

大吉

選擇題誘答班 → 鞏固判斷力

- 求勝科目** 行政法/行政學/政治學
- 好試解籤** 選擇經典題大補帖，基礎題、偏離題、趨勢題一網打盡！
- 達人推薦** 周同學

108地特四等新北市一般行政

行政學高凱(高凱傑)老師的講義有系統的整理各章節的經典考題(易錯題)，也特別彙整法條題，完全命中這次考題趨勢！



800 元/科
2堂/科 定價 2,000元

大吉

總複習班 → 提升統整力

- 求勝科目** 共同科目+專業科目
- 好試解籤** 重點歸納、時事修法以及命題趨勢提醒。
- 達人推薦** 李同學 普考法律廉政【榜首】
- 總複習班幫助很大！老師會把每科的重點快速複習，也會另外補充新增的修法資訊，預測考試重點。



三等 **5,000 元** 定價 8,000元起
四等 **4,000 元** 起

高點 · 高上

高普考 衝刺

行政 · 廉政 必勝錦囊

大吉

申論寫作班 → 論正寫題力

- 求勝科目** · 行政法/行政三合一/政治/刑法/刑訴/各國考銓
· 社工三合一
- 好試解籤** 課前練題，高質量批改服務，建立答題架構，提高寫作高分力！
- 達人推薦** 倪超倫 109高考人事行政【TOP6】、108地特三等台北市人事行政【狀元】
- 國家考試的範圍很大，在有限的時間下，我參加了高點的申論寫作班，藉由大量題目來思考，上課專心聽講，並在有限的時間比其他人複習更多次數，這就是我考取的關鍵。



2,500 元起/科
6堂起/科 定價 5,000元

以上考場優惠110/10/20前有效，限面授/VOD，當期最新優惠詳洽各分班櫃檯或高點行政學院生活圈！



另有**行動版課程**隨時可上
試聽&購課，請至

1

知識達購課館
ec.ibrain.com.tw



2

高點網路書店
publish.get.com.tw



《公務員法》

一、甲為公務人員考試錄取接受訓練之人員，其於A機關接受實務訓練期間，因受朋友招待至酒店消費，A機關認為其有言行失檢，致損害公務員聲譽之情事，違反公務員服務法第5條，予以記過一次之懲處。甲不服，主張其於訓練期間尚非公務員服務法所稱之公務員，不受該法規範，而向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。試問公務人員保障暨培訓委員會應為如何之決定？請說明之。(25分)

參考法條：公務員服務法第5條：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩及冶遊、賭博、吸食煙毒等足以損失名譽之行為。」

試題評析	本題涉及服務法及保障法之適用範圍，首要之務應先確認「考試錄取人員接受實務訓練期間」是否為該法之適用對象，若是，則接著討論救濟方法。
考點命中	1.《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛律師編著，頁4-1至4-2、10-2至10-6。 2.《高點·公務員法總複習講義》，薛律老師編撰，頁24-25。

答：

(一)甲應遵守公務員服務法（下稱服務法）相關規定，不得有冶遊等損失名譽之行為：

- 1.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。服務法第24條訂有明文。再者，公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）於105年5月18日函示認為考試錄取人員訓練期間仍有遵守服務法相關義務之必要，故認為考試錄取人員訓練期間之倫理規範，仍比照服務法及相關法令規定辦理。而公務人員保障法（下稱保障法）第102條立法理由亦稱：「鑑於經考試錄取未占機關編制職缺參加訓練人員，雖未具法定任用資格，惟其訓練期間仍有執行公務行為，且亦負有公務員服務法所定之義務。」亦證甲仍應遵守服務法之相關規定。
- 2.經查，公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩及冶遊、賭博、吸食煙毒等足以損失名譽之行為，服務法第5條已有明文。題示甲係至酒店消費，雖是受朋友招待，但可能貶抑公務人員之社會形象，似有違反服務法第5條之嫌。

(二)若甲認為A機關予以記過一次之懲處有違法或不當之處，得依保障法之規定提起復審：

- 1.按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，準用保障法之規定。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。保障法第102條第1項第5款及第2項訂有明文。
- 2.經查，甲係因違反服務法第5條而遭A機關記過一次，該處分並非保訓會所為，故仍得依保障法而為救濟，並無保障法第102條第2項之適用。
- 3.再者，記過一次對公務人員之考績、考績獎金、名譽或陞遷調動均有不利之影響，係屬侵害公務人員權益且具行政處分性質之措施，自應循復審、行政訴訟之方式予以救濟。

(三)是以，甲雖於接受實務受訓期間而遭A機關予以記過一次之懲處，但因甲本應遵守服務法之義務，其抗辯尚非服務法所稱之公務員並無理由。而甲既對記過處分不服，且該處分已對其權益有所影響，依保障法第102條之規定，得向保訓會提起復審。保訓會得於受理後，審酌事實之有無、處分是否恰當等情事，如認復審無理由則以決定駁回之。反之，如認復審有理由，則發回原處分機關另為處分。

二、擁護核能人士甲，領銜發起恢復核能電廠興建之全國性公民投票提案連署。於連署期間，公務人員乙於下班時間舉書寫「要核能、不要空污之牌子於總統府前靜坐，之後並具銜與數十名律師、醫師、教授共同於全國性報紙刊登「要核能、不要空污」之廣告。乙之服務機關認為乙之行為已違反公務人員行政中立法，情節嚴重，核予記過一次之懲處。乙不服，主張該懲處違憲侵害其言論自由，而向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。試問公務人員保障暨培訓委員會應為如何之決定？請說明之。(25分)

試題評析	本題涉及行政中立法對於公民投票之規定，但因現行法對於公民投票之規範並不完整，故答題時宜論及行政中立法之修正草案更為加分。
考點命中	1.《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛律師編著，頁5-19至5-23。 2.《高點·公務員法補充資料講義》-行政中立法修正草案。 3.《高點·公務員法總複習講義》，薛律老師編撰，頁22-23。

答：

- (一)乙雖為公務人員，但也是公民，其憲法上所保障之公民權益，諸如言論自由、結社自由、選舉權等都應該受到保障，自不能因「公務人員」之身分而受到不合理之限制。是以，公務人員行政中立法（下稱中立法）乃適度規範公務人員參與政治活動，而非全面禁止公務人員參與政治活動。
- (二)乙是否違反中立法，容有疑義，應從嚴認定，避免過度限制公務人員之公民權益：
- 1.目前中立法對於公民投票僅規定於第10條：「公務人員對於公職人員之選舉、罷免或公民投票，不得利用職務上之權力、機會或方法，要求他人不行使投票權或為一定之行使。」同法施行細則第7條規定：「本法第10條公務人員對於公民投票，不得利用職務上之權力、機會或方法，要求他人不行使投票權或為一定行使之規定，包括提案或不提案、連署或不連署之行為。」然而，乙乃於下班時間在總統府前靜坐，並無利用職務上權力、機會或方法之情事，自無違反該條之可能。
 - 2.再者，中立法第9條第1項第4款雖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，而在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。然而，該案乃律師、醫師、教授所共同提出，可否認定為「政黨、其他政治團體或公職候選人」容有疑義。是以，乙是否違反中立法還有討論空間。
 - 3.為解決目前中立法對於公民投票規範之不足，銓敘部於109年2月10日部法二字第1094898588號函示謂：「茲以公務人員應忠實推行政府政策，服務人民。對於公投案自應保持行政中立，依服務法第5條、第19條及中立法整體規範意旨，公務人員除應遵守中立法第10條及同法施行細則第7條規定外，亦不得「動用行政資源」、「利用職務關係」、「影響公務執行」或「使用職銜名器」支持或反對特定公民投票案（包含公投之提案、連署及投票）；又參照中立法第9條第2項規定，所稱行政資源，係包括行政上可支配運用之公物、公款、場所、房舍及人力等。」並於修正草案中已補充規範公務人員參與公民投票之方式，如依修正草案之內容，乙自不宜具銜參與公民投票之連署廣告。
- (三)乙得依保障法之規定提起復審：
- 1.乙係因違反中立法而遭服務機關記過一次，對公務人員之考績、考績獎金、名譽或陞遷調動均有不利之影響，係屬侵害公務人員權益且具行政處分性質之措施，自應循復審、行政訴訟之方式予以救濟。
 - 2.保訓會得於受理後，審酌事實之有無、處分是否恰當等情事，如認復審無理由則以決定駁回之。反之，如認復審有理由，則發回原處分機關另為處分。

