

**公務人員保障暨培訓委員會**  
**105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為之管理措施或有關工作條件之處置，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105年1月至6月經本會審理決定撤銷之保障事件，歸納分析其撤銷原因，並就機關為人事管理行為時，常發生之作業疏失綜整說明。〔相關決定書可至本會網站保障事件決定書查詢系統（<https://web13.csgptc.gov.tw/index.aspx>）查詢。〕

**壹、常見之撤銷原因摘要**

**一、關於考績或獎懲法定程序部分：**

**（一）非管理措施機關受理申訴並為函復：**

按保障法第77條第1項及第78條第1項第2項規定，公務人員不服服務機關之管理措施，應向其服務機關提起申訴，並由服務機關為申訴函復。再申訴人所不服之懲處令，既係○直轄市警察局交通警察大隊（以下簡稱○市交大）所為，依保障法第78條第1項規定，自應向該○市交大提起申訴，並由○市交大為申訴函復。本件○直轄市警察局○○分局逕為申訴函復，核與上開規定有違。（105公申決字第0045號）

**（二）考績評擬或獎懲核議程序不合法：**

1. 參照行政程序法第2條第2項規定，所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。復依行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點觀之，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，惟人事人員不服人事機構對其所為之管理措施，提起申訴，仍應依保障法規定，由權責處理機關辦理。另依○○縣政府組織自治條例第7條之2規定，該縣政府雖設有人事處，惟並非同條例第8條所定，屬該府所設之一級機關，亦查無該府人事處之組織規程。據此，○○縣政府人事處僅為該府之內部單位，非為機關，本件再申訴人不服○○縣政府人事處考績（成）通知書，核布其104年年終考績考列乙等79分，提起申訴，係由該府人事處為申訴函復，因該處並非保障法規定所稱之服務機關，其逕以該處名義為申訴函復，經核於法未合。（105公申決字第0093號再申訴決定書）
2. 按銓敘部91年10月29日部法二字第0912187269號書函釋意旨，年終考績應由本職機關相關主管人員以受考人之平時考核為基礎，評定成績。公務人員經借調或支援本機關其他單位辦事時，其考績應由其本職單位主管評擬，借調或支援單位主管評擬之意見，僅得作為本職單位主管評擬該公務人員考績之參考。再申訴人係○○醫院師（三）級護理師兼護理長，經該院指派至○○護理之家工作。104年年終考績評擬之程序，自應由其直屬主管，即護理科主任就考績表項目評擬後，依考績法規定辦理；○○護理之家主

任之考評意見，僅得作為再申訴人本職單位主管評擬考績之參考。復查再申訴人之104年度平時成績考核紀錄表直屬主管綜合考評及具體建議欄、公務人員考績表總評之直屬或上級長官評語欄、簽章欄，均無再申訴人單位主管填載評語並簽章，而僅由○○護理之家主任為之。是○○醫院辦理再申訴人104年年終考績之程序，與考績法第14條第1項前段規定，及銓敘部上開91年10月29日書函釋意旨有違，核有法定程序之瑕疵。(105公申決字第0096號再申訴決定書)

3. 依銓敘部100年10月28日部法二字第1003503717號書函釋意旨，各機關單位主管及未隸屬於單位之技監、參事、參議、秘書等人員，應由機關首長以其平時成績考核紀錄為依據，按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能各項細目之考核內容，對該等人員之整體表現予以綜合評擬。再申訴人係○市環保局技正，依其職務說明書三、所在單位欄之記載為「本局」，顯未隸屬於該局任何單位，其104年公務人員平時成績考核紀錄表，係由該局○主任秘書簽章；其公務人員考績表則由○專門委員予以評擬，核與考績法第14條第1項前段規定，應由主管人員評擬之規定未合，該局辦理考績業務核有法定程序之瑕疵。(105公申決字第0103號)

3. 查再申訴人原係○縣立高中會計室主任，為主辦主計人員。其104年年終考績之作業程序，係先由○縣立高中校長評擬為86分，再由○縣主計處會計決算科按該校校長評擬分數占10%，及主計處考核再申訴人業務分數占90%之

