

**公務人員保障暨培訓委員會**  
**106年1月至6月**  
**審理保障事件常見撤銷原因分析參考資料**

按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，得提起復審；對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置，認為不當者，則得提起申訴、再申訴，分別為公務人員保障法（以下簡稱保障法）第25條、第77條第1項所明定。茲就106年1月至6月經本會審理決定撤銷之保障事件，歸納分析其撤銷原因，並就機關為人事管理行為時，常發生之作業疏失綜整說明。〔相關決定書可至本會網站保障事件決定書查詢系統（<https://web13.csptc.gov.tw/index.aspx>）查詢。〕

## **壹、常見撤銷原因摘要**

### **一、關於考績或獎懲法定程序部分**

#### **（一）非管理措施機關受理申訴並為函復**

按保障法第77條第1項、第78條第1項及第2項規定，公務人員不服服務機關所為之管理措施，應向其服務機關提起申訴，並由服務機關為申訴函復。本件再申訴人不服○○縣政府主計處考績（成）通知書，核布其105年年終考績考列乙等79分，提起申訴，係由該府主計處為申訴函復。茲以○○縣政府主計處並非保障法規定所稱之服務機關，其逕以該處名義為申訴函復，經核於法未合。（106公申決字第0102號再申訴決定書）

#### **（二）考績委員會組成不合法**

1. 按公務人員考績法（以下簡稱考績法）第15條授權訂定

之考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第2條第6項僅規定受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人，並未對票選委員另定參選資格或條件。○○警察局辦理105年度考績委員會之票選委員作業，除由本職單位推薦之候選人，無須連署外，受考人如擬自行參選，須由18人以上之連署，始得登記參選。此連署規定顯係增加考績法規所無之限制；依此限制規定產生票選委員，所組成之考績暨甄審委員會，與組織規程第2條第4項規定未符。（106公申決字第0122號再申訴決定書）

2. 依銓敘部94年5月23日部法二字第0942505128號書函說明二、記載：「……雇員……非屬考績法適用對象，從而渠等人員並不得擔任考績及甄審委員會票選委員，亦不具有考績及甄審委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）。」是○○鄉公所辦理105年度考績委員會之票選委員作業，該所4名雇員除列為票選委員選舉之候選人外，並均參與投票，是該公所雇員參與選舉所組成之考績委員會於法即有未合，有法定程序之瑕疵。（106公申決字第0069號再申訴決定書、106公審決字第0077號復審決定書）
3. 按考績法第14條第1項但書規定：「……非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。」第15條規定：「各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。」次按組織規程第2條第2項規定：「考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第六項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。……」第4項規

定：「第二項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任；……。」第6項規定：「第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之……」查○○戶政事務所之組織編制，該所僅有一級長官，應屬考績法第14條第1項但書所定，得不設置考績委員會之機關。惟該所指定兼辦該所人事業務人員擔任該所考績暨甄審委員會之當然委員，且未辦理選舉票選委員之程序，即組成考績暨甄審委員會，核與上開規定未合。又依銓敘部94年3月25日部銓一字第0942475944號書函說明三、記載：「……為免機關首長列席考績委員會，造成考績委員行使權限時有所顧慮，機關首長應不宜列席考績委員會，俾避免影響考績委員會決議之效力。」惟查○○戶政事務所於105年12月31日召開105年第1次考績暨甄審委員會會議，該所首長列席參與考績委員會核議，亦與法未合。(106公申決字第0093號再申訴決定書)

### (三) 考績評擬或獎懲核議程序不合法

1. 按銓敘部91年10月29日部法二字第0912187269號書函釋意旨，年終考績應由本職機關相關主管人員以受考人之平時考核為基礎，評定成績。公務人員經借調或支援本機關其他單位辦事時，其考績應由其本職單位主管評擬，借調或支援單位主管評擬之意見，僅得作為本職單位主管評擬該公務人員考績之參考，如由被支援單位主管逕予評擬，於法即有未合。(106公審決字第0069號、第0127號復審決定書)
2. 依考績法施行細則第13條第4項、第5項規定、銓敘部88年9月2日(88)台法二字第1796148號函及93年9月15日部法二字第0932370781號函釋意旨，平時考核之獎懲，性質上仍屬考績之內涵，機關首長對考績委員會審議之

