

105年度兼任兼辦人事業務人員研習 (彰化縣機關組場次) 公務人員考績、差勤管理 法令解析及案例探討

人事處考訓科科长陳啟聰

105年5月9日

法令規定

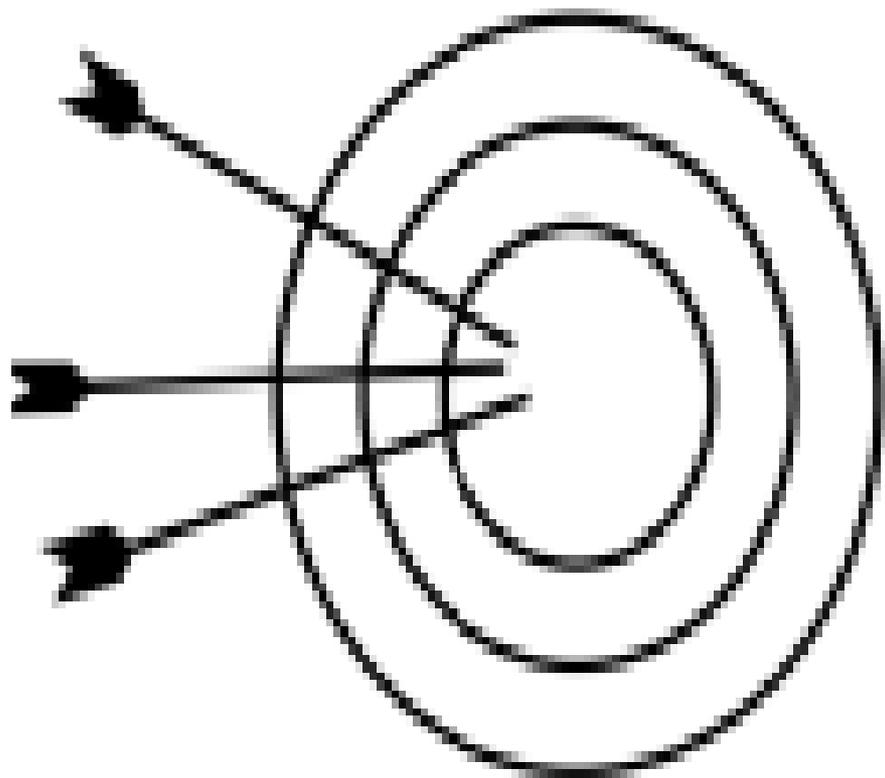
- 公務人員考績法
- 公務人員考績法施行細則
- 考績委員會組織規程
- 行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點
- 各機關辦理公務人員考績（成）作業要點
- 公務人員請假規則



考績之宗旨

- ▶ 考績法第2條明定，公務人員之考績，應綜覈名實，信賞必罰，作準確客觀之考核。
- ▶ 考績目的在於拔擢優秀人才、輔導績效不佳、淘汰不適任者，以收績效管理之目的。

考績之效度





考績法重點介紹

- 考績種類
- 考列甲等比例
- 考列甲等條件
- 不得考列甲等情事
- 考列丁等(以及一次記二大過)規定
- 考績獎金給與標準
- 考績之執行
- 考績升等

考績種類

- 年終考績：指各官等人員，於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績
- 另予考績：指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿1年，而「連續」任職已達6個月者辦理之考績
- 專案考績：指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績

年終考績

- 須同時符合以下二要件：

- 現職經銓敘合格實授

- 年度內1月至12月均有任職事實者

- 考績年度內任職期間之計算，以月計之

政務人員

試用人員

民選人員

停職尚未
復職人員

不得參加考績

另予考績

- ▶ 須「連續」任職達6個月
- ▶ 留職停薪即視為年資中斷
- ▶ 同一年度以辦理一次另予考績為限
- ▶ 另予考績，於年終辦理之；因撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考績年資無法併計者，應隨時辦理

考績評定之原則

考績之考評，富高度屬人性，對於機關長官考評之判斷固應予尊重，惟辦理考績業務，如有法定程序之瑕疵、對事實認定有錯誤、未遵守一般公認之價值判斷標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事，公務人員保障暨培訓委員會仍得予審究，並予撤銷。

