

# 美國教師工作權之研究—— 以法院教師解約判例為主

秦 夢 群\*

## 摘 要

本研究的主要目的在探討美國教育當局在解除教師僱傭契約時的原則與程序，與法院對這些議題的看法；以做為我國日後相關立法時的參考。

本研究主要發現如下：

(1)美國教師僱傭契約主要有兩類型：長聘契約與試用契約。解約係指開除長聘教師，或在試用期間開除試用教師；不續約則指試用契約期滿後，不繼續聘任而言。

(2)解約必須根據法定解約事由，踐履正當程序方得為之。解約事由主要包括不道德、不服從、不能勝任、怠忽職守與強制裁員等。

(3)倘若契約的終止侵害到自由或財產利益，教師即得要求正當程序的保障。解約程序的要件主要有事先通知與聽證兩部份。

(4)試用契約除了在契約期間外，並不涉及財產利益的問題，原則上不受正當程序的保障。不過，如果不續約使試用教師沾染惡名、喪失將來的工作機會或侵害其憲法權利，則可能創設自由利益，試用教師因此享有類似長聘教師的程序保障。

---

\*作者為本校教育研究所教授

## 壹、美國教育行政制度的憲法基礎

美國聯邦憲法第十修正案規定：「凡是未經憲法規定授予合眾國政府行使，或禁止各州行使的各種權力，均保留給各州或人民行使之。」，最高法院認為該修正案的目的，在於「降低新的聯邦政府可能行使未經授予的權力、以及各州無法充分行使保留權力（reserved powers）的疑慮」（註一）。由於美國聯邦憲法中並未提及教育權誰屬，因之根據規定由各州享有。在此背景下，美國教育制度基本上乃成爲一分權體制，各州擁有不同的教育法令，也保有相異的體制（註二）。

由於聯邦憲法未提及教育，和授權國會創設教育制度，關於設立並監督公立學校的權限乃爲各州所有，限於篇幅，以下僅就影響公立學校教師工作權的三項背景資料加以說明，分別爲美國聯邦憲法相關條文，學區教育委員會之權限，與教師僱傭契約之種類。

### 一、美國聯邦憲法相關條文

在美國所有法律中，聯邦憲法的效力最高。因之各州行使教育權限（authority over education），必須符合憲法規定。就如最高法院所言：「雖然，公立教育主要爲各州的事務，但是不可否認的，此等職權一如其他州的活動，必須遵守聯邦憲法的規定」（註三）。茲將對公立學校政策與措施衝擊最大的憲法條文臚列於后：

（一）公共福祉條款（General Welfare Clause）：依據聯邦憲法第一條第八項規定：「國會有權賦課並徵收直接稅、間接稅、輸入稅與國產稅，用以償付國債及增進公共福祉，……」，因之，國會可以立法支援各種教育上的研究與教學方案，也可以提供經費，補助學校辦理學生午餐與提供不同族群學生的特殊需求的服務。

（二）第一修正案規定：「國會不得制定關於下列事項之法律：(1)確立國教或禁止信教自

---

註 一：United States v. Darby, 312 U.S. 100,124(1941).

註 二：秦夢群（民77）。〈美國最高法院判例對教育之影響〉。載於《美國月刊》，第三卷、第七期，頁105-117。

註 三：Cooper v. Aaron,358 U.S. 119(1958).

由；(2)剝奪人民言論或出版自由；(3)剝奪人民和平集會及向政府請求救濟之權利。」，因此，各州制定的法律，不得侵害教師、學生憲法保障之實體權利（substantive constitutional rights），例如言論自由權等。

(三)聯邦憲法第四修正案規定：「人民有保護其身體、住所、文件與財產，不受無理拘捕、搜索與扣押之權利；……」，學校搜索學生儲物櫃、車輛與身體的行為，以及測試毒品計畫，常引起是否違反第四修正案的爭議。

(四)聯邦憲法第五修正案：本修正案部分條文規定：「不得未經正當法律程序，而剝奪人民的生命、自由或財產。」本修正案不同於第十四修正案，前者是直接針對聯邦政府，後者則適用於州政府（註四），大部分關於正當程序的學校訴訟，都是依據聯邦憲法第十四修正案提起的（註五）。

(五)聯邦憲法第十四修正案：其中部分條文規定：「任何州，如未經正當法律程序，均不得剝奪任何人的生命、自由或財產，……」此修正案為學校訴訟中最常引用的憲法規定，以保障公立學校教師的工作權。本研究中經常引用之「正當程序」（due process）觀念，即由第十四修正案而來。

## 二、學區教育委員會之權限

根據美國憲法，公立教育乃州政府的權限，因此各州憲法（state constitution）都會明文規定各州有制定公立學校相關法律的責任（註六），此立法責任即為州立法機關的職掌。州議會（state legislature）透過立法，樹立州內學區的運作架構，至於學區實際上如何運作則授權州教育委員會（state board of education），州教育廳（state department of education）與學區教育委員會（local school board）來處理；這些機關依據法律，制定相關辦法和規則，以經營管理公立學校（註七）。

---

註 四：傅崑成（民80）。《美國憲法逐條釋義》。台北：三民，頁20。

註 五：McCarthy, M. M., & Cambron, N. H. (1992). *Public school law: teachers' and students' rights*, 3rd. Boston: Allyn and Bacon.

註 六：Ibid.

註 七：Shoop, R. J., & Dunklee, D. R. (1992). *School law for the principal: a handbook for practitioners*. Boston: Allyn and Bacon.

由於各州法律無法詳細規定關於公立學校的每一個細節，因之各州通常會設置類似「州教育委員會」的機構，由其制定更詳盡的辦法來落實法律規定。州教育委員會的成員多由人民直接選舉產生，或由州長所任命，州教育委員會在教育管理（educational governance）階層上直接隸屬於州議會，通常透過預算的控制，強迫地方學區遵守其命令（註八）。除了被視為決策機構的州委員會外，各州會任命教育廳長（chief state school officer），通常稱為superintendent of public instruction，擔任執行的工作。再者，各州亦設有「教育廳」，其成員為教育方面的專家，利用專業知識向州教育委員會、教育廳長和地方學區提供建議。教育廳常搜集地方學區的資料，以確保州議會制定的法律和州教育委員會的政策被執行。此外，教育廳也從事教育研究來改善教學的品質（註九）。

地方學區為美國地方教育行政的基本單位。全美約有15,700個學區，學生人數由數人到數十萬人不等。學區內最重要的機關為學區教育委員會，委員通常由人民選舉產生。委員會組織成員不同於學校受僱人（school employee），被視為公立學校官員（public school officer），主要職責在於執行命令（註一〇）。地方學區另設有教育局（office of superintendent），教育局設教育局長（superintendent）。教育委員會的主要職權有：（一）任用教育局長。（二）核定教育局長所建議有關學校計畫。（三）任用教育局長所推薦校長、教師及所屬行政人員。（四）審核教育預算。（五）依法制頒規則或辦法。（六）維持學校與社區良好公共關係。

### 三、教師僱傭契約之締結與種類

美國公立學校教師的任用，通常由校長向教育局長推薦；或由校長與教育局長共同洽商決定新教師甄選名單，再由學區教育委員會推薦任用。聘任教師不得由教育委員會成員、教育局長或校長為之，而應以教育委員會的全體名義為之。因之聘用教師或學區職員乃屬學區教育委員會的裁量權。

---

註 八：同註五

註 九：Ibid.

註一〇：同上，關於officer與employee的區分，其標準是擔任職務的任期依據，前者任期係根據法律或命令而來，後者則根據契約；前者係由任用或選舉而來，後者則依據僱傭契約而產生；前者的報酬是法律規定的薪資，後者則是僱傭契約雙方同意的數額。參閱Black's Law Dictionary.

例如在Bd. of Educ. of C. C. v. Wilson案中（註一一），Wilson申請擔任哥倫比亞特區暑期學校計畫（summer school program）校長一職，之後她收到一封附有表格的信件，通知她已錄取，信上說任命案必須視暑期學校計畫的全部經費補助而定，並且在五日內寄回附件承諾表（acceptance form），承諾表格中規定申請人的承諾必須以教育委員會（board of education）的同意為條件。Wilson依規定寄回承諾表，然而，在教委會同意任命之前，該職位的甄選標準作了修正，委員會決議Wilson不適合擔任校長一職，並通告Wilson不同意校長任命案。Wilson提起訴訟，主張暑期學校計畫接受全部經費的補助時，契約即有效成立，學校官員違約不聘用她。哥倫比亞上訴法院指出，承諾表載明校長一職必須經教委會同意，教委會既未同意，當然在Wilson被通知符合任用標準之前，沒有僱傭契約存在，Wilson在法律上沒有要求擔任校長職位與請求委員會賠償因無收入而造成的損害之權利。

雖然教育委員會僱用教師有裁量權，但在訂約或僱用過程中，亦不得有恣意（arbitrary），反覆無常（capricious）或侵害可能受僱人之法律上或憲法上權利的情形。

教師僱傭契約一般而言是由雙方當事人直接在標準格式文件上簽訂，這種定型化契約中只有規定薪資，職務以及聘任期間。在很多州，這些定型化契約會以主契約（master contract）加以補充。所謂「主契約」，係指經由教師工會集體談判（collective bargaining）所制定，並經教育委員會和教師團體批准的契約而言。在上述的情況下簽訂的教師契約，只要契約的基本要件存在，契約便有效成立。教師依據契約履行義務享受權利，直到契約屆滿或教育委員會以法定事由解除契約為止。

除了僱傭契約所載明的受僱人的責任與義務外，州法律和州規章（regulations）、學區的政策與一般義務亦視為契約的內容。因之，學區得要求教師履行在能力與其所持教師證照（certification）範圍內的工作及義務，即使這些義務未載明於僱傭契約中。

大多數的學區與教師都訂有書面契約，契約中載明教師及學區教委會的權利，諸如薪資、班級人數上限、在校工作時間、學生管教、申訴制度、僱傭期間等。以契約期間的長短及教師工作權保障的程度為區分標準，教師僱傭契約可分為兩種類型：一為試用契約（

---

註一一：Board of Education of D. C. v. Wilson, 290A. 2d 400 (D. C. App. 1972).

probationary contract)；另一為長聘契約或繼續性契約 (continuing or tenure contract)。教師契約之類型，往往影響學區解除契約時應履行的程序，攸關教師權益甚巨。

### (一)試用契約

所謂「試用契約」，係假定一定期間內，試用教師的表現令人滿意，則試用教師可以取得長聘契約。根據試用契約，教師在試用期間履行其職務，而學區則須決定該教師是否能取得長聘資格。試用期間的長短各州不盡相同，通常是三年。期限屆至，學區必須在不續約與繼續任用兩者之中擇一決定。

### (二)長聘契約

教師長聘制度的目的，在於保障教師免於學校官員的恣意行爲 (arbitrary actions) 在 Smith v. School District of Town of Darby 案中，賓州最高法院指出：「學校法 (school code) 中關於長聘規定的目的，是要維護一群表示良好，足以勝任教職的人員，免於政治或恣意的干預，藉由這種規定，能力夠且勝任的教師可以感到工作有保障，而更有效率地執行教學任務。」(註一二)

教師的長聘權利大多由州法所創設，各州的規定不盡相同，大多數長聘法或州法都規定取得長聘權契約的要件，並要求成為長聘 (tenured) 或永久聘任 (permanent) 教師之前，應先經過一段期間的試用。以維吉尼亞州為例，該州法律規定取得長聘資格前，教師須在同一城鎮中試用三年。在試用期間，聘約是一年一聘，校方可在期滿時做出不續聘之決定 (註一三)。

除了取得長聘資格的條件之外，州法亦明確規定開除長聘教師所根據的法定事由 (cause) 以及應履行的程序 (procedure)。長聘契約對受僱人的工作權是一項重大保障，除非有法定事由存在，並遵照一定的解聘程序，否則學區不得將長聘教師解聘。

---

註一二：Smith v. School Dist. of Town of Darby, 130 A. 2d 661, 667 (Pa. 1972).

註一三：Fischer, L., Schimmel, D. & Kelly, C. (1991). Teachers and the law. New York: Longman.

