

劉○平聲請書

為聲請人憲法所保障之權利，遭受不法之侵害，經依法定程序提起訴願、再訴願、行政訴訟均遭駁回，其確定終局裁判所適用之法律及命令發生牴觸憲法之疑義，特依司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款及第八條第一項之規定聲請解釋憲法，以確保人民之權利，恭請 鑒核。

壹、聲請解釋憲法之目的

按人格尊嚴之維護與人身安全之確保，乃世界人權宣言所揭示，並為我國憲法保障人民自由權利之基本理念，是以我國憲法序文裡開宗明義就說要「保障民權」，對於人民各項權利之保障，除採列舉方式外，唯恐民權保障不夠周全，第二十二條又特別總括規定：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」

此外，為防止行政機關濫權，侵害到民權，又有第二十三條規定：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」又為使人人能夠在法律上享有一律平等的地位，第七條又規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」很不幸，公務人員俸給法第十三條第二項規定：「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘。」不但與公務人員考績法施行細則第八條第二項「調任同官等低職等職務，仍以原職等任用人員，以原職等參加考績」之意旨有違，亦與公務人員考績法第七條第一項第一款規定：「甲等：晉本俸一級，並

給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘本職或本官等最高職等本俸最高俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。」不合，更與公務人員俸給法第四條所附俸給表規定之各職等之本俸、年功俸之級數不符(附件一)，嚴重剝奪了憲法第二十二條所賦予人民之權利，還有，公務人員俸給法施行細則第七條第一項規定：「本法第十三條第二項所稱『在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員考績時不再晉敘』，指同官等內高職等調任低職等仍以原職等任用人員，原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘。」與公務人員考績法施行細則第十條第一項規定：「公務人員調任同官等較低職等職務，仍以原職等任用，其俸級不予晉敘者，年終考績列甲等給予二個月俸給總額之一次獎金，……。」這二則專門解釋公務人員俸給法第十三條第二項規定的行政命令只對「原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者」加以鉗制，對「原敘俸級未達所調任職等年功俸最高級」者卻放水晉敘；簡單地說一句，就是專門鉗制年資深又俸給高的而設，試問同樣被高資低用，同樣被考列甲等，薪級低者可以晉敘，薪級高者卻不能晉敘，十分明顯違反了憲法第七條人民在法律上一律平等之規定，亦剝奪了憲法第二十二條所賦予人民之權利，與中央法規標準法第五條關於人民之權利義務，應以法律定之的規定亦有所違背。

然而可笑的是在待遇支給方面，高資低用人員，卻不必受低用之編制職等限制，仍可繼續支領原經銓敘部

審定之職等之專業補助費及主管特支費(附件二)，唯獨考績晉級方面，對無過失的高資低用人員，卻不顧其人權，反而以具有懲處作用的行政規章施以議處，名義上「以原職等任用」、「以原職等參加考績」，實際上將其薪級凍結於低職等，以達不能與其原職等同樣之人依法晉級，而收「降敘」之實的效果，公平合理嗎？顯然已違反「社會正義、平等原則與誠信原則」！

總之，考試院以違法、違憲的行政命令或法律來束縛善良的公務人員，實有失憲法賦予其保障公務人員權利之職責，亦侵害司法權，惟有經大法官作成解釋，聲請人憲法所保障之權利方能獲得救濟，如確屬違憲，請立即宣告公務人員俸給法第十三條第二項、公務人員俸給法施行細則第七條第一項、公務人員考績法施行細則第十條第一項等條文追溯自發布或公布之日為無效，所有同官等內高資被低用人員，政府對其專業加給及主管特支費，既然可按原敘定之等級支給，那麼其年終考績之晉敘，也應悉依原敘定等級並參照公務人員考績法第七條規定及公務人員俸給法第四條附表所定各職等之本俸及年功俸之級數辦理晉敘，如此才符合公務人員考績法施行細則第八條第二項所說的「仍以原職等任用人員，以原職等參加考績」，方不致違背憲法對人民權利之保障，否則考試院畫一個餅給被降職等人員充飢，違背政府的「誠信原則」。

如果行政機關憑著享有行政規章訂定權，便可違憲、違法來破壞公務人員應享有的權利，那麼行政如何能中立？奉公守法之事務官若不配合不肖機關首長違

法胡作非為，就要被炒魷魚，政風怎不會敗壞？法治國家又如何建立？假如聲請人是因執行公務發生過失或基於自願而被降低職等倒也認了，可是偏偏是因政治鬥爭下被犧牲掉，怎會心平？

請大法官們不要擔心釋憲追溯生效後會帶給銓敘機關之困擾，想那公務人員退休金補償金，退休法原本規定「包含一切現金給與」，卻被五院一個聯席行政會議將專業補助費及主管特支費否決掉，不在退休金支給範圍內，歷經多少人的陳情，甚至聲請釋憲，都無下文，可是到了現在要開放總統民選，國民黨為了要打贏這場選戰，在財政萬般困難下還不是照樣通過，真是應驗了「一事功成萬骨枯」！事在人為而已！

貳、疑義或爭議之性質與經過，及涉及之憲法條文

一、聲請人任職經過

聲請人六十二年普考人事行政科及格，六十四年獲政府分發擔任省立彰化高中人事助理員，七十一年升任彰化縣○○鄉公所分類職位單列六職等的人事管理員(相當現在的薦任第六職等)，七十五年底調升彰化縣○○鄉公所單列七職等的人事主任，七十八年平調彰化縣○○鎮公所人事室主任，七十九年以考績升任薦任第八職等，八十二年三月在無過失的情形下受盡屈辱，被結合地方派系的現彰化縣政府人事室主任謝○發降調為只需具備委任資格的彰化市戶政事務所人事管理員，首次嚐到人格權被侵害。軍職年資六年不計，單就公務員年資，至今已屆滿貳拾年。

