

釋字第 759 號解釋協同意見書

陳碧玉大法官提出

本案係以本院釋字第 305 號解釋有關「公營事業依公司法規定設立者，為私法人，與其人員間，為私法上之契約關係……。」為基礎，認本件原因事件原告之父，縱為（前）臺灣省自來水股份有限公司（下稱（前）省自來水公司）依（前）「臺灣地區省（市）營事業機構人員遴用暫行辦法」遴用之人員，原告依據「臺灣省政府所屬省營事業機構人員退休撫卹及資遣辦法」請求發給撫卹金，仍因原告之父生前與（前）省自來水公司間之關係為私法上契約關係，原告請求發給撫卹金，即屬本於契約關係所生之請求，所生爭議，其訴訟應由普通法院審判之。

就此繫屬於法院之原因事件，歷經 7 年有餘，其審判權之歸屬終於底定，由普通法院審判之結論，本席敬表贊同。爰以詹大法官森林於前一審判權劃分解釋案（本院釋字第 758 號）提出之協同意見書（本席加入）之最後一段，作為此刻之心情寫照：「『法官，請給我一條路走；而且，要快』訴訟當事人關心者，是迅速、公平的審理，而不是高深、繁瑣的程序，此亦為憲法第 16 條保障人民訴訟權之核心所在。審判權二元化，目的在精緻審判專業，以提升裁判水準，而非在阻礙人民正當使用法院。法官，不論服務於普通法院或行政法院，皆應深刻體會：與其因自己困惑於審判權歸屬，致人民輾轉於普通法院及行政法院，不如迅速勇敢開啟審理程序，公平作出裁判。因為，勞累奔波的人民已經在吶喊：法

官，請給我一條路；而且，請快點！」¹

然必須提出的是公營事業人員如為勞動基準法（下稱勞基法）第 84 條規定之公務員兼具勞工身分者，其與事業間原有之身分上法律關係，並不因本號解釋而改變，就此部分，提出意見如下：

壹、本院於中華民國 79 年 12 月 7 日公布之釋字第 270 號解釋，固認為在相關法律制定前，公營事業人員不得逕行適用公務人員任用法或公務人員退休法規定，然亦指出 73 年 7 月 30 日制定公布迄未修正之勞基法第 84 條規定，具有公務員兼具勞工身分者，仍得適用行為時有效之相關「法令」，辦理退休。並未排除公營事業人員，已依相關法令取得之勞基法第 84 條規定之公務員身分

本號解釋意旨為：依公務人員任用法第 33 條規定，公營事業人員在任用法律制定施行前，無從依公務人員退休法辦理退休。勞基法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定」。其所謂「應適用公務員法令之規定」，亦非使公營事業人員之任用或退休，在相關法律未制定前，逕行適

¹ 普通法院與行政法院，均曾就勞基法第 84 條所謂「公務員兼具勞工身分者」之退休爭議事件為審判，例如本件原因案件繫屬時之最高法院 99 年度台上字第 1535 號民事判決、臺灣高等行政法院 97 年度勞上字第 81 號及 97 年度勞上易字第 104 號民事判決，與最高行政法院 99 年度判字第 616 號判決；其後亦有最高法院 106 年度台上字第 1873 號、102 年度台上字第 1557 號民事判決以及最高行政法院 105 年度裁字第 928 號裁定等可資參照。依行政訴訟法第 12 條之 2 第 1 項、民事訴訟法第 31 條之 2 第 1 項規定，即可解決審判權爭議。

用公務人員任用法或公務人員退休法，而排除現行有關法令之適用。

是，公營事業人員之任用或退休，不得逕行適用公務人員任用法或公務人員退休法規定，但不排除現行有關「法令」(於該案係指「經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法」第 17 條第 2 項規定)之適用。

貳、本院釋字第 305 號解釋，並未審究勞基法第 84 條公務員兼具勞工身分者，是否因該解釋而失去該法條所規定之公務員身分

本號解釋意旨為：公營事業之組織形態，應本企業所有與企業經營分離之原則為之。公營事業依公司法規定設立公司者，法律性質上仍為私法人，具有獨立之人格，自為權利義務之主體。因之，公營公司以私法人地位，依其人事規章，經由委任（選任、聘任或僱用）與其人員間成立者，為私法上契約關係。對於人員之解任行為，亦非行使公權力之結果，而係私法上終止契約之意思表示，契約關係因而消滅。縱令公營公司人員之任免考核事項，法令定為應由政府機關參與決定，此種內部行為係政府機關與公營公司間之另一監督關係，並不影響公營公司與其人員間契約關係之存在。倘雙方就此契約關係已否消滅有爭執，應循民事訴訟途徑解決，而不屬行政法院之權限範圍。

