

調 查 報 告

壹、案由：據訴，陳訴人原為臺北市政府文化局聘用企劃師，聘期自 101 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，惟於 101 年 3 月該局突然要求其改簽「僱用契約」，相關改僱程序涉有諸多違失；另我國現行聘用人員及約僱人員之人事法制是否健全等情，認有查究之必要乙案。

貳、調查意見：

一、文化局異動通知書未具體明確說明將趙○均改僱為約僱組員之事由，且改僱程序欠缺完備性，致引發聘用契約是否有效存在之紛爭，復未依該局聘僱人員考核要點第 12 點及第 13 點規定之時程，辦理 100 年度年終考核，洵有違失

(一)依臺北市政府文化局聘僱人員考核要點第 2 點規定：「考核區分如下：… (二) 年度考核：於每年十二月考核其當年任職期間之成績。…前項考核除專案考核外，應以平時考核為依據，就其工作、操行、學識、才能評核之。…。」第 6 點 (三) 規定：「年度考核效果如下：… (三) 七十分以上，不滿七十六分：續聘僱及調整為低薪點職務。」第 12 點規定：「各單位主管應於每年 12 月 5 日前，將符合考核人員初核分數後送人事室辦理。年度考核結果，應以書面通知受考人」、第 13 點規定：「年度考核之考核結果，應自次年 1 月 1 日起執行。」又依文化局與趙○均於 101 年 1 月 1 日簽訂上開聘用契約書記載：「臺北市政府文化局 (以下簡稱甲方) 為應業務需要，聘用趙○均君 (以下簡稱乙方) 為甲方聘用企劃師，雙方訂立條款如下：一、聘用期間：自中華民國 101 年 1 月 1 日起至中華民國 101

年 12 月 31 日止。…二、工作內容與標準：…（一）工作內容：…（二）工作標準：如期、如質完成業務，完善作好服務品質，達到業務單位要求之標準。…四、受聘人員應負之責任：…（二）乙方應遵守…『臺北市政府文化局聘僱人員考核要點』及甲方一切行政命令等規定。…（五）乙方如因工作不力或違背有關規定，甲方得隨時解聘，乙方不得提出任何異議或任何要求。…」

（二）趙○均陳訴之內容，略以：

- 1、其畢業於法國國立藝術學院設計研究所碩士，返國後，於 100 年 7 月 8 日與文化局簽訂「聘用契約」，擔任企劃師，在該局第四科從事公共藝術與受保護樹木業務督導控管工作。
- 2、101 年元月起，文化局繼續與其簽訂聘用契約，聘期自 101 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，工作內容與薪資均與 100 年 7 月 8 日簽訂之聘用契約相同。惟該局 101 年 3 月突然要求與其改簽「僱用契約」，不僅將工作內容改為文博館所（即該局所轄之博物館或文化館所）委外招標業務，並將薪資驟減新臺幣（下同）1 萬餘元。渠實在無法接受，故未簽署該契約。但該局置之不理，仍以 101 年 3 月 1 日北市文化人字第 10130448600 號異動通知書，逕將其工作與薪資做如上之不利益變更。其與文化局之法律關係為 101 年 1 月 1 日簽訂之聘用契約，為期 1 年，契約已成立生效，其依約已向該局提供勞務，從事約定工作，該局亦已依約給付報酬，雙方均應繼續忠實履約。其既未違約，該局豈可要求另訂不利之「僱用契約」？至於該局於 101 年 3 月片面所發異動通知，既違反人事作業處理程序，無其簽署之僱用

