

司法院憲法法庭言詞辯論
107年度憲一字第2號
公立學校教職員退休資遣撫卹條例
部分規定是否違憲案
爭點題綱第二點及第六點 違憲理由

訴訟代理人：董保城 東吳大學講座教授

民國108年6月25日

系爭條例
第37條、
第38條之
違憲理由

(四)

違反比例原則

(一)

退撫新制引證
錯誤事實

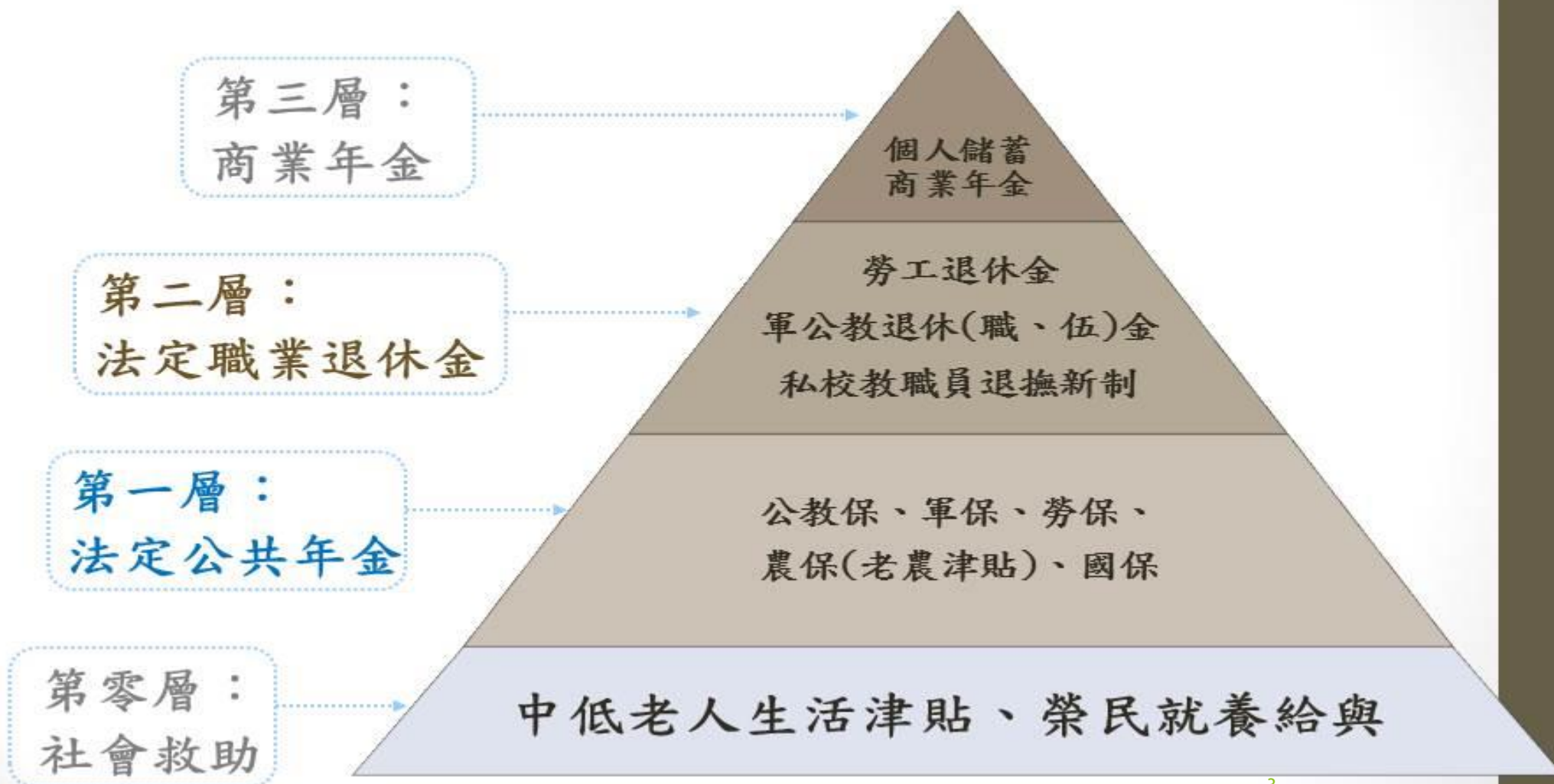
(三)

