

# 美国高校教师受聘权的合同法保障

## ——以“萨雷塔案”为例

张奂奂<sup>1</sup>, 高益民<sup>2</sup>, 卢威<sup>3</sup>

- (1. 北京联合大学师范学院, 北京 100011;  
2. 北京师范大学国际与比较教育研究院, 北京 100875;  
3. 华东师范大学国家教育宏观政策研究院, 上海 200062)

〔摘要〕已与美国伊利诺伊大学香槟分校签订聘任合同的萨雷塔因发表反以色列言论, 其聘任被校董事会和校长推翻。在由此引发的诉讼中, 法院认定大学构成违约并违反了承诺禁反言原则, 最终支持了萨雷塔的受聘权。该案的司法解释主要围绕双方当事人的言行是否满足合同成立的基本要件以及“受制于董事会的批准”是否为合同的履约条件展开。该案中, 大学与教师签订聘任合同、提供教师手册等行为均属于合同缔结中的要约与承诺行为, 证明双方合同已经生效, 董事会的批复仅属于合同约定的大学在未来需要履行的义务, 不属于合同成立条件。

〔关键词〕萨雷塔案; 受聘权; 合同成立; 承诺禁反言原则

中图分类号: G 文献标识码: A 文章编号: 1003-7667 (2019) 06

### 一、争讼缘起: 一场由董事会推翻合同引发的聘任纠纷

萨雷塔(Steven Salaita)是伊利诺伊大学香槟分校(University of Illinois at Urbana-Champaign, UIUC)于2013年秋季学期通过学院罗斯院长(Ross)和校学术委员会审议, 公开招聘的一名副教授, 双方于2013年10月9日签订聘任合同, 任期从2014年8月16日开始。合同订立后, 萨雷塔辞去了弗吉尼亚理工大学终身教职, 举家迁徙到伊利诺伊州。就在他入职

前(2014年7月至8月), 巴以冲突爆发。在长达50天时间内, 以色列军队持续轰炸加沙地带, 共造成2141名巴勒斯坦人死亡, 其中包括500多名儿童。萨雷塔的父母都是移民, 他的母亲出生于拥有巴勒斯坦文化遗产的尼加拉瓜, 他的父亲从约旦移民到美国。他把自己视为带有巴勒斯坦和约旦双重血统的后裔, 这决定了萨雷塔的政治倾向。<sup>[1]</sup>在此期间, 他在自己的推特(twitter)上强烈谴责以色列军队摧毁城市, 滥杀手无寸铁的平民, 特别是表达了对在战火中丧生的巴勒斯坦儿童的同情。

本文系教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“高等学校分类管理”的比较研究(项目编号: 13JJD880002)阶段性研究成果之一。

作者简介: 张奂奂, 女, 北京联合大学师范学院讲师, 教育学博士;

高益民, 男, 北京师范大学国际与比较教育研究院教授;

卢威, 男, 华东师范大学国家教育宏观政策研究院副研究员, 教育学博士。

萨雷塔发表的言论很快招致了伊利诺伊大学香槟分校的一些校友、捐赠者以及校董事会成员在内的高层决策者的强烈不满。校董事会于2014年9月11日召开会议,对所有新教员的聘用进行了表决。会议一致通过了其他120位新教员的聘任,然后对萨雷塔聘用问题进行了单独表决,最终以8:1的得票结果否决了对他的聘用。怀斯(Phyllis Wise)校长通知萨雷塔,合同规定聘任结果“受制于(subject to)董事会决议”,由于他的聘任议案没有通过董事会审议,学校决定取消对他的聘任。<sup>[2]</sup>此时已是开学后的1个月,也是原来约定萨雷塔开始执教日期后的1个月。

在董事会表决后,萨雷塔向法院提起了针对多个被告的诉讼。他提出了9项指控:(1)董事会、怀斯校长和大学董事会主席和副主席等所有被告密谋剥夺萨雷塔接受聘任的权利;(2)上述所有被告剥夺了他的正当程序权;(3)学校违反了承诺禁反言原则;(4)董事会主席因为他的反以色列言论对其实施了报复,违反了宪法第一修正案中公民的言论自由权;(5)被告违反了合同;(6)和(7)多位捐赠者干涉萨雷塔的合同和工作关系的行为,涉及侵权责任认定;(8)所有被告人有意对他造成精神伤害;(9)怀斯校长毁灭证据,她销毁了捐赠者递交的两页不满其聘任的备忘录。作为对上述起诉的回应,校方和其他被告要求法庭根据法律规则驳回原告的所有诉讼请求。

