

公务员申诉 案例选编

人事部考核培训司组织编写

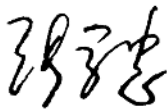
GONGWUYUANSHENSU
ANLIXUANBIAN



卷宗

辽宁师范大学出版社

序



在全国人民深入学习贯彻党的十五大精神之际，由人事部考核培训司组织编写的《公务员申诉案例选编》一书与广大公务员见面了。这是我国第一本关于公务员申诉案例分析的书。我相信，这本书的出版，对于促进全国人事部门依法、规范地审理公务员申诉案件，推动申诉控告工作深入开展，必将起到积极的作用。

积极推行公务员申诉控告制度具有十分重要的意义。首先，是落实党的十五大精神的需要。党的十五大报告提出：依法治国，是党领导人民治理国家的基本方略；一切政府机关都必须依法行政，切实保障公民权利，实行执法责任制；要深化改革，完善监督法制，建立健全依法行使权力的制约机制。推行公务员申诉控告制度是落实上述要求的重要措施。从申诉控告工作实践看，这一制度在维护依法行政、监督依法行政方面已经发挥了重要作用。

其次，是完善公务员制度的需要。公务员制度是

一个完整的体系,申诉控告制度是其中的重要组成部分。通过对申诉案件的受理,对公务员考核、纪律、辞退、辞职等单项管理制度的运行直接进行监督和检查,对正确的运行予以维护和保障,对运行中出现的偏差和失误及时加以修正,对公务员制度中需要进一步加强和完善的地方及时指出,从而保障公务员制度的顺利实施和稳定运行。

第三,是保障公务员权益、维护社会稳定的需要。公务员申诉控告制度是维护公务员合法权益的有效途径。通过依法审理具体申诉案件,可以纠正行政机关对公务员的不当人事处理,实现对公务员合法权益的保护。从目前全国受理的 287 件申诉案件中,建议原处理机关予以变更或者撤销原处理决定的 42 件,占 14.6%,通过变更或者撤销原处理决定,依法纠正和制止了行政权力的不当行使,及时有效地保护和恢复了公务员的合法权益,促进了社会的稳定。

经过两年来的积极实践,公务员申诉控告制度推行工作取得了可喜成绩。大多数地方人事部门落实了申诉控告工作机构,开展了骨干培训,建立健全了工作制度,有的地方还创新了工作方法。案件审理工作进展顺利,创造和积累了十分宝贵的经验。在总结各地办案经验的基础上,考核培训司组织编写了本书。本书依据《国家公务员申诉控告暂行规定》,对典型案例进行了分析,以案说法,同时还对公务员申诉文书

制作提出了规范的要求。纵观全书,具有以下特点:

1. 实用性。本书通过具体案例,阐明了如何审理申诉案件,如何制作申诉文书,怎样提出申诉等实用性问题,具有较强的可操作性。本书不仅可为各地政府人事部门提供办案指导,同时也为公务员正确行使申诉权利提供了行动指南。

2. 针对性。本书针对在办案实践中经常遇到的一些重点、难点、疑点问题,作了详尽的解释,可为各地、各部门的办案工作提供参考和借鉴。

3. 完整性。本书中的每个案例都从案情和案件处理的各个方面进行阐述和分析,给人以完整的印象。同时,本书的案例分析涉及公务员申诉控告制度的有关内容,便于读者更直观、更准确地理解和运用《国家公务员申诉控告暂行规定》。

本书是对公务员申诉控告工作的初步总结,同时也是公务员申诉控告制度研究的深化。随着我国公务员制度的逐步完善,民主法制建设的不断健全,公务员申诉控告制度的监督、保障作用一定会得到更好地发挥。希望各级政府人事部门的同志认真学习贯彻党的十五大精神,积极投身于人事制度改革,努力开创公务员申诉控告工作的新局面。

一九九七年十一月十二日

(张学忠、系中华人民共和国人事部副部长)

