

公務人員保障暨培訓委員會103年1月至6月 審理保障事件常見撤銷原因分析參考資料

按公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得提起復審；至於公務人員對於服務機關所提供之工作條件及所為之管理措施認為不當者，則得提起申訴、再申訴，分別為公務人員保障法（以下簡稱保障法）第25條、第77條第1項所明定。茲就103年1月至6月經本會審理決定撤銷之保障事件，予以歸納分析撤銷原因，並就機關為人事管理行為時，仍常發生之作業疏失綜合說明。相關決定書可至本會網站保障事件決定書查詢系統（<https://web13.cspc.gov.tw/index.aspx>）查詢。

壹、常見之撤銷原因摘要

一、有關考績委員會部分：

（一）考績委員會之組織不合法：

1. ○○消防局，因業務需要而分散於不同地點辦公，惟其職務性質並無不同。該局分組辦理甄審及考績委員會票選委員之候選人票選作業，且限制各組別票選委員當選名額、或由駐外考核小組擔任，核與考績委員會組織規程第2條第5項規定，考績委員會票選委員票選方式應符合普通、平等、直接及無記名投票法之意旨有違，其組織即屬不合法。又考績委員會票選委員之組成人數比例，固有裁量權，惟

該比例宜參考機關全體受考人之人數計算，以預算員額之人數，作為考績委員會票選委員分組之人數比例計算基礎，是否妥適，尚非無疑。詳如本會103公申決字第0133號、第0169號再申訴決定書。

2. ○○國民中學指定輔導室主任為考績委員，惟其102年度並無公務人員之屬員，其自無具有監督管理受考人之可能性，亦不具有擔任考績委員會指定委員之資格。詳如本會103公申決字第0135號再申訴決定書。

3. 考績委員會會議召集及進行之方式，違反考績委員會組織規程第2條、第3條、第4條第1項、第5條規定及銓敘部函釋規定。按銓敘部96年10月29日部法二字第0962867818號書函略以，考績委員會組織規程第4條已就考績委員會開會及決議等人數要件為明確規範，係屬會議規範第19條、第58條之特別規定，是以考績委員會主席僅得於表決結果可否同數時加入投票；如主席於決議之初即參與投票，即與考績委員會組織規程第4條第1項規定有違。又考績委員會會議投票表決時，如以抽籤方式議決，何人考列乙等；因抽籤具有高度之隨機性與射倖性，除欠缺法源依據外，且違反公務人員考績法（以下簡稱考績法）應覈實考核公務人員考績之原則，亦屬法定程序之瑕疵。詳如本會103公申決字第0089號再申訴決定書。

（二）服務機關對事實未經詳實調查或認定有誤。例如：

服務機關未備置再申訴人之平時成績考核紀錄，亦未交付同仁之平時成績考核紀錄表；且機關首長，其機關首長僅於綜合評分欄載明79分，簽章欄位並未於考績表核章。與考績法第5條、第13條及同法施行細則第17條規定不符，核有瑕疵。詳如本會103公申決字第0111號再申訴決定書。

（三）辦理程序不符合法定程序。例如：

1. 再申訴人之年終考績，並非由其單位主管依公務人員考績表所定項目評擬。次按銓敘部100年10月28日部法二字第1003503717號書函所釋，具幕僚長職務屬性之公務人員，倘奉機關首長之命令，對機關單位主管人員工作表現予以考評時，該等考評僅作為機關首長考核受考人之參考，尚不得以其名義直接於該等受考人之考績表內評擬。查再申訴人原係○○區公所秘書室主任，為該公所單位主管，主任秘書則為該公所幕僚長，並非再申訴人之主管人員。該公所○主任秘書逕以自己之名義對再申訴人年終考績為評擬，核與考績法第14條第1項所定之考績程序未合。詳如本會103公申決字第0073號、第0117 號再申訴決定書。
2. 各機關辦理借調或支援同仁之考績，應由本職單位主管參酌被支援機關單位主管對其平時成績考核之意見予以評擬，送考績委員會初核，機關首長覆核，若係由借調或支援單位主管人員就考績表項目評擬分數，即與考績辦理程序未合。詳如本會103公申決

