

## 111 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：法律廉政、財經廉政

科 目：公務員法（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）

考試時間：2 小時

郭如意老師解題

一、試申述公務員懲戒法免除職務之懲戒處分與公務人員考績法之免職處分，區別何在？又依公務人員考績法之規定對公務員予以免職，何以認屬行政權及考試權之內涵？又何以有涉及司法權權限之爭論？（25 分）

1. 《考題難易》：★★★

本題為今年最熱門之爭論題目亦即憲法庭 111 年 6 月 24 日第 9 號判決內之內容

2. 《解題關鍵》：

(1) 第 1 部分懲戒法之免除職務與考績法免職之基本差別

(2) 第 2 及 3 部分均須引用憲法法庭第 9 號判決之審查理由予以分析

【擬答】

(一)懲戒法「免除職務」與考績法「免職」處分之區別如下：

民國 105 年 5 月 2 日新修正施行之公務員懲戒法增列「免除職務」之懲戒處分須由懲戒法庭判決，為現行之最重處分性質，其與公務人員考績法之「免職」處分有所不同，因考績法之免職依司法院釋字第 491 號及第 583 號解釋，係由機關長官依法懲處，但具有懲戒性質之處分。惟兩者區別如下：

1. 兩者處分之內涵及效果不同：

- (1)公務員懲戒法第 11 條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」所稱「不得再任用為公務員」係指發生公務人員任用法第 28 條規定之效果，並依同法第 38 條規定，於政務人員亦適用之。又上開法律效果為其他人事法規所適用，例如：司法人員人事條例第 1 條、審計人員任用條例第 11 條、關務人員人事條例第 1 條、警察人員人事條例第 2 條、駐外外交領事人員任用條例第 1 條、醫事人員人事條例第 1 條、交通事業人員任用條例第 10 條、專門職業及技術人員轉任公務人員條例第 9 條等規定。至於軍職人員，依兵役法及陸海空軍軍官士官服役條例現役期間之規定，則發生陸海空軍軍官士官服役條例第 14 條予以停役之法律效果。
- (2)依公務人員考績法第 7 條第 1 項規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」第 8 條規定：「另予考績人員之獎懲，……列丁等者，免職。」第 12 條第 1 項規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：……二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：……(二)一次記二大過者，免職。」其法律效果係免除公務人員之職務，使其喪失現職公務人員之身分，而終止其與國家間之公法上職務關係、然並未發生公務人員任用法第 28 條規定之效果。

2. 兩者可否再任公務員不同：

具體而言，受公務人員考績法規定之免職處分者，於符合其他人事任用規定時，仍有再任公務員之可能，至於受懲戒法「免除職務」之懲戒判決者，依上說明而言，依法不得再任公務員。

