臺中高等行政法院判決

111年度訴字第236號
112年2月23日辯論終結

原　　告　余宜眞
訴訟代理人　柯劭臻　律師
被　　告　臺中市政府主計處

代　表　人　林淑勤
訴訟代理人　陳叡貞
　　吳淑主
　　蔡宜宏　律師

上列當事人間因調任事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國111年8月23日111公申決字第000034號再申訴決定及111年8月23日111公審決字第000425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

壹、程序事項：

按行政訴訟法第111條第1項及第3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3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：一、訴訟標的對於數人必須合一確定，追加其原非當事人之人為當事人。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。」故於起訴後，除被告同意，或者法院認為適當，或者符合行政訴訟法第111條第3項之要件等，

依法不得准許訴訟變更或追加。原告起訴時狀載訴之聲明原為：「□撤銷原處分。□撤銷再申訴決定及復審決定。」（本院卷1第15頁），嗣原告於民國111年12月22日提出追加備位聲明狀變更為：「□先位聲明：㈠撤銷原處分。㈡撤銷再申訴決定及復審決定。□備位聲明：確認原處分違法。」（本院卷1第487頁）於112年2月23日言詞辯論程序，經本院詢問被告，未經被告同意（本院卷2第125-126頁），且違反行政訴訟法第6條第3項前段所定的補充性原則，應不得提起，故原告111年12月22日之追加備位聲明，本院不予准許。

貳、實體事項：

□爭訟概要：

原告原係臺中市○區忠信國民小學（下稱忠信國小）會計室會計審計職系薦任第6職等至第7職等主任（第6序列職務），經被告111年3月7日中市主人字第1110002302號令（下稱原處分），將其調派代同一陞遷序列之臺中市政府警察局會計室薦任第6職等至第7職等科員（第6序列職務；現職）。原告以111年3月17日臺中法院郵局存證號碼000639號存證信函，向被告表示不服。經被告以111年3月22日中市主人字第1110002809號函函請原告補正申訴書。嗣原告以111年3月28日臺中法院郵局存證號碼000751號存證信函檢附同日復審書，經由被告向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起復審。原告又以111年4月6日復審書致銓敘部，及以同日申訴書向被告提起申訴，後經被告以111年4月20日中市主人字第1110003676號函函復原告。原告不服被告申訴函復，再以111年5月15日書面請求保訓會函知其法定救濟期限，提出補充理由書，經保訓會以111年5月20日公地保字第1111160053號函，向其闡明系爭調任應循申訴、再申訴程序提起救濟，並於文到之次日起20日內敘明是否誤用復審救濟程序。惟原告未敘明是否為誤提復審，保訓會依其上開所提復審書及被告答辯資料，以復審程序處理，並於111年8月23

日以111公審決字第000425號復審決定不受理（下稱復審決定）。原告另以111年5月24日再申訴書向保訓會提起再申訴，遭再申訴決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

□原告起訴主張及聲明：

㈠起訴要旨：

1.原告於107年2月就任忠信國小會計室主任，111年3月10日在沒有任何預警，沒有接獲任何事前徵詢、通知情形下，突然收到原處分，被告未告知理由，無視於原告之家庭、身體狀況及照顧年幼孩子的需求，以不實的理由任意調派原告到臺中市政府警察局當科員。被告以公文函知如果不去新職報到，將被移送懲戒法院，因為害怕失去工作，原告只能服從派令，依限至臺中市政府警察局報到。

2.原告於107年至111年任職忠信國小會計室主任期間依法行政，依照會計法、內部審核準則、政府採購法等相關法令規定辦理主計業務，在會辦公文上依職責公正表示會辦意見，堅持不配合違法核銷午餐廚房工程、幼兒園遊具等政府採購案件。原告任職忠信國小會計室主任4年期間，工作表現優良，考績均乙等以上。

3.原處分侵害原告受憲法保障的基本權利，原告得提起行政訴訟（原處分非顯然輕微之干預）：

⑴原告孩子年紀尚幼，現就讀小學四年級。原告離婚後必須獨力扶養照顧孩子。臺中市政府警察局地點在臺中市潭子區，離孩子就讀的國小距離遙遠。孩子就讀學校（臺中市北區）與被調任工作地點（臺中市潭子區）的距離、路況、交通、天氣、長官臨時交辦業務等外在不可控因素，在客觀事實上，原告被調任到臺中市潭子區工作無法接送孩子上下學。