二、聲請人被強制降調經過

八十二年民選溪湖鎮長黃○地，為了想於八十三年競選連任，將聲請人排擠掉，以便騰出聲請人之職位，供其樁腳調返鄉助選，便以聲請人業務不能配合為由，不惜採用查封辦公桌、扣薪等非法手段(附件三)，最後竟結合人事系統長官將聲請人扣上一頂公務界常用的「欲加之罪何患無辭」的「人地不宜」大帽子，從省人事處發文經縣政府至公文到聲請人手上，短短三天，硬是降為人事管理員，逼迫之急，不難理解。

三、降調不合情理法之事實及理由

(一) 違法長官降調聲請人所仗持的法條乃是公務人員任用法第十八條第一項第三款：「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，……。」斷章取義，只取中段「在同官等內調任低職等職務者，仍以原職等任用」，認為文字中沒有「自願」兩字，當上級的不管三七二十一就是有權不經當事人同意，在他們所認為的同官等範圍內調動部下，事實上需不需同意，附上銓敘部釋示：「……薦任一級科長可否調任委任或薦任管理師」(附件四)，省府歷年舉辦請調服務地區實施要點所年年要求的「志願調任同官等內較低職務列等之職務者，並請附具自願降調同意書」之省府公報八十年秋字第五

十期(附件五)，普考及格者派赴同官等之委任第一至第三職等職缺，應附同意書之彰化縣政府函(附件六)影本各乙份，可得答案。

可見在同官等內調任低職等職務，若不談職務，僅就官等而言，仍需當事人同意。上級人事系統官員知法犯法，可見已是司空見慣之事。

(二) 調動公務人員應考慮公務人員任用法各條及其他法律等規定，而不是只靠第十八條第一項第三款中段規定而已，諸如是否符合第二條所謂之「適才、適所」？八職等降為六職等適才適所嗎？是否符合第四條所謂之應與擬任職務之種類職責相當？人事室主任可與人事管理員職責相當？是否符合第五條所謂之既要按官等又要按職等任用？至於其他規定，不必多言，只舉一例說明之，試問某公務人員有貪污行為，經通緝有案尚未結案，可否單憑任用法第十八條第一項第三款中段規定調任其他職務，而不受其他法條或規定之約束？答案當然不可，因違反同法第二十八條「曾服公務有貪污行為，經判刑確定，或通緝有案尚未結案者，不得為公務人員」，當然是不能調任。可見調動公務人員，事前必須考慮符合各種規定，而不是只取第十八條第一項第三款中段規定而已。

(三) 調動公務人員依公務人員任用法第四條、第

六條、第七條、第八條、第九條、第十八條、第二十條及第二十一條規定(請參閱公務人員任用法)，是以職務為考量，而不是單憑職等或官等作衡量。按人事行政常規，無過失的調動，如不升時，除自願者外，不僅職務必需相同，依同法第五條規定，官等及職等也需相當，怎麼樣看出是否相當，依行政院人事行政局對相當職務之釋示，係指同職務列等職務，就可得到答案(附件七)。

至於人事室主任與人事管理員之職務列等是否相同，附上當時的彰化縣各鄉鎮戶政事務所編制表(附件八)、臺灣省各鄉鎮公所員額配置表(附件九)及編制表(附件十)，當可一目瞭然，純粹薦任官等的薦任第六至第八職等人事室主任與委任第五至薦任第六職等的人事管理員，一個只能敘到六職等，一個卻可敘到八職等，薪水差一截，根本不相同。

- (四) 現行公務人員各職務官等之劃分，特任官除外，依法可分為簡任、薦任、委任三種，加上跨官等的薦任至簡任、委任至薦任，共為五種。因此公務人員任用法第十八條第一項第三款中段「在同官等內調任低職等職務」文中之同官等，應指簡任對簡任、薦任至簡任對薦任至簡任、薦任對薦任、委任至薦任對委任至薦任、委任對委任才對，而不是低

職務取其最高職等，高職務又取其最低職等的投機取巧變相做法。像聲請人原任人事室主任職務之職等，係薦任第六至第八職等，上級為達目的不擇手段，撇開職務降低不談，對人事室主任他們只取最低職等(薦任第六職等)，對委任第五至薦任第六職等的人事管理員，又取其最高職等(薦任第六職等)，兩者強行比較；對人事室主任可高至薦任第八職等，而人事管理員可低至委任第五職等的事實，全視若無睹，大玩文字遊戲，不顧其他規定，更不顧公務人員之權利，硬說兩者是相同官等，可以互調，通嗎？

- (五) 就現行升遷制度而言，人事管理員調人事室主任係要經過升遷考核，由各機關現職人員甄審委員會審議通過，再由機關首長圈定升任的，仍不許首長一人獨斷，而降調職務卻容許機關首長不經司法審判程序一人獨斷。又若照斷章取義者的說法，同官等的薦任第九職等調薦任第六職等，低了三個職等不需當事人同意；而薦任第六職等調委任第五職等，低了一個職等，卻需當事人同意，合理嗎？這是那門子的新人事制度？而考試院與銓敘部何以如此判定這一切亂象均屬合理，其主要目的是在提供各機關不法首長整肅異己的機會，使公務員坐立難安，唯恐保不住職位，不得不配合機關首長違法亂搞或

逢年過節送禮，而不法的人事人員亦可在雜亂無章的人事制度中混水摸魚，政治風氣之敗壞，這兩個機關要負大部分責任。

(六) 一個薦任第六職等合格實授者要升到薦任第八職等合格實授，就算年終考績年年考列甲等，起碼要四年以上，還要佔到八職等以上之缺，才能升到，如今僅憑長官的好惡，沒幾天工夫就降回原點，比受公務人員考績法記一大過或公懲法記過、降級改敘等人員還要嚴重，公平、合理、合情嗎？因為他們雖然受到議處，但還能官居原職，並未受到降低職等或職務的處分，所以說還要嚴重。