違反法律禁止溯
及既往與信賴保
護原則

(二)

一刀切方式設定
所得替代率上限，
違反平等原則

我國多層次老年經濟安全保障制度示意圖



1. 政府沒有對軍公教薪資結構、退休金之缺失作任何說明或改進，仍完全是以年改會2015年的OECD之資料來混淆視聽！
2. 年改會硬是拿OECD報告中的數據，來框限我國公教人員年金制度，是用錯誤的資訊，作成錯誤的政策決定！
3. 合併不同制度的退休所得，混淆社會保險與職業年金退休金之政策目的！

4. 我國所得替代率計算公式與內涵，與OECD之資料迥異，不能直接援引！
5. 退撫新法所得替代率故意曲解OECD資料！年改會用錯誤的資訊，做成錯誤的決定！並且試圖混淆視聽，嚴重誤導國人！

以一刀切方式設定所得替代率上限，違反憲法平等原則

▶ 制度性質不同：

▶ 「退撫舊制：恩給制」 v. 「退撫新制：共同提撥制」，且退休金之計算標準也不同。

▶ 系爭條例第37條對於退休所得替代率上限之設定，未考量僅具退撫舊制、兼具退撫新舊制及僅具退撫新制等不同年資者，有不同的權利義務，以一刀切適用相同之替代率上限，採齊頭式的刪減，違反憲法所要求之「等者等之、不等者不等之」之平等原則！

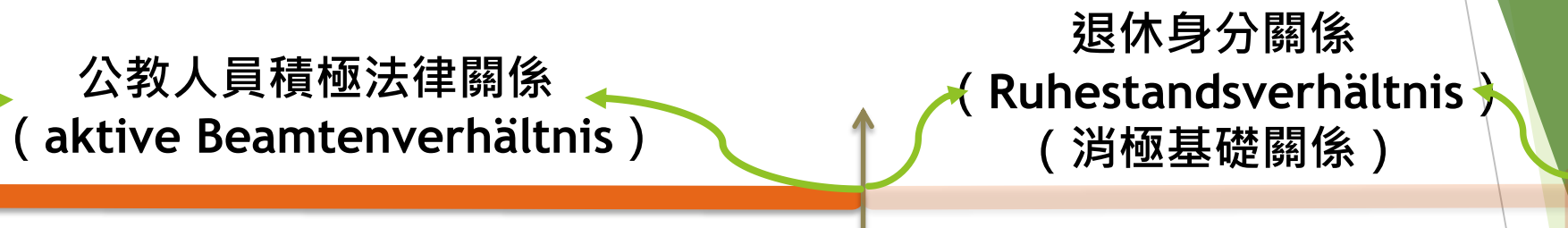
系爭規定違反「法律禁止溯及既往原則」與「信賴保護原則」

- ▶ 「法律禁止溯及既往原則」是「信賴保護原則」的延伸，「信賴保護原則」推導出「法律禁止溯及既往」。
- ▶ 釋字第717號解釋理由書第四段：
 - ▶ 新訂之法規，原則上不得適用於該法規生效前業已終結之事實或法律關係，是謂法律禁止溯及既往原則。

真正溯及既往原則違憲及其例外

- ▶ 釋字第717號解釋明顯區分以「事實」或「法律關係」是否於新法規施行前業已終結。
- ▶ 若已終結，新法規仍然規範，就屬「真正溯及」，基於「既得權」保障與「信賴保護」之法理，違反「法律禁止溯及既往原則」，原則違憲，但符以下例外情形始屬合憲：
 1. 利害關係人對新法規效果之溯及適用時，有預見可能性；
 2. 法規不合理、不明確、有重大漏洞或違反體系，致有違憲之重大疑義，而溯及既往反而可以改正其缺點並帶來法安定時；
 3. 現行法律違憲而無效，立法者以新規定取代者；
 4. 法規溯及適用並未造成損害或所造成之損害極為輕微或有限者；
 5. 基於迫切的重要公益考量，且其重要性高於法安定性之要求（如信賴保護）時；

