

106 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、公務員甲以父親年邁乏人照料為理由，提出辭職申請。服務機關拖延一年後，予以拒絕。請問服務機關處理是否合法？甲得如何尋求權利救濟？(25 分)

【擬答】

本案涉及公務人員提出辭職的效力及救濟，謹依公務人員保障法（以下簡稱保障法）相關規定說明如下：

(一)服務機關的處理並不合法：

1. 公務人員提出辭職，機關可否不准或拖延准許：

在公務人員保障法 106 年修正通過前，相關人事法令對公務人員之自請辭職究應如何處理尚乏明文，惟服公職，為憲法第 18 條明定為人民權利之一，權利則人員得自由放棄，除經挽留取消辭意者外，似難以不准辭職之籍詞而侵害其放棄權利之自由，俟 106 年公務人員保障法修法新增第 12 條之 1 規定，公務人員之辭職，應以書面為之。除有危害國家安全之虞或法律另有規定者外，服務機關或其上級機關不得拒絕之。基上，本案公務員甲以父親年邁乏人照料，提出辭職申請，機關拖延一年後予以拒絕，違反新修正的保障法規定。

2. 辭職生效日：

(1) 依據保障法第 12 條之 1 第 2 項規定，服務機關或其上級機關應於收受辭職書之次日起三十日內為准駁之決定。逾期末為決定者，視為同意辭職，並以期滿之次日為生效日。但公務人員指定之離職日逾三十日者，以該日為生效日。

(2) 本案公務員甲提出辭職，機關雖拖延一年後予以拒絕，惟依據修正後的保障法規定，機關應於收受辭職書之次日起 30 日為准駁之決定，逾期以 30 日期滿之次日為生效日。

(二)甲可提起復審救濟：

1. 復審乃公務人員對於服務機關或人事主管機關所為行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益，或公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益，所提起之復審。

2. 司法院歷次相關解釋意旨為得提起復審之標的範圍，亦即係以足以改變公務人員身分關係、或基於公務人員身分所產生之公法上財產請求權，或於公務人員權利有重大影響之行政處分，始得提起復審救濟。

3. 最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議決議：徵諸司法院解釋已逐步解構特別權力關係，司法院釋字第 653 號解釋及第 684 號解釋意旨，已揚棄「重大影響」標準，改採「權益侵害」之標準。公務員服公職，為憲法第 18 條明定為人民權利之一，權利則人員得自由放棄，除經挽留取消辭意者外，

不宜否准辭職而侵害其放棄權利之自由，是以，基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理，以達有權利即有救濟之憲法意旨。

4. 救濟程序：

(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到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。

(3)又鑑於調處程序可增進行政效率、維持機關內部之和諧及減少行政成本之支出，爰 106 年保障法修法增訂調處程序亦適用於復審事件，併此敘明。

二、住所設於臺北市之公務員甲於某行政機關服務，與同事乙常因故爭吵，嚴重影響機關同仁工作情緒，機關首長屢次規勸，不僅無效，甚至變本加厲。機關首長乃將甲調離至該機關南部公室。惟甲之妻子長期患病，必須留在臺北醫院就醫，而兩名子女年幼，也乏人照料。甲認為此一職務調整行為對其婚姻及家庭生活已造成重大衝擊，不服該職務調整行為。請問甲得如何尋求救濟？(25 分)

【擬答】

有關機關首長將公務員甲自臺北市調離至南部辦公室的救濟方式，分析如下：

(一)本案公務員甲應為保障法第 3 條的適用對象，保障法的救濟採雙軌制，簡述如下：

1. 復審程序與行政訴訟：

(1)復審乃公務人員對於服務機關或人事主管機關所為行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益，或公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益，所提起之復審。

(2)司法院歷次相關解釋意旨為得提起復審之標的範圍，亦即係以足以改變公務人員身分關係、或基於公務人員身分所產生之公法上財產請求權，或於公務人員權利有重大影響之行政處分，始得提起復審救濟。

2. 申訴程序：依據公務人員保障法第 77 條規定，申訴或再申訴應以「服務機關所為之管理措施」或「有關工作條件之處置」認為不當，致影響其權益者為標的。

(二)承上，本案公務員甲究應採取復審或申訴方式救濟，應視機關將甲自台北市調離至南部此一舉措，是否屬於行政處分，或僅屬工作條件或管理措施，敘明如次：

1. 本案如將甲調離台北市如已涉及調任規定(降官等、降職等或降職務)，甲可循復審救濟：

(1)以公務人員既經銓敘審定官等、職等有案，即有主張服務機關核派與其所敘官等、職等資格條件、職責程度相當職務之權利。

(2)復以將公務人員調任與其所敘官等顯不相當或較低陞遷序列之職務，除影響其升等任用資格之取得外，亦影響其日後參加陞遷、訓練之權益，是服務機關對公務人員為調任同官等較低陞遷序列職務之命令，係屬對公務人員權益有重大影響之處分，公務人員如有不服，得依上開復審程序提起救濟。

