108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108年5月編

目次

壹、106 年修正公布保障法重點 1

貳、撤銷案例..... 3

一、考績事件與懲處事件.....3

（一）程序事項.....3

1、欠缺管轄權限.....3

案例 1、各機關之內部單位無權受理申訴並為函復.....3

2、考績委員會組織不合法.....4

案例 2、非屬本機關人員，無從參與本機關組設之考績委員會.....4

案例 3、關於考績委員會委員之組成.....5

3、考績程序不合法.....7

案例 4、非本職單位主管或直屬長官所為之評擬(1).....7

案例 5、非本職單位主管或直屬長官所為之評擬(2).....8

案例 6、考績委員會未召開會議而依書面意見作成決議.....9

案例 7、機關首長覆核程序不合法.....10

案例 8、考績丁等免職人員未依法給予陳述意見之機會.....11

（二）實體事項.....12

1、考績事件.....12

（1）服務機關對事實認定有誤.....12

案例 9、年終考績評擬所依據之事實不明確.....12

（2）適用法規顯有錯誤.....13

案例 10、服務機關對年終考績評擬所依據之事實認定有誤 ..13

（3）違反一般公認之價值判斷標準.....15

案例 11、機關辦理年終考績僅著重其任職本機關之表現.....15

案例 12、重複評價 16
2、懲處事件 17
（1）逾懲處權時效 17
案例 13、記過或申誡之行為，懲處權行使期間以 3 年為限 ..17
（2）違反從新從輕原則 19
案例 14、違反從新從輕原則 19
（3）違反一行為不二罰原則 20
案例 15、違反一行為不二罰原則 20
（4）服務機關對事實未經詳實調查或認定有誤 21
案例 16、懲處事實未經詳實調查 21
（5）適用法規錯誤 23
案例 17、記過不得併記申誡 23
（6）違反比例原則 24
案例 18、違反比例原則 24
二、退休事件 25
案例 19、否准退休之權責機關為銓敘部 25
三、公法上財產事件 26
案例 20、公法上不當得利返還請求權之消滅時效為 5 年 26
四、辭職事件 28
案例 21、公務人員辭職 28
五、追繳加給事件 30
案例 22、處分機關對事實未經詳實調查或認定有誤 30

壹、106 年修正公布保障法重點

保障法部分條文修正案業經總統106年6月14日華總一義字第10600080021號令公布，計修正條文27條，新增條文5條。其修正重點如下：

（一）公務人員於停職、休職、留職停薪期間，仍具有公務人員身分；但不得執行職務。又上開人員於停職、休職、留職停薪原因消滅或期間屆滿，得依保障法申請復職。（第9條之1、第11條之1、第11條之2）

（二）公務人員辭職，應以書面申請，除非有危害國家安全之虞或法律另有規定之情形，服務機關或其上級機關即應准其辭職。（第12條之1）

（三）公務人員對於長官書面署名下達之命令，除有違反刑事法律者外，均應服從，其並可免負相關行政責任。（第17條）

（四）公務人員因執行職務發生意外，導致受傷、失能或死亡時，服務機關應發給慰問金。（第21條）

（五）公務人員公法上財產請求權消滅時效期間，分為10年及2年：（第24條之1）

1、請求發給因執行職務發生意外導致受傷、失能或死亡發給之慰問金，及依法執行職務涉訟輔助之費用，請求權消滅時效期間為10年。

2、請求發給一般健康檢查費用、加班費及執行職務墊支之必要費用，請求權消滅時效期間為2年。

（六）公務人員經機關駁回其依法申請之案件時，得提起復審，請求該機關為特定內容之行政處分。（第26條）

（七）復審事件也可以申請調處。（第85條至第88條、第91條）

（八）再申訴事件決定確定後，有再審議事由，也可以申請再審議。（第94條、第95條、第100條、第101條）

（九）應公務人員考試錄取參加訓練之人員，除了不服保訓會所為之行政處分，依訴願法規定提起救濟外，均可準用保障法之規定，以保障權益。另對於參加訓練期滿成績及格而未獲分發任用之人員，也可準用保障法之規定。（第102條）

