

一、甲應 106 年公務人員高等考試三級考試農業行政類科錄取，於 106 年 12 月 1 日分配至某縣 A 鄉公所占課員職缺實施實務訓練。其於訓練期滿後經 A 鄉公所評定實務訓練成績為 41 分不及格，嗣經該公所函報公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會），經保訓會於 107 年 5 月 14 日核定其實務訓練成績不及格，並廢止其受訓資格。甲不服，向保訓會提起復審，保訓會應為如何之處理？（25 分）

（一）甲為公務人員保障法（下稱保障法）準用對象，受該法保障且得依該法提起救濟

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<sup>1</sup>，為該法準用對象。
2. 以甲既係應題示考試錄取而分配為 A 鄉公所之實務訓練人員，即為前揭之準用對象；故原則上受保障法保障，並得循同法所定之要件與途徑，提起相應之救濟。

（二）甲似得就本案保訓會所為核定提起復審

1. 依保障法第 25 條略以，公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依保障法提起復審。
2. 以甲為保障法準用對象，且經保訓會核定實務訓練成績不及格，並廢止其受訓資格，顯已影響其「服公職權利」，以釋字第 785 號「有權利即有救濟」等意旨，且保訓會此「核定」亦顯屬「行政處分」。
3. 爰此，甲似得就本案，向保訓會提起復審救濟。

（三）然保障法於 106 年修法後，類此爭議之救濟應循訴願為之

1. 依保障法第 102 條第 2 項規定，應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員

---

<sup>1</sup>自 106 年起公務人員考試錄取人員訓練，將全面實施未占缺訓練，又為保障訓練期滿成績及格未獲分發任用人員之權益，爰明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人員，為保障之準用對象。

，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。

2.前開規定係於106年修正，係審酌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，為免當事人滋生公正性不足之疑慮，爰予明定渠等不服保訓會所為之行政處分者，應依訴願程序救濟。

3.是以，甲應循訴願程序，依訴願法第4條規定，以不服保訓會之行政處分，而向考試院提起訴願。

(四)保訓會應為不受理之決定，並將本案移送至考試院

1.按保障法第61條第1項第7款以，對不屬復審救濟範圍內之事項，提起復審者，保訓會應做成不受理之決定。

2.爰是，依前揭規定，究甲所提者係屬向考試院訴願之事項，故保訓會應做成不受理之決定。

3.惟依訴願法第61條規定之法理，保訓會似應將甲之救濟案，視為自始向考試院提起訴願，且於10日內移送至考試院，並同時通知甲為妥。

二、甲為 A 市政府民政局科長，同時為 B 政黨之副主席，於立法委員競選期間，擔任曾於同單位服務之前長官，現為 B 政黨立法委員候選人乙之競選總部總幹事，並於下班時間以 A 市政府民政局科長名義為乙站台助選。甲之上開行為是否違反公務人員行政中立法？(25 分)

(一)甲應為中立法第2條適用對象，其行為應受公務人員行政中立法(下稱中立法)規範

1.依中立法第2條略以，法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。

2.按甲係A市政府民政局科長，就地方政府組織編制實務而言，以直轄市政府為例，通常係列薦任第九職等之專任主管職務，須由該市政府依公務人員任用法任用，且依公務人員俸給法支給俸給之人員<sup>2</sup>，故符合前述中

立法第2條「法定機關依法任用」之「有給專任」人員等要件；是甲之行為應受該法規範。

(二) 甲依法不得為B政黨之副主席

- 1.按中立法第5條第1項略以，公務人員得加入政黨或其他政治團體。但不得兼任政黨或其他政治團體之職務。
- 2.以甲既為中立法所規範之公務人員，故依前揭規定，其可加入B政黨，但顯然不得為該政黨之副主席職務。

(三) 甲依法不得擔任立法委員候選人乙之競選總幹事

- 1.據中立法第5條第3項以，公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。
- 2.是以，讓甲係中立法之公務人員，依前開規定即不得兼任立法委員候選人乙之競選總幹事。

