

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

114年度訴字第571號

115年2月4日辯論終結

原告 林巧慧

被告 銓敘部

代表人 施能傑（部長）

訴訟代理人 曾國華

上列當事人間任用事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國114年4月15日114公審決字第000196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：

原告於起訴後，遞經數次訴之變更，於民國114年10月28日具狀，並於114年11月20日準備程序，撤回對被告公務人員保障暨培訓委員會之起訴，復於115年2月4日言詞辯論期日，將原本訴之聲明變更為「一、復審決定、原處分均撤銷。二、被告應作成『原告銓敘薦任第九職等年功俸2級610俸點，並自113年9月2日調任新北市○○區○○國民小學之日生效』之行政處分。」（本院卷二第327至328頁），並經被告到庭表示無意見（本院卷二第328頁），核其撤回無礙於公益之維護，於法並無不合，訴之變更部分因其請求之基礎不變，均應予准許。

二、事實概要：

原告原係內政部移民署（下稱移民署）薦任第八職等至第九職等人事行政職系視察，歷至108年考績晉敘薦任第九職等

01 本俸3級520俸點；109年1月30日轉任交通部臺灣鐵路管理局
02 （下稱臺鐵局）人事室科長，核敘高級業務員21級430薪
03 點，迄依112年年終考成結果，自113年1月1日晉敘高級業務
04 員17級490薪點。原告於113年9月2日轉任新北市○○區○○
05 國民小學（下稱○○國小）人事室薦任第六職等至第七職等
06 人事行政職系主任（現職），經被告113年12月18日部管三
07 字第1135771108號函（下稱原處分）銓敘審定合格實授，核
08 敘薦任第七職等年功俸6級590俸點，並備註記載：「1、採
09 其109年1月至111年12月計3年年資提敘3級。2、該員已敘至
10 薦任第七職等年功俸最高級，其所餘年資無法再予採計提
11 敘。」原告不服，遞經公務人員保障暨培訓委員會復審決定
12 駁回，遂提起本件訴訟。

13 三、原告主張略以：

14 (一)原告於113年9月2日調任○○國小人事室，係由新北市政府
15 人事處向交通部人事處商調，並經交通部人事處函復同意原
16 告之商調案，原告又於113年8月29日填具自願降調同意書，
17 該同意書係依公務人員俸給法（下稱俸給法）第11條第1
18 項、第16條第2項及其施行細則第4條第1項、第7條規定，自
19 願降調○○國小人事室擔任薦任第六職等至第七職等主任職
20 務，可見原告之調任係經商調程序，而非被告所述原告為辭
21 職再任，應係依公務人員任用法（下稱任用法）第18條規定
22 「調任」，則原告仍具公務人員身分，屬「公營事業人員轉
23 任行政機關職務」之情形，被告誤認而適用俸給法第14條規
24 定，已有違誤。

25 (二)原告自99年10月15日迄今均從事人事工作，屬「性質相近」
26 之職務，嗣於109年1月30日任職臺鐵局（後改制為國營臺灣
27 鐵路股份有限公司，下稱臺鐵公司）期間，依序依照交通事
28 業人員任用條例（下稱交通條例）第10條規定、國營臺灣鐵
29 路股份有限公司設置條例（下稱設置條例）第15條規定，仍
30 適用任用法，可知原告公務人員身分於臺鐵局公司化後仍受
31 保障，年資並未中斷。又原告於臺鐵公司人力資源處（前身

01 為臺鐵局人事室)之職務列等為「高級業務員至副業務
02 長」，資位與主任、副主任及科長(薦任第九職等)均為同
03 陞遷序列，可知原告任職臺鐵公司人力資源處4年，職等相
04 當「薦任第九職等」科長。再依臺鐵公司所開具原告109年1
05 月30日至113年9月1日之服務證明書，可證原告服務期間
06 「服務成績優良」。是本件原告應適用行政、教育、公營事
07 業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法(下稱三轉辦
08 法)任用審查，自原銓審有案之薦任第九職等本俸3級520俸
09 點，提敘109年至112年之4年「職等相當、性質相似、服務
10 成績優良」之臺鐵公司相當薦任第九職等科長年資，即薦任
11 第九職等年功俸2級610俸點。