方式，加權計算為79分，並於簽奉處長核可，提該處考績委員會會議初核。據上，再申訴人104年年終考績係由○縣立高中校長初評，再經○縣主計處核算加權分數後，即提送該處考績委員會審議，此同意提會之表示，而未經該處處長評擬之情事，核有法定程序之瑕疵。(105公申決字第0108號再申訴決定書)

## 二、關於獎懲實體撤銷理由部分：

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，以核議機關職員及直屬機關首長之平時考核獎懲。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獎懲規定辦理，惟尚有下列瑕疵，而經本會決定撤銷者：

### (一) 懲處應對違失行為整體考量：

1. ○○港警總隊調查再申訴人遭檢舉與貨運業者過從甚密案，原未發現再申訴人與○君有密切交往情事，且認定○君並非特定對象，故僅就其違反忠實報告義務部分，核予記過一次之懲處；嗣認定○君為治安顧慮人口，並以再申訴人與特定對象交往屬實，再核予申誡一次之懲處。○○港警總隊對於再申訴人上開違失行為，應審酌其行為之動機、目的、違反義務之程度、行為所生之損害或影響、行為後之態度等情狀，整體考量，合併審究其行政責任；該總隊分別核予申誡一次及記過一次之懲處，而未綜合上開情狀為整體考量，合併審究其行政責任，即有未洽。(105公申決字第0056號)

2. ○○院對於再申訴人上開違失行為，應審酌其行為之動機、目的、違反義務之程度、行為所生之損害或影響、行為後之態度等情狀為整體考量，合併審究其行政責任。據此，○○院對於再申訴人曠職 2 日之違失行為，以及其於行為後為求掩飾曠職情事所為之虛偽陳述，分別核予申誡二次及記過一次之懲處，而未綜合上開情狀為整體考量，合併審究其行政責任，容有未洽。(105 公申決字第 0058 號再申訴決定書)

**(二) 違反一行為不二罰原則：**

按「一行為不二罰」乃現代民主法治國家之基本原則，機關對於行為人基於相同動機或概括犯意之單一事件，應整體考量，合併審究其行政責任。查○女士觀護資料地址是否係於 103 年 11 月 13 日變更，攸關再申訴人是否於○女士離婚即有同居事實之認定，○○市警察局就此有利於再申訴人之事實，未進一步向○○地方法院檢察署求證，僅依觀護明細資料之記載及與○女士之訪談紀錄，訴諸經驗法則與社會通念，逕自認定再申訴人於○女士離婚前，有與其發生不正常感情交往及同居之情事，尚嫌速斷；如認定再申訴人於 103 年 10 月間，與當時尚未離婚之○女士發生不正常感情交往並有同居之事實，違反規定而予以懲處，核有同居及接觸交往之對象相同，時間亦有所重疊之情形，則兩件懲處之違失行為是否屬同一行為事實，而生一行為二罰之問題，亦應併予審酌。(105 公申決字第 0095 號再申訴決定書)

**(三) 懲處事實未經詳實調查或認定有誤：**

1. 轄內遭查獲職業大賭場工寮，經調閱警勤區轄境圖尚無法判定屬何勤區，且經○○分局相關主管會同○○里、鄰長實地勘察時，亦未能確定究屬○○警勤區之轄境，則該地點確屬勤區轄境地界不明之處，再申訴人事前既乏資料清楚得知該地點屬其警勤區範圍，○○分局審認為其警勤區之懲處過程，就案件事實及證據，未就當事人有利及不利情形，均予斟酌判斷，難謂妥適。(105公申決字第0013號再申訴決定書)
2. ○○運務段調查到同仁將旅客車票累積為自己或眷屬名下點數之違規行為，審認再申訴人於系爭涉案期間，係藉職務之便，將旅客購票金額累積為親友名下點數，惟無法提出充分之事證，自難認該段考成委員會核議本件懲處案時，已就再申訴人之行為動機、手段、目的、涉案情節、違反義務之程度、行為所生之損害或影響、行為後之態度等情狀有所審酌；且該段於未釐清相關涉案責任之情形下，即將再申訴人與其他涉案人員之違失行為等而視之，皆核予相同之懲處，不無率斷；又再申訴人所違反之服務法規或業務規定究竟為何，均有究明之必要。(105公申決字第0072號、第0073號、第0074號及第0075號再申訴決定書)
3. ○○警察局以再申訴人執行查賄作為不當，作為懲處基礎事實。該警局分析研判再申訴人與○村長2人於○日晚間在○○分駐所，以及案發前1、2個月於巡守隊所發生之情事，係依據該村長所描述之事實經過，並未採納再申訴人上開職務報告內容，亦未說明不予採納之原因或理由；又對於

