

公務人員保障暨培訓委員會
106年7月至12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7月至12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○○縣政府政風處核予其記過一次之懲處，提起申訴，係由該處逕以其名義為申訴函復。惟按○○縣政府組織自治條例規定觀之，○○縣政府政風處僅為該府之內部單位，並非保障法所稱之服務機關，該處逕以其名義為申訴函復，經核於法未合。（106公申決字第0183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2項、第6項及第7項，已明定考績委員會（以下簡稱考績會）之組成、票選委員人數比例、票選應嚴守公平、公正原則。考績會之組設仍應遵循公平、公開及民主等原則，倘於票選委員選舉結果公告後，得由機關首長變更票選委員當選人數，即得透過事後增加或減少委員名額之方式，變更考績會組設之結果，核與考績法透過票選委員強化考績會之民主核議功能意旨相悖。查○○署105年考績會核定19名考績委員派兼案後，復增列3名委員，核已變更考績會之組成；由該考績會審議之105年年終考績案，即有法定程序之瑕疵，與組織規程第2條規定意旨未符。（106公申決字第0124號、第0180號再申訴決定書）

2. 按依公務人員陞遷法第8條第3項規定，編制員額較少或業務性質特殊之機關，其人員之陞遷甄審（選）得由上級機關統籌辦理。次按該法施行細則第7條第10項規定：「甄審委員會必要時得與考績委員會合併之。但依本法第八條第三項規定統籌辦理下級機關人員陞遷甄審（選）之機關，不得合併。」考績會與甄審委員會（以下簡稱甄審會）之組成方式有所區別，考績會尚不得援引公務人員陞遷法第8條第3項規定，而認可由上級機關統籌辦理所屬機關之考績事宜；所屬機關之人員，並非本機關之人員，自不得參與本機關考績會票選委員之選舉，或擔任指定委員。查○○公所先指派其所屬圖書館甲管理員擔任指定委員，嗣該公所所屬觀光產業所乙又參加該公所考績會票選，並當選票選委員，是該公所組成之甄審會於法即有未合。（106公申決字第0282號再申訴決定書）

(三) 考績評擬或獎懲核議程序不合法

1. 按考績法第14條第1項前段規定，考績應由主管人員評擬。次按組織規程第8條第1項規定，考績會開會時，委員對涉及本身之事項，應自行迴避。惟查再申訴人及其餘4人均身為○○所考績會委員，卻未迴避自身考績之初核，其即顯有法定程序之瑕疵。又該機關考績會辦理105年度年終考績審議案，決議依各課初評成績通過；再申訴人105年年終考績既經其單位主管評擬83分，則其公務人員考績表（以下簡稱考績表）「考績委員會（主席）」欄改列79分，即顯與該考績會會議之決議內容有間。（106公申決字第0133號再申訴決定書）
2. 銓敘部100年10月28日部法二字第1003503717號書函釋，具幕僚長職務屬性之公務人員，尚不得以其名義直接於受考人之考績表內評擬。經查再申訴人係○○縣戶政事務所課員，其105年年終考績之辦理程序，係由該所秘書於其考績表之「直屬或上級長官」欄評擬並蓋章，惟按○○縣政府組織自治條例授權訂定之○○縣鄉鎮縣轄市戶政事務所組織規程規定，該所秘書乃襄理所務屬幕僚長性質，而非主管人員。該所辦理再申訴人105年年終考績，由該所秘書評擬，顯與考績法第14條第1項前段規定未合。（106公申決字第0153號、第0181號再申訴決定書）
3. 按考績法第2條、第5條及同法施行細則第3條第1項規定，公務人員年終考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分；其中工作占考績分數65%，操行占考績分數15%，學識及才能各占考績分數10%。查○○醫院組織規程及該院編制表，並未規定該院醫療事務室室主任得以院聘方式進

用；是該院以不具有公務人員任用資格之人員擔任醫療事務室室主任，並由其評擬再申訴人之年終考績，於法即有未合。又查考績表所載之評核配分比率，均與考績法施行細則第3條所定之比率不合；且機關長官按各項錯誤之配分比率評分，亦顯有違誤。又該院醫療事務室將該室各組組長直接列入甲等人數計算，且於該組僅有1人具公務人員身分時，其組長不得將該員考績評核為甲等之規定，亦顯然違反考績法第2條所定，考績應本綜覈名實、信賞必罰之旨，核有重行斟酌之必要。(106公申決字第0213號再申訴決定書)

4. 按國立○○學院評鑑要點對於該學院團員之評鑑程序，已有明文。另相關評鑑作業說明（以下簡稱評鑑作業說明）對於評鑑考核項目、成績計算比例及升降等級基準，亦有明文。惟查該學院評鑑再申訴人105年專業考核之初評項目及成績計算比例，係以其「平日排練工作（占45%）」、「演出表現（占45%）」及「訓練表現（占10%）」3項為評分基準，顯與該學院評鑑作業說明第5點規定之初評考核項目「平日排練及工作紀錄（占60%）」、「演出表現及紀錄（占40%）」未符，核有法定程序之瑕疵。(106公申決字第0234號再申訴決定書)
5. 依銓敘部91年10月29日部法二字第0912187269號書函釋，公務人員經借調或支援本機關其他單位辦理業務時，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。查復審人係○○部○○署○○分署科員，經該分署前以105年8月9日令核定復審人調派代A科第二股科員，並支援B科第二股業務；嗣自同年月21日調派復審人至C科支援。惟依卷附復審人之考績表，係由C

