

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭  
112年度訴字第1185號  
113年10月24日辯論終結

原告 黃瓊慧

被告 新北市政府人事處

代表人 林正壹（處長）

訴訟代理人 蔡庭嘉

黃佩莉

吳沛純

上列當事人間調任事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年8月1日112公審決字第000423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、爭訟概要：

原告原係新北市泰山區○○國民小學（下稱○○國小）人事室薦任第七職等人事行政職系主任（下稱原職）。被告以民國112年5月3日新北人企字第1120821144號令（下稱原處分），將其調任○○○○○○○○○○人事室薦任第6職等

01 至第7職等人事行政職系科員（下稱新職）。原告不服，提  
02 起復審，經復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

03 二、原告起訴主張及聲明：

04 (一)、原告在103年至109年在新北市新莊區○○國民小學（下稱○  
05 ○國小）雖被考列乙等多年，但107年考列甲等，被告只應  
06 考量原告在○○國小任內之工作表現。原告於112年3月28日  
07 與被告之處長會面僅1小時，被告即據以判斷原告不適任，  
08 未將多年工作表現列入考量，其判斷有所不當。111年5月1  
09 日至8月31日平時考核原告被考列C級，然此係指表現均能達  
10 到要求水準，不能據此斷定原告不適任人事主管。原告於10  
11 9年及110年未有任何輔導紀錄，表示原告表現良好亦得到校  
12 長肯定，111年的輔導紀錄只有區主任電話訪談，訪談內容  
13 沒有讓原告確認是否屬實，原告不知有被列入輔導，不知錯  
14 在何處無從改進，被告未能讓原告有陳述及舉證推翻之機會  
15 即認定屬實，作為判斷原告不適任之依據，亦屬違法等語。

16 (二)、聲明：復審決定及原處分均撤銷。

17 三、被告答辯及聲明：

18 (一)、原處分就官等、職等、俸給等部分而言，均未影響原告權  
19 益，至是否適任主管職務，機關長官應依業務需要，就所屬  
20 公務人員個人之工作表現、品行操守、學識能力及領導能力  
21 等各方面，本公平客觀之原則考核評量。原告原為第5序列  
22 主任，調任後為第4序列科員，仍可應徵調陞被告所屬第5序  
23 列主管職務，應徵其他主管機關薦任第6職等至第7職等主任  
24 之職缺或薦任第7職等至第8職等專員等較高職務列等之職  
25 缺。原告每月原得支給主管職務加給新臺幣5,750元，惟主  
26 管職務加給係基於職務加之給與，既非本於公務人員身分獲  
27 得之俸給，尚難謂損及原告俸給之權益。原告所調任新職與  
28 原職非同一單位，且調任後仍以原職等任用並敘原俸級，未  
29 損及其原有官等職等及俸級之權利。

30 (二)、經綜合考量原告工作表現、服務態度及領導溝通能力等，已  
31 不適宜擔任人事主管人員，經與原告面談後，將其作職務調

01 整，當屬妥適有據。原告於擔任○○國小人事室主任職務期  
02 間即經長期輔導，109年調任○○國小人事室主任後，迄今  
03 考評均為乙等。其111年5月1日至8月31日平時成績考核紀錄  
04 表綜合考評等級經○○國小校長評核為C等級，建議任滿後  
05 調離，復經上級主管即新北市政府教育局（下稱教育局）人  
06 事室主任評定為C等級。又原告111年公務人員考績表綜合評  
07 分為72分，上級主管評語：「專業不足、未以身作則，團隊  
08 合作不佳」，復由新莊區人事人員集中辦公中心區主任於11  
09 2年3月訪談該校校長瞭解原告之工作狀態，於多次輔導後仍  
10 未有明顯改善。原告僅107年年終考績甲等，足見其表現未  
11 見進步，校長對原告之考評分數僅具參考性質而不拘束被  
12 告。原告申請「處長與人事同仁有約」，經被告副處長、企  
13 劃科科長及教育局人事室主任共同面談後，已明確告知原告  
14 溝通協調與服務態度等問題，並提示人事主管應具有「瞭解  
15 人事法規」、「促進機關和諧」、「積極協助首長」及「適  
16 應工作環境」等能力，以及預告職務調整之可能，並期原告  
17 能重新學習，被告調整原告職務係考量其工作表現、服務態  
18 度及領導溝通能力，已不適任人事主管職務，且經預告後所  
19 為之。

