

104年度
公務人員保障業務宣導活動



公務人員保障暨培訓委員會

民國104年3月編印

目錄

壹、保障法制相關重點-----	5
貳、保障法制近期發展-----	8
一、102年公務人員因公涉訟輔助辦法修正重點-----	8
二、103年公務人員安全及衛生防護辦法修正重點---	9
三、103年增訂公務人員一般健康檢查實施要點-----	13
參、保障事件宣導案例-----	15
● 案例 1：原屬再申訴事件之不同職組職系調任事件，屬於對公務員權益有重大影響之事項，如有不服，得依復審程序提起救濟。-----	15
● 案例 2：公務人員因於職場有性騷擾行為，經服務機關命應自費進行心理諮商輔導之性別平等輔導事件，屬於對公務員權益有重大影響之事項，如有不服，得依復審程序提起救濟。-----	17
● 案例 3：已逾法定不變期間始提起救濟之保障事件，於法不合，應不受理。-----	19
● 案例 4：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（不利益變更禁止原則）。--	21
● 案例 5：機關不得因公務人員依公務人員保障法提起救濟，而予不利之行政處分或不合理之管理措施（禁止報復條款）。-----	22

- 案例 6：未實際負領導責任之主管人員，不得支領主管職務加給。-----24
 - 案例 7：刑事訴訟偵查程序或審判程序之告訴人及自訴人，已非申請涉訟輔助對象。-----26
 - 案例 8：涉訟輔助費用最高上限，已提高為前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之 2 倍。-----28
 - 案例 9：涉訟輔助須以依法執行職務為要件。---30
 - 案例 10：公務人員經移付懲戒情節重大者，得由主管長官先予停職。-----32
- 肆、 公務人員保障業務資訊化服務措施----- 34
- 伍、 公務人員保障事件視訊陳述意見服務措施--- 36
- 陸、 公務人員遭受性騷擾，可提起復審請求救濟- 38
- 柒、 保障法制 Q & A 暨案例----- 39

壹、保障法制相關重點

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

(保障法第25條、第77條)。

六、公務人員提起保障事件請求救濟，應於行政處分、管理措施或申訴函復達到之次日起30日內為之；30日法定期間，係以原處分機關、管理措施機關或保訓會收受復審書、申訴書或再申訴書之日為準；非以郵戳為憑（保障法第30條、第77條第2項及第78條第1項）。

七、對於保訓會復審決定不服，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向該管司法機關請求救濟。
(保障法第72條第1項)

八、對於保訓會之復審決定，除已向司法機關請求救濟外，於復審決定確定後或知悉再審議理由時起算30日，有適用法規顯有錯誤等再審議理由，可向保訓會申請再審議。(保障法第94條、第95條)

九、官等職等之保障：公務人員經銓敘審定之官等應予保障，非依法律不得變更。(保障法第13條)

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

十一、保障法適用及準用對象（保障法第3條、第102

條)：

(一) 適用對象：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。

(二) 準用對象：

- 1、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。
- 2、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- 3、公營事業依法任用之人員。
- 4、各機關依法派用、聘用、聘任或留用人員。
- 5、應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員。

貳、保障法制近期發展

一、 102年公務人員因公涉訟輔助辦法修正重點

- (一) 為避免浮濫申請補助，刪除刑事訴訟偵查程序或審判程序之告訴人及自訴人為申請涉訟輔助對象之規定。(第5條第2款)
- (二) 為擴大保障效益，放寬偵查階段每一程序均得申請補助延聘律師之費用，並將補助費用最高上限由前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之1.5倍提高至2倍。(第14條第1項)
- (三) 機關首長離職後，其涉訟輔助事項之決定機關為其上級機關。(第12條)
- (四) 公務人員涉訟輔助費用請求權及重行申請補助延聘律師費用請求權，其消滅時效之起算時點，。(第14條第3項、第15條第4項)
- (五) 公務人員經檢察官依刑事訴訟法第253條為不起訴處分及依同法第253條之1為緩起訴處分者，不得重行申請補助延聘律師費用；已給予涉訟輔助者，涉訟輔助機關應以書面限期命其繳還。(第15條第1項、第17條)
- (六) 公務人員經依法移付懲戒或移送監察院審查者，其依規定重行申請補助延聘律師費用時，服務機關應俟懲戒機關審理結果或監察院審理彈劾不

成立後，再行認定是否給予涉訟輔助。(第15條第3項)

二、103年公務人員安全及衛生防護辦法修正重點

(一) 為使各機關安全及衛生防護小組職責明確，增訂安全及衛生防護小組應負責之事項。(第4條)

(二) 為落實預防保護思維與策略，因應各機關職務性質不同，及母性保護之需要，增訂預防保護措施應包括之事項、提供安全及衛生防護措施應考量之因素及對妊娠中及分娩後未滿1年之女性公務人員應採取相關保護措施(第3條、第5條、第9條及第20條)：

1、各機關對所屬執行職務之行為，應採取各種必要之預防及保護措施，以盡保護之責，例如重複性工作姿勢引起之肌肉骨骼疾病；輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷，致因疲勞或工作壓力促發之腦心血管疾病、精神疾病及因工作遭受暴力威脅、毆打或傷害之預防等，均應列為保護公務人員身心健康之事項。

2、因各機關職務性質不同，自應事先評估風險，對所屬執行職務之行為，採取各種預防措施，以盡保護之責；其次，為因應中高齡公務人員之特殊

需求，加入「年齡」之考量因素。至女性公務人員因流產、哺乳期間（一般約為2年）及其他個人特殊狀況等因素之特殊需要，經衡平機關業務推展需求，未予增列為各機關提供安全及衛生防護措施應考量之因素，第9條及第20條亦為相同規範意旨。

- 3、各機關對於妊娠中或分娩後哺乳之女性員工，應建置所需之環境及設備。又妊娠中及分娩後未滿1年之女性公務人員，如經中央衛生主管機關評鑑合格地區醫院以上之醫院，依職務危害評估結果、採行危害防範措施及依據當事人之健康狀況等，進行適性評估（必要時，得建議健康檢查後再評估），認為不能適應原有工作者，機關應依醫師之建議，並聽取當事人之意見，依相關公務人員人事法令規定，採取必要且適當之處置。又上開女性公務人員於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，機關應參採醫師之建議，依相關公務人員人事法令規定，重新採取適當之處置。

（三）為預防相關危害發生，課予機關應採取各項危害預防措施之義務。（第6條）

例如：風災引起之危害，屬「墜落、物體飛落或

崩塌等之虞所引起之危害」；動物園工作人員遭猛獸等咬死、醫事人員遭針扎造成愛滋病、C型肝炎、B型肝炎等感染，生物實驗室工作人員可能遭微生物感染、畜牧業工作人員可能發生寄生蟲感染，或遭蜜蜂、紅火蟻等昆蟲叮咬傷等，屬「動物、植物或微生物等引起之危害」；又如「輻射」包括游離輻射及非游離輻射，有關從事游離輻射作業人員之安全防護規定，應依游離輻射防護法相關規定辦理。

