

110年公務人員普通考試試題

等 別：普通考試

類科別：法律廉政、財經廉政人員

科 目：公務員法概要(包括任用、服務、保障、考績、懲戒、交代、行政中立、利益衝突迴避與財產申報)

一、警察人員甲為原住民，於假日在家喝酒，並擬與其朋友乙外打獵，於清槍過程中槍枝走火，誤傷乙，甲火速開車將乙送至醫院。後檢察官對於該事件，就誤傷乙部分因甲已與乙和解，故為緩起訴之決定；就酒駕部分，則因認為是緊急避難，故為不起訴之決定。惟甲之服務機關於之後評定其年終考績時，仍以甲酒駕為理由，評定其年終考績為丙等。甲不服，向公務人員保障暨培訓委員會提起復審，該委員會應為如何之決定？請說明之。(25分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★★★

2. 《破題關鍵》本題關鍵在於酒駕部分，已被檢察官認定是緊急避難，而為不起訴之決定，惟甲服務機關於評定其年終考績時，仍否再以甲酒駕為理由，評定其年終考績為丙等：

(1)在解題時宜先論述刑事責任與行政責任二者性質不同，公務人員酒駕予以刑罰後再依考績法覈實評定考績與課予相關之懲處不違反一事不二罰。

(2)酒駕部分，被檢察官認為是緊急避難不起訴，惟服務機關仍否評定其年終考績丙等，仍需依據銓敘部前曾作成丙等條件一覽表，作涵攝判斷。

3. 《使用法條》or《使用學說》銓敘部所為之丙等條件一覽表

4. 《命中特區》(志光出版社，11007)/AH70/現行考銓制度(含公務員法)/第7章/P383-P384

【擬答】《楊易老師解題》

本案甲之服務機關於之後評定其年終考績時，以甲酒駕為理由，評定其年終考績為丙等，有無理由分析如次：

(一)按公務人員如有酒駕，甚至肇事，除違反行政秩序罰及刑事法令外，各機關亦應依考績法相關規定覈實評定適當之考績等次及課予相當之懲處，蓋行政秩序罰及刑事法令與考績法及懲處兩者處分之性質不同，處分機關迥異，且公務員違法行為，除須負刑事責任外，尚有行政責任，因此，公務人員如有酒駕除違反行政秩序罰及刑事法令外，各機關亦應依考績法相關規定覈實評定適當之考績等次及課予相當之懲處，並不違反一事不二罰。

(二)公務人員考績法(下稱考績法)第2條規定，公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。惟查考績法及其施行細則，並未就丙等條件明定，茲考量部分機關對於考績案件有未覈實考評情形，為符上開考績法立法意旨，銓敘部前曾作成丙等條件一覽表(102年1月3日部法二字第1023681986號函)請中央暨地方各主管機關並轉知所屬機關略以，對於違法失職、涉及弊案或符合該函所附一覽表所定各該條件之受考人，其考績等次不宜考列甲等，情節重大或確有具體事證者，考績等次以考列丙等以下為宜。以該函釋雖為行政指導性質，係作為各機關辦理所屬公務人員考績之參考，惟酒駕行為造成社會影響甚鉅，如酒駕之公務人員有丙等條件一覽表所定「言行失檢，損害機關聲譽，有具體事證」之情形者，機關應本於考績法立法意旨，衡量其全年工作績效表現、平時成績紀錄及獎懲情形，覈實評定適當之考績等次。

(三)綜之，本案警察人員甲縱然酒駕，惟其係因緊急避難，尚無法構成上述丙等條件一覽表所定嚴行失檢，損害機關聲譽，有具體事證之情形，甲之服務機關對渠所為丙等處分應無理由，公務人員保障暨培訓委員會應予撤銷機關所為的丙等處分。

