

## 高○美聲請書

主旨：聲請人高○美前受最高行政法院九十二年度判字第一五八四號判決，所適用之八十九年一月十五日施行之公務人員俸給法施行細則第十五條規定及銓敘部八十九年十月三日八九銓一字第一九四六三一二號書函（請見附件一）牴觸憲法疑義案，謹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，敘明事實及有關事項聲請大院惠賜解釋。

說明：

### 壹、聲請解釋憲法之目的

查行政院暨所屬機關聘用人員之工作年資，銓敘部為維護當事人權益，期使公務人員曾任年資於公務人員俸給法施行細則（以下簡稱施行細則）第十五條之規定按年核計加級暨辦理復審，能有一致而明確之標準，特於八十五年六月三日以（85）臺中甄一字第一三一四四五六號函（請見附件二）明令，得依八十四年十二月二十六日施行之公務人員俸給法施行細則（以下簡稱修正前施行細則）第十五條規定辦理，按年核計加級，至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。即行政機關之聘用人員，於考試及格轉任薦任第六職等後，得按年核計加級，提敘十年之年資，至「年功俸最高級」為止。然銓敘部突然在無法預見下改變見解，在八十八年十一月二十五日修正發布公務人員俸給法施行細則第十五、十

五之一、十九條條文，並自八十九年一月十五日起施行（以下簡稱修正後施行細則），對聘用人員年資之提敘，縮短僅核計至「本俸最高級」，且一概以於八十九年一月十五日是否具備公務人員任用資格為判斷基準，忽略已在行政機關任職滿十年以上之渠等聘用人員權益，依修正前規定，渠等即享有提敘十年聘用年資之期待權利，銓敘部竟罔顧渠等權益，修正公務人員俸給法施行細則第十五條規定，明定自八十九年一月十五日開始施行外，對早於施行細則修正前，應八十八年度公務人員高等考試，已榜示筆試及格，並自八十八年十月二十二日起，開始接受四個月實務訓練，僅差三十六天受訓期滿後，就必定會依修正前規定申請提敘年資之渠等權益，未給予任何合理補救措施或明令渠等可以適用之過渡期間規定，完全悖離司法院釋字第五二五號及第五二九號解釋所揭櫫之信賴保護原則，違反憲法保障人民之基本財產權益。復以公務人員高等考試之實務訓練，區分為四個月及二個月二種不同期間（請見附件三），對相同具備上開十年以上聘用年資，並同時於八十八年十月二十二日開始接受二個月高考實務訓練者，則得於八十八年十二月二十二日取得任用資格，並應依修正前規定申請提敘十年以上聘用年資，其權益悉數獲得保障。致使相同具有得提敘十年以上聘用年資之信賴保護者，卻因實務訓練有四個月及二個月之分（請見附件三），各依修正後

及修正前施行細則規定，「提敘四年聘用年資至本俸最高級」與「提敘十年聘用年資至年功俸最高級」之天壤差別，其不公平、不合理之對待，嚴重違反憲法保障之平等權。是以，公務人員俸給法施行細則之修正，未基於平等原則之考量，給予須受訓四個月之渠等人員合理補救措施或渠等人員可以適用之過渡期間規定，一概以八十九年一月十四日為適用修正前規定之最後日，導致擁有相同憲法保障之期待權利及實體法地位，因施行細則第十五條之修正，而嚴重受到不公平之對待，顯然違反平等原則。另八十八年度公務人員考試同榜榜示及格之公職醫師類科人員，與上開必須接受四個月實務訓練之聘用人員有類似之遭遇，因在醫事人員人事條例於八十九年一月十六日施行前，無法完成高考實務訓練，以致渠等八十八年度公務人員考試及格之公職醫師類科人員，有無法取得公職醫師資格之虞，銓敘部為保障渠等權益，特以八十九年八月三十日八九銓一字第一九三四八九六號函釋（請見附件四），使同榜之公職醫師類科人員於實務訓練期滿八十九年二月二十一日之後之『半年後』，溯及地對該條例施行後之任用規定，另作補充說明，使醫事人員人事條例雖已於八十九年一月十六日施行，經公職醫師類科考試榜示錄取分配占醫事人員職缺實施實務訓練人員之派代送審案，仍可溯及至實務訓練開始之日（八十八年十月二十二日）銓敘審定，銓敘部事後

主動報奉考試院八十九年七月二十七日第九屆第一九三次會議同意其於完成訓練取得考試及格資格後，依原（舊）規定之相關法令規定辦理銓敘審定，即便醫事人員人事條例早已合法生效施行，渠等人員仍然得依原（舊）規定保障渠等之權益。均為同日考試、同日榜示正額錄取、同日開始實務訓練及完成實務訓練之人，且均涉及實體法地位被剝奪事件，核屬相同案情（請參附件五—本案與公職醫師案情比照表暨說明），銓敘部依信賴保護原則，另作合理補救規定，以保障渠等公職醫師之實體法地位，卻未平等對待聲請人等已取得十年聘用年資、亦正在受訓僅差三十六日之申請提敘權益，銓敘部不採用相同之處理方式，不給予渠等人員得以適用之合理過渡期間，亦未作事後補充規定，有失公允。行政機關之聘用人員年資之提敘，係銓敘部經審慎研議，特發布上開得提敘至年功俸最高級之函釋，且行之多年，渠等聘用人員既已取得完成十年以上之聘用年資，並已高考榜示及格受訓在先，依誠信原則、信賴保護原則及參照司法院釋字第五二五號及第五二九號解釋，公務人員俸給法施行細則之修正，未給予渠等人員得適用之過渡期間，銓敘部亦未作任何合理補救措施，因認前開施行細則及銓敘部八十九年十月三日八九銓一字第 一九四六三一 二號函釋（請見附件一）有牴觸憲法第七條之平等權、第二十二條所定憲法保障人民基本權利、第二十三條之

法律保留原則及司法院釋字第五二五號及第五二九號解釋(請見附件六、附件七)揭櫫之信賴保護原則規定，特聲請解釋。

## 貳、本案爭議之事實經過

一、聲請人高○美自七十六年十月十六日至八十八年十月二十一日止任職經濟部智慧財產局(民國八十八年一月二十六日改制前為經濟部中央標準局)約聘研究員，未曾中斷，任職滿十二年有餘，於八十八年間應八十八年公務人員高考三級考試筆試及格，同年十月二十二日依規定接受高考三級實務訓練，依當時有效之公務人員俸給法施行細則第十五條規定及銓敘部85.6.3.(85)臺中甄一字第1314456號函釋(請見附件二)、83.4.25.(83)臺華甄一字第○九九三五三三號函釋(請見附件八)，聲請人得於高等考試實務訓練期滿考試及格，即八十九年二月二十二日時，申請提敘七十六年十月十六日至八十八年十月二十一日期間年資之權利。

二、蓋所以如此，乃因聘用人員之任用與俸給雖依聘用人員聘用條例為之，惟其與依公務人員任用法任用之公務人員，同受公務人員相關法律之規範，其所負公務人員義務，並無不同，對於聘用人員依公務人員考試取得任用資格者，依銓敘部八十五年六月三日(85)臺中甄一字第1314456號(請見附件二)函釋，其經上級機關核准並列入年度預算之曾任公務人員之年資，均能依當時之公務人員俸給法施行細則第十

