# 公務人員保障暨培訓委員會

# 114 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114年審議決定之保障事件計1,736件，其中經決定撤銷者共計87 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 114 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、逾懲處權行使期間等)及命作為；另關於特殊案件之撤銷原因，包括性別平等事件及職場霸凌事件違誤情形，本文將就以上各類案件之撤銷原因予以說明。

## 壹、常見撤銷原因

### 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、考績委員會指定委員未由機關首長指定[1]

機關首長指示由主任秘書圈選指定委員，核已違反考績委員會組織規程第 2 條第 2 項規定。

##### 2、機關對於票選委員之當選資格予以限制[2]

考績委員會於票選委員選舉作業過程中，以符合性別比例及保障女性名額為由，逕排除次得票數較高之人（男性），由得票數較低之人（女性）為票選委員，核已違反考績委員會組織規程第 2 條第 7 項規定。

#### （二）辦理考績審議程序不合法

##### 1、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平時成績考核意見予以綜合評擬。考核人員非受考人之主管人員，未具考核權限，卻於受考人之公務人員考績表評擬分數[3]。

---

[1] 114 公審決字第 000021 號。
[2] 114 公審決字第 000669 號。
[3] 114 公審決字第 000916 號、001019 號。

2、未召開考績委員會核議之另予考績，主席逕於考績表核章

非於年終辦理之另予考績，考績評核程序依法逕由機關首長考核而未召開考績委員會核議者，考績委員會主席卻於公務人員考績表「考績委員會（主席）欄」核章評分，於法即有未合[4]。

3、考績委員會主席於決議之初即參與投票[5]。

4、考績委員會主席自行迴避，又另指定代理[6]

考績委員會主席因事涉自身事項於個案須迴避時，當不得再依考績委員會組織規程第 2 條第 2 項所定就委員中指定一人代理會議主席，否則將使迴避形同虛設（最高行政法院 107 年 7 月 26 日 107 年度判字第 432 號判決參照）。

二、實體撤銷原因

（一）事實未經詳實調查、認定有誤

1、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，例如將家庭照顧假及生理假納入考績評定[7]；退休生效後核定發布之懲處令併入另予考績

[4] 114 公審決字第 000048 號、000425 號。
[5] 114 公審決字第 000075 號、000317 號。
[6] 114 公審決字第 001022 號。
[7] 114 公審決字第 000286 號、000536 號、000669 號、000670 號、000743 號、001018 號。

考量[8]；非受考期間之工作表現納入考績考量[9]；考績年度期間之平時考核懲處經行政法院判決撤銷，致考績認定之基礎事實發生變動等[10]。

### 2、以懲處事件為例

懲處令未載明法令依據或懲處額度標準之具體條款[11]；機關首長預為批示懲處額度，影響考績委員作準確客觀之考核[12]；服務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，認事用法未盡妥適[13]。

### 3、以曠職事件為例

服務機關未詳實調查所屬人員曠職情形，且未就當事人有利及不利情形一併注意，容有未洽[14]。

## （二）未整體考量違失情形

服務機關於發布懲處令前，既已知悉復審人先前已有類型相同、時間相近，具合併審究可能性之數個違失行為，機關自應合併審究行政責任[15]。

## （三）逾懲處權行使期間

[8] 114 公審決字第 000045 號。
[9] 114 公審決字第 000214 號、000917 號、001016 號。
[10] 114 公審決字 000744 號、第 001017 號。
[11] 114 公審決字第 000104 號。
[12] 114 公審決字第 000103 號。
[13] 114 公審決字第 000838 號。
[14] 114 公審決字第 000533 號。
[15] 114 公審決字第 000106 號、000285 號、000427 號、000602 號、000836 號、000837 號、000918 號、000919 號、001020 號。

處分權責機關逾懲處權行使期間，始就復審人怠於執行職務之違失，予以懲處[16]。

### 三、命作為

公務人員不服機關職場霸凌事件調查結果，依公務人員保障法提起申訴、再申訴時，併同主張遭受時任主管性騷擾，經本會將所指訴性騷擾部分移請機關辦理，機關於法定期間內遲未予以決定[17]。

