

**公務人員保障暨培訓委員會**  
**108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；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108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、關於考績法定程序部分**

#### **考績評擬程序不合法**

按銓敘部91年10月29日部法二字第0912187269號書函釋，一般人員因機關內部人力調整工作指派，其職務並未異動，考績案件評擬之程序，應由本職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，得作為本職單位主管考評之參考。卷查再申訴人係○○公所民政課里幹事，自105年起經指派於該公所農業課服務，其本職單位仍為民政課。是其107年年終考績由農業課課長綜合評擬，核有法定程序之瑕疵。（108公申決字第000091號）

### **二、關於考績（成）實體撤銷理由部分**

## 服務機關對考評事實未經詳實調查或認定有誤

按公務人員考績法（以下簡稱考績法）施行細則第2條第2項規定：「……除十二月二日以後由其他機關調任現職者，由原任職機關以原職務辦理考績外，於年終最後任職機關參加考績時，應由考績機關向受考人原任職機關，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。」再申訴人於105年10月24日由○○市政府警察局交通警察大隊調任該局捷運警察隊（以下簡稱捷警隊）警員。本件捷警隊考績委員會（以下簡稱考績會）會議紀錄略以，再申訴人第一層主管表示，其105年係對再申訴人僅1個月餘觀察之狀況下而評議，再申訴人工作考核情形普通。復依捷警隊代表於本會保障事件審查會會議陳述意見時表示，再申訴人當年嘉獎83次，於分隊排名應為第一名或第二名，再申訴人至機關報到1個月後即辦理考績等語。則捷警隊辦理再申訴人105年年終考績是否僅著重其105年10月24日任職該隊後之工作表現，未確實審酌再申訴人105年1月至10月任職於○○市政府警察局交通警察大隊期間之工作表現，尚非無疑。（108公申決字第000073號）

### 三、關於懲處實體撤銷理由部分

各機關辦理公務人員懲處時，應依考績法第14條、第15條及考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第3條相關規定及各機關懲處規定辦理，惟尚有下列瑕疵，而經本會決定撤銷者：

#### （一）適用法規顯有錯誤

1. ○○市政府○○局依○○市政府及所屬各機關學校公務人員獎懲案件處理要點，核予再申訴人申誡一次之懲處。惟查該要點係規範○○市政府及所屬各機關學校辦

理獎懲案件之處理原則、權責劃分、作業注意事項及準用對象等，尚非對於公務人員為獎懲之依據。系爭懲處令未依該府所訂○○市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲標準表相關懲處規定辦理，亦未載明懲處標準及要件，致無法判斷再申訴人是否該當系爭懲處，且申訴函復仍未釐清，已影響再申訴人攻擊防禦權利之行使。(108公申決字第000047號)

2. 按○○部訂有○○部及所屬機關人員獎懲要點，為所屬人員獎懲案件辦理之基準。系爭○○部○○醫院懲處令所載法令依據為公務員服務法（以下簡稱服務法）第2條，未適用上開懲處規定，僅說明再申訴人有違反服務法第2條所定服務義務之行為，未舉列懲處標準及要件，致無法判斷再申訴人是否該當系爭懲處，亦使再申訴人無從採取適當之攻擊防禦方法，以維其權益。機關所為申訴函復，亦未詳備理由，僅敘明經該院考績會決議維持原懲處，使再申訴人無從知悉受懲處之理由事證及標準並為答辯，該院所為申訴函復亦難謂符合保障法第81條第1項，服務機關對申訴事件，應就請求事項詳備理由函復之規定。(108公申決字第000007號)

## （二）懲處事實未經詳實調查或認定有誤

1. 按端正警察風紀實施規定第3點第3項規定及警察人員與人發生不正常感情交往處理要點第2點第1項規定，已婚警察人員如與他人發生不正常感情交往，並有性交關係，致違反品操紀律，影響警譽，情節嚴重，始該當記過二次懲處之要件。再申訴人為已婚警察人員。其交往對象李○○女士（以下稱李女士）於接受調查時坦承與再申訴人發生性交關係。惟依○○地方檢察署檢察官不起訴處分書所載，李女士辯稱未與再申訴人發生性交關

係，又查無再申訴人前於103年至106年間與李女士發生不當感情交往期間，發生性交關係之其他具體事證。據上，再申訴人是否於上開期間與李女士發生性交關係，尚有未明，服務機關核予再申訴人記過二次之懲處，尚嫌率斷，核有再行查明之必要。（108公申決字第000095號）

