

裁判字號：臺中高等行政法院 91 年度訴字第 763 號 行政判決

裁判日期：民國 92 年 08 月 28 日

案由摘要：任用

臺中高等行政法院判決

九十一年度訴字第 七六三號

民國九十二年八月二十一日辯論終結

原 告 黃文潭  
被 告 臺中縣政府  
代 表 人 黃仲生  
訴訟代理人 陳秋霞

右當事人間因任用等事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國九十一年八月六日九一公審決字第○一一○號再復審決定，提起行政訴訟。本院判決如左：

#### 主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

#### 事 實

壹、事實概要：

緣原告現職為臺中縣政府技士，民國（以下同）八十三年七月三日任國立臺中師範學院（以下簡稱臺中師院）薦任第八職等至第九職等土木工程職系組主任，經銓敘部審定合格實授，核敘薦任第九職等本俸五級五五〇俸點，嗣於同年十一月十五日調任該校薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，仍敘薦任第九職等本俸五級五五〇俸點，八十五年九月二十六日原告因八十三年之考績丁等免職案確定經該校予以免職在案。原告嗣於八十九年九月十六日再任新竹縣峨眉鄉公所（以下簡稱峨眉鄉公所）薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，同年十二月一日辭職，並於同年十一月十六日至臺中縣政府報到，擔任薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，嗣該府於函請銓敘部辦理原告銓審案時，始發現原告於同年十一月十六日至三十日仍在峨眉鄉公所任職，該府爰以九十年三月十九日九十府人力字第七六七八〇號令註銷該府八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號派令，以同日、同字號令重新派代，暫支薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，並自八十九年十二月一日生效，銓敘部爰另於九十年四月十三日以九十中一字第 五〇七四二二四號函審定原告核敘薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點。原告不服提起復審，有關原告不服銓敘部審定函部分，業經該部復審決定駁回及公務人員保障及培訓委員會（以下簡稱公務人員保訓會）再復審決定駁回

各在案。惟原告不服上開臺中縣政府九十府人力字第七六七八〇號令部分，經銓敘部於同年十一月二十八日將全案移由行政院人事行政局受理。經該局復審決定駁回，原告再向公務人員保訓會提起再復審，仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

貳、兩造之陳述及爭點：

一、原告部分：

(一)聲明：

1.先位聲明：

- ①撤銷被告行政處分。(1)九十年三月十九日九十府人力七六七八〇號令發布薦任第七職等派令。(2)撤銷註銷派令，恢復被告八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號令（發布原告為薦任第九職等之派令）。
- ②撤銷復審決定暨撤銷公務人員保障暨培訓委員會再復審決定。
- ③被告應補發原告自九十年四月一日起至原處分撤銷恢復原告為薦任第九職等為止，每個月專業加給差額（即薦任九職等與薦任七職等加給之差額）新台幣三、七二〇元。
- ④被告應賠償原告自九十年三月十九日起之精神慰撫金，每天新台幣一百元，即每月新台幣三千元正，至本案行政處分撤銷恢復原告薦任第九職等為止。
- ⑤被告應補發原告八十九年九、十、十一及十二月等四個月年終工作獎金差額新台幣一、八六〇元。
- ⑥訴訟費用由被告負擔。

2.備位聲明：

- ①依大法官會議釋字第三七一號解釋裁定停止訴訟程序，聲請釋憲，原處分機關所引用公務人員任用法第十八條之一第三項、公務人員俸給法第十一條有關調任、再任之條文違反憲法第七條之平等原則。俟釋憲後再恢復訴訟程序。
- ②依行政程序法第一二〇條規定，原告因「信賴」被告八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號令（發布薦任第九職等派令）。該行政處分，致遭受財產上之損失。被告應自八十九年十一月十六日起至原告離職止補償原告，每個月專業加給差額（即薦任九職等與薦任七職等加給之差額）新台幣三、七二〇元。
- ③從九十年三月十九日起被告每日應賠償原告精神撫慰金新台幣一百元，即每月新台幣三千元。
- ④被告應補發原告八十九年九、十、十一、十二月等四個月年終工作獎金差額新台幣一、八六〇元。

⑤訴訟費用由被告負擔。

(二)陳述：

1.先位聲明部分：

①本件原處分即被告九十年九十府人力字第七六七八〇號註銷派令所依據之法律（公務人員任用法、公務人員俸給法等有關條文違反憲法第七條：「中華民國人民…在法律上一律平等」暨公務人員保障法第五條：「公務人員經銓敘審定之…『職等』應予保障…」暨中央法規標準法第十六條

