

《公務員法》

- 一、甲本為國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心之會計主任，因專業能力及工作表現不佳，被調任為國軍退除役官兵輔導委員會榮譽國民之家會計室稽核，除了由主管調為非主管之外，其官等、職等、俸級及晉敘均不受影響。請問甲若不服，得循何種救濟管道尋求救濟？（25分）

試題評析	結合任用法與保障法測試考生對於救濟方式之瞭解。
考點命中	1.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第一回，薛律編著，頁120-121 2.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁102-103

答：

- (一)按在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。公務人員任用法第18條第1項第3款定有明文。
- (二)茲公務人員之任用分官等、職等，所稱官等係任命層次及所需基本資格條件範圍之區分，職等則係職責程度及所需資格條件之區分，公務人員任用法第3條定有明文。以公務人員既經銓敘審定官等、職等有案，即有主張服務機關核派與其所敘官等、職等資格條件、職責程度相當職務之權利。以將公務人員調任與其所敘官等顯不相當或較低陞遷序列之職務，除影響其升等任用資格之取得外，亦影響其日後參加陞遷、訓練之權益，是服務機關對公務人員為調任同官等低陞遷序列職務之命令，係屬對公務人員權益有重大影響之處分，公務人員如有不服，得依保障法第25條之復審程序提起救濟。
- (三)是以，本件某甲如不服服務機關所為上述調職命令，應於該調職命令達到之次日起三十日內，依公務人員保障法第43條規定繕具復審書，經由服務機關向公務人員保障暨培訓會（下稱保訓會）提起復審。然而，有關對於公務人員所為之職務調動，如非屬主管調非主管、調任較低官等、或不同陞遷序列職務，而僅係不同地區調動、職務調整、同機關不同單位間調動等，因不影響公務人員身分及地位，亦未影響其官職等、俸級，僅為機關內部之管理措施，如有不服，依保障法第77條第1項規定，僅得向服務機關提起申訴，如不服申訴函復，得向保訓會提起再申訴。

- 二、何謂旋轉門條款？該規定所謂「離職」包括那些情形，試說明之？（25分）

試題評析	測試考生對於旋轉門條款、函釋與實務判決之認知。
考點命中	《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁10-15

答：

- (一)旋轉門條款之意圖：

- 公務員服務法第14條之1規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」
- 公務員服務法第22條之1規定：「離職公務員違反本法第14條之1者，處二年以下有期徒刑，得併科新台幣一百萬元以下罰金。（第一項）犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。（第二項）」
- 釋字第637號解釋：「公務員服務法第14條之1規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」旨在維護公務員公正廉明之重要公益，而對離職公務員選擇職業自由予以限制，其目的洵屬正當；其所採取之限制手段與目的達成間具實質關聯性，乃為保護重要公益所必要，並未牴觸憲法第23條之規定，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。」

- (二)銓敘部於97年5月19日以部法一字第0972917700號令，就公務員服務法第14條之1所謂「離職」之定義，認應

指退休（職）、辭職、資遣、免職、調職、停職及休職等原因而離開其職務，而離開前之職務與營利事業有直接相關者而言。

(三)另可參照臺灣臺北地院97年度易字第1142號刑事判決謂：「又公務員服務法第14條之1所謂「離職」之定義，於主管機關即銓敘部前後相關函示之內容，均非僅限於公務員因卸任而不具公務員身分之情狀等情，可由銓敘部85年7月20日（85）臺中法二字第1332483號函釋，於說明第二項（一）款謂：「離職：包括退休（職）、辭職、資遣、免職、停職及休職等離開原職者。」等語原即包括「停職」、「休職」等用詞甚明，又依該說明用語亦包括「離開原職」之文意解釋觀之，亦非明示關於「離職」定義已限於退休（職）或辭職之情況；另該部以97年5月26日部法一字第0972946091號函覆說明第三項第（一）點稱，『有關公務員於「停職」、「休職」之日起得否認為已不具公務員身分一節，查公務員懲戒委員會（以下簡稱公懲會）59年1月9日台會誠字第0001號函規定：「……至因案停職之公務員，係停止執行其職務，……而其公務員之身分依然存在……」復查公懲會83年6月27日83年度第5次法律座談會會議決議：「……受休職懲處之公務員，雖仍具有公務員身分，但已不執行公務員之職務，……」爰本部90年7月6日90法一字第2040146號書函規定略以：「……如被休職之公務員於休職期滿請求復職，為當然復職，並未賦予機關長官否准之裁量權。是以，公務其在未經辭職、免（撤）職、資遣或退休生效前，其公務員身分仍屬存續中。……」91年7月16日部法一字第0912161344號書函規定略以：「公務人員因案停職期間，其公務人員身分仍屬存續。……」綜上，公務員如受停職或休職處分，於停職或休職期間，仍具公務員身分。」（見本院卷第94頁背面），是公訴意旨認公務員服務法第14條之1所謂「離職」應指公務員除去公務員資格之謂，尙與銓敘部85年7月20日（85）臺中法二字第1332483號函釋所列舉情況未盡相符，則行為人是否符合公務員服務法第14條之1「離職」與否之判斷，自難僅因其是否不具公務員身分以之為據。」