考績案例一

Q：甲係以100年普考試初任公職，嗣後應104年地方特考三等考試錄取，105年5月30日分配本縣○○公所實務訓練，該公所以其原具任用資格，自其分配報日派代委任第三職等本俸三級，嗣後甲於105年9月29日訓練期滿，試問，甲105年應辦理年終考績或另予考績？

※類似案例應注意：

1. 考試限制轉調期間
2. 實務訓練期間
3. 年度(至12月)內是否試用期滿(合格實授)

考績案例二

Q：105年3月1日起至7月31日止留職停薪5個月，105年度如何辦理考績？

A：105年度無法辦理考績。

理由：留職停薪前後任職年資合併雖達6個月，但非連續，依規定無法辦理另予考績。

考績案例三

Q：99年7月8日至7月23日止計16天因個人因素辦理留職停薪，99年度如何辦理考績？

A：99年無法辦理年終考績，但得辦理另予考績。

理由：留職停薪即視為年資中斷，因無連續任職之事實，自無法辦理年終考績，但得依有關規定辦理另予考績，同一年度並以辦理一次另予考績為限。

考績案例四

Q：機要人員隨同機關首長至不同機關任職，其卸職及任職日期年資未中斷者，得否參加該年度考績？

A：可。

理由：公務人員任用法第11條第2項規定：機要人員，機關首長離職時應同時離職。故機要人員隨同機關首長至不同機關任職，其卸職及任職日期年資未中斷並任職至年終，得從寬准其參加當年年終考績。

(銓敘部 85年9月6日85台甄二字第1334709號函)

考列甲等比例

- ▶ 以50% 為原則，最高不超過 75%
- ▶ 自97年度起，於考績年度內請娩假者，其考績自機關受考人數扣除，且不列入機關考績考列甲等人數計算

考列甲等條件

- ▶ 依公務人員考績法施行細則第4條第1項規定，受考人在考績年度內應具有特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等
- ▶ 並非指具有公務人員考績法施行細則第4條第1項規定項具體事蹟者即應考列甲等

不得考列甲等情事

- ▶ 曾受刑事或懲戒處分者。
- ▶ 參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。
- ▶ 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- ▶ 曠職1日或累積達2日者。
- ▶ 事、病假合計超過14日者。
- ▶ 辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。

(公務人員考績法施行細則第4條第3項)

考績案例五

Q：具有得考列甲等之特殊條件一目以上或一般條件二目以上，並同時具有不得考列甲等情事之一者，得否考列甲等？

A：否。

理由：受考人在考績年度內具有得考列甲等之特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，僅能認定其當年度具有得考列甲等之資格條件，並非必須予以考列甲等。而受考人如在考績年度內，具有不得考列甲等之各款情事之一者，當年度考績則不得考列甲等，而並無裁量審酌考列甲等之適用。

考績案例六

Q：考績年度內曾一次記二大功之人員，嗣曠連續達三日，遭機關記大過處分，試問考績等次如何評列？

A：不得考列乙等以上。

理由：受考人某員在年度內曾記大功兩次...已辦專案考績核定在案，復記大過一次其年終考績應列何等一節，查某員在案一年內曾記大功兩次，既已辦理專案考績依法核定獎功在案，其後復記大過一次，自係另一功過案件，不能與前案再行併辦，依考績法第9條（按：現行公務人員考績法第13條）之規定，其年終考績不得列二（乙）等以上。

宜考列丙等條件一覽表

- ▶ 因故意犯罪受刑事確定判決或受懲戒處分者
- ▶ 獎懲抵銷累計達記過一次以上未達二大過者
- ▶ 曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累計達五日以上未達十日者
- ▶ 對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 挑撥離間或誣控濫告，有具體事證，經疏導無效者
- ▶ 不聽指揮或破壞紀律，有具體事證，經疏導無效者

宜考列丙等條件一覽表(續)

- ▶ 稽延公務，造成人民權益損害，影響機關聲譽，經查證屬實者
- ▶ 負責業務，處置失當，造成人員傷亡、財物損失或負擔國家賠償責任者
- ▶ 故意洩漏公務機密，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 違反行政中立或其他公務人員有關法令禁止規定，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 違反廉政倫理規範，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 違法兼職兼業，情節重大，經查證屬實者

宜考列丙等條件一覽表(續)