：「法規對其他法規所規定之之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。」

(1)原告原在台中師院任薦任第九職等營繕組主任，因不配合前校長劉湘川貪瀆綁標，不配合於承辦工程案中指定廠牌，因此被前校長劉湘川降調為薦任第七職等技士，因前校長劉湘川曾於八十三年五月二十六日以公函承諾「平調」，其此舉顯然違反誠信原則，影響原告權益，故原告拒絕到職。原告既未到職就任技士職務，該職務八十四年三月四日評定考績時尚未送審，依法並無考績年資，不可以辦理考績，但銓敘部竟然違反公務人員考績法施行細則第二條之規定准許其辦理考績。既違反公務人員考績法第十五條、考績委員會組織規程第四條（應過半數始得議決，出席者十二人、同意評定丁等者三人、不同意評定丁等者三人、棄權者四人，另二人其中一人分數為七十九分被竄改成二十九分、另一人分數為七十八分被竄改成四十八分，此由字跡比對可稽。連同被竄改的票數，才五票同意評定丁等而已，並未達過七票之半數同意。）暨違反行為時（八十四年三月四日）公務人員考績法第十九條：「…如有不公…銓敘機關應…對受考人重加考核」等法令規定。

(2)原告於台中師院任薦任第九職等銓敘部有案可稽，嗣八十二年十一月十五日被降調為第七職等技士，仍銓敘為薦任第九職等。於被告機關任薦任第七職等技士職務，亦經銓敘第九職等有案，故原告任第九職等無誤。嗣被告註銷派令重新核定為薦任第七職等，違反憲法第七條、公務人員保障法第十五條暨中央法規標準法第十六條等法律規定。按同為銓敘第九職等有案，同為第七職等技士職務，於台中師院可以薦任第九職等任用敘薪，為何被告不可以薦任第九職等任用敘薪？顯然違反上開法律。

②本件原處分違反憲法第七條、行為時公務員保障法第十五條、民法及行政程序法第八條之誠實信用原則暨最高法院五十二年判字第三四五號判例：

「…私法中誠信公平之原則，在公法上應有其類推適用。」被告於八十

九年十月十六日發布八九人力字第二八七二九八號派令，原告於八十九年十一月十六日報到任職，任職後，領了四個半月之薦任第九職等之薪水與專業加給（即八十九年十一月半個月、十二月一個月、九十年一月至三月等三個月，合計四·五個月）後，才被註銷派令，改為重新核派命令為薦任第七職等，而使原告支領薦任第七職等專業加給，要原告繳回薪水之差額，顯然被告違反誠實信用原則暨前開最高法院前開判例。

③原告於八十九年八月中旬應徵被告機關，所提供之資料薦任第九職等正確無誤，絕無隱瞞被告之情事，當時原告確實沒有工作，於八十九年九月初再應徵新竹縣峨眉鄉公所（以下簡稱峨眉鄉公所）技士，獲錄取後於九十一年九月十六日到職，到職前曾打電話到被告機關詢問是否有希望獲錄取？然而被告回答：「沒希望、重新上網寄資料」，是故原告始前往新竹縣峨眉鄉報到任職。至於在該鄉公所之薪級，銓敘部雖核定為「薦任第七職等」，業經台北高等行政法院以九十一年度訴字第五六三號判決「再復審決定及復審決定均撤銷」在案。

④被告機關於原錄取者未報到後始改由原告遞補，然而遞補之事原告並不知悉，人事派令於八十九年十月十六日發布，原告於同年十一月六日始被通知領取派令，並告知：「限八十九年十一月十六日前報到，否則派令失其效力。」被告未立即通知原告領取派令，即派令發布後經過二十日，才通知原告，又要原告立即報到，被告實應負完全責任。當日原告即立即向峨眉鄉公所遞出辭呈獲准，並已辦妥眷屬健保退保手續（八十九年十一月十六日起生效）在案。原告既經於八十九年十一月七日獲准峨眉鄉公所鄉長批准辭職，並已辦妥眷屬健保退保手續，即有權於同年十一月十六日起辦理離職並繳還同年十一月十六日至三十日之半個月薪水，並前往被告機關報到任職。然該鄉公所因業務需要，不准許原告於同年十一月十六日辦理離職，因原告堅持離職，始於同年十二月一日辦理離職。至於復審決定書卷內之「離職證明書」、「銓敘部核定函」皆為被告機關逕自向峨眉鄉公所人事承辦員傳真索取，原告並無上述資料。八十九年十一月十六日起之出差單、簽到退、請假完全是峨眉鄉公所為了其承包商可以領到工程款之偽造行為，譬如，在簽到簿八十九年十一月十六日當天蓋「補假」章，則八十九年十一月二十日之出差單上，所呈之日期填寫八十九年十一月十六日就是偽造，因為當天原告根本就未去該所上班，怎又會呈上出差單呢？又八十九年十一月二十九日以領藥單及檢驗單請八十九年十一月二十七、二十八、二十九等三天假，未附醫師證明，未獲准假，於「請假單」上又為何有鄉長溫振隆親自核章呢？總之原告從八

