

## 第六章 建議修正條文試擬

### 壹、有關「公務人員保障法」停職復職部分修正條文試擬

修正條文	現行條文	修正理由
<p>第十條之一：</p> <p>主管長官對於所屬公務員，得基於重大職務上理由暫時限制公務員從事職務行為。在三個月之內，未對該公務員送請監察院審查、公務員懲戒委員會審議或其他以終結公務員關係為目的之程序者，暫時限制處分歸於消滅。</p> <p>對公務員作成上述措施前，應給予陳述意見之機會。</p> <p>在暫時限制公務員從事職務之其間，公務員之其他權利、義務不受影響。」</p>	無	<p>一、暫時限制公務員從事職務兼具保護職務利益及公務員個人利益之功能。</p> <p>二、暫時限制公務員從事職務得作為採取停職處分前之先行措施。公務員涉嫌違法、失職，繼續任其從事原職務，對調查工作或職務上重大利益有妨害者，主管長官得暫時限制公務員從事職務行為，盡快使涉嫌重大失職公務員遠離其職務，爭取不受妨礙之調查並避免對職務利益造成難以回復之重大損害。</p> <p>三、又所謂「重大職務上理由」，不以公務員涉嫌違法、失職致影響職務上重大利益為限。</p>

		<p>舉凡任由公務員繼續執行職務，將不可避免的導致職務上或公務員個人之重大不利者，均足當之。例如公務員精神上障礙、嚴重酗酒或在服務機關與公務員之間發生嚴重不和協而使其信賴關係受到妨礙、公務員與同事嚴重失和，均屬適例。</p> <p>四、暫時限制公務員從事職務不宜過長，故明訂未對該公務員送請監察院審查、公務員懲戒委員會審議或其他以終結公務員關係為目的之程序者，暫時限制歸於消滅。</p> <p>五、依據德國實務見解暫時限制公務員從事職務雖屬行政處分，但依據我國現行實務見解則為內部管理措施。有關其法律性質，固可以留待將來學理實務處理。但為免主管機關濫用權力，自仍應加強行政程序上保障，特明文規定</p>
--	--	---

		<p>仍應給予公務員陳述意見之機會。</p> <p>六、暫時限制公務員從事職務僅屬職務法上危險防禦暫時性措施，特明文規定在期間內公務員其他權利、義務均不受影響。</p> <p>七、參考德國聯邦公務員法第六十條。</p>
<p>第十條 第二項</p> <p>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。但因公務員懲戒法第三條第一款而受停職處分者，於停職事由消滅後，服務機關或其上級機關唯在有符合公務員懲戒法第四條第二項情形，得駁回申請。</p>	<p>第十條 第二項</p> <p>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。</p>	<p>停職處分只是暫時凍結公務員職務，其原職務仍保留。因此在停職處分事由消滅後，本應回復其原職務。實務上，因公務員懲戒法第三條第一款「依刑事訴訟程序被通緝或羈押者」，可能因該具體停職事由消滅（例如羈押被撤銷或釋放），而產生是否應予復職之爭議。基於公務員權利之保護並兼顧職務利益之維護，爰規定因公務員懲戒法第三條第一款而受停職處分者，於停職事由消滅後，服務機關或其上</p>

		級機關僅在有符合公務員懲戒法第四條第二項情形，方得駁回申請。
<p>第十一條</p> <p><b>受停職處分之公務人員，其停職處分經撤銷者</b>，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，並準用前條第二項之規定。</p> <p><b>違法停職處分經撤銷者</b>，前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職；其辦理復職報到後，除法律另有規定，應溯及既往回復其因停職而受影響之一切權利。</p> <p>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；其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該公務人員之事由者外，視為辭職。</p>	<p>第十一條</p> <p>受停職處分之公務人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，並準用前條第二項之規定。</p> <p>前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職。</p> <p>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；其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該公務人員之事由者外，視為辭職。</p>	<p>一、按停職處分之撤銷，除經依法提起救濟而撤銷者外，尚包括或主管機關依據行政程序法第一百二十八條規定或第一百一十七條撤銷停職處分者，其在法律上應受相同對待，爰修正第一項文字，以求周延。</p> <p>二、按受停職之公務人員依法提起救濟而撤銷停職處分或主管機關依據行政程序法第一百二十八條規定或第一百一十七條撤銷停職處分者，該停職處分即應溯及既往失其效力。蓋在停職情形並無為維護公益或為避免受益人財產上之損失另定失效日期之必要。</p> <p>三、又公務人員於復職報到前，保障法第十一條第二項固明定仍視為</p>