## 貳、解除教師僱傭契約的正當法律程序

美國教育行政制度屬於地方分權制，教育的最高權力（sovereign powers）在州。州議會往往透過法律，將權力授予地方學區。根據各州法律的規定，解聘公立學校教職員的權限，屬於學區教委會，這些法律通常會載明解除教師聘約的法定事由，以及解聘應踐履的程序。學區教委會可以決定教師是否適任（fitness）固然無庸置疑，法院更進一步指出，其不但有權利（right）而且有義務（duty）作成教師適任與否的決定。在Adler v. Bd. of Educ.一案中，法院認為：

「教師在教室此一敏感微妙的地方工作，塑造年輕學子對所處社會的態度，這攸關著州的利益，因之，州必須維護個完善的校園，教育當局當然有權利，也有義務，針對官員、教師及受僱人能否適切維持完善的校園（作為井然有序社會的一部分）加以審核，這是無庸置疑的。」（註一四）

教師僱傭契約之解除（employment termination）分為「解約」（dismissal）與「不續約」（nonrenewal）兩種，其最大差異在於正當程序的保障因「解約」或「不續約」，而有不同。所謂解約，係指基於法定事由，將具有長聘資格之教師或試用期間之內試用教師加以開除。長聘法與僱傭契約都可創設財產利益，使教師享有充分的程序保障。至於不續約，即指試用契約期滿後不再行僱用之謂，當僱傭契約不繼續時，美國各州大多不給試用教師正當程序保障。（註一五）

以下即就正當程序之內涵、不續約與解約之間的程序保障差異，與正當程序之實施要件予以說明：

### 一、正當法律程序之意義

---

註一四：Adler v. Board of Educ. of City of New York, 342 U.S. 485, 493(1952).

註一五：McCarthy, M. M. & Cambron-McCabe, N. H. (1992). Public school law: teachers' and students' rights, 3rd ed. Boston: Allyn Bacon.

「正當法律程序」(due process of law)的法源來自憲法第十四修正案。該修正案第一項規定「……任何州，如未經正當法律程序，不得剝奪任何人之生命、自由或財產」。此處所謂「財產權」(property rights)，係指享有州法律、規章或契約所創設的財產利益的合理期待。例如授予教師長聘資格，教師即具有財產權利，得要求繼續聘用。至於「自由權」，則包括個人在名譽上及基本權利上的利益。聯邦最高法院在解釋本修正案所謂「自由」(liberty)時，認為應含蓋權利法案(Bill of Rights)所稱的個人「自由」(freedoms)(註一六)，因此，原本只規範聯邦政府的前十條聯邦憲法修正案，也同樣適用在各州。聯邦憲法第十四修正案限制「州」干預人民憲法上基本自由，這項觀念對校園訴訟(school litigation)的意義非常重大，蓋公立學校政策或措施侵犯個人自由時，個人即得依第十四修正案提起違憲訴訟。

傳統上正當程序可分為兩類：程序性與實體性正當程序。正當程序最初係指執行法律的程序而言。「程序性正當程序」(procedural due process)要求在剝奪生命、財產或自由之前，必須先行通知，並給予公平聽證的機會。正當程序的觀念不久便擴張到實體性正當法律程序上。

所謂「實體性正當程序」(substantive due process)，係要求法律本身必須是達成合法政府目標的合理手段，而且對人民權利所造成的負擔必須最小，此外亦要求法律必須明確到足以讓人民了解什麼是法律所許可，什麼是法律所不許(註一七)。因此，如果一項規則、法律、辦法、政策或行為具有下列特性時，便違反了實體性正當程序：用語過於空泛或模糊；恣意或反覆無常；侵犯了隱私權；與正當的教育目標無關；不使用合理手段達成目標等(註一八)。

在以上兩種類型中，程序性正當程序是較為人熟悉的，然而，除了刑事案件外，憲法並未界定究竟應履行那些程序。一般而言，剝奪生命、自由或財產的情況愈嚴重，聽證會愈正

---

註一六：Cantwell v. Connecticut, 310 U.S. 296, 303 (1940).

註一七：Altschuler, B. E. & Sgroi, C. A. (1992). Understanding law in changing society. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

註一八：同註七。



式，刑事審判的程序保障最周全，其他剝奪情形較不嚴重的，程序保障亦隨之減少。誠如，法蘭克福大法官（Felix Frankfurter）在Joint Anti-Fascist Refugee Committee v. McGrath一案的判決書中所言：「正當程序不像一些法律規定，它不是具有固定內涵，而與時間、地點和情境毫無關聯的機械式概念」（註一九）。主張程序性正當程序的要求應隨情況的不同而有所改變。

正當程序條款基本上是為保障人民，避免恣意與不合理（unreasonable）的政府行為，因之正當程序的第一項限制為它僅適用於政府行為，私人（包括私立學校的行為）則不受正當程序條款（due process clause）的約束。不過，倘若私立學校接受政府的大量補助，則私立學校的政策及措施有可能構成國家行為（state action），而必須適用正當程序的原則（註二〇）。

正當程序的第二項限制是它僅適用在人民的「生命」、「財產」或「自由」被剝奪的情形，如果缺乏這些權利（entitlement），就沒有被剝奪的可能，也沒有正當程序保障的必要。因之，政府不能處你死刑，將你監禁或取走你擁有之物，除非符合正當法律程序的要件（註二一）。

## 二、不續約之正當程序

關於「不續約」，美國各州大多不予試用教師（probationary teachers）或非長聘教師（non-tenured teachers）以程序上的保障，僱傭契約期限一旦屆至，學區教委會可以任何理由（但理由不得違反憲法規定），甚至不附理由不繼續聘任非長聘教師。通常州法律會規定不續約時，學區教委會應履行下列義務：

### （一）通知（notice）

一般而言，不續約應踐履的唯一法律要件是在契約期滿前的某一特定日或該特定日之

---

註一九：Joint Anti-Fascist Refugee Committee V. McGrath, 341 U.S. 123 (1951).

註二〇：同註四

註二一：Ibid.

前，校方應通知試用教師將不予續聘。學校官員若未能遵守通知最後期限，可能使試用教師繼續任職一年，在有些地方甚至可取得長聘資格（註二二）。

## （二）書面理由（written statement of reasons）

少數幾州要求作成書面理由，甚至規定應依教師請求給予聽證的機會，通常係指教師得舉行證據聽證會（evidentiary hearing），以要求學區教委會提出不續約行為的法定事由的權利。如果州法規定特殊的不續聘要件及程序，違反這些規定可能導致不續約不生效力。

州法雖未提供試用教師特定的程序保障，教師若能舉證自己的財產權或自由權利已遭剝奪，則教師對於續約的利益可能會受到憲法正當法律程序的保障。聯邦最高法院在1972年的兩個重要判例Board of Regents of State Colleges v. Roth與Perry v. Sindermann中，說明了第十四修正案所保障利益之範圍。這兩個判例確立以下原則：侵害財產或自由利益將使試用教師取得近似長聘教師的正當程序權利。雖然本案涉及的當事人是大學教師，但是本判決仍同等適用於公立中小學教師（註二三）。以下分述之：

### （一）Board of Regents of State Colleges v. Roth, 408 U.S.564(1972)

#### 1. 事實摘要

西元一九六八年，當事人Roth受僱於Wisconsin State University-Oshkosh擔任助理教授（assistant professor）一職，聘期為一學年。上述規定載明於任用通知中。一學年過後，Roth被告知下一學年學校將不再聘用他。依據大學章程，不續約決定毋需敘明理由，也毋需給予聽證的機會，因為(1)依據州法律，當事人Roth不具備要求繼續聘用的長聘權利（tenure right），教師的長聘權利只有在工作四年，且每年一聘的情形下才能取得；(2)在欠缺長聘權利之下，依州法規定，當事人不得要求一年僱傭期限以外之事項。當事人於是向聯邦地區法院提起訴訟，聲明(1)不續約決定，乃是對他批評大學行政的一種懲罰，侵害聯邦憲法第一修正案所保障的言論自由權（freedom of speech）；(2)學校未給予當事人不續約理由通知與

---

註二二：同註二

註二三：Ibid.

聽證機會，侵害聯邦憲法第十四修正案所保障的程序性正當程序（procedural due process）（註二四）。聯邦地區法院僅就正當程序爭議，作成當事人勝訴的簡易判決（summary judgement）（註二五），命令大學為Roth舉行聽證會，並提出不被留任（nonretention）的理由（註二六）。聯邦上訴法院維持原審判決（註二七），此案最後上訴到聯邦最高法院。

## 2. 聯邦最高法院的見解

聯邦最高法院以 5 比 4 判決Roth敗訴，其在判決書中首先提及：

「程序性正當程序只適用在第十四修正案所保障的自由與財產利益遭到剝奪的情況，一旦涉及到這些利益時，即應要求事先聽證的權利，不過這些利益的範圍並非毫無止境的。……決定應不應該適用正當程序的規定時，首先必須探究的是係該利益的本質（nature）而非利益的重要性（weight），亦即決定該利益是否屬於第十四修正案所保障的『自由』與『財產』。」（註二八）

最高法院認為自由權與財產權是相當空泛而堂皇的用語，二者均屬憲法的重要概念，但其含意卻需留待從時間與經驗中去汲取，而程序性正當程序所保障的財產利益遠超過對動產、不動產或貨幣的所有權。相同地，在剝奪自由權的情況，最高法院也要求正當程序的保障不應局限在刑事程序所加諸的形式限制。

雖然就程序性正當程序的保障而言，最高法院規避了形式或嚴格的限制，但在此案中，最高法院卻對第十四修正案正當程序條款中的自由權與財產權賦予某種程度的意義。（註二九）

最高法院指出，只有在不續聘之行為牽涉到名譽受損，或是使當事者喪失其他工作機會的兩種情況下，公立機構拒絕續聘教師才涉及自由利益。而這兩種情況在Roth案中並未發

---

註二四：Board of Regents of State Colleges v. Roth, 408 U.S. 564 (1972).

註二五：Summary judgement, 係指重要事實無爭議，或就不爭事實所作推論，或僅涉及法律問題時，未經審判程序所作成的判決。參閱Black's Law Dictionary, P1435.

註二六：310 F. Supp. 972.

註二七：446 F. 2d 806.

註二八：同註一一

註二九：Ibid.

生，原因如下：

1.州拒絕繼續聘任被上訴人Roth時，並未作出任何指控（charge），使被訴人在社群中的地位及人際關係受到嚴重的損害，倘若州的指控（如不誠實或不道德），使其蒙受污名，則涉及其自由利益。在此情況下，正當程序之通知與聽證是有必要的，正當程序將提供機會，使教師向大學官員反駁其指控。（此種通知與聽證的目的是要提供個人洗刷名譽的機會，一旦個人在聽證會中洗清名譽，僱用人當然得以其他原因拒絕繼續聘用。）

2.在此案中，拒絕續約時，州並未在當事人身上造成污名（stigma）或其他損傷（disability），使被上訴人喪失其他工作機會的自由，因此並不涉及自由利益問題，Roth並無權要求正當程序之保障（註三〇）。

關於財產權的保障訴求，最高法院回顧許多過去的判例，並總結如下：

「從這些判例中，可以歸納出若干『財產』利益的屬性，要獲得財產利益，個人不能只對這些利益具有抽象的需求或期待，相反地，他對這些利益必須有合法的請求權（legitimate claim of entitlement）。」（註三一）

在本案中，聘約中明白規定，僱傭契約於七月三十日終止，而且州法、大學章程或大學政策亦沒有規定受僱者具有續聘的請求權。因之，縱然Roth對續約有抽象的利害關係（失去工作可能暫時無收入），也不具有財產利益權，因此，不足以要求大學當局為不續聘決定舉行聽證會。

(二)Perry v. Sindermann, 408 U.S. 593(1972)

### 1.事實摘要

被上訴人受僱為州立大學教師，前後任職三個不同機構共十年。他在最後一個機構任教四年，每年一聘，其間曾擔任系主任一職。在1968~69學年期間，被上訴人聯合某團體批評大學管理委員會（college governing board）對若干議題的看法。當年教學契約屆期後，管理委員會拒絕發給他下一年度的聘約，既沒有告知不續約的理由，也沒有給予抗辯機會。被

---

註三〇：Ibid.

註三一：Ibid.

