

## 公務人員保障暨培訓委員會

### 113 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，致影響其權益者，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。本會 113 年審議決定之保障事件計 1,202 件，其中經決定撤銷者共計 93 件，歸納分析常見撤銷原因如后，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，維護其自身權益，並請確實依法行政，俾減少訟源。相關決定書可至本會全球資訊網站保障事件決定書查詢系統（<https://www.csptc.gov.tw> ->「便民服務」->「保障事件決定書查詢」）進行查詢。

本會 113 年保障事件常見一般撤銷原因，包括程序撤銷（考績委員會組成不合法、辦理考績審議程序不合法等）、實體撤銷（事實未經詳實調查、認定有誤、未整體考量違失情形、作成處分有違事務權限、逾懲處權行使期間、適用法規顯有違誤等）及命作為；另關於特殊案件之撤銷原因，包括性別平等事件（程序不合法、事實未經詳實調查、認定有誤等）、職場霸凌事件（程序不合法、誤認已逾申訴期限而不予受理等）及墊支費用事件，本文將就以上各類案件之撤銷原因予以說明。

## 壹、常見一般撤銷原因

### 一、程序撤銷原因

#### (一) 考績委員會組成不合法

各機關辦理公務人員年終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。惟部分機關未依上開規定辦理，致有程序瑕疵：

##### 1、機關對於票選委員之當選資格予以限制

票選委員產生，如為符合委員任一性別比例不得低於三分之一之規定，應由同票數者進行第二次投票或由抽籤方式產生，不得以其他因素對票選委員之當選資格予以限制。機關為符合委員性別比例之規定，以性別限制當選者資格或因此重新選舉，均違反考績委員會組織規程第 2 條第 7 項規定，該考績會組成於法即有未合<sup>1</sup>。

##### 2、考績委員會委員之任期未予銜接

考績委員會委員任期為 1 年，且上下屆考績委員會委員之任期應予銜接，如有違反，即有違考績委員會組織規程第 2 條第 1 項規定。如機關之考績委員會任期未滿 1 年致上下屆未為銜接，或逾 1 年致任期重疊，其考績委員會組成即屬不合法<sup>2</sup>。

#### (二) 辦理考績審議程序不合法

##### 1、考績委員會主席於議案表決之初即參與投票

考績委員會主席於議案表決之初不得參與投票，須於可否意見均未達半數時，始得參與表決表示意見。惟考績委員會主席在受考人考績案或懲處案表決之

<sup>1</sup> 113 公審決字第 000047 號。

<sup>2</sup> 113 公審決字第 000452 號、000590 號。

初，即先參與該考績案或懲處案考績（成）委員會之會議表決<sup>3</sup>。

## 2、不予敘獎案未依規定經考績委員會審議

平時考核獎懲案件應於規定期限內提交考績委員會確認，惟系爭不予敘獎案，未經該局考績委員會審議<sup>4</sup>。

## 3、考績由非受考人之主管人員予以評擬

年終考績評擬之程序，應由其本職單位主管，參酌其平時成績考核之意見，予以綜合評擬。惟復審人之考績逕由非受考人之主管人員予以評擬<sup>5</sup>。

## 4、公務人員考績表評核非由機關首長覆核

機關首長對考績之覆核或考核，無法授權其他人員代行。惟機關辦理公務人員考績表評核，卻由非機關首長覆核<sup>6</sup>。

## 5、考績委員會委員對會議中涉及自身事項未予迴避

機關之考績委員會開會時，委員對涉及自身事項應自行迴避，且如將所有應負違失責任人員合併於同一案由討論，該負違失責任之委員亦應迴避，惟其未依法全程迴避<sup>7</sup>。

---

<sup>3</sup> 113 公申決字第 000027 號、113 公審決字第 000284 號、000001 號、000047 號、000124 號、000156 號、000283 號、000625 號

