

## 顏○承聲請書

茲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，並將有關事項敘明如下：

### 一、聲請解釋憲法之目的

八十八年十一月二十五日修正公布、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第三項有關依公務人員任用法任用之人員，其就任前於行政機關之約聘期間之公務年資，如與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。」該次修正係修正八十七年一月十五日所定「得按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級」，且並未有完善之過渡期間規定，有違憲法第七條、第十五條及第二十三條，懇請予以宣示違法違憲，並恢復聲請人應有之權益。

### 二、爭議之性質與經過及涉及之憲法條文

聲請人於民國七十七年八月二十日至八十九年六月一日擔任經濟部智慧財產局（八十八年一月二十六日改制前為經濟部中央標準局）約聘專利審查委員，擔任公職之年資達十二年三個月。其間，因經濟部中央標準局無專利審查人員之編制，聲請人所從事之公職亦無考試類科，故無法參加考試考任正式公務人員。聲請人擔任公職當時之局長，明瞭進用聲請人等約聘專利審查委員之限制，惟表明依公務人員俸給法之規定，擔任該局約聘期間之年資日後得按年核計加級，對日後之權益不致發生不利。然而政府一直未舉辦聲請人所任公職之考試，俟經濟部智慧財產局八十八年改制，並於八十九年

始有聲請人所屬之技藝職系工業設計科考試，聲請人乃應八十九年該次考試及格，並於八十九年六月二日正式任公務人員。依八十四年十二月二十六日公務人員俸給法施行細則第十五條及其修正前之規定，可按年核計加級至所銓敘審定職等之本俸最高級為止，而於八十七年一月十五日公務人員俸給法施行細則第十五條之規定則修正為可按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止，聲請人相信所任公職之年資，將可提敘至年功俸最高級。然當聲請人請求提敘曾任該局約聘專利審查委員之十二年三個月公職年資，考試院銓敘部則以九十年二月十四日九十銓一字第一九九一八一二號函採計聲請人七十八年七月至八十二年六月計四年曾任經濟部中央標準局之約聘年資，提敘俸級四級，敘薦任第六職等本俸五級四四五俸點在案。聲請人不服，循序提起復審、再復審，分經九十年七月六日九十復決字第三五九號復審決定及公務人員保障暨培訓委員會九十年十二月十一日九〇公審決字第〇一五六號再復審決定予以駁回，其駁回主要理由為聲請人八十九年六月任公務人員時，公務人員俸給法施行細則第十五條業將「得按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級」修正為「得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級為止。」該次修正並未有完善之過渡期間規定，對於聲請人因信賴修正前之規定，致喪失可提敘之年資，而有高達新臺幣一百五十七萬餘元之影響。公務人員俸給法施行細則於八十八年之修正，不當區分提敘年資，且未有完善之過渡期間規定，致使類似聲請人等曾

任公職十數年者，最後僅得提敘區區數年，有違憲法第七條、第十五條（財產權）及第二十三條，且有違公務人員俸給法對於聲請人等之約聘期間任公職年資，並無多加限制之精神。聲請人不服復審及再復審決定，乃向臺北高等行政法院提起行政訴訟，臺北高等行政法院認為公務人員俸給法施行細則關於提敘年資乃是細節性、技術性規定，考試院可以作調整，聲請人任公務人員時，適用八十八年十一月二十五日修正後之規定，故請求提敘年功俸最高級不合修正規定等類似之理由駁回。聲請人不服，再向最高行政法院上訴，最後經最高行政法院九十三年十二月二十三日九十三年度判字第一六四七號判決，再次駁回聲請人之上訴，理由類似，甚至更令人傷心。最高行政法院判決理由中謂「查公務人員得採計曾任約聘年資提敘俸級，與憲法所稱財產權之內涵不同，非為憲法及九十一年六月二十六日修正公布前之公務人員俸給法所明定並保障之權益。」認為聲請人之情，並非憲法所保障之對象。聲請人再三研讀並思索最高行政法院之判決，認為其判決不合情理，且違反憲法第七條、第十五條及第二十三條之規定，謹依司法院大法官審理案件法之規定，提出釋憲聲請。

### 三、聲請解釋憲法理由

#### （一）違反平等原則

依八十八年十一月二十五日修正前之公務人員俸給法施行細則第十五條（即八十七年一月十五日發布施行）第二項之規定，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，依同條第三項規定，其核計加級至其所銓敘審定職等之「年功俸最高級」為止，八十八年十一月二十五日修正發布、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則變更為「(第一項)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。(第二項)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。(第三項)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。」將曾任行政機關之公職年資予以區分，聲請人擔任公職之十二年三個月年資，因非該修正後細則所規定得提敘

至「年功俸最高級」之列，故無法享有原本可依修正前之規定，而取得提敘至「年功俸最高級」之權益。

考試院雖以八十八年修正之公務人員俸給法施行細則第十五條之目的在合理區分各類年資之性質，俾建立更公平合理之提敘制度，惟其區分結果乃將約聘人員擔任公職一事，認為與公營事業人員、公立學校之教育人員之服公職一事屬不同之服公職，故提敘有所不同。對聲請人等約聘專利審查委員於公職期間所受義務與公務人員均相同，僅因任職依據為聘用人員聘用條例或行政院所定辦法，致所享權利不同，聲請人質疑的是，同是服公職，同是為國家盡義務，當面臨年資提敘時，卻遭法律上歧視。更甚者，依該八十八年修正之公務人員俸給法施行細則第十五條之規定，連專科以上學校教師、社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員年資，均得依規定，按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止，而聲請人任公職期間之職務與正式公務人員無異，竟無法按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止，顯然違反憲法第七條：「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」之精神。

