

保障事件撤銷案例教材



公務人員保障暨培訓委員會
民國104年3月編印

保障事件撤銷案例類型

壹、考績委員會組成不合法案例-----	2
案例1：票選委員不足法定人數-----	3
案例2：非按職務屬性（以內部單位）分組選舉票選委員-----	4
案例3：雇員參與票選委員投票-----	6
案例4：委託代理人代領票選委員之選票並代為投票-----	7
案例5：於選票簽章後以傳真完成票選委員之投票-----	9
案例6：限制票選委員選舉之候選資格或投票資格-----	10
案例7：票選委員得票數相同時，由機關首長逕予指定-----	12
案例8：限制各單位票選委員之當選人數-----	13
案例9：限制票選委員當選人之性別、職務及職等-----	14
案例10：考績委員會之指定委員，對受考人無監督管理權責--	16
貳、考績（懲處）作業程序不符合規定案例-----	20
案例1：未備置全年平時成績考核紀錄表，據以評擬考績-----	21
案例2：受考人之考績未經其單位主管初評-----	22
案例3：受考人之考績，非由其本職之單位主管初評-----	23
案例4：考績委員會委員未達法定出席人數-----	24
案例5：考績委員會決議，未經出席委員半數以上同意通過--	25
案例6：懲處案或敘獎案未經考績委員會核議-----	26
案例7：一級單位主管之考績，未經考績委員會初核-----	27
案例8：考績委員會決議限制單位主管評擬考績分數之範圍--	28
案例9：機關首長具體指述懲處額度或考績分數，交考績委員會 復議-----	30
案例10：機關首長對年終考績案之初核結果有意見，未經退回 考績委員會復議，即逕予變更考列甲等人員；或仍不同	

意復議結果，未加註理由即變更-----	32
參、事證不明、認定事實或適用法規違誤案例-----	36
案例1：懲處令未明確記載懲處之法令依據-----	37
案例2：懲處事實與懲處依據之法令規定要件不符-----	38
案例3：處分事實未經查證，且與處分依據之法令規定要件不符，有適用法規錯誤之違法-----	39
案例4：曠職處分前未依規定通知，致曠職者無法於3日內以書面陳述理由，其曠職之處理程序與規定不合-----	41
案例5：考評事實未經詳實調查，即據以考評-----	42
案例6：懲處事實未經詳實調查，僅依媒體報導據以懲處-----	44
案例7：懲處事實，是否符合懲處法令所定要件，已達情節重大之程度，未經詳實調查即予懲處-----	46
案例8：機關訂定發布之行政規則，增加法令所無之限制-----	48
肆、一行為認定案例-----	51
案例1：相同事由之行為重複處罰-----	53
案例2：相同時間之行為，分別予以處罰-----	54
案例3：行為接續、時間重疊屬一行為-----	55
案例4：類型相同之違失情事，應為整體考量，合併審究其行政責任-----	56
案例5：基於概括意思接續違反同一法規不同條文-----	57
案例6：二行為其一懲處較重，則從一重處斷-----	58
案例7：繼續性行為可切割為數行為-----	59
伍、欠缺處分（處理）或管轄權限案例-----	62
案例1：機關對所屬公務人員之懲處無核辦權限，而逕予發布-----	63

案例2：對於非屬本機關之人員懲處，核屬欠缺懲處權-----	64
案例3：機關無法律依據或未經授權，依公務員懲戒法為停職處分，核屬欠缺處分權限-----	65
案例4：機關無法律依據或未經授權，否准公務人員遺族撫卹申請案，核屬欠缺處分權限-----	67
案例5：非屬管理措施之權責處理機關，為申訴函復-----	69
案例6：以機關內部單位或派出單位名義為申訴函復-----	70
陸、公法上財產追繳不符合規定案例-----	74
案例1：追繳加給未遵守2年除斥期間-----	75
案例2：機關逾5年始行使公法上不當得利返還請求權-----	76

考績委員會組成相關規定

考績委員會組成不合法，審議通過之事項具法定程序瑕疵

※考績委員會之組成（考績委員會組織規程第2條規定）

1、考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。

2、考績委員，每滿4人應有2人由本機關受考人票選產生之。

3、票選應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。但各機關情形特殊，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。

故考績委員會之組織如與考績委員會組織規程上開規定不符者，經該考績委員會審議通過之事項，自有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

考績委員會組成不合法案例

- 1、票選委員不足法定人數-----案例1
- 2、非按職務屬性（以內部單位）分組選舉票選委員---案例2
- 3、雇員參與票選委員投票-----案例3
- 4、委託代理人代領票選委員之選票並代為投票-----案例4
- 5、於選票簽章後以傳真完成票選委員之投票-----案例5
- 6、限制票選委員選舉之候選資格或投票資格-----案例6
- 7、票選委員得票數相同時，由機關首長逕予指定-----案例7
- 8、限制各單位票選委員之當選人數-----案例8
- 9、限制票選委員當選人之性別、職務及職等-----案例9
- 10、考績委員會之指定委員，對受考人無監督管理權責--案例10

● **案例1**：票選委員不足法定人數，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A為甲機關之科員，因不服甲機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關之考績委員會，置考績委員23名，其中當然委員1名、指定委員13名、票選委員9名。

【案例解析】

- 1、考績委員會組織規程第2條第2項前段規定：「考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第四項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。」
- 2、考績委員會組織規程第2條第4項前段規定：「第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。」
- 3、甲機關置考績委員23名，依考績委員會組織規程第2條第4項規定，票選委員應置10名，惟該機關僅置9名，所組成之考績委員會即屬不合法，經該考績委員會審議通過之考績，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例2**：非按職務屬性（以內部單位）分組選舉票選委員，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A為甲縣警察局之警員，因不服該局核布其記過一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲縣警察局之考績委員會，置考績委員23名，其中票選委員之票選方式，係以該局各課、室、中心、所屬刑事警察大隊、保安隊、少年隊、婦幼隊、交通隊及8個分局等單位為分組，投票選出10名擔任99年度之考績委員。

【案例解析】

- 1、依考績委員會組織規程第2條第5項前段規定，票選委員之票選應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。但各機關情形特殊者，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。
- 2、參照98年5月25日修正前之考績委員會組織規程第2條第4項〈同現行第5項〉修正說明，票選委員應由本機關公務人員依一般民主選舉原則，採普通、平等、直接及無記名投票法投票，票選產生之。但各機關如特殊情形者（如服勤時間不一、服勤地點分散各處、或人事、政風、主計及警察人事管理一條鞭等），得採下列票選方式行之，以應實際需要。
 - (1) 分組票選：如醫院護士、醫師人數比例差距較大，得依其職務別分組票選產生若干委員。
 - (2) 間接票選：如警察人員服勤時間不一，及政風等人員服

勤地點分散各處，得先分區直接票選產生候選人，再由候選人互選產生票選委員。

(3) 通訊票選：如駐外人員或服勤地點分散各處等情形，得採通信、傳真、電子郵件等。

3、警察機關之業務特性，致其所屬人員服勤時間不一、服務地點分散各處，且依各該縣（市）警察局之組織法規規定，除本機關外尚有所屬各分局之設置，此等分局之屬性，或屬本機關之派出單位，或屬本機關之所屬機關，依考績委員會組織規程第2條上開修正說明，警察機關之考績委員會票選委員之選舉方式，係得採間接或通訊方式為之。又警察人員職務特性一致，與醫院護理人員、醫師間，因職務屬性差異致受考人數顯有落差（係以職務別為分類依據，非以內部單位區分），得依其職務採分組票選產生若干委員之情形有別，倘警察機關依其內部單位分組票選若干票選委員，與組織規程第2條規定意旨有違。（銓敘部98年8月28日部法二字第0983099830號書函）

4、按甲縣警察局各課、室、中心、所屬刑事警察大隊、保安隊、少年隊、婦幼隊、交通隊及8個分局，屬該警察局之內部單位及派出單位，其職務屬性並無不同；故甲縣警察局以內部單位為分組，選出票選委員，所組成之考績委員會於法未合。經該考績委員會審議通過之懲處，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例3**：雇員參與票選委員投票，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A為乙機關之科員，因不服乙機關核布其記過一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查乙機關組成之考績委員會，置考績委員23名，其中票選委員計10名，而該次票選委員投票人員中有雇員5人參與投票，且投票結果，候補第1名與當選委員最後1名之票數相差5票。