上訴人提起訴訟，聲稱是因批評委員會政策才不被僱用，這侵害到言論自由權，且委員會未提供聽證機會違反憲法程序性正當程序的保障。該教師認為此校雖未有長聘制，但在給教師的行政小冊中卻有「本校希望教學成員能感到具有長聘教師的福利，只要其表現令人滿意」的敘述，因此應有「事實長聘制」（*de facto tenure*）的存在。該教師聲稱其並無表現不佳之情況，自然應享有與長聘教師類似的正當程序權利。此案一直上訴到聯邦最高法院（註三二）。

## 2. 聯邦最高法院見解

聯邦最高法院以5比4判決Sindermann勝訴，其判決理由為：憲法並未要求校方提供正當程序給非長聘教師，除非有因解約而剝奪其自由或財產利益的事實。在此案中，雖然學校無長聘制之設立，但也不能因而剝奪教師憲法所賦與的言論自由權（因已剝奪所以產生自由利益之侵犯）。同時，因為此校發給教師之手冊中已有長聘制之影射，因此教師只要表現良好，自然對其繼續任教有合理之期待，因而產生財產利益問題。在以上前提下，教師在被解約前，自然享有憲法第十四修正案所保障的正當程序權利（註三三）。

Roth及Sindermann案是確定「非長聘教師」程序上權利的重要判例。總括來說，最高法院認為非長聘教師對於繼續受聘不具備憲法保障的財產利益，在不被續約時，不得要求程序性正當程序。不過在某些情況下，非長聘教師得以要求通知與聽證會的正當程序，一如長聘教師。這些情況包括：

1. 不續約的決定傷害到個人名譽與尊嚴。
2. 不續約的決定導致教師喪失其他工作機會。
3. 學校的行政措施與政策已有暗示給予續聘的極大可能性（如Sindermann案）。
4. 不續聘的決定違反基本憲法的保障，如言論自由權（註三四）。

## 三、財產利益與自由利益之涵意

---

註三二：Perry V. Sindermann, 408 U.S. 593 (1972).

註三三：Ibid.

註三四：Ibid.

1972年後，聯邦最高法院與聯邦上訴法院作成的許多判決，提供了解釋財產利益與自由利益的看法。然而在各案例中，法院卻多半巧妙的避免直接詳細定義財產與自由利益，而希望經由時間與經驗的傳承形成共識。但儘管如此，由案例中，仍可看出一些原則。以下分述之：

#### (一)財產利益

除非州或地方政府的立法與行動明顯創設財產權，否則非長聘受僱人不得主張對個人工作之續聘具有財產利益。在*Schreffler v. Bd. of Educ.*一案中，學區教委會在做出此項承諾時，已創造了財產權，所以校長在收到令人滿意的考績後，深信將會留任是合理的續約期待，得以要求程序保障（註三五）。

此外，不能單純靠工作年資便產生財產利益。第四與第十巡迴上訴法院的判決都認為，假如欠缺州法、地區政策或僱傭契約的保障，即使每年一聘方式已行之多年，也不代表給予財產利益與構成有效的續聘請求權（註三六）。

在實施長聘制度的學區，取得長聘資格即依州法獲得財產利益權，因此，非長聘教師就很難主張對續聘有一定的保障。在此制度下，除非是特殊情況，否則非長聘教師不能因教學多年，就認為已具有財產利益權。在*Martin v. Unified Sch. Dist.*案中，一位教師受到校方保證在其執教第三年起即取得長聘資格，但後因故學校反悔，並以其為非長聘教師而拒絕給予正當程序之實施。法院認為此案為特殊情況，校方既已答應給予教師長聘資格，基本上已創設了其財產利益權，因此教師對其繼續執教的期待是合理的，應在對其做出解約程序前給予正當程序。此外，法院多半堅持財產利益必須在州法、契約中明文規定，即使下級政府的規章傾向或暗示可給予財產利益，但如與州法抵觸則仍為無效。例如在*Bishop v. Wood*一案中，聯邦最高法院判決，一位已通過六個月試用期的員工，即使其所服務之城市單行法中傾向給予其財產利益權，但因州法與契約中並未詳明記載，因此不認為其已具有繼續工作的合

---

註三五：*Schreffler v. Board of Educ. of Delmar School Dist.*, 506 F. Supp. 1300 (D. Del. 1981).

註三六：*Martin v. Unified School Dist. No. 434, Usage County of Kansas*, 728 F. 2d 453 (10th Cir. 1984);  
*Robertson v. Rogers*, 697 F. 2d 1090 (4th Cir. 1982).

理期待。換言之，即認為財產利益權並未被創設（註三七）。

## （二）自由利益

自由利益包括憲法賦與的基本自由，諸如言論自由（freedom of expression）和隱私權（privacy right）等，倘不續約的理由牽涉到以上基本自由時，校方即應提供正當程序的保障。然而在不續約的例子中，大多不會明顯涉及憲法基本權利，因此，教師必須負舉證責任，證明學區教委會提出的不續約理由，只是一種用來掩飾侵犯其憲法權利之事實的藉口。

假如不續聘傷害到教師的名譽，則有涉及自由利益的可能。在Roth案以後，聯邦最高法院認為傷害教師的名譽只有在符合以下條件時，才牽涉到教師自由利益，而必須提供程序保障。

1.與工作的喪失有關（related to loss of employment）：教師僅因工作重分配、調職、停職、或喪失晉升機會而名譽受損，不得主張侵害自由利益。因此教師的僱傭契約訴訟，雖牽涉傷害和影響教師的名譽，但在沒有「喪失工作」此一條件的前提下，均不構成自由利益的剝奪。

2.被公開（publicly disclosed）：除非造成名譽受損的理由被公開傳播，而為大眾所廣為知曉且討論，否則自由利益不受影響。

3.學區教委會陳述的事實有誤（alleged to be false）：在解約之原因敘述上歪曲或與教師之實際行為未能符合。

除了上述三項要件外，另一主要的爭議是究竟何種指責（charges）才構成實質上的名譽受損（stigmatization）。基本上，單純的不續約不足以構成名譽受損，此因幾乎任何不續約的理由，多少是對個人能力、氣質或人格的負面反映。根據判例，構成名譽受損的指責必須是嚴重侵犯人格，如指控其為不道德和不誠實，以致產生具憲法程度的重大污名（a stigma of constitutional magnitude）行為，根據第五巡迴上訴法院，此種指責必須招致被貼上可恥的標籤與公眾輕蔑等後果；Stachuta v. Memphis Community School Dist.一案即是

---

註三七：Bishop v. Wood, 426 U.S. 341,345 (1976).

明顯例證。一位健康教育教師因為教導人體生殖系統而受到解約。法官發現其受攻擊之層面不但在地方，且成爲全國新聞（保守人士攻擊其爲色鬼），以致造成明顯之個人困擾與未來工作生涯的傷害，因而判定該教師名譽已嚴重染上污名，而必須因其自由利益而有正當程序之實施保障（註三八）。

根據歷年判例，對教師之解約指責可能引起教師自由利益，而必須讓其享有正當程序者包括(1)嚴重酗酒問題，(2)嚴重情緒失控問題，(3)心理疾病，與(4)不道德行爲之指控。至於指責原因不構成自由利益者，一般包括(1)對其他人態度與人際關係的不滿，(2)對上級之仇視，(3)能力不夠、不適任，(4)具有過度侵略性之做事態度，(5)無效率之領導行爲，與(6)工作表現不佳。因以上可看出，法院認爲的確可能造成教師明顯污名的指控多與其是否心理正常有關，而其他屬於工作能力與態度是否勝任的指責，法院則認爲並未達到產生被解約之教師自由利益的地步。

#### 四、解約的正當法律程序實施要件

原則上，在任何時間解約長聘教師，或是在契約期間解約試用教師，均需符合憲法中正當程序的規定。然而法院對解約案例中，何種程序才爲適當並未有所定論；但卻堅持其之實施必須兼顧個人與政府（學區）之間的利益（*Mathews v. Eldridge*）（註三九）。其實施之內容端賴州法與實際情況而定。

憲法第十四修正案提供了正當程序的基本精神，任何州法與之相違者皆屬違憲。基本上，法院認爲解約行爲對教師之損傷極大，因此在塵埃落定前，多半要求其有正當程序的實施，原則上應包括以下幾個要件（*Dusaneck v. Hannon*）（註四〇）：

- (一)及時發出對教師控訴的通知。
- (二)給予教師聽證的機會。
- (三)給予充足的時間以讓教師準備反駁。

---

註三八：Stachura v. Memphis Community School Dist., 763 F. 2d 211 (6th Cir. 1985).

註三九：Mathews v. Eldridge, 424 U.S. 319, 335 (1976).

註四〇：Dusaneck v. Hannon, 677 F. 2d 538 (7th Cir. 1982).



(四)教師有權得知控訴其之證據事實與證人之姓名。

(五)教師有權聘請法律代表為其辯護。

(六)教師有權提出有利其一方的證據與證人。

(七)雙方均得交互質詢對方之證人。

(八)教師有權要求聽證過程與決定的記錄。

(九)對於不利己方之決定，雙方均有權向法院提起訴訟。

以上僅是憲法的正當程序的基本要件，在此基礎上，各州與地方學區均可自定法律或政策，以補其不足。例如伊利諾州的州法即規定，如果試圖解約之原因是事後可補救的（remediable），則校方必須給予教師機會尋求改善，在此之前不可逕行解約。不同地區有不同規定，法院在審理類似案件時，不但檢視教師憲法權利是否有損，同時也參考各州的法令（Ray v. Birmingham City Board of Educ.）（註四一）。簡而言之，整個正當程序包括事前通知與聽證兩大部份。在歷年的判例中，法院已建立某些基本原則。茲分述如下：

#### (一)事前通知

在事前通知部份，其主要目的乃在使教師了解其被控訴的確實原因，與給予充足的時間答辯。其形式與內容多由州法規定。例如在送達的方式上，如果州法並無規定，則任何方式（掛號信、快遞、專人送達、或是口頭告知）均可（Griffin v. Galena City School Dist.）（註四二）。然而如果規定一定要書面通知，則口頭告知就不合標準（McDonald v. East Jasper County School Dist.）（註四三）。在時間方面，如果州法並未規定，則校方必須在合理天數前予以送達，以便讓教師有充足時間準備反駁。值得注意的是，教師若認為時間不足，必須主動提出，否則即視為同意。在判例中，一位教師在兩天前才收到通知，但其隨後參加了聽證會而未事先提出異議，在此情況下，法院認為兩大是合理時間（Ahern v. Board of Educ. of School Dist. of Grand Island）（註四四）。在另一案例中，通知時間僅在一天

---

註四一：Ray v. Birmingham City Bd. of Educ., 845 F. 2d 281 (11th Cir, 1988).

註四二：Griffin v. Galena City Sch. Dist., 640 P. 2d 829 (Alaska 1982).

註四三：McDonald v. East Jasper County Sch. Dist., 351 So. 2d 531 (Miss. 1977).

註四四：Ahern v. Bd. of Educ. of Sch. Dist. of Grand Island. 456 F. 2d 399 (8th Cir. 1972)

之前，教師並未參加聽證會但也無提出抗議，法院因之判決一天在法律上也站得住腳（*Birdwell v. Hazelwood School Dist.*）（註四五）。原則上，如果州法無明確規定，教師隨後參加聽證會，或是未出席也未提出時間不足的抗議，則事後不得以缺乏準備時間指控校方違反正當程序。

除了送達之時間外，通知之內容也極為重要。其中必須載明欲對教師解約的具體原因事實，原則上包括事件的發生經過，時間地點與不滿者（如家長）的姓名（*Casada v. Booneville School Dist.*）（註四六）。如果在州法中已有規定對解約教師的事由（如不勝任、不道德等），則在通知中必須告知控訴之事實，落入何種解約之事由中。由於州法規定之事由多半模糊不清，因此只列舉事由而不詳細陳述具體事實，違反正當程序的原則（*Benton v. Board of Educ.*）（註四七）。在*Stein v. Board of Educ. of City of New York*中，法院也認為通知中只載明事件發生日期與地點，而未詳述事實經過，違反了教師的權益（註四八）。在某些州（如奧勒岡州），州法甚而規定通知中必須列出教師行為與其應盡職責的關係，以突顯其不足之處。如未列出，則不符合正當程序（*Shipley v. Salem School Dist.*）（註四九）。此外，只有在通知上列出之事實，才能充當日後解約的依據。校方不得在聽證會時提出新的指控（*Allen v. Texarkana Pub. Schools*）（註五〇）。

## （二）聽 證

在聽證部份，基本上分為兩個部份，一為決定解約前的聽證，一為在決定後的聽證。美國最高法院在*Cleveland Board of Education v. Loudermill*的案例中，認為某種解約前之聽證形式必須存在。雖然其不必如正式法庭般的具備詳細舉證或交叉辯論的形式，但基本的行動如給予教師答辯的機會（口頭或書面），必須包括在內（註五一）。解約之初步決定權操

---

註四五： *Birdwell v. Hazelwood Sch. Dist.*, 491 F. 2d 490 (8th Cir. 1974).

註四六： *Casada v. Booneville Sch. Dist.* No. 65, 686 F. Supp. 730 (W.D.Ark. 1988).

註四七： *Benton v. Bd. of Educ.*, 361 N. W. 2d 515 (Neb. 1985).

註四八： *Stein v. Bd. of Educ. of City of New York*, 792 F. 2d 13 (2d Cir. 1986).

