

檔 號：

保存年限：

教育部 函

機關地址：臺北市中山南路5號
聯絡人：劉怡君
電話：02-7736-5938
傳真：(02)2397-6946
Email：ichun@mail.moe.gov.tw

受文者：國立雲林科技大學

發文日期：中華民國105年2月22日

發文字號：臺教人(三)字第1050018962號

速別：普通件


密等及解密條件或保密期限：

附件：保訓會原函、附件影本(附件一 1050018962_Attach1.pdf、附件二 1050018962_Attach2.doc)

主旨：檢送公務人員保障暨培訓委員會「104年7月至12月審理保障事件常見撤銷原因分析參考資料」1份，請查照。

說明：依公務人員保障暨培訓委員會105年2月3日公保字第1051060009號函辦理，並檢附原函影本及附件各1份。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構(國立高級中等以下學校請國教署轉知)

副本：本部人事處 

裝

訂

線



檔 號：
保存年限：

公務人員保障暨培訓委員會 函

地址：11601臺北市文山區試院路1之3號
承辦人：游慧玲專員
電話：02-82367072
傳真：02-82367079

受文者：教育部

發文日期：中華民國105年2月3日
發文字號：公保字第1051060009號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨(1060009A00_ATTCH1.doc)

主旨：檢送本會「104年7月至12月審理保障事件常見撤銷原因分析參考資料」1份，請查照轉知。

說明：

- 一、為協助各機關正確辦理保障業務，避免作業疏失，本會均定期彙整分析保障事件常見撤銷原因，函送各機關作為辦理申訴、復審業務之參考。茲循例彙整104年下半年（7月至12月）保障事件中較為常見之撤銷原因，予以類型化分析並摘述決定要旨。其中，多數之撤銷原因，業於本會歷次保障業務宣導與輔導活動中詳為說明，或已函送相關機關依規定辦理。再次籲請各機關確實檢視相關辦理程序，避免重複發生類似之違法或不當情形，俾落實依法行政，保障公務人員權益。又鑑於部分機關之人事管理作業程序尚有疏失，爰一併臚列供參，以資策進改善，提升專業之服務品質。
- 二、本會發現部分機關辦理考績（成）、獎懲業務，仍有考績（成）委員會組織不合法或審議程序不符規定等缺失。茲請各機關於依公務人員保障法第82條第1項規定，辦理是

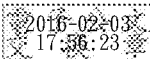
類案件之再申訴答復時，一併檢附考績（成）委員會組成、議程及紀錄等相關資料，俾供審理。

三、為釐清案件相關事實或法規之適用疑義，及增加當事人參與程序之機會，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（特別是懲處案件）或有關工作條件之處置前，依相關法規之規定，儘量給予當事人陳述意見之機會，以符正當法律程序之要求。

四、本會審理保障事件，亦儘量給予當事人及有關機關（構）陳述意見之機會，自99年5月開辦視訊陳述意見措施以來，已大幅減省當事人及機關代表舟車往返之勞費，有效提升審議效率，普獲各界肯定，請多加運用。關於視訊陳述意見使用處所，可至本會全球資訊網「保障事件視訊陳述意見使用處所查詢系統」查閱。

五、另建請各機關對於辦理保障業務績優之人員，以適當方式酌予獎勵，俾提振同仁服務士氣。

正本：中央及地方各主管機關

副本：

裝

訂

線

公務人員保障事件
常見撤銷原因分析參考資料
(104年7月至12月)



公務人員保障暨培訓委員會

民國105年2月



公務人員保障事件常見撤銷原因分析參考資料

(104年7月至12月)

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；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104年7月至12月經本會審理決定撤銷之保障事件(再申訴事件及復審事件)，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。〔以下所列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(成)再申訴事件及獎懲再申訴事件之程序撤銷原因

