

裁判字號：最高法院 99 年度台上字第 1202 號 民事判決

裁判日期：民國 99 年 07 月 01 日

案由摘要：確認聘約關係存在

最高法院民事判決

九十九年度台上字第一二〇二號

上訴人 甲〇〇

訴訟代理人 潘正芬 律師

被上訴人 大〇技術學院

法定代理人 乙〇〇

訴訟代理人 黃蕙芬 律師

上列當事人間請求確認聘約關係存在事件，上訴人對於中華民國九十九年二月九日台灣高等法院第二審判決（九十八年度勞上字第五四號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國八十五年八月起任職於被上訴人，任職期間考績均獲評為甲等，嗣被上訴人於九十三年三月二十二日，因伊前檢舉其違法剋扣新任教師一個月薪資，竟遭其以伊與訴外人即被上訴人副校長崔〇高發生肢體衝突，在校燃放鞭炮，違反教育部「維護公共安全方案－限制爆竹煙火使用」規定，四處陳情，誣控濫告，毀損校譽，踰越校規與風紀，違反教師職業道德與規範，且以不雅之文字，任意攻訐侮辱同事，破壞校園和諧，有損師道尊嚴，具教師法第十四條第一項第六款所定「行為不檢有損師道」等由，以華人字第 0930000892 號函（下稱九十三年三月二十二日函）通知伊解聘。惟伊是否符合該條所指行為不檢有損師道之解聘事由，應由通識教育中心教師評審委員會議（下稱系教評會）查證屬實，再經學校教師評議委員會（下稱校教評會）審議，並非逕由校教評會或人事室僅憑其所彙整之資料即為認定解聘，被上訴人之解聘程序，既違「專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘作業流程」，亦不符合上開條款所稱「經有關機關查證屬實」規定。又被上訴人通識教育中心於九十二年十二月

十日召開之系教評會（下稱系爭系教評會）決議，違反系教評會設置辦法第二條、第五條、第七條規定，解聘過程未予伊行使防禦權，就解聘事實未為實質審理，該解聘程序，於法未合。況伊經被上訴人四次續聘，依學校教職員退休條例第三條規定，已合乎得申請退休資格，就法理應屬長期聘任，伊在實體上無重大違法失職，被上訴人將伊解聘，亦與大學法第十九條第二項規定有違。伊與崔○高互毆，係基於維護校產之公益立場，動機及用意良善，要非無端發生鬥毆，縱有誤傷他人，核與「行為不檢有損師道」無涉。另被上訴人從未有對教師禁止燃放鞭炮限制規範，伊非校規所規範對象。伊四處陳情或提出告訴，乃係憲法所賦之基本權，被上訴人既未能具體指摘伊有何踰越單位內規與風紀，或違反教師應遵守之職業道德與規範，該解聘理由顯未經系爭系教評會決議通過。再被上訴人指伊屢以不雅文字攻訐侮辱同事，無端製造是非，尚非實在，伊撰寫內容引述校內同仁之文字，係因陳情、針砭校內時事所致，均屬教師法保障之權利，並為憲法保障之言論自由。被上訴人以前開事由將伊解聘，令伊終生不得任教職，違反平等、比例原則及教師法第十四條規定而無效，兩造間聘約關係仍然存在，伊任職期間每月薪資為新台幣（下同）九萬八千四百五十元，被上訴人自九十三年三月二十二日起即未給付，迄九十六年十二月二十一日止，計有四百四十三萬零二百五十元薪資未付。又伊每年有一點五個月年終獎金，至同日止亦有五十九萬零七百元未發放等情，爰求為確認兩造間之聘約關係存在，並命被上訴人給付伊五百零二萬零九百五十元，暨自訴狀繕本送達翌日即九十七年一月八日起加計法定遲延利息，及自九十六年十二月二十二日起至伊離職日止，按月給付九萬八千四百五十元之判決。