公教人員與國家法律關係



薪俸財產請求權 (原因事實、
法律關係)

退休金財產權 (原因
事實、法律關係)

退休金請求權

終止公務員法律關係
(Beendigung des Beamtenverhältnisses)

退休金審定函

職位合理照顧原則規劃與計算

公校人員與國家的「積極法律關係」與「退休身分關係」

- ▶ 「俸給請求權」與「退休金請求權」是**公法上的財產權**，其原因事實均發生在「積極的公教人員法律關係」的階段。
- ▶ 公教人員一經退休，就**不再**與國家間發生「**積極的公教人員法律關係 (aktive Beamtenverhältnis)**」，而僅發生「退休身分關係 (**Ruhestandsverhältnis**)」，此際其對國家僅有部分的權利與義務關係，例如：公務員仍負有「忠誠義務」、「良好舉止義務」、「保持職務沈默義務」與繼續使用職稱（加註非現任）權利、請求閱覽個人卷宗權利等。

- ▶ 「俸給請求權（Recht auf Besoldung）」和「退休金財產權（Recht auf Versorgung）」，都是在公教人員法律關係存續中，依據「**職位合理照顧的原則（Alimentationsprinzip）**」下分別規劃和計算出來的，兩者皆源自於**公教人員與國家積極法律關係中克盡其職務**所獲得的**財產權**。

月退休金是「國家繼續支付公務員薪水
(weiterzahlung von Dienstbezüge)」！

▶ 將退休公校教師按月支領退休金認定為繼續性法律關係，是對退休金財產權原因事實發生之階段的嚴重誤解！

▶ 按月支付月退休金是國家繼續支付公務員薪水 \neq 繼續性法律關係！

教師工作重要性不亞於公務員，其信賴保護強度更高

師者，所以傳道、授業、解惑也。

十年樹木，百年樹人。

教師工作具有「專業性」、「長期性」

- ▶ 釋字第332號解釋理由書（教師退休金基數高達八十一，高於公務員之六十一）：
 - ▶ 我國已廢止的學校教職員退休條例第6條規定：「教員或校長服務滿三十年，並有連續任職二十年之資歷，成績優異而仍繼續服務者，一次退休金之給與，依第五條之規定，增加其基數，但最高總數以八十一個基數為限；月退休金之給與，以增至百分之九十五為限」（此乃民國84年修法前之條文）。
- ▶ 目的：
 - ▶ **以鼓勵教員或校長，秉持敬業精神，久於其任！**

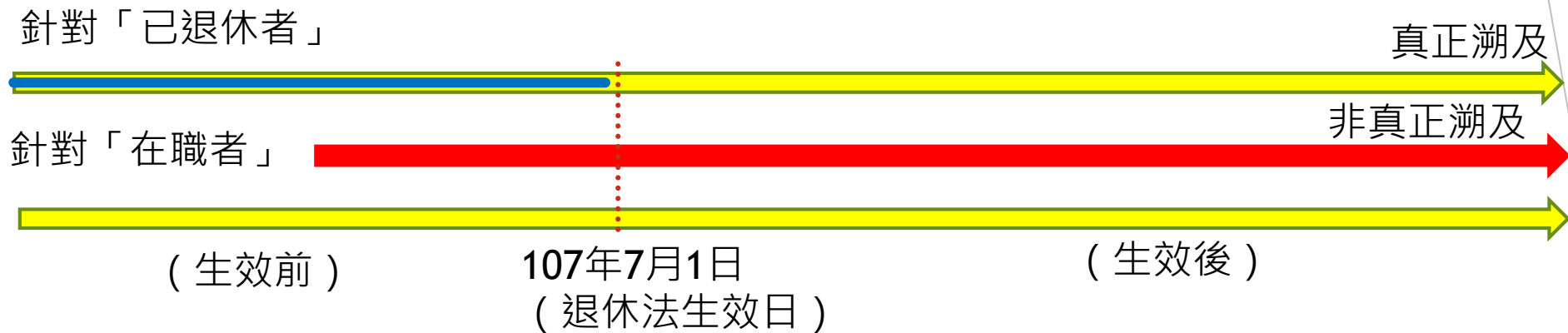
▶ 為了讓學生在潛移默化教育環境中成長，我國對教師退撫提供較高退休金基數，相對於一般公務人員是提供了一個更穩定安全的生活環境，助長教師長期投身教育表現，故退休教師之既得財產權及其信賴不但值得保護，而且其保護的程度應不亞於一般公務員。