(四) 甲不得為乙站台助選

- 1.依中立法第9條第1項第6款略以，公務人員不得公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，不在此限。
- 2.復依同條第3項以，前述但書之行為，不得涉及與該公務人員職務上有關之事項；以及同法施行細則第6條略以，職務上有關之事項，指動用行政資源、行使職務權力、利用職務關係或使用職銜名器等。
- 3.是以前揭規範，甲原則上不得為立委候選人乙站台助選；惟乙倘若為甲之配偶、二親等以內之親屬，似不在此限，但甲係以「A市政府民政局科長」站台，顯然已涉及職務上有關之事項，故仍有違前述規範。

綜上所述，甲之服務機關應依中立法第16條規定，就甲前述之違失行為，按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處。

。

---

<sup>2</sup> 例如臺北市政府民政局組織規程、編制表等組織編制規範

三、甲為某直轄市政府之公務人員，因涉犯刑事案件而遭羈押。於停止羈押後，主管機關認甲涉案情節重大，而將其移付懲戒並停止職務。公務員懲戒委員會於審理後對甲為降級處分之判決，甲申請復職，而其服務機關否准其申請。甲若對該停職處分不服，是否得提起救濟？又該否准處分是否合法？（25分）

（一）甲應係懲戒法與保障法適用對象

1. 依懲戒法第1條第1項以，公務員非依懲戒法不受懲戒。上述公務員之內涵，依懲戒法院歷次實務見解，係指服務法第24條之公務員，但不包括聘用人員與約僱人員。
2. 復依保障法第3條規定略以，法定機關（構）依公務人員任用法律任用之有給專任人員，為該法適用對象。
3. 綜上，以本題明示甲為某直轄市政府之公務人員，應為依任用法任用、受有俸給之文職專任人員，即為前述二規範之適用對象，謹先敘明。

（二）甲得就此停職處分，提起救濟

1. 題示停職係主管機關依公務員懲戒法（下稱懲戒法）所為之行政處分
  - （1）依懲戒法第5條第3項以，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。
  - （2）以本案停職所發動者，係「主管機關」認甲行為情節重大所為，爰應屬前述之停職處分，再以該停職處分具備「就公法上具體事件所為決定、發生法律效果」等行政程序法第92條相關規定之行政處分要件，亦即「針對甲所涉情節重大而為停職決定，爰發生停止職務之法律效果」，故實務上對類此停職處分，係定性為行政處分。
2. 甲得就此停職處分，經由機關向保訓會提起復審以為救濟
  - （1）審依懲戒法第5條第3項之停職處分，既屬行政處分，已如前述；且該處分對公務員服公職年資等權益均有侵害，本釋字第785號等解釋之「有權利即有救濟」之理，爰實務上均許渠提起救濟。

(2) 以甲係「公務人員」，應屬保障法第3條之適用對象，爰對此停職處分，得依保障法第25條、第44條等規定，經由機關向保訓會提起復審。

(三) 服務機關否准甲復職之適法性分析

1. 按懲戒法第7條規定以，經同法第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，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與。
2. 以甲業經懲戒法庭判決「降級」處分，違失責任已然釐清，顯符前揭「停職事由消滅」、「經判決未受免除職務、撤職或休職處分」等要件，惟本案甲係涉犯刑事案件，故吾人仍須審酌是否確實符合「未在監所執行徒刑中」、「法律另有規定外」等懲戒法第7條之其他要件。
3. 如甲未在監所執行徒刑且亦無該當其他不得復職之法律要件，則服務機關否准甲之復職，應非適法；惟甲倘若在監所執行徒刑中，或具備其他「任用法第28條消極任用資格」等情事，則甲應依任用法規定予以免職，而無職可復。

四、公務員服務法第14條之1規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」若有違反，將依同法第22條之1處以刑罰。試問：