被上訴人則以：上訴人在副校長辦公室內公然毆打崔○高成傷，業經原法院判處拘役五十日確定，不論其動機是否良善，不足為學生表率，其與崔○高互控多項罪名，纏訟惡鬥，杏壇蒙羞。上訴人就伊新聘教師起薪事，於法院判決給付一個月薪資勝訴後，竟於九十年十一月十三日十二時，在校園內燃放長串鞭炮慶祝，全校譁然，已違反教育部發函各級學校「為維護公共安全及防治噪音，請率先限制爆竹煙火之使用」規定，非如上訴人所稱教師

行為不受該限制，顯有損師道。上訴人自八十八年六月起向監察院、教育部暨其人事處、技職司等陳情案三十五件，向法院提起檢舉案七件，對學校及教職員訴訟共十件，對外召開記者會或發布有損學校新聞六件，均非合法、合理之救濟途徑。上訴人於課堂散發黑函及大談與課程無關之是非，影射他人為「叫獸」、「忠狗」、「米蟲」、「作『賤』自縛」等不雅文字，亦非為人師表所應為者，並影響學生受教之權利，已構成行為不檢有損師道之解聘事由。又系爭系教評會曾發通知單予上訴人，請其準備相關資料到場答辯，上訴人當日出席雖拒絕簽名及答辯，但仍提出其書面聲明，該次會議張○文教務長係代行通識中心主任行政業務，當時六名教評委員全數出席，互推張○英老師任主席，張○英依內政部制定會議規範第十九條規定不參與表決，委員潘○生與上訴人有訴訟糾紛，自行迴避，上訴人亦應迴避，可投票數為四人，同意票數三票，出席人數及表決同意人數均符合規定。系爭系教評會前已就上揭事項蒐集事證，查明屬實，並就解聘事實為實體審理，其決議程序尚無違法。另伊於九十三年一月七日召開校教評會（下稱系爭校教評會）時，亦以限時掛號信函送由上訴人收受，通知其到會答辯，使其有充分機會行使答辯權。再上訴人係續聘而非長期聘任，伊迄今仍未訂定長期聘任之辦法，初無大學法第十九條第二項規定之適用。況行為不檢有損師道係不確定法律概念，教師法賦予校教評會相當程度之判斷餘地，系爭系教評會暨校教評會認上訴人行為該當「行為不檢有損師道」規定而決議解聘，殊無比例原則之適用，尤無何違法可言等語，資為抗辯。

原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：本件上訴人主張之事實，固有系爭系教評會暨校教評會決議、被上訴人九十三年一月九日華人字第 0930000104 號函（下稱九十三年一月九日函）、九十三年三月二十二日函、教育部九十三年三月十九日台人(二)字第 0930037895A 號函（下稱教育部核准函）等件為據，惟：(1)系爭系教評會召開時，並無通識教育中心主任之設置，而係由被上訴人教務長張○文代行該中心行政業務，有被上訴人九十二年二月二十五日函文可稽，張○文既未兼任該中心代理主任，自無從行使、負擔其權利義務，而非該教評會之當然委員，系爭系教評

