

# 司法院釋字第 759 號解釋抄本



司法院公布令	1
解釋文及解釋理由書	1
蔡大法官烟燉提出之協同意見書	5
陳大法官碧玉提出之協同意見書	11
許大法官志雄提出之協同意見書	17
黃大法官瑞明提出，詹大法官森林加入之協同意見書	21
湯大法官德宗提出，吳大法官陳鐸加入之不同意見書	26



下稱省自來水公司)第五區管理處工程師兼主任，於94年9月30日病逝於任內。原告於99年9月28日向臺灣嘉義地方法院(下稱嘉義地院)起訴，請求省自來水公司依「臺灣省政府所屬省營事業機構人員退休撫卹及資遣辦法」(80年12月17日訂定發布，下稱省營事業機構人員退撫辦法)發給撫卹金及其利息。

嘉義地院審理認為，顏○○為臺灣省政府所屬省營事業之人員，屬勞動基準法第84條所稱「公務員兼具勞工身分者」，應適用公務員法令之規定辦理撫卹。原告依省營事業機構人員退撫辦法第6條及第12條規定，向被告請求發給撫卹金，乃公法上財產請求權之行使，如有爭議應循行政爭訟程序尋求救濟，普通法院無權審判，爰依民事訴訟法第31條之2第2項之規定，以確定裁定移送高雄高等行政法院審理，因當事人均未提出抗告而告確定。

嗣高雄高等行政法院審理認為，顏○○雖由省自來水公司依省營事業機構人員遴用辦法遴用，究非屬依法任用之公務人員，依本院釋字第270號解釋，無從依公務人員退休法辦理退休，自亦無從適用公務人員撫卹法請領撫卹金。又顏○○亦非屬依公司法第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，依本院釋字第305號解釋，其與省自來水公司間應屬私法關係。是其訴請省自來水公司發給撫卹金乃屬私法爭議，應由普通法院審理。高雄高等行政法院因就其受理訴訟之權限，與普通法院確定裁定適用同一法令所持見解有異，爰依司法院大法官審理案件法(下稱大審法)第7條第1項第1款及行政訴訟法第178條規定，聲請本院統一解釋。核其聲請，合於大審法第7條第1項第1款統一解釋之要件及行政訴訟法第178條規定，爰予受理，作成本解釋，理由如下：

按我國目前係採二元訴訟制度，關於民事訴訟與行政訴訟審判權之劃分，應由立法機關通盤衡酌爭議案件之性質及既有訴訟制度之功能（諸如法院組織及人員之配置、相關程序規定、及時有效之權利保護等）決定之（本院釋字第 448 號、第 466 號及第 691 號解釋參照）。法律未有規定者，應依爭議之性質並考量既有訴訟制度之功能，定其救濟途徑。亦即，關於因私法關係所生之爭議，原則上由普通法院審判；因公法關係所生之爭議，原則上由行政法院審判（本院釋字第 448 號、第 466 號、第 691 號、第 695 號及第 758 號解釋參照）。

次按勞動基準法第 84 條本文明定：「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」。同法施行細則第 50 條前段規定：「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」。省營事業機構人員退撫辦法第 2 條第 5 款並規定：「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」。依確定裁定卷附資料，顏○○係依省營事業機構人員遴用辦法遴用之人員，省自來水公司屬勞動基準法第 3 條所定之各（事）業，而顏氏生前所任職務（省自來水公司第五區管理處工程師兼主任）為省自來水公司員額編制表所列「公務員兼具勞工身分」之人員，乃確定裁定到庭兩造所不爭。

前揭勞動基準法第 84 條本文固謂：公務員兼具勞工身分者，其有關撫卹等事項，「應適用公務員法令之規定」，惟其並未規定因此所生之爭議，究應由普通法院抑或行政法院審判。揆諸前揭本院解釋先例，爰應依爭議之性質定審判權之歸屬。關於公營

事業機構與所屬人員間之關係，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。雖主管機關就省營事業機構人員之退休撫卹發布省營事業機構人員退撫辦法，使其人員之退休撫卹有一致之標準，惟其僅係主管機關對公營事業之監督關係，並不影響公營事業與該人員間之私法關係屬性；且勞動基準法第 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。據上，本件原因事件原告之父與（前）省自來水公司間之關係既為私法上契約關係，而請求發給撫卹金係本於契約關係所生之請求，且前揭退撫辦法亦為上開私法契約關係之一部，是原告依前揭退撫辦法之規定，向（前）省營事業機構請求發給撫卹金發生爭議，應屬私法關係所生之爭議，應由普通法院臺灣嘉義地方法院審判之。