科科長評擬，並非由復審人本職單位A科主管評擬。是○
○分署辦理復審人106年另予考績考列丙等，核有法定程
序之瑕疵。(106公審決字第0256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

1. 考績法施行細則第24條第2項規定略以，先行停職人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分並准予復職者，其停職期間併計為任職年資。又本會93年10月28日公保字第0930009193號令略以，受停職處分之公務人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分，該違法停職處分經撤銷後，應溯及既往失其效力，受處分人視為自始未受停職之處分。查○○公所對復審人所為試用成績不及格解職；其解職未確定前先行停職之處分，既經本會復審決定撤銷，自應認復審人自始未受解職及解職未確定前先行停職之處分，並自其復職報到後，回復其應有之權益，包括併計原停職期間為任職年資。然該公所卻於考績(成)通知書附註欄記載「105年9月2日停職起至105年12月31日止無工作事實可考」等語，可認該公所有事實認定之違誤，核有重行審酌之必要。(106公審決字第0239號復審決定書)
2. 依銓敘部83年1月12日(83)台華法一字第0942635號函意旨，受考人如同時兼具警察人員人事條例第28條第2項、考績法第13條所定考績考列甲等之積極條件，及考績法施行細則第4條第3項第5款所定考績考列甲等之消極條件，自應依考績法施行細則第6條之規定辦理；亦即由機關長官視情節，評定其適當考績等次。經查再申訴人105年兼具考績列甲等之積極條件與消極條件，○○市政府警察局○○大隊於衡酌其請假之情形後予以考列乙等

79分，固非無據。惟再申訴人105年度之獎勵情形於該服務單位42人中排名第3位；又其平時考核之「直屬主管綜合考評及具體建議事項」欄記載之內容，均為正面且嘉許之評價；其固因交通事故，於105年3月至8月陸續請病假、事假、延長病假治療休養期間，惟仍返隊參與刑案偵辦及蒐證等勤務，足徵再申訴人積極任事之態度及作為。服務機關就再申訴人105年年終考績之評定程序，未審視其全年表現，予以綜合考量，核有違反一般公認之價值判斷標準，且與考績法第2條之旨未符，即有再行斟酌之必要。(106公申決字第0150號再申訴決定書)

3. 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號書函，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，仍應以獎懲案件生效發生之考績年度為準。查再申訴人105年考績表及考績評議清冊上所載之嘉獎次數，對照其人事資料列印報表獎懲欄所載之嘉獎次數，顯漏列嘉獎3次之獎勵，核有登載錯誤之情事；再申訴人之單位主管據為評擬，嗣提考績會初核，首長續為覆核，自有事實認定錯誤之瑕疵，核有重行斟酌之必要。(106公申決字第0152號、第0154號再申訴決定書)
4. 按考績法施行細則第19條第1項規定，機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績會復議；對復議結果仍不同意時，得加註理由後變更之。惟○○縣○○局局長於覆核再申訴人105年考績時，僅於考績表「機關首長評語」欄加註：「該員工作態度消極，對上級交付任務敷衍塞責。」之意見，既未提出具體負面理由，亦未審視再申訴人全年表現等相關事項，予以

綜合考量，即逕將再申訴人考績考評分數由乙等78分扣減為乙等70分，難謂未違反一般公認之價值判斷標準，核有再行斟酌之必要。(106公申決字第0235號再申訴決定書)

5. 復審人係○○市政府警察局○○大隊後勤組分隊長。其105年考績表，經其單位主管評擬為77分；該大隊考績會議初核，以其於104年8月至105年6月辦理該大隊員工交通費發放作業期間，未落實控管作業，衍生16筆溢領資料，有明顯違失，決議改列為丙等69分；嗣經首長覆核，亦維持69分。惟查有關復審人上開違失事由遭申誡一次之懲處，業經本會決定撤銷在案；是復審人105年年終考績核布後，其據以考評之基礎事實既已發生有利於復審人之變動，則該大隊對復審人105年年終考績之評定，即有再行審酌之必要。(106公審決字第0161號復審決定書)
6. 依銓敘部102年1月3日部法二字第1023681986號函所附「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」第5項規定：「……誣控濫告，有具體事證，經疏導無效者。」及第18項規定：「辦理為民服務態度惡劣，損害機關聲譽，有具體事證者。」所謂誣控濫告，應指意圖使他人受刑事或懲戒處分，雖明知為虛構或捏造事實，進而隨意申告而言。復審人係○○市政府警察局○○分局○○派出所員警，該分局以復審人於受考期間具濫訴檢舉紀錄，及為民服務態度不佳遭民眾投訴之情事，該當上開要件，評核為60分。惟經查復審人電洽該局具名檢舉內容，屬其個人陳情及機關內部檢舉事項，是否該當誣控濫告之要件，尚非無疑；其中檢舉該派出所所長公車私用及駐地管理不當部分，業經該分局各予被檢舉人申誡一次之

