

《現行考銓制度概要》

一、下表是錢科員和顏科員兩人之最近三年考績結果。請說明錢科員和顏科員兩人各自獲致何種考績獎懲？另顏科員在104年之考績結果經銓敘部審定前、後，各有何救濟管道？（25分）

| | 102 | 103 | 104 |
|-------------|-----|-----|-----|
| 錢科員（薦任第6職等） | 甲 | 乙 | 甲 |
| 顏科員（薦任第7職等） | 乙 | 丙 | 丁 |

| | |
|-------------|--|
| 試題評析 | 各項考績之效果與救濟方式。 |
| 考點命中 | 1.《現行考銓制度（含公務員法）講義》第一回，薛律編撰，頁27-35。 2.《現行考銓制度（含公務員法）講義》第二回，薛律編撰，頁83-89。 |

答：

- (一)錢科員：首先近三年之考績為兩年甲等，一年乙等，依公務人員考績法(下稱本法)第11條可以取得同官等高一職之任用資格。再者，104年的考績為甲等，依本法第7條之規定，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；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一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。
- (二)顏科員：104年之年終考績為丁等，依本法第7條之規定，應予免職。另依本法第18條，年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。期救濟方式如下：
- 銓敘部審定前，參酌釋字491解釋意旨及，依本法第14條之規定，應予顏科員正當法律程序之保障。且各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。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。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。
 - 銓敘部審定後，因已影響公務人員之身分，參酌釋字243、298、491解釋之意旨，及保障法之規定，應予顏科員提起復審、行政爭訟之救濟權利。

二、何謂派用人員？何以考試院要廢止「派用人員派用條例」？又公務人員任用法對現職派用人員有何過渡期之制度設計？（25分）

| | |
|-------------|--------------------------------|
| 試題評析 | 配合今年任用法修正而出題，應屬時事題。 |
| 考點命中 | 《現行考銓制度（含公務員法）講義》第一回，薛律編撰，頁94。 |

答：

- (一)派用人員係指於臨時機構或有期限之臨時專任職務人員，但自民國104年6月17日起派用人員派用條例業已廢止，公務人員任用法(下稱任用法)第36條亦將派用人員刪除。
- (二)廢止原因：據銓敘部報告指出，《派用條例》自民國58年施行至今，已超過45年，衍生諸多問題，包括派用機關久設和人員久任偏離立法原意等；銓敘部舉例，高雄市政府工務局違章建築處理大隊在39年成立，至今已存續長達60年，台北市政府工務局衛生下水道工程處也早在61年就成立，至今也沒有裁撤或改為任用機關。再者，派用人員還有不符憲法公開競爭考試用人精神、派用官等條件較任用官寬鬆、派用官等敘薪與任用有失衡平等問題；譬如公務人員普考及格後，即使考績每年都列甲等，至少也需要8年才能敘至委任第五職等本俸最高級，之後還要經過升官等訓練合格，才能獲得薦任官等任用資格；但派用人員不須經過普考，只需專科以上學歷派用，即便歷年考績都是乙等，也只需任職滿6年就可取得薦派官等派用資格。

(三)過渡期之制度設計：任用法第36-1條規定，一、臨時機關派用人員：(一)具所敘官等職等任用資格者，改依本法或原適用之任用法規任用。(二)未具所敘官等職等任用資格者，於派用條例廢止之日起九年內，得適用原派用條例及其施行細則繼續派用，並自派用條例廢止滿九年之翌日起，留任原職稱原官等之職務至離職時為止。二、臨時專任職務派用人員，於派用條例廢止之日起九年內，得適用原派用條例等相關規定繼續派用至派用期限屆滿時為止，並自派用條例廢止滿九年之翌日起，留任原職稱原官等之職務至派用期限屆滿時為止。派用期限屆滿不予延長時，應辦理退休或資遣。但機關基於業務需要，認有延長之必要，得酌予延長，每次不得逾三年。三、派用條例廢止前已由派用機關改制為任用機關，依各該組織法規留任或繼續派用之派用人員，仍依原有之組織法規辦理。

