臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
112年度訴字第1291號
114年8月7日辯論終結

原　　告　李國精

被　　告　臺北市政府主計處

代　表　人　蘇文樹（處長）
訴訟代理人　吳岳軒

上列當事人間考績事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年10月24日112公審決字第627號復審決定，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：

被告代表人於起訴時為鄭瑞成，訴訟繫屬中變更為蘇文樹，業據被告新任代表人具狀承受訴訟（本院卷第203頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告係臺北市立南港高級工業職業學校會計室薦任第六職等至第七職等組員。其因不服被告民國112年4月17日北市主人字第11230028351號考績（成）通知書（下稱原處分），以薦任第七職等年功俸六級590俸點評核，考列乙等，原告不服，

認被告沿用錯誤之俸級俸點為年度考核顯有違失，提起復審，仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠被告與銓敘部勾串，變造原告91年任用送審之公務人員履歷資料之農改場會計室離職日期，自74年11月1日變造為74年10月23日，以至於原告農改場會計室離職日與臺北銀行到職日差距8日，銓敘部乃以「行政機關人員轉任公營事業人員」為銓敘，而非「公務人員轉任公營事業離職後再任公務人員」，造成同時銓敘主計與金融2種身分，原告成為受法規限制之公務人員，須待取得任用法之薦任任用資格再重新銓敘俸級，此乃明顯錯誤，原告乃以95年送核書請求銓敘部重審，詎料銓敘部雖更正原告之農改場會計室卸職動態案生效日期，由74年10月更正為74年11月，惟拒絕重啟行政程序並函覆保訓會備查。本件訴訟標的為是否應依俸給法第9條規定，對歷年考績核定依歷年所任用之職位資位俸給俸點重新審定，復審決定認定俸給俸點錯誤與111年度考績評核無關，未對銓敘部重為適法性處分之處理情形回覆，有應作為而不作為、違反公務人員保障法第26條及第91條第1項之違法。

㈡原告農改場會計室佐理員職務之銓敘為三職等三級，前經審定有案，為受法律保障之銓敘，已無法再為爭執，於取得公務人任用法之薦任資格時，依俸給法第14條對該修法前之資歷，依法比照同法第10條之職務列等表應換敘為第4職等本俸1級，因91銓審函審定臺北銀行部分，依「曾任職等相當年資採計提敘俸給」5年，為第5職等本俸3級。在此基礎上，依考績法第11條第1規定，重新計算於服務南港高工(未曾調動服務單位之原職改派)服務年資，原告於南港高工91年11月4日到職，從92年起算至本111年度考績，合計20年，有20個年度考績須重新銓敘審定俸給，惟依公務人員俸給表之第5職等本俸3級到第8職等年功俸6級，僅17級，亦即原告於106年取得委陞薦任用時，當年即應以第7等年功俸6級核定俸給，而至本案111年度考績，如有最近5年任第七職等職務年終考績4甲1乙以上者，得晉第八職等職務，最近5年原告為3甲1乙，而本案111年度考績，因被告考績表之職務列

等欄仍沿用錯誤之俸給俸點，為年度考績之對象，未考慮考績升等之因素，如為甲等則晉第八職等，而為第8職等年級（年功俸最高級）。

㈢按釋字第501號解釋意旨，依不同任用制度衡平考量之銓敘，於限制條件解除後，未依所占職務職等之銓敘，與84年12月26日以還歷次修正發布之俸給法施行細則按年核計加級，均以至其所敘定職等之年功俸最高級為止之規定不符，由銓敘第三職等說明與原告所占職缺依對照表之第六職等，已顯示薪俸之職務加給等，需依俸給法第9條第2項規定辦理，使之合法合憲，此參銓敘部於105年1月22日發布重審令，並函釋「先有保障之公務機關身分銓敘，後經以轉任銓審而受法規限制之人員，其以考試資格先行任用者，應依俸給法相關規定重新銓敘」，被告卻以程序外接觸方式，指示教育局會計處阻擋申請送審，致無處分可以訴訟救濟，故本件111年考績處分要項之職等、俸級俸點錯誤，顯示被告蓄意不依法行政，而有違失。

