

《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終結之日；但應受懲處行為係不作為者，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！】

《公務員法概要》

- 一、甲應106年公務人員高等考試三級考試農業行政類科錄取，於106年12月1日分配至某縣A鄉公所占課員職缺實施實務訓練。其於訓練期滿後經A鄉公所評定實務訓練成績為41分不及格，嗣經該公所函報公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會），經保訓會於107年5月14日核定其實務訓練成績不及格，並廢止其受訓資格。甲不服，向保訓會提起復審，保訓會應為如何之處理？（25分）

試題評析	測試考生對106年保障法修法之瞭解。
考點命中	《公務員法(概要)》，高點文化出版，薛律編著，頁10-4~10-5。

答：

- (一)按公務人員保障法（下稱保障法）第102條第1項規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。三、公營事業依法任用之人員。四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。」第2項復規定：「前項第五款應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。」
- (二)前開第2項之修法理由乃謂：「訓練期滿，並經核定成績及格之考試錄取人員，本應由分發機關或申辦考試機關分發任用，如其因具公務人員任用法第二十八條所定事由，或警察人員人事條例第十條之一第一項之消極任用資格，經拒絕派任時，將使其服公職權利受損。爰於第一項第五款明定是類人員亦得準用本法規定，請求救濟。」然而，「另依保訓會組織法第二條規定，保訓會職掌除辦理公務人員保障事件之審議外，尚包含辦理公務人員考試錄取訓練事項。應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會依考試錄取人員訓練法規所為之行政處分，例如否准保留受訓資格、免除基礎訓練、縮短實務訓練、免訓、補訓、重新訓練、停止訓練；廢止受訓資格、訓練成績核定通知、核定訓練成績不及格、否准提供測驗試題或不服試題疑義之處理結果等，倘仍依本法規定提起復審救濟，並由保訓會審議決定，當事人恐將滋生公正性不足之疑慮，為增加其信服度，爰增列第二項，明定渠等不服保訓會所為之行政處分者，依訴願程序請求救濟。」
- (三)案例所示情形，甲為佔缺受訓，為保障法之準用對象，然而，保訓會於107年5月14日核定其實務訓練成績不及格，並廢止其受訓資格，此處分乃由保訓會所核定，倘仍依保障法規定提起復審救濟，並由保訓會審議決定，甲恐將滋生公正性不足之疑慮，為增加其信服度，應依本法第102條第2項依訴願程序請求救濟。是以，甲向保訓會提起復審，屬「對不屬復審救濟範圍內之事項，提起復審者。」程序上並不合法，應依保障法第61條為不予受理決定。
- (四)惟因保障法第61條第3項規定：「第一項第七款情形，如屬應提起申訴、再申訴事項，公務人員誤提復審者，保訓會應移轉申訴受理機關依申訴程序處理，並通知該公務人員，不得逕為不予受理決定。」本案情形類似應提申訴而誤提復審程序，宜由保訓會改依訴願程序處理，並通知甲，不得逕為不予受理決定。

- 二、甲為A市政府民政局科長，同時為B政黨之副主席，於立法委員競選期間，擔任曾於同單位服務之前長官，現為B政黨立法委員候選人乙之競選總部總幹事，並於下班時間以A市政府民政局科長名義為乙站台助選。甲之上開行為是否違反公務人員行政中立法？（25分）

試題評析	測試考生對於行政中立法之瞭解程度，考生應先確認案例情形所應分析探討行為有幾個，之後再適用法律。
考點命中	《公務員法(概要)》，高點文化出版，薛律編著，頁5-13~5-19。

答：

- (一)按公務人員行政中立法（下稱行政中立法）第5條第1項規定：「公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。」第5條第3項規定：「公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之

職務。」第9條第1項第6款規定：「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，從事下列政治活動或行為：六、公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。」

(二)經查，甲為A市政府民政局科長，應遵守行政中立法之規定，甲之下列行為業已違反行政中立法之規定：

- 1.擔任B政黨之副主席，違反行政中立法第5條第1項之規定。
- 2.擔任B政黨立法委員候選人乙之競選總部總幹事，違反行政中立法第5條第3項之規定。
- 3.於下班時間以A市政府民政局科長名義為乙站台助選，因公務員之身分並無上下班之分，且甲乙之間僅長官部屬之關係，並非配偶及二親等以內血親、姻親，此行為已違反行政中立法第9條第1項第6款之規定。

三、甲為某直轄市政府之公務人員，因涉犯刑事案件而遭羈押。於停止羈押後，主管機關認甲涉案情節重大，而將其移付懲戒並停止職務。公務員懲戒委員會於審理後對甲為降級處分之判決，甲申請復職，而其服務機關否准其申請。甲若對該停職處分不服，是否得提起救濟？又該否准處分是否合法？（25分）

試題評析	測試考生對於懲戒法中停職事由、復職程序與救濟之瞭解程度。
考點命中	《公務員法(概要)》，高點文化出版，薛律編著，頁9-4～9-5。

答：

- (一)按「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」「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。」「主管機關對於所屬公務員，依第二十四條規定送請監察院審查或懲戒法院審理而認為有免除職務、撤職或休職等情節重大之虞者，亦得依職權先行停止其職務。」為公務員懲戒法（下稱懲戒法）第2條、第4條第1款、第5條第2項所明定。又公務員懲戒法第5條所稱「情節重大」，依104年修法理由應審酌被付懲戒人違失行為之情節，以及其繼續執行職務對於公務秩序所生之損害或影響是否重大，而難以期待其妥適執行公務等情事予以具體認定。例如：有受免除職務、撤職或休職等懲戒處分之虞者。
- (二)經查，甲因涉犯刑事案件而遭羈押，應屬懲戒法第4條第1款之當然停職，於停止羈押後應予復職。然而，主管機關又以甲涉案情節重大而予以停職，應屬第5條第2項之停職，甲如有不服得依公務人員保障法之規定提起復審、行政訴訟予以救濟。
- (三)再者，依懲戒法第5條第2項之規定，對於情節重大應限於有受免除職務、撤職或休職等懲戒處分之虞者，而甲業經懲戒法院予以降級處分，並未受免除職務、撤職或休職等懲戒處分，顯見情節並非重大。且懲戒法院既然已經判決，先行停止職務即無必要，應依懲戒法第7條「依第4條第1款或第5條規定停止職務之公務員，於停止職務事由消滅後，未經懲戒法院判決或經判決未受免除職務、撤職或休職處分，且未在監所執行徒刑中者，得依法申請復職。」予以復職。是以，主管機關否准甲之復職申請，應不合法。

