

銓敘部 函

機關地址：台北市文山區試院路一號
傳 真：(02) 八二三六—六七二五

受文者：司法院秘書長

速別：最速件

密等及解密條件：

發文日期：

中華民國玖拾壹年貳月柒日

發文字號：部法二字第0九一二一一二八五四號

附件：

主旨：關於貴秘書長囑就公務人員考績法懲處規定未設時效之實務、立法草案及制度研究報告等提供資料並表示意見一案，本部刻正審慎研議中，俟獲具體結論再另行函復，復請查照。

說明：復貴院秘書長民國九十一年一月二十九日（九一）秘台大一字第0三0六二號函。

正本：司法院秘書長

副本：

部長吳容明

檔 號：
保存年限：



銓敘部 函

受文者：司法院秘書長

速別：特急件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國玖拾壹年叁月廿玖日

發文字號：部法二字第0九一二一一四七七三號

附件：如說明六

主旨：關於貴秘書長囑就公務人員考績法懲處規定未設時效之實務、立法草案及制度研究報告等提供資料並表示意見一案，復請查照。

說明：

一、本部民國九十一年二月七日部法二字第0九一二一一二八五四號函諒達，並續復貴秘書長同年一月二十九日（九一）秘台大一字第0三0六二號函。

二、查公務人員考績法（以下簡稱為考績法）第十二條第一項第二款規定：「專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：……（一）一次記二大過者，免職。」復查九十年九月二十日修正發布前同法施行細則第十四條第一項第二款規定：

機關地址：台北市文山區試院路一號
傳 真：（0二）八二三六——六七二五

大法官書記處



「有左列情形之一者，一次記二大過……(七)挑撥離間或破壞紀律情節重大者……」(按：該施行細則第十四條第一項第二款有關一次記二大過之標準，已依大
院釋字第四九一號解釋意旨提昇法令位階，移列於九十年六月二十日修正公布之
考績法第十二條第三項規範，其中原第七目文字並酌修正為「挑撥離間或破壞紀
律，情節重大，有確實證據者」)，先予敘明。

三、有關考績法懲處規定未設時效之實務一節，查公務人員如於任公職期間違反公務
員服務法第五條：「公務人員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放
蕩，及冶遊賭博，吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。」之規定，其服務機關本
於考績法第二條所揭示之綜覈名實、信賞必罰之旨，自應於發現事實後，斟酌個
案實際狀況予以懲處。又公務人員任公職尚具有一定任職時間限制，並非永久任
職，而懲處係以具有公務人員身分與否，為處罰及執行之標的，如不具公務人員
身分自無從施予懲處，是故，公務人員在任公職期間均須謹言慎行，一切行為均
應合乎相關法令規定，此係公務人員人事法規對公務人員行為之要求標準，自與
案附陳坤湖先生解釋憲法聲請書所提社會秩序維護法第三十一條處罰時效之規定，
迥然不同。是以，公務人員如有違法或不當行為之事實發生，即已構成應予懲處
之要件，如機關雖未能即時發現，而於事後歷經一段時日始發現當事人該違法或
不當行為事實，仍應依法予以懲處。

四、又查考績法第十二條規定略以，平時考核獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等（免職）。又非有考績法第十二條第三項情節之一者，不得為一次記二大過處分（專案考績免職）。同法第十三條規定略以，平時考核之功過，除依第十二條規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。次查考績法施行細則第四條第三項規定略以，公務人員在考績年度內之平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者，不得考列甲等。準此，平時考核獎懲累積達二大過年終考績列丁等免職或一次記二大過專案考績免職，其懲處程度係屬最重，但除當事人具有公務人員任用法第二十八條不得任公務人員之情事者外，當事人雖經免職尚可再任公職，且再任前後年資可併計為退休年資，並未因此剝奪是類人員再任公職及退休權益。至其他懲處係影響公務人員受懲處當年度考績總分之增減及考列甲、乙、丙之等次，不致對公務人員身分權益造成太大影響。是以，為免因當事人掩蓋違法或不當行為事實或機關長官疏失，致機關未能即時發現、即時懲處，現行未明定懲處時效規定之處理方式，當可維持政府機關內部秩序，並因應對永業公務人員所作品德及行為要求標準。

五、另查大院釋字第四九一號解釋：「……中央或地方機關依考績法或相關法規之規

定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條之意旨。考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職。同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之，與上開解釋意旨不符。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。……相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部分，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。」茲以免職處分涉及公務人員身分之改變，攸關公務人員權益甚鉅，基此，為因應上開解釋所揭示有關法律保留、構成要件明確性，踐行正當法律程序等原則，及相關法令應依解釋意旨檢討改進，其與解釋意旨不符部分，自解釋公布之日起，至九十年十月十四日二年期限屆滿時將失其效力，本部爰於八十八年十一月成立專案小組進行研究，歷經本部內部多次會議、學術研討會及邀集相關主管機關人事機構開會研商，經參酌各方意見，擬具考績法、考績法施行細則及考績委員會組織規程部分條文修正草案，並經循修法程序先後審查竣事，業分別於九十年六月二十日、同年九月二十日及八十九年九月二十六日修正公（發）布在案。

六、茲檢附實務案例六則、立法草案、研究報告及會議紀錄影本各一份。

正本：司法院秘書長
副本：

部長吳容明



再復審決定書

按警察人員管理條例第三十一條第一項及公務人員考績法施行細則第十四條規定，警察人員有破壞紀律，情節重大之行為，即該當予以免職處分。八十七年十二月二十三日經指派副中隊長率同相關幹部及蒐證人員，於再復審人陪同下，當場在其寢室床鋪棉被下查獲疑似嗎啡一點四公克、已燃燒使用之鋁箔紙三張、夾縫袋七只、吸管二支等物，經採集再復審人尿液送高雄縣政府衛生局檢驗，其尿液對嗎啡呈陽性反應，有相關簽呈及高雄縣衛生局煙毒尿液檢驗成績書影本附卷可稽，應足憑信。是內政部警政署審其行為認屬破壞紀律、情節重大，嚴重影響警譽，爰予以免職處分，經核與上開警察人員管理條例第三十一條及公務人員考績法規之規定均無不合。

公務人員保障暨培訓委員會再復審決定書

八八公審決字第〇一四五號

再復審人：

右再復審人因免職事件，不服內政部長民國八十八年五月十二日台（八八）內訴字第八八〇三四六五號復審決定書之決定，提起再復審案，本會決定如左：

主 文

再復審駁回。

事 實

一、緣再復審人原係內政部警政署保安警察

，八十七年十二月二十三日經服務

單位長官於其寢室床鋪棉被下查獲疑似嗎啡一點四公克、已燃燒使用之鋁箔紙三張、夾縫袋七只、吸管二支等物，採集再復審人尿液送高雄縣政府衛生局檢驗，其尿液對嗎啡呈陽性反應。內政部警政署爰依警察人員管理條例第三十一條第一款及公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款第七目之規定，於八十八年一月三十日以警署人乙字第○五九號令核布其免職，再復審人不服，提起復審，嗣不服內政部八十八年五月十二日台（八八）內訴字第八八○三四六五號復審決定書之決定，向本會提起再復審案，業經內政部八十八年七月二日台（八八）內訴字第八八○五○五四號函檢卷答辯到會。

二、再復審意旨略謂：（一）本件事實所述導致尿液呈陽性反應，係出於將白色粉末倒在鋁箔紙下燃燒所造成，職係不確定所拾獲白色粉末是何物，在好奇情況下將粉末倒在鋁箔紙下燃燒，誤吸而非刻意吸食，乃為瞭解嗎啡、海洛應是如何吸食？方法為何？所得到的答案，皆非以上所述，職並不瞭解食用方法，又為何會吸食，難道誤吸就認定為吸食，就此下令將職免職，令職無法心服口服接受這個事實。（二）職因尿液呈陽性反應，檢察官指有無吸食須至勒戒所觀察後，經地方法院裁定送勒戒所，經觀察後為無繼續施用毒品傾向，裁定為不起訴處分。

三、答辯意旨略謂：（一）本部決定書於八十八年五月十三日送達，再復審人於同年六月二十一日始提起再復審，應已逾期，合先敘明。（二）查警政署為整飭警紀，爰依審慎查證及行懲

並行原則，從嚴從重追究再復審人行政責任，又高雄縣衛生局係政府專業機關，以科學方法檢驗認定，具有公信力，且免職係因再復審人吸食嗎啡毒品，至嗎啡是否為其所有或拾獲，在所不論，本案事證明確，勿需再行測謊佐證。

理 由

一、依公務人員保障法第十九條第一項規定，公務人員不服復審機關所為之復審決定，得於收受復審決定書之次日起三十日內，向本會提起再復審。復依同法第二十二條準用訴願法第十條規定，有關三十日法定期限之計算，應扣除在途期間；期限之末日，為星期日、紀念日或其他休假日者，不得算入。本案再復審人不服內政部警政署八十八年一月三十日警署人乙字第○五九號令核布免職，提起復審，嗣不服內政部八十八年五月十二日台（八八）內訴字第八八○三四六五號復審決定書之決定，向本會提起再復審案。經查前開復審決定書係於八十八年五月十三日送達再復審人，有卷附送達證書可稽，而再復審人住居高雄縣可扣除在途期間六日，再復審人至遲原應於同年六月十八日提起再復審，惟查本（八十八）年六月十八日至二十日恰為端午節連續假日，是其再復審書雖於同年六月二十一日始送達本會，惟尚無逾越首揭三十日之法定期間，有關本案仍應予實體審理，合先敘明。

二、按警察人員管理條例第三十一條第一項規定：「警察人員有左列各款情形之一者，主管機關應予以免職：一、公務人員考績法規所定一次記二大過情事之一者。二、……」復按公

務人員考績法施行細則第十四條規定：「本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功、二大過之標準，依左列規定：一……二、有左列情形之一者，一次記二大過：(一)……(七)挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。……」是依上開規定，警察人員有破壞紀律，情節重大之行為，即該當予以免職處分。卷查本案再復審人原係內政部警政署保安警察第二總隊隊員，八十七年十二月二十三日經其分隊長察覺寢室有異味，遂向中隊長報告，經指派副中隊長率同相關幹部及蒐證人員，於再復審人陪同下，當場在其寢室床鋪棉被下查獲疑似嗎啡一點四公克、已燃燒使用之鋁箔紙三張、夾縫袋七只、吸管二支等物，經採集再復審人尿液送高雄縣政府衛生局檢驗，其尿液對嗎啡呈陽性反應，有相關簽呈及高雄縣衛生局煙毒尿液檢驗成績書影本附卷可稽，應足憑信。就此，再復審人固辯稱所查獲之證物係其所拾獲，基於好奇而放在鋁箔紙下燃燒，並不慎誤吸致尿液呈陽性反應云云，惟其所辯仍無改再復審人身為執法人員，卻以身試法吸食毒品之事實，是內政部警政署審其行為認屬破壞紀律、情節重大，嚴重影響警譽，爰予以免職處分，經核與上開警察人員管理條例第三十一條及公務人員考績法規之規定均無不合。據上論結，本案再復審為無理由，爰依公務人員保障法第二十二條準用訴願法第十九條前段規定決定如主文。

公務人員保障暨培訓委員會

主任委員 林基源

副主任委員 朱武獻

副主任委員	康炎村
委員	周世珍
委員	林水吉
委員	仇桂美
委員	陳淞山
委員	林江山
委員	周志宏
委員	廖林麗貞

中 華 民 國 八 十 八 年 九 月 二 十 八 日

本案再復審人對本決定如有不服，得於收受本決定書之次日起二個月內依法向行政法院提起行政訴訟（公務人員保障法第二十一條第一項）。
經本會所為之再復審決定確定後，有拘束各關係機關之效力（公務人員保障法第三十條第一項）。

查民政專業人員獎懲標準表第五點規定「有左列情形之一者記過：……（二十三）對上級或有關機關委辦之重要事項，辦理不力或延誤，致成效不良者。……」本案再申訴人辦理老人生活補助之案件加審中低收入戶老人生活津貼案，進度確有落後，基隆市仁愛區公所銜諸上情，認再申訴人延誤上級委辦之重要事項，爰依首揭規定核布記過一次懲處，核其認事用法，應無不當。

公務人員保障暨培訓委員會再申訴決定書

八八公申決字第〇一一八號

再申訴人：

右再申訴人因受記過一次懲處事件，不服基隆市仁愛區公所民國八十八年五月十日八基仁人字第〇三七七一號書函之函復，提出再申訴案，本會決定如左：

主 文

再申訴駁回

事 實

一、緣再申訴人係基隆市仁愛區公所 里幹事，因辦理該里老人生活補助加審中低收入戶老人生活津貼作業，進度嚴重落後，經基隆市仁愛區公所以八十八年四月二十六日八八基仁人字第三一八八號令予以記過一次，再申訴人不服，向該所提出申訴，嗣不服該

所函復，向本會提出再申訴，案經該所以八十八年六月十日八八基仁人字第〇四〇六四號函檢附相關資料答復到會。

二再申訴意旨略謂：再申訴人辦理文安里老人生活補助加審中低收入戶老人生活津貼案件，在平日推行里幹事各項工作之餘，雖需增加工作負荷，仍不敢稍有懈怠。每一位老人之案件，必須分別向國稅局、稅捐處及戶政機關調取老人所有兒子之各項所得及不動產現值資料暨所有子女之現戶戶籍謄本，由於數量龐大，資料繁雜，以上各單位常有遲遲始行送達或遺漏未送達（須再度申請）等情形。再申訴人於四月二十一日里幹事會報上反映上情，表示未能趕上進度，實有客觀上之困難，不料四月二十六日再申訴人接獲通知，以進度嚴重落後為由，被記過乙次懲處，並函告下次檢查日期為五月五日，如仍未達進度，將再行議處，再申訴人於四月三十一日將陸續送達之各類所得、不動產現值資料經合計八十二件，反超過應達件數七十二件，足見再申訴人所陳述之困難為真，而區長、民政課長等不思體恤查明，明顯管理不當。

