

114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114年9月

目次

壹、撤銷案例分析	1
一、考績、懲處等事件	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)有與考績事件無關之考慮疑義	7
(三)考績委員會主席於決議之初參與投票	8
(四)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬	10
(五)考績委員未依法全程迴避	12
(六)機關首長授權他人代行覆核考績	14
(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (1)	15
(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (2)	16
(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤 (3)	18
(八)辦理年終考績未通盤考量全年度之表現	20
(九)記過或申誡之行為，懲處權之行使期間	21
(十)類型相同違失情事應整體評價 (1)	23
(十)類型相同違失情事應整體評價 (2)	25
(十一)懲處事實未經詳實調查，尚有未明	26
(十二)懲處令適用之法令依據錯誤 (1)	28
(十二)懲處令適用之法令依據錯誤 (2)	30
(十二)懲處令適用之法令依據錯誤 (3)	32
(十三)懲處令未載明必要記載事項	33

二、追繳加給事件	35
(十四)不得單以本職或有無屬員作主管職務加給依據	35
三、墊支費用事件	37
(十五)執行職務墊支之必要費用，若無法律授權不得附條件行政處分	37
四、敘獎事件	39
(十六)自行申請嘉獎案件須經考績委員會審議.....	39
五、退休事件	40
(十七)服務機關逕予不受理已逾救濟期限之復審案.....	40
六、職場霸凌/不法侵害事件	41
(十八)職場霸凌調查小組組成未依規定；未完備決定程序	41
(十九)防護小組成員依規定迴避即不得指定代理人.....	43
(二十)持續行為未逾申訴期限卻逕不受理.....	44
(二十一)未綜合考量已逾越正當合理必要管理行為.....	45
(二十二)未對職場不法侵害申訴調查逕不受理.....	47
七、性別平等事件	49
(二十三)調查小組會議主席於決議之初參與投票.....	49
(二十四)非屬性別平等工作法之性騷擾事件.....	50
(二十五)未依規定逕增聘調查小組委員	51
(二十六)未依規定有外部專業人士組成申訴調查小組	52
(二十七)未依機關規定有三分之二外聘專家學者擔任委員；未具體敘明構成性騷擾行為之事實、理由.....	53
(二十八)組成未達單一性別不得少於三分之一之規定	54
(二十九)機關難謂已善盡調查證據之義務.....	55

貳、公務人員因公涉訟輔助函釋.....	57
一、本會113年1月30日公地保字第1130000832號函釋.....	57
二、本會113年3月4日公地保字第1130001707號函釋.....	58
三、本會113年4月8日公地保字第1130004540號函釋.....	59
四、本會113年4月24日公地保字第1130005950號函釋.....	61
參、附錄：公務人員保障事件線上申辦平臺程序.....	62

壹、撤銷案例分析

一、考績、懲處等事件

(一)關於考績委員會委員之組成 (1)

【113公審決字第000047號解析】

- (1) 甲原係A校教務處幹事，A校審認甲執行職務有不良事蹟，情節輕微，核予其申誡一次之懲處。甲不服，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3項規定：「考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在二十人以上者，至少二人。」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……。」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……。」再按銓敘部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。」

(3)A 校考績委員會置委員11人，其中指定委員5人、當然委員1人、票選委員5人，為符合前揭性別比例，男性委員至少4人。又依票選委員之票選結果，本應先以高票者當選為票選委員，並由同為4票之乙男及丙女以抽籤或第二次投票方式，產生另一席票選委員。惟該校依原先圈選指定委員結果基於性別比例考量，直接由4票之乙男及2票之丁男遞補當選為票選委員，並將原應5票當選之戊女列為候補委員，且由同為1票之男性候選人抽籤遞補候補委員。是A校辦理考績委員會票選委員選舉作業，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，經該考績委員會核議通過之系爭懲處事件，自有法定程序之瑕疵。

(一)關於考績委員會委員之組成(2)

【113公審決字第000392號解析】

- (1) 甲原係A校教務處管理員，因不服A校核布其112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……本機關人事主管人員為當然委員……。」第4項規定：「第二項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任……。」再按銓敘部97年7月11日部管一字第0972958272號書函釋載以：「……本部87年11月2日87台法二字第1690557號書函釋以，考績委員會委員職掌各機關公務人員考績及平時考核獎懲案件之核議均關係公務人員權益至鉅，不宜由其職務代理人或委請他人代表出席。準此，機關人事主管……職務出缺期間，其代理人仍不宜擔任考績委員會當然委員……。」並經該部108年10月21日部法二字第1084862264號函重申上開意旨。
- (3) 經查A校自112年10月1日起，該校人事室主任改由乙代理至該職缺補實日止；嗣乙以考績委員身分，出席A校112年12月7日考績委員會會議，參與系爭考績案之審議，核與前揭組織規程及函釋意旨不符，A校考績委員會之組成顯不合法，由該會作成之考績初核，即有法定程序之瑕疵。

(一)關於考績委員會委員之組成(3)

【113公審決字第000452號解析】

- (1) 甲原係 A 衛生所課員，因不服 A 衛生所核布其112年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按組織規程第2條第1項規定：「考績委員會委員之任期一年，期滿得連任。」復按銓敘部98年11月10日部法二字第0983122513號書函載以：「……各機關考績委員會委員任期，本即以1年為原則，且上下屆考績委員會委員之任期應予銜接……。」
- (3) 查 A 衛生所組設該所112年度考績委員會任期為「112年1月1日起至112年12月31日止」，組設該所113年度考績委員會：「任期自112年12月1日起至113年12月31日止。」，茲以 A 衛生所113年度考績委員會任期自112年12月1日起至113年12月31日止，已逾1年，且與112年度考績委員會任期重疊，顯已違反組織規程第2條第1項規定。該所113年度考績委員會組織既於法未合，其對甲112年年終考績所為之初核結果，即有法定程序之瑕疵，核有重為考績評定之必要。(113公審決字第000590號同旨)

(一)關於考績委員會委員之組成(4)

【113公審決字第000349號解析】

- (1) 甲係 A 公所民政課村幹事，A 公所審認甲辦理業務懈怠職務、不聽長官命令，核有疏失，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……。」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……。」次按銓敘部92年3月20日部法二字第0922215919號令：「一、考績委員會設置票選委員之宗旨，係透過民主化選舉機制產生票選委員，使參與考績及平時考核之初核或核議等事項，經由考績委員會合議機制作公正客觀之考核，以落實考績綜覈名實、信賞必罰之旨。各機關考績委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）之行使，應以本機關受考人為限……。」復按銓敘部102年1月24日部法二字第1023682056號書函說明二、記載：「……茲以幼兒園……非屬各直轄市政府教育局、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所之內部單位，爰公立托兒所原依（公務人員）任用法任用之人員，尚無從認屬各直轄市政府教育局、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所（本機關）人員……。」及該部106年6月7日部法二字第1064233721

號部長信箱略以，鄉（鎮、市）立托兒所改制幼兒園後，依上開該部102年1月24日書函，公立幼兒園原依公務人員任用法任用之人員，非屬鄉（鎮、市）公所本機關人員，自無從參與各該公所組設之考績委員會。

- (3) 查 A 公所112年度考績委員會置委員7人，其中指定委員4人，當然委員1人及票選委員2人。A 公所辦理票選委員選舉作業，其中幼兒園園長為候選人員並參與票選。查該幼兒園非屬 A 公所之內部單位，其依公務人員任用法任用之人員，非屬該公所之本機關人員。是 A 公所將非屬本機關人員之園長，列為該公所考績委員會票選委員之候選人及選舉人，核已違反組織規程第2條規定及前開銓敘部歷釋意旨。A 公所112年度考績委員會之組成，於法既有未合，即有法定程序之瑕疵，核有重為考績評定之必要。

