

113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113年7月

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)	3
(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
(二)考績委員會主席於決議之初參與投票 (1)	8
(三)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬 (1)	10
(四)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，考績委員會主席卻於考績表評分核章；復議程 序不合法	12
(五)機關首長授權他人代行覆核考績	14
(六)考績委員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
(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (1)	16
(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (2)	18
(八)辦理年終考績未參考於借調機關之表現	20
(九)記過或申誡之行為，懲處權之行使期間	22
(十)類型相同違失情事應整體評價 (1)	24
(十)類型相同違失情事應整體評價 (2)	25
(十)類型相同違失情事應整體評價 (3)	27
(十一)懲處令適用之法令依據錯誤；類型相同違失情事應整體 評價	28
(十二)懲處事實未經詳實調查	30

(十三)考績委員會未達該次會議出席委員半數以上同意即作成 決議(1)	32
(十三)考績委員會未達該次會議出席委員半數以上同意即作成 決議(2)	33
二、調任事件	35
(十四)將主管人員調任本單位之非主管職務.....	35
三、退休金/遺屬金事件	36
(十五)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.....	36
(十六)服務機關逕予否准公務人員自願退休之申請.....	37
四、因公涉訟輔助事件	38
(十七)決定機關(構)欠缺權限.....	38
五、辭職事件	39
(十八)無法律限制下，機關不得拒絕公務人員提出辭職	39
六、職場霸凌事件	40
(十九)職場霸凌調查小組非由處理小組成員擔任；處理小組成 員未迴避.....	40
七、性別平等事件	42
(二十)申訴處理委員會投票未達半數.....	42
(二十一)申訴處理委員會主席參與投票.....	43
(二十二)申訴處理委員會主席指定非委員代理.....	44
(二十三)性騷擾申訴事件之審議結果由非機關作成.....	45
貳、保障法規相關函釋	46
一、加班補償函釋	46
(一)本會112年2月23日公保字第1120001466號函釋.....	46

(二)本會112年3月17日公保字第1120002046號函釋.....	48
(三)本會112年3月25日公保字第1120002873號函釋.....	50
(四)本會112年4月6日公保字第1120002945號函釋.....	52
(五)本會112年4月6日公保字第1120003017號函釋.....	54
(六)本會112年9月7日公保字第1120009225號服務信箱	55
(七)本會112年9月23日公保字第1120010093號服務信箱	57
(八)本會113年1月2日公保字第1120014677號函釋.....	58
二、公務人員因公涉訟輔助函釋.....	61
(一)本會112年7月26日公地保字第1120007894號函釋	61
(二)本會112年7月26日公地保字第1120008134號函釋	62
(三)本會112年8月25日公地保字第1120009054號函釋	64
三、其他重要函釋.....	66
(一)本會112年2月18日公保字第1120001456號函.....	66
(二)本會112年3月1日公保字第1120002005號函.....	67
(三)本會112年9月26日公保字第1121060261號函.....	68
(四)本會112年12月6日公保字第1120013620號函.....	69
(五)本會113年2月2日公保字第1131060043號函.....	70
參、附錄：公務人員保障事件線上申辦平臺程序.....	71

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)

【112公審決字第000312號解析】

- (1)甲係 A 公所書記，因不服 A 公所核布其111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：「……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。」惟查 A 公所受考人計48人（男性27人，女性21人）考績委員會置委員7人，其中指定委員4人、當然委員1人、票選委員2人，A 公所111年度考績委員會票選委員選舉作業過程中，乙女5票，丙女、丁男、戊男得票數同為3票，卻以男性、女性至少1名為考量因素，女性票選委員由乙女當選；男性票選委員，經丁男、戊男討論後，戊男同意放棄資格，由丁男當選。A 公所辦理111年度考績委員會票選委員之選舉作業，預定男性、女性各當選1名，以性別限制票選委員之當選資格，顯已違反組織規程第2條第7項規定，該考

績委員會之組成於法即有未合，該委員會對甲111年年終考績之初核結果，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，考績委員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機關考績委員會設置委員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日召開考績委員會核議系爭懲處案時，仍未由原列候補人選遞補，致A機關考績委員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委員會，核與前揭組織規程及函釋意旨不符，A機關考績委員會之組成顯不合法，經該委員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 (3)

【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，各機關辦理考績委員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 機關考績委員會議核議通過之懲處案，惟 A 機關考績委員會票選委員選舉，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 機關考績委員會組織為不合法。
- (3) A 機關考績委員會之組成，於法既有未合，經該委員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(4)

【112公審決字第000704號解析】

- (1) 甲係A公所社會課課員，因不服A公所核布其111年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按組織規程第5項規定：「各主管機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之……。」次按銓敘部102年7月10日部管二字第1023744578號書函載以：「……辦理由協會推薦具協會會員身分者3人，再由機關首長圈選1人為指定委員之相關作業時，同時完成機關內人員之票選作業，致生協會推薦人選中恰有1人當選為票選委員之情形，得否由第1順位候補票選委員遞補之疑義一節……尚不宜將已當選之該名票選委員改為指定委員，從而實務上是否請機關首長改就協會原推薦具協會會員身分3人中，排除當選為票選委員者以外之2人圈選1人為指定委員；抑或請協會重新推薦具協會會員身分者3人，再由機關首長圈選之等，屬人事實務作業，宜……依上開規定本於權責酌處。」及該部112年10月26日部管二字第1125627019號函載以：「……各類委員身分互異，票選委員與具協會代表身分之指定委員產生之依據及方式均不相同，是同一受考人不可能同時兼具指定委員……及票選委員2種身分……，倘機關先辦理

考績委員會委員之票選，再辦理委員之指定作業，抑或同時辦理該2類委員之作業程序，尚不宜將已當選之票選委員指定為代表協會之委員。……代表協會之指定委員復當選為票選委員，機關如依前開本部102年7月10日書函規定辦理協會代表之指定委員遺缺遞補，或依票選委員出缺（如：請辭票選委員）時之處理程序，遞補第1順位候補者，尚不影響該考績委員會組成之合法性。」