三答復意旨略謂：（一）本市老人生活補助之案件加審是否符合中低收入戶老人生活津貼案，本區自八十八年元月二十九日開始辦理，並依據基隆市政府函示規定每週比例五%之進度辦理。（二）本區就中低收入加審工作，於里幹事會報中一再提示，要求各里應配合進度辦理，唯自八十八年一月二十九日至八十八年四月十五日僅完成八件（依規定應完成六十四件），且本案於懲處前一週即指示將於八十八年四月二十一日再行檢查，希進度落後之里加強，否則將議處，此事已事先告知，然仍置之不理。（三）王員所述調取各類所得、不動產資料……繁雜等語，實狡黠之詞，觀之：1本區共二十九里，於八十

八年四月二十一日完成二十五%以上者計二十六里，其中達四十%以上者更有十七里，而王員僅四%，非其所述二十%，其言若實，則其他各里何以能之。2為免因資料查詢時程延誤完成進度，本所就該項進度檢查，特將資料查詢亦列入工作進度考核，唯王員僅查詢二十%，亦嚴重落後。3如王員所述其四月三十日送達之各類所得、不動產現值合計為八十二件，則其自四月二十一日至四月三十日，十天之中即完成送查詢案件五十件，那何以在未懲處前從一月二十九日至四月二十一日，長達八十餘日，竟僅能完成暨查詢共三十六件，可見其係廢弛不為，而非不能為。（四）本區中低收入戶老人生活補助案件計三千九百餘件，為本市之冠，且中低收入審事涉人民權益及市府經費調度至鉅，故案件進度之依時程執行，實極為重要，而不應懈怠遲延。王員明知故犯，本所不得不予以適當之懲處，認事用法，均無不當。

理由

查民政專業人員獎懲標準表第五點規定「有左列情形之一者記過……（二十三）對上級或有關機關委辦之重要事項，辦理不力或延誤，致成效不良者。……」卷查本案基隆市仁愛區公所據以對再申訴人記過一次懲處之事由為「辦理老人生活補助加審中低收入戶老人生活津貼作業進度嚴重落後」，按基隆市仁愛區公所辦理老人生活補助之案件加審中低收入戶老人生活津貼案，其期間自八十八年元月二十九日起至八十八年七月底止，依基隆市政府於八十八年一月十四日召開之研商輔導本市中低收入老人生活津貼以加強照顧中低收入戶老人各項福利工作會議資料，對於加審作業程序已明訂各區公所每週按已核定老人

生活補助案件比例百分之五之進度造具名冊……。復查該區公所於八十八年一月二十日召開之里幹事會報中（再申訴人有出席），區長亦提示各辦理加審中低收入戶案件之同仁，力求每週百分之五之進度，嗣於同年三月二十四日之里幹事會報中（再申訴人亦有出席）復再度提示進度落後者請儘速辦理，顯見服務機關已數度申明該案之重要性，並一再督促承辦人儘速依進度辦理，惟查該公所於八十八年四月二十一日所作之統計表，再申訴人所負責之文安里僅完成百分之四，進度確有落後；且就已送查詢者來看，再申訴人亦僅完成百分之二十，進度亦屬嚴重落後，基隆市仁愛區公所衡諸上情，認再申訴人延誤上級委辦之重要事項，爰依首揭規定核布記過一次懲處，核其認事用法，應無不當。再申訴人所稱因案件數量龐大，資料繁雜，致趕上其進度有客觀之困難及該區長官不思體恤部屬、管理不當云云，應係卸責之詞，核不足採。

據上論結，本案再申訴為無理由，爰依公務人員保障法第二十五條規定決定如主文。

公務人員保障暨培訓委員會

主任委員	林基源
副主任委員	朱武獻
副主任委員	康炎村
委員	莊碩漢
委員	許毓圃
委員	周世珍

中華民國八十八年八月二十四日

委員	林水吉
委員	仇桂美
委員	陳淞山
委員	林江山
委員	周志宏

經本會所為之再申訴決定，不得以同一事由復提再申訴（公務人員保障法第二十五條）。經本會所為之再申訴決定確定後，有拘束各關係機關之效力（公務人員保障法第三十條第一項）。

再申訴決定書

查警察人員獎懲標準表七、附註(六)規定，員警有違法犯紀之行為，顯因平日疏於預防、管教或查察所致者，其主管(管)及查察人員應受考核、監督責任處分，當事人為一次記二大過免職者，第一層主管(管)為記過二次懲處。同附註(六)——5.規定：「駐區督察人員(含查勤巡官)之考核、監督責任，比照駐區(查勤區)單位主管(管)，次一等之處分。」本案以案發時地確為再申訴人之查勤區，是再申訴人需負考核監督責任，要無疑義。又前曾因勤務中赴宴，酒後失態，影響警譽乙事，轉調至分局服務，並列為教育輔導對象，惟該分局於八十七年一月即撤銷許員之教育輔導，且未列為風紀評估對象，以許員之酒後無故鳴槍，難謂非屬品德操守之違紀行為。是彰化縣警察局以再申訴人係許員所在查勤區巡官，對許員應負考核、監督責任，而依上開獎懲標準表規定論處其行政責任，經核並無違誤。

公務人員保障暨培訓委員會再申訴決定書

八八公申決字第〇一二九號

再申訴人：

右再申訴人因受記過一次懲處事件，不服彰化縣警察局民國八十八年七月七日彰警人字第七七四八八號書函之函復，提出再申訴案，本會決定如左：

主 文

再申訴駁回。

事實

一、緣再申訴人係：縣警察局 分局巡官，因「對屬員」一酒後無故鳴槍案監督不週，經彰化縣警察局以八十八年四月八日彰警人字第一九八〇四號令予以記過一次懲處，再申訴人不服，向彰化縣警察局提出申訴，嗣不服該局函復，向本會提出再申訴，案經彰化縣警察局以八十八年八月十六日彰警字第八一一八三號函檢附相關資料答復到會。

二、再申訴意旨略謂：(一)本人為查勤巡官，係未支領主管加給之非主管人員，自無屬員，許員當時之主管為巡佐。○○，即是警察人員獎懲標準表第七條第六款第一項第二目直屬長官，該懲處之事由引用錯誤。依據為警察人員獎懲標準表第五條第六款「對所屬管教無力或查察不週，致生事故者」，與事實不符，本案認定之無故鳴槍行為，與本人無直接因果關係，更無所指「管教無力或查察不週」之情形。原處分對再申訴人、周副分局長、沈組長同案懲處，內容相同，依據不同。該懲處既係追究「監督不週」，應適用警察人員獎懲標準表第七條第六款之「警察人員違法犯紀考核監督責任處分規定」，但該懲處之法令卻誤填為該標準表第五條第六款應撤銷該懲處。本案係本分局於事發當時即自行查處，經服務機關以八十七年七月二日彰警督字第九八四六號函核定為「自檢案件」而認定應免懲處，服務機關應依據其上級機關（前臺灣省政府警察廳）八十八年四月十六日八八警督字第三一五一四號書函：「：：自檢案件，相關考核監督不周責任擬予免

究，均同意：：」之規定，撤銷該懲處。(二)依據警政署「警察機關辦理獎懲案件規定事項」捌、三五、(一)：「一般獎懲案件應於得予獎懲之原因發生後三個月內辦理，逾期不予辦理。」本案發生於八十七年六月三日，延至八十八年六月三日始辦理，逾期十個月，違反規定。又本案之懲處應係依據警察人員獎懲標準表第七條第六款第五目規定「駐區督察人員（含查勤巡官）之考核、監督責任，比照駐區（查勤區）單位主管（管）次一等之處分」，以駐區督察人員為主，再申訴人為查勤巡官，事發當時即在現場處理、調查、事後究辦全程參與，服務機關認定再申訴人為調查人員（不含駐區督察員）○○，而駐區督察員 ○○既能免受懲處，則再申訴人更應免受懲處，始符上述規定及平等原則。(三)再申訴人為查勤巡官，如欲懲處，尚需比照該單位主管 ○○次一等，依規定如張主管記過二次，再申訴人始有記過壹次之比照，就原處分以觀，張主管即無懲處，張主管為許員之直屬第一層長官，而再申訴人非其主管，豈有未懲處張主管而嚴懲再申訴人之理。本案符合該標準表得予減輕或免除之規定。因平日防範得宜，致許員之前並無重大過失，調任本分局後即列為教育輔導紀錄有案，而本案係本人主動究辦，且該規定是「事後」並能主動究辦者，而再申訴人係事發「當時」及事後均主動究辦；另本案既係許員酒後所致，其為過失亦可確定，服務機關以分局長僅符合「到任未滿三個月」得予減輕之一款充份理由，即由記過壹次減輕為申誡一次，再申訴人符合其中三項得予免除或減輕之規定，更應免除懲處。(四)事發當時，許員鳴槍第二發，處於連續擊發之狀態，若非本人等即時趕至，射擊之槍彈將非僅二發，當時許員處於酒後情緒激動之狀態且有自殺傾向，右手持槍，左手滿握（由彈匣退下之）子彈，再申訴人等（未帶槍彈、亦未著防

彈衣)冒者生命危險，好言勸導安撫，終將槍管尚熱之槍枝交出，令再申訴人頓感冷意，受此懲處更覺心寒，發生此事，原只求盡職，不敢言獎，但此種懲處，即與事後不究辦之狀況無異，遂依法提出再申訴，除要求原懲處撤銷外，更應依警察人員獎懲標準表第二條第三款「預見公共危害，能及時排除或搶救處置得宜者。」予記功以上之獎勵。

三、答復意旨略謂：(一)本案再申訴人因不服「對前警員：酒後無故鳴槍案」受記過壹次之懲處提出申訴，案經前警政廳函復廢員所為記過壹次懲處並無不合，如有減輕或免究情形，應檢附相關資料重新擬議報核，本局遂於八十八年七月七日以彰警人字第七七四八八號書函復該分局及再申訴人，再申訴人及該分局並未提出減輕或免究之理由，合先陳明。(二)再申訴人主張所受之懲處，其法令依據誤繕為「警察人員獎懲標準表第四條第十六款、第五條第廿六款」部分，按本案詹員等懲處令經警政廳八十八年五月廿一日以八八警人字第四八三九六號書函及八十八年六月廿四日以八十八警人字第五二七六六號書函核復已補正為「警察人員獎懲標準表第七條第六款」在案。本局核定本案為自檢案件，惟相關考核監督不周人員之責任並非免究，應檢附減輕或免究理由報核，再申訴人所提自檢案件，相關考核監督不周責任擬予免究乙節，查該案為員警非因公涉足不當當場所自檢案件，與本案所述係不相干之兩件案子，不應在此相提並論，此顯為再申訴人對考核監督責任認知有差距。(三)警察機關辦理獎懲案件規定事項：「一般獎懲案件應於得予獎懲之原因發生後三個月內辦理，逾期不予辦理。但隱匿致超過時效之懲罰性案件，或有其他正當理由者，不在此限」本案許員於八十七年六月三日酒後無故鳴槍，例均先

追究當事人許員之行政責任，許員免職案係於八十八年一月十六日奉核定，惟本局擬議八八二五一號簡便行文表請該分局擬議監督不周人員行政責任報核，為求慎重，並召開考績委員會審議，再經多次協調持續辦理，時日較遲係求審慎周延。(四)查八十五年九月三日許員於本局北斗分局任內因勤務中赴宴酒後失態遺失子彈，經列教育輔導並調和美分局續列輔，和美分局於八十七年一月份即撤銷許員之教育輔導並未列風紀評估對象，至八十七年六月三日該員酒後服勤用槍不當才再度為該分局列入教育輔導；且該分局八十六年全年(複評)評鑑表給予許員評語均佳，和美分局查察人員對許員之行為於平日即疏於預防、查察；另所提依警察人員獎懲標準表第七條第六款第五目規定：「駐區督察人員(含查勤巡官)之考核、監督責任，比照駐區(查勤區)單位主管(管)次一等之處分」，駐區督察人員督察員(一)係比照該駐區單位主管(即和美分局分局長)(二)次一等之處分，再申訴人係比照查勤區(即駐在所)主管巡佐(一)次一等之處分；(三)核予申誠壹次，督察員(一)行責比照分局長行責之次一等並已敘明減輕事由，由報警政廳核定免究。再申訴人應比照巡佐(一)記過貳次之次一等處分記過壹次，再申訴人於陳報時並未敘明減輕事由，本局依據警政廳八十八年六月二十四日以八十八警人字第五二七六六號書函於八十八年七月七日以彰警人字第七七四八八號書函復該分局及再申訴人，再申訴人及該分局並未檢附減輕或免究情形之相關資料重新擬議報核。(五)查案內之一層主管巡佐(一)，前警政廳函復時疏而未核張員之懲處，本局已於八十八年八月九日以彰警督字第九九四七號函陳報警政署核處。依警械使用條例第十

條第一項前段規定：「警察人員非遇第四條各款情形之一，而使用警刀、槍械或其他經核定之器械者，由該管長官懲戒之。」警員 無故開槍行為及其結果並造成毀損值班台等毀損罪責，其屬違法行為至為明確。許員酒後無故開槍，破壞紀律情節重大，依警察人員獎懲標準表第七條第六款規定，員警有違法犯紀之行為，其主管（管）及查察人員應受考核、監督責任處分，再申訴人對許員情節重大破壞紀律案應負考核監督責任。再申訴人為查勤巡官即為警察人員獎懲標準表所列之查察人員，對於員警違法犯紀負考核監督責任，事前即應查察防範並應列教育輔導及風紀評估對象，此案再申訴人顯未盡查察人員之責，又於事後並未檢具相關減輕或免究資料報核，綜上所論，依警察人員獎懲標準表規定核處記過壹次應屬允當。