## （二）受憲法保障之財產權，未獲保障

最高行政法院謂「查公務人員得採計曾任約聘年資提敘俸級，與憲法所稱財產權之內涵不

同，非為憲法及九十一年六月二十六日修正公布前之公務人員俸給法所明定並保障之權益。」惟聲請人依八十七年公務人員俸給法施行細則第十五條之規定，原可按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止，卻因法規之修正，致僅得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級，其間造成公務人員之財產損失難謂不大。以聲請人為例，以年功俸一級九百四十元，提敘至年功俸最高之六級者，每個月相差五千六百四十元；一年十二個月再加上年終之各種獎金二個月而以每年十四個月估算，每年相差七萬八千九百六十元；而自辦理提敘至退休，以二十年計，估算約減少一百五十七萬九千二百元。依目前聲請人之薪資每個月五萬元的水準而言，約為二年的年薪總額而有餘，約為每個月的薪資減少十分之一，影響人民受憲法第十五條保障之財產權甚鉅，如謂此等財產權不受憲法保障，實令人難以接受。

法律對財產權之保障，並非不可限制，惟依憲法第二十三條，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。前開考試院八十八年修正之公務人員俸給法施行細則，對曾任行政機關約聘人員之年資，由修正前之可按年核計加級至其所銓敘審定職等之「年功俸最高級」，變更為僅得按年核計加級至其所銓敘審定職等之「本俸

最高級」，究其實，考試院所謂細則第十五條修正理由所指之不合理現象係指公務人員考列乙等之年資，需連續二年始得提敘年功俸一級，若以約聘、約僱人員年資一年即得提敘一級，兩者之間的差異現象。惟該施行細則的修正內容，致約聘、約僱人員年資僅得提敘四年，不符憲法第二十三條之比例原則。其修正理由，並非基於公益考量，蓋限縮約聘、約僱人員的權益，對於公共利益有何增進、裨益與關聯？又司法院釋字第五二五號解釋所謂「並非基於公益考量，僅為…出於對部分規範對象不合理之差別對待」，為憲法所禁止。考試院應對約聘、約僱人員之任公職年資，應予合理區分可提敘至年功俸最高級，而非逕修正為僅得提敘至本俸最高級之規定，其手段不符比例原則。

### （三）違反法律保留原則

關於曾任公職之年資得提敘之規定，因涉及人民財產權之保障，已如前述，並非細節性或技術性規定，亦應非為司法院釋字第四八〇號解釋理由所揭示：「在母法概括授權情形下，行政機關所發布之施行細則或命令究竟是否已超越法律授權，不應拘泥於法條所用之文字，而應就該法律本身之立法目的，及其整體規定之關聯意義為綜合判斷」之意旨。行政法院歷次判決一再堅持八十八年公務人員俸給法施行細則之修正並未超越母法授權之範圍，惟如果對曾任公職之年資

得提敘之規定並無疑義，考試院又何須急急將該規定，提升至公務人員俸給法規定之，且立法理由自陳「…提升於本法規範，以符法律保留原則。」故行政法院之見解顯然有誤。

(四) 受規範對象信賴既有法規之利益未獲保障，法規變動方式違反信賴利益保護原則

依八十八年修正前之公務人員俸給法施行細則之規定，公務人員曾任行政機關之年資，可按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止，依當時之規定，聲請人相信自己在經濟部智慧財產局之年資，皆可於任公務人員後，按年核計加級至所銓敘審定職等之年功俸最高級。又，政府自聲請人任公職期間，均無所屬類科考試，迄至八十八年九月間始因應智慧財產局組織條例，公告舉行特考。聲請人自認只要依當時規定，自可享有當時公務人員俸給法施行細則之規定，曾任行政機關之年資，於任公務人員時，可按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級。豈料，考試院另於八十八年十一月二十五日修正公務人員俸給法施行細則，將曾任公職年資依種類而為不同區分，使聲請人於八十九年取得公務人員任用資格時，已屬修正後之規定，即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。

揆諸八十八年修正前之公務人員俸給法施行細則之規定，其所規範之對象為已任職之公務



人員且其之前曾任公職者，即凡聘用人員或約聘人員於聘用期間係服公職，該項年資即為修正前之公務人員俸給法施行細則所保障，如其依公務人員任用法擔任公務人員者，自可取得提敘之資格。聲請人為修正前公務人員俸給法施行細則所規範之對象，信賴既有法規，努力依既有規定取得正式公務人員資格，最後，考試院竟以聲請人任職時，該提敘規定已修正，故聲請人必須依新規定。此等行為，好似流氓可以恣意變更其先前所承諾之事，毫無誠信可言，此等認事用法若為聲請人畢生景仰之法治國原則，則法治與封建、極權又有何異？