(七) 公務人員俸給法第十六條規定：「經銓敘機關敘定之等級(註：此次之『等』依公務人員俸給法第四條所附俸給表係指職等；『級』係指俸給表所載本俸或年功俸之級)，非依公務員懲戒法及其他法律之規定，不得降敘。」換言之，降敘公務人員，必先依據公務員懲戒法，配合其他法律規定才可降敘，兩者缺一不可；再說明白點，就是必先接受公務員懲戒法懲戒，才能再依其他法律降敘，現未受懲戒，無端被降敘，合法嗎？

聲請人經銓敘機關敘定薦任第八職等合格實授，年終考績若考列乙等以上，依考績法第七條及公務人員俸給法第四條所附俸給表可逐級晉至薦任第八職等年功俸六

級六三〇俸點，才是「不再晉敘」者，今凍結在第六職等年功俸六級五三五俸點上，算不算降？僅憑在備註欄裡加句「在同官等內調任低職等職務，仍以原職等任用」，就算保障了弱勢小公務員的權益(附件十一)？試問，其在備註欄內既註明「……調任低職等職務……」，焉能說權益未受損？

(八) 司法官公務權力最大，依據法律獨立審判，不受外界干涉，對犯人有利之證據、法條，尚不得拒絕適用，行政官調動人員，對被調人有利之條文可以迴避引用？難道真的比司法官更有廣泛的裁量權？一個會議下來，可以令全台的鄉鎮民代表會的秘書違反任用法規定，由委任第五職等資格不經高考或乙等特考而跨官等權理薦任第六至第八職等職務(附件十二)？行憲近五十年，仍脫離不了「人治」，實在可悲？

(九) 公務員之懲戒、降敘，依憲法第七十七條規定屬於司法機關之職權，公務員懲戒法對有過失的公務員，除撤職、休職、停職之外，也只有降一級或二級改敘，並無降低職等之處分，更甬說降低職務，如今行政機關對無過失的公務人員找不到記過、免職之理由，卻利用任用權、考績權、俸給權內所制定暗藏玄機的條文，對看不順眼之人施予比公懲法更重之降低職等、降低職務處分，不但侵

害司法機關之職權，構成違憲，損害公務員
憲法所保障之權利，也十分明顯。

四、考績經過及所涉之憲法條文

前面說過聲請人原任薦任第八職等人事室主任，敘八職等年功俸二級五三五俸點，並未出具自願降調同意書來放棄自己應享有之權利，銓敘部在審定函上也註明「以原職等任用」(附件十三)，今八十二年度年終考績既然依公務人員考績法施行細則第八條規定「以原職等參加考績」，法律並無明文規定必須以調任職等，亦即人事管理員的最高編制職等(薦任第六職等)來參加考績，既然經長官認定給予考列甲等(附件十四)，當然應依公務人員考績法第七條第一項第一款規定「……已敘本職或本官等最高職等本俸最高俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金」辦理，與其他同為薦任第八職等人員一樣享有相同的晉敘及領獎金權利，如此才是真正的「以原職等任用」，不但符合了憲法第七條所謂的「人人在法律上一律平等」規定，憲法第二十二條有關人民之其他不妨害社會秩序公共利益者之權利，亦獲得了保障，而考試院與銓敘部亦盡到了憲法第八十三條所賦予其保障公務員之責任，但很不幸，該兩機關竟不察現在已是憲政的民主時代，仍將公務員視為特別權力關係下的產物，藐視憲法及各項法律規定的存在，以為自己是最高人事行政決策者，法令怎麼訂，怎麼對；道理怎麼講，怎麼通，普天之下，除總統之外，他

最大，反正全體的公務人員都在其管轄下，依公務員服務法規定，都有必須遵從的義務，毫無異議的餘地，對聲請人被考列甲等之事實所給予之審定，並未按前述合理規定辦理，而係引用違反憲法第二十二條權利保障之公務人員俸給法第十三條第二項規定：「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘。」及違反憲法第七條平等精神的行政命令—公務人員俸給法施行細則第七條第一項（本法第十三條第二項所稱「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘」，指同官等內高職等調任低職等仍以原職等任用人員，原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘）及公務人員考績法施行細則第十條第一項（公務人員調任同官等較低職等職務，仍以原職等任用，其俸級不予晉敘者，年終考績列甲等給予二個月俸給總額之一次獎金……），給予審定，來封殺年資深又俸級高的。假如聲請人在有過失情況下被貶為人事管理員，而遭受這種不公平的審定，倒也認了，可是偏偏是在無過失的情形下被整肅，二度受傷害，心中之悲痛，不言而喻。

參、聲請解釋憲法之理由及對本案所持之立場與見解

一、先談銓敘部所引用之公務人員俸給法第十三條第二項規定：「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘。」

（一）前項條文中所謂之「同官等」，前面已詳述過，依聲請人之狀況，應該是薦任官等調薦任官

等，才是同官等，而非薦任官等調層次較低的委任至薦任官等；官等之不同，從所附陳的新舊兩單位的編制表中已看得很清楚。然而銓敘部與考試院死不認錯，一直只認識公務人員任用法第五條第二項「官等分委任、薦任、簡任」，而不認識同條第一項「公務人員依官等及職等任用之」，那麼請問他們在授權訂定的機關編制表上，擅自加上委任至薦任、薦任至簡任兩個官等，於法是否有據？算不算違法？如不算違法，何不乾脆把各職位都定為委任至簡任官等，這樣不是更具有裁量空間，更能玩文字遊戲？

如果玩法者認為法律對未規定事項，行政機關依據職權有權頒布行政命令補充它，那麼試問公務人員考績法對於違失的公務人員僅定有申誡、記過、記大過、記二大過免職之處分，並未定有處以死刑之規定，考試院與銓敘部是否也可依據職權於頒布的施行細則中加上一條「凡公務人員遭受記二大過免職人員，除免除現職外，並附帶處以『死刑』、『其九族永不錄用』」之規定，當然不行，與憲法等規定不合，既屬不合，則聲請人薦任第八職等之資格與人事室主任身分不因違法調任而喪失，且公務人員考績法施行細則第八條第二項亦曰「以原職等任用人員，以原職等參加考績」。因此聲請人依薦

