

《公務員法》

試題評析

第一題：可透過法律基本規定，分述各項人事制度之含義。

第二題：比較傳統考題、整合服務法相關規定，應有不錯的分數。

第三題：有熟讀特別權力關係之相關大法官解釋者，應可從容作答。

第四題：命題已偏離任用法、服務法及懲戒法，對於沒有讀過陞遷法的考生而言，可能無法發揮。

一、公務員任用之試用、先派代理與銓敘，其含義分別為何(25分)

答：

(一)試用之含義：

公務人員任用法(以下稱本法)第20條第1項、第2項規定：「初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗六個月以上者，應先予試用六個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。(第1項)試用人員於試用期間有下列情事之一，應為試用成績不及格：一、有公務人員考績法相關法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。二、有公務人員考績法相關法規所定一次記一大過以上情形之一者。三、平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。四、曠職繼續達二日或累積達三日者。(第2項)」。

(二)先派代理之含義：

- 1.本法第24條規定：各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，限於實際代理之日起三個月內送請銓敘部銓敘審定。但確有特殊情形未能依限送審者，應報經銓敘部核准延長，其期限除另有規定者從其規定外，最多再延長以二個月為限，經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。
- 2.本法第24-1條第1項規定：各機關主管之人事人員對於試用及擬任人員之送審，應負責查催，並主動協助於前條所定期限內送銓敘部銓敘審定。逾限不送審者，各該機關得予停止代理。試用及擬任人員依限送審並經銓敘審定者，自其實際到職或代理之日起算試用期間及任職年資，未依限送審而可歸責於當事人者，自各該機關送審之日起算其試用期間及任職年資。如因人事人員疏誤者，各機關應查明責任予以懲處，並送銓敘部備查。

(三)銓敘之含義：

公務人員任用法施行細則第7條規定，公務人員任用法第九條所稱「依法銓敘合格」，包括在公務人員任用法施行前，依下列法規經銓敘機關審查合格，或准予登記人員具有合法任用資格者：

- 1.依公務人員或分類職位公務人員各種任用法規及各該機關組織法所定任用資格審查合格者。
- 2.依聘用派用人員管理條例實施辦法第二條甲、乙兩款第一目及第三條甲、乙、丙三款第一目審定准予登記者。
- 3.依其他法規審查合格認為與銓敘合格有同等效力領有銓敘部證書者。
- 4.本法施行前，經銓敘機關依「非常時期公務員任用補充辦法」第二條第一項審定准予試用人員及第八條第一項審定准予委任見習人員，在本法施行後，仍得繼續試用或見習，經期滿考核成績優良者，准就原審定資格試用、見習以完成其合格程序。

【高分閱讀】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第二回講義

二、公務員有不得為一定行為之義務。公務員服務法如何規定？(25分)

答：

(一)禁止經商及兼職

本法第十三條前段規定：「公務員不得經營商業或投機事業。」所謂經營商業，係指擔任營利事業之負責人、發起人、監察人、經理人、董事、顧問等，為避免公務員遭民眾質疑有假藉職權謀利之情形，故禁止其經營商業或投機事業。此外，公務員因常享有公務資訊之便利，故其經濟活動應受到較嚴格之限制，雖

仍得買賣股票或從事投資及其他商業行為，但仍應注意是否與其身分、經濟能力或信用狀況顯不相當，除禁止於上班時間從事商業活動外，更不得利用職務上之權力、機會或方法不當得利。

本法第十四條第一項前段規定：「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。」公務員若依法令或經指派兼任它項公職或業務，或經許可兼任教學、研究工作或非以營利之事業或團體之職務，亦應注意不得影響其本職工作，且不得洩漏公務機密或產生利益輸送等情事。

(二)禁止請託關說

公務員應廉潔自持，不為及不受任何請託、關說，並不得為私人承諾或給予特定個人、團體任何差別待遇。本法第十五條即規定：「公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。」

所謂「請託、關說」，係指其內容涉及機關業務具體事項之決定或執行，且因該事項之決定或執行致有違法或不當影響特定權利義務之虞者。公務人員執行職務，皆應貫徹依法行政原則之要求，保持公正客觀之立場，不為及不受任何請託、關說，倘若公務員以請託或關說方式，謀求私人利益，或未能秉持公正立場而接受請託關說，輕則產生行政責任，重則觸犯圖利他人之刑責。

因此，嚴格禁止公務員為任何團體、廠商、其他個人或本人請託關說，對於機關業務具體事項之決定或執行若有任何意見，應循正當程序管道提出，禁止假借職權脅迫他人，而面對他人之請託或關說，亦不可礙於情面逾越職權，以免誤觸法網，得不償失。

(三)禁止贈受財物及接受招待

本法第十六條規定：「公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。公務員所辦事件，不得收受任何餽贈。」因此，公務員不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者所為之餽贈、招待或其他利益，包含財產上利益及非財產上利益之人事升遷、獎懲、調動、仲介職業或利用權勢向受其監督之人借貸等情事皆不得收受，如係基於社交禮俗所為及所受之餽贈、招待或其他利益，亦應合於節度，以維護政府機關清廉形象。

此外，由於公務員常有與外界接觸之機會，於外出洽公時亦應謹守分際、廉潔自持，非因公務需要，宜避免接受相關機關或人員之招待。本法第十八條即明文規定：「公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。」

(四)禁止利用職權借貸及增加個人利益

公務員對於與其職務有關係者，例如：承攬機關採購案件之廠商、或受有機關補助經費之團體等，皆不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益，「公務員服務法」第二十一條對此即有明文規範。此外，公務員因執行職務所接觸之利益資訊，亦應嚴守機密維護相關規範，不得任意對外洩露，並應秉持廉潔誠信原則，禁止利用所知悉之公務資訊謀求個人私益。