獎懲案件結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議，惟於簽註意見時應比照考績案交付復議時之限制規定，即不宜具體指述獎懲之種類、額度或次數等結果。○○之家主任覆核時不同意考績委員會之決議，惟該家並未退請考績委員會復議，逕依主任簽註之懲處額度核布懲處，有法定程序瑕疵。(106公申決字第0024號再申訴決定書)

3. 按辦理考績之程序，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定，考績法第14條第1項已有明文。○○事務局前核予復審人記過二次之懲處令，經本會決定撤銷；且經該局函復，因查無新事證，不另為懲處。茲以復審人105年年終考績考列丙等核布後，其據以考評之平時考核獎懲事實已發生有利於復審人之變動，○○事務局未依考績法第14條第1項規定，重行辦理復審人105年年終考績，核有違誤。(106公審決字第0143號復審決定書)

## 二、關於考績（成）實體撤銷理由部分

### （一）服務機關對考評事實未經詳實調查或認定有誤

○○事務局固然已將再申訴人獎懲次數記載於公務人員考績表，惟該局於評定再申訴人105年年終考績時，認定其105年部分獎勵事由屬104年之事蹟為考量。然對照卷附再申訴人之公務人員履歷資料明細表，○○事務局顯係將再申訴人105年參與選舉投開票所工作，獲記功2次之獎勵，誤認為104年發生之情事。另答復書所載其他獎勵事由，固發生於104年，惟獎勵令既於105年核布，依銓敘部93年11月26日部法二字第0932430317號書函及102年11月12日

部銓三字第1023714486號函，有關公務人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年度為準之釋示，即應列入再申訴人105年年終考績考量，該局答復仍執以認係104年之表現，則該局是否覈實列入再申訴人105年年終考績考量，亦非無疑。○○事務局評定再申訴人105年年終考績之基礎事實核有錯誤。(106公申決字第0101號再申訴決定書)

## (二) 有與事件無關之考慮牽涉在內

復審人前於103年考績年度內涉犯刑事案件，遭檢察官提起公訴，○○關爰參酌銓敘部102年11月25日部法二字第1023783263號函附之「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」所列「……二十三、涉嫌犯內亂、外患或貪污之罪，經移送法辦者。……」據以核布其103年年終考績考列丙等，案經本會審認該關辦理復審人103年年終考績，未經其直屬長官評擬程序，核有法定程序之瑕疵，爰將該關對復審人103年年終考績考列丙等69分之評定撤銷，由服務機關另為適法之評定。嗣該關重行辦理復審人103年年終考績，仍審認復審人有涉嫌違反貪污治罪條例案件，經檢察官提起公訴之情事，經參酌上開銓敘部102年11月25日函，核予丙等。惟查復審人涉犯刑事案件部分，業經臺灣高等法院高雄分院於106年2月22日判決無罪確定在案，則此情事是否仍與前揭一覽表「情節重大或確有具體事證」之要件該當，即非無疑；又依復審人考績表直屬或上級長官評語欄所載：「工作績效良好，惟涉有備註第4項遭公訴情事」，顯見○○關辦理復審人103年年終考績之初核時，確係特別側重復審人涉嫌犯貪污之罪經移送法辦，且經檢察官提起公訴之事實，逕以之作為考列丙等之唯一依據。

該關未綜合考量其他各項表現及已獲判無罪之情事，是否已盡考績法第2條所定，應本綜覈名實之要求，亦核有再行斟酌之必要。(106公審決字第0068號復審決定書)