懲處，可見復審人之檢舉，亦非無據。且復審人於上開受考期間僅遭民眾投訴1次，並經該分局依警察人員人事條例第28條第3項授權訂定之警察人員獎懲標準第6條第4款：「處事不當，影響警譽，情節輕微。」之規定，核布申誡一次之懲處在案，則其是否已達上開一覽表第18項所稱「態度惡劣，損害機關聲譽」之程度，誠有疑義。是○○分局以復審人符合上開一覽表第5項及第18項之情事，核予其105年年終考績考列丙等60分，核有重行斟酌之必要。(106公審決字第0224號復審決定書)

(二) 有與事件無關之考慮牽涉在內

1. 按考績法第2條、第3條規定，機關辦理年終考績，應就公務人員全年任職期間表現，本於綜覈名實、信賞必罰之原則，作準確客觀之考核，評定成績。查再申訴人105年考績表之直屬或上級長官評語欄記載「到任本單位實際工作不到2月」之評語；又○○署考績會審議再申訴人所提申訴案，復有「年終考績評定時，單位主管應參考調職同仁於前單位之工作表現綜合判斷，避免僅以現職單位之表現評量」之決議等語，是該署辦理申訴人105年年終考績時，是否僅審酌其105年10月25日調職至新業務單位後之表現，即非無疑，難謂未有與事件無關之考量牽涉其中，核有重行斟酌之餘地。(106公申決字第0124號再申訴決定書)
2. 查再申訴人係下肢重度障礙者，乃客觀無力改善之事實；惟○○會所屬○○之家，竟逕作成「行動不便影響資訊服務範圍及效能」之考績評語，足徵有將行動不便作為年度考核之重要標準，已屬不當。又該家之資訊機房，未建置坡道及相關無障礙設施，亦即該家未積極提供再申訴人友善辦公環境，致影響其服務範圍及效能在

先；事後又據以審認再申訴人之工作效能未盡理想，即難謂該主管所為之考績評擬，非無與事件無關之考量牽涉其中，自有重行斟酌之餘地。（106公申決字第0130號再申訴決定書）

（三）適用法規顯有錯誤

1. 按考績法施行細則第4條第4項及第6項規定，有關事、病假合計之日數，應扣除因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數；且因安胎事由所請之假，不得作為考績等次之考量因素。經查再申訴人考績表所記載事假1日，病假27日，與再申訴人實際請假日數不符，且未扣除以安胎事由請假之部分，亦未於考績表適當欄位載示「因安胎事由所請之事假、病假，均不得作為考績等次之考量因素」之文字。是該考績會會議資料未載明其安胎事由請假之部分，考評時有無以再申訴人因安胎事由所請之假別及日數作為評定考績等次之考量因素，即非無疑。（106公申決字第0151號再申訴決定書）
2. 依公務員懲戒判決執行辦法第10條規定，同一行為經主管機關或其他權責機關為處分後，復移送懲戒，經公務員懲戒委員會（以下簡稱公懲會）判決確定者，則原處分失其效力。查復審人於105年酒後駕車違反公共危險罪之行為，既經公懲會同年判決為懲戒處分確定，則○○醫院再就同一行為核予復審人申誠二次之懲處，自應失其效力。是該院辦理復審人105年年終考績考列丙等，仍將其105年8月26日令核布之申誠二次懲處，登載於考績表，併入年終考績增減分數，於法即有未合，核有重行斟酌之必要。（106公審決字第0151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) 懲處事實未經詳實調查或認定有誤

1. 按警察人員獎懲標準第6條規定，警察人員須有不遵規定執行職務或執行公務不力，情節輕微之情事，始該當申誡懲處之要件。再申訴人係○○市政府警察局○○警察大隊○○組分隊長，自104年8月至105年6月辦理交通費審核業務，該大隊以再申訴人上開期間未落實管控作業，致衍生16人次溢發交通費之缺失，核予申誡一次之懲處；卻未注意再申訴人係自105年3月份始於該大隊交通費（核發）清冊核章之事實，方有審核並發現錯誤之可能。縱認再申訴人承接業務後，對未全面清查續為誤發應負責任，然該責任亦應考量比例分擔問題，尚非一概由其承受；該大隊所為之懲處，自有違警察機關辦理獎懲案件注意事項第20點，應就事件發生之事實、證據及審查有利及不利之情形一併審酌而為判斷之規定。

（106公申決字第0144號再申訴決定書）

2. 按依交通事業人員考成條例第8條第2項授權訂定之鐵路人員獎懲標準表第6點、交通部臺灣鐵路管理局路線巡查安全作業程序第2點第1項、第3點、第20點及第27點等規定，交通部臺灣鐵路管理局（以下簡稱臺鐵）所屬各機關（構）人員，須有怠忽職責，或違反服務規定，情節較輕之情事，始該當申誡懲處之要件。臺鐵○○工務段審認再申訴人因工作疏失，致轄區鋼軌發生斷裂事件，應負養護不善影響路譽安全之責，核予其申誡一次之懲處。惟查該工務段未考量行為人有無可歸責事由，一律課責全體道班人員，其妥適性，並非無疑；且未調閱相

關之工作日記簿及巡查紀錄簿，卻命再申訴人提出事證自證無過失，自難認該段考成委員會會議核議時，已就再申訴人之行為動機、手段、目的、涉案情節、違反義務之程度、行為所生之損害或影響、行為後之態度等情狀，均已有所審酌。(106公申決字第0210號、第0211號再申訴決定書)