12 (三)被告依公務人員考績法(下稱考績法)第4條第2項規定審認
13 原告113年年終考績，尚非由臺鐵公司依交通事業人員考成
14 條例辦理原告113年另予考成，可見原告113年係全年在職、
15 並未中斷，並非被告所稱原告係辭職再任。又被告一方面主
16 張原告113年9月2日係自公營事業「轉任」一般行政機關，
17 始於113年辦理年終考績，復稱俸給法第14條所稱離職「再
18 任」應包括原告「轉任」之情形，可見被告主張及認事用法
19 均有矛盾，顯有未洽。

20 (四)俸給法第17條已明定公務人員年資提敘相關規定，惟三轉辦
21 法規定轉任職務限於薦任第八職等至簡任第十二職等，未保
22 障其他職等人員之財產權與工作權，形成差別待遇，與憲法
23 平等原則有違，亦違反法律保留原則，並對原告產生不利影
24 響。被告應參照司法院釋字第707解釋、憲法法庭113年憲判
25 字第7號判決之意旨，依前開規定辦理原告俸給，提敘至薦
26 任第九職等年功俸2級610俸點等語。

27 (五)並聲明：

- 28 1. 復審決定、原處分均撤銷。
- 29 2. 被告應作成「原告銓敘薦任第九職等年功俸2級610俸點，並
30 自113年9月2日調任○○國小之日生效。」之行政處分。

31 四、被告答辯略以：

01 (一)原告前於109年1月30日轉任臺鐵局時，經被告依交通條例第
02 5條第1項第1款、第11條之1第1項第4款及同條第5項規定，
03 審定以事業人員任用，是原告係以交通條例任用，已非屬依
04 任用法任用之公務人員，亦非屬銓敘審定有案具有官等、職
05 等之現職公務人員。嗣113年1月1日臺鐵局改制為臺鐵公司
06 時，依臺鐵公司113年1月5日鐵人管字第1130000027號令所
07 載，原告係依設置條例第13條及第15條規定，以交通條例繼
08 續任用人員，適用臺鐵公司交通事業人員資位職務薪給表，
09 且原告之任用審查及考成由臺鐵公司辦理，不再送被告辦理
10 銓敘審定，爰於113年1月1日辦理機關改制無須再送審之卸
11 職動態登記。是以，原告於113年9月2日再任○○國小人事
12 室薦任第六職等至第七職等人事行政職系主任職務時，係由
13 不具官等、職等之交通事業人員，轉任一般行政機關適用任
14 用法具官等、職等之公務人員職務，非屬任用法第18條及其
15 施行細則第2條第1項規定所稱之現職公務人員調任，亦無俸
16 給法第11條規定之適用，而係屬俸給法第14條及其施行細則
17 第2條第3項所定「離職後再任」之情形。故被告依任用法第
18 9條第1項、第18條之1第3項規定，以及俸給法第14條、第17
19 條規定，核敘薦任第七職等年功俸6級590俸點，於法並無違
20 誤。

21 (二)俸給法第14條所定情形應不僅限於辭職、資遣或退休再任之
22 情形，尚包括因適用不同任用法規制度轉任之人員，於離開
23 原有之任用制度，其後依法再行擔任政府機關各官等職務之
24 情形，原告訴稱俸給法第14條僅適用於「辭職再任」，洵屬
25 對法規適用之曲解。而年終考績案件係依考績法規定辦理，
26 與原處分依任用法及俸給法等相關法規規定辦理銓敘審定無
27 涉。原告於113年9月2日自交通事業人員轉任○○國小人事
28 室主任，其轉任當年年資未辦理考核及未經採計提敘官職等
29 級，被告依考績法第4條第2項規定，公營事業人員轉任公務
30 人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未

01 採計提敘官職等級之年資，得比照第4條第1項規定經銓敘審
02 定合格實授之年資，合併計算而辦理其113年年終考績。

03 (三)三轉辦法第2條明文規定其適用對象限於轉任行政機關薦任
04 第八職等至簡任第十二職等職務，原告於113年9月2日自交
05 通事業人員再任○○國小人事室薦任第六職等至第七職等人
06 事行政職系主任職務，非屬上開三轉辦法之適用對象。依司
07 法院釋字第501號解釋意旨，三轉辦法之依據為任用法第16
08 條，意在促使行政、教育、公營事業三類不同任用制度間，
09 具有基本任用資格之專業人員相互交流，以擔任中、高級主
10 管職務，且三轉辦法立法目的已特別敘明，主要是八至十二
11 職等轉任出去時以三轉辦法處理等語，資為抗辯。

