

高點行政學院

114/4月
陸續開課

分|眾|課 **容易額滿**

行政 狂作題班

成功贏佔高普考 適用：行政、人事、廉政

課程特色

- 老師親授破除盲點
- 助教具關懷熱忱

魔訓制度

- 密集進度排課
- 點名制終結惰性
- 6週封閉訓練

名師坐鎮助教專輔

6週
每日管理照表操課

練題
衝刺

仿真模測有效提分

複習考
+
週考
+
全真模考

主題模考

依每堂課程主題
仿高普考範圍出題
每週考試

113/12/7-31 考場獨家優惠

單科**6,000**元起、全修**18,000**元起

行政

課程諮詢

吳○鵬 私校考取：113 高考一般行政【狀元】、普考一般行政【TOP10】

我有報名狂作題班，初錫老師猜題方面很厲害，這次高普考許多題目在平常上課、自己練習時都遇過，所以考完政治學後很安心，也讓後續的幾科都有穩住。

李○米 跨系考取：113 高考人事行政【狀元】、普考人事行政

我覺得狂作題班真的很棒！但前提要把書讀完再去參加，而且最好讀得愈熟愈好！因為狂作題班真的會花很多時間寫題目，所以如果重來一次，我還是會參加。

★政治學：初錫(蘇世岳)

LINE生活圈



FB粉絲專頁



《公務員法概要》

一、A酒店修繕工程經T市政府工務局認定為新違建，阻礙消防通道、危害公共安全，於業主未依期限自行拆除後，依排定日程並通知業主，由該局專門委員甲（簡任第十職等）帶隊，率領主管科長乙（薦任第九職等）、技正丙（薦任第八職等至第九職等）及工程隊前往拆除。業主請託市議員丁、戊到場關切，並有一群道上黑衣兄弟在旁助陣阻擋，交涉拆除過程中，技正丙與業主方發生肢體衝突而受傷，專門委員甲與科長乙商議後，決定暫緩拆除作業。事後，工務局認為甲、乙未妥為事前規劃、執行公務不力，年終考績給予乙等及其他人事作為。試依公務人員相關法令回答下列問題：（25分）

1. 甲決定暫緩拆除作業，是否有法令上之理由？
2. 乙不服年終考績決定，得如何請求救濟？
3. 機關長官將乙、丙職務對調，是否適法？
4. 丙向法院自訴業主傷害及賠償，工務局應否同意丙之訴訟協助請求？
5. 為如期完成拆除作業，保障丙執行職務之安全，工務局應預為規劃何種保護作為？

試題評析	本題事實對於概要的難度而言算是非常複雜。主要是問題有分為五個小題，每個小題所適用的法律皆不相同，而且第一個小題甚至是與行政執行法有關係。所以在作答時間分配上，讀者必須留意作答時間之分配。
考點命中	1.《高點·高上公務員法講義》第一回，葛律編撰，頁110。 2.《高點·高上公務員法講義》第五回，葛律編撰，頁23~24。 3.《高點·高上公務員法講義》第六回，葛律編撰，頁30~31。

答：

(一)甲得依公務人員保障法(下稱保障法)第20條、行政執行法第3條為由決定暫緩拆除作業：

1. 按保障法第20條規定，公務人員執行職務時，現場長官認已發生危害或明顯有發生危害之虞者，得視情況暫時停止執行。復按行政執行法第3條規定，行政執行，應依公平合理之原則，兼顧公共利益與人民權益之維護，以適當之方法為之，不得逾達成執行目的之必要限度。本條為比例原則及平等原則之明文化，實務及學理亦皆認為，依據本條之規定，行政執行並非一律要求依法行政，不問代價執行到底，必要時得衡酌公眾輿論、人民之權利等各種後果考量之，必要時得暫緩執行或不予執行。是支配行政執行之便宜主義。況同法第7條第1項規定，行政執行之期間，最長總計可達10年。故於行政執行法第7條之行政執行期間，執行機關皆可自主決定是否何時暫緩及接續執行。
2. 經查，本件雖A酒店被T市政府工務局認定為新違建，該當拆除要件，唯依前述，若執行途中遭遇阻撓，則帶隊執行之專門委員甲，自可依保障法第20條及行政執行法第3條暫緩執行，為其法律上之理由。

