最　高　行　政　法　院　判　決

114年度上字第120號

上　訴　人　林祺誠

訴訟代理人　林石猛　律師
　　高鈺婷　律師

被 上訴 人　高雄市政府社會局無障礙之家

代　表　人　李慧玲

訴訟代理人　楊富強　律師

複 代理 人　法力尤斯・彌將　律師

上列當事人間行政管理事件，上訴人對於中華民國113年12月25日高雄高等行政法院112年度訴字第460號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、事實經過：上訴人係被上訴人編制內保育員，因不服被上訴人自民國112年5月起，就所屬保育員所定出勤時間分成4班(A、C、D、假日AC班)之輪班制度(下稱系爭輪班制)，按月排定輪班表，對上訴人實施勤務指派，認有違法侵害其服公職權及健康權，遂於同年5月25日提起申訴，請求撤銷系爭輪班制之實施，回復原來實施之值班制。經被上訴人以112年6月21日高市無障礙人字第11270254800號函復系爭輪班制之實施，合法且無不當(下稱申訴決定)。上訴人不服，向公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)提起再申訴，遭保訓會112年10月24日112公申決字第000068號再申訴決定駁回(下稱再申訴決定)。上訴人仍不服，繼提起行政訴訟，㈠先位聲明：1.再申訴決定、申訴決定及原處分(即對上訴人輪班排定之措施，下同)均撤銷。2.被上訴人應依上訴人申

請，作成「不得對上訴人實施輪班制」之行政處分；㈡備位聲明：被上訴人不得對上訴人實施輪班制，且應依每日辦公時數8小時，每週總辦公時數40小時，及每週2日之休息日排定上訴人勤休班表。經高雄高等行政法院(下稱原審)112年度訴字第460號判決(下稱原判決)駁回，上訴人提起本件上訴，㈠先位聲明：1.原判決廢棄。2.原處分、申訴決定及再申訴決定均撤銷。3.被上訴人應依上訴人申請，作成「不對上訴人實施輪班制」之行政處分，或發回更審；㈡備位聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人不得對上訴人實施輪班制，且應依每日辦公時數8小時，每週總辦公時數40小時，及每週2日之休息日排定上訴人勤休班表，或發回更審。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

(一)關於先位聲明(提起課予義務訴訟)部分：被上訴人業務包括提供身心障礙者全日生活照顧，並自112年5月起訂定4班制輪班制度，又依身心障礙福利機構設置標準(下稱身障機構設置標準)第5條第2項第4款、第12條第2項規定，被上訴人需置一定比例教保員，夜間至少應設教保員1人。被上訴人基於業務特性及全日人力調度需求，以輪班制排定保育員出勤及休假時間，性質上屬人力分派之內部管理措施，並非行政處分，參照保訓會109年10月5日公保字第1091060302號函「人事行政行為一覽表」，將編排值班表定性為「管理措施」，亦屬相同意旨。上訴人申訴、再申訴均請求撤銷系爭輪班制之實施，起訴聲明請求「不得對上訴人實施輪班制」，性質上屬內部管理措施之事實行為，非行政處分。依司法院釋字第785號解釋意旨，上訴人應提起一般給付訴訟始為正確訴訟類型。上訴人先位聲明提起課予義務訴訟，有選擇訴訟類型錯誤，欠缺權利保護必要，因備位聲明已提起一般給付訴訟，無須闡明補正，應依行政訴訟法第107條第3項第1款規定判決駁回先位聲明。

