

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

111年度訴字第456號

113年11月28日辯論終結

原告 蕭蓉妤

送達代收人 蕭春蘭

被告 內政部警政署航空警察局

代表人 邱文亮（局長）

送達代收人 劉玉琳

訴訟代理人 蘇茂智

送達代收人 江敏志

曾文豪

盧俊光

上列當事人間獎懲等事件，原告提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)、被告之代表人原為鄭明忠，於訴訟中變更為邱文亮，並經新任代表人承受訴訟（本院卷一第331-336頁），核無不合，應予准許。

(二)、按行政訴訟法第111條第1項、第2項規定：「（第1項）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。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或

01 追加。」查，原告於起訴時聲明：「1、先位聲明：法院
02 判處前，應塗銷被告110年11月10日航警人字第1100039050
03 號懲處令（下稱系爭懲處令）及撤銷被告111年12月9日航警
04 人字第11100043372號聘僱人員年終考核通知書（下稱系爭
05 考核通知書）之不予續聘。2、備位聲明：原告之工作權及
06 工作地點應予回復。」（本院卷一第9-10頁）經數次訴之變
07 更追加，最後一次於民國113年10月18日以「行政訴訟庭準
08 備狀」變更追加聲明為：「1、被告系爭懲處令及被告系爭
09 考核通知書應予塗銷（112年10月26日航空警察局對航警人
10 字第1120039626號函原告涉公共危險案之懲處令另以航警人
11 字第11000039050號函對記一大過懲處已註銷、被告系爭考
12 核通知書業已由丙等考績修正為乙等考績）。2、被告對原
13 告之不予續聘，純屬被告之違法、違序行為，然被告仍未依
14 原告訴之聲明給予原告回復原職，目前之返回○○派出所上
15 班係屬『重新招聘』，目前原告之薪資、俸點、休假日數等
16 均採初任時之俸給，故被告應依行政院與所屬中央及地方各
17 機關約僱人員僱用辦法（下稱僱用辦法），與原告訂立內容
18 與系爭約僱契約相同之「接續」雇用契約，其原告之薪資、
19 俸點、休假日數等應與開始不續聘時之年資薪資、俸點、休
20 假日數等無縫銜接核給。3、請求國家賠償：被告應給付原
21 告新臺幣（下同）222萬4,651元整，及自本起訴狀繕本送達
22 之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院
23 卷三第13-15頁），被告無異議而為本案之言詞辯論（本院
24 卷三第51-59頁），依上開規定，視為同意變更追加。

25 二、事實概要：

- 26 (一)、被告依僱用辦法規定，於110年1月1日與原告簽訂內政部警
27 政署航空警察局約僱人員僱用契約書（下稱「系爭契
28 約」），僱用原告擔任被告所屬臺北分局○○派出所（下稱
29 ○○派出所）檢查員，僱用期間自110年1月1日起至110年12
30 月31日止。原告前經被告所屬臺北分局提列為酗酒習性人員
31 （列違紀傾向人員），並依員警飲用酒類禁止服勤規定第6

點第2款規定，對原告每日執行勤務第一班出勤前施予酒測。嗣原告於110年8月28日執行勤務前，○○派出所依員警飲用酒類禁止服勤規定第6點規定對原告執行呼氣酒精濃度測試，發現酒精濃度達0.42mg/L，原告承認係騎乘重型機車至○○派出所，因涉犯刑法第185條之3第1項第1款酒後駕駛動力交通工具之公共危險罪，經臺灣臺東地方檢察署檢察官提起公訴。

(二)、案經被告召開考績委員會審議，依內政部警政署航空警察局聘僱人員評核及管理規定、警察人員駕車安全考核實施要點第6點及其附表、警察人員獎懲標準第8條第9款規定，決議予以原告記一大過。原告不服，提起訴願，經內政部111年1月21日台內訴字第1110420041號訴願決定訴願不受理。另經考績委員會審議決議原告年終考核評核結果，予以考列為丙等，被告乃依內政部警政署航空警察局聘僱人員評核及管理規定第5點第1項第3款、第9點第3款規定，自111年起不予續約，並以系爭考核通知書通知原告。原告不服，提起訴願，經內政部111年3月29日台內訴字第1110420254號訴願決定訴願不受理。原告不服系爭懲處令、系爭考核通知書，遂提起本件行政訴訟。原告之公共危險罪案件嗣經臺灣臺東地方法院判決無罪並於112年7月18日確定。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)、原告因涉犯公共危險罪遭被告記一大過，考績丙等不予續聘，後經判決無罪確定，被告遂將原告之一大過、考績丙等註銷及變更為乙等考績，按聘用人員聘用條例、僱用辦法等規定，原告於111年、112年及113年間都會與原告簽約，以符合公法上契約關係及憲法保障人民之工作權，故原告聲明被告對原告之薪資、俸點、休假日數等應與不續聘當時相符且年資等應無採縫銜接計算。但被告採取重新招聘之簽約方式使得原告之原有年資、俸點、休假日數等回歸到初任約僱人員之原點，原告自78年起至113年5月31日間之職務年資中斷，此係可歸責於被告所屬之執行職務時故意或過失所致違