(二)有與考績事件無關之考慮疑義

【113公審決字第000281號解析】

- (1) 甲係 A 機關行政組組員，因不服 A 機關核布其112年年終考績考列丙等，提起復審。
- (2) 按公務人員考績法（以下簡稱考績法）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。」機關長官應就部屬之工作、操行、學識、才能等各項表現，本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。類此考評工作，富高度屬人性，機關長官對部屬考評之判斷固應予尊重；惟辦理考績業務，如有與事件無關之考慮牽涉在內等情事，本會仍得予審究，並予撤銷。
- (3) A 機關首長有多次對甲表示欲其另尋他職之情事，並表示將以行政處分辦理，則依一般經驗及論理法則，難謂機關首長對甲112年年終考績之評定，無納入與考績事件無關之考慮牽涉在內之情事。上開情形經本會函請 A 機關補充答辯，惟未獲具體說明上開疑慮，導致考評基礎事實仍欠明確，核有再行斟酌之必要。

(三)考績委員會主席於決議之初參與投票

【113公審決字第000001號解析】

- (1) 甲原係 A 分局警員，A 分局審認甲於擔服巡邏勤務期間，處理為民服務案件處事不當，影響警譽，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；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，考績委員會開會時，主席於議案表決之初不參與表決，可否意見均未達半數時，主席始能表示意見，決定議案是否達出席委員半數以上同意而成立。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分局以112年10月11日令，核予甲申誡一次之懲處，嗣提該分局考績委員會會議確認，該次考績委員會委員以審議意見表簽名代替簽到，應到委員15人，扣除請假委員1人，經出席委員（含主席）14人審議該分局112年10月份權責內核布員警獎懲確認案，決議照案通過，顯見該分局考績委員會主席於甲懲處案表決之初，即參與投票，違反前揭組織規程第4條第1項之規定，該分局辦理甲之懲處，核有法定程序之瑕疵（113公審決字第000047號、113公審決字第000124號、113公審決字第000156號、113公審決字第000283號、

113公審決字第000284號、113公審決字第000625號、
113公申決字第000027號同旨。)

(四)非本職單位主管或直屬長官所為之評擬

【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年年終考績考列丙等，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。

(五)考績委員未依法全程迴避

【113公審決字第000787號解析】

- (1) 甲係A醫院醫師兼部主任，B衛生局審認甲因屬員未依規定確認病患身分致辨識錯誤開錯刀，督導不周確有疏失，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 按組織規程第3條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員……平時考核獎懲之初核或核議事項……。」第8條第1項規定：「考績委員會開會時，委員……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。」次按行政程序法第32條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人……為事件之當事人時。二、本人……就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者……。」
- (3) 查本件懲處係經A醫院113年4月24日考績委員會會議審議，該次會議提案僅1案：「有關誤送病人進行手術，相關人員疏失責任檢討，及病安通報延遲責任檢討案」，就該開錯刀事件之醫療疏失人員及甲等6位相關直屬主管是否予以懲處進行審議，其中並包括同為考績委員之科主任乙及丙。然該次考績委員會審議提案1之過程中，乙及丙身為考績委員及同案被懲處對象，渠等於會議時併同參與討論，僅於投票表決其自身懲處額度時離場迴避，未依法全程迴避，已違反上開組織規程第8條

第1項規定，該次考績委員會議基於具程序瑕疵之討論，作成核予甲申誡一次之決議，亦難謂適法。(113公審決字第000786號同旨)

(六)機關首長授權他人代行覆核考績

【113公審決字第000451號解析】

- (1) 甲係A大隊偵查佐，其因不服該大隊核布其112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112年11月2日部銓三字第1125632869號函意旨，機關首長對考績之覆核或考核，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大隊辦理甲112年年終考績之程序，經甲之單位主管評擬，遞經該大隊考績委員會初核後，逕由副大隊長以其管理使用之「A大隊大隊長○○○(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大隊辦理甲112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。

(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(1)

【113公審決字第000282號解析】

- (1) 甲係A衛生所護理師，因不服A衛生所核布其112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112年公務人員考績表之平時考核獎懲欄記載，有嘉獎1次，經其機關首長逕考核為79分，惟依甲公務人員112年度獎懲明細表記載，其112年合計獎勵紀錄為嘉獎2次。是甲112年考績表所載之獎勵次數，對照甲之112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衛生所對甲112年年終考績依據之獎勵次數，有登載錯誤之情事，該所據以辦理其112年年終考績之評定，核有重行斟酌之必要。

(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(2)

【113公審決字第000453號解析】

- (1) 甲係A機關秘書室助理員，因不服A機關核布其112年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第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……。」同法施行細則第17條第1項前段規定：「本法第十三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。」第2項規定：「各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理……。」復按組織規程第5條規定：「考績委員會開會初核或復議年終（另予）考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。」
- (3) 卷查A機關函附答辯資料時，漏未檢附甲112年平時成績考核紀錄表及其他相關資料，嗣經本會函請A機關補充說明表示，甲112年平時成績考核紀錄表紙本因另外放置他處，似於整理資料時，不慎併同銷毀。且依甲考績表所示，考績委員會（主席）綜合評分及簽章欄，均未載有分數且未核章。是A機關辦理甲112年年終考績考列乙等79分所據事實為何，尚有未明，且亦未確實於考績

表之考績委員會（主席）綜合評分及簽章欄記載分數及核章，核與考績法第13條、第14條第1項及同法施行細則第17條規定不符，辦理系爭考績之事實認定即有違誤，該機關據此對甲所為考績，於法未合，核有再行斟酌之必要。

(七)年終考績評擬所依據之事實認定有誤(3)

【113公審決字第000589號解析】

- (1) 甲係A機關小隊長，因不服A機關核布其112年年終考績考列乙等，提起復審。
- (2) 按考績法第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……。」復按銓敘部112年10月20日部法二字第1125627015號函釋載以：「……接受考人於年終（另予）考績考核期間內經權責機關核定發布生效之平時考核獎懲，為其考績評定分數之重要依據，是機關如遇受考人年終（另予）考績經本部銓敘審定後，受考人於該考績考核期間經權責機關核定發布生效之平時考核懲處嗣經救濟機關撤銷之情形，機關應予檢討是否另為適法之懲處處分，並審視原據以評定考績之基礎事實有無變動而依下列方式處理：……（二）原據以考評之基礎事實有變動：1、倘機關經檢討後，決定不再另行核定發布懲處……，亦即，如經審認原據以評定考績之基礎事實確已有所變動，該考績評定即有再行審酌之必要……。」
- (3) 茲以甲112年考績年度所受申誡1次之懲處，業經本會113年7月9日113公審決字第000285號復審決定書決定原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分，並經A機關

函復本會不另為懲處在案。甲112年年終考績核布後，其據以考評之基礎事實既已發生上述有利於甲年終考績評定之變動，A機關對甲112年年終考績之評定，即有再行審酌之必要。(113公審決字第000678號同旨)

(八)辦理年終考績未通盤考量全年度之表現

【113公審決字第000677號解析】

- (1) 甲原係A機關警員，於112年10月12日調至B機關服務。其因不服B機關核布其112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。」
- (3) 查甲之112年9月1日至12月31日平時考核紀錄表，係由B機關為考評，惟甲係於同年10月12日始調任B機關，其同年9月1日至10月11日期間仍任職於A機關，該期間之平時考核應由A機關為考評，B機關主管尚無考核權限，其逕將該期間納入第3期平時考核，已難謂適法。又B機關答辯表示係以甲於B機關實際服務僅9日即請公傷假休養，請假日數較多，並以考績名額限制作為考績等次考量因素，未將甲特殊功績表現列入完整考量等語。顯見B機關未通盤考量甲受考年度之全部表現，B機關辦理甲112年年終考績核與考績法第2條及第5條所定相違，有再行斟酌之必要。