四、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。」若有違反，將依同法第22條之1處以刑罰。試問：

(一)何謂「公務員離職前職務直接相關之營利事業」，試舉例說明之。（10分）

(二)若公務員違反上述規定，得否依公務員懲戒法予以懲戒？（15分）

試題評析	結合服務法與懲戒法而出題，考生應熟悉相關函示與基本概念。
考點命中	《公務員法(概要)》，高點文化出版，薛律編著，頁4-11～4-15。

答：

- (一)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。」旨在避免公務員於離職後憑恃其與原任職機關之關係，因不當往來巧取私利，或利用所知公務資訊助其任職之營利事業從事不正當競爭，並藉以防範公

務員於在職期間預為己私謀離職後之出路，而與營利事業掛鉤結為緊密私人關係，產生利益衝突或利益輸送等情形。

條文中所稱「公務員離職前職務直接相關之營利事業」，依銓敘部（85）台法二字第 1332483 號函係指：「1、離職前服務機關為各該營利事業之目的事業主管機關，且其職務對各該營利事業具有監督或管理之權責人員，亦即各該營利事業之目的事業主管機關內各級直接承辦相關業務單位之承辦人員、副主管及主管，暨該機關之幕僚長、副首長及首長；各級地方政府亦同。2、離職前服務機關與營利事業有營建(承辦本機關或所屬機關之工程)或採購業務關係(包括研訂規格、提出用料申請及實際採買)之承辦人員及其各級主管人員。(所稱各級主管人員係指各級直接承辦相關業務單位之副主管及主管，暨該機關幕僚長、副首長及首長)」

舉例而言，例如：甲任職A市政府工務局局長，離職後隨即受聘任某營造公司總經理，營造公司即屬公務員離職前職務直接相關之營利事業。

- (二)按公務員懲戒法第2條規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」是以，公務員受懲戒之行為，應以在職期間所為行為為限。然而，公務員服務法第14條之1乃規定公務員離職後之義務，縱有違反也是「離職後」之行為，並非在職期間之行為，應無懲戒之可能。再者，違反上述規定，可依同法第22條之1為刑事制裁。

【版權所有，重製必究！】

《公務員法概要》

一、現行公務員懲戒法上有關再審議之事由為何？最新修正公務員懲戒法就此有何修正？（25分）

試題評析	測試考生對於公務員懲戒法修正之了解。
考點命中	《高點公務員法講義》第二回，薛律編撰，頁73-74。 《高點公務員法總複習補充講義》，薛律編撰，「公務員懲戒法修正案說明」。

答：

(一)現行公務員懲戒法第33條規定之再審事由如下：

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：

- 1.適用法規顯有錯誤者。
 - 2.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。
 - 3.原議決所憑之刑事裁判，已經確定裁判變更者。
 - 4.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。
 - 5.發現確實之新證據，足認應變更原議決者。
 - 6.就足以影響原議決之重要證據，漏未斟酌者。
- 前項移請或聲請，於原處分執行完畢後，亦得為之。

(二)104年5月20日修正之再審事由規定於第64條，增加事由如下：

懲戒案件之判決，有下列各款情形之一者，原移送機關或受判決人，得提起再審之訴：

- 1.適用法規顯有錯誤。
 - 2.判決合議庭之組織不合法。
 - 3.依法律或裁定應迴避之委員參與裁判。
 - 4.參與裁判之委員關於該訴訟違背職務，犯刑事上之罪已經證明，或關於該訴訟違背職務受懲戒處分，足以影響原判決。
 - 5.原判決所憑之證言、鑑定、通譯或證物經確定判決，證明其為虛偽或偽造、變造。
 - 6.同一行為其後經不起訴處分確定，或為判決基礎之刑事判決，依其後之確定裁判已變更。
 - 7.發現確實之新證據，足認應變更原判決。
 - 8.就足以影響原判決之重要證據，漏未斟酌。
 - 9.確定判決所適用之法律或命令，經司法院大法官解釋為牴觸憲法。
- 受判決人已死亡者，其配偶、直系血親、三親等內之旁系血親、二親等內之姻親或家長、家屬，得為受判決人之利益，提起再審之訴。
- 再審之訴，於原處分執行完畢後，亦得提起之。

(三)修正理由謂：為使再審事由更臻周全，考量本法已明定懲戒案件改由合議庭審判，且增訂委員迴避相關規定，以保障當事人之訴訟權益，另對於同一行為在刑事偵查或審理中者，原則上應自行調查認定違失事實，而不停止審理程序，爰參酌刑事訴訟法第420條第1項第4款、第5款、行政訴訟法第273條第1項第3款、第4款、第7款、第11款、第2項等規定，增訂第2款至第4款、第9款再審事由，以及修正第6款再審事由，並依序更動款次。

2. 某縣政府警察局警員甲，因涉嫌犯違背職務收受賄賂罪，經檢察官提起公訴，後法院判決其無罪確定。甲申請包含偵查程序、第一審及第二審之因公涉訟輔助費用，服務機關是否應准其申請？（25分）

試題評析	因102年公務人員因公涉訟輔助辦法修正，擴大輔助範圍而命題。
考點命中	《高點公務員法講義》第二回，薛律編撰，頁95、頁118-119。

答：

(一)按公務人員依法執行職務涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，其服務機關應向該公務人員求償。公務人員因公涉訟輔助辦法，由考試院會同行政院定之。公務人員保障法（下稱保障法）第22條定有明文。

- (二)另依公務人員因公涉訟輔助辦法（下稱輔助辦法）第5條之規定，本法第22條第1項所稱涉訟，指依法執行職務，而涉及民事、刑事訴訟案件。至於是否為依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務。輔助辦法第3條亦有明文。
- (三)依保障法22條及公務人員因公涉訟輔助辦法第7條規定，公務人員依法執行職務涉訟，其服務機關應為該公務人員延聘律師，或由公務人員自行延聘，向服務機關申請輔助律師費用。案例情形，如果依法執行公務人員職務被人誣陷，在偵查中或審判中，均可請求服務機關為其延聘律師，或自行延聘律師後向服務機關申請輔助律師費用。

