

# 公務人員保障暨培訓委員會

105年度

## 公務人員保障業務輔導活動

(含102年至104年保障事件撤銷案例類型彙編)

公務人員保障暨培訓委員會  
民國105年3月編印

## 內容

壹、保障法制與實務見解 .....	2
一、保障法制修正重點 .....	2
(一) 公務人員保障暨培訓委員會保障事件查證作業要點 ....	2
(二) 復審扣除在途期間辦法 .....	3
(三) 公務人員保障暨培訓委員會保障事件簡訊通知作業規定	3
(四) 公務人員一般健康檢查實施要點 .....	4
(五) 介紹行政程序法第 127 條增訂第 3 項及第 4 項規定 ....	5
二、實務最新見解 .....	6
三、本會因應措施 .....	7
貳、公務人員因公涉訟輔助辦法相關函釋 .....	8
一、本會 104 年 4 月 1 日公地保字第 1040004095 號函 .....	8
二、本會 104 年 8 月 5 日公地保字第 1040010132 號函 .....	8
三、本會 104 年 10 月 23 日公地保字第 1040014106 號函 .....	8
四、本會 104 年 12 月 23 日公地保字第 1040017320 號函 .....	9
參、撤銷案例類型分析 .....	10
一、再申訴事件類型 .....	10
(一) 工作指派 .....	10
(二) 考績 .....	12
(三) 懲處 .....	29
(四) 差假及曠職 .....	43
二、復審事件類型 .....	46
(一) 主管調任同機關非主管職務 .....	46
(二) 陞任 .....	47
(三) 公法上財產之追繳 .....	48
(四) 涉訟輔助 .....	53
(五) 免職 .....	55
(六) 退休 .....	57
(七) 撫卹 .....	58

# 壹、保障法制與實務見解

## 一、保障法制修正重點

### (一) 公務人員保障暨培訓委員會保障事件查證作業要點

(本會104年7月2日公地保字第1041160212 號令訂定發布)

- 1、保障事件經本會保障事件審查會審議，認為有查證之必要，經提送本會委員會議決議，得實施查證。本會委員於委員會議審議保障事件，認為有查證之必要時，經委員會議決議，亦得實施查證。(第2點)
- 2、本會應於實施查證五日前，以書面通知受查證機關；如有特定訪談對象，並於上開通知載明(第5點)。
- 3、本會實施查證以調閱相關文件資料及訪談有關人員為主，並依下列方式為之：
  - (1) 調閱相關文件資料，於必要時，應指定受調閱機關當場複製，交由查證人員攜回，並附原卷歸檔。
  - (2) 訪談有關人員時，應當場作成訪談紀錄，並由受訪談人員簽名或蓋章；其拒絕簽名或蓋章者，應載明事由。
  - (3) 訪談有關人員之過程，應全程錄音，並附原卷歸檔。
  - (4) 查證過程中，如發現調閱之資料及訪談之內容與保障事件原卷資料不符時，查證人員應即究明原因。實施查證於必要時，得赴保障事件所涉場所實地勘查。(第6點)
- 4、受查證機關就保障事件待查證事項，應備妥有關資料，不得拒絕。受查證機關人事單位或承辦單位應協助通知

有關人員接受訪談。受訪談人員對所提問之問題應詳實答覆。

受查證機關應提供查證人員必要之行政協助。(第7點)

## (二) 復審扣除在途期間辦法

本會104年4月29日公地保字第1040006425號令修正發布第2條及第7條條文；並自103年12月25日施行。

## (三) 公務人員保障暨培訓委員會保障事件簡訊通知作業規定

- 1、提起人提供行動電話等行動通訊裝置號碼（以下簡稱行動電話號碼）者，本會應依本作業規定提供簡訊通知（第2點第1項）。
- 2、本會審理保障事件應提供簡訊通知之事項如下：
  - (1) 收受保障事件申請書。
  - (2) 保障事件已送機關答辯（復）。
  - (3) 補正。
  - (4) 移轉管轄。
  - (5) 陳述意見、言詞辯論。
  - (6) 同意閱覽卷宗。
  - (7) 辦理查證、實施檢驗、勘驗或鑑定之期日。
  - (8) 調處。
  - (9) 延長審議期間。
  - (10) 作成決定書、再申訴調處書。
  - (11) 准許停止執行。
  - (12) 收受保障事件申請之撤回書。
  - (13) 其他有必要以簡訊通知之事項。(第4點)

#### (四) 公務人員一般健康檢查實施要點

(本會103年10月27日公保字第1031060466號函訂定，並自104年1月1日生效)

- 1、一般健康檢查適用對象為公務人員安全及衛生防護辦法第二條規定之人員，並依職務及年齡，區分如下：
  - (1) 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。
  - (2) 直轄市、縣（市）一級機關副首長或一級單位副主管、二級機關首長、各區區長。
  - (3) 前二款以外，適用本辦法之四十歲以上人員。
  - (4) 第一款及第二款以外，適用本辦法，且從事重複性、輪班、夜間、長時間工作等有危害安全及衛生顧慮工作之未滿四十歲人員。(第3點)
- 2、一般健康檢查之檢查項目，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。一般健康檢查之實施次數，依下列規定：
  - (1) 前點第一項第一款人員：每年實施一次。
  - (2) 前點第一項第二款及第三款人員：每二年實施一次。
  - (3) 前點第一項第四款人員：每三年實施一次。(第4點)
- 3、一般健康檢查，應於中央衛生主管機關評鑑為合格之醫療機構實施之。(第5點)
- 4、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6點)

## (五) 介紹行政程序法第 127 條增訂第 3 項及第 4 項規定

(104 年 12 月 30 日修正公布第 127 條、第 175 條條文；並自公布日施行)

- 1、授予利益行政處分，經撤銷、廢止等原因而有溯及既往失效，或有行政處分經確認無效之情形時，受益人受有不當得利，自應予以返還。例如違法受領獎勵金、定期發給的補貼等等，應予返還，才符合公平正義。然行政機關請求這些不當得利受領人返還之方式，得否作成行政處分命其返還，或應提起一般給付訴訟，現行學說及實務見解尚有爭議。而最高行政法院104年度6月份第1次庭長法官聯席會議決議則認為：現行條文並未明文規定應返還之給付，以書面之行政處分為之，即採取否定見解。為避免為數可觀的授予利益行政處分經撤銷後，請求返還這些不當得利案件，均須逐案向法院提起行政訴訟請求，且造成民眾必須跑法院，負擔訴訟費用的勞費，也因而嚴重影響行政效能，法務部有鑑於避免各級行政機關動輒須向人民起訴請求返還上述公法上不當得利之窘境，乃研提行政程序法第127條修正案，提請行政院轉立法院於今日(12月11日)三讀通過第127條修正草案，增訂第3項，明定行政機關於授予利益行政處分因撤銷等原因，而請求受益人返還公法上不當得利時，應以書面行政處分確認返還範圍，並限期命受益人返還之，以符行政經濟原則，並杜爭議。
- 2、另考量受益人或有對前開命返還之處分不服而提起行政救濟情形，為避免行政機關於上開處分未確定前，即移送行政執行，並增訂第4項，在命返還之行政處分未確定前，不得移送行政執行，以保障受益人權益。

## 二、實務最新見解

- (一) 最高行政法院104年8月25日104年8月份第2次庭長法官聯席會議(一)決議：「憲法第18條所保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，為司法院釋字第611號解釋所揭示。而公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近1年不得辦理陞任外(公務人員陞遷法第12條第1項第5款參照)，未來3年亦不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練(公務人員任用法第17條參照)，於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。」上開決議亦已有擴大公務人員得提起司法救濟範圍之意旨。
- (二) 最高行政法院104年8月25日104年8月份第2次庭長法官聯席會議(二)決議：「甲由主管人員調任為同一機關非主管人員，但仍以原官等官階任用並敘原俸級及同一陞遷序列，雖使其因此喪失主管加給之支給，惟基於對機關首長統御管理及人事調度運用權之尊重，且依公務人員俸給法第2條第5款規定，主管加給係指本俸、年功俸以外，因所任『職務』性質，而另加之給與，並非本於公務人員身分依法應獲得之俸給，故應認該職務調任，未損及既有之公務員身分、官等、職等及俸給等權益，不得提起行政訴訟請求救濟。」

### 三、本會因應措施

- (一) 公務人員考績（成）丙等事件，自104年10月7日起，改依復審程序辦理。

本會104年10月7日104年第13次委員會議審議決定，有關公務人員考績（成）丙等事件，配合最高行政法院104年8月25日104年8月份第2次庭長法官聯席會議（一）決議，自104年10月7日起，改依復審程序辦理，除函知各機關外，並函請銓敘部修正考績（成）通知書及相關規範之救濟教示內容。

- (二) 主管調任同一機關非主管職務保障事件，仍採復審程序救濟。

本會依前於92年10月17日召開「調任、請求派任、工作指派等事件究應適用復審或申訴程序審議」研商會議，決議主管職務調任非主管職務，係屬影響公務人員地位、尊榮等權益之重大事項。因此，本會將不採納最高行政法院104年8月25日104年8月份第2次庭長法官聯席會議（二）決議，針對上開類型之調任事項，仍依復審程序辦理。

- (三) 行政程序法第127條修正公布後，關於追繳處分及追繳金額之適法性，本會將一併審理。

修法後，行政機關以書面行政處分請求受益人返還公法上不當得利時，應同時確認返還範圍，本會自應一併予以審理。

## 貳、公務人員因公涉訟輔助辦法相關函釋

### 一、本會 104 年 4 月 1 日公地保字第 1040004095 號函

公務人員因公涉訟輔助辦法第 4 條但書關於「違反刑事法律」之概念，並未區分「形式或實際」違反刑事法律之情形；又所稱刑事法律之意涵，舉凡以刑法為名之刑法典及刑事特別法律，或以規範其他法律關係（民商事、行政法）為主體，為保護特定法益，而附帶規定科以刑罰之條文均屬之。

### 二、本會 104 年 8 月 5 日公地保字第 1040010132 號函

公務人員奉派辦理地方公職人員選舉投開票所選務工作而涉訟，其涉訟輔助機關之認定，應以所執行之職務權限歸屬機關為準。公務人員經各級選舉委員會調用，辦理公職人員選舉之選務工作，所執行者為各級選舉委員會之業務職掌。

