

《公務員法 (包括任用、服務與懲戒)》

試題評析

題目一：乃時事題，針對今年初修法所設計的考題，考生除熟背修法內容外，更需瞭解修法理由，從修法意旨中彙整出「法律保留原則」與「授權明確性原則」的修法規範。

題目二：測試考生對新修正之「試用」的整體概念，除了熟記相關法條內容外，更需有完整體系才能從容作答。

題目三：測試「迴避制度」，除「服務法」之規定外，最好還能針對「利益衝突迴避法」加以說明。

題目四：本題結合「懲戒法」與「任用法」，除了考「停職」的概念外，還整合任用法的概念一併出題，以測試法律體系的完整性。

一、民國97年1月16日修正公布之公務人員任用法，其依法律保留原則及法律授權明確原則所增訂及修正之條文規定為何？請分述之。(25分)

答：

97年1月16日公務人員任用法修正第6、7、10、12、13、17、18、20、26-1、28、30條；並增訂第13-1、24-1條條文。本次修法之基本精神乃在「法律保留原則」以及「法律授權明確性原則」的體現，分析整理如下：

(一)依「法律保留原則」而修法之條文：

1.第13-1條：「在本法施行前經依法考試及格或依法銓敘合格實授者，取得與擬任職務性質相近、程度相當之任用資格。(第1項)前項依法考試及格人員考試類科適用職系，由銓敘部會同考選部定之。(第2項)依公務人員考試法規辦理之考試，其考試類科未列明職系者，依前項規定認定其考試類科適用職系。(第3項)」

本條原為施行細則第14條，為符合「法律保留原則」而改以法律定之。

2.第17條第7項：「前項升任薦任官等人員，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。」

本條原為施行細則第17條第3項，為符合「法律保留原則」而改以法律定之。

3.第24-1條第1項：「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。」

本條原為施行細則第20條第3項及第22條第1項，為符合「法律保留原則」而改以法律定之。

(二)依「法律授權明確性原則」而修法之條文：

1.第12條：「公務人員各等級考試錄取，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。(第1項)前項分發機關、程序、辦理方式、限制及有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之。(第2項)」

2.第17條第9項：「第二項及第六項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及有關事項之辦法，由考試院定之。」

3.第17條第9項：「現職公務人員調任時，其職系專長認定標準、再調任限制及有關事項之辦法，由考試院定之。」

二、公務人員任用法對於試用成績不及格人員解職、執行之生效日，及停職規定為何？又當事人不
服解職處分之救濟途徑為何？均請分述之。（25分）

答：

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，此為公務人員任用法(下稱本法)第20條第1項所明定。以下僅依本法第20條以及本法施行細則第20條之規定，就試用成績不合格之事由、執行生效日、停職方式以及救濟方式，說明如下：

(一)試用成績不合格之事由：

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。

試用人員有前開第1款、第2款或第4款情事之一者，應隨時予以考核解職；有第三款情事者，於試用期滿時予以考核解職。

(二)執行生效日及先行停職：

試用成績不及格人員，自機關首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職。

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。

(三)救濟方式：

考績委員會對於試用成績不及格案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。

試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯。

機關應以書面或言詞通知當事人，並列入考績委員會議紀錄。

三、司法院大法官受理聲請解釋立法院刪除大法官司法人員專業加給之預算違憲案，是否與公務員服務法第17條所定應行迴避之規定有違？請詳析之。（25分）

答：

公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避，公務員服務法第17條定有明文，然而，司法院大法官會議釋字第601號理由書中，對於涉及大法官事項基於權利分立、司法獨立及違憲審查等基本憲政制度之需要，認為無迴避之問題，說明如下：

國家任何公權力之行使，本均應避免因執行職務人員個人之利益關係，而影響機關任務正確性及中立性之達成，是凡有類似情形即有設計適當迴避機制之必要，原不獨以職掌司法審判之法院法官為然（行政程序法第三十二條、第三十三條、公務員服務法第十七條參照）。惟司法審判係對爭議案件依法所為之終局判斷，其正當性尤繫諸法官執行職務之公正與超然，是迴避制度對法院法官尤其重要。司法院大法官行使職權審理案件，自亦不能有所例外。司法院大法官審理案件法第三條規定，大法官審理案件之迴避事由，準用行政訴訟法。依行政訴訟法第十九條規定，關於法官應自行迴避之事由中，其第二款至第六款之情形，與本聲請釋憲案均無何關聯。至於該法條第一款所稱「有民事訴訟法第三十二條第一款至第六款情形之一者」，亦僅第一款「法官為該訴訟事件當事人者」，或尚有探究之必要。按司法院大法官審理案件法第五條第一項第三款規定，立法委員現有總額三分之一以上，就其行使職權適用憲法發生疑義或適用法律發生有牴觸憲法之疑義者，得聲請解釋憲法。其當事人應係指聲請人，聲請解釋對象則為發生疑義之憲法規定或有牴觸憲法疑義之法律規定。故其重在客觀憲法秩序之維護，而非立法委員個人或其他國民主觀權利之救濟。因是，釋憲機關之大法官依據此等立法委員之聲請而為之憲法解釋，縱因此使部分國民(包括立法機關與釋憲機關之成員)經濟上利益有所增加或減少，亦僅屬該憲法解釋之反射作用所間接形成之結果，其既非聲請解釋之對象，自不能執此而謂該等經濟上利益增加或減少之人亦同為聲請釋憲案之當事人。

