

1.研究目的

1.1.研究主旨

公務人員陞遷原為公務人員任用制度的一種類型。同時也是最能反映組織公平性與策略性的制度。陞遷制度的目標，即要能適當地運用組織內所有員工，進而同時極大化組織績效與個人滿足感，而這些目標的達成，均有賴陞遷制度的設計，同時兼顧到公平性與策略性¹。由於陞遷避免不了競爭，因此每一個公務人員的陞遷按所涉及的問題，往往不是僅存在於單一個人權益影響的層次而已。本研究計畫「公務人員陞遷之救濟」主要研究重心集中於公務人員陞遷（Promotion, Beförderung）事件中衍生出與權利救濟相關之法律問題。包括公務人員是否具有請求陞遷之主觀公權利？公務人員就陞遷已辦理完竣且已由第三人陞任時，是否仍有爭訟實益？以及其他於陞遷過程所生爭議問題。

1.2.研究主題背景及相關研究之檢討

根據目前公務人員保障法之規定，有關公務人員權益救濟採取有其歷史成因而相當特殊的二元管道。亦即申訴管道與復審管道。針對陞遷事件，儘管論者多所批評，然仍則多認為應經申訴程序，而非復審程序（例如，保訓會保障案件決定書 90 公申決字第 0042 號）。原因無他，因為復審標的限於對公務人員不利益之處分（含重大權利影響之措施），至於陞遷事件則被認為僅屬機關內部之管理措施，復審程序無法受理。

如果認為陞遷亦屬於會對公務人員權益產生重大影響的事件，欲擴大解釋

¹ 參考，賴富源，我國公務人員陞遷制度之研究，文化政研所碩士論文，2002，頁 63 以下。

復審受理事件的範圍，必須進一步解決期於爭訟程序中將面臨的問題。

首先，我們必須先承認對於陞遷之決定乃可能對於公務人員發生不利益之處分。同時有必須說明保障法上的不利處分與行政程序法第 92 條第 1 項之行政處分範圍有別。同時必須要解決受理復審事件後，如果進一步提起行政訴訟時，訴訟類型的配合。

可以想像地，陞遷請求之公務人員多希望救濟機關給予其給付之決定。在此必須滿足給付請求的重要前提要件，亦即陞遷請求乃公務人員公法上之公權利。否則聲請主體即非適格（即不具訴訟權能）。其次，公務人員之陞遷事件，事實上多常見於一種多數申請者的競爭關係中。有關競爭者的法律救濟乃是行政爭訟法制中相當特殊的一類。此時爭訟之主體，同要面臨是否具有公權利的解釋難題。

在公務人員陞遷之競爭者爭訟事件中，另有一些相當特殊的救濟需求。例如，陞遷程序已經辦理完畢，對於自己未獲陞遷的救濟，往往須要訴求一個給付的裁判（例如課予義務訴訟）。但是假如自己尚未提出申請，而由其他競爭者先行陞遷，可能阻斷自己陞遷機會時，可能須要的是一個撤銷他人陞遷的形成決定。如果陞遷機會唯一，在競爭者當中，他人陞遷完成，而自己未獲陞遷，此時恐怕提起的訴訟就不只一種，往往須要結合撤銷與給付訴訟，合併為之。在此，我們同時必須討論原告提起訴訟是否具備原告適格，同時還要進一步評估爭訟事件有無由紛爭解決機關提共救濟之實益（即有無權利保護之必要性）。

最後，在公務人員陞遷的競爭爭訟關係中，應該特別強調暫時性權利保護制度的功能。因為陞遷機會往往唯一，競爭者之間的關係往往是一種「零合」

的競爭關係。假如沒有暫時性的救濟制度，即使爭訟程序完成，恐怕也已無救濟實益。

1.3.研究方法與過程

以上初步分析之問題，在目前行政訴訟新制中的運作經驗仍嫌不足。國內對此等攸關公務人員權益問題之探討仍未蓬勃。鑑於我國行政訴訟法制之建制受德國行政法院法之影響深遠，同時也略採日本行政事件訴訟之規定，因此本研究乃採取比較法之研究。除德國實務上已經有可資參酌之豐富經驗外，日本國於 2004 年新修訂之行政訴訟事件法，有相當值得借鏡之處，因此本研究希望透過德國與日本相關制度之運作經驗，提供我法法制操作之參考，解決目前理論與實務面臨之困境。

1.4.研究進度及預期完成之工作項目

本研究計畫預計六個月內完成，其詳細研究進度及預期完成之各工作項目如下：

第一月上旬	提出研究計畫書及締約
第一月中旬至第三月底	文獻蒐集及分析、研讀
第四月中旬	完成期中報告
第四月下旬至第六月上旬	逐步完成研究並撰寫研究報告
第六月中旬	期末報告
第六月底	提出結案報告