▶ 公教退休金制度均採「確定給付制」，而且政府對老師退休金之最後支付承諾，更加深信賴保護之基本權價值。

系爭規定屬於真正溯及既往，違反法律禁止溯及既往及信賴保護而違憲

- ▶ 釋字第717號解釋指出，「優惠存款已由公教人員與銀行完成簽約手續，其利息請求權已發生」，基於舉輕以明重法理，**教育部作成退休金審定通知書後，退休金請求權隨之發生**，屬於既得權，不因退休法律關係之繼續與否而有不同。
- ▶ 公教人員退休金的調降，對於已退休之公校教師屬於「真正溯及既往」，且不符「基於迫切的重要公益之考量，例外允許溯及」之情況，**嚴重破壞、重創**退休人員之老年的財產權及生存權保障（憲§15）、整體文官制度及憲法對教育工作者之保護（憲§165），系爭規定因溯及適用應屬違憲。

退休金改革之合憲性？



一. 針對「已退休者」：（真正溯及）

1. 「退休金財產權」在遵循「職位合理照顧原則」下，於「公務員積極法律關係」存續中，權利內容已逐漸完成合致。
2. 嚴重破壞「既得權」與「信賴保護」原則，違反「法律禁止溯及既往」，欠缺「迫切重要公益理由」而違憲。

二. 針對「在職者」：（非真正溯及）

1. 政府減少給付與人民應受「信賴保護」之利益相權衡。
2. 所得替代率設定太低（35年75%），十年內降到（60%），嚴重破壞其信賴利益，老年難以承受，違反比例原則而違憲。

系爭規定第37條附表3違反比例原則

- ▶ 本次年改逾越必要合理的程度
 - ▶ 依系爭規定，**18%優存將終止**，而退休所得，**第1年便降20%**，然後接著**10年逐降1.5%**，終降到**60%**，**總共少了35%**，若加上先前幾年優存改革的扣減、年終慰問金的刪除，對許多退休公務人員的實質退休金已是腰斬。
- ▶ 公立學校教職員於在職期間，絕少有業外收入，唯一收入便是月薪，多數公教人員預期退休金是老年生活的主要或唯一依靠。

混淆不同制度，落入均貧的陷阱

- ▶ 忽略了職業年金與社會保險的特性差異，也不鼓勵公教人員承擔更重的責任與職務，年資成為最關鍵因素，豈非落入均貧主義、齊頭式平等！？
- ▶ 對大學教師（入行門檻高、就業年齡晚）傷害最大，影響國家競爭力。

所得替代率從75%每年扣減1.5%，10年則扣減至60%，**是對已退休公教人員「逐年宰割」！逆勢操作比例原則**，導致早退的老師陷入老年貧窮的恐慌，嚴重違反憲法第23條之比例原則！

系爭規定第37條牴觸憲法第23條比例原則而違憲！

- ▶ 釋字第717號解釋理由書第四段中所言，分階段實施必須考量受規範之公教人員（在年金改革中之風燭殘年）的承受能力。
- ▶ 比例原則強調「損害最小原則」，應該是要對人民負擔愈來愈減少，不應對受影響之個人，特別是對老人課予過度負擔，而十年內逐年扣減到只剩下60%，這對一個邁入風燭殘年的老人不是損害最小，而是損害愈來愈大！

爭點題綱六之回應

- ▶ 系爭條例第77條第1項第3款規定，停止就任或再任私立學校職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資之受規範對象領受月退休金。
- ▶ **牴觸禁止不當聯結原則、比例原則、法律禁止溯及既往原則與信賴保護原則！**
- ▶ **侵害平等權、工作選擇權及財產權！**

系爭條例第77條第3款禁止在再任規定之立法理由

- ▶ 系爭條例第77條之立法理由為「照民進黨黨團在修正動議條文通過」，只有明列修正條文無任何說明。
- ▶ **涉及教師財產權、工作權與平等權之重大變動，卻沒有任何立法說明，豈非「兒戲」？！**

