

3.目前有關公務人員陞遷事件之救濟爭議

根據陞遷法第 15 條規定，公務人員對本機關辦理之陞遷，如認有違法致損害其權益者，得依公務人員保障法（以下簡稱「保障法」）提起救濟。依保障法第四條之規定，公務人員權益之救濟，依復審、申訴、再申訴之程序行之。復審程序規定於保障法第 25 條以下，係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時，不服處分而向公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱「保訓會」）提起的救濟程序。至於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，致影響其權益時，則得依保障法第 77 條提起申訴、再申訴。對於陞遷案件應如何選擇救濟程序，目前在實務上迭生爭議。

3.1.學說之立場

國內學說對於公務人員 陞遷決定之性質與救濟問題直接探討者並不多見。其中大多循著大法官解釋突破傳統特別權力關係的脈絡，泛論陞遷決定是否重大影響公務人員身份或財產上地位，而論斷其法律性質是否為行政處分，以及得否進行復審。對於陞遷流程中衍生的具體爭議問題說明，則似不多見¹。

3.2.保訓會之決定

針對公務人員因陞遷案件而尋求保障救濟，分別視其係於本機關辦理陞遷

¹ 例如，吳庚，行政法理論與實用 第 7 版，頁 214-218：「我國自釋字第一八七號解釋突破特別權力關係事項不得爭訟之藩籬後；至釋字第二四三號解釋，發展出以『是否改變公務員身分關係，直接影響其服公職之權利』為判斷尺度；又於釋字第二九八號解釋，放寬得爭訟之範圍至『對於公務員有重大影響之懲戒處分』；終至釋字第四八三號解釋，若調職發生降低官等或級俸之效果，即得循爭訟程序救濟。」

或參加他機關之陞遷所生之爭議類型，保訓會之決定略可歸整如下。

3.2.1.本機關陞遷案件

3.2.1.1.陞遷序列不合理

公務人員陞遷救濟案件有可能因不滿機關陞遷序列表所定之陞遷序列而提起。保訓會之立場認為陞遷序列表僅為抽象性規範，並非「具體」管理措施，故不得提起再申訴救濟。這種見解應該是將公務人員保障法第 77 條第 1 項規定：「公務人員對服務機關所提供之工作條件及所為之管理認為不當者，得依本法提出申訴、再申訴。」限縮解釋其再申訴程序標的僅限於「『具體』管理措施」，而不包括其他抽象管理行為。

例如保訓會（90）公申決字第 0190 號決定（以下簡稱「吳台生案」）謂：「公務人員不服服務機關辦理之陞遷而提出申訴、再申訴，須以有具體管理措施存在為前提，若無具體管理措施、管理措施已不存在、非對公務人員所為之管理措施或恐將來有損害其權益之管理措施發生而預行請求救濟，其所提申訴、再申訴於法皆屬不合。卷查本案再申訴人現任高雄市政府地政處土地開發總隊（以下簡稱土地開發總隊）薦任第七職等技士，因認高雄市政府地政處暨所屬機關人員陞遷序列表，未將一級單位主管納入及部分職務之陞遷序列不盡合理，應予撤銷該陞遷序列表，重新依法訂定，暨土地開發總隊違法辦理第四科科长陞任，損害同仁權益，其人事命令應予撤銷，就符合陞遷序列者重新辦理陞遷，向高雄市政府地政處提出申訴，嗣不服申訴函復，向本會提出再申訴。惟查再申訴人對上開事項於申訴之前，並未向服務機關提出具體之請求，且服務機關亦未對其有任何具體之管理措施，其逕依救濟程序以申訴書及再申訴書訴請救濟。」

濟，其程序已於法未合。再者，再申訴人所爭之該陞遷序列表亦僅為抽象性規範，並非具體管理措施；復以各機關內部一級單位主管以上人員之陞遷，要否經甄審程序本屬該機關首長之權限，土地開發總隊長官依其權責辦理第四科科长陞任案，除未見該機關有因該案而對再申訴人有具體管理措施外，再申訴人亦並非該人事命令之對象，再申訴人與之應無關連，是以，再申訴人逕依申訴、再申訴程序作爭執，於法亦有未合。綜上所述，本案爰應不予受理。」

3.2.1.2.內陞或外補之決定

陞遷法第5條第2項：「各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。…」第6條第1項：「各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表。」第6條第2項：「各機關職缺由本機關人員陞遷時，應依陞遷序列表逐級辦理陞遷。…」同法施行細則第3條第1項：「本法第五條第二項所稱各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。…指各機關人事單位於辦理陞遷前，應依本法第二條之原則，簽報機關首長決定職缺擬辦內陞或外補後再行辦理。…」及任用法第24條：「各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。…經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。」之規定，機關職務出缺時，應由人事單位簽報機關首長決定職缺擬辦內陞或外補，其採內陞者，即應依陞遷序列表所定序列逐級辦理甄審，並按甄審結果報請機關首長圈定陞補、發布派令。機關首長對於內陞或外補之決定應屬機關首長之合義務決定空間。例如保訓會（94）公審決字第0014號決定（以下簡稱「蔡逸媚案」）即指出：「機關遇有職務出缺時，機關首長本得衡酌業務需要裁量決定是否辦理甄補，並非具有該職務之任用資格者即當然陞任，是

