

《公務員法概要》

- 一、警察人員甲為原住民，於假日在家喝酒，並擬與其朋友乙外出打獵，於清槍過程中槍枝走火，誤傷乙，甲火速開車將乙送至醫院。後檢察官對於該事件，就誤傷乙部分因甲已與乙和解，故為緩起訴之決定；就酒駕部分，則因認為是緊急避難，故為不起訴之決定。惟甲之服務機關於之後評定其年終考績時，仍以甲酒駕為理由，評定其年終考績為丙等。甲不服，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審，該委員會應為如何之決定？請說明之。(25分)

試題評析	本題涉及考績丙等評定事由之限制。由於年終考績丙等及丁等之評擬，對於公務人員而言是類似懲處之效果，丁等甚至直接導致免職之效果，侵害公務員之永業保障與身分保障。是以公務人員考績法及同法施行細則直接規定公務人員考績評擬丙等及丁等之事由，丙等部分另有「丙等條件一覽表」可資參照。而近年來針對公務人員之酒駕如何懲處之議題亦有做成函釋，這也是課堂上不斷強調的重點。另外，也涉及保訓會如何做成復審決定。
考點命中	1.《高點·高上公務員法講義》第五回，葛律師編撰，頁16-18、29-30、32-33。 2.《高點·高上公務員法總複習講義》全一回，葛律師編撰，頁50-52。

答：

公務人員保障暨培訓委員會(下稱「保訓會」)應撤銷原丙等考績評定為宜，理由試述如下：

(一)公務人員考績法第6條第1項及「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」規定宜考列丙等之事由：

- 1.按公務人員考績法第6條第1項規定，丙等為：60分以上，不滿70分之分數。實務上為使各機關於適用考績法之方便，即以函釋頒布「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」，其性質為行政規則，惟評定丙等之事態不以該當上述一覽表之情形即可，依實務見解如高雄高等行政法院109年訴字第131號判決認為，除受考人之行為該當「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」外，各機關尚應審酌公務人員是否有情節重大或確有具體事證之違法失職情事，始得將受考人之考績等次考列丙等。
- 2.經查，本題甲係為清槍而誤傷他人，並且已與被害人達成和解，經檢察官緩起訴在案。另酒駕部分亦被認定係「緊急避難」而為不起訴之決定。則對照「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」之內容，宜考列丙等之事由內與本題情事較為接近者有「一、因故意犯罪受刑事確定判決。」及「四、因酒後駕車違反刑法第一百八十五條之三規定，或因不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測，違反道路交通管理處罰條例第三十五條規定。」而本題甲並未受任何刑事判決確定與違反刑法第185條之3肇事逃逸罪之規定，故其行為本身並不符合受考人考績宜列丙等條件一覽表之具體態樣。
- 3.又甲在本題係假日在家喝酒，其係原住民並且持有合法獵槍而有狩獵之文化基本權。而其外出與乙打獵誤傷之行為亦非故意，且其亦盡救護責任將傷者乙送往醫院，是以員警甲在此應無「情節重大或確有具體事證之違法失職情事」。是以本題甲之服務機關依此理由將甲年終考績評定為丙等，應無理由。

(二)保訓會應為撤銷丙等評定之決定：

- 1.按「復審有理由者，保訓會應於復審人表示不服之範圍內，以決定撤銷原行政處分之全部或一部，並得視事件之情節，發回原處分機關另為處分。」公務人員保障法第65條第1項前段定有明文。而丙等考績之評定，依最高行政法院104年8月份第2次庭長法官聯席會議(二)之決議內容，係對於公務員之升遷及年終獎金等權利有實質影響，故性質為行政處分，而應循復審、行政訴訟救濟，合先敘明。
- 2.是以，本題在甲之服務機關對甲無任何違法失職及該當「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」之情事下，遽對甲為年終考績丙等之評定，應無理由。故甲所提起之復審應有理由，保訓會此時應依公務人員保障法第65條第1項前段之規定，撤銷該丙等之評定，並發回甲之服務機關對甲另為適法之年終等第評定。

二、公務員懲戒權與公務人員懲處權之行使期間為何？請說明之。(25分)

試題評析	本題涉及公務人員考績法與公務員懲戒法之懲處權時效，基本來說，時效問題不管在任何法科都是重要考點，而在公務員法這裡更重要的是，公務人員考績法之懲處權行使時效，居然是建立在司法院釋字第583號解釋與法規命令上，而不是直接明訂於公務人員考績法中，這在總複習課程也
------	--

	是直接命中。另外，公務員懲戒法在修法後，公務員懲戒法第20條時效之規定仍未變動，而且仍為往後考試之重點，亦應一併注意。
考點命中	1.《高點·高上公務員法講義》第五回，葛律師編撰，頁63-66。 2.《高點·高上公務員法講義》第七回，葛律師編撰，頁21。 3.《高點·高上公務員法總複習講義》全一回，葛律師編撰，頁43-44。

