臺灣高等法院花蓮分院民事判決

107年度勞上字第1號

上　訴　人　徐雪瑩
訴訟代理人　張秉正律師
複 代理 人　顧維政律師
　　林國泰律師
被 上訴 人　慈濟學校財團法人慈濟大學
000000000000000000
法定代理人　劉怡均
訴訟代理人　廖學忠律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國107年4月20日臺灣花蓮地方法院106年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於111年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

確認上訴人對於被上訴人依「慈濟大學教師研究獎助辦法」、「慈濟大學產學合作計畫實施細則」、「慈濟大學學術研究獎勵細則」、「慈濟大學研究效益獎勵細則」、「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」申請研究計劃及請領獎、補助之教師研究權益存在。

其餘上訴及追加之訴均駁回。

第一、二審（含追加之訴，減縮部分除外）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、本件上訴人上訴後，被上訴人法定代理人變更為劉怡均，有民事聲明承受訴訟狀存卷可查（見本院卷二第265頁），茲由劉怡均聲明承受為被上訴人法定代理人續行訴訟，並無不合，應予准許。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。

但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。請求之基礎事實同一，縱於訴狀送達後，原告仍得將原訴變更或追加他訴，無須得被上訴人同意，此觀諸民事訴訟法第255條第1項第2款之規定自明。而所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之。上訴人起訴主張依兩造間聘僱契約、民法第179條、第482條、第486條、私立學校法、教師待遇條例等規定，請求被上訴人給付上訴人薪資、年終獎金等金額，聲明被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）4,555,865元及自民國106年2月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於109年4月10日對被上訴人追加請求返還被上訴人以被上訴人當時虛報臨時工資，自上訴人薪資與年終獎金扣除共計173,970元，並減縮請求金額後，變更上訴聲明為：被上訴人給付上訴人如附件內容欄所示之金額及利息。就上訴人經被上訴人自薪資中扣除173,970元而請求返還部分，核與本件上訴人就慈濟大學整合型計劃：「苦瓜對肝細胞病生理影響之研究」相關，其基礎事實同一，訴訟資料得以援用；另上訴人於本院審理中，減縮金錢給付部分，及就原上訴聲明：「被上訴人應恢復上訴人依據慈濟大學教師研究獎助辦法第3條至第6條之教師研究申請及獎、補助之教師研究權益。」部分變更為「確認上訴人對於被上訴人依「慈濟大學教師研究獎助辦法」、」「慈濟大學產學合作計畫實施細則」、」「慈濟大學學術研究獎勵細則」、」「慈濟大學研究效益獎勵細則」、「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」申請研究計劃及請領獎、補助之教師研究權益存在。」核屬減縮應受

判決事項之聲明者（最高法院48年台上字第1818號民事裁判參照），與前開規定無違，應予准許。

貳、實體部分

一、上訴人主張：

㈠上訴人自86年8月1日起即任職於被上訴人學校擔任副教授，89年起受聘為專任教授迄今，於101年2月14日前每月薪資為107,525元（最高年功薪770之月支本薪53,075元及學術研究費54,450元）。嗣於99年初因執行研究計畫聘請臨時工而涉入刑事案件。上開案件於101年1月間經原審法院刑事庭判決有罪後，被上訴人校長希望上訴人能暫時專心處理個人官司，上訴人故於101年2月6日簽請案號000000000號簽呈（下稱系爭簽呈）載明：「主旨：因個人因素，擬請同意職自即日起暫不支薪，直至司法程序完成為止。說明：…三、為免繼續造成學校之困擾，職擬請自即日起暫不支薪、課程教學暫停、研究及其他研究生指導等相關學術作業則持續進行，直到最終定讞為止。」，並經校長於101年2月14日簽准。嗣上訴人亦確實於暫不支薪，僅暫停主負責課程之課堂教學，然仍續繼續擔任學生指導教授並進行該等研究生之教學與相關之學術研究工作，指導碩博士生完成論文及取得學位，並受邀於被上訴人校內其他教師之課程協助授課。是自101年2月14日起至102年5月31日止，關於上訴人之聘僱契約，兩造係合意為「暫不支薪」之特別約定，詎經被上訴人以「留職停薪」辦理。

1.系爭簽呈載明因上訴人個人因素，自101年2月6日起暫不支薪、課程教學暫停、研究及其他研究生指導等相關學術作業則持續進行，直至司法程序完成為止，系爭簽呈於同年月13日經被上訴人校長室主任秘書簽辦意見為:「建議：現有之研究生三名繼續由徐老師指導，原徐老師教授之課程、擔任導師班級、教卓計畫主持工作等悉依照相關單位主管之建議處理」，翌日被上訴人校長簽辦意見為：「核決：後續作業如主秘擬」，足見上訴人提出系爭簽呈

之真意即為暫不支薪、課程內容暫停、研究及其他研究生指導等相關學術作業則持續進行。

2.依據慈濟大學教職員工留職停薪作業要點第7條第2項、慈濟大學教職員工移交辦法摘要第1條等相關規定，被上訴人之教職員工於留職停薪期間不得工作，且須在生效日前辦妥留職停薪辦理清單之行政單位簽核及業務移交作業，再經校長核准後始得離開工作崗位，足認留職停薪係屬專任教師之權益與保障，教師因育嬰、侍親、進修、借調、服兵役等事由，經申請服務之學校、機構或主管教育行政機關核准後，始可離開原職務而保留職缺及停止支薪，至期間屆滿或留職停薪原因消滅後，始回復原職務及復薪。惟上訴人系爭簽呈於101年2月14日經被上訴人校長簽准後，仍持續核發聘書予上訴人至102年5月31日止外，並指示上訴人繼續擔任教師、學生之指導教授、參與及協助其他教師之課程，上訴人亦持續在校進行相關學術研究工作，從未間斷，並無法定之育嬰、侍親、進修、借調、服兵役等留職停薪事由，更未曾辦理被上訴人所訂之留職停薪所應遵循之「辦理清單」、「業務移交」等相關手續，且留職停薪申請書必須詳細填寫申請之起訖日期，因上訴人於申請暫不支薪時，已明確表示係以司法程序完成作為暫不支薪之終止日，故上訴人未在申請書上填寫截止日期，申請事由亦記載為「依據慈濟大學公文案號0000000000之暫不支薪簽案事由」，核與上訴人提出之暫不支薪、研究及其他研究生指導等相關學術作業則持續進行等內容相符，反與被上訴人留職停薪之相關規定、辦理手續及其態樣迥異，益證兩造確係合意為「暫不支薪」之特別約定。

3.被上訴人校長於101年2月14日簽准系爭簽呈後，被上訴人人事室卻以101年2月4日之校長室會議為由，要求被上訴人必須簽署「留職停薪申請表」並辦理離校手續，上訴人以從未收受被上訴人處分書而不同意簽署，被上訴人竟於