以，臺中行政法院縱早有一等書記官職缺，仍須由該院考量業務需要，依上開陞遷法規辦理內陞或外補，非當然由具有任用資格之復審人陞任該職務。」

3.2.1.3.內陞或外補之作業流程不一

根據陞遷法之相關規定，各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。各機關人事單位於辦理陞遷前，應簽報機關首長決定職缺擬辦內陞或外補後再行辦理。而對於內陞或外補之作業流程，往往有不一致之限制或條件。若針對此類有關內陞或外補之作業標準不服，目前保訓會的立場係認定此類作業僅係一般抽象規範，倘公務人員未對主管機關為一定之陞遷請求，同時也**未見服務機關對特定公務人員有任何具體之管理措施**，尚不得依據保障法所定再申訴程序請求救濟。例如**保訓會（92）公申決字第 0295 號決定（以下簡稱「林睿駿案」）**謂：「查本件再申訴人現任國立臺北商業技術學院（以下簡稱臺北商技學院）生活輔導組組員，因不服該校九十年三月甄選庶務組長辦理內陞、外補兩套作業標準，侵害次一序列候選人員權益，於九十二年七月四日以申訴書向該校提起申訴，嗣不服該校九十二年九月二十二日北商技人字第 0 九二 0 0 0 五二 0 0 號函附同年八月五日職工申訴評議書，向本會提起再申訴。茲依再申訴書所載，再申訴人所申訴者係為臺北商技學院九十年三月甄選庶務組長辦理內陞、外補兩套作業標準，侵害次一序列候選人員權益，致其認為排名無法與未經考試及格人員競爭而未報名應試。而卷查除上開作業標準係屬一般規範非屬對再申訴人之管理措施外，再申訴人對上開陞遷事項於申訴之前，並未向服務機關提出具體之請求，且亦未見服務機關對其有任何具體之管理措施，衡諸前揭說明，本件並無得提起申訴、再申訴之標的，而再申訴人依申訴、再申訴

程序提起救濟，於法即有未合，本件應不予受理。」

3.2.1.4.未列入甄審名冊

機關若直接拒絕公務人員參加甄選，保訓會似認為此時機關已作成一內部管理措施，得經再申訴程序尋求救濟。例如保訓會（90）公申決字第0133號決定（以下簡稱「吳俊模案」）謂：「緣再申訴人現職為行政院海岸巡防署海洋巡防總局（以下簡稱海防局）南部機動海巡隊艦艇駕駛員，原係財政部關稅總局（以下簡稱關稅總局）移撥該局人員，因不服海防局委請關稅總局辦理之八十九年關務人員升任甄審會議所為再申訴人現職俸級（四七五俸點）未滿一年，與規定不符，不得參加本次升任甄審之決議，向海防局提出申訴，嗣不服該局九十年四月三日（九0）洋局人字第一六三二八號書函之函復，爰向本會提出申訴（應為再申訴，以下同）…。」保訓會雖受理該案，但最後以再申訴無理由而駁回之。

相對地，對於公務人員消極未被列入陞遷名冊之案件，保訓會有決定認為未獲列入陞任或遷調名冊，乃係機關內部所為之管理措施，對公務人員之權利尚無重大影響，且未改變其公務人員之身分關係，不得依據保障法所定復審程序請求救濟。

例如保訓會（91）公審決字第0061號決定（以下簡稱「張夢麟案」）謂：「查再復審人現任法務部調查局臺灣省調查處調查專員，因認法務部調查局九十年六月二十日第一五三次人事甄審委員會辦理縣市調查站主任職缺作業，違反公務人員陞遷法及其相關法規，未將其列入陞任或遷調名冊事件，向法務部提出復審，嗣不服復審決定，向本會提出再復審，按再復審人未獲列入陞任或

遷調名冊，乃係機關內部所為之管理措施，對再復審人之權利尚無重大影響，且未改變其公務人員之身分關係，亦非其基於公務人員身分所產生公法上財產請求權遭受侵害，揆諸前開說明，尚不得依據公務人員保障法所定復審、再復審程序請求救濟，法務部復審決定不予受理，其認事用法，核無違誤，再復審人續向本會提起再復審，仍應不予受理。²」

3.2.1.5.甄審委員會所為之評審決定

各機關辦理公務人員之陞遷時，除應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊外，並應檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會進行評審（陞遷法第 9 條第 1 項）。對於此一評審決定，保訓會並不認為係一具體管理措施。例如保訓會（94）公申決字第 0113 號決定（以下簡稱「張克難案」）指出：「依相關人事法規，以各機關辦理人員陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，造列名冊並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審後，依程序報請機關首長就評審結果圈定陞補人員，並據以核發派令。是本件臺北市稅捐稽徵處甄審委員會對於薦任第八職等法制職系秘書職缺之遷調作業所為之評審決定，僅係派令核發之前置程序，非屬對再申訴人所為之具體管理措施。」但是在陞遷程序中，甄審會評分決定前，人事單位就具有任用資格人員，依陞遷法第 7 條所定標準，核計分數，依積分高低造列名冊，（所謂資績計分部分），保訓會則肯認屬機關之具體管理措施（保訓會（92）公申決字第 0327 號決定（以下簡稱「莊靜儀案」））。