十九年十一月十六日起即未在峨眉鄉公所上班，故原告才多次退還該款（八十九年十一月十六日至八十九年十一月三十日半個月之薪水）。

- ⑤原告於六十五年六月一日起任職於台灣省政府交通處公路局材料試驗所（以下簡稱材料試驗所）「助理工務員」（相當委任三職等），於六十五年八月中旬台北市政府發布派令，令原告任職工務局新建工程處工務員（相當委任五職等），並於九十一年九月十五日報到，而材料試驗所於同年九月十八日始准許原告辦理離職手續，前後兩項職務任職日期重疊三天，原告乃將該三日之薪水繳還材料試驗所即可，並無須註銷派令（此項事實，併此聲請調查證據），縱使需要註銷派令重新核派，仍應核派為薦任第九職等薪級，被告卻改派為薦任第七職等薪級，顯然違法。
- ⑥被告答辯謊稱，顯見原告應徵被告技士職缺時已明知其再任職務所敘職等級俸云云，惟查，就被告於「台中縣政府徵才公告」內，報名規定：「於本（八十九）年九月四日前（以郵戳為憑）掛號郵寄…」，聲請調查證據由被告提出原告「郵戳為憑」之「掛號郵寄信封」，否則原告並非依據該徵才公告應徵，自無被告答辯所言「明知其再任職務所敘職等級俸」之情事。縱使原告明知再任職務所敘職等級俸，然而被告如未發布以「薦任第九職等」任用之人事命令，原告即不至於到被告處報到就職。如今原告已於八十九年十一月十六日依要約前往報到就職後，並領取八十九年十一月下半個月、十二月、九十年一、二、三月等「四個半月後」之「薦任第九職等」之薪水之後，被告始註銷派令，重新發布將「薦任第九職等」之薪水減為以「薦任第七職等」之薪水，顯然被告違反誠實信用原則。
- ⑦公務人員任用銓敘審定表，有「擬任人員簽名章欄」是整張表格，原告認為全部資料無誤後，原告才簽名蓋章，請被告拿出原告當時簽名蓋章審定表出來，並非被告補充答辯狀內所言，因為被告未經原告同意，逕自竄改原告資料，有「偽造文書之事實」，經原告揭穿後，銓敘部始修正該表格，然而，被告仍無法掩飾其偽造文書之事實。
- ⑧被告補充答辯略謂：「原告稱其於八十九年十一月十六日已於峨眉鄉公所辭職，是日原告至被告機關報到時，應檢附前一任機關即峨眉鄉公所之離職證明書，而非出具再前一任職機關即國立台中師範學院之離職證明書，顯見原告有意隱瞞於峨眉鄉公所任職之事實，違反公務員服務法第五條公務員應誠實清廉之規定」云云，此段敘述並非事實，因為原告從未出具國立台中師範學院之離職證明書給被告，請命被告拿出原告該離職證明，以證原告並無違反公務人員服務法第五條應誠實清廉規定。

- ⑨關於年終工作獎金部分，被告應發給原告八十九年九、十、十一、十二月等四個月之年終工作獎金合計二八、四一〇元，被告於起訴後已發給二六、五五〇元，尚欠一、八六〇元，自應補發給原告。
- ⑩關於每月專業加給差額部分，因薦任第九職等與第七職等之每月專業加給之差額為三、七二〇元（ $23,570-19,850=3,720$ ），被告自應補發原告自九十年四月一日起至原處分撤銷恢復原告為薦任第九職等為止，上開每個月專業加給之差額。
- ⑪關於精神損失慰撫金部分，被告九十年三月十九日註銷原告薦任第九職等之任用派令，同時重新發布薦任第七職任用派令，令原告深感痛苦致生精神損失，故被告應賠償原告自八十九年四月起至本件行政處分撤銷恢復原告為薦任第九職等為止，每日一百元，即每個月三、〇〇〇元之精神慰撫金。

## 2.備位聲明部分：

若原處分未能撤銷，請依備位聲明判決：

- ①依大法官會議釋字第三七一號解釋裁定停止訴訟程序，聲請釋憲，因被告所引用公務人員任用法第十八條之一第三項、公務人員俸給法第十一條有關調任、再任之條文違反憲法第七條之平等原則。原告在國立台中師範學院任職，曾經銓敘部審定「合格實授」「薦任第九職等」在案，嗣經調任薦任第七職等技士職務，仍以薦任第九職等任用，今一樣是以銓敘部之審定函，再任薦任第七職等技士職務，被告卻註銷發布薦任第九職等派令，重新發布薦任第七職等派令，顯然，被告引用「公務人員任用法第十八條之一第三項」和「公務人員俸給法第十一條」有關「調任」「再任」之條文，違反憲法第七條之「平等原則」，故請鈞院依釋字第三七一號解釋：「對於應適用之法律，依其合理之確信，認為有牴觸憲法之疑義者，自應許其先行聲請解釋憲法．．．裁定停止訴訟程序，俟釋憲後再恢復訴訟程序。
- ②本件原告並沒有提供不正確之資料或為不完全之陳述，亦即無行政程序法第一一九條信賴不值得保護之情形。因為：(1)八十九年八月三十日被告單位廖永來批示「准予任用」、「移人事室辦理」，發布任用命令時，原告尚未任職於新竹縣峨眉鄉公所（原告遲至八十九年九月十六日才任職於該所）。(2)被告八十九年十月十六日發布薦任第九職等任用派令，在其派令之主旨欄（四）其他事項：第2點記載：「黃員任用案．．．並經行政院人事行政局八十九年九月五日八十九局力字第〇二五七六三號書函同意自行遴用在案。」足資證明原告並無行政程序法第一一九條信賴不值得保護之情形。故依同法第一二〇條規定，原告因「信賴」被告八十九年十月十六日八九府人力字第