(五)禁止不當應酬交往

依法令從事於公務之人員，應廉潔自持，謹慎勤勉，並重視榮譽，避免參與不正當之飲宴應酬或涉足不正當之場所，以維護政府之清廉形象。因此，公務員受邀參加應酬活動，若係與其身分、職務顯不相宜，或可疑有特定目的，或涉及利益輸送等不當情形者，即不應前往參與；若於正常應酬活動中始發現有上述情形者，則應立即離去，避免因礙於情面未採取必要之適當措施，而導致不良後果。此外，若因公務確有必要涉足不當場所者，應事先報准同意，以維護自身權益。

(六)旋轉門條款

1.公務員服務法第14條之1規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」

2.公務員服務法第22條之1規定：「離職公務員違反本法第十四條之一者，處二年以下有期徒刑，得併科新台幣一百萬元以下罰金。(第一項)犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。(第二項)」

3.釋字第637號解釋：「公務員服務法第十四條之一規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」旨在維護公務員公正廉明之重要公益，而對離職公務員選擇職業自由予以限制，其目的洵屬正當；其所採取之限制手段與目的達成間具實質關聯性，乃為保護重要公益所必要，並未抵觸憲法第二十三條之規定，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。」

三、公務員遭受懲戒性質之免職處分，與遭受非懲戒性質之免職處分，如何尋求救濟？請分別說明之。(25分)

答：

(一)公務員任職權益遭受侵害時，可提起訴願，此乃歷次司法院大法官解釋之共識，舉其要者如下：

- 1.釋字第243號：中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定，對公務員所為之免職處分，直接影響其憲法所保障之服公職權利，受處分之公務員自得行使憲法第十六條訴願及訴訟之權。該公務員已依法向該管機關申請復審及向銓敘機關申請再復審或以類此之程序謀求救濟者，相當於業經訴願、再訴願程序，如仍有不服，應許其提起行政訴訟，方符有權利即有救濟之法理。行政法院五十一年判字第三九八號、五十三年判字第二二九號、五十四年裁字第十九號、五十七年判字第四一四號判例與上開意旨不符部分，應不再援用。至公務人員考績法之記大過處分，並未改變公務員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利，上開各判例不許其以訴訟請求救濟，與憲法尚無牴觸。行政法院四十年判字第十九號判例，係對公務員服務法第二條及第二十四條之適用所為之詮釋，此項由上級機關就其監督範圍內所發布之職務命令，並非影響公務員身分關係之不利益處分，公務員自不得訴請救濟，此一判例，並未牴觸憲法。
- 2.釋字第298號：憲法第七十七條規定，公務員之懲戒屬司法院掌理事項。此項懲戒得視其性質於合理範圍內以法律規定由其長官為之。但關於足以改變公務員身分或對於公務員有重大影響之懲戒處分，受處分人得向掌理懲戒事項之司法機關聲明不服，由該司法機關就原處分是否違法或不當加以審查，以資救濟。有關法律，應依上述意旨修正之。本院釋字第二四三號解釋應予補充。至該號解釋，許受免職處分之公務員提起行政訴訟，係指受處分人於有關公務員懲戒及考績之法律修正前，得請求司法救濟而言。
- 3.釋字第323號：各機關擬任之公務人員，經人事主管機關任用審查，認為不合格或降低原擬任之官等者，於其憲法所保障服公職之權利有重大影響，如經依法定程序申請復審，對復審決定仍有不服時，自得依法提起訴願或行政訴訟，以謀求救濟。行政法院五十九年度判字第四〇〇號判例，與上開意旨不符部分，應不再援用。
- 4.釋字第338號：主管機關對公務人員任用資格審查，認為不合格或降低原擬任之官等者，於其憲法所保障服公職之權利有重大影響，公務員如有不服，得依法提起訴願及行政訴訟，業經本院釋字第三二三號解釋釋示在案。其對審定之級俸如有爭執，依同一意旨，自亦得提起訴願及行政訴訟。行政法院五十七年判字第四一四號及五十九年判字第四〇〇號判例應不再援用。本院上開解釋，應予補充。
- 5.釋字第483號：公務人員依法銓敘取得之官等俸級，非經公務員懲戒機關依法定程序之審議決定，不得降級或減俸，此乃憲法上服公職權利所受之制度性保障，亦為公務員懲戒法第一條、公務人員保障法第十六條及公務人員俸給法第十六條之所由設。公務人員任用法第十八條第一項第三款前段規定：「經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務；在同官等內調任低職等職務者，仍以原職等任用」，有任免權之長官固得據此將高職等之公務人員調任為較低官等或職等之職務；惟一經調任，依公務人員俸給法第十三條第二項及同法施行細則第七條之規定，此等人員其所敘俸級已達調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘，致高資低用人員縱於調任後如何戮力奉公，成績卓著，又不論其原敘職等是否已達年功俸最高級，亦無晉敘之機會，則調任雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與首開憲法保障人民服公職權利之意旨未盡相符，主管機關應對上開公務人員任用法、公務人員俸給法及附屬法規從速檢討修正。
- 6.釋字第491號：憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利，其範圍不惟涉及人民之工作權及平等權，國家應建立相關制度，用以規範執行公權力及履行國家職責之行為，亦應兼顧對公務人員之權益之保護。公務人員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁。此項懲戒得視其性質，於合理範圍內，以法律規定由其長官為之。中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條之意旨。公務人員考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職。同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之，與上開解釋意旨不符。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前並應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及

受理機關等，設立相關制度予以保障。復依公務人員考績法第十八條規定，服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部分，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。

(二)對於懲戒性質之免職處分的救濟方式：可提起復審、行政訴訟

- 1.公務人員對於服務機關或人事主管機關(以下均簡稱原處分機關)所為之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。提起復審需由原處分機關層轉保訓會。
- 2.對保訓會復審決定依法得聲明不服者，復審決定書應附記如不服決定，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向該管司法機關請求救濟。
- 3.復審標的：行政處分。改變公務員身分影響服公職權利(身分保障)、對公務員服公職權利有重大影響(官等、職等俸級保障)均屬之。
- 4.取代訴願程序與規定，不再適用訴願法。

