

※機關首長就是否准假既握有審查與核可權，貴局認為「利用辦公時間前往進修，僅能以休假登記」（尤其不能以事假登記）一點，片面以行政規則限制約聘僱人員關於假別之選擇權，「妥當性」似有待商榷

發文機關：臺北市政府法規委員會

發文字號：臺北市政府法規委員會93.12.2.函

發文日期：民國93年12月2日

主旨：為 貴局所屬機關員工在職進修之法理探討乙案，復如說明，請 查照。

說明：

一、復 貴局九十二年十一月二十日北市勞人字第○九二三五三六四○○○號函。

二、觀諸 貴局來函說明三，提問有關：（一）公餘自費前往進修為何需事前簽准？與（二）利用辦公時間前往進修僅能以休假登記不符法理，應可以補休、事假等為之。結論俱決於提問（三） 貴局是否有此行政裁量權一點上。就此，公務員服務法第十四條第一項規定：「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。……」課公務員專心於職務之義務，可作為討論之基礎。考其立法意旨，無非為避免有利益衝突情事，或有影響公務執行之情況發生，致損及公共利益，乃授權行政機關，在必要範圍內，得禁止或限制所屬公務員為一定之行為。旨揭情形，既於在職時分心為進修，就公務之執行可能造成影響與妨礙而言，與兼職事實上殆無不同。誠如 貴局來函說明所引公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）九十一年十二月十八日公訓字第九一○七○七一號函與本府人事處所言，報府聘用送銓敘部登記備查之約聘人員，就在職進修有無準用公務人員訓練法，既需通盤考量，且於慮及工作計畫與約聘人員一年一聘之特殊性後，是否函請保訓會同意準用，乃至是否准假、如何准假，各機關首長自應有決定權。公務人員訓練進修法施行細則第二十六條即規定：「各機關（構）學校依法聘用人員，『於必要時』，由各主管機關商得公務人員保障暨培訓委員會同意後，得準用本法之規定。」應係基於同一考量，同樣賦予機關首長決定權。至 貴局來函說明三提問（四）之情況，身障基金聘用人員之進修，如屬依法聘用，自亦有上開施行細則規定之適用；復由於約聘僱契約依本府人一字第九○○三二八三八○○號函釋，屬於行政契約，則縱未正面表列進修或其他權利，並非當然即可反面解釋為禁止或未明文者即應許可，而仍應依個別情形，分別性質而定。且依行政程序法第一百四十九條規定：「行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定。」故亦可參照民法相關規定本於公平合理原則處理。

三、有疑慮者，若 貴局就「公餘自費進修必須事先簽准」、「利用辦公時間進修僅能以休假登記」為限制之時點，係在系爭約聘僱人員到任後，則依臺北高等行政法院八十九年訴字第二二六二號判決：「政府機關或其他公權力團體之行政處分，如導致人民對現存法關係狀態之信賴落空，且使其在無預期之情況下，因而負擔新的不利益或喪失已得之利益，對於人民而言，此新負擔縱使在考量更重要公益之追求下有其必要，然此項不可預期之新負擔，亦非人民所必須接受，此即行政法上所謂之信賴保護原則。」系爭約聘僱人員就相關規定，如善意且無過失，即可能有信賴保護之問題。反之，鑑於機關首長本即有准假與否之行政裁量權限，已如前述，之前是否准假或曾經准假，其事實均不足以構成往後必須准假之信賴基礎；若其明知不能以公假、事假、病假、補修等方式進修，而仍請以其他假別前往，更無信賴保護原則之適用，自不待言。四、本件情形，適法性應無疑義；惟機關首長就是否准假既握有審查與核可權，貴局認為「利用辦公時間前往進修，僅能以休假登記」（尤其不能以事假登記）一點，片面以行政規則限制約聘僱人員關於假別之選擇權，「妥當性」似有待商榷。併予說明。

備註：本函說明一之公務人員訓練進修法施行細則第26條規定雖嗣將「公務人員保障暨培訓委員會」修正為「保訓會」，惟與本函無影響。