事涉再申訴人與○村長2人間之言談內容究係為何，是否得僅以該村長所描述之事實經過，而無其他具體事證即加以認定，亦非無疑。(105公申決字第0104號再申訴決定書)

(四) 懲處事實與所依據法令規定之構成要件未合：

1. ○○環保局係以再申訴人未嚴格執行控管 103 年度○○焚化廠各事業廢棄物清除業者進廠核定量，超收情形嚴重，致 104 年度垃圾處理危機事件發生。惟垃圾進廠量，均以 3 座焚化廠總量計算，則該局僅以單 1 座焚化廠垃圾超量作為懲處事由，未考量 3 座焚化廠之垃圾進廠總量是否有超量情形，是否妥當；另據政風室報告記載 104 年垃圾處理危機事件發生原因，尚包括國家清潔週、農曆春節、臺灣燈節及焚化爐歲修停爐等原因，則該局如何認定因○○焚化廠超收一般事業廢棄物，即造成該市 104 年垃圾處理危機事件發生，亦有待商榷。是再申訴人是否係依據長官指示辦理不減量進廠一般事業廢棄物，而致○○焚化廠超收垃圾情形嚴重，均有未明之處，核有再行斟酌之必要。(105 公申決字第 0057 號再申訴決定書)

2. ○○航空站發生變壓器損壞事故，無法正常供電，○○港事務隊，實施人工查驗應變能力不足，致○國籍通緝犯 T 君逃逸出境，嗣後亦未及時通報重大狀況，核有督導不周之疏失，核予再申訴人申誡一次之懲處。惟再申訴人任職○○港事務隊隊長期間，平日均循○○署內部控管制度，按月率所屬人員，依查驗系統故障人工查驗作業程序進行演練，並陳報國境事務大隊，均經核備，未曾發生受該大隊糾正演練腳本不完備或演練不實之違失情形；迄至系爭

通緝犯逃逸事故發生後，始由國境事務大隊促請各隊將停電事故納入模擬情境，落實於平日之應變演練。據上，○○署僅因再申訴人之屬員於其輪休當日執行勤務應變能力不足，致生系爭通緝犯逃逸事件，即據以認定再申訴人平時未善盡督導考核與防範責任，難謂無倒果為因之嫌。是○○署以平時督導不周為由，核予再申訴人申誡一次之懲處，核有再行斟酌之餘地。(105 公申決字第 0122 號再申訴決定書)

**(五) 敘獎所依據法令錯誤：**

按法令不溯及既往原則，再申訴人之敘獎案應適用其敘獎事實發生當時之敘獎規定，即○○署 99 年 12 月 24 日函訂定發布，自 100 年 1 月 1 日施行之各級警察機關偵辦電信網路詐欺集團案件獎懲核分規定。茲據○○總隊派員於 105 年 4 月 7 日陳述意見時表示，因○○署要求○○局按○○部考績委員會會議決議，依新修正之核分規定，重新擬議執行 0310 專案一次記二大功專案考績之人數；○○署派員陳述意見時則表示，偵破刑事案件之敘獎案本應適用案件偵破當時之敘獎規定；「0310」專案之敘獎案較為特殊，適值○○部檢討警察人員一次記二大功人數過多之問題，爰暫緩辦理該敘獎案，待核分規定修正發布後，再予續辦。據上，○○局依 102 年 11 月 20 日修正發布之核分規定，擬具「0310」專案獎勵名冊報送○○署，該署據以核定獎勵名冊，顯已違反法令不溯及既往原則；○○總隊再據以核布系爭 104 年 12 月 1 日令，於法即有未合。(105 公申決字第 0070 號再申訴決定書)