## 二、案件焦点:判断合同是否成立的四条标准

本案的焦点在于萨雷塔和大学是否签订了具有法律约束力的合同。萨雷塔声称,通过签署并返回大学的要约信,双方已达成聘用合同,但大学却因为他的言论没有聘用他,显然违反了合同约定。大学则认为,萨雷塔还不是他们的员工,双方之间的合同不具法律效力,这是因为萨雷塔的聘用必须经过董事会的批准。双方的很多争论都僵持在合同是否成立或者有效上。<sup>[3]</sup>所谓合同生效,是指合同具备了一定的要件后

所产生的约束合同双方的法律效力。符合法定生效要件的合同,受到法律保护,并能够产生合同当事人所预期的法律后果。<sup>[4]</sup>本案中的合同是否生效,需要考察以下四个方面。

### (一) 合同双方是否达成意思一致

双方合意是合同成立的基础。双方具有一致的意思表示是基于契约自由的理论。伊斯特布鲁克(Frank H. Easterbrook)大法官曾说:“合同法所选择的是不在意一方头脑中所闪现的想法,而是关注头脑中所闪现的并且通过言语或者行为表达给另一方的意思表示。”<sup>[5]</sup>本案的关键之一在于,学校和萨雷塔是否有双方有订立合同的意思表示。

### (二) 合同是否具备要约和承诺的要件

美国合同法中,要约与承诺是合同成立必不可少的法定因素,它们构成合同的轴心。要约是当事人一方向对方发出,按一定条件同对方订立合同,并含有一旦要约被对方承诺即对要约方产生约束力的意思表示;承诺是受要约人以发出声明或以其他行为表示同意。美国合同法专家科宾(Arthur Linton Corbin)曾精辟概括说,要约是一个人授予另一个人在他们彼此之间创设合同关系的权利,承诺是受要约人按照要约人赋予的权利而采取的主动行为,因此,要约与承诺建立了被称为合同的法律关系。<sup>[6]</sup>本案的关键之二在于,大学发出要约信和萨雷塔接受要约的方式是否构成要约和承诺。

### (三) 董事会聘任是履约条件还是合同成立条件

在美国合同法中,应当注意区分条件效力的权源。要约被附以条件与本应履行的权利义务被附以条件有本质区别。本案中,大学要约信中提到的关于合同受制于董事会决定的条件到底是属于履约条件还是合同成立条件?萨雷塔认为应作为履行条款的条件,而大学则认为是合同成立的条件。

### (四) 院长是否具有表见代理权

在相关论据中,大学声称,即使合同的基本要素存在,但罗斯院长没有发出有约束力要约

在英美法上并不刻意区分合同成立与生效,有时将成立与生效合并成为有效问题。

的实际权限或表见代理权限,因此双方合同无效。大学还辩称,根据伊利诺伊州法律,表见代理不具有法律约束力,大学位于伊利诺伊州,该规定应适用于大学。<sup>[7]</sup>萨雷塔则以罗斯院长拥有表见代理权为由主张合同有效。

### 三、审判过程:基于合同解释的聘任权保障

本案的导火索虽是教师在推特上发表的言论,但该问题的解决取决于双方的合同是否有效。因此,法院紧紧围绕合同是否成立和是否违反承诺禁反言原则对本案展开论述,通过对合同条款的解释来确认教师的受聘权。<sup>[8]</sup>

#### (一)关于聘用合同是否成立

关于聘用合同是否成立,法庭的判决意见如下所述。

第一,双方已达成意思一致。要约信用简明直白、不存在歧义的语言阐明了学校很愿意为萨雷塔提供全职教师职位这一重要条款:“大学会为您提供每年85000美金的薪酬和终身教职的职位。”而且,大学明确提出了萨雷塔接受要约的方式:在大学2013年10月3日发出的要约信上签字,并注明“我接受上述要约”。萨雷塔如是做了,证明他完全接受了要约。此外,大学支付了萨雷塔的搬迁费用,为他提供办公室和邮箱,并安排了秋季学期两门课程的教学任务。最重要的一点是,大学已在报纸上发表萨雷塔将受聘于本校的声明。大学发言人甚至在提到萨雷塔时会使用“我们的员工之一”这样的表述。毋庸置疑,本案中双方的行动和言语都表明他们有签订合同的意思表示。

