

三、改革期（西元一九七八年迄今）（註八）：

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(一)

目錄：建立公務人員保障制度之研究

章節：三、改革期

一九七九年國會制定「文官改革法」(Civil Service Reform Act)後，結束先前以行政命令規範且欠缺完整統一主申訴制度，使美國聯邦公務人員申訴制度邁入統一立法新里程碑，對公務人員保障，有較完整之規定，其重要內容如左：

(一) 一般人事處分：

1. 範圍：

(1) 與工作行為或工作表現之處分：

- 1 基於工作績效不利處分。
- 2 拒絕給予本職職等內加薪之處分。
- 3 對於免職或十四日以上之停職處分。

其他人事處分：

- 1 裁減員額之決定。
- 2 違反應予再任或復職規定之處分。
- 3 擬任競爭職位人員所為終止試用期間之處分。

(2) 人事管理所為局人事處分：

- 1 有關僱用事項之決定。
- 2 退休案件之覆審決定。

2. 管轄機關與組成（註九）：

(1) 功績制保護委員會地區分會（受理申請）或華盛頓特區功績保護委員會總部（受理復審。）

(2) 功績制保護委員會設委員三人，以兩黨為基礎任命之，任期七年，期滿不得連任，惟非有正當理由不得解職。另設特別檢察

官一人，任期三年，同樣非有正當理由不能中途辭職。旨在對於功績制與個別公務員雙方皆予保護，藉以對抗濫權及不公正之人事處分。

3.受理期間：無論個人或集體申訴，均應自服務機關人事處分生效之日起二十日內並以申訴書為之。

4.審理原則：

(1)書面審理與實情調查並重。

(2)預審與聽證並重－申訴案在正式審理前，審理官得令當事人先舉行預審會議，如預審會未能解決爭端，即進行聽證，由當事人以口頭陳述意見或提出書面資料、證據、對質、證人作證...等，以瞭解事實真象。

5.決定與執行：原則上功績保護委員會地區分會於申訴案提起三個月（一百二十天）內作決定，即為最終決定，除了法規適用錯誤得向該會總部請求覆審，即為執行，如服務機關未依該決定執行者，得對有關人員予以懲處或判令停發俸給，惟涉及非法歧視案件，仍得訴請公平僱用機會委員會，提起再審議。

