

聘用制下我国高校教师申诉制度问题浅析

张维

武汉理工大学国际教育学院 武汉湖北

【摘要】2015年,《中华人民共和国教师法》正式修订,并将教师聘任制正式在高等学校进行实施。学校和教师在满足双方平等的条件下签订劳动合同,达成契约关系,这一措施对于我国高校改革有着十分重大的影响,同时也推动了我国高校教育的良好发展。不过聘用制的教师和学校之间发生纠纷的事件常有发生,至今为止,我国所设立的《中华人民共和国教师法》简称《教师法》确实能够在一定程度上维护教师的合法权益,不过目前而言,仍然还是存在很多的不足之处。让聘用制教师的合法权益能够得到有效的维护,我认为就目前的聘用制教师申诉权进行探讨是十分有必要的。

【关键词】聘用制; 高校教师; 申诉制度

An Analysis of the Problems of the Appeal System of College Teachers in my country under the Employment System

Wei Zhang

School of International Education, Wuhan University of Technology Wuhan Hubei

【Abstract】In 2015, the Higher Teachers Law of the People's Republic of China was officially revised, and the teacher appointment system was officially implemented in colleges and universities. Schools and teachers sign labor contracts and reach a contractual relationship under the conditions of equality between the two parties. This measure has a very significant impact on the reform of colleges and universities in my country, and also promotes the sound development of college education in China. However, disputes between employment-based teachers and schools often occur. So far, the "Teachers Law of the People's Republic of China", referred to as the "Teachers Law" established by our country can indeed protect the legitimate rights and interests of teachers to a certain extent, but at present However, there are still many deficiencies. So that the legitimate rights and interests of the employment system teachers can be effectively maintained, I think it is very necessary to discuss the current employment system teachers' appeal rights.

【Keywords】employment system; college teachers; appeal system

1 美国与我国台湾地区高校的教师申诉制度

1.1 美国高校教师申诉制度

美国在针对高校教师权益保障方面所建立的法律体系做的较为突出,其具体的内容主要体现的美国的宪法中,对于高校教师来说也是最重要的法律武器。该过的教师的申诉具备了诉讼的特性,在处理纠纷的过程中教师能够采用调节、仲裁、上诉等方法。集体协商制度、听证制度以及仲裁制度这三种方式在诉讼的过程中是教师申诉权利的主要依靠。其中集体协商制度是美国教师申诉中使用的作为广泛的一种制度^[1]。通常情况下协商的主体都是由州议会直接指定的教育委员会和教师委员会。在满足双方都信任自己代表的

前提下再协商纠纷,再针对最后的结果进行相关的契约签订,这种方式相对来说比较灵活,具体的沟通方式和范围会就每个州的具体情况有所调整,所以具备相应专业只是的老师在整个过程中更加具有优势,只要将集体协商进行有效的利用便能够最大程度的维护教师的权益。^[2]听证制度主要是用于学校不继续聘用该教师和解聘该教师的时候,高校教师有权利要求实施听证。学校和老师签订了相应的劳动合同,双方属于雇佣关系,若是要解聘也就是说双方也不再是雇佣关系。针对具体的解聘原因,教师拥有申诉的权利。听证也可分为两种形式,即事前听证以及事后听证,同样,每个州的听证机制也是有所不同的。^[3]仲裁制度在

申诉的过程中主要是起到辅助作用，大多适用于因为合同所产生的纠纷，和司法诉讼相比较而言，这种方式更加的省事省力省钱，在美国的教师申诉中应用的也较为广泛。这种方式主要是由第三方介入来对纠纷进行解决。仲裁首先要做的是也是调解，若是成功调解那么纠纷也随之解决，若是调解失败便进入到后面的诉讼程序，双方提供证据，再对证据的真实性进行调查，紧接着在满足地方法律的前提下进行判决，这个过程中不具备强制性，仲裁是整个环节的最后一步，再完成仲裁之后双方必须要严格遵守仲裁结果，并且该结果具备了司法的性质。