會開會通知單備註欄更載明：「推選召集人及會議主席」，上訴人於該教評會中亦質疑教務長非兼代通識中心主任，僅代行業務，無主任召開會議，由委員選出主席不合程序等項，且當日張○文於系教評會委員當場推舉張○英擔任開會主席後即離席，未參與當日會議事項之討論議決。而被上訴人通識教育中心所訂教評會設置辦法並無主任出缺而有召開教評會必要時主席產生方式之規定，該中心教評會決議方式復採合議制，系爭系教評會由委員合議推舉主席，尚無違法可言。又系爭系教評會召開時，共有教評委員六人，實際出席教評委員六人，委員潘○生因與上訴人有訴訟糾紛，以關係人身分自請迴避，雖與系教評會設置辦法第七條規定未盡相符，然該條規定目的既在於避免委員與議案有偏頗之虞，而依系爭系教評會會議記錄所載，崔○高因曾參與上訴人解聘案九十一年度校教評會審議，遭教育部回覆指出該次校教評會有程序瑕疵，則潘○生因與上訴人間確有訴訟糾紛，為免有偏頗之疑慮，經在場委員同意，而自請迴避，核無不合。另上訴人因屬當事人亦應迴避，實際審議人數為四人，經無記名投票結果以三票同意決議解聘，系爭系教評會係由六名教評委員全數出席，二名委員迴避不計入出席人數，經審議委員就人事室所提四項解聘理由進行逐項討論，而以三票同意決議解聘上訴人，自符合被上訴人系教評會設置辦法「應有全體委員三分之二以上出席，三分之二以上同意」之規定，決議程序尤無違法。(2)查系爭系教評會開會通知單備註欄載明：「甲○○老師解聘案請攜帶會議資料、請人事室及林老師準備相關資料」，上訴人並曾出席該教評會，並當場質疑「會議程序合法性．．如會議程序不合，解聘理由相關資料未全數影印提供當事人答辯，當事人將不出席答辯」，嗣經人事室主任楊○生主任報告：「人事室已經將解聘相關資料，於九十二年一月六日親自送達甲○○老師出席答辯。同年一月八日系教評會及同年五月二十八日校教評會，林師也已就解聘理由出席答辯」，再由出席委員決議繼續討論，並經主席當面請上訴人出席答辯，但遭其拒絕，嗣審議委員就人事室所提四項解聘理由逐條討論，認第一項與崔○高發生肢體衝突，經過法院判決確定，第二項在校燃放鞭炮，因學校一直都禁止在校園內放鞭炮，怕影響其他學生受教權，符合教師法第十四條第一項第六款

「行為不檢有損師道」規定，第三項「四處陳情，誣控濫告，毀損校譽，已踰越校規與風紀」部分因尚未有判決結果，第四項「以不雅之文字，任意攻訐侮辱同事，破壞校園和諧，有損師道尊嚴」部分，每人均有發言自由，而不作為解聘之理由，業據證人即審議委員張○英、王○美、楊○亞、陳○瑩於原法院證實，並有會議記錄可稽，足見該次會議前被上訴人人事室已提供書面資料予上訴人，並通知其出席答辯，上訴人亦到場拒絕答辯，系爭系教評會仍就解聘事由逐一為實質審理。再被上訴人依系爭系教評會作成同意解聘上訴人決議後，復於九十三年一月七日召開系爭校教評會，將上開四項解聘事由提交校教評會審議，以實際出席委員十八人，表決後同意解聘上訴人計十六票，一票棄權（主席未投票）決議通過上訴人違反教師法第十四條第一項第六款解聘案，有該次開會通知、投票書、會議記錄可考，在程序上與同條第二項所定「應經教師評審委員會委員三分之二以上出席，及出席委員半數以上之決議」規定相符。而該次校教評會復通知上訴人列席參加，並特別載明「務請依規定出席答辯，以維個人權益」，該次會議記錄主席亦報告：「為維護當事人權益，人事室已．．以雙掛號函寄通知林師．．予以答辯，以維個人權益」，堪認被上訴人於審議過程確曾通知上訴人前往答辯，無未予上訴人答辯之機會，系爭系教評會暨校教評會均已就解聘事由為實質審理，上訴人指解聘過程未予其防禦權之行使，系爭系教評會就解聘事由未為實質審理云云，即不足採。(3)上訴人自八十五年八月一日起受聘為被上訴人專任副教授，原為一年一聘，自八十七年八月一日起改為二年一聘，有上訴人提出之聘書為憑，可認上訴人原為被上訴人一年一聘、二年一聘之續聘專任副教授，嗣因上訴人於九十年十二月間與崔○高發生爭執，造成崔○高受傷後，被上訴人始以九十三年一月九日函通知上訴人解聘，並報經教育部以函核准，復由被上訴人以九十三年三月二十二日函通知上訴人，被上訴人遲至九十三年五月二十日始補核發上訴人九十一年度聘書，足證上訴人並非長期聘任，僅係被上訴人續聘教師，上訴人主張其已合乎得申請退休資格，就法理應屬長期聘任，已有未合。且大學法第十九條第二項規定，係針對長期聘任之教師解聘原因所為之規範，上訴人既非被上訴人長期聘任教師，被上