(四) 鑑於危險物品及化學品，對於健康有潛在危害，增訂各機關對於危險物品及其安全衛生注意事項應予明確標示；對於管制性化學品，除另有規定或經許可外，不得提供公務人員處置或使用。
(第7條)

(五) 為預防暴露於危險環境可能罹患之職業疾病，增訂各機關對於辦公場所應採取必要措施之項目
(第10條)：

因公務人員暴露於危害化學物質、噪音或振動等工作環境，有危害健康或罹患職業疾病之虞，故對於依法令規定有容許暴露標準之作業場所，各機關應採取必要之措施，以確保所屬之危害暴露，低於該標準值。

(六) 為使危害發生時之損害降至最低，增列各機關應

訂定緊急避難之標準作業程序，並應定期實施緊急避難訓練。(第 11 條)

(七) 為避免危害之發生與擴大，增訂各機關於有發生危害之虞時，即應採取必要之預防措施(第 12 條及第 18 條)：

1、為保障公務人員之安全，於辦公場所有立即發生危害之虞時，現場長官得視情況暫時停止執行職務，並引導公務人員至安全場所。

2、又為預防工作促發相關疾病或事故產生之危害，增訂各機關對於所屬公務人員執行職務，致其生命、身體及健康有遭受侵害之虞時，應採取適當之預防措施。

(八) 為保護公務人員執行職務之安全，除硬體設備外，增列各機關應檢視公務人員執行職務可能產生危害之因素，包括工作場所、位置之設置與裝設、執行職務之過程、時間、資格與能力，並採取必要之安全及衛生防護措施。(第 14 條)

(九) 為落實預防及保護思維，增訂各機關對所屬公務人員，得實施一般健康檢查。(第 19 條)

(十) 為預防重大災害之發生及維護機關全體公務人員之安全，增訂公務人員有共同維護機關安全衛生及相關防護機制之義務。(第 26 條)

三、 103年增訂公務人員一般健康檢查實施要點

- (一) 保訓會本於維護各機關公務人員身心健康之理念，依據 103 年 1 月 7 日修正發布之公務人員安全及衛生防護辦法第 19 條第 2 項規定，邀集衛生福利部、行政院環境保護署及行政院人事行政總處等相關機關會商，於 103 年 10 月 27 日訂定公務人員一般健康檢查實施要點，以作為確保公務人員一般健康檢查權益之運作規範。
- (二) 本要點係基於不改變現行公務人員一般健康檢查之作法，及不增加各機關財政負擔之原則研擬。至有關一般健康檢查費用之補助標準，因涉及各機關權責、任務屬性、財政結構及預算編列分配，本要點爰未予明定。各機關仍衡酌現行公務人員一般健康檢查費用之補助標準，本於權責辦理。
- (三) 針對 40 歲以上公務人員每 2 年實施 1 次，每次補助 3,500 元並核給公假之公務人員一般健康檢查制度，已實施多年，過去均由行政院人事行政總處以公函方式規定，欠缺法源依據，保訓會將其法制化。本實施要點之重點：包括一般健康檢查之適用對象、檢查項目、核給公假。此外，本要點放寬年齡限制，將從事重複性、輪班、夜間、長時間工作之未滿 40 歲人員（例如：警消

人員、監所管理人員、醫護人員等)亦納入實施對象，以維護從事特殊性質工作公務人員之身心健康。

參、保障事件宣導案例

- 案例 1：原屬再申訴事件之不同職組職系調任事件，屬於對公務員權益有重大影響之事項，如有不服，得依復審程序提起救濟。

【案例事實】

傑克原係 A 縣政府 B 地政事務所登記課薦任第六職等至第七職等地政職系課員，因其與單位主管發生肢體衝突，經 B 地政事務所於 103 年 4 月 1 日指派其至該所測量課服務；嗣於同年 4 月 24 日建請 A 縣政府將傑克調任 B 地政事務所測量課技士。A 縣政府爰將其調派代為 B 地政事務所 A 機關薦任第六職等至第七職等測量製圖職系技士。傑克不服，分別提起申訴及復審。

【參考案例】

103 公審決字第 0169 號

【案例解析】

- 1、保訓會受理之調任事件，原依據司法院釋字第 243 號解釋，對公務人員所為職務命令，未直接影響憲法所保障之服公職權利，乃循申訴、再申訴程序提起救濟；嗣配合司法院釋字第 298 號解釋改採重大影響說，以及公務人員陞遷法於 89 年 5 月 17 日公布，同年 7 月 16 日施行，公務人員須依陞遷序列表逐級陞遷，保訓會經審慎研議後，於 92 年 10

月 17 日研商會議決議，認定下列 4 類調任事件均屬影響公務人員權益之重大事項，並改列為復審標的：(1) 主管調任非主管職務；(2) 調任較低官等職務；(3) 調任同官等不同陞遷序列職務；(4) 改變任用制度之調任。(保訓會 92 年 11 月 5 日公保字第 0920007861 號函參照)

- 2、本件係涉及不同職組職系間之調任(地政職系與測量製圖職系)，因事涉公務人員調任不同職組職系，是否具有任用資格之認定，經本會認為對於公務人員之權益有重大影響，爰自 103 年起改列為復審標的，並依復審程序審理。

- 案例 2：公務人員因於職場有性騷擾行為，經服務機關命應自費進行心理諮商輔導之性別平等輔導事件，屬於對公務員權益有重大影響之事項，如有不服，得依復審程序提起救濟。

【案例事實】

大雄是 C 國民小學之公務人員，因涉嫌對同事性騷擾，經該校作成性騷擾成立之決定，並要求其應自費進行心理諮商輔導。大雄不服，提起救濟。

【參考案例】

本件案例未公開

【案例解析】

- 1、為保障公務人員有免於遭受性騷擾的工作環境，維護公務人員權益，保訓會自 100 年 4 月 13 日開始受理公務人員因性騷擾事件，提起之救濟。公務人員如於公務職場上遭受性騷擾，依性別工作平等法或性別平等教育法相關法令提起性騷擾申訴者，如實施行為或被害之公務人員對服務機關（學校）所為之性騷擾成立與否之決定有所不服，即得依公務人員保障法提起復審。為保障當事人之隱私，相關事件之審理流程均以保密方式處理，且決定書不刊登考試院公報，也不上傳至本會網站提供查詢。
- 2、惟服務機關（學校）對於有性騷擾行為之公務人

員，應作出適當之懲處及必要的處置。懲處部分，如為記大過以下之懲處，仍循申訴、再申訴程序救濟；至服務機關（學校）要求公務人員自費進行心理諮商輔導部分，經本會審認涉及公務人員之人性尊嚴、隱私權及財產權等憲法保障之基本權利，乃屬對公務人員權利有重大影響之事項，應循復審程序提起救濟，並依復審程序審理。

