

【裁判字號】104,訴,372

【裁判日期】1050120

【裁判案由】確認委任關係存在

【裁判全文】

臺灣臺中地方法院民事判決

104年度訴字第372號

原告 湯銘哲

訴訟代理人 莊國明律師

黃盈舜律師

被告 財團法人東海大學

法定代理人 曾紀鴻

訴訟代理人 羅豐胤律師

林世勛律師

上列當事人間確認委任關係存在事件，本院於民國104年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之聘任關係於民國105年1月31日之前存在。被告應給付原告新臺幣佰萬元及於民國104年12月31日、民國105年1月31日各給付原告新台幣拾萬元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項部分於原告以新臺幣壹佰貳拾萬元供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣佰陸拾萬元為原告供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但上開規定於請求之基礎事實同一者無礙，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴原聲明求為：「(一)確認原告與被告間之委任關係於民國(下同)105年1月31日之前存在。(二)被告應自104年2月1日起至105年1月31日止，按月給付原告新台幣(下同)30萬元。(三)前項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。」之判決，嗣於起訴狀繕本送達後，更正聲明求為：「(一)確認原告與被告間之聘任關係於105年1月31日之前存在。(二)被告應自104年2月1日起至105年1月31日止，按月給付原告30萬元。(三)前項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。」之判決，核原告變更聲明前後所主張之基礎事實，均為被告董事會於104年2月1日所為解除原告校長職務、終止兩造間聘約之決議，因違法法令而無效，其請求之基礎事實同一，於上揭規定無違，應予准許，合先敘明。

貳、原告之聲明及陳述要旨：

一、聲明：

- (一) 確認原告與被告間之聘任關係於105年1月31日之前存在。
- (二) 被告應自104年2月1日起至105年1月31日止，按月給付原告30萬元。
- (三) 前項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、陳述要旨：

- (一) 被告於101年間公開徵求校長，經被告董事會於101年6月8日決議聘任原告擔任被告學校第八任校長，任期自102年2月1日起至105年1月31日止共3年。兩造於101年8月3日簽訂聘書後，被告董事會於101年8月7日以(101)東海董國字第047號向原告原任職之訴外人國立成功大學(下簡稱成功大學)申請借調原告三年，經成功大學於101年11月2日以成大人字第1012900945號函回覆表示同意借調原告擔任被告學校校長，惟借調案須逐年申請。原告於收到成功大學上揭同意借調函後，乃出具同意書予被告董事會，表明聘任期間(自102年2月1日起至105年1月31日止)如成功大學逐年借調申請有任何問題，願自成功大學辭職，專任被告學校校長職務。嗣被告董事會聘任原告擔任被告學校第八任校長之決議，並經教育部核准在案。準此，兩造間業已成立校長聘任契約、契約期間自102年2月1日起至105年1月31日止，兩造均應受其拘束。
- (二) 詎被告董事會竟於104年1月21日召開第33屆第8次董事會(下簡稱第8次董事會)，決議原告自該日18時起暫予停職以待調查，惟該決議經教育部於104年1月28日認定被告董事會召集程序違反學校財團法人捐助章程訂定準則第5條及被告捐助章程第16條之規定，有明顯瑕疵，故命被告立即暫緩辦理原告停職後衍生之下任校長。被告董事會接獲教育部上揭公文後，非但未予改善，反變本加厲於104年2月1日召開第33屆第9次董事會(下簡稱第9次董事會)，以原告「越權借調自己，逕自召開記者會，散佈不實訊息損及董事會及東海大學聲譽，符合私立學校法第43條第2項『嚴重違反教育法令』、『有損師道情節重大』之情形」為由，決議自同日18時起立即解聘原告，終止兩造間之校長聘任關係，惟被告董事會第9次董事會決議並未具體指明原告違反何教育法令之強制或禁止規定、亦未指明原告有何損及師道之行為態樣，任意指原告「嚴重違反教育法令」、「有損師道情節重大」，自屬濫權，被告第9次董事會決議內容違反法令，應屬無效。此業經教育部於104年2月3日臺教高(三)字第1040016577號函覆被告，認定

被告董事會上揭第9次董事會決議違反法令、應屬無效，命被告董事會於2週內儘速召開董事會，另作適法之處分。被告第9次董事會所為解聘原告之決議既屬無效，兩造間校長之聘任關係於任期屆滿前自屬存在，惟因被告否認兩造間校長之聘任關係於任期屆滿前存在，並拒絕被告行使校長之職權，爰訴請確認兩造間校長之聘任關係於被告學校第八任校長任期屆滿前存在，並依兩造間聘書之約定，請求被告自104年2月1日起至105年1月31日止按月給付原告報酬30萬元。

(三)依憲法第162條及司法院大法官釋字第162號解釋，私立學校係屬由法律在特定範圍內授予行使公權力之教育機構，於處理教育有關事項時亦具有與機關相當之地位，具有高度之公共性暨強烈之公益性。原告出任被告學校校長，係被告董事會依被告學校組織規程（下簡稱被告組織規程）第6條規定，依法定程序先為遴選，再由董事會圈選後，報教育部核准聘任，而以訂立私法契約，在國家監督下實現憲法第158條之目的，於私而言，在於踐行聘任契約所定義務，於公而言，在於完成法律授予校長行使之公權力，完成私立大學之公法上使命。故而，私立學校法第43條第2項規定，校長經判決確定有罪，或嚴重違反教育法令，或有損師道情節重大者，學校法人始得予以解聘。此依規定，乃基於保護公共利益、防止校長任期不穩定、並防止學校董事會濫權，而揭示私立學校校長任期保障原則，排除民法第549條第1項之適用。