志光.保成.學儒 **快速考取班**

業界最霸氣的宣示 讓你快速考取



考取班

8 大保障

學費省很大

全年課程不間斷，一次繳清學費輔導至考取。

課程最完整

完整課程循環，基礎班→正規班→專題課→總複習...等，全部擁有。

上榜賺獎金

報名考取班第一年考取同職等考試，頒發獎學金。

學習最便利

輔導期間可依自己時間選擇面授或視訊學習，提高學習效率。

師資最多元

重點科目安排多元師資，雙循環教學，可旁聽加強弱科，強化上榜實力。

加選最超值

輔導期間要加選其科目增加考試機會，加選另享專案優惠。

榜單最實在

年年榜單見證，錄取人數最多，錄取率最高，奪榜實力全國第一。

公約有保障

考取班簽訂公約，保障您的權利與義務至考取為止。



考取班一年考取雙料金榜

李學姐 | 109高考社會行政/109普考社會行政

選擇志光原因在於親友推薦，身邊有親友也在志光補習，並且順利考取，在這般保證下我決定加入志光行列。個人總共經歷了基礎班、正規班、題庫班、總複習以及奪榜班，一路跟著志光安排的進度，讓我每個考科皆能深入接觸與了解。

完整課程訊息請洽全國志光、保成、學儒門市

除了 志光.保成.學儒 誰能稱王

行政之王稱冠全國



王者之姿 攻佔全國過半席次

高考人事行政

前10佔7

人事行政狀元楊○璉 | 人事行政第四陳○妤 | 人事行政第十陳○堯
人事行政榜眼張○萱 | 人事行政第七張○婷 | 人事行政第八游○芳
人事行政探花黃○珊

普考人事行政

前10佔8

人事行政狀元陳○毅 | 人事行政第六謝○穎 | 人事行政第九葉○君
人事行政榜眼張○萱 | 人事行政第七林○萱 | 人事行政第十戴○蓉
人事行政探花許○瑋 | 人事行政第八邱○雯

高考一般民政

前10佔9

一般民政狀元莊○瑄 | 一般民政第四左○宇 | 一般民政第七李○澍
一般民政榜眼翁○蔓 | 一般民政第五黃○儀 | 一般民政第八林○暉
一般民政探花洪○嵐 | 一般民政第六蔣○涵 | 一般民政第九王○豐

普考一般民政

前10佔5

一般民政榜眼施○憲 | 一般民政第七黃○薇 | 一般民政第九任○宸
一般民政第六莊○瑄 | 一般民政第八傅○銘

二、公務員懲戒權與公務人員懲處權之行使期間為何？請說明之。(25 分)

1. 《考題難易》★★
2. 《破題關鍵》懲戒權及懲處權之行使期間為考前提醒必考重點，除將上述行使期間精確回答外，倘能適度引用釋字第 583 號解釋重點，甚至點出公法時效為絕對法律保留，公務人員考績法修法草案擬將懲處權時效以法明定，能更加凸顯答題的深度。
3. 《使用法條》or《使用學說》公務員懲戒法第 20 條及銓敘部 109 年 6 月 18 日一部法二字第 1094946775 號令
4. 《命中特區》志光出版社，11007/AH70/現行考銓制度(含公務員法)/第 7 章 P418-420，第 8 章 P447-448

【擬答】《楊易老師解題》

為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒或懲處，長期處於不確定狀態，懲戒及懲處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，以下就懲戒及懲處權之行使期間，說明如次：

(一)依據公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)第 20 條規定，公務員懲戒權之行使期間：

1. 應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾十年者，不得予以休職之懲戒。
2. 應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾五年者，不得予以減少退休(職、伍)金、降級、減俸、罰款、記過或申誡之懲戒。
3. 前 2 項行為終了之日，指公務員應受懲戒行為終結之日。但應受懲戒行為係不作為者，指公務員所屬服務機關或移送機關知悉之日。
4. 免除職務、撤職係屬較嚴重之懲戒處分，如公務員應受上述處分，即已不適宜繼續擔任公務員，為免因違失行為完成後，至案件繫屬於懲戒法院之時間過長，懲戒法院無法為上述懲戒處分，以淘汰不適任公務員。爰參酌德國聯邦公務員懲戒法規定，未設行使懲戒處分之期間限制，併此敘明。

