

# 公務人員基準法草案總說明

## 壹、立法目的

為政在人，必有優秀之公務人員，而後有賢能之政府；必有健全之人事制度，而後有優秀之公務人員。本法之制定，旨在彰揚憲法精神，統攝全盤人事法規，除確立全國公務人員共同適用之基本規定外，同時兼顧各種個別人事制度之差異，以收綱舉目張，相輔相成之效，促成整體人事制度之健全與發展；並以貫徹功績主義，建構績效為導向之人事制度為目的，俾能順應世界潮流，建立現代化之人事制度，提升政府施政效能，達成國家永續發展目標。其立法原則分述如次：

### 一、界定公務人員定義與分類

在我國現行法規中，公務人員用語極不一致，稱謂亦多，往往雖僅一字之差，甚或使用同一用語，其解釋範圍之廣狹，相去亦甚遠，於引據使用時常生疑義。為期有效解決此一困擾，本法一方面界定「公務人員」之定義，以釐清其範圍，一方面並配合適用上之需要，透過有系統之分類及確定稱謂，例如政務人員、常務人員、法官與檢察官等，俾利因應各類別公務人員之特性而分別作合理之規範。爰此，本法所稱「公務人員」並不侷限於憲法第八十五條、第八十六條應實施公開競爭考試及考選銓定之人員。

### 二、釐清公務人員與國家關係

公務人員與國家之關係，現行法律並無明文規定，學者間看法亦不一致。行政法院五十二年判字第二〇九號等判例雖已揭示公務人員與國家間，係屬「特別權力關係」，但近年來，社會發展結果，一般咸認為：公務人員經國家選任後，自身所具有之基本人權，並不隨之喪失。司法院釋字第一八七號、第二〇一號、第二四三號、第二六六號、第二九八號、第三一二號、第三二三號及第三三八號等解釋，均已陸續修正此一特別權力關係之見解，司法院釋字第三九五號、第三九六號解釋理

由書及第四三三號解釋文並已正式使用「公法上職務關係」一詞，其後司法院釋字第四五五號、第四六六號、第四八三號、第四九一號及第五七五號等解釋，亦一再引伸「公法上職務關係」之概念。為順應時潮，本法一方面規定公務人員係基於公法上職務關係，依法行使權利履行義務；一方面並允許公務人員之權利受到不法之侵害時，得依法定程序尋求救濟。

### 三、保障公務人員合理權利

公務人員之權利，一般可歸納為身分保障權、工作權、經濟受益權、集會結社權及其他權利等。我國對此雖多有規定，但往往散見於各種法令之中，且不盡周延，較諸以「公務員服務法」詳定各種應盡義務之作法，頗有輕權利重義務之失，允宜本諸對等原則，予以合併明定於一法。為使權利與義務平衡，本法一方面本民主原則、人道精神，明定公務人員權利及其保障，期使公務人員於執行職務時，不致瞻前遲疑，進而落實永業化制度；一方面則允許公務人員有組織或加入公務人員協會之權利，期能透過團體之力量促進聯誼合作，改善工作條件、協調公務人員與國家關係，以有效維護各項權益。

### 四、確定公務人員基本義務

現行「公務員服務法」對公務人員之義務已有規定，其內容亦稱周詳；惟該法係二十八年所制定，行憲以來僅於八十五年一月十五日及八十九年七月十九日增訂修正少數條文，其內容仍亟待配合時代需要及社會環境變遷，予以適度調整。由於本法將取代「公務員服務法」，爰對公務人員之義務詳予規定，並明文排除公務人員義務不確定論，相對確定公務人員義務範圍，同時檢討修正已不合時宜之現行規定，期使全體公務人員知所遵循。

### 五、建立共同標準統攝人事法令

我國各類型公務人員人事制度因多軌併行、多元管理，以致龐雜紛歧，欲期全盤更張，澈底整理，另行制定「公務人員法」，將所有人事管理事項均包羅在內，以求統合，恐牽涉過

多，不盡相宜。不如將若干原則性及共通性事項，單獨制定一個法律，作為各種公務人員個別法律之基準，較為合宜可行。因此，本法一方面針對各類別公務人員應共同遵守之人事管理基本事項，如公務人員與國家之關係、公務人員之權利、義務以及考試、任用、陞遷、俸給、福利、考核、獎懲、保障、退休、撫卹等，揭櫫基本原則，期作整體規範；一方面並明定，本法優於其他人事法令之適用，期有效統攝各種紛歧之人事法令。

#### 六、適應特性需要靈活管理方式

對於各類別公務人員，除共同基本事項，應作統一規定外，其餘事項宜兼顧其特性，允許作個別規定，俾保持適度彈性，以適應個別發展需要。因此，本法一方面規定，本法未規定者，適用其他法令之規定；一方面復允許依各類別公務人員之特性需要，分別另定有關任用、俸給、考核、退休、撫卹等法律，以兼顧現狀，並因應未來發展需要。

#### 貳、主要內容

本法草案共分為五章、七十一條，其主要內容分述如次：

##### 一、第一章總則，共九條（自第一條至第九條），其要點包括：

（一）揭示本法之立法目的，旨在對於公務人員之人事法制建立共同基準，並對權利、義務及應共同遵守之人事管理事項，揭櫫基本原則，期作整體規範。

（二）參酌學理及實務，對公務人員定義作明確之規定。

（三）將公務人員分為：政務人員、常務人員、法官與檢察官三類，並分別界定其範圍。

（四）公務人員公法上職務關係之發生與終止。

（五）建立公務人員核心價值。

##### 二、第二章權利與保障，共十五條（自第十條至第二十四條），其要點包括：

（一）公務人員之身分保障，一方面規定公務人員非依法律不受撤職、休職、免職、停職、解職、解聘、退休（職）或資

遣處分；另一方面則明定除未定任期之政務人員外，公務人員身分不因黨派而受影響。公務人員於休職、停職或留職停薪期間，仍具公務人員身分，其休職、停職或留職停薪原因消滅後，賦予復職請求權。

(二)因機關裁撤、組織變更或業務緊縮致被裁減時，應依法律予以轉任（調）、派職或退休、資遣。

(三)公務人員有辭職之權利。

(四)公務人員有支領俸（薪）給、退休（職）給與、資遣給與、保險給付；使用官銜、職稱及休假；參加訓練及進修時申請相關補助等權利。至於其遺族則有請領撫卹金之權利。

(五)國家應維護公務人員之尊嚴與地位，增進其福利、提供其執行職務之必要措施及良好工作環境、保障其執行職務之安全，如其因執行職務而涉訟時，並應提供法律協助。

(六)公務人員之身分、官職等級、俸（薪）給、工作條件、權益救濟及其他權益事項應予保障。

(七)保障公務人員組織或參加公務人員協會之權利，各機關不得因公務人員組織或加入協會而予以不利處分。

三、第三章義務與服勤，共二十二條（自第二十五條至第四十六條），其要點包括：

(一)加強公務人員自律及提升政府施政效能，明定公務人員服務守則之法源及訂定機關。

(二)公務人員有宣誓或填寫服務誓言之義務，依法令執行職務及依限就職之義務。

(三)公務人員之服從義務，採相對服從主義，對於長官監督範圍內所發命令除違反刑事法律外，應予服從。

(四)公務人員有保守機密義務，就應守秘密之事項為證言時，應經服務機關之許可。

(五)公務人員原則上一人一職，兼任教學、研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務應經許可，但兼任無報酬、非實際執行業務、未影響本職工作之公益性社團職務，不

在此限。公立學術研究或科技機構研究人員得兼任民營營利事業職務之機制。

- (六)行政中立之原則，並確立行政中立法之法源依據。
- (七)公務人員應禁止之行為。例如：不得罷工、不得兼任以營利為目的之公司或團體職務及不得為圖不法利益而關說、請託等。
- (八)公務人員及其配偶、直系血親或共同生活之親屬對於該公務人員職務上之行為，均不得贈受財產上或非財產上利益。有關公務禮儀贈受財物之規範及處理程序，授權由考試院會同行政院另定辦法。
- (九)公務人員另負有利益迴避、維護身心健康、告發犯罪、離職交代及接受訓練或進修等義務。
- (十)公務人員應依法定時間辦公，因公務或公益之需要，負有於辦公時間以外執行職務之義務。法定辦公時間、例假調整、特殊機關（構）輪休之實施辦法，以及天然災害停止辦公作業之辦法，由行政院會同考試院定之；公務人員請假規則，則由考試院會同行政院定之。
- (十一)公務人員離職後一定期間內利益迴避之限制。
- (十二)確定公務人員之義務範圍，除依法令及長官監督範圍內之指示執行職務外，不負其他義務。
- (十三)因應機關業務及用人需要，明定職務代理及借調制度之法源。

#### 四、第四章管理基準，下分六節共二十一條（自第四十七條至第六十七條）

- (一)第一節考試，共三條（自第四十七條至第四十九條），其要點包括：
  - 1、常務人員、法官或檢察官之任用，應以考試定其資格。
  - 2、公務人員考試，不得因性別、宗教、種族、黨派，而有不合理之差別待遇；以及應配合國家發展、用人機關職能需求，決定應考資格、考試方法與技術。

(二)第二節任用與陞遷，共四條（自第五十條至第五十三條），其要點包括：

- 1、任用及陞遷之原則；並得依各類別公務人員特性之需要，另定有關法律。
- 2、公務人員任用之積極要件。
- 3、各機關任用公務人員，應符合其組織及任用法規等有關規定；常務人員及司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長、最高法院檢察署檢察總長以外之法官與檢察官，應依法送銓敘部銓敘審定。

(三)第三節俸給、獎金與福利，共四條（自第五十四條至第五十七條），其要點包括：

- 1、俸（薪）給之基本原則，並允許各類別公務人員之俸（薪）給，得依其特性需要，另定有關法律作為支給之依據，以貫徹依法支俸之原則。
- 2、公務人員俸（薪）給數額訂定及調整之參考要項，並由行政院會商考試院辦理。
- 3、公務人員獎金支給之相關事項。
- 4、規劃辦理公務人員相關福利措施為政府之責任。

(四)第四節考績，共四條（自第五十八條至第六十一條），其要點包括：

- 1、考核之原則及效果等，期落實考核工作，並允許各類別公務人員之考核，得依其特性需要，另定法律。
- 2、公務人員褒獎之適用對象及其方式。
- 3、授權考試院以命令訂定有關激勵公務人員之辦法，以期提高服務品質及工作績效。
- 4、公務人員違法或失職，應受懲戒或懲處，並依「一事不二罰」之法理，規定同一行為，以受一次處分為限。

(五)第五節退休、撫卹與保險，共二條（第六十二條及第六十三條），其要點包括：

- 1、為鼓勵公務人員奮勉從公，保障其經濟安全，以法律建立其退休（職）、撫卹及保險制度。
- 2、各類別公務人員之服務年資，除法律另有規定外，得併計為辦理退休（職）、資遣或撫卹之年資，俾利人員之交流。

(六)第六節保障與培訓，共四條（自第六十四條至第六十七條），其要點包括：

- 1、公務人員提起救濟之審議原則，以及各機關不得因公務人員提起救濟而予以不公平對待或不利處分。
- 2、公務人員之訓練與進修，應與任用、考績、陞遷有效結合。
- 3、完善公務人員培訓體系，整合訓練進修資源；以及應充分運用公務人力資源並重視公務人員職涯發展。

五、第五章附則，共四條（自第六十八條至第七十一條），其要點包括：

- (一)公務人員違反本法第三章相關規定或離職後違反利益迴避之處罰。
- (二)派用人員及交通事業人員準用本法之規定。
- (三)聘用人員、公立學校兼任行政職務教師、公營事業機構對經營政策負有主要決策責任之人員、民選地方行政首長，準用本法部分條文之規定。
- (四)本法施行日期，由考試院會同行政院定之。

# 公務人員基準法草案

名	稱	說	明
公務人員基準法		明定法案名稱為「公務人員基準法」。	
條	文	說	明
第一章 總則		章名	
<p>第一條 為確立公務人員人事法制之基準，並規範權利、義務及管理基本原則，特制定本法。</p>		<p>一、本條係規定本法之立法目的。 二、明定本法制定目的，旨在對於公務人員之人事法制建立共同基準，以及對於公務人員之權利、義務及應共同遵守之人事管理事項，揭櫫基本原則，期作整體規範。</p>	
<p>第二條 本法所稱公務人員，指於各級政府機關、公立學校（以下簡稱各機關）擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員。 前項規定不包括軍職人員、公立學校教師、派用人員、聘用人員及民選地方行政首長及依地方制度法規定以機要人員方式進用之人員。</p>		<p>一、本條係規定公務人員之定義。 二、公務人員之定義，目前並無一致之看法，本法為人事法制之基本法，自應予以明確界定，以為所有人事法令之準據。 三、第一項所稱「各級政府機關」包括中央政府及其所屬機關、地方政府及其所屬機關、各級民意機關，以及上開機關依組織法規所定權限及職掌設置之機構；所稱「公立學校」包括公立各級學校。 四、依現行規定，各類別公務人員之待遇名稱依其性質各有不同，如「俸給」、「薪給」、「給與」等，本法予以統稱為「俸（薪）給」。 五、機關改制為行政法人或國（公）營公司之隨同移轉或隨同業務移撥，仍適用公務人員相關法令之繼續任用人員，及依教育人員任用條例規定繼續聘任人員，仍為本法適用對象。 六、軍職人員及公立學校教師之任務及性質與公務人員明顯不同。派用人員之設置，係以臨時機關或有期限之臨時專任職務為限，依派用人員派用條例規定，除考試及格者得擔</p>	



任派用職務外，亦得以學、經歷進用，且該條例未規定事項，準用公務人員有關法律之規定，是以，派用人員係屬政府機關臨時性用人，與常任文官之性質有別。聘用人员係以契約定期聘用之專業或技術人員。民選地方行政首長係經由人民選舉產生，除其服務事項依地方制度法第八十四條規定，係適用公務員服務法及準用政務人員懲戒規定，以及得參加公教人員保險外，餘如薪給、退職與撫卹等事項，均不適用公務人員人事法規。是以，上開各類人員屬性與一般公務人員均不相同，不宜納入本法適用對象，俾免滋生扞格，爰於第二項規定排除本法適用對象，而另於第六十九條或第七十條列為準用本法或準用本法部分條文之對象。