2. 再申訴人於106年12月13日下午至同年月22日計連續請假7.5日，請假事由多因身體不適前往就醫，其除於請假前收文且已逾限辦日期公文計有7件外，其餘公文屬請假前已收文，於請假期間逾限辦日期者，再申訴人是否有辦理可能，或得交代職務代理人辦理；屬請假期間始分文予再申訴人，並於請假期間逾限辦日期者，得否歸咎於再申訴人；屬請假期間始分文予再申訴人，並於銷假上班後逾限辦日期者，再申訴人是否有足夠時間清理累積公文，均待查明斟酌。是以，再申訴人於系爭期間逾期202件公文，得否全部歸責再申訴人，尚非無疑。服務機關未考量再申訴人請假期間辦理公文之可能性，僅以系爭期間公文連續逾期作為懲處事由，自嫌率斷，核應查明可歸責於再申訴人逾期公文之數量及原因後，另為適法之處理。（108公申決字第000093號）

3. ○○公所政風室以該公所建設課人員將工程公文交由承包廠商持會相關單位，涉有違反文書處理相關規定之情事，以107年1月19日簽會建設課，該課○課長於同年月25日18時許收會後，並未循例簽註意見指派受會人員，該會簽公文亦無相關傳遞紀錄，則○課長於收會該會簽公文後，後續是否確有指示該公文由再申訴人收會？再申訴人是否確於107年1月29日至同年2月2日間受會該會簽公文？且會辦已逾時效，亦未有查催之相關資料，何

以認定再申訴人會辦公文無故逾期？均有未明。另依再申訴人簽註之意見，並未指明○課長於收受該會簽公文後有積壓公文之情事，且依卷附資料，亦未見該公所提出再申訴人指控○課長持有逾期公文之具體事證。是○○公所核予再申訴人申誡二次及申誡一次之懲處，尚嫌率斷，核有重新查明之必要。(108公申決字第000074號)

4. 按○○市政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點第5點規定，所屬公務人員如言行失檢，而有損害機關聲譽，情節嚴重之情事，仍須查明具體事證，始得予以懲處。再申訴人係於機關同意下，獲聘為該市青年議會青年代表，其以該代表之身分於會議上就○○市政府消防局曾涉犯貪污治罪條例人員擔任考績會成員是否妥適一事，向該局提出詢問，經○○局核予記過二次之懲處，惟其所詢事項，是否屬「對於可受公評之事，而為適當之評論」，非無探究之餘地。況再申訴人之行為，究如何該當言行失檢？如何對機關聲譽有不利影響，而達情節嚴重之程度？亦均尚待查明，是○○局遽認再申訴人未循該局內部管道反映且未依法院判決結果，即於青年會議指控該局考績委員有貪污情事，言行失檢，予以懲處，亦嫌率斷，核屬未洽。(108公申決字第000045號)

### (三) 懲處事實與所依據法令規定之構成要件未合

按○○市政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲標準表第4點，及○○市政府電話應答品質考核實施計畫第2點之規定，○○市政府所屬機關人員接受電話應答品質考核之測試項目及配分結果，如有因執行職務疏失或違反規定，致生不良後果，情節較重者，始該當記過一次懲處之要

件。○○區公所審認再申訴人於○○市政府107年2月實施電話應答品質考核時，提供錯誤訊息，測試成績為市府改制以來最低分。惟查上述107年2月電話應答品質考核，○○區公所共受有6通電話測試，再申訴人占2通，其中1通測試即本件懲處所涉，因提供錯誤訊息且未主動提供承辦人聯絡方式，僅得55分，然另1通測試，再申訴人獲得94分。本件再申訴人回答錯誤而僅得55分，固不免其責，惟其另1通測試獲得94分，為○○區公所該月6通電話測試中最高分，亦使該所電話應答績效評核平均分數提升，則再申訴人如何因執行職務疏失，致生不良後果，達情節較重之程度，而該當記過懲處之要件，不無疑義。(108公申決字第000019號)

#### 四、關於復審事件法定程序部分

(一) 按○○高級中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法相關規定，有關性別工作平等法之申復，申訴處理委員會應另召開會議作成附理由之決議，始符法定程序。查復審人對服務學校申訴委員會性騷擾成立之決定提起申復，該校僅組成調查小組召開申復審議小組會議，於同年月日作成決定，該校據以核復復審人申復無理由之決定後，始提同年月○日107學年度性騷擾申訴處理委員會會議報告，亦未見作成決議，其辦理程序與上開規定即有未合，核有法定程序之瑕疵，而有重行斟酌之必要。(108公審決字第000130號)

