

109 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度

一、民國 109 年新修正公務員懲戒法，有關負責審理機關及審理程序的重要改變為何？這些變革的意義為何？（25 分）

【擬答】：

公務員懲戒法於 109 年 6 月 10 日修正公布，定自 109 年 7 月 17 日施行

(一)審理機關之改變

由原稱「公務員懲戒委員會」改稱「懲戒法院」，並設「懲戒法庭」負責公務員懲戒法之懲戒審理與判決，懲戒法院懲戒法庭之職權與組織規定如下：

1. 職權

(1)依新修正「懲戒法院組織法」§4 第 1 項規定

懲戒法院設懲戒法庭，分庭審判公務員懲戒案件，其庭數視事務之繁簡定之。但法律另有規定者，從其規定。

(2)懲戒法庭之懲戒審理對象為適用公務員懲戒法之公務員

2. 懲戒法庭依第一審與第二審分別設合議庭

(1)依新修正「懲戒法院組織法」§4 第 2 項規定

①第一審案件之審理及裁判，以法官三人合議行之，並由資深法官充審判長，資同以年長者充之。

②第二審案件之審理及裁判，以法官五人合議行之，並由院長充審判長，院長有事故時，以庭員中資深者充之，資同以年長者充之。

(2)理由

公務員懲戒制度由現行之一級一審制修正為一級二審制，以貫徹憲法第十六條對於人民訴訟權之保障，體現司法院釋字第七五二號解釋所揭示之精神。懲戒法院為掌理公務員懲戒之審判機關，為因應新制度變革，其審判庭之審級劃分、合議方式等法院組織相關體制，自有配合修改之必要。

(二)審理程序之改變

由現行一級一審制改為一級二審制，規定如下：

1. 上訴審救濟(不服第一審判決者)之受理法庭與期限：(§64)

(1)不服懲戒法庭第一審之終局判決者，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。

(2)上訴之條件：(§66)

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。(此係意指第二審為法律審之性質)

2. 抗告(係對於未確定之裁定，聲明不服之方式)

(1)提出抗告之要件與期限：(§83)

①要件：對於懲戒法庭第一審之裁定，得提出抗告。(對於懲戒法庭第二審之裁定，不得再為抗告)

②提出期限：提起抗告，應於裁定送達後十日之不變期間內為之。

(2)抗告之受理法庭：(§84)

由懲戒法庭第二審裁定。

(三) 109 年新修正公務員懲戒法之變革意義

現行公務員懲戒案件的審理制度僅為一級一審制，當事人如果對於裁判結果不服，並無法循上訴或抗告程序救濟，為保障公務員權利，使公務員懲戒制度更為完善，將公務員懲戒案件的審理制度改為一級二審制，使公務員懲戒案件之當事人於不服裁判結果時，也能循上訴或抗告程序救濟，以充分發揮糾錯及權利保護功能。本次修法除配合實務運作現況修正相關規定外，另有 6 大重要意義：「改制懲戒法院」、「建立一級二審制度」、「強化懲戒實效」、「採行公開審理」、「兼顧公務員權利保障」、「修正再審程序」，簡要分述如下：

1. 改制懲戒法院

公務員懲戒委員會掌理公務員之懲戒事項，屬於司法權之行使，並由憲法上之法官為之，其機關組織與名稱自應採取法院的體制，因此將公務員懲戒委員會改制為「懲戒法院」，「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。

2. 建立一級二審制度

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，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。又對於懲戒法庭第一審裁定原則上亦得向懲戒法庭第二審提起抗告救濟。懲戒法庭第一審案件由法官 3 人合議審理及裁判，並由資深法官充審判長；第二審案件之審理及裁判，則以法官 5 人合議行之，並由院長充審判長。這項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。

3. 強化懲戒實效(新修正§8)

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，本次修法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，以期發揮「防止搶退無漏洞」的效果，並強化懲戒實效。

4. 採行公開審理(新修正§44)

本次修法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。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，強化審判的公信力。

5. 兼顧公務員權利保障(新修正§22 條第 3 項及§97)