#### 四、其他管理措施或工作條件之處置部分：

查再申訴人自 102 年任○○高中薦任幹事迄今，其所任職務之職務編號為 A15XXXX，職系為一般行政；其任現職並經銓敘部銓敘審定合格實授有案。次查該編號之幹事職缺係配置於該校總務處，該職之職務說明書記載工作項目為：「一、薪資；補助；稅款扣繳之造冊及發放。(50%) 二、現金出納之保管與作業。(20%) ……四、其他臨時交辦事項。(10%)」依○○高中代表於 105 年 5 月 6 日陳述意見時表示，該校為學務處業務順利推動，於 98 年借調總務處幹事○員支援學務處工作，○員於 102 年 9 月 1 日退休後，就該幹事職缺辦理公開甄選，經錄取再申訴人。再申訴人於 102 年 11 月至該校報到後，仍占總務處幹事職缺，並指派至學務處辦理該處生活輔導組工作，主要工作項目為：「一、登錄學生出缺勤名單。(30%) 二、學生獎懲資料之登載統計。(30%) ……(10%) 六、公文及臨時交派事項。(10%)」嗣該校於 104 年 8 月 1 日指派其至學務處活動組工作，負責之工作內容為：「一、協助新生訓練、幹部訓練、公民訓練、校外教學及畢業典禮等活動。(40%) 二、協助各項學生活動及競賽(30%)。 ……五、公文及臨時交派事項。(10%)」。據上，○○高中自再申訴人於 102 年 11 月至該校任職起，即指派其至學務處生活輔導組工作，104 年 8 月 1 日改指派其至同單位活動組工作，此長期全時於該校學務處工作之指派，完全悖離再申訴人本職工作項目範圍，亦難認屬「其他臨時交辦事項。(10%)」之範疇。核有違反公務人員任用法第 7 條第 1 項所定，應按職務說明書為工作指派之規定。(105 公申決字第 0092 號再申訴決定書)

**五、機關作成行政處分時未查明事實、法規適用顯有錯誤、欠缺事務管轄權限、不合法定程序等部分：**

**(一) 機關作成處分未經詳實調查或事實認定有誤：**

1. 復審人於104年經○○院核予申誡二次及記過一次之懲處，既經本會撤銷，責由該院另為適法之處理；則系爭○○院105年1月30日函，據以發給復審人三分之二數額之104年年終工作獎金，其基礎構成要件已有變更，其是否仍具104年年終獎金注意事項第7點第1項第4款所定，減發年終工作獎金之要件，自待○○院重行審酌相關事實後決定之。(105公審決字第0098號復審決定書)
2. ○○市政府核布復審人免職處分之基礎事實，係以其94年11月6日擔任○○分局警員期間，遭查獲施用第二級毒品，破壞紀律，情節重大，有確實證據。調查復審人94年間施用毒品之相關過程，亦應依公務員懲戒法第10條所定，審酌一切情狀，注意復審人行為之動機、目的、行為時所受之刺激、行為手段、生活狀況、品行、違反義務之程度、行為所生之損害或影響及行為後之態度等事項，為處分輕重之標準。茲以復審人於上開94年違失行為後，已重新應100年公務人員特種考試警察人員考試四等考試及格，則其94年間施用毒品之行為，迄至104年是否仍該當破壞紀律情節重大之要件，依卷附資料，亦未見○○市政府提出相關事證予以說明，予以免職處分，即有事實未予查明之瑕疵，核有重行斟酌之必要。(105公審決字第0096號復審決定書)