² 這項見解應為行政院所確認，例如最高行政法院 93 年裁字第 548 號裁定（見下文）。

3.2.1.6.本人未獲陞遷

(一) 判斷餘地與裁量之尊重

對於本人雖參與甄審，惟最終未獲陞遷之案件，保訓會認為人事甄審會對符合資格條件者之服務情形、專長才能、發展潛力、領導統御等因素作綜合考評時，類此考評工作，富高度屬人性，除辦理考評業務有法定程序上之瑕疵、對事實認定有違誤、審議未遵守一般公認價值判斷之標準、有「與事件無關之考慮」牽涉在內及有違反平等原則等情事外，機關學校首長或甄審會或審議會對符合資格者考評之「判斷餘地」理應尊重。換言之，保訓會原則上並不進行審查。例如保訓會（86）公申決字第0096號決定（以下簡稱「陳進福案」）謂：

「『現職委任公務人員參加晉升薦任官等訓練遴選要點』第二點第一項：『遴選現職委任公務人員參加晉升薦任官等訓練，應就具有公務人員任用法第十七條第三項所定資格條件者加以遴選，並依考試與學歷、訓練進修、年資、考績、獎懲及綜合考評等項所定標準加以評定，積分高者優先受訓。其遴選評分標準如附表。』……等規定觀之，各機關、學校辦理遴選現職委任公務人員參加晉升薦任官等訓練時，應依『各機關學校遴選現職委任公務人員參加晉升薦任官等訓練評分標準表』（以下簡稱評分標準表）所定之標準評定積分。次按該評分標準表之『考試與學歷』、『訓練進修』、『年資』、『考績』、『獎懲』等項，均有一定之評分標準，至『綜合考評』一項，其因素欄規定：『由機關、學校首長或授權甄審會或審議會議就各該機關符合公務人員任用法第十七條第三項資格條件者之服務情形、專長才能、發展潛力、領導統御等因素作綜合考評。』惟類此考評工作，富高度屬人性，除辦理考評業務有法定程序上之瑕疵、

對事實認定有違誤、審議未遵守一般公認價值判斷之標準、有「與事件無關之考慮」牽涉在內及有違反平等原則等情事外，機關學校首長或甄審會或審議會對符合資格者考評之『判斷餘地』理應尊重。」本案雖非直接屬於公務人員陞遷案例，而屬未獲機關遴薦參加晉升官等訓練事件而提起之再申訴事件。惟同樣涉及機關首長或甄審會或審議會對符合資格者考評之判斷餘地，其法理相當，料保訓會之立場應不致有所差異。

依陞遷法之相關規定，各機關職務出缺時，應由人事單位簽報機關首長決定職缺擬辦內陞或外補後再行辦理陞遷，且辦理陞遷時，應就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，交甄審委員會評審後，報請機關首長就前三名中圈定陞補之。因此不只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，就公務人員之職務陞遷，應本專才、專業、適才、適所之旨外，並應就公務人員個人之工作表現、品行操守、學識能力等各方面考核評量。類此考評工作，富高度屬人性，所以除考評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平等原則等情事外，主管長官對部屬所為之考評及職務陞遷之判斷餘地，應予尊重。甚至於即使資績分數排序為第一，機關首長亦非不得就前三名中圈定其他人陞補。除非有其他足資證明首長對其有不當考量，致影響陞遷之具體事證。例如保訓會（93）公審決字第 0260 號決定（以下簡稱「張福恒案」）即認為，機關首長基於領導統御及業務運作需要，就公務人員職務陞遷之考核評量，富高度屬人性，對於機關首長之決定，應予尊重。顯然保訓會承認機關首長此一陞遷圈選決定除非有裁量之瑕疵（例如裁量濫用），否則也

應予以尊重³。

同時對於請求陞遷之公務人員是否具有所謂「陞遷請求權」的認定，在若干案件中，保訓會至少承認當事人具有所謂形式之（主觀）公法上權利。對於其申請應為適法之決定。例如保訓會（93）公審決字第 0352 號決定（以下簡稱「謝隆寶 I 案」）謂：「件復審人於九十三年八月十七日復審書主張依保障法第二十六條提起復審，並於九十三年九月十二日復審補充說明書中稱，其係於九十三年七月二十四日以書面報告，向臺南市警察局請求，應依臺南市警察局九十二年度第十一序列職務人員陞職資績計分排名次序陞職小隊長。如前述，復審人上開九十三年七月二十四日之書面報告，已有向臺南市警察局請求陞任為刑警隊小隊長之申請，惟依卷附資料，臺南市警察局就復審人上開申請案件，迄今已逾二個月期間，仍未作成處分，揆諸上揭規定，洵有未洽，臺南市警察局應於二個月內為一定之處分。」