契約為依據，亦不顧該局與其訂有聘用契約云云。

(三)針對前揭趙○均之陳訴，詢據文化局表示：

- 1、文化局前聘用企劃師趙○均係依據「聘用人員聘用條例」予以聘用，起聘日為100年7月8日，雙方並簽訂「臺北市政府文化局聘用契約書」。
- 2、依上開契約書第4條(五)規定，趙○均如因工作不力或違背有關規定，該局得隨時解聘，趙○均不得提出任何異議或任何要求。復依「臺北市政府文化局聘僱人員考核要點」，該要點第6點(三)明定聘用、約僱人員考核成績在70分以上，未滿76分者，續聘僱及調整為低薪點職務。
- 3、文化局100年度聘僱人員年終考核會議因年底時逢市議會審議預算，許多考核委員配合議會審議無法出席上開年終考核會議，使得人數不足無法於年底前召開會議，故前揭100年度聘僱人員年終考核會議係於101年1月4日始召開，該局為使聘用、約僱人員於101年執行工作有所依據，亦避免因100年度契約期滿，雙方如因沒有重新簽約，但仍繼續維持原契約狀態持續下去，原有的定期契約有變成不定期契約之虞，故先於101年1月1日與各聘用、約僱人員簽訂101年度聘用、僱用契約，聘期自101年1月1日至同年12月31日止。是以，該局續與趙○均簽訂之聘用契約，聘期自101年1月1日至同年12月31日止，工作內容與薪資均與100年7月8日簽訂之聘用契約相同。
- 4、本案趙○均100年度考核經由主管評擬，遞送101年1月4日文化局聘僱人員年終考核會議審議通過，並由該局局長核定考評為75分在案。復文

化局於 101 年 1 月 18 日北市文化人字第 10130459700 號核發考核通知書，並經趙○均於 101 年 1 月 30 日簽收在案，該通知書備註欄已註明：「受考人對本考核結果如有不服，依公務人員保障法相關規定，得於收到本通知書之次日起 30 日內向該局提起申訴」，趙○均未於法定期限內提出申訴，是以，該局依契約內容及聘用人員聘用條例第 4 條暨該局聘僱人員考核要點第 6 點規定，以 101 年 3 月 1 日北市文化人字第 10130448600 號通知書，通知趙○均自 101 年 3 月 1 日調整為低薪點職務，自屬有據。

5、前揭考核要點第 6 點（三）之「續聘僱及調整為低薪點職務」，實務作業仍需視當事人現佔之聘用、約僱職缺是否為彈性薪點及是否尚有調高或調低薪點之空間，或俟其他聘用、約僱職務出缺時檢討調整。文化局 101 年以前，該局聘用計畫書所列的聘用職缺為單一薪點，無法依年度考核結果而調整薪點，該局 101 年當時有與其他科室協調，因沒有其他聘用人員的職缺釋出，故改為該科的約僱人員職缺，且有預告趙○均薪點會調低。趙○均原來負責老樹業務有 5 個行政區，在 101 年 1 月後，即已調為 2 個行政區，工作量有減少，工作內容也有調整把較複雜的採購案去除，但趙○均工作的質量仍不符需求。

6、趙○均工作不力之情形：

- (1) 趙○均自到職以來，公文撰擬繕打速度緩慢且多謬誤，往往需由科內長官代為簽辦公文。
- (2) 在業務上出現諸多疏失，例如民生東路 4 段 97 巷已達保護標準之老樹乙株，因趙○均兩次會勘均未能分辨列管狀況，導致該老樹竟被移植

；又河堤國小之大型榕樹乙株因趙○均未查察亦被移植；再者潮州街開發計畫案，該局第二科曾發文提醒趙○均需要求開發單位送審相關計畫，惟趙○均未處理，導致開發單位漏未提送計畫審查。

7、趙○均工作表現實已不符文化局與渠簽訂契約內容之工作標準，亦未完善做好對市民應有之服務品質，其工作不力，顯已違反聘用契約第2條、第4條之要求及規範，本得按契約規定予以解聘，惟趙○均仍多次表示於該局繼續工作之意願，該局遂給予續約，惟因該局經核定之聘用人員聘用計畫書所列，趙○均原任之聘用企劃師職缺為單一薪點，無法以該職缺調低薪點，亦無其他聘用職缺可資調整，經簽奉核可，以101年3月1日異動通知書，將趙○均聘用企劃師職務調整為約僱組員，並於101年3月1日正式發布異動通知書前，即由該局第4科科长及所屬第1股股長向趙○均說明。

8、文化局於101年3月1日北市文化人字第10130448600號異動通知書調整趙○均薪點為280並改僱為約僱組員，並再行由科長、秘書與股長等會談趙○均，並向其溝通如無法接受調整，可同意另謀他就，趙○均當時表示願意接受。另趙○均於101年3月1日簽收異動通知書後，其僱用契約雖未簽章繳回，惟已於101年3月12日簽收其約僱組員之職章，並開始以該職稱簽辦公文，已有接受該僱用契約之意思表示。