⑵原告因為身體不好長期在眼科及精神科就醫治療，因為罹患疾病及用藥副作用，沒有辦法每天長期遠距離通勤，於111年3月1日有寫存證信函給被告，敘明上

開原由，請求讓原告留任忠信國小會計室主任，以維護原告精神健康、身體健康及生活安定，惟被告不予理會，單方面調派原告離開原臺中市○區到臺中市潭子區工作，機關作為決定更應重視本人之家庭權，本件調任嚴重影響原告受憲法保障之權利，並非屬顯然輕微之干預。

⑶收到原處分後，為了照顧家庭，原告已經請完自己所有的假別（休假、家庭照顧假、事假），現只能長期請無薪的事假扣薪，因為原處分在現實生活中無法執行，為照顧年幼兒子，只能請長期事假扣薪，幾乎沒有工作收入，所受的薪資損失甚鉅。

⑷縱使本件確有調任原告之必要，被告身為主計人員主管機關，在原臺中市市區有若干機關學校的會計職位可供調任原告，惟被告明知原告囿於家庭及身體因素無法至潭子區工作，仍將原告調至臺中市政府警察局，致原告因家庭及身體因素無法執行原處分，而被迫必須請無薪事假，顯然已侵害原告的工作權。甚或原告111年8月23日寫臺中市市長信箱，願意以降調方式，請求調回臺中市市區，仍遭被告拒絕。

⑸依司法院釋字785號解釋意旨，公務員的權利遭到違法侵害，非屬顯然輕微之干預，可以依法提起行政訴訟。被告依據訪視紀錄及查核意見作成原處分，係行政機關內部意思表示之決定，對外發生有事實認定與法律評價之法律效果。原告收受原處分被調派至位於潭子區的臺中市政府警察局決算股當科員，調任前後雖然一樣是薦任第7職等，但是由會計室主任（主管職）降調為決算股科員（非主管職），已對原告直接發生變更工作內容、調整工作地點、延長工作時間等職務變動之法律效果，係屬侵害原告權益且具行政處分性質之措施，應屬行政處分。原處分具有存續力，並對於原告的家庭權、人格權（名譽等）、工作權、

健康權的影響，並非顯然輕微之干預而構成權利之侵害，應定性為行政處分，而原告已完成復審、申訴、再申訴程序，原告得提起撤銷訴訟（先位聲明）及確認訴訟（備位聲明）。

4.行政機關違法行政，調任事實認定有違誤：

⑴原告111年1月10日至111年1月12日依法請生理假及病假，已辦理請假手續並檢附就醫證明，忠信國小校長應為合義務性裁量予以准假，卻被忠信國小於111年1月20日寄發連續3日曠職通知單給原告，剝奪原告請生理假及請病假就醫休養的權利，忠信國小不准原告請假，「恣意不准假」、「曠職登記」的違法行政，違反行政程序法第6條的「禁止恣意的差別待遇」及第7條的「比例原則」，恣意濫用行政裁量權。被告召開考績委員會，原告有書面陳述意見並檢附就醫的收據、藥袋，然被告刻意忽略原告提出的書面意見及證據，對原告記1大過懲處，顯已違反行政程序法第9條之客觀公正原則。又原告111年1月26日身體不適就醫，經醫師開立診斷證明書，醫囑宜休養3天。原告當日寄出存證信函並檢附診斷證明書，通知忠信國小需要請病假3天，卻仍收到忠信國小的曠職通知書。

⑵被告以「原告缺乏領導、協調及表達能力」作為降調原告之理由，過於空泛主觀，違反明確性原則，原告未曾延宕校務，上班時間亦無情緒失控或以言詞辱罵同仁之不當言行。原告並無不適任主管職位之客觀具體違失事實，被告誣指原告延宕公務完全基於錯誤的事實。原告擔任會計室主任多年，甄審陞任及考績評定均適任主管職，縱然被告111年3月才突然認為原告欠缺領導統御溝通協調能力不適任主管職務，被告得以教育訓練方式提升原告的工作能力，或申誡為適當之懲處，被告仍逕以降調，對原告權益的侵害顯超過被告欲達成之目的，顯未符比例原則。原告遭忠信國

小記曠職，被被告記大過懲處，被告再以原告完成請假手續作為降調原告之理由，亦有重複懲處之違誤，違反一事不二罰原則。

5.被告作成原處分之過程違反正當法律程序：

查核報告是臺中市政府教育局片面作成的，未經原告簽收，未給予原告陳述意見的機會，違反行政程序法第36條之規定。被告根據臺中市政府教育局的查核報告逕發原處分，有違反證據法則、正當法律程序。行政機關片面稱原告延宕151件公文、憑證，缺乏證據支持，所根據的事實並非客觀上明白足以確認者，應依行政程序法第39條及第102條規定給予原告陳述意見之機會。原處分已改變原告現狀，新增不利原告之法律效果，侵害原告之家庭權、工作權、人格權（名譽等）及健康權，屬限制或剝奪人民自由或權利之處分，自應遵守行政程序法第102條規定，於作成處分前給予原告陳述意見之機會，被告既未依行政程序法第39條通知原告陳述意見，自應確實依行政程序法第102條規定，給予原告陳述意見之機會並究明是否有合理調任職務原因之情形，始符合正當法律程序。