三、公務人員甲於民國103年8月1日取得加拿大國籍，其服務機關於108年3月4日因他人檢舉而得知該情事。試問甲之服務機關得否將甲溯及自103年8月1日免職，並追還甲取得加拿大國籍後所領取之考績獎金？請說明之。（25分）

試題評析	本題與109年地方特考之考題相似，係以任用法第28條之法律漏洞為命題重點，除援引銓敘部之函示外，若能補充任用法修正草案之內容會提升答題的廣度。
考點命中	1.《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛律師編著，頁3-21至3-24。 2.《高點·公務員法總複習講義》，薛律老師編撰，頁17-19。 3.《高點·公務員法補充資料講義》-公務人員任用法修正草案。

答：

- (一)甲之服務機關雖於108年3月4日才知悉甲取得加拿大國籍，仍得將甲溯及自103年8月1日免職：
- 1.銓敘部部法二字第0962864756號令謂：「公務人員依公務人員任用法第28條第2項規定應予免職者，其免職應溯自各該款情事發生之日起生效。本部民國93年7月7日部法二字第0932370713號令及本部歷次函釋與本解釋未合部分，均自即日起停止適用。」
 - 2.經查，甲自103年8月1日取得加拿大國籍即已違反公務人員任用法第28條之規定，依前開函示之意旨，免職處分溯及至103年8月1日該款情事發生之日起生效，於法並無違誤。

(二)服務機關應追還甲取得加拿大國籍後所取得之考績獎金：

- 1.按公務人員任用法第28條第3項僅規定：「前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。但經依第一項第二款情事撤銷任用者，應予追還。」但對於因雙重國籍而遭免職之人員應否追還相關款項，並無明文規定。而銓敘部於102年函示中也發現此一問題，故以函示補充規定應比照撤銷任用之規定而追還已支付之俸給及其他給付
- 2.就此一問題，公務人員任用法第28條修正草案特別規定因雙重國籍而撤銷任用或免職之人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。但經依第一項第二款情事撤銷任用者，應予追還。係將因雙重國籍而遭免職人員比照撤銷任用辦理，以符合法制。
- 3.再依公務人員任用法施行細則第18條第2項規定：「本法第28條第3項及前項所稱其他給付，指俸給以外之其他依規定支付之現金給付。」而考績獎金係依考績法第7條之規定而發給，故所稱其他給付自應包含考績獎金在內。

(三)綜上所述，甲之服務機關雖於108年3月4日才知悉甲取得加拿大國籍，但依銓敘部之函示，違反任用法第28條之免職可溯及至事由發生之日，故服務機關仍得溯及自甲取得加拿大國籍之日即103年8月1日予以免職。再者，現行任用法第28條雖未規定因雙重國籍而免職之公務人員應否追還業已依規定支付之俸給及其他給付，但無論是銓敘部函示或是任用法修正草案，均認為應比照任用法第28條第3項之規定而予以追還，追還之範圍自應包括依考績法所支付之考績獎金在內。

四、薦任7職等之公務人員甲掛名其家族企業董事，其服務機關察知後，以其違反公務員服務法第13條所規定禁止經營商業之義務，依公務員服務法第13條第4項定予以停職，並移送懲戒法院審理。甲於解任董事後，以停職事由已消滅，向其服務機關申請復職。其服務機關是否應准予復職？請說明之。(25分)

試題評析	本題結合服務法、懲戒法與保障法之規定而命題，尤其須比較懲戒法與保障法有關復職之規定，並瞭解其適用關係。
考點命中	《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛律師編著，頁4-74、9-4至9-5、10-7至10-11。

答：

- (一)首按公務員服務法第13條規定，公務員不得經營商業或投機事業。違反者，應先予撤職。但依主管機關之函示，所稱之「先予撤職」應為「先行停職」之意。是以，題示情形，薦任7職等之公務人員甲掛名家族企業之董事，顯已違反前開規定而應由服務機關先予停職，並依法移送懲戒。
- (二)再者，銓敘部100年9月20日部法一字第1003415231號函示謂：「服務法第13條第4項已明定公務員違反同條第1項規定之處理機制，因此，公務員如有違反服務法第13條第1項不得經營商業規定，縱事後解除違法狀態，仍應依同條第4項規定，立即先予停職，並移付司法懲戒。」是以，甲嗣後雖已解任董事職務，但仍應依服務法第13條之規定先予停職。
- (三)然而，依公務員懲戒法第7條第1項規定：「依第四條第一款或第五條規定停止職務之公務員，於停止職務事由消滅後，未經懲戒法庭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。服務機關或其上級機關，除法律另有規定外，應許其復職，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與。」其修法理由謂：「先前停止職務之事由已消滅，惟懲戒程序尚未終結，而未經公務員懲戒委員會作成議決前，應否准其復職，迭有爭議。為免公務員依本法第四條第一款或第五條規定停止職務後，其停止職務事由業已消滅，僅因懲戒程序尚未終結，即未能辦理復職，致影響權益重大。爰於第一項明定未經公務員懲戒委員會會議庭判決前，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，得依公務人員保障法及相關法規申請復職，俾使其復職程序明確。惟復職准否，仍應考量法律是否另有規定。例如：有無消極任用資格或另受停止職務處分等。」次依公務人員保障法第10條第1項規定：「經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起三十日內通知其復職。」
- (四)經查，題示情形甲雖遭移送懲戒，但其停職係優先適用服務法第13條第4項之規定而先予停職，並非依懲戒法第5條之規定而依職權予以停職，是以應依保障法第10條第1項之規定，服務機關除法律另有規定者外，否則應許其復職。縱使是依懲戒法第7條第1項之規定，甲於停止職務事由消滅後，未經懲戒法庭判決，亦得依法申請復職。

《公務員法》

- 一、公立學校兼任行政職務之教師未經學校許可，兼任財團法人董事，且受有報酬，經其服務學校查證屬實。對該教師得否以其違反公務員服務法規定，依公務員懲戒法予以懲戒？試說明之。（25分）

試題評析	測試考生對服務法中公務員兼任非營利組織之限制。
考點命中	1.《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛進坤律師編著，頁4-1～4-2、4-41～4-74。 2.《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》補充資料B1，薛律編撰，大法官解釋釋字第三〇八號，頁12。

答：

- (一)依釋字308號解釋，「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。本院院解字第二九八六號解釋，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。」是以，本案公立學校兼任行政職務之教師，應有公務員服務法（下稱服務法）之適用。
- (二)按服務法第14條之2第1項規定：「公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。」另依公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法之規定，公務員應於事前填具申請書並檢附相關證明文件，向服務機關申請許可。
- (三)經查，該教師兼任財團法人董事，係屬公益的非營利組織，應依前開規定向服務機關申請許可。然而，該教師未經學校許可即兼任該職務，顯已違反前開規定。
- (四)再依公務員懲戒法第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。」該教師之行為業已違反服務法第14條之2之規定，而依公務員懲戒法予以懲戒。

