

104年度  
公務人員保障業務輔導活動



公務人員保障暨培訓委員會  
民國104年3月編印



## 保障事件撤銷案例類型

壹、再申訴事件 .....	1
(壹) 程序事項.....	1
一、考績事件及懲處事件 .....	1
(一) 欠缺管轄權限 .....	1
案例 1、各機關內部單位並無受理申訴及為申訴函復之權責.....	1
案例 2、應向權責處理機關提起申訴.....	2
(二) 考績委員會組成不合法 .....	3
案例 3、指定委員於考績年度內並無具公務人員身分之屬員 .....	3
案例 4、考績委員會非由本機關人員或本機關受考人組成.....	5
案例 5、票選委員人數比例不合法.....	6
案例 6、機關限制受考人登記或受推薦為票選委員候選人之資格.....	7
案例 7、非由受考人投票產生票選委員.....	8
案例 8、票選委員選舉方式違反普通、平等、直接、無記名之原則.....	9
案例 9、與得採分組、間接、通訊等票選方式之要件不符.....	10
(三) 考績評擬程序不合法 .....	11
案例 10、非本職單位主管或直屬長官所為之評擬 .....	11
案例 11、未覈實考核公務人員考績，且會議進行之方式違反規定.....	13
案例 12、指定委員由其職務代理人或委請他人代表出席 .....	14
案例 13、機關首長列席考績委員會.....	15

案例 14、機關首長覆核程序不合法.....	16
(貳) 實體事項.....	17
一、考績事件.....	17
(一) 服務機關對事實認定有誤.....	17
案例 15、年終考績評擬所依據之事實不明確.....	17
(二) 適用法規顯有錯誤.....	18
案例 16、錯誤引用法規並予適用.....	18
(三) 違反一般公認之價值判斷標準.....	19
案例 17、違反一般公認之價值判斷標準.....	19
(四) 裁量怠惰.....	21
案例 18、裁量怠惰.....	21
(五) 重複評價.....	23
案例 19、重複評價.....	23
二、懲處事件.....	24
(一) 逾懲處權時效.....	24
案例 20、懲處權行使期間以 10 年為限.....	24
(二) 違反從新從輕原則.....	25
案例 21、違反從新從輕原則.....	25
(三) 違反一行為不二罰原則.....	26
案例 22、違反一行為不二罰原則.....	26
(四) 服務機關對事實未經詳實調查或認定有誤.....	27
案例 23、懲處事實未經詳實調查.....	27
(五) 適用法規錯誤.....	28
案例 24、記過不得併記申誡.....	28
(六) 違反比例原則.....	29
案例 25、違反比例原則.....	29
(七) 違反平等原則.....	30
案例 26、違反平等原則.....	30
(八) 考核監督責任不具可歸責性.....	31

案例 27、考核監督責任不具可歸責性.....	31
(九) 其他實體有理由之情形 .....	33
案例 28、不得以當事人拒絕陳述，逕認其違抗長官 命令而予懲處.....	33
三、其他事件 .....	34
案例 29、服務機關應就客觀事實詳為調查.....	34
貳、復審事件 .....	36
(壹) 程序事項.....	36
一、欠缺管轄權限 .....	36
案例 30、追繳俸給之權責機關須為編列俸給相關預 算之機關.....	36
案例 31、發布停職處分之機關須為公務員懲戒法所 定之主管長官.....	37
二、其他 .....	38
案例 32、考績丁等免職人員未依法給予陳述意見之 機會.....	38
(貳) 實體事項.....	39
案例 33、違反信賴保護原則.....	39
案例 34、公法上不當得利返還請求權之消滅時效為 5 年.....	41
案例 35、違失行為終了後逾 10 年始作成停職處分， 顯失公務員懲戒法第 4 條第 2 項規定所欲 達成維護公務秩序之立法目的 .....	43
案例 36、行使撤銷權已逾 2 年除斥期間.....	45



# 壹、再申訴事件

## (壹) 程序事項

### 一、考績事件及懲處事件

#### (一) 欠缺管轄權限

#### 案例 1、各機關內部單位並無受理申訴及為申訴函復之權責

【事實】(102公申決字第0040號)

志明是 A 機關統計處辦事員，不服該處核布其年終考績考列乙等，提起申訴，經該處逕為申訴函復，仍維持原考列乙等之評定。

【解析】

- (1) 依主計機構人員設置管理條例第4條及第27條第1項規定，中央及地方機關統計人員之管理，屬一條鞭制度，惟該等人員不服考績評定而提起救濟時，仍應依公務人員保障法規定辦理。各機關之內部單位，無權受理公務人員所提起之申訴案，亦不能為申訴函復。中央及地方機關人事、政風等人員之管理，亦同。
- (2) A 機關統計處僅係內部單位，並非機關，故逕以該處名義為申訴函復，於法未合。應由 A 機關為申訴函復，始為適法。

## 案例 2、應向權責處理機關提起申訴

【事實】(100公申決字第0415號)

裴永郡是 B 直轄市政府警察局（以下簡稱 B 市警局）C 分局之警員。C 分局審認裴永郡言行失檢，影響聲譽，情節重大，核予其記一大過之懲處。裴永郡不服該懲處，向 B 市警局提起申訴；嗣不服該局之申訴函復，向本會提起再申訴。

【解析】

- (1) 按公務人員考績法施行細則（以下簡稱考績法施行細則）第 13 條第 4 項規定及考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第 3 條規定，機關職員平時考核之獎懲，應遞送該機關考績委員會初核，未經此程序審議通過之懲處，即有法定程序上之瑕疵。
- (2) 查直轄市政府警察局及各分局，具備「獨立編制」、「獨立預算」、「依法設置」、「對外行文」之機關組織要件。故 C 分局為行政機關，並非 B 市警局之內部單位，B 市警局所屬人員之懲處，應經該分局之考績委員會審議，始為適法。裴永郡之懲處案未經 C 分局之考績委員會初核，即有法定程序上之瑕疵。



## (二) 考績委員會組成不合法

### 案例 3、指定委員於考績年度內並無具公務人員身分之屬員

【事實】(103公申決字第0135號)

春嬌是D國民中學護理師，不服該校核布其102年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查該校考績委員會之指定委員為教務主任、總務主任、學務主任及輔導主任，其中輔導主任於102學年度，並無具公務人員身分之屬員。