㈡聲明：

再申訴決定、復審決定及原處分均撤銷。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原處分屬「管理措施」，原告撤銷訴訟標的要件不符：

依公務人員保障暨培訓委員會109年10月5日公保字第10991060302號函所附「人事行政行為一覽表」，「調任」及「工作項目/地點」異動均屬「管理措施」。原告由主管人員調任為非主管人員，調任前後之職務為同官等、職等及同一陞遷序列之職務，仍以原官等職等任用並敘原俸級，雖喪失主管加給之支給，惟依公務人員俸給法之規定及最高行政法院104年8月25日104年8月份第

2次庭長法官聯席會議㈠之決議，未損及原告既有之公務人員身分、官等、職等及俸給等權益。另就工作地點改變部分，本次職務調整係考量原告身心狀況、業務承辦情形及調整後機關屬性、業務量、人力調度情形等因素，調任原告至目前任職機關，被告調任前後之工作地點與小孩就學處及居住處所間之行車距離及時間，差異約在6公里及15分鐘內，整體考量行政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度，核屬顯然輕微之干預，難謂構成權利之侵害。且原告所稱難以兼顧家庭與工作之問題，亦為多數家庭皆須面對之情形，應非得以作為撤銷原處分之事由。據上，原處分屬行政機關之「管理措施」而非「行政處分」，是原告就原處分提起申訴、再申訴後，並不得再提起行政訴訟，且就原告所提撤銷訴訟而言，亦屬訴訟標的要件不符。

2.原告有會計月報未依限完成報送、110年決算未依限完成報送、其他經費核銷延誤情形及溝通協調能力欠缺等確實具有不適任主管職務之情形，且影響情節重大。

3.被告調任原告無違法：

被告於111年1月份接獲校方投訴訊息後，即函請臺中市政府教育局本於權責進行調查，查核報告「臺中市西區忠信國民小學會計業務執行訪視情形表」經被告就相關資料書面審查尚無不符，其中項目十三、綜合意見之查核意見略以，原告執行會計業務未積極善盡「溝通協調」及落實行政院主計總處「簡化核銷與友善報支政策」，欠缺獨立處理日常業務之能力，亟需仰賴他人從旁協助督促，經輔導關懷與勸說，仍未見改善、態度消極，造成校務推動極為困難。此外原告任原職務期間，屢次未出勤，無事先請假，亦未於第一時間主動告知任職學校，聯絡電話常為空號，呈現失聯狀態。原告原任職之忠信國小係一獨立之分基金財務個體，相關之會計程序依規定應由各該派任之主辦會計人員獨立行使職

權，學校會計室主任職位在工作職掌範圍所作之決定與建議，對校務之推展或改進具有重大影響力。又主辦會計人員如請假程序未完成，依規定則無法派員代理其職務，進而導致會計業務無法正常運行。各一級主計機構長官於合理及必要範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，就所屬各級主辦人員為職務調動核屬機關首長用人權。本次調任於法有據，並無違法。

4.被告調任措施符合比例原則：

忠信國小會計室屬員額編制為1人之科室單位，原告原任主任職位在工作職掌範圍所作之決定，對學校業務之推動具有重大影響力，且會計室主任又屬款項撥付之「必須」核章職位，原告身為主管職務對於經辦案件之輕重緩急應有足夠認識，發揮主管應具備之溝通、協調能力，與其他科室之橫向聯繫應為順暢，才有利校務之順利進行。惟就前開原告業務辦理情形，顯然不適任該主管職務且影響所及重大，原告既有人地不宜之情形且經查明確有具體事實，被告依法行使任免權將原告調任至同官等職等及同一陞遷序列之職務，仍以薦任第七職等任用，並敘該職等年功俸二級505俸點，並未損及原告之權益，調任措施符合比例原則，並無原告所指恣意濫用及違法之情事。

㈡聲明：原告之訴駁回。

□爭點：被告以原處分將原告調任，是否適法？

□本院之判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳明在卷，並有原處分（本院卷1第29頁）、臺中市政府警察局員警就職傳知單（本院卷1第31頁）、原告111年3月17日臺中法院郵局存證號碼000639號存證信函（被告證據卷第219-221頁）、被告111年3月22日中市主人字第1110002809號函（被告證據卷第222-226頁）、原告111年3月28日臺中法

