

# 《公務員法》

## 試題評析

第一題：可透過法律基本規定，分述各項人事制度之含義。

第二題：比較傳統考題、整合服務法相關規定，應有不錯的分數。

第三題：有熟讀特別權力關係之相關大法官解釋者，應可從容作答。

第四題：命題已偏離任用法、服務法及懲戒法，對於沒有讀過陞遷法的考生而言，可能無法發揮。

## 一、公務員任用之試用、先派代理與銓敘，其含義分別為何(25分)

**答：**

### (一)試用之含義：

公務人員任用法(以下稱本法)第20條第1項、第2項規定：「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；試用期滿成績不及格，予以解職。(第1項)試用人員於試用期間有下列情事之一，應為試用成績不及格：一、有公務人員考績法相關法規所定年終考績得考列丁等情形之一者。二、有公務人員考績法相關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。(第2項)」。

### (二)先派代理之含義：

1.本法第24條規定：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三個月內送請銓敘部銓敘審定。但確有特殊情形未能依限送審者，應報經銓敘部核准延長，其期限除另有規定者從其規定外，最多再延長以二個月為限，經銓敘審定不合格者，應即停止其代理。

2.本法第24-1條第1項規定：各機關主管之人事人員對於試用及擬任人員之送審，應負責查催，並主動協助於前條所定期限內送銓敘部銓敘審定。逾限不送審者，各該機關得予停止代理。試用及擬任人員依限送審並經銓敘審定者，自其實際到職或代理之日起算試用期間及任職年資，未依限送審而可歸責於當事人者，自各該機關送審之日起算其試用期間及任職年資。如因人事人員疏誤者，各機關應查明責任予以懲處，並送銓敘部備查。

### (三)銓敘之含義：

公務人員任用法施行細則第7條規定，公務人員任用法第九條所稱「依法銓敘合格」，包括在公務人員任用法施行前，依下列法規經銓敘機關審查合格，或准予登記人員具有合法任用資格者：

- 1.依公務人員或分類職位公務人員各種任用法規及各該機關組織法所定任用資格審查合格者。
- 2.依聘用派用人員管理條例實施辦法第二條甲、乙兩款第一目及第三條甲、乙、丙三款第一目審定准予登記者。
- 3.依其他法規審查合格認為與銓敘合格有同等效力領有銓敘部證書者。
- 4.本法施行前，經銓敘機關依「非常時期公務員任用補充辦法」第二條第一項審定准予試用人員及第八條第一項審定准予委任見習人員，在本法施行後，仍得繼續試用或見習，經期滿考核成績優良者，准就原審定資格試用、見習以完成其合格程序。

## 【高分閱讀】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第二回講義

## 二、公務員有不得為一定行為之義務。公務員服務法如何規定?(25分)

**答：**

### (一)禁止經商及兼職

本法第十三條前段規定：「公務員不得經營商業或投機事業。」所謂經營商業，係指擔任營利事業之負責人、發起人、監察人、經理人、董事、顧問等，為避免公務員遭民眾質疑有假藉職權謀利之情形，故禁止其經營商業或投機事業。此外，公務員因常享有公務資訊之便利，故其經濟活動應受到較嚴格之限制，雖

仍得買賣股票或從事投資及其他商業行為，但仍應注意是否與其身分、經濟能力或信用狀況顯不相當，除禁止於上班時間從事商業活動外，更不得利用職務上之權力、機會或方法不當得利。

本法第十四條第一項前段規定：「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。」公務員若依法令或經指派兼任它項公職或業務，或經許可兼任教學、研究工作或非以營利之事業或團體之職務，亦應注意不得影響其本職工作，且不得洩漏公務機密或產生利益輸送等情事。

#### (二)禁止請託關說

公務員應廉潔自持，不為及不受任何請託、關說，並不得為私人承諾或給予特定個人、團體任何差別待遇。本法第十五條即規定：「公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。」所謂「請託、關說」，係指其內容涉及機關業務具體事項之決定或執行，且因該事項之決定或執行致有違法或不當影響特定權利義務之虞者。公務人員執行職務，皆應貫徹依法行政原則之要求，保持公正客觀之立場，不為及不受任何請託、關說，倘若公務員以請託或關說方式，謀求私人利益，或未能秉持公正立場而接受請託關說，輕則產生行政責任，重則觸犯圖利他人之刑責。

因此，嚴格禁止公務員為任何團體、廠商、其他個人或本人請託關說，對於機關業務具體事項之決定或執行若有任何意見，應循正當程序管道提出，禁止假借職權脅迫他人，而面對他人之請託或關說，亦不可礙於情面逾越職權，以免誤觸法網，得不償失。