字第0086號再申訴決定書。

3. 經濟部駐外經濟商務機構甄審及考核小組（以下簡稱駐外考核小組），對駐外人員考績所為之評價，非屬考績法所定之法定程序；本件再申訴人年終考績之評擬，係經濟部另組駐外考核小組辦理，進而作為考績委員會初核之依據，顯與考績法規定未合。詳如103公申決字第0169號再申訴決定書。

二、有關辦理獎懲業務部分：

依考績法第14條、第15條及考績委員會組織規程第3條規定，除長官僅有一級或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會外，各機關應設考績委員會，以初核或核議機關職員及直屬機關首長平時考核之獎懲。是各機關辦理公務人員獎懲時，自應依考績法相關規定及各機關有關獎懲之規定辦理，惟經發現有下列瑕疵而予以撤銷者，分述如下：

- （一）懲處事實與所依據法令規定之構成要件未合。例如：
 1. 警察機關通報越區辦案應行注意事項所稱之辦案，係專指刑事案件，如外勞逃逸事件未涉及刑事案件，即不適用該注意事項。本件再申訴人查緝外勞，係依入出國及移民法與就業服務法等規定查處，且查緝之外勞並未涉及人口販運等刑事案件，即無上開越區辦案注意事項之適用。詳如 103 公申決字第 0017 號再申訴決定書。
 2. 按警察人員獎懲標準第 8 條第 2 款規定，所謂誣控，係指意圖使他人受刑事或懲戒處分，雖明知為虛構或

捏造之事實，仍向該管公務員申告之行為；所謂侮辱，係指未提出具體事實而對他人為足以貶損其社會地位之輕蔑行為。又依刑事訴訟法第 256 條及第 258 條之 1 規定，聲請再議及交付審判均係為避免並糾正不起訴處分之可能錯誤決定所設之通常訴訟程序；告訴人自得對於該不起訴處分聲請再議及交付審判，以為救濟。本件再申訴人提起告訴、聲請再議及交付審判，既非出於虛構或捏造之事實，或全然無因，自不能以告訴、聲請再議或交付審判之結果，均為不起訴處分或聲請駁回，即遽認再申訴人有誣控侮辱之情事。況再申訴人就其提起告訴之內容，未有以法規規定以外之方式恣意散布或濫訴，即與侮辱之概念有別。據上，再申訴人依法提起刑事告訴、聲請再議及交付審判之行為，核難認為有權利濫用之情事。詳如 103 公申決字第 0066 號再申訴決定書。

（二）懲處事實未經詳實調查或認定有誤。例如：

1. 再申訴人先後任○○部○○署○○監獄調查科科長及教化科科長，其屬員○員所涉幫助收容人傳遞訊息、夾帶物品入監及接受幫派首腦招待飲宴之違法行為，多發生在○員於教化科擔任教誨師期間，惟並無證據足資佐證○員之違紀行為，係由調查科持續至教化科，自難認定○員之違紀行為，係自任職調查科期間延續而來。再申訴人係於○員自教化科離職前2個月始接任教化科科長，得否以其前有近2年期間擔任○員之直屬長官（調查科科長），連同嗣後再任○員

直屬長官（教化科科长）之2個月期間，即遽以論斷舉凡擔任○員之直屬長官期間，均應負監督考核責任，而核予申誡二次之懲處，尚有再行斟酌之必要；又案外人該監獄教化科○前科長（已退休），係○員於98年8月4日由調查科調至教化科擔任教誨師之直屬長官，期間近1年，因對○員未盡到監督考核責任，經核予申誡一次之懲處。再申訴人與○前科長均曾為○員任職教化科教誨師期間之直屬長官，再申訴人之監督考核期間與○前科長相較，顯然較短，服務機關核予申誡二次之懲處，是否衡平，亦有重行斟酌之必要。詳如103公申決字第0002號再申訴決定書。