目 录

公务员申诉案例分析

1. 吕某对因拒不服从工作安排被辞退不服的申诉案 ... 2
2. 刘某对年度考核称职决定不服的申诉案 7
3. 韩某对辞职未被批准不服的申诉案 8
4. 战某对因工作中造成严重失误被定为年度考核不称职不服的申诉案 10
5. 孙某对因政治、业务素质较差被定为年度考核不称职不服的申诉案 15
6. 曹某对因旷工被辞退不服的申诉案 17
7. 乔某对行政撤职处分和辞退处理决定不服的申诉案 19
8. 孙某对 1995 年年度考核不称职不服的复核案 22
9. 万某对行政警告处分不服的复核案 24
10. 邱某对因道德品质败坏、擅自离岗外出被辞退不服的申诉案 26
11. 王某对因旷工 25 天被辞退不服的申诉案 27
12. 杨某对因打人、索要犯人现金被辞退不服的申诉案 29
13. 易某对因严重丧失原则、包庇犯罪分子被辞退不服的申诉案 32
14. 李某对因违反纪律受到行政警告处分不服的申诉案 36
15. 周某对因不能完成工作任务被定为年度考核不称职

不服的申诉案	38
16. 李某对因不能完成工作任务被定为年度考核不称职不 服的申诉案	41
17. 江某对因矿工 61 天被辞退不服的申诉案	42
18. 南某对因旷工 11 天被定为年度考核不称职不服 的申诉案	45
19. 许某对因违反外事纪律、不接受工作安排被辞退不 服的申诉案	50
20. 杜某对因违反纪律被给予记过处分不服的申诉案	53
21. 金某对因经多次批评教育仍无转变被辞退不服 的申诉案	55
22. 赵某对行政开除处分不服的申诉案	60
23. 张某对重新审理作出的辞退处理决定不服的申 诉案	62
24. 章某对变更后的行政降级处分不服的申诉案	66
25. 严某对因工作责任心不强被定为年度考核不称职不 服的申诉案	69
26. 甲、乙对因收取非法收入被辞退不服的申诉案	72
27. 石某对因辞职未被批准不服的申诉案	76
28. 高某对因违反纪律受到行政降级处分不服的申 诉案	79
29. 伊某对因参与赌博被辞退不服的申诉案	81
30. 宣某对因不能完成工作任务被定为年度考核不称职 不服的申诉案	85
31. 杜某对因不能完成工作任务被定为年度考核不称职 不服的申诉案	87

32. 许某对因贪污公款受到行政开除处分不服的申诉案	89
33. 尹某对因道德败坏,不适合从事公安工作被辞退不服的申诉案	92
34. 赵某对因旷工被辞退不服的申诉案	94
35. 姚某对因打人被辞退不服的申诉案	97
36. 朱某对因不胜任现职工作被降职处理不服的申诉案	99
37. 焦某对因违反外事纪律被定为年度考核不称职不服的申诉案	101
38. 宋某对因不能完成工作任务被定为年度考核不称职不服的申诉案	105
39. 叶某对因组织纪律性差被定为年度考核不称职不服的申诉案	108
40. 孟某对辞职未被批准不服的申诉案	110

公务员申诉文书制作

第一章 公务员申诉文书制作概述	114
一、什么是公务员申诉文书	114
二、公务员申诉文书种类	115
三、公务员申诉文书的特点	116
四、公务员申诉文书的作用	118
第二章 公务员申诉文书的制作要求	120
一、制作公务员申诉文书的基本原则	120
二、制作公务员申诉文书的具体要求	121
第三章 几种主要申诉文书的制作	125