101年3月1日逕行作出上訴人於101年2月14日起「留職停薪」之網路公告，同時停止上訴人之公保、健保納保作業及退撫儲金之提撥，並於101年5月16日、6月14日分別以「上訴人所認知之『保留原職而暫不支薪』，在正式的行政表達應該是『留職停薪』」、「若不簽署將退出上訴人之公保納保資格」等，強迫上訴人簽署「留職停薪申請表」，並要求追溯自101年2月14日起。然依據教師法並無規定校方得單方強迫教師「留職停薪」，留職停薪自非校方能單方發動，且兩造間之聘僱契約亦無被上訴人得強制上訴人留職停薪之規定，被上訴人以其人事主任101年5月16日寄送電子郵件，主張上訴人係申請留職停薪，等同於單方強制上訴人留職停薪，甚至要求上訴人無薪服勞務、拋棄薪資請求權利等顯失公平之情，明顯違反教師法及兩造聘僱契約，被上訴人之主張，要難採憑。況被上訴人以暫不支薪方式續聘上訴人後，未讓上訴人離開原來職務，卻獲得上訴人繼續提供勞務而被上訴人無庸給付報酬之利益，已侵害上訴人之財產權，損及憲法所保障教育工作者之生活，且上訴人依教師法第31條第1項第2款及民法第482條規定，有領取薪俸之權利，被上訴人藉詞兩造合意為「留職停薪」為由，上訴人仍可到校工作，但被上訴人毋庸給付薪資於法有據等語，顯係以脫法行為要求上訴人免費提供勞務而無庸給付薪資，違反教師法及民法所禁止之規定，自屬無效。又被上訴人自承「本校行政程序中，並無暫不支薪之項目」，且被上訴人人事主任於101年5月16日前寄送之電子郵件所載:「您對目前狀態訴求與認知保留原職而暫不支薪，在正式的行政表達應該是留職停薪」等語，足徵被上訴人清楚知悉上訴人於101年6月15日提出之留職停薪申請書係以「暫不支薪」之內容提出申請，僅礙於被上訴人告知上訴人校內並無「暫不支薪」之行政表格，故兩造合意以原有之制式「留職停薪」表格權充作為上訴人「暫不支薪」申請之用，是兩造自始即以上訴人

「暫不支薪」為合意內容，被上訴人徒以「留職停薪」之表格外觀，即藉詞否認兩造間確係合意為「暫不支薪」之特別約定，顯然違反誠信原則。況上訴人係於同年2月6日提出系爭簽呈，經被上訴人校長於同年2月14日核決，被上訴人於101年3月1日公告上訴人於101年2月14日起留職停薪，若非兩造間有暫不支薪之特別約定，被上訴人豈有可能在同年3月1日就收到上訴人於同年6月15日填寫之系爭申請書而對外公告之理。又被上訴人於101年2月4日召開之校長室臨時會議決議第五點記載「若徐教授無法接受留職停薪之建議，則本校將依相關規定，提請教評會審議。」，依此決議上訴人若不接受留職停薪，學校就必須踐行召開教評會審議程序，但由上訴人在決議二日後即提出系爭簽呈，可證上訴人無法接受留職停薪，被上訴人後續也未召開教評會審議程序，足證兩造確係合意為「暫不支薪」之特別約定。至於被上訴人為上訴人提出暫不支薪簽案之處置後，所為後續問題處理，以保障上訴人個人權益，不能以此逕認上訴人已同意被上訴人之留職停薪處置。

4. 又被上訴人於101年2月4日召開之「校長室臨時會」，該日為週六，且仍在農曆年節後的寒假期間，行政單位皆未上班，既為非上班日之臨時會議，事前如何通知會議成員開會或如何確認都會出席？被上訴人至今仍未提出召開會議之通知方式或其內容，且該會議成員皆為行政單位人員，其中超過半數以上不具教師身分，竟作出要求上訴人辦理「教師留職停薪」之決議，組成人員之資格尚有疑義。又該會議記錄未附被上訴人沿用於會議召開前之親筆簽到表，而改以電腦製表打勾方式呈現，不能排除該出席名單乃被上訴人於會後製作該會議紀錄時再自行添加之可能性。此外，即使針對教育部申訴評議決定要求被上訴人應提供相關文件資料予上訴人，被上訴人皆以該會議紀錄乃行政決定前之擬稿或其他準備作業文件、各單位作成意

思決定前之內部單位擬稿或其他準備作業為由，而不予提供，直至本院審理期間仍為相同回覆，難謂無隱匿對被上訴人不利事項之嫌。是該次會議紀錄既有上開所述之疑點，尚難憑信是否為真正，亦無從確定是否曾經召開，準此，倘若並未召開該會議，自當影響被上訴人之人事主任、主秘及校長簽辦及核決留職停薪簽呈之效力。

㈡又被上訴人於100年1月13日以研發處公用信箱來函通知暫停上訴人之研究權益，並於同年2月起凍結上訴人以個人薪資長期挹注之個人研究室經費，以調查小組會議決議及簽案處分為由，發送電子郵件通知禁制上訴人之教師研究權益包括各項研究計畫補助與研究獎勵之申請。

1.被上訴人分別於99年3月5日、同年7月20日、7月28日及8月18日等數次會議之決議內容，未明確指出上訴人究係違反何項整合型計畫規定及內容，會議記錄中亦未記載之懲處依據、表決票數等必要記載事項，且該會議之組成人員均為校內人士，除專任教師之成員皆不具相關研究素養外，尚有近半數成員為完全不具教師資格之行政人員，且在上訴人及舉報上訴人涉嫌詐欺之證人陳俐諺均未到場陳述意見之情形下，被上訴人竟私下作成懲處決議，並於未經教師評審委員會審議前，即以慈濟大學第0000000000號簽案逕付執行，顯已違反教師法第18條、慈濟大學組織規程第16、17條、慈濟大學教師評審委員會設置辦法第2條第4款等有關「教師違反法律規定須經教師評審委員會審議」之規定。況且，99年7月28日第2次調查小組會議之決議「為使學校能清楚始末，將再次邀請徐雪瑩老師及陳俐諺小姐至調查小組會議中說明。」，顯示被上訴人於99年8月18日前，對上訴人聘用陳俐諺為臨時工之內容仍不清楚，且被上訴人並未依第2次調查小組會議之決議邀請上訴人至第3次調查小組會議中說明，即於上訴人及陳俐諺均未出席說明，被上訴人對事實仍未能確認，故不可能在該次會議中作出上訴人違反整合型計畫規定之結論，此後

調查小組未再開會，則在上訴人與陳俐諺皆未說明整合型計畫中陳俐諺的工作內容前，調查小組並無足以作出上訴人「違反整合型計畫規定」等決議之依據，故被上訴人提出之99年8月18日第3次徐教授新聞事件調查小組討論會議紀錄內容，是否真正尚有疑問，如果沒有召開或非真正，自有影響被上訴人校長核決之效力。又依上開第0000000000號之簽案內容可知，調查小組至100年1月5日仍在等待陳俐諺之回覆，故被上訴人100年1月13日電子郵件之處分通知內容所聲稱「業經本校相關委員會調查確認」等語，顯與事實不符。從而，被上訴人上開會議之召集程序、人員組成及表決等程序均已違反正當法律程序，且調查小組於未竟其調查工作前，逕作成懲處決議，又未將懲處決議合法送達上訴人知悉，無異剝奪上訴人救濟之管道，嚴重影響上訴人蒐集、保全證據之權利，造成上訴人訴訟防禦上之不利益，妨礙上訴人之訴訟權，應屬決議程序違法且具有重大瑕疵，則系爭懲處決議及停權處分應屬無效。