第二,要约和承诺的要件已经具备。本案中,大学向教师发出书面的聘任通知、提供教师手册、教师在要约信上签字同意,接受聘任状,属于合同缔结中的要约与承诺行为,证明双方

的合同已经成立。

第三,合同关于聘任结果“受制于董事会决议”的条款,仅是履约条件而非合同成立条件。本案中,被告对附条件合同的辩驳主要集中在要约上。大学对要约具有完全的控制权,并可以对接受要约的条款限制条件。大学可以将要约变为有条件的要约,也可以将合同履行变为有条件的履行。但二者有本质区别:如果条件适用于要约,那么在条件成就之前合同无效。但如果条件适用于合同履行,那么即便未满足条件,但合同仍然有效。如果合同有效,那么所有合同的固有义务即诚实信用和公平交易的原则应适用于双方当事人。<sup>[9]</sup>

大学声称,要约信中使用的“受制于”一词是指学校发出的要约是有条件的(需通过董事会批准),那么萨雷塔的接受要约同样也是有条件的,由此得出合同的成立和生效也是附条件的。而萨雷塔则认为,如果有条件,那么该条件应是有关合同履行的条件,而不是要约本身的条件。另外,萨雷塔认为条件只是形式,实质上,董事会的批准只是一种履行合同某一具体条款的行政手段,合同在条件成就前已经生效。当该合同合法有效时,大学应承担违约责任。

法院的首要任务是寻求双方在合同中通过语言表达的真实意图,再确认其法律效力。<sup>[10]</sup>伊利诺伊州通常使用“四角规则”(four corners rule)来解释合同。<sup>[11]</sup>四角规则也叫“限制解释规则”,它要求解释合同文本的含义不能超出文本自身所使用的语言,即只能在文本“四角”中寻找,法院不需要在文本之外寻找证据。因每项契约乃假设为书写于一张完整的兽皮上,一张兽皮只有四只角,故名四角。四角实际指书面文件的字面所记载的内容,称“在书面文件的四只角以内”<sup>[12]</sup>。也就是说,体现双方当事人之间缔结协议全部内容的唯一标准就是该书面文件

表见代理权指第三人根据其与被代理人的交易情况,或者被代理人明知而允许代理人为其实施行为,或者被代理人的行为表示代理人在其控制之下,从而合理地相信代理人所享有的授权。为了确定一个代理人有表见代理权,必须证明下述情况:第一,本人用某些方式对这种代理表示同意,或者知道、容许代理人履行这种代理权。第二,善意第三人知道这个事实并且事实上相信代理人被授予代理权。第三,如果这种行为不约束本人,相信这种信念的第三人会改变他的地位,并遭受损失。通俗来讲,本案中的表见代理权是董事会容许罗斯院长履行的代理权。