(四)被告董事會於101年6月8日決議遴選原告擔任被告學校第八任校長、任期三年，於101年8月7日以（101）東海董國字第047號函向成功大學申請借調原告擔任校長時，即於函文中亦載明借調期間三年、自102年2月1日起至105年1月30日，被告董事會既已決議聘任原告擔任被告學校校長、任期三年，被告董事會自有執行該項決議之義務，被告董事會卻怠於執行第三次借調程序，原告為防免兩造權益受損，乃就第三年之借調，對外代表被告發函成功大學辦理借調事宜，屬執行被告董事會決議之行爲，並未圖得原告個人或第三人利益，亦未冒用被告董事會名義，符合私立學校法第41條第3項規定。原告代被告函文成功大學申請借調，非可歸於原告，並為教育部104年2月26日臺教高(三)字第1040024566號函所是認。被告聘任原告擔任被告學校校長，任期三年，而以向成功大學借調之方式實現，已獲成功大學同意，被告董事會自有履行與原告間聘任契

約之義務，被告董事會以不再向成功大學借調之方式，試圖提前終止兩造間聘任契約，形同變相停聘，牴觸私立學校法第43條第1項之規定。又成功大學依其教師借調處理要點之規定，向被告請求給付學術回饋金部分，原告乃批示該回饋金由原告支付，被告並未給付該款項，被告並未受有損害。另被告董事會於104年3月8日召開之第11次董事會（下簡稱第11次董事會）討論解聘原告再議案，決議維持第9次董事會原決議及確認終止兩造間聘任契約，亦經教育部再於104年3月25日以臺教高(三)字第1040033919號函重申解聘決議無效。

(五)至被告指謫原告執行校長職務有濫權行為部分，涉及主觀評價，非屬私立學校法第43條第2項所訂之行為，被告以之作爲解聘原告之依據，已明顯違法，應屬無效。況私立大學董事會對於校長只有監督、考核之權，並無調查權，且其監督方式，應採事後監督，並以一般性爲原則，不宜介入個案，避免影響校長裁決權，此經依教育部102年6月27日台教高(一)1020087680函可參。被告僅憑幾封檢舉信函，即啓動法令未賦予之調查權，干涉校務明顯逾越董事會僅能事後監督校長之權限，況指謫原告有濫權行為部分，均屬私立學校法第41條第3項賦予原告之權力，原告依法行使權力，並無濫權。又私立學校法、被告捐助章程或兩造間之聘任契約，均未賦予被告董事會得決議停止原告職務、命原告接受董事會調查之權力。而停職，使校長無法行使職權，其實質效力與私立學校法第43條第1項之停聘相當，自須有符合該條項規定之事實，始得予以停聘，原告並無該條項所定情事，被告董事會竟決議將原告停職，係以違法手段，變相停聘原告。

(六)「借調」並非判斷校長專任與否之依據。「專任」乃相對於「兼職」而言，依「行政院限制所屬公務員借調及兼職要點」第2條第1項前段「本要點所稱借調，指各機關因業務特殊需要，商借其他機關現職人員，以全部時間至本機關擔任特定之職務或工作，…」、第2項前段「所稱兼職，除法令另有規定外，指各機關因業務特殊需要，商借其他機關現職人員，以部分時間至本機關兼任特定之職務或工作。」之規定，「借調」既係他機關人員以全部時間至本機關擔任特定工作之謂，其本質即爲「專任」，豈能僅因係「借調」即將之曲解爲「兼職」？原告自102年2月1日起迄今，始終以全部時間擔任被告學校校長一職，絕無違反私立學校法第41條第4項校長應專任之規定。

(七)大學法第9條第4項明定私立大學校長之任期及續聘，由大學組織規程定之，參照該條立法理由，可知私立大學依照組織規程所定關於校長任期、續聘程序、次數及任期末屆滿之去職方式等，有法律上強制效力，不許私立大學董事會自行決議予以變更或否決。是兩造間之聘任契約，應屬特殊之聘任關係，原告之任期應受保障，應優先適用大學法第9條第4項、被告學校組織規程第6條第2項、第7條及教育人員任用條例第43條第2項之規定，而排除民法第549條第1項之適用。被告組織規程第6條第2項明定校長任期，則除原告於任職校長期間，有被告組織規程第7條所定不信任案之提起或私立學校法第43條第2項所定之具體事由，始得解聘，且其屬被告組織規程第7條所定不信任案者，尚應踐行該條所定之前置程序，始能討論並決議是否解聘校長。被告董事會在原告並無違反私立學校法或相關教育法令強制或禁止規定之行爲，亦無被告組織規程第7條所定校長不信任案提出、並經校務會議審議之情況下，主張依民法第549條第1項規定，逕由董事會自行提案並決議解聘原告，顯屬濫權違法。