三、公務員甲代理依據公職人員財產申報法規定必須申報財產之職務之期間未滿三個月者，是否負有財產申報義務？又其是否應受公職人員利益衝突迴避法之規範？（25分）

試題評析	測試考生對於財產申報、利益衝突迴避之適用對象之了解程度。
考點命中	《高點公務員法講義》第二回，薛律編撰，頁197-226、頁253-283。

答：

(一)依據公職人員財產申報法第2條之規定，下列公職人員，應依本法申報財產：

- 1.總統、副總統。
- 2.行政、立法、司法、考試、監察各院院長、副院長。
- 3.政務人員。
- 4.有給職之總統府資政、國策顧問及戰略顧問。
- 5.各級政府機關之首長、副首長及職務列簡任第十職等以上之幕僚長、主管；公營事業總、分支機構之首長、副首長及相當簡任第十職等以上之主管；代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。
- 6.各級公立學校之校長、副校長；其設有附屬機構者，該機構之首長、副首長。
- 7.軍事單位上校編階以上之各級主官、副主官及主管。
- 8.依公職人員選舉罷免法選舉產生之鄉（鎮、市）級以上政府機關首長。
- 9.各級民意機關民意代表。
- 10.法官、檢察官、行政執行官、軍法官。
- 11.政風及軍事監察主管人員。
- 12.司法警察、稅務、關務、地政、會計、審計、建築管理、工商登記、都市計畫、金融監督暨管理、公產管理、金融授信、商品檢驗、商標、專利、公路監理、環保稽查、採購業務等之主管人員；其範圍由法務部會同各該中央主管機關定之；其屬國防及軍事單位之人員，由國防部定之。
- 13.其他職務性質特殊，經主管府、院核定有申報財產必要之人員。

前項各款公職人員，其職務係代理者，亦應申報財產。但代理未滿三個月者，毋庸申報。

(二)是以，代理職務未滿三個月者，並無負有財產申報義務。

(三)另依公職人員利益衝突迴避法第2條之規定，本法所稱公職人員，指公職人員財產申報法第二條第一項所定之人員。代理職務未滿三個月者，似無適用之可能。然而，利益衝突迴避與財產申報義務似有不同，代理職務者，仍應遵守迴避義務為宜。

四、公務人員任用法中有關迴避任用之規定為何？其立法意旨何在？試申述之。（25分）

試題評析	屬於任用法之傳統考點，可以援引其他法規之類似規定以增加深度。
考點命中	《高點公務員法講義》第一回，薛律編撰，頁112-113。

答：

(一)公務人員任用法第26條規定：各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。

(二)公務人員任用法第26條迴避任用之立法意旨，係為避免機關長官徇私任用，損及立場，進而影響機關業務之推動或內部和諧。

(三)除公務人員任用法對迴避任用有所規定外，教育人員任用條例、公職人員利益衝突迴避法等規定，亦有所規定。

【版權所有，重製必究！】

《公務員法概要》

一、公務人員對於其服務機關之考績評定如有不服，擬向公務人員保障暨培訓委員會請求救濟，應循申訴、再申訴程序或復審程序？請說明之。（25分）

試題評析	本題結合考績法與保障法之考題，宜先說明考績評定之效果，再說明保障法規定之救濟方式，最後再補充考績法修正草案對考績評定之改變，也將影響救濟方式。
考點命中	《高點現行考詮制度（含公務員法）講義》第三回，薛律編撰，頁69。 《高點現行考詮制度題庫班講義》第一回，薛律編撰，頁63。

答：

- （一）依目前公務人員考績法（下稱考績法）第7條之規定，甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。丙等：留原俸級。丁等：免職。
- （二）公務人員保障法（下稱保障法）25條第1項規定，公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致影響其權利或利益者，得提起復審。
- （三）是以，如考績評定為丁等時，因為將喪失公務人員身分，得依保障法第25條提起復審。然而，考績評定為乙等或丙等時，因並未改變公務人員身分，得依保障法第77條規定，提起申訴、再申訴。公務人員在接獲考績通知書後30日內，寫申訴書先向服務機關提起申訴，如不服服務機關申訴函復，收到申訴函復後30日內，可以向保訓會提起再申訴。
- 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。
- （四）然而，依公務人員考績法修正草案之意旨，未來十年內，考績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1項第4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3項增列理由，茲以受考人因第6條之2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、依公務人員考績法施行細則之規定，公務人員於考績年度內有何等事由，不得考列甲等？（25分）

試題評析	本題看似單純的法條題，但應注意考績法修正草案之修正條文，並一併處理，答案較為完整。
考點命中	《高點現行考詮制度題庫班講義》第一回，薛律編撰，頁53-54。

答：

- （一）依公務人員考績法（下稱本法）施行細則第4條第3項至第6項規定，年終考績不得考列甲等：「公務人

員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：一、曾受刑事或懲戒處分者。二、參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。四、曠職一日或累積達二日者。五、事、病假合計超過十四日者。六、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。前項第5款及第1項第2款第6日有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。依第一項第一款第4日至第8日、第2款第3日至第5日及第7日至第12日各日所定條件評擬甲等者或依第3項第6款情事，不得評擬甲等者，應將具體事蹟記載於考績表備註及重大優劣事實欄內，提考績委員會審核。各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假。二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」

- (二) 然而，年終考績不得考列甲等係對公務人員有重大影響，自應遵守法律保留原則，而於本法中有明文規定。是以，本法修正草案建議：「考列甲等以上之條件，應於施行細則中明定之。但受考人在考績年度內，有下列情形之一，不得考列甲等以上：一、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達警告處分者。二、有曠職記錄者。三、工作態度不佳，影響機關聲譽，經查證屬實者。四、故意洩露公務機密，經查證屬實者。五、違反行政中立或其他公務人員有關法令禁止規定，經查證屬實者。六、參加公務人員相關考試或生觀等訓練之測驗，經扣考處分者。主管人員未敷實辦理暑員平時考核或未確實執行面談或辦理考績徇私偏頗，致屬員依保障程序提起就紀經撤銷考績案確定者，該被撤銷之考績案所屬年度，其考績不得列甲等以上。當期年度已辦理考績列甲等以上者，應予撤銷並重行辦理。」

三、公營事業機構人員兼任政黨職務，是否違反行政中立法之規定？請說明之。(25分)

試題評析	公務人員行政中立法是近幾年熱門考點，今年著重於本法準用對象與兼任職務，算是比較冷僻的規定，但是只要能熟讀法條，應該不難回答。
考點命中	《高點現行考詮制度（含公務員法）講義》第二回，薛律編撰，頁100、頁128。