2.自上訴人於96年4月28日提出之「慈濟大學整合型專題研究計畫申請書」、97年4月起至98年4月止，對於前述整合型計畫之子計畫「苦瓜抗肝癌機制之研究」所提出「雜項費用申請單」、被上訴人之「99學年度預算00000000-00費用使用記錄」，可知有關臨時工陳俐諺之工作內容，皆清楚載明包括「協助各項實驗室之研究及其他雜務工作」、「協助實驗研究及資料整理」，完全符合聘任陳俐諺為臨時工之實際工作情況，可見被上訴人指摘皆與實際支出不符等語，顯非事實。又上訴人所涉之上開刑事案件，經本院刑事庭判決認定前述整合型計畫臨時工陳俐諺，對上訴人所主持之上開研究計畫具有獨立存在之價值，且無從以其他方式予以替代，足證上訴人確有聘用陳俐諺協助整合型計畫研究工作之必要，且臨時工資皆由陳俐諺領受，故上訴人並無虛報之情形。又被上訴人於99年3月31日自上訴人之會計編號00000000-00預算中提領37,7

35元，繳付陳俐諺於94年8月至98年9月擔任慈濟大學各項研究計畫臨時工之健保費雇主負擔費用，且該健保納保期間即已含括陳俐諺擔任校內整合型研究計畫臨時工之97年4月至98年4月在內，可證被上訴人始終確知且同意上訴人聘用陳俐諺為整合型研究計畫之臨時工。況且陳俐諺自94年8月起之臨時工資申請及核銷程序，均依照被上訴人之規定，須先提出臨時性津貼專用表，經會計人員、會計主任及校長等層陳確核後，方撥款至受款人帳戶，從未對其填具其個人領取臨時工資之該等工作內容提出異議或有修正之建議，而悉皆核准撥，且如陳俐諺之臨時性津貼專用表中工作內容所載，自94年8月起即以上揭三項與研究相關之工作內容填報，歷來工作內容皆相同，則上訴人因其確有從事工作而得申請核銷並給付臨時工資，顯無違反慈濟大學整合型計畫執行同意書第2條、第5條規定之情事。

3.依人體試驗管理辦法第2條所定義之人體試驗，可證上訴人所為之「人體檢體採集」與被上訴人指稱之人體實驗，二者迥不相牟，差異甚大，上訴人既從未進行人體實驗，即無被上訴人指稱違反學術倫理可言。又衛生署於95年間即已修正公告「研究用人體檢體採集與使用注意事項」，然被上訴人制式之慈濟大學整合型專題研究計畫申請書中，至100年1月13日仍無檢體採集之項目可供上訴人勾選，可證96年被上訴人根本忽略或遺忘其於95年間接續收受衛生署、教育部有關「研究用人體檢體採集與使用注意事項」修正內容之函文，因此被上訴人制式申請書才未隨同更新，足認被上訴人疏未知悉該注意事項之修正內容，更遑論對外公告或輔導上訴人之可能，故被上訴人以上開可歸責於自己之事由，反而指稱上訴人違反慈濟大學整合型計畫執行同意書第7條等語，實屬倒果為因之說法。此外，被上訴人於100年間通知上訴人遭停權處分之理由，係認上訴人違反臨時工資規範，完全未提上訴人有何違反慈濟大學整合型計畫執行同意書第7條規定之情事，事後

再於106年調查上訴人有無違規之事，並要求上訴人限期答辯，顯見被上訴人係因上訴人刑事案件獲判無罪確定後，自知先前對上訴人之停權處分有誤，遂以不實理由，取代原來錯誤停權處分之事由，藉此規避其相關法律責任，且上訴人於接獲被上訴人通知後隨即提交、補正慈濟大學人體生物資料庫現況調查表，而後被上訴人並無須接續處置之通知，可證上訴人業已符合法令規範，而無須補正之作業，上訴人並無違反慈濟大學整合型計畫執行同意書第7條之情形，且被上訴人亦無規定檢體採集必須送相關單位審核，故上訴人遵循該規定內容之作業，自無違反慈濟大學整合型計畫執行同意書第7條規定，被上訴人自不得以該同意書10條為由剝奪上訴人研究獎補助之相關權益。

4.依慈濟大學教師研究獎助辦法可知被上訴人就其如何提供校內教師研究獎助、補助優先順序，確有審查之權限，然就研究獎勵等相關權益，對於教師之研究領域，誠屬重大，應為兩造間聘僱關係所涵蓋，倘若任由大學以大學自治為由，即可透過校內之機制剝奪教師關於研究申請及獎補助之相關權益，且得排除司法之審查，無異使學校對於學術自由之干涉過度膨脹，且無法有任何制衡機制，而本件上訴人之研究權益既遭被上訴人不法剝奪，是否真如原判決所述，此屬於大學自治之範疇，司法應尊重其專業判斷等語，非無疑問。又上開獎助辦法並無授權被上訴人得自行停止原屬教師之研究權益，被上訴人以電子郵件通知禁制上訴人之教師研究權益包括各項研究計畫補助與研究獎勵之申請，違反教師法第1、2、16條規定，且其調查程序亦有違教師法第14條、大學法第20條規定、兩造聘書所附服務聘約第1、4、5、11條約定、科技部學術倫理案件處理及審議要點第9點規定、教師法第16條第3款、第17條第5款之規定。

㈢嗣上訴人所涉刑事案件既已還上訴人清白，兩造之約定即已

成就，依民法第99條規定，被上訴人自應補發上訴人於暫不支薪期間之所有薪俸、研究費用等，並應即刻回復上訴人所有包含校內研究計畫之申請及研究相關獎補助等權利。然上訴人屢次通知被上訴人應依系爭簽呈內容回復本應屬於上訴人之全部薪資及研究權利等，但被上訴人非但未為之，更違反教師待遇條例規定，以上訴人到職日歸零、重新計算之方式核發年終獎金及節慶津貼，恣意變更原研究獎勵補助之「暫時停權處分」為「停權無截止日」，禁制上訴人之教師研究權益。惟依私立學校法、教師待遇條例、民法、教師法、教育人員任用條例等相關規定，有關教師之薪資、研究等權益既為法律所明文保障，被上訴人自不得違法侵害上訴人權益。況即令被上訴人認定上訴人之行為違反聘僱契約，亦應經由教評會等程序依法辦理，而非得由學校逕依聘僱契約內容逕行通知，是被上訴人之程序顯不合法。又依據被上訴人聘書之約定內容，亦可證明被上訴人遲至今日尚未補發上訴人依法依約應有之待遇，違反兩造聘書所附服務聘約第1、4、5、11條約定，上訴人亦得向被上訴人請領應屬上訴人應得之全部薪俸。再者，依教師待遇條例第19條規定，依法提起救濟後確定回復聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪應予補發，而教師法第14條之3亦有相同之規定，依舉重以明輕之法理，連較重之教師法第14條之審議為停聘、解聘、不續聘者，尚應於停聘期間發給半數本薪，而本件未經教師法第14條審議程序而決議停聘、解聘、不續聘上訴人之情形，被上訴人更應於兩造約定條件成就下，立即恢復原屬上訴人之教師權益。

