

111年度  
公務人員保障業務宣導活動



公務人員保障暨培訓委員會  
民國111年7月編印

# 目 次

<b>壹、保障法制相關重點</b> .....	<b>1</b>
<b>貳、保障法規重要函釋</b> .....	<b>6</b>
一、本會109年3月20日公地保字第1090002673號函釋 .....	6
二、本會109年10月19日公地保字第1090009368號函釋 .....	8
三、本會110年8月11日公保字第1100007767號函釋 .....	9
四、本會110年9月24日公地保字第1100008923號函釋 .....	11
五、本會111年2月14日公保字第1110001936號函釋 .....	12
六、本會111年3月1日公保字第1110002659號函釋 .....	13
七、本會111年3月9日公保字第1110002983號函釋 .....	15
<b>參、保障事件宣導案例</b> .....	<b>16</b>
案例1：經公務員懲戒委員會審認有違反公務員服務法情事，難認 依法執行職務涉訟.....	16
案例2：追繳加給行使撤銷權為2年除斥期間 .....	18
案例3：否准退休之權責機關為銓敘部.....	20
案例4：公務人員辭職之撤回 .....	21
案例5：考績評定之認定事實有重複考評.....	23
案例6：非本職單位主管或直屬長官所為之考績評擬 .....	25
案例7：服務機關對年終考績評擬所依據之事實認定有誤 .....	26
案例8：記過或申誡之行為，懲處權行使期間 .....	28
案例9：同類型之違失情事整體評價，合併審究行政責任 .....	30
案例10：考績委員立於行政調查程序中之證人地位，未自行迴避考 績委員會.....	32
案例11：具有代理職務適用之加給表所列支給條件，始得按所代理 職務之職等、加給表支領加給.....	34
<b>肆、公務人員保障業務資訊化服務措施</b> .....	<b>37</b>
一、保障事件線上學習 .....	37
二、創新資訊服務，利用視訊陳述意見，省時便捷有效率 .....	37
三、線上查詢服務，即時掌握救濟進度，便利權益之保障 .....	37
四、線上下載服務，隨時申辦使用，救濟資訊透明化 .....	38
五、線上聲明服務，即時掌握時效，救濟簡便無障礙 .....	38
六、公務人員保障事件線上申辦平臺.....	39

<b>伍、公務人員保障事件視訊陳述意見服務措施 .....</b>	<b>46</b>
一、已建置視訊陳述意見使用處所查詢系統.....	46
二、建請各機關學校建置視訊設備，多元化應用，提高行政效益	46
三、積極媒合各機關視訊連線據點充分運用，擴大視訊服務範圍	47
四、確保陳述意見隱密性，隔離陳述並嚴禁錄音洩密，維護隱私	47
五、陳述意見之申請及進行流程圖.....	48
<b>陸、復審標的之擴大情形.....</b>	<b>49</b>
一、人事行政行為一覽表.....	49
二、各機關（構）依法聘用人員成績考核、獎懲等救濟程序 .....	52
<b>柒、保障法制 Q &amp; A 暨案例.....</b>	<b>53</b>
一、保訓會為何每年要辦理保障業務宣導與輔導？ .....	53
二、公務人員與國家之間，究竟是何種關係？ .....	53
三、為什麼要制定保障法？.....	54
四、如何決定保障法與其他法律之適用順序？ .....	54
五、哪些人受保障法保障？得依保障法提起救濟？ .....	55
六、哪些事項受保障法保障？得依保障法提起救濟？ .....	57
七、公務人員因機關之行政處分而權益受損，應依何種程序請求救濟？ .....	66
八、公務人員因機關所為管理措施影響其權益？該依何種程序提起救濟？ .....	68
九、調處.....	71
十、再審議.....	71
十一、公務人員提起救濟是否會更不利？.....	72
十二、公務人員提起救濟，機關會不會對其報復？ .....	72
十三、保障事件決定之效力.....	72
十四、如何查詢公務人員保障案件？ .....	74

# 壹、保障法制相關重點

- 一、保訓會對於保障事件，於復審人、再申訴人表示不服之範圍內，不得為更不利於該公務人員之決定 [公務人員保障法（以下簡稱保障法）第5條]。
- 二、各機關不得因公務人員依本法提起救濟而予不利之行政處分、不合理之管理措施或有關工作條件之處置（保障法第6條第1項）。
- 三、公務人員得否支領各項加給，應注意公務人員俸給法、公務人員加給給與辦法（以下簡稱加給給與辦法）等規定，以免被追繳。依機關之組織法規為主管人員並實際負領導責任者，始得支領主管職務加給（保障法第15條、加給給與辦法第9條第1項）。
- 四、公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。所稱「涉訟」，指依法執行職務，而涉及民事、刑事訴訟案件。[保障法第22條第1項、公務人員因公涉訟輔助辦法以下簡稱涉訟輔助辦法）第5條第1項]。
- 五、復審之標的為行政處分，申訴及再申訴之標的為具體之管理措施或工作條件之處置。依司法院歷年解釋意旨，得提起復審之範圍：改變公務人員身分、基於公務人員身分所生之公法上財產請求權遭受侵害、對公務人員權利有重大影響之處分，惟按司法院釋字第

785號解釋意旨略以，保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟；保障法第25條所稱之「行政處分」，應與行政程序法第92條規定「指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為」為相同之認定（保障法第25條、第77條）。

- 六、公務人員提起保障事件請求救濟，應於行政處分、管理措施或申訴函復達到之次日起30日內為之；30日法定期間，係以原處分機關、管理措施機關或保訓會收受復審書、申訴書或再申訴書之日為準；非以郵戳為憑（保障法第30條及第78條第1項）。
- 七、對於保訓會復審決定不服，得於決定書送達之次日起2個月內，依法向該管司法機關請求救濟（保障法第72條第1項）。
- 八、對於經保訓會審議決定之保障事件（復審、再申訴事件），除復審事件復審人已向司法機關請求救濟外，於復審決定或再申訴決定確定後，或知悉再審議理由時，起算30日，有適用法規顯有錯誤等再審議事由，可向保訓會申請再審議（保障法第94條、第95條）。
- 九、官等職等之保障：公務人員經銓敘審定之官等職等應予保障，非依法律不得變更（保障法第13條）。

十、俸級及法定加給之保障：公務人員經銓敘審定之俸級應予保障，非依法律不得降級或減俸。公務人員依職種類、性質與服務地區，所應得之法定加給，非依法令不得變更（保障法第14條、第15條）。

十一、加班補償之保障（保障法第23條；111年6月22日修正公布尚未施行）：

- （一）公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。但因機關預算之限制或必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假，應給予公務人員考績（成、核）法規所定平時考核之獎勵。
- （二）實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關對所屬公務人員之加班補償，應考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，以符合一般社會通念之合理執行職務對價及保障公務人員健康權之原則下，予以適當評價，並依加班補償評價之級距與下限，訂定換算基準，核給加班費、補休假。各機關對所屬公務人員待命時數之加班補償，亦同。
- （三）公務人員補休假應於機關規定之補休假期限內補休完畢，補休假期限至多為2年。遷調人員於原服務機關未休畢之補休假，得於原補休假期限內至新任職機關續行補休。

- (四) 機關確實因必要範圍內之業務需要，致公務人員加班時數無法於補休假期限內補休完畢時，應計發加班費。但因機關預算之限制，致無法給予加班費，除公務人員離職或已亡故者，仍計發加班費外，應給予第1項之獎勵。公務人員遷調後於期限內未休畢之加班時數，亦同。
- (五) 加班費支給基準、加班補償評價換算基準之級距與下限、補休假期限及其他相關事項，由行政院定之。各主管機關得在行政院訂定範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準。

## 十二、保障法適用及準用對象（保障法第3條、第102條第1項）：

- (一) 適用對象：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。
- (二) 準用對象：
- 1、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。
  - 2、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
  - 3、公營事業依法任用之人員。
  - 4、各機關依法派用、聘用、聘任或留用人員。
  - 5、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓

練期滿成績及格未獲分發任用之人員。



## 貳、保障法規重要函釋

### 一、本會109年3月20日公地保字第1090002673號函釋

【有關涉訟公務人員經法院判決無罪確定後受行政懲處，且法院之判決書所載內容認其有重大怠惰與疏失，得否發給涉訟輔助費用或裁量輔助金額疑義。】

按保障法第22條第1項規定：「公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。」第2項規定：「前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，應不予輔助……。」次按依同條第3項授權訂定之涉訟輔助辦法第3條規定：「本法第二十二條第一項所定依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務。」所稱「依法執行職務」，係指合法（令）執行職務而言，包括依法律、法規或其他合法有效命令等，據以執行其職務者均屬之。

復按公務人員因公涉訟輔助，係以公務人員依法（令）執行職務為前提，與法院之判決結果無必然關係，而公務人員行政責任之有無，係以是否違反公務人員相關人事法規為斷，二者判斷基準不同。況依「刑懲併行」原則，公務人員行政責任之有無，係以是否違反公務人員相關人事法規為斷，而非以刑事責任之有無為唯一準據。準此，公務人員涉訟而獲判無

罪，惟有行政責任而受懲處者，得否予以涉訟輔助，服務機關仍應依前揭與依法（令）執行職務相關之函釋意旨，本於權責認定該公務人員是否依法（令）執行職務為斷，此業經本會90年10月17日公保字第9005872號函及92年12月5日公保字第0920008853號函釋在案。又公務人員涉訟行為，如經審認執行職務確有違反公務員服務法者，均認非屬依法執行職務而不予涉訟輔助，而無再依保障法第22條第2項判斷其涉訟是否為故意或重大過失所致之必要。

再按涉訟輔助辦法第13條第1項規定：「輔助延聘律師之費用，應檢據覈實報支，於偵查每一程序、民事或刑事訴訟每一審級、再審及聲請非常上訴程序，每案不得超過前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之二倍。」對於因公涉訟最高輔助金額之認定標準，已有明文，此亦經本會102年7月4日公保字第1020009484號函釋有案。

## 二、本會109年10月19日公地保字第1090009368號函釋

### 【涉訟輔助辦法第19條規定適用疑義】

按涉訟輔助辦法第2條規定：「本法第三條及第一百零二條第一項所定人員，依法執行職務之涉訟輔助，依本辦法規定行之。」第19條規定：「下列人員依法執行職務之涉訟輔助，得比照本辦法之規定：……三、其他於各級政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員。」有關各級公立學校性別平等教育委員會外聘之調查小組成員，其如係因執行性別平等教育法等相關法令所定事務而涉訟，得依上開辦法第19條第3款規定比照辦理涉訟輔助。又是否給予涉訟輔助，仍應視其是否依法執行職務為前提。

### 三、本會110年8月11日公保字第1100007767號函釋

**【關於公務人員經依公務員服務法第13條第4項規定停止職務者，其停職事由消滅得申請復職時點之疑義。】**

按保障法第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。」受停職處分之公務人員，須於停職事由消滅後，始得申請復職，而停職事由是否消滅，則應依個案情形決定之；且對其復職之申請，除法律另有規定外，服務機關或其上級機關即應准許其復職。又參據銓敘部104年7月2日部法一字第1043984502號書函意旨，因公務員服務法並未有先予復職之規定，故得否復職，端視公務員懲戒委員會議決之結果而定。本會爰以同年8月24日公保字第1041060345號函說明略以，經依公務員服務法第13條第4項規定停止職務者，其復職須俟公務員懲戒委員會議決後，始得申請。

茲因109年7月17日修正施行之公務員懲戒法，業將公務員懲戒委員會改制為懲戒法院，且公務員懲戒案件之審理制度由一級一審制（於宣示時確定）改為一級二審制。是依變革後之公務員懲戒制度，及前開銓敘部104年7月2日書函意旨，復考量是類人員經移付

懲戒，係交由司法權審究其行政責任，其停職事由是否消滅，自應俟懲戒程序終結，方得釐清。據此，是類人員得否復職，應俟「懲戒判決確定」，且無受免除職務、撤職或休職等處分，始得申請。

#### 四、本會110年9月24日公地保字第1100008923號函釋

**【受主管機關遴聘為政府捐助之財團法人（性質上為私法人）外部董事，因執行董事事務涉訟，得否申請涉訟輔助疑義。】**

按保障法第22條第1項規定：「公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。」及依同條第3項授權訂定之涉訟輔助辦法第2條規定：「本法第三條及第一百零二條第一項所定人員，依法執行職務之涉訟輔助，依本辦法規定行之。」第19條規定：「下列人員依法執行職務之涉訟輔助，得比照本辦法之規定：……三、其他於各級政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員。」據此，如非保障法之保障對象，其須屬政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員，始得比照上開辦法規定，辦理涉訟輔助事宜。

外部董事固係由主管機關聘任，惟其所執行之事務，係攸關該財團法人目的事業相關會務、各項業務運作、預算金額及財產運用管理事宜，且據其參與董事會會議作成之決議，亦係以該財團法人之名義所作成，是該財團法人外部董事依章程規定執行事務，並非依據法令而具有法定職務權限，亦與公權力之委託行使無涉。

**五、本會111年2月14日公保字第1110001936號函釋**

**【關於公務人員參加健康檢查核予公假部分，是否包含健康檢查後回醫療機構看報告疑義。】**

按公務人員一般健康檢查實施要點第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。」茲為促使公務人員重視自身健康，鼓勵公務人員實施健康檢查，以強化健康權之保障，各機關得按公務人員實施健康檢查流程之必要性，依上開規定覈實給予最高2日之公假。

## 六、本會111年3月1日公保字第1110002659號函釋

**【關於公務人員調任不同官等、職等或不同陞遷序列職務時，機關應否踐行陳述意見程序。】**

按保障法第1條規定：「為保障公務人員之權益，特制定本法。本法未規定者，適用其他有關法律之規定。」第25條第1項規定：「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，得依本法提起復審……。」次按行政程序法第92條第1項規定：「本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」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，除已依第三十九條規定，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……。」及第103條，對於應給予及得不給予陳述意見機會之情形，均有明文。

茲以各機關將公務人員調任不同官等、職等或不同陞遷序列職務之人事行政行為係行政處分，公務人員如有不服，得依復審程序提起救濟。基於正當法律程序之要求，並落實保障公務人員之權益，各機關為調任處分前，要否予以陳述意見之機會，除應確實按前開行政程序法之規定辦理外，仍請參酌本會104年7



月20日公保字第1041060308號函意旨，儘可能給予陳述意見之機會，俾減少不必要之爭訟發生。

七、本會111年3月9日公保字第1110002983號函釋

**【關於臺中捷運股份有限公司董事長及總經理是否為保障法準用對象一案疑義。】**

按保障法第102條第1項規定：「下列人員準用本法之規定：……三、公營事業依法任用之人員……。」所稱依法任用之人員，係指依相關公務人員任用法律或依該等法律授權之法規命令進用者為限。又依其立法理由載明，公營事業除依法任用之人員，應準用本法有關規定予以保障外，對經營政策負有主要決策責任之人員如董事長、總經理、代表官股之董事、監察人，因須對經營成敗負責，與政務人員之責任相似，不能比擬常業文官，不宜準用保障法規定。茲因本案來函所指公營大眾捷運股份有限公司設置管理條例、臺中市臺中捷運股份有限公司組織自治條例，皆非公務人員任用法律，爰依上開條例進用之臺中捷運股份有限公司董事長及總經理，即非上開保障法第102條第1項所定準用對象。

## 參、保障事件宣導案例

案例1：經公務員懲戒委員會（以下簡稱公懲會，109年7月17日修正施行之公務員懲戒法，改制為懲戒法院）審認有違反公務員服務法情事，難認依法執行職務涉訟。

### 【案例事實】

甲於A警局所屬派出所任職期間，聲請B超商之搜索票，載明犯罪嫌疑人為超商負責人乙。甲前往現場搜索查獲值班店員丙、丁，並扣得賭博電玩機臺等物。嗣乙抵達現場，並經他人間接連繫戊到場自稱實際負責人。甲知悉乙當時在店外觀望，卻未將其帶回，僅將戊移送偵辦。檢察官以甲涉嫌圖利罪提起公訴，經法院判決無罪確定。C部以甲涉及違法失職之情事，移送公務員懲戒委員會議決其降壹級改敘。甲即向A警局申請第一審及第二審涉訟輔助費用，經該局否准所請。甲不服向本會提起復審，主張其執行職務恪遵法典，從未踰矩，應准予涉訟輔助。

### 【參考案例】

105公審決字第0173號

### 【案例解析】

A警局審認甲有105年5月2日修正施行前公務員懲戒法第2條第2款之失職情事，爰報經C部移送公懲會審議，經該會審認甲未將實際負責人列為犯罪嫌疑人或關係人傳喚到

案，其查緝作為顯然未臻確實，確有疏失，違反服務法所定應謹慎勤勉、切實執行職務之義務，議決降壹級改敘在案。據上，甲搜索該賭博電玩超商案，業經公懲會審認其執行職務確有違反服務法之情事；其因該案涉訟，自難認係依法執行職務而涉訟。

## 案例2：追繳加給行使撤銷權為2年除斥期間

### 【案例事實】

A 機關以106年12月5日書函，請甲繳回自91年10月1日起至92年10月1日（以下稱系爭期間）溢領之地域加給，計新臺幣（以下同）7萬4,485元，因寄送地址記載有誤，致甲未收到該書函；嗣 A 機關以上開106年12月5日書函未記載行政救濟途徑之教示文字為由，再以107年8月23日書函撤銷上開106年12月5日書函，並請甲繳回系爭期間溢領之地域加給，應繳回金額同為7萬4,485元，亦因寄送地址記載有誤，致甲未收到該書函。A 機關爰再以108年5月20日函，檢送上開2書函，通知甲於文到30日內繳納完畢，並於同年月22日送達甲，甲不服 A 機關107年8月23日書函，提起復審。

### 【參考案例】

108公審決字第000294號

### 【案例解析】

- 1、按行政程序法第110條第1項規定：「書面之行政處分自送達相對人……起……發生效力。」第117條規定：「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。但有下列各款情形之一者，不得撤銷：一、撤銷對公益有重大危害者。二、受益人無第一百十九條所列信賴不值得保護之情形，而信賴授予利益之行政處分，其信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。」第119條規定：「受益人有下列各款情形之一者，其信賴不值得保護：一、

以詐欺、脅迫或賄賂方法，使行政機關作成行政處分者。二、對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述，致使行政機關依該資料或陳述而作成行政處分者。三、明知行政處分違法或因重大過失而不知者。」第121條第1項規定：「第一百十七條之撤銷權，應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起二年內為之。」第127條第1項規定：「授予利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤銷……而有溯及既往失效之情形時，受益人應返還因該處分所受領之給付。……」第3項規定：「行政機關依前二項規定請求返還時，應以書面行政處分確認返還範圍，並限期命受益人返還之。」據此，原處分機關或其上級機關對違法行政處分，於審酌公共利益與當事人信賴利益之保護後，固得依職權為全部或一部之撤銷，惟須於確實知有撤銷原因時起2年內為之。

- 2、A 機關自105年8月8日已確實知悉系爭期間按地域加給表發給甲地域加給係屬錯誤，依行政程序法第117 條規定，行使撤銷權之除斥期間應自105年8月8日起算。然A 機關前開106年12月5日書函及107年8月23日書函均係於108年5月22日始送達甲，距105年8月8日知有撤銷原因時起算，均已逾行使撤銷權之2年除斥期間。據上，A 機關上開107年8月23日書函，撤銷原核發地域加給之處分於法即有違誤，從而該書函一併命甲返還系爭期間所溢領地域加給之處分，亦失所據，均應予撤銷。

### 案例3：否准退休之權責機關為銓敘部

#### 【案例事實】

甲為 A 鄉公所民政課課員，其以109年3月26日簽向 A 鄉公所申請於同年5月6日自願退休，經鄉長於同年4月1日批示再議。嗣甲以同年4月27日簽申請於同年5月12日自願退休，經鄉長同年4月29日否准所請。甲不服，提起復審。

#### 【參考案例】

109公審決字第000162號

#### 【案例解析】

- 1、按公務人員退休資遣撫卹法第88條及該法施行細則第42條第1項、第43條第1項規定，公務人員申請辦理自願退休，有權准駁之機關為銓敘部，服務機關對於公務人員申請自願退休案件，除因所附證件不足或有錯誤應通知補正者外，應將相關表件彙送銓敘部審定，尚不得逕予否准自願退休之申請。
- 2、A 鄉公所109年4月29日否准甲於同年5月12日申請自願退休之決定，欠缺決定權限，於法未合，應予撤銷。A 鄉公所應將甲之自願退休申請案，報送銓敘部審定。

#### 案例4：公務人員辭職之撤回

##### 【案例事實】

甲原係 A 鎮公所農業課課員，於110年7月30日以生涯規劃為由，向 A 鎮公所提出辭職之申請，經鎮長於同年8月2日批准。嗣甲以同年8月16日簽，表示「暫不想離職」撤回其辭職之申請，A 鎮公所仍以同年8月18日鳳鎮人字第1100010990號令核定辭職，自同年月20日生效，甲不服，提起復審。

##### 【參考案例】

110公審決字第000694號

##### 【案例解析】

- 1、按保障法第12條之1及行政程序法第110條第1項規定，公務人員應以書面申請辭職，經服務機關或其上級機關核准，並依其內容對其發生效力後，始結束與該機關之公法上職務關係。該申請為公務人員行政法上之意思表示，其目的在於使服務機關或上級機關得據以作成其所請之准予辭職處分，除於具意思表示瑕疵時，得類推適用民法意思表示之相關規定外，在機關據以作成准予辭職處分並向其送達前，仍得向機關撤回其辭職之意思表示。
- 2、又行政機關基於公務人員辭職之申請所為准予辭職處分，除係以申請開啟辭職之行政程序外，並以該申請有



效存在為其合法性前提，如在行政機關作成准予辭職處分時，未經公務人員提出申請，或於提出申請後，在作成准予辭職處分並對外發生效力前，業經合法撤回，該准予辭職處分即具有違法瑕疵。

- 3、甲於 A 鎮公所准予辭職令作成前，即已向該公所提出撤回辭職之表示，則甲向 A 鎮公所所為撤回之表示，係屬有效之撤回。A 鎮公所110年8月18日令，係於經甲有效撤回辭職申請後所作成，該准予辭職處分即具違法瑕疵，爰應予撤銷。

## 案例5：考績評定之認定事實有重複考評

### 【案例事實】

甲係A衛生所衛生稽查員，其因不服經該所核布其109年年終考績考列丙等，提起復審。主張A衛生所以甲於107年7月6日及同年9月9日執行菸害稽查，未親自落實稽查職務，任意將職務上所掌公文書核章後，交由非衛生稽查員辦理稽查工作並填載稽查表，且實際稽查日期與稽查表記載不符，涉犯刑法行使偽造文書罪，移送檢察官偵查，經核予記一大過之懲處，作為甲107年年終考績考列丙等事由，復以甲上開行為涉犯刑法行使偽造文書罪，經法院刑事判決有罪，作為其109年年終考績考列丙等之理由。

### 【參考案例】

110公審決字第000285號

### 【案例解析】

- 1、按銓敘部109年8月14日部法二字第1094963072號函記載：「……考績年度內經查證有……『受考人考績建議考列丙等事由一覽表』所列情形者，建議考列丙等，惟機關仍應本於公務人員考績法（以下簡稱考績法）立法意旨，綜合其工作、操行、學識、才能表現，並與機關內同官等人員之工作績效相互比較後，覈實評定適當之考績等次，並應避免重複考評。」各機關辦理年終考績，機關長官應就部屬之工作、操行、學識、才能等各

項表現為綜合考評，並應避免重複考評。類此考評工作，富高度屬人性，機關長官對部屬考評之判斷；惟仍應遵守一般公認之價值判斷標準、不得有與事件無關之考慮牽涉在內等情事。

- 2、甲涉犯刑法行使偽造文書罪之行為，業經 A 衛生所辦理 107 年年終考績予以評價，將其 107 年年終考績考列為丙等，該所復於 109 年再度將甲同一違失行為予以評價，作為考列甲 109 年年終考績丙等之理由，則 A 衛生所顯有重複考評甲 107 年違失行為之情事，已有違考績法第 2 條所定，應本綜覈名實，作準確客觀考核之要求。是 A 衛生所對甲 109 年年終考績所為評定，於法即有違誤，核有重新斟酌之必要。

## 案例6：非本職單位主管或直屬長官所為之考績評擬

### 【案例事實】

甲係A警察局刑事警察大隊偵查佐，配置於該局B分局服務，其因不服A警察局核布其109年年終考績考列乙等，提起復審。

### 【參考案例】

110公審決字第000287號

### 【案例解析】

- 1、按銓敘部92年6月10日部法二字第0922255967號書函，答復前行政院人事行政局有關支援他機關專責辦理特定事務人員之考績程序略以：「……公務人員考績案件評擬之程序，應由其原單位主管人員就考評項目評擬……又為符合綜覈名實、信賞必罰之旨，專責執勤人員單位主管評擬之意見，得作為原單位主管考評之重要參考……。」據上，年終考績評擬之程序，應由受考人本職單位主管，以受考人之平時考核為基礎予以評擬。
- 2、甲之年終考績應由本職單位主管即A警察局刑事警察大隊大隊長評擬。惟查甲之109年公務人員考績表，係由B分局偵查隊隊長及分局長評擬，顯非由其本職單位主管評擬，核與考績法第14條第1項規定及前開銓敘部92年6月10日書函釋示有違，核有法定程序之瑕疵。

## 案例7：服務機關對年終考績評擬所依據之事實認定有誤

### 【案例事實】

甲係A地方法院司法事務官，配置該院民事執行處B股及C股服務，其因不服A地方法院核布其109年年終考績考列乙等，提起復審。

### 【參考案例】

110公審決字第000499號

### 【案例解析】

- 1、按考績法第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」次按各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第4點規定：「……服務機關對於據為考績（成）之具體事蹟，應詳為調查後再為考評，以免違誤。」各機關辦理年終考績，機關長官應就部屬之工作、操行、學識、才能等各項表現為綜合考評；服務機關對於據為考績（成）之具體事蹟，應詳為調查後再為考評。
- 2、甲109年公務人員考績表備註及重大優劣事實欄記載：「C股未結案件數達341件，實屬過多，應積極清理。」惟A地方法院110年1月8日所製之「109年1月至12月民事執行處司法事務官各股案件收結與維持率統計表」期末未結欄記載，甲配屬B股未結件數為200件、C股未結件數為341件，與該院另附之110年5月26

日所製之「109年1月至12月民事執行處司法事務官各股案件收結與維持率統計表」期末未結欄記載，甲配屬B股未結件數為200件、C股未結件數則為207件，二表C股未結件數並不一致。又經A地方法院表示應以110年5月26日統計表為準，則A地方法院辦理甲109年年終考績案，依其考績表記載既係以C股未結件數341件為考量，即與事實未結之207件未符，自有事實認定錯誤之瑕疵，核有重行審酌之必要。

**案例8：記過或申誡之行為，懲處權行使期間。**

**【案例事實】**

甲係A機關所屬政風人員，其因不服A機關以其任職所屬警察局政風室期間，洩漏業務機密，損害廉政人員形象，核予其申誡一次之懲處，提起復審。

**【參考案例】**

110公審決字第000237號

**【案例解析】**

- 1、按銓敘部106年3月27日部法二字第1064209183號令釋規定，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；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。及該部109年6月18日部法二字第1094946775號令釋規定，對公務人員所為之記一大過、記過或申誡處分，自違失行為終了之日起，已逾5年者，即不予追究；如違失行為發生在該令釋發布前，懲處權行使期間以最有利於受考人之規定為準。是行為人違失行為發生於上開令釋發布前，其屬申誡之行為，依上開銓敘部106年3月27日令釋規定，自應受懲處行為終了之日起算懲處權行使期間，其懲處權已逾3年者，即不予追究，最有利於受考人。

2、 甲於105年5月10日依臺灣新北地方檢察署指揮，協助執行調卷業務，為偵查不公開作業辦法之依法定職務於偵查程序從事輔助工作之人員，負有保密義務，其未遵循偵查不公開原則，洩漏偵查資料之違失行為，係屬作為，甲之違失行為於105年5月10日洩漏偵查資料時即告終了。又甲經A機關核予申誠懲處之違失行為，發生在前開銓敘部109年6月18日令釋發布前，懲處權行使期間為3年。本件懲處權行使期間，自甲於105年5月10日洩漏偵查資料時開始起算，A機關遲至110年1月12日始以系爭懲處令核予甲申誠一次之懲處，顯已逾3年懲處權行使期間，於法未合。



**案例9：同類型之違失情事整體評價，合併審究行政責任。**

**【案例事實】**

甲係A分局警備隊警員，該分局以其下列違失行為核予懲處：(一) 其於109年7月12日16時至18時擔服值班勤務，未依規定受理拾得遺失物案件，經A分局109年10月30日令，核予其申誡一次之懲處；(二) 其於109年7月18日10時至12時及16時至18時擔服值班勤務，未依規定受理拾得遺失物案件，前經A分局以同年9月11令及同年月15日令，分別核予其申誡一次之懲處，甲不服上開2令，提起復審。經A分局重新審查以其同一日發生相同類型之違失行為，決定合併審究其責任，乃函報上級警察局撤銷上開109年9月11日令及同年月15日令，並另以同年12月16日令，改核予申誡一次之懲處。甲仍不服上開A分局109年12月16日令，提起復審。

**【參考案例】**

110公審決字第000069號

**【案例解析】**

按警察機關辦理獎懲案件注意事項第20點規定，警察機關於審議懲處案件時，自應就發生之事實、證據及審查有利及不利情形，綜合判斷之。A分局既已撤銷該分局109年9月11日令及同年月15日令，就甲同一日發生未依拾得遺失物作業規定，將辦理情形登錄於拾得物登記簿陳報單位主

管，並輸入拾得遺失物管理系統管制之相同類型違失行為，合併審酌其行政責任，改以同年12月16日令核予申誡一次之懲處。則A分局於甲對系爭109年10月30日令提起復審，依法先行重新審查原行政處分是否合法妥當時，已得知悉並得審酌甲同年7月12日相同類型之違失行為，自宜就甲上開不同日期類型相同之違失行為合併審究其責任。A分局未審及此，即有違前開獎懲案件注意事項第20點規定，尚有未妥，核有重新審酌之必要。

**案例10：考績委員立於行政調查程序中之證人地位，未自行迴避考績委員會。**

**【案例事實】**

甲係司法事務官，其因不服A機關以其任職所屬B法院民事執行處期間，辦理乙案、丙案等2件假扣押執行事件，逾8個月未處理，且有停滯件數偏高情形，辦事怠忽，核予其申誡二次之懲處，提起復審。

**【參考案例】**

110公審決字第000002號

**【案例解析】**

1、按考績委員會組織規程第8條第1項規定：「考績委員會開會時，委員……對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。」該條立法意旨略以，審酌行政程序法第32條、公職人員利益衝突迴避法第8條等，亦有相關迴避規定，為避免辦理考績人員因未諳法律而有所違誤，爰明定對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。次按行政程序法第32條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：……四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」又法務部89年4月10日（89）法律字第007468號函略以，凡構成行政處分之人行政行為，行政機關於為此類行政處分時，即應依

行政程序法之規定為之。

- 2、B 法院108年度考績委員書記官丁，於甲服務該院期間，受甲監督辦理業務。該院民事執行處處長為釐清何以甲遲未依法官之裁定意旨處理案件，詢問丁辦理情形，經丁回復說明在案。茲因 B 法院請丁說明之內容，涉及系爭懲處事由之事實調查，且其係受甲指揮辦理案件之相關人員，所為之說明自屬親身目擊及見聞之案件辦理經過，並作為相關簽呈之附件，該書記官即立於行政調查程序中之證人地位，而有行政程序法第32條第4款，應自行迴避之情事。又據 B 法院考績會會議紀錄，丁於該次會議就上開案件辦理經過相關過程再予說明，參與討論，且依無記名投票結果，除主席外之出席委員（含丁）均有參與決定之程序。是由該考績會會議所為本件平時考核懲處之初核，即有法定程序瑕疵，應予撤銷。

**案例11：具有代理職務適用之加給表所列支給條件，始得按所代理職務之職等、加給表支領加給。**

**【案例事實】**

甲原係 A 鄉公所法制職系課員，經該公所109年3月26日令，將其調任綜合行政職系課長，自同年4月1日生效；復以同年3月31日函，通知甲暫代該公所調解業務。嗣 A 鄉公所110年8月23日函，以甲於109年4月1日至同年9月2日代理法制課員期間，不符合「公務人員專業加給表（五）」〔以下簡稱專業加給表（五）〕支領專業加給，請其繳回溢領之酬金計1萬6,671元，甲不服，提起復審。

**【參考案例】**

111公審決字第000012號

**【案例解析】**

1、按加給給與辦法第12條第1項規定：「各機關現職人員經權責機關依法令規定核派代理職務連續十個工作日以上者，其加給之給與，在不重領、不兼領原則下，自實際代理之日起，依代理職務之職等支給……。」第3項規定：「第一項之職務代理人具有代理職務適用之加給表所列支給條件者，得按代理職務之加給表支給；未具代理職務適用之加給表所列支給條件者，其加給依代理人本職適用之加給表支給。」又專業加給表（五）適用對象規定：「同時符合以下要件之法制人員：1.職務歸列法

制職系。2.法律系所畢業或法制類科考試及格或專門職業及技術人員高等考試律師考試及格。3.專責辦理法制、訴願或調解業務。4.具下列情形之一：……（4）依鄉鎮市調解條例第1條所設調解委員會（並以依同條例第33條指派擔任調解委員會秘書者為限）……。」據此，現職人員經核派代理職務連續10個工作日以上，應具有代理職務適用之加給表所列支給條件，始得按所代理職務之職等、加給表支領加給；有關專業加給表（五）所列支給條件，已有明文。

2、人事總處代表於110年12月13日本會保障事件審查會110年第46次會議陳述意見表示略以，專業加給表（五）之支給條件，係以現職銓敘審定須為法制職系為認定依據；考量各機關法制單位法制人員所需專業程度及資格條件，避免整體加給有寬濫情形，在公平合理性下核定是類人員適用專業加給表（五），職務代理人代理期間擬依所代理職務適用之加給表支給專業加給，仍應依加給給與辦法第12條第3項規定，以符合該加給表所列支給條件者為限。

3、甲系爭期間現任職務屬綜合行政職系，而非歸列法制職系，經核與加給給與辦法第12條第3項前段所定，現職人員具有代理職務適用之加給表所列支給條件未符，其既未具代理職務適用之專業加給表（五）所列支給條件，於系爭期間自不得支領該法制人員職務之專業加給。A鄉公所於甲109年4月1日至同年9月2日職務代理期

間，仍按專業加給表（五）標準發給其法制人員專業加給及相關各項待遇給與，於法即有違誤，A 鄉公所以110年8月23日函通知甲繳回溢領之專業加給差額，於法並無違誤，應予維持。

# 肆、公務人員保障業務資訊化服務措施

## 一、保障事件線上學習

本會業錄製保障法制相關網路學習課程（課程名稱為「公務人員保障制度與實務」），於107年8月1日上架於「e 等公務園+學習平臺」，提供公務人員隨時上網學習，增加瞭解保障法制及實務運作之管道。

## 二、創新資訊服務，利用視訊陳述意見，省時便捷有效率。

為便於各機關及公務人員進行保障事件陳述意見程序，節省路程勞費，保訓會提供多元視訊管道，除積極與各機關（構）、學校建置視訊連線，並將相關資訊建置在保訓會網站提供查詢，部分機關倘無視訊設備，如有保障事件視訊陳述意見之需求，亦籲請有建置視訊會議系統之機關（構）、學校，本於資源共享，惠予出借，此外，亦有利用線上會議系統與各機關（構）、學校及保障事件當事人進行視訊連線。

## 三、線上查詢服務，即時掌握救濟進度，便利權益之保障。

為便利公務人員瞭解保障制度及提起救濟，保訓會網站（[www.csptc.gov.tw](http://www.csptc.gov.tw)）已建置保障事件決定書查詢系統、保障事件線上聲明不服系統、保障事件線上申辦



平臺，除可查詢保障事件決定書外，亦可進行所提保障事件進度查詢，以利隨時掌握救濟之處理情形。

#### 四、線上下載服務，隨時申辦使用，救濟資訊透明化。

保訓會網站置放「公務人員提起復審、(再)申訴須知」、「保障事件處理流程」及保障事件各類表格，公務人員可不受時空限制，隨時下載使用；行政機關人事人員及研究保障制度學者專家，亦可迅速獲取保障法等相關保障法令、最新函釋及委外研究報告等資訊，有助於保障業務之推動，及保障制度之研究發展。

#### 五、線上聲明服務，即時掌握時效，救濟簡便無障礙。

(一) 公務人員透過保訓會網站，可於線上立即聲明「復審」、「再申訴」，或申請「陳述意見」、「言詞辯論」、「閱覽卷宗」、「調處」及「視訊服務」等服務，簡便公務人員之救濟程序，有利於即時掌握救濟時效，避免救濟逾期，確保公務人員權益。

網頁截圖一

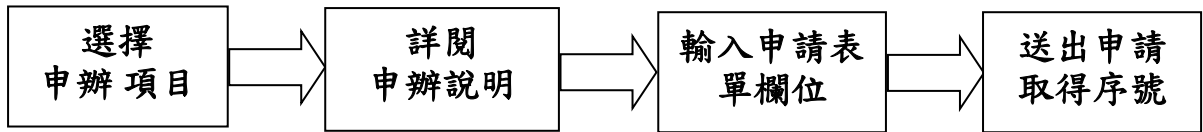


網頁截圖二

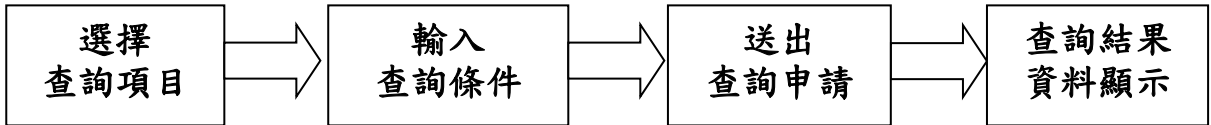


## (二) 保障事件線上聲明不服系統說明及流程圖

### 1、線上申辦說明



### 2、線上進度查詢



## 六、公務人員保障事件線上申辦平臺

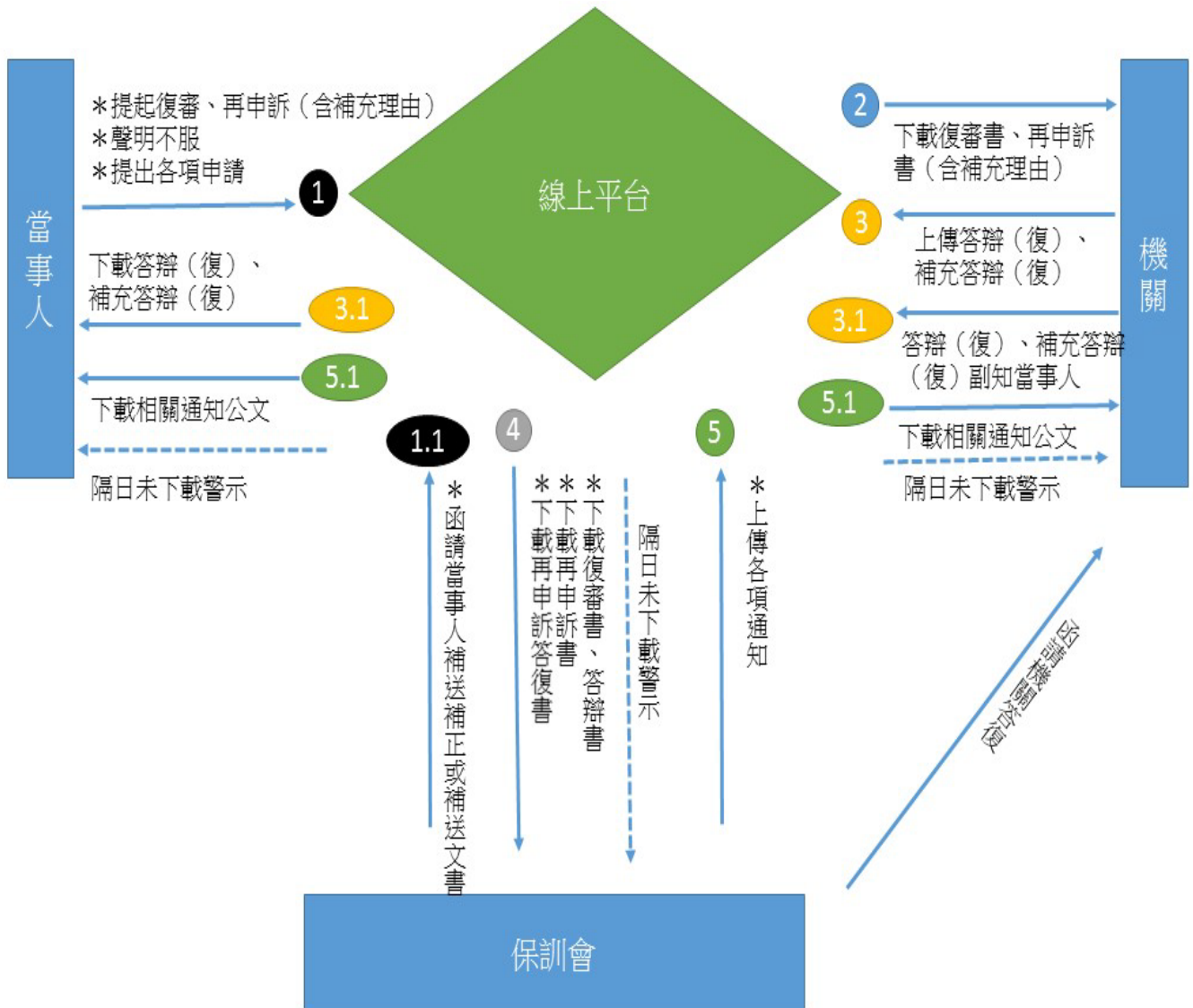
為減少保障事件當事人及機關郵寄或親送保障事件書狀之時間、費用及人力成本，以及使當事人可即時接收本會保障事件過程之重要通知，本會業建置保障事件線上申辦平臺。

當事人以自然人憑證完成系統註冊後，即可透過此平臺提起保障事件、查詢案件進度，並與機關及本會進行文書交換。使當事人不受時空限制，在家裡即可輕鬆提起保障事件、進行文書交換以及隨時掌握案件之最新動態。

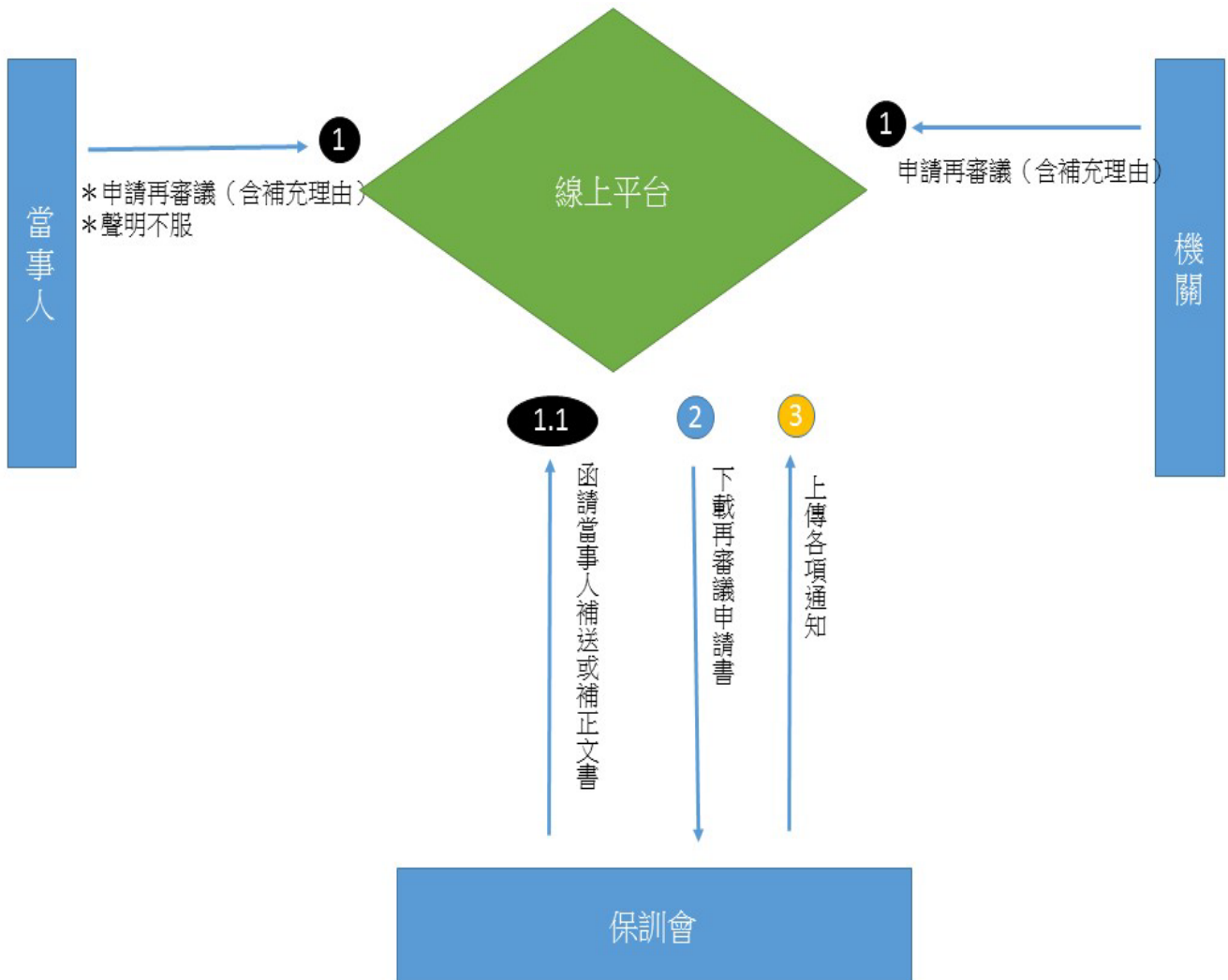
保訓會為使全國各機關及保障對象，充分瞭解保障事件線上申辦平臺，業於107年1月5日上線試運作時，同步製作

該平臺懶人包，函知全國各機關，並將操作手冊及操作簡報上傳本會網站之保障事件線上申辦平臺專區，供各界下載使用。另外，本會亦錄製較具臨場且生動之操作教學影片，使用者得以更清楚掌握正確之使用方法。

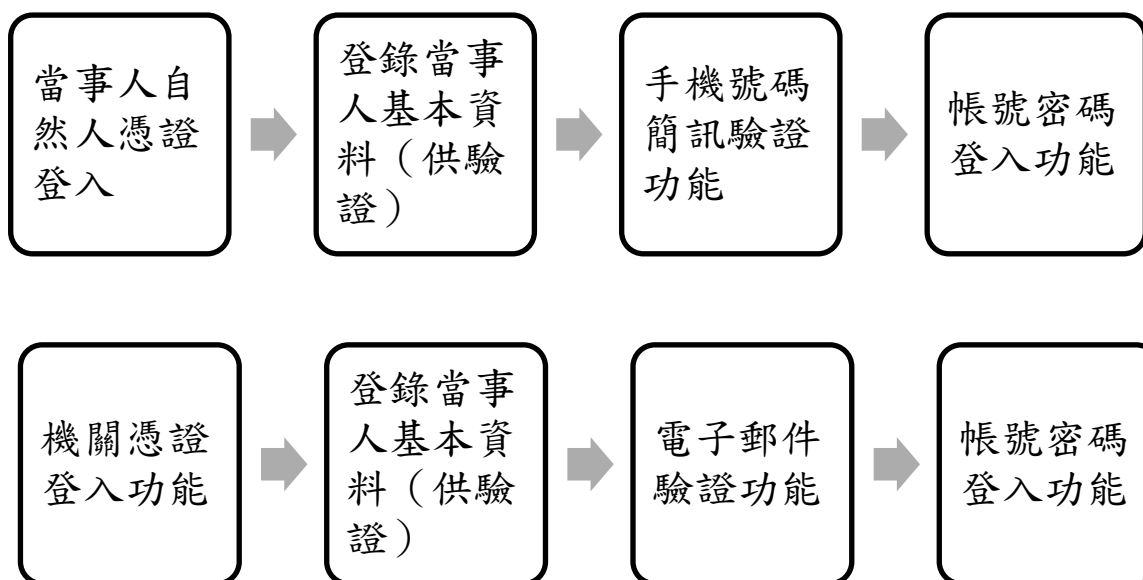
## (一) 復審、再申訴程序



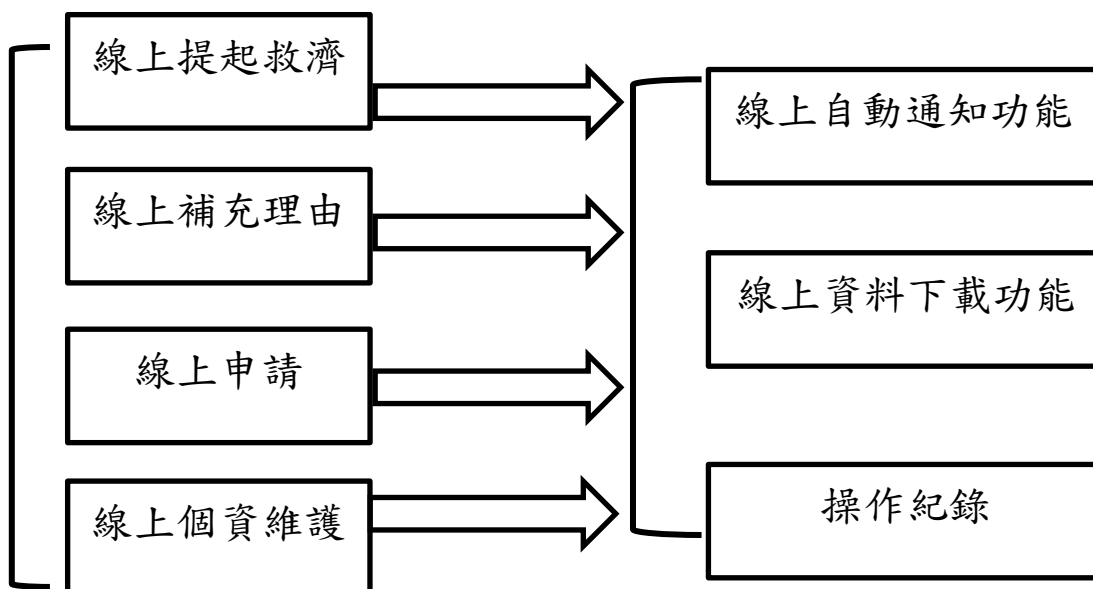
## (二) 再審議程序



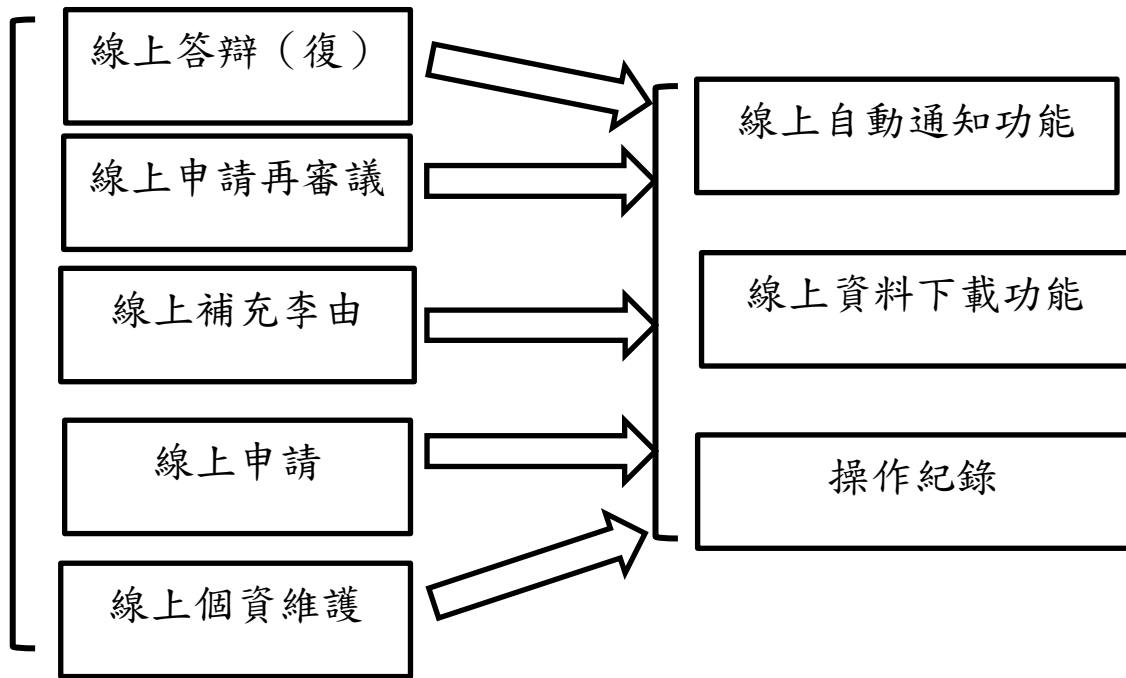
● 當事人及機關認證系統



● 線上作業系統 (當事人端)



- 線上作業系統（機關端）



歡迎大家多加利用公務人員保障事件線上申辦平臺！

- 登錄網址：<https://www.csptc.gov.tw/>）可下載平臺操作手冊

## 網頁截圖一

公務人員保障暨培訓委員會  
Civil Service Protection & Training Commission

合理保障 優質培訓

More...(切換&連結)

政府服務專區

Hot! 公務人員保障事件線上申辦平台

2017 公務人力資源發展國際研討會  
國際人力資源管理新趨勢與挑戰

視訊陳述意見使用處所查詢

線上報名系統

到訪人次: 13472477  
線上人數: 20  
訂閱人數: 23711  
更新日期: 2017/12/29  
瀏覽建議: 1024x768

## 網頁截圖二

公務人員保障暨培訓委員會  
Civil Service Protection & Training Commission

保障事件線上申辦平台

帳號:

密碼:

登入

當事人、代理人註冊 | 機關使用備註冊 忘記密碼

線上平台操作指南 線上平台操作QA 系統操作手冊(當事人用)  
系統操作手冊(機關用) 操作教學影片

使用本系統之注意事項:

1. 第一次使用本系統, 請先以備註冊, 取得帳號密碼後, 使用本系統。
2. 使用備註冊, 請先自行安裝「讀卡機之驅動程式」。
3. 當事人、代理人帳號為身分證字號, 機關帳號為機關代碼。
4. 忘記密碼時可使用忘記密碼功能, 以電子郵件方式取得密碼。



# 伍、公務人員保障事件視訊陳述 意見服務措施

## 一、已建置視訊陳述意見使用處所查詢系統

為落實程序正義，並提升參與保障事件程序之便利性，保訓會積極建構全國保障事件視訊連線服務網絡，並將視訊連線據點納入本會建置之視訊陳述意見使用處所查詢系統，提供當事人及政府機關（構）學校利用視訊陳述意見，以網路代替馬路，達到省時省力省費用，節能減碳之目標。請當事人及機關（構）學校人員多加利用上開查詢系統，就近選擇適當之視訊連線據點陳述意見，以維護權益。

## 二、建請各機關學校建置視訊設備，多元化應用，提高行政效益。

保訓會為積極拓展視訊連線新據點，縮小城鄉及地域性差距，已通函各機關（構）學校，建請考量編列預算、籌措經費建置或更新視訊設備，除可因應保障事件審查程序，維護公務人員權益，亦有利於各機關（構）學校在主管業務上多元利用，提高行政效益，達到省時、便捷、有效率之目標。

### **三、積極媒合各機關視訊連線據點充分運用，擴大視訊服務範圍。**

保訓會同時推動各機關（構）學校充分利用鄰近已建置視訊設備連線據點之媒合，規劃建構區域、塊狀的視訊連線網絡地圖，鼓勵尚未建置視訊設備之機關（構）學校公務人員，選擇鄰近之視訊連線據點陳述意見，以擴大視訊服務範圍。

### **四、確保陳述意見隱密性，隔離陳述並嚴禁錄音洩密，維護隱私。**

不論到保訓會或利用視訊陳述意見，當事人與機關代表均以隔離方式陳述意見，並嚴禁機關相關人員在場及錄音、錄影，機關（構）學校負有防止洩密之義務。當事人亦得請求至鄰近之機關（構）學校視訊據點陳述意見，保訓會將提供妥適及保密之安排，使當事人毋須擔心陳述內容外洩。利用視訊陳述意見之效果與親自到保訓會陳述相同，不但節省交通往返時間及費用，且可就近備妥相關卷證資料陳述意見，具有相當的便利性。

## 五、陳述意見之申請及進行流程圖

陳述意見申請方式有4種：

1. 於復審書（或再申訴書）載明申請陳述意見。
2. 利用保障事件線上申辦平台線上申請陳述意見。
3. 填具保障事件視訊服務申請書申請陳述意見（本會網站保障業務>保障事件相關書類表格>保障事件視訊服務申請書）。
4. 利用本會網站「保障事件線上申辦及查詢系統」申請陳述意見。

1. 保訓會受理當事人之申請後，提審查會審查，如決議給予陳述意見，將依決議於審查會中進行陳述意見，或另行安排時間，由專任委員1人至2人聽取陳述意見。
2. 審查會後，保訓會向當事人確認採「視訊」或「到會」陳述意見。

### 視訊陳述意見

1. 保訓會先電詢當事人之服務機關，確認其有無視訊設備。如無視訊設備，保訓會將安排鄰近之機關學校視訊連線據點提供視訊服務，確認視訊日期、時間及地點，復以書面通知當事人及機關有關人員，並將相關書面通知同時上傳保障事件線上申辦平台，再以電子郵件提醒當事人及機關下載。
2. 保訓會於陳述意見期日之前1日，須與視訊機關完成視訊系統連線測試。
3. 當事人及機關有關人員就近使用視訊服務，可節省交通往返時間、勞力及費用，便捷又有效率。

### 到會陳述意見

保訓會先電詢當事人及機關有關人員，確認到會日期、時間及地點，再以書面通知當事人、機關有關人員，並將相關書面通知同時上傳保障事件線上申辦平台，並以電子郵件提醒當事人及機關下載。

陳述意見人員應於指定期日、時間到達視訊處所報到：

1. 在服務機關視訊：由服務機關確認身分，並將陳述意見簽到單傳真至保訓會。
2. 在鄰近機關視訊：應攜帶保訓會通知陳述意見函、身分證明文件，向視訊處所報到，並將陳述意見簽到單傳真至保訓會。
3. 委任代理人或偕同輔佐人到場，應提出右欄第1點所列相關文件。

陳述意見人員應於指定期日、時間到達保訓會報到：

1. 當事人應攜帶身分證明文件；委任代理人到場，應提出委任書及受任人身分證明文件；偕同輔佐人到場，應提出輔佐人身分證明文件。
2. 機關代表應提出服務機關指派之證明文件。

視訊及到會陳述意見流程：

1. 主席宣布陳述意見開始→先由當事人陳述意見→委員詢問當事人→當事人陳述意見結束離開→機關代表陳述意見→委員詢問機關代表→機關代表陳述意見結束離開→陳述意見結束。
2. 視訊陳述意見之機關代表，須先將「視訊陳述意見報到單」及「機關證明」傳真至保訓會，並於陳述意見結束後將正本寄至保訓會。

# 陸、復審標的之擴大情形

## 一、人事行政行為一覽表

(公務人員保障暨培訓委員會109年9月22日109年第12次委員會議通過)

機關行政行為類型		定性	
壹、 考試 分發	一、報到	核定延期報到	行政處分
	一、試用	(一) 核定免予試用	行政處分
		(二) 評定試用成績不及格	
		(三) 試用成績及格日期	
	二、提敘	銓敘部銓審結果—申請年資部分採計／不採計	行政處分
	三、借調	(一) 他機關借調本機關現職人員，占他機關職缺工作	改認行政處分
		(二) 他機關借調本機關現職人員，占本機關職缺工作	管理措施
	四、兼職	(一) 本機關指派現職人員兼任他機關職務或工作	管理措施
		(二) 本機關現職人員申請兼任他機關職務或工作	行政處分
	五、留職停薪	核定留職停薪	行政處分
六、復職	核定復職	行政處分	
貳、 任免 銓審 遷調	七、陞遷-內陞	(一) 依積分高低順序或資格條件造列名冊	內部準備程序
		(二) 排定陞遷候選人員之名次或遴用順序	
		(三) 圈定人選	
		(四) 發布人事命令	行政處分
		(五) 銓敘審定	
	八、陞遷-外補	(一) 公開甄選	內部準備程序
		(二) 依積分高低順序或資格條件造列名冊	
		(三) 圈定人選	
		(四) 核定指名商調	改認行政處分
		(五) 新機關發布人事命令	行政處分
(六) 銓敘審定			
九、陞遷- 遷調相當職務	(一) 發布人事命令	管理措施	
	(二) 銓敘審定	行政處分	
十、調任	(一) 將主管人員調任同官等、官階(職等)及同一陞遷序列之非主管職務	管理措施	
	(二) 將所屬人員調任不同官等、官階(職等)或不同陞遷序列之職務	行政處分	
	(三) 銓敘審定		

機關行政行為類型			定性
參、 組織 編制 職務 管理	一、組織修編- 重新審查任用 資格及俸級	(一) 發布人事命令	行政處分
		(二) 銓敘審定	
	二、職務歸系變更- 重新檢討調整 歸系	(一) 發布人事命令	行政處分
		(二) 銓敘審定	
	三、工作指派	(一) 工作項目/地點異動	管理措施
		(二) 職責程度異動	
肆、 訓練 進修	一、在職訓練	薦派或遴選參訓人員	管理措施
	二、升官等訓練	(一) 召開甄審會審核資歷	行政處分
		(二) 機關報送遴選結果	
		(三) 本會核定參訓人選	
		(四) 評定訓練結果不合格	
	三、進修	(一) 核定現職人員之進修(全時/公餘/部分 辦公時間)	管理措施
(二) 全時進修-通知限期繳納應賠償金額(進 修期間所領俸薪給、補助)		行政處分	
伍、 服務 差勤	一、值日管理	(一) 編排值班(勤、日、夜)表	管理措施
		(二) 核定值班(勤、日、夜)費	行政處分
	二、請假	核定請假	管理措施
	三、國內出差審核 登記及差旅費 核發	(一) 核定出差	管理措施
		(二) 核定差旅費	行政處分
	四、公出登記管理	核定公出	管理措施
	五、強制休假補助 費核發	(一) 核定休假日數	行政處分
		(二) 核定休假補助費	
六、未休假加班費	核定未休假加班費	行政處分	
七、休假保留日數	核定保留尚未休畢休假日數	行政處分	
八、曠職	(一) 曠職通知書	內部準備程序	
	(二) 曠職核定/登記	改認行政處分	
陸、 考核 獎懲	一、平時成績紀錄	記錄平時考核優劣事蹟	管理措施
	二、平時考核懲處	(一) 口頭警告	如有法律或法律授權規範為 據者，改認行政處分；其餘 維持管理措施
		(二) 書面警告	
		(三) 申誡以上之懲處	
	三、平時考核敘獎	(一) 嘉獎以上之獎勵	改認行政處分
(二) 不予敘獎			

機關行政行為類型		定性	
陸、 考 核 獎 懲	四、年終(另予) 考績(成)	(一) 考列甲等/乙等—核發考績(成)通知書 /檢察官職務評定良好通知書	改認行政處分
		(二) 考列丙等/丁等—核發考績(成)通知書 /檢察官職務評定未達良好通知書/丁等 免職令	行政處分
		(三) 核發考績(成)獎金	
		(四) 核發年終工作獎金—減發/不發獎金	
		(五) 銓敘審定	
	五、專案考績 (成)	(一) 一次記二大功—核發獎勵令/專案考績(成) 通知書	改認行政處分
		(二) 一次記二大過—核發免職令/專案考績(成) 通知書	行政處分
		(三) 銓敘審定	
	六、懲戒	(一) 核定職務當然停止	行政處分
		(二) 核定先行停職	
	七、因考績/懲 戒規定復職	補發停職期間未發之本俸(年功俸)	行政處分
	柒、 待 遇 保 險	一、按月核發俸給	核發俸給
二、核定兼職費		(一) 同意/不同意支給兼職費	行政處分
		(二) 向兼職人員追繳兼職費超過標準部分	
三、核定結婚、生 育、喪葬、子 女教育補助		(一) 核定補助	行政處分
		(二) 追繳補助	
四、核定加班與費 用		(一) 核定加班	管理措施
		(二) 核定加班費	行政處分
五、因公傷病補助 及慰問金	(一) 核定醫療補助	行政處分	
	(二) 核定慰問金		
捌、 退 休 撫 卹	一、公務人員退休	(一) 審核不予受理退休案情形—核定自願退休	行政處分
		(二) 審核不予受理退休案情形—核定命令退休	
		(三) 採計及取捨退撫新制實施前、後年資; 併 計年資	
		(四) 核定不符辦理優惠存款要件(請領公保養 老給付)	
		(五) 審定退休	
		(六) 停發/追繳退休金	
	二、公務人員撫卹	(一) 核定撫卹	行政處分
		(二) 核定延長給卹	

機關行政行為類型		定性	
捌、 退休 撫卹	三、退休公務人員 遺屬一次金與 遺屬年金	核定遺族提出遺屬一次金及遺屬年金之申請	行政處分
	四、公務人員資遣	(一) 認定不符資遣條件	行政處分
		(二) 審定資遣年資及給與	
五、退休人員及撫 卹遺族照護事項	三節慰問金—停發	行政處分	
玖、 服務 保障	一、核定因公涉訟 輔助	(一) 核定輔助費	行政處分
		(二) 請當事人限期繳還輔助費用	
	二、離職	核發離職／服務證明書	行政處分
拾、 其他	一、性別工作平等	機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否 之決定	行政處分
	二、職場霸凌	機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成申 訴成立與否之決定	管理措施
註：「內部準備程序」係指尚在機關內部準備作業，仍不得為救濟之標的。			

## 二、各機關（構）依法聘用人員成績考核、獎懲等救濟程序

【本會109年11月18日公保字第1091060357號函釋】

- 1、依本會民國 109 年 11 月 10 日本會 109 年第 14 次委員會議決議辦理。
- 2、各機關（構）依法聘用人員之權利義務關係，係以雙方訂定之聘約為規範，性質屬公法上契約關係，與依公務人員任用法律任用之有給專任人員有別，除有法律或法律明確授權，原則上機關不得再以行政處分方式，作為行使行政契約事項之手段；且渠等亦非公務人員考績法之適用對象。是機關就聘用人員所為之獎懲、成績考核、不續聘及解聘等聘約內容事項，性質上仍屬管理措施，渠等如有不服，應依公務人員保障法所定申訴、再申訴程序救濟之。

# 柒、保障法制 Q & A 暨案例

## 一、保訓會為何每年要辦理保障業務宣導與輔導？

### (一) 宣導目的：

增進公務人員對保障法制之瞭解，適時宣達考試院與本會政策及法令，落實保障公務人員權益。

### (二) 輔導目的：

協助各人事機關（構）正確辦理保障業務，提升保障事件品質，貫徹依法行政，保障人權並疏減訟源。

## 二、公務人員與國家之間，究竟是何種關係？

### (一) 73年以前為特別權力關係

公務人員之權利因機關之處分受損害者，不得提起行政訴訟。

### (二) 73年以後，特別權力關係鬆綁

司法院釋字第187號、第243號解釋：依考績法對公務人員免職處分，直接影響其憲法保障服公職權利，可提起行政訴訟。

### (三) 85年以後為公法上職務關係

司法院釋字第395號、第396號解釋：公務員憲法上保障之權利，雖因公法上職務關係，在其職務上服從義務範圍內，受相當限制。惟就公務人員權益受損害之訴訟救濟權，如有必要加以限制，應以法律為之，始符合憲法第23條法律保留原則之要求。

### (四) 釋字第 785 號解釋以後



本於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，公務人員與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，公務人員權益保障之救濟途徑與人民無異。

### 三、為什麼要制定保障法？

- (一) 貫徹憲法第83條、增修條文第6條之意旨。
- (二) 85年10月16日制定公布保障法，統合規範公務人員救濟權益，並予法制化，有效保障公務人員之權利。
- (三) 92年5月28日修正公布保障法，大幅變革保障制度，強化公務人員之權益保障，建構完整之公務人員救濟體系。
- (四) 106年6月14日修正公布保障法，為切合實務運作，完備法制，修正增加實體保障項目、強化紛爭解決機制，計修正條文27條，新增條文5條。
- (五) 111年6月22日修正公布保障法第23條、104條（尚未施行），呼應釋字第785號解釋，就加班補償制度建立合理框架性規範，以保障公務人員權益。

### 四、如何決定保障法與其他法律之適用順序？

- (一) 保障法之位階：涉及公務人員權益爭執之救濟，保障法設有復審及申訴、再申訴之特別規定，應優先適用（§1），無訴願法之適用。

<例如>

退休公務人員不服優惠存款金額之核減，依保障法第

25條第1項後段規定，應提起復審，請求救濟。

(二) 保障法與行政程序法及其他法律之適用關係：

- 1、「人事行政行為」不適用行政程序法之程序規定，應作狹義解釋，指「非屬行政處分之人事行政行為」（行政程序法第3條第3項第7款，法務部89年4月12日89律8393號函）。
- 2、行政程序法第4條至第10條所定之法律原則（平等原則、比例原則等），於人事行政行為（管理措施、行政處分）均有其適用。
- 3、保障法未規定事項，依其他人事法律規定。

<例如>

保障法就公務人員之俸給及退休等權益未為規定，自應依公務人員俸給法、公務人員退休法有關規定辦理。

**五、哪些人受保障法保障？得依保障法提起救濟？**

(一) 保障法之適用對象：§3

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。

- 1、「有給專任」：領有俸（薪）給且有專任職位。
- 2、依公務人員任用法或其他人事任用條例任用，經銓敘審定，領有俸給（薪）給之專任人員。例如：司法、警察、外交人員之任用。
- 3、依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」僱用之約僱人員，因無法律或法律授權之法規命令為依據，非屬保障法之保障對象。

## (二) 保障法之準用對象：§102I

1、教育人員任用條例制定公布（74年5月1日）前已進用之未經銓敘合格之公立學校「職員」（公立學校校長、教師，非保障法之保障對象）

2、私立學校改制為公立學校之未具任用資格之留用人員（私立學校因捐贈而改制為公立學校，其留用職員與教育人員任用條例制定公布前已進用之未經銓敘合格之職員資格條件類同，應同受保障法之保障）。

3、公營事業依法任用之人員

(1) 依法任用：依法律或法律授權之法規命令進用之人員。例如：依公務人員任用法或事業人員相關任用法律（交通事業人員任用條例等）任用之公營事業人員，仍具公法關係，為保障法之保障對象。

(2) 依其他公營事業人員相關管理規定（例如：經濟部所屬事業機構人事管理準則）進用，非屬「依法任用」，非保障法之保障對象。

4、機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員

(1) 依法：依法律或法律授權之法規命令，ex.派用人員派用條例、聘用人員聘用條例等。

(2) 機關組織變革時，對未具任用資格者，於該機關組織法規明定留用之人員，因其有執行公務之職權並負有義務，應同受保障，爰明定為保障法準用對象。

(3) 各機關依上級機關或其自行訂定之行政命令（例如：行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法）進用之聘、僱人員，因該行政命令無法律授權訂定之依據，其進用之人員非保障法之保障對象。

5、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。

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。

(三) 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，應依訴願程序救濟等規定（保障法第102條第2項）。

## 六、哪些事項受保障法保障？得依保障法提起救濟？

(一) 實體保障事項：§2、§9-§24

1、公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等權益。

保障法第2條雖未將「福利」事項明列，惟依司法院釋字第312號解釋意旨，依據法令請領福利互助金，為公法上財產請求權之行使，有關「福利」事項之爭議，得依保障法所定程序請求救濟，故保障法第2條有關實體保障事項之規定，係屬例示規定。

2、身分之保障（§9前段）

公務人員身分，非依法律不得剝奪。

**<問題> 公務人員因案被免職，有沒有保障？**

- (1) 公務人員之身分係法律所賦予，非有法定原因並依法定程序，不得剝奪（免職或為其他身分之變更）。
- (2) 例如：機關依考績法第12條第3項規定，核予公務人員一次記二大過專案考績，或年終考績丁等（法律效果均為免職），屬依法律剝奪公務人員身分，未違反保障法第9條規定。

### **3、基於公務人員身分請求權之保障（§9後段）**

基於公務人員身分之請求權，其保障亦同。

- (1) 基於公務人員身分所生之俸給、考績獎金及其他公法上財產請求權，無法律上原因，亦不得剝奪，如受侵害，得依保障法提起救濟。
- (2) 例如：考績乙等，未核發乙等考績獎金，屬侵害公務人員身分所生之公法上財產請求權，得依保障法提起復審。

### **4、停職、復職之保障（§9-1、10、§11、11-1）**

公務人員非依法律，不得予以停職。

**<問題> 公務人員因案停職有何保障？如何請求復職？**

- (1) 受停職處分之公務人員，不能按時受領俸給、不受考績、不能晉級，對其權益影響重大，爰明定公務人員之職務，非依法律不得任意予以停職。
- (2) 經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後3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30日內通知其復職。

- (3) 憲法第18條規定，服公職為公務人員之權利，是於停職事由消滅後，除法律另有規定外，自應許其復職。例如：公務人員因違失情節重大，經依公務員懲戒法第5條規定停職，同法第7條第1項規定，其未受撤職或休職處分或徒刑之執行者，應許復職，即屬法律另有規定之情形。
- (4) 經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，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（以免機關人員長期懸缺，影響機關業務運作）。
- (5) 受停職處分之公務人員，其停職處分經撤銷者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職；復職報到前，仍視為停職（辦理復職需相當期間，是復職報到前仍應視為停職）（§11、11-1）。
- (6) 停職公務人員其原受違法停職處分既經撤銷，依行政程序法第118條規定，溯及既往失其效力，受處分人應視為自始未受停職之處分。故停職人員報到後，溯至停職處分之日回復其應享之權益（保訓會93年10月28日公保字第0930009193號令）。

## 5、機關裁撤、組織變更或業務緊縮時之保障 (§12)

公務人員因機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，除法律另有規定者外，其具有考試及格或銓敘合格之留用人員，應由上級機關或承受其業務之機關辦理轉任或派職，必要時先予輔導、訓練。

### <問題> 機關改制，公務人員會不會工作不保？

- (1) 因機關裁撤、組織變更或業務緊縮，職缺減少，需裁減人力，除法律另有規定外，具有考試及格或銓敘合格之人員，經機關予以留用者，應保障其工作權。
- (2) 法律另有規定，係指其他法律於機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，對其人員之處理有特別規定者，自應優先適用其規定。

### <例如>

公營事業機構從業人員，於該公營事業轉為民營之日，應優先適用「公營事業機構移轉民營條例」第8條規定，隨同機構移轉或辦理離職，無保障法第12條請求轉任或派職之適用。

- (3) 依上開規定轉任或派職時，除自願降低官等者外，其官等職等應與原任職務之官等職等相當，如無適當職缺致轉任或派職同官等內低職等職務者，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。

## 6、辭職之保障 (§12-1)

- (1) 公務人員辭職應以書面為之。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。

(2) 服務機關或其上級機關應於收受辭職書之次日起三十日內為准駁之決定。逾期未為決定者，視為同意辭職，並以期滿之次日為生效日。但公務人員指定之離職日逾三十日者，以該日為生效日。

### (3) 官等職等之保障 (§13)

公務人員經銓敘審定之官等職等應予保障，非依法律不得變更。

**<問題> 機關得否任意調降公務人員官等職等及俸級？**

(1) 公務人員身分之取得，以經銓敘審定合格者為準，公務人員依公務人員任用法律所定之法定資格銓敘審定之官等職等，應受法律之保障。

(2) 公務人員再任同職等職務，其原銓敘審定之官等職等應予保障。

### 7、俸給之保障 (§14-§15)

公務人員經銓敘審定之俸級應予保障，非依法律不得降級或減俸。

公務人員依其職務種類、性質與服務地區，所應得之法定加給，非依法令不得變更。

**<問題> 景氣不好，是否可以任意將公務人員減薪？**

(1) 公務人員得依其銓敘審定之官職等級，行使俸給權（公法上財產請求權），請求國家給予其因執



行職務所應得之酬勞。

- (2) 公務人員所支領之「俸給」，包括本俸、年功俸、加給3項，依公務人員所敘定之官職等級、職務等支給，非有法定原因，不得任意降敘或減俸，以資保障。
- (3) 公務人員依法所應得之「法定加給」，係俸給項目之一，為薪俸以外之法定給付，須有法律上依據，始得給予；可分為職務加給、技術加給、專業加給及地域加給（公務人員俸給法第5條），按所任職務種類、性質與服務地區之不同，為不同之給予，屬公法上之財產權，非依法令不得變更。

## 8、不受違法命令之保障 (§16-§17)

公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。

上開情形，該管長官非以書面署名下達命令者，公務人員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。

### <問題> 長官下達的命令違法，公務人員該怎麼辦？

- (1) 公務人員之長官或主管對於公務人員不得作違法之工作指派，亦不得以強暴脅迫或其他不正當方

法，使公務人員為非法之行為。

- (2) 公務人員對於長官所發之命令，認其違反刑事法律者，無服從之義務。
- (3) 公務人員對於長官監督範圍內所發之命令，認其違法者，應負報告之義務，並得請求該長官以書面署名下達命令。該長官以書面署名下達命令時，公務人員即應服從，其因此所生之責任，由該長官負之；如該長官拒絕以書面署名下達命令時，則視為撤回其命令。俾長官命令是否違法有爭議時，釐清責任之歸屬。

#### **9、提供必要機具設備及良好工作環境之保障 (§18)**

各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。

機具設備是否必要、工作環境是否良好，應就公務員之官職等級、職務、工作條件、勤務性質、機關財務狀況及相關規定等綜合判斷，並兼顧行政效能。

#### **10、執行職務安全之保障 (§19-§21)**

公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。

- (1) 公務人員於執行職務時，現場長官認已發生危害或明顯有發生危害之虞者，得視情況暫時停止執行。
- (2) 公務人員因機關提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身體或健康受損時，得依國家賠

償法請求賠償。

- (3) 公務人員執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。

## 11、因公涉訟之保障 (§22)

公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，應不予輔助；如服務機關已支付涉訟輔助費用者，應予追還。

**<問題> 公務人員因公涉訟時，機關會不會幫忙？**

- (1) 因公涉訟申請輔助，以公務人員依法執行職務為前提要件。公務人員經審認為依法執行職務而涉訟時，其服務機關即有主動為其延聘律師及提供法律上協助之義務；如非屬依法執行職務，不受本條之保障。
- (2) 「依法執行職務涉訟」，係指於公務人員職務權限範圍內，依法（包括法律、法規或其他合法有效之命令等）執行職務而涉及民事、刑事訴訟案件者，並在民事訴訟為原告、被告或參加人，在刑事訴訟偵查程序或審判程序為自訴人、告訴人、犯罪嫌疑人或被告。（涉訟輔助辦法第3條及第5條）。
- (3) 於刑事案件偵查中被列為「關係人」身分傳喚者，非屬上開辦法之輔助範圍。

## 12、法定辦公時數以外執行職務補償之保障 (§23)

( 111年6月22日修正公布尚未施行 )

- (1) 公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。但因機關預算之限制或必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假，應給予公務人員考績（成、核）法規所定平時考核之獎勵。
- (2) 實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關對所屬公務人員之加班補償，應考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，以符合一般社會通念之合理執行職務對價及保障公務人員健康權之原則下，予以適當評價，並依加班補償評價之級距與下限，訂定換算基準，核給加班費、補休假。各機關對所屬公務人員待命時數之加班補償，亦同。
- (3) 公務人員補休假應於機關規定之補休假期限內補休完畢，補休假期限至多為2年。遷調人員於原服務機關未休畢之補休假，得於原補休假期限內至新任職機關續行補休。
- (4) 機關確實因必要範圍內之業務需要，致公務人員加班時數無法於補休假期限內補休完畢時，應計發加班費。但因機關預算之限制，致無法給予加班費，除公務人員離職或已亡故者，仍計發加班費外，應給予第1項之獎勵。公務人員

遷調後於期限內未休畢之加班時數，亦同。

(5) 加班費支給基準、第2項加班補償評價換算基準之級距與下限、第3項補休假期限及其他相關事項，由行政院定之。各主管機關得在行政院訂定範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準。

### 13、請求費用償還之保障 (§24)

**<問題> 公務人員出公差所花費用可否請求機關返還？**

公務人員執行職務支出之必要費用，得向服務機關請求償還。(公務人員出差先行墊支之費用，例如交通費及住宿費等，為機關應支付之費用，如未支付，自得據以向機關請求償還。)

**七、公務人員因機關之行政處分而權益受損，應依何種程序請求救濟？**

復審程序 (§25-§76)

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，得依保障法提起復審。

#### (一) 標的：行政處分 (§25-§26)

1、復審係以「行政處分」為不服之標的。依行政程序法第92條第1項規定，所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。故公務人

員應於收到行政處分後，始得提起復審救濟。又依保障法第26條規定，依法申請之案件，原處分機關於法定期間內應作為而不作為，或予以駁回，認為損害其權利或利益者，亦得提起請求該機關為行政處分，或應為特定內容之行政處分之復審。

- 2、服務機關或人事主管機關若以公務人員為權利主體，而非僅是職務擔當者，就其公法上具體事件所為之直接發生法律效果之單方行政決定，即為行政處分，而屬復審之標的。
- 3、保訓會於109年9月22日第12次委員會議決議，擴大復審範圍，將依公務人員考績法所為之年終考績評定、平時考核之懲處（包括申誡、記過、記大過）及曠職核定等等，均改為復審標的範圍。

## （二）受理機關（§4、§44）

復審人應繕具復審書，經由原處分機關向保訓會提起復審。是復審人繕具之復審書，應向原處分機關遞送，再由原處分機關檢卷向保訓會答辯。

## （三）提起之程式（§43）

提起復審應具復審書，以書面載明法定應記載事項（復審請求事項、事實及理由、證據、行政處分達到之年月日等），由復審人或其代理人簽名或蓋章。

## （四）期間之遵守（§30）

- 1、復審之提起，應自行政處分達到之次日起30日（法定期間）內為之；該30日期間，係以原處分

機關收受復審書之日期為準。

- 2、自行政處分達到之次日起，迄至原處分機關收受復審書之日，如已逾30日者，即屬逾期，甲所提之復審，應不予受理。

#### **(五) 於保訓會網站線上申辦系統聲明不服**

- 1、為免遲誤提起救濟之法定期間，保訓會網站已開發「保障事件線上申辦及查詢系統」之作業功能，復審人可於線上向保訓會聲明復審；但應於表示不服之日起30日內補送復審書。如未於表示不服之日起30日內補送者，應為不受理之決定（保障法第46條、第61條第1項第2款）。
- 2、又為免當事人遲誤上開補正期間，保訓會依例以函通知復審人應於期限內補正，未於期限內補正，屬程式不合法，應為不受理之決定。

#### **(六) 不服復審決定之司法救濟 (§72、§60)**

- 1、復審人對保訓會之復審決定，如有不服，得於決定書送達之次日起2個月內，依法向該管司法機關請求救濟。
- 2、復審人對保訓會於復審程序進行中所為之程序上處置，如有不服，應併同復審決定提起行政訴訟，不得單獨提起司法救濟。

### **八、公務人員因機關所為管理措施影響其權益？該依何種程序提起救濟？**

申訴、再申訴程序 (§77-§84)

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，致影響其權益者，得依保障法提起申訴、再申訴。

**(一) 標的：服務機關之管理措施或有關工作條件之處置**

- 1、管理措施：例如工作指派、調任同官等同職等（官等）同一陞遷序列之職務（依最高行政法院104年8月庭長法官聯席會議決議要旨，原任主管職務調任同一官等、官階（職等）及同一陞遷序列之非主管職務，不得提起行政訴訟請求救濟；保訓會爰自107年2月起，對是類人員之救濟，改依申訴、再申訴程序處理。）
- 2、有關工作條件之處置：ex.執行職務必要之機具設備、良好之工作環境、安全及衛生完善措施之提供等。

**(二) 受理機關 (§78)**

- 1、提起申訴，應向服務機關為之。不服服務機關函復者，得於復函送達之次日起30日內，向保訓會提起再申訴。
- 2、所稱「服務機關」，以管理措施或有關工作條件之處置之權責處理機關為準。

**(三) 提起之程式 (§80)**

申訴、再申訴應以書面載明法定應記載事項，(請求事項、事實及理由、證據、管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日等)，由申訴人、再申



訴人或其代理人簽名或蓋章。

#### **(四) 期間之遵守 (§78)**

- 1、申訴之提起，應自管理措施或處置達到之次日起30日（法定期間）內為之。30日之計算，係以服務機關管理措施達到之次日起算，至服務機關收受申訴書之日期為準，非以郵戳為憑。
- 2、不服服務機關之申訴函復，提起再申訴者，應於申訴復函送達之次日起30日（法定期間）內，向保訓會為之。30日之計算，以保訓會收受再申訴書之日期為準，非以郵戳為憑。逾期，程序不合法，應為不受理之決定。

#### **(五) 於保訓會網站線上申辦系統聲明不服**

- 1、為免遲誤提起救濟之法定期間，保訓會網站已開發「保障事件線上申辦及查詢系統」之作業功能，再申訴人可於線上向保訓會聲明再申訴；但應於表示不服之日起30日內補送再申訴書。如未於表示不服之日起30日內補送者，應為不受理之決定（依保障法第84條準用第46條、第61條第1項第2款）。
- 2、又為免當事人遲誤上開補正期間，保訓會依例以函通知再申訴人應於期限內補正，未於期限內補正，屬程式不合法，應為不受理之決定。

#### **(六) 對再申訴決定不得以同一事由復提再申訴**

同一申訴事由，於不服申訴函復提起再申訴經決定

後，即為確定，不得再以同一事由復提再申訴，亦不得提行政訴訟。如復提再申訴，其程序不合法，應為不受理之決定（保障法第84條準用第61條第1項第6款）。

### （七）請求救濟

依釋字第 785 號解釋之意旨，有關申訴、再申訴救濟之相關規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟（例如一般給付訴訟）。

## 九、調處

保障事件（復審、再申訴）審理中保訓會得依職權或依申請，指定委員進行調處（§85-§88）。

- 1、調處，係為妥善解決公務人員與服務機關間爭執所為之規定，屬任意性制度，並非強制性規範。
- 2、調處，須於復審人、再申訴人及服務機關或有關機關雙方同意之下進行，故如經調處不成立，或復審人、再申訴人、有關機關於調處期日無故不到場者，視為調處不成立，保訓會即應續行保障事件審理程序並為決定；如經雙方認可而調處成立，保訓會依保障法第87條規定作成調處書，原保障事件無須續行審理而予終結。

## 十、再審議

保障事件（復審、再申訴）經本會審議決定確定後，除復審事件復審人已依法向司法機關請求救濟者外，

具保障法第94條法定事由之一者，得自保障事件決定確定時，或於知悉再審議之理由時，30日之不變期間內，向本會申請再審議（§94-§101）。

## 十一、公務人員提起救濟是否會更不利？

### 不利益變更禁止原則（§5、§65I）

- 1、保訓會審理保障事件時，於當事人表示不服之範圍內，不得為更不利於該公務人員之決定。
- 2、復審有理由者，保訓會應於復審人表示不服之範圍內，以決定撤銷原行政處分之全部或一部，並得視事件之情節，發回原處分機關另為處分。但原處分機關於復審人表示不服之範圍內，不得為更不利益之處分。

## 十二、公務人員提起救濟，機關會不會對其報復？

### 禁止報復條款（§6）

各機關不得因公務人員依保障法提起救濟而予不利之行政處分、不合理之管理措施或有關工作條件之處置。茲因公務人員依保障法規定提起保障事件請求救濟，係法律賦予公務人員之權利，為免其服務機關假藉或不當運用權力，阻撓公務人員行使救濟權利，爰有禁止報復之規定。

## 十三、保障事件決定之效力

### （一）拘束各機關之效力（§91）

保訓會所為保障事件之決定確定後，有拘束各關係機關之效力；其經保訓會作成調處書者，亦

同。

- 1、保訓會所為保障事件之決定確定後，原處分機關或服務機關均受該決定之拘束，不得任意變更或撤銷，亦不得自行決定執行或不執行；原處分機關或服務機關之直接上級機關亦同樣受該決定效力之拘束，不得再本於監督權命原處分機關或服務機關更為不同的決定或處置。
- 2、復審或再申訴決定，如係撤銷原處分、原管理措施或處置，發回原處分機關、服務機關重為處分或處理者，原處分機關應受該決定之拘束，如指明應另依法查處者，非不得重新為相同內容之處分、管理措施或處置（司法院釋字第368號解釋）。
- 3、原處分機關、服務機關如不執行該決定，保訓會可依保障法第92條追究相關人員之責任。

## （二）撤銷決定執行情形之回復（§91-§92）

原處分機關應於保障事件決定確定，或服務機關應於收受決定書之次日起2個月內，將處理情形回復保訓會。必要時得予延長，但不得超過2個月，並通知當事人及保訓會。

- 1、保訓會所為保障事件之決定確定後，既有拘束各機關之效力，原處分機關即有執行之義務，俾確保該決定之效力，賦予保訓會追蹤權，原處分機關有於規定期限內回復決定執行情形之

義務，以保障當事人之權益。

- 2、保障事件經為撤銷之決定者，原處分、原管理措施、原函復等，即因被撤銷而不復存在，各該管機關自應依決定意旨處理。
- 3、原處分經撤銷，如為單純之撤銷，自不得再為處分、再予管理措施；如撤銷後須另為適法或適當之處分、處理，各該機關應依規定程序重為處理。其重為處理時，依保障法第65條規定，於當事人表示不服之範圍內，不得為更不利益於該公務人員之處分。
- 4、各該機關未於規定期限內依保訓會決定意旨處理，經當事人再提起救濟時，保訓會得逕為變更之決定，以保障公務人員之權益。

#### 十四、如何查詢公務人員保障案件？

保障事件決定書查詢系統網址：

保訓會首頁（<https://www.csptc.gov.tw/>） / 保障事件決定書查詢系統。請多加利用。