

【法律政風、財經政風】

《公務員法(包括任用、服務與懲戒)概要》

試題評析

今年公務員法普考共出五題，其中兩題與懲戒法及保障法有關，兩題為任用法之法條題，一題為服務法之法條題。任用法及服務法部分，只要熟讀法條及上課之補充資料（如迴避制度、調職程序、試用程序），應有不錯的分數。但懲戒法部分，除對法規之熟悉外，還涉及保障法的整體概念，需要融會貫通，方能有完整的作答。尤其是第二題，總複習講義第八題完全命中，同學作答應可得心應手。綜合而言，今年題目普通考生應可拿 50 分以上；度好者 70 分以上亦應不難。

一、公務員服務法第 21 條規定，對於公務員訂有職務相關利益之迴避義務，請問與其職務有關係之事項有那些類型？其限制內涵為何？（20 分）

答：

公務員服務法（下稱本法）第 21 條規定：「公務員對於左列各款與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：一 承辦本機關或所屬機關之工程者。二 經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。三 承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。四 受有官署補助費者。」此乃公務員迴避之明文規定，僅就與其職務有關係之類型及限制之內涵說明如下：

(一)迴避制度之目的：迴避 (in order to avoid likely suspicion of favoritism, withdrawal)，人非聖賢，不可能絲毫沒有私心，公務人員於執行職務時，如遇有本身利害關係事件，則有迴避制度之故。法律設有迴避制度之目的不外：

1. 確保公平公正：公務人員就特定事件與本身有某種關係，不得執行職務，以維持決定或裁判之公平。
2. 排除偏見不公：排除偏見源自於英國之自然正義 (nature justice) 與美國之正當法律程序 (due process of law) 之理念，任何人不得為自己案件之裁判官 (nemo iudex in sua causa) 即不得球員兼裁判。
3. 有效保障權益：公務人員以公平無私的態度，迴避處理自身有關事件，一則確保司法正義之實踐，二則有效保障權益衡平。

(二)與其職務有關係之類型：雖本法第 21 條僅規定四種情形，即 1、承辦本機關或所屬機關之工程者。2、經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。3、承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。4、受有官署補助費者。但參酌本法第 14 條-1、第 17 條以及公職人員利益衝突迴避法之規定可知，只要與職務有關而有涉及利益衝突之可能者，均需迴避，應不以法定四種情形為限。

(三)限制之內涵：本條所稱「利益」，包括財產上利益（動產、不動產、現金、存款、外幣、有價證券、債券或其他財產上權利、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，只有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構之任用、陞遷、調動及其他人事措施。換言之，只要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，均屬之。公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避。

(四)迴避之方式：本法對公務員如何迴避未設明文規定，可參酌行政程序法第 32 條及第 33 條之規定，可分為自行迴避、申請迴避以及命令迴避等三種方式。

二、有關公務員停職處分之規定為何？又復職規定為何？請申述之。（20 分）

答：

依公務人員保障法第十條第一項之規定，公務人員非依法律，不得予以停職。惟公務員懲戒法及公務人員考績法對此均有特別規定，說明如下：

(一)停止職務之事由：

1. 當然停職：公務員懲戒法第三條規定：公務員有左列各款情形之一者，其職務當然停止：一 依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。二 依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告者。三 依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在執行中者。

2. 先行停職：

(1) 懲戒：

- A. 公務員懲戒法第四條第一項：公務員懲戒委員會對於受移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得通知該管主管長官，先行停止被付懲戒人之職務。
- B. 公務員懲戒法第四條第二項：主管長官對於所屬公務員，依第十九條之規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議而認為情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。

(2) 懲處：公務人員考績法第十八條但書：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。

(二) 停止職務之救濟：

1. 當然停職之情形：因無行政處分存在，公務員依法尚不得救濟。
2. 公務員懲戒法第四條第一項情形：應與懲戒處分一併聲明不服，蓋此種先行停職乃屬司法程序中之暫行性程序措施，主管長官僅為執行單位，故無行政處分存在，無從單獨提起行政救濟。
3. 公務員懲戒法第四條第二項及公務人員考績法第十八條但書之情形：
 - (1) 此種決定雖屬行政程序行為，依行政程序法第一七四條之規定，僅得於對實體決定聲明不服時一併聲明之。
 - (2) 然而先行停職對公務員身分有重大影響，故實務上係准許單獨對先行停職處分提起行政救濟。且依公務人員保障法第十一條第一項規定：受停職處分之公務人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，並準用前條第二項之規定。

(三) 申請復職：依公務人員保障法第 10 條之規定，申請復職之程序如下：

1. 經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起三十日內通知其復職。
2. 依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。
3. 經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起三十日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職。