3. 按依警察人員獎懲標準第8條規定，警察人員如有言行失檢，影響警譽，情節重大之情事，始該當記一大過懲處之要件。○○市政府警察局以再申訴人涉嫌收受酒店業者賄賂，言行失檢，影響警譽，情節重大，核予其記一大過之懲處。惟查再申訴人自始否認收受賄賂之犯行，且其已於106年3月20日停止羈押，所涉刑案迄今尚未起訴。另按刑懲並行原則，公務人員行政責任之有無，固非以刑事責任之有無為唯一準據，惟仍應以是否違反公務人員相關人事法規為斷。服務機關未善盡調查論證，即以其涉嫌收受賄賂為由，核予記一大過之懲處，尚嫌率斷，自應重行查明後再行斟酌。(106公申決字第0212號再申訴決定書)
4. 按○○市政府府文書稽核要點第34點、第35點等規定，○○市政府及所屬各機關公務人員須有其屬員對逾期待辦之案件，經催辦仍未辦理，且其該當負連帶責任之要件時，始得依上開規定予以申誡懲處。再申訴人係○○市政府原住民族事務委員會(簡稱○市原民會)A組組長，該會審認再申訴人督導屬員處理○○區○○村原地重建土地取得進度延宕，逾期回復之案件，經催辦仍未辦理，經該府研究發展考核委員會3次來函究責，確有疏失，核予其申誡一次之懲處。惟查該會考績會審認上開延宕案件，因非可責難承辦單位(即該會B組)，而決議核

予承辦單位人員書面警告；自無法期待再申訴人違背該市原民會之意見，逕行提出懲處人員名單。是該市原民會以再申訴人督導○○村土地案延宕逾期回復，經催辦仍未辦理一節，即與事實不符，自應予以撤銷（106公申決字第0215號再申訴決定書）

5. 按國軍退除役官兵輔導委員會職員獎懲規定(以下簡稱退輔會獎懲規定)第7點、第8點等規定，國軍退除役官兵輔導委員會(以下簡稱退輔會)所屬公務人員，須有懈怠職務或辦事敷衍，情節尚輕之情事，始該當申誠懲處之要件。該會所屬○○醫院○○分院審認再申訴人自95年至100年2月，負責該分院系爭業務，未能積極主動究明電腦系統設定及帳務差異疑義，縱非故意違誤，仍有應注意而未注意之疏失，予以申誠二次之懲處。惟該分院懲處令所載懲處事由，係再申訴人未能積極主動究明帳務差異疑義，橫向聯繫不足，發生溢發獎勵金情事，與該分院之申訴函復、再申訴答復書所載及機關代表到會陳述所指之懲處範圍，並不一致。且查無該分院所稱，再申訴人有未依帳款處理注意事項規定辦理，將未經主計室會辦之月報表，逕陳首長核閱，致生帳差之相關佐證資料，核有再行斟酌之必要。(106公申決字第0256號、第0257號再申訴決定書)
6. 按端正警察風紀實施規定第3點第3項及警察人員與特定對象接觸交往規定(以下簡稱接觸交往規定)第3點等，警察人員未經核准，禁止與「治安顧慮人口」、「經營賭博及其他不法業者」等特定對象接觸交往。再按接觸交往規定加強執行計畫略以，有關「治安顧慮人口」，係指曾犯警察職權行使法第15條所定各罪，經執行完畢

或假釋出獄者；有關「經營色情、賭博、破壞國土及其他不法業者」之認定，參採公務員廉政倫理規範並衡量「社會通念」，由各警察機關依發現事實與證據，個案予以認定。查甲先生係於95年間違反電子遊戲場業管理條例，涉犯賭博罪，經○○地方法院檢察署檢察官為緩起訴處分確定在案，自非屬警察職權行使法第15條所定等罪。是該分局僅以甲先生95年間之前科素行，未調查其他事證，即遽認其為接觸交往規定第3點第3款之特定對象，以再申訴人與特定對象甲先生接觸交往，核予其申誡二次之懲處，容有再行斟酌之必要。(106公申決字第0280號再申訴決定書)

7. 按依考績法施行細則第13條第3項規定訂定之○○市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表第5點規定，該府及所屬各機關公務人員須有言行失檢，足生損害機關聲譽，情節輕微之情事，始該當申誡懲處之要件；並得依上開獎懲標準表第7點規定，視事實發生之原因、動機及影響程度等因素，決定予以一次或二次之獎懲額度。再申訴人係○○市政府○○局所屬○○處秘書室之書記，其受理某人民團體106年5月之場地租借申請案，因該團體已逾14天前申請之規定，爰告知規定，並以該團體於106年3月申請獲通過之處理方式，回復之。是再申訴人為105年初任之公務人員，業務承辦經驗或有不足，其以前曾處理通過方式告知再次申請租借者，言行縱經該市○○處認有未妥之處，惟是否已達言行失檢之程度，容有疑義；又該處加重至申誡二次懲處之理由為何，亦乏說明。(106公申決字第0281號再申訴決定書)