- (3) 查A公所111年度考績委員會置委員11人，其中票選委員4人、指定委員6人及當然委員1人。A公所先行辦理票選委員選舉作業，其間並同時由人事室簽奉首長圈選由公務人員協會推薦3人之其中1人即乙為具協會代表之指定委員，後依票選統計結果乙並當選為票選委員，致生乙同時兼具協會代表之指定委員與票選委員身分情形。該公所人事室於簽報票選委員開票結果時，以上開情事為由，故未將乙列入票選委員當選名單，逕由次一高票者丙依序遞補當選為票選委員。然票選委員之選舉，若選舉程序無瑕疵，於選舉結果公告後，除任期內因出缺予以補選或遞補者外，機關首長如於選舉結果公告後否決票選委員結果，即與組織規程規定組設考績委員會之意旨有違。是A公所辦理111年度考績委員會組成作業，在乙未請辭或放棄當選資格之情形下，僅以首長已圈選其擔任指定委員，逕排除其票選委員資格，改由次一高票

者丙遞補為票選委員，核與組織規程透過票選委員強化考績委員會之民主核議功能意旨，及選舉結果代表機關多數人員之意願相悖，A 公所考績委員會之組成於法未合，該公所對甲111年年終考績所為之評定，即有法定程序之瑕疵，核有重為考績評定之必要。

(二)考績委員會主席於決議之初參與投票 (1)

【112公審決字第000762號解析】

- (1) 甲係A分局警員，因不服A分局核布其111年年終考績考列丙等，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。」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。
- (3) 甲係A分局警員，A分局辦理甲111年年終考績之程序，係由其單位主管評擬，遞送A分局考績委員會初核，機關首長覆核。惟查該分局考績委員會置委員11人，依該局上開考績委員會簽到單及會議紀錄所載，該次會議連同主席共8人出席，就甲111年年終考績案經討論後決議：「經委員8人進行無記名投票，……同意票8票、不同意票0票，全案通過。」A分局考績委員會議出席委員人數，與審議甲111年年終考績案投票委員之人數相同，顯見該分局考績委員會主席於甲111年年終考績案表決之初，即參與投票，違反前揭組織規程第4條第1項

之規定，該分局辦理甲111年年終考績，核有法定程序之瑕疵（112公審決字第000186號、112公審決字第000187號、112公審決字第000188號、112公審決字第000245號、112公審決字第000313號同旨。）

(三)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬 (1)

【112公審決字第000445號解析】

- (1) 甲係A衛生所護理師，其因不服A衛生所核布其111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4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5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、職能治療師、護士。」第2項規定：「衛生所置課員。」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，得不設置考績委員會之情形，其所屬公務人員之考績，得逕由該所主任考核。
- (3) 甲111年年終考績，係由A衛生所護理師兼護理長乙於甲之公務人員考績表中直屬或上級長官欄評擬後，遞送醫師兼主任丙覆核，乙雖具有審核A衛生所部分業務之權限，然其並非考績法第14條第1項所稱甲之主

管人員，是本件有權限對甲考績為評擬、考核之主管人員為丙，則A衛生所辦理甲111年年終考績，由乙於其考績表評擬分數，即與考績法第14條第1項規定未合，核有法定程序之瑕疵。(112公審決字第000243號、112公審決字第000244號、112公審決字第000311號、112公審決字第000315號、112公審決字第000446號、112公審決字第000451號、112公審決字第000621號同旨)

(四)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,考績委員會主席卻於考績表評分核章;復議程序不合法

【112公審決字第000020號解析】

- (1) 甲係A公所工務課技佐。其因不服該公所核布其111年另予考績考列丙等,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。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。
- (3) A公所辦理甲111另予考績之程序,係由甲之單位主管評擬為72分,未提考績委員會核議,逕由秘書(亦為該公所考績委員會主席)於公務人員考績表「考績委員會(主席)」欄改評為74分、首長於機關首長欄改評為69分。A公所考量甲經評定為丙等,爰將本件另予考績案提送考績委員會議審議,並決議不同意甲另予考績丙等69分,該公所人事室簽陳該次會議紀錄,經首長加註意見後,仍核予甲另予考績丙等69分。是本件A公所辦理

甲之另予考績，原採逕由機關長官考核之方式，是時該公所未召開考績委員會核議，即應於甲之單位主管評擬後，逕由機關首長考核，惟該公所秘書卻於甲公務人員考績表之「考績委員會（主席）」欄位核章評分，即與考績法第14條第1項規定未合，核有法定程序之瑕疵。

- (4) 另本件A公所於首長逕為評定丙等後，該公所為踐行陳述意見程序，而提請該公所考績委員會議討論，經決議不同意甲111年另予考績丙等，然首長對初核結果有意見，亦應依考績法施行細則第19條第1項規定退回復議，惟該公所未依復議程序辦理，亦與該規定相違。

(五)機關首長授權他人代行覆核考績

【112公審決字第000449號解析】

- (1) 甲係A分局某派出所警員，其因不服該分局核布其111年年終考績考列乙等，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……。」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分局辦理甲111年年終考績之程序，經甲之單位主管評擬，遞經該分局考績委員會初核後，逕由該副分局長以其管理使用之「A分局分局長○○○(甲)」樣式職名章，在甲公務人員考績表之機關首長簽章欄蓋章予以覆核，是A分局辦理甲111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。

**(六)考績委員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**

【112公審決字第000242號解析】

- (1) 甲係A校總務處組長，其因不服該校核布其111年年終考績考列乙等，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) 依A校答辯書記載，該校考績委員會議當日將簽到表及考績表等文件（置於簽到表下方）均逐一交考績委員作書面審議初核及完成簽到，委員未曾表示異議，遂將考績案陳報校長核准，該校考績委員會議僅以「書面」方式辦理，並由考績委員以書面就議案表示意見，考績委員並未親自出席或以視訊方式於機關指定之處所以視訊方式參與開會，該校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；提經該次會議審議之系爭考績，自難認適法。

(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(1)

【112公審決字第000568號解析】

- (1) 甲係A校總務處組長，因不服A校核布其111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……。」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) 依甲111年公務人員考績表之平時考核獎懲欄記載，有記功3次、嘉獎3次，經其單位主管評擬其考績分數為78分，遞經A校考績委員會初核，依所附之該校總務處111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，嗣經該校校長覆核改為79分，惟依甲公務人員履歷資料明細表記載，其111年合計獎勵紀錄為記功4次、嘉獎3次。是甲111年考績

表及A校總務處111年年終考績評分清冊所載之獎勵次數，對照甲之公務人員履歷資料明細表及其111年1月1日至同年12月31日獎懲統計表所載之獎勵次數，漏列記功1次之獎勵，A校對甲111年年終考績依據之獎勵次數，有登載錯誤之情事，該校據以辦理其111年年終考績之評定，核有重行斟酌之必要。(112公審決字第000384號、112公審決字第000447號、112公審決字第000448號、112公審決字第000450號、112公審決字第000509號、112公審決字第000622號、112公審決字第000663號同旨)