20 (三)、聲明：原告之訴駁回。

21 四、本件爭點：

22 (一)、原告起訴是否合法且具訴訟權能？

23 (二)、被告作成原處分之認定事實與適用法令有無違誤？

24 五、本院的判斷：

25 (一)、前提事實：

26 上述爭訟概要欄所述之事實，除爭點外，為兩造所不爭執，  
27 並有銓敘業務網路作業系統資料（本院卷第227-233頁）、  
28 原處分（本院卷第17-18頁）、復審決定書（本院卷第34-39  
29 頁）、○○國小人事室主任職務列等、原告調任前銓審明  
30 細、環保局人事室科員職務列等、原告調任後銓審明細（本  
31 院卷第227-233頁）等在卷可證，堪信為真。

01 (二)、原告起訴合法且具訴訟權能

02 1、公務人員依法銓敘取得之官等俸級，基於憲法上服公職之權  
03 利，受制度性保障，人民因其公務人員身分，與其服務機關  
04 或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，  
05 或有主張權利之必要，得按相關措施與爭議之性質，依法提  
06 起相應之行政訴訟，至是否違法侵害公務人員之權利，則仍  
07 須根據行政訴訟法或其他相關法律之規定，依個案具體判  
08 斷，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害。公務人  
09 員之陞遷，是指陞任較高之職務、非主管職務陞任或遷調主  
10 管職務，或遷調相當之職務。各機關職缺由本機關人員陞遷  
11 時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷，可知公務人員之序列高低  
12 會影響其獲得陞任較高職務、陞任或遷調主管職務等權利，  
13 是行政機關將所屬人員調任較低陞遷序列之職務，影響服公  
14 職權利並非顯然輕微，除應定性為行政處分，循復審程序予  
15 以救濟外，亦應許其提起行政訴訟救濟。（參照本判決附錄  
16 之司法院釋字第605號解釋意旨、第785號解釋意旨、公務人  
17 員陞遷法第4條、第6條、公務人員保障暨培訓委員會109年9  
18 月22日109年第12次委員會議通過之人事行政行為一覽表之  
19 規定）

20 2、本件原告調任前原為第5序列，調任後改列第4序列，在陞遷  
21 優先順序方面會有所不同，第5序列於陞遷時係優先於第4序  
22 列等情，為兩造所不爭執，並有本院113年4月30日準備程序  
23 筆錄、新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員陞遷序列  
24 表可參（本院卷第191-193、237頁）。公務人員保障暨培訓  
25 委員會認為本件係被告將所屬人員即原告調任不同陞遷序列  
26 之職務，應定性為行政處分而非管理措施，並以復審程序予  
27 以救濟，有復審決定書可參（本院卷第34-39頁）。故縱使  
28 原告調任前後官等、職等、俸點均相同，仍因陞遷序列不同  
29 而遭受權利侵害，應准許原告提起行政訴訟予以救濟，是原  
30 告起訴合法且具訴訟權能。至於被告引用最高行政法院107  
31 年度裁字第633號裁定意旨、最高行政法院104年8月份第2次

01 庭長法官聯席會議(一) (參照本判決附錄)，主張原告因此次  
02 調任未能領得主管加給，不影響原告之俸給權等語，核與本  
03 件是涉及陞遷序列之變動有所不同，故尚無從予以適用。

04 (三)、原處分認定事實與適用法令並無違誤

05 1、相關法令

06 (1)、公務人員任用法第2條規定：「公務人員之任用，應本專  
07 才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之  
08 適切配合。」第4條第1項規定：「各機關任用公務人員，應  
09 注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，  
10 應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其  
11 領導能力。」第18條第1項第1款、第3款規定：「現職公務  
12 人員調任，依下列規定：一、簡任第12職等以上人員，在各  
13 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  
14 曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。……三、在同官  
15 等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務  
16 為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本  
17 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  
18 之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。  
19 但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准  
20 者，不在此限。」公務人員任用法施行細則第19條第2項規  
21 定：「本法第十八條第一項第三款所稱以調任低一職等之職  
22 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  
23 職等時，始得予調任。……所稱本單位之非主管，包括本單  
24 位內次級之主管及副主管職務。」復按「行政院所屬各級人  
25 事機構人員設置管理要點」第2點規定：「各級人事人員應  
26 依據法令，善盡幕僚職責，執行人事政策，達成機關目標，  
27 並維護同仁合法權益，建立顧客導向之服務理念及和諧人際  
28 關係，以提昇人事服務效能。」第8點第1項規定：「人事人  
29 員職務列二個以上職等時，其派免遷調程序，按職務所列最  
30 高職等之規定辦理。」第2項規定：「人事人員之派免遷調  
31 程序，依下列規定辦理：……(五)各級人事機構薦任第八