- 案例 3：已逾法定不變期間始提起救濟之保障事件，於法不合，應不受理。

【案例事實】

小新係 D 機關輔導員，遭舉發涉嫌違反貪污治罪條例案件，案經 E 地方法院檢察署為不起訴處分。小新向 D 機關申請核發延聘律師費用新臺幣 5 萬元遭否准，D 機關之行政處分係於 103 年 11 月 15 日送達。小新不服，提起救濟，其復審書係於同年 12 月 16 日送達 D 機關。

【參考案例】

104 公審決字第 0009 號

【案例解析】

- 1、公務人員提起復審，應於處分書達到之次日起 30 日內為之；如逾上開期限提起復審，於法即有未合。(保障法第 25 條、第 30 條)
- 2、小新之住居所與 D 機關地址均位於臺東市，依保障法第 32 條第 1 項規定，並無在途期間可資扣除，是本件提起復審之法定期間於 103 年 12 月 15 日屆滿。小新所提復審書卻於 103 年 12 月 16 日始送達 D 機關。且查無保障法第 31 條第 1 項所定，因天災或其他不應歸責於小新之事由，致可申請回復原狀之情事。爰小新所提復審，顯已逾法定救濟期間，應不受理。(保障法第 31 條、第 32 條)

- ◎為利公務人員就保障事件提起救濟之時效性，已於保訓會網站建置「保障事件線上申辦及查詢系統」，公務人員可於線上聲明不服，以免逾期始提起救濟。
- ◎在途期間之日數，請參照「復審扣除在途期間辦法」(查詢：本會網站→法規輯要→保障法規項下)
- ◎保訓會網站：www.csptc.gov.tw

- 案例 4：保訓會對於保障事件，於當事人表示不服之範圍內，不得為更不利於該公務人員之決定（不利益變更禁止原則）。

【案例事實】

柯南係 F 警察大隊第二中隊警員。F 警察大隊 102 年 4 月 8 日考績（成）通知書，核布其 101 年年終考績考列丙等 69 分。柯南不服，循序提起申訴、再申訴。查柯南於當年度經 F 警察大隊核予申誡二次之懲處有案，惟該大隊辦理其 101 年年終考績作業時，於其公務人員考績表漏列該申誡二次懲處。

【參考案例】

102 公申決字第 0210 號

【案例解析】

- 1、柯南 101 年年終考績之辦理程序，係由其單位主管以其平時考核為依據，按公務人員考績表所列差假及獎懲紀錄，就其工作、操行、學識、才能各項目綜合評擬後，遞送 F 警察大隊考績委員會初核、大隊長覆核，經 G 直轄市政府核定後，送請銓敘部銓敘審定。（考績法第 14 條）
- 2、基於不利益變更禁止原則（保障法第 5 條），F 警察大隊雖漏列柯南之懲處紀錄，惟柯南 101 年年終考績考列丙等 69 分，仍應予以維持。

- 案例 5:機關不得因公務人員依公務人員保障法提起救濟，而予不利之行政處分或不合理之管理措施（禁止報復條款）。

【案例事實】

花媽係H機關之課員，因不服其 99 年年終考績考列乙等，提起申訴，其申訴書內容記載，各級長官所言，無中生有濫加罪名等語。H機關就花媽所提申訴內容訪談花媽，因花媽不願說明，遂以花媽就考績事件之申訴內容，對各級長官有不實指控，並以花媽於行政調查時拒絕配合說明，違反公務員服從義務之規定，核予申誡一次懲處。花媽不服，循序提起申訴、再申訴。

【參考案例】

100公申決字第0036號

【案例解析】

- 1、按公務人員依法提起保障事件，乃係行使其救濟權利。公務人員保障法第6條第1項規定：「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。」，其立法目的，即在於避免機關因公務人員依公務人員保障法提起救濟，而予報復，以確實保障公務人員提起救濟之權利。
- 2、花媽提起申訴案之內容，係為自己辯護，純屬主

觀之認知，其中用語縱有不當，當事人於調查時不願多加說明，尚難謂有違公務員服務法第2條規定：「長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。」

- 3、H機關以花媽之申訴內容對各級長官為不實指控，並拒絕配合調查，有違服從義務為由，逕核予申誡一次懲處，即與公務人員保障法第6條第1項規定之意旨有違，應予撤銷。

- 案例 6：未實際負領導責任之主管人員，不得支領主管職務加給。

【案例事實】

艾莎原係 I 醫院薦任第八職等科主任，該院自 94 年 1 月 1 日起，與其他 9 家醫院整併為 J 聯合醫院，組織編制及員額隨之調整，艾莎仍以原職稱、原官等職等留用。嗣 K 直轄市政府衛生局於 103 年 3 月 31 日將其調任 J 聯合醫院薦任第七職等至第八職等技正，並溯自 100 年 12 月 4 日生效。艾莎不服，自認其自 101 年 3 月 5 日起，有擔任主管職務之事實，應按其本職支領主管職務加給，爰經由 K 直轄市政府衛生局向本會提起復審。

【參考案例】

103 公審決字第 0157 號

【案例解析】

- 1、J 聯合醫院組織規程暨編制表追溯自 100 年 12 月 4 日修正生效後，已無留用科主任職缺。K 直轄市政府衛生局考量該院現有職缺之情形，以系爭 103 年 3 月 31 日令，將艾莎由留用前 I 醫院薦任第八職等衛生技術職系科主任，調任為 J 聯合醫院薦任第七職等至第八職等衛生技術職系技正，並溯自 100 年 12 月 4 日生效，且仍以艾莎原官等、職等任

用並敘原俸級，尚無違法或顯然不當之情事。K直轄市政府衛生局對艾莎所為之職務調任，核屬機關首長基於人事任用權限所為之判斷，應予尊重，予以維持。

- 2、擬任人員同時符合「擔任機關組織法規規定之主管職務」及「實際負領導責任」者，始得支領主管職務加給。(公務人員加給給與辦法第9條第1項、行政院人事行政總處102年4月22日總處給字第1020029568號函釋)艾莎雖經受聘兼任J聯合醫院資訊室資安與品質管理小組(股)小組長(股長)，惟此一職務並非該院組織法規所規定之主管職務；而本件所調任之技正職務係屬非主管職務，與支領主管職務加給之要件不合。

- 案例 7: 刑事訴訟偵查程序或審判程序之告訴人及自訴人，已非申請涉訟輔助對象。

【案例事實】

新一是 L 機關政風室專員，於 100 年 11 月 16 日退休。羅蘋原任職於 L 機關養護科，遭人檢舉涉嫌觸犯貪污治罪條例案件，經檢察官提起公訴，羅蘋認前揭訟爭係因新一所撰寫之調查報告所引起，陳情辱罵新一，案經新一依法提出告訴，並經法院判決羅蘋無罪。新一 102 年 5 月 9 日提出刑事訴訟第一審及第二審之因公涉訟輔助律師費用申請書，經 L 機關審認公務人員因公涉訟輔助辦法已於 102 年 1 月 15 日修正發布，修正後該辦法第 5 條第 2 項已刪除告訴人得申請因公涉訟輔助為由，否准所請。新一不服，提起救濟。