第一节 案件调查报告的制作·····	125
第二节 案件审理报告的制作·····	130
第三节 公务员申诉处理决定书的制作·····	133
第四节 笔录的制作·····	139
第四章 公务员申诉文书样式·····	144
附录·····	169
国家公务员申诉控告暂行规定·····	169
公务员申诉案件办案规则·····	177
人事部办公厅关于建立国家公务员申诉案件备案制度 的通知·····	184
关于成立人事部人事仲裁公正厅有关问题的通知·····	187
人事争议处理暂行规定·····	190
国家公务员考核暂行规定·····	197
人事部关于实施国家公务员考核制度有关问题的 通知·····	202
人事部关于实施国家公务员考核制度有关问题的补充 通知·····	204
国家公务员辞职辞退暂行规定·····	206
国家公务员被辞退后有关问题的暂行办法·····	210
人事部关于国家公务员辞职或被辞退后有关问题的 通知·····	212
人事部关于国家公务员纪律惩戒有关问题的通知·····	213
国家公务员职务升降暂行规定·····	216
中华人民共和国行政监察法·····	222
后记·····	233

公务员申诉案例分析

1. 吕某对因拒不服从工作安排 被辞退不服的申诉案

一、基本案情

申诉人：吕某，1954 年出生，汉族，大专文化，中共党员，被辞退前系某市公安局交通警察支队事故处理科法医。

被申诉机关：某市公安局。

1992 年 5 月，吕某曾因纪律涣散被交警支队确定为不适合人员。1994 年 1 月市公安局在交警支队试行机构与人员制度改革中，取消了交警支队法医岗位。支队领导准备安排其到刑警支队从事法医工作，因刑警支队法医编制额满，吕某落聘。落聘后，原交警支队领导先后两次找其谈话，让其进落聘人员学习班，吕某以“我是法医专业技术人员，不能参加落聘人员学习班”为由拒绝。此期培训班结束以后，该队领导再次找其谈话，并分配其到某大队做交警工作，吕某以“我是专业技术人员，不是交通管理人员，我就要做法医”为由再次拒绝。同年 5 月下旬吕某再次拒绝参加落聘人员学习班。这样从 1994 年 1 月至 5 月吕某没有到指定的岗位学习和工作。

1994 年 5 月 30 日交警支队经队务会研究决定，确定吕某为不适合人员令其调离公安机关。1994 年 11 月，交警支队安排其到劳改支队狱政科工作，吕某因劳改支队不能解决其住房拒绝调转。直到被辞退前没有到组织安排的岗位工作。市公安局依据《国家公务员辞职辞退暂行规定》第九条第三项

“因单位调整、撤销、合并或者缩减编制员额需要调整工作，本人拒绝合理安排的”辞退条件，于1996年7月29日做出辞退吕某的处理决定。吕某对辞退决定不服，于1996年10月9日向市人事局提出申诉，要求撤销辞退决定，恢复法医岗位，补发法医保健、岗位津贴和加勤费。

1997年4月15日市人事局经过审理做出了建议某市公安局撤销辞退吕某的申诉处理决定。

二、争议焦点

双方争议的焦点集中在事实是否存在，是否属实，给予辞退处理决定是否恰当。

申诉人认为：

1、交警支队经改革后如果没有法医鉴定这项工作，自己可以服从组织安排，否则自己不能接受。

2、如果组织上能保留自己的法医待遇，可同意组织上的安排到其它岗位工作。

某市公安局认为：

1、交警支队在机构与人事制度改革中，已决定不设专职法医职位，法医鉴定、尸体解剖等工作由刑警支队技术科承担。吕某在竞争法医岗位时落聘，其已经不从事法医工作，却要求补发法医保健，享受法医待遇、岗位津贴和加勤费等，是不符合有关规定的，市公安局《民警工作岗位聘用试行办法》中明确规定，落聘人员视为待岗人员，停发岗位津贴和奖金。

2、吕某在落聘后至辞退的两年零六个月时间里，组织上找其谈话数十次，让他试岗工作，但他以本人是主检法医，只能做法医工作，拒绝组织分配，拒不执行交警支队的工作安

排,已不具备人民公安干警应有的基本素质。

3. 根据《国家公务员辞职辞退暂行规定》第九条第三项,以及市《政法机关辞退人员暂行规定》第四条第十五款“经常违反组织纪律、规章制度,经教育不改,造成一定后果或拒不服从工作调动,无理取闹影响很坏的”,第十六款“连续旷工十五天,全年旷工累计超过三十天的,予以辞退”的规定,市公安局做出辞退吕某的人事处理决定是正确的。