01 職等以下人事主管，由主管機關人事機構依規定程序發布，  
02 並按月列表報總處備查……。」第13點規定：「各級人事主  
03 管，對重要工作執行不力，……得予調任非主管人員。」此  
04 為行政院所屬各級人事機構薦任第八職等以下人事主管人員  
05 之派免遷調程序，以及調任非主管人員之明文規定。

06 (2)、「機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統  
07 御及業務運作需要，調動所屬人員之職務，本屬機關首長固  
08 有之權限。除簡任第12職等以上人員外，其餘各職等人員在  
09 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，  
10 且在同官等內調任低一職等職務，無須經該公務人員同意，  
11 均仍以原職等任用。……機關首長負有機關業務之推動及成  
12 敗之責，機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、  
13 領導統御及業務運作需要，調動所屬人員之職務，本屬機關  
14 首長固有之權限。而關於公務人員是否適任某項特定職務，  
15 主管長官應本於專才、專業、適才、適所之旨趣，並應就公  
16 務人員個人之工作表現、品行操守、學識經驗及能力等各方  
17 面，本於公平客觀之原則以決定之。準此，機關首長對於所  
18 屬公務人員職務之調任，涉及裁量權之行使，若其裁量結果  
19 未逾越法定裁量範圍，且經審酌個案相關情節，尚符合比例  
20 原則、平等原則及法規授權目的之方法（行政程序法第6  
21 條、第7條及第10條參照），自不能遽認為違法。」（最高  
22 行政法院111年度上字第177號判決意旨參照）

23 2、查，原告於103年至109年間擔任○○國小人事室主任，110  
24 年至112年擔任○○國小人事室主任，期間年度考績除107年  
25 甲等以外，其餘均為乙等，112年之審定現職等級俸點為薦  
26 任第七職等年功俸六級590俸點等情，有其考績資料可參  
27 （本院卷第165頁），且依據原告此段期間之輔導紀錄，內  
28 容包括原告不熟悉業務、信心不足、不熟悉校內人員、與其  
29 他處室溝通不良等情形，有原告103年迄今溝通輔導文字紀  
30 錄一覽表可參（本院卷第99-120頁），可知原告這段期間在不  
31 同學校的服務結果，其工作表現之評價並不理想，也難以提

01 升。原告自承近年來與○○國小校長關係緊張，校長則表示  
02 原告專業度不夠，對學校投入不足，校長希望原告於3年期  
03 滿後即調動離開等情，有111年10月27日新北市所屬九大區  
04 學校人事人員輔導紀錄表(第1次)可參(本院卷第118-119  
05 頁)。又查，原告於得知111年度考績乙等後，在112年3月10  
06 日到校長室詢問原因，校長遂請原告離開，不願與原告交  
07 談，原告於是在門外說今天沒堵到你，下周一定堵到你，還  
08 有很多招，要跟我沒完沒了等語，校長覺得受到恐嚇，校長  
09 現在行政會議不讓原告參加，業務請其他處室協助，校長覺  
10 得人事人員是幕僚而非監督者，又校長在110年度給原告甲  
11 等，111年度沒有給原告乙等，但這兩個年度原告都是乙  
12 等，可證人事一條鞭制度，校長確實沒有考績決定權，而且  
13 原告請假甚多，校長、大家都已無能為力，只希望原告5月  
14 任期屆滿就調離，沒有人事都比有還要好等情形，有112年3  
15 月15日新北市所屬九大區學校人事人員輔導紀錄表可參(本  
16 院卷第120頁)。另查，原告111年5月1日至8月31日之平時成  
17 績考核紀錄表經單位主管即校長、直屬主管都評價為C等  
18 級，況且校長註記原告對於本身業務不熟悉，建議任滿後調  
19 離，以維護學校正常運作等語，有被告及所屬人事機構公務  
20 人員平時成績考核紀錄表可參(本院卷第171、320頁)，亦  
21 即其表現雖均能達到要求水準，即年度工作計畫執行進度落  
22 後10%、並在20%以內，或與原訂目標差距10%、並在20%以內  
23 者，但是在A、B、C、D、E五個考核紀錄等級，仍只居於中  
24 等程度(本院卷第173頁)。