答：

有關公務員懲戒權與公務人員懲處權之時效，分述如下：

(一)公務員之懲戒權時效，規定於公務員懲戒法中

- 1.按公務員懲戒法第20條第1項規定：「受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾十年者，不得予以休職之懲戒。」
- 2.復按公務員懲戒法第20條第2項規定：「應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾五年者，不得予以減少退休（職、伍）金、降級、減俸、罰款、記過或申誡之懲戒。」
- 3.綜上規範對應公務員懲戒法懲戒手段之分析，可知「免職」、「撤職」及「剝奪退休（職、伍）金」，並無懲戒權時效可言。而「休職」之懲戒權時效為行為終了止起算10年。另減少退休（職、伍）金、降級、減俸、罰款、記過或申誡之懲戒權時效則為5年。

(二)考績懲處權時效係由司法院大法官解釋及實務法規命令所建立

- 1.按考績懲處，尤其是免職，實質上具有懲戒之性質，蓋因我國對於公務員之究責制度係採行政懲處與司法懲戒雙軌制之故。故司法院大法官釋字第583號解釋認為「公務人員考績法第十二條第一項第二款規定所為免職之懲處處分，實質上屬於懲戒處分，為限制人民服公職之權利，未設懲處權行使期間，有違前開意旨。為貫徹憲法上對公務員權益之保障，有關公務員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定。」是以，上開公務人員考績法對於考績懲處之時效漏洞，係經由類推適用公務員懲戒法之方式補足之。
- 2.另按銓敘部109年6月18日部法二字第1094946775號令，係目前公務人員考績懲處之懲處權時效之主要規範。該法規命令認為「為符合司法院釋字第583號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，各機關依公務人員考績法第12條第1項第2款規定，對公務人員所為之一次記二大過處分，無懲處權行使期間限制。各機關依考績法第12條第1項第1款規定對公務人員所為之記1大過、記過或申誡處分，自違失行為終了之日起，已逾5年者，即不予追究。上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為為終結之日；但應受懲處行為為係不作為者，指有權辦理公務人員懲處之機關知悉之日。」是為考績懲處之時效規定。
- 3.惟管見以為，由於依考績法所為之懲處，具有懲戒罰之性質。然綜觀公務人員考績法之規定，並無對於考績懲處處分設有懲處權時效，故而在這即產生法安定性之漏洞。故司法院大法官釋字第583號解釋意旨認為，公務人員考績法之懲處處分之裁處權時效，在法制化之前，應類推公務員懲戒法之規定，其間並應依懲處之輕重而有別。然現行考績法尚未修正增訂裁處權時效，故現在還是由銓敘部頒布命令以定名該時效期間，然此應有違反法律保留原則之嫌。正本清源之道應係透過修法之方式，於公務人員考績法中增訂懲處權時效之規範，方符合司法院大法官釋字第474號、723號解釋等所揭櫫時效制度為「絕對法律保留」之意旨。

三、關於各機關組織法所定職務之列等，公務人員任用法有何規範？請說明之。（25分）

試題評析	本題涉及公務員職務列等之相關規範，實務上公務員有所謂「職務說明書」，規範不同職務公務員，依其職務之性質，編入應任用之職等而言。而在此關涉之條文即為公務人員任用法第3條、第5條及第6條。
考點命中	《高點·高上公務員法講義》第五回，葛律師編撰，頁53-54。

答：

公務人員任用法對於職務列等採「官職分立」，亦即公務人員係因應其職務性質而依任用法之規定編入適當之官職等：

(一)職等設定之標準

按公務人員任用法第3條第6款規定，所謂職等標準，係敘述每一職等之工作繁、簡、難、易，責任輕、重及所需資格條件程度之文書。而同條第9款復規定，職務列等表係將各種職務，按其職責程度依序列入適當職等之文書。而我國對於公務人員之官等及職等係分別具有不同之內涵，其中公務員職等之設定，係視該公務員所任職職務之工作繁易與否與責任之輕重，定特定職位公務員之職等，而列入職務列等表中，以免造成不同公務員之責任輕重與工作難易失衡，但其職等所對應之俸給卻無法反應該職務所應受領之俸給數額而造成不公之情形。另依任用法第5條第2項之規定，職等標準，應視機關業務之變動及發展情形隨時修正之。

(二)公務人員任用法第5條規定公務人員之官職等

而公務人員任用法第5條規定，公務人員依官等及職等任用之。官等分委任、薦任、簡任。職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等。委任為第一至第五職等；薦任為第六至第九職等；簡任為第十至第十四職等。各機關之編制表及上述之職務列等表，係對應本條之職等所設計。

