

發文字號：臺北市政府法規委員會 93.12.02 函

發文日期：民國 93 年 12 月 02 日

要旨：針對「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，其「妥當性」似有待商榷

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合法理，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九一〇七〇七一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九〇〇三二八三八〇〇號函釋，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。