(三)對於非懲戒性質之免職處分的救濟方式：可提起申訴、再申訴

- 1.公務人員對於服務機關所提供之工作條件及所為之管理認為不當者，得依本法提出申訴、再申訴。前項申訴向服務機關提出。不服函復者，得於函復送達之次日起三十日內，向公務人員保障暨培訓委員會提出再申訴。
- 2.申訴標的：工作條件及管理措施。

【高分閱讀】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第一回講義、公務員法第四回講義

四、人事機關或人事人員的陞遷作業，應如何辦理？如機關內部一般性職缺人員陞遷，應如何辦理？(25分)

答：

(一)公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才，公務人員陞遷法(下稱本法)第2條訂有明文。

(二)機關內部一般性職缺人員陞遷之辦理：

- 1.各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績(成)、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。(本法第7條第1項)
- 2.各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審後，依程序報請機關首長就前三名中圈定陞補之；如陞遷二人以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。本機關具擬陞任職務任用資格人員，經書面或其他足以確認之方式聲明不參加該職務之陞任甄審時，得免予列入當次陞任甄審名冊。(本法第9條第1項)
- 3.各機關辦理陞遷業務人員，不得徇私舞弊、遺漏舛誤或洩漏秘密；其涉及本人、配偶及三親等以內血親、姻親之甄審(選)案，應行迴避。如有違反，視情節予以懲處。(本法第16條)

(三)人事機關或人事人員陞遷之辦理：

- 1.除遵循前開規定外，人事人員，得由各該人事專業法規主管機關依本法及施行細則規定，另訂陞遷規定實施。(本法第18條第1項)
- 2.依人事機關(構)人事人員陞遷作業補充規定(下稱補充規定)，人事機關或人事人員陞遷之辦理方式簡述如下：
 - (1)各級人事主管機關(構)本於權責，就部分層次人事人員之任免遷調，授權下級人事機關(構)遴薦適當人員報其核派者，該人選應由被授權之下級人事機關(構)依公務人員陞遷法及其施行細則之規定，組織甄審委員會辦理甄審(選)產生，俟圈定一人後，報請上級人事主管機關(構)核派；該上級人事主管機關(構)毋須再辦理甄審，但如對報請核派人選有不同意見時，得退回原遴薦機關(構)重行依公務人員陞遷法相

關規定改依其他甄審方式辦理陞遷事宜。(補充規定第3條)

- (2)各職缺任免權責所屬人事機關(構)，因員額較少組織甄審委員會顯有困難者，得報經上級人事機關(構)同意後，將本機關人事機構人事人員陞遷案件，送請服務機關甄審委員會辦理，並應依人事行政系統辦理核派或核轉上級人事主管機關(構)核派。(補充規定第4條)
- (3)人事人員陞任之評分標準，依考試院所訂「考試院暨所屬機關公務人員陞任評分標準表」辦理。各主管機關人事機構應依其業務特性，訂定所屬人事人員「陞遷序列表」及「陞任評分標準表(個別選項部分)」，發布時並應報送銓敘部備查。但行政院所屬各級人事機構依行政院人事行政局規定辦理。(補充規定第5條)

《公務員法概要》

試題評析

- 第一題：本題乍看下似乎是考法條題，但主要還是在測試考生對於公務員「忠實義務」與「勤勉義務」的了解。因此，答題不能僅限於題目所稱之「公務員服務法第5條、第6條及第7條」，反而應詳細說明所有「誠命規範」(積極作為)與「禁止規範」(不得違背的行為規範)。
- 第二題：本題雖是單純法條題，但因今年公務人員任用法第28條有修正，命題意旨應在測試考生對於修法動向與理由的熟悉度，算是因應修法而生的考題。另一方面，公務人員任用法第28條與一般查核有關，答題時應相互呼應。
- 第三題：本題測試考生對於「懲戒流程與救濟」的了解程度，屬於傳統考題。但因懲戒法的法律概念本身較為艱難，考生必須充分理解後才能從容答題。
- 第四題：本題算是實事題，因為命題期間，某前財政部長因違反「禁止旋轉門條款」而遭檢方起訴，使得旋轉門條款受到各界質疑與挑戰。因此，本題除測試考生對於現行法制的熟悉度外，更要測試考生對於修法動向的認知。

一、從公務員服務法第5條、第6條及第7條，說明公務員應有的積極作為與不得違背的行為規範，其意義何在？(25分)

答：公務員服務法(下稱本法)第5條規定：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食菸毒等，足以損失名譽之行為。」第6條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。」第7條規定：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延。」所要彰顯的乃公務員對於國家負有忠實義務與勤勉義務，從而落實於個別法令之「誠命規定」(要求特定積極作為)與「禁止規定」(要求特定之不作為)。說明如下：

(一)公務員對於國家負有忠實義務與勤勉義務：

所謂忠實義務乃指公務員之行為必須以國家、人民之利益為主要考量，如遇有利益衝突時必須迴避，並且不得假藉職務之便謀取個人不法利益。所謂勤勉義務，係指公務員必須對其職務盡善良管理人之注意義務，時時刻刻謹慎、勤勉，不能偷懶、怠惰而損及國家或人民之利益。