(一) 考績委員會組成不合法

1. 機關為達成任一性別比例不得低於三分之一之政策目標，宜先選舉票選委員，續就票選委員之當選人及當然委員之性別比例加以計算後，再由首長視該計算結果，圈選指定委員；如僅就票選委員之性別比例予以調整，進而影響票選委員依得票高低產生之公平性，即違反考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第2條規定之意旨。又票選委員選舉限制受考人須投3票，其中1票應投男性，1票應投女性，餘1票不限定，該限制受考人僅得依各性別選出票選委員，以達成考績委員會任一性別委員不得低於三分之一之要求，該

考績委員會之組織即不合法。(104公申決字第0228號再申訴決定書)

2. 按組織規程第2條第4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。○○醫院辦理104年度考績暨甄審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5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。(104公申決字第0269號、第0270號再申訴決定書)

(二) 考績評擬或獎懲核議程序不合法

1. 依公務人員考績法(以下簡稱考績法)第5條第1項及第14條第1項前段規定，公務人員之考績，應由本職單位之主管就公務人員考績表(以下簡稱考績表)項目評擬；次依銓敘部91年10月29日部法二字第0912187269號書函釋示及92年6月10日部法二字第0922255967號書函釋意旨，奉派支援他單位人員之平時考核，固得由被支援單位辦理，惟其年終考績，仍應由其本職單位之主管參考被支援單位之考評意見，予以評擬分數，如由被支援單位主管逕予評擬，於法即有未合。(104公申決字第0173號、第0186號、第0220號、第0296號再申訴決定書)
2. ○○法院辦理再申訴人103年年終考績之程序，係由其單位主管綜合評擬為82分，遞送該院考績委員會會議初核，變更為79分。次查該院考績委員會會議提列

7名考績原列甲等人員改列乙等之候選人，供委員表決，其中包括再申訴人及考績委員會委員黃○○等2人。惟黃委員於表決前，向與會委員表示，其於103年曾辦理2場大型座談會，盡心盡力，極為辛苦，希望與會委員予以加分打氣等語。嗣經與會委員表決結果為「不同意黃○○改列乙等」。黃委員之發言內容，已違反組織規程第8條第1項所定，對涉及本身之事項應自行迴避之規定，核有法定程序之瑕疵。又黃委員未經與會委員同意，即逕行陳述意見，主席亦未予以制止；該院考績委員會亦未給予其他6位乙等候選人陳述意見之機會，顯已違反平等原則。（104公申決字第0215號再申訴決定書）

3. 機關首長如對於考績委員會初核結果有意見，應依考績法第14條第1項及同法施行細則第19條第1項規定，先交考績委員會復議，對復議結果如仍不同意時，始得加註理由變更之；且退回考績委員會復議時，不宜具體指述考績之等次或分數等結果。（104公申決字第0223號再申訴決定書）
4. 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。（104公申決字第0343號、第0344號再申訴決定書）



5. 依檢察官職務評定辦法第17條第2項規定：「上級機關核轉或法務部核定職務評定案時，如發現其有違反本辦法或相關法規、未予適當評定或有評定不公、徇私舞弊情事，應請原機關於文到十五日內另為適法之處理。但必要時或原機關逾限不處理、未依規定處理時，上級機關或法務部得調卷或派員查核；對其評定結果，法務部並得逕予變更……。」法務部核定再申訴人職務評定案時，逕行將○○檢察署檢察長覆評再申訴人103年年終職務評定結果為「良好」，改評定為「未達良好」，並於該署103年檢察官職務評定核定清冊之備考欄註明：「於103年度對同為該地方法院檢察署檢察事務官及支援辦案之司法警察等提出自訴案件，造成檢察機關形象受損，經綜合評核之結果。」而未循上開辦法第17條第2項所定重評程序辦理，於法即有未合。(104公申決字第0230號再申訴決定書)
6. 依警察人員人事條例第32條、考績法施行細則第13條第4項及第6項規定，警察人員平時考核獎懲之記一大功敘獎案，應先遞送考績委員會初核，機關長官核定；如先行發布敘獎令，再提交考績委員會確認，即有法定程序之瑕疵。內政部警政署○○總隊審認再申訴人於支援該署○○局期間，共同執行「○○○○」專案聯合掃蕩跨國詐欺集團案件，績效卓著，以該總隊104年3月30日令，核予記一大功之獎勵。惟查該總隊係先行核布系爭敘獎令後，再提交該總隊考績委員會確認，核有法定程序之瑕疵。(104公申決字第0327號再申訴決定書)
7. 依考績法第14條第1項前段、第21條、同法施行細則第3條第1項前段、組織規程第3條及第4條第1項規



