

# 112年度 公務人員保障業務宣導暨輔導活動



公務人員保障暨培訓委員會

民國112年4月編



# 目次

壹、撤銷案例分析 .....	1
一、考績事件與懲處事件 .....	1
(一)關於考績委員會委員之組成 (1) .....	1
(一)關於考績委員會委員之組成 (2) .....	2
(一)關於考績委員會委員之組成 (3) .....	4
(一)關於考績委員會委員之組成 (4) .....	5
(一)關於考績委員會委員之組成 (5) .....	6
(二)考績委員會主席於決議之初參與投票 (1) .....	8
(三)考績委員會主席於決議之初參與投票 (2)；考績委員未自行迴避 .....	9
(四)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬 (1) .....	11
(五)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬 (2)；未經考績委員會核議，考績會主席卻於考績表評分核章 .....	12
(六)非考績委員參與審議 .....	13
(七)機關首長授權他人代行覆核考績 .....	14
(八)考績委員會會議以書面方式辦理，並由考績委員以書面就議案表示意見 .....	15
(九)公立托兒所改制幼兒園後，乃教保機構，非屬機關，卻逕行辦理公務人員考績並製發考績通知書，未送核定機關辦理 .....	16
(十)機關長官未依規定退回復議 .....	18
(十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (1) .....	19
(十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (2) .....	20
(十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (3) .....	21

(十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(4)	23
(十二)辦理年終考績未參考於借調機關之表現	25
(十三)記過或申誡之行為，懲處權之行使期間	27
(十四)類型相同違失情事應整體評價(1)	29
(十四)類型相同違失情事應整體評價(2)	30
(十五)懲處令適用之法令依據錯誤	31
(十六)懲處事實未經詳實調查(1)	32
(十六)懲處事實未經詳實調查(2)	33
(十六)懲處事實未經詳實調查(3)	34
(十七)考績委員會未達該次會議出席委員半數以上同意即做成 決議(1)	35
(十七)考績委員會未達該次會議出席委員半數以上同意即做成 決議(2)	36
二、調任事件	37
(十八)將主管人員調任本單位之非主管職務	37
三、退休金/遺屬金事件	38
(十九)服務機關或核轉機關逕予否准遺族就遺屬一次金或遺屬 年金之申請	38
(二十)服務機關逕予否准公務人員自願退休之申請	39
四、因公涉訟輔助事件	40
(二十一)決定機關(構)欠缺權限	40
五、追繳獎勵金事件	41
(二十二)行使撤銷權逾2年除斥期間	41
<b>貳、保障法規相關函釋</b>	<b>43</b>
一、加班補償函釋	43

(一)本會112年2月23日公保字第1120001466號函釋.....	43
(二)本會112年3月17日公保字第1120002046號函釋.....	45
(三)本會112年3月25日公保字第1120002873號函釋.....	47
(四)本會112年4月6日公保字第1120002945號函釋.....	49
(五)本會112年4月6日公保字第1120003017號函釋.....	51
二、其他重要函釋 .....	52
(一)本會110年7月9日公地保字第1110006806號函.....	52
(二)本會111年3月9日公保字第1110002983號函.....	53
(三)本會111年8月24日公保字第1110010361號函.....	54
(四)本會111年11月10日公保字第1110012936號函.....	55
(五)本會112年2月18日公保字第1120001456號函.....	56
(六)本會112年3月1日公保字第1120002005號函.....	57
參、附錄：公務人員保障事件線上申辦平臺程序 .....	58

# 壹、撤銷案例分析

## 一、考績事件與懲處事件

### (一)關於考績委員會委員之組成 (1)

#### 【111公審決字第000312號解析】

- (1)甲係 A 校學務處幹事，因不服 A 校核布其110年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2)茲按考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第2條第7項規定：「前項票選委員之選舉，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之……。」及銓敘部102年11月25日部法二字第1023783246號函釋：「……（二）為期各機關甄審及考績委員會得以順利組設及運作，並維護其民主性及代表性，各機關宜先選舉票選委員，續就票選委員之當選人及當然委員之性別比例加以計算後，再由機關首長視上開計算結果圈選指定委員，以達成甄審及考績委員會委員任一性別比例不得低於三分之一之政策目標。……」惟 A 校110年度考績委員會（以下簡稱考績會）票選委員選舉作業過程中，以保障女性名額為由，逕將得票數同為4票之乙女士及丙女士，以抽籤方式由乙女士為正取票選委員，而將得票數8票之丁先生列為備取票選委員，核已違反組織規程第2條第7項規定，有關票選委員之產生方式，應嚴守民主化選舉機制，無悖於平等之要求，不得以其他因素對票選委員當選資格予以限制之意旨。是 A 校考績會組成顯於法有違，經該考績會初核之考績評定，自有法定程序之瑕疵。

## (一)關於考績委員會委員之組成 (2)

### 【111公審決字第000602號解析】

- (1)甲原係 A 校學務處幹事，因不服 A 校核予其申誡二次之懲處，提起復審。
- (2)按組織規程第2條第7項規定：「前項票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行之……。」次按銓敘部102年11月25日部法二字第1023783246號函說明一、記載：「……（二）為期各機關甄審及考績委員會得以順利組設及運作，並維護其民主性及代表性，各機關宜先選舉票選委員，續就票選委員之當選人及當然委員之性別比例加以計算後，再由機關首長視上開計算結果圈選指定委員，以達成甄審及考績委員會委員任一性別比例不得低於三分之一之政策目標。……」又考績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，經由考績會合議機制作公正客觀之考核，以落實考績綜覈名實、信賞必罰之旨。各機關受考人均應以普通、平等、直接及無記名投票方式，行使其考績會票選委員之選舉權（被選舉權及投票權）。如以性別對票選委員之當選資格予以限制，即違反組織規程第2條第7項之規定意旨，該違法選舉產生之票選委員，所參與組成之考績會為組織不合法，經該考績會所為平時考核獎懲之處分，即有法定程序之瑕疵。
- (3)查 A 校受考人計17人（男性4人，女性13人），考績會置委

員9人，其中指定委員4人、當然委員1人、票選委員4人，按組織規程第2條第3項但書規定，該校男性受考人人數未達總受考人數三分之一，該性別之考績委員人數不得低於該性別受考人占機關受考人比例計算進整數，即3人〔 $9 \times (4 \div 17) \doteq 2.1$ 〕。A校考績會當然委員為女性，並先簽請校長指定考績會指定委員（男性2人，女性2人），後續產生票選委員4人，惟讓得票數僅2票之男性候選人乙優先當選票選委員，再讓得票數較高而同為3票之女性候選人丙與丁，以公開抽籤方式決定由丙當選票選委員。茲A校以性別限制考績會票選委員之當選資格，核已違反組織規程第2條第7項規定意旨，該校考績會之組成於法即有未合，經其核議通過之本件懲處案，自有法定程序之瑕疵。

### (一)關於考績委員會委員之組成(3)

#### 【111公審決字第000468號解析】

- (1) 甲係 A 機關技正，其因未依規定期限將上市中藥監測結果彙報中央主管機關，且逾時發文涉有疏失，延宕公文時效事證明確，影響 A 機關行政效率及聲譽，經 A 機關核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按組織規程第2條第2項及第6項規定略以，考績會票選委員每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生。次按銓敘部98年4月21日部銓一字第0983014082號電子郵件載以：「……機關考績委員會票選委員出缺，本應依法辦理補選，惟如於辦理票選委員選舉時，……於當選公告中酌列若干候補人員，於票選委員出缺時，即應由原列候補人員依序遞補……。」經查A機關考績會設置委員9人，依組織規程第2條第6項規定，票選委員人數即應有4人。惟A機關自110年10月27日票選委員因職務異動於任期內出缺，迄至111年4月12日召開考績會核議系爭懲處案時，仍未由原列候補人選遞補，致A機關考績會票選委員人數僅有3人，是A機關未由原列候補人員遞補組成之考績會，核與前揭組織規程及函釋意旨不符，A機關考績會之組成顯不合法，經該考績會會議核議通過之系爭懲處，即有法定程序之瑕疵。

#### (一)關於考績委員會委員之組成(4)

##### 【111公審決字第000658號解析】

- (1) 甲係 A 機關秘書室主任，A 機關以其擔任採購單位主管人員，未於簽辦意見敘明實情而未盡採購單位之責，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 依組織規程第2條規定，各機關辦理考績會票選委員之選舉作業，應由機關全體受考人票選產生，以符合普通、平等、直接、無記名之投票方式，經查本件係經 A 機關考績會會議核議通過之懲處案，惟 A 機關考績會票選委員選舉，未給予其中1名仍在職之受考人投票權，該次票選委員選舉方式違反組織規程第2條第7項考績委員會票選委員之選舉，應給予全體受考人選舉權（含被選舉權及投票權）之普通投票之方式，A 機關考績會組織為不合法。
- (3) A 機關考績會之組成，於法既有未合，經該考績會會議核議確認通過之本件懲處案，即有法定程序之瑕疵。

