

公務員法制

第一章 序言（公務員法之體系地位）

- 壹、從憲法角度觀察
- 貳、從行政法角度觀察

第二章 公務員概念

- 壹、學理上公務員概念
- 貳、法律上公務員概念

第三章 公務員關係特質－特別權力關係

- 壹、一般權力關係與特別權力關係之區別
- 貳、特別權力關係類型、特徵、演變及我國實務發展

第四章 公務員權利

- 壹、身分保障權
- 貳、俸給權
- 參、休假權（或其他假別）
- 肆、結社權
- 伍、費用請求權
- 陸、保險金權
- 柒、退休金權
- 捌、撫卹金權

第五章 公務員義務與責任

- 壹、公務員義務
- 貳、公務員責任－兼論公務員保障及救濟

第六章 公務員考績

- 壹、類型
- 貳、年終考績等次
- 參、公務人員考績法修正草案重點

報告人：龔癸藝

報告時間：99.07.27

公務員法制

第一章 序言（公務員法之體系地位）

壹、從憲法角度觀察

- 一、憲法第 18 條：人民有應考試服公職之權。
- 二、憲法第 23 條：以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。
- 三、憲法增修條文第 6 條第 1 項：「考試院為國家最高考試機關，掌理左列事項，不適用憲法第八十三條之規定：一、考試。二、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休。三、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。」

貳、從行政法角度觀察

一、行政法基本原理原則

- （一）依法行政原則：法律保留原則與法律優位原則
- （二）信賴保護原則：不溯及既往原則
- （三）比例原則：憲法第 23 條、行政程序法第 7 條
- （四）平等原則：憲法第 7 條
- （五）明確性原則：

二、行政組織與公務員法

（一）行政組織：

1. 行政主體：如國家、縣、鄉鎮、市、農田水利會。
2. 行政機關：應具獨立組織法規、獨立編制及預算、有無印信、對外獨立行文能力；缺一即非行政機關，而屬內部單位。其類型上有國家（中央）或地方行政機關；獨任制（首長制）或合議制（委員制）機關。
3. 公營事業機構：生產事業機構（如經濟部所屬中油公司、台糖公司等）；金融事業機構（如各級政府設立或持股之公營銀行等）；交通事業機構（如各級政府經營之汽車客運公司或郵政公司）；其他事業機構（如農產運銷公司等消費事業）
4. 營造物：民俗性質（如公立殯儀館、孔廟）、文教性質（公立學校、博物館、圖書館、紀念堂、文化中心）、保育性質（公立醫院、療養院、榮民之家）、營業性質（公有菜市場）、服務性質（機場、港口）

（二）公務員法

1. 學理上公務員概念
2. 法律上公務員概念

三、行政作用

- （一）行政命令：法規命令或行政規則；行政程序法第 150 條或第 159 條。

- (二) 行政處分：行政程序法第 92 條。
- (三) 行政契約：行政程序法第 135 條以下。
- (四) 事實行為：內部行為（如機關間或內部單位間意見交換之會簽呈）、認知表示（如觀念通知、行政指導）、實施行為（如課稅處分確定，稅捐機關對稅款繳納之收受或退還之行為）、強制措施（如行政執行程序中所為之即時強制）

四、行政救濟

- (一) 訴願：訴願法規範
- (二) 行政訴訟：行政訴訟法規範。

第二章公務員概念

壹、學理上公務員概念

一、定義

學理上公務員係指經國家或地方自治團體任用，並與國家或地方自治團體發生公法上職務及忠實關係之人。

(一) 依法經任用程序者：

1. 公務人員任用法第 25 條規定：「各機關初任簡任各職等職務公務人員、初任薦任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。初任委任公務人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任命之」
2. 公務員係由本機關或上級機關（高階公務人員）發派令。
3. 任用須具有積極條件（具中華民國國籍、或具有擬任官等職務資格）及不具消極條件（公務人員任用法第 28 條情形）。

(二) 與國家或地方自治團體發生公法上職務關係者：

1. 公務員與其他僱傭關係人員主要之區別在於，公務員與國家發生公法上職務關係，而僱傭人員與國家發生私法上契約關係。
2. 何謂「公法上職務關係」？詳見下述第三章「公務員關係特質」