(四)文化局未依契約所定終止契約事由，先與趙○均終止聘用契約，再與其另訂立僱用契約，且上開異動通知書未具體明確說明將趙○均改僱為約僱組員之

事由，詢據文化局表示：

- 1、依文化局與趙○均於 101 年 1 月 1 日簽訂聘用契約書第 6 條規定，如聘用原因消滅時，應即無條件解聘，乙方不得以任何理由要求留用或救助。
- 2、文化局 100 年度聘僱人員年終考核會議係於 101 年 1 月 4 日始召開，該局為使聘用、約僱人員於 101 年執行工作有所依據，故先於 101 年 1 月 1 日與各聘用、約僱人員簽訂 101 年度聘用、僱用契約，惟各聘用、約僱人員仍應於 100 年度之考核結果核定後，依該局聘僱人員考核要點規定，據以於 101 年度續聘僱或調整薪點。又實務作業仍需視當事人現佔之聘用、約僱職缺是否為彈性薪點及是否尚有調高或調低薪點之空間，或俟其他聘用、約僱職務出缺時檢討調整，該局依趙○均 100 年考核結果於 101 年 3 月 1 日將其改僱為約僱組員，即請當事人另簽僱用契約，聘用之人員改僱為約僱人員，其聘用原因即消失，應即無條件解聘。是以，無須先與趙○均終止聘用契約，再與其另訂立僱用契約。
- 3、文化局 101 年 3 月 1 日將趙○均由約聘企劃師改僱為約僱組員，因聘用、約僱人員進用之法規依據不同，其聘用、僱用用語亦有不同，且當時趙○均原有接受調降為 280 薪點之約僱人員之表示，因同一人於同一機關僅職稱及薪點之異動，故該局於上開原因發布通知書簡化為改僱，雖未於同通知書內做成原職聘用「企劃師」解聘，再「僱用」約僱組員，惟因其已未擔任聘用職務，仍會將原聘用解聘之日期報銓敘部登記備查。
- 4、上開異動通知書之說明一「本案因業務需要調整職務」，未具體明確指明解聘之事由，係因同一

人於同一機關僅職稱及薪點之異動，故該局於上開原因發布通知書簡化為改僱，其異動通知書是改僱用生效性質，爰說明本案因業務需要調整職務。

5、又以本案為鑑，文化局目前的作法，會於異動通知書上具體明確說明職務異動的原因，不會僅以「因業務需要」為由。

(五)有關文化局未依該局聘僱人員考核要點第 12 點及第 13 點規定之時程，辦理 100 年度年終考核之理由，該局約詢時表示，該局於 101 年 1 月始召開 100 年度聘僱人員年終考核會議，係因年底時逢市議會審議預算，許多考核委員配合議會審議無法出席上開年終考核會議，使得人數不足無法於年底前召開會議，故為先維護同仁的工作權，先於 101 年 1 月 1 日與各聘用、約僱人員簽訂 101 年度聘用、僱用契約。又在實務作業上，100 年度聘僱人員年終考核雖有延遲，但全案執行的時間亦相對配合實務作業將改僱時間往後延，就當事人及聘僱狀態，已為有利考量無損其權益。

(六)經查聘用、約僱人員係機關以契約進用，雙方權利義務關係皆須於契約明定，如機關欲將原已聘用人員改僱為約僱人員，須依上開契約書及考核要點所定事由，先終止聘用契約，再與該等人員另訂立僱用契約。文化局固主張該局審認趙○均之工作不力情形，已符合前揭聘用契約書第 4 條（五）之約定解約事由，惟因趙○均多次表示於該局繼續工作之意願，該局遂依趙○均 100 年考核結果，以異動通知書的方式調整趙○均職務，改僱為約僱組員，依前揭聘用契約書第 6 條規定，其聘用原因即消失，應即無條件解聘，無須先終止該局與趙○均 101 年

