

# 高校教师聘任制中高校与教师的法律关系研究

游旭彪

宁波大学法学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2024年3月6日; 录用日期: 2024年3月20日; 发布日期: 2024年4月18日

## 摘要

高校教师聘任制作为一种符合现代化教育需求的管理模式, 对提升我国高等教育质量具有重要作用。然而高校与教师间的法律关系存在劳动关系说与行政关系说的对立, 两类主体间的法律关系难以界定, 并导致了高校管理权力未能有效明确与高校与教师的法律地位严重失衡这一现实矛盾。应从构建复合劳动关系理论、明确高校权力边界与完善法律救济出发构建公正和谐的高校与教师法律关系。

## 关键词

高校教师聘任制, 高校, 教师, 法律关系

## A Study on the Legal Relationship between Universities and Teachers in the Appointment System of University Teachers

Xubiao You

Law School, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: Mar. 6<sup>th</sup>, 2024; accepted: Mar. 20<sup>th</sup>, 2024; published: Apr. 18<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

As a management model that meets the needs of modern education, the appointment system for university teachers plays an important role in improving the quality of higher education in China. However, the legal relationship between colleges and universities and teachers exists the opposition between the labour relationship theory and the administrative relationship theory, which makes it difficult to define the legal relationship between the two types of subjects and leads to the contradiction between the management power of colleges and universities and the legal status of colleges and universities and teachers, which is seriously imbalanced. Should be constructed from

the construction of complex labour relations theory, clear university power boundaries and improve the legal remedies to build a fair and harmonious legal relationship between colleges and teachers.

## Keywords

University Faculty Appointment System, Universities, Teachers, Legal Relations

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

党的二十大报告明确提出，“高质量发展”是建设社会主义现代化国家的必要前提。随着高质量发展成为时代发展的方向，高等教育自然无法置身事外。高校教师聘任制作为一种符合现代化教育需求的管理模式，对于激发教师的责任意识与竞争意识、优化教师队伍结构、提升教育资源配置效率具有显著作用。然而，随着高校教师聘任制的不断推进，教师与高校之间因聘任关系而引发的冲突事件逐渐增多[1]，这不仅损害了教师的合法权益，也对正常的教育工作造成干扰，甚至影响我国高等教育事业的长远发展。因此，本研究致力于梳理高校教师聘任制中高校与教师之间的法律关系，剖析当下存在的现实矛盾，并在此基础上提出完善对策，为我国高等教育事业的健康发展提供有力法治保障。

## 2. 高校与教师间法律关系的双重特征

法律关系是指受法律约束的社会关系，由法律关系的主体、客体与内容构成[2]。由于高校的法律地位以及高校教师职业的特殊性，高校与教师间的关系呈现出双重特征。一方面，这种关系表现为一种管理关系，涉及到责权分配、学校法律地位与教师工作特性等多个方面。在这种公法关系中，高等学校作为被授权行政主体，承担着对教师进行考核、监督、评价和奖惩的职责。同时，教师也有义务服从学校的领导，并可以通过民主管理原则参与学校管理，行使自己的民主权利。另一方面，我国高校教师职位正经历着从由传统的“任命制”公务员向“聘任制”教师转变。在这一转变中，私法性质逐渐凸显。高校与教师在平等地位上签订聘任合同，明确双方的权利、义务和责任，双方均受该合同约束。高等学校需要按照合同为教师提供必要的教学、科研、继续教育和学术交流的条件，并支付相应的报酬。同时，教师也需要按照合同的约定完成各项教学任务，参与科研、教研等各项学术活动，并承担相应的责任。本研究所探讨的高校与教师的法律关系侧重于后者。

关于“聘任制”职位法律性质，目前学界与实务界尚有重大争论，主要表现为劳动关系说与行政关系说的对立。支持劳动关系说的学者多从合同性质予以论证[3]。《高等教育法》第48条明确规定，高等学校的教师的聘任，应当遵循双方平等自愿的原则，聘任双方的法律地位是平等的，都有权根据自己的意愿和利益等因素自由选择对方，这与劳动关系的特征相符合。此外，现行劳动争议处理体系将高校与教师间的聘任纠纷予以纳入，法院可以通过劳动法定分止争。主张行政法律关系的学者多从高校的特殊地位予以论证。高校的诸多权力源于法律授予的办学自主权，而后者又与公共利益息息相关。高校作为公益性的机构，承担着教书育人、培养高级专业人才的重任，这直接关系到我国未来的核心竞争力。故而高校必须要保证聘用合同中的公益性，有权对教师的政治思想、业务水平、工作态

度和工作成绩进行考核，并实施包括奖励和处分在内的管理活动。同时，高校与教师的权利义务关系与公务员制度颇为类似，如医疗、退休制度，具有行政法律关系的特性<sup>[4]</sup>。这一对立使得高校与教师间的法律关系难以界定。

### 3. 聘任制中高校与教师法律关系的现实矛盾

高校与教师间法律关系的不可揆度同样使得高校与教师在现实中产生矛盾。随着“非升即走”(“up or out”)等域外人事聘任制度的引入，呈现出高校权力扩大、教师权利受限的趋势，矛盾被进一步激化。社会各界对于这一矛盾议论纷纷，然而究其法律本质，仍然是对权力与权利的制度设计模糊所致。

首先，高校与教师的法律地位呈现失衡样态。高校一方面作为公益二类事业单位，另一方面作为民事主体，享有行政法上的权力与民法中的权利。对于前者，现行立法并没有阐明在高校教师聘任制实施中以及高校在管理教师时行使的是何种权力，权力的内涵与外延均较模糊。高校凭借其自主办学权不断扩大其在聘任中的权力边界。对于后者，尽管民法中具有平等原则与意思自治原则，但是在应届国内博士与海归博士数量骤增的背景下，高校往往处于实然的优势地位，在聘任过程中往往拥有更多的信息和人力资本优势，导致教师聘用合同的条款等内容基本依学校的意志而定。就法律关系而言，高校更倾向与劳动者成立劳动关系，但同时在日常管理中又按照行政关系处理，以维护自身领导、命令、主导地位。而教师的选择空间有限，权利行使范围受到压缩，其在建立行政关系的希冀中往往只获得劳动者身份。