再看考試院一再強調其對該次公務人員俸給法施行細則修正已設過渡期間一詞，究其實，係於該次公務人員俸給法施行細則第十九條第二項訂有施行之過渡期限，該期間之規定僅適用於尚未辦理提敘之已任公務人員，可於八十八年十一月二十五日至八十九年一月十四日間辦理提敘規定，惟對於類似聲請人已依考試院之公告，報考公務人員考試者，甚至已榜示錄取但尚未取得任用資格者，均無法提敘，真叫人不知所從。如依一般立法體例，考試院對於類如聲請人之情，係限定曾任公職者於一定期間應考取公務人員並取得任用資格，如果於法定期間內，無法考取公務人員任用資格，則為人民自身之問題，準此始屬對於該等人員之權益為適當之保護。今

僅由考試院一紙命令，頓時，就將原可按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級，減縮為按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級，一來一往間，已使聲請人損失一百五十餘萬元，對於聲請人等之利益，全無保護之作為。

末了，聲請人對此次聲請釋憲有以下之感想，聲請人離開學校、服兵役、出社會，從年少輕狂到知天命已經 24 年了。猶記得在裕隆汽車工程中心與 300 位工程師、設計師共同為「中華民國裝上輪子」的時光，大家念茲在茲的就是盡其所能，為我國打造出第一部完全自製的汽車「飛羚 101」。突然，當時的經濟部長趙耀東先生宣布政府決定引進外資設立大汽車廠，放棄自製汽車的政策。有如晴天霹靂般，300 位夥伴們 7 年來的理想頓時被摧毀殆盡。有感於法律、政策對於民間企業生存發展的重要性，再加上當時中央標準局（智慧財產局的前身）吳惠然局長剖析「專利的質量攸關國力」一席話的影響，在吳局長的號召下，聲請人毅然放棄當時年薪 120 萬元的設計工程師一職，從此致力於專利審查工作，時年 32，年薪 70 餘萬元。記得民國 77 年進入中央標準局時，吳局長再三說明宥於中央標準局組織條例，專利審查人員無法以正式公務人員晉用，請所有約聘人員暫時忍耐，俟中央標準局組織條例修正，所有具技術專長之約聘人員即得轉任。但時空環境所限以及行政、立法之怠惰，

中央標準局遲至 88 年始改制、擴編，在這 11 年內，均無法透過高普考試辦理相關之人才晉用，而聲請人適用之工業設計職系亦付之闕如，完全沒有參加國家考試之途徑。88 年，聲請人報名參加「專利商標審查人員特考」與剛步出校門的學生同場競試，於 89 年榜示錄取。錄取後，考試院依行政命令，以一紙公函通知俸給僅得提敘至本俸最高級，時年 44，年薪 63 萬。聲請人雖無特殊才華，致力於專利審查工作 17 年，最少也審結 7000 餘件專利案，但從年齡 31、32 至 44，年薪卻是 120 萬、70 萬至 63 萬，實令人不勝欷噓。3 年前，聲請人奉命草擬專利審查基準及專利侵害鑑定要點，如今已大半發布施行。在講台上指導局內高階高薪同仁時，常有滿天月亮一顆星、千萬將軍一個兵之感慨。尤其面對從國營企業或學校教職員轉任之同仁，彼此年齡、年資或許相當，即使他們專利審查資歷相當淺，他們的年資仍然全部可以提敘，年薪高出一大截。午夜夢迴，不禁由然生起：台灣是一個進步的「法治國」嗎？法治國不是應保障人民合法的利益嗎？考試院為何單單歧視約聘人員呢？

敬請 鈞院審酌聲請人所提文件，作成否決行政法院之解釋，以回復聲請人應得之權益。

此 致

司 法 院

所附關係文件之名稱及件數

- 一、銓敘部九十銓一字第一九九一八一二號銓敘審定函一件
- 二、銓敘部九十復決字第三五九號復審決定書一件
- 三、公務人員保障暨培訓委員會九〇公審決字第〇一五六號再復審決定書一件
- 四、臺北高等行政法院九十一年度訴字第三七〇號判決一件
- 五、最高行政法院九十三年度判字第一六四七號判決一件

聲請人 顏〇承

中華民國九十四年三月二十三日

(附件五)

最高行政法院判決 九十三年度判字第一六四七號

上訴人 顏〇承

被上訴人 銓敘部

代表人 朱武獻

右當事人間因俸給事件，上訴人對於中華民國九十二年七月十一日臺北高等行政法院九十一年度訴字第三七〇號判決，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、緣上訴人係應八十九年特種考試經濟部專利商標審查人員考試三等考試技藝職系工業設計科考試及格，派任經濟部智慧財產局薦任專利助理審查官，曾於民國(下同)

七十七年八月二十日至八十九年六月一日擔任該局（八十八年一月二十六日改制前為經濟部中央標準局）約聘專利審查委員；其任用案前經被上訴人以九十年二月十四日九十銓一字第一九九一八一二號函採計上訴人七十八年七月至八十二年六月計四年曾任經濟部中央標準局之約聘年資，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。上訴人不服，循序提起復審、再復審，分經被上訴人九十年七月六日九十復決字第三五九號復審決定及公務人員保障暨培訓委員會九十年十二月十一日九〇公審決字第一五六號再復審決定予以駁回，遂提起行政訴訟。