理由

一查警察人員獎懲標準表七、附註（六）規定，員警有違法犯紀之行為，顯因平日疏於預防、管教或查察所致者，其主管（管）及查察人員應受考核、監督責任處分，當事人為一次記二大過免職者，第一層主管（管）為記過二次懲處。又查同附註（六）5規定：「駐區督察人員（含查勤巡官）之考核、監督責任，比照駐區（查勤區）單位主管（管），次一等之處分。」本案服務機關據以懲處再申訴人之基礎事實為，對屬員 酒後無故鳴槍案監督不週。卷查再申訴人為彰化縣警察局和美分局查勤巡官，其八十七年一月二日至八十七年六月三十日所轄查勤區包括塗厝派出所、伸港分駐所、防潮門駐在所、伸港消防小隊，有該分局八十七年一月二日和警督字第〇〇〇三號函附卷可稽。而案內八十七年六月三

日酒後於防潮門駐在所無故鳴槍之員警

，則原為上開防潮駐在所警員，以案發時

地確為再申訴人之查勤區，是再申訴人需負考核監督責任，要無疑義。又

前曾因

勤務中赴宴，酒後失態，影響警譽乙事，轉調至和美分局服務，並列為教育輔導對象，惟該分局於八十七年一月即撤銷許員之教育輔導，且未列為風紀評估對象，以許員之酒後無故鳴槍，難謂非屬品德操守之違紀行為。是彰化縣警察局以再申訴人係許員所在查勤區巡官，對許員應負考核、監督責任，而依上開獎懲標準表規定論處其行政責任，經核並無違誤。再申訴人既為查勤巡官，其考核、監督責任依首揭規定，係比照查勤區單位主管之次一等處分論處，案內酒後無故鳴槍之許員，業遭免職處分，其第一層單位主管巡佐 之考核、監督責任，前臺灣省政府警政廳漏未核處，嗣經服務機關重行報核，其因而受記過二次懲處，有彰化縣警察局八十八年八月九日八八警督字第九九四七號函、八十八年九月八日彰警人字第二二四三二號書函及內政部警政署八十八年八月三十一日（八八）警署督字第九九〇五〇號函影本附卷可稽，則彰化縣警察局予以再申訴人記過乙次懲處，核與上開規定並無不合。

二復查警察人員獎懲標準表七、附註（六）規定，各級主管（管）對所屬員警之違法犯紀案件，事前確已盡防範之責，或經教育輔導紀錄有案，事後並能主動究辦者或員警因過失而觸犯刑章或紀律者，考核監督責任得予減輕或免除。卷查本案許員前曾因勤務中赴宴，酒後失態，遭列入教育輔導已如前述，彰化縣警察局和美分局認許員表現良好，於八十七年一月撤銷教育輔導，惟同年六月卻又發生許員酒後無故鳴槍，損及辦公設備之事件，則主管長官對許員因酒肇事是否已盡事前防範之責，不無疑義。且許員上開酒後鳴槍行

為雖經臺灣彰化地方法院檢察署檢察官為不起訴處分在案，惟仍無改其違紀本質，綜上，再申訴人並無減輕或免除之事由。又前台灣省政府警政廳於八十八年六月二十四日以八十八警人字第五二七六六號書函業將再申訴人懲處之法令依據補正為「警察人員獎懲標準表第七條第六款」，是再申訴人主張該局發布其記過一次懲處之法令依據有誤，應撤銷該懲處乙節，似有誤解。

三、又再申訴人主張警察機關辦理獎懲案件規定事項，一般獎懲案件應於得予獎懲之原因發生後三個月內辦理，逾期不予辦理。惟卷查本案許員於八十七年六月三日酒後無故鳴槍，彰化縣警察局即於八十七年七月二日以八七彰警督字第九八四六號函報前台灣省政府警政廳，有關許員酒後不當使用警械案件調查報告表並擬議監督不周人員行政責任，嗣為求慎重，該局並召開考績委員會審議，經多次協調持續辦理，時日較遲係求審慎周延。至再申訴人主張本案係屬自檢案件，應有前臺灣省政府警政廳八十八年四月十六日八八警督字第三一五一四號書函所指，自檢案件相關考核監督不周責任免究之適用，惟卷查該函為員警非因公涉足不妥當場所自檢案件，與本案無涉，自無適用之餘地，併予敘明。

據上論結，本案再申訴為無理由，爰依公務人員保障法第二十五條決定如主文。

公務人員保障暨培訓委員會

主任委員 林基源

副主任委員 朱武獻

副主任委員 康炎村

委員 周世珍
委員 林水吉
委員 仇桂美
委員 陳淞山
委員 林江山
委員 周志宏
委員 廖林麗貞

中華民國八十八年九月二十八日

經本會所為之再申訴決定，不得以同一事由復提再申訴（公務人員保障法第二十五條）。
經本會所為之再申訴決定，有拘束各關係機關之效力（公務人員保障法第三十條第一項）。

按警察人員獎懲標準表四、規定警察人員溢領各項津貼或配給，尚未構成犯罪，且情節輕微者，即該當予以申誠懲處。卷查本案，縣警察局據予再申訴人申誠一次懲處之基礎事實，係其「因公出差持用優待機票，而申領全票交通旅費，未依規定報支差旅費」。就此，再申訴人固辯稱八十六年一月十七日出差返局，以台北返馬公航程之「定價」報支，係符合國內出差旅費規則規定云云，惟查行政院訂頒之「國內出差旅費規則」第二十一條、第二條第一項、第五條第一項規定及其附表一「中央機關公務員工出差旅費標準表」明定，搭乘飛機係「不分等次各依定價按實開支」。依上開規定，公務人員出差交通費之支給，應係「按實報支」要無疑義。況公務人員奉派出差依規定報支之交通費、住宿費、膳雜費等本係為支應公差實際發生之費用，尚非福利待遇之一種，公務人員應有依公務員服務法第五條所定「誠實清廉」精神辦理報支之義務。本案再申訴人既向服務機關申領半價優待機票證明單而購得優惠票，並實際於八十六年元月十七日因公出差搭乘使用，卻仍於申報出差旅費時以全票金額報支交通費，其交通費之申報顯未覈實，雖其溢領部分已遭追繳，亦無改其違反公務人員義務之行為，是服務機關依首揭獎懲標準表規定予以申誠懲處，經核並無違法或不當之處。

公務人員保障暨培訓委員會再申訴決定書
再申訴人：

八八公申決字第〇一三二號

右再申訴人因受申誠一次懲處事件，不服澎湖縣警察局民國八十八年七月七日澎警人字第三四四六五號書函之函復，提出再申訴案，本會決定如左：

主 文

再申訴駁回。

事 實

一、緣再申訴人係 縣警察局警正，經該局以其「因公出差持用優待機票，而申領全票交通旅費，未依規定報支差旅費」為由，於八十七年三月三十一日以澎警人字第三三四五七號令核布申誠一次懲處，再申訴人不服上開懲處提出申訴，嗣不服該局所為申訴函復向本會提出再申訴，案經澎湖縣警察局以八十八年八月五日澎警人字第三四七三五號函檢附相關資料答復到會。

二、再申訴意旨略謂：(一)依國內出差旅費規則第五條第一項內容，看不出再申訴人所支領之交通費與該規定有何不合之處。該條項後段明定：領有優待票需全價者，補給票價，但機關專備交通工具或領有免費或搭乘便車者，不得報支。此所謂優待票，係指政府機關營運機構明定公告軍警或公務人員享有之優待票而言，與民營機構優待票性質截然不同。而不得報支部分，亦限於領有免費證明者。(二)全國機票促銷折扣價到處買得到，甚至有一元即可買到機票。另查全國公務人員哪個是以折扣價來報支，而均是以公司定

價報支，因其完全合乎行政院發布之國內出差旅費規則第五條第一項前段規定之定價支給規定。(三)法規適用應把握三大原則：1.處罰法定 2.不溯既往 3.絕對禁止類推、擴張解釋或比附援引。本案既無適當條項適用，行為又是一般公認判斷允許，是不應以概括認定予以懲處。何以行政院函示差旅費無須檢具憑證，除了提高行政效率外，主要就是規定之「定價」為核支標準，超出定價就必須自負，如大都會旅館費超出核支標準甚多必須自負，故會計單位審核，均依實際天數及定價為審核標準，否則會計單位亦應負責核不實之責。

三、答復意旨略謂：(一)本案緣於民眾具名檢舉，經前台灣省政府警政廳交查「本局訓練課課長葉天恭，因公赴台北出差，虛報票價冒領交通費暨選手比賽差旅費結餘款均未發還選手等情」案經本局查明事實函報警政廳，嗣經該廳八十七年一月十九日書函核復：「所報葉員溢領交通費乙節，雖查係對有關規定不甚瞭解，並無不法情事，惟其身為主管人員，理應率先知法、守法以為表率，仍請擬議葉員行政疏失責任報核」，本局爰予申誠一次。再申訴人不服，於八十八年六月八日提出申訴，本局爰召開考績委員會審議，會中請再申訴人列席陳述暨請相關單位列席說明，經充分討論後決議維持原處分。(二)查有關遠東航空公司半價優待票證明之出具規定，係前本局員警多屬外地，為協助同仁節省返家之交通費並藉以慰勞平日之辛勞，乃洽該公司同意每月提供本局五張半價優待票，供本局不特定同仁搭機使用，惟因數量有限，其發給係依登記順序，以前五名優先，由

個人向本局人事室提出申請後，由本局出具證明單憑購該公司之半價優待機票。本案再申訴人既向本局申領半價優待機票證明單，並購得優惠票且實際於八十六年元月十七日因公出差搭乘使用，其所存在公之效力與各航空公司或旅行社，為推展其航線所提供之暫時性促銷商業手法有別，是交通旅費應按其實際支出報領，方符國內出差旅費規則中按實報支之規定。(三)參據公務員懲戒委員會鑑字第八五二一號，被付懲戒人因不按規定申請旅費，並更改出差回程日期，經該會予以申誠懲戒處分案例，本局予以再申訴人申誠一次薄懲，認事用法核無不當。

理由

按警察人員獎懲標準表四規定：「有左列情形之一者，申誠：(一)……(三)溢領各項津貼或配給，尚未構成犯罪，且情節輕微者。……」是依上開規定，警察人員溢領各項津貼或配給，尚未構成犯罪，且情節輕微者，即該當予以申誠懲處。卷查本案澎湖縣警察局據予再申訴人申誠一次懲處之基礎事實，係其「因公出差持用優待機票，而申領全票交通旅費，未依規定報支差旅費」。就此，再申訴人固辯稱八十六年一月十七日出差返局，以台北返馬公航程之「定價」報支，係符合國內出差旅費規則規定云云，惟查行政院訂頒之「國內出差旅費規則」第二十一條明定：「各級地方政府機關及公營事業機關人員之出差，準用本規則之規定。」同規則第二條第一項規定：「旅費分為交通費、住宿費、膳雜費及臨時費，各職務等級人員等其支給標準如附表一所定。」第五條第一項規定：「交通費包括行

程中必須搭乘之飛機、汽車、火車、輪船等費各依定價支給，交通不便地區所需交通費按實報支。領有優待票而仍需全價者，補給差價但機關專備交通工具或領有免費票或搭乘便車者，不得報支。」其附表一「中央機關公務員出差旅費標準表」復明定，搭乘飛機係「不分等次各依定價按實開支」。依上開規定，公務人員出差交通費之支給，應係「按實報支」要無疑義。況公務人員奉派出差依規定報支之交通費、住宿費、膳雜費等本係為支應公差實際發生之費用，尚非福利待遇過之一種，公務人員應有依公務員服務法第五條所定「誠實清廉」精神辦理報支之義務。本案再申訴人既向服務機關申領半價優待機票證明單而購得優惠票，並實際於八十六年元月十七日因公出差搭乘使用，卻仍於申報出差旅費時以全票金額報支交通費，其交通費之申報顯未覈實，雖其溢領部分已遭追繳，亦無改其違反公務人員義務之行為，是服務機關依首揭獎懲標準表規定予以申誠懲處，經核並無違法或不當之處。

據上論結，本案再申訴為無理由，爰依公務人員保障法第二十五條規定決定如主文。

公務人員保障暨培訓委員會

主任委員 林基源

副主任委員 朱武獻

副主任委員 康炎村

委員 翁興利

委員 周世珍

中	華	民	國	八十八年	九	月	二十八日	委員	林水吉
								委員	仇桂美
								委員	陳淞山
								委員	林江山
								委員	周志宏
								委員	廖林麗貞

經本會所為之再申訴決定，不得以同一事由復提再申訴（公務人員保障法第二十五條）。
經本會所為之再申訴決定確定後，有拘束各關係機關之效力（公務人員保障法第三十條第一項）。

再申訴決定書

按公務人員貽誤公務，造成重大過失，導致不良後果者，記一大過，為八十六年十二月九日修正發布前之公務人員考績法施行細則第十三條第一項第二款第四目所明定。本案再申訴人係台北市政府工務局，八十六年八月十八日溫妮颱風侵襲期間，大湖公園湖水上昇，未緊急派員清除雜物；服務機關認再申訴人，貽誤公務，造成重大過失，爰予以記一大過懲處，揆諸首揭規定，經核尚無違誤。

公務人員保障暨培訓委員會再申訴決定書

八八公申決字第〇一六四號

再申訴人：

右再申訴人因受記一大過懲處事件，不服台北市政府民國八十八年六月二十一日府人三字第八八〇三四一二八〇〇號書函之函復，提出再申訴案，本會決定如左：

主 文

再申訴駁回。

事 實

一、緣再申訴人現任台北市政府工務局，因對溫妮颱風侵襲期間造成內湖大湖山莊重大災變案，導致不良後果，督導不周，經台北市政府以八十六年八月二十日八六府人三字第八六〇六五九四九號令核予記一大過懲處，再申訴人不服，提出申訴，嗣不服申訴函復，提出再申訴，案經該府以八十八年八月十一日府人三