		<p>停職，乃係考量機關於辦理受停職處分之公務人員復職相關作業至該公務人員實際復職，仍有相當期間，為保障其權益，並考量機關作業，明定於復職報到前仍視為停職。至於受停職處分之公務人員辦理復職報到後，其原受違法停職處分既經撤銷，仍應依行政程序法第一百十八條規定，溯及既往失其效力，受處分人應視為自始未受停職之處分，其任職年資、休假年資、退休年資、補辦考績等權益均不受該違法停職處分影響，始符保障法保障公務人員權益之立法意旨。惟因法律另有規定致無法溯及既往回復權利者，則仍應從其規定。例如公務人員考績法施行細則第二十四條規定：「前項復職人員，在考績年度內停職期間逾六個月者，不予辦理該年考績。依公務員懲戒法先行停職後，</p>
--	--	--

		准予復職者之任職年資及考績，比照前二項規定辦理。」即屬無法溯及既往回復權利之適例。
<p>第十一條之一：</p> <p>依法停職人員，於停職期間，仍應核發給半數之本俸(年功俸)，至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。但有下列情形者，得另定發給本俸數額：</p> <p>一、發給半數本俸尚不足以提供其本人及家屬相當照顧者，得酌予以增加。</p> <p>二、其違法失職情節重大且事證明確足以確認者，得酌予以調降。</p> <p>停職期間本俸之核發，主管機關得視情形事後調整之。</p>	無	<p>一、國家對公務員有生活照顧之義務，即使是在停職期間亦然。蓋公務員在停職期間，不僅是不得執行職務，其公務員身份仍在，仍負有遵守公務員法上各項義務，包括不得兼職義務，故國家仍應給予一定生活照顧。若完全停發本俸，將侵害公務員照顧請求權之核心。</p> <p>二、按現行公務人員俸給法第二十一條第一項規定：「依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸(年功俸)，至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。」相對於我國規定，德國聯邦公務員懲戒法第三十八條第二項則係規定：「在懲戒程序，推測懲戒結果將處以撤除公務員關係或剝奪退休金之</p>

	<p>懲戒時，有管轄權限提起懲戒訴訟之行政機關，得於暫時解除公務員職務之同時或之後，命令扣留該公務員至多百分之五十的職務俸給。」</p> <p>德國制度明訂在停職期間仍「應」核發給半數之職務俸給，較符合國家對公務員生活照顧之義務。</p> <p>三、為善盡對公務員之生活照顧義務，行政機關得考慮每一公務員之家庭生活狀況，例如有多少子女需要照顧等等細節因素，加以裁量，另酌增本俸數額。此種方法相較於我國現行法「硬性規定」停職最多只能領薪俸之二分之一，或許更能有效取得「公務員生活之照顧」以及「國家俸給之義務」之平衡點。</p> <p>四、另外公務員違法失職情節重大且事證明確足以確認者，亦得酌予以調降，以求衡平。</p> <p>五、上開調整本俸數額</p>
--	---

		事由有時係在事後方發生，故主管機關得視情事發展檢討調整。
--	--	------------------------------

## 貳、有關公務人員資遣部分

考試院於民國 91 年 8 月 26 日以及民國 92 年 9 月 18 日函送立法院審議之「公務人員退休法草案」，將因機關裁撤、組織變更或業務緊縮而資遣公務人員之制度從公務人員任用法第 29 條第 1 項第 1 款移至公務人員退休法第 7 條第 1 項第 1 款加以規範。以下依上所述，試擬公務人員退休法第 7 條第 1 項第 1 款草案修正條文，以供參考：

