

111 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等別：三等考試

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）

一、甲應公務人員三等考試及格，分配於 A 機關接受實務訓練。實務訓練期間期滿，經 A 機關考核，認為甲工作消極懈怠，評定其實務訓練成績為不及格，並函送公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）廢止其受訓資格。保訓會於民國（下同）109 年 3 月 2 日廢止甲之受訓資格。嗣 A 機關於甲離職後接獲任職於 A 機關之乙反映，甲於實務訓練期間對乙有性騷擾之情事，且甲於離開 A 機關後仍持續對乙有騷擾行為。A 機關經查證後認為確有性騷擾情事，惟情節輕微，對甲予以申誡一次之處分。甲對於保訓會廢止其受訓資格以及 A 機關對其之申誡一次處分皆不服，甲應如何尋求救濟？請說明之。（25 分）

1. 《考題難易》★

2. 《破題關鍵》本題主要爭點有兩個：其一為公務人員保障法第 102 條規定，考試錄取參加訓練的，就保訓會的行政處分與服務機關的行政處分二者採不同的救濟途徑；其二申誡處分已從過去的管理措施改認為行政處分

3. 《使用法條》or 《使用學說》保障法第 102 條；釋字第 785 號解釋及保訓會人事行政行為一覽表

4. 《命中特區》現行考銓制度（含公務員法）體系與爭點 P640；P667~P668

【擬答】

(一)甲對於 A 機關對其之申誡一次處分不服，應採復審、行政訴訟救濟：

1. 查公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 102 條規定，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為本法準用對象，準此，甲應公務人員三等考試及格，分配於 A 機關接受實務訓練期間為保障法的準用對象，其救濟應依據保障法規定。

2. 對公務人員申誡 1 次，依據釋字第 785 號解釋及公務人員保障暨培訓委員會的見解性質核屬行政處分：

(1)參照司法院釋字第 785 號解釋意旨，以現行法制有關「行政處分」之判斷，並未以權利侵害之嚴重與否為要件，保障法第 25 條所稱之「行政處分」，應與行政程序法第 92 條規定「指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為」為相同之認定。據上，諸如依公務人員考績法規所為之獎懲、考績評定各等次、曠職核定等，均有法律或法律授權訂定之規範，且經機關就構成要件予以判斷後，作成人事行政行為，已觸及公務人員服公職權等法律地位，對外直接發生法律效果，核屬行政處分，應循復審程序提起救濟。

(2)依據保訓會 109 年決議的人事行政行為一覽表申誡懲處已改認為行政處分，應採復審、行政訴訟救濟。

①復審的提起：依公務人員保障法第 30 條規定，復審之提起，應自機關行政處分達達之次日起三十日內為之，復審人應繕具復審書，經由原處分機關向保訓會提起復審。

②復審決定不服的救濟：對保訓會之復審決定，如有不服得於決定書送達之次日起二個月內，可向管轄之高等行政法院提起行政訴訟。

(二)甲對於保訓會廢止其受訓資格應採訴願、行政訴訟救濟：

1. 查公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 102 條規定，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為本法準用對象，同法第 2 項規定應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，有關其權益

之救濟，依訴願法之規定行之。蓋保訓會職掌除辦理公務人員保障事件之審議外，尚包含辦理公務人員考試錄取訓練事項。應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會依考試錄取人員訓練法規所為之行政處分，例如否准保留受訓資格、免除基礎訓練、縮短實務訓練、免訓、補訓、重新訓練、停止訓練；廢止受訓資格、訓練成績核定通知、核定訓練成績不及格、否准提供測驗試題或不服試題疑義之處理結果等，倘仍依本法規定提起復審救濟，並由保訓會審議決定，當事人恐將滋生公正性不足之疑慮，為增加其信服度，爰增列第 2 項，明定渠等不服保訓會所為之行政處分者，依訴願程序請求救濟。

2. 基上，本案甲不服保訓會廢止其受訓資格應採訴願、行政訴訟救濟，而非復審、行政訴訟，以免產生公正性不足的疑慮。

二、在公務員懲戒之學說與實務見解，皆承認為「違失行為一體性原則」，此一原則之意涵為何？請說明之。(25 分)

1. 《考題難易》★★★★★
2. 《破題關鍵》本題應屬於突襲性題目，公務員懲戒法目前並未明定違失行為一體性原則，須由學說及實務見解如德國法、公務員懲戒委員會及座談會來論述此一原則。
3. 《使用法條》or《使用學說》德國公務員懲戒法制上之違失行為一體性原則的核心內容及公務員懲戒委員會（懲戒法院）相關議決及判決
4. 《命中特區》現行考銓制度（含公務員法）體系與爭點 P545~P546