(二)公務人員考績法之規定對公務員予以免職，何以認屬行政權及考試權之內涵？

依民國 111 年 6 月 24 日憲法法庭第 9 號判決之審查指出，憲法增修條文第 6 條規定確認行政權包括免職權，理由如下：

1. 按憲法第 83 條本規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理……任用、……考績……等事項。」憲法增修條文第 6 條第 1 項第 3 款規定則將憲法第 83 條所定「任用」修正為「任免」，明白確認公務員之任命及免職俱屬行政權之範圍；同條項款另規定「公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項」屬考試院職權。雖未同時明文規定上開公務員任免、考績等事項之執行，移歸行政院掌理。然包含任命及免職之人事權本即為行政權之固有核心事項，而公務員任免之執行事項既不再屬考試院職權，則依我國憲法有關中央政府組織及職權之規定，憲法未明文劃歸其他憲政機關行使之有關公務員任免之人事行政權，在解釋上，即應由享有概括行政權之行政院掌理（憲法第 53 條規定參照），並由總統依憲法第 41 條規定依法任免文武官員。此亦即行政院組織法第 6 條規定：「行政院設……行政院人事行政總處」之憲法基礎。
2. 可見上開憲法增修條文之規定意旨及效果，僅係就公務人員任免及考績等事項之執行，由考試院移歸行政院，從而修正調整考試院與行政院間之權限分配，既與監察院之彈劾權無關，亦與司法院所掌公務員懲戒權無關，更無將既有行政懲處之免職權，改由法院獨占並為第一次決定之規範目的及效果。
3. 免職權之性質屬行政權，且為行政機關人事權之固有核心權限
  - (1) 法令政策之執行是行政機關之核心權力領域。行政機關為有效執行各項行政事務，除需有財政預算之支持外，另有賴人事始足以實現行政任務。無人即無行政，人事權為行政權所不可或缺之核心權力。於我國法制，免職係泛指個別公務員之終止現職，其原因則包括因受懲處或懲戒之免職，或因另有他用或主動辭職之免職，免職後機關長官即對個別公務員不再有業務上之指揮監督權。是公務員之任命為人事權之起點，免職為終點，兩者俱為人事權之核心事項。又基於行政一體及責任政治原則，機關長官就其所屬公務員應有一定之指揮監督權限，始足以遂行任務並達成行政目的。法律就公務員之任命及免職固得就其資格、程序、效果等為一般性之規定，但不得完全剝奪行政機關之任命及免職權，否則即侵及行政機關人事權之核心（司法院釋字第 613 號解釋理由書二參照）。
  - (2) 就政府業務之推動、上下指揮監督之運作及行政一體原則之確保而言，免職權之重要性甚至更大於任命權。特別是就有任用資格要求之文官而言，用人機關或許無從自主選擇其認為最適合之公務員，但如果用人機關對於績效不佳或有違法失職情事之不適任公務員，無從依法定程序予以汰除，則必影響行政效能，甚至妨礙行政目的之實現。是相較於任命權，免職權顯更能發揮指揮監督之實效，而為憲法行政權所不可或缺之固有核心權限。至於免職之要件、程序、效果及救濟等，另應符合法律保留、正當程序、比例原則等憲法要求，則為公務員服公職權之保障問題，與此處之權力分立問題有別。

(三)考績免職涉及司法權之爭端與決定

1. 爭論：

是否抵觸憲法第 77 條之懲戒一元化？

(1) 憲法第 77 條規定並無「懲戒一元化」之意旨或效果

按 20 年 6 月 8 日公布施行之公務員懲戒法第 3 條明定免職為懲戒處分之一，並有停止任用至少一年之效果。24 年 7 月 2 日公布，同年 7 月 16 日施行之公務員考績法

第 2 條明定公務員考績分為年考（一年成績之考覈）及總考（三年成績合併考覈）。同年 11 月 1 日公布施行之公務員考績獎懲條例第 3 條則定有解職處分，同條例第 4 條及第 5 條更分別明定解職為年考獎懲及總考獎懲之懲處措施之一。32 年 2 月 26 日公布施行之非常時期公務員考績條例第 5 條規定將解職改稱免職，同條例第 3 條第 3 項明定：「公務員……其有重大過失應記大過者，除依上述程序懲處外，並得視其情節依法交付懲戒。」明確區別懲處及懲戒。憲法施行後，38 年 1 月 1 日公布施行之公務人員考績法第 6 條繼續維持上述年考及總考免職之規定。後歷經多次修法，延續上開行政懲處制度所形成之考績丁等免職處分，至今仍與司法懲戒之免除其職或撤職處分，併行不悖，並未因憲法第 77 條規定之施行而受影響。

