

2 0 2 0

讀家補習班

高普考

**法律廉政** 重點整理

公務員法-良文育成

# 公務員法

- 良文育成 -

## 壹、釋字第 785 號

關鍵觀念	精要內容模組
<p>保障法第 77、78 條申訴、再申訴等規定，並無排除公務人員依法提起行政訴訟救濟之權利，與憲法保障訴訟權之意旨尚無違背</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申訴、再申訴之救濟並不涉及違法性判斷，因此再提起行政訴訟，並無問題依保障法第 77 條等規定，申訴、再申訴之救濟，係不當之管理措施或有關工作條件之處置，不包括得依復審程序救濟之事項，且不具行政處分性質之措施或處置是否不當，不涉及違法性判斷，自無於申訴、再申訴決定後，續向法院提起行訴之問題。</li> <li>2. 保障法就申訴、再申訴後，亦無明文排除提起行政訴訟 況且，前述規定並不排除公務人員認其權利受違法侵害，或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。故保障法第 77 條等有關申訴、再申訴規定，與憲法第 16 條保障人民訴訟權之意旨並無違背。</li> <li>3. 惟提起行政訴訟，應符法定要件；法院審理時，亦應考量行政機關之干預程度等個案細節             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 各種行政訴訟均有其起訴合法性要件與權利保護要件，公務人員如欲於申訴、再申訴之後，循行政訴訟法請求救濟，自應符合相關行政訴訟類型之法定要件。</li> <li>(2) 至於是否違法侵害公務人員之權利，行政法院仍須根據行政訴訟法等規定，依個案具體判斷，尤應整體考量行政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害，且就機關本於專業及對業務之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重。</li> </ol> </li> </ol>

<p>服務法第 11 條、週休二日辦法等規定，未就業務性質特殊機關公務人員勤休方式等，設定符合憲法服公職權及健康權保護要求之框架性規範，違憲</p>	<p>1. 公務人員服勤時間與休假制度，應受憲法第 18 條服公職權與憲法第 22 條健康權之保障 公務人員服勤時間及休假制度，應受憲法第 18 條服公職權之保障，亦攸關其得否藉由適當休息，以維護其健康，屬憲法第 22 條所保障健康權之範疇；其相關法制設計不符健康權最低限度之保護要求者，即為憲法所不許。</p> <p>2. 惟服務法第 11 條等規定，並未就消防等特殊機關之輪班、輪休制度，設定服勤時數之合理上限、服勤與休假之頻率等攸關公務人員服公職權及健康權保護要求之框架性規範</p> <p>(1) 服務法第 11 條規定略以，公務員每週應有 2 日之休息，作為例假。業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之。週休二日辦法第 4 條亦規定略以，交通運輸、警察、消防、醫療等機關（構），為全年無休服務民衆，應實施輪班、輪休制度。</p> <p>(2) 惟前開規範均未就輪班、輪休制度，設定任何關於其所屬公務人員服勤時數之合理上限、服勤與休假之頻率、服勤日中連續休息最低時數等攸關公務人員服公職權及健康權保護要求之框架性規範，不符憲法上述權利之保護要求，與憲法保障上述權利之意旨有違；應於此次解釋公布之日起 3 年內，檢討修正。</p>
<p>保障法第 23 條未就業務性質特殊機關所屬公務人員之超勤補償等，設定必要合理之框架性規範，違憲</p>	<p>1. 國家對公務人員超勤工作，應依法給予加班費、補休假等相當之補償，受服公職權之保障</p> <p>(1) 公務人員於法定上班時間以外應長官要求執行職務之超勤，如其服勤內容與法定上班時間之服勤相同，國家對超勤自應依法給予加班費、補休假等相當之補償。</p> <p>(2) 此種屬於給付性措施之法定補償，並非恩給，乃公務人員依法享有之俸給或休假等權益之延伸，應受憲法第 18 條服公職權之保障。</p> <p>2. 保障法第 23 條等規定，未就業務特殊公務人員超勤補償等事項，另設必要合理之特別規定，違憲</p> <p>保障法第 23 條規定以，公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。以及其他相關規定，未就業務性質特殊公務人員如消防人員服勤時數及超勤補償事項，另設必要合理之特別規定，致渠等超勤而有未獲適當評價與補償之虞，影響其服公職權，與憲法第 18 條保障人民服公職權之意旨有違；應於此次解釋公布之日起 3 年內，檢討修正。</p>

