臺灣臺中地方法院民事裁定

108年度勞訴字第29號

原　　告　陳淑芳
訴訟代理人　黃曉薇律師
　　林琦勝律師
被　　告　中華郵政股份有限公司
法定代理人　吳宏謀
訴訟代理人　楊盤江律師

上列當事人間請求塗銷曠職紀錄等事件，本院裁定如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：

㈠原告自民國89年6 月26日迄今受僱於被告公司，原告任職期間工作認真，未曾有遲到早退。近期原告登入員工電腦系統，發覺差勤紀錄中97年12月25日上午被註記曠職1 小時，時間為8 時20分-8時29分。97年12月25日下午被註記曠職1 小時，時間為14時30分-14 時36分，惟原告並無遲到早退或曠職，該曠職記載係屬不實。再者，推估該期間應是原告窗口業務的實習期間，原告上班時間為8 時30分，怎可能有8 時20分至29分之曠職？另原告既在上班中怎會突然在14時30分至36分曠職？又紀錄曠職時間8 時20分至29分應為九分鐘、14時30分至36分應為六分鐘，何以登載為各曠職一小時？原告自詡為安分守己且認真工作之員工，難以接受自己在差勤紀錄中記載有曠職汙點，該曠職紀錄嚴重影響原告讓原告寢食難安。為此原告曾向被告公司反映請求更正曠職紀錄並聲請勞資爭議調解，但均未獲救濟，此有勞資爭議調解紀錄可稽（原證一）。為此，原告不得不起訴提起本訴訟，以資救濟。

㈡被告公司與中華郵政工會團體協約第4 條「具有乙方會員身分員工（以下簡稱乙方會員）之任免、薪資、考成（核）、

獎懲、工時、休息、休假、請假、安全衛生、福利、保險、退休、資遣、撫卹等事項，應按照政府有關法令、甲方有關規定及本協約辦理。前項有關勞動條件事項甲方如依權責訂定、調整或修正其規定時，應予乙方先行協調會商，以不低於原勞動條件為原則。」（原證三）承上，兩造間對於工作時間或曠職之認定應本於團體協約或相關法規辦理，被告公司無權恣意登載不實內容。原告並無遲到早退或曠職，被告不得恣意登載錯誤之曠職記錄。為此依兩造僱傭契約及團體協約第4條請求被告塗銷曠職紀錄。

㈡民法第18條明文，人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。原告工作20年未曾遲到早退，出勤紀錄完美，但被告濫用權利，不當對原告施以不名譽的曠職登載，該曠職登載導致原告之工作出勤紀錄存有污點，致原告人格權受有損害。為此依民法第18條請求被告塗銷曠職紀錄。

㈢民法第184條明文，因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第195條明文不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。經查，被告濫用權利，不當對原告施以不名譽的曠職登載，該曠職登載導致原告之工作出勤紀錄存有污點獎金亦有短少，為此依侵權行為回復原狀請求被告塗銷曠職紀錄。

㈣本案係「工作時間認定及錯誤登載曠職」之爭議，原則應適用勞動基準法。台灣高等法院100年度勞上字第53號判決闡明「按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，勞基法第84條定有明文。所謂「其他所定勞動條件」，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言，勞基法施行細則第50條後段亦有明定。參照上開勞基法條文之立法紀錄（見本院卷第79至86頁立法院公報節本），行政院之提案原僅有現行條文之前段規定，立法說明指出係為維持公務員體系之完整，並兼顧勞工法令之適用，明定有關任免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險等事項，適用公務員法令，豁免適用勞基法，其他如工作時間、加班費、休息、休假等勞動條件，仍依勞基法規定，以避免處理兼具公務員與勞工雙重身分人員有關事務時，發生紛岐。嗣該草案於二讀會逐條討論時，經部分立法委員修正動議增加現行條文之但書規定，亦說明係為使兼具勞工身分之公務員能適用勞基法較優異之勞動條件，同時兼顧公務員人事管理系統之完整。據此可知，依上開勞基法規定，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）」事項，適用公務員法令之規定；其他關於「工作時間」、「休息」、「休假」、「安全衛生」、「福利」、「加班費」等勞動條件，原則應適用勞基法，僅於其他法令優於勞基法規定時，始適用該其他法令。本件上訴人為公務員兼具勞工身分人員，已如前述，依上開勞基法規定，有關上訴人之獎懲事項，即應適用公務員法令；休假事項，則應比較公務員法令與勞基法之規定，擇優適用，優劣相同則適用勞基法（行政院勞工委員會80年7 月4 日台勞動二字第09963 號函釋：「公務員兼具勞工身分者之產假或特別休假，可於各該假別權利產生時，就公務人員法令與勞動基準法予以比較擇優適用」，亦為相同之見解，見本院卷第52頁）。」承上，本件原告經考試為被告公司錄用，交通部郵政總局嗣於92年1 月1 日改制公司化，原告乃公務員兼具勞工身分之人員。本案爭議標的非派任或獎懲事項等爭議，本案係「工作時間認定及錯誤登載曠職」之爭議，依上述見解，原則應適用勞動基準法，僅於其