(二)公務員之忠實義務與勤勉義務落實本法中，其「誠命規定」(要求特定積極作為)與「禁止規定」(要求特定之不作為)分別有以下幾項：

- 1.忠實義務：本法第1條：「公務員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定執行其職務。」
- 2.服從義務：本法第2條：「長官就其監督範圍以內，所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。」刑法第21條：「依法令之行為，不罰。依所屬上級公務員命令之職務上行為，不罰。但明知命令違法者，不在此限。」
- 3.保密義務：本法第4條：「公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏，退職後亦同。公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。」刑法第132、133條等規定亦設有處罰。
- 4.保持品位義務：本法第5條：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博吸食菸毒等，足以損失名譽之行為。」應把公務員當成是一份高尚的工作，並代表國家之尊嚴。
- 5.執行職務義務：本法第7條至第12條規定，公務員負不定量勤務之義務，但公務員所執行之勤務，應與所任命擔任職務一致，不可任憑長官指派。
- 6.迴避義務：程序法上之迴避，涉及本身或其家族之利害關係時應迴避。
- 7.善良保管義務：本法第20條：「公務員職務上所保管之文書財物，應盡善良保管之責，不得毀損變換私用或借給他人使用。」
- 8.不為一定行為義務：

(1)禁止經商及兼職

本法第13條前段規定：「公務員不得經營商業或投機事業。」所謂經營商業，係指擔任營利事業之負責人、發起人、監察人、經理人、董事、顧問等，為避免公務員遭民眾質疑有假藉職權謀利

之情形，故禁止其經營商業或投機事業。此外，公務員因常享有公務資訊之便利，故其經濟活動應受到較嚴格之限制，雖仍可買賣股票或從事投資及其他商業行為，但仍應注意是否與其身分、經濟能力或信用狀況顯不相當，除禁止於上班時間從事商業活動外，更不得利用職務上之權力、機會或方法不當得利。

本法第十四條第1項前段規定：「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。」公務員若依法令或經指派兼任他項公職或業務，或經許可兼任教學、研究工作或非以營利之事業或團體之職務，亦應注意不得影響其本職工作，且不得洩漏公務機密或產生利益輸送等情事。

(2)禁止請託關說

公務員應廉潔自持，不為及不受任何請託、關說，並不得為私人承諾或給予特定個人、團體任何差別待遇。本法第15條即規定：「公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。」

所謂「請託、關說」，係指其內容涉及機關業務具體事項之決定或執行，且因該事項之決定或執行，致有違法或不當影響特定權利義務之虞者。公務人員執行職務，皆應貫徹依法行政原則之要求，保持公正客觀之立場，不為及不受任何請託、關說，倘若公務員以請託或關說方式，謀求私人利益，或未能秉持公正立場而接受請託關說，輕則產生行政責任，重則觸犯圖利他人之刑責。因此，嚴格禁止公務員為任何團體、廠商、其他個人或本人請託關說，對於機關業務具體事項之決定或執行若有任何意見，應循正當程序管道提出，禁止假藉職權脅迫他人。而面對他人之請託或關說，亦不可礙於情面逾越職權，以免誤觸法網，得不償失。

(3)禁止贈受財物及接受招待

本法第16條規定：「公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。公務員所辦事件，不得收受任何餽贈。」因此，公務員不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者所為之餽贈、招待或其他利益，包含財產上利益及非財產上利益之人事升遷、獎懲、調動、仲介職業或利用權勢向受其監督之人借貸等情事皆不得收受，若係基於社交禮俗所為及所受之餽贈、招待或其他利益，亦應合於節度，以維護政府機關清廉形象。

此外，由於公務員常有與外界接觸之機會，於外出洽公時亦應謹守分際、廉潔自持，非因公務需要，宜避免接受相關機關或人員之招待。本法第十八條即明文規定：「公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。」

(4)禁止利用職權借貸及增加個人利益

公務員對於與其職務有關係者，例如：承攬機關採購案件之廠商、受有機關補助經費之團體等，皆不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益，本法第21條對此即有明文規範。此外，公務員因執行職務所接觸之利益資訊，亦應嚴守機密維護相關規範，不得任意對外洩露，並應秉持廉潔誠信原則，禁止利用所知悉之公務資訊謀求個人私益。

(5)禁止不當應酬交往

依法令從事於公務之人員，應廉潔自持，謹慎勤勉，並重視榮譽，避免參與不正當之飲宴應酬，或涉足不正當之場所，以維護政府之清廉形象。因此，公務員受邀參加應酬活動，若係與其身分、職務顯不相宜，或可疑有特定目的，或涉及利益輸送等不當情形者，即不應前往參與；若於正常應酬活動中始發現有上述情形者，則應立即離去，避免因礙於情面未採取必要之適當措施，而導致不良後果。此外，若因公務確有必要涉足不當場所者，應事先報准同意，以維護自身權益。

9.申報財產義務：依據「公職人員財產申報法」。

二、依公務人員任用法第28條規定，不得為公務人員的情形有那些？(25分)

答：

(一)公務人員任用法(下稱本法)第28條第1項規定，不得為公務人員的情形有下列幾項：

- 1.未具或喪失中華民國國籍者。
- 2.具中華民國國籍兼具外國國籍者。但其他法律另有規定者，不在此限。
- 3.動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。
- 4.曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

- 5.犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。
 - 6.依法停止任用者。
 - 7.褫奪公權尚未復權者。
 - 8.受禁治產宣告，尚未撤銷者。
 - 9.經合格醫師證明有精神病者。
- (二)擬任機關於擬任公務人員前，應負責切實調查有無本法第28條第1項各款情形，並通知其填送服務誓言，及於擬任人員送審書表中具結，確無本法第二十八條第一項第一款至第七款所定不得任用之情事；具中華民國國籍兼具外國國籍，依規定應於到職前辦理放棄外國國籍者，須於到職時另行具結，並於到職之日起一年內完成喪失該國國籍及取得證明文件。(參見本法施行細則第3條第2項)
- (三)倘若於任職後始發現公務原有前開各款情形者，應依下列方式辦理：
- 1.公務人員於任用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款及第九款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣。任用後發現其於任用時有前項各款情事之一者，應撤銷任用。
 - 2.前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。
- (四)附帶說明，今年1月16日公佈修正本條規定，係將舊法第9款「經合格醫師證明有精神疾病者」修正為「經合格醫師證明有精神病者」，修法理由乃因「精神疾病」與「精神病」在醫學上各有所指，「精神疾病」已包含「精神病」在內，但對於公務員之限制不宜過寬。

