

公務人員保障暨培訓委員會委託研究計畫

期中報告審查紀錄

計畫名稱：保障制度復審範圍之研究

時間：民國九十二年十月八日（星期三）下午三時三十分

地點：本會七樓第二會議室

主席：周主任委員弘憲

紀錄：王碧惠

出席人員：

一、公務人員保障暨培訓委員會：

鄭副主任委員吉男、陳委員淞山、吳委員登銓、李委員英毅、

葉主任秘書瑞與

二、研究團隊：

李副研究員建良、陳助理淑貞

列席人員：李副處長俊生、黃專門委員秀琴、喻科長明明

壹、審查意見：

一、期中報告第四十六頁有關「依法申請之案件」，本會

實務導入保護規範理論，採較行政法院為寬鬆的見解，並不限於法律有明文規定者始得為之。

二、職位概念在德國法上有身分法上的、功能法上的意義及指涉抽象的任務或具體的職務，於我國公務員法上如何適用或界定，請研究團隊就「職務」、「職位」予以補充說明。

三、期中報告第八十九頁，有關因優惠存款所提復審事件本會係以銓敘部之退休核定函為行政處分，至中央信託局或服務機關於發給公務人員現金給與或通知，所為之備註附記，僅為觀念通知，自非復審標的，有關此部分本會之見解是一致的。

四、期中報告第九十三頁「對公務人員權益有重大影響」之概念，此為本會一直想突破復審範圍之媒介，惟如何界定「重大影響」之基準，為本會最大的困境，例如影響公務人員

哪些權利？其影響之程度如何？必須衡酌哪些影響因素？才能
認定為「對公務人員權益有重大影響」之事件，希望研究團隊
提出判斷標準，俾對本會復審範圍能有所突破。

五、期中報告第九十四頁「留職停薪」「帶職帶薪」「出
國進修」部分：本會於有關因申請「留職停薪」遭否准，業已
循復審程序處理，至於「帶職帶薪」「出國進修」也朝此方式
處理，九一公申決字0三0六號決定書、九二公審決字0一六
八號決定書，請研究團隊參考。

六、期中報告第一一0頁有關以「機關內部」及「涉及權
利」二個要素為切入點，作為判斷「調任」是否為行政處分部
分：參酌德國法的概念來看有關調任事項，涉及到身分法上
（抽象身分法上）職務之改變，即是根據地位法上之職務，已

變更其地位者，始認為行政處分，至於機關組織之措施或具體職務之變更，則不認為係行政處分。就此部分可否有可能包括第三種判斷標準即功能上意義職務之改變，請研究團隊參考。

至於涉及權利部分，例如主管職務調非主管職務，公務人員俸給法修正後雖對其支領俸給尚無影響，本會檢討結果認對公務員權利之影響似非僅考慮俸給部分，惟於其他權利到底有什麼樣之影響，本會還在努力突破中，將來要以何理由說服行政院或考試院，使其接受此部分亦屬「對權利有重大影響」，是為重點。又期中報告所展現之雛形，架構上非常完整，相信就本會保障業務審理，有相當大之助益。

七、另有關調任事件，本會實務有以復審程序處理，有以再申訴程序處理，其主要之判別基礎在於調任後可否繼續晉級，

公務人員俸給法修正後，雖已無此問題，惟因公務人員陞遷法施行後，對於公務人員陞遷即有影響，例如專員降調為科員（高職等職務調低職等職務），日後於「科長」職務之陞遷上，即產生不利之影響，對公務員權利似宜認有重大影響，此部分本會擬變改以往見解。於本（十）月十七日本會將就此部分召開研討會討論，是否改變見解，將提供研究團隊參考。

八、訴願法「再審」規定，原處分機關不得提起，但公務人員保障法規定，原處分機關可以提起「再審議」，就此部分，研究團隊可否在相關研究範圍內加以研究，以作為本會日後修法之參考。

九、本會新修正之審議規則第二十五條第一項規定，復審人未按法定程式提起復審者，於委員會議審議決定前，已向本

會補正者，仍應予受理。與期中報告第二十五頁最高行政法院五十一年度判字第四三三號判例不同，究其原因，斯時訴願法係規定酌定日期補正，而現今之訴願法與公務人員保障法已明定補正期間，是否會有衝擊？

