

政風人員

《公務員法》

試題評析

今年之「公務員法」，「任用法」考二題，「服務法」與「懲戒法」各考一題，算是相當平均。第一題有關升官等人員必須經訓練之理由及與委升薦人員之不同，前半段乃屬訓練之重要性，後半段則上課時不斷提及，太過簡單。第二題考任用法第十八條之規定，算是一種死背題，老師在上課時，特別提醒不可忘掉第十八條之一，亦要寫入，才算完整，相信本班同學，均可迎刃而解。至於第三題看起來簡單，但有牽涉到新公布之「公務員保障法」，同學們必須小心。至於最後一題有關先行停職之規定，亦算死背題，沒什麼難處。總之本年之題目算是相當平易，只是稍有陷阱，本班同學應沒有太大問題才對。

一、公務人員任用法增訂薦任官等人員晉升簡任官等職務須經晉升官等訓練，其須經訓練之理由為何？其與委任官等人員晉升薦任官等在日後任用資格上有何重大不同？試分述之。(25分)

答：

(一)薦任官等人員晉升簡任官等職務須經升官等訓練之理由：

- 1.公務員經行政機關一定或法定程序考選而任職，各憑其才能知識而從事公務，若不予以繼續的訓練以增加新知識，累積新經，驗磨練新技術，則其結果必然演成不能適應環境或難以應付，或社會進步、技能落伍。因為就賴以推行公務的知識增長，論確如「逆水行舟，不進則退」，就知識技術的保持而論，如不繼續增添，則會日漸生疏減少。為保持工作效率及促進技術、經驗、知識的不斷補充，繼續的訓練，乃構成其盡責稱職成功的推行公務上必不可缺少的重要課題。
- 2.人事行政的目的，不僅在對公務員現有的技術、知識為完全的利用，尤其在於其內在的所有潛能為最大的發揮。這內在的潛能的發揮與利用，須得力於訓練與教育的適當運用，現有的技術知識對工作有實用的效能，而公務員內在潛能則對事功具有無窮的價值。現有技術、知識的保持、內在潛能的發展，均須假借教育訓練的力量乃得以維繫。
- 3.目前考試方法固已較過去進步，但仍有缺失，難以正確評量。何況，考試科目的配置、方法的選擇，以及主試者本身的學職經驗，這些不穩定的因素，都可能影響到考試的信度與效度。
- 4.行政能力具有多面性。傳統的考試方法，即使配合上心理測驗的使用，仍有其力有未逮之處，難以對行政人才，達到精確之鑑別。
- 5.見習或實習所從事之工作，與將來所任職務相同或密切相關，據此評量，精確性高。
- 6.薦任官等晉升簡任官等人員，在我國公務人員體制中算是相當重要之一環，且簡任官在我國人事行政中，大多屬於負責執行之高級事務官，甚至將來均有可能成為政務人員，負責決策之制定工作。故不能只依其年資、學歷即可晉升，必須經由專業之升官等訓練方可達成，故我國「公務人員任用法」第十七條第二項，才會規定若不經第一項升官等考試，則必須經訓練才能升等，實有其必須之道理。

(二)與委任官等人員晉升薦任官等在日後任用資格上之區別：

1.根據「公務人員任用法」第十七條第三項之規定：

公務人員具有下列資格之一，並經銓敘部銓敘審定合格實授現任委任第五職等職務，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，敘委任第五職等本俸最高級，且經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格，不受第一項規定之限制：

經普通考試、相當普通考試之特種考試或相當委任第三職等以上之銓定資格考試或於本法施行前經分類職位第三職等至第五職等考試及格，並任合格實授委任第五職等職務滿三年者。

高級中等學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿十年者，或專科學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿八年者，或大學以上學校畢業，並任合格實授委任第五職等職務滿六年者。

2.但於同條第四項又有限制規定，即：

前項升任薦任官等人員，以擔任薦任第七職等以下職務為限。

3.由上可知，薦任官等人員晉升簡任官等職務人員日後並無只能晉升至第七職等為限，但委任官等人員晉升薦任官等職務人員卻只能晉升至薦任第七職等為限，實乃二者日後任用資格上重大不同之處。