教育部於5月15日憲法法庭公開說明會所 提出之立法理由說明

- ▶ 社會責任：私校受有賦稅優惠及獎補助款。
- ▶ 減輕排擠年輕人就業機會

系爭條文違反禁止不當聯結原則

- ▶ 國家與公務員之間為「公法法律關係」，退休金是政府對「公教人員」遲延給付性質的薪水，屬「**公法上財產請求權**」。
- ▶ 私立學校教師與私立學校之間的關係為「私法法律關係」，其「月薪」是「私法上財產請求權」，具有勞務對價之性質。
- ▶ 政府支付「月退休金」與私校「月薪」，兩者法律屬性不同，稱「雙薪」是**汙名化**。
- ▶ **與減輕國家財政、世代正義、少子化全然無關**。

減少排擠年輕教師就業機會之立法目的無法達成

- ▶ 資深教師紛紛申請延退，教育部於107年間也放寬公立專科以上學校教師之退休年限，逐年申請放寬到70歲。
- ▶ 若干未屆齡而提前辦理退休的老師或職員，面對本次退休金大幅度調降，而要求「再任」，據悉，北部某二所國立大學，再任該校之人已高達21人。

公校退休教師再任私校不是 「門神」！

- ▶ 再任私校多半擔任教學研究工作
- ▶ 私校並非營利機構，不適用旋轉門條款。

系爭規定違反「法律禁止溯及既往原則」

- ▶ 公立學校教師退休後，其與國家之公法聘任關係業已終結。
- ▶ 系爭規定迫使已任教於私立大學之退休教師必須面臨選擇是否繼續受聘、辭退。
- ▶ 屬於真正溯及既往，亦不符合「基於迫切的重要公益考量」而違憲。

系爭規定違反信賴保護原則侵犯財產權

- ▶ 公校教師退休領月退休金者再任私立學校教師 具有信賴基礎及信賴表現
- ▶ 公校教師退休領月退休金者再任私立學校教師之 具有信賴利益
- ▶ 公立學校教師退休領月退休金者再任私立學校教師之 信賴值得保護

系爭規定的差別待遇實為恣意，違反平等原則

- ▶ 退休公教職員與退除役軍人再任或就任限制寬嚴不一，違反平等原則：
- ▶ 限制範圍軍人係「私立大學」之「專任教師」，公教人員係「私立學校」、「職務」：
 - ▶ 不能因軍人身分而差異處理。
- ▶ 限制金額軍人「**33140元**」，公教人員基本工資「**23100元**」：
 - ▶ 同樣在私校從事教學服務工作，不能依其身分而有不同，沒有差別待遇之理由。

- ▶ 系爭條例只有規定在私立學校任聘，而不包含其他私人公司、企業、法人、基金會等，系爭規定就同一再任事件予以不同規定。
- ▶ 勞工於私人機構、公司退休後再任其他私立法人、公司之職務者，其仍有勞保年金之給付，惟勞保年金有相當部分是由政府加以補助，**為何政府對勞工退休時就沒有加以限制勞工再任私校職務時請領？難道就完全不會有「國家資源重複浪費之虞」？**