**(二) 行政處分之法規適用顯有錯誤：**

公務人員任用時兼具外國國籍者，如係發生於公務人員任

用法（以下簡稱任用法）85年11月14日修正公布前，應依國籍法施行條例第10條規定及內政部84年10月9日（84）台內戶字第8404184號函釋略以經主管機關依職權撤銷者，該職權撤銷僅向將來生效。復審人原任○○醫院護理師；82年9月29日調任○○鄉衛生所公共衛生護士；83年11月21日調任A國民小學（以下簡稱A國小）護士；93年8月1日調任B國民小學（以下簡稱B國小）護理師。○○縣政府依據法務部廉政署103年1月16日書函，檢送民眾103年1月7日檢舉電子郵件影本，知悉復審人於任用前即取得○國國籍，乃以104年9月19日令，撤銷其為○○衛生所公共衛生護士之任用，溯自82年9月29日生效；以系爭104年9月19日令，撤銷其為A國小護士之任用，溯自83年11月21日生效；以104年9月19日府人任字第1040173980號令，撤銷其為B國小護理師之任用，溯自93年8月1日生效。惟查復審人自82年9月29日起至93年7月31日止，分別擔任○○衛生所公共衛生護士及A國小護士；其中擔任○○衛生所公共衛生護士期間，係發生於85年11月14日任用法修正前；擔任A國小護士期間，則係橫跨任用法修法前後。依前揭規定及說明，發生於任用法修正生效前之任用部分，依法律不溯及既往原則，自不得溯及生效。據此，○○縣府104年9月19日號令，溯自82年9月29日起撤銷任用復審人為○○鄉衛生所公共衛生護士，經核於法尚有未符；104年9月19日號令，溯自83年11月21日起撤銷任用復審人為A國小護士，亦有未妥，應予重新審酌。（105公審決字第0015號復審決定書）

(三) 原處分機關欠缺處分權限：

查○○公所原為臺北縣劃分之鄉（鎮、市）級機關，因臺北縣於99年12月25日改制為新北市，該鄉公所隨同改制為新北市政府所屬之區公所，屬於直轄市級機關之退休人員，於舊制任職年資應領之退休金，應由直轄市庫支出，並以直轄市政府為支給機關。本件復審人於94年退休時之最後服務機關為○○公所，其舊制年資退休金之支給機關為該公所，該公所配合新北市政府改制後，已改為直轄市政府所屬機關，其退休金後續之辦理，即應由直轄市政府承接。是本件追繳復審人退休金之權責屬新北市政府，○○公所在欠缺管轄權限下，逕以104年10月30日函，向復審人追繳所溢領之退休金等，即有違誤。（105公審決字第0014號復審決定書）

(四) 其他：

1. 按臺中高等行政法院104年度簡上字第43號判決，業參照最高行政法院100年6月16日100年度判字第1019號判決見解及101年度高等行政法院法律座談會研討結果，審認公務人員專業加給表（五）自102年8月1日修正發布後，業將第4點第1款適用對象放寬，○○署（以下簡稱○○署）行政組第一科於102年8月1日以後，已可認係該加給表（五）第4點第1款所定之法制專責單位，其法制人員可適用該款規定支領法制加給。且查復審人於102年2月20日至104年4月14日調陞○○署○○行政組第一科法制職系科長，其身分及職務內容均無更異，其請求標的所適用之法規亦未修正，行政法院所為撤銷原決定及原處分之判決，顯係指摘○○

署適用法律之見解有違誤，該署既未能提出足以推翻行政法院判決見解之新資料，即應受該判決之拘束，不應再就相同請求事由，而為不同之處理。是復審人向○○署請求補發98年4月1日至100年10月31日，及102年3月1日至104年4月14日加給表（五）與加給表（一）之專業加給差額總額○元，扣除該署於104年11月18日補發○元，應補發○元。據上，○○署104年3月8日函否准復審人請求補發上開期間專業加給差額之申請，尚有再行斟酌之餘地。（105公審決字第0166號復審決定書）

2. ○○鎮公所係考量復審人自102年11月起始承接發包工程，且該年度內未完成工程；及其103年辦理工程業務多所延宕，補助經費未於期限內完成而遭撤銷，衡酌其個人貢獻度及工作績效，不發給其102年及103年固定給與工程獎金及績效工程獎金。惟對於工程獎金之核發，區分依職等職務訂定級點折合率計算表計算之固定給與工程獎金、按績效評核結果發給之績效工程獎金，及其核發對象與要件，已有明文。○○鎮公所並未提出復審人102年及103年辦理工程資料，臚列其辦理工程件數、辦理工程期間、完成工程之時點等資訊，則其102年、103年辦理工程是否確有延誤或績效不佳之事實，即難確認，該公所不發給復審人102年及103年固定給與之工程獎金，其判斷基礎與標準，尚有未明；另辦理102年工程獎金核發作業，僅以該公所建設課103年2月7日簽擬，該年不核發績效工程獎金，而未提經該公所之績效評估會議評核102年績效不佳，核與相關規定及函釋不符；及該公所雖於辦理103年績效工程獎金