定，各機關辦理派用人員年終考成，主管長官應就部屬之工作、操行、學識、才能各項表現進行綜合考評。又依銓敘部96年10月29日部法二字第0962867818號書函釋意旨，考績委員會之召開，須符合組織規程第4條第1項前段規定，有全體委員過半數之出席，始得開會，及出席委員半數以上之同意，始得決議；可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意；亦即主席於議案表決時不參與表決，可否意見同數時，由主席表示意見，決議該議案是否已達出席委員半數而成立。查服務機關重行辦理再申訴人103年年終考成之程序，係由其單位主管評擬為80分，遞送考績委員會會議初核，該次會議出席委員12名，連同主席，共計13人。因再申訴人為考績委員會委員，經主席依組織規程第8條第2項規定，依職權命其迴避；出席委員採不記名方式投票，投票結果核予82分為0人；80分為2人；79分為10人，共計12人投票，扣除再申訴人已迴避，顯見主席亦參與投票。已違反組織規程第4條第1項規定，核有法定程序之瑕疵。(104公申決字第0406號再申訴決定書)

8. 服務機關並未備置再申訴人各期之平時成績考核紀錄，核與考績法第13條及同法施行細則第17條規定不符，該機關對再申訴人103年年終考績之評定，即有法定程序之瑕疵。(104公申決字第0339號再申訴決定書)
9. 依考績法第14條第1項、各機關辦理公務人員考績(成)作業要點第18點、行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第23點及第24點規定，非主管機關之人事主管，其年終考績之辦理程序，係由各該直屬上



級人事機構主管，以其平時考核為依據，並參酌服務機關首長所核註之分數及其考評意見，綜合評擬後，遞送各主管機關人事機構考績委員會初核、各主管機關人事機構主管覆核，各主管機關人事機構核定，送銓敘部銓敘審定。查再申訴人為○○大學人事室主任，其103年考績表，直屬或上級長官之綜合評分欄為空白，考績委員會（主席）及機關首長之綜合評分欄均為79分。是○○部辦理其103年年終考績之程序，未經其直屬上級人事機構主管予以評擬，即逕由該部人事處暨所屬人事機構人事人員考績委員會初核、該處處長覆核，即有法定程序之瑕疵。（104公申決字第0340號再申訴決定書）



二、關於考績（成）再申訴事件之實體撤銷原因

服務機關對考評事實未經詳實調查或認定有誤

1. 考績表之獎懲紀錄欄未詳實登載，違反考績法、同法施行細則及各機關辦理公務人員考績（成）作業要點之規定。（104公申決字第0206號、第0229號、第0265號再申訴決定書）
2. 再申訴人係○○鄉民代表會組員。其考績表之備註及重大優劣事實欄記載：「1. 擅作主張，對長官不尊重、不服從。2. 不遵守公務人員選舉應保持中立原則。3. 經民眾檢舉上班時間外出喝酒，打牌。」惟該會代表到會陳述意見時表示，對於上開記載之內容無相關資料可供佐證。由於該會係屬長官僅有一級之機關，有關考績表所載重大優劣事實，可認即機關長官評定系爭考績案所考量之事實。惟該會對所指3件事實，既未提出具體事證，又無法說明該事實之人、事、時、



地，以供查考，則上開重大優劣事實是否確實，即非無疑，核有重行斟酌之必要。又依卷附再申訴人各期平時成績考核紀錄表之品德操守項目，雖列為D級，惟查無該會考評再申訴人後，認無須提醒之改進事項，而不予實施面談之相關資料，是該會未對再申訴人實施面談，亦有未洽。(104公申決字第0240號再申訴決定書)