#### (三)禁止贈受財物及接受招待

本法第十六條規定：「公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。公務員所辦事件，不得收受任何餽贈。」因此，公務員不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者所為之餽贈、招待或其他利益，包含財產上利益及非財產上利益之人事升遷、獎懲、調動、仲介職業或利用權勢向受其監督之人借貸等情事皆不得收受，如係基於社交禮俗所為及所受之餽贈、招待或其他利益，亦應合於節度，以維護政府機關清廉形象。

此外，由於公務員常有與外界接觸之機會，於外出洽公時亦應謹守分際、廉潔自持，非因公務需要，宜避免接受相關機關或人員之招待。本法第十八條即明文規定：「公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。」

#### (四)禁止利用職權借貸及增加個人利益

公務員對於與其職務有關係者，例如：承攬機關採購案件之廠商、或受有機關補助經費之團體等，皆不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益，「公務員服務法」第二十一條對此即有明文規範。此外，公務員因執行職務所接觸之利益資訊，亦應嚴守機密維護相關規範，不得任意對外洩露，並應秉持廉潔誠信原則，禁止利用所知悉之公務資訊謀求個人私益。

#### (五)禁止不當應酬交往

依法令從事於公務之人員，應廉潔自持，謹慎勤勉，並重視榮譽，避免參與不正當之飲宴應酬或涉足不正當之場所，以維護政府之清廉形象。因此，公務員受邀參加應酬活動，若係與其身分、職務顯不相宜，或可疑有特定目的，或涉及利益輸送等不當情形者，即不應前往參與；若於正常應酬活動中始發現有上述情形者，則應立即離去，避免因礙於情面未採取必要之適當措施，而導致不良後果。此外，若因公務確有必要涉足不當場所者，應事先報准同意，以維護自身權益。

#### (六)旋轉門條款

1.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。」

2.公務員服務法第22條之1規定：「離職公務員違反本法第十四條之一者，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)」

3.釋字第637號解釋：「公務員服務法第十四條之一規定：「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，並未牴觸憲法第二十三條之規定，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。」

三、公務員遭受懲戒性質之免職處分，與遭受非懲戒性質之免職處分，如何尋求救濟？請分別說明之。(25分)

**答：**

(一)公務員任職權益遭受侵害時，可提起訴願，此乃歷次司法院大法官解釋之共識，舉其要者如下：

- 1.釋字第243號：中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定，對公務員所為之免職處分，直接影響其憲法所保障之服公職權利，受處分之公務員自得行使憲法第十六條訴願及訴訟之權。該公務員已依法向該管機關申請復審及向銓敘機關申請再復審或以類此之程序謀求救濟者，相當於業經訴願、再訴願程序，如仍有不服，應許其提起行政訴訟，方符有權利即有救濟之法理。行政法院五十一年判字第三九八號、五十三年判字第二二九號、五十四年裁字第十九號、五十七年判字第四一四號判例與上開意旨不符部分，應不再援用。至公務人員考績法之記大過處分，並未改變公務員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利，上開各判例不許其以訴訟請求救濟，與憲法尚無牴觸。行政法院四十年判字第十九號判例，係對公務員服務法第二條及第二十四條之適用所為之詮釋，此項由上級機關就其監督範圍內所發布之職務命令，並非影響公務員身分關係之不利益處分，公務員自不得訴請救濟，此一判例，並未牴觸憲法。
- 2.釋字第298號：憲法第七十七條規定，公務員之懲戒屬司法院掌理事項。此項懲戒得視其性質於合理範圍內以法律規定由其長官為之。但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，由該司法機關就原處分是否違法或不當加以審查，以資救濟。有關法律，應依上述意旨修正之。本院釋字第二四三號解釋應予補充。至該號解釋，許受免職處分之公務員提起行政訴訟，係指受處分人於有關公務員懲戒及考績之法律修正前，得請求司法救濟而言。
- 3.釋字第323號：各機關擬任之公務人員，經人事主管機關任用審查，認為不合格或降低原擬任之官等者，於其憲法所保障服公職之權利有重大影響，如經依法定程序申請復審，對復審決定仍有不服時，自得依法提起訴願或行政訴訟，以謀求救濟。行政法院五十九年度判字第四〇〇號判例，與上開意旨不符部分，應不再援用。
- 4.釋字第338號：主管機關對公務人員任用資格審查，認為不合格或降低原擬任之官等者，於其憲法所保障服公職之權利有重大影響，公務員如有不服，得依法提起訴願及行政訴訟，業經本院釋字第三二三號解釋釋示在案。其對審定之級俸如有爭執，依同一意旨，自亦得提起訴願及行政訴訟。行政法院五十七年判字第四一四號及五十九年判字第四〇〇號判例應不再援用。本院上開解釋，應予補充。
- 5.釋字第483號：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。
- 6.釋字第491號：憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利，其範圍不惟涉及人民之工作權及平等權，國家應建立相關制度，用以規範執行公權力及履行國家職責之行為，亦應兼顧對公務人員之權益之保護。公務人員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁。此項懲戒得視其性質，於合理範圍內，以法律規定由其長官為之。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，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條之意旨。公務人員考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職。同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之，與上開解釋意旨不符。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前並應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及