㈣是被上訴人自應給付上訴人依如附件項次欄㈠至□所示之薪資、私立學校公務人員保險費、全民健保費、私校教職員退撫儲金、101年度及102年度年終獎金、101年度至103年度之端午節中秋節禮金、研究捐款經費、獎金。又被上訴人於本件訴訟期間，以上訴人在訴外人陳俐諺擔任整合型計畫臨時工虛報薪資為由逕自扣除上訴人之薪資及年終獎金計173,97

0元，上訴人並無虛報情事，且經被上訴人審核過，嗣又逕自扣除，自應返還上訴人。

㈤並聲明：1.被上訴人應給付上訴人如附件內容欄所示之金額及利息。2.確認上訴人對於被上訴人依「慈濟大學教師研究獎助辦法」、「慈濟大學產學合作計畫實施細則」、「慈濟大學學術研究獎勵細則」、「慈濟大學研究效益獎勵細則」、「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」申請研究計劃及請領獎、補助之教師研究權益存在。3.聲明1.部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

㈠上訴人於101年2月6日提出系爭簽呈，被上訴人校長於同年月14日核定上訴人「留職停薪」，經被上訴人之承辦人說明上訴人上開簽呈內容，在行政用詞應為「留職停薪」之意，上訴人了解後至101年6月15日再提出「慈濟大學留職停薪申請書」，在「留職停薪期間」欄，填寫「自101年2月14日起」，並在「申請事由」欄填寫「依據慈濟大學公文案號0000000000之簽案事由」，亦載明留職停薪期間自101年2月14日起，公教人員保險「續保」、全民健康保險及其眷屬保險「退保」，再提出公教人員保險被保險人非育嬰留職停薪選擇續保同意書交被上訴人辦理其續保事宜，嗣102年6月14日提出留職停薪之「復職申請書」，足見上訴人係了解留職停薪後，並承認於101年2月6日申請「暫不支薪」，即為被上訴人校長於101年2月14日核定之「留職停薪」。且依據慈濟大學教職員工留職停薪作業要點第4條規定，係以校長之核准即發生留職停薪之效力，上訴人稱留職停薪尚需經教師評審委員會審議等語，並不足採。又上訴人經校長核定留職停薪生效後，所有教學課程及研究之申請均停止，被上訴人亦未支付上訴人薪資及各項津貼補助，上訴人所稱之持續到校工作，係上訴人於101年2月6日之申請同意持續指導研究生乙事而已，並無其他之工作，被上訴人校長既然核定上訴人留職停薪外另同意上訴人請求之持續指導研究生，故將研究

室供其使用，是上訴人所稱之持續在校工作，仍不影響留職停薪之成立及所發生之效力。此外，留職停薪期間，屬勞動契約關係因故停止履行，但該期間勞動契約關係仍然存在，只是受僱人不必提供勞務，而雇主不用支付薪資，且就年資而言，該期間不併入工作年資計算，是上訴人因留職停薪，已發生其拋棄自身對被上訴人薪資請求權之效果。從而，被上訴人依據慈濟大學教職員工留職停薪作業要點第5條停發上訴人該期間之薪資、獎金、禮金，於法有據。

㈡上訴人於96年間向被上訴人提出整合暨專題研究計畫申請書從事苦瓜抗癌機制之研究，於96年8月1日在慈濟大學整合型計畫執行同意書第7條承諾執行中涉人體試驗或採集人體檢體，主持人應有相關法令規定辦理並檢具受試者或接受檢體採集承諾同意書，而慈濟大學整合型計畫執行同意書第10條約定計畫主持人如有違反同意書規定，被上訴人得拒絕計畫主持人於日後向被上訴人申請各項獎補助計畫。上訴人違反於該同意書第2、5、7條規定，被上訴人自得依該同意書第10條之規定，拒絕上訴人申請各項研究獎補計畫。又訴外人陳俐諺於99年間向法務部調查局花蓮調查站舉發，上訴人之夫僱用陳俐諺在其牙醫診所工作，竟偽稱在上訴人進行之系爭研究計畫擔任臨時工，並在系爭研究計畫之經費虛報臨時工資，自97年4月起至98年4月為止共虛報178,165元，而上訴人自97年4月間起，在核銷系爭研究計畫之經費，製作慈濟大學支出憑證粘存單記載雇用陳俐諺97年4月起至99年之工作內容為「組織培養」、「滅菌及消毒」、「實驗室整理」，每日工作時間在大多為6小時起到8小時。然依上訴人所提之說明及說明資料，上訴人94年起僱用陳俐諺，在其進行「病毒、檳榔、酗酒與口腔病變的關係」研究中協助採取其夫牙醫診所病患之唾液及口腔黏膜，提供予外國教授使用，並由該教授提供僱請臨時工所需之人力及耗材費，陳俐諺之工作內容為「協助篩選可進行評估之病患資料」、「遞送檢體與資料」、「其他交辦工作」，工作時間為周一至週

五下午2:00分至5:30分；晚間6:30至9:00；周六下午2:00至5:30，工作時間每日最多6小時。由上可知，上訴人向被上訴人申請核銷陳俐諺之臨時工資，係用於與本件苦瓜抗肝癌機制之研究計畫無關之工作。且上訴人製作之支出憑證所列陳俐諺工作內容及工作時間，與其說明資料所示工作內容、工作時間不符，該研究經費之工資是由外國教授提供，竟挪移在執行系爭研究計畫核銷之陳俐諺工資，並向被上訴人核銷詐領，違反執行同意書第2、5條規定甚明。又上訴人所稱之採集人體之口腔檢體，並未取得口腔檢體提供者之承諾同意書，亦未經被上訴人核定逕行採集人體檢體，不論有無違反行政院衛生署頒布之「研究用人體檢體採集及使用注意事項」，仍不影響其已違反執行同意書第7條規定之事實，且上訴人竟於研究計畫中謊報無須人體實驗，規避人體試驗委員會或倫理委員會之審核，被上訴人發現上訴人違反研究倫理之重大情節，另得據以停止上訴人提出之研究計畫及獎補助。從而，上訴人違反執行同意書第2、5、7條規定，被上訴人依慈濟大學整合型計畫執行同意書第10條規定通知上訴人停權後，上訴人向教師申訴評議委員會提出申訴，經決定申訴不受理，嗣再向教務部中央教師申訴評議委員會提起再申訴，惟上開處分並未變更，效力仍然存在，故被上訴人難以宣告上訴人復權，自得拒絕上訴人依據慈濟大學教師研究獎助辦法第6條規定向被上訴人申請各項研究獎補計畫。