（二）陞遷辦理完成而欠缺權利保護之必要性

另外在一些公務人員不服陞遷決定，但於其提起救濟時陞遷已辦理完成的案件，保訓會認為公務人員提出再申訴，倘對於當事人被侵害之權利或法律上利益，縱經審議之結果，亦無從補救，或無法回復其法律上之地位或其他利益者，其再申訴已無實益，即屬欠缺權利保護之必要。

例如保訓會（91）公申決字第 0343 號決定（以下簡稱「稅代州案」）謂：

「再申訴人固主張高雄市政府兵役處未待其懲處案所提救濟程序確定，人事甄審委員會即剔除其參與陞遷之資格，違反公平原則，請求重新審議云云，惟卷

³ 保訓會在此的見解似乎並未明確區分行政機關對於法律效果之裁量以及對於法律構成要件解釋之判斷餘地。

查該處第二科股長傅○○經銓敘部核定自九十一年二月十六日自願退休生效，該職缺經該處同年二月五日循行政程序簽陳高雄市市長同年二月二十日核准辦理內陞補實，該處茲於九十一年二月二十七日召開九十年第二次人事甄審委員會，辦理評審該處第二科股長職缺陞遷案，討論結果因再申訴人最近一年（九十年）年終考績考列丙等，爰決議依公務人員陞遷法第十二條第五款規定，剔除其陞任資格。該甄審委員會評審後依規定程序於同年二月二十七日報請該處處長圈定由科員黃○○陞任，並經該處九十一年三月一日高市兵役人字第300五號令核布及報經銓敘部九十一年三月十四日部銓四字第0九一二一二二四一0號函銓敘審定，自九十一年三月一日生效在案。雖再申訴人不服該處九十年十二月二十六日予以記過二次之懲處，提出申訴、再申訴，案經本會以九十一年五月七日九一公申決字第00九二號再申訴決定書決定撤銷在案，其九十年年終考績並經該處以九十一年七月九日高市兵役人字第0九一000九八三七號考績通知書重新核布為甲等，但因該陞遷案業已依程序陞補完成，顯屬無法補救，準此，本案再申訴人所不服該處人事甄審委員會剔除渠參加陞任股長甄審之決議，揆諸首揭說明，其所提出之再申訴顯已無實益，自屬欠缺權利保護之要件，爰應予以駁回。」

又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，得依公務人員保障法第25條規定，提起復審，惟公務人員提起復審時，如已無實益，亦屬欠缺權利保護之必要，應予駁回。例如保訓會（94）公審決字第0037號決定（以下簡稱「謝隆寶II案」）謂：「本件復審人前以南市警局92年第11序列職務人員遷調資積計分名次其排序第一，請求陞任該局刑警隊小隊長職務。惟查南市警局辦理該小隊長職缺之陞補

案，係經 93 年 6 月 23 日該局 92 年第 16 次人事甄審委員會甄審由該局 92 年度第 11 序列職務人員陞職資積計分清冊中，按積分高低順序或資格條件造列名冊，由首長依規定就前 3 名中圈定偵查員李威賢陞補之。茲以復審人業於 93 年 10 月 21 日調任南縣警局刑警隊，則復審人所執請求陞任南市警局刑警隊小隊長之標的，業因復審人調任其他警察機關，已非南市警局所屬人員，而該小隊長職缺，應由本機關人員陞遷，無法由他機關人員遞補，復審人自無陞任南市警局刑警隊小隊長之可能，揆諸前揭說明，其所提復審，顯已無實益，核屬欠缺權利保護之要件，爰應予駁回。」

又如保訓會（94）公申決字第 0026 號決定（以下簡稱「林群彬案」）謂：「公務人員不服服務機關之管理措施，於提起申訴、再申訴時，如已無實益，即屬欠缺權利保護之必要，應予駁回。承前述，法務部依上開訓練計畫於 93 年 10 月 4 日至同年 12 月 3 日開辦科（課、組）員儲訓班第五期訓練，嗣該訓練計畫並經法務部函令自 93 年 12 月 6 日停止適用，此有法務部 93 年 12 月 6 日法人字第 0931303587 號函影本附卷可稽。準此，本件再申訴人林群彬等 7 人固有意願參與科（課、組）員儲訓班第五期訓練，並經由臺南監獄報送法務部遴選參加甄試，主張矯正機關儲訓計畫優先受訓之規定違背法令云云，惟系爭科（課、組）員儲訓班第五期訓練業於 93 年 12 月 3 日辦理完竣，且系爭矯正機關儲訓計畫自 93 年 12 月 6 日起停止適用，復依法務部答復稱，將改採陞任後實施專業訓練之制度，揆諸首揭說明，渠等所提起之再申訴顯已無實益，自屬欠缺權利保護之必要，爰應予以駁回。」

