

# 公務人員保障暨培訓委員會

## 109年審理保障事件常見撤銷原因分析

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；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109年經本會審理決定撤銷之保障事件，歸納分析其撤銷原因，並就機關為人事行政行為時，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.csptc.gov.tw/index.aspx>）查詢。〕

### 壹、常見撤銷原因摘要

#### 一、關於考績或獎懲事件類型

##### （一）法定程序部分

##### 1、考績委員會組成不合法

#### 【票選委員選舉違反普通、平等之要求】

按依公務人員考績法（以下簡稱考績法）第15條授權訂定之考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第2條第7項規定，各機關辦理考績委員會（以下簡稱考績會）票選委員之選舉作業，應符合普通、平等、直接及無記名投票法之要求。○○市立○○醫院辦理108年考績會票選委員10人之選舉作業，其中獲得8票、7票及6票者共7位當選，考量5票者有6位，且醫技類人員、○○院區及○○院區尚無代表，爰由獲得5票中的醫技職類及上開2院區被選舉人當選，排除得票數同為5票之其

他人員當選機會，並據以組成考績會。茲以票選委員得票數相同時，組織規程雖未規定其處理方式，然依組織規程第2條第7項規定意旨，仍應嚴守民主化選舉機制，無悖於平等之要求，例如應由同票數者進行第2次投票或抽籤方式產生，不得以其他因素對票選委員之當選資格予以限制。(109公審決字第000106號、第000117號號復審決定書、109公申決字第000189號及第000239號再申訴決定書)

○○縣警察局人事室簽辦票選委員投票作業時，於該簽載明：「……本局受考人（不含……42名108年5月、6月份退休人員……）……。」未將部分於投票日仍在職人員列入108年度考績會票選考績委員選舉人名冊，顯已違反組織規程第2條第7項規定，考績會票選委員之選舉，應給予全體受考人選舉權（含被選舉權及投票權）之普通投票方式。(109公申決字第000018號)

### 【違反性別比例】

按組織規程第2條修正條文對照表說明三、記載略以，機關人員之異動本屬常態，考量人員異動本非機關可得預見，為避免機關人員異動致生考績會委員任一性別比例未符規定而影響其所為初核或核議結果之合法性，徒增實務執行上之窒礙，是欲要求各機關考績會委員任一性別符合一定比例，允宜設定一判斷基準，基此考量，爰明定以「組成時」為準，亦即以「每屆委員會任期開始時」判斷各機關考績會是否符合任一性別比例規定。○○縣○○鄉公所機關考量女性票選委員調離，且原備取名單無女性委員，爰辦理女性委員補選作業，而未由原列候補人員遞補，所組成之考績會即不合法。

(109公申決字第000187號再申訴決定書)

○○縣○○鄉衛生所108年考績會置委員7人，其中當然委員1人、票選委員2人及指定委員4人。茲因該所總受考人數31人，其中女性10人，男性21人，女性性別比例未達三分之一，按組織規程第2條第3項但書計算，該所女性考績委員人數為2.26人(7人×10/31)，進整後至少為3人。然該所108年考績會女性考績委員僅2人，不符合考績委員組成性別比例之規定。(109公申決字第000217號、第000128號、第000161號再申訴決定書及109公審決字第000250號復審決定書)

### **【限制指定委員應為一級單位主管】**

按組織規程第2條第4項規定，指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。次按銓敘部107年7月9日部法二字第107457720號部長信箱略以，指定委員除上開組織規程所定兼任之人員得擔任者外，應由機關內占本機關職缺人員擔任，並無限制僅得就機關內一級單位主管指定之。茲以國立○○大學附屬體育高級中學誤認考績會指定委員限於一級單位主管，而以該校一級單位主管及當然委員人事室主任均為男性，為符合性別比例要求，調整票選委員應當選名單，核亦屬對組織規程第2條第2項及第4項，有關指定委員指定對象範圍不限於一級單位主管之規定，有所誤解。(109公申決字第000189號再申訴決定書)

### **【未取得輔導科教師證書之教師代理輔導室主任並擔任指定委員】**

按104年9月21日修正發布組織規程第2條對照表說明四、就該條第4項增訂理由記載，考量公立學校兼任

行政職務之教師，雖非考績法適用對象，惟其屬員係依該法相關規定辦理考績者，基於監督管理考核之需，爰從寬同意是類教師得經機關首長指定為考績會之指定委員。次按銓敘部109年9月4日部法二字第1094965382號函釋略以，高級中等學校之輔導處（室）主任應由校長就具有輔導科教師證書之「專任輔導教師」聘兼之，公立學校聘請未取得輔導科教師證書之教師代理該校輔導室主任職務，該名教師非屬組織規程第2條第2項所稱本機關人員，亦非同條第4項所稱「組織法規所定本機關兼任之一級單位主管」，不得經校長指定為考績會之委員。據上，○○市立○○高級工業職業學校聘請未取得輔導科教師證書之○先生代理輔導室主任職務，並經校長指定為考績會之委員，與上開規定及函釋意旨未符。（109公申決字第000239號再申訴決定書）