二、本件上訴人在原審起訴主張：（一）、依法律不溯及既往原則，現行（當時）公務人員俸給法施行細則第十五條第三項規定之適用，當指於八十九年一月十五日後所任與現所銓敘審定之職等相當、性質相近且服務成績優良者，始按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級為止。至於前此曾任行政機關之年資（如約聘人員），如與擬任職務職等相當且性質相近者，自應適用修正前該細則之規定，此為法規適用上之當然解釋。上訴人自七十七年八月二十日迄八十九年六月一日止在智財局擔任約聘專利審查委員總計十一年餘之年資，自得以主張依修正前公務人員俸給法施行細則辦理提敘核計加級至薦任第六職等年功俸最高級。（二）、公務人員俸給法對任公務人員前服公職年資之提敘闕未規定，實屬缺漏，故暫以施行細則規定之。在俸給法對此未有其他明文限制下，施行細則修改時，因涉及公務人員薪資及昇

遷權益之變動，其修正自應依法律正當程序為之，且應符合比例原則。被上訴人無視該細則對公務人員權益之重大影響，援引司法院釋字第四八〇號解釋，謂該施行細則之修正，是為執行母法所為細節性、技術性事項云云。然「公務人員俸給法」母法中既無明文禁止約聘人員得提敘至年功俸之規定，又何來因「執行母法所必要」？該細則影響之鉅者係公務人員財產權，此乃憲法所保障的權利，斷非被上訴人所稱之「細節性及技術性事項」。(三)、現行細則第十五條修正理由所指之不合理現象係指公務人員考列乙等之年資，需連續二年始得提敘年功俸一級，若以約聘、約僱人員年資一年即得提敘一級，兩者之間的差異現象。惟該施行細則的修正內容，致約聘、約僱人員年資僅得提敘四年，不符行政法上的比例原則之外。究其修正理由，並非基於公益考量，蓋限縮約聘、約僱人員的權益，對於公共利益有何增進、裨益與關聯？而為司法院釋字第五二五號解釋所謂「並非基於公益考量，僅為……出於對部分規範對象不合理之差別對待」。被上訴人執意以此「對部分規範對象不合理之差別對待」，將約聘、約僱人員原來可提敘至年功俸最高級，改為僅得提敘至本俸最高級之規定，不符行政法上之比例原則。(四)、自八十八年九月九日考試院會議決議辦理專利商標審查人員考試起，同年九月二十日公告考試規則，並於八十八年九月三十日考選周刊第七二七期刊登舉辦特考，八十八年十月二十一日第七三〇期刊登應考資格、科目表。上訴人雖然於八十九年四月方榜示錄取，嗣於八十九年七月一日合格實授，惟前述

考試公告日期皆早於現行細則修正條文八十八年十一月二十五日之公告日，足證上訴人在該公告日之前，客觀上已實際積極準備考試，對於公務人員之權益有合理之期待，故上訴人就現有法規所生之信賴利益應受憲法之保障，乃屬當然。被上訴人無視於現行細則未訂定過渡期間或採取合理之補救措施，其見解完全與釋字第五二九號解釋應保障「依法規所取得之實體法上地位」的意旨相悖。(五)、被上訴人對於具相同資歷之公務人員，僅因任用時點係在八十九年一月十五日之前或之後，其提敘結果截然不同，顯然有違憲法及行政程序法第六條有關平等原則之規定。(六)、上訴人原任經濟部中央標準局約聘專利審查委員，依該局組織條例第十三條，係屬機關編制內之專任專利審查委員，於七十七年進入經濟部中央標準局，即參加公保（被定位為臨時性工作之聘用人員則參加勞保），不同於一般各機關預算員額百分之五之聘用人員，準用公務人員保障法。經濟部中央標準局於八十八年一月改制智慧財產局，上訴人於中央標準局及智慧財產局服務年資計十一年餘，薪點五二〇逐次升至五八二，相當簡任第十職等，其工作與現所銓敘審定之專利助理審查官性質完全相同。而現行公務人員俸給法施行細則第十五條第一、二項所納入准予提敘至年功俸最高級之人員，如公營事業人員、軍職人員及教育人員均甚少或未曾接觸專利審查工作，轉任前大多未具有公務人員任用資格，卻例外被認定為性質相近，並得提敘至年功俸最高級。反而從事與現職專利助理審查官完全相同工作之機關編制內之約聘專任專利審查

委員，僅身分轉換，最高僅得提敘四年，此規定顯已違反行政程序法第八條（誠實信用原則）中之衡平原則。

（七）、現行細則之修正並未依法律正當程序，造成公務人員之財產損失難謂不大。以上訴人為計，以年功俸一級九百四十元，提敘至年功俸最高之六級者，每個月相差五千六百四十元；一年十二個月再加上年終之各種獎金二個月而以每年十四個月估算，每年相差七萬八千九百六十元；而自辦理提敘至退休，以二十年計，估算約減少一百五十七萬九千二百元。依目前上訴人之薪資每個月五萬元的水準而言，約為二年的年薪總額而有餘，約為每個月的薪資減少十分之一，影響人民受憲法第二十二條保障之財產權甚鉅等情，求為撤銷原處分及訴願決定之判決。

三、被上訴人則以：（一）查八十八年十一月二十五日修正發布之公務人員俸給法施行細則第十五條修正理由略以，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，俾建立更公平合理之提敘制度。又為使原符合舊法