### 三、本會 104 年 10 月 23 日公地保字第 1040014106 號函

按公務人員因公涉訟輔助辦法第 14 條第 3 項規定：「第一項涉訟輔助費用之請求權，自得申請之日起，因五年間不行使而消滅。……」及 102 年 5 月 22 日修正公布之行政程序法第 131 條第 1 項規定：「公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，除法律另有規定外，因五年間不行使而消滅；於請求權人為人民時，除法律另有規

定外，因十年間不行使而消滅。」對於請求權消滅時效，已有明文。又人民對行政機關之公法上請求權，於 102 年 5 月 23 日（含該日）以前發生，惟其時效於 102 年 5 月 23 日（含該日）以前尚未完成者，自 102 年 5 月 24 日（含該日）起適用新法，其已進行之時效期間不受影響，接續計算其時效期間合計為 10 年，亦經法務部 102 年 8 月 2 日法律字第 10200134250 號函釋有案。是有關公務人員因公涉訟輔助，於行政程序法第 102 年 5 月 24 日修正生效日前，仍應適用 5 年之請求權消滅時效，其時效尚未完成者，則得依現行行政程序法第 131 條第 1 項規定及上開法務部函釋辦理。

#### **四、本會 104 年 12 月 23 日公地保字第 1040017320 號函**

公務人員所涉案件前經法院訴訟繫屬，他案另經檢察署檢察官移送併案辦理，所涉訟事實既經法律評價係基於同一或同種類之事實上或法律上原因，而併同審理，自應認定為同一審級之涉訟整體事實，據以審酌是否符合申請因公涉訟輔助費用之要件。

## 參、撤銷案例類型分析

### 一、再申訴事件類型

#### (一) 工作指派

#### 案例 1、工作指派內容與職務說明書所列工作項目及比例不盡相符（104 公申決字第 0104 號）

查再申訴人原係衛生福利部（以下簡稱衛福部）調派簡任第十職等至第十一職等視察，該部以同年 12 月 4 日衛部人字第 1022281419 號令，將其調派為簡任第十職等至第十一職等專門委員，仍配置於衛福部全民健康保險會（以下簡稱健保會）服務。其專門委員之職務說明書記載之工作項目為：「一、保險費率審議組文稿審核（含費率審議、財務監理等）。(40%) 二、委員聘任、民意蒐集等事項。(25%) 三、其他會務（含會計、秘書、資訊、國會等）。(25%) 四、其他臨時交辦事項。(10%)」惟衛福部以系爭 103 年 12 月 29 日健保會業務調整說明備忘，指派再申訴人全時辦理健保會之組織學習（含讀書會）及網頁規劃建置等業務，此 2 項業務僅占其職務說明書所列「其他會務（含資訊）」及「其他臨時交辦事項」之工作項目比例 35%，與其職務說明書所列工作項目及比例不盡相符，恐有未洽。

**案例 2、全時辦理職務說明書範圍以外業務（102 公申決字第 0309 號）**

卷查再申訴人……任○○市養工處一般行政職系委任第一職等至第三職等書記。……其配置單位為道路養護一科，職務說明書記載之工作項目為：「一、本科公文收發登記。50% 二、一九九九快服務、市區道路及無障礙空間考評窗口。30% 三、文件報表之繕造事項。10% 三（應為四）、其他臨時交辦事項。10%」。惟依該處指派再申訴人以全部時間，於該處挖掘管理科，常態性辦理管線挖掘管理、巡查、道路挖掘管理自治條例法規建置、人手孔周邊修復暨巡查業務、人手孔啟閉等業務，完全超出其法定職務範圍。……顯見系爭指派之工作，並非僅具行政類科專長之再申訴人所得勝任，衡諸公務人員任用法及其施行細則，明定擬任人員之學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之職系說明書、職等標準及職務說明書規定相符，於法核有未合。

## (二) 考績

### 1、考績委員會組成不合法

案例 1、票選委員分組票選未以「職務屬性不同、人員人數差異過大」為判斷標準（103 公申決字第 0374 號、103 公申決字第 0242 號、103 公申決字第 0133 號、102 公申決字第 0306 號）

銓敘部 99 年 10 月 20 日部法二字第 0993262222 號書函釋以，所稱得採分組票選方式之特殊情形，係以立法說明所揭示之「職務屬性不同、人員人數差異過大」為判斷標準。各機關如情形特殊（如服勤時間不一、服勤地點分散各處、或人事、政風、主計及警察人事管理一條鞭等情形），採行普通、平等、直接及無記名投票之票選方式確有困難者，得採分組（如醫院護士、醫師人數比例差距較大，得依其職務別分組票選產生若干委員）、間接（如警察人員服勤時間不一及政風等人員服勤地點分散各處，得先分區直接票選產生候選人，再由候選人互選產生票選委員）、通訊（如駐外人員或服勤地點分散各處等情形得採通信、傳真、電子郵件等）票選方式行之，以應實際需要。此有 92 年 4 月 7 日修正發布之組織規程第 2 條第 4 項（98 年 5 月 25 日修正發布改列同條第 5 項）修正說明可供參照。……卷查○○縣消防局 102 年度甄審暨考績委員會置考績委員 15 人，其中……票選委員區分為

「局本部」、「第一大隊」、「第二大隊」及「第三大隊」等 4 組，分組辦理候選人票選作業，……如公務人員職務性質相同而服勤地點分散各處者，其考績委員會之票選委員固得採間接或通訊投票方式選舉，惟尚不得採行分組方式票選。此與醫院護理人員、醫師間，因職務屬性差異致受考人數顯有落差，得依其職務採分組票選產生若干委員之情形有別……依該分組票選方式所產生之票選委員既不合法，該局組成之甄審暨考績委員會組織亦不合法。

#### 案例 2、限制各組別票選委員當選名額(102 公申決字第 0306 號)

查○○鄉公所將其編制內人員區分為鄉公所本部、村幹事及托兒所 3 組選舉票選委員，惟各組人員不論職務屬性及人數，未似醫院護理人員、醫師間人數比例之差距，是該公所將其考績委員會票選委員之選舉方式，以前揭分組方式票選辦理，且限制票選考績委員分別為「鄉公所組」2 名、「村幹事組」及「托兒所組」各 1 名，而非以候選人實際得票數之多寡為當選依據，顯已違反組織規程第 2 條第 5 項規定之意旨。

#### 案例 3、限制票選委員票選方式 (104 公申決字第 0228 號)

查財政部國有財產署○○分署限制受考人每人投 3 票，其中 1 票應投男性，1 票應投女性，餘 1 票不限定之方式，選出 103 年度考績委員會之票選委

員，與機關長官圈選結果所產生之委員組成考績委員會，難謂合於組織規程第 2 條第 5 項前段所定平等之要求。

#### 案例 4、聘任人員不具考績法所定考績委員會票選委員之資格（103 公申決字第 0296 號）

銓敘部 94 年 7 月 8 日部法二字第 0942521757 號書函略以，聘任人員因非屬本機關實際受考人，並不具有票選委員之選舉資格。……卷查新北市立○○○博物館辦理考績暨甄審委員會改組事宜，……該館票選委員投票人名冊中含聘任人員，其中林○○及江○○2 人並當選為票選委員，……茲以該館聘任人員非屬依考績法辦理考績之受考人，並不具有擔任依該法所設考績委員會票選委員之資格。是該館組成之考績暨甄審委員會組織，於法未合；經該會初核之考績，即有法定程序上之瑕疵。

#### 案例 5、兼任行政職務教師無監督管理受考人權責即任指定委員（103 公申決字第 0135 號）

依銓敘部 98 年 8 月 21 日部法二字第 0983092871 號書函意旨，兼任行政職務之教師應以依各機關組織法規規定具有監督管理受考人權責者，始具擔任考績委員會指定委員之資格。……查○○國中 102 年年終考績計有 8 名公務人員為受考人，其中 1 名配置於教務處，受教務主任之指揮監督；3 名配置於學務處，受學務主任之指揮監督；4 名配置於總務處，

受總務主任之指揮監督。次查該校 103 年公務人員甄審委員會暨考績委員會，置委員 7 人，其中指定委員 4 人，均由教師兼任之教務主任、總務主任、學務主任及輔導主任擔任。惟查○○國中幹事員額 1 名固配置於輔導室，惟係於 103 年 2 月 7 日始調任至該校。……準此，○○國中輔導室輔導主任於 102 年全年度並無公務人員之屬員，其自無具有監督管理受考人之可能性，……其不具擔任考績委員會指定委員之資格。是該校所組成之考績委員會，其組織於法即有未合。

#### 案例 6、考績委員會未置票選委員（102 公申決字第 0284 號）

按銓敘部 92 年 3 月 26 日部法二字第 0922215867 號書函略以，公立學校職員如因人數過少，得依考績法第 14 條第 1 項但書之規定，報經上級機關核准不設置考績委員會，而逕由機關長官考核。……卷查○○國小職員編制僅有幹事及護士各 1 人，……未報經雲林縣政府核准不設置考績委員會，即應設置考績委員會；該校辦理 101 年度職工考績委員會籌組作業，僅置指定委員 4 人，當然委員 1 人，未置票選委員，核與考績委員會組織規程第 2 條第 4 項之規定有違，核有法定程序之瑕疵。

#### 案例 7、僅保障特定性別當選（104 公申決字第 0090 號）

考績委員會組織規程第 2 條第 5 項前段，對於票選委員並無保障單位名額及任一性別委員人數之條

件，自不應就法規所未規定事項，增加法規所無之限制。……卷查○○鄉公所為辦理該公所 103 年度考績暨甄審委員會票選委員選舉作業，依該公所人事室 103 年 6 月 9 日簽說明一、(五)記載：「依○○縣政府 102 年 11 月 29 日屏府人任字第 10275804800 號函規定，委員之任一性別比例原則上不低於三分之一。本所指定委員及當然委（員）皆為男性，故應選出三名女性票選委員。」次查該公所 103 年度年終考績受考人數有 33 人，依 103 年度考績甄審委員會票選委員選票統計表註 6、記載：本選票僅列女性同仁。此顯係因該公所人事室上開 103 年 6 月 9 日簽，限制受考人只能選出女性票選委員，以致選票僅列女性同仁候選。是○○鄉公所限制受考人之票選方式，其依票選結果及機關長官圈選結果所產生之委員組成考績暨甄審會，難謂合於組織規程第 2 條第 5 項前段之「平等」投票方式規定。該公所 103 年度考績暨甄審會之組織既於法未合，其決議評定再申訴人 103 年年終考績案，即有法定程序之瑕疵。