五條之規定，其年資得辦理提敘至年功俸最高級，八十七年一月十五日修正公布之公務人員俸給法施行細則第十五條第二項及第三項亦規定，依公務人員任用法任用之人員，其曾任行政機關年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級，至其所銓敘審定職等之「年功俸最高級」為止，上開規定使八十八年十一月二十五日以前之聘用人員依公務人員考試法應公務人員高等考試筆試及格並受實務訓練者，對於實務訓練期滿得依公務人員任用法任用，而能依前開公務人員俸給法施行細則第十五條規定得申請將曾任公務人員之年資提敘至年功俸最高級，產生合理正當之期待，惟該公務人員俸給法施行細則第十五條卻於八十八年十一月二十五日修正公布，將前述曾任公務人員之年資提敘至年功俸最高級之規定修正為本俸最高級，並自八十九年一月十五日施行。

三、茲因前開施行細則之修正當時，未考慮信賴利益保護之問題，是以於八十八年十一月二十五日以前之聘用人員依公務人員考試法應公務人員高等考試者，因受公務人員考試法規定，須筆試及格及實務訓練及格二階段完成者，其考試始謂及格而任用之，因而聘用人員即使已經高考筆試及格，因尚值實務訓練期間，考試尚未及格，一時無法適用八十八年修正公布前之公務人員俸給法施行細則第十五條規定，得申請將曾任公務人員之年資提敘至年功俸最高級，但聲請人既經

八十八年高考筆試及格，並依公務人員考試法及其相關規定於八十八年十月二十二日接受實務訓練，基於信賴保護原則，即應於當時取得於實務訓練期滿考試及格時，再依八十八年十一月二十五日修正公布前之公務人員俸給法施行細則第十五條規定，得申請將曾任公務人員之年資提敘至年功俸最高級之期待權利。

四、聲請人據此力爭，向銓敘部陳情、申請重行審定及提起復審，經銓敘部以八九銓二字第一八六九二七五號書函（請見附件九）、八十九年十月三日八九銓一字第一九四六三一二號書函（請見附件一）及九十復決字第三二一號復審決定書（請見附件十）決定，均採一刀二段式，將申請提敘聘用年資，按年核計加級之情形，簡化為「一律依其任用時是否已屬施行細則修正施行後」判斷之，絲毫未對聲請人等之信賴保護權益加以考量，亦不對聲請人等作任何保障實體法地位之合理措施。

五、聲請人續而申請再復審，公務人員保障暨培訓委員會仍未依法秉公處理，以囿於所謂個案救濟，而未保障本人之權益，於九十年七月十九日以九十公審決字第〇〇七五號再復審決定書（請見附件十一）駁回聲請人之再復審申請。

六、聲請人對原處分機關之處分、復審決定及再復審決定，實難甘服，爰具狀起訴，提起行政訴訟，詎迭遭駁回，此有復審決定書、再復審決定書及臺北高等行政法院及最高行政法院判決書（請見附件十二、附件十三）

可稽，乃提出本件聲請。

### 叁、對本案所持法律見解

一、按「依任用法任用之人員，其曾任行政機關、公立學校或公營事業之年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級」之規定，俸給法本身對該授權制定之內容及標準，並未規定，而由考試院定之。依八十七年一月十五日修正發布之公務人員俸給法施行細則第十五條規定：「已銓敘審定官等未銓敘審定職等俸級人員，依公務人員任用法任用時，其前經銓敘部登記有案且與現所銓敘審定職等相當之年資得按年核計加級。依公務人員任用法任用之人員，其曾任行政機關、公立學校或公營事業之年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，均得按年核計加級。前二項之按年核計加級，均以至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。」及銓敘部八十五年六月三日（85）臺中甄一字第一三一四四五六號（請見附件二）函釋：「為期公務人員曾任年資於公務人員俸給法施行細則第十五條之規定按年核計加級暨辦理復審，能有一致而明確之標準，以維護當事人權益起見，補充規定如後：……四、其他由各機關比照『聘用人員聘用條例』或『行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法』，自行訂定之單行規章，經上級機關核准並列入年度預算之專任人員，其年資得依新修正條文之規定辦理提敘。」依修正前之規定，前經行政機關依法聘用之約聘人員，嗣經國家考試及格，依任用法任用，其曾任



行政機關年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級，至其所銓敘審定職等之「年功俸最高級」為止。嗣前開施行細則於八十八年十一月二十五日再度修正發布第十五、十五之一、十九條條文，並自八十九年一月十五日起施行；依修正後第十五條規定，前經行政機關依法聘用之約聘人員，嗣經國家考試及格，依公務人員任用法任用，其曾任行政機關年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級，至其所銓敘審定職等之「本俸最高級」。凡此由得提敘聘用年資「至年功俸最高級」修正為「至本俸最高級」，對曾任行政機關而依任用法任用之人員權益影響甚鉅，為此聲請人函請銓敘部解釋相關提敘疑義，銓敘部以八十九年三月二十二日八九銓二字第一八六九二七五號書函（請見附件九），略以「俸給法施行細則第十五條之修正意旨係為解決目前提敘至年功俸所產生之不合理現象，……，使其與現職公務人員按考績結果晉級之規定取得衡平。」查其修正意旨雖善，但對在該公務人員俸給法施行細則修正前，依『聘用人員聘用條例』、修正前公務人員俸給法施行細則規定及銓敘部函釋，聲請人等已先依聘用契約完成十二年聘用年資而取得得申請提敘之實體法地位者，銓敘部在無法律明確授權得以溯及剝奪人民之權益之下，以施行細則溯及剝奪已取得得提敘十二年聘用年資暨得提敘至年功俸最高級之法律地位，嚴重違反法律不溯及既往原則及法律保留原則，

銓敘部在修正施行細則之際，復未給予行將得依法申請提敘者得以適用之過渡期間規定，亦未另以函釋補充說明，以保障聲請人之權益，該施行細則之修正，顯有「法律漏洞」。銓敘部未深思其過渡期間之規定有法律漏洞，仍否准聲請人申請提敘俸級至年功俸最高級之請求，復未為補救措施，顯然違背法令，違反信賴保護原則，公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）就此亦予承認。

二、基於行政法上信賴保護原則，聲請人就榜示筆試及格、完成結束十二年聘用年資轉任科員之際，於實務訓練期滿時，即得依修正前俸給法施行細則第十五條規定及銓敘部函釋申請提敘聘用年資得至年功俸最高級，於高考實務訓練期間，聲請人具有合理正當之信賴利益。則八十九年一月十五日施行之俸給法施行細則第十五條規定及銓敘部八九銓二字第一八六九二七五號等書函函釋（請見附件九），剝奪聲請人申請提敘聘用年資至年功俸最高級之權利，實有違反信賴保護原則及法不溯及既往原則：

（一）按行政法上信賴保護原則，乃指國家如因其行為致人民產生合理之信賴，則國家有義務保護此一信賴所生之利益。學者一般咸認此信賴保護原則具有憲法位階之效力，再徵諸司法院釋字第五二五號及第五二九號解釋（請參附件六、附件七）意旨，按信賴保護原則，對於尚未及申請提敘聘用年資至年功俸最高級之人，自不因其是否已取

得公務人員任用資格而影響其權益，主管機關修正俸給法施行細則及相關函釋之廢止，應採取合理之補救措施，或訂定過渡期間之條款，俾免影響其依法規所取得之實體法上地位（請參附件七）。另行政程序法第八條亦明定，行政行為應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當合理之信賴，銓敘部代國家執行對聘用人員之承諾，恪遵誠信原則，自尤以為要。