(三) 須負忠實義務者

公務員應本於尊重憲法基本秩序，依法行政，履行國家所賦予職責時，儘可能採取有利國家或避免不利國家之行為，此即為公務員對國家之忠實義務。

二、分類

(一) 武官與文官

1. 武官：指從事戰鬥行為或其他軍事任務之公務員。
2. 文官：不負有戰鬥或類似軍事任務之公務員。

(二) 司法官與行政官

1. 司法官：狹義司法官指具審判職務之法官；廣義司法官則兼指檢察官。
2. 行政官：司法官以外之其他公務人員。

(三) 政務官與事務官

1. 政務官：參與國家政策決定，隨政黨選舉成敗進退之公務員。
2. 事務官：依既有政策執行之永業性（不隨政黨選舉成敗同進退）公務員。

貳、法律上公務員概念

- 一、國家賠償法第 2 條第 1 項規定：「本法所稱公務員者，謂依法令從事於公務之人員」（最廣義公務員概念）
- 二、刑法第 10 條第 2 項規定：「(第 1 款) 依法令服務於國家、地方自治團體所屬機關而具有法定職務權限，以及其他依法令從事於公共事務，而具有法定職務權限者；(第 2 款) 受國家、地方自治團體所屬機關依法委託，從事與委託機關權限有關之公共事務者」（身分型公務員、職務型公務員、委託型公務員）
- 三、公務員服務法第 24 條規定：「本法於受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之」
- 四、公教人員保險法第 2 條規定：「本保險之保險對象包括下列人員：一、法定機關編制內之有給專任人員；二、公立學校編制內之有給專任教職員；三、依私立學校法規定，辦妥財團法人登記，並經主管教育行政機關核准立案之私立學校編制內之有給專任教職員」
- 五、公務人員任用法施行細則第 2 條規定：「(第 1 項) 本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員；(第 2 項) 前項所稱各機關，指下列之機關、學校及機構：一、中央政府及其所屬各機關。二、地方政府及其所屬各機關。三、各級民意機關。四、各級公立學校。五、公營事業機構。六、交通事業機構。七、其他依法組織之機關」
- 六、公務人員行政中立法第 2 條規定：「本法所稱公務人員，指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。」同法第 17 條規定：「下列人員準用本法之規定：一、公立學校校長及公立學校兼任行政職務之教師；二、教育人員任用條例公布施行前已進用未納入銓敘之公立學校職員……；五、……公立學校依法聘用、僱用人員；……」

第三章 公務員關係特質—特別權力關係

壹、一般權力關係與特別權力關係之區別

- 一、一般權力關係：指一般人民與國家或地方自治團體間之關係。
- 二、特別權力關係：指公務員（或特定人）與國家或地方自治團體間之關係。

貳、特別權力關係類型、特徵、演變及我國實務發展

一、特別權力關係類型

- (一) 公法上之勤務關係：公務員（或軍人）與國家或地方自治團體間之關係。
- (二) 公法上營造物利用關係：學生與學校間之關係。
- (三) 公法上特別監督關係：國家與特許企業間；國家與委託處理行政事務者間。

二、傳統特別權力關係特徵—以公法上之勤務關係為例

- (一) 當事人地位之不平等。
- (二) 義務之不確定：服不定量勤務義務
- (三) 有特別規則之適用：無須法律授權
- (四) 不得爭訟：特別權力關係事項，不得提起民事訴訟，亦不得提起行政爭訟。
- (五) 有懲戒罰：對於違反義務者，得加以處罰。