參、被告之聲明及陳述要旨：

一、聲明：

- (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- (二)如受不利判決，願供擔保免爲假執行。

二、陳述要旨：

(一)被告聘任原告擔任被告學校第八任校長，兩造間之法律關係屬民法上之委任關係，被告本得隨時終止兩造間之委任關係。又依私立學校法第41條第2項、財團法人東海大學捐助章程（下簡稱被告捐助章程）第12條第5款規定，校長之監督、考核、解聘爲被告董事會之職權。被告董事會於101年6月8日決議選任原告擔任被告學校第八任校長，並向原告原任職之成功大學申請借調，成功大學於101年11月6日函覆表示借調案須逐年申請、同意借調之期間爲102年2月1日起至103年1月31日止，被告董事會於102年8月30日再次去函成功大學徵詢原告第二年任期之借調案，成功大學於102年11月19日回覆同意借調期間爲103年2月1日起至104年1月31日止。被告董事會歷來均希望原告專注被告學校校長職務，多次要求原告自成功大學辭職，專任被告學校校長職務，亦獲原告同意，於103年6月20日第33屆第3次董事會議（下簡稱第3次董事會）後，被告董事長亦明確告知被告董事會不同意原告第三年之借調。詎原告

為謀私利，明知借調係被告董事會之職權，竟於103年12月23日僭越被告董事會之職權，無視利害衝突即私下代表被告學校與成功大學簽訂自身之借調合約，承諾由東海大學給付成功大學借調回饋金，再於104年1月8日冒用被告董事會逾期函文越權發文至成功大學自請借調，其簽核流程竟由秘書室簽請校長發文，不僅未經人事室，被告董事會亦完全不知情；此外，原告於擔任被告學校校長執行校務過程中，被告董事會尚獲悉多項對原告濫權行為之檢舉，包含：經教師會舉發預算追加程序不合法、無端強逼學校教務長等學校行政主管辭職卻對外宣布各該行政主管係主動請辭、學校內部稽核委員會主任委員因查察原告是否濫用人事權即遭秘書室提請立案調查等諸多不當行為。被告董事會考核原告上開簽約借調與私下行文不但越權、違反被告學校行政程序，其承諾借調回饋金更屬圖利自己，無端宣布學校行政主管辭職等不當行為，均不符合大學校長之高道德要求，並有損兩造間之信賴關係，為維被告學校校譽、確保學校安定及永續發展，並考量教育之公益目的，被告董事會乃於104年1月21日第8次董事會議決議將原告暫予停職以待調查。未料，原告竟隨即於104年1月24日召開記者會，以一面之詞混淆視聽、誤導大眾，無視自身違法、失職之處，反將自己形塑為正義之士，嚴重損害被告學校及董事會多年戮力辦學所建立之卓美聲譽，兩造間之信賴基礎已蕩然無存，被告董事會無奈，為正視聽，且考量原告自104年2月1日起即屬私下兼任，已違反私立學校法第41條第3項之禁止規定，乃於104年2月1日召開之第9次董事會決終止兩造間之委任契約。

(二)被告第9次董事會所為終止兩造間聘約之決議，雖經教育部104年2月3日臺教高(三)字第1040016577號函認為違反法令、應屬無效。惟選聘、解聘校長本屬被告董事會之職權，教育部無權干涉，被告除對教育部上揭函提出訴願外，並尊重教育部指示再行召開董事會，而於第11次董事會中再次確認終止兩造間之委任關係。然原告仍無視兩造間委任關係已經終止，自行要求秘書室發文要求「本校所有行政及用印等相關事項之作業流程，一律回復至民國104年1月21日19時起校長遭本校董事會停職前之狀態」，並在臉書網頁上自行宣布復職、自行發信於教職員稱「回到校長的職位」云云，其妄尊自大、不思改進之行為，影響被告學校聲譽及師生權益甚鉅，考量原告種種不當行為，難認符合大學校長之高道德要求，並已嚴重影響兩造間之信賴

關係，被告依法終止兩造間委任關係，應屬妥適。

(三)被告董事會歷來均希望原告專注於被告學校校長職務，於103年2月間被告董事會獲悉原告又要為第三年借調、且須繳納回饋金予成功大學，本於私立學校法第41條第3項校長應專任之規定，被告董事會各董事於會議中多次討論後，於103年6月20日第3次董事會決議按照原告出具之同意書之約定辦理，即董事會不同意第三年之借調、原告應依同意書之承諾自成功大學辭職，專任被告學校校長職務，則倘原告仍欲擔任被告學校校長職務，即應自成功大學辭職，專任被告學校校長職務。被告董事會之職權為依法監督、考核、解聘校長職務，而原告之借調案本須逐年申請，被告董事會至遲於103年6月20日已明確表達不同意原告之借調，自無原告所稱怠於行使借調申請或未循正常行政流程之情事。

(四)教育部誤將私立學校法第43條規定「應解聘」擴大解釋，自行排除被告董事會本於信賴關係及監督校長所生「得解聘」之合法權力，而數度發函指正被告董事會決議效力，被告除依法提出訴願外，於前亦針對教育部拒絕核定代理校長乙事提出定暫時狀態假處分聲請，臺灣臺北高等行政法院雖認無爭執之公法上法律關係而裁定駁回聲請（該院104年度全字第27號），然於裁定理由中載明：兩造間之法律關係為民法上之委任關係，被告董事會依私立學校法第43條第2項規定所為解聘，無須報請教育部核准同意，被告董事會所為解聘決議之效力，屬私法爭議，應循民事訴訟程序請求救濟，教育部所為函文，僅屬學校主管機關表示之意見，對於被告董事會決議之效力不生影響等語。足見被告董事會所為停職、解聘決議之效力，不應教育部之錯誤認定而受影響。又行政院訴願審議委員會就教育部104年2月3日函、104年2月26日函之性質，均認為行政指導，並非行政處分，並指摘教育部上開函文已逾越介入被告董事會解聘校長權責，並非妥適。足見原告雖一再以教育部明確認定被告董事會解聘原告之決議內容違法，主張被告董事會所為解聘之決議違法無效，並不可採。