(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(2)

【112公審決字第000452號解析】

- (1) 甲應110年公務人員高等考試三級考試及格，於111年2月25日分配至A局接受實務訓練，同年6月24日實務訓練期滿成績及格，同年25日起，經該局派代為科員。其因不服A局核布其111年另予考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第3條規定：「公務人員考績區分如左：……二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績……。」次按同法施行細則第2條第2項規定：「考績年度內任職期間之計算，以月計之……。」第7條第1項規定：「依本法第三條第二款規定應另予考績者，關於辦理其考績之項目、評分比例、考績列等標準及考績表等，均適用年終考績之規定。」據此，各機關對於考績年度內任職不滿1年，而連續任職已達6個月之所屬公務人員，應依法辦理其另予考績，並就該公務人員考核期間內之事實覈實考核。又公務人員另予考績之考績項目、評分比例、考績列等標準及考績表等，均適用年終考績之規定。
- (3) 查甲於111年6月24日實務訓練期滿成績及格，自同年2月25日起，經A局派代為科員，是本件另予考績，其考核期間應係111年6月25日至同年12月31日。惟依A局公務人員平時成績考核紀錄表，第1期考核期間為111年2月

25日至4月30日，第2期考核期間為111年5月1日至8月31日，均顯示A局自111年2月25日起，甲尚在實務訓練期間，即開始對甲作成平時成績考核紀錄，並將上開紀錄納入綜合評擬另予考績之依據。據上，A局將甲非受考期間之111年2月25日至同年6月24日期間工作表現列入系爭另予考績考量，辦理系爭另予考績之事實認定即有違誤，該局據此對甲所為另予考績，於法未合，核有再行斟酌之必要。

(八)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，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。惟查有關甲借調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機關提供甲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。

(九)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1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月即已知悉甲有上開違失行為。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甲申誡一次之懲處，顯已逾3年懲處權行使期間，於法即有未合。

(十)類型相同違失情事應整體評價 (1)

【112公審決字第000569號解析】

- (1) 甲係A大隊偵查佐，配置於B分局服務。A大隊審認甲
- (一) 偵辦乙遭詐欺案未有偵辦進度，積壓怠辦案件；
 - (二) 偵辦丙涉嫌詐欺案未有偵辦作為，積壓怠辦案件；
 - (三) 偵辦丁涉嫌毒品案未有偵辦作為，積壓怠辦案件，各核予其申誡一次之懲處。甲均不服，提起復審。
- (2) 惟查甲上開3件違失行為，均係未有偵辦進度、作為，積壓怠辦案件，經B分局秘書室112年5月18日簽請議處，並經該分局函請A大隊依權責卓處。是A大隊發布系爭懲處令前，對於甲該等時間相近且類型相同，具合併審究其行政責任可能性之違失行為，自宜整體評價，合併審究其行政責任。A大隊未審及此，逕以系爭懲處令，分別核予甲各申誡一次（共計申誡3次）之懲處，尚有未妥，核有再行斟酌之必要。（112公審決字第000021號、112公審決字第000623號、112公審決字第000705號、112公審決字第000764號、112公審決字第000767號同旨）

(十)類型相同違失情事應整體評價(2)

【112公審決字第000508號解析】

- (1) 甲係A監獄戒護科管理員，經A監獄審認其於112年5月4日有(一)15時21分許，未經A監獄長官許可，即開啟非常門，並從非常門走出A監獄，使非常門維持開啟狀態合計共約3分24秒；(二)15時26分許開啟非常門，使乙由非常門進入該監司機休息室放置電風扇，並於同日15時26分許任由乙從非常門離開該監。A監獄審認甲上開2行為，明顯違反勤務規定，核予其申誡一次、申誡二次之懲處。甲不服申誡二次之懲處，提起復審。
- (2) 查甲上開2違失行為經A監獄戒護科同以112年5月8日簽請議處，提經同次考績委員會審議，並同日發布懲處令。茲以上開2懲處令所發布之懲處事由，皆為甲112年5月4日擔服車輛檢查站勤務時，懈怠職務之違失，二者具時空密切關聯性，A監獄既以同簽擬請議處，又以同次考績委員會決議，分別論究甲於112年5月4日15時許同一勤務之2次違失行政責任，是系爭懲處令未合併審究甲同日間隔約2分鐘且違反同一勤務規定之違失行為，整體評價其行為之動機、目的、違反義務之程度、行為所生之損害或影響，認事用法尚非妥適，自有重行審酌之必要。至甲未就申誡一次之懲處提起救濟，該懲處處分已確定，惟A監獄非不得按行政程序法第117條規定，依職權考量為全部或一部之撤銷，併予敘明。(112

公審決字第000247號、112公審決字第000664號同旨)

(十)類型相同違失情事應整體評價(3)

【112公審決字第000659號解析】

- (1) 甲係A公所農業課技士。A公所審認甲(一)於112年5月5日參與該公所政風室執行行政調查作為時，未徵得政風室主任同意，搶奪其所持文件致破損，失當行為有違行政倫理且影響該公所機關形象，核予其申誡一次之懲處；(二)辦理民眾農業用地作農業設施容許使用業務，欠缺謹慎、未力求切實，嚴重損及機關形象，核予其申誡二次之懲處。甲均不服，提起復審。
- (2) 上開2件懲處令所發布之懲處事由，皆為甲辦理系爭農業用地作農業設施容許使用案業務所致，甲辦理該申請案及A公所政風室行政調查該案時，有懈怠職務及處事失當之違失，二者具事實及時空密切關聯性，A公所辦理該案時，既已知悉上開違失行為，簽請同次考績委員會議處並決議，分別論究甲懈怠職務、處事失當及該案行政調查期間失當行為之違失行政責任，是系爭懲處令未考量上開違失行為具有內在關聯性，未合併審究甲之違失行為，整體評價其違失行為發生之事實、動機及影響程度，認事用法尚非妥適，自有重行審酌之必要。