3. 按○○院學術研究獎金支給要點第10點第1項第2款規定所稱違反學術倫理事項，係指學術研究倫理之範疇，如擴張解釋而將職場倫理含括在內，即與法規之訂定目的有違。查該院係考量再申訴人有違反職場倫理之行為，作成系爭績效評核等級。其雖有干擾該院學術研究活動及工作環境之情事，惟係屬違反職場倫理之行為，尚非屬違反學術倫理之行為；且亦查無再申訴人有研究造假、學術論著抄襲或其他違反學術倫理事項，該院逕依上開規定將其100學年度及101學年度績效評核評定為第四級，於法即有違誤，核有再行斟酌之必要。(104公申決字第0354號再申訴決定書)

三、關於懲處再申訴事件之實體撤銷原因

依考績法第14條、第15條及組織規程第3條規定，除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外，各機關應設考績委員會，以核議機關職員及直屬機關首長之平時考核懲處。是各機關辦理公務人員懲處時，自應依考績法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) 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。(104公申決字第0376號、第0382號、第0384號再申訴決定書)

(二) 懲處事實未經詳實調查或認定有誤

1. 再申訴人是否確有行為不檢、違反相關法規所定注意義務或執行職務不遵守規章等違失情事，及該行為是否達影響機關聲譽，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。(104公申決字第0344號、第0350號、第0358號、第0374號再申訴決定書)
2. 服務機關僅以再申訴人於其主管休假期間，2度代理主管指派承辦人員參加會勘作業，惟該受指派之承辦人員未能發現相關違失，即課予再申訴人監督不周之責；卻未能舉證說明上開承辦人員應能發現相關違失；且再申訴人並非主管人員，援引考監責任之規定予以懲處，亦不無可議。(104公申決字第0343號再申訴決定書)

(三) 懲處事實與所依據法令規定之構成要件未合

1. 再申訴人為林政業務承辦人，其為協助辦理漂流木清運作業，代理承辦人員及主管人員核章；嗣因系爭漂流木清運作業執行過程涉有違失，經服務機關以其未善盡協助責任，以該機關獎懲標準表第5點第15款所定，怠忽職責，違反行政規則或倫理，情節輕微之情事，而核予其申誠一次之懲處。惟其並非本案承辦人，亦未代理執行系爭漂流木清運作業；則再申訴人為預防發生林政案件，於清運現場所為之巡護行為或

協助行為，究有何不足？均未見服務機關究明。且本案承辦人亦未積極處理系爭漂流木清運作業，主管人員亦未曾前往清運現場督導，上開2人均受申誡一次之懲處，與再申訴人僅為協助之人相較，究責程度是否有失衡平，亦有釐清之必要。(104公申決字第0410號再申訴決定書)

2. 按○○縣政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲基準第17點第2款規定，該府所屬機關學校公務人員，須有處事失當或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節較重之情事，始該當記過一次懲處之要件。再申訴人因承辦違章查報案件，處事失當，引起各大媒體多方報導，經○○公所審認有損機關聲譽，情節嚴重，核予記過一次之懲處。惟依該公所考績委員會會議紀錄所載，係認再申訴人承辦該違章建築查報案件，對辦理業務所需法規不熟悉且認知錯誤，顯屬對於具體工作上之缺失。則該公所引據上開獎懲基準第17點第2款「處事失當」之規定予以懲處，而未適用同點第1款「工作不力」之規定，其適用法令之妥適性尚非無疑。(104公申決字第0350號再申訴決定書)

(四) 懲處適用法規顯有錯誤

內政部警政署100年12月5日函頒之警察機關加強戶政資訊稽核實施計畫，固明定使用者應事先填寫戶政資料查詢登記簿，惟上開規定既經該署於104年4月22日修正刪除，且該署於同年5月28日修正上開計畫，亦無未為登記者應予懲處之規定。服務機關逕援引上開警政署100年12月5日函頒之戶政資訊稽核計畫，以再申訴人使用戶役政查詢系統，未依規定填寫戶政資