時，提報該公所103年工程績效評估會議評核單位績效良好，惟並未就個人績效部分為討論並作成決議。則該公所辦理102年及103年績效工程獎金之核發，核有法定程序之瑕疵，亦有重行斟酌之必要。(105公審決字第0137號復審決定書)

## 貳、保障業務上常見之作業疏失事項

保障業務係屬人事業務之一環，各類型保障事件所涉程序法令，並不相同。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、期間及受理救濟之管轄機關等，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，致當事人所爭執之法律關係，長時間處於不安定狀態，並造成相關機關在後續處理上，耗費行政資源，爰請各機關確依有關法令及本會上開函釋辦理。例如：

- (一) 公務人員於職場內、外性騷擾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。關於不服性騷擾成立（不成立、不受理）決定之救濟機關，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予議處，且將處理結果以書面載明事實及理由通知當事人。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

該決定不服，應先經申復程序，再依保障法規定，向本會提起復審救濟。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，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，如不服學校之申訴函復，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，得於復函送達之次日起30日內，向本會提起再申訴。如被監督之法官認為該職務監督處分已影響審判獨立，則應依法官法第53條第2項及第54條第3項規定，依序向職務監督權人所屬機關提出異議，若不服異議決定，再向職務法庭起訴。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、各機關對於所屬公務人員以簽陳方式陳請之事項，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號函請各機關督促所屬人事人員知照辦理在案，仍請落實辦理。

- 三、按保障法第30條至第33條、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、再申訴及復審之法定期間，以及行政機關文書之送達方式，已有明文。本會於審理保障事件個案時，迭因機關無法提出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日函督促所屬人事人員注意改進。
- 四、服務機關辦理申訴事件，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，申訴人得逕向本會提再申訴，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，亦未通知延長期間之情形，造成本會及當事人在認定提起再申訴救濟期間上發生困擾，且影響再申訴人攻擊防禦方法之提出，請各機關確實遵期為申訴函復。
- 五、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，解答公務人員疑惑，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，亦無法使其信服，進而續行提起再申訴。且於再申訴程序，機關如未將事實、理由、法律依據及證據資料等詳復本會，亦徒增審理及查證作業之困難與耗費時間。為使本會充分瞭解案情，作客觀、公正之審理，請各機關依上開規定配合辦

理。

六、本會審理保障事件，發現部分機關於行政調查階段或於召開考績委員會時，因未給予當事人陳述意見之機會，而有事證未明、認定事實錯誤或違反行政程序法規定之情事；且常有當事人主張機關於作成行政決定前，未給予陳述意見或申辯機會，侵害其權益，致增加訟源，甚至可能成為行政法院或本會撤銷原行政決定之事由。基於正當法律程序之要求，各機關踐行陳述意見程序，除可保障公務人員之程序權益外，且有助於釐清事實上及法律上之爭議，俾作成合法妥適之行政決定，減少爭訟之發生。本會業以104年7月20日公保字第1041060308號函，建請各機關於作成人事行政處分、管理措施（特別是懲處事件）或有關工作條件之處置前，依相關規定，儘量給予當事人陳述意見之機會，並應預留適當之準備期間。

### 參、保障法規及保障實務異動情形

#### 一、修正公布保障法第76條

104年12月23日修正公布保障法第76條條文，第1項之「郵政機關」修正為「郵政機構」，第2項刪除「或該管警察機關」等文字，第3項未修正。第1項規定：「復審事件文書之送達，應註明復審人或其代表人、代理人之住居所、事務所，交付郵務機構以復審事件文書郵務送達證書發送。」第2項規定：「復審事件文書不能為前項之送達時，得由保訓會派員或囑託原處分機關、公務人員服務機關送達，並由執行送達人作成送達證書。」第3項規定：「復審事件文書之送達，除前二