【解析】

- (1) 依銓敘部98年8月21日部法二字第0983092871號書函說明四、記載：「有關本部92年3月20日部法二字第0922215919號令規定：『……各機關考績委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）之行使，應以本機關受考人為限；至為兼顧公立學校兼任行政職務教師之監督管理權，許其擔任考績委員會之指定委員。……』」以上開令釋規定，係考量公立學校兼任行政職務之教師，雖非考績法之適用對象，惟其屬員係依考績法相關規定辦理考績者，基於監督管理考核之需，爰從寬同意是類教師得經機關首長指定為考績委員會委員；又依考績法第14條第1項前段規定之考績程序及公務人員考績表可知，此等監督關係限於依各機關組織法規規定，為依考績法相關規定辦理考績之受考人其職務所在單位主管。……」據此，教師並非公務人員考績法（以下簡稱 考績法）之受考人，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。
- (2) D國民中學102年計有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。惟該校輔導室102年全年度並無具公務人員身分之人員，輔導主任自無監督管理受考人之可能性，而不具擔任考績委員會指定委員之資格。是D國民中學所組成之考績委員會，其組織於法即有未合，依上開違法組成之考績委員會辦理之考績評定，即具有法定程序之瑕疵。

#### 案例 4、考績委員會非由本機關人員或本機關受考人組成

##### 【事實】(102公申決字第0325號)

金秀閒是法務部矯正署 E 看守所戒護科管理員。經 E 看守所核予其申誡一次之懲處。金秀閒不服，循序提起申訴、再申訴。查矯正署所屬 E 看守所與 F 少年觀護所合署辦公，共同組成考績委員會，其票選委員並由 E 看守所與 F 少年觀護所受考人共同票選產生。

##### 【解析】

- (1) 依組織規程第 2 條第 2 項、第 4 項前段、第 3 條及考績法施行細則第 13 條第 4 項規定，凡符合機關要件者，即屬考績法規所稱之機關，除因長官僅有一級或特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會者外，均應設置考績委員會，且應由本機關人員及本機關受考人組成。
- (2) 查 E 看守所與 F 少年觀護所分別具備機關之要件，均屬考績法規所稱之機關，且無報經上級機關核准不設置考績委員會之情形，爰 E 看守所與 F 少年觀護所均應分別設置考績委員會。惟查 E 看守所與 F 少年觀護所因合署辦公，即共同組成考績委員會，其票選委員並由 2 所受考人共同票選產生，核與考績法規規定，應由本機關人員及本機關受考人組成考績委員會之意旨未合。經該考績委員會初核，並經 E 看守所核定的系爭懲處案，即有法定程序之瑕疵。E 看守所與 F 少年觀護所均應分別設置考績委員會，始為適法。

## 案例 5、票選委員人數比例不合法

### 【事實】(100公申決字第0262號)

成武是G機關環境安全衛生室主任，不服G機關核布其99年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。查G機關99學年度職員甄審暨考績委員會置委員12人，其中指定委員6人、當然委員1人及票選委員5人。

### 【解析】

- (1) 按組織規程第2條第2項前段、第4項前段及第5項前段規定，考績委員會設置票選委員之宗旨，係透過選舉機制產生票選委員，使參與考績及平時考核之初核或核議等事項，經由考績委員會合議機制作公正客觀之考核，以落實考績制度綜覈名實、信賞必罰之意旨。各機關考績委員會票選委員之人數，如不符合組織規程第2條第4項之規定，該考績委員會之組織即不合法。
- (2) G機關99學年度職員甄審暨考績委員會置委員12人，其中指定委員6人、當然委員1人及票選委員5人。惟依組織規程第2條第4項前段規定，該校99年考績委員會之票選委員應有6人，則該校99學年度職員甄審暨考績委員會組織為不合法，經該考績委員會審議通過之考績，即有法定程序上之瑕疵。

## 案例 6、機關限制受考人登記或受推薦為票選委員候選人之資格

【事實】(103公申決字第0415號)

志伶是H醫院醫事檢驗生，不服H醫院審認其有違失情事，核予其申誡二次之懲處，循序提起申訴、再申訴。經查該院辦理 102 年度員工考績（核）委員會及甄審委員會之票選委員選舉投票，通知各單位有意參選票選委員者，需檢具 10 人（含）以上之書面連署推薦書，始得參選。

【解析】

- (1) 按考績法規僅規定各機關考績委員會票選委員，係由各機關受考人以普通、平等、直接及無記名方式投票產生，受考人得經單位推薦或自行登記為被選舉人，並未對票選委員另訂參選資格或條件。故各機關於公告、處理票選委員參選作業時，如對於票選委員之參選資格訂定限制條件，即違反組織規程第2條規定之意旨，該考績委員會組織為不合法。
- (2) 系爭懲處案雖經H醫院員工考績（核）委員會核議，惟查該院辦理102年度員工考績（核）委員會及甄審委員會之票選委員選舉，明定有意參選之受考人，須檢具10人（含）以上之書面連署推薦書，始得登記參選。則上開票選委員參選資格之要求，顯係增加考績法規所無之限制，其所組成之考績委員會組織為不合法，經該委員會核議通過之懲處案，自有法定程序之瑕疵。

## 案例 7、非由受考人投票產生票選委員

【事實】(103公申決字第0169號、103公申決字第0195號)

阿信在 I 機關服務，I 機關設有駐外單位，將其派駐 J 駐外辦事處擔任組長。其不服 I 機關核布其102年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。查 I 機關102年考績委員會之10名票選委員，區分為國內幕僚組及駐外機構組2組人員，其中駐外機構組之2名票選委員，係逕由駐外考核小組得票數最高之前2名擔任，並以預算員額為計算基準，限制各組別人數。

【解析】

查 I 機關為辦理駐外人員成績考核作業，設置駐外考核小組；I 機關102年考績委員會，置委員23人，其中指定委員12人，當然委員1人，票選委員10人，10名票選委員區分為國內幕僚組及駐外機構組2組人員，並以預算員額為計算基準，限制各組別組成人數比例為8：2，其中駐外機構組之2名票選委員，係逕由駐外考核小組得票數最高之前2名擔任，而非另行選舉。依組織規程規定意旨，服務機關就票選委員之組成人數比例，固有裁量權限，惟該比例宜參考機關全體受考人之人數計算，其以預算員額之人數，作為考績委員會票選委員人數比例之計算基準，是否妥適，不無疑義。且駐外考核小組並非組織規程所稱考績委員會，得否逕行指派該小組成員擔任考績委員會委員，亦非無疑；又該小組成員產生方式，並非以選舉考績委員會票選委員之名義為之，其適法性核有再行斟酌之餘地。

## 案例 8、票選委員選舉方式違反普通、平等、直接、無記名之原則

【事實】(103公申決字第0215號、102公申決字第0170號、第0185號、第0306號)

大康是K機關數位知識系統組設計師，不服K機關核布其102年年終考績考列丙等，循序提起申訴、再申訴。經查K機關102年度考績委員會置委員13人，其中票選委員6人之產生方式，係由K機關全體受考人為候選人及選舉人，互相票選產生；惟K機關以所屬組、室、中心為單位，限制每一單位至多以當選1人為限。K機關102年度考績委員會票選結果，秘書室受考人有2人得票數並列票選委員第3名，惟K機關以同一單位至多僅能當選1人為由，排除其中1人之當選資格，並自無當選人之單位中遞補1人擔任票選委員。