任第八職等的級數晉敘，乃是合理、合法、合憲的行為。

- (二) 前項條文中後段所謂「仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘」，加上前段所述「在同官等內高資低用」連起來解釋，則整條法律文意應是「所有同官等內高資被低用，只要是仍敘原俸級者，考績時，不管甲、乙、丙、丁均不再晉敘」。但銓敘部實際做法如何？今舉實例說明之，假設有已取得薦任第八職等合格實授之甲、乙、丙三人，不談他們是否出自自願，反正均被非法降為編制最高為薦任第六職等的職務，銓敘部也照樣在三人的動態審定函上加句「在同官等內調任低職等職務，仍以原職等任用」，藉以保障當事人的權益，明的是保障，暗的卻是幫助機關首長實施降等制裁，當然任何人也不敢爭論他們不是十足的「仍敘原俸級人員」。

再設甲支薪為薦任第八職等年功俸二級五三五俸點，乙支薪為薦任第八職等年功俸一級五二〇俸點，丙支薪為薦任第八職等本俸一級四四五俸點，三人於年終考績時，也均被考列甲等，此時銓敘部會按公務人員俸給法第四條所附俸給表(見附件一)中薦任第六職等之級數加以平行對照，甲因支八職等年功俸二級五三五俸點與俸給表中六職等年功俸六級五三五俸點相同，依其歪理解

釋，故不再晉敘；乙因離六職等年功俸六級五三五俸點，還有年功俸一級，故晉年功俸一級並給獎金，丙因資歷太淺，不但可晉敘及領獎金，往後還有五級等著他以考績去晉敘，試問同樣被降調，同樣八職等，同樣是「仍敘原俸級人員」，同樣年終考績被考列甲等，卻有不同待遇，這種專門鉗制資深的，提敘資淺的，有沒有違反這條法律：「……仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘」規定？有沒有違反憲法第七條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」規定？有沒有違反憲法第二十二條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障」規定？再設有第四人「某丁」，已敘薦任第八職等年功俸三級五五〇俸點，卻因在俸給表中不能與薦任第六職等的最高年功俸六級五三五俸點平行比照，此時銓敘部及不肖人事主管們會認為某丁不得低調編制最高為薦任第六職等之職務，因不能敘原俸級，對被調人權益亦有影響。說到這裡，諸位青天大人是否覺得同樣八職等實授人員，有的可以拉下馬，有的摔不下馬，這種以俸給表薪級可否平行比照做為可否降調標準的方式，依據什麼法律？這又是什麼樣的新人事制度？而所謂的新制比舊制進步，是否增進舞弊貪污

的機會？

二、如不談憲法規定，也不提公務員權利之保障，僅就公務人員俸給法第十三條第二項法律用詞含義而言，則所有同官等內高資低用，只要是「仍敘原俸級人員」，考績時均不得晉級，但前面參、一之(二)說過，有的人卻可以晉敘，什麼原因？乃因考試院與銓敘部共同訂定了一條否定母法的行政命令，即公務人員俸給法施行細則第七條第一項規定：「本法第十三條第二項所稱『在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉級』，指同官等內高職等調任低職等仍以原職等任用人員，原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘。」利用此項行政命令制訂權，無視中央法規標準法第五條(關於人民之權利、義務，應以法律定之)的規定，對資淺者放水，把資深又俸給高者掐死，造成法律上的不平等。

由於公務人員考績法的法律位階高於俸給法施行細則第七條第一項，有優先適用之權，其第七條第一項曰：「甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘本職或本官等本俸最高俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金，……。」對年資深又俸級高者仍具有保障空間，考試院與銓敘部為使所要鉗制之人死得澈底，又來條違背母法的無效行政命令，公務人員考績法施行細則第十條第一項便應運而生，文曰：「公務人員調任同官等較低職等職務，仍以原職等任

用，其俸級不予晉敘者，年終考績列甲等給予二個月俸給總額之一次獎金，……。」指名封殺，如同勞工界部分惡劣之廠主對即將退休之勞工，以工作調整權逼退其主動離職，以逃避退休金給付手法如出一轍。

考試院與銓敘部這種因人而異擴大裁量權的作法，不但違反俸給法第十六條所定「職等之保障」，亦違背考績法施行細則第八條以「原職等參加考績」及公務人員考績法第七條第一項「晉敘」之意旨，與公務人員俸給法第四條所附俸給表八職等之應晉級數也不合，有失「公平原則」、「誠信原則」。不只違背憲法第七條人人在法律上一律平等的規定，也損害了憲法第二十二條賦予人民之權利。

三、按銓敘部、考試院在制定新人事制度之時，我國法律已存在著下列各條規定：

（一）中央法規標準法部分：第五條「關於人民之權利、義務者，應以法律定之」，第六條「應以法律規定之事項，不得以命令定之」，第十一條「法律不得牴觸憲法，命令不得牴觸憲法或法律」。

（二）憲法部分：第七條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」，第十五條「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」，第二十二條「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障」，第二十三條「以上

各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之」，第八十三條「考試院掌理(公務人員)保障事項」，第一百七十一條「法律與憲法牴觸者無效」，第一百七十二條「命令與憲法或法律牴觸者無效」。

(三) 公務員服務法部分：第一條「公務員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定執行其職務」，第五條「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉……」，第六條「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人」。

總之，基於以上各種規定，銓敘部及考試院的官員身為公務人員，在制定新人事制度時，依公務員服務法第一條規定，應依法律命令所定執行其職務，且須謹守憲法及中央法規標準法等前述法律條文規定，仔細考慮所定法律條文有無違憲、違法？有無合乎社會正義原則？有無合乎法律上人人一律平等原則？對無過失公務員之權益有無盡到保障之責任？有無利用到職權損害了善良公務員之權益……，凡此種種均是法制作業人員、核定人員、立法人員必須謹慎注意的，不能因自己是最高人事行政決策者、立法者而不顧既存法律規定，而胡作非為。言