【案例解析】

- 1、公務人員考績法第1條：「公務人員之考績，依本法行之。」所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。（公務人員任用法施行細則第2條）
- 2、依現職雇員管理要點第4點規定，雇員之考成準用公務人員考績法之規定，雇員及約聘（僱）人員，非屬公務人員考績法適用對象，從而該等人員不得擔任考績及甄審委員會票選委員，亦不具有考績及甄審委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）（銓敘部94年5月23日部法二字第0942505128號書函）。
- 3、乙機關之票選委員，有雇員5人參與投票，且投票結果，候補第1名與當選委員最後1名之票數相差5票，足以影響票選委員之選舉結果，故乙機關考績委員會之組成，於法未合，經該考績委員會審議通過之平時考核獎懲，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例4**：委託代理人代領票選委員之選票並代為投票，違反「直接投票」之規定，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A係乙縣警察局之警員，因不服該局核布其申誠一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查該局組成考績委員會，置考績委員23名，其票選委員係採間接選舉方式辦理；於辦理第二階段票選委員時，因有第一階段選出之候選人，不克前往投票，於票選當日出具投票委託書，委託代理人代領選票並代為投票。

【案例解析】

- 1、查考績委員會組織規程第2條第5項，並未就間接票選方式之第二階段投票，得否委託代理人代領選票並代為投票予以明確規範。參照現行相關選舉罷免法（總統副總統選舉罷免法、公職人員選舉罷免法）等規定意旨，選舉人除因身心障礙致不能自行圈投者外，均應由本人自行領取選舉票，並於領得選舉票後自行圈投。是如法規無明文規範選舉人得委託代理人代為行使選舉權時，原則上均應由本人自領選票並自行圈投。又依考績委員會組織規程修正說明，間接票選方式應由各機關分區直接票選產生候選人，再由候選人互選產生票選委員，爰本案初選之候選人委託代理人代領選票並代為投票之方式，自與考績委員會組織規程第2條第5項規定意旨有違（銓敘部99年9月20日部法二字第0993251663號書函）。

2、乙縣警察局辦理第二階段票選委員票選作業，其票選候選人互選時，不克前往投票，於票選當日出具投票委託書，委託代理人代領選票並代為投票，即有違組織規程第2條第5項「直接投票」之規定意旨，其所組成之考績委員會組織，於法即有未合，經該考績委員會審議通過之懲處，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例5**：於選票簽章後以傳真完成票選委員之投票，違反「無記名投票」之規定，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A係乙縣警察局之警員，因不服該局核布其申誡一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查該局組成之考績委員會，置考績委員23名，票選委員10名；該局於辦理票選委員時，因有1位同仁不克前往投票，該局爰將選票傳真予該位同仁，由其圈選並簽章後以傳真完成投票。

【案例解析】

- 1、考績委員會組織規程第2條第5項前段規定：「前項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。」對於考績委員會票選委員之選舉方式已有明定，應採普通、平等、直接及無記名投票法。
- 2、乙縣警察局先將選票傳真予不克前往投票之1位同仁圈選並簽章後，以傳真完成投票；該同仁於選票上簽章，核已違反考績委員會組織規程第2條規定「無記名投票」之意旨，是該局考績委員會之組成，於法即有未合，經該考績委員會審議通過之懲處，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例6**：限制票選委員選舉之候選資格或投票資格，違反「平等投票」之規定，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A為甲機關之科員，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查該機關組成考績委員會，置考績委員23名，票選委員之作業方式，係限制各單位應推薦編制內非主管人員，且最近3年內考績均考列甲等者1人，擔任候選人；或限制單位主管不得參與投票，選出票選委員計10名。

【案例解析】

- 1、考績委員會組織規程第2條第5項前段規定：「前項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。」對於票選委員之選舉方式雖有規定，惟並未明定票選委員必須具備一定之候選資格條件，對於投票權亦無限制規定。
- 2、依上開規定，各機關自不應就法規所無規定之事項，增加法規所無之限制。是各機關於公告、處理票選委員參選作業時，如對於票選委員之候選資格或投票訂定條件予以限制者，難謂與上開規定意旨無違，其所組成之考績委員會，即屬不合法。
- 3、甲機關上開辦理票選委員之參選作業，使該機關各單位之單位主管無從行使其投票權；而其限制參選人之資格，須為編制內非主管人員，且最近3年內考績均考列甲

等，亦使各單位編制內之主管人員無從享有票選委員之被選舉權。則甲機關依據前開作業方式所選出之票選委員，已有違考績委員會組織規程第2條第5項前段「平等投票」之規定，所組成之考績委員會即為不合法，經該考績委員會審議通過之考績，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例7**：票選委員得票數相同時，由機關首長逕予指定，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

B為甲機關之課員，因不服該機關核予其申誡二次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關組成之考績委員會，置23名考績委員，其中票選委員10名。該機關於辦理票選委員票選作業時，第10名票選委員有2人得票數相同，甲機關首長逕行指定C當選。

【案例解析】

- 1、考績委員會組織規程雖未明文規定票選委員得票數相同時之處理方式，惟依考績委員會組織規程之規定意旨，仍應無悖於普通、平等、直接及無記名之要求，例如應由同票數者進行第二次投票或由抽籤之方式產生。
- 2、甲機關於辦理票選委員票選作業時，第10名票選委員有2人得票數相同，該機關首長逕行指定C當選之作法，與考績委員會組織規程第2條規定，票選委員應由本機關受考人票選產生及考績委員會設置票選委員之宗旨有違，其所組成之考績委員會即不合法，由該考績委員會審議通過之懲處，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例8**：限制各單位票選委員之當選人數，違反「平等投票」之規定，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A為甲機關之專員，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關組成之考績委員會，置考績委員23名，其中票選委員10名。該機關辦理票選委員票選時規定，同一課、室最多以當選2人為限，由得票數較高前10名當選。

【案例解析】

- 1、考績委員會組織規程第2條第5項前段規定：「前項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。」對於考績委員會票選委員之選舉方式已有明定。是各機關受考人均應以普通、平等、直接及無記名投票方式，行使其考績委員會票選委員選舉權（被選舉權及投票權）。
- 2、甲機關99年考績委員會票選委員之票選結果，得票數最高前4名，均為該機關B單位之同仁，爰排除得票數較高之第3名及第4名候選人之當選資格，由第5名以下候選人依序遞補，顯已違反平等原則，核與考績委員會組織規程上開規定，票選方式應符合普通、「平等」、直接及無記名投票法之意旨有違。是該機關所組成之考績委員會，於法即有未合，該考績委員會審議通過之考績，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例9**：限制票選委員當選人之性別、職務及職等，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

A為甲機關之課員，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關組成之考績委員會，置考績委員23名，其中票選委員10名。該機關於辦理票選委員票選作業時規定，票選委員至少應有非主管同仁1名、委任職務同仁1名及男女比例各不得少於三分之一。

【案例解析】

- 1、考績委員會組織規程第2條第5項前段規定：「前項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。」對於票選委員之選舉方式，固有明文，惟對於票選委員並未規定參選之資格條件，自不應就法規所未規定事項，增加法規所無之限制。
- 2、性別平等教育法第16條第1項所稱「學校之考績委員會」，係指以教師為考核範圍之教師成績考核委員會，不包括依公務人員考績法第15條及考績委員會組織規程第2條所組成之考績委員會（銓敘部94年1月31日部法二字第0942462156號令）。是考績委員會票選委員，自不得參照性別平等教育法，就票選委員當選人之性別予以限制。
- 3、甲機關辦理票選委員之票選作業時規定，票選委員至少應有非主管同仁1名、委任職務同仁1名及男女比例各不

得少於三分之一，有違考績委員會組織規程第2條規定之意旨，該機關所組成之考績委員會即屬不合法，經該考績委員會審議通過之考績，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例10**：考績委員會之指定委員，對受考人無監督管理權責，考績委員會組成不合法。

【案例事實】

B為甲高級中學之幹事，因不服該校核予其申誡二次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

該校共計有12名公務人員為考績受考人，其中4名配置於教務處，受教務主任之指揮監督；另4名配置於學務處，受學務主任之指揮監督；其餘4名配置於總務處，受總務主任之指揮監督。

查該校組成之考績委員會，置考績委員13名，其中當然委員1名，指定委員6名分別為秘書、教務主任、學務主任、總務主任、圖書館主任及輔導主任，均為教師兼任。

【案例解析】

1、公務人員考績法第1條：「公務人員之考績，依本法行之。」

公立學校教師非公務人員考績法之適用對象。為兼顧公立學校兼任行政職務教師之監督管理權，許其擔任考績委員會之指定委員。其意旨，係考量公立學校兼任行政職務之教師，雖非公務人員考績法之適用對象，惟其屬員係依公務人員考績法相關規定辦理考績及平時考核獎懲者，基於監督考核之需，從寬認定是類教師得經機關首長指定為考績委員會之指定委員，是兼任行政職務教師且具有監督管理公務人員考績受考人之權責者，始具指定委員之資格（銓敘部92年3月20日部法二字第0922215919號令）。

2、甲高級中學指定委員中之「秘書、圖書館主任及輔導主任」，對該校公務人員考績受考人並無指揮監督權限，依上開銓敘部92年3月20日令之意旨，不具擔任考績委員會指定委員之資格，其所組成之考績委員會，於法即有未合，由該違法組成之考績委員會所審議通過之懲處，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