【擬答】

- (一) 違失行為一體性原則指就該移送懲戒案件相關連之違失行為為綜合判斷，予以一整體、概括作一處罰，而非強調「一行為有其相應之一處罰」。
- (二) 在公務員懲戒法上對於被付懲戒公務員所應負擔之責任的評價，係對於其多數之違失事實予以整體評價，給予單一懲戒處分。其原理與行政罰法或刑法上，按行為數決定處罰次數之「一行為一罰」、「數行為數罰」等原則並不相同。
- (三) 德國公務員懲戒法制上之違失行為一體性原則，其核心內容，即為將所有已知之違失事實集中於一懲戒程序中，加以審理，就全部之違失事實整體評價，以決定被付懲戒人應負擔之責任。我國公務員懲戒法制上雖無違失行為一體性之明文規定，然而實務運作上，例如公務員懲戒委員會之議決書、法律座談會決議均多有提及，按公務員之違失行為應是「一體性」。被付懲戒人之數次違失行為，應僅做綜合性觀察而做一個懲戒處分，一向為公務員懲戒委員會（懲戒法院）所持之見解。
- (四) 公務員懲戒法的制定旨在整飭官箴，維護政府信譽，公務員涉有數違失事實受司法懲戒時，審議機關是否應就其個別之違失事實分別加以懲戒？抑或得就其全部之違失事實整體判斷，作成單一之懲戒處分？我國實務上見解，向有承襲德國公務員懲戒制度中所謂「違失行為一體性」原則者。
違失行為一體性原則，固然有其存在之合理性。惟其適用於公務員懲戒制度中，可能產生諸多實體與程序上之問題。舉例言之，移送機關將違失公務員移送懲戒後，如發現有其他違失事實，應如何處理？審判機關發現該公務員另有違失事實，應如何處理？如審判機關已作成懲戒判決後，始發現該公務員另有違失事實，應如何處理？凡此問題，均為適用違失行為一體性原則疑義有待未來修法釐清。

保成×學儒×志光

法律廉政.財經廉政.法制

考取生唯一推薦

全國狀元

雙料金榜

盧○廷 111 高考法律廉政狀元/111 普考法律廉政
老師都非常樂於批改學生的申論題，也會給予學生作答上的評價以及討論。另外課務人員相當專業，相比於過去經驗，更願意協助解決問題，課程資訊有任何重要事項或特殊變動，也會清楚說明。

一年考取

優異考取

蔡○暄 111 高考財經廉政
我整理筆記分成課後筆記、考前閱讀和錯題紀錄。課後筆記著重在畫圖和思考概念；考前筆記把較難記憶公式整理成電子檔；錯題題目紀錄的筆記則是把有錯的題目紀錄，加深印象避免犯同樣的錯。

全國狀元

優異考取

李○婕 111 普考法律廉政
當初在選擇補習班時朋友建議我選志光保成學儒系列。在準備法科一定要多寫不要只用看的，背法條跟實務見解都是很基本的，只要夠認真都可以記得起來。

連過四榜

優異考取

郭○豪 110 司法官/律師/調查局(法實組)/高考法制
在總複習班時，老師除了提及傳統爭點外，也會介紹新進的實務見解，並針對學說的批判一起講解；老師也會補充新進的文章，作為考場上書寫的素材，真心推薦。

三、甲任職於 A 機關擔任人事處專員一職，經 A 機關指派兼辦採購業務。後甲調任 A 機關法政處專員，其所兼任採購職務是否應同時免兼？如 A 機關打算繼續指派甲兼辦採購業務，是否應重新指派？請說明之。(25 分)

1. 《考題難易》★★★
2. 《破題關鍵》本案答題關鍵為兼辦採購業務（兼任採購職務）其性質為兼任職務或工作指派，而衍生後續是否適用公務員服務法第 15 條規定
3. 《使用法條》or 《使用學說》公務員服務法第 15 條
4. 《命中特區》現行考銓制度（含公務員法）體系與爭點 P523~P526

【擬答】

為期使公務員一人一職，以專責成，不兼任他項公職或業務，俾能固守職分，避免影響公務之遂行，爰公務員服務法定有兼職限制規範，本案爭點涉及服務法第 15 條兼職的限制規定，謹分析如下：

- (一)查服務法第 15 條規定，公務員除法令規定外，不得兼任他項公職；其依法令兼職者，不得兼薪。準此，公務員須依法令規定，始得兼任其他機關之職務；其本職異動時，所兼任之職務並應同時免兼。惟機關內之某些業務由上級機關或該機關指派人員兼辦時，因係屬工作指派範疇，而非於其本職以外兼任其他機關之職務，則無上開服務法第 15 條規定之適用。
- (二)基上，本案甲任職於 A 機關擔任人事處專員一職，經 A 機關指派兼辦採購業務，倘屬於權責機關依組織法規規定指派兼任職務時，則其調升調任 A 機關法政處專員時，其原經指派兼任採購職務，應同時免兼；如權責機關認其有繼續兼任該職務之必要時，應由權責機關重新指派兼任。反之，本案如僅係權責機關依組織法規規定指派兼辦採購業務時，則不生有無須重新指派兼辦之情事。