註四九： *Shipley v. Salem Sch. Dist.*, 669 P. 2d 1172 (Or. Ct. App. 1983).

註五〇： *Allen v. Texarkana Pub. Sch.*, 794 S. W. 2d 138 (Ark. 1990).

註五一： *Cleveland Bd of Educ. v. Loudermill*, 470 U.S. 532 (1985).

在校長與教育局長手中，最後由教委會批准。在此之前的聽證，實給予主雇雙方另一次機會檢視解約之行為是否合理（*Adams v. School Dist*）（註五二）。法院的判例確立決定解約前之聽證為正當程序之一部份，但僅提供教師申訴與答辯的機會即完成法定程序。在 *Weissman v. Board of Educ. of Jefferson County School Dist.* 一案中，柯羅拉多州最高法院判定解約前的聽證不需如在法院中審理案件般的完備，此因聽證之程序費時費錢，將其簡化之可節省時間，以便利行政運作（解約之事懸而未決，學校在師資運用上必出現問題）（註五三）。

與之相較，解約決定做成後的聽證就繁複許多。學區教育委員會為聽證的仲裁者，聽取行政體系與教師雙方的反應之後，做出是否支持解約的決定。換言之，是一種更接近正式法院判案的聽證形式。其內容雖無定論，但一般包括雙方陳述己見、各引利於己方的證人出庭、交叉辯論、與教師事先可以尋求法律諮詢與參閱相關文件等（*Valter v. Orchard Farm School Dist.*）（註五四）。所做決定必須根據證據的呈現為基礎，在通知中未引述之事實，不得做為判決資料（*Heithoff v. Nebraska State Board of Educ.*）（註五五）。

在此要注意的是，雖然聽證為正當程序的一部份，但教師可以放棄，其方法不外是拒絕參加或是中途離席。對此，法院並無異議。此外，在某些州中，聽證之舉行與否乃基於教師的主動要求。如果其並未採取行動，則無聽證也不違反正當程序的原則。法院關心的是有無提供機會，教師如果放棄則是他家的事（*Wertz v. Southern Cloud Unified School Dist.*）（註五六）。在聽證程序中，某些州准許經由仲裁（*arbitration*）的手段，由公正的第三者代替學區教委會處理校方與教師的爭議。此種經由仲裁的過程，法院也認為具備聽證的要件，不需再舉辦另一次在教委會成員前的聽證會（*Pederson v. Southern Williamsport Area School Dist.*）（註五七）。

---

註五二： *Adams v. Sch. Dist. No. 5 Jackson County*, 699 F. Supp. 243 (D. Or. 1988).

註五三： *Weissman v. Bd. of Educ. of Jefferson County Sch. Dist.*, 547 P. 2d 1267 (Colo. 1976).

註五四： *Valter v. Orchard Farm Sch. Dist.*, 541 S. W. 2d 550 (Mo. 1976).

註五五： *Heithoff v. Nebraska St. Bd. of Educ.*, 430 N. W. 2d 681 (Neb. 1988).

註五六： *Wertz v. Southern Cloud Unified Sch. Dist. No. 334*, 542 P. 2d 339 (Kan. 1975).

註五七： *Pederson v. South Williamsport Area Sch. Dist.*, 677 F. 2d 312 (3rd Cir. 1982).

在聽證之過程中，教委會所扮演的角色，往往引起教師的質疑。此因在解約過程中，教委會成員所負責的事項極為複雜。在初步決定解約前，其首先聽取學區教育行政者（校長、教育局長等）的報告，然後召開解約前之聽證會，最後做出解約決定。按照州憲法之規定，教師在收到解約通知後，有權要求召開事後之聽證會。在其中，教委會委員又再次扮演仲裁者（在某些州，教師可依規定邀請公正之第三者進行仲裁）。如此調查兼仲裁的複雜角色，引起教師對其公平性的質疑，認為其角色違反正當程序的公正原則。

在此點上，法院之判例多持保留的態度。美國聯邦最高法院在一九七六年的Hortonville Education Association v. Hortonville Joint School Dist. No.1的重要判例中，以6比3判定教委會為處理教師解約糾紛中的正當仲裁機關。主張其雖事前參與有關是否解約事項的討論，並不代表其在日後聽證階段就會有所偏見（註五八）。換言之，聯邦最高法院認為教委會不因其調查的角色，而喪失其成為公正與誠實仲裁者的假設。在其他下級法院中，也有類似的判例，如在Rouse v. Scottsdale Unified School Dist. No.48中，亞歷桑那州的上訴法院即認為解約事件之聽證程序，不需如正式法庭中的案件審理那麼嚴謹。因此做為仲裁者的教委會事先知情對其公平性並無損害（一般刑事案件中，陪審團之成員必須事先對案情未接受到主觀的資訊，如此才能被選入），認為教委會之成員充當仲裁者，並未違反正當程序。（註五九）。

儘管如此，教委會成員之參與與決定也並非一定視為當然。只要有證據顯示其存有偏見，就可要求其離開。然而此責任乃在教師身上，他必須要提出實際證據，才能夠使法院相信教委會成員存有偏見。單純指控其參與事前之解約決定，或是「猜想」其會對自己不利，均不能構成證明教委會成員有偏見的理由。教師如無反應，則視同其默認教委會之公平性（Strain v. Rapid City School Bd.）（註六〇）。

在法院判例中，比較著名且判決教委會成員有偏見的例如Staton v. Mayes。此案牽涉到一位教育局長的解約行為，法院判定三位教委會成員確有偏見，不適合做為聽證會之仲裁

---

註五八：Hortonville Education Association v. Hortonville Joint Sch. Dist. No. 1, 426 U.S. 482 (1976).

註五九：Rouse v. Scottsdale Unified Sch. Dist. No. 82, 564 P. 2d 971 (Idaho 1977).

註六〇：Strain v. Rapid City Sch. Bd., 447 N. W. 2d 332 (S. D. 1989).

者。其根據事實乃在其中一位曾公開發起趕走教育局長的活動，另兩位則公開聲明對教育局長的厭惡，並認為其應該去職（註六一）。此外，在Greenberg v. Alabama State Tenure Comm'n案中，阿拉巴馬州之最高法院認為由教委會成員之一的兒子，在聽證會上做證控訴被解約的教師，是一種不能忍受的偏見，因此判定整個聽證活動違反正當程序（註六二）。在另一個案例中（Keith v. Community School Dist. of Wilton），法院認為在聽證過程中，教委會並未傳訊證人，僅憑自我之想法就決定解約教師，是一種不公平的行為（註六三）。除此之外，法院在判例中也主張教委會成員不能在充當仲裁者時，同時又充當證人，或是在聽證會前即已公開表示其立場（Cook v. Board of Educ. for County of Logan）（註六四）。

在聽證過程中，教師在某些州可選擇由公正之第三者進行仲裁，而第三者若顯示有偏見行為，也為法院所不許。例如在Wells v. Del Norte School Dist.一案中，法院認為仲裁之第三者在聽證休息時刻與教委會的顧問與證人同桌共進午餐，使其公平性大受質疑，破壞了聽證的法定精神。因此判定整個聽證活動無效，必須從頭再來（註六五）。在類似的案件中（Hagerty v. State Tenure Comm'n），仲裁之第三者與教委會之法律顧問，被發現同屬一律師團體。法院雖在此案中未發生有任何偏見之事實，但在判決書中卻警告此種情況極易導致不公平之仲裁，因而在日後的判例中，極可能會被判定違反正當程序（註六六）。

在聽證過程中，不但教委會的公正性非常重要，其間所呈現的證據是否恰當，也為法院判決的重要依據。原則上，解約教師的主動權在教委會，因此搜集證據的責任也在其身上。一般而言，法院並不堅持採用刑事審判的模式，一定要求所有的證據必須完全詳細檢視，只要能形成所謂的「證據優勢」（preponderance of evidence）即可。換言之，只要大多數所提的證據能夠支持教委會的決定即可，無需如刑事審判般的嚴苛（Board of Educ. of City of Chicago v. State Bd. of Educ.）（註六七）。所有之證據必須與解約事件相關且清楚記載與

---

註六一：Staton v. Mayes, 552 F. 2d 908 (10th Cir. 1977).

註六二：Greenberg v. Alabama State Tenure Comm'n, 395 So. 2d 1000 (Ala. 1981).

註六三：Keith v. Community Sch. Dist. of Wilton, 262 N. W. 2d 249, 260 (Iowa 1978).

註六四：Cook v. Bd. of Educ. for County of Logan, 671 F. Supp. 1110 (S. D. W. Va. 1987).

註六五：Wells v. Del Norte Sch. Dist. C-7, 753 P. 2d 770, 772 (Colo. Ct. App. 1987).

註六六：Hagerty v. State Tenure Comm'n, 445 N. W. 2d 178 (Mich. Ct. App. 1989).

註六七：Board of Educ. of City of Chicago v. State Bd. of Educ., 497 N. E. 2d 984 (Ill. 1986).

陳述，教委會之最後決定乃基於所提證據，未提者不可引用（*Goldberg v. Kelly*）（註六八）。由於聽證之程序較一般刑事審判要鬆散，因此「傳聞」（*hearsay*）可在其中提出並視為證據之一部份。法院認為家長之抱怨或社區之意見，均提供有關解約事件的背景資料，因此可以在聽證會中被引為證據。然而對於未成年學生所提供的傳聞，法院多認為不足引用（*Hollingsworth v. Board of Educ.*）（註六九）。

如果教委會本身不能提出適當之證據，則其所做之解約教師決定往往被法院否決。例如一位被指控不能勝任的教師，法院發現其以往評鑑分數皆在平均數以上，因而判定教委會不能只以家長之不滿即做為解約之原因，而應提出更具體的證據。在此之前，不能以不勝任之事由解約教師（*Schulz v. Board of Educ. of the School Dist. of Fremont*）（註七〇）。

在聽證之後，教委會必須做出是否支持解約的決定，並發表書面報告。內容必須列舉其決定所依據的證據。如果缺乏，則法院最後判決會對教委會不利，而做出與其相反的結論（*Morey v. School Bd. of Indep. School Dist. No.492*）（註七一）。雖然解約的證據無須用極正式的法律用語（一般日常用語即可），但若缺少則會使教委會決定的信度大打折扣。在 *Jackson v. Independent School Dist. No.16* 一案中，法院認為即使是試用教師，按照正常程序的原則，也有權知道其被解約的原因與證據何在。教委會無法即時在報告中載明，使其決定顯得主觀而不值得採信。（註七二）。

## 參、教師解約之事由

### 一、解約之事由

長聘契約一旦簽訂後，教師只要表現正常，即具有繼續執教的權利，不得被恣意且主觀的解約。然而長聘契約並不代表教師可以任性而為，校方依舊可根據州法上的明定解約事

---

註六八：Goldberg v. Kelly, 397 U.S. 254, 271 (1970).

註六九：Hollingsworth v. Bd. of Educ., 303 N. W. 2d 506 (Neb. 1981).

註七〇：Schulz v. Bd. of Educ. of the Sch. Dist. of Fremont, 315 N. W. 2d 633 (Neb. 1982).

註七一：Morey v. Sch. Bd. of Indep. Sch. Dist. No. 492, 128 N. W. 2d 302 307 (Minn, 1964).

註七二：Jackson v. Independent Sch. Dist. No. 16, 648 P. 2d 26, 31 (Okla. 1982).

由，將之逐出學校。要注意的是，在解約過程中必須遵循正當程序，且所持理由必須明載於州法中，不可自立名目。由於長聘契約內容由州法決定，並受其保護，解約事由也出自其手。各州情況差異頗大，解約條款更五花八門。

由歷史的觀點而言，長聘契約的訂定乃在保障教師不因上級之主觀偏見而受排擠解約。但另一方面，對於不適任教師，卻必須明列解約事由以將其逐出。因此州法的訂定乃在維持校方與教師間權力之均衡，過度嚴厲或鬆散，均會使一方受到不平之待遇。為了能含蓋各種解約情況，各州無不絞盡腦汁希望一網打盡（此因未述及者就不能成為解約之引用原因）。表一列出美國人口最多的二十五個州之解約事由，內容林林總總，有的詳細規定，有的則大而化之，僅以「合理公平的理由」一語包含之。為求慎重，某些州還保留「其他理由」的條款，以備不時之需（此在學生數縮減，必須裁減教師時常被引用）。檢視各州的解約條款，其中又以不道德（immorality）、不服從（insubordination），怠忽職守（neglect of duty）與不能勝任（incompetency）等四項最多。以下即就此四項與因學生縮減必須裁員的法律個案加以討論。由於各解約事由文字多半抽象（如不道德之行為究竟包括那些），而多半必須由主審法院加以確定。但在個案中，也可以找出一些通則，以備教育界人士參考。

### （一）不道德

不道德是最常使用解約教師的條款之一，由於牽涉到價值觀與道德觀的認定，歷來頗多爭議。一般而言，法院採取較廣義的解釋，將不道德行為定義為「不能接受且影響教師教學品質」者，或是「違反州法規定且牽涉到可恥道德行為的犯罪。」（註七三）儘管如此，其定義依舊相當模糊，端賴個別情況而定，在*Kilpatrick v. Wright*一案中，一位阿拉巴馬州的長聘教師因對女學生有性暗示，而被依不道德之事由解職。他不服上訴法院，認為州法中immorality一詞太過空泛且模糊，令教師無法了解其行為是否觸法，因而主張地方學區依不道德事由將其解約是不適當的（註七四）。

---

註七三：Kenai Peninsula Borough Bd. of Educ. v. Brown, 691 P. 2d 1034, 1036 (Alaska 1984).

