

《公務員法》

(包括任用、服務、保障、考績、懲戒、交代、行政中立、利益衝突迴避與財產申報)

一、A係甲市政府所屬B機關，依據行政院依其法定職權訂定之行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法，進用之人員。B機關以A屢屢延宕公文，認為該當甲市政府及所屬各級機關公務人員平時獎懲標準表所規定，懈怠職務情節輕微之要件，核予申誡二次之懲處。A不服，於向服務機關提起申訴遭駁回後，向公務人員保障培訓委員會提起再申訴。問：公務人員保障暨培訓委員會應為如何之決定？（25分）

試題評析	本題是以約僱人員之身分性質為核心，探討約僱人員與公務人員在相關法律適用上的差異，並論及保障法之相關程序。
考點命中	《高點現行考證制度（含公務員法）講義》第三回，第59-86頁。

答：

- (一)就公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）再申訴之決定，可能有下列兩種（參見公務人員保障法第84條準用第63條至第66條之規定）：
- 1.再申訴無理由者，保訓會應以決定駁回之。原行政處分所憑之理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以再申訴為無理由。
 - 2.再申訴有理由者，保訓會應於再申訴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分，並得視事件之情節，發回原處分機關另為處分。但原處分機關於再申訴人表示不服之範圍內，不得為更不利益之處分。前項發回原處分機關另為處分，原處分機關未於規定期限內依再申訴決定意旨處理，經再申訴人提起再申訴時，保訓會得逕為變更之決定。
- (二)A係甲市政府所屬B機關之約僱人員，依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第9條規定，約僱人員不適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險等法規之規定。是以，關於約僱人員之考核，應依雙方簽定之僱用契約之約定為準。
- (三)再者，公務人員考績法施行細則第13條第3項規定：「嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。」而題示之平時獎懲標準表係依據上開規定而訂定。是以，平時獎懲標準表應屬考績法之懲處，應無疑義。
- (四)是以，既然A係甲市政府所屬B機關之約僱人員，不適用公務人員之考績制度，自無依據題示之平時獎懲標準表而為懲處。B機關給予之申誡二次之懲處，似已違反行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法之規定。保訓會應認再申訴有理由，於A表示不服之範圍內，以決定撤銷原行政處分。

二、公務員懲戒法所規定「撤職」、「休職」、「停職」有何不同？請說明之。（25分）

試題評析	本題是懲戒法傳統考題，尤其是停職的種類、事由、救濟方式等，建議一併論述。
考點命中	《高點解題班講義》第一回，第36頁、第41-45頁。

答：

- (一)依公務員懲戒法（下稱本法）第9條第1項規定，撤職及休職都是懲戒處分的一種。並依本法第條及第條之規定，說明其意義如下：
- 1.撤職：除撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間至少為一年。
 - 2.休職：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。
- (二)本法有關停職之規定：公務員停職之事由有二：

1.當然停職：依本法第3條規定：公務員有左列各款情形之一者，其職務當然停止：

- (1)依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。
- (2)依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告者。
- (3)依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在執行中者。

2.先行停職：

- (1)本法第4條第1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。
- (2)本法第4條第2項：主管長官對於所屬公務員，依第19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。

(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：撤職、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：撤職之期間至少為一年，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：撤職、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.撤職、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4條第1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4條第2項之情形：
 - a.此種決定雖屬行政程序行為，依行政程序法第174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11條第1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2項之規定。

三、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。依公務人員任用法之規定，試用人員於試用期間有何等情事，應為試用成績不及格之評定？又如無公務人員任用法所明定之情事，得否將試用人員評定為不及格？（25分）

試題評析	本題算是傳統考題，應熟讀相關法規，以及大法官解釋。
考點命中	《高點現行考證制度（含公務員法）講義》，第一回，第120-121頁。 《高點解題班講義》第一回，第34頁。

答：

(一)依據公務人員任用法（下稱本法）第20條及施行細則第20條之規定，試用成績不及格之事由及其救濟方式，說明如下：

- 1.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。
- 2.試用成績不合格之要件：
 - (1)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。
 - (2)有公務人員考績法規所定一次記一大過以上情形之一者。
 - (3)平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。
 - (4)曠職繼續達二日或累積達三日者。