## 2、考績評擬程序不合法

案例 1、未確實填寫考績表項目與核章(103 公申決字第 0111 號、102 公申決字第 0321 號、102 公申決字第 0284 號、101 公申決字第 0397 號、101 公申決字第 0232 號、101 公申決字第 0291 號)

按公務人員考績法(以下簡稱考績法)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。……」同法施行細則第 17 條第 1 項前段規定：「本法第十三條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。」第 2 項規定：「各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，……。」……依○○鄉戶政事務所答復函之記載：「……三、李員 102 年度之平時考核紀錄表於本所檔存無卷可稽。……」……且依卷附再申訴人之考績表所示，僅於機關首長綜合評分欄載明 79 分，其機關首長簽章欄位並無核章。是該所未辦理再申訴人 102 年平時成績考核紀錄，及未確實於考績表之機關首長簽章欄位核章之情事，洵堪認定；核與考績法第 13 條、第 14 條第 1 項及同法施行細則第 17 條規定不符。該所辦理再申訴人 102 年年終考績作業程序，核有法定程序之瑕疵。

案例 2、考績委員會之初核未以直屬長官評擬之分數為依據  
(102 公申決字第 0189 號)

○○鎮公所辦理再申訴人及各受考人年終考績之程序，係由人事室依據該公所考績委員會年終考績初核作業辦法彙整作成「○○鎮公所考績委員會年終考績初核統計參考表」，連同受考人之公務人員考績表等資料表格，併送考績委員會初核。而該統計參考表內之合計總分、名次，係由各考績委員就不易量化部分之 65 分，按評分細目逐一評分加總後計算，併同由其單位主管及相關課室主管就可量化部分 35 分之評分，加總排序而成，並非以再申訴人之直屬主管評擬之分數為依據，足認考績委員會初核再申訴人之基礎事實，並非再申訴人直屬主管評擬之 84 分，而有非再申訴人之直屬主管者參與其間。又查再申訴人公務人員考績表，直屬或上級長官評擬分數為 84 分，考績委員會初核改列為 79 分，惟查該考績委員會會議並無於初核時對該 84 分為討論或修正之紀錄，益見考績委員會非依再申訴人直屬長官評擬之分數為初核。揆諸公務人員考績法第 14 條第 1 項前段之規定，難謂無法定程序之瑕疵。

案例 3、非本職單位主管或直署長官所為之評擬（103 公申  
決字第 0073 號、103 公申決字第 0244、104 公申決  
字第 0296 號）

依考績法第 14 條第 1 項前段規定，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。次按銓敘部 96 年 7 月 4 部法二字第 0962807727 號書函所載：「……公務人員所任職務經銓敘審定，機關首長基於業務考量，工作指派至其他單位服務，其考績依前開考績法第 14 條規定，仍應由其銓敘審定職務之所屬單位主管評擬分數，惟工作指派之單位主管對公務人員平時工作表現考評，可作為所屬單位主管評擬分數之參考……。」查再申訴人係○○○法院據此，公務人員之考績，應由其本職單位主管評擬，奉派支援單位之主管所評擬之意見，僅得作為本職單位主管評擬該公務人員考績之參考依據。係○○鎮公所辦理再申訴人及各受考人年終考績之程序，係由人事室依據該公所考績委員會年終考績初核作業辦法彙整作成「○○鎮公所考績委員會年終考績初核統計參考表」，連同受考人之公務人員考績表等資料表格，併送考績委員會初核。而該統計參考表內之合計總分、名次，係由各考績委員就不易量化部分之 65 分，按評分細目逐一評分加總後計算，併同由其單位主管及相關課室主管就可量化部分 35 分之評分，加總排序而成，並非以再申訴人之直屬主管評擬之分數為依據，足認考績委員會初核再申訴人之基礎事實，並非再申訴人直屬主管評擬之 84 分，而有非再申訴人之

直屬主管者參與其間。又查再申訴人公務人員考績表，直屬或上級長官評擬分數為 84 分，考績委員會初核改列為 79 分，惟查該考績委員會會議並無於初核時對該 84 分為討論或修正之紀錄，益見考績委員會非依再申訴人直屬長官評擬之分數為初核。揆諸公務人員考績法第 14 條第 1 項前段之規定，難謂無法定程序之瑕疵。

案例 4、地方機關具幕僚長職務屬性之公務人員，逕於受考人之考績表評擬（104 公申決字第 0108 號、103 公申決字第 0073 號、102 公申決字第 0189 號、102 公申決字第 0148 號）

再申訴人係○○鄉公所農業課課長，為該鄉公所一級單位主管，其 103 年年終考績之評擬，係由該鄉公所秘書於再申訴人之公務人員考績表之直屬或上級長官欄內加註評語及評擬分數，並於其上蓋章。即與考績法第 14 條第 1 項前段所定及銓敘部 100 年 10 月 28 日部法二字第 1003503717 號書函意旨，地方機關具幕僚長職務屬性之公務人員，對機關單位主管所為考評，僅得作為機關首長參考，尚不得直接於受考單位主管之考績表內為評擬，各機關對於公務人員之考績，應由其主管人員就考績表項目評擬之規定未合。

案例 5、平時考核之功過未依規定互相抵銷（103 公申決字第 0243 號）

按考績法施行細則第 15 條第 1 項規定：「本法第十二條第一項第一款所稱平時考核獎懲得互相抵銷，……。」又依銓敘部 91 年 11 月 14 日部法二字第 0912197180 號書函略以，平時考核之功過應先依考績法第 12 條規定互相抵銷，除累積達 2 大過者，年終考績應考列丁等外，其積餘之功過中，如尚有記一大功二次、記一大功一次或記一大過一次之人員，始有警察人員人事條例第 28 條第 2 項考績等次限制規定之適用。……惟查再申訴人 102 年公務人員考績表之平時考核獎懲欄記載，記功 2 次、嘉獎 9 次、記大過 1 次；直屬或上級長官評語欄，經其單位主管記載：「一、依考績法（第）13 條考列丙等。……」並依公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核內容，併計其獎懲次數增減之分數後，綜合評擬為 69 分，經考績委員會初核、局長陳○○覆核，均維持 69 分。……茲以再申訴人 102 年獎懲次數依法互相抵銷後，並未有前開所稱記一大過之情事；原單位主管未慮及此，逕認其已具考績法第 13 條所定，考績不得列乙等以上之要件，並據以評擬再申訴人 102 年年終考績為丙等，即有違誤。

**案例 6、未詳實記載獎懲紀錄（104 公申決字第 0064 號、104 公申決字第 0095 號、104 公申決字第 0106 號、104 公申決字第 0109 號、104 公申決字第 0145 號、104 公申決字第 0157 號）**

依各機關辦理公務人員考績（成）作業要點五、規定，「平時考核獎懲欄」獎懲次數應詳實填列，不得遺漏或登載錯誤。查再申訴人原係○○分局警備隊警員，其 103 年公務人員考績表之平時考核獎懲欄記載：嘉獎 2 次、申誡 15 次。惟查再申訴人警察人員人事資料簡歷表之獎懲紀錄，及○○分局答辯書均記載，再申訴人 103 年獎懲確實次數為嘉獎 2 次、申誡 14 次。是○○分局未確實查核再申訴人平時考核之獎勵次數，對再申訴人所為 103 年年終考績評定之基礎事實即有違誤，應予撤銷。

**案例 7、年終考績評擬所依據之事實不明確（104 公申決字第 0240 號）**

依行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第 4 點第 1 項規定：「平時成績考核紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。各機關主管人員每年四月、八月應考核屬員之平時成績，並將受考人之優劣事蹟記錄於平時成績考核紀錄表，格式如附表。但各機關得視業務需要自行訂定。」次查該表附記五、規定：「……受考人當次考評項目中有 D 或 E 者，主管長官應與當事人面談，就其工作計畫、目標、方法及態度等進行溝通討論，面談內容及結果應紀（記）錄於『面談紀錄』欄，以提

升其工作績效，並作為年終考績評列等第及機關人事管理之重要依據。如受考人考評結果無提醒改進之必要者，則『面談紀錄』欄得不予填列。」是主管長官辦理所屬人員平時成績考核時，受考人當次考評項目中有 D 或 E 者，應與當事人面談並予以記錄。查再申訴人各期平時成績考核紀錄表之品德操守項目列為 D 級，○○機關並未實施面談；又公務人員考績表之重大優劣事實欄記載 3 件劣蹟事實，○○機關亦未提出具體事證，又無法說明該事實之人、事、時、地，以供查考，則該所載重大優劣事實是否確實，即非無疑，核有重行斟酌之必要。

**案例 8、借調/支援同仁之考績未由本職單位主管評擬（103 公申決字第 0086 號、104 公申決字第 0296 號）**

銓敘部 96 年 7 月 4 日部法二字第 0962807727 號書函所載：「……公務人員所任職務經銓敘審定，機關首長基於業務考量，工作指派至其他單位服務，其考績依前開考績法第 14 條規定，仍應由其銓敘審定職務之所屬單位主管評擬分數，惟工作指派之單位主管對公務人員平時工作表現考評，可作為所屬單位主管評擬分數之參考……。」據此，公務人員之考績，應由其本職單位主管評擬，奉派支援單位之主管所評擬之意見，僅得作為本職單位主管評擬該公務人員考績之參考依據。……再申訴人係○○法院委任第三職等書記官，配置於該院執行二科，自 102 年 3 月 1 日起奉派借調（支援）秘書室辦事，惟查再申訴人 103 年公務人員考績表之直屬或上