三、違反公務員懲戒法第2條規定者，機關長官如何處理？又被付懲戒人如何主張其權益？請申述之。(25分)

答：依公務員懲戒法(下稱本法)第2條之規定，公務員有違法或廢弛職務，或其他失職行為情事之一者，應受懲戒。機關長官發現屬官有前開情事時，得依法移送懲戒，而屬官對懲戒處分有所不服時，亦得依法謀求救濟，說明如下：

(一)機關長官之處理：

1.移送監察院或公務員懲戒委員會審議：

依本法第19條之規定，各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。

2.逕為記過或申誡：

依本法第9條第3項之規定，九職等或相當於九職等以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之。

(二)被付懲戒人之訴訟權益：

1.依本法第20條之規定，公務員懲戒委員會收受移送案件後，應將移送書繕本送達被付懲戒人，並命其於指定期間內提出申辯書，必要時得通知被付懲戒人到場申辯。且被付懲戒人得聲請閱覽及抄錄卷證。

2.依本法第33條之規定，懲戒案件之議決，有左列各款情形之一者，原移送機關或受懲戒處分人，得移請或聲請再審議：一、適用法規顯有錯誤者。二、原議決所憑之證言、鑑定、通譯或證物經確定判決，證明其為虛偽或偽造、變造者。三、原議決所憑之刑事裁判，已經確定裁判變更者。四、原議決後，其相關之刑事確定裁判所認定之事實，與原議決相異者。五、發現確實之新證據，足認應變更原議決者。六、就足以影響原議決之重要證據，漏未斟酌者。

3.惟若主管長官所為之記過或申誡，屬官得否依公務人員保障法之規定提起申訴及再申訴，目前法無明文，但為保障公務員之權益，宜採肯定見解。

四、請問「禁止旋轉門條款」其學理上意涵為何？對公務員離職後有何規範？(25分)

答：(一)禁止旋轉門條款之學理上意涵：

禁止旋轉門條款係基於利益迴避與避免不當利益輸送之要求，禁止公務員於離職後又假借其任職期間所建立之人脈、關係而影響公務之執行，此乃公務員忠實義務之一環，也是陽光法案之重要規定。

(二)公務員服務法對於公務員離職後之規範：

- 1.服務法第14條之1規定：公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。
- 2.違反效果：服務法第22條之1規定：離職公務員違反本法第十四條之一者，處二年以下有期徒刑，得併科新台幣一百萬元以下罰金。

(三)目前公務員服務法之規定方式，並不足已禁止不當利益輸送，所以有學者建議將「職務禁止」改為「行為禁止」，而且在處罰上，也應採「先行政罰後刑罰」之方式辦理。再者，亦應參考勞工競業禁止條款之處理方式，給予公務員適當補償金，以免過度限制公務員之工作權。

【參考書目】

- 1.上課講義及上課補充資料；總複習講義第6頁、第24頁。

《公務員法（包括任用、服務與懲戒）概要》

試題評析

今年普考公務員法共出四題，其中兩題與懲戒法有關，一題為任用法之法條題，一題為服務法之法條題。今年考題，主要在測試考生對整體法律制度的理解及掌握能力，除熟讀法條外，必須對相關程序有動態的掌握，不再只是單一法條的記憶。第一題、第三題於補充資料中均以流程圖整合各該法條，尤其是第二題，總複習講義第八題完全命中，同學作答應可得心應手。綜合而言，今年題目普通考生應可拿50分以上。程度好者70分以上亦應不難。

一、公務人員之任用須經何種程序？試說明之。（25分）

答：

(一)考試及格列冊選用或遴用合格人員：

本法第10條規定：「各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分發之正額錄取人員已分發完畢，用人機關於報經分發機關同意後，得就列入候用名冊之增額錄取人員自行遴用，經訓練期滿成績及格後予以任用。（第1項）已無前項考試正額或增額錄取人員可資分發或遴用時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用當年度候用名冊外之考試及格合格人員。（第2項）」

(二)訓練期滿，成績合格：

本法第12條第1項規定：「公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格者，應由分發機關分發各有關機關任用；其未依規定期間到職者，不再分發。」

(三)分發任用：

本法第12條第2項規定：「分發機關為銓敘部。但行政院所屬各級機關之分發機關為行政院人事行政局；其分發辦法，由考試院會同行政院定之。」

(四)試用期滿，成績合格：

本法第20條規定：「初任各職等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗六個月以上者，應先予試用六個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授。（第1項）試用人員於試用期間有左列情事之一者，應為試用成績不及格，予以解職：一、有公務人員考績法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。二、有公務人員考績法規所定一次記一大過以上情形之一者。三、平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。四、曠職連續達二日或累積達三日者。（第2項）」

(五)銓敘審定：

本法第20條第3項規定：「試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，送考績委員會審查，經機關長官核定後，填公務人員試用期滿成績銓敘審定書表，依送審程序，報請銓敘部銓敘審定。」

(六)實授任命：

1.本法第25條規定：「各機關初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。初任委任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任命之。」

2.本法施行細則第25條第1項規定：「本法第二十五條所稱初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，呈請總統任命，指初任或升任簡任官等各職等職務人員及初任薦任官等人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由銓敘部呈請總統任命。所稱初任委任公務人員，由各主管機關任命之，指初任委任官等人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由銓敘部函送各主管機關任命之。」

二、公務員服務法第2條有關服從義務之規定，於學理及實務迭有批評，試分析應如何修正。（25分）

答：

按公務員服務法（下稱本法）第二條規定：「長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。」此乃公務員服從義務之明文。然而，公務員若對長官命令之合法性有所質疑時，應如何處理？學理及實務上迭有爭議，說明如下：