- ▶ 違反公序良俗，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 未經授權，擅自對外發表與本職業務有關言論，影響機關聲譽，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 違反公務人員義務及服勤法令，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 未善盡交待義務，造成機關損失，經查證屬實者
- ▶ 違反品操紀律、言行失檢或不聽勸導，損害機關聲譽，有具體事證者
- ▶ 辦理為民服務態度惡劣，損害機關聲譽，有具體事證者

宜考列丙等條件一覽表(續)

- ▶ 執行職務畏難規避、推諉誤事，致造成人民權益損害，影響機關聲譽，有具體事證者
- ▶ 濫權、越權或處理案件顯失公正，造成人民權益損害，影響機關聲譽，經查證屬實者
- ▶ 為圖私利、浮報公費，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 擔任主管利用職權整肅異己，徇私不公，情節重大，有具體事證者
- ▶ 涉嫌犯內亂、外患或貪污之罪，經移送法辦者

宜考列丙等條件一覽表(續)

- ▶ 涉嫌犯最輕本刑五年以上有期徒刑之罪，經移送法辦者
- ▶ 違反利益衝突迴避規定，情節重大，經查證屬實者
- ▶ 執行職務違法失職，經監察院彈劾或糾舉者
- ▶ 考績年度內請延長病假超過 6 個月者
- ▶ 因公請公傷假、因病請延長病假或因案受免職、停職處分，全年無工作事實者

考列丁等規定

公務人員考績法第6條第3項明列公務人員非有法定4款情形之一者，不得考列丁等

- ▶ 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- ▶ 不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- ▶ 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。
- ▶ 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。

一次記二大過規定

非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

- ▶ 圖謀背叛國家，有確實證據者
- ▶ 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
- ▶ 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者
- ▶ 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者

一次記二大過規定(續)

- ▶ 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
- ▶ 脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者
- ▶ 挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者
- ▶ 曠職繼續達四日，或一年累積達十日者

考績案例七

Q：甲於104年繼續曠職達四日以上，經服務機關函報權責機關召開考績委員會審議，嗣經權責機關於104年7月23日核予一次記二大過免職，甲免職未確定前先行停職，試問，甲之服務機關是否應辦理甲104年之考績？

考績獎金給與標準

- ▶ 年終考績或另予考績獎金，均以受考人次年1月1日之俸給總額為準；但非於年終辦理之另予考績獎金，以最後在職日之俸給總額為準
- ▶ 因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算
- ▶ 在考績年度內經依法令規定核派代理或兼任職務，並依規定支領代理或兼任職務之加給者，其考績獎金之各種加給，除次年1月1日仍續代理或兼任者，依第一項規定辦理外，均以實際代理或兼任職務月數，按比例計算

考績案例八

Q：原任薦任第七職等年功俸五級550俸點主任，於99年12月25日縣市改制時調升薦任第八職等股長（核敘薦任第八職等年功俸三級550俸點），以原職務辦理99考績並考列甲等，考績核定結果為：依法晉年功俸一級為薦任第七職等年功俸六級並給與一個月俸給總額之一次獎金，其考績獎金如何發給？

考績案例八解答

A：

以100年1月1日俸給總額（原七功六，100年1月1日俸級復審為八等年功四）核發，即以薦任第八職等年功俸四級590俸點核發一個月獎金（590俸點十八職等專業加給十八職等主管加給）。

理由：俸給總額增加者，以次年1月1日俸給總額為準。

考績案例九

Q：原任薦任第七職等年功俸六級590俸點主任，於99年12月25日縣市改制時調升薦任第八職等股長(核敘薦任第八職等年功俸四級590俸點)，以原職務辦理99考績並考列甲等，考績核定結果為：依法給與二個月俸給總額之一次獎金，其考績獎金如何發給？

考績案例九解答

A：

以100年1月1日俸給總額核發，即以薦任第八職等年功俸四級590俸點核發二個月獎金(590俸點十八職等專業加給十八職等主管加給)。

理由：俸給總額增加者，以次年1月1日俸給總額為準。

考績案例十

Q：原任薦任第八職等年功俸六級630俸點主任，於99年12月25日縣市改制時調升薦任第八至九職等專員（核敘薦任第九職等年功俸三級630俸點），以原職務辦理99考績並考列甲等，考績核定結果為：依法給與二個月俸給總額之一次獎金，其考績獎金如何發給？