三、機關長官認為所屬公務員，如有違反公務員懲戒法第 2 條規定者，如何處理？又被付懲戒人如何主張其訴訟權，請申述之。(20 分)

答：

依公務員懲戒法（下稱本法）第 2 條之規定，公務員有違法或廢弛職務或其他失職行為情事之一者，應受懲戒。機關長官發現屬官有前開情事時，得依法移送懲戒，而屬官對懲戒處分有所不服時，亦得依法謀求救濟，說明如下：

(一) 機關長官之處理：

1. 移送監察院或公務員懲戒委員會審議：

依本法第 19 條之規定，各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。

2. 逕為記過或申誡：

依本法第 9 條第 3 項之規定，九職等或相當於九職等以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之。

(二) 被付懲戒人之訴訟權益：

1. 依本法第 20 條之規定，公務員懲戒委員會收受移送案件後，應將移送書繕本送達被付懲戒人，並命其於指定期間內提出申辯書，必要時得通知被付懲戒人到場申辯。且被付懲戒人得聲請閱覽及抄錄卷證。
2. 依本法第 33 條之規定，懲戒案件之議決，有左列各款情形之一者，原移送機關或受懲戒處分人，得移請或聲請再審議：一 適用法規顯有錯誤者。二 原議決所憑之證言、鑑定、通譯或證物經確定判決，證明其為虛偽或偽造、變造者。三 原議決所憑之刑事裁判，已經確定裁判變更者。四 原議決後，其相關之刑事確定裁判所認定之事實，與原議決相異者。五 發現確實之新證據，足認應變更原議決者。六 就

足以影響原議決之重要證據，漏未斟酌者。

3. 惟若主管長官所為之記過或申誡，屬官得否依公務人員保障法之規定提起申訴及再申訴，目前法無明文，但為保障公務員之權益，宜採肯定見解。

四、公務人員任用法第 18 條，現職公務人員調任，有那些規定，請申述之。(20 分)

答：

現職公務人員調任，除依公務人員任用法（下稱本法）第 18 條外，尚以現職公務人員調任辦法（下稱本辦法）為依據，說明如下：

(一) 調任之定義：

所稱現職公務人員，指本法施行細則第二條所定各機關除政務人員及民選人員外，於其組織法規中定有職稱及官等、職等，並經銓敘部銓敘審定列有職系現仍在職之人員。所稱調任，指具有擬任職務法定任用資格人員，於不同職務間之調動。（參見本辦法第三條）

(二) 沿革：

舊法對於公務人員之調任未設限制，遭司法院大法官第 483 號解釋糾正，該解釋意旨如下：公務人員依法銓敘取得之官等俸級，非經公務員懲戒機關依法定程序之審議決定，不得降級或減俸，此乃憲法上服公職權利所受之制度性保障，亦為公務員懲戒法第一條、公務人員保障法第十六條及公務人員俸給法第十六條之所由設。公務人員任用法第十八條第一項第三款前段規定：「經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務；在同官等內調任低職等職務者，仍以原職等任用」，有任免權之長官固得據此將高職等之公務人員調任為較低官等或職等之職務；惟一經調任，依公務人員俸給法第十三條第二項及同法施行細則第七條之規定，此等人員其所敘俸級已達調任職等年功俸最高級者，考績時不再晉敘，致高資低用人員縱於調任後如何戮力奉公，成績卓著，又不論其原敘職等是否已達年功俸最高級，亦無晉敘之機會，則調任雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與首開憲法保障人民服公職權利之意旨未盡相符，主管機關應對上開公務人員任用法、公務人員俸給法及附屬法規從速檢討修正。

(三) 調任之規定：

1. 簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘人員在同職組各職系之職務間得予調任。本辦法第 4 條並補充規定：簡任第十二職等以上之現職公務人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系之職務間得予調任，並得單向調任與原任職組織系視為同一職組織系之職務。
2. 經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。
3. 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、國民大會、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。
4. 本辦法第 5 條、第 6 條、第 7 條對於具有擬調任之簡任或薦任或委任職務職系專長之情形，設有明文。

五、依公務人員任用法第 20 條，初任各官等人員有關試用之規定為何？又試用人員於試用期間，試用成績不及格之要件為何？又如何處理？(20 分)

答：

(一) 試用之必要：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六個月以上者，應先予試用六個月，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。

(二) 試用成績不合格之要件：

- 一 有公務人員考績法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。
- 二 有公務人員考績法規所定一次記一大過以上情形之一者。
- 三 平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。
- 四 曠職繼續達二日或累積達三日者。

(三) 試用成績不合格之效果及救濟：試用成績不及格，予以解職，但試用成績不及格人員得向考績委員會陳述意見及申辯。考績委員會對於試用期滿成績考核案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。