㈣人民應考試服公職成為公務人員，與國家間衍生之相關權利，首要者即為俸給權；被告並非不知資位俸給有錯誤，而係主張核定俸給處分如有違法，得依法提起救濟，如救濟期間經過，得由原處分機關或其上級機關依職權撤銷，本件任用部分經雙方確認，為不爭執事項，則是否應依俸給法第9條規定全部重新銓敘俸給為訴訟標的，109年送核書送達銓敘部後，銓敘部要求補正之資料迄無回應，銓敘部乃認本案俸給事件已送達，屬於行政程序開啟狀態，被告迄未查明正確之俸給俸點以回覆，其所屬人事室反而以簽呈自認已經依職權處理，並據為後續年度考績之依據，考績處分所列之資位職等俸級俸點為考績之要項，被告人事室取代人事甄審會決議，將銓敘部基於人事主管機關要求之說明予以擱置，有逾越權限、濫用權利之違法。被告為原告之用人機關，職責法定，卻將錯誤檔存資料送銓敘部審定，雖經銓敘部查明後更正並重為適法處分，被告卻將錯就錯，推諉歷年行政訴訟

勝敗作為行政程序依據，不願認定訴訟內容之爭點效，未於2個月內對送核書依俸給法第9條規定為處理。銓敘部確實偽造原告原告履歷資料，只要銓敘仍沾染有偽造履歷資料之成分（即轉任銓敘），即應依行政程序法第111條第4款規定，認定91年任用銓敘行政處分自始無效，依歷年考績全部重新審定歷次資位俸級俸點，其法律效果與遵循俸給法第9條規定相同。

㈤被告於年度考績過程有漏未依法行政之情，致考績要項之資位俸級俸點錯誤，復推諉由行政法院代為原告之俸給權，刻意使原告進行無謂之行政訴訟，爰依行政訴訟法第7條合併請求給付精神慰撫金新臺幣50萬元。

㈥聲明：復審決定及原處分均撤銷，被告應依俸給法第9條規定辦理，俾銓敘部銓敘資位俸級俸點。

四、被告答辯主張及聲明：

㈠依考績法第4條第1項前段及第7條第1項規定，公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿1年者，予以年終考績；年終考績甲等，晉本俸一級，並給與1個月俸給總額之一次獎金，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與1個月俸給總額之一次獎金；年終考績乙等，晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金。

㈡被告辦理原告111年年終考績，係依其任現職並經銓敘審定合格實授之官職等及俸級辦理，原告111年年終考績通知書所列之薦任第7職等年功俸6級590俸點，係依其最近1次經銓敘部109年7月21日部特二字第1094948863號函銓敘審定之官職等及俸級（按：薦任第7職等年功俸4級535俸點），並經109及110年年終考績結果依法各晉年功俸1級所致，其考績作業均與前開規定相合，並無不法。

㈢關於原告所述其91年任用事件之銓審資料一節，係原告於91年再任南港高工會計室委任第4職等至第5職等會計審計職系

佐理員後，對於銓敘部91年銓審函，以及以該函為基礎之數次銓敘審定處分，所陸續提起的數次行政爭訟，惟上開爭訟業分別經保訓會復審駁回、法院裁判駁回起訴等，可知銓敘部91年銓審函以及之後數個以該函為基礎的銓敘審定行政處分，已受到司法審查而認為合法，故上開各銓敘審定之行政處分應具構成要件效力。另原告因任用事件於112年4月20日提起復審，並經保訓會同年10月24日112公審決字第000627號復審決定書駁回在案。

㈣原告請求精神慰撫金部分，因被告係依照銓敘部對原告之任用銓審及考績法相關規定，據以辦理考績，並無違誤，考績處分適法有據，無應予撤銷之瑕疵，原告依行政訴訟法第7條合併請求損害賠償自屬無據。

㈤聲明：駁回原告之訴。

五、本件如事實概要欄所記載之事實，有原處分（被告可閱卷第5頁）、復審決定（本院卷第20-24頁）、銓敘部109年7月21日部特二字第1094948863號函（被告可閱卷第7-8頁）、原告109年及110年銓敘部考績清冊（被告可閱卷第9-10頁）等資料影本附卷可稽，為可確認之事實。爰就被告作成原處分是否適法？判斷如下。

六、本院之判斷：

㈠主計人員考績應適用之法令：

1.按主計機構人員設置管理條例第3條規定：「本條例所定一級主計機構如下：……三、直轄市政府及縣（市）政府主計機關（構）。」第4條規定：「（第1項）本條例所稱主計人員，指辦理歲計、會計、統計業務之人員。（第2項）主計人員分為主辦人員及佐理人員。中央主計機關之主計官及各機關綜理歲計、會計或統計業務之人員為主辦人員，餘為佐理人員。」第27條第1項規定：「各級主計人員之俸給、考績（成）、資遣、退休、撫卹及平時考核、獎懲，分別適用有關法規；其辦理程序，依主計人事系統辦理。但主計人員考績（成）之辦理，應由各一級主計機構組成之考績委員會