七、依地方制度法第五十七條規定，人口在三十萬人以上之縣轄市，得置副市長一人，襄助市長處理市政，以機要人員方式進用，或以簡任第十職等任用。同法第五十八條規定，直轄市之區由鄉（鎮、市）改制者，改制之日之前一日仍在職之鄉（鎮、市）長由直轄市市長以機要人員方式進用為區長。考量上開依地方制度法規定以機要人員方式進用之人員，其進用依據、任用資格、職務歸系、銓敘審定等，與依公務人員任用法規定及其授權訂定之「各機關機要人員進用辦法」進用之機要人員不同，不宜納入本法適用對象，俾免滋生扞格，爰於第二項規定排除本法適用對象。惟是類人員仍為行政（副）首長，屬地方行政機關重要職務，宜與公務人員受類同權利義務規範，爰另於第七十條列為準用本法部分條文之對象。

八、相關立法體例

（一）中華民國刑法

第十條第二項 稱公務員者，謂下列人員：

	<p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p>(二)國家賠償法 第二條第一項 本法所稱公務員者，謂依法令從事於公務之人員。</p> <p>(三)公務員服務法 第二十四條 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。</p> <p>(四)公務人員任用法施行細則 第二條 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。 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。</p>
<p>第三條 公務人員分為政務人員、常務人員、法官與檢察官。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之類別。</p> <p>二、所稱「政務人員」指經政治性任命之人員；「常務人員」係依法執行職務之事務性人員；另部分司法人員因受有憲法及司法人員人事條例之特別保障，且其性質與一般常務人員確屬有別，爰予獨立自成一類</p>

	<p>別，並以「法官與檢察官」名之。上開三類人員均屬第二條所稱「公務人員」之範圍，區分為三大類，俾進一步規範其有關權利與義務。</p>
<p>第四條 政務人員，指各級政府機關依據憲法、中央機關組織法律或地方制度法規定進用之下列政治性任命人員：</p> <p>一、依政治考量而定進退之人員。</p> <p>二、依憲法或法律定有任期及任命程序獨立行使職權之人員。</p> <p>前項各款人員，不包括司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長及最高法院檢察署檢察總長。</p> <p>第一項政務人員之職務級別、範圍、任免、俸給、退職、撫卹、行為規範及權利義務等有關事項，另以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定政務人員相關事項。</p> <p>二、現行政務人員之範圍，包括學理上之政務官，即「依政治考量而定進退之人員」（如各部會首長等），以及「憲法或法律定有任期及任命程序獨立行使職權之人員」（如考試委員、監察委員、行政院公平交易委員會委員等）二類人員，司法院釋字第五八九號解釋，亦明示憲法對特定職位為維護其獨立行使職權而定有任期保障者，其職務之性質與依政治考量而進退之政務人員不同，此不僅在確保個人職位之安定而已，其重要意義，乃藉任期保障，以確保其依法獨立行使職權之目的而具有公益價值。爰於第一項就政務人員之範圍區分二款予以明定，以資明確。</p> <p>三、第一項所稱「政治性任命」人員，指人員之任命係以政治性之需要為主要考量因素。例如必須隨政黨進退；或隨政策變更而定去留；或以特別程序任命等。</p> <p>四、依司法院釋字第六〇一號解釋意旨，司法院大法官由總統提名，經立法院同意後任命，司法院院長、副院長，係由大法官並任，均為憲法第八十條規定之法官；復以最高法院院長、最高行政法院院長及公務員懲戒委員會委員長，依各該組織法律規定，均為特任，並任法官、委員；又依司法院釋字第一六二號解釋，公務員懲戒委員會委員係憲法上所稱之法官，是以，上開職務均與政務人員有別，爰於第二項明文排除。又最高法院檢察署檢察總長為全國檢察機關最高首長，其道德標準、行為規範及應遵守行政中立事項，自應比本法或其授權另訂</p>

	<p>法律所定之政務人員行為規範更為嚴謹，且其職務性質，與法官類同，亦於第二項明文排除。</p> <p>五、第三項係規定「政務人員法」、「政務人員俸給條例」等相關法律之法源。</p> <p>六、考量司法院組織法倘若修正施行，最高法院、最高行政法院及公務員懲戒委員會等三所終審機關已歸併至司法院時，第二項應更改為「前項各款人員，不包括司法院大法官、特任庭長及最高法院檢察署檢察總長。」，以資因應。</p>
<p>第五條 常務人員，指各機關組織法規中，除政務人員、法官與檢察官外，定有職稱及依法律任用、聘任之人員。</p> <p>前項聘任人員之範圍、職務等級、資格條件、薪給、考核、陞遷、退休及撫卹等有關事項，另以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定常務人員之定義。</p> <p>二、本條所稱「依法律任用」係指依公務人員任用法、警察人員人事條例、關務人員人事條例、醫事人員人事條例等任用法律任用。</p> <p>三、現行部分機關業務屬性特殊，對於所需人力之背景及專長需求不同於一般機關，爰以依照、準用或比照教育人員任用條例方式聘任之，以所具學、經歷及相關著作等作為主要進用依據，如社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員等。聘任人員所辦理之業務，屬機關經常性之職掌業務，其進用均於其組織法規明定職稱、聘任資格及員額數，屬機關編制用人，且目前相關機關中，亦有同一職務同時可以簡薦委制任用及聘任之雙軌制情形，雖其進用非經公務人員考試用人，惟就其辦理業務及編制用人之屬性觀之，與任用人員屬同一體系，為常任文官之一部分。又中央研究院業務屬性特殊，該院組織法明定聘任研究人員及研究技術人員，屬機關編制用人，並依其組織法規授權訂定職務等級、薪級、考核等相關規定辦理，爰規定常務人員包含聘任人員。</p> <p>四、由於現行聘任人員係依照、準用或比照教育人員任用條例或由各機關</p>

	<p>自行訂定人事管理法令，辦理相關人事事項。為期聘任人員之範圍、職務等級、資格條件、薪給、考核、陞遷、退休及撫卹等有關事項，有統一之法律規範，爰於第二項授權訂定聘任人員之專屬人事法律。</p> <p>五、相關立法體例：</p> <p>公務人員任用法施行細則</p> <p>第二條 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。</p> <p>前項所稱各機關，係指左列之機關、學校及機構：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、中央政府及其所屬各機關。</li> <li>二、地方政府及其所屬各機關。</li> <li>三、各級民意機關。</li> <li>四、各級公立學校。</li> <li>五、公營事業機構。</li> <li>六、交通事業機構。</li> <li>七、其他依法組織之機關。</li> </ol>
<p>第六條 法官與檢察官，指下列人員：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長與委員、各法院之法官、試署法官、候補法官。</li> <li>二、最高法院檢察署檢察總長、各法院檢察署之檢察長、主任檢察官、檢察官、試署檢察官、候補檢察官。</li> </ol> <p>前項法官與檢察官之任用、陞遷、給與、權利、義務及保障等有關事項，另以法律定之。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、本條係界定法官與檢察官之範圍。</li> <li>二、本條所稱「法官」，包括司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長與委員、各法院之法官、試署法官、候補法官；所稱「檢察官」包括最高法院檢察署檢察總長，以及各法院檢察署之檢察長、主任檢察官、檢察官、試署檢察官、候補檢察官。</li> <li>三、基於法官與檢察官之身分特性及權責不同，且一百年七月六日制定公布之法官法，於第十章就檢察官專章予以規範，並規定檢察官於性質相同部分，準用法官法部分規定。又查上開法官法計分「總則」、「法官之任用」、「法官之司法倫理與監督」、「法官會議」、「法官評鑑」、「法官之保障」、「職務法庭」、「法官之給與」、「法官之考察、進修及請假」、「檢察官」及「附則」等共十一章。爰參考</li> </ol>

	<p>上開法官法及第四條第三項之立法體例，於第二項明定有關法官與檢察官之相關事項，另以法律定之。</p> <p>四、考量司法院組織法倘若修正施行，最高法院、最高行政法院及公務員懲戒委員會等三所終審機關已歸併至司法院時，第一項應更改為「法官與檢察官，指下列人員：</p> <p>一、司法院大法官、司法院及各法院之法官、試署法官、候補法官。</p> <p>二、最高法院檢察署檢察總長、各法院檢察署之檢察長、主任檢察官、檢察官、試署檢察官、候補檢察官。」，以資因應。</p> <p>五、相關立法體例：</p> <p>(一)司法人員人事條例</p> <p>第三條 本條例稱司法官，指左列各款人員：</p> <p>一、最高法院院長、兼庭長之法官、法官。</p> <p>二、最高法院檢察署檢察總長、主任檢察官、檢察官。</p> <p>三、高等法院以下各級法院及其分院兼任院長或庭長之法官、法官。</p> <p>四、高等法院以下各級法院及其分院檢察署檢察長、主任檢察官、檢察官。</p> <p>(二)行政法院組織法</p> <p>第二十條 行政法院法官之保障及給與，除本法別有規定外，適用司法人員人事條例及其他法令有關司法官保障及給與之規定。</p>
<p>第七條 公務人員自就（到）職之日起，與國家發生公法上職務關係，並依法行使權利及履行義務。</p>	<p>一、本條係規定公務人員與國家之關係。</p> <p>二、本法對於公務人員與國家之關係，將往昔之「特別權力關係」，改為符合民主開放，兼顧政府效率及公務人員人權之「公法上職務關係」，以應時代需要。所稱「公法上職務</p>

	<p>務關係」係特別法律關係之一種，此種公法上關係係以職務為前提。據學者論述，特別法律關係之特徵有四：（一）有當事人之對立及相互間權利義務存在，不再係單方面之「權力」為其特色。（二）義務之履行與權利之享有，非絕對而為相對之對價關係；但加諸公務人員之義務不僅應有法之依據，抑且必須明確。（三）為維持公務有效運作，所謂「特別規則」之存在，仍然無可避免。但行政體系內部之規章，必須符合兩項要件：一是目的合理，一是涉及公務人員基本權利限制之重要事項，仍受「法律保留」原則之支配。（四）公務人員權益受侵害時，並非不得爭訟，尤其當公務人員憲法上所保障之權利受到不法侵害，得依法定程序尋求訴訟救濟，不因公務人員身分而受影響。至於特別權力關係之特徵，依學者通說有五項：（一）當事人地位不對等。（二）義務不確定。（三）有特別規則。（四）有懲戒罰。（五）不得爭訟。二次戰後特別權力關係理論之演變表現於三方面：（一）特別權力關係範圍縮小。（二）涉及基本權利限制者，亦應有法律之依據。（三）可提起行政爭訟。</p> <p>三、公務人員自就（到）職之日起，與國家發生公法上職務關係，並基於此種職務關係得依法行使權利、履行義務。</p>
<p>第八條 公務人員有下列情事之一者，終止其與國家之公法上職務關係：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、經懲戒予以撤職。</li> <li>二、依法免職或解職。</li> <li>三、任用資格不符經依法撤銷任用。</li> <li>四、依法先派代理，經銓敘審定不合格或逾限不送審而停止代理。</li> <li>五、依法退休（職）、資遣或辭職生效。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、本條係規定公務人員與國家關係之終止。</li> <li>二、本條係參考公務人員任用法、公務人員退休法、司法人員人事條例、教育人員任用條例、公務員懲戒法之有關規定訂定。</li> <li>三、第一款所稱「經懲戒予以撤職」，係指受公務員懲戒法第九條撤職之處分者而言；第二款所稱「依法解</li> </ol>

<p>六、任期屆滿卸職。 七、依法解聘或聘期屆滿。 八、死亡。</p>	<p>職」指依公務人員任用法第二十條試用而成績不及格依法解職或依司法人員人事條例第十條候補法官、檢察官或試署法官、檢察官，於候補、試暑期滿因不及格而延長，經再予審查，仍不及格者，停止其候補、試署，並予解職等情形而言。第四款所稱「依法先派代理，經銓敘審定不合格或逾限不送審而停止代理」，係指公務人員任用法第二十四條及公務人員任用法第二十四條之一關於各機關擬任公務人員，經依職權規定先派代理，於送請銓敘部銓敘審定不合格或逾限不送審，停止其代理者而言；第六款所稱「任期屆滿卸職」，係指依憲法或法律規定，定有任期之政務人員（例如：考試委員、監察委員等）任期屆滿卸職者而言。第七款所稱「依法解聘或聘期屆滿」，係指聘任人員依法解聘或聘期屆滿而言。</p>
<p>第九條 為確立公務倫理、充實專業知能、提升服務效能及增進公共利益，應樹立公務人員核心價值。 前項核心價值由考試院定之。</p>	<p>一、本條規定公務人員之核心價值由考試院定之。 二、公務人員具備正確之價值及倫理觀念，乃為建構良好文官制度之基石，為實踐廉能專業之政府，應將公務倫理價值觀內化至文官體系中，型塑成優質之組織文化，俾提升政府施政效能。依考試院九十八年六月十八日第十一屆第三十九次會議通過之「考試院文官制度興革規劃方案」第一案「建基公務倫理、型塑優質文化」，業已明確律定當前文官應具之核心價值為「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」，並經考試院九十八年十一月三日頒布，以及通函中央暨地方各主管機關轉知所屬公務人員遵行，為期公務人員均能養成上開核心價值，爰於第一項明定。</p>
<p>第二章 權利與保障</p>	<p>章名</p>
<p>第十條 公務人員非依法律，不得予以</p>	<p>一、本條係規定公務人員身分之基本保</p>