2. 再申訴人對於本件系爭車輛遭註銷牌照一事，是否知情，尚非無疑；○○公所僅憑該公所清潔隊○隊員之說詞，即認再申訴人知悉系爭車輛牌照遭註銷，並持續督導編列該車維護預算，甚而依此推認再申訴人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○○公所懲處令記載其係有業務疏失，而非監督不周，亦有未洽。究竟○○公所追究再申訴人之責任為業務疏失或監督不周，應併予以釐清。且○○公所就系爭車輛管理疏失之責，核予管理人員○隊員為記過一次之懲處，該公所就再申訴人之督導不周責任，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。詳如103公申決字第0019號再申訴決定書。

3. 再申訴人身為○○派出所主管，於該派出所副所長輪

休期間，並無律定職務代理人，且無簽出紀錄，亦未向○○分局勤務指揮中心報備，即逕離開駐地逾2小時以上，其違反規定，又酒後言行失檢，影響警察人員聲譽，○○警局分別核予其記過一次（計2次）之懲處，固非無據。惟按同一違反行政法上義務之行為，禁止為重複處罰，乃法治國家中一事不二罰原則之基本要求。本件再申訴人未於出入登記簿註記外出事由、地點，即逕離開駐地逾時2小時以上，並於離開期間用餐時，在用餐地點有言行失檢之行為，該言行失檢之行為係於離開駐地之時間內所為，應屬同一違失行為，雖該當上揭二個懲處之構成要件，惟仍不應重複處罰。○○警局將上開同一違失行為分開評價，核有重複處罰之情事，難謂適法。詳如103公申決字第0168號再申訴決定書。

- （三）適用法規顯有錯誤。例如：服務機關所為核予記過二次申誡二次之懲處，惟依其考績暨甄審委員會會議紀錄，未就其承辦各該業務缺失或稽延之行為中，何者該當獎懲規定之記過懲處，及何者該當申誡懲處之要件，予以實質審認。且系爭懲處令所載法令依據與考績暨甄審委員會會議紀錄所載決議內容亦未相符，則本件懲處之法令依據，究以何者為是，不無疑義；又上開核予再申訴人記過二次申誡二次懲處，與銓敘部93年5月17日部法二字第0932328291號令：「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

誠)；依同條第三項規定記功(過)者，亦不得併記嘉獎(申誡)。」之意旨顯有未合，核有再行斟酌之必要。詳如103公申決字第0024號再申訴決定書。

(四)再申訴人於○時許之勤餘時段，接獲情資指稱○樓內有職業性大賭場，其為挽留提供情資者協助進入該賭場，乃與三重偵查隊○小隊長，相約至上開賭場附近會面，由其購買啤酒6瓶，陪同飲酒，套取可靠情資後，搭車返隊向○副隊長報告，經同意領用槍械簽出服勤。嗣於次日凌晨查獲情資所指職業性大賭場，扣得賭具天九牌61張等證物，並將涉有刑法賭博罪之犯罪嫌疑人移送臺灣新北地方法院檢察署偵辦，另對同案涉及違反社會秩序維護法之○○賭客等21人依該法予以裁處在案。據此，再申訴人服勤中有酒態之原因，係因勤前查案所致，且經○副隊長同意執行勤務，變更勤務項目及時段，則其違紀之行為，係屬於工作方面者，應堪認定；又依卷附再申訴人人事資料，其過去均無因飲酒遭懲處之紀錄，因本案始被列管為違紀傾向人員，亦堪認定。○○刑事警察大隊未就再申訴人主張有利之情形予以審酌，自顯與警察人員獎懲標準第11條及警察機關辦理獎懲案件注意事項第20點之規定有違，核有再行斟酌之餘地。103公申決字第0087號再申訴決定書。

(五)依公務員服務法第2條及行政程序法第39條規定意旨，機關基於釐清事實及調查證據之需要，得通知當事人陳述意見，非屬強制性義務。當事人消極不為或

拒絕陳述意見者，僅得將事證不明確之法律上不利益之效果歸屬於再申訴人，尚不得因其拒絕說明而予切割處理，逕認其違抗長官命令而予處罰。103公申決字第0109號再申訴決定書。