三、特別權力關係理論演變及我國實務發展

(一) 理論演變

1. 特別權力關係類型縮小：僅限於公法上之勤務關係。
2. 涉及基本權限制應有法律依據（法律保留）
3. 部分允許提起行政爭訟

(二) 我國實務發展

【公務員與國家】

1. 釋字第 187 號（73 年）：請求核發服務年資或未領退休金證明，未獲發給，得依法提起訴願或行政訴訟。
2. 釋字第 201 號（74 年）：公務員依法辦理退休請領退休金，得提起訴願或行政訴訟。
3. 釋字第 243 號（78 年）：依公務人員考績法對公務員所為之免職處分，直接影響其憲法所保障服公職權利（即影響其公務員身分），依法得提起行政訴訟。（記大過處分，未達免職處分，尚未改變其公務員身分，不直接影響其服公職權利，仍不得提起行政訴訟）
4. 釋字第 266 號：對考績獎金之爭執，得提起行政爭訟。
5. 釋字第 298 號：對公務員有重大影響之懲戒處分，得提起行政爭訟。（何謂重大影響之懲戒處分，該號解釋未予敘明）
6. 釋字第 312 號：對福利互助金之爭執，得提起行政爭訟。
7. 釋字第 323 號（82 年）：各機關擬任公務員，經銓敘部任用審查「不合格」（即足以改變公務員身分）或「較擬任之官等為低」（即相當於對公務員有重大影響之處分）時，得提起行政爭訟。
8. 釋字第 338 號（83 年）：對審定之俸給有爭執（即調職後產生降低官等或級俸之結果）時，得提起行政爭訟。

【學生與公私立學校】

9. 釋字第 382 號：各級學校對學生所為退學處分，足以改變其學生身分，得提起行政爭訟。

【軍人（或未入營之役男）與國家】

- 10.釋字第 430 號 (83 年):現役軍官聲請續服現役未受允准,並核定其退伍。如有爭議(軍人身分之變更),得提起行政爭訟。
- 11.釋字第 459 號 (87 年):尚未入營之役男,對體位判定、免役、緩徵、緩召等核定結果不服者,得提起行政爭訟。

第四章公務員權利

壹、身分保障權

- 一、公務員非有法定原因,經法定程序,不受撤職、免職或其他處分之權利。
- 二、政務人員或機要人員則無身分保障權。

貳、俸給權

- 一、俸給為公務員關係存續中,國家對公務員所負擔之公法上之金錢債務,換言之,即公務員對國家一方之金錢請求權。
- 二、俸給分為本俸(年功俸)及加給(分為職務加給、技術或專業加給、地域加給)。

參、休假權(或其他假別)

- 一、公務人員請假規則適用對象:該規則第 2 條:「本規則以受有俸(薪)給之文職公務人員為適用範圍。」

- 二、該規則第 7 條第 1 項規定:公務人員至年終連續

- (一)服務滿一年者,第二年起,每年應給休假七日。
- (二)服務滿三年者,第四年起,每年應給休假十四日。
- (三)服務滿六年者,第七年起,每年應給休假二十一日。
- (四)服務滿九年者,第十年起,每年應給休假二十八日。
- (五)服務滿十四年者,第十五年起,每年應給休假三十日。

初任人員於二月以後到職者,得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休假;其計算方式依第三條第二項規定。第三年一月起,依前項規定給假。

- 三、該規則第 3 條:公務人員之請假,依下列規定:

- (一)事假、家庭照顧假

因事得請事假,每年准給五日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時,得請家庭照顧假,每年准給七日,其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假,應按日扣除俸(薪)給。

- (二)病假、生理假,延長病假

因疾病必須治療或休養者,得請病假,每年准給二十八日。女性公務人員因生理日致工作有困難者,每月得請生理假一日,其請假日數併入病假計算。其超過者,以事假抵銷。患重病非短時間所能治癒者,經機關長官核准得延

長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。

(三) 婚假

因結婚者，給婚假十四日。除因特殊事由經機關長官核准延後給假者外，應結婚之日起一個月內請畢。

(四) 產前假、娩假、流產假

因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。

(五) 陪產假

因配偶分娩者，給陪產假三日，得分次申請，但應於配偶分娩日前後三日內請畢，例假日順延之。

(六) 喪假

因父母或配偶死亡者，給喪假十五日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假十日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假五日。……

(七) 骨髓或器官捐贈假

因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。

前項第一款所定准給事假日數，任職未滿一年者，依在職月數比例計算，比例計算後未滿半日者，以半日計算；超過半日未滿一日者，以一日計算。

肆、結社權

一、結社權意義：指公務員得組成及參與代表其利益團體之權利。

二、我國公務人員協會法規定現況：(公務員不得罷工)