大法官會議主席 大法官 許宗力

大法官 蔡焜燉 陳碧玉 黃璽君 羅昌發  
湯德宗 黃虹霞 吳陳鏗 蔡明誠  
林俊益 許志雄 張瓊文 黃瑞明  
詹森林 黃昭元

## 司法院釋字第 759 號解釋協同意見書

蔡焜燉大法官 提出

司法院釋字第 759 號解釋（下稱本號解釋）原因事件—臺灣嘉義地方法院 99 年度勞訴字第 29 號民事裁定（下稱嘉義地院民事裁定）—原告之父（顏○○）原任嘉義縣東石鄉鄉長，於中華民國 79 年 3 月 1 日任滿退職，依「臺灣省縣市鄉鎮長縣轄市長退職酬勞金給予辦法」獲核發服務年資 25 年 1 月，51 個基數一次退職酬勞金。嗣原告之父再依「臺灣地區省（市）營事業機構人員遴用暫行辦法」（下稱省營事業機構人員遴用辦法）經遴用為臺灣省自來水股份有限公司（後改制為台灣自來水股份有限公司，下稱省自來水公司）第五區管理處工程師兼主任，於 94 年 9 月 30 日病逝於任內。

原告主張，被告省自來水公司應依「臺灣省政府所屬省營事業機構人員退休撫卹及資遣辦法」（下稱省營事業機構人員退撫辦法）給付原告 30.5 個基數之撫卹金。惟被告抗辯，原告之父病逝時擔任該公司之職位，性質上屬於公務員兼具勞工身分之人，依勞動基準法第 84 條本文規定：「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……」原告之父撫卹事項應依省營事業機構人員退撫辦法規定及其他公務人員退休法規辦理；依上開相關規定，原告得請領撫卹金之退休金基數，應連同原告之父先前退休金基數合併計算，並受最高限額（30 年 45 個基數）之限制，故僅給付原告之父家屬 10 個基數之撫卹金，而拒絕其餘 20.5

個基數撫恤金之請求。原告於 99 年間向嘉義地院起訴，請求被告發給其餘 20.5 個基數之撫卹金。

嘉義地院審理認為，依勞動基準法第 84 條、同法施行細則第 50 條前段<sup>1</sup>、省營事業機構人員退撫辦法第 2 條第 5 款<sup>2</sup>等規定，原告之父為臺灣省政府所屬省營事業之人員，屬勞動基準法第 84 條所稱「公務員兼具勞工身分者」，應適用公務員法令規定辦理撫卹。原告依省營事業機構人員退撫辦法第 6 條及第 12 條規定，請求被告發給撫卹金，乃公法上財產請求權之行使，如有爭議應循行政爭訟程序尋求救濟，普通法院無權審判，依民事訴訟法第 31 條之 2 第 2 項之規定，移送高雄高等行政法院審理。

嗣高雄高等行政法院審理認為，原告之父雖係依省營事業機構人員遴用辦法遴用，究非屬依法任用之公務人員，依本院釋字第 270 號解釋，無從依公務人員退休法辦理退休，自亦無從適用公務人員撫卹法請領撫卹金。又原告之父亦非屬依公司法第 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，依本院釋字第 305 號解釋，其與被告間應屬私法關係。是其訴請被告發給撫卹金乃屬私法爭議，應由

---

<sup>1</sup> 勞動基準法施行細則第 50 條前段規定：「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。……」

<sup>2</sup> 省營事業機構人員退撫辦法第 2 條第 5 款規定：「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」

普通法院審理。高雄高等行政法院因就其受理訴訟之權限，與普通法院確定裁定適用同一法令所持見解有異，爰聲請本院統一解釋。<sup>3</sup>

本號解釋文：「(前)臺灣省自來水股份有限公司依(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，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』請求發給撫卹金發生爭議，其訴訟應由普通法院審判之。」及闡釋之理由，本席敬表同意。惟本席認為，對於與本號解釋相關之本院釋字第 269 號、第 270 號及第 305 號解釋之論述脈絡與所引發之爭議，以及本號解釋對於相關爭議之解決，仍有進一步說明之必要，爰提出協同意見書如下：

#### **壹、與本號解釋相關之本院釋字第 269 號、第 270 號<sup>4</sup>及第 305 號解釋—其論述脈絡及所引發之爭議**

本院釋字第 269 號解釋文釋示：「依法設立之團體，如經政府機關就特定事項依法授與公權力者，以行使該公權力為行政處分之特定事件為限，有行政訴訟之被告當事人能

---

<sup>3</sup> 見高雄高等行政法院統一解釋法律聲請書，頁 2-3。

<sup>4</sup> 經查本院釋字第 269 號、第 270 號二號解釋之原因事件當事人為同一人，主張其為勞動基準法第 84 條規定公務員兼具勞工身分之人，被中油公司依「經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法」規定，要求提前於屆滿 63 歲時退休，於法有違。該當事人分別提起行政訴訟及民事訴訟，請求救濟。最高行政法院 77 年度裁字第 434 號裁定，援引行政法院 60 年裁字第 232 號判例，以中油公司無行政訴訟被告當事人能力為由，駁回其訴；最高法院 78 年度台上字第 489 號確定終局判決，以中油公司引用上開合法之行政命令審定其退休，於法並無不合為由，駁回其上訴。參照司法院大法官解釋(四)，司法院印行，民國 98 年 10 月，頁 204、213-214。