1 月 1 日所簽訂之聘用契約。然該局以上開異動通知書的方式，將前揭與趙○均簽訂之聘用契約終止，卻未於該異動通知書上具體明確說明係依該聘用契約所定終止契約事由將趙○均解聘，僅於說明一記載「本案因業務需要調整職務」，改僱程序欠缺完備性，致引發該聘用契約是否有效存在之紛爭，難辭其咎。復查文化局辦理聘用人員趙○均等人 100 年度之考核，各單位主管遲至 100 年 12 月 26 日始將考核人員初核分數送人事室辦理，除不符合上開考核要點第 12 點「應於每年 12 月 5 日前，將符合考核人員初核分數後送人事室辦理」之規定，並壓縮該局於年底前完成考核之作業時間，導致該局須於 101 年 1 月 1 日先行與趙○均簽訂 101 年聘用契約，以使其執行工作有所依據。嗣趙○均 100 年度考核成績經聘僱人員考核會議於 101 年 1 月 4 日審議通過並經該局局長核定考評為 75 分，該局於 101 年 1 月 18 日核發趙○均 100 年度之考核通知書，經趙○均於 101 年 1 月 30 日簽收，該局上述作業時程均不符合該局聘僱人員考核要點第 12 點及第 13 點規定，造成該局無法秉持「綜覈名實、獎優汰劣」之旨，以 100 年度考核結果作為次年（101 年）是否續聘僱之依據，而依前揭考核要點第 13 點規定，將 100 年度考核結果於次年（101）年 1 月 1 日起執行，因而引起本案紛爭，已損及政府形象與威信，其違失至為灼然。至於該局主張其遲至 101 年 1 月始辦理 100 年度年終考核會議，係因年底時逢市議會審議預算，許多考績委員配合議會審議無法出席考績委員會，導致人數不足無法於年底前召開考績委員會，從而影響 100 年度年終考核無法依前揭考核要點第 12 點及第 13 點所定之時程辦理，

然每年預算審議均於年底進行，該局應有預見可能性，斷不能以此作為每年年終考核無法依時序辦理之理由，是以，該局約詢時所稱顯不可採。

(七)為符合考核目的及避免實務作業爭議，於本院約詢後，行政院人事行政總處 103 年 11 月 7 日總處培字第 1030052116 號函示行政院各部會行總處署、福建省政府、臺灣省政府、臺灣省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、各縣市政府、各縣市議會，於說明二略以：「案經本總處轉准銓敘部 103 年 11 月 4 日部銓五字第 1033895273 號書函復略以，聘用人員雖非公務人員考績法之適用對象，各機關於其約聘期間仍可以考核方式觀察其工作績效，以作為是否續聘之準據，而聘用人員聘期係以 1 年 1 聘為原則，為免影響次 1 年度續聘作業及致生相關困擾，並切合實務作業所需，聘用機關辦理聘用人員考核並作為續聘與否之準據者，宜於年度終了前辦理完竣。另考量聘僱人員考核作業之一致性，各機關約僱人員之考核作業，亦比照上開規定辦理。」是以，臺北市政府理應轉飭所屬機關確實依上開行政院人事行政總處通函辦理，並將文化局 103 年度辦理聘用及約僱人員年終考核情形函復本院。

(八)綜上，文化局以上開異動通知書的方式，將前揭與趙○均簽訂之聘用契約終止，卻未於該異動通知書上具體明確說明係依該聘用契約所定終止契約事由將趙○均解聘，僅於說明一記載「本案因業務需要調整職務」，改僱程序欠缺完備性，致引發該聘用契約是否有效存在之紛爭，復未依該局聘僱人員考核要點第 12 點及第 13 點規定之時程，辦理 100 年度年終考核，洵有違失。

二、文化局未依聘用人員聘用條例第 3 條及其施行細則第

3條第1項規定，於聘用人員到職後1個月內，送銓敘部登記備查，顯有違失

(一)依聘用人員聘用條例第3條規定：「本條例所稱聘用人員，指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…。」聘用人員聘用條例施行細則第3條第1項規定：「本條例第3條所稱專業或技術人員，指所具專門知能堪任前條各項工作者而言。其約聘應經主管機關核准。所稱列冊送銓敘部，應將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬；連同履歷表，分別造填2份，於到職後1個月內，送銓敘部登記備查。」該等規定旨在確保聘用人員人事資料之正確性與權益，用人機關自應依前揭規定所定期限內，將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬等資料，連同履歷表，分別造填2份，於聘用人員到職後1個月內，送銓敘部登記備查。

(二)經查文化局與趙○均 100 年 7 月 8 日至 100 年 12 月 31 日之新聘案及 101 年 1 月 1 日至 101 年 2 月 29 日之續聘案，均遲至約半年後始分別於 101 年 1 月 30 日及 101 年 7 月 17 日，將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬等資料，連同履歷表，送銓敘部登記備查，有違前揭聘用人員聘用條例第3條及其施行細則第3條第1項規定，其違失甚明。

三、銓敘部允宜本於權責確實要求用人機關依聘用人員聘用條例第3條及其施行細則第3條第1項規定，將相關資料於聘用人員到職後1個月內，送銓敘部登記備查，以確保聘用人員人事資料之正確性與權益