二八七二九八號令（發布薦任第九職等派令）之行政處分，致遭受財產上之損失。被告應自八十九年十一月十六日起至原告離職日止，補償原告每個月專業加給差額（即薦任九職等與薦任七職等加給之差額）新台幣三、七二〇元。且應補發原告八十九年九、十、十一、十二月等四個月年終工作獎金差額新台幣一、八六〇元。

- ③被告九十年三月十九日註銷原告薦任第九職等之任用派令，同時重新發布薦任第七職等任用派令，令原告深感痛苦致生精神損失，故被告應賠償原告自八十九年四月起至本件行政處分撤銷恢復原告為薦任第九職等為止，每日一百元，即每個月三、〇〇〇元之精神慰撫金。

## 二、被告部分：

### （一）聲明：

- 1.原告之訴駁回。
- 2.訴訟費用由原告負擔。

### （二）陳述：

- 1.緣原告現職為被告機關技士，八十三年七月三日任臺中師院薦任第八職等至第九職等土木工程職系組主任，經銓敘部審定合格實授，核敘薦任第九職等本俸五級五五〇俸點，嗣於同年十一月十五日調任該校薦任第六至第七職等土木工程職系技士，仍敘薦任第九職等本俸五級五五〇俸點，八十五年九月二十六日原告因八十三年之考績丁等免職案確定經該校予以免職在案。原告嗣於八十九年九月十六日再任峨眉鄉公所薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，同年十二月一日辭職，並於同年十一月十六日至被告機關報到，擔任薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，嗣被告機關於函請銓敘部辦理原告銓審案時，始發現原告於同年十一月十六日至三十日仍在峨眉鄉公所任職，被告機關爰以九十年三月十九日九十府人力字第七六七八〇號令註銷被告機關八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號派令，以同日、同字號令重新派代，並自八十九年十二月一日生效，銓敘部爰另於九十年四月十三日以九十中一字第五〇七四二二四號函審定原告核敘薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點。
- 2.按九十一年一月二十九日修正公布前公務人員任用法第二十二條規定：「各機關不得任用其他機關人員，如有特殊需要時，得指名商調之。…」是依上開規定，公務人員如仍在本機關任職時，除經他機關商調外，並不得由他機關逕予任用，倘有違誤，任用機關自得參照行政法院四四年判字第四十號判例：「行政官署對其已為之行政行為發覺有違誤之處，而自動更正或撤銷者，並非法所不許。」之意旨，撤銷擬任人員之派代案，合先敘明。

- 3.查原告自八十九年九月十六日擔任峨眉鄉公所薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，雖於八十九年十一月十六日即至被告機關報到，惟其遲至同年十二月一日始辭卸峨眉鄉公所之原職，並經銓敘部以該日為異動登記辭職生效日在案，有峨眉鄉公所九十年二月一日峨鄉人字第七一〇號離職證明書及銓敘部同年一月四日九十銓五字第一九八一三五五號函附卷可稽，是原告於辭職日前既仍在峨眉鄉公所任職，依前項規定，自不得同時於他機關任職，準此，被告機關以九十年三月十九日九十府人力字第七六七八〇號令註銷被告機關上開派令，並以同日、同字號令重新派代，並自八十九年十二月一日生效，揆諸前項說明，洵無不合。
- 4.另按被告機關以註銷原派令並另發新派令之處理方式，核屬行政程序法第一百七十七條及第一百八十八條所定之違法行政處分之撤銷，經撤銷之處分溯及既往失其效力。另依行政程序法第一百十九條第二款規定，受益人對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述，致使行政機關依該資料或陳述而作成行政處分者，其信賴不值得保護。原告經被告機關於八十九年十月十六日核派至被告機關工務局，同年十一月十六日至被告機關報到時，係出具國立台中師範學院之離職證明書，並未告知渠仍於峨眉鄉公所任職之事實，以致被告機關因不知其已具現職公務人員身分而同意原告至被告機關任職。顯見原告違反公務員服務法第五條公務員應誠實清廉之規定，對重要事項隱瞞而未作完全之陳述，致被告機關違反公務人員任用法第二十二條有關各機關不得任用其他機關現職人員規定而為派代。且原告前於同年九月十六日再任峨眉鄉公所薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士後，係經銓敘部以同年十月二十七日八九銓五字第一九五五〇一五號函銓敘審定核敘薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，顯見原告當時已明知其再任職務所敘職等級俸，嗣被告機關為上開派令註銷之處分後，始以不服所敘職等級俸為由提起訴訟，自難辭其咎，應無信賴利益保護原則之適用。
- 5.次按公務人員任用法第十八條之一第三項規定：「再任人員所具任用資格高於職務列等表所列該職務最低職等時，依職務列等表所列該職務所跨範圍內原職等任用。但以至所跨最高職等為限。」九十一年八月三十日修正施行前之公務人員俸給法第十一條規定：「再任人員等級之銓敘審定，依左列規定：一、  
二、本法施行後，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級比照本法第八條辦理。但所任職務列等之俸級，高於原敘俸級者，敘與原俸級相當之俸級；低於原敘俸級者，敘所任職務列等之相當俸級，以敘至所任職務之最高職等年功俸最高級為止。如有超過之俸級，仍予保留，俟將來調任相當職等之職