(一)公務員僅對職務範圍內之職務命令有服從義務：

本法第二條所稱「監督範圍以內所發命令」係指公務員僅對職務範圍內之職務命令有服從義務，若長官之命令超出職務範圍，屬官自無服從之必要。有學者認為合法之職務命令須具備下列五要件：

- 1.長官有指揮監督權
- 2.該職務命令與職務有關
- 3.職務命令之內容非法律上或事實上不能
- 4.職務命令具備法定形式與正當程序
- 5.職務命令非屬官獨立行使職務之範圍

(二)若屬官對長官之命令合法性有所質疑，應如何處理？

- 1.學說見解：或採絕對服從說、或採相對服從說、或採折衷說、或採陳述意見說，目前通說係採陳述意見說，亦即若屬官對長官之命令合法性有所質疑，應許其向長官陳述意見。
- 2.本法第二條係採陳述意見說，即「但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。」
- 3.惟公務人員保障法第十七條規定：「公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。（第一項）前項情形，該管長官非以書面下達命令者，公務人員得請求其以書面為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。（第二項）」此規定較本法規定更為詳盡，本法修正草案、公務員基準法草案均同此見解。

(三)惟須注意，屬官對長官之職務命令並無審查權限，是以，若屬官不知職務命令違法仍執行之，以致觸犯刑責，依刑法第二十一條之規定，屬官仍可主張阻卻違法，但若明知違法則不得主張之。

三、為限制懲戒權之濫用，公務員懲戒法定有嚴格懲戒程序，試分析之。（25分）

答：

(一)公務員具有懲戒事由：

- 1.公務員懲戒法（下稱本法）第2條規定：「公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：一 違法。二 廢弛職務或其他失職行為。」
- 2.釋字第433號解釋：「國家對於公務員懲戒權之行使，係基於公務員與國家間公法上之職務關係，與對犯罪行為科予刑罰之性質未盡相同，對懲戒處分之構成要件及其法律效果，立法機關自有較廣之形成自由。公務員懲戒法第二條及第九條雖就公務員如何之違法、廢弛職務或其他失職行為應受何種類之懲戒處分僅設概括之規定，與憲法尚無牴觸。至同法第十一條、第十二條關於撤職及休職處分期間之規定，旨在授權懲戒機關依同法第十條所定之標準，就具體個案為適當之處分，於憲法亦無違背。惟撤職停止任用期間及休職期間該法均無上限之規定，對公務員權益不無影響，應由有關機關檢討修正，俾其更符合憲法保障公務員之意旨。」

(二)由有關機關移送：

- 1.本法第18條規定：「監察院認為公務員有第二條所定情事，應付懲戒者，應將彈劾案連同證據，移送公務員懲戒委員會審議。」
- 2.本法第19條第1項規定：「各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。」

(三)由司法院公務員懲戒委員會審理、議決：

- 1.釋字第396號解釋：「公務員因公法上職務關係而有違法失職之行為，應受懲戒處分者，憲法明定為司法權之範圍；公務員懲戒委員會對懲戒案件之議決，公務員懲戒法雖規定為終局之決定，然尚不得因其未設通常上訴救濟制度，即謂與憲法第十六條有所違背。懲戒處分影響憲法上人民服公職之權利，懲戒機

關之成員既屬憲法上之法官，依憲法第八十二條及本院釋字第一六二號解釋意旨，則其機關應採法院之體制，且懲戒案件之審議，亦應本正當法律程序之原則，對被付懲戒人予以充分之程序保障，例如採取直接審理、言詞辯論、對審及辯護制度，並予以被付懲戒人最後陳述之機會等，以貫徹憲法第十六條保障人民訴訟權之本旨。有關機關應就公務員懲戒機關之組織、名稱與懲戒程序，併予檢討修正。」

2. 本法第20條規定：「公務員懲戒委員會收受移送案件後，應將移送書繕本送達被付懲戒人，並命其於指定期間內提出申辯書，必要時得通知被付懲戒人到場申辯。」
3. 本法第21條規定：「公務員懲戒委員會審議案件，依職權自行調查之，並得囑託其他機關調查。受託機關應將調查情形以書面答覆，並應附具有關資料或調查筆錄。」
4. 本法第22條規定：「公務員懲戒委員會審議案件，必要時得向有關機關調閱卷宗，並得請其為必要之說明。」
5. 公懲會議決之結果，得為免議、不受理、不受懲戒及懲戒等情形，本法第24條至第28條定有明文。

(四)執行：

本法第28條第3項規定：「主管長官收受懲戒處分之議決書後，應即為執行」。

(五)特殊救濟程序：再審議

1. 事由：本法第33條規定：「懲戒案件之議決，有左列各款情形之一者，原移送機關或受懲戒處分人，得移請或聲請再審議：一、適用法規顯有錯誤者。二、原議決所憑之證言、鑑定、通譯或證物經確定判決，證明其為虛偽或偽造、變造者。三、原議決所憑之刑事裁判，已經確定裁判變更者。四、原議決後，其相關之刑事確定裁判所認定之事實，與原議決相異者。五、發現確實之新證據，足認應變更原議決者。六、就足以影響原議決之重要證據，漏未斟酌者。（第1項）前項移請或聲請，於原處分執行完畢後，亦得為之。（第2項）」
2. 期間：本法第34條規定：「移請或聲請再審議，應於左列期間內為之：一、依前條第一項第一款、第六款為原因者，自原議決書送達之日起三十日內。二、依前條第一項第二款至第四款為原因者，自相關之刑事裁判確定之日起三十日內。三、依前條第一項第五款為原因者，自發現新證據之日起三十日內。」
3. 審理機關：本法第35條規定：「移請或聲請再審議，應以書面敘述理由，附具繕本，連同原議決書影本及證據，向公務員懲戒委員會為之。」
4. 再審議無停止執行之效力：本法第37條規定：「移請或聲請再審議，無停止懲戒處分執行之效力。」