考績案例十解答

A：

▶ 以原職務(薦任第八職等)之俸給總額核發最為有利

▶ (按：八職等主管加給 $\times 12/12$ + 八職等專業加給 $\times 12/12$ 較 八職等主管加給 $\times 11/12$ + 八職等專業加給 $\times 11/12$ + 九職等專業加給 $\times 1/12$ 為高)。

理由：俸給總額減少者，考績獎金之各種加給以任職比例計算。

考績案例十一

Q：如機關內有三人分別於一年內分別代理以下日期之代理主管職務各10個工作天，應按多少比例於考績獎金中加發主管職務加給？

(1)104年11月16日-27日

(2)104年11月30日-12月11日

(3)104年12月28日至105年1月11日

考績案例十一解答

A：

104年11月16日-27日：1/12

104年11月30日-12月11日：2/12

104年12月28日至105年1月11日：12/12

理由：在考績年度內經依法令規定核派代理或兼任職務，並依規定支領代理或兼任職務之加給者，其考績獎金之各種加給，除次年1月1日仍續代理或兼任者，依第1項規定辦理外，均以實際代理或兼任職務所跨列之任職月數，按比例計算發給。

考績之執行

	12月1日前調他機關	12月2日後調他機關
辦理考績機關	新職機關	原職機關
發給考績獎金機關	新職機關 (次年1月1日在職機關)	新職機關 (次年1月1日在職機關)
考績獎金給與標準	次年1月1日俸給總額	次年1月1日俸給總額

※由辦理考績機關發給獎金之情形：

- 1.非於年終辦理之另予考績
- 2.12月2日後未在職或調任非適用本法機關者
- 3.12月2日後在新機關完成試用（合格實授）由新機關辦理考績
- 4.專案考績

考績案例十二

Q：12月2日以後退休、辭職、撤職、免職、死亡、資遣者，當年度考績結果應晉級部分，得否比照無級可晉，改發1個月獎金？

A：退休、死亡：可

辭職、撤職、免職、資遣：否

理由：公務人員因退休或死亡，致其當年考績晉級無法於次年1月執行者，得比照無級可晉，改發1個月獎金，旨在加強照顧退休人員及撫卹遺孤之德意，其餘辭職、撤職、免職、資遣人員則不宜比照，以杜寬濫。

考績案例十三

Q：某甲於98年12月16日退休生效，以委任第五職等年功俸四級430俸點參加98年年終考績考列甲等，經核(審)定為：依法晉年功俸一級為委任第五職等年功俸五級並給與1個月俸給總額之一次獎金，其考績獎金如何發給？

考績案例十三解答

A：以委任第五職等年功俸五級445俸點標準發給2個月獎金。

理由：退休人員依規定參加年終考績，如考績結果為應晉級並給與獎金者，其考績晉級部分得比照無級可晉，改發1個月獎金；至其考績獎金（含因無法晉級而改發之1個月獎金及原依法應給與之1個月獎金）之發給標準，則宜以受考人同等級同職務在職人員次年1月1日之俸給總額為準辦理。

考績升等(升職等)

- ▶ 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有下列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：
 - 1年列甲等2年列乙等者
 - 2年列甲等者
- ▶ 前項所稱任本職等年終考績，指當年1至12月任職期間均任同一職等辦理之年終考績

考績案例十四

Q：某甲擔任A機關書記職務，於104年2月1日陞任同機關辦事員職務，並經考績升等委任第四職等本俸一級，其104年年終考績考列甲等，經銓敘審定為委任第四職等本俸二級，試問，甲最快何時得考績升等委任第五職等合格實授？

考績案例十四

A：107年1月1日。

理由：公務人員考績法施行細則第12條之一：
依本法第四條第二項併資辦理之年終考績，
如其原任職務與現任職務職等相當或較高
者，得作為本法第十一條第一項取得同官
等高一職等任用資格之年資。