(一) 協會組織類型：機關公務人員協會與全國公務人員協會二種。

(二) 協會得提出協商事項

1. 辦公環境之改善。

2. 行政管理。

3. 服勤方式及起訖時間。

(三) 協會不得提出協商事項

1. 法律已有明文規定者。

2. 依法得提起申訴、復審、訴願、行政訴訟之事項。

3. 為公務人員個人權益事項者。

4. 與國防、安全、警政、獄政、消防及災害防救等事項相關者。

伍、費用請求權

指公務員因執行職務，支出之必要費用，有請求服務機關支付之權利。

陸、保險金權

一、意義：公務員參加公教人員保險，於保險事故發生時，由公務員或其受益人受領金錢或其他給付之權利。

二、性質：強制保險。

三、項目：生育、疾病、傷害、殘廢、**養老**、死亡及眷屬喪葬七項。

四、給付方式：(一) 免費醫療給付：生育、疾病、傷害；民國 84 年以後已將該部分併入全民健保體系。(二) **現金給付**：殘廢、**養老**、死亡及眷屬喪葬。

五、公保養老給付 18%優惠存款本次修法動態：

(一) 內容主要：退休人員月退休所得，不能超過其最後在職本(年功)俸加一倍的 **77%(年資 25 年)至 97%(年資 35 年)**；超過上限者，法定退休金不會減少，但會降低其公保養老給付辦理優惠存款的額度。

(二) 計算公式：

月退休金+公保養老給付優惠存款每月利息 / 本(年功)俸 X 2

(二) 適用對象

1. 僅有退休年資橫跨84年7月1前後，且於該法修正施行後退休人員，始受影響。
2. 至於支領一次退休金者、只具舊制年資(即84年7月1以前退休之人員)者或只具新制年資者(84年7月1以後新進之人員)，均不影響。

(三) 舉例說明優惠存款改革措施修正方案之計算方式

【例如】某甲係薦任第九職等年功俸七級710俸點(45,665元)之人員，預定於99年6月退休生效，退休年資31年(舊制16年、新制15年)，退休所得上限百分比為89%；另其於退撫新制施行前之公務人員保險年資亦為16年；某甲退休所得之計算方式說明如下：

1. 月退休金：

(1) 舊制： $(45,665 \times 76\%) + 930 = 35,636$

(2) 新制： $45,665 \times 2 \times 30\% = 27,399$

(3) 合計： $35,636 + 27,399 = 63,035$

2. 依退休公務人員公保養老給付金額優惠存款要點第2點、第3點計算之公保養老給付優惠存款金額及每月利息：

(1) $45,665 \times 32 = 1,461,280$ (優惠存款金額，百元以下不計)

(2) $1,461,200 \times 18\% \div 12 = 21,918$ (優惠存款每月利息)

3. 每月退休所得上限：

$45,665 \times 2 \times 89\% = 81,284$

4. 公保養老給付優惠存款金額上限：

(1) $81,284 - 63,035 = 18,249$ (優惠存款每月利息上限)

(2) $18,249 \times 12 \div 18\% = 1,216,600$ (優惠存款金額上限)

5. 實際得辦理優惠存款之公保養老給付金額：

1,216,600 元(1,461,200 元與1,216,600 元，二者取較低者為準。)

6. 每月退休所得：

63,035+18,249=81,284

※ 在依法支領之月退休金不予變動之前提下，某甲公保養老給付優惠存款每月利息減少金額為3,669 元

[(1,461,200-1,216,600)*18%÷12=3,669]

柒、退休金權

一、意義：指公務員年老或其他原因不堪任職，而自現職中退休時，得向國家請求金錢給付之權利。

二、性質

(一) 年金制 (或稱儲金制)