- 二、A為警政署保安警察第一總隊第四大隊警員，於民國102年至103年間與B有不正常感情交往，因A之配偶C發現，擬與A離婚，A為挽救其婚姻，於103年3月與B分手。B心有不甘，於105年6月間向第四大隊檢舉A曾與其有不正常感情交往。第四大隊深入調查後，於106年5月以其違反品操紀律或言行失檢，影響警譽，情節嚴重，依警察人員獎懲標準第7條第3款規定，核予記過二次之懲處。A不服，提起申訴，經駁回後向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴。公務人員保障暨培訓委員會應為如何之決定？試說明之。（25分）

試題評析	測試考生對於懲處之依據與時效規定之瞭解程度。
考點命中	1.《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛進坤律師編著，頁8-23～8-25。 2.《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》補充資料B1，薛律編撰，大法官解釋釋字第五八三號，頁71、考績法修正草案。

答：

案例情形，A擔任警員因發生婚外情而遭第四大隊予以記過兩次之懲處，本案A申訴可能之理由主要有二：一為私生活行為可否做為懲處之標的。二為102年至103年所發生之情事，可否於106年予以懲處，是否罹於時效。分述如下：

- (一)私生活行為仍可做為懲處之標的：因公務員身份並無上下班之分，下班時間仍應遵守公務員相關法規，諸如公務員服務法第5條所規定之「保持品位義務」。已婚人士與第三人有不正常感情交往，為社會大眾所鄙棄，顯為不名譽之行為。是以，第四大隊依警察人員獎懲標準第7條第3款「處事不當，影響警譽，情節嚴重。」予以記過，並無不當。
- (二)目前公務人員考績法（下稱考績法）對於時效並無規定，係屬法律漏洞，應類推適用公務員懲戒法（下稱懲戒法）之規定，考績法修正草案中亦對時效設有規定：

【版權所有，重製必究！】

- 1.釋字583謂：「公務人員經其服務機關依中華民國七十九年十二月二十八日修正公布之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，未設懲戒權行使期間，有違前開意旨。為貫徹憲法上對公務員權益之保障，有關公務員懲戒權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定。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。」
- 2.依懲戒法第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。」是以，懲戒之記過時效為5年。
- 3.再者，依考績法修正草案之規定，記過之行為，其時效為3年。
- 4.經查，A之不正常感情交往係終止於103年3月，但第四大隊核予記過二次之懲處係為106年5月，業已超過3年之時間。倘若類推適用懲戒法之規定，並未超過時效，但若依考績法修正草案之規定，則已超過時效。管見以為，因考績法修正草案尚未通過，並不具法律上效力，仍應類推適用懲戒法5年之時效規定為宜，本案之懲處並未超過時效。

(三)綜上所述，第四大隊之懲處於法並無不當，保訓會應駁回A之再申訴。

三、甲應106年公務人員高等考試三級考試水土保持工程職系水土保持工程類科及格，經某縣A市公所派代自107年3月1日起擔任該公所城鄉課技士，復經銓敘部審定先予試用，自同年3月1日生效。嗣甲於試用期間因延宕公文情節嚴重經核予記過一次之懲處，於試用期滿後，經A市公所以其於試用期間延宕公文情節嚴重，評定其試用成績不及格。甲不服，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。公務人員保障暨培訓委員會應如何之決定？試說明之。（25分）

試題評析	測試考生對於試用程序之瞭解。
考點命中	《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛進坤律師編著，頁3-24～3-26、10-31～10-34。

答：

- (一)按「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。」
「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。」公務人員任用法（下稱任用法）第20條第1項、第2項訂有明文。
- (二)經查，甲於試用期間雖因延宕公文情節重大，而遭核予記過一次之懲處。然而，依任用法第20條第2項之規定，試用成績不合格之要件為「一大過」，甲並未達一大過之標準，基於法律保留原則，A市公所即不能另以其他事由而評定期試用成績不及格，A市公所之評定顯不合法。
- (三)是以，甲得依法向保訓會提起復審，保訓會如認復審有理由，應依公務人員保障法第65條第1項，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。

四、公務人員若對服務機關或長官之工作指派不服時，能否提起救濟與申請調處？（25分）

試題評析	結合服從義務與調處程序而命題。
考點命中	《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛進坤律師編著，頁10-18、10-36～10-37。

答：

- (一)公務人員應有不受違法工作之保障：公務人員保障法（下稱保障法）第16條規定：「公務人員之長官或主管對於公務人員不得作違法之工作指派，亦不得以強暴脅迫或其他不正當方法，使公務人員為非法之行為。」是以，公務人員如受違法工作指派，得受法律保障。
- (二)公務人員對於服務機關或長官之工作指派時，應本於服從義務而為表達意見：

- 1.按公務員服務法第2條規定：「長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。」
 - 2.次按，保障法第17條規定：「公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。前項情形，該管長官非以書面署名下達命令者，公務人員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。」
 - 3.是以，如服務機關或長官之工作指派為合法時，公務人員即有服從義務，如有意見，得請長官以書面署名下達。
- (三)公務人員對於服務機關或長官之工作指派不服時，亦得提起申訴、再申訴。依保障法第77條第1項規定：「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」
- (四)公務人員亦得於再申訴程序中，向保訓會申請調處，保障法第85條第1項規定：「保障事件審理中，保訓會得依職權或依申請，指定副主任委員或委員一人至三人，進行調處。前項調處，於多數人共同提起之保障事件，其代表人非徵得全體復審人或再申訴人之書面同意，不得為之。」

【版權所有，重製必究！】

《公務員法》

- 一、甲本為國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心之會計主任，因專業能力及工作表現不佳，被調任為國軍退除役官兵輔導委員會榮譽國民之家會計室稽核，除了由主管調為非主管之外，其官等、職等、俸級及晉敘均不受影響。請問甲若不服，得循何種救濟管道尋求救濟？（25分）

試題評析	結合任用法與保障法測試考生對於救濟方式之瞭解。
考點命中	1.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第一回，薛律編著，頁120-121 2.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁102-103

答：

- (一)按在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。公務人員任用法第18條第1項第3款定有明文。
- (二)茲公務人員之任用分官等、職等，所稱官等係任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，職等則係職責程度及所需資格條件之區分，公務人員任用法第3條定有明文。以公務人員既經銓敘審定官等、職等有案，即有主張服務機關核派與其所敘官等、職等資格條件、職責程度相當職務之權利。以將公務人員調任與其所敘官等顯不相當或較低陞遷序列之職務，除影響其升等任用資格之取得外，亦影響其日後參加陞遷、訓練之權益，是服務機關對公務人員為調任同官等低陞遷序列職務之命令，係屬對公務人員權益有重大影響之處分，公務人員如有不服，得依保障法第25條之復審程序提起救濟。
- (三)是以，本件某甲如不服服務機關所為上述調職命令，應於該調職命令達到之次日起三十日內，依公務人員保障法第43條規定繕具復審書，經由服務機關向公務人員保障暨培訓會（下稱保訓會）提起復審。然而，有關對於公務人員所為之職務調動，如非屬主管調非主管、調任較低官等、或不同陞遷序列職務，而僅係不同地區調動、職務調整、同機關不同單位間調動等，因不影響公務人員身分及地位，亦未影響其官職等、俸級，僅為機關內部之管理措施，如有不服，依保障法第77條第1項規定，僅得向服務機關提起申訴，如不服申訴函復，得向保訓會提起再申訴。