- (2) 憲法第 77 條固規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。」然考諸制憲過程，當時制憲國民大會係為避免由監察院同時掌理彈劾案之提出及審理（即懲戒），故將彈劾案提出後之懲戒自監察院移列為司法院之職權，而於憲法第 77 條明定公務員懲戒為司法院職權（國民大會秘書處編印，國民大會實錄，35 年 12 月，第 445、477、479 頁參照）。究其意旨，僅係要以司法懲戒作為監察院彈劾權之外部制衡機制，避免監察院於彈劾案扮演球員兼裁判之雙重角色，而與制憲當時即已存在、併行之行政懲處制度無關。
- (3) 又憲法第 81 條規定：「法官……非受刑事或懲戒處分……，不得免職。……」明文禁止司法行政機關得逕依行政懲處將法官免職，以保障法官之審判獨立。相較於法官之上述特別保障，其他公務員則無「非受懲戒處分，不得免職」之特別保障。故依上開憲法規定之體系解釋，行政懲處及司法懲戒免職之雙軌併行制度，於法官以外之公務員自得適用，亦不抵觸憲法第 77 條規定。
- (4) 換言之，憲法第 77 條所定「公務員之懲戒」，在解釋上，應不包括行政懲處，亦非要求必須由法院擔任公務員懲戒及懲處之第一次決定機關。聲請人主張憲法第 77 條規定蘊含「懲戒一元化」原則，致所有公務員之免職，包括向來屬行政懲處之免職，均須由法院作成第一次決定，而有所謂法官保留原則之適用，實難以成立。

## 2. 爭論之判決：

- (1) 行政機關得行使行政懲處權，作成考績丁等免職處分，並無抵觸憲法第 77 條所蘊含「懲戒一元化」原則。
- (2) 按現行懲戒與懲處制度，其事由固有重疊，然其目的及效果則均有別。就目的而言，懲戒為國家對於公務人員違法、失職行為之制裁（公務員懲戒法第 2 條規定參照）；而懲處為國家綜覈公務人員於從業上之名實、信賞必罰，就其表現優劣，進行考評（公務人員考績法第 2 條規定參照）。就效果而言，現行公務員懲戒法所定之免除職務，其效果除免其現職外，並有不得再任用為公務員之效果；其所定之撤職，除撤其現職外，並有於一定期間停止任用之效果（公務員懲戒法第 9 條、第 11 條及第 12 條規定參照）。而公務人員考績法所定之免職，則僅有免其現職之效果，而無根本剝奪公務員資格之效果。
- (3) 又查懲戒與懲處兩種制度，係承繼中華民國訓政時期法制，自始即為不同制度，且於憲法施行後繼續雙軌併行。不論是依制憲意旨或修憲規定，均無從認定憲法第 77 條規定蘊含「懲戒一元化」原則，且不容許行政機關行使具有免職效果之行政懲處權。大法官過去所為司法院解釋亦皆承認行政懲處及司法懲戒均得作成免職或類似效果之決定。

志光 保成 學儒

112年 虛實整合

# 多元學習新形態

重聽OK 旁聽OK

突破傳統上課形式 **5大方式彈性又便利**

| 面授學習 | 直播學習 | 在家學習 | 視訊學習 | Wifi學習 |

◆學習◆ 零時差	同類科各班別 皆可同步直播上課	◆服務◆ 零死角	服務緊貼需求 隨時掌握學習狀況
線上 課業諮詢	老師 申論批閱	雙師資 雙循環	多元 補課方式
上榜生 經驗親授	時事 專題講座	歷屆試題 練習	班導師 制度

各班服務略有不同，詳情請洽全國志光、保成、學儒門市

二、某機關辦理綠色採購成效卓著，由上級機關來函指示就有功人員予以獎勵。甲為某機關總務科科長，為辦理該機關綠色採購之承辦人員，接此函文，自行簽辦建議包含甲在內之辦理同仁嘉獎二次，提報考績委員會初核，是否合於公職人員利益衝突迴避法之規定？又倘此獎勵案無需經考績委員會初核，應否迴避之情形有無不同？試分別申述之。（25分）

1. 《考題難易》：★★★★  
本題題目適中，主要係對於利衝法與考績法之迴避規定不同，應予區分

2. 《解題關鍵》：  
須引用利衝法與考績法之迴避規定予以說明，尤其要注意本題之陷阱，提及獎勵無需考績委員會初核，必須予更正並說明相關規定，可引用法務部 109 年 2 月 7 日函之疑義說明。