### 三、關於懲處實體撤銷理由部分

各機關辦理公務人員懲處時，應依考績法第14條、第15條及組織規程第3條相關規定及各機關懲處規定辦理，惟尚有下列瑕疵，而經本會決定撤銷者：

#### (一) 已逾懲處權時效

按銓敘部 93 年 9 月 27 日部法二字第 0932370795 號令釋及 95 年 11 月 22 日部法二字第 0952725152 號書函略以，公務人員因違反考績法第 12 條第 1 項第 2 款一次記二大過免職之規定者，其懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）10 年追溯時效之相關規定；至機關依考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定對公務人員所為之懲處，其違失行為相較一次記二大過為輕，基於「舉重以明輕」原則，應類推適用懲戒法相關規定，自違失行為終了之日起逾 10 年者，即不予追究。次按 104 年 5 月 20 日修正公布並於 105 年 5 月 2 日施行之懲戒法，關於懲戒權行使期限，係採最有利於當事人之規範。復按銓敘部 106 年 3 月 27 日部法二字第 1064209183 號令釋略以：「一、為符合司法院釋字第 583 號解釋……之意旨，並配合懲戒法於 105 年 5 月 2 日修正施行，……各機關依考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定對公務人員所為之懲處，自違失行為終了之日起，……屬記過或申誡之行為，已逾 3 年者，即不予追究。上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指公務人員所屬服務機關知悉之日。二、各機關刻正辦理中之……平時考核懲處案件，其懲處權行使期間以最有利

於受考人之規定為準。……」亦採最有利於當事人之規範。是該令釋發布前，就各機關已發布尚未確定之懲處，原不得適用該令釋，惟本於最有利於當事人之意旨，對於懲戒法 105 年 5 月 2 日修正施行後之案件，仍得適用。機關長官基於監督權之行使，如已逾懲處權行使期間而為懲處，於法即有未合。(106 公申決字第 0016 號、第 0086 號、第 0120 號、第 0121 號、第 0123 號再申訴決定書)

## (二) 懲處違反一行為不二罰原則

按「一行為不二罰」乃現代民主法治國家之基本原則，機關對於行為人基於相同動機或概括犯意之單一事件，應整體考量，合併審究其行政責任。服務機關於發布懲處令前，如已知悉再申訴人另有類型相同之違失行為，自應就再申訴人基於相同動機，且出於概括犯意之上開 2 次行為為整體考量，合併審究其行政責任；如就類型相同之違失行為，先後核予 2 次懲處，即與一事不二罰之原則有違。(106 公申決字第 0108 號、第 0109 號再申訴決定書)

## (三) 懲處事實未經詳實調查或認定有誤

1. ○○警局認再申訴人於 105 年 9 月 7、8 日連續以電話騷擾民眾甲君，言行失檢，嚴重影響警譽，依警察人員獎懲標準第 7 條第 3 款規定，核予其記過一次之懲處。惟查再申訴人與甲君原為男女朋友關係，嗣因感情生變，連續撥打電話給甲君之原因，係想要挽回感情，並非無端撥打電話；又查其撥打甲君電話計 8 次，通話時間較長者計 2 次，分別係 171 秒及 104 秒，其餘均不到 1 分鐘，最短者僅 1 秒，尚難認已達影響警譽，情節嚴重之程度，服務機關未詳加調查，即逕予懲處，核其認事用法，不無重行斟酌之餘地。(106 公申決字第 0022 號再申訴決定書)

2. ○○事務局認再申訴人105年1月8日起至同年3月5日止，提供該局不對外公開之公務資訊予親友，且知悉多為不實，經多次溝通勸導，還任其親友在FB（臉書）發表，有損機關、主管聲譽，核予其記過二次之懲處。惟查再申訴人與乙女士曾有婚姻關係，乙女士並曾多次參與○○事務局假日活動，對其工作情形自有相當之瞭解。是乙女士於FB（臉書）貼文之資訊來源，恐非單一來自再申訴人。又乙女士一再主張其於FB（臉書）發表之內容為其言論自由，則再申訴人與乙女士離婚後，是否對其行為仍具約束可能，亦非無疑。本件如無其他事證足資認定乙女士之言論係受再申訴人指使，或再申訴人參與其中，自難遽對再申訴人為不利之認定。（106公申決字第0042號再申訴決定書）
3. ○○大學認再申訴人處理所屬業務工作態度不佳，且缺乏責任感，工作不力，依該校職員獎懲實施要點第6點第2項第1款規定，核予其記過一次之懲處。惟查再申訴人於105年3月2日因準備系所務會議議程相關資料加班1小時，至晚上18時3分下班，同年3月3日因準備課程委員會會議議程相關資料加班2小時，至晚上19時7分始下班，均經主管同意；則其加班處理上開會議議程，是否確有於該日拒絕完成同年4日系所務會議及課程委員會會議議程，而貽誤公務之情事，尚非無疑。次查同年4月20日外賓參訪該校○○○研究所活動結束後，再申訴人固留守系所辦公室，惟其認為會議室應由該活動主辦人○組員負責整理，因而未主動協助，則再申訴人有無整理該會議室之責，及其主管是否明確指示其整理，均尚待究明；且再申訴人嗣後如已依主管指示將會議室清理完竣，如何認定其有貽誤公務之情事，亦未見說明。又再