撤職、休職、免職、停職、解職、解聘、退休（職）或資遣。

障。

二、公務人員與國家之關係，係依法產生，公務人員身分之取得，亦有法定之程序，因此對於其身分應予以保障，方能使其安心服務，恪盡職責。由於撤職、休職、免職、停職、解職、解聘、退休（職）或資遣，嚴重影響公務人員之身分，爰參照日本及韓國國家公務員法例，明定非依法律不得為之，以為保障。

三、相關立法體例：

（一）中華民國憲法

第八十一條 法官為終身職，非受刑事或懲戒處分，或禁治產之宣告，不得免職。非依法律，不得停職、轉任或減俸。

（二）公務員懲戒法

第一條 公務員非依本法不受懲戒。但法律另有規定者，從其規定。

（三）公務人員保障法

第十條第一項 公務人員非依法律，不得予以停職。

（四）公務人員退休法

第七條第一項 公務人員有下列各款情形之一者，予以資遣：

一、因機關裁撤、組織變更或業務緊縮，不符本法所定退休規定而須裁減人員者。

二、現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本機關已無其他工作可以調任者。

三、未符前條第一項規定，經中央衛生主管機關評鑑合格醫院證明身心衰弱，致不堪勝任職務者。

四、依其他法規規定應辦理資遣者。

<p>第十一條 公務人員除未定任期之政務人員外，其身分不受黨派之影響。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之身分保障。</p> <p>二、公務人員係為全體人民服務，自應依法超越黨派執行職務，其身分係法律所賦予，無法律上之原因不得剝奪，故除未定任期之政務人員外，不應因黨派之關係而受不利之影響。</p> <p>三、政務人員依憲法或法律規定凡定有任期者（例如：考試委員、監察委員等），大部分均屬超出黨派以外依法獨立行使職權者，其身分自亦不應受黨派之影響；至未定有任期者，其進退與黨派則有或多或少之關係，故予以排除。</p> <p>四、相關立法體例：  中華民國憲法  第七條 中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。</p>
<p>第十二條 公務人員於休職、停職或留職停薪期間，仍具公務人員身分。但不得執行職務。</p>	<p>一、本條係規定公務人員休職、停職或留職停薪期間之身分及權利。</p> <p>二、關於休職、停職或留職停薪期間是否仍具有公務人員身分，目前實務上係採取肯定見解，爰予明定，並規定不得執行職務，俾更明確；所稱「職務」包含本職職務及借調職務。又公務人員於休職、停職或留職停薪期間，其權利義務則回歸各相關人事法規中規範。</p> <p>三、相關立法體例：  （一）公務員懲戒法  第五條 依前二條停止職務之公務員，在停職中所為之職務上行為，不生效力。  第十二條 休職，休其現職，停發薪給，並不得在其他機關任職，其期間為六個月以上。休職期滿，許其復職。自復職之日起，二年內不得晉敘、升職或調任主管職務。  （二）公務人員留職停薪辦法  第十條 留職停薪人員於留</p>

	<p>職停薪期間仍具公務人員身分，如有違反公務員服務法或本辦法規定之情事，各機關應依相關法令處理。</p>
<p>第十三條 公務人員於其休職、停職或留職停薪原因消滅後，得請求復職。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>前項復職，應回復原職務或相當之其他職務。</p>	<p>一、本條係規定公務人員休職、停職或留職停薪原因消滅後之法律效果。</p> <p>二、第一項規定公務人員於休職、停職或留職停薪原因消滅後，得請求復職，以資保障。但因其期間長短不一，為靈活機關人事之調整，爰於第二項規定復職者不限於回復原職務，即與原職務相當之其他職務亦得為之，俾兼顧公務人員之復職權利及實際需要。所稱「與原職務相當之其他職務」指與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務。</p> <p>三、相關立法體例： 公務人員保障法 第十條 公務人員非依法律，不得予以停職。</p> <p>經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，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，並自受理之日起三十日內通知其復職。</p> <p>依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。</p> <p>經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起三十日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外</p>

<p>第十四條 公務人員除政務人員外，因機關裁撤、組織變更或業務緊縮致被裁減時，除法律另有規定外，其服務機關、上級機關或承受其業務之機關，應依法律予以轉任、派職或退休、資遣。</p>	<p>，視為辭職。</p> <p>一、本條係規定公務人員工作權之保障。  二、規定公務人員非因可歸責於己之事由而遭裁減者，除法律另有規定外，應依法律予以轉任、派職或退休、資遣。又以政務人員職務性質特殊，爰予排除適用。  三、相關立法體例：  公務人員保障法  第十二條 公務人員因機關裁撤、組織變更或業務緊縮時，除法律另有規定者外，其具有考試及格或銓敍合格之留用人員，應由上級機關或承受其業務之機關辦理轉任或派職，必要時先予輔導、訓練。  依前項規定轉任或派職時，除自願降低官等者外，其官等職等應與原任職務之官等職等相當，如無適當職缺致轉任或派職同官等內低職等職務者，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。</p>
<p>第十五條 公務人員之辭職，除有危害國家安全之虞或法律、契約另有規定或訂定外，機關長官或其上級機關不得拒絕。</p> <p>辭職應以書面為之，機關長官或其上級機關並應於收受辭職書之次日起一個月內核准，或認有前項得拒絕辭職之情形者，於一個月內敘明理由拒絕之；逾期未為核准或拒絕者，視為照准，並以期滿之次日為生效日期。但公務人員指定離職生效日期為一個月之後者，以該日期為生效日期。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之辭職權利。  二、第一項係規定辭職為公務人員之權利，故除有危害國家安全之虞或法律、契約另有規定、訂定者外，機關長官或其上級機關不得拒絕。  三、第二項係規定公務人員應以書面方式提出辭職，及給予機關長官或其上級機關相當時間，以考量核定並覓遞補人選，以免影響公務。另機關長官或其上級機關逾期未核准或未敘明理由拒絕者，視為照准，並以期滿之次日為生效日期，以確保公務人員之辭職權利。但公務人員簽提辭職書日期，與其擬定辭職生效日期，相隔如逾一個月者，以該日期為生效日期，以為周全。  四、參酌德國、奧地利等國立法例予以明定。</p>

<p>第十六條 公務人員有依法支領俸（薪）給、退休（職）給與、資遣給與及保險給付之權利；其於在職期間死亡者，遺族有依法請領撫卹金之權利。</p>	<p>一、本條係規定公務人員有依法支領俸（薪）給、退休（職）給與、資遣給與及保險給付之權利，並規定公務人員在職亡故者，其遺族有依法令請領撫卹金之權利。</p> <p>二、我國公務人員之俸（薪）給、退休（職）給與、資遣給與、保險給付及撫卹等權利內涵，雖已散見於現行法令中，惟未盡周延，爰於本條作原則性及整合性規定，以與「義務」相對稱，用資激勵士氣。</p> <p>三、公務人員俸給法、公務人員退休法、公務人員撫卹法、公教人員保險法、全國軍公教員工待遇支給要點、政務人員退職撫卹條例等，均有相關規定。</p>
<p>第十七條 公務人員有使用其官銜、職稱之權利。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之使用官銜、職稱權利。</p> <p>二、服公職不僅為憲法所定之人民權利，亦屬榮譽之一種，參酌德國、奧地利等國立法例，明定公務人員有使用官銜、職稱之權利。</p>
<p>第十八條 公務人員依法參加訓練及進修時，各機關得視經費狀況，提供公務人員訓練進修之相關補助。</p>	<p>一、本條係規定公務人員依法參加訓練及進修時，各機關得視經費狀況，提供相關補助，以鼓勵公務人員適時充實工作知能，因應環境變遷需要，進而提升服務品質。</p> <p>二、本條所稱「訓練」，包含「在職訓練」（行政中立訓練、專業訓練、一般管理訓練、高階文官在職訓練等）及「發展性訓練」（升官等訓練及高階文官中長期培訓）。所稱「進修」，包含「入學進修」、「選修學分」或「專題研究」。</p>
<p>第十九條 公務人員服務滿一定年資，並符合規定條件者，有休假之權利。 前項服務年資、條件及休假日數等有關事項，於公務人員請假規則中定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之休假權利。</p> <p>二、我國公務人員之休假條件及日數，公務人員請假規則雖已有明定，惟是否為權利，則尚無定論，爰參酌德國、法國及奧地利等國立法例，於第一項予以明定。</p> <p>三、第二項規定休假之有關事宜，於公務人員請假規則定之。</p>

第二十條 公務人員為加強為民服務、提升工作效能、維護其權益、改善工作條件並促進聯誼合作，得組織或加入公務人員協會。

各機關不得因公務人員組織或加入公務人員協會，而予以不公平對待或不利處分。

第一項公務人員協會之組織、管理及功能等有關事項，另以法律定之。

一、本條係規定公務人員協會之宗旨及保障公務人員參加協會之權利。

二、第一項明定公務人員協會之宗旨，及公務人員依據其個人意願組織或加入協會。

三、第二項係參酌工會法第三十五條第一項，有關擔任工會職務工人之保護規定及日本國家公務員法第一百零八條之七規定之立法例，明定不公平對待或不利處分之禁止，以保障公務人員組織或參加協會之權利。

四、第三項明定公務人員協會之組織、管理及功能等有關事項，另以法律定之。

五、相關立法體例：

(一)工會法

第三十五條第一項 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

(二)公務人員協會法

第一條 公務人員為加強為民服務、提升工作效率、維護其權益、改善工作條

	<p>件並促進聯誼合作，得組織公務人員協會。</p> <p>公務人員協會之組織、管理及活動，依本法之規定；本法未規定者，適用民法有關法人之規定。</p> <p>第九條 公務人員得依本法組織及加入機關公務人員協會。</p> <p>第四十九條 各機關不得因公務人員發起、籌組或加入公務人員協會、擔任公務人員協會會務人員或從事與公務人員協會有關之合法行為，而予以不利處分。</p> <p>(三)公務人員行政中立法</p> <p>第十五條 公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事本法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分。</p> <p>公務人員遭受前項之不公平對待或不利處分時，得依公務人員保障法及其他有關法令之規定，請求救濟。</p>
<p>第二十一條 國家應維護公務人員之尊嚴與地位，增進其福利，並提供公務人員執行職務之必要措施及良好工作環境。</p>	<p>一、本條係規定公務人員享有國家提供照顧之權利及國家應提供其良好之工作環境。</p> <p>二、本條規定國家應致力於維護公務人員之尊嚴與地位，並就其生活、工作或職務，提供必要之福利措施，以資保障。</p> <p>三、相關立法體例： 公務人員保障法 第十八條 各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。</p>
<p>第二十二條 國家應保障公務人員執行職務之安全。</p>	<p>一、本條係規定國家應保障公務人員執行職務之安全。</p> <p>二、參酌公務人員保障法第十九條及法國國家公務員法第十一條第三項（明定公務機關應保護公務員，使其</p>

	<p>執行公務時免受恐嚇、暴力、傷害、誹謗或侮辱。)之立法例，明定國家應保障公務人員執行職務之安全。</p> <p>三、相關立法體例： 公務人員保障法 第十九條 公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。</p>
<p>第二十三條 公務人員依法令執行職務而涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。</p>	<p>一、本條係規定公務人員因依法令執行職務而涉訟時，服務機關應提供法律上之協助。</p> <p>二、法國國家公務員法有類似規定（法國國家公務員法第十一條第一項及第二項規定，公務員於執行職務時，享有其所屬公務機關依刑法或其他特別法之規定所採措施之保護。公務員因執行職務之過失受第三人追訴，而權限爭議問題未經提起時，公務機關於衡量該公務員未有可歸責之執行公務外之個人過失後，對於該公務員所受民事判決之宣告應予以補償。）</p> <p>三、相關立法體例： (一)公務人員保障法 第二十二條 公務人員依法執行職務涉訟時，其服務機關應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。 前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者，其服務機關應向該公務人員求償。 公務人員因公涉訟輔助辦法，由考試院會同行政院定之。 (二)公務人員因公涉訟輔助辦法 第三條 公務人員保障法第二十二條第一項所定依法執行職務，應由服務機關</p>



	<p>就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定，執行其職務。</p> <p>第七條 公務人員依法執行職務涉訟，其服務機關應為該公務人員延聘律師，其人選應先徵得該公務人員之同意。但因故無法徵得其同意者，不在此限。</p> <p>公務人員不同意機關依前項規定為其延聘律師或延聘律師之人選，得由該公務人員自行延聘，並檢具事證以書面向服務機關申請核發費用。</p> <p>第九條 公務人員以書面表示放棄延聘律師者，該機關得免予延聘律師。</p>
<p>第二十四條 公務人員之身分、官職等級、俸（薪）給、工作條件、權益救濟及其他權益事項應予保障。</p> <p>前項公務人員權益之保障，另以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之保障事項及救濟權利。</p> <p>二、第一項係規定公務人員之保障事項，包括：身分、官職等級、俸（薪）給、工作條件、權益救濟及其他權益事項等。</p> <p>三、第二項係規定公務人員保障法之法源。</p> <p>四、相關立法體例：</p> <p>公務人員保障法</p> <p>第二條 公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施等有關權益之保障，適用本法之規定。</p> <p>第二十五條 公務人員對於服務機關或人事主管機關（以下均簡稱原處分機關）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，得依本法提起復審。非現職公務人員基於其原公務人員身分之請求權遭受侵害時，亦同。</p> <p>公務人員已亡故者，其遺族基於該公務人員身分所生之公法上財產請求權遭受侵害時</p>

