**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**

2

**保障事件撤銷案例類型**

[壹、再申訴事件 1](#_bookmark0)

[（壹）程序事項 1](#_bookmark1)

[一、考績事件及懲處事件 1](#_bookmark2)

[（一）欠缺管轄權限 1](#_bookmark3)

[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](#_bookmark4)

[案例 2、應向權責處理機關提起申訴 2](#_bookmark5)

[（二）考績委員會組成不合法 3](#_bookmark6)

[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](#_bookmark7)

[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](#_bookmark8)

[案例 5、票選委員人數比例不合法 6](#_bookmark9)

[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](#_bookmark10)

[案例 7、非由受考人投票產生票選委員 8](#_bookmark11)

[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](#_bookmark12)

[案例 9、與得採分組、間接、通訊等票選方式之要件不符 10](#_bookmark13)

[（三）考績評擬程序不合法 11](#_bookmark14)

[案例 10、非本職單位主管或直屬長官所為之評擬](#_bookmark15)

[.....................................................................11](#_bookmark15)

[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](#_bookmark16)

[案例 12、指定委員由其職務代理人或委請他人代表出席 14](#_bookmark17)

[案例 13、機關首長列席考績委員會 15](#_bookmark18)

[案例 14、機關首長覆核程序不合法 16](#_bookmark19)

[（貳）實體事項 17](#_bookmark20)

[一、考績事件 17](#_bookmark21)

[（一）服務機關對事實認定有誤 17](#_bookmark22)

[案例 15、年終考績評擬所依據之事實不明確 17](#_bookmark23)

[（二）適用法規顯有錯誤 18](#_bookmark24)

[案例 16、錯誤引用法規並予適用 18](#_bookmark25)

[（三）違反一般公認之價值判斷標準 19](#_bookmark26)

[案例 17、違反一般公認之價值判斷標準 19](#_bookmark27)

[（四）裁量怠惰 21](#_bookmark28)

[案例 18、裁量怠惰 21](#_bookmark29)

[（五）重複評價 23](#_bookmark30)

[案例 19、重複評價 23](#_bookmark31)

[二、懲處事件 24](#_bookmark32)

[（一）逾懲處權時效 24](#_bookmark33)

[案例 20、懲處權行使期間以 10 年為限 24](#_bookmark34)

[（二）違反從新從輕原則 25](#_bookmark35)

[案例 21、違反從新從輕原則 25](#_bookmark36)

[（三）違反一行為不二罰原則 26](#_bookmark37)

[案例 22、違反一行為不二罰原則 26](#_bookmark38)

[（四）服務機關對事實未經詳實調查或認定有誤 27](#_bookmark39)

[案例 23、懲處事實未經詳實調查 27](#_bookmark40)

[（五）適用法規錯誤 28](#_bookmark41)

[案例 24、記過不得併記申誡 28](#_bookmark42)

[（六）違反比例原則 29](#_bookmark43)

[案例 25、違反比例原則 29](#_bookmark44)

[（七）違反平等原則 30](#_bookmark45)

[案例 26、違反平等原則 30](#_bookmark46)

[（八）考核監督責任不具可歸責性 31](#_bookmark47)

[案例 27、考核監督責任不具可歸責性 31](#_bookmark48)

[（九）其他實體有理由之情形 33](#_bookmark49)

[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](#_bookmark50)

[三、其他事件 34](#_bookmark51)

[案例 29、服務機關應就客觀事實詳為調查 34](#_bookmark52)

[貳、復審事件 36](#_bookmark53)

[（壹）程序事項 36](#_bookmark54)

[一、欠缺管轄權限 36](#_bookmark55)

[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](#_bookmark56)

[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](#_bookmark57)

[二、其他 38](#_bookmark58)

[案例 32、考績丁等免職人員未依法給予陳述意見之機會 38](#_bookmark59)

[（貳）實體事項 39](#_bookmark60)

[案例 33、違反信賴保護原則 39](#_bookmark61)

[案例 34、公法上不當得利返還請求權之消滅時效為5 年 41](#_bookmark62)

[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](#_bookmark63)

[達成維護公務秩序之立法目的 43](#_bookmark63)

[案例 36、行使撤銷權已逾 2 年除斥期間 45](#_bookmark64)

# 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）

胡颳原是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。 經查胡颳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. 惟查胡颳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機關辦理胡颳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，簽註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。

* 1. 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，核予其申誡二次之懲處。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 米高申誡二次之懲處，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。

1. 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。

1. 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。

1. 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。