建議條文	草案條文	修正理由
<p>公務人員有下列各款情形之一者，予以資遣：</p> <p>一、 因機關裁撤，或因組織變更或業務緊縮，致與其職位相當之預算員額應予裁減，且無員額移撥或人員調任之可能者。</p> <p>二、 .....</p>	<p>公務人員有下列各款情形之一者，予以資遣：</p> <p>一、 因機關裁撤、組織變更或業務緊縮，不符本法所定退休規定而須裁減人員者。</p> <p>二、 .....</p>	<p>一、 本條文之修改，參考德國聯邦公務員法第 36a 條第 1 項之規定。</p> <p>二、 原條文規定對於資遣對象未作限定，有違法律明確原則之虞，爰予修改，在組織變更或業務緊縮之情形，明確限定資遣對象為與其職位相當之預算員額受到裁減之人員。</p> <p>三、 基於公務員身分之憲法保障以及比</p>



		例原則，對於因機關裁撤、或因組織變更或業務緊縮，致與其職位相當之預算員額應予裁減之情形，增訂以無員額移撥或人員調任之可能為要件。
--	--	--

### 參、公務人員涉訟輔助部分

#### (一) 公務人員保障法

修正條文	現行條文	修正理由
<p>第二十二條：</p> <p>( I ) 公務人員依法執行職務涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護、代理訴訟、法律諮詢、和解調解、文書代撰及其他法律事務上之必要協助。</p> <p>( II ) 涉訟輔助決定機關得依案件類型與案件事實複雜程度，決定輔助種類及其內容。</p> <p>( III ) 第一項情形，其涉訟係因公務人員之故</p>	<p>第二十二條：</p> <p>( I ) 公務人員依法執行職務涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。</p> <p>( II ) 前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，其服務機關應向該公務人員求償。</p> <p>( III ) 公務人員因公涉訟輔助辦法，由考試院會同行政院定之。</p>	<p>1、依據法律保留與授權明確性原則，涉及公務人員權益之重要事項應以法律或法規命令定之業經司法院大法官著有釋字 187、201、243、266、298、312、323、338、491等號解釋闡明，於此合先敘明。</p> <p>2、就公務人員因公涉訟輔助內容而言，原條文即列「辯護及提供法律上協助」，保障內容與範圍不甚清楚，茲明定</p>

意或重大過失所致者，其服務機關應向該公務人員求償。涉訟輔助機關認定其有故意或重大過失者，應就辯護與訴訟代理之費用，於訴訟案件裁判確定、緩起訴處分確定後，以書面限期命其繳還涉訟輔助費用；法律諮詢、法律文件撰狀與調解和解之費用，則不在此限。