- 二、何謂旋轉門條款？該規定所謂「離職」包括那些情形，試說明之？（25分）

試題評析	測試考生對於旋轉門條款、函釋與實務判決之認知。
考點命中	《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁10-15

答：

- (一)旋轉門條款之意函：
- 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。」
 - 公務員服務法第22條之1規定：「離職公務員違反本法第14條之1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）」
 - 釋字第637號解釋：「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。」
- (二)銓敘部於97年5月19日以部法一字第0972917700號令，就公務員服務法第14條之1所謂「離職」之定義，認應

指退休（職）、辭職、資遣、免職、調職、停職及休職等原因而離開其職務，而離開前之職務與營利事業有直接相關者而言。

- (三)另可參照臺灣臺北地院97年度易字第1142號刑事判決謂：「又公務員服務法第14條之1所謂「離職」之定義，於主管機關即銓敘部前後相關函示之內容，均非僅限於公務員因卸任而不具公務員身分之情狀等情，可由銓敘部85年7月20日（85）臺中法二字第1332483號函釋，於說明第二項（一）款謂：「離職：包括退休（職）、辭職、資遣、免職、停職及休職等離開原職者。」等語原即包括「停職」、「休職」等用詞甚明，又依該說明用語亦包括「離開原職」之文意解釋觀之，亦非明示關於「離職」定義已限於退休（職）或辭職之情況；另該部以97年5月26日部法一字第0972946091號函覆說明第三項第（一）點稱，『有關公務員於「停職」、「休職」之日起得否認為已不具公務員身分一節，查公務員懲戒委員會（以下簡稱公懲會）59年1月9日台會誠字第0001號函規定：「……至因案停職之公務員，係停止執行其職務，……而其公務員之身分依然存在……」復查公懲會83年6月27日83年度第5次法律座談會會議決議：「……受休職懲處之公務員，雖仍具有公務員身分，但已不執行公務員之職務，……」爰本部90年7月6日90法一字第2040146號書函規定略以：「……如被休職之公務員於休職期滿請求復職，為當然復職，並未賦予機關長官否准之裁量權。是以，公務其在未經辭職、免（撤）職、資遣或退休生效前，其公務員身分仍屬存續中。……」91年7月16日部法一字第0912161344號書函規定略以：「公務人員因案停職期間，其公務人員身分仍屬存續。……」綜上，公務員如受停職或休職處分，於停職或休職期間，仍具公務員身分。』（見本院卷第94頁背面），是公訴意旨認公務員服務法第14條之1所謂「離職」應指公務員除去公務員資格之謂，尙與銓敘部85年7月20日（85）臺中法二字第1332483號函釋所列舉情況未盡相符，則行為人是否符合公務員服務法第14之1「離職」與否之判斷，自難僅因其是否不具公務員身分以之為據。」

「另公務員服務法第14條之1之規定，僅係描述禁止的內容，然違反該行為規範的法律效果，則是規定在公務員服務法第22條之1的制裁規範，是以公務員服務法第22條之1的制裁規定，使得公務員服務法第14條之1成為刑罰規範的犯罪構成要件，則關於構成要件之解釋自應明確，而以條文所之可能文意，參酌立法目的為其範疇；又廣義之行政機關就解釋性函令之制訂本有一定範圍內之裁量自由，此即所謂規範制訂裁量，而公務員服務法第14條之1所謂「離職」之定義，因該部法律中並無明文，則銓敘部上開部法一字第0972917700號令所為解釋性函令，應認本有相當之裁量權限，且因涉及立法目的之形成，且透過上開座談會公開程序形成結論，除該解釋性函令有評價明顯錯誤外，若已符合最低限度之合法性，自不宜以違法評價擅加指摘。本件由公務員服務法第14條之1之立法目的觀之，該立法意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競爭，並藉以防範公務員於在職期間預為私謀離職後之出路，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（參見司法院大法官會議釋字第637號解釋理由書）；又於立法理由已載明，係為禁止公務員離職後，從事與原任職務具密切關係之行為，因所涵蓋範圍較為廣泛，故以「離職後三年內」限制期間，且以「離職前五年內」之職務作為限制之內容，是由立法理由中可知，立法者係以離職後所從事之行為是否與「原任職務」密切相關為該規範內容，並認以3年期間作為職務限制期間即已足，故立法者於立法時即已考量公務員自離職後3年，顯然足以切斷公務員與原所任職機關之關係，及於所任職期間所知悉公務資訊已非足助其所任職之營利事業從事不正競爭，則所謂「離職」應係指該3年時間之起算時點，由立法意旨所示，則該時點縱以機關間職務調動為起算時點，亦無礙於該立法目的之達成，蓋於公務員之職務調動時，其於新職所任時間至少需達3年，始能解免上開公務員服務法第14條之1之適用，若所任新職未達3年即以卸除公務員身分方式任職營利事業，則以離職前5年內之職務作為限制之內容配合適用，自仍受限制，則本院認調職對於公務員原所任職務之所生之密切關係，其銷解效果應與立法者所原先設計情形相同，因認亦符合「離職」之文意及立法目的亦明。」

【版權所有，重製必究！】

三、甲為某直轄市以機要人員方式進用之區長，其於假日與數位老友打牌時，為市長連任拉票，請問是否違反公務人員行政中立法？（25分）

試題評析	結合任用法與行政中立法，以實例題方式測試考生對於行政中立法之操作。
考點命中	1.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁144-185 2.《高點公務員法總複習講義》薛律編著，頁1-2

答：

- (一)按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。前項人員，機關長官得隨時免職。機關長官離職時應同時離職，公務人員任用法第11條定有明文。是以，機要人員仍屬依法任用之公務人員。
- (二)次按，公務人員行政中立法（下稱行政中立法）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及公立學校依法任用之職員。」是以，甲應有行政中立法之適用。
- (三)依行政中立法第9條第1項規定：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。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親只具名不具銜者，不在此限。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、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。
- (四)題示情形中，某甲雖為以機要人員進用之區長，依前開規定，仍屬依法任用之公務人員，並有行政中立法之適用。惟甲雖於假日有拉票之行為，但並非公開，也未動用行政資源，拉票對象亦非職務相關人員或其職務對象，是以管見以為甲之行為並未違反行政中立法。

四、甲市長動用其特別費，贈送各里里長中秋月餅禮盒。其中有一位里長乃是其女兒。請問此贈送中秋月餅禮盒行為是否違反公務人員利益衝突迴避法之規定？（25分）

試題評析	測試考生對於利益衝突迴避法之實際操作能力。
考點命中	1.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁197-226 2.《高點公務員法總複習講義》薛律編著，頁2

答：

- (一)按甲為市長，屬於各級政府機關之首長，依公職人員利益衝突迴避法（下稱迴避法）第2條之規定，自有迴避法之適用。再者，甲之女兒為其一親等之直系血親，應屬迴避法第3條所定公職人員之關係人，合先敘明。
- (二)迴避法所稱利益衝突，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。再者，迴避法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。財產上利益如下：一、動產、不動產。二、現金、存款、外幣、有價證券。三、債權或其他財產上權利。四、其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益。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（以下簡稱機關）之任用、陞遷、調動及其他人事措施。此觀迴避法第4條、第5條之規定自明。
- (三)是以，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。公職人員或其關係人，不得與公職人員服務之機關或受其監督之機關為買賣、租賃、承攬等交易行為。迴避法第7條、第9條亦有明文。
- (四)題示情形，甲市長與其女為迴避法所稱之公職人員與關係人，應遵守迴避法之相關規定。惟甲市長動用特別費贈送各里里長中秋月餅禮盒，係屬正常社交禮儀，金額如未逾新台幣3000元者，並不違反公務員廉政倫理規範。再者，贈送里長中秋月餅禮盒，係普遍性、一致性之行為，並非針對其女兒贈送，公職人員與關係人並無從中轉售賺取價差之行為，應無違反迴避法之情形。