申訴人聯絡廠商至○○○研究所介紹打錠機而未獲廠商配合；其對於純水機供應商提供○組員之聯絡資訊，以及經主管指示後始於藥劑實驗室設備財產卡核章等情，均難認符合職員獎懲實施要點第6點第2項第1款所定，工作不力或擅離職守，貽誤公務之構成要件。（106公申決字第0108號再申訴決定書）

#### 四、關於其他再申訴事件實體撤銷理由部分

##### 事實與所依據法令規定之構成要件未合

○○警察局依警察人員人事條例授權訂定之警察人員陞遷辦法第20條規定，將再申人調任現職。惟依該陞遷辦法第20條規定辦理調任者，受有4年不得調回原報調機關之限制，故明定其適用係以因違反品操風紀，非調地無法解決問題之警察人員為對象。依卷附資料未見再申訴人有因違反品操風紀（即端正警察風紀實施規定第3點第3項）而受懲處之紀錄，及有違反品操風紀之具體事證，是○○警察局援引陞遷辦法第20條第1項規定予以調任，即有未合。（105公申決字第0083號、第0084號再申訴決定書）

#### 五、關於其他復審事件之實體撤銷理由部分

##### （一）原處分機關欠缺事務權限

按97年8月6日修正公布之公務人員退休法第16條之1第5項及同法施行細則第28條第1項規定公務人員退休前最後服務機關為中央及所屬機關、學校者，依其退撫新制實施前（以下稱舊制）年資所計算發給之退休給付，以銓敘部為支給機關。查復審人最後服務機關為○○○委員會，該會雖依公務人員退撫給與定期發放作業要點規定辦

理復審人月退休金之發放作業；惟復審人月退休金之支給機關仍為銓敘部。是本件舊制年資月退休金之追繳權責屬銓敘部，○○○委員會欠缺權限，逕向復審人追繳所溢領之月退休金，即有違誤。(106 公審決字第 0012 號復審決定書)

## (二) 事實未經詳實調查或認定有誤

1. 依地方制度法第 85 條及全國軍公教員工待遇支給要點第 7 點規定，各機關獎金之給與，應專案報行政院核准；行政院 90 年 8 月 27 日函訂殯葬提成獎金之支給標準，已明定行政人員按技術人員每人每月最高 3 萬元之 2 成內，即 6,000 元範圍內支給；行政院人事行政總處 102 年 7 月 15 日總處給字第 1020038667 號函釋略以，殯葬提成獎金原僅職司遺體處理（屍體接運、化妝、清潔等）之技術人員可支領，嗣考量行政人員長時間於特殊工作場所辦公之辛勞及恐懼，爰納入是項獎金支給範圍，並按技術人員標準 2 成比照支給獎金。查復審人係自 102 年 1 月 28 日起擔任○○市政府殯葬管理處（以下簡稱○○殯葬處）○○~~秘書~~室主任，即違法按技術人員標準按月支領殯葬提成獎金 1 萬 5000 元；本件以行政院人事行政總處上開 102 年 7 月 15 日函釋發布日為準，追繳其溢領之殯葬提成獎金，屬有利於復審人，依公務人員保障法第 5 條規定：「保訓會對於保障事件，於復審人……表示不服之範圍內，不得為更不利於該公務人員之決定。」之規定，系爭○○殯葬處 105 年 11 月 8 日函，僅撤銷系爭期間核發予復審人之殯葬提成獎金部分，固仍應予維持；惟復審人於系爭 102 年 7 月 15 日起至 103 年 5 月 27 日期間所溢領之殯葬提成獎金總計應為 9,000 元  $(17/31+5+4+27/31) = 9$  萬 3,775 元，系爭處分