3.2.1.7.對於他人獲得陞遷不服

公務人員之陞遷救濟中，有時也會有單獨對於他人之陞任不服之案件發生。保訓會的見解似認為，此類案件因非屬涉及自己權益事項，提起救濟時往往不具請求救濟的權能（訴訟權能），而非適格之主體。例如保訓會（90）公申決字第 0169 號決定（以下簡稱「葉玉琴案」）調：「本案再申訴人等二人現職為國立臺北商業技術學院附設高級商業職業進修學校（以下簡稱附設高商）幹事，因八十九年八月十七日國立台北商業專科學校（按：為國立臺北商業技術學院前身，以下簡稱台北商專）人事室通知有數名組員出缺，擬辦理升遷，註明有意升遷者限期填繳表件，逾期視同無意升任。爰該校唐○○女士依該升遷通知填表並表示願意配合服務單位之調動。而再申訴人等受限該升遷通知第二點「本校暨附設高商進校人員交流升遷時，須經本校職缺所在單位主管及附設高商進校校務主任同意，並隨所升遷職缺調派該單位服務，如無意交流升遷並調動服務單位者，請勿填繳」之規定，未填繳表件。同年十二月一日台北商專發布唐員調升組員，惟另予註記調派該校附設高商服務。再申訴人爰就上開陞遷事件向台北商專提出申訴，嗣不服該校之申訴函復，向本會提出再申訴。茲依卷附再申訴人等申訴書、再申訴書改善建議事項觀之，再申訴人等均係請求服務機關應依上開升遷通知第二點規定，即刻辦理唐員歸建（按：唐員業於九十年八月一日歸建該校總務處），惟查本案服務機關就唐員所為之派令，並非以再申訴人等為對象，且『其處理結果與再申訴人等個人權益尚無直接關連』；復未見該機關因該案而對再申訴人等予以具體管理措施。是以，再申訴人等逕依申訴、再申訴程序爭執，揆諸首揭說明，於法即有未合，本案爰應不予受理。」若考量行政處分中有附第三人效力的成分，即使該行政處分對關係人權

益無直接關連，但仍有權益間接影響的可能性，是否全然在救濟時當事人不適格，仍未可率而言之。

又保訓會（94）公審決字第0053號決定（以下簡稱「黃椿雄案」）中，復審人主張「警政署修正警正專員（秘書）遴選規定，不但放寬遴選對象且增加優先考量條件，同時未對同仁公告，嚴重剝奪本署警務正陞職權益。本次修正警正專員（秘書）遴選規定，其中陞遷遴選對象突然增加現任第6序列主管職務1年以上且任同序列職務滿5年以上者，惟具碩士以上學歷者得優先考量；現任第6序列職務，且曾任縣市警察局分局長職務滿3年以上者2項。由於此遴選規定對本署警務正（第6序列）陞職權益影響甚大，卻未依法公告本署同仁，令本署眾多同仁感覺黑箱作業，違反陞遷法第2條所揭櫫之公開、公平、公正原則，更有量身訂製為特定人員大開後門之嫌。例如本次適用遴選規定外補陞職之刑事警察局呂組長，其在刑事警察局積分，尚無法陞任該局研究員（第5序列），但呂組長卻另闢蹊徑，長期借調於本署劉副署長辦公室，擔任機要工作，並以具有『碩士以上學歷者，得優先考量』條件，再簽由署長圈定陞任。同次會議中，另有科長陞任警監督察及專員陞任科長2案，其中專員陞任科長排名第1之本署程專員，因涉案法院審理中，仍同與第2、3名簽陳署長圈選。另一案則為署長辦公室陳科長，甫於本（93）年5月底6月初始調入本署服務，不符未滿1年不能列冊陞職之不成文慣例，但人事室仍將渠列冊為科長陞任警監督察第1名，人事甄審委員會亦決議通過，渠等最後雖未陞任，惟警政署之標準如何能杜悠悠之口？」保訓會則以「所指警政署於辦理科長陞任警監督察及專員陞任科長2案，將具不得列入陞任要件之人員列入，有所違失云云，茲上開警監督察及科長陞任案尚與本件系爭專員（秘書）陞任案無涉」為由，駁回復審人之請求。

保訓會雖未提出更具體的理由，諒係以原告不適格（即並無自己公法上之權利受侵害）而駁回之。

3.2.1.8.競爭關係下的陞遷救濟

公務人員之陞遷往往是一個存在多數競爭者的爭議案件。對於自己未獲得陞遷之決定不服，請求救濟時，往往會牽涉到其他已經任命第三人之權益。倘當事人之救濟有理由，但第三人之任命亦已確定，基於職務安定的要求，保訓會採納了一般訴願與行政訴訟實務上不常採用的情況決定（判決）方式。將雖有理由之再復審予以駁回，而於決定主文中諭知原處分違法。

