

《公務員法》

- 一、甲於111年2月擔任A直轄市某局局長期間，將自己與友人乙親密合照上傳至公開之通訊軟體，隨即經大量媒體報導，該等親密照片疑似拍攝於公務場所，乙因私生活遭公開而承受身心痛苦。請依據公務員相關法令，說明甲之行為是否違反公務員義務，並可能經何種程序後，遭受何種懲戒？（30分）

試題評析	本題以時事判決為基礎，結合服務法與懲戒法之規定，測試考生對實際案件運用法律規定的能力。但案例事實中有涉及性騷擾部分，需援引性騷擾防治法之規定，並不在公務員法規中，考生可能比較陌生。
考點命中	《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛律師編著，頁8-3~8-6、頁9-54~9-56。

答：

(一)甲擔任A直轄市某局局長，應遵守公務員服務法（下稱服務法）之規定，但甲將其與乙之親密照上傳至公開通訊軟體，且拍攝地點疑似為公務場所，可能已構成性騷擾與違反服務法第6條之規定：

- 1.按性騷擾防治法第2條明定：本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：①以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件（學說上稱「交換利益性騷擾」）。②以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行（學說上稱「敵意環境性騷擾」）。由上可知，性騷擾防治法關於「敵意環境性騷擾」之成立要件，包括行為違反意願、行為與性或性別有關，及造成敵意環境；是項行為，不應侷限於以具有「性意味」為前提，舉凡行為人基於各種情感因素所為之言詞、行為等舉措，如已令相對人有不受歡迎之感受，而與「性或性別」有關，並足以造成敵意性、脅迫性或冒犯性之環境，即足當之。
- 2.次按，現行公務員服務法第6條規定公務員應謹慎，不得有損害公務員名譽之行為。此與修正施行前第5條規定不得……放蕩……等足以損失名譽之行為，文字雖有調整，但內涵並無不同。所謂公務員應謹慎，不得有損害公務員名譽之行為，乃一需要價值涵攝之不確定法律概念。此類不確定法律概念之解釋，其意義非難以理解，且為受規範者所能預見其何種作為或不作為構成義務之違反及所應受之懲戒，並可由司法審查加以確認，始得謂與法律明確性原則無違，參照司法院釋字第545號解釋理由可明。
- 3.經查，題示情形僅稱「將自己與友人乙親密合照」上傳，雖未表明合照之內容，但既然「乙因私生活遭公開而承受身心痛苦」，可以推定該親密合照可能使乙於社會性別環境中遭受負面評價，且影響與其他異性交友之機會，依社會通念而言，已屬「性或性別」有關之行為，而乙因該照片被冒犯不受歡迎之感受，應屬正常反應。因此，甲在公開通訊軟體上公開與乙之親密合照之行為，已構成對乙之性騷擾。
- 4.再者，該親密合照之拍攝地點疑似為公務場所，使一般民眾對於公務人員在上班時間是否認真上班產生懷疑，更有將公務場所污名化之嫌。是以，管見以為，該行為已有損害公務員名譽及政府信譽，應已違反服務法第6條之義務。

(二)甲之行為，應依公務員懲戒法（下稱懲戒法）之規定送請監察院審查，將彈劾案連同證據，移送懲戒法院審理，予以懲戒：

- 1.按監察院認為公務員有第二條所定情事，應付懲戒者，應將彈劾案連同證據，移送懲戒法院審理。各院、部、會首長，省、直轄市、縣（市）行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下之公務員，得逕送懲戒法院審理。懲戒法第23條及第24條第1項定有明文。
- 2.次按，懲戒法第10條明定：「懲戒處分時，應審酌一切情狀，尤應注意下列事項，為處分輕重之標準：一、行為之動機。二、行為之目的。三、行為時所受之刺激。四、行為之手段。五、行為人之生活狀況。六、行為人之品行。七、行為人違反義務之程度。八、行為所生之損害或影響。九、行為後之態度。」準此，懲戒處分之量定，應以違失行為之情節、違反義務之程度、對於其職位尊嚴之損害程度及行為人之品行暨行為後之態度等情狀，就行為人所有違失行為，予以合併觀察，為整體評價，並依責懲

相當及比例原則而為裁量。

- 3.經查，甲為A市之新聞局局長，為政務人員，未能保持高尚品格，端正舉止，以回應人民之期許，竟恣意在辦公室等處所拍攝親密照片，又冒然在公開網站上上傳親密合照，使乙承受身心痛苦。再者，性別平等為社會和諧之重要基礎，性騷擾嚴重破壞社會秩序，甲為高階公務員，當無不知之理，除應構成性騷擾外，亦戕害公務員名譽，損害政府信譽。是以，甲之行為放蕩輕率，破壞公務員形象及政府信譽甚鉅，應予適當之懲戒處分，期臻適法。