全方位 智能學習系統

虛實整合 引你入勝

勝 學習助手最智能 **關鍵服務 勝在起跑點** 配合學習階段與模式 規劃最符合需求的服務

立即體驗 考取生激推

便利操作實力精進 · 手機APP系統 · 課業諮詢 · 申論批閱

學習檢視時事補充 · 線上模擬考平時測驗 · 歷屆試題 · 國考加分學習資訊網 · 能力指標檢測

依各區規劃為主，請洽全國門市



四、政風人員甲自 97 年 2 月起即經常接受廠商乙之招待，出入酒店等場所，乙並逐筆記錄其與甲飲宴之情形。主管機關於 110 年 3 月發現甲與乙飲宴情事，並從乙之筆記得知，甲長期接受乙之招待，認為甲違反公務員之保持品位義務情節重大，將其移送懲戒。於懲戒法庭之審理程序中，甲主張公務員懲戒法於 105 年 5 月 2 日修正施行前，公務員懲戒之法定期間為 10 年，對其之懲戒就 97 年 2 月至 107 年 1 月部分，已經逾越懲戒之法定期間，不應納入考量。甲之主張有無理由？請說明之。(25 分)

1. 《考題難易》★★★
2. 《破題關鍵》本案關鍵為判斷懲戒權行使期間的計算
3. 《使用法條》or《使用學說》釋字第 583 號解釋及公務員懲戒法第 20 條
4. 《命中特區》現行考銓制度（含公務員法）體系與爭點 P451~P452

【擬答】

(一)懲戒行使期間：

1. 為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒，長期處於不確定狀態，懲戒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。原條文條文第 25 條第 3 款規定，懲戒案件自違法失職行為終了之日起，至移送公務員懲戒委員會之日止，已逾十年者，公務員懲戒委員會應為免議之議決，即本此意旨而制定。
2. 惟依上開規定，各種懲戒概以十年為懲戒權之行使期間，未分別對公務員違法失職行為及其懲戒處分種類之不同而設合理之規定，與比例原則未盡相符，業經司法院釋字第 583 號解釋指明應檢討修正。
3. 公務員懲戒法於 105 年 5 月 2 日修正施行即依其懲戒之輕重訂定不同之行使期間，以符合前開解釋意旨，並保障公務員之權益。至於免除職務及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，為避免因違失行為完成後，至案件繫屬於公務員懲戒委員會之時間過長，公務員懲戒委員會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。
4. 新修正懲戒法第 20 條懲戒權行使期限規定如下：
 - (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。

公職王歷屆試題 (111 地方特考)

(二)本案甲主張公務員懲戒法於 105 年 5 月 2 日修正施行前，公務員懲戒之法定期間為 10 年，對其之懲戒就 97 年 2 月至 107 年 1 月部分，已經逾越懲戒之法定期間，不應納入考量，應屬無理由，其主要爭點為應受懲戒行為，行為終了之判斷：

1. 行為終了之定義，行為終了之判斷，究是行為的繼續，還是狀態的繼續，行為的繼續，即行為在整個完結之後，即為行為終了，若屬狀態的繼續，在行為第一時間完成之後，只要其違法狀態是持續的，違反行政上義務的點，即為行為終了之判斷。
2. 新的公懲法修正公布後，不再只以行為終了為唯一判斷標準，而是區分了作為及不作為，不作為即以機關知悉時開始起算，其立法說明顧慮到，如機關知悉較晚，時效已過，在行政管理的目的上，不管懲處或懲戒，行政課責的義務要求有其必要。
3. 基上，本案政風人員甲自 97 年 2 月起即經常接受廠商乙之招待，主管機關 110 年 3 月發理甲與乙飲宴情事，並得知甲長期接受乙之招待，其違失行為自未罹於懲戒權的行使期間，本案甲的主張無理由。

保成×學儒×志光 做你的考前專屬教練

奪榜特訓班

近年口碑成效最好之強效課程
考前 70 天助你強效提升破百分！

奪榜特訓班進步超有感總分最高提升 **256** 分

十大課程特色 就是要找有上榜決心的您

完整規劃、嚴格執行

集中管理

三大會考

申論指導

按表操課

弱科加強

專屬課輔

全面檢視

固定劃位

佳作觀摩

選擇精熟

依各區規劃為主，請洽全國門市

保成×學儒×志光
做你的神兵利器

穩佔高普 穩穩上榜

3大課程圈 穩固你的考取實力

不怕非本科 不怕沒基礎

● 打基礎

✍ 基礎班&架構班

正規課前專屬導讀課，掌握專業科目基本觀念架構，快速釐清各科完整脈絡。

● 增實力

💡 正規班

· 重點科目採多元師資教學，可汲取多位精華
· 同類科開立多循環課程，可配合旁聽加強弱科

● 抓考點

📄 總複習

考前重要章節總整理，補充最新修法時事，關鍵時刻帶你衝對方向不失分。

依各區規劃為主，請洽全國門市