考績（懲處）作業程序相關規定

考績作業程序不符合考績法相關規定，具有法定程序瑕疵

※辦理考績作業程序（公務人員考績法、施行細則、組織規程）

1、考績委員會職掌：（考績會組織規程第3條）

（1）本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。

（2）本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。

（3）本機關首長交議事項。

2、平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。應備置平時成績考核紀錄表（考績法第5條第1項、第13條；施行細則第17條）

3、辦理考績之程序：經單位主管初評、考績委員會初核、機關首長覆核、主管機關或授權之所屬機關核定，銓敘部審定（考績法第14條第1項）。

4、各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官核定（施行細則第13條第4項）

5、考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；應有出席委員半數以上同意，始得決議（組織規程第4條第1項）

6、機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之（施行細則13條5項）。

7、機關長官對考績委員會初核結果有意見，應交考績委員會復議，不得逕行變更；機關長官仍不同意考績委員會復議結果，得加註理由後變更之（施行細則第19條第1項）。

8、考列丁等及一次記二大過專案考績，應予當事人陳述及申辯之機會（考績法第14條第3項）。

考績（懲處）作業程序不符合規定案例

- 1、未備置全年平時成績考核紀錄表，據以評擬考績----案例1
- 2、受考人之考績未經其單位主管初評-----案例2
- 3、受考人之考績，非由其本職之單位主管初評-----案例3
- 4、考績委員會委員未達法定出席人數-----案例4
- 5、考績委員會決議人數，未經出席委員半數以上
同意-----案例5
- 6、懲處案或敘獎案未經考績委員會核議-----案例6
- 7、一級單位主管之考績，未經考績委員會初核-----案例7
- 8、考績委員會之決議，限制單位主管評擬考績分
數之範圍-----案例8
- 9、機關首長具體指述懲處額度或考績分數，交考績
委員會復議-----案例9
- 10、機關首長未經復議程序，逕予變更考績分數；
或不同意考績委員會復議結果，未加註理由即
予變更-----案例10

- **案例1**：機關未備置全年平時成績考核紀錄表，據以評擬考績，考績作業具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A為乙機關民政課課長，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查乙機關未備置A君99年度全年之平時成績考核紀錄表，據以評擬A之年終考績，即送考績委員會初核、機關長官覆核。

【案例解析】

- 1、按公務人員考績法第5條規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。……」是依上開規定，各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實，並作為考績評定分數之重要依據。
- 2、乙機關未備置A99年度全年之平時成績考核紀錄表，據以評定A99年之年終考績，經核其辦理考績之作業程序，即與考績法上開規定不符合，具有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例2**：受考人之考績未經其單位主管初評，考績作業具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A為乙鄉公所之民政課課長，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查A之公務人員考績表未經其單位主管（即乙鄉公所鄉長）初評（評語欄空白），即送考績委員會初核、機關長官覆核。

【案例解析】

- 1、公務人員考績法第14條第1項前段：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。」對於考績作業程序，定有明文。
- 2、查A雖係乙機關之一級單位主管，依上開規定，其考績仍應由其主管人員就考績表項目評擬後，再遞送考績委員會初核，機關長官覆核。
- 3、A之考績未經其主管人員評擬，即遞送考績委員會初核，機關長官覆核，其考績作業程序與前揭規定不符合，具有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例3**：受考人之考績，非由其本職之單位主管初評，考績作業具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A為乙機關C單位里幹事，經該機關指派至D單位支援，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查A之年終考績，係由其奉派所支援之D單位主管評擬後，送考績委員會初核、機關長官覆核。

【案例解析】

- 1、公務人員考績法第14條第1項前段規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。」
- 2、一般人員因機關內部人力調整工作指派，其職務並未異動，依上開規定，其考績案件評擬之程序，仍應由其原單位主管人員就考評項目評擬。另為符合綜覈名實、信賞必罰之旨，奉派所支援之單位主管評擬之意見，得作為原單位主管考評之參考。準此，年終考績應由本職單位之主管以受考人之平時考核為基礎，評定成績。（銓敘部91年10月29日部法二字第0912187269號函）
- 3、查A之本職單位為C單位，其年終考績應由C單位主管評擬，由所支援之D單位主管評擬，與上開規定及函釋意旨有違，其考績作業具有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例4**：考績委員會委員未達法定出席人數，審議通過之事項，具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A係甲機關之技士，因不服該機關核布其記過一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關組成之考績委員會，置考績委員17名。本件懲處案，提報該機關考績委員會核議，有8位考績委員出席並決議：對A為記過一次懲處。

【案例解析】

- 1、考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會，考績委員會組織規程第4條第1項前段已有明定。
- 2、甲機關考績委員共17名，依上開規定，必須有全體委員過半數（即9名）考績委員之出席，始得開會，惟本件甲機關召開考績委員會時，僅有8名委員出席，顯與「應有全體委員過半數之出席」之規定不符合，經該考績委員會審議通過之懲處案，即屬不合法，具有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例5**：考績委員會之決議，未經出席委員半數以上同意，審議通過之事項，具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A係甲機關之技士，因不服該機關核布其申誡一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關組成之考績委員會，置考績委員15名。本件懲處案提報該機關考績委員會核議，該次會議計有8名委員（含主席）出席，2位贊成記過一次，2位贊成申誡二次，3位贊成申誡一次，決議通過（主席未參與表決）：A申誡一次，並簽陳首長批示「同意依決議辦理」。

【案例解析】

- 1、考績委員會應有出席委員半數以上同意，始得決議，考績委員會組織規程第4條第1項前段定有明文。
 - 2、甲機關考績委員會置考績委員15名，該次考績委員會議計有8名委員出席，表決結果，同意申誡一次懲處者僅3票，未經出席委員（8名）半數以上（即4票）同意，其逕對A核予申誡一次懲處之決議，顯與考績委員會組織規程第4條第1項前段規定不符合，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。
- ★甄審委員會之決議，未經出席委員半數以上同意，所審議通過之陞遷案件，具有法定程序上之瑕疵。（公務人員陞遷法施行細則第7條第4項規定）

● **案例6**：懲處案或敘獎案未經考績委員會之核議，獎懲作業程序具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A係甲機關之技士，因不服該機關核布其申誡一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

A主張其懲處案，未經該機關考績委員會核議，其懲處作業具有法定程序上之瑕疵。

【案例解析】

- 1、公務人員考績法施行細則第13條第4項規定：「各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官核定。」第6項前段規定：「各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員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，並於獎懲令發布後三十日內提交考績委員會確認；……。」。
- 2、依上開規定，各機關職員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核。各機關就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，固得先行發布獎懲令，惟應於獎懲令發布後30日內提交考績委員會確認。甲機關對A申誡一次懲處案，迄未經該機關考績委員會之核議或確認，其考績作業程序與前揭規定意旨不符，具有法定程序瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例7**：一級單位主管之考績，未經考績委員會議初核，考績作業具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A為乙鄉公所民政課課長，係該鄉公所之一級單位主管，因不服該鄉公所核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查乙鄉公所依規定設有考績委員會，惟未見考績委員會就鄉公所內一級單位主管年終考績予以初核，即逕由機關長官核定。

【案例解析】

- 1、公務人員考績法第14條第1項前段：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。」對於辦理公務人員考績之程序已有明定，「初核」係屬各機關考績委員會職掌（參照考績委員會組織規程第3條）。
- 2、依公務人員考績法第9條：「公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。」是各機關辦理公務人員考績，如未經其考績委員會初核，於法即有未合。
- 3、A雖係乙機關之一級單位主管，依上揭規定及說明，其年終考績仍應經考績委員會之初核，本件A之年終考績案，未經甲機關考績委員會之初核，於法即有未合，其考績作業具有法定程序，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例8**：考績委員會之決議，限制單位主管評擬考績分數之範圍，考績作業具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A為甲機關之專員，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關考績委員會於審議考績案時決議，單位主管初評受考人之考績分數，僅得於75分至79分之範圍內評擬，再由考績委員會由0分至5.5分範圍內酌予加分，合計總分為年度考績分數。

【案例解析】

- 1、依公務人員考績法第9條規定：「公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。」年終考績應以受考人平時考核為依據，綜合考量公務人員該年度整體各項表現，與機關同官等人員評比。
- 2、依考績表填表說明四：「考績委員會如決議變更直屬或上級長官評語或評分，應由考績委員會（主席）將變更後之評語或分數填入，並予簽章。」考績委員會初核，雖得變更受考人之考績評語或分數，惟其決議如限制單位主管僅得於75分至79分之範圍評擬，即僅能先予評擬乙等等次，顯已限制單位主管考評受考人之管理權限，與「公務人員考績應以同官等人員就年度工作表現相互比較後，予以覈實考評」之意旨有違（銓敘部98年7月15日部法二字第0983082910號書函）。