## 貳、特殊案件撤銷原因

### 一、辦理性別平等事件違誤情形

（一）性騷擾申訴事件之調查程序，經非權責單位對相關人員進行訪談作成調查筆錄，提交該機關性騷擾防治申訴調查委員會審議決議性騷擾成立，核有法定程序之瑕疵。

（二）受理性騷擾申訴事件後，性騷擾防治申訴審議會召集人未先行指派 3 人以上之委員，組成申訴調查小組進行調查，僅由內部單位對相關人員進行訪談，並逕行召開性騷擾防治申訴審議會審議，核有法定程序之瑕疵。

（三）性騷擾申訴調查委員會會議出席委員人數，與參與決議之委員人數相同，顯見會議主席於核議系爭性騷擾案決議之初，即參與表決，核有法定程序之瑕疵。

（四）機關性騷擾事件申訴處理委員會委員自行申請迴避，且已迴避，惟於聘期中未經解任，機關卻因其迴避，

[16] 114 公審決字第 000100 號。
[17] 114 公審決字第 000430 號。

另行增聘1位律師擔任委員，致使委員多增1人，該委員會決議性騷擾事件成立，核有法定程序之瑕疵。

## 二、辦理職場霸凌事件違誤情形

（一）機關依規定設置評議小組，男性委員至少應有2人，然該評議小組男性委員僅有1人，核有法定程序之瑕疵。又機關所為申訴函復未就職場霸凌不成立之理由加以論明，亦未於再申訴答復書補充載明，於法均有未合[18]。

（二）機關依規定應指派3人以上之「委員」組成專案小組，卻指派2名「委員」及心理諮商師1名「外聘委員」組成專案小組，該小組所作成之調查報告書即非適法，從而職場霸凌防治及申訴處理小組據以審酌所為之決議亦難謂適法，核有法定程序之瑕疵[19]。

（三）機關申訴處理小組置委員7名，會議當日實際在場委員連同主席計6人，表決結果 5位委員（主席除外）無記名投票，以「3 人同意成立，2 人不同意」作成決議，未達該次會議在場委員過半數（即4票）之同意，從而該申訴處理小組所為職場霸凌成立之決議，核有法定程序之瑕疵[20]。

（四）機關所為職場霸凌不成立之決定，未有教示救濟程序及救濟期間，依公務人員保障法第 84 條申訴準用同法第 27 條第 2 項規定，處分書送達之次日起一年內提起申訴，視為法定期間內所為。機關未就申訴事項為實體函

[18] 114 公申決字第 000146 號。
[19] 114 公申決字第 000145 號。
[20] 114 公申決字第 000125 號。

復，逕認依公務人員保障法所提申訴已逾期而不予受理，於法即有未合[21]。

（五）機關調查小組調查本件職場霸凌申訴案時，僅訪談1位關係人，且未就整體職場霸凌情事綜合判斷，而係割裂各個申訴事實個別、孤立認定是否構成職場霸凌，並作成職場霸凌不成立之決議，及申訴函復遞予維持，其理由尚難認符合一般公認之價值判斷標準，認事用法亦難謂妥適，核有重行審酌之必要[22]。

## 參、結語

本文歸納分析本會 114 年審理保障事件之常見撤銷原因，其中各機關（構）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、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。

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，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

[21] 114 公申決字第 000029 號。
[22] 114 公申決字第 000058 號。

，俾減少訟源。

為落實原處分（管理措施）機關自我審查機制，及協助各機關（構）辦理考績（成）、獎懲、職場霸凌及性別平等（教育）等事件之答辯（復）作業，並提升本會審議是類事件之效率，爰研訂「考績(成)、懲處事件機關答辯檢核表」、「職場霸凌事件機關答復檢核表」及「性別平等（教育）事件機關答辯檢核表」，並以115年2月5日公保字第1151060032號函及同年6月18日公輔字第1151160131號函送中央及地方各主管機關配合辦理。請各機關（構）依公務人員保障法規定，於辦理是類案件之答辯（復）時，按表逐項檢核，並於答辯（復）書詳述理由，併同相關證據資料檢送本會，以落實正當法律程序及保障公務人員權益。