料查詢登記簿計13筆，違失情節嚴重，遽依警察人員獎懲標準第7條第16款及第12條第1項規定，核予記過二次之懲處，依從新從輕原則，即有再行斟酌之必要。(104公申決字第0348號再申訴決定書)

四、關於考績（成）復審事件之程序撤銷原因

依政風機構人員設置管理條例第1條、第8條及法務部100年7月15日法政字第1001108316號函頒之各機關政風機構考績案件送核作業程序表規定，各政風機構主管，其考績評核程序，配合考績法第14條規定，應由各該上一級機關政風機構主管評擬，遞送主管機關政風機構暨所屬政風人員考績委員會初核、主管機關政風機構主管覆核，經法務部核定後，送銓敘部銓敘審定，始完成考績評定之程序。復審人係○○市○○區公所政風室主任，其年終考績應由上一級機關政風機構主管，即○○市政府政風處處長評擬。惟查復審人之103年考績表，係由該區公所區長評擬為乙等79分，遞送該市政府政風處暨所屬政風人員考績委員會會議初核，決議變更其考績等次分數為丙等69分；經處長覆核，予以維持，並函報法務部核定後，送銓敘部銓敘審定。是該市政府政風處辦理復審人103年年終考績之作業程序，顯非由上一級機關政風機構主管依其平時成績考核及所附相關資料而為評擬，核有法定程序之瑕疵。(104公審決字第0239號復審決定書)

五、關於其他復審事件之實體撤銷原因

(一) 機關作成處分未經詳實調查或事實認定有誤

1. 依警察機關外勤員警超勤加班費核發要點第2點、第6

點及第7點規定，警察機關員警超勤加班費之核支，應依據勤務分配表、員警出入登記簿、工作紀錄簿或其他足資證明之出勤資料，核計超勤時數；超勤時數以小時計，未滿1小時者不計；每人每日至多支給4小時之超勤加班費。內政部警政署○○總隊調查發現復審人於103年12月間有部分勤務時段未辦理簽出及簽入登記，並向其追繳10小時之超勤加班費。惟查復審人於系爭期日部分勤務時段，雖無簽出及簽入登記，惟仍有工作紀錄簿之工作情形記事，會哨登記及巡邏箱簽到表等證明出勤之資料，該總隊均未參採，僅以簽出及簽入登記情形作為出勤之唯一判斷依據；且僅因部分時段之簽出入登記不完全，即全數不予核計超勤加班費時數，與上開要點所定，應依據各種證明出勤之資料，以小時核計超勤時數，似有未符。另上開要點既已規定工作紀錄簿係屬出勤之證明資料，該總隊仍以事後填寫為由，而否認其佐證效力，亦有斟酌之餘地。（104公審決字第0199號復審決定書）

2. ○○市公所審認復審人不適任社會課課長，於104年5月20日將其調任為民政課課員，係以其於同年5月間，向市長反映某屬員有延誤積壓公文等情事，卻於該屬員104年1月1日至4月30日公務人員平時成績考核紀錄表之個人重大具體優劣事蹟欄登載「對本身工作，能認真學習、負責盡職、基本電腦能力佳」之評語，各考核項目之考核紀錄等級皆為A級，足見其有考評不實之情事；惟查該屬員於104年3月23日始到職，自同日起至同年5月31日止之結案案件清單，公文辦理期限均為「未逾期」或「未逾期已展期」，即