### 【解析】

- (1) 按組織規程第2條第5項前段規定：「前項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。」是各機關受考人均應以上開方式行使其考績委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）。
- (2) 查K機關辦理102年度考績委員會票選委員選舉作業，限制每一單位至多以當選1人為限。該次票選結果，秘書室受考人有2人得票數並列第3名，惟K機關以上開理由排除其中1人之當選資格，並自無當選人之單位中遞補1人擔任票選委員，顯已違反平等原則。

## 案例 9、與得採分組、間接、通訊等票選方式之要件不符

【事實】(102公申決字第0185號、102公申決字第0170號)

阿咩是L機關所屬機構之人事室辦事員。其不服L機關人事處核布其101年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。查L機關人事處辦理該處及所屬機構人事人員101年甄審暨考績委員會籌組作業，置委員11人，其中指定委員5人，當然委員1人，票選委員5人，並將該處及所屬人事機構分為5組，分組辦理候選人推薦參選及網路票選作業。

【解析】

- (1) 按各機關辦理票選委員時，雖得因機關之特殊情形，依組織規程第2條第5項但書規定，採分組、間接、通訊等方式辦理投票作業，惟仍應符合採行各該選舉方式之要件。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。
- (2) L機關人事處及所屬人事機構之人事人員，雖分別配置於該處暨所屬各級人事機構，然其職務性質並無不同；該處分組辦理其考績委員會票選委員票選作業，核與組織規程第2條第5項規定，票選方式應符合普通、平等、直接及無記名投票法之意旨有違。



### (三) 考績評擬程序不合法

#### 案例 10、非本職單位主管或直屬長官所為之評擬

【事實】(103公申決字第0244號、103公申決字第0073號)

胡颺原是N機關綜合規劃科技士，自102年11月18日起奉派支援N機關稽查檢驗科，協助辦理該科綜合業務。其因不服N機關核布其102年年終考績考列丙等，循序提起申訴、再申訴。經查胡颺102年公務人員考績表之直屬或上級長官考評欄，係由支援單位之稽查檢驗科科長評擬。

【解析】

- (1) 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。
- (2) 惟查胡颺102年公務人員考績表之直屬或上級長官考評欄，並非由其單位主管綜合規劃科科長評擬，而係由N機關稽查檢驗科科長綜合評擬為69分。是N機關辦理胡颺102年年終考績之作業程序，核與考績法第14條第1項前段之規定及銓敘部96年7

月4日書函意旨有違，自有法定程序之瑕疵。

## 案例 11、未覈實考核公務人員考績，且會議進行之方式違反規定

### 【事實】(103公申決字第0089號)

昆伶是P機關書記，不服P機關核布其102年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。惟考績委員會初核程序，主席均參加表決，且以抽籤方式決定考列乙等人選。

### 【解析】

- (1) 按組織規程第4條第1項前段規定，考績委員會之召開，須有全體委員過半數之出席，始得開會，及出席委員半數以上之同意，始得決議；可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。據上，考績委員會主席於議案表決時，以不參與發言、討論或表決為原則；僅在議案表決結果係可否同數時，方得加入可方，使其通過；或不加入，而使其否決。
- (2) 查P機關考績委員會辦理所屬人員（含再申訴人）102年年終考績初核時，係以無記名、3輪投票方式表決，6名委員均出席，連同主席，共計7人；經3輪投票表決後，因表決後之考列甲等人數比例仍過高，為符合比例要求，乃再以抽籤方式表決，抽中艾莎考列乙等。
- (3) 按抽籤具有高度之隨機性與射倖性，除欠缺法源依據外，且違反考績法第2條及第5條規定應覈實考核公務人員考績之原則。又考績委員會會議主席參與3輪投票表決程序，參酌銓敘部96年10月29日部法二字第0962867818號書函意旨，考績委員會主席僅得於表決結果係可否同數時加入投票；如主席於決議之初即參與投票，應認違反組織規程第4條第1項規定。

## 案例 12、指定委員由其職務代理人或委請他人代表出席

### 【事實】(102公申決字第0069號)

心如係Q醫院醫師。該院審認心如自101年11月14日起，未依公務人員請假規則請假，於工作時間內遲到早退曠職累計達40小時以上，依考績法施行細則第13條第1項第2款第5目規定，核予其記過一次懲處。心如不服，循序提起申訴、再申訴。經查有考績委員以外之人員代理出席參與會議，並核議系爭懲處案。

### 【解析】

- (1) 按銓敘部87年11月2日87臺法二字第1690557號函釋略以，考績委員會委員職掌各機關公務人員考績及平時考核獎懲案件之核議，均關係公務人員權益至鉅，不宜由其職務代理人或委請他人代表出席。據此，考績委員具有專屬性，並有一定職掌，其執行各項職掌，自非他人所得代理。
- (2) 惟查Q醫院101年度考績委員會第○次會議核議系爭懲處案，惟該次會議紀錄所列出席人員與考績委員會委員名單並不一致，經Q醫院表示該次會議紀錄係漏列代理藥劑科主任阿霞之春嬌。因為春嬌不是考績委員，卻代理出席參與會議核議系爭懲處案。系爭懲處之作成，於法即有未合。

### 案例 13、機關首長列席考績委員會

【事實】(102公申決字第0284號)

吳騎龍是R國民小學幹事，不服R國小核布其101年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查該校校長列席該校考績委員會初評及複評會議。

【解析】

- (1) 按考績法施行細則第19條第1項、組織規程第2條第2項前段及銓敘部部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，避免影響考績委員會決議之效力。據此，公立學校已設置考績委員會者，委員之組成應符合人數規定，並包括當然委員、票選委員及指定委員，其中指定委員如係兼行政職務之教師，尚須其有得行使監督管理權限之受考人，始足堪任；校長為學校首長，不同意考績委員會之決議，既得提請復議，即應不宜列席考績委員會，俾免影響考績委員會決議之效力。
- (2) 查R國小職員編制僅有幹事及護士各1人，依R國小幹事兼人事（即再申訴人）102年3月4日簽說明二、記載：「……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……。」則該校校長列席該校考績委員會初評及複評會議，核與前揭銓敘部94年3月25日書函之意旨有違。

## 案例 14、機關首長覆核程序不合法

### 【事實】(102公申決字第0035號)

黃紫嬌是 S 機關總務組專員，不服 S 機關核布其 100 年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查 S 機關首長就本件考績案為覆核時，並未先交考績委員會復議，即逕將黃紫嬌 100 年年終考績由 82 分變更為 79 分。