規定得提敘俸級至年功俸最高級，而修正後僅能提敘至本俸最高級之人員，能及時辦理俸級提敘，以保障渠等人員之權益，故於同細則第十九條增列第二項「本細則修正條文第十五條、第十五條之一，自中華民國八十九年一月十五日施行」之規定，以資周延。是以，被上訴人為保障合於前開規定得提敘俸級人員之權益，訂有過渡期間之規定（公務人員俸給法施行細則第十九條第二項），並無上訴人所稱未訂定過渡期間之情事。案內上訴人應前開考試，係於八十八年十二月十三日至二十四日報名，八十九年三月十日至十二日考試，同年四月二十一日榜示錄取，依照八十九年特種考試經濟部專利商標審查人員考試應考須知柒、訓練及轉調有關規定，本考試錄取人員，須經訓練，訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並函請經濟部依序任用。是以，應前開考試及格人員，並非榜示當時即確定考試及格，尚須佔缺實務訓練期滿，成績考核及格後，始決定及格與否，其得否分發任用亦因此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亦已載明其生效日期為經公務人員保障暨培訓委員會核定以八十九年七月一日訓練期滿成績及格之日生效，而上訴人於翌日正式派代現職，始屬依法任用之人員，並有公務人員俸給法施行細則之適用，其任用日期已在公務人員俸給法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。上訴人所執主張，核與前開公務人員考試法第二十條第一項、同法施

行細則第十八條第一項及公務人員俸給法施行細則第十五條等規定不符，顯無理由。(二)按行政程序法第六條係憲法第七條平等原則之具體規定，該條所稱正當理由，包括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」(司法院釋字第二一一號解釋)以及「並不禁止法律依事務之性質，就事實狀況之差異而為合理之不同規範」(司法院釋字第四八一號解釋理由書)。次按司法院釋字第五二五號解釋理由書略以，有下列情形之一時，則無信賴保護原則之適用……三、純屬法規適用對象主觀之願望或期待而未有表現已生信賴之事實者，蓋任何法規皆非永久不能改變，法規未來可能修改或廢止，受規範之對象並非毫無預見，故必須有客觀上具體表現信賴之行為，始足當之。上訴人係於八十九年四月二十一日經筆試錄取，同年六月一日終止約聘專利審查委員職務，迨至同年七月一日始實務訓練期滿成績及格生效，上訴人於八十九年一月十五日俸給法施行細則第十五條修正施行之時，並未具有公務人員任用資格，客觀上亦未因信賴而有具體表現信賴之行為，其約聘年資得依原公務人員俸給法施行細則第十五條規定提敘至年功俸，純屬上訴人主觀之願望、期待；迨至八十九年七月一日訓練期滿成績及格之日，上訴人始具有技術條例第五條規定之任用資格及附麗於該任用資格之公法上提敘俸級之權利。是以，上訴人應無司法院釋字第五二五號、第五二九號解釋信賴保護原則之適用。公務人員俸給法施行細則第十五條研擬修正時，公務人員提敘年資適用範圍既已重新區分，經考量適度限縮約

聘年資僅得提敘至本俸最高級之公益，並兼顧具有該等可提敘年資者能及時辦理年資提敘之權益，除依法定程序修改法規相關內容外，並同時於俸給法施行細則第十九條第二項訂有施行之過渡期限，此與平等原則及釋字第五二五號所揭槩因公益之必要廢止法規或修改內容應訂定過渡期間條款，以減輕損害之意旨相符。基此，被上訴人九十年二月十四日九十銓一字第一九九一八一二號審定函未提敘上訴人約聘年資至薦任第六職等年功俸六級五三五俸點，實係貫徹依法行政之原則，於法並無不合，復審及再復審決定，遞予維持，亦屬妥適。上訴人主張原處分有違釋字第五二五號、第五二九號解釋之「信賴保護原則」，顯係對法規之誤，資為抗辯。

四、原審判決駁回上訴人之訴，其理由為：(一)、有無違反法律保留原則？1、查八十八年十一月二十五日修正發布之公務人員俸給法施行細則第十五條修正理由略以：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，俾建立更公平合理之提敘制度。此有公務人員俸給

法施行細則部分條文修正草案說明在卷可稽。2、復依司法院釋字第四八〇號解釋理由書意旨蓋任何法規皆非永久不能改變，被上訴人基於人事法制主管機關權責，為建立更公平合理提敘制度之公益考量，自得基於母法概括授權訂定施行細則，亦得修訂該施行細則，以執行有關細節性、技術性之事項，質言之，被上訴人修訂俸給法施行細則第十五條之規定，係為執行母法所必要，依俸給法第二十條之概括授權所訂定，並未逾越母法之限度，與憲法第二十三條尚無牴觸。上訴人主張被上訴人修訂俸給法施行細則第十五條有違法律保留原則，顯屬無據。(二)、有無違反法律不溯及既往原則？1、按中央法規標準法第十二條及第十三條為法規生效日之規定，則在法規發生效力後，所發生或完成之要件事實，始能適用該法規，此為法律不溯及既往原則，是有二個時點必先確認，其一為法規生效力之時點，另一為要件事實發生或完成時點。2、修正公務人員俸給法施行細則第十九條規定：「本細則修正條文第十五條、第十五條之一，自中華民國八十九年一月十五日施行。」是修正公務人員俸給法施行細則於八十九年一月十五日起算至第三日起發生效力。3、另按公務人員考試法第二十條第一項、公務人員任用法第十二條第一項及同法第二十四條規定，應特種考試三等考試正額錄取者，須先經訓練期滿成績及格取得證書，且經服務機關依職權規定先派代理，並於法定期間內送請銓敘部銓敘審定合格，始完成考試任用程序，正式成為薦任公務人員，依法享有各項權益，亦即提敘要件完成日。4、上訴人