- 3、甲機關之考績委員會審議考績案之決議，限制單位主管初評受考人之考績分數，僅得於75分至79分之範圍評擬，核與上開規定及銓敘部函釋意旨有違，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例9**：機關首長具體指述懲處額度或考績分數後，交考績委員會復議，影響考績委員會決議，考績作業具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實1】

A係甲機關之技士，因不服該機關核布其申誡一次懲處，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查本件懲處案提報該機關考績委員會核議，決議通過：「A申誡一次」。經簽奉機關長官核定，機關長官不同意該決議，逕於簽呈加註：「記過一次」，退回考績委員會復議，考績委員會復議決議：「依機關長官之意見辦理」而核布A記過一次。

【案例事實2】

B係乙機關之專員，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查該機關考績委員會審議99年度考績案，經簽奉機關長官核定，機關長官不同意考績委員會對B年終考績之初核結果，逕於該簽呈加註：「B改列78分，乙等」，退回考績委員會復議，考績委員會復議決議：「依機關長官之意見辦理」而核布B年終考績考列乙等。

【案例解析】

- 1、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項，為考績委員會之職掌（考績委員會組織規程第3條第1款）。

- 2、機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之（公務人員考績法施行細則第13條第5項）。
- 3、公務人員考績法施行細則第19條第1項規定：「機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。」
- 4、銓敘部就機關長官對於考績初核有不同意見時，應如何表示復議？除指名交考績委員會復議外，得否另加註意見？函釋略以：「機關長官對考績委員會初核結果有意見時，得簽註其意見交由考績委員會討論。又為使機關首長考核權與考績委員會職權行使取得衡平，機關首長簽註意見時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」（銓敘部93年9月15日部法二字第0932370781號函）。
- 5、按考績及平時考核之獎懲，係屬考績委員會之職掌事項，則該機關職員之考績，以及是否涉有違失、相關違失情節、懲處額度，皆應經合議機制之考績委員會作成公正客觀之考核，以落實獎懲案件綜覈名實、信賞必罰之宗旨。是該機關長官不同意考績委員會作成決議而退回復議時，自不得加註考績分數或懲處額度，以尊重考績委員會之職權；對復議結果仍不同意時，於註明事實及理由後，始得逕予變更。本件機關長官對考績委員會之初核結果有意見，逕予加註考績分數或懲處額度後退回復議，依前揭規定及說明，於法未合，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例10**：機關首長對年終考績案之初核結果有意見，未經退回考績委員會復議，即逕予變更考列甲等人員；或仍不同意復議結果，未加註理由逕予變更，具有法定程序上之瑕疵。

【案例事實】

A係甲機關之技士，因不服該機關核布其99年年終考績考列乙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關考績委員會審議99年度考績案，經簽奉機關長官核定，機關長官不同意考績委員會就年終考績案之初核結果，逕於該簽呈變更考列甲等人員。

上例，設若機關長官不同意考績委員會就年終考績案之初核結果，退回復議，嗣仍不同意考績委員會復議之結果，未加註意見，逕於該簽呈變更考列甲等人員。

【案例解析】

- 1、依公務人員考績法施行細則第19條第1項規定：「機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。」機關長官對於考績案之初核結果有意見時，應先交考績委員會復議，如對復議結果仍不同意，必須加註理由後，始得變更。
- 2、本件甲機關長官對年終考績之初核結果有意見，依上開規定，應先經考績委員會復議，惟甲機關之機關長官未經復議程序，即逕予變更，與上開規定不符，具有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

3、又甲機關長官對考績委員會復議結果仍不同意，未依上開規定加註理由，即逕予變更，亦與上開規定未合，核有法定程序上之瑕疵，構成保障事件撤銷之理由。

認定事實適用法規應注意相關規定

事證不明或認定事實適用法規違誤構成保障事件撤銷理由

※應詳實調查事證，並依法認定事實及適用法規。

- 1、各機關、學校公務人員之獎懲，應由各該機關、學校按權責核定發布（行政院及所屬各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法第2條第1項）。
- 2、各機關、學校發布之獎懲令，應敘明獎懲之法令依據，以免有礙公務人員行使攻擊防禦方法之權利（行政院及所屬各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法第2條第2項）。
- 3、各機關應注意各該機關及所屬機關學校公務人員平時獎懲標準之相關規定。
- 4、懲處（處分）之事實，應與懲處依據之法令規定構成要件相符。
- 5、各機關對公務人員為曠職處分前，應依規定即以書面通知當事人或其家屬，必要時，得輔以電話或派員實地查訪等方式為之（行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第9點第2項後段規定）。
- 6、懲處（處分）之事實及證據，應經詳實調查，不得僅依媒體報導，即逕予認定或認定有誤。
- 7、各機關訂定發布之行政規則，應注意不得增加法規（法律及法規命令）所無之限制。

事證不明、認定事實或適用法規違誤案例

- 1、懲處令未明確記載懲處之法令依據-----案例1
- 2、懲處事實與懲處依據之法令規定要件不符-----案例2
- 3、處分事實未經查證，且與處分依據之法令規定要件不符，有適用法規錯誤之違法-----案例3
- 4、曠職處分前未依規定通知，致曠職者無法於3日內以書面陳述理由，其曠職之處理程序與規定不合---案例4
- 5、考評事實未經詳實調查，即據以考評-----案例5
- 6、懲處事實未經詳實調查，僅依媒體報導據以懲處---案例6
- 7、懲處事實，是否符合懲處法令所定要件，已達情節重大之程度，未經詳實調查-----案例7
- 8、機關訂定發布之行政規則，增加法令所無之限制----案例8

● **案例1**：懲處令未明確記載懲處之法令依據，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A為甲機關之專員，甲機關審認其對該機關清潔隊於洗車場發生意外事故，未盡督導管理之責，依甲機關平時獎懲標準規定核予A申誡一次懲處。A不服，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查對A為申誡一次之懲處令，其記載之懲處法令依據為：「甲機關平時獎懲標準」，惟甲機關平時獎懲標準第3點，就申誡事由所為之規定共計有11款。

【案例解析】

- 1、依「行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法」第2條第2項規定：「各機關、學校發布之獎懲令，應敘明獎懲之法令依據。」是各機關發布之獎懲令，其法令依據應予載明。所稱「法令依據」，應包括所適用之具體條款，俾受懲處之公務人員得以知悉其行為究竟符合何條、項或款規定之懲處標準，並得檢視其受懲處之法令依據是否適用妥當，以維護其權益。
- 2、甲機關核布A申誡一次懲處，其懲處令之法令依據僅記載「甲機關平時獎懲標準」，惟究竟是構成甲機關平時獎懲標準第3點所定11款申誡事由中之何款事由，即有不明，有礙於受懲處人A維護其權益之行使，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例2**：懲處事實與懲處依據之法令規定要件不符，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A為甲機關之倉庫管理員，甲機關審認A於99年11月12日擅自將其保管之倉庫鑰匙交付他人，未落實倉庫門禁管制，依甲機關平時獎懲標準表第5點第4款規定，核予A記過一次懲處。A不服，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查甲機關獎懲標準表第5點第1款規定：「懈怠職務或處事不當，情節較重者。」第4款規定：「公物保管不善或無故浪費公帑，損失較重者。」。

【案例解析】

- 1、甲機關為落實倉庫管理，設有倉庫門禁進出登記簿，進出該倉庫人員自應依規定登記，不因有A在場或監視器監視即得免除登記。A既係倉庫管理員，對其業務上持有之鑰匙負有保管義務，不得任意將倉庫鑰匙交付他人；他人進入倉庫亦應依規定登記。是A將其保管之倉庫鑰匙交付他人，未落實倉庫門禁管制之違失行為，固堪認定。
- 2、惟查甲機關獎懲標準表第5點第4款，係規範甲機關之公務人員於公物保管不善，致該公物價值有所減低或浪費公帑，損失較重之情形；A上開違失行為，非屬此種情形，甲機關援引該款規定據以懲處，即有未洽，其懲處事實與懲處依據之法令規定構成要件不符，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例3**：處分事實未經查證，且與處分依據之法令規定要件不符，有適用法規錯誤之違法，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係甲機關政風室科員，甲機關審認A利用身兼該機關營繕工程稽核小組成員之機會，向廠商收受賄賂新臺幣30萬元及其他不正利益（喝花酒及借用費用）24萬元，並將該機關業務檢查之日期通報廠商。案經B地檢署檢察官以A涉嫌犯貪污治罪條例，及刑法公務員洩漏國防以外應秘密之消息等罪，提起公訴。

甲機關以A上開行為嚴重損害政府及公務人員聲譽，依公務人員考績法第12條第3項第4款規定：「涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者」，核布A一次記二大過專案考績免職，免職未確定前，先行停職。A不服，提起復審。