至於此，足見公務人員俸給法第十三條第二項與同法施行細則第七條第一項與公務人員考績法施行細則第十條第一項等規定在制定之時就已違法、違憲與不盡情理，道理甚明，可以接受公評，無愧於天下正義人士。

四、查公務人員考績法的立法意旨乃在獎優汰劣，所以第二條明定「公務人員之考績，應本綜覈名實，信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」其考列甲、乙、丙、丁等者之獎懲，悉依公務人員考績法第七條規定辦理，列甲等者：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘本職或本官等最高職等本俸最高俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。乃法有明文，不容狡辯，至於晉本俸或年功俸所依據的職等為何，當然係指已經銓敘機關——銓敘部審定之等級為準，此由公務人員考績法施行細則第八條「調任同官等低職等職務，仍以原職等任用人員，以原職等參加考績」，並未訂明以「調任職等」或「編制職等」來參加考績亦可以得到答案，因此聲請人原任○○鎮公所薦任人事室主任早經銓敘機關審定「薦任第八職等合格實授」，在未觸犯公務員懲戒法第十二條至第十五條「不得晉敘」的情形下，八十二年度年終考績既然被長官認定成績優良給予考列甲等，自然應依上述規定，並依照公務人員俸給法第四條所附「俸給表」所定等級規定，晉年功俸一級為薦任第八職等

年功俸三級五五〇俸點，並給與一個月俸給總額之一次獎金才對，而非「二個月獎金」，這才是合法、合情、合理、合憲的考績，而憲法規定的人民權利也獲得了保障，否則政府便是有違「誠信原則」、「平等原則」！

五、聲請人八十二年考績通知書上(見附件十四)，現支官職等或資位俸級或薪級欄，明明印著「薦任第八職等年功俸二級五三五俸點」，並非印著「薦任第六職等年功俸六級五三五俸點」；而調進彰化市戶政事務所的原審定函的審定官職等或資位俸級或薪級欄(見附件十三)，也是印著「薦任第八職等年功俸二級五三五俸點」，並非印著「薦任第六職等年功俸六級五三五俸點」，且其備註內，亦加註「以原職等任用」，並非註上「以六職等任用」，今八十二年年終考績考列甲等，焉有不得晉敘之理？如不被依薦任第八職等看待，那麼人事行政局何以能解釋專業補助費及主管特支費仍照原敘定職等支給，並隨待遇調整而調整，豈不犯了刑法的圖利他人之罪？況且聲請人並無犯法遭公懲會議處「凍結薪級，不得晉敘」，何以考績部分就不能與其他同樣薦任第八職等人員一樣獲得晉敘及領獎金的權利，合理公平嗎？違反憲法的人人在法律上一律平等權，昭然若揭。

六、結論

(一)公務人員俸給法第十三條第二項規定：「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時

不再晉敘。」違反憲法第七條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」的階級平等原則，又違反憲法第二十二條規定：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」的權利保障，應自始無效。

(二) 公務人員俸給法施行細則第七條第一項規定：「本法第十三條第二項所稱『在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉級』，指同官等內高職等調任低職等仍以原職等任用人員，原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘。」既因母法第十三條第二項違憲，本條自然亦屬違憲，且又違反法律位階較高的公務人員考績法第七條規定，當然無效。

(三) 公務人員考績法施行細則第十條第一項規定：「公務人員調任同官等較低職等職務，仍以原職等任用，其俸級不予晉敘者，年終考績列甲等給予二個月俸給總額之一次獎金，列乙等者給予一個半月俸給總額之一次獎金。」此條專為解釋前面(一)及(二)所設條文，同樣違反憲法第七條及第二十二條規定，亦與母法 | 公務人員考績法第七條衝突，也應自始無效！

此 致

司 法 院

關係文件之名稱及件數

- 一、公務人員俸給法第四條所附俸給表。
- 二、行政院人事行政局中華民國八十年十月二日八十局肆字第三八四七五號書函。
- 三、聲請人受盡侮辱之報紙新聞。
- 四、行政院人事行政局中華民國七十四年六月十七日七十四局貳字第一七七七○號函。
- 五、臺灣省各機關公務人員請調服務地區實施要點。
- 六、彰化縣政府中華民國八十三年三月十八日八三彰府人一字第六五九三七號函。
- 七、行政院人事行政局中華民國八十三年六月二十九日八十三局考字第二一一七一號函。
- 八、彰化縣各鄉鎮市戶政事務所編制表。
- 九、臺灣省縣市公所員額配置表。
- 十、臺灣省鄉鎮公所員額編制表。
- 十一、臺灣省政府人事處中華民國八十二年三月八日八二省人一字第二五五四五號令。
- 十二、彰化縣政府中華民國七十八年十二月八日七八彰府人一字第一六八五八八號函。
- 十三、銓敘部中華民國八十三年一月十二日台華法三字第九五○五八七號函。
- 十四、銓敘部中華民國八十三年三月三日八三台華法三字第九六一三四二號通知書。
- 十五、銓敘部(八三)台銓華訴字第二二五號訴願決定書。
- 十六、考試院(八三)考台訴決字第○四九號再訴願決定書。

十七、銓敘部行政訴訟答辯書。

十八、行政法院八十四年度判字第六一九號判決。

十九、銓敘部行政訴訟再審答辯書。

二十、行政法院八十四年度裁字第九一〇號裁定。

聲請人：劉○平

中 華 民 國 八 十 四 年 十 一 月 二 十 五 日

附件十八

行政法院判決

八十四年度判字第六一九號

原 告 劉○平 （住略）

被 告 銓敘部

上列當事人間因考績事件，原告不服考試院中華民國八十三年十一月二十六日（八三）考台訴決字第〇四九號再訴願決定，提起行政訴訟。本院判決如左：

主 文

原告之訴駁回。

事 實

緣原告原任彰化縣○○鎮公所薦任第六職等至第八職等人事室主任，經被告機關審定合格實授，歷至八十一年考績晉敘薦任第八職等年功俸二級五三五俸點，嗣經臺灣省政府人事處於八十二年三月八日調派代該縣彰化市戶政事務所委任第五職等至薦任第六職等人事管理員（現職），亦經被告機關審定合格實授，並依公務人員俸給法第八條第二項「在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級」之規定，核敘薦任第八職等年功俸二級五三五俸點，並於審定函備註欄內加註「在同官等內調任低職等職務，仍以原職等