肆、本件經兩造整理並簡化爭點，結果如下：

一、兩造不爭執之事項：

(一)被告董事會於101年6月8日決議選任原告擔任被告學校第八任校長、任期自102年2月1日起至105年1月31日止共三年，兩造並於101年8月3日簽訂聘書。（本院卷20頁）

(二)被告董事會於101年8月7日以（101）東海董國字第047號

向原告原任職之成功大學申請借調原告三年。成功大學則於101年11月2日以成大人字第1012900945號函回覆表示同意，同意借調期間為102年2月1日起至103年1月31日止，借調案須逐年申請。（本院卷8、17頁）

(三)原告於收到成功大學101年11月2日成大人字第1012900945號函後，出具同意書予被告董事會，同意書內載明「…東海大學董事會徵求湯銘哲教授之同意，聘任期間如成功大學逐年借調申請有任何問題，願意自成功大學辭職，專任東海大學校長職務。」等語。（本院卷18頁）

(四)被告董事會於102年8月30日以（102）東群董字第043號函向成功大學申請借調原告。成功大學則於102年11月19日以成大人字第1022900001函表示同意借調，借調期間自103年2月1日起至104年1月31日止（本院卷39、40頁）

(五)被告董事會於103年6月20日召開第33屆第3次董事會，其中就「臨時動議」案由「關於校長之同意書處理案」決議：「按照同意書之約定辦理。」（本院卷41-42頁）

(六)原告於103年12月7日以電子郵件向被告董事會董事長請求董事會同意第三年借調，且表示校長三年任期屆滿不再續任被告學校校長。並表明成功大學要求之學術回饋金如需由原告支付，原告願意支付。（本院卷43頁）

(七)原告於103年12月23日代表被告學校與成功大學簽訂合作合約，約定被告學校向成功大學借調原告擔任校長，期間自104年2月1日起至105年1月31日止，借調期間被告學校應支付成功大學125,084元之學術回饋金。（本院卷44頁）

(八)原告以被告學校之名義，於104年1月8日以東哲祕字第10431 000040號函向成功大學申請借調原告擔任被告學校校長，借調期間自104年2月1日起至105年1月31日止。（本院卷45頁）

(九)被告董事會於104年1月21日召開之第33屆第8次董事會中，以原告未經董事會同意，擅以被告學校名義與成功大學簽訂合作合約及發函向成功大學借調原告等，決議自104年1月21日19時起，將原告暫予停職以待調查。（本院卷10、58頁背面）

(十)被告董事會於104年2月1日召開之第33屆第9次董事會中，決議自104年2月1日18時解除原告之校長職務，並終止兩造間101年8月3日簽訂之聘約。（本院卷13、66-67頁）

(十一)教育部104年2月3日臺教高(三)字第1040016577號函認被告董事會上項決議違反法令、應屬無效，命被告董事會於2

週內儘速召開董事會，另作適法之處分。（本院卷19頁）

(十二)被告董事會於104年3月8日召開之第33屆第11次董事會中，決議再次確認自104年2月1日18時解聘原告校長職務、並終止兩造間101年8月3日簽訂之聘約。（本院卷75頁）

(十三)教育部104年3月25日臺教高(三)字第1040033919號函對被告學校重申被告董事會指稱原告越權借調自己等事由，均不符合私立學校法第43條第2項規定之解聘要件。（本院卷102頁）

二、兩造爭執之焦點：

(一)兩造間校長聘任之法律關係是否尚存在？

(1)兩造間關於校長聘任之法律關係為何？

(2)兩造間之法律關係是否業經被告合法終止？

(二)原告請求被告自104年2月1日起至105年1月31日止按月給付原告30萬元，有無理由？

伍、得心證之理由：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年臺上字第1240號判例參照）。本件原告主張依兩造於101年8月3日簽訂之聘書，被告聘任原告擔任被告學校校長之聘任關係於約定期限之105年1月31日屆至前存在，被告則抗辯兩造間之聘任關係業經被告於104年2月1日第9次董事會決議解聘原告，並經被告董事會於第11次董事會決議再次確認自104年2月1日18時起解聘原告、終止兩造間之聘任契約，兩造間之聘任關係已因終止而消滅，是兩造就自104年2月1日起至約定聘任期限屆滿之105年1月31日止，兩造間校長之聘任關係是否存在有爭執，原告於上開期間是否能依兩造間之聘任契約擔任、行使東海大學校長職權即有不明，且因而致原告私法上報酬請求權即有不安狀態存在，而此種不安之狀態得以確認判決除去之，故認原告對被告間就系爭聘任關係存否有即受確認判決之法律利益存在，合先敘明。