力。行政法院 60 年裁字第 232 號判例<sup>5</sup>，與此意旨不符部分，嗣後不再援用。至關於勞動基準法第 84 條之爭執，究應提起行政訴訟，或提起民事訴訟，與上開判例無涉，不在本件解釋範圍內……」該號解釋理由書認為：「……政府機關以外之團體，原不得作為行政訴訟之被告。惟依法設立之團體，如經政府機關就特定事項依法授與公權力者，在其授權範圍內，既有政府機關之功能，以行使該公權力為行政處分之特定事件為限，當有行政訴訟之被告當事人能力。……」據上，該號解釋似已將政府機關以外團體（包括依公司法規定設立之公營事業機構），定位為私法人，除非受政府委託行使公權力之特定事項（在該號解釋中，此為依公司法規定設立之公營事業機構具有行政訴訟被告當事人能力之原因），原則上政府機關以外之團體不具行政訴訟之被告當事人能力。惟該號解釋對於勞動基準法第 84 條所引發之審判權爭議問題，並未予以明確解釋，導致此一爭議懸而未決。

本院釋字第 270 號解釋認為，公營事業人員之任用，依公務人員任用法第 33 條，應另以法律定之。在此項法律制定前，公營事業人員無從依公務人員退休法之相關規定辦理退休；該號解釋並認為，行政院發布之「經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法」第 17 條第 2 項有關限齡退休標準之規定，在公營事業人員任用及退休法律制定前，乃為促進經濟部所屬國營事業人事新陳代謝及企業化經營而設，不生牴觸憲法問題，惟公營事業人員之任用及退休，關係此等

---

<sup>5</sup> 行政法院 60 年裁字第 232 號判例全文為：「依公司法規定設立之公營事業機構，既非官署，自無被告當事人能力，若對之提起行政訴訟，即為法所不許。」

人員之權利義務，仍應儘速以法律定之。本解釋衍生之問題為：於公營事業人員任用及退休法律制定前，逕依「經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法」來解決公營事業人員之任用及退休問題，或為促進經濟部所屬國營事業人事新陳代謝及企業化經營所必要，惟對於此等人員相關權益之保障，似有不周。

本院釋字第 305 號解釋，原則上依循釋字第 269 號解釋之結論，認為「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。……」並對釋字第 269 號解釋之結論稍作補充，認為「……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……。」換言之，釋字第 305 號解釋原則上肯認依公司法規定設立之公營事業與其人員間為私法上契約關係。並認公營事業與經國家或其他公法人所派任或上揭依法任用之人員間，仍為公法關係。

## **貳、本號解釋終局解決勞動基準法第 84 條之審判權爭議**

本號解釋理由書末段說明：「前揭勞動基準法第 84 條本文固謂：公務員兼具勞工身分者，其有關撫卹等事項，『應適用公務員法令之規定』，惟其並未規定因此所生之爭議，究應由普通法院抑或行政法院審判。揆諸前揭本院解釋先例，爰應依爭議之性質定審判權之歸屬。關於公營事業機構與所屬人員間之關係，本院釋字第 305 號解釋釋示：……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。雖主管機關就省營事業機構人員之退休撫卹發布省營事業機構人員退撫辦法，使其人員之退休撫卹有一致之標準，惟其僅係主管機關對公營事業之監督關係，並不影響公營事業與該人員間之私法關係屬性；且勞動基準法第 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……」據此，本號解釋闡釋勞動基準法第 84 條所稱「公務員兼具勞工身分者」並未改變公營事業人員與所屬公營事業間原有之私法關係屬性，從而其間有關退休撫卹等爭議，自應由普通法院審判。本院釋字第 269 號解釋所遺留爭議，終獲解決。

### **參、結語—相關機關應儘速完成有關公營事業人員任用及退休之立法**

本院釋字第 270 號解釋文末固指出：「公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之。」惟自 79 年 12 月 7 日該號解釋公布以降，已過 27 個寒暑，相關機關仍遲未能將有關法案提交立法院審議，完成立法，致使有關爭議（例如本號解釋原因事件所涉原告之父之前任用公職年資，應否與之後再任職務之年資，併計其得請領撫卹金基數之問題）不斷產生，相關機關實難辭懈怠之責。期盼相關機關能早日依上開解釋意旨，儘速完成相關法律之立法工作。

## 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！」<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> 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。

## 釋字第 759 號解釋協同意見書

許志雄大法官 提出

依照傳統行政法之學說理論，公私法區別之意義及必要性大致有下列三點<sup>1</sup>：一、行政法乃關於行政之公法，為確定行政法之範圍，以及行政法學之研究對象，以建立與民商法等私法有別之獨立行政法體系及行政法學，須為公法與私法之區別。二、行政法不同於憲法、民法及刑法等領域，並無統一之法典。因此，就行政法上之法律關係為法之解釋與適用時，會出現種種疑問，而為解決這些疑問，須先定性該行政上之法律關係為公法關係或私法關係，或者規律該法律關係之法為公法或私法。三、現行司法採「二元訴訟制度」，關於民事訴訟與行政訴訟之審判，分由不同性質之法院掌理。除法律別有規定外（例如公職人員選舉罷免法第 126 條、國家賠償法第 12 條），因公法關係所生之爭議，由行政法院審判（行政法院組織法第 1 條、行政訴訟法第 2 條參照）；因私法關係所生之爭議，則由普通法院審判（法院組織法第 2 條參照）。當行政上之法律關係發生紛爭，為決定審判權之歸屬，亦即認定其訴訟應由行政法院或普通法院審判之必要，須先釐清該法律關係究屬公法或私法性質。本號解釋係針對審判權歸屬所為之統一解釋，主要與上開第三點有關；惟於判斷審判權歸屬時，不免觸及第二點之面向，而衍生其他爭議。