三、处理过程

1996年10月9日市人事局接到吕某的申诉后,即对申诉人和申诉事项进行了初步审查,认为吕某的申诉符合《国家公务员申诉控告暂行规定》的立案条件,决定予以立案审理,同时组成了以副市长为主任、市委组织部部长、市监察局局长、市人事局局长、市人事局考核任免处处长为委员的公正委员会。公正委员会在市人事局考核任免处设立办公室,具体负责案件的调查、审理等工作。

公正委员会对市公安局做出辞退吕某所依据的事实进行了反复的调查、核实。一方面采取书面审理方式认真阅卷、取证;另一方面多次找申诉人核实案情。对吕某不服从工作调动又未到指定岗位学习和工作的事实,取得了充分、确凿的证据。在审理吕某的申诉案件过程中,当察觉到申诉人思维及精神状态异常时,本着对申诉人高度负责的态度,于1997年3月6日邀请市法制办、市政法委、市监察局的有关负责同志讨论案情,决定对申诉人进行特殊方式的身体检查,请市某医院副主任医师以边谈话边观察的方式做初步检查,医生认为,吕某患有精神分裂症,建议住院治疗。

1997年4月16日市人事局依据《国家公务员辞职辞退暂行规定》第十条第二项“患严重疾病或负伤正在进行治疗的”不得辞退的规定,做出建议市公安局撤销辞退决定的申诉处理决定。1997年4月17日市公安局接受了这一处理决定。

四、评析

本案有四点启示:

第一,受理公务员申诉案件,必须严格按照《国家公务员申诉控告暂行规定》第五条规定的受案范围从严掌握。《国家公务员申诉控告暂行规定》第五条规定:“国家公务员对国家行政机关做出的涉及本人权益的下列处理决定不服,可以向原处理机关申请复核,或者向有关机关提出申诉。(1)行政处分;(2)辞退;(3)降职;(4)年度考核定为不称职;(5)法律、法规规定可以提出申诉的其他人事处理决定。”本案申诉人在对辞退不服提出申诉时,同时附带提出补发法医岗位津贴等要求,受理申诉机关在受理当事人申诉的同时,向申诉人解释有关这方面的政策,并只对申诉人对辞退不服做出申诉处理决定,这种做法是正确的。

第二,受理公务员申诉案件,应遵守法规规定的申诉时限和审理时限的规定。《国家公务员申诉控告暂行规定》第十一条规定:“国家公务员提出的申诉应当在接到行政机关人事处理决定之日起三十日内或者接到复核决定之日起十五日内提出。因不可抗力等正当理由在规定的期限内未能提出申诉的,经受理申诉机关批准可以延长期限。如申诉人无正当理由,超过规定期限提出申诉,受理申诉机关可以不予受理。”本案申诉人在提出申诉时,已经超过法规规定的时限,受理申诉机关

根据当事人精神异常的表现,决定延长申诉时限,受理了申诉人的申诉。

受理申诉机关也应严格遵守审理时限的规定。《国家公务员申诉控告暂行规定》第十五条规定“受理申诉的机关应当在接到国家公务员递交的申诉书后的六十日内,做出处理决定。对案情复杂,按期不能办结的案件,办理期限可以延长三十日”受理申诉机关在审理本案时,超过了审理时限,这是本案审理中的不足。

第三,受理公务员申诉案件,必须严格按照《国家公务员申诉控告暂行规定》规定的程序进行审理。《国家公务员申诉控告暂行规定》第十七条、第十八条规定“受理申诉的机关在决定受理国家公务员申诉后,应当组成临时性的公正委员会,负责审理国家公务员的申诉案件。公正委员会一般由政府人事部门中与申诉事项有关的工作机构的负责人组成,必要时,可以吸收政府其他工作部门的有关人员参加”,本案组成的高规格的公正委员会是符合法规规定的。