級長官考評欄係由秘書室主任評擬，與上開銓敘部書函意旨有違，自有法定程序之瑕疵。

**案例 9、由已離職主管重擬平時考核紀錄（102 公申決字第 0321 號、104 公申決字第 0020 號）**

按銓敘部 102 年 3 月 4 日部銓三字第 1023698220 號書函略以：「……是各機關辦理受考人考績……於辦理之際倘遇機關首長異動，機關人事管理權限既為新機關首長所有，受考人考績自應由新機關首長……辦理。」……查再申訴人原任北市文化局科長，於 100 年 2 月 1 日調任北美館副館長，自同年 8 月 1 日起至同年 9 月 4 日止代理北美館館長，於 101 年 10 月 1 日回任北市文化局科長。是其 100 年平時成績考核紀錄表，應由上開任職期間之主管人員覈實辦理。……經查再申訴人 100 年 5 月 1 日至同年 7 月 31 日、100 年 8 月 1 日至同年 9 月 31 日期間之主管人員，於考績年度內未備平時成績考核紀錄；北美館於本會據此撤銷原考績評定後，始於 101 年 10 月請已離職之主管補行評擬。茲以主管於離職後，對屬員已無平時考核權限，北美館辦理上開補行評擬之程序，即與考績法第 13 條及同法施行細則第 17 條等規定及銓敘部 102 年 3 月 4 日書函之意旨不符，……即難謂適法。

**案例 10、未備置公務人員各期平時成績考核紀錄表（104 公**

申決字第 0339 號)

按考績法第 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……。」同法施行細則第 17 條第 1 項前段規定：「本法第十三條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。」第 2 項規定：「各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，……。」據此，各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事蹟，於辦理屬員考績評擬作業時，亦應以其平時成績考核紀錄為重要依據。查再申訴人係○○機關道路養護課課長，該機關僅備具再申訴人 103 年 5 月 1 日至同年 8 月 31 日之平時成績考核紀錄表影本，至同年 1 月 1 日至同年 4 月 30 日之平時成績考核紀錄部分，因疏漏而未辦理，核與考績法第 13 條及同法施行細則第 17 條規定不符，該機關對再申訴人 103 年年終考績之評定即有法定程序之瑕疵，應有重新審酌之必要。

案例 11、對涉及本身事項應自行迴避而未予迴避（104 公申決字第 0160 號、104 公申決字第 0215 號）

按組織規程第 8 條第 1 項規定：「考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避……。」第 2 項規定：「前項人員有應自行迴避之情事而不自行迴

避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。」據此，考績委員會委員開會時，對於涉及本身之事項，應自行迴避。查再申訴人係○○法院錄事，該院考績委員會○委員對涉及本身之事項應自行迴避而未予迴避，且未經與會委員同意，逕行陳述意見，主席亦未予以制止；卻未給予其他 6 位乙等候選人陳述意見機會，嗣經與會委員表決結果為不同意○委員改列乙等，而將 6 位乙等候選人中之再申訴人改列乙等，顯已違反平等原則。

**案例 12、年終考績評擬所依據之事實已有變動（104 公申決字第 0054 號、104 公申決字第 0229 號）**

依考績法第 12 條第 1 項規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。……」是平時考核之獎懲，應於年終考績時，併計成績增減總分，為年終考績評定分數之重要依據。查再申訴人是○○機關秘書室主任，其 103 年考績年度中所受記過一次之懲處，業經本會 104 年 6 月 23 日 104 公申決字第 0169 號再申訴決定書，將該記過一次之懲處及申訴函復均撤銷，由機關另為適法之處理。則○○機關評定其 103 年年終考績考列乙等之基礎事實已有變動，自應重行斟酌。

### 3、機關首長復議時之瑕疵

#### 案例 1、機關首長對於考績初核結果有不同意見時，簽註意見具體指述考績之等次或分數/具體懲處意見等結果（103 公申決字第 0180 號）

卷查○○區公所辦理再申訴人 102 年年終考績之程序，係由其單位主管就公務人員考績表所列項目之綜合評擬為 70 分，遞送該所考績暨甄審委員會會議初核，亦維持 70 分。惟於送請機關首長覆核時，經區長於會議紀錄批示：「……102 年考績應評為丙等……」並於該所 102 年年終考績評分清冊之首長覆核欄，逕予填列 69 分。嗣該所考績暨甄審委員會會議復議再申訴人之年終考績案，決議將其考列丙等 69 分。……查○○區公所區長就本件考績案為覆核時，並未先交考績委員會復議，即逕將再申訴人 102 年年終考績由乙等 70 分變更為丙等 69 分，且具體指述其考績等次應評為丙等，均與考績法第 14 條第 1 項及同法施行細則第 19 條第 1 項之規定不合，核有法定程序之瑕疵。

#### 案例 2、機關首長列席考績委員會（102 公申決字第 0284 號）

按銓敘部 94 年 3 月 25 日部銓一字第 0942475944 號書函略以，鑑於機關首長對於考績委員會初核有不同意見時，得交考績委員會復議，復議結果，仍不同意時，得變更之，機關首長應不宜列席考績委員會，俾避免影響考績委員會決議之效力。……次依

好收國小幹事兼人事（即再申訴人）102 年 3 月 4 日簽說明二、記載：「……並由校長指定教導、總務主任及教務、訓導組長 4 人為考績委員，分別於 101 年 12 月 19 日及 102 年 1 月 2 日 15 時 30 分許於校長室召開考績會初評與複評會議，與會者為校長及 4 位考績委員，會中並做(作)成決議……。」據此，……該校校長列席該校考績委員會初評及複評會議，均核與考績法施行細則第 17 條及上開書函意旨有違，均有瑕疵，洵堪認定。

#### 4、未向權責處理機關提起申訴（104 公申決字第 0180 號）

依行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點，中央及地方機關人事人員之管理，屬一條鞭制度。另依教育部處務規程第 5 條規定，教育部人事處既係教育部之內部單位，自非公務人員保障法第 78 條第 2 項所稱之權責處理機關，其無權受理公務人員所提起之申訴事件並自為申訴函復之權責。查再申訴人係○○大學人事室主任，不服教育部人事處 104 年 3 月 25 日臺教人處字第 1040030905 號考績（成）通知書，核布其 103 年年終考績考列乙等 79 分，提起申訴，經教育部人事處為申訴函復，核與公務人員保障法第 78 條第 2 項規定未合。

### (三) 懲處

#### 案例 1、懲處權行使自行為至懲處已逾 10 年（104 公申決字第 0069 號）

有關公務人員平時考核之懲處，參酌司法院釋字第 583 號解釋意旨，對於公務員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法第 25 條第 3 款，有關懲戒權行使期間為 10 年之規定，是自公務人員違法失職行為終了之日起已逾 10 年者，應不再追究。再申訴人係○○區公所工務課技士，其於 93 年 8 月 31 日系爭工程雜項工程完成驗收後，疏於審視水保計畫書之違法失職行為業已完成，○○公所迄 103 年 9 月 30 日始以系爭懲處令，追究其承辦系爭工程關於雜項工程使用執照取得嚴重落後部分之違失責任，顯已逾對公務人員行使懲處權之 10 年期限，洵屬於法未合。

#### 案例 2、懲處基礎事實認定有誤或懲處之事證不明（其他類似案例：104 公申決字第 0410 號、104 公申決字 0374 號、104 公申決字第 0169 號、104 公申決字第 0113 號、104 公申決字第 0102 號）

##### (1) 105 公申決字第 0013 號

依警察機關取締職業性大賭場獎懲規定第 3 點規定，勤區經警政署或警察局查獲賭徒（含主持人）21 人以上之職業性大賭場者，勤區佐警應受記過二

次之懲處。同獎懲規定說明欄第 5 點載明：「有下列情形之一者得減輕或免除處分：……（二）事前會同參與取締或事後共同參與偵辦追查得力者。……」據此，勤區佐警經警政署或警察局查獲職業性大賭場，即屬執行公務不力，須具有減輕責任事由，認定其情節輕微者，始該當申誠懲處之要件。查再申訴人係○○警察局○○分局○○分駐所巡佐。經該分局以其負責之勤區遭上級查獲職業性大賭場，屬執行公務不力，雖有事後共同參與偵辦之減責事由，而依警察人員獎懲標準第 6 條第 1 款規定，核予其申誠二次之懲處。惟查再申訴人於 103 年 7 月 25 日調派至該分局○○分駐所擔任巡佐，並自同年 11 月 7 日起負責第四警勤區，該所於製作警勤區轄境圖時並未注意轄境範圍有所遺漏，該遭查獲之賭場恰位於未劃分地界之範圍，縱○○分局事後業依職權認定該地點屬第四警勤區範圍，惟再申訴人事前既乏資料清楚得知該地點屬其警勤區範圍，○○分局對再申訴人之懲處過程，就此未予考慮，核已違反警察機關辦理獎懲案件注意事項第 20 點所定，機關審議懲處案件時，應就案件事實及證據，就當事人有利及不利情形，均予斟酌判斷之旨。是仁武分局 104 年 9 月 7 日令核予再申訴人申誠二次之懲處，難謂妥適，核有再行斟酌之餘地。

(2) 104 公申決字第 0358 號

再申訴人原係○○縣政府衛生局局長。○○縣政府審認再申訴人未派員參加衛生福利部（以下簡稱衛福部）103 年 12 月 17 日舉辦之 104 年醫事人員養成計畫招生作業前置會議、私立臺北醫學大學（以下簡稱北醫）104 年 1 月 8 日所召開該計畫公費生甄試委員會第 1 次會議，及分別就上開該會議紀錄逕以存查簽結等行為，係屬行政疏失、督導不周，影響醫保生升學權益，依○○縣政府暨所屬各機關公務人員平時獎懲標準表（以下簡稱澎湖縣獎懲標準表）四、(二) 規定，核予其記過一次之懲處。惟查關於再申訴人未派員參加衛福部 103 年 12 月 17 日會議，及就該會議紀錄逕以存查簽結部分：再申訴人係尊重科長與衛福部之聯繫結果，故決定不派員與會，此與○○縣政府表示，再申訴人直至批核前均無明確指示有間。又關於前揭會議紀錄，係依原住民及離島地區醫事人員養成計畫之精神與目的，而同意洪辦事員所擬意見，予以存查簽結。嗣因學生家長陳情及媒體報導，○○縣政府衛生局已函請衛福部將該縣所分配之中山醫學大學醫學系 2 名，更換為北醫醫學系 2 名，亦經該部同意，則其是否仍該當澎湖縣獎懲標準表四、(二) 所定，處事失當，有損機關聲譽，情節嚴重之要件，尚非無疑。另關於再申訴人未派員參加北醫 104 年 1 月 8 日會議，及就該會議紀錄逕以存查簽結部分：查北醫 104 年 1 月 8 日會議之討論事項與澎湖縣醫保生權益較