迴避制度之設計原僅為避免執行職務之個別公職或公務人員，與其職務間之利益衝突。倘機關之任務無論由何人擔任，均可能與擔任職務之公職或公務人員之利害相關，則無迴避必要，亦無迴避可能，除非對機關職權之行使別有安排，否則無從解決反射性之利害關聯問題。

訴訟法上之「迴避」，係為確保司法之公正，透過法律之規定，或以自行迴避之原因或於當事人有所聲請時，將該法官從其所受理之案件予以排除之一種制度。是其對象乃特定之法官，非法官所屬之機關—法院，亦即僅對於法官個人而為者始可，此觀諸訴訟法關於迴避之規定，均以「法官」為規範之對象即明(行政訴訟法第十九條、第二十條、民事訴訟法第三十二條以下、刑事訴訟法第十七條以下參照)。其對性質上屬於國家機關之法院為迴避之聲請者，要非迴避制度之所許。至其聲請最高法院(或最高行政法院、公務員懲戒委員會)體法官或司法院大法官全體迴避者，非特因此等之全體法官或大法官如予迴避即已無其他機關可予審判，其迴避之本身亦無他人可為裁定，乃有違迴避制度之本質。聲請迴避如此，其自行迴避者尤然。況且個別法官之迴避，仍須有其他適於執行職務之法官續行審理，俾以維持法院審判功能於不墜；倘有因法官之迴避致已無法官可行使審判權之情形，即不能以迴避為由而拒絕審判。

本件聲請解釋案涉及憲法第六十三條、第八十條、第八十一條及憲法增修條文第五條之解釋，具體之爭點包括司法院大法官是否為憲法上之法官？大法官是否適用憲法第八十條及第八十一條之規定？司法獨立原則是否為立法院行使預算審議權之憲法界限等，均係關乎權力分立、司法獨立及違憲審查等基本憲政制度之重要憲法問題。司法院大法官依憲法第七十八條、第七十九條、第一百七十一條第二項及九十四年六月十日修正公布之憲法增修條文第五條第四項規定，行使解釋憲法、統一解釋法令、違憲審查及審理總統、副總統之彈劾與政黨違憲解散事項之權。就其職權範圍內之案件如本案者，大法官實為最終且唯一有權解釋或裁判機關。本院大法官倘執憲法解釋之反射作用所間接形成之結果而自行迴避，則無異於凡涉及司法權與行政權、立法權等間爭議之類似案件，或涉及全國人民(當然包括大法官)利害之法規違憲審查案件，均無從透過司法機制予以解決。此種結果已完全失卻迴避制度之本旨，而必然癱瘓憲法明文規定之釋憲制度，形同大法官對行使憲法上職權之拒絕，自無以維持法治國家權力分立之基本憲法秩序。

大法官之俸給，五十餘年來均依主管機關訂定之法律或命令支給。相關法令既未修正或廢止，則立法院於審議九十四年度中央政府總預算案時，是否得刪除大法官九十四年度司法人員專業加給之預算，乃前述憲法相關規定之解釋爭議。本件係大法官被動、依法定程序，就憲法相關規定之爭議，為維護憲法秩序之客觀審查，既非主動就大法官俸給事項自為解釋，而解釋之結果，對大法官依現行有效法令所應支給之俸給，亦無任何增益，自與權責機關為該機關或該機關個人之利益，而自行依職權為增益決定之情形，不容相提並論。

聲請意旨，以立法院於審議九十四年度中央政府總預算案時，刪除司法院院長、副院長、大法官及秘書長等九十四年度司法人員專業加給之預算，認為違憲疑義，並聲請本院解釋憲法第八十一條規定等語。縱使大法官俸給受本件憲法解釋反射作用所間接形成結果之影響，但大法官並非本件聲請案當事人，且大法官依現行有效法令所應支給之俸給並不因本件解釋而有所增益，均如前述。揆諸上開說明，大法官於本件聲請釋憲案尚不生自行迴避之問題。

四、公務員懲戒法第3條第2款至第3款所定，其職務當然停止之法定事由為何？又其於公務人員任用法有何相應規定？請詳述之。(25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：公務員有下列各款情形之一者，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其先行停職處分，再提起行政救濟。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)公務人員任用法第20條第5項規定：「試用成績不及格人員，自機關首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職。」該法施行細則第20條第6項：「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。」