「另公務員服務法第14條之1之規定，僅係描述禁止的內容，然違反該行為規範的法律效果，則是規定在公務員服務法第22條之1的制裁規範，是以公務員服務法第22條之1的制裁規定，使得公務員服務法第14條之1成為刑罰規範的犯罪構成要件，則關於構成要件之解釋自應明確，而以條文所之可能文意，參酌立法目的為其範疇；又廣義之行政機關就解釋性函令之制訂本有一定範圍內之裁量自由，此即所謂規範制訂裁量，而公務員服務法第14條之1所謂「離職」之定義，因該部法律中並無明文，則銓敘部上開部法一字第0972917700號令所為解釋性函令，應認本有相當之裁量權限，且因涉及立法目的之形成，且透過上開座談會公開程序形成結論，除該解釋性函令有評價明顯錯誤外，若已符合最低限度之合法性，自不宜以違法評價擅加指摘。本件由公務員服務法第14條之1之立法目的觀之，該立法旨在避免公務員於離職後憑恃其與原任職機關之關係，因不當往來巧取私利，或利用所知公務資訊助其任職之營利事業從事不正競爭，並藉以防範公務員於在職期間預為己私謀離職後之出路，而與營利事業掛鉤結為緊密私人關係，產生利益衝突或利益輸送等情形（參見司法院大法官會議釋字第637號解釋理由書）；又於立法理由已載明，係為禁止公務員離職後，從事與原任職務具密切關係之行為，因所涵蓋範圍較為廣泛，故以「離職後三年內」限制期間，且以「離職前五年內」之職務作為限制之內容，是由立法理由中可知，立法者係以離職後所從事之行為是否與「原任職務」密切相關為該規範內容，並認以3年期間作為職務限制期間即已足，故立法者於立法時即已考量公務員自離職後3年，顯然足以切斷公務員與原所任職機關之關係，及於所任職期間所知悉公務資訊已非足助其所任職之營利事業從事不正競爭，則所謂「離職」應係指該3年時間之起算時點，由立法意旨所示，則該時點縱以機關間職務調動為起算時點，亦無礙於該立法目的之達成，蓋於公務員之職務調動時，其於新職所任時間至少需達3年，始能解免上開公務員服務法第14條之1之適用，若所任新職未達3年即以卸除公務員身分方式任職營利事業，則以離職前5年內之職務作為限制之內容配合適用，自仍受限制，則本院認調職對於公務員原所任職務之所生之密切關係，其銷解效果應與立法者所原先設計情形相同，因認亦符合「離職」之文意及立法目的亦明。」

【版權所有，重製必究！】

三、甲為某直轄市以機要人員方式進用之區長，其於假日與數位老友打牌時，為市長連任拉票，請問是否違反公務人員行政中立法？（25分）

試題評析	結合任用法與行政中立法，以實例題方式測試考生對於行政中立法之操作。
考點命中	1.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁144-185 2.《高點公務員法總複習講義》薛律編著，頁1-2

答：

- (一)按各機關辦理機要職務之人員，得不受第9條任用資格之限制。前項人員，機關長官得隨時免職。機關長官離職時應同時離職，公務人員任用法第11條定有明文。是以，機要人員仍屬依法任用之公務人員。
- (二)次按，公務人員行政中立法（下稱行政中立法）第2條規定：「本法所稱公務人員，指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。」是以，甲應有行政中立法之適用。
- (三)依行政中立法第9條第1項規定：公務人員不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，從事下列政治活動或行為：一、動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動。二、在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。三、主持集會、發起遊行或領導連署活動。四、在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親只具名不具銜者，不在此限。五、對職務相關人員或其職務對象表達指示。六、公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。
- (四)題示情形中，某甲雖為以機要人員進用之區長，依前開規定，仍屬依法任用之公務人員，並有行政中立法之適用。惟甲雖於假日有拉票之行為，但並非公開，也未動用行政資源，拉票對象亦非職務相關人員或其職務對象，是以管見以為甲之行為並未違反行政中立法。

四、甲市長動用其特別費，贈送各里里長中秋月餅禮盒。其中有一位里長乃是其女兒。請問此贈送中秋月餅禮盒行為是否違反公務人員利益衝突迴避法之規定？（25分）

試題評析	測試考生對於利益衝突迴避法之實際操作能力。
考點命中	1.《高點現行考銓制度含公務員法講義》第二回，薛律編著，頁197-226 2.《高點公務員法總複習講義》薛律編著，頁2

答：

- (一)按甲為市長，屬於各級政府機關之首長，依公職人員利益衝突迴避法（下稱迴避法）第2條之規定，自有迴避法之適用。再者，甲之女兒為其一親等之直系血親，應屬迴避法第3條所定公職人員之關係人，合先敘明。
- (二)迴避法所稱利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者。再者，迴避法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。財產上利益如下：一、動產、不動產。二、現金、存款、外幣、有價證券。三、債權或其他財產上權利。四、其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益。非財產上利益，指有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構（以下簡稱機關）之任用、陞遷、調動及其他人事措施。此觀迴避法第4條、第5條之規定自明。
- (三)是以，公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益。公職人員或其關係人，不得與公職人員服務之機關或受其監督之機關為買賣、租賃、承攬等交易行為。迴避法第7條、第9條亦有明文。
- (四)題示情形，甲市長與其女為迴避法所稱之公職人員與關係人，應遵守迴避法之相關規定。惟甲市長動用特別費贈送各里里長中秋月餅禮盒，係屬正常社交禮儀，金額如未逾新台幣3000元者，並不違反公務員廉政倫理規範。再者，贈送里長中秋月餅禮盒，係普遍性、一致性之行為，並非針對其女兒贈送，公職人員與關係人並無從中轉售賺取價差之行為，應無違反迴避法之情形。

【版權所有，重製必究！】