

# 《公務員法概要》

一、公務員年終考績被打丙等，若有不服，應循何種程序救濟？（25 分）

試題評析	本題結合考績法、保障法綜合出題，並點出此次考績法修正草案之主要重點，即對於年終考績丙等人員之淘汰機制與保障。
考點命中	《高點現行考銓制度(含公務員)法講義》，薛律師撰，講義第二回第69頁以下，講義第三回第69頁至70頁。 《高點現行考銓制度(含公務員)法講義》，薛律師撰，補充資料B5、B6

答：

- (一)年終考績六十分以上，不滿七十分者，年終考績為丙等。再者，年終考績為丙等者，其效果為「留原俸級」，公務人員考績法第6條、第7條定有明文。
- (二)再者，釋字第298號解釋謂：「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。」然而，依前開考績法之規定，年終考績為丙等者，其效果僅為「留原俸級」，並無其他不利效果，更未改變公務員身分或對於公務員有重大影響。是以，參酌最高行政法院90年度判字第280號判決意旨：「惟按記過處分，並未改變公務人員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利（司法院釋字第243號解釋參照），核屬機關內部之管理措施，對之如有不服，應循申訴、再申訴之程序尋求救濟，非行政法院所得審究。本件被告認原告八十七年三月九日曠職一日，而予記過二次之處分，原告對之不服，依前開說明，原應循申訴、再申訴程序請求救濟，乃其於被告為免職處分不服而提起之行政訴訟中，再對該記過處分當否為爭執，即非本院所得審酌，原告所述，尚非可取。」宜以申訴、再申訴之程序尋求救濟，而非提起復審或行政訴訟。
- (三)然而，依公務人員考績法修正草案之意旨，未來十年內三丙者將遭受強制資遣或退休，對公務員身分將有重大影響，是以，修正草案認為年終考績丙等者，應給予下列救濟：「得依公務人員保障法之規定提起復審；應依第一項第四款規定辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論。」其修正理由為：「本條第三項增列理由，茲以受考人因第六條之二規定而考績考列丙等者，為給予是類人員充分程序保障，乃規定其可依公務人員保障法之規定提起復審，又屬應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論，其後並得進入行政訴訟救濟程序，以周全受考人之權益保障。」

二、某甲以特種考試地方政府公務人員考試四等考試及格任用，除另行參加高一等級以上之初任考試錄取外，可循何種途徑取得薦任第八職等資格？（25 分）

試題評析	因97年任用法修法部分，至今仍有少數修法重點尚未命題，本題可謂「回顧」97年任用法修法重點之考題。除現行法之規定外，建議論及大法官解釋與舊法規定。
考點命中	《高點現行考銓制度(含公務員)法講義》，薛律師撰，講義第一回第128頁至第131頁。

答：

- (一)按普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得委任第三職等任用資格。公務人員任用法（下稱任用法）第13條第1項訂有明文。是以，題示情形某甲為地方特考四等考試及格者，應取得委任三職等之任用資格。
- (二)然而，某甲日後縱因考績而升職等者，亦只能升至委任五職等，如要升官等者，需經升官等考試或升官等訓練，說明如下：

【版權所有，重製必究！】

## 1、經委任升薦任考試及格：

- (1) 公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格，任用法第17條第1項訂有明文。
- (2) 再者，委任升薦任考試及格者，取得薦任第六職等任用資格，任用法第15條訂有明文。
- (3) 是以，某甲如經委任升薦任考試及格者，即可薦任第六職等任用資格，之後再依考績逐年升任薦任第八職等。

## 2、例外依任用法第17條第6項規定而升薦任官等：

- (1) 經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務人員，具有下列資格之一，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至委任第五職等本俸最高級後，再經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格，不受第一項規定之限制：一、經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。二、經高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學、獨立學院以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。
- (2) 然而，依此一方法而升薦任官等者，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。（參見同法條第7項）
- (3) 此一規定，舊法係規定於任用法施行細則中，但經釋字第611號解釋認為合憲，解釋意旨謂：「憲法第十八條保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依法令晉敘陞遷之權。晉敘陞遷之重要內容應以法律定之。主管機關依法律授權訂定施行細則時，為適用相關任用及晉敘之規定而作補充性之解釋，如無違於一般法律解釋方法，於符合相關憲法原則及法律意旨之限度內，即與法律保留原則無所牴觸。中華民國八十五年十二月十日修正發布之公務人員任用法施行細則，係依公務人員任用法第三十九條授權所訂定，該細則第十五條第二項規定「本法第十七條第四項所稱『薦任第七職等以下職務』，指職務之列等最高為薦任第七職等者而言」，乃主管機關就同年十一月十四日修正公布之公務人員任用法第十七條第四項規定所為補充性之解釋，尚在母法合理解釋範圍之內，與憲法第十八條保障人民服公職權利及第二十三條法律保留原則均無違背。」
- (4) 但舊法規定終究有違反法律保留原則之虞，故於97年修法時直接規定「以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限」，以避免爭議。