務時，再予回復。」經查原告原於八十九年九月十六日再任峨眉鄉公所技士職務並經銓敘部同年十月二十七日八九銓五字第一九五五〇一五號函銓敘審定為薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，至同年十月十六日被告機關核派原告至工務局擔任薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士之派令，其中有關暫支薦任第九職等本俸五級五五〇俸點，即與上開規定不合，是以，被告機關九十年三月十九日九十府人力字第七六七八〇號令重新派代原告任被告機關技士職務並暫支薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，且註銷八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號令（派代原告暫支薦任第九職等本俸五級五五〇俸點）乙案，應屬符合法制。

- 6.原告至被告機關任職實際生效日為八十九年十二月一日，是以，原告應繳回八十九年十一月十六日至同年月三十日溢支薪資（本俸及薦任第九職等專業加給）二八、四一〇元，八十九年十二月溢支薦任第九職等與薦任第七職等專業加給差額三、七二〇元，九十年一月至三月溢支薦任第九職等與薦任第七職等專業加給差額一一、四九〇元，以上總計四三、六二〇元，惟原告迄今尚未繳回上述溢支金額。另依八十九年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項三之（一）規定略以：「八十九年元月三十一日以前已在職人員至同年十二月一日仍在職者發給一個半月俸給之年終工作獎金；八十九年二月一日以後各月份新進到職人員，如同年十二月一日仍在職者，按實際在職月數比例計支，餘類推。」查原告於八十九年九月十六日再任峨眉鄉公所擔任技士職務，八十九年實際在職月數為四個月，依比例應計支十二分之四之年終工作獎金，原告八十九年年終工作獎金已發給完畢。
- 7.另本件相關之另案任用事件，原告再任被告薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，經銓敘部九十年四月十三日九十中一字第〇七四二二四號函審定合格，核敘薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，原告不服提起復審，經銓敘部九十年九月十四日九十復決字第三八四號復審決定駁回其復審，提起再復審案，又經公務人員保訓委員會九十一年三月二十六日九一公審決字第〇〇三八號再復審決定駁回再復審，原告乃提起行政訴訟，目前由台北高等行政法院受理中。
- 8.原告於八十九年十一月十六日至同年月三十日於新竹縣峨眉鄉公所繼續任職並支薪，此有原告請假、出差及簽到退簿影本，及峨眉鄉公所九十年十一月五日峨鄉人字第九〇〇一〇三八〇號函說明二，公文書證明原告於該所上班簽到退迄八十九年十一月三十日止可予證明，按原告所稱已於八十九年十一月十六日即向峨眉鄉公所申請辦理辭職，是又何須檢附八十九年十一月二十九日領藥單