貳、撤銷案例

一、考績事件與懲處事件

（一）程序事項

1、欠缺管轄權限

案例1、各機關之內部單位無權受理申訴並為函復

【事實】(107公申決字第000202號)

甲是A鄉公所主計室主任，不服B機關主計處核予其申誡一次之懲處，提起申訴，經該處逕為申訴函復。

【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，中央及地方機關主計人員之管理，屬一條鞭制度，主計機構固得對所屬主計人員為管理措施，惟所屬主計人員如不服主計機構對其所為之管理措施，提起申訴，仍應依公務人員保障法（以下稱保障法）規定，由權責處理機關辦理。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) B機關主計處僅係內部單位，非為機關，即非保障法第77條、第78條所稱之服務機關，並無受理公務人員所提申訴案及為申訴函復之權責。爰B機關主計處逕以該處名義為申訴函復，於法未合。應由B機關為申訴函復，始為適法。

2、考績委員會組織不合法

案例2、非屬本機關人員，無從參與本機關組設之考績委員會

【事實】(107公審決字第0168號)

A鄉公所將非屬本機關人員之甲，列為候選人員參與票選委員之票選。

【解析】

(1) 公務人員考績法（以下簡稱考績法）第15條授權訂定之考績委員會組織規程第2條第2項規定，考績委員會置委員5人至23人,除本機關人事主管人員為當然委員及同條第6項所規定之票選人員外,餘由機關首長就本機關人員中指定之。復按銓敘部102年1月24日部法二字第1023682056號書函及106年6月7日部法二字第1064233721號部長信箱意旨，公立幼兒園非屬鄉公所之內部單位，其依公務人員任用法任用之人員，即非屬鄉公所之本機關人員，自無從參與鄉公所組設之考績委員會。

(2) A鄉公所將非屬本機關人員之甲,列為候選人員參與票選委員之票選已違反考績委員會組織規程第2條第2項及上開函釋之意旨。A鄉公所106年度考績會之組織既於法未合,其決議評定甲之106年年終考績案,即有法定程序之瑕疵。

案例3、關於考績委員會委員之組成

【事實】(107公申決字第000200號)

甲係A衛生所醫師，不服A衛生所核布其106年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查該衛生所將考績委員會票選委員改為指定委員。

【解析】

(1) 考績委員會組織規程第2條第2項規定，考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及同條第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。銓敘部107年7月9日部法二字第1074577720號部長信箱內容意旨，票選委員係由機關人員票選產生，代表機關同仁民意，與機關首長指定之委員，兩者身分屬性不同，不宜將已當選之票選委員改為指定委員，如有違反，則其組成之考績委員會組織不合法，經該委員會所為之考績決定，即有法定程序之瑕疵。

(2) A衛生所兼主任乙批核由兼護理長丙擔任考績委員會指定委員，並擔任主席。嗣丙自106年2月6日起兼任該衛生所主任，經該衛生所人事管理員簽請變更考績委員，改由原票選委員丁擔任指定委員兼主席，原票選備取委員戊遞補為票選委員。A衛生所將考績委員會票選委員改為指定委員，核已違反考績委員會組織規程第2條第2項規定及前開銓敘部107年7月9日部長信箱

內容意旨，該衛生所考績委員會組織既於法未合，其對甲106年年終考績所為之初核結果，即有法定程序之瑕疵，核有依規定重行組成考績委員會後，再行辦理其年終考績之必要。

3、考績程序不合法

案例4、非本職單位主管或直屬長官所為之評擬(1)

【事實】(106公審決字第0256號)

甲係A分署處分科第二股科員，並支援接管科業務。其因不服A分署核布其106年另予考績考列丙等，提起復審。經查甲106年公務人員考績表之直屬或上級長官考評欄,係由接管科科長評擬。