**【擬答】**

- (一)按考績之評定(含平時考核之獎懲)，屬於公職人員利益衝突迴避法(以下稱「利衝法」)之非財產上利益，又利衝法第 6 條第 1 項規定，公職人員知有利益衝突之情事者，應自行迴避。
1. 甲為機關之總務科科長，採購主管人員須適用利衝法之人員，其自行簽辦建議甲在內之同仁嘉獎二次，提報考績委員會初核，似有違反上述利衝法第 6 條應自行迴避之規定。
  2. 又嘉獎二次之獎勵，係屬考績法平時考核性質，依考績法施行細則第 13 條第 4 項規定，「各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。」；又辦理考績之評定仍有迴避之規定與利衝法規定不同，考績委員會組織規程之迴避規定如下：(第 8 條)
    - (1)考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。
    - (2)前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。
- (二)本題所示事項之疑義，法務部於實務處理研商說明如下：
1. 考績獎勵案建議簽辦流程中，公職人員於涉及本人獎勵案件之簽辦公文上自行迴避，是否合於利衝法之規定處理說明如下：

- (1)按考績為公職人員利益衝突迴避法(下稱本法)第4條第3項之非財產上利益,次按公務人員考績法第12條第1項前段規定,平時考核獎勵分嘉獎、記功、記大功,懲處分申誡、記過、記大過;第13條前段「平時成績紀錄及獎懲,應為考績評定分數之重要依據」,故獎懲亦為本法第4條第3項其他相類似之人事措施。
  - (2)獎勵案於提報考績委員會初核前之建議簽辦程序  
獎勵案建議簽辦實務上多見相關活動或案件辦理結束後,由承辦單位簽報建議敘獎,獎勵案件常涉及機關多數單位及各職務層級人員共同績效表現,承辦單位(常同為簽辦建議單位)依據相關獎勵案件獎度及額度基準簽報擬具獎勵建議案,再提報考績委員會討論,如係同時就該項活動有功人員建議獎勵,而非單就適用本法第2條所定公職人員所為之獎勵,且審酌需經考績委員會初核之獎勵建議案簽陳僅係將該次活動辦理有功情形簽報機關長官知悉,為考績委員會平時考核獎懲初核之前置必要程序,則公職人員就該涉及本人之行政流程中未予迴避之核章行為,尚難謂有違本法遏阻不當利益輸送之立法目的。
  - (3)獎勵案於考績委員會初核階段  
公職人員於此階段如未自行迴避,除有考績委員會進行獎勵案初核過程中因故未能使公職人員知其本人列名其中之情事外,尚難主張不知有利益衝突,應可認具有違反本法第6條自行迴避義務之故意。
  - (4)上開(2)依公務人員考績法第12條第1項所為之獎勵案於提報考績委員會初核前之建議簽辦程序適用疑義說明,如該獎勵案件不需經考績委員會初核者,不適用之(意即建議簽辦程序仍應自行迴避);另除人事獎勵案外之其他本法第4條第2項之財產上利益及第3項之非財產上利益,亦不適用。
- 2.獎勵案件無需經考績委員會初核者,如何迴避?
- (1)上級機關已來文指示獎勵案之人員及獎勵額度,機關公職人員是否仍應自行迴避?  
倘上級機關來文指示辦理獎勵案,且來文已指明應敘獎之人員姓名及敘獎額度,公職人員於獎勵案件相關流程中就獎勵對象及獎勵額度已無裁量空間,尚與本法第5條之利益衝突要件未符。
  - (2)公職人員或首長於獎勵案相關流程中表示刪減獎勵額度或免議  
本法所稱非財產上利益,指有利公職人員或其關係人在本法第2條第1項所列之機關(構)團體之人事措施,公職人員如建議減列本人敘獎額度(且未再指明應敘獎額度)或免議,尚與本法第4條及第5條之要件未符。