初核，主計機構主辦人員覆核，經由中央主計機關或授權之主計機構核定，送銓敘部銓敘審定……。」次按各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第18點規定：「……主計人員……之考績（成），應由各該系統之主管人員先就考績表項目進行評擬，並由各該系統之主管機關或各主管機關之……主計……機關（構）核定，經銓敘部銓敘審定後，由組設考績委員會之……主計……機關（構）核發考績（成）通知書……。」據上，主計人員的任免遷調、獎懲、考核等，概由主計主管機關負責主持，而非由所在機關長官掌理，各級主計人員之俸給、考績（成）、資遣、退休、撫卹及平時考核、獎懲，分別適用有關法規。簡言之，主計人員之考績應循主計人事系統送核程序辦理，而其考績之評擬程序及項目，仍應適用公務人員考績法（下稱考績法）相關規定。

2. 考績法第2條：「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。」第3條：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。……」第5條第1項：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」第6條第1項：「年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。……。」第13條：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記2大功人員，考績不得列乙等以下……。」第14條第1項前段：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。」

3. 考績法施行細則第3條第1項：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分。其中工作占考績分數百分之65；操行占考績分數百分之15；學識及才能各占考

績分數百分之10。」第4條第1項：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：……二、一般條件：……。」第17條：「（第1項）本法第13條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需要，自行訂定。（第2項）各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，其辦理情形列入該單位主管年終考績參考。」

4. 查被告辦理原告111年年終考績之程序，係由臺北市政府教育局會計室主任（即直屬主管），以原告平時成績考核紀錄為依據，就其工作、操行、學識、才能等項目綜合評擬後，遞送被告及所屬主計機構考績委員會（下稱主計處考績會）初核、處長覆核，經該處核定後，送銓敘部銓敘審定，有原告平時考核成績紀錄表（考核期間111年1月1日至4月30日、及111年5月1日至8月31日，下稱平時考核表）、考績表、主計處考績會會議紀錄可稽（復審卷第35、36及40頁）。經核被告辦理原告111年年終考績作業程序，符合上開規定，並無法定程序之瑕疵。

㈡按公務人員平時考核、年終考績等考評工作，需於一定期間內為長時間行為觀察，始得以形成印象，由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主管及機關首長進行考核，始屬功能最適。法院在組織、權限及功能上，並未切身感受受考人職務執行狀況，無從對其工作表現及態度產生評價性觀感與印象，自難代替行政機關而自為決定，則考績評定既具有高度屬人性及不可替代性，行政法院即採取較低審查密度，僅於行政機關判斷有恣意濫用或其他違法情事時，始予以撤銷或變更，其可資審查之情形包括判斷是否出於錯誤事實認定或不完全的資訊、法律概念涉及事實關係時，涵攝有無明顯錯誤、對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴

觸既存上位規範、判斷是否有違一般公認價值標準、判斷是否出於與事物無關之考量而違反不當連結禁止原則、判斷是否違反法定正當程序、作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷權限，以及判斷是否違反法治國家應遵守之原理原則如平等原則、公益原則等（司法院釋字第553號解釋理由參照）。

㈢原處分核定原告111年年終考績考列乙等適法有據：

1.查原告係臺北市立南港高級工業職業學校會計室薦任第六職等至第七職等組員。依原告111年平時考核表記載，其工作項目為年度概預算編擬、補辦預算等；平時考核表有7項考核項目，每項目A至E計5等次，原告各期平時考核表之考核等級及考評情形如下：⑴第1期（111年1月1日至4月30日），A級2項次，B級6項次，考核項目「語文能力」未勾選；⑵第2期（111年5月1日至8月31日），A級1項次，B級5項次，考核項目「語文能力」未勾選；原告上級長官（即臺北市政府教育局會計室主任），依原告平時成績考核紀錄為依據，按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核內容，綜合評擬為79分，遞送主計處考績會初核及處長覆核，均維持79分，此有上開平時考核紀錄表、考績表、臺北市主計處及所屬主計機構112年1月11日111年下半年及112年上半年考績會第5次會議紀錄等影本附卷可稽。次查原告111年公務人員考績表，無事假、病假、遲到、早退、曠職及獎懲紀錄（復審卷第34頁及本院卷第239頁）；考列甲等人員適用條款欄中，並未載有原告得予評擬甲等之適用條款；原告雖無遲到、早退、曠職紀錄，亦無請事假、病假之情事，惟此僅具有考績法施行細則第4條第1項第2款第6目所定，得評列甲等一般條件1目之具體事蹟，尚不具有得評列甲等所需之特殊條件1目或一般條件2目以上之情事。原告又無考績法第13條所定，曾記二大功人員考績不得列乙等以下之情形。綜上，被告辦理原告111年年終考績作業程序合於考績評定程序，並無任何法定程序上之瑕疵或對事實