(二)矧論行政法上「時之效力」，自前述「信賴保護原則」尚可導出所謂「法不溯及既往原則」，即指法規不應適用於該法規生效或變更前已經發生並終結之事件。通常認在法規生效或變更有不利於人民之情形下，即禁止溯及既往。學者尚將之歸納為如下兩種態樣：

甲、真正溯及既往：指法規生效或變更之前，系爭事件之事實與法律關係已經完全終結者。此時新法是否得溯及既往，而視其規範內容性質而定。如新法係屬授益或非負擔性法規，可溯及既往；如係負擔性法規，則不可溯及既往，即所謂「處罰從新從輕，授益從新從優」。

乙、不真正溯及既往：指新法生效時，過去發生之事件尚未終結，此時新法基本上可適用於該個案，且其信賴利益顯然大於新法欲達成之公益時，則不適用新法。

(三)銓敘部否准聲請人依修正前俸給法施行細則第

十五條規定及相關提敘函釋，補辦申請提敘至年功俸最高級，實有不當及違憲：

1. 修正前俸給法施行細則第十五條之規定及銓敘部八十五年六月三日（85）臺中甄一字第 一三一四四五六號函釋（請見附件二）：「得按年核計加級，至其所銓敘審定職等之【年功俸最高級】為止。」之補充規定，聲請人自七十六年十月十六日至八十八年十月十五日止任職經濟部智慧財產局約聘人員，於八十八年參加高等考試筆試及格，於八十八年十月二十二日開始接受實務訓練（請參見附件十四），並於八十九年二月二十一日實務訓練期滿，始任公務人員，其任職約聘人員期滿十二年，此事實已發生，並於本人轉任公務人員（八十八年十月二十二日）即已終止（請參附件十五—離職證明暨成績優良證明），又上開施行細則之規定及相關函釋，既為銓敘部基於法律授權所為之授益規定，縱使上開修正前施行細則第十五條規定及銓敘部 85.6.3.（85）臺中甄一字第 一三一四四五六號函釋（請見附件二）、83.4.25.（83）臺華甄一字第○九九三五三三號函釋第七點（請參見附件八）已因事後施行細則之修正而廢止，惟依前揭禁止溯及既往原則之說明，對不利於人民之負擔性新修正或新生效之法規命令，在無法律明定溯及既往時，

其規定自不得溯及剝奪聲請人等已取得提敘年資至年功俸最高級之實體法地位。銓敘部在聲請人完成考試筆試錄取、轉任公職、開始佔缺實務訓練之際，以不可歸責於聲請人之事由（因銓敘部變更看法，以期使提敘制度更為公平合理之理由），違背國家對公務人員之承諾，無誠信地溯及剝奪聲請人等得申請提敘十年以上聘用年資至年功俸最高級之實體法地位，嚴重悖離誠信原則、信賴保護原則及法律不溯及既往原則。

2. 惟聲請人申請按年核計加級，卻迭經考試院所屬機關以聲請人於八十九年二月二十二日始任公務人員，已於該法施行細則修正之後，只能核計加級四年年資，完全罔顧聲請人於筆試及格，接受實務訓練期間原可獲得之保障。亦經保訓會認有所不妥，但囿於所謂個案救濟，而未保障聲請人之權益，實則，聲請人之案情，為該法施行細則修正時，漏未思及如何妥善規定，於依修正前規定之時，依當時之規定並無法申請，但卻與修正前得申請者，具有相同應保障之理由，此為學說所謂『隱藏性之法律漏洞』，顯已違背憲法平等保護人民權益之意旨。
3. 銓敘部悖離司法院釋字第五二五、五二九號解釋（請見附件六、附件七）意旨
  - (1) 按「司法院解釋憲法，並有統一解釋法律及

命令之權。」憲法第七十八條已有明文，現由大法官會議職司解釋之權，其解釋憲法者，效力等同於憲法，解釋法律者，效力等同於法律。又法律牴觸憲法者，法律無效，命令與法律或憲法牴觸者，命令無效，憲法第一百七十一條及第一百七十二條亦有明文。人民權利之保障憲法第七條至第二十三條規定甚詳。

(2)信賴保護原則之適用，大法官會議解釋案甚多，其釋字第五二五號解釋（請參見附件六）：「信賴保護原則攸關憲法上人民權利之保障，公權力行使涉及人民信賴利益而有保護之必要者，不限於授益行政處分之撤銷或廢止（行政程序法第一百十九條、第一百二十條及第一百二十六條參照），即行政法規之廢止或變更亦有其適用。行政法規公布施行後，制定或發布法規之機關依法定程序予以修改或廢止時，應兼顧規範對象信賴利益之保護。」闡明揭褫行政法規之修改，應兼顧規範對象信賴利益之保護。其釋字第五二九號解釋（請參見附件七）復針對「金馬地區役齡男子檢定為已訓乙種國民兵實施辦法」於中華民國八十一年十一月七日因戰地政務終止而廢止，致該地區役齡男子如已符合該辦法第二條第一項第二款及同條

第二項之要件者，得檢定為已訓乙種國民兵，而毋庸服一般兵種一事，明確解釋「按諸信賴保護原則，對於尚未及申請檢定之人，自不因其是否年滿十八歲而影響其權益。主管機關廢止該辦法時，應採取合理之補救措施，或訂定過渡期間之條款，俾免影響其依法規所取得之實體法上地位。」該二解釋，強調所稱「信賴保護原則」乃是人民就現有法規所生之信賴，應予保護。前開公務人員俸給法施行細則第十五條之修正，使前經行政機關依法聘用之約聘人員，嗣依公務人員任用法任用，其曾任行政機關年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級至『年功俸最高級』，修正為『本俸最高級』，雖意旨係為解決目前提敘至年功俸所產生之不合理現象，但其過渡期間之規定，僅係規定該細則第十五條及第十五條之一自八十九年一月十五日起施行，對於八十九年一月十五日前已經依法考試錄取，並已轉任科員接受實務訓練者，其依修正前之規定可「得按年核計加級至年功俸最高級」之信賴，闕漏未為規定。是以，縱經日後考試及格聲請人申請援依修正前規定，銓敘部亦僅將各種申請按年核計加級之情形，簡化為「一律依其任用時是否已屬新法」判斷之，

率忽聲請人可依修正前規定取得之權益，細究其所稱「其銓敘權益並非全然保障」，如全然不考慮『已榜示錄取』且『佔缺實務訓練』者之銓敘權益，不忒與前揭釋字第五二五號及釋字第五二九號解釋所揭應保障人民之信賴利益相悖。尤其本案情形，與釋字第五二九號解釋聲請釋憲者之案情相仿（請參附件十六），其案情為「尚未及申請檢定之人尚未年滿十八歲，無法申請檢定為已訓乙種國民兵」，本案為「雖已榜示錄取，且佔缺實務訓練，僅未實務訓練期滿，無法申請按年核計加級」，既已訓練期滿、取得考試及格，對於此種情形，提敘之權益自應受到保障，此乃法律修正過渡期間未為妥善規定之「法律漏洞」，應本俸給法保障公務人員申請按年核計加級之精神加以解釋，植基信賴保護原則暨法律不溯及既往原則，依修正前之規定，或另為妥適之規定，當不可逕依修正後之規定，輕率斬斷聲請人提敘八年年資之權益。矧茲非惟不違法律不溯及既往原則（蓋法律不溯及既往之旨，乃在防止對人民不利之規定，適用於規定前已發生之事實，使人民權益受損。）反適足以落實信賴保護原則之表現。