(三)公務人員任用法第6條規定職等標準及職務列等表之訂定

- 1.按任用法第6條第1項規定，各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。必要時，一職務得列二個至三個職等。如新北市政府工務局之組織法規規定會計職務之人員列委任3職等辦事員一位及薦任6職等科員一位及薦任9職等主任一位。另外，同條第2項之規定，職等標準及職務列等表，依職責程度、業務性質及機關層次，由考試院定之。必要時得由銓敘部會商相關機關後擬訂，報請考試院核定，俾符實際需求。
- 2.又同條第3項規定，各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職務，訂定編制表，函送考試院核備。該編制表係為規定機關法定任用之正職公務員數額，如有缺額即需透過甄補或考試進用之方式填補機關編制中職務之空缺，故在此規定需要送考試院核備以使考試院得核對缺額及進用情形。

四、公務員得否兼任仲裁人？請說明之。（25分）

試題評析	本題涉及銓敘部108年11月25日部法一字第1084876512號函對於公務員服務法第14條「業務」之解釋。本題仲裁人不用領有證照，而且是臨時性之職務，是以在此不違反公服法第14條之規定，但公務員所屬機關仍要審酌該公務員行使仲裁人之職務是否有與「本職之性質或尊嚴有妨礙之情事」。另外，公務員服務法關於兼職禁止之相關函釋，雖然既多且雜，但函釋確實在本次考試充分顯示出其重要性。在考試上雖然沒要求考生一字不漏地將函釋字號寫出，然若對於上開提到之函釋有印象，相信在作答內容上會比較充實而有拿高分之可能。
考點命中	1.《高點·高上公務員法講義》第二回，葛律師編撰，頁60-61。 2.《高點·高上公務員法總複習講義》全一回，葛律師編撰，頁23-24。

答：

機關仍應視該公務員兼任仲裁人有無與其「本職之性質有妨礙之情事」，定其是否得兼任仲裁人：

(一)公務員服務法(下稱「公服法」)第14條兼職禁止之意義

按公服法第14條第1項規定，公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。本條規定係為了維護公務員執行公務之獨立與公正性與衷心為國家效力之意旨，公務員服務法對於公務員兼職設有一定之限制。而公服法所規範之「兼職禁止」規範，非代表公務員一律不得兼職，而是原則公務員不得兼職，如於公務員法及相關實務函釋許可之範圍內，得經服務機關許可兼職。

(二)銓敘部108年11月25日部法一字第1084876512號函曾就公服法第14條之適用標準作說明

- 1.「法令」部分：指法律（法、律、條例、通則）、法規命令（規程、規則、細則、辦法、綱要、標準或準則）、組織法規（組織法、組織條例、組織通則、組織規程、組織準則、組織自治條例、編制表及依中央行政機關組織基準法訂定發布之處務規程、辦事細則）、地方自治團體所定自治條例及與上開法規處於同等位階者。而前開法令所規範之內容，須明確規定該等職務或業務得由公務(人)員兼任、由政府機關(構)指派兼任，或公務員為政府機關代表等，足資認定該等職務或業務係由具公務員身分者兼任時，始得作為公務員兼職依據。
- 2.公職部分：依司法院釋字第42號解釋，指各級民意代表、中央與地方機關之公務員及其他依法令從事於公務者。又前開所稱「依法令從事公務者」，應由各該職務設置依據法令之權責機關(構)認定之。

3.業務部分：經綜整司法院以往就業務之個案所為之實務見解，包括醫師、律師、會計師等領證職業，以及其他反覆從事同種類行為之事務。

4.其他：依司法院釋字第71號解釋意旨，無論是否為通常或習慣上所稱之業務，只須與本職之性質或尊嚴有妨礙之事務，公務員均不得為之。而非屬服務法第14條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形，包括：

(1)經權責機關(構)認定為任務編組或臨時性需要所設置之職務。

(2)反覆從事同種類行為之事務，係屬具社會公益性質者。

(3)從事同種類行為之事務，係不具「經常」及「持續」性者。

(4)公務員於公餘時間因從事或參與社會公益性質之事務。

(三)本題情形：

本題所述之仲裁人，如係任職於中華仲裁國際中心或中華民國仲裁協會，則因上述組織皆依仲裁法，以得和解之爭議及調解有關之爭議為宗旨，為具有準司法功能之公益社團法人。是以依上述函釋見解，公務員如於上述機構任職仲裁人之職務，係屬具社會公益性質者，則應非屬服務法第14條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形。然在這裡應注意的是，機關仍應視該公務員兼任仲裁人有無與其「本職之性質有妨礙之情事」，而定該公務員是否得任職仲裁人。蓋如公務員擔任仲裁人，然與該本職業務有所重疊或有所衝突，則應認為此時該當上述與公務員「本職之性質有妨礙」之情事，從而服務機關應不許該公務員兼任仲裁人。

【版權所有，重製必究！】