12 (四)並聲明：駁回原告之訴。

13 五、本件如事實概要欄所示事實，除下述所示爭點外，其餘為兩
14 造所不爭執，並有考試院考試及格證書（（98）公高三字第
15 000259號）（原處分卷第25頁）、內政部人事處102年7月5
16 日內人處字第1020255581號令（原處分卷第45至46頁）、內
17 政部人事處109年2月18日內人處字第1090330266號考績
18 （成）通知書（原處分卷第75頁）、被告109年3月13日部管
19 一字第1094908558號函（原處卷第51至52頁）、臺鐵局人事
20 室113年12月17日人管字第1130012254號考績（成）通知書
21 （本院卷一第77頁）、原告綜合資料查詢作業（BAQ2020200
22 _PRT）（原處分卷第95頁）、臺鐵公司113年1月5日鐵人管
23 字第1130000027號令（原處分卷第33至35頁）、臺鐵公司服
24 務證明書（原處分卷第27頁）、新北市政府人事處113年8月
25 30日新北人企字第1131731199號令（原處分卷第23至24
26 頁）、公務人員動態登記書（原處分卷第3至4頁）、原處分
27 （本院卷一第173至174頁）、復審決定（本院卷一第53至57
28 頁）、新北市政府人事處114年3月26日新北人企字第114054
29 2665號考績（成）通知書（本院卷一第157頁）等件在卷可
30 稽，堪認與事實相符。而兩造既以前詞爭執，則本件所應審
31 究之主要爭點厥為：原處分依俸給法第14、17條核定原告年

01 功俸薦任第七職等、年功俸6級，是否合法？三轉辦法第2條
02 規定只適用八職等以上之轉任人員，是否符合平等原則及法
03 律保留原則？

04 六、本院之判斷如下：

05 (一)本件應適用之法令及法理：

06 1.按交通條例第1條規定：「交通事業人員之任用，依本條例
07 行之。」第3條規定：「交通事業人員採資位職務分立制，
08 資位受有保障，同類職務，可以調任。」第5條第1項第1款
09 規定：「交通事業人員資位之取得規定如左：一、高員級以
10 下，須經考試及格。……」第11條之1第1項第4款及第5項規
11 定：「（第1項）中華民國85年1月17日公務人員考試法修正
12 公布施行後之考試及格者，初任交通事業人員，其薪級起敘
13 規定如左：……四、高等考試之三級考試或特種考試之三等
14 考試及格者，自高員級第三十級320薪點起敘。……（第5
15 項）交通事業人員曾任公務年資，如與現任職務資位等級相
16 當、性質相近，且服務成績優良者，得比照公務人員俸給法
17 規之規定，按年核計加級至該資位最高薪級為止。……」次
18 按設置條例第1條規定：「交通部為經營鐵路，設國營臺灣
19 鐵路股份有限公司（以下簡稱臺鐵公司），其設置依本條例
20 之規定。」第13條第1項規定：「本條例施行前原機構現職
21 人員，除具交通事業人員或公務人員任用資格者，得由交通
22 部依其個人意願協助安置轉調其他機關（構）外，其餘人員
23 均轉調臺鐵公司，不得因公司成立而予以裁員。」第15條規
24 定：「（第1項）臺鐵公司成立之日，隨同業務轉調臺鐵公
25 司，依原適用之交通事業人員任用條例或公務人員任用法律
26 繼續任用，仍具公務人員身分者（以下簡稱繼續任用人
27 員），其考試、任用、薪（俸）給、陞遷、保障、考成
28 （績）、服務、獎懲、訓練進修、保險、退休、資遣、撫
29 卹、福利、結社、勞動條件及其他權益等事項，除本條例另
30 有規定外，仍依其各該相關法令辦理，並適用原機構之組織
31 法規，於首長以外之職務範圍內，依規定辦理陞遷及銓敘審