### 【解析】

- (1) 公務人員年終考績之初核，屬該機關考績委員會之法定職掌，應由考績委員會全體委員合議為之。機關首長對初核結果如有意見，應依考績法施行細則第 19 條第 1 項規定，先交考績委員會復議，對復議結果如仍不同意，始得加註理由變更之。又依銓敘部 93 年 9 月 15 日部法二字第 0932370781 號函釋意旨，為使機關首長考核權與考績委員會職權之行使取得衡平，機關首長對於考績委員會初核結果有不同意見時，簽注意見不宜具體指述考績之等次或分數等結果，以免影響考績委員會之決定。
- (2) 查黃紫嬌 100 年年終考績之辦理程序，係由其單位主管綜合評擬為 82 分，遞送 S 機關 101 年度第 2 次考績委員會會議初核，亦維持 82 分，惟機關首長覆核時，於年終考績評分清冊填列 79 分；嗣於 101 年度第 3 次考績委員會會議提請復議時，始就機關首長所填列之 79 分為復議並決議：「……同意依照館長覆核結果辦理。」則 S 機關首長就本件考績案為覆核時，並未先交考績委員會復議，即逕將黃紫嬌 100 年年終考績由 82 分變更為 79 分，核與考績法第 14 條第 1 項及同法施行細則第 19 條第 1 項之規定未符。

## (貳) 實體事項

### 一、考績事件

#### (一) 服務機關對事實認定有誤

#### 案例 15、年終考績評擬所依據之事實不明確

【事實】(101公申決字第0191號)

金凱銳是T機關股長，不服T機關核布其100年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查金凱銳100年公務人員考績表所載之獎勵次數與T機關100年核布再申訴人之獎勵次數不符。

【解析】

- (1) 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。
- (2) 查金凱銳100年公務人員考績表中，平時考核獎懲項下填列嘉獎5次、記功2次；惟查T機關另於100年12月21日核予再申訴人嘉獎2次，未登錄於其公務人員考績表。是金凱銳100年公務人員考績表所載之獎勵次數與T機關100年核布再申訴人之獎勵次數，顯有不符。T機關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100年年終考績評定之基礎事實即有違誤，應予撤銷。

## (二) 適用法規顯有錯誤

### 案例 16、錯誤引用法規並予適用

【事實】(103 公申決字第 0243 號)

傳賢原是 U 市政府消防局小隊長。其因不服該局核布其 102 年年終考績考列丙等，循序提起申訴、再申訴。經查傳賢 102 年獎懲次數依法互相抵銷後，並未有記一大過之情事。

【解析】

- (1) 按銓敘部 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 2 次、記一大功 1 次或記一大過 1 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。
- (2) 查再申訴人 102 年獎懲次數依法互相抵銷後，並未有記一大過之情事；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。



### (三) 違反一般公認之價值判斷標準

#### 案例 17、違反一般公認之價值判斷標準

【事實】(102公申決字第0321號)

賈蔔絲為V機關副館長，前不服V機關於101年4月核布其100年年終考績考列乙等，提起申訴、再申訴，經本會審認其自100年8月1日起至同年9月4日止代理館長，應由W直轄市政府文化局辦理其100年5月至8月之平時成績考核，惟V機關未向該局調閱上開平時成績考核紀錄，並據以評定其成績，與考績法規有違，爰撤銷原考績評定及申訴函復，由服務機關另為適法之評定。

嗣V機關重行辦理賈蔔絲100年年終考績，仍核布其100年年終考績考列乙等。賈蔔絲不服，提起申訴、再申訴。經查V機關再次核布其100年年終考績考列乙等，係因該機關人事主任誤認僅具程序瑕疵，多次向機關首長及考績委員會表示，如將再申訴人之年終考績改列甲等，當年度V機關其餘受考人之年度考績將需重新辦理。

【解析】

- (1) 按銓敘部99年10月1日部法二字第0993252554號書函略以，保訓會以考績具「法定程序」瑕疵而予以撤銷，並要求行政機關另為適法之評定，單位主管重行評擬時，如未見「其他原未審究且足以影響原考績結果之顯然錯誤或違反規定情事」，單位主管尚不宜變更原評擬結果。又該部代表陳述意見時表示，如服務機關係因未備平時成績考核紀錄，而經本會撤銷原考績評

定，係屬實體瑕疵之情形，服務機關於重行辦理受考人之考績時，應覈實考量原未審究之平時成績考核紀錄，以決定其考績等次，不受考績年度考列甲等人數比例之限制。

- (2) 查 V 機關重行辦理本件再申訴人 100 年年終考績時，因人事主任誤認本會撤銷該機關原考績評定，係屬程序瑕疵之情形，而一再向機關首長及考績委員會表示，再申訴人當年度考績仍應受甲等比例之限制，如將再申訴人之年終考績改列甲等，當年度 V 機關其餘受考人之年度考績將需重新辦理。致機關首長及考績委員會重新辦理再申訴人年終考績作業時，有違反一般公認之價值判斷標準之考量，核與上開銓敘部 99 年 10 月 1 日書函意旨及該部代表陳述意見之內容不符，其考評決定應予撤銷。

## (四) 裁量怠惰

### 案例 18、裁量怠惰

【事實】(103公申決字第0277號)

美秀是X地方法院書記官，不服該院核布其102年年終考績考列丙等，循序提起申訴、再申訴。經查該院係依據銓敘部103年4月2日部法二字第1033816760號函釋，審認該院對再申訴人102年年終考績案已無裁量權限，而作成考列丙等之評定。

【解析】

- (1) 按考績法第13條後段規定，曾記一大過人員考績不得列乙等以上之等次；同法施行細則第4條第3項第3款規定，累積達記過以上處分者，即不得考列甲等。次按銓敘部102年1月3日部法二字第1023681986號函說明二、略以，各機關辦理受考人考績時，對於違法失職、涉及弊案或符合「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」所定各該條件者，考績不宜考列甲等，情節重大或確有具體事證者，考績等次以考列丙等以下為宜，以落實考績獎優汰劣之功能。復按銓敘部103年4月2日部法二字第1033816760號函釋略以，受考人具該部102年1月3日部法二字第1023681986號函所附「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」第1款至第3款、第23款至第24款及第26款條件並確有具體事證者，除其具有考績法第13條所定不得考列丙等以下之積極要件外，其年終考績不應考列乙等以上等次。
- (2) 惟查銓敘部上開102年1月3日函，應僅係建議各機關辦理考績時，對於違法失職、涉及弊案或有上開一覽表所列舉之各項條