【參考案例】

102 公審決字第 0261 號

【案例解析】

- 1、依中央法規標準法第 13 條規定及司法院釋字第 161 號解釋意旨，涉訟輔助辦法修正條文應於 102 年 1 月 17 日生效，依修正前涉訟輔助辦法之規定，告訴人及自訴人亦為涉訟輔助對象。(102 年 1 月 15 日修正發布前涉訟輔助辦法第 5 條第 2 項規定)
- 2、新一係於 102 年 1 月 16 日，於二審刑事訴訟程序

進行中，向法院提出委任狀（同年月 17 日法院收文），委請律師為其告訴代理人。新一雖遲至 102 年 5 月 9 日，始向原處分機關提出涉訟輔助費用之申請，惟其一、二審委任律師之日期，皆係於涉訟輔助辦法修正生效之前，核均應適用該辦法修正前之規定。原處分機關以新一係於涉訟輔助辦法修正發布後始提出申請為由，逕予否准所請，而未依修正前之涉訟輔助辦法規定，審究其是否依法執行職務涉訟，及其實際延聘律師提供服務之情況，認事用法容有違誤。

- 案例 8：涉訟輔助費用最高上限，已提高為前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之 2 倍。

【案例事實】

阿兩於M機關任職期間，辦理國有土地申購案，涉犯貪污治罪條例及公務員登載不實罪嫌，經檢察官提起公訴。阿兩延聘律師為其辯護，並經M機關98年1月8日核給第1審訴訟程序之涉訟輔助費用新臺幣6萬元。惟該刑事案件經N地方法院於99年12月31日判處阿兩有期徒刑6年，褫奪公權3年。阿兩不服，提起上訴，經臺灣高等法院102年2月27日判決，仍處有期徒刑6年，褫奪公權3年，及原審就XX地號土地之申購案部分漏未裁判，應由原審另為補充裁判。案經N地方地院重新分案，案由為補充判決，於102年8月7日行準備程序，復審人再次延聘律師為其辯護，並分別於同年8月23日、同年12月19日向M機關申請涉訟輔助費用8萬元。M機關以103年2月12日函復略以，經計算現行公務人員因公涉訟輔助辦法規定之輔助上限為8萬元，扣除B機關98年1月8日函，已核給之一審延聘律師輔助費用6萬元後，同意僅再予輔助2萬元。阿兩不服，提起復審。

【參考案例】

103公審決字第0095號

【案例解析】

- 1、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。輔助延聘律師之費用，應檢據覈實報支，於偵查每一程序、民事或刑事訴訟每一審級，每案不得超過前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之 2 倍。（保障法第 22 條、涉訟輔助辦法第 14 條）
- 2、依 101 年度稽徵機關核算臺北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，復審人於 102 年 1 月 17 日以後之審級，得申請輔助之延聘律師費用，每一審級最高金額為 8 萬元。阿兩於 98 年第一審訴訟程序，業經 M 機關依 102 年 1 月 15 日修正施行前之涉訟輔助辦法第 14 條規定，每一審級其輔助總金額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，核給涉訟輔助費用 6 萬元；嗣阿兩於 102 年間追加申請同一審級之涉訟輔助費用 8 萬元，前後 2 次申請合併計算總金額為 14 萬元，已逾阿兩於刑事訴訟第一審程序中得申請輔助之延聘律師費用最高上限 8 萬元。M 機關依涉訟輔助辦法第 14 條第 1 項規定，扣除前於 98 年已輔助之 6 萬元，同意再輔助 2 萬元，洵屬於法有據。

● 案例 9：涉訟輔助須以依法執行職務為要件。

【案例事實】

周董係 P 機關股長。其於 99 年至 100 年在 P 機關編審期間，辦理進口貨物通關業務，於 100 年 4 月間收受業者贈送價值 4,000 元餐廳禮券，涉嫌違反貪污治罪條例等案件，惟經檢察官審認，該行為固屬有悖官箴，惟尚難認與其職務有對價關係，予以不起訴處分。

周董於 103 年 7 月 7 日向 P 機關申請核發涉訟輔助費用新臺幣 7 萬元，經 P 機關審認周董承辦進口貨物通關業務，固係依法辦理，惟其涉訟係因收受業者餽贈禮券，核有故意之情事，決議不予涉訟輔助。周董不服，提起復審。

【參考案例】

103公審決字第0338號

【案例解析】

- 1、公務人員申請因公涉訟輔助，係以依法執行職務為前提。所稱「依法執行職務」，依係指依法令執行職務而言，包括依法律、法規或其他合法有效命令等，據以執行其職務者均屬之。（本會 90 年 12 月 13 日公保字第 9006678 號函及 98 年 10 月 30 日公保字第 0980010775 號函參照）

- 2、公務人員是否依法執行職務，應由其服務機關本於權責認定，與檢察機關之起訴理由或法院之判決結果尚無必然關係。惟服務機關仍得參酌檢察機關有關犯罪偵查結果之檢察官起訴（不起訴）書或法院判決書，以判斷涉訟輔助之申請人是否屬依法執行職務；如經判斷非屬依法執行職務者，或公務人員對於訴訟之發生，具有故意或重大過失之歸責事由時，自不得核給因公涉訟輔助費用。
- 3、周董前揭收受餽贈行為雖無刑事責任，然其行為顯已違反公務員服務法及公務員廉政倫理規範之規定，實難謂係屬依法執行職務，否准處分仍應予維持。

- 案例 10：公務人員經移付懲戒情節重大者，得由主管長官先予停職。

【案例事實】

雪寶原係Q機關（中央二級部會）之所屬機關公務人員，因涉犯貪污治罪條例罪嫌，經法院於102年間判處有期徒刑7年，褫奪公權5年。Q機關依公務員懲戒法第2條第1款及第19條規定，於103年3月13日將其移送公務員懲戒委員會審議；並依懲戒法第4條第2項規定，先行停止其職務。雪寶不服，提起復審。

【參考案例】

103年公審決字第0178號

【案例解析】

- 1、公務員經主管長官以其有違法、廢弛職務或其他失職行為為由，移送監察院審查或公懲會審議時，是否先行停止該公務員之職務，屬主管長官職權，並以公務員所涉情節重大為前提。（保障法第28條、公務員懲戒法第2條、第19條）
- 2、公務員懲戒法第4條第2項所稱停止公務員職務，係懲戒公務員之處分作成前，為調查公務員行政責任必要之程序處分；此觀諸懲戒法第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，除所涉情節重大之要求外，亦應考量其是否必要；考量重點包括：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，將影響該職務之公正性；復基於國家公務員品位形象之維持，於責任未明之際，先令其停止職務，以正視聽，並非藉由停職處分以懲戒或懲處公務員。

