

## 釋字第 811 號解釋不同意見書

### 黃虹霞大法官提出

本席以為：整體公平正義應該是大法官決定受理或不受理釋憲聲請案，暨作成合憲、違憲解釋時，應該時時刻刻擺在心頭上的，更應以之為判斷前提準繩！

一、絕大多數大法官認為本件聲請案有受理價值，本席則基於下列理由認為應不受理：

（一）本件原因事實，顯示：就整體公平正義而言，本件釋憲聲請人並無憲法上所保障之基本權受侵害，故其聲請不符司法院大法官審理案件法（下稱大審法）第 5 條第 1 項第 2 款規定，應不受理：

- 1、聲請人為某國立高中輔導老師，被指因隱匿該校男老師 90 餘年間多次性侵害該校女學生案件、洩露調查訊息予被調查老師，並 100 年 4 月 12 日在媒體揭露相關訊息等，致遭學校教評會於 102 年 3 月 28 日，以聲請人將職務得知及輔導教師專業倫理應保密之內容洩露於新聞媒體，造成被害學生二度傷害為由，依當時有效之 101 年 1 月 4 日修正公布教師法第 14 條第 1 項第 7 款所定行為不檢有損師道經有關機關查證屬實之規定，決議解聘，並經學校依規定報教育部國教署核准後，以 102 年 5 月 10 日函通知聲請人解聘（下稱第一次解聘處分）。
- 2、聲請人不服第一次解聘處分，提起訴願，因聲請人解聘案係屬教育部職掌事項，教育部國教署乃撤銷其前核准，並由教育部另以 102 年 9 月 24 日函再核准學校教評會之解聘決議，學校則以次日即 102 年 9 月 25 日函再通知聲請人解聘（下稱第二次解聘處分），並強制聲

請人退出公保，自 102 年 10 月 2 日起生效。

- 3、聲請人再不服第二次解聘處分，提起行政救濟。經臺北高等行政法院判決，以教師法第 14 條規定已於學校教評會作成決議解聘聲請人後之 102 年 7 月 10 日，修正原第 1 項第 7 款規定，並移列為第 11 款規定：「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」等，公布在案，學校應適用 102 年 7 月 10 日修正後教師法第 14 條第 1 項第 11 款等規定，另經教評會決議始屬適法，而學校仍以修正前同條項第 7 款規定為據解聘聲請人，為違法，故撤銷第二次解聘處分。復經最高行政法院駁回學校之上訴確定。
- 4、學校遂依最高行政法院確定判決意旨，先准聲請人復職並補發復職日前第一、二次退聘期間之全薪，隨即再以同一事實依教師法第 14 條第 1 項第 11 款規定解聘聲請人，並自 104 年 5 月 13 日起生效（下稱第三次解聘處分），並該解聘處分確定。
- 5、就上述 102 年 10 月 2 日起至 104 年 5 月 12 日公保退保期間，扣除聲請人加入勞工保險期間（如本院整理共 420 日），餘公保主管機關准聲請人追溯參加公保；合計自聲請人加入公保之日起至 104 年 5 月 13 日聲請人因第三次解聘處分確定，即於 104 年 5 月 12 日退出公保日止，共 27 年 9 月 12 日，扣除上述聲請人加入勞保期間即重複加入社會保險之期間後，餘公保年資為 26 年 6 月 29 日，公保主管機關爰認聲請人得請領公保養老給付之年資為 26 年 6 月 29 日。聲請人則主張其加入勞保期間亦應併計入公保養老給付年資，即公保主管機關應再補付其養老給付數萬元（依本院估算為 6 萬餘元）。此即為本件聲請人所謂其財產權受侵害之金額。
- 6、姑不論聲請人失職行為始自 90 餘年間，100 年間即已對媒體洩密等，學校依教師法第 14 條規定早可以解聘

聲請人，而延至 102 年才處理外，學校也得依同法第 22 條等規定停聘聲請人且停聘期間不必付薪，但學校亦未此之為，是聲請人已得相當利益。另單以本院調查所得聲請人月俸額 48,415 元計，單就上開 102 年 10 月 2 日起至 104 年 5 月 12 日止聲請人全未服教職期間，聲請人至少亦已受薪資 936,000 元之全額給付利益。此外，此段期間中，因聲請人從事私人企業工作之薪資收入金額（未經調取聲請人之所得資料，故不明），僅以勞保期間共 420 日（約 14 月）及 103 年月基本工資 19,237 元計算，至少 27 萬元，也未依民法第 487 條規定（最高法院 110 年度台上字第 26 號民事判決等參照）或其意旨，被自上述補薪中扣除。是聲請人除了受有上述未被即時解職、停職及未服教職領全薪之利益外，已然併受有超過上述其所謂受侵害之 6 萬餘元損害之數倍之勞動薪資利益！聲請人根本未受財產上損害，其聲請自不符大審法第 5 條第 1 項第 2 款規定，本件聲請已應不予受理。