(二)甲不服年終考績決定，得依保障法第26條第1項提起課予義務復審、課予義務訴訟救濟：

1. 按保障法第26條規定，公務人員若對於人事行政處分不服，若想要一個更有利之處分，則應提起課予義務復審救濟。若對於復審決定不服，則依同法第72條規定，得續行提起行政訴訟救濟。
2. 經查，自司法院大法官釋字第785號解釋後，實務見解對於人事行政行為之性質，已改採「權利影響說」，而大幅放寬認定人事行政處分之範圍。是實務見解認為，以往考績評定為乙等，非對公務員之權力產生重大影響，非處分之見解已不採。因考績乙等之評定，可能影響公務人員之職等升遷及較甲等少半個月考績獎金，對公務員之法律上權力自有影響，故應認考績乙等之評定為行政處分。
3. 綜上，由於甲不服考績乙等之決定，其救濟之目的應希望服務機關評定其為更好之甲等考績。是甲提起之救濟類型，應係課予義務訴願中之駁回處分訴願及駁回處分訴訟。是甲應得依保障法第26條第1項提起課予義務復審、課予義務訴訟救濟。

(三)機關長官將乙、丙之職務對調，違反公務人員任用法(下稱任用法)第18條第1項第3款之規定：

1. 按任用法第4條第1項規定，各機關任用公務人員，應與擬任職務之種類職責相當。又同法第18條第1項第3款規定，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、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。同條第2項規定，前項人員之調任，必要時，得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任。

2. 經查，乙為科長，係該工務局之單位主管，依上述任用法第18條第1項第3款規定，機關不得將乙調至丙所擔任之技正之本單位非主管職位。是機關長官將乙、丙職務對調不合法。

(四) 丙向法院自訴業主傷害及賠償，工務局應同意丙之訴訟協助請求：

1. 按保障法第22條規定，公務人員依法執行職務涉訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。但其涉訟係因故意、重大過失所致者，不適用之。又依同條授權訂定之「公務人員因公涉訟輔助辦法」第5條第1項規定，本法第二十二條第一項所稱涉訟，指依法執行職務，而涉及民事、刑事訴訟案件。同條第2項規定，前項所稱涉及民事、刑事訴訟案件，指在民事訴訟為原告、被告或參加人；在刑事訴訟偵查程序或審判程序為自訴人、告訴人、犯罪嫌疑人或被告。

2. 經查，本題技正丙係因執行拆除之職務上行為，於交涉拆除過程中與業主方發生肢體衝突而受傷，應認本題丙並非因故意、重大過失所致。又其後以此為由向法院自訴業主傷害及賠償，亦該當上述因公涉訟輔助辦法第5條給予涉訟輔助之要件。是在此工務局應否同意丙之訴訟協助請求。

(五) 為保障丙執行職務之安全，工務局應依保障法第19條及公務人員安全及衛生防護辦法第15條，預請警察機關派員或提供防護器具保護其拆除作業順利進行：

1. 按保障法第19條規定，公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。該條授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法第15條規定，各機關對於公務人員執行職務之安全及衛生，應採取下列防護措施：一、依業務需要加強與當地警察機關聯繫。二、提供適當之安全防護措施，必要時，得依規定洽請當地警察、消防及衛生機關派員隨護或提供防護器具。三、對執行特殊職務公務人員之職務、姓名、相片等個人資料應予以保密。必要時，並提供隱密之工作場所。四、經常注意民情輿論，適時疏導民怨。其有因民眾非理性抗爭而遭受侵害之虞時，應立即請當地警察機關派員處理。五、建立安全及衛生防護通報系統及公務人員緊急聯絡人名冊。六、其他必要之防護措施。

2. 經查，本題丙於執行拆除業務時，可能遭遇地方民代及黑道勢力阻撓拆除，進而其生命身體健康可能遭受侵害。為防止丙受上述生命身體健康之侵害，工務局應事先依保障法第19條及公務人員安全及衛生防護辦法第15條，提供適當之安全防護措施，必要時，得依規定洽請當地警察隨護或提供防護器具。以利其執行職務時不受侵害。

二、公務人員甲為地方特考三等經建行政類科考試及格分發任用，現任某區公所經建課課長，有人匿名檢舉其於111年11月取得加拿大國籍，經人事單位於同年12月10日查證屬實。試問：(25分)