註七四：Kilpatrick v. Wright, 437 F. Supp. 397, 399 (M. D. Ala, 1977).

表一：美國人口最多之二十五州教師解約事由表

州名	阿拉巴馬	加利福尼亞	科羅拉多	康乃狄格	肯德基	佛羅里達	喬治亞	伊利諾	印第安那	路易西安那	馬里蘭	麻薩諸塞	密西根	明尼蘇達	密西蘇里	新澤西	紐約	北卡羅來納	俄亥俄	賓西凡尼亞	田納西	德克薩斯	佛吉尼亞	南卡羅來納	威斯康辛
Incompetency	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×			×	×	×	×	×		×	×				×	×
Unfitness for Service		×																							
Neglect of duty	×		×		×	×		×	×	×			×	×		×	×			×	×	×	×	×	
Failure to Provide Designated Instruction	×		×																		×				
Inefficiency				×	×							×	×	×	×	×	×	×		×		×	×		×
Incapacity												×			×	×									
Insubordination	×		×	×	×	×	×		×	×	×	×	×	×	×	×				×	×				
Refusal to obey School Board		×						×			×	×		×			×			×	×	×	×	×	×
Noncompliance with School & Laws		×											×	×			×								
Disloyalty		×						×			×		×		×	×	×	×	×	×					
Contract Violation			×										×	×											
Conviction of Crime		×	×									×	×	×			×		×	×					
Immorality	×	×	×	×	×			×	×		×		×	×		×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
Dishonesty of Application Records		×								×		×												×	
Drunkenness		×																			×	×		×	
Addiction to Drugs																	×			×			×		
Cruelty								×													×				
Misconduct in Office				×	×						×	×	×		×	×					×				
Unprofessional Conduct		×																							
Cause (Good, Just and Sufficient)	×	×	×			×	×	×	×			×	×	×		×	×						×		
Other		×				×	×			×				×	×					×					



法院對此卻持不同看法，認為雖然州法中不道德之規定缺乏清楚的解釋，但此教師之行為卻足以顯示其落入不道德的範圍中，因而支持解約行動。同樣判決也出現在Thompson v. Southwest School Dist.中，密蘇里聯邦地區法院一方面承認州法中immoral conduct一詞的確定義相當抽象，但是教師對學生的性侵害，卻足以被解釋為不道德行為（註七五）。

法院所以採如此態度，乃在認為對教師之行為必須採高標準。傳統以來，教師往往被視為是學生的行事模範，影響力極大。因此，其行為與生活的自由程度自然較其他行業要低。一般人民只要不觸犯法律即可選擇喜歡的生活型態（如同居），但是教師卻必須背負一些道德責任（雖未觸法）。此乃大勢所趨，法院也多表贊同。因此州法中之不道德事由雖未翔實列舉其範圍，但卻無損其被使用以解約教師的效力，此是必須先有所了解的。

各州法中的不道德事由既未明定範圍，教師行為是否落入其中而可被解約，則多依法院判決。按照歷年個案，教師因不道德事由而被解聘的行為，大致可分為(1)與未成年學生發生性行為、(2)教師校外不當生活、(3)未婚懷孕、(4)同性戀、與(5)其他相關有敵意（hostile）之行為。茲分述如下：

#### 1.與未成年學生發生性關係

Delon（1985）在分析以往個案中，發現教師若與學生發生性行為，幾無例外的會被法院判定為解約的原因（註七六）。在Weissman v. Board of Educ.（註七七）與Strain v. Rapid City School Bd.（註七八）的判決中，法官均認為師生之間的性行為足以證明教師之不適任事實。此外，值得注意的是在一般性侵擾案件中，受害者必須提出其受傷害的證據與事實，才能贏得訴訟；然而在師生類似案例中，一般法院皆認為無需舉證行為的負向影響，即可逕行將教師解約。因為其行為之發生已「對地方學區的教育產生損害」（Denton v. South Kitsap School Dist. No. 402）（註七九）。此外，教師不論其性別，只要與未成年之學生發生性行為，即構成不道德行為之事實。在Clark v. Ann Arbor School Dist.的案

---

註七五：Thompson v. Southwest Sch. Dist., 483 F. Supp. 1170 (W. D. Mo. 1980).

註七六：Floyd Delon (1985), "A Teacher's Sexual Involvement with Pupils: Reasonable Cause for Dismissal". Education Law Reporter, Vol. 22), P1085-1093.(1985)

註七七：Weissman v. Bd. of Educ. of Jefferson County Sch. Dist. No. 1, 547 P.2d 1267, 1273 (Colo. 1976).

註七八：Strain v. Rapid City Sch. Bd., 447 N.W. 2d 332 (S. D. 1989).

註七九：Denton v. South Kitsap Sch. Dist. No. 402, 516 P.2d 1070 (Wash. Ct. App. 1973).

例中，一位女老師與男學生有染，此舉即成爲其被解約的原因，並經法院判決確定（註八〇）。當然，在少數較輕度的性接觸行爲中，爲保障教師權益，法院也會要求校方提出此舉對於學生與校譽的損害證據，然後才可解約教師。例如Fadler v. Illinois State of Board of Educ.案中，一位男老師「愛撫」（fondling）一位三年級女學生，法院即要求校方提出受損證據後，才能將教師解約（註八一）。

另外值得注意的是，師生之性行爲並不限於身體之接觸，言語之挑逗與佔便宜所形成的性騷擾（sexual harassment）也包含其中。一位密蘇里州教師即因性騷擾班上唯一的女生，且縱容其他男生起而效尤的行爲而被解聘（Thompson v. Southwest School Dist.）（註八二）。

## 2. 教師校外不當生活

除了師生性行爲外，教師校外的生活也往往成爲道德話題。基本上，如果其作爲影響學生而導致壞榜樣，依據對教師必須扮演「角色楷模」（role model）的要求，特異之校外生活，也許會令學區內的人視之爲不道德。然而從近年的判例來看，法院對此往往嚴加把關，除非學區能提出教師校外行爲與其不適任的明顯關係與證據，否則不加以支持。在Massie v. East St. Louis School Dist.案中，法官明確指出未能舉證教師行爲與不適任之關係，就冠以不道德的罪名，實際上是侵犯了法律賦予教師的隱私權（註八三）。

儘管如此，卻不代表教師可在校外選擇任何非傳統的生活方式。如果其行爲具有污染學生的傾向，法院即會支持學區加以解聘的決定。在Sullivan v. Meade Indep. School Dist.案中，一位未婚教師與其男友在學校附近同居，屢勸不聽而被解約。法院支持學區的決定，認爲同居行爲違反社區傳統，且已影響到其教學效率（註八四）。類似案例如Yanzick v. School Dist. No.23，教師之同居已傳遍所處的小社區，且成爲學生課堂上討論的話題。法官認爲其確定產生不良影響，而支持學校的解聘行爲（註八五）。

---

註八〇：Clark v. Ann Arbor Sch. Dist., 344 N.W. 2d 48 (Mich. App. Ct. 1983).

註八一：Fadler v. Illinois State Bd. of Educ., 506 N.E. 2d 640 (Ill. App. Ct. 1987).

註八二：Thompson v. Southwest Sch. Dist., 483 F. Supp. 1170 (W. D. Mo. 1980).

註八三：Massie v. Meade Indep. Sch. Dist. No. 101, 530 F. 2d 799 (8th Cir. 1976).

註八四：Sullivan v. Meade Indep. Sch. Dist. No. 101, 530 F. 2d 799 (8th Cir. 1976).

註八五：Yanzick v. Sch. Dist. No. 23, Lake County Montana, 641 P. 2d 431 (Mont. 1982).

然而如果校方未能舉證教師校外生活與不適任之間的關係，則法院多半傾向保護教師之隱私權；*Sherburne v. School Bd. of Suwannee County*即是一例。佛羅里達上訴法院發現一位教師雖在外與異性有多次性行為之事實，但卻因缺乏導致其教學品質低落的證據，而判決校方不得將之解約（註八六）。在類似案例中，法院認為社區大眾對教師校外生活的反彈，並不能構成對其解約的充分理由。由於美國各地民情不同，道德標準難以拿捏，如果動輒干涉教師的校外生活，是一種對其隱私權的明顯侵害。在著名的*Fisher v. Snyder*案例中，一位內布拉斯加州的中年離婚女教師，家中常有其兒子的同性朋友來訪，由於附近旅館稀少，這些男生必須在其住處過夜。其中一位為了完成大學必修課程，曾單獨與這位女教師相處了一星期。此舉曾引起社區公眾的反彈，認為孤男寡女，難保不產生不當的性行為，因而逼迫校方解約這位教師。法院則持不同看法，認為公眾的猜測並未有實證之呈現，因而判決解約行為主觀且恣意，不能夠成立（註八七）。

### 3. 未婚懷孕

未婚懷孕也是校方經常用來證實教師不道德的重要原因。法院對此多採保留之意見，堅持校方必須提出未婚懷孕之事實，對學生與學校有不良影響之證據，才能解約教師。在*New Mexico State Bd. of Educ. v. Stoudt*案例中，法院判決地方教委會開除一位未婚懷孕的教師並不合理。此因(1)當時有五位未婚懷孕的教師同在校任教，(2)該教師表現在平均之上，深受同僚敬重，缺乏因未婚懷孕而導致不良影響的證據（註八八）。

此外，在*Andrews v. Drew Mun. Separate School Dist.*一案中，法院更一步判定禁止未婚懷孕者申請教職，基本上侵害了其憲法第十四修正案的權利。當時密西西比州某學區為維持「適切的道德學術環境」，因而禁止未婚媽媽申請任教。法院認為只基於未婚生子之事實，就完全抹殺了其基本申請與被公平評量的機會，基本上侵害了憲法所賦予正當程序的權利，因而不予支持。認為未婚懷孕的選擇受隱私權的保障，只要不因此對學校與學生產生不良影響，校方不得將之解聘（註八九）。

---

註八六： *Sherburne v. Sch. Bd. of Suwannee County*, 455 So. 2d 1057 (Fla. Dist. Ct. App. 1984).

註八七： *Fisher v. Snyder*, 476 F. 2d 375,377 (8th Cir. 1973).

註八八： *New Mexico State Bd. of Educ. v. Stoudt*, 571 P. 2d 1186 (N.M. 1977).

註八九： *Andrews v. Drew Mun. Separate Sch. Dist.*, 507 F. 2d 611, 614 (5th Cir. 1975).