件，情節重大或確有具體事證之受考人，其考績等次以考列丙等以下為宜。又銓敘部上開103年4月2日函，雖明確表示各機關對於符合一定條件之受考人，其年終考績不應考列乙等以上等次；惟查該函應屬類似行政指導之性質，各機關辦理考績業務時，除參酌該函規定外，仍應綜覈名實，按受考人平時成績考核紀錄或具體事蹟，評定適當考績等次，尚不得以該函作為其辦理考績之唯一準據。則X地方法院依據銓敘部上開函釋，審認該院對再申訴人102年年終考績案已無裁量權限，而作成考列丙等之評定，即有違誤，核有再行斟酌之必要。

## (五) 重複評價

### 案例 19、重複評價

【事實】(103公申決字第0298號)

范兵兵是Y縣政府警察局Z分局轄下派出所警員。其因不服該局核布其102年年終考績考列丙等，循序提起申訴、再申訴。經查范兵兵所涉之偽造文書案，分別於101年受刑事確定判決、102年受懲戒處分，並經Y縣政府警察局分別列入101年年終考績考列乙等及102年年終考績考列丙等之考量。

【解析】

- (1) 按銓敘部84年12月16日(84)臺中甄二字第1206584號函釋略以，考績法施行細則第4條第3項第1款「公務人員於考績年度內，曾受刑事或懲戒處分者，不得考列甲等」規定，所指刑事或懲戒處分，係為不同事由而受之處分，如係同一事由，應以先受之懲戒處分或刑事確定判決之年度為不得考列甲等之唯一年度。
- (2) 范兵兵所涉之偽造文書案，分別於101年受刑事確定判決、102年受懲戒處分，並經Y縣政府警察局列入101年年終考績考列乙等及102年年終考績考列丙等之考量。核與上揭銓敘部84年12月16日函釋同一事由，應以先受之懲戒處分或刑事確定判決之年度，為不得考列甲等之唯一年度之意旨不符。

## 二、懲處事件

### (一) 逾懲處權時效

#### 案例 20、懲處權行使期間以 10 年為限

【事實】(103公申決字第0128號)

武妹娘原是 A 學校會計室會計主任。其上級機關 B 機關會計處審認其於任職該校期間，核有行政違失行為，核予其申誡一次之懲處。武妹娘不服，循序提起申訴、再申訴。經查武妹娘違失行為係發生於 91 年 7 月至 9 月間，惟 B 機關會計處遲至 102 年 9 月 2 日，始就其違失行為追究責任，並作成記過一次之懲處。

【解析】

- (1) 查公務人員考績法並未明定平時考核辦理期限，參酌司法院釋字第 583 號解釋意旨，為貫徹憲法上對公務員權益之保障，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。是有關平時考核之懲處，自公務人員違法失職行為終了之日起，已逾 10 年者，應不再予以追究。
- (2) 武妹娘違失行為係發生於 91 年 7 月至 9 月間，惟 B 機關會計處遲至 102 年 9 月 2 日，始就其違失行為追究責任，並作成記過一次之懲處，已逾公務人員懲處權之 10 年行使期間。

## (二) 違反從新從輕原則

### 案例 21、違反從新從輕原則

【事實】(102公申決字第0017號)

李敏號是C機關警務正，C機關審認其前於D縣政府警察局任職期間，對屬員考核監督不周，依警察人員獎懲標準第9條第1項規定，核予其記過二次之懲處。李敏號不服，循序提起申訴、再申訴。惟該標準前於100年7月8日修正發布，就該獎懲標準第10條第1項得予以減輕懲處之規定，已有較嚴格之規定。

【解析】

- (1) 依銓敘部102年1月14日派員至本會保障事件審查會102年第2次會議陳述意見表示，機關辦理公務人員平時考核之懲處，如受考人行為後獎懲相關規定有變更者，原則上應以機關辦理懲處時之規定為處罰依據，惟如受考人行為時之獎懲相關規定較有利於受考人，即應適用有利於受考人之規定。
- (2) 依此從新從輕原則，本件適用100年7月8日修正發布前警察人員獎懲標準第10條第1項得予以減輕懲處之規定，既較有利於再申訴人，C機關未審及此，逕依警察人員獎懲標準第9條第1項附表及100年7月8日修正發布之該標準第10條第1項規定，核予再申訴人記過二次之懲處，核其認事用法，不無斟酌餘地。

### (三) 違反一行為不二罰原則

#### 案例 22、違反一行為不二罰原則

【事實】(100公申決字第0169號、100公申決字第0198號)

三郎是E機關F分局督察組組長。其負責之轄區內被查獲「員警集體包庇色情業者長期存在」案，E機關審認三郎未能掌握涉案之違紀傾向人員及風紀誘因場所，亦未將涉案員警提列違紀傾向人員，工作不力，分別核予申誡二次及申誡一次懲處。三郎不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

查三郎未能掌握「員警集體包庇色情業者長期存在」案之違紀傾向人員及風紀誘因場所，均係三郎基於同一執行督察工作不力之違失行為，其間之關係為同一行為之原因結果關係，E機關疏於注意其原因結果關係，逕予評價成2個違失行為，分別予以申誡二次及申誡一次懲處，核有重複處罰之情事，難謂適法。



## (四) 服務機關對事實未經詳實調查或認定有誤

### 案例 23、懲處事實未經詳實調查

#### 【事實】(101公申決字第0394號)

米高是F機關G運務段某站站務員。因案外人小新涉嫌與該站所屬員工勾結，大量套購花蓮至宜蘭間對號車火車票，經K地方法院檢察署傳喚米高及數名該站同仁到庭說明，並對外發布新聞稿。E運務段認為米高涉入外人套購乘車票情事，票務作業涉有疏失，核予其申誠二次之懲處。米高不服，循序提起申訴、再申訴。

#### 【解析】

- (1) 米高在接受調查時表明，其擔任票房領班，受指派負責大量及團體購票業務，係依服務機關內部作業規定辦理，並未協助外人套購乘車票情事；他接受傳喚僅係協助釐清案情，亦無遭收押或交保情事。經查G運務段未查證小新持有長期且大量之車票是否依票務規定申請購買，也未查明是否由米高服務之車站售出等事實，即逕予懲處。且對於米高是否確實經辦相關乘車票之購票作業，協助外人套購乘車票之日期、車次與人數等資料為何，以及其違反何項票務作業規定而有違失等，均未敘明，已有未詳查相關事實，即認定米高涉有上開違失並予懲處之情形，核屬率斷。
- (2) 本件懲處事由是否該當獎懲標準表所定「怠忽職責」或「違反服務規定」之構成要件，容有疑義，G運務段逕依該規定核予米高申誠二次之懲處，不無斟酌之餘地。

## (五) 適用法規錯誤

### 案例 24、記過不得併記申誡

【事實】(103公申決字第0024號)

李應愛是H醫院科員。H醫院審認李應愛於試用期間，辦理儀器採購、保養、招標等業務，雖經多次輔導，仍有多次無故稽延公務處理時效情形，致造成不良後果，核予其記過二次申誡二次之懲處。李應愛不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