## (一)關於考績委員會委員之組成(5)

### 【111公審決字第000465號解析】

- (1) 甲係 A 公所社會課課員，因不服 A 公所核布其110年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按組織規程第2條第2項規定：「考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第六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，並指定一人為主席……。」第6項規定：「第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。」第7項規定：「前項票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行之，並得採分組、間接、通訊等票選方式行之，辦理票選作業人員應嚴守秘密；其採分組、間接方式票選時，應嚴守公平、公正原則。」復按銓敘部92年12月19日部法二字第0922292337號令釋：「依……組織規程第二條第二項規定，除人事主管為當然委員及由機關首長指定之指定委員外，各機關考績委員會票選委員選舉權之行使，應以本機關實際受考人為限……。」據此，各機關考績會票選委員選舉權之行使，應以本機關實際受考人為限，已有明文；機關組成之考績會如

有違反組織規程第2條規定之情事，其組織為不合法，經該委員會所為之考績決定，即有法定程序之瑕疵。

- (3) 經查 A 公所辦理110下半年及111上半年度考績委員票選作業，係以全體受考人作為被選舉人，惟該公所人事室於辦理該項票選時，因疏漏未將該公所秘書乙列入考績會票選委員名單，與組織規程第2條規定及銓敘部92年12月19日令釋意旨有違，系爭考績案核有法定程序之瑕疵，有重新審酌之必要。(111公審決000462號、111公審決000463號、111公審決000464號同旨。)

## (二)考績委員會主席於決議之初參與投票 (1)

### 【111公審決字第000311號解析】

- (1) 按組織規程第4條第1項規定：「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。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。」據此，考績委員會之召開，須符合組織規程第4條第1項前段規定，有全體委員過半數出席始得開會，及出席委員半數以上之同意，始得決議；考績委員會主席於議案表決可否意見均未達半數時，始參與表決表示意見。主席如於決議之初即參與投票，核與組織規程第4條第1項規定有違，該決議即有法定程序之瑕疵。
- (2) 甲係A機關護理師，A機關辦理復審人110年年終考績之程序，係由其單位主管評擬，遞送A機關考績會初核，機關首長覆核。惟查A機關考績會置委員5人，就復審人110年年終考績案決議：「經全體出席委員表決通過○員考列乙等（同意考列乙等者共5票）。」顯見A機關考績會主席於復審人110年年終考績案表決之初即參與投票，違反組織規程第4條第1項之規定，A機關辦理復審人110年年終考績，核有法定程序之瑕疵。（111公審決字第000310號、111公審決字第000312號、111公審決字第000606號同旨。）

**(三)考績委員會主席於決議之初參與投票 (2)；考績委員  
未自行迴避**

**【111公審決字第000596號解析】**

- (1) 按組織規程第4條第1項規定：「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。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。」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；……」又銓敘部104年12月11日部法二字第1044047198號書函說明三載以：「……考績委員會主席係為處理議事，維護秩序，故原則上不參與投票，僅於議案表決可否均未達半數時，參與表決表示意見，是如遇上開情形，主席始得加入可否任一方以贊成或反對，使議案通過或不通過，抑或不參與該次表決，使議案留待下次會議再行核議，惟非於議案表決之初即參與與投票……。」該部代表於本會保障事件審查會陳述意見表示，考績會於初核機關所屬人員年終考績時，倘涉及個別委員本身事項，該委員應就該事項予以迴避，其應迴避而未迴避，即有違組織規程第8條規定，至應如何迴避，組織規程雖未明文，惟若須特別討論或表決某考績委員之提案，則該委員必須離場，以確保民主化合議機制。
- (2) 甲係 A 機關社會工作人員。A 機關考績會置委員5人，為辦

理該機關受考公務人員110年年終考績初核而召開考績會會議審議，於審議考績會主席之考績案時，參與投票表決者有4人，雖似不包括主席本人，惟以其是時應離場自行迴避，並依法指定1人代理主席，依前揭銓敘部104年12月11日函意旨，代理主席原則上亦不參與表決，亦即得參與主席考績案表決之委員，應僅有3人，實際卻由4人參與表決，顯示原主席仍在場擔任主席並未離場自行迴避，或代理主席亦參與表決，核有法定程序之瑕疵。

#### (四)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬 (1)

##### 【111公審決字第000460號解析】

- (1) 甲係A衛生所護理師，其因不服A衛生所核布其110年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按公務人員考績法（以下簡稱考績法）第14條第1項規定：「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，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但……長官僅有一級，……得逕由其長官考核。」復按A衛生所組織規程第5條規定：「衛生所置主任一人，由師級醫事人員兼任，綜理所務，並指揮監督所屬員工。」第6條第1項規定：「衛生所置醫師、牙醫師、護理長、護理師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護士。」第3項規定：「第一項護理長由護理師兼任。」據此，A衛生所係屬前揭考績法第14條第1項但書所定，長官僅有一級之情形，其所屬公務人員之考績，得逕由A衛生所主任考核。
- (3) 甲110年年終考績，係由A衛生所護理師兼護理長乙評擬後，遞送A衛生所主任覆核，惟乙並非甲之主管，並未具評擬甲考績之權限，核與前揭考績法第14條第1項規定不合。是A衛生所辦理甲110年年終考績作業，核有法定程序之瑕疵。

**(五)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬 (2)；未經考績委員會核議，考績會主席卻於考績表評分核章**

**【111公審決字第000001號解析】**

- (1) 甲係A鄉公所行政室課員。其因不服該公所核布其110年另予考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第14條第1項規定：「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，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績……，得逕由其長官考核。」次依銓敘部派員於本會保障事件審查會陳述意見表示，非於年終辦理之另予考績，如未提經機關之考績委員會核議，考績委員會主席即不應於公務人員考績表「考績委員會（主席）」欄註記、評分、評擬；主任秘書基於幕僚長之身分，提供意見供首長參考，宜以其他方式為之。
- (3) A鄉公所辦理復審人110年另予考績之程序，係由復審人之單位主管評擬為80分，未提考績會核議，逕由該公所主任秘書（亦為該所考績會主席）於公務人員考績表「考績委員會（主席）」欄改評為79分、鄉長於機關首長欄維持79分。是本件A鄉公所辦理復審人之另予考績，既未經機關考績會核議，該公所主任秘書卻於考績表之「考績委員會（主席）」欄位核章，即與考績法第14條第1項規定未合，核有法定程序之瑕疵。

## (六)非考績委員參與審議

### 【111公審決字第000767號解析】

- (1) 甲係交通部公路總局A區養護工程處幫工程司，其因不服該處核布其110年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按交通部107年7月11日交人字第1075008881號函釋意旨，交通部及所屬機關任用制及資位制人員，應各依法源依據分別組成考績會及考成委員會（以下簡稱考成會），必要時雖得合併開會，惟仍應視所具身分類別為任用制或資位制，而由考績會或考成會成員審議。
- (3) 本件A區養護工程處人事室簽奉處長核可，分別成立111年度考績會及同年度考成會。該處召開111年度第6次考績（成）會會議時，雖已分別製作考績會及考成會簽到單，供考績委員及考成委員簽到，卻將所屬任用制及資位制不同身分類別之人員列同一提案，由考績委員及考成委員共同審議，並作成決議，且卷內查無該次會議係按任用制、資位制人員之身分類別，由考績委員、考成委員分別審議，各自作成決議之紀錄。是A區養護工程處辦理所屬公務人員110年年終考績初核作業，於法尚有未合，系爭考績案，核有法定程序之瑕疵。

## (七)機關首長授權他人代行覆核考績

### 【111公審決字第000466號解析】

- (1) 甲係A消防局某分隊隊員，其因不服該局核布其110年年終考績考列丙等，提起復審。
- (2) 按考績法第14條第1項規定：「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，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定……。」次依銓敘部另案派員於本會保障事件審查會陳述意見略以，機關首長對考績之覆核或逕為考核，乃其專屬權限，除有請長假或依其他法規有應迴避之情形，此時得由職務代理人代行職權外，尚無法授權由其他人員為之。
- (3) A 消防局辦理復審人110年年終考績之程序，經復審人之單位主管評擬，遞經該局考績會初核後，逕由該局副局長核蓋「A 縣消防局局長○○○（甲）」式樣之職名章，未經 A 消防局機關首長即局長覆核，是 A 消防局辦理復審人110年年終考績，非由機關首長覆核，核與考績法第14條第1項規定未合，即有法定程序之瑕疵。