本身。根据该规则,合同看起来是完整的。双方当事人应当按照文件的完整内容认定:不能根据某一孤立部分推测。<sup>[13]</sup>

鉴于大学单独指出“受制于”一词作为合同无效的证据,法院根据四角规则首先解释了合同的核心词“受制于”在合同订立过程中所体现的双方真实意图。根据大学对法律的解读,合同中的任一“受制于”条款都可以为合同起草者提供违反合同的护身符。大学援引的艾伦案件(Allen v. Cedar Real Estate Grp., LLP)中讨论的“受制于”条件是明显区别于本案的,该案的合同起草者明确提到了“本要约需受制于……”。而在本案中,“受制于”条件并没有包括“本要约(this offer)”字眼。法院认为,该术语在本合同至少作为履行条款是有效的。大学要约信的条款上是如此说明的:“大学将对萨雷塔的聘任意向上报给大学董事会,大学董事会就是否聘任萨雷塔为终身教授有最终的决定权。”也就是说,假如大学董事会推翻学校建议,大学可免于履行合约中规定的义务。其他具体条款明确表示双方存在合同,如大学的要约信在使用要约和承诺这样明晰的字眼时并没有附带任何限制性条件。首先,如果大学真的认为,未经董事会批准的合同无效,那么他们应在要约信中如是说:“本要约需受制于大学董事会的决定(This offer is subject to the approval of the Board of trustees.)。”这样,法院会更容易判断该要约是否具有条件性。或者双方本可以起草这样的附条件合同:“假如大学董事会最终认可了大学的推荐,您才可接受此聘任”;或者要约信上直接阐明“只有得到大学董事会的批准,您才正式被大学雇用”。这也是普度大学在露丝诉普度大学案(Lutz v. Purdue University)中的做法——普度大学与教师的合同中明确阐明了只有得到大学校长的最后批复,双方的合约方可正式生效,教师才正式被学校聘用。法院直接做出了有利于普度大学的简易判决。<sup>[14]</sup>其次,大学在提到教师职位时使用了“要约”一词,但在提到董事会的批准是先决条件时,并未将“要约”一词作为其主语。再如,在该要约信的其他地方,大学明确地对该要约设定了条件:假如你不是美

国公民,本要约要视签证是否合法而定(If you are not a U.S. citizen, this offer will be contingent upon your being able to secure the appropriate visa status)。这就说明,大学知道如何确保让条件和要约具体相关,但在提到董事会的批准时却没有这样做。

另外,针对“受制于”一词到底是适用于合同成立还是合同履行的条件上这一问题,法院还求助于外部证据规则——考虑双方当事人在缔约过程中的实际行动——来加以解读。事实表明,直到新学期开始后,大学董事会才进行表决,尽管大学声称没有什么所谓的协议。如果董事会的表决真的是合同成立的条件,那么大学本应在学期开始前、对教授发放薪金前或将该教授视为正式员工前,由董事会对其聘任进行表决。如果大学真的认为对萨雷塔不负有责任和义务,那么大学可以不必对聘用进行表决。相反,大学仍然进行了表决,这至少可以证明大学认为有责任依照要约信的条款进行表决。简单说来,大学不能说它是在没有任何责任或合同的情况下,付诸以上提到的这些实际行动。

按照大学辩驳的这一论点,萨雷塔是否可以在董事会对他投票之前拿着学校的补贴搬到芝加哥,却无需担心违约索赔,最后留在其他学校任教?在董事会投票前,大学是否可以在收到某人的承诺信后却给另外一个人提供职位?又如何解释在董事会聘用表决前,已开始工作的其他120位教师?大学声称这些教师并非正式员工,双方的合同并不成立。依照大学的辩解,现行的聘用程序将不再有效,因为没有教师会因聘任辞去原有终身职位,而最初获得大学工作要约的人也将不具有追索权,因为已经签订的合同并不成立。如果法院接受大学的辩驳,那么所有的美国教师可以根据毫无意义的“要约”,在学期开始后到一所新的大学任教。总之,法院对大学要约信中使用“受制于”一词最合理的解释就是,大学的履约具有条件性,而合同的成立不具条件性。

第四,院长具有表见代理权。在法庭看来,萨雷塔诉求包含的事实表明大学赋予了“学院和院长”发出有约束力的聘任要约的实际权限。

尽管萨雷塔不能准确证实大学是在何时、以何种方式赋予罗斯院长实际权限,但事实让人有理由相信这一授权曾经发生,一个基本事实是董事会根据罗斯院长的要约信对萨雷塔的聘用问题进行了最后表决。这些事实足以证明大学和董事会赋予了罗斯院长发出约束性要约的实际权限并事实受此约束。否则,董事会为何还要对此进行表决?此外,对上述所提及的另外120位新教师,在他们已经入职任教后,董事会对他们的聘用一起做了表决,而且表决没有涉及类似工资等的任何聘用条款。如果董事会没有授予这些教师各自所在学院的院长有发已设定必要聘用条款的约束性要约的权限,那么这些必要的聘用条款因何而来?很显然,董事会表决时没有讨论任何聘用条款。依据大学所提的观点,没有人对约束性要约中的那些必要条款的变动有实际权限。而且,如果大学和董事会没有授予院长任何实际权限,那么大学为何允许其他教师在董事会表决前就投入工作?如果院长没有发出约束性要约的权限,那么大学在与这120位新教师合同未成立的情况下就让他们开始教学工作是很难让人理解的。简而言之,诉求所包含的事实能让人有理由相信罗斯院长具有(发出要约的)实际权限。因此,针对大学提出罗斯院长不具有表见代理权的观点,法庭予以驳回。