### 【非本機關受考人擔任指定委員】

依銓敘部102年1月24日部法二字第1023682056號書函及106年6月7日部法二字第1064233721號部長信箱略以，公立幼兒園非屬考績法規所稱之機關，亦非屬各直轄市政府教育局、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所之內部單位，爰公立幼兒園原依公務人員任用法任用之人員，尚無從認屬各直轄市政府教育局、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所之本機關人員，是渠等無從參與上開機關組設之考績暨甄審委員會。據上，○○鄉公所將非屬本機關人員之該鄉立幼兒園保育員指定為考績委員，核已違反組織規程第2條第2項及上開函釋意旨。（109公審決字第000147號復審決定書）

### **【考績委員職務代理人代理出席考績會】**

按銓敘部87年11月2日87台法二字第1690557號書函及97年7月11日部管一字第0972958272號書函略以，考績會委員職掌各機關公務人員考績及平時考核獎懲案件之核議，均關係公務人員權益至鉅，不宜由其職務代理人或委請他人代表出席。準此，機關人事主管職務出缺期間，其代理人仍不宜擔任考績會當然委員。卷查○○市政府○○中心因人事管理員出缺，由○○市○○工程處人事室主任代理至該職缺補實日止；嗣該中心組成108年考績會時，簽經機關首長核可，由該職務代理人擔任當然委員，已違反組織規程第2條第2項規定及上開函釋意旨。（109公申決字第000125號再申訴決定書、109公審決字第000211號及第000212號復審決定書）

## **2、考績評擬或獎懲核議程序不合法**

### **【未由本職單位主管或機關首長評擬】**

按銓敘部99年12月14日部法二字第0993287783號書函意旨，所稱受考人非於年終辦理之另予考績，基於考績程序簡化得逕由其長官考核之情形，係指是類情形雖得不經機關考績會核議，由機關首長直接考核，但仍應踐行由主管人員評擬之程序；另機關首長對考績之覆核或逕為考核，除有請長假或依其他法規有應迴避之情形，此時得由職務代理人代行職權外，尚無法授權由其他人員為之。復審人原係○○縣○○鄉公所民政課課員，因案撤職，其108年另予考績之辦理程序，係由該公所指派支援民政課之農業課課長○○○評擬後，遞送主任秘書於考績會（主席）欄評分並蓋章，主任秘書再於機關首長欄評分並蓋印由其管理使用之「○○鄉鄉長

○○○（一）」樣式之職名章。茲以○課長本職係○○鄉公所農業課課長，非復審人之本職單位主管民政課課長，主任秘書亦非機關首長，該課長及主任秘書自無評擬及考核之權限。（109公審決字第000033號、第000116號復審決定書）

按銓敘部100年10月28日部法二字第1003503717號書函略以，各機關未隸屬單位之人員，應由機關首長對其工作表現於考績表項目予以評擬；至具幕僚長職務屬性之公務人員，倘奉機關首長之命令，對機關未隸屬單位之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。再申訴人係○○部○○總隊專門委員，依其職務說明書三、所在單位欄之記載為「本機關」，顯未隸屬於該總隊任何單位，有關其108年年終考績之評擬，應由總隊長為之，始為適法。惟依其公務人員平時成績考核紀錄表直屬主管綜合考評及具體建議事項（一級主管請簽章）欄，與考績表直屬或上級長官欄，均由主任秘書簽章及評擬，即有法定程序之瑕疵。（109公申決字第000127號及第000160號再申訴決定書）

### 【對涉及本身事項未自行迴避】

○○市立○○國民中學經○○市政府教育局核定甲等人數僅為5人，惟該校受考人共計6人，均經主管評擬為甲等，經考績會出席委員討論並相互比較各單位所屬公務人員全年度工作之繁簡難易、工作績效後，決定以再申訴人及考績委員○○○作最後評比，決定1人為甲等、1人為乙等，則最後評比討論即涉及該考績委員本身考績，自須予以迴避，不得參與其本身及再申訴人之

考績討論。惟經檢視該次會議紀錄，並未記載該考績委員有迴避紀錄，經該校補充說明該考績委員係於討論決議時，僅就其本身考績自行迴避，自難認定未參與再申訴人考績最後評比討論，不足以認定符合組織規程第8條第1項規定。(109公申決字第000190號再申訴決定書)

### 【主席參與投票】

按銓敘部104年12月11日部法二字第1044047198號書函說明三、載以：「……考績委員會主席係為處理議事，維護秩序，故原則上不參與投票，僅於議案表決可否均未達半數時，參與表決表示意見，是如遇上開情形，主席始得加入可否任一方以贊成或反對，使議案通過或不通過，抑或不參與該次表決，使議案留待下次會議再行核議，惟非於議案表決之初即參與投票……。」茲依○○縣消防局考績會會議紀錄及簽到單所載，出席委員連同主席共10人，就系爭懲處案決議：「……二、○員行政懲處經出席委員無記名二輪投票表決，決定依108年11月20日該科奉准原簽同意予以記過處分（10票）；至於額度大小經同方式表決『記過2次』（5票）及『記過1次』（4票）……。」上開○○考績會出席人數與懲處案首輪投票人數相同，顯見該局考績會主席於表決之初即參與投票，核與組織規程第4條第1項規定有違。(109公申決字第000082號、第000235號再申訴決定書及109公審決字第000426號復審決定書)