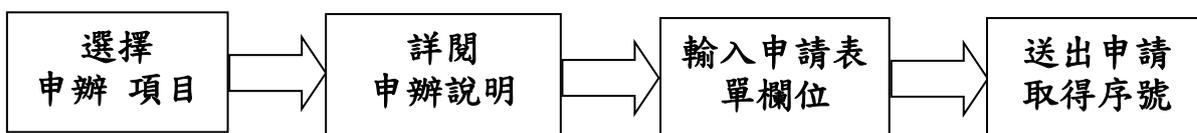
- 3、又按刑事法院調查證據、認定事實之程序，本較為嚴謹，行政機關於進行行政調查時，自得以判決所認定之事實，作為判斷應否對公務人員先行停職之參據；且公務人員行政責任之有無，係以是否違反公務人員相關人事法規為斷，非以刑事責任之有無，作為唯一判斷之準據，於判決有罪確定前，固受無罪之推定，惟仍不得作為卸免其行政責任之理由。復審人涉犯貪污治罪條例罪嫌，違法情節嚴重，且有具體事實，符合懲戒法第4條第2項所定得予停職之要件，不因其刑事責任尚未確定，而得免除其應負之行政違失責任。

肆、公務人員保障業務資訊化服務措施

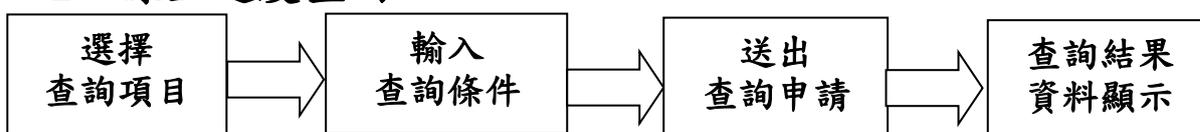
- 一、創新資訊服務，利用視訊陳述意見，省時便捷有效率為提升參與保障事件程序之便利性，保訓會審查保障事件時，當事人及機關代表不須親赴保訓會，可選擇利用視訊陳述意見，除可大幅節省相關人員交通往返之時間、勞力與經費，以網路代替馬路，達成節能減碳之目標外，亦便利當事人就近備妥相關卷證資料陳述意見，省時、便捷，更踐行法治國之程序正義。
- 二、線上查詢服務，即時掌握救濟進度，便利權益之保障為便利公務人員瞭解保障制度及提起救濟，保訓會網站（www.csptc.gov.tw）已建置保障事件決定書查詢系統、保障事件線上申辦及查詢系統，除可查詢保障事件決定書外，亦可進行所提保障事件進度查詢，以利隨時掌握救濟之處理情形。
- 三、線上申辦服務，即時掌握時效，救濟簡便無障礙公務人員透過保訓會網站，可於線上立即聲明「復審」、「再申訴」，或申請「陳述意見」、「言詞辯論」、「閱覽卷宗」、「調處」及「視訊服務」等服務，簡便公務人員之救濟程序，有利於即時掌握救濟時效，避免救濟逾期，確保公務人員權益。
- 四、線上下載服務，隨時申辦使用，救濟資訊透明化保訓會網站置放「復審及申訴、再申訴提起須知」、「保障事件處理流程」及保障事件各類表格，公務人員可不受時空限制，隨時下載使用；行政機關人事人員及研究保障制度學者專家，亦可迅速獲取公務人員保障法等相關保障法令、最新函釋及委外研究報告等資訊，有助於保障業務之推動，及保障制度之研究發展。

五、保障事件線上申辦及查詢系統說明及流程圖

1、線上申辦說明



2、線上進度查詢



伍、公務人員保障事件視訊陳述意見服務措施

一、已建置視訊陳述意見使用處所查詢系統

為落實程序正義，並提升參與保障事件程序之便利性，保訓會積極建構全國保障事件視訊連線服務網絡，已有超過 300 個以上之視訊連線據點納入本會建置之視訊陳述意見使用處所查詢系統，提供當事人及政府機關（構）學校利用視訊陳述意見，以網路代替馬路，達到省時省力省費用，節能減碳之目標。請當事人及機關（構）學校人員多加利用上開查詢系統，就近選擇適當之視訊連線據點陳述意見，以維護權益。

二、建請各機關學校建置視訊設備，多元化應用，提高行政效益

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

三、積極媒合各機關視訊連線據點充分運用，擴大視訊服務範圍

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

四、確保陳述意見隱密性，隔離陳述並嚴禁錄音洩密，維護隱私

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

五、陳述意見之申請及進行流程圖

陳述意見申請方式有 3 種：

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



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



視訊陳述意見

1. 保訓會先電詢當事人之服務機關，確認其有無視訊設備。如無視訊設備，保訓會將安排鄰近之機關學校視訊連線據點提供視訊服務，確認視訊期日、時間及地點，再以書面通知當事人及機關有關人員。
2. 保訓會於陳述意見期日之前 1 日，須與視訊機關完成視訊系統連線測試。
3. 當事人及機關有關人員就近使用視訊服務，可節省交通往返時間、勞力及費用，便捷又有效率。

到會陳述意見

保訓會先電詢當事人及機關有關人員，確認到會期日、時間及地點，再以書面通知當事人、機關有關人員。



陳述意見人員應於指定期日、時間到達視訊處所報到：

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

陳述意見人員應於指定期日、時間到達保訓會報到：

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



視訊及到會陳述意見流程：

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

陸、公務人員遭受性騷擾，可提起復審請求救濟

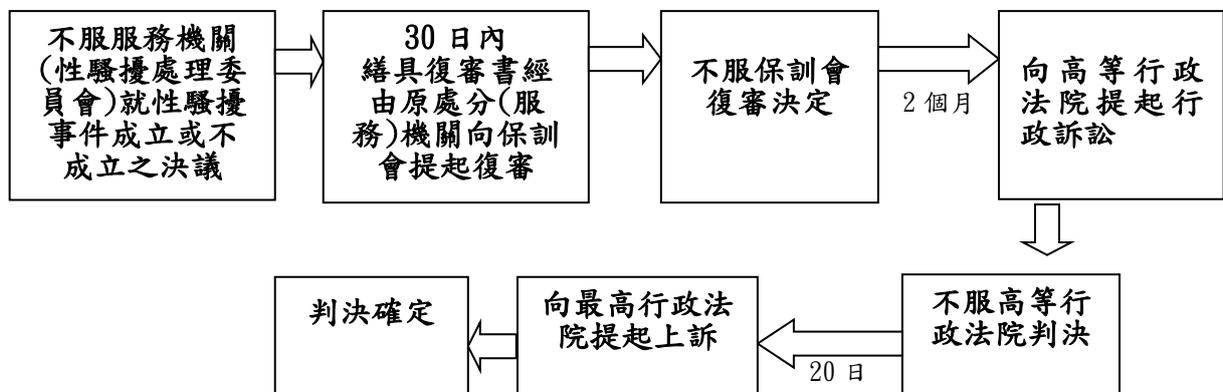
公務人員間之性騷擾案，機關認為性騷擾不成立，被害公務人員可向保訓會提起復審，請求行政救濟。保訓會業以 100 年 4 月 13 日公保字第 1000005427 號函，通函中央及地方主管機關，據以辦理。