(一)依聘用人員聘用條例第3條規定：「本條例所稱聘用人員，指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；解聘時亦同。」次查聘用人員聘用條例施行細則第3條第1項規定：「…所稱列冊送銓敘部，應將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬；連同履歷表，分別造填2份，於到職後1個月內，送銓敘部登記備查。…」復查行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項第4點規定：「各機關聘用人員於年度編列概算時，或年度中須增列聘用人員時，應填具聘用計畫書2份，格式如附表（一），中央機關層報行政院，核准後聘用之，地方機關報由省（按精省後，由縣市政府審核）、市政府，核准後聘用之。」該等規定旨在確保聘用人員人事資料之正確性與權益，用人機關自應予以遵守，主管機關銓敘部亦應本於權責確實要求機關依規定於期限內送銓敘部登記備查。

(二)針對用人機關逾限或漏未報送之聘用案件之管控情形，詢據銓敘部表示：

- 1、聘用人員之聘用等級、工作內容、聘用期間及報酬等，係由主管機關依實際情形審核後聘用，再由聘用機關於聘用人員到職1個月內，檢具相關資料送銓敘部登記備查。各機關函送銓敘部辦理聘用人員續聘案登記備查作業程序，主要係各機關以紙本公文函送銓敘部，並透過銓敘部銓審業務網路作業系統以網路報送聘用名冊及聘用人員職稱員額明細表等相關附件，再由銓敘部承辦同仁至該系統下載列印上開最新修正附件資料後，始據以辦理登記備查相關事宜。

2、如用人機關未依前揭聘用人員聘用條例第3條及其施行細則第3條第1項規定送銓敘部登記備查，致影響當事人權益：

(1)補辦備查：

<1>銓敘部80年9月19日80台華甄三字第0608357號函略以，為免影響聘用人員權益，並符合法律規定，請即轉知所屬人事機構確實清查，並於80年12月底以前，將以往聘用人員遺漏未辦理登記備查者，一次列冊送部補辦。如仍有未依規定辦理，而於涉及當事人年資採計等權益時，始事後要求補辦者，應先由各權責機關查明原因及追究責任後，再送銓敘部核辦。

<2>次查銓敘部99年1月4日部管四字第0993151926號函重申上開80年9月19日函，並請各機關儘速清查是否有漏未送銓敘部辦理登記備查之情形，如須補辦者，除由權責機關查明原因及追究責任外，須檢附經主管機關核定（如聘用計畫）等相關證明文件後，送銓敘部補辦。

<3>復查考試院於101年7月10日以院授人組字第1010042627號函再次重申各機關聘用名冊須依規定送銓敘部登記備查，目前各機關均應依前開規定將聘用名冊送銓敘部登記備查。

<4>目前實務作業上，倘用人機關未依限送銓敘部辦理登記備查，致嚴重影響當事人權益者（如：84年6月30日以前曾任聘用人員登記備查年資得採計為公務人員退休年資等），銓敘部均先請其依上開相關規定查明原因

及追究相關人員責任後再行補辦登記備查；至如用人機關雖未依限送銓敘部辦理登記備查，惟尚不影響當事人權益之情況下，銓敘部酌予同意辦理登記備查，並要求嗣後仍應確依上開相關規定辦理。

(2) 解聘之備查：

<1>按聘用人員聘用條例第3條所稱「解聘」應係指聘用期間中途離職者，為免用人機關漏未辦理其解聘案致聘用年資採計有誤，爰上開中途離職者之解聘案始須送銓敘部登記備查，至聘用期限屆滿自動離職者則無須再送銓敘部登記備查。

<2>本案經查銓敘部檔卷資料及資訊系統登載紀錄，文化局前於101年7月17日函送銓敘部辦理趙○均101年續聘登記備查，嗣經銓敘部下載列印該局101年7月20日於網路報送之系統資料，其聘用名冊所列趙○均之聘用期限載明為101年1月1日至2月29日，銓敘部爰據以辦理登記備查並於101年7月23日函復該局在案，故該案無須辦理解聘之備查。

