

《公務員法》

試題評析

第一題：「代理制度」在以往考題中極少出現，在公務人員任用法中亦散見各個條文，故考生可先就法條做一整理，再按命題意旨逐一說明。

第二題：公務人員任用法第26條之1條於修法時有所修正，考生只要掌握修法動態應能從容作答。

第三題：「旋轉門條款」乃服務法中的熱門考題，尤須熟讀大法官解釋之內容（包含解釋文及解釋理由書），方能掌握「旋轉門條款」在實務操作上的癥結點，加深答案之深度。

第四題：應從大法官解釋著手，並彙整懲戒法中相關正當法律程序之保護規定。

綜合來看，今年考題著重考生的整合能力，考試範圍不以法條背誦為主，反而對於司法院大法官解釋相當注重。而司法院大法官解釋的研讀，首重「問題意識」的掌握，以及法律制度的思辨。若考生日常準備即注重法律制度的建構、衍生問題、解決建議以及外國立法例之參酌，相信對於此次考試應能得心應手。

一、試述代理的立法目的及其理由為何？各機關應如何建制代理制度？（25分）

答：

(一)公務人員任用法（下稱本法）中規定准予「代理」之情形有三：

- 1.本法第9條第3項：初任各職務人員，應具有擬任職務所列職等之任用資格；未具擬任職務職等任用資格者，在同官等高二職等範圍內得予權理。權理人員得隨時調任與其所具職等資格相當性質相近之職務。本條所稱「權理」乃「權充代理」之意，其立法目的乃為使公務人員之任用保持彈性，例外允許在同官等高二職等範圍內得予權理。
- 2.本法第24條：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。本條之立法目的乃為配合各機關擬任公務人員，在擬任人員銓敘審定合格之前，以「代理」之方式擔任原職務之工作。
- 3.本法第26條之1第4項：第一項規定期間內，機關出缺之職務，得依規定由現職人員代理。本條之立法目的乃避免機關首長卸任前用人權受有限制而影響機關業務之進行。

(二)各機關建制代理制度，除考量各機關業務之進行外，更應依循本法所訂基本原則建制代理制度：

- 1.本法第21條：除法律另有規定外，各機關不得指派未具第九條資格之人員代理或兼任應具同條資格之職務。
- 2.本法第24條之1：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。

【參考書目】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第二回講義

二、試述公務人員任用法第26條之1有關機關首長不得任用或遷調人員之期間規定，又其例外之規定為何？並簡述本條之立法理由。（25分）

答：

(一)公務人員任用法第26條之1之立法理由，乃為規範機關首長卸任前之用人權限，避免機關首長更動時，趁機安置私人，影響機關之人事安定，甚至間接限制新任機關首長之用人權限。

(二)公務人員任用法第26條之1第1項規定各機關首長於下列期間，不得任用或遷調人員：

- 1.自退休案核定之日起至離職日止。

- 2.自免職或調職令發布日起至離職日止。
 - 3.民選首長，自次屆同一選舉候選人名單公告之日起至當選人名單公告之日止。但競選連任未當選或未再競選連任者，至離職日止。
 - 4.民意機關首長，自次屆同一民意代表選舉候選人名單公告之日起至其首長當選人宣誓就職止。
 - 5.參加公職選舉者，自選舉候選人名單公告之日起至離職日止。但未當選者，至當選人名單公告之日止。
 - 6.憲法或法規未定有任期之中央各級機關政務首長，於總統競選連任未當選或未再競選連任時，自次屆該項選舉當選人名單公告之日起至當選人宣誓就職止。地方政府所屬機關政務首長及其同層級機關首長，於民選首長競選連任未當選或未再競選連任時，亦同。
 - 7.民選首長及民意機關首長受罷免者，自罷免案宣告成立之日起至罷免投票結果公告之日止。
 - 8.自辭職書提出、停職令發布或撤職、休職懲戒處分議決之日起至離職日止。
 - 9.其他定有任期者，自任期屆滿之日前一個月起至離職日止。但連任者，至確定連任之日止。
- (三)惟，機關首長例外得任用或遷調人員之原因有四：
- 1.駐外人員之任用或遷調於必要時。（參見同法第26條之1第2項）
 - 2.考試及格人員分發任用。（參見同法第26條之1第3項）
 - 3.他機關向本機關商調之同意。
 - 4.職務跨列官等在原直升官等。
- (四)違反效果：依同法第30條之規定：各機關任用人員，違反本法規定者，銓敘機關應通知該機關改正；情節重大者，得報請考試院依法逕請降免，並得核轉監察院依法處理。