(九)記過或申誡之行為，懲處權之行使期間

【113公審決字第000048號解析】

- (1) 甲原係A機關公務員，A機關審認甲未具性別意識，言行不當，致損害該機關聲譽及公務人員形象，核予其記過一次之懲處。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，擬對屬員為記過或申誡懲處，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) 本件甲不當言行均發生於銓敘部109年6月18日令釋前，擬予其記過懲處，懲處權行使期間應按該部106年3月27日令釋以3年為限。爰此，以甲前揭損及公務人員聲譽之不當言行既發生於106年3月至107年6月間，依銓敘部前開106年3月27日及109年6月18日令釋揭禁之處理原則，應受自懲處行為終了之日（即107年6月間）起算3年之懲處權行使期間限制，A 機關於112年9月8日始核布系爭懲處令，顯已逾3年懲處權行使期間。該懲處於法即有違誤，應予撤銷。（113公審決字第000125號、113公審決字第000155號、113公審決字第000197號、113公審決字第000531號、113公審決字第000785號同旨）

(十)類型相同違失情事應整體評價(1)

【113公審決字第000153號解析】

- (1) 甲係A機關公務人員。A機關審認甲(一)承辦受理申告業務期間，於112年2月13日受理乙提告過失傷害案件，未確實將申告筆錄送分案，因故意或重大過失貽誤公務，導致不良後果；(二)承辦受理申告業務期間，有48件查無資料，屬因故意或重大過失貽誤公務，導致不良後果；以112年12月19日令，各核予其記一大過之懲處。甲均不服，提起復審。
- (2) 惟查甲上開2件違失行為，112年2月13日未確實將乙申告筆錄送分案，及據以查出其111年11月7日至112年8月14日期間亦有48件受理申告未送分案情事，均違反公務員服務法第8條規定，而有故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果，其違失行為態樣相同，且前案與後案均發生於甲受理申告業務期間，具有時間重疊之密切關聯性，又均提A機關同次考績委員會審議，審議時顯已知悉甲具有同類型違失行為，自應整體評價，合併審究其行政責任。A機關分別論究，各予甲記一大過之懲處，認事用法難謂妥適，核有再行審酌之必要。(113公審決字第000157號、113公審決字第000199號、113公審決字第000347號、113公審決字第000394號、113公審決字第000533號、113公審決字第000625號、113公審決字第000788號、113公審決字第000789號、113公審決字第

000790號、113公審決字第000791號、113公審決字第
000792號同旨)

(十)類型相同違失情事應整體評價(2)

【113公審決字第000350號解析】

- (1) 甲係A機關小隊長，經A機關審認甲(一)其消匿現役子彈(印記NPA-19-D)1顆，保管不當，違反「後勤業務要則」規定；(二)裝備檢查未落實查核彈藥印記，無法釐清非現役子彈1顆來源；分別核予甲記過一次及申誡一次之懲處。甲不服記過一次之懲處，提起復審。
- (2) 查前開2懲處令所發布之懲處事由，皆係因甲所保管之裝備彈盒內槍彈有印記不符之情事，均屬甲未落實查核彈藥印記是否正確所衍生，其違失類型相同且具關聯性，機關自應就該次裝備檢查結果整體評價，合併審究其行政責任，該機關未審及此，逕分別以子彈印記批號不同核予懲處，認事用法已難謂妥適，A機關逕以其消匿現役子彈1顆，違反「後勤業務要則」規定予以懲處，亦嫌率斷，核有重新斟酌之必要。至甲未就申誡一次懲處提起救濟，該懲處處分已確定，惟A機關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。

(十一)懲處事實未經詳實調查，尚有未明

【113公審決字第000095號解析】

- (1) 甲係A機關警員，A機關審認甲106年1月25日4時至6時擔服備勤受理民眾乙報案，未保留報案人資料且未將處置情形繕寫在工作紀錄簿，違反報告紀律規定，核予其記過一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 茲以乙於網站自述報案時間為102年，新聞媒體轉述稱於104年，調查訪談時又稱為106年及107年，說詞反覆，報案時間難謂一致；又乙堅稱106年1月25日報案當日有員警群聚觀看其裸照，惟經A機關訪談，甲稱其係單獨處理報案，無員警群聚看裸照，經機關訪談相關主管、員警等24人，均稱無此情事。且調查時，因時間久遠，已無相關駐地監視器影像可供還原報案時情狀，究竟乙與甲所述是否為同一事件，不無疑義，且除訪談筆錄外，亦無其他積極證據足證甲所自承曾處理之案件即為乙之案件，況A機關督察人員所製作之甲訪談筆錄，與其訪談內容不一致，且未經其確認筆錄內容及簽名，A機關逕以其於106年1月25日4時至6時擔服備勤，受理乙報案，違反報告紀律規定予以懲處，尚屬率斷，有違「警察機關辦理獎懲案件注意事項」第20點之規定：「審議懲處案件，應依據懲處規定條文，就發生之事實、證據及審查有利及不利情形，判斷之……。」，本件核有重新斟酌之必

要。(113公審決字第000154號、113公審決字第000285號、113公審決字第000348號、113公審決字第000393號、113公審決字第000534號、113公審決字第000591號、113公審決字第000592號同旨)

(十二)懲處令適用之法令依據錯誤 (1)

【113公審決字第000198號解析】

- (1) 甲係A機關警員，A機關審認甲擔任某基金會劇場服務實習人員，並領有報酬，未報經備查，違反公務員服務法（以下簡稱服務法）第15條第5項規定，依警察人員獎懲標準第6條第1款規定，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 服務法第15條第2項規定：「公務員除法令規定外，不得兼任領證職業及其他反覆從事同種類行為之業務。但於法定工作時間以外，從事社會公益性質之活動或其他非經常性、持續性之工作，且未影響本職工作者，不在此限。」第5項規定：「公務員有第二項但書及前項但書規定情形，應報經服務機關（構）備查；機關（構）首長應報經上級機關（構）備查。」第23條規定：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處……。」次按銓敘部112年7月7日部法一字第11255919392號函釋載以，服務法第15條所定「備查」，係指公務員將應經備查之兼職陳報或通知權責機關（構），使權責機關（構）對於其指揮、監督或主管之事項有所知悉即足，爰公務員應經權責機關（構）備查之兼職，如未經備查程序即從事該兼職之事務，應屬行政流程之瑕疵，倘公務員事後報請備查補正，權責機關（構）仍得予以備查。另銓

敘部113年3月27日部法一字第1135683189號函復本會以，機關（構）就公務員應報請備查之兼職，應以其兼職事項是否符合服務法第15條第2項但書規範要件為準，而非以公務員報請備查為準駁依據。

- (3) 本件甲於輪休期間，參加某基金會舉辦之劇場服務人員講習，因領有報酬而經該基金會為其投保勞工保險之兼職行為，係屬於法定工作時間以外，從事非經常性、持續性，且未影響本職工作之兼職，符合服務法第15條第2項但書規範要件，雖未事先報經A機關同意備查，惟此僅屬行政流程瑕疵，本得予補正，A機關又未訂有內部行政規則要求須事前陳報或事後一定時間內陳報，且甲事後又業以公務員兼職申請書提出系爭兼職之申請，並經A機關函復同意備查，實已無違服務法第15條之服務義務規定，即難據該法條予以究責。況甲係於勤餘時間兼職，與執行其警察職務或公務並無關涉，亦難以警察人員獎懲標準第6條第1款所定「不遵規定執行職務或執行公務不力」之規定相繩，該懲處即有違誤，應予撤銷。

(十二)懲處令適用之法令依據錯誤 (2)