他法令優於勞基法規定時始適用該其他法令。

㈤本案係屬普通民事法院權限，台灣高等法院100 年度勞上字第53號判決闡明「按訴訟事件是否屬普通法院之權限，應以原告起訴主張為訴訟標的之法律關係是否屬於私法上之爭執為斷，本件上訴人據以請求被上訴人撤銷對伊之記過處分，以資回復未經記過前之原狀，所主張之訴訟標的為民法第184 條第1 項、第2 項侵權行為法律關係…，依首揭說明，本件應屬普通法院之權限，被上訴人抗辯本件非得由普通法院審判，請求依民事訴訟法第32條之1 規定處置…，尚屬無據。」本件原告依兩造間契約、團體協約第4 條、民法第18條及侵權行為等提起本訴訟，本訴訟事件應屬普通法院之權限。

㈥並聲明：1.被告應塗銷原告於97年12月25日上午8 時20分至29分曠職1 小時記錄、97年12月25日下午14時30分至14時36分曠職1 小時之曠職紀錄。2.確認被告無權登載關於原告97年12月25日上午8 時20分至29分曠職1 小時記錄、97年12月25日下午14時30分至14時36分曠職1 小時之曠職紀錄。

二、按原告之訴，其訴訟事件不屬普通法院之權限者，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第249 條第1 項第1 款定有明文。所謂普通法院，專指審判民事訴訟事件之民事法院而言。民事法院所得審判之訴訟事件，以民事訴訟事件為限，對於應屬刑事法院或行政法院管轄之訴訟事件，自屬無權審判。又按「公法上之爭議，除法律別有規定外，得依本法提起行政訴訟。」行政訴訟法第2 條定有明文。是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、相關程式規定、及時有效之權利保護等）決定之（司法院大法官釋字第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（司法院大法官釋字第448號、第466號、第691號、第695號及第758號解釋參照）。再按勞動基準法第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。揆諸前揭司法院大法官解釋先例，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，司法院大法官釋字第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（司法院大法官釋字第759號解釋理由書參照）。故本件是否得由普通法院審判，即應視原告與被告間是公法關係或私法關係為斷。

三、次按「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」、「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」、「下列人員準用本法之規定：．．．三、公營事業依法任用之人員。」為公務人員保障法第4條、第77條第1項及第102條第3款所明定。而「本公司副總經理以下之從業人員，除第11條及第12條規定外，依本公司人事規章辦理，不適用公務人員有關法令之規定。」、「本條例施行前之交通部郵政總局及其所屬機構現職人員，均轉調本公司。但亦得於改制之日起6個月內，以優惠條件給予退休或資遣；．．．。前項人員轉調本公司後，除自願離職外，不因郵政總局改制而予以裁員。．．．。」、「本條例施行前之交通部郵政總局及其所屬機構現職人員轉調