為相關者，即面試日期暫訂於非假日舉行，恐影響離島學生應試權益，惟該次會議決議，為方便離島地區學生應試，面試日期改為假日舉行，是澎湖縣衛生局未派員與會，究有何損及澎湖縣醫保生權益之處，未見澎湖縣府具體指摘。又前揭會議紀錄雖經洪辦事員初次擬具陳閱後存查之意見，由再申訴人批示：「如擬。」惟再申訴人隨即考量民眾前於縣長信箱陳情，及澎湖時報報導之情事，而請洪辦事員重行擬具意見，並函請衛福部召開學校名額重新分配協調會，故本件逕認再申訴人該當處事失當，有損機關聲譽，情節嚴重之要件，容有未妥。

### (3) 103 公申決字第 0390 號

卷查○○市公所人事室主任鄭○○於 103 年 6 月 7 日對被害人羅○○訪談紀錄固記載……「答：上午九點多，我進行打掃工作時，見黃○○在上完廁所後，便向我招手示意要我過去，我不疑有他便走了過去後，即受到對方惡言相向講：『你跨殺小？（臺語）』當下我感覺受到污辱不再理睬，……。」……惟查○○市公所對再申訴人所為懲處之事證，僅有被害人羅先生之指稱，其餘在場人員尚無法證明再申訴人有以言語侵犯羅先生之情事。復依再申訴人表示，其並無對羅先生口出惡言，而是羅先生一直對其說看什麼看等語，雙方說法顯不一致；○○市公所對 103 年 5 月 30 日再申訴人與羅先生之衝突，何以僅採羅先生之說法，其調查認定依據為何，亦

未說明。又再申訴人於蔡管理員詢問其與羅先生發生何事後，立即走向羅先生，是否係因其並無以言語侵犯羅先生之情事，而急欲與渠對質，仍待機關查證。是本件並無其他相關直接事證及人證，證明再申訴人有上開以言語侵犯羅先生之情事，則○○市公所所為懲處之事實認定，核有再行斟酌必要。

### 案例 3、行為後法令修正，依從新從輕原則辦理（104 公申決字第 0348 號）

按內政部警政署（以下簡稱警政署）100 年 12 月 5 日警署戶字第 1000195742 號函頒之警察機關加強戶政資訊稽核實施計畫（以下簡稱戶政資訊稽核計畫）肆、規定：「安全管控機制與措施：……二、資料查詢原則與程序：……（二）程序：1、資料之查詢，使用者應事先填寫『戶政資料查詢登記簿』……，向單位主管提出申請，單位主管應根據其申請查詢條件及用途理由……，嚴加審核，確為公務上所須使用，方得核准其查詢使用。」陸、規定：「行政責任：一、違反本實施計畫者，應追究相關人員行政責任：……（三）未依規定程序查詢（含代為查詢）戶政資訊者，查詢人每筆申誡一次；……。」惟查本件○○分局係依警察人員獎懲標準第 7 條第 16 款，以再申訴人違反警政署上開 100 年 12 月 5 日函頒之戶政資訊稽核計畫，有關使用者應事先填寫戶政資料查詢登記簿之規定，而予其記過二次之懲處。經查上開使用者應事先填寫戶

政資料查詢登記簿之規定，業經警政署 104 年 4 月 22 日警署防字第 1040085913 號函知所屬機關及各縣市政府警察局略以，為簡化基層員警應勤簿冊，降低其工作負擔，營創更好的警政工作環境，並符合公務機關節能減紙環保目標為由，自即日起取消該程序。且警政署 104 年 5 月 28 日警署防字第 1040101068 號函，修正之戶政資訊稽核計畫，亦已刪除有關資料查詢，使用者應事先填寫「戶政資料查詢登記簿」之規定。則本件再申訴人應為查詢登記之法令依據，既經修正刪除，且新修正之戶政資訊稽核計畫，亦無未為登記者應予懲處之規定，依從新從輕原則，○○分局逕依警察人員獎懲標準第 7 條第 16 款及第 12 條第 1 項規定，核予記過二次之懲處，即有再行斟酌之必要。

#### 案例 4、懲處基礎事實與規定構成要件不符

##### (1) 104 公申決字第 0139 號

依苗栗縣政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲標準表（以下苗縣獎懲標準表）第 5 點規定：「有下列情形之一者申誡：……（二）言行失檢，有損公務員聲譽，情節輕微者。……」查○○縣政府係分別因再申訴人有私人借貸糾紛及撥打公務電話二事，而核予其申誡二次之懲處；惟○○縣政府係憑民眾之檢舉，即認再申訴人未謹慎處理私人借貸糾紛，就其是否違反公務員服務法第 5 條之保持品位義務，並未加以論述，核有重新斟酌之必要；另再申訴人為處理上開私人借貸事件，而撥打公務電

話、假公濟私部分，經○○動物防疫所調閱 103 年 6 月 9 日電話通聯紀錄，認其於上班時間未撥通該電話；是再申訴人上開撥打公務電話一事，並未因此獲得私人利益，亦未使○○動物防疫所受有損失，則其是否該當苗縣獎懲標準表第 5 點第 2 款所定之「言行失檢」要件，亦非無疑。據上，○○縣政府審認再申訴人未妥適處理私人借貸糾紛，言行失檢，有損公務人員形象，而核予其申誡二次之懲處，自有重行斟酌之必要。

## (2) 102 公申決字第 0236 號

再申訴人於 100 年 10 月 11 日在基市府○○科辦公室，與○○處同仁吳員因故起爭執，再申訴人以吳員「出言恐嚇、妨害公務、行為不檢，有損市府形象」，於 100 年 11 月 22 日向基市府人事處提出申訴（按：應為檢舉），人事處移請行政處邀集雙方進行調處，無法達成共識。再申訴人復向基市府政風處檢舉上揭情事，政風處認無權審認，函請基隆市警察局偵辦後移送基隆地檢署。經基隆地檢署檢察官認應為不起訴處分，高檢署駁回再議。嗣吳員以再申訴人「在法院控告本人三次均未成立，可適用公務人員獎懲辦法……懲處」，於 101 年 12 月 11 日向基市府提出申訴（按：應為檢舉），案經基市府審認再申訴人對同仁誣控濫告行為已非首次，予以記過一次懲處。惟查再申訴人向基市府人事處及政風處所提之申訴，係以吳員於爭執過程中對其口出之言

詞，可能涉及刑事責任為由而提出。依前揭基隆地檢署不起訴處分及高檢署駁回再議之理由，吳員於爭執過程中，曾對再申訴人口出上開言詞，應屬真實，洵堪認定。再申訴人據以申訴之事實，即非全然無因。所謂誣控濫告，應指虛構或捏造事實，進而隨意申告而言。再申訴人所提之申訴，既非出於虛構或捏造事實，尚不能以偵查結果皆為不起訴處分或駁回再議，或吳員之言行不構成刑事犯罪，即認再申訴人有誣控濫告之情事。又查再申訴人就與吳員爭執之事件，係依內部程序，向基市府提出申訴，並非逕向檢察機關提起告訴，亦查無越級或濫向無管轄權機關申告之情事。據此，基市府審認其行為已達誣控濫告，經查屬實之懲處要件，即有未洽，容有再行斟酌之餘地。

### (3) 102 公申決字第 0387 號

按基市獎懲標準表三、規定：「有下列情形之一者申誡：……（五）對上級交辦事項，執行不力，情節輕微者。……」……卷查○○市政府為爭取 2012 年天下雜誌及遠見雜誌年度縣市大調查之民調排名成績，督促各項指標與排名之進步，通過○○市政府針對 2012 年媒體民調報導目標管理獎懲實施計畫，由該府研考處訂定各項指標之管理目標，賦予各單位執行責任，……該計畫四、並記載：「本計畫目標管理，依下列標準辦理獎懲：……（三）各項指標……未達成前述本府研考處訂定之管考目標排

名標準，且指標數字未較 100 年進步者，記過一次。……（六）前述各項獎懲，依 2012 年天下及遠見雜誌公佈民意調查結果分別辦理。」經查 2012 年遠見雜誌五都十七縣大調查之結果，基隆市在「交通建設和改善交通狀況的整體表現」項目之全國排名第 21 名、施政滿意度 29.9%；「發展觀光旅遊與休閒活動的整體表現」項目之全國排名第 22 名、施政滿意度 36.7%。基市府審認再申訴人身為單位主管，承市長之命綜理督導交通旅遊處之業務，卻未能督導屬員達成目標，係屬對上級交辦事項，執行不力，核予其申誡一次懲處，固非無據。……惟參考行政院所屬各機關民意調查作業要點二、規定，民意調查係指運用社會科學研究法以瞭解民眾對政府施政意見之調查。茲以民意調查結果取決於民眾受訪時之回答，固能反映民眾對各機關施政品質之滿意度，惟是否足以作為認定再申訴人對上級交辦事項，執行不力之唯一依據，尚非無疑。……且依卷附資料，基市府亦未提出再申訴人有具體辦理業務缺失或督導怠惰之情事。則基市府僅以民意調查結果，未達成基市媒體民調目標計畫設定之目標，逕認再申訴人對上級交辦事項，執行不力。其認事用法，尚有未洽。

#### 案例 5、行政機關於懲處時欠缺事務管轄權（103 公申決字第 0236 號）

按考績委員會組織規程第 3 條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員……年終考績、……及平

時考核獎懲之初核或核議事項。……」銓敘部 94 年 9 月 9 日部銓三字第 0942538500 號書函略以：「……二、為免原任職機關及新職機關對同一事件之獎懲標準未相符，……恐造成申訴爭議，建議調職人員之獎懲案件，由原任職機關逕行核定發布後副知新任職機關一節，茲該調職人員已非原職機關現職人員，原職機關對之已無發布任免、考核等權限，似不宜對之發布獎懲令。……」是公務人員調任他機關職務後，原服務機關就其於服務期間之違失行為，已無考核權限，不得對其逕行發布獎懲令。卷查再申訴人……於 101 年 4 月 23 日調任基隆醫院辦事員，……○○縣政府仍以系爭 103 年 5 月 15 日令，逕行核予其申誠一次之懲處，於法自有未合。