25 3、再查，○○國小曾彙整原告任內事蹟表，記載自111年6月6  
26 日起至111年11月23日止之原告行為，請求被告將原告調離  
27 ○○國小，所列事項包括○○國小校長指示依據新北市政府  
28 函文辦理，請人事室辦理網路票選並與票數最高廠商進行採  
29 購發放事宜，卻遭原告指控違反學校慣例、涉嫌瀆職及違反  
30 政府採購法；原告另於13:57始提出同日14:10請假之假單，  
31 未經校長核准假單就擅自離去，與原告平常宣導應於3日前

01 提出假單不符，遭校長退回假單並請原告說明原因，原告為  
02 此假借校長名義請新莊分區督導主任核章背書表示原告事出  
03 緊急，故未完成請假手續即離校。原告並到校長室對校長說  
04 無權退原告假單，要控告校長瀆職，要校長小心一點；原告  
05 經常周休4日，引起同仁不滿，學校請原告要熟悉人事業務  
06 及法令。原告向校長表明若其無貪污則校長不能對她怎樣；  
07 原告就任○○國小人事室主任後，不發給同仁教師聘兼行政  
08 職務證明書等事項，○○國小因此認為原告無端控告單位長  
09 官，對人事業務十分不熟悉造成同仁很大困擾，推諉業務，  
10 經常請假失聯，曲解公文意涵或引述他校做法令同仁憤慨。  
11 ○○國小並建議3年任滿就將原告調離，因原告已達不適任  
12 程度，請被告體諒學校苦衷等情，有以○○國小名義署名之  
13 「○○國小人事室黃瓊慧主任事蹟紀錄表」可參（本院卷第  
14 175頁）。可知原告與○○國小之間確實有難以化解的緊張關  
15 係而達到校方請求將原告調離之程度。

16 4、原告則因其111年年終考績72分尚不如新進人員，不知要如何  
17 改進面對工作，希望被告了解委屈給予建言，於是登記參  
18 加111年3月28日「處長與人事同仁有約」會談，被告之副處  
19 長、企畫科科長、教育局人事室主任於聆聽原告說明及彼此  
20 溝通交換意見之後，表示原告作為人事主管應具備熟悉人事  
21 法規專業、維持機關和諧、協助校長、並適應環境等4項要  
22 件，被告有多方了解原告在校情況而不是只聽校長一面之  
23 詞，原告在不同學校的表現都出現適應不良相處不愉快情  
24 形，原告擔任人事室主任可能要注意謹慎請假，必須以身作  
25 則，被告的相關人員也很努力持續多年幫助原告，但原告表  
26 現不如預期，此即表示原告不適合擔任主管工作，原告要不  
27 要考慮換一個工作環境，希望原告要拿出表現讓校長刮目相  
28 看等語，有被告「處長與人事同仁有約」會談錄音檔譯文可  
29 參（本院卷第275-209頁）。可知被告在作成本次人事調動  
30 之前，已經相當詳細而完整的聆聽原告的意見，並且對於原

01 告多年來工作情形都有所了解與掌握，從而給出具體適當建  
02 議。

03 5、綜上，被告參酌原告自○○國小以來迄今之工作表現、服務  
04 態度及領導溝通能力等，並且與原告充分溝通面談，認為原  
05 告不適合擔任人事主管，於是作成本件職務調整，將原告調  
06 整為不同機關同官等、職等但陞遷序列不同之職務，雖未經  
07 原告同意，仍屬主管機關人事機構在合理必要範圍內，基於  
08 內部管理、領導統御及業務運作需要，應屬合法有據。

09 6、被告雖辯稱「○○國小人事室黃瓊慧主任事蹟紀錄表」係不  
10 實指控，被告沒有事先給原告辯駁之機會，將原告10年前的  
11 錯誤再度列入考量，顯有違誤云云。經查，