受理機關等，設立相關制度予以保障。復依公務人員考績法第十八條規定，服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部分，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。

(二)對於懲戒性質之免職處分的救濟方式：可提起復審、行政訴訟

- 1.公務人員對於服務機關或人事主管機關(以下均簡稱原處分機關)所為之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。提起復審需由原處分機關層轉保訓會。
- 2.對保訓會復審決定依法得聲明不服者，復審決定書應附記如不服決定，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向該管司法機關請求救濟。
- 3.復審標的：行政處分。改變公務員身分影響服公職權利(身分保障)、對公務員服公職權利有重大影響(官等、職等俸級保障)均屬之。
- 4.取代訴願程序與規定，不再適用訴願法。

(三)對於非懲戒性質之免職處分的救濟方式：可提起申訴、再申訴

- 1.公務人員對於服務機關所提供之工作條件及所為之管理認為不當者，得依本法提出申訴、再申訴。前項申訴向服務機關提出。不服函復者，得於函復送達之次日起三十日內，向公務人員保障暨培訓委員會提出再申訴。
- 2.申訴標的：工作條件及管理措施。

#### 【高分閱讀】

薛律師公務員法上課筆記、公務員法第一回講義、公務員法第四回講義

四、人事機關或人事人員的陞遷作業，應如何辦理？如機關內部一般性職缺人員陞遷，應如何辦理？(25分)

**答：**

- (一)公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才，公務人員陞遷法(下稱本法)第2條訂有明文。
- (二)機關內部一般性職缺人員陞遷之辦理：
  - 1.各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績(成)、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。(本法第7條第1項)
  - 2.各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關首長交付甄審委員會評審後，依程序報請機關首長就前三名中圈定陞補之；如陞遷二人以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。本機關具擬陞任職務任用資格人員，經書面或其他足以確認之方式聲明不參加該職務之陞任甄審時，得免予列入當次陞任甄審名冊。(本法第9條第1項)
  - 3.各機關辦理陞遷業務人員，不得徇私舞弊、遺漏舛誤或洩漏秘密；其涉及本人、配偶及三親等以內血親、姻親之甄審(選)案，應行迴避。如有違反，視情節予以懲處。(本法第16條)
- (三)人事機關或人事人員陞遷之辦理：
  - 1.除遵循前開規定外，人事人員，得由各該人事專業法規主管機關依本法及施行細則規定，另訂陞遷規定實施。(本法第18條第1項)
  - 2.依人事機關(構)人事人員陞遷作業補充規定(下稱補充規定)，人事機關或人事人員陞遷之辦理方式簡述如下：
    - (1)各級人事主管機關(構)本於權責，就部分層次人事人員之任免遷調，授權下級人事機關(構)遴薦適當人員報其核派者，該人選應由被授權之下級人事機關(構)依公務人員陞遷法及其施行細則之規定，組織甄審委員會辦理甄審(選)產生，俟圈定一人後，報請上級人事主管機關(構)核派；該上級人事主管機關(構)毋須再辦理甄審，但如對報請核派人選有不同意見時，得退回原遴薦機關(構)重行依公務人員陞遷法相

關規定改依其他甄審方式辦理陞遷事宜。(補充規定第3條)

- (2)各職缺任免權責所屬人事機關(構)，因員額較少組織甄審委員會顯有困難者，得報經上級人事機關(構)同意後，將本機關人事機構人事人員陞遷案件，送請服務機關甄審委員會辦理，並應依人事行政系統辦理核派或核轉上級人事主管機關(構)核派。(補充規定第4條)
- (3)人事人員陞任之評分標準，依考試院所訂「考試院暨所屬機關公務人員陞任評分標準表」辦理。各主管機關人事機構應依其業務特性，訂定所屬人事人員「陞遷序列表」及「陞任評分標準表(個別選項部分)」，發布時並應報送銓敘部備查。但行政院所屬各級人事機構依行政院人事行政局規定辦理。(補充規定第5條)