**(八)考績委員會會議以書面方式辦理，並由考績委員以書面就議案表示意見**

**【111公審決字第000718號解析】**

- (1) 甲係A警局警員，該警局審認甲參加術科常年訓練遲到，違反規定，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按組織規程第4條第1項規定：「考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會……。」復按銓敘部110年7月2日部銓一字第1105363150號函說明二載以：「……各機關為因應疫情需要，避免群聚，得衡酌業務需要及實務運作情形……在無違反……相關規定前提下，改以視訊方式（委員須同時於機關指定之處所共同參加視訊會議）召開考績或甄審委員會。」據上，考績委員須親自出席或於機關指定之處所以視訊方式共同參與開會，始為適法。
- (3) 系爭懲處先行發布後提 A 警局考績會確認，該局人事室簽就該次考績會會議情形記載：「一、旨揭會議……召開線上會議（書面審查）審議完竣……。」並補充說明該次會議並未召開線上會議，是以書面審查方式完成考績會決議，是 A 警局考績會會議僅以「書面」方式辦理，並由考績委員以書面就議案表示意見，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。（111公審決字第000717號同旨）

(九)公立托兒所改制幼兒園後，乃教保機構，非屬機關，  
卻逕行辦理公務人員考績並製發考績通知書，未送核定機關辦理

【111公審決字第000123號解析】

- (1) 甲係A市B托兒所士（生）級護士（該托兒所業改制為幼兒園，原留用人員沿用改制前之機構名稱及職稱），因不服該所考績（成）通知書核布其109年年終考績考列丙等，提起復審。
- (2) 按幼兒教育及照顧法第21條第1項規定：「公立托兒所改制為公立幼兒園後，原公立托兒所依公務人員任用法任用之人員……，於改制後繼續於原機構任用，其……考績……，依其原適用之相關法令辦理……。」次按銓敘部101年11月26日部法二字第1013661682號書函載以：「……公立托兒所改制公立幼兒園後，其原依任用法進用之人員考績作業，應……由業務承受機關辦理。……幼兒園因非屬考績法規所稱之機關，自無從組設考績委員會，從而公立托兒所原依任用法任用人員之考績及平時考核獎懲相關事宜……由直轄市政府教育局、縣（市）政府或鄉（鎮、市）公所辦理。」及102年1月24日部法二字第1023682056號書函載以：「……公立托兒所原依任用法任用之人員考績及平時考核獎懲，由直轄市政府教育局、縣（市）政府或鄉（鎮、市）公所辦理，爰渠等之考績及平時考核獎懲，宜循未組設考績委

員會且主管機關未授予核定權限機關之受考人考績及平時考核獎懲辦理方式，由公立幼兒園園長覆核後送直轄市政府教育局、縣（市）政府或鄉（鎮、市）公所核定。……如其原依任用法任用之人員人數眾多、原已組設考績委員會或審酌確有必要時，公立幼兒園尚非不得參照考績法規自行組設考績委員會……。」又銓敘部代表於本會保障事件審查會陳述意見表示，公立幼兒園如未參照考績法規組設考績會，得由園長直接考核，或經單位主管評擬後由園長覆核；因公立托兒所改制公立幼兒園後，公立幼兒園非屬考績法規所稱之機關，爰由核定機關製發考績通知書為宜等語。

- (3) 本件 B 幼兒園於辦理109年年終考績時僅有2名原依任用法任用之人員，無從參照考績法規組設考績會。又 B 幼兒園辦理復審人109年年終考績之作業程序，係由該園園長考核後，遞送 A 市教育局核定，銓敘部銓敘審定，嗣由 B 幼兒園以改制前之托兒所名義製發考績通知書，與前開銓敘部101年11月26日書函、102年1月24日書函及該部代表到會陳述意見意旨不符，核有法定程序之瑕疵，自有重行辦理之必要。

## (十)機關長官未依規定退回復議

### 【111公審決字第000771號解析】

- (1) 甲原係 A 鄉公所清潔隊隊長。A 鄉公所審認審認甲對清潔隊駕駛未依規定將垃圾車開進焚化爐進行垃圾焚化，未善盡責任予以糾正懲處相關人員，督導不周，管理不力及公文逾期延宕，核予其記過一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按考績法施行細則第13條第5項規定：「機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。」又依銓敘部88年9月2日（88）台法二字第1796148號函及93年9月15日部法二字第0932370781號函釋意旨，機關長官不同意考績會對平時考核獎懲核議之結果，退回復議時，不宜加註懲處額度，以免影響考績會之決議。
- (3) 惟查本件懲處案係經 A 鄉公所考績會會議審認甲確有督導不周，管理不力情事，決議核予其申誡二次之懲處，該次會議紀錄由人事室於同日簽陳鄉長覆核時，經鄉長批示：「隊長記過乙次（，）餘如擬」。案再提 A 鄉公所考績會會議復議，決議核予復審人記過一次之懲處。茲 A 鄉公所鄉長對考績會審議復審人懲處案之初核結果有意見，固得簽註意見退回該公所考績會復議，惟不宜加註懲處額度。是鄉長逕於人事室簽報考績會會議紀錄時，加註改予以記過一次之懲處，核有法定程序之瑕疵。

## 【(十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(1)】

### 【111公審決字第000010號解析】

- (1) 甲原係A市政府資訊中心高級分析師，其因不服該資訊中心核布其110年另予考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」次按各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第4點規定：「……服務機關對於據為考績（成）之具體事蹟，應詳為調查後再為考評，以免違誤。」
- (3) 經查甲之平時考核紀錄表，僅「整體績效等級」欄載有考核等級，其餘考核項目除復審人自我評量部分外，均無單位主管或機關首長之考核紀錄，則該資訊中心長官為系爭考績考評時，是否已確實依考績法第5條第1項規定，審視復審人受考期間平時考核之工作、操行、學識、才能各項表現，即非無疑；次查該中心未查明甲接辦專案之時間點、辦理過程及移交情形，即逕認甲逾期完成專案，未論究該逾期可否歸責於甲，亦未提出甲有何其他工作不力之具體缺失，則該中心辦理復審人110年另予考績，核與考績法第2條所定公務人員考績，應本綜覈名實、準確客觀考核之旨未符，自有重行斟酌之餘地。

## (十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(2)

### 【111公審決字第000768號解析】

- (1) 甲係A學校教導處護理師。其因不服A學校核布其110年年終考績考列丙等，提起復審。
- (2) 依銓敘部97年4月2日部特一字第0972926435號函載以：  
「……公務人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年度為準……平時考核獎懲之生效日期，以權責機關獎懲令核定發布時生效，不以功過事實發生之年度為準，且年度內核定之平時成績紀錄及獎懲，應為該年年終考績評定分數之重要依據……。」是平時成績紀錄及獎懲，為年終考績評定分數之重要依據，各機關辦理平時考核增減分數之計算，應以獎懲案件發布生效之考績年度為準。
- (3) 查A學校以甲因110年之違失行為於111年4月12日及19日各受記過1次懲處，爰將甲原本之110年年終考績分數70分更改為67分。茲本件既為110年年終考績，考核期間應為110年1月1日至同年12月31日，縱獎懲事實發生年度為110年，惟該2懲處令既發布於111年度，即應列入111年度考績予以考量。A學校長官將復審人非受考期間之懲處令，列入110年年終考績考量，辦理系爭考績之事實認定，即與前揭銓敘部函釋意旨有違，核有重新斟酌之必要。

### (十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(3)

#### 【111公審決字第000377號解析】

- (1) 甲係A鎮公所書記，因不服A鎮公所核布其110年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」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……。」及同法施行細則第16條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數……。」第2項規定：「前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」再按「各機關辦理公務人員考績(成)作業要點」第5點第2項規定：「公務人員考績表『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。」
- (3) 查復審人110年公務人員考績表之平時考核獎懲欄，未載有嘉獎紀錄，惟其經A鎮公所110年12月29日令核予嘉獎一次之獎勵，是復審人110年公務人員考績表顯漏列其考績年度內嘉獎一次之獎勵，核有登載錯誤之情事。又A鎮公所於110年12月24日考績會通過「A鎮公所110年公務人員年終考績共識會資料」，並發函各課室依函示參酌辦理。該共識會資料明列「委升薦

人員」「升等考試人員」「連續2年乙等人員」「優先考列甲等，當年退休人員」等人員名單，而非以受考人於受考年度中各項表現作考量，是否符合考績法第2條、第5條所定，而有與事件無關之考慮牽涉在內之情事，尚非無疑。又該公所考績委員會審議時，將初評甲等之復審人改列乙等，嗣該公所人事室簽請鎮長圈選提列甲等人員時，未將初評表現較佳之復審人列入圈選名單內，有無違反考績法第5條所定，年終考績應以平時考核為依據，亦屬有疑，系爭考績案核有重行斟酌之必要。