是，依公司法成立之公營事業公司為私法人，為權利義務主體，其與事業人員間經由委任（選任、聘任或僱用）所成立之私法上契約關係，不因法令規定應由政

府機關參與任免考核事項之決定，而影響二者間為私法上之契約關係。

本院釋字第 305 號解釋，並未審究勞基法第 84 條公務員兼具勞工身分者，是否因該解釋而失去該法條所規定之「公務員身分」。

參、本院釋字第 305 號解釋末尾所稱：「『至於』依公司法第 27 條經國家或其他公法人指派在公司代表其執行職務或依其他法律逕由主管機關任用、定有官等、在公司服務之人員，與其指派或任用機關之關係，仍為公法關係……。」在於指明於公營事業公司服務之此類人員，與指派其任職之國家或其他公法人之間仍為公法關係，不因服務於公營事業公司為私法人而異

上開解釋因非屬「除……外」之諭知，而不得作排他性之解讀。本號解釋逕以：「本院釋字第 305 號解釋釋示：『除』依公司法第 27 條經國家或其他公法人指派在公司代表其執行職務或依其他法律逕由主管機關任用、定有官等、在公司服務之人員，與其指派或任用機關之關係，仍為公法關係者『外』，公營事業依公司法規定設立者，為私法人，與其人員間，為私法上之契約關係，雙方如就契約關係已否消滅有爭執，應循民事訴訟途徑解決。是依公司法設立之公營事業中，除前述特定人員『以外』，其他人員與其所屬公營事業間之法律關係為私法關係。」（解釋理由書第六段參照），而認除上開解釋文末段所指事業人員外，其他公營事業人員與其所屬公營事業間之法律關係為私法關係之排他

性解釋，核與本院釋字第 305 號解釋此段之意涵不符，礙難贊同。

肆、勞基法第 84 條規定之公務員兼具勞工身分者，與所屬公營事業間原有之身分法律關係，並未因公營事業，係依公司法規定成立之私法人而改變。省營事業人員是否為勞基法第 84 條之公務員兼具勞工身分者，必須依據相關法令為具體個案之認定，本號解釋不得作為公營事業人員身分認定之基礎

省營事業人員是否為勞基法第 84 條之公務員兼具勞工身分者，應以勞基法施行細則第 50 條前段：「本法第 84 條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第 3 條所定各業從事工作獲致薪資之人員。」臺灣省政府所屬省營事業機構人員退休撫卹及資遣辦法第 2 條第 5 款：「本辦法所稱各機構人員，係指左列省營事業機構員額編制表或預算員額表所列公務員兼具勞工身分之人員：……五、臺灣省自來水股份有限公司。」臺灣省地區省(市)營事業機構分類職位人員遴用辦法等規定，以及行政院 74 年 11 月 15 日(74)台人政壹字第 36664 號函二、(一)、4 及內政部 74 年 11 月 30 日(74)台內勞字第 366681 號函，作為個案勞工是否兼具勞基法第 84 條所稱公務員身分者之認定依據。若為勞基法第 84 條規定之具有公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令審理之。

勞動基準法第 84 條僅為公營事業人員如兼具公務員及勞工之雙重身分時，有關任免薪資、獎懲、退休、撫恤及保險等事項，應適用之準據法規定。既未規定公營事業人員與公營事業間之法律關係為公法關係或私法關係，則本號解釋理由所稱：「勞動基準法第 84 條亦未改變公營事業人員與所屬公營事業間原有之法律關係。」應係指公營事業人員與公營事業間是何種法律關係，或勞工是否具雙重身分之認定，均與該法條規定無關。如此解讀，方能避免適用法律上之困擾。蓋勞工是否兼具公務員身分，與其法定權義（例如年資是否併計，有無公務員懲戒法停職、不得辦理退休規定之適用等）密切相關，非審判權劃分解釋案所應處理。