例如保訓會（91）公審決字第0128號決定（以下簡稱「劉慶蜀案」）謂：「北市社會局於八十五年間以推展社政業務急迫需要為由，將再復審人由薦任第八職等至第九職等視察調任為薦任第六職等至第七職等科員，並自同年九月一日生效。再復審人不服，提起行政救濟，經改制前行政法院八十六年度判字第二八七七號判決：「再訴願決定、訴願決定及原處分均撤銷。」該局爰另重行發布再復審人調任為薦任第六職等至第七職等科員，並溯自八十五年九月一日生效。再復審人仍不服，復提起行政救濟，案經臺北市政府九十年五月九日府復字第九〇〇四八四五四〇〇號復審決定：「原處分撤銷，由原處分機關於收受決定書之次日起三十日內另為處分。」嗣該府依北市社會局派免建議函，以九十年七月六日府人二字第九〇〇八〇五六五〇〇號令，將再復審人由薦任第六職等至第七職等科員調任現職，另衡酌再復審人調職後，原職缺已由第三人遞補，並依人事法規銓敘審定，屬合法派任，倘調任處分溯及既往失其效力，將滋生同一職務有二人任用與銓敘等與公務人員任用法規不符之情事，且再復

審人實際上亦未從事視察工作，恢復追溯生效日期與事實不符，爰將再復審人調任現職生效日期定為九十年七月五日。茲臺北市政府既以北市社會局八十七年三月十日調任處分與公務人員保障法之立法意旨未盡相符而予以撤銷，然撤銷時並未另定失效日期，依行政程序法第一百十八條之規定，該經撤銷之調任處分自應溯及既往失其效力，是以，臺北市政府九十年七月六日府人二字第9008056500號令，將再復審人調任現職生效日期定為九十年七月五日，於法即有未合。惟查再復審人八十五年調任科員後，所遺視察職缺業已由第三人遞補，並已依人事法規銓敘審定，該第三人既屬合法派任，其身分關係自應予以保障，北市社會局原調任處分雖經撤銷，因另涉原職缺已由第三人遞補所生相關權益，如遽予回復原狀所生影響並非僅及於再復審人權益，尚滋生同一職務同時有二人任用與銓敘等情事，而與公務人員任用法規不符。審酌上開等情，臺北市政府九十年七月六日府人二字第9008056500號令與法固有未合，惟如將其撤銷顯與公益相違背，應仍予以維持。復審機關認原處分有關再復審人調任視察部分不當，固有未洽，然其駁回復審請求之結果尚無二致，再復審人遞向本會提起再復審，仍應予以駁回。惟考量再復審人因上開調任處分所受損害不應全由渠承擔，宜由原行政處分機關就該部分與再復審人進行協議。」至於原行政處分機關就該部分如何與再復審人進行協議，則有待進一步探查。

3.2.2.參加他機關陞遷案件

3.2.2.1.他機關未通知甄審

公務人員於參與他機關之陞遷甄選，對於他機關之積極或消極決定，若認

為有侵害其權益時，亦有可能尋求保訓會之救濟。倘他機關決定不予率取，如同本機關未予陞遷決定般，原則上應視決定機關之裁量或判斷是否違法而定，否則原則上也應尊重機關之決定。相反地，他機關辦理陞遷時，若未被納入甄審名冊或者未被通知參與甄審，**保訓會（93）公審決字第 0138 號決定（以下簡稱「林華彥案」）**指出：「復審人前應國立東華大學（以下簡稱東華大學）於行政院人事行政局全球資訊網/事求人/機關徵才項目之公告：公開甄選一般行政職系薦任第八職等至第九職等組長職缺一名，於民國九十三年一月八日以限時掛號郵寄相關證件資料參加該校之公開甄選，經該校於次日收文，因該校逾二個月未通知其參加甄試，乃於九十三年二月二十六日向本會提起復審，並於同年三月五日補充說明到會。經查復審人於該復審補充說明主張其於九十三年一月八日依法申請參加甄選，其既無不符甄選資格情形，東華大學應於初審後通知甄試，惟該校並未於相當期間內為相關之作為，致其無法參加甄試而損害其權利或利益，請求撤銷原甄選結果，重行依法辦理公開甄選程序云云，按**各機關依公務人員陞遷法**第五條第二項：『各機關職缺……如由他機關人員陞遷時，應公開甄選。』**規定所舉辦之公開甄選，雖符合資格人員均得參加，惟非謂參加人員即具有請求舉辦機關通知甄試並為一定行政處分之權利**。而本件復審人亦無提出其他請求東華大學應通知其參加甄試之法據，是本件非屬依法申請之案件至明。則復審人以其應東華大學公開甄選即屬依法申請，並以該校未通知其參加甄試，認該校於法定期間內應作為而不作為而提起復審，核與首揭規定未合，應不予受理。」保訓會受理復審之請求，其立場並認為復審人此時並無要求舉辦甄審機關為行政處分之（主觀）公法上權利，似乎將甄審機關所為參與甄審之通知視為一行政處分。與前述「**謝隆寶 I 案**」比較，兩案雖有參與本機

關（謝隆寶 I 案）與他機關（林華彥案）陞遷之別，惟前者肯定當事人至少具有形式上主觀公權利的立場，與後者持否定見解之差異因素何在，似乎仍難僅以陞遷程序的形式差異而令人接受。

3.2.2.2.商調時原服務機關不同意

公務人員任用法第 22 條規定：「各機關不得任用其他機關現職人員。如有特殊需要時，得指名商調之。……」同法施行細則第 21 條規定：「本法第二十二條所稱『如有特殊需要時，得指名商調之』，指各機關職務出缺，如因業務需要，需任用其他機關人員時，應經該機關辦理甄審後，詳細敘明擬調人員之職稱、姓名及擬任之職務，函商原服務機關同意，始得調用而言。」

