公務人員任用法

1.民國75年04月21日總統令制定公布全文40條
2.民國79年12月28日總統令修正公布第13及17條條文；並增訂第18條之1條文
3.民國84年01月18日總統令修正公布第13及16條條文
4.民國84年01月28日總統令修正公布第28條條文
5.民國85年11月14日總統令修正公布第6、10、12、13、16～18、22、24、25、28、33、36～38條條文；並增訂第26條之1及28條之1條文
6.民國91年01月29日總統令修正公布第4、6、9～11、13、17、18、18條之1、20、22、26條之1、28、32、33、35及40條條文；增訂第11條之1及33條之1條文；並刪除第19條條文
7.民國94年11月30日總統令修正公布第17條條文
8.民國96年03月21日總統令修正公布第18及26條之1條文
9.民國97年01月16日總統令修正公布第6、7、10、12、13、17、18、20、26條之1、28及30條條文；並增訂第13條之1及24條之1條文
10.民國99年01月06日總統令修正公布第28及40條條文；並自98年11月23日施行
11.民國99年07月28日總統令修正公布第40條條文；並刪除第29條條文；其中第29條條文，自100年01月01日施行

第1條　（適用範圍）

公務人員之任用，依本法行之。

第2條　（任用原則）

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，爲人與事之適切配合。

第3條　（名詞解釋）

本法所用名詞意義如左：

一　官等：係任命層次及所需基本資格條件範圍之區分。

二　職等：係職責程度及所需資格條件之區分。

三　職務：係分配同一職稱人員所擔任之工作及責任。

四　職系：係包括工作性質及所需學識相似之職務。

五　職組：係包括工作性質相近之職系。

六　職等標準：係敘述每一職等之工作繁、簡、難、易，責任輕、重及所需資格條件程度之文書。

七　職務說明書：係說明每一職務之工作性質及責任之文書。

八　職系說明書：係說明每一職系工作性質之文書。

九　職務列等表：係將各種職務，按其職責程度依序列入適當職等之文書。

第4條　（任用公務人員應注意事項）

Ⅰ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。

Ⅱ前項人員之品德及忠誠，各機關應於任用前辦理查核。必要時，得洽請有關機關協助辦理。其涉及國家安全或重大利益者，得辦理特殊查核；有關特殊查核之權責機關、適用對象、規範內涵、辦理方式及救濟程序，由行政院會同考試院另定辦法行之。

Ⅲ各機關辦理前項各種查核時，應將查核結果通知當事人，於當事人有不利情形時，應許其陳述意見及申辯。

第5條　（官等、職等之種類）

Ⅰ公務人員依官等及職等任用之。

Ⅱ官等分委任、薦任、簡任。

Ⅲ職等分第一至第十四職等，以第十四職等爲最高職等。

Ⅳ委任爲第一至第五職等；薦任爲第六至第九職等；簡任爲第十至第十四職等。

•（公務員定義）公服24，刑10，國賠2。

▲**最狹義之公務員**：僅以定有官、職等的文職事務官為限。自狹義公務員中扣除武職人員、政務官及民選人員後所餘之簡、薦、委任人員；此等公務員通常即指考試

第五條　及格、依法任用之人員，因此舉凡聘用、僱用、乃至派用人員均非本法所稱之公務員。

＊釋字第605號解釋理由書（公俸法細則旨在提供公務人員於依法任用之後，其未具公務人員任用資格前所曾任之公務年資，酌予核計為公務人員年資之優惠措施，本質上並非限制人民之財產權，故不生違反憲法第二十三條之問題）（94.11.09）

憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務，暨由此衍生享有之身分保障、俸給與退休金等權利。公務人員依法銓敘取得之官等俸級，基於憲法上服公職之權利，受制度性保障（本院釋575、483解釋參照），惟其俸給銓敘權利之取得，係以取得公務人員任用法上之公務人員資格為前提。

