

《現行考銓制度》

一、請說明公務人員應予或得申請留職停薪之原因。其中育嬰留職停薪的期限與津貼請領規定為何？（25分）

試題評析	為純粹法條題，需熟悉公務人員留職停薪辦法。
考題命中	《公務員法重點整理》，高點文化出版，薛律師編著，頁3-39~3-48。

答：

(一)留職停薪之意義及原因：

- 留職停薪係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經服務機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後，回復原職務及復薪。
- 按公務人員任用法第28條之1規定：「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。」考試院亦據此頒佈「公務人員留職停薪辦法」（下稱留職停薪辦法），依留職停薪辦法第4條第1項規定：「公務人員具有下列情事之一者，應予留職停薪：1.依法應徵服役者。2.選送國內外進修，期滿後經奉准延長者。3.自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並經核准者。4.配合國策奉派國外協助友邦工作者。5.配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關職缺並支薪，經核准者。6.配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至公民營事業機構、政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人服務，經核准者。7.受拘役或罰金之確定判決而易服勞役者。8.請病假已滿公務人員請假規則第三條第一項第二款延長之期限或請公假已滿同規則第四條第五款規定之期限，仍不能銷假者。」留職停薪辦法第5條第1項規定：「公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：一、養育三足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。三、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉。四、配偶或子女重大傷病須照護。五、配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。六、其他經考試院會同行政院認定之情事。」

(二)申請育嬰留職停薪之期限：留職停薪辦法第6條第5款規定：前二條留職停薪期間，除下列各款情形外，均以二年為限，必要時得延長一年：五、依第五條第一項第一款、第二款規定育嬰留職停薪者，其期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止。

(三)申請育嬰留職停薪津貼法律依據：

- 公務人員保險法第12條第1項第2款：被保險人在保險有效期間，發生育嬰留職停薪之保險事故時，應予現金給付；育嬰留職停薪津貼，按被保險人育嬰留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數百分之六十計算。
- 公務人員法第35條：被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。前項津貼，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。同時撫育子女二人以上者，以請領一人之津貼為限。夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領。

二、請依公務員服務法及公務人員請假規則，說明公務人員對公務時間使用之義務。（25分）

試題評析	測試考生對於公務人員請假規則之瞭解，但請注意相關之釋字785號解釋。
考題命中	《公務員法重點整理》，高點文化出版，薛律師編著，頁4-28~4-30。

答：

(一)依公務員服務法第11、12條之規定，公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務經長官

許可者，不在此限。公務員每週應有二日之休息，作為例假。業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之。公務員除因婚喪、疾病、分娩或其他正當事由外，不得請假。公務員請假規則，以命令定之。

(二)公務人員之請假應依公務人員請假規則第3、4條規定：

- 1.因事得請事假，每年准給七日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。
- 2.因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。因重大傷病非短時間所能治癒或因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。
- 3.因結婚者，給婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但因特殊事由經機關長官核准者，得於一年內請畢。
- 4.因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。
- 5.因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。但應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。
- 6.因父母、配偶死亡者，給喪假十五日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假十日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假五日。除繼父母、配偶之繼父母以公務人員或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假得分次申請。但應於死亡之日起百日內請畢。
- 7.因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。
- 8.公務人員有該辦法第4條所定法定情事者，應給予公假。

(三)公務人員請假規則第7條規定，公務人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給休假七日；服務滿三年者，第四年起，每年應給休假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給休假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給休假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。

(四)公務人員請假規則第10條規定，公務人員休假得以時計；每年至少應休假日數，由總統府、國家安全會議及五院定之。休假並得酌予發給補助。確因公務或業務需要經機關長官核准無法休假時，酌予獎勵。

(五)釋字785號解釋謂：公務員服務法第11條第2項規定：「公務員每週應有2日之休息，作為例假。業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之。」及公務人員週休二日實施辦法第4條第1項規定：「交通運輸、警察、消防、海岸巡防、醫療、關務等機關（構），為全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度。」並未就業務性質特殊機關實施輪班、輪休制度，設定任何關於其所屬公務人員服勤時數之合理上限、服勤與休假之頻率、服勤日中連續休息最低時數等攸關公務人員服公職權及健康權保護要求之框架性規範，不符憲法服公職權及健康權之保護要求。於此範圍內，與憲法保障人民服公職權及健康權之意旨有違。相關機關應於本解釋公布之日起3年內，依本解釋意旨檢討修正，就上開規範不足部分，訂定符合憲法服公職權及健康權保護要求之框架性規範。