任用」字樣在案。茲原告以薦任第八職等參加八十二年年終考績考列甲等，案經被告機關核定「依法給與二個月俸給總額之一次獎金」，原告不服，於八十三年四月十二日向被告機關申請復審，其八十二年年終考績為「依法晉年功俸一級為薦任第八職等年功俸三級並給與一個月俸給總額之一次獎金」，經被告機關於八十三年四月二十五日以八三台華法三字第○九八九○八四號書函答復，略以考績申復依規定應經原機關核處或核轉。嗣原告於八十三年四月二十七日向彰化縣政府申復，案經該縣政府以依規定不再晉敘，於八十三年四月三十日以八三彰人二字第九三三○○號書函答復原告。原告不服，提起訴願及再訴願，遞遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。茲摘敘兩造訴辯意旨如次：

原告起訴意旨及補充理由略謂：一、公務人員考績法施行細則第八條第二項規定：「調任同官等低職等職務，仍以原職等任用人員，以原職等參加考績。」既然原告以原職等（薦任第八職等）參加考績，自然應該依照公務人員考績法第七條規定：「晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金。」方屬以「原職等任用」，否則名義上以原職等任用，實際上卻以六職等薪級限制，便毫無意義。又立法院通過之公務人員俸給法第十三條第二項規定：「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘。」何種情況應晉敘，何種情況不再晉敘，條文中並未敘明，但考試院竟然忽略了中央法規標準法，關於人民的權利義務應以法律定之的規定，在頒布的行政命令公務人員俸給法施行細則第七條第一項規定中，卻將以原（高）職等參加考績人員的權益給犧牲掉了，明顯的違背了憲法第二十二條規定：「凡人民之其他自由及權利，不

妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」因此，依憲法第一百七十二條規定：「命令與憲法或法律牴觸者無效。」俸給法施行細則第七條第一項顯然違憲，是無效的，所以，原告八十二年度年終考績仍應按考績法第七條規定核定「晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金」才是合法、合情、合理。二、再訴願決定所述理由部分：(一)所謂「自民國七十六年一月十六日起實施現行之人事制度，係將『簡薦委』與『職位分類』兩制合一，採官職並立制，二者立法意旨及有關規定均有所不同。」這段話無法律依據，要知法律縱然時時在變，社會正義與公平原則卻永遠不變。(二)所謂「又查臺灣省各機關公務人員請調服務地區實施要點係臺灣省政府所訂頒之單行規定，非屬銓敘部主管權責，且其適用範圍僅及於在臺灣省內任職之公務人員請調於該省其他地區者。」這段話也難認同，原告係臺灣省公務人員，並非銓敘部職員，不能適用，誰能適用？又臺灣省的人事行政命令規定也是依據中央的人事法令加以補充規定，人事專業見解應是一致的，那有中央部會官員的看法就比較高明，地方公務人員的看法就實不足採！原告引敘上述規定用意是說明同官等調任低職等需不需要當事人同意的看法，不是誰適用不適用的問題。(三)所謂「係機關首長本用人權責，依其業務所需逕予調任。」這段話係片面之辭，無法律依據。三、次就被告機關之答辯補充說明於後：(一)被告機關一直強調於法並無不合，原告認為所謂的「法」，該部只看到俸給法第十三條第二項及其施行細則第七條第一項，對於任用法、考績法、俸給法等等之其他各條條文，及公務員服務法暨憲法均未加以斟酌，應知中央法規標準法第二條規定「法律得定

名為法、律、條例或通則」，第三條規定「各機關發布之命令，得依其性質，稱規程、規則、細則、辦法、綱要、標準或準則。」是以，所謂於法並無不合，實應改為「於考試院的命令並無不合」，也許較為恰當。(二)答辯書第三點：「公務人員俸給法施行細則係考試院依據公務人員俸給法第二十條規定定之，並依中央法規標準法第七條之規定發布送立法院在案，應無違憲之處。」此點顯係強詞奪理。按俸給法第二十條規定是「施行細則由考試院定之」，並未叫考試院違憲。其次中央法規標準法第七條之規定是要各機關依權責或授權訂定之命令應送立法院，也並未准各機關違憲訂定命令。(三)經查我國新人事制度各法是於民國七十六年一月施行的，而憲法、公務員服務法及中央法規標準法在七十五年前早已頒布實施。因此考試院及銓敘部人員在七十五年間草擬新人事制度的法律案或施行細則時，自應受到當時公務員服務法第一條規定的約束，確確實實地遵守當時已存在並施行的各種法律，謹守公務員服務法第五條規定「謹慎勤勉」，詳加推敲所草擬之法條有無牴觸其他法律？有無盡到憲法第八十三條所託做到保障公務員之職責？公務員在無過失的情形下，其工作權有無受到憲法第十五條之保障，公務員已取得之職等有無受到憲法第二十二條之保障？有無符合憲法第七條(中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等)的法律上一律平等？最重要的就是有無濫權？違背了公務員服務法第六條(不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人)……，凡此種種，均是人事法制作業者應該注意的，豈能因自己是最高人事行政決策者，官大權大，無人管，而怠忽