考績案例十五

Q：學校的會計主任可否為考績委員會之指定委員？

A：可以。

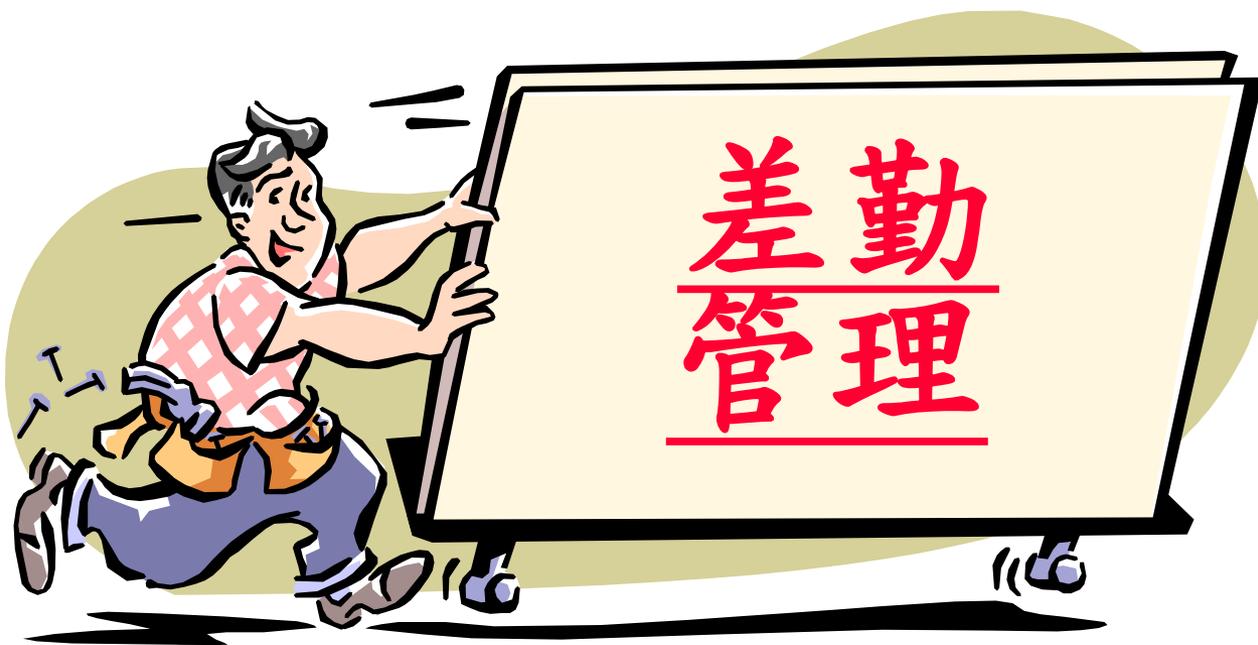
理由：「具監督管理權之人員始得擔任指定委員」係針對兼任行政職務教師之規定。

考績升等(升官等)

- 公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格
- **簡任**：銓敘審定合格實授現任薦任第九職等職務，最近3年年終考績**2年列甲等、1年列乙等以上**，敘薦任第九職等本俸最高級，且經晉升簡任官等訓練合格者，取得升任簡任第十職等任用資格

考績升等(升官等)(續)

- **薦任**：銓審合格實授現任委任第五職等職務，最近3年年終考績**2年列甲等、1年列乙等以上**，敘委任第五職等本俸最高級，且經晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格，以擔任薦任第七職等以下職務為限
- 但具有碩士以上學位且最近5年薦任第七職等職務年終考績**4年列甲等、1年列乙等以上者**，得擔任薦任第八職等以下職務



請假規則104年修正重點

公務人員請假規則自三十六年八月二日國民政府核准公布施行，其後於四十五年至一百零一年間，共修正發布十四次在案。茲隨著社會發展，我國人口結構改變，高齡化及少子化問題日益嚴重，連帶衝擊我國整體之國家競爭力，因此，為營造友善職場環境，並配合性別工作平等法（以下簡稱性平法）之相關規定修正本規則，共計修正四條條文。

請假規則104年修正重點(續)

- ▶ 配合性平法、現代婦產科學及參酌實務執行作業，修正生理假規定、流產假懷孕月數計算方式、陪產假給假條件、日數及給假期間，以及生理假及陪產假之計算單位；另增訂安胎假、延長病假核假要件、婚假核給起迄期間，以及娩假得提前核給之日數。
(修正條文第三條)
- ▶ 考量高齡化及少子化漸成趨勢，公務人員申請侍親、育嬰留職停薪人數日增，增訂申請侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給之規定。 (修正條文第八條)
- ▶ 為資明確，增訂因公傷病請公假二年核假期間不扣除例假日之規定。 (修正條文第十五條)
- ▶ 配合實務執行需要，增訂本規則修正條文施行日期。
(修正條文第十九條)