雖於七十七年八月二十日至八十九年六月一日期間，在標準局與智慧局擔任約聘專利審查委員十年餘，且係八十九年特種考試經濟部專利商標審查人員考試三等考試技藝職系工業設計科考試及格人員，惟其應該考試及格之生效日期為八十九年七月一日，是上訴人於是日始具有公務人員任用法第九條規定之公務人員任用資格。智慧局於同年月二日將上訴人派代為該局專利助理審查官，並依法定程序送請銓敘審定。依上開時程，以其取得公務人員任用資格、派代、任用送審之時間皆係於公務人員俸給法施行細則第十五條修正施行之後，有關其級俸之提敘之審定，應以上訴人提敘之要件完成之日適用當時之法規，亦即應適用修正後之規定，當無適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。上訴人徒以其年資係在修正前公務人員俸給法施行細則適用期間，主張應適用修正前公務人員俸給法施行細則規定，否則違反法律不溯及既往原則云云，顯然誤解法律不溯及既往原則之定義，殊不足採。5、綜上，銓敘部以上訴人所具公務人員考試及格資格及服務機關派代之職缺，自薦任第六職等本俸一級起敘，並配合約聘人員以會計年度為進用基準，而採其八十一年度至八十四年度（七十九年七月至八十三年六月）計四年約聘人員之年資，提敘俸級四級至本俸最高級，核敘薦任第六職等本俸五級四四五俸點，否准上訴人提敘積餘約聘年資之申請，於法並無違誤。（三）、有無違反信賴保護原則？1、查司法院釋字第五二五號解釋略以：「……

其因公益之必要廢止法規或修改內容致人民客觀上具體表現其因信賴所生之實體法上利益受損害，應採取合理之補救措施，或訂定過渡期間之條款，俾減輕損害，方符憲法保障人民權利之意旨。……又純屬願望、期待而未有表現其已生信賴之事實者，則欠缺信賴要件，不在保護之列。……。」公務人員俸給法施行細則第十五條於八十八年十一月二十五日修正發布之時，業已考量因該修正而可能致生之信賴利益受損害情形，於同細則第十九條規定：「本細則修正條文第十五條、第十五條之一，自中華民國八十九年一月十五日施行。」是以，就該規定修正發布時客觀上已有信賴之具體表現行為者，已訂定過渡期間之規定，以保障渠等權益，核與信賴保護原則之要求相符。2、又前引釋字第五二五號解釋理由書略以：「……有下列情形之一時，則無信賴保護原則之適用……三、純屬法規適用對象主觀之願望或期待而未有表現已生信賴之事實者。蓋任何法規皆非永久不能改變，法規未來可能修改或廢止，受規範之對象並非毫無預見，故必入格，乃表現其對修正前公務人員俸給法施行細則關於可獲得提敘至年功俸最高級規定具有信賴之客觀具體行為，是以於修正公務人員俸給法施行細則生效後，尚未取得得以依公務人員俸給法施行細則提敘之資格者，難謂公務人員俸給法施行細則修正時已有客觀上信賴事實之具體表現，即無主張信賴保護之餘地，究與何時公布專利商標審查人員特考，或上訴人何時知悉該考試無關，上訴人以公務人員俸給法施行細則修正前，已公布專利商標審查人員特考，主張具有信賴

表現云云，顯不足採。上訴人參加八十九年專利商標審查人員特考，於八十九年四月二十一日經筆試錄取，已在八十八年十一月二十五日公務人員俸給法施行細則第十五條修正發布後，且至八十九年七月一日訓練期滿成績及格之日，上訴人方具有公務人員任用法第九條規定之公務人員任用資格，始得依前揭規定採計曾任約聘年資提敘俸級，故上訴人於八十八年十一月二十五日公務人員俸給法施行細則第十五條修正發布時，客觀上並無參加公職考試及格或取得申請提敘資格等具體表現信賴之行為，其主張約聘年資得依修正前公務人員俸給法施行細則第十五條提敘至年功俸，純屬上訴人主觀之願望、期待。是以，依司法院釋字第五二五號解釋之意旨，上訴人應無信賴保護原則之適用。(四)、有無違反平等原則？按行政程序法第六條係憲法第七條平等原則之具體規定，該條所稱正當理由，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」(司法院釋字第二一一號解釋)以及「並不禁止法律依事務之性質，就事實狀況之差異而為合理之不同規範」(司法院釋字第四八一號解釋理由書)。經查，依前引公務人員俸給法施行細則修正說明，可知公務人員俸給法施行細則修正乃基於公益之考量，為合理區分各類年資之性質，並就原來規定予以適度限縮，以建立更公平合理之提敘制度，縱因此形成差別待遇，惟仍具合理正當理由，當與平等原則無悖。是上訴人主張僅因任用時點在八十九年一月十五日之前或之後而有所不

同，對部分規範對象有不合理差別待遇，顯有違平等原則云云，核不足採。(五)、有無與專利審查官資格條例第六條規定相牴觸？專利審查官資格條例第六條規定：「……於本條例施行前曾在專利審查機關擔任專利審查工作之年資，得依下列規定採計之：一、……二、……年資未滿五年之部分，得採計為擔任專利助理審查官之年資；年資超過五年之部分，得採計為擔任專利審查官之年資」，係有關採計為擔任專利審查官或專利助理審查官年資之準據，並非辦理提敘俸級年資之依據，而有關採計年資提敘俸級之認定，仍應依修正後公務人員俸給法施行細則之規定辦理，上訴人主張前開資格條例為特別法應優先適用，亦屬對法規適用之誤解，核不足採。