為避免被付懲戒人重複遭受不利益，本次修法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，亦明定執行期間，以免對於受懲戒人之執行陷於久懸不決的狀態。另增設懲戒法院得逐案約聘特約通譯，以保障當事人之訴訟權益。

6. 修正再審程序(新修正§85)

公務員懲戒案件的審理制度既改為一級二審制，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，因此就再審事由及提起再審之訴的期間均配套修正。

二、依據公務人員陞遷法的規定，各機關在辦理本機關人員之陞任時，應該考量的條件有那些？您認為其中那三項條件最重要？理由為何？（25 分）

【擬答】：

(一)依公務人員陞遷法第 7 條規定：

1. 各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。
2. 各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，得參酌前項規定訂定資格條件辦理之。
3. 依第 1 項所評定之積分有二人以上相同時，以較高職等或訓練進修及發展潛能積分較高者，排序在前。
4. 第 1 項標準，由各主管院訂定。但各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性定之。

(二)由上述規定可知陞任評量之條件，包括評定項目及評定方式如下：

1. 評定項目包括如下：

- (1)應注意其品德及對國家之忠誠。
- (2)依考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲、發展潛能等項目，訂定標準評定分數。
- (3)對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。
- (4)得舉行面試或測驗。
- (5)主管職務，應評核其領導能力。

2. 評定方式：

- (1)以上各項目標準，由各主管院訂定，指由行政院、立法院、司法院、考試院及監察院分別訂定，總統府及國家安全會議準用之。
- (2)以上各項目標準之訂定，應依機關業務性質，職務特性或任用層級，就各項目分別訂定評定因素、評分標準及最高分數，並以一百分為滿分。

(三)上述評量條件中最重要三者如下：

1. 機關首長之綜合考評，影響最重大

由機關首長就出缺職務需要、受考人服務情形、品德及對國家忠誠之檢討作綜合考評。

2. 考績與獎懲

此兩項影響優先陞任或不得陞任

- (1)陞遷法§11 之優先陞任中規定，最近三年內經記二大功辦理專案考績者，可優先陞任。
- (2)陞遷法§12 不得陞任中規定，最近一年考績(成)列丙等者，或最近一年內依公務人員考績法曾累積達一大過以上之處分者(但功過不得相抵)。

三、行政機關的人力資源組合，可能來自那些不同的進用管道？此種多元人力組合的主要優點為何？請分別說明之。(25 分)

【擬答】：

(一)行政機關人力資源組合之進用管道，分有四種類別：

1. 政務層次：包括政黨網路及社會菁英。
2. 策略層次：包括現職人員、產業、研究機構、法人團體。
3. 行政管理層次：現職人員及高等教育者。
4. 執行技術層次：現職人員、人力市場公司、學校。

(二)上述各類別之進用管道主要優點如下：

1. 憲法明定公務人員之進用，非經考試不得任用，此應運用於行政管理層次與執行技術層

次之人力運用，亦為現行公務人力之核心人員，該等人力結構乃現行行政機關最重要之人力資源。可維護政府重要取才之管道。

2. 除由考試進用外，可彈性運用人力，包括政務人員、機要人員與契約人員，均可不經考試進用，可依實際用人需要進用所需人員。
3. 以契約性進用與憲法公務人員任用資格和專技人員執業資格應經考試院依法考選銓定之規定，如何整合與連結，是必要思考之議題。為達「穩定政策領導能力」之政策目標，民主選舉產生的政治領導者，應有適當數量的人力，尤其是可以「信」得過的人力供其運用方面，原係倫理議題，但在台灣地區部分政務領導者不以對國家之忠誠度，而以對政黨忠誠度為取才標準，可能使真正幹才無法受到任用與發展。而文官尤其是高級文官，本當提升自身民主素養，恪遵憲法精神，配合政務領導之政策，戮力以赴，完成任務。易言之，高級文官應具備專業能力，秉持行政中立，更應有強烈配合政務人員政策的行動力。國家亦應培養政務人員政策領導能力，此非任何選舉戰將或功臣均能具有者。政務人員之培養尤應重視下列諸端；分析內外情形與界定公共問題的能力；尋求或提出備選方案之智識，抉擇能力及決心，策動與運用政治資源的能力；發揮政策說明論辯及斡旋妥協的能力；可依其他地位與權力掌握及推動組織變革的能力；依隨政黨選舉成敗或政策改變而進退之理念與情操。