二、原告主張兩造間關於校長之聘任關係應屬特殊之聘任關係，應優先適用大學法第9條第4項、被告組織規程第6條第2項、第7條及教育人員任用條例第43條第2項規定，原告之任期應受保障等語。被告則抗辯兩造間所簽訂之聘書屬民法上委任關係，依民法第549條第1項規定，被告得隨時終

止，並原告有私立學校法第43條所定應予解聘之事由等語。
。經查：

(一)中華民國憲法第十三章「基本國策」第五節「教育文化」第158條規定：「教育文化，應發展國民之民族精神、自治精神、國民道德、健全體格、科學及生活智能。」、第162條規定：「全國公私立之教育文化機關，依法律受國家之監督。」、第167條規定：「國家對於左列事業或個人，予以獎勵或補助：一國內私人經營之教育事業成績優良者。…」。又教育基本法第1條規定：「為保障人民學習及受教育之權利，確立教育基本方針，健全教育體制，特制定本法。」、第2條規定：「（第1項）人民為教育權之主體。（第2項）教育之目的以培養人民健全人格、民主素養、法治觀念、人文涵養、愛國教育、鄉土關懷、資訊知能、強健體魄及思考、判斷與創造能力，並促進其對基本人權之尊重、生態環境之保護及對不同國家、族群、性別、宗教、文化之瞭解與關懷，使其成為具有國家意識與國際視野之現代化國民。（第3項）為實現前項教育目的，國家、教育機構、教師、父母應負協助之責任。」、第7條規定：「（第1項）人民有依教育目的興學之自由；政府對於私人及民間團體興辦教育事業，應依法令提供必要之協助或經費補助，並依法進行財務監督。其著有貢獻者，應予獎勵。（第2項）政府為鼓勵私人興學，得將公立學校委託私人辦理；其辦法由該主管教育行政機關定之。」。由上開規定，可知：教育文化乃立國之本，國家長治久安大計，故而我國憲法遂於「基本國策」章內特設「教育文化」一節，並揭明「教育文化，應發展國民之民族精神、自治精神、國民道德、健全體格、科學及生活智能」，以為立法之指針。憲法規定教育文化之目標，乃以培養人民健全人格、民主素養、法治觀念、人文涵養、資訊智能、強健體魄及思考，並促進對基本人權之尊重、生態環境之保護等，使其成為身心兼修、裡外皆備、仁智兩全，具有國家民族意識與國際全球視野之現代化國民。而人民雖有興學之自由，然應依教育目的為之。故教育文化設施之是否得宜，不僅影響受教育者之品德智能，與社會風俗之厚薄良窳、國家之興衰強弱、人民之安和樂利及誠信，亦有莫大之關係，具有高度之公共性及強烈之公益性；從而，全國公私立之教育文化機關，均應由國家依法律予以相當之監督，以維護公私立教育文化機關之健全發展，保障學生之受教權利，進而落實前開憲法與教育基本法規

定之教育文化目的。

(二)大學法第1條第1項「大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。」規定，復再揭示大學教育所具有之高度公共性及強烈之公益性，而關於大學之設立、組織，大學法於第4條第1項則有：「大學分為國立、直轄市立、縣（市）立（以下簡稱公立）及私立。國立大學及私立大學之設立、變更或停辦，由教育部依照教育政策，並審察各地實際情形核定或調整之；…私立大學並應依私立學校法之規定辦理。」之規定。又私立學校法第1條規定：「為促進私立學校多元健全發展，提高其公共性及自主性，以鼓勵私人興學，並增加國民就學及公平選擇之機會，特制定本法。本法未規定者，依民法及其他有關法令規定。」，除再揭明私立學校所具有之教育高度公共性及強烈之公益性外，並明定於私立學校法未規定部分，始依民法及其他有關法令之規定。由上開規定可知，大學法及私立學校法均係國家為維護公私立教育文化機關之健全發展，保障學生之受教權利，落實憲法與教育基本法規定之教育文化目的，為監督公私立大學而訂立。而大學法第8條第1項規定「大學置校長一人，綜理校務，負校務發展之責，對外代表大學；…」第9條第3項後段、第5項則分別明定「…私立大學校長由董事會組織校長遴選委員會遴選，經董事會圈選，報請教育部核准聘任之。」、「公立大學校長任期四年…私立大學校長之任期及續聘，由大學組織規程定之。」；私立學校法第41條第1項則規定「私立學校置校長一人，由學校法人遴選符合法律規定之資格者，依各該法律規定聘任之。」，綜合上開規定，私立大學校長之任免自應依大學法及私立學校法之上開規定為之，於大學法、私立學校法及私立學校法所授權之大學組織規程均無規定時，始有適用民法及其他相關法令規定之餘地。亦即私立學校法及大學法之規定，乃屬民法之特別法，應優先於民法適用，則私立大學聘任校長，於私立大學與所聘任之校長間，所成立者固屬民法委任關係，然該委任關係並不完全適用民法關於委任之規定，於大學法、私立學校法及私立學校法所授權之大學組織規程就該委任關係有規定者，自應優先適用，於大學法、私立學校法及私立學校法所授權之大學組織規程均無規定時，始能適用民法及其他相關法令。被告抗辯兩造間關所簽訂之校長聘書之法律關係，應完全適用民法關於委任之規定，委無足採。