- 7、又人民財產權是否受侵害，應從整體公平正義之角度思考，不能割裂，而僅由釋憲聲請人之角度及單一法律規定觀察。本件原因事實已顯示：（1）聲請人至遲於 100 年間確已有應被解聘之實體事由，期間或因學校、教育部等處理因素延至 102 年間始為解聘處分，復因解聘簽報程序中，恰逢教師法第 14 條規定修正及移列系爭解聘事由之款次等（由第 7 款移列至第 11 款），行政法院認應另依修正後規定解聘等程序事項，導致解聘延至 104 年才確定，並因此使聲請人多獲近百萬元（未執行教職）及公保養老給付年資得延長之利益，則相較於其他在教職上兢兢業業辛苦工作者，使聲請人得受有利解釋，符合整體公平正義嗎？（2）國家財源主要來自稅收，聲請人第一、二次解聘期間得領全薪且不必扣除已領勞務所得，增加國家支出，從納稅人角度言，適當合

理嗎？為什麼公教人員與勞工在民法第 487 條適用上竟（應）有差異？（3）公保基金係為全體加保人利益而存在，其給付應公平，不得偏惠任何成員。如多給付養老給付予聲請人，對其他參與人已然不公平；另以聲請人確有可歸責之實體解聘事由，與被冤枉起訴經停職（聘）後無罪復職（聘）者相較，聲請人明顯較不值得保護，而被冤枉停職者停職期間如果退出公保，其公保年資無法回復，即不計入養老給付年資；另依公教人員保險法（下稱公保法）第 6 條第 5 項合法重複加保之情形，依第 7 項規定，以聲請人已成就養老給付門檻之情形，系爭公保年資亦不予養老給付。是如許聲請人本件聲請，明顯與整體公平正義有違。

- 8、 以上都還沒有包含受害學生的苦，她們的權益……這筆帳該怎麼算？唉！但無論怎麼算，有可歸責之人都不應該反而得利，才合事理、公平正義！這是本席堅守、不能退讓的標準。

（二）本件沒有作成解釋之價值：

- 1、 社會保險重複加保禁止原則符合比例原則，無違憲法保障財產權之意旨，為本件解釋所當然肯認，此部分固值贊同，但此原則本不待公保法明文規定，本件解釋也不認為公保法未有此一原則之明文規定，即存有違反法律保留或其他違憲問題。是肯認社會保險重複加保禁止原則不能認為係必須作成本件解釋之必要價值（如不受理，也是消極肯認此一原則）。
- 2、 法律縱使有漏洞，憲法解釋即使可以是填補方法之一，但是填補責任必應在大法官嗎？本件聲請到底存在什麼憲法重大價值（依本件解釋，也只是涉及有實體應解聘事由者之數萬元，應適用寬鬆審查原則之財產權爭議，不可能違反憲法第 23 條比例原則）？又系爭規定存有什麼漏洞，且需賴大法官填補呢？憲法解釋應何其慎

重！姑不論本件第二次解聘處分應否撤銷，見仁見智，退而言之，在（1）本件解釋也肯認社會保險重複加保禁止原則下，（2）在公保法第6條第5項及第7項已有重複加保者養老給付年資應如何計算之規定下，就本件第二次解聘期間之重複加入勞保期間應不計其應給付之養老給付年資，不是適用或類推適用之法律解釋所應然嗎？何需本件解釋！

- 3、本件解釋既肯定公保法第6條相關項次規定合憲，又認本件爭議涉及重複加保，且就此「特殊」情形，係以重複加保年資是否應採認為公保養老給付之年資屬立法形成自由為前提（解釋理由書第4段稱「立法者對於社會保險制度之建構，本享有較大之自由形成空間」及第8段稱「立法者就該重複加保情形既未另行加以規範」。然第8段所為未規範之認定，如前2、所述，容有未當），則本件亦不符為解決多數爭議目的而必須作成具通案效力憲法解釋之受理要件，本件解釋充其量係為聲請個案而為，而個案充其量是僅涉及6萬餘元之財產權爭議，怎能謂具憲法價值？

二、本件確定終局裁判之結論正確，本席支持之。本席反對聲請人得為再審聲請，且聲請人即使提起再審，依本件解釋全文意旨，其不必然符合再審要件，因為本件解釋之理由第7段及第8段，均係以「非可歸責於被保險人之事由所致特殊情形」為條件、前提，而本件聲請人就被解聘乙事，自始即存有實體可歸責之事由，就是否重複加入勞保更係出於聲請人之自主選擇，且已然因其選擇而得利。

三、民法固然是私法，規範私法關係，但是民法也是最普通、最基本的法律，其規定常是當然事理之具體呈現，原是不待任何法律明文規定的自然道理！與本件相關之民法第487條規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，

或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」本席以為即其適例，應不待另於公法上明文規定，即當然亦應適用於公法僱聘用關係中停職、撤職、停聘、解聘之情形。本件原因事實中，國家對本件聲請人至少應先扣減聲請人之其他勞務所得後，僅補其差額，而非支付全薪予聲請人。即就此而言，是否具公教身分，應無差別！請有關機關善盡為全民守護財政、減省不應支出之支出責任！如果有與此不合而需要修改之公教人員法律，請即修法！