## (二) 关于学校是否违反承诺禁反言原则

所谓美国合同法的承诺禁反言原则,即是“如果承诺人能够合理地预见到自己的承诺将诱使受承诺人或者第三人做出某种行为或避免去做某种行为,并且事实上受承诺人或者第三人也确实做出了这种行为或避免了去做这种行为,以至于只有执行这个承诺才能避免不公平的结果发生,那么这个承诺就具有法律约束力。”为了提出承诺禁反言的诉求,原告必须证明:(1)被告向原告许下了毫不含糊和有效的承诺,也就是说被告明确告知原告自己将会做什么或不做什么;(2)原告必须确实信赖这个承诺;(3)原告对这个承诺的信赖是可以为被告合理预见的;(4)不执行这个承诺将会使原告遭受某种实际损害。<sup>[15]</sup>本案中的以下四点事实足以

支持萨雷塔提出承诺禁反言的索赔。

第一,萨雷塔认为大学许下了两个并非含糊不清的承诺:(1)他们承诺雇用萨雷塔,该雇用受制于董事会的有限批准;(2)董事会会考虑学校对萨雷塔的聘任是否符合诚实信用原则和公平交易原则。法院无需考虑第二个承诺,因为萨雷塔已对第一个承诺进行了抗辩。大学辩称,允诺由于附有条件,因此变得含糊不清,而且承诺是由那些没有实际权利的人士发出的。这些理由均被法院驳回。

第二,萨雷塔的起诉包含了支持承诺禁反言诉求的事实依据。大学明确承诺向董事会推荐聘用萨雷塔为终身教师。正是基于这个承诺,萨雷塔才会辞去原来学校的终身教职,举家迁往伊利诺伊州。可见,萨雷塔确实非常信赖这个承诺。

第三,大学一定会预见到萨雷塔会按照这个承诺去行动。因为大学在萨雷塔接受这个职位后帮他支付了搬迁费用。

第四,当怀斯校长告知萨雷塔董事会不建议聘用时,即大学不能执行这个承诺时,原告遭受了很大的实际损失,因为他已经从原来的学校离职,而现在的学校又无法聘任他,他面临着失业。

## (三) 关于学校是否违反第一修正案规定

萨雷塔声称,大学校长、董事会和教务长由于他在推特发表的言论而拒绝雇佣他。大学则辩称不是因为他的受保护的言论而拒绝聘用。大学认为,根据皮克林案(Pickering v. Board of Education)的平衡测试原则,学校为学生提供安全和不受干扰的环境的重要性远远大于萨雷塔个人言论自由的重要性。怀斯校长曾发表这样的声明:“我们的决定不受萨雷塔言论指向的影响。相反,我担忧的是他在交流过程中那些放纵的、不文明的、轻蔑的语气。我们不能容忍我们的教师用那种自私、不尊重的语气渲染校园氛围……大家可以从萨雷塔在公共场合的表现推断出他在课堂上的表现也会是缺少考虑和相互尊重的。”<sup>[6]</sup>法院认为,萨雷塔和普通公民一样有权在公共场合表达自己的观点。教师在推特上发表的言论关乎公共事务,而且巴以

冲突这样的公共话题容易使各方情绪激动,矛盾激化。在这种情况下,很难区分推特言辞的语气和所表达的内容。再者,在公共场合用犀利的语言表达并不能说明他不适合从教,除非有证据证明他有学术不端行为,或者他利用课堂在学生中传播自己的观点、斥责持相反观点的学生。美国大学教授协会(American Association of University Professors)介入了调查,认为他的言行符合1915年美国大学教授协会关于学术自由声明中“学者精神(a scholar's spirit)”的评价标准。大学教学评估委员会也得出了一致结论:“没有证据证明萨雷塔不适合做一名教师。”<sup>[16]</sup>可见,法院并没有认定大学的拒聘动机不是完全由于萨雷塔的言论内容,教师对第一修正案言论自由的诉求得到了法院肯定。