(三)查，大學法就私立大學校長之任免，僅於第9條第3項後段為「…私立大學校長由董事會組織校長遴選委員會遴選，經董事會圈選，報請教育部核准聘任之。」、第5項為「公立大學校長任期四年…其續聘之程序、次數及任期末屆滿前之去職方式，由大學組織規程定之；私立大學校長之任期及續聘，由大學組織規程定之。」之規定，並未明定私立大學校長得否停聘、解聘暨其要件，而係授權由各私立大學組織規程自行訂定校長之停聘、解聘暨其要件。又私立學校法第43條就私立學校校長之停聘、解聘固有「校長因利用職務上機會犯罪，被提起公訴者，於判決確定前，學校法人得予停聘，…校長經判決確定有罪，或嚴重違反教育法令，或有損師道情節重大者，學校法人應即解聘，…學校法人未依第一項規定停聘校長者，學校主管機關得逕予停聘，…其未依前項規定解聘校長者，學校主管機關應逕予解聘，…」之規定，然由該規定之上開內容觀之，乃就學校法人應停聘、解聘校長之要件為規定，就校長於無該條所定應停聘、解聘法定事由時，學校法人得否停聘、解聘則無明文，乃係授權由大學組織規程定之。而被告組織規程第6條、第7條「本大學置校長一人，綜理校務，執行董事會及校務會議之決議。校長之產生，由董事會依照遴選辦法組織遴選委員會遴選二至三人，送請董事會圈選後，報請教育部核准聘任之，任期為三年，自8月1日或2月1日起聘為原則，經董事會同意連聘得連任二次，每次連任任期三年。…前項之校長遴選委員會成員應包括教師代表、行政人員代表、校友代表及社會公正人士，其中教師代表人數不得少於總數二分之一。」、「校長若經四分之一以上校務會議委員或全校教職員三分之一以上連署，得提出校長不信任案，提案交由校務會議討論，經校務會議四分之三以上委員出席，出席委員三分之二以上決議通過，得報請董事會是否解聘校長。」（本院卷第97頁），則分別就被告學校校長之聘任程序、任期、解聘等詳為規定，依被告組織規程第7條之規定，校長在無私立學校法第43條第1項、第2項所定之停聘、解聘事由下，僅於經依該條規定之程序提出不信任案、並經校務會議決議通過時，方得報請被告董事會決議是否解聘，並無被告董事會在未經依被告組織規程第7條規定程序提出不信任案下，得逕行決議解聘校長之規定。核諸被告組織規程第6條不但明文規定校長之任期為三年，且就校長之聘任程序，規定須先經具備相當資格、並具多方代表性之人士組成之校

長遴選委員會遴選二至三人送請董事會圈選，復需報請教育部核准，其聘任程序可謂繁複、嚴謹，則解聘校長之程序自不得比聘任程序輕率，如許被告董事會在校長無私立學校法第43條第1項、第2項所定事由，復欠缺依被告組織規程第7條規定之程序提出不信任案、並經校務會議決議通過之條件下，即得決議解聘校長，不但將形成聘任困難、解聘輕易之不衡狀態，且將使被告組織規程第6條之校長任期規定形同虛設，復將使被告董事會之權力凌駕於由具備相當資格、並具多方代表性之人士組成之校長遴選委員會之上，更將致所聘任之校長唯董事會之命是從，大學法所欲追求之研究學術、培育人才、提升文化暨保障學術自由、大學自治精神（大學法第1條參照）將蕩然無存。參照大學法第9條第5項規定「公立大學校長任期四年，期滿得續聘…」揭示之立法理由「大學校長之任期及續聘原授權由各大學自行訂定，為利於校務穩定與校務長期之發展，校長任期不宜過短。爰新增第四項（即現行第5項），明定公立大學校長任期為四年，續聘程序、次數及任期未屆滿之去職方式仍尊重大學之決定。至私立大學校長之任期及續聘，由大學組織規程定之。」等語，並參照學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第3條「本條例所稱教職員，指已立案私立學校編制內有給專任現職校長、教師、職員及學校法人之職員。」、第4條第5項「學校法人及其所屬私立學校不得自訂退休、撫卹、離職及資遣規定，以取代本條例規定之退休、撫卹、離職及資遣制度。」之規定，足見被告組織規程第7條關於解聘校長之規定，限制僅於經依該條程序提出不信任案、並經校務會議決議通過下，被告董事會始得決議是否解聘校長，並無被告董事會於欠缺經校務會議決議通過之不信任案下亦得決議停聘、解聘校長之規定，顯係為達保障校長任期、避免頻繁更換校長之目的，故而刻意限制被告董事會基於被告捐助章程第12條規定之停聘、解聘校長之職權，而非組織規程之規定有所疏漏。基上，被告董事會自僅於校長具有符合大學法、私立學校法、被告組織規程所定停聘、解聘事由時，方得決議停聘、解聘校長，否則原告之校長任期即應受保障甚明。被告抗辯其得依民法第549條第1項規定，隨時終止兩造間校長之聘任關係，要無可採。