- (1) 按銓敘部93年5月17日部法二字第0932328291號令釋：「依公務人員考績法施行細則第十三條第一項及第二項規定一次記一大功（過）者，不得併記功（過）、嘉獎（申誡）；依同條第三項規定記功（過）者，亦不得併記嘉獎（申誡）。」據此，服務機關就所屬人員之違失行為，固得視事實發生之原因、動機及其影響程度，核予記過一次或二次、申誡一次或二次之懲處，惟仍須與考績法第12條第1項及同法施行細則第13條第3項規定之本旨，及上開銓敘部93年5月17日令釋有關記過不得併記申誡之意旨相符，始為適法。
- (2) 系爭懲處令核予李應愛記過二次及申誡二次，適用法令顯有違誤，應予撤銷。

## (六) 違反比例原則

### 案例 25、違反比例原則

【事實】(103公申決字第0019號)

李連結原是 I 市公所清潔隊隊長。李連結的屬員兩津管理之傾卸式清潔車，因實施定期檢驗未通過，復未依限辦理覆驗，致遭車輛監理單位罰鍰並註銷牌照；且牌照於 93 年間遭註銷後，仍持續編列該車輛的維護預算。I 市公所審認李連結對屬員兩津疏於督導考核，致發生不良後果，情節較重，核予其記過一次之懲處。李連結不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

I 市公所就系爭車輛管理疏失之責，經查李連結對於系爭車輛遭註銷牌照一事，是否知情，尚非無疑；I 市公所僅憑清潔隊隊員之說詞，即認李連結知悉系爭車輛牌照遭註銷，並持續督導編列該車維護預算，甚而依此推認李連結未依事務管理規則等相關規定辦理系爭車輛定期檢驗，於系爭懲令記載其係有業務疏失，而非監督不周，則 I 市公所追究李連結之責任為何業務疏失或監督不周，尚待釐清。又 I 市公所核予管理人員兩津記過一次之懲處，則該公所就其直屬主管李連結之督導不周責任，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。

## (七) 違反平等原則

### 案例 26、違反平等原則

【事實】(99公申決字第0473號)

蔡一林現任 J 分局督察組巡官，不服 J 分局審認其對於電子遊戲場涉嫌經營賭博電玩案，取締不力，依警察人員獎懲標準第 6 條第 1 款規定，核予其申誡二次之懲處，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

J 分局行政組電玩業務承辦人劉的華因同一事由，經該分局以同令核予其申誡一次之懲處。經查劉的華原應受記過一次之懲處，惟 J 分局審酌其任職未滿 3 個月，並會同辦理○○電子遊戲場涉嫌經營賭博電玩案，爰予減輕，改核予其申誡一次之懲處。則 J 分局卻未考量蔡一林到職亦未滿 3 個月之事實，顯然對於同一情事為不同之處理，有違平等原則。

## (八) 考核監督責任不具可歸責性

### 案例 27、考核監督責任不具可歸責性

【事實】(103公申決字第0018號)

貝克汗現是K縣政府警察局秘書室警務員。其前任該局交通警察隊分隊長(自99年4月28日起至101年9月24日止)，警員大雄自99年8月12日起至102年5月15日止，任職於該分隊。K縣政府警察局審認貝克汗之屬員大雄偵辦志明於97年間涉嫌犯公共危險罪一案，遲至102年間始移送L地方法院檢察署偵辦，貝克汗對大雄監督不周，情節嚴重，依警察人員獎懲標準第7條第11款規定，核予其記過一次之懲處。貝克汗不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

經查大雄係於97年間受理系爭刑案，但未將受理之刑案建檔或以公文收掛文號，亦未陳報長官或列管交接。貝克汗係於該案發生1年6個月後，始擔任大雄之分隊長，尚難期待其能監督系爭刑案之辦理。且查K縣政府警察局97年員警工作紀錄簿因已逾保存年限而銷毀，大雄是否將系爭刑案確實記載，已無從查考，尚難遽認貝克汗得以查核該紀錄簿之方式，作為其監督大雄延宕移送系爭刑案之方法；且以貝克汗得實際查核其屬員1年6個月以前之員警工作紀錄簿，而發現系爭刑案漏未移送之事實，此種期待是否合理，亦非無疑。又大雄延宕系爭刑案移送偵辦之4年餘期間，歷經3位分隊長，K縣政府警察局追究其第1層主管分隊長考核監督責任，未就距系爭刑案發

生時間之遠近，分別考慮考核監督責任之不同，亦有再行斟酌之必要。

## (九) 其他實體有理由之情形

### 案例 28、不得以當事人拒絕陳述，逕認其違抗長官命令而予懲處

【事實】(103公申決字第0109號)

張協友是M機關助理研究員。M機關審認其未依該機關分層負責明細表規定，逕自對外發表文章，拒不提出書面報告，對上級交辦事項，消極不為，經疏導無效，違抗命令，情節重大，核予記過一次之懲處，以樹立M機關公務紀律。張協友不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

參酌行政程序法第 39 條規定意旨，陳述意見既非屬強制性之義務，縱張協友消極不為或拒絕提出書面報告，亦僅得就張協友違反規定逕自對外發表文章案，相關事實或證據不明確而生之不利益，歸屬於張協友，尚不得因其拒絕說明而予切割處理，逕認其違抗長官命令而予處罰。

### 三、其他事件

#### 案例 29、服務機關應就客觀事實詳為調查

【事實】(103公申決字第0287號)

如花是N醫院護士，自103年1月2日起受指派至P醫院參加訓練，其自稱於同年月23日受訓結束返回N醫院值班途中，發生交通事故，惟其未於當日就醫。嗣因身體不適，另於同年月27日自行至P醫院就醫，並住院療養至同年2月5日出院。於同年月7日返回N醫院辦理請假手續時，再因身體不適至P醫院就診並住院療養，至同年月15日出院。如花於103年2月10日檢附診斷證明書，主張其係因公受傷，向N醫院申請自103年1月27日起至同年5月1日止，合計3個月又3日之公假。因如花未補具警察機關之證明文件及相關資料，經N醫院於103年3月10日否准其公假之申請。如花不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

- (1) 本案N醫院不同意如花所提出之公傷假申請之理由，是因為如花在交通事故發生後，並未向警察機關報案，事故發生地點並無交通號誌，亦無監視錄影畫面，致難以認定責任歸屬，無從判斷得否核給其公假。
- (2) 按上下班途中發生交通事故而受傷，其中因果關係之證明，公務人員請假規則並未規定須以警察機關之證明文件，作為公假申請之必要條件，其僅係其中一項證明方法，用以佐證當事人確於上下班途中發生車禍之時點及受傷事實；倘當事人能提出其他證明，如人證或錄影等足資佐證之資料，作為服務機關客