㈢被上訴人以上訴人執行系爭研究計畫違反慈濟大學整合型計畫執行同意書第2、5條規定，停止其向被上訴人申請校內各項獎補計畫之權益，上訴人依據慈濟大學教師研究獎助辦法第3、4、5條規定，經由被上訴人及向校外機構（包括向慈濟醫療志業）提出研究申請之權利並未停止，而上訴人亦自承於100年6月曾經由被上訴人申請執行校外之行政院衛生署中醫藥委員會100年度研究計畫（計畫編號CCMP100-RD-045），但並未依據教師研究獎助辦法第4條後段規定，於計畫執行日起三個月內向被上訴人申請校外研究計畫相對獎助

款，更未獲得被上訴人研發處之核定，故上訴人之請求撥付相對補助款，應無理由。上訴人欲獲取上開獎助辦法第3、4、5、6條規定之獎補權益，仍先具申請資格，並提出之研究計畫，經被上訴人核定同意始有執行計畫之可能，且被上訴人是否核定為大學自治之範疇，並非上訴人可以置喙之餘地。至於上訴人請求99年12月31日之產學合作獎勵金、100年6月之校外研究計畫獎勵金、104年7月應頒發之學術研究獎勵金、102年8月之研究效益獎勵金、102年8月之其他研究獎勵金部分，必須其既已執行研究計畫為前提，惟上訴人並未說明其請求之何項獎補金，係依慈濟大學教師研究獎助辦法何條為申請？是否符合上開辦法之要件？被上訴人為何會核准同意領取？可領取之金額？上訴人憑空要求被上訴人給付上開獎補金，上訴人向被上訴人請求給付上開獎補助金，應無理由。

㈣被上訴人於99年5月25日通過慈濟大學受贈管理及使用辦法，已規定該辦法實施前已捐贈之指定用途或單位捐款，自同年6月1日起適用該辦法之約定，故上訴人於95、96、97年之捐款管理及使用，仍適用99年5月25日通過之上開使用辦法。上訴人於95、96、97年間捐贈被上訴人共130萬元，其中指定「徐雪瑩研究計畫經費」3筆50萬元，於收據之捐款名稱為「徐雪瑩研究計畫經費」等語可資辨別，另80萬元並無上開之註記，應為非指定用途之捐款，而上開捐款已經使用838,904元，扣除指定特定用途之50萬元，所剩餘之465,705元屬非指定用途之捐款，本應由被上訴人統籌使用，上訴人應不得請求歸還。縱使捐款之剩餘款仍用於「徐雪瑩研究計畫經費」，但上訴人自100年1月5日起迄今未向被上訴人申請支用其捐贈款，已有連續3年以上，故依上揭規定被上訴人有權統籌運用。又縱其使用捐贈款，亦須經校長核准後始得動支，故上訴人對其捐贈款，更不得請求歸還。

㈤上訴人僱用陳俐諺進行「病毒、檳榔、酗酒、口腔病變的關係」之研究，該研究經費之工資是由外國教授提供，然上訴

人竟挪移在執行系爭研究計畫核銷之陳俐諺工資173,970元，並向被上訴人核銷詐領，被上訴人自得上訴人之薪資中扣抵歸還，故上訴人追加請求返還亦無理由。

㈥公教人員保險部分，上訴人已填具自付金額保險費繼續參加本保險，應不得向被上訴人請求保險費、又上訴人所提留職停薪申請書於全民健康保險及其眷屬保險均勾選退保，已拋棄該2項保險權益。另私校教職員撫卹金之給與，依私立學校法第66條規定，均按年資計算，上訴人於留職停薪期間不計年資，其請求留職停薪期間之退撫基金，於法無據。

㈦並聲明：1.上訴人之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人如附件內容欄所示之金額及利息。㈢確認上訴人對於被上訴人依「慈濟大學教師研究獎助辦法」、」「慈濟大學產學合作計畫實施細則」、」「慈濟大學學術研究獎勵細則」、」「慈濟大學研究效益獎勵細則」、「慈濟大學特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」申請研究計劃及請領獎、補助之教師研究權益存在。㈣聲明第2項部分，上訴人願供擔保，請准為假執行之宣告；被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、本院判斷：

㈠上訴人主張其為被上訴人學校生命科學系教授，與被上訴人之間有聘僱關係；上訴人於96年4月28日向被上訴人申請慈濟大學整合型計畫，上訴人為總計畫：「苦瓜對肝細胞病生理影響之研究」、其中子計畫1：「苦瓜抗肝癌機制之研究」之計畫主持人，執行期限自96年8月1日起至99年7月31日止，上訴人並於96年8月1日就上開計畫向被上訴人提出「慈濟大學整合型計畫執行同意書」；於97年7月29日提出「慈濟大學整合型計畫TCIRP96005第2年（97.08.01-98.07.31）執行同意書」；再於98年8月3日提出「慈濟大學整合型計畫TCIRP96005第3年（98.08.01-99.07.31）執行同意書」

。上訴人於99年間曾因負責主持包含上揭計畫之三項研究計畫，因而得申報臨時工經費，而僱請在上訴人之夫所經營之診所任職之訴外人陳俐諺擔任計畫臨時工並請領工資，涉有詐欺及偽造文書等刑事案件，該案件經原審法院刑事庭以99年度易字第296號判決判處有罪，嗣經本院以101年度上易字第35號於102年5月31日改判上訴人無罪確定等情，為兩造所不爭執，且有慈濟大學整合型計畫執行同意書、支出憑證粘存單（見原審卷一第127至129頁、原審卷三第278至307、309至323），及前述刑事判決附卷可稽，此部分之事實，首堪認定。

㈡上訴人主張其於該刑事案件進行中，以系爭簽呈與被上訴人達成「暫不支薪，直至司法程序完成為止」之約定，該刑事案件上訴人已無罪確定，被上訴人應支付該期間上訴人如附件項次欄㈠至㈥所示之薪資、年終獎金、相關保險費、私校教職員退撫儲金、禮金等情。惟查：

1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。又解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意；如契約文字已表示當事人之真意，無須別事探求者，即無須反捨契約文字而更為曲解。是以，倘契約約定明確，其內容又無違反公序良俗、強制規定，或顯然違反誠信原則之情形，當事人即應受契約約定之拘束（最高法院99年度台上字第1421號、97年度台上字第1676號民事裁判參照）。