訴人將其解聘，尚無大學法該條項規定之適用。(4)按教師法第十四條第一項第六款所稱之「有關機關」，參酌教育部八十七年六月二日及九十八年四月十七日函示，私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道事宜時，亦有與機關相當之地位。且依大學法第一條第二項、第二十條規定以觀，學校亦屬教師法上開規定之有關機關而得為該條款具體事實之查證。上訴人固指上開教評會決議不符該條款規定，未經「有關機關」查證屬實，然其未釋明該「有關機關」應係何種機關始符合該條款規定，且被上訴人基於私立學校之地位，查證上訴人解聘一案原委，應具上開「有關機關」之地位無疑，上訴人所指尚乏依據。遑論被上訴人所持上訴人毆打崔○高之解聘事由，業經原法院以九十一年度上易字第一七三九號刑事案件查證屬實而判決有罪確定，亦足認被上訴人依該確定判決認定之基礎所為解聘決議，應已符合教師法該條款規定。(5)系爭系教評會暨校教評會之解聘理由雖不盡相同，但解聘事由係供系或校教評會委員斟酌之依據，若有數個解聘事由，縱各委員就每一解聘事實是否構成解聘理由，容或有不同意見，祇有任何一項解聘事實，系教評會或校教評會委員認為足以構成解聘事由，而達成解聘之決議，即足當之，且校教評會為最後決議單位，自應以校教評會決議作為解聘理由為準。查系爭系教評會暨校教評會係依包括原法院九十一年度上易字第一七三九號刑事判決、上訴人陳情、訴訟案件資料、上訴人於教室內散發剪報及資料、師生同仁對上訴人反應資料、上訴人歷年散發資料等項事證，討論議決解聘上訴人，足證系爭系教評會暨校教評會業已依教師法第十四條第一項第六款及第二項規定，以上訴人之前開行為不檢有損師道，並經查證屬實，再經由委員三分之二以上出席，及各由出席委員三分之二以上、半數以上決議解聘上訴人，被上訴人亦依教師法施行細則第十九條規定，將上開決議以書面附理由通知上訴人，另報請教育部核准，則被上訴人依教師法第十四條第一項第六款及第二項規定，向上訴人表示解聘其教職，自屬有據。再者，被上訴人所持第二項在校燃放鞭炮，違反教育部「維護公共安全方案－限制爆竹煙火使用」規定之事由，上訴人對於其確有在校燃放鞭炮之行為亦不否認，而教育部確曾發函各級學校「為維護公共安全及防治噪音，請率先限制爆竹煙火之使用