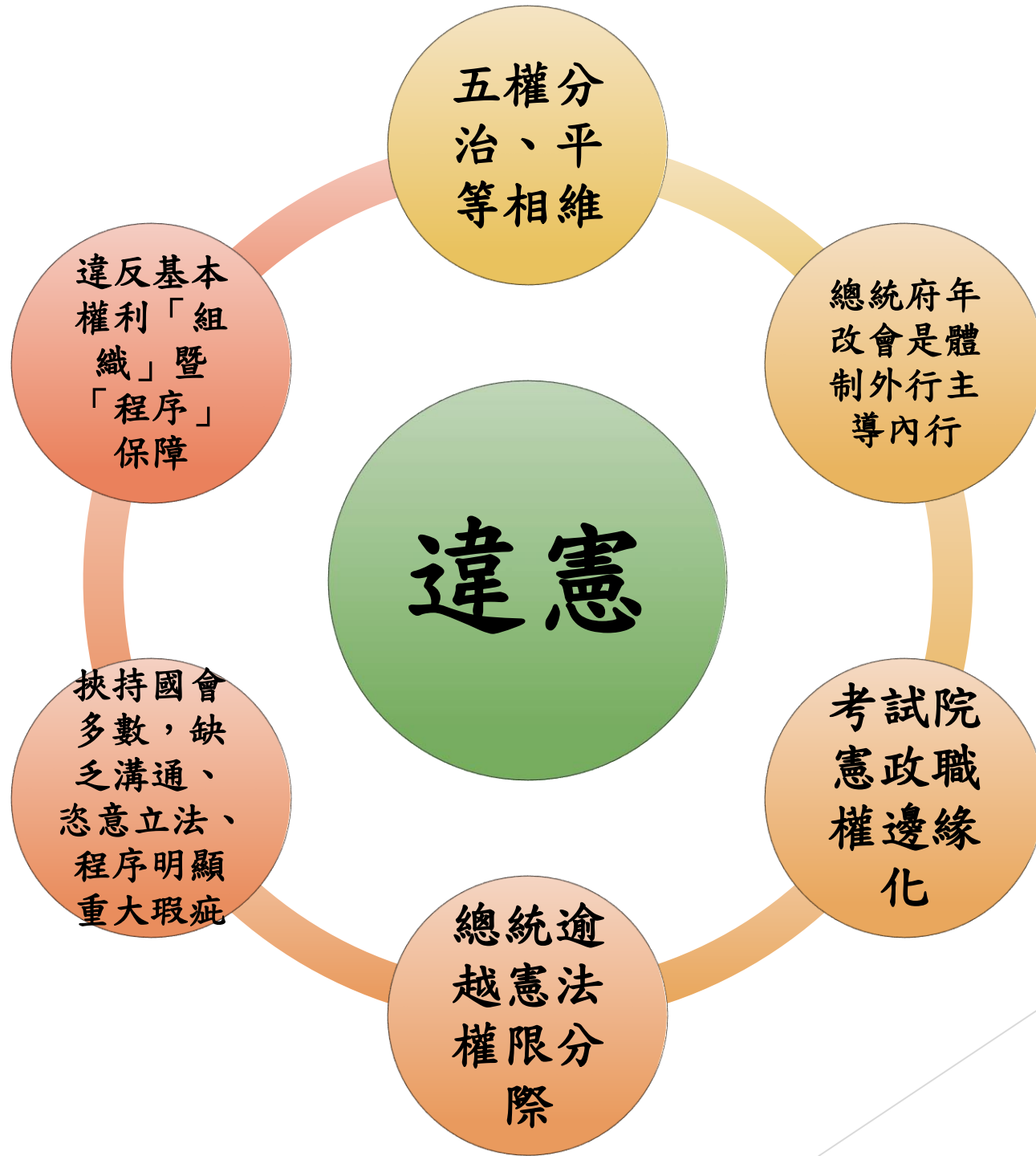
公校教師退休後再任私校有助於提升學生受教之品質

- ▶ 公立學校退休教師能再任私校者，多半是因為他們在學術研究及教學成果表現優異，而這些表現不是年輕學者可以迅速取代的。
- ▶ 公立學校教師再任私立學校，促成公私立學校之教學經驗之交流，並有利於平衡差異化；對於學生而言，直接修習或接受來自公立學校退休資深教師之指導，對其學習成效亦有正面效益。

停止再任月退休金侵犯工作選擇自由權

- ▶ 針對特定身分「退休公校教師」限制工作選擇之自由，是**對人民職業自由主觀限制**，不符重大公益且非屬必要，侵害了憲法第15條之工作權。

系爭條例
立法程序
充滿恣意
而違憲



如果國家可以對老師「出爾反爾」，
老師可以也對學生「說話不算話
嗎」？

民無信不立，再窮也不能窮教育！

結論

- ▶ 系爭條例第37條、第38條是：
 - ▶ 違反法律禁止溯及既往原則；
 - ▶ 違反信賴保護原則與比例原則。
- ▶ 系爭條例第77條第1項第3款是：
 - ▶ 侵害工作選擇權；
 - ▶ 侵害財產權；
 - ▶ 侵害平等權。
- ▶ **請大法官宣告”違憲！””違憲！”**

謝謝聆聽、敬請指教！