2.系爭簽呈內容為：「主旨：因個人因素，擬請同意職自即日起暫不支薪，直至司法程序完成為止。說明：一、職因99年1月間涉入研究計畫臨時工資核銷衍生之司法案件，

經一審法院判決有罪，造成學校之困擾，深感不安。二、職自認清白，一切作業均按規定辦理，現正依法提起上訴。三、為免繼續造成學校之困擾，職擬請自即日起暫不支薪、課程教學暫停、研究及其他研究生指導等相關學術作業則持續進行，直到最終定讞為止。職徐雪瑩謹簽」等語。而系爭簽呈經被上訴人學校單位逐層簽辦時人事主任之簽辦意見為：「．．．2.2/4校長室臨時會議決議，配合徐教授簽陳意見，本案經校長核定後，徐教授自核定日起留職停薪，直至此案判決確定無罪後，方辦理復職．．．」、校長室主任秘書簽辦意見則以：「．．．留職停薪期間是否可接研究生論文指導教授與接校內外研究計畫依據校法規辦理．．．」，被上訴人校長於101年2月14日核決系爭簽呈：「後續作業如主秘擬。祝福及建請徐教授冷靜研析形勢，全力面對司法。」等語，此有上訴人所提出之系爭簽呈在卷可查（見原審卷一第28、29頁），依上揭簽核單位內容可知，被上訴人並無任何同意上訴人暫不支薪且嗣後有可補發之意思表示。且被上訴人人事室職員彭秋香於101年2月14日即寄送主旨為「有關留職停薪手續事宜」之電子郵件，告知上訴人系爭簽呈業經核准，並檢附留職停薪申請表、留職停薪手續辦理清單、公教保險非育嬰留職停薪續退保同意書、被上訴人學校留職停薪作業要點一同寄送予上訴人；被上訴人人事室主任賴威任復於101年5月16日寄送主旨為「關於留職停薪行政程序」之電子郵件予上訴人，內容略為：「徐老師您好：得知您近來相當關心留職停薪期間的權益問題，在此說明，以免您的誤解與不便：您對目前狀態的訴求與認知『保留原職而暫不支薪』，在正式的行政表達應該是『留職停薪』。而本校的簽核程序也已完成，您已於2月14日開始留職停薪。為顧及您的立場，避免權益受損，人事室目前較迫切的是您的公保、健保作業尚未完成，您如果有意願保留相關保險…需一次預收至101.07.31…您也可以選擇退保，

就不須繳交費用，但保險會暫時中止。公保的部分，被保險人自留職停薪生效日起逾60日未填具同意書及繳納保險費者，或自費續保後逾60日未繳納保險費者，要保機關得逕予退保。本校同仁辦理留職停薪，必須完成留職停薪手續…故敬請徐老師依照留職停薪受續辦理清單逐項完成…以上說明供您參考…」等語，此有前揭2封電子郵件網頁資料附卷可稽（見原審卷一第30、32頁）；而上訴人嗣於101年6月15日提出「慈濟大學留職停薪申請書」，記載：「留職停薪期間：自101年2月14日（起）。申請事由：依慈濟大學公文案號0000000000之簽案事由。保險確認欄：公教人員保險續保、全民健康保險及其眷屬保險均退保」等內容，並經各單位主管簽章後，送校長室簽核，此有系爭留職停薪申請書在卷可證（見原審卷一第34頁）。系爭留職停薪申請書已明確記載係「留職停薪」之申請書，而被上訴人學校人事室亦於前揭電子郵件中將「慈濟大學留職停薪作業要點」作為附件，並請上訴人務必詳讀，亦告知上訴人其所稱之「保留原職而暫不支薪」即係「留職停薪」，而被上訴人學校亦係依留職停薪辦理相關程序，此有前揭電子郵件可稽（見原審卷一第30、32頁）。系爭簽呈既係上訴人於101年2月6日自行提出，並於101年2月14日經被上訴人校長簽核，從電子郵件往來亦可見被上訴人已告知上訴人是以「留職停薪」之行政程序處理其所提出之系爭簽呈，並告知上訴人有關「留職停薪」之相關權利義務，上訴人當可明確知悉被上訴人係以「留職停薪」程序處理上訴人上開申請，於此情形下，上訴人再於101年5月16日自行簽名提出載明「留職停薪」等字之申請書予被上訴人，並註明留職停薪期間自101年2月14日開始，經被上訴人單位主管、校長層陳簽核，堪認兩造對上訴人留職停薪所生權利義務均有清楚瞭解，且對留職停薪申請書之記載已有相當之認知並同意如此記載，是兩造間就其聘僱關係確有達成「留職停薪」之契約約定，而該約定文字明

確，其內容，又無違反公序良俗、強制規定，或顯然違反誠信原則之情形，當事人即應受契約約定之拘束。又上訴人於102年6月14日提出復職申請書，記載復職日期為102年5月31日，經被上訴人核准乙節，有該復職申請書附卷可稽（見原審卷二第135頁）。準此，足徵兩造就其聘僱關係確有「留職停薪」之特別約定，且該留職停薪日期為自101年2月14日起至102年5月31日止。上訴人固稱其與被上訴人間之合意為「暫不支薪，直至司法程序完成為止」等語，惟觀諸前揭電子郵件內容，被上訴人均已明確告知其係以「留職停薪」程序處理上訴人系爭簽呈，上訴人嗣後亦提出「留職停薪」申請書，自難認兩造間有達成上訴人所稱「暫不支薪，直至司法程序完成為止」之合意。至上訴人復稱系爭留職停薪申請書係遭被上訴人脅迫簽立等語，惟觀諸兩造來往電子郵件內容，被上訴人人事室係告知上訴人有關留職停薪之保險權益事項，並請上訴人依留職停薪程序辦理等語，嗣後上訴人是否提出系爭留職停薪申請書，仍本於上訴人之自由意志，而上訴人為大學教授，以上訴人當時之年齡及社會經歷，豈有不知其所提出留職停薪申請書法律效果之理，上訴人所提證據，無法認定被上訴人係以何脅迫之手段逼迫上訴人提出系爭留職停薪申請書，是上訴人主張係被上訴人脅迫上訴人提出留職停薪申請等語，亦無足採。至教師法第4章第14條至第16條、第18條有關教師之解聘、不續聘、停聘及資遣始有經教師評審委員會審議之規定，本件既係兩造合意留職停薪，自與上揭解聘等係由學校單方面予以教師變更身分之處分不同，上訴人主張被上訴人未經教師評審委員會審議、是否確有校長室臨時會議，均無礙上揭留職停薪之生效。