四、何謂平等就業機會？我國在公共人力資源管理上有關平等就業機會的法律規範及重要內涵為何？請分別討論之。(25分)

【擬答】

(一)平等就業機會之意涵

1. 意義：

美國聯邦政府自 1970 年代起，為達到社會正義與平等原則而有公平就業機會之呼聲不斷，進而要求反歧視，此為公平就業機會與弱勢優先之產生源由，是故美國於 1972 年通過「公平就業服務機會法」並設公平就業機會委員會負責推動實施。

2. 重要規定做法：

(1) 確立「反歧視」的人事法制，以維護合乎「性別、種族與社群」的平等與社會正義原則。

(2) 在人事管理措施方面促使「公平就業機會」與「代表型文官制」結合，並強化申訴制度之進行與成效。

(二)我國公共人力資源管理上有關平等就業機會的法律規範及重要內涵

1. 我國目前公務機關中，具有類似美國平等就業機會政策，以及弱勢優先措施精神之相關政策，主要有依據民國八十五年（一九九六年）公布實施的「公務人員考試法」第三條第二項（註：最新為二〇一四年修正第六條第二項）「為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，……」規定，為照顧身心障礙者與原住民族所舉辦之「公務人員特種考試身心障礙人員考試」，以及「公務人員特種考試原住民族考試」兩項。此外，以性別為焦點者，則有民國九十一年（二〇〇二年）一月公布實施的「兩性工作平等法」（註：現行已修改為「性別工作平等法」）。

2. 功績制可說是現代化人事政策最基本的核心價值，其意指從合格的人才庫與候選人中，經由公開與公平競爭方式，選取能力、知識與技能均合於所期望水準的人選，一旦任用後不得任意終止該雇用關係。此項原則所追求的人事價值，主要有專業、效率、理性主義、員工保障、行政中立等項。具體的操作指標主要以各種能力、教育和年資等為主。

甄補工具則是以公開競爭考選為主，主要的適用對象則是以一般的事務性文官為主。從功績制內涵可知，由於此項原則強調每個人只要具有所需的資格，被遴選任用的機會是公平的，因此，被視為是平等就業機會最重要的一項價值。我國現行公務人員考試法對於身心障礙者及原住民族就業權益而舉辦特種考試，此乃符合平等就業機會下之重要精神，應為現代功績制所追求之人事管理價值，亦即使弱勢族群透過公開競爭考試取得事務官職位，值得肯定。

3. 我國規定做法尚無違背功績制之評述看法如下：

- (1) 雖然就表面上來看，以上兩種特考似乎有違考試公平的價值，甚至違反憲法第 7 條平等的精神。惟 1999 年大法官釋字第 485 號亦曾做過以下之解釋：「憲法第 7 條平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。」因此，從大法官釋義法理觀之，兩種特考係經考試法所規範，故難謂違反憲法平等原則。況且平等、照顧弱勢的憲法價值亦應高於絕對的、機械的功績原則。
- (2) 另外，再從民主行政的觀點來看，透過考試制度吸納弱勢族群進入政府就職，正好可以落實現代「代表性官僚體制」的理念，亦即讓行政部門能收納社會上各種團體的意見，呈現多元化和多樣性的特徵，避免決策偏聽，這也是展現政治回應及社會公平價值的作法之一。而且，實務上，對兩種特考亦有一些限制，如身分的確認、限制轉調的規範等等。雖然，兩種考試或許是為特定身分的族群所主辦的封閉性考試，但同屬一個族群的應考人亦是在訊息公開、機會平等的狀況下應考，同時也必須憑本事與眾多考生公平競爭，才能獲得公職機會。因此，就該項考試而言，亦符合功績原則。