## 貳、銓敘部 109 年、108 年函釋<sup>1</sup> 最新對服務法第 14 條不得兼職兼業之「公職」、「業務」要件認定標準

關鍵觀念	精要內容模組
公職	係依司法院釋字第 42 號解釋，指各級民意代表、中央與地方機關之公務員及其他依法令從事於公務者。至於所稱「依法令從事公務者」，應由各該職務設置依據法令之權責機關（構）認定之。
業務	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。
非屬服務法第 14 條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經權責機關（構）認定為任務編組或臨時性需要所設置之職務。</li> <li>2. 反覆從事同種類行為之事務，係屬具社會公益性質者。</li> <li>3. 從事同種類行為之事務，係不具「經常」及「持續」性者。</li> <li>4. 公務員於公餘時間因從事或參與社會公益性質之事務而依各該專業法規辦理相關事宜（如執業登錄、加入公會等）者。</li> </ol>
凡有與本職之性質或尊嚴有妨礙之事務，公務員仍不得為之	但仍需注意依司法院釋字第 71 號解釋意旨，無論是否為通常或習慣上所稱之業務，祇須與本職之性質或尊嚴有妨礙之事務，公務員仍不得為之。

## 參、懲戒法修正主要內容

關鍵觀念	精要內容模組
改制懲戒法院	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 修正後懲戒法第 5、7、20 條等相關條文規定，已將「公務員懲戒委員會」、「委員長」、「委員」等名稱，分別修正為「懲戒法院」、「院長」、「法官」，並設「懲戒法庭」專司審理公務員懲戒案件。</li> <li>2. 此修正係因公務員懲戒委員會掌理公務員之懲戒事項，實屬司法權之行使，並由憲法上之法官為之，其機關組織與名稱自應採取法院之體制。</li> </ol>
建立一級二審	<p>依修正後懲戒法第 3 章、亦即第 23 條至第 84 條等規定，摘要述之：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本次修法將公務員懲戒案件之審理制度改為一級二審制，新增「上訴審程序」及「抗告程序」，當事人對於懲戒法庭第一審判決，得向懲戒法庭第二審提起上訴救濟，又對於懲戒法庭第一審裁定，原則上得向懲戒法庭第二審提起抗告救濟。</li> <li>2. 懲戒法庭第一審為事實審，第二審則為法律審，第一審、第二審均以行言詞辯論為原則。上述修正將使懲戒法庭第二審能及時糾正錯誤的判決或裁定，不僅更能維持公務紀律，也能使公務員權利獲得審級救濟制度的保障</li> </ol>