二、甲為任職乙機關之公務員，收受年終考績乙等處分後，為了釐清考績評分之始末，並評估提起救濟之可能，向乙機關申請閱覽該年度之平時考核表。請問乙機關依據現行相關法令規定，得否准予甲之申請？若乙機關否准，甲得如何請求行政救濟？（20分）

試題評析	本題可以分為兩部分，第一部份涉及公務員在年終考績乙等之情形下，可否申請閱覽？因現行考績法對此並無明確規定，需援引行政程序法及政府資訊公開法作為請求依據。第二部分涉及保障法之救濟方式，需注意釋字785號解釋之適用。
考點命中	《公務員法（概要）》第七章，高點文化出版，薛律師編著，頁1-12~1-13。

答：

(一)平時考核為年終考績之依據，然而現行公務人員考績法（下稱考績法）對於可否申請閱覽平時考核表，並無明文規定，應參考行政程序法與政府資訊公開法而決定應否准予閱覽：

- 1.按考績法第14條第2項規定：「考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。」同條第3項復規定：「考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。」第20條規定：「辦理考績人員，對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。」
- 2.次按考績法施行細則第18條規定：「各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」第25條規定：「受考人於收受考績通知後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理。」
- 3.是以，現行考績法及其施行細則並未規定公務人員能否申請閱覽平時考核表，且甲為年終考績乙等，亦無「處分前應給予當事人陳述及申辯之機會」之要求。故除非考績委員會對於考績案件認為有疑義時，方可調閱平時考核表，現行法似未允許甲可申請閱覽平時考核表。再者，平時考核及年終考核等資料，核其性質，乃行政機關對其所屬人員實施監督及管理事項之相關資料，應為機關行使考核職務之人員業務上秘密，若准許公開或閱覽，恐影響機關對屬員之監督與管理，似不應准許。
- 4.惟因年終考績亦屬行政處分，甲或可依行政程序法或政府資訊公開法之規定，申請閱覽卷宗或相關資訊，但仍應符合各該法律之要件方可。

(二)乙機關否准甲之閱覽申請，僅屬管理措施，並未產生影響甲權益之效果，參酌行政程序法第174條規定：「當事人或利害關係人不服行政機關於行政程序中為之決定或處置，僅得於對實體決定聲明不服時一併聲明之。」得於對乙等年終考績表示不服時，一併聲明不服。再者，甲亦可依公務人員保障法之規定，單就否准甲之閱覽申請，提起申訴、再申訴；若不服再申訴決定時，依釋字785號解釋意旨，於符合行政訴訟之要件下，提起相應之行政訴訟。

三、請論述公務人員考績法第6條第3項第4款規定：「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：……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。」第7條第1項第4款規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」及第8條後段規定：「另予考績人員之獎懲……列丁等者，免職。」與憲法第77條規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理……公務員之懲戒。」是否抵觸？（25分）

試題評析	本題乃是測試考生對於憲法法庭111年憲判字第9號判決的瞭解程度，只要熟讀該判決，應可從容應答。
------	---

考點命中

- 1.《公務員法（概要）》，高點文化出版，薛律師編著，頁7-28~7-35。
- 2.《高點·高上公務員法（含概要）總複習講義》第一回，薛律編撰，頁24~32。
- 3.《公務員法》112年模擬考第2題。

答：

(一)按公務人員考績法第6條第3項第4款規定：「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：……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。」第7條第1項第4款規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」及第8條後段規定：「另予考績人員之獎懲……列丁等者，免職。」

(二)憲法法庭111年憲判字第9號判決認為前開規定與憲法第77條規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理……公務員之懲戒。」尚無抵觸。理由如下：