肆、綜上所陳，系爭八十九年一月十五日施行之公務人員俸



給法施行細則第十五條規定及銓敘部八十九年十月三日八九銓一字第一九四六三一二號書函(請見附件一),不僅違反平等原則、信賴保護原則及法律不溯及既往原則甚明,且明顯有裁量濫用之虞,應屬違憲。爰謹聲請大院惠予賜准進行違憲審查,以維憲法保障人民權益之精神,而彰憲政法治,至感德便。

此 致

司 法 院 公 鑒

聲 請 人 高 ○ 美

中 華 民 國 九 十 三 年 二 月 二 十 日

附件一：銓敘部八十九年十月三日八九銓一字第一九四六三一二號書函

附件二：銓敘部八十五年六月三日以(85)臺中甄一字第一三一四四五六號函

附件三：八十八年公務人員高等、普通暨初等考試錄取人員訓練計畫

附件四：銓敘部八十九年八月三十日八九銓一字第一九三四八九六號函釋

附件五：本案與公職醫師案情比照表暨說明

附件六：司法院釋字第五二五號解釋

附件七：司法院釋字第五二九號解釋

附件八：銓敘部八十三年四月二十五日(八三)臺華甄一字第○九九三五三三號函釋

附件九：銓敘部八九銓二字第一八六九二七五號書函

附件十：銓敘部九十復決字第三二一號復審決定書決定

附件十一：公務人員保障暨培訓委員會九十年七月十九日以  
九十公審決字第○○七五號再復審決定書

附件十二：臺北高等行政法院判決書

附件十三：最高行政法院判決書

附件十四：八十八年十月二十二日榜示及格暨開始實務訓練  
通知

附件十五：離職證明暨成績優良證明

附件十六：本案情形與釋字第五二九號解釋聲請釋憲者之案  
情比較表

附件十七：商標審查官資格條例

附件十八：醫事人員人事條例

附件十九：銓敘部 78.8.16. (78) 臺華登一字第二九四七一  
四號函

附件二十：時序表

附件二十一：修正前後公務人員俸給法施行細則第十五  
(附件十三)

最高行政法院判決 九十二年度判字第一五八四號

上訴人 高 ○ 美 住(略)

被上訴人 銓 敘 部 設(略)

代表人 吳 容 明 住(略)

右當事人間因俸給事件，上訴人對於中華民國九十一年九月  
二十五日臺北高等行政法院九十年度訴字第五六一〇號判  
決，提起上訴，本院判決如左：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

#### 理 由

一、上訴人現任經濟部智慧財產局（下稱智產局，民國八十八年一月二十六日改制前為經濟部中央標準局—下稱標準局）商標助理審查官，應八十八年公務人員高等考試三級考試一般民政職系一般民政科（下稱八十八年高考三級考試）考試及格（以八十九年二月二十一日訓練期滿成績及格之日生效），八十九年二月二十二日派代該局科員，暫支薦任第六職等本俸一級三八五俸點，因其派代前曾依聘用人員聘用條例（下稱聘用條例）之規定，在標準局與智產局擔任約聘研究員十二年餘（七十六年十月十六日至八十八年十月二十一日），是其任用審查案經被上訴人依公務人員任用法（下稱任用法）第九條、修正前公務人員俸給法（下稱修正前俸給法）第六條及八十九年一月十五日修正施行之公務人員俸給法施行細則（下稱修正後俸給法施行細則）第十五條第三項暨公務人員曾任年資採計提敘俸級認定要點（下稱提敘俸級認定要點）等規定，並配合約聘人員以會計年度為進用基準，採其七十八年度至八十一年度（七十七年七月至八十一年六月）計四年約聘人員之年資，提敘俸級四級，核敘薦任第六職等本俸五級四四五俸點在案。嗣上訴人於八十九年七月一日調任現職，智產局以同年九月六日八九智人字第八九八九一〇七四號公務人員任（遴）用案申請重行審定送核書表，向被上訴人申請採計提敘其積餘約聘年資，重行審定為薦任第六職

等年功俸六級五三五俸點，經被上訴人以同年十月三日八九銓一字第一九四六三一二號函復略以，上訴人考試及格生效日期為同年二月二十一日，係在俸給法施行細則同年一月十五日修正施行之後，應適用該細則修正後提敘俸級之規定，是擬提敘至年功俸一節，核與規定不合，無法辦理。上訴人不服，循序提起復審、再復審，均遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、上訴人於原審起訴主張略以：法律未規定之事項，委由行政機關訂定者，為法規命令，其內容不得逾越法律授權之範圍與立法精神，行政程序法第一百五條第一項，定有明文，如法規命令修正，亦應嚴守此規範。「依任用法任用之人員，其曾任行政機關、公立學校或公營事業之年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級」之規定，俸給法本身對該授權制定之內容及標準，並未規定，而由考試院定之。依八十九年一月十五日修正前之公務人員俸給法施行細則（下稱修正前俸給法施行細則）第十五條規定及被上訴人八十五年六月三日（八五）臺中甄一字第一三一四四五六號函釋意旨，依修正前之規定，前經行政機關依法聘用之約聘人員，嗣經國家考試及格，依任用法任用，其曾任行政機關年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級，至其所銓敘審定職等之「年功俸最高級」為止。嗣該法施行細則於八十八年十一月二十五日考試院（八八）考台組貳一字第七三五七號令修正發布第十五、十五之一、十九條條文；其修正之第十五、十五之

一條條文自八十九年一月十五日起施行；依修正後第十五條規定，前經行政機關依法聘用之約聘人員，嗣經國家考試及格，依公務人員任用法任用，其曾任行政機關年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級，至其所銓敘審定職等之「本俸最高級」。此對曾任行政機關而依任用法任用之人員權益影響甚鉅，為此上訴人前函請被上訴人解釋相關提敘疑義，被上訴人以八十九年三月二十二日八九銓二字第一八六九二七五號函復，其修正意旨雖善，但卻未保障原可取得權益之公務人員，其過渡期間之規定顯有「法律漏洞」，公務人員保障暨培訓委員會（下稱保培會）就此亦予承認，法院當本於俸給法立法精神，衡酌本案案情為審判。就信賴保護原則之適用，參照司法院釋字第五二五號解釋及釋字第五二九號二號解釋，強調所稱「信賴保護原則」乃是人民就現有法規所生之信賴，應予保護。考試院將各種申請按年核計加級之情形，簡化為「一律依其任用時是否已屬新法」判斷之，率忽上訴人可依修正前規定取得之權益。本案情形與司法院釋字第五二九號解釋聲請釋憲者之案情相仿，其案情為「尚未及申請檢定之人尚未年滿十八歲，無法申請檢定為已訓乙種國民兵」，本案為「雖已榜示錄取，且佔缺實務訓練，僅未實務訓練期滿，無法申請按年核計加級」，既已訓練期滿、取得考試及格，對於此種情形，被上訴人自應保障，否則即有違法律不溯及既往原則。依公務人員考試法第二十條之規定，考試及格錄取者，應接受訓練，而訓練分基礎訓