1.2 我国台湾地区高校教师申诉制度

1998年，我国台湾的高校教师申诉机制正式诞生，为就教师的申诉问题进行研究，台湾的教育部正式组建了教师申诉评议委员会。《教师申诉评议委员会及其评议准则》该法律是就台湾高校教师的申诉问题而设立的，另外，对于校内外的申诉机构该法律也进行了明确的规定。“中央”教师申诉会也是由“教育部”所设立。申诉机构采用的是常任制，其目的是为了申诉人员能够具有一定的专业性。教师组织代表、教育学者是申诉人员的重要组成部分，并且必须要有三分之二以上的人员不能兼任任何的行政事务。两年的任职时间，让普通教师也能够参与其中，最大程度的防止滥用职权的情况出现。^[4]经过两级申诉评议，若是对于结果不满意，依然能够继续进行上诉，一旦确定了评级的结果，由主管机关进行监督，学校以及相关机关必须严格遵守评议的结果并实施。

2 我国高校聘用制下教师申诉制度的问题

2.1 聘用教师本身法律地位模糊

在对社会关系进行一定程度的调节之后所形成的特有的法律规范称之为行政法律关系，主要是指通过行政活动让社会关系产生改变，例如行政主体和行政机关以及其他机构之间所形成的权利义务关系。^[5]在高校人事未进行改革之前，我国大多采用的是行政任命的方式进行教师聘用，教师的管理工作也是高校教育机关直接进行的。这一阶段，学校和老师之间属于行政法律关系。经过教育机制不断地创新，学校也能够直接通过法人的身份来进行教师任命，老师和学校之间的关系也由原本的政治法律关系转变为基于合约的民事法律关系。我国《教师法》中的第38条提到，学校或是教育机构侵犯了教师合法权益以及学校或机构不符第三方作出的判决的时候，是有权利再次向相关部门提出诉讼的。尽管如此，被聘用的教师往往被试

做外部人员，不予享受一系列的相关政策。具有行政法律关系的老师在受到权益侵害的时候能够凭借这层关系根据《教师法》来对相关部门进行诉讼。聘用的教师由于法律意识较为薄弱在自身权益收到侵害的时候便很难利用法律来保护自己。

2.2 聘用合同内容单薄，形式化

教师和高校之间的关系主要依托于聘用合同，合同也是证明双方关系维护双方权益的重要依据。经调查，大多数的高校拟定的合同内容不够全面，大多只包含了聘用者的工作职责、薪资、聘用年限等基础内容，对于具体的劳动条件、假期以及发生纠纷的解决办法等方面的内容不够全面。教师的合法权益没有得到很好的保障，也很大程度的提高了产生纠纷的可能性。除此之外，通常情况下合约都是由高校提前拟好的格式合同，对于合同的内同教师并没有太大的话语权。合同是有高校单方面制定的，并未遵循教师的实际意愿，合约内容也很可能双方不平等的情况。值得我们注意的是，对于双方发生纠纷时的申诉机制合同提到的相关内容更是稀少，甚至没有，因此，很多教师对于申诉途径并不了解，这也是造成教师不会维权、不敢维权最直接的原因。也使得教师在面临权益侵害的时候，无法第一时间利用法律途径来维护自己的相关权益^[6]。

2.3 高校内部申诉制度不健全

和美国以及中国台湾相比，我国至今为止仍然没有设立相应的仲裁部门，也没有的国内设立相关的申诉审议委员会。绝大多数的高校也并未设立相应的内部教师申诉处理部门。首先，当教师和学校发生纠纷时很可能造成教师找不到地方申诉的可能；其次，对于工会组织的作用大部分的高校也没能重视。就当前情况来说，即使是有部分的高校制定了相应的内部处理机制和标准，但是他们会与这一机制的管理以及标准也大相庭径，这也是导致我国就算是建立了相应的制度发展也十分缓慢的因素之一，同时也印证了其中还存在很多的问题。就目前的法律法规而言，对于教师申诉的程序不够明确，也造成了申诉人员在对教师申诉处理的过程中没能合理的将听证制度、说明理由制度、告知制度以及回避制度等进行利用^[7]。