8. 按退輔會獎懲規定第7點、第8點等規定，退輔會所屬公務人員，須有懈怠職務或辦事敷衍，情節尚輕之情

事，始該當申誠懲處之要件。依○○醫院○○合作計畫案之業務分工與職掌規定，督導該合作計畫之執行與履約管理，係計畫主持人所屬單位 A 部門之職掌；是有關依合約收取水電與維護費用等履約管理事項，尚非再申訴人所屬 B 部門之職責。○○醫院課予再申訴人違失責任，即有違誤，核有再行斟酌之必要。（106 公申決字第 0260 號再申訴決定書）

（二）適用法規顯有錯誤

1. 依○○縣政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表第3點規定，係規範申誠懲處，而非記過之要件；又有關該獎懲標準表之適用範圍，僅及於該縣政府及所屬各機關公務人員，該公所非為該縣政府之所屬機關，自無從直接適用該獎懲標準表辦理其職員之獎懲案件。是再申訴人所受之懲處額度與法令依據之記載，顯不一致；且該公所亦非該獎懲表之適用範圍，於法即有未合。（106公申決字第0155號再申訴決定書）
2. 按警察人員獎懲標準第7條第3款規定，警察人員須有違反品操紀律或言行失檢，影響警譽，情節嚴重之情事，始該當記過懲處之要件。○○市政府警察局○○警察大隊以再申訴人涉嫌違反家庭暴力防治法，依上開規定及同標準第11條第3款，核予其記過二次之懲處。惟查該標準第11條第3款係規定得加重或減輕一層級懲處之情形（而所稱「一層級」，依同標準第12條第2項規定，係指懲處種類申誠、記過、記大過之區分）；本件核予記過二次之懲處，自難認係依該標準第11條第3款而為。又該大隊為系爭懲處，是否已依同標準第12條第1項規定斟酌核定獎懲額度，亦有未明。另再申訴人所涉違反家庭暴力防

治法一案，嗣經○○地方法院檢察署不起訴處分確定，其懲度維持即有疑義。(106公申決字第0156號再申訴決定書)

3. 按考績法施行細則第13條第4項、組織規程第3條及○○部人事處暨所屬人事機構人事人員考績會103年3月3日103年第3次會議決議該考績會審議原則規定，○○部所屬人事人員，其前任職機關來函建議之敘獎案，如於105年11月24日前函報該部人事處，且建議獎度在記功一次以下者，由該處照案發布，已有明文。經查再申訴人系爭敘獎案既經○○院105年考績會審議通過，並經○○大學人事室106年8月23日獎懲建議函報該部人事處辦理，該處自應依105年11月14日修正前之上開審議原則辦理。惟該部人事處未及時提送，而遲至停止適用上開審議原則後，始將再申訴人系爭敘獎案，提考績會討論，並決議列入年終考績參考，自有違法令不溯及既往之原則。(106公申決字第0216號再申訴決定書)

(三) 已逾懲處權時效

按銓敘部 106 年 3 月 27 日部法二字第 1064209183 號令載以，「配合公務員懲戒法於民國 105 年 5 月 2 日修正施行，各機關依公務人員考績法……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。……」機關長官基於監督權之行使，申誡、記過如已逾懲處權行使期間(3 年)者，於法即有未合。(106 公申決字第 0261 號、第 0262 號、第 0285 號再申訴決定書)

(四) 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。且行為人出於同一犯意且時空上難謂無接密性，無從截然分為不同行為者，自應認定為一行為。(106 公申決字第 0182 號、第 0284 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

(一) 懲處事由與構成要件未合

1. 按警察機關辦理獎懲案件規定事項第 20 點及行政程序法第 9 條規定，警察機關審議懲處事件，除應審究懲處對象之行為是否構成懲處要件外，並應就案件事實及證據，就當事人有利及不利情形，均予斟酌判斷。經查再申訴人係內政部警政署○○總隊○○大隊警員，因民眾經由該署署長 NPA 臉書網頁留言，檢舉再申訴人於網路平臺 INSTAGRAM 張貼業配文，經該大隊審認其處事不當，核予記過一次懲處；惟經該總隊調查後，並未發現再申訴人有被檢舉之具體事證，再申訴人是否符合處事不當之情形，即有未明。(106 公申決字第 0142 號再申訴決定書)
2. 按依警察人員獎懲標準第 7 條及第 12 條第 1 項規定，警察人員須有疏脫刑事嫌犯之情事，始該當記過懲處之要件。查再申訴人陳報○先生自殺死亡案相關卷宗時，未檢附關係人○女士之調查筆錄等情，固有業務違失之情

事；然依○○分局之申訴函復、答復書及報告書等資料，均未能指明○女士係涉嫌違反何項刑事法律之規定，足堪認定其為刑事嫌犯；且該分局亦未能提供○女士於本案有以刑事犯罪嫌疑人或被告等身分接受調查、偵訊或移送之相關書面資料。是該分局如何認定○女士為刑事嫌犯，尚有事實未明之處；本件再申訴人是否該當疏脫刑事嫌犯之要件，核有再行斟酌之必要。(106公申決字第0184號再申訴決定書)