12 (1)、被告於本院陳稱：有對於上開事蹟紀錄表向校長進行查證，  
13 但並未完全參採，否則原告考績應是丁等而非乙等，被告也  
14 沒有完全將該部分當作本次調任之依據，而是參考原告自10  
15 3年以來所有人事主管相關輔導紀錄來觀察原告是否仍能繼  
16 續擔任人事主管，被告已無法再耗費人力為原告與校長協調  
17 等語，有本院113年7月16日準備程序筆錄可參（本院卷第38  
18 6頁），經核與被告所提出的「處長與人事同仁有約」譯  
19 文、考績資料、輔導紀錄表等資料大致相符，而事蹟紀錄表  
20 所呈現的是○○國小校方對於原告已無信任感可言，彼此之  
21 間充滿緊張關係，原告實在難以適當發揮人事主任的功能，  
22 這部分有在之後的112年3月28日「處長與人事同仁有約」的  
23 溝通對話之中屢次被提及與建議（本院卷第275-311頁），  
24 可知被告有將事蹟紀錄表以及所呈現的原告不適任等較為重  
25 要的部分作為對於原告的建議與詢問溝通事項，被告所述應  
26 屬有據。

27 (2)、再從原告針對事蹟紀錄表的逐項回復可知，關於票選廠商辦  
28 理採購一事，原告似不熟悉相關採購業務應如何進行，否則  
29 應能迅速引據規定向校長報告應如何辦理，不會因此產生與  
30 校長之間的爭執，原告為此甚至選擇對校長控告妨害名譽，  
31 有受理案件證明單可參（本院卷第359頁），更可預期將使

01 彼此關係更加緊張，原告勢必難以繼續扮演人事主管角色。  
02 關於未於3日前請假遭退回假單，查原告於報告書上稱11月3  
03 日下午突接獲「父親身體不適又不願就醫之通知」，故緊急  
04 辦理請假手續（本院卷第129頁），但原告對於父親當時是  
05 何種身體不適、不願就醫等情節，未能提出客觀證據予以證  
06 明，另在原告與處長有約之面談時，被告有建議原告調回去  
07 就近照顧父親盡孝道，原告卻表示「我也不要」而拒絕（本  
08 院卷第285-286頁），這表示被告有為原告設想如何盡孝  
09 道，卻被原告拒絕；至於原告所提與區主任之對話內容其中  
10 關於校長要區主任在原告的請假報告蓋章才准假的部分，經  
11 查都是原告單方面的陳述而非區主任有所確認或回應之內  
12 容，故難以盡信原告之主張屬實（本院卷第361頁）。關於  
13 發給教師聘兼通知書，原告是在111年11月23日才一次發給1  
14 09、110、111學年度的聘兼通知書，這與○○國小106、10  
15 7、108學年度都是各該年度分別製作發給聘兼通知書的作法  
16 不同，有上述聘兼通知書可參（本院卷第259-264頁），可  
17 證原告並未能適時妥當處理此項業務；在7次週休4日方面，  
18 經查原告在111年度有4次週五及週一請假全日之紀錄，所以  
19 連同週六、週日計算，確實有連續4日不用上班的效果。其  
20 餘3次則是111年1月10日、111年1月24日、111年2月21日週  
21 一請假整日，前1個週五的下午下班前即111年1月7日、111  
22 年1月21日、111年2月18日則分別請假4、2、3小時，也有連  
23 續3日以上不用上班的效果，可證事蹟紀錄表並非完全虛  
24 構，仍能呈現一定程度的事實，可以作為進一步探究完整事  
25 實的基礎。而被告長期觀察原告自擔任○○國小人事室主任  
26 以來的表現，雖未完全採信事蹟紀錄表之內容，但全面考量  
27 上述各項資料以及與原告面談後，所作成的人事調動，仍屬  
28 適法有據。原告上開所辯，並無可採。

29 六、從而，原處分將原告從○○國小人事室主任調動至○○○○  
30 ○○○○○○人事室科員，並無違法，復審決定予以維持，  
31 核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

01 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  
02 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必  
03 要，一併說明。

04 八、結論：本件原告之訴為無理由。

05 中 華 民 國 113 年 11 月 21 日

06 審判長法官 洪慕芳

07 法官 孫萍萍

08 法官 郭銘禮

09 一、上為正本係照原本作成。

10 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  
11 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
12 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
13 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  
14 繕本）。

15 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，  
16 逕以裁定駁回。

17 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  
18 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
19 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。  
20