【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。次按銓敘部銓敘部91年10月29日部法二字第0912187269號書函釋:「……一般人員因機關內部人力調整工作指派，其職務並未異動……其考績案件評擬之程序，仍應由其原單位主管人員就考評項目評擬。另為符合綜覈名實、信賞必罰之旨，奉派所支援之單位主管評擬之意見，得作為原單位主管考評之參考。」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）惟查甲106年公務人員考績表之直屬或上級長官考評欄，並非由其單位主管處分科科長評擬，而係由接管科科長評擬。是A分署甲106另予考績之作業程序，核與考績法第14條第1項前段之規定有違。

案例5、非本職單位主管或直屬長官所為之評擬(2)

【事實】(107公申決字第000227號)

甲係A醫院醫師，不服A醫院核布其106年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查甲106年公務人員考績之評擬，非由甲之直屬或單位主管評擬，而係由A醫院醫務秘書評擬。

【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。同法施行細則第17條規定，考績法第13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。各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，其辦理情形列入該單位主管年終考績參考。

（2）依甲之公務人員考績表所載，非由甲之直屬或單位主管評擬，而係由A醫院醫務秘書評擬，顯與考績法第14條第1項前段規定未合。又甲106年2期平時考核紀錄表，亦均由該醫務秘書評擬，亦與考績法施行細則第17條第2項規定未合。是A醫院辦理甲106年年終考績及平時考核之作業程序，核與考績法第14條第1項前段及該法施行細則第17條第2項規定有違，自有法定程序之瑕疵。

案例6、考績委員會未召開會議而依書面意見作成決議

【事實】(107公申決字第000252號)

甲係A機關組長。經A機關召開考績委員會，以書面審議方式，審認甲處理案件未落實先行審核案件處理品質及辦理情形，核布申誡一次懲處。甲不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

（1）考績委員會組織規程第3條、第4條第1項及第8條第1項規定，考績委員會職掌本機關職員平時考核獎懲之初核或核議事項；考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會，出席委員半數以上同意，始得決議；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；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。

（2）銓敘部107年2月9日部銓一字第1074310824號函釋意旨，考績委員會委員須親自出席或以視訊方式參與開會，始為適法。

（3）A機關將甲之懲處案提送考績委員會會議確認，惟該次考績委員會係採「書面」方式辦理，並由考績委員以書面就議案表示意見，且疏於注意甲係考績委員，對於涉及其本身之事項，亦有未自行迴避之情事。是A機關上開考績委員會議召集及進行方式，顯不符合前開考績法規之規定；提經該次會議核議之系爭懲處，自亦難認適法。

案例7、機關首長覆核程序不合法

【事實】(107公申決字第000177號)

甲是A區公所課員，不服A區公所核布其106年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查A區公所就本件考績案為覆核時，於考績評分清冊之首長覆核欄填載甲考績分數為69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，依考績法施行細則第19條第1項規定，除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之外，應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) 查甲106年年終考績之辦理程序，由其單位主管初評為79 分，遞送該區公所106年12月11日召開之考績委員會會議初核，決議維持單位主管評擬之等次及分數，惟機關首長覆核時，於考績評分清冊之首長覆核欄填載甲考績分數為69分，再提考績委員會復議，與公務人員考績法施行細則第19 條第1 項規定及銓敘部93年9月15日函釋意旨不符，核有法定程序之瑕疵。

案例8、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)

甲係A機關社會課課員。A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。甲不服，提起復審。經查A機關於核布甲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】

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。

（二）實體事項

1、考績事件

（1）服務機關對事實認定有誤

案例9、年終考績評擬所依據之事實不明確

【事實】(107公申決字第000175號)

甲是A機關警員，不服A機關核布其106年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。經查A機關評定甲106年年終考績所依據之申誡一次懲處，業經本會再申訴決定予以撤銷，並經A機關重新查處後，改予口頭告誡，不另懲處。