#### (四) 关于其他诉求

正当程序的诉求是基于合同成立与否,才可认定被告对原告基于合同的聘用程序是否合法。既然法院认定合同成立,在被告违反合同的情况下,原告的正当程序权利被剥夺。因此,诉求(2)得以成立。关于原告认为被告密谋策划剥夺其聘任权这一项诉求,法院从被告对原告和其他120位新任教师在投票表决上区别对待的事实,认定被告的行为不合常理,存在内部合谋的可能,萨雷塔的这一诉求也得以成立。诉求(6)和(7)指控多位捐赠者干涉其合同关系,法院认为,此案中第一修正案对言论自由的保护是双向的:既然萨雷塔对巴以冲突的言论受到第一修正案的保护,那么捐赠者对学校雇用决定的言论也同样受到第一修正案言论自由的保护,因此第(6)(7)项诉求无法成立。诉求(8)是关于原告指控被告在最终解聘他之前引诱他辞掉原来的工作,并举家迁徙,对他造成了严重的精神伤害。在美国,法院对精神伤害罪在雇用领域的认定非常谨慎,因为工作纪律、换岗甚至解聘都可以成为精神损害的缘由,如果每一个员工都将此作为诉求,雇主就无法管理员工了。<sup>[17]</sup>同时,要认定雇主实施精神伤害,其行为在程度上必须是极端无理,缺乏人道主义关怀,诸如用亵渎语言对雇员进行人身攻击之类。<sup>[18]</sup>但原告起诉状陈述的事实无法证明学校的

行为极端无理、有失公德。原告的最后一项诉求是关于怀斯校长故意销毁捐赠者递交的建议不聘任萨雷塔的两页备忘录。法院认为原告无法证明被销毁的证据阻碍了其诉讼,同时还认为怀斯校长对萨雷塔不负有保留备忘录的义务,因此也不予支持。

综上,法院最终支持了原告(1)(2)(3)(4)(5)项的诉求,其余四项诉求则予以驳回。简言之,本案虽然涉及教师的言论自由和聘任两项权利,或者说是言论自由权利无法得到保障在先,导致了教师聘任权的丧失。法院的判决思路是从合同法的解释入手,用大量笔墨来论证合同的有效性,认定教师有充分的理由主张学校违约,从而维护了教师的受聘权。通过判决书的措辞,我们也可以辨识出法院对原告各项诉求的认同程度和法官的倾向性态度。如判决书充分强调了学校的违约责任(Dr. Saliata has pleaded an adequate breach of contract claim; These facts are sufficient to state a promissory estoppel claim in the alternative to his breach of contract claim.)体现了法院对教师通过合同获得聘任的绝对认同。关于学校违约和承诺禁反言这两项诉求,法院明显站在教师立场上,认为萨雷塔应得到大学因违约而给予的赔偿。

从法院对萨雷塔案件的判决思路,可以得出这样的结论,只要满足合同成立的基本要件,一旦学校违约,教师就可以提起违约诉讼,即教师的聘任权可以通过合同法得到保障。

#### 四、尾声:案件背后的一些真相

“萨雷塔案”虽已尘埃落定,但案件背后的许多事实逐渐浮出水面。据媒体报道,由于近年来伊利诺伊州财政大幅缩减,政府砍掉了伊利诺伊大学200多万美金的财政支持,学校得不到州的财政支持,只能依靠学费和犹太财团的捐款。萨雷塔事件恰恰说明学校此举完全是为了讨好给学校捐款的有钱犹太人。其实学校一开始并没有表现出对萨雷塔推特言论的反感,因为大学的发言人还曾吹嘘学校认识到教员言论自由的重要性。学校是迫于捐赠者的压力才改变立场。通过伊利诺伊州信息自由法