3. 按依警察人員獎懲標準第7條、第9條第1項、第2項及第9條第1項附表等規定，警察人員發生違法或品德操守上之違紀行為，經受降級之懲戒處分，其應負考核監督責任之第一層主官（管），如無獎懲標準第9條第2項所定得減輕或免除懲處之事由，始該當記過一次懲處之要件。查本件○○市政府警察局固引獎懲標準第7條第11款「對屬員之工作違失，監督不周，情節嚴重」之規定，核予再申訴人記過一次之懲處。惟其屬員○員勤餘酒後駕車之違法行為，非屬工作之違失，該局懲處令引據已有不當；且○員係勤餘酒後駕車肇事，且肇事地點係於非轄區，則再申訴人就○員上開違失行為是否有監督之可能性，亦待釐清，核有再行斟酌之必要。(106公申決字第0217號再申訴決定書)
4. 按鐵路人員獎懲標準表第7點、第9點等規定，鐵路人員須有擅離工作崗位、怠忽職責或違反服務規定，情節較重之情事，始該當記過懲處之要件。再申訴人當日17時至19時之加班申請，經其長官同日於差勤線上系統批示不同意後退回，再申訴人嗣於次日取消加班申請。是再申訴人之加班申請程序既未完備，則不論其於系爭時段是否有加班事實，均難認定係屬加班期間；服務機關如

執意其仍應負擔到勤義務，並據以懲處，於法即有未合。(106公申決字第0259號再申訴決定書)

5. 按鐵路人員獎懲標準表第6點第53款規定，臺鐵所屬人員，須有對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微之情事，始該當申誠懲處之要件。次按機務處分組指導須知，對於機務段指導員之職責及獎懲標準，亦有明定。再申訴人係臺鐵○○機務段高級技術員資位工務員，其擔任甲員之指導員期間，甲員於106年1月27日在○○站辦理第○○次車調車時，發生擠壞轉轍器之事故，該局以再申訴人對甲員督考不周，核予再申訴人申誠一次懲處。惟據臺鐵代表到會之陳述意見，司機員考績之評擬為指導主任，並參考指導員意見評擬等語；是甲員並非再申訴人之屬員，應堪認定。又指導員每月隨乘指導之時間、方式，由指導員視各機班人員狀況而定，即使每月均不隨乘指導，亦與該須知無違等語；是再申訴人是否有違反前揭須知有關指導員職責之規定，亦非無疑。(106公申決字第0214號再申訴決定書)

(二) 調任存記

警察人員陞遷辦法第 24 條第 1 項規定，警察機關、警察大學人員之自請調地，於核准存記後，得申請變更或撤銷。警政署函頒之巡佐及警員等同一陞遷序列職務人員年度定期請調作業規定修正規定第 8 點規定，請調案經列冊存記之變更或撤銷，應於該署規定期日前循行政程序辦理；其經請調列冊人員確認無誤後，不得變更，及警政署 106 年 5 月 4 日警署人字第 10600889592 號函檢附「辦理年度巡佐及警員等同序列職務人員定期請調作業常見問題 Q&A」記載略以，定期請調申請一經服務機關（單位）受理截止，即不得再增列（或變更）請調志願與請調類別，

與警察人員陞遷辦法第 24 條第 1 項規定顯有未合。是服務機關依上開規定否准再申訴人變更系爭定期請調志願，於法未合。(106 公申決字第 0283 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

1. 復審人前任○○縣政府○○地政事務所課員，因病申請准予資遣案，經該府 88 年 9 月 9 日核定准自同年 10 月 1 日資遣在案，屬已確定之事件。次查復審人資遣後再任○○公所民政課薦任第六職等里幹事，因其資遣後再任公職年資不足 5 年，無法依公務人員退休法(以下簡稱退休法)第 5 條第 1 項規定辦理屆齡退休，該公所乃依公務人員任用法第 27 條規定，核布自同年 7 月 16 日屆齡免職生效。惟查復審人擬請撤銷之資遣案，其原核定權責機關係改制為直轄市前之○○縣政府，現有權撤銷變更核定者，應為改制後之○○市政府，該公所逕為之函復，因欠缺事務管轄權限，自屬違法，應予撤銷。(106 公審決字第 0258 號復審決定書)
2. 按退休法第 20 條第 1 項及同法施行細則第 24 條第 1 項規定，服務機關對於公務人員自願退休案件，均應彙轉銓敘部審定，尚不得逕予否准自願退休之申請。復審人申請於 106 年○月○日自願退休，案經服務之○分局函送○○縣政府警察局，再經該局函報○○縣政府辦理，該府以復審人未列入該府暨所屬機關 106 年度自願退休名冊，並未編列其退休經費，且復審人具有繼續服勤之事實，尚無不堪勝任職務之情形為由，否准復審人自願退休之申請。惟公務人員申請辦理自願退休，有權准駁之機關為銓敘部，○○縣政府逕行函復，否准復審人自

願退休之申請，核屬欠缺決定權限，應予撤銷。(106 公審決字第 0183 號、第 0184 號、第 0207 號復審決定書)

(二) 事實未經詳實調查或認定有誤

公務人員任用法第 20 條第 1 項、第 3 項規定，試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職；其試用成績不及格者，於機關首長核定前，應先送考績會審查。復審人經○○市政府○○局派代擔任所屬○○處書記，並經銓敘部銓敘審定先予試用；復審人試用期滿經考核試用成績不及格，經核予解職，解職未確定前先行停職。有關復審人之試用人員成績考核表，試用期間獎懲紀錄欄記載申誡二次，業經本會決定撤銷在案；服務機關是否已將上開情形納入考量，本有待究明。又查復審人成績考核表之「有無法定應為試用成績不及格之情事」欄所為之記載，該局或所屬之該處亦未能提出相關人事時地之佐證資料，自難據以採認為具有考績法第 6 條第 3 項第 2 款所定：「不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者」之情事，而予試用成績不及格之評定，核有再行審酌之必要。(106 公審決字第 0257 號復審決定書)