(一) 何謂「公務員離職前職務直接相關之營利事業」，試舉例說明之。(10分)

(二) 若公務員違反上述規定，得否依公務員懲戒法予以懲戒？(15分)

(一) 公務員服務法(下稱服務法)第14條之1「公務員離職前職務直接相關

之營利事業」之意涵與舉例

依銓敘部85年、97年等實務見解<sup>3</sup>，摘要分述其要件意涵與舉例：

#### 1.離職

係指退休（職）、辭職、資遣、免職、調職、停職及休職等原因離開其職務，而離開前之職務與營利事業有直接相關者。

#### 2.職務直接相關

（1）係指離職前之服務機關與職務符合下列兩類情形之一：

①為各該營利事業之目的事業主管機關，且其職務對各該營利事業具有監督或管理之權責人員。

②與營利事業有營建（承辦本機關或所屬機關之工程）或採購業務關係，包括研訂規格、提出申請及實際採買之人員。

（2）前述人員，均包括承辦相關業務單位之承辦人員、副主管及主管，暨該機關之幕僚長、副首長及首長。

#### 3.營利事業

係以公司法、所得稅法等規定為範圍，以營利為目的之事業，無論公、私營或公私合營均包括之，其組織型態不以公司為限，凡獨資、合夥或以其他方式組成之事業皆屬之。

#### 4.例舉摘述

例如，某甲原係衛生福利部食藥署署長，退休後旋即至某A藥品公司擔任總經理，即屬該當前述各項要件。

（二）違反上述規定，不得依公務員懲戒法(下稱懲戒法)予以懲戒：

#### 1.所涉懲戒要件

（1）須為懲戒法之公務員

依懲戒法第1條第1項公務員之內涵，按懲戒法院歷次實務見解以，係指服務法第24條之公務員，但不包括約聘僱人員。

（2）須有違法行為、出於故意或過失且有懲戒必要

按懲戒法第2、3條略以，非執行職務之違法行為，致嚴重損害政

<sup>3</sup>詳參銓敘部85年7月20日85臺中法二字第1332483號函 97年05月19日部法一字第0972917700號令

府信譽，出於故意或過失且有懲戒必要者，應受懲戒。

(3) 包含離職公務員於任職期間之前述違失行為

依懲戒法第1條第2項略以，該法對退休或其他原因離職之公務員於任職期間之行為，亦適用之。

2. 本題得否予以懲戒之分析

(1) 以本題係服務法之公務員，故若非屬聘用或約僱人員，則為前揭懲戒法適用對象。

(2) 復按本題係違反服務法第14條之1，係前述非執行職務之違法行為，如深入審視個案細節，確具「嚴重損害政府信譽，出於故意或過失且有懲戒必要」之要件，似「應受懲戒」。

(3) 然而，本案所指涉者，係「離職後」之行為，須深入審視此「離職之態樣」，按前述銓敘部實務見解略以，倘若該離職係屬「離開公職且已無與國家間公法上職務關係者」，例如退休等，審其為前述違法行為之時，既已未具公務員身分，則無移送懲戒之適用<sup>4</sup>

(4) 反之，如其離職係屬「調職」，倘若確係在不同公職之間調動，則其公務員身分仍屬存續，是若符合前述懲戒要件，縱已受服務法第22條之1之刑罰者，依懲戒法第22條第2項規定，同一行為已受刑罰者，仍得予以懲戒。

---

<sup>4</sup>實際案例如公務員懲戒委員會102年鑑字第12512號公懲議決書略以，服務法第14條之1固有明文規定。惟違反該條之禁止規定者，同法第22條之1設有刑罰之處罰規定。而公務員於離開公職後，已喪失公務員之身分，其於離職後，縱有違法行為，已非公務員懲戒法懲戒之對象...其既已因退休而喪失公務員之身分，自難就此部分為懲戒處分，移送意旨併就此部分移送懲戒，似有誤會，併予敘明。