及檢驗申請單向峨眉鄉公所辦理同年十一月二十七日至二十九日請病假手續，足證原告於八十九年十一月十六日至同年月三十日仍於峨眉鄉公所繼續任職並支薪。

- 9.按公務人員任用法第二十四條規定略以：「各機關擬任公務人員，得依職權規定先派代理，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。…」，被告機關核派原告派令支給之職等俸點係屬暫支，確定支給之職等俸點應依銓敘部銓敘審定為依據。另有關擬任人員送審書由擬任人員簽名蓋章具結事項，係請擬任人員具結確無公務人員任用法第二十八條第一款至第七款不得任用之情事，銓敘部九十一年十一月二十八日部法二字第○九一二二○一二二九號函修正之擬任人員送審書，具結事項已由公務人員另填具擬任人員具結書，與擬任人員送審書已分開辦理。
- 10.各機關職務依據機關層級、工作繁簡難易及責任輕重等要件核定職務列等，公務人員以其所具任用資格按所擔任職務列等職務依相關法令規定核敘官職等級，查被告機關於八十九年九月一日至同年月三日計三日於被告機關網站公布徵才公告，公告職缺為工務局土木工程職系委任第五職等或薦任第六至第七職等技士，原告已明知被告機關職缺之職務列等為委任第五職等或薦任第六至第七職等技士且自願應徵，依被告機關前述答辯意旨所敘，核敘薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，應屬符合法制，且原告前於同年九月十六日再任峨眉鄉公所薦任第六職等至第七職等土木工程職系技士，係經銓敘部以同年十月二十七日八九銓五字第一九五五〇一五號函銓敘審定核敘薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，顯見原告應徵被告機關技士職缺時已明知其再任職務所敘職等級俸。
- 11.按九十一年一月二十九日修正前公務人員任用法第十八條第三項規定：「經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務；在同官等內調任低職等職務者，仍以原職等任用；其在同官等內調任高職等職務而未具任用資格者，得予權理。」，現職公務人員同官等內調任低職等職務，機關首長具有任用權，無須經當事人同意，仍以原職等任用；原告於臺中師院任職期間被調任低職等技士職務，無須經原告同意，原告仍敘薦任第九職等本俸五級五五〇俸點。反之，若係當事人自願調任低官等職務，則任用之職等俸級與再任人員之情形相同，民國九十一年八月二十八日修正前公務人員俸給法施行細則第四條第二項規定：「依法調任低官等職務人員，其原敘俸級如在所調任職等內有同列俸級時，敘同列俸級；如高於所調任職務職等最高俸級時，銓敘審定至年功俸最高級為止，其原敘較高俸級俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。」，因

調任低官等職務及再任均係當事人自願由當事人同意，非屬官職等級未受保障。如上規定，面談時原告已知應徵被告機關薦任第六至第七職等技士職務，仍有意願應徵，非屬官職等級未受保障。

12.綜上所陳，原告之訴顯無理由，請判決如答辯之聲明，以符法制。

#### 理 由

壹、按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意，或行政法院認為適當者，不在此限。」行政訴訟法第一百十一條第一項定有明文。本件原告於訴訟送達後為多次變更追加，其最後聲明如事實欄所載，原告雖表示不同意，惟其變更追加或為聲明之擴張或減縮，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，本院認其追加變更尚屬適當，爰准其所請，合先敘明。

貳、先位聲明部分：

- 一、按「撤銷訴訟之提起，應於訴願決定書送達後二個月之不變期間內為之，…」為行政訴訟法第一百零六條第一項前段所明定。又「復審、再復審之程序，除本法另有規定外，準用訴願法之規定。」「公務人員保障暨培訓委員會之再復審決定書應附記如不服決定，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向司法機關請求救濟」公務人員保障法第二十二條、第二十一條第一項分別定有明文。再「訴願文書之送達，應註明訴願人…住、居所…交付郵政機關以訴願文書郵務送達證書發送。」「訴願文書之送達，除前二項規定外，準用行政訴訟法第六十七條至第六十九條、第七十一條至第八十三條之規定。」訴願法第四十七條第一、三項分別定有明文。又「送達不能依前二條規定為之者，得將文書寄存於送達地之自治或警察機關，並作送達通知書二份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所或營業所門首，一份交由鄰居轉交或置於應受送達人之信箱或其他適當之處所，以為送達。前項情形，如係以郵務人員為送達人者，得將文書寄存於附近之郵政機關。」亦為行政訴訟法第七十三條第一、二項所明定。
- 二、查本件原告九十年十月二十九日再復審書、九十一年三月二十二日再復審補充理由書均未記載住居所，僅記載其通訊處為台中郵政六五之三六一號信箱，而原告於九十一年五月一日就該再復審事件向公務人員保障暨培訓委員會申請閱卷時，其申請書所載之通信處為台中市軍和巷一之五弄一號。次查，再復審決定書所載之送達處所亦為台中市軍和巷一之五弄一號，該再復審決定書送達時，因未獲會晤本人亦無受領文書之同居人、受僱人或應送達處所之接收郵件之人員，經送達人於九十一年八月三十一日，將該再復審決定書寄存於台中第五四郵（支）局，並作送達通知書二份，一份粘貼於門首，另一份置於送達處所

信箱或適當位置，以為送達，有送達證書附再復審卷(2) (末頁)可稽。次查，原告自九十年十月十九日起即設籍於台中市軍和巷一之五弄三號，九十二年五月二十八日另遷移戶籍至同巷一之五弄一號，有本院戶役政資料查詢表所附原告之遷徙紀錄資料附本院卷可按。而原告於九十二年八月七日言詞辯論期日到庭陳稱：「(台中市軍和巷一之五弄)一號與三號為相鄰房屋，三號的房屋為親戚所有，先前親戚讓我設籍於該址，實際上並未居住於該址，平日是居住於前開一號房屋及臺中市○○路○段四號二樓，兩邊都可以送得到，…」(見該日筆錄第五、六頁)，是再復審決定書所為之寄存送達，核與首揭公務人員保障法第二十二條、訴願法第四十七條第三項、行政訴訟法第七十三條第一項第二項關於寄存送達之規定相符，其送達既已合法，則本件原告提起行政訴訟之期間，應自九十一年九月一日起算，至同年十月三十一日(週四)即已屆滿。原告遲至同年十一月一日始向本院提起行政訴訟，此有本院加蓋於訴狀上收文戳記所載日期可考，已逾法定不變期間，是關於撤銷訴訟部分，即原告訴請撤銷再復審決定、復審決定及原處分部分，依行政訴訟法第一百零七條第一項第六款規定，其起訴逾越法定期間而不合法，又屬無從補正之事項，原應以裁定駁回之，茲就此併於本件判決駁回之，不另為裁定。