3.兩造既係合意留職停薪，依慈濟大學教職員工留職停薪作業要點（見原審卷一第81頁）第4條規定：「申請方式：本校教職員工符合申請條件者，得經層陳簽核，呈請校長

核准後辦理留職停薪作業」；第5條規定：「權利與義務：本校教職員工留職停薪期間之權利及義務，依左列規定辦理：一、年資：留職停薪期間不予計算；二、薪資：留職停薪期間停發」，兩造間既有上訴人自101年2月14日起至102年5月31日止「留職停薪」之特別約定，則依前開留職停薪作業要點，被上訴人停發上訴人於留職停薪期間之月支薪資、年終獎金及禮金，並因上訴人於101年2月14日起至102年5月31日止留職停薪而扣減102年度年終獎金、103年端午節禮金乙節，並非無據，是上訴人請求被上訴人給付此部分薪資、獎金及禮金，為無理由。另就公務人員保險保險費部分，上訴人已選擇於留職停薪期間內自付全額保險費繼續參加保險乙節，業據被上訴人提出上訴人簽名之公教人員保險被保險人非育嬰留職停薪選擇續退保同意書在卷可憑（見原審卷一第82頁），是上訴人既已同意於留職停薪期間自付全額保險費，自難再向被上訴人請求其留職停薪期間學校、政府應負擔之保險費；至全民健康保險保險費部分，上訴人已於系爭留職停薪申請書（見原審卷一第34頁）勾選「退保」全民健康保險及其眷屬保險，故就上訴人留職停薪期間之全民健康保險費部分，亦無從向被上訴人請求；至提撥私校退撫儲金部分，私立教師於留職停薪期間，應停止撥繳私校退撫儲金（參見教育部101年9月27日臺人(三)字第1010182121號函，見原審卷三第445頁），是被上訴人未提撥上訴人於留職停薪期間內之退撫儲金，亦屬有據。綜上，上訴人向被上訴人請求給付如附件項次欄所示㈠至㈥之金額，即無理由，應予駁回。上訴人以倘教師經審議為停聘者，其於停聘原因消滅後回復聘任，尚能於補發其本薪，而原因屬暫時性質之「暫不支薪」，依舉重明輕之法理，更無不得請求補發之理等語，混淆比附不同性質之合意留職停薪與由學校單方面予以教師變更身分之處分，並不足採。

㈢上訴人主張稱其會計預算編號00000000-00個人研究捐款經

費遭凍結，故請求返還該筆預算465,705元等語，參以上訴人所提出過去動用該研究經費之使用紀錄（見原審卷一第43至49頁），可知此經費屬研究費用，係用以支付學術研究材料費、助理臨時工資、交通費等開銷，須檢據報帳核銷，可見該筆研究經費之動用，尚須透過會計檢核單據是否核實才得動支，自難認上訴人得以直接向被上訴人請求給付此筆預算金額，上訴人此部分請求並無理由。

㈣就上訴人主張遭被上訴人停止依「慈濟大學教師研究獎助辦法」、「慈濟大學產學合作計畫實施細則」、「慈濟大學學術研究獎勵細則」、「慈濟大學研究效益獎勵細則」、「慈濟大學特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」申請研究計劃及請領獎、補助之教師研究權益部分：

1.上訴人因執行前開「苦瓜對肝細胞病生理影響之研究」計畫所提出之「慈濟大學整合型計畫執行同意書」、「慈濟大學整合型計畫TCIRP96005第2年（97.08.01-98.07.31）執行同意書」、「慈濟大學整合型計畫TCIRP96005第3年（98.08.01-99.07.31）執行同意書」（以下簡稱系爭同意書）第7點、第10點均約定：「計畫執行中如涉及人體試驗或採集人體檢體，主持人應依有關法令規定辦理並檢具受試驗者或接受檢體採集者承諾同意書，受試（檢）者如為限制行為能力或無行為能力人，則應取得其法定代理人之書面同意書，並經執行單位核准，始得進行人體實驗或採集檢體，實驗過程應顧及人道並尊重受試（檢）者個人權益與安全措施，如發生人體實驗或採集檢體之法律問題，均由主持人自負完全責任；如有動物實驗，亦同意遵守有關法令暨本於愛護動物之態度進行；如有進行基因重組、具危害性微生物或病毒之實驗，應遵守相關法令規定並確實做好安全防護措施。」、「計畫主持人如有違反本同意書規定者，本校得拒絕計畫主持人日後向本校申請各項獎補助計畫。」等語，而被上訴人曾於99年9月10日以電子郵件請上訴人依其提供予被上訴人之書面資料中所

稱：「由陳俐諺負責於94年8月至99年1月間從事口腔黏膜及口腔唾液之收集之研究工作」一事，提供「使用該檢體之研究計畫書」、「人體試驗委員會或其他類似之倫理委員會審核同意之證明」，然上訴人僅提出「病毒、檳榔、酗酒與口腔病變的關係」研究計畫之參與研究同意書，且上訴人亦自承採集口腔唾液、黏膜，並未經人體試驗委員會或其他類似之倫理委員會審核等情，有兩造往來電子郵件附卷可參（見本院卷一第54至55頁、第60頁、第63頁、第135頁）。而依95年8月18日修正之研究人體檢體採集與使用注意事項第2條第1項所稱之「檢體」，指與人體分離之細胞、組織、器官、體液或其衍生物質（含遺傳物質），包括剩餘檢體、採集自胎兒或屍體之檢體。則上訴人採集他人口腔唾液、黏膜，自屬上揭檢體無訛，是被上訴人以上訴人違反前開系爭同意書第7條，而依第10條約定拒絕上訴人日後向上訴人申請各項獎補助計畫，即屬有據。又教師法第4章第14條至第16條、第18條有關教師之解聘、不續聘、停聘及資遣始有經教師評審委員會審議之規定，已如前述。而教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金，有關私立學校教師之獎金，除由政府依相關規定發給外，由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理；其發給之對象、類別、條件、程序及金額，由各校定之，教師待遇條例第2條、第18條分別定有明文。是有關於私立學校之獎補助，與教師本俸、加給不同，是否發給、如何發給，本得由各校自行決定，亦非屬上揭教師身分有關解聘等不同。另依慈濟大學教師評審委員會設置辦法第2條規定：「本校教師評審委員會分系（所、共同教育處所屬中心）、院（共同教育處）、校三級，職掌如下：一、評審有關教師之聘任、聘期、停聘、解聘及不續聘。二、評審教師之升等、教授研究休假、延長服務、在職進修、國家講座申請。三、教師資遣原因之認定。四、其他依法令應予審（評）議之事項」、慈濟大學生命科學系教師評

審委員會設置辦法第2條規定：「生命科學系（以下簡稱本系）教師評審委員會（以下簡稱本會）之職掌如下：一、評審有關教師之聘任、聘期、停聘、解聘及不續聘。二、評審教師之升等、教授研究休假、延長服務、在職進修、國家講座申請。三、教師資遣原因之認定。四、其他依法令應予審（評）議之事項」（見原審卷二第96至98頁），亦未有關於獎補助應經教師評審委員會審議之規定，是上訴人主張被上訴人應經由教師評審委員會始得拒絕上訴人申請各項獎補助等語，即不足採。