院郵局存證號碼000751號存證信函及同日復審書（被告證據卷第227-234頁）、原告111年4月6日臺中法院郵局存證號碼000820號存證信函及同日申訴書（被告證據卷第250-255頁）、被告111年4月20日中市主人字1110003676號申訴函復及送達證明（被告證據卷第306-311頁）、保訓會111年5月20日公地保字第1111160053號函（復審卷第37-38頁）、原告111年5月24日再申訴書（復審卷第27-35頁）、再申訴決定（本院卷1第33-41頁、被告證據卷第339-346頁）、復審決定（本院卷1第43-49頁、被告證據卷第333-338頁）附卷可稽，應堪認定。

㈡本件調任不影響原告之陞遷序列，性質上屬管理措施：

1.應適用之法令：

⑴公務人員保障法：

①第4條第1項規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」

②第25條第1項前段規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。」

③第77條第1項規定：「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」

⑵公務人員任用法第2條規定：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。」第4條第1項規定：「各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。」第7條規定：「（第1項）各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作

指派及考核之依據。職務內容變動時，應即配合修訂職務說明書。（第2項）前項職務各機關應每年或間年進行職務普查。」第18條第1項第1款、第3款規定：「現職公務人員調任，依下列規定：一、簡任第12職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。……三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」同法施行細則第19條第2項規定：「本法第18條第1項第3款所稱以調任低一職等之職務為限，指擬任職務之最高列等較原任職務之最高列等低一職等時，始得予調任。所稱同職務列等之職務，指職務列等相同或職務之最高列等相同之職務。所稱本單位之非主管，包括本單位內次級之主管及副主管職務。」第22條第3項規定：「經銓敘審定合格之現任各官等人員，調任同官等職務，應依送審程序，送銓敘部辦理動態登記。如係調任不同職等者，應檢附有關證件，其為同官等內調任低一職等職務人員時，並應敘明充分具體理由，未敘明者，銓敘部得依原送審程序，退還原送審機關重行辦理。」準此，機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，調動所屬人員之職務，本屬機關首長固有之權限。除簡任第12職等以上人員外，其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任，且在同官等內調任低一職等職務，無須經該公務人員同意，均仍以

原職等任用（最高行政法院110年度上字第389號判決意旨參照）。

2.按司法院釋字第785號解釋文：「本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。中華民國92年5月28日修正公布之公務人員保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟，與憲法第16條保障人民訴訟權之意旨均尚無違背。」準此，於上開解釋公布後，公務人員與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，得按相關措施與爭議之性質，向行政法院請求救濟。

3.又參照保訓會109年10月5日公保字第1091060302號函，保訓會依司法院釋字第785號解釋意旨，通盤檢討公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，該函所附「人事行政行為一覽表」，其中「貳、任免銓審遷調：十、調任(一)將主管人員調任同官等、官階（職等）及同一陞遷序列之非主管職務」及「參、組織編制職務管理：三、工作指派(一)工作項目/地點異動」，其定性均屬「管理措施」。是以，若僅係將主管人員調任同官等、官階（職等）及同一陞遷序列之非主管職務，應屬行政機關之「管理措施」，非屬得提起復審救濟之事項，原告對之如有不服，應循申訴、再申訴程序提起救濟。

4.經查，原告原係忠信國小會計室會計審計職系薦任第6職等至第7職等主任（第6序列職務），經被告以原處

分，將其調派代同一陞遷序列之臺中市政府警察局會計室薦任第6職等至第7職等科員。本件被告調派原告擔任現職，仍以原官等、職等、同一陞遷序列任用及敘原俸級，依上開說明屬管理措施，原告自應依公務人員保障法第77條第1項規定向服務機關提起申訴，若不服服務機關函復者，得於復函送達之次日起30日內，向保訓會提起再申訴。是原告就本件調任所提復審，因不符合公務人員保障法第77條第1項規定，保訓會為復審不受理之決定，核無違誤。

㈢本件調任核屬適法：

1.應適用之法令：

⑴公務人員陞遷法：

①第5條規定：「（第1項）各機關職務出缺時，除依法申請分發考試及格或依本法得免經甄審（選）之職缺外，應就具有該職務任用資格之人員，本功績原則評定陞遷。（第2項）各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。如由本機關以外人員遞補時，除下列人員外，應公開甄選：一、因配合政府政策或修正組織編制須安置、移撥之人員。二、職務列等、稱階、等階、級別（以下簡稱職務列等）相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員。三、依主管機關所定遷調法令，實施遷調之駐外人員。」