倘他機關函請原服務機關同意商調時，原服務機關不予同意，保訓會（90）公申決字第 0035 號決定（以下簡稱「王少雲案」）指出「機關首長考量其屬官之工作情形及機關業務之需要等理由，於合理性及必要性範圍內，對上開同意權之行使係屬其人事固有權限，如未違反相關人事法令，應予尊重。」

3.2.2.3.商調時他機關嗣後中止商調程序

實務上另有因他機關於辦理指明商調時，嗣後發現商調人員任用資格不符，因此中止商調程序，當事人隨後請求核發派令遭拒絕而生之爭議。保訓會（94）公審決字第 0077 號決定（以下簡稱「張志賓案」）中，保訓會認為此類拒絕函件具有行政處分性質，而受理復審救濟程序。但因復審人所不服之未為調任，業因已另行辦理甄選並遴調他人調任該職，而無回復調任前狀態之可能，其所提復審，顯已無實益，自屬欠缺權利保護之要件而遭駁回。

3.2.3.再申訴與復審程序之選擇

對於公務人員陞遷保障救濟的程序，往往會在（再）申訴與復審程序之間產生抉擇困難。若針對前揭保訓會決定加以分析，並循整個陞遷程序觀察，略可將實務之見解整理如下。其中對於陞遷決定之救濟程序決定，往往取決於個案判斷當事人是否重大權利影響（見附圖二）。這種認知結果，可以從公務人員保障暨培訓委員會於 92 年 10 月 17 日曾針對「調任、請求派任、工作指派等事件究應適用復審或申訴程序疑義」問題，類型化討論後所獲致的結論加以理解⁴。

（一）主管調任非主管職務：除經陞任甄審者外，此類調任已影響公務人員之地位、尊榮，及其後之陞遷⁵與俸給，參照司法院釋字第 539 號解釋理由書意旨，應認對公務員權利有重大影響，適用復審程序。

（二）調任較低官等職務：此類調任已影響公務人員之地位、尊榮，及其官職等、俸給，應認對公務員權利有重大影響，適用復審程序。

（三）調任同官等不同陞遷序列職務：此類調任於本機關已涉及降低原陞遷序列者，已影響公務人員之地位、尊榮，及陞遷與級俸之晉敘，應認對公務員權利有重大影響，適用復審程序。

（四）改變任用制度之調任：此類調任已影響公務人員之身分及地位，應認對公務員權利有重大影響，適用復審程序。

⁴ 同內容參照，保訓會 92 年 11 月 5 日公保字第 0920007861 號函。

⁵ 學者認為「陞遷」已經屬於公務人員之權利事項，公務人員若認陞遷不公有違法損害其權益者屬於其權利受影響，應依復審程序，而有司法救濟的機會。參考，周世珍，公務人員保障制度之理論與實際，台北大學法律學研究所博士論文，2000，頁 553。

（五）同一任免權責機關所為不同機關或不同區域職務之調任：因係屬同一權責機關長官所發之職務命令，均為其機關內部之管理措施，應依申訴程序處理。

（六）工作指派：此類型應再區分為職務調整及工作指派。其中職務調整為同職稱、不同職務內容之分配；而工作指派則係指對於同一職務工作內容及範圍，所為之具體指派，二者均應依申訴程序處理。

（七）請求派任主管或較高官等、職等職務：分別依當事人主張，比照上開主管調任非主管職務、調任較低官等職務及調任同官等不同陞遷序列職務處理方式辦理。

實務上的這種認定標準，在現行法的限制下，由權利保障的需求性與正當性而言，洵屬用心良苦。在法制未調整前，不失為可行的類型化操作。惟若顧慮法體系的統一與救濟體系的完整性，在立法政策上，容有發展的空間（見下文）。

附圖二：公務人員陞遷流程與申訴、復審程序之決定

	公務人員陞遷流程									
	陞遷序	內陞或	內陞或	未列入	甄審會	未通知	商調時	陞遷決定		不發派令
	列表不合理	外補之決定	外補之作業標準不一（或變動）	甄審名冊	評分	參加他機關甄審	原服務機關不同意	對自己陞遷結果不服	對他人陞遷結果不服	
法律行為性質	管理措施	管理措施	非具體管理措施（一般抽象規範）	管理措施	尚非管理措施	管理措施	管理措施	管理措施行政處分？	管理措施行政處分？	行政處分
再申訴	吳台生案	？		吳俊模案 張夢麟案			王少雲案	稅代州案***	葉玉琴案***	
復審						林華彥案*		劉慶蜀案** 謝隆寶I案 張福恒案 ⁶	黃椿雄案	張志賓案
其他		蔡逸媚案****	林睿駿案		張克難案					