1. 服務機關應如何處理？

2. 取得加拿大國籍後的職務行為效力如何？服務機關應否追還甲取得加拿大國籍後的年終及考績獎金？

試題評析	本題考出公務人員任用法最常考的第28條任用要件，尤其是雙重國籍之問題。在此讀者須留意任用法第28條第5項因雙重國籍而撤銷任用追回俸給之規定。
考點命中	《高點·高上公務員法講義》第一回，葛律編撰，頁132。

答：

(一) 服務機關應予免職：

1. 按公務人員任用法第28條第1項第2款規定，公務人員不得有雙重國籍。同條第4項規定，若公務人員於任用後有取得雙重國籍之情事，服務機關應予免職。任用後發現其於任用時有雙重國籍之情事，則應撤銷任用。

2. 經查，本題未敘明公務人員甲於任用時究竟是否已取得加拿大國籍，僅知其係擔任某區公所經建課課長時，於111年11月取得加拿大國籍並經查證屬實。故在此管見認為本題甲應係於任用後才取得加拿大國籍。依上述任用法第28條第4項之規定，服務機關應對甲作成免職處分。

(二)甲取得加拿大國籍後的職務行為效力不受影響；服務機關不得追還甲取得加拿大國籍後的年終及考績獎金：

- 1.按任用法第28條第5項規定，因同條第4項被免職或撤銷任用之公務人員，於任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。但經依第一項第二款情事即任用時即為雙重國籍為由撤銷任用者，應予追還。
- 2.經查，甲係於任用後方取得加拿大國籍，從而服務機關應予免職，已如前述。是依上述任用法第28條第5項規定，甲於取得雙重國籍後之職務行為，為求法定性與行政行為之穩定性，應不受影響。至於甲非被撤銷任用，所以依同條項之規定，服務機關不得追還甲取得加拿大國籍後的年終及考績獎金。

三、某市政府經濟發展局局長甲（政治任命）、專門委員乙（機要人員任用）、里幹事丙（委任第五職等）及里長丁，因公園修繕工程合謀收取回扣，經偵辦、起訴、審理及各判處有期徒刑若干年，皆未獲緩刑。嗣後，市長應市議會要求，同意全案移送懲戒，試問：（25分）

- 1.移送程序為何？
- 2.是否違反一事不二罰原則？
- 3.乙、丙得各適用何種懲戒處分？

試題評析	本題考出公務員懲戒法之懲戒主體及程序，涉及懲戒法第24、25條。其他有關一事不二罰及乙、丙得各適用何種懲戒處分，單純依懲戒法第22條及9條第3項論述即可。上述第9、22及24條皆是懲戒法常考之重要條文。
考點命中	《高點·高上公務員法講義》第七回，葛律編撰，頁18、25-28。

答：

(一)甲、乙之移送程序與丙、丁不同：

- 1.按公務員懲戒法(下稱懲戒法)第24條規定，各院、部、會首長，省、直轄市、縣(市)行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員該當第2條所定之懲戒要件，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下之公務員，得逕送懲戒法院審理。同法第25條復規定，同一違法失職案件，涉及之公務員有數人，其隸屬同一主管機關者，移送監察院審查或懲戒法院審理時，應全部移送。
- 2.經查，甲既為政治任命之局長，應屬政務人員，另乙為專門委員，雖其以機要人員任用，若其為簡任機要人員，則同甲之懲戒程序，即某市政府應將甲、乙先送請監察院審查，待監察院審查完畢彈劾甲、乙後，監察院將會將案件續行移送至懲戒法院審理。而里幹事丙為委任第五職等之公務員，丁為里長，雖其亦為公務員，但其並無職等可言，每月所支領之費用亦為補助費。是丙丁之移送懲戒程序，依懲戒法第24條規定，由主管機關直接逕送懲戒法院審理即可。

(二)對本題之人員予以懲戒，並無違反一事不二罰原則：

- 1.按懲戒法第22條第2項採取「刑懲併行」之立法例，即同一行為已受刑罰或行政罰之處罰者，仍得予以懲戒。其同一行為不受刑罰或行政罰之處罰者，亦同。其原因在於懲戒罰，係對於具有特殊身分者施以特殊處罰之樣態，與一般行政罰及刑罰並不相同。是懲戒罰與刑罰、行政罰之間並無諸如行政罰法26條第1項「刑法優先」之適用。
- 2.經查，本題甲至丁先已被法院判處有期徒刑若干年，然依上述規定，仍得予以懲戒，在此沒有違反一事不二罰之問題。