（IV）關於涉訟輔助決定機關之組織與審查程序、時效、求償等事項由考試院會同行政院訂定之。

其輔助內容於第一項，以明確其輔助範圍。

3、參酌法律扶助法第17條，增列第二項，明列輔助決定機關可依事件性質，決定輔助種類與內容。

4、基於建立「層級化的輔助標準與輔助內容」之制度目的，爰將求償之範圍限於律師辯護及訴訟代理之費用，排除法律諮詢法律文件撰狀與調解和解之費用求償。

5、為明確其授權目的、內容與範圍，修正授權條款如第四項。

<p>第二十二條之一：</p> <p>前條所稱依法執行職務涉訟者，指依法執行職務，而涉及民事、刑事訴訟案件。</p> <p>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告訴人、自訴人、被告或犯罪嫌疑人。</p>	<p>無</p>	<p>1、本條新增。</p> <p>2、為免逾越授權之目的內容及範圍，就涉訟種類與範圍，宜明定於母法之中，茲增訂之。</p> <p>3、按涉訟輔助種類是否行政訴訟與懲戒，應屬政策上形成空間，因現行制度已運作無礙，且事實上涉及行政訴訟與懲戒而需涉訟輔助之案例未多，且實際上有所困難者，則宜明定於公務人員保障法中，明定限於民、刑訴訟。</p>
<p>第二十二條第二：</p> <p>（ I ）前二條規定所得申請輔助之公務員，係指本法第三條及第三十三條所定之人員。</p> <p>（ II ）下列人員依法執行職務之涉訟輔助，準用本法之規定：</p> <p>一、政務人員。</p> <p>二、民選公職人員。</p> <p>三、依教育人員任用條例任用非屬第二條規定之教育人員。</p>	<p>無</p>	<p>1、本條新增</p> <p>2、為明確得申請涉訟輔助之對象，復避免子法逾越母法之弊，擬將受輔助之對象，明定於保障法。</p> <p>3、按其他於各級政府機關、公立學校及公營事業機構內之人員，應依其法律關係，決定是否得準用本涉訟輔助制度各級政府機關、公立學校及公營事機構，若依私法所僱用或聘用人員</p>

<p>四、其他於各級政府機關、公立學校及公營事業機構內成立公法關係之人員。</p> <p>五、軍職人員。</p>		<p>並無成立公法上法律關係之必要，因此排除其屬涉訟輔助對象之列。</p>
<p>第二十二條之三：</p> <p>有下列情形之一者，輔助決定機關得不給予輔助或限制之：</p> <p>一、公務員之主張或請求，顯無理由或勝訴之望者。</p> <p>二、申請人勝訴所可能獲得之利益，小於訴訟費用及律師報酬者。但所涉及之紛爭具有法律上或社會上之重大意義者，不在此限。</p> <p>三、同一事件於偵查或各審級程序業已給予輔助者。</p> <p>四、公務人員有其他濫用權利之情事。</p>	<p>無</p>	<p>1、本條係屬新增。</p> <p>2、參酌法律扶助法第 16 條之規定，新增訂不予輔助之四項例外情形，並略做修正。</p> <p>3、本條之立法目的乃在於防止公務人員濫用本輔助制度或濫訴，蓋公務人員為訴訟之原告而聲請涉訟輔助亦非不得想像，至於具體個案有無此等事由，則由受理申請之公務人員涉訟輔助審議委員會（或其他決定機關）認定之。</p> <p>3、為防止任意濫行輔助或拒絕輔助，明列四款排除事由，以健全公務人員涉訟輔助制度，以配合建立層級化的輔助標準與輔助內容之制度並授權決定機關得依具體情事，得不予以輔助</p>

		或限制之，例如因案件過於輕微或明顯無勝訴之者，則得僅給予法律諮詢，而駁回其律師辯護或代理訴訟之費用申請。
--	--	--

## (二) 公務人員因公涉訟輔助辦法

修正條文	現行條文	修正理由
第一條（法源依據）： 本辦法依公務人員保障法（以下簡稱本法）第二十二條第四項規定訂定之。	第一條： 本辦法依公務人員保障法（以下簡稱本法）第二十二條第四項規定訂定之。	1、為配合公務人員保障法第二十二條第四項作為授權依據，茲修正如上。
第二條： 本法第二十二條之二所定人員，依法執行職務之涉訟輔助，依本辦法規定行。	第二條： 本法第三條及第一百零二條所定人員，依法執行職務之涉訟輔助，依本辦法規定行之。	1、為配合本法第二十二條之二之增訂，輔助辦法予以配合修正
第五條：刪除	第五條： 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。	1、已列為公務人員保障法第二十二條之一，輔助辦法已無明定之必要茲刪除之。