#### 4.同性戀

與未婚懷孕相較，教師為同性戀者無異更引起爭議。在保守與基督教信仰濃厚的學區，同性戀被視為是異端，絕不可為人師表。然而自1960年代末期同性戀覺醒運動後，同性戀者紛紛走出爭取權益。他們認為在憲法隱私權的保護下，有權選擇非傳統的生活方式。雙方爭鬥的結果，往往訴諸法律。法院在處理此類案件時，多半基於個別案例的考量，並未有一定之看法。不過原則上仍舊傾向要求校方提出教師為同性戀與其不適任關連的證據，才支持解約之行動。值得注意的是，不論教師是否為同性戀，在存有反雞姦法（antisodomy laws）的州中，如果有類似之行為，則可能因此觸法而被解聘（*Bowers v. Hardwick*）（註九〇）。在另一方面，校方卻不可因只是反對同性戀行為而解聘教師，對其不道德的指控必須與教學相關才能成立（*Morrison v. State Bd. of Educ.*）（註九一）。由於標準很難訂定，法院的判決差異頗大。例如在*Sarac v. State Board of Educ.*中，一位同性戀教師在海灘上向便衣警察示愛，之後其教師執照即被撤銷。法院發現此教師有長期同性戀的行為，認為應禁止其與學生接觸，支持撤銷執照的行為（註九二）。與之相較，另一案件（*Bd. of Educ. of Long Beach v. Jack M.*）的教師在公廁中向警員示愛，加州最高法院卻認為這是個別事件，對學生並無危害，也未引起公眾注意，因此判決不得因此解約教師（註九三）。兩案相隔十年（1967與1977年），行為類似且皆由加州最高法院審理，其判決卻差異頗大。除了時間的差異外（1967年大眾對同性戀的行為多半並不了解），個案行為的不同，也是法官判定的依據。由此證明法院在審理類似案件的個別處理態度。

在審理上述有關教師同性戀案件中，加州法院曾在判決書中，建議地方教委會在評鑑教師行為是否適任時的幾項效標，其中包括(1)教師行為造成同事或學生負面影響的可能性、(2)如有負面影響，其程度之大小為何、(3)教師行為發生地離學校的遠近、(4)教師行為是否繼續或中止、與(5)懲戒處分是否對當事人，或因建立先例而使其他教師憲法權利受損而造成負面

---

註九〇： *Bowers v. Hardwick*, 478 U.S. 186(1986).

註九一： *Morrison v. State Bd. of Educ.*, 461 P. 2d 375 (Cal. 1969).

註九二： *Sarac v. State Bd. of Educ.*, 57 Cal. Rptr. 69 (Cal. Ct. App. 1967).

註九三： *Board of Educ. of Long Beach v. Jack M.*, 566 P.2d 602 (Cal. 1977).

影響。以上效標雖在判決有關教師同性戀行為是否應解約的案件中提出，但基本上用於其他有關指控教師不道德行為，也有其參考性（註九四）。

### 5.其他相關有敵意之行爲

除了教師的私生活外，對學校社區有敵意的行為也可被列舉是不道德；其中包括不當言論、不誠實、觸犯刑事案件、服用禁藥、酗酒等。例如在Clarke v. Bd. of Educ. of School Dist. of Omaha中，一位教師上課發表污辱黑人學生的言論，使之成爲被嘲笑的對象，即被指爲是不道德。因其行為使其他學生誤認污辱黑人學生乃是合理的（註九五）。另外一位在賓州的教師，公然在教室中指學生爲「賤貨」與「妓女」，法院即支持校方以不道德的原因將之解聘，認爲該教師行為是殘暴且粗鄙的（Bovino v. Bd. of School Director of Indiana Area School District）（註九六）。

大部份的州將觸犯法律的行為也列入不道德的範疇中，例如阿拉斯加州即將「不道德行為」定義爲依州法構成犯罪之卑劣行為，因而主張教師的偷電行為足以構成解職原因。（Kenai Peninsula Bd. of Educ. v. Brown）（註九七）。在明文規定下，一校長因故意逃稅而被法院認爲是不道德而被解約（Logan v. Warren County Bd. of Educ.）（註九八）。其他行為包括在Bethel Park Sch. Dist. v. Krall案中，一教師謊報病假，實際上卻去參加與工作無關的討論會（註九九），或是教導學生在摔角比賽中作弊（Florian v. Highland Sch. Dist. Bd. of Educ.）（註一〇〇），均被法院認爲是不道德，而支持校方解約的決定。

不過值得注意的是，輕微的違法行為如未經州法明文規定爲不道德，則校方不能以此爲解約之依據。Golden v. Bd. of Educ. of Harrison County一案中，西維吉尼亞州的最高法院即認爲在法無明文規定下，不能以教師觸犯輕罪即視之爲不道德行為（註一〇一）。華盛頓

---

註九四：同註一九。

註九五：Clarke v. Bd. of Educ. of Sch. Dist. of Omaha, 338 N. W. 2d 272 (Neb. 1983).

註九六：Bovino v. Bd. of Sch. Directors of Indiana Area Sch. Dist., 377 A. 2d 1284 (Pa. Ct. 1977).

註九七：Kenai Peninsula Borough Bd. of Educ. V. Brown, 691 P.2d 1034,1036 (Alaska 1984).

註九八：Logan v. Warren County Bd. of Educ., 549 F. Supp. 145 (S. D. Ga. 1982).

註九九：Bethel Park Sch. Dist. v. Krall, 445 A. 2d 1377 (Pa. Commw. Ct. 1982).

註一〇〇：Florian v. Highland Local Sch. Dist. Bd. of Educ., 493 N. E. 2d 249 (Ohio Ct. App. 1983).

註一〇一：Golden v. Bd. of Educ. of Harrison County, 285 S.E. 2d 665 (W. Va. 1981).

州的法院也主張教師在商店中順手牽羊的單純竊盜罪，尚不足以構成解約的事由，校方不能因此將之解聘（*Hoagland v. Mount Vernon Sch. Dist.*）（註一〇二）。

## （二）不服從（insubordination）

另一個解約教師的常見理由為不服從。一般而言，其係指教師有意忽視或拒絕學校規定或學區政策。在此定義下，即使其在教學上表現優異，校方也可因其違背行政規定而加以解約。法院原則上認為不必舉出行為與不適任之間的關係，只要有明顯違背事實即可。基本上認為不服從行為的判定依照既定規則或政策判定即可，不必列舉其他理由（*Sutherby v. Gobles Bd. of Educ.*）（註一〇三）。

影響所及，不服從即成為學區教委會解約教師的利器，其理由隨著各地政策之不同而多變。法院在處理相關案件時，除先檢視教師是否真的違背學區規定外，對其顯著性與持續性也非常重視。單一事件，除非是嚴重的，多半認為不足以構成解約之充分理由。例如明尼蘇達州的法院即將不服從定義為是「經常故意不遵守上級所制定的合理命令」；因而支持對一位持續拒絕填寫教學評鑑表格教師的解約決定（*Ray v. Minneapolis Bd. of Educ.*）（註一〇四）。不過，如果事件為重大的，具有顯著的負向影響，則單一不服從行為即可構成解約要件。例如一位教師即因拒絕教授所指定的課程而被開除（*McLaughlin v. Bd. of Educ.*）（註一〇五）。此外，在學區教委會一再重申不得對學生使用猥褻之辭句後，一位教師卻置若罔聞，法院也因之支持對其的解約決定。（*Ware v. Morgan County School Dist.*）（註一〇六）。

在有關不服從的案例中，非法體罰的數量頗多。基本上，體罰的定義頗廣，除包括用棒擊打外，尚有掌摑、捏、與踢打的行為。如果學區教委會禁止使用體罰，或是對其訂有一定執行政序，則教師必須確實遵守。在*Welch v. Bd. of Educ.*一案中，一位伊利諾州的教師因

---

註一〇二： *Hoagland v. Mount Vernon Sch. Dist.* No. 320, 623 P.2d 1156 (Wash. 1981).

註一〇三： *Sutherby v. Gobles Bd. of Educ.*, 348 N. W. 2d 277 (Mich. Ct. App. 1984).

註一〇四： *Ray v. Minneapolis Bd. of Educ.*, Special Sch. Dist. No. 1. 202 N.W. 2d 375,378(Minn. 1972).

註一〇五： *McLaughlin v. Bd. of Educ.*, 659 S.W. 2d 249 (Mo. Ct. App. 1983).

註一〇六： *Ware v. Morgan County Sch. Dist.* No. RE-3, 748 P.2d 1295 (Colo. 1988).

體罰被解約，因其在執行時，未遵守學區政策（需向學生訴說體罰理由且有另一位成年人在場）（註一〇七）。然而在未定有體罰政策與程序的地方，校方不得以教師過份體罰而造成不服從的名目將之解約（Nordstrom v. Hansford）（註一〇八）。以其既無標準可循，就談不上是否服從了。

另一個促使校方指控教師不服從的原因是雙方交惡。法院基本上認為關係不好是一回事，但教師若因之將學校行政者列為是拒絕往來戶，即觸犯了不服從的禁忌。例如一位佛羅里達教師拒與校長討論其缺課之事（Seitz v. Duval County Sch. Bd.）（註一〇九），一位亞歷桑那州教師不願出面解釋其教學所造成的問題（Siglin v. Kayenta Sch. Dist.）（註一一〇），均被判決其被校方解約的正當性。此外，一位經常用挑釁語言與校長交戰的教師，也因其態度之惡劣遭解約（Caldwell v. Blytheville）（註一一一）。換言之，只要是無理或拒絕與校方溝通的行為成立，其解約多為法院支持。

此外，教師對於學區正當且合理的政策必須加以回應且遵守。在Blair v. Robstown Sch. Dist.一案中，一位男性教師違反學校政策，讓犯錯而被令帶回管教的學生回班上課，且拒絕參與所規定的足球比賽，因而遭到解約（註一一二）。一位在愛荷華州的教師，則因諸多行為（濫用影印機、未及時通知校方不來上課、排課與其他教師一再衝突），使法院認為其具有「持續違反、忽視對既定行政政策與程序的不支持態度」。因而判定其被解約合法（Johnson v. Bd. of Educ. of Woden-Cystal Lake Sch. Dist）（註一一三）。其他合理解約原因則可包括(1)無故缺課（Fisher v. Fairbanks Sch.）（註一一四）、(2)拒絕遵照校方改善教學的程序（Sims v. Bd. of Trustees）（註一一五）、與(3)不服從學區政策，執意在教室中

---

註一〇七：Welch v. Bd. of Educ. of Bement Community Unit Sch. Dist. No. 5. 358 N.E. 2d 1364 (Ill. App. Ct. 1977).

註一〇八：Nordstrom v. Hansford. 435 P. 2d 397 (Colo. 1967).

註一〇九：Seitz v. Duval County Sch. Bd., 346 So. 2d 644 (Fla. Dist. Ct. App. 1977).

註一一〇：Siglin v. Kayenta Unified Sch. Dist. No. 27,655 P. 2d 353 (Ariz. Ct. App. 1982).

註一一一：Caldwell v. Blytheville, Arkansas Sch. Dist. No. 5,746 S. W. 2d 381. (Ark. Ct. App. 1988).

註一一二：Blair v. Robstown Indep. Sch. Dist., 556 F. 2d 1331 (5th Cir. 1977).

註一一三：Johnson v. Bd. of Educ. of Woden-Crystal Lake Community Sch. Dist., 353 N.W. 2d 883,884 (Iowa Ct. App. 1984).

註一一四：Fisher v. Fairbanks North Star Borough Sch., 704 P. 2d 213 (Alaska 1985).

註一一五：Sims v. Bd. of Trustees, Holy Springs Mun., 414 So. 2d 431 (Miss. 1982).

傳教 (Fink v. Bd. of Educ.) (註一一六)。只要法院發現有持續違抗學區合理制定的政策或指導方針，教師被以不服從罪名而遭解聘的決定，往往為法官確認為合法。

### (三)不能勝任 (incompetency)

根據法律字典的解釋，「不能勝任」係指欠缺能力、知識、法定資格、或不能妥適履行應盡的義務 (lack of ability, knowledge, legal qualification, or fitness to discharge the required duty) (註一一七)。而法院在界定「不能勝任」的內涵時，一直都採廣義解釋 (broad interpretation)。不能勝任通常係指教室表現或績效 (classroom performance) 而言，但在若干個案中，則擴張到教師私生活的層面上 (註一一八)。關於不能勝任個案中所涉及的議題主要有下列幾點：

#### 1.學生成績方面

有些學區教委會以學生的成績或標準化成就測驗的分數較低，作為教師不能勝任的理由。在愛荷華州有一學區教委會以不能勝任將教師解聘，部分原因即是該教師的學生在標準化基本技能測驗上的得分相當低，第八巡迴上訴法院判決合法，認為學區教委會有評鑑教師之責，且此等評鑑不受司法審查 (judicial review) (註一一九)。德州聯邦地區法院亦判決：學區教委會以學生的成就太低作為證據時，教師的程序性正當程序並未受侵害 (註一二〇)。

#### 2.學生的管教方面

在路易西安那州，一位教師被指控無法維持紀律及準備課程計畫，該教師對教學表現出負面態度 (negative attitude)，也未能提出改進策略。關於無法維持紀律一事，已獲得校長及其他教師的確認。法院認為：「審查的結果，使我們深信，並無任何理由可以支持教育委員會的行為是恣意、反覆無常、或濫用裁量權。」 (註一二一)。

---

註一一六：Fink v. Bd. of Educ., 42 A. 2d 837 (Pa. Commw. Ct. 1983).

註一一七：Henry Black (1990), Black's Law Dictionary, 6th ed., ST. Paul, Minn: West Publishing Co., P.765.