觀判斷是否核予公假之依據，亦非法所不許。

- (3) 縱使沒有警察機關之證明文件或監視錄影畫面，服務機關仍應就其他客觀事實詳為調查，並視個案實際情形覈實為准駁之決定，始符合請假規則保障公務人員權益之意旨。如花主張其曾向同事說明其因車禍受傷，無法照護病患，也提出相關診斷證明書及歷年就診紀錄說明病情，N醫院對此並未加以調查或審酌，即否准其公假之申請，該院就本案之事實認定及判斷核有再行斟酌之必要。

## 貳、復審事件

### (壹) 程序事項

#### 一、欠缺管轄權限

#### 案例 30、追繳俸給之權責機關須為編列俸給相關預算之機關

【事實】(103公審決字第0343號、103公審決字第0344號)

郭護城在擔任 A 機關 B 運務段 C 組車長及列車長期間，代理 C 組副主任職務長達 1 年 4 個月。A 運務段認為郭護城代理副主任職務超過職務代理 1 年之限制，不符合各機關職務代理應行注意事項第 2 點第 2 項規定，請其繳回溢領的 4 個月主管職務加給(含職務加給之延長工時工資)。郭護城不服，提起復審。

【解析】

- (1) 按交通事業機構現職非主管人員代理出缺主管職務相關事宜，適用各機關職務代理應行注意事項之規定，並得參照公務人員加給給與辦法規定，支給主管職務加給；惟如職務代理不符合規定，各機關即應追繳代理人員所支酬金。
- (2) 惟查 A 機關 103 年度法定預算內容，所屬各事業機構並未單獨編列預算，係由 A 機關統一編列，再按科目別勻支。是本件溢發主管職務加給之追繳權責屬 A 機關，B 運務段欠缺管轄權限而予以追繳，於法未合。

### 案例 31、發布停職處分之機關須為公務員懲戒法所定之主管長官

【事實】(103公審決字第0088號、103公審決字第0178號)

世聞原是D部(中央二級機關)E署(中央三級機關)F局(中央四級機關)工務課工程員，前因涉犯貪污治罪條例罪嫌，經判處有期徒刑7年，褫奪公權5年。案經F局依公務員懲戒法第4條第2項規定發布停職令。世聞不服，提起復審。

【解析】

- (1) 依公務員懲戒法第4條第2項及第19條規定，有權責發布停職處分之主管長官為各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官。是將世聞移送公務員懲戒委員會審議之D部，始有對其核布停職處分之事務處理權限。
- (2) 又停職處分係屬影響公務人員權益之重大事項，主管機關無法規授權依據而委由所屬機關發布停職令，本有疑義，系爭停職處分之發布既無法規授權依據，且屬再授權之情形，益顯欠缺合法性。

## 二、其他

### 案例 32、考績丁等免職人員未依法給予陳述意見之機會

【事實】(103公審決字第0045號)

阿糯是G機關社會課課員。G機關審認其有年終考績應考列丁等之情事，核布其免職，並依考績法第18條規定，免職處分未確定前先行停職。阿糯不服，提起復審。經查G機關於核布阿糯101年年終考績考列丁等免職前，並未給予陳述及申辯之機會。

【解析】

- (1) 按考績法第5條、第6條、第7條第1項及第14條規定，各機關辦理年終考績，應由主管人員依考績表就部屬之工作、操行、學識及才能等項目表現進行考評，並踐行考績法第14條所定之考績作業程序。又受考人須有考績法第6條第3項所定情形之一者，始該當年終考績考列丁等應予免職處分之要件。
- (2) G機關於核布其101年年終考績考列丁等前，並未給予其陳述及申辯之機會，即與考績法第14條第3項規定不符，核有法定程序之瑕疵。

## （貳）實體事項

### 案例 33、違反信賴保護原則

#### 【事實】（103公審決字第0315號）

杰輪原是H機關秘書。其自100年7月9日起派駐國外某代表處服務，並於100年7月17日與出租人簽訂房屋租賃契約，租期自100年7月24日起至101年7月23日止，租約中約定承租人另須負擔管理費。因H機關於101年修正駐外人員房租補助費支給規定，並訂自101年1月1日生效，明定管理費（公共維護費）須包含於租金之中，始得申請補助。杰輪向H機關請領101年1至7月份管理費，經H機關否准所請。杰輪不服，提起復審。

#### 【解析】

- （1）按駐外人員租賃住宅之管理費，依修正前之駐外人員房租補助費支給規定，僅須於租約內列明，即准在補助限額內予以補助；惟依修正後之規定，須於租約內列明包含於租金中，始准在補助限額內予以補助。
- （2）杰輪的房屋租賃契約，租期自100年7月24日起至101年7月23日止，租約中約定租金為每月3,000元，承租人另須負擔管理費每月200元。杰輪前向H機關請領100年7月至100年12月管理費，業經H機關核給在案。杰輪另申請101年1至7月份管理費，經H機關依修正後之駐外人員房租補助費支給規定，否准所請。惟查復審人於100年7月17日簽訂契約時，因信賴行為時駐外人員房租補助費支給規定第6點之規定，其房租及管理費得分別請領補助，故於租賃契約約定承租人另須負擔管理費。其

簽約當時尚無從預期上開規定將於101年1月1日修正，並限縮管理費之補助要件，自無法就該法秩序之變動預作因應。參諸司法院釋字525號及589號解釋意旨，H機關為否准所請之決定，即難謂無違信賴保護原則。

## 案例 34、公法上不當得利返還請求權之消滅時效為 5 年

【事實】(103公審決字第0309號、103公審決字第0285號)

周潤花自88年9月17日起至90年9月19日止，任 I 醫院聘用醫師，除依法支領俸給外，並按月支領該院依每月醫療費用結算情形所核發之獎勵金。因中央健康保險局核減 I 醫院89年至92年之醫療費用6,867餘萬元，致該院已核發之獎勵金中，有5,100萬餘元屬溢發之款項，並經前行政院人事行政局於94年間作成解釋，認為因健保醫療點值費用結算，致該院人員實領與應領獎勵金之數額有所不同者，應予追扣或補付。惟 I 醫院並未立即辦理追繳。

審計部於101年間審核 I 醫院之上級機關 J 機關榮民醫療作業基金財務收支情形異常，請 J 機關查明並議處相關人員。I 醫院始於103年3月25日向周潤花追繳上開期間溢領之獎勵金。周潤花不服，提起復審。

【解析】

- (1) 按行政程序法第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……。」第2項規定：「公法上請求權，因時效完成而當然消滅。」對於行政機關向人民行使公法上之請求權，定有5年之消滅時效期間，以維護法秩序之安定性。
- (2) 周潤花溢領獎勵金，雖欠缺法律上之原因而受有利益，然 I 醫院行使公法上不當得利返還請求權，仍應受行政程序法第131條第1項所定，5年消滅時效期間之限制。茲因該院之醫療費用係按月計算，於次月向健保局申報，經該局於2年內為結算確