認定之違誤，亦符合考績法第2條規定「應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核」之本旨，未有不遵守一般公認價值判斷之標準或與事件無關之考慮，復無違反行政法之原理原則，並未發現有何違誤情事，本院應予以尊重。

2.雖原告主張被告明知其91年任用銓審業經銓敘部重為適法性處分，被告就111年度考績以薦任第七等年功俸六級590俸點評核，考核乙等，沿用錯誤之俸級俸點為年度考核，有顯著違失云云。惟查：

⑴考績法第4條第1項前段規定：「公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績」及同法第7條第1項規定略以：年終考績甲等，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；年終考績乙等，晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金。

⑵原告係臺北市立南港高級工業職業學校（下稱南港高工）會計室薦任第六職等至第七職等會計職系組員，前經被告審定合格實授，核敘薦任第六職等年功俸五級520俸點，於106年9月15日生效，歷至108年考績核敘薦任第六職等年功俸六級535俸點在案。109年1月1日現職考績升等，經被告109年5月5日部特二字第1094912411B號函審定合格實授，核敘薦任第七職等年功俸四級535俸點。原告不服，提起復審，經復審決定駁回，遂提起本院提起行政訴訟，經本院109年度訴字第1405號判決（被告可閱覽卷乙證1-5）駁回原告之訴，理由略以：「１、關於原告任公職的歷程，查，原告參加69年公務人員普通考試會計審計人員考試及格，72年8月任職原農改場會計室佐理員，經原臺灣省委任職公務員銓敘委託審查委員會審定准予權理，73年考績晉敘第三職等本俸三階300俸點，74年11月1日辭

職。原告於91年11月4日再任南港高工會計室委任第四職等至第五職等佐理員，經被告審定准予權理（以合格實授委任第三職等權理委任第四職等），核敘委任第三職等年功俸三級350俸點。97年4月2日調任同校會計室委任第五職等組員，嗣106年9月15日臺北市政府主計處（下稱北市主計處）以原告經106年度委任公務人員晉升薦任官等訓練合格資格，原職改派薦任第六職等至第七職等組員，經被告審定合格實授，107年及108年年終考績均列甲等，依規定取得薦任第七職等任用資格，且108年考績核敘薦任第六職等年功俸六級535俸點，爰核敘薦任第七職等年功俸四級535俸點。２、雖然北市主計處以109年3月2日北市主人字第1093001949號公務人員任用或俸給案申請更正或變更送核書（下稱系爭送核書），請被告重新審定原告91年銓審及歷年年資換敘等，嗣經被告函復請該處查明原告經被告銓敘審定擬予更正或變更之俸級、俸點及其理由與依據為何，以及是否符合公務人員俸給法施行細則第12條第1項程序再開之規定等，再檢具足資採認之證明文件憑辦，惟未獲北市主計處回復等情，有系爭送核書、被告109年3月9日部特二字第1094906095號書函可參（本院卷一第463-466頁）。之後被告依原告108年年終考績結果，以原告107年、108年任薦任第六職等2年考績列甲等，遂以原處分審定原告109年1月1日考績升等為薦任第七職等年功俸四級535俸點，經核與公務人員考績法第11條第1項第1款規定：『各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：一、二年列甲等者。』……」相符，於法並無違誤。」原告不服，提起上訴，經最高行政法院111年度上字第631號裁定駁回上訴，而告確定。

⑶原告又以被告與銓敘部勾串，變造原告91年任用送審之公務人員履歷資料之農改場會計室離職日期，自74年11月1日變造為74年10月23日，以至於原告農改場會計室離職日