	<p>，亦得依本法規定提起復審。</p> <p>第七十七條 公務人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，得依本法提起申訴、再申訴。</p> <p>公務人員提起申訴，應於前項之管理措施或處置達到之次日起三十日內為之。</p> <p>公務人員離職後，接獲原服務機關之管理措施或處置者，亦得依前二項規定提起申訴、再申訴。</p>
<p>第三章 義務與服勤</p>	<p>章名</p>
<p>第二十五條 為加強公務人員自律、建立行為準則、型塑公務人員優質文化及提升政府施政效能，應訂定公務人員服務守則。</p> <p>前項服務守則由考試院定之。但職務性質特殊人員，得由各該主管機關增訂其應遵守之服務守則，並函送銓敘部備查。</p>	<p>一、本條係規定公務人員服務守則由考試院訂定。</p> <p>二、現行各類公務人員服務守則，或尚待重新建制，或雖已建制卻未完全落實。考試院九十八年六月十八日第十一屆第三十九次會議通過文官制度興革規劃方案第一案「建基公務倫理，型塑優質文化」之近程興革事項之一，即依文官之核心價值及其重要內涵，建制各類公務人員服務守則，以強化組織文化與加強個人信念，並作為人員行為準則，期能型塑優質組織文化，建立廉能服務團隊，提升國家競爭力。爰於第一項明定應訂定公務人員服務守則。</p> <p>三、以考試院掌理全國文官制度，爰於第二項明定公務人員服務守則由考試院定之。又考量法官、檢察官、政風及審計等人員原即訂有專屬服務守則，以及審酌警察、消防、海巡、關務、主計、人事或其他職務性質特殊人員，有其專屬人事管理法律及職掌業務具專業與特殊性，爰規定職務性質特殊人員，得由各該主管機關增訂其應遵守之服務守則，並函送銓敘部備查。</p> <p>四、相關立法體例： （一）社會工作師法</p>

	<p>第十七條 社會工作師之行為必須遵守社會工作倫理守則之規定。</p> <p>前項倫理守則，由全國社會工作師公會聯合會訂定，提請會員（會員代表）大會通過後，報請中央主管機關備查。</p> <p>(二)志願服務法</p> <p>第十五條 志工應有以下之義務：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、遵守倫理守則之規定。</li> <li>二、遵守志願服務運用單位訂定之規章。</li> <li>三、參與志願服務運用單位所提供之教育訓練。</li> <li>四、妥善使用志工服務證。</li> <li>五、服務時，應尊重受服務者之權利。</li> <li>六、對因服務而取得或獲知之訊息，保守秘密。</li> <li>七、拒絕向受服務者收取報酬。</li> <li>八、妥善保管志願服務運用單位所提供之可利用資源。</li> </ol> <p>前項所規定之倫理守則，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>
<p>第二十六條 公務人員應依法宣誓或於服務誓言簽名以代宣誓。</p> <p>公務人員應遵守誓言，依法令執行職務，致力於維護國家與人民之權益及公務人員之信譽。</p> <p>公務人員對主管業務，應注重研究發展，並主動提出革新建議。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、本條係規定公務人員有宣誓或於服務誓言簽名以代宣誓，並依法令執行職務之義務。</li> <li>二、目前有宣誓義務者僅限於特任人員、機關首長、初任警察官人員等少數公務人員，另常務人員依公務人員任用法施行細則第三條規定須填寫服務誓言（於服務誓言簽名以代宣誓），爰於第一項明定。</li> <li>三、第二項係規定公務人員應遵守誓言，依據法令執行職務，致力於維護國家與人民之權益及公務人員之信譽。</li> <li>四、第三項係規定公務人員應注重研究</li> </ol>

發展。

五、相關立法體例：

(一)公務員服務法

第一條 公務員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。

第五條 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。

(二)宣誓條例

第二條 下列公職人員應依本條例宣誓：

一、立法委員、直轄市議會議員、縣（市）議會議員、鄉（鎮、市）民代表會代表。

二、立法院院長、副院長；直轄市議會議長、副議長；縣（市）議會議長、副議長；鄉（鎮、市）民代表會主席、副主席。

三、中央政府各級機關政務人員、首長、副首長及簡任第十職等以上單位主管人員。

四、司法院大法官、考試院考試委員、監察委員、監察院院長、副院長。

五、駐外大使、公使館公使、代辦、總領事、領事館領事或其相當之駐外機構主管人員。

六、各級法院法官、檢察機關檢察官、行政法院法官及公務員懲戒委員會委員。

七、直轄市政府首長、委員及其所屬各機關首長。

八、縣（市）政府首長及其所屬各機關首長。

九、鄉（鎮、市）長。

	<p>十、各級公立學校校長。  十一、相當於簡任第十職等以上之公營事業機構或其所屬機構首長、董事、理事、監察人、監事。</p>
<p>第二十七條 公務人員初任、再任、調任或轉任，除法令另有規定外，應於接奉派令之日起三十日內就（到）職；其有正當理由者，得請求延長之，延長期間以三十日為限。</p> <p>駐外人員之調任應於人事命令發布日起三個月內就（到）職，但有其他不可歸責於當事人之特殊事由，得請求延長之，並於該特殊事由終止後三十日內就（到）職。</p> <p>公務人員未能依前二項規定之期限就（到）職者，其派令失其效力。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之依限就（到）職義務。</p> <p>二、第一項規定就（到）職期限，及有正當理由，如考量業務交接之需要等，得請求延長。</p> <p>三、第二項考量駐外人員工作性質特殊，其就（到）職事宜與國內其他機關公務人員之調任不同。駐外人員接奉派令後，所需辦理除業務交接外，尚有業務實習、程期安排、子女教育安頓、房屋退租及家具搬遷等諸多赴任相關事項，爰規定駐外人員之就（到）職期限為三個月。但因駐在國（地）政治情勢變動遲未核發簽證、國際交通中斷、個人重大疾病、父母病危等其他不可歸責於當事人之特殊事由，致駐外人員未能於三個月內就（到）職者，得請求延長之，並於原因消失後三十日內就（到）職，俾因應駐外機關實際運作需要。所稱「駐外人員」，係含括外交部駐外人員及各機關派駐外館人員。</p> <p>四、考量實務上公務人員於接奉派令之日，亦有於當日即就（到）職之情形，因此，第一項及第二項規定之就（到）職期間，爰予明定自接奉派令之日起算。</p> <p>五、第三項係規定未依限就（到）職之法律效果。</p> <p>六、相關立法體例：  公務員服務法  第八條 公務員接奉任狀後，除程期外，應於一個月內就職。但具有正當事由，經主管高級長官特許者，得延長之。其延長期間以一個月為限。</p>

第二十八條 公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從之義務，如認為該命令違法，應負口頭或書面報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務人員應即服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。

前項情形，該管長官非以書面署名下達命令者，公務人員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。

公務人員對於長官所發命令，以上級長官之命令為準。其有主管長官與兼管長官者，以主管長官之命令為準。

依據法律獨立行使職權之公務人員，就其職權之行使，不適用前三項之規定。

- 一、本條係規定公務人員之服從義務。
- 二、為釐清公務人員長官與屬員間之責任，參照公務人員保障法第十七條規定，於第一項規定公務人員對長官監督範圍內所發之命令有服從之義務。公務人員有正當理由認為長官命令違法者，應負口頭或書面報告之義務。受報告之長官如堅持其命令未違法時，以書面署名再次下達，公務人員應即無異議服從，以期命令得以貫徹執行，惟此時責任係歸屬於長官。又長官命令違反刑事法律時，依刑法第二十一條第二項但書規定，公務人員尚不得阻卻違法，為適度保障公務人員權益，明定長官命令違反刑事法律時，公務人員即無服從之義務。
- 三、第二項規定該管長官非以書面署名下達命令者，公務人員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。
- 四、第三項係規定公務人員面對二級長官之命令時，應以上級直屬長官之命令為準。依司法院院字第二五五七號解釋，「對於主管與兼管長官之區別，係依兩長官命令所示事項，按諸法令孰為主管與兼管定之。」
- 五、第四項係規定依據法律獨立審判之法官、獨立行使職權之考試委員、監察委員、行政院公平交易委員會、國家通訊傳播委員會及公務人員保障暨培訓委員會之比照簡任第十三職等委員等於行使職權時，無服從命令之義務。
- 六、相關立法體例：
  - (一) 中華民國刑法  
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。
  - (二) 公務員服務法  
第二條 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

	<p>官所發命令，如有意見，得隨時陳述。</p> <p>第三條 公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令為準。主管長官與兼管長官同時所發命令，以主管長官之命令為準。</p> <p>(三)公務人員保障法</p> <p>第十七條 公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。</p> <p>前項情形，該管長官非以書面下達命令者，公務人員得請求其以書面為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。</p>
<p>第二十九條 公務人員應絕對保守國家機密及公務機密。對於機密事件，無論是否主管事務均不得洩漏；離職後，亦同。</p> <p>公務人員未經長官許可，不得以個人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。但具政務人員身分之行政首長，不在此限。</p> <p>公務人員就應守秘密之事項為證言時，應經服務機關或原服務機關之許可。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之保密義務。</p> <p>二、第一項強調公務人員不論在職或離職均負有保守國家機密及公務機密之義務。</p> <p>三、第二項規定公務人員未經長官許可，不得以個人或代表機關任意發表有關職務之談話。但書規定具政務人員身分之行政首長，肩負政策成敗之責任，除國家機密外，亦有運用傳播媒體，促進政府與人民溝通之必要，故應同意其得對外發表政策構想。所稱「發表」係指以發行、播送、上映、口述、演出、展示或其他方法向公眾公開提示。</p> <p>四、第三項係參考德國、奧地利、日本等國立法例，規定公務人員就應守秘密之事項為證言時之處理方式。</p> <p>五、相關立法體例：</p>

	<p>(一)公務員服務法  第四條第一項 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。</p> <p>(二)刑事訴訟法  第一百七十九條 以公務員或曾為公務員之人為證人，而就其職務上應守秘密之事項訊問者，應得該管監督機關或公務員之允許。  前項允許，除有妨害國家之利益者外，不得拒絕。</p> <p>(三)民事訴訟法  第三百零六條 以公務員或曾為公務員之人為證人，而就其職務上應守秘密之事項訊問者，應得該監督長官之同意。  前項同意，除經釋明有妨害國家之利益者外，不得拒絕。</p> <p>(四)行政訴訟法  第一百四十四條 以公務員、中央民意代表或曾為公務員、中央民意代表之人為證人，而就其職務上應守秘密之事項訊問者，應得該監督長官或民意機關之同意。  前項同意，除有妨害國家高度機密者外，不得拒絕。  以受公務機關委託承辦公務之人為證人者，準用前二項之規定。</p>
<p>第三十條 公務人員除法令所定外，不得兼任他項公職或執行業務；其依法令兼職者，不得兼薪，並不得妨礙其本職。  依法令兼職者，於離去本職時，</p>	<p>一、本條係規定公務人員專一職務之義務。  二、參考公務員服務法及德國、日本、韓國等國立法例，規定公務人員兼職之限制。</p>



<p>其兼職亦應同時免兼。</p>	<p>三、第一項係規定公務人員應本一人一職之旨，不得兼任他項公職或執行業務，如係依法令兼職者，不得兼薪，亦不得妨礙其本職。其中「公職」範圍，依司法院釋字第四十二號解釋，包括各級民意代表、中央與地方機關之公務人員及其他依法令從事於公務者皆屬之而言。所稱「業務」，係指須領證執業，且須受主管機關監督者，諸如醫師、律師、會計師以及新聞紙類與雜誌之編輯人等均屬之。另私人公司顧問性質之工作，亦屬業務之範疇。又上開所稱「不得兼薪」，係指不得兼領按月固定給與之薪資，至於其他費用則依其他法令支給。</p> <p>四、第二項係規定依法令兼職者，於離去本職時，其兼職亦應同時免兼，以資明確並杜爭議。</p> <p>五、相關立法體例： 公務員服務法 第十四條 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。 依法令或經指派兼職者，於離去本職時，其兼職亦應同時免兼。</p>
<p>第三十一條 公務人員兼任教學或研究工作，應經服務機關之許可；機關首長應經上級主管機關許可。 公務人員兼任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。但兼任無報酬、非實際執行業務、未影響本職工作，且屬公益性社團法人或社會團體之職務，不在此限。</p>	<p>一、本條係規定公務人員兼任教學或研究工作，以及非以營利為目的之事業或團體職務之機制。</p> <p>二、第一項係規定兼任教學或研究工作應經服務機關或上級主管機關許可。</p> <p>三、第二項係規定兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關或上級主管機關許可。另基於法規鬆綁及實際需要，公務人員兼任公益性社團法人或社會團體（如社團法人臺灣社團關懷協會、中華民國紅十字總會、考政學會、人事行政學會等）之職務，並同時符合（一）無報酬；（二）非實際執行業務；（三）未影響本職工作等三項</p>

	<p>要件時，允由公務人員依興趣參與，而不宜過多限制，故於但書規定毋須經許可。</p> <p>四、相關立法體例： 公務員服務法 第十四條之二 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。機關首長應經上級主管機關許可。 前項許可辦法，由考試院定之。 第十四條之三 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。</p>
<p>第三十二條 公立學術研究或科技機構研究人員，提供研究發展成果予中央二級或相當二級以上機關核定技術移轉或與政府合作之民營營利事業者，經其服務機構許可後，得兼任該民營營利事業職務，或兼任董事、監察人；並得以技術作價取得該營利事業之股權，不受第三十四條第一項第五款及第七款規定限制。但均不得兼薪。</p> <p>公立學術研究或科技機構首長，實際參與研究者，經上級主管機關許可，得適用前項規定。</p> <p>前二項之兼職及技術作價取得之股權，服務機構應與民營營利事業訂定收取回饋金；其回饋金收取、比例及上限，由各公立學術研究或科技機構定之。</p> <p>前三項公立學術研究或科技機構及研究人員，由考試院會同行政院認定之。</p> <p>第一項、第三十一條及第三十四條第一項第五款之各項兼職許可之辦理方式及不予許可情事；其辦法，由考試院定之。</p>	<p>一、本條係為促進產學合作，以及考量九十六年七月四日制定公布之生技新藥產業發展條例，已放寬政府研究機構研究人員，經任職機構同意，得擔任生技新藥公司創辦人、董事或科技、研發諮詢委員或顧問，爰予規定公立學術研究或科技機構研究人員得兼任民營營利事業職務之機制。</p> <p>二、第一項係規定公立學術研究或科技機構研究人員經服務機構許可後，得兼任經中央二級或相當二級以上機關核定與政府合作之民營營利事業職務，不受第三十四條第一項第五款之限制，但不得兼薪。上開所稱「不得兼薪」，係指不得兼領民營營利事業按月固定給與之薪資，至於其他費用則依其他法令支給。另基於技術轉移政策，俾將研發成果擴散商業化，爰予放寬以技術作價取得營利事業之股權，不受第三十四條第一項第七款投資比率規定之限制。</p> <p>三、為鬆綁實際參與研究之公立學術研究或科技機構首長參與產學合作之限制，於第二項明定是類人員經上</p>