<sup>4</sup> 113 公審決字第 000280 號、000530 號

<sup>5</sup> 113 公審決字第 000392 號

<sup>6</sup> 113 公審決字第 000451 號

<sup>7</sup> 113 公審決字第 000786 號、000787 號

## 二、實體撤銷原因

### (一) 事實未經詳實調查、認定有誤

#### 1、以懲處事件為例

機關未詳加調查所屬人員之違失行為、是否符合懲處要件，或對懲處事實認定有誤、未併同考量對復審人有利或不利之事實，認事用法未盡妥適<sup>8</sup>。

#### 2、以考績事件為例

服務機關辦理公務人員考績，有與事件無關之考慮牽涉在內，未本綜覈名實、準確客觀考核公務人員受考期間之任職表現，例如未以平時考核為依據、非受考期間工作表現納入考績考量、年終考績之依據有登載錯誤之情事；考績年度期間之平時考核懲處經本會復審決定撤銷，致考績認定之基礎事實發生變動<sup>9</sup>。

### (二) 未整體考量違失情形

基於同種類之事實上或法律上之原因懲處，應合併審究。惟機關於發布懲處令前，既已知悉復審人先前違失行為已有類型相同、時間相近之密切關聯性，具合併審究可能性，則該機關自應整體評價、合併審究其行政責任<sup>10</sup>。

### (三) 作成處分有違事務權限

復審人不服該自願退休案審定處分，向國營臺灣鐵路股份有限公司提出異議，可認已就該函之自願退休案審定處分提起復審之意。臺鐵公司不依復審人

<sup>8</sup> 113 公審決字第 000095 號、000154 號、000285 號、000348 號、000393 號、000534 號、000591 號、000592 號

<sup>9</sup> 113 公審決字第 000281 號、000282 號、000589 號、000677 號、000678 號

<sup>10</sup> 113 公審決字第 000153 號、000157 號、000199 號、000347 號、000350 號、000394 號、000533 號、000625 號、000788 號、000789 號、000790 號、000791 號、000792 號

之請求，變更或撤銷該自願退休案審定處分，本應辦理答辯送本會審議，惟機關卻逕以復審人之異議已逾救濟期限而不受理，核有違事務權限規定<sup>11</sup>。

#### (四) 逾懲處權行使期間

處分權責機關逾懲處權行使期間，始就復審人之違失，予以懲處，於法即有違誤<sup>12</sup>。

#### (五) 適用法規顯有違誤

以懲處事件為例，機關認定其兼職行為未經備查而違反公務員服務法之規定，惟事後報請備查補正，機關仍得予以備查，本件復審人前開兼職行為，符合公務員服務法要件且其事後已報經備查補正，即難據該法條予以究責<sup>13</sup>。

### 三、命作為

機關受理再申訴人申請之日起，逾2個月未就再申訴人之申請為相應之處理，核屬於法定期間內應作為而不作為<sup>14</sup>。

## 貳、特殊案件撤銷原因

### 一、辦理性別平等事件違誤情形

#### (一) 程序不合法

##### 1、機關未依規定組成性別平等委員會

機關之性別平等委員會組成，男性委員比例未達三分之一，有違該機關所訂性平會設置要點之規定，是以性平會之組成於法尚有未合<sup>15</sup>。

---

<sup>11</sup> 113 公審決字第 000676 號

<sup>12</sup> 113 公審決字第 000048 號、000125 號、000155 號、000197 號、000531 號、000785 號

<sup>13</sup> 113 公審決字第 000198 號、

<sup>14</sup> 113 公申決字第 000024 號

<sup>15</sup> 113 公審決字第 000195 號

## 2、機關未依規定組成調查小組

申訴處理單位及調查小組，組成人員應有具備性別意識之外部專業人士。惟其調查小組，未見有外部專業人員參與或外部委員人數未符規定，其組成於法尚有未合<sup>16</sup>。