【版權所有，重製必究！】

三、請說明公務人員資遣之要件、作業程序與給與標準。（25分）

試題評析	測試考生對新修正公務人員退休資遣撫卹法之瞭解。
考題命中	《高點·高上現行考銓制度(含公務員法)講義》第四回，薛政大編撰，頁61-98。

答：

(一)公務人員資遣之法律依據：

- 1.公務人員退休資遣撫卹法第22條：公務人員有下列各款情事之一者，應予資遣：一、機關裁撤、組織

變更或業務緊縮時，不符本法所定退休條件而須裁減之人員。二、現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本機關已無其他工作可予調任。三、依其他法規規定，應予資遣。以機要人員任用之公務人員，有前項第二款情事者，不適用前項資遣規定。

2. 資遣要件，參見公務人員退休資遣撫卹法施行細則第63條規定：本法第二十二條第一項第二款所稱現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，指公務人員經服務機關依規定進行職務調整並實施工作表現質量評比後，認定其工作表現與工作態度較其他相當等級人員顯有差距，且有具體事證者。本法第二十二條第一項第二款所稱本機關已無其他工作可予調任，指本機關已無職等相當、工作性質相近之職務可予調任。

(二)資遣程序：

1. 公務人員退休資遣撫卹法第23條：各機關對於公務人員之資遣，應由其服務機關首長初核後，送權責主管機關或其授權機關（構）核定，再由服務機關檢齊有關證明文件，函送審定機關依本法審定其年資及給與。依前條第一項第二款或第三款資遣者，其服務機關首長考核予以資遣之前，應先經考績委員會初核；考績委員會初核前，應給予當事人陳述及申辯之機會。前二項所稱服務機關，於人事、政風及主計人員，比照第二十條第三項規定認定之；所稱權責主管機關，比照第十七條第八項規定認定之。
2. 公務人員退休資遣撫卹法施行細則第64條規定：各機關對於所屬人員依本法第二十二條第一項第二款或第三款規定辦理資遣者，應依本法第二十三條第二項規定，先經考績委員會初核、機關首長覆核後，再送請權責主管機關或其授權機關（構）審（核）定；考績委員會初核前，應給予當事人陳述及申辯之機會。前項所定應先經考績委員會初核之程序，於依公務人員考績法規定未設有考績委員會之機關，應送由上級機關考績委員會覈實辦理。

(三)資遣給與標準之法律依據：

公務人員退休資遣撫卹法施行細則第65條規定：各機關依本法第二十二條規定，辦理所屬人員資遣案時，應依本法第二十三條第一項規定，依程序報由各權責主管機關或其授權機關（構）審（核）定並製發資遣令後，將資遣令、資遣事實表及相關文件，彙送審定機關審定其資遣年資及給與。各機關受資遣人員應填具前項所定資遣事實表，檢同退撫新制實施前未經銓敘審定或登記之任職證件及其他相關證明文件，交由其服務機關依前項規定，送審定機關審定資遣年資及給與。各機關受資遣人員未依前項規定辦理者，應由服務機關代為填具資遣事實表，檢同相關證明文件，送審定機關審定資遣年資及給與。

(四)資遣費計算標準之法律依據：

1. 公務人員退休資遣撫卹法第42條：公務人員之資遣給與，準用第二十八條及第二十九條所定一次退休金給與標準計給。
2. 公務人員退休資遣撫卹法第28條：公務人員所具退撫新制實施前任職年資應給與之退休金，依前條所定退休金計算基準與基數內涵，按下列標準計算給與：
 - 一、一次退休金：任職滿五年者，給與九個基數；以後每增一年，加給二個基數；滿十五年後，另行一次加發二個基數；最高總數以六十一個基數為限。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。
 - 二、月退休金：每任職一年，照基數內涵百分之五給與；未滿一年者，每一個月給與一千二百分之五；滿十五年後，每增一年給與百分之一；最高以百分之九十為限。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。
3. 公務人員退休資遣撫卹法第29條：公務人員所具退撫新制實施後任職年資應給與之退休金，依第二十七條所定退休金計算基準與基數內涵，按下列標準計給：
 - 一、一次退休金：按照任職年資，每任職一年，給與一又二分之一個基數，最高三十五年，給與五十三個基數；退休審定總年資超過三十五年者，自第三十六年起，每增加一年，增給一個基數，最高給與六十個基數。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。
 - 二、月退休金：按照任職年資，每任職一年，照基數內涵百分之二給與，最高三十五年，給與百分之七十；退休審定總年資超過三十五年者，自第三十六年起，每增一年，照基數內涵百分之一給與，最高給與百分之七十五。其退休年資未滿一年之畸零月數，按畸零月數比率計給；未滿一個月者，以一個月計。
4. 公務人員退休資遣撫卹法施行細則第66條規定：本法第四十二條所定資遣給與，應按當事人經審定之