【113公審決字第000624號解析】

- (1) 甲係A醫院醫師，A醫院審認甲113年3月19日上午於醫企室等處，言行不當，損害機關及他人聲譽，依「B獎懲規定」第6點第7款及第8點規定，核予申誡二次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 「B機關獎懲規定」第6點規定：「有下列情事之一者，予以記過：……（七）妄控攻訐，損害機關或他人聲譽。（八）行為不檢，有損公務員形象或機關、他人聲譽，情節較重。……」第7點規定：「有下列情事之一者，予以申誡：……（二）不守秩序或行為失檢，情節尚輕。……」第8點規定：「本規定之記功、嘉獎、記過、申誡標準，得視其動機、原因或對政府形象之影響程度等，酌予加重或減輕。」第9點規定：「各單位對於獎懲案件，應根據具體事實……確依本職員獎懲作業規定所訂之標準……公平審慎覈實辦理。」。
- (3) 本件甲之訪談紀錄，其對於醫企室等處大聲罵「○○○欺上瞞下，說謊！」「○○○苛扣支援醫師薪水，不善待屬下」等語，並不否認，為A醫院同仁及民眾多人所共見共聞，對○○○及桃園分院之聲譽形象自屬有損，其言行固有未當。惟「B機關獎懲規定」第6點第7款所定：「妄控攻訐，損害機關或他人聲譽。」

之記過懲處要件，然所謂「妄控攻訐」，係以行為人所舉發者，出於明知無此事實而故意捏造事實為前提，而發生爭執日，支援醫師1月1日至2月18日之值班費用確實尚未發放，從而甲所為，是否出於明知無此事實，而故意捏造事實，即非無疑。A醫院審認甲113年3月19日言行該當「B機關獎懲規定」第6點第7款所定之「妄控攻訐」記過懲處要件，難謂適法，復依該規定第8點，核予其申誡二次之懲處，法規適用均有待斟酌。

(十二)懲處令適用之法令依據錯誤 (3)

【113公審決字第000679號解析】

- (1) 甲原係A公所民政課村幹事，A公所審認甲於擔任民政課課長期間，涉犯公文書登載不實情事，遭地檢署起訴，追究行政責任，依「A公所獎懲標準表」第6點第5款規定，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 「A公所獎懲標準表」第5點規定：「有下列情形之一者申誡……。」第6點規定：「有下列情形之一者記過：……（二）言行不檢、處事失當或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節較重者……。（五）違反有關法令禁止事項者……。」
- (3) 本件甲於擔任課長期間，涉犯公文書登載不實情事，遭地檢署起訴，固不能免其違失責任，惟查A公所考績委員會會議紀錄所載，係審認甲違反上開獎懲標準表第6點第2款及第5款規定，而系爭懲處令核予甲申誡一次之懲處，所載之法令依據，為「A公所獎懲標準表」第6點第5款規定，該點係記過懲處之規定，與該懲處令所記載之申誡一次懲處顯有未符，致無法判斷甲之違失行為該當上開規定第5點所定申誡懲處之要件，亦使甲提起救濟時，無從採取適當之攻擊防禦方法，以維權益。系爭懲處令援引「A公所獎懲標準表」第6點第5款規定而非以第5點規定作為本件申誡懲處之依據，於法即有未合。

(十三)懲處令未載明必要記載事項

【113公審決字第000532號解析】

- (1) 甲係B縣縣立A校總務處幹事，A校認甲承辦該校器材設備案不力，致延宕發包，核有疏失，依「B縣教職員獎懲案件處理原則」，核予其申誡一次之懲處。甲不服，提起復審。
- (2) 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……懲處分申誡、記過、記大過……。」及同法施行細則第13條第3項規定：「嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。」次按「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點第1項規定：「各機關發布之……獎懲令，應記載事由、法令依據與不服者提起救濟之方法、期間及受理機關。」。
- (3) 茲以系爭懲處令所載法令依據為「B縣教職員獎懲案件處理原則」，惟查B縣依考績法施行細則第13條第3項規定，訂有「B縣政府暨所屬各機關學校公務人員平時獎懲標準表」以為該府及所屬各機關學校公務人員嘉獎、記功或申誡、記過辦理之標準，其適用對象及於A校所屬公務人員，而該「B縣教職員獎懲案件處理原則」係規範該縣高等中學以下學校辦理獎懲案件之處理原則、權責劃分及作業注意事項等，尚非對於

公務人員為獎懲之依據。系爭懲處令未適用「B縣政府暨所屬各機關學校公務人員平時獎懲標準表」相關懲處規定，亦未載明懲處標準及要件，於法未合。據此，系爭懲處令未載明為懲處之必要記載事項，致無法判斷甲是否該當懲處要件，且已影響甲攻擊防禦權利之行使，難謂適法。

二、追繳加給事件

(十四)不得單以本職或有無屬員作主管職務加給依據

【113公審決字第000045號解析】

- (1) 甲原係A總隊某中隊小隊長，於105年10月24日與屬員支援任務編組之B分隊；嗣107年12月3日B分隊正式成立，其即全時支援，嗣於112年1月16日退休生效。A總隊111年11月28日函，審認甲自107年12月3日支援B分隊，其屬員自該分隊成立之日改隸該分隊，且甲並未實際擔負本職某中隊小隊長之領導責任，撤銷並追繳甲107年12月3日至111年9月30日各項待遇給與之主管職務加給。甲不服，提起復審。
- (2) 按公務人員俸給法第5條規定：「加給分下列三種：一、職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之。……」及該法第18條第1項授權訂定之加給給與辦法第9條第1項規定：「各機關組織法規規定並實際負領導責任之主管人員，或組織法規以外之其他法律規定應置專責承辦業務人員並授權訂定組織規程，其擔任組織規程內所列主管職務，並實際負領導責任者，得支領主管職務加給。」銓敘部對主管職務加給之核發，前以102年4月2日部銓二字第1023713386號書函，認公務人員須同時符合「擔任機關組織法規規定之主管職務」及「實際負領導責任」2要件，始得支領主管職務加給；至於是否「實際負領導責任」，宜由機關依職務之職掌事項及擬任人員實際工作情形覈實認定。嗣於107年4月26日部法二字第1074447191號及同年5月30日部銓二字第1074507895號書函，對上開是否「實際負領導責

任」之認定，究應以本職或支援職務審認，認係由服務機關本於權責依任職人員實際工作情形覈實認定，且係就整體工作情形綜合予以判斷，尚難以未實際從事本職工作遽以論斷。另該部代表112年9月18日到會陳述意見時，認是否實際負領導責任之認定，加給給與辦法第9條第1項並未有「負本職職務領導責任」之要件，且尚難以實際上有無屬員據以論斷。

- (3) 銓敘部既認主管職務加給之核發，並不單以實際負「本職」之領導責任或有無屬員，作為得否支領主管職務加給之認定依據，爰 A 總隊以甲自107年12月3日 B 分隊成立後，因不具 B 分隊小隊長所需刑事小隊長之資格條件，無法派補該分隊職務而仍以支援方式支援該分隊勤（業）務，並未實際擔負本職主管職務之領導責任外，亦因其屬員業自 B 分隊成立日改派該分隊任職，致其本職某中隊小隊長亦無所屬警員，認與加給給與辦法第9條第1項所定主管職務加給支給要件不符，爰撤銷並追繳甲系爭期間各項待遇給與之主管職務，即與銓敘部上開函釋與陳述意見意旨未符，應就其實際整體工作情形再行覈實認定，核有重行審酌之必要。（113公審決字第000046號同旨）