1. 即退休金給付之一部分係從公務員在職期間薪給中按月扣存。

2. 目前公務員退休金係採此制度；由政府與公務員共同撥繳費用建立退休撫卹基金支付，政府負擔費率百分之六十五，其餘百分之三十五由公務員繳付。

(二) 恩給制

即退休金給付全部均由國庫負擔。

三、退休種類

(一) 自願退休

1. 公務員任職五年以上，年滿六十歲者。

2. 任職滿二十五年者。

(二) 命令退休

1. 任職五年以上，年滿六十五歲者。

2. 任職五年以上，心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者。

四、退休金給付方式

(一) 一次退休金

(二) 月退休金

(三) 兼領部分一次退休金與月退休金

五、月退休金給付方式 (俗稱八五制) 之本次修法動態

(一) 修法理由：配合人口結構高齡化及少子化之社會趨勢。

(二) 月退休金起支年齡延後等相關規定 (修正草案第十一條)

1. 對於自願退休人員之月退休金起支年齡規定以六十歲 (年資二十五年) 為原則，並參採年資與年齡並重之精神，對於任職年資較長 (三十年以上) 者，另訂較低之起支年齡 (五十五歲)。

2. 明訂本法修正施行前已在職、年滿五十歲，且已符合領月退休金條件者之保障規定一即不受修正條文八五制限制

配合增加展期與減額月退休金之規定，對於本法修正施行前已在職公務人員，另訂保障規定，亦即修正條文施行前任職年資已滿二十五年以上且年滿五十歲符合現行自願退休領取月退休金條件者，仍得按原規定於退休時領取月退休金，不受修正條文之限制。

3. 至於未符前開 2 規定之現職人員，在修正條文施行第一年至第十年間依任職滿二十五年以上條件自願退休者，除應年滿五十歲以外，其年資與年齡合計數應符合附表一所規定各年度適用之指標數，始得領取月退休金，以達漸進延後年齡之效果。

例如：陳先生在本方案實施時，任職年資 23 年，年滿 48 歲。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
法定指標數	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
張先生個人指標數	71 (23 + 48)	73 (24 + 49)	75 (25 + 50)	77 (26 + 51)	79 (27 + 52)					

由上表得知，指標數於方案實施後第 1 年至第 10 年間，由 75 增加至 84，陳先生則於方案實施後第 5 年時符合法定指標數，因此，陳先生得於任職 27 年，年滿 52 歲時自願退休並領取月退休金。若陳先生原本預定於任職 25 年且年滿 50 歲時立即退休並領取月退休金，則實施本方案後，將使陳先生延後 2 年符合領取月退休金條件。

捌、撫卹金權

一、意義：指公務員在職病故、意外或因公死亡時，給與其遺族之金錢給付。

二、種類：

(一) 任職未滿十五年者：給與一次撫卹金（不發給年撫卹金）

(二) 任職十五年以上者：給與一次撫卹金及年撫卹金。

第五章公務員義務與責任

壹、公務員義務

一、忠實義務

公務員服務法第一條規定：「公務員應遵守誓言，忠誠努力、依法律、命令所定執行其職務」

二、服從義務

- (一) 公務員服務法第二條規定：「長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。」
- (二) 對於長官就其監督範圍以內所發命令(即職務命令)，屬官是否均須服從，學理上有三種見解：
1. 絕對服從說：只要是長官於其監督範圍內所發命令，不論合法與否，屬官均有服從之義務。
 2. 相對服從說：長官於其監督範圍內所發命令，僅限於合法命令，屬官始有服從之義務；對於違法命令，屬官自得拒絕服從。(刑法第二十一條第二項「依所屬上級公務員命令之職務上行為，不罰。但明知命令違法者，不在此限」係採此說)
 3. 陳述意見說：長官於其監督範圍內所發命令，如係合法命令，屬官應有服從之義務；如認其為違法者，屬官得隨時向長官陳述意見。(公務員服務法第二條偏向採此說)

三、保密義務

公務員服務法第四條第一項規定：「公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於機密事件無論是否主管事務，均不得洩漏；退職後亦同。」

四、保持品味義務

- (一) 公務員服務法第五條規定：「公務員應誠實清廉、謹慎勤勉，不得有驕恣貪墮，奢侈放蕩，及冶遊、賭博、吸食煙毒等，足以損失名譽之行為」
- (二) 本條立法意旨甚佳，惟其內容存有太多修身養性之德目，非法律上之概念，似有調整空間。