字第八八〇五三七四八〇號函檢附相關資料答復到會。

二、再申訴意旨略謂：(一)查本案台北市內湖區成功路五段大湖公園東側兩道水閘門並非防洪閘門，其水閘門之管理問題，台北市政府工務局公園路燈工程管理處曾於七十年八月二十五日函請該府工務局新建工程處速予修復閘門並派專人負責管理，該府工務局新建工程處則於同年十月一日函復溢洪道部份據六十六年七月十二日內湖十號道路拓築工程遷移十四分埤排水門溢洪道改建會議紀錄，應由台北市七星農田水利會管理，閘門修復，自應由管理維護單位負責辦理。台北市政府工務局公園路燈管理處為此，再於七十年十月六日函請台北市七星農田水利會修復溢洪道閘門，並派專人管理，台北市七星農田水利會雖以「未正式辦理移交」手續為由，拒為辦理，惟並未否認最終應由其負責管理維護之職責。台北市政府工務局公園路燈管理處復於同年十一月二日以北市工公園字第一五二九六號函請該府工務局新建工程處儘速修理溢洪道閘門，並移交台北市七星農田水利會管理維護。是前開閘門應由台北市七星農田水利會負責管理維護之責，殆無疑義。大湖公園水閘門既由台北市七星農田水利會管理維護，顯非台北市政府工務局所屬各處之職責。足徵縱該府工務局公園路燈工程管理處相關主管人員於溫妮颱風來襲當日，並未依規定派駐留守人員於大湖公園管理處值勤，因並無管理水閘門之權責，亦難謂有怠忽職責之嫌。(二)大湖公園水災事件，應係肇因於山洪爆發、颱風豪雨及山坡地過度開發、排水溝渠淤積等原因所導致，並非大湖湖水滿溢所致，與大湖公園水閘門未開並無直接關連，而係分別不同之獨立事件。是本案理應釐清權責劃分範圍，權責明確，否則災害事件發生後，為因應民意譴責，隨便處罰無關之單位人員，再申訴人含冤受罰事小，恐山坡地過度開發問題、排水溝渠淤積問題不能解決或不予重視，日後將生更嚴重災害云云。

三、答復意旨略謂：查再申訴人陳述大湖公園水閘門之管轄權為台北市七星水利會，所依據民國七十年十月一日北市新工字第一八〇四號函及民國六十六年「內湖十號道路拓築工程遷移十四分埤排水門溢洪道改建會議」會議紀錄，因大湖公園於民國六十八年始成立，會議紀錄已不敷證明，本府工務局為期審慎，經請所屬公園路燈工程管理處詳就管轄權始末予以查證，案經本府工務局公園路燈工程管理處陳復，仍依據該府工務局新建工程處六十六年之會議紀錄暨七十年發函內之文字解釋，其管轄權為台北市七星水利會，並未見行文對造機關之公文紀錄。次查本府工務局公園路燈工程管理處因大湖公園工程需要，故閘門之扳手由該處使用，直至颱風災變發生之際，均未有交還水利會之紀錄，於此期間，閘門之開啟、巡查與維修均由該處實際負責，甚至於閘門移交本府工務局養護工程處維護管理（八十七年三月十一日）前，該處仍斥資修復完妥後才交由本府工務局養護工程處接管。另查大湖公園於民國六十八年完工後產權即歸屬本府工務局公園路燈工程管理處，其相關設施之保管及維修均由該處負責，災變發生後，該處所發公文均未否定此點，相關人員之刑事責任雖經檢察官不予起訴，惟閘門維護不週致無法開啟，該處行政上仍難謂無疏失，且再申訴人係直接負管理監督責任，尚不宜據以否認其責云云。

理由

一、按公務人員貽誤公務，造成重大過失，導致不良後果者，記一大過，為八十六年十二月九日修正發布前之公務人員考績法施行細則第十三條第一項第二款第四目所明定。

二、本案再申訴人係台北市政府工務局公園路燈工程管理處工程組組長，八十六年八月十八

日溫妮颱風侵襲期間，台北市內湖區大湖山莊街造成嚴重水患，對當地居民生命財產均造成嚴重損害。再訴人固訴稱造成災害真正原因應係肇因於山洪爆發、颱風豪雨及山坡地過度開發、排水溝渠淤積等原因所導致，並非大湖湖水滿溢所致，與大湖公園水閘門未開並無直接關連云云。惟查台北市政府工務局八十七年度第三次考績委員會檢討相關人員疏失之原因，為颱風當日據台北市政府工務局公園路燈工程管理處人員稱上午六時餘到達現場，惟經該府工務局查證係上午八時餘始到達現場，開啟閘門，是該處人員所報不實；又於「溫妮」颱風來襲期間，雨勢趨急，大湖公園湖水上昇，二十座溢流口為大量竹子、樹枝等雜物堵塞未能發揮排水功能，台北市政府工務局公園路燈工程管理局未緊急派員清除雜物；另於台北市政府工務局通報該府工務局公園路燈工程管理局派員開啟閘門時，僅有一組正常開啟，另一組開啟一半被雜物卡住，致閘門未能適時開啟。至於本案天然災害之造成，雨勢趨急、山坡地過度開發、排水溝渠淤積等情固為原因，惟仍無解於再訴人上開違失行為之成立，服務機關綜合上述情節，認再訴人，貽誤公務，造成重大過失，爰予以記一大過懲處，揆諸首揭規定，經核尚無違誤。

三、再訴人另稱據民國六十六年「內湖十號道路拓築工程遷移十四分埤排水門溢洪道改建會議」會議紀錄，大湖公園水閘門應由台北市七星農田水利會管理，非台北市政府工務局所屬各處之職責云云。經查大湖公園係於民國六十八年始成立，上開會議紀錄已不敷證明，台北市政府工務局為期審慎，經請所屬公園路燈工程管理局詳就管轄權始末予以查證，雖經該府工務局公園路燈工程管理局陳復，依據台北市政府工務局新建工程處六十六年七月十二日之會議紀錄暨七十年十月一日北市新工字第一八六〇四號函內說明二

之文字解釋，十四分埤排水門溢洪道（即大湖公園水閘門）應由台北市七星水利會管理，該府工務局公園路燈工程管理局並未對六十八年大湖公園成立後，大湖公園水閘門管轄權作釐清。復查大湖公園水閘門之扳手因大湖公園工程需要，由台北市政府工務局公園路燈工程管理局使用，直至颱風災變發生之際，均未有交還台北市七星水利會之紀錄，從而，於此期間閘門之開啟、巡查與維修均由該府工務局公園路燈工程管理局負責，甚至於閘門移交該府工務局養護工程處維護管理（八十七年三月十一日）前，該府工務局公園路燈工程管理局仍斥資修復完妥後才交由該府工務局養護工程處接管。綜上，再訴人所稱純係卸責之詞，核不足採。

據上論結，本案再訴為無理由，爰依公務人員保障法第二十五條決定如主文。

公務人員保障暨培訓委員會

主任委員	林基源
副主任委員	朱武獻
副主任委員	康炎村
委員	周世珍
委員	林水吉
委員	仇桂美
委員	陳淞山
委員	林江山
委員	周志宏
委員	廖林麗貞

中 華 民 國 八 十 八 年 九 月 二 十 八 日

經本會所為之再申訴決定，不得以同一事由復提再申訴（公務人員保障法第二十五條）。
經本會所為之再申訴決定確定後，有拘束各關係機關之效力（公務人員保障法第三十條第一項）。

22. 張 誠等六人再申訴決定書

按警察人員獎懲標準表第六點規定：「有左列情形之一者，記一大過：（一）行為粗暴或行為不檢，影響警譽，情節重大者。……」本案再申訴人黃、張、吳、八十七年九月二十八日凌晨二時許，非因公至有女陪侍之「○登KTV酒店」消費，再申訴人李、呂、張於八十七年七、八月間曾至有女陪侍之「○城KTV酒店」消費。內政部警政署保安警察 認屬「情節重大」，予以記一大過懲處，經核尚無違誤。

公務人員保障暨培訓委員會再申訴決定書

八八公申決字第○一七七號

再申訴人：張

吳

李

呂

張

黃

代表人：張

張

右再申訴人等因各受記一大過懲處事件，不服內政部警政署保安警察

民國八

十八年四月三十日（八八）保人字第八八三〇五五五號書函之函復，提出再申訴案，本

會決定如左：

主 文

再申訴駁回。

事 實

一、緣再申訴人張

、吳、李、呂、張、黃

保安警察

隊員，於八十七年奉命支援

縣警察局期間，張、吳、黃

，因於八十七年九月二十八日凌晨二時許非因公涉足有女陪侍之不妥當場所，李

，因於八十七年七、八月間非因公涉足不妥當場所，經該總隊以八十八

年二月六日保人字第八八三〇一三五八號令核布各記一大過懲處，再申訴人等不服，向

該總隊提出申訴，嗣不服該總隊之函復，向本會提出再申訴，案經該總隊以八十八年六

月三十日保人字第八八三〇八四四三號函檢附相關資料答復到會。本案並經本會保障案

件審查會八十八年八月二十三、二十四日八十八年下半年第十次會議邀請再申訴人等及

金門縣警察局派員並率同關係人葉〇〇到會說明，嗣經本會保障案件審查會八十八年八

月三十、三十一日八十八年下半年第十一次會議邀請再申訴人等及金門縣警察局派員到

會進行言詞辯論，並於同年九月七、八日派員至金門縣查證，經訪談金門縣警察局督察

室曾課員〇〇、該局金沙警察所王副所長〇〇並調閱相關文件。茲摘述再申訴、答復、

到會說明及言詞辯論意旨如次：

二、再申訴、到會說明及言詞辯論意旨略謂：（一）張、吳 部分：1. 本案調查之初，重

點在排除保警費〇〇命案之嫌疑，故對於命案發生前一晚（八十七年九月二十七日）之

行蹤曾主動詳實說明，於九月二十七日晚間相邀至金門縣警察局金寧警察所祝賀學長榮調，遂和葉○○、黃○○等一人同至○○堡KTV唱歌，到○○堡KTV後，因○○堡KTV經理○○姨說其音響不好，建議再申請人等至○○登KTV，張○○遂開自己的小貨車和葉○○等前往○○登KTV。於開車往○○登KTV途中，因吳○○自臺灣前來探視的太太呼叫他，即和張○○、黃○○先行離去。吳○○返回○○桂飯店，黃○○回金門縣警察局金寧警察所，張○○則返回隊部休息。不料因葉○○隨後被查獲涉足不正當場所，即將再申請人等強行入罪。2懲處案中指控再申請人等於八十七年九月二十八日凌晨二時許非因公涉足不正當場所，缺乏有力之直接證據，而僅以葉○○之訪談紀錄為唯一證據，其事件之真實性本就令人懷疑，且葉○○先後之訪談紀錄亦有矛盾之處。3金門縣警察局於製作訪談筆錄時，先暗示各再申請人等店家和警所同仁均已承認，並威脅若配合則從輕議處，否則則從重懲處，且於訪談過程中，對於再申請人要求修正或加註之紀錄內容，不但均未予以記錄，復又不許再申請人等通知內政部警政署保安警察第一總隊幹部到場協助。且再申請人等為免和曹○○命案有所牽連，於不得已之情形下仍予以簽章。以此種方式取得之訪談紀錄，實不能證明事實真相。(二)李○○、呂○○、張○○、黃○○部分：1懲處案中指控再申請人等於八十七年七、八月間非因公涉足不正當場所，不但無法舉證確實之日期，亦缺乏有力之直接證據，而僅以彼此不吻合之訪談紀錄為唯一證據，其事件之真實性本就令人懷疑。2金門縣警察局於製作訪談筆錄時，先暗示再申請人等若承認則得減輕處分，否則將從重議懲，使再申請人等心生懼怕，復查該訪談及回答之內容，均係事先設計，僅等再申請人等簽名而已，於訪談過程中，對於再

申請人要求修正或加註之紀錄內容，不但均未予以記錄，且又不許再申請人等通知內政部警政署保安警察第一總隊幹部到場協助，最後於再申請人等精神與情緒幾近崩潰，只求不與曹○○命案相牽連之情況下完成訪談紀錄。以此種方式取得之訪談紀錄，實不能證明事實真相。3再申請人等所承認的是去○○城大飯店附設KTV，其係一合法之KTV云云。

三、答復、到會說明及言詞辯論意旨略謂：(一)共同部分：查金門縣警察局金寧所警員葉○○、保安警察第一總隊隊員黃○○、吳○○、張○○等四人於八十七年九月二十八日凌晨二時許，共同前往有女陪侍之不妥當場所「○○登KTV酒店」飲酒，並召女陪侍乙節，已經葉○○於八十七年十月七日及十月八日二次訪談筆錄坦承不諱，隊員黃○○於十二月四日訪談筆錄亦予承認，至於隊員吳○○、張○○於督察室接受訪談時，則僅承認當時曾至金寧所與警員葉○○等人泡茶聊天，事後吳○○、張○○二人再共同至「○○堡KTV」唱歌，而否認有涉足「○○登KTV酒店」。惟經查張○○於八十七年十月二十二日金門縣警察局刑警隊訪談時，對於前開事實均坦承不諱，故張○○、吳○○及黃○○等共同涉足不妥當場所之違紀事實，至為明確；另有關係隊員李○○、呂○○、張○○等至有女陪侍之「○○城KTV酒店」三、四次，均為三人於訪談筆錄坦承，並與黃○○之指述相符，且案件之查處，非以當場查獲者為限，故其違紀事實，亦臻明確。(二)張○○、吳○○部分：查當日五人係乘坐葉○○之自小客車由○○堡KTV前往○○登KTV，離開酒店後又乘坐葉員之自小客車返回○○堡KTV再各自駕車離去。又本案於製作訪談筆錄之初，即向再申請人表示係調查再申請人等涉足「○○登KTV」之事要求再申請人配合，