練及實務訓練，又基礎訓練曾已接受者，得申請免訓，再者，實務訓練期間亦有不同，依八十八年十月二十六日保培會八十八年下半年第四次委員會議審議通過之「八十八年公務人員高等、普通暨初等考試錄取人員訓練計畫」計畫中之四、訓練時間之規定，八十八年高等三級考試錄取者，最快可二個月完成訓練，取得公務人員任用資格，其提敘可依修正前俸給法施行細則第十五條之規定，得提敘至年功俸最高級。故八十八年高等三級考試錄取者，其同屬於服務行政機關之年資，與現所銓敘審定之職等相當、性質相近且服務成績優良者，竟因受訓期間四個月與二個月之不同，導致上訴人有八年年資不得提敘之差別待遇，相同情事，竟有此不同對待，考試院單純適用「依其任用時是否已屬修正施行後」判斷各種申請按年核計加級之情形，顯然不合理，並有違平等原則。依司法院釋字第五二五號解釋劉鐵錚大法官之不同意見書所闡釋之信賴利益原則檢視本案，查修正前俸給法施行細則第十五條及被上訴人八十五年六月三日（八五）臺中甄一字第1314456號函釋、八十三年四月二十五日（八三）臺華甄一字第○九九三五三三號函釋第七點之規定，具有公信力，構成人民信賴之基礎，上訴人信賴該規定，八十八年十月應高等考試經筆試錄取，於同年十月二十二日佔缺接受實務訓練，訓練期滿任公務人員，即為信賴該事實之具體表現，而得享有之約聘年資十二年核計加級至年功俸最高級之優待，為信賴利益。俸給法施行細則之修正顯已違反信

賴利益，違反有關人民重要權益應以法律規定之法律保留原則，違反修正前俸給法，違反憲法對人民權益之保障。上訴人之案情與公職醫師類科考試榜示錄取分配占醫事人員職缺實施實務訓練人員之派代送審案之案情相仿，細究二案，所涉之人均為同日考試、同日榜示正額錄取、同日開始實務訓練及完成實務訓練之人，均涉及實體法上之地位被剝奪事件，二案均源自同一考試，自不因考試類科一為公職醫師類科，一為行政類科，而對法律價值判斷有所差異。對上訴人此種法律未妥善規定者，自應援引相同之處理法則，否則即違反平等原則、法律不溯及既往原則及行政自我拘束原則。參照司法院釋字第三六七號、第二六八號、第二七四號、第三一三號及第三六〇號解釋意旨，行政機關在制訂施行細則或依職權發布解釋令或於個案解釋適用法律或施行細則時，均不能牴觸母法或對人民之自由權利增加法律所無之限制。惟被上訴人就公務人員俸給法施行細則第十五條之修正，違反法律保留原則，增加母法（修正前俸給法）所無之規定，限制聘用年資只可提敘至本俸最高級，凡此規定違反法律保留原則自屬無效，是其依該施行細則第十五條規定否准上訴人請求提敘至年功俸最高級之處分，當屬違法，應予撤銷。為此請求判決（一）原處分、復審決定及再復審決定均撤銷。（二）被上訴人應依八十七年一月十五日發布之公務人員俸給法施行細則第十五條規定及被上訴人八十三年四月二十五日（八三）臺華甄一字第〇九九三五三三號函釋第七點、八十

五年六月三日（八五）臺中甄一字第一三一四四五六號函釋，採計上訴人聘用年資合計十二年，當下首先採計其中十年，核給薦任六職等年功俸最高級（六級）等語。

三、被上訴人則略以：俸給法施行細則第十五條修正理由，並無上訴人所稱訂定過渡期間顯有法律漏洞之情事。公務人員各等級考試正額錄取者，需接受訓練，於期滿成績及格，始發給證書，分發任用，公務人員考試法第二十條第一項訂有明文。上訴人參加八十八年高考三級考試，其目的應為取得該考試及格資格，獲得公務人員之任用資格。至於依任用法任用後，曾任與擬任職務性質相近、職等相當且服務成績優良之聘用年資，得按年核敘加級，係屬依該法任用後有關俸級核敘之附屬規定，其非取得之任用資格賦予應核敘之絕對事項。又筆試錄取當事人接受實務訓練，係完成考試程序之一。依此，上訴人取得該考試及格證書前，依規定接受實務訓練係屬必經之過程。上訴人經筆試錄取接受實務訓練期間，其身分自與原聘用期間係機關依聘用人員聘用條例規定聘用情形不同。且於實務訓練期間支薪等各項權益事項，係依「公務人員考試錄取人員訓練辦法」之規定辦理，與原聘用期間所依法令規定不同，故其支薪結果殊異，誠屬必然。上訴人銓敘權益並非自榜示錄取之日起算，且上訴人應前開考試之考試及格證書載明其生效日期為經保培會核定以八十九年二月二十一日訓練期滿成績及格之日生效，而上訴人係於翌日正式派代現職，始屬於任用法任用之人員，方有俸給法施行細則之適



用，其時間已在上開施行細則第十五條修正生效之後，依中央法規標準法第十八條規定，自應適用新修正之規定。參照司法院釋字第五二五號解釋意旨及行政程序法第八條之規定，查上訴人係於八十八年十月二十二日經筆試錄取，依修正前俸給法施行細則第十五條規定，雖可信賴其將來如訓練合格，正式任用時，其約聘年資可提敘至年功俸且上訴人並無信賴不值得保護之情形。惟上訴人於應前開考試時，主觀上雖有依修正前俸給法施行細則第十五條規定，得提敘約聘年資至年功俸之信賴，惟客觀上於修正前俸給法施行細則第十五條自八十八年十一月二十五日發布至八十九年一月十五日施行之過渡期間內，上訴人仍在接受實務訓練、尚未完成考試程序之階段，並未具有公務人員任用資格，亦不具有展開具體信賴行為之權利，客觀上亦未因信賴而展開具體之信賴行為，且其法律行為未發生任何變動，實體法上利益未受損害，其約聘年資依修正前俸給法施行細則第十五條得提敘至年功俸之規定，係屬願望、期待性質；迨至八十九年二月二十一日訓練期滿成績及格之日，上訴人始具有任用法第九條規定之公務人員任用資格，及附麗於該任用資格之公法上權利，此時，上訴人始得行使因信賴基礎而展開具體之信賴行為，使其發生法律上效果。爰此，上訴人並未符合信賴保護要件，應無司法院釋字第五二五號、第五二九號解釋之適用。公務人員俸級之採計提敘均依公務人員俸給法規辦理，而該法係以依任用法任用者為適用對象。上訴人於八十九年一月

二十二日前係接受實務訓練期間，為完成公務人員考試之程序，並未具有公務人員任用資格，非屬依任用法任用之人員，與司法院釋字第五二九號聲請釋憲人於「金馬地區役齡男子檢定為已訓乙種國民兵實施辦法」廢止前，係屬該法所定之「適役年齡之役男」，即當事人為該廢止法令所規範之適用對象，二者並不相同。行政程序法第六條規定「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」所謂正當理由，包括「為保障人民在法律上地位之實質平等，並不限制法律授權主管機關，斟酌具體案件事實上之差異及立法目的而為合理之不同處置」。復依醫事人員人事條例第十條規定，醫事人員人事條例施行後對於八十八年以前應公職醫師考試筆試錄取實務訓練之人員，經報奉考試院八十九年七月二十七日第九屆第一九三次會議同意其於完成訓練取得考試及格資格後，仍依現行有效之相關規定辦理銓敘審定，係屬醫事人員任用資格之規定，與上訴人主張適用修正前俸給法施行細則第十五條規定採計提敘情形不同，無法援引比照。以考試筆試及格錄取人員應依公務人員考試法第二十條第一項及公務人員考試錄取人員訓練辦法第八條規定接受實務訓練，期滿成績及格後，始取得公務人員任用資格。有關考試及格人員得否免除基礎訓練或縮短實務訓練，係屬保培會權責，與被上訴人業務職掌無涉等語，資為抗辯。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據結果，略以：信賴保護原則以具備信賴表現為要件，亦即當事人須因信賴而展