三、墊支費用事件

(十五)執行職務墊支之必要費用，若無法律授權不得附條件行政處分

【113公審決字第000351號解析】

- (1) 甲係 A 機關公務人員，以112年7月19日簽向 A 機關申請償還其代墊之體檢及專業測驗相關費用，包括體檢檢查費、車馬費及測驗報名費等，惟 A 機關未同意所請。甲不服，提起復審。
- (2) 按公務人員保障法（以下簡稱保障法）第24條規定：「公務人員執行職務墊支之必要費用，得請求服務機關償還之。」是公務人員須因執行職務所支出之必要費用始應由服務機關支付；惟若非執行職務所生費用或該費用已逾越必要範圍，自不得請求服務機關償還。體格檢查係甲新進為 A 機關人員時，為識別工作適性，所必要實施之檢查，尚非執行 A 機關職務，且該體格檢查為甲與 A 機關建立任用關係前所應進行，其體檢檢查費及車馬費自無法以其執行職務所墊支之必要費用向 A 機關請求償還。
- (3) 按行政程序法第93條第1項規定：「行政機關作成行政處分有裁量權時，得為附款。無裁量權者，以法律有明文規定或為確保行政處分法定要件之履行而以該要件為附款內容者為限，始得為之。」第2項規定：「前項所稱之附款如下：……二、條件。……」據此，行政處分附款

之容許性，係以「裁量處分」或「羈束處分」為不同之規定。裁量之處分，原則上得添加附款；羈束之處分，須有法律授權或為確保許可法定要件之履行，始得為之。A 機關為執行防護工作之人力預作規劃，經取得甲同意後，安排參加專業訓練，再參加專業測驗，係該機關規劃其取得未來執行業務資格所必要之程序，該參加測驗費用應認屬執行職務之必要費用。甲向 A 機關申請償還其墊付之專業測驗及車馬費用，又經主計室加註「考試不及格，無法取得證照，依機關內規定，須簽奉核准後方能核銷」意見，對甲之申請增加同意核銷之附條件附款，該簽之決定並已產生規制效果，核屬附條件行政處分。惟公務人員執行職務墊支之必要費用，服務機關應償還之，並無裁量之餘地，係屬羈束處分，須有法律授權或為確保許可法定要件之履行始得為附款。茲依卷內資料既查無法律授權規定或係為確保許可法定要件履行之依據，該機關自不得附條件，A 機關對甲112年7月19日簽所為附條件行政處分，難認適法，核有重新審酌之必要。

四、敘獎事件

(十六)自行申請嘉獎案件須經考績委員會審議

【113公審決字第000280號解析】

- (1) 甲係 A 機關公務人員，其以申請書向 A 機關申請完成終身學習時數應核予嘉獎二次之獎勵，嗣機關函復已依規定於陞遷評分標準表核予2分，另行政獎勵部分，因未有相關獎勵規定，爰無辦理敘獎。甲不服，提起復審。
- (2) 考績法第15條規定：「各機關應設考績委員會……。」同法施行細則第13條第4項規定：「各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。」第6項規定：「各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後三個月內提交考績委員會確認；考績委員會不同意時，應依前二項程序變更之……。」是各機關對公務人員所為平時考核之獎懲案件，應經考績委員會初核或核議。
- (3) 本件為甲自行申請嘉獎，屬平時考核獎懲案件，應循考績法施行細則第13條第4項所定程序辦理；對於符合同條第6項所定要件者，經 A 機關長官決定不予獎勵，先行通知甲後，亦應於規定期限內提交考績委員會確認。惟系爭不予敘獎案，迄未經該機關考績委員會審議，其辦理程序與前揭考績法施行細則第13條規定意旨未符，核有法定程序之瑕疵。（113公審決字第000530號同旨）

五、退休事件

(十七)服務機關逕予不受理已逾救濟期限之復審案

【113公審決字第000676號解析】

- (1) 甲原係 A 機關公務人員，因不符 A 機關112年12月21日函，對其自願退休案之審定，提起異議，經 A 機關以113年3月6日函復甲，認其異議已逾保障法第30條第1項所定30日救濟期限，而不受理。甲不服，提起復審。
- (2) 按保障法第44條第1項規定：「復審人應繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起復審。」第2項規定：「原處分機關對於前項復審應先行重新審查原行政處分是否合法妥當，其認為復審為有理由者，得自行變更或撤銷原行政處分，並函知保訓會。」及第3項規定：「原處分機關自收到復審書之次日起二十日內，不依復審人之請求變更或撤銷原行政處分者，應附具答辯書，並將必要之關係文件，送於保訓會。」據此，復審事件之審議決定，係屬本會權限。
- (3) 茲以 A 機關112年12月21日函，已教示對該自願退休案審定處分如有不服，得繕具復審書經由該機關向本會提起復審；則甲不服該函提出異議，可認已就該函之自願退休案審定處分提起復審之意。A 機關本應依前揭保障法第44條規定辦理答辯送本會審議，惟卻逕以甲之異議已逾保障法第30條第1項所定30日救濟期限，依同法第61條第1項第2款規定，以系爭113年3月6日函復應不受理，核有違前揭事務權限之規定，爰應予撤銷。

六、職場霸凌/不法侵害事件

(十八)職場霸凌調查小組組成未依規定；未完備決定程序

【113公申決字第000053號】

- (1) 甲係 A 醫院公務人員，其申訴乙對其職場霸凌，經該醫院接獲甲申訴後，依「A 醫院霸凌防處要點」，組成調查小組進行調查，經申評小組會議審議後，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 醫院霸凌防處要點」第7點第1項規定：「為處理職場霸凌申訴案件，本院設職場霸凌申訴處理評議小組（以下簡稱申評小組），置召集委員一人及委員十四人，委員任期二年，得連任之……。」第2項規定：「委員組成方式如次：(一) 召集委員一人：由督導行政業務之副院長兼任並為會議主席。(二) 專業委員六人：人事室組長一人（採輪流擔任）、護理部督導長一人（女性）、政風人員一人、職業安全衛生管理人員一人（非主管）、社工人員一人（女性、非主管）、醫務企管部法務人員（非主管）一人。(三) 指定委員六人：人事室主任一人、職業安全衛生室主任一人；各一級單位各推薦員工代表二人（除護理部女性二人、各單位推薦男、女性各一人），由院長圈核指派四人（含二名非主管人員）。(四) 專家學者、法律顧問擔任外聘委員二人。……」。第9點規定：「職場霸凌申訴案件處理程序如下：(一) 收受申訴案件應立即簽報院長，由申評小組專業委員應按月派任排定輪值委員一人，負責會同其餘專業委員五人組成調查小組，審議輪值當月職場霸凌申訴案件及進

行事實調查，必要時得進行訪談。成立或不成立之建議、調查經過及調查結果應詳予紀錄。……（四）調查小組……調查結束後，由調查小組將結果作成調查報告書……，並提出處理相關建議，簽請院長核示提請申評小組審議。……（七）申評小組應對申訴案件作出成立或不成立之決定書，申訴決議應載明理由，簽陳院長核定後，以書面通知當事人及所屬單位主管。（八）申訴案件應自收受申訴書或作成書面紀錄之次日起三個月內將決定書以本院名義函復當事人及所屬主管……。」

- (3) 查 A 醫院辦理甲申訴職場霸凌案件，參與調查小組調查之人員，除法定6位專業委員外，另加外聘委員1人進行調查，其調查小組之組成，與前開「A 醫院霸凌防處要點」第9點規定即有未合；另調查小組將調查結果作成調查報告書，提經申評小組會議審議決定職場霸凌不成立後，申評小組亦未據之作出決定書，簽陳院長核定後，將決定書以 A 醫院名義函復當事人，僅由 A 醫院函將調查結果為職場霸凌不成立復知甲，亦與「A 醫院霸凌防處要點」第9點規定未合；爰本職場霸凌案件之處理，核有法定程序之瑕疵，應予撤銷。

