

# 《公務員法概要》

一、公務人員對於其服務機關之考績評定如有不服，擬向公務人員保障暨培訓委員會請求救濟，應循申訴、再申訴程序或復審程序？請說明之。（25分）

|      |   |
|------|---|
| 試題評析 | 本題結合考績法與保障法之考題，宜先說明考績評定之效果，再說明保障法規定之救濟方式，最後再補充考績法修正草案對考績評定之改變，也將影響救濟方式。 |
| 考點命中 | 《高點現行考詮制度（含公務員法）講義》第三回，薛律編撰，頁69。<br>《高點現行考詮制度題庫班講義》第一回，薛律編撰，頁63。        |

答：

- (一) 依目前公務人員考績法（下稱考績法）第7條之規定，甲等：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。乙等：晉本俸一級，並給與半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，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。丙等：留原俸級。丁等：免職。
- (二) 公務人員保障法（下稱保障法）25條第1項規定，公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致影響其權利或利益者，得提起復審。
- (三) 是以，如考績評定為丁等時，因為將喪失公務人員身分，得依保障法第25條提起復審。然而，考績評定為乙等或丙等時，因並未改變公務人員身分，得依保障法第77條規定，提起申訴、再申訴。公務人員在接獲考績通知書後30日內，寫申訴書先向服務機關提起申訴，如不服服務機關申訴函復，收到申訴函復後30日內，可以向保訓會提起再申訴。  
再者，釋字第298號解釋謂：「關於足以改變公務員身分或對於公務員有重大影響之懲戒處分，受處分人得向掌理懲戒事項之司法機關聲明不服。」然而，依前開考績法之規定，年終考績為丙等者，其效果僅為「留原俸級」，並無其他不利效果，更未改變公務員身分或對於公務員有重大影響。是以，參酌最高法院90年度判字第280號判決意旨：「惟按記過處分，並未改變公務人員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利（司法院釋字第243號解釋參照），核屬機關內部之管理措施，對之如有不服，應循申訴、再申訴之程序尋求救濟，非行政法院所得審究。本件被告認原告八十七年三月九日曠職一日，而予記過二次之處分，原告對之不服，依前開說明，原應循申訴、再申訴程序請求救濟，乃其於被告為免職處分不服而提起之行政訴訟中，再對該記過處分當否為爭執，即非本院所得審酌，原告所述，尚非可取。」宜以申訴、再申訴之程序尋求救濟，而非提起復審或行政訴訟。
- (四) 然而，依公務人員考績法修正草案之意旨，未來十年內，考績三丙者將遭受強制資遣或退休，對公務員身分將有重大影響，是以，修正草案認為年終考績丙等者，應給予下列救濟：「得依公務人員保障法之規定提起復審；應依第1項第4款規定辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論。」其修正理由為：「本條第3項增列理由，茲以受考人因第6條之2規定而考績考列丙等者，為給予是類人員充分程序保障，乃規定其可依公務人員保障法之規定提起復審，又屬應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論，其後並得進入行政訴訟救濟程序，以周全受考人之權益保障。」

二、依公務人員考績法施行細則之規定，公務人員於考績年度內有何等事由，不得考列甲等？（25分）

|      |   |
|------|---|
| 試題評析 | 本題看似單純的法條題，但應注意考績法修正草案之修正條文，並一併處理，答案較為完整。 |
| 考點命中 | 《高點現行考詮制度題庫班講義》第一回，薛律編撰，頁53-54。           |

答：

- (一) 依公務人員考績法（下稱本法）施行細則第4條第3項至第6項規定，年終考績不得考列甲等：「公務人

員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：一、曾受刑事或懲戒處分者。二、參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。四、曠職一日或累積達二日者。五、事、病假合計超過十四日者。六、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。前項第5款及第1項第2款第6日有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。依第一項第一款第4日至第8日、第2款第3日至第5日及第7日至第12日各日所定條件評擬甲等者或依第3項第6款情事，不得評擬甲等者，應將具體事蹟記載於考績表備註及重大優劣事實欄內，提考績委員會審核。各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假。二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」

- (二) 然而，年終考績不得考列甲等係對公務人員有重大影響，自應遵守法律保留原則，而於本法中有明文規定。是以，本法修正草案建議：「考列甲等以上之條件，應於施行細則中明定之。但受考人在考績年度內，有下列情形之一，不得考列甲等以上：一、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達警告處分者。二、有曠職記錄者。三、工作態度不佳，影響機關聲譽，經查證屬實者。四、故意洩露公務機密，經查證屬實者。五、違反行政中立或其他公務人員有關法令禁止規定，經查證屬實者。六、參加公務人員相關考試或生觀等訓練之測驗，經扣考處分者。主管人員未敷實辦理暑員平時考核或未確實執行面談或辦理考績徇私偏頗，致屬員依保障程序提起就紀經撤銷考績案確定者，該被撤銷之考績案所屬年度，其考績不得列甲等以上。當期年度已辦理考績列甲等以上者，應予撤銷並重行辦理。」