(二)關於備位聲明(提起一般給付訴訟)部分：

1. 上訴人申訴、再申訴暨起訴備位請求為「不實施依系爭輪班制所排定之輪班表」，屬內部管理措施之事實行為。又依上訴人主張之公法上原因存在，且其健康等重大權利受到干預，衡酌系爭輪班制之實施，已涉及違法性判斷，符合一般給付訴訟之起訴合法性要件。復按提起一般給付訴訟須以對行政機關有公法上請求權為前提，惟上訴人主張之憲法第18條、第22條僅為法規制定及解釋指針，難認屬賦予人民公法上請求權之依據。再者，公務員服務法第12條第1項、第6項規範目的著重維護公務人員福祉之客觀法秩序，亦無涉及可否實施輪班制之條件，尚難認賦予公務人員請求服務機關實施或不實施輪班制之公法上請求權。上開規定皆難作為上訴人請求不實施系爭輪班制之公法上請求權依據。
2. 公務員服務法第12條第4項之立法係考量部分業務性質特殊之機關，有排定班表由所屬人員輪班、輪休之必要。被上訴人係全日型住宿式身心障礙福利服務機構，提供24小時生活照顧、訓練等住宿服務，具全年無休之勤務特性，確屬因業務性質特殊而需要實施輪班輪休制之機關(構)。機關首長就所屬輪班輪休人員之指定，倘無違反相關法規本旨或顯然違反比例原則，行政法院應予適度尊重。依身障機構設置標準第5條第2項第4款、第12條第1項第4款及第2項規定，被上訴人應依法配置教保員於夜間值班，被上訴人指定所屬教保員為實施輪班輪休人員並適用系爭輪班制排定輪班表，具合理必要性，符合比例原則，尚無違誤。又依系爭輪班制所排定之輪班表，上訴人之服勤時間及休假均符合公務員服務法第12條第5項及行政院與所屬中央及地方各機關（構）公務員服勤實施辦法（下稱服勤辦法）第5條第2項、第3項及第5項前段規定，被上訴人實施系爭輪班制之措施並無違法情事。再者，服勤辦法第5條即為框架性規定，且系爭輪班制係規範所屬保育員出勤休假時間等內部秩序之行政規則(行政程序法第159條第2項第1款)，核無逾越服勤辦法第5條規定之

上下限，亦未對保育員增加法律所無之限制，與法律保留原則無違背。至於上訴人主張被上訴人指派其從事非本職工作而有違法，核與實施系爭輪班制是否違法之判斷無涉。是上訴人並無遭受違法侵害。

(三)上訴人先位提起課予義務訴訟及備位提起一般給付訴訟，均無理由，爰判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，結論並無違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

(一)按司法院釋字第785號解釋以：行為時公務員服務法第11條第2項及公務人員週休二日實施辦法第4條第1項規定，未就業務性質特殊機關實施輪班、輪休制度，設定任何關於其所屬公務人員服勤時數之合理上限、服勤與休假之頻率、服勤日中連續休息最低時數等攸關公務人員服公職權及健康權保護要求之框架性規範，不符憲法服公職權及健康權之保護要求，而指示相關機關應訂定符合憲法服公職權及健康權保護要求之框架性規範；行為時公務人員保障法第23條未就業務性質特殊機關所屬公務人員（如外勤消防人員）服勤時數及超時服勤補償事項，另設必要合理之特別規定，致業務性質特殊機關所屬公務人員（如外勤消防人員）之超時服勤，有未獲適當評價與補償之虞，影響其服公職權，於此範圍內，與憲法第18條保障人民服公職權之意旨有違，而指示相關機關應訂定必要合理之框架性規範。

(二)公務員服務法乃於111年6月22日修正公布，原第11條移至第12條(於112年1月1日施行)，規定為：「(第1項)公務員應依法定時間辦公，不得遲到早退，每日辦公時數為8小時，每週辦公總時數為40小時，每週應有2日之休息日。但法律另有規定者，從其規定。……(第3項)各機關（構）為推動業務需要，得指派公務員延長辦公時數加班。延長辦公時數，連同第1項辦公時數，每日不得超過12小時；延長辦公時數，每月不得超過60小時。……(第4項)各機關（構）應保障因業務特性或工作性質特殊而須實施輪班輪休人員之健