01 法、考績會違背程序等之作為所致，不法侵害原告之權利，
02 故被告應回復原告不予續聘時之原有薪資、俸點等。

03 (二)、按國家賠償法第2條第2項規定，被告之公務員執行職務行
04 使公權力已不法侵害原告權利，造成原告之工作權、財產
05 權受有損害之情形，請求國家賠償。並依國家賠償法第9條
06 規定，請求向被告所屬機關擔負賠償之責。另原告遭被告
07 剝奪工作權，故原告依行政訴訟法第7條規定，請求合併國
08 家賠償。

09 (三)、聲明：1、系爭懲處令及系爭考核通知書應予塗銷（112年1
10 0月26日航空警察局對航警人字第1120039626號函原告涉公
11 共危險案之懲處令另以航警人字第11000039050號函對記一
12 大過懲處已註銷、被告111年12月9日聘僱人員年終考核通知
13 書業已由丙等考績修正為乙等考績）。2、被告對原告之不
14 予續聘，純屬被告之違法、違序行為，然被告仍未依原告訴
15 之聲明給予原告回復原職，目前之返回○○派出所上班係屬
16 「重新招聘」，目前原告之薪資、俸點、休假日數等均採初
17 任時之俸給，故被告應依僱用辦法，與原告訂立內容與系爭
18 約僱契約相同之「接續」雇用契約，其原告之薪資、俸點、
19 休假日數等應與開始不續聘時之年資薪資、俸點、休假日數
20 等無縫銜接核給。3、請求國家賠償：被告應給付原告222
21 萬4,651元整，及自本起訴狀繕本送達之次日起至清償日
22 止，按週年利率5%計算之利息。

23 四、被告答辯：

24 (一)、原告之前的訴求是撤銷記一大過、考績丙等改核並重新僱
25 用，被告均已為處理，原告已於113年5月31日回來上班，且
26 依原告意願派於臺北分局○○派出所，實已滿足原告要求。
27 原告所稱僱用期間至113年12月31日止是否與其他約聘僱有
28 別不再續聘，被告係依據僱用辦法第5條、第8條之1第1、2
29 項規定，爰被告約僱人員均依僱用辦法及被告聘僱人員評核
30 及管理規定辦理僱用、考核及續約事宜。原告之薪資、俸點

01 及慰勞假部分，被告係依據僱用辦法及行政院與所屬中央及
02 地方各機關聘僱人員給假辦法辦理。

03 (二)、被告於本案各階段所為之內部管理措施及行政處分等，均係
04 依據當時各主管機關相關函文及合法有效之法規、命令所為
05 之正當職務行為，未有違反任何行政規定及刑事法令等情
06 事，爰不具有故意或過失賠償責任之違法性要件該當。原告
07 不予續約期間，未有上班工作事實，相關月支報酬、健保
08 費、年終獎金、不休假獎金、離職儲金等待遇事項，豈能補
09 償支給；又原告主張律師費、交通費、住宿費等相關訴訟成
10 本，本為應自行負擔之費用，反要求機關賠償，實有違一般
11 社會通念。