先前，被害的公務人員無法依公務人員保障法之規定請求救濟。曾有某機關女職員，認為該機關某男同仁傳遞給她的便條紙上所寫的文字，已涉及性騷擾，向機關提起救濟，因機關認為不構成性騷擾，沒有作出具體處分，該女職員提起申訴、再申訴，保訓會均作成不予受理的決定。該女職員只能循民事或刑事訴訟請求救濟。

案經保訓會積極召開專家學者座談會，並辦理專案委託研究，審慎研議及評估後，認為此類事件應納入保障事件管轄範圍，並依復審程序處理，使遭受性騷擾之公務人員，得依保障法提起救濟，以落實「有權利必有救濟」之法理，保障遭受性騷擾公務人員合理的權益。

受性騷擾的公務人員須向所屬服務機關申明遭受性騷擾，經機關組成之性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定；或不予處理時，即得就該決定或不作為，依保障法復審程序向保訓會提起救濟。

公務人員性騷擾事件行政救濟流程圖



【引自保訓會網站 (www.csptc.gov.tw) 新聞資料】

柒、保障法制Q & A暨案例

一、保訓會為何每年要辦理保障業務宣導與輔導？

- 1、宣導目的：增進公務人員對保障法制之瞭解，適時宣達考試院與本會政策及法令，落實保障公務人員權益。
- 2、輔導目的：協助各人事機關（構）正確辦理保障業務，提升保障事件品質，貫徹依法行政，保障人權並疏減訟源。

二、公務人員與國家之間，究竟是何種關係？

- 1、73年以前為特別權力關係
公務人員之權利因機關之處分受損害者，不得提起行政訴訟。
- 2、73年以後，特別權力關係鬆綁
司法院釋字第187號、第243號解釋：依公務人員考績法對公務人員免職處分，直接影響其憲法保障服公職權利，可提起行政訴訟。
- 3、85年以後為公法上職務關係
司法院釋字第395號、第396號解釋：公務員憲法上保障之權利，雖因公法上職務關係，在其職務上服從義務範圍內，受相當限制。惟就公務人員權益受損害之訴訟救濟權，如有必要加以限制，應以法律為之，始符合憲法第23條法律保留原則之要求。

三、為什麼要制定保障法？

- 1、貫徹憲法第83條、增修條文第6條之意旨。

- 2、85年10月16日制定公布「公務人員保障法」，統合規範公務人員救濟權益，並予法制化，有效保障公務人員之權利。
- 3、92年5月28日修正公布「公務人員保障法」，大幅變革保障制度，強化公務人員之權益保障，建構完整的公務人員救濟體系。

四、如何決定保障法與其他法律的適用順序？

- 1、保障法之位階：涉及公務人員權益爭執之救濟，本法設有復審及申訴、再申訴之特別規定，應優先適用（§1），無訴願法之適用。
ex. 退休公務人員不服優惠存款金額之核減，依本法第25條第1項後段規定，應提起復審，請求救濟。
- 2、保障法與行政程序法及其他法律之適用關係：
 - (1)「人事行政行為」不適用行政程序法之程序規定，應作狹義解釋，指「非屬行政處分之人事行政行為」（行政程序法第3條第3項第7款，法務部89年4月12日89律8393號函）。
 - (2) 行政程序法第4條至第10條所定之法律原則（平等原則、比例原則等），於人事行政行為（管理措施、行政處分）均有其適用。
 - (3) 保障法未規定事項，依其他人事法律規定。
ex. 保障法就公務人員之俸給及退休等權益未為規定，自應依公務人員俸給法、公務人員退休法有關規定辦理。

五、那些人受保障法保障？得依保障法提起救濟？

(一) 保障法之適用對象：§3

法定機關依法任用之有給專任人員、公立學校編制內依法任用之職員。不包括政務人員及民選公職人員。

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

(二) 保障法之準用對象：§102

- 1、教育人員任用條例公布施行(74年5月1日)前已進用未經銓敘合格之公立學校「職員」(公立學校校長、教師，非保障法之保障對象)
- 2、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員(私立學校因捐贈而改制為公立學校，其留用職員與教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之職員資格條件類同，應同受保障法之保障)。
- 3、公營事業依法任用之人員
 - (1) 依法任用：依法律或法律授權之法規命令進用之人員。ex. 依公務人員任用法或事業人員相關任用法律(交通事業人員任用條例等)任用之公營事業人員，仍具公法關係，為保

障法之保障對象。

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

4、機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員

- (1) 依法：依法律或法律授權之法規命令，ex. 派用人員派用條例、聘用人員聘用條例等。
- (2) 機關組織變革時，對未具任用資格者，於該機關組織法規明定留用之人員，因其有執行公務之職權並負有義務，應同受保障，爰明定為保障法準用對象。
- (3) 各機關依上級機關或其自行訂定之行政命令 (ex. 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法) 進用之聘、僱人員，因該行政命令無法律授權訂定之依據，其進用之人員非保障法之保障對象。

- 5、應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員 (考試錄取占職缺學習或訓練期間，雖未取得考試及格資格，尚無任用資格，惟仍有執行職務之行為，應予保障，爰列入準用範圍)。

※考試錄取未報到，或未占職缺參加學習或訓練之人員，不屬保障法之準用對象。

案例：甲應98年公務人員高考三級民政類科錄取，分配至乙機關占職缺接受實務訓練，於實務訓練期間曠職達3日以上，經保訓會廢止其受訓資格。

Q：請問甲是否保障法之保障對象？得否依保障法申訴及再申訴程序提起救濟？

A：按甲至乙機關占缺接受實務訓練，依保障法第102條第5款規定，為保障法之準用對象。甲不服保訓會廢止其受訓資格之處分，得依保障法提起復審（99公審決字312號）。

六、那些事項受保障法保障？得依保障法提起救濟？

●實體保障事項：§2、§9-§24

公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等權益。

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

案例：甲為乙機關課員，其非婚生女於98年10月27日出生，甲嗣於同年12月24日調任丙機關，隨即於同年12月25日與該非婚生女之生母完成結婚登記，並於99年1月7日申請生育補助費，經丙機關否准。

Q：甲可否依保障法提起救濟？

A：按生育補助費屬福利事項，且屬公法上財產請求權，可依保障法向本會提起復審

(司法院釋字第312號、99公審決字第0115號)。

※公務人員因案被免職，有沒有保障？

1、身分之保障 (§9前段)

公務人員身分，非依法律不得剝奪。

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

2、基於公務人員身分請求權之保障 (§9後段)

基於公務人員身分之請求權，其保障亦同。

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

※公務人員因案停職有何保障？如何請求復職？

3、停職、復職之保障 (§10、§11)