(三) 經查文化局與趙○均100年7月8日至100年12月31日之新聘案及101年1月1日至101年2月29日之續聘案，均遲至約半年後始分別於101年1月30日及101年7月17日，將聘用人員之職務、姓名、年齡、籍貫、擔任事項、約聘期限及報酬等資料，連同履歷表，送銓敘部登記備查。前揭聘用人員聘用條例施行細則第3條第1項所定「1個月內」期限之規定雖屬訓示期間之規定，惟用人機關如不予遵守，甚至逾限多時始依規定將相關資料，送銓

敘部登記備查，將使該規定形同具文，是以銓敘部允宜本於權責確實要求用人機關遵守前揭聘用人員聘用條例第 3 條及其施行細則第 3 條第 1 項規定，依限送銓敘部登記備查。

- (四) 綜上，為確保聘用人員人事資料之正確性與權益，銓敘部允宜本於權責確實要求用人機關依聘用人員聘用條例第 3 條及其施行細則第 3 條第 1 項規定，將相關資料於聘用人員到職後 1 個月內，送銓敘部登記備查，以確保聘用人員人事資料之正確性與權益。

四、考試院允宜積極推動聘用人員人事條例草案完成立法程序，以健全政府契約用人法制，並使聘用人員之權利與義務規範更加周全完整

- (一) 現行聘用人員聘用條例前奉 總統於 58 年 4 月 28 日公布，作為各機關以契約定期聘用專業或技術人員之依據，嗣於 61 年 2 月 3 日修正公布第 6 條條文。茲因聘用人員聘用條例自 61 年 2 月 3 日施行適用迄今，已不符所需，基於下列主要之理由，儘速推動聘用人員人事條例草案完成立法程序乃當務之急：

- 1、該條例僅有 10 條條文，規範內容過於簡單，對於人事管理等相關重要事項尚乏明確性之規範。另行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法自 61 年 12 月 27 日經行政院訂定發布後，除於 68 年及 71 年修正發布部分條文外，施行迄今亦近 30 年未曾依時勢環境變遷修正，且該辦法並無法律之授權，僅以職權命令作為規範進用契約人力之權利與義務事項，迭遭詬病。
- 2、目前聘用、約僱人員休假係依「行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法」，離職給與則依「各機

關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」，是聘用、約僱人員之範圍、進用程序、解聘、行為規範、權利與義務等事項，或尚乏明文規範，或散見於相關法令中，迄無統一完整之聘用、約僱人員法律規範，易致適用上之困擾。

3、聘用、約僱人員與機關間之關係有必要明確釐清，俾規範相關權利與義務：

- (1)聘用、約僱人員與用人機關之關係，行政實務上多係參酌法務部 88 年 9 月 7 日法 88 律字第 034083 號函釋，而認定聘用、約僱人員與用人機關間所訂之契約，屬行政程序法第 135 條所稱之行政契約。法務部前揭函釋略以：「各機關目前具臨時性性質之聘用人員、派用人員、機要人員、約僱人員等，基本上均係為機關執行各項職務，無論其職務性質是否涉及公權力之行使，外觀上似均具有公法上之職務關係，如依各該職務性質及契約標的或契約目的，區分何者為行政契約，何者為私法契約，除有相當之困難性，亦將使機關內人事制度及法律關係更為複雜化。因此基於政府機關人事制度之整體性，避免依法任命之公務員與諸類臨時人員有管理上之紛歧及權益不平等之缺失，重新建構聘用、約僱人員管理制度，似有其必要。為了釐清該等臨時人員與機關間之法律關係，似宜於相關法律中(如銓敘部擬重新研訂之「聘用人員管理條例」草案)，明確界定為公法關係，對於相關之權利義務予以規範。準此，該等人員與機關間所訂之契約，自屬行政程序法第 135 條所稱之行政契約，而有關其權利義務方面之爭訟，自應依行政爭訟程序尋求救

濟。」

(2) 司法院大法官會議解釋釋字第 312、396、430、433、596、618、637 號等多號解釋均認為依法任命之公務人員與國家間發生「公法上職務關係」，公務人員因此項公法上職務關係受有行政處分，足以改變其身分或其憲法上所保障之權益有重大影響者，得提起行政爭訟請求救濟。然而，前揭法務部函釋卻說明聘用、約僱人員等臨時人員，基本上均係為機關執行各項職務，無論其職務性質是否涉及公權力之行使，外觀上似均具有「公法上之職務關係」，易混淆依法任命之公務員與依契約聘僱之聘用、約僱人員二者與用人機關間之關係。