(二)依據銓敘部 109 年 6 月 18 日一部法二字第 1094946775 號令懲處權之行使期間：

1. 為符合司法院釋字第 583 號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，各機關依公務人員考績法(以下簡稱考績法)第 12 條第 1 項第 2 款規定，對公務人員所為之一次記二大過處分，無懲處權行使期間限制。各機關依考績法第 12 條第 1 項第 1 款規定對公務人員所為之記 1 大過、記過或申誡處分，自違失行為終了之日起，已逾 5 年者，即不予追究。上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終結之日；但應受懲處行為係不作為者，指有權辦理公務人員懲處之機關知悉之日。
2. 有關平時考核懲處案件，其違失行為發生在新令釋發布前，懲處權行使期間以最有利於受考人之規定為準。

三、關於各機關組織法所定職務之列等，公務人員任用法有何規範？請說明之。(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★
2. 《破題關鍵》本題是屬於人事體制章的基本題型，應答關鍵須寫出職等相關的概念，對於人事行政的同學算是稀鬆平常的考題，但卻是第一次出現在廉政的公務員法，解題的關鍵必須能將職等、職務列等及職務列等表的概念將法規及內涵的重點帶出，於結語時倘能適度評論職等的缺失，將使答題的面向更加完整。
3. 《使用法條》or《使用學說》公務人員任用法第 3、6 條及同法施行細則第 4 條
4. 《命中特區》志光出版社，11007/AH70/現行考銓制度(含公務員法)/第 2 章 P65-68

【擬答】《楊易老師解題》

我國的人事體制乃合併係將簡薦委制與職位分類制合併而成立人事制度，兼採兩制之長而去其短，採官等與職等併立。

依據公務人員任用法(下稱任用法)第 3 條略以，職等係工作職責程度(即工作繁簡難易、責任輕重)及所需資格條件的區分，復查任用法第 6 條規定，各機關組織法規中應公務人員任用法規定進用之職務，均應列等，以下就各機關組織法所定職務之列等的相關概念包括職務列等及職務列等表，依據任用法之規範整理如下：

公職王歷屆試題 (110 普考)

(一)職務列等及職務列等表的意義：職務列等之意義，依規定程序，將機關組織法規所定之職務，按其職責程度（繁簡難易、責任輕重）及所需資格條件，依職等標準依序列入適當職等（可列入一個職等或最多跨三個職等），這個過程稱為職務列等（任用法§6）。又將各種職務，按其職責程度（繁簡難易、責任輕重）及所需資格條件依序列入適當職等之文書，即所謂職務列等表。

(二)職務列等表在人事行政上之主要作用：係作為各機關職務訂列官等職等的作業標準，即將全國各機關所有職務予以統一列表規定職等，以免在各機關組織法規中一一規定其職務列等，造成分歧與不平。

(三)職務列等訂定的依據及應考慮那些因素（公務人員任用法第6條及同法施行細則第4條規定）：

1. 各機關組織法規中應公務人員任用法規定進用之職務，均應列等。各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表。必要時，一職務得列二個至三個職等。
2. 依據機關層級、業務性質及指揮系統分別訂定職務列等表，同層級機關統一訂定一職務列等表，性質特殊或自成系統之機關（構）得另行訂定之。
3. 前項職等標準及職務列等表，依職責程度、業務性質及機關層次，由考試院定之。必要時，得由銓敘部會商相關機關後擬訂，報請考試院核定：

(1)職責程度：為職務職等高低的最主要考量因素，工作的職責程度、責任輕重及所需資格條件顯有差別者，應訂列不同職等，工作越繁雜，責任越重，所需資格條件越高，職務列等理應較高。

(2)業務性質：業務的專業、所需經驗程度較高或業務性質較特殊，職務職等即應更高，例如安全機關業務屬性特殊，其列等較一般機關列等較高。

(3)機關層次：機關層次亦為職務列等的考量原則之一，機關層級較高通常代表所擔負職責較高，例如中央機關的職務職等通常較地方機關為高，中央一級機關的職務列等較中央二、三級機關的職務列等為高。

