

# 《現行考銓制度》

## 試題評析

本次考試題目分別出自懲戒、任用、考績及保障四個法律重點，雖然題目並不是很難，但卻不太好發揮，前二題有點偏離考銓制度之重點，尤其第一題「行政法」亦考過；第二題在任用法中屬於較冷門的題目；而第三題乃要同學發揮整個考績制度之缺失，題目與答案範圍過廣；只有第四題較為正常。因此，今年的題目較不好發揮，欲得高分，可能不太容易；不過，只要依題意，不致太離譜，分數應還是可以拿到中上。

一、就我國現行人事制度而言，懲戒與懲處有何差異？試分析比較說明之。（25分）

**答：**

一般而論，懲戒制度及行政懲處二者一字之差，卻有相當多之差異性，茲分別下列七項，詳細說明之：

(一)處分原因不同

懲戒處分是以公務員違法、廢弛職務或其他失職行為，為其處分之原因；而行政處分之原因，則不僅限於上述原因，如公務人員因未完成任務或不適宜於其所任職務，而予以調職或免職處分，均屬於行政處分之範圍。

(二)處分對象不同

懲戒處分僅對於具有公務員身分者，始得為之；而行政處分之對象，則為一般人民及各種事物，例如：對人之管束、處罰、違章建築之取締、違禁品之沒入等均是。

(三)處分種類不同

懲戒處分之種類分為撤職、休職、降級、減俸、記過、申誡等六種；而行政處分則散見於各法規之規定，種類極不一致，其較著者，為調職、免職等處分。

(四)救濟途徑不同

懲戒處分決定後，如有懲戒法三十三條所述情形之一者，原移送機關或被付懲戒人，得移請或聲請再審議；而行政處分如為免職人員，依「公務人員保障法」之規定，可向上級機關申請復審、再復審，並得依大法官會議釋字第二四三號解釋提起行政訴訟。

(五)處分依據不同

懲戒處分以「公務員懲戒法」為其依據；而行政處分則依據各別法規之規定，故行政長官對於所屬職員之處分，除九職等或相當九職等以下公務人員之記過或申誡，得依「公務員懲戒法」第九條規定得逕由長官為懲戒處分外，其他處分如調職、免職則與「公務員懲戒法」之懲戒處分，不生輕重比較問題。

(六)處分效力不同

懲戒處分如係撤職處分，依法並發生於一定期間停止任用之效果，休職處分則發生在休職期間內不得在其他機關任職之效果；而行政處分除法律另有規定外，並不發生停止任用等效力。

(七)處分機關不同

懲戒處分限於有懲戒權之「公務員懲戒委員會」，始得為之；而行政處分，則各主管行政機關均得為之。

二、試依我國人事行政有關法規說明「聘用人員」、「派用人員」兩概念之意涵；並比較說明聘用人員與派用人員兩種制度之異同。（25分）

**答：**

(一)「聘用人員」及「派用人員」之意涵

1.聘用人員之意涵

依「聘用人員聘用條例」第三條之規定：本條例所稱聘用人員，係指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。其約聘依該條例施行細則之規定，應經主管機關核准。以聘用方式進用人員，不得擔任各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職務及兼任有職等之職務，亦不得擔任法定主管職位。

2.派用人員之意涵

依「派用人員派用條例」第二條及第三條可知：凡臨時機關或有期限之臨時專任職務，依「派用人員派用條例」規定，得予派用，派用人員分為簡派、薦派、委派三等。派用人員依該條例施行細則規定，係以學經歷送審，取得派用資格。派用人員不得兼任簡任、薦任、委任之職務。