其次，科研考核机制与职称评定机制引发矛盾。一方面，高校对于期刊等科研评价机制具有决定权，往往只看期刊，不关注科研具体内容，重视形式而忽略实质。而对于评定职称，法律并未规定何种机关具有权利，并且缺乏有效外部监督机制。另一方面，查阅我国相关法律可知，仅有《高等学校教师职务评审组织章程》对于公立高校教师职称评定的相关流程、操作标准做出规定，该法规突出原则性的指导，表述较为笼统，因而对于实践操作的指导能力有限。因此，在具体实践中的职称评定需要按照各院校评审组织做出的相关规定进行，这就使得被评审的教师群体难以信服评审组织做出的相关指标细则、操作标准等内容，在产生异议后也难以寻求法律上的明确依据。虽然大部分高校在工作中都对职称评定的相关流程进行公示，但内容通常浮于表面，仅仅对候选人及其评定结果进行公示，缺乏评审流程与细则内容，这使得职称评审的相关监管机制难以发挥实效。此外，我国高校内部行政权力对于教学事务的影响明显，行政权力介入高校教师职称评定的现象屡见不鲜。究其原因，在于高校职称评定机构不独立，任然隶属于行政单位，容易受到经费拨款等外部因素的影响。

最后，在聘用关系的解除上因正当程序供给不足引发矛盾。尽管《教师法》等法律法规为教师提供了申诉的途径，但这些规定往往过于笼统，缺乏具体的操作细则。例如，申诉的受理机构不明确，申诉程序不清晰，导致教师在实际申诉过程中常常遭遇推诿和阻碍。同时，法律规定了教师在与学校发生争议时可以申请仲裁或提起诉讼，但由于高校与教师之间的聘用关系具有特殊性，仲裁机构和法院在处理这类案件时往往面临诸多困难，导致教师的权益难以得到及时、有效的保障。此外，高校未能在聘用关系的解除中充分公开相关信息和决策过程，导致教师难以了解整个过程的真相。这种透明度不足的情况不仅影响了教师的知情权，而且削弱了程序的正当性。

### 4. 聘任制中高校与教师法律关系的完善路径

高等教育实现高质量发展离不开高校与教师的和谐共生。从高校教师聘任制中教师与高校法律关系的现实矛盾出发，构建公正和谐的高校与教师法律关系应从构建复合劳动关系理论、明确高校权力边界与完善法律救济出发展开有效探索。

### 4.1. 构建复合劳动关系理论

如上文所述,高校与教师间的法律关系兼具劳动与行政属性,无论是哪一个学说,都无法涵盖此类特殊法律关系的全貌。有鉴于此,应对法律关系中的不同内容予以区分,分别适用劳动或是行政关系,将高校与教师间的关系视为复合的劳动关系。在这一劳动关系下,高校授予教师职称、给予教师处分以及解聘后的救济,都属于高校的行政行为范畴。职称的授予是对教师学术和教学能力的一种官方认可,具有行政性质;而处分和解聘则涉及到教师的权益和地位变动,同样需要遵循行政法律的相关规定,因而适用行政法律。而聘任合同的订立以及教师身份的从属性则更多地涉及到劳动法律关系,应当适用劳动法律[5]。

### 4.2. 明确高校权力边界

作为事业单位的高校具备行政属性,亦参与民事活动。高校与教师的法定权利是高校进行科学管理的必要保证,因此需明确适合高校人事管理的法人概念,界定高校在法律上的地位和责任,规范高校的行政行为,防止权力滥用和不当干预。明确高校教师作为民事主体的法律身份和民事权利,包括教师在聘任过程中的权利义务、薪酬待遇、工作条件等内容,确保教师在履行职责中能够享受应有的待遇和尊重。通过完善相关法律法规,明确高校的管理职责和权限,以及教师在聘任过程中的权利和义务。此外,还可以通过建立健全监督机制,对高校的行政行为进行监督和制约,防止权力滥用和不当干预。

### 4.3. 完善法律救济

当教师的合法权益受到侵害时,应提供有效的法律救济途径,建立健全法律援助机制,为教师提供法律咨询、代理诉讼等服务,并根据权益侵害类型选择适用劳动法律或者行政法律。同时,高校内部也应建立规范的管理制度,完善聘用合同签订、履行或解除中的正当程序[6],发挥工会等组织在维护教师权益方面的作用,通过参与制定相关规则、关注教师工作近况等方式,确保教师在面对纠纷时能够得到及时、有效的帮助和支持。

## 参考文献

- [1] 张金丹,覃红霞.“脱编”背景下高校教师司法救济的现状、问题及原因探究——基于160起民事诉讼案件的分析[J]. 复旦教育论坛, 2022, 20(1): 41-47.
- [2] 周永坤. 法理学: 全球视野[M]. 北京: 法律出版社, 2010: 103.
- [3] 兰岚, 吴遵民. 论教师的法律地位[J]. 基础教育, 2014, 11(4): 5-12.
- [4] 申素平. 对我国公立学校教师法律地位的思考[J]. 高等教育研究, 2008(9): 54-58.
- [5] 于颖珊. 公立高校与教师法律关系研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2020: 15.
- [6] 徐靖. 高等学校“非升即走”聘用合同法律性质及其制度法治逻辑[J]. 中国法学, 2020(5): 44-63.