(十九)防護小組成員依規定迴避即不得指定代理人

【113公申決字第000074號】

- (1) 甲係 A 局公務人員，其申訴乙對其職場霸凌，該局接獲甲申訴後，經 A 局防護小組組成調查小組進行調查，經防護小組審議後，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 局防護小組計畫」第5點規定：「本小組會議依局長指示或視需要由召集人召開，並擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。」又按行政程序法第32條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人……為事件之當事人時……。」
- (3) 查乙為本件職場霸凌事件之被申訴人及防護小組召集人，因「A 局防護小組計畫」並未定有迴避規定，自應適用前揭行政程序法第32條應自行迴避之規定。而防護小組召集人因成為調查對象於個案須迴避時，當不得再依上開計畫第5點所定由其指定委員代理為召集人，否則將使迴避形同虛設（最高行政法院107年7月26日107年度判字第432號判決參照）。爰本件乙應迴避，卻以召集人之身分，指定丙為召集人，未由防護小組委員互推互選，核與防護小組採合議制運作之正當程序有所違背，該防護小組之審議程序尚難認屬適法。

(二十)持續行為未逾申訴期限卻逕不受理

【113公申決字第000017號解析】

- (1) 甲係 A 校隊長，其舉13項事件申訴乙對其職場霸凌，該校接獲甲申訴，經該校查處後，提防護小組委員會會議審議，決議除1至12部分，已逾申訴期限不予受理外，餘不成立職場霸凌，並函知甲，甲不服，循序提起申訴、再申訴。
- (2) 茲依「B 職場霸凌作業要點」第5點第4項規定略以，被霸凌者申訴之職場霸凌行為屬持續發生者，應以最後一次事件發生時間起算1年申訴期限。惟查本件甲申訴職場霸凌所提具之13項事件，均以乙為申訴對象，且係於甲任職期間持續發生，其以112年4月14日申訴書向 A 校申訴遭職場霸凌，距其所申訴最後遭受職場霸凌行為發生時間111年8月4日起算，尚未逾法定1年之申訴期限，A 校認定所訴第1項至第12項事件已逾申訴職場霸凌期限而予不受理，核非妥適。又本件第13項事件既未逾上開所定1年申訴期限，A 校即有就甲所訴第1項至第13項事件逐一查察之必要。A 校所為之管理措施及申訴函復，核均須再行斟酌。

(二十一)未綜合考量已逾越正當合理必要管理行為

【114公申決字第000058號解析】

- (1) 甲係 B 市 A 機關公務人員，其申訴乙對其職場霸凌，經該機關依「B 市職場霸凌處理原則」，組成調查小組進行調查，並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) 茲依「B 市職場霸凌處理原則」第2點規定：「本原則用詞定義如下：……（二）職場霸凌：指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。」又職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。
- (3) A 機關調查小組調查本件職場霸凌申訴案時，僅訪談1位關係人，且未就整體職場霸凌情勢綜合判斷，而係割裂各個申訴事實個別、孤立認定是否構成職場霸凌，未綜合考量乙對甲所為，包括乙於辦公場所不雅言詞指責甲，除雙方外亦有其他同仁於同一辦公場所，甚有甲之屬員可共見共聞，依一般人之智識程度、社會通念及口

語意義確實寓有輕蔑、侮辱等負面意涵，核屬貶損、否定他人之汙衊性語詞，客觀上足使甲感受難堪與受挫，處於不友善之職場環境；以非屬一般通念主管交辦事項之正辦作法，且帶有羞辱意味於同仁面前向甲下跪拜託其做事，致甲不知所措，亦隨之下跪；隱射甲之屬員有超乎職場情誼，導致屬員與甲保持距離，意圖邊緣化甲使其孤立；濫用主管權力刁難甲請假等情事。前揭所述之行為，已逾越正當合理必要管理行為之範疇，並持續使甲感受被羞辱、貶抑，持續處於不友善之職場環境中，進而對甲造成長期精神壓力，身心受到影響，而該當前揭規定職場霸凌之要件；A 機關逕認定甲所提職場霸凌事件為所訴不成立之決議，及申訴函復遞予維持，其理由尚難認符合一般公認之價值判斷標準，認事用法亦難謂妥適，核有重行審酌之必要。

【(二十二)未對職場不法侵害申訴調查逕不受理】

【113公申決字第000069號解析】

- (4) 甲係 A 校組長，其以112年10月19日申訴書向 A 校提出申訴，主張遭受職場不法侵害，經該校請其補正後，審認其補正之同年11月16日申訴書，仍無指出具體管理措施接獲甲申訴後，而函復申訴不受理，甲不服，提起再申訴。
- (5) 保障法第77條第1項規定：「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，得依本法提起申訴、再申訴。」次按「A 校教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」三、定義（一）規定：「執行職務遭受不法侵害：工作者在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件……。」六、執行流程、（六）建立事件處理程序規定：「……以下為本校處理程序……2. 職場內部不法侵害事件（肢體暴力、心理暴力、語言暴力）：（1）工作者疑似遭遇職場不法侵害時，通知工作場所負責人或駐警隊。本校採多元申訴管道，可向管理單位主管、駐警隊或人事室進行申訴。……（4）環安衛中心填寫職場不法侵害處理表……。」
- (6) 甲112年10月19日申訴書已有「驚覺自己如職場不法侵害線上教材所述已經被 A 校高層持續職場霸凌1年多」、「請求停止職場不法侵害與職場霸凌」等文字，核已表達欲就職場遭受不法侵害提起申訴之意思，是本件甲所

提112年10月19日申訴書，應先由 A 校依該校教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫所訂程序進行申訴調查，並作成決定，如甲不服該決定，始依保障法申訴、再申訴程序提起救濟。該校疏未釐清甲之爭執為何，逕以其所提申訴未有具體之管理措施或有關工作條件之處置，依保障法規定為申訴不受理，經核於法未合，爰將 A 校所為之申訴函復撤銷。

七、性別平等事件

(二十三)調查小組會議主席於決議之初參與投票

- (1) 甲係 A 機關人員，其遭乙提出性騷擾申訴，指稱甲對其性騷擾行為，經該機關性騷擾防治申訴案件調查小組會議審議，決議甲性騷擾事件成立。甲不服機關所為性騷擾成立之處分，提起復審。
- (2) 按「A 機關性騷擾防治措施」第5點第6項規定：「調查小組應有全體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 機關設置調查小組委員9名，依性騷擾防治申訴案件調查會議紀錄及簽到表所載，該日委員出席6名，連同主席，共計7人，經過投票表決，贊成性騷擾成立7票。茲因 A 機關調查小組會議出席委員人數，與審議甲性騷擾行為成立案投票委員之人數相同，顯見 A 機關調查小組會議主席於核議系爭性騷擾案決議之初，即參與表決，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。

(二十四)非屬性別平等工作法之性騷擾事件

- (1) 甲係 A 機關人員，其遭乙提出性騷擾申訴，指稱甲於宿舍對其強行親吻及撫摸等性騷擾行為，經該機關依性別平等工作法決議性騷擾事件成立。甲不服，提起復審。
- (2) 茲以甲遭乙指訴之性騷擾行為，係於非工作時間發生在甲居住之宿舍，而非該機關從事業務之場所。且甲、乙 2 人為 A 機關不同單位人員，因共乘該機關交通車而認識，係因一同返回宿舍後發生上開指述之性騷擾行為。此與渠等工作場所或執行職務實難謂具有緊密關聯性，且系爭性騷擾行為發生於單一、特定時間，並未具持續性，是本件乙指稱遭甲性騷擾之行為，應非屬適用性平工法規定之情形，而應依性騷擾防治法規定辦理。