志光 × 保成 × 學儒 適合非上榜不可的你

## 高普考取班 8大保障

一次繳費輔考至考取

<b>學費省很大</b> 考取班全年課程不間斷,一次繳清學費輔導至考取。	<b>課程最完整</b> 完整課程循環,基礎班→正規班→專題課→總複習...等,全部擁有。	<b>上榜賺獎金</b> 報名考取班第一年考取同職等考試,頒發高額獎金。	<b>學習最便利</b> 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。
<b>師資最多元</b> 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。	<b>加選最超值</b> 輔導期間可加選其他科目增加考試機會,加選另享專案優惠。	<b>榜單最實在</b> 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。	<b>公約有保障</b> 考取班簽訂公約,保障您的權利與義務至考取為止。

■完整課程資訊詳洽全國志光·保成·學儒門市■

三、某甲為某市消防局救災指揮中心小隊長，於執行勤務之際接獲未滿 18 歲之 A 女報案電話，利用職務之便抄錄 A 女電話號碼，藉以與 A 女聯繫、熟識，並取得 A 女之信賴後，與 A 女發生性行為，遭檢察官提起公訴，並經媒體披露。某市府以某甲之行為不僅嚴重損害機關及公務人員信譽為由，移送懲戒法院審理，並以某甲所犯情節重大，有遭免除職務、撤職或休職之虞，核定先予停職。某甲之刑事案件嗣經一審判決無罪，檢察官不服，認原審僅以不能證明違反 A 女意願為由判決無罪，與卷內事證不符，同時漏未審酌本件有無利用權勢或機會而為，提起上訴。某甲於刑事案件二審期間申請復職，應否准許？又倘某甲刑事案件二審再經判決無罪，並因檢察官未上訴而告確定，而本案經懲戒法院一審判決撤職懲戒，某甲不服，於對懲戒法院一審判決上訴之同時，申請復職，應否准許？試分述其理由。(25 分)

1. 《考題難易》：★★

本題純屬懲戒法之停職、復職及懲戒救濟之事項

2. 《解題關鍵》：

須靈活引用懲戒法停職、復職相關規定析述。

【擬答】

本題所示問題涉及刑懲關係與停職復職之事項

(一)某甲於刑事案件二審期間申請復職，應否准許？

本件尚不符復職之規定，應予否准，理由依據如下：

1. 某甲係依懲戒法第 5 條第 3 項規定由某甲之市府移送懲戒法院並予先行停止其職務。
2. 某甲對此先行停職之申請復職，須合於懲戒法第 7 條規定「第五條規定停止職務之公務員，於停止職務事由消滅後，未經懲戒法庭判決或經判決未受免除職務、撤職或休職處分，且未在監所執行徒刑中者，得依法申請復職。」
3. 據上，某甲於刑事案件二審期間申請復職，尚不符合規定，應予否准。

(二)又某甲刑事案件二審經判決無罪，檢察官未上訴而告確定，但本案經懲戒法院一審判決撤職，某甲不服，於懲戒法院一審判決上訴之同時，申請復職如何之處？分析如下：

1. 某甲經一審判決無罪確定，惟懲戒法院仍可進懲戒，並判決撤職之處分，應屬合法，此係依懲戒法§39 第 1 項之規定：「同一行為，在刑事偵查或審判中者，不停止審理程序。但懲戒處分牽涉犯罪是否成立者，懲戒法庭認有必要時，得裁定於第一審刑事判決前，停止審理程序。」
2. 又某甲經刑事判決無罪確定，懲戒法院一審判決撤職，依懲戒法第 64 條規定，某甲可向懲戒法庭提起二審之上訴救濟；二審上訴救濟期間，該懲戒尚未判決確定，故仍不符懲戒法第 7 條第 1 項申請復職之規定。