2.惟按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。權利濫用禁止原則不僅源自誠實信用原則，且亦須受誠實信用原則之支配，在衡量權利人是否濫用其權利時，仍不能不顧及誠信原則之精神（最高法院100年度台上字第463號民事裁判參照）。財團法人私立大學與所聘教師間之契約為私法契約，除法律另有規定外，自應回歸私法自治即契約自由原則，並受誠實信用方法之支配，且不得濫用其權利。經查，本件被上訴人自100年1月5日起，以上訴人違反計畫臨時工資使用之規範及系爭同意書第7條，而依第10條暫停上訴人申請被上訴人校內各項計畫及獎勵之權益，有簽呈、100年1月13日電子郵件一紙附卷足憑（見本院卷四第297、299頁）。被上訴人依系爭同意書之約定停止上訴人申請被上訴人各項獎補助計畫，並非無據，已如前述。然被上訴人迄今仍未恢復上訴人申請被上訴人各項獎補助計畫，且自100年1月5日校內簽案起生效，並無截止日期一情，亦有103年9月10日電子郵件一紙附卷可稽（見本院卷四第203頁），而被上訴人亦未否認將上訴人停權迄今，則系爭同意書雖約定被上訴人得停止上訴人申請被上訴人各項獎補助計畫，然被上訴人以上訴人違反系爭同意書之約定、違反臨時工資使用規範毫無期限永久停止上訴人申請被上訴人各項獎補助

計畫，其履行兩造聘用契約，已難謂符合誠信原則而無權利濫用之情事。從而，上訴人請求確認其依「慈濟大學教師研究獎助辦法」、「慈濟大學產學合作計畫實施細則」、「慈濟大學學術研究獎勵細則」、「慈濟大學研究效益獎勵細則」、「慈濟大學特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」申請研究計劃及請領獎、補助之教師研究權益存在，即有理由，應予准許。至上訴人是否符合上開各項之獎補助資格、是否應給予研究獎勵補助，被上訴人學校自得審酌其學術資源、經費預算、研究方向、發展特色等因素而自為判斷決定，併此敘明。

㈤又上訴人執行前開「苦瓜對肝細胞病生理影響之研究」計畫向被上訴人申請陳俐諺之臨時工資之工作內容為「組織培養」、「滅菌及消毒」、「實驗室整理」，有被上訴人支出憑證粘存單、雜項費用申請單、臨時性津貼專用表在卷足參（見原審卷三第278至308頁 ），而陳俐諺於上揭刑事案件審理到庭證稱：「徐雪瑩在大學工作時，有些文件會告知我去拿並拿到慈濟大學警衛室給徐雪瑩，我不知道是何文件，都放在信封裡；（有無幫徐雪瑩在牙科診所裡收集檢體？）沒有特別收集，如果剛好需要外國人的口水，邱德惠會從病人嘴巴蒐集唾液到罐子裡面，我再把罐子放到冰箱裡；是邱德惠去做檢體採集，到一定數量時，我就跟邱德惠說拿給徐雪瑩，徐雪瑩會回診所，她都在二樓，我就直接把空罐子交給徐雪瑩；採集檢體除了口水，口腔部分還有很多，我只記得口水部分，是用棉花跟鑷子去採集，都是醫生自己親手用的，其他我不記得；徐雪瑩研究所需要的口水或資料，是我騎摩託車到慈濟大學的警衛室，轉交徐雪瑩，徐雪瑩都住牙醫診所樓上，資料應該都放樓上，（問：徐雪瑩研究與教學的相關文件、貨品，除了剛剛所說的蒐集口水資料，你有無負責遞送？）遞送就是蒐集成一個袋子，我拿到慈濟大學警衛室，由警衛轉交；平均邱德惠牙醫診所每天看診人數有時超過30個人，也不是最多的，有的不用掛號的，因為要做假

牙評估；蒐集外國人等人的口水需要用到邱德惠牙醫診所的夾子、鑷子、棉花、口鏡還有徐雪瑩提供的罐子；我知道慈濟大學徐雪瑩的行政助理叫秀怡，因為她都打電話來診所，說徐雪瑩教授需要什麼東西，叫我準備送過去，例如唾液資料、口水罐子、文件資料，文件資料的內容是什麼我不知道，這些不是牙醫助理的工作，我平均在邱德惠牙醫診所工作時數每天7-8小時，我協助採口水檢體、送資料文件沒有特定在固定時間來送，因為醫生跟徐雪瑩是夫妻關係，送檢體有可能是隨時，只要醫生允許，我就會去送；（問：有無其他人幫忙徐雪瑩將資料、檢體等在邱德惠牙醫診所送往慈濟大學？）有時候秀怡小姐會過來拿到慈濟大學去，聯絡時間不確定，她有需要就會打電話過來，但我不記得我做什麼工作等語；其於另案檢察官偵查中亦供稱：我有負責收集外國人唾液，地點在牙醫診所等語（見本院101年度上易字第35號刑事判決理由四、㈡3.項），顯與上述上訴人所申請填載陳俐諺之「組織培養」、「滅菌及消毒」、「實驗室整理」等工作內容並不相符。則被上訴人就上訴人所申請之內容，審核認陳俐諺實際上並無從事上訴人所填載申請之工作，而不能予以核銷，尚非無據，此與刑事案件就此部分上訴人有無詐欺之認定，本屬二事，不因刑事判決認定上訴人無罪而當然認被上訴人不能審核。從而，被上訴人認上訴人應返還所申請之臨時工工資，並逕自上訴人薪資、獎金中扣還，核屬有據，上訴人追加請求被上訴人返還扣除之臨時工資173,970元，即無理由，應予駁回。至此部分係被上訴人已發生之損害，並非尚未發生損害之預扣薪資，被上訴人抗辯此為預扣薪資，不符勞資關係之基本法理等語，並不足採。

五、綜上所述，上訴人於101年2月14日起至102年5月31日止，係與被上訴人合意留職停薪，上訴人主張其涉入上揭刑事案件，而向被上訴人簽請暫不支薪，則刑事案件既已判決上訴人無罪，被上訴人即應補發如附件項次欄㈠至㈥之薪資、保

險、年終獎金，及主張上訴人並未違反系爭同意書，被上訴人應返還如附件項次欄㈦至□之獎補助金，且未違反執行計畫中臨時工規範，被上訴人逕扣除該部分如附件項次欄□之金額，自應返還被上訴人等情，經核並無理由，惟就被上訴人有關拒絕上訴人各項獎補助申請之部分，被上訴人係自100年1月5日起，永久停止，止迄今均未恢復，則屬權利濫用。是原判決上訴人請求給付如附件次欄㈠至□之金額，為上訴人敗訴之判決，於法有據，上訴意旨仍執前詞指摘原判決不當，求為廢棄改判，尚無理由，此部分之上訴應予駁回。上訴人請求確認對於被上訴人依「慈濟大學教師研究獎助辦法」、「慈濟大學產學合作計畫實施細則」、「慈濟大學學術研究獎勵細則」、「慈濟大學研究效益獎勵細則」、「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」申請研究計劃及請領獎、補助之教師研究權益存在，原判決未及審酌有前開權利用之情事，而為上訴人不利之認定，上訴人上訴請求廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至上訴人請求傳訊證人王本榮、黃馨儀、賴威任，核無必要；向被上訴人調林怡菁、林雅婷辦理留職停薪申請之全部資料則與本件無涉，均應駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　31　　日

民事庭審判長法　官　張宏節

法　官　張健河

法　官　林恒祺

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀

（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　111　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　蔣若芸

附　註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人