(四)基上，被告聘任原告擔任被告學校校長，兩造間之法律關係固屬委任關係，關於該聘任關係所約定、無涉公共及公

益而純屬私人利害關係之聘任起迄期間、報酬、福利、休假等事項，固應適用民法委任之相關規定，然關於校長之聘任、停聘、解聘等事項，基於大學教育所具有之高度公共性及強烈之公益性，在大學法、私立學校法已有明文下，自應適用大學法、私立學校法及其授權之被告組織規程之規定，而排除民法關於委任規定之適用。被告雖另以原告自104年2月1日起即屬私下兼任，違反私立學校法第41條第4項之禁止規定，並被告董事會對校長有監督、考核之職權，原告於擔任被告學校校長期間有諸多不當行為，不符大學校長之高道德要求，兩造間之信賴關係已蕩然無存等語，抗辯原告有私立學校法第43條所定應予解聘之事由，兩造間之聘任關係業經被告第9次董事會決議解聘而終止。經查：

(1)按「校長因利用職務上機會犯罪，被提起公訴者，於判決確定前，學校法人得予停聘，並就學校組織相關規定所定人員，報學校主管機關核定後代理之。校長經判決確定有罪，或嚴重違反教育法令，或有損師道情節重大者，學校法人應即解聘，並重新遴選校長，依各該法律規定聘任之。」私立學校法第43條第1項、第2項定有明文。又「本法第四十三條第二項所稱嚴重違反教育法令，指下列情形之一者：一、學校違反教育法令，經學校主管機關糾正或限期整頓改善，屆期仍未改善。二、校長違反教育法令強制或禁止規定。」則為私立學校法施行細則第32條所明定。被告抗辯原告有違反私立學校法第43條第2項之應解聘事由，乃以原告自104年2月1日起有違反私立學校法第41條規定校長應專任、不得擔任校外專職之禁止規定。然查，「校長應專任，除擔任本校教課外，不得擔任校外專職。」固為私立學校法第41條第4項所明定。惟上揭「專任」乃係相對於「兼職」而言，參照「行政院限制所屬公務員借調及兼職要點」第2條第1項之規定，應以是否以全部時間任職為判斷基準，而非以是否借調人員為判斷依據，被告並未舉證證明原告於擔任被告校長期間，有何兼任他職、非以全部時間擔任校長之情事，則被告抗辯原告違反上揭校長應專任規定之情事，已不足採。且揆之被告抗辯原告自104年2月1日起即屬私下兼任，無非以被告於第3次董事會後，即明確告知被告董事會不同意原告第三年之借調，原告竟於103年12月23日僭越被告董事會之職權，私下代表被告學校與成功大學簽訂借調合約，承諾由東海大

學給付成功大學借調回饋金，再於104年1月8日冒用被告董事會逾期函文越權發文至成功大學自請借調，其簽約借調與私下行文，屬越權、違反被告行政程序之行爲等語，爲其論據。惟查，被告董事會於101年6月8日決議選任原告擔任被告學校第八任校長後，隨即於101年8月7日發函向原告原任職之成功大學申請借調原告三年，成功大學則於101年11月2日函覆表示同意，同意借調期間爲102年2月1日起至103年1月31日止，並說明借調案須逐年申請，被告於收到成功大學上揭函文後，徵求原告出具載明「…東海大學董事會徵求湯銘哲教授之同意，聘任期間如成功大學逐年借調申請有任何問題，願意自成功大學辭職，專任東海大學校長職務。」等語之同意書予被告董事會，嗣被告董事會於102年8月30日再度發函向成功大學申請借調，成功大學於102年11月19日函覆表示同意借調，借調期間自103年2月1日起至104年1月31日止等情，已如前述。由被告董事會選任原告擔任被告學校第八任校長後，初次向成功大學申請借調之函文中即載明借調期間爲3年（本院卷第8頁），於成功大學函覆借調案須逐年申請後，除二度行文成功大學申請借調外，並徵求原告出具同意書以擔保日後如無法向成功大學順利借調時，願辭職任滿被告學校校長之任期觀之，足見兩造乃合意以逐年向成功大學申請借調之方式，履行兩造間校長聘任契約，而選任校長既屬被告董事會之職權（財團法人東海大學捐助章程第12條第5款），則被告董事會自有逐年向成功大學提出借調申請之義務、原告則須於無法順利借調時負辭職而專任被告校長之義務甚明。被告雖稱於第3次董事會決議依原告出具之同意書辦理、即不同意原告第三年之借調，並已對原告明確表達不同意借調等語。然查，被告於其第3次董事會中，就「臨時動議」案由「關於校長之同意書處理案」乃決議：「按照同意書之約定辦理。」（本院卷41-42頁），而依原告所出具同意書之前述內容及說明，被告董事會應負先發函向成功大學申請借調之義務，於成功大學拒絕同意借調或有其他無法完成借調情事時，方得依同意書之約定，要求原告自成功大學辭職俾擔任被告學校校長，被告第3次董事會之上揭決議內容，既係依同意書之上開約定辦理，被告自應先踐行發函借調之程序，要不得逕行曲解爲不同意原告第三年之借調，被告以該次決議抗辯至遲於第3次董事會已明確表

