

# 《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）

<b>試題評析</b>	測試考生對服務法中公務員兼任非營利組織之限制。
<b>考點命中</b>	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2986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）

<b>試題評析</b>	測試考生對於懲處之依據與時效規定之瞭解程度。
<b>考點命中</b>	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。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為如何之決定？試說明之。（25分）

<b>試題評析</b>	測試考生對於試用程序之瞭解。
<b>考點命中</b>	《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）

<b>試題評析</b>	結合服從義務與調處程序而命題。
<b>考點命中</b>	《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！】