康，辦公日中應給予適當之連續休息時數，並得合理彈性調整辦公時數、延長辦公時數及休息日數。(第5項)輪班制公務員更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因應勤（業）務需要或其他特殊情形，不在此限。(第6項)前2項辦公日中連續休息時數下限、彈性調整辦公時數、延長辦公時數上限、更換班次時連續休息時間之調整及休息日數等相關事項，包括其適用對象、特殊情形及勤務條件最低保障，應於維護公務員健康權之原則下，由總統府、國家安全會議及五院分別訂定，或授權所屬機關（構）依其業務特性定之。」立法理由揭示：「……五、第3項增訂理由：近年來社會環境變遷快速，公共事務日趨複雜，政府與公務員需積極回應社會民眾需求，並因應特殊環境或緊急狀況採取積極措施，以維護國家安全及人民福祉，考量國家對於公務員固應保障其權益，然公務員基於公共利益推動業務與為民服務工作具必要性與當責性，與民間企業之勞雇關係係屬私經濟領域行為，雇主依勞動契約，應充分保障受僱者權利之情形有別，以政府與民間企業之業務性質不同，政府需對人民負責，相關工作時數等規定無法完全比照勞動基準法，故在權衡業務需要及公務員健康權之取捨下……為落實保障公務員健康權意旨，明定公務員辦公時數連同延長辦公時數，每日不得超過12小時，每月延長辦公時數不得超過60小時。……六、第4項增訂及第6項修正理由：……上開框架性規範之位階，並非要求業務性質特殊機關所屬公務人員服勤時間與休假制度均以法律直接明文規定，而係容有立法者就核心重要事項以法律明定後，再授權相關機關以命令『實際決定』各業務性質特殊機關人員之服務時間及休息等空間。基於業務性質特殊之公務員種類繁多，工作內容不一，複雜性高，渠等辦公時數、辦公與休息頻率尚難與一般業務公務員相同，……於形成相關法律制度時，至少應能符合對相關人民健康權最低限度之保護要求，就適用上開特殊勤務條件人員之辦公日中應給與連續休息最低時數下限，並合理彈性調整辦公

時數、延長辦公時數上限、更換班次時連續休息時間之調整及休息日數，以及特殊情形等相關事項，授權由總統府、國家安全會議及五院分別訂定勤務條件最低保障相關規範，並得視實際需要再授權所屬機關（構）定之。惟就授權訂定之相關規範應明定是類人員上開事項之時數或日數下（上）限限制等細節性規定，俾回應釋字第785號解釋保障實施輪班制公務員健康權之本旨。」行政院據此授權於111年12月21日訂定服勤辦法(第1條參照)，並於112年1月1日施行，第5條規定：「(第1項)各機關（構）因業務特性或工作性質特殊需要，應指定所屬人員輪班輪休。(第2項)輪班輪休人員於辦公日中，至少應有連續1小時之休息，休息時間不計入辦公時數，並由各機關（構）於辦公時間內調配之。(第3項)輪班輪休人員之每日辦公時數，依其服務機關（構）之輪班輪休制度排定；延長辦公時數，連同正常辦公時數，每日不得超過12小時；延長辦公時數每月不得超過80小時。更換班次時，除有前條第1項規定之情形外，至少應有連續11小時之休息時間。……(第5項)輪班輪休人員每週2日之休息，依其服務機關（構）之輪班輪休制度排定，並得經主管機關同意，為下列之調整：……(第6項)主管機關或其所屬機關（構）依前4項所定，調整辦公日中連續休息時數、辦公時數、延長辦公時數、更換班次時連續休息時間及休息日數之規定，應於維護輪班輪休人員健康權之原則下，明定適用對象、特殊情形及時數上、下限等最低保障相關事項。」是以，公務人員服勤時間與休假制度均非應以法律直接明文規定，立法者就核心重要事項以公務員服務法之法律明定，並明文可再授權相關機關以命令實際決定各業務性質特殊機關人員之服務及休息時間，而行政院經授權以服勤辦法訂定勤務條件最低保障相關規範，並依公務員服務法第12條第6項規定「授權所屬機關（構）依其業務特性『定之』」之意旨，以該辦法第5條第1項明定，於業務特性或工作性質特殊需要，即應「實際決定」所屬人員輪班輪休。換言之，公務

員服務法第12條第6項末段所指所屬機關(構)，於其業務特性需要時，可經行政院訂定服勤辦法之法規命令再授權決定適用對象、特殊情形及勤務條件，核與該條項前段所指「由總統府、國家安全會議及五院分別『訂定』」係指訂定法規命令，用語、文義均有不同。且參照服勤辦法第5條第1項係承公務員服務法第12條第6項授權意旨，規定於業務性質或工作性質特殊需要時，應「指定」所屬人員輪班輪休之脈絡體系，足知服勤辦法第5條第1項之指定即為「決定」之意，而非需再「訂定」法規命令。上訴人主張該辦法第5條第1項之「指定」係指應為法規命令云云，核屬誤解，洵非足採。