【參考書目】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第二回講義、總複習講義第4題。

三、「旋轉門條款」，在公務員服務法中有何相關規定？其所採限制原則為何？又司法院大法官對於公務員服務法有關「旋轉門條款」之合憲性如何解釋？（25分）

答：

(一)公務員服務法中對「旋轉門條款」之規定如下：

- 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）」

(二)公務員服務法第14條之1所採取之限制原則說明如下：

- 1.限制期間為離職後三年內。
- 2.採取「特定職務」之限制方式。但外國立法例上有採「限制特定行為」以及「事前審查許可制」等限制方式，亦可作為我國修法之參考。

(三)「旋轉門條款」是否合憲，曾引發司法實務界及學界之爭論，主要質疑有四：

- 1.有無合理補償制度？蓋「旋轉門條款」乃對人民工作權之特別限制，類似「特別犧牲」，應給予合理之補償，但公務員服務法對此並無規定。
- 2.處罰是否過重？蓋公務員違反「旋轉門條款」雖有不當，但是否達到必須以「刑罰」加以制裁之程度，顯有疑義。
- 3.公務員服務法第14條之1並未規定行為人之「主觀犯意」，有違罪刑法定主義。
- 4.公務員服務法第14條之1所稱「職務直接相關」並不明確，有違罪刑法定主義。

(四)對此疑問，司法院大法官認為「旋轉門條款」應屬合憲。釋字第637號解釋意旨謂：「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，並未牴觸憲法第23條之規定，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。」

然而，司法院大法官於解釋理由書中亦認為：「惟公務員服務法第14條之1之規定，係採職務禁止之立法方

式，且違反此項規定者，依同法第22條之1第1項規定，處二年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金，攸關離職公務員權益甚鉅，宜由立法機關依上開法律規定之實際執行情形，審酌維護公務員公正廉明之重要公益與人民選擇職業自由之均衡，妥善設計，檢討修正，併此指明。」

【參考書目】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第三回講義。

四、公務員懲戒的審議程序，應用到正當法律程序原則之處為何？司法院大法官對此程序有何意見？（25分）

答：

- (一)釋字第396號解釋文謂：「公務員因公法上職務關係而有違法失職之行爲，應受懲戒處分者，憲法明定爲司法權之範圍；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爲終局之決定，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。」
- (二)前開解釋意旨落實於公務員懲戒法（下稱本法）中之規定如下，以保護被付懲戒人之訴訟權益：
- 1.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.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。」
 - 3.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，並得請其爲必要之說明。」
 - 4.公懲會議決之結果，得爲免議、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。
 - 5.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，證明其爲虛偽或偽造、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。
 - 6.惟若主管長官所爲之記過或申誡，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，但爲保障公務員之權益，宜採肯定見解。

【參考書目】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第四回講義、總複習講義第17、23題。

《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。」

《公務員法》

試題評析

今年公務員法高考共出四題，其中兩題與服務法有關，一題為任用法之法條與延伸題；一題為懲戒法之法條題。今年考題與以往之考古題不同，偏重測驗考生對條文之實際運用及修法狀況之了解，除了熟讀條文外，更應了解法律之實際意涵、目前法律規定之妥適性以及未來修法之方向。綜合而言，今年題目普通考生應可拿45分以上，程度好者60分以上亦應不難。