開具體之信賴行為，包括運用財產及其他處理行為而產生法律上之變動始可。而公務人員俸級之採計提敘均依公務人員俸給法規辦理，該法之適用係以依公務人員任用法任用者為對象，上訴人取得公務人員任用資格、派代、任用送審之時皆在公務人員俸給法施行細則第十五條八十九年一月十五日修正施行之後，亦即客觀上在公務人員俸給法施行細則第十五條自八十八年十一月二十五日修正公布至八十九年一月十五日施行之過渡期間內，上訴人尚在實務訓練階段，並非依公務人員任用法任用之公務人員，無從要求以八十九年一月十五日修正施行前之俸給法規為依據辦理提敘，客觀上自無因信賴而展開具體之信賴行為（如申請採計年資）。又上訴人參加八十八年高考三級考試，目的在取得該考試及格，獲得公務人員之任用資格；至於依公務人員任用法任用後，曾任與擬任職務性質相近、職等相當且服務成績優良之聘用年資，得按年核敘加級，係屬依法任用後有關俸級核敘之附屬規定，其非取得之任用資格賦予應核敘之絕對事項；至於筆試錄取者接受實務訓練，係取得考試及格證書必經之過程，自不能因此即謂其有信賴之具體表現。而上訴人經筆試錄取接受實務訓練期間，其身分自與原聘用期間係機關依聘用人員聘用條例規定聘用情形不同，其在實務訓練期間支薪等各項權益事項，係依「公務人員考試錄取人員訓練辦法」之規定辦理，與原聘用期間所依法令不同，其支薪結果自然不同。上訴人以其接受實務訓練之支薪、身分等均與原聘用期間

不同，稱其已展開具體之信賴行為，難謂有理。另上訴人選擇於榜示之日即接受實務訓練與延後接受實務訓練，係關乎當事人完成實務訓練之先後，取得其考試及格證書之時間，進而影響當事人具有公務人員法定任用資格之日期（即其考試及格證書上所載生效日期），亦不能因此即謂有何信賴之行為表現，自無信賴保護可言。被上訴人修正公務人員俸給法施行細則第十五條有關公務人員提敘年資之規定，因其修正結果將直接影響所受規範對象之俸級提敘權益，已衡酌該法規範對象之權益保障並減輕其損害，於該法施行細則第十九條第二項定有過渡期間之規定，與司法院釋字第五二五、五二九號解釋揭禁因公益之必要廢止法規或修改內容訂定過渡期間之條款，以減輕損害之意旨相符。上訴人客觀上既未展開具體之信賴行為表現，業如前述，被上訴人否准提敘其約聘年資至薦任第六職等年功俸六級，並未違反司法院釋字第五二五、五二九號解釋。被上訴人八十九年八月三十日八九銓一字第一九三四八九六號函釋係針對醫事人員人事條例施行後，有關公職醫師類科考試及格者其任用資格適用疑義所為之解釋，與上訴人主張採計年資提敘俸級之情形不同，並未違反平等原則。依公務人員考試錄取人員訓練辦法第八條規定「本訓練之期間為四個月至一年。但有下列情形者，得予……縮短實務訓練：……二、受訓人員具有與考試錄取類科相當之合格實授公務人員身分，且與擬任職務職責相當及工作性質相同或相近之實務經驗四個月以上者。」又八

十八年高普考訓練計畫六、(三)申請縮短實務訓練規定：「……受訓人員具有與考試錄取類科屬同一職組各職系之合格實授公務人員身分，且與擬任職務職責程度相當或低一職等及工作性質相同或相近之實務工作經驗四個月以上者，其實務訓練期間得予縮短至二個月。」

上訴人於八十八年高考三級考試筆試錄取前為約聘人員，非屬合格實授公務人員，自不得依前開規定縮短實務訓練期間至二個月，且是項規定一體適用相同考試錄取人員，與平等原則並無牴觸。況有關考試及格人員得否免除基礎訓練或縮短實務訓練，係屬保培會之權責，與被上訴人職掌無涉。查公務人員俸給法施行細則第十五條之修正理由係「為解決目前提敘至年功俸所產生之不合理現象，爰將各類年資區分為『得提敘至年功俸最高級』及『得提敘至本俸最高級』二個層次，並以其考績（成、核）結果作為提敘俸級至年功俸最高級之條件（不含僅作為續聘雇與否而不核發考績獎金之部分機關聘僱人員之考績）；另政務人員、直轄市長、學術研究機構研究人員以年資加薪證明，得比照該條第一項規定，按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。至上開以外之年資（如約聘、約雇人員），則僅得依服務成績優良證明文件，提敘至本俸最高級為止，以合理區分各類年資之性質，並就現行規定予以適度限縮，俾建立更公平合理之提敘制度。」而其母法公務人員俸給法並無公務年資得據以提敘俸級之規定，是該俸給法施行細則第十五條係基於法律授權所為之授益規

定，修正後俸給法施行細則第十五條為合理區分各類年資之性質，期使提敘制度更為公平合理，並未增加母法所無之限制，不生違反法律保留原則之問題。綜上所述，上訴人取得公務人員任用法規定之公務人員任用資格，係在公務人員俸給法施行細則第十五條八十九年一月十五日修正施行之後，有關其級俸之審定，自應適用修正後之規定，當無沿用修正前規定之餘地，亦即上訴人曾任約聘人員之年資，僅得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級為止，上訴人主張均無可採。從而被上訴人否准上訴人採計提敘積餘約聘年資之申請，復審、再復審決定遞予維持，於法均無違誤。因而將再復審、復審決定及原處分均予維持，駁回上訴人之訴。

五、本院經核原判決於法並無違誤。上訴意旨仍執前詞並主張「依公務人員任用法任用之人員，其曾任行政機關、公立學校或公營事業之年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者」得按年核計加級之規定，公務人員俸給法本身對該授權制定之內容及標準，並未規定，被上訴人固得修正提敘制度，惟新生效或修正之法律，除非法律有明文規定可以溯及既往外，否則，不得溯及既往適用於在原（舊）法合法有效施行期間已發生並終止之事實，尤其關於依原（舊）規定有利於人民權益之重大影響事項，依法取得之權益及實體法之地位。審以母法公務人員俸給法並無設限提敘聘用年資僅止於提敘至本俸最高級之規定，該修正前俸給法施行細則第十五條及銓敘部八十五年六月三日以（八五）臺中甄一字第第一三一四