答：

- (一) 公營事業機構人員為公務人員行政中立法（下稱本法）之準用對象，仍應遵守本法之規定：公務人員為政府推動政務之主力，除有行政權力之行使外，尚掌握部分的行政資源，為避免公務人員濫用行政權力，或遭受長官要求從事違反行政中立之行為，因此，中立法係以法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員為該法之適用對象。另部分人員雖其身分與公務人員有所差別，但亦有可能不當動用行政資源，或被要求違反行政中立之可能，爰於第17條規定中立法之準用對象包括：1.公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師。2.教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用職員。3.公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構研究人員。4.各級行政機關具軍職身分之人員及各級教育行政主管機關軍訓單位或各級學校之軍訓教官。5.各機關及公立學校依法聘用、僱用人員。6.公營事業機構人員。7.經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。8.行政法人有給專任人員。9.代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。
- (二) 依本法第5條第1項之規定，公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。蓋公務人員依憲法賦予集會結社權利，得加入政黨或其他政治團體（指依人民團體法成立之政治團體），但為使公務人員忠心努力執行職務，不得兼任政黨或其他政治團體之職務。
- (三) 是以，公營事業機構人員既為本法之準用對象，自應遵守依本法第5條第1項之規定，不得兼任政黨或其他政治團體之職務。

四、行政機關對於其公務人員，依公務人員考績法之規定，予以免職之懲處處分，其懲處權行使期間多久？請說明之。(25分)

試題評析	近幾年對於懲戒權或懲處權行使期間已經考過數次，只要注意近年考題發展的同學應該都可以回答的不錯。不過，對於考績法修正草案的內容，也要多加注意，才能獲得高分。
考點命中	《高點現行考詮制度題庫班講義》第一回，薛律編撰，頁39、頁62。

【版權所有，重製必究！】

答：

- (一) 現行公務人員考績法（下稱考績法）對於免職之懲處處分，並未規定懲處權行使期間，釋字第583號認屬法律漏洞，應類推適用公務員懲戒法（下稱懲戒法）之規定：
1. 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。此觀釋字第243號、第298號及第491號解釋自明。
 2. 懲戒權之行使應定有期限：憲法第18條規定人民有服公職之權，旨在保障人民得依法擔任一定職務從事公務，國家自應建立相關制度予以規範。國家對公務員違法失職行為應予懲罰，惟為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒，長期處於不確定狀態，懲戒權於經過相當期間不行使者，即不應再予追究，以維護公務員權益及法秩序之安定。公務員懲戒法第25條第3款規定，懲戒案件自違法失職行為終了之日起，至移送公務員懲戒委員會之日止，已逾十年者，公務員懲戒委員會應為免議之議決，即本此意旨而制定。
 3. 免職處分未設行使期間，係屬法律漏洞，應類推適用公務員懲戒法之規定：公務員違反七十六年一月十四日訂定發布之公務人員考績法施行細則第14條第1項第2款第7目關於挑撥離間或破壞紀律，情節重大者，一次記兩大過免職之規定，其服務機關依七十九年十二月二十八日修正公布之公務人員考績法第12條第1項第2款規定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（本院釋字第491號解釋參照），同法未設懲處權行使期間之規定，是公務人員應受免職懲處之違法失職行為，自行為終了之日起經過一定繼續期間未受懲處，服務機關仍得據此行為追溯究問考評公務人員，而予免職處分，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。
- (二) 然而，目前懲戒法未區分懲戒處分之不同，而定不同之行使期間，亦有未當：又查對公務員違法失職之行為，公務員懲戒法設有申誡、記過、減俸、降級、休職與撤職輕重不同之懲戒處分，其概以十年為懲戒權行使期間，未分別違法之失職行為性質及其懲戒之種類而設合理之規定，與比例原則未盡相符，有關機關應就公務員懲戒構成要件、懲戒權行使期間之限制通盤檢討修正。公務人員考績法有關懲處之規定亦應一併及之。
- (三) 是以，最近考績法修正草案對於懲處處分之行使期間，依不同懲處種類規定懲處權之行使期間，例如：一次記兩大過免職之行為者，十年；一次記一大過之行為者，五年；記小過、警告之行為者，三年。

【版權所有，重製必究！】

《公務員法概要》

試題評析	今年考題頗為靈活，第一題係整合各法規有關迴避制度之規定，考生可能會忽略教育人員任用條例之規定，應小心注意。第二題是法條背誦題，但應注意施行細則之補充規定。第三題粗看似為任用法的考題，然而，仔細思考命題意旨係整合考試法與興革方案，可見命題老師的用心。第四題以實例整合考績法與懲戒法，是一種新穎的命題方向，可測驗考生對法條的熟悉度。考生或許無法知悉公懲會的相關函釋，但依法規之內容亦得到相同答案。
高分命中	<p>第一題：</p> <p>1.《高點公務員法講義一》，薛律師編撰，頁115-116。</p> <p>2.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第二章頁 2-12、2-20。</p> <p>第二題：</p> <p>1.《高點公務員法講義二》，薛律師編撰，頁16-18。</p> <p>2.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第二章頁 2-16、17。</p> <p>第三題：</p> <p>1.《高點上課補充資料》，薛律師編撰，「考試院文官制度興革規劃方案」。</p> <p>2.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第參部、歷屆試題、頁 A-46。</p> <p>第四題：《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第五章、第六章、頁5-3、頁6-54。</p>

一、A擔任某市立國中校長，主持該校終身學習課程，聘用弟媳B擔任課程臨時助理，試分析是否違法？（25分）

答：

- (一)按教育人員任用條例第32條規定：「各級學校校長不得任用其配偶或三親等以內血親、姻親為本校職員或命與其具有各該親屬關係之教師兼任行政職務。但接任校長前已在職者，屬於經管財務之職務，應調整其職務或工作；屬於有任期之職務，得續任至任期屆滿。」公務人員任用法第26條亦規定：「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。（第一項）應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。（第二項）」此公務人員應遵守之迴避義務。
- (二)次按，公務員服務法第17條規定：「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」。公職人員利益衝突迴避法第4條復規定：「本法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。……非財產上利益，指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」。
- (三)續按，政府機關、公立學校及公營事業機構中對技工、工友、臨時人員等非依公務人員任用法任用之聘用、約僱之人事措施，亦屬相當「任用、遷調、調動」等人事權運用之範圍，是以上開人員之聘僱仍應屬「公職人員利益衝突迴避法」所稱「其他人事措施」之範疇。……臨時人員屬非常態性用人性質，惟其屬性與機關約聘僱人員性質均為契約進用之臨時人員，且其亦屬機關人事措施之範疇，其進用仍請參照任用法第26條第1項迴避任用之限制規定辦理。（參見行政院人事行政局95年4月28日局力字第0950010625號書函）公務人員任用法第26條迴避任用之立法意旨，係為避免機關長官徇私任用，損及立場，進而影響機關業務之推動或內部和諧。聘用人員之屬性，為臨時性用人，雖與公務人員為常態性用人之性質不同，惟依聘用人員聘用條例第2條後段規定：「本條例未規定者，適用其他法律之規定。」基於同一意旨，各機關聘用人員仍應適用公務人員任用法第26條有關迴避任用之規定。（參見銓敘部87年7月22日87台甄一字第1644612號書函）
- (四)然而，有關教師之聘任係經教師評審委員會審議通過後，報請校長聘任，此際校長對於教師任用與否已無裁量餘地，則校長行使聘任程序已難謂直接或間接使經審查通過之教師獲取利益，即不構成利益衝突，自無應否迴避之問題。（參見教育部96年6月6日台人（一）字第0960085609號函及法務部93年6月10日法政決字第0930019600號函）
- (五)案例事實中，A為市立國中校長，B為A之弟媳，為其二親等之姻親，依前開法規之規定，A聘任B為終身