#### (十一)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(4)

##### 【111公審決字第000378號解析】

- (1) 甲係A局秘書室科員，因不服A核布其110年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第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……。」及同法施行細則第16條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分……。」第2項規定：「前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」據此，受考人考績年度內之平時考核獎懲次數，應詳實填列於公務人員考績表內，不得遺漏或登載錯誤，以作為主管人員就公務人員考績表項目評擬時，併入年終考績增減分數之依據。
- (3) 查甲110年公務人員考績表之平時考核獎懲欄記載有嘉獎3次，經其單位主管評擬考績分數為79分，遞經A局考績會初核，依所附之該局秘書室110年年終考績評分清冊，甲之獎勵次數亦為相同記載，並據為初核通過，嗣經該局局長覆核亦維持79分。
- (4) 惟依甲之110年1月1日至同年12月31日獎懲明細表，

載明其110年經A局110年6月23日令核予嘉獎2次、該局同年10月27日令核予嘉獎1次、該局同年12月29日令核予嘉獎1次（111年7月1日列印之甲簡歷表亦有此筆記載），合計獎勵紀錄為嘉獎4次。據上，甲110年考績表及B局秘書室110年年終考績評分清冊所載之獎勵次數，對照甲之110年1月1日至同年12月31日獎懲明細表所載之獎勵次數，漏列嘉獎1次之獎勵，A局對甲110年年終考績依據之獎勵次數，有登載錯誤之情事，該局據以辦理其110年年終考績之評定，核有重行斟酌之必要。

## (十二)辦理年終考績未參考於借調機關之表現

### 【111公審決字第000069號解析】

- (1) 甲原係A機關偵查員，於107年4月2日至109年4月1日借調至B機關服務，嗣於110年2月20日調任C機關課員（現職）。其因不服A機關核布其108年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第3條規定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。……」第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」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。……」復按行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點第9點規定：「借調、兼職人員之考核獎懲、差假依左列規定辦理：（一）借調人員於借調期間，其平時考核……由借調機關負責辦理，並於每年年終或借調期滿歸建時，將平時考核及差假勤惰有關資料，送其本職機關，作為獎懲及考績之依據……。」據此，年終考績應以平時考核為依據，借調機關應辦理借調人員之平時考核，並於年終或借調期滿時，送本職機關作為獎懲及考績之依據，如本職機關漏未審酌受考人於考績年度內全年任職期間表現，本於綜覈名實、信賞必罰之原則，

作準確客觀之考核，所為之考績評定即有瑕疵。

- (3) 查復審人原係A機關偵查員，於107年4月2日至109年4月1日借調至B機關服務，嗣於110年2月20日調任C機關，爰其108年年終考績，應由A機關參考B機關所為全年之平時成績考核紀錄，依考績程序辦理之。惟查有關復審人借調B機關期間，A機關僅於108年1月1日至同年8月31日期間曾洽請B機關提供其平時考核紀錄，且A機關於辦理系爭考績前，亦無依前揭借調及兼職要點規定，函請B機關提供復審人108年服務期間之差勤狀況及108年9月至12月平時成績考核紀錄等相關資料，足徵A機關辦理甲108年年終考績時，並未參考其全年任職B機關期間之表現。是A機關就甲108年年終考績之評定，難謂已確實客觀審視其108年全年工作、操行、學識、才能各項表現，自有事實認定錯誤之瑕疵，與考績法第2條所定，辦理公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨未符，爰有重行斟酌之必要。

### (十三)記過或申誡之行為，懲處權之行使期間

#### 【111公審決字第000766號解析】

- (1) 甲原係A機關總務組組長，A機關審認甲任職期間督導所屬執行某訓練中心興建計畫行政效率不彰，未善盡職守，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按銓敘部106年3月27日部法二字第1064209183號令：「一、……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。……」及109年6月18日部法二字第1094946775號令：「一、……各機關依考績法第12條第1項第1款規定對公務人員所為之記大過、記過或申誡處分，自違失行為終了之日起，已逾5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，指有權辦理公務人員懲處之機關知悉之日。二、有關平時考核懲處案件，其違失行為發生在新令釋發布前，懲處權行使期間以最有利於受考人之規定為準。……」據此，機關長官基於監督權之行使，擬對屬員為申誡懲處，若距其違失行為終了之日，或其

應受懲處之違失行為係不作為者，於服務機關知悉之日已逾5年者，即不予追究。但如違失行為發生在109年6月18日令釋發布前，懲處權行使期間以最有利於受考人之規定為準，於服務機關知悉之日起已逾3年者，亦應不予追究。

- (3) 本件 A 機關審認甲於102年6月15日至103年1月27日期間擔任 A 機關總務組組長，督辦系爭興建計畫，未妥為評估自辦工程專業能力，且未依102年7月16日會議決議積極辦理環評作業勞務採購案，有延誤整體計畫執行進度及督導不周之疏失。惟查 A 機關103年3月11日委託 B 機關代辦系爭興建計畫前，B 機關會簽意見表示，A 機關原應於102年底前完成統包需求計畫書，倘由 B 機關接辦，預估該計畫完成期程將延至107年第3季（107年9月）之後等語，顯見 A 機關於103年3月即已知悉復審人有上開違失行為。況甲業於103年1月28日調任 C 機關，自其調任時起，已無從繼續執行 A 機關原業務，尚難繼續課其不作為責任，而予以申誡懲處。據上，A 機關遲至111年6月29日始以系爭懲處令核予復審人申誡一次之懲處，顯已逾3年懲處權行使期間，於法即有未合。

#### (十四)類型相同違失情事應整體評價(1)

##### 【111公審決字第000770號解析】

- (1) 甲係A分局警員。A分局以111年6月14日令，審認甲於111年5月3日16時至18時未依規定執行勤區查察勤務，違反勤務紀律；又以111年7月11日令，審認甲於111年4月20日12時至18時未依規定執行勤區查察勤務，違反勤務紀律，分別核予其申誡一次之懲處。
- (2) 經查A分局督察組於簽擬甲111年4月20日未依擬定腹案日誌表實施查訪、在戶卡片註記訪查資料之內容不實，且未依勤務分配表所定勤務時間出勤等違失行為時，已得知悉審酌甲同年5月3日相同之勤務違失行為，自宜就甲上開時間相近、類型相同之違失情事整體評價，合併審究其行政責任。A分局未審及此，尚有未妥，核有再行斟酌之必要。(111公審決字第000459號、111公審決字第000470號同旨)

#### (十四)類型相同違失情事應整體評價(2)

##### 【111公審決字第000126號解析】

- (1) 甲係A看守所管理員。A看守所以110年11月4日令(1)，審認甲於110年10月3日值舍房勤務交接時，未落實清點人數及查看舍房動態，違反規定；又以110年11月4日令(2)，審認甲於110年10月3日值舍房勤務時，對中央台交辦逐房核對舍房名牌、人相資料事項執行不力，分別核予其申誡一次之懲處。
- (2) 惟查A看守所前開2令所記載懲處事由，不論係「勤務交接時，未落實清點人數及查看舍房動態」或「對中央台交辦逐房核對舍房名牌、人相資料事項執行不力」均屬違反服勤應行注意事項規定之行為，違失類型相同；該等懲處事由均發生於同一輪值舍房時段，具時空密切關聯性；又均提該所同一次考績會審議，審議時顯已知悉復審人於同一執勤時段有同類型違失行為，自應整體評價，合併審究其行政責任。A看守所分別論究，各予復審人申誡一次之懲處，認事用法難謂妥適，核有再行審酌之必要。(111公審決字第000125號同旨)

## (十五)懲處令適用之法令依據錯誤

### 【111公審決字第000662號解析】

- (1) 甲係 A 公所辦事員，A 公所審認甲負責該公所參加 B 縣 109 年度農情類農情報告工作，考核評鑑成績未達 70 分，致該公所遭列為 B 縣政府加強輔導查核單位，懈怠職務，依「A 公所及所屬機關公務人員平時獎懲標準表」第 4 點第 3 款「對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微」規定，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 查 A 公所考績會就本件懲處案之決議及系爭懲處令所載懲處事由，係以「復審人負責農情報告工作，有懈怠職務之違失」予以懲處，惟該令之法令依據記載為 A 公所獎懲標準表第 4 點第 3 款「對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微」規定，而復審人並非督導人員，尚無從適用該款規定予以懲處，該公所據之為懲處，適用法令顯有錯誤，系爭懲處於法即有未合。