1 109 年 5 月 5 日部法一字第 10949292981 號令、108 年 11 月 25 日部法一字第 1084876512 號函。

採行公開審理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 據修法後懲戒法第 44 條規定，係將公務員懲戒案件之審理，改為以公開審理為原則，僅在案件有妨害國家安全或當事人聲請不公開並經許可時，懲戒法庭始得不公開審理。</li> <li>2. 透過公開審理，一般民眾將可旁聽審理過程，可以讓審判程序更為透明，強化審判之公信力。</li> </ol>
強化懲戒實效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公務員懲戒案件的審理制度改為一級二審制之後，為避免公務員藉由資遣或退休、退伍以規避懲戒責任，依修法後懲戒法第 8 條規定，調整禁止公務員資遣或申請退休、退伍之時點，明定自送請監察院審查或移送懲戒時起至懲戒處分生效時止，受懲戒的公務員均禁止資遣或申請退休、退伍。</li> <li>2. 爰此，以期發揮「防止搶退無漏洞」的效果，並強化懲戒實效。</li> </ol>
兼顧權利保障	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為避免被付懲戒人同一違失行為重複受公務員行政責任上之處罰，故修法後懲戒法第 22 條明定，被付懲戒人因同一行為受行政懲處後，復受司法懲戒時，原行政懲處處分失其效力，此係將現行公務員懲戒判決執行辦法第 10 條規定，提升至懲戒法位階，以確實保障公務員權益，更可避免爭議。</li> <li>2. 此外，受懲戒人倘若是因為懲戒處分之判決而應為金錢之給付，例如罰款處分，修法後懲戒法第 97 條亦明定原則上 5 年之執行期間，以免對於受懲戒人之執行，陷於久懸不決之狀態。</li> </ol>
修正再審程序	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 審酌修正後懲戒法，已將公務員懲戒案件之審理制度改為一級二審制，當事人對於判決結果不服時，已有通常救濟途徑，基於訴訟經濟及再審補充性原則，如果當事人已依上訴主張再審事由，經裁判為無理由，或知其事由而不為主張者，即不應讓其提起再審。</li> <li>2. 因此，修正後懲戒法第 85、86 條等規定，已就再審事由及提起再審之訴期間，均予配套修正。</li> </ol>

### 肆、對懲戒法停職裁定、終局判決不服之救濟

關鍵觀念	精要內容模組
懲戒法庭第一審裁定之停職不服，得提起抗告	依修正後懲戒法第 5、83、84 條等規定略以，當事人對於懲戒法庭第一審所裁定之先行停職，得為抗告；若當事人欲提起抗告，應於裁定送達後 10 日之不變期間內為之；此一抗告，由懲戒法庭第二審裁定。
對於懲戒法庭第一審之終局判決不服，得上訴	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 上訴要件： 對於懲戒法庭第一審判決之上訴，非以判決違背法令為理由，不得為之。判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；若有下列各款情形之一者，其判決當然違背法令（公務員懲戒法第 66 條，下稱懲戒法）：  <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 判決懲戒法庭之組織不合法。</li> <li>(2) 依法律或裁判應迴避之法官參與審判。</li> <li>(3) 懲戒法庭對於權限之有無辨別不當。</li> <li>(4) 當事人於訴訟未經合法辯護、代理或代表。</li> <li>(5) 判決不備理由或理由矛盾，足以影響判決之結果。</li> </ol> </li> <li>2. 上訴之不變期間： 當事人對於懲戒法庭第一審之終局判決不服者，得於判決送達後 20 日之不變期間內，上訴於懲戒法庭第二審。（懲戒法第 64 條）</li> </ol>

<p>對於懲戒法庭之確定終局判決不服，得提起再審之訴</p>	<p>1. 再審之訴要件（懲戒法第 85 條第 1 項）：                  有下列各款情形之一者，原移送機關或受判決人得提起再審之訴，對於確定終局判決聲明不服。但原移送機關或受判決人已依上訴主張其事由或知其事由而不為主張者，不在此限：                  (1) 適用法規顯有錯誤。                  (2) 判決懲戒法庭之組織不合法。                  (3) 依法律或裁定應迴避之法官參與裁判。                  (4) 參與裁判之法官關於該訴訟違背職務，犯刑事上之罪已經證明，或關於該訴訟違背職務受懲戒處分，足以影響原判決。                  (5) 原判決所憑之證言、鑑定、通譯或證物，已證明係虛偽或偽造、變造。                  (6) 同一行為其後經不起訴處分確定，或為判決基礎之民事或刑事判決及其他裁判或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更。                  (7) 發現確實之新證據，足認應變更原判決。                  (8) 就足以影響原判決之重要證據，漏未斟酌。                  (9) 確定判決所適用之法律或命令，經司法院大法官解釋為牴觸憲法。</p> <p>2. 再審之訴之不變期間（懲戒法第 86 條第 1 項）：                  (1) 依前條第 1 項（下同）第 1 款至第 3 款、第 8 款為理由者：                  自原判決確定之翌日起 30 日內。但判決於送達前確定者，自送達之翌日起算。                  (2) 依第 4 款至第 6 款為理由者：                  自相關之裁判或處分確定之翌日起 30 日內。但再審之理由知悉在後者，自知悉時起算。                  (3) 依第 7 款為理由者：                  自發現新證據之翌日起 30 日內。                  (4) 依第 9 款為理由者：                  自解釋公布之翌日起 30 日內。</p>
--------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**伍、銓敘部 109 年令釋 對考績（行政）懲處權行使期間最新修正<sup>2</sup>**