難謂復審人有所指考核不實之情事，該公所以該項理由作為系爭調任之判斷，即有事實認定錯誤之瑕疵，核有重行斟酌之餘地。（104公審決字第0201號復審決定書）

（二）行政處分之法規適用顯有錯誤

1. 按稽徵機關核算99年度執行業務者收入標準規定：「……一、律師：（一）……刑事訴訟、……：每一程序在直轄市及市……四〇,〇〇〇元，在縣三五,〇〇〇元……。」101年度之規定亦同。經查復審人所涉刑事訴訟各審級律師費用，第一審為新臺幣（下同）7萬元、第二審為8萬元、第三審為8萬元，共計23萬元。其至101年12月21日第一審程序終結前，得申請輔助之延聘律師費用，依102年1月15日修正發布前之公務人員因公涉訟輔助辦法（以下簡稱涉訟輔助辦法）第14條第1項規定及99年度稽徵機關核算〇〇市執業律師於刑事訴訟階段，執行業務收入標準4萬元之1.5倍計算，最高金額為6萬元；至102年11月6日第二審、103年2月26日第三審程序終結前，其涉訟並延聘律師輔助之事實均發生在102年度，依修正發布後之涉訟輔助辦法第14條第1項規定及101年度稽徵機關核算〇〇市執業律師於刑事訴訟階段，執行業務收入標準4萬元之2倍計算，最高金額分別為8萬元。據此，〇〇市政府以該府預算考量為由，僅核予復審人9萬5,000元之因公涉訟輔助費用，已違反涉訟輔助辦法第14條規定，自應有重行審酌之必要。（104公審決字第0288號復審決定書）
2. 依涉訟輔助辦法第3條、第5條、第10條規定，公務人



員申請因公涉訟輔助，係以依法執行職務，且非與其服務機關間之訴訟為前提；至於公務人員因執行職務涉犯刑事罪嫌，經服務機關首長告發者，則非屬與其服務機關間涉訟之情形，自不在該辦法第10條所定限制範圍；又公務人員是否依法執行職務，應由其服務機關本於權責認定，與檢察機關之起訴（不起訴）理由並無必然關係。復審人所涉訴訟係因服務機關告發其涉嫌刑事犯罪，非屬涉訟輔助辦法第10條所定不得給予涉訟輔助之情形。該機關逕依該條規定，否准其因公涉訟輔助之申請，即有適用法規錯誤之違誤。又該機關僅以○○地方法院檢察署檢察官不起訴處分書之隻字片語，加以拼湊認定復審人之涉訟非屬依法執行職務，至於復審人之職務權限範圍、職務內容、執行系爭職務之法定程序、所違反之法令規範及具體之違失行為等，均付之闕如，其認事用法，亦與涉訟輔助辦法第3條規定意旨不符。（104公審決字第0308號復審決定書）

3. 茲以警察人員涉犯刑案，依警察人員人事條例第29條規定，受停職處分者，其所涉刑案經法院刑事判決有期徒刑並宣告緩刑確定，且行政責任尚未構成法定免職情事，則復職後得否補發停職期間未發之本俸（年功俸），自與俸給法第21條第3項後段規定無涉，不受其復職後經移送懲戒受休職處分之影響；惟仍應俟緩刑期滿緩刑宣告未經撤銷，始得補發停職期間未發之本俸（年功俸）。是其復職補發年功俸，自無須視事後有無受撤職、休職懲戒處分，僅須以其是否受徒刑之執行為斷。查復審人所涉刑案經判處有期徒刑1年，緩刑3年，且於101年6月6日確定，則其是否未

受徒刑之執行而得補發系爭停職期間之年功俸，自以緩刑期滿而未受宣告撤銷為準。○○縣警察局於104年5月5日以復審人緩刑尚未期滿，無法確認其未受徒刑之執行前，即補發其停職期間未領之半數年功俸，於法確有未合。惟該局於接獲內政部警政署同年6月8日書函，確認同年5月5日補發復審人停職期間半數年功俸之處分係屬違誤，而以系爭同年6月24日函，撤銷原違法補發復審人系爭停職期間年功俸之處分時，復審人業於同年6月5日緩刑期滿，且所受緩刑宣告未經撤銷，已確定未受徒刑之執行，該局依俸給法第21條第3項規定，逾此期日即應補發其停職期間未領之半數年功俸；該局再以系爭同年6月24日函撤銷同年5月5日違法提前補發之處分，顯已無據。(104公審決字第0292號復審決定書)