### 三、公營事業機構人員兼任政黨職務，是否違反行政中立法之規定？請說明之。(25分)

|      |  |
|------|--|
| 試題評析 | 公務人員行政中立法是近幾年熱門考點，今年著重於本法準用對象與兼任職務，算是比較冷僻的規定，但是只要能熟讀法條，應該不難回答。 |
| 考點命中 | 《高點現行考詮制度(含公務員法)講義》第二回，薛律編撰，頁100、頁128。                         |

答：

- (一) 公營事業機構人員為公務人員行政中立法(下稱本法)之準用對象，仍應遵守本法之規定：公務人員為政府推動政務之主力，除有行政權力之行使外，尚掌握部分的行政資源，為避免公務人員濫用行政權力，或遭受長官要求從事違反行政中立之行為，因此，中立法係以法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員為該法之適用對象。另部分人員雖其身分與公務人員有所差別，但亦有可能不當動用行政資源，或被要求違反行政中立之可能，爰於第17條規定中立法之準用對象包括：1.公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師。2.教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員及私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用職員。3.公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構研究人員。4.各級行政機關具軍職身分之人員及各級教育行政主管機關軍訓單位或各級學校之軍訓教官。5.各機關及公立學校依法聘用、僱用人員。6.公營事業機構人員。7.經正式任用為公務人員前，實施學習或訓練人員。8.行政法人有給專任人員。9.代表政府或公股出任私法人之董事及監察人。
- (二) 依本法第5條第1項之規定，公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。蓋公務人員依憲法賦予集會結社權利，得加入政黨或其他政治團體(指依人民團體法成立之政治團體)，但為使公務人員忠心努力執行職務，不得兼任政黨或其他政治團體之職務。
- (三) 是以，公營事業機構人員既為本法之準用對象，自應遵守依本法第5條第1項之規定，不得兼任政黨或其他政治團體之職務。

### 四、行政機關對於其公務人員，依公務人員考績法之規定，予以免職之懲處處分，其懲處權行使期間多久？請說明之。(25分)

|      |   |
|------|---|
| 試題評析 | 近幾年對於懲戒權或懲處權行使期間已經考過數次，只要注意近年考題發展的同學應該都可以回答的不錯。不過，對於考績法修正草案的內容，也要多加注意，才能獲得高分。 |
| 考點命中 | 《高點現行考詮制度題庫班講義》第一回，薛律編撰，頁39、頁62。  |

【版權所有，重製必究！】

**答：**

- (一) 現行公務人員考績法(下稱考績法)對於免職之懲處處分,並未規定懲處權行使期間,釋字第583號認屬法律漏洞,應類推適用公務員懲戒法(下稱懲戒法)之規定:
- 1.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,為限制其服公職之權利,實質上屬於懲戒處分。此觀釋字第243號、第298號及第491號解釋自明。
  - 2.懲戒權之行使應定有期限:憲法第18條規定人民有服公職之權,旨在保障人民得依法擔任一定職務從事公務,國家自應建立相關制度予以規範。國家對公務員違法失職行為應予懲罰,惟為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒,長期處於不確定狀態,懲戒權於經過相當期間不行使者,即不應再予追究,以維護公務員權益及法秩序之安定。公務員懲戒法第25條第3款規定,懲戒案件自違法失職行為終了之日起,至移送公務員懲戒委員會之日止,已逾十年者,公務員懲戒委員會應為免議之議決,即本此意旨而制定。
  - 3.免職處分未設行使期間,係屬法律漏洞,應類推適用公務員懲戒法之規定:公務員違反七十六年一月十四日訂定發布之公務人員考績法施行細則第14條第1項第2款第7目關於挑撥離間或破壞紀律,情節重大者,一次記兩大過免職之規定,其服務機關依七十九年十二月二十八日修正公布之公務人員考績法第12條第1項第2款規定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(本院釋字第491號解釋參照),同法未設懲處權行使期間之規定,是公務人員應受免職懲處之違法失職行為,自行為終了之日起經過一定繼續期間未受懲處,服務機關仍得據此行為追溯究問考評公務人員,而予免職處分,有違前開意旨,為貫徹憲法上對公務員權益之保障,有關公務員懲處權之行使期間,應類推適用公務員懲戒法相關規定。
- (二) 然而,目前懲戒法未區分懲戒處分之不同,而定不同之行使期間,亦有未當:又查對公務員違法失職之行為,公務員懲戒法設有申誡、記過、減俸、降級、休職與撤職輕重不同之懲戒處分,其概以十年為懲戒權行使期間,未分別違法之失職行為性質及其懲戒之種類而設合理之規定,與比例原則未盡相符,有關機關應就公務員懲戒構成要件、懲戒權行使期間之限制通盤檢討修正。公務人員考績法有關懲處之規定亦應一併及之。
- (三) 是以,最近考績法修正草案對於懲處處分之行使期間,依不同懲處種類規定懲處權之行使期間,例如:一次記兩大過免職之行為者,十年;一次記一大過之行為者,五年;記小過、警告之行為者,三年。

高  
上

【版權所有，重製必究！】