

	起，2年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務（戒 §15 I）。
	(2) 受降級處分而無級可降者，按每級差額，減其月俸（薪）；其期間為2年（戒 §15 II）。
	7. 減俸
	指依受懲戒人現職之月俸減10% ~ 20%支給；其期間為6個月以上、3年以下。自減俸之日起，1年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務（戒 §16）。
	8. 罰款
	其金額為新臺幣1萬元以上、100萬元以下（戒 §17）。
	9. 記過
	得為記過一次或二次。自記過之日起1年內，不得晉敘、陞任或遷調主管職務。1年內記過三次者，依其現職之俸級降一級改敘；無級可降者，準用公務員懲戒法（下稱懲戒法）第15條第2項之規定（戒 §18）。
	10. 申誠
	以書面為之（戒 §19）。
	(二) 得否併為處分之分析
	依懲戒法第9條第3項規定，上開罰款處分得與剝奪、減少退休（職）金、減俸以外之其餘處分併為處分之。
	(三) 政務官與事務官處分之適用分析
	1. 如就學理而言，政務官係參與國家大政方針之決策並隨政黨選舉成敗或政策改變而進退之公務員，例如行政院各部部长、不兼部會首長之政務委員、各部政務次長等；事務官係指依照既定方針執行之永業性公務員，例如薦任第六職等人事行政職系科員。
	2. 就前述政務官而言，係我國政務人員退職撫卹條例第2條所定政務人員之中，依憲法規定由總統任命、行政院院長提請總統任命等人員；而事務官則係公務人員任用法施行細則所稱定有官等、職等之人員。

鍵 Keyword.

對保障程序與內容之影響	<p>落實「有權利即有救濟」之憲法原則 公務人員如認其權利遭違法侵害，或有主張權利之必要，即得依法提起相應之訴訟，方符憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，並不因渠等身分而異其於公法上訴訟救濟途徑之保障，已揚棄重要性理論，更加提升公務人員訴訟權之保障。</p>
	<p>明確指出公務人員於再申訴後，仍得依法提起行政訴訟 觀諸整部保障法規定，亦無公務人員於再申訴之後，不得提起行政訴訟之明文，如認其權利受違法侵害，或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。</p>
對健康權保障之影響	<p>定性公務人員勤休屬憲法健康權保障範圍 公務人員服勤時間及休假制度，攸關渠等得否藉由適當休息，以維護其健康，應屬憲法第 22 條所保障健康權之範疇。</p>
	<p>勤休制度應符健康權保護要求 國家於涉及健康權之法律制度形成上，負有最低限度之保護義務，故對於外勤消防等特殊公務人員之特殊勤休制度，應設定服勤時數之合理上限等有關健康權保護之框架性規範，以維護公務人員之健康權。</p>

綱 Outline.

- (一) 程序與內容
 - 1. 有權有救
 - 2. 再申後，可提行訴
- (二) 健康權
 - 1. 屬範圍
 - 2. 應保護

答 本題字數 767
Answer.

分數	題號	(答案請從本頁第 1 行開始書寫，並請標明題號，依序作答)
		(一) 對保障程序與內容之影響
		1. 落實「有權利即有救濟」之憲法原則
		(1) 於釋字第 785 號解釋(下稱此解釋)前，保訓會等相關實務過去之見解，均以釋字第 298 號等解釋意旨所建構之「重要性理論」，據以判別公務人員得否提起行政爭訟之準據，諸如某處分如足以改變公務員身分關係，或於公務員權益有重大影響，或基於身分所生之公法上財產上請求權遭受損害，則可提起；反之，如非屬上述態樣，僅得提起申訴、再申訴。
		(2) 惟此解釋明確揭示，公務人員如認其權利遭違法侵害，或有主張權利之必要，即得依法提起相應之訴訟，方符憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，並不因渠等身分而異其於公法上訴訟救濟途徑之保障，已揚棄重要性理論，更加提升公務人員訴訟權之保障。
		2. 明確指出公務人員於再申訴後，仍得依法提起行政訴訟
		(1) 依公務人員保障法第 77 條等規定，申訴、再申訴之救濟，係公務人員得對機關不當管理措施或工作條件之處置而提起，本質上即不含復審程序救濟之事項，且亦不涉及上述舉措之違法性判斷。
		(2) 再者，觀諸整部保障法規定，亦無公務人員於再申訴之後，不得提起行政訴訟之明文，故此解釋明確指出，如認其權利受違法侵害，或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。
		(二) 對健康權保障之影響
		1. 定性公務人員勤休屬憲法健康權保障範圍
		此解釋指出，憲法所保障之健康權，旨在保障人民生理及心