(三) 行政處分之法規適用顯有錯誤

依法官法第 89 條第 1 項準用第 71 條第 7 項規定，檢察官之年終工作獎金，準用公務人員相關法令規定；次按「一百零五年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」第 7 點第 1 項及第 7 點第 3 項規定，均僅將可歸責性事由列為不發或減發之要件。是檢察官之年終工作獎金，依法官法規定，既準用公務人員相關法令，法務部函頒之「檢察官年終獎金發給注意事項」第 7 點第 1 款後段，卻將量化之績

效指標「未結案件數及比率」，列為不發或減發之要件，於解釋及適用上，未考量主觀之可歸責性，除恐未符合法官法之立法原意，有無逾越授權範圍之虞；且從體系解釋而言，亦與其他各項減發事由不同，於價值判斷上有不一致之處。(106 公審決字第 0162 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、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、修正發布公務人員因公涉訟輔助辦法

106年12月13日修正發布之公務人員因公涉訟輔助辦法，計修正19條、新增1條、刪除2條，其修正重點如下：

- (一) 增列自訴人或告訴人得申請涉訟輔助。(修正條文第5條)
- (二) 配合保障法第22條第1項規定，定義該條項「輔助」一詞含括服務機關主動為公務人員延聘，或公務人員自行延聘律師後，向服務機關申請涉訟輔助之情形。(修正條文第6條至第8條)
- (三) 鑑於書面簽署放棄延聘律師已不符保障法第22條第1項規定之修正意旨，爰將第9條予以刪除。
- (四) 現(離)職機關首長之涉訟輔助，經上級機關同意後，其涉訟輔助費用由服務機關或原服務機關發給。(修正條文第10條、第11條)
- (五) 各機關應組成審查小組，並指派適當人員審議涉訟輔助案件。(修正條文第12條)
- (六) 再審及聲請非常上訴程序，亦得申請涉訟輔助；並將依法執行職務涉訟輔助費用之請求權消滅時效，修正為10年。(修正條文第13條)
- (七) 增列經檢察官以刑事訴訟法第254條不起訴處分者，不得重新申請涉訟輔助。(修正條文第14條)
- (八) 服務機關對已給予涉訟輔助之公務人員，增列經有罪判決

確定後，以及經檢察官依刑事訴訟法第254條規定不起訴處分後，應命其繳還輔助費用。(修正條文第16條)

(九) 區分公務人員依法執行職務涉及民、刑事訴訟，未及申請即於訴訟終結前死亡，得準用本辦法申請涉訟輔助之人員。(修正條文第18條)

(十) 刪除教育人員、軍職人員得比照本辦法申請涉訟輔助。(修正條文第19條)

(十一) 民選地方行政(立法)機關首長涉訟輔助費用，由各該機關及委辦機關發給。(修正條文第20條)

(十二) 增訂各機關應於每年1月及7月，將處理涉訟輔助案件之情形彙送本會。(修正條文第21條)

二、修正發布公務人員保障事件調處實施要點

106年10月11日修正發布之公務人員保障事件調處實施要點(原名稱為公務人員再申訴事件調處實施要點)，修正名稱及第1點至第5點、第7點、第8點第1項、第9點第1項及第11點至第14點等規定，共計修正12點規定，修正重點如下：

(一) 增列復審人得申請調處程序。(修正規定第2點)

(二) 增列拒絕調處申請者，於復審決定書敘明拒絕理由。(修正規定第3點)

(三) 增列通知復審人、代表人及經特別委任之代理人到場進行調處，及上開人員得申請調處期日之延期。(修正規定第4點)

三、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(詳見本會歷次撤銷原因分析參考資料)，其中公務人員考績(成)丙等、檢察官職務評定為未達良好等事件類型，均自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。

肆、保障法規重要函釋

本會於106年7月至12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9月25日公保字第1060012112號函

【有關公務人員經由健保門診實施大腸鏡檢查，檢查當日及健保給付以外之自付額費用，得否依公務人員一般健康檢查實施要點給予公假及申請健康檢查補助】

按公務人員一般健康檢查實施要點（以下簡稱健檢要點）第1點規定：「為實施公務人員一般健康檢查，以維護公務人員身心健康……訂定本要點。」第2點規定：「一般健康檢查依本要點規定實施之。……」第3點第1項規定：「一般健康檢查適用對象為本辦法第二條規定之人員，並依職務及年齡，區分如下：……」第4點第1項規定：「一般健康檢查之項目，各機關得按適用對象之性別、職務或年齡，並參考附表訂定之。」第4項規定：「各機關辦理一般健康檢查時，得配合成人預防保健服務辦理之。」第6點規定：「公務人員實施一般健康檢查時，各機關得依其檢附之證明文件，覈實給予公假，最高給予二日。」第7點規定：「一般健康檢查之經費，在各機關年度預算內支應。公務人員實施一般健康檢查後，應於實施當年度申請檢查費用之補助。……」是健檢要點所適用對象之人員，依該要點規定實施一般健康檢查，各機關得依其檢附之證明文件，覈實給予公假，並依申請給予健檢費用之補助。故倘非依該要點規定所實施之健康檢查，例如因醫療疾病衍生之相關檢查（驗），即與健檢要點之規定無涉。因涉