並無以強硬口氣威脅之情，復再申訴人亦未要求聯繫保一幹部在場陪同進行訪談，惟保一幹部應知情。(三)李、呂、張、黃 部分：「本案於製作訪談筆錄之初，即向再申訴人表示係調查再申訴人等涉足「○城KTV」之事要求再申訴人配合，並無以強硬口氣威脅之情，當事人之精神狀態亦屬正常，且皆經受訪談人同意始將其答話填註於筆錄內，復再申訴人亦未要求聯繫保一幹部在場陪同進行訪談，惟保一幹部應知情。2○城KTV為一有女陪侍之色情KTV，從外觀或進去以後即可知悉，且金門縣警察局對於所有不妥當場所均有查報列管云云。

理由

一、本案再申訴人張、吳、等二人及李、呂、張、黃 等四人因各受記一大過懲處事件，不服內政部警政署保安警察第一總隊民國八十八年四月三十日(八八)保人字第八八三〇五五五五號書函之函復，分別向本會提出再申訴，鑑於本案懲處機關及懲處令同一，申訴函復機關亦同一，爰併案辦理，以符審理程序經濟之原則，合先敘明。

二、按警察人員獎懲標準表第六點規定：「有左列情形之一者，記一大過：(一)行為粗暴或行為不檢，影響警譽，情節重大者。……」是依上開規定，警察人員如有行為粗暴或行為不檢之事實，且影響警譽，情節重大者，即該當記一大過之要件。

三、查本案再申訴人黃、張、吳 受記一大過懲處之基礎事實，為渠等與另一受懲處人金寧警察所警員葉○○於八十七年九月二十八日凌晨二時許，非因公至有女陪侍之「○登KTV酒店」消費。對於上開懲處之事實，再申訴人固辯稱未至該酒店、所

製作之訪談筆錄係出於威脅利誘云云，惟查金門縣警察局金寧警察所警員葉○○於八十七年十月七日該所之訪談筆錄陳述：「我在零時三十分因朋友呼叫我，我便與黃 開我的車欲至○○堡唱歌，到○○堡時，保一中隊隊員吳 及另一名我不知道名字的隊員也在那邊，○○堡的經理(人稱○○姨)表示她們的KTV很早就會打烊，她提議要帶我們至山外去唱歌，於是由我開我的車載他們一起到漁村的「○登KTV酒店」消費，直至凌晨四時左右我才離開○登開車返所接值班勤務。」「我們有點了數名該酒店的小姐來坐檯。」次查葉○○於八十七年十月八日金門縣警察局督察室製作之訪談筆錄所指述之事實亦大致相同，並有葉○○八十七年九月二十七日至○登KTV消費之帳單可資證明；復依再申訴人張 於八十七年十月二十二日金門縣警察局刑警隊會議室所作之訪談紀錄表自陳：「……我與吳 約於一時四十分左右，至○○堡KTV，我把採買車停在○○堡『哥』到來，那時我駕駛採買貨車載吳 至○○堡KTV，我把採買車停在○○堡KTV後方之停車場。」「哥 與黃 等二人，大約於二十八日凌晨二時左右到來後，『哥』便進入○○堡KTV，邀約經理，綽號叫『○○姨』之女子，提議一同前往山外唱歌，我與吳 便搭乘『○○哥』駕駛之轎車前往山外一家叫『○登KTV』消費，大概到凌晨四時許，……。」再申訴人黃 八十七年十二月四日於金門縣警察局督察室所作之訪談紀錄表亦自陳：「我至○登KTV酒店，有召四、五位小姐陪酒，我有唱歌及喝酒，不過喝的不多。」「我和金寧所葉○○、中隊部吳、張 及○○堡經理○○姨等四人。」對於再申訴人黃、張、吳 非因公涉足不妥當場所召女陪侍之事實指述甚詳。復據本會派員前往金門縣查證結果，○登KTV為有女陪侍之不妥

當場所，業經金門縣警察局查報列管在案，且經訪談金門縣警察局督察室曾課員○○○及該局金沙警察所王副所長○○○（原督察室課員），亦均指稱於製作訪談筆錄時，並無威脅利誘之情事；再申訴人等訴稱受威脅利誘等情，核無具體事證足資證明，尚難遽予採信。是以，本案再申訴人等涉足不妥當場所已臻於明確，渠等辯稱並未涉足不妥當場所云云，核不足採。

四、復卷查再申訴人李、呂、張，受記一大過懲處之基礎事實，為渠等與另一再申訴人黃、及金寧警察所警員葉○○○於八十七年七、八月間曾至有女陪侍之「○城KTV酒店」消費。查再申訴人黃、於上開訪談筆錄中陳述：「我曾與葉、李、呂、去過○城KTV酒店三、四次，至於確切日期我已不記得了。」此事實業經再申訴人李、呂、於訪談筆錄中承認，又再申訴人李、於八十七年十二月四日金門縣警察局督察室訪談紀錄表亦自陳：「我曾與葉○○○到過○城KTV酒店一次，至於何時去已沒什麼印象。」「我們有召大約三、四位（小姐），我沒有喝酒但有唱歌，至於喝多少已無印象。」和張、及一些我不認識的人。」於張、八十七年十二月四日金門縣警察局督察室訪談記錄表記載其陳述：「我曾至○城KTV酒店二、三次，大約於七、八月間前往。」「每次大約召二、三名小姐陪酒……」與金寧所葉○○○、黃、李、呂、等四人一同前往。」再申訴人張、於到會說明時亦承認其曾至○城KTV消費。復據本會派員前往金門縣查證結果，○城KTV為有女陪侍之不妥當場所，業經金門縣警察局查報列管在案，且經訪談金門縣警察局督察室曾課員○○○及該局金沙警察所王副所長○○○（原督察室課員），亦均指稱於製作訪談筆錄時，並無威脅利誘之情事；再

申訴人等訴稱受威脅利誘等情，核無具體事證足資證明，尚難遽予採信。是以，本案再申訴人等涉足不妥當場所已臻於明確，渠等辯稱並未涉足不妥當場所及○城KTV非屬不妥當場所云云，均係卸責之詞，核無足採。

五、復按警察人員行為不檢，影響警紀，其情節是否重大，應視警察機關貫徹警察任務之必要性、維持警察紀律之要求，結合社會環境及民眾之需求等因素綜合判斷。按內政部警政署業於八十五年十一月七日以八五警署督字第九〇一四六號函通令全國各警察機關，嚴禁警察人員非因公涉足不妥當場所，應為警察人員所知悉。再申訴人等身為警察人員，不知謹言慎行，仍有女陪侍之KTV酒店飲酒作樂，並召女陪侍，其行為顯有未當，內政部警政署保安警察第一總隊考量上述情節，就本案再申訴人等涉足不妥當場所，認屬「情節重大」，爰依警察人員獎懲標準表第六點第一項規定，予以記一大過懲處，經核尚無違誤。

據上論結，本案再申訴為無理由，爰依公務人員保障法第二十五條規定決定如主文。

公務人員保障暨培訓委員會

主任委員	林基源
副主任委員	朱武獻
委員	康炎村
委員	周世珍
委員	林水吉
委員	仇桂美
委員	陳淞山

中華民國八十八年九月二十八日

委員 林江山
委員 周志宏
委員 廖林麗貞

經本會所為之再申訴決定，不得以同一事由復提再申訴（公務人員保障法第二十五條）。
經本會所為之再申訴決定確定後，有拘束各關係機關之效力（公務人員保障法第三十條第一項）。

立法院議案關係文書

(中華民國四十一年九月起編號)
中華民國九十年五月廿三日印發

院總第一二二七號

政府提案第七三八一號之一
委員提案第二六六九

案由：本院法制委員會報告併案審查本院委員林政則等三十八人擬具「公務人員考績法第七條條文修正草案」及考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」等二案。

立法院法制委員會函

受文者：本院議事處

速別：最速件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十年三月二十七日

發文字號：（九〇）台立法四字第〇六〇五號

附件：如文

立法院第四屆第五會期第十五次會議議案關係文書

主旨：院會交付併案審查林委員政則等三十八人擬具「公務人員考績法第七條條文修正草案」及考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」，業經審查完竣，復請 查照，提報院會公決。

說明：

一、復 貴處八十八年十一月二十三日（八八）台立議字第四一〇四號函及八十九年十月三十日（八九）台立議字第四三一〇號函。

二、檢附審查報告（含條文對照表）乙份。

正本：本院議事處

副本：

立法院法制委員會

併案審查本院委員林政則等三十八人擬具「公務人員考績法第七條條文修正草案」及考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」案審查報告

一、院會交付本（法制）委員會審查林委員政則等三十八人擬具「公務人員考績法第七條條文修正草案」及考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」案，業經本委員會於本（九十）年三月十二日舉行之第四屆第五會期第四次全體委員會議併案審查；由召集委員戴振耀擔任主席，同時邀請考試院、行政院指派代表列席說明並備詢問；考試院指派銓敘部部長吳容明、行政院指派人事行政局副局長李若一，分別率同所屬人員到會說明並答覆委員詢問。

二、提案委員林政則說明

依基層公務人員反映，現行「公務人員考績法」第七條有關年終考績之獎懲規定中，對年終考績考列乙等者，可晉本俸一級，但已達所敘職等本俸最高俸級者，僅給與一個月俸給總額之一次獎金，惟次年仍考列乙等者，改晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金，而考列丙等者則「留原俸級」，不得晉級；影響考列乙等者及丙等者之權益甚鉅。本席等三十八人爰運籌提案加以修正，對於考列乙等，但已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，建議增列「晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金」；對於已敘年功俸最高俸級者，修正為：「給與一個月俸給總額之一次獎金」。將考列丙等者現行之「留原俸級」修正為：「晉本俸一級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，已敘年功俸最高俸級者，不再晉級。」本席等提出此一修正案係為反映基層公務人員的心聲，希望各位同仁多予支持，最好能全盤接受。對於考試院接納本修正案的部分請各位同樣支持，而考試院保留部分則請各位委員多加斟酌。

三、政府機關代表說明

（一）銓敘部部長吳容明

立法院第四屆第五會期第十五次會議議案關係文書

司法院大法官於八十八年十月十五日議決作成釋字第四九一號解釋，揭示有關對公務人員所為免職之懲處處分，應符法律保留、構成要件明確性、踐行正當法律程序等原則，及相關法令應依解釋意旨檢討改進；其與解釋意旨不符部分，應自解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。本（銓敘）部為因應該解釋對人事法規造成之衝擊，爰成立專案小組進行研究，其中涉及公務人員考績法規之相關疑義，經召開學者專家研討會並參酌各方意見後，據以修正相關條文。另有關於公務人員考績制度之專案研究，對於政務人員、教育人員與公營事業人員轉任公務人員年資得否併資考績、考績案核定權責機關及考績案授權規定等問題，因已獲致結論，爰併同上開釋字第四九一號解釋，檢討修正公務人員考績法，提出本項修正案。茲將修正重點及理由分述如次：

1. 第四條

對不同官等之併資考績，參酌同官等內晉升職等之併資考績作法，修正本條第一項規定，升任高一官等職務者，得併計原任低一官等之年資，並以高官等辦理年級考績；以符考績係考核工作績效之意旨。

另地方制度法於八十八年一月施行後，政務人員轉任常務人員的情形增加，而教育人員與公營事業人員雖各有不同之人事制度規範，但卻為「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」之適用對象，且有任公職之事實，其轉任當年相當之年資，無法與公務人員年資併計，將影響其晉敘及升等。因此，建議本條增列第二項，對於政務人員、教育人員與公營事業人員轉任公務人員者，轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等之年資，得併資辦理年終考績。

2. 第六條

因考績免職係屬改變公務人員身分之處分，應屬法律保留原則之範圍，目前授權規定於「公務人員考績法施行細則」第五條訂定考列丁等之條件，其法律授權之目的、範圍及內容等均不明確，爰將其酌作文字修正，移列至考績法，並

配合刪除原授權規定。

3. 第十條

配合本法第四條晉升高一官等職務者，得併計低一官等年資以辦理高一官等年終考績之修正，為避免同一年度內升任高一官等、職等時已敘較高俸級者，於考績後仍可再晉級之多次晉級情事，爰增列經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理之年終考績，如考列乙等以上時，則不再晉敘之規定。

4. 第十一條

公務人員得否晉升職等須視其任用資格、銓定資格、考績結果等相關條件而定，爰刪除現行年終考績須「未中斷」方能升等之不合理規定，並將「公務人員考績法施行細則」第十二條有關本職等年終考績，及得否併計取得升等任用之規定提昇至考績法加以規定。

5. 第十二條

考績丁等免職及一次記二大過免職，均係限制人民服公職之權利，將改變公務人員身分，其構成要件在法理上不得以授權定之，即係屬法律保留之範圍，應以法律定之。是以，將「公務人員考績法施行細則」第十四條第一項第二款之一次記二大過之標準，移列至考績法中加以規定。

6. 第十四條

(1) 配合「地方制度法」第二條、第三條及「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」第二條規定（省政府為行政院派出機關，非地方自治團體），並考量擴大核定權責之主管機關範圍，爰修正考績案核定權責之主管機關。

(2) 現行「公務人員考績法施行細則」第十九條第二項有關主管機關得將考績案授權所屬一級機關或縣（市）政府核定之規定，有逾越考績法規定之虞；另為擴大授權，宜修正考績案可由主管機關授權其所屬機關核定。爰於考績法增列考

績案得授權之規定。

(3) 依司法院釋字第四九一號解釋，有關公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序；爰於考績法中增列對考績免職人員，處分前應予當事人陳述及申辯之機會，以保障其權益。

(4) 公務人員因辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪等事由，得隨時辦理另予考績，為簡化考績程序，爰修正各類另予考績得不經考績委員會核議，逕由機關長官考核。另增列報經上級機關核准得不設置考績委員會之機關，除對其屬員所作之考績免職處分應送經上級機關考績委員會考核外，其餘得逕由機關長官考核之規定。