②第8條第2項規定：「本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序。」

⑵公務人員陞遷法施行細則：

第8條第1項規定：「本法第8條第2項所稱本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序，指在本機關陞遷序列表中同一序列各職務間之調任，機關首長得逕予核定，毋須辦理甄審。」

⑶主計機構人員設置管理條例（下稱主計人員管理條例）：

①第1條規定：「各級主計機構、人員設置、管理，依本條例之規定。」

②第2條規定：「（第1項）本條例所稱主計機構，指各級政府機關（構）、公立學校、公營事業機構（以下簡稱各機關）內掌理歲計、會計、統計業務之機構。（第2項）行政院主計總處為掌理全國主計業務之中央主計機關。」

③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）。」

④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。」

⑤第7條第1項第2款規定：「地方政府各機關主計機構依主計機構設置及員額編制標準設置之；達設置主計機構標準者，其名稱及主辦人員之職稱依下列規定辦理：……二、直轄市政府所屬各機關設會計室，置主任；其統計業務繁重者，得分設統計室，置主任。」

⑥第24條第1項規定：「各級主計人員之任免遷調，除一級主計機構主辦人員，由中央主計機關辦理外，餘由各該管或其上級機關主計機構層報中央主計機關核辦。但得視實際需要，分官等、職等授權核辦；其辦法，由中央主計機關定之。」

⑷主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法（下稱主計人員遷調辦法）：

①第1條規定：「本辦法依主計機構人員設置管理條例（以下簡稱本條例）第12條、第24條第1項及第26條規定訂定之。」

②第5條規定：「（第1項）下列主計機構員額編制之訂定、修正，授權各一級主計機構核定：一、主計員、會計員、統計員。二、鄉（鎮、市）公所之主計室。三、高級中等學校以下學校之主計室、會計室。（第2項）前項經授權核定之員額編制，除機關（構）、學校組織法規及編制表經考試院核備或備查有案者外，應報總處備查。」

③第6條規定：「各級主計人員之任免、遷調，除授權各一級主計機構核定者外，由總處核定。」

④第7條第1項規定：「各級主計機構按職務列等表所列最高官等職等為薦任（派）第8職等或相當職等以下之主辦人員及薦任（派）第9職等或相當職等以下之佐理人員之任免、遷調，授權各一級主計機構核定。但最高官等職等為薦任（派）第9職等或相當職等之科長及組長職務，由總處核派。」

⑤第25條第1項規定：「各級主辦人員有下列情形之一者，得隨時予以調職：一、受記過以上處分，不宜仍在原單位服務。二、人地不宜，經查明有具體事實。三、因業務上特殊需要。」

2.本件原告之調任係屬同一序列各職務間之調任，依公務人員陞遷法第8條第2項之規定，毋須辦理甄審：

⑴各級主計機構、人員設置、管理，依主計人員管理條例之規定，主計人員管理條例未規定者，適用其他有關法律之規定。所稱「主計機構」，謂各級政府、公務機關、公立學校、公有營業機關及公有事業機關內掌理歲計、「會計」、統計事務之機構；行政院主計處（現改制為行政院主計總處）為掌理全國主計事務之中央主計機關。所稱「主計人員」，謂辦理歲計、

「會計」、統計事務之人員，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』或統計事務之人員為『主辦人員』，餘為『佐理人員』」。中央政府各機關主計機構之名稱及「主辦人員」之職稱、職等，由中央主計機關視其所在機關之組織及主計事務之繁簡，依下列等級分別設置之：「□會計處、統計處：會計處置會計長或會計處長，統計處置統計長或統計處長。□『會計室』、統計室：『會計室會計主任』，統計室置統計主任，其職位之列等分為第8、第9或第10、第11職等」；各職等佐理人員，應就具有擬任職等之任用資格者，並按其所具關於歲計、會計、統計之資歷或其相關之資歷分別任用之，其職稱、職等，比照所在機關同等級人員定之，如不能比照所在機關同等級人員之職稱、職等辦理時，由其主計機構擬具相當職稱、職等，層由中央主計機關訂定或另訂授權辦法辦理，均送銓敘部備查。又各級主計「主辦人員」對各該管上級機關主辦人員負責，並依法受所在機關長官之指揮；各級主計「佐理人員受主計『主辦人員』之指揮、監督」。……各級主計人員之「任免遷調」，除中央各主管機關，由中央主計機關辦理外，餘由各該管或其上級機關主計機構層報中央主計機關核辦；但得視實際需要，分職等授權核辦，其辦法由中央主計機關定之。而依行為時中央主計機關行政院主計處依據前開法條授權訂定之主計人員遷調辦法規定「各級主計人員之任免、遷調，除授權各一級主計機構核定者外，由總處核定。」（主計人員遷調辦法第6條）、「各級主計機構按職務列等表所列最高官等職等為薦任(派)第8職等或相當職等以下之『主辦人員』及薦任(派)第9職等或相當職等以下之『佐理人員』之任免遷調，授權由各一級主計機構核定。」