A嗣經法院判決確定，係犯刑法第339條第2項及第134條「公務員假借職務上之機會故意犯連續詐欺得利罪」。

【案例解析】

- 1、貪污治罪條例第5條第1項第3款規定：「有下列行為之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新台幣六千萬元以下罰金：……三、對於職務上之行為，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益者。」所稱「職務上之行為」，係指公務員於其職務範圍內所應為或得為之行為（臺北高等

行政法院92年訴字第2968號判決)。A係甲機關政風室科員，其職務不包括犯罪偵查，A雖身兼甲機關營繕工程稽核小組成員，該稽核小組並未授與A有個案稽核之權限。是A並無前揭貪污治罪條例第5條第1項第3款規定所稱「職務上之行為」，縱其詐得不法利益，亦難以貪污治罪條例相繩。甲機關逕以B地檢署檢察官起訴書所載犯行，遽認A有考績法第12條第3項第4款規定之違法事由，則甲機關認定事實之過程，即難謂無違反經驗法則及證據法則之違法。

- 2、A嗣經法院判決確定，認係犯刑法第339條第2項及第134條之公務員假借職務上之機會故意犯連續詐欺得利罪。本件原處分機關未查證事實，僅依檢察官起訴之法條係涉嫌犯貪污治罪條例之罪，據以認定A係涉及貪污案件，其所認定之事實，是否仍符合上開公務人員考績法第12條第3項第4款規定之要件，未見甲機關就A涉及貪污案件之事實，提出確實之證據資料或事證，自有適用法規錯誤之違法。

- **案例4**：曠職處分前未依規定通知，致曠職者無法於3日內以書面陳述理由，其曠職之處理程序與規定不合，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A為甲機關之課員，甲機關審認A於99年10月18日上午，經機關派員抽查缺勤，審認其未辦妥請假手續即擅離職守，依公務人員請假規則第13條規定，核予A曠職0.5日。A不服，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。甲機關稱業已電話通知A，惟查卷內資料並無甲機關對A為書面之曠職通知書，亦無公務電話記錄。

【案例解析】

- 1、公務員服務法第10條規定：「公務員未奉長官核准，不得擅離職守，…」公務人員請假規則第13條規定：「公務人員未辦請假、公假或休假手續而擅離職守，均以曠職論。」
- 2、行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第9點第2項後段規定：「各機關對曠職者，應即以書面通知當事人或其家屬，必要時，得輔以電話或派員實地查訪等方式為之。」第3項規定：「當事人如有異議，應於通知達到之日起3日內，以書面陳述理由。」
- 3、甲機關雖稱對於A未辦請假手續而擅離職守之曠職情形，業以電話通知A，惟查無相關公務電話紀錄，亦查無甲機關以書面通知曠職者A或其家屬之紀錄，致A無法於通知達到之日起3日內以書面陳述理由。是甲機關核予A曠職0.5日之處理程序，與上開規定不符，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例5**：考評事實未經詳實調查，即據以考評，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A為甲機關技士，於99年9月8日辭職生效。甲機關審認A於99年8月20日因未依規定執行職務，復與民眾發生肢體衝突，言行不檢，已損害公務人員聲譽，有確實證據，於99年10月12日核布A記一大過。

甲機關辦理A99年另予考績時，依公務人員考績法第13條曾記一大過人員，考績不得列乙等以上之規定，將A考列丙等。A不服，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

【案例解析】

- 1、年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。年終考績應綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分。辦理另予考績之項目、評分比例、考績列等標準等，均適用年終考績之規定（公務人員考績法第5條第1項、同法施行細則第3條第1項前段及第7條第1項）。
- 2、平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上（公務人員考績法第13條）。

3、依公務人員考績法第3條規定意旨，考績係考核公務人員當年任職期間之成績，應以受考人當年度1月至最後在職時間內所發布之獎懲作為評定考績等第之審酌因素。本件A於99年9月8日已辭職生效，該記一大過懲處係於A辭職生效後（同年10月12日）始發布，非屬A任職期間（99年1月1日至9月7日）之懲處紀錄，不得併入任職期間之成績。甲機關對A任職期間之平時考核獎懲紀錄，未予詳實調查，將A於辭職後發布之記一大過懲處包含於A另予考績之評分內，核有違誤。是甲機關對A另予考績之評定及申訴函復，均應予撤銷，由甲機關另為適法之評定。

● **案例6**：懲處事實未經詳實調查，僅依媒體報導即據以懲處，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係乙機關之委任管理員，乙機關審認其於99年8月間違背職務夾帶香菸等違禁物品予楊姓收容人，經B地方法院裁定羈押禁見，並經B地檢署檢察官依貪污治罪條例第4條第1項第5款提起公訴，引發媒體大肆報導。乙機關以其言行不檢，致嚴重損害政府及公務人員聲譽，依公務人員考績法第12條第3項第5款規定，核布A一次記二大過專案考績免職，免職未確定前，先行停職。A不服，提起復審，主張其無收受賄賂或其他不正利益之行為。

【案例解析】

- 1、公務人員考績法第12條第3項第5款規定所稱之「言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽」，應由受一次記二大過處分公務員之服務機關或其主管機關，就具體案件，斟酌公務員違法行為之動機、目的、手段以及對政府或公務人員聲譽所生之損害或影響綜合判斷認定之。
- 2、本件A一再指稱其並未收受賄賂或其他不正利益，依乙機關派員於本會保障事件審查會會議陳述意見略以，該機關核予A一次記二大過處分之主要原因，為媒體大幅報導其夾帶違禁物品入所之違失行為，導致政府及公務人員聲譽嚴重受損。是乙機關逕將媒體大幅報導，列為系爭一次記二大過處分之主要原因，經核已有未妥。

3、又乙機關代表於同次審查會陳述意見指稱，本件核予A一次記二大過懲處，並未斟酌考量A有無收受賄賂、其他不正利益或接受招待等情節，核不無斟酌之餘地；且依卷附資料，亦未見乙機關就A言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽之事實，提出確實具體證據。則A上開違失行為是否已達嚴重損害政府或公務人員聲譽之程度，事證尚未明確，是乙機關遽予免職，核有再行斟酌之餘地。原處分應予撤銷，由乙機關另為適法之處分。

- **案例7**：懲處事實，是否符合懲處法令所定要件，已達情節重大之程度，未經詳實調查即予懲處，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係丙機關之專員兼分隊長，因涉嫌洩漏臨檢訊息，觸犯貪污、洩密及使公務員登載不實罪嫌，經B地方法院裁定羈押，B地檢署檢察官提起公訴。

丙機關審認A涉嫌犯貪污、洩密及使公務員登載不實罪，依公務人員考績法第12條第3項第7款所定「破壞紀律，情節重大，有確實證據者」核布A一次記二大過專案考績免職，免職未確定前，先行停職。A不服，提起復審。

查丙機關核予A一次記二大過處分之主要原因，為A涉嫌犯貪污、洩密及使公務員登載不實罪嫌，經B地方法院裁定羈押及經檢察官提起公訴。A主張其並未有破壞紀律，情節重大之情形。

【案例解析】

- 1、公務人員考績法第12條第3項第7款「破壞紀律，情節重大，有確實證據者」規定，所稱「情節重大」，屬一次記二大過免職處分之要件事實，應由受一次記二大過處分公務員之服務機關或其主管機關就具體案件，斟酌公務員違法行為之動機、目的、手段以及對公務秩序及紀律所生之損害或影響綜合判斷認定（參照公務員懲戒委員會84年8月31日84台會義議字第2891號函就公務員懲戒法第4條第2項所定「情節重大」之解釋）。

2、A因涉嫌犯貪污、洩密及使公務員登載不實罪，固經B地檢署檢察官提起公訴，惟綜觀起訴書未見有直接證據證明A有違犯上開罪嫌，亦未見丙機關就A如何破壞紀律，情節重大之事實，提出確實事證及相關證據資料，則A上開行為是否已達破壞紀律，且情節重大之程度，尚有未明。丙機關僅依B地方法院裁定羈押A，及B地檢署檢察官起訴書，即認定A上開行為，顯已符合考績法上開所定「破壞紀律，情節重大，有確實證據」，核予A一次記二大過專案考績免職，不無斟酌之餘地。原處分應予撤銷，由丙機關另為適法之處分。

- **案例8**：機關訂定發布之行政規則，增加法令所無之限制，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係丙機關之總務室主任，因承辦試劑採購案，與B共同涉犯貪污治罪條例之罪，經E地方法院判決無罪，E地檢察署檢察官不服，提起上訴。A以申請書向丙機關申請第二審之涉訟輔助費用，丙機關依該機關員工因公涉訟延聘律師輔助費審核要點，同意輔助A及B合計新臺幣（以下同）4萬5,000元（即每人輔助2萬2,500元）。A不服，提起復審。