7. 第十八條

(1) 八十六年六月四日修正公布之考績法第十四條規定，考績核定權責為主管機關，現行有關專案考績應自本部銓敘審定之日起執行之規定宜配合修正。又非於年終辦理之另予考績，如辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪等，均可隨時辦理，並應自主管機關核定之日起執行。爰修正一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績之執行日期為自主管機關核定之日起執行。

(2) 考績應予免職人員，因關係受考人服公職之權利，且既許其提行政爭訟以資救濟，為期各機關執行寬嚴一致，且為避免費時之救濟程序影響公務之執行，爰將現行得先予停職之規定修正為應予免職人員於未確定前，應先行停職。

8. 第二十五條

參照一般立法體例，增訂第二項，考績法修正條文自公布日施行之規定。

另林委員政則等三十八人所提第七條條文修正案，經本部審慎研討，同意考列乙等者可晉敘俸級之修正意見，惟對已敘年功俸最高俸級之考列乙等者，給與「一個月」俸給總額之一次獎金部分，仍建請維持現行給與「一個半月」俸給總額之一次獎金之規定。至於考列丙等人員除已敘年功俸最高俸級者外，均可晉本俸一級或年功俸一級部分，似不宜採行，建

請維持現行「留原俸級」之規定，以符考績獎優汰劣之意旨。

(二) 人事行政局副局長李若一

考試院研擬「公務人員考績法部分條文修正草案」期間，本（人事行政）局均全程參與。有關林委員政則等所提之第七條條文修正草案，放寬考列乙等已達本俸最高俸級或已敘年功俸級者，給與一個月俸給之一次獎金一節；茲以現行規定係「給與一個半月俸給之一次獎金」，為保障公務人員既有利益，建議維持現行規定。至於考列丙等者晉升俸級部分，因考列丙等者係機關中工作表現不佳、績效不良之人員；如仍可晉級，恐將失考績獎優汰劣之功能，建議維持現行「留原俸級」之規定。

四、與會委員於聽取提案委員及各機關代表列席說明後，旋即進行詢答、協商及逐條討論，咸認儘速修正公務人員考績法部分條文，以符合司法院釋字第四九一號解釋之意旨，俾免自解釋公布之日起屆滿二年喪失其效力；並保障公務人員權益，在時效上有其迫切性。委員林政則等三十八人關心基層公務人員的權益，主動提案修正，令人感佩。茲將併案審查情形扼要說明如下：

(一) 考試院提案第四條條文，部分委員對政務人員轉任公務人員者，宜否與教育人員或公營事業人員轉任公務人員者一體適用併計年資參與年終考績之規定有不同之意見，此部分將於進行二讀前朝野協商時再進一步檢討，本條條文先行照案通過。

(二) 考試院提案第六條條文，決議依劉委員光華等意見將第三項前言文字修正為：「除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：」，餘均照案通過。

(三) 林委員政則等提案第七條條文，參酌考試院意見，將第一項第二款末句中之「一個月」修正為「一個半月」，將第三款修正為「三、丙等：留原俸級。」，餘均照案通過。

四 考試院提案第十條條文，照案通過。

立法院第四屆第五會期第十五次會議議案關係文書

(四)考試院提案第十一條條文，照案通過。

(六)考試院提案第十二條條文，決議依劉委員光華等意見將第三項前言文字修正為：「專案考績，非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：」，餘均照案通過。

(七)考試院提案第十四條條文，照案通過。

(八)考試院提案第十八條條文，照案通過。

(九)考試院提案第二十五條條文，照案通過。

五、爰經決議：「本案審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決，院會討論時，由法制委員會召集委員戴振耀說明」。

六、檢附條文對照表乙份。

公務人員考績法部分條文修正草案
審查委員會林政則等三十八人提案
現考試院提法
案條文對照表

公務人員考績法部分條文修正草案
 審委會委員林政則等三十八人提案
 現行考試院提案
 法條文對照表

審 查 通 過 條 文	林 委 員 政 則 等 提 案	現 行 條 文	明
<p>(照通過)</p> <p>第四條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>第四條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。</p>	<p>第四條 公務人員任現職，經銓敘合格實授至年終滿一年者，予以考績；不滿一年者，得以前經銓敘有案之同官等或高官等職務，合併計算。但以調任並繼續任職者為限。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正；另增列第二項。 二、依現行規定，同官等內晉升職等人員，即使任較高職等職務僅一個月，仍以最後經銓敘審定之較高職等辦理考績。惟於考績年度中升任高一官等職務者，無法併原任低官等職務辦理考績，僅得以連續任高官等或低官等職務達六個月以上辦理另予考績；茲以其一月至十二月均有任職之事實，如不得併資辦理年終考績，顯不合理。</p>

具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算參加年終考績。

具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算參加年終考績。

。據此，為求法之衡平及一致性，對於不同官等之併資考績，擬參酌同官等內晉升職等之併資考績作法，以較高官等職務辦理考績，又為期統一銓敘審定用語，爰修正本條第一項如上。

三、教育人員及公營事業人員雖未納入銓敘範圍，並各有其不同之人事制度予以規範，惟其為行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法之適用對象，且具有任公職之事實，如依現行規定，轉任當年相當之年資，無法與公務人員年資併計參加年終考績，將影響其晉敘及升等。又地方制度法業經公布施行，日後政務人員轉任常務人員之情形，將益趨增加，如轉任常務人員當年無法參加年終考績，似亦不合理。爰增列第

<p>二項有關政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得併資辦理年終考績之規定如上。</p>	<p>考試院提案：</p>	<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：</p> <p>甲等：八十分以上。</p> <p>乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>丁等：不滿六十分。</p> <p>考列甲等及丁等之條件，應明訂於本法施行細則中，以資應用。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正，並增列第三項。</p> <p>二、考列丁等之條件除本法第十二條另有規定外，原於本法施行細則第五條規定：「公務人員年終考績評分，考列丁等者，除本法及本細則另有規定者外，並須以受考人在考績年度內，具有左列條件之一者為限：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p>
<p>（修正通過）</p> <p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：</p> <p>甲等：八十分以上。</p> <p>乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>丁等：不滿六十分。</p> <p>考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。</p> <p>除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，</p>	<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：</p> <p>甲等：八十分以上。</p> <p>乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>丁等：不滿六十分。</p> <p>考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。</p> <p>考列丁等之條件，除本法另有規定者外，須以受考人在考績年度內，有左列情形之一者為限：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，</p>	<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：</p> <p>甲等：八十分以上。</p> <p>乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>丁等：不滿六十分。</p> <p>考列甲等及丁等之條件，應明訂於本法施行細則中，以資應用。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正，並增列第三項。</p> <p>二、考列丁等之條件除本法第十二條另有規定外，原於本法施行細則第五條規定：「公務人員年終考績評分，考列丁等者，除本法及本細則另有規定者外，並須以受考人在考績年度內，具有左列條件之一者為限：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p>

情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。

四、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。

情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。

四、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。

討四〇

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。

四、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。」

三、茲以有關考列丁等之條件，依公務人員考績法第七條有關年終考績丁等免職及第八條有關另予考績丁等免職之規定，係足以改變公務人員身分之處分，依司法院釋字第四九一號解釋之意旨，對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，其構成要件不得法律授權，應由法律定之，爰刪除本條第二項「及丁等」三字，並酌作文字修正。另依上開解釋之法律保留原則，將原規定於細則之考列丁等條件，提昇至以本法規範之位階，增列至本條第三項予

<p>(修正通過)</p> <p>第七條 年終考績獎懲依左列規定：</p>	
<p>林委員政則等提案：</p> <p>第七條 年終考績獎懲依左列規定：</p>	
<p>第七條 年終考績獎懲依左列規定：</p> <p>一、甲等：晉本俸一級，並</p>	
<p>林委員政則等提案：</p> <p>一、甚多機關長官常憑一己好惡，徇袒循私，並以打年終</p>	<p>以明定。</p> <p>四、公務人員考績法施行細則第五條第一項第二款考列丁等條件之有關「不聽指揮，破壞紀律，情節重大……」之規定，增列「，經疏導無效」等文字，移列為本條第三項第二款；此係考量年終（另予）考列丁等免職為懲處累積之效果，且辦理考評之前應先予疏導以使受考人有改過之機會。另第三款有關「怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果」之規定，增列「，有確實證據」等文字，俾使受考人對於免職處分之抽象法律概念易於理解且得預見，以符司法院釋字第四九一號解釋所稱構成要件明確性之原則。</p>

一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個月半俸給總額之一次獎金。

三、丙等：留原俸級。

四、丁等：免職。

前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。

一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個月俸給總額之一次獎金。

三、丙等：晉本俸一級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，已敘年功俸最高俸級者，不再晉級。

給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級者，給與一個月俸給總額之一次獎金；次年仍考列乙等者，改晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金。其餘類推。已晉至年功俸最高俸級者，給與一個月半俸給總額之一次獎金。

三、丙等：留原俸級。

四、丁等：免職。

前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸

考績作為整肅異己的工具，而屬員為求得年終考績甲等，逢年過節，亦不得不走後門，送禮巴結，討好長官、機關裡充斥馬屁文化；因考列乙等人員，在所敘職等本俸最高俸級或年功俸級時，每二年才能晉俸級一級；考列丙等人員，永遠不能晉級。

二、依公務員懲戒法規定，公務員懲戒委員會才能對公務員作出降級或減俸處分，行政機關不得為之。由於考列乙等人員，延緩晉級，考列丙等人員不能晉級，雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與憲法保障人民服公職權利之規定有所抵觸，司法院大法官於八十八年五月十四日舉行之第一一八次會議中，作成釋字第四八三號

<p>四、丁等：免職。</p> <p>前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。</p>	<p>、年功俸及其他法定加給。</p>	<p>解釋。宜修正公務人員考績法第七條條文，年終考績獎懲應保障乙等及丙等人員。</p>	<p>（照通過）</p> <p>第十條 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級或在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</p>	<p>（照通過）</p> <p>第十條 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級或在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>第十條 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級或在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</p>	<p>第十條 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正。</p> <p>二、配合本法第四條有關晉升高一官等職務者，得併計低一官等年資，辦理高一官等年終考績之修正規定，為避免同年度內升任高一官等、職等時已敘較高俸級者，於考績結果後仍可再晉級之多次晉級情事，爰增列限制晉級規定如上。</p>	<p>（照通過）</p> <p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、二年列甲等者。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、二年列甲等者。</p>	<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、連續二年列甲等者。</p> <p>二、連續三年中一年列甲等</p>	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條第一項係依原條文修正；另第二項原條文刪除，並將本法施行細則第十二條提昇至本法規定並酌予修正。</p> <p>二、本條所稱連續係指未中斷</p>
---	---------------------	---	---	---	--	--	--	---	--	--	--

二、一年列甲等二年列乙等者。

前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。另予考績及以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，均不得予以併計取得高一職等升等任用資格。但以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。

二、一年列甲等二年列乙等者。

前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。另予考績及以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，均不得予以併計取得高一職等升等任用資格。但以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。

二年列乙等者。

公務人員經銓敘部銓敘審定薦任第九職等合格實授後，調任較高官等之機要或派用職務，未能參加年終考績者，其前後考績年資得視為連續。

之意，是以，除本條原第二項有關視為連續規定外，須未中斷之二年甲等或三年中一年列甲等二年列乙等之任本職等年終考績，始取得升等任用資格。茲以公務員得否晉升職等須視本身所具任用資格、銓敘審定資格、考績結果及所占職缺之職務列等條件而定，業已加諸一定程度之限制。基於考績係考核公務人員任職期間之表現，並肯定公務人員於各任職期間所作之奉獻；且實務上對於受懲戒處分經不得晉敘期滿後，參加年終考績有案人員、育嬰留職停薪及因案停職復職人員，均已放寬併計前後考績年資，視為連續；為求法與實務契合，應予明確規定，以符依法行政原則，爰刪除本條第一項有關年終考績升等應以連續為

要件之規定，並配合刪除原第二項有關視為連續之規定。

三、又為符法制，本法施行細則第十二條有關任本職等年終考績之適用範圍，及不得併計取得高一職等升等任用之考績年資規定，應提昇至本法規定，另基於高資可以低採精神，增列有關以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格之規定。例如：降調低官等職務者，如簡任第十職等（機要）併薦任第七職等辦理之薦任第七職等年終考績，得作為併計取得薦任第八職等任用資格；或調升官等職務者，如以薦任第七職等併簡任第十職等（機要）辦理之簡任第十職等年終考績，雖不得併計取得

	<p>(修正通過)</p> <p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達</p>	<p>考試院提案：</p> <p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達</p>	<p>簡任第十一職等任用資格，但可作為日後調回薦任職務時併計取得薦任第八職等任用資格之年資。爰增列本條第二項規定如上。</p>
<p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達</p>	<p>考試院提案：</p> <p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達</p>	<p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達</p>	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正，另增訂第三項。</p> <p>二、專案考績一次記二大過之標準原於本法施行細則第十四條規定：「本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功、二大過之標準，依左列規定：……二、有左列情形之一者，一次記二大過：</p> <p>(一)圖謀背叛國家，有確實證據者。</p> <p>(二)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者。</p> <p>(三)違抗政府重大政令，或嚴</p>

所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(一)一次記二大過者，免職。

前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

專案考績，非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

一、圖謀背叛國家，有確實證據者。

二、執行國家政策不力，或

所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(一)一次記二大過者，免職。

前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

專案考績一次記二大過，以有左列情形之一者為限：

一、圖謀背叛國家，有確實證據者。

二、執行國家政策不力，或

或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(一)一次記二大過者，免職。

前項第二款一次記二大功，一次記二大過之標準，由銓敘部定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

重傷害政府信譽，有確實證據者。

四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

五、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者。

六、侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。

七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。

八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。……

三、查本條第一項第二款第二目規定，一次記二大過者，免職，依司法院釋字第四九一號解釋之意旨，此係限制人民服公職之權利，其構成要件不得法律授權訂定，應由法律定之。是以，爰依法律保留原則將原規定於本法施行細則第十四條第一項第二款規定之一次記二大過之

