

一、甲為公務人員考試錄取接受訓練之人員，其於A機關接受實務訓練期間，因受朋友招待至酒店消費，A機關認為其有言行失檢，致損害公務員聲譽之情事，違反公務員服務法第5條，予以記過一次之懲處。甲不服，主張其於訓練期間尚非公務員服務法所稱之公務員，不受該法規範，而向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。試問公務人員保障暨培訓委員會應為如何之決定？請說明之。

擬答：

(一)甲行為應受服務法規範

1.依保訓會105年實務見解以¹，按考試錄取人員訓練，係轉銜成為正式公務人員之階段，渠等仍可能於未來擬任職務之職場，接觸機關相關業務，是服務法所揭之各種義務，例如第4條保密、第5條保持品位等義務，仍宜有遵守之必要，爰渠等之倫理規範，仍比照該法等規定。

2.以甲既為考試錄取訓練人員，是其行為應依前述見解，比照服務法規範之。

(二)甲為保障法準用對象，權益受該法保障且得提起救濟

1.按保障法第102條第1項第5款規定，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，為該法準用對象。

2.以甲為考試錄取訓練人員，即為前揭之準用對象；故其身分等有關權益，即受保障法保障，並得循同法所定之要件與途徑，提起相應之救濟。

(三)保訓會對本案決定之分析

1.原則上不得為不受理決定

(1)按釋字第785號解釋所揭「揚棄重要性理論，改採權益侵害標準」之旨，以及保訓會109年人事行政行為一覽表等實務見解，以記過懲處係行政處分性質，且對甲之名譽、實務訓練成績與考試及格資格等權益，顯有侵害，核屬侵害權益之行政處分。

(2)以甲係保障法準用對象，又依同法第102條第2項，此係A機關所為之處分，並非保訓會所為，故得據此向該會提起復審，而非訴願。是依同法第61條規定，保訓會原則上不得作成不受理之決定，除非有同條所定其他不受理情事。

2.至於究為駁回或撤銷決定，需審理之要件分析

(1)依釋字第382、462、553號等解釋，以及保訓會與行政法院歷次見解意旨略以，除行政機關之判斷，有法定程序上之瑕疵、對事實認定有違誤、未遵守一般公認價值判斷之標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等恣意濫用其判斷權限外，原則上均應受保訓會與行政法院之尊重。

(2)據此，以甲所主張者，係其不受服務法第5條品位義務之規範，雖顯無理由，然保訓會仍須依前述意旨與原則，賡續進行其他要件之審理。

(3)如經該會審理A機關對甲所為記過處分，發現有程序上瑕疵如考績會組織、議決等未合規範，或有實體上認事用法之違誤等等，即應依保障法第65條規定，以決定撤銷此懲處。

(4)反之，倘此記過懲處，經審理均無前揭瑕疵，則A機關對此所為之判斷權限，即應予尊重，是保訓會應依保障法第63條，以甲所提為無理由，作出駁回其復審之決定。

二、擁護核能人士甲，領銜發起恢復核能電廠興建之全國性公民投票提案連署。於連署期間，公務人員乙於下班時間舉書寫「要核能、不要空污」之牌子於總統府前靜坐，之後並具銜與數十名律師、醫師、教授共同於全國性報紙刊

¹ 保訓會105年5月18日公訓字第1052160447號函

登「要核能、不要空污」之廣告。乙之服務機關認為乙之行為已違反公務人員行政中立法，情節嚴重，核予記過一次之懲處。乙不服，主張該懲處違憲侵害其言論自由，而向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。試問公務人員保障暨培訓委員會應為如何之決定？請說明之。

擬答：

(一)乙如係中立法所定對象，其行為應受該法規範

- 1.按該法第2條規定以，其適用對象為法定機關依法任用之有給專任人員，以及公立學校依法任用之職員。
- 2.至於其準用對象，其中依同法第17條略以，例如公務人員考試錄取實施訓練人員等。
- 3.據此，如本題所稱「公務人員」乙，確係前述對象，則行為應受中立法規範。

(二)乙如係保障法所定對象，則得依該法提起救濟

- 1.保障法之適用對象，係依該法第3條略以，指法定機關及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。
- 2.至其準用對象，則係同法第102條所定範圍，例如考試錄取參加訓練之人員等等。
- 3.是以，題示「公務人員」乙，如確係前述對象，則其權益受保障法保障，並得依該法提起救濟。