	<p>級主管機關許可時，亦得依第一項規定，參與產學合作。</p> <p>四、為期產學合作研發成果之收入回饋機制能具體明確，參照公立專科以上學校與建立產學合作之民營營利事業訂定合作契約，約定收取學術回饋金之作法，於第三項明定服務機構應與民營營利事業訂定收取回饋金之比例及上限。</p> <p>五、為利實務運作，於第四項明定前三項所稱之「公立學術研究或科技機構」及「研究人員」，授權由考試院會同行政院認定之。</p> <p>六、第五項係規定第一項、第三十一條及第三十四條第一項第五款之各項兼職許可之辦理方式及不予許可情事，授權由考試院訂定各項兼職許可辦法，且無論受有報酬或未受有報酬之兼職均適用之。</p>
<p>第三十三條 公務人員應遵守行政中立；有關行政中立事項，另以法律定之。</p> <p>第三十四條 公務人員不得有下列行為：  一、罷工、怠職或其他足以產生相當結果之行為。  二、發起、主辦、幫助、參與以暴力破壞政府之集會、遊行、示威或抗議。  三、假借職務上之權力、機會或方法，故意加損害於他人。  四、利用職權、公款或職務上持有、知悉之消息，直接或間接圖自己或他人不法利益。  五、兼任以營利為目的之公司或團體之職務。但經服務機關或上級主管機關指派或遴薦擔任政府直接或間接投資事業之董事、監察人或理、監事或相當職務者；或依第三十二條第一項或第二項規定者，不在此限。  六、經營營利事業或投資於屬其服務機關監督之營利事業。但就（到）職後三個月內將就（到）職前已持有之股權信託予信託業者，不在此</p>	<p>本條係規定公務人員應遵守行政中立，並規定行政中立事項另以法律定之。</p> <p>一、本條係規定公務人員之禁止行為。  二、經參考現行規定及德國、奧地利、日本等國立法例，採列舉方式，禁止公務人員從事與其職務、身分顯不相容之行為。違反規定情節重大者，應先予停職，以免事態擴大。有關情節重大之認定標準，由考試院會同行政院定之。  三、第一項第三款所稱之「故意加損害於他人」，包括詐取財物、侵占或背信等；第四款，配合刑法第一百三十一條及貪污治罪條例第六條之規定訂定；第五款配合實務運作，基於國家整體利益考量，政府應合理有效管理直接或間接投資之營利事業，有必要指派公務人員擔任上述事業之董事、監察人等職務，爰於同款但書規定公務人員，亦得經服務機關或上級主管機關，指派或遴薦擔任政府直接或間接投資事業之董事、監察人或理、監事或相當職務；「政府直接投資事業」，係</p>

限。

七、投資於非屬其服務機關監督之營利事業而其所有股份總額超過該營利事業股本總額百分之十者。但就(到)職後三個月內將就(到)職前已持有超過該營利事業股本總額百分之十之股權信託予信託業，或降低持股比例不超過該營利事業股本總額百分之十者，不在此限。

八、與團體或個人從事不法利益交易活動。

九、其他法律禁止或限制之行為。

公務人員依前項第五款但書規定兼任國營事業之董事、監察人或理、監事者，除法律另有規定外，不得再兼任該國營事業推動合併或成立控股公司或其子公司之董事長、副董事長或相當之職務。

公務人員違反第一項規定，其情節重大者，應先予停職；有關情節重大之認定標準，由考試院會同行政院定之。

指政府直接持股或投資之國營事業機構，及政府持股且具經營主導權之民營事業機構；「政府間接投資事業」，指由直接投資事業投資且其持股超過百分之二十之事業機構；及該事業機構再投資，且具經營主導權之事業機構；至「相當職務」，指除董事、監察人或理、監事外，另依公司法、各該公司或團體之章程所選定之其他職務(例如：清算人)；又為達成有效管理政府投資事業之目標，及對於上述公務人員兼職予以明確適度規範，將俟本草案完成法制化後，由行政院訂定管理措施，嚴謹界定公務人員上述兼職範圍，強化各相關主管機關管理權責，以收監督之效。

四、第三十二條第一項及第二項已規定公立學術研究或科技機構研究人員得兼任民營營利事業職務之限制，爰於第一項第五款末段增訂除外規定。

五、查公職人員財產申報法第七條規定，公職人員應於三個月內將財產信託予信託業，以端正政風，確立公職人員清廉之作為。為適度兼顧公務人員權益，於第一項第六款及第七款但書分別規定，公務人員應於就(到)職後三個月內，將就職前投資屬於其服務機關監督之營利事業股權，或投資於非屬其服務機關監督之營利事業而其所有股份總額超過該營利事業股本總額百分之十部分，全部信託予信託業，或降低持股比例不超過該營利事業股本總額百分之十。另第一項第六款及第七款所稱之「投資」，不包含於公開市場購買債券、基金，或於集中交易市場及店頭市場交易之有價證券等小額個人理財行為，以免過度限制公務人員投資理財之權利與需要。

六、依第一項第五款前段立法意旨，原則上絕對禁止公務人員經營商業，

但政府為合理有效管理直接或間接投資之營利事業，則容或有由公務人員兼任該等事業董事、監察人等職務之必要，因此，同款但書特別規定，經服務機關或上級主管機關指派或遴薦，得兼任政府直接或間接投資事業之董事、監察人或理、監事或相當職務。惟公務人員兼任國營事業之董事、監察人或理、監事者，基於其本職之屬性與其仍應負本職工作之職責，爰於第二項明文規定除法律另有規定外，其不得再兼任該國營事業推動合併或成立控股公司或其子公司之董事長、副董事長或相當之職務。

七、第三項明定公務人員違反第一項規定，其情節重大者應先予停職。

八、相關立法體例：

(一)公務員服務法

第五條 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。

第六條 公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。

第十三條 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。

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。

公務員利用權力、公款或公務上之秘密消息而

圖利者，依刑法第一百三十一條處斷；其他法令有特別處罰規定者，依其規定。其離職者，亦同。

公務員違反第一項、第二項或第三項之規定者，應先予撤職。

(二) 中華民國刑法

第一百三十一條 公務員對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科七萬元以下罰金。

犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。

(三) 貪污治罪條例

第六條 有下列行為之一者，處五年以上有期徒刑，得併科新臺幣三千萬元以下罰金：

一、意圖得利，抑留不發職務上應發之財物者。

二、募集款項或徵用土地、財物，從中舞弊者。

三、竊取或侵占職務上持有之非公用私有器材、財物者。

四、對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。

五、對於非主管或監督之

	<p>事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，利用職權機會或身分圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。</p> <p>前項第一款至第三款之未遂犯罰之。</p> <p>(四)國營事業管理法</p> <p>第三十五條 國營事業董事、監察人或理、監事，不得兼任其他國營事業董事、監察人或理、監事。但為推動合併或成立控股公司而兼任者，僅得兼任一職，且擔任董事或理事者不得兼任監察人或監事，反之亦然；並得被選任為董事長、副董事長或相當之職位。</p> <p>前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任。</p> <p>前項工會推派之代表，有不適任情形者，該國營事業工會得另行推派之。</p>
<p>第三十五條 公務人員不得為圖自己或他人之不法利益而關說或請託，亦不得接受此項關說或請託。</p>	<p>一、本條係規定公務人員關說或請託之限制。</p> <p>二、由於公務人員之關說及請託或不可避免，且不無其正面之作用，加以現行法制漸趨完備，公務人員亦多能本「依法行政」原則，公正處理關說、請託等事項。因此，本條特採相對主義，僅禁止為圖不法利益所為之關說等行為。</p> <p>三、相關立法體例： (一)公務員服務法</p>

	<p>第十五條 公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。</p> <p>(二)公職人員利益衝突迴避法</p> <p>第八條 公職人員之關係人不得向機關有關人員關說、請託或以其他不當方法，圖其本人或公職人員之利益。</p>
<p>第三十六條 公務人員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，除法令另有規定外，不得贈受財物。</p> <p>公務人員於職務上之行為，其本人、配偶、直系血親或共同生活之親屬，均不得贈受財產上或非財產上利益。</p> <p>公務人員因公務禮儀贈受財物之規範及處理程序；其辦法，由考試院會同行政院定之。</p> <p>公務人員貪瀆之檢肅及財產之申報事項，依有關法律規定辦理。</p>	<p>一、本條係規定公務人員贈受財物之限制。</p> <p>二、第二項係參酌韓國、奧地利、德國等外國立法例，禁止公務人員本人或配偶、直系血親或共同生活之親屬對於該公務人員職務上之行為贈與及收受餽贈。</p> <p>三、第三項係授權考試院會同行政院，就公務人員基於公務禮儀、公共關係需要所贈與及收受之財物，訂定處理辦法。</p> <p>四、第四項規定公務人員貪瀆之檢肅及財產之申報事項，依有關法律（例如：刑法、貪污治罪條例及公職人員財產申報法）規定辦理。</p> <p>五、相關立法體例：</p> <p>(一)公務員服務法</p> <p>第十六條 公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。</p> <p>公務員於所辦事件，不得收受任何餽贈。</p> <p>第十八條 公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。</p> <p>第二十一條 公務員對於左列各款與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：</p> <p>一、承辦本機關或所屬機關之工程者。</p> <p>二、經營本機關或所屬事</p>



	<p>業來往款項之銀行錢莊。</p> <p>三、承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。</p> <p>四、受有官署補助費者。</p> <p>(二)公職人員利益衝突迴避法</p> <p>第四條 本法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。</p> <p>財產上利益如下：</p> <p>一、動產、不動產。</p> <p>二、現金、存款、外幣、有價證券。</p> <p>三、債權或其他財產上權利。</p> <p>四、其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益。</p> <p>非財產上利益，指有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構（以下簡稱機關）之任用、陞遷、調動及其他人事措施。</p> <p>第五條 本法所稱利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者。</p>
<p>第三十七條 公務人員執行職務，遇有涉及本人、配偶或三親等以內血親、姻親利害關係之事件，應行迴避。其他法令另有嚴格規定者，從其規定。</p> <p>服務機關或上級機關發現有前項應行迴避之情事而未依規定迴避者，應令其迴避，並另行指定執行職務人員。</p>	<p>一、本條係規定公務人員自行迴避之義務。</p> <p>二、公務人員執行職務時，涉及其他法令另有嚴格規定者，如公職人員利益衝突迴避法，應依該法規定辦理。</p> <p>三、為求立法周延，並使各機關實務執行時有所遵循，爰為第二項規定。</p> <p>四、相關立法體例：</p> <p>(一)公務員服務法</p> <p>第十七條 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。</p> <p>(二)公務人員任用法</p> <p>第二十六條第一項 各機關長官對於配偶及三親等以</p>

內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。

(三)民事訴訟法

第三十二條第二款 法官為該訴訟事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係者。(法官自行迴避)

(四)刑事訴訟法

第十七條第二款 推事現為或曾為被告或被害人之配偶、八親等內之血親、五親等內之姻親或家長、家屬者。(推事自行迴避)

(五)行政程序法

第三十二條 公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(六)口試規則

第十一條 口試委員及辦理試務人員，其有配偶或三親等內之血親、姻親應考，或為應考人現任機關首長或直屬長官，或為其學位論文之指導教授者，應

行迴避。

(七)外語口試規則

第十二條 外語口試委員及辦理試務人員，其有配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親應考，或為應考人現任機關首長或直屬長官，或為其學位論文之指導教授者，應行迴避。

(八)公職人員利益衝突迴避法

第一條 為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送，特制定本法。

公職人員利益衝突之迴避，除其他法律另有嚴格規定者外，適用本法之規定。

第五條 本法所稱利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者。

第六條 公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避。

第十條 公職人員知有迴避義務者，應依下列規定辦理：

- 一、民意代表，不得參與個人利益相關議案之審議及表決。
- 二、其他公職人員應停止執行該項職務，並由職務代理人執行之。

前項情形，公職人員應以書面分別向公職人員財產申報法第四條所定機關報備。

第一項之情形，公職人員之服務機關或上級機關如認該公職人員無須迴避者，得命其繼續執行職

	<p>務。</p> <p>服務機關或上級機關知有應自行迴避而未迴避情事者，應命該公職人員迴避。</p>
<p>第三十八條 公務人員應維護身心健康，如罹病致影響職務之執行時，應即就醫或休養；服務機關於必要時得命其接受檢查或療養。</p>	<p>一、本條係規定公務人員維護身心健康之義務，期能勝任工作、善盡職責。</p> <p>二、本條規定一方面提醒公務人員應注意身心健康之維護；一方面則在必要時，賦予機關強制其就醫之權限。因後者事涉人身自由之限制，確有以法律明定之必要。</p> <p>三、相關立法體例：</p> <p>公務人員退休法</p> <p>第六條 公務人員任職滿五年以上，因身心障礙，致不堪勝任職務，繳有中央衛生主管機關評鑑合格醫院出具已達公教人員保險殘廢給付標準表所定半殘廢以上之證明，並經服務機關認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作且出具證明者，應予命令退休。</p> <p>公務人員任職滿五年以上，因身心障礙，致不堪勝任職務，且有具體事證而不願提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院醫療證明者，經主管人員及人事主管人員送請考績委員會初核，機關首長核定後，應令其以病假治療；逾公務人員請假規則規定期限仍不堪勝任職務或仍未痊癒，應由機關主動辦理其命令退休。</p> <p>前二項人員係因公傷病致身心障礙而不堪勝任職務者，不受任職五年以上年資之限制。</p> <p>前項所稱因公傷病，指經服務機關證明具有下列情形之一者：</p> <p>一、因執行職務發生危險，以致傷病。</p> <p>二、在辦公場所發生意外，以</p>