追繳其逾 9 萬 3,775 元部分，核有違誤。(106 公審決字第 0038 號復審決定書)

2. ○○醫院審認復審人自 97 年 3 月 19 日起至 104 年 5 月 16 日，兼任安○○○公司董事及永○公司監察人，違反公務員服務法第 13 條第 1 項規定，依公立醫療機構人員獎勵金發給要點第 9 點規定，追繳復審人於上開系爭期間受領之公立醫療機構人員獎勵金。惟上開獎勵金發給要點第 9 點所稱「兼業」，是否含括兼任與其職務無關之公司董事及監察人，且未支領報酬之情形，經衛生福利部代表於 106 年 4 月 24 日到會陳述意見時表示，該部就上開獎勵金發給要點所稱兼業之範圍，並未作成函釋，考量護理師與醫師皆係領有專業證照之醫事人員，應可參酌衛生福利部及直轄市政府衛生局所屬醫療機構醫師專勤服務辦法第 2 條：「衛生福利部及直轄市政府衛生局所屬醫療機構醫師應依下列規定，專勤從事醫療服務、教學及研究或醫療行政工作：……。二、不得在住宅或其它場所應門診或設置病床等醫療設備及以任何標誌，招徠病人。三、不得利用配偶、親友開業之場所或設備從事醫療服務。」第 8 條：「醫師違反第二條至第四條之規定者，除依有關法令懲處外，其有違反第二條第二款或第三款情形之一者，並追回其自違反規定之日起所領之獎勵金。」之規定，審查護理師是否因兼任其他職務或業務，而影響其應專職從事之本職業務，據以裁量是否追繳獎勵金。是○○醫院未審究獎勵金發給要點第 9 點所稱兼業之範圍，亦未查明復審人是否因系爭期間掛名董事或監察人，而影響其應專職從事護理師兼護理長業務之情事，逕以復審人違反公務員服務法第 13 條規定，即追繳復審人系爭期間受領之獎勵金，尚嫌速斷。(106 公審決字第 0086 號

復審決定書)

### (三) 行政處分之法規適用顯有錯誤

1. 依公務人員俸給法施行細則第11條及第13條規定，各機關擬任公務人員應先派代理，並載明借支之俸級數額，俾為銓敘部銓敘審定前之支薪依據；俟銓敘部銓敘審定後，如銓敘審定之俸級低於借支之俸級，其依規定期限送審者，或雖逾限送審惟逾限原因非可歸責於該擬任之公務人員時，其銓敘審定前因借支所溢領之金額免予追繳。查復審人系爭2件任用案，均於規定期間送審，依公務人員俸給法施行細則第13條第2項規定，其因借支所溢領之給與，得免予追繳，○○捷運工程處及○○交通局未審及此，逕依行政程序法第117條規定，撤銷原核發給與之處分，並要求復審人返還於此一任職期間所溢領之俸給及其他給與，於法均有未合。(106公審決字第0092號復審決定書)
2. ○○國稅局固係依請假規則及銓敘部104年9月18日部法二字第1044015378號函釋所定，每月於年度內請滿規定之病假(含生理假)、事假33日後，如再請生理假者，該生理假即應按日扣除俸給，就復審人105年請生理假，超過事假及病假33日後，再行扣除3日俸給；惟此一決定，與勞動部代表基於勞工法令主管機關立場，於106年4月24日本會保障事件審查會106年第12次會議陳述意見表示略以，女性勞工每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，亦即未逾3日之生理假應獨立存在，不應併入任何假別；女性公務人員請生理假之日數，應比照勞工，始符性別工作平等法之立法意旨等語，有所不同。○○國稅局未一併考量性別工作平等法

第14條，維護女性公務人員權益之意旨而為決定，核有再行斟酌之處。(106公審決字第0087號復審決定書)