三、有關申訴函復機關錯誤部分：

中央及地方機關人事人員之管理，屬一條鞭制度，人事機構固得對人事人員為管理措施，惟該等人員不服人事機構對其所為之管理措施而提起救濟時，仍應依保障法之規定辦理。是各機關之內部單位，並非保障法第78條第2項所稱權責處理機關，並無受理公務人員所提申訴案及為申訴函復之權責。詳如本會103公申決字第0081號再申訴決定書。

四、有關機關作成行政處分未查明具體事實、法規適用顯有錯誤、欠缺事務管轄權限、不符合法定程序部分：

(一)機關作成處分未經詳實調查或事實認定有誤。例如：

1. 復審人係應○○年高等考試三級考試一般行政類科考試錄取，經分配至前○○醫院○○室占科員職缺實施實務訓練，至實務訓練期滿，成績及格，經該院派代為科員，先予試用，同年○月○日試用期滿，○○醫院核定其試用成績不及格，以同年○○號令核予解職，解職未確定前先行停職。查復審人○年○月○日試用人員成績考核表總評欄五、所載，該院限期復審人於2日內處理39項遲延未處理案件，未全部完成改善，與復審人表示已完成之件數不同，

且○○醫院提出之複核時未完成項目明細標記亦異。則復審人辦理業務，其已辦畢、未辦畢及有錯誤疏失之件數尚有釐清之必要；依卷附○○醫院「○員稽延未處理及處理錯誤疏失之案件統計」表，其統計起迄期間包含復審人之實務訓練期間及試用期間，此期間所統計之錯誤疏失案件件數為何？何者屬復審人於實務訓練期間抑或試用期間收案？其中有多少案件係屬實務訓練期間應辦畢，而延宕至試用期間仍未辦畢者？均有查明之必要。詳如本會103公審決字第0019號復審決定書。

2. ○○鄉公所審認復審人有：(一) 以不實證詞，誣控濫告，詆毀長官，有明確事證；(二) 依101年員工平常抽查表，上班紀律不佳、怠忽職守、稽延公務，經常未請假肆意離開任所，並常在上班時間喝酒；(三) 品行不端、素行不良，嚴重損害公務人員聲譽等年終考績應考列丁等之情事，依考績法第6條第3項第1款、第3款及第4款規定，核布復審人101年年終考績考列丁等，並據此核布其免職。惟依卷附資料及○○鄉公所派員陳述意見後，仍未能提出確實證據，佐證復審人有上開年終考績考列丁等之情事，自難遽認其已該當年終考績考列丁等應予免職處分之要件。詳如本會103公審決字第0045號復審決定書。

(二) 行政處分之法規適用顯有錯誤。例如：

1. 原處分機關因法規變更，重行核定復審人得續辦公

保養老給付優惠存款之金額，應自處分作成之日或自原處分機關所指定較後之日起，始失其效力，且不應影響尚未屆滿契約期限之優惠存款金額。

2. 公法上不當得利返還請求權時效，應自各期款項核發之日起算，於法定期間經過後即消滅，自不得再行追繳。機關撤銷違法之行政處分之起算時點，已逾行政程序法第131條第1項所定5年之消滅時效期間；○○醫院怠於行使公法上不當得利返還請求權，該請求權已因時效完成而當然消滅，自不得再向復審人請求返還，系爭處分核有違誤。詳如本會103公審決字第0013號、第0074號、第0093號、第0110號、第0111號、第0112號及第0113號復審決定書。

(三) 作成處分不符合法定程序。例如：

1. 公務人員陞遷法第9條第1項及同法施行細則第9條規定，甄審委員會之職權係對人事單位提報之陞遷候選人，進行資格條件審查、資績評分及遴用順序排定；如該候選人之資格條件並無違誤，且其名次為前3名或陞任人數2倍之範圍內，甄審委員會即應將其報請機關首長核圈。復審人98年之懲處情事，已於其資績評分表內依規定扣減分數，該○甄審委員會嗣以同一事由，決議不將其薦送機關首長圈選，已逾越其法定職權之範疇。詳如本會103公審決字第0029號復審決定書。
2. 服務機關於作成免職處分前，仍應踐行正當法律程序。參酌最高行政法院90年8月3日90年度判字第