【版權所有，重製必究！】

《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！】

《公務員法》

試題評析	<p>第一題：以實例題方式測驗考生對於利益衝突迴避法的概念。較困難的部分是實例分析的解析能力。</p> <p>第二題：測驗考生有關「懲戒與刑罰」併行的規定，只要熟悉法律規定，應能輕鬆作答。</p> <p>第三題：測試考生對考績法修正草案的了解程度。</p> <p>第四題：以實例題的方式測驗考生對考績法、懲戒法、任用法觀念之正確性。雖然題目很靈活，但所測驗的觀念與法條並不會刻意刁難，頗有鑑別度。</p>
高分命中	<p>第一題：</p> <p>1.《高點101年公務員法模擬考第一題》，薛律師編撰【完全命中】。</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2-20。</p> <p>3.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第二章，頁2-21。</p> <p>第二題：</p> <p>1.《高點公務員法講義第二回》，薛律師編撰。</p> <p>2.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第六章，頁6-58、59。</p> <p>3.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第六章，頁6-53。</p> <p>第三題：</p> <p>1.《高點公務員法講義補充講義(1)》，薛律師編撰，考績法修正草案問答集。</p> <p>2.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第五章，頁5-15、16、17。</p> <p>3.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第五章，頁5-16。</p> <p>第四題：</p> <p>1.《高點公務員法講義》薛律師編撰，考績法修正草案。</p> <p>2.《高點公務員法講義補充講義(1)》，薛律師編撰，考績法修正草案問答集。</p> <p>3.《高點公務員法講義第二回》，薛律師編撰。</p> <p>4.《高點公務員法講義總複習》，薛律師編撰。</p> <p>5.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第六章，頁6-43、44、45。</p> <p>6.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第五章，頁5-11、12。</p> <p>7.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第三章，頁3-28。</p> <p>8.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第二章，頁2-21、22。</p> <p>9.《公務員法(概要)》，甘律師編撰，高點出版，第壹部、第五章，頁5-7。</p>

一、公職人員利益衝突迴避法所定「關係人」的範圍為何？(10分) A君擔任某市政府工務局局長，決定由其妹夫B承攬其服務機關採購案，試分析是否違反上述法律規定？(15分)

答：

(一)公職人員利益衝突迴避法(下稱本法)之「關係人」範圍：

- 1.本法第3條規定：「本法所定公職人員之關係人，其範圍如下：一、公職人員之配偶或共同生活之家屬。二、公職人員之二親等以內親屬。三、公職人員或其配偶信託財產之受託人。四、公職人員、第一款及第二款所列人員擔任負責人、董事、監察人或經理人之營利事業。」
- 2.本法施行細則第2條規定：「本法第三條第一款所稱共同生活之家屬，指民法第一千一百二十三條規定之家長或家屬。本法第三條第四款所稱營利事業，指所得稅法第十一條第二項規定之營利事業。」

(二)案例事實已違反本法第9條之規定，並得依本法第15條規定，處交易行為金額一倍之罰鍰：

- 1.按公職人員利益衝突之迴避，除其他法律另有嚴格規定者外，適用本法之規定，公職人員利益衝突迴避法第1條第2項定有明文；次按公職人員或其關係人，不得與公職人員服務之機關或受其監督之機關為買賣、租賃、承攬等交易行為，違反前開規定者，處該交易行為金額1倍至3倍之罰鍰，同法第9條、第15條亦有明文；又廠商或其負責人與機關首長有配偶、三親等以內血親或姻親、同財共居親屬之情形者，不得參與該機關之採購，但本項之執行反不利於公平競爭或公共利益時，得報請主管機關核定免除之，政

府採購法第15條第4項復有規定。

2. 本案A君擔任市政府工務局局長，為本法第2條所定之公職人員。B為A之妹夫，為二親等之姻親，B為本法第3條第2款之關係人。
3. B既屬本法所稱之關係人，自不得與A服務之機關即市政府工務局為承攬之交易行為，案例事實顯已違反本法第9條之規定，並得依本法第15條規定，處交易行為金額一倍之罰鍰。

二、A君服公務有貪污行為，經服務機關依公務員懲戒法移送監察院彈劾，同一行為並經檢察官起訴，問：

(一)公務員懲戒委員會得否停止審議？(10分)

(二)若經法院判刑確定並宣告褫奪公權確定，公務員懲戒委員會議決「免議」，試依法分析是否適當？(15分)

答：

- (一)依公務員懲戒法(下稱本法)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。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。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。」是以，本案原則上不停止懲戒程序，但倘若公懲會認為懲戒處分應以犯罪是否成立為斷而有必要時，仍得議決於刑事裁判確定前，停止審議程序。惟應通知移送機關及被付懲戒人，以維護其程序利益。
- (二)本法第25條規定：「懲戒案件有左列情形之一者，應為免議之議決：一、同一行為，已受公務員懲戒委員會之懲戒處分者。二、受褫奪公權之宣告，認為本案處分已無必要者。三、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。」案例事實中A君已受褫奪公權宣告確定，如公懲會認為本案處分已無必要者，應為免議之議決，以免被付懲戒人遭受一罪兩罰之過度懲罰。

三、試述考試院近期所提「公務人員考績法修正草案」的修正重點？(20分)及主要爭點？(5分)

答：

公務人員之考績，應綜覈名實，公正、公平，作準確客觀之考核。又，考績之目的旨在拔擢優秀人才，並對績效不佳人員予以輔導、訓練，藉由獎勵優秀及輔導表現不佳者之機制，以提升政府績效。鑒於考績實務存在功能不彰問題，為期落實公務人員考績意旨，發揮績效管考之積極功能，爰檢討修正公務人員考績法(以下簡稱本法)。

(一)本法修正重點如下：

1. 配合本次修正內容，將績效管考功能納入考績宗旨。(修正條文第2條)
2. 增列因公傷病請公假等事由，其實際任職期間未符辦理年終考績或另予考績之規定者，不得辦理考績。(修正條文第3條)
3. 增修依各種考試或任用法規限制調任人員及專門職業及技術人員轉任公務人員，在限制轉調機關、職系或年限內，以另具公務人員任用資格轉調者，以及具公務人員任用資格之政務人員再任者，當年年資併計辦理年終考績相關規定；並增列任不同官等人員、限制轉調人員、公營事業人員、教育人員、政務人員轉任或再任當年合併計算不滿一年之年資，得比照辦理另予考績規定。(修正條文第4條)
4. 修正平時考核項目；考核細目由各主管機關視整體施政目標及業務特性訂定或授權所屬機關擬訂，報請主管機關核定，以及主管機關之定義。(修正條文第5條)
5. 考績等次增列優等，以激勵工作績效特別優秀人員之工作士氣。(修正條文第6條)
6. 將本法施行細則有關不得考列甲等條件酌作修正，同時提升法律位階於本法規定。(修正條文第6條之1)
7. 增訂應及得考列丙等條件。(修正條文第6條之二)
8. 修正考列丁等條件。(修正條文第6條之3)
9. 增列年終考績列優等之獎懲規定；修正年終考績及另予考績考列乙等及丙等之獎懲規定；增列十年內一年考列優等或連續三年考列甲等時，得抵銷丙等一次規定；增列因績效不佳考列丙等受降級改敘、減俸、辦理資遣或退休者得提起復審，應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論；增列主管人員考績不佳者調任非主管之機制，以及另予考績人員不得考列優等。(修正條文第7條及第8條)