	<p>致傷病。</p> <p>三、因辦公往返途中遇意外危險，以致傷病。</p> <p>四、盡力職務，積勞過度，以致傷病。</p>
<p>第三十九條 公務人員因執行職務，知有犯罪嫌疑者，除法律有特別規定者外，應即向長官報告，並向檢察官或司法警察官告發。</p>	<p>一、本條係規定公務人員告發犯罪之義務，但其他法律有特別規定（如審計法第十七條），不在此限。</p> <p>二、經參酌刑事訴訟法之規定，要求公務人員於執行職務知有犯罪嫌疑時，應負報告及告發之義務。</p> <p>三、相關立法體例：</p> <p>（一）刑事訴訟法</p> <p>第二百四十一條 公務員因執行職務知有犯罪嫌疑者，應為告發。</p> <p>第二百四十二條第一項 告訴、告發，應以書狀或言詞向檢察官或司法警察官為之；其以言詞為之者，應製作筆錄。為便利言詞告訴、告發，得設置申告鈴。</p> <p>（二）審計法</p> <p>第十七條 審計人員發覺各機關人員有財務上不法或不忠於職務上之行為，應報告該管審計機關，通知各該機關長官處分之，並得由審計機關報請監察院依法處理；其涉及刑事者，應移送法院辦理，並報告於監察院。</p>
<p>第四十條 公務人員對於職務上所經管之文書、財物，應盡善良管理人之義務。</p> <p>公務人員對於職務上所經辦之業務及經管之文書、財物，於離職時應妥為交代。</p> <p>前項交代有關事項，另以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員善良管理及離職交代之義務。</p> <p>二、第一項係規定公務人員對於職務上所經管之文書、財務，應盡善良管理人之注意義務。亦即不問當事人本身之注意能力如何，而以一想像的善良管理人之注意程度為標準（即想像一誠實勤勉而且有相當經驗之人，而以其注意力為標準）。</p> <p>三、第二項係參考現行離職交代制度作</p>

	<p>原則性之規定。</p> <p>四、第三項規定公務人員之交代，另以法律定之。</p> <p>五、相關立法體例： 民法 第五百三十五條 受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之。</p>
<p>第四十一條 公務人員應配合組織與職務需要，接受在職訓練、發展性訓練或進修，以強化其職能。</p>	<p>一、本條係規定公務人員接受訓練或進修，強化其職能之義務。</p> <p>二、本條所稱發展性訓練，包含升官等訓練及高階文官中長期培訓，並結合在職訓練、進修，建構系統化之訓練體系。</p>
<p>第四十二條 公務人員辦公，應依法定時間，不得遲到早退。但其他法律有特別規定或有特別職務經長官許可者，不在此限。</p> <p>公務人員除法律另有規定外，每週應有二日作為例假。業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之；公務人員法定辦公時間、例假調整、特殊機關（構）輪休之實施辦法，由行政院會同考試院定之。</p> <p>公務人員遇有天然災害發生或有發生之虞，除留守人員外，得停止辦公；停止辦公作業辦法，由行政院會同考試院定之。</p> <p>公務人員因公務或公益之需要，負有於辦公時間以外執行職務之義務。經服務機關指派於辦公時間以外執行職務者，應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。</p> <p>公務人員除因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由外，不得請假；公務人員請假規則，由考試院會同行政院定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員服勤及請假事宜。</p> <p>二、第一項及第二項係規定公務人員辦公，應依法定時間，但其他法律有特別規定或有特別職務經長官許可者，則不在此限，以應實際需要，避免影響公務推行。同時規定公務人員除法律另有規定外，每週應有二日作為例假。又法令規定服勤情況特殊者（如警察人員，須於例假日、國定假日及其他放假日辦公），則於實施辦法規定。</p> <p>三、天然災害屬不可抗力，惟政府機關停止辦公，仍會影響民眾洽公事宜。有鑑於「天然災害停止辦公及上課作業辦法」係對外發生法律效果之行政行為，爰於第三項規定，以為法源依據，並授權其辦法由行政院會同考試院定之。</p> <p>四、第四項規定公務人員負有於辦公時間以外執行職務之義務，及服務機關應給予加班費等補償，俾作為要求公務人員加班及核發加班費或核准補休假之依據。</p> <p>五、第五項規定公務人員具有一定事由，始得請假；公務人員請假規則，係委任立法規定，授權由考試院會</p>

同行政院定之。

六、相關立法體例：

(一)公務員服務法

第十一條 公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務經長官許可者，不在此限。

公務員每週應有二日之休息，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。

前項規定自民國九十年一月一日起實施，其辦法由行政院會同考試院定之。

第十二條 公務員除因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由外，不得請假。

公務員請假規則，以命令定之。

(二)公務人員保障法

第二十三條 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。

(三)性別工作平等法

第十八條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第十九條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第四十三條 公務人員於離職後二年內，不得就與離職前五年內原掌理之業務有監督或管理之事項，為自己或他人不當利益，直接或間接與原任職機關及其所屬機關接洽或處理相關業務。

公務人員依法須向監察院申報財產者於離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內職務直接相關之民營營利事業及該營利事業持有已發行有表決權股份總數或資本總額超過半數之公司董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。但有下列情形之一，不在此限：

- 一、由政府或公營事業機構指派代表公股者。
- 二、由政府透過政府捐助之財團法人、政府投資之民營營利事業或其再轉投資事業指派代表者。
- 三、向考試院或其授權機關申請經許可者。

考試院或其授權機關辦理前項之許可，應會同相關機關及遴聘專家學者組成審查會審核之；其組織、申請與審查程序及許可條件等有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之。

第一項及第二項規定，於其他法律另有嚴格規定者，從其規定。

本法於中華民國○年○月○日施行前，已擔任第二項應受限制之職務者，得任職至該職務任期屆滿或離職止。

一、本條係規定公務人員離職後一定期間內利益迴避之限制。

二、查司法院釋字第六三七號解釋意旨，公務員服務法第十四條之一規範公務人員離職後利益迴避所採職務禁止之方式，攸關離職公務人員權益甚鉅，宜依實際執行情形，審酌維護公務人員公正廉明之重要公益與人民選擇職業自由之均衡，妥善設計，檢討修正。

三、茲依前揭司法院釋字第六三七號解釋意旨審慎檢討，經蒐集各國相關資料，並多次邀請相關機關開會研商後，基於以下理由，爰將公務人員離職後利益迴避採「特定職務禁止」方式，修正為「以特定行為禁止為原則，特定職務禁止為例外，並對例外規定採事前審查許可制」方式：

(一)公務員服務法第十四條之一所採「特定職務禁止」方式，因僅限制離職公務人員禁止擔任特定之職務，如藉由其他職務名稱或名義，與其原任職機關進行不正當交易或接觸，反不為法律禁止，故無法有效防杜離職公務人員從事不當利益輸送。因此，宜以公務人員離職後，是否為自己或他人不法利益，接洽或處理與其在職期間所掌理業務有監督或管理之事項，作為利益迴避之要件，較具實質規範效果；至合法之權益自應受到法律保障。

(二)為維護公務人員公正廉明之重要公益與人民選擇職業自由之均衡，公務人員離職後利益迴避之規定，於第一項明定採「特定行為禁止」方式，即一定期間內限制與原任職機關及其所屬機關接洽或處理相關業務，而非限制離職後所擔任民營營利事業之相關職務，使離職後之公務人員能以其個人專長



就業，有利於國家延攬學有專精人員進入政府機關服務，促進公私人才交流之政策推展，提升國家整體經濟力。又上開所稱「一定期間」，參酌九十五年六月十六日考試院與行政院會銜送請立法院審議之本法草案條文有關行政院建議意見，及考量本條係規範一般公務人員離職後利益迴避之規定，不應較政府採購法、國家通訊傳播委員會組織法等特別法對離職公務人員之限制嚴苛，爰規定特定行為禁止期間為離職後二年。

(三) 考量依公職人員財產申報法規定須向監察院申報財產之公務人員約有三千八百人，係擔任重要職務、職掌較高權力或享有較多權利，爰於第二項明定對於其離職後利益迴避方式，兼採特定職務禁止，以避免渠等人員利用其在職時累積之影響力結合離職後所擔任之特定職務，從事利益輸送之機會。其於一定期間內限制擔任特定職務之範圍，除與職務直接相關之民營營利事業外，並包括各該營利事業持有表決權之股份或出資額超過該公司已發有表決權之股份總數或資本總額半數之公司。又上開所稱「一定期間」，參酌公務員服務法、政府採購法、國家通訊傳播委員會組織法等對於離職公務人員特定職務禁止之期限均為三年，第二項爰規定特定職務禁止之期限為離職後三年。

(四) 惟審酌離職公務人員經由政府或公營事業機構指派代表公股者，或由政府透過政府捐助之財團法人、政府投資之民營營利事業，或其再轉投資事業指派代表者，以其係受國家委任

，代表國家對該民營營利事業之經營進行監督，與本條之立法意旨，並無違背。為利政府有效進用具專業經營能力之離職公務人員擔任公股代表，以提升公股股權之經營績效，增進政府財務效能，並兼顧憲法保障人民工作權之意旨及特殊情形得經事前審查許可機制，爰於第二項但書明定三款排除職務限制之情形，俾期周延。

(五)第一項所稱監督或管理係指組織法規或其他法規明文規定，有監督或管理權責者，如依一百年六月二十九日修正公布之金融監督管理委員會銀行局組織法第二條規定，金融監督管理委員會銀行局對金融資產與不動產證券化業務及金融卡片業務等業務有監督及管理權責；依證券交易法第二條及第三條規定，金融監督管理委員會對有價證券之募集、發行、買賣業務有監督及管理權責。

(六)第一項及第二項所稱離職，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。

(七)第二項所稱職務直接相關，指離職公務人員於離職前五年內任職之機關與民營營利事業具有下列關係，且其職務對各該民營營利事業具有直接監督或管理之承辦或各級審核人員：  
1、依法令為該民營營利事業之目的事業主管機關。  
2、依法令對該民營營利事業具有直接監督或管理關係。  
3、與民營營利事業具有政府採購法規規定之採購關係。

四、公務人員離職前曾任之職務是否與民營營利事業直接相關，涉及離職公務人員曾任職務態樣，以及目的事業主管機關之認定，爰於第三項

明定，由考試院或其授權機關會同離職公務人員原服務機關、離職公務人員擬任職民營營利事業之目的事業主管機關，以及相關學者專家等組成審查會審查，並授權由考試院會同行政院另定辦法作為執行之依據，俾臻周妥。

五、本條係對全體公務人員採行限制就業自由權較小之特定行為禁止方式，並對在職時職責程度較高及影響力較大之職務，兼採特定職務禁止之方式，以及對例外規定採事前審查許可機制。但部分公務人員業務性質較為特殊，或有其他法律另為特別規範，例如：政府採購法第十五條、律師法第三十七條之一、會計師法第四十五條、記帳士法第八條及一百年十二月二十八日修正公布之國家通訊傳播委員會組織法第八條等，爰於第四項明定，但其他法律另有嚴格規定者，從其規定。

六、司法院釋字第五七四號解釋理由書略以，法律一旦發生變動，除法律有溯及適用之特別規定者外，原則上係自法律公布生效日起，向將來發生效力。惟如人民依該修正前法律已取得之權益及因此所生之合理信賴，因該法律修正而向將來受不利影響者，立法者即應訂定過渡條款，以適度排除新法於生效後之適用，或採取其他合理之補救措施，俾符法治國之法安定性原則及信賴保護原則，爰於第五項規定過渡條款。

七、相關立法體例：

(一)公務員服務法

第十四條之一 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。

(二)國家通訊傳播委員會組織法  
(一百年十二月二十八日修正)

	<p>公布)</p> <p>第八條第三項 本會委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。</p> <p>第八條第四項 本會委員於其離職後三年內，不得就與離職前五年內原掌理之業務有直接利益關係之事項，為自己或他人利益，直接或間接與原任職機關或其所屬機關接洽或處理相關業務。</p> <p>(三)政府採購法</p> <p>第十五條第一項 機關承辦、監辦採購人員離職後三年內不得為本人或代理廠商向原任職機關接洽處理離職前五年內與職務有關之事務。</p>
<p>第四十四條 公務人員除依法令規定及長官監督範圍內之指示執行職務外，不負其他義務。</p>	<p>一、本條係規定公務人員義務之範圍。</p> <p>二、本條係參考日本國家公務員法第一百零五條之立法例，修改傳統之公務人員義務不確定論，相對確定公務人員義務之範圍，期使公務人員知所遵循。</p>
<p>第四十五條 為因應機關用人需要，並避免機關職務長期代理，應訂定各機關職務代理相關規定。</p> <p>前項各機關職務代理排定、權責及期間等有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之。</p>	<p>一、本條係規定職務代理相關規定。</p> <p>二、為因應機關用人需要，並避免機關職務長期代理，影響考試用人政策，現行訂有各機關職務代理應行注意事項，惟尚無法源依據，爰於第二項授權考試院會同行政院定之，以明確規範各機關職務代理相關事項。</p>
<p>第四十六條 各機關得應業務需要，借調其他機關人員。</p> <p>前項借調對象、事由、程序、期間及借調人員權益等有關事項之辦法，由行政院會同考試院定之。</p>	<p>一、本條係規定借調人員相關規定。</p> <p>二、公務人員借調制度，係因機關基於業務或執行政務需要所為之彈性例外措施，現行僅有公務人員留職停薪辦法、行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點等相關規定，尚無</p>