---

<sup>1</sup> 參照室井力著，公法と私法の區別，收於成田賴明編「行政法の争點」，有斐閣，1980 年，頁 30。

本號解釋理由書指出：「關於民事訴訟與行政訴訟審判權之劃分，應由立法機關通盤衡酌爭議案件之性質及既有訴訟制度之功能（諸如法院組織及人員之配置、相關程序規定、及時有效之權利保護等）決定之」、「法律未有規定者，應依爭議之性質並考量既有訴訟制度之功能，定其救濟途徑。亦即，關於因私法關係所生之爭議，原則上由普通法院審判；因公法關係所生之爭議，原則上由行政法院審判」。而本案原因事件之審判權歸屬爭執，關鍵即在於法律是否已就審判權歸屬予以規定？若未規定，則原因事件係因公法關係或私法關係所生之爭議？

原因事件原告以其父原任職臺灣省自來水股份有限公司，病逝於任內，乃向臺灣嘉義地方法院起訴，請求省自來水公司發給撫卹金及其利息。嘉義地方法院因該人員為省營事業之人員，屬勞動基準法第 84 條所稱「公務員兼具勞工身分者」，應適用公務員法令之規定辦理撫卹，認原告依「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 6 條及第 12 條規定，向被告請求發給撫卹金，乃公法上財產請求權之行使，如有爭議應循行政爭訟程序尋求救濟，爰裁定移送高雄高等行政法院審理。惟高雄高等行政法院略以省自來水公司為私法人，且該人員非屬公司法第 27 條所稱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，依司法院釋字第 305 號解釋，二者間應屬私法關係。況其簽訂之聘用契約與民事僱傭契約之內容相同，益可認屬私法契約關係。是原告訴請省自來水公司發給撫卹金乃屬私法爭議，應由普通法院審理。因就其受理訴訟之權限，與普通法院確定裁定

適用同一法令所持見解有異，爰依司法院大法官審理案件法第 7 條第 1 項第 1 款及行政訴訟法第 178 條規定，聲請統一解釋。

本號解釋首先表示：「勞動基準法第 84 條本文固謂：公務員兼具勞工身分者，其有關撫卹等事項，『應適用公務員法令之規定』，惟其並未規定因此所生之爭議，究應由普通法院抑或行政法院審判。」接著依爭議之性質，認定原因事件屬私法關係所生之爭議，應由普通法院審判。多數意見基本上依循釋字第 305 號解釋之論理，採納高雄高等行政法院之見解。

按勞動基準法第 84 條明定：「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。」就本案而論，該規定蘊含下列三個問題，須予探討。

第一，勞動基準法究屬公法或私法，不無疑義。惟該法主要規範勞動契約及其他勞雇關係，對象為私法性質之法律關係，無庸贅言。當勞工與雇主因勞動契約發生紛爭，勞工以勞動基準法規定為依據，起訴請求雇主為一定給付時，其屬私法契約（私法關係）之爭議，應由普通法院審判，而與勞動基準法究屬公法或私法並無直接關係。

第二，公務員兼具勞工身分者，既為廣義之公務員，亦為勞工，同時具備雙重身分，在不同場合、不同事項上，可能分別適用公法或私法規定<sup>2</sup>。勞動基準法將公務員兼具勞工

---

<sup>2</sup> 如釋字第 308 號解釋理由書所示：「公立學校聘任之教師係基於聘約關係，擔任教學研究工

身分者納入規範，明定其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）外之事項，原則上仍應適用勞動基準法之規定，即係著眼於其勞工身分上，亦即基於私法契約（關係）之立場考量。換言之，公務員兼具勞工身分者簽訂之聘用契約，整體觀之，應係私法契約。除外事項固應適用「公務員法令」之規定，但仍屬私法契約（關係）之內容，其法律關係之性質不會因此改變。

第三，釋字第 305 號解釋釋示：「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。」公務員兼具勞工身分者之退休撫卹等事項，依勞動基準法第 84 條規定，固應適用「公務員法令」之規定，而「臺灣省政府所屬省營事業機構人員退休撫卹及資遣辦法」，屬職權命令性質，應為此處所稱之「公務員法令」，但參照前引解釋及第二點之說明，其規範之退休撫卹等事項，仍為私法性質之法律關係，並為私法契約內容之一部分。依照第一點之論理，公務員兼具勞工身分者之一方，因退休撫卹發生紛爭，以上開辦法為依據，請求省自來水公司為一定給付時，其屬私法契約（私法關係）之爭議，應由普通法院審判，與該辦法究屬公法或私法並無直接關係，亦不因該辦法為廣義之「公務員法令」而受影響。本號解釋認其並未規定因此所生之爭議，究應由普通法院抑或行政法院審判，爰依爭議之性質，認定原因事件應由普通法院審判，實屬合理。