## (十六)懲處事實未經詳實調查 (1)

### 【111公審決字第000763號解析】

- (1) 甲原係A刑事警察大隊偵查佐，配置於B分局服務，現配置於C分局服務。A大隊審認甲遺失承辦案件之毒品證物「愷他命」香菸1支、吸管1支，核予其記過一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 據B分局督察組會辦意見略以，該組前往證物室親自確認清查，復審人承辦毒品案件之毒品證物仍存放於證物室中，均未領出。又依該分局刑案證物管制登記簿所載，系爭毒品證物送驗完畢後即存放在證物室，且無領出紀錄。B分局在甲改配置C分局後，對甲任職B分局期間所承辦毒品案件之毒品證物查找未獲，請甲清查找尋，甲未能積極搜尋協助釐清證物去向，致B分局誤認證物遺失，行為固有未妥。惟該毒品證物既仍存放於證物室保管，實際上並無遺失之事實，與懲處令所載懲處事由「……承辦持有三級毒品案，遺失毒品證物『愷他命』香菸1支、吸管1支」之懲處事實，顯有未符。本件原處分認事用法難謂妥適，核有重行審酌之必要。(111公審決字第000764號、111公審決字第000765號同旨)

## (十六)懲處事實未經詳實調查 (2)

### 【111公審決字第000604號解析】

- (1) 甲係 A 分局警員，A 分局審認甲辦理稽核該分局警員非因公務查詢車籍資料一事不力，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 經查甲業依警政署函頒「加強稽核員警非因公務查詢專案」之要求，每週執行日誌稽核3次，並將稽核結果按月簽陳 A 分局長官在案；其他關於稽核工作之執行方式及程序並無具體規範。復查乙警員非因公務查詢車籍資料日期，尚非甲當週執行稽核之日期，是甲執行稽核之方式，有無違反相關稽核規定；對乙前揭非因公查詢之情事，有無對上級交辦工作執行不力之故意或過失，均非無疑，A 分局未詳加調查，即就非因公查詢案件涉案員警所使用系統之業務單位專責人員，每案核予申誡一次之懲處，認事用法難謂妥適，系爭懲處應有重行審酌之必要。

## (十六)懲處事實未經詳實調查 (3)

### 【111公審決字第000660號解析】

- (1) 甲係 A 警局 B 分局轄下派出所警員。A 警局審認復審人申請111年6月23日起事假(3日)、6月28日起休假(2日)未事前辦理差假，違反規定，核予其申誡二次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按公務人員請假規則第11條第1項規定：「請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。」經查甲於111年6月23日至25日申請事假3日、接續輪休2日、續申請6月28日、29日休假2日，惟於同年7月1日始填寫2筆假單資料，復審人報告稱因其配偶111年6月23日確診嚴重特殊傳染性肺炎，且家中幼兒亟需照顧，先以手機傳訊息向正、副所長報告獲准，並於事後補辦請假手續。次查 A 警局答辯書載以「甲因配偶確診，家中幼兒亟需照顧，係屬特殊情況之下應依請假規則規定，得另請職務代理人代為辦理請假事宜……」又 A 警局事後已核准甲於111年7月1日所補請事假及休假，既得補辦請假手續，即難謂甲有違反請假規則第11條規定之情事。系爭懲處審認復審人未事前辦理差假，違反規定，認事用法難謂妥適，核有重行審酌之必要。

**(十七)考績委員會未達該次會議出席委員半數以上同意即  
做成決議 (1)**

**【111公審決字第000469號解析】**

- (1) 甲係 A 局科員，A 局審認甲承辦採購案，未善盡書面審查及查證之責，亦未督促廠商履約前提出相關管理計畫送該局管理單位審查，另未詳查廠商尚未依規定辦理勞務委外工作人員投保事宜，即辦理付款程序，核予其申誠一次懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按組織規程第4條第1項規定：「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。……」A 局考績會置委員15人，召開考績會會議審議系爭懲處時，出席委員連同主席共計12人，案經討論後就懲處額度以無記名方式投票表決，投票結果以「5票申誠一次、3票口頭警告、2票無意見、1票請再釐清契約規定」，作成核予復審人申誠一次懲處之決議。據上，A 局考績會出席之考績委員12人，同意復審人申誠一次之懲處案僅有5票，並未達該次會議出席委員之半數（即6票）以上同意，從而該局考績會核予復審人申誠一次懲處之決議，核與組織規程第4條第1項規定不符，A 局所為系爭懲處，核有法定程序之瑕疵。

**(十七)考績委員會未達該次會議出席委員半數以上同意即  
做成決議 (2)**

**【111公審決字第000603號解析】**

- (1) 甲係 A 醫院 B 分院醫師。B 分院審認甲於111年3月17日值班時段外出開會，未另覓代理人完成請假程序，違反該院值勤要點相關規定，核予其申誡一次懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按組織規程第4條第1項規定：「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。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。」查B分院考績會置委員19人，召開111年第2次考績會審議系爭懲處案，計有15位委員出席。該案投票結果為申誡一次4票，申誡二次3票，口頭告誡6票，廢票1票，因有委員表示投票結果應將申誡一次及申誡二次票數合併計算，考績會爰決議以申誡7票（申誡一次4票加申誡二次3票）多數決，核予申誡一次。茲以 B 分院上開各選項投票結果，均未達出席委員半數以上同意，應重新討論後就懲處種類及額度重為決議，考績會逕將申誡一次及申誡二次票數合併計算，據認申誡7票為多數，核予復審人申誡一次之懲處，其決議核與前揭組織規程第4條第1項規定有違。是該院核予復審人申誡一次之懲處，核有法定程序之瑕疵。

## 二、調任事件

### (十八) 將主管人員調任本單位之非主管職務

#### 【111公審決字第000467號解析】

- (1) 甲原係 A 機關 B 科薦任第八職等○○職系股長。A 機關以111年4月1日令，將其調任 A 機關 B 科委任第五職等或薦任第六職等至第七職等○○職系技士（現職），並支援 A 機關 C 科。甲不服，提起復審。
- (2) 按公務人員任用法第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……主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管……。」次依銓敘部100年3月22日部法三字第1003335556號書函釋示載以，公務人員任用法第18條第1項第3款之立法意旨，係基於行政倫理考量，爰規定主管人員不得在其主管單位內調任其他職務，所稱「本單位」之層級，係視該主管人員之所在單位為準，即一級單位之主管，不得調任該一級單位之副主管或非主管；二級單位之主管，則不得調任該二級單位之副主管或非主管。
- (3) 經查甲降調之技士職缺，為 B 科之非主管職缺，且為其調任前所應負督導之責。是 A 機關111年4月1日令所為系爭降調，顯有違公務人員任用法第18條第1項第3款規定，與該法保障常任公務人員尊嚴地位之立法目的，即有未合。

### 三、退休金/遺屬金事件

#### (十九) 服務機關或核轉機關逕予否准遺族就遺屬一次金或遺屬年金之申請

##### 【111公審決字第000659號解析】

- (1) 甲係 A 縣立 B 國民中學已故人事管理員之遺族，其於 111 年 9 月 2 日填具遺屬金一次退休（職）金餘額申請書並檢附相關資料，經 B 國中函報 A 縣政府轉銓敘部申請遺屬年金。嗣 A 縣政府函請 B 國中向甲妥為說明，其不符公務人員退休資遣撫卹法所定之遺屬年金相關請領資格條件，並檢還該申請書及相關資料。甲不服，提起復審。
- (2) 按公務人員退休資遣撫卹法施行細則第 48 條第 2 項規定：「支領或兼領月退休金人員亡故後，其遺族申請遺屬一次金或遺屬年金之程序，規定如下：一、填具遺屬一次金或遺屬年金申請書……，送原服務機關彙送審定機關審定後，通知支給或發放機關發給……。」是支領或兼領月退休金公務人員之遺族，申請辦理遺屬一次金或遺屬年金，有權准駁之機關為銓敘部，服務機關（學校）及核轉機關均無從逕予否准其申請。本件 A 縣政府否准復審人遺屬年金之申請，核屬欠缺決定權限。A 縣政府應將復審人之遺屬年金申請案，報送銓敘部審定。

## (二十) 服務機關逕予否准公務人員自願退休之申請

### 【111公審決字第000242號解析】

- (1) 甲係 A 鄉公所課員，其以111年4月14日簽向 A 鄉公所申請於同年6月1日自願退休，因未奉核，復以同年5月4日簽再度申請於同年6月1日自願退休，經 A 鄉鄉長於同年5月9日批示以予（按：應為予以）慰留，未同意甲自願退休之申請。甲不服，提起復審。
- (2) 茲按公務人員退休資遣撫卹法第88條規定：「各機關申請自願退休……人員，應填造申請書表……，由服務機關……送達審定機關審定。」及同法施行細則第42條第1項規定：「各機關自願退休……人員，應填具退休事實表……，由服務機關彙送審定機關審定。」第43條第1項規定：「公務人員申請退休所附退休事實表……遇有所附證件不足或有錯誤者，應通知補正後，再彙送審定機關審定。」是公務人員申請辦理自願退休，有權准駁之機關為銓敘部，服務機關除因所附證件不足或有錯誤應通知公務人員補正者外，應將相關表件彙送銓敘部審定，尚不得逕予准駁自願退休之申請。本件 A 鄉公所逕予否准復審人自願退休之申請決定，核屬欠缺決定權限，應予撤銷。