【案例解析】

- 1、輔助延聘律師之費用，於偵查每一程序、民刑事訴訟每案每一審級，其輔助總金額不得超過前一年度稽徵機關核算執行業務者收入標準之2倍（公務人員因公涉訟輔助辦法第14條第1項）。
- 2、依財政部國稅局發布之「稽徵機關核算100年度執行業務者收入標準」，民事訴訟、刑事訴訟每一審級，刑事偵查每一程序在直轄市及市（省轄市）為4萬元，在縣為3萬5,000元；即涉訟輔助金額，每一程序或每一審級分別為8萬元及7萬元。
- 3、各機關於辦理公務人員因公涉訟輔助作業，如對每案每一審級實際核發金額訂有限制、因不同審級而增減輔助費用，或因多數人共同涉訟而訂定須合併輔助者，係就法令所無規定之事項，增加法令所無之限制。

4、查「丙機關員工因公涉訟延聘律師輔助費審核要點」第5條第1款規定，同一案件涉訟員工為1人或2人以上，且其案件相同者，第一審級最高5萬元，每增一審級減5,000元。核其規定，係增加公務人員因公涉訟輔助辦法所無之限制，丙機關依上開要點，同意補助A及B第二審級之涉訟輔助費用合計4萬5,000元，即僅補助A 2萬2,500元，有違前開公務人員因公涉訟輔助第14條規定之意旨，原處分應予撤銷，由丙機關另為適法之處分。

懲處應避免一事二罰

「一行為不二罰原則」乃現代民主法治國家之基本原則，此係為避免因法律規定之錯綜複雜，致人民之同一行為，遭受數個不同法律之處罰，而承受過度不利之後果；此有最高行政法院94年6月份庭長法官聯席會議決議供參。以下為本會決定書對於「一行為」之認定：

- 1、相同事由之行為重複處罰
- 2、相同時間之行為，分別予以處罰
- 3、行為接續、時間重疊屬一行為
- 4、類型相同之違失情事，應為整體考量，合併審究其行政責任
- 5、基於概括意思接續違反同一法規不同條文
- 6、二行為其一懲處較重，則從一重處斷
- 7、繼續性行為可切割為數行為

一行為認定案例

- 1、相同事由之行為重複處罰-----案例1
- 2、相同時間之行為，分別予以處罰-----案例2
- 3、行為接續、時間重疊屬一行為-----案例3
- 4、類型相同之違失情事，應為整體考量，合併審究其行政
責任-----案例4
- 5、基於概括意思接續違反同一法規不同條文-----案例5
- 6、二行為其一懲處較重，則從一重處斷-----案例6
- 7、繼續性行為可切割為數行為-----案例7

● **案例1**：相同事由之行為重複處罰。

【案例事實】

A103年3月1日歸建圖書館後，曾以電話或簡訊向本所主管及外界特定人士要求請託，言語重複糾纏不清，乞求憐憫之敘述方式，不尊重受話者之制止。甲機關以A抗拒職務工作，多次以電話及簡訊向該公所外特定人士、員工誤導陳述，言行不當，核予其申誠二次之懲處；再以上開事由，認其敬業態度、服務精神不佳而予以懲處。

【案例解析】

甲機關就相同事由之行為，分別予以處罰，使A遭受重複評價之不利益。已有違一行為不二罰之原則，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例2**：相同時間之行為，分別予以處罰。

【案例事實】

A擔任乙機關副局長期間，於101年4月25日18時、22時及同年5月9日21時，在勤務期間參加飲宴，勤務未確實；於101年2月至6月與砂石業者（具職務利害關係）過從甚密，未守分際，言行失檢；於101年3月28日、同年4月25日（18時及22時）、同年5月9日（18時及21時）、同年月10日及同年6月26日（18時及21時），與職務利害關係者不當飲宴應酬8次（含與特定對象接觸交往6次）；於101年3月15日參加芭○○鋼琴酒吧之飲宴，涉足不妥當場所等情事，經乙機關各核予其3次申誡一次、1次申誡二次及2次記過一次之懲處。

【案例解析】

乙機關懲處A之基礎事實，關於3次申誡一次之懲處事由時間，與因8次飲宴記過一次懲處事由中之3次時間重疊，又與101年2月至6月間，與職務利害關係者洪○○密切交往之時間重疊。乙機關未審及此，就相同時間之行為，分別予以處罰，致再申訴人遭受重複評價之不利益。已有違一行為不二罰之原則，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例3**：行為接續、時間重疊屬一行為。

【案例事實】

A係乙機關小隊長，其自99年起介入劉男及張男之民事賠償糾紛，並陸續與雙方接洽。其於101年4月16日9時至21時，擔服地區探訪勤務時，於是日10時30分至11時之服勤期間內，未經報准擅離職守，帶劉男與張男等人一同前往○○律師事務所處理和解事宜，與律師發生爭執，有侮辱律師之行為。

【案例解析】

A於101年4月16日勤務中，未經報備，擅離職守，與擅自前往處理民事糾紛，其行為接續、時間重疊，自應評價為一行為。乙機關分別予以處罰，致再申訴人遭受重複評價之不利益，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例4**：類型相同之違失情事，應為整體考量，合併審究其行政責任。

【案例事實】

A於102年9月5日、同年9月24日、同年12月17日及同年9月30日，填寫乙機關職員出國請假報告（備）單，欲與其父、妻或女於102年9月13日至同年9月15日、同年9月27日至同年9月29日、同年12月26日至同年12月27日及103年1月1日至同年1月4日，赴大陸廈門地區家庭旅遊；惟再申訴人於上開報告單所填親友皆未隨行出境，僅其一人單獨前往廈門。……乙機關審認其並非家庭旅遊，申請赴陸事由與實際情形不一致，已違反赴陸作業規定，乃按其赴陸實際情形不一致之違規次數，已達3次及1次，分別核予其記過一次及申誡一次之懲處。

【案例解析】

乙機關於決定懲處前，已知悉A上開多次類型相同之違失情事，自應整體考量，合併審究其行政責任；惟乙機關逕以A填寫報告單之申請事由與實際情形不一致之次數，分別核予懲處，即有未洽，核有再行審酌之必要，構成保障事件撤銷之理由。

案例5：基於概括意思接續違反同一法規不同條文。

【案例事實】

A（警察人員）於103年2月28日凌晨2時，經發覺有同一時段酒後駕車且違規紅燈左轉之行為，其服務機關乙分局分別以其不同之違失行為，各核予記過二次及記過一次

【案例解析】

按警察人員駕車安全考核實施要點對闖紅燈者及非服勤時間酒後駕車者，固分別訂有懲處之規定，惟A於同一時段酒後駕車且違規紅燈左轉之行為，係基於概括意思接續違反交通法規，核屬一行為違反二項義務規定之想像競合犯，與二個行為違反二個義務規定之情形有別，從一重懲處已足以達成其行政目的，自無須分別論處。乙機關分別核予A記過二次、記過一次之懲處，構成保障事件撤銷之理由。

案例6：二行為其一懲處較重，則從一重處斷。

【案例事實】

A（警察人員）100年1月19日14時至24時擔服刑案偵處勤務，經乙機關督察室發現，其與○小隊長、○偵查佐及○偵查佐，於當日約19時許至中壢市○○學院附近之羊肉爐店餐敘；餐敘中每人平均飲用玻璃瓶裝之啤酒2瓶左右。再申訴人於21時10分許餐敘結束後，駕駛偵防車搭載同仁離開。……乙機關審認A有服勤中飲酒及酒後駕車之情事，分別核予再申訴人記過二次及記過一次懲處。

【案例解析】

員警飲用酒類禁止服勤規定及警察人員駕車安全考核實施要點固分別就員警於服勤時間飲酒與非服勤時間飲酒，分別為不同懲處規定。惟服勤時間飲酒為較重處罰之規定，且服勤時間酒後駕車之行為屬於特別態樣，服勤時間飲酒之行為已被服勤時間酒後駕車之行為吸收，是服勤時間酒後駕車之行為，自應依懲處較重之警察人員駕車安全考核實施要點之規定懲處，不得再依員警飲用酒類禁止服勤規定懲處。

案例7：繼續性行為可切割為數行為。

【案例事實】

乙機關前以101年3月12日函請A於文到3個月內儘速辦理宿舍繳還作業，惟其遲未辦理宿舍繳回。嗣該機關以同年6月18日函請再申訴人於文到3日內，立即辦理宿舍搬遷繳回，如拒不繳回，擬依該機關宿舍管理要點辦理懲處，惟其仍未辦理宿舍繳回。嗣乙機關以其拒不辦理繳回，以A懲處令，核予申誡一次懲處。嗣乙機關再以101年8月21日函、101年9月23日函請再申訴人於文到3日內辦理宿舍搬遷繳回，惟其仍拒不繳回，經乙機關以B懲處令，再核予記過一次懲處。