五、執行職務義務

公務員服務法第七條規定：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延」(同法第八條至第十二條均屬執行職務義務規範)

六、迴避義務

公務員服務法第十七條規定：「公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避」(行政程序法第三十二條及第三十三條亦有迴避規範)

七、善良保管義務

公務員服務法第二十條規定：「公務員職務上所保管之文書、財物，應盡善良保管之責，不得毀損、變換、私用或借給他人使用。」

八、不為一定行為義務

- (一) 公務員服務法第十三條第一項及第二項規定(經營、投機、投資行為限制)
- 「(第一項)公務員不得經營商業或投機事業。但投資於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東、兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限；(第二項)公務員非依法不得

兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人」

(二) 公務員服務法第十四條第一項規定 (兼職原則禁止)

「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費」

(三) 公務員服務法第十四條之一 (旋轉門條款限制)

「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。」

(四) 公務員服務法第十四條之二第一項規定 (兼職例外允許)

「公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級機關許可」

(五) 公務員服務法第十四條之三 (兼職例外允許)

「公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可」

九、行政中立義務

(一) 公務人員可否參加政黨或其他政治團體？

公務人員可以加入政黨或其他政治團體。但是，無論請假與否，均不可以兼任政黨或其他政治團體之職務及介入黨政派系紛爭。也不可以兼任公職候選人競選辦事處之職務。(第5條)

(二) 公務人員可否於下班時間或請假，從事政黨或其他政治團體之活動？

鑑於公務人員於上班或勤務時間，本應盡忠職守，為全體國民服務，因此，中立法第7條第1項規定，公務人員不得於上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體之活動。至於下班時間或請假，除非有違反中立法第9條有關公務人員均不得從事之政治活動或行為等情形外，可自由參與政黨或其他政治團體之活動。

(三) 公務人員可否捐款給政黨、其他政治團體或擬參選人，抑或替其募款？

可以。但公務人員不可以利用職務上之權力、機會或方法，為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助；亦不得阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。(第8條)

(四) 公務人員得否為慈善公益活動主持集會、發起遊行或領導連署活動？

可以。中立法第9條第1項第3款不得主持集會、發起遊行或領導連署活動之規定，其前提在於上開行為是否係「為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人」所為，因此，公務人員為慈善公益活動主持集會、發起遊行或領導連署等均不在禁止之列。

(五) 公務人員可否參加政黨、其他政治團體或公職候選人所發起之遊行、召集之集會或連署等活動？

可以。但應請假或於下班時間為之。中立法第9條第1項第3款並未限制公務人員參與政黨、其他政治團體或公職候選人所發起之遊行、召集之集會或

連署等活動。惟該法第 7 條第 1 項規定，公務人員不得於上班或勤務時間從事上開活動。

(六) 公務人員為公職候選人之配偶或直系血親，得否於請假或留職停薪期間為其助選？

中立法第 9 條第 1 項各款行為，公務人員無論是否於上班或勤務時間，均不得為之，以及留職停薪人員因仍具公務人員身分，故其仍應遵守中立法之相關規定，並無因留職停薪或請假而有不同限制；且未就公務人員為公職候選人之配偶時有不同限制，因此，公務人員縱為公職候選人之配偶，仍不得於請假或留職停薪期間，公開從事助選活動。(銓敘部 98 年 10 月 8 日部法一字第 0983115556 號書函)

(七) 違反行政中立法之責任

為落實行政中立，公務人員及其長官違反中立法之規定者，應依公務員懲戒法予以懲戒，或依公務人員考績法規定處理。因違反行政中立事項並非反社會、反國家之行為，而僅係服務義務之違反，依公務員懲戒法課以懲戒責任為已足，至於違反程度達觸犯刑事法律規定時，則依有關法律之規定處罰。

(第 16 條)