三、依據民國104年5月20日公布之公務員懲戒法規定，懲戒處分中增訂「剝奪、減少退休(職、伍)金」及「罰款」兩項與財產權相關之處分。試說明這兩種懲戒處分的制度內容以及其立法旨意。(25分)

| | |
|-------------|-------------------------------|
| 試題評析 | 針對今年懲戒法修正而命題，就修法理由及新修正條文說明即可。 |
| 考點命中 | 公務員懲戒法修正補充資料。 |

答：

(一)剝奪、減少退休(職、伍)金:依據公務員懲戒法第13條之規定，剝奪退休(職、伍)金，指剝奪受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休(職、伍)或其他離職給與；其已支領者，並應追回之。減少退休(職、伍)金，指減少受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休(職、伍)或其他離職給與百分之十至百分之二十；其已支領者，並應追回之。

立法意旨乃公務員於任職時涉有違失行為，嗣發覺時業已退休(職、伍)或資遣而離職者，依本法第1條第2項規定，亦應受懲戒。惟依現行條文規定，如予撤職、休職、記過、申誡等懲戒處分，因其已不在職，懲戒效果有限，即使予以降級、減俸，依本法第21條規定，亦僅於其再任職時執行，而未能有效處罰已離職公務員之違失行為，亦不能對現職公務員達到懲儆之預防效果。德國聯邦公務員懲戒法，對離職人員之退休金，設有一部或全部限制支付之機制1項第3款增設剝奪、減少退休(職、伍)金之懲戒處分種類。

(二)罰款:依據公務員懲戒法第17條之規定，罰款金額為新臺幣一萬元以上、一百萬元以下。

立法意旨乃現行條文關於財產權之懲戒，僅有減俸一種，惟自民國七十五年至一百零三年六月三十日止，僅有十一人受減俸之懲戒，實效有限。為達到對公務員輕度至中度違失行為懲戒之效果，爰參照德國聯邦公務員懲戒法第7條規定，於第1項第7款增訂罰款之懲戒處分種類，且適用範圍包括現職及退休(職、伍)或其他原因離職人員，相較於剝奪、減少退休(職、伍)金之懲戒處分，其適用範圍較廣。

四、試比較說明公務員懲戒法中，有關「免除職務」、「撤職」、「休職」和「職務停止(簡稱停職)」之規定內容。(25分)

| | |
|-------------|-------------------------------|
| 試題評析 | 針對今年懲戒法修正而命題，就修法理由及新修正條文說明即可。 |
| 考點命中 | 公務員懲戒法修正補充資料。 |

答：

(一)免除職務:依據公務員懲戒法第11條之規定，免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。修正理由乃公務員懲戒制度之目的在於整飭官箴，以提高行政效率，如依其應受懲戒之具體情事，足認其已不適任公務員，應將其淘汰，以維持官紀，爰參酌德國聯邦公務員懲戒法第5條、第10條及日本國家公務員法第82條之規定，增列第1項第1款免除職務之懲戒處分。

(二)撤職:依據公務員懲戒法第12條之規定，撤職，撤其現職，並於一定期間停止任用；其期間為一年以上、五年以下。前項撤職人員，於停止任用期間屆滿，再任公務員者，自再任之日起，二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務。

(三)休職:依據公務員懲戒法第14條之規定，休職，休其現職，停發俸(薪)給，並不得申請退休、退伍或在其他機關任職；其期間為六個月以上、三年以下。休職期滿，許其回復原職務或相當之其他職務。自復職

之日起，二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務。前項復職，得於休職期滿前三十日內提出申請，並準用公務人員保障法之復職規定辦理。

- (四)職務停止(停職)：依據公務員懲戒法第4條之規定，公務員有下列各款情形之一者，其職務當然停止：一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。同法第5條規定，公務員懲戒委員會合議庭對於移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得通知被付懲戒人之主管機關，先行停止其職務。主管機關對於所屬公務員，依第24條規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審理而認為有免除職務、撤職或休職等情節重大之虞者，亦得依職權先行停止其職務。

高點
·
高上

【版權所有，重製必究！】