三、至原告併請求補發年終工作獎金及每月專業加給差額部分，經查本件原告請求撤銷原處分業因原告起訴逾期，其訴不合法經駁回已如前述。被告亦已依原處分所派職務「暫支薦任第七職等年功俸五級，五五〇俸點」及銓敘部核敘之薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點，支給原告薪俸(含年終工作獎金及專業加給)在案。原告既未經被告派任第九職等職務，所派職務亦未經銓敘部核敘審定第九職等，則原告請求補發第九職等及第七職等之工作獎金及專業加給之差額即屬無據，應予駁回。另原告請求精神損失慰撫金部分，本件撤銷訴訟部分既經駁回，則原告主張原處分註銷八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號派令，同時重新發布薦任第七職之派令，令原告深感痛苦，而請求賠償精神慰撫金部分亦失所附麗，且原告亦未陳明其請求權之基礎何在，其請求並無法律依據，應併予駁回。

參、備位聲明部分：

一、按「各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。…」 「再任人員所具任用資格高於職務列等表所列該職務最低職等時，依職務列等表所列該職務所跨範圍內原職等任用，但以至所跨最高職等為限。」行為時公務員任用法第二十四條、第十八條之一第三項分別定有明文；又「授予利益之違法行政處分經撤銷後，如受益人無前條

所列信賴不值得保護之情形，其因信賴該處分致遭受財產上之損失者，為撤銷之機關應給予合理之補償。前項補償額度不得超過受益人因該處分存續可得之利益。關於補償之爭議及補償之金額，相對人有不服者，得向行政法院提起給付訴訟。」行政程序法第一百二十條固有明文規定，惟如有同條第一百十九條所列信賴不值得保護之情形者，則不得請求上開補償，其理至明。

二、本件原告主張其業經銓敘部合格實授薦任第九職等有案，其職等應予保障，被告不能註銷原派令再以薦任第七職等任用。原處分適用之公務人員任用法第十八條之一第三項、公務人員俸給法第十一條有關調任、再任之條文違反憲法第七條平等原則，本院應停止訴訟程序並申請釋憲云云。惟按憲法第七條之平等權及憲法上之平等原則，係為保障人民在法律上地位之實質平等，並不禁止法律依事物之性質，就事實狀況之差異而為合理之不同規範。行為時公務人員任用法第十八條之一第三項規定，「再任人員所具任用資格高於職務列等表所列該職務最低職等時，依職務列等表所列該職務所跨範圍內原職等任用，但以至所跨最高職等為限」，其規定與行為時同法第十八條有關調任之規定不同。所謂再任，依同法施行細則第三條第五項規定係指：公務人員卸職後，依法再行擔任政府機關之職務者而言；而所謂調任，依同條第三項規定係指現職公務人員依公務人員任用法第十八條及其他法律所規定之職務調動而言。準此，公務員自甲機關辭職後再至乙機關任職即屬再任，核與現職公務員在同機關內調任其他職務或經其他機關商調者有所不同，蓋該公務員之辭職、應徵再任新職均係本於其本身之自由意願，其對於再任職務之法定職等於應徵前自應事先查詢清楚，一旦就任，有關銓敘、俸給之事項，悉應依公務人員任用法、公務人員俸給法等相關法律之規定，此與調任係由本機關或他機關主動為之者有所不同，故法律異其規定。行為時公務人員任用法第十八條第一項第三款關於調任之規定，雖經司法院釋字第四八三號解釋認與憲法保障人民服公職之權利未盡相符，惟其性質核與本件有關公務員再任之規定尚有不同，公務人員任用法為保障公務員在法律上之實質平等，兼顧調任與再任事實狀況之差異而為合理之不同規範，並無抵觸憲法第七條之平等權及平等原則之疑義，並無裁定停止訴訟程序並聲請大法官會議解釋之必要。又司法院釋字第三七一號解釋略謂：「法官於審理案件時，對於應適用之法律，依其合理之確信，認為有抵觸憲法之疑義者，…各級法院得以之為先決問題裁定停止訴訟程序，並提出客觀上形成確信法律為違憲之具體理由，聲請本院大法官解釋。」係賦予法官得依職權裁定停止訴訟程序並聲請大法官解釋，非謂訴訟當事人得依據該解釋意旨，請求法院裁定停止訴訟程序並聲請大法官解釋，是原告亦無依據上開解釋，聲請