關鍵觀念	精要內容模組
<p>為符合釋字第 583 號意旨</p>	<p>1. 國家對公務員違法失職行為應予懲罰，惟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。</p> <p>2. 公務人員經其服務機關依考績法所為之懲處處分，實質上屬於懲戒處分，為貫徹憲法上對公務員權益之保障，有關懲處權之行使期間，應類推適用懲戒法相關規定，不同懲處種類之懲處權行使期間，應有合理檢討區分，以符比例原則。</p>

<sup>2</sup> 該部 109 年 6 月 18 日部法二字第 1094946775 號令。

<p>參照懲戒法第 20 條有關懲戒權行使期間規範</p>	<p>1. 係自違失行為終了之日起，於下列年限內：                  (1)免除職務、撤職、剝奪退休金：未設限。                  (2)休職：10 年                  (3)減少退休金、降級、減俸、罰款、記過、申誡：5 年。                  2. 上述行為終了之日，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。</p>
<p>銓敘部 109 年最新令釋</p>	<p>1. 係自違失行為終了之日起，於下列年限內：                  (1)一次二大過：無懲處權行使期間限制。                  (2)一大過、記過或申誡：5 年。                  2. 上述行為終了之日，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，指公務人員所屬服務機關知悉之日。</p>

**陸、停職與復職**

停職規定	主要復職適用規定
<p>任用法 § 20                      試用成績不及格人員，自機關首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職</p>	<p><b>保障法 § 10</b>                      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；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職。</p> <p><b>保障法 § 11</b>                      受停職處分之公務人員，其停職處分經撤銷者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職。</p>
<p>考績法 § 18                      考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職</p>	<p><b>保障法 § 10</b>  <b>保障法 § 11</b></p>
<p>服務法 § 13                      公務員違反服務法第 13 條之規定者，應先予撤職（院解 4017 號：先行停職，送請懲戒）</p>	<p><b>保訓會 104 年 8 月 24 日公保字第 1041060345 號函</b></p> <p>1. 公務人員因違反服務法第 13 條第 1 項、第 2 項、第 3 項規定，經機關考量其違失情節輕重後，依同條第 4 項規定予以停職並移付懲戒者，因其行政責任尚未釐清，且服務法亦無先予復職之規定。</p> <p>2. 故不問其違法狀態是否解除，均尚難認屬保障法第 10 條所定停職事由消滅之情形，其復職須俟懲戒法院判決後，始得申請。</p>
<p>懲戒法 § 51                      懲戒法庭對於移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得裁定先行停止被付懲戒人之職務</p>	<p><b>懲戒法 § 7</b>                      依懲戒法第 4 條第 1 款或第 5 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。服務機關或其上級機關，除法律另有規定外，應許其復職。</p>

<p>懲戒法 § 5III                  主管機關對於所屬公務員，依懲戒法第 24 條規定送請監察院審查或懲戒法院審理而認為有免除職務、撤職或休職等情節重大之虞者，亦得依職權先行停止其職務。</p>	<p>懲戒法 § 7</p>
<p>懲戒法 § 4                  當然停止職務：                  1. 依刑事訴訟程序被通緝或羈押者</p>	<p>懲戒法 § 7                  ※ 但如果是屬於因內亂、外患及貪汙罪而通緝有案尚未結案者，即該當任用法 § 28，應予免職！無職可復！</p>
<p>懲戒法 § 4                  當然停止職務：                  2. 依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告者。                  3. 依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中者。</p>	<p>該當任用法 § 28，免職！無職可復！</p>