(四)職務列等表訂定原則：

1. 各機關組織法規中應公務人員任用法規定進用之職務，均應列等。
2. 同層級機關統一訂定一職務列等表，性質特殊或自成系統之機關（構）得另行訂定之。
3. 各職務應依職責程度、業務性質及機關層次，參照職務列等標準列入適當之職等，一職務以列一個職等為原則，必要時，一職務得列兩至三個職等。
4. 相同職稱職務者，不論職務性質是否相同，如其職責程度及所需資格條件相當者，均應列為相同職等，於同一職務列等表中應僅列一個職稱。
5. 在同一職務列等表中，層級相當或層次相同之不同機關或單位，如甲、乙兩機關首長，因職責程度等條件有別，而其所訂職等不同時，均應分別於各該職務註明機關或單位名稱。
6. 機關副首長、單位副主管所列職等，不得高於其首長或單位主管所列職等（最高僅得與其首長或主管所列職等相同）。
7. 不同層級機關同一職稱之職務，雖然業務性質相同，如職責程度及所需資格條件顯有差別者，應訂列不同職等。

又目前職務列等存有若干問題，例如法定職務列等之考量因素問題，宜儘量避免考慮機關層次，如強調層級，認為中央機關所有職位之職責程度均較地方機關列等為高，不符職務列等是一個絕對附屬於工作的概念，與擔任該工作的人員地位無關，且不符憲法中央與地方均權的精神。再者，迭有地方機關反映地方機關職務列等偏低，以及委任職務得列薦任官等比例亦低，影響人才下鄉及留鄉之意願，以上均有待積極檢討改進。

四、公務員得否兼任仲裁人？請說明之。(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★★

2. 《破題關鍵》本題係在測驗應考人就公務員服務法規定對於公務員在職期間的兼職的規定能否精準掌握，可引述的法條為服務法第 14 條、第 14 條之 2，但是這題很多同學可能會將仲裁人解為服務法第 14 條「業務」範圍，但是仲裁人與狹義業務(領證職業並受主管機關監督)及廣義業務(反覆從事同種類或固定經常持續)性質有間，其應屬於第 14 條之 2 的非以營利為目的之事業或團體之職務，並且受有報酬，爰此，應答時如能將相關規定引述固能獲得基本分數，但如果性質判斷上錯誤，對於分數恐怕會有一定的影響。

3. 《使用法條》or《使用學說》公務員服務法第 14 條、第 14 條之 2

銓敘部 108 年 11 月 25 日部法一字第 1084876512 號函

公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法第 5 條

4. 《命中特區》志光出版社，11007/AH70/現行考銓制度(含公務員法)/第 9 章 P521-529

【擬答】《楊易老師解題》

有關公務員得否兼任仲裁人疑義，謹依據公務員服務法(下稱服務法)及相關解釋(銓敘部 102.10.16.部法一字第 1023772181 號)說明如下：

(一)查服務法第 14 條第 1 項規定：「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務……。」依據銓敘部 108 年解釋函(108 年 11 月 25 日部法一字第 1084876512 號函)略以，……業務部分：經綜整司法院以往就業務之個案所為解釋、公務員懲戒委員會及法院等相關判決，包括醫師、律師、會計師等領證職業，以及其他反覆從事同種類行為之事務。復查同法第 14 條之 2 第 1 項規定：「公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。」

(二)次查銓敘部相關解釋函(85 年 10 月 11 日 85 台法二字第 1363789 號、91 年 12 月 26 日部法一字第 0912206418 號及 92 年 5 月 13 日部法一字第 0922232773 號)意旨，以仲裁機構性質係屬非以營利為目的之公益社團法人，且仲裁人就其所仲裁事件，受有仲裁費、交通費、食宿費等費用，為服務法第 14 條之 2 規定所稱之報酬，故公務員如欲兼任仲裁機構之仲裁人，自應依該法第 14 條之 2 規定，由服務機關(或上級主管機關)依個案實際情形，審度有無公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法第 5 條第 1 項：「公務員之兼職有下列情形之一者，服務機關或上級主管機關應不予許可：一、對本職工作有不良影響之虞者。二、有損機關或公務員形象之虞者。三、有洩漏公務機密之虞者。四、有營私舞弊之虞者。五、有職務上不當利益輸送之虞者。六、有利用政府機關之公物或支用公款之虞者。七、有違反行政中立規定之虞者。八、有危害公務員安全或健康之虞者。九、與本職工作性質不相容者。」不得兼職之規定，並能維持機關業務推動之需要後，始決定是否予以許可，方屬適法及允當