停止訴訟程序之請求權存在，原告此部分聲請並無所據，應予駁回。

三、另原告依行政程序法第一百十九條、第一百二十條規定，主張被告註銷派令致原告受有損害，請求被告賠償原告年終工作獎金差額、每月專業加給之差額及精神損失慰撫金乙節。經查，本件原告請求撤銷「註銷派令之原處分」部分，應以其起訴逾期訟訴不合法駁回已如前述，則原處分實體上是否違法，於此不宜再作審究，惟原告備位訴訟既係依行政程序法第一百二十條規定請求損害賠償，除須無同法第一百十九條信賴不值得保護之情形，尚須因信賴被撤銷之處分致遭受財產上之損失者，始得請求補償，而同法第一百十九條信賴不值得保護之情形有三：(一)以詐欺、脅迫或賄賂方法，使行政機關作成行政處分者。(二)對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述，致使行政機關依該資料或陳述而作成行政處分者。(三)明知行政處分違法或因重大過失而不知者。經查，本件原處分關於註銷被告八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號派令部分，核屬行政程序法第一百十七條規定，有關原處分機關得依職權撤銷違法行政處分之情形。次查，原告係於八十九年十一月十六日至被告機關報到，而斯時原告尚在新竹縣峨眉鄉公所任職，迄同年十二月一日始行離職，為兩造所不爭執，並有原告至被告報到所書立之就職通知單及新竹縣峨眉鄉公所離職證明書各乙紙附本院卷可按，是原告於八十九年十一月十六日至同年月三十日間顯有重複於峨眉鄉公所及被告機關任職之情形。再查，原告主張其先於八十九年八月十六日至被告機關面試，同年九月初始至峨眉鄉公所應徵任職，故其至被告機關應徵時尚無於峨眉鄉公所任職之事實，所述固屬非虛，然應徵之後關於公務員任用之重要事項既已發生變更，原告仍有主動告知被告之義務，其不為告知仍屬上開行政程序法第一百十九條第二款有關對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述之情形，其信賴自不值得保護。況查，本件被告八十九年十月十六日八九府人力字第二八七二九八號派令與註銷前開派令後重新發布之九十年三月十九日九十府人力七六七八〇號派令，均派任原告為薦任第六至第七職等技士，而前一派令係自八十九年十月十六日生效，後一派令係自同年十二月一日生效，而依公務員任用法第二十二條之規定，公務員並不能於同時二機關任職，自亦不能重複於二機關支領薪資，比較前後二派令，亦難認為原告有何因信賴被註銷之處分致遭受財產上之損失可言。至於前一派令所加註之「暫支薦任第九職等本俸五級，五五〇俸點」，固與後一派令所加註之「暫支薦任第七職等年功俸五級，五五〇俸點」記載不同，惟公務員之銓敘俸給，悉應依公務人員任用法及公務人員俸給法之相關規定，並由銓敘部銓敘審定始能生效，上開暫支俸級俸點之加註部分僅係暫時支付薪給之說明，不能對外直接發生法

律上效果，不生銓敘任用之效力，並非信賴保護之對象，自不得據以請求損害賠償。原告主張其信賴上開「暫支薦任第九職等本俸五級，五五〇俸點之加註，而辭去峨眉鄉公所之職位前來被告機關任職，認被告後一派令改為「暫支薦任第七職等年功俸五級五五〇俸點」，致其遭受短領年終工作獎金及專業加給之損害云云，核屬誤會，不足採取。準此，原告依行政程序法第一百十九條、第一百二十條規定，請求被告賠償原告年終工作獎金差額、每月專業加給之差額乙節，均無理由，應予駁回。至原告請求精神損失慰撫金部分，未據原告陳明其請求權之基礎何在，其請求並無法律依據，自難准許；而前揭行政程序法第一百二十條規定之損害補償係以「財產上之損失」為限，精神損失慰撫金係屬非財產之損失，不在該條規定得請求賠償之範圍，併此指明。準此，原告訴請被告賠償原告年終工作獎金差額、每月專業加給之差額及精神損失慰撫金，均無理由，應予駁回。

據上論結，本件原告之訴為一部不合法，一部無理由，爰依行政訴訟法第一百九十五條第一項後段、第九十八條第三項前段，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 二 年 八 月 二 十 八 日

臺 中 高 等 行 政 法 院 第 三 庭

審 判 長 法 官 王 茂 修

法 官 莊 金 昌

法 官 許 金 釵

右正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提起上訴後二十日內向本院提出上訴理由書（須依對造人數附具繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後二十日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

提起上訴應預繳送達用雙掛號郵票三九〇元（三十四元及五元郵票各十份）。

中 華 民 國 九 十 二 年 八 月 二 十 八 日

法 院 書 記 官 蔡 逸 媚

資料來源：臺中高等行政法院裁判書彙編（92年版）第二期 789-816 頁