

最高行政法院一一〇年度上字第三八九號判決

■ 焦點判決編輯部

【主旨】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，若其裁量結果未逾越法定裁量範圍外，且經審酌個案相關情節，尚符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法，自不能遽認為違法。

【概念索引】行政法／行政裁量

【關鍵詞】機關首長、公務人員職務、調任、裁量權、法定裁量、個案情節、比例原則、平等原則、授權目的、書面行政處分

【相關法條】行政程序法第 6、7、10 條；公務人員任用法第 2、4、7、18 條

【說明】

一、爭點與選錄原因

（一）爭點說明

機關首長是否有權對於所屬公務人員為職務之調任？

（二）選錄原因

本件涉及機關首長對於所屬公務人員職務之調任權及司法應如何對此審查。

二、相關實務學說

（一）相關實務

行政裁量，係法律許可行政機關行使職權時，得為之自由判斷，但裁量並非完全放任，行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範圍，並應符合法規授權之目的（行政程序法第 10 條），在學說上稱此為「合義務性裁量」。行政機關行使裁量權限，如逾越法定之裁量範圍及不合法規授權之目的，則分屬逾越權限及濫用權力之情事。行政機關行使裁量權，如違反誠信原則、平等原則、比例原則及信賴保護等一般法律原則，係屬裁量濫用權力，構成裁量瑕疵，並應受司法審查。（臺北高等行政法院 106 年度訴字第 312 號判決參照）

（二）相關學說

行政機關行使裁量權並非得恣意而為，其所為行政處分是否合義務性之裁量，仍應受法院之審查。

三、本案見解說明

(一) 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，若其裁量結果未逾越法定裁量範圍外，且經審酌個案相關情節，尚符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法，自不能遽認為違法。

(二) 書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是否合法，應自其記載是否足使人民瞭解其受處分的原因事實及其依據的法令判定。

【選錄】

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。

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，若其裁量結果未逾越法定裁量範圍外，且經審酌個案相關情節，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），自不能遽認為違法。

依行政程序法第 96 條第 1 項第 2 款規定，行政處分以書面為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據，惟此等記載的主要目的，乃為使人民得以瞭解行政機關作成行政處分的法規根據、事實認定及裁量的斟酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行政救濟可以獲得救濟的機會，故書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是否合法，應自其記載是否足使人民瞭解其受處分的原因事實及其依據的法令判定，而非須將相關法令及事實全部加以記載，始屬適法，以兼顧保障人民權益及行政效益之要件。另行政程序法第 102 條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第 39 條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」要求行政程序中給予相對人陳述意見之機會，其目的在於保障相對人之基本程序權利，以及防止行政機關之專斷。故如不經給予相對人陳述意見之機會，亦無礙此等目的之達成，或基於行政程序之經濟、效率以及其他要求，得不給予相對人陳述意見之機會者，行政程序法第 103 條各款設有除外規定。其中第 5 款規定行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見之機會。又行政程序法第 114 條第 1 項第 2 款、第 2 項規定：「(第 1 項) 違反程序或方式規定之行政處分，除依第 111 條規定而無效者外，因下列情形而補正：……二、必須記明之理由已於事後記明者。……(第 2 項) 前項第 2 款至第 5 款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；……」賦予違反程序或方式規

定之行政處分，在訴願程序終結前，得以補正瑕疵之機會。原判決對於上訴人主張被上訴人作成系爭調任處分前，未給予其陳述意見之機會，且原處分記載事實、理由欠缺明確，均有違正當程序乙節，業已論明：被上訴人係於上訴人有前揭實際工作項目與所歸職系不符之具體情事，將其調任現職，其調任所根據之事實，客觀上明白足以確認，被上訴人未給予上訴人陳述意見之機會，尚無不合。另本件原處分固未於通知書上載明調任之事實、理由及適用法規，惟被上訴人於上訴人提起復審程序函附之答辯書，業已載明系爭調任之基礎事實及法規依據，敘明調任理由係為避免該公所人員實際工作項目與所歸職系不符，已無礙其攻擊防禦權利之行使。且本件復審機關亦已根據上訴人復審書狀所陳及被上訴人之答辯書狀，為事實及法律上全盤重新省察後，作成復審無理由予以駁回的決定。是本件縱認原處分作成前，有未給予上訴人陳述意見及處分理由不明確之程序瑕疵，亦已事後於復審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，上訴人主張原處分作成前未給予陳述意見機會及處分欠缺明確而違法應予撤銷，並不可採等語，經核與法並無不合。上訴意旨主張原判決審認被上訴人於復審程序已補正程序上瑕疵，無異架空行政程序法第 96 條第 1 項第 2 款、第 102 條規定，指摘原判決有違背法令情事云云，核係其一己主觀之見解，自無可採。

【延伸閱讀】

- 李建良，行政法：第十一講——行政裁量與判斷餘地，月旦法學教室，98 期，2010 年 12 月，34-49 頁。