

《現行考銓制度概要》

試題評析

四等考銓制度與三等的考題難其實不相上下，主要原因是要做到完整分析應留意制度背景概念的描述，再加上答題時間較短，對於只求記憶不求理解的備考者，具有殺傷力。不過，整體來說四等的出題型態只要答題時有觸及到問題重點，應該都會給分，除非閱卷老師狠下心要砍，分數的甜度還是會比三等給分來得甜許多。

第一題：這兩年的國考生活須知，這次考硬道理，請抱持著敬畏與感恩的心把他寫完。

第二題：跟三等一樣在第二題配置相當實務的題目，也考得很細膩，要記得特種考試6年內的限制轉調時間分配是用考試規則另定。

第三題：跟三等一樣是送分題，考生應能掌握分數。

第四題：高考已出現過的考題，還不熟就靠行政法救援。

一、司法院釋字785號就「公務人員訴訟權保障及外勤消防人員勤休方式與超勤補償案」之解釋對公務人員保障制度造成若干變化，請就其「保障程序與內容」與「健康權」兩個面向分述其所發生之影響。(25分)

答：

釋字785號影響公務人員保障程序之放寬與救濟標的之變化，另外確立健康權應有最低限度之保護要求，下依題意說明之：

(一)保障程序與內容的變化

- 1.解釋文謂，本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。
- 2.是以，保障程序上將不排除公務人員保障法第77條第1項、第78條及第84條規定之「申訴再申訴程序」，於公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。
- 3.此外，所稱得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，經最高行政法院109年裁字613號以及公務人員保障暨培訓委員會109年9月公布之人事行為性質一覽表可知，係指是否違法侵害公務人員之權利，應整體考量行政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度為判斷；保障法第25條所稱之「行政處分」，應與行政程序法第92條規定「指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為」為相同之認定。

(二)對健康權保障的影響

785號解釋要求相關機關針對現行規範不足部分，於本解釋公布之日起3年內，訂定符合憲法服公職權及健康權保護要求之框架性規範。

1.業務性質特殊機關勤休方式應有框架性規範

解釋文謂，公務員服務法第11條第2項及公務人員週休二日實施辦法第4條第1項並未就業務性質特殊機關實施輪班、輪休制度，設定任何關於其所屬公務人員服勤時數之合理上限、服勤與休假之頻率、服勤日中連續休息最低時數等攸關公務人員服公職權及健康權保護要求之框架性規範，不符憲法服公職權及健康權之保護要求。

2.超時服勤時數應有適當評價與補償

解釋文並謂，公務人員保障法第23條及其他相關法律，並未就業務性質特殊機關所屬公務人員（如：外勤消防人員）之服勤時數及超時服勤補償事項，另設必要合理之特別規定，致業務性質特殊機關所屬公務人員（如：外勤消防人員）之超時服勤，有未獲適當評價與補償之虞，影響其服公職權，於此範圍內，與憲法第18條保障人民服公職權之意旨有違。

二、某甲參加特種考試地方政府公務人員考試四等考試錄取，依現行規定，應經那些程序方可以取得正式任用資格？何時可以調職？(25分)

答：

擬依公務人員考試法、任用法及考試及格分發辦法等相關規定說明如下：

(一)甲應經過公務人員正式任用之程序

1.依規定期限報到開始訓練

考試錄取人員經分配後，應於報到通知送達之次日起10日內向用人機關報到，開始進行實務訓練及基礎訓練。（分發辦法第12條第1項）

2.考試及格分發任用

考試錄取人員經分配訓練期滿成績及格者，由保訓會報請考試院發給考試及格證書，並由用人機關依規定派代，完成分發程序。也就是經訓練期滿成績及格人員之分發任用。（分發辦法第14條）

3.先予試用

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6個月以上者，應先予試用6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。（任用法第20條第1項）

4.先派代理及銓敘審定

各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，限於實際代理之日起3個月內送請銓敘部銓敘審定。而經過銓敘審定，合格實授，即具備公務人員任用法第9條第1項之完整任用資格（任用法第24條）

5.呈請總統任命

各機關初任簡任、薦任、委任官等公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。（任用法第25條）而依據同法施行細則25條規定，呈請總統任命，指初任各該官等人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由銓敘部呈請總統任命。