---

作，與文武職公務員執行法令所定職務，服從長官監督之情形有所不同，故聘任之教師應不屬於公務員服務法第 24 條所稱之公務員。惟此類教師如兼任學校行政職務，就其兼任之行政職務，仍有公務員服務法之適用。」兼任學校行政職務之教師，為教師兼具公務員身分，亦有雙重身分。其以教師身分擔任教學研究工作時，為教師身分，不適用公務員服務法；但在兼任之行政職務上，則為公務員，而有公務員服務法之適用。

## 釋字第 759 號解釋協同意見書

黃瑞明大法官 提出

詹森林大法官 加入

本案原因事件原告之父曾任嘉義縣東石鄉鄉長，任滿退職後又擔任省自來水公司之工程師兼主任，病逝於任內，原告依省營事業機構人員退撫辦法請求發給撫卹金，該訴訟應由普通法院或行政法院審判？本號解釋認為應由普通法院審判之，本席贊同，並提供協同意見如下：

### 一、普通法院將原因事件移送行政法院審理之理由並不可採：

本席認為本號解釋基本上是延續本院釋字第 758 號解釋對於審判權決定之原則：即以原告起訴主張之訴訟標的及其原因事實，應受判決事項之聲明為依據，而由法院審核其性質是屬公法爭議或私法爭議。

本案原因事件之原告係向普通法院即臺灣嘉義地方法院起訴，請求省自來水公司給付撫卹金，請求權之依據為省營事業機構人員退撫辦法。嘉義地方法院以裁定將本件訴訟移送至高雄高等行政法院主要理由有二：（一）參照最高法院 76 年台上字第 1203 號判例。（二）本件原告之父屬勞動基準法第 84 條所稱公務員兼具勞工身分者，依該條規定，有關其撫卹事項應適用公務員法令之規定。故認本件原告之主張，屬公法上財產請求權之行使，乃依職權將本件移送高雄高等行政法院審理。

嘉義地方法院之移送理由不可採之原因如下：

(一) 最高法院 76 年台上字第 1203 號判例之原因事件，當事人是依公務人員撫卹法之規定請求撫卹金，最高法院認為撫卹金係基於公法關係所生之請求權，因此認為普通法院無審判權。但本件原因事件原告起訴所主張之依據既為省營事業機構人員退撫辦法，其法之位階與公務人員撫卹法即有所不同，其請求權依據之公、私法定位即有所區別，嘉義地方法院未就此加以考量。本號解釋之解釋理由書就此指出「雖主管機關就省營事業機構人員之退休撫卹發布省營事業機構人員退撫辦法，使其人員之退休撫卹有一致之標準，惟其僅係主管機關對公營事業之監督關係，並不影響公營事業與該人員間之私法關係屬性」。

(二) 勞動基準法第 84 條規定公務員兼具勞工身分者，其有關退休、撫卹等事項「應適用公務員法令之規定」。然而法律上公務員之定義自廣至狹，分別定於不同之法規，其範圍並不一致<sup>1</sup>。本院釋字第 270 號解釋之解釋文指出「惟公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之。」解釋理由書指出「並非使公營事業人員之任用或退休，在上述相關法律未制定前，逕行適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。」依釋字第 270 號解釋，公營事業人員中兼具公務員與勞工身分者雖因勞動基準法第 84 條之規定，而「應適用公務員法令之規定」，但並不「逕行適用公務人員任用

---

<sup>1</sup> 有關公務員廣狹不同之定義，參見刑法第 10 條第 2 項，公務員服務法第 24 條，公務人員任用法施行細則第 2 條、公務人員退休法第 2 條及公務人員撫卹法第 2 條等。

法或公務人員退休法」。依此，符合勞動基準法第 84 條所定「公務員兼具勞工身分者」，其身分與得適用公務人員任用法或公務人員退休法所規定之公務員尚有不同。故該等人員與公營事業間之關係究為私法契約關係或為公法關係，仍應由個案認定。嘉義地方法院僅憑勞動基準法第 84 條之規定，即認為本案爭議之性質屬公法上之請求權，而忽略了本院釋字第 270 號解釋，其以此為理由而移送行政法院即不可採。本號解釋之解釋理由書乃延續本院釋字第 270 號解釋之意旨，認為勞動基準法第 84 條規定，「並未規定因此所生之爭議，究應由普通法院抑或行政法院審判。」探究其理由，即依勞動基準法第 84 條之規定公務員兼具勞工身分者，「應適用公務員法令之規定」之結果，並非認其得適用所有有關公務人員之法令，亦未認其均具有狹義公務員之身分，更非認定其請求撫卹金即屬公法上之請求權。此外，本號解釋進一步援引釋字第 305 號解釋，以說明公營事業與其人員間，除特定人員外，為私法上契約關係，並不因勞動基準法第 84 條之規定而成為公法關係。

本號解釋雖認本件訴訟性質上屬私法關係而應由普通法院審判，但該認定對於本案之實體判決應無拘束力，原因事件之爭議包括勞動基準法第 84 條之規定所得適用公務人員之法令，究係指何法令，公務員兼具勞工身分者與其任職機構間之關係是否屬私法關係等，仍應依個案認定。