1365號判決意旨，給予申辯機會即在踐行正當法律程序，惟若使當事人未及準備，踐行正當法律程序即不無瑕疵。茲準備期間究以幾日為當，法無明文，惟依社會通念除考量復審人住居所至會議地點之交通路程外，亦應考量預留其於生活上或工作上另為安排或處置及準備列席之適當時間。服務機關於考成委員會開會前一日始作成開會通知單，以電話通知復審人列席陳述意見，並於開會前始送達復審人，難謂已給予復審人合理之準備期間，致復審人未及準備並有效參與。核其應踐行之正當法律程序，亦難謂無瑕疵。詳如本會103公審決字第0049號復審決定書。

- (四) 雇員既為機關預算員額內之人員，其管理亦有別於約聘雇（僱）人員，即難謂非屬軍公教遺族就學費用優待條例第2條第2項所稱之軍公教人員。教育部逕以雇員為約聘雇（僱）人員而排除復審人等適用上開優待條例，對上開人員之性質及管理，顯有誤認。又軍公教遺族就學費用優待條例第6條僅係規範符合同條例第2條軍公教人員之遺族，申請就學費用優待時應檢送之證明文件。雇員既屬同條例第2條所定之軍公教人員，地方機關雇員自不因無法檢具同條例第6條所定銓敘部核發之證明文件，而排除適用該條例。是教育部以復審人等未提出銓敘部核定○撫卹案之文件，而否准渠等就學費用優待之申請，亦有未洽。詳如本會103公審決字第0030號復審決定

書。

(五)機關對於復審人請補發專業加給之申請，逾2個月法定期限仍未作成准否之行政處分。詳如本會103公審決字第0079號復審決定書。

貳、機關為人事管理行為常發生之作業疏失事項

保障業務係屬人事業務之一環，各類型保障業務所涉程序法令之要求未盡相同，下列人事作業疏失事項，本會均曾函請各機關注意改進，惟發現仍有未盡理想之處，爰再請各機關配合改進：

一、按本會92年5月15日公保字第0920003511號函意旨，機關對所屬公務人員之行政處分、管理措施或有關工作條件之處置或為申訴函復時，應告知不服之救濟方法、期間及受理聲明不服之管轄機關等，以確保公務人員請求救濟之權益，惟仍有部分機關疏未教示，或教示內容有誤，致當事人系爭法律關係長期陷於不安定狀態，並易造成相關機關後續處理上之行政耗損，爰請各機關確依有關法令及本會上開函釋辦理。例如：

- (一)性騷擾行為之懲處事件，公務人員於職場內、外性騷擾事件成立與否之法律依據，分別為性別工作平等法及性騷擾防治法所定，至不服成立與否決議之救濟機關，則應分別向本會提起復審或向上級機關提起訴願。
- (二)公務人員涉及校園性騷擾案件，經學校依性別平等教育法相關規定完成調查並依調查結果議處，並將處理結果以書面載明事實及理由通知當事人者，上開書面通知即為「性騷擾成立與否之決定」，性別平等教育法

第34條第2款所定人員如對該決定有所不服，應先經申復程序，再依保障法規定向本會提起復審，以為救濟。又上開人員如因涉及校園性騷擾事件，經學校提經考績委員會審議後予以懲處，該懲處之性質係學校對公務人員所為之管理措施，公務人員如有不服，仍應於懲處令送達之次日起30日內先依保障法規定向學校提起申訴，如不服學校申訴函復者，得於復函送達之次日起30日內向本會提起再申訴。

- (三) 法官法自101年7月6日施行，法官法第20條所定職務監督權人，對於被監督之法官所為之職務監督處分，如未影響法官獨立審判權限者，該職務監督處分之性質係職務監督權人所屬機關對被監督法官所為之管理措施，被監督法官如有不服，應依保障法規定向職務監督權人所屬機關提起申訴，如不服申訴函復，再向本會提起再申訴。如被監督之法官認為上開處分已影響審判獨立，自應依法官法第53條第2項及第54條第3項規定，依程序向職務監督權人所屬機關提出異議，若不服異議決定，則遞向職務法庭起訴。職務監督權人所屬機關應於相關處分明確教示，以免受處分之法官誤用救濟程序。