【解析】

（1）按公務人員考績法第5條第1項及其施行細則第16條第1項規定，年終考績應以平時考核為依據，平時考核之獎懲，應併入年終考績增減分數。

（2）查本會於作成撤銷懲處之再申訴決定後，A機關始作成系爭考績（成）通知書及申訴函復，其既知系爭考績評定之基礎事實已有變動，於考績（成）通知書發送前，及再申訴人提起申訴時，應本於自我省察之制度設計本旨，考量該申誡一次懲處業經本會撤銷之事實變動，重新審酌對甲106年年終考績之評定。

（2）適用法規顯有錯誤

案例10、服務機關對年終考績評擬所依據之事實認定有誤

【事實】(106公申決字第0151號)

甲係A醫院醫師，不服A醫院核布其105年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴。甲公務人員考績表記載，事假1日，病假27日，全年無延長病假、遲到、早退、曠職及獎懲紀錄。又該院考績會會議資料記載，甲差假紀錄為事假5日、病假28日、延長病假52日，並於備考欄註明安胎病假及安胎延長病假不得作為考績等次之考量。

【解析】

（1）考績法施行細則第4條第4項規定：「前項第五款及第一項第二款第六目有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數。」第6項規定：「各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、……因安胎事由所請之假。……」據此，公務人員以安胎事由所請事假、病假及延長病假，機關皆不得作為考績等次之考量因素；又考績年度內事假、病假日數之計算，應扣除因安胎事由所請之事假、病假日數。

（2）考績表所記載事假1日，病假27日，與甲實際請假日數不符，且未扣除以安胎事由請假之部分，亦未於考績

表適當欄位記載足資辨別之文字，以示因安胎事由所請之事假、病假，均不得作為考績等次之考量因素。是A醫院對甲105年年終考績評定所據之基礎事實，難謂無違上開考績法施行細則第4條第4項及第6項第1款規定。

（3）違反一般公認之價值判斷標準

案例11、機關辦理年終考績僅著重其任職本機關之表現

【案例事實】(108公申決字第000073號)

甲原係B機關警員，於105年10月24日調任A機關警員，其不服A機關核布其105年年終考績考列乙等，循序提起申訴、再申訴；經查A機關辦理甲之年終考績僅著重其任職該機關後之工作表現，未確實審酌甲1月至10月任職B機關期間之工作表現。

【解析】

（1）考績法第2條、第3條、第5條及同法施行細則第2條第2項規定，公務人員自其他機關調任現職服務機關，現職服務機關辦理年終考績，仍應就公務人員全年任職期間表現，本於綜覈名實、信賞必罰之原則，作準確客觀之考核，評定成績。

（2）甲原係B機關警員，於105年10月24日調任A機關警員。A機關考績委員會會議紀錄記載，據甲第一層主管乙所述，渠當年係於對甲僅一個月餘之觀察狀況下而評議。是A機關辦理甲之年終考績僅著重其任職該機關後之工作表現，未確實審酌甲1月至10月任職B機關期間之工作表現。A機關就甲105年年終考績之評定，難謂已確實審視其105年全年工作、操行、學識、才能各項表現，予以綜合考量，核有違反一般公認之價值判斷標準，且與考績法第2條所定公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨未符，自有重行斟酌之必要。

案例12、重複評價

【事實】(103公申決字第0298號)

甲是A縣政府警察局B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。經查甲所涉之偽造文書案，分別於101年受刑事確定判決、102年受懲戒處分，並經A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）甲所涉之偽造文書案，分別於101年受刑事確定判決、102年受懲戒處分，並經A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。

2、懲處事件

（1）逾懲處權時效

案例13、記過或申誡之行為，懲處權行使期間以3年為限

【事實】（107公申決字000203號）

甲係A機關副研究員，其申請出差卻將往返路程集中於出差前2日（即104年3月30日及同年月31日），實際參加會議時間為出差最後1日（104年4月1日）。經A機關審認甲違反出差應行注意事項規定，核予其記過一次懲處，並依公務人員請假規則規定，核予104年3月30日曠職1日登記。甲不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