**(十一)懲處令適用之法令依據錯誤；類型相同違失情事應
整體評價**

【112公審決字第000620號解析】

- (1) 甲係 A 代表會組員，A 代表會審認甲（一）對公物保管不力，依公務員服務法第21條等規定，核予其申誡一次之懲處；（二）誣控濫告致損害公務人員聲譽及機關信譽，依公務員服務法第6條、考績法第6條第3項第1款及考績法施行細則第13條第1項第2款，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 查甲為鄉政座談聯誼餐會之承辦人員，其對於該餐會所用之公務用酒任由非 A 代表會人員逕自取走，事後並稱有經乙同意一事，其行為固有未洽，惟上開違失行為係因112年4月12日座談聯誼餐會，第三人會後取走公務用酒一事所衍生，其行為具有時空及因果之緊密關聯，並提經同次會務討論會議，及以同日簽核予甲各申誡一次之懲處，而有合併審究其行政責任之可能性，A 代表會自應就甲上開具有因果相關聯之違失情事，審酌其行為之動機、目的、違反義務之程度、行為所生之損害或影響，整體評價，合併審究其行政責任，該會未審及此，分別核予甲各申誡一次之懲處，認事用法已難謂妥適，核有再行審酌之必要。
- (3) 次查懲處令所載懲處事由，係以甲誣控濫告致損害公務人員聲譽及機關信譽，法令依據記載為考績法第6條第3

項及同法施行細則第13條第1項，惟所謂誣控濫告，應指意圖使他人受刑事或懲戒處分，雖明知為虛構或捏造事實，猶為申告而言。依 A 代表會答辯書及所附資料，甲並未對任何人或機關有提出刑事告訴或舉發不法等行為，尚無事證足資證明有誣控濫告之情事。況考績法第6條第3項及同法施行細則第13條第1項係得考列丁等及記大過之事由，與系爭上開112年6月21日懲處令核予甲申誡一次處分顯有不符，亦有重行審酌之必要。

(十二)懲處事實未經詳實調查

【112公審決字第000385號解析】

- (1) 甲係A大隊警員，配置於B分局服務。A大隊審認甲111年12月16日處理交通事故未依規定實施酒測，且製作談話紀錄未開啟密錄器錄音錄影，致遭民眾訾議，核予其申誡二次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 茲以甲處理交通事故，製作談話紀錄未開啟密錄器錄音錄影，有不遵規定執行職務，固堪認定。惟依「道路交通事故處理規範」第15點規定，處理交通事故，如汽車駕駛人有疑似酒後駕駛情形，或當事人現場要求，方得對當事人實施檢測。經查B分局於調查時，針對事故雙方當事人是否「均同意不實施酒精濃度測試」一事，未訪談甲及他造當事人乙，該大隊僅憑A3類道路交通事故調查紀錄表及民眾丙陳訴之內容，逕認定甲未依規定實施酒測而據以懲處，尚嫌率斷。況依甲檢附之前開紀錄表，於「飲酒情形」欄位已勾選「經員警觀察各當事人均未發現有疑似酒駕情形，且經各造當事人同意均不實施酒精濃度檢測」，惟B分局於查處時所調閱同一份紀錄表上，該欄位並無勾選情形，而生同一份文件不一致之情形。經本會函請A大隊補充說明，該大隊函復以，於調閱上開紀錄表正本，「飲酒情形」欄位為已勾選狀態，與甲檢附之文件一致。是A大隊以紀錄表飲酒欄位未明確記載酒測

情形，認定甲未實施酒測與規定不符一事，核有疑義。上開未依規定實施酒測一事，既尚有待斟酌之處，本件自應由該大隊重行衡酌處理後，再為適當之處理。(112公審決字第000765號、112公審決字第000766號同旨)

(十三)考績委員會未達該次會議出席委員半數以上同意即
作成決議 (1)

【112公審決字第000386號解析】

- (1) 甲係 A 區公所里幹事，A 區公所審認甲於2月網路電子郵件社交工程網路攻擊測試，開啟信件及點選連結合計達2次，違反該公所防範電子郵件社交工程網路攻擊實施計畫之規定，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。……」A 區公所考績委員會置委員19人，召開考績委員會議審議系爭懲處時，出席委員連同主席共計17人，案經出席委員討論後，除主席外以投票表決結果：「同意8票、不同意7票、廢票1票」決議通過，惟同意甲申誡一次之懲處案僅有8票，顯未達該次會議出席委員之半數（即9票）以上同意，從而該公所考績委員會核予甲申誡一次懲處之決議，核與組織規程第4條第1項規定不符，A 區公所所為系爭懲處，核有法定程序之瑕疵。

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

【112公審決字第000453號解析】

- (1) 甲係 A 公所村幹事。A 公所審認其辦理該公所急難救助業務，於保管及移交預借之現金方式涉有疏失，核予其申誡二次之懲處。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；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。」另按銓敘部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投票……。」
- (3) 查 A 公所考績委員會，置委員11人，為審議甲之懲處案，所召開之該次考績委員會會議出席委員，除1人請假、1人迴避外，連同主席共計9人，經出席委員表決結果：「(一) 不予行政懲處 (書面告誡)：1票。(二) 予以行政懲處：1、違反第四條第一項第一款：(1) 予以申誡1次：2票。(2) 予以申誡2次：2票。2、違反第四條第一項第七款：予以申誡2次：1票。3、違反第四條

第一項第十款：予以申誡2次：1票。4、違反第五條第一項第九款：予以記過1次：2票。」以同意行政懲處計有8票，且就申誡二次懲度部分，達同意票之半數，作成核予甲申誡二次之決議。惟該次考績委員會會議出席委員人數，與系爭懲處案之投票數相同，顯見該公所考績委員會主席於核議系爭懲處案決議之初，即參與表決。次依上開會議投票結果，任一情形均未達出席委員（按：9人，包含主席在內）半數（按：5人）以上同意。而該公所考績委員會議逕將申誡一次（按：2票）、申誡二次（按：4票）及記過一次（按：2票）之同意懲處票數合併計算，據認申誡二次為4票（按：2票+1票+1票）已達同意票之半數，決議核予甲申誡二次之懲處，其決議核與前揭組織規程第4條第1項規定有違，而有法定程序之瑕疵。

二、調任事件

(十四) 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

(十五) 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 縣政府否准甲遺屬年金之申請，核屬欠缺決定權限。A 縣政府應將甲之遺屬年金申請案，報送銓敘部審定。

【(十六) 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 鄉公所逕予否准甲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

(十七) 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、辭職事件

(十八)無法律限制下，機關不得拒絕公務人員提出辭職

【112公審決字第000768號解析】

- (1) 甲係 A 衛生所醫師兼該所主任，其前因個人生涯規劃因素，於112年10月4日簽擬於同年12月30日辭職，經 B 衛生局局長批示：「須本局聘有合適之醫師才能同意本案。」甲不服 B 機關所為否准處分，提起復審。
- (2) 按公務人員保障法第12條之1第1項規定：「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項規定：「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……。」茲依卷附資料，查無上開甲不得辭職之事由，B 衛生局即無拒絕甲辭職申請之理由，是系爭 B 衛生局對甲申請辭職之否准處分，已違公務人員保障法第12條之1規定，核有再行斟酌之必要。