公務人員非依法律，不得予以停職。

- (1) 受停職處分之公務人員，不能按時受領俸

給、不受考績、不能晉級，對其權益影響重大，爰明定公務人員之職務，非依法律不得任意予以停職。

- (2) ex. 違反公務員服務法第13條第1項經營商業禁止之規定，依同條第4項予以依法停職，未違反保障法第10條規定。
- (3) 經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後3個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起30日內通知其復職。
- (4) 憲法第18條規定，服公職為公務人員之權利，是於停職事由消滅後，除法律另有規定外，自應許其復職。ex. 公務人員因違失情節重大，經依公務員懲戒法第4條規定停職，同法第6條第1項規定，其未受撤職或休職處分或徒刑之執行者，應許復職，即屬法律另有規定之情形。
- (5) 經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後3個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起30日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職（以免機關人員長期懸缺，影響機關業務運作）。
- (6) 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〔未申請復職者，準用上開（5）之規定〕；復職

報到前，仍視為停職（辦理復職需相當期間，是復職報到前仍應視為停職）。（§11）

- (7) 停職公務人員其原受違法停職處分既經撤銷，依行政程序法第118條規定，溯及既往失其效力，受處分人應視為自始未受停職之處分。故停職人員報到後，溯至停職處分之日回復其應享之權益（保訓會93年10月28日公保字第0930009193號令）。

ex. 甲於99年4月1日受停職處分，依保障法提起復審，經保訓會審認其所受停職處分違法，撤銷停職令後，原處分機關以99年10月25日令核定甲復職，甲復職報到後，其權益應回溯至停職之日99年4月1日。

※機關改制，公務人員會不會工作不保？

4、機關裁撤、組織變更或業務緊縮時之保障(§12)

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

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

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

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

※機關得否任意調降公務人員官等職等及俸級？

5、官等職等之保障 (§13)

公務人員經銓敘審定之官等職等應予保障，非依法律不得變更。

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

(2) 公務人員再任同職等職務，其原銓敘審定之官等職等應予保障。

ex. 甲由偵查佐(第10陞遷序列)職務調任為警員(第11陞遷序列)，仍以原官等官階(警正四階)任用，並敘原俸級。甲不服，認上開調任違反保障法第13條及第14條規定，依保障法提起復審。經保訓會審認甲之調任，仍以原官等原官階任用，並敘原俸級，無損及甲之官等、官階及俸級權益，未違反保障法第13

條及14條規定，爰以其復審無理由，予以駁回。

※景氣不好，是否可以任意將公務人員減薪？

6、俸給之保障 (§14、§15)

公務人員經銓敘審定之俸級應予保障，非依法律不得降級或減俸。

公務人員依其職務種類、性質與服務地區，所應得之法定加給，非依法令不得變更。

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

※長官下達的命令違法，公務人員該怎麼辦？

7、不受違法命令之保障 (§16、§17)

公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義

務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。

上開情形，該管長官非以書面下達命令者，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。

- (1) 公務人員之長官或主管對於公務人員不得作違法之工作指派，亦不得以強暴脅迫或其他不正當方法，使公務人員為非法之行為。
 - (2) 公務人員對於長官所發之命令，認其違反刑事法律者，無服從之義務。
 - (3) 公務人員對於長官監督範圍內所發之命令，認其違法者，應負報告之義務，並得請求該長官以書面下達命令。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，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。俾長官命令是否違法有爭議時，釐清責任之歸屬。
- 8、提供必要機具設備及良好工作環境之保障 (§18)
- 各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。
- 機具設備是否必要、工作環境是否良好，應就公務員之官職等級、職務、工作條件、勤務性質、機關財務狀況及相關規定等綜合判斷，並兼顧行政效能。
- 9、執行職務安全之保障 (§19-§21)

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

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

※公務人員因公涉訟時，機關會不會幫忙？

10、因公涉訟之保障 (§22)

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。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。

- (1)因公涉訟申請輔助，以公務人員依法執行職務為前提要件。公務人員經審認為依法執行職務而涉訟時，其服務機關即有主動為其延聘律師及提供法律上協助之義務；如非屬依法執行職務，不受本條之保障。
- (2)「依法執行職務涉訟」，係指於公務人員職務權限範圍內，依法(包括法律、法規或其他合法有效之命令等)執行職務而涉及民事、刑事

訴訟案件者，並在民事訴訟為原告、被告或參加人，在刑事訴訟為犯罪嫌疑人或被告（公務人員因公涉訟輔助辦法第3條及第5條）。

(3) 於刑事案件偵查中被列為「關係人」身分傳喚者，非屬上開辦法之輔助範圍。

※公務人員於下班或放假時間加班，有無保障？

11、上班時間以外執行職務補償之保障（§23）

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。

(1) 加班，係因業務需要，經主管長官指派或准許於上班時間以外執行職務，其上班時間延長，自應給予合理的補償。

(2) 補償方式，各機關得本於機關業務需要或財政負擔能力，就給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償方式，選擇其一項或數項，同時或先後為之，不受當事人聲明意願之拘束，俾兼顧機關推行業務之彈性。

※公務人員出公差所花費用可否請求機關返還？

12、請求費用償還之保障（§24）

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

七、公務人員因機關之行政處分而權益受損，應依何種程序請求救濟？

●程序保障事項：復審、申訴及再申訴程序。

※復審程序 (§25-§76)

公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依保障法提起復審。

1、標的：行政處分 (§25)

(1)復審之標的，應具備行政處分之要件。依行政程序法第92條第1項規定，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。

(2)參照司法院歷年相關解釋意旨，公務人員對於機關所為之處分得否提起行政訴訟，其判斷標準係視處分內容而定。以下均屬復審之標的：

- ①足以改變公務人員身分關係之處分ex. 免職、一次記二大過專案考績免職、考績丁等(釋字第243號)。
- ②於公務人員權利有重大影響之處分ex. 停職、主管調非主管、不同任用制度之調任、任用審查不合格或降低擬任之官等(釋字第323號)。
- ③公務人員公法上財產請求權ex. 就請領退休金、考績獎金、交通費、補助費、福利互助金予以否准，均得提起復審(釋字第187號、第201號、第266號、第312號)。

(3)保訓會研商「調任、請求派任、工作指派等事

件究應適用復審或申訴程序疑義」結論：
主管調任非主管職務、調任較低官等職務、
調任同官等不同陞遷序列職務及改變任用制
度之調任，均屬影響公務人員權益重大事
項，應適用復審程序。至請求派任主管或較
高官等職等職務，依當事人主張，比照上開
方式辦理。

※同一任免權責機關所為不同機關或不同區域
職務之調任及工作指派、職務調整，如有不
服，均適用申訴及再申訴程序。

2、受理機關 (§4、§44)

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

3、提起之程式 (§43)

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

案例：甲原經派代乙機關之職務，經乙機關依公務
人員任用法第28條第2項規定，以99年6月17
日令撤銷任用。甲不服，以電腦繕打復審
書，於99年7月14日向本會提起復審。