(三)依身心障礙者權益保障法第62條第3項授權訂定之行為時身障機構設置標準第12條規定：「(第1項)住宿式服務機構，其業務範圍為生活照顧者，應置下列人員：一、行政人員：專任或兼任。二、社會工作人員……三、護理人員……四、教保員：㈠應為專任；其與受服務人數比例，為1比3至1比7。……。五、生活服務員……(第2項)夜間值班人員，至少應置護理人員或教保員1人。(第3項)第1項第3款至第5款人員，夜間時，得合併計算，其與受服務人數比例，不得少於1比15。」及同法第2條第1項第1款、第5條第2項第4款規定，住宿式服務機構係指提供「24小時生活照顧、訓練」及身心相關支持措施之住宿服務或夜間住宿照顧服務，教保員及訓練員之業務即為「生活訓練、生活照顧」及其相關事項以觀，教保員及訓練員於住宿式身心障礙福利機構，應提供24小時之生活訓練、生活照顧等服務。準此，住宿式身心障礙福利機構，應屬服勤辦法第5條第1項所訂之機構，依所屬教保員及訓練員之業務特性及工作性質所需，核屬該機構應指定輪班輪休之人員明確。

(四)又關於業務性質特殊之輪班制與公務人員待命加班之值班制，於111年6月22日修正公布（112年1月1日施行）之公務人員保障法第23條規定：「（第1項）公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班

費、補休假。……（第2項）實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關對所屬公務人員之加班補償……。各機關對所屬公務人員待命時數之加班補償，亦同。……」均屬經指派於法定辦公時數以外執行職務之情形，而應給予加班補償。惟參其立法理由所載：「一、第1項修正理由：……㈡為保障公務人員健康權及符合一般社會通念之合理執行職務對價，所稱『執行職務』範圍如下：……2.就強度、密度而言，非僅以實際從事具體之勤（業）務內容，或有持續密集執行勤（業）務為必要，凡公務人員於長官監督命令下，必須於辦公場所或指定處所，等待或隨時準備執行勤（業）務，無法自主運用時間，縱未負高度之注意程度，亦屬之。3.各機關（構）如基於管理之需要，指派公務人員於法定辦公時數以外，處理本職以外之臨時性、突發性事務之特定期間值班、值勤、值日（夜）等，均屬之。……二、第2項增訂理由：㈠……本項評價客體限於『加班補償』，非指『加班時數』。基於業務性質特殊實施輪班、輪休制度機關（如：公務人員週休2日實施辦法第4條所定，警察、消防、海巡、關務、醫療、交通運輸等機關，為全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度。）之特殊服勤態樣，爰明定上開機關所屬公務人員之加班補償，應考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，以符合一般社會通念之合理執行職務對價及保障公務人員健康權之原則下，予以適當評價……㈡又各機關非因全年無休服務民眾而實施輪班、輪休制度之公務人員待命（如：各法院或檢察署法警之值班、各縣市公務人員執行災害防救之值班等）時數之加班補償，亦得訂定換算基準，核給加班費、補休假。……」可知，值班制也屬輪班、輪休制度之一種，須於辦公場所或指定處所，等待或隨時準備執行勤（業）務，惟處理之事務係屬本職以外之臨時性、突發性者，亦即，其業務性質非屬全年無休服務民眾者，核與基於業務性質特殊而實施輪班、輪休制度，應全年無休服務民眾者有異。則住宿式身心障礙福利機構，依前所述，既應提供

24小時生活照顧、訓練及身心相關支持措施之住宿服務或夜間住宿照顧服務，而該機構所屬教保員及訓練員因此應提供24小時之生活訓練、生活照顧等服務，核其性質，係全年無休服務民眾，而屬基於業務性質特殊而應實施輪班、輪休制度者甚明。

(五)次按，司法院釋字第785號解釋理由書闡釋：「……各種行政訴訟均有其起訴合法性要件與權利保護要件，公務人員欲循行政訴訟法請求救濟，自應符合相關行政訴訟類型之法定要件。至是否違法侵害公務人員之權利，則仍須根據行政訴訟法或其他相關法律之規定，依個案具體判斷，尤應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，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害。且行政法院就行政機關本於專業及對業務之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重，自屬當然（本院釋字第784號解釋參照）。……」復依行政訴訟法第8條第1項規定：「人民與中央或地方機關間，因公法上原因發生財產上之給付或請求作成行政處分以外之其他非財產上之給付，得提起給付訴訟。因公法上契約發生之給付，亦同。」人民依此規定提起一般給付訴訟，是為保護人民因公法上原因與行政機關間發生財產上給付，或請求行政機關作成行政處分以外之其他非財產上給付的公法上權利。而人民有無訴請行政機關為上開給付之公法上請求權，為起訴有無理由之問題，倘依原告之主張不能認其有據以請求之公法上請求權存在，應以判決駁回。又我國行政訴訟係以保障人民之主觀公權利為宗旨，個人是否具有公法上權利，以保護規範理論為界定之基準。如法律已明確規定特定人得享有權利，或對符合法定條件而可得特定之人，授予向行政主體或國家機關為一定作為之請求權者，其規範目的在於保障個人利益，固無疑義；如法律雖係為公共利益或一般國民福祉而設之規定，但就法律之整體結構、適用對象、所欲產生之規範效果及社會發展因素等綜合判斷，可得知亦有保障特定人之意旨時，受該法律保護之人，始具有公法上