六、職場霸凌事件

(十九)職場霸凌調查小組非由處理小組成員擔任；處理小組成員未迴避

【112公申決字第000089號解析】

- (1) 甲係 A 局隊員，其申訴乙等人對其職場霸凌，經該局接獲甲申訴後，依 A 局職場霸凌申訴處理要點，組成職場霸凌處理小組，經小組會議審議後，決議職場霸凌不成立，並函知甲，甲不服，循序提起申訴、再申訴。
- (2) 按 A 局職場霸凌申訴處理要點規定，「職場霸凌處理小組處理程序如下：(一) 接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查……。」經查 A 局組成調查小組時，係由人事室以案情內容繁雜且涉及專業領域知能，建議外聘丙律師、丁主任為調查小組成員，並簽請局長遴派職場霸凌處理小組委員 1 人組成調查小組。惟依 A 局職場霸凌申訴處理要點規定，應由召集人指派 3 人以上之委員組成調查小組進行調查，縱該局考量召集人乙為職場霸凌申訴案件之被申訴人，依規定應行迴避，然局長既非職場霸凌處理小組委員，由其逕為指派調查小組成員並同意外聘 2 名委員，核與上開規定不符。
- (3) 次查本案調查小組係由丙律師、丁主任 2 人及職場霸凌處理小組委員戊 1 人組成，該小組成員僅有 1 人為 A 局職場霸凌處理小組委員，亦與該局職場霸凌申訴處理要點規定，應由委員組成調查小組亦有不符。

- (4) 復查 A 局職場霸凌申訴處理要點規定：「召集人有規定應自行迴避之情形時，得指定委員一人代理之。」乙雖於職場霸凌處理小組會議審議前，指定另名委員已擔任代理人，然乙既為被申訴人，本即應迴避該事件之處理，由其指定代理人亦難認與迴避之意旨相符。

七、性別平等事件

(二十)申訴處理委員會投票未達半數

- (1) 甲係 A 機關人員，其遭乙提出性騷擾申訴，指稱甲對其有戳手臂、腰部及言語等性騷擾行為，經該機關申訴處理委員會審議，認定甲對乙勾手臂及摟腰等行為，已逾越一般同事互動禮節，決議性騷擾事件成立。甲不服機關所為性騷擾成立之處分，提起復審。
- (2) 按 A 機關申訴處理要點規定，「有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。」惟查 A 機關申訴處理委員會置委員 7 名，依申訴處理委員會會議紀錄及簽到表所載，該日實際出席委員連同主席共 6 名，就甲勾手臂、摟腰之行為，是否成立性騷擾進行審議，投票表決結果以「計 3 票同意、2 票不同意；性騷擾成立」決議通過。茲因申訴處理委員會出席之委員共 6 名，惟同意甲勾手臂、摟腰之行為，成立性騷擾案僅有 3 票，顯未達該次會議出席委員過半數（即 4 票）之同意，從而該申訴處理委員會為甲成立性騷擾行為之決議，核與前開規定不符，A 機關據此作成認定甲性騷擾行為成立之處分，核有法定程序之瑕疵。

(二十一) 申訴處理委員會主席參與投票

- (1) 甲係 A 機關人員，其遭乙提出性騷擾申訴，指稱甲對其有徒手碰觸其背部頸椎至腰際等性騷擾行為，經該機關申訴處理委員會審議，認定甲對乙有徒手碰觸其背部頸椎至腰際之行為，決議性騷擾事件成立。甲不服機關所為性騷擾成立之處分，提起復審。
- (2) 按 A 機關申訴處理要點規定，「須有全體委員二分之一以上出席始得開會；出席委員過半數之同意始得作成決議；可否同數時，取決於主席。」惟查 A 機關會議紀錄及簽到表所載，該日委員出席 4 名，連同主席，共計 5 人，經過投票表決，投票結果皆贊同性騷擾成立。茲因 A 機關申訴處理委員會會議出席委員人數，與審議甲性騷擾行為成立案投票委員之人數相同，顯見會議主席於核議系爭性騷擾案決議之初，即參與表決，違反前揭規定。據上，A 機關依上開審議結果，以原處分認定甲性騷擾行為成立，核有法定程序之瑕疵。

(二十二)申訴處理委員會主席指定非委員代理

- (1) 甲係 A 機關人員，申訴其遭乙使用即時通訊軟體騷擾，經 A 機關申訴處理委員會決議，乙上開行為性騷擾事件不成立。甲不服機關所為性騷擾不成立之處分，提起復審。
- (2) 按 A 機關申訴處理要點規定，「申訴處理委員會開會時，召集人因故不能主持會議時，由召集人指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。」查 A 機關申訴處理委員會置委員13名，由丙擔任委員並兼任召集人，惟依 A 機關申訴處理委員會會議紀錄及簽到表所載，該日實際出席主席為丁，其非申訴處理委員會之委員。是 A 機關申訴處理委員會開會時逕指派非委員擔任主席進行會議審議並作成決定，即與上開規定不符。
- (3) 又 A 機關申訴處理要點規定，「申訴處理委員會決定受理性騷擾申訴事件後，得組成調查小組進行調查，調查小組調查結束後，應作成調查報告書。」A 機關於知悉上開性騷擾事件後，原應依據上開規定，由調查小組調查並作成調查報告書，卻由非調查小組委員進行訪談及製作調查報告，亦難謂妥適。據上，A 機關申訴處理委員會決議過程，核有法定程序之瑕疵，據此所為之性騷擾事件不成立之處分，認事用法核有違誤。

(二十三)性騷擾申訴事件之審議結果由非機關作成

- (1) 甲係 A 機關 B 派出單位所屬人員，其遭乙提出性騷擾申訴，指稱甲對其有肢體碰觸及不當言詞性騷擾行為，經該 B 單位申訴處理委員會審議，決議甲性騷擾行為成立，並由 B 單位作成該性騷擾行為成立之處分。甲不服，提起復審。
- (2) 按行政程序法第92條第1項規定：「本法所稱行政處分，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。」及本會100年4月14日公保字第1000005427號函載以：「……公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審……。」是公務人員依性別工作平等法提起性騷擾申訴後，對於性騷擾成立與否之決定如有不服，因該性騷擾成立與否之決定，性質為行政處分，自應由行政機關始得作成性騷擾成立與否之決定。
- (3) 惟查 B 派出單位並非組織法上之行政機關，且就公務人員依性別平等工作法所提性騷擾申訴事件之審議結果，未有法律明文或授權規定，使其具有得以單位名義作成性騷擾成立與否之特定權限，是 B 派出單位逕就所屬人員性騷擾申訴事件進行調查並作成決定，於法有違。