- 10.增訂各機關考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制；各官等及主管人員考列甲等以上人數比率限制；授權由本法施行細則規定受考人數較少機關考績等次人數比率之彈性調整機制；各機關未組設考績委員會者，其受考人數總數併入上級機關受考人數總數統籌計算，以及所稱上級機關之界定；人事、主計、政風人員考列甲等以上及丙等人數比率限制等依照一般人員相關規定，由各該系統人員之主管機關或機構統籌辦理；司法官考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制，以及不適用丙等獎懲結果之規定。(修正條文第9條之1)
- 11.增訂各機關受考人考績等次人數比率，得每三年由考試院會同其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之。(修正條文第9條之2)
- 12.增訂主管機關應視業務特性及需要實施所屬機關間，以及各機關應視其業務特性及需要實施內部單位間之團體績效評比相關規定。(修正條文第9條之3)
- 13.修正公務人員任本職等年終考績取得同官等高一職等任用資格之條件；並將本法施行細則有關以原任政務人員、教育人員或公營事業人員併資辦理之年終考績，得作為取得同官等高一職等任用資格年資之規定，以及受懲戒處分人員在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格之規定，均提昇法律位階於本法規定。(修正條文第11條)
- 14.修正平時考核獎懲用語；並明定嘉獎、記小功或警告、記小過之標準，由主管機關自行訂定或授權所屬機關視業務情形自行訂定，以及記一大功、記一大過之標準及平時考核獎懲案件之程序，應於本法施行細則中明定之規定；增列涉及性侵害行為且經查證屬實者應一次記二大過免職，並配合司法院釋字第583號解釋增列懲處處分之懲處權行使期間。(修正條文第12條)
- 15.將重大平時考核獎懲作為考列等次限制之規定予以刪除，改納為考列等次之條件。(現行條文第13條)
- 16.增訂實施面談之相關規定。(修正條文第13條之1)
- 17.增列常務副首長及一級單位主管以上人員考績評擬規定，以及人事、主計、政風人員之考績評擬、初核、覆核、核定及報送銓敘 審定作業程序，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定辦理之。(修正條文第14條)
- 18.明列授權考績委員會組織規程規定事項，以符授權明確性；將本法施行細則有關考績委員會對於考績案件得調閱考核紀錄及查詢有關人員之權限，提昇法律位階於本法規定，以及增列考績委員會對考列丙等人員，於處分前應給予當事人陳述及申辯機會之規定。(修正條文第15條)
- 19.增列考績結果應辦理退休或資遣人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。(修正條文第18條)
- 20.修正辦理考績人員對考績過程所涉考核相關事宜，應嚴守秘密，並增列對考績結果在核定前亦應嚴守秘密之規定。(修正條文第20條)
- 21.增訂公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法之授權訂定依據。(修正條文第20條之1)
- 22.增列適(準)用本法之各類人員，均不得於專屬特種人事法律或其他相關法律訂定違反本法考績等次人數比率限制之規定。(修正條文第23條)

(二)本次修正草案主要爭點舉其要者如下：

- 1.考績等第各按一定比例分配：修正草案中新增「各機關受考人考列優等人數比率，最高不得超過百分之五；考列甲等以上人數比率，最高不得超過百分之六十五；考列丙等人數比率，不得低於百分之三。」之原則性規定，頗受爭議。
- 2.十年內三次丙等資遣：涉及公務人員身分保障之問題，備受爭議。
- 3.平時考核項目：修正草案刪除品德操守，而以行為表現為考核項目。
- 4.增列團體績效評比。
- 5.考績結果之救濟方式。

四、試附理由回答下列問題的正確性，並請先回答正確或不正確：(每小題5分，共25分)

- (一)懲戒處分種類包括免職、記大過、記過及申誡，其中政務官僅適用免職及申誡。
- (二)公務人員於考績年度內累積達二大過時，應先行停職，其年終考績應列丁等免職。
- (三)A君大學畢業，參加委任升薦任官等訓練及格，擔任薦任第六職等科員職務3年期間考績皆甲等，機關首長認其表現優異，得拔擢其升任薦任第七職等至第八職等專員職務。
- (四)機關公開徵才，首長發現應徵者有三親等之姻親，得依法定程序報備迴避後，由職務代理人代理該人事任用案之決定。

(五)公務人員考績法未規定免職處分之行使期間，是以，服務機關得對公務人員10年前的違法失職行為加以懲處。

答：

- (一)不正確。依公務員懲戒法第9條之規定：「公務員之懲戒處分如左：一、撤職。二、休職。三、降級。四、減俸。五、記過。六、申誡。前項第二款至第五款之處分於政務官不適用之。」故政務官僅適用撤職與申誡。
- (二)不甚正確。依公務人員考績法第6條第3項規定：「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。」故年度累積兩大過並非年終考績考列丁等之事由。然而，若是專案考績一次記兩大過者，則可直接予以免職。
- (三)不正確。依公務人員任用法第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。」本案A君僅大學畢業、年終考績3年列甲等，且該專員職務為職務列等最高為薦任第八職等，故A君不得升任該專員職務。
- (四)正確。依公務人員任用法第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。」公職人員利益衝突迴避法第10條規定：「公職人員知有迴避義務者，應依下列規定辦理：二、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。」是以，本案首長之迴避方式與代理方式應屬正確。
- (五)不甚正確。雖然目前考績法無時效之規定，但大法官會議第583號解釋意旨認為此屬法律漏洞，宜類推適用懲戒法第25條之規定，以10年為限。而考績法修正草案更按違失情結輕重而分別其時效規定。例如：公務人員之懲處自違法失職行為終了之日起，已逾下列期間，不得為之：一、屬一次記二大過免職之行為者，十年。二、屬記一大過之行為者，五年。三、屬記小過、警告之行為者，三年。

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

今年考題多以案例方式測試考生對於法律規定的掌握程度，相較於傳統考題更注重考生的分析能力。再者，命題焦點也注重於修法內容與立法意旨，不再以單純法條背誦為限，對考生而言除熟讀條文外，對於案例事實的掌握也是一大挑戰。不過，只要掌握法律精神就能做出正確推論。

一、夫妻二人均為公職人員，是否皆應申報財產？夫妻財產若採分別財產制，申報人可否免填配偶財產？申報人與配偶感情不睦時，應如何申報？又申報財產的範圍為何？請分述之。（共25分）

答：

- (一)按公職人員財產申報法第3條規定：「公職人員應於就（到）職三個月內申報財產，每年並定期申報一次。同一申報年度已辦理就（到）職申報者，免為該年度之定期申報。」次按公職人員財產申報表填表說明第1點第9款後段：「九、夫妻均為申報人時，仍應於申報表中申報配偶之財產。」則夫妻二人皆為公職人員，按前揭條文之規定，皆須申報財產。
- (二)民法第1044條：「分別財產，夫妻各保有其財產之所有權，各自管理、使用、收益及處分。」因此雖然公務員與其配偶採用分別夫妻財產制，然而公職人員財產申報法之制定，係為維持公職人員之清廉及避免隱匿財產之疑，而民法夫妻財產制之設定係為維持男女平等之精神，其夫妻財產之設定與公職人員之財產申報要屬不同範圍，則因夫妻雙方皆為公職人員之義務為申報其財產，與民法中夫妻財產制之規定並無相矛盾之處，故按前揭說明第1點第9款後段之規定，夫妻仍需於申報表中一併申報。
- (三)公職人員財產申報表填表說明第2點第20款：「二十、申報人於申報財產時，對申報表各欄應填寫之事項有需補充說明者，如某項財產之取得時間及原因，係他人借用申報人本人、配偶、未成年子女名義購置或存放之財產等，應於「備註欄」內按填項之先後順序逐一說明。申報人確有無法申報配偶或未成年子女財產之正當理由者，應於備註欄中敘明其理由，並於受理申報機關（構）進行實質審核時，提出具體事證供審核。」是以，雖然因夫妻間感情不睦以致公職人員無法知悉配偶財產之理由，仍應於申報表中之備註欄敘明其理由，以避免涉有申報不實之責。
- (四)按公職人員財產申報法第5條：「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。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。申報之財產，除第一項第二款外，應一併申報其取得或發生之時間及原因；其為第一項第一款之財產，且係於申報日前五年內取得者，並應申報其取得價額。」