一、公務人員任用法對何種人員之任用另以法律定之？試分析此種多軌併行之任用制度，其利弊得失為何？(25分)

答：

雖依公務人員任用法(下稱本法)第1條之規定「公務人員之任用，依本法行之」，但本法第32條至第37條對特定人員之任用需另訂特別法，說明如下：

(一)司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員：

- 1.本法第32條規定：「司法人員、審計人員、主計人員、關務人員、外交領事人員及警察人員之任用，均另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得與本法牴觸。」
- 2.是以，立法院對此另定「司法人員人事條例」、「審計人員任用條例」、「主計機構人員設置管理條例」、「關務人員人事條例」、「駐外外交領事人員任用條例」、「警察人員管理條例」，以為規範。

(二)教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業人員：

- 1.本法第33條規定：「教育人員、醫事人員、交通事業人員及公營事業人員之任用，均另以法律定之。」
- 2.是以，立法院對此另定「教育人員任用條例」、「醫事人員人事條例」、「交通事業人員任用條例」，以為規範。惟因公營事業人員迄今並未制定相關任用法，故釋字第270號解釋謂：「公營事業人員之任用，依公務人員任用法第三十三條，應另以法律定之。在此項法律制定前，依公務人員退休法第二條及該法施行細則第二條規定，公營事業人員無從依公務人員退休法辦理退休。行政院於中華民國七十年一月二十三日核定修正發布之「經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法」第十七條第二項有關訂定分等限齡退休標準之規定，在公營事業人員任用及退休法律制定前，乃為促進經濟部所屬國營事業人事新陳代謝及企業化經營而設，不生牴觸憲法問題，惟公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之。」

(三)專門職業及技術人員轉任公務人員：

- 1.本法第34條規定：「經高等考試、普通考試或特種考試及格之專門職業及技術人員轉任公務人員，另以法律定之。」
- 2.是以，立法院對此另定「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」，以為規範。

(四)特殊情形邊遠地區之公務人員：

本法第35條規定：「有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。」

(五)派用及聘用人員：

- 1.本法第36條規定：「臨時機關與因臨時任務派用之人員，及各機關以契約定期聘用之專業或技術人員；其派用及聘用均另以法律定之。」
- 2.是以，立法院對此另定「派用人員派用條例」及「聘用人員聘用條例」，以為規範。

(六)雇員：

本法第37條規定：「雇員管理規則，由考試院定之。」

(七)多軌併行之任用制度其利弊得失：

- 1.優點：得視各機關各職務之不同，而分別規定不同之任用資格、職稱、官等、職等及任用程序等事項，較能因地制宜，具有彈性。例如：教育人員之職稱、官等、職等及任用資格，均與一般公務員不同，宜以特別法另行規定。
- 2.缺點：
 - (1)各項法規所規定之內容、體系並未統一，法律體系稍嫌凌亂。例如：警察人員管理條例，除規定任官資格外，亦規定俸給、退休、撫卹、考績等事項，並非只是本法之特別法。

(2)特別法所列人員轉調為一般公務員職務時，涉及提敘官、職等級的問題：

A.本法第16條規定：「高等考試或相當高等考試以上之特種考試及格人員，曾任行政機關人員、公立學校教育人員或公營事業人員服務成績優良之年資，除依法令限制不得轉調者外，於相互轉任性質程度相當職務時，得依規定採計提敘官、職等級；其辦法由考試院定之。」是以，考試院另定「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」以為規範。

B.然而，轉調之職務並不以行政、教育、公營事業人員相互轉任為限，如何辦理提敘官、職等級，仍應詳加規範。

二、合議制獨立機關之委員，能否兼任政府機關任務編組或其他諮詢性質職務？試就公務員服務法之規定分析之。(25分)