（主計人員遷調辦法第7條第1項前段）；其任免遷調之銓審登記，應於規定期限內填具任審或動態書表，敘明「經○○機關(構)甄審委員會第○次會議評審」，若未經甄審委員會評審者，應敘明其理由及所據法規條款，該送審、動態等案件，應檢附資歷證件，由各該一級主計機構逕送銓敘部審查（主計人員遷調辦法第9條）。另各級「主計人員」之升遷應具擬任職等任用資格，「『主辦人員』並應具備領導、協調及表達能力」；倘各級主辦人員具有：「□受記過以上處分，不宜仍在原單位服務。□人地不宜，經查明有具體事實。□因業務上特殊需要」等情形之一者，得隨時予以調職。（最高行政法院104年度判字第50號判決意旨參照）

⑵依公務人員陞遷法第8條第2項及同法施行細則第8條第1項規定，本機關同一序列各職務間之調任，得免經甄審程序，指在本機關陞遷序列表中同一序列各職務間之調任，機關首長得逕予核定，毋須辦理甄審。復依主計人員管理條例第1條、第2條第1項、第3條及第4條第7條第1項第2款規定，各級政府機關（構）及公立學校內掌理會計業務之機構，皆為主計人員管理條例之主計機構，且為直轄市政府及縣（市）政府主計機關（構），又各級主計機構、人員設置、管理，依本條例之規定。經查，原告原職為忠信國小會計室主任，忠信國小為臺中市政府轄區內之公立學校，忠信國小會計室為忠信國小內掌理會計之機構，為本管理條例所稱主計機構，會計室主任為機關內綜理會計業務之人員，故原告為本條例主計人員之主辦人員。依主計人員管理條例第2條第2項及第24條第1項規定，行政院主計總處為掌理全國主計業務之中央主計機關，各級主計人員之任免遷調，除一級主計機構主辦人員，由中央主計機關辦理外，餘由各該管或其上

級機關主計機構層報中央主計機關核辦，顯見主計人員之任免調任為中央主計機關辦理。惟因原告非主計人員管理條例第3條規定之一級主計機構主辦人員，故由各該管或其上級機關主計機構層報中央主計機關核辦，忠信國小及臺中市政府警察局之上級機關為臺中市政府，又臺中市政府之主計機構為臺中市政府主計處（即被告）。復依主計人員遷調辦法第6條、第7條第1項及主計人員管理條例第3條第3款規定，因原告原職為薦任第6職等至薦任第7職等之會計室主任，為各級主計機構按職務列等表所列最高官等職等為薦任（派）第8職等或相當職等以下之主辦人員，其任免、遷調，授權各一級主計機構核定，本件被告為主計人員管理條例所定之一級主計機構，故原告之任免遷調授權由被告辦理。又本件於公務人員陞遷法第8條第2項及同法施行細則第8條第1項規定之適用，本機關係指被告，且依前開規定，臺中市政府所屬各機關會計人員，薦任8等以下人員均由被告調任，不用辦理甄審。

3.依前揭公務人員任用法第2條、第4條第1項、第18條第1項第3款規定可知，機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，就公務人員之職務調動，本係機關長官固有權限，而具有裁量權。至是否適任某項特定職務或主管職務，主管長官除應本專才、專業、適才、適所之旨外，並應依業務需要，就公務人員個人之工作表現、品行操守、學識能力及領導能力等各方面考核評量，經考核認不適任者，自得予以職務調動。惟類此職務調整之決定，富高度屬人性，除有違反相關人事法令規定，具有法定程序上之瑕疵、對事實認定有違誤、未遵守一般公認價值判斷之標準、有與事件無關之考慮牽涉在內及有違反比例原則、平等原則等情事外，主管長官有對部屬是否適任主管職務及所