與臺北銀行到職日差距8日，銓敘部乃以「行政機關人員轉任公營事業人員」為銓敘，而非「公務人員轉任公營事業離職後再任公務人員」，造成同時銓敘主計與金融2種身分，原告成為受法規限制之公務人員，須待取得任用法之薦任任用資格再重新銓敘俸級，此乃明顯錯誤云云，惟此部分並非111年度考績考評事項，原告111年度考績係依原告109、110年度考績結果晉年功俸1級，用薦任七職等年功俸6級，590俸點辦理111年度考績，原告此部分主張不影響本件111年度考績結果。且原告為上開91年任用送審事項多次提起行政訴訟，均受敗訴判決，觀之本院109年度訴字第1405號確定判決即明（被告乙證1-5），該判決第11頁⑸論述略以：「又由於原告仍然是不服91年銓審結果，原告所主張的理由仍是行政院主計處三份公文，被告偽造離職日期等事由，查，原告對於91年銓審結果不服所提起的行政爭訟，經保訓會93公審決字第177號復審決定書予以不受理，本院93年度訴字第2104號裁定原告之訴駁回。原告不服提起抗告，經最高行政法院94年度裁字第2228號裁定駁回抗告。至於原告所主張的行政院主計處三份公文，被告偽造離職日期等事由，亦經本院97年度訴字第1621號判決詳予認定為不可採而駁回原告之訴……且上開卸職動態案誤植情形，業經行政院主計處報請被告以96年10月2日部特四字第0962857539號函更正復審人74年卸職動態生效日期為74年11月1日。茲以原告前任上開佐理員職務之辭職日期係74年10月23日或74年11月1日，均不影響其91年11月4 日係由公營事業機構辭職後『再任』公務人員任用法所稱各機關組織法規中定有官等、職等人員之事實。……故被告對於原告歷來之銓審均無違誤，無法追溯自91年11月4日對原告重新銓敘定職等，並將原告109年考績升等之任用銓審，作成薦任第八職等年功俸六級之行政處分。故原告主張均無可採。」等語，併予敘明。

⑷綜上，原告係經銓敘部109年7月21日部特二字第1094948863 號函銓敘審定之官職等及俸級（即薦任第7職等年功俸4級535俸點），復經110年年終考績晉年功俸1級結果為薦任第7職等年功俸5級550俸點（被告可閱覽卷第7-10頁即乙證1-3、1-4），其考績作業均與前開規定相合，並無不法，原告亦未證明上述各年度考績處分被撤銷，則前述各該年度行政處分之構成要件效力，即應受到尊重，不得任意排除其適用。茲被告辦理原告111年度年終考績，係依原告109、110年度考績結果晉年功俸1級，用薦任7職等年功俸6級，590俸點辦理111年度考績，核屬有據，即無違誤。

㈣原告不服原處分關於其俸級、俸點之部分，應以銓敘部為被告，始為被告適格：

1.按最高行政法院107年9月份第1次庭長法官聯席會議決議：「……公務人員之考績乃就其任職期間之工作、操行、學識及才能表現，本諸『綜覈名實、信賞必罰』之旨所為之考評，係為維持主管長官指揮監督權所必要，屬於服務機關人事高權之核心事項。……足徵公務人員之考績權限應歸屬於服務機關，銓敘部則有適法性監督之權限，其就公務人員考績案所為之銓敘審定，核屬法定生效要件，並於服務機關通知受考人時發生外部效力。從而，公務人員如單就年終考績評定不服，原則上應以服務機關為被告；如對銓敘部基於掌理公務人員敘級、敘俸職權所為考績獎懲結果（晉級、獎金、留原俸級）之銓敘審定不服，則應以銓敘部為被告……。」

2.查原告訴請撤銷原處分，而原處分說明欄記載「一、臺端111年年終考績案業經『臺北市政府主計處』112年3月17日北市主人字第1123002160號函核定，並經『銓敘部』112年2月27日部特二字第1125549393號函銓敘審定如下。」附註欄並載明「一、受考人對考績（成）評定總分、等次如有不服……得……繕具復審書經『原處分機關』重新審查後，轉

公務人員保障暨培訓委員會提起復審。二、受考人對考績（成）獎懲結果（晉級、獎金、留原俸級）之銓敘審定如有不服時……得……繕具復審書經由『銓敘部』重新審查後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。……。」可知，原處分包含二部分，一部分為原告所屬一級主計機構對於原告111年之工作表現所為之考績評定總分、等次，另一部分則為銓敘部對於原告因該年度年終考績而獲得之獎懲結果（晉級、獎金、留原俸級等俸級俸點事項），依前揭規定及說明，原告如不服原處分關於其俸級、俸點之部分，因銓敘部為原處分機關，應以銓敘部為被告，始被告適格，得為有效權利救濟。