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。

(六)本會112年9月7日公保字第1120009225號服務信箱

【保障法第23條第3項結算加班費或平時考核之獎勵要件及尚未核准計發加班費之加班費請求權時效疑義】

按保障法第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……」次按同法條第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。」是加班補償方式係採「以給予加班費、補休假並於補休假期限內休畢為原則，獎勵為例外」之層級化設計；有關以加班費或平時考核獎勵結算補休期限內未休畢加班時數之要件：（一）機關因業務需要致於補休期限內未休畢之加班時數，應結算加班費為優先；（二）機關因

預算之限制致無法結算加班費時，始得以平時考核之獎勵，結算未休畢且無法結算加班費之加班時數。

茲按保障法第23條第3項所稱「遷調人員」係指依公務人員陞遷法及公務人員任用法等相關規定於不同機關間調任之人員。遷調人員就於原服務機關未逾補休期限，且尚未休畢之補休假時數，即有權選擇至新任職機關於原補休假期限內續行補休，而非賦予新任機關具有遷調人員續行補休之准駁權。又公務人員逾補休期限且符合前揭（一）、（二）結算要件時，或於「離職或亡故」時，尚有未休畢之加班時數者，毋待申請，即由當時之任職機關，按該公務人員加班時之俸給及保障法第23條第2項之換算標準，依同法第4項規定，分別覈實結算加班費或平時考核之獎勵。

另公務人員對機關「尚未核准計發加班費」之加班費請求權時效，按保障法第24條之1規定：「下列公務人員之公法上財產請求權，其消滅時效期間依本法行之：……二、因二年間不行使而消滅者：……（二）經服務機關核准之加班費。……」茲以經服務機關核准之加班費，其請求權消滅時效因2年間不行使而消滅；若未經核准以加班費為加班補償方式之加班時數，尚不生加班費請求權時效問題。

(七)本會112年9月23日公保字第1120010093號服務信箱

【現職公務人員另應考試錄取於分配他機關訓練期間，適用保障法第23條第3項規定疑義】

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。」所稱「遷調人員」，係指依公務人員陞遷法及公務人員任用法等相關規定於不同機關間調任之人員。

又公務人員任用法第22條第1項規定：「各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調考試及格人員時，仍應受第十三條第五項及第十八條第三項規定之限制。」及其施行細則第21條之1規定：「現職人員經公務人員考試錄取分配訓練，具擬任職務法定任用資格者，得由權責機關函商原服務機關同意，依本法第二十四條規定先派代理，並依限送審。」爰此，現職公務人員另應考試錄取於分配他機關訓練期間，如得依上開任用法規先行派代並送銓敘審定合格，即有上開保障法第23條續行補休規定之適用。

(八)本會113年1月2日公保字第1120014677號函釋

【有關保障法第23條加班補償與補休假期限之計算等疑義】

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5條第1項規定：「各機關支給每人加班費時數上限，辦公日不得超過四小時，放假日及例假日不得超過八小時，每月不得超過二十小時。但因業務需要，得報主管機關或其授權機關核准，支給專案加班費。」第2項規定：「輪班輪休人員及本辦法施行前經行政院同意之人員，不受前項規定之限制。但必要時得由行政院另定每月加班費報支數額上限。」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。」第2項規定：「前項補休假，各機關人員應於加班後二年內補休完畢。」是公務人員加班時數於依上開規定核給加班費後，其餘以補休假為補償方式者，應於補休期限內休畢為原則；例外因機關確實必要範圍內之業務需要，致無法於補休期限內休畢時，應結算計發加班費；再例外因機關預算之限制，致無法以加班費結算，始得以公務人員考績（成、核）法規規定之獎勵結算應補休時數。又關於補休期限之計算，係以加班事實發生之日起算2年內補休完畢，尚無○○市政府消防局所詢採固定區間作為最終補休期限之問題。

另有關年度加班費如有結餘，得否作為結算未逾補休期限且尚未補休之加班時數一節。按保障法第23

條規定之立法說明：「……補償方式，應以給予加班費、補休假為原則，惟為考量機關預算之限制或機關必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假時，衡酌公務人員考績（成、核）法規所定之平時考核獎勵（嘉獎、記功、記大功），對公務人員年終考績及陞遷積分有所助益，機關應給予公務人員考績（成、核）法規所定平時考核之獎勵，以為補償……。」公務人員加班時數經以補休假為補償方式者，機關應督促所屬公務人員於補休期限內休畢，以維護其健康權，如因機關確實必要範圍內之業務需要，致無法於補休期限內休畢時，始有結算計發加班費之問題。且該「機關因業務需要無從補休」之結算要件，須由公務人員舉證曾於補休期限內向機關申請補休，並留存機關曾否准事證，避免公務人員為結算加班費而怠於補休，導致以健康換加班費之亂象，牴觸司法院釋字第785號解釋健康權保障之意旨。是年度預算如有結餘，除優先補償未逾前揭各機關加班費支給辦法第5條所定加班費時數上限、專案加班或定額之加班費外，其餘未逾補休期限之補休假時數，仍應以補休期限補休完畢為原則，須符合結算要件，始得例外依法結算，無從僅因預算結餘即逕予結算加班費。

至有關以平時考核獎勵給予加班補償之要件：（一）機關因業務需要致於補休期限內未休畢之加班時數，應結算加班費為優先；（二）機關因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

畢且無法結算加班費之加班時數。是加班補償方式既係以給予加班費、補休假為原則，各機關即應審慎盤點整合業務內容及人力資源之合致，據以覈實指派加班、編列加班費預算或補足人力需求，減少以平時考核獎勵辦理結算之例外情形。

二、公務人員因公涉訟輔助函釋

(一)本會112年7月26日公地保字第1120007894號函釋

【公務人員遭受職場性騷擾，而涉及民事或刑事訴訟案件，得否涉訟輔助疑義】

按公務人員因公涉訟輔助辦法第3條規定：「本法第二十二條第一項所定依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務。」是公務人員申請因公涉訟輔助，係以依法執行職務為前提。另依本會90年12月13日公保字第9006678號及98年10月30日公保字第0980010775號函釋，所稱「執行職務」，係指因執行所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為，亦即其行為在客觀上足認與其執行職務有關者而言；「依法」執行職務，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。