具體個案認定，爰請服務機關本諸職權，依前揭說明自行認定。

(二) 106年10月2日公保字第1060012243號函

【依法停職之公務人員，於停職事由消滅後3個月內未申請復職者，視為辭職之登記日期疑義】

按保障法第9條之1第1項規定：「公務人員非依法律，不得予以停職。」第10條第1項規定：「經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起三十日內通知其復職。」第3項規定：「經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起三十日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職。」是有關公務人員停職、申請復職、機關查催及視為辭職等相關規定，已有明文。據此，公務人員未於接到查催通知之日起30日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職，該視為辭職係法律所擬制之效果，自應以查催通知期間屆滿之次日為辭職生效日；至相關期間之計算，則依行政程序法有關期日、期間之規定。

(三) 106年10月12日公保字第1060012939號函

【機關首長（鄉長）每年實施1次公務人員一般健康檢查，每次給予公假2日，並補助檢查費用新臺幣(下同)1萬4,000元，有無違反相關健康檢查規定】

按健檢辦法第2點、第3點第1項、第4點第2項及第6點等規定，直轄市、縣（市）二級機關首長、各區區長，得每2

年實施1次一般健康檢查；並依其檢附之證明文件，覈實給予公假，最高給予2日。惟因健檢要點係屬一般性、原則性規定，各機關現行規定如優於該要點，依該要點第2點但書規定，仍得依現行規定辦理。因鄉（鎮、市）首長係屬公務人員安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第32條第1項第2款所稱民選公職人員，各機關得比照健檢實施要點規定辦理一般健檢；各機關如擬比照辦理一般健檢時，考量其職務與直轄市、縣（市）二級機關首長近似，其實施次數，宜參照是類人員辦理，以維衡平，前經本會104年3月4日公保字第1040001795號函釋在案，仍請參酌上開函辦理。

（四）106年11月23日公保字第1060014902號函

【簡任第十二職等核稿參事依法令兼任主任秘書職務，是否適用公務人員一般健康檢查實施要點第3點第1項第1款規定所稱之「相當等級以上主管人員」】

按健檢要點第3點第1項規定：「一般健康檢查適用對象為本辦法第二條規定之人員，並依職務及年齡，區分如下：（一）中央三級機關（構）以上正副首長、司處長或相當等級以上主管人員；直轄市、縣（市）一級機關首長或一級單位主管以上人員。（二）……。」第4點第2項規定：「一般健康檢查之實施次數，依下列規定：（一）前點第一項第一款人員：每年實施一次。… …」次按行政院104年1月28日院授人給字第1040022565號函訂定發布之中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表（以下簡稱補助基準表）關於第一類人員補助對象三、規定，中央二級機關以上簡任第十二職等以上主管人員，每年補助實施一般健康檢查1次，補助基準以1萬4,000元為限。復按前行政

院人事行政局（101年2月6日改制更名為行政院人事行政總處，以下簡稱人事總處）97年1月18日局給字第0970001740號書函略以，代理主管人員與主管人員仍屬有別，代理主管人員於代理主管職務期間，尚不合參加主管人員住院健康檢查。再按人事總處104年5月13日總處給字第1040033158號函略以，某行政機關簡任第十二職等參事依法令兼任主任秘書職務，得依補助基準表所定第一類人員補助對象三、之規定辦理健康檢查。據上，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職務者，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，前經本會104年12月16日公保字第1040016848號函釋在案。

（五）106年12月15日公地保字第1060015427號函

【關於直轄市政府依地方制度法第58條第2項規定，以機要人員方式進用之區長，並非保障法第3條及第102條所定保障對象，不生得否依該法提起救濟之問題】

按保障法第3條規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」第102條第1項規定：「下列人員準用本法之規定：……四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。……」次按公務人員任用法第11條之1第2項規定：「各機關機要人員進用時，其員額、所任職務範圍及各職務應具之條件等規範，由考試院定之。」復按依公務人員任用法授權訂定之各機關機要人員進用辦法第2條規定：「各機關機要人員之進用，除法律另有規定外，依本辦法規定辦理。」再按地方制度法第58條第2項規定：「直轄市之區由鄉（鎮、市）改制者，改制日前一日仍在職之鄉（鎮、市

）長，由直轄市長以機要人員方式進用為區長；其任期自改制日起，為期四年。……」是依地方制度法第58條第2項規定，以機要人員方式進用之區長，並非公務人員任用法第11條之1第2項所定之機要人員，即非屬保障法第3條及第102條所定之保障對象，其不服市政府所為之懲處，自不生依保障法提起救濟之問題。

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。
- 三、為因應電子化服務之趨勢，本會創行政救濟之首例，建置保障事件線上申辦平台，取代傳統紙本唯一申辦管道，減少保障事件當事人及機關郵寄或親送保障事件書類之時間、費用及人力成本，並使當事人或機關得及時接收本會保障事件之重要通知，大幅提升行政服務品質及效能，達到節能減碳之目標。登錄網址：<http://www.csptc.gov.tw/>）可下載平台操作手冊。

網頁截圖一



網頁截圖二