請求權（司法院釋字第469號解釋理由書參照）。是以，如法律規範之目的係在保障一般人之公共利益，且經綜合判斷結果亦不足以認為有保障特定人之意旨，即難認個人得主張有公法上請求權可資行使，自不得提起一般給付訴訟。至人民因其權利受公權力之違法干涉，得請求行政機關作成行政處分以外之其他非財產上給付，排除該行政行為所造成且仍存在之不法事實結果，以回復未受侵害前之原有狀態，此即公法上結果除去請求權。結果除去請求權可作為公法上一般給付訴訟之請求權，惟應具備行政機關之行政行為違法，及原告之權利因行政機關之違法行政行為受到侵害等要件，實體上始能認為有理由。

(六)查被上訴人係依高雄市政府社會局無障礙之家組織規程設置之住宿式身心障礙福利機構，提供身心障礙者全日24小時生活照顧、訓練及身心相關支持措施之住宿服務，應置一定比例人數之專任教保員(按：於被上訴人機構之職稱為保育員)，並因其業務特性及工作性質特殊需要，指定所屬教保員為輪班輪休人員，自112年5月起，訂定4班（A、D、C、假日AC班）出勤時間之輪班制度，按月核布排定保育員輪班表，對上訴人及其他保育員實施系爭輪班制等情，為原審確定之事實，核與卷內證據相符。從而，本件上訴人因系爭輪班制的實施，係屬被上訴人按身障機構設置標準第2條第1項第1款、第5條第2項第4款及第12條第2項規定意旨，依服勤辦法第5條第1項規定，基於其業務特性及全日均應有保育員出勤工作之人力調度需求，在可調派之保育員人數基礎上，指定所屬保育員之服勤及休息時間，據以對上訴人及其他保育員實施之輪班措施，性質上核屬被上訴人內部管理及業務運作需要所為之管理措施，並非行政處分。是上訴人先位聲明「被上訴人應依上訴人申請，作成不得對上訴人實施輪班制之行政處分」而提起課予義務訴訟，係選擇訴訟類型錯誤，於法不合。原審以系爭輪班制的實施非行政處分，卻以其無權利保護之必要駁回，雖有違誤，惟駁回此部分之結

論，並無不同。上訴意旨仍以被上訴人排定輪班表為行政處分而提起課予義務訴訟為由，指摘原判決此部分違背法令云云，洵無足取。

(七)然公務人員服勤務時間及休假制度，攸關公務人員得否藉由適當之休息，以維護其健康權，屬憲法第22條所保障健康權之範疇，除需滿足行政組織之運作目的與效能外，亦應致力於維護公務人員之身心健康，不得使公務人員勤休失衡致危害健康。業務性質特殊機關(構)之公務人員，基於業務特性及工作性質特殊需要，固得有不同於一般公務人員之服勤時間及休假制度，惟亦須符合對該等公務人員健康權最低限度之保護要求，經前揭第785號解釋在案，而服勤時間之安排攸關公務人員之健康權，倘公務人員認服勤時間之安排，對健康權受有損害，自得提起相對應之行政救濟途徑，不因其係提起申訴、再申訴而受影響。則本件上訴人備位聲明前部分「被上訴人不得對之實施輪班制」，爰考量系爭輪班制之實施，已影響上訴人之健康權，而非屬顯然輕微之干預，自得以結果除去請求權提起一般給付訴訟，請求被上訴人不得對之實施輪班制。原審認上訴人所提此部分訴訟，就實體有無理由予以判斷(詳後述)，並無不合。至上訴人備位聲明後部分訴請「被上訴人應依每日辦公時數8小時，每週總辦公時數40小時，及每週2日之休息日排定上訴人勤休班表」，而併提起之一般給付訴訟，上訴人係依據憲法第18條、第22條規定主張。然憲法規定固可作為法規制定及解釋之指引，惟具體保障公務人員服公職權及健康權之內容與要件，仍賴實定法之制定並形塑具體內容，以賦與何人享有何種特定內容之公法上請求權，是以，上開憲法規定，難認屬賦予人民公法上請求權之依據。上訴人復以公務員服務法第12條第1項、第6項規定為其公法上請求權，該規定固屬保障公務人員之服公職權及健康權之法律，惟其規範目的著重在維護一般公務人員福祉之客觀法秩序，而非保護特定個人之權益，參以前揭立法意旨已明揭實施輪班之相關事項，應授權有關