學習課程之臨時助理，縱使該職務僅為「臨時性職務」，仍屬「公職人員利益衝突迴避法」所稱「其他人事措施」之範疇。是以，A之聘用行為仍應遵守相關法規之迴避義務，自不得聘用二親等之姻親B擔任該職務。惟，倘若該職務之聘任係經教師評審委員會審議通過後，報請校長聘任，此際校長對於教師任用與否已無裁量餘地，自無違法。

二、公職人員應申報之財產範圍為何？（15分）某國立大學副校長出國進修，由教務長A代理，A應否申報財產？（10分）

答：

(一)依公職人員財產申報法第5條（下稱本法）及施行細則之規定，公職人員應申報財產之範圍如下：

- 1.公職人員應申報之財產如下：一、不動產、船舶、汽車及航空器。二、一定金額以上之現金、存款、有價證券、珠寶、古董、字畫及其他具有相當價值之財產。三、一定金額以上之債權、債務及對各種事業之投資。前開各款所列應申報之財產，包括在中華民國境內與境外之全部財產。（施行細則第11條）稱不動產，指具有所有權狀或稅籍資料之土地及建物。所稱債權，指對他人有請求給付金錢之權利；所稱債務，指應償還他人金錢之義務；所稱對各種事業之投資，指對未發行股票或其他有價證券之各種公司、合夥、獨資等事業之投資。（施行細則第12條、第13條）所稱「一定金額」，依下列規定：一、現金、存款、有價證券、債權、債務及對各種事業之投資，每類之總額為新臺幣一百萬元。二、珠寶、古董、字畫及其他具有相當價值之財產，每項（件）價額為新臺幣二十萬元。（施行細則第14條）
- 2.公職人員之配偶及未成年子女所有之前項財產，應一併申報。公職人員之配偶及未成年子女依本法第5條第2項規定應一併申報之財產，其一定金額，應各別依前項規定分開計算。
- 3.申報之財產，除第1項第2款外，應一併申報其取得或發生之時間及原因；其為第1項第1款之財產，且係於申報日前五年內取得者，並應申報其取得價額。

(二)依本法第2條第1項第6款之規定，國立大學副校長應依法申報財產，但教務長A不用申報。然而，副校長出國進修期間由教務長A代理其職務，依本法第2條第2項規定：「前項各款公職人員，其職務係代理者，亦應申報財產。但代理未滿三個月者，毋庸申報。」是以，教務長A是否應辦理財產申報，應視其代理之時間是否超過三個月而定。

三、公務人員任用法第2條規定：「公務人員之任用，應……初任與升調並重，……」，試述其立法目的為何？（25分）

答：

- (一)公務人員任用法（下稱任用法）第2條：「公務人員之任用……初任與升調並重」配合同法第9條：「公務人員之任用，應具有左列資格之一：一、依法考試及格。二、依法銓敘合格。三、依法升等合格。（第一項）」可知：所稱「初任」係指考試及格而擔任公職，所稱「升調」係指依法升遷與調職而言。
- (二)依任用法第13條第1項：「考試及格人員之任用，依下列規定：一、高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，取得薦任第九職等任用資格。二、高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，取得薦任第七職等任用資格。三、高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。四、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。五、初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。」此即為初任之規定，其目的乃從外部擇優考選適當人選擔任公職。至於公務人員之升遷與調職，分別規定於任用法第17與第18條，其目的乃希望讓現職公務人員得增加歷練，並以優良之工作表現，提升職務與官、職等。
- (三)初任與升調並重之目的，乃希望各機關可以衡酌機關特性與職務需求，採內陞與外補兼顧原則辦理。然而依考試院「文官制度興革規劃方案」可知：目前並未規定各機關內陞與外補之比例，實質上造成偏重內陞之失衡情形。再者，職務遷調限制大，無法擴大職務歷練，且未及於中央與地方機關間職務遷調，易致中央與地方公務人員不易交流。
- (四)就前開缺陷，考試院「文官制度興革規劃方案」要求：1.重新設計晉升簡任官等資格條件。2.限期廢止升官等考試。3.適度規範內陞與外補之比例。4.擴大職務遷調範圍。5.建立完善培訓體系。

高點·高上高普特考 goldensun.get.com.tw 台北市開封街一段2號8樓 02-23318268

四、A大學畢業，應民國98年公務人員高等考試三級考試財經政風類科考試及格，於99年3月1日分發B機關任薦任第六職等至第七職等職務，嗣後A於100年6月1日辭職，問：（一）B機關是否要對A辦

理考績？（15分）（二）又A辭職是因被移送懲戒，經公務員懲戒委員會議決記過處分，該處分應於何時執行？（10分）試依法分析之。

答：

（一）B機關應無庸為A辦理年終考績：

- 1.依公務人員考績法第3條規定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。（下略）」
- 2.本案A於99年3月1日起任職，故辦理99年度考績時，因A任職未滿一年但連續任職已達6個月，故應辦理另予考績。但其於100年6月1日辭職，連續任職未達6個月，故辦理100年度考績時，依法尚無辦理年終考績或另予考績。