(三)保訓會對本案決定之分析

1.原則上不得為不受理決定

(1)按釋字第785號解釋所揭「揚棄重要性理論，改採權益侵害標準」之旨，以及保訓會109年人事行政行為一覽表等實務見解，以記過懲處係行政處分性質，且若乙係考績法適用對象，則依考績法第12、13條可知，此記過懲處對其名譽、考績等權益，顯有侵害，核屬侵害權益之行政處分。

(2)又如乙確屬保障法前述對象，是依同法第61條規定，保訓會原則上不得作成不受理之決定，除非有同條所定其他不受理情事。

2.應為駁回或撤銷決定之分析

(1)依釋字第382、462、553號等解釋，以及保訓會與行政法院歷次見解意旨略以，除行政機關之判斷，有法定程序上之瑕疵、對事實認定有違誤、未遵守一般公認價值判斷之標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等恣意濫用其判斷權限外，原則上均應受保訓會與行政法院之尊重。

(2)以乙所主張，係該懲處違憲侵害其言論自由，惟按釋字第433、596、637號等解釋意旨，國家與公務員間具公法上職務關係，公務員依法享有身分保障權利，並對國家負有特別義務，其憲法上所保障之權利，即因此受有相當之限制；如立法者為為保護重要公益，於符合憲法第23條規定之限度內，以法律課予公務員於履行特別義務，尚非憲法所不許。

(3)依中立法第1條立法目的，係為確保公務人員依法行政、執行公正、政治中立，爰適度規範渠等參與政治活動等綜合觀之，應符前述大法官解釋意旨，故乙應遵循同法第10條及施行細則第7條規定，對於公民投票，不得利用職務上之權力、機會或方法，要求他人不行使投票或為一定行使，包括提案、連署與否等行為。

(4)按乙於下班時間舉牌等行為，如未利用前揭職務上要件，似難謂違反前述規定；然其「具銜」登報「要核能、不要空污」之廣告行為，由中立法施行細則第6條對「職務上有關事項」之內涵與立法體系等綜合觀之，應包括「使用職銜名器」，是此行為有違前開同法第10條等規定，應依第

16條「予以懲處」。

(5)據上論結，如機關所為此記過懲處，未有程序上之瑕疵，例如考績會組織、議決等未合規範，亦未有其他實體上認事用法之違誤，則其懲處判斷應受保訓會之尊重，亦即該會應依保障法第63條，以乙所提為無理由，作出駁回其復審之決定為是。

三、公務人員甲於民國103年8月1日取得加拿大國籍，其服務機關於108年3月4日因他人檢舉而得知該情事。試問甲之服務機關得否將甲溯及自103年8月1日免職，並追還甲取得加拿大國籍後所領取之考績獎金？請說明之。

(一)如甲確為任用法適用對象，則題示免職應依該法辦理

1.依任用法施行細則第2條略以，適用該法之「公務人員」，為各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。

2.據此，若甲確係前述人員，則本案即應依任用法、相關規定及函釋辦理。

(二)機關應溯自甲取得該外國籍時，免職生效

1.依任用法第28條第1、2項規定略以，公務人員經任用後，具中華民國國籍兼具外國國籍者，應予免職；惟其他法律另有規定者，不在此限，以實務上較常見者，即如國籍法第20條所列公職，其中如社教、文化機構之專業人員等。

2.至前述免職之生效日，按銓敘部96年等實務見解略以，依任用法第28條第2項規定應予免職者，應溯自各該款情事發生之日起生效；自免職生效日至接獲免職令期間，其任職期間之職務行為不失效力。

3.據此，以題示甲103年「已為公務人員」，應係「任用後」而「取得加拿大國籍」，除非係國籍法第20條所列之例外公職，否則均需依前開規範，「應予免職」且「溯自103年8月1日」取得該國籍時生效；自上述生效日至甲接獲免職令期間，其任職期間之職務行為不失效力。

(三)亦應一併追還甲前述期間之考績獎金

1.依銓敘部102年實務見解²略以，公務人員於任用後始取得外國國籍，於102年1月25日任用法第28條修正生效以後，經機關依該條第2項規定「免職」者，視其取得外國國籍免職生效日係102年1月25日之前或以後，分別自該日或免職生效日起，追還其已依規定支付之俸給或其他給付。

2.復依該部107年實務見解³以，如係因任用法第28條第1項第2款兼具外國國籍而依第2項規定撤銷任用人員，雖其任職期間職務行為不失效力，然其任職期間工作績效表現所為之考績經撤銷後，其考績獎金應予追還。