3. 按銓敘部 89 年 2 月 8 日 (89) 法五字第 1854779 號書函及 96 年 2 月 5 日部法一字第 0962759872 號書函解釋意旨，服公職既係憲法第 18 條所明定之人民基本權利，亦應肯認人民有不服公職之權利；基於權利義務對等關係，公務人員如以書面方式提出辭職，其辭職並無危害國家安全之虞，亦未受法律或契約規定之限制，且該公務人員並已給與服務機關相當時間考量及尋覓遞補人選者，機關首長不宜拒絕。查復審人原欲於 105 年 9 月 30 日離職，雖已獲慰留；然就復審人重新考量病患權益後，於同年 11 月 18 日及同年 11 月 15 日申請於同年 12 月 30 日辭職一事，○○醫院均批示俟徵求到適當人選始同意復審人離職，惟未提出正當理由，即逕予否准其所提辭職之申請。縱認○○醫院係於復審人 105 年 11 月 15 日第 3 度申請辭職時才確認其辭意，然其既已指明擬於同年 12 月 30 日離職，經核其亦已給與機關首長相當時間，以考量核定並尋覓遞補人選。惟○○醫院一再拖延核定，並遲至 105 年 12 月 30 日始予否准，已影響復審人不服公職之憲法上基本權利。(106 公審決字第 0063 號復審決定書)

## 貳、保障業務上常見之作業疏失事項

保障業務係屬人事業務之一環，各類型保障事件所涉程序法令，並不相同。下列人事作業疏失事項，本會均曾函請各機關注意改進，惟仍有未盡理想之處，爰再請各機關配合改進：

- 一、本會 105 年 8 月 30 日公地保字第 1051160234 號函及同年 月 日

公地保字第1051160235號函，分別建請銓敘部轉知各主管機關人事人員，對於所屬公務人員考績，如於事後知悉考績評定有違誤情事，允宜依規定重行檢討，以符考績覈實考評意旨，並應避免重複考評，及建請銓敘部參考法官職務評定辦法第7條第6項規定，於考績法規明定，受考人違失行為與懲處令生效日期非屬同一年度時，如已於行為年度採為考績評定基礎，即不應於懲處年度併計考績減分，以避免發生重複考評之情事。該部業以105年9月23日部法二字第1054140096號函知中央暨地方各主管機關在案，請各機關配合辦理。

- 二、各機關對於所屬公務人員以簽陳方式陳請之事項，如有所准駁，並涉及法律上權利義務之變動者，應依行政程序法第96條規定作成書面行政處分，俾利公務人員據以提起救濟。前經101年6月8日公保字第1011009832號函請各機關督促所屬人事人員知照辦理在案，仍請落實辦理。
- 三、服務機關辦理申訴事件，應於收受申訴書之次日起30日內為申訴函復，必要時得延長20日，並通知申訴人；逾期未為函復，申訴人得逕向本會提再申訴，為保障法第81條第1項所明定。查部分服務機關偶有遲誤30日法定期間未為函復，亦未通知延長期間之情形，造成本會及當事人在認定提起再申訴救濟期間上發生困擾，且影響再申訴人攻擊防禦方法之提出，請各機關確實遵期為申訴函復。
- 四、服務機關對申訴事件所為之函復，應於期限內針對申訴書或再申訴書所述內容，作詳細、具體之答復，解答公務人員疑惑，俾減少訟源；或對於本會查詢之再申訴事件，應將事實、理由及處理意見，並附有關資料回復本會，為保障法第81條第1項及第82條第1項所明定。惟仍有部分機關

未詳備理由，僅以簡單文字為申訴函復，除未能保障申訴人知的權利外，亦無法使其信服，進而續行提起再申訴。且於再申訴程序，機關如未將事實、理由、法律依據及證據資料等詳復本會，亦徒增審理及查證作業之困難與耗費時間。為使本會充分瞭解案情，作客觀、公正之審理，請各機關依上開規定配合辦理。

五、本會審理保障事件，發現部分機關於行政調查階段或於召開考績會時，因未給予當事人陳述意見之機會，而有事證未明、認定事實錯誤或違反行政程序法規定之情事；且常有當事人主張機關於作成行政決定前，未給予陳述意見或申辯機會，侵害其權益，致增加訟源，甚至可能成為行政法院或本會撤銷原行政決定之事由。基於正當法律程序之要求，各機關踐行陳述意見程序，除可保障公務人員之程序權益外，且有助於釐清事實上及法律上之爭議，俾作成合法妥適之行政決定，減少爭訟之發生。本會業以104年7月20日公保字第1041060308號函，建請各機關於作成人事行政處分、管理措施（特別是懲處事件）或有關工作條件之處置前，依相關規定，儘量給予當事人陳述意見之機會，並應預留適當之準備期間。