(三)乙、丙得各適用之懲戒處分如下所述：

- 1.按懲戒法第9條第1項規定，懲戒有8種，而同條第3項規定，休職、降級及記過，對於政務人員不適用之。而機要人員僅分為簡任、薦任及委任機要人員，並無正式公務人員之職等，故對於機要人員應不得降級及記過。
- 2.經查，本題專門委員乙為機要人員，則其因非屬正式公務人員，也並未如正式公務人員一般有職等可升遷，對於機要人員之職務亦僅有免職，而無所謂撤職。另機要人員亦無退休金制度。故對機要人員不得為撤職、降級、剝奪或減少退休金之懲戒處分。但對於常業文官丙，則可對之作成9種懲戒處分之任何一種。

四、甲應112年地方特考四等一般行政類科考試及格，分發某鄉公所任用，目前尚於試用期間，經檢舉有性騷擾女同事之嫌疑，服務機關應如何處理？（25分）

試題評析	本題對於考生較為冷僻，基本上是在考保障法第18條公務人員良好工作環境之實體保障。而性騷擾或霸凌議題為最近時事或公部門之熱門議題，機關提供公務人員良好之工作環境，應非淪為具文，也是最近在準備考試上須要留意的。
考點命中	《高點·高上公務員法講義》第六回，葛律編撰，頁23、54-55。

答：

服務機關此時應成立性騷擾處理委員會啟動相關調查，並將調查結果告知甲。並告知甲若對於性騷擾處理委員會之調查結果不服，得適用公務人員保障法之規定，依復審程序提起救濟：

- (一)按公務人員保障法(以下簡稱保障法)第1條規定：「為保障公務人員之權益，特制定本法。本法未規定者，適用其他有關法律之規定。」第18條規定：「各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。」及公務人員安全及衛生防護辦法第4條規定：「各機關提供公務人員之安全及衛生防護措施，應考量基於性別、身心障礙等因素之特殊需要。」因此，機關對所屬公務人員本有提供良好安全工作環境之義務。
- (二)實務函釋¹亦認為，各機關核應妥善維護公務人員免於遭受性騷擾之良好工作環境，爰應可寬認公務人員遭受性騷擾事件，亦屬保障事項之適用範圍。次按性別工作平等法第2條第3項規定，公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。及性別平等教育法第34條規定，公立學校職員之性騷擾爭議，依保障法規定辦理。基於「有權利必有救濟」之法理，並保障公務人員權益，保障法第3條及第102條所定保障對象，對於服務機關（構）、學校，依有關規定，就性騷擾成立與否作成決定，如有所爭執，得依保障法規定請求救濟。
- (三)是公務人員亦有性別工作平等法之適用，該法第13條規定，雇主應設置適當之申訴管道，以利有性騷擾事件時能依法進行調查。現行各機關皆以組織規程要求設置性騷擾處理委員會以處理性騷擾事件。而機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復。是公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾或機關受理他人檢舉，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審。另依保障法第26條第1項規定：「公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦得提起復審。」如服務機關於法定期限內不予處理時，遭受性騷擾之公務人員亦得提起復審。
- (四)經查，本題甲雖為試用期人員，但其既經某鄉公所派代，其僅是獲得暫時性派令，但甲仍經銓敘審定而獲有官職等而於法定機關內受有俸給，為適用保障法之人員，與保障法第102條第1項第5款應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員不同。故服務機關此時應成立性騷擾處理委員會啟動相關調查，並將調查結果告知甲。若甲對於性騷擾處理委員會之調查結果不服，得適用公務人員保障法之規定，以該調查報告為行政處分，依復審程序提起救濟。

【版權所有，重製必究！】

¹ 公務人員保障暨培訓委員會公保字第100005427號函。

高點

用一套書連續成功

高普特考 打通關！

2025
最新版



7月高普考

報名：03/11~03/20 考試：07/04~07/08

12月地方特考

報名：09/09~09/18 考試：12/06~12/08

重點整理



解題完全制霸



工具書



113高普考
命中事實



好書+好課
立即嘗鮮



更多套書

歷屆高手聯合推薦，上榜必讀這套！

一般行政



一般民政



人事行政



財稅行政



會計



高點文化事業
publish.get.com.tw



113/12/10-31高普考書籍特惠中
手刀購買，快至高點網路書店