（1）按銓敘部106年3月27日部法二字第1064209183號令載以，「配合公務員懲戒法於民國105年5月2日修正施行，各機關依公務人員考績法……第12條第1項第1款規定對公務人員所為之懲處，自違失行為終了之日起，……屬記過或申誡之行為，已逾3年者，即不予追究。上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指公務人員所屬服務機關知悉之日。……」機關長官基於考核監督權之行使，對屬員為申誡、記過額度懲處之行為，如已逾懲處權行使期間（3年）者，於法即有未合。

（2）甲有曠職1日之情事，固堪認定，惟甲違反出差應行注意事項規定，申報104年3月30日公差，係屬積極作為

之違失行為；A機關遲至107年4月23日始以系爭事由核予再申訴人記過一次懲處，顯已逾3年懲處權行使期間，核有違誤。

（2）違反從新從輕原則

案例14、違反從新從輕原則

【事實】(102公申決字第0017號)

甲是A機關警務正，A機關審認其前於B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。甲不服，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，既較有利於甲，A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，核予其記過二次之懲處，核其認事用法，不無斟酌餘地。

（3）違反一行為不二罰原則

案例15、違反一行為不二罰原則

【事實】(106公申決字第0182號)

甲是A機關輔導組專員。A機關審認甲持續利用網路及媒體，登載陳訴監察院及刑事提告內容資料，誣陷侮辱同事等情事，醜化機關、損害公務人員聲譽，經疏導無效，有確實證據，核布其記過二次之懲處。甲不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

A機關於上級B機關交查甲之行政責任時,即知悉其105年6月25日、同年7月2日2篇文章之行為，並著手調查相關事宜，截至發布懲處令前，亦已知悉甲另於106年3月6日在媒體妄控攻訐類似內容文章之違失行為，自應就甲基於相同動機，且出於概括犯意之上開2次行為併同考量，合併審究其行政責任。A機關復就其先前已發表之內容,再以系爭懲處令核予其記過二次之懲處，經核不無重複處罰之疑慮，而與一事不二罰之原則有違，核有再行審酌之必要。

（4）服務機關對事實未經詳實調查或認定有誤

案例16、懲處事實未經詳實調查

【事實】(107公申決字第000256號)

甲係A鄉民代表會(以下簡稱鄉代會)組員。A鄉代會審認其於休假日未經報備主管人員，擅自帶領陌生人員進入辦公廳舍，違反規定核予甲記過一次之懲處。甲不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

（1）103年5月7日訂定發布之行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點第3條規定：「各機關發布之獎懲令，應敘明獎懲之事由、法令依據及不服獎懲者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。」系爭A鄉代會懲處令，僅記載法令依據為ＯＯ獎懲標準表第5點，未具體指明其懲處係適用該點之何款規定，該鄉代會申訴函復及再申訴答復亦未釐清，確有未洽。

（2）A鄉代會系爭懲處令之獎懲事由記載，甲於休假日未經報備主管人員，擅自帶領陌生人員進入辦公廳舍，違反規定。惟該鄉代會並未訂定辦公廳舍管理規則，且甲亦有提出聲明，證明其於107年4月28日開放廳舍，係供該鄉代會7位代表使用。是甲究係違反何項法令規定，又懲處事由稱再申訴人擅自帶領「陌生人員」進入，其實情為何，亦有未明，核有再行斟酌必要。

（3）A鄉代會係地方制度法第33條所定之地方立法機關，非屬ＯＯ縣政府之所屬機關，該代表會未自定獎懲標準表，亦無援用ＯＯ獎懲標準表之依據；其逕依ＯＯ獎懲標準表辦理甲之懲處案件，適用法令容有疑義。

（5）適用法規錯誤

案例17、記過不得併記申誡

【事實】(103公申決字第0024號)

甲是A醫院科員。A醫院審認甲於試用期間，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。甲不服，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）系爭懲處令核予甲記過二次及申誡二次，適用法令顯有違誤，應予撤銷。