(三) 綜上所述，如某甲欲取得薦任八職等之任用資格者，除另行參加高等考試外，原則上應經過委任升薦任考試及格。如為依任用法第17條第6項規定而升薦任官等者，則需具有碩士以上學位且最近五年薦任第七職等職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。

三、某市長利用其配偶經營之招待會館作為自強活動之場地，並順便舉辦員工訓練研習，事後以市政府公費報帳。請問該市長此項作為有無違法？（25分）

試題評析	本題雖然已實例題方式出題，但題目內容並不困難，只要能靈活運用法律規定，應不困難。
考點命中	《高點現行考詮制度(含公務員)法講義》，薛律師撰，講義第二回第148頁至第175頁。

答：

【版權所有，重製必究！】

- (一) 按公職人員之配偶或共同生活之家屬，或公職人員、第一款及第二款所列人員擔任負責人、董事、監察人或經理人之營利事業，均為公職人員利益衝突迴避法（下稱本法）所定公職人員之關係人。再者，公職人員或其關係人，不得與公職人員服務之機關或受其監督之機關為買賣、租賃、承攬等交易行為，本法第9條亦定有明文。
- (二) 又本法之利益衝突係指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；公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避，本法第5條、第6條各定有明文。
- (三) 依題示情形，市長為本法第2條所定之公職人員。市長之配偶為本法第3條第1款之關係人，其經營之招待會館應為本法第3條第4款之關係人。再者，該市政府為市長之服務機關，依本法第9條之規定，市長或關係人自不得與市政府為買賣、租賃、承攬等交易行為。
- (四) 然而，市長明知應迴避而未為迴避，竟然以市府公費報帳，顯已違反本法所定之迴避義務。依本法第15條之規定，處該交易行為金額一倍至三倍之罰鍰。

四、某縣長任期屆滿，但離職時未將承辦業務應移交之事項交代清楚，請問依現行法律規定，應如何處理？如其一再逾期，可能受到何種懲戒？（25 分）

試題評析	首次出現交代條例之考題，以法律規定沉著應答即可。
考點命中	《高點現行考詮制度(含公務員)法講義》，薛律師撰，講義第三回第87頁至第110頁

**答：**

- (一) 按機關首長應移交之事項如左：一、印信。二、人員名冊。三、交代月份截至交代日止，與月報相同之會計報告及其存款。四、未辦或未了之重要案件。五、當年度施政或工作計劃，及截至交代時之實施情形報告。六、各直屬主管人員主管之財物事務總目錄。但該總目錄如有錯誤時，各直屬主管人員應負其責任。機關首長移交，應於交卸之日將本條例第四條第一款至第四款規定之事項，移交完畢；其第五、第六兩款規定之事項，應於五日內移交完畢。機關首長移交時，由後任會同監交人於前任移交後五日內接收完畢，與前任會銜呈報該管上級機關。上級機關對於前項呈報，應於十日內予以核定，分別行知。各級人員逾期不移交或移交不清者，其上級機關或本機關首長，應以至多不過一個月之限期，責令交代清楚，如再逾限，應即移送懲戒，其卸任後已任他職者，懲戒機關得通知其現職之主管長官，先行停止其職務。財物移交不清者，除依前條規定處理外，並得移送該管法院，就其財產強制執行。公務人員交代條例（下稱本條例）第4條、第9條、第13條、第17條與第18條分別定有明文。
- (二) 是以，如縣長離職時未將承辦事項交代清楚，依前開規定其上級機關應以至多不過一個月之限期，責令交代清楚，如再逾限，應即移送懲戒，其卸任後已任他職者，懲戒機關得通知其現職之主管長官，先行停止其職務。再者，財物移交不清者，除依前條規定處理外，並得移送該管法院，就其財產強制執行。

【版權所有，重製必究！】