為職務調整之判斷，法院應予尊重（最高行政法院94年度判字第1961號判決意旨參照）。

4.經查，依忠信國小會計室主任之職務說明書，該職務官等職等為薦任第6職等至第7職等，工作項目：「一、綜理本校歲計、會計及統計事項。（90%）二、其他臨時交辦事項。（10%）」；工作權責：「一、本職位對臺中市政府主計處處長負責，並在本校校長指揮監督下辦理前述業務，遵守上級原則性之指示，依據法令規章及會計、審計制度等規定辦理。至於工作分配及方法步驟之採擇，則可自行決定。二、本職位在工作職掌範圍所做之決定與建議，如經上級採納，對本校業務之推展或改進具有重大影響力。」【被告證據卷（限閱）第462頁】臺中市政府教育局，於111年1月25日進行訪視，並作成忠信國小會計業務執行訪視情形表，其中綜合意見部分略以原告在校執行會計業務，自110年12月起陸續積壓請購核銷單據，且日益增多，執行業務未積極善盡溝通協調及落實主計總處簡化核銷與友善報支政策，內部審核動輒以退件，甚或未敘明原因，需由業務單位揣測退件原因或屢以會簽意見退請釐清等徒增行政流程，案件往返耗日費時，引發校內同仁諸多抱怨，廠商屢反映款項未撥等延滯嚴重情形，臺中市政府教育局數度派員至校實地訪視，雖進行輔導關懷及勸說，原告均以不回應、不理睬之消極態度，且未見改善上開情形。原告執行會計業務顯有欠缺獨立處理日常業務之能力，亟需仰賴他人從旁協助督促，積壓案件由數十件日益增加至上百件，仍未見積極處理；並有未到校未請假致連續曠職情形，已影響主計人員、機關學校形象甚鉅，且造成校務推動極為困難等語。並建請被告考量調整原告職務。【被告證據卷第28-29頁（限閱）】

5.經核本件調任管理措施，經被告綜合考量臺中市政府教育局上開查核意見，及原告於忠信國小主辦會計執行會

計業務能力，及積壓案件等情形，認原告已不適任該校主辦人員職務，故配合職缺現況，以原處分將其調任原職。核本件調任管理措施，係被告考量原告身為主管，欠缺領導統御能力及工作績效能力，綜合考量原告之工作表現、領導才能及品德操守等面向，審認原告已影響機關業務之運作，於合理及必要之範圍內，本於其人事指揮監督權限，將原告調任臺中市政府警察局會計室薦任第6職等至第7職等科員，並無違反相關人事法令規定，且本件原告由薦任第6職等至薦任第7職等主任，調任薦任第6職等至薦任第7職等科員職務，並仍續該職等年功俸2級505俸點，原告係由該陞遷序列表第6序列之職務調任同為第6序列之職務，核屬調任同官等、同職等及同陞遷序列職務（再申訴卷1第45頁），並未損及原告原經銓敘審定之官等、職等及俸級權利，亦無違反公務人員任用法第18條第1項第3款之規定。因機關首長負有機關業務之推動及成敗之責，機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，調動所屬人員之職務，本屬機關首長固有之權限。而關於公務人員是否適任某項特定職務，主管長官應本於專才、專業、適才、適所之旨趣，並應就公務人員個人之工作表現、品行操守、學識經驗及能力等各方面，本於公平客觀之原則以決定之。準此，機關首長對於所屬公務人員職務之調任，涉及裁量權之行使，經核本件調任被告之裁量結果未逾越法定裁量範圍外，且亦經審酌原告相關情節，尚符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法（行政程序法第6條、第7條及第10條參照），且被告考量原告工作表現及領導能力有所不足，以原處分將之調任，難謂其判斷有何違法瑕疵可言，是依前開規定及說明，本院就主管長官有關機關首長對所屬人員之調任，就其是否適任主管職務及所為職務調整，富高度屬人性，自有其判斷餘地，本院應予尊重。

6.又原告主張因遭忠信國小記曠職，被被告記大過懲處，被告再以原告未完成請假手續作為降調原告之理由，亦有重複懲處之違誤云云。惟查，原處分將原告調任非主管職務之科員，係被告經綜合考量，及本於主管長官人事指揮監督權責，對已不適任主管職務之原告所為之職務調動，依前開規定及說明，調任考量之重點在於是否適才適所，並無處罰性質，與公務人員執行職務違反服務義務而予處罰之性質不同，自非屬懲處處分，且依卷附資料，亦查無具體事證足認本件調任與原告前述記大過懲處間具有因果關係，故原告上開所指，並無可採，原處分無違反一行為不二罰原則。又調任事件本具有高度屬人性，被告係綜合考量上開情事作成原處分，且職務調整之決定，並無違反相關人事法令規定，或有其他違法或顯然不當情事，本院對於被告判斷原告是否適任主管職務及所為之職務調動，應予尊重，是原告上開主張，亦無足採。