- 1.由行政機關行使免職權，符合憲法權力分立原則：免職權之性質屬行政權，且為行政機關人事權之固有核心權限；考績免職權由行政機關行使並為第一次決定，不論是在組織或程序上，行政部門應屬功能最適之決定機關；完全剝奪行政機關對所屬公務員之免職權，並由司法權取而代之，將侵犯行政權核心領域，破壞責任政治，並致權力失衡。
- 2.現行懲戒與懲處制度，其事由固有重疊，然其目的及效果則均有別：就目的而言，懲戒為國家對於公務人員違法、失職行為之制裁（公務員懲戒法第2條規定參照）；而懲處為國家綜覈公務人員於從業上之名實、信賞必罰，就其表現優劣，進行考評（公務人員考績法第2條規定參照）。就效果而言，現行公務員懲戒法所定之免除職務，其效果除免其現職外，並有不得再任用為公務員之效果；其所定之撤職，除撤其現職外，並有於一定期間停止任用之效果（公務員懲戒法第9條、第11條及第12條規定參照）。而公務人員考績法所定之免職，則僅有免其現職之效果，而無根本剝奪公務員資格之效果。
- 3.憲法第77條規定並無「懲戒一元化」之意旨或效果：懲戒與懲處兩種制度，係承繼中華民國訓政時期法制，自始即為不同制度，且於憲法施行後繼續雙軌併行。不論是依制憲意旨或修憲規定，均無從認定憲法第77條規定蘊含「懲戒一元化」原則，且不容許行政機關行使具有免職效果之行政懲處權。
- 4.憲法增修條文第6條規定確認行政權包括免職權：任命及免職之人事權本即為行政權之固有核心事項，而公務員任免之執行事項既不再屬考試院職權，則依我國憲法有關中央政府組織及職權之規定，憲法未明文劃歸其他憲政機關行使之有關公務員任免之人事行政權，在解釋上，即應由享有概括行政權之行政院掌理（憲法第53條規定參照），並由總統依憲法第41條規定依法任免文武官員。此亦即行政院組織法第6條規定：「行政院設……行政院人事行政總處」之憲法基礎。
- 5.大法官過去所為司法院解釋亦皆承認行政懲處及司法懲戒均得作成免職或類似效果之決定：司法院釋字第243號、第298號、第323號、第491號及第583號解釋等，除強調法律保留原則及正當法律程序之保障，以求公務員考績制度之法制化外，另亦逐步破除公務員就其所受行政懲處請求司法救濟之限制，而在司法院釋字第785號解釋完全破除之，貫徹有權利即有救濟之原則。釋字第785號解釋之後，公務員就影響其權益之各類違法公權力措施（包括行政懲處之免職），既得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟，則在解釋上，更無必要將年終及另予考績免職處分亦均解釋為實質上之懲戒處分，甚且僅限由司法懲戒始得為之。
- 6.綜合上述制憲、修憲及相關司法院解釋之整體意旨，應認憲法第77條所定之行政訴訟，係公務員就其受行政懲處所得請求司法救濟之原則性及一般保障規定，至於監察院依公務員懲戒法移送司法懲戒，則屬例外性及特別保障規定，始為正本清源之解釋。

四、甲為國立A大學專任教授，曾兼任A大學某系系主任、B大學主任秘書及C學院院長，被發現當時辦理教育部及國家科學及技術委員會委託計畫、A大學及B大學校內統籌經費，以不實會計憑證方式詐領計畫經費補助款合計新臺幣400萬2,134元，同時該不實會計憑證為甲擔任實際負責人之私人公司所開立。試論甲除刑事責任外，可能須負擔如何之公務員法律責任？（25分）

試題評析

本題為開放性考題，考生應就各種公務人員相關法規，全面性加以檢討。

考點命中

《公務員法（概要）》第三章、第八章，高點文化出版，薛律師編著。

答：

- (一)公立學校聘任之教師倘兼任學校行政職務，即受公務員服務法及公務員懲戒法規範：甲為國立大學專任教授，但兼任A大學系主任、B大學主任秘書與C學院院長，係屬兼任行政職之教育人員，依公務員服務法第2條及釋字308號解釋「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。」甲應遵守公務員服務法（下稱服務法）之規定，如有違法情事，亦應受公務員懲戒法（下稱懲戒法）之處罰。
- (二)服務法第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為」；第7條規定：「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」；第8條規定：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延」；第14條第1項及第2項：「(第1項)公務員不得經營商業。(第2項)前項經營商業，包括依公司法擔任公司發起人或公司負責人、依商業登記法擔任商業負責人，或依其他法令擔任以營利為目的之事業負責人、董事、監察人或相類似職務。但經公股股權管理機關（構）指派代表公股或遴薦兼任政府直接或間接投資事業之董事、監察人或相類似職務，並經服務機關（構）事先核准或機關（構）首長經上級機關（構）事先核准者，不受前項規定之限制」；第23條：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」
- (三)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。」
- (四)經查，甲提供不實會計憑證，已違反服務法第6條至第8條之規定；且甲所提供之不實會計憑證為甲擔任實際負責人之私人公司所開立，亦違反服務法第14條第1項及第2項規定不得經營商業之限制，自應予懲戒。
- (五)附帶一提，有關計畫執行費用之支出對象，涉及與特定利害關係人之交易行為，易生巧立名目致不當利益輸送之流弊，依題示情形，甲並非公職人員利益衝突迴避法所稱之公職人員，但主管機關宜參考公職人員利益衝突迴避法第14條規定，採取禁止特定關係人交易原則，以避免類似情形再次發生。

高
上

【版權所有，重製必究！】