### **參、保障法規及保障實務異動情形**

#### **一、修正公布保障法**

106年6月14日修正公布之保障法，增訂第9條之1、第11條之1、第11條之2、第12條之1及第24條之1條文；並修正第3條、第10條、第11條、第17條、第21條、第22條、第26條、第43條、第51條、第71條、第74條、第77條、第78條、第80條、第83條、第85條至第88條、第91條、第93條至第95條及第100條至第103條條文，修正重點如下：

- (一) 增訂公務人員於停職、休職、留職停薪期間仍具公務人員身分，但不得執行職務。(修正條文第9條之1)
- (二) 為保障申請留職停薪或經依法休職之公務人員之復職權利，增訂此類人員之復職規定。(修正條文第11條之1、第11條之2)
- (三) 為保障公務人員有不服公職之權利，增訂公務人員之辭職，應以書面為之。除有危害國家安全之虞或法律另有規定者外，服務機關或其上級機關不得拒絕之。(修正條文第12條之1)
- (四) 公務人員對於長官監督範圍內所發之命令，如認為該命令違法，負報告義務，該管長官如認其命令並未違法，以書面再次下達時，明定應於該書面署名，始得課予公務人員應服從之義務。(修正條文第17條)
- (五) 考量慰問金之性質係政府對於因執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡之公務人員，予以慰問、照護及保障所發給之及時性給與，為避免與公務人員撫卹法之規定混淆，明定慰問金之發給要件。(修正條文第21條)
- (六) 為符合司法院釋字第474號及第723號解釋，關於時效制度應逕由法律明定，自不得授權行政機關衡情以法規命令訂定或由行政機關依職權以命令定之之解釋意旨，增訂依本法或本法授權法規規定之公法上財產請求權消滅時效期間，依其請求權性質，分為十年及二年二種。(修正條文第24條之1)
- (七) 為因應實務需求，並完整保障公務人員權利，增訂拒絕申請之課予義務復審。(修正條文第26條)
- (八) 鑑於調處程序可增進行政效率、維持機關內部之和諧及減少行政成本之支出，增訂調處程序亦適用於復審事件。(修正條文第85條至第88條及第91條)



- (九) 為因應電子化政府及公文無紙化政策，關於保障事件決定書及其執行情形之公告周知方式，增訂可公布於機關網站之方式。(修正條文第93條)
- (十) 鑑於保訓會為再申訴事件最終救濟機關，再申訴事件經保訓會決定後，當事人無其他救濟管道，增訂再審議程序亦適用於再申訴事件。(修正條文第94條、第95條、第100條及第101條)
- (十一) 鑑於自106年起公務人員考試錄取人員訓練，將全面實施未占缺訓練，為保障受訓人員之權益，納入準用本法；又為保障訓練期滿成績及格未獲分發任用人員之權益，亦予增列納入準用本法。另考量應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，不宜再依本法規定向保訓會提起復審救濟，增列渠等應依訴願程序救濟等規定。(修正條文第102條)
- (十二) 鑑於本法自92年5月28日修正公布迄今，已施行十餘年，爰刪除尚未終結之再復審事件，及原依相關法律審理中之訴願事件，應依復審程序終結之事件等規定。(修正條文第103條)

## 二、擴大復審標的之情形

103年迄今，本會擴大復審標的範圍之事件類型，計新增4類，分別為：

- (一) 原屬訴願事件之警察人員報考警正班、警佐班教育訓練遭否准之遴選資格事件。
- (二) 公務人員因於職場有性騷擾行為，經服務機關命應自費進行心理諮商輔導之性別平等輔導事件。
- (三) 原屬訴願事件之考試錄取人員於占缺訓練期滿成績及格