(二) 按○○縣警察局性騷擾防治申訴案件調查小組設置及作業要點第7點規定，受理申訴案件，召集人應於7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查，調查結束後，應作成調查報告，提請該局性騷擾防治申訴案件調查小組(以

下簡稱申調小組)會議審議。經查該局受理本件性騷擾事件後，並未先行指派3人以上之委員組成專案小組進行調查以作成調查報告，而逕行召開申調小組會議，其中106年12月11日第1次申調小組會議及107年3月22日第2次申調小組會議，決議均認案情有待釐清及需調查補正之處，該局亦逕請原調查單位即○○分局再予調查，是其調查程序違反上開要點所定程序，核有法定程序之瑕疵。又本件復審人所涉性騷擾事件之發生時間、地點，及證明其與性騷擾對象有工作交集之事證，亦有待釐清，允宜由原處分機關重新查明後再行審究。(108公審決字第00058號)

#### 五、關於原處分機關對事實未經詳實調查，或認定有誤部分

復審人於懷孕期間，以其直屬主管107A004S01未依機關首長○檢察長批示調整其勤務，涉有性別歧視；且於明知復審人因另一性騷擾申訴案件對同事107A004S02心生畏懼，卻仍多次排定復審人107A004S02同班值勤，對復審人造成具敵意性及冒犯性之工作環境，提起性騷擾申訴案，經服務機關申調小組審認復審人於知悉該報告經首長批示核可後，未再主動反映並積極要求107A004S01調整其勤務，尚難認107A004S01主觀上具性別歧視之意而故意不予調整復審人之勤務。且107A004S01並非刻意將復審人與107A004S02安排同時段於同一地點值班，尚難認107A004S01有何對復審人造成敵意性或冒犯性工作環境之故意及行為，決議上開2件申訴性騷擾事件皆不成立。惟107A004S01既知悉復審人已懷孕，於復審人以書面表達職務調整之訴求並獲首長核可後，即有義務為復審人調整已發布或未發布之值班班表，107A004S01竟未依檢察長批示，主動調整復審人勤務，是否輕忽女性因懷孕之生理特質而來之勤務調整需求，而不無性別間接歧視之虞，已

非無疑。又107A004S01明知復審人與107A004S02屬另一性騷擾申訴案之對造，卻未採取適當之預防措施，仍於預排106年10月、11月班表時，一再將復審人與107A004S02安排同班值勤；及106年9月28日亦因疏忽而一度將復審人與107A004S02安排在緊鄰之空間值勤，致復審人有情緒不穩、意圖輕生等情。107A004S01上開行為，顯有未對復審人提供良善工作環境，致影響復審人之工作表現，足認屬性別工作平等法第12條第1項第1款之性騷擾。況性騷擾行為之成立與否，尚不以行為人有「故意」為前提；是服務機關申調小組未審酌上開情事，逕認107A004S01並無故意之性別歧視行為，而為性騷擾均不成立之決議；服務機關據以對復審人作成所申訴之2件性騷擾均不成立之決定，即有重行斟酌之必要。(108公審決字第000131號)

## 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。本會為協助各機關辦理保障業務，曾於106年10月編印「公務人員保障業務手冊」，將本會審理之保障事件予以類型化、案例化，作深入淺出之介紹，並以106年11月2日公保字第1061060412號函，檢送該手冊予各機關參考辦理。惟仍有未盡理想之處，爰再請各機關配合改進：

### 一、考績會組成不合法—非本職單位主管或直屬長官所為之評擬：

本會於公務人員保障業務手冊貳、保障事件案例及解析二、常見爭議事件類型（一）考績事件，已列舉案例介紹，公務人員之考績，應由其本職單位主管評擬，奉派支援單位之主管所評擬之意見，僅得作為本職單位主管評擬該公務人員考績之參考依據。惟本會審理保障事件，仍發現有部分機關辦



理所屬公務人員年終考績案時，由支援之單位主管就受考人之考評項目為評擬，顯不符合綜覈名實、信賞必罰之旨，核與考績法第14條第1項規定有違。

## 二、違反一行為不二罰原則：

本會於公務人員保障業務手冊貳、保障事件案例及解析二、常見爭議事件類型（一）懲處事件，已列舉案例介紹。公務人員之違失行為如係基於相同動機，且屬概括犯意之單一事件，即不得分別論處。惟本會審理保障事件時，仍發現有機關對於所屬公務人員同時延宕基於同一採購案所收2件公文之違失行為，分別核予申誡一次及申誡二次之懲處。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107年3月2日公保字第1071160029號函釋