註一一八：同註五。

註一一九：Scheelhouse v. Woodbury Cent. Community School Dist., 488 F. 2d 237 (8th Cir. 1973).

註一二〇：Karstetter v. Evans. 3500 F. Supp. 209 (D. Tex. 1971.)

註一二一：Mims v. West Baton Rouge Parish School Board. 315 So. 2d 349 (La. App. 1975).



法院亦支持將一位管教過當的長聘教師解聘，因為該教師在處罰學生時，要求其罰站廁所，並且拉他們的頭髮和耳朵（註一二二）。另外，一位長聘教師也因為曾經三次體罰學生過當而被解約（註一二三）。

### 3. 欠缺專業知識方面

不能勝任亦包括教授科目專業知識的貧乏，使用不正確的英文，拙劣的教學方法等。法院支持將一位有二十五年教學經驗的教師以不能勝任的法定事由加以開除，因為該教師使用的文法拙劣，讀寫拼字錯誤，在數學、英文（語音學）、及閱讀教學上有重大瑕疵（註一二四）。在路易西安那州，一位教師因為不能勝任而被解聘，校方的指控是該教師不能適應新的教學方案、拼字及發音錯誤、欠缺組織與書寫具建設性的教學方案能力、及在課堂上有嚴重的管理問題（註一二五）。

### 4. 其他

基於不能勝任的解約尚包含相關的指控（charges），諸如，教師要求學生寫粗話一千次（註一二六），教師揮動賽跑用手槍來控制學生（註一二七），校長對應徵者加以性騷擾（註一二八），教師在關於適任與否的重大事務上拒絕回答行政長官的問題（註一二九）等。

除了上述的情形之外，有些州的法律規定在解約之前應給教師改進的機會。例如，伊利諾州法律規定應寄發教師缺失通知（notice of deficiencies），並給予矯正缺失的機會。伊利諾州最高法院因為校方未事先通知缺失而判決解約無效（註一三〇）。該教師被指控未提出課程計畫與出席報告，法院認為這些事由是可以補正的，故應事先通知教師，並給予補

---

註一二二：Gwathmey v. Atkinson, 447 F. Supp. 1113 (D. Va. 1976).

註一二三：Kinsella v. Board of Education, 64 A. D. 2d 738 (1978).

註一二四：Blunt v. Marion County School Board, 515 F. 2d 951 (5th Cir. 1975).

註一二五：Jennings v. Caddo Parish School Board, 276 So. 2d 386 (La. App. 1973).

註一二六：Celestine v. Lafayette Parish School Bd., 284 So. 2d 650 (La. Ct. App. 1973).

註一二七：Myres v. Orleans Parish School Bd., 423 So. 2d 1303 (La. Ct. App. 1983).

註一二八：Philips v. Plaquemines Parish School Bd., 456 So. 2d 53 (La. Ct. App. 1985).

註一二九：Beilan v. Board of Pub. Educ. of Philadelphia, 357 U. S. 399 (1958).

註一三〇：Aulwurm v. Board of Educ. of Murphysboro Community Unit School Dist. No. 186, 367, N. E. 2d 1337 (Ill. 1977).

救的機會。然而華盛頓最高法院認為教師擊打學生生殖器構成一項不可彌補的教學缺失，此種行為顯然無法令人接受，因之，學區得以開除該教師而不必事先警告（註一三一）。在另外一案中，一位教師被指控不能勝任，因為該教師挑撥學生對學校的態度，與學生關係不睦，指定作業不當、抓學生頭髮、肩膀、手，並用書本敲學生的頭。該教師主張應准許她針對此等問題加以補救，法院卻認為：「許多事由，單獨而論，是可以補救的，然而這些相同事由若再加上其他事由，可能就變得不可補救了。在本案中，非常明顯地，配合著許多事由，再加上行為的性質，在在都構成不能補救的基礎。」（註一三二），而支持解約該教師。

#### （四）怠忽職責（neglect of duty）

教師不能履行分派的任務時，便構成「怠忽職責」。在科羅拉多州，一位教師於籃球比賽後允許高中啦啦隊在旅館房間喝啤酒，即構成怠忽職守（註一三三）。北卡羅來納州最高法院也判決支持將一位在上課時間有喝酒習慣的教師加以解約（註一三四）。

聯邦最高法院支持以「故意怠忽職責」之事由，將一位奧克拉荷馬州的教師予以解聘，因為該教師不遵守教育委員會頒布的進修規定（註一三五）。此因過去有一段時間，對拒絕進修的教師，得不予加薪，後來州法規定，不論教師進修與否，都必須給教師加薪，於是教育委員會通知教師：凡不遵守進修規定之教師，將解除其僱傭契約，最高法院確認教委會的行為合法，認為解約的制裁與藉由進修規定來提昇教師素質的目標有合理的關聯（註一三六）。

在內布拉斯加州，一位教師在某些學區政策執行上無法圓滿達成任務，然而證據顯示該教師並未違反任何行政命令或學校法，而該教師個人的評鑑優良，且被行政人員推薦留任，

---

註一三一：Mott v. Endicott School Dist., No. 308, 713 P. 2d 98, 101 (Wash. 1986).

註一三二：Gilliland v. Board of Education of Pleasant View, 67 Ill. 2d 143, 8 Ill. Dce. 84, 365 N. E. 2d 322 (1977).

註一三三：Blaine V. Moffat County School Dist. RE No. 1, 748 P. 2d 1280 (Colo. 1988).

註一三四：Faulkner v. New Bern-Craven County Bd. of Educ., 316 S.E. 2d 281 (N. C. 1984).

註一三五：Harrah Indep. School Dist. v. Martin, 440 U.S. 194 (1979).

註一三六：Ibid.

法院因而判決上述事實不能構成怠忽職責的正當解約事由（just cause for dismissal），並主張在評鑑教師績效時，怠忽職責不能根據完美的標準來衡量；相對地，必須依據對他人執行相同或類似職務所要求的標準來衡量（註一三七）。而學區不能厚此薄彼有雙重標準。

因此，錯過一次家長及教師座談會，西維吉尼亞州最高法院認為不得依怠忽職責將教師解約（註一三八）。教師並非故意散發色情漫畫給八年級學生也不足以構成怠忽職守（註一三九）。相同地，喬治亞州上訴法院判決認為教師播放R級影片可能是過失（negligent），但卻不必然導致怠忽職責而被解約（註一四〇）。

#### （五）強制裁員（reduction in force）

隨著學生註冊人數的下降及經費的短絀，學區必須減少支出以平衡預算。又由於教職員薪資占了大部分的預算，透過「強制裁員」，裁掉若干教職或行政職位，顯然可以降低學區的開支（註一四一）。不同於前述的解約事由（例如不能勝任、不道德等）之直接反映著教師的教學能力，強制裁員並不表示教師的能力有所欠缺（註一四二）。

大多數的州法律都有「強制裁員」的規定，有些州法進一步詳細規定如何選擇裁員教師，應履行那些程序以及如何復職（註一四三）。一般而言，強制裁員係基於學生註冊人數減少、財政危機、學區重劃以及職位或計畫的刪除等因素而產生的（註一四四）。

法院在審理強制裁員的案子時，主要考慮因素包括：(1)強制裁員的必要性；(2)應裁掉那些職位；(3)學校董事會是否善意；(4)年資（註一四五）。

---

註一三七：Sanders v. Board of Educ. of the South Sioux City Community School Dist. No. 11, 263 N. W. 2d 461 (Neb. 1978).

註一三八：Fox v. Board of Educ. of Doddridge County, 236 S. E. 2d 243 (W. Va. 1977).

註一三九：Devito v. Board of Educ., 317 S. E. 2d 159 (W. Va. 1984).

註一四〇：Terry v. Houston County Bd. of Educ., 342 S. E. 2d 774 (Ga. Ct. App. 1986).

註一四一：Shoop, R. J. & Dunklee, D. R. (1992). School law for the pppincipal: a handbook for practitioners. Boston: Allyn and Bacon.

註一四二：Alexander, K. & Alexander, M. D. (1984). The law of schools, students, and teachers in a nutshell. Minnesota: West Publishing Co.

註一四三：同註五

註一四四：同註七〇

註一四五：Ibid.

### 1. 強制解約的必要性

法院在審理強制裁員的案子時，會仔細調查究竟強制裁員是否必要，或者強制裁員只是用來規避法律保障的藉口。在American Association of University Professors v. Bloomfield College案中，Bloomfield學院撤銷所有教員的長聘資格，然後開除原具長聘資格的教師，與之對抗之教師工會則要求學校應刪除高爾夫課程，以獲得繼續僱用教師的資金，法院調查事實後，卻認為學校的確面臨財務危機，而且沒有必要處理學校資產，以取得繼續僱用教師的資金（註一四六）。

有的州雖無相關法律，法院仍然認為學區教委會有權基於經濟因素（economic reasons）將教師解約。一位賓州幼稚園教師因為學區教委會基於良好學校行政及教學效能的考慮，建議將整個幼稚園廢除而被解約。該教師辯稱，她具有長聘資格，學區教委會不能開除她。法院則認為，教師長聘法的立法目的不是要阻止校方以最經濟的方式經營學校，或將整個機構以正當理由合法加以廢止。這包括財政上的理由，有助於建立一個更有效率的體系，在這種情況下，該機構的教師是可以加以被解約的（註一四七）。

### 2. 應裁撤那些職位

在學區教委會確定有財政危機存在之後，接著就必須決定應該裁掉哪些人與哪些職位。假如州法或契約中有強制裁員的規定，就必須依其條文執行。一般而言，裁員必須依據年資（seniority），假若長聘與非長聘教師都具備擔任某一職務的資格時，長聘教師應優先留任。除了年資之外，賓州有些學區規定考績（merits）是裁員的主要決定因素，如果考績相同，則再以年資作為裁員的基礎（註一四八）。

學區教委會在決定那些職位應裁撤時，不得恣意或反覆無常，教委會不得在裁掉某一職位，解約受僱人之後，將該職位的工作移轉到其他職位上，這種職務移轉的方式規避長聘法對教師的保障，因之是違法的（註一四九）。

---

註一四六：American Association of University Professors v. Bloomfield College, 129 N. J. Super, 442, 346 A. 2d 615 (1975).

註一四七：Ehret v. School District of Borough of Kupmont, 5 A.2d 188 (Pa. 1939).

註一四八：同註五

註一四九：同註一四二

### 3. 學校董事會是否善意

學區教委會必須基於善意而裁減教師，不可惡意的以強制裁員為藉口，將教師解約。在 *Zoll v. Eastern Allamakee Community School District* 案中，一位教師曾寫信到地方報紙批評學區教委會，陪審團認為裁員的真正原因是該教師曾批評教委會，而教委會亦無法證明有財務危機存在（註一五〇）。而在 *Hagarty v. Dysart-Geneseo Community School District* 案中，法院亦指出不贊成以強制裁員為託辭或以之懲治異己，作為開除教師的藉口（註一五一）。

### 4. 年資

如前所述，在強制裁員時，通常長聘教師較非長聘教師優先留任，若干學區教委會規定有強制裁員的必要時，應由資深受僱人取代資淺受僱人的職務，假如缺乏這些規定，學區教委會通常不只考慮年資，也會考慮教師所持證照的事實（certification），因之在某一專業領域擁有證照的教師，如果學校需要這樣的教師，那麼他便可能取代比較資深卻無證照的教師而被留任（註一五二）。

## 肆、不當解約之救濟

由以上個案中，可以一探法院在審理因不同條款而被解約之教師訴求時的一般原則。基本上，法院在審理此類案件時，多半要求上訴者先循州法所規定的行政救濟程序爭取權益，唯有在一切手段均用盡後才受理案件。其角色不在代替學區教委會決定何種教育形式是正確的，乃是依照州法，檢視解約教師的憲法賦予權利（如正當程序之實施）是否被侵犯，與是否被主觀且恣意的解約（如校方引用之解約條款與教師行為之間是否合邏輯性等）。如果發現教師權利受損或受到不公平之待遇，法院即可為其尋求賠償（remedies）。

依照州法與教師身份之不同，賠償之名目包括復職、發還積欠薪資、對所受傷害之補

---

註一五〇：Zoll v. Eastern Allamakee Community School District, 588 F. 2d 246 (8th Cir. 1978).

註一五一：Hagarty v. Dysart-Geneseo Community School District, 282 N. W. 2d 92 (Iowa 1979).