	法源依據，爰於本條明定，以因應機關業務推動需要及保障借調人員權益。
第四章 管理基準	章名
第一節 考試	節名
<p>第四十七條 常務人員、法官或檢察官之任用，應經考試定其資格。其考試應本公平、公正與尊重專業判斷之原則，以公開競爭方式行之。</p> <p>前項考試有關事項，另以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定考試用人之原則。</p> <p>二、憲法第七條及第十八條揭櫫人民平等及應考試服公職之權利，另依公民與政治權利國際公約、經濟社會文化國際人權公約，人民應享有平等權、參政權等各項權利，此等均為公務人員考試舉行應遵循之圭臬，而尊重考試專業判斷為司法院大法官解釋如第三一九號、第六八二號等所揭示，亦為維持考試安定之重要根基，爰於本條明文規範。</p> <p>三、相關立法體例： 公務人員考試法 第一條 公務人員之任用，依本法以考試定其資格。 第二條第一項 公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。</p>
<p>第四十八條 公務人員考試，不得因性別、宗教、種族、黨派，而有不合理之差別待遇，並應重視少數與弱勢族群應考人之權益。</p>	<p>一、本條係規定第四十七條所規定之考試，應本平等原則及重視少數與弱勢族群之權益。</p> <p>二、憲法第七條規定，中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。公務人員考試之舉行，亦不應有不合理之差別待遇，以利人民均有平等參與公共事務之權。</p> <p>三、憲法增修條文規定，國家對身心障礙者之就業輔導應予保障，並保障原住民族之地位及政治參與，現行國家考試已有身心障礙人員特考及原住民族特考，爰納入本條規範，以彰顯對該等人員應考權益之重視。</p>
<p>第四十九條 公務人員考試，應配合國</p>	<p>一、本條係規定第四十七條所規定之考</p>

<p>家發展、用人機關職能需求，決定應考資格、考試方法與技術，並訂定考試規則，擇優錄取。</p>	<p>試資格、方法及技術，應配合國家發展及用人機關職能之需求。</p> <p>二、人才甄補及培育是政府人力資源管理與發展的重要環節，也是決定國家發展的重要因素。公務人員負責政府政策的規劃與執行，其素質之良窳決定國家行政效能，進而影響國家競爭力，爰公務人員考試制度應配合國家科技發展及用人機關職能需求設計。同時應會同用人機關，建立各種公務人員之職能指標，據以檢討改進應考資格、考試方式、應試科目，對於提高考試之信度與效度，強化考試與教育、訓練、任用之緊密結合，提升公務人員工作知能，具相當重要性。</p>
<p>第二節 任用與陞遷</p>	<p>節名</p>
<p>第五十條 各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，並本專才專業、適才適所，為人與事之適切配合。如係主管職務，並應注意其領導能力。</p> <p>各機關任用公務人員，除法律另有規定外，不得因性別、宗教、種族、黨派而有差別對待。</p> <p>公務人員之任用，得依各類別公務人員特性需要，分別以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員任用之原則。</p> <p>二、第一項係採公務人員任用法第二條及第四條規定之精神，使擴及適用於全體公務人員之任用。</p> <p>三、第二項規定係用以貫徹憲法第七條平等原則之本旨。</p> <p>四、第三項係規定得依各類別公務人員（如醫事人員、警察人員、關務人員等）特性需要，考量其業務屬性、任用資格及不得任用之消極資格等事項，分別制定相關任用法律。</p> <p>五、相關立法體例：</p> <p>（一）中華民國憲法</p> <p>第七條 中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。</p> <p>（二）公務人員任用法</p> <p>第二條 公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。</p> <p>第四條第一項 各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應</p>

	<p>與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。</p>
<p>第五十一條 公務人員之任用，應具有中華民國國籍及各該任用法規所定任用資格，並年滿十八歲以上者。</p>	<p>一、本條係規定公務人員任用之積極要件。</p> <p>二、未滿十八歲者，依少年事件處理法規定仍屬「少年」；依民法規定大多未具有完全之行為能力；依刑法規定其犯罪行為不罰，或得減輕其刑，故不宜任用為公務人員。</p> <p>三、奧地利聯邦公務員法第四條亦有類似規定。</p>
<p>第五十二條 各機關任用公務人員，應符合其組織及任用法規所定員額、職稱、官等、官階、官稱、職等、資位、等級、級別或職系等有關規定。</p> <p>常務人員及司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長、最高法院檢察署檢察總長以外之法官與檢察官，應依法送銓敘部銓敘審定。</p>	<p>一、本條係規定各機關任用公務人員之原則。</p> <p>二、第一項係規定各機關應依其組織及任用法規之規定用人，使人與事均能適切配合，並避免因事設人，超額用人。</p> <p>三、第二項係規定各機關任用常務人員及司法機關任用司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長、最高法院檢察署檢察總長以外之法官與檢察官，應送銓敘部銓敘審定，以符依法用人之旨。至政務人員、聘任人員則毋須送銓敘部銓敘審定。</p> <p>四、考量司法院組織法倘若修正施行，最高法院、最高行政法院及公務員懲戒委員會等三所終審機關已歸併至司法院時，第二項應更改為「常務人員及司法院大法官、特任庭長、最高法院檢察署檢察總長以外之法官與檢察官，應依法送銓敘部銓敘審定。」，以資因應。</p>
<p>第五十三條 常務人員之陞遷，應以功績為主，本內陞與外補兼顧，考量機關特性與職務需要，採公開、公平、公正之方式，擇優陞任或遷調歷練。</p> <p>前項陞遷有關事項，另以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定常務人員陞遷之相關事項。</p> <p>二、第一項係規定陞遷之原則、考量項目及方法，俾作為建立合理陞遷制度之依據。</p> <p>三、依公務人員陞遷法第二條規定，資績並重為公務人員之陞遷原則之一，同法第五條第一項規定，各機關</p>

	<p>應本功績原則評定陞遷。茲為落實績效管理，提高行政效能及服務品質，公務人員考績法修正草案第六條增列優等等次，且公務人員陞遷法修正草案第十一條第三款配合增列有關「最近三年內連續二年考績（成）列優等」得經甄審委員會同意，優先陞任之規定，使工作績優人員，得快速拔擢陞遷。是以，為明確本功績原則之陞遷制度，爰於第一項將功績為主，資歷為輔之原則予以明定。所稱「功績」係指與陞遷有關之綜合性績效，包括學識知能、職務歷練、工作績效、考核獎懲、發展潛能及創新改革等事項。</p> <p>四、第二項係規定常務人員陞遷有關事項，另以法律定之。</p>
<p>第三節 俸給、獎金與福利</p>	<p>節名</p>
<p>第五十四條 公務人員之俸（薪）給，應依其工作與責任，資績與人才延攬需要，依法訂定公平合理之標準支給，並得依各類別公務人員職務之特性需要及工作績效分別定之。</p>	<p>本條係規定公務人員俸（薪）給之支給原則，以維護公務人員之尊榮，增進其生活福祉，達到延攬人才及提升工作績效之目的；並規定得依各類別公務人員職務之特性需要及工作績效分別訂定，以符職酬相當之原則。</p>
<p>第五十五條 公務人員俸（薪）給數額之訂定及調整，應參酌國民所得、物價指數、經濟成長率、基本生活費用、民間企業薪資水準及政府財政狀況等因素，由行政院會商考試院辦理。</p> <p>行政院建議條文草案：</p> <p>第五十五條 公務人員俸（薪）給數額之訂定及調整，應參酌國民所得、物價指數、經濟成長率、基本生活費用、民間企業薪資水準及政府財政狀況等因素，由行政院辦理。</p>	<p>一、本條係規定公務人員俸（薪）給數額訂定及調整之參考要項，及由行政院會商考試院辦理，以落實俸（薪）給調整機制。</p> <p>二、行政院意見：</p> <p>（一）「公務人員加給給與辦法」第十三條規定，本辦法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額，依行政院所訂各種加給表辦理。</p> <p>（二）因公務人員俸給之訂定及調整，均涉及政府財政負擔，歷來均由行政院配合全國總資源分配狀況，考量政府預算支應能力，本整體平衡原則通盤規劃訂定，此係屬行政院主管權責，爰建議刪除「會商考試院」之文字。</p>



<p>第五十六條 為激勵公務人員士氣、獎勵特殊工作績效，以達成施政目標，提升行政效能，政府得視財政狀況發給獎金。</p> <p>前項獎金之適用對象、類別、條件及程序等有關事項之辦法，由行政院定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員獎金支給之相關事項。</p> <p>二、第一項規定獎金支給目的及原則，因係強化現行公務人員支領獎金之法源依據，故不增加政府財政負擔。</p> <p>三、第二項明定獎金相關事項，授權行政院訂定辦法辦理之。旨在公務人員獎金屬各行政部門為遂行與人民權益有關之重大政策，所採取之必要領導統御手段，係行政管理權限，除與第六十條激勵及表揚之通案意旨有別，並為能兼顧各級政府之財政負擔問題等因素，配合全國總資源分配狀況，考量預算支應能力及各類人員給與整體平衡裁量給與，宜授權由行政院訂定辦法辦理。</p> <p>四、本條獎金不包括第五十八條、第六十條所定考績、激勵給獎事由。</p> <p>五、相關立法體例：</p> <p>(一)警察人員人事條例 第二十七條 警察人員加給分勤務加給、技術加給、專業加給、職務加給、地域加給；其各種加給之給與，由行政院定之。</p> <p>(二)公務人員俸給法 第十八條 本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。 本俸、年功俸之俸點折算俸額，由行政院會商考試院定之。</p> <p>(三)公務人員加給給與辦法 第十三條 本辦法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額，依行政院所訂各種加給表辦理。</p>
<p>第五十七條 為安定公務人員生活，激勵工作士氣，政府應視財政狀況，規劃辦理相關福利措施。</p>	<p>本條係規定規劃辦理公務人員相關福利措施為政府之責任。</p>
<p>第四節 考績</p>	<p>節名</p>

<p>第五十八條 公務人員之考核，除政務人員外，應綜覈名實、公正公平，作準確客觀之考核，充分發揮獎勵、培育、拔擢、輔導及懲罰之功能，以落實績效管理，提高行政效能及服務品質。</p> <p>前項考核結果，除應依法令予以適當之獎懲外，並應作為辦理陞遷、調職、指派受訓、薦送進修、調整工作項目及裁汰冗劣之重要依據。但其他法律另有規定者，從其規定。</p> <p>公務人員之考核，得依各類別公務人員特性需要，分別以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員考核之原則。</p> <p>二、為能涵蓋現行各類別公務人員之考績、考成及平時考核等各種制度，本法予以統稱為「考核」。</p> <p>三、第一項係揭示考核之旨趣、項目及方法，俾作為辦理各類別公務人員考核之共同標準。又以政務人員性質特殊，爰予排除適用。</p> <p>四、第二項係規定考核結果應列為辦理陞遷、調職、指派受訓、薦送進修等之評量要項，旨在強調考核之效果，俾利建立以考核為中心之人事管理制度。至其但書係指司法人員人事條例第三十四條及第三十六條等規定而言。</p> <p>五、第三項係規定得依各類別公務人員特性需要，分別制定考核法律。</p> <p>六、相關立法體例：</p> <p>(一)公務人員考績法</p> <p>第二條 公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。</p> <p>(二)司法人員人事條例</p> <p>第三十四條 實任法官除經本人同意外，不得轉任法官以外職務。</p> <p>第三十六條 實任法官除調至上級法院者外，非經本人同意，不得為審級之調動。</p>
<p>第五十九條 公務人員著有勳績者，應依有關法令予以褒獎。</p>	<p>一、本條係規定公務人員褒獎之適用對象及其方式。</p> <p>二、褒獎為憲法增修條文第六條明定考試院掌理事項之一，與公務人員之懲處，互為表裏，可相互為用。為發揮褒獎之功能，爰於本條明定褒獎政策。</p> <p>三、公務人員褒獎之方式，計有褒揚（褒揚條例）、勳章（勳章條例）、獎章（獎章條例）、陞遷（公務人員陞遷法）、獎勵金（公務人員領有勳章獎章榮譽紀念章發給獎勵金實施要點）及晉俸、記大功、記功</p>

	、嘉獎（公務人員考績法）等方式。
<p>第六十條 為激勵公務人員工作意願及發揮工作潛能，以提高服務品質及工作績效，應訂定激勵及表揚相關規定。</p> <p>前項激勵及表揚之適用對象、種類及方式等有關事項之辦法，由考試院定之。</p>	<p>一、本條係規定授權考試院以命令訂定激勵及表揚辦法。</p> <p>二、為能激勵公務人員工作意願並發揮工作潛能，以提高公務人員之服務品質及工作績效，明定授權考試院以命令訂定激勵及表揚之辦法。</p>
<p>第六十一條 公務人員違法或失職者，應依法律受懲戒或依考核法令懲處。離職後始發現者，亦同。</p> <p>同一行為，以受一次懲戒或懲處處分為限。同時或先後受懲戒及懲處處分者，其懲處處分失其效力。</p>	<p>一、本條係規定公務人員違法或失職者，應受懲戒或懲處責任及其依據。</p> <p>二、第一項係規定公務人員違法或失職者，其應受懲戒或懲處之處分；並參酌公務員懲戒法修正草案第十三條規定，對於離職公務人員於任職期間涉有違法或失職行為，如於離職後始發現者，仍應依相關法令予以懲戒或懲處，不得免除其責任，以達懲處之實質效果。</p> <p>三、第二項則規定懲戒與懲處處分之關係，俾符一事不二罰之法理。</p> <p>四、相關立法體例：</p> <p>（一）公務員懲戒法</p> <p>第二條 公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：</p> <p>一、違法。</p> <p>二、廢弛職務或其他失職行為。</p> <p>（二）公務員懲戒法修正草案（九十九年二月九日司法院函請立法院審議）</p> <p>第十三條 公務員或離職公務員之懲戒處分如下：</p> <p>一、撤職。</p> <p>二、休職。</p> <p>三、降級。</p> <p>四、減俸。</p> <p>五、剝奪、減少退休金。</p> <p>六、罰鍰。</p> <p>七、記過。</p> <p>八、申誡。</p> <p>前項第五款之處分，於現職公務員，以符合退休、退職、退伍或資遣條件者為限。</p>