## (二)兩種制度之比較

## 1.相異點

## (1)法律依據

聘用人員係依「聘用人員聘用條例」；而派用人員則依據「派用人員派用條例」。

## (2)設置目的

聘用人員係爲了發展科學技術或執行專門性之業務，非本機關現有人員所能擔任者爲限，特別以吸納高科技人才爲主；而派用人員則是因臨時機關或有期限之臨時機關專任職務而設。

## (3)資格要求不同

聘用人員無資格之限制；但派用人員須具簡派、薦派、委派之派用資格。除依法具有任用資格之人員可擔任者外，尚可依學歷、行政工作經驗取得派用資格。

## (4)考核獎懲

聘用人員考核僅作是否續聘之依據；而派用人員準用「公務人員考績法」。

## (5)退離撫卹

聘用人員不適用「公務人員退休法」、「公務人員撫卹法」等相關規定；但派用人員乃依「公務人員退休法、撫卹法相關規定辦理之。

## 2.相同點

(1)權益保護：二者均受公務人員保障法之保障。

(2)請假規則：二者均依「行政院暨所屬各機關約聘僱人員給假規定」辦理。

## 三、我國現行公務人員考績制度尚存在那些缺失或可更加改善之處？試析論之。(25分)

**答：**

我國考績制度雖經多次之研修，不過至目前爲止，仍有許多缺失值得探討與改正，分述如下：

## (一)考列甲等條件太過寬鬆，且標準太過抽象

對於考列甲等之條件之規定，似仍令人感到籠統空洞且又欠具體，在適用上可能因各機關認定的寬嚴不一，而造成不公平。如何增加具體事績或較科學化、客觀性之指標，似可再加研究改進。

## (二)考列丁等之條件又太過嚴苛

依現行公務人員考績法第六條第三項各款所列之丁等條件缺乏客觀具體之標準，而與同法施行細則第十三條第一項第二款所定「記一大過」各目及同法第十二條第三項所定「一次記二大過」各款，似混淆難分，過於彈性，若干項目內容欠缺具體標準，恐難令人折服。

## (三)考評方法與標準不一，必須注意公平之落實

公務人員考績法第五條規定：「年終考績應以平時考核爲依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之」。同法第六條第二項規定：「考列甲等之條件，應於施行細則中明定之」。同條第三項規定考列丁等之條件，依上述規定，年終考績有平時考核，以及考列甲等及丁等的條件兩套標準，應再予以詳爲規範。

## (四)考評之項目未能配合職務與職位高低設計

依據公務人員考績法第五條規定：「年終考績應以平時考核爲依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職位務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。」依此一條文觀之，並未明文規定，考評項目或因素應依一般職務性質或職位高低不同而異其規定。此一現象將造成考績制度，難以發揮應有之功能。

## (五)機關首長與主管人員觀念之誤置，有待釐清

仍有部分首長或主管誤人事考核業務係人事單位的職責，與機關首長或主管人員較不相關，以致平時疏於考核、權責不明、績效不彰。

## (六)受個人偏見或人情因素，造成不公現象

由於部分機關首長或主管人員不能克盡考核權責，或受人情包圍，或因個人偏見，甚至故意偏袒不公，致使考核功能難以完全發揮。

## (七)考績過程未能考慮「代表性」

依據現行公務人員考績法第十四條規定考績應送考績委員會初核，該委員會雖有由機關人員票選產生人員參與（按考績委員會組織規定第二條規定，置委員五至二十一人，每滿三人應有一人爲票選人員），有謂因居少數，而實際之運作，亦不像先進國家（如奧地利），規定應有半數名額，而能充分代表公務人員維

護其權益。

(八)考績之內容太偏向金錢物質方面

現行公務人員考績重於考績獎金與晉級職等，導致公務人員似過分重視金錢物質獎勵，而未能充分發揮考績制度獎優汰劣之積極性，亦忽略了考績的「發展性」目的，即作為幫助公務人員瞭解其個人能力之長短處，進以接受適當的訓練與生涯規劃，使機關可以充分利用每個成員的潛能與公務生產力。