### 【平時考核獎懲未經考績會初核】

○○縣○○鎮○○所代理所長認復審人有業務延宕情事，簽請○○鎮公所予以懲處，曾經該公所人事室主

任表示建請依規定核予記過一次；嗣經該公所主任秘書依其與所長、人事室主任及復審人面議結果，簽名加蓋鎮長甲章批示復審人申誡一次之懲處，並由該公所核布懲處令在案。茲依○○鎮公所分層負責明細表，有關該公所公務人員之平時功過獎懲案件，其核定權責為鎮長。復審人為○○鎮公所本機關之受考人，具有參加該公所考績會委員票選或受指定為委員之資格，該公所對其所為之懲處，除考績會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後提交考績會確認者外，仍應遞送考績會初核後，由鎮長覆核，始為適法。本件懲處未經該公所考績會初核，核與考績法施行細則第13條第4項規定未合，而有法定程序之瑕疵。(109公審決字第000333號復審決定書)

#### **【非由機關首長覆核】**

再申訴人原係○○縣○○鎮公所社會課課員，經指派至民政課服務。其108年年終考績之辦理程序，未送機關首長即鎮長覆核，而係機要秘書以其管理使用之「○○鎮鎮長○○○(乙)」樣式職名章於考績會會議紀錄、考績評分清冊及考績表上蓋章，核與考績法第14條第1項規定未合。(109公申決字第000240號、第000241號再申訴決定書及109公審決字第000033號復審決定書)

#### **【機關首長覆核程序不合法】**

依銓敘部93年9月15日部法二字第0932370781號函釋意旨，為使機關首長考核權與考績委員會職權之行使取得衡平，機關首長對於考績會初核結果有不同意見時，簽注意見不宜具體指述考績之等次或分數等結果，



以免影響考績委員會之決議。○○市政府○○委員會考績會會議初核，決議維持再申訴人單位主管評擬之等次甲等及分數83分，經人事室簽陳主任委員覆核時，主任委員批示：「考績修正如附件」，並於108年年終考績評分清冊之首長覆核欄，填載再申訴人考績分數為79分，備註欄註記改列等次及分數之理由。該會爰再召開考績會會議決議依主任委員批示意見，將再申訴人年終考績由83分甲等改為79分乙等，核不符考績法施行細則第19條第1項規定及上開函釋意旨。(109公申決字第000218號、第000238號再申訴決定書及109公審決字第000118號復審決定書)

### 【未具考核監督權限之機關發布獎懲令】

按銓敘部102年11月11日部法二字第1023783617號書函略以：「……本部89年4月27日89銓二字第1886018號書函意旨，調職人員之獎懲令在調任新職前已核定者，由原服務機關發布，如在調職後始核定者，原服務機關僅具獎懲建議權責。是調職人員之新職機關始對其具監督考核權限，新職機關對於調職人員調職前於原服務機關之獎懲建議，基於內部管理一致性下，仍應依考績法、考績法施行細則及其獎懲標準相關規定及程序辦理，尚無法逕依調職人員原服務機關之建議核布獎懲令……。」復審人原服務機關審認其因不熟悉電腦斷層特殊檢查掃描設定，導致影像結果無法提供醫師做正確判讀，爰核予其申誡一次之懲處。按公務人員於調職後，原服務機關應僅具獎懲建議權責，無從對其逕行發布獎懲令，是復審人既已調任他機關服務，原服務機關所為系爭懲處於法即有未合。(109公審決字第000423號復審決定書及109公申決字第000048號再申訴決定書)

## (二) 考績(成)實體撤銷理由部分

### 【未考量全年任職期間成績】

○○部○○局所屬機構於108年11月25日召開109年度第1次考成會，審議所屬資位人員(含再申訴人)及無資位人員108年度年終考成，並決議初核結果陳送經理覆核。是再申訴人108年年終考成之評擬及初核時，服務機關顯未考量該年度1月至12月全年任職期間之成績，核有違交通事業人員考成條例第3條第1項規定。(109公申決字第000081號再申訴決定書及109公審決字第000179號復審決定書)

### 【平時考核獎懲記載有誤】

按考績法施行細則第16條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分……。」第2項規定：「前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」次按各機關辦理公務人員考績(成)作業要點第5點第2項規定：「公務人員考績表『平時考核獎懲』欄獎懲次數應詳實填列，不得遺漏或登載錯誤。」茲依復審人公務人員履歷表(一般)獎懲欄，其108年獎勵累計為嘉獎2次。惟復審人108年考績表平時考核獎懲欄僅記載有嘉獎1次，則單位主管評擬其108年年終考績時，究有無依法將其平時考核嘉獎次數，併入年終考績增加之分數，即非無疑。又依卷附考績會會議紀錄亦無復審人獎勵次數相關資料，則該考績會初核時，是否以正確之平時考核為依據，亦非無疑。據上，機關是否依據正確獎勵次數，辦理復審人108年年終考績，亦有未明，核有重行斟酌之必要。(109公審決字第000117號、第