公務人員各種假別規定總表

假別		規定
一	事(家庭照顧)假	事假每年 五 日，超過應按日扣除薪給；惟任職未滿一年者，依在職比例計。家庭照顧假每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。
二	病(生理)假	因疾病治療或安胎休養，每年准給 二 十八日。女性每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
三	婚假	十四 日(自結婚(登記)之日前十日起三個月內請畢，但因特殊事由經機關長官核准者，得於一年內請畢)

動動腦

Q：公務人員甲105.1.2-105.6.30申請侍親留職停薪，於105.7.1回職復薪，請問甲於105年得請病假之天數？

動動腦

Q：公務人員甲105年3月30日初任公職，因105年無休假，擬請事假5日出國觀光旅遊，機關首長詢問您有關人事法令相關規定，請問，機關首長得否核准甲以事假出國觀光旅遊？

請事假出國觀光

A：公務人員請假、公假或休假，應由機關長官本其權責，就當事人所提事由，依請假規則規定覈實認定給假。故有關公務人員之核給，係為養生息，以維護其身心健康為公務人員休假之劑身心、休「因事」得請事假，法制上係留予機關首長視個案性質裁量判斷，是公務人員如欲請事假出國觀光，尚無違反請假規則規定之疑慮；惟差勤係屬機關內部管理事項，准假與否，仍由機關首長於權責決定。

※另初任公職人員於105年3月30日到職，105年得請事假之日數： $5 * 10 / 12 = 4.16$ (得核給4.5天)

公務人員各種假別規定總表(續1)

假別		規定
四	產前假	分娩前給 八 日，得分次申請不得保留至分娩後
五	娩(流產)假	給 四十二 日，應一次請畢(1. 必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢2. 流產假，視懷孕週數而定)
六	捐贈假	因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假(檢具合法醫療機構或專科醫生出具之證明書)
七	陪產假	因配偶分娩給假 五 日，得分次申請，應於配偶分娩日前後十五日(含例假日)內請畢。

動動腦

Q：公務人員甲之配偶於105年4月15日分娩，試問甲於以下日期申請陪產假，是否符合規定？

- (1) 4月1日、6日、7日、8日及15日
- (2) 4月1日、15日、18日、20日、29日
- (3) 4月14日、15日、20日、22日、29日
- (4) 4月15日、18日、19日、20日、5月2日

公務人員各種假別規定總表(續2)

假別		規定	
八	喪假	15日	父母（養父母）、配偶
		10日	繼父母、配偶之父母（養父母）、子女
		5日	曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母；兄弟姐妹
		得分次申請，應於死亡日起百日內請 得畢	
		父母、配偶、子女（20歲以下未婚子女為限）死亡，於屬同（事實發生日起三個月內，得申請及兄弟姐妹同為公發補助人時，限其中一人申請	

公務人員各種假別規定總表(續3)

假別		規定	
九	休假	比例給假	初任人員於二月後到職者按當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休假
		7日	服務滿一年，第二年起
		14日	服務滿三年，第四年起
		21日	服務滿六年，第七年起
		28日	服務滿九年，第十年起
		30日	服務滿十四年，第十五年起
十	公傷假	最長2年	因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內者
備註		娩假、流產假、陪產假、二日以上之病假及骨髓(器官)捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書	

案例一

Q：某甲係女性公務人員105年1月至6月因患疾病陸續請28天病假，請問甲7月至12月，如因生理期不適，每月均請1日之生理假，甲所請病假及生理假合計日數是否超過規定，機關是否應予以扣薪？

案例一解答

A：扣1日薪。

理由：依據104年1月22日公務人員請假規則修正對照表之說明，依上開原勞委會103年1月17日函釋規定意旨，女性公務人員因疾病或生理期不適已用罄二十八日病假（含生理假），因全年請生理假日數未逾三日不併入病假，故女性公務人員請病假加計生理假期間合計為三十一日（無論各該假別請假日數為幾日），又依本款規定，超過二十八日以外之病假，係以事假抵銷，故第二十九日至第三十一日之病假或生理假，均以事假抵銷（五日內不扣除俸（薪）給）。

案例二

Q：公務人員執行公務完竣於返回辦公任所途中，發生車禍且應負部分過失責任，其車禍受傷療治得否酌情核給公假？

案例二解答

A：可以。

理由：主要肇事責任非屬公務人員本人，縱有部分肇事責任，機關長官亦得酌情核給公假。又如該車禍事件未進入訴訟程序（自行和解），而無法院判決書作為認定是否給假之依據時，亦可參酌警察機關製作之交通事故調查報告或其他足資證明之文件資料，依據上開原則辦理。