(九)專案考績獎懲過重，且要件空泛，易造成不公之現象

專案考績原係對公務人員有重大功過時辦理，其條件或有多款，但往往因首長強烈介入以為拔擢特定對象之工具，或許其方向正確手段似有不宜；或有因首長的好惡由心，加諸專案考績免職之要件空泛，難免有其不周之處。上開情形又以警察人員為最，值得重視。易言之，目前考績制度之實施，與考績應具有多方面功能的理想境界相去遠矣，允宜配套檢討改進，且以一次記二大過免職，影響公務人員權益至鉅。

由上可知，我國之考績制度仍有以上諸多較大之缺失，因此吾人建議下列幾點改善之處應考慮儘快進行，以利我國考績制度之推行：

- 1.加強宣導及導正考核正確觀念。
- 2.應擴大考績之民主性及代表性。
- 3.應重視考之公平與正義。
- 4.考績項目應有明確之標準及依據。
- 5.修訂考列丙、丁等之處理規定。
- 6.考績結果應有效運用，不能只重形式化。
- 7.年終考績應確實以平時考核為依據。

四、依公務人員保障法之規定，公務人員受保障之權益有那幾種？試分項說明其內涵。（25分）

**答：**

依「公務人員保障法」第二條之規定：「公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等有關權益之保障，適用本法之規定。」由此可知，我國保障法之保障項目有四，茲再分述如下：

(一)公務人員之身分保障

- 1.依「公務人員保障法」第九條之規定：「公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪。基於身分之請求權，其保障亦同。」
- 2.依「公務人員保障法」第十條之規定
  - (1)公務人員非依法律，不得予以停職。
  - (2)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。
  - (3)依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。
  - (4)經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起三十日內申請復職，除有不可歸責於公務人員之事由外，視為辭職。
- 3.依據「公務人員保障法」第十一條之規定
  - (1)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。前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職。
  - (2)依第一項應予復職之公務人員，於接獲復職令後，應於三十日內報到；其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該公務人員之事由者外，視為辭職。
- 4.依據「公務人員保障法」第十二條之規定
  - (1)公務人員因機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，除法律另有規定者外，其具有考試及格或銓敘合格之留用人員，應由上級機關或承受其業務之機關辦理轉任或派職，必要時先予輔導、訓練。
  - (2)依前項規定轉任或派職時，除自願降低官等者外，其官等職等應與原任職務之官等職等相當，如無適當職缺致轉任或派職同官等內低職等職務者，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。

(二)公務人員官職等級之保障

依據「公務人員保障法」第十三條之規定：公務人員經銓敘審定之官等職等應予保障，非依法律不得變更。

(三)公務人員俸給之保障

依據「公務人員保障法」第十四及十五條之規定

1.公務人員經銓敘審定之俸級應予保障，非依法律不得降級或減俸。（第十四條）

2.公務人員依其職務種類、性質與服務地區，所應得之法定加給，非依法令不得變更。（第十五條）

(四)公務人員工作條件及管理措施之保障

1.依據「公務人員保障法」第十八條之規定：各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。

2.依據「公務人員保障法」第十九、二十、二十一條之規定

(1)公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。（第十九條）

(2)公務人員執行職務時，已發生危害或明顯有發生危害之虞時，現場長官得視情況暫時停止執行。但因情形急迫非繼續執行將產生更大危害或於公務上、業務上有特別業者，不得停止執行。（第二十條）

(3)公務人員因機關提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身體或健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。公務人員因公受傷、殘廢或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。前項因公之範圍及慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。（第二十一條）

3.依據「公務人員保障法」第二十二條之規定

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。

4.依據「公務人員保障法」第二十三、二十四條之規定

(1)公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假及獎勵或其他相當之補償。（第二十三條）

(2)公務人員執行職務墊支之必要費用，得請求服務機關償還之。（第二十四條）

5.依據「公務人員保障法」第十六、十七條之規定

(1)公務人員之長官或主管對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爲。（第十六條）

(2)公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服義務，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，而以書面下逮時，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。（第十七條第一項）

前項情形，該管長官非以書面下達命令者，公務人員得請求其以書面之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。（第十七條第二項）