機關(構)實際決定服務時間及休息內容，且該法律規範結構及所欲產生之效果，並無涉及適用特定公務人員之對象及實施一定勤務或輪班制之條件，尚難認有賦予特定公務人員享有直接請求服務機關(構)實施特定勤務內容之公法上請求權。是上訴人主張上開規定為其請求權基礎而可提起此部分給付訴訟云云，應無可採，其於原審訴請「被上訴人應依每日辦公時數8小時，每週總辦公時數40小時，及每週2日之休息日排定上訴人勤休班表」之備位後部分聲明，欠缺公法上請求之依據，應無理由。原審未區別備位之訴前後部分聲明之不同，未就此部分詳敘其無公法上請求權之理由，而併以上訴人主張無理由駁回，容有未洽，惟就駁回其備位聲明訴訟之結論，尚無不合。

(八)關於上訴人提起備位聲明「被上訴人不得對之實施輪班制」部分，原判決斟酌全辯論意旨及調查證據之結果論明：被上訴人確屬公務員服務法第12條第4項「因業務性質特殊而需要實施輪班輪休制」之機關（構），基於24小時對身心障礙者提供生活照顧之業務特殊性，依法律課予配置教保員於夜間值班之義務，為達成24小時均有教保人員服勤之行政任務，指定所屬教保員為實施輪班輪休人員，並適用系爭輪班制排定輪班表，具有合理必要性，符合比例原則；被上訴人適用服勤辦法第5條第1項，就所屬保育員頒布A、D、C、假日AC班等4班之輪班輪休出勤時間，規範其出勤與休假時間之內部秩序及運作，性質上屬行政程序法第159條第2項第1款行政規則，無逾越服勤辦法第5條規定，亦未對保育員增加法律所無之限制，並無違背法律保留原則；被上訴人於保育員輪班表載明4班輪班制度之出勤時間，分別為A班：8:00-12:00、13:30-17:30（8小時），C班：A班上班至20:30（8+3小時），D班：20:30-隔日4:30、5:30-8:30（8+3小時），假日AC班：平日C班上班時間（11小時），並依當月之保育員人數，依序排定輪班，上訴人所輪服勤時間及休假，符合公務員服務法第12條第5項及服勤辦法第5條第2

項、第3項及第5項前段規定，即輪班輪休人員於辦公日至少應有連續1小時之休息，每日正常辦公時數加計延長辦公時數，每日不得超過12小時，延長辦公時數每月不得超過80小時，更換班次時，至少應有連續11小時休息時間，每週休息2日之框架性規定，被上訴人實施系爭輪班制之措施，並無違法，難認上訴人之服公職權、健康權遭受違法侵害等語，已詳述得心證之理由及法律上意見，經核無判決違背法令或判決不備理由情事。上訴意旨以其係社會工作職系，工作為教育性質，僅有於白日個案清醒時始有可能執行職務，且夜間勤務可由監護工、生活服務員及護理人員為之，無指派上訴人教保員執行之必要云云，核與前述公務員服務法、公務人員保障法、服勤辦法及身障機構設置標準等規定意旨不符，無非以其主觀之見解，重述其於原審業經主張而為原判決所不採之陳詞，尚難認原審有何判決違背法令之情形，上訴人之主張，自無可採。

五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，結論並無違誤。上訴論旨，仍執前詞，求予廢棄，難認有理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　18　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳

法官　王　俊　雄

法官　鍾　啟　煒

法官　陳　文　燦

法官　羅　月　君

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　18　　日

書記官　林　郁　芳