職責，藐視人權，因此銓敘部答辯書所謂的「應無違憲之處」，實屬自欺欺人。(四)今試照被告機關的謬論(在同官等內降調低職等職務，不需當事人同意)，舉例說明，今假設有某機關首長想挪出三個八職等職位給送紅包者升遷，對沒有過失的三個已取得八職等(非權理)合格實授部下甲、乙、丙三人同時調到編制最高為薦任六職等的職位，再假設甲原支薪為八職等年功俸六級六三〇俸點，乙原支薪為八職等年功俸二級五三五俸點，丙原支薪為八職等年功俸一級五二〇俸點，此時甲因俸級不能與薦任第六職等年功俸六級五三五俸點平行比照，銓敘部駁回不予審定，乙丙二人因可平行比照，反而被審定過關，以原職等任用，並支原俸級，無端造成權益受損，嗣後乙丙二人同樣以原八職等參加年終考績，也一樣考列甲等，最後的結果，同樣支薦任第八職等年功俸的三人，最高俸級的甲膚髮未傷，乙原地踏步，最低俸級的丙仍可晉年功俸一級，試問有無符合憲法第七條的法律上一律平等？(五)被告機關對降調低職等可以不經當事人同意的包庇，必定對政治生態產生下列若干不良的影響：(1)按人事常規，機關用人需依編制及預算為之，今八職等人員調任六職等編制的職位，卻仍支原八職等的待遇，很明顯的破壞了預算，又破壞了編制！(2)機關中同樣編制六職等的人員，有的支八職等待遇，有的支六職等待遇，是否符合人事行政常倡導的「同工同酬」原則？被調的內心自然不平，其他的人員何嘗不會因未同工同酬以及見到天底下竟還有可被降調這種事而心生不平，造成全體人員士氣低落，行政品質會如何？(3)如果各單位的薦任九職等人員，照被告機關的說法，因可支原薪，所以調降可以不必徵求其同意，可隨長官興趣

所至，降為六職等而不違法。則首長為員工福利，增加九職等的缺額，凡升到九職等的通通改降到六職等，空出的九職等給八職等升，空出的八職等給七職等升，空出的七職等給六職等升，如此循環，過不了多久，機關中薦任職的人，個個都是實授的九職等，人人高薪，有無破壞預算編制？有無破壞人事制度？有無增加政府財政負擔？(4)有任免權的官員，抓著被告機關的解釋，定會群起效尤，貪污案件難道不會增加？而一般公務人員也會認為自己的職等沒有保障，心驚膽戰，為了保住職務，只好向長官送禮，關說文化難道不會繼續盛行？長官既然收了部下的禮，又如何管理部下？政治風氣不會變壞？(5)制定公務人員服務規範的人事單位本身都不守法，大搞文字遊戲，又如何希望他類公務員守法？倘若全體公務人員皆有樣學樣，百姓會守法嗎？法治社會又怎建立？(六)考試院及被告機關法律知識及語文常識欠缺，今舉實例說明於後：(1)新人事制度的各項法律於七十六年一月實施之前，人事管理條例就已存在，該條例第五條明白規定著「人事室主任職位之列等分為第六至第九或第十或第十一職等，人事管理員職位列等五至第七職等」。所謂「至」，是「自始至終」之意。換言之，只有一個版本才叫做「至」，而「或」，是相當語詞的「有的」，可有多種組合(見字典解釋影本)。因此人事管理員之職務列等，只有一種情形，即五至七職等，可是放眼臺灣，各機關人事管理員之列等有多少種？而六至九人事主任之列等又有多少種？(2)人事管理條例第八條規定「人事主管人員之任免，由銓敘部依法辦理」，可是被告機關自條例公布至今，辦了幾個？是不負責呢？還是學著考試院的推卸保障責任？(七)新人事制度七十六年

實施前，各基層機關並沒有五至六職等或五至七職等的人事管理員，只有鄉鎮公所的人事管理員列薦任第六職等，算是最高的，而全國各機關人事室主任的職等均是七職等以上。原告擔任鄉公所薦任六職等人事管理員多年，好不容易才於七十五年升到當時的七職等人事主任，派令還是人事行政局發的。到了七十九年才以三年考績升到八職等，到了八十二年，原告並無任何過失，只因換了個長官，為了私利，扣上一頂人地不宜的大帽子，被臺灣省人事處下令從需具備薦任資格的六至八職等人事主任降到只需委任資格就可派任的人事管理員。所受處分，比因過失遭到考績法記一大過或公懲法休職、降級、減俸、記過、申誡之人，還要嚴重。回憶新制實施之前，銓敘部大力猛吹，新制是如何之優良，於今看來，的確增加了機關首長整人的機會，而多數公務人員的職等雖然提高了，但內心卻更惶恐，如不配合違法亂搞，隨時都能不需理由，要你走路！新制還有一大優點，就是實施前，人事主任是人事行政局派的，實施後，職等提高，任免層級卻下降，由省人事處就可發令調動，如此發展，五院院長是否將改由最低的人事管理員任免？新制是優是劣，不難看出。四、綜上所述，不難理解考試院及被告機關作風如何？或許可能因機關大權大，缺乏監督機關，文書作業較隨便，犯了法，違了憲，也不自知，反正出了事，丟給別人解決，如司法院釋字第三三八號解釋，就是一例。今原告奉公守法，受盡種種侮辱，從受人尊敬的人事主任身分貶為人事管理員，憲法所保障的工作權受損不說，連考績也言而無信被打折扣，情何以堪！夫原告既依考績法施行細則第八條第二項規定以原薦任第八職等參加考績，原享有晉升八職等年功俸

三級的權益，並未有憲法第二十二條所述有妨害社會秩序公共利益的情事，自應受憲法第二十二條之保障。按考績法第七條規定：「晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金」，才是真正的以原職等任用。否則就是考試院及被告機關騙了全體公務人員，違背了憲法賦予其保障公務人員之職責，又俸給法施行細則係考試院的行政命令，考績法第七條是立法院通過的法律，考績法的法律位階大於俸給法之施行細則，依中央法規標準法第十一條及憲法第一百七十二條規定「命令與法律或憲法牴觸者無效」。至此，有無違憲，不用多言等語。