(三) 原處分機關欠缺事務管轄權限



復審人因健康因素，經由直屬長官向○○總隊申請自願退休。該總隊以其未符合「基層警力申請自願退休案件審核作業原則」為由，否准所請，惟公務人員申請自願退休案件之審定權責機關為銓敘部，亦即僅該部具有准駁權限；服務機關對於所屬人員自願退休申請案件，進行審核後，縱認其申請與內部規範不符，仍應將審查意見彙送銓敘部作為准駁之參考，不得逕行否准其自願退休之申請。(104公審決字第0319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、按本會92年5月15日公保字第0920003511號函意旨，機關對所屬公務人員之行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，或為申訴函復時，應告知不服之救濟方法、期間及受理救濟之管轄機關等，以確保公務人員請求救濟之權益。惟仍有部分機關疏未教示，或教示內容有誤，致當事人所爭執之法律關係，長時間處於不安定狀態，並造成相關機關在後續處理上，耗費行政資源，爰請各機關確依有關法令及本會上開函釋辦理。例如：

- 
- 
- (一) 公務人員於職場內、外性騷擾成立與否之法律依據，分別為性別工作平等法及性騷擾防治法。關於不服性騷擾成立（不成立、不受理）決定之救濟機關，應分別向本會提起復審或向上級機關提起訴願。
- (二) 公務人員涉及校園性騷擾案件，經學校依性別平等教育法相關規定完成調查並予議處，且將處理結果以書面載明事實及理由通知當事人。上開書面通知即為「性騷擾成立與否之決定」，性別平等教育法第34條第2款所定人員，如對該決定不服，應先經申復程序，再依保障法規定，向本會提起復審救濟。又上開人員如因涉及校園性騷擾事件，經學校提經考績委員會審議後予以懲處，該懲處之性質係學校對公務人員所為之管理措施，公務人員如有不服，應於懲處令送達之次日起30日內，先依保障法規定向學校提起申訴，如不服學校之申訴函復，得於復函送達之次日起30日內，向本會提起再申訴。
- (三) 法官法自101年7月6日施行，法官法第20條所定

職務監督權人，對於被監督之法官所為之職務監督處分，如未影響法官獨立審判權限者，該職務監督處分之性質係職務監督權人對被監督法官所為之管理措施，被監督法官如有不服，應依保障法規定向職務監督權人所屬機關提起申訴，如不服申訴函復，得於復函送達之次日起 30 日內，向本會提起再申訴。如被監督之法官認為該職務監督處分已影響審判獨立，則應依法官法第 53 條第 2 項及第 54 條第 3 項規定，依序向職務監督權人所屬機關提出異議，若不服異議決定，再向職務法庭起訴。職務監督權人所屬機關應於相關處分明確教示，以免受處分之法官誤用救濟程序。

- 
- 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。前經本會 92 年 10 月 17 日公保字第 0920007465 號函及 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、按保障法第 30 條至第 33 條、第 77 條、第 78 條，以及行政程序法第 67 條至第 91 條規定，對公務人員提起申訴、再申訴及復審之法定期間，以及行政機關文書之送達方式，已有明文。本會於審理保障事件個案時，迭因機關無法提出申訴復函或行政處分之送達證明資料，或於收受公務人員之申訴書、復審書時，未蓋機關收文戳章或附記日期，致無從判斷該公務人員提起救濟是否已逾法定期間。仍請依本會上開 101 年 6 月 8 日函督促所屬人事人員注意改進。
- 