#### 五、本院查：

(一)公務人員考試法第二十條第一項前段規定：「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。」暨九十一年三月二十九日修正前之同法施行細則第十八條第一項規定：「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。」復



按八十八年十一月二十五日修正發布（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（現為公務人員俸給法第十七條）規定：「（第一項）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。（第二項）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。（第三項）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。」準此，應公務人員考試筆試錄取後尚須接受訓練，訓練期滿成績及格者始得分發任用，如曾任與擬任職務性質相近、職等相當之約聘、約雇年資，依前揭公務人員俸給法施行細則第十五條第三項規定，僅得按年提敘俸級至其

所銓敘審定職等之本俸最高級。上訴人應前開考試於八十九年七月一日訓練期滿成績及格，於翌日正式派代專利助理審查官，始屬依法任用之人員，並有上開公務人員俸給法施行細則之適用，被上訴人以上訴人所具公務人員考試及格資格及服務機關派代之職缺，自薦任第六職等本俸一級起敘，並依約聘人員以會計年度為進用基準，採其四年（七十八年七月至八十二年六月）約聘人員年資，提敘俸級四級至本俸最高級，核敘薦任第六職等本俸五級四四五俸點，於法並無違誤。上訴人主張其情形應適用八十九年一月十五日修正施行前公務人員俸給法施行細則第十五條：「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」之規定，亦即所有依法任用之人員包括約聘、約雇人員，均得提敘至其所銓敘審定職等之年功俸最高級云云，尚難採據。

- (二) 上訴意旨雖主張公務人員俸給法對公務人員曾任公職之年資得否提敘，闕未規定實屬缺漏。且上開提敘涉及公務人員財產權，並非細節性、技術

性之事項，在母法未有其他明文限制下，此權益應受憲法保障，而非屬法律授權範圍，如擬剝奪是項權益，應依法律正當程序。被上訴人以公務人員俸給法概括授權，修正公務人員俸給法施行細則有關提敘之規定，已違反法律保留原則等語。惟查公務人員得採計曾任約聘年資提敘俸級，與憲法所稱財產權之內涵不同，非為憲法及九十一年六月二十六日修正公布前之公務人員俸給法所明定並保障之權益。且依九十一年六月二十六日修正公布前之公務人員俸給法第九條第一項：「高等考試或相當高等考試以上之特種考試及格人員，曾任公立學校教育人員或公營事業人員服務成績優良之年資，除依法令限制不得轉調者外，轉任行政機關性質程度相當職務時，得依規定核計加級至其職務等級最高級為止」之規定精神觀之，僅明文保障公務人員「曾任公立學校教育人員或公營事業人員服務成績優良之年資」，又基於軍人及其家屬優待條例第三十二條第一項：「後備軍人轉任公職時，其原在軍中服役之年資，應予合併計算」之規定，則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第十五條第一項規定依公務人員任用法任用之人員，其曾任公職年資，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者，僅限於：經銓敘部銓敘審定有案之年資、公營事業人員年資、依法令任官有案之軍職年資及公立學校

之教育人員年資，核與其母法及整體法律規定之精神並無違背。揆諸司法院釋字第四八〇號解釋理由所揭示：「在母法概括授權情形下，行政機關所發布之施行細則或命令究竟是否已超越法律授權，不應拘泥於法條所用之文字，而應就該法律本身之立法目的，及其整體規定之關聯意義為綜合判斷」之意旨，自難認前揭公務人員俸給法施行細則之修正有超越母法授權之範圍。何況考試院係為適度限縮各類公務年資均得提敘至年功俸所產生之不合理現象，而修正公務人員俸給法施行細則，將各類年資依其性質，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）結果作為提敘俸級之依據，其目的在建立更合理之提敘制度，上開提敘規定並未逾越母法之立法目的，及其整體規定之關聯意義範圍。

- (三) 上訴意旨雖又主張考試院從未舉辦過工業設計科高、普考試，任何人均無法經由國家考試的管道進入該局擔任專利審查人員，且除聘用專任專利審查委員外，前中央標準局組織條例亦未設有其他專任之專利審查人員，我國所有專利申請案完全必須依靠約聘專利審查委員審查處理。係行政機關及考試機關怠惰，致使其無可能在系爭細則修正發布之日，即符合公職考試及格並取得提敘資格等客觀上具體信賴之行為。上訴人在該細則施行日前，蒐集上述事證並報名參加考試，於施

行日後數月內取得考試及格並取得提敘資格，即屬在施行日前發生客觀上具體表現信賴之行為，其信賴可適用修正前俸給法施行細則之法律地位應予保護等語。惟查公務人員考試法第二條規定：「(第一項)公務人員考試，以公開競爭方式行之，……(第二項)前項考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。……。」復按公務人員任用法第六條第三項規定：「各機關組織除以法律定之者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職務，訂定編制表，函送考試院核備。」是以，公務人員考試各該類科是否辦理，係依用人機關年度任用需求而定。各機關配置之各官等、職等職務，及編制表之訂定，係屬各機關權責，非本案論究範圍。再查八十八年十一月二十五日修正發布之公務人員俸給法施行細則第十五條修正理由略以，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)。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，俾建立更公平合理之提敘制度。又為使原符

