本會107年審理保障事件撤銷決定情形分析

壹、前言

依公務人員保障法（以下簡稱保障法）規定，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；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，得提起申訴、再申訴。其中復審及再申訴事件（以下稱保障事件）係由本會受理審議。又所提起之復審或再申訴有理由者，本會應於復審人或再申訴人表示不服之範圍內，以決定撤銷原行政處分或管理措施之全部或一部，並得視事件之情節，發回原處分機關另為適法之處分或服務機關另為適法之處理。茲就107年年改退撫給與事件以外，經本會審理決撤銷之保障事件，歸納分析其撤銷原因。

貳、107年保障事件撤銷情形

一、件數及撤銷比率

107年經本會審議決定之保障事件697件，經決定撤銷者69件（含1件應作為），撤銷率9.90%；其中復審（含再審議）事件審議決定395件，經撤銷28件；再申訴（含再審議）事件審議決定302件，經撤銷41件。相較106年撤銷件數減少20件。

撤銷比率分析比較表

單位：件

項目　　年度		106年	107年
審議決定件數		654	697
撤銷件數		89	69
總撤銷率		13.61%	9.90%
復審事件	決定件數	320	395
	撤銷件數	26	28
	撤銷率	8.13%	7.09%
再申訴事件	決定件數	334	302
	撤銷件數	63	41
	撤銷率	18.86%	13.58%

二、事件類型

107年經本會審議決定撤銷之保障事件69件，其中復審事件28件，再申訴事件41件。事件類型以懲處事件29件最多，其次為公法上財產請求權事件22件。106年撤銷89件，同樣以懲處事件44件最多，其次為涉及重大影響公務人員權利事件16件（含考績丙等復審案10件）及考績事件14件。

事件類型分析比較表

單位：件

撤銷事件類型	年度	106年	107年
復審事件	涉及改變公務人員身分關係事件	3	–
	涉及公法上財產請求權事件	7	22[1]
	涉及重大影響公務人員權利事件	16	6[2]
再申訴	懲處事件	44	29
	考績事件	14	11
	調任事件	2	–
	其他事件	3	1
合　　計		89	69

三、撤銷原因分析比較

（一）107 年經本會審議決定撤銷之保障事件 69 件，分析其撤銷原因，以辦理考績程序不合法 24 件最多，其次是事實未經詳實調查或認定有誤 21 件及違反追繳金錢給付時效或期間規定 8 件。相較 106 年，辦理考績程序不合法及事實未經詳實調查或認定有誤之件數，仍未明顯減少；逾懲處

[1] 涉及公法上財產請求權事件，包含退休事件、追繳俸給、加給、考績獎金、補助金、差旅費、加班費、退休補償金及撫慰金事件，計 22 件。

[2] 涉及重大影響公務人員權利事件，包含研究機構研究人員升等事件 1 件、性別工作平等事件 1 件、考績丙等事件 3 件，休假年資 1 件，計 6 件。

權時效減少3件（8件降至5件），應係各行政機關已充分明瞭銓敘部106年3月27日部法二字第1064209183號令釋，有關公務員懲處權行使期間之規範，因而減少類此錯誤之發生；至違反追繳金錢給付時效或期間規定增加8件，其中5件係高雄市政府警察局六龜分局追繳地域加給之復審事件。

撤銷原因分析比較表

單位：件

撤銷原因	年度	106年	107年
申訴函復機關錯誤		2	1
辦理考績程序不合法		23	24
適用法律違誤	欠缺處分權	5	3
	逾懲處權時效	8	5
	違反時效規定（除斥期間、追繳期間）	—	8
	違反一行為不二罰或未整體考量違失行為	4	1
	適用法規顯有違誤	12	6
	未就有利不利事證一併考量或有與事件無關之考量	1	–
認定事實錯誤	事實未經詳實調查或認定有誤	27	21
	懲處事實與所依據法令規定之構成要件未合	7	–
合　計		89	69

（二）茲就未經詳實調查或認定有誤、違反時效規定及辦理考績程序不合法之撤銷案例說明如下：

1、事實未經詳實調查或認定有誤

多為服務機關對於所屬人員之違失行為，未詳加調查，或所認定事實與懲處法令依據之構成要件未合，即逕予懲處者；其餘包括未審認當事人於值班期間是否有執行職務之事實，遽為否准加班補償之申請；或僅以保育員納編前之年資依法不得併計予以退休給付，而否准予以補償金，漏審酌當事人於退撫新制實施前尚有其他經採核予退休給付之年資，得計算發給補償金；或未衡酌出差人員已執行公務之情形，於完成出差後始減發出差旅費之項目（雜費）等。

2、違反追繳金錢給付時效或期間規定

行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）前依本會103年4月1日103年第4次委員會議同意備查之追繳加給事件審查基準，以103年9月5日總處給字第10300456431號函頒「各機關（構）學校追繳違法支給加給或其他金錢給付參考處理原則」，認違法受領加給之受益人，如無信賴不值得保護之情形，以追繳不超過5年之給付為原則；反之，受益人有信賴不值得保護之情形，參酌民法第125條有關一般請求權時效消滅之規定，以追繳不超過15年之給付為原則。部分處分機關未考量復審人並無信賴不值得保護之情形，仍追繳超過上開期間之給付，顯有違誤。