Q：甲所提之復審書，是否符合法定程式？

A：甲之復審書係以電腦繕打，未依保障法規定

載明復審書應記載之事項，甲亦未簽名或蓋章，保訓會函請甲於文到20日內補正，該函於99年7月24日合法送達甲陳明之地址，此有本會送達證書可稽，惟甲迄未補正。是本件復審書不合法定程式，應不予受理（99公審決字第0310 號）。

4、期間之遵守（§30）

- (1) 復審之提起，應自行政處分達到之次日起30日（法定期間）內為之；該30日期間，係以原處分機關收受復審書之日期為準。
- (2) 自行政處分達到之次日起，迄至原處分機關收受復審書之日，如已逾30日者，即屬逾期，甲所提之復審，應不予受理。

5、不服復審決定之司法救濟（§72、§60）

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

八、公務人員因機關所為管理措施影響其權益？該依何種程序提起救濟？

※申訴、再申訴程序（§77-§84）

公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依保障法提起申訴、再申訴。

1、標的：服務機關之管理措施或有關工作條件之處置

- (1) 管理措施：ex. 工作指派、不改變公務人員身分關係之懲處或考績評定。
- (2) 有關工作條件之處置：ex. 執行職務必要之機具設備、良好之工作環境、安全及衛生完善措施之提供等。
- (3) 參照司法院釋字第243號及第266號解釋意旨，對於未改變公務員身分之記一大過、記過、申誡、考績評定或上級機關所發之職務命令，不得提行政爭訟，惟均得認屬機關之管理措施，得依保障法規定提起申訴及再申訴，請求救濟。

2、受理機關 (§78)

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

3、提起之程式 (§80)

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

4、期間之遵守 (§77-§78)

- (1) 申訴之提起，應自管理措施或處置達到之次日起30日(法定期間)內為之。30日之計算，

係以服務機關管理措施達到之次日起算，至服務機關收受申訴書之日期為準，非以郵戳為憑。

- (2) 不服服務機關之申訴函復，提起再申訴者，應於申訴復函送達之次日起30日(法定期間)內，向保訓會為之。30日之計算，以保訓會收受再申訴書之日期為準，非以郵戳為憑。逾期，程序不合法，應為不受理之決定。

案例：甲為乙機關警員，因違反品操紀律，言行失檢，情節重大，經乙機關以99年5月3日懲處令，核布甲記一大過懲處。甲不服，於99年7月24日提起申訴，嗣不服同年8月15日申訴函復，於99年9月14日向保訓會提起再申訴。

Q：甲向乙機關提起申訴是否逾30日期間？

A：①甲係於99年5月9日收受懲處令，該令已載明，如有不服，得於收受懲處令之次日起30日內提起申訴。是甲提起申訴，其30日法定期間應自收受該懲處令之次日（即99年5月10日）起算。

②又甲之住居所位於屏東縣，服務機關之所在地臺北市，應扣除在途期間6日（保障法第84條準用第32條第1項、復審扣除在途期間辦法第6條準用第2條），本件提起申訴之末日為99年6月14日（星期一），惟甲遲至99年7月24日始向服務機關提起申訴。

- ③另甲亦未主張其有保障法第31條第1項所定因天災或其他不可歸責於己之遲誤事由，而得申請回復原狀之情事。據此，甲所提之申訴顯已逾30日法定期間，乙機關以其所提之申訴逾期，不予受理，並無不合，甲固於法定期間內向本會提起再申訴，仍難認為有理由，應予駁回（99公申決字第0459 號）。

※公務人員再也不用擔心提起保障事件逾期

5、於保訓會網站線上申辦作業，聲明不服之表示

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

案例：甲係乙警察局警員，因不服乙警察局核布其98年年終考績考列丙等，於99年5月11日經由保訓會網站「保障事件線上申辦及查詢系統」聲明復審。

- (1) 經保訓會函復甲，請其依線上申辦說明及相

關規定，於 99 年 5 月 11 日聲明不服之登錄日起 30 日內補送復審書；並敘明不服考績等次，應循申訴、再申訴程序提起救濟；如係誤提復審而欲改提申訴，應依公務人員保障法第 80 條第 1 項規定，補送申訴書並親自簽名或蓋章到會，俾由保訓會移由乙警察局依申訴程序辦理。

(2) 惟查甲迄至 99 年 6 月 9 日尚未補正復審書或申訴書，於法未合，應不予受理（99 公審決字第 0208 號）。

6、對再申訴決定不得以同一事由復提再申訴

同一申訴事由，於不服申訴函復提起再申訴經決定後，即為確定，不得再以同一事由復提再申訴，亦不得提行政訴訟。如復提再申訴，其程序不合法，應為不受理之決定（保障法第 84 條準用第 61 條第 1 項第 6 款）。

7、調處（§85-§88）

再申訴事件審理中保訓會得依職權或依申請，指定委員進行調處。

(1) 調處，係為妥善解決公務人員與服務機關間爭執所為之規定，屬任意性制度，並非強制性規範。

(2) 調處，須於再申訴人及服務機關或有關機關雙方同意之下進行，故如經調處不成立，或再申訴人、有關機關於調處期日無故不到場者，視為調處不成立，保訓會即應續行再申訴審理程序並為決定；如經雙方認可而調處

成立，保訓會依保障法第87條規定作成調處書，原再申訴事件無須續行審理而予終結。

九、公務人員提起救濟，機關會不會對其報復？

※禁止報復條款 (§6)

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

十、公務人員提起救濟是否有效？會否更不利？

(一) 保障事件之決定有拘束各機關之效力 (§91)

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

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

第368號解釋)。

- 3、原處分機關、服務機關如不執行該決定，保訓會可依保障法第92條追究相關人員之責任。

(二) 撤銷決定執行情形之回復 (§91-§92)

原處分機關應於復審決定確定，或服務機關應於收受再申訴決定書之次日起2個月內，將處理情形回復保訓會。必要時得予延長，但不得超過2個月，並通知甲或再申訴人及保訓會。

- 1、保訓會所為保障事件之決定確定後，既有拘束各機關之效力，原處分機關即有執行之義務，俾確保該決定之效力，賦予保訓會追蹤權，原處分機關有於規定期限內回復決定執行情形之義務，以保障當事人之權益。
- 2、保障事件經為撤銷之決定者，原處分、原管理措施、原函復等，即因被撤銷而不復存在，各該管機關自應依決定意旨處理。
- 3、原處分經撤銷，如為單純之撤銷，自不得再為處分、再予管理措施；如撤銷後須另為適法或適當之處分、處理，各該機關應依規定程序重為處理。其重為處理時，依保障法第65條規定，於當事人表示不服之範圍內，不得為更不利益於該公務人員之處分。
- 4、各該機關未於規定期限內依保訓會決定意旨處理，經當事人再提起救濟時，保訓會得逕為變更之決定，以保障公務人員之權益。

十一、如何查詢公務人員保障案件？

保障事件決定書查詢系統網址：

<http://web13.csptc.gov.tw/index.aspx>

歡迎各界廣為運用。