（二）主管長官收受懲戒處分之議決書後，應即為執行：

- 1.依公務員懲戒法（下稱懲戒法）第7條規定：「公務員因案在公務員懲戒委員會審議中者，不得資遣或申請退休。其經監察院提出彈劾案者，亦同。前項情形，由其主管長官或監察院通知銓敘機關。」其中並未包含「辭職」在內。且依公務員懲戒委員會59年9月26日59台會議字第1084號函釋：「按被付懲戒之公務員已去職者，其所受之減俸或降級處分，應以其再任官職時所任職務之級俸執行之。業經司法院院字第2451號解釋有案。被停職之公務員准其辭職後，仍得於再任公務員時執行懲戒處分。至於休職或撤職，因懲戒處分之執行力，係自公文到達之翌日發生，亦經院解字第3307號解釋各在案。該辭職人員如受休職處分，應自公文到達之翌日後執行之日起算休職期間。在休職期間內，即不得任任何公職。撤職亦然。在停止任用期間內，亦不得充任中央或地方任何公務員。基上所述，公務員在停職中，准其辭職，對懲戒各處分之實益無損，於該辭職人員，仍生實害。況服公職，為憲法第18條明定為人民權利之一，權利則人民得自由放棄，除經挽留取消辭意者外，似難以懲戒處分未決定或刑事繫屬中為不准辭職之藉詞而侵害其放棄權利之自由。」是以，雖本案在公懲會審議中，A仍可辭職。
- 2.依懲戒法第13條規定：「記過，自記過之日起一年內不得晉敘、升職或調任主管職務。一年內記過三次者，依其現職之俸級降一級改敘，無級可降者，準用第十三條第二項之規定。」同法第28條第3項：「主管長官收受懲戒處分之議決書後，應即為執行。」
- 3.再者，稽核公務員懲戒處分執行辦法第2條：「懲戒處分由受處分人之主管長官於收受公務員懲戒委員會議決書之翌日執行。」第3條：「主管長官收受所屬公務員懲戒處分之議決書後，應於七日內，將執行情形列表分別通知原議決之懲戒機關，原送審議之監察機關及銓敘機關。其撤職、休職、降級、減俸者，並應通知審計機關。如有延未通知執行情形者，各該機關應予催詢。」
- 4.續依公務員懲戒委員會80年11月18日80台會瑞議字第2192號函釋：「查公務員懲戒法第17條規定，受降級或減俸處分而在處分執行前或執行完畢前離職者，於其再任職時，依其再任職之級俸執行或繼續執行之。蓋因受降級或減俸之人如已離職，已無級可降或無俸可減，其所受之處分，應以其再任官職時所任職時之俸級執行；其餘四種懲戒處分，仍請依照公務員懲戒法第28條第3項之規定，主管長官收受懲戒處分之議決書後，應即為執行。」
- 5.是以，雖然A於記過處分作成時已經辭職，但仍應依照公務員懲戒法第28條第3項之規定，主管長官收受懲戒處分之議決書後，應即為執行。

高點·高上高普特考 goldensun.get.com.tw 台北市開封街一段2號8樓 02-23318268

【中壢】中壢市中山路100號14樓·03-4256899

【台中】台中市東區復興路四段231-3號1樓·04-22298699

【台南】台南市中西區中山路147號3樓之1·06-2235868

【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓·07-2358996

【另有板橋·淡水·三峽·林口·羅東·逢甲·東海·中技·雲林·彰化·嘉義】

《公務員法》

試題評析

今年考題除第三題外，都屬新增加的考試範圍，尤其是以主管機關曾作成的函示為命題核心。如果考生對於主管機關的函示曾加以涉略，題目應該不算太難。倘若之前不曾閱讀過，就必須從基本觀念加以探討，結論應該也差距不大。

一、公職人員利益衝突迴避法所稱「利益衝突」何指？又所稱「利益」是否包含在學成績及學位之取得？請申述之。（25分）

答：

- (一)按「公職人員知有利益衝突迴避者，應即自行迴避」、「公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益」，公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱本法）第6條、第7條分別定有明文。又本法所稱「利益衝突」，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者；本法所稱「利益」，包括財產上利益及非財產上利益，而非財產上利益，指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，本法第4條、第5條亦有明文規定。（參考：法務部94.11.3法政決字第0941118710號函）
- (二)次按本法第4條第3項規定：「非財產上利益，指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。」上開規定就「非財產上利益」之認定內涵，採列舉與概括規定併行之方式，除列舉「任用、陞遷、調動」等人事措施外，因其他有利公職人員或其關係人之相類人事措施難以一一列舉，為免疏漏，爰另以「其他人事措施」作概括式規定。故舉凡有利公職人員或其關係人之任用、陞遷、調動等相類之人事行政作為，均屬該條所稱之「其他人事措施」，實際適用宜依具體個案斟酌認定之。
- (三)查「在學成績及學位之取得」係授課之學校師長、學生間之學習關係，此類關係與機關之人事措施無涉；且本法所稱之「非財產上利益」，依前揭說明，應相類「任用、陞遷、調動」等人事權運用之範圍始屬之。故「在學成績及學位之取得」其內涵與本法所稱「其他人事措施」之範疇尚屬有間，本法所稱「非財產上利益」應不包括之。（參考：法務部93.4.22法政決字第0931105674號函）

【高分閱讀】

1. 公務員法總複習講義第一回，第46頁。
2. 公務員法總複習講義第一回，第38頁。

二、公務員廉政倫理規範對公務員的飲宴應酬有何規定？（25分）

答：

公務員為全體國民服務，使用及分配公共資源乃基於公共信任，為減少浪費公共資源及濫用公權力，經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)致力於政府公共服務倫理基礎工程之建設；亞太經濟合作組織(Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC)之反貪污及透明化工作小組建議，會員體應制定及落實執行有關公務員行為之法規，並檢討執行情形，均顯示重視公務倫理已成為國際趨勢及先進國家努力之目標。行政院（以下簡稱本院）為確保所屬公務員執行職務時，能廉潔自持、公正無私、依法行政，並提升國民對於政府之信任及支持，爰參酌美、日、新加坡等國家公共服務者之行為準則及本院所訂「端正政風行動方案」有關防貪方面之內容，特立「公務員廉政倫理規範」，以規範公務員廉政倫理等相關事宜。

(一)根據「公務員廉政倫理規範」規定：公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。但有下列情形之一者，不在此限：

1. 因公務禮儀確有必要參加。
2. 因民俗節慶公開舉辦之活動且邀請一般人參加。
3. 屬長官對屬員之獎勵、慰勞。

4.因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職等所舉辦之活動，而未超過正常社交禮俗標準。

公務員受邀之飲宴應酬，雖與其無職務上利害關係，而與其身分、職務顯不相宜者，仍應避免。

(二)針對上述「公務員廉政倫理規範」規定，其相關說明如下：

- 1.明定公務員不得參加與其職務有利害關係者飲宴應酬之原則及例外情形。又機關首長參加與機關有採購契約關係之業者所舉辦之策略聯盟會議等活動，屬列舉之「公務禮儀」範圍，應得參加。
- 2.對於受邀參加非職務上利害關係之飲宴應酬，揭示如與身分、職務顯不相宜，仍應避免之原則。