(Illinois' Freedom of Information Act)获取的信件和电子邮件可以表明,大学的学生、校友和捐赠者都曾给校长写信,表示他们对萨雷塔加入大学感到担忧。其中一位写信者特别说明自己是一位6位数的多次捐赠者,由于萨雷塔及其推特内容,他将不再赞助这所大学。还有其他两位反对者与校长的交流对萨雷塔的控诉至关重要。第一位涉及一位匿名捐赠者,在遇到怀斯校长后,该捐赠者给怀斯校长递交了两页纸的备忘录,校长最终销毁了这两页备忘录。但怀斯向大学教务人员发送的电子邮件中对此做出了总结:“他(匿名捐赠者)对萨雷塔的指责长达两页纸,他还建议了我们该如何处理这一事件,答案很明显。”第二位捐赠者要求和怀斯校长见一面,交流一下他对大学雇用萨雷塔教授的看法。这位捐赠者在2014年8月1日见到了怀斯校长,但他们在见面时说了什么尚不可知,不过怀斯校长随后向萨雷塔发送了拒绝信件。<sup>[19]</sup>

2015年11月12日,萨雷塔与学校达成和解,获得了60万美元的补偿以及27.5万美元的律师诉讼费的赔偿。2015年7月,萨雷塔也找到了自己的新归宿,他已被贝鲁特美国大学(The American University of Beirut, AUB)录用,该学校地处西亚的黎巴嫩首都贝鲁特,在中东地区属于师资、科研最强和影响力较大的综合性大学,享有“中东哈佛”的美誉。

还有一个值得思考的事实就是面对媒体的质疑时,校长怀斯坚决否定了学校拒聘的决定源自于萨雷塔的言论和政治观点,如果那是否决聘任萨雷塔理由的话,很明显她会冒着侵犯教师第一修正案权利和学术自由权利的危险。校长怀斯的回应正表明了她把政治言论和专业言论混为一谈,并且将前者作为后者的判断基础。所有教师都不应该担心自己的公共发言会被学校作为学术判断的标准。学术评价的首要标准就是学术成就的优劣,而不是政治倾向。大学无法将学术追求和意识形态关怀分离开来,萨雷塔正好成为了学校这一做法的牺牲品。

#### 参考文献:

[1]Peter N. Kirstein. Steven Salaita, the Media, and the

Struggle for Academic Freedom The evolution of a controversy [EB/OL]. (2015-11-03) [2017-01-22]. <https://www.aaup.org/article/steven-salaita-media-and-struggle-academic-freedom#.V9zAXfIJdY>.

[2]Stanley Fish. Steven Salaita Finds a Home [EB/OL]. (2017-07-08) [2016-12-26]. [http://www.huffingtonpost.com/stanley-fish/steven-salaita-american-university-of-beirutb\\_7753010.html](http://www.huffingtonpost.com/stanley-fish/steven-salaita-american-university-of-beirutb_7753010.html).

[3]盛蔚. 合同成立与生效之检讨 [D]. 北京:中国政法大学, 2002: 9.

[4]马保华. 论合同效力 [D]. 北京:对外经济贸易大学, 2002: 12.

[5]Skycom Corporation and Gerald M. Walters v. Telstar Corporation, 813 F.2d 810 (7th Cir. 1987) [EB/OL]. (1987-03-17) [2019-04-19] <https://openjurist.org/813/f2d/810/skycom-corporation-v-telstar-corporation>.

[6]刘永鑫. 附条件承诺在合同订立中的效力——兼论《合同法》与《统一商法典》相关立法 [J]. 中国环境管理干部学院学报, 2004, 14(4): 90-93.

[7]Thomson West; Bryan A. Garne. Black 's Law Dictionary (10th ed.) [Z]. Thomson West; Aspatore Books, 2014: 81.

[8]Steven Salaita, Plaintiff, v. Christopher Kenedy, Chairman of the Board of Trustees of the University of Illinois, et al., Defendants, 118 F. Supp. 3d 1068; 2015 U.S. Dist. LEXIS 102854. [9]Thomas A. Diamond. The Tort of Bad Faith Breach of Contract: When, If At All, Should It Be Extended Beyond Insurance Transactions? [J]. Marquette Law Review, 1980, 64:425.

[10]Allen v. Cedar Real Estate Grp., LLP, 236 F.3d 374, 381 (7th Cir. 2001) [EB/OL]. (2001-02-12)[2017-02-04]. [http://www.leagle.com/decision/2001610236F3d374\\_1572/ALLEN%20v.%20CEDAR%20REAL%20ESTATE%20GROUP,%20LLP](http://www.leagle.com/decision/2001610236F3d374_1572/ALLEN%20v.%20CEDAR%20REAL%20ESTATE%20GROUP,%20LLP).