(二十五)未依規定逕增聘調查小組委員

- (1) 甲係 A 機關公務人員，遭乙提出申訴，認為甲在乙申請生理假之假單上簽核意見欄加註「發生日期未填」，令乙感覺受到性騷擾。經 A 機關調查認為甲上開行為性騷擾事件成立。甲不服機關所為性騷擾成立之處分，提起復審。
- (2) 按「A 機關性騷擾申訴要點」第9點第1項、第2項規定載以，為受理性騷擾申訴及調查案件，設置調查小組。委員9人，除3位當然委員外，其餘由首長遴選委員擔任，惟其中女性委員不得少於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。委員任期2年。本件甲及乙係性騷擾事件之當事人，又均為該機關調查小組委員，即有應自行迴避之情事，且已迴避，惟其並未經解任，A 機關卻因2位委員迴避，另行增聘2位律師擔任委員，致使調查小組委員由9人增加為11人，其組成已違反上開「A 機關性騷擾申訴要點」第9點規定，A 機關性騷擾申訴案件會議之組成核有瑕疵，爰將原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分。

(二十六)未依規定有外部專業人士組成申訴調查小組

- (1) 甲係 A 機關公務人員，提出性騷擾申訴，指稱乙在辦公室對他人講述與其相關之性騷擾及性歧視言語，應成立敵意環境性騷擾。經 A 機關調查認為乙性騷擾事件不成立。甲不服機關所為性騷擾不成立之處分，提起復審。
- (2) 按性別平等工作法第13條第6項授權訂定之工作場所性騷擾防治措施準則第13條第1項規定：「雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。」第2項規定：「僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」
- (3) A 機關編制員額為250人，惟組成之專案小組係由機關內部成員間指派3人組成，未見有「外部」專業人員參與，已違反工作場所性騷擾防治措施準則第13條第2項有關申訴調查小組成員應有具備性別意識外部專業人士之規定。是 A 機關專案小組，其組成於法既有未合，所為調查建議書即不可採，該機關申評會依該調查建議書，對甲作成所提性騷擾申訴不成立之決定，亦難認適法，核有重新審酌之必要。

(二十七)未依機關規定有三分之二外聘專家學者擔任委員；未具體敘明構成性騷擾行為之事實、理由

- (1) 甲係 A 機關公務人員，其遭乙提出性騷擾申訴，指稱甲多次假借職務之便，對其言語或行為騷擾。經 A 機關調查以113年5月9日函通知甲性騷擾事件成立。甲不服機關所為性騷擾成立之處分，提起復審。
- (2) A 機關設置申訴處理委員會，置委員5人，其中外聘專家學者3位律師，惟依「A 機關性騷擾防治措施」第9點第1項規定，設置性騷擾申訴處理委員會，置委員3人至7人，至少應有三分之二外聘專家學者擔任委員，則外聘專家學者至少應有4人 ($5 \times 2 \div 3 \div 3.3$)，然該機關外聘委員僅有3人，顯已違反規定，核有法定程序之瑕疵。
- (3) 按行政程序法第96條第1項規定，行政處分以書面為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據等。次按「A 機關性騷擾防治措施」第18點規定載以，性騷擾事件經提送委員會審議後，委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，送交性別平等工作法業務單位接續辦理後續程序，並由其書面通知申訴人及其相對人。查 A 機關係爭113年5月9日函僅載明甲對乙性騷擾行為成立；A 機關復審答辯書，亦未載明甲成立性騷擾行為之具體事實及理由。難認 A 機關已依上開規定書面通知甲。A 機關未具體敘明構成性騷擾行為之事實、理由，致甲提起救濟時，無從採取適當之攻擊防禦方法，以維權益，於法亦有未合。

(二十八)組成未達單一性別不得少於三分之一之規定

- (1) 甲係 A 校公務人員，提出性騷擾申訴，指稱乙刁難其申請生理假，並對其有性別歧視之敵意言語，經該機關性平會審議，決議性騷擾事件不成立。甲不服機關所為性騷擾不成立之處分，提起復審。
- (2) 按101年8月2日修正發布之性工平法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則增訂第7條第3項規定：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」另按「A 校性平會設置要點」肆、組織及任期規定：「一、本校性平會置委員十三人……其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，單一性別不得少於三分之一。……」
- (3) 查 A 校學務處組設該校111學年度性平會，計有3位男性委員及10名女性委員，是該校性平會之組成，男性委員比例未達三分之一，有違該「A 校性平會設置要點」之規定，是 A 校性平會之組成既於法未合，該性平會對甲所提性騷擾申訴所作成之決定，即有法定程序之瑕疵，申復決定遞予維持，亦難認適法，核有重新審酌之必要。

(二十九) 機關難謂已善盡調查證據之義務

- (1) 甲係A機關人員，其遭乙提出性騷擾申訴，指稱甲112年10月25日執行服裝儀容檢查時注視其上半身，且於同年10月13日在其辦公處所整理服裝儀容時遭甲探頭窺視，令乙感到遭受偷窺等，經該A機關申評會決議性騷擾成立。甲不服，提起復審。
- (2) 按行政程序法第36條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」第43條規定：「行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」
- (3) 查乙提供之112年10月13日監視錄影影像顯示乙之辦公處所房門敞開，1名女性同仁坐於窗口協助民眾作業，甲走近門口探頭左右張望後離開，另1名女性同仁隨即將門關上，影像中未見乙於辦公處所內；故乙當時是否確實於該辦公處所內鏡子前整理服裝儀容，及其發現甲探頭後之身體反應等各種情狀，均無從自影片中得知。則A機關專案小組既未訪談當時另2名女性同仁，於調查中又未給予甲說明其探頭之原因及目的，逕依乙之自述及女性同仁將門關上之情狀，以推論方式認定甲已造成乙心生畏怖並感受遭冒犯，似有率斷。又該職場環境係公共區域，任何工作人員本得自由進出，甲乙業務本應於該公共區域走動，難認有何不妥。另依卷附資料亦查無專案小組就此部分有所查證或指明，及經申評會提出

合理論述及相關事證，認定甲有何性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。至所稱服裝儀容檢查時，注視乙上半身及上下打量之行為，經乙主觀上認定係針對其女性特徵，並為此感到不舒服。申評會以乙表示曾向同仁提及此事，足認甲已造成乙相當困擾及不舒服，惟此業經甲否認有此事，專案小組亦未對乙所指同仁進行訪談，亦未對指述之內容進一步調查，調查報告中亦無相關證人訪談紀錄，均有另行查明之必要。

- (4) 據上，本件尚乏其他直接或間接之證據，足資依論理及經驗法則，判斷甲究否對乙有性騷擾之事實，即逕認定甲性騷擾成立，難謂已善盡調查證據之義務，並就甲有利及不利之情形均予注意，亦未符合性工法第12條第4項規定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為認定，其認事用法難謂妥適，容有重行審酌之必要。

貳、公務人員因公涉訟輔助函釋

一、本會113年1月30日公地保字第1130000832號函釋

【公務人員提起刑事告訴，檢察官傳喚偵訊前已和解並撤回告訴，得否申請因公涉訟輔助疑義】

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：「前項所稱涉及民事、刑事訴訟案件，指在民事訴訟為原告、被告或參加人；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。」是公務人員申請涉訟輔助，涉及刑事訴訟案件，包含偵查階段或審判階段；輔助延聘律師之費用，於偵查每一程序、刑事訴訟每一審級，係以每案計算，並依繫屬於地方檢察署或各級法院之案號作為每案之認定標準，爰地方檢察署或各級法院之案號，係用以認定計算各案別之輔助金額。公務人員向檢察機關提起刑事告訴並經檢察機關受理在案，而進入偵查程序，即屬本辦法所稱刑事訴訟偵查程序之告訴人。