3. 觀之原告歷次書狀所陳，其不服事項包括銓敘部就其自臺北銀行離職後再任南港高工會計室時所為之銓敘審定，以及以此為基礎所為之歷年考績處分所載俸級俸點，原告非僅不服被告就其111年工作、操行、學識、才能等表現所為之考績評分79分、等第乙；依前揭規定及說明，此部分原告應以所不服之俸給相關事項權責機關銓敘部為被告，始具被告當事人適格及權利保護必要。茲原告就此部分仍以臺北市政府主計處為被告提起本件行政訴訟，其撤銷原處分關於俸級俸點之部分，即屬被告不適格，欠缺權利保護必要，應以判決駁回之。

㈤關於原告訴之聲明第2項「被告依俸給法第9條規定辦理，俾銓敘部銓敘資位俸給俸點」部分：

1.按人民請求行政機關給付，得選擇提起課予義務訴訟或一般給付訴訟。惟究應提起課予義務訴訟或一般給付訴訟？基於行政法院並未具有上級行政機關之功能，不得取代行政機關而自行決定，目前通說見解認為，若人民請求之給付必須經行政機關審查以行政處分准許、核定、確認等，則人民應先依法申請，於其請求遭拒或行政機關怠於處理後，提起訴願及課予義務訴訟救濟；若行政機關之給付已經明確，無庸以行政處分准許、核定、確認者，則直接提起一般給付之訴。

簡言之，直接提起一般給付之訴請求給付必須行政機關之給付已經明確，無庸以行政處分准許、核定、確認為之，始具備要件，而得提起。

2. 次按俸給法第9條規定：「（第1項）依各種考試或任用法規限制調任之人員、專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資格任用時，應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級。（第2項）前項人員以其他任用資格於原職務改任時，應以其所具該公務人員任用資格重新銓敘審定俸級。」僅係規定銓敘部對於依各種考試或任用法規限制調任之人員、專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資格任用時，應如何銓敘審定其俸級，可見被告並非俸給法第9條之銓敘審定俸級機關；俸給法第9條也沒有賦予人民向銓敘部及被告請求為一定給付之公法上請求權。

3. 查原告於本院113年11月4日準備程序中陳稱訴之聲明第2項的真意「是指被告應將原告自91年起至111年止，歷年考績合併送銓敘部全數審定俸級、俸點」（本院卷第175頁筆錄）。惟被告並非俸給法第9條之銓敘審定俸級機關已如上述，原告對被告提起行政訴訟法第8條一般給付訴訟，即屬不備起訴要件，且無由補正，其訴為不合法，應予駁回。

4. 原告此部分請求若係依行政訴訟法第5條規定，提起課予義務訴訟，因被告並非此部分請求之適格被告，原告未經合法復審（訴願）前置程序即對被告提起本件課予義務訴訟，縱認系爭聲明屬人民「依法申請之案件」，依行政訴訟法第5條之規定，其情形應屬程序要件之欠缺而無由補正，其訴為不合法，仍應依行政訴訟法第107條第1項第10款規定，以裁定駁回之。

㈥關於原告訴之聲明第3項「被告應對原告給付精神撫慰金新臺幣50萬元」部分：

按行政訴訟法第7條固規定提起行政訴訟，得於同一程序中，合併請求損害賠償或其他財產上給付。關於訴之聲明第3項，原告具狀表示「爰依行政訴訟法第7條合併請求給付精神慰撫金新臺幣50萬元」（本院卷第147頁），復於於本院114年5月13日準備程序時陳述：「因被告一再不願意職權辦理，導致原告不斷提起訴訟，身心受創，所以請求給付精神慰撫金50萬元。」等語（本院卷第221頁筆錄頁），是可認原告係依行政訴訟法第7條主張合併請求財產上給付，然本件原告訴之聲明第1項為無理由，訴之聲明第2項為不合法，則其依行政訴訟法第7條規定，合併請求被告給付精神撫慰金，即失所附麗，應併予駁回。

七、綜上所述，原告之訴一部無理由，一部不合法。為符訴訟經濟及卷證齊一，併以判決駁回之。又本件事證已明，兩造其餘之攻擊防禦方法核與判決之結果不生影響，爰無庸逐一論述，併此敘明。

八、據上論結，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　27　　日

審判長法　官　陳心弘

法　官　鄭凱文

法　官　林妙黛

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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　27　　日

書記官　李建德