<p>(照通過)</p> <p>第十四條 各機關對於公務人</p>	<p>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。</p> <p>三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</p> <p>四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</p> <p>五、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。</p> <p>六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。</p> <p>七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p> <p>八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。</p>
<p>考試院提案：</p> <p>第十四條 各機關對於公務人</p>	<p>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。</p> <p>三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</p> <p>四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</p> <p>五、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。</p> <p>六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。</p> <p>七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p> <p>八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。</p>
<p>第十四條 各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就</p>	
<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正，增</p>	<p>標準，提昇移列至本法第三項規定。並配合刪除本條第二項「一次記二大過」之文字，另將一次記二大功之標準，由「銓敘部定之」修正為「應於施行細則中明定之」，以資明確。</p> <p>四、本條第三項文字雖由本法施行細則第十四條第一項第二款移列，惟於本項第二款、第五款至第七款增列「有確實證據」等文字，另於第六款增列「公然」二字，並作文字修正，俾使一般受規範者對於免職處分之抽象法律概念易於理解且得預見，以符司法院釋字第四九一號解釋之構成要件明確性之原則。</p>

員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

考績委員會對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

第一項所稱主管機關為總統府、國民大會、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關

員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

考績委員會對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

第一項所稱主管機關為總統府、國民大會、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關

考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關核定，送銓敘部銓敘審定。但長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會時，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

第一項所稱主管機關為總統府、國民大會秘書處、五院、各部（會、處、局、署）及省（市）政府。

列第三項，原第三項修正遞移為第四項。

二、有關主管機關得將考績案授權所屬一級機關或縣（市）政府核定之規定，以現行係規定於公務人員考績法施行細則第十九條第二項，有逾越本法規定之虞，宜提昇位階於本法明定，並為擴大授權，爰本條第一項前段修正如上。

三、復查公務人員因辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪等均可隨時辦理另予考績，由於是類人員係於可辦理另予考績事由發生後便得辦理另予考績，為求簡化考績程序，爰規定是類非於年終辦理之另予考績得不經考績委員會核議，逕由其長官考核。又因特殊情形，例如：機關首長、單位主管及受考人總數少於或等於考績委員會

（市）政府、直轄市議會、縣
（市）政府及縣（市）議會。

（市）政府、直轄市議會、縣
（市）政府及縣（市）議會。

委員法定人數；或機關考量特殊情況，報經上級機關核准而不設考績委員會者，均得逕由其長官考核。復以考績免職處分將改變公務人員身分，允宜審慎，因此增列不設考績委員會之機關對屬員所作之考績免職處分，應送經上級機關考績委員會考核之規定。爰本條第一項後段但書規定修正如上。

四、另查司法院釋字第四九一號解釋，有關公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，以保障受考人權益，爰於本條增列第三項「考績委員會對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。」之規定如上。

			<p>五、又依地方制度法第二條及臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例第二條規定，省政府為行政院派出機關，省為非地方自治團體。及地方制度法第三條規定，地方劃分為省、直轄市；省劃分為縣、市。是以，為因上開法規之規定，及考量擴大主管機關範圍，並為涵括各部（會、處、局、署）之同層級機關，請如國立故宮博物院等機關，爰將本條第四項（由原第三項遞移）有關考績案之核定權實主管機關增列國家安全會議、各部之同層級機關、省諮議會及縣（市）政府。又直轄市議會、縣（市）議會非屬直轄市政府、縣（市）政府所屬機關，亦予增列。</p>
<p>（照通過） 第十八條 年終辦理之考績結</p>	<p>考試院提案： 第十八條 年終辦理之考績結</p>	<p>第十八條 年終考績結果，應自次年一月起執行；專案考</p>	<p>考試院提案： 一、本條依原條文修正。</p>

果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

續應自銓敘部銓敘審定之日起執行。但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，得先行停職。

二、八十六年六月四日修正公布之本法第十四條規定，考績核定權責為主管機關，本條文原有關專案考績應自銓敘部銓敘審定之日起執行之規定，允宜配合修正。另公務人員因辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪等均可隨時辦理另予考績，爰修正規定一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。至本條原規定「年終考績及專案考績應予免職人員」，因另予考績亦有應予免職人員，爰將上開文字修正為「考績應予免職人員」，又此類人員須俟行政救濟程序終了，其免職處分確定後始能執行，故仍維持自確定之日起執行之規定。爰本條前段修正規定如上。

三、另依司法院釋字第四九一

			<p>號解釋意旨，受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。免職係對公務人員服公職權利之重大限制，雖有公務人員保障法第十八條、第十九條、第二十一條規定提起復審、再復審及行政訴訟等救濟程序，惟本條規定對於免職處分未確定前，得先行停職，實務上造成同一事件受免職處分之人員，機關得選擇予以停職或不經停職逕予免職之裁量，極易造成當事人權益失衡。是以，為期各機關執行之寬嚴一致，且為免救濟程序久延影響公務之執行，本條末段爰修正為「應」先行停職。</p>
<p>(照通過) 第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。</p>	<p>考試院提案： 第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。</p>	<p>第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。</p>	<p>考試院提案： 一、本條係依原條文修正。 二、第二項為新增，係參採一</p>

本法修正條文自公布日
施行。

本法修正條文自公布日
施行。

般立法體例予以增訂。

立法院法制委員會全體委員會議

委員林政則等三十八人擬具「公務人員考績法第七條條文修正草案」
考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」案條文對照表

立法院法制委員會編製
中華民國九十年三月十二日印發

目 錄

一、委員林政則等三十八人擬具「公務人員考績法第七條條文修正草案」案	一
二、考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」案	三
三、條文對照表	七

一、立法院議案關係文書

(中華民國四十一年九月起編號)
中華民國八十八年十一月十一日印發

院總第一二二七號 委員提案第二六六九號

案由：本院委員林政則、林源山、蕭金蘭等三十八人，謹擬定公務人員考績法第七條條文修正案，敬請議決。

提案人：林政則	林源山	蕭金蘭
連署人：許素葉	陳宏昌	蔡中涵
陳榮盛	黃昭順	張福興
陳進丁	游月霞	徐少萍
曾振農	周正之	李先仁
陳健治	江綺雯	林建榮
黃秀孟	劉盛良	洪讀
高揚昇	徐成焜	曾蔡美佐
		林志嘉
		黃敏惠
		楊仁福
		李顯榮
		羅福助
		鄭逢時
		翁重鈞
		吳克清
		蔡鈴蘭
		鄭永金
		穆閩珠
		洪性榮
		楊作洲
		廖風德

說明：

一、政府對於公務人員之各項生活福利照顧，一向不遺餘力，認真關心，令人敬佩。

二、頃據基層公務人員之反映，建議修正公務人員考績法第七條條文，主張考績乙等及丙等人員也可以晉本俸一級，以保障公務人員之基本權益。以新竹市熱心公益的基層公務員曾水金先生（住：南隘里八鄰南隘一三五號），函請立委林政則提案修法的理由，有下列二點：

1. 甚多機關長官常憑一己好惡，偏袒徇私，並以打年終考績作為整肅異己的工具，而屬員為求得年終考績甲等，逢年過節，亦不得不走後門，送禮巴結，討好長官、機關裡充斥馬屁文化。因考列乙等人員，在所敘職等本俸最高俸級或年功俸級時，每二年才能晉俸級一級；考列丙等人員，永遠不能晉級。

2. 依公務員懲戒法規定，公務員懲戒委員會才能對公務員作出降級或減俸處分，行政機關不得為之。由於考列乙等人員，延緩晉級，考列丙等人員，不能晉級，雖無降級或減俸之名，但實際上則生類似降級或減俸之懲戒效果，與憲法保障人民服公職權利之規定有所牴觸，司法院大法官於八十八年五月十四日舉行之第一一八次會議中，作成釋字第四八三號解釋。

懇請提案修正公務人員考績法第七條條文，年終考績獎懲應保障乙等及丙等人員。

三、因此，特為提案修法，並附對照表如下：

二、立法院議案關係文書

(中華民國四十一年九月起編號)
中華民國八十九年十月七日印發

院總第十一號 政府提案第七三八一號

案由：考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」案。

考試院函

中華民國八十九年九月二十六日
八九考台組貳一字第〇五三九八號

受文者：立法院

主旨：檢送「公務人員考績法」部分條文修正草案條文對照表(含總說明)三份，請 查照惠予審議。

說明：為因應司法院釋字第四九一號解釋有關對於公務人員所為免職之懲處處分，應符合法律保留、構成要件明確性等原則，並應踐行正當法律程序等意旨，另考量修正放寬併資考績、考績案核定權責主管機關及授權規定，爰擬修正「公務人員考績法」，共計修正第四條、第六條、第十條、第十一條、第十二條、第十四條、第十八條及第二十五條第二項等八條條文。修正重點為：將本法施行細則考列丁等之條件及一次記二大過之標準，提昇於本法規定；並增列規定對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會，以保障受考人權益；另為免曠日廢時之救濟程序，影響公務之執行，規定應予免職人員於未確定前，應先行停職暨修正規定升任高一官等職務者，得併計原任低一官等年資辦理高官等之年終考績，及刪除

年終考績升等應以連續為要件之規定。

正本：立法院

副本：銓敘部 行政院人事行政局 本院國會聯繫小組 第二組（均含附件）

院長 許水德

公務人員考績法部分條文修正草案總說明

一、「公務人員考績法」（以下簡稱本法）係民國七十五年七月十一日總統令制定公布，並經考試院於七十六年一月十四日以（考）台秘議字第〇一二二號令，自七十六年一月十六日起施行；並分別於七十九年十二月二十八日及八十六年六月四日二度修正公布在案。

二、茲為因應司法院釋字第四九一號解釋有關對公務人員所為免職之懲處處分，應符合法律保留、構成要件明確性等原則，並應踐行正當法律程序等意旨，另考量修正放寬併計考績、考績案核定權責主管機關及授權規定，爰修正公務人員考績法，共計修正八條條文。

三、謹將本法修正重點臚列如次：

（一）修正規定升任高一官等職務者，得併計原任低一官等年資辦理高官等之年終考績；另增列政務人員、教育人員或公營事業人員於轉任公務人員當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照合格實授之年資，合併計算參加年終考績之規定。（第四條）

（二）考績丁等免職之規定，係足以改變公務人員身分之處分，為符合法律保留原則，爰將法律授權本法施行細則第五條訂定考列丁等之條件，提昇至本法規定，並配合刪除授權規定。（第六條）

（三）增列考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級者，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理之年終考績，如考列乙等以上時，不再晉敘之規定。（第十條）

（四）刪除年終考績升等應以連續為要件之規定，並將本法施行細則第十二條有關任本職等年終考績，及得否併計取得升等任用之規定提昇至本法規定。（第十一條）

(五)專案考績一次記二大過免職，係為限制人民服公職之權利，其構成要件不得法律授權訂定，爰將本法授權施行細則第十四條第一項第二款規定之一次記二大過之標準，移列至本法予以規定，並配合刪除授權規定。(第十二條)

(六)修正考績案核定權責之主管機關定義；增列考績案得授權之規定及增列對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會，以保障受考人權益；另修正得不設置考績委員會之情形，並增訂上開情形除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由長官考核之規定。(第十四條)

(七)對於一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績之執行日期，修正自主管機關核定之日起執行；另考績應予免職人員，因關係受考人服公職之權利，且既許其提起行政爭訟以資救濟，為期各機關執行之寬嚴一致，且為免曠日廢時之救濟程序，影響公務之執行，爰修正規定應予免職人員於未確定前，應先行停職。(第十八條)

(八)增訂本法修正條文之施行日期。(第二十五條第二項)

三、委員林政則等三十八人擬具「公務人員考績法第七條條文修正草案」案條文對照表
考試院函請審議「公務人員考績法部分條文修正草案」

林委員政則等提案	考 試 院 提 案	現 行 條 文	說 明
	<p>第四條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。</p>	<p>第四條 公務人員任現職，經銓敘合格實授至年終滿一年者，予以考績；不滿一年者，得以前經銓敘有案之同官等或高官等職務，合併計算。但以調任並繼續任職者為限。</p>	<p>考試院提案： 一、本條係依原條文修正；另增列第二項。 二、依現行規定，同官等內晉升職等人員，即使任較高職等職務僅一個月，仍以最後經銓敘審定之較高職等辦理考績。惟於考績年度中升任高一官等職務者，無法併原任低官等職務辦理考績，僅得以連續任高官等或低官等職務達六個月以上辦理另予考績；茲以其一月至十二月均有任職之事實，如不得併資辦理年終考績，顯不合理。據此，為求法之衡平及一致性，對於不同官等之併資考績，擬參酌同官等內晉升職等之併資考績作法，以較高官等職務辦理考績，又為期統一銓敘審定用語，爰修正本條第一項如上。</p>

<p>轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算參加年終考績。</p>	<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左： 甲等：八十分以上。 乙等：七十分以上，不滿八十分。</p>
	<p>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左： 甲等：八十分以上。 乙等：七十分以上，不滿八十分。</p>
<p>三、教育人員及公營事業人員雖未納入銓敘範圍，並各有其不同之人事制度予以規範，惟其為行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法之適用對象，且具有任公職之事實，如依現行規定，轉任當年相當之年資，無法與公務人員年資併計參加年終考績，將影響其晉敘及升等。又地方制度法業經公布施行，日後政務人員轉任常務人員之情形，將益趨增加，如轉任常務人員當年無法參加年終考績，似亦不合理。爰增列第二項有關政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得併資辦理年終考績之規定如上。</p>	<p>考試院提案： 一、本條係依原條文修正，並增列第三項。 二、考列丁等之條件除本法第十二條另有規定外，原於本法施行細則第五條規定：「公務人員年終考績評分，考</p>