## 二、本號解釋並未對公營事業「遴用」之人員與公營事業間之法律關係作出解釋：

本件高雄高等行政法院提出之統一解釋聲請書主張原告之父為省自來水公司依據臺灣地區省（市）營事業機構人員遴用暫行辦法遴聘之人員，故依本院釋字第 305 號解釋，其與省自來水公司間屬私法關係。然而於嘉義地方法院之移送裁定中，「遴用關係」未經兩造主張，亦未於裁定中作為移送之理由，本號解釋並未對此加以論斷。但由高雄高等行政法院聲請書之主張亦可知，系爭兩造間之法律關係可能隨著訴訟程序之發展及兩造之攻防而有新事實新證據之提出，可能影響系爭案件屬公法或私法關係之認定。本席認為公、私法關係之認定僅為開啟訴訟程序之目的，實無必要於訴訟程序開啟後仍就此持續為爭執。

### **三、依勞動基準法第 84 條所為之請求，普通法院與行政法院均應有審判權，不應任意移送：**

依勞動基準法第 84 條所為之請求，涉及的法律爭點包括：公務員兼具勞工身分者，其與公營事業間之關係是私法上之契約關係或公法關係？該公務員係依公務人員人事法規任用、派用、聘用或遴用有無差別？該條所稱之「應適用公務員法令之規定」，得適用之法令為何？其適用範圍為何？

以上之爭點可能依個案而有不同之答案，殊難以一定之標準以決定系爭個案之性質是公法爭議或私法爭議。類似之事件有認為應由行政法院審理者<sup>2</sup>，但亦有由普通法院審判者<sup>3</sup>。最

---

<sup>2</sup> 如最高法院 76 年台上字第 1203 號判例（但本案是以公務人員撫卹法為請求權基礎，已如上討論）、最高法院 97 年度台上字第 2411 號民事判決、最高行政法院 105 年度裁字第 928 號裁定及最高行政法院 99 年度判字第 616 號判決。

<sup>3</sup> 如最高法院 101 年度台上字第 1202 號民事判決。

值得注意的是最高行政法院 95 年度判字第 1823 號判決，該判決認為「本案實屬私權爭議，本應循民事訴訟程序解決，而上訴人逕行提起本件行政訴訟，即非合法，原審法院本應以裁定駁回其起訴，然其竟以實體判決駁回，其所持之理由自有違誤。」然而該院雖認行政法院無審判權，但該院並不以原審無審判權為理由而廢棄原審判決，反而直接為實體判決<sup>4</sup>。本席不贊同該院認為原審法院本應以裁定駁回原告起訴之見解，但贊同該院在認無審判權之情況下，自為實體判決之「態度」。由該判決可知，行政法院亦得就私法關係之爭執而為實體判決，反之亦然。故區別公法關係或私法關係之爭議而分別定由行政法院或普通法院有審判權，僅具法院審判行政分工之目的，不應因此拖延訴訟。有關公法關係或私法關係之區別在實體判決中作為判決理由即可，無須對審判權之有無為爭議。何況目前行政訴訟法及民事訴訟法均已特別規定，在行政法院（或普通法院）認其有受理訴訟權限而為裁判經確定者，其他法院應受該裁判之羈束（行政訴訟法第 12 條之 2 第 1 項及民事訴訟法第 31 條之 2 第 1 項參照）。本席認為應將各該條文均修改為「而為第一審判決者」，其他法院就審理權限即應受羈束，而不應就其審判權之有無再行爭執，方符保障人民訴訟權之意旨。

---

<sup>4</sup> 最高行政法院 95 年度判字第 1823 號判決理由：「原審判決結果仍與本院之終極判斷一致（同應駁回上訴人在原審之訴），而依本院目前所持之法律見解，認為得以裁判結論之角度論斷上訴有無理由，故應認本件上訴人之上訴核無足採，原審駁回上訴人在原審之起訴，雖所持理由尚非妥適，但就最後之判決結論而言，尚無違法。上訴意旨求予廢棄，難謂有理由，應予駁回。」

## 釋字第 759 號解釋 不同意見書

湯德宗大法官提出

吳陳銀大法官加入

[1] 本解釋釋示：「(前)臺灣省自來水股份有限公司依(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，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』請求發給撫卹金發生爭議，其訴訟應由普通法院審判之」(解釋文參照)。如上解釋刻意忽視勞動基準法(下稱勞基法)第 84 條本文的規定：「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」，恐已背離了上週才公布的釋字第 758 號解釋意旨。

[2] 按本院解釋先例，關於普通法院與行政法院審判權劃分之爭議，應遵循兩個原則決定：第一、法律有規定者，從其規定；第二、法律未規定者，由本院依爭議之性質並考量既有訴訟制度之功能，定其救濟途徑。亦即，關於因私法關係所生之爭議，原則上由普通法院審判；因公法關係所生之爭議，原則上由行政法院審判(本院釋字第 297 號、第 448 號、第 466 號、第 540 號、第 691 號、第 695 號及第 758 號解釋參照)。此為本案 15 位大法官全體一致之共識。