二、本會113年3月4日公地保字第1130001707號函釋

【有關公務人員未有涉訟事實即向服務機關申請因公涉訟輔助之審查疑義】

按涉訟輔助辦法第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7條規定：「公務人員依法執行職務涉訟，由服務機關為其延聘律師者，人選應先徵得該公務人員之同意。」第12條第1項規定：「各機關應組成審查小組，審查公務人員涉訟輔助事件。」有關公務人員形式上未檢具相關證明文件，即申請由服務機關為其延聘律師，代為提起民、刑事訴訟一節，服務機關得依具體個案事實本於權責衡酌，先行通知申請人補件，俾利判斷其是否依法執行職務而得提起民、刑事訴訟，以符合公務人員因公涉訟輔助辦法第7條由服務機關為其延聘律師之要件。俟公務人員檢具相關證明文件或拒不補件時，提交審查小組召開會議進行審查。

三、本會113年4月8日公地保字第1130004540號函釋

【有關執行勞資爭議處理法所定調解業務之調解人（委員）是否準用公務人員因公涉訟輔助辦法第19條規定疑義】

按涉訟輔助辦法第2條規定：「本法第三條及第一百零二條第一項所定人員，依法執行職務之涉訟輔助，依本辦法規定行之。」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。」第19條規定：「下列人員依法執行職務之涉訟輔助，得比照本辦法之規定：……三、其他於各級政府機關……依法令從事於公務之人員。」有關受地方主管機關指派之調解人（委員），其如因執行勞資爭議處理法（以下簡稱勞爭法）相關規定所定調解業務而涉訟，得依上開辦法第19條第3款規定比照辦理涉訟輔助。又是否給予涉訟輔助，仍應視其是否依法執行職務為前提。

次按勞爭法第11條第1項規定：「直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請……以下列方式之一進行調解：一、指派調解人。二、組成勞資爭議調解委員會……。」第3項規定：「第一項第一款之調解，……得委託民間團體指派調解人進行調解。」第4項規定：「第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」復按該項授

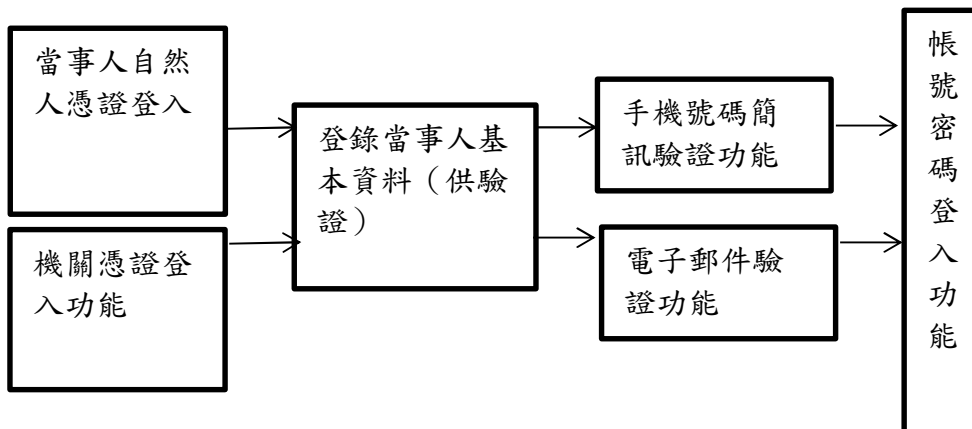
權訂定之勞資爭議調解辦法第4條規定：「地方主管機關遴聘之調解委員，應具備下列資格之一……。」第13條第1項規定：「調解人應具備下列資格之一……。」第3項規定：「地方主管機關為辦理勞資爭議調解業務，得聘請符合第一項所定資格之一者，專職擔任調解人。」據此，地方主管機關遴聘之調解委員或受託民間團體指派之調解人，辦理調解工作，所執行者為各地方主管機關之勞資爭議業務，其因執行調解事宜致生民事或刑事訴訟案件而請求因公涉訟輔助，自應由該地方主管機關本於業務權責，依涉訟輔助辦法之相關規定而為認定。

**四、本會113年4月24日公地保字第1130005950號函釋
【有關併案審理後達成和解，及提刑事附帶民事起訴之
審級疑義】**

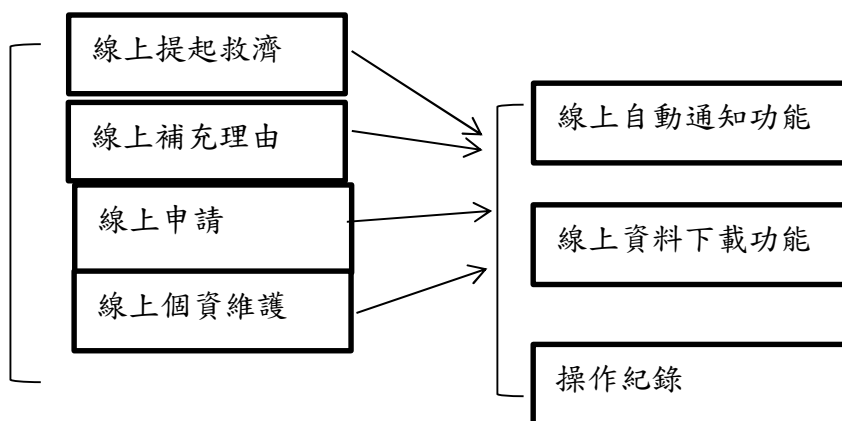
按公務人員涉訟輔助延聘律師之費用，於偵查每一程序、民事或刑事訴訟每一審級，以每案為計算，並於涉訟輔助辦法第13條第1項所定額度上限範圍內覈實發給；如一案件原已經法院訴訟繫屬，他案始由檢察署檢察官移送併案審理，他案事實固非原案事實涵蓋，惟所涉訟事實既經法律評價係基於同一或同種類之事實上或法律上原因，而併同審理，自應認定為同一審級之涉訟整體事實，據以審酌是否符合申請因公涉訟輔助費用之要件，業經本會104年12月23日公保字第1040017320號函釋有案。

另於刑事訴訟附帶提起民事訴訟，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，本會95年7月26日公保字第0950006994號函釋意旨參照。所詢仍請先視個案是否依法執行職務，有關每一審級之認定，請參照前開規定及函釋，本於權責卓處。又縱併案後成立訴訟上和解，亦不影響其原為同一審級之認定，併予敘明。

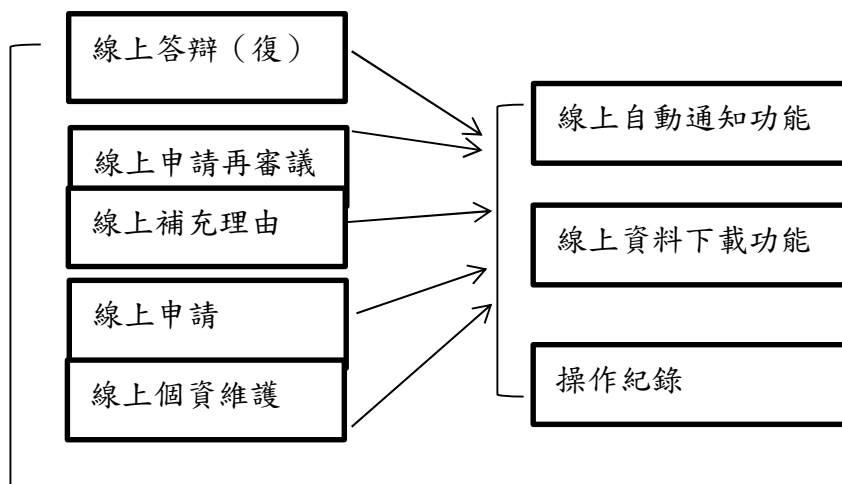
● 當事人及機關認證系統



● 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。