

《公務員法概要》

一、公務員懲戒法於104年5月20日修正公布，關於懲戒權行使期間，該次修正前後之規定有何不同？請說明之。（25分）

| | |
|------|---|
| 試題評析 | 本題基本考題，主要考公務員懲戒法於104年修法，依據釋字583針對舊法懲戒權行使權期間不符比例原則進行修正，把舊法懲戒權行使期間規定，釋字583針對舊法的批判，與新法的規定寫出即可。 |
| 考點命中 | 1.《高點・高上公務員法講義2016年版》第九回，金盈編撰。 2.《高點・高上公務員法講義2017年版》第三回，金盈編撰。 |

答：

(一)舊公務員懲戒法懲戒權行使期間

參照修法前之公務員懲戒法第25條：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，應為免議判決，故公務員懲戒法修法前懲戒權的行使期間不分懲戒處分的類型，皆為10年。

(二)舊公務員懲戒法懲戒權行使期間不符比例原則

參照釋字583號旨意：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。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。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。

(三)修法後之公務員懲戒法之懲戒權行使期間有所不同

基於釋字583旨意，公務員懲戒法於104年修正亦針對懲戒權行使期間進行修正，參照現行公務員懲戒法第20條：

- 1.應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬公務員懲戒委員會之日止，已逾十年者，不得予以休職之懲戒。
- 2.應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬公務員懲戒委員會之日止，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.應受懲戒行為為免除職務、撤職與剝奪退休（職、伍）金之懲戒，則懲戒權無行使期間。

二、A為公務人員考試錄取分配B機關實務訓練之人員。A於實務訓練期間登記為市議員候選人，於候選人名單公布後，A應否請事假或休假？如A因忙於競選活動，B機關評定其實務訓練成績為不及格，並函送公務人員保障暨培訓委員會，經公務人員保障暨培訓委員會核定其成績為不及格。A質疑遭受政治打壓而擬提起救濟，其應循何救濟途徑？請說明之。（25分）

| | |
|------|---|
| 試題評析 | 題目很長，但是完全不難，前段考行政中立法準用對象與第11條參與選舉的規定，這部分多數人都寫得出來，重點則為保障法第102條考試錄取受訓人員是否為準用對象，若不符保訓會行政處分，則依據訴願法規定提起救濟，這部分是陷阱，因為很多人看到救濟就會想該題要用復審還是申訴，要注意！ |
| 考點命中 | 1.《高點・高上公務員法講義2016年版》第七回，金盈編撰。 2.《高點・高上公務員法講義2017年版》第二回，金盈編撰。 3.《高點・高上公務員法講義2016年版》第九回，金盈編撰。 4.《高點・高上公務員法講義2017年版》第三回，金盈編撰。 |

答：

(一)A為公務人員行政中立法之準用對象

參照公務人員行政中立法第17條規定：經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員為公務人員行政中立法之準用對象，因此A為需要遵守行政中立法之規範。

(二)A應該依據公務人員行政中立法第11條規定進行請假

由於A為行政中立法之準用對象，故參照公務人員行政中立法第11條之規定：公務人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，應依規定請事假或休假。因此，A於候選人名單公告之日依據相關規定請假。

(三)A為公務人員保障法之準用對象

參照公務人員保障法第102條：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為保障法之準用對象。

(四)A若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

由於A為考試錄取參加訓練人員，受到公務人員保障法的保障，參照保障法第102條規定：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。因此，若A，經公務人員保障暨培訓委員會核定其成績為不及格。A質疑遭受政治打壓而擬提起救濟，應依訴願法之規定行之。

三、公職人員利益衝突迴避法所規定之「關係人」以及「利益」之範圍各為何？（25分）

| | |
|------|--|
| 試題評析 | 超基本考題，簡直是送分（說過倫理法制一定考一到二題，四等就考兩題），主要把公職人員利益衝突第3條關係人與第4條利益的規定寫出，但是別忘記如果能加個上課提到的法務部函釋，說明非財產上的利益主要是人事管理措施，所以連結另一個函釋取得學位不算非財產的利益，第3條與第4條大部分都寫得出來，如果能引個函釋，小題大作就能多得幾分。 |
| 考點命中 | 1.《高點·高上公務員法講義2016年版》第七回，金盈編撰。 2.《高點·高上公務員法講義2017年版》第二回，金盈編撰。 |

答：

(一)公職人員利益衝突迴避法所規定之「關係人」之範圍參照公職人員利益衝突迴避法第3條：本法所定公職人員之關係人，其範圍如下：

- 1.公職人員之配偶或共同生活之家屬。
- 2.公職人員之二親等以內親屬。
- 3.公職人員或其配偶信託財產之受託人。
- 4.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。

(二)公職人員利益衝突迴避法所規定之「利益」之範圍參照公職人員利益衝突迴避法第4條：本法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。財產上利益如下：

- 1.動產、不動產。
- 2.現金、存款、外幣、有價證券。
- 3.債權或其他財產上權利。
- 4.其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益。
- 5.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。

(三)非財產上之利益界定

- 1.參照公職人員利益衝突迴避法第4條與法務部92年函釋：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」。
- 2.因此，人事管理措施是非財產上利益的構成要件，像是學位的取得就不算非財產上的利益。(參照法務部93年函釋：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。)

四、公務人員A於106年5月1日以口頭告知其服務機關首長，其擬辭職，但會於兩個月內清理負責業務後於同年7月1日離職。A於同年5月5日上簽，表達上開辭職之意。其服務之B機關遲遲未予答

覆，是否同意其辭職。後A後悔，遂於同年6月2日上簽申請撤回其辭職之意思表示。B機關於同年6月8日不顧A已撤回辭職之申請，仍以其辭職為由，予以免職。A不服，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。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 | 若和前三題比，這題比較有點難度，主要是針對106年保障法修法針對第12條之1的公務人員辭職規定，另外保障法第65條的復審決定，首先要審該狀況是否符合保障法第17條的規定，在依據適法性分析的結果，說明保訓會應有的復審決定，主要就是考辭職的效力與保訓會的復審決定規定。 |
| 考點命中 | 1.《高點・高上公務員法講義2016年版》第九回，金盈編撰。 2.《高點・高上公務員法講義2017年版》第三回，金盈編撰。 |

答：

(一)公務人員辭職的規定

參照公務人員保障法第12-1條規定：服務機關或其上級機關應於收受辭職書之次日起三十日內為准駁之決定。逾期未為決定者，視為同意辭職，並以期滿之次日為生效日。但公務人員指定之離職日逾三十日者，以該日為生效日。

(二)將A免職不符合保障法規定

參照前述保障法第12-1條規定，A於5月5日上簽，並且指定7月1日離職，機關應於6月5日前準駁其申請，此外A有指定離職日期，超過申請日30日，故7月1日為生效日，然A於6月2日撤回辭職申請，機關於6月8日因A提出辭職將其免職，不符合保障法第12-1條規定。

(三)保訓會應為撤銷原行政處分之全部或一部之決議

依據前述保障法第12-1條適法性分析，機關的免職處分之適法性有問題，參照保障法第65條：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。

【版權所有，重製必究！】