三、公務人員任用法及相關附屬法規對辦理機要職務人員之進用，有何規定？（25分）

答：

依據公務員任用法（下稱本法）第9條第1項之規定：「公務人員之任用，應具有左列資格之一：「一、依法考試及格。二、依法銓敘合格。三、依法升等合格。」

然而依據本法第11條第1項規定：「各機關辦理機要職務之人員，得不受第9條任用資格之限制。」是以，辦理機要職務之人員相關說明如下：

- (一)機要人員定義：係指擔任經銓敘部同意列為機要職務，得不受法定任用資格限制，並經銓敘審定以機要人員任用之人員（參見本法施行細則第11條）。
- (二)進用方式：各機關辦理進用機要人員時，應注意其公平性、正當性及其條件與所任職務間之適當性。各機關機要人員進用時，其員額、所任職務範圍及各職務應具之條件等規範，由考試院定之（參見本法第11條之1）。是以，考試院頒佈「各機關機要人員進用辦法」（下稱本辦法）。
- (三)人數限制：本辦法第3條規定。
 - 1.各機關進用之機要人員員額，最多不得超過五人。
 - 2.總統府及行政院如因業務需要，其進用之機要人員員額，最多分別不得超過十八人及十人。
 - 3.各部（會、處、局、署與同層級之機關）、安全機關、直轄市政府及縣（市）政府以外之機關，得由各主管院依機關層次、組織規模及業務性質，於二人額度內訂其機要人員員額，並送銓敘部備查。
- (四)職務範圍：本辦法第4條規定：
 - 1.各機關進用之機要人員所任職務範圍，應以機關組織法規中所列行政類職務，襄助機關長官實際從事機要事務相關工作，並經銓敘部同意列為機要職務為限。但不得以首長、副首長、主管、副主管、參事及研究委員職務進用。
 - 2.各機關之秘書長、主任秘書或直轄市政府副秘書長一人，必要時，報經上級機關核准者，得於第三條所定員額內以機要人員進用。但直轄市政府之秘書長及縣（市）政府、置有副市長之縣轄市公所之主任秘書，不得以機要人員進用。
- (五)身分保障：
 - 1.機要人員仍具有職稱、官等與職等。
 - 2.機關長官得隨時免職（參見本法第11條第2項）。
 - 3.機關長官離職時應同時離職（參見本法第11條第2項）。

【高分閱讀】

- 1.公務員法總複習講義第一回，第60~61頁。

四、公務人員行政中立的適用對象何以未涵括政務人員及民選地方行政首長？又公務人員得否為慈善公益活動主持集會、發起遊行或領導連署活動？請申述之。（25分）

答：

公務員之中立義務，係指公務員在依法行政原則之前提下，應保持政治活動之中立，並落實公正執法之理念。公務員確保行政中立，方能避免使外界產生疑慮，進而能積極實現社會正義，落實保障人民之自由與權利。傳統上所謂「行政中立」，係強調「政治中立」，要求公務人員在執行職務時，不介入政治派系或政治紛爭，而應超越黨派，本其專門知識、技能與經驗，依法執行政府政策。然而「行政中立」之概念，不僅指政治活動之中立，更應強調「執法中立」之理念。因為公務員若能公正執法，自然能超越黨派利益，信守行政中立原則。因此，所謂行政中立，應指在依法行政原則前提下，一方面保持政治活動之中立，不介入政黨派系或政治紛

爭，以公益為考量，依法執行政府政策，另一方面並應落實公正執法之理念，超然、客觀、公正、公平地對待任何個人、團體或黨派，恪遵平等原則，依法執行個人職務。

(一)按公務人員行政中立法第2條規定：「本法所稱公務人員，指法定機關依法任用、派用之有給專任人員公立學校依法任用之職員。」再觀諸其立法理由第2點所示：「政務人員及民選地方行政首長，非本法所稱公務人員之範圍，以具係政治任命或民選產生，與常任文官有別，其遵守之行政中立事項，基於其身分屬性及其法律體系之一貫性，允宜於政務人員法草案另為規範。」因政務人員與民選地方行政首長並非第2條所規由法定機關依法任用或派用之，故該法所稱公務人員並不包含政務人員及民選地方行政首長。

1.政務人員多為政治性任命，須隨執政者進退，其參加政治活動，理所當然；惟為維護政黨間或選舉時之公平競爭，宜於政務人員法草案適度規範政務人員之某些政治行為，以達行政中立，諸如：應依據法令執行職務，公正對待任何團體或個人；對於公職人員之選舉或罷免，不得動用行政資源助選或要求他人不行使投票權或為一定之行使等。另依法獨立行使職權之政務人員仍為本法之準用對象。

2.至民選地方行政首長，亦非本法所稱公務人員之範圍，以其係民選方式產生，與常任文官有別。基於其身分屬性及其法律體系之一貫性，其遵守之行政中立事項允宜於政務人員法草案另為規範，爰政務人員法草案第29條規定，民選地方行政首長準用該法第10條至第18條有關行政中立之規定。

(二)參酌行政院人事行政局98年10月5日局企字第0980064803號函之意旨，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，從事下列政治活動或行為：……3.主持集會、發起遊行或領導連署活動。然而，題示乃為「慈善公益活動」而非主持集會、發起遊行或領導聯署活動，與前開函示之意旨應有所差別，似無禁止之必要。惟倘若該公務人員所負責之業務即為該慈善公益活動，為保持中立性質，宜應禁止。

《公務員法概要》

試題評析

第一題：為基本的法條題，熟讀法條的同學，應能拿高分。

第二題：必須彙整考績法的內容才能完整答題。

第三題：雖為傳統考題，但需注意大法官解釋，以充實答題內涵。

第四題：為基本的法條題，熟讀法條的同學，應能拿高分。

一、制定公務人員行政中立立法的目的為何？公務人員可否於下班時間，從事政黨或其他政治團體之活動？請申述之。（25分）

答：

(一)公務人員行政中立立法目的為：

公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民。為確保公務人員依法行政、執行公正、政治中立，並適度規範公務人員參與政治活動，特制定本法。(參：公務人員行政中立法第一條)

(二)公務人員可否於下班時間，從事政黨或其他政治團體之活動：

1.依公務人員行政中立法第七條規定：「公務人員不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動。但依其業務性質，執行職務之必要行為，不在此限。」

前項所稱上班或勤務時間，指下列時間：

一、法定上班時間。

二、因業務狀況彈性調整上班時間。

三、值班或加班時間。

四、因公奉派訓練、出差或參加與其職務有關活動之時間。」

2.同法第 5 條規定：「公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。公務人員不得介入黨政派系紛爭。公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。」