四五六號函釋，既為被上訴人基於法律授權所為「得提敘至年功俸最高級」之授益規定，且行之多年，縱為期使提敘制度更為公平合理而作政策性之改變，然對無法預見其可能修正且無可歸責之事由情形下，上訴人既依原規定參加考試筆試錄取、轉任公職，完成一年一聘履行十二年聘用契約之事實，且已佔公務人員職缺開始實務訓練，依完成十二年聘用契約履約事實、應考試、轉任公職之際，依當時合法有效之修正前施行細則及上述函釋規定，上訴人當然取得「得申請提敘至年功俸最高級」授益規定之實體法地位。依公務人員俸給法之規定，須經實務訓練期滿，取得公務人員任用後始得申請提敘（採計年資）之規定，依該法規定，於八十八年十一月二十五日發布至八十九年一月十五日施行之期間內，上訴人既無公務人員任用資格，當然無法「申請採計年資」，並非上訴人逾期未申請，自不可因上訴人「未違法提前申請採計年資」，即因此推定上訴人無申請提敘採計年資之信賴表現，此邏輯推理顯有嚴重偏差及誤謬。蓋國家公布之法令，人民當有遵守之義務，違反者，重者涉及刑罰，輕者請求遭駁退，此為法治國家最普通、最基本之法治概念。公務人員俸給法既明定須取得任用資格後，始得申請提敘，被上訴人為該俸給法之執行機關，竟以上訴人遵守俸給法等相關規定，未違法提前申請提敘作為可歸責之事由，苛罰上訴人喪失依俸給法施行細則規定取得提敘至年功俸最高級之權益，如此失權理由，當非法治國原則當下，應有之判決結果。上訴人

依考試、公務人員任用、俸給等相關法令規定，欲申請提敘聘用年資之前，程序上即須先辭去約聘人員身分、轉任公職、佔缺實務訓練、合格實授取得任用資格後，始可申請提敘，諸此一連串身分轉變及生活安排，非惟係法定考試筆試錄取後、取得公務人員任用資格前之必經先行程序，亦為考試筆試錄取者，依聘用契約、修正前施行細則及相關函釋所取得之得申請提敘至年功俸最高級之踐行提敘權利之必經先行程序，即取得公務人員任用資格及踐行提敘權利實為一體兩面，同步進行。職此，在在足以證明，上訴人在施行細則修正前，確實已著手實施權利，展開具體信賴行為。按信賴保護原則係指人民因相信既存之法秩序，而安排其生活或處置其財產，則不能因嗣後法規之制定或修正，而使其遭受不能預見之損害，用以保障人民之既得權，其旨概在保護人民對抽象現存法律秩序之信賴，此一信賴祇要是正當合理者，無行政程序法第一百十九條信賴不值得保護之情形，即不能因嗣後法規之制定或修正，使人民因信賴既有之法秩序所為之生活安排或財產處置，遭受不能預見之損害，乃援用信賴保護原則保障人民之既得權。又信賴保護原則所保障之範圍，除依原（舊）規定所生之權利與利益外，參照司法院釋字第五二九號解釋，尚包括維護原（舊）規定所形成法秩序衍生之實體法地位之保障，即存續保障。申言之，所謂信賴表現，應以人民或公務人員消極地已對其生活方式為「深刻且持續之安排」即為已足，也就是人民因信賴行為而應考試轉公職，



依國家法令規定持續地進行身分的轉變及生活安排，即已符合「信賴表現」之實質意義，凡此有司法院釋字第五二五號解釋意旨可資參照。上訴人擔任聘用人員期間，有多位同事考試及格轉任公職，悉數提敘聘用年資，因而獲得提敘之優渥薪俸，源此誘因，上訴人期許獲取相同待遇，乃積極準備考試，皇天不負苦心人，終於榜上有名，順利榮獲筆試及格得並轉任公職。憶榜示之日，為求儘速取得任用資格，以便提敘十二年之聘用年資，特別犧牲了二個月後，於年底即可取得較高薪資核計之年終獎金，同日轉任公職，改領五職等本俸五級之實務訓練中低薪資之年終獎金，除退還會計室十月份已領取超過五職等本俸五級部分之薪水外，年終獎金之差額亦短少，當時曾獲人事室提醒本局另外三位同榜高考榜示錄取之同事，因不願意年終獎金遭短計，而未於榜示之日轉任公職，僅上訴人為求儘速取得任用資格，以便提敘十二年之聘用年資，寧可放棄較高額之年終獎金，持續地展開暨完成一連串辭去約聘研究員職務轉任公職、佔缺實務訓練、完成實務訓練、考試及格、取得任用資格及申請提敘聘用年資等身分之轉變及生活之安排，揆諸上開說明並參照司法院釋字第五二五號解釋意旨，上訴人確有實質信賴之外在表現行為，並非如銓敘部所誤認之單純抽象願望、期待性質。信賴保護原則之適用與主張者外在之表現行為，並無必然之關連，否則即可能產生不公平之情形，基於相同法理，上訴人之信賴利益，比照後述銓敘部補充規定與上訴人同榜公職醫師類科

人員之權益保障案例，自應於筆試錄取、佔缺實務訓練開始之際，申請提敘至年功俸最高級之實體上地位，即應悉數受到保障。申請按年核計加級之情形，若簡化為「一律依其任用時是否已屬修正施行後」判斷，則造成同日同榜筆試錄取，因實務訓練期間有二個月及四個月之分，復產生適用修正前（至年功俸）及修正後俸給法施行細則（本俸）之天壤差距，覈實不公，違反平等原則。參照被上訴人八十九年八月三十日八九銓一字第 一九三四八九六號函釋，在公職醫師類科人員實務訓練期滿（八十九年二月二十一日）半年之後，溯及地對該條例施行後之任用規定，另作補充說明。即醫事人員人事條例雖於八十九年一月十六日施行，經公職醫師類科考試榜示錄取分配占醫事人員職缺實施實務訓練人員之派代送審案，亦可溯及至實務訓練開始之日（八十八年十月二十二日）生效，係被上訴人因事後已主動報奉考試院八十九年七月二十七日第九屆第一九三次會議同意其於完成訓練取得考試及格資格後，依原（舊）規定之相關法令規定辦理銓敘審定，即便醫事人員人事條例早已合法生效施行，渠等人員仍然得依原（舊）規定保障渠等之權益。原判決中誤認「……其任用資格適用疑義所為之解釋，與上訴人主張採計年資提敘俸級之情形不同，並未違反平等原則」。惟細究二案，所涉之人均為同日考試、同日榜示正額錄取、同日開始實務訓練及完成實務訓練之人，均涉及實體法上之地位被剝奪事件，依被上訴人之補充規定，對公職醫師類科之人所採取之

權益保障方式，一概以開始實務訓練日為準，於事後追加補充規定，溯及至實務訓練開始之日，保障渠等公職醫師之實體法上之地位；對上訴人則不採用相同之處理方式，不給予上訴人得以適用之合理過渡期間，亦未作事後補充規定，以較晚施行之俸給法施行細則溯及剝奪上訴人「已完成得提敘十二年聘用年資之」實體法上之地位，否准上訴人之申請，銓敘部嚴重違反平等原則、法律不溯及既往原則及行政自我拘束原則。如此重大違法否准上訴人申請之主要癥結，係因被上訴人重大誤解相同事件應作相同處理之真義之故。據上併比論述，上訴人之情與公職醫師情形相同，均因法規行政規則之修正變動，影響吾等人員因考試及格所應取得之實體法上地位，二案均源自同一考試，自不因考試類科一為公職醫師類科，一為行政類科，而對法律價值判斷有所差異，鑒此二案之重要法律構成要件均為相同，自屬相同事件，其法律適用原則當不可有差別待遇，依平等原則及基於法律全體精神之解釋，自應作相同之處理。依公務人員保障法第二十二條規定，公務人員保障法所規定之復審、再復審之程序，除該法另有規定外，自應準用修正後訴願法之規定。又依公務人員保障法第十九條規定，公務人員對各機關之復審決定，如有不服提起再復審，均由保訓會審理，要無因復審機關為院級機關而有不同，上訴人不服被上訴人銓敘部所為八十九年十月三日八九銓一字第一九四六三一二號函所為銓敘審定合格實授之處分，依公務人員保障法提起復審，銓敘部未