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。

02 中 華 民 國 113 年 11 月 21

03 日 書記官 林淑盈

04 附錄

05 ●司法院釋字第605號解釋略以：「憲法第十八條規定人民有服  
 06 公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務，暨由此衍生  
 07 享有之身分保障、俸給與退休金等權利。公務人員依法銓敘取  
 08 得之官等俸級，基於憲法上服公職之權利，受制度性保  
 09 障……。」

10 ●司法院釋字第785號解釋略以：「公務人員與國家間雖具有公  
 11 法上職務關係，但其作為基本權主體之身分與一般人民並無不  
 12 同，本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人  
 13 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  
 14 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  
 15 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  
 16 分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。」「又各種行政  
 17 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  
 18 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。  
 19 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

01 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  
02 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  
03 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  
04 及對業務之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重，自屬當然  
05 ……。」

06 ●公務人員陞遷法

07 第4條規定：「本法所稱公務人員之陞遷，指下列情形之一  
08 者：一、陞任較高之職務。二、非主管職務陞任或遷調主管職  
09 務。三、遷調相當之職務。」

10 第6條規定：「（第1項）各機關應依職務高低及業務需要，訂  
11 定陞遷序列表，並得區別職務性質，分別訂定。（第2項）各  
12 機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列逐級辦理陞遷。  
13 如同一序列中人數眾多時，得按人員銓敘審定之職等、官稱官  
14 階、官等官階、級別高低依序辦理。但次一序列中無適當人選  
15 時，得由再次一序列人選陞任。（第3項）前項規定，於其他  
16 法律另有規定者，從其規定。」

17 ●公務人員保障暨培訓委員會109年9月22日109年第12次委員會  
18 議通過之人事行政行為一覽表十、調任(一)將主管人員調任同官  
19 等、官階(職等)及同一陞遷序列之非主管職務，定性為管理措  
20 施，(二)將所屬人員調任不同官等、官階(職等)或不同陞遷序  
21 列之職務，定性為行政處分。

22 ●最高行政法院104年8月份第2次庭長法官聯席會議(一)：甲由主  
23 管人員調任為同一機關非主管人員，但仍以原官等官階任用並  
24 敘原俸級及同一陞遷序列，雖使其因此喪失主管加給之支給，  
25 惟基於對機關首長統御管理及人事調度運用權之尊重，且依公  
26 務人員俸給法第2條第5款規定，主管加給係指本俸、年功俸以  
27 外，因所任「職務」性質，而另加之給與，並非本於公務人員  
28 身分依法應獲得之俸給，故應認該職務調任，未損及既有之公  
29 務員身分、官等、職等及俸給等權益，不得提起行政訴訟請求  
30 救濟。

01 ●最高行政法院107年度裁字第633號裁定意旨：「現職公務人員  
02 調任，依下列規定：……三、在同官等內調任低職等職務，除  
03 自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，  
04 ……」公務人員任用法第18條第1項第3款定有明文。「依法銓  
05 敘合格人員，調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。」  
06 「在同官等內調任低職等職務仍以原職等任用、並敘原俸級人  
07 員、考績時得在原銓敘審定職等俸級內晉敘。」分別為公務人  
08 員俸給法第11條第1項、第16條第2項所明定。準此，依法任用  
09 之人員，在同官等內調任低一職等職務，仍以原職等任用、敘  
10 原俸級，考績時並得在原銓敘審定職等俸級內晉敘，此種職務  
11 調任，並未改變該公務人員之公務員身分關係，亦不影響該公  
12 務人員原來之俸級及嗣後之晉敘。至於公務員由主管人員調任  
13 為同一機關所屬不同單位或非同一機關之非主管人員，但如仍  
14 以原官等官階任用，並敘原俸級及同一陞遷序列，雖使其因此  
15 喪失主管加給之支給，但此主管加給依公務人員俸給法第2條  
16 第5款規定，乃本俸、年功俸以外，因所任「職務」性質，而  
17 另加之給與，並非本於公務人員身分依法應獲得之俸給，未損  
18 及既有之公務員身分、官等職等及俸給等權益（本院104年度8  
19 月份第2次庭長法官聯席會議決議參照），故該職務調任核屬  
20 行政內部之管理措施，非屬公務人員保障法第25條所謂之行政  
21 處分。