第四,受理公务员申诉案件,必须严格坚持有错必纠的原则。受理申诉机关在审理本案中发现当事人精神异常,在当事人拒绝到医院进行必要的检查时,本着维护当事人合法权益的宗旨,没有一推了事,而是积极主动地采取多种方法进行鉴定,当确认当事人确实存在精神疾病时,依法纠正原处理机关做出的不适当人事处理决定,这种认真负责的工作作风是值得大力提倡的。

2. 刘某对年度考核 称职决定不服的申诉案

一、基本案情

申诉人：刘某，女，系某行政机关公务员。

被诉机关：某行政机关。

在 1995 年年度考核中，刘某被年度考核委员会定为优秀考核等次，年度考核委员会于 1996 年 2 月 21 日以书面形式将考核结果通知本人。后因有人反映其出勤不够评优秀的条件，在召开表彰会的前两天，在没有召开年度考核委员会研究的情况下，刘某所在部门的负责人决定将刘某的考核等次改为称职，刘某对 1995 年年度考核称职等次不服，向原处理机关申请复核，原处理机关作出维持刘某称职等次的复核决定。刘某对复核决定不服，向同级人民政府人事部门提出申诉。

同级人民政府人事部门经过审查，不予受理。

二、争议焦点

申诉人认为，部门负责人无权更改年度考核委员会的考核决定。

被诉机关认为，依据《国家公务员考核暂行规定》第八条“考核国家公务员由部门负责人负责”的规定，考核实行行政首长负责制，部门负责人有权变更考核委员的考核等次。

三、处理过程

同级人民政府人事部门依据《国家公务员申诉控告暂行规定》对刘某的申诉进行审查,该规定第五条规定“国家公务员对国家行政机关作出的涉及本人权益的下列处理决定不服,可以向原处理机关申请复核,或者向有关机关提出申诉。(1)行政处分;(2)辞退;(3)降职;(4)年度考核定为不称职;(5)法律、法规规定可以提出申诉的其他人事处理决定”。刘某的申诉不符合《国家公务员申诉控告暂行规定》第五条规定的申诉受案范围,据此,受理申诉机关不予受理。

四、评析

在审理工作实践中,各级人民政府人事部门要准确把握申诉的受案范围,严格依法办理。

3. 韩某对辞职未被批准 不服的申诉案

一、基本案情

申诉人:韩某,男,汉族,1978年参加工作,系某行政机关公务员。

被诉机关:某行政机关。

韩某于1996年5月18日向所在机关申请辞职,所在机关于1996年7月8日作出不批准其辞职申请的人事处理决

定。韩某对辞职未被批准的人事处理决定不服，向同级人民政府人事部门提出申诉。

同级人民政府人事部门经过审理，在规定的时间内作出维持原处理决定的申诉处理决定。

二、争议焦点

申诉人认为，所在机关没有正当理由不批准本人的辞职申请。

被诉机关认为，韩某未满服务年限，不符合辞职批准条件，不能批准其辞职申请。

三、处理过程

同级人民政府人事部门接到韩某的申诉后，依据《国家公务员申诉控告暂行规定》对其申诉进行审查，认为其申诉符合法规规定的受理条件，予以立案审理。

经调查，韩某系1993年7月考入国家行政机关的应届毕业生，在行政机关服务未满五年。根据《国家公务员辞职辞退暂行规定》第五条第四项“未满最低服务年限”不得辞职的规定，原处理机关不批准其辞职申请是正确的。

受理申诉机关经过审理认为，原处理机关认定事实清楚，适用法律法规正确，处理程序符合法规规定，受理申诉机关作出维持原处理决定的申诉处理决定。

四、评析

本案涉及辞职未被批准是否属于申诉的受案范围问题。《国家公务员申诉控告暂行规定》第五条规定，国家公务