第一項第六款得與第四款、第五款以外之其餘各款併為處分。

第一項第二款、第三款及第七款之處分於政務人員不適用之。

(三)公務人員考績法

第六條第三項 除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：

一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。

四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。

第十二條第三項 非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

一、圖謀背叛國家，有確實證據者。

二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。

三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。

四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。

	<p>六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。</p> <p>七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p> <p>八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。</p> <p>(四)公務員服務法 第十三條第三項 公務員利用權力、公款或公務上之秘密消息而圖利者，依刑法第一百三十一條處斷；其他法令有特別處罰規定者，依其規定。其離職者，亦同。</p> <p>(五)稽核公務員懲戒處分執行辦法 第六條 同一事件經主管長官已為處分後，復移送公務員懲戒委員會審議者，其原處分失其效力。</p>
<p>第五節 退休、撫卹與保險</p>	<p>節名</p>
<p>第六十二條 公務人員之退休（職）、撫卹及保險，應兼顧國家資源分配、社會公益及公務人員經濟安全保障等原則，並以激勵公務人員奮勉從公、貫徹服務民眾之理念，合理建構完善制度。</p> <p>前項退休（職）、撫卹及保險有關事項，另以法律定之。</p>	<p>本條係規定公務人員退休（職）、撫卹及保險制度之原則。</p>
<p>第六十三條 各類別公務人員之服務年資，得併計為辦理退休（職）、資遣或撫卹之年資。但其他法律另有規定者，從其規定。</p>	<p>一、本條係規定各類別公務人員之服務年資，於辦理退撫、資遣時之採計事宜。</p> <p>二、各類別公務人員之服務年資於辦理退撫時，原則上得合併計算，請領退撫給與，俾利各類別公務人員之交流。但其他法律另有規定者（如九十二年十二月三十一日廢止之政務人員退職酬勞金給與條例及九十三年一月一日施行之政務人員退職撫卹條例均有不同規定），從其規定，以資彈性並應實際需要。</p>

第六節 保障與培訓	節名
<p>第六十四條 公務人員之權益救濟，應本公平、公正原則，依法審議決定。 各機關不得因公務人員依法提起救濟而予以不公平對待或不利處分。</p>	<p>一、本條係規定公務人員權益救濟之審議原則，以及各機關不得因公務人員提起救濟而予以不公平對待或不利處分。</p> <p>二、第一項係規定公務人員之權益救濟，應本公平、公正原則，依法審議決定，以兼顧程序正義及實質正義，並保障公務人員權益。</p> <p>三、第二項係規定各機關不得因公務人員依法提起救濟而予以不公平對待或不利處分。其立法意旨避免機關因公務人員依法提起救濟，而予以報復，俾落實保障公務人員權益。</p> <p>四、相關立法體例 公務人員保障法 第六條第一項 各機關不得因公務人員依本法提起救濟而予不利之行政處分、不合理之管理措施或有關工作條件之處置。</p>
<p>第六十五條 公務人員之訓練與進修，應與任用、考績及陞遷有效結合。 公務人員之訓練與進修，其有關事項，另以法律定之。</p>	<p>一、本條係規定公務人員之訓練與進修，應與任用、考績及陞遷結合，以及公務人員訓練進修法之法源。</p> <p>二、為落實公務人員訓用合一，爰於第一項明定公務人員之訓練進修應與任用、陞遷機制有效扣合，並配合考績規劃所需訓練課程，以有效提升文官行政效能。</p> <p>三、第二項係規定公務人員訓練進修法之法源。</p>
<p>第六十六條 為利公務人員參加訓練進修，各培訓機關（構）應加強協調聯繫，完備運作機制並整合訓練資源。 行政院建議條文草案： 第六十六條 為利公務人員參加訓練進修，各培訓機關（構）應加強協調聯繫，完備運作機制並整合訓練資源。 前項運作機制由行政院、司法院與考試院定之。</p>	<p>一、本條係規定應完善公務人員培訓體系，整合訓練進修資源，強化培訓機關（構）間之業務溝通、協調及合作功能，提升使用效能，以期培育優質公務人員。</p> <p>二、行政院意見： 有關公務人員訓練進修之資源整合及協調聯繫運作機制，涉及行政院、司法院與考試院之權責，爰建議增訂第二項，由行政院、司法院與考試院定之，以資明確。</p>

<p>第六十七條 為提升政府施政效能，各機關應充分運用公務人力資源並重視公務人員職涯發展。</p>	<p>一、本條係規定機關落實公務人力有效運用及重視個人職涯發展之責任。</p> <p>二、政府機關轉型與效能提高為政府治理能力提升關鍵，而轉型成功與否，繫於各機關如何藉由策略性之規劃，將公務人力與公務人員職涯發展進行有效連結。人事機構為公務人力運用及發展之規劃者及執行者，須依機關及組織發展需求，並兼顧公務人員職涯發展，提出人力資源管理策略，以創新思維規劃或檢討內部人力配置、人力評鑑制度、組織成員學習、訓練或職涯發展等提升機關同仁能力或有利組織發展方案，以充分運用公務人力，提升政府施政效能，並透過人事機構業務績效考核機制，檢視各機關公務人力運用及發展情形。</p>
<p>第五章 附則</p>	<p>章名</p>
<p>第六十八條 公務人員違反第二十六條至第三十七條、第三十九條至第四十二條規定者，應按情節輕重予以懲處，並應列為考核及職務調整之重要參考。</p> <p>違反第四十三條第一項規定者，由銓敘部處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰；所得財產上利益，應予追繳。</p> <p>違反第四十三條第二項規定者，處二年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。</p> <p>犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。</p>	<p>一、本條係規定公務人員違反第三章相關規定之效果及離職後違反第四十三條利益迴避之處罰。</p> <p>二、第一項所稱違反「第二十六條至第三十七條、第三十九條至第四十二條」包含條文授權訂定之法規命令。如有涉及其他法律責任者，自應依有關法律處理。所稱「懲處」，指依公務員懲戒法所為之懲戒或公務人員考核法令所為之處分；期使公務人員切實遵守第二十六條至第三十七條、第三十九條至第四十二條相關規定，並列為考核及職務調整之重要參考。</p> <p>三、第四十三條第一項對於離職公務人員利益迴避之限制，已修正為對全體公務人員採「特定行為禁止」，復以遊說法第二十二條對於違反同法第十三條第一項或第二項或第十七條第一項特定行為禁止規定者，僅處以新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，以及同屬規範公務人員利益迴避之公職人員利益衝突迴避法就違反該法所定迴避義務時，</p>

亦僅係處以行政罰。另考量離職公務人員違反特定職務禁止者，僅得併科新臺幣一百萬元以下罰金，且特定行為禁止，係採一行為一罰，爰予參酌遊說法第二十二條規定所處罰鍰之數額，於第一項明定，違反上開規定者，處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並追繳所得之財產上利益。又離職公務人員對於應繳之罰鍰逾期不履行時，則依行政執行法規定，移由法務部行政執行署各分署執行之。

四、依第四十三條第二項規定，對於依法須向監察院申報財產之公務人員，尚兼採「特定職務禁止」之限制方式，並輔以事前審查許可機制，係考量是類人員所任職務較具有利益輸送之可能，且設有事前審查許可機制先行審查，故違反該項規定者，其非難性及可罰性較高，爰予維持現行處以刑罰之規定。

五、相關立法體例：

(一)公務員服務法

第二十二條 公務員有違反本法者，應按情節輕重，分別予以懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。

第二十二條之一 離職公務員違反本法第十四條之一者，處二年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。

犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。

(二)遊說法

第二十二條 有下列情形之一者，處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、依第十三條第一項或第二項規定申請或變更登記，其內容故意登記



不實而進行遊說。

二、未依第十七條第一項規定申報或內容故意申報不實。

前項情形情節重大者，被遊說者所屬機關得拒絕受理該遊說者一年期間之遊說登記申請。

### (三)公務人員協會法

第四十五條 各關係機關未依前條第二項規定辦理者，銓敘部應檢具證據將違失人員移送監察院依法處理。但違失人員為薦任第九職等以下人員由銓敘部通知服務機關之上級機關依法處理；無上級機關者，應通知本機關依法處理。

前項違失人員如為民意機關首長，由銓敘部處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並公布違失事實。

前項罰鍰，經通知限期繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。

### (四)公務人員保障法

第九十二條 原處分機關、服務機關於前條規定期限內未處理者，保訓會應檢具證據將違失人員移送監察院依法處理。但違失人員為薦任第九職等以下人員，由保訓會通知原處分機關或服務機關之上級機關依法處理。

前項違失人員如為民意機關首長，由保訓會處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並公布違失事實。

前項罰鍰，經通知限期繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。

	<p>(五)公職人員利益衝突迴避法 第十六條 違反第十條第一項規定者，處新臺幣一百萬元以上五百萬元以下罰鍰。</p>
<p>第六十九條 派用人員及交通事業人員準用本法之規定。</p>	<p>一、本條係規定派用人員及交通事業人員準用本法之規定。 二、依派用人員派用條例第十條規定，該條例未規定事項，準用公務人員有關法律之規定。另依一百年四月二十七日制定公布之行政法人法第二十一條規定，原機關（構）現有編制內依公務人員相關任用法律派用之公務人員於機關（構）改制之日隨同移轉行政法人繼續派用者，仍具公務人員身分；其任用、服務、懲戒、考績、訓練進修、俸給、保險、保障、結社、退休、資遣、撫卹、福利及其他權益事項，均依原適用之公務人員相關法令辦理。是以，上開行政法人中仍依原適用之派用人員派用條例規定繼續派用者，仍為本法準用對象。 三、交通事業人員因係依交通事業人員任用條例規定進用，須經銓敘審定、或分別報請交通部、直屬上級機構備案，與金融保險、生產事業等之公營事業機構人員係由其主管機關訂定人事法令自行管理不同，爰予列為本法之準用對象。</p>
<p>第七十條 下列人員除法律另有規定外，準用本法之規定： 一、聘用人員，準用第十一條至第十三條、第十五條、第十七條、第十九條至第二十六條、第二十八條至第四十條、第四十二條至第四十四條及第六十八條第二項至第四項之規定。 二、公立學校兼任行政職務教師及公營事業機構對經營政策負有主要決策責任之人員，準用第三章及第六十八條之規定。 三、民選地方行政首長準用第三章及</p>	<p>一、本條係規定準用本法部分條文之對象。 二、聘用人員之屬性雖為以契約定期聘用之專業或技術人員，惟基本上亦係執行各機關之業務。公立學校兼任行政職務之教師，依司法院釋字第三〇八號解釋，有公務員服務法之適用。公營事業之經營，需講求經營績效，以增進事業發展，因此，其人事制度允宜賦予較大之彈性，但因公營事業均負有公益性、政策性任務，與民營企業純以營利為目的仍有不同，為有效貫徹政府政</p>

第六十八條之規定。但第二十八條於依法令辦理地方自治事項及第二十九條第二項、第三十二條、第四十五條、第四十六條之規定，不在準用之列。

四、依地方制度法規定以機要人員方式進用之人員準用第三章及第六十八條之規定。但第三十二條、第四十五條、第四十六條之規定，不在準用之列。

前項第二款公營事業機構及人員，由行政院會同考試院認定之。

策，爰將其對經營政策負有主要決策責任之人員，納入本法準用對象。又所稱「對經營政策負有主要決策責任之人員」係指董事長、總經理、代表公股之董事、監察人及其他對經營政策負有主要決策責任等人員。爰依上開人員之屬性分別準用本法相關規定。

三、民選地方行政首長依地方制度法第八十四條規定，係適用公務員服務法及準用政務人員懲戒規定，爰予準用第三章及第六十八條之規定，惟基於下列理由，第二十八條於依法令辦理地方自治事項及第二十九條第二項、第三十二條、第四十五條、第四十六條之規定，不在準用之列：

(一)依地方制度法規定，民選地方行政首長依法令辦理地方自治事項僅受自治監督機關監督，故其依法令辦理地方自治事項時，並無從準用本法第二十八條服從義務之規定，爰予排除部分準用範圍。

(二)民選地方行政首長肩負政策成敗之責任，除國家機密外，亦有運用傳播媒體，促進政府與人民溝通之必要，故其對外發表政策構想，應屬必要，爰予排除準用本法第二十九條第二項未經長官許可，不得以個人或代表機關任意發表有關職務談話之規定。

(三)第三十二條係為促進產學合作，規定公立學術研究或科技機構研究人員得兼任民營營利事業職務之機制；第四十五條及第四十六條係分別授權職務代理及借調制度之法源，且民選地方行政首長於任期內，亦不生有借調或代理其他職務之情事，爰均予排除準用範圍。

四、依地方制度法第五十七條規定，人口在三十萬人以上之縣轄市，得置

	<p>副市長一人，襄助市長處理市政，以機要人員方式進用，或以簡任第十職等任用。同法第五十八條規定，直轄市之區由鄉（鎮、市）改制者，改制之日之前一日仍在職之鄉（鎮、市）長由直轄市市長以機要人員方式進用為區長。考量上開以機要人員方式進用之副市長、區長，雖非屬民選地方行政首長、政務人員或依「各機關機要人員進用辦法」進用之機要人員，惟是類人員仍為行政（副）首長，屬地方行政機關重要職務，宜與公務人員受類同權利義務規範。另上開區長之任期自改制之日起僅有四年，惟本法如於其任期屆滿之前完成立法施行，仍可規範，爰建議增列第四款，列為本法準用對象。</p> <p>五、因各公營事業之組織結構及職務稱謂不一，為免有所遺漏，爰訂定第二項，授權行政院會同考試院以命令明確界定其範圍，同時可保有彈性，以收因時制宜之效。</p>
<p>第七十一條 本法施行日期，由考試院會同行政院定之。</p>	<p>一、本條係規定本法施行日期。</p> <p>二、本法牽涉範圍廣泛，完成立法後，宜俟有關法律及規章規劃周延後始付諸施行，爰授權考試院會同行政院另定施行日期。</p>