（6）違反比例原則

案例18、違反比例原則

【事實】(103公申決字第0019號)

甲原是A市公所清潔隊隊長。甲的屬員乙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。A市公所審認甲對屬員乙疏於督導考核，致發生不良後果，情節較重，核予其記過一次之懲處。甲不服，循序提起申訴、再申訴。

【解析】

A市公所就系爭車輛管理疏失之責，經查甲對於系爭車輛遭註銷牌照一事，是否知情，尚非無疑；A市公所僅憑清潔隊隊員之說詞，即認甲知悉系爭車輛牌照遭註銷，並持續督導編列該車維護預算，甚而依此推認甲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A市公所追究甲之責任為何業務疏失或監督不周，尚待釐清。又A市公所核予管理人員乙記過一次之懲處，則該公所就其直屬主管甲之督導不周責任，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。

二、退休事件

案例19、否准退休之權責機關為銓敘部

【事實】(104公審決字第0065號)

甲為A市政府警察局保安警察大隊小隊長，申請於104年3月5日自願退休。經該大隊以甲經刑事判決有罪確定，應予免職，並自判決確定之日生效，而否准所請。甲不服，提起復審。

【解析】

按公務人員申請辦理自願退休，有權准駁之機關為銓敘部，服務機關對於公務人員自願退休案件之審查，縱認所附證件不足或錯誤，亦僅具通知補正之權責，仍應將審查意見彙送權責機關銓敘部為准駁，尚無從逕予否准其自願退休之申請。

三、公法上財產事件

案例20、公法上不當得利返還請求權之消滅時效為5年

【事實】(107公審決字第000460號)

甲乙丙丁等4人是A機關故員戊之遺族。A機關於107年始發現戊於101年10月1日至102年3月7日領取之薪俸等待遇，與「行政機關派駐大陸地區人員待遇支給表」依當期匯率計算之規定不符。爰以甲乙丙丁為相對人，撤銷上開期間溢發待遇之行政處分，並請求返還溢領差額。該4人不服，提起復審。

【解析】

（1）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。」次按最高行政法院102年11月5日102年11月份第1次庭長法官聯席會議決議意旨，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。法務部105年6月27日法律字第10503509850號函以：「……四、另查目前法院實務見解，採上開『可合理期待機關得為追繳時』之見解，主要均係針對政府採購法第31條第2項規定所為之判決……至於上開政府採購法規定以外之其他公法上請求權時效之起算點，多數實務見解似仍採前開說明二之『客觀說』，即客觀上無法律上之障礙即可請求，至因權利人個人事實上之障

礙不能行使請求權者，並不能阻止時效之進行……」據此，公法上不當得利返還之行使，於請求權人為行政機關時，因5年間不行使而消滅。至其請求權時效起算時點之認定，乃事實問題，應依個案認定之。

（2）查A機關以錯誤折算匯率發給戊薪俸，於每期計發相關給與時起，已分別取得請求戊返還溢領待遇差額之公法上權利，且處於請求權可行使之狀態，尚無不可期待其行使之事由。A機關遲至107年7月9日始發函予甲等4人追繳差額，其請求權業罹於5年時效而消滅，系爭處分核有違誤。

四、辭職事件

案例21、公務人員辭職

【案例事實】(106公審決字第0063號)

甲係A醫院醫師。其因個人生涯規劃及家庭因素，於105年8月31日申請於同年9月30日辭職，嗣考量病患權益，於同年9月18日改申請延長至同年12月30日辭職，經乙院長於同年9月19日批示，待徵求到適當人力後再同意其離職在案。甲復於同年11月15日以返鄉侍親為由，再次提出辭職申請，經乙院長於同年12月21日批示，俟找到接任醫師會立即同意離職。甲不服該院遲未同意其辭職,於同年月22日在上開同年11月15日簽加註意見，請求院長提供明確之離職日期，院長仍於同年12月26日再次批示，如其同年月21日所擬，請其於機關尋覓遞補人選期間照顧病人。甲另於同年月27日以存證信函通知該院，將於同年月30日辦理離職手續，經該院否准其辭職之申請。甲不服，提起救濟。