四、公務員懲戒法之停職與休職規定各為何？兩者有何異同？試分析之。（25分）

答：

(一)公務員懲戒法之停職規定：

依公務員懲戒法及公務人員考績法之規定，公務員停職之事由有二：

1. 當然停職：公務員懲戒法第三條規定：公務員有左列各款情形之一者，其職務當然停止：一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告者。三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在執行中者。
2. 先行停職：
 - (1)懲戒：
 - A. 公務員懲戒法第四條第一項：公務員懲戒委員會對於受移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得通知該管主管長官，先行停止被付懲戒人之職務。
 - B. 公務員懲戒法第四條第二項：主管長官對於所屬公務員，依第十九條之規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議而認為情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。
 - (2)懲處：公務人員考績法第十八條但書：但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

(二)公務員懲戒法之休職規定：

公務員懲戒法第9條規定：「休職，休其現職，停發薪給，並不得在其他機關任職，其期間為六個月以上。休職期滿，許其復職。自復職之日起，二年內不得晉敘、升職或調任主管職務。」

(三)兩者之異同：

1.相同點：均為離去現職，停發薪給。事由消滅後，得申請復職。

2.相異點：

(1)性質不同：休職為懲戒處分，停職僅附隨程序，是否受懲戒仍不確定。

(2)期間不同：休職之期間為六個月以上，但停職並無確定期間。

(3)處分機關不同：休職為懲戒處分，須由司法院公務員懲戒委員會為之，但停職除得由公務員懲戒委員會函請先行停止職務外，主管長官亦得依職權為之。

(4)救濟方式不同：

A.休職為懲戒處分，僅得依法提起再審議。

B.停職之救濟方式：

(A)當然停職之情形：因無行政處分存在，公務員依法尚不得救濟。

(B)公務員懲戒法第四條第一項情形：應與懲戒處分一併聲明不服，蓋此種先行停職乃屬司法程序中之暫行性程序措施，主管長官僅為執行單位，故無行政處分存在，無從單獨提起行政救濟。

(C)公務員懲戒法第四條第二項及公務人員考績法第十八條但書之情形：

a.此種決定雖屬行政程序行為，依行政程序法第一七四條之規定，僅得於對實體決定聲明不服時一併聲明之。

b.然而先行停職對公務員身分有重大影響，故實務上係准許單獨對先行停職處分提起行政救濟。且依公務人員保障法第十一條第一項規定：受停職處分之公務人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，並準用前條第二項之規定。

【法律政風、財經政風】

《公務員法(包括任用、服務與懲戒)概要》

試題評析

今年公務員法普考共出五題，其中兩題與懲戒法及保障法有關，兩題為任用法之法條題，一題為服務法之法條題。任用法及服務法部分，只要熟讀法條及上課之補充資料（如迴避制度、調職程序、試用程序），應有不錯的分數。但懲戒法部分，除對法規之熟悉外，還涉及保障法的整體概念，需要融會貫通，方能有完整的作答。尤其是第二題，總複習講義第八題完全命中，同學作答應可得心應手。綜合而言，今年題目普通考生應可拿 50 分以上；度好者 70 分以上亦應不難。

一、公務員服務法第 21 條規定，對於公務員訂有職務相關利益之迴避義務，請問與其職務有關係之事項有那些類型？其限制內涵為何？（20 分）

答：

公務員服務法（下稱本法）第 21 條規定：「公務員對於左列各款與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：一 承辦本機關或所屬機關之工程者。二 經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。三 承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。四 受有官署補助費者。」此乃公務員迴避之明文規定，僅就與其職務有關係之類型及限制之內涵說明如下：

(一)迴避制度之目的：迴避（in order to avoid likely suspicion of favoritism, withdrawal），人非聖賢，不可能絲毫沒有私心，公務人員於執行職務時，如遇有本身利害關係事件，則有迴避制度之故。法律設有迴避制度之目的不外：

- 1.確保公平公正：公務人員就特定事件與本身有某種關係，不得執行職務，以維持決定或裁判之公平。
- 2.排除偏見不公：排除偏見源自於英國之自然正義（nature justice）與美國之正當法律程序（due process of law）之理念，任何人不得為自己案件之裁判官（nemo judex in sua causa）即不得球員兼裁判。
- 3.有效保障權益：公務人員以公平無私的態度，迴避處理自身有關事件，一則確保司法正義之實踐，二則有效保障權益衡平。

(二)與其職務有關係之類型：雖本法第 21 條僅規定四種情形，即 1、承辦本機關或所屬機關之工程者。2、經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。3、承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。4、受有官署補助費者。但參酌本法第 14 條-1、第 17 條以及公職人員利益衝突迴避法之規定可知，只要與職務有關而有涉及利益衝突之可能者，均需迴避，應不以法定四種情形為限。

(三)限制之內涵：本條所稱「利益」，包括財產上利益（動產、不動產、現金、存款、外幣、有價證券、債券或其他財產上權利、其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益）非財產上利益，只有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構之任用、陞遷、調動及其他人事措施。換言之，只要公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者，均屬之。公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避。

(四)迴避之方式：本法對公務員如何迴避未設明文規定，可參酌行政程序法第 32 條及第 33 條之規定，可分為自行迴避、申請迴避以及命令迴避等三種方式。

二、有關公務員停職處分之規定為何？又復職規定為何？請申述之。（20 分）

答：

依公務人員保障法第十條第一項之規定，公務人員非依法律，不得予以停職。惟公務員懲戒法及公務人員考績法對此均有特別規定，說明如下：

(一)停止職務之事由：

- 1.當然停職：公務員懲戒法第三條規定：公務員有左列各款情形之一者，其職務當然停止：一 依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。二 依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告者。三 依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在執行中者。