### (二) 事實未經詳實調查、認定有誤

性騷擾之認定應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。惟未見申評會提出合理論述及相關事證，足資依論理及經驗法則，判斷復審人究否有性騷擾之事實，即逕認定復審人性騷擾成立，認事用法難謂妥適<sup>17</sup>。

## 二、辦理職場霸凌事件違誤情形

### (一) 程序不合法

#### 1、機關未依規定辦理職場霸凌申訴及處理程序

機關辦理職場霸凌申訴案件，其組成之調查小組成員與其訂定之職場霸凌防治申訴及處理規定未合，且其未依該規定由申訴處理評議小組作成決定書，簽陳院長核定後，將決定書以機關名義函復當事人<sup>18</sup>。

#### 2、被申訴人為案件處理、調查、審議人員而未予迴避參與職場霸凌申訴案件處理、調查、審議之人員如為事件之當事人，應自行迴避，而該調查小組之召

<sup>16</sup> 113 公審決字第 000529 號、000622 號

<sup>17</sup> 113 公審決字第 000279 號

<sup>18</sup> 113 公申決字第 000053 號

集人係職場霸凌申訴案件之被申訴人，即應迴避，該召集人卻逕指定代理人即有法定程序瑕疵<sup>19</sup>。

## (二) 誤認已逾申訴期限而不予受理

職場霸凌行為屬持續發生者，應以最後一次事件發生時間起算其申訴期限，而未以其所申訴最後遭受職場霸凌行為發生時間起算，認定所訴之事件已逾申訴職場霸凌期限而予不予受理，核非妥適<sup>20</sup>。

## 三、辦理墊支費用事件違誤情形

公務人員執行職務墊支之必要費用，服務機關應償還之，並無裁量之餘地。機關對復審人申請費用所為附條件行政處分，難認適法，核有重新審酌之必要<sup>21</sup>。

## 參、結語

本文歸納分析本會 113 年審理保障事件之常見撤銷原因，其中各機關（構）應注意易發生之錯誤類型，包括辦理考績審議程序，考績委員會主席於議案表決之初即參與投票、案件事實未經詳實調查、認定有誤（如懲處案件認事用法未盡妥適、未合併審究密切關聯之違失行為、辦理考績案件牽涉與事件無關之考慮、年終考績依據登載錯誤、平時考核懲處經撤銷致考績認定之基礎事實發生變動等），及機關（構）逾懲處權行使期間始予以懲處等情形，於未來辦理人事行政業務時應確實遵循法令規範，避免作成之行政處分或管理措施，因認事用法錯誤、未能踐行正當程序等原因，經本會撤銷，或提起行政訴訟後經法院撤銷。

---

<sup>19</sup> 113 公申決字第 000074 號

<sup>20</sup> 113 公申決字第 000017 號

<sup>21</sup> 113 公審決字第 000351 號

有關各機關（構）對於公務人員所作成之行政處分或管理措施，經司法院釋字第 785 號解釋，公務人員如認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟請求救濟，故均將面臨行政法院之檢視。建請各機關（構）秉持服務精神，除積極協助所屬同仁充分瞭解公務人員保障制度，以維護其自身權益外，並請確實依法行政，俾減少訟源。

為強化公務機關對於安全衛生措施與防護之落實，及周延職場霸凌防治法制，已於 114 年 6 月 29 日修正發布公務人員執行職務安全及衛生防護辦法，同年 7 月 1 日施行，復於同年 7 月 9 日修正公布公務人員保障法部分條文，自發布後 6 個月施行。新修正法制增訂職場霸凌定義及申訴期限、強化執行安全衛生業務及職場霸凌防治調查之多元性與外部性、違法者裁處罰鍰、擴大政府部門人員準用職場霸凌規定、完善職場霸凌預防及申訴處理機制、建立公正申訴調查程序，積極落實職場霸凌防治。請各機關（構）即日起辦理職場霸凌案件，應切實遵循修正施行後之職場霸凌防治規範，完備職場霸凌處理、調查程序及防治措施，俾利有效處理職場霸凌爭議，維護公務人員權益。