【案例解析】

乙機關上開多次催告再申訴人歸還宿舍，A均遲未歸還，係屬繼續占有宿舍之行為，即學理上所稱之「事實上一行為」。本件乙機關，先核予申誡一次，係針對A逾期未歸還之行為予以懲處，嗣記過一次係針對A違反機關多次催告予以懲處，二者所懲處之行為不同，並無一行為二罰之情形。

欠缺處分（處理）或管轄權限相關規定

欠缺處分（處理）或管轄權限，構成保障事件撤銷理由

※處分（處理）權限或管轄權限

- 1、各機關有無處分（懲處）權限，應依各該中央或地方機關有關公務人員獎懲或處分法規之相關規定辦理。
- 2、各院、部、會長官，地方最高行政長官（在臺灣省係指省政府主席），認為所屬九職等或相當於九職等以下之公務員有違法、廢弛職務或其他失職行為者，得逕送公務員懲戒委員會審議，並得依職權先行停止其職務（公務員懲戒法第2條、第4條第2項、第19條第1項）。
- 3、遺族申請撫卹，應填具撫卹事實表並檢具證件，由該公務人員死亡時之服務機關彙轉銓敘部審定。審定權限係屬銓敘部（公務人員撫卹法施行細則第12條第1項）。
- 4、公務人員不服服務機關之管理措施或有關工作條件之處置，提起申訴，應向服務機關為之，並由服務機關為申訴函復，不服申訴函復始向保訓會提起再申訴。所稱「服務機關」係以管理措施或有關工作條件處置之權責處理機關為準（公務人員保障法第77條、第78條）。
- 5、機關，係以其具備「獨立編制」、「獨立預算」、「依法設置」、「對外行文」4要件為認定標準（行政院69年7月17日台69規字第8247號函）。

欠缺處分（處理）或管轄權限案例

- 1、機關對所屬公務人員之懲處無核辦權限而逕予
發布-----案例1
- 2、對於非屬本機關之人員懲處，核屬欠缺懲處權限-案例2
- 3、機關無法律依據或未經授權，依公務員懲戒法為
停職處分，核屬欠缺處分權限-----案例3
- 4、機關無法律依據或未經授權，否准公務人員遺族
撫卹申請案，核屬欠缺處分權限-----案例4
- 5、非屬管理措施之權責處理機關，為申訴函復-----案例5
- 6、以機關內部單位（或派出單位）名義為申訴函復-案例6

- **案例1**：機關對所屬公務人員之懲處無核辦權限，而逕予發布，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A為B市政府C區公所之專員，經C區公所審認其遺失有關祭祀公業之公文達178件，嚴重影響人民權益，情節重大，核布A記一大過懲處。A不服，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

查「B市政府及所屬各機關學校公務人員獎懲案件處理要點」三規定，一次記一大過以上之平時獎懲案件，應層報B市政府核定發布。

【案例解析】

- 1、依「B市政府及所屬各機關學校公務人員獎懲案件處理要點」三規定，一次記一大過以上之懲處案件，應層報B市政府核辦。
- 2、本件C區公所核予A記一大過懲處，於該區公所考績委員會核議後，應依上開要點規定，層報B市政府核辦，始為適法。惟C區公所核予A記一大過懲處，於送經其考績委員會審議通過後，未依行政程序層報B市政府核辦，即逕行發布該懲處令，核屬欠缺核辦權限，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例2**：對於非屬本機關之人員懲處，核屬欠缺懲處權限，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係B市政府警察局(簡稱B警察局)刑事警察大隊(簡稱刑警大隊)偵查佐，配置於C分局服務期間，經C分局審認其涉嫌包庇刑責區內色情業者，違反品操紀律，言行失檢，影響警譽，核予A記過一次懲處。A不服，提起申訴，嗣不服申訴函復，向本會提起再申訴。

【案例解析】

- 1、各機關公務人員平時考核獎懲，應由其本職機關辦理(警察人員人事條例第32條、公務人員考績法第12條第1項第1款、考績委員會組織規程第3條)。
- 2、依B警察局各分局組織規程及刑警大隊組織規程規定，各分局並無偵查佐之編制，僅刑警大隊置有偵查佐之編制。A受懲處時之本職機關，應為刑警大隊，依上開公務人員考績法相關規定，對A之平時考核獎懲，應由其本職機關(即刑警大隊)辦理，C分局核予A記過一次懲處，核屬欠缺事務管轄權限，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例3**：機關無法律依據或未經授權，依公務員懲戒法為停職處分，核屬欠缺處分權限，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係臺灣省B縣政府環保局委任第五職等技佐，因涉嫌貪瀆，經C地檢署檢察官提起公訴，案經B縣政府依公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法），以公務員懲戒案件移送書建請臺灣省政府移付懲戒，並依同法第4條第2項規定核予A停職處分。A不服，向本會提起復審。

【案例解析】

- 1、按懲戒法第2條規定：「公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：一、違法。二、廢弛職務或其他失職行為。」第4條第2項規定：「主管長官對於所屬公務員，依第十九條之規定送請……公務員懲戒委員會審議而認為情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。」及第19條第1項規定：「各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。」是公務員如有廢弛職務、違法或其他失職行為，經移送公務員懲戒委員會（簡稱公懲會）審議者，其主管長官得依職權先行停止其職務。所稱「主管長官」，係指各院、部、會長官及地方最高行政長官（省政府主席）（行政院51內字第291號函釋）。

- 2、又臺灣省政府於民國88年地方制度法實施改制後，省政府主席是否仍為地方最高行政長官，得否依懲戒法第19條第1項移送公懲會審議，公懲會89年1月12日法律座談會審議決議：「臺灣省政府主席所執行懲戒法第19條第1項但書所定之懲戒案件移送業務，目前應予維持」；96年7月5日懲戒業務座談會決議：「……懲戒法第4條第2項之主管長官，……就臺灣省而言，係指省政府主席；各縣市政府於移送臺灣省政府時，如認為所屬違失情節重大，有先行停止其職務之必要者，可建請臺灣省政府先行停止被付懲戒人之職。」
- 3、本件有權依懲戒法第4條第2項先予停職之法定權責機關應為臺灣省政府；B縣府於無法律依據，亦未經特別授權之情形下，逕依懲戒法第4條第2項規定，核予A停職處分，即屬欠缺事務管轄權，構成保障事件撤銷之理由。

- **案例4**：機關無法律依據或未經授權，否准公務人員遺族撫卹申請案，核屬欠缺處分權限，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係B市政府C區公所已故D助理員之遺族。D故員亡故，A向C區公所申請撫卹金，C區公所依行政程序檢附A之申請書函轉B市政府，經B市政府否准所請。A不服，提起復審。

【案例解析】

- 1、公務人員之遺族申請撫卹，應填具撫卹事實表2份，連同死亡證明書、全部任職證件、全戶戶籍謄本，由該公務人員死亡時之服務機關彙轉銓敘部審定；亦即遺族申請撫卹，有權否准之機關為銓敘部（公務人員撫卹法施行細則第12條第1項）。
- 2、本件有權准駁之法定權責機關應為銓敘部，B市政府依上開規定，應將A之撫卹申請案及相關資料，轉請銓敘部審定，始為適法。惟B市政府無法律依據，亦未經特別授權，逕予否准A之撫卹申請案，而未將其彙轉銓敘部審定，即屬欠缺事務管轄權限，構成保障事件撤銷之理由。

【類似案例】

1. 各級警察機關對於所屬警察人員，審認其有警察人員人事條例第29條第1項所列6款法定停職事由以外之其他違法情事，情節重大，有具體事實，擬依同條第2項規定予以停職，是否有核定權限？

【解析】按警察人員有「警察人員人事條例」第29條第1項所列6款法定停職事由以外之其他違法情事，情節重大，有具體事實者，得予以停職。其停職人員，由主管機關核定，所稱「主管機關」，為警政署（警察人員人事條例第29條第2項、第3項後段，及同條例施行細則第14條第1項）。是依警察人員人事條例上開第29條第2項規定停職者，其核定權限屬警政署。各級警察機關如未層報警政署，逕依該項規定核定停職，即屬欠缺事務權限，構成保障事件撤銷之理由。

2. 各級政府消防機關列警察官等之消防人員，其遺族申請因公死亡慰問金，各級政府是否有審查核定權限？

【解析】

(1) 依內政部消防署組織條例第14條第1項規定，各級消防機關人員之管理，列警察官者，適用警察人員人事條例等有關規定辦理。

(2) 又依「警察人員人事條例」第36條之1第1項前段規定：「警察人員因公受傷、殘廢、死亡或殉職者，應從優發給慰問金；……」；「警察人員因公傷殘死亡殉職慰問金發給辦法」第2條第2項規定：「…消防機關列警察官人員…有本條例第三十六條之一第一項所定情形者，其主管機關分別為…內政部消防署…。」是各級消防機關人員列警察官者，其遺族申請因公死亡慰問金，依上開規定，其審查核定權限屬內政部消防署，各級政府如自為審查核定，即屬欠缺事務權限，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例5**：非屬管理措施之權責處理機關，為申訴函復，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實】