合舊法規定得提敘俸級至年功俸最高級，而修正後僅能提敘至本俸最高級之人員，能及時辦理俸級提敘，以保障渠等人員之權益，爰於該施行細則第十九條增列第二項「本細則修正條文第十五條、第十五條之一，自中華民國八十九年一月十五日施行」之規定，使該修正之施行細則依中央法規標準法第十四條規定自八十九年一月十五日起生效，核未違反司法院釋字第五二九號解釋所揭示之信賴保護原則，原判決理由謂修正公務人員俸給法施行細則於八十九年一月十五日起算至第三日起發生效力云云，雖與中央法規標準法第十四條規定意旨不合，惟不影響判決之結果。又上訴人原任約聘專利審查委員，係其個人志趣之選擇，並非相關法令強制規定所致，與司法院釋字第五二九號解釋（有關金馬地區役齡男子檢定為已訓乙種國民兵實施辦法）無涉。至被上訴人為使公務人員曾任公務年資辦理提敘權益之保護更為周延，將該規定提昇至法律位階（按即九十一年六月二十六日總統令修正公布公務人員俸給法第十七條）予以規範，其修正過程亦未違反法律正當程序。本案上訴人應前開考試，係於八十八年十二月十三日至二十四日報名，八十九年三月十日至十二日考試，同年四月二十一日榜示錄取，依照八十九年特種考試經濟部專利商標審查人員考試應考須知柒、訓練及轉調有關規定，本考試錄取人員，須經訓練，訓練期滿成績

及格，送由保訓會核定，始完成考試程序，並報請考試院發給考試及格證書，及函請經濟部依序任用。凡此均係在該施行細則修正發布後行之，是以，上訴人於應前開考試前，即知應該項考試及格人員之相關權益，且並非榜示當時即確定考試及格，尚須佔缺實務訓練期滿，成績考核後，始決定及格與否，得否分發任用亦非自榜示錄取之日起算。另上訴人應前開考試之考試及格證書亦已載明其生效日期為經保訓會核定（按係八十九年七月一日）訓練期滿成績及格之日。故上訴人於翌日正式派代任用後，始屬依法任用之人員，其任用日期係在前揭公務人員俸給法施行細則第十五條修正生效之後，被上訴人處理終結前，該施行細則未再變更，依中央法規標準法第十八條，不生從新從優之問題，自應適用上訴人任用及銓審時相同法令之規定。上訴人之主張與公務人員考試法第二十條第一項、該法施行細則第十八條第一項及其任用銓審時公務人員俸給法施行細則第十五條等規定不符，自難採據。

- （四）有關上訴人主張約聘、約僱人員曾任公務年資，不能如同其他人員提敘至年功俸，有違平等原則一節。查聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）第二條規定：「各機關應業務需要，定期聘用人員，依本條例之規定；……」第三條：「本條例所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。……」復查行政院暨所屬機關約僱人

員僱用辦法（以下簡稱僱用辦法）第二條第一項規定：「約僱人員之僱用以所任工作係相當分類職位公務人員第五職等以下之臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限，……」。是以約聘、約僱人員均是應業務需要定期聘僱之臨時人員，並不適用俸給法、退休法、撫卹法等相關規定（聘用條例第六條、僱用辦法第九條），與其他常任人員有別。又查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。」係憲法第七條平等原則之具體規定，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」（司法院釋字第二一一號解釋文）以及「並不禁止法律依事務之性質，就事實狀況之差異而為合理之不同規範」（司法院釋字第四八一號解釋理由書）。上開公務人員俸給法施行細則第十五條研擬修正時，係就公務人員提敘年資適用範圍重新區分，經考量適度限縮約聘、約僱人員年資僅得提敘至本俸最高級之公益，並兼顧具有該等可提敘年資者能及時辦理年資提敘之權益，除依法定程序修改法規相關內容外，並同時於公務人員俸給法施行細則第十九條第二項訂有施行之過渡期限，此與平等原則無違。何況公務人員俸給法施行細則第十五條迭經修正，於八十四年十二月二十六日修正前原條文規定曾任公職年資均僅



得提？至「所？定職等之本俸最高級為止」，此為上訴人於七十七年始聘時即應知悉，尤不生信賴保護問題。至於報載監察院為明年二月一日監委任期屆滿後，能否合計年資繼續適用舊制「政務人員退職酬勞金給與條例」領取月退職酬勞金，與考試院持不同意見，擬提請司法院大法官解釋乙節，因上訴人之約聘年資與受任期保障之監委年資性質不同，爭執之目的亦相異，監察院是否為明年二月一日監委任期屆滿後，能否合計年資繼續適用舊制「政務人員退職酬勞金給與條例」，領取月退職酬勞金，而聲請司法院大法官解釋，及其解釋之結果如何，均與上訴人無涉，上訴人據此報導請求暫緩審理本案，俟司法院依前述監察院之提請作出解釋後，始依法審理判決云云，尚不足取。

(五) 綜上，被上訴人九十年二月十四日九十銓一字第 一九九一八一二號審定函僅採計上訴人之約聘年資四年，提敘俸級四級，至其所銓敘審定職等之本俸最高級，即薦任第六職等本俸五級四四五俸點，於法並無不合，復審、再復審決定及原審判決，遞予維持，亦無違誤。上訴論旨，仍執前詞，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。

中華民國九十三年十二月二十三日

(本件聲請書其餘附件略)