12 (三)、聲明：原告之訴駁回。

13 五、得心證之理由：

14 事實概要欄除下列爭點之外，其餘為兩造所不爭執，並有系
15 爭契約（原處分可閱卷第21頁）、被告110年3月25日110年3
16 月份酗酒習性及酒駕紀錄員警名冊（本院卷一第153-155
17 頁）、員警飲用酒類禁止服勤規定（原處分可閱卷第22-23
18 頁）、110年8月28日酒測單（原處分可閱卷第50頁）、財團
19 法人工業技術研究院110年2月呼氣酒精測試器檢定合格證書
20 （原處分可閱卷第49頁）、巡官吳家訓111年7月27日職務報
21 告（本院卷一第213-214頁）、110年8月28日警詢筆錄譯文
22 紀錄表（本院卷一第215-229頁）、系爭懲處令（本院卷一
23 第35頁）、內政部111年1月21日台內訴字第1110420041號訴
24 願決定書（本院卷一第77-80頁）、系爭考核通知書（原處
25 分可閱卷第2頁）、內政部111年3月29日台內訴字第1110420
26 254號訴願決定書（本院卷一第81-84頁）、臺灣臺東地方檢
27 察署檢察官起訴書（本院卷一第43-45頁）、臺灣臺東地方
28 法院110年度原交易字第88號刑事判決（本院卷一第311-316
29 頁）、本院112年7月19日電話紀錄（本院卷一第319頁）、
30 被告112年10月26日函（本院卷一第403頁）、被告113年3月
31 13日通知書（本院卷二第209-211頁）、113年5月31日僱用

01 契約（本院卷二第269頁）等在卷可證，足以認定為真實。
02 本件爭點為：(一)、原告訴之聲明第一項，提起一般給付訴
03 訟，是否有權利保護必要？(二)、原告訴之聲明第二項，提起
04 一般給付訴訟，是否有公法上請求權？(三)、原告依行政訴訟
05 法第7條合併請求國賠，有無理由？

06 (一)、按僱用辦法第1條規定：「行政院與所屬中央及地方各機關
07 （以下簡稱各機關）約僱人員之僱用，除法規另有規定外，
08 依本辦法之規定。」第2條第1項規定：「本辦法所稱約僱人
09 員，指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等
10 行政或技術工作之人員。」僱用辦法第5條規定：「（第1
11 項）約僱人員之僱用期間，以一年為限。……（第2項）約
12 僱人員僱用期滿，……應即終止契約。」第7條規定：
13 「（第1項）各機關約僱人員之僱用，以採公開甄選為原
14 則，必要時得委託就業服務機構代為甄選。（第2項）前項
15 各機關或受委託之就業服務機構辦理公開甄選時，應將職缺
16 之機關名稱、職稱、所需資格條件及月支報酬等資料於報刊
17 或網路公告三日以上。」第8條之1規定：「（第1項）各機
18 關應於每年十二月底前辦理約僱人員考核作業。（第2項）
19 前項考核結果得作為晉薪或續約之依據，並自次年一月一日
20 起執行。（第3項）考核之項目、配分基準、考核方式、結
21 果及其他相關事項，由各機關視業務需要自行訂定之。」第
22 9條第1項規定：「約僱人員不適用公務人員俸給、考績、退
23 休、撫卹及公教人員保險等法規之規定……」可知，行政院
24 與所屬中央及地方各機關於僱用約僱人員時，除法規另有規
25 定外，係依僱用辦法之規定辦理，其僱用對象係指辦理事務
26 性、簡易性等行政或技術工作之人員，各機關是以行政契約
27 定期僱用，僱用期間原則上以1年為限，約僱人員僱用期
28 滿，應即終止契約，也應辦理約僱人員之考核，考核結果得
29 作為晉薪或續約之依據，並自次年1月1日起執行。機關對約
30 僱人員之懲處處置及年終考核，並非行政處分。又各機關是
31 依其需求而公開甄選或必要時委託就業服務機構代為甄選約

僱人員，進而與適合的約僱人員成立行政契約，故僱用辦法並未賦予人民對於各機關有何種請求訂立約僱人員行政契約的公法上請求權。再按聘用人員聘用條例第3條規定：「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。……」此與辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員，係適用僱用辦法並不相同，但均屬編制外依契約給與報酬之人員。