A係B直轄市政府警察局（簡稱B直轄市警局）C分局之警員。C分局審認A涉嫌包庇刑責區內色情業者，違反品操紀律，言行失檢，影響警譽，核予記過一次懲處。A不服，向B直轄市警局提起申訴，嗣不服B直轄市警局之申訴函復，向本會提起再申訴。

【案例解析】

- 1、依公務人員保障法第77條第1項及第78條規定，公務人員不服服務機關平時考核之獎懲，提起救濟者，應向其服務機關提起申訴，並由服務機關為申訴函復；所稱「服務機關」，係以管理措施或有關工作條件之處置之權責處理機關。
- 2、查直轄市政府警察局及各分局，具備「獨立編制」、「獨立預算」、「依法設置」、「對外行文」4要件，均屬機關。本件C分局係B直轄市警局之分局，為機關組織，且係A記過一次懲處之權責處理機關，依上開公務人員保障法規定，A如不服C分局所為之上開懲處，自應向C分局提起申訴，並由C分局為申訴函復。B直轄市警局於受理A之申訴時，未移由C分局依申訴程序辦理，逕自為申訴函復，於法未合，其申訴函復應予撤銷。

● **案例6**：以機關內部單位或派出單位名義為申訴函復，構成保障事件撤銷之理由。

【案例事實1】

A為B機關人事處之科員(人事人員)，B機關人事處核布其99年年終考績考列乙等79分。A不服，向該人事處提起申訴，嗣不服人事處之申訴函復，向本會提起再申訴。

【案例事實2】

A為臺灣省B縣政府警察局(簡稱B縣府警局)C分局之警員，經B警局審認其對轄區色情業者違法情事未依規定陳報、取締，與業者有不正當交往，違反端正警察風紀實施要點規定，交由C分局核予A申誡二次懲處。A不服，向C分局提起申訴，嗣不服C分局之申訴函復，向本會提起再申訴。

【案例解析】

- 1、公務人員不服服務機關之管理措施，提起救濟，應向其服務機關提起申訴，由服務機關依權責處理並為申訴函復(公務人員保障法第77條第1項、第78條)。
- 2、公務人員保障法就所稱「服務機關」，雖未定義，惟依中央行政機關組織基準法第3條規定，「機關」係指就法定事務，有決定並表示國家意思於外部，而依組織法律或命令設立，行使公權力之組織；「單位」係指基於組織之業務分工，於機關內部設立之組織。又機關以具有「獨立編制」、「獨立預算」、「依法設置」、「對外行文」4要件為認定標準(行政院69年7月17日台69規字第8247號函及該院秘書處94年4月13日院臺秘字第0940084267號書函)

3、是各機關之「內部單位」或「派出單位」，既非機關，並無受理公務人員所提之申訴，並為申訴函復之權責。

【案例1解析】

- 1、依人事管理條例規定，中央及地方機關人事人員之管理，係屬一條鞭制度，惟就該等人員不服考績評定之救濟程序，並無規定，是有關人事人員因不服考績評定提起救濟時，仍應依公務人員保障法之規定辦理。
- 2、查B機關之人事處，就其人事人員之管理，依人事管理條例規定，固有權責處理，惟因人事處不具備上開「機關」之要件，僅係B機關之內部單位，B機關人事處（內部單位）逕以其名義為申訴函復，經核與上開公務人員保障法，由「服務機關」為申訴函復之規定不符，是其申訴函復應予撤銷，由B機關另為適法之函復。

【案例2解析】

- 1、查臺灣省各縣市警察局為機關，具備「獨立編制」、「獨立預算」、「依法設置」、「對外行文」4項要件；各該縣市警察局之「分局」，則不具備上開機關認定之4要件，非屬機關，僅為警察局之「派出單位」。
- 2、C分局僅為B縣府警局之派出單位，非屬申訴事件之權責處理機關，是C分局就A所提申訴案件無權為申訴函復，C分局逕以該分局之名義為申訴函復，經核與上開公務人員保障法，由服務機關為申訴函復之規定不符，其申訴函復應予撤銷，由B縣府警局另為適法之函復。

公法上財產追繳相關規定

公務人員與服務機關間，因公法上原因發生財產上之給付謂之公法上財產，類型包含俸給、獎勵金、加給、退休金、年終工作獎金、搬遷補助費、超勤加班費、差旅費、交通費、涉訟輔助費用慰問金、撫慰金等，可能以授予利益之行政處分、非以行政處分作為給付基礎核發給付之形式為之，前者如機關發現有違法應撤銷之情事，應將該處分撤銷，並將該等公法上財產予以追繳；後者之情形則得逕予追繳。惟須注意以下規定，以兼顧依法行政原則、法秩序之安定性及公務人員信賴利益之保護：

1. 行政程序法（以下簡稱行程法）第117條規定：「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷……」第121條第1項規定：「第一百十七條之撤銷權，應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起二年內為之。」第127條第1項規定：「授予利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤銷……而有溯及既往失效之情形時，受益人應返還因該處分所受領之給付。……」有關「知有撤銷原因時」之認定，參酌最高行政法院102年度2月份第2次庭長法官聯席會議決議：「……在授益行政處分之撤銷，且其撤銷純係因法律適用之瑕疵時，……仍應自有權撤銷之機關確實知曉原作

成之授益行政處分有撤銷原因時，起算2年之除斥期間。……」應「確實知曉原作成之授益行政處分有撤銷原因時」，作為行使撤銷權期間之起算時點。

2. 次按行程法第131條第1項前段規定：「公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，除法律另有規定外，因五年間不行使而消滅；……。」行政機關對公務人員非以行政處分作為給付基礎所核發之給付，如構成公法上不當得利，其不當得利返還請求權即因5年間不行使而消滅。惟行政機關對公務人員以行政處分作為給付基礎所核發之給付，因須行政處分經撤銷且溯及既往失效，其所為給付始構成不當得利，進而始起算5年之消滅時效期間；且依第121條第1項規定，須行政機關知有撤銷原因，始起算撤銷權之除斥期間。

公法上財產追繳不符合規定案例

1、追繳加給未遵守2年除斥期間-----案例1

2、機關逾5年始行使公法上不當得利返還請求權-----案例2

● 案例1：追繳加給未遵守2年除斥期間。

【案例事實】

A自88年1月1日起任乙機關民政課法制職系課員，辦理調解業務，該機關爰發給其法制加給。乙機關之上級機關95年3月29日函致該機關，說明各鄉鎮市公所調解委員會秘書須符合專業加給表（五）之規定，始得支領法制加給，經A於95年4月14日向該機關表示未符合受領法制加給之要件。嗣乙機關102年6月17日函，審認A不符合支給法制加給之要件，乃自同年1月1日起改依專業加給表（一）支給其專業加給，並追繳其自88年1月1日起至102年5月31日止所溢領之法制加給差額。

【案例解析】

- 1、按行程法第121條第1項規定，第117條之撤銷權，應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起二年內為之。又所謂知有撤銷原因，依最高行政法院102年度2月份第2次庭長法官聯席會議決議，應自有權撤銷之機關確實知曉原作成之授益行政處分有撤銷原因時起算。
- 2、公務人員加給給與係按月計算核發，應逐月分別認定構成撤銷理由之情形，作為行使撤銷權期間之起算時點。乙機關自95年4月14日既已確實知曉核發復審人之法制加給係屬違法，遲自102年6月17日始予以撤銷及追繳，則有關A自上開期間溢領之法制加給部分，均已逾該機關自知有撤銷原因時起得行使撤銷權之2年期間，該機關就此部分之追繳於法有違，構成保障事件撤銷之理由。

● **案例2**：機關逾5年始行使公法上不當得利返還請求權。

【案例事實】

A於95年至97年擔任乙機關衛生稽查員期間，辦理有關違反環境保護法律案件之稽查、告發、處分及訴願等業務，而同時支領直接與間接獎勵金。乙機關至103年始發現A支領間接獎勵金有違法之情事，得否於104年發函予以追繳。

【案例解析】

- 1、按行程法第121條第1項規定：「第一百十七條之撤銷權，應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起二年內為之。」乙機關至103年始發現A支領獎勵金有違法之情事，而於104年予以追繳，尚未逾2年之除斥期間。
- 2、惟按行程法第131條第1項前段規定：「公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，除法律另有規定外，因五年間不行使而消滅；……。」乙機關104年向A發函追繳95年至97年支給，已逾5年以上之公法上不當得利返還請求權時效，構成保障事件撤銷之理由。