01 定。……（第2項）前項依交通事業人員任用條例繼續任用
02 人員，適用之公司交通事業人員資位職務薪給表，由董事會
03 依交通事業人員資位職務薪給表（臺灣鐵路管理局專用）各
04 類級資位欄內之相當職稱及改制後組織調整相關職稱另定
05 之；其修正時，亦同。（第3項）前項繼續任用高員級以上
06 資位人員之任用審查及考成審定，由臺鐵公司依相關規定辦
07 理。……」準此，各交通事業人員之資位職務薪給表亦無職
08 等及本薪、年功薪之分。交通條例之規定，其任用採資位、
09 職務分立制，資位受有保障，此與一般公務人員之任用依任
10 用法行之，採官等職等併立，其俸給依俸給法行之者有別，
11 二者固同經銓敘部為任審核定，但任用制度不同，俸級結構
12 有異。

13 2.再按行為時（112年2月15日修正公布）任用法第5條規定
14 為：「（第1項）公務人員依官等及職等任用之。（第2項）
15 官等分委任、薦任、簡任。（第3項）職等分第一至第十四
16 職等，以第十四職等為最高職等。（第4項）委任為第一至
17 第五職等；薦任為第六至第九職等；簡任為第十至第十四職
18 等。」第9條第1項第2款規定：「公務人員之任用，應具有
19 左列資格之一：……二、依法銓敘合格。……」第18條規
20 定：「（第1項）現職公務人員調任，依下列規定：……
21 三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一
22 職等之職務為限，均仍以原職等任用，……。 （第3項）考
23 試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任
24 用法規之限制行之。（第4項）現職公務人員調任時，其職
25 系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院
26 定之。」第18條之1第3項規定：「再任人員所具任用資格高
27 於職務列等表所列該職務最低職等時，依職務列等表所列該
28 職務所跨範圍內原職等任用。但以至所跨最高職等為限」。
29 另依任用法第39條規定訂定之公務人員任用法施行細則（下
30 稱任用法施行細則）第2條第1項規定：「本法所稱公務人
31 員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有

職稱及官等、職等之人員。」是任用法第18條第1項所稱「現職公務人員調任」，應指機關組織法規中定有職稱及官等、職等，並經銓敘部銓敘審定列有職系現仍在職之人員而言。

- 3.又依俸給法第11條第1項規定：「依法銓敘合格人員，調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。……在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級。」第12條第1項規定：「公立學校教育人員、公營事業人員轉任行政機關職務時，其俸級之核敘，除其他法規另有規定外，依其考試及格所具資格或曾經銓敘審定有案之職等銓敘審定俸級。行政機關人員轉任公立學校教育人員或公營事業人員時，其服務年資之採計，亦同。」第14條規定：「……本法施行後，經銓敘合格人員，於離職後再任時，其俸級核敘比照第11條規定辦理。但所再任職務列等之俸級，……低於原敘俸級者，敘所再任職務列等之相當俸級，以敘至所任職務之最高職等年功俸最高級為止。如有超過之俸級，仍予保留。俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。」第17條規定：「（第1項）公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、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晉敘俸級之規定，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、公營事業機構具公務員身分之年資。……（第4項）第1項所稱職等相當，指公務人員曾任職務等級與現所銓敘審定之職等相當；……（第5項）公務人員曾任職等相當、性質相近、服務成績優良年資提敘俸級之認定，其辦法，由考試院定之。」又依俸給法第27條規定授權訂定之公務人員俸給法施行細則（下稱俸給法施行細則）第2條第2、3項規定：「（第2項）本法第12條所稱轉任，指適用不同任用法規之行政機關人員、公立學校教育人員或公營事業人員三者之間

相互轉任者。（第3項）本法第14條及第15條所稱再任，指公務人員卸職後，依法再行擔任政府機關各官等職務者。」第4條之1規定：「本法第12條第1項所定公立學校教育人員、公營事業人員轉任行政機關職務時，其曾經銓敘審定有案之職等，如高於所轉任職務最高列等者，以核敘至所轉任職務列等之最高職等年功俸最高級為止。如有超過之俸級，仍予保留，俟將來調任相當職等之職務時，再予回復。」第15條規定：「（第1項）公務人員曾任公務年資採計提敘俸級時，如其曾任職務等級較現職所銓敘審定職等為高者，高資可以低採。（第2項）公務人員曾任公務年資依法採計作為取得任用資格之基本年資或已採計提敘俸級之年資，不得重複採計。其因法規限制無法依原俸（薪）級逕予核敘相當俸級，須依其所具任用資格重新銓敘審定俸級時，前曾經採計作為基本年資或提敘俸級之年資得重行採計。」