3 高校聘用制下教师申诉制度的完善

3.1 明确聘用教师申诉主体

对于申诉人的身份一定要有明确的界定。界定“教师”为申诉人，需要采取广泛的含义，将正式编制、合同聘用以及已经退休的教职工都纳入其中。申诉主体

一定要明确规定包含聘用的教师，让聘用教师和编制教师一样都能够拥有一样的申诉权益，让聘用教师在面临权益侵害的时候可以合理的利用法律的武器来维护自己的权益^[8]。

3.2 规范聘用合同的订立、内容

合同的目的在于让主体之间的关系能够平等。原则上来讲学校和教师之间签署的聘用合约也相当于劳动合同，因此，聘用合同也不必要采用书面的形式来进行签订；聘用合同一定要是学校的法定代表人以及教师双方来完成签订的。并且教师的岗位职责、上班时间、薪资福利、聘用年限、劳动保护、劳动条件、保险待遇、合约的调整以及终止条件、解除、违约、纠纷处理等等多方面的内容都需要在合约里面明确的体现。在满足雇佣双方意愿的情况下，雇佣双方能够在合同中体现继续教育、出国培训、试用期时长、提前告知终止劳动合同等相关的条款。对于雇佣双方的身份以及双方需要履行的责任和义务以及应当享有的权利合同中都应当有明确的体现，不可出现只说明教师方的责任以及义务对于学校的义务和老师应当享有的权利进行回避的情况出现，在教师的权利中要包含教师的申诉权^[9]。

3.3 完善高校内部申诉程序制度

要秉承绝对公平、公正、公开的原则，各高校要尽快设立内部教师申诉机制，并且要持续的进行完善。校内的申诉流程也要引起高度重视，制定出完整的校内申诉流程，一套完整的申诉流程要包含以下步骤：提出申诉、受理申诉、审核申诉、调解申诉、申诉听证、申诉裁决以及告知申诉结果。将教师的申诉条例以及实施办法结合在一起，让教师的申诉流程更加的规范化，促进高校教师申诉制度的发展和进步，使其更加的标准和规范。高校在进行申诉制度制定的过程中须将相应的法律法规以及学校的相关条例进行结合，最大程度的提高校内申诉的作用。

参考文献

- [1] 杜德鱼, 惠向红. 论创新高校教师合法权益法制保障体系的必要性[J]. 知识经济, 2017(15):169,171.
- [2] 赵恒平, 廖红梅. 论聘用制下高校教师的权益保障[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2005.
- [3] 阮永颖. 刍议创新高校教师合法权益法制保障体系的必要性[J]. 科教文汇, 2020.
- [4] 龙建明. 聘任制视域下高校教师申诉制度反思与完善[J]. 湖南工程学院学报, 2020.
- [5] 胡梦瑶, 刘洋. 论聘任制改革背景下教师申诉制度的完善——以湖南大学教师诉教育部案为例[J]. 开封教育学院学报, 2017.
- [6] 刘英, 李淑芳. 基于合同管理的高校教师聘用制实施探讨[J]. 财经, 2013.
- [7] 陈芸芬. 高校教师聘用合同法律适用探析[J]. 福州大学学报(哲学社会科学版), 2019.
- [8] 黄娉婷. 中美高校教师申诉制度的比较研究[J]. 广东行政学院学报, 2018.
- [9] 刘彦博, 杨珍. 美国高校教师申诉制度的运行机制分析[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2011.

收稿日期: 2022年7月1日

出刊日期: 2022年8月31日

引用本文: 张维, 聘用制下我国高校教师申诉制度问题浅析[J]. 国际教育学, 2022, 4(4):1-3

DOI: 10.12208/j.ije.20220124

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网(CNKI Scholar)、万方数据(WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS