



公務人員保障暨培訓委員會
中華民國100年7月編印

例 言

- 一、公務人員保障法（以下簡稱保障法）於民國85年10月16日公布施行，對我國公務人員保障法制，樹立了一個新的里程碑。嗣經參酌訴願法、行政訴訟法及行政程序法等相關規定，於92年5月28日修正公布全文104條，除充實相關實體規定外，並就相關審理程序詳為規定，建構公務人員特有保障救濟制度，俾確保公務人員權益，激勵公務人員勇於任事，並使機關之公務得以順利推展。
- 二、本會早期原編印「公務人員保障法問答資料」、「公務人員保障法百問」以供參閱，嗣因保障法於92年5月修法，爰配合將內容重新檢討編修，且將標題改為「新公務人員保障法百問」。歷至98年4月再進行改版編印，考量保障法業經修正多年，爰將書籍標題改為「公務人員保障法百問」，以符實際。惟因相關人事法規及行政爭訟法律迭有修正，為求精進，乃予增修。

三、冀望本書之編印，能有助於公務人員對保障法有更深一層之認識，進而建立正確的權益保障觀念，同時提供各機關於辦理保障業務時之參考，並期待各界瞭解本會在公務人員保障法制所做之努力。又本書之校勘雖力求精確，然疏漏在所難免，尚祈讀者不吝指正。

公務人員保障暨培訓委員會 謹識
中華民國 100 年 7 月

目 錄

例 言	i
壹、總 論	
一、問：保障法與其他法律之適用關係為何？	1
二、問：公務人員權益保障之專責機關為何？	1
三、問：保訓會審理保障事件之查證權，其意義為何？	1
四、問：保訓會對於保障事件，可否為更不利益之決定？	2
五、問：依保障法提起救濟之公務人員，是否會受到機關為更不利之處分、管理措施或有關工作條件之處置？	2
六、問：審理或協助辦理復審、再申訴事件之人員，於何種情形下應行迴避？	3
七、問：辦理申訴事件有關人員之迴避，應依何規定辦理？	4
貳、保障法保障之對象	
八、問：保障法所保障之對象相關規定為何？	5
九、問：保障法第3條所稱「依法任用之人員」，其範圍為何？	5
十、問：政務人員及民選公職人員是否屬保障法保障之對象？	6

- 十一、問：各級公立學校之職員、校長、教師是否屬保障法保障之對象？.....6
- 十二、問：各公營事業機構之從業人員是否屬保障法保障之對象？.....7
- 十三、問：各機關派用、聘用、聘任、僱用人員是否屬保障法保障之對象？.....9
- 十四、問：各機關之技工、工友、駕駛是否屬保障法保障之對象？.....9

參、保障法保障之項目

- 十五、問：保障法之實體保障項目包括那些？.....10
- 十六、問：保障法第九條所稱「公務人員身分」，其意義為何？.....10
- 十七、問：公務人員之身分在何情形下得予以剝奪？.....11
- 十八、問：公務人員基於身分之請求權亦受保障，其涵義為何？.....12
- 十九、問：公務人員基於身分所得主張之公法上財產請求權，其範圍為何？.....12
- 二十、問：公務人員在何種情形下得予以停職？.....12
- 二一、問：受停職處分之公務人員，於何種情形下得申請復職？.....13
- 二二、問：保障法第10條所稱「停職事由消滅」，究何所指？.....14
- 二三、問：服務機關得否於公務人員停職事由消滅後，不經該公務人員之申請及查催程序，逕予發布復職令？.....14

- 二四、問：受停職處分之公務人員申請復職時，服務機關應予回復何種職務？.....15
- 二五、問：受停職處分之公務人員經依法提起救濟而撤銷停職處分者，其保障之規範為何？.....16
- 二六、問：公務人員於辭職或遭免職之後，得否依保障法第10條規定申請復職？.....16
- 二七、問：公務人員於機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，受何保障？.....17
- 二八、問：依各特種人事法律進用之人員於機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，是否受保障法之保障？.....18
- 二九、問：公營事業機構移轉民營時，其從業人員得否請求依保障法第12條規定予以保障？.....19
- 三十、問：公務人員依法銓敘之官等、職等、俸級受何保障？.....20
- 三一、問：公務人員所應得之俸給受何保障？.....20
- 三二、問：公務人員所應得之「法定加給」受何保障？.....21
- 三三、問：公務人員由主管職務經調職為非主管職務時，是否得繼續支領主管職務加給？.....22
- 三四、問：公務人員對違法之工作指派，受何保障？.....22
- 三五、問：保障法第18條規定機關應提供必要之機具設備及良好工作環境，其意義為何？.....23
- 三六、問：各機關對於公務人員執行職務時，應如何保障其安全？.....23

- 三七、問：公務人員因執行職務涉訟時，受何種保障？.....25
- 三八、問：保障法第22條第1項所定「依法執行職務涉訟」，究何所指？.....25
- 三九、問：公務人員依法執行職務涉訟，可否自行延聘律師並請求核發律師費用？是否須待機關同意始得自行延聘律師？又其輔助之標準為何？公務人員應於何時提出請求？.....26
- 四十、問：機關對於公務人員因執行職務涉訟或遭受侵害而提供協助時，於何情形下得向其求償？.....27
- 四一、問：公務人員如有加班情事時，機關應如何給予補償？.....27
- 四二、問：公務人員執行職務所墊支之費用，可否請求機關償還？.....28

肆、保障法之救濟程序

- 四三、問：保障法所定之救濟程序為何？.....29

甲、復審

- 四四、問：保障法所規定之復審標的為何？.....29
- 四五、問：保障法第25條所稱之「行政處分」，其意義為何？.....31
- 四六、問：機關對公務人員所為之一次記二大過、停職處分，其性質是否為行政處分？.....32

- 四七、問：保障法第25條所稱之「原處分機關」應如何認定？.....33
- 四八、問：公務人員不服所受行政處分，應於何時提起復審？.....34
- 四九、問：公務人員應如何提起復審？.....35
- 五十、問：公務人員不服所受行政處分，應向何機關提起復審？.....35
- 五一、問：公務人員對於復審決定如有不服時，有無再行請求救濟之途徑？.....36

乙、申訴及再申訴

- 五二、問：保障法所規定之申訴標的為何？.....36
- 五三、問：依公務人員考績法或其相關規定對公務人員所為之記一大過、記過、申誡懲處，其性質究為行政處分，抑或屬管理措施，應依何管道請求救濟？.....37
- 五四、問：依保障法第78條規定，申訴應向服務機關提起，所稱「服務機關」究何所指？.....38
- 五五、問：公務人員認機關所為之管理措施或有關工作條件之處置不當影響其權益者，應於何時提起申訴？.....39
- 五六、問：公務人員應如何提起申訴？.....39
- 五七、問：公務人員離職後，接獲原服務機關之管理措施或處置者，如認影響其權益，可否提起申訴、再申訴？.....40

- 五八、問：公務人員不服年終考績通知書審定之結果，應依何程序請求救濟？.....40
- 五九、問：公務人員不服申訴函復，應於何時提起再申訴？.....41
- 六十、問：公務人員對於服務機關處理申訴之結果不服時，得向何機關提起再申訴？.....42
- 六一、問：公務人員不服申訴函復，應如何提起再申訴？.....42

丙、調處程序

- 六二、問：保障法所定再申訴事件調處制度之目的為何？.....43
- 六三、問：公務人員如何申請再申訴事件之調處？.....44

丁、機關處理程序

- 六四、問：原處分機關對公務人員不服其處分而提起之復審事件，應如何處理？.....44
- 六五、問：對於應提復審之事件而以申訴方式提起者，機關應如何處理？.....45
- 六六、問：受理申訴之機關，應如何處理公務人員所提申訴？.....45
- 六七、問：申訴函復機關對保訓會查詢之再申訴事件應如何處理？.....46
- 六八、問：服務機關對公務人員為管理措施時，應否附記不服時請求救濟之教示條款？如未附記，其效果如何？.....46

戊、保訓會審理程序

- 六九、問：保訓會對於保障事件之處理程序為何？.....47
- 七十、問：保訓會保障事件審查會如何組成？.....48
- 七一、問：保訓會審議保障事件之委員會議如何組成？...49
- 七二、問：保障事件於審理中，復審人或再申訴人得否撤回？.....49
- 七三、問：保訓會審查保障事件時，得否進行陳述意見或言詞辯論程序？.....50
- 七四、問：保訓會審理保障事件有無期間限制？.....50
- 七五、問：公務人員提起之保障事件，有那些情形保訓會應為程序不受理決定？.....51
- 七六、問：對於應提申訴之事件而以復審方式提起者，保訓會應如何處理？.....52
- 七七、問：復審決定書應載明那些事項？.....53
- 七八、問：再申訴決定書應載明那些事項？.....53
- 七九、問：保訓會對保障事件之決定書如何送達？.....54
- 八十、問：保障事件於何種情形下，保訓會不予處理？...54
- 八一、問：對於應提復審之事件而向保訓會提起申訴時，保訓會應如何處理？.....56
- 八二、問：對於應提申訴之事件而向保訓會提起再申訴時，保訓會應如何處理？.....56
- 八三、問：公務人員申請調處，保訓會得否拒絕之？.....56
- 八四、問：保訓會調處程序如何進行？.....57
- 八五、問：調處書應載明哪些事項？.....57

己、執行

- 八六、問：公務人員不服機關之行政處分、管理措施或有關工作條件之處置而提起救濟時，於救濟程序中，該行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，得否停止執行？.....58
- 八七、問：保訓會所為保障事件之決定，其效力為何？...59
- 八八、問：保訓會作成之調處書，其效力為何？.....59
- 八九、問：保障法第91條第1項規定：「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。」所稱「確定」，究何所指？.....59
- 九十、問：保訓會對於保障事件所為撤銷之決定及再申訴事件調處成立時，各機關應如何處理？.....60
- 九一、問：保訓會對各機關未依保障事件決定意旨或調處書成立內容處理時，得為何種處置？.....62
- 九二、問：保訓會對保障事件之決定書及其執行情形如何處理？.....62

庚、再審議

- 九三、問：復審決定確定後，原處分機關或復審人得否申請再審議？其得申請之情形為何？.....63
- 九四、問：申請再審議，應如何為之？應向何機關提起？是否有期間之限制？可否撤回？.....64

伍、其他

- 九五、問：公務人員提起復審或申訴、再申訴之規定，有何異同？.....65

陸、案例選粹

- 例一：某公務人員因不服年終考績核定之結果，提起救濟，嗣經保訓會認服務機關評核該公務人員之考績有違誤之處，爰決定予以撤銷，惟該機關逾2個月期限仍未重辦該公務人員之考績。.....69
- 例二：某公務人員於考績年度中任職已達6個月以上，未滿1年，惟服務機關未予辦理其該年度之考績，該公務人員不服，提起申訴。.....69
- 例三：某公務人員因商調他機關，原服務機關於辦理其年終考績時爰予考列乙等，其不服，提起申訴、再申訴。.....70
- 例四：某女性公務人員於考績年度中因生育請產假計42日，機關首長爰予年終考績考列乙等，且未計列其當年度平時考核所獲之嘉獎1次，其不服，提起申訴、再申訴。.....71
- 例五：某公務人員於考績年度中平時考核獎勵累積達二大功以上，且無懲處紀錄，惟服務機關仍予年終考績考列乙等，其不服，提起申訴、再申訴。.....72
- 例六：某甲係屬人事人員，其因不服所屬人事機構核予記過1次懲處，提起申訴，經該人事機構逕以該人事機構之名義為申訴函復，其仍不服，提起再申訴。.....73

- 例七：某公務人員因與機關首長非屬同一黨派，於該首長參加選舉時，未予助選，頃遭該首長予以調任為非主管職務，其不服，提起救濟。.....74
- 例八：某甲具公務人員考試及格資格，因向某機關申請進用遭拒，其不服，爰依保障法之規定提起救濟。.....75
- 例九：某公務人員不服服務機關拒絕支付其因公涉訟延聘律師之費用，提起申訴、再申訴。.....76
- 例十：某機關因所屬公務人員有違法失職情事，爰依公務員懲戒法規定將之移送公務員懲戒委員會審議，該公務人員不服，提起申訴、再申訴。.....77
- 例十一：某公務人員因認服務機關長官涉嫌貪瀆弊端，爰依保障法之規定提起申訴及再申訴。.....77

柒、附 錄

- 公務人員保障法.....79

壹、總 論

一、問：保障法與其他法律之適用關係為何？

答：保障法係為保障公務人員之權益而制定，係居於特別法之地位。保障法第1條明定，於保障法未規定者，始得適用其他有關法律之規定。例如保障法明定有復審、申訴及再申訴之救濟程序，公務人員提起救濟時，自應依該等程序為之；又例如保障法未規定公務人員保險之相關事項，有關公務人員請領保險金給付之事項，則應適用公教人員保險法之規定。

二、問：公務人員權益保障之專責機關為何？

答：按保障法第4條規定，有關公務人員權益之救濟，依保障法所定復審、申訴、再申訴程序行之。又提起復審及不服申訴處理結果所提起之再申訴事件，均統一由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）審議決定。次按保訓會組織法第2條規定，有關公務人員保障政策、法制之研擬、訂定及其執行；保障業務之宣導、輔導及協調聯繫；保障事件之審議、查證、調處及決定；保障之國際交流合作等事項，均為保訓會之職掌。同法第6條第3項亦規定，保訓會委員於審議、決定保障事件時，應超出黨派，依據法律獨立行使職權。故保訓會係公務人員權益保障之專責機關。

三、問：保訓會審理保障事件之查證權，其意義為何？

答：保障法第8條賦予保訓會審理保障事件之查證權，其立法目的在於保訓會基於瞭解保障事件案情之必要，得經委員會議之決議，派員前往關係機關或其他處所查證，受查證機關亦應配合協助，提供相關案情文件及接受訪談，俾使事件之事實臻於明確，有助於保障事件決定之客觀公正，以落實保障制度。而所定之「查證權」，係屬行政調查權之性質，其行使之要件，分析如下：

- (一) 須為復審事件或再申訴事件。
- (二) 須有查證之必要。
- (三) 須經保訓會委員會議之決議。

而查證權行使之方式及內容如次：

- (一) 調閱相關文件。
- (二) 訪談有關人員。

四、問：保訓會對於保障事件，可否為更不利益之決定？

答：公務人員提起保障事件，乃係為保障其權益請求救濟之方法；其目的即在求取較原處分或原管理措施更為有利之處分或管理措施，如決定結果反更不利，即失其意義。為確保公務人員權益，保障法第5條規定保訓會審理保障事件，在公務人員表示不服範圍內，不得為更不利於該公務人員的決定，是為「不利益變更禁止原則」，以使公務人員不致因畏懼而不敢提起救濟，俾加強對於公務人員權益之維護。

五、問：依保障法提起救濟之公務人員，是否會受到機關為更不利之處分、管理措施或有關係工作條件之處置？

答：公務人員提起保障事件，乃係為保障其權益請求救濟之方法；其目的即在求取較原處分或原管理措施或有關係工作條件之處置，更為有利之處分或管理措施或有關係工作條件之處置。

為避免機關因公務人員依保障法提起救濟，而予報復，保障法於第6條第1項規定各機關不得因公務人員依保障法提起救濟而給予不利之行政處分、不合理之管理措施或有關係工作條件之處置。且依同法第65條第1項但書規定，復審事件經保訓會撤銷並發回原處分機關另為處分時，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。復依同法第84條準用該條規定，於再申訴事件亦同。

又保障法第6條第2項亦訂定公務人員提起保障事件，經保訓會決定撤銷者，自決定書送達之次日起3年內，該公務人員經他機關依法指名商調時，服務機關不得拒絕。這些禁止報復規定，使公務人員的權益更有保障。

六、問：審理或協助辦理復審、再申訴事件之人員，於何種情形下應行迴避？

答：為期公務人員保障事件審理之客觀公正，保障法設有自行迴避制度，俾使保障事件之審查不受個人因素所影響。依保障法第7條第1項及第2項規定，審理保障事件之人員與協助辦理保障事件之人員，應自行迴避之情形有下列5種：

- (一) 與提起保障事件之公務人員有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬或曾有此關係者。

- (二) 曾參與該保障事件之行政處分、管理措施、有關工作條件之處置或申訴程序者。
 - (三) 現為或曾為該保障事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (四) 於該保障事件，曾為證人、鑑定人者。
 - (五) 與該保障事件有法律上利害關係者。
- 另為兼顧保障事件處理之公正性及釐清案情、正確適用法規之必要，明定有關機關副首長兼任保訓會之委員者，不須迴避，但涉及本機關有關保障事件之決定，無表決權。

七、問：辦理申訴事件有關人員之迴避，應依何規定辦理？

答：保障法第7條之迴避規定係針對復審及再申訴事件之審理而設，故僅保訓會相關審理或協助辦理保障事件之人員始有其適用，尚不及於各機關辦理申訴業務之人員。至各機關辦理申訴業務之人員，雖非本條明定規範之列，惟查公務員服務法第17條、行政程序法第32條、第33條及考績委員會組織規程第8條等規定，對公務人員之執行職務亦訂有相關迴避規定，各機關受理公務人員申訴事件時，自應受其規範，以求客觀公正，避免爭議。

貳、保障法保障之對象

八、問：保障法所保障之對象相關規定為何？

答：保障法保障之主體，可分成適用與準用二類人員：

- (一) 適用本法之人員：係指法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。（保障法第3條第1項）
- (二) 準用本法之人員：（保障法第102條）
 - 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、僱用或留用人員。
 - 5、應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員。

九、問：保障法第3條所稱「依法任用之人員」，其範圍為何？

答：依保障法第3條第1項規定，保障法適用之對象，係指法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。所稱「依法任用」，係指依相關公務人員任用法律規定進用者而言，故凡法定機關內，依公務人員任用法任用之人員，固屬本法

適用之對象；其依司法人員人事條例、審計人員任用條例、主計機構人員設置管理條例、關務人員人事條例、駐外外交領事人員任用條例、警察人員人事條例、政風機構人員設置條例等進用之公務人員及依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之公務人員等人員，亦均為本法適用之對象。

十、問：政務人員及民選公職人員是否屬保障法保障之對象？

答：按保障法所保障之對象，於保障法第3條第1項及第102條已明定，係以常務人員為範圍。而同法第3條第2項規定，已明文排除政務人員及民選公職人員之適用。考其立法緣由，政務人員係為政策成敗負責，可能隨時因政策而去職，而民選公職人員則以選民意向為依歸，且有任期，渠等均與常務人員之性質有別，故不宜列入保障範圍。

十一、問：各級公立學校之職員、校長、教師是否屬保障法保障之對象？

答：保障法第3條第1項規定之適用對象，包括公立學校編制內依法任用之職員；同法第102條第1款及第2款規定之準用對象，則包括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及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。

查教育人員任用條例於74年5月1日制定公布時，

明定學校職員之任用資格，應經學校行政人員考試及格或經高普考試相當類科考試及格。該條例於83年7月1日修正公布後，復明定公立學校職員之任用，應適用公務人員任用法之規定，並辦理銓敘審查。其經銓敘審查合格者，即屬依法任用之職員；而在該教育人員任用條例制定公布前已進用未具任用資格之職員，及該條例公布施行後，私立學校改制為公立學校之留用人員，均因不具任用資格，無法辦理銓敘審查，而非屬保障法第3條第1項規定之適用對象，惟為保障此類人員之權益，同法第102條第1款及第2款將之列為準用之對象。故各級公立學校之職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員均為保障法所保障之對象。

至各級公立學校校（院）長、教師與職員尚屬有別，學校職員不包括校長、教師在內。故公立學校校長、教師尚非屬保障法之保障對象。

十二、問：各公營事業機構之從業人員是否屬保障法保障之對象？

答：公營事業機構依公司有關法令規定設立者，性質已為私法人，其所屬從業人員與該公營事業機構之關係，應為私法上契約關係，縱令其人員之任免考核事項，應由政府機關參與決定，然此種內部行為僅為政府機關與該公營事業機構之另一監督關係，並不影響該公營事業機構與其所屬從業

人員間之私法契約關係。惟如依其他法律逕由主管機關任用、定有官等，在該機構服務之人員，與其任用機關之關係，仍為公法關係，此有司法院釋字第305號解釋可資參據。故各公營事業機構對經營政策不負有主要決策責任之從業人員原則上不在保障對象之列，僅其與該公營事業機構間具公法關係之人員仍應予保障，是保障法乃於第102條第3款規定，將公營事業依法任用之人員，列為準用之對象。依該規定意旨，公營事業機構從業人員中，僅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，始為本法之保障對象。若依其他無法律授權訂定之公營事業人員相關管理規定進用，如「財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則」、「經濟部所屬事業機構人事管理準則」等規定進用者，則非屬該款所稱之「依法任用」之人員，自不在保障法保障對象之列。

又公營事業均負有公益性、政策性任務，經國家或其他公法人指派在該公營事業機構代表其執行職務者，並對經營政策負有主要決策責任之人員，例如董事長、總經理、代表公股之董事、監察人等，因須對經營成敗負責，或隨政策變更而定其去留，與政務人員之責任相似，不能比擬常業文官。故該類人員尚非保障法保障之對象。

十三、問：各機關派用、聘用、聘任、僱用人員是否屬保障法保障之對象？

答：保障法第102條第4款規定，將各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員，列為準用對象。其須同時具備下列要件：

- (一) 須為各機關派用、聘用、聘任、僱用之人員。
- (二) 須依相關法律或法律授權之法規命令所進用者。

如不符上開二要件，即非屬保障法之準用對象，故各機關如依其自訂或上級機關訂定之行政命令進用之聘、僱人員，例如依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用者，即非為保障法保障之對象。

十四、問：各機關之技工、工友、駕駛是否屬保障法保障之對象？

答：按保障法所保障之對象，係以各機關依法任用、派用、聘用、聘任、僱用或留用之人員為原則，而各機關之技工、工友、駕駛，因多屬行政機關依事務管理規則（無法律授權，非法規命令），自行進用適用勞動基準法成立勞工關係之人員，且該等人員之進用並無應具有公務人員相關任用資格之限制，亦未經銓敘審查，故非屬保障法保障之對象。

參、保障法保障之項目

十五、問：保障法之實體保障項目包括那些？

答：保障法之實體保障項目，依保障法第2條規定，係以公務人員之「身分」、「官職等級」、「俸給」、「工作條件」、「管理措施」等有關權益為範圍，於同法第2章第9條至第24條列為專章，並有原則性之宣示。上開保障項目中，雖未明列「福利」事項，但依司法院釋字第312號解釋：「依據法令請領福利互助金，乃為公法上財產請求權之行使，如有爭執，自得依訴願法或行政訴訟程序請求救濟」之意旨，有關「福利」事項之爭議，仍可依保障法所定程序請求救濟。

十六、問：保障法第9條所稱「公務人員身分」，其意義為何？

答：依保障法第9條規定：「公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪。基於身分之請求權，其保障亦同。」所稱「公務人員身分」依公務人員任用法等規定，指具有公務人員任用資格，依法任用經銓敘審定合格之現職人員。茲以公務人員身分之取得，事涉公務人員之任用銓審事項，為公務人員任用法等規範範疇，茲分析其意義如下：

(一) 須具有公務人員之任用資格，即依相關公

務人員任用法律規定，具有各該法律規定所應具之資格條件者，例如依公務人員任用法第9條所定之依法考試及格、依法銓敘合格、依法升等合格者即是。

(二) 須經銓敘審定合格，即須經銓敘機關銓敘審定合格，其經審定結果為「准予權理」、「合格實授」或「先予試用」、「准予登記」者均在保障之列。

(三) 須為現職人員，始具有公務人員之身分。

十七、問：公務人員之身分在何情形下得予以剝奪？

答：按保障法第9條規定：「公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪。基於身分之請求權，其保障亦同。」該規定是我國法制上直接規範公務人員身分受保障之法律依據，亦即公務人員得主張非有法定原因，非依法定程序，不得任意受免職或為其他身分之變更。蓋公務人員之身分係依法律所賦與，如無法律上之原因自不得任意剝奪。而所稱之「非依法律不得剝奪」，係指公務人員身分之剝奪應依法律為之，例如依公務人員考績法所為之專案考績一次記二大過或年終考績考列丁等發生免職之效果、公務員懲戒法上之撤職處分、因刑事犯罪受法院為褫奪公權之宣告者等，均為依「法律」而剝奪公務人員身分之情形。

十八、問：公務人員基於身分之請求權亦受保障，其涵義為何？

答：公務人員基於身分之請求權，乃係指因公務人員身分所產生而得向機關請求之權利，例如俸給權、退休金權、保險金權、或其他因公務人員身分所產生之公法上財產請求權等，如遭受侵害，因對其權利有重大影響，自得依保障法所定復審程序請求救濟。

十九、問：公務人員基於身分所得主張之公法上財產請求權，其範圍為何？

答：按公務人員基於身分所得主張之公法上財產請求權，其範圍並不限於有法律依據或法律授權，僅須於公務人員因執行職務所支出之費用或其他因公法上職務關係所生之金錢給付，而得向服務機關請求支付之權利均屬之。例如薪俸、出差旅費、進修補助費、因公涉訟延聘律師費用、休假旅遊補助費、考績獎金、退休金、保險金、眷屬喪葬補助費等均屬之。以其係涉及公務人員公法上財產權，參照司法院釋字第266號、第312號解釋意旨，公務人員就其公法上財產請求權遭受侵害事項，自得依保障法所定復審程序請求救濟。

二十、問：公務人員在何種情形下得予以停職？

答：保障法第10條第1項規定：「公務人員非依法律，不得予以停職。」按停職處分對公務人員之

權益影響重大，業經最高行政法院（改制前為行政法院）85年度判字第1036號判決指明在案，為保障公務人員權益，明定公務人員非依法律不得任意予以停職處分。例如，依公務人員考績法第18條規定，年終考績或專案考績應予免職之人員，於確定前先行停職；依公務員懲戒法第4條第2項規定，主管長官對所屬公務人員送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議之案件，認為情節重大，得依職權先行停止其職務；或警察人員依警察人員人事條例第29條規定之事由予以停職等，均屬之。是以，公務人員如有停職之法定原因，各機關即得依法對該公務人員為停職處分。

二一、問：受停職處分之公務人員，於何種情形下得申請復職？

答：公務人員受停職處分，係為停止該公務人員執行職務，但並未使其喪失公務人員身分。停職雖非懲戒處分之一種，惟常為機關對移送監察院審查或公務員懲戒委員會審議之懲戒案件，或刑事案件訴訟程序進行之公務人員所為之處置，與人民服公職之權利難謂無重大影響，故公務人員於停職事由消滅後，其復職亦應受到法律之保障。是依法律停職之公務人員於原依法律或法律授權命令所定停職事由消滅後，除法律另有規定者（例如公務員懲戒法第6條第1項規定）外，自得依保障法第10條第2項規定向服務機關申請復職。

二二、問：保障法第10條所稱「停職事由消滅」，究何所指？

答：保障法第10條第2項規定所稱停職事由消滅，係指原依法律或法律授權命令所定之停職事由已不復存在而言。而該停職事由是否消滅，應依個案及具體事實作認定，例如公務人員因涉刑案遭羈押而依公務員懲戒法第3條第1款規定停職嗣經釋放者、刑事判決無罪確定者，均屬停職事由消滅之情形，除法律另有規定者（其情形例如公務員懲戒法第6條第1項規定即屬之）外，即應許其復職。是以，公務人員涉刑案遭羈押，前經服務機關依公務員懲戒法第3條第1款規定予以停職，並移付懲戒，嗣雖經釋放，因法律另有規定，仍不得依保障法第10條第2項規定予以復職。

二三、問：服務機關得否於公務人員停職事由消滅後，不經該公務人員之申請及查催程序，逕予發布復職令？

答：按保障法第10條規定，係規定公務人員於停職事由消滅後之申請復職期間，及其未申請復職時，服務機關或其上級機關應負查催之責，惟並未規範該等機關得逕予發布復職令。揆其立法意旨，乃服公職為人民之權利，是以公務人員停職事由消滅後，自應規定其申請復職之期間，並課予服務機關或其上級機關人事單位應於一定期間內通知其申請復職，以保障公務人員之權益。準此，

如服務機關或其上級機關人事單位未為查催通知，則本條規定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，應視同辭職之法律效果，即無從起算，故服務機關尚不宜逕予發布復職令。

二四、問：受停職處分之公務人員申請復職時，服務機關應予回復何種職務？

答：公務人員停職有久暫之別，短期者或可即行回復原任職務，對於機關或公務人員權益之影響較小，但對於長期停職者，則影響較大。為維護機關業務之運作，機關尚非不得調派其他人員擔任其職務。保障法修正前原規定對復職之公務人員回復與其原職務職等相當之職務為已足，惟此尚不足以保障停職公務人員之權益，故保障法第10條第3項規定，停職公務人員於停職事由消滅後申請復職，其服務機關應即回復其受停職處分時之原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務，對確無相當之職等職務可予復職時，始得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，以資保障。例如，受停職處分之公務人員，於受處分時已敘第八職等合格實授且占單列第八職等課長之職務，則復職時自應回復其課長職務或與該課長職務職等相當之第六職等至第八職等或第七職等至第八職等之其他職務，故如僅回復第五職等或第六職等至第七職等職務，即非屬相當。

二五、問：受停職處分之公務人員經依法提起救濟而撤銷停職處分者，其保障之規範為何？

答：受停職處分之公務人員經依法提起救濟而撤銷原處分，除得依法另為處理者，例如因事證未明或適用法令錯誤等經撤銷決定指明應依法另為處分者外，服務機關或其上級機關即應依保障法第91條規定，依保障事件決定所設之處理情形回復期限，為復職之處理。茲以該停職處分如經提起行政救濟而撤銷，原應回復未為處分前之狀態，但受停職處分者因已停止其執行職務，於其回復職務前，實際上並不在工作崗位上，且該停職處分經撤銷後，服務機關尚須辦理復職之相關人事作業，迄至該公務人員實際報到復職前，仍有相當期間。爰此，為規範此等復職前之狀態，保障法第11條規定於復職報到前仍視為停職，並限期應於接獲復職令後30日內報到，除有正當理由者外，如未於期限內報到，則視為辭職，以資遵循。

又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，為符救濟之本旨及該條保障公務人員權益之立法意旨，受處分人於實際復職報到後，仍應溯及自原違法停職處分生效之日起即回復其基於公務人員身分所應享有之權益。

二六、問：公務人員於辭職或遭免職之後，得否依保障法第10條規定申請復職？

答：按保障法第10條規定，係就受停職處分之公務人員如何申請復職所作之規定，其所稱之「復職」，乃係指回復其所受暫時停止之公職，亦即其公務人員身分尚未被剝奪，其原任職務仍受保留，故復職時予以回復其原職務或與原職務職等相當之職務或與其原敘職等俸級相當之其他職務。至公務人員如辭職或受免職處分，其公務人員之身分已不復存在，亦無所謂其原職務保留之問題，自無本條復職規定之適用，故其如欲再擔任公職，乃屬再任之問題，核屬受請求機關有無職缺及願否再予錄用之問題，尚與保障法第10條申請復職之規定無涉。

二七、問：公務人員於機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，受何保障？

答：因非可歸責於公務人員之事由，而係因機關裁撤、組織變更或業務緊縮，致職缺減少，而須裁員時，依保障法第12條第1項規定除法律另有規定外，須符合下列所定要件，其上級機關或承受其業務之機關，始應予以辦理轉任或派職：

- (一) 須該機關有裁撤、組織變更或業務緊縮之事實；
- (二) 公務人員本身具有考試及格或銓敘合格資格；
- (三) 經機關留用而未依有關法律辦理資遣、退休或離職者。

又本條主要係為保障經機關留用之人員權益而設，惟留用與否，乃屬各機關之權責，故須經留用之人員始有轉任或派職問題。而於轉任或派職時，除自願降低官等者外，依保障法第12條第2項規定，其職務之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，適用公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。

另所稱「除法律另有規定者外」，例如依公務人員任用法第29條第1項第1款規定辦理資遣，或符合退休條件者得依公務人員退休法辦理退休，或隨同機構移轉民營（如公營事業移轉民營條例第8條之規定，其從業人員應隨同機構移轉民營或辦理離職等），或得依其他特別法律予以處理，均屬該除外規定之情形。

二八、問：依各特種人事法律進用之人員於機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，是否受保障法之保障？

答：依公務人員任用法第32條及第33條制定之特種人事法律，如司法人員人事條例、主計機構人員設置管理條例、審計人員任用條例、關務人員人事條例、駐外外交領事人員任用條例、警察人員人事條例及交通事業人員任用條例等，上述特種人事法律進用之人員，均屬公務人員保障法之保障對象；而上開特種人事法律均有各該條例未規定事項，得適用其他有關法律之明定，對於機關裁

撤、組織變更或業務緊縮致須裁減人員時，自得據以適用公務人員任用法第29條有關資遣之規定辦理資遣，而其具有考試及格或銓敘合格並經留用之人員，自亦得適用保障法第12條規定請求保障。

二九、問：公營事業機構移轉民營時，其從業人員得否請求依保障法第12條規定予以保障？

答：按保障法第102條第3款規定僅將公營事業依法任用之人員，列為保障法之準用對象，故公營事業機構從業人員，除依事業人員相關任用法律（如交通事業人員任用條例）任用者外，尚無保障法之準用。而該法第12條規定之立法原意，固在保障公務人員之工作權，惟仍須符合其所定要件，始得保障：

- （一）須該事業有裁撤、組織變更或業務緊縮之事實；
- （二）公務人員本身具有考試及格或銓敘合格資格；
- （三）經機關留用而未依有關法律辦理資遣、退休、隨同移轉民營或離職者。

保障法準用對象之公營事業從業人員符合上開要件者，始得以其所具考試及格或銓敘合格資格，由有關機關辦理轉任或派職。又公營事業移轉民營條例第8條對公營事業之移轉民營已有特別處理規定，故如屬該條例所定之情形，自應依其規定處理。

三十、問：公務人員依法銓敘之官等、職等、俸級受何保障？

答：公務人員之身分取得係以銓敘合格為斷，其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，為其身分之延伸，並依其任用資格相當職等起敘俸級，且其晉敘過程嚴謹，自應受法律之保障。故保障法第13條規定：「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。」同法第14條規定：「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。」即係本保障公務人員權益之意旨而制定。例如，機關擬任之公務人員，經人事主管機關審查而降低原擬任之官等、職等、俸級，依司法院釋字第323號、第338號解釋意旨，自屬對於其服公職權利之侵害，係屬保障法保障之範圍，得依保障法所定復審程序提起救濟。

三一、問：公務人員所應得之俸給受何保障？

答：公務人員之俸給權，係公務人員執行國家職務之酬勞，國家對於公務人員依法執行職務，實現國家公法上之目的，自應給予一定之報償。而所稱之「俸給」，參照公務人員俸給法第3條規定，包括本俸（年功俸）及加給，並依公務人員任用及考績晉敘等所敘定之官職等級、職務等支給，非有法定原因，不得降敘；同法第19條第1項亦規定：「……未經權責機關核准而自定項目及數額支給或不依規定項目及數額支給者，審計機關

應不准核銷，並予追繳。」是公務人員所支領之俸給，均有一定之標準，並非任一機關得自行或任意支給，其若有未依標準支給者，得予追繳。俸給權既係公務人員對於國家之公法上請求權，自應加以保障，故保障法第14條規定：「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。」即係保障公務人員之俸給權，是非有法律上之依據，機關不得任意予以減俸，公務人員如遭減俸處分，自得依保障法所定復審程序請求救濟。

三二、問：公務人員所應得之「法定加給」受何保障？

答：按保障法第15條規定：「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。」所稱之「法定加給」，為俸給項目之一，依其立法意旨及參照公務人員俸給法第2條第5款之規定，係為本俸、年功俸之外所為之法定給付，亦即該項加給，須有法律上依據，始得給予。例如，公務人員俸給法第5條所規定之職務加給、技術或專業加給及地域加給等3項目即屬之，如係依行政命令所為支付之津貼，則非屬該法條所稱之「法定加給」，且該項加給係因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而為不同之給予，核屬公法上之財產請求權之一，須有法令之依據，始得予以變更，公務人員如因該項權利受有損害，自得依保障法所定復審程序請求救濟。

三三、問：公務人員由主管職務經調職為非主管職務時，是否得繼續支領主管職務加給？

答：按公務人員所支領之加給，係屬俸給項目之一，依公務人員俸給法第2條第5款規定，係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與，是加給乃就公務人員實際從事之職務而為給與。而「主管職務加給」即係就實際負領導責任之主管始得支領，故公務人員如經機關長官予以調整其職務為非主管，則自派令生效時起，已非實際負領導責任之主管，自無法再支領原主管職務加給。

三四、問：公務人員對違法之工作指派，受何保障？

答：保障法第16條規定：「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，使公務員為非法之行為。」係採直接規範機關長官不得任意對所屬公務人員作違法之工作指派，以保障公務人員依法執行職務。

而為免機關長官之命令是否違法之爭議，並釐清責任歸屬，保障法第17條爰更進一步規定，公務人員對長官所發命令認有違法情事者，除其係違反刑事法律而不應服從外，應隨時報告，陳述意見，並得請求該長官以書面命令下達，該長官以書面下達命令時，公務人員即應服從，其因此所生之責任，則由該長官負之，如該長官拒絕以書

面下達命令時，則視為撤回其命令，以兼顧公務人員服從義務與所負責任之衡平，並保障公務人員權益。

三五、問：保障法第18條規定機關應提供必要之機具設備及良好工作環境，其意義為何？

答：政府機關為達其行政目的，於公務人員執行職務時，自應提供其相關之事務機具設備，始能遂行其事，此即「工欲善其事，必先利其器」之理，且應注意維持工作環境之良善，以使公務員能安心工作。故保障法第18條規定：「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。」所稱之「必要」、「良好」之用語，乃屬不確定法律概念，應就公務員之官職等級、職務、工作條件、勤務性質、機關之財務狀況及事務管理規則之規定等因素綜合判斷，且應顧及行政之「效率性」、公務員之「尊嚴性」及民眾之「便利性」等，而非以個別因素作考量。

三六、問：各機關對於公務人員執行職務時，應如何保障其安全？

答：憲法第15條規定之生存權，蘊有生命法益之意旨，任何人不得置他人於危險之地，因此，公務人員執行職務之安全，自應予以保障，政府機關自有提供其執勤安全之防護措施之義務。故保障法第19條規定：「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……。」是各機關不僅應消極的維護公務人員執行職務之安全，更應積極的提供必要之防護措施，例如安全維護之規劃、人員訓練，機具設備之提供，人力協調支援、救援，醫療救助等，以降低公務人員執行職務時之風險，保障其身心安全與健康。俗諺「預防勝於治療」，各機關對於公務人員執行職務之安全，對事前之維護更應重視，俾減少危害公務人員執勤安全之事件發生，更能達到保障公務人員權益之目的。

另為維護公務人員本身之安全，保障法第20條規定，公務人員執行職務時，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，賦予其長官得斟酌情況，決定是否暫時停止執行職務，並可避免造成公務人員畏難規避及責任歸屬之爭議。

又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，為保障公務人員權益，保障法第21條更明定公務人員得依國家賠償法請求賠償；另為加強公務人員權益保障，公務人員因執行職務以致傷殘死亡時，其情形除符合保險或撫卹之規定應給予保險給付或撫卹外，應發給慰問金，以達國家照護公務人員之目的。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，以期公平。是以，保障法之規定，已使公務人員執行職務時之安全確能獲得周全之保障。

三七、問：公務人員因執行職務涉訟時，受何種保障？

答：保障法第22條第1項規定：「公務人員依法執行職務涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。」故公務人員如因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責任。蓋公務人員依法執行職務，則如同機關之代表，其涉訟時機關自應為法律上之協助，始能使公務人員於執行職務時無後顧之憂，並鼓勵其戮力從公，勇於任事；惟如公務人員係非依法執行職務而涉訟，即不受本條之保障。

三八、問：保障法第22條第1項所定「依法執行職務涉訟」，究何所指？

答：公務人員執行職務之行為態樣具有多樣性，因此，公務人員是否依法執行職務，應就具體個案認定之，且服務機關理應知之最詳。保障法第22條第1項規定，公務人員涉訟是否為依法執行職務，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（包括依法律、法規或其他合法之命令以執行其職務，均屬之）規定，執行其職務。

又該條所稱「涉訟」，係指合於法令執行職務而涉及民事、刑事訴訟案件，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告訴人、自訴人、被告或犯罪嫌疑人者，

如於刑事案件偵查中被列為「關係人」或「證人」身分經傳喚者，尚非屬本條規定之保障範圍。

三九、問：公務人員依法執行職務涉訟，可否自行延聘律師並請求核發律師費用？是否須待機關同意始得自行延聘律師？又其輔助之標準為何？公務人員應於何時提出請求？

答：依保障法第22條第1項規定之立法意旨，機關應依職權為依法執行職務涉訟之公務人員延聘律師，為其辯護及提供其法律上必要之協助。惟該公務人員如不同意服務機關為其延聘律師或所延聘之律師人選時，為貫徹本法保障公務人員之意旨，自應許公務人員自行延聘律師，而不待機關之同意，並依有關規定檢具事證以書面向服務機關請求輔助其自行延聘律師所支付之費用。

復按公務人員因公涉訟輔助辦法第14條第1項規定，於偵查、民刑事訴訟每案每一審級，均得申請輔助延聘律師之費用。而每一審級輔助總金額則不得超過前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之1.5倍。又依行政程序法第131條第1項規定：「公法上之請求權，除法律有特別規定外，因五年間不行使而消滅。」對於公務人員有因公涉訟輔助之公法上請求權，亦有該5年消滅時效之適用，公務人員應於各該審級有延聘律師之事實發生時起5年內行使其請求權，而非於該訴訟案件裁判確定後再為請求。

四十、問：機關對於公務人員因執行職務涉訟或遭受侵害而提供協助時，於何情形下得向其求償？

答：公務人員既受國家所託而執行公務，自應本其良知良能，善盡其職責，如因該公務人員未善盡其職責而致涉訟者，其自應就該部分負其責任，以資警惕。但如其所負責任過重，不免影響其工作情緒，不敢勇於任事，而有礙於行政效率之提升。因此，為減輕其心理負擔，使能安於工作，自有必要減輕其責任，故保障法第22條第2項規定，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，其服務機關應向該公務人員求償，亦即限於有故意或重大過失之情形時，公務人員始須負賠償之責任，以督促公務人員善盡職守，避免違法濫權。而服務機關對公務人員行使求償時，自當審慎認定公務人員確否有故意或重大過失之情形，認定時應可參酌國家賠償法施行細則第41條第1項規定或參酌刑法及民法之規定作認定；亦即所稱「故意」，係指公務人員對於構成涉訟之行為事實，明知並有意使其發生，或預見其發生，而其發生並不違背其本意之情形；所稱「重大過失」，係指顯然欠缺普通一般人應有之注意而言。

四一、問：公務人員如有加班情事時，機關應如何給予補償？

答：按公務人員之加班，係於上班時間以外，因業務之需要，經主管長官之指派或准許而執行職務，

以其係屬上班時間之延長，占用公務人員休息時間，自應給予合理補償。故保障法第23條規定：「公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。」

而就補償之方式，各機關於處理時得本其業務需要或財政負擔能力，就條文中所定方式選擇其一項或數項同時或先後為之，應不受當事人意願之拘束，俾兼顧公務人員之權益及機關業務之推行。又所稱「其他相當之補償」係一概括規定，各機關得視實際情形參酌本條所列補償項目，於相當範圍內本於權責處理。

四二、問：公務人員執行職務所墊支之費用，可否請求機關償還？

答：按公務員服務法第19條規定：「公務員非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。」可知公務人員如因職務上需要，得依法動用公物或支用公款。而公務人員執行職務所代墊支之費用，例如機關因公務需要派遣公務人員赴他處執行職務，所支付之交通費、住宿費及膳雜費等本應由機關支付，此種費用得請求國家返還，保障法第24條明定公務人員墊支之職務上費用，得請求服務機關償還之。

肆、保障法之救濟程序

四三、問：保障法所定之救濟程序為何？

答：按保障法第4條第1項規定：「公務人員權益之保障，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」是有關公務人員權益之保障，應就其性質、內容依保障法所定之復審、申訴、再申訴之程序請求救濟。

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，得經由原處分機關向保訓會提起復審；對於保訓會復審決定依法得聲明不服者，並得向該管司法機關請求救濟；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，致影響其權益者，得向服務機關提起申訴；對於服務機關申訴函復如仍有不服者，則得再向保訓會提起再申訴。

甲、復審

四四、問：保障法所規定之復審標的為何？

答：依保障法第25條第1項規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關（以下均簡稱原處分機關）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。非現職公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受

侵害時，亦同。」是「復審」係以「行政處分」為標的，亦即公務人員提起復審不服之標的，應以具備行政處分要件始足當之。

目前實務上對於可提起復審之事件，主要係依行政程序法及司法院歷次有關公務人員受處分得否提起行政爭訟之解釋意旨予以認定，例如：對公務人員依法辦理退休請領退休金為拒絕之處分（釋字第187號、第201號）、依公務人員考績法或相關法規之規定對公務員所為之免職處分（釋字第243號）、公務人員基於已確定之考績結果依據法令而為財產上之請求為拒絕處分（釋字第266號）、請領福利互助金或其他公法上財產請求權遭受侵害（釋字第312號）、人事主管機關任用審查認為不合格或降低原擬任之官等（釋字第323號）、對審定之俸級有爭執（釋字第338號）、離職公務人員不得請領公保養老給付，影響其財產權（釋字第434號）、義務役軍人服役年資併計公務員退休年資（釋字第455號）等事項。故提起復審，係以有足以改變公務員身分關係或於公務員權利有重大影響之事件並對外發生效力之行政處分，或基於公務員身分所生之公法上財產請求權遭受侵害等作為復審之標的。此外，為明確界定非現職公務人員基於其原任公務人員身分所生之請求權遭受侵害時，仍得依本法規定提起復審，爰於保障法第25條第1項後段明定之。

另公務人員已亡故者，其遺族就該公務人員身分所生之公法上財產請求權遭受侵害時，以往係依

訴願程序處理，為免割裂有關公務人員權益爭執事項之救濟程序，並統一有關公務人員權益爭執事項之救濟，保障法第25條第2項明定公務人員已亡故者，其遺族基於該公務人員身分所生之公法上財產請求權遭受侵害時，亦得依保障法規定提起復審。

四五、問：保障法第25條所稱之「行政處分」，其意義為何？

答：依保障法第25條規定，復審係以「行政處分」為標的，而所稱之「行政處分」則有其應具之要件，依行政程序法第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。」及依司法院釋字第423號解釋：「行政機關行使公權力，就特定具體之公法事件所為對外發生法律上效果之單方行政行為，皆屬行政處分，不因其用語、形式以及是否有後續行為或記載不得聲明不服之文字而有異。若行政機關以通知書名義製作，直接影響人民權利義務關係，且實際上已對外發生效力者，如以仍有後續處分行為，或載有不得提起訴願，而視其為非行政處分，自與憲法保障人民訴願及訴訟權利之意旨不符。」意旨，析言之，保障法第25條所稱之「行政處分」應具下列要件：

（一）須為服務機關或人事主管機關所為之公權力行為。

（二）須為服務機關或人事主管機關對於公法上

人事行政事件所為之行為。

(三) 須為服務機關或人事主管機關就公法上具體之人事行政事件所為之決定或其他公權力措施之單方行政行為。

(四) 須為服務機關或人事主管機關所為之行政行為對外直接發生法律效果。

故如非屬服務機關或人事主管機關就公法上具體之人事行政事件所作成之處分，均非為本條所稱之行政處分，例如，私法行為、刑事事件、單純之法規釋示、觀念或事實通知等即是。

四六、問：機關對公務人員所為之一次記二大過、停職處分，其性質是否為行政處分？

答：查公務人員受一次記二大過處分者，依公務人員考績法第12條第1項第2款第2目之規定為「免職」，權責機關自應依法辦理專案考績免職，核發考績通知書載明「依法應予免職」，係屬必然之結果，故應已發生法律上之效果。是以，一次記二大過處分，具有發生公務員身分變更之效果，應屬行政處分。

又參照行政院85年度判字第1036號判決意旨：「公務員受停職處分，既停止其職務，使不得連續服勤，不受考績、不能晉級，較諸受降低官等或審定之級俸處分對公務員所生損害並無差異，不能謂非於其憲法所保障服公職之權利有重大影響；且停止其薪給，使不能按時領受俸給，亦難謂非其公法上之財產請求權遭受損害，應許其提起訴願及行政訴訟以資救濟，始符憲法所保障服

公職之權利。」是公務員受停職處分，於其服公職之權利顯有重大影響，核其性質亦應屬行政處分。

四七、問：保障法第25條所稱之「原處分機關」應如何認定？

答：按保障法第25條第1項規定所稱之「原處分機關」即係作成行政處分之機關。其認定標準，依同法第28條規定，以實施行政處分時之名義為準。但上級機關本於法定職權所為行政處分，交由下級機關執行者，以該上級機關為原處分機關。如原處分機關裁撤或改組時，依同法第29條規定，應以承受其業務之機關視為原處分機關。另依司法院院字第705號解釋：「下級官署呈奉上級官署核准所為之處分，仍應認為下級官署之處分。」及最高行政法院60年度判字第575號判例：「下級官署呈經上級官署指示辦法遵照奉行之事務，在實施處分時，係以下級官署之名義行之者，應認為下級官署之處分。」之意旨，原處分機關原則上係以行政處分書所載之權責發布名義機關作為認定之基準；至於實施行政處分前，依權責應否報請上級機關核定，乃屬機關之內部核定程序問題，並不影響行政處分之權責發布名義機關之認定。因此，公務人員受行政處分時，原則上應以該行政處分所揭示之服務機關或人事主管機關作為原處分機關。

公務人員如基於同一原因事實而受兩級長官分別發給相同結果之行政處分時，依公務員服務法第

3條前段之規定，以上級長官之命令為準。故應以上級長官所發之行政處分為據，認定為原處分機關。

又參照最高行政法院31年度判字第43號、48年度裁字第16號判例意旨，行政處分機關須為依法組織之國家機關及對外有得為行政處分權能之機關。故機關之內部單位並無為行政處分之權能，自不得為行政處分，如仍以該內部單位之名義對公務人員為行政處分，自宜從寬視為其所屬機關之行政處分，俾受處分之公務人員得依法提起救濟。

四八、問：公務人員不服所受行政處分，應於何時提起復審？

答：按保障法第30條規定，復審之提起，應自行政處分達到之次日起30日內為之，故公務人員擬依復審程序提起救濟，應遵守30日之法定不變期間，且復審書須於上開期間內送達原處分機關，並非以郵戳為憑，若逾越法定救濟期間，即生失權效果。

如復審人誤向原處分機關以外機關提起復審者，以該機關收受之日，視為提起復審之日。如復審人不在原處分機關所在地住居者，依同法第32條第1項規定計算此項30日之法定期間，應扣除其在途期間，但如有復審代理人住居原處分機關所在地，得為期間內應為之復審行為者，則不得扣除在途期間。

四九、問：公務人員應如何提起復審？

答：依保障法第43條規定，公務人員提起復審，應提出復審書（不得以傳真或電子郵件方式提出），由復審人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項，經由原處分機關向保訓會提起復審：

- （一）復審人之姓名、出生年月日、性別、住居所、國民身分證統一編號。有代理人者，其姓名、出生年月日、性別、職業、住居所或事務所、國民身分證統一編號。
- （二）復審人之服務機關、職稱、官職等。
- （三）原處分機關。
- （四）復審請求事項。
- （五）事實及理由。
- （六）證據。其為文書者，應添具影本或繕本。
- （七）行政處分達到之年月日。
- （八）提起之年月日。

此外，提起復審應附證據文書繕本及原行政處分書影本，蓋復審係以書面審查決定為原則，故復審書之備具相當重要，復審人為維護自身之權益，自應詳實載述，俾利迅速處理。住所如有變更，亦應主動告知，以免因無法送達而影響權益。又如委任代理人者，應附委任書；如有多數人共同提起復審時，得選定3人以下代表人，並檢附選定代表人文書證明。

五十、問：公務人員不服所受行政處分，應向何機關提起復審？

答：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，擬提起復審者，依保障法第44條第1項規定，復審人應繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起復審。如復審人逕向保訓會遞送復審書者，依同條第5項規定，保訓會應將復審書影本或副本送交原處分機關依相關程序處理。

五一、問：公務人員對於復審決定如有不服時，有無再行請求救濟之途徑？

答：按人民對於行政處分不服者，得依訴願法之規定提起訴願，不服訴願決定者，並得依行政訴訟法規定向行政法院提起行政訴訟，以尋求司法救濟；而公務人員提起之復審，亦係以「行政處分」為標的，是公務人員對於復審決定不服時，亦應許其向司法機關請求救濟。故保障法第72條第1項規定：「保訓會復審決定依法得聲明不服者，復審決定書應附記如不服決定，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向該管司法機關請求救濟。」而所稱之「向該管司法機關請求救濟」，依現行規定係向該管高等行政法院提起行政訴訟。

乙、申訴及再申訴

五二、問：保障法所規定之申訴標的為何？

答：依據保障法第77條第1項規定：「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，得依本法提起申訴、再申訴。」所稱「服務機關所為之管理措施」，係指機關為達行政目的所為之作為或不作為（不含屬復審範圍之事項），包括機關內部生效之表意行為或事實行為等，均屬管理措施範圍，例如機關長官或主管所為之工作指派、不改變公務人員身分關係之記一大過、記過、申誡懲處、考績評定或機關長官所發之職務命令等均屬之；所稱「服務機關有關工作條件之處置」，例如服務機關是否提供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均屬之。公務人員提起申訴時，仍應依保障法第84條準用第73條規定，以有具體之事實內容為限。

又服務機關之行政規則，因其係依權限或職權為規範機關內之秩序及運作，所為一般、抽象之規定，尚非具體之管理措施，故依法不得據以提起救濟。

五三、問：依公務人員考績法或其相關規定對公務人員所為之記一大過、記過、申誡懲處，其性質實為行政處分，抑或屬管理措施，應依何管道請求救濟？

答：按保障法所定復審，依第25條規定，係以行政處分為標的；而申訴、再申訴，依第77條規定，則以管理措施或有關工作條件之處置為標的。茲依司法院釋字第243號解釋「公務人員考績法之記大過處分，並未改變公務員之身分關係，不

直接影響人民服公職之權利，不許以訴訟請求救濟」之意旨，從而依公務人員考績法或其相關規定所為之記一大過、記過、申誡懲處等，於現行實務上，尚不得依保障法第25條規定提起復審；惟因其仍屬機關內部之管理措施範圍，仍得依同法第77條規定之申訴管道請求救濟。

五四、問：依保障法第78條規定，申訴應向服務機關提起，所稱「服務機關」究何所指？

答：按保障法第78條第1項規定：「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三十日內，向保訓會提起再申訴。」第2項規定：「前項之服務機關，以管理措施或有關工作條件之處置之權責處理機關為準。」所稱「服務機關」，本法雖未再進一步定義，惟依中央行政機關組織基準法第3條規定：「本法用詞定義如下：一、機關：就法定事務，有決定並表示國家意思於外部，而依組織法律或命令（以下簡稱組織法規）設立，行使公權力之組織。二、……四、單位：基於組織之業務分工，於機關內部設立之組織。」準此，符合上開機關之定義者，始得為申訴函復，各機關之內部單位，並無受理公務人員所提起申訴案，並為申訴函復之權責。故部會的人事處、會計處或政風處等皆非所稱的服務機關，雖然人事人員、主計人員或政風人員因一條鞭的人事制度，如部會的人事人員對人事處所為之管理措施如有不服，即應向該部會提起申訴。

又公務人員所申訴之具體事實如係以上級機關之名義發布者，則其服務機關之認定，自以該權責發布機關為準，反之，則以實際任職機關為服務機關，以確保公務人員救濟權益。亦即以有權責處理申訴人申訴事項之機關作為認定服務機關之基準；至該機關於處理程序上，應否報經上級機關核定，當非所問；例如，公務人員受記過、申誡懲處，則以懲處令發布名義之權責機關為服務機關；公務人員不服考績評定結果，則以考績通知書所載之核發名義機關為其服務機關。其立法意旨，乃在於申訴事件對公務人員權益之影響較小，為使公務人員有申訴之管道，並讓服務機關有溝通、檢討之機會，故作此規定。

五五、問：公務人員認機關所為之管理措施或有關工作條件之處置不當影響其權益者，應於何時提起申訴？

答：公務人員認機關所為之管理措施或工作條件之處置不當影響其權益，擬依申訴程序提起救濟者，依保障法第77條第2項規定，應於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置達到之次日起30日內提起。亦即提起申訴，應遵守30日之法定不變期間，且申訴書須於上開期間內送達服務機關，並非以郵戳為憑，如逾越法定救濟期間，即生失權效果。

五六、問：公務人員應如何提起申訴？

答：依保障法第80條規定，申訴應以書面為之，亦即申訴應以申訴書向服務機關提起，不得以簽陳主

管之方式提起，申訴書除由申訴人或其代理人簽名或蓋章外，並應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、出生年月日、性別、住居所、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、官職等。有代理人者，其姓名、出生年月日、性別、職業、住居所或事務所、國民身分證統一編號。
- (二) 請求事項。
- (三) 事實及理由。
- (四) 證據。
- (五) 管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。
- (六) 提起之年月日。

五七、問：公務人員離職後，接獲原服務機關之管理措施或處置者，如認影響其權益，可否提起申訴、再申訴？

答：茲以退休、資遣、辭職、免職等皆係公務人員離卸公職之原因，為使其仍有提起救濟以保障權益之機會，於其離職後始接獲原服務機關之管理措施或處置者，如認影響其權益，依保障法第77條第3項規定，仍得依保障法規定，提起申訴、再申訴。惟仍應於管理措施或處置達到之次日起30日內提起。原服務機關對於該申訴事件之答復，亦應依同法第81條規定辦理。

五八、問：公務人員不服年終考績通知書審定之結果，應依何程序請求救濟？

答：依公務人員考績法相關規定觀之，考績屬各機關長官之權責，故公務人員於收受服務機關所核發之考績通知書後，對考績等第之結果如有不服，自得據該通知書依保障法有關規定請求救濟；復依司法院釋字第243號、第266號解釋意旨，中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規規定，對公務人員所為之免職處分係屬行政處分，受處分人自得依保障法第25條規定提起復審；至不服其他考績評定之結果，因於公務人員之身分關係尚無影響，應依同法第77條之規定提起申訴、再申訴。是公務人員收受之考績通知，其結果如係考列丁等或免職之行政處分者，應依保障法第25條、第44條規定，經由原處分機關向保訓會提起復審；如係考列丁等以外其他等第者，則向該核發考績通知書之服務機關提起申訴；對申訴函復之結果，如再有不服，則向保訓會提起再申訴。

五九、問：公務人員不服申訴函復，應於何時提起再申訴？

答：公務人員不服申訴函復如擬提起再申訴，依保障法第78條第1項後段規定，應遵守30日之法定不變期間，且再申訴書須於上開期間內送達保訓會，並非以郵戳為憑，逾期則該申訴事件即歸於確定，所提之再申訴，將會被以程序不合法而不受理。

又依保障法第81條第1項規定，服務機關對申訴事件，應於收受申訴書之次日起30日內，就請求事項詳備理由函復，必要時得延長20日，並通知申訴人。逾期未為函復，申訴人得逕提再申訴。

故申訴人於該申訴之處理期限經過後，未獲服務機關函復者，自得逕向保訓會提起再申訴。

六十、問：公務人員對於服務機關處理申訴之結果不服時，得向何機關提起再申訴？

答：按申訴、再申訴制度為保障法新創之制度，依保障法第4條第2項規定，再申訴事件統一由保訓會審議決定，保訓會係保障法特別規定之再申訴處理機關。因此，不論是總統府、中央各院及各部、會、處、局、署，直轄市政府、縣（市）政府，鄉鎮（市）公所等全國各機關所為之申訴函復，公務人員如有不服欲提起再申訴，依保障法第78條第1項後段規定，均應向保訓會提起，而非依循一般行政層級向各該機關之上級機關提起再申訴，故公務人員如有誤向他機關提起再申訴者，該機關應即移轉由保訓會管轄。

六一、問：公務人員不服申訴函復，應如何提起再申訴？

答：依保障法第80條第2項規定，再申訴之程式係準用申訴之規定，是提起再申訴，應以書面為之，亦即再申訴應以再申訴書（不得以傳真或電子郵件方式）向保訓會提起，除由再申訴人或其代理人簽名或蓋章外，並應載明下列事項：

- （一）再申訴人姓名、出生年月日、性別、住居所、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、官職等。有代理人者，其姓名、出生年月日、性別、職業、住居所或事務所、國民身分證統一編號。

（二）請求事項。

（三）事實及理由。

（四）證據。

（五）管理措施或有關工作條件之處置達到之年
月日及申訴函復達到之年月日。

（六）提起之年月日。

又依保障法第77條規定，申訴係以具體之管理措施或有關工作條件之處置為其標的，是提起再申訴亦應附具原管理措施或有關工作條件之處置之文書、申訴書、服務機關原復函等影本及有關證據資料等；其委任有代理人者，並應備具委任狀；如由多數人共同提起再申訴時，得選任3人以下之代表人，俾憑辦理。

丙、調處程序

六二、問：保障法所定再申訴事件調處制度之目的為何？

答：保障法係為保障公務人員權益而設，以公務人員與政府機關間之爭議，究與人民與政府機關間爭議確屬有別，如公務人員提起救濟時，必以決定方式作處理，恐無助於調和其間之爭執，亦有影響機關內部和諧之虞，於保障公務人員權益之目的，將無法達到。爰此，為調和機關與公務人員的爭執，促進機關內部和諧，爰於再申訴程序增設調處制度。明定保訓會審理再申訴事件，於必要時得依職權或依申請進行調處，以妥適處理問題。

又該調處制度係屬任意性程序，如調處成立，即應作成調處書，並據以執行及終結再申訴之審理程序；如調處不成立，則應繼續再申訴事件之審理及決定，不致拖延再申訴事件之審理。

六三、問：公務人員如何申請再申訴事件之調處？

答：按調處程序係為調和機關與公務人員的爭執，促進機關內部和諧，故再申訴事件審理中，保訓會得依職權或依申請進行調處。申請調處時，應以書面為之，亦即應以再申訴事件調處申請書向保訓會提出申請，並應載明申請調處事項，若有代理人者，應提出特別委任之授權證明，始得參與調處。前開申請調處於多數人共同提起之再申訴事件，其代表人並需徵得全體再申訴人之書面同意，始得為之。

丁、機關處理程序

六四、問：原處分機關對公務人員不服其處分而提起之復審事件，應如何處理？

答：按保障法第4條規定，復審事件統一由保訓會審議決定，故公務人員對於原行政處分不服擬提起救濟，應依同法第44條第1項規定繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起復審。原處分機關如接獲公務人員不服原行政處分所提起之復審事件，依同條第2項規定，應先行重新審查原行政處分是否合法妥當，其認為復審有理由者，得自

行變更或撤銷原行政處分，並函知保訓會。

又依保障法第44條第3項、第4項規定，原處分機關自收到復審書之次日起20日內，不依復審人之請求變更或撤銷原行政處分者，應附具答辯書，並將必要之關係文件卷證資料檢送保訓會，及抄送答辯書予復審人。原處分機關答辯時，應就原處分之事實與法令依據、理由，並針對復審人所提問題，詳為檢討、提出論辯；如有答辯欠詳或復審人提補充理由者，亦應作補充答辯，使保訓會能充分瞭解案情，俾作詳實、客觀、公正之審理及決定。

六五、問：對於應提復審之事件而以申訴方式提起者，機關應如何處理？

答：公務人員服務機關辦理申訴事件時，對於公務人員所提之申訴事件，如發現係對行政處分表示不服者，應依保障法第79條第1項規定，移送原處分機關依復審程序處理，並通知該公務人員，以求經濟。

六六、問：受理申訴之機關，應如何處理公務人員所提申訴？

答：服務機關受理申訴事件後，即應依保障法第81條第1項規定，就其所申訴之事件內容或性質，決定事件承辦之主管單位，於期限內詳備理由函復。例如，對於未改變公務人員身分之考績評定等第不服，應由人事單位辦理；對於執行職務所

需之機具設備不足，應由總務單位辦理；且處理時並應注意時限之規定。

又服務機關對申訴事件之處理方式，保障法並未規定，服務機關得本於權責自行斟酌為之，惟服務機關如以行政規則自訂申訴事件之處理程序時，仍應受所訂規則之拘束，並據以處理。答復時亦無須以決定書之方式載明主文、事實、理由等，僅依公文程式條例規定製作之一般公文，以書面函復即為已足，其以函或書函方式函復均無不可。

服務機關於函復時，應針對申訴書所述內容作詳細、具體之答復，以解除公務人員之疑惑，俾減少訟源。並應依同條第2項規定，附記如不服函復者，得於復函送達之次日起30日內向保訓會提起再申訴之意旨。

六七、問：申訴函復機關對保訓會查詢之再申訴事件應如何處理？

答：為免再申訴事件之審理拖延過久，申訴函復機關於收到保訓會之查詢函時，即應依保障法第82條第1項規定，從速將有關之事實、理由及處理意見詳實回復，且應一併檢附相關之證據資料，以備查考，俾保訓會能充分瞭解案情，以作客觀、公正之審理。又為督促各機關對再申訴事件儘速處理，同條第2項並明定對於未依限回復者，保訓會得就現有資料逕為審理決定。

六八、問：服務機關對公務人員為管理措施時，應否附記不

服時請求救濟之教示條款？如未附記，其效果如何？

答：按行政程序法第96條第1項第6款已規定機關為書面行政處分應表明其為行政處分之意旨及不服行政處分之救濟方法、期間及其受理機關。復按保障法第27條第2項規定：「如未告知復審期間，或告知錯誤未通知更正，致受處分人遲誤者，如於處分書送達之次日起一年內提起復審，視為復審期間內所為。」申訴、再申訴程序依同法第84條規定，亦準用上開第27條第2項規定。

是機關對所屬公務人員所為之管理措施或有關工作條件之處置或為申訴函復時，均應告知救濟方法、期間及受理不服之管轄機關等。若所告知期間有錯誤，未通知更正，或未為告知，致公務人員遲誤請求救濟期間時，其於行政處分、管理措施或有關工作條件之處置或申訴函復達到之次日起1年內提起救濟，將不認為係逾越法定救濟期間。

戊、保訓會審理程序

六九、問：保訓會對於保障事件之處理程序為何？

答：保訓會於收受公務人員所提保障事件後，即應就管轄權、申請書是否合於法定程式、有無逾期、當事人是否適格，有無一事不再理等程序事項，先作程序審查。非屬管轄權限範圍者，應即移轉

有關機關辦理，程序不合法而可補正者，並應限期補正；程序合法即應受理。

對復審事件，復審人應繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起復審，原處分機關於收受復審書之次日起20日內，若不依復審人之請求變更或撤銷原行政處分，則應附具答辯書，並將必要之關係文件送於保訓會。原處分機關未於收到復審書次日起20日內處理者，保訓會得依職權或依復審人之申請，通知原處分機關於15日內檢送相關卷證資料，如復審人逕向保訓會提起復審者，保訓會應將復審書影本或副本送交原處分機關，原處分機關應依上述規定辦理。

對再申訴事件，則函請服務機關於20日內將事實、理由及處理意見並附有關資料回復；俟機關答復後，由承辦單位擬具相關處理意見，送請承辦專任委員初審後核提保障事件審查會審議，必要時並得邀請當事人或相關機關派員列席審查會陳述意見或作言詞辯論，嗣依審查會審查結果擬具決定書稿，陳由主任委員核提委員會審議決定，並依決定意旨作成決定書，陳判後發送當事人及有關機關並刊登公報，再追蹤原處分機關或服務機關之處理情形有無依限回復，並將執行情形刊登公報，即完成保障事件之處理程序。

七十、問：保訓會保障事件審查會如何組成？

答：保訓會對於保障事件經原處分機關或申訴函復機關答辯或答復完備後，即由承辦單位擬具處理意見，依序送請專任委員初審，嗣簽提保障事件審

查會審查。

該審查會係以全體專任委員組成，由副主任委員1人召集並為主席，副主任委員因故不能召集或出席時，由主任委員指定專任委員1人召集並代行主席職務；審查會審查時，須有應出席人過半數之出席，始得開會，其決議以出席人過半數之同意行之，可否同數時，取決於主席，對決議有不同意見者，並得列入紀錄，以備查考。

七一、問：保訓會審議保障事件之委員會如何組成？

答：按保訓會組織法第4條規定，本會置委員10人至14人，其中5人至7人為專任，餘為兼任，而保訓會委員會則以主任委員、副主任委員及委員組成，由主任委員召集並為主席，主任委員因故不能召集或出席時，指定副主任委員1人代理之，副主任委員亦不能代理者，由委員互推1人代理之。

委員會會議，須有應出席人過半數之出席，始得開會，其決議以出席人過半數之同意行之，可否同數時，取決於主席。出席人對於決議有不同意見或協同意見者，得提出不同意見書或協同意見書。故「關於公務人員復審、再申訴事件之決定事項」係由全體委員組成之委員會審議決定。

七二、問：保障事件於審理中，復審人或再申訴人得否撤回？

答：保障事件之撤回，乃係為使審理中之保障事件終止其審理程序，而保障事件既為復審人或再申訴

人所提起，其自應有權決定撤回與否。於復審事件，依保障法第47條規定，復審提起後，於決定書送達前，復審人得隨時撤回之。惟復審經撤回後，不得再提起同一之復審。上述規定依同法第84條規定於再申訴事件準用之。

七三、問：保訓會審查保障事件時，得否進行陳述意見或言詞辯論程序？

答：依保障法第50條第2項規定：「保訓會必要時，得通知復審人或有關人員到達指定處所陳述意見並接受詢問。」第52條規定：「保訓會必要時，得依職權或依復審人之申請，通知復審人或其代表人、復審代理人、輔佐人及原行政處分機關派員於指定期日到達指定處所言詞辯論。」上述規定依同法第84條規定於再申訴事件準用之。故保訓會審理保障事件於必要時，均得進行陳述意見或言詞辯論程序，除有助於案情之瞭解外，亦在程序上加強保障公務人員之權益。

七四、問：保訓會審理保障事件有無期間限制？

答：按復審及再申訴係為保障公務人員之權益而設，為免久懸，影響公務人員之權益，對其審理期限自應有所限制。依保障法第69條第1項前段規定，復審之決定，自收受原處分機關檢卷答辯之次日起，應於3個月內為之，必要時，得予延長，並通知復審人，延長以1次為限，最長不得逾2個月。故復審事件之審理期限以3個月為限，最遲應於5個月內決定。惟審理期限係以收受原

處分機關檢卷答辯之次日起算，並非以收受復審書之次日起算。

而再申訴，依同法第81條第3項規定，再申訴決定，應自收受再申訴書之次日起3個月內為之，必要時得延長1個月，並通知再申訴人。故再申訴事件之審理期限則係以3個月為限，最遲應於4個月內決定。

又依同法第69條第1項後段規定，前開復審事件之決定期限，如復審書尚待補正者，自補正之次日起算，未為補正者，自補正期間屆滿之次日起算，復審人如係於表示不服後30日內補送復審書者，自補送之次日起算，未為補送者，自補送期間屆滿之次日起算；如於決定期限內續補理由者，自最後補具理由之次日起算。惟如於延長決定期限後再補具理由者，決定期限自補具理由之次日起算，復審事件不得逾2個月。

上述規定依同法第84條規定於再申訴事件準用之。惟如於延長決定期限後再補具理由者，決定期限自補具理由之次日起算，再申訴事件不得逾1個月。

七五、問：公務人員提起之保障事件，有那些情形保訓會應為程序不受理決定？

答：保訓會審理復審事件，係先為程序審查，其程序上無不應受理之情事者，再進而為實體審查。而依保障法第61條規定，復審事件程序不合應予不受理之情形有：

(一) 復審書不合法定程式不能補正或經酌定相

當期間通知補正逾期不補正者。

- (二) 提起復審逾法定期間或法定期間內聲明不服後未於30日內補送復審書者。
- (三) 復審人無復審能力而未由法定代理人代為復審行為，經通知補正逾期不補正者。
- (四) 復審人不適格者。
- (五) 行政處分已不存在者。
- (六) 對已決定或已撤回之復審事件重行提起復審者。
- (七) 對不屬復審救濟範圍內之事項提起復審者。

上述規定依同法第84條規定於再申訴事件準用之。是以，公務人員所提起之保障事件，如有程序不合之情事之一者，依「程序不合，實體不論」原則，即無法再就其實體內容有無理由加以審理。

七六、問：對於應提申訴之事件而以復審方式提起者，保訓會應如何處理？

答：保訓會對於不屬復審救濟範圍內之事項，如屬應提起申訴、再申訴事項，公務人員誤提復審，且已具備提起申訴之形式要件者，為尊重當事人程序選擇權，並保障公務人員權益，保訓會將行使闡明權，函知當事人應依申訴、再申訴程序提起救濟，其依復審程序提起救濟，於法未合。如其補正申訴書改依申訴程序提起救濟時，保訓會將依保障法第61條第3項規定，移送該管申訴事件

處理機關辦理；惟其如確欲提起復審，則保訓會將依法從程序上為不受理之決定。

七七、問：復審決定書應載明那些事項？

答：依保障法第71條規定，復審決定書應載明下列事項：

- (一) 復審人之姓名、出生年月日、服務機關、職稱、住居所、國民身分證統一編號。
- (二) 有法定代理人或復審代理人者，其姓名、出生年月日、住居所、國民身分證統一編號。
- (三) 主文、事實及理由；其係不受理決定者，得不記載事實。
- (四) 決定機關及其首長。
- (五) 年、月、日。

又決定書並應記載參與委員會議審議決定之主任委員、副主任委員及委員姓名；其對復審事件之決定有不同意見書或協同意見書者，併同決定書發送及刊登公報。

復審決定依法得聲明不服者，依保障法第72條規定，復審決定書並應附記如不服決定，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。

七八、問：再申訴決定書應載明那些事項？

答：依保障法第83條規定，再申訴決定書應載明下列事項：

- (一) 再申訴人之姓名、出生年月日、服務機關

及職稱、住居所、國民身分證統一編號。

- (二) 有再申訴代理人者，其姓名、出生年月日、住居所、國民身分證統一編號。
- (三) 主文、事實及理由；其係不受理決定者，得不記載事實。
- (四) 決定機關及其首長。
- (五) 年、月、日。
- (六) 附記保訓會所為再申訴之決定，不得以同一事由復提再申訴。

又決定書並應記載參與委員會議審議決定之主任委員、副主任委員及委員姓名；其對再申訴事件之決定有不同意見書或協同意見書者，併同決定書發送及刊登公報。

七九、問：保訓會對保障事件之決定書如何送達？

答：於復審事件，依保障法第71條第2項規定，復審決定書之正本，應於決定後15日內送達於復審人及原處分機關。

又依保障法第76條第1項規定，復審事件文書之送達，採用郵務送達者，應使用復審事件文書郵務送達證書發送；不能為郵務送達時，得派員或囑託原處分機關、公務人員服務機關或該管警察機關送達，並應由執行送達人作成送達證書。

另復審事件文書之送達亦得準用行政訴訟法第67條至第69條、第71條至第83條之規定。上述規定依同法第84條規定於再申訴事件準用之。

答：為避免公務人員濫訴、濫控之情事發生，自應加以過濾，以維持保障事件處理或決定之品質及減輕機關之負荷。故保障法於第73條規定復審事件不予處理之情形，其規定依同法第84條規定，於申訴、再申訴亦準用之：

(一) 無具體之事實內容者

所稱「具體之事實內容」，於復審事件必須公務人員對於原處分機關所為之行政處分，如認已改變公務人員身分，或對公務人員權利已有重大影響，或其他公法上財產請求權已遭受侵害，有具體事證者。於再申訴事件，係公務人員認為機關長官或主管所為之管理措施或有關工作條件之處置，對其權益產生直接或間接之影響，並有具體事證者而言。

如僅空言指摘某一機關工作風氣敗壞或長官之領導作風官僚等，即非為具體之事實內容；又如機關於抽象性法規之規定及所為釋示，非針對公務人員個人有具體之行政處分或管理行為者，亦屬無具體事實內容。

(二) 未具真實姓名、服務機關或住所者

提起復審或再申訴如未具真實姓名、服務機關及住所，則無從確知復審或再申訴提起之當事人或其服務機關及住所，保訓會無從作成復審或再申訴之決定，亦無從為書狀之送達，故屬不予處理之事由。

八十、問：保障事件於何種情形下，保訓會不予處理？

八一、問：對於應提復審之事件而向保訓會提起申訴時，保訓會應如何處理？

答：保訓會對於屬復審救濟範圍內之事項，公務人員誤提申訴者，為尊重當事人程序選擇權，並保障公務人員權益，保訓會將行使闡明權，函知當事人應循復審程序提起救濟，其依申訴程序提起救濟於法未合，並於其補正復審書改依復審程序提起救濟時，再依保障法第79條第1項規定，函請原處分機關依同法第44條規定程序處理。

八二、問：對於應提申訴之事件而向保訓會提起再申訴時，保訓會應如何處理？

答：保障法雖未規定未經提起申訴而逕行提起再申訴事件之處理程序，惟依同法第78條第1項、第81條第1項規定，公務人員不服服務機關申訴函復或服務機關逾越法定期限未為申訴函復時，始得向保訓會提起再申訴。故保訓會對於未經提起申訴而逕行提起再申訴之事件，應即函移服務機關依申訴程序辦理，並副知該公務人員。

八三、問：公務人員申請調處，保訓會得否拒絕之？

答：按調處程序係為調和機關與公務人員的爭執，促進機關內部和諧，為免再申訴人濫行申請調處，浪費行政資源，保訓會自得斟酌其必要性，例如：

(一) 依調處事由之性質、再申訴人之狀況或其他情事經審慎評估後，可認為不能調處或

顯無調處之必要或調處顯無成立之望者。
(二) 曾依其他調處(解)程序經調處(解)不成立者。

有上開情形保訓會自得拒絕調處。

八四、問：保訓會調處程序如何進行？

答：依保障法第85條、第86條規定，再申訴事件審理中，保訓會得依職權或依申請，指定副主任委員或委員1人至3人，進行調處。並應以書面通知再申訴人或其代表人、代理人及有關機關，於指定日期到達指定處所進行調處。又於多數人共同提起之再申訴事件，其代表人必須徵得全體再申訴人之書面同意，始得進行調處；而再申訴人之代理人，必須提出特別委任之授權證明，始得參與調處。再申訴人及有關機關無正當理由，於調處期日不到場者，視為調處不成立。但保訓會認為有成立調處之可能者，得另定調處期日。又依保障法第87條規定，再申訴事件經調處成立者，保訓會應作成調處書，並終結其審理程序。如調處不成立者，保訓會應逕依本法所定之再申訴程序為審議決定。

八五、問：調處書應載明哪些事項？

答：依保障法第87條規定，再申訴事件經調處成立者，保訓會應作成調處書，記載下列事項，並函知再申訴人及有關機關：

(一) 再申訴人姓名、出生年月日、服務機關及職稱、住居所、國民身分證統一編號。

- (二) 有代理人者，其姓名、出生年月日、住居所、國民身分證統一編號。
- (三) 參與調處之副主任委員、委員姓名。
- (四) 調處事由。
- (五) 調處成立之內容。
- (六) 調處成立之場所。
- (七) 調處成立之年月日。

己、執行

八六、問：公務人員不服機關之行政處分、管理措施或有關工作條件之處置而提起救濟時，於救濟程序中，該行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，得否停止執行？

答：依保障法第89條第1項規定：「原行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，不因依本法所進行之各項程序而停止執行。」而依同條第2項規定：「原行政處分、管理措施或有關工作條件之處置合法性顯有疑義者，或其執行將發生難以回復之損害，且有急迫情事，並非為維護重大公共利益所必要者，保訓會、原處分機關或服務機關得依職權或依申請，就原行政處分、管理措施或有關工作條件之處置全部或一部，停止執行。」同法第90條規定：「停止執行之原因消滅，或有其他情事變更之情形，保訓會、原處分機關或服務機關得依職權或依申請撤銷停止執行。」故公務人員對於行政處分、管理措施或有關工作條件

之處置不服而提起救濟，於救濟程序中，除非必要，係以不停止執行為原則。

八七、問：保訓會所為保障事件之決定，其效力為何？

答：保障事件之決定確定後，依保障法第91條規定，有拘束各關係機關之效力，原處分機關或服務機關有執行之義務，即具有拘束力及執行力。該保障事件決定之拘束力，係指復審、再申訴之事實業經保訓會審議決定者而言，原處分機關或服務機關均受該決定所拘束，不得任意變更或撤銷，亦不得任意執行或不執行，原處分機關或服務機關之直接上級機關亦同受拘束。

八八、問：保訓會作成之調處書，其效力為何？

答：保訓會作成調處書者，依保障法第91條第1項後段規定，有拘束各關係機關之效力，原服務機關有執行之義務，亦即具有拘束力及執行力。該調處書之拘束力，係指再申訴之事實業經保訓會調處成立者而言，原服務機關受該調處成立內容所拘束，不得任意變更或撤銷，亦不得任意執行或不執行，原服務機關之直接上級機關亦同受拘束。

八九、問：保障法第91條第1項規定：「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。」所稱「確定」，究何所指？

答：保訓會受理公務人員所提起之復審、再申訴之事件，係立於準司法之地位，其所為該等保障事件

之決定，自有一定之拘束力，原處分機關、服務機關均應受該決定之拘束，而該等決定自何時可拘束各該機關，依保障法第91條第1項之規定，係為「確定後」。所稱「確定」，係指公務人員不得再依通常程序請求救濟而言，即保障事件之決定確定後，不得就同一事件再重行提起復審或申訴、再申訴。

例如，保訓會復審決定撤銷原處分，因該原處分既經撤銷，如受處分之公務人員已無再行爭訟，即屬確定。該復審決定如指明應由原處分機關另為處置，則公務人員對重新處置之結果，仍得另為不服之表示及請求救濟，則尚未確定；如為復審駁回之決定，則於提起行政訴訟之期限已過或行政訴訟終審判決時確定。又保訓會所為再申訴決定，係為終審之決定，因不得再向司法機關聲明不服，故保訓會決定書送達後即屬確定。

九十、問：保訓會對於保障事件所為撤銷之決定及再申訴事件調處成立時，各機關應如何處理？

答：保障法為貫徹復審及再申訴決定之效力，賦予保訓會追蹤權，以確保公務人員利用保障制度為權利救濟之立法意旨，爰於保障法第91條第2項至第4項明定機關應將處理情形回復之規定。原處分機關或服務機關依該規定有執行之義務，以確保保訓會決定之效力。

保障事件之決定如係駁回之決定，原處分機關或服務機關若已執行其處分或處置時，即為決定之

執行，不必再予執行；倘尚未執行完畢，則應繼續執行。如係為撤銷之決定時，則原處分、原懲處、原函復等，因被撤銷而不復存在，各該管機關自應依決定意旨處理，如僅為單純之撤銷者，自不得再為處分、懲處或為其他管理措施，僅須於各該人事資料為註銷其原處分、懲處之處理即可；如須另為適法、適當之處分、處理者，各該機關即應依決定意旨及依法定程序重為處理；如再申訴事件經調處成立者，服務機關即應依調處成立之內容辦理，不得另為管理措施或有關工作條件之處置。又依同條第2項規定，原處分機關對於復審事件之決定，應於確定之次日起2個月內，將處理情形回復保訓會，但必要時得延長2個月。故若復審決定係撤銷原處分，發回原處分機關重為處分，參酌司法院釋字第368號解釋，原處分機關在事實不變之情況下，即應受該復審決定之拘束，不得重新為一內容相同之違法處分；並應於2個月內將如何處理之具體情形回復保訓會。

至再申訴事件經為撤銷之決定後，依同條第3項規定，服務機關應於收受再申訴決定書之次日起2個月內，依再申訴決定書之意旨，將具體處理情形回復保訓會，必要時得延長2個月，並應通知再申訴人及保訓會。

另再申訴事件經調處成立者，依同條第4項規定，服務機關應於收受調處書之次日起2個月

內，依調處成立內容，將具體處理情形回復保訓會。

九一、問：保訓會對各機關未依保障事件決定意旨或調處書成立內容處理時，得為何種處置？

答：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，各機關即應依決定意旨或調處成立之內容執行，並依保障法第91條規定於2個月內將處理情形回復。為確保各機關確實執行決定意旨，依同法第92條規定，如於期限內未為處理者，保訓會應檢具證據將違失人員移送監察院依法處理。其違失人員為薦任第九職等以下人員時，則由保訓會通知原處分機關或服務機關之上級機關依法處理。

又違失人員如為民意機關首長，保障法第92條第2項設有秩序罰之規定，賦予保訓會得處予新臺幣10萬元以上100萬元以下罰鍰，並公布違失事實之權限；且對該項罰鍰，經通知限期繳納，逾期不繳納者，更得依同條第3項之規定，移送強制執行，以貫徹保障事件決定之執行力。

九二、問：保訓會對保障事件之決定書及其執行情形如何處理？

答：依保障法第93條規定：「保障事件決定書及其執行情形，應定期刊登公報。」俾藉由公報刊登之方式，使保障事件之決定可受公評，確保事件決定之品質，並提升其公平性與客觀性。另一方

面，亦可將事件之執行情形公諸於大眾，強化事件決定之執行力。

庚、再審議

九三、問：復審決定確定後，原處分機關或復審人得否申請再審議？其得申請之情形為何？

答：按復審決定確定後，如發現有再審議事由，宜允由原處分機關或復審人申請再審議，以資救濟。爰參照行政訴訟法第273條、訴願法第97條再審規定及公務員懲戒法第33條再審議規定，於保障法第7章規定再審議制度。

依保障法第94條第1項規定：「復審事件經保訓會審議決定，除復審人已依法向司法機關請求救濟者外，於復審決定確定後，有下列情形之一者，原處分機關或復審人得向保訓會申請再審議：一、適用法規顯有錯誤者。二、決定理由與主文顯有矛盾者。三、決定機關之組織不合法者。四、依本法應迴避之委員參與決定者。五、參與決定之委員關於該復審事件違背職務，犯刑事上之罪者。六、復審之代理人或代表人，關於該復審有刑事上應罰之行為，影響於決定者。七、證人、鑑定人或通譯就為決定基礎之證言、鑑定或通譯為虛偽陳述者。八、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。九、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。十、發見未經斟酌之

證物或得使用該證物者。但以如經斟酌可受較有利益之決定者為限。十一、原決定就足以影響於決定之重要證物漏未斟酌者。」但有上開保障法第94條第1項第5款至第8款情形，以宣告有罪之判決已確定，或其刑事訴訟不能開始或續行非因證據不足者為限。

故復審決定確定後，發現有再審議事由者，原處分機關或復審人得申請再審議，其申請於原行政處分、原決定執行完畢後，亦得為之。惟如該事件係經司法機關裁判而確定者，如發現有再審事由，則屬應向該管司法機關提起再審請求救濟範疇，尚不得依本法申請再審議。

九四、問：申請再審議，應如何為之？應向何機關提起？是否有期間之限制？可否撤回？

答：按復審事件係統一由保訓會審理，如復審決定確定後，發現有再審議事由者，得申請再審議，以資救濟。依保障法第96條規定，申請再審議必須以書面為之，係採要式行為。其再審議申請書應敘明理由，附具繕本，連同原決定書影本及證據，向保訓會提起，且其提起應於復審決定確定時起算30日之不變期間內為之，但再審議理由知悉在後者，自知悉時起算，如再審議之申請，自復審決定確定時起，已逾5年者，則不得提起。提起後於保訓會作成決定前得撤回之，惟撤回後，不得更以同一原因申請再審議。

伍、其 他

九五、問：公務人員提起復審或申訴、再申訴之規定，有何異同？

答：公務人員提起復審或申訴、再申訴，均屬保障法所規定之救濟方式，惟依保障法之規定，二者仍有其異同之處，茲予以歸納分析如下：

(一) 復審與申訴之主要差異如次：

1、標的不同

復審依保障法第25條第1項前段規定，係以行政處分為標的；而申訴依同法第77條第1項規定，則以行政處分以外，服務機關所為之管理措施或有關之工作條件之處置為標的。

2、受理機關不同

提起復審依同法第4條、第44條規定，係以保訓會為復審機關，且應先經由原處分機關向保訓會提起；而提起申訴依同法第78條第1項前段規定，則應由服務機關受理。

3、受理機關處理方式不同

保訓會辦理復審事件，是先由保訓會承辦單位擬具處理意見，依序送請專任委員初審。專任委員必須詳閱卷證、研析事實及應行適用之法規後，核提初審意見，供審查會審查。審查後，承辦單位應按審查會之決議，擬具復審決定書稿，提送委員會

議審議決定，決定後，保訓會承辦單位即應製作決定書，於決定後15日內送達復審人及原處分機關；而服務機關處理申訴事件，則依其性質分配應為處理之單位，且其處理之結果只須以一般公文程式函復申訴人即可。

4、受理機關處理時限不同

復審事件之處理依同法第69條規定，保訓會應於收受原處分機關檢卷答辯之次日起3個月內為復審決定，必要時得延長2個月決定，但以1次為限；而申訴事件之處理依同法第81條第1項規定，服務機關則應於收受申訴書之次日起30日內函復，必要時得延長20日。

(二) 復審與申訴相同之處：

1、提起之主體均為公務人員

保障法係為保障公務人員之權益而制定，提起復審或申訴之主體自均以公務人員為限。

2、提起之方式均應以書面為之

提起復審應備具復審書；提起申訴則應備具申訴書，亦即復審與申訴之提起係採要式行為。

3、均可對處理結果再表示不服

對保訓會之復審決定，如有不服可向管轄之高等行政法院提起行政訴訟；對服務機關之申訴函復不服，則可向保訓會提起再申訴。

(三) 復審與再申訴之主要差異如次：

1、標的不同

復審依保障法第25條第1項前段規定，係以行政處分為標的；而再申訴依同法第77條第1項規定，則以行政處分以外，服務機關所為之管理措施或有關之工作條件之處置及機關之申訴函復為標的。

2、處理時限不同

復審事件之處理依同法第69條規定，應於收受原處分機關檢卷答辯之次日起3個月內為復審決定，必要時得延長2個月決定，但以1次為限；而再申訴事件之處理依同法第81條第3項規定，則應於收受再申訴書之次日起3個月內為再申訴決定，必要時得延長1個月決定，但以1次為限。

3、對處理結果可否表示不服之不同

對保訓會之復審決定，如有不服可向管轄之高等行政法院提起行政訴訟；對保訓會之再申訴決定，不得提行政爭訟，表示不服。

(四) 復審與再申訴相同之處：

1、提起之主體均為公務人員

保障法係為保障公務人員之權益而制定，提起復審或再申訴之主體自均以公務人員為限。

2、提起之方式均應以書面為之

提起復審應備具復審書；提起再申訴則應備具再申訴書，亦即復審與再申訴之提起

係採要式行為。

3、受理機關相同

提起復審依同法第4條、第44條規定，係以保訓會為復審機關，且應先經由原處分機關向保訓會提起；而提起再申訴依同法第78條第1項後段規定，則應向保訓會提起。

4、處理方式相同

保訓會辦理復審或再申訴事件，是先由本會承辦單位擬具處理意見，依序送請專任委員初審。專任委員必須詳閱卷證、研析事實及應行適用之法規後，核提初審意見，供審查會審查。審查後，承辦單位應按審查會之決議，擬具復審或再申訴決定書稿，提送委員會議審議決定，決定後，保訓會承辦單位即應製作決定書，於決定後15日內送達復審人或再申訴人及原處分機關或服務機關。

陸、案例選粹

例一：某公務人員因不服年終考績核定之結果，提起救濟，嗣經保訓會認服務機關評核該公務人員之考績有違誤之處，爰決定予以撤銷，惟該機關逾2個月期限仍未重辦該公務人員之考績。

解析：按公務人員提起救濟之保障案件，如經保訓會為撤銷之決定者，則各該管機關原為之處分或管理措施，即因被撤銷而不復存在，依司法院釋字第368號解釋意旨，各該管機關即應受該決定所拘束，並應依決定意旨妥為處理。公務人員之考績結果經保訓會決定予以撤銷，則該項考績即已不存在，各該機關即應依考績程序重新辦理考績，並陳報銓敘機關，並依保障法第91條第2項、第3項規定，於2個月內將其具體處理情形、結果，回復保訓會。如無正當理由或未經准延長處理期限，而未於該2個月期限內回復其重辦考績之情形者，保訓會即應依同法第92條之規定追究相關人員之責任。是以，本件服務機關仍應儘速重辦該公務人員之年終考績，以保障公務人員之權益。

例二：某公務人員於考績年度中任職已達6個月以上，未滿1年，惟服務機關未予辦理其該年度之考績，該公務人員不服，提起申訴。

解析：按公務人員之考績，係機關長官就所屬經銓敘合格實

授人員於考績年度內表現之考核評量，而依公務人員考績法第3條規定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一月至十二月任職期間之成績。二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。三、……。」故公務人員於考績年度內如有任職達6個月以上者，均應給予考績，如未獲辦理者，於其服公職權利難謂無重大影響，該公務人員得依保障法之復審程序請求救濟。本件該公務人員依申訴程序請求救濟，於法不合，應改依復審程序處理。

例三：某公務人員因商調他機關，原服務機關於辦理其年終考績時爰予考列乙等，其不服，提起申訴、再申訴。

解析：依公務人員考績法第5條第1項：「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。」同法第14條第1項前段：「各機關對於公務人員之考績，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……。」及同法施行細則第3條第1項：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。……。」等規定觀之，公務人員之考績係屬機關長官之權責，各機關長官於評核所屬公務人員之考績時，自應就該公務人員當年度之工作、操行、學識、才能等項作綜合評量。

茲以公務人員商調他機關，係屬其生涯規劃、意願之選擇，與其於當年度之工作、操行、學識、才能等各項表現之優劣，並無必然關連。故本件原服務機關於評核所屬公務人員年終考績時，如未就該員當年度之工作、操行、學識、才能等各項綜合考量，而係以其商調他機關爰予考列乙等，即屬有「與事件無關之考量牽涉在內」之情事，其所為之考績即難謂適法。

例四：某女性公務人員於考績年度中因生育請產假計42日，機關首長爰予年終考績考列乙等，且未計列其當年度平時考核所獲之嘉獎1次，其不服，提起申訴、再申訴。

解析：依公務人員考績法第5條第1項：「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。」同法第14條第1項前段：「各機關對於公務人員之考績，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……。」及同法施行細則第3條第1項：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。……。」第16條第1項：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減總分。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分……。」等規定觀之，公務人員之考績係屬機關長官之權責，各機關長官於評核所屬公務人員之考績時，自應就該公務人員當年度之工作、操行、學識、才能等項作綜合評量，且應將獎懲之分數予以併計。

又以婦女請產假係國家為維護婦女之人格尊嚴所賦予之權益及對婦女勞動者就其身體狀態所為之特別保護，各機關長官自不得以所屬女性公務人員請產假資為考列乙等之依據。

本件服務機關長官於考評時，既未將該女性公務人員平時考核所獲之1次嘉獎予以列入考量併計，其所認定之事實已有錯誤；復未就其當年度之工作、操行、學識、才能等項作準確、客觀之評量，而以該女性公務人員請產假即予考列乙等，其所為之考績顯難謂適法。

例五：某公務人員於考績年度中平時考核獎勵累積達二大功以上，且無懲處紀錄，惟服務機關仍予年終考績考列乙等，其不服，提起申訴、再申訴。

解析：依公務人員考績法第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。……曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；……。」同法施行細則第4條規定：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：……。」及第16條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減總分。……。」再按銓敘部85年11月13日（85）臺審三字第1360501號函釋略以：「……公務人員考績法第十三條規定，所稱記大

功大過係指一次記大功大過，『曾記二大功』係指大功大過相抵累積達二大功而言，均不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積。」

準此，受考人如因大功、大過相抵累積後達二大功，符合上開「曾記二大功」之條件，其考績始應評列甲等；又上開施行細則第4條之評列甲等規定，以其係規定「得」評列甲等，而非「應」評列甲等，是以受考人縱具有所列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，主管長官亦非不得予以考列乙等以下。

本件除該公務人員之獎勵係因大功、大過相抵累積達二大功，應予考列甲等者外，其如係因記功、嘉獎等之累積而達二大功者，即僅屬「得」考列甲等之情形，尚非必予考列甲等，則服務機關長官本其權責，予以綜合衡量後予以評列為乙等，自難謂有違誤之處。

例六：某甲係屬人事人員，其因不服所屬人事機構核予記過1次懲處，提起申訴，經該人事機構逕以該人事機構之名義為申訴函復，其仍不服，提起再申訴。

解析：依保障法第77條規定，公務人員認為服務機關所為之管理措施不當者，得向服務機關提起申訴，不服函復者，得向保訓會提起再申訴。其中所謂「服務機關」，係以權責發布機關為認定基準，且依中央行政機關組織基準法第3條規定：「本法用詞定義如下：

一、機關：就法定事務，有決定並表示國家意思於外部，而依組織法律或命令（以下簡稱組織法規）設立，行使公權力之組織。二、……四、單位：基於組織之業務分工，於機關內部設立之組織。」準此，符合上開機關定義者，始得為申訴函復，各機關之內部單位，並無受理公務人員所提起申訴案，並為申訴函復之權責。是各機關之內部單位於處理申訴事件時，自應以所屬機關之名義函復提起人，如逕以該內部單位之名義為申訴函復，即與上開規定不符。

本件依人事管理條例觀之，中央及地方機關人事人員之管理，固屬一條鞭制度，各機關之人事機構於其管理權責，得以其機構之名義為處理，惟有關公務人員提起申訴救濟之事件，仍應依循公務人員保障法之申訴處理程序規定辦理，而該人事機構若不具上開所稱機關性質，即非屬前揭法條所稱之「服務機關」，自不得逕以該機構之名義為申訴函復。

例七：某公務人員因與機關首長非屬同一黨派，於該首長參加選舉時，未予助選，頃遭該首長予以調任為非主管職務，其不服，提起救濟。

解析：依公務人員任用法第2條：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。」第4條第1項：「各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如

係主管職務，並應注意其領導能力。」第18條第1項第2款：「經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。……。」等規定觀之，機關長官在合理及必要之範圍內，就屬官職務之調動，本係機關長官固有之權限，主管長官應就公務人員個人之工作表現、品行操守、學識能力等各方面綜合考核評量後予以調動，俾符專才、專業、適才、適所之旨。

茲以公務人員應依法律命令以執行其職務，其是否適任主管職務，自應依上開公務人員任用法第2條、第4條之規定為衡量，本不得因黨派或私人恩怨等而影響其執行職務。是以，本件之機關長官如以所屬公務人員是否與其屬同一黨派、是否幫其助選等因素作為調任之考量，即係有「與事件無關之考量牽涉在內」之情事，其所為之調任即難謂適法。

例八：某甲具公務人員考試及格資格，因向某機關申請進用遭拒，其不服，爰依保障法之規定提起救濟。

解析：按參加公務人員考試及格僅係取得任公務人員之資格，必須經用人機關予以任用派職，並送經銓敘機關銓敘審定合格，始取得公務人員之身分，因該公務人員身分所衍生之爭執，始得依保障法之規定請求救濟；復依公務人員任用法第2條：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。」同法第4條第1項：「各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠

誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。」等規定觀之，各機關是否予以進用某人為公務員，乃屬該機關首長之用人權責，該機關如不予任用，其即未取得公務人員之身分，自非屬以公務人員身分而受機關之處分或管理措施。本件某甲雖具公務人員任用資格，惟用人機關長官拒絕予以任用，尚不得依保障法之規定請求保障。

例九：某公務人員不服服務機關拒絕支付其因公涉訟延聘律師之費用，提起申訴、再申訴。

解析：按公務人員服務機關對於公務人員依法執行職務而涉訟時，依保障法第22條第1項規定，有主動為該公務人員延聘律師及提供法律上協助之責任。該機關未予延聘律師協助其訴訟時，依92年12月19日修訂發布之公務人員因公涉訟輔助辦法第7條第2項：「公務人員不同意機關依前項規定為其延聘律師或延聘律師之人選，得由該公務人員自行延聘，並檢具事證以書面向服務機關申請核發費用。」規定意旨，該公務人員向服務機關請求支付因公涉訟延聘律師之費用，核屬公法上財產請求權範圍，如遭機關拒絕，自得主張其公法上財產請求權遭受侵害，而依保障法所定之復審程序請求救濟。本件公務人員依申訴、再申訴程序請求救濟，於法自有未合，應改依復審程序處理。

例十：某機關因所屬公務人員有違法失職情事，爰依公務員懲戒法規定將之移送公務員懲戒委員會審議，該公務人員不服，提起申訴、再申訴。

解析：按公務員懲戒法第19條第1項規定：「各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。」該條所定之主管長官如認為公務員有違法失職情事時，函送監察院審查或公務員懲戒委員會審議，其所為移送之舉，係屬監察院行使監察權或公務員懲戒委員會行使司法權之前置程序，基於「權力分立」原則，機關所為移送監察院或公務員懲戒委員會之行為，尚非保障法第77條所定「管理措施」範圍，應不得依該規定提起申訴、再申訴。本件該公務人員就機關所為移送懲戒之處置，依保障法之規定提起申訴、再申訴，核屬程序不合法。

例十一：某公務人員因認服務機關長官涉嫌貪瀆弊端，爰依保障法之規定提起申訴及再申訴。

解析：依保障法第77條規定，申訴、再申訴，係以服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置為標的，須機關對公務人員本身所為之管理措施及依有關工作條件所為之處置，有影響於該公務人員之權益

時，該公務人員始得就該個案提起申訴、再申訴。如公務人員以申訴方式檢舉機關長官或其他公務人員有不法情事，因與該公務人員自身權益並無影響，應非屬申訴、再申訴之標的，自難依申訴、再申訴之方式處理，服務機關應洽由政風單位或司法機關處理。惟如機關因該檢舉事項而對檢舉人或被檢舉人有具體之管理措施時，該公務人員如認有不當，仍得依上開規定提起申訴。本件公務人員因認服務機關長官涉嫌貪瀆弊端而提起申訴，應屬程序不合法。

柒、附 錄

公務人員保障法

中華民國85年10月16日總統（85）華總（一）義字第8500249280號令制定公布全文35條
中華民國92年5月28日總統華總一義字第09200100280號令修正公布全文104條

第一章 總 則

- 第 一 條 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 二 條 公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等有關權益之保障，適用本法之規定。
- 第 三 條 本法所稱公務人員，係指法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。
前項公務人員不包括政務人員及民選公職人員。
- 第 四 條 公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。
公務人員提起之復審、再申訴事件（以下簡稱保障事件），由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）審議決定。
保障事件審議規則，由考試院定之。
- 第 五 條 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。

第 六 條 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。

公務人員提起保障事件，經保訓會決定撤銷者，自決定書送達之次日起三年內，該公務人員經他機關依法指名商調時，服務機關不得拒絕。

第 七 條 審理保障事件之人員有下列各款情形之一者，應自行迴避：

一、與提起保障事件之公務人員有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬或曾有此關係者。

二、曾參與該保障事件之行政處分、管理措施、有關工作條件之處置或申訴程序者。

三、現為或曾為該保障事件當事人之代理人、輔佐人者。

四、於該保障事件，曾為證人、鑑定人者。

五、與該保障事件有法律上利害關係者。

前項迴避，於協助辦理保障事件人員準用之。

前二項人員明知應迴避而不迴避者，應依法移送懲戒。

有關機關副首長兼任保訓會之委員者，不受第一項第二款迴避規定限制。但涉及本機關有關保障事件之決定，無表決權。

復審人、再申訴人亦得備具書狀敘明理由向

保訓會申請迴避。

第 八 條 保障事件審理期間，如有查證之必要，經保訓會委員會議之決議得派員前往調閱相關文件及訪談有關人員；受調閱機關或受訪談人員應予必要之協助；受指派人員應將查證結果向保訓會委員會議提出報告。

第二章 實體保障

第 九 條 公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪。基於身分之請求權，其保障亦同。

第 十 條 公務人員非依法律，不得予以停職。

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。

依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，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。

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。

第 十 一 條 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，並準用前條第二項之規定。

前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職。

依第一項應予復職之公務人員，於接獲復職令後，應於三十日內報到；其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該公務人員之事由者外，視為辭職。

第十二條 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。

依前項規定轉任或派職時，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。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 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。

第十六條 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。

第十七條 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。

前項情形，該管長官非以書面下達命令者，公務人員得請求其以書面為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。

第十八條 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。

第十九條 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。

第二十條 公務人員執行職務時，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。

第二十一條 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。

公務人員因公受傷、殘廢或死亡者，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。

前項因公之範圍及慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。

第二十二條 公務人員依法執行職務涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。

前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，其服務機關應向該公務人員求償。

公務人員因公涉訟輔助辦法，由考試院會同行政院定之。

第二十三條 公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。

第二十四條 公務人員執行職務墊支之必要費用，得請求服務機關償還之。

第三章 復審程序

第二十五條 公務人員對於服務機關或人事主管機關（以下均簡稱原處分機關）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。非現職公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受侵害時，亦同。

公務人員已亡故者，其遺族基於該公務人員身分所生之公法上財產請求權遭受侵害時，亦得依本法規定提起復審。

第二十六條 公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦得提起復審。

前項期間，法令未明定者，自機關受理申請

之日起為二個月。

第二十七條 原處分機關告知之復審期間有錯誤時，應由該機關以通知更正之，並自通知送達之次日起算法定期間。

如未告知復審期間，或告知錯誤未通知更正，致受處分人遲誤者，如於處分書送達之次日起一年內提起復審，視為復審期間內所為。

第二十八條 原處分機關之認定，以實施行政處分時之名義為準。但上級機關本於法定職權所為行政處分，交由下級機關執行者，以該上級機關為原處分機關。

第二十九條 原處分機關裁撤或改組，應以承受其業務之機關視為原處分機關。

第三十條 復審之提起，應自行政處分達到之次日起三十日內為之。

前項期間，以原處分機關收受復審書之日期為準。

復審人誤向原處分機關以外機關提起復審者，以該機關收受之日，視為提起復審之日。

第三十一條 復審人因天災或其他不應歸責於己之事由，致遲誤前條之復審期間者，於其原因消滅後十日內，得以書面敘明理由向保訓會申請回復原狀。但遲誤復審期間已逾一年者，不得為之。

申請回復原狀，應同時補行期間內應為之復審行為。

第三十二條 復審人不在原處分機關所在地住居者，計算法定期間，應扣除在途期間。但有復審代理人住

居原處分機關所在地，得為期間內應為之復審行為者，不在此限。

前項扣除在途期間之辦法，由保訓會定之。

第三十三條 期日期間，除本法另有規定外，準用行政程序法之規定。

第三十四條 能獨立以法律行為負義務者，有復審能力。無復審能力人應由其法定代理人代為復審行為。

關於復審之法定代理，依民法之規定。

第三十五條 多數人對於同一原因事實之行政處分共同提起復審時，得選定三人以下之代表人；其未選定代表人者，保訓會得限期通知其選定代表人；逾期不選定者，保訓會得依職權指定之。

第三十六條 代表人之選定、更換或增減，應提出文書證明並通知保訓會，始生效力。

第三十七條 代表人經選定或指定後，由其代表全體復審人為復審行為。但撤回復審，非經全體復審人書面同意，不得為之。

代表人有二人以上者，均得單獨代表共同復審人為復審行為。

代表人之代表權不因其他共同復審人死亡、喪失復審能力或法定代理變更而消滅。

第三十八條 復審人得委任熟諳法律或有專業知識之人為代理人，每一復審人委任者以不超過三人為限，並應於最初為復審代理行為時，向保訓會提出委任書。

保訓會認為復審代理人不適當時，得禁止之

，並以書面通知復審人。

復審代理人之更換、增減或解除，非以書面通知保訓會，不生效力。

復審委任之解除，由復審代理人提出者，自為解除意思表示之日起十五日內，仍應為維護復審人權利或利益之必要行為。

第三十九條 復審代理人就其受委任之事件，得為一切復審行為。但撤回復審，非受特別委任不得為之。

復審代理人有二人以上者，均得單獨代理復審人。

違反前項規定而為委任者，其復審代理人仍得單獨代理。

復審代理人事實上之陳述，經到場之復審人本人即時撤銷或更正者，不生效力。

復審代理權不因復審人本人死亡、破產、喪失復審能力或法定代理變更而消滅。

第四十條 復審人或復審代理人經保訓會之許可，得於期日偕同輔佐人到場。

保訓會認為必要時，亦得命復審人或復審代理人偕同輔佐人到場。

前二項之輔佐人，保訓會認為不適當時，得廢止其許可或禁止其續為輔佐。

輔佐人到場所為之陳述，復審人或復審代理人不即時撤銷或更正者，視為其所自為。

第四十一條 復審事件之文書，保訓會應編為卷宗保存。

保訓會審議復審事件，應指定人員製作審議紀錄附卷，並得以錄音或錄影輔助之；其經言詞

辯論者，應另行製作辯論要旨，編為審議紀錄之附件。

第四十二條 復審人或其代理人得向保訓會請求閱覽、抄錄、影印或攝錄卷內文書，或預納費用請求付與繕本、影本或節本。但以維護其法律上利益有必要者為限。

保訓會對前項之請求，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

- 一、復審事件決定擬辦之文稿。
- 二、復審事件決定之準備或審議文件。
- 三、為第三人之正當權益有保密之必要者。
- 四、其他依法律或基於公益，有保密之必要者。

第一項之收費標準，由保訓會定之。

第四十三條 提起復審應具復審書，載明下列事項，由復審人或其代理人簽名或蓋章：

- 一、復審人之姓名、出生年月日、性別、住居所、國民身分證統一編號。有代理人者，其姓名、出生年月日、性別、職業、住居所或事務所、國民身分證統一編號。
- 二、復審人之服務機關、職稱、官職等。
- 三、原處分機關。
- 四、復審請求事項。
- 五、事實及理由。
- 六、證據。其為文書者，應添具影本或繕本。

七、行政處分達到之年月日。

八、提起之年月日。

提起復審應附原行政處分書影本。

依第二十六條第一項規定提起復審者，第一項第三款、第七款所列事項，載明應為行政處分之機關、申請之年月日，並附原申請書之影本及受理申請機關收受證明。

第四十四條 復審人應繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起復審。

原處分機關對於前項復審應先行重新審查原行政處分是否合法妥當，其認為復審為有理由者，得自行變更或撤銷原行政處分，並函知保訓會。

原處分機關自收到復審書之次日起二十日內，不依復審人之請求變更或撤銷原行政處分者，應附具答辯書，並將必要之關係文件，送於保訓會。

原處分機關檢卷答辯時，應將前項答辯書抄送復審人。

復審人向保訓會提起復審者，保訓會應將復審書影本或副本送交原處分機關依第二項至第四項規定辦理。

第四十五條 原處分機關未於前條第三項期間內處理者，保訓會得依職權或依復審人之申請，通知原處分機關於十五日內檢送相關卷證資料；逾期未檢送者，保訓會得逕為決定。

第四十六條 復審人在第三十條第一項所定期間向原處分

機關或保訓會為不服原行政處分之表示者，視為已在法定期間內提起復審。但應於三十日內補送復審書。

第四十七條 復審提起後，於保訓會復審決定書送達前，復審人得撤回之。復審經撤回後，不得再提起同一之復審。

第四十八條 復審提起後，復審人死亡或喪失復審能力者，得由其繼承人或其他依法得繼受原行政處分所涉權利或利益之人承受復審程序。但已無取得復審決定之法律上利益或依其性質不得承受者，不在此限。

依前項規定承受復審者，應於事實發生之日起三十日內，向保訓會檢送繼受權利之證明文件。

第四十九條 保訓會認為復審書不合法定程式，而其情形可補正者，應通知復審人於二十日內補正。

第五十條 復審就書面審查決定之。

保訓會必要時，得通知復審人或有關人員到達指定處所陳述意見並接受詢問。

復審人請求陳述意見而有正當理由者，應予到達指定處所陳述意見之機會。

第五十一條 保訓會主任委員得指定副主任委員、委員聽取前條到場人員之陳述。

第五十二條 保訓會必要時，得依職權或依復審人之申請，通知復審人或其代表人、復審代理人、輔佐人及原處分機關派員於指定期日到達指定處所言詞辯論。

第五十三條 言詞辯論由保訓會主任委員或其指定之副主任委員、委員主持之。

第五十四條 言詞辯論之程序如下：

- 一、主持人或其指定之人員陳述事件要旨。
 - 二、復審人或其代理人就事件為事實上及法律上之陳述。
 - 三、原處分機關就事件為事實上及法律上之陳述。
 - 四、有關機關或人員之陳述。
 - 五、復審人或原處分機關對他方之陳述或答辯，為再陳述或再答辯。
 - 六、保訓會委員對復審人及原處分機關或有關人員提出詢問。
 - 七、復審人之最後陳述。
- 言詞辯論未完備者，得再為辯論。

第五十五條 復審人得提出證據書類或證物。保訓會限定於一定期間內提出者，應於該期間內提出。

第五十六條 保訓會必要時，得依職權或依復審人之申請，命文書或其他物件之持有人提出該物件，並得留置之。

公務人員或機關掌管之文書或其他物件，保訓會得調閱之。

前項情形，除有妨害國家機密者外，該公務人員或機關不得拒絕。

第五十七條 保訓會必要時，得依職權或囑託有關機關、學校、團體或具專門知識經驗者，就必要之物件、證據，實施檢驗、勘驗或鑑定。

前項所需費用由保訓會負擔。

保訓會依第一項檢驗、勘驗或鑑定之結果，非經賦予復審人表示意見之機會，不得採為對之不利之復審決定之基礎。

復審人願自行負擔費用而請求依第一項規定實施檢驗、勘驗或鑑定時，保訓會非有正當理由不得拒絕。

依前項規定檢驗、勘驗或鑑定所得結果，據為復審人有利之決定或裁判時，復審人得於事件確定後三十日內，請求保訓會償還必要之費用。

第五十八條 鑑定人依前條所為之鑑定，應具鑑定書陳述意見。保訓會必要時，並得請其到達指定處所說明。

鑑定人有數人時，得共同陳述意見。但意見不同者，保訓會應使其分別陳述意見。

鑑定所需資料在原處分機關或保訓會者，保訓會應告知鑑定人准其利用，並得限制其利用之範圍及方法。

第五十九條 原處分機關應將據以處分之證據資料提出於保訓會。

對於前項之證據資料，復審人或其代理人得請求閱覽、抄錄或影印之。保訓會非有正當理由，不得拒絕。

第一項證據資料之閱覽、抄錄或影印，保訓會應指定日、時、處所。

第六十條 復審人對保訓會於復審程序進行中所為之程序上處置不服者，應併同復審決定提起行政訴訟

。

第六十一條 復審事件有下列各款情形之一者，應為不受理決定：

- 一、復審書不合法定程式不能補正或經酌定相當期間通知補正逾期不補正者。
- 二、提起復審逾法定期間或未於第四十六條但書所定期間，補送復審書者。
- 三、復審人無復審能力而未由法定代理人代為復審行為，經通知補正逾期不補正者。
- 四、復審人不適格者。
- 五、行政處分已不存在者。
- 六、對已決定或已撤回之復審事件重行提起復審者。
- 七、對不屬復審救濟範圍內之事項，提起復審者。

前項第五款情形，如復審人因該處分之撤銷而有可回復之法律上利益時，不得為不受理之決定。

第一項第七款情形，如屬應提起申訴、再申訴事項，公務人員誤提復審者，保訓會應移轉申訴受理機關依申訴程序處理，並通知該公務人員，不得逕為不受理決定。

第六十二條 分別提起之數宗復審事件係基於同一或同種類之事實上或法律上之原因者，保訓會得合併審議，並得合併決定。

第六十三條 復審無理由者，保訓會應以決定駁回之。

原行政處分所憑之理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以復審為無理由。

復審事件涉及地方自治團體之地方自治事務者，保訓會僅就原行政處分之合法性進行審查決定。

第六十四條 提起復審因逾法定期間而為不受理決定時，原行政處分顯屬違法或顯然不當者，保訓會應於決定理由中指明。

第六十五條 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。

前項發回原處分機關另為處分，原處分機關未於規定期限內依復審決定意旨處理，經復審人再提起復審時，保訓會得逕為變更之決定。

第六十六條 對於依第二十六條第一項提起之復審，保訓會認為有理由者，應指定相當期間，命應作為之機關速為一定之處分。

保訓會未為前項決定前，應作為之機關已為行政處分者，保訓會應認為復審無理由，以決定駁回之。

第六十七條 保訓會發現原行政處分雖屬違法或顯然不當，但其撤銷或變更於公益有重大損害，經斟酌復審人所受損害、賠償程度、防止方法及其他一切情事，認原行政處分之撤銷或變更顯與公益相違背時，得駁回其復審。

前項情形，應於決定主文中載明原行政處分違法或顯然不當。

第六十八條 保訓會為前條決定時，得斟酌復審人因違法或顯然不當行政處分所受損害，於決定理由中載明由原處分機關與復審人進行賠償協議。

前項協議，與國家賠償法之協議有同一之效力。

第六十九條 復審決定應於保訓會收受原處分機關檢卷答辯之次日起三個月內為之；其尚待補正者，自補正之次日起算，未為補正者，自補正期間屆滿之次日起算；復審人係於表示不服後三十日內補送復審書者，自補送之次日起算，未為補送者，自補送期間屆滿之次日起算；復審人於復審事件決定期間內續補具理由者，自最後補具理由之次日起算。

復審事件不能於前項期間內決定者，得予延長，並通知復審人。延長以一次為限，最長不得逾二個月。

第七十條 復審之決定以他法律關係是否成立為準據，而該法律關係在訴訟或行政救濟程序進行中者，於該法律關係確定前，保訓會得停止復審程序之進行，並即通知復審人。

保訓會依前項規定停止復審程序之進行者，前條所定復審決定期間，自該法律關係確定之日起，重行起算。

第七十一條 復審決定書，應載明下列事項：

一、復審人之姓名、出生年月日、服務機關

、職稱、住居所、國民身分證統一編號。

二、有法定代理人或復審代理人者，其姓名、出生年月日、住居所、國民身分證統一編號。

三、主文、事實及理由；其係不受理決定者，得不記載事實。

四、決定機關及其首長。

五、年、月、日。

復審決定書之正本應於決定後十五日內送達復審人及原處分機關。

第七十二條 保訓會復審決定依法得聲明不服者，復審決定書應附記如不服決定，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向該管司法機關請求救濟。

前項附記錯誤時，應通知更正，並自更正通知送達之次日起，計算法定期間。

如未附記救濟期間，或附記錯誤未通知更正，致復審人遲誤者，如於復審決定書送達之次日起一年內請求救濟，視為於第一項之期間內所為。

第七十三條 復審事件有下列情形之一者，不予處理：

一、無具體之事實內容者。

二、未具真實姓名、服務機關或住所者。

第七十四條 對於無復審能力人為送達者，應向其法定代理人為之。

法定代理人有二人以上者，送達得僅向其中一人為送達。

第七十五條 復審代理人除受送達之權限受有限制者外，送達應向該代理人為之。但保訓會認為必要時，得送達於復審人本人。

第七十六條 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，交付郵政機關以復審事件文書郵務送達證書發送。

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、公務人員服務機關或該管警察機關送達，並由執行送達人作成送達證書。

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。

第四章 申訴及再申訴程序

第七十七條 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，得依本法提起申訴、再申訴。

公務人員提起申訴，應於前項之管理措施或處置達到之次日起三十日內為之。

公務人員離職後，接獲原服務機關之管理措施或處置者，亦得依前二項規定提起申訴、再申訴。

第七十八條 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三十日內，向保訓會提起再申訴。

前項之服務機關，以管理措施或有關工作條件之處置之權責處理機關為準。

第七十九條 應提起復審之事件，公務人員誤提申訴者，申訴受理機關應移由原處分機關依復審程序處理，並通知該公務人員。

應提起復審之事件，公務人員誤向保訓會逕提再申訴者，保訓會應函請原處分機關依復審程序處理，並通知該公務人員。

第八十條 申訴應以書面為之，載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章：

- 一、申訴人之姓名、出生年月日、性別、住居所、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、官職等。有代理人者，其姓名、出生年月日、性別、職業、住居所或事務所、國民身分證統一編號。
 - 二、請求事項。
 - 三、事實及理由。
 - 四、證據。
 - 五、管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。
 - 六、提起之年月日。
- 前項規定，於再申訴準用之。

第八十一條 服務機關對申訴事件，應於收受申訴書之次日起三十日內，就請求事項詳備理由函復，必要時得延長二十日，並通知申訴人。逾期未函復，申訴人得逕提再申訴。

申訴復函應附記如不服函復者，得於三十日

內向保訓會提起再申訴之意旨。

再申訴決定應於收受再申訴書之次日起三個月內為之。必要時得延長一個月，並通知再申訴人。

第八十二條 各機關對於保訓會查詢之再申訴事件，應於二十日內將事實、理由及處理意見，並附有關資料，回復保訓會。

各機關對於再申訴事件未於前項規定期間內回復者，保訓會得逕為決定。

第八十三條 再申訴決定書，應載明下列事項：

- 一、再申訴人之姓名、出生年月日、服務機關及職稱、住居所、國民身分證統一編號。
- 二、有再申訴代理人者，其姓名、出生年月日、住居所、國民身分證統一編號。
- 三、主文、事實及理由；其係不受理決定者，得不記載事實。
- 四、決定機關及其首長。
- 五、年、月、日。
- 六、附記對於保訓會所為再申訴之決定不得以同一事由復提再申訴。

第八十四條 申訴、再申訴除本章另有規定外，準用第三章第二十六條至第四十二條、第四十三條第三項、第四十四條第四項、第四十六條至第五十九條、第六十一條至第六十八條、第六十九條第一項、第七十條、第七十一條第二項、第七十三條至第七十六條之復審程序規定。

第五章 調處程序

第八十五條 再申訴事件審理中，保訓會得依職權或依申請，指定副主任委員或委員一人至三人，進行調處。

前項調處，於多數人共同提起之再申訴事件，其代表人非徵得全體再申訴人之書面同意，不得為之。

第八十六條 保訓會進行調處時，應以書面通知再申訴人或其代表人、代理人及有關機關，於指定期日到達指定處所行之。

前項之代理人，應提出特別委任之授權證明，始得參與調處。

再申訴人及有關機關無正當理由，於調處期日不到場者，視為調處不成立。但保訓會認為有成立調處之可能者，得另定調處期日。

調處之過程及結果應製作紀錄，由參與調處之人員簽名；其拒絕簽名者，應記明其事由。

第八十七條 再申訴事件經調處成立者，保訓會應作成調處書，記載下列事項，並函知再申訴人及有關機關：

- 一、再申訴人姓名、出生年月日、服務機關及職稱、住居所、國民身分證統一編號。
- 二、有代理人者，其姓名、出生年月日、住居所、國民身分證統一編號。
- 三、參與調處之副主任委員、委員姓名。

四、調處事由。

五、調處成立之內容。

六、調處成立之場所。

七、調處成立之年月日。

前項經調處成立之再申訴事件，保訓會應終結其審理程序。

第八十八條 再申訴事件經調處不成立者，保訓會應逕依本法所定之再申訴程序為審議決定。

第六章 執行

第八十九條 原行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，不因依本法所進行之各項程序而停止執行。

原行政處分、管理措施或有關工作條件之處置合法性顯有疑義者，或其執行將發生難以回復之損害，且有急迫情事，並非為維護重大公共利益所必要者，保訓會、原處分機關或服務機關得依職權或依申請，就原行政處分、管理措施或有關工作條件之處置全部或一部，停止執行。

第九十條 停止執行之原因消滅，或有其他情事變更之情形，保訓會、原處分機關或服務機關得依職權或依申請撤銷停止執行。

第九十一條 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。

原處分機關應於復審決定確定之次日起二個月內，將處理情形回復保訓會。必要時得予延長

，但不得超過二個月，並通知復審人及保訓會。

服務機關應於收受再申訴決定書之次日起二個月內，將處理情形回復保訓會。必要時得予延長，但不得超過二個月，並通知再申訴人及保訓會。

再申訴事件經調處成立者，服務機關應於收受調處書之次日起二個月內，將處理情形回復保訓會。

第九十二條 原處分機關、服務機關於前條規定期限內未處理者，保訓會應檢具證據將違失人員移送監察院依法處理。但違失人員為薦任第九職等以下人員，由保訓會通知原處分機關或服務機關之上級機關依法處理。

前項違失人員如為民意機關首長，由保訓會處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並公布違失事實。

前項罰鍰，經通知限期繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。

第九十三條 保障事件決定書及其執行情形，應定期刊登公報。

第七章 再審議

第九十四條 復審事件經保訓會審議決定，除復審人已依法向司法機關請求救濟者外，於復審決定確定後，有下列情形之一者，原處分機關或復審人得向保訓會申請再審議：

- 一、適用法規顯有錯誤者。
- 二、決定理由與主文顯有矛盾者。
- 三、決定機關之組織不合法者。
- 四、依本法應迴避之委員參與決定者。
- 五、參與決定之委員關於該復審事件違背職務，犯刑事上之罪者。
- 六、復審之代理人或代表人，關於該復審有刑事上應罰之行為，影響於決定者。
- 七、證人、鑑定人或通譯就為決定基礎之證言、鑑定或通譯為虛偽陳述者。
- 八、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 九、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 十、發見未經斟酌之證物或得使用該證物者。但以如經斟酌可受較有利益之決定者為限。
- 十一、原決定就足以影響於決定之重要證物漏未斟酌者。

前項申請於原行政處分、原決定執行完畢後，亦得為之。

第一項第五款至第八款情形，以宣告有罪之判決已確定，或其刑事訴訟不能開始或續行非因證據不足者為限。

第九十五條 申請再審議應於三十日之不變期間內為之。前項期間自復審決定確定時起算。但再審議之理由知悉在後者，自知悉時起算。

再審議之申請，自復審決定確定時起，如逾五年者，不得提起。

第九十六條 申請再審議應以書面敘述理由，附具繕本，連同原決定書影本及證據，向保訓會提起。

第九十七條 再審議之申請，於保訓會作成決定前得撤回之。

為前項撤回者，不得更以同一原因申請再審議。

第九十八條 保訓會認為申請再審議程序不合法者，應為不受理決定。

第九十九條 保訓會認為再審議無理由者，應以決定駁回之。

經前項決定後，不得更以同一原因申請再審議。

第一百條 保訓會認為再審議有理由者，應撤銷或變更原復審決定。

第一百零一條 再審議，除本章另有規定外，準用第三章復審程序及第六章執行之規定。

第八章 附 則

第一百零二條 下列人員準用本法之規定：

- 一、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。
- 二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- 三、公營事業依法任用之人員。

四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。

五、應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員。

第一百零三條 本法修正施行前，尚未終結之復審事件，其以後之程序，依修正之本法規定終結之；尚未終結之再復審事件，其以後之再復審程序，準用修正之本法有關復審程序規定終結之。

本法修正施行後，對於原依相關法律審理中之訴願事件，其以後之程序，應依修正之本法有關復審程序規定終結之。

本法修正施行後，依本法所定程序提起復審者，不得復依其他法律提起訴願或其他類此程序。

第一百零四條 本法自公布日施行。

國家圖書館出版品預行編目資料

公務人員保障法百問／公務人員保障暨培訓委員會編。

—二版—臺北市：公務員保訓會

民100.07

120 面；14.8×21公分

ISBN 978-986-02-4494-6 (平裝)

1. 公務人員法規 2. 問題集

588.12022 99016077

公務人員保障法百問

出版者：公務人員保障暨培訓委員會

地址：臺北市文山區試院路1-3號

服務專線：(02)82367000

網址：<http://www.csptc.gov.tw>

出版日期：中華民國100年7月

版次：二版二刷

印刷者：以宸工作室

地址：臺北市萬華區和平西路3段382巷11弄15號

電話：(02) 23088822

工本費：新臺幣17元

ISBN 978-986-02-4494-6

GPN 1009902760