3、辦理考績程序不合法

機關辦理公務人員考績及平時考核獎懲時，應依公務人員考績法、同法施行細則及考績委員會組織規程等規定辦理，部分機關因未依上開規定辦理，致有程序瑕疵，例如考績之評擬非由單位主管為之[3]；非考績（成）委員，參與考績（成）委員會表決[4]；考績委員會僅由委員以採書面方式就議案表示意見，未實際召集會議辦理[5]等情形。

參、撤銷事件之回復情形

保障法為貫徹保障事件決定確定後之效力，賦予本會追蹤權，以確保公務人員權利救濟之立法意旨，爰於保障法第 91 條第 2 項至第 4 項設有機關應將處理情形回復之規定。本會如為撤銷之決定時，則原行政處分及管理措施，即因被撤銷而不復存在，各該管機關自應依決定意旨及依法定程序重為處理。經查 107 年本會審議決定撤銷之保障事件 69 件，原處分機關或服務機關均已依限回復本會，均符合本會決定意旨。

前揭回復情形，懲處事件 29 件中，變更為不另懲處及降低懲處額度者計有 17 件[6]；考績事件 11 件中，由乙等變更為甲等計 1 件[7]，未變更等次，而調整分數計 1 件[8]；涉及公法上財產請求權事件 22 件中，有 15 件分別經機關決定不予追繳[9]、減少追繳金額[10]、給付差旅費[11]、公務電話通信費[12]、補償金[13]、恢復撫慰金領受資格[14]；涉及重大影響公務人員權利事件 6 件中，1

[3] 107 公申決字第 0117 號。
[4] 107 公申決字第 0120 號。
[5] 107 公申決字第 000253 號。
[6] 例如 107 公申決字第 0015、0016、0033、0034、000174、000201、000203、000226、000229 號等。
[7] 107 公申決字第 000176 號。
[8] 107 公申決字第 0117 號。
[9] 107 公審決字第 0015、000460 號。
[10] 107 公審決字第 0031 號至第 0035 號、107 公審決字第 000251、000252、000253、000441 號。
[11] 107 公審決字第 000461 號。
[12] 107 公審決字第 0062 號。
[13] 107 公審決字第 0079 號。
[14] 107 公審決字第 0080 號。

件已將復審人自副研究員升等為研究員[15]、1件已依相關規定重新核算復審人休假年資[16]；其他事件（工作指派事件）1件已將當事人歸建原任職務，已充分發揮本會保障公務人員權益之功能。

肆、未來精進策略

一、結合上級機關資源，改進人事作業疏失

本會決定撤銷之事件中，考績事件及獎懲事件常因考績委員會組成、考績評擬程序、評核或核議程序不合法、欠缺處分權限或適用法規錯誤等原因而遭撤銷。鑑此，經本會決定撤銷之事件，於發送決定書時將一併副知該機關之上級機關或主管機關，使上級機關知悉下級機關在處理人事業務上之盲點，進而加強所屬人員之在職教育。

二、善用附帶決議，促使法規主管機關完備法令

本會審理保障事件，除依職權通知作成處分之機關及法規主管機關到會說明，以瞭解法規規定與實務作法之落差外，如發現法令尚有疑義或須改進之處，即作成附帶決議，促使法規主管機關檢討相關法令、函釋，進而完備相關法令之修正，俾符合實務運作之需求。

三、辦理保障法制宣導及輔導活動，配合或邀請相關人事主管機關宣導人事法制，提升宣導輔導成效

本會107年審議決定撤銷之保障事件中，以事實未經詳實調查或認定有誤及辦理考績程序不合法最多，顯見係因承辦人員或機關於辦理相關保障事件時，有疏於調查或判斷錯誤，及對

[15] 107公審決字第0004號。
[16] 107公審決字第0171號。

於公務人員考績法等銓敘部主管法規規定及該部相關函釋，不夠熟稔所致；其次是違反追繳期間規定，其中涉及本會追繳加給之審查基準，足認須加強輔導承辦人員或機關瞭解本會及人事總處相關函釋、人事法令或法律之一般原理原則。是將於本會對中央機關及地方機關人事人員進行之保障法制宣導及輔導活動中，或於人事總處、銓敘部就所屬人事人員舉辦之訓練課程時，適時宣導相關人事法制，可充實參加人員人事法制知能，減少人事作業錯誤之發生。

伍、結語

本會歷來均致力健全保障法制，提升保障事件審議品質及擴大復審救濟範圍。具體作為包括辦理保障法制宣導及輔導活動、保障法制專題講座、研修審查基準、編修保障業務手冊等。未來本會將持續加強公務人員保障法制及業務之宣導，定期就保障事件常見之撤銷原因，進行類型化分析，函送各機關參考；適時輔導人事人員正確處理保障業務，促使各機關依法行政，減少行政疏失；辦理法制座談會，邀請學者專家提供意見，朝向保障業務優質化之目標。