2. 先行停職：

(1) 懲戒：

A. 公務員懲戒法第四條第一項：公務員懲戒委員會對於受移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得通知該管主管長官，先行停止被付懲戒人之職務。

B. 公務員懲戒法第四條第二項：主管長官對於所屬公務員，依第十九條之規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議而認為情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。

(2) 懲處：公務人員考績法第十八條但書：但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

(二) 停止職務之救濟：

1. 當然停職之情形：因無行政處分存在，公務員依法尚不得救濟。

2. 公務員懲戒法第四條第一項情形：應與懲戒處分一併聲明不服，蓋此種先行停職乃屬司法程序中之暫行性程序措施，主管長官僅為執行單位，故無行政處分存在，無從單獨提起行政救濟。

3. 公務員懲戒法第四條第二項及公務人員考績法第十八條但書之情形：

(1) 此種決定雖屬行政程序行為，依行政程序法第一七四條之規定，僅得於對實體決定聲明不服時一併聲明之。

(2) 然而先行停職對公務員身分有重大影響，故實務上係准許單獨對先行停職處分提起行政救濟。且依公務人員保障法第十一條第一項規定：受停職處分之公務人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，並準用前條第二項之規定。

(三) 申請復職：依公務人員保障法第 10 條之規定，申請復職之程序如下：

1. 經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起三十日內通知其復職。

2. 依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。

3. 經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起三十日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職。

三、機關長官認為所屬公務員，如有違反公務員懲戒法第 2 條規定者，如何處理？又被付懲戒人如何主張其訴訟權，請申述之。(20 分)

答：

依公務員懲戒法（下稱本法）第 2 條之規定，公務員有違法或廢弛職務或其他失職行為情事之一者，應受懲戒。機關長官發現屬官有前開情事時，得依法移送懲戒，而屬官對懲戒處分有所不服時，亦得依法謀求救濟，說明如下：

(一) 機關長官之處理：

1. 移送監察院或公務員懲戒委員會審議：

依本法第 19 條之規定，各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。

2. 逕為記過或申誡：

依本法第 9 條第 3 項之規定，九職等或相當於九職等以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之。

(二) 被付懲戒人之訴訟權益：

1. 依本法第 20 條之規定，公務員懲戒委員會收受移送案件後，應將移送書繕本送達被付懲戒人，並命其於指定期間內提出申辯書，必要時得通知被付懲戒人到場申辯。且被付懲戒人得聲請閱覽及抄錄卷證。

2. 依本法第 33 條之規定，懲戒案件之議決，有左列各款情形之一者，原移送機關或受懲戒處分人，得移請或聲請再審議：一 適用法規顯有錯誤者。二 原議決所憑之證言、鑑定、通譯或證物經確定判決，證明其為虛偽或偽造、變造者。三 原議決所憑之刑事裁判，已經確定裁判變更者。四 原議決後，其相關之刑事確定裁判所認定之事實，與原議決相異者。五 發現確實之新證據，足認應變更原議決者。六 就

足以影響原議決之重要證據，漏未斟酌者。

3. 惟若主管長官所為之記過或申誡，屬官得否依公務人員保障法之規定提起申訴及再申訴，目前法無明文，但為保障公務員之權益，宜採肯定見解。

四、公務人員任用法第 18 條，現職公務人員調任，有那些規定，請申述之。(20 分)

答：

現職公務人員調任，除依公務人員任用法（下稱本法）第 18 條外，尚以現職公務人員調任辦法（下稱本辦法）為依據，說明如下：

(一)調任之定義：

所稱現職公務人員，指本法施行細則第二條所定各機關除政務人員及民選人員外，於其組織法規中定有職稱及官等、職等，並經銓敘部銓敘審定列有職系現仍在職之人員。所稱調任，指具有擬任職務法定任用資格人員，於不同職務間之調動。（參見本辦法第三條）

(二)沿革：

舊法對於公務人員之調任未設限制，遭司法院大法官第 483 號解釋糾正，該解釋意旨如下：公務人員依法銓敘取得之官等俸級，非經公務員懲戒機關依法定程序之審議決定，不得降級或減俸，此乃憲法上服公職權利所受之制度性保障，亦為公務員懲戒法第一條、公務人員保障法第十六條及公務人員俸給法第十六條之所由設。公務人員任用法第十八條第一項第三款前段規定：「經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務；在同官等內調任低職等職務者，仍以原職等任用」，有任免權之長官固得據此將高職等之公務人員調任為較低官等或職等之職務；惟一經調任，依公務人員俸給法第十三條第二項及同法施行細則第七條之規定，此等人員其所敘俸級已達調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘，致高資低用人員縱於調任後如何戮力奉公，成績卓著，又不論其原敘職等是否已達年功俸最高級，亦無晉敘之機會，則調任雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與首開憲法保障人民服公職權利之意旨未盡相符，主管機關應對上開公務人員任用法、公務人員俸給法及附屬法規從速檢討修正。

(三)調任之規定：

1. 簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘人員在同職組各職系之職務間得予調任。本辦法第 4 條並補充規定：簡任第十二職等以上之現職公務人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系之職務間得予調任，並得單向調任與原任職組織系視為同一職組織系之職務。
2. 經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。
3. 在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、國民大會、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。
4. 本辦法第 5 條、第 6 條、第 7 條對於具有擬調任之簡任或薦任或委任職務職系專長之情形，設有明文。

五、依公務人員任用法第 20 條，初任各官等人員有關試用之規定為何？又試用人員於試用期間，試用成績不及格之要件為何？又如何處理？(20 分)

答：

- (一)試用之必要：初任各官等人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一職等之經驗六個月以上者，應先予試用六個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授。

(二)試用成績不合格之要件：

- 一 有公務人員考績法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。
- 二 有公務人員考績法規所定一次記一大過以上情形之一者。
- 三 平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。
- 四 曠職繼續達二日或累積達三日者。

- (三)試用成績不合格之效果及救濟：試用成績不及格，予以解職，但試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯。考績委員會對於試用期滿成績考核案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。