4.上開任用法施行細則、俸給法施行細則，均係行政機關基於母法授權，在不逾越母法之限度內，就有關細節性、技術性之事項所為規定，係為執行母法所必要，且係基於考量人事制度之衡平性所為之設計，本件得予適用。

5.是依前開規定，於同官等內調任低職等職務，仍以「原職等任用」，並依俸給法第11條之規定仍敘原俸級者，僅限於依任用法銓敘審定有案具有官等、職等之「現職公務人員」。至於經銓敘合格之行政機關人員，先轉任不同任用法規之事業職務，再轉任行政機關職務者，應屬「離職後再任」，依俸給法第14條規定，其曾經銓敘審定之俸級固予保障，但仍須配合其再任職務之職務列等而定，故其再任職務之最高列等低於原銓敘審定之職等時，因其已非屬俸給法第11條之適用對象，僅能核敘至再任職務列等之最高職等年功俸最高級，其超過之俸級則予保留，俟將來調任相當職等之職務時再予回復。

6.又依俸給法第17條第5項授權訂定之公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法（下稱提敘俸級認定辦法）第3條第1

項規定：「公務人員曾任公務年資，其職等相當之對照，依所附各類人員與行政機關公務人員職等相當年資採計提敘俸級對照表認定之。」第3條附表（即「各類人員與行政機關公務人員職等相當年資採計提敘俸級對照表」，下稱提敘對照表）規定，交通事業人員高員級資位21級430薪點至17級490薪點，係相當行政機關公務人員薦任第七職等至第八職等。

7. 依任用法第16條規定授權訂定之三轉辦法第2條規定：

「（第1項）曾任行政機關人員或公立學校教育人員或公營事業人員，具有高等考試、特種考試之乙等考試及格之資格者（以下簡稱轉任人員），其轉任前服務成績優良任職年資得予採計。其採計除法律有特別規定，應從其規定外，依本辦法行之。（第2項）轉任行政機關職務，以薦任第八職等至簡任第十二職等為限，其轉任職務之官職等級，並不得高於轉任前之原職務等級。」

8. 考試院經任用法第16條規定具體授權訂定前開三轉辦法，旨在促使行政、教育、公營事業三類不同任用制度間，具有基本任用資格之專業人員相互交流，以擔任中、高級主管職務，且按公務人員因不同制度人員間原係適用不同之任用、敘薪、考績（成）、考核等規定，於相互轉任時，無從依其原敘俸（薪）級逕予換敘，基於人事制度之衡平性所為之設計，均未違背俸給法第16條及中央法規標準法第11條之規定，與憲法第7條亦無牴觸（司法院釋字第501號解釋參照）。而前開提敘俸級認定辦法、提敘對照表乃考試院依俸給法第17條第5項規定具體授權訂定，是綜合考量整體立法目的、規定之關聯及三類人員間敘俸規定之衡平性，均並未對人民權利之行使增加法律所無之限制，亦未逾越母法之限度。因此，有關俸級提敘此等酌予合計年資之優惠措施，本質上並非限制人民之財產權，而相關規範更有賴與公務人員之考績晉敘間作衡平之設計，方符合得予提敘之本旨。觀諸公務人員係以考試用人方式，依法銓敘取得官職等資格，核

與教育人員之任用、公營事業人員之聘僱方式有別，故彼等間之進用、敘薪、考核等，均宜與公務人員之任用、俸給及考績等規定作整體衡平之規劃與考量（最高行政法院111年度上字第812號判決意旨參照）。原告主張三轉辦法規定轉任職務限於薦任第八職等至簡任第十二職等，未保障其他職等人員之財產權與工作權，形成差別待遇，與憲法平等原則有違，亦違反法律保留原則，並對原告產生不利影響等情，顯有誤會。