註一五二：同註一四二

償、與負擔律師費用等。一般州法多會規定賠償之名目與金錢數目的上下限；除非明令禁止，法院在賠償之決定上往往有很大的空間。

法院最常做出的決定乃是令學區教委會讓教師復職（*reinstatement*）。除非州法中有特殊復職之規定，長聘教師在不合理解約後，因其憲法所賦予之財產利益受損，法院多半會先以復職的判決給予補償。在*McGhee v. Draper*案中，一位長聘教師未經正當之程序而遭解約，法院在判其勝訴後，並給予復職之補償（註一五三）。然而對於非長聘之教師，在合約期間若被無故解約，則多半只能接受損害補償，而非予以復職。但是如果發現其被解聘之真正原因，乃是校方對教師實行其憲法基本權利之報復時（如言論自由），則法院可考慮對其復職之請求。不過此種受屈的情況很難具體被證實，案例並不多見（*Sterzing v. Fort Bend Indep. Sch. Dist.*）（註一五四）。

另一種法院可能判決復職的案例，乃在校方並未遵守州法中之規了解約通知期限。一般而言，無論是不續約或解約，均必須在一定日期或時間前通知教師。如果校方未能嚴格遵守，則法院即認定其已默許續約之事實，而必須將解約之決定收回，讓教師復職至少一年。（*Jackson v. Bd. of Educ.*）（註一五五）。在*Weckerly v. Mona Shores Bd. of Educ.*案中，校方未及時通知解約命令，而教師當時已達試用期的最後一年；於此，法院不但判決對其復職，並認為其已通過試用期，應被進一步給予長聘資格（註一五六）。

二次大戰之後，法院的判例逐漸傾向對教師做損害賠償，如果他們的憲法權利（如言論自由）被惡意侵犯。原則上，學區教委會與校方行政人員皆負有侵權的責任，然而在某些個案中，校方人員可以非惡意而確實相信教師應被解約的理由而得到豁免。學區教委會則在任何情況下，必須對侵害教師權利的事實負責。在*Maine v. Thiboutot*案中，美國聯邦最高法院更加確立了教師向所服務的教育系統，尋求損害賠償的原則（註一五七）。

不過美國最高法院也判決如果無實質傷害的證據，教師對其因被剝奪賦予權利所受的損

---

註一五三： *McGhee v. Draper*, 639 F. 2d 369 (10th Cir. 1981).

註一五四： *Sterzing v. Fort Bend Indep. Sch. Dist.*, 496 F. 2d 92 (5th Cir. 1974).

註一五五： *Jackson v. Bd. of Educ. of Oktibbeha County*, 349 So. 2d 550 (Miss. 1977).

註一五六： *Weckerly v. Mona Shores Bd. of Educ.*, 202 N.W. 2d 777 (Mich. 1972).

註一五七： *Maine v. Thiboutot*, 448 U.S. 1 (1980).

害賠償，應僅是象徵性的不得超過一元美金（*Memphis Community Sch. Dist. v. Stachura*）（註一五八）。因此，在*Rogers v. Kelly*案中，法院判決一位教師雖被剝奪正當程序之權利，但事實證明即使經過正當程序，其行為仍達到解約的標準；因而只給予一元美金的損害賠償（針對被剝奪權利的事實）。然而如果教師能具體證實其因校方之不當處罰而遭受實質傷害，則其所得之賠償則不僅於此（註一五九）。

在*Schreffler v. Bd. of Educ.*案中，一位校長未經正當程序而被解約，法院即依其情況判決學區教委會必須對此負責。除必須讓此校長復職外，還要對其薪水、津貼損失、生理心理所受之壓力，與名譽受損部份做出金錢賠償，共計五萬一千元。除此之外，法院尚判處學區教委會之成員必須負擔7,750元的罰款（*punitive awards*），以警告其未盡其職，並收以後嚇阻之作用（註一六〇）。值得注意的是，罰款之對象乃是學區教委會成員，而非教委會本身。基本上，法院不得對政府單位（如學區教委會）科以罰款，而僅能從其負擔人或成員下手（*City of Newport v. Fact Concerts*）（註一六一）。

在各損害賠償的有關個案中，法院視當事人受損情況之嚴重性判以不同之數目。例如一位因未婚懷孕而遭無故解職的伊利諾州教師，可得到七十五萬的巨額賠償（*Eckmann v. Bd. of Educ.*）（註一六二）。一位受到學生身體攻擊而拿出槍枝自衛的被解約教師，則得到五年薪資及其餘津貼的賠償（*Landry v. Ascension Parish Sch. Bd.*）（註一六三）。在紐約州，一位未經正當程序即無故被解約的教師可得到薪資與津貼之賠償，但因無證據顯示其在心理上受創，故此部份將不獲理賠。（*Cohen v. Bd. of Educ.*）（註一六四）。與之相較，一位北卡羅南納教師在無故被解約後，因有明顯沮喪與失眠之症狀，法院認為其的確有心理之傷害，因而給予其七萬八千元的賠償（*Crump v. Bd. of Educ.*）。（註一六五）以上個案中，法院均是在確定被無故解約之教師，確有受到實質傷害之前提下，才做出賠償的判決。

---

註一五八： *Memphis Community Sch. Dist. v. Stachura*, 477 U.S. 299 (1986).

註一五九： *Rogers v. Kelly*, 866 F. 2d 997 (8th Cir. 1989).

註一六〇： *Schreffler v. Bd. of Educ. of Delmar Sch. Dist.*, 506 F. Supp. 1300 (D. Del. 1981).

註一六一： *City of Newport v. Fact Concerts*, 453 U.S. 247 (1981).

註一六二： *Eckmann v. Bd. of Educ. of Hawthorn Sch. Dist. No. 17*, 696 F. Supp. 1214 (N.D. Ill. 1986).

註一六三： *Landry v. Ascension Parish Sch. Bd.*, 415 So. 2d 473 (La. Ct. App. 1982).

註一六四： *Cohen v. Bd. of Educ., Smithtown Cent. Sch. Dist. No.1*, 728 F. 2d 160 (2d Cir. 1984).

註一六五： *Crump v. Bd. of Educ. of Hickory Admin. Sch. Unit*, 392 S.E. 2d 579 (N. C. 1990).

如果只是單純憲法權利受到侵害，而無實質受損之證據，則不應有超出一元之賠償（*Memphis Community Sch. Dist. V. Stachura*）（註一六六）。

## 伍、結 論

對於教師而言，工作權的保障實為最關心的課題。各州法令雖然有所差異，但都以防止教師不被主觀且恣意的解聘，保障憲法賦予之基本權利為主旨。綜而言之，教師可透過以下之立法與措施捍衛其工作權：(1)大部份之州皆有長聘法的制定，一旦獲得長聘資格，則校方即不得以契約到期之理由，做出不續約的決定。(2)州法上必須明文規定解約之原因。未列其中者，校方即不得引用而試圖對長聘教師採取解約行動。(3)即使州法在保護教師的立法上較弱，憲法第十四修正案所賦予人民的正當程序權利，仍可被引用以保障不受不公正的待遇。一般而言，只要解約行為牽涉到教師之財產與自由利益，即可要求校方必須要經過正當程序後，才可做出解約之決定。(4)教師若不服校方解約之行動，可先訴請學區教委會予以仲裁；如仍不服，則可興訟於法院，尋求司法判決。一旦勝訴，則可能會得到復職、損害賠償等補償措施。

由歷年判例中，基本上可以看出美國法院視教師與學區之間的關係為契約行為。因此，在受理案件時，首先檢視解約行為是否觸及憲法所保障教師的財產權與自由權。若有，則接著評量其所受之正當程序是否合法。一般而言，解約案件的正當程序要求未如刑事審判的嚴謹，但仲裁者（教委會）之公平性與所提證據之適切性，均為法院所關注。任何違反的行為，都可能導致正當程序的被判不夠完備。解約教師的原因，必須屬於州法中所敘述的事由中，且不得違反教師之憲法權利（如言論自由）。在整個解約事件中，學區教委會扮演重要的角色，其決定是否符合法定的程序，為日後法院判決的重要依據。綜而言之，解約教師（尤其是長聘教師）的過程極為複雜且多變，各州情況不一。不了解相關法令與規定者，往往在最後法院的判決中落敗下馬。

綜上所述，有關教師解約的法令規定雖然複雜；但從各級法院歷年的判決中，卻可得到

---

註一六六：*Memphis Community Sch. Dist. v. Stachura*, 477 U.S. 299 (1986).



一般基本原則與趨勢，茲分述如下：

(一)解約 (dismissal) 係指在任一時間內中止長聘教師的教職，或是經由教委會決定，對於試用期間內之試用教師予以中止契約的行為。不續約 (nonrenewal) 係指試用契約期滿後，不繼續聘用試用教師之行為。解約與不續約在正當程序的保障上有相當的差異。

(二)解約之行為如牽涉到教師的財產權與自由權，則按照憲法第十四修正案，必須經由「正當程序」才能成立。財產權係指教師工作的權利，在各州所制定的「長聘法」，與和試用教師所定之契約中即已成立。自由權在解約案中，多指教師名譽之維護。如果解約之事由令其覺得會沾染惡名，而影響其未來之求職時，即可宣稱自由權受損。但必須提出確切證明。

(三)正當程序一般包括(1)解約事由的通知，(2)公平的聽證會，(3)律師之聘請，(4)准許有利於教師一方的證人出庭，(5)雙方證人交叉辯論的形式，與(6)教師有權取得整個程序之記錄。以上程序之增減以各州之法規定之。

(四)法院認為試用教師只在契約期間擁有財產權，因此在約滿之後的不續聘決定，不必經由正當程序。在多半的州中，僅規定在約滿前一定時日予以通知即可。然而不續約之行為若影響試用教師之自由權，則必須採用正當程序。教師不能單獨以去職就認為其名譽受損，而必須提出實質的證明。一般而言，試用教師所受之法律保護，遠較長聘教師要少。

(五)解約長聘教師，無論在何種情況，均必須經由州法中所規定的正當程序，且其事由必須為州法中所明載的原因。解約長聘教師不能只基於獨立之事實，校長必須事先搜集相關資料，並記載時日、地點、目擊者等姓名，以便在正當程序中供學區委員參考。一般而言，校長對教師的評鑑報告，往往具有重要的地位。

(六)教師之解約通知，必須在州法所規定之時限前送出；並且為正式之形式；以便教師有足夠之時間準備答辯，並能即時舉行聽證會。

(七)教委會之成員在聽證階段應為嚴守中立之仲裁者。如果被證明存有偏見，則應立即退出。

(八)解約之原因各州所用文字不一，不外為不勝任、不道德、不服從、怠忽職守、強制裁員、以及缺乏專業行為等。其中又以前四者最為普遍。由於所述原因多半為概括性之形容

詞，其標準往往不一，而最後必須由法院判例所決定。

(九)不勝任多半係指教師缺乏專業上的特定技能，為最引起爭議之原因，也最難被證明。其範圍大致包括教室管理、教學方法、批改學生作業考試、師生關係、及一般教學態度等。此外，單純教室中的表現，並非決定教師適任與否的唯一根據。

(十)法院近年來對因不道德解約的案例，多半嚴格把關。堅持學校必須提出不道德行為與不適教學的明顯關係，才能解約教師。然而，如果教師被發現與學生發生性行為，法院多半認為構成不道德且不適教學的要件，學校可以解約教師。

(十一)不服從的解約案例為法院所支持，校方必須先要證明教師惡意的違反學校規定或政策；然而如果所立之規定並不合理（如刻意歧視女性），或是缺少證據顯示教師因之而有不當行為，則不服從的理由並不確立。

(十二)長聘制度並不保障教師無條件的繼續任職。當學校發生入學人數減少或是財政困難的問題，可因之強制裁減教師，此點已經法院判例支持。

(十三)一般而言，校長在解約教師前，應事先與之接觸，以詢問其是否需要幫忙，並告知問題之癥結所在。法院在審理類似案件時，將校長是否事前告知與輔導，列為重要參考因素。

(十四)法院對於教師的學術自由權也極為重視，並認為中小學教師如同大學教授，皆受憲法第一修正案之保護，只是程度上有所不同。在處理教師之學術自由權與學校利益相矛盾的解約案例中，法院多採取「利益平衡」政策。教師在課堂上的言論，如果與課程無關者，多半不被法院支持。此外，當其使用教材不為當地居民所喜歡時，法院認為應視情況而定。一方面主張家長之意見並不一定代表適當的教育政策，一方面卻以學童之成熟度，審視所用教材是否過於爭議或猥褻，以決定其適當性。

(十五)如果教師在法院中獲勝，則應得適當之救濟。其中包括損害賠償、恢復原來職位，與由學校負擔法律訴訟費用等權利。補償之形式原則上由州法定之，但如無確切規定，則法官之裁量權極大。如果能提出確實身心受損的證據，則賠償金額可能高達數十萬美金。