依前揭準用修正後訴願法之規定，將該案移請考試院為復審之審理，逕自再為復審決定，揆諸前點說明，自屬違法，從而其復審決定後，雖曾由公務人員保訓會為再復審之審理，亦無礙其程序之瑕疵，該復審決定、再復審決定及原判決均有違誤，自應撤銷等語。然查「公務人員之任用資格，依左列規定：一、依法考試及格。」「公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。」「本法第二十條所稱『公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用』，指考選部於榜示後將正額錄取人員相關資料函請公務人員保障暨培訓委員會辦理錄取人員訓練。正額錄取人員經訓練期滿成績及格者，由公務人員保障暨培訓委員會報請考試院發給考試及格證書，並函請銓敘部、行政院人事行政局或申請舉辦考試機關分發任用。」為行為時公務人員任用法第九條第一項第一款、公務人員考試法第二十條第一項前段及同法施行細則第十八條第一項所明定。另「本法施行細則，由考試院定之。」「依公務人員任用法任用之人員，其曾任左列年資，如與現所銓敘審定之職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級；如尚有積餘年資，且其年終（度）考績（成、核）合於或比照合於公務人員考績法第七條之規定，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止：一、經銓敘部銓敘審定有案之年資。二、公

營事業人員年資。三、依法令任官有案之軍職年資。四、公立學校之教育人員年資。曾任政務人員、民選首長、專科以上學校教師、社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員年資，如繳有成績優良證明文件，得比照前項規定，按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。依公務人員任用法任用之人員，其曾任前二項以外之公務年資，如與現所銓敘審定之職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級為止。」修正前公務人員俸給法第二十條、修正後同法施行細則第十五條亦有明文。而本件上訴人於七十六年十月十六日至八十八年十月二十一日間，在標準局與智產局擔任約聘研究員，其參加八十八年高考三級考試，榜示錄取，須待實務訓練期滿，成績考核及格後，始為公務人員任用法之公務人員。上訴人取得前開考試之考試及格證書載明其生效日期為經保培會核定以八十九年二月二十一日訓練期滿成績及格之日生效，智產局於翌日將其正式派代為該局科員。是被上訴人以上訴人八十九年二月二十二日為公務人員任用法任用之人員時，係在俸給法施行細則同年一月十五日修正施行之後，依中央法規標準法第十八條規定，應適用該細則修正後提敘俸級之規定，上訴人擬提敘至年功俸一節，核與規定不合，無法辦理。揆諸前開規定，尚無違誤，復審、再復審決定及原判決亦予維持，均無不合。次查上訴人參加公務人員考試，其目的應在取得該考試及格獲得公務人員之任用資格。至於依任用

法任用後，曾任與擬任職務性質相近、職等相當且服務成績優良之聘用年資，得按年核敘加級，係屬依法任用後附麗於其任用資格衍生之附屬規定，因此，提敘俸級並非取得任用資格賦予應核敘之絕對事項。依公務人員考試法及考試應考須知規定，應該考試筆試錄取後尚須接受訓練，訓練期滿成績及格始核發考試及格證書，並分發任用。上訴人經筆試錄取接受實務訓練期間，其身分自與原聘用期間係機關依聘用人員聘用條例規定聘用情形不同。且於實務訓練期間支薪等各項權益事項，係依「公務人員考試錄取人員訓練辦法」之規定辦理（八十八年公務人員高等考試三級考試暨普通考試應考須知拾伍，訓練有關規定——（二）規定），與原聘用期間係依聘用條例及行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項等規定辦理之結果不同。上訴人認以其接受實務訓練之支薪、身分等均與原聘用期間不同，係因取得考試及格證書前依不同法令規定辦理結果互異之事實，稱其已展開具體之信賴行為，尚不足採。至於上訴人稱其選擇於榜示之日即接受實務訓練，亦得認其確有實質信賴之外在表現行為乙節，以其實務訓練期間身分之轉變為可見必然之事實，筆試及格人員選擇延後或於榜示之日即接受訓練，係當事人基於完成實務訓練之先後，將影響完成考試程序取得及格證書時間，進而影響其依法認用之時間之考量，與信賴保護原則無涉。上訴人應前開考試及格，證書載明其生效日期為八十九年二月二十一日，翌日正式派代現職，始屬依任用法任用之人員，有

俸給法施行細則之適用。以其正式派代時間係在上開施行細則修正生效之後，依中央法規標準法第十四條，法規特定有施行日期，或以命令特定施行日期者，自該特定日起發生效力之規定，本案自應適用新修正之規定。另依照司法院釋字第五二五號解釋，行政法規預定有施行期間或經有權機關認定係因情事變更而停止適用，不生信賴保護問題。按信賴保護原則應符合信賴基礎、信賴表現、信賴值得保護之要件。俸給法施行細則修正施行之日，上訴人仍未取得考試及格證書，未具公務人員任用資格，其法律行為未發生任何變動，實體法上利益未受損害。其在未領有考試及格證書依法派代職務前，約聘年資得依原俸給法施行細則第十五條之規定辦理提敘，係屬其主觀願望與期待，未符合信賴保護要件，尚無司法院釋字第五二五號、第五二九號解釋之適用。末查原判決已就本件爭點即上訴人主張其經八十八年高考三級考試筆試及格，榜示錄取日八十八年十月二十二日即接受實務訓練，受訓期間之身分及支薪與原聘用期間不同，已展開具體信賴行為，應有信賴保護原則之適用，被上訴人否准提敘至薦任第六職等年功俸最高級，有違司法院釋字第五二五號、五二九號解釋意旨；被上訴人就公務人員俸給法施行細則第十五條之修正，增加修正前俸給法所無之規定，違反法律保留原則；醫事人員任用條例自八十九年一月十五日施行後，被上訴人以同年八月三十日八九銓一字第一九三四八九六號函釋，溯及地對該條例施行後之任用規定另作補充說

明，卻未顧及上訴人之權益，有違平等原則各節，為不可採等情。明確詳述其得心證之理由，有如前述。並與前開行為時公務人員任用法、公務人員考試法、公務人員考試法施行細則、修正前公務人員俸給法、修正後公務人員俸給法施行細則等法令規定要無不合。且與平等原則、信賴保護原則、解釋意旨均無違背，尚無判決不適用法規或適用不當之違法；亦難謂有判決不備理由之違法，縱原審雖有未於判決中加以論斷者，惟尚不影響於判決之結果，與所謂判決不備理由之違法情形不相當。至於上訴人其餘訴稱各節，乃上訴人以其對法律上見解之歧異，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，均無可採。綜上所述，上訴意旨指摘原判決違誤，求予廢棄，難認有理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由，爰依行政訴訟法第二百五十五條第一項、第九十八條第三項前段，判決如主文。

中華民國九十二年十一月二十日  
(本件聲請書其餘附件略)