答：

合議制獨立機關之委員，能否兼任政府機關任務編組或其他諮詢性質職務，涉及公務員服務法(下稱本法)第14條之適用，說明如下：

(一)合議制獨立機關之委員，受有俸給，仍屬本法所稱之「公務員」，故有本法之適用，合先敘明。所稱兼職，除法令另有規定外，指各機關因業務特殊需要，商借其他機關現職人員，以部分時間至本機關兼任特定之職務或工作。兼職期間其本職仍應繼續執行。(行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點第二點參照)

(二)公務人員以一人一職為原則：

1.本法第14條規定：「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。」是以，除法令另有規定者外，公務員原則上不得兼任其他公職。

2.再者，行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點第四點規定：「各機關均應一人一職，除法令另有規定外，須合於左列情形之一者，始得借調或兼職：(一)專業性、科技性、稀少性職務，本機關無適當人員可資充任，而外補亦有困難者。(二)辦理有關機關委託或委辦之定期事務者。(三)辦理季節性或臨時性之工作者。(四)因援外或對外工作所需者。(五)依建教合作契約，至合作機關(構)擔任有關工作者。(六)因業務擴充而編制員額未配合增加者。」

(三)就本案而言，任務編組或其他諮詢性質職務，雖屬臨時性或幕僚性工作，但仍屬本法所稱之「公職或業務」，且合議制獨立機關之委員應超然獨立行使職權，若兼任其他職務，對其超然獨立性或有損害，故仍不宜兼任任務編組或其他諮詢性質職務。

三、公務員服務法第13條第4項所謂「應先予撤職」規定，其性質如何？撤職後機關應如何處理？(25分)

答：

公務員服務法(下稱本法)第13條第4項規定：「公務員違反第一項、第二項或第三項之規定者，應先予撤職。」惟所稱之「撤職」是否為懲戒之意？容有爭議，說明如下：

(一)依公務員懲戒法第9條之規定，撤職乃懲戒處分之一種。既屬懲戒，則應依公務員懲戒法之規定辦理，可否僅因公務員有違反本法第13條之情形即以撤職？或有法律評價顯失均衡之嫌。

(二)對此，司法院院解字第4017號解釋意旨謂：「公務員服務法第十三條第四項所謂先予撤職，即係先行停職之意，撤職後仍應依法送請懲戒之意。」換言之，即係先行停職，並依法送請懲戒之意，再審酌其違法之情節輕重，予以適當之處置，並非一有違反本法第13條之情形即應予以撤職。

(三)為避免不必要之爭執，本法修正草案已將「撤職」改為「停職」。

(四)是以，停職後機關應依法移送公務員懲戒委員會審理，受停職處分之公務員應離去現職，停止支薪，原職務由他人代理為之。

四、公務員因涉嫌刑事案件，經依法移付懲戒並予停職後，於刑事判決確定前，公務員懲戒委員會得否議決「停止審議程序」？如經停止審議，該公務員得否先行復職？(25分)

答：

依公務員懲戒法(下稱本法)之規定，懲戒之審理原則上並不因刑事案件之審理而停止，但為避免裁判歧異，本法第31條定有停止審理之要件，說明如下：

(一)本法第31條規定：「同一行為，在刑事偵查或審判中者，不停止懲戒程序。但懲戒處分應以犯罪是否成立為斷，公務員懲戒委員會認有必要時，得議決於刑事裁判確定前，停止審議程序。(第一項)依前項規定停止審議程序之議決，公務員懲戒委員會得依聲請或依職權議決撤銷之。(第二項)前二項議決，應由公務員懲戒委員會通知移送機關及被付懲戒人。(第三項)」是以，於刑事判決確定前，原則上不停止懲戒程序，但如有下列兩要件時，公務員懲戒委員會得議決停止審議程序：

1.懲戒處分應以犯罪是否成立為斷。

2.公務員懲戒委員會認有必要。

(二)經停止審議，該公務員得否先行復職，應視停職處分之作成機關為何而定：

1.本法第4條規定：「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。(第一項)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。(第二項)」是以，停職處分或由公務員懲戒委員會決定，或由主管長官依職權自行決定。