茲公務人員遭受性騷擾而涉及民事或刑事訴訟案件，服務機關得依上開規定就該公務人員之職務權限範圍，視具體個案認定其是否係依相關法令規定執行職務時遭受性騷擾而給予涉訟補助。至有關公務人員於上下班途中發生性騷擾事件衍生之訴訟，其得否給予涉訟補助，仍應依前揭規定以其有無實際依法執行職務而為認定，附為敘明。

(二)本會112年7月26日公地保字第1120008134號函釋

【有關公務人員執行職務涉及刑事訴訟並附帶民事訴訟，申請涉訟輔助費用相關疑義】

按公務人員因公涉訟輔助辦法第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。」對於「每案」之因公涉訟輔助，係以偵查每一程序、民事或刑事訴訟每一審級計算，並於上開規定所定額度上限範圍內覈實發給。茲以刑事訴訟附帶民事訴訟，如未經法院刑事庭、民事庭各自審理判決，尚無各別予以輔助延聘律師費用之問題。此業經本會95年7月26日公保字第0950006994號函釋有案。

次按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。」有關公務人員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，而共同延聘同一律師，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。此亦經本會107年10月12日公地保字第1070056615號函釋有案。

有關刑事訴訟附帶民事訴訟，究應以1案或2案中

請輔助延聘律師費用，及涉訟輔助費用得否由部分當事人提出申請，仍請參照前開規定及函釋，本於權責卓處。

(三)本會112年8月25日公地保字第1120009054號函釋

【有關公務人員遭法務部調查局司法警察（官）詢問後，移送地方檢察署偵查，延聘律師輔助費用上限疑義】

按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項規定：「本法第二十二條第一項所稱涉訟，指依法執行職務，而涉及民事、刑事訴訟案件。」第2項規定：「前項所稱涉及……刑事訴訟案件，指……在刑事訴訟偵查程序或審判程序為自訴人、告訴人、犯罪嫌疑人或被告。」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。」參諸102年1月15日修正發布之涉訟輔助辦法第14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，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。」之修正意旨，係考量現行刑事訴訟實務，均係依繫屬於各級法院或檢察署之案號，逐案提出委任狀並收取律師費用，發回續行偵查之案件並另編以「偵續、偵續一……」之新案號，且發回續行之性質亦與「發回更審」雷同。又偵查階段申請再議、發回續行偵查及交付審判等，於稽徵機關核算律師年度執行業務者收入標準，均分別以「每一程序」涵蓋。是公務人員申請因公涉訟輔助，係以依法執行職務為前提；又所稱偵查每一程序，包

括法務部調查局以犯罪嫌疑人身分約詢之階段在內，且該程序之輔助延聘律師費用，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。

有關公務人員因依法執行職務，經法務部調查局司法警察（官）以犯罪嫌疑人身分詢問，其延聘律師之費用應包含於偵查階段內給予輔助，亦即對於法務部調查局實施調查與地方檢察署實施偵查應合併計算，輔助總金額並不得超過前開涉訟輔助辦法第13條第1項所定額度之上限範圍。

三、其他重要函釋

(一)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。

(二)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，是否適用保障法及公務人員安全及衛生防護辦法疑義】

按保障法第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「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」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，辦理渠等職業安全及衛生防護措施事項。

(三)本會112年9月26日公保字第1121060261號函

【消防機關組成防護小組時，宜指定基層消防員】

按安衛辦法第4條第1項規定：「各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），負責下列事項：……」第2項規定：「中央二級或相當二級以上機關、直轄市及縣（市）已成立公務人員協會者，防護小組成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦具會員身分者三人，由機關首長圈選之。」據上，防護小組職掌及組成成員已有明文。

考量防護小組負責督導所屬機關辦理安全及衛生防護，茲因消防人員於執行職務具有高度危險性，第一線基層消防員最為瞭解所需之安全及衛生防護措施，為落實防護小組之功能，該小組成員宜由基層消防員擔任。

(四)本會112年12月6日公保字第1120013620號函

【員工產前及孕期可否納入健康檢查補助疑義】

按公務人員一般健康檢查實施要點(以下簡稱健檢要點)第2點規定：「一般健康檢查依本要點規定實施之。但各機關現有規定優於本要點者，從其規定。」第4點第1項規定：「一般健康檢查之檢查項目，各機關得按適用對象之性別、職務或年齡，並參考附表訂定之。」據此，健檢要點並未限定應實施健康檢查之項目，各機關得按適用對象之性別、職務或年齡，參考健檢要點附表，訂定一般健康檢查之項目，公務人員並得依各機關所定檢查項目，擇一項或數項辦理健康檢查。

有關規劃將員工產前健康檢查項目及自費產檢(例如唐氏症篩檢、高層次超音波等)納入一般健康檢查項目給予補助，且不限年齡，基於公務人員健康權之保障，倘各機關自行訂定健康檢查要點優於本會健檢要點規定，且符合前開健檢要點規定及目的，本會敬表尊重。

(五)本會113年2月2日公保字第1131060043號函

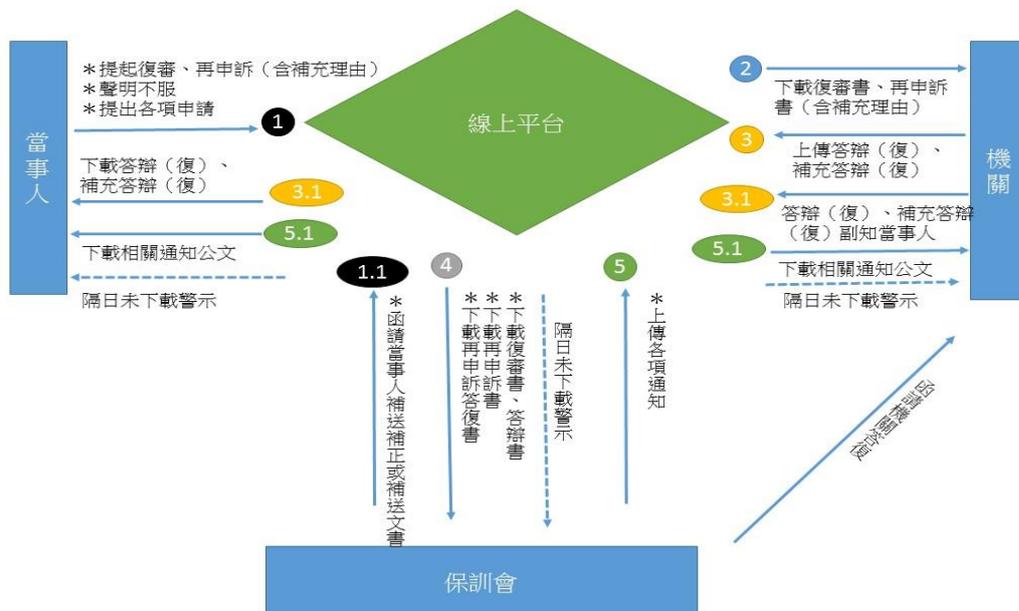
【服務機關作成人事行政處分、管理措施、管理措施或有關工作條件之處置前，應儘可能提供公務人員提前反映機制】