被告答辯意旨略謂：一、原告原任彰化縣○○鎮公所薦任第六職等至第八職等人事室主任，經本部審定合格實授，歷至八十一年考績晉敘薦任第八職等年功俸二級五三五俸點，嗣經臺灣省政府人事處於八十二年三月八日調派代該縣彰化市戶政事務所委任第五職等至薦任第六職等人事管理員(現職)，亦經本部審定合格實授，並依公務人員俸給法第八條第二項「在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級」之規定，核敘薦任第八職等年功俸二級五三五俸點，並於審定函備註欄內加註「在同官等內調任低職等職務，仍以原職等任用」在案。原告以薦任第八職等參加八十二年終考績考列甲等，經本部核定「依法給與二個月俸給總額之一次獎金」，於八十三年四月十二日申請復審其八十二年終考績為「依法晉年功俸一級為薦任第八職等年功俸三級並給與一個月俸給總額之一次獎金」，案經本部於八十三年四月二十五日以八三台華法三字第○九八九○八四號書函答復，略以考績申復依規定應經原機關核處或核轉。嗣原告於

八十三年四月二十七日向彰化縣政府申復，案經該縣政府以依規定不再晉敘，於八十三年四月三十日以八三彰人二字第九三三〇〇號書函答復原告。原告不服，提起訴願、再訴願，均遭駁回，茲向貴院提起行政訴訟。二、按公務人員俸給法第十三條第二項規定：「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘。」同法施行細則第七條第一項規定：「本法第十三條第二項所稱『在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘』，指同官等內高職等調任低職等仍以原職等任用人員，原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘。」又公務人員考績法施行細則第十條第一項規定：「公務人員調任同官等較低職等職務，仍以原職等任用，其俸級不予晉敘者，年終考績列甲等給予二個月俸給總額之一次獎金，列乙等給予一個半月俸給總額之一次獎金。」本件原告於八十二年三月八日由薦任第六職等至第八職等人事室主任調任委任第五職等至薦任第六職等人事管理員，經本部依法審定合格實授，核敘薦任第八職等年功俸二級五三五俸點，因已達所調任薦任第六職等年功俸最高級(六級)之相同俸點，其八十二年年終考績為考列甲等，依上開規定，本部核定原告八十二年年終考績結果為給與二個月俸給總額之一次獎金，於法並無不合。三、本件原告認為前開公務人員俸給法施行細則第七條第一項顯然違憲一節，按公務人員俸給法施行細則係考試院依據公務人員俸給法第二十條規定定之，並依中央法規標準法第七條之規定發布送立法院在案，應無違憲之處。綜上所述，考試院八三考台訴決字第〇四九號再訴願決定，於法並無不合，請駁回原告之訴等語。

理 由

按公務人員俸給法第十三條第二項規定：「在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘。」同法第二十條授權考試院訂定之同法施行細則第七條第一項規定：「本法第十三條第二項所稱『在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘』，指同官等內高職等調任低職等仍以原職等任用人員，原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘。」又公務人員考績法施行細則第十條第一項規定：「公務人員調任同官等較低職等職務，仍以原職等任用，其俸級不予晉敘者，年終考績列甲等給予二個月俸給總額之一次獎金，列乙等給予一個半月俸給總額之一次獎金。」本件原告於八十二年三月八日由薦任第六職等至第八職等人事室主任調任委任第五職等至薦任第六職等人事管理員，經被告機關依法審定合格實授，核敘薦任第八職等年功俸二級五三五俸點，因已達所調任薦任第六職等年功俸最高級（六級）之相同俸點，其八十二年終考績為考列甲等，被告機關乃依上開規定核定「給予二個月俸給總額之一次獎金」，並無違誤，訴願及再訴願決定遞予維持，亦無不合，原告雖主張：依公務人員考績法施行細則第八條第二項規定：「調任同官等低職等職務，仍以原職等任用人員，以原職等參加考績。」之規定，原告以原職等薦任第八職等參加考績，應依公務人員考績法第七條規定，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金，始符規定。原處分依公務人員俸給法施行細則第七條第一項規定，給與二個月俸給總額之一次獎金，而不再晉級，乃係以行政命令犧牲高職等參加考績人員之權益，違反憲法第二十二條、第一百七十二條、中央法規

標準法第二條、第三條之規定，該施行細則之規定未參酌公務人員任用法、公務人員考績法、公務員服務法等相關法律，應屬無效。又被告機關未經原告之同意，將原告由高職等之職位，調為低職等之職位，破壞預算及編制，且原告所受之處分較之因過失遭公務人員考績法記一大過，或依公務員懲戒法受休職、降級、減俸、記過、申誡者更嚴重。被告機關猶稱機關首長本有用人權責，依其業務所需得逕予調任云云，顯然違反憲法賦予保障公務員之權益等語。惟查公務人員俸給法施行細則，係經公務人員俸給法第二十條規定授權由考試院訂立，乃係委任立法之性質，自有其法之效力。而該施行細則第七條第一項規定：「本法第十三條第二項所稱『在同官等內高資低用，仍敘原俸級人員，考績時不再晉敘』，指同官等內高職等調任低職等仍以原職等任用人員，原敘俸級已達所調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘。」不過就公務人員俸給法第十三條條文之內涵予以明確之界定而已，並非另有其他法律外之限制，難認其有逾越母法立法之本意，或有違背憲法及其他法律之規定。況且原告援引之公務人員考績法施行細則第八條第二項之規定，並未明示排除上開公務人員俸給法及其施行細則之規定。其第十條第一項亦明文規定：「公務人員調任同官等較低職等職務，仍以原職等任用，其俸級不予晉敘者，年終考績列甲等給予二個月俸給總額之一次獎金」，足見原處分並無不當。至於前開公務人員俸給法及其施行細則之規定，是否合理，乃係修法之問題，非本案所得審酌者。又關於原告由高職等之職務○○鎮公所薦任第六職等至第八職等之人事室主任，調派低職等職務彰化市戶政事務所委任第五職等至薦任第六職等人事

管理員，破壞預算及編制，毋論是否屬實，此項爭議應於調職時尋求救濟，非得事後於年終考績時，提出作為考績是否允當之論據。綜上以述，原告起訴意旨難認有理由，應予駁回。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第二十六條後段，判決如主文。

中 華 民 國 八 十 四 年 三 月 十 六 日
(本件聲請書其餘附件略)