【案例解析】

（1）公務人員所為之辭職申請,係該員為解除與服務機關間公法上職務關係之意思表示,須經服務機關審酌並作成解除該公務人員身分關係之同意後,始合法解除該員與機關間之公法上職務關係。人事法令對公務人員自請辭職究應如何處理，原無明文（按：保障法第12條之1已有明文),惟公務人員除由服務機關基於法定事由予以免職外，得自請辭職，並於服務機關核准後，終止與該機關之公法上職務關係；各機關之權責長官除認有危害國家安全之虞或法律另有規定、契約

另有訂定而不宜准許其辭職者外，得於衡酌實際人力調配及業務運作情形，並酌定洽覓接任人選之適當期間後，同意其辭職申請。

（2）惟服公職係憲法第18條所明定之人民基本權利，亦應肯認人民有不服公職之權利；基於權利義務對等關係，公務人員如以書面方式提出辭職，其辭職並無危害國家安全之虞，亦未受法律或契約規定之限制，且該公務人員並已給與服務機關相當時間考量及尋覓遞補人選者，機關首長不宜拒絕。甲原欲於同年9月30日離職，就甲重新考量病患權益後，第2度及第3度均申請於105年12月30日辭職一事，A醫院知之甚詳，並均經乙院長批示俟徵求到適當人選後再同意其離職。惟該院於105年9月至12月間並未積極尋覓遞補人選，遲至106年1月始對外公開徵才，且否准其所提辭職申請，均未提出正當理由。是A醫院否准辭職處分，已影響甲不服公職之憲法上基本權利，核有再行斟酌之必要。

註：106 年 6 月 14 日修正公布公務人員保障法第 12 條之 1 已規定：「(第 1 項)公務人員之辭職，應以書面為之。除有危害國家安全之虞或法律另有規定者外，服務機關或其上級機關不得拒絕之。(第 2 項)服務機關或其上級機關應於收受辭職書之次日起三十日內為准駁之決定。逾期未為決定者，視為同意辭職，並以期滿之次日為生效日。但公務人員指定之離職日逾三十日者，以該日為生效日。」

五、追繳加給事件

案例22、處分機關對事實未經詳實調查或認定有誤

【案例事實】(107公審決字第000251號)

復審人自97年5月22日起至102年6月27日止擔任A警察局B分局C派出所警員，歷至104年7月13日調任B分局D派出所巡佐。B分局以107年5月25日書函請其繳回自97年6月28日起至102年6月27日止（以下稱系爭期間）溢領之地域加給，計32萬1,734元。復審人不服，提起復審。

【案例解析】

（1）復審人於系爭期間擔任C派出所警員。次查C派出所員警得依地域加給表所定，支領山僻地區之偏遠地區第一級之地域加給。嗣自90年8月1日起，C派出所與非屬山僻地區之偏遠地區B分局E派出所合署辦公，C派出所員警仍依地域加給表支領地域加給。據此，C派出所既已與B分局E派出所合署辦公，辦公場所即非處山僻地區之偏遠地區，非屬長期派駐於該地區，並辦公達1個月以上，而得支領地域加給之情形。是B分局於系爭期間仍按月發給復審人地域加給，於法即有違誤。

（2）惟查B分局自97年6月28日起開始追繳地域加給，依銓敘部91年12月20日部銓二字第0912203265號書函規定，其97年考績獎金之地域加給數額部分，應以追繳

月數7個月占全年月數比例7／12計算。系爭期間溢領之金額總計應為32萬222元。系爭處分誤以復審人97年全年之年終考績獎金，計算其應追繳之金額，致計算追繳總金額為32萬1,734元，核有違誤。B分局107年5月25日書函追繳系爭期間溢領之地域加給逾32萬222元部分，應予撤銷；其餘部分，於法並無不合，應予維持。