#### **【主管人員不服調任同官等、官階(職等)及同一陞遷序列之非主管職務之救濟程序疑義】**

茲因最高行政法院104年8月25日104年8月份第2次庭長法官聯席會議（一）之決議：「……主管加給係……因所任『職務』性質，而另加之給與，並非本於公務人員身分依法應獲得之俸給，故應認該職務調任，未損及既有之公務員身分、官等、職等及俸給等權益，不得提起行政訴訟請求救濟。」且臺北及高雄高等行政法院迄今已有多件裁判均援用該決議意旨。本會為維護公務人員實質有效之行政救濟權利及程序經濟，有關主管人員不服調任同官等、官階(職等)及同一陞遷序列之非主管職務之救濟程序，提經本會107年2月27日107年第2次委員會議討論並作成決議，不再

援用本會歷辦之復審程序，自即日起改依申訴、再申訴程序處理；各機關(構)於發布旨揭職務調任派令時，請注意該令之救濟方式教示內容，亦應一併修正，請各機關配合辦理。

## 二、本會107年5月30日公保字第1070003466號函釋

**【機關首長於機關內涉及性騷擾行為之申訴案件，以由具指揮監督權限上級機關組成之申訴處理委員會進行調查及評議決定為宜】**

茲依性別工作平等法第2條第2項及第3項規定意旨，公務人員所涉性騷擾事件之申訴、救濟及處理程序，依公務人員人事法令之規定。次依服務法第17條、考績法第9條及組織規程第3條規定，公部門之機關（構）學校對其直屬機關首長具有指揮監督權限，此與私部門多係個別、獨立之一般公司行號之情形，尚屬有間。是基於行政機關對人、對事之指揮監督體系，機關首長於機關內涉及性騷擾行為之申訴案件，以由具指揮監督權限上級機關組成之申訴處理委員會進行調查及評議決定為宜。

## 三、本會107年11月15日公地保字第1070146870號函釋

**【公務人員依法執行職務涉及刑事訴訟，於訴訟程序終結前死亡，死亡前已延聘律師者，其遺族得準用因公涉訟輔助辦法之規定申請涉訟輔助費用】**

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……。」次按同條第3項授權訂定之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。」是公務人員申請涉訟輔助，係以其「依法執行職務」，且無故意或重大過失之情事為前提。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。至公務人員是否依法執行職務，應由服務機關本於權責認定。次按106年12月15日修正生效之涉訟輔助辦法第18條第2項規定：「公務人員依法執行職務涉及刑事訴訟，於訴訟程序終結前死亡，死亡前已延聘律師者，其遺族得準用本辦法之規定申請涉訟輔助費用。」增訂公務人員之遺族於符合上開規定，得為涉訟輔助費用之申請；該項規定係屬新增，對於修正生效前，涉訟公務人員已死亡且訴訟程序已終結者，即無從適用。

#### 四、本會107年12月18日公保字第1070151000號函

##### **【副局長代理局長期間，得否依補助局長健康檢查之規定補助費用】**

按公務人員一般健康檢查實施要點第3點第1項規定：「一般健康檢查適用對象為本辦法第二條規定之人員，並依職務及年齡，區分如下：(一)……直轄市、縣(市)一級機關首長或一級單位主管以上人員。(二)直轄市、縣(市)一級機關副首長或一級單位副主管……。」第4點第2項規定：「一般健康檢查之實施次數，依下列規定：(一)前點第一項第一款人員：每年實施一次。(二)前點第一項第二款及第三款人員：每二年實施一次。……」次按前行政院人事行政局97年1月18日局給字第0970001740號

書函略以，代理主管人員與主管人員仍屬有別，代理主管人員於代理主管職務期間，尚不合參加主管人員住院健康檢查。據此，縣（市）一級機關副首長於代理首長期間，尚無從適用上開實施要點第4點第2項第1款規定每年實施一般健康檢查並予經費補助。

## 五、本會108年2月13日保障信箱回復

### 【有關公務人員健康檢查實施次數，每2年實施1次疑義】

按公務人員一般健康檢查實施要點第3點第1項規定：「一般健康檢查適用對象為本辦法第二條規定之人員，並依職務及年齡，區分如下：……（三）前二款以外，適用本辦法之四十歲以上人員。……」第2項規定：「前項第三款之四十歲以上人員，指前一年度十二月三十一日止滿四十歲者。」第4點第2項規定：「一般健康檢查之實施次數，依下列規定：……（二）前點第一項第二款及第三款人員：每二年實施一次。……」所稱每2年實施1次，係指上開適用對象滿40歲者於該次健康檢查後，須間隔2年，始可再實施健康檢查。即依來函所詢，上開人員於106年6月1日實施一般健康檢查後，下次檢查時間應於108年6月1日以後。