## 四、因公涉訟輔助事件

### (二十一) 決定機關(構)欠缺權限

#### 【111公審決字第000601號解析】

- (1) 甲原係A局企劃處科長，自108年3月1日派兼該局資產開發中心(該中心人員由該局企劃處及所屬A局貨運服務總所人員派兼)開發科科長，109年6月11日改兼該中心副總經理，嗣因於110年8月10日調任該局材料處科長，自同年9月9日免兼該中心副總經理。甲因批示資產開發中心乙副工程司109年11月及12月間所簽之4份公文爭議，遭乙提起妨害名譽告訴。甲爰申請因公涉訟輔助費用，惟經資產開發中心否准所請。嗣乙所提告訴經地檢署檢察官予不起訴處分，甲乃重行申請因公涉訟輔助費用，經貨運服務總所否准所請。甲不服，提起復審。
- (2) 茲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。以乙所簽之4份公文內容，係有關A局為提高資產收益、改善財務結構之業務範圍；又資產開發中心係A局為特定任務編組成立，非屬法定組成之機關(構)，爰該等業務執行之權限歸屬機關應為A局，而應以A局為涉訟輔助機關。貨運服務總所為A局所屬機構，既非甲之服務機關(構)，亦非其所執行系爭涉訟業務之主管權責機關(構)，尚無本件涉訟輔助申請之管轄權限。是貨運服務總所逕否准甲因公涉訟輔助之申請，核屬欠缺決定權限，於法即有未合。

## 五、追繳獎勵金事件

### (二十二)行使撤銷權逾2年除斥期間

#### 【111公審決字第000769號解析】

- (1) A 醫院以111年4月22日書函，請甲返還於99年9月9日至19日任職該院支援外島期間，所支領之住院診察費個人績效獎勵金，計新臺幣（以下同）157元。甲不服，提起復審。
- (2) 查B市衛生局前請A醫院清查該院102年度以前，有無於醫師支援外島期間溢發個人績效獎勵金之情形，經A醫院以104年12月31日函復，該院已完成清查作業，並擬追繳收回溢發之醫師個人績效獎勵金，該函附件並載有甲於94年至101年支援外島期間支領醫師個人績效獎勵金之紀錄。嗣A醫院以106年8月1日函通知甲，醫師若未每日親自巡查病人並記載病歷，不得計給住院診察費之個人績效獎勵金，爰撤銷其任職該院支援外島期間，所核給之住院診察費個人績效獎勵金157元，並請其於文到2週內予以繳回，惟甲迄未繳回。爰A醫院再以系爭111年4月22日函，撤銷系爭獎勵金計157元，並請其於文到2週內予以繳回。
- (3) 惟按行政程序法第121條規定，違法授益處分之撤銷，原處分機關或其上級機關應自「知」有「撤銷原因」時起2年內為之，且依最高行政法院102年度2月份第2次庭長法官聯席會議決議，所謂「知有撤銷原因」，係以有權撤銷之機關確實知曉該處分有撤銷原因時，作為除斥

期間之起算始點。查 A 醫院以前開104年12月31日函復 B 市衛生局時，即已確實知曉甲於支援外島期間，不得支領醫師個人績效獎勵金之情形，A 醫院前雖以前開106年8月1日函撤銷並追繳系爭獎勵金，惟查該院無法提出該函之相關送達證書或其他確已送達甲之簽收證明，亦查無其他具體事證證明該函之送達日期，尚難認該撤銷及追繳處分已送達甲並對其發生效力。據此，A 醫院既已於104年12月31日即確實知曉甲不得支領系爭獎勵金之情形，卻遲至111年4月22日始以系爭處分撤銷並追繳系爭獎勵金，顯已逾得行使撤銷權之2年除斥期間，所為追繳處分於法即有違誤，應予撤銷。

## 貳、保障法規相關函釋

### 一、加班補償函釋

#### (一)本會112年2月23日公保字第1120001466號函釋

#### 【有關公務人員保障法（以下簡稱保障法）第23條適用疑義】

按保障法第23條第2項規定：「實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關對所屬公務人員之加班補償，應考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，以符合一般社會通念之合理執行職務對價及保障公務人員健康權之原則下，予以適當評價，並依加班補償評價之級距與下限，訂定換算基準，核給加班費、補休假。各機關對所屬公務人員待命時數之加班補償，亦同。」第5項規定：「……第二項加班補償評價換算基準之級距與下限……由行政院定之。各主管機關得在行政院訂定範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準。」是機關應考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，核予評價換算加班補償，該評價換算基準之級距及下限，業於保障法第23條第5項授權行政院定之，各主管機關得於行政院所定範圍內，依其業務特性自訂換算基準。

復按行政院人事行政總處依保障法第23條第5項授權訂定各機關加班費支給辦法（以下簡稱支給辦法），除於支給辦法第4條明定每小時加班費支給基準之級距及下限外，再於同辦法第9條另規定，考量特定業務或特殊情形加班之工作職責及負擔一致性之性

質，綜合評價以按日（件、次）等方式，依行政院核定標準計支加班費為適當，而不適用同辦法第4條以小時為單位計支之規定。是機關既依支給辦法第9條計支加班費，即係擇以按日（件、次）綜合評價而非以小時為單位之標準，換支金錢補償，為衡平評價換算基準，即無從再擇以小時為單位換算補休假，自亦與補休假結算機制無涉。

(二)本會112年3月17日公保字第1120002046號函釋

**【有關聘用人員準用公務人員保障法第23條加班補償制度之範圍】**

按保障法第3條規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」第23條第1項規定：「公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。但因機關預算之限制或必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假，應給予公務人員考績（成、核）法規所定平時考核之獎勵。」第3項規定：「公務人員補休假應於機關規定之補休假期限內補休完畢，補休假期限至多為二年。遷調人員於原服務機關未休畢之補休假，得於原補休假期限內至新任職機關續行補休。」第4項規定：「機關確實因必要範圍內之業務需要，致公務人員加班時數無法於補休假期限內補休完畢時，應計發加班費。但因機關預算之限制，致無法給予加班費，除公務人員離職或已亡故者，仍計發加班費外，應給予第一項之獎勵。公務人員遷調後於期限內未休畢之加班時數，亦同。」第102條規定：「下列人員準用本法之規定：……四、各機關依法……聘用……人員。……」

茲以聘用人員係以所簽訂聘用契約，規範與機關間之權利義務關係，與公務人員任用後非有法定原因不得免職之性質尚有不同，且不適用公務人員考績（成、核）法規規定，爰聘用人員聘約期限屆滿，因

原機關（構）無續聘義務，本應離職，若尚有未休畢之加班時數，且合於保障法第23條第4項所定係機關確實因必要範圍內之業務需要致未休畢者，因無得依公務人員考績（成、核）法規規定予以獎勵，原機關（構）即應準用該條項規定結算加班費。至聘期屆滿於原機關（構）續聘者，若認相當公務人員之遷調，於雙方所訂聘用契約載明續行依限期補休而不結算加班費者，本會同意並予尊重。

(三)本會112年3月25日公保字第1120002873號函釋

**【有關公務人員保障法第23條第4項規定核發加班費疑義】**

按112年1月1日修正施行之公務人員保障法（以下簡稱保障法）第23條第1項規定：「公務人員經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班，服務機關應給予加班費、補休假。但因機關預算之限制或必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假，應給予公務人員考績（成、核）法規所定平時考核之獎勵。」其修法說明載以：「……本項所列補償方式，應以給予加班費、補休假為原則……」是保障法第23條第1項所定加班補償方式係採層級化，以給予加班費、補休假為原則，獎勵為加班補償之例外。

次按保障法第23條第3項規定：「公務人員補休假應於機關規定之補休假期限內補休完畢，補休假期限至多為二年。遷調人員於原服務機關未休畢之補休假，得於原補休假期限內至新任職機關續行補休。」第4項規定：「機關確實因必要範圍內之業務需要，致公務人員加班時數無法於補休假期限內補休完畢時，應計發加班費。但因機關預算之限制，致無法給予加班費，除公務人員離職或已亡故者，仍計發加班費外，應給予第一項之獎勵。公務人員遷調後於期限內未休畢之加班時數，亦同。」上開補休假結算機制，係為落實保障法第23條第1項加班補償方式層級化而定之規範，即機關所定加班補償方式，應以公務人員支

領加班費或補休假且休畢為原則；例外因機關業務需要致於補休期限內未休畢之加班時數，應結算加班費；再例外因機關預算之限制致無法結算加班費時，始得以平時考核之獎勵，結算未休畢之加班時數。