四、某甲為 A 縣環境保護局（下稱環保局）環保稽查員，於 106 年因涉犯刑法偽造文書罪，由 A 縣環保局函送該管地方檢察署檢察官偵查，A 縣府就此核予記一大過之懲處，並經 A 縣環保局作為 106 年年終考績考列丙等事由。嗣某甲上開涉犯刑法偽造文書罪，經該管地方法院於 110 年判處有期徒刑 1 年 4 月，A 縣環保局於 110 年年終考評時，據此為由，就其 110 年年終考績考列丙等。又 A 縣環保局另以某甲於 111 年 3 月 12 日 14 時至 16 時、同年 5 月 11 日 10 時至 12 時及 16 時至 18 時，擔服值班勤務，未依規定受理環保檢舉案件，分別以 111 年 5 月 11 日令、同年 6 月 10 日令分別核予某甲申誡一次之懲處。設某甲不服並分別於法定期間內提出救濟，公務人員保障暨培訓委員會決定將原處分撤銷並由原處分機關另為適法之處分，試申述其理由分別何在？

1. 《考題難易》：★★

本題題目看似複雜，其實很簡單，僅須看清楚題目之 110 年考績丙等與 111 年分別 3 次申誡懲處之處理做法。

2. 《解題關鍵》：

本題屬保障法之保障救濟規定，依所示發生時間之救濟方法不同，分別詳予分列敘述即可

【擬答】

(一)某甲 106 年考績丙等及 110 年考績丙等係同一事由，應如何處理救濟：

1. 某甲 110 年之年終考績丙等，係以其 106 年所犯刑法偽造文書罪為由，固屬可行；惟銓敘部 109 年 8 月 14 日函示，各機關辦理所屬公務人員考績時，應落實考績覈實考評意旨，評定適當考績等次，又該函釋中備註指出「為避免重複考評，受考人如因具表列違失事由已於某一年度經權責機關充分考量該違失後納入當年考績考評，則於其他年度因同一違失事由符合表列款次時，不予納入其他年度考績考評。」
2. 據上，A 縣環保局對於某甲 110 考績丙等之評核，似欠妥適。故某甲可依保障法向保訓會提起復審之救濟，保訓會應受理並決定。

(二)某甲 111 年 5 月及 6 月共受三次申誡一次懲處不服之救濟與保訓會之決定

1. 某甲 111 年 3 月 12 日，同年 5 月 19 日兩次之值班勤務時間內(共 3 次)，未依規定受理環保檢舉案件，A 縣環保局，分別各於 111 年 5 月 11 日，同年 5 月 15 日，同年 6 月 10 日對於該 3 次值勤勤務時間之不當行為各核予某甲申誡一次之懲處，某甲對於各次之申誡處分，於法定時間(收受申誡處分令之次日起 30 日內)，依保障法提起復審之救濟；(保訓會函釋自 110 年 10 月 5 日起，申誡之懲處屬行政處分之性質)。
2. 本案某甲之上述同年三次違失之行為，係屬相同類型時空上具密接性，該 A 縣環保局招開考績委員會審議時，自應整體評價，合併審究其行政責任，不宜分別論處。
3. 據上，保訓會受理某甲之復審決定，可依保障法 65 條之規定復審有理由，決定撤銷原處分之全部或一部，並得視事件之情節，發回原處分機關另為處分。

志光×保成×學儒

適合非上榜不可的你

# 高普考取班 8 大保障

一次繳費 輔考至考取

<b>學費省很大</b> 考取班全年課程不間斷，一次繳清學費輔導至考取。	<b>課程最完整</b> 完整課程循環，基礎班→正規班→專題課→總複習...等，全部擁有。	<b>上榜賺獎金</b> 報名考取班第一年考取同職等考試，頒發高額獎學金。	<b>學習最便利</b> 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。
<b>師資最多元</b> 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。	<b>加選最超值</b> 輔導期間要加選其他科目增加考試機會，加選另享專案優惠。	<b>榜單最實在</b> 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。	<b>公約有保障</b> 考取班簽訂公約，保障您的權利與義務至考取為止。

■完整課程資訊詳洽全國志光·保成·學儒門市■