	<p>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告訴人、自訴人、被告或犯罪嫌疑人。</p>	
<p>第六條：刪除</p>	<p>第六條：</p> <p>依本法第二十二條第一項延聘律師為公務人員辯護及提供法律上之協助，指延聘律師為公務人員提供代理訴訟、辯護、法律諮詢、交涉協商、文書代撰及其他法律事務上之必要服務等法律上之協助。</p>	<p>1、已列為公務人員保障法第二十二條第一項，輔助辦法已無明定之必要，茲刪除之。</p>
<p>第十二條：</p> <p>（ I ）公務人員於調職或離職後，因原任職期間執行職務涉訟者，仍應由其原服務機關辦理涉訟輔助。</p> <p>（ II ）前項原服務機關裁撤或組織變更者，應由涉訟業務承受機關辦</p>	<p>第十二條：</p> <p>公務人員於調職或離職後，因原任職期間執行職務涉訟者，仍應由其原服務機關辦理涉訟輔助。</p> <p>前項原服務機關裁撤或組織變更者，應由涉訟業務承受機關辦理涉訟</p>	<p>1、第一、二項未修正。</p> <p>2、按公營事業移轉民營或行政法人化時，其員工涉訟之事實如發生於移轉前，參酌保訓會九十三年二月二十五日公保字第○九三○○○一二五三號函釋，由其上級業務主管機關為業務</p>

<p>理涉訟輔助。</p> <p>( III ) 前項原服務機關移轉民營或行政法人時於公務人員原任職期間執行職務涉訟者，由其上級業務承受機關辦理涉訟輔助。</p>	<p>輔助。</p>	<p>承受機關並依規定辦理涉訟輔助，爰增訂第三項如上。</p>
<p>第十三條：</p> <p>各機關辦理涉訟輔助申請事件，應設涉訟輔助決定審議委員會，組成人員以具有法制專長者為原則。涉訟輔助審議委員會委員，由本機關人事、政風、法制、該涉訟業務單位及遴聘社會公正人士、學者、專家擔任之。</p>	<p>第十三條：</p> <p>各機關得指派機關內人事、政風、法制、該涉訟業務單位及其他適當人員組成審查小組，審查公務人員因公涉訟輔助事件。</p>	<p>1、為適當引進外控機制擬參酌訴願法第 52 條規定，設置涉訟輔助決定審議委員會，以決定是否准予或限制該涉訟輔助。</p> <p>2、然此一審議委員會，外聘委員組成比例是否需達二分之一以上，容有探討空間。擬先就引進外聘委員，並保留調整可能。</p>

<p>第十三條之一：</p> <p>（ I ）前條審議應以全體委員過半數出席及出席委員過半數之議決行之。</p> <p>（ II ）委員會在作成決定前，應予公務人員以書面或言詞陳述意見之機會。</p> <p>（ III ）公務人員不服委員會之決定者，得依公務人員保障法第二十五條規定提起復審。</p>	<p>無</p>	<p>1、本條係屬新增。</p> <p>2、為保障公務人員之組織與程序權利，除設置涉訟輔助決定審議委員會以辦理涉訟輔助事宜外，並為合議制，採多數決，以期慎重程序。</p> <p>3、作成決定前，應予該公務人員有陳述意見之機關，並考量程序效率與經濟之要求，爰增定作成決定前，應予公務人員有以書面為原則、而以言語為例外之陳述意見的機會。</p>
<p>第二十一條：刪除</p>	<p>第二十一條：</p> <p>下列人員依法執行職務之涉訟輔助，比照本辦法之規定：</p> <p>一、政務人員。</p> <p>二、民選公職人員。</p> <p>三、依教育人員任用條例任用非屬第二條規定之教育人員。</p>	<p>已列為公務人員保障法之母法中，輔助辦法已無明定之必要，茲刪除之。</p>