試用人員有本法第20條第2項第1款、第2款或第4款情事之一者，應隨時予以考核解職；有第3款情事

者，於試用期滿時予以考核解職。

3.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。所稱陳述意見及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會會議紀錄。

(二)再者，依據本法施行細則第20條之規定，試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，填寫試用人員成績考核表依程序經機關首長核定後，機關應填具公務人員試用期滿成績銓敘審定書表，依送審程序，送銓敘部銓敘審定。

(三)本法第20條第5項所稱自機關首長核定之日起解職，指機關首長於核定試用人員成績不及格時，應同時核定發布其解職令。所稱自處分確定之日起執行，指試用成績不及格人員自收受解職令之次日起三十日內，未依法提起復審，自期滿之次日起執行；或收受復審決定書之次日起二個月內，未依法向該管司法機關請求救濟，自期滿之次日起執行；或向該管司法機關請求救濟，經判決確定之日起執行。所稱未確定前，應先行停職，指試用成績不及格人員自收受解職令之次日起，停止其職務。

(四)為保障公務人員之權益，自不許在無公務人員任用法所明定之情事下，任意將試用人員評定為不及格。此可參酌釋字第491號解釋意旨：「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，為限制其服公職之權利，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23條規定之意旨。關於限制憲法第18條所定人民服公職之權利，法律固得授權主管機關發布命令為補充規定（參照釋字第443號解釋理由書），其授權之目的、範圍及內容則應具體明確而後可。」是以，將試用人員評定為不及格，亦應符合法律保留原則及法律明確性原則之要求，方屬合法。

四、A為民國102年考試錄取人員，於占缺實務訓練期間，攜帶印有「我是人、我反核」的背包上班。其服務機關認為其違反行政中立，多次告誡A勿攜帶該背包上班，A主張攜帶該背包係行使其言論自由，因而置之不理。其服務機關以其違反行政中立，核予申誡一次之懲處。A不服，於向服務機關提起申訴遭駁回後，向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴。問：公務人員保障暨培訓委員會應為如何之決定？（25分）

試題評析	本題結合時事問題，測試考生對於法律概念的了解。雖然本題或有不同答案，但應著重於思考過程，而非最後的決定。
考點命中	《高點現行考證制度（含公務員法）講義》第二回，第97-137頁、第三回，第59-86頁 《高點解題班講義》第一回，第95-104頁。

答：

(一)就公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）再申訴之決定，可能有下列兩種（參見公務人員保障法第84條準用第63條至第66條之規定）：

- 1.再申訴無理由者，保訓會應以決定駁回之。原行政處分所憑之理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以再申訴為無理由。
- 2.再申訴有理由者，保訓會應於再申訴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。但原處分機關於再申訴人表示不服之範圍內，不得為更不利之處分。前項發回原處分機關另為處分，原處分機關未於規定期限內依再申訴決定意旨處理，經再申訴人再提起再申訴時，保訓會得逕為變更之決定。

(二)管見以為，A之行爲並未違反行政中立，行政機關予以申誡似有未洽，保訓會應認再申訴有理由，於A表示不服之範圍內，以決定撤銷原行政處分。說明如下：

- 1.公務人員行政中立法（下稱本法）的立法精神，必須兼顧公務人員享有憲法上賦予人民言論、集會、結社之自由，以及參政權等基本權利之前提下，同時也依其公務人員身分，於必要之限度內對其行為合理適當限制，亦即公務人員有合理政治目的主張，但受適當政治行為規範與限制，並給予其具體之法律保障與救濟。
- 2.本法第9條規定，公務人員不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。

【版權所有，重製必究！】

- 3.經查，A雖攜帶印有特定標語之背包上班，但該標語並非特定之政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾，而屬公民意見表達之自由。是以，管見以爲，公務人員享有憲法上賦予人民言論、集會、結社之自由，只要未違反行政中立之行爲，應以最大範圍保障人民的言論自由。
- 4.然而，倘若A除攜帶印有特定標語之背包上班外，更進一步於上班期間向其他同仁表達特定政治立場，應已違反行政中立。

高
點
·
高
上

【版權所有，重製必究！】