(二)、次按原告於行政訴訟繫屬中，如其請求實現之目的已達成，即無續行訴訟請求保護權利之必要，無論提起何類型之訴訟，均欠缺訴訟實益，應予判決駁回。再者，權利保護必要又稱訴之利益，係指原告在法律上有受判決之利益而言，性質上為起訴應具備之訴訟要件。故原告之訴必須未欠缺權利保護必要，行政法院始應審究其本案請求有無實體上理由，否則，即應以判決駁回之。又權利保護必要既屬訴訟要件，原告起訴後迄終局判決前，均必須賡續具備，且為行政法院應依職權調查之事項。查原告訴之聲明第1項關於請求系爭懲處令及系爭年終考核通知書應予塗銷，其中系爭懲處令因臺灣臺東地方法院判決無罪確定，被告遂以112年10月26日航警人字第1120039626號函予以註銷，有該函可參（本院卷二第153頁）。至於系爭考核通知書亦經被告予以註銷，有被告113年3月13日航警人字第1130009754號函可參（本院卷二第209頁）。由此可知已全數滿足原告訴之聲明第1項之請求，是原告迄至言詞辯論期日，仍為聲明第1項之請求，即屬欠缺權利保護必要而無訴之利益，為無理由，應予駁回。

(三)、查兩造於110年1月1日訂有系爭契約（原處分可閱卷第21頁），被告依僱用辦法，僱用原告擔任被告所屬臺北分局○○派出所檢查員，僱用期間自110年1月1日起至同年12月31日止，期滿後如雙方同意續僱，應另訂契約。嗣被告以原告110年8月28日酒後駕車違失行為予以記大過一次，並通知原告110年年終考核丙等，自111年起不予續約等情，有系爭懲處令、系爭考核通知書、被告110年12月20日航警人字第110

0044788號函、送達證書可參（原處分可閱卷第1-6頁）。依前開規定及說明，可知兩造間依系爭契約所生權利義務，僅至110年12月31日止，期間屆滿之後，系爭契約當然終止並向後失其效力，無須被告於系爭契約到期時另為意思表示，且被告於原告系爭契約期限屆滿，亦無續約義務，原告亦無請求被告續僱之公法上請求權。雖兩造已於113年5月31日另行訂立僱用契約書，僱用期間自113年5月31日起至同年12月31日止，上班地點亦為○○派出所，有上述契約、本院113年7月2日準備程序筆錄可參（本院卷二第263-269頁），此係被告依僱用辦法之規定重新僱用，但僱用辦法並未賦予原告有請求被告每年都予以續僱之公法上請求權，遑論本件原告並非聘用人員聘用條例所適用之對象，本無從依聘用人員聘用條例而為主張。是原告仍以一般給付訴訟而為請求，主張被告應依聘用人員聘用條例、僱用辦法，與原告訂立內容與系爭契約相同之「接續」僱用契約，其原告之薪資、俸點、休假日數等應與開始不續僱時之年資薪資、俸點、休假日數等無縫銜接核給云云，為無理由，應予駁回。

(四)、又行政訴訟法第7條規定：「提起行政訴訟，得於同一程序中，合併請求損害賠償或其他財產上給付。」是當事人於提起行政訴訟時，就同一原因事實請求之國家賠償事件，得適用行政訴訟程序附帶提起損害賠償或其他財產上給付訴訟。倘當事人所提起之行政訴訟，經行政法院審理結果認無理由，則其國家賠償請求之實體要件即難謂有據，亦應併予駁回。查，本件原告是以系爭懲處令及系爭考核通知書之不予續僱有違法情形，訴請塗銷，爰依行政訴訟法第7條合併請求國家賠償而附帶提起本件國家賠償訴訟，有原告113年2月19日行政訴訟庭起訴狀（補正事項）、113年6月5日行政訴訟庭起訴狀（要求理賠答覆事項）、113年7月16日行政訴訟庭起訴狀（國家賠償賠償金額一覽表）、113年7月31日行政訴訟庭起訴狀（國家賠償賠償金額一覽表）、113年10月18日行政訴訟庭準備狀可參（本院卷二第5-193頁、第225-255

頁、第281-289頁、第303-319頁、卷三第13-37頁）。惟本院就系爭懲處令及系爭考核通知書之不予續僱認定原告之訴無理由，依上開法條意旨，其國家賠償請求之實體要件即難謂有據而無理由，亦應併予駁回。

六、綜上所述，原告訴之聲明第1項已經全部獲得滿足，已無權利保護必要，為無理由，應予駁回。原告訴之聲明第2項並無公法上請求權，為無理由，應予駁回。原告訴之聲明第3項附帶請求國家賠償，實體要件難謂有據而無理由，亦應併予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，附此敘明。

八、結論：原告之訴無理由。

中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

審判長法 官 洪慕芳

法 官 周泰德

法 官 郭銘禮

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理

之一者，得不委任律師為訴訟代理人	人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 113 年 12 月 26

日 書記官 林淑盈