	四、其他於各級政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員及軍職人員。	
--	--	--

#### 肆、公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法

修正條文	現行條文	理由說明
<p>第 3 條</p> <p>本辦法所稱因公受傷、殘廢、死亡，指因下列情事之一，致受傷、殘廢或死亡者：</p> <p>一、公差遇險。</p> <p>二、在辦公場所發生意外。</p> <p>三、其他因執行職務而發生意外之情形。</p> <p>前項第一款所稱之公差遇險，指公務人員經機關學校指派執行一定之任務而遭遇危險，其時程之計算係自出發以迄完成指派任務返回辦公場所或住(居)所止；第二款所稱在辦公場所發</p>	<p>第 3 條</p> <p>本辦法所稱因公受傷、殘廢、死亡，指因下列情事之一，致受傷、殘廢或死亡者：</p> <p>一、執行職務發生意外。</p> <p>二、公差遇險。</p> <p>三、在辦公場所發生意外。</p> <p>前項第一款所稱執行職務發生意外，指於執行職務時，發生意外事故</p> <p>第 二款所稱公差遇險，指公務人員經機關學校指派執行一定之任務而遭遇危險，其時程之計算</p>	<p>一、現行規定之立法體例在適用上可能產生誤解，蓋公差遇險及在辦公場所發生意外，仍應以因執行職務發生意外為要件，否則不符合「因公受傷、殘廢、死亡」之文義及慰問金之規範功能，爰以執行職務發生意外為中心重新調整其規定。</p>

<p>生意外，指在處理公務之場所，於辦公時間內或指定之工作時間內，因處理公務而發生意外事故；第三款所稱其他因執行職務而發生意外之情形，指雖不符合公差遇險及辦公場所發生意外之要件，然係因其他執行職務之情況而導致其受傷、殘廢或死亡之結果。</p> <p>依本辦法發給慰問金者以其受傷、殘廢或死亡與第一項各款因公情事之一具有<b>因果關係</b>者為限。</p>	<p>係自出發以迄完成指派任務返回辦公場所或住(居)所止；第三款所稱在辦公場所發生意外，指在處理公務之場所，於辦公時間內或指定之工作時間內因處理公務而發生意外事故。</p> <p>依本辦法發給慰問金者以其受傷、殘廢或死亡與第一項各款因公情事之一具有<b>因果關係</b>者為限。</p>	<p>二、按慰問金制度設置乃是在鼓勵公務員勇於任事，對其因執行職務所生意外，給予特別之照顧。只要執行職務與所生意外事故有相當因果關係，而其受傷、殘廢或死亡又與意外事故亦有相當因果關係者，已屬執行職務之典型風險，值得國家透過慰問金給予照顧。上開規定有關直接因果關係之限制，將符合兩階段因果關係之案型排除在慰問金適用範圍之外，不符合設置慰問金之規範功能，爰建議刪除。</p>
--	---	---

<p>第 4 條</p> <p>慰問金發給標準如下：</p> <p>一、受傷慰問金：</p> <p>(一) 傷勢嚴重住院急救有生命危險者，發給新臺幣十萬元。</p> <p>(二) 傷勢嚴重住院有殘廢之虞者，發給新臺幣八萬元。</p> <p>(三) 傷勢嚴重連續住院三十日以上者，發給新臺幣四萬元。</p> <p>(四) 連續住院二十一日以上，未滿三十日者，發給新臺幣三萬元。</p> <p>(五) 連續住院十四日以上，未滿二十一日者，發給新臺幣二萬元。</p> <p>(六) 連續住院未滿十四日或未住院而須治療七次以上者，發給新臺幣一萬元。</p> <p>(七) 前六目情形如係因冒險犯難所致者，依前六目標準加百分之三十發給。</p> <p>(八) 第三日至前目情形，各機關學校得視財</p>	<p>第 4 條</p> <p>慰問金發給標準如下：</p> <p>一、受傷慰問金：</p> <p>(一) 傷勢嚴重住院急救有生命危險者，發給新臺幣十萬元。</p> <p>(二) 傷勢嚴重住院有殘廢之虞者，發給新臺幣八萬元。</p> <p>(三) 傷勢嚴重連續住院三十日以上者，發給新臺幣四萬元。</p> <p>(四) 連續住院二十一日以上，未滿三十日者，發給新臺幣三萬元。</p> <p>(五) 連續住院十四日以上，未滿二十一日者，發給新臺幣二萬元。</p> <p>(六) 連續住院未滿十四日或未住院而須治療七次以上者，發給新臺幣一萬元。</p> <p>(七) 前六目情形如係因冒險犯難所致者，依前六目標準加百分之三十發給。</p> <p>(八) 第三日至前目情形，各機關學校得視財</p>	<p>一、第一項規定未修正。</p> <p>二、按現行第二項之規定，當公務員於執行職務有故意情事者，不發給慰問金，此一規定，尚屬合理，蓋此時公務員無保護之必要也；然而，現行第二項規定亦將執行職務有重大過失情事者，規定為「一律」減發百分之三十之慰問金，此一規定，不符合當初公務人員保障法之立法者「給予行政機關裁量權」之立法精神，使得行政機關無法在個案中斟酌不同情況，就「發與不發」慰問金、「減發之比例」為合法且妥當之裁量，並不合理，爰將「重大過失一律減發百分之三十」之規定刪除，使公務人員保障法第二十一條第二項賦予行政裁量權之精神得以落實。</p>
--	--	---