[3] 本案原因事件原告之父生前擔任臺灣省自來水股份有限公司(後改制為台灣自來水股份有限公司，下稱省自來水公司)第五區管理處工程師兼主任，其職務依(前)省自來水公司員額編制表係屬「公務員兼具勞工身分」之人員，乃

確定裁定（臺灣嘉義地方法院 99 年度勞訴字第 29 號民事裁定）到庭兩造所不爭，並經本院函詢省自來水公司確認（參見卷附該公司民國 106 年 12 月 5 日函覆）。本案大法官對此均無質疑。

## 一、法律可有規定？

[4] 本案原因事件原告之父依據「臺灣省政府所屬省營事業機構人員退休撫卹及資遣辦法」（80 年 12 月 17 日訂定發布，下稱省營事業機構人員退撫辦法）請求發給撫卹金，發生爭議應由何種法院審判？按前揭本院解釋先例，首應探求：法律對此有無規定？多數意見以為：「前揭勞動基準法第 84 條本文固謂：公務員兼具勞工身分者，其有關撫卹等事項，『應適用公務員法令之規定』，惟其並未規定因此所生之爭議，究應由普通法院抑或行政法院審判。揆諸前揭本院解釋先例，爰應依爭議之性質定審判權之歸屬」（解釋理由書第 6 段第 1 句及第 2 句參照）。由於前揭勞基法第 84 條確實未有「其訴訟由某某法院審判」等語，本席也同意應依爭議之性質定審判權之歸屬。

## 二、原因事件（爭議）之性質為何？

[5] 多數意見共提出三個理由，認定本案原因事件為因私法關係所生之爭議，應由普通法院審判之。第一個（也是主要）的理由為關於本院釋字第 305 號解釋的文義解釋。解釋理由書第 6 段第 3 句及第 4 句說：「關於公營事業機構與所屬人員間之關係，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」。

[6] 本席以為，前揭釋字第 305 號解釋所謂「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」，係就公營事業及其所屬人員間法律關係的一般性（原則性）釋示，容有各種例外。是該解釋並謂：「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」。換言之，多數意見以為前揭「依公司法第 27 條……仍為公法關係」那句解釋文乃屬「列舉」的性質，此由前揭理由書第 6 段第 4 句（「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」）可知。<sup>1</sup>本席則以為其乃「例示」的性質，應舉一反三，公營事業人員與其所屬公營事業間屬於「公法關係」者，並不限於該句所釋示的情形。

[7] 查前揭勞基法第 84 條之規定於本院作成釋字第 305 號解釋前即已存在（且迄今未有修正），乃作成該號解釋之大法官所明知（釋字第 305 號解釋審查會速紀錄參照），而該

---

<sup>1</sup> 查前揭本解釋理由書第 6 段第 3 句乃多數意見對於本院釋字第 305 號解釋之詮釋，並非釋字第 305 號解釋之原文呈現。尤其「除」字乃多數意見所自添。

號解釋並未將之宣告違憲，足見釋字第 305 號解釋無意否定立法者有創設中間類型的公營事業人員（例如「公務員兼具勞工身分者」），並明定其相關事項應準據之法律的權力（通稱立法裁量空間）。準此，前揭釋字第 305 號解釋「依公司法第 27 條……仍為公法關係」那句話，解為「例示」的性質似較為合理。

[8] 多數意見的第二個理由見於理由書第 6 段第 5 句：「雖主管機關就省營事業機構人員之退休撫卹發布省營事業機構人員退撫辦法，使其人員之退休撫卹有一致之標準，惟其僅係主管機關對公營事業之監督關係，並不影響公營事業與該人員間之私法關係屬性；且勞動基準法第 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」。這句話的前半句意在否定「省營事業機構人員退撫辦法」得作為認定系爭事件成立「公法關係」之論據；後半句意在否定勞基法第 84 條得作為系爭事件成立「公法關係」之論據。姑不論「原因事件之爭議不是……」的否認式論述原無法證立「原因事件之爭議是……」的積極命題，其論述因拒不正視勞基法第 84 條存在的事實，而欠缺說服力。

[9] 按前揭勞基法第 84 條不僅承認公營事業人員中有兼具公務員與勞工兩種身分的人員（所謂「公務員兼具勞工身分者」），且明定此等人員「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」。而本院釋字第 305 號解釋及本解釋既均未否定其效力，則實務上由勞基法第 84 條所衍生的諸多法令，包括：同法施行細則第 50 條關於「公務員兼具勞工身分者」之定

義、行政院 74 年 11 月 15 日臺（74）台人政壹字第 36664 號函（函釋公務員兼具勞工身分者之認定標準）、以及與本案直接相關的臺灣地區省（市）營事業機構人員遴用暫行辦法、省營事業機構人員退撫辦法等，自均屬該條所稱（應適用之）「公務員法令之規定」的範疇。本院釋字第 758 號解釋釋示，應依原告之請求權基礎，判斷爭議之性質，以定事件之審判權。是本解釋本應尊重立法者的政策決定（關於「公務員兼具勞工身分者」之撫卹等事項，應適用「公務員法令之規定」，而非勞工法令之規定），從「形式上」認定本件原因事件原告請求撫卹金所依據之「省營事業機構人員退撫辦法」乃屬「公務員法令規定」的一部分，以維法規範之體系協和。