3.綜上所述，以機關係因甲取得加拿大國籍，而依前述任用法與相關函釋，「應追溯自103年8月1日免職生效」，且「應追還自該免職生效日起之俸給或其他給付」，至於上述期間之「考績獎金」是否亦應追還，依任用法施行細則第18條第2項規定，同法第28條所稱其他給付，指俸給以外之其他依規定支付之現金給付，此應包含考績獎金；再者，以前述銓敘部102、107年實務見解及102年任用法修法理由「為防範公務人員取得外國籍，而有礙對國家之忠誠」體系觀之，甲於該段期間所受領之考績獎金，亦應一併追還為是。

四、薦任7職等之公務人員甲掛名其家族企業董事，其服務機關察知後，以其違反公務員服務法第13條所規定禁止經營商業之義務，依公務員服務法第13條第4項定予以停職，並移送懲戒法院審理。甲於解任董事，以停職事由已消滅，向其服務機關申請復職。其服務機關是否應准予復職？請說明之。

² 銓敘部102年8月19日部法三字第1023682142號令

³ 銓敘部107年3月19日部法二字第1074345592號函

(一) 甲應為服務法與懲戒法適用對象

1. 依服務法第24條，係指受有俸給之文武職公務員及其他公營事業服務人員。

2. 懲戒法並未明文規定懲戒對象之範圍，實務上對於公務員應受彈劾懲戒對象之適用範圍，係採廣義公務員說，故懲戒法之懲戒對象應包括：

(1) 政務人員。

(2) 法定機關任用或派用之有給專任人員。

(3) 公立學校校長、兼任行政職務之教師。

3. 據上，以甲係薦任7職等之公務人員，顯係依任用法任用、俸給法支給俸給之文職公務員，應係前述服務法適用對象，其行為應受該法規範；又其亦顯為懲戒法適用對象，如有違失，機關亦得依該法移送懲戒法院審理。

(二) 甲行為已違反服務法，機關應予以停職並移送懲戒

1. 按服務法第13條第1、4項規定略以，公務員不得經營商業或投機事業，如違反者，應先予撤職，依司法院院解字第4017號函釋以，係「先行停職」之意，撤職後仍應依法送請懲戒。

2. 前述經營商業，依銓敘部歷次見解與服務法草案修法說明略以，包括依公司法等規定，擔任公司或以營利為目的事業之發起人、負責人、董事、監察人等均屬之。

3. 以甲既為服務法適用對象，而其「掛名其家族企業董事」，顯「有違該法第13條第1項」，應依「同條第4項先行停職，移送懲戒」，是機關於此應無違誤。

(三) 機關應准駁甲復職之分析

1. 以甲之停職係依服務法為之，並非屬懲戒法第4、5條所定之停職，爰其復職無法援引懲戒法第7條為之；又以服務法對此並無有復職要件之特別規範，以甲應為保障法第3條所定，依公務人員任用法律任用之有給專任人員，是其復職應適用保障法第10條等規定。

2. 爰依保障法第10條第1項規定略以，經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後3個月內，得申請復職；機關除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起30日內通知其復職。

3. 復按保訓會110年見解⁴以，參據銓敘部104年見解意旨，因服務法前述規定，並未有先予復職之規定，考量是渠等經移付懲戒，係交由司法權審究其行政責任，其停職事由是否消滅，自應俟懲戒程序終結，方得釐清。據此，是類人員得否復職，應俟「懲戒判決確定」之結果而定，亦即此判決結果方屬「停職事由消滅」，是甲須俟「懲戒法院判決」後，始得申請復職，機關除法律另有規定外，「應許復職」。

4. 然須注意之特殊情形者，即前揭保障法第10條所述之「除法律另有規定者外」，亦即「懲戒已為判決，但依法仍無法復職」等情；摘述其可能情況如次：

(1) 例如本案甲之懲戒判決為免除職務、撤職或休職等懲戒處分，依懲戒法第11、12、14條，將為下列仍無法復職之法律效果：

① 免除職務

免其現職，不得再任用為公務員。

② 撤職

撤其現職，並於一定期間停止任用，係為1年以上、5年以下。

③ 休職

休其現職，並不得在機關任職，期間為6個月以上、3年以下。

⁴ 保訓會110年8月11日公保字第1100007767號函

(2) 抑或甲若有其他法定情事，其中如任用法第28條第1項所定不得任用各款情事之一，例如第5款所述遭判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢等，則甲仍不得復職。