<p>政狀況在所定標準範圍內斟酌發給。</p> <p>二、殘廢慰問金：</p> <p>(一) 全殘廢者，發給新臺幣一百二十萬元；半殘廢者，發給新臺幣六十萬元；部分殘廢者，發給新臺幣三十萬元。</p> <p>(二) 因執行危險職務所致全殘廢者，發給新臺幣二百三十萬元；半殘廢者，發給新臺幣一百二十萬元；部分殘廢者發給新臺幣六十萬元。</p> <p>(三) 因冒險犯難所致全殘廢者，發給新臺幣三百萬元；半殘廢者，發給新臺幣一百五十萬元；部分殘廢者，發給新臺幣八十萬元。</p> <p>三、死亡慰問金：</p> <p>(一) 死亡者，發給其遺族新臺幣一百二十萬元。</p>	<p>政狀況在所定標準範圍內斟酌發給。</p> <p>二、殘廢慰問金：</p> <p>(一) 全殘廢者，發給新臺幣一百二十萬元；半殘廢者，發給新臺幣六十萬元；部分殘廢者，發給新臺幣三十萬元。</p> <p>(二) 因執行危險職務所致全殘廢者，發給新臺幣二百三十萬元；半殘廢者，發給新臺幣一百二十萬元；部分殘廢者發給新臺幣六十萬元。</p> <p>(三) 因冒險犯難所致全殘廢者，發給新臺幣三百萬元；半殘廢者，發給新臺幣一百五十萬元；部分殘廢者，發給新臺幣八十萬元。</p> <p>三、死亡慰問金：</p> <p>(一) 死亡者，發給其遺族新臺幣一百二十萬元。</p>	
---	---	--

<p>(二) 因執行危險職務所致死亡者，發給其遺族新臺幣二百三十萬元。</p> <p>(三) 因冒險犯難所致死亡者，發給其遺族新臺幣三百萬元。</p> <p>前項所定慰問金，公務人員有故意情事者，不發給；<b>有重大過失情事者，依重大過失之情節輕重，酌定減發慰問金之比例。</b>故意或重大過失之認定，由核定權責機關學校依事實調查或依有關機關之鑑定報告辦理。</p>	<p>(二) 因執行危險職務所致死亡者，發給其遺族新臺幣二百三十萬元。</p> <p>(三) 因冒險犯難所致死亡者，發給其遺族新臺幣三百萬元。</p> <p>前項所定慰問金，公務人員有故意情事者，不發給；<b>有重大過失情事者，減發百分之三十。</b>故意或重大過失之認定，由核定權責機關學校依事實調查或依有關機關之鑑定報告辦理。</p>	
---	---	--