」，有教育部函可參，被上訴人亦禁止在校園內燃放鞭炮，復據證人張○英、王○美、楊○亞、陳○瑩證實，上訴人在校燃放鞭炮自己違反教育部前開規定。又被上訴人所持第三項之解聘事由，業據其提出上訴人歷年陳情案件、訴訟案件一覽表為證，依該一覽表所示，上訴人自八十八年六月起，向監察院、教育部長暨人事處、技職司共提出陳情案三十五件，並向原法院提出檢舉案七件，而上訴人對學校及教職員之訴訟共十件，其中除向被上訴人請求給付薪資案件獲得勝訴外，其餘九件皆為不起訴或駁回或無罪等敗訴判決，被上訴人學校教職員對上訴人訴訟共十四件。上訴人不遵循正當救濟途徑，四處散發黑函，濫行陳情、檢舉、興訟，於短短數年間，其與學校教職員間之訴訟即高達二十四件，嚴重破壞校園和諧，且動輒檢舉、興訟亦不足為人師表，被上訴人認上訴人行為已構成「行為不檢有損師道」之解聘事由，亦無不合。復查被上訴人所持第四項解聘事由，上訴人對於其確有在教室內、會議室門口散發剪報、資料行為亦不否認，而對學校制度興革或其他事項發表言論固為上訴人之基本權利，然觀之上訴人所散佈資料，諸如標題為「問世間『槐』為何物『追悼會』」之文章資料中，以「木鬼」兩字將被上訴人前校長林○槐名字拆解後使用，並指其為「米蟲」，已有損及他人名譽之情，標題「春蠶 vs. 101 忠狗」之文章中稱李○川教授為「叫獸」，並影射他人為「忠狗」，作「賤」自縛，所用字眼亦不甚恰當，另有標題「大○山 High，周處何在？」之文章影射其他教師，標題「萎栽大○記者會」之資料更係散佈予報社媒體、學生家長，姑不論上訴人是否基於善意對學校教育之興革發表言論，亦不論是否構成刑事妨害名譽等責任，縱係出於良善動機為揭發學校弊端，以上訴人為學校教師之身分，其所用方式及用語、字眼均有不妥，尚非為人師表所應為者。上訴人將其個人與學校或學校教師間訴訟事件剪報資料於教室內散發予學生，非但與其授課內容無關，亦影響學生之受教權利，均非教師所應為之行為。被上訴人以此等事由認上訴人已構成「行為不檢有損師道」之解聘事由，尚無不合。(6)教師之聘任係為維持學校教師素質及教學水準，並保障學生受教權，應屬大學自治之範疇。又教師法第十四條第一項第六款規定，行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者，學校即

可予以「解聘、停聘或不續聘」，並無其他懲戒手段，被上訴人予以解聘處分，並未逾上開法定範疇。況上訴人身為副教授，對其自身行為舉止，自應以高標準規範，其有損師道尊嚴事由，已嚴重影響學校聲譽評價，對學校學生受教權亦有影響，本件與其他因違反工作規則之情節輕重可為其他適當懲戒處分，如警告、申誡、記過、扣發獎金等情迥不相同，難謂被上訴人有何違反平等原則、比例原則。從而，上訴人據以請求確認兩造間之聘約關係存在，並命被上訴人給付上述聲明本息，即非正當，為其心證之所由得，並說明上訴人其他主張及聲明證據為不足取暨不逐一論述之理由，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。按主管教育行政機關就私立學校報請對教師解聘、停聘或不續聘之核准，有使學校得對教師為解聘、停聘或不續聘行為之效果，性質上固為形成私法效果之行政處分。惟行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在，行政程序法第一百十條第三項定有明文，是以行政處分於生效後，如未於法律救濟期間內提起救濟，或放棄行政救濟，或因行政爭訟程序終結而告確定者，即生形式之存續力，產生規制作用，形成一定之法律關係，或創設權利或課予義務，並使其效力繼續存在。查教育部核准函乃被上訴人與上訴人間發生解聘法效之行政處分，該行政處分未經行政爭訟程序撤銷前，既仍繼續存在而具形式之存續力，則兩造間上開解聘事由即告生效。原審本於取捨證據、認定事實暨解釋契約之職權行使，認定系爭系教評會暨校教評會決議在程序及實體均無違法情事，並本於上開理由而為上訴人不利之論斷，參諸上揭說明，於法並無違背。上訴論旨，仍執陳詞，泛就原審採證、認事暨解釋契約之職權行使及其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決不當，求予廢棄，不能認為有理由。據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 九 年 七 月 一 日

最高法院民事第五庭

審判長法官 朱 建 男

法官 顏 南 全

法官 林 大 洋

法官 沈 方 維

法官 張 宗 權

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 九 年 七 月 十 三 日

v

資料來源：司法院最高法院民事裁判書彙編第 61 期 466-476 頁