認，並核減該院之醫療費用，故該院核發其89年至90年獎勵金之數額，至遲於92年已告確定。依最高行政法院102年11月5日102年11月份第1次庭長法官聯席會議決議，機關追繳金錢給付之公法上請求權，應自可合理期待機關得為追繳時起算其消滅時效期間之意旨，本件既可合理期待 I 醫院至遲於92年即得追繳其89年至90年溢發之獎勵金，該院之公法上不當得利返還請求權時效至遲應自92年起算。據此，I 醫院相關人員疏於執行職務，遲至103年3月25日始追繳周潤花溢領之該筆獎勵金，顯已逾5年之消滅時效期間；該院怠於行使公法上不當得利返還請求權，該請求權已因時效完成而當然消滅，自不得再向周潤花請求返還。



## 案例 35、違失行為終了後逾 10 年始作成停職處分，顯失公務員懲戒法第 4 條第 2 項規定所欲達成維護公務秩序之立法目的

### 【事實】(103公審決字第0280號)

馬蓋先是K機關L林區管理處技士。J機關因為馬蓋先在M機關任職期間（自78年8月起至84年2月止），涉嫌對於職務上之行為期約收受賄賂，經檢察官以涉嫌違反貪污治罪條例案件提起公訴，嗣經地方法院、臺灣高等法院歷次刑事判決，均諭知有罪，惟尚未確定。K機關乃依公務員懲戒法第2條第1款及第19條規定，將其移送公務員懲戒委員會審議，並審認其違法情節重大，依公務員懲戒法第4條第2項規定，核予停職處分。馬蓋先不服，提起復審。

### 【解析】

- (1) 依公懲會84年8月31日84台會義議字第2891號函釋意旨，公務員懲戒法第4條第2項所稱「情節重大」，係不確定法律概念，是否情節重大，應由被付懲戒人之主管長官就具體案件，斟酌其違失行為之動機、目的、手段，以及對公務秩序所生之損害或影響是否重大等認定之。是以，公務員懲戒法第4條第2項所定停止公務員職務，係主管機關於公務員懲戒委員會議決懲戒處分前，為調查公務員行政責任所為之暫時中止該公務員與國家間職務關係之處分；此觀諸同法第5條規定，停止職務之公務員，在停職中所為之職務上行為不生效力，及同法第6條第1項規定，停止職務之公務員，未受撤職或休職處分或徒刑之執行者，應許復職，並補給其停職期間之俸給自明。故公務員是

否應予停職，除應符合所涉情節重大之要求外，亦應衡酌其必要性，考量重點包括：應避免被調查之公務員仍得利用職務上之機會，對責任之釐清有所干擾，且如許其繼續執行職務，是否影響該職務之公正性；又於責任未明之際，先令其停止職務，能否達到維護公務員品位形象，以正視聽之目的，而非藉由停職處分懲戒或懲處公務員。

- (2) K機關係因馬蓋先涉嫌犯貪污治罪條例第4條第1項第5款違背職務收受賄賂罪，經檢察官提起公訴，歷次刑事判決均諭知有罪，並處以重刑，爰於103年8月13日將其移付懲戒，並依懲戒法第4條第2項規定為系爭停職處分。惟查馬蓋先收受賄款之時點，經刑事程序調查認定為86年2月間及87年1月間，亦即其所涉違失行為終了之日為87年間。經N地方法院檢察署檢察官提起公訴後，馬蓋先的原服務機關M機關曾函知L林區管理處，惟該處未積極處理或陳報K機關（主管長官），容任其繼續在職逾10年，遲至103年7月間始陳報K機關。K機關認為馬蓋先已不適合繼續執行職務，予以移付懲戒，並核予上開停職處分。但馬蓋先經移付懲戒案，業經公務員懲戒委員會認為馬蓋先之違法失職行為自終了之日起，至移送該會之日止，已逾10年，依公務員懲戒法第25條第3款規定免議在案。是K機關自馬蓋先違失行為終了後，逾10年始作成上開停職處分，顯失公務員懲戒法第4條第2項規定所欲達成維護公務秩序之立法目的，核有未妥。

## 案例 36、行使撤銷權已逾 2 年除斥期間

### 【事實】(103公審決字第0171號)

泰山是 P 機關視察，其於 95 年至 99 年間（以下稱系爭期間），擔任 P 機關第一科技士及第六科股長，辦理空氣污染與噪音防制、環境衛生稽查等工作，並負責環境保護案件之裁處業務，卻以直接告發人員身分支領處理違反環境保護法律案件人員獎勵金。經審計部 Q 審計處抽查 P 機關 99 年度財務收支暨單位決算後發覺有異，並於 100 年 5 月 17 日函請 P 機關查明。惟 P 機關調查發現泰山並未實際從事告發、違規主體查證及違反事實之舉發，其所支領之獎勵金與行政院 92 年 10 月 7 日修正核定之處理違反環境保護法律案件人員獎勵金支領要點第 5 點規定不合，爰據以追繳泰山於系爭期間支領之上開獎勵金。泰山不服，提起復審。

### 【解析】

- (1) 依行政程序法第 117 條、第 121 條第 1 項、第 127 條第 1 項規定，P 機關調查發現泰山並未實際從事告發、違規主體查證及違反事實之舉發，依法應不得支領上開獎勵金，爰撤銷原發給泰山獎勵金之違法行政處分。該行政處分既經撤銷，泰山所受領之獎勵金即欠缺法律上之原因，構成公法上不當得利。P 機關本於公法上請求權，向泰山請求返還，固非無據。
- (2) 惟按最高行政法院 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，……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。又是否確實知曉

有撤銷原因者，乃事實問題，自應具體審認。」據此，違法授  
益行政處分之撤銷，如純粹係因法律適用之瑕疵，有權撤銷之  
機關應於確實知曉該處分有撤銷原因時起2年內行使撤銷權。

- (3) 惟依前揭最高行政法院庭長法官聯席會議決議，行政程序法第  
121條除斥期間之計算，仍應以有權撤銷之機關確實知曉該處  
分有撤銷原因時，作為起算始點。P機關於收受審計部高雄市  
審計處100年5月17日函時，即已確實知曉原發給復審人直接告  
發獎勵金之處分有撤銷原因。然查P機關遲至103年5月20日，  
始以系爭處分撤銷原核發復審人直接告發獎勵金之處分，顯已  
逾行政程序法第121條第1項之2年除斥期間；該局行使撤銷權  
既已逾2年除斥期間，對原違法發給獎勵金之處分已不得撤  
銷，復審人自無返還不當得利之問題。是系爭處分於法即有未  
合，應予撤銷。