案例三

Q：阿明第一次參加國考即錄取，於103年3月1日分配機關訓練，於103年6月30日實務訓練期滿，103年7月1日派代任用，103年8月1日入伍，104年7月1日退伍，退伍復職年資銜接，請問104年及105年休假有各多少天？

A：

1、104年： $7 \times 5/12 = 2.9$ 給予3天休假。

2、105年：7天。

案例四

Q：小明104年7月2日至105年6月1日申請育嬰留職停薪，試問，小明105年復職後得請事假幾天？

A： $5*7/12=2.9$ 日(核給3日)

案例五

Q：小華申請於105年2月15日退休，試問小華105年得請事假幾天？

案例五解答

A：5日

說明：銓敘部97年10月1日部法二字第0972978545號電子郵件：請假規則第3條第2項條文所稱「任職未滿1年者」，係指初任人員到職或於年中(按：非1月)再任或復職至年終不滿1年者而言，其事假應依在職月數比例計算；至1月即已在職人員於年中因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職處分而未全年在職者，因非上開請假規則第3條第2項規定情形，故其當年得核給事假日數仍為5日。

案例六

Q：小明任公職年資計至103年有4年3個月，其申請104年6月2日至105年6月29日育嬰留職停薪，試問：小明105年復職後有幾天休假？106年又有幾天之休假？

A：

(1)105年： $14*6/12=7$ 天

(2)106年： $14*7/12=8.1$ (核給8天半)

考試訓練期間不得併計休假年資

應民國 104年1月1日以後公務人員考試錄取者，休假年資採計事宜依 下列規定辦理：

- 公務人員考試錄取訓練期間，不得採計為公務人員休假年資。
- 公務人員考試錄取訓練期滿並經正式派代任用後，始得依公務人員請假規則第7條第2項規定，按正式派代任用當月至年終之在職月數比例於次年1月起核給休假。

(銓敘部103.09.01.部法二字第1033865849號令)

案例七

Q：某甲係地方特考四等試錄取人員，於102年3月29日分配彰化縣政府服務，其應104年地方特考三等考試錄取，其105年具有14天之休假，於105年3月31日分配南投縣政府服務，甲於105年3月30日前於本府休假計10天，試問甲剩餘4天之休假，得否至南投縣政府請休？

A：不可以。

理由：

案例八

Q：公務人員於其配偶之父親死亡後百日內，與配偶辦理離婚，其得否續請剩餘日數之喪假？

A：不可以

案例九

Q：公務人員甲之配偶(乙)死亡後再婚，如乙之直系血親之直系血親尊親屬去世，甲得否依公務人員請假規則請喪假？

案例九解答

A：可以

說明：

- (1) 離婚或婚姻經撤銷者，因婚姻關係業已消滅，不得再核給喪假。
- (2) 依照民法第九百七十一條：「姻親關係，因離婚而消滅；結婚經撤銷者亦同。」之規定，女性公務員於配偶死亡後再婚，其與前夫父母之姻親關係並未消滅；其前夫之父母死亡，同意比照配偶之父母死亡規定給予喪假。

案例十

Q：小華105年具有休假14日，其原預計於106年1月2日分娩，惟其於105年12月2日提前分娩(早產)，小華於分娩前已休假7日，試問：機關之人事人員應如何核給小華娩假及休假？

案例十解答

- ▶ 查公務人員請假規則第3條第1項第4款規定，公務人員懷孕者，於分娩後給娩假42日，流產者依懷孕週數給予日數不等之流產假，娩假及流產假應一次請畢；第7條規定，公務人員依其服務年資核予一定日數之休假。

案例十解答(續)

為營造友善職場環境、鼓勵公務人員生育，並考量開抗力前產，依規定請假一次。為並充不可而提流14日等產假，應一次請畢。

(銓敘部104年12月10日部法二字第10440491781號函)



光以為自己是世界上最快的
但它錯了

不管光速有多快
只會發現黑暗早已先一步抵達
好整以暇地等著

泰瑞·普拉契 (Sir Terry Pratchett, 1948—
2015)，奇幻文學作家

簡報結束

敬請指教