項規定外，準用行政訴訟法第六十七條至第六十九條、第七十一條至第八十三條之規定。」。

## 二、擴大復審標的之情形

103年迄今，新增納入復審標的範圍之事件類型，計有4類事件，分別為：

- (一) 原屬訴願事件之警察人員報考警正班、警佐班教育訓練遭否准之遴選資格事件。
- (二) 公務人員因於職場有性騷擾行為，經服務機關命應自費進行心理諮商輔導之性別平等輔導事件。
- (三) 原屬訴願事件之考試錄取人員，於占缺訓練期滿成績及格後，遭分發機關拒絕派任為正式公務人員之拒絕派任事件。
- (四) 公務人員考績（成）丙等事件，自104年10月7日起改依復審程序處理，本會業以104年10月28日公保字第1041060456號函知各機關在案。另檢察官職務評定為未達良好事件，比照公務人員考績（成）丙等事件，自同日起改依復審程序處理。

## 肆、保障法規重要函釋

本會於104年發布下列與公務人員一般健康檢查實施要點相關之重要函釋，均已公布於本會網站。

- (一) 本會104年5月14日公保字第1040007043號及104年8月19日公保字第1041060352號函釋

### 【關於公務人員一般健康檢查之醫療機構範圍】

自105年1月1日起，公務人員應於下列醫療機構實施一般健康檢查（以下簡稱一般健檢），如前往限定範圍以外之醫療機構實施者，不予補助經費：

- (1) 衛生主管機關評鑑合格之醫療機構。
- (2) 經財團法人醫院評鑑暨品質策進會健康品質認證之診所。
- (3) 經勞動部認可辦理勞工一般體格與健康檢查之醫療機構。

上開醫療機構之名單，可至本會網站（<http://www.csptc.gov.tw/保障業務/辦理公務人員一般健康檢查醫療機構>）查詢，並請務必確認各該醫療機構是否尚在評鑑（認證）合格或認可之有效期限內。

(二) 本會104年3月4日公保字第1040001795號函釋

**【關於鄉（鎮、市）首長一般健檢之實施次數及補助金額，得否比照縣（市）政府一級機關首長辦理】**

#### 1. 實施次數

鄉（鎮、市）首長係屬公務人員安全及衛生防護辦法第32條第1項第2款所稱「民選公職人員」，得比照健檢要點規定辦理一般健檢，其實施次數，宜參照直轄市、縣（市）各區區長辦理；惟各機關現行規定如優於健檢要點之規定，仍得依現行規定辦理。

#### 2. 補助金額

健檢要點並未明文規範一般健檢之補助金額，鄉（鎮、市）首長得參照上級縣市政府單行規章或行政院人事行政總處於104年1月28日頒訂之「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」(以下簡稱補助基準表)備註一、規定，自行規劃辦理。

(三) 本會104年12月16日公保字第1040016848號函釋

**【關於中央二級機關司長於年度內調任非主管人員，並代理主任秘書職務，得否因公務繁忙，於同年度內保留司長之一般健檢受檢資格，並補助司長等級之健康檢查費用】**

中央二級機關以上簡任第十二職等以上非主管人員，依法令兼任簡任第十二職等主管人員，始屬健檢要點第3點第1項第1款所定主管人員，得適用該要點第4點第2項第1款，及補助基準表所定第一類人員補助對象三、之規定。代理簡任第十二職等主管人員職務之情形，即無從適用上開規定，亦不生得於同年度內保留主管人員受檢資格及補助該等級之健康檢查費用問題。

#### **伍、其他建請配合辦理事項**

一、本會就人事法規或保障法規之適用疑義，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公務人員保障制度，以維護其自身權益，並請確實依法行政，俾減少訟源。

二、本會104年11月11日公保字第10400088701號函，建請銓敘部

轉知各主管機關人事人員，對於法規變更部分，本於人事專業及服務精神，宜提供公務人員（含退休人員）攸關其權益之重要資訊。該部業以104年12月23日部退四字第10440389741號書函知中央暨地方各主管機人事機構在案，請各機關配合辦理。

三、本會審理保障事件，就認定事實或適用法律有疑義時，均儘量給予公務人員及機關（構）陳述意見之機會，以擴大當事人程序參與。另為對當事人、有關人員、關係機關（構）提供高品質之服務，節省往返之時間及勞費，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，並於本會全球資訊網建置「保障事件視訊陳述意見使用處所查詢系統」（<http://www.csptc.gov.tw/googlemap/>），請多加利用並廣為宣導周知。