二、考績委員會評定A公務人員之年終考績為乙等，機關長官覆核時逕行變更為甲等，是否妥適？又在同考績年度內，該員曾受「申誡」懲戒處分，機關長官最後仍決定給予甲等，是否合法？請分述之。（25分）

答：

- (一)依據現行公務人員考績法（下稱本法）第14條之規定，考績核定程序如下：「各機關對於公務人員之考績，應由一級單位主管就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關首長覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核記錄及案卷，並得向有關人員查詢。」故此機關長官覆核時雖可逕行變更考績結果，但應向有關人員查詢之。
- (二)本法對於公務人員年終考績丁等、專案考績一次記二大過等事由皆有明文規定，但對於年終考績甲等、乙等或丙等之標準則無具體規定。實務上因多數公務人員考績考列甲等，難以真正發揮考績獎優功能，故作為激勵工作績效表現卓越或對機關行政效能提升有特殊貢獻之人員，並給予更優之實質獎勵，進而促成機關內部良性競爭，本法修正草案爰於現行甲等之上增列優等及明定其分數範圍。

是以，本法修正草案第6條之1規定：「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升官等訓練之測驗，經扣考處分者。主管人員未覈實辦理屬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救濟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。」題示情形，A公務人員既然已受申誡之處分，除非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以下，否則年終考績不宜給予甲等。

三、公務人員任用法所定任用基本原則及其主要內容為何？又試舉其他二個公務員法律規定，說明機關長官任用公務人員時亦應加以遵守，請分述之。（25分）

答：

- (一)公務人員任用基本原則分為積極條件與消極條件二者。積極條件為須具有中華民國國籍、須年滿十八歲、須具備所任官等或職務之資格；消極條件則於公務人員任用法第28條詳述：「有下列情事之一者，不得任用為公務人員：一、未具或喪失中華民國國籍。二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。四、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。六、依法停止任用。七、褫奪公權尚未復權。八、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。九、經合格醫師證明有精神病。」

- (二)其公務人員任用上除應遵守基本任用原則外，尚有其他相關規定應遵守之，例如：迴避之限制與時間之限制。

1.迴避上之限制：公務人員任用法第26條：「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。」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條有迴避任用之規定。

2.時間上之限制：依據同法第26-1條：「各機關首長於下列期間，不得任用或遷調人員：一、自退休案核定之日起至離職日止。二、自免職或調職令發布之日起至離職日止。三、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。四、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。五、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。六、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。七、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。八、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。九、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。駐外人員之任用或遷調，必要時，得不受前項規定之限制。考試及格人員分發任用，不受第一項規定之限制。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。」揆其立法意旨，係在規範機關首長卸任前之任用人權，以避免機關首長更動時，乘機大量安置私人，影響機關人事安定。

四、請附理由回答下列敘述是否符合法令規定：

- (一)公務人員之配偶為公職候選人時，該公務人員得以眷屬身分站台助講。（5分）
 (二)公務員因案受公務員懲戒委員會決議休職二年，休職期間不得到非公家機關謀職。（6分）
 (三)公務員某甲於民國99年7月1日被機關長官「記過」一次，機關長官於同年8月1日將其降調

擔任副主管職務，符合法令規定。(6分)

(四)公務員某乙於下班時間及例假日為民眾畫符驅魔、解運，並在網路刊登廣告招攬顧客，未違反公務員服務法。(8分)

答：

- (一)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：6.公開為公職候選人站台、遊行或拜票。是以，縱使公職候選人是公務人員之配偶，亦不得以眷屬身分站台助講。
- (二)依照公務員懲戒法第12條之規定，休職係指，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。然而休職期間，公務員與國家間究屬何種關係，目前法無明文。依據公務人員基準法草案之規定，公務人員休職期間仍具有公務人員身分，但不得執行職務。是以，既然公務人員休職期間仍具有公務人員身分，故仍不宜到非公家機關謀職。
- (三)按釋字第483號意旨謂：「公務人員任用法第十八條第一項第三款前段規定：『經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務；在同官等內調任低職等職務者，仍以原職等任用』，有任免權之長官固得據此將高職等之公務人員調任為較低官等或職等之職務；惟一經調任，依公務人員俸給法第13條第2項及同法施行細則第7條之規定，此等人員其所敘俸級已達調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘，致高資低用人員縱於調任後如何戮力奉公，成績卓著，又不論其原敘職等是否已達年功俸最高級，亦無晉敘之機會，則調任雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與首開憲法保障人民服公職權利之意旨未盡相符，主管機關應對上開公務人員任用法、公務人員俸給法及附屬法規從速檢討修正。」因此，公務人員任用法第18條規定：「在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」案例所示情形，自不宜在記過後，又予以降調，形同二次懲戒。
- (四)參酌銓敘部92年4月25日部法一字第0922239192號書函謂：公務員服務法第13條第1項規定：「公務員不得經營商業或投機事業。……」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。……」本部76年2月23日76台銓華參字第82025號函釋略以，「公務員利用公餘時間偶而在私人行號以按件計酬方式打工，以為零星家庭副業而賺取薄利，如其本職所任工作非屬機關保密性及不可外洩民間之專業技術性，所兼之計件工作並無損公務員尊嚴者，尚非違反公務員服務法第13條所稱之『經營商業』及第14條所稱『兼任他項業務』。」準此，公務員不得經營商業或投機事業；又除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。惟利用公餘時間偶而以按件計酬方式打工賺取薄利，倘所兼之計件工作無損公務員尊嚴，且本職所任工作非屬機關保密性及不可外洩民間之專業技術性，尚與公務員服務法第13條及第14條規定不悖。惟利用周休二日或公餘時間擔任打零工店員，如非偶一為之，而係經常、固定者，即不符本部上開函釋意旨；另其是否有礙本身業務之情形，亦宜併酌。題示「畫符驅魔、解運」有礙公務員尊嚴，且公務員既在網路上刊登廣告，應係經常、固定之營業，自己違反服務法之規定。

【高分閱讀】

1. 《現行考證制度（含公務員法）講義》第一回，P. 114-118，P. 121-126。
2. 《現行考證制度（含公務員法）講義》第二回，P. 50-69，P. 70-153。
3. 《公務員法總複習講義》第一回，P. 1-36，P. 91-154。

《公務員法》

試題評析

- 第一題：公務人員行政中立法乃今年第一次加考，出題內容仍以法條整理為主。若考生能熟讀法律規定，應能得到不錯的分數。
- 第二題：公務人員任用法第28條今年年初有修正，且去年亦有公職人員涉嫌具有雙重國籍，與本條亦有關連，可謂是時事題，平常關心時事與法規修正之考生應能輕易掌握考試重點。
- 第三題：雖然官箴並非以往服務法的考試重點，但可從公務人員的「忠誠義務」著手，雖不中亦不遠矣。
- 第四題：必須彙整法律規定與大法官解釋才能完整答題。