3.同法第 8 條規定：「公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助；亦不得阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。」

4.同法第 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，從事下列政治活動或行為：

一、動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動。

二、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。

三、主持集會、發起遊行或領導連署活動。

四、在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。

五、對職務相關人員或其職務對象表達指示。

六、公開為公職候選人站台、遊行或拜票。

七、其他經考試院會同行政院以命令禁止之行為。

前項第一款所稱行政資源，指行政上可支配運用之公物、公款、場所、房舍及人力等資源。」

5.故此，公務員於下班之後時間，可從事政黨或其他政治團體之活動。唯，依公務人員行政中立法規定，公務人員不得兼任政黨或其他政治團體之職務、不介入黨派系紛爭、不得兼任公職候選人競選辦事處之職位，更不得利用職務上之權力、機會或方法，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體；亦不得要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。

【參考書目】

上課講義：考銓制度講義二—CH5公務員服務法—四、中立義務(第7~10頁)

二、依公務人員考績法規定，公務人員考績之類型為何？及其與獎懲關係為何？請申述之。（25分）

答：

(一)公務人員考績之類型分為下列三種：

1.年終考績：

依公務人員考績法第3條第1項：年終考績係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。

2.另與考績：

依公務人員考績法第3條第2項：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。

3.專案考績：

依公務人員考績法第3條第3項：

專案考績係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。

(二)其三種考績方式與獎懲之關係分述如下：

1.年終考績：公務人員考績法第5條規定：「年終考績以平時考核作為依據，平時考核就其工作、操性、學識、才能行之。」

(1)同法第12條規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：

一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。

二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：

(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(二)一次記二大過者，免職。

前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

一、圖謀背叛國家，有確實證據者。

二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。

三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。

四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。

六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。

七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。

八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。」

(2)其計分具體規定如下：

A.平時考核獎懲增減考績總分：公務人員平時考核，應併入年終考績增減總分。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其總分一分；記功或記過一次者，增減其總分三分；記一大功或一大過者，增減其總分九分，增減後之總分，超過一百分者，仍以一百分記。

B.平時考核獎懲成得以相互抵銷：嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功；申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過，抵銷後累積達二大過者，應與考列丁等。

C.平時考核獎懲應為考績評定分數之重要依據，曾記一大功人員，考績不得列丙等以下，曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。

(3)上列分數統計後，列不同等次。考績分數，以一百分為滿分，分為甲、乙、丙、丁四等，個等分述如下述：

A.甲等：80分以上者。

B.乙等：70分以上，不滿80分者。

C.丙等：60分以上，不滿70分者。

D.丁等：不滿60分者。

然，除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：

一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。

四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。

(4)經列等後，年終考績獎懲依規定如下：

一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。

三、丙等：留原俸級。

四、丁等：免職。

前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。

2.另與考績：另予考績人員之獎懲，列甲等者，給與一個月俸給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵；列丁等者，免職。

3.專案考績：專案考績是為公務人員考績採取重獎重懲以達到信賞必罰之目的，亦即公務人員平時表現(平時考核)有重大優劣事實時，不待年終而隨時與以較重之獎勵或懲處。其獎懲依下列規定：

(1)同法第12條規定(如上所述)

(2)一次記二大功者，晉本俸一級，並給予一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸者，晉年功俸一級，並給予一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給予二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(3)一次記二大過者，免職。

4.惟，考試院提出之修正草案已刪除一次記兩大功。

【參考書目】

(1)上課講義：考銓制度講義二—CH7公務人員考績法(第44～45頁)

(2)模擬考題：·99年度公務員法三等、四等模擬考題第三題

·99年度考銓三、四等模擬考題第四題

三、依公務員懲戒法之規定，公務員受懲戒之事由為何？又公務員懲戒處分之種類為何？(25分)

答：

(一)依公務員懲戒法規定：公務員非依本法不受懲戒。但法律另有規定者，從其規定。

(二)公務員受懲戒事由：

1.依公務員懲戒法第二條規定：公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：

(1)違法。

(2)廢弛職務或其他失職行為。

2.惟公務員懲戒法就應受懲戒之情事、懲戒處分之種類所為之概括規定，是否違憲？

大法官解釋為：(釋字 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。

(三)公務員懲戒處分之種類：

1.公務員之懲戒處分如左：

- (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。
- (3)降級：依其現職之俸給降一級或二級改敘，自改敘之日起，二年內不得晉敘、升職或調任主管職務。受降級處分而無級可降者，按每級差額，減其月俸，其期間為二年。
- (4)減俸：依其現職之月俸減百分之十或百分之二十支給，其期間為六個月以上、一年以下。自減俸之日起，一年內不得晉敘、升職或調任主管職務。
- (5)記過：自記過之日起一年內不得晉敘、升職或調任主管職務。一年內記過三次者，依其現職之俸級降一級改敘，無級可降者，準用第十三條第二項之規定。
- (6)申誡：申誡，以書面為之。
受降級或減俸處分而在處分執行前或執行完畢前離職者，於其再任職時，依其再任職之級俸執行或繼續執行之。前項第二款至第五款之處分於政務官不適用之。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。

【參考書目】

上課講義：考銓制度講義二—CH6公務人員懲戒法(第31~38頁)

四、公職人員利益衝突迴避法之立法意旨為何？如公職人員知有迴避義務者，應如何辦理？
(25分)

答：

(一)公職人員利益迴避衝突之立法意旨：

為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送，特制定本法。

(二)公職人員遇迴避義務之辦理：

1.公職人員利益衝突迴避法第六條規定：公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避。

同法第十條規定：公職人員知有迴避義務者，應依下列規定辦理：

(1)民意代表，不得參與個人利益相關議案之審議及表決。

(2)其他公職人員應停止執行該項職務，並由職務代理人執行之。

前項情形，公職人員應以書面分別向公職人員財產申報法第四條所定機關報備。第一項之情形，公職人員之服務機關或上級機關如認該公職人員無須迴避者，得命其繼續執行職務。服務機關或上級機關知有應自行迴避而未迴避情事者，應命該公職人員迴避。

2.公職人員有應自行迴避之情事而不迴避者，利害關係人得向下列機關申請其迴避：

(1)應迴避者為民意代表時，向各該民意機關為之。

(2)應迴避者為其他公職人員時，向該公職人員服務機關為之；如為機關首長時，向上級機關為之；無上級機關者，向監察院為之。前之申請，經調查屬實後，應命被申請迴避之公職人員迴避，該公職人員不得拒絕。

【參考書目】

上課講義：考銓制度講義二—CH5公務員服務法—六、利益迴避義務(第15~19頁)