貳、公務員責任—兼論公務員保障及救濟

一、行政責任

(一) 意義：指公務員違反法規所定義務，由行政機關或司法機關依法予以處罰。

(二) 類型：懲戒處分與考績（懲處）處分。

1. 處分法律依據

(1) 懲戒處分：處分法律依據為公務員懲戒法。

(2) 懲處處分：處分法律依據為公務人員考績法。

2. 處分機關

(1) 懲戒處分：司法院公務員懲戒委員會。但九職等以下公務員之記過或申誡，得逕由主管長官行之。(公務員懲戒法第九條第三項)

(2) 懲處處分：公務員服務之機關。

3. 處分事由

(1) 懲戒處分：違法、廢弛職務或其他失職行為。(公務員懲戒法第二條)

(2) 懲處處分：包括一切違法或失職之行為。實際上與懲戒處分事由差異不大。

4. 處分種類

(1) 懲戒處分：撤職（至少一年）、休職（至少六個月）、降級（俸級降一級或二級）、減俸（減月俸百分之十或二十，期間六個月以上、一年以下）、記過（二年內不得晉敘）、申誡（以書面為之）。(公務員懲戒法第九條至第十六條)

(2) 懲處處分：免職、記大過、記過、申誡。(公務人員考績法第十二條)

5. 處分程序

(1) 懲戒處分：第九職等以下人員之記過或申誡由主管長官逕行行之，或由主管長官直接移送懲戒機關審議；簡任人員則須先送監察院審查，審查成立再移送公務員懲戒委員會。

(2) 懲處處分：平時考核或專案考績。

6. 功過相抵：

(1) 懲戒處分：無功過相抵之適用。

(2) 懲處處分：在年度內平時獎懲得功過相抵。但專案考績不得與平時考核功過相抵。

7. 救濟程序

(1) 懲戒處分：有特定事由得聲請再審議。

(2) 懲處處分：

A. 復審：公務員不服服務機關或人事主管機關所為之行政處分（例如免職處分），可向保訓會提起復審。不服保訓會復審決定，可向高等行政法院請求救濟。(公務人員保障法第二十五條及七十二條)

B. 申訴：公務員對於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，應向服務機關提起申訴；不服服務機關申訴復函，得於三十日內向保訓會提起再申訴。對再申訴決定已無爭訟途徑。

二、民事責任

(一) 指公務員執行職務，因故意或過失不法侵害他人權利，所發生之損害賠償責任而言。

(二) 公務員從事私經濟行政行為，所發生之損害賠償等一切法律效果，均有民法之適用。

三、刑事責任

(一) 指公務員違反刑事法律規定，而應受刑事制裁之責任。

(二) 原則上公務員之刑事責任與一般人並無不同。(除非是身分犯情形)

第六章 公務員考績

壹、類型：

年終考績、另予考績、專案考績。(公務人員考績法第三條)

貳、年終考績等次：

甲等(八十分以上)、乙等(七十分以上、不滿八十分)、丙等(六十分以上、不滿七十分)、丁等(不滿六十分)。

參、公務人員考績法修正草案重點

- 一、因公傷病請公假、因病請延長病假、因考績免職先行停止或因其他法律原因停職，嗣後復職者，其實際任職期間未符合年終考績或另予考績期間者，不得辦理年終考績或另予考績。
- 二、修正平時考核項目。(現行考核項目：工作、操行、學識、才能；修正草案考核項目：工作績效、工作態度)
- 三、與考績等次有關事項之規範
 - (一) 增加優等等次，以激勵工作績效優秀人員工作士氣。
 - (二) 明訂各等次比率 (優等：不得超過百分之五；甲等以上 (含優等)：不得超過百分之六十五；丙等：不得低於百分之三)
 - (三) 考列丙等效果：
 1. 第一次：留原俸給，並輔導改善。
 2. 第二次：降一級改敘，無級可降時，比照每級俸差減俸，並輔導改善。
 3. 第三次：應辦理資遣或依規定退休。
 - (四) 明訂各官等人員及主管人員考列甲等以上人數比率 (各機關簡薦委任官等：不得超過百分之七十五；主管人員：不得超過百分之八十五)
 - (五) 考績等次人數比率，得每三年由考試院會商其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之，並送立法院備查。
 - (六) 增加面談制度 (年度面談二次) 及團體績效制度 (甲等以上人數比率增減百分之十；丙等人數比率以增減百分之三)。