

同之規定，併此指明。

釋字第四八二號解釋（88.4.30.）

【解釋文】

民事訴訟法第五百零一條第一項第四款規定，提起再審之訴，應表明再審理由及關於再審理由並遵守不變期間之證據。其中關於遵守不變期間之證據，係屬提出書狀時，應添具之文書物件，與同法第一百二十一條第一項規定之書狀不合程式之情形不同，自不生程式欠缺補正之問題。惟當事人於再審書狀中已表明再審理由並提出再審理由之證據，而漏未表明其遵守不變期間之證據時，法院為行使闡明權，非不得依具體個案之情形，裁定命其提出證據。最高法院六十年台抗字第五三八號判例，符合上開意旨，與憲法保障人民訴訟權之規定並無牴觸。

【解釋理由書】

憲法第十六條規定，人民有請願、訴願及訴訟之權。所謂訴訟權，乃人民司法上之受益權，即人民於其權利受侵害時，依法享有向法院提起適時審判之請求權，且包含聽審、公正程序、公開審判請求權及程序上之平等權等。民事訴訟法中再審程序為特別救濟程序，係對於確定終局判決重新再次審理，為確保兩造當事人能立於平等、公正之程序下進行訴訟及對已確定終局判決之穩定性，故對民事再審之提起有較嚴格之限制，並不違背憲法保障人民訴訟權利之意旨。

民事訴訟法第五百零一條第一項之規定，固為提起再審之訴之書狀程式。然同條項第四款之規定「應表明再審理由及關於再審理由並遵守不變期間之證據」，其中關於「再審理由並遵守不變期間之證據」，係屬其提出書狀時，所應添具之文書物件，非書狀程式本身，不屬於應補正事項，其未提出之效果，僅係可否據為判決之基礎，與同法第一百二十一條第一項規定所指之書狀不合程式，及第五百零一條第一項前三款書狀程式之欠缺有間。

民事訴訟法就此項程序之設計，已顧及當事人自主之可能性，並

維持當事人間之實質公平，自不生程式欠缺補正之問題。惟如其表明之事項不明瞭或不完足者，審判長應行使闡明權，令其敘明或補充之。是以最高法院六十年台抗字第五三八號判例：「提起再審之訴，應表明再審理由，及關於再審理由並遵守不變期間之證據（民事訴訟法第五百零一條第一項第四款），其未表明者無庸命其補正。」符合上開意旨，與憲法保障人民訴訟權之規定並無牴觸。

釋字第四八三號解釋（88.5.14.）

【解釋文】

公務人員依法銓敘取得之官等俸級，非經公務員懲戒機關依法定程序之審議決定，不得降級或減俸，此乃憲法上服公職權利所受之制度性保障，亦為公務員懲戒法第一條、公務人員保障法第十六條及公務人員俸給法第十六條之所由設。

公務人員任用法第十八條第一項第三款前段規定：「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」，有任免權之長官固得據此將高職等之公務人員調任為較低官等或職等之職務；惟一經調任，依公務人員俸給法第十三條第二項及同法施行細則第七條之規定，此等人員其所敘俸級已達調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘，致高資低用人員縱於調任後如何戮力奉公，成績卓著，又不論其原敘職等是否已達年功俸最高級，亦無晉敘之機會，則調任雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與首開憲法保障人民服公職權利之意旨未盡相符，主管機關應對上開公務人員任用法、公務人員俸給法及附屬法規從速檢討修正。

【解釋理由書】

人民有服公職之權，此為憲法第十八條所明定。公務員懲戒法第一條：「公務員非依本法不受懲戒。但法律另有規定者，從其規定。」公務人員保障法第十六條：「公務人員經銓敘審定之俸級應予保障，非