## 六、本會108年3月25日公地保字第1080002739號函釋

### 【關於直轄市山地原住民區區民代表會主席申請因公涉訟輔助之認定權責機關疑義一案】

有關直轄市山地原住民區民代表會，依地方制度法第83條之2第2項規定，其與直轄市之關係，準用關於縣與鄉（鎮、市）關係之規定，是該代表會主席執行職務涉訟之輔助事項，應參照涉訟輔助辦法第20條第4項之規範意

旨，適用同辦法第10條及第11條第2項規定，由具有監督權限之直轄市政府決定之。

## 七、本會108年5月3日公保字第1081060156號函及108年7月29日公保字第1081060259號函

### 【本會建置上線之公務人員保障事件線上申辦平臺，敬請各機關（構）配合使用，並轉知所屬踴躍利用】

本會建置旨揭線上申辦平臺，以因應電子化服務趨勢，並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（網址：<http://www.csptc.gov.tw>）。新增機關端功能如下：（一）提供機關母帳號加開及分案予多層子帳號功能，以利各機關內部業務分工。（二）提供機關母帳號審查子帳號之功能，確保機關層轉上傳資料之正確性及落實權責之劃分。（三）相關案件查詢功能。另為使保障法之保障對象或保障事件應答辯（復）之機關（構），瞭解旨揭線上平臺架構及操作內容，本會特製作該平臺簡要說明及操作手冊，請貴機關（構）於辦理公務人員保障案件時，配合使用該平臺上傳答辯（復）資料，並轉知所屬踴躍利用該平臺進行保障事件救濟程序。又貴機關（構）於規劃辦理相關人事講習或訓練活動時，建請納入旨揭線上平臺操作宣導課程。旨揭平臺簡要說明及操作手冊（當事人與機關部分）隨時更新於上開平臺專區，供各界下載。

另為使保障事件當事人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，本會新增當事人端動態操作教學影片，以實際操作之動態影片方式，使當事人更具臨場感之操作示範，提高使用平臺之意願及正確性，請貴機關（構）對所屬公務人員加

強宣導下載參用。又為提高旨揭平臺使用率，建請各機關（構）為行政處分或申訴函復時，於說明內加註「請多加利用公務人員保障事件線上申辦平臺（網址：<http://www.csptc.gov.tw>）申辦保障事件相關救濟程序。」之文字，加強宣導旨揭平臺所提供之救濟管道，俾達提升行政服務品質及效能，及節能減碳之政策目標。

#### 八、本會108年5月28日公地保字第1080006288號函釋

**【關於公營事業機構依法令從事於公務之人員執行職務途中車禍死亡，遺族或依法律得提起或承受訴訟之人與肇事者間之訴訟，得否申請涉訟輔助疑義一案】**

公營事業機構依法令從事於公務之人員，須有依法執行職務涉及民事或刑事訴訟之事實，且於該訴訟程序終結前死亡，其遺族或依法律得提起或承受訴訟之人，方得比照涉訟輔助辦法第18條及第19條規定申請涉訟輔助費用。若公務人員於涉訟前已死亡，即與涉訟輔助之法定要件未符，其遺族或依法律得提起或承受訴訟之人自不得申請涉訟輔助費用。

#### 九、本會108年6月28日公地保字第1080007158號函釋

**【關於政府機關依法令從事於公務之人員，前比照涉訟輔助辦法核給因公涉訟輔助費用，嗣該機關改制為公司，後續應由何機關辦理因公涉訟輔助費用追繳疑義一案】**

政府機關依法令從事於公務之人員，依法執行職務涉訟，經甲機關依涉訟輔助辦法第19條第3款規定，比照該辦法核給因公涉訟輔助費用，是時支給涉訟輔助費用經費來源係由甲機關之上級乙機關管理之作業基金；嗣其涉訟案件

經判決有罪確定，甲機關業已改制為丙公司，而該人員並未移撥至丙公司，則該人員涉訟輔助費用之追繳，宜由甲機關之上級乙機關比照涉訟輔助辦法第11條第1項、第3項及第16條第1項之相關規定辦理。

#### **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。
- 三、本會為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（<http://www.csptc.gov.tw/>）可下載平台操作手冊。