(二)原告曾任職移民署薦任第八職等至第九職等人事行政職系視察，歷至108年考績晉敘薦任第九職等本俸3級520俸點；109年1月30日轉任臺鐵局人事室科長，核敘高級業務員21級430薪點，迄依112年年終考成結果，自113年1月1日晉敘高級業務員17級490薪點，其後原告於113年9月2日再轉任○○國小人事室薦任第六職等至第七職等人事行政職系主任（現職），已如前述，並為兩造於本院準備程序所不否認（本院卷二第25頁），依前開所述，各交通事業人員之資位職務薪給表亦無職等及本薪、年功薪之分，依交通條例之規定，其任用採資位、職務分立制，資位受有保障，此與一般公務人員之任用依任用法行之，採官等職等併立，其俸給依俸給法行之者有別，二者固同經銓敘部為任審核定，但任用制度不同，俸級結構有異，則原告自109年1月30日轉任臺鐵局任職，已非依任用法第5條之具官等、職等公務人員。其後原告於113年9月2日再轉任○○國小人事室薦任第六職等至第七職等人事行政職系主任，自非屬任用法第18條及其施行細則第2條第1項規定所稱之「現職公務人員調任」，亦無俸給法第11條規定之適用，無從依上開規定以現職公務人員在同官等內調任低等職務，仍以原職等任用之適用，而係屬俸給法第14條及其施行細則第2條第3項所定「離職後再任」之情形。原告主張113年9月2日之商調程序係依任用法第18條調任，其仍具公務人員身分，係屬「公營事業人員轉任行政機

01 關職務」而非再任，被告錯誤適用俸給法第14條規定等情，
02 自屬誤解，並非可採。

03 (三)再按交通事業機構與一般行政機關係分屬不同任用體系，依
04 交通條例審定資位有案之公務人員，於轉任一般行政機關職
05 務時，其任用與敘俸，應適用任用法及俸給法之規定，先以
06 其所具公務人員考試及格或曾經依法銓敘合格資格，依任用
07 法審定其任用資格後，再依俸給法施行細則第15條之規定審
08 認其曾任交通事業人員之年資，予以提敘俸級。原告轉任現
09 職前，原任臺鐵局人事室科長，經被告審定以交通事業人員
10 任用，核敘高級業務員21級430薪點，自113年1月1日晉敘高
11 級業務員17級490薪點，其後於113年9月2日再轉任○○國小
12 人事室薦任第六職等至第七職等人事行政職系主任（現
13 職），自屬由不具官等、職等之交通事業人員轉任一般行政
14 機關職務。被告依俸給法第14條、俸給法施行細則第2條第3
15 項之規定，依其銓敘審定有案之薦任第九職等本俸3級520俸
16 點，核敘所任職務最高職等相當俸點之俸級為薦任第七職等
17 年功俸3級520俸點起敘。再依俸給法第17條及提敘俸級認定
18 辦法規定，採計其109年1月至111年12月計3年職等相當（期
19 間支高級業務員21級430薪點至19級460薪點，比照提敘對照
20 表，相當薦任第七職等至第八職等）、性質相近及服務成績
21 優良（年終考成均列甲等）之交通事業人員年資提敘3級，
22 核敘薦任第七職等年功俸最高級，無法再予採計提敘，併於
23 銓敘審定函備註敘明，合於前揭各規定，核無違誤。原告主
24 張其前經銓敘審定薦任第九職等有案，並均任職人事行政職
25 工作，年資未中斷，任現職仍應銓敘審定為薦任第九職等並
26 採計其年資，給予年功俸2級610俸點等情，並非可採。

27 (四)另按考績法第4條第2項規定「具有公務人員任用資格之政務
28 人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，經銓敘審定
29 合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級
30 之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算
31 參加年終考績。」經查，原告於113年9月2日自交通事業人

員轉任○○國小人事室主任（現職），其轉任當年年資未辦理考核及未經採計提敘官職等級，被告依上開規定辦理其年終考績，符合前開考績法規定，核與被告其後依任用法及俸給法等相關法規規定辦理銓敘審定無涉。原告主張其113年係辦理年終考績，足認其非辭職再任，不應適用俸給法第14條規定辦理銓敘審定等節，亦屬誤會。

七、從而，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分，並無違誤，復審決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請撤銷，並另作成如訴之聲明第2項之行政處分，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 18 日

審判長法官 鍾啟煌

法官 林常智

法官 蔡鴻仁

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。
(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 115 年 3 月 18 日

書記官 萬可欣