- 二、本會103年4月1日103年第4次委員會議通過「追繳加給事件審查基準」，認為違法授予利益處分之受益人，如無信賴不值得保護之情形，為撤銷之機關為維護公益或為避免受益人財產上之損失，應依行政程序法第118條但書規定，考量是否另定失效之日期；且為兼顧依

法行政原則、法秩序之安定性及公務人員信賴利益之保護，所另訂溯及既往失效日期，以不超過5年為宜。上開審查基準將作為本會審查案件之內部準則。

三、各機關對於所屬公務人員以簽呈陳請事項，如有所准駁並涉及法律上權利義務之變動者，應依行政程序法第96條規定作成書面行政處分，俾利公務人員據以提起救濟。前經本會92年10月17日公保字第0920007465號函及101年6月8日公保字第1011009832號函，請督促各機關人事人員知照辦理在案，仍請督促各機關人事人員落實辦理。

四、按保障法第30條至第33條與第77條、第78條，以及行政程序法第67條至第91條規定，對公務人員提起申訴、再申訴及復審之期間，以及行政機關文書送達方式，已有明文規範。查本會於審理保障事件個案時，迭因機關無法提出所為申訴復函或行政處分之送達證明資料，或於收受公務人員之申訴書、復審書時，未蓋機關收文戳章或附記日期，致無從判斷該公務人員提起救濟是否已逾法定期間。仍請依本會上開101年6月8日函督促各機關人事人員注意改進。

五、服務機關對申訴事件，應於收受申訴書之次日起30日內為申訴函復，必要時得延長20日，並通知申訴人；逾期未為函復，申訴人得逕提再申訴，為保障法第81條第1項所明定。查部分服務機關偶有遲誤30日法定期間未為函復，亦未為延長通知之情形，造成本會及當事人就提起再申訴救濟期間認定上之困難，且影響再

申訴人攻擊防禦方法之提出，爰請各機關確實遵期為申訴函復。

六、服務機關對申訴事件所為之函復，應於期限內針對申訴書或再申訴書所述內容，作詳細、具體之答復，以疏解公務人員疑惑，俾減少訟源；或對於本會查詢之再申訴事件，應將事實、理由及處理意見，並附有關資料回復本會，為保障法第81條第1項及第82條第1項所明定。惟仍有部分機關未詳備理由，僅以簡單文字為申訴函復，除未能保障申訴人知的權利外，並增加申訴人向本會提起再申訴之機率及訟源；且再申訴程序中如未將事實、理由、法律依據及證據資料等詳復本會，亦徒增審理查證作業之困擾與時程。為使本會能充分瞭解案情，俾作詳實、客觀、公正之審理決定，爰請各機關依上開規定配合辦理。

參、建請各機關（構）秉持服務精神，照顧所屬同仁

一、本會就人事法規或公務人員保障法規疑義，每年均辦理保障業務宣導與輔導活動，以協助各人事機關（構）正確辦理保障業務。建請各機關（構）秉持服務精神，積極協助所屬同仁充分瞭解保障制度，以維護自身權益，並請確實貫徹依法行政，俾減少訟源。

二、本會於審理保障事件，就認定事實或適用法律有疑義時，均儘量予公務人員及機關（構）派員陳述意見之機會，以擴大當事人程序參與。另為提供當事人、有關人員、關係機關（構）更高品質之服務，並節省往

返之時間及勞費，進而提升審議效率，本會已開辦保障事件視訊陳述意見服務措施，並彙整完竣已建置視訊系統之相關機關資料，於本會全球資訊網新增「保障事件視訊陳述意見使用處所查詢系統」功能（<http://www.csptc.gov.tw/googlemap/>），敬請機關（構）、學校充分運用並廣為宣導，以維公務人員權益。