

人事

《現行考銓制度概要》

試題評析

今年之考題，屬於簡單正常型。第一題「陞遷法」在上課和總複習時已再三強調；第二題任用資格之取得，需列出一些基本條件，不可只寫積極資格途徑。第三題考績法屬於大法官會議釋字491號解釋之延申題；至於最後一題是今年五月新修正法規，熟記其內容及評析者，應能取得高分。

一、依據「公務人員陞遷法」之規定，各機關公務人員具有那些情事，不得辦理陞任？試說明之。(25分)

答：「公務人員陞遷法」乃是政府於民國八十九年五月十七日公布之法律，此法之公布代表政府對公務人員陞遷之重視，然而，公務人員有些情事卻構成了不得辦理陞遷(任)之「消極要件」，致使公務人員不得辦理陞任，茲分述如下：

依據「公務人員陞遷法」第十二條規定，各機關下列人員不得辦理陞任：

- (一)最近三年內曾受有期徒刑之判決確定者。
- (二)最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分者。
- (三)最近二年內曾依公務人員考績法受免職處分者。
- (四)最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者。
- (五)最近一年考績(成)列丙等者，或依公務人員考績法受累積達一大過以上之處分者。
- (六)陞任現職或任何序列職務合計不滿一年者。但本機關次一序列職務之人員均未滿一年者，不在此限。
- (七)逕機關核准帶職帶薪進修或研究六個月以上，於進修或研究期間者。
- (八)經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。

二、試依「公務員任用法」之規定，說明我國公務人員任用資格取得之途徑。(25分)

答：依據我國「公務人員任用法」之規定，我國公務人員任用資格取得之途徑，除一般性之基本條件，即為中華民國國籍，要年滿十八歲且通過體格檢查外，在取得任用資格之積極途徑上依「公務人員任用法」第九條第一項即有明文之規定：「公務人員之任用資格，依規定：一、依法考試及格。二、依法銓敘及格。三、依法升等合格。」同法第十六條、第三十三條、第三十四條及後備軍人員任公職考試比敘條例，則分別對於公立學校教育人員、公營事業人員、專門職業及技術人員以及軍人轉任公務人員有所規定。可見，依法轉任亦屬取得公務人員任用之積極資格的方式不一。分析如下：

(一)依法考試及格

包括初任考試及升官等考試及格，依據公務人員任用法第十三條之規定，高考一級及格取得薦任九職等；高考二級及格取得薦任七職等；高考三級及格取得薦任六職等；普考及格取得委任三職等；初考及格取得委任一職等任用資格。依據公務人員任用法第十五條之規定，薦任升簡任考試及格取得簡任十職等；委任升薦任取得薦任六職等；僱用升委任取得委任第一職等任用資格。至於民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正公布前，考試及格人員之任用，則依第十三條第二項之規定運作，需注意的是，公務人員任用法第十三條第五項規定：「第一項各等級特種考試及格人員，僅取得申請舉辦特種考試機關及其所屬機關有關職務任用資格。」

(二)依法銓敘合格

此一規定係針對現行公務人員任用法施行前，依據各種任用法規任用，且經銓敘部審定在案者。換言之，乃新舊法制交替的必要配套措施。

(三)依法考績升等

民國八十五年公務人員任用法修正後，升官等不必以升官等考試為唯一途徑。以一定考績配合其他條件，亦能取得晉任官等資格。

(四)依法轉任

現階段計有四種人員得轉任公務人員。包括：公營事業人員、教育人員、後備軍人及專門職業及技術人員。不過，針對行政人員、公立學校教育人員以及公營事業人員三者間之相互轉任，考試院定有「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」。本辦法之性質為公務人員任用法第十六條授權制度之行政命令。必須注意的是，公務人員任用法第十六條之規定，已將適用對象限於「高等考試或相當高等考試以上之特種考試及格人員」。而且，限於「相互轉任性質程度相當職務」。換言之，轉任受到職系之限制。

除了以上之四大途徑之外，在任用時，仍應依「公務人員任用法」第四條有關品德及對國家之忠誠，其學識、指派、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當，且若為主管職務，並應注意其領導能力。並且不能具備「公務人員任用法」第廿八條之消極資格，方可成為真正之中華民國公務人員，此些要件亦不可忽略之。

三、依據「公務人員考績法」之規定，公務人員年終考績不滿六十分，是否得以逕行評定為丁等？理由為何？試說明之，並就已見評論此一規定之得失。(25分)

答：(一)年終考績不滿六十分，是否得徑行評為丁等？

1.依據「公務人員考績法」第六條之規定：

年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下：

- (1)甲等：八十分以上。
- (2)乙等：七十分以上，不滿八十分。
- (3)丙等：六十分以上，不滿七十分。
- (4)丁等：不滿六十分。

2.再依據「公務人員考績法」第七條之規定：

年終考績獎懲依下列規定：

- (1)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。
- (2)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。
- (3)丙等：留原俸級。
- (4)丁等：免職。

3.若依以上兩個條文之規定，很明顯的年終考績成績未滿六十分，自屬獎懲規定中之「丁等免職」，自無疑義。

(二)逕為處分之不合理理由：

- 1.年終考績未滿六十分，即屬丁等考績，應予免職。但年終考績乃是於年終考列其分數，再加上平時考核之獎懲而成，此二項均屬主觀成分過重，再加上我國考績之項目，以四大項二十小項，每項五分來評定，標準不一，實屬甚不公平。
- 2.考列丁等，即予以免職，此乃涉及憲法第十八條人民有服公職之權利，不應任意以人為主觀意見或看法加以剝奪之，司法院(88.10.15)大法官會議釋字491號解釋令，即在彰顯對「專案考績」之違憲闡釋，亦是對這種人為不公平，加以修正，因此吾人認為，在年終考績低於六十分時，不應逕予考列丁等，應讓公務人員有申訴之機會，乃符合憲法保障公務人員之任職權益，亦擬符合憲法保障人民服公職權益之真義。

四、依據「公務人員保障法」之規定，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，致損害其權利或利益者，得以提起復審。具體而言，究竟那些人員依法得以提起復審？復審應向那一機關提出？試說明之。(25分)

答：(一)得依法提起復審之人員：

依今年(92年)剛修正公布之「公務人員保障法」之規定，對於該法適用之範圍，已作了明確之修正，即得依法提起復審之人員，包括：

1.依該法第三條之規定：

本法所稱公務人員，係指法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。
前項公務人員不包括政務人員及民選公職人員。

2.復依該法第一二條之規定：

下列人員準用本法之規定：

- (1)教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。
- (2)私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- (3)公營事業依法任用之人員。
- (4)各機關依法派用、聘用、聘任、雇用或留用人員。
- (5)應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制缺參加學習或訓練之人員。

(二)復審向何機關提出：

1.依該法第四條之規定：

公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。

公務人員提起之復審、再申訴事件(以下簡稱保障事件)，由公務人員保障暨培訓委員會審議決定。由此可知，為配訴願法及行政訴訟法之修正，取消再復審，並將復審改由保訓會統一受理，以簡化救濟層級；提起復審則改採應經由原處分機關層轉之程序，以促使原處分機關發揮自我省察之功能，原處分機關審酌結果認為復審有理由者，可即時撤銷或變更原處分，俾使復審人權迅速獲得救濟。(第四條及第四十四條之規定)