

《現行考銓制度》

試題評析

第一題：97年考試法與任用法分別針對考用合一制度有所修正，本題主要測驗考生對於現行法制與修法意旨的了解程度。考生除需了解現行法的制度外，還需了解歷次修法過程與原因。

第二題：本題雖然是傳統命題重點，但因今年考績法修正草案引起社會各界的注目，因此建議考生除論述考績法之現行制度與釋字第491號意旨外，可以補充說明修正草案的政策方向，以提高鑑別度。

一、我國現行公務人員考試制度，係配合用人機關任用需求（要）決定（正額、增額）錄取人數，嗣經訓練期滿成績及格，予以分發任用，試申述其相關法制，暨錄取人員權益、占缺與不占缺訓練及分發（配）任用順序等意涵各為何？（25分）

答：

公務人員考試制度，係配合用人機關任用需求，而區分成正額與增額錄取人員，並需經訓練期滿成績及格，方予以分發任用。公務人員考試法（下稱考試法）與公務人員任用法（下稱任用法）分別訂有規定，說明如下。

(一)考試法第2條規定：「公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。（第1項）前項考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。（第2項）正額錄取人員無法立即接受分發者，得檢具事證申請保留錄取資格，其事由及保留年限如下：一、服兵役，其保留期限不得逾法定役期。二、進修碩士，其保留期限不得逾三年；進修博士，其保留期限不得逾五年。三、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，其保留期限不得逾二年。（第3項）正額錄取人員除前項保留錄取資格者外，應於規定時間內向實施訓練機關報到，逾期未報到者，即喪失考試錄取資格。（第4項）依第三項保留錄取資格者，於原因消滅後三個月內，應向公務人員保障暨培訓委員會申請補訓，並由公務人員保障暨培訓委員會通知分發機關依序分發任用。逾期未提出申請，或未於規定時間內，向實施訓練機關報到者，即喪失考試錄取資格。（第5項）列入候用名冊之增額錄取人員，因服兵役無法立即接受分發者，得於規定時間內檢具事證申請延後分發。增額錄取人員經分發任用，應於規定時間內，向實施訓練機關報到，逾期未報到者，或於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。因服兵役申請延後分發任用者，亦同。（第6項）」

(二)任用法第10條規定：「各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分發之正額錄取人員已分發完畢，由分發機關就列入候用名冊之增額錄取人員按考試成績定期依序分發，經訓練期滿成績及格後予以任用。（第一項）已無前項考試錄取人員可資分發時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用資格之合格人員。（第二項）」任用法第12條第1項規定：「公務人員各等級考試錄取，經訓練期滿成績及格者，應由分發機關分發各有關機關任用。」

(三)我國考試制度係採公開競爭與考用合一，是以考試與任用應密切配合。僅就現行法制，說明如下：

1.將錄取人員分為正額與增額（候用名冊）。正額錄取人員係按用人機關報缺後於年度考試中錄取；增額錄取人員係視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。

2.增列「增額錄取人員」之理由：

補正額錄取人員之不足：正額錄取人員可能無法報到，致用人機關無人可用，且使用人機關於年度間亦有人員可以補缺。

但為避免增額錄取人員產生排擠效應，故增額錄取人員於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。

3.正額與增額錄取人員之異同：

相同處：須經向實施訓練機關報到，逾期未報到者，即喪失考試錄取資格。

相異處：

區分	正額錄取人員	增額錄取人員
名額	依用人機關年度任用需求	視考試成績而增列
可否保留資格	考試法第2條第3項	僅服兵役一種原因
分發順序	依序分發	於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。
分發保障	一律分發	於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格。

4.增額人員之分發順序，舊法係採自行遴選，現行法已經改為「依考試成績之次序分發」，以維持考試的公平性。

二、公務人員考績法中平時考核與專案考績有何不同？又司法院釋字第491號對於專案考績應予免職之人員其解釋之精神為何？試申論之。(25分)

答：

- (一)平時考核係為做為年終考績之重要依據。公務人員考績法第12條、第13條／公務人員考績法施行細則第15條、第16條。而專案考績係依據公務人員考績法第12條第1項2款2目規定：「一次記二大過者，免職。」且同法二項規定，專案考績不得與平時考核功過相抵。
- (二)釋字491號解釋文：「憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利，其範圍不惟涉及人民之工作權及平等權，國家應建立相關制度，用以規範執行公權力及履行國家職責之行為，亦應兼顧對公務人員之權益之保護。公務人員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁。此項懲戒得視其性質，於合理範圍內，以法律規定由其長官為之。中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條之意旨。公務人員考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職。同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之，與上開解釋意旨不符。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前並應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度予以保障。復依公務人員考績法第十八條規定，服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部分，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。」
- (三)根據釋字第491號解釋可見其未來發展趨勢可分為下列三項，以明確執行該法，闡明立法意旨：
 1.處分事由明確；
 2.應透過正當法律程序；
 3.處分應於確定後才可執行，尚未確定前先予停職，仍保留公務人員之身分。
- (四)現行公務人員考績法第12條規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎勵得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。(二)一次記二大過者，免職。前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：一、圖謀背叛國家，有確實證據者。二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。七、挑

撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。」

(五)修正法案草案增列事實及時效規定，簡述如下：

- 1.本條係依原條文修正，原第1項細分為二項，並增列第2項及第6項，原第2項及第3項分別遞移為第四項及第五項。
- 2.本條第1項修正理由：
 - (1)茲以「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。」等訓示性規範，原係於第13條前段規定，惟配合刪除該條等次限制之規定，上開文字爰移列本項前段規定，並酌作文字修正。
 - (2)原本項第一款「於年終考績時，併計成績增減總分」規定部分，以受考人平時獎懲功過相互抵銷之結果，已作為考績等次條件；另「無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等」規定部分，已移至第6條之3序文規定，均予以刪除。
 - (3)以公務員懲戒法第9條第1項規定，公務員之懲戒處分分為撤職、休職、降級、減俸、記過及申誡。其中「記過」及「申誡」用語，與本法有關平時考核獎懲之「記過」及「申誡」用語相同，是以，為避免實務執行上混淆，爰將本項有關平時考核懲處種類之「記過」及「申誡」分別修正為「記小過」及「警告」。另獎勵種類之「記功」亦配合修正為「記小功」。
- 3.本條第2項增列理由：
 - (1)現行平時考核記一大功、記一大過之標準，係於本法施行細則第13條第1項規定，並於同條第二項規定，各主管機關得依業務特殊需要，另訂標準報送銓敘部核備；至嘉獎、記功及申誡、記過之標準，則係於現行本法施行細則第13條第3項授權由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查，為符法制，上開授權規定均宜提升至本法規定，同時考量平時考核獎懲與考績核定權同屬主管機關權限，實務上主管機關訂定之平時考核獎懲標準，亦有包括其所屬機關一體適用之嘉獎、記功、申誡及記過標準者，故明定上開獎懲標準由各主管機關訂定或授權所屬機關視業務情形訂定，報請主管機關備查。
 - (2)以平時考核獎懲案件適用本法各條文之考績程序規定未臻明確，致實務執行上常造成困擾，爰明定應於本法施行細則中訂定平時考核獎懲案件之程序，俾利各機關執行。
- 4.本條第3項增列理由，係將原第1項專案考績獎懲移列本項規定，並配合文字體例及第七條第一項獎懲用語酌作文字修正。
- 5.本條第5項除由原第3項遞移外，修正理由如下：
 - (1)考量受考人有「曠職繼續達四日或一年累計達十日」之情事發生，即成就一次記二大過免職之條件，機關尚無裁量空間，是以，為區辨上開條件與其他各款條件之不同，爰將原本項第八款移列於序文以除外方式規定。
 - (2)參酌教育人員任用條例第31條規定：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育機關核准後，予以解聘或免職：……七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，或涉及性侵害之行爲，經學校性別平等教育委員會調查屬實。」公務人員如對他人有性侵害行爲，並經查證屬實者，實損及公務人員官箴及尊嚴，亦影響機關聲譽甚鉅，自不應繼續任職，爰明定公務人員如有上開情事者，機關應即予一次記二大過免職。又所稱「性侵害行爲」係依性侵害犯罪防治法第2條第1項規定：「本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。」認定之。
 - (3)序文部分，配合本法立法體例修正，另將序文中「非有……不得……」反面表述方式，改以「須……始得……」正面表述方式予以規範。
 - (4)為使本項之文字更臻精簡，爰將各款之「有確實證據」等字刪除，於序文增列「具體事證，足認有」等字。
 - (5)為使本項「處分」與本條第1項中之「懲處」文義一致，爰將本項「處分」修正為「之懲處」。另本項第2款前段「執行國家政策不力，或怠忽職責」已移列第6條之3第4款為年終考績考列丁等事由之一，爰配合予以刪除。又第三款酌作標點符號修正，使文義更臻明確。
 - (6)審酌公務人員如發生重大違失或品德操守之重大瑕疵，為避免造成國家社會重大傷害或損害政府機關形象，影響社會大眾對公部門之信任及觀感，應立即以專案考績一次記二大過免職方式處理此等不適任人員，爰將原第6條第3項第4款之「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」條件，移列本項規定並酌作文字修正。

- (7)對於受考人有挑撥離間、誣控濫告、不聽指揮或破壞紀律等情事發生，且情節重大，經機關衡酌後認為有立即處理之必要者，即應予以專案考績一次記二大過免職。
- 6.本條第6項增列理由，為符合司法院釋字第583號解釋文意旨，爰參照公務員懲戒法第25條第3款之懲戒權行使期間規定，增列本項規定，公務人員之懲處自違法失職行為終了之日起，屬一次記二大過之行為者，已逾十年，即不得再為懲處處分；至於違失行為相較於一次記二大過為輕，屬記一大過之行為者，其懲處權之行使期間為五年；屬記小過及警告之行為者，則均為三年，以合理區分不同懲處種類之懲處權行使期間，俾貫徹憲法上對公務員權益之保障及法秩序安定。

【參考書目】

- 1.薛律師，《現行考銓制度》講義，第一回，P.110-112。
- 2.薛律師，《現行考銓制度》講義，第二回，P.42-46。
- 3.薛律師，《現行考銓制度》模擬考。

高點
·
高上高普特考

【版權所有，重製必究！】