憲法第七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，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（本院釋485解釋參照）。不同制度人員間原係適用不同之任用、敘薪、考績（成）、考核等規定，於相互轉任時，無從依原敘俸（薪）級逕予換敘，基於人事制度之公平性，故有俸級提敘之設計（本院釋501解釋參照）。**聘用人員依聘用人員聘用條例（以下簡稱「聘用條例」）第三條規定，係各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查，乃屬編制外依契約給與報酬之臨時人員。聘用無須資格，無官等職等、無法定之官稱或職稱，亦不敘俸。因其無公務人員任用資格，依聘用條例第六條，特別明定其不適用公務人員俸給法、退休法、撫卹法，無由主張公務人員俸給銓敘之權利。惟公務人員於依法任用，取得實任資格之後，依八十四年施行細則第十五條第二項、第三項規定（八十七年施行細則§15Ⅱ、Ⅲ規定同其意旨），其曾任聘用人員之年資，如與擬任職務職等相當且性質相近者，得按年核計加級，至所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。**八十八年施行細則第十五條第三項規定：「依公務人員任用法任用之人員，其曾任前二項以外之公務年資，如與現所銓敘審定之職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級為止。」查其意旨，係因年功俸制度之精神，重在獎掖優秀公務人員之年資與功績，以鼓勵久任。依九十年六月二十日修正公布前之公務人員考績法第七條規定，必須考績甲等或是連續兩年考績乙等者，始能晉敘年功俸一級。正式公務人員晉敘年功俸所需之考績等級，較諸晉敘本俸者為嚴。聘用人員之制度設計與正式公務人員相異，僅於約聘契約存續期間，以考核方式觀察工作績效，作為續聘或解聘之依據，並無與公務人員考績法完全相同之考核規定，然曾任聘用人員之公務年資，卻可依八十四年及八十七年施行細則第十五條規定，提敘俸級至年功俸最高級，形成銓敘合格年資不如未經銓敘合格之年資的不合理現象。為求公務人員文官任用制度之健全與年功俸晉敘之公平，乃為上開修正，對公務年資之採計，予以差別待遇，使得提敘至「年功俸最高級」之年資，不及於未具公務人員任用資格前所曾任之所有公務年資。而其不包含曾任聘用人員之公務年資，係依各類年資考核寬嚴之不同，對之採取不同之認定標準，並非恣意選擇，符合國家對整體文官制度之合理安排，以及維護年功俸晉敘公平性之目的。主管機關基於公共政策之考量，尚難認係恣意或不合理，且與目的之達成亦有合理之關聯性，故與憲法第七條保障平等權之意旨並無抵觸。

任何行政法規皆不能預期其永久實施，然行政法規發布施行後，訂定或發布法規之機關依法定程序予以修改，應兼顧規範對象信賴利益之保護。其因公益之必要修正法規之內容，如人民因信賴舊法規而有客觀上具體表現信賴之行為，並因法規修正，使其依舊法規已取得之權益，與依舊法規預期可以取得之利益受損害者，應針對人民該利益所受之損害，採取合理之補救措施，或訂定合理之過渡條款，俾減輕損害，以符憲法保障人民權利意旨。惟人民依舊法規預期可以取得之利益並非一律可以主張信賴保護，仍須視該預期可以取得之利益，依舊法規所必須具備之重要要件是否已經具備，尚未具備之要件是否客觀上可以合理期待其實現，或經過當事人繼續施以主觀之努力，該要件有實現之可能等因素決定之。至經廢止或變更之法規有重大明顯違反上位規範情形，或法規（如解釋性、裁量性之行政規則）係因主張權益受害者以不正當方法或提供不正確資料而發布者，其信賴即不值得保護（本院釋525解釋意旨參照）。

八十八年施行細則第十五條第三項修正規定，使公務人員原任聘用人員年資，依八十四年及八十七年施行細則第十五條第二項、第三項規定，得按年提敘俸級至年功俸最高級者，僅得提敘至本俸最高級為止。人民如信賴八十四年及八十七年施行細則第十五條第二項、第三項規定，而於八十八年施行細則修正前應公務人員高等考試，並筆試及格，開始接受實務訓練，預期於取得公務人員任用資格而實任公務人員職務時，依八十八年修正前之施行細則申請並取得提敘年資之權益，因屬客觀上可以合理期待其實現，故非得主張信賴保護。至人民如於八十八年施行細則修正後，始為取得公務人員任用資格而報名參加考試，並無主張信賴保護之餘地，無庸贅言。

八十八年施行細則為特別保護依修正前法規已可合理期待其提敘權益者之既得利益，於第十九條第一、二項規定：「本細則自發布日施行」、「本細則修正條文第十五條、第十五條之一，自中華民國八十九年一月十五日施行」。乃以指定施行日期方式，訂定過渡條款，俾使新施行細則生效前，已依法取得公務人員任用資格，但尚未辦理提敘者，得及時辦理俸級提敘，同時使部分已應公務人員考試筆試及格，於過渡期間受訓期滿，而取得公務人員任用資格之人員，亦得依舊施行細則之規定辦理俸級提敘，以保障其權益，雖仍有部分已考試及