[10] 或因前述兩個理由皆未能證立「本案原因事件為因私法關係所生之爭議」的命題，多數意見乃提出**第三個理由**。解釋理由書第 6 段第 6 句（亦末句）說：「據上，本件原因事件原告之父與（前）省自來水公司間之關係既為私法上契約關係，而請求發給撫卹金係本於契約關係所生之請求，且前揭退撫辦法亦為上開私法契約關係之一部，是原告依前揭退撫辦法之規定，向（前）省營事業機構請求發給撫卹金發生爭議，應屬私法關係所生之爭議，應由普通法院臺灣嘉義地方法院審判之」。姑不論在「結論」<sup>2</sup>中夾帶「理由」是否妥當，其論述內容亦難令人信服。

[11] 蓋原告明明是依據其父死亡時有效，且迄今仍屬有效之省營事業機構人員退撫辦法之規定，向（前）省營事業機

---

<sup>2</sup> 「據上」二字以下者，按中文表達習慣，即屬結論。

構（省自來水公司）請求發給撫卹金，怎麼能僅因其父與省自來水公司所簽訂的聘用契約中有一條規定「乙方應遵守政府頒佈之一切法令之規定」，就說「前揭退撫辦法亦為上開私法契約關係之一部」？！此無異於「先射箭、再畫靶」。吾人只需更換其中的關鍵字，即可得出全然相反的結論：「據上，本件原因事件原告之父與（前）省自來水公司間之關係既為公法關係，且請求撫卹事項係本於公務員法令之規定為之，而前揭省營事業機構人員退撫辦法亦為上開公務員法令之規定之一部，是原告依前揭退撫辦法之規定，向（前）省營事業機構請求發給撫卹金發生爭議，應屬公法關係所生之爭議，應由高雄高等行政法院審判」！

[12] 綜上，本案唯有正視勞基法第 84 條的規定，才能獲致合理的解釋。質言之，本件原因事件原告請求撫卹金的基礎是省營事業機構人員退撫辦法，而其為由勞基法第 84 條所衍生之命令，以規範省營事業機構中「公務員兼具勞工身分者」之退撫事項，自屬該條所稱（應適用）之「公務員法令之規定」。本院釋字第 758 號解釋既釋示，應依原告之請求權基礎，判斷爭議之性質，以定事件之審判權，則本件原告之請求權基礎既屬（廣義之）「公務員法令」，自應認其係基於「公法關係」而為請求，因此所生之爭議乃應由行政法院審判。

[13] 或謂：倘依本席前述意見，尊重勞基法第 84 條的政策決定，而認前揭省營事業機構人員退撫辦法為「公務員法令規定」的一部分，恐抵觸本院釋字第 270 號解釋<sup>3</sup>之意旨？本

---

<sup>3</sup> 本院釋字第 270 號解釋釋示：「公營事業人員之任用，依公務人員任用法第三十三條，應另以法律定之。在此項法律制定前，依公務人員退休法第二條及該法

席以為尚不至於。<sup>4</sup>蓋實務上基於前揭勞基法第 84 條之規定，為規範「公務員兼具勞工身分者」有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，已訂頒諸多命令，自成一系，與狹義的公務員（通稱公務人員）辦理類似事項所應適用的公務人員任用法、公務人員俸給法、公務人員考績法、公務人員退休法、公務人員撫卹法等法律，顯有不同。亦即，釋字第 270 號解釋諭知有關機關應從速制定的公營事業人員任用及退休法律，雖迄今猶未制定，但公營事業人員中「公務員兼具勞工身分者」並未因而「逕行適用」<sup>5</sup>前述公務人員撫卹法等法律，辦理退撫等事項。本案原因事件就是一個例子。

[14] 本案並非困難案件（hard cases），原不擬撰寫意見書。唯恐識者批評「大法官解釋像月亮，初一十五不一樣」，爰勉力提出不同意見書如上。至箇中原委，留待後人評。

～民國 106 年行憲紀念日～

---

施行細則第二條規定，公營事業人員無從依公務人員退休法辦理退休。行政院於中華民國七十年一月二十三日核定修正發布之『經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法』第十七條第二項有關訂定分等限齡退休標準之規定，在公營事業人員任用及退休法律制定前，乃為促進經濟部所屬國營事業人事新陳代謝及企業化經營而設，不生抵觸憲法問題，惟公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之。」

<sup>4</sup> 細繹本院釋字第 270 號解釋可知，該案大法官首先禁止公營事業人員適用公務人員退休法辦理退休，其次並諭知應從速制定法律規範公營事業人員之任用及退休，再次則務實地宣告經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法尚不違憲。準此，在公營事業人員退休、撫卹法律制定前，公營事業人員仍得依現行有關公營事業人員退撫等命令，辦理退撫等事項。

<sup>5</sup> 釋字第 270 號解釋理由書第 2 段有謂：「勞動基準法第八十四條規定……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，在上述相關法律未制定前，逕行適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」。