

# 《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。