後，遭分發機關拒絕派任為正式公務人員之拒絕派任事件。

- (四) 公務人員考績(成)丙等事件，自104年10月7日起改依復審程序處理，本會業以104年10月28日公保字第1041060456號函知各機關在案。另檢察官職務評定為未達良好事件，比照公務人員考績(成)丙等事件，自同日起改依復審程序處理。

#### **肆、保障法規重要函釋**

本會於106年1月至6月發布下列與公務人員保障法規之重要函釋，均已公布於本會網站：

- (一) 106年4月20日公地保字第1060004059號函釋

##### **【關於公務人員因公涉訟輔助之範圍】**

按公務人員因公涉訟輔助辦法第14條第1項規定：「輔助延聘律師之費用，……於偵查每一程序、民事或刑事訴訟每一審級……。」有關公務人員因公涉訟輔助之範圍，包括民事及刑事訴訟之再審程序。本會92年11月14日公保字第0920008118號函釋，補充如上。

- (二) 106年4月25日公保字第1060004533號函釋

##### **【關於學校之公務人員於「公務人員安全及衛生防護辦法」及「職業安全衛生法」之適用關係疑義一案】**

公立學校編制內依法任用之職員，有關其執行職務之安全及衛生防護事項，於公務人員安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)已有特別規定者，應優先適用安衛辦法之規定，如安衛辦法未有特別規定，則仍適用職業安全衛生法(以下簡稱職安法)職安法之規定。公立學校屬教育服

務業，茲以職安法第4條規定：「本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。」又查勞動部103年9月26日勞職授字第1030201348號公告適用職安法部分規定之事業範圍不包括教育服務業，是公立學校應適用職安法之規定。如於其所屬勞動場所發生職業災害，有關雇主之通報勞動檢查機構之義務，由於安衛辦法對此事項並無特別規定，爰仍應適用職安法之規定，以落實公務人員保障法及職安法保障其所屬人員執行職務及工作安全之立法意旨。

(三) 106年4月28日公保字第1060005410號函

**【關於公務人員經指派於上班時間以外執行職務，機關可否將「列入年終考績考核參考」視為給予相當補償】**

公務人員經指派於規定上班時間以外之時間執行職務，服務機關應給予相當之補償；惟補償方式服務機關得視機關之預算、業務等之執行狀況，就所定之補償方式斟酌給予補償。又其他相當之補償，係一概括規定，各機關得視實際情形參酌上開條文所列補償項目，於相當範圍內本於權責處理，惟仍須依社會、經濟情況及社會通念予以合理考量，迭經本會歷釋在案。茲以公務人員之法定上班時間，於公務員服務法規已有規範，其於法定上班時間以外，仍經長官指派執行職務，顯為工作時間之延長，故本條所稱相當之補償，基於上開立法意旨，機關應就該補償與上班時間以外執行職務間之對價性、有無實益性等情，予以合理考量，並給予補償。公務人員經指派於上班時間以外執行職務之工作表現，依公務人員考績法相關規定，服務機關本即應列入年終考績考核之參考，且其與加班補償之規範目的及性質尚有不同。據此，所詢可否將「列入年終考

績考核參考」作為指派所屬公務人員於上班時間以外執行職務之相當補償一節，參酌前揭規定與說明，尚難謂符合公務人員保障法第23條之立法意旨。

## 伍、其他建請配合辦理事項

- 一、本會就人事法規或保障法規之適用疑義，每年均辦理保障業務宣導與輔導活動，以協助各人事機關（構）正確辦理保障業務。建請各機關（構）秉持服務精神，積極協助所屬同仁充分瞭解公務人員保障制度，以維護其自身權益，並請確實依法行政，俾減少訟源。
- 二、本會審理保障事件，就認定事實或適用法律有疑義時，均儘量給予公務人員及機關（構）陳述意見之機會，以擴大當事人程序參與。另為對當事人、有關人員、關係機關（構）提供高品質之服務，節省往返之時間及勞費，提升審議效率，本會已開辦保障事件視訊陳述意見服務措施，並於本會全球資訊網建置「保障事件視訊陳述意見使用處所查詢系統」（<http://www.csptc.gov.tw/googlemap/>），請多加利用並廣為宣導周知。