* 以未獲通知作為復審之理由，而非認定通知行為係行政處分。

** 復審決定遭台北高等行政法院撤銷。

*** 根據保訓會於 92 年 10 月 17 日會議決議所採標準，日後似已統一循復審程序救濟。

**** 本案係復審案，但並非直接針對內陞外補決定之救濟。

3.3.行政法院之裁判

行政法院對於陞遷程序中衍生之救濟爭議，其所持法律見解亦可約略整理

如下：

（一）未獲列入陞任或遷調名冊

6 保訓會 93 年 7 月 13 日公保字第 0930005729 號函覆當事人，以有關晉陞較高官等職務之爭執，應認對公務人員權利有重大影響，得依復審程序提起救濟。這種立場應與保訓會於 92 年 10 月 17 日會議決議所採標準吻合。

保訓會對於欲陞遷之公務人員未獲列入陞任或遷調名冊，認屬機關內部之管理措施。行政法院應該也支持是項見解。例如最高行政法院 93 年裁字第 548 號裁定（即「張夢麟案」）亦謂：「查抗告人未獲列入陞任或遷調名冊，核屬機關內部所為之管理措施，對抗告人之權利尚無重大影響，且未改變其公務人員之身分關係，亦非基於公務人員身分所產生公法上財產請求權遭受侵害，…，抗告人如認有何不妥，僅得提出申訴、再申訴尋求救濟。」

（二）分數之評定

對於陞遷案件中，甄審委員會所為之評審決定，保訓會在「張克難案」中，並不認為是對於當事人所為之具體管理措施，而僅屬派令核發之前置程序行為。至於資績計分部分，保訓會在「莊靜宜案」中，認係機關具體管理措施，而最高行政法院似乎亦有相同的認知。例如在最高行政法院 93 年裁字第 415 號裁定（「林秀國案」）中，最高行政法院即明確指出：「『各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，…』為公務人員陞遷法第七條所明定。此種分數之評定，無非對於公務人員平時任職知能之考核，並不影響其任職之地位，無限制或剝奪其服公職之基本權利之法律上效果，性質上屬服務機關之管理措施。」

（三）請求陞任主管職務等未獲陞遷案件

最高行政法院認為公務人員請調組長職務被拒絕，並不影響現行職務與公務員身分，應屬內部管理措施，屬於再申訴事件（最高行政法院 89 年度裁字第 1546 號裁定）。類似見解，最高行政法院 92 年度裁字第 341 號裁定更進一步指

出，「相對人未調升抗告人擔任船舶交通管制中心航訊課課長乙職及八十八年年終非主管職務升遷未將之升任技正職務等項，係屬機關內部所為之管理措施事項，並未改變抗告人擔任公務員之身分關係，對其公務員之權利亦無重大影響，並非行政處分，自不得為撤銷訴訟之客體。」

（四）請求陞遷之請求權

最高行政法院一貫地立場均認為公務人員經考試取得服公職之權利，並非指公務人員可以隨心所欲請求所欲任公職，特別是當其請求陞遷之職務若受有相關法律限制，而公務人員所擬任之職務因與法律規定不合，主管機關未與核准，其工作權並非即受有不當之限制（最高行政法院 90 年度判字第 441 號判決）。最高行政法院 93 年度判字第 903 號判決則更具體指出：「上訴人經國家考試及格，縱然具備法定之任用資格而得以擔任公務人員，然此不過為任公職之條件之一，並非當然具備請求國家任用其為公務人員之公法上請求權，從而被上訴人及各機關首長自無因欠缺裁量權以致必須同意上訴人等予以任用之義務或情事存在，原審因而認定上訴人等非公務人員，不得請求轉任或派職乙節，並無理由不備或矛盾之情事。」

（五）情況判決

對於保訓會在若干案件中，對於陞遷程序完成，第三人已獲陞遷任命，因未獲陞遷而請求救濟之公務人員，在事實上回復陞遷任命有困難時不得已所採用的情況決定，相較而言，行政法院的態度似乎比較保守。例如台北高等行政法院在「劉慶蜀案」中，即認定「公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪，基於身分之請求，其保障亦同，行為時公務人員保障法第七條第二項定有

明文，且公務人員對於服務機關或人事主管機關所為足以改變公務人員身分關，或於公務人員權利有重大影響之行政處分，或基於公務人員身分所產生之公法上財產上請求權，係依公務人員保障法所定復審、再復審之程序（公務人員保障法於九十二年五月二十八日修正公布後，已無再復審程序），保障其權益，因此，原告所受調任處分經撤銷結果所滋生第三人任用與銓敘之問題，乃行政救濟必然之結果，否則，有關公務人員人事保障案件，尤其直接或間接牽涉第三人權益之人事保障案件，縱經行政救濟結果亦無任何實益，當非公務人員保障法之立法旨趣所在。從而，系爭處分經撤銷之結果，第三人應僅生其受調任處分之信賴保護而毋須撤銷或廢止該第三人之調任處分及其銓敘審定之問題而已，一再復審決定倒果為因，徒以系爭處分之撤銷將與公益相違背為由而作成情況決定，於法尤難謂合，應由本院將之一併撤銷（臺北高等行政法院 91 年訴字第 5284 號判決）。」