6.司法審查：申請人於行政救濟途徑後仍不服決定者，得向法院請求司法審查，以資救濟。

(二)冤情處理制度（註十）

1.範圍：不問其僱用性質，只要受機關管理所控制之一切不利措施且為機關權責範圍內所能決定者為限（僅指個別非群體性團體交涉事務）。不包括左列：

(1)屬於聯邦機關與勞工組織協議之案件。

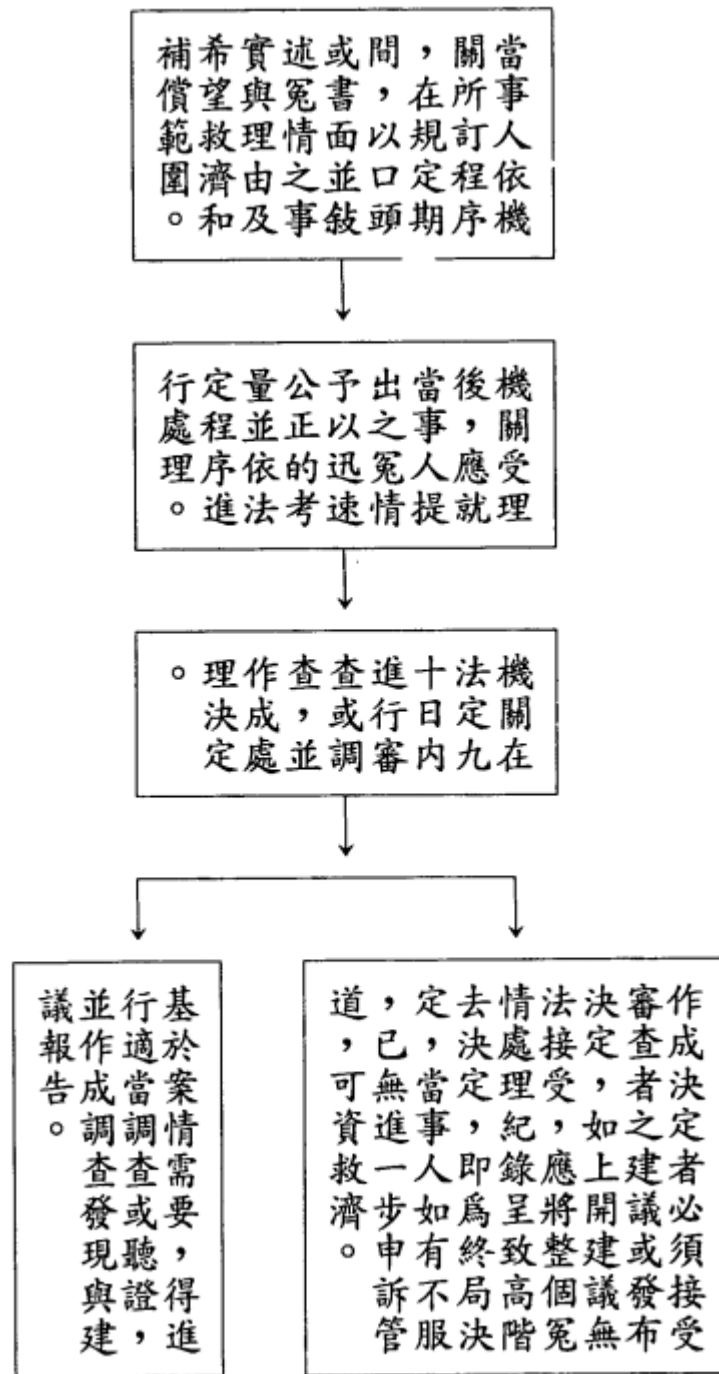
(2)不利益處分案件。

- (3)職位職等的決定。
- (4)職位分類的決定。
- (5)歧視事件的推託或控訴。
- (6)健康福利之決定。

2.性質：為機關內部申訴處理途徑，亦是組織體內部申訴制度，為機關權責範圍內自我反省申訴管道，以期能迅速有效息紛止爭。

3.管轄機關：受理冤情申訴案件之各機關。

4.處理程序：各機關對於冤情申訴案件之處理，享有廣泛裁量權，因此，在實際運作程序不盡相同，惟一般處理程序如左：（註十



5. 決定與特點：

(1) 決定：為終局決定，一為決定即為確定。

(2) 特點：

1 迅速且於最短期間由本機關內解決問題。

2 公務人員與其代表，必須自由運用冤情處理制度，勿擔心受到報復或干涉、迫害與限制。

3 允許在辦公時間內申訴。

4 鼓勵公務人員在正式提出冤情申訴前先運用非正式程序，以資救濟。

(三) 非法歧視處分之救濟制度

1 範圍：凡個人或集體之人事處分涉及公平俸給法僱用年齡歧視法、公平僱用機會法及職業復健法.....等法律所禁止歧視事項如關於升遷或工作條件歧視之案件。(註十二)

2 救濟制度：非法歧視處分之救濟制度可分為左列三種：(註十三)

(1) 法定申訴程序

1 管轄機關：

平等僱用機會委員會之申訴管理局主司其事，當事人不服原處分機關有關之歧視處分決定，應於該處分後三十日內向該會地區分會提出申訴。

2 審理原則與決定：

A 雙方先進行非正式和解，和解不成由原處分機關提出擬處意見，申訴人不服得訴請該會地區分會審理官申請，由審理官進行審理、調查或聽證，並提出建議性決定或要求原處分機關作最後決定。

B 如不服原處分機關最後決定者，得向該會申訴審查局提起再申訴。再申訴案件由申訴審查局審理後，以書面作成決定，送達當事人，當事人如有不服，得向公平僱用機會委

員會請求覆審或向聯邦地方法院提起民事官司。

(2) 協定申訴及仲裁程序

此項程序由團體協約之規定而來，係工會與政府機關處理勞資爭議之典型模式。凡屬集體交涉單位之聯邦公務員，於遭受非法歧視之人事處分時，如該項處分之救濟未為團體協約所排除，當事人得就協定申訴或法定申訴程序擇一行之，但不得併行。協定申訴案件之仲裁係以中立第三人之身分介入雙方爭議而為評斷，故對維持審理公正性，亦有裨益。

(3) 混合專案處理程序：

1 申訴要件：此類案件之處理涉及三個機關之權責，即原處分機關、功績保護委員會（M s P B）及公平僱用機會委員會（E E O C），稱之「混合案件」，其申訴係受處分人認為該項人事處分違反禁止歧視之有關法規且該處分係屬得向功績保護委員會申訴之事項。

2 申訴管轄：由功績保護委員會及公平僱用機會委員會共同管轄。

3 申訴程序：有左列三種方式擇一行之：

A 向原處分機關申訴：此種申訴案之處理，原則不適用前述法定申訴程序。

B 依團體協約規定申訴：循協定申訴及仲裁程序處理。

C 逕向功績保護委員會地區分會申訴，則適用一般人事處分正式救濟程序。

4 功績保護委員會申訴決定之救濟：

A 請求公平僱用機會委員會覆審：公平僱用機會委員會基於法定事由如功績保護委員會之決定係基於解釋禁止歧視之

法令規章顯有錯誤時，得作成不同意見書。

- B 送請功績保護委員會再考慮：功績保護委員會收到公平僱用機會委員會不同意見書後，應作成：a 贊同並全部接受公平僱用機會委員會之意見或 b 維持或酌予修正原決定。
- C 提付特別審查小組裁決：功績保護委員會再考慮仍予維持原決定時，立即將申訴案移送特別審查小組作最後裁決。
- D 司法審查：申訴人不服特別審查小組之決定時，得向聯邦地方法院提起民事訴訟。

(四) 違反禁止人事措施之案件

1 範圍：係指具有人事權能者，不得作為之事項，其目的在防杜人事職權之「濫權」，聯邦公務人員遭受「被禁止人事措施」之處分時，得提起申訴，以資救濟。

2 管轄機關

由功績制保護委員會特別檢察官主司其事。

3 處理與決定

此類控訴案件由該會特別檢察官審查並進一步調查，並對於涉案之人事措施，得呈請功績保護委員會停止其執行。如證據顯示該項人事措施確已觸犯法禁，得先行建請涉案機關採取改正行動；其在相當期間仍未改善者，應即呈請功績制保護委員會飭令其執行並得對涉案人員施予懲處。