(二)限制轉調期滿後可調職

主要規定於考試法第6條第2項，服務6年內限制轉調。

1.為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，除本法另有規定者外，及格人員於服務6年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

2.上述轉調限制6年之分配，依申請舉辦考試機關性質、所屬機關範圍及相關任用法規規定，於各該特種考試規則中定之。目前地方政府公務人員考試規則，規定前3年不得轉調分發任用之機關，後3年不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。

三、依據公務人員任用法規定，各機關初任簡任及委任官等公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。試論述其理由為何?(25分)

答：

(一)呈請任命之規定

依據公務人員任用法第25條規定，各機關初任簡任、薦任、委任官等公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。（任用法第25條）而依據同法施行細則25條規定，呈請總統任命，指初任各該官等人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由銓敘部呈請總統任命。

(二)現行制度設計理由

1.源自憲法的基礎

依憲法第41條規定，總統依法任免文武官員。故公務人員在形式上均應由總統任命。

2.簡化過去的任命作業

過去規定任用法第25條規定，初任、升任或調任簡任、簡派各職等職務公務人員，經銓敘部審定者，均簽請總統任派，導致簡任人員於簡任各職等職務異動或晉升職等，即須辦理請任，致實務上產生同一人員於同一年度中多次辦理請任（如年度中多次調任、機關修編等），或以同一職務多次辦理請任（如考績升等）之情事。是以，為簡化人事作業，提升行政效能，爰修正目前為簡任人員僅須於初任簡任官等時請任命。

3.激勵委任公務人員

原任用法第25條規定初任委任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任命。為提升基層公務人員之尊榮與激勵其士氣，並彰顯總統對委任官等公務人員之重視，爰修正初任委任官等公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。

四、請評述現行公務員懲戒案件的審理機關與審級相關規定。

答：

現行公務員懲戒法於109年6月修正改採一級二審制，關於審理機關之組織與名稱，採取「懲戒法院」之法院體制，審理程序上也具備上訴審制度並參酌行政訴訟法規定，下依題意說明之：

(一)法院體制公開審理

- 1.依據憲法第77條，司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。舊法之公務員懲戒委員會，掌理公務員之懲戒事項，屬於司法權之行使，理應由憲法上之法官為之，其機關組織與名稱自應採取法院的體制，因此現行法將公務員懲戒委員會改制為懲戒法院，並設懲戒法庭專司審理公務員懲戒案件。
- 2.參照懲戒法院組織法第26條，本法未規定者，準用法院組織法及其他有關法律之規定；次查法院組織法第86條，規定訴訟之辯論及裁判之宣示，原則上應公開法庭行之。是以，新制配合法院體制，自應採公開審理為原則。
- 3.另，懲戒法第44條第1項規定，懲戒法庭審理案件，應公開法庭行之。但有妨害國家安全或當事人聲請不公開並經許可者，不在此限。

(二)審理程序採一級二審之通常救濟途徑

司法院大法官解釋字第752號解釋文載明，「……未能提供至少一次上訴救濟之機會，與憲法第16條保障人民訴訟權之意旨有違……」，為使公務員懲戒案件之當事人於不服懲戒判決時，亦得循上訴程序救濟，發揮糾錯或權利保護功能，因此將公務員懲戒案件審理制度改採一級二審制。

1.第一審及上訴審

公務員有受懲戒事由，依據懲戒法第23及24條經監察院彈劾或機關送懲戒法庭，開啟第一審程序。同法第64條，當事人對於懲戒法庭第一審之終局判決不服者，得於判決送達後20日之不變期間內，上訴於懲戒法庭第二審。

2.抗告程序

依據同法第83及84條，對於懲戒法庭第一審案件之裁定得提起抗告。但別有不許抗告之規定者，不在此限。訴訟程序進行中所為之裁定，除別有規定外，不得抗告。提起抗告，應於裁定送達後10日之不變期間內為之。但送達前之抗告亦有效力。此外，抗告，由懲戒法庭第二審裁定。

3.修正再審程序

同法第85條規定，如有再審事由，可對於確定終局判決聲明不服。但原移送機關或受判決人已依上訴主張其事由或知其事由而不為主張者，不在此限。

【版權所有，重製必究！】