基於正當法律程序之要求，建請各機關於作成人事行政處分、管理措施或有關工作條件之處置前，儘可能踐行陳述意見程序，提供公務人員事前表達意見之機會，並預留其適當之準備期間，以強化公務人員之程序保障，亦有助於釐清事實或法律之爭議。

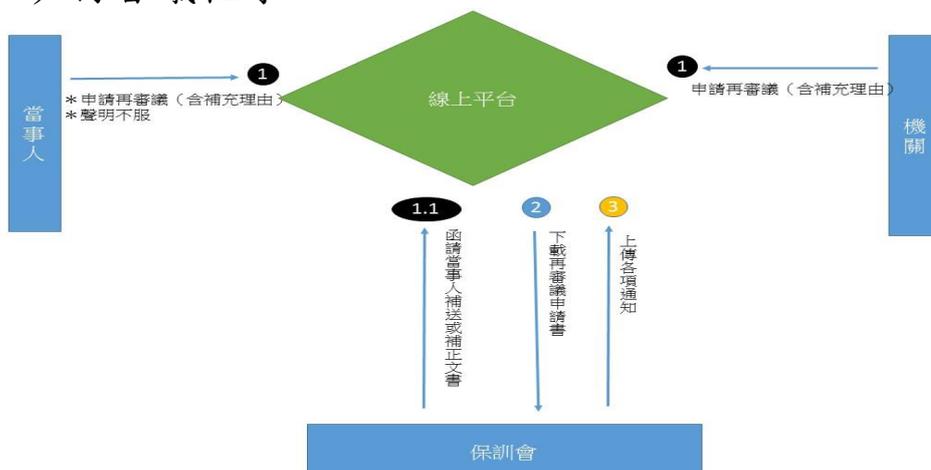
參、附錄：公務人員保障事件線上申辦平臺程序

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。

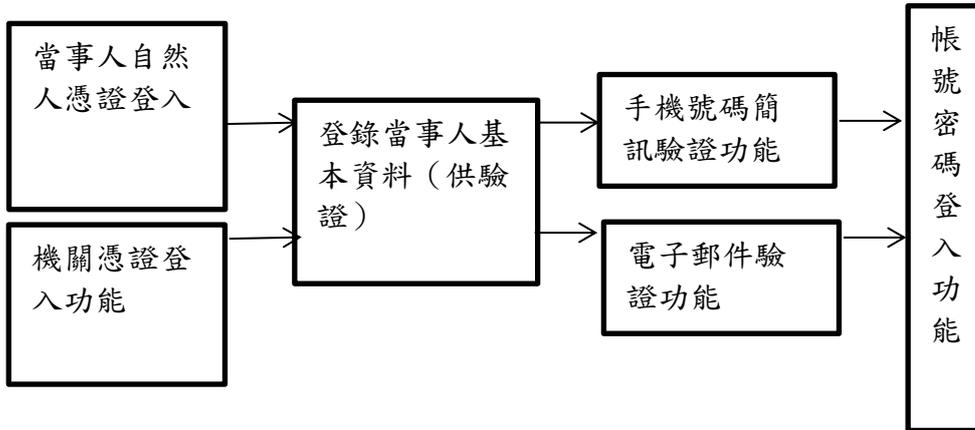
(一) 復審、再申訴程序



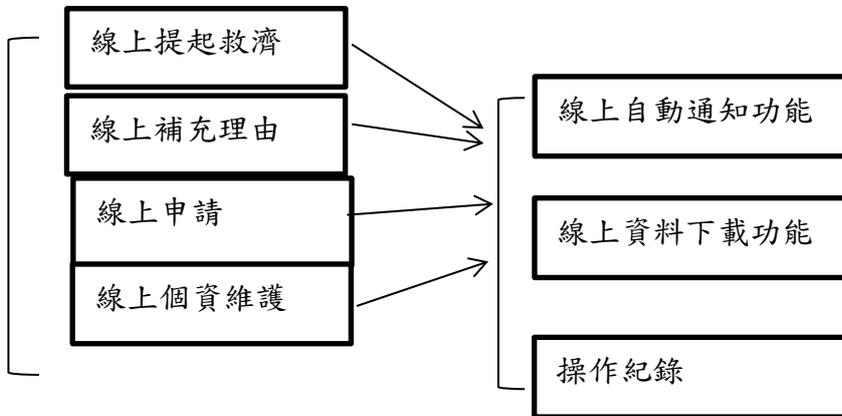
(二) 再審議程序



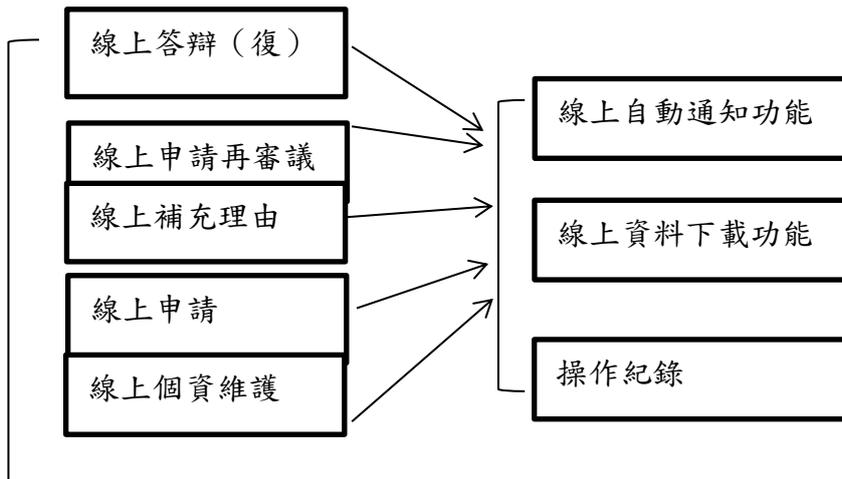
● 當事人及機關認證系統



● 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。