#### 案例 6、主管人員督導責任之屬員違失事實依據未明（103 公申決字第 0391 號）

按新北市獎懲基準十五、規定：「有下列情形之一者記過：……（三）對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節嚴重。……」據此，新北市政府及所屬各機關公務人員須有對屬員疏於督導考核，致生不良後果，情節嚴重之情事，始該當記過懲處之要件。……再申訴人是否該當記過一次之懲處要件，取決於其考核監督之蘇員上開違失行為，是否該當記過二次懲處之要件。新北市○○處對於蘇員處以上開事件之懲處，既難謂適法，核有重行審酌之必要，則本件新北市高管處審認再申訴人考核監

督不周，核予其記過一次之懲處，亦有再行審酌之餘地。

**案例 7、主管人員督導責任懲處額度應符比例原則（103 公申決字第 0019 號）**

再申訴人自 92 年 6 月 9 日起擔任○○清潔隊隊長，……該清潔隊曾隊員於 93 年 1 月 28 日辦理所管理之系爭車輛定期檢驗未通過，亦未於 1 個月內修復並辦理覆驗，致遭桃園監理站處以罰鍰後，仍逾期 6 個月以上未辦理覆驗，該站爰於 93 年 8 月 3 日將系爭車輛註銷牌照，惟該清潔隊仍就該車相關費用持續編列預算，經桃園縣審計室審核有異常情形。……○○鎮公所據上開事實，審認再申訴人於擔任○○清潔隊隊長期間，對於屬員管理之系爭車輛，實施定期檢驗未通過、未依限辦理覆驗，致遭車輛監理單位罰鍰並註銷牌照一事，毫無監督作為；且於 93 年 8 月 3 日該車牌照遭註銷後，至其退休離職前，仍持續編列該車之維護預算，其對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節較重，依桃縣獎懲基準十七、(三)規定，核予其記過一次之懲處，固非無據。惟依卷附資料，……再申訴人對於系爭車輛遭註銷牌照一事，是否知情，尚非無疑；……系爭○○公所懲處令記載其係有業務疏失，而非監督不周，亦有未洽。究竟○○鎮公所追究再申訴人之責任為業務疏失或監督不周，應併予以釐清。且該公所就系爭車輛管理疏失之責，核予

管理人員曾隊員為記過一次之懲處，該公所就再申訴人之督導不周責任，亦核予記過一次之懲處，二者之額度相同，亦難謂與比例原則相符，核有再行查明並斟酌之必要。……。

## 案例 8、相同事由之行為重複處罰（其他類似案例：104 公申決字第 0376 號

### (1) 103 公申決字第 0388 號

「一行為不二罰原則」乃現代民主法治國家之基本原則，此係為避免因法律規定之錯綜複雜，致人民之同一行為，遭受數個不同法律之處罰，而承受過度不利之後果；此有最高行政法院 94 年 6 月份庭長法官聯席會議決議供參。……茲以○○市公所懲處再申訴人之基礎事實，為再申訴人 103 年 3 月 1 日歸建圖書館後之不當行為如下：「(一)……圖書維護工作，……成效平均為每 140 本 (二) 歸建以來曾以電話或簡訊向本所主管及外界特定人士要求請託，言語重複糾纏不清，乞求憐憫之敘述方式，不尊重受話者之制止……。 (三) 未舉證事實根據即指控主管欺壓、不公平待遇、工作分派不當為由，藉以向本所請託關說，期能遂其所求，已有散播不實言論污衊主管之嫌……。」等情。然查該公所……以再申訴人抗拒職務工作，多次以電話及簡訊向該公所外特定人士、員工誤導陳述，言行不當，核予其申誠二次之懲處；本件再以上開事由，

認其敬業態度、服務精神不佳而予以懲處，致再申訴人遭受重複評價之不利益。○○市公所未審及此，就相同事由之行為，分別予以處罰，已有違一行為不二罰之原則，自有再行斟酌之必要。

## (2) 104 公申決字第 0384 號

再申訴人原係○○警察局保安警察大隊第二中隊分隊長。○○警察局審認再申訴人於 104 年 4 月 6 日曠職繼續達 4 小時以上未滿 2 日，違反規定，依警察人員獎懲標準第 7 條第 15 款規定，核予其記過一次之懲處。惟查再申訴人未經報備，即於 104 年 4 月 6 日擅赴大陸地區旅遊之行為，與其未完成請假手續即逕自於 104 年 4 月 6 日休假，曠職繼續達 4 小時以上未滿 2 日之行為，應評價為一行為，該行為固同時違反不同之義務規定，惟從一重懲處已足以達成其行政目的，不得分別論處；又有關其未經報備，即於 104 年 4 月 6 日擅赴大陸地區旅遊一事，業經○○警察局保安警察大隊依警察人員獎懲標準第 6 條第 17 款規定，核予其申誡一次之懲處在案，即不得就同屬一行為之未完成請假手續，即逕自於 104 年 4 月 6 日休假部分，予以重複懲處，而應就此一行為違反數義務，合併審究其行政責任。○○警察局未審及此，逕依警察人員獎懲標準第 7 條第 15 款規定，另核予再申訴人記過一次之懲處，即與一行為不二罰之原則有違，核有再行審酌之必要。

案例 9、以媒體報導內容推斷有違失行為（103 公申決字第 0376 號）

查高市○○局審認再申訴人有言行不檢，有損公務員形象、機關聲譽之情事，係以其於 103 年 2 月 25 日向新聞媒體，杜撰請病假須檢附就醫證明，且須說明請病假當日行蹤，致新聞媒體有不實之報導，嚴重影響該局聲譽。惟承前所述，再申訴人於系爭懲處令揭示之 7 日，有請病假獲准之紀錄。高市○○局為調查再申訴人有無請假虛偽之情事，確由其所屬分隊黃分隊長對再申訴人訪談，以釐清其於請病假期間有無在家休養，亦或外出前往高大上課，及是否能提供醫院證明等。是再申訴人如向新聞媒體陳述上開內容，尚非全然無據；且媒體報導之方向或角度，並不受新聞來源或採訪對象之限制，機關如認報導不實，尚得予以澄清，從而高市○○局逕以媒體報導內容，審認再申訴人杜撰不實報導，尚有未洽。又再申訴人有無言行失檢之情事，既有未明，自亦無從審查其違失是否已達情節較重之程度，即有再行究明之必要。

#### (四) 差假及曠職

##### 案例 1、請假有虛偽情事之認定 (102 公申決字第 0397 號)

公務人員請假規則第 13 條規定，須請假有虛偽情事者，始以曠職論。再申訴人於填具○○區公所職員出差請示單時，並未以不真實之出差事由請公假；又其請假當日上午，仍至該區公所上班，至下午始前往該會議，顯見其僅係出於疏忽忘記前揭會議時間已更改，而非故意逾時前往該會議。又再申訴人於該日下午知悉會議已於上午召開完畢後，改赴中市民政局洽公，仍屬民政課課長之職務範圍，尚難以其未踐行洽經權責長官同意變更公假事由及地點之程序，即逕認其請公假有虛偽情事。是再申訴人是否該當請假有虛偽情事之要件，須視其於請假時，有無出於不實請假之故意，以及綜合其請假當日之行程活動表現而定，尚難以其當日實際所從事之公務與其於潭子區公所職員出差請示單所載之出差事由不同，即遽以推論再申訴人有請假虛偽之情事，而以曠職論。

##### 案例 2、欠缺具體事證即認有請假不實(103 公申決字第 0376 號、103 公審決字第 0332 號)

依高雄大學 103 年 2 月 27 日函之說明，基於大學自治及教學自由原則，該校並未向高市○○局提供復審人於特定日期之實際到課資料；且依○○分隊陳報單及訪談內容紀錄，復審人亦未坦承於 102 年 4

月 1 日、4 月 17 日、5 月 1 日等 3 日，曾前往高大上課。是高市○○局既欠缺具體事證資料，如何審認復審人於上開 3 日，有請病假卻前往學校上課之請假不實情事，核有未明。且承前所述，曠職以時計算；復審人縱有前往學校上課之情事，該局亦應就其實際上課時間，按時以曠職論，而非以全日計算。又所謂請假有虛偽情事，應指對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述者，始足當之。高市○○局僅以復審人所請 102 年 9 月 12 日、10 月 30 日、11 月 5 日、11 月 9 日等 4 日病假，事後未提供醫院就醫證明，即逕認其請假有虛偽情事，而未考量其是否確無從事復健活動，認事用法尚欠妥適。茲以高市消防局係於核准病假 1 年後，接獲檢舉指稱復審人有請假虛偽之情事，始進行查處，將上開 7 日，均以曠職論，即嫌速斷，應予撤銷。

### 案例 3、由機關之內部單位為申訴函復(102 公申決字第 0162 號)

按公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 78 條第 1 項前段規定：「提起申訴，應向服務機關為之。」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。」又依行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點觀之，中央及地方機關人事人員之管理，屬一條鞭制度，人事機構固得對人事人員為管理措施，惟人事人員不服人事機構對其所為之管理措施，提起申訴，仍應依保

障法之規定辦理。復依臺南市政府組織自治條例第 8 條規定，臺南市政府雖設有人事處，惟並非同條例第 11 條所定，屬臺南市政府所設之一級機關，亦查無該府人事處之組織規程。據此，○○市政府人事處僅為該府之內部單位，非為機關，而機關之內部單位，並非保障法第 78 條第 2 項所稱之權責處理機關，並無受理公務人員所提起申訴案及為申訴函復之權責。本件再申訴人不服系爭考績（成）通知書，提起申訴，經該府人事處為申訴函復，並非前揭規定所稱之機關，其逕以該處之名義為申訴函復，與保障法規定未合，爰將○○市政府人事處所為申訴函復撤銷，由○○市政府另為適法之函復。