茲以公務人員加班補償方式，以支領加班費或補休假且休畢為原則，未休畢之加班時數應例外結算加班費及再例外始結算平時考核之獎勵。上開例外係因機關業務需要及預算限制所生，是各機關應視業務需要情形，妥適衡酌預算分配，覈實指派公務人員加班並予補償。又對於公務人員離職或已亡故者，以獎勵結算其未休畢補休時數，已無補償實益，爰應以加班費結算之。

(四)本會112年4月6日公保字第1120002945號函釋

**【有關公務人員保障法第23條第4項規定核發加班費疑義】**

按保障法第23條第2項規定：「實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關對所屬公務人員之加班補償，應考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，……予以適當評價，並依加班補償評價之級距與下限，訂定換算基準，核給加班費、補休假。各機關對所屬公務人員待命時數之加班補償，亦同。」第5項規定：「……第二項加班補償評價換算基準之級距與下限……由行政院定之。各主管機關得在行政院訂定範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準。」是各機關對於所屬公務人員待命時數之加班補償，應按行政院依保障法第23條第5項授權所定加班補償評價之級距與下限，考量各機關加班之性質、強度、密度、時段等因素，予以適當評價後，自訂換算基準，據以核給加班費、補休假時數。

次按保障法第23條第5項授權訂定之各機關加班費支給辦法第6條第1項規定：「各機關核給補休假，應依加班之時數計算補休時數。補休假以小時為單位，不另支給加班費。」其修正說明載以：「因補休假係給予公務人員加班後適度休息，為落實健康權保障，凡屬本法第二十三條第一項所定執行職務範圍者，無論型態為何，包含值班、值勤、值日（夜）等情形，均應依加班時數計算補休時數……。」依此，行政院

係為落實司法院釋字第785號解釋所揭健康權保障之意旨，爰對以補休假為加班補償方式者，不論其加班型態均按加班時數即補休時數予以評價，以間接鼓勵公務人員擇優以補休假為加班補償方式，使健康權保障更臻完備，核與保障法第23條規範意旨相符。各主管機關仍應於行政院所訂加班補償評價之級距與下限之規範內，依本身業務特性，訂定加班補償評價換算基準。

(五)本會112年4月6日公保字第1120003017號函釋

**【有關司法院暨所屬各級法院人員加班補償支給疑義】**

按保障法第23條第5項授權訂定之各機關加班費支給辦法第4條第1項規定：「加班費以每小時為單位，每小時支給基準……。」第9條規定：「各機關人員於一定期間辦理特定業務或特殊情形之加班，以按日、按件、按次等方式計算金錢補償較為適當者，各機關得依行政院核定之金錢給付規定予以補償，不另依第四條規定支給。」業就以加班費為加班補償方式者，區分按小時（第4條）或按日、按件、按次（第9條）為計支單位，該二者評價標準及計支單位迥異，為期衡平，尚難混用，此業經本會112年2月23日公保字第1120001466號函釋在案。其中第9條修正說明載以：「……法官、檢察官及其他司法人員……為隨時審理或辦理涉及人身自由或重大基本權利之案件（例如人犯處理、受理申告、現行犯及經拘提或逮捕之被告即時訊問、強制處分、提審、相關屍體及其他依法應即時辦理之案件）……，須於法定辦公時間以外待命，亦得由主管機關報經行政院核定以按日、按件或按次等方式支給之金額給付規定予以補償。」旨揭人員若屬依上開辦法第9條按定額予以加班費者，要否依其工作性質、職責程度等異其金額，均請貴總處（按：行政院人事行政總處）本權責依該辦法訂定本旨認定。

## 二、其他重要函釋

(一)本會110年7月9日公地保字第1110006806號函

### 【有關公務人員因公涉訟輔助辦法第13條第1項規定之適用疑義】

按公務人員保障法第22條第1項規定：「公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。」次按同條第3項授權訂定之公務人員因公涉訟輔助辦法第6條第1項規定：「本法第二十二條第一項所稱輔助，係指服務機關為公務人員延聘律師，或公務人員自行延聘律師後，向服務機關申請涉訟輔助。」第13條第1項規定：「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、再審及聲請非常上訴程序，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二倍。」復按本會107年10月12日公地保字第1070056615號函釋意旨：「……有關公務人員因公涉訟如係自行延聘律師之情形，不論其是否為數人涉及同一訴訟案件，而延聘同一律師，其均得向服務機關申請核發涉訟輔助費用……。」是公務人員因依法執行職務涉訟自行延聘律師，不論其是否為數人涉及同一訴訟案件，而延聘同一律師，其均得於每案之每一程序或審級，在未超過前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之二倍範圍內，分別向服務機關申請核發涉訟輔助費用。

(二)本會111年3月9日公保字第1110002983號函

**【○○捷運股份有限公司董事長及總經理是否為公務人員保障法準用對象之疑義】**

按公務人員保障法第102條第1項規定：「下列人員準用本法之規定：……三、公營事業依法任用之人員。……」所稱依法任用之人員，係指依相關公務人員任用法律或依該等法律授權之法規命令進用者為限。又依其立法理由載明，公營事業除依法任用之人員，應準用本法有關規定予以保障外，對經營政策負有主要決策責任之人員如董事長、總經理、代表官股之董事、監察人，因須對經營成敗負責，與政務人員之責任相似，不能比擬常業文官，不宜準用保障法規定。茲因本案來函所指公營大眾捷運股份有限公司設置管理條例、○○市○○捷運股份有限公司組織自治條例，皆非公務人員任用法律，爰依上開條例進用之○○捷運股份有限公司董事長及總經理，即非上開保障法第102條第1項所定準用對象。

(三)本會111年8月24日公保字第1110010361號函

**【有關公務人員於實施一般健康檢查時，經醫療院所要求先行實施PCR檢測，所產生之檢測費用得否視為健康檢查費用項目予以補助疑義】**

按公務人員一般健康檢查實施要點（以下簡稱健檢要點）第1點規定：「為實施公務人員一般健康檢查，以維護公務人員身心健康……。」第4點第1項規定：「一般健康檢查之檢查項目，各機關得……參考附表訂定之。……」第7點第2項規定：「公務人員實施一般健康檢查後，應於實施當年度申請檢查費用之補助……。」據上，各機關基於維護公務人員身心健康，得自行訂定健康檢查項目，並依規定予以補助。

鑒於新冠肺炎疫情嚴峻，各醫療院所對於侵入性健康檢查項目，均要求先行實施 PCR 檢測後，始得實施健康檢查，係考量防疫及維護公務人員健康之實際需求。準此，公務人員依健檢要點實施健康檢查時，經醫療院所要求，應於事前進行 PCR 檢測，既屬實施健康檢查前之必要檢測，各機關自得納為檢查項目，並在所定補助基準額度內予以補助。

(四)本會111年11月10日公保字第1110012936號函

**【服務機關（構）否准申請兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務之救濟途徑疑義】**

按保障法第26條第1項規定：「公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，或予以駁回，認為損害其權利或利益者，得提起請求該機關為行政處分或應為特定內容之行政處分之復審。」所稱行政處分，依行政程序法第92條第1項規定，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。

次按公務員服務法第15條第4項規定：「公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務，應經服務機關（構）同意……。」茲公務人員依上開規定，提出兼職之申請，服務機關（構）所為否准之決定，涉及公務人員權利行使之限制，其性質屬行政處分，公務人員對之如有不服，認已損及權益，自得依前揭保障法規定提起復審，以資救濟。

(五)本會112年2月18日公保字第1120001456號函

**【公務人員受休職懲戒處分期滿已逾屆退年齡，依法申請復職，權責機關核准復職之日得否追溯至懲戒處分執行期滿翌日之疑義】**

按公務員懲戒法第14條第2項規定：「休職期滿，許其回復原職務或相當之其他職務。……」第3項規定：「前項復職，得於休職期滿前三十日內提出申請，並準用公務人員保障法之復職規定辦理。」次按保障法第10條第1項規定：「經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，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，並自受理之日起三十日內通知其復職。」第11條第2項規定：「前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職。」第3項規定：「依第一項應予復職之公務人員，於接獲復職令後，應於三十日內報到，並於復職報到後，回復其應有之權益……。」第11條之2規定：「經依法休職之公務人員，有關復職之事項，除法律另有規定者外，準用第十條之規定。」據此，依法休職之公務人員，應依程序向權責機關申請復職，該機關始得依其申請按公務員懲戒法規定准許其復職，爰不生溯及於申請日前復職之問題。