[11]Bourke v. Dun & Bradstreet Corp., 159 F.3d 1032, 1036 (7th Cir. 1998) [EB/OL]. (1998-10-27) [2017-05-20]. <https://casetext.com/case/bourke-v-the-dun-bradstreet-corp>.

[12]郭蔚. 口头证据规则及其启示 [J]. 云南大学学报法学版, 2016, 29(3): 6.

[13]张利宾. 美国合同法:判例、规则和价值规范 [M]. 北京:法律出版社, 2007: 264.

- [14] Lutz. See, Lutz v. Purdue Univ., 133 F.Supp.2d 1101, 1109 (N.D. Ind. 2001) [EB/OL]. <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/133/1101/2293180/>. Oct. 25, 2010) [EB/OL]. (2010-10-25) [2017-12-06]. [https://www.pacermonitor.com/public/case/12997680/Safi\\_v\\_Royal\\_Jordanian\\_Airlines\\_et\\_al](https://www.pacermonitor.com/public/case/12997680/Safi_v_Royal_Jordanian_Airlines_et_al).
- [15] 李响. 美国合同法要义 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2008: 62-63.
- [16] Steven Salaita, the Media, and the Struggle for Academic Freedom[EB/OL]. (2016-02-12)[2019-04-10]<https://www.aaup.org/article/steven-salaita-media-and-struggle-academic-freedom#.XLk2APkzKjh>
- [17] Safi v. Royal Jordanian Airlines, No. 08 C 7365, 2010 U.S. Dist. LEXIS 116306, 2010 WL 4339434, at \*4 (N.D. Ill. Oct. 25, 2010) [EB/OL]. (2010-10-25) [2017-12-06]. [https://www.pacermonitor.com/public/case/12997680/Safi\\_v\\_Royal\\_Jordanian\\_Airlines\\_et\\_al](https://www.pacermonitor.com/public/case/12997680/Safi_v_Royal_Jordanian_Airlines_et_al).
- [18] McGrath v. Fahey, 126 Ill. 2d 78, 533 N.E.2d 806, 809, 127 Ill. Dec. 724 (Ill. 1988) [EB/OL]. (1987-11-20) [2017-11-12]. <https://casetext.com/case/mcgrath-v-fahey-1>.
- [19] Stanley Fish. Steven Salaita Finds a Home [EB/OL]. (2016-06-08) [2017-05-03]. [http://www.huffingtonpost.com/stanley-fish/steven-salaita-american-university-of-beirut\\_b\\_7753010.html](http://www.huffingtonpost.com/stanley-fish/steven-salaita-american-university-of-beirut_b_7753010.html).

## Contract Law Protection for the Employment Right of American faculty ——The case of Salaita

ZHANG Huanhuan<sup>1</sup>, GAO Yimin<sup>2</sup>, LuWei<sup>3</sup>

(1. Teachers' College of Beijing Union University, Beijing 100011;

2. Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875;

3. National Institutes of Educational Policy Research, East China Normal University, Shanghai 200062)

**Abstract:** Saretta, who signed a contract with the University of Illinois at Urbana-Champaign, had his employment rejected by the School Board of Directors and the President for expressing anti-Israel ideas. As to the lawsuit thus incurred, the court held that the teacher had the right to charge against the university for breach of contract and violation of the Promissory Estoppel principle. The decision finally upheld Saretta's right to be hired.

The interpretation of the case focuses on whether the acts of two parties meets the needs of the elements of the formation of Contract and whether "subject to" the Board of Trustees' approval belongs to the condition of the performance of the contract. In this case, the contract the university signed with the teacher and the faculty handbook provided are both the offer and acceptance acts in the conclusion of the contract, which has fully proved that the contract between both parties had taken effect. In addition, Board of Trustees' approval belongs to the duty university should comply with in the future which the contract stipulated, not the condition of the formation of Contract.

**Key words:** Salaita case, Employment right, formation of Contract, Promissory Estoppel

责任编辑: 张瑞芳