二、現職公務人員之調任規定為何？試依公務人員任用法第十八條之規定申述之。(25分)。

答：

(一)依據「公務人員任用法」第十八條之規定如下：

1.現職公務人員調任，依下列規定

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。

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，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。

2.上列調任人員之調任，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。

3.各等級特種考試及格人員之調任，以申請舉辦該特種考試之機關及其所屬機關有關職務為限。但中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正公布前，各等級特種考試及格人員之調任，依各該考試及任用法規之特別限制行之。

(二)復依「公務人員任用法」第十八條之一條亦對在職務列等表中列二個或三個職等者之調任有所規定如下：

1.各機關職務，依職務列等表規定列二個或三個職等者，初任該職務人員應自所列最低職等任用。但未具擬任職務最低職等任用資格者，依第九條第三項規定辦理；已具較高職等任用資格者，仍以敘至該職務所列最高職等為限。

2.調任人員，依第十八條第一項第二款及第三款規定辦理。

3.再任人員所具任用資格高於職務列等表所列該職務最低職等時，依職務列等表所列該職務所跨範圍內原職等任用。但以至所跨最高職等為限。

三、公務員服務法對公務員服從命令之義務規定為何？又為兼顧公務員服從義務，與其所負責任之衡平，保障其權益，現行人事法律之名稱及其條文規定為何？(25分)。

答：

(一)公務員服務法對公務員服從命令義務之規定：

我國「公務員服務法」第二條對於公務員服從命令之義務有如下之規定：

1.「公務員服務法」第二條規定，長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。

2.依公務員服務法第三條規定，公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令為準。主管長官與兼管長官同時所發命令，以主管長官之命令為準。

(二)為兼顧公務員服從義務，與其所負責任之衡平，保障其權益，在現行人事法律之名稱及其條文均有相當明確之規定，茲列舉如下：

1.「刑法」第二十一條規定，依法之行為不罰。但明知命令違法者，不在此限。

2.於今年五月最新公布之「公務人員保障法」之條文中，亦有類似之規定：

「公務人員保障法」第十六條規定：

公務人員之長官或主管對於公務人員不得作違法之工作指派，亦不得以強暴脅迫或其他不正當方法，使公務人員為非法之行為。

「公務人員保障法」第十七條規定：

公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。(第一項)

前項情形，該管長官非以書面下達命令者，公務人員得請求其以書面為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。(第二項)

3.由上列二項法律條文可知，公務員對於長官所下達之命令本應有服從之義務，但站在公務員責任之衡平與權益之保障觀點，上列二法之條文內容，確實有助於這方面矛盾之解決。

四、公務員懲戒法有關先行停職之相關規定為何？又停職處分對公務員權益之影響為何？試分述之。(25分)

答：

(一)懲戒法有關先行停職之相關規定：

1.依「公務員懲戒法」第二條之規定：公務員有下列各款情事之一者，應受懲戒，即 違法。 廢弛職務或其他失職行

為。

2.有關停職之規定，大致上公務員有上列二款情事，必須受到懲戒，假如其中因事實必然，屬「當然停職」。即公務員有下列各款情形之一者，其職務當然停止：

依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。

依刑事確定判決，受
依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在執行中者。

3.另外一種情形，乃屬情節相當重大，有先行停止職務之必要時，亦可先行停職，依「公務員懲戒法」第四條之規定：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。

主管長官對於所屬公務員，依「公務員懲戒法」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。

(二)停職處分對公務員權益之影響：

1.依據「公務人員懲戒法」第五條之規定：不論是「當然停職」或是「職權停職」，在停職中所為之職務上行為完全不生效力。

2.不過，依「公務員懲戒法」第六條之規定：

假如依第三條第一款或第四條規定停止職務之公務員，未受撤職或休職處分或徒刑之執行者，應許復職，並補給其停職期間之俸給。

前項公務員死亡者，應補給之俸給，由依法得領受撫卹金之人具領之。