7.原告並主張查核報告為臺中市政府教育局片面作成，未經原告簽收，原處分作成前亦未通知原告陳述意見給予原告陳述意見之機會，及被告未提供再申訴答辯內容繕本給原告、保訓會委員會開會未通知原告列席說明云云。行政程序法第102條明文規定為「限制或剝奪」人民自由或權利之行政處分，旨在保障處分相對人在行政機關作成行政決定前之答辯及說明機會，因行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分，已改變處分相對人現狀，新增不利於處分相對人之法律效果，故應給予處分相對人陳述意見之機會，以踐行正當法律程序。經查，本件被告調派原告擔任現職，仍以原官等、職等、同一陞遷序列任用及敘原俸級，主管調任非主管職務，並未損及其既有之公務員身分、官等、職等及俸給等權益，且主管加給並非原告權利，已如前述，無論是原告之調任或工作地點異動，均未限制或剝奪原告自

由或既存權利，自無上開規定之適用。又被告審認原告有不適任原職之情形予以遷調，申訴函復（再申訴卷2第377-379頁）及再申訴答復書（再申訴卷1第47-53頁）均已敘明相關事實理由，並函（副）知原告，故被告於原告提起復審及再申訴程序函附之答辯書，業已載明系爭調任之基礎事實及法規依據，敘明調任理由係因原告工作有積壓，不適任原職等，已無礙其攻擊防禦權利之行使。且保訓會亦已根據原告再申訴書狀所陳及被告之答辯書狀，為事實及法律上全盤重新省察後，作成再申訴無理由予以駁回的決定。是本件縱認原處分作成前，有未給予原告陳述意見之程序瑕疵，亦已事後於再申訴程序中予以補正而治癒，原處分不復存有違反正當行政程序之違法瑕疵，故前揭原告主張，應有所誤，並不可採。

8.另原告對工作地點改變部分，主張其家庭權、人格權及健康權等權利受到侵害，原處分非顯然輕微之干預云云。經查，原告於酌定未成年子女親權之事件中，係將其母同住臺中市作為爭取親權之有利主張，顯然原告之母應可作為其照顧未成年子女之支援系統，復稱其於子女出生後，工作忙碌仍每日往返臺中市及大甲區娘家照顧未成年子女，無論當時原告之居所係在北區或北屯區，其每日自臺中市往返大甲區娘家之距離，應不亞於目前自北區住所或子女學校前往潭子區工作地點之距離，原告主張因照顧子女接送上下學而無法接受派任前往潭子區工作乙事，難認有理由，況且，原告所提甲證5之民事事件裁定理由已明白揭示夫妻離異後，應以合作父母之態度共同照顧未成年子女之價值（本院卷1第51-65頁），原告如因工作因素而有接送子女上下學之困難，非不得為子女之利益而尋求另一親權人之協助，或藉由其他方式如安親班接回等方式解決。又通勤交通距離遠近或時間長短，任何人每日出門均可能面臨交通風

險，尚非原告調任新職而獨有此交通問題，故原告前揭主張亦無理由。

9.是以，因本件調任係將原告調任同官等、官階（職等）及同一陞遷序列之非主管職務，屬行政機關之管理措施。且依主計人員遷調辦法第6條、第7條第1項及主計人員管理條例第3條第3款規定，本件調任毋須辦理甄審。被告綜合考量上開情事作成原處分，且職務調整之決定，並無違反相關人事法令規定，或有其他違法或顯然不當情事，本院對於被告判斷原告是否適任主管職務及所為之職務調動，即應予以尊重。故本件調任核屬適法。

10.又關於被告提出本件不可閱覽證據資料之原告有151件延滯案件等證據資料，經本院於111年11月29日準備程序業經勘驗確認（本院卷1第189-197頁），經查，該等證據資料，係被告在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，就原告之職務調動，本於機關長官固有權限，就該等證據資料調查後行使其裁量權，本院核被告依業務需要，就原告個人之工作表現、品行操守、學識能力及領導能力等各方面考核評量並綜合上開調查證據資料，經考核認原告不適任原職，自得予以職務調動。故上開證據資料為被告自行調查所得，並經考核認原告不適任原職，且經核被告並無違反相關人事法令規定，亦未具有法定程序上之瑕疵、亦未對事實認定有違誤、且遵守一般公認價值判斷之標準、亦無與事件無關之考慮牽涉在內，更未有違反比例原則、平等原則等情事，係其對部屬是否適任主管職務及所為職務調整之判斷，本院應予尊重。上開資料，因事關個資，業經本院勘驗屬實，故原告聲請閱覽上開證據資料及更正111年11月29日準備程序筆錄部分，並無理由，併此敘明。

㈣綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，再申訴決定予以維持、復審決定不受理，均無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

□本件判決基礎已經明確，兩造其餘的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，無一一論述的必要，一併說明。

□結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　16　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法官　劉　錫　賢

法官　楊　蕙　芬

法官　林　靜　雯

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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. 上訴人或其法定代理人具備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　　112　　年　　3　　月　　16　　日

書記官　黃　毓　臻