


解釋字號	釋字第114號
解釋公布院令	中華民國 55年07月06日
解釋爭點	曾被停職之公務員於懲戒議決前，有休職期滿復職之適用？
解釋文	公務員懲戒法第四條第二項所定休職期滿之復職，不因其在懲戒處分議決前，曾被停止職務，而排除其適用。 ¹
理由書	<p>公務員懲戒法第十六條第三項之復職，係復懲戒處分議決前被停之職，第四條第二項之復職，係於休職處分執行後回復被休之職，二者性質不同。休職期滿，許其復職，既為公務員懲戒法第四條第二項所明定。則凡受休職處分者，自不因其在懲戒處分議決前，曾被停止職務，而排除其適用。</p> <p>大法官會議主席 院 長 謝冠生</p> <p>大法官 胡伯岳 徐步垣 黃正銘 史延程 諸葛魯 史尚寬 景佐綱 金世鼎 曾繁康 王之侔 林紀東 洪應灶 黃 亮 王昌華</p>
意見書、抄本等文件	<p>不同意見書 大法官 諸葛魯等二人（另一人未共同署名，亦無從由資料中明確判別）</p> <p>按公務員受休職之懲戒處分，有在任職中，有在停職後者。公務員懲戒法對於兩者間之復職一項，設有彼此不同之規定，前之部分係規定於第四條第二項之中，休職期滿應許其復職，後之部分，則規定於第十六條第三項之中，不問休職是否期滿，皆不許其復職。此就各該條項規定內容對照觀之甚明，尋繹兩者相互間之立法本旨，第十六條第三項似係為限制第四條第二項復職範疇而設之特別規定，依特別法優於普通法之原則，應先於普通法之第四條第二項而適用之。故公務員在停止職務後所受休職之懲戒處分，應仍受第十六條第三項不許復職之限制，而有排除第四條第二項適用之效力，原解釋文於此未注意究明，遽為相反之解釋，能否謂為與上開各條規定完全符合，似亦不無疑義，爰依司法院大法官會議法施行細則第七條第一項提出不同意見書如上。</p>
相關法令	 公務員懲戒法第4條第2項、第16條第3項(37.04.15)

行政院函

一、據司法行政部五十三年四月九日臺（53）呈人字第一八一三號呈為公務員受休職處分期滿可否准許其復職適用公務員懲戒法尚有疑義請轉函司法院統一解釋等情

二、查司法行政部所呈公務員受休職處分期滿許其復職適用公務員懲戒法疑義確有統一解釋之必要茲抄附司法行政部原呈一件函請查照提請大法官會議統一解釋并見復為荷。

原附件（司法行政部呈行政院呈）

一、查公務員受休職處分期滿可否准其復職在適用公務員懲戒法時有如下兩說

（一）甲說：該法第十六條第三項：「停職之公務員未受撤職或休職處分或科刑之判決者應許其復職」係就停職後許其復職之情形為規定而同法第四條第二項：「休職除休其現職外并不得在其他機關任職其期間至少為六個月休職期滿許其復職」則係就休職期滿許其復職之情形為規定故在休職期滿後當適用第四條第二項許其復職而無第十六條第三項之適用

（二）乙說：同法第十六條第三項既有停職之公務人員未受撤職及休職處分或科刑之判決者應許其復職則同法第四條第二項所定休職期滿許其復職之規定應以休職前未經過停職之人員始有適用

二、以上兩說本部認為同法第十六條第三項與第四條第二項既就停職後與休職期滿後之兩階段分別設有規定自當依其情形分別適用至將同法第四條第二項解為限於未經過停職之人員始可適用因在本法條內并無除外規定作此限制解釋似尚乏理論根據

三、復查被付懲戒人員依法停職之情形不外下列三種：

（一）同法第十六條第二項規定「長官對於所屬公務員依第十一條之規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議認為情節重大

者得先行停止其職務」因之在懲戒程序前之停職往往因長官認定之標準寬嚴不同且法定要件僅為情節重大規定頗為抽象若以曾經停職者即不許其復職則無異將可否復職之權繫於長官個人之決定易因觀感之好惡而致有幸與不幸之結果

(二) 同法第十七條第一款規定「刑事訴訟程序實施中被羈押者其職務當然停止」又刑事訴訟法第一〇一條及第七六條規定：

「被告經訊問後認為有(1)無一定之住居所(2)逃亡或有逃亡之虞(3)有湮滅偽造變造證據或勾串共犯或證人之虞(4)所犯為死刑無期徒刑或最輕本刑為五年以上有期徒刑之罪之情形者必要時得羈押之」此種得予羈押情形除(4)款係與案情輕重有關者外其餘均係為達到偵查審判目的所採取之必要措施而與案情之輕重無關例如公務員某甲涉嫌犯罪曾因防止串證而被羈押經偵查後處分不起訴或經審判確定無罪但行政責任上仍因其不無失職情事而予以休職之懲戒處分此際某甲除可依冤獄賠償法請求賠償外依甲說當可許其復職若依乙說解釋則否但某甲之受羈押而停職初非因其本身情節之重大與否僅係為達訴訟上之目的而出此如因其曾受停職而不許其復職似亦不無畸輕畸重之處

(三) 同法第十六條第一項規定：「懲戒機關對於受移送之懲戒事件認為情節重大者得通知該管長官先行停止其職務」此項規定一般學說見解認係防止被付懲戒人湮滅偽造變造違法或失職之證據或勾結證人以及利用職權掩飾其違法失職之行為或恐其繼續充任原職而致有同樣或類似情事發生等情形而採取之必要措施但案經移付懲戒後仍須對被付懲戒人飭具申辯後復經懲戒機關審議始行決定故如其申辯有理由時其審議結果予以輕微處分或不懲戒要非不可能之事反之未經通知先行停職而懲戒結果因其情節重大予以休職或撤職處分者亦事所常有兩相比較似難謂平綜上三種停職情形加以分析如依乙說認為同法第四條第二項規定其事先曾經停職者即應排除其適用在理論上似有商榷之餘地

四、再查休職懲戒處分其休職期間之長短當按其情節輕重而決定因而休職期間長則其情節必較重休職期間短則其情節必較輕若依乙說解釋如在休職前曾經停職其休職期間雖短仍不得復職反之休職期間雖長而未經過停職者仍得復職似亦欠公允事實上本部所屬人員中經移付懲戒之結果一如上述者亦實有其先例

五、基上論述前舉兩說似以甲說較為適法惟事關公務員懲戒法之

適用復經函准公務員懲戒委員會五十二年三月二十七日臺會議函字第三四九號函表示其所持見解以同法第四條第二項之規定係指在職之公務員受休職處分而言（因僅規定休職期滿許其復職并無補給停職期內俸給之規定）至同法第十六條第三項之規定係指已被停職之公務員必須未受撤職或休職之處分或科刑之判決方應許其復職并補給停職期內俸給具見其所持見解似係採用乙說

六、爰將本部與公務員懲戒委員會所持不同見解呈報鑒核懇乞依司法院大法官會議法第七條之規定轉請司法院統一解釋俾有遵循為禱。