2.本法第6條規定：「依第三條第一款或第四條規定停止職務之公務員，未受撤職或休職處分或徒刑之執行者，應許復職，並補給其停職期間之俸給。」惟依本條規定，是否須其未受撤職或休職處分「及」徒刑之執行，始符准許復職之要件？抑或僅須其未受撤職或休職處分「或」徒刑之執行，即可許其復職？依公懲會八十九年七月二十六日八十九年度第二次法律座談會決議之意見認為：本案審議程序尚未終結，自無該條之適用，故不應許其復職。

【法律、財經政風】

《公務員法》

試題評析

今年公務員法高考共出四題，任用法、服務法及懲戒法均平均命題。其中第二題及第四題對於修法過程及修正草案必須相當了解，第三題必須熟讀大法官會議解釋，相信只要熟讀法條及上課之補充資料，應有不錯的分數。但第一題，屬於冷門考題，需要融會貫通，方能有完整的作答。綜合而言，今年題目的考點很明確，能掌握到考點的同學應有60分以上的成績，但若未讀過相關大法官解釋或修正草案，分數很難提高。

一、公務員應對國家履行忠實之義務，為公務員服務法第1條所明定，其具體落實在公務人員任用法令及其他法律之規定內容為何？請分述之。（25分）

答：

- (一)所謂忠實義務，係指公務員於履行國家及地方自治團體所賦予之職責時，應盡其所能，採取一切有利於國家之行爲，而避免一切於國家不利之行爲，故公務員服務法第1條規定：公務員應遵守誓言，忠心努力，依法令執行職務，執行其職務。
- (二)本條所稱之「誓言」，依現行宣誓條例之規定，僅限於特任人員、機關首長等少數公務人員，故所指之誓言，對於一般公務人員並無誓言可言。但公務人員基準法草案第25條規定：公務人員應遵守誓言，忠心努力，依法令執行職務，服務人民。公務人員應依法令宣誓或填寫服務誓言。故若該草案通過，一般公務人員亦須遵守誓言內容，執行職務，以服務人民。
- (三)本條所稱之「依法律命令所定，執行其職務」，實質上係指「依法行政原則」，說明如下：
- 1.內涵：依法行政原則係指行政機關之行政行爲必須受到法律之拘束。包括法律優位原則（消極的合法性）以及法律保留原則（積極的合法性）。
 - 2.法律優位原則：行政行爲應受法律之拘束，行政行爲不得牴觸現行有效之法律。依「法階層理論」即爲下位階法規範不得牴觸上位階法規範。行政規章若違反法律優位原則，該行政規章無效。若是行政處分違反法律優位原則，則屬違法行政處分，爲得撤銷或廢棄。
 - 3.法律保留原則：係指行政機關爲行政行爲必須有法律授權，積極要求行政機關之行爲須有法律依據。行政處分若違反，係屬得撤銷；法規命令若違反，係屬無效。

二、委任官等人員經晉升薦任官等訓練合格者取得升任薦任官等資格後，所得擔任職務之職務列等，公務人員任用法對其有何限制規定？其立法理由為何？又公務人員任用法施行細則對上開陞遷限制規定之補充解釋，有無牴觸母法或違憲？請申述之。（25分）

答：

依據公務人員任用法（下稱本法）之規定，委任五職等欲取得薦任六職等之任用資格，原則應經升等考試及格，例外才得應特定資格而取得薦任六職等之任用資格，說明如下：

(一)原則應經升等考試及格：

- 1.本法第十七條第一項規定：公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格。又依本法第十五條規定：委任升薦任考試及格者，取得薦任第六職等任用資格。
- 2.是以，經委任升薦任考試及格者，即薦任第六職等任用資格，且其所擔任之職務並無限制。

(二)例外具備法定資格者，不受第一項規定之限制：

公務人員具有下列資格之一，並經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，敘委任第五職等本俸最高級，且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：

- 1.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。

2.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，或大學以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。

(三)但依本法第17條第7項之規定，前項升任薦任官等人員，以擔任薦任第七職等以下職務為限。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，得擔任薦任第八職等以下職務。