000249號復審決定書及109公申決字第000126號、第000238號再申訴決定書)

### **【將考核期間尚未生效之懲戒處分(判決)列入考評】**

按公務員懲戒判決執行辦法第10條規定：「同一行為經主管機關或其他權責機關為處分後，復移送懲戒，經公務員懲戒委員會為懲戒處分、不受懲戒或免議之判決確定者，其原處分失其效力。」(按：109年7月17日改列為現行公務員懲戒法第22條第3項規定)卷查復審人原係○○縣○○鄉公所民政課課員，○○縣政府以其經法院判決有罪確定，先核予記一大過之懲處，再移送前公務員懲戒委員會審議，經判決撤職並停止任用貳年，自108年10月23日起發生效力。該鄉公所辦理復審人108年1月1日起至同年10月22日止之另予考績，其考績表載有記大過一次之懲處紀錄；直屬或上級長官評語欄記載：「受公務員懲戒委員會懲戒處分」之評語，經單位主管綜合評擬為69分，逕送鄉長考核維持69分。茲以上開懲戒處分係自108年10月23日起始發生效力，同一違失行為所受記一大過之懲處，係於同日向後失其效力，機關辦理系爭108年另予考績，除將仍屬有效之懲處併入增減分數外，亦將考核期間尚未生效之懲戒處分列入考評，尚非妥適，自有再行斟酌之必要。(109公審決字第000163號復審決定書)

### **【全年無工作事實仍辦理年終考績】**

按銓敘部109年6月18日部法二字第10949464921號令釋規定：「一、為落實考績覈實考評之旨，各機關辦理所屬公務人員考績時，如遇受考人於考核期間全無工作事實或僅有部分工作事實者，請依下列方式辦理：(一)考核期間全無工作事實人員……，類推適用公務人員因個

人因素留職停薪（按：非屬依公務人員留職停薪辦法第4條第4款至第6款規定辦理留職停薪）不在職情形，不辦理年終（另予）考績。（二）冒險犯難因公傷病請公假致考核期間全無工作事實人員，仍辦理年終（另予）考績。……二、各機關刻正辦理中之考核期間全無工作事實及因病請延長病假超過6個月人員考績案件，請依前開規定辦理。」本件因考績會組成不合法，具法定程序瑕疵經本會撤銷，惟復審人依醫囑休養之需要，於108年度考核期間全無工作事實，機關重新辦理復審人108年年終考績案，應併予斟酌上開銓敘部109年6月18日令釋意旨。（109公審決字第000211號復審決定書）

### （三）懲處實體撤銷理由部分

#### 【逾懲處權行使期間】

按銓敘部106年3月27日部法二字第1064209183號令：「一、為符合司法院釋字第583號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法（以下簡稱公懲法）相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，並配合公懲法於民國105年5月2日修正施行，各機關依公務人員考績法……第12條第1項第1款規定對公務人員所為之懲處，自違失行為終了之日起，……屬記過或申誡之行為，已逾3年者，即不予追究。上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指公務人員所屬服務機關知悉之日。……」再申訴人擔任○○○○管理局○○處處長任內建置ATP遠端監視系統，自99年6月9日起正式啟用，再申訴人對屬員有業務督導不周之疏失，致該系統未達預期安全防護功能，其違失情事至遲應自該局103年4月6日第

3138次○○○站冒進號誌事故調查報告作成時即已知悉，該局遲至108年8月12日始作成懲處，已逾3年懲處權行使期間。〔109公申決字第000076號、第000004號（此決定書因涉及性騷擾事件依法保密未予公開）、第000078號及第000129號再申訴決定書及109公審決字第000213號復審決定書〕

### 【事實認定錯誤或調查未臻明確即予懲處】

考績法施行細則第13條第1項第2款第2目所稱「誣陷」係指捏造事實，陷人於罪；所謂「侮辱」係指以抽象之謾罵或嘲弄等客觀上被認為是蔑視或不尊重他人之言詞或行為，而足以貶損他人人格及社會評價者而言。茲以機關指再申訴人對同仁妄控語言暴力，無非係指其通報○醫師對其行職場霸凌一事。依機關函復再申訴人所申訴職場霸凌兩案，均作成申訴不成立之決定，第1案○醫師指責再申訴人部分，機關認定係○醫師個人言語之口頭禪無羞辱之意；第2案機關以○醫師語氣尚屬平和，亦未見有大聲斥責辱罵情緒，尚難認定有污辱或貶損意味，顯見○醫師確實有對再申訴人為所指言語，則再申訴人基於維護自身權利，通報職場霸凌之行為，究如何該當誣陷侮辱同事？不無疑義。又依機關補充說明核予再申訴人記一大過懲處之理由，包含再申訴人歷年來屢次對同仁妄控攻訐，破壞單位和諧等情事，惟查機關係依○醫師簽請事由召開考績會懲處再申訴人，且依該次考績會會議紀錄，考績委員僅泛稱再申訴人不斷向主委信箱及以外機關檢舉，但並無具體指明再申訴人歷來對同仁妄控攻訐之具體事蹟為何，且未檢附相關佐證資料，敘明再申訴人如何違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，是本件再申訴人應受懲處之事實尚有未明。（109公申決字第000186號、第