- 四、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。
- 五、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。
- 六、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委員會時，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、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104年11月11日公保字第10400088701號函，建請銓敘部轉知各主管機關人事人員，對於法規變更部分，本於人事專業及服務精神，宜提供公務人員（含退休人員）攸關其權益之重要資訊。該部業以104年12月23日部退四字第10440389741號書函知中央暨地方各主管機人事機構在案，請各機關配合辦理。
- 三、本會104年12月2日公地保字第10411603681號函，建請內政部警政署，於警察人員依警察人員人事條例第30條第1項規定申請復職時，一併考量是否將其移付懲戒，俾判斷得否依公務人員俸給法第21條規定，辦理復職補薪事宜。該署業以104年12月14日警署人字第1040180573號函請所屬各機關（構）審議此類復職案件時，應併案移付懲戒，陳報權責機關核辦在案。請各機關配合辦理。
- 四、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。

肆、保障法規及保障實務異動情形

一、修正公布保障法第76條

104年12月23日修正公布保障法第76條條文，第1項之「郵政機關」修正為「郵政機構」，第2項刪除「或該管警察機關」等文字，第3項未修正。第1項規定：「復審事件文書之送達，應註明復審人或其代表人、代理人之住居所、事務所，交付郵務機構以復審事件文書郵務送達證書發送。」第2項規定：「復審事件文書不能為前項之送達時，得由保訓會派員或囑託原處分機關、公務人員服務機關送達，並由執行送達人作成送達證書。」第3項規定：「復審事件文書之送達，除前二項規定外，準用行政訴訟法第六十七條至第六十九條、第七十一條至第八十三條之規定。」。

二、復審標的之擴大情形

103年迄今，新增納入復審標的範圍之事件類型，計有4類事件，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。

伍、保障法規重要函釋

本會於104年發布下列與公務人員一般健康檢查實施要點相關之重要函釋，均已公布於本會網站。

- (一) 本會104年5月14日公保字第1040007043號及104年8月19日公保字第1041060352號函釋

【關於公務人員一般健康檢查之醫療機構範圍】

自105年1月1日起，公務人員應於下列醫療機構實施一般健康檢查（以下簡稱一般健檢），如前往限定範圍以外之醫療機構實施者，不予補助經費。

- (1) 衛生主管機關評鑑合格之醫療機構。
- (2) 經財團法人醫院評鑑暨品質策進會健康品質認證之診所。
- (3) 經勞動部認可辦理勞工一般體格與健康檢查之醫療機構。

上開醫療機構之名單，可至本會網站（<http://www.csptc.gov.tw/>保障業務/辦理公務人員一般健康檢查醫療機構）查詢，並請務必確認各該醫療機構是否尚在評鑑（認證）合格或認可之有效期限內。

（二）本會104年3月4日公保字第1040001795號函釋

【關於鄉（鎮、市）首長一般健檢之實施次數及補助金額，得否比照縣（市）政府一級機關首長辦理】

1. 實施次數

鄉（鎮、市）首長係屬公務人員安全及衛生防護辦法第32條第1項第2款所稱「民選公職人員」，得比照健檢要點規定辦理一般健檢，其實施次數，宜參照直轄市、縣（市）各區區長辦理；惟各機關現行規定如優於健檢要點之規定，仍得依現行規定辦理。

2. 補助金額

健檢要點並未明文規範一般健檢之補助金額，鄉（鎮、市）首長得參照上級縣市政府單行規章或行政院人事行政總處於104年1月28日頒訂之「中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表」（以下簡稱補助基準表）備註一、規定，自行規劃辦理。

（三）本會104年12月16日公保字第1040016848號函釋

【關於中央二級機關司長於年度內調任非主管人員，並代理主任秘書職務，得否因公務繁忙，於同年度內保留司長之一般健檢受檢資格，並補助司長等級之健康檢查費用】

中央二級機關以上簡任第十二職等以上非主管人員

，依法令兼任簡任第十二職等主管人員，始屬健檢要點第3點第1項第1款所定主管人員，得適用該要點第4點第2項第1款，及補助基準表所定第一類人員補助對象三、之規定。代理簡任第十二職等主管人員職務之情形，即無從適用上開規定，亦不生得於同年度內保留主管人員受檢資格及補助該等級之健康檢查費用問題。