年資，分別準用本法第二十八條第一款及第二十九條第一款規定，計算其給與。

(五)因資遣影響公務人員甚大，有關資遣相關程序分別規定於公務人員退休資遣撫卹法以及施行細則，並且準用退撫之條文。

四、請說明公務人員協會之建議與協商事項，以及其協議之機制。(25分)

試題評析	測試考生對公務人員協會之瞭解。
考題命中	《公務員法重點整理》，高點文化出版，薛律師編著，頁4-23~4-28。

答：

(一)公務人員協會提出建議事項：

依公務人員協會法第6條規定，公務人員協會對於下列事項，得提出建議：一、考試事項。二、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休事項。三、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。四、公務人員人力規劃及人才儲備、訓練進修、待遇調整之規劃及擬議、給假、福利、住宅輔購、保險、退休撫卹基金等權益事項。五、有關公務人員法規之制(訂)定、修正及廢止事項。六、工作簡化事項。

(二)公務人員協會提出協商事項：

依公務人員協會法第7條之規定，公務人員協會對於下列事項，得提出協商：一、辦公環境之改善。二、行政管理。三、服勤之方式及起訖時間。有下列各款情形之一者，不得提出協商：一、法律已有明文規定者。二、依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。三、為公務人員個人權益事項者。四、與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者。

(三)公務人員協會之協議機制：

1.法律依據：

(1)協商：公務人員協會法第28條：全國公務人員協會或機關公務人員協會依第七條規定提出協商時，應就協商事項之性質向各該事項主管機關提出。接獲協商案件之機關如非協商案件之主管機關，應將協商案件移轉至該案件之主管機關。

(2)調解：公務人員協會法第31條：公務人員協會依第二十八條規定提出協商，而受理機關未於期限內進行協商，或協商不成，或未完全履行協商結果時，公務人員協會得向其主管機關申請調解。

(3)爭議裁決：公務人員協會法第31條：全國公務人員協會或機關公務人員協會之主管機關於接獲調解申請後，未依期限進行調解或調解不成立時，原申請調解之公務人員協會得於期限屆滿後或收到調解不成立證明書之日起七日內向其主管機關申請爭議裁決。

全國公務人員協會或機關公務人員協會申請爭議裁決時，全國公務人員協會、總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關公務人員協會之主管機關應於接獲申請之日起十四日內組成爭議裁決委員會處理之。各直轄市、縣(市)機關公務人員協會之主管機關應於接獲申請之日起十日內提出爭議裁決申請書，函請銓敘部組成爭議裁決委員會，銓敘部應於接獲爭議裁決申請書之日起十四日內組成爭議裁決委員會處理之。

(四)為因應公務人員協會法禁止公務人員協會罷工權之行使，爰設計一套協商、調解及爭議裁決之協議機制。使公務人員得透過依公務人員協會法組織之全國公務人員協會或機關公務人員協會，就公務人員協會法所定之協商事項，向該協商事項之主管機關提出協商；如協商事項之主管機關未於期限內進行協商或協商不成或未完全履行協商結果時，則賦予公務人員協會得向其各該層級協會之主管機關申請調解，倘上開爭議事項經由公務人員協會之主管機關進行調解，仍無法解決時，再由公務人員協會向銓敘部申請爭議裁決，或透過主管機關函請銓敘部組成爭議裁決委員會處理。協商、調解及爭議裁決之機制，其中「協商」是參酌勞動三權之一「團體協商權」所為之設計，旨在使公務人員協會能透過協商機制與協商事項之主管機關進行協商。「調解」則係進入爭議裁決前的折衝，為使公務人員協會功能得以發揮並提供機關再次審視原有協商結果之妥適性，公務人員協會法賦予公務人員協會得申請調解之機制，倘爭議事項經由公務人員協會之主管機關進行調解仍無法解決時，再經由爭議裁決委員會予以「裁決」；因爭議裁決具備「裁決」之性質，且公務人員協會法第四十四條規定，其有拘束爭議當事人及其他關係機關之效力，亦不得聲明不服，又公務人員協會法業對協商、調解、爭議裁決之執行期限詳加規定，應無冗長之慮，故不宜未經調解即逕行爭議裁決。