## 二、復審事件類型

### (一) 主管調任同機關非主管職務

#### 案例：基礎事實認定有誤（104 公審決字第 0201 號）

按公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 18 條第 1 項規定：「現職公務人員調任，依下列規定：……三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管……。」查復審人原任○○市公所社會課薦任第七職等至第八職等課長，該公所將其調任民政課薦任第六職等至第七職等課員之原因，係其對屬員有考核不實之情事部分。惟查該屬員於 104 年 3 月 23 日始到任該公所社會課課員，自同日起至同年 5 月 31 日止之結案案件清單，公文辦理期限均為「未逾期」或「未逾期已展期」，從而復審人對林員 104 年 1 月 1 日至 4 月 30 日之公務人員平時成績考核紀錄表各考核項目記載為 A 級，即難謂有所指考核不實之情事；至復審人固於所屬非主管人員之上開考核紀錄表領導協調能力考核項目欄勾選 A 級，惟此舉僅得認為復審人就屬員不必要考核項目多作之勾選；且林員係於 104 年 3 月 23 日由主管調任非主管職務，是復審人於其 104 年 1 月 1 日至 4 月 30 日平時成績考核紀錄表之領導協調能力欄內勾選適當等級，亦難謂有考核不實之情

事。依上，○○市公所以該項理由作為系爭調任之判斷，即有事實認定錯誤之瑕疵，核有重行斟酌之餘地。

## （二）陞任

### 案例、機關甄審委員會逾越權限（103 公審決字第 0029 號）

按北市聯醫陞遷作業規範規定，北市聯醫師（三）級醫師陞任師（二）級醫師，候選人應具北市聯醫陞遷作業規範所定之資格及條件，經北市聯醫交付該院甄審委員會評審，及報請該院院長圈定陞補後，再報請北市衛生局核定。查北市聯醫辦理系爭陞遷案之作業程序，係於 102 年 7 月 1 日至 12 日在該院內部網站公告，計有 10 名醫事人員報名參加甄選。經該院人事單位初審，計有復審人等 6 人符合北市聯醫陞遷作業規範所定之資格及條件，爰列冊交北市聯醫甄審委員會審查。嗣經 102 年 8 月 26 日北市聯醫甄審委員會 102 年第 86 次會議，審認復審人雖符合該院陞遷作業規範所定資格及條件，惟考量其 98 年受記過一次懲處有案，決議不將其薦送院長圈選，致未能報請北市衛生局核定。按依銓敘部代表表示，甄審委員會之職權係對人事單位提報陞遷候選人，進行資格條件審查、資績評分及遴用順序排定；如該候選人之資格條件並無違誤，且其名次為前 3 名或陞任人數 2 倍之範圍內，甄審委員會即應將其報請機關首長核圈。茲以復審人既已符合該院陞遷作業規範所定之資格及條件，該院甄審委員會依法進行資績評分及排定遴用順序後，應報請機關首長圈定陞補人選，尚無不予薦送之權限。

況復審人 98 年之懲處，已依北市聯醫公務人員陞任評分標準表規定扣減 0.6 分；該院甄審委員會以同一事由，決議不將復審人薦送機關首長圈選，已逾越其法定職權之範疇，自有法定程序之瑕疵。

### （三）公法上財產之追繳

#### 案例 1、未遵守 2 年除斥期間（102 公審決字第 0299 號）

按行政程序法(以下簡稱行程法)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……」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。……」及最高行政法院 102 年度 2 月份第 2 次庭長法官聯席會議決議：「……在授益行政處分之撤銷，且其撤銷純係因法律適用之瑕疵時，……仍應自有權撤銷之機關確實知曉原作成之授益行政處分有撤銷原因時，起算 2 年之除斥期間。……」按公務人員加給給與係按月計算核發，應逐月分別認定構成撤銷理由之情形，作為行使撤銷權期間之起算時點。○○鄉公所自 95 年 4 月 14 日既已確實知曉核發復審人之法制加給係屬違法，惟遲自 102 年 6 月 17 日始予以撤銷及追繳，則有關復審人自 88 年 1 月 1 日起至 100 年 6 月 17 日止溢

領之法制加給部分，均已逾該鄉公所自知有撤銷原因時起得行使撤銷權之 2 年期間，該鄉公所就此部分之追繳於法有違，應予撤銷。

### 案例 2、違反信賴保護原則（103 公審決字第 0300 號）

按司法院釋字第 287 號解釋意旨，行政主管機關就行政法規所為之釋示，係闡明法規之原意，應自法規生效之日起有其適用。考試院及該部依據地方制度法第 54 條第 5 項規定，核備基市○○局之編制表時，對於該編制表之技正職稱，在備考欄中，明列總核稿技正列薦任第八職等至第九職等；配置準則附表二之主管類職稱，亦明列總核稿技正為技術性幕僚長之職務，已審認基市○○局技正職務，係配置準則附表二、主管類職稱，如其實際負領導責任，可支領主管職務加給。復查復審人所任之總核稿技正職務，係……屬該局編制表規定設置之技術性幕僚長，並實際負領導責任之主管職務。據此，復審人自 102 年 6 月 10 日起，調任基市○○局技正，係屬技術性幕僚長之總核稿技正職務，本得支領主管職務加給；基市○○局系爭函否准復審人補足系爭期間之薦任第九職等總核稿技正主管職務加給之申請，即有違誤。

### 案例 3、無追繳權責（103 公審決字第 0290 號）

按 71 年 2 月 2 日修正發布之退休法施行細則（以下稱行為時退休法施行細則）第 24 條規定：「……省

(市)機關公務人員退休金，以省(市)財政廳(局)為支給機關，原服務機關為轉發機關，……。」……  
查復審人最後服務機關固係○○分局，惟其退休金與優惠存款利息之支給機關均係○○市政府，……是本件系爭優存利息之追繳權責屬○○市政府，○○分局在欠缺管轄權限下，逕以系爭該分局 103 年 9 月 4 日函，向復審人追繳所溢領之系爭優存利息，即有違誤。

**案例 4、未斟酌行政程序法第 118 條但書及第 131 條規定(103 公審決字第 0093 號、103 公審決字第 0074 號)**

復審人於 95 年至 97 年擔任高市○○局衛生稽查員期間，辦理有關違反環境保護法律案件之稽查、告發、處分及訴願等業務，而同時支領直接與間接獎勵金。卷查復審人溢領之間接處理獎勵金，應無行程法(以下同)第 119 條所列信賴不值得保護之情形。亦無第 117 條第 2 款規定之適用。又高市○○局以系爭處分撤銷該違法授益處分時，尚未逾 2 年之除斥期間。惟依前述，為撤銷之機關為維護公益或為避免受益人財產上之損失，應依第 118 條但書規定，考量是否另定失效之日期。是以，高市環保局為系爭處分前，即難謂無裁量怠惰之情事。再按第 131 條第 1 項前段規定：「公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，除法律另有規定外，因五年間不行使而消滅；……。」是行政機關對公務人員非以行政處分作為給付基礎所核發之給付，如構成公法上不當得利，其不當得利

返還請求權即因 5 年間不行使而消滅。惟行政機關對公務人員以行政處分作為給付基礎所核發之給付，因須行政處分經撤銷且溯及既往失效，其所為給付始構成不當得利，進而始起算 5 年之消滅時效期間；且依第 121 條第 1 項規定，須行政機關知有撤銷原因，始起算撤銷權之除斥期間。是以，受益人如未有信賴不值得保護之情形，為撤銷之機關於行使第 118 條但書之裁量時，宜參酌第 131 條第 1 項前段規定，另訂失效日期；且為兼顧依法行政原則、法秩序之安定性及公務人員信賴利益之保護，所另訂溯及既往失效日期，以不超過 5 年為宜。本件高市○○局以系爭 102 年 12 月 25 日函行使撤銷權後，關於追繳復審人系爭期間之間接處理獎勵金，就支給已逾 5 年以上之部分是否追繳，揆諸上開規定及說明，自有再行衡酌之餘地。

#### 案例 5、違反誠信原則及法律安定性（102 公審決字第 0135 號）

復審人原係○○縣政府○○處處長，業於 101 年 3 月 6 日自願退休在案。○○縣政府以 101 年 12 月 5 日府人福字第 1010223681 號函，撤銷該府補發復審人原任前○○縣立○○中心組長 83 年 8 月 31 日至 84 年 1 月 4 日因案停職期間及 85 年 1 月 5 日至 86 年 1 月 15 日休職期滿未復職期間（以下併稱系爭期間）俸給之處分，惟按行政程序法第 8 條規定：「行政行為，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民

正當合理之信賴。」行政機關行使撤銷權，仍應遵守誠信原則及法律秩序安定性之要求。本件前○○縣立○○中心於86年1月誤發復審人系爭期間俸給70萬元之處分，至○○縣政府以系爭處分行使撤銷權時，已歷時15餘年。而○○縣政府持有復審人之人事動態資料，對其停職、休職、復職及職務調任等人事動態情形知之甚詳，卻長期怠於行使其撤銷權，足使一般人客觀、合理認為，其已無行使撤銷權之意思。是本件撤銷之處分，顯與誠信原則不符，亦有違法律秩序安定性之要求。

#### 案例 6、機關逾法定期間對於申請案件未予處理（103 公審決字第 0079 號）

按保障法第 26 條所稱「依法申請之案件」，係指公務人員依法規有權請求行政機關為行政處分，而行政機關有義務作成行政處分者而言。同法第 66 條第 1 項規定，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。次按公務人員對於因所任職務而應另加之給與，有依公務人員俸給法規定請求服務機關發給之權利；而於公務人員為請求時，服務機關即有義務作成准否之行政處分。卷查復審人以 102 年 12 月 3 日申請書，向○○區公所請求補發其 102 年 4 月 1 日起之法制專業加給。該公所於收到復審人上開申請書後，僅由人事室陳主任請復審人及秘書室賴主任至其辦公室說明新北市政府函復內容，並將該函印送