一、依公務人員行政中立法規定，公務人員不得從事之政治活動或行為，有那些禁止規定？公務人員因拒絕從事公務人員行政中立法禁止之行為，而遭受不公平對待或不利處分時，依相關規定如何尋求救濟管道？請申請之。(25分)

答：

(一)公務人員行政中立法(下稱本法)立法目的：

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。

(二)公務人員不得從事之政治活動或行為：

1.依公務人員行政中立法第7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：

- (1)法定上班時間。
- (2)因業務狀況彈性調整上班時間。
- (3)值班或加班時間。
- (4)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：

- (1)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。
- (2)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。
- (3)主持集會、發起遊行或領導連署活動。
- (4)在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。
- (5)對職務相關人員或其職務對象表達指示。
- (6)公開為公職候選人站台、遊行或拜票。
- (7)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。」

(三)公務人員因拒絕從事公務人員行政中立法禁止之行為，而遭受不公平之對待或不利處分之救濟管道：

1.長官不得要求公務人員從事本法禁止之行為(本法第14條第1項。)公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事本法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分(本法第14條第3項。)

2.倘若公務人員因拒絕從事公務人員行政中立法禁止之行為，而遭受不公平之對待或不利處分時，得依下列規定尋求救濟：

- (1)長官違反前項規定者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長官提出報告，並由上級長官依法處理；未依法處理者，以失職論，公務人員並得向監察院檢舉(本法第14條第2項。)
- (2)公務人員遭受前項之不公平對待或不利處分時，得依公務人員保障法及其他有關法令之規定，請求救濟。

濟(本法第15條。)

【參考書目】

薛律師，考銓制度講義二-第五章節「公務員服務法-四」、「中立義務」(第7~10頁)。

二、依公務人員任用法第28條規定，具有何情事者，不得任用為公務人員？又公務人員於任用後，始發現有公務人員任用法第28條第1項各款情事者應如何處理？請申論之。(25分)

答：

(一)公務人員消極任用資格：依公務人員任用法第28條規定，有下列各款情事者，不得任用為公務人員：

- 1.未具或喪失中華民國國籍。
- 2.具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。
- 3.動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- 4.曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- 5.犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。
- 6.依法停止任用。
- 7.褫奪公權尚未復權。
- 8.受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 9.經合格醫師證明有精神病。

其中第8款，99年1月將「受禁治產宣告」修正為「受監護或輔助宣告」，乃配合民法第14條、第15條之實施而為修正。

(二)任用後始發現有前開各款情事者，應先區分該情事之發生原因而異其處理：

- 1.任用後始存在該情事者：公務人員於任用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款及第九款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣(公務人員任用法第28條第2項前段。)
- 2.任用前已存在該情事者：任用後發現其於任用時有前項各款情事之一者，應撤銷任用(公務人員任用法第28條第2項後段。)而且前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還(公務人員任用法第28條第3項。)

【參考書目】

薛律師，考銓制度講義二-「公務人員任用法」、總複習講義第1頁。

三、依公務員服務法第5條之規定，請說明其內容為何？並舉歷代倫理官箴足為典範者為例，說明官箴之意涵與特徵為何？試申述之。(25分)

答：

(一)公務員服務法(下稱本法)第5條規定：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食菸毒等，足以損失名譽之行為。」

(二)官箴的意涵與特徵：

宋代官員呂本中於〈官箴〉一文中指出：「當官之法，唯有三專；曰清，曰慎，曰勤。」在積極面表現為「盡心公事」的要求，在消極面則表現為「自保遠禍」的提醒。與現行公務員服務法相比較，可具體為下列規定：

- 1.清：主要是指「清廉」。具體規定例如，公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。公務員利用權力、公款或公務上之秘密消息而圖利者，依刑法第131條處斷；其他法令有特別處罰規定者，依其規定。其離職者，亦同。公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。公務員於所辦事件，不得收受任何餽贈。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。公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。公務員非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。公務員職務上所保管之文書財物，應盡善良保管之責，不得毀損變換私用或借給他人使用(參見本法第6條、第13條第3項、第15條至第20條。)
- 2.慎：主要有三種意旨；慎思、慎始和遠嫌疑，具體規定例如，公務員不得經營商業或投機事業。但投資

於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。公務員非依法不得兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。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。公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。公務員對於左列各款與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：一、承辦本機關或所屬機關之工程者。二、經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。三、承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。四、受有官署補助費者(參見本法第13條至第14-3條。)

- 3.勤：即是「勤勞」；具體規定例如，公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，無故稽延。公務員接奉任狀後，除程期外，應於一個月內就職。但具有正當事由，經主管高級長官特許者，得延長之。其延長期間以一個月為限。公務員奉派出差，至遲應於一星期內出發，不得藉故遲延，私自回籍，或往其他地方逗留。公務員未奉長官核准，不得擅離職守，其出差者亦同。公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退。公務員除因婚喪疾病分娩或其他正當事由外，不得請假(參見本法第7條至第12條。)

【參考書目】

薛律師，考銓制度講義二-第五章「公務員服務法」(第1-30頁)。

四、請問公務人員懲戒處分之類型及其相關規定為何？並請分別予以詳述之。另辦理懲戒案件，應審酌一切情狀，有關處分輕重之標準為何？請申論之。(25分)

答：

(一)公務員懲戒處分之種類：

- 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。

(二)公務員受懲戒處分輕重之標準：

- 1.依公務員懲戒法第10條規定：辦理懲戒案件，應審酌一切情狀，尤應注意下列事項，為處分輕重之標準：
 - (1)行為之動機。
 - (2)行為之目的。
 - (3)行為時所受之刺激。
 - (4)行為之手段。
 - (5)行為人之生活狀況。
 - (6)行為人之品行。
 - (7)行為所生之損害或影響。
 - (8)行為後之態度。

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？

司法院大法官解釋第433號認為：公務員懲戒法第一條規定，公務員非依本法不受懲戒，係指公務員之權益非經法定程序不受剝奪之意。同法第二條就公務員有違法、廢弛職務或其他失職行為應受懲戒處分設有規定；第九條明定懲戒處分之種類為撤職、休職、降級、減俸、記過及申誡等。惟就公務員違反職務上義務之行為與其所應受懲戒處分間之關連，僅設概括之規定，第十一條及第十二條就撤職停止任用及休職處分之最高期間，亦未規定，旨在授權懲戒機關就具體個案為適當之裁量，此係因公務員違反職務上義務之行為態樣及程度均屬多端，依個案之差異情形，容有為不同程度處罰之必要，難以由法律預先加以列舉明定，且國家對公務員之懲戒，與國家刑罰權之行使須嚴格遵守罪刑法定主義，而就犯罪之構成要件與處罰範圍皆須予以明定之情形，有所不同，已如前述。公務員懲戒法於中華民國七十四年五月三日修正公布時，已參酌刑法第57條之立法意旨，於第10條規定要求懲戒機關辦理懲戒案件，應審酌一切情狀，尤應注意被付懲戒人行為之動機、目的、手段及行為所生之損害或影響等事項，視其違反情節與輕重而為妥適之懲戒，是公務員懲戒法第2條、第9條、第11條及第12條於憲法均無違背。惟撤職停止任用期間及休職處分期間該法均無上限之規定，對公務員權益不無影響，應由有關機關檢討修正，俾其更能符合憲法保障公務員之意旨。

【參考書目】

薛律師，考銓制度講義二-第六章「公務人員懲戒法」（第31~38頁）、總複習講義第23頁，考題第13題。