(3) 綜上，行政實務上多係參酌法務部 88 年 9 月 7 日法 88 律字第 034083 號函釋，而認定聘用、約僱人員與用人機關間所訂之契約，屬行政程序法第 135 條所稱之行政契約，然而，上開法務部函釋之內容卻有可能混淆依法任命之公務員與依契約聘僱之聘用、約僱人員二者與用人機關間之關係。從而，聘用、約僱人員與機關間之關係有必要明確釐清，俾規範相關權利與義務。

4、解聘係對聘用、約僱人員身分關係之重大變動，為保障當事人聘約期間之權益，且為期各機關人事管理有據，應以法律明文規定契約應記載之事項包括解聘之具體事由或以法律明定應予解聘之情事以及在作成解聘之決定前，應給予當事人陳述意見之機會之正當法律程序，惟現行聘用人員聘用條例第 4 條規定付諸闕如。查本案文化局與趙○均簽訂之「臺北市政府文化局聘用契約

書」第 4 條(五)規定，受聘人員應負之責任：趙○均如因工作不力或違背有關規定，該局得隨時解聘，趙○均不得提出任何異議或任何要求。此規定具有政府單方高權之色彩，對相對之他方當事人聘用期間之權益保障不周。

- 5、聘用人員與約僱人員同為公務部門主要之契約性人力來源，且二者與用人機關之關係同為公法契約，惟保障救濟程序卻不同，前者為公務人員保障法第 102 條規定準用之對象，後者則否。

(二)有關聘用人員人事條例草案最新之進展，詢據銓敘部表示略以：

- 1、銓敘部研擬之聘用人員人事條例草案 98 年 12 月 11 日函陳考試院審議後，經考試院第 11 屆第 72 次會議同意由銓敘部撤回重行研擬，經銓敘部邀集聘用、約僱人員代表及相關機關召開 3 次研商會議後，101 年 1 月 31 日將重行研擬之聘用人員人事條例草案函陳考試院審議，復經考試院第 11 屆第 194 次會議決議，請銓敘部參酌與會委員意見，並徵詢相關機關意見取得共識後，重行研擬，再函報考試院審議。嗣銓敘部召開 2 次聘用人員人事法制相關議題諮詢會議，邀請專家、學者及進用聘用、約僱人員人數較多之機關代表提供意見，並邀請相關主管機關開會研商，已於 102 年 5 月 17 日再度陳報考試院審議，經考試院 103 年 8 月 14 日第 11 屆第 297 次會議決議略以，請銓敘部參酌審查會委員發言意見，並請衡酌考試用人及政府彈性用人政策之衡平，與相關機關協調後獲致共識後，再行提報考試院。銓敘部刻正依上開考試院決議，積極辦理中。
- 2、銓敘部重行研擬之聘用人員人事條例草案係整合

聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法，訂定聘用人員人事事項規範，除界定聘用人員之聘用範圍外，另含括聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項，期能建置完整之契約用人規範，並對於聘用人員之權利與義務有更為明確之規範。

(三)綜上，基於上述之理由，考試院允宜積極推動聘用人員人事條例草案完成立法程序，以健全政府契約用人法制，並使聘用人員之權利與義務規範更加周全完整。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一「文化局異動通知書未具體明確說明將趙○均改僱為約僱組員之事由，且改僱程序欠缺完備性，致引發聘用契約是否有效存在之紛爭，復未依該局聘僱人員考核要點第12點及第13點規定之時程，辦理100年度年終考核，洵有違失」及調查意見二「文化局未依聘用人員聘用條例第3條及其施行細則第3條第1項規定，於聘用人員到職後1個月內，送銓敘部登記備查，顯有違失」，函請臺北市政府轉飭所屬機關從制度面以及落實契約規範確實檢討改進見復，並將文化局103年度辦理聘用及約僱人員年終考核情形函復本院。
- 二、調查意見三「銓敘部允宜本於權責確實要求用人機關依聘用人員聘用條例第3條及其施行細則第3條第1項規定，將相關資料於聘用人員到職後1個月內，送銓敘部登記備查，以確保聘用人員人事資料之正確性與權益」，函請銓敘部卓處。
- 三、調查意見四「考試院允宜積極推動聘用人員人事條例草案完成立法程序，以健全政府契約用人法制，並使聘用人員之權利與義務規範更加周全完整」，函請考

試院卓處。

四、前揭調查意見函本案陳訴人。

調查委員：仇桂美 林雅鋒 包宗和