(六)本會112年3月1日公保字第1120002005號函

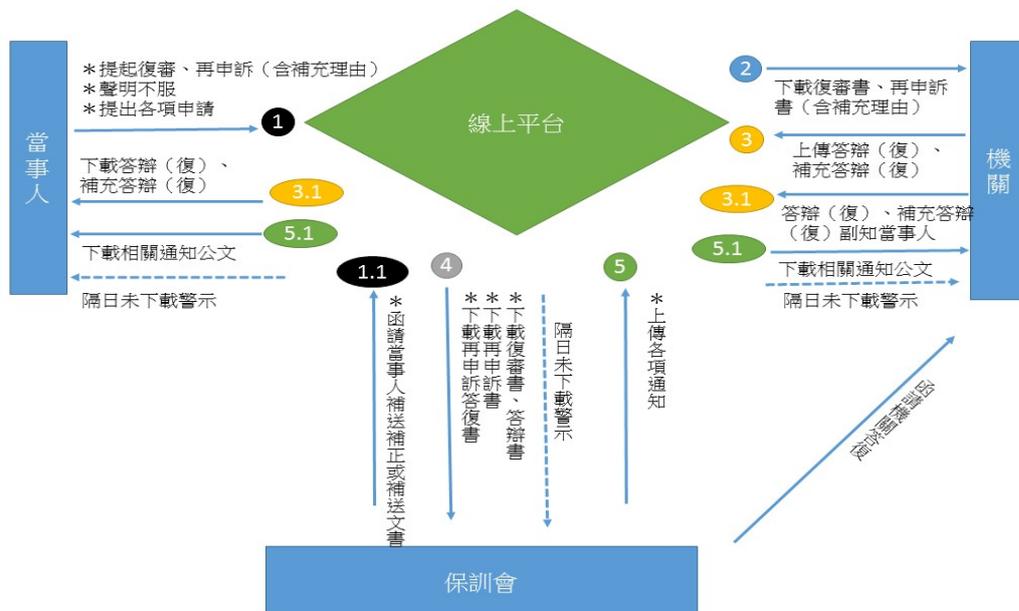
**【依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」進用之人員，是否適用公務人員保障法及公務人員安全及衛生防護辦法疑義】**

按公務人員保障法第19條授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法），已明定其適（準）用對象範圍為本法第3條及第102條第1項所規範之人員。至於各機關依旨揭辦法進用之人員，以該辦法並無法律授權依據，原非上開保障法及安衛辦法之保障對象，惟應行政院要求並考量立法經濟，如渠等無其他相關職業安全法規（如：職業安全衛生法）可資適用之情形下，同意各機關得比照安衛辦法之規定，辦理渠等執行職業安全及衛生防護措施事項。

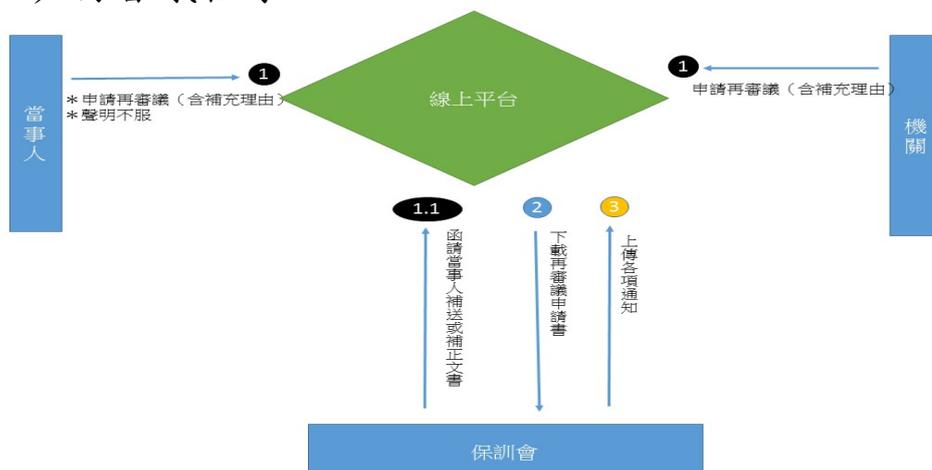
## 參、附錄：公務人員保障事件線上申辦平臺程序

為因應電子化服務之趨勢，本會創行政救濟之首例，建置保障事件線上申辦平台，取代傳統紙本唯一申辦管道，減少保障事件當事人及機關郵寄或親送保障事件書類之時間、費用及人力成本，並使當事人或機關得及時接收本會保障事件之重要通知，大幅提升行政服務品質及效能，達到節能減碳之目標。

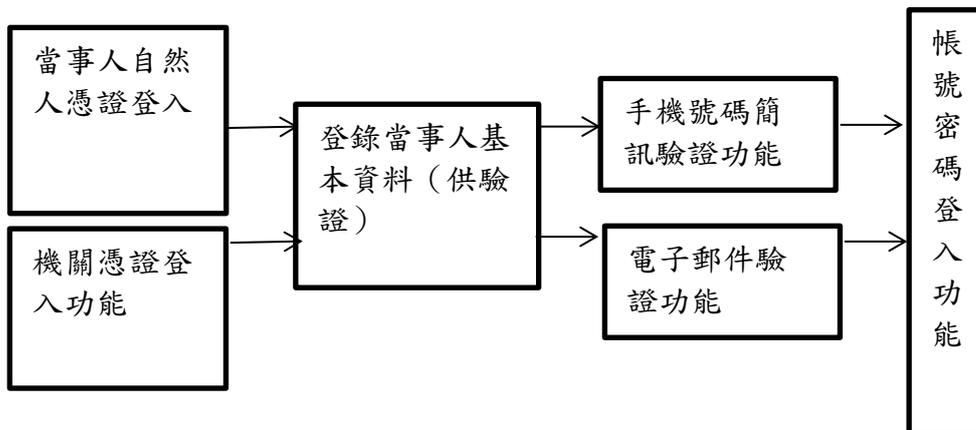
### (一) 復審、再申訴程序



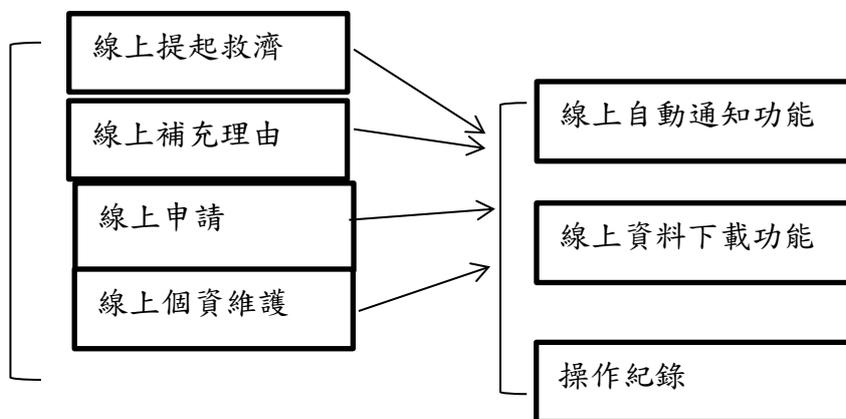
### (二) 再審議程序



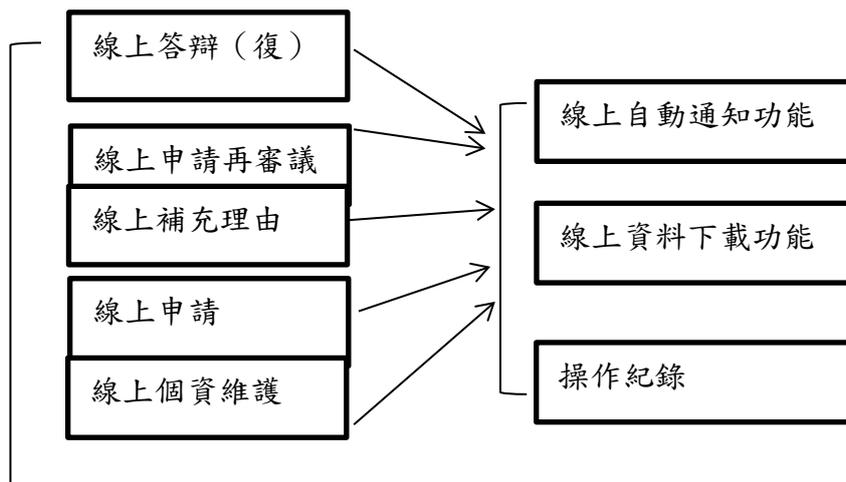
● 當事人及機關認證系統



● 線上作業系統(當事人端)



● 線上作業系統(機關端)



- 登錄網址：[\(https://www.csptc.gov.tw/\)](https://www.csptc.gov.tw/) 可下載平台操作手冊

網頁截圖一



網頁截圖二



● 歡迎大家多加利用公務人員保障事件線上申辦平台！

為提高保障事件線上申辦平台使用率，本會108年7月29日公保字第1081060259號函，建請各機關（構）為行政處分或申訴函復時，於救濟教示文字後，新增說明

「提起救濟時，請多加利公務人員保障事件線上申辦平臺（網址：<https://www.csptc.gov.tw>）申辦保障事件相關救濟程序。」之文字，請各機關（構）協助配合辦理。