明不同意原告第三年之借調云云，不但屬刻意曲解第3次董事會決議內容，更違背兩造締約之初合意以逐年借調方式履行聘任契約之約定，誠不可採。準此，被告既有先發函向成功大學申請借調之義務，乃被告竟拒絕發函向成功大學申請借調，故意使應逐年申請之借調案無法進行，欲迫使校長任期僅剩一年之原告自成功大學辭職、或提前離任被告校長職務，被告就兩造間聘任契約之履行顯有債務不履行、且有可歸責事由存在，則被告反指原告自104年2月1日起即屬私下兼任被告學校校長職務、違反私立學校法第41條第4項校長應專任之規定云云，已無足取。更何況，縱然原告在未完成向成功大學申請借調之程序下，擔任被告學校校長，所涉者乃是否違反成功大學教師借調處理要點之規定，影響所及乃原告是否仍具成功大學教授資格、或成功大學得對原告課以何種不利益，乃屬原告與成功大學間之法律關係，則不論是否完成向成功大學申請借調之程序，在原告以全部時間擔任被告學校校長下，於兩造間校長聘任關係並無任何影響，要無從以之遽指原告違反私立學校法第41條校長應專任之規定。

(2)再依被告捐助章程第12條規定，被告對校長固有監督、考核之權，然本諸大學法第1條第2項「大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。」及被告捐助章程第12條、第13條規定之董事會職權範圍、被告組織規程第6條第1項「本大學置校長一人，綜理校務，執行董事會及校務會議之決議。」規定之權責劃分，校務之決定、執行均由校長為之，被告董事會對校長校務之執行並無調查權，僅有監督、考核之權限，且其監督、考核權僅限於事後監督、考核，並限於一般性之監督、考核，不得涉入個案為調查、糾正，否則將架空校長校務之裁決權，無法達大學自治之立法目的。且依被告捐助章程第23條第1項「校長之選聘、監督、考核及解聘事項與程序，應由董事會依私立學校法及相關法律規定訂定辦法，經董事會議通過後，施行之。」之規定，被告董事會對校長之監督、考核，自須依明文之監督考核辦法規定為之。被告另抗辯原告有越權發文向成功大學申請自己之借調、擅以被告學校名義與成功大學簽訂借調合約、於執行被告學校校務期間有經檢舉預算追加程序不合法、無端強逼學校教務長等學校行政主管辭職卻對外宣布各該行政主管係主動請辭、學校內部稽核

委員會主任委員因查察原告是否濫用人事權即遭秘書室提請立案調查等諸多濫權、不當行為等語。遑論被告並未具體指明原告上開行為違反何項明文之監督考核辦法規定，且被告前開所辯縱然屬實，亦僅屬原告就校長職權之行使是否有當、有無逾越分際之問題，既不構成私立學校法第43條第2項所定「嚴重違反教育法令」、亦不符同條項所定「有損師道情節重大」，被告自無從援引私立學校法第43條規定解聘原告。而在原告無私立學校法第43條所定應解聘之事由下，被告董事會解聘校長之權力應受被告組織規程第7條規定之限制，復詳如前述，被告董事會在欠缺依被告組織規程第7條規定提出經校務會議決議通過之校長不信任案下，逕以原告執行校長職務逾越分際、破壞兩造間信任關係為由，先後於第8次董事會決議將原告暫於停職以形成實質停聘效果、於第9次董事會決議解聘原告、於第11次董事會決議再次確認自104年2月1日18時解聘原告，終止兩造間之聘任關係，既違反被告董事會僅能對校長為事後監督、考核之限制，更違反被告組織規程第7條之規定，自不生解聘原告、終止兩造間校長聘任關係之效力。從而，原告主張兩造間校長聘任關係，於兩造所簽聘書約定之105年1月31日期限屆至前，仍屬存在，洵堪採取。

三、承前所述，被告第9次董事會、第11次董事會所為解聘原告、終止兩造間校長聘任關係之決議，不符私立學校法、被告組織規程之規定，不生解聘原告之效力，兩造間校長之聘任關係於兩造所簽聘書約定之105年1月31日期限屆至前，仍屬存在，而兩造間校長之聘任關係，關於報酬、福利、休假等約定事項，因無涉公共事務及公益，純屬私人利害關係，應適用民法委任之相關規定，復詳如前述，則原告依兩造間聘書所為每月支給報酬30萬元之約定，請求被告自104年2月1日起至約定任期屆滿之105年1月31日止，按月給付報酬30萬元，於法自屬有據。惟兩造間聘書僅約定應按月支給報酬，並未約定每月應給付報酬之確定日期，參照民法第548條規定，被告應於每月最末日給付原告報酬，因於本件言詞辯論終結之104年12月23日時，原告得請求給付之自104年2月1日起至104年11月30日止之報酬均已屆期，104年12月及105年1月之報酬給付期限於本件言詞辯論終結時則尚未屆至，故就原告請求給付報酬部分，判決如主文第2項所示。

四、綜據上述，兩造間校長之聘任關係既未經合法終止，則原

告訴請確認兩造間校長聘任關係於兩造間聘書約定之105年1月31日期限屆至前存在，並請求被告依兩造間聘書之約定給付報酬，為有理由，應予准許，爰判決如主文所示。

五、兩造就原告所為金錢請求部分（即主文第二項部分），均陳明願供擔保，分別為假執行及免為假執行之聲請，核均無不合，爰依民事訴訟法第390條第2項、第392條第2項規定，各酌定相當擔保金額准許之。

六、本件判決之結果已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，毋庸一一贅述，附此敘明。

陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 105 年 1 月 20 日
民事第七庭 法 官 呂麗玉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 105 年 1 月 20 日
書記官 謝明倫