000071號、第000072號、第000073號、第000074號、第000083號、第000017號、第000099號再申訴決定書及109公審決字第000214號、第000251號、第000334號復審決定書)

### 【違失行為適用法令違誤或未完全符合懲處構成要件】

按○○縣政府消防局督導人員督導勤業務優劣蹟標準(以下簡稱優劣蹟標準)規定：「……參、優劣蹟標準如次：……二、消防人員有下列情形之一者，得予劣蹟註記：……(十三)各項公文簿冊或勤教紀錄未傳簽者，3日(次)內劣蹟1至2次，5日(次)內劣蹟3次，6日(次)以上劣蹟5次。……伍、每半年定期統計優劣蹟辦理獎懲作業，累積優績達6次核以嘉獎1次，劣蹟達6次核以申誡1次，但嘉獎或申誡以4次為上限。」○○縣政府消防局督導人員實施勤務督導，經檢視公文傳簽情形，發現復審人對傳閱之4份公文未能查閱簽名，勤務紀律有待加強，爰建議核予其劣蹟3次註記，並作成督導報告送該局督察科辦理。該局督察科簽請建議依優劣蹟標準第3點第2項第13款及消防專業人員獎懲標準表第4點第9款規定，核予其申誡一次之懲處，遞經考績會會議決議同意在案。惟以機關就復審人上開缺失，未先核予劣蹟註記，亦未每半年定期統計劣蹟達6次，即逕予申誡一次之懲處，核與優劣蹟標準參、二、(十三)及伍之規定不合。(109公審決字第000431號、第000433號、第427號復審決定書及109公申決字第000099號、第000130號、第000186號再申訴決定書)

### 【違失行為一體性】

再申訴人係○○市○○區○○國民小學總務處管理

員。該校審認（一）再申訴人負責辦理該校財產管理業務，執行工作不服從指揮、態度傲慢，核予其申誡二次之懲處。（二）再申訴人負責辦理該校財產管理業務，執行工作不服從指揮、言行粗暴，情節較重，核予其記過二次之懲處。經查該校召開109年3月31日109年度第1次公務人員考績暨甄審委員會會議審議時，已知悉再申訴人先於同年2月19日在該校對○主任有不當舉止，復於同年3月17日在該校人事室及總務處辦公室以不當言語與舉止對待○主任及○組長等情事，則該校自應就再申訴人上開2次執行工作不服從指揮之類型相近之違失情事整體評價，合併審究其應負之行政責任。（109公申決字第000237號、第000188號再申訴決定書及109公審決字第000428號、第000429號、第000432號復審決定書）

## 二、其他復審事件實體撤銷理由部分

### 【事實認定錯誤】

按公務人員因公涉訟輔助辦法（以下簡稱涉訟輔助辦法）第3條規定：「本法第二十二條第一項所定依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務。」第5條第1項規定：「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。」所稱「依法執行職務」，按本會90年12月13日公保字第9006678號及98年10月30日公保字第0980010775號函釋，係指合法（令）執行職務而言，包括依法律、法規或其他合法有效之命令等，據以執行其職務者均屬之。茲以復審人因領取清潔隊請購之工作鞋、雨衣及工作服，遭以違反背信罪提起公訴，經法院判決無罪確定。復審人申請第一審因公涉訟輔助費用，經機關依檢察官偵訊內容，以其執行督導

職務時，並無受任何人指示亦無任何工作紀錄及公出紀錄佐證，且清潔隊隊長於審查會議中表示對復審人之督導行為不知情等，審認督導清潔隊非復審人執行職務之範圍，其領用相關工作服裝為非依法執行職務而涉訟，而認與涉訟輔助要件未合，否准所請。惟如依長官合法有效之命令執行職務，應認係依法執行職務而涉訟，上開法院判決既審認復審人之職務內容與清潔隊相關，並經長官指派為清潔隊督導人員及有從事督導工作之事實，機關所為答辯即與判決所認有所差異，究竟機關長官是否指派復審人督導清潔隊業務及復審人有無執行督導工作等情事，尚有未明，遽以否准所請，尚嫌速斷，不無重行斟酌之處。（109公審決字第000034號、第000001號、第000068號及第000151號復審決定書）

### 【適用法令違誤】

復審人原係○○市○○區公所秘書，於102年7月3日自願退休生效，支領月退休金。其任職期間因案判決有罪確定並入監執行。銓敘部爰重新審定溯自其退休生效日起，按扣減50%之比率後發給退撫給與；其入監服刑及褫奪公權期間，應停止領受月退休金並停辦優惠存款；依上開審定比率（50%）所應扣減並追繳之舊制年資退休金、補償金，以及優惠存款利息金額，由發放機關計算辦理。公務人員退休撫卹基金管理委員會（以下簡稱基管會）乃函請復審人繳回溢領月退休金及利息未果，爰移請強制執行。嗣復審人假釋出獄，向基管會申請恢復發放月退休金。該會引據公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第70條規定，請其繳清溢領款項後，始恢復辦理發放作業。茲依另案銓敘部派員到會陳述意見時說明，退撫法第70條係規範退休公務人員支領定期給付溢領或誤領之情形，其屆期而不繳還者，基管會得依規定強制執行；溢領或誤領之金額屬定期給付者，並得通知



當事人自下一定期以後發給之退撫給與中覈實收回。惟當事人若有異議且未以其他方式繳回，仍應按退撫法第70條第1項規定，依行政執行法相關規定強制執行，尚不得以其未繳回溢領之退撫給與，不予恢復發放其月退休金等語。是復審人於假釋後申請繼續發給月退休金，基管會自應依規定審查其停止領受月退休金原因消滅與否，決定是否恢復發給。至復審人雖因案判刑確定，致相關退撫給與溯自退休生效之日，應扣減50%之比例發給，而有溢領相關退撫給與之情事，固應依退撫法第70條第1項及第2項規定辦理，惟尚不得以其未繳回溢領款項為由，拒絕恢復發放月退休金。(109公審決字第000002號、第000003號、第000004號及第000424號復審決定書)

#### **【欠缺事務管轄權限】**

按銓敘部109年4月22日部退一字第1094920079號書函略以，公務人員符合自願退休條件，向服務機關申請辦理自願退休，係屬公務人員權利，服務機關無否准依據。○○縣○○鄉公所以復審人至該公所服務僅1年3個月餘，其工作表現尚未達應有水準，且基於該公所預算獨立，支付其退休金部分恐影響年度預算編列及分配，爰依上開銓敘部109年4月22日書函意旨，服務機關得審酌業務需要及預算有限等因素，否准其自願退休之申請。茲以公務人員申請辦理自願退休，有權准駁之機關為銓敘部，服務機關尚無從逕予否准。是本件○○縣○○鄉公所否准復審人自願退休申請之決定，核屬欠缺權限。(109公審決字第000049號及第000162號復審決定書)

#### **【試用成績之考核參照考績法相關函釋辦理】**

按銓敘部派員到會陳述意見時表示，公務人員任用法第

20條規定多係參考考績法制定，是以試用人員之試用成績考核相關事項，可參照考績法相關函釋辦理。參酌該部91年10月29日部法二字第0912187269號書函意旨，關於職務沒有異動之工作指派，考績評擬應由原單位主管人員就考評項目評擬，至於奉派支援單位主管之評擬意見，僅作為本職單位主管考評之參考，是以試用人員成績考核表應由本職單位主管評擬及核章等語。復審人本職單位為○○市動物保護處（以下簡稱○市動保處）動物救援隊，實務訓練期間配置於該處會計室學習，因工作態度及工作品質不佳，將其職務調整至秘書室。嗣○市動保處秘書室主任於試用成績欄勾選不及格，並於主管人員簽名欄蓋章，遞送該處考績委員會會議決議試用成績不及格，處長核定後，層報○○市政府產業發展局（以下簡稱○市產發局）核布解職令。茲以復審人本職單位係○市動保處動物救援隊，其試用成績應由該處動物救援隊隊長評擬，秘書室主任之評擬僅得作為考評之參考。○市動保處辦理復審人試用成績考核之作業程序，於法未合，○市產發局據此核布解職令，即有法定程序之瑕疵。（109公審決字第000215號復審決定書）

### 【辦理性騷擾事件程序不合法】

依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條第3項規定，學校就職場性騷擾事件固得不設置申訴處理委員會，由該校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）處理申訴事宜，但仍應由性平會依該校性騷擾防治申訴及懲戒措施之規定程序進行調查與決議。本件職場性騷擾事件之申訴事宜，既應由學校性平會處理，該校性平會始具有處理性別工作平等法所涉性騷擾申訴事宜之權限。經查該校於108年9月24日收受復審人所提性騷擾事件申請調查書後，即於同日召開性平會防治小組會議，決議受理調查，惟未再送交

性平會處理，或由性平會決議組成調查小組，即逕行決議組成3人調查小組，則該校性平會防治小組是否業經性平會授權進行調查相關事宜，已非無疑。又本件經復審人提出申復後，仍逕由該校性平會防治小組會議審議與決議。惟依上開規定，當事人對調查及處理結果不服，仍應向性平會提出申復，並由性平會予以審議與決議，已如前述。經查○○高中受理復審人不服性騷擾成立之原處分所提申復事件，亦係由該校性平會防治小組會議討論，審認調查事實與程序無瑕疵，爰決議申復理由事證不足，不予受理，與該校工作場所性騷擾防治申訴及懲戒措施第9點規定未合，核屬欠缺決定權限，自屬違法。(109公審決字第000180號、第000195號及第000248號復審決定書，此3件決定書因涉及性騷擾事件依法保密未予公開)

## 貳、保障業務上常見之作業疏失事項

保障業務係屬人事行政業務之一環，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，為本會109年審理保障事件撤銷原因之大宗，爰再請各機關配合改進：

### 一、考績會組成不合法

本會於109年公務人員保障業務輔導活動講義壹、撤銷案例一、考績事件與懲處事件(三)關於考績委員會委員之組成，已列舉各類案例介紹。本會於109年度審理考績及獎懲事件時，仍發現部分機關未遵守考績會委員任一性別符合一定比例之判斷基準時點為「組成時」，於女性委員調離，候補委員均為男性時，遽而辦理女性委員補選作業，而未由原列候補人員遞補；又部分機關於人事主管職務出缺期間，由其職務代理人擔任考績會當然委員，以致考績會組成不合法

等情形。

## 二、違失行為一體性

公務人員之違失行為如係屬相同類型，時空上具密接性，且召開考績會會議審議時已知悉，即應整體評價，合併審究其行政責任，不得分別論處。本會審理保障事件時，仍發現有機關對所屬公務人員於109年1月6日上午8時至12時、同年月8日上午8時至12時、同年月10日下午13時至17時、同年月14日上午8時至12時等時空上具密接性，且類型均屬未到勤，未依規定請假之相同違失行為，分別予以懲處。爰請各機關辦理類此懲處事件，仍應視個案情形予整體考量，合併追究其行政責任。

## 參、保障法規重要函釋

### 一、本會109年3月20日公地保字第 1090002673函釋

**【涉訟公務人員經法院判決無罪確定後受行政懲處，且法院之判決書所載內容認其有重大怠惰與疏失，得否發給涉訟輔助費用或裁量輔助金額疑義】**

按保障法第22條第1項規定：「公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。」第2項規定：「前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，應不予輔助……。」次按依同條第3項授權訂定之涉訟輔助辦法第3條規定：「本法第二十二條第一項所定依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務。」所稱「依法執行職務」，係指合法（令）執行職務而言，包括依法律、法規或其他合法有效命令等，據以執行其職務者均屬之，迭經本會歷釋在案。

復按公務人員因公涉訟輔助，係以公務人員依法（令）執行職務為前提，與法院之判決結果無必然關係，而公務人員行政責任之有無，係以是否違反公務人員相關人事法規為斷，二者判斷基準不同。況依「刑懲併行」原則，公務人員行政責任之有無，係以是否違反公務人員相關人事法規為斷，而非以刑事責任之有無為唯一準據。準此，公務人員涉訟而獲判無罪，惟有行政責任而受懲處者，得否予以涉訟輔助，服務機關仍應依前揭與依法（令）執行職務相關之函釋意旨，本於權責認定該公務人員是否依法（令）執行職務為斷，此業經本會90年10月17日公保字第9005872號函及92年12月5日公保字第0920008853號函釋在案。又公務人員涉訟行為，如經審認執行職務確有違反公務員服務法者，均認非屬依法執行職務而不予涉訟輔助，而無再依保障法第22條第2項判斷其涉訟是否為故意或重大過失所致之必要。本會106公審決字第0251號、108公審決字第000107號及第000388號復審決定，可為參考，相關決定書可至本會網站保障事件決定書查詢系統下載。

再按涉訟輔助辦法第13條第1項規定：「輔助延聘律師之費用，應檢據覈實報支，於偵查每一程序、民事或刑事訴訟每一審級、再審及聲請非常上訴程序，每案不得超過前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之二倍。」對於因公涉訟最高輔助金額之認定標準，已有明文，此亦經本會102年7月4日公保字第1020009484號函釋有案。

## 二、本會109年4月10日公地保字第1090003433號函釋

**【退休公務人員因原任職期間受聘執行他機關職務而涉訟，其涉訟輔助之認定權責機關疑義】**

按保障法第22條第1項規定：「公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。」及依同條第3項授權訂定之涉訟輔助辦法第3條規定：「本法第二十二條第一項所定依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務。」第19條規定：「下列人員依法執行職務之涉訟輔助，得比照本辦法之規定：……三、其他於各級政府機關……依法令從事於公務之人員。」據此，公務人員依法執行職務而涉訟，其涉訟輔助機關之認定，係以其所執行之職務權限歸屬機關為準，如其並非執行本職機關業務而涉訟，自無由其本職機關辦理涉訟輔助問題。迭經本會函歷釋有案。

次按考選部組織法第1條規定：「考選部掌理全國考選行政事宜。」第2條規定：「考選部對於承辦考選行政事務之機關有指示監督之權。」第6條規定：「特種考試司掌理下列事項：一、關於公務人員特種考試事項。……三、關於主管之考試典試委員會組織及有關典試事項。……」復按典試法第2條第1項前段規定：「考試之舉行，應由考選部報請考試院核定設典試委員會。」第3條第2項規定：「典試委員由考選部商同典試委員長遴提人選，報請考試院院長核提考試院會議決定後，由考試院聘用之。」第8條第1項規定：「考試由考選部設試務處辦理。考選部辦理考試人員，承部長之命，經辦考試事務；其有關典試事宜，應受典試委員長之指揮監督。」第9條第1項規定：「典試委員會依照法令及考試院會議之決定，行使其職權。下列事項由典試委員會決議行之：……三、考試成績之審查。……五、錄取或及格標準之決定。……七、錄取或及格人員之榜示。……」第15條第1項規定：「各種考

試之……口試……，除由典試委員擔任者外，必要時，得分別遴聘……口試委員……辦理之。」第2項規定：「前項委員聘用程序與典試委員同……。」據上，有關考選行政事宜及典試事項係屬考選部掌理業務，已有明文。

茲依本案公務人員特種考試民航人員考試係屬特種考試之一種，其典試事項自係由考選部掌理。該考試之口試委員固係由考試院聘用，惟口試委員所執行之評分事項，仍屬考選部所掌理典試事項之一環，且據其評分結果作成錄取與否之行政處分，亦係以考選部之名義所作成。又該考試口試委員之報酬係由考選部支給。此亦有臺灣臺北地方法院109年1月20日108年度國字第14號民事判決可資參據。據此，經考試院聘用擔任國家考試之口試委員，所執行者係為考選部掌理之典試事項，其因口試評分爭議致生民事或刑事訴訟案件而請求因公涉訟輔助，自應由該部本於業務權責，依保障法及涉訟輔助之相關規定而為認定。

### 三、本會109年10月5日公保字第1091060302號函釋

**【依司法院釋字第785號解釋意旨，調整保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，自即日起實施】**

按司法院釋字第785號解釋意旨略以，保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。本會依其意旨，通盤檢討保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍。

保障法第25條所稱「行政處分」，過去受歷次司法院解釋影響，尚以有「改變公務人員之身分或對公務員權利或法律上利益有重大影響之人事行政行為，或基於公務人

員身分所產生之公法上財產請求權遭受侵害者」為限。茲因上開標準所依司法院釋字第298號、第312號、第323號及第338號等解釋，均係因當時相關法制不完備、時空背景有其特殊性而為，惟行政訴訟法於89年7月1日修正施行，訴訟類型已多元化，以及行政程序法於90年1月1日制定施行，上開見解已無維持之必要。是參照司法院釋字第785號解釋意旨，以現行法制有關「行政處分」之判斷，並未以權利侵害之嚴重與否為要件，保障法第25條所稱之「行政處分」，應與行政程序法第92條規定「指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為」為相同之認定。據上，諸如依公務人員考績法規所為之獎懲、考績評定各等次、曠職核定等（詳如人事行政行為一覽表），均有法律或法律授權訂定之規範，且經機關就構成要件予以判斷後，作成人事行政行為，已觸及公務人員服公職權等法律地位，對外直接發生法律效果，核屬行政處分，應循復審程序提起救濟。本會歷來所認應依申訴、再申訴程序提起救濟之相關函釋，與上開一覽表不合部分，自即日起不再援用。

茲為保障公務人員之救濟權益，請各機關（構）作成人事行政行為時，應依行政程序法第92條規定判斷該行為之定性，如屬行政處分者，於製發相關文書（例如：獎懲令、考績通知書、曠職核定函）時，應注意救濟教示內容；倘已受理公務人員就改認為行政處分之事件提起救濟時，勿再依申訴程序處理，請通知渠等改提復審，並依保障法第44條規定辦理。

#### 四、本會109年11月18日公保字第1091060357號

**【各機關（構）依法聘用人員成績考核、獎懲等救濟案，仍循申訴、再申訴程序辦理】**



有關本會依司法院釋字第785號解釋意旨，重行調整公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴範圍一案，業經本會109年10月5日公保字第1091060302號函（諒達），請貴機關（構）配合辦理在案。茲因各機關（構）依法聘用人員之權利義務關係，係以雙方訂定之聘約為規範，性質屬公法上契約關係，與依公務人員任用法律任用之有給專任人員有別，除有法律或法律明確授權，原則上機關不得再以行政處分之方式，作為行使行政契約事項之手段；且渠等亦非公務人員考績法之適用對象。是機關就聘用人員所為之獎懲、成績考核、不續聘及解聘等聘約內容事項，性質上仍屬管理措施，渠等如有不服，應依公務人員保障法所定申訴、再申訴程序救濟之。爰本會上開109年10月5日函，應予補充。

#### **肆、其他建請各機關（構）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）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）更高服務品質，節省往返之時間及勞費，進而提升審議效率，本會保障事件視訊陳述意見服務措施，業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」（<https://www.csptc.gov.tw/googlemap/>），請多加利用並廣為宣導周知。

- 三、本會因應電子化服務之趨勢，建置保障事件線上申辦平臺，於本會全球資訊網右側設置「公務人員保障事件線上申辦平臺」專區，期減少保障事件當事人及機關（構）郵寄或親送保障事件書類之時間、費用及人力成本，並使當事人或機關（構）得即時接收有關保障事件程序之重要通知事項，以提升行政服務品質及效能，並達到節能減碳之目標。登錄網址（<https://www.csptc.gov.tw/>）可下載平台操作手冊。
- 四、為使保障事件當事人及機關迅速掌握旨揭平臺之操作方式，除原上傳供參之系統操作手冊及操作步驟簡報外，已另新增當事人端動態操作教學影片，上傳本會全球資訊網「公務人員保障事件線上申辦平臺」專區（網址：<https://web13.csptc.gov.tw/webFrontPTC/Login.aspx>），將當事人端平臺功能，以實際操作影片方式動態展示逐一步驟，使當事人就更具臨場感之操作示範，提高使用平臺之意願及正確性，請協助加強宣導下載參用。