十、另因公務人員保障法修正之基本構想，係將基於公務人員事務所產生之爭議，全部劃歸至公務人員保障法體系下處理，如依照期中報告第六十五頁有關遺族本身之撫卹爭議，仍應依訴願程序處理，是否會讓公務人員保障體系產生割裂之現象。

十一、又因懲處與財產產生牽連關係之事件，例如本會曾審理尤官明因曠職扣薪所提救濟，本會以復審程序處理，臺北高等行政法院則係以「曠職」和「扣薪」分開處理，如

將之視為牽連而於實質審查時，將會致任何人皆以此主張，

例如考績等第與考績獎金及晉級，是否與司法院釋字第二六

六號解釋不一致，請研究團隊參酌。

十二、期中報告就申訴標的與復審標的認如具連帶性者，

擬即以復審標的處理部分：因人事法制都具連帶性，如單以

連帶性作為判斷標準的話，會將行政處分範圍擴張至非常大，

上述所提之臺北高等行政法院判決，本會本意即在測試行政

法院之見解，是否將之合併視為復審標的，惟該庭將之分別

處理；又所謂重大影響，因實務上仍須以行政法院見解或司

法院解釋範圍為依據，於司法院大法官未解釋部分，本會如

以不同意見書或函釋方式解釋，似與司法院釋字解釋範圍，

有輕重失衡之疑。是以，如單以「連帶性」之理由將之視為

復審標的，尚無法說服行政法院，可否就此部分補充其理由。

十三、另停職原因消滅予以復職，復職處分與停職處分之關係為何？原停職處分究係為廢止？抑或為如期中報告第五十二頁所稱之解決（erledigt）？此部分亦請教研究團隊之見解。

十四、期中報告第三十三頁有關公務人員保障法第六十一條第一項第五款規定「行政處分已不存在」與第二項規定「該處分撤銷有可回復之法律上利益」係屬相悖之概念一節：原擬修正草案第五款為「行政處分已不存在或無實益」，於第二次重送立法院審查時，將「無實益」刪除，第二項漏未配合刪除所致，此乃為立法疏忽，致有此疑義。

貳、研究團隊：

一、嘗試透過德國的制度來比對，哪些是屬於復審標的，

如果我國之復審制度無法容納時，是否能交付至行政訴訟，此種研究結果將對現行實務產生很大的影響，即以前復審標的必須是得提起行政訴訟者，現非必行政處分才得提起行政訴訟，於保障制度復審範圍希望能慢慢突破。

二、有關「對公務人員權利有重大影響」之判斷基準，研究團隊認為有二個思考方向，第一個是否回歸以「行政處分」之概念來作判斷，對照德國法，重點不在於對權利是否有影響，而在於是否為行政處分。因非行政處分對權利亦有重大影響，而應直接以行政訴訟來提救濟。跳脫司法院釋字解釋所謂「有重大影響」之框架下，而以是否為「行政處分」來作判斷。另一方面則從「權利影響之大小」方向來思考，如實際上對公務員之權利影響重大者，則將之視為行政處分，但其判斷之標準

如何，因非絕對標準，研究團隊會以上述思考方向來作研究。

三、有關原處分機關可以提起再審議之規定，對原處分機關較為有利，因其不得提行政訴訟，且訴願程序牽涉當事人為一造或二造問題，因於訴願程序上機關非當事人，行政訴訟程序上則為二造當事人，保障事件無如法院有審級制度，有再審議程序對機關而言，有重新說明理由之機會或許能獲得平反，而保訓會亦得重新再行審酌，俾使糾正錯誤之決定。

四、有關遺族救濟部分，將於復審之「人的範圍」重新思考。

五、至於懲處與財產相牽連部分，為本研究擬突破之點，惟臺北高等行政法院之見解，認為懲處之適法性為申訴範圍，似乎必須回過頭重新思考。

六、研究團隊會儘量將各位意見納入研究。

參、決議：

本會與會委員之意見，請研究團隊儘量參採納入期末報告研究，

修正部分亦請配合。另請儘量於會計單位核帳期限內完成本委託研

究。