(四)本法施行細則第17條第3項補充規定謂：本法第十七條第六項所稱薦任第七職等以下職務，指職務列等最高為薦任第七職等以下之職務。所稱薦任第七職等職務年終考績，指經銓敘部銓敘審定合格實授薦任第七職等職務人員，擔任該職等職務全年辦理之年終考績。所稱薦任第八職等以下職務，指職務列等最高為薦任第八職等以下之職務。

(五)前開施行細則第17條第3項並未牴觸母法或違憲，說明如下：

1.此依規定僅係補充說明本法第17條之內容，屬於技術性、細節性之補充，且未超出母法之範圍，故未牴觸母法。

2.再者，公務人員升官等原則應經升等考試及格，此種因受訓合格而升官等乃屬例外，為確保考試之公平性及例外從嚴解釋之原則，對於受訓合格而升官等之情形，自得予以限制，並未違反平等原則或法律保留原則。

三、公務員服務法及公務人員任用法之適用對象為何？請就相關法令規定及司法院大法官解釋，分別說明比較之。（25分）

答：

(一)公務員服務法（下稱服務法）之適用對象：

1.服務法第24條規定：本法於受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之。

2.地方制度法第84條：直轄市長、縣（市）長、鄉（鎮、市）長適用公務員服務法；其行為有違法、廢弛職務或其他失職情事者，準用政務人員之懲戒規定。

3.釋字第24號：公營事業機關之董事、監察人及總經理，與受有俸給之文武職公務員，均適用公務員服務法之規定，應屬於憲法第一百零三條、第七十五條所稱公職及官吏範圍之內。監察委員、立法委員均不得兼任。

4.釋字第27號：公營事業機關務人員均適用公務員服務法，為該法第二十四條所明定，中央信託局係國營事業機關，其依法令在該局服務人員自屬公務員服務法上之公務員，仍應受本院釋字第6號及第十一號解釋之限制。

5.釋字第92號：公營事業機關代表民股之董事、監察人，應有公務員服務法之適用。

6.釋字第101號：本院釋字第九十二號解釋，所稱公營事業機關代表民股之董事、監察人，應有公務員服務法之適用者，係指有俸給之人而言。

7.釋字第113號：雇員之管理，除法令別有規定外，準用公務員服務法之規定。本院院解字第290三號所為雇員不受公務員服務法第十三條第一項限制之解釋，不再有其適用。

8.釋字第308號：公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第二十四條所稱之公務員。惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。本院院解字第29八六號解釋，應予補充。至專任教師依教育人員任用條例第三十四條規定，除法令另有規定外，仍不得在外兼職。

(二)公務人員任用法（下稱任用法）之適用對象：

1.任用法第1條：公務人員之任用，依本法行之。

2.任用法施行細則第2條：本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。前項所稱各機關，指下列之機關、學校及機構：(1)中央政府及其所屬各機關。(2)地方政府及其所屬各機關。(3)各級民意機關。(4)各級公立學校。(5)公營事業機構。(6)交通事業機構。(7)其他依法組織之機關。

3.因任用法之適用範圍較窄，故前開雇員、非負決策責任之公營事業人員以及地方首長等，雖適用服務法但並不適用任用法。

四、公務員懲戒法對懲戒權行使期間之規定為何？有無通盤檢討修正之必要及其理由？請申述之。（25分）

答：

(一)公務員懲戒法（下稱本法）第25條規定懲戒權行使期間為十年，逾十年而未予以懲戒者，縱使嗣後發現有本法第2條之事由者，亦應為免議之議決。

(二)惟釋字第583號意旨謂：憲法第十八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。公務員懲戒法第二十五條第三款規定，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。

（中略）又查公務員懲戒法概以十年為懲戒權行使期間，未分別對公務員違法失職行為及其懲戒處分種類之不同，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，附此指明。是以本法修正草案，對於懲戒權行使期間為五年。