復審人知悉。惟查該函僅係新北市政府請○○區公所就承辦法制業務之質與量，於 1 人為限之範圍內，本於權責從嚴審酌辦理，○○區公所自不得以該函視為該公所已對復審人為准否之意思表示。復依行政程序法第 51 條第 2 項規定，該公所自受理請求之日起 2 個月內，應就復審人請求補發法制專業加給一案作成准否之行政處分。○○區公所未就復審人申請作成准否之行政處分，於法自有違誤。

#### (四) 涉訟輔助

##### 案例 1、依法執行職務內涵涉及訴訟之認定（102 公審決字第 0177 號、103 公審決字第 0250 號）

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，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。」公務人員因公涉訟輔助辦法第 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。」第 5 條第 1 項規定：「本法第二十二條第一項所稱涉訟，指依法執行職務，而涉及民事、刑事訴訟案件。」本會 90 年 12 月 13 日公保字第 9006678 號及 97 年 1 月 29 日公保字第 0970001154 號函釋略以，所稱「執行職務」，係指因執行所受命令或委託之職務，或執行該職務所必要之行為，亦即其行為在客觀上足認為與其執行職務有關者而言。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

其他合法有效之命令執行其職務；至是否依法令執行職務，應由涉訟輔助機關就該公務人員之職權範圍認定，與檢察官起訴與否及法院判決結果無必然之關係。……按公務人員是否依法令執行職務之認定，固與法院判決結果無必然之關係，惟法院依法具有優於行政機關之調查權，其針對個案判決確定所認定之事實，行政機關除有具體事證外，自難為不同之事實認定。○○區公未具具體事證，率爾採取與法院確定判決不同之事實認定，否准復審人因公涉訟輔助費用之申請。揆諸首揭規定及說明，尚嫌速斷，不無重行斟酌之處。

## 案例 2、不得因預算考量，減少核發金額（104 公審決字第 0288 號）

復審人至 101 年 12 月 21 日第一審程序終結前，其得申請輔助之延聘律師費用，依 102 年 1 月 15 日修正發布前之涉訟輔助辦法第 14 條第 1 項規定及 99 年度稽徵機關核算基隆市執業律師於刑事訴訟階段，執行業務收入標準 4 萬元之 1.5 倍計算，最高金額為 6 萬元；至 102 年 11 月 6 日第二審、103 年 2 月 26 日第三審程序終結前，其涉訟並延聘律師輔助之事實均發生在 102 年度，依修正發布後之涉訟輔助辦法第 14 條第 1 項規定及 101 年度稽徵機關核算基隆市執業律師於刑事訴訟階段，執行業務收入標準 4 萬元之 2 倍計算，最高金額分別為 8 萬元。○○市政府以該府預算考量為由，以系爭 104

年 1 月 13 日函檢附之領據，僅准核予復審人 9 萬 5,000 元之因公涉訟輔助費用，核已違反涉訟輔助辦法第 14 條規定，自應有重行審酌之必要。

## (五) 免職

### 案例 1、未予書面通知當事人陳述意見(103 公審決字第 0045 號)

按考績法第 6 條第 3 項規定：「除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：一、……有確實證據者。二、……有確實證據者。三、……有確實證據者。四、……有確實證據者。」第 7 條第 1 項規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」第 14 條第 3 項規定：「考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。」……茲依上開事實，○○鄉公所於核布復審人 101 年年終考績考列丁等前，並未給予復審人陳述及申辯之機會，即與考績法第 14 條第 3 項規定不符。……又該公所核布復審人 101 年年終考績考列丁等之理由，經○○鄉公所派員陳述意見後，仍未能提出確實證據，經核亦有事實不明之情事。該公所核布復審人免職，於法未合，核有重行審酌之必要。

案例 2、考績會議考績委員應迴避未迴避（102 公審決字第 0190 號）

復審人至澎湖地檢署為葉鄉長及賴秘書等人涉嫌犯圖利罪出庭作證之刑事案件，業經該署提起公訴。賴秘書係○○鄉公所考績委員會指定委員兼主席，其出席該鄉公所考績委員會，參與復審人一次記二大過專案考績之核議，已難期待其對復審人能作公平客觀之考核，恐有與事件無關之考慮牽涉在內，致有偏頗之虞。是復審人固未依行政程序法第 33 條第 1 項第 2 款規定，申請賴秘書迴避，該鄉公所仍應參照考績委員會組織規程第 8 條第 1 項規定意旨辦理迴避。

## (六) 退休

案例、公務人員退休案未彙轉銓敘部（102 公審決字第 0268 號、104 公審決字第 0319 號、104 公審決字第 0065 號）

按公務人員退休法第 20 條第 2 項規定：「命令退休人員，應檢齊有關證明文件，由服務機關函轉銓敘部核定。」及同法施行細則第 24 條第 1 項規定：「各機關……命令退休人員，應填具……相關證明文件，報請服務機關彙轉銓敘部審定。」第 25 條規定：「退休事實表、任職證件及其他相關證明文件，應先由服務機關人事主管人員切實審查；如因所附證件不足或有錯誤者，應通知補正後，再彙送銓敘部審定。」對於命令退休案之辦理程序，已有明文。查復審人系爭退休案，經高市○○局審認復審人未依通知補正已達公保殘廢給付標準表所定半殘廢以上之證明，且○○國小亦未同時出具復審人不能從事本職工作，且無法擔任其他相當工作之證明，乃以系爭 102 年 4 月 23 日函，回復○○國小無法辦理復審人之命令退休案。惟公務人員申請辦理命令退休，有權准駁之機關為銓敘部，服務機關對於公務人員命令退休案件之審查，縱認有所附證件不足或錯誤，經通知補正而不補正之情事，仍應將審查意見彙送權責機關銓敘部為准駁，尚無從逕予否准命令退休，本件高市○○局逕予否准命令退休，核屬欠缺決定權限，應予撤銷。

## （七）撫卹

### 案例 1、非因犯罪而自行結束生命者，亦應辦理撫卹（103 公審決字第 0256 號）

按公務人員撫卹法第 3 條規定：「公務人員有下列情形之一者，給與遺族撫卹金：一、病故或意外死亡。二、因公死亡。」及 103 年 8 月 12 日修正發布之同法施行細則第 3 條規定：「本法第三條第一款所定病故或意外死亡，不包括因犯罪而自行結束生命者。」第 34 條第 2 項規定：「本細則中華民國一百零三年八月十二日修正之第三條條文，自一百年一月一日施行。」查○故員原係○○縣政府行政處庶務科科長，於 102 年 4 月 24 日與○技工前往該府屋頂處等候電梯維護廠商到場維修，於該日下午墜樓死亡。目擊證人○技工於事發當時，能否於短暫時間內看清楚郭故員之細微動作及主動或被動墜樓等情，並為清楚之表達，恐有疑義。另就○故員之病歷紀錄，審視其以往病史，可知其並非長期重度憂鬱症之患者，而僅有工作壓力、失眠、焦慮、恐慌等症狀，雖高醫初診病歷載有「不想活了」之語，惟是否僅為一時情緒抒發之語，抑或帶有強烈自殺慾望之表示，銓敘部亦僅依高醫精神科初診病歷及三總澎湖分院病歷紀錄單為書面審查，而未訪談曾親自診療○故員之主治醫師，以進一步查明詳情，似有未妥。另澎湖地檢署檢察官於相驗屍體證明書記載死亡方式為「不詳」，且 102

年度相字第 13 號相驗結果報告亦載明：「……死者究係不慎墜樓致死，抑或自行攀爬上圍牆後墜樓而死，死亡方式究係自殺或意外無法判定……。」縱係檢察官於案發第一時間審酌全部證據資料，仍無法作出○故員係自殺死亡之結論，則銓敘部並未提出未經檢察官審酌之新證據，即予論斷處分，允有再予審酌餘地。再審酌○故員已簽請自 102 年 7 月 2 日退休，且安排退休後照顧孫女，並承諾參加次子之畢業典禮；又於事發當日中午與○○中醫診所預約下午 5 時 30 分進行針灸療程等情。○故員既已安排後續行程，是否係蓄意自殺死亡，亦非無疑。據此，銓敘部應就○故員之死亡情形再予詳查，並依撫卹法相關規定，審究其撫卹態樣；如仍認○故員之死亡係屬自殺，亦應考量依考試院於 103 年 8 月 12 日修正發布，並溯自 100 年 1 月 1 日施行之撫卹法施行細則第 3 條，病故或意外死亡，包括非因犯罪而自行結束生命之情形之規定，予以撫卹。系爭處分逕以郭故員係自殺死亡，而不予撫卹，核有再行審酌之必要。

## 案例 2、因公撫卹要件之判斷（103 公審決字第 0168 號）

按公務人員撫卹法施行細則第 9 條規定：「本法第五條第一項第五款所定戮力職務，積勞過度以致死亡，應同時符合下列條件：一、戮力職務：最近三年年終考績一年列甲等、二年列乙等以上；……。二、積勞過度：服務機關應舉證其職責繁重，足以使之積勞過度。三、公務人員因戮力職務，積勞過度所生疾病，必須與職務具有相當因果關係並由中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具醫療證明書記載之疾病或傷害原因證明之。」查○故員從事消防工作 19 年，多次參與重大災害之搶救，近 6 年出勤火警 41 次。另同為消防人員之復審代理人於 103 年 6 月 24 日陳述意見時說明，消防員進入火場時，為求迅速搜尋火點及受困人員，並不會立即使用空氣呼吸器及防護面罩，火勢撲滅後清理火場也會將防護面罩取下，故有可能吸入些許濃煙及有害氣體。且因早期預算有限，空氣呼吸器須採共用方式，氧氣瓶也僅能使用 30 分鐘，必須節省使用。顯示○故員有暴露於煙燻污染因子環境之危險，且滿足最低暴露期，並於最長潛伏期內發病，其罹患肺癌符合時序性。銓敘部因公撫卹疑義案件審查小組就因公撫卹要件之認定，固享有判斷餘地，基本上應受尊重，惟就事實之認定，仍應適當表達判斷基礎，並有充分說明，始符合正當程序之要求。本件銓敘部除未提出消防工作與陸故員所罹患未分化性肉瘤類肺癌無關之論據外，亦未提出未分化性肉瘤類肺癌與抽

菸相關聯之論據，逕認陸故員肺癌死亡，係因其多年抽菸所致，是否妥適，尚待究明。