2. 惟僅將甲單純調離服務地區，不涉及調任規定，性質乃屬服務機關所為「管理措施」，其救濟應循公務人員保障法提起申訴。

(1)受理機關：公務人員提起申訴應繕具書面向服務機關為之。至於提起再申訴，則一律向保訓會為之。

(2)提起方式(救濟期間)：公務人員保障法第 77 條第 2 項明定，公務人員提起申訴，應自服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置達到之次日起三十日內為之。

(3)再救濟：

①再申訴：另一同法第 81 條規定，服務機關應於三十日內作成函復，應申訴復函之次日起三十日內向保訓會提起再申訴。

②調處程序：為調和機關與務人員之間的爭執，促進機關內部和諧，於本法第 85 條至第 88 條賦予保訓會於再申訴事件審理程序中得依職權或依申請進行調處之法源依據。

- ③不服不得再提起行政訴訟：保訓會再申訴決定於送達後即行確定，再申訴人不得再提起行政訴訟，表示不服。

三、甲為依地方制度法規定任命之副縣長，在縣長改選之選舉期間，具銜具名向其所屬同鄉會拉票，請問該行為是否有違背行政中立法？(25 分)

【擬答】

副縣長甲是否有違反行政中立法，分析說明如下：

(一)副縣長非行政中立法適用（準用）對象：

1. 副縣長屬於政務人員：依據政務人員退職撫卹條例第 2 條規定，其他依法律規定之中央或地方政府比照簡任第十二職等以上職務之人員為政務人員。準此，副縣長地方比照簡任第 12 職等以上職務之政務人員。
2. 政務人員非依法獨立行使職權非行政中立法準用對象：行政中立法第 18 條，憲法或法律規定須超出黨派以外，依法獨立行使職權之政務人員，準用本法之規定。

(二)政務人員因其政治性任命性質，縱非行政中立法適用（準用）對象，惟為貫徹依法行政，執法公正，依據政務人員法（草案）及銓敘部相關函釋，仍應避免利用職務上權力或動用行政資源，從事選舉、政治行為。基此，謹參據政務人員法草案及銓敘部相關函釋，分析副縣長案內行為有無違反行政中立：

1. 中立法第 9 條第 1 項第 1 項第 6 款：所稱公開為公職候選人拜票，係指透過各種公開活動或具銜具名向特定或不特定人拜票之行為，故倘非透過各種公開活動，或未具銜具名請託選民支持某候選人，則非該款規定之範圍。是以，副縣長以其職銜從事拜票活動，應已違反行政中立法規定（參考資料：銓敘部 98 年 11 月 18 日部法一字第 0983122019 號電子郵件）
2. 中立法第 10 條：公務人員對於公職人員之選舉、罷免或公民投票，不得利用職務上之權力、機會或方法，要求他人不行使投票權或為一定之行使。準此，副縣長如利用職務上權力，要求所屬同鄉會必須投票給特定候選人，似已違反本條規定。

(三)違反行政中立之責任：（行政中立法第 16 條）

公務人員違反本法，應按情節輕重，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；其涉及其他法律責任者，依有關法律處理之。

四、依據公務員懲戒法規定有職務當然停止之事由者，停職之效力是依據法律自動發生，或是主管機關仍應另行作成停職處分，始發生停職之效力？試分析之。(25 分)

【擬答】

公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）規定有職務有當然停止之事由者，停職之效力是否依據法律自動發生，或是主管機關仍應再行作成行政處分，始發生停職之效力，分析如下：

(一)懲戒法停職的種類：

1. 先行停職：（懲戒§5）

- (1)公務員懲戒委員會合議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，得通知被付懲戒人之主管機關，先行停止其職務。
- (2)主管機關對於所屬公務員，依第二十四條規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會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。所稱「情節重大」，應審酌被付懲戒人違失行為之情節，以及其繼續執行職務對於公務秩序所生之損害或影響是否重大，而難以期待其妥適執行公務等情予以具體認定。

2. 當然停職（懲戒法§4）：公務員有下列各款情形之一者，其職務當然停止：

- (1)依刑事訴訟程序被通緝或羈押。

(2)依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。

(3)依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

(二)公務員懲戒法第 3 條所指「其職務當然停止」，是否以有該條所定事由發生時，即當然、自始發生停職之形成效力，不待發布停職令？

1. 甲說：公務員懲戒法第 3 條係規定有該條規定之事實發生「其職務當然停止」，而非「職務應予停止」。於有第 1 款所指被通緝或羈押者，事實上已無法執行職務，毋待停職處分，即生停職效果。其餘第 2、3 款事由，則有刑事確定判決為據，亦無解釋為須有停職令始生停職效力之必要。故有該條各款所定當然停職事由發生，即發生停職之效力。
2. 乙說：基於法律關係之明確性、安定性及實務慣例，於有該條規定事由發生後，仍應由主管機關作成停職處分，始溯及既往發生停職之效力。
3. 目前實務作法採取甲說。

公
職
王