本公司者，其已具交通事業人員任用條例所定資位人員，仍適用交通事業人員任用條例，其薪給、福利、考成、退休、資遣及撫卹等事項，依交通部所屬交通（郵政）事業人員有關規定；其未具交通事業人員任用條例所定資位人員，除聘用人員外，仍適用原有關法令之規定，繼續任原職至離職或退休為止。前項人員在本條例施行日起5 年內，得選擇改依第10條第2 項人事規章之規定，並不得再變更。」中華郵政股份有限公司設置條例第10條第2 項、第11條、第12條第1 項、第2 項定有明文。又「本條例未規定事項，適用公務人員任用法之規定。」為交通事業人員任用條例第10條所明定。準此可知，中華郵政股份有限公司設置條例施行前之交通部郵政總局及其所屬機構現職人員轉調中華郵政股份有限公司者，除於該條例施行後5 年內選擇改依該公司人事規章外，仍適用交通事業人員任用條例及公務人員有關法令規定，與被告公司間仍為公法關係，就工作關係所生爭議應適用公務員相關規定進行申訴、再申訴（臺中高等行政法院98年度訴字第335 號裁定意旨參照），且公務員保障暨培訓委員會對中華郵政中由交通部郵政總局轉調員工就曠職、休假等申訴之案件亦均有受理，有該會95公申決字第0138號、102 公申決字第0086號、105 公申決字第0273號決定書在卷可稽（見本院卷第213-323 頁），足見此等人員與中華郵政間仍屬公法關係，其權益之救濟應適用公務員保障法令相關規定辦理。查本件原告係依交通事業人員任用條例任用，具有資位之業務佐，業據被告陳明在案，並有原告之郵政人員記錄簡歷表、考成資料維護附卷可稽（見本院卷第153-159 頁），即與前揭大法官解釋所稱具有官等之人相同，而原告於交通部郵政總局改制公司後亦未選擇改適用上開設置條例第10條第2 項之人事規章，則原告仍有交通事業人員任用條例及公務人員有關法令規章規定之適用，洵堪認定。故原告仍具有公務員身份，其與被告間應為公法關係，因此所生之爭議，應循公法途徑解決，本院就此並無審判權。又依前揭法條，

原告本應提起申訴、再申訴尋求救濟，故本件亦非行政法院管轄，本院無從移送，附此敘明。

四、原告雖主張：訴訟事件是否屬普通法院之權限，應以原告起訴主張為訴訟標的之法律關係是否屬於私法上之爭執為斷，本件原告主張之請求權基礎為兩造間契約、團體協約、民法第184 條侵權行為之法律關係，均為私法爭執，本件應屬普通法院云云。然依前揭司法院大法官釋字第759 號解釋理由書說明，我國目前係採二元訴訟制度，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，此為法律上就審判制度之劃分，法院審理案件時需先就爭議之法律性質為定性，若屬私法關係即由普通法院審理，公法關係則歸行政法院或其他行政法所定程序辦理，非得由當事人任意主張，亦不可能全憑當事人主張而定，尤其當事人聲明請求判決之事項應由公法之程序決定者，更無因當事人主張私法上之請求權即得由普通法院審判之理。例如公務員因貪污遭免職，乃屬典型公法關係所生之爭議，當事人不服自應循復審、再復審、行政訴訟等途徑救濟，方屬正辦。設若當事人向民事法院主張上開免職處分侵害其權利，依民法侵權行為規定請求回復原狀除去免職處分，雖其所主張者為民法之請求權，但因事件之性質屬於公法關係所生爭議，普通法院不能因為當事人主張私法上之請求權就予以審判，否則我國二元訴訟制度之設立即形同虛設。本件原告請求塗銷曠職記錄，與上開免職處分相類，既屬公法關係所生爭議，應不得由普通法院予以審理或命被告塗銷，是原告此部分主張，自難採取。

五、原告另主張本件本案係「工作時間認定及錯誤登載曠職」之爭議，原則應適用勞動基準法由普通法院審判云云。惟按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，勞基法第84條定有明文。所謂「其他所定勞動條件」，係指

工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言，勞基法施行細則第50條後段亦有明定。然前揭大法官釋字第759號解釋理由書已敘明：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。度勞動基準法此條規定，與本件應由何法院審判無關，原告此部分主張，亦不足採。

六、綜上所述，原告為係依交通事業人員任用條例任用，具有資位之業務佐，仍有交通事業人員任用條例及公務人員有關法令規章規定之適用，其與被告間所生本件曠職登載爭議，核其性質應係公法關係，自應循行政救濟程序為之，本院自屬無權審判，是原告請求不屬於普通法院之審判權限，竟向無審判權限之普通法院起訴，即不合法，且無從命其補正，應予駁回。

七、依民事訴訟法第249條第1項第1款、第95條，第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　16　　日

民事第五庭　法　官　王奕勛

上正本照原本作成。

如對本裁定不服，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀（須附繕本），並繳納抗告裁判費新臺幣1,000元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　16　　日

書記官　顏督訓