

DA19940060 C1

多倫多大學發表其解雇一位終身職教授原由 (附列：該校終身教職教授的責任)

多倫多大學(Univ. of Toronto)於去年五六月間舉行十七天的公開聽證會和其他詳細調查後，今年九月間依校方專案裁決小組（兩位該校外系教授和一位外校教授；另三位系所教授代表控方）的建議，做成25年來首次決定，解雇服務已25年終身職教授Richardson之決議。

事情起因於，學生抱怨Richardson教授規定他們買教科書、評分有問題、課內及課外行為不當、教學內容和方式欠佳，向校方提出投訴。投訴案成立後，經裁決小組調查和發現，近六年來，Richardson一年內至少有四個月是花在經營其出版公司和在他的兩個私立大學的其他生意利益；不能對其多次長達數月之久的有薪病假，提出有效證明。因此，校方決定依「持續疏忽或重複未能合理地克盡任務」、「學生投訴」、「利益衝突」以及「行為不當」之由，解雇該位具終身教職權的全職教授。

Richardson答辯表示，縱使對校方其教學有意見，也應該給他公正的警告和調整的機會，不應該在投訴案成立了六個月之久，才讓他知道此事。對其行為不當的指控證據令他不舒服。又因他是新教徒，在天主教會學校任教，所以受到不公平待遇。

多倫多大學文理學院副院長Donald Dewees表示，大學的終身教職制度，是一項協議，表明該名教員在正常退休年齡之前，不會遭到校方解雇。近年來，此條法規增強了自由表達的保護，而勞工法規也為長期雇員增強了工作保障。大學的目的之一是激發批判性的思考和鼓勵一些可能是冷門想法的討論。然而，因為受到政府或其他有力組織或個人的財力撥款資助校務及教學運作，大學校方極易受到來自這些方面的壓力去鎮壓那些冷門想法和意見。因此，終身教職制度是必須存在的，用以確保教授免於因發表非通俗的信念而遭到解雇。

然而，終身教職並不提供絕對的工作保障。在多大，有三項基本論點，用以終止某位教員的終身教職：未能保持其教學和研究能力、未能執行合理的指定任務、明顯嚴重的行為不當（尤指性方面）。校方依此設立能力標準原則，使教師們明確知道他們所受的期望。校方希望Richardson案件，將做為日後處理類似事件參考模式。

DA19940060C2

Deweese表示，有關校方解雇此位終身職教授一事，帶出一些重要的啓示：教師們必須提出病假證明，校方可能查核該教師提出的醫生證明，確定醫生明白表示若當時進行教學，將對其健康造成傷害。教師可能因行為不當被解雇，如果他提出的病假證明的重要部份有誤。對校外活動，故意提供不正確的內容，也可能形成行為不當。學生對課堂教學的抱怨，有可能做為解雇的基礎。此次校方解雇該位教授，部分原因即是：頻繁地往返於美國和歐洲各地，使人對他仍能全心力於教學上，產生懷疑；以及個人利益衝突和不當報告其校外活動，此部份，日後校方將增強執行。

多大未來處理準則：終身職教授的責任

- 教授們必須在其系所的團體內，保持某些等級的參與。在同事群中自我孤立，可能把自己隔離於教學和學者研究的一般常態、學術實務、以及期望之外。
- 雖然某些教授表示他們在校園外進行工作更有效率（高科技已使得在家工作成為易事），各系所單位應該考慮制定標準，確定教授在正常學期內，應該留在校園的日數。
- 校方必須確保所有對教授的教學之投訴，得以被即時、有效率、以及小心敏感地處理。介於行政主管與個別教授間的建設性、有助益的討論，是處理準則；而非是立即對被控教授做成懲罰性的指控。
- 校方應成立個別教授與行政主管間的年度商討會，以審度過去表現和未來計劃。
- 確定教授有正式且必要的責任透露其在校外的活動，以控制利益濫用的衝突。該透露的校外活動，不只是有關該教授的學術工作等活動，尚包括由此獲得金錢利益的有關活動。
- 在從事其他主要的校外活動之前，教授必須優先執行其校內責任。

參考資料：University of Toronto, University Affairs, Dec 1994