丙等：六十分以上，不滿七十分。

丁等：不滿六十分。

考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。

考列丁等之條件，除本法另有規定者外，須以受考人在考績年度內，有左列情形之一者為限：

一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。

四、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。

丙等：六十分以上，不滿七十分。

丁等：不滿六十分。

考列甲等及丁等之條件，應明訂於本法施行細則中，以資應用。

列丁等者，除本法及本細則另有規定者外，並須以受考人在考績年度內，具有左列條件之一者為限：

一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。

四、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。

三、茲以有關考列丁等之條件，依公務人員考績法第七條有關年終考績丁等免職及第八條有關另予考績丁等免職之規定，係足以改變公務人員身分之處分，依司法院釋字第四九一號解釋之意旨，對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，其構成要件不得法律授權，應由法律定之，爰刪除本條第二項「及丁等」三字，並酌作文字修正。另依上開解釋之法律保留原則，將原規定於細則之

<p>第七條 年終考績獎懲依左列規定：</p>	
<p>第七條 年終考績獎懲依左列規定：</p>	
<p>林委員政則等提案：如提案說明。</p>	<p>考列丁等條件，提昇至以本法規範之位階，增列至本條第三項予以明定。四、又本條第三項規定文字雖由本法施行細則第五條移列，惟配合第二項用語，將「公務人員年終考績評分，考列丁等者」，修正為「考列丁等之條件」。又將原本法施行細則第五條第一項第二款考列丁等條件之有關「不聽指揮，破壞紀律，情節重大……」之規定，增列「，經疏導無效」等文字，移列為本條第三項第二款；此係考量年終（另予）考績列丁等免職為懲處累積之效果，且辦理考評之前應先予疏導以使受考人有改過之機會。另第三款有關「怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果」之規定，增列「，有確實證據」等文字，俾使受考人對於免職處分之抽象法律概念易於理解且得預見，以符司法院釋字第四九一號解釋所稱構成要件明確性之原則。</p>

一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總

一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級者，給與一個月俸給總額之一次獎金；次年仍考列乙等者，改晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金。其餘類推。已晉至年功俸最高俸級者，給與一個月俸給總額之一次獎金。

三、丙等：留原俸級。

四、丁等：免職。

前項所稱俸給總額，指

<p>額之一次獎金，已敘年功俸最高俸級者，給與一個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>三、丙等：晉本俸一級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，已敘年功俸最高俸級者，不再晉級。</p> <p>四、丁等：免職。</p> <p>前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。</p>	
<p>公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。</p>	<p>第十條 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級或在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸</p>
<p>公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。</p>	<p>第十條 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此</p>
<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正。</p> <p>二、配合本法第四條有關晉升高一官等職務者，得併計低一官等年資，辦理</p>	

<p>級，其以前銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考績不在此限。</p>	<p>限。</p>	
<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、二年列甲等者。</p> <p>二、一年列甲等二年列乙等者。</p> <p>前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。另予考績及以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，均不得予以併計取得高一職等升等任用資格。但以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以</p>	<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：</p> <p>一、連續二年列甲等者。</p> <p>二、連續三年中一年列甲等二年列乙等者。</p> <p>公務人員銓敘部銓敘審定薦任第九職等合格實授後，調任較高官等之機要或派用職務，未能參加年終考績者，其前後考績年資得視為連續。</p>	<p>高一官等年終考績之修正規定，為避免同年度內升任高一官等、職等時已敘較高俸級者，於考績結果後仍可再晉級之多次晉級情事，爰增列限制晉級規定如上。</p>
<p>考試院提案：</p> <p>一、本條第一項係依原條文修正；另第二項原條文刪除，並將本法施行細則第十二條提昇至本法規定並酌予修正。</p> <p>二、本條所稱連續係指未中斷之意，是以，除本條原第二項有關視為連續規定外，須未中斷之二年甲等或三年中一年列甲等二年列乙等之任本職等年終考績，始取得升等任用資格。茲以公務員得否晉升職等須視本身所具任用資格、銓敘審定資格、考績結果及所占職缺之職務列等條件而定，業已加諸一定程度之限制。基於考績係考核公務人員任職期間之表現，並肯定公務人員於各任職期間所作之奉獻；且實務上對於受懲戒處分經不得晉</p>		

併計取得該併資之較低官等
高一職等升等任用資格。

敘期滿後，參加年終考績有案人員、育嬰留職停薪及因案停職復職人員，均已放寬併計前後考績年資，視為連續；為求法與實務契合，應予明確規定，以符依法行政原則，爰刪除本條第一項有關年終考績升等應以連續為要件之規定，並配合刪除原第二項有關視為連續之規定。

三、又為符法制，本法施行細則第十二條有關任本職等年終考績之適用範圍，及不得併計取得高一職等升等任用之考績年資規定，應提昇至本法規定，另基於高資可以低採精神，增列有關以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格之規定。例如：降調低官等職務者，如簡任第十職等（機要）併薦任第七職等辦理之薦任第七職等年終考績，得作為併計取得薦任第八職等任用資格；或調升官等職務者，如以薦任第七職等併簡任第十職等（機要）辦理之簡任第十職等年終考績，雖不得併計取得

	<p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉</p>	
	<p>第十二條 各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉</p>	<p>簡任第十一職等任用資格，但可作為日後調回薦任職務時併計取得薦任第八職等任用資格之年資。爰增列本條第二項規定如上。</p>
	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正，另增訂第三項。</p> <p>二、專案考績一次記二大過之標準原於本法施行細則第十四條規定：「本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功、二大過之標準，依左列規定……二、有左列情形之一者，一次記二大過：</p> <p>(一)圖謀背叛國家，有確實證據者。</p> <p>(二)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者。</p> <p>(三)違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</p> <p>(四)涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</p> <p>(五)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者。</p>	

年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；

已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(一) 一次記二大過者，免職。

前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

專案考績一次記二大過，以有左列情形之一者為限：

一、圖謀背叛國家，有確實證據者。

二、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

年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；

已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

(一) 一次記二大過者，免職。

前項第二款一次記二大功，一次記二大過之標準，由銓敘部定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

(六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。

(七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。

(八) 曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。……」

三、查本條第一項第二款第二目規定，一次記二大過者，免職，依司法院釋字第491號解釋之意旨，此係限制人民服公職之權利，其構成要件不得法律授權訂定，應由法律定之。是以，爰依法律保留原則將原規定於本法施行細則第十四條第一項第二款規定之一次記二大過之標準，提昇移列至本法第三項規定。並配合刪除本條第二項「一次記二大過」之文字，另將一次記二大功之標準，由「銓敘部定之」修正為「應於施行細則中明定之」，以資明確。

四、本條第三項文字雖由本法施行細則第十四條第一項第二款移列，惟於本項第二款、第五款至第七款增列「有確實證據」等文字，另於第六款增

<p>損害，有確實證據者。</p> <p>三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</p> <p>四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</p> <p>五、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。</p> <p>六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。</p> <p>七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p> <p>八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。</p>	<p>第十四條 各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核。</p>	<p>列「公然」二字，並作文字修正，俾使一般受規範者對於免職處分之抽象法律概念易於理解且得預見，以符司法院釋字第四九一號解釋之構成要件明確性之原則。</p>
<p>第十四條 各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核。</p>	<p>第十四條 各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核。</p>	<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正，增列第三項，原第三項修正遞移為第四項。</p> <p>二、有關主管機關得將考績案授權所屬</p>

，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

考績委員會對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

第一項所稱主管機關為總統府、國民大會、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關）、省政府、省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會

，經由主管機關核定，送銓敘部銓敘審定。但長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會時，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

第一項所稱主管機關為總統府、國民大會秘書處、五院、各部（會、處、局、署）及省（市）政府。

一級機關或縣（市）政府核定之規定，以現行係規定於公務人員考績法施行細則第十九條第二項，有逾越本法規定之虞，宜提昇位階於本法明定，並為擴大授權，爰本條第一項前段修正如上。

三、復查公務人員因辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪等均可隨時辦理另予考績，由於是類人員係於可辦理另予考績事由發生後便得辦理另予考績，為求簡化考績程序，爰規定是類非於年終辦理之另予考績得不經考績委員會核議，逕由其長官考核。又因特殊情形，例如：機關首長、單位主管及受考人總數少於或等於考績委員會委員法定人數；或機關考量特殊情況，報經上級機關核准而不設考績委員會者，均得逕由其長官考核。復以考績免職處分將改變公務人員身分，允宜審慎，因此增列不設考績委員會之機關對屬員所作之考績免職處分，應送經上級機關考績委員會考核之規定。爰本條第一項後段但書規定修正如

上。

四、另查司法院釋字第四九一號解釋，有關公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，以保障受考人權益，爰於本條增列第三項「考績委員會對於考績免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。」之規定如上。

五、又依地方制度法第二條及臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例第二條規定，省政府為行政院派出機關，省為非地方自治團體。及地方制度法第三條規定，地方劃分為省、直轄市；省劃分為縣、市。是以，為因上開法規之規定，及考量擴大主管機關範圍，並為涵括各部（會、處、局、署）之同層級機關，諸如國立故宮博物院等機關，爰將本條第四項（由原第三項遞移）有關考績案之核定權責主管機關增列國家安全會議、各部之同層級機關、省諮議會及縣（市）政府

		<p>第十八條 年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。</p>	
	<p>第十八條 年終考績結果，應自次年一月起執行；專案考績應自銓敘部銓敘審定之日起執行。但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。</p>	<p>考試院提案： 一、本條依原條文修正。 二、八十六年六月四日修正公布之本法第十四條規定，考績核定權責為主管機關，本條文原有關專案考績應自銓敘部銓敘審定之日起執行之規定，允宜配合修正。另公務人員因辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪等均可隨時辦理另予考績，爰修正規定一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。至本條原規定「年終考績及專案考績應予免職人員」，因另予考績亦有應予免職人員，爰將上開文字修正為「考績應予免職人員」，又此類人員須俟行政救濟程序終了，其免職處分確定後始能執行，故仍維持自確定之日起執行之規定。爰本條前段修正規定如上。</p>	<p>。又直轄市議會、縣（市）議會非屬直轄市政府、縣（市）政府所屬機關，亦予增列。</p>
<p>三、另依司法院釋字第四九一號解釋意</p>			

<p>第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。</p> <p>本法修正條文自公布日施行。</p>			
<p>第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。</p>			
<p>考試院提案：</p> <p>一、本條係依原條文修正。</p> <p>二、第二項為新增，係參採一般立法體例予以增訂。</p>	<p>旨，受免職處分之公務人員既得依法提起行政訴訟，則免職處分自應於確定後方得執行。免職係對公務人員服公職權利之重大限制，雖有公務人員保障法第十八條、第十九條、第二十一條規定提起復審、再復審及行政訴訟等救濟程序，惟本條規定對於免職處分未確定前，得先行停職，實務上造成同一事件受免職處分之人員，機關得選擇予以停職或不經停職逕予免職之裁量，極易造成當事人權益失衡。是以，為期各機關執行之寬嚴一致，且為免救濟程序久延影響公務之執行，本條末段爰修正為「應」先行停職。</p>		

銓敘部司法院釋字第四九一號解釋相關疑義學術研討會會議紀錄

一、研討時間：民國八十九年一月二十五日（星期二）上午九時三十分

二、研討地點：本部中興樓五樓會議室

三、主持人：邱部長進益

紀錄：柯敏菁、葉明妃

四、出席：莊次長碩漢 李次長若一 國立政治大學法律學系法教授治斌 國立政治大學劉教

務長宗德 國立政治大學法律學系董教授保城 國立台灣大學法律學系林副教授明

鏘 中央研究院社科所法律組李副研究員建良 考試院熊專員忠勇 公務人員保障

暨培訓委員會李副處長延祝 法務部林專門委員秀蓮 行政院經濟建設委員會李研

究員佳珍、湯副研究員偉祥 行政院人事行政局張科長小蘭、陳科長慧珍 本部葉

主任秘書長明 黃首席參事萬枝 法規司韓司長英俊 銓審司蘇司長登林（洪副司

長國平代） 特審司朱司長永隆 退撫司陳司長清添 人事管理司潘司長麗雲 訴

願審議委員會楊執行秘書麗明 法規委員會陳執行秘書勝宗 公保監理委員會曹執

行秘書晉芳

五、綜合研討：

（一）法治斌教授：

第二主題部分應屬法規會的事，故無疑義。

（二）劉宗德教務長：

釋字第四九一號解釋問題甚多，可分為三個層次說明，即事前的法律依據、事中的正當程序及事後的救濟途徑。事前的法律依據，大法官並未深入說明一次記二大過為重

要事項應有法律依據，而吳大法官在協同意見書內談及釋字第三八〇號解釋有關大學法規範的共同必修科目為一重要事項，不能在施行細則中授權教育部處理，亦即部分大法官的見解應已認為重要事項保留說已成形，至少在釋字第二九一號解釋提到，中央民意代表的待遇是一個重要事項要以法律規定。因此，釋字第四九一號解釋的第一個標的是，一次記二大過係重要事項，不能在公務人員考績法第十二條授權銓敘部以施行細則規定，本人贊成。貴部將它提昇為母法位階。至必須以法律規定之重要事項，部裡需再檢視，除一次記二大過者外，考績丁等部分，似未做因應，雖然大法官解釋的標的目前雖僅限於免職的一次記二大過，但似可主動檢討，例如「丁等」儘量用母法來規定。此因中央法規標準法第七條的職權命令其未來存續空間，法務部諮詢小組的意見是，職權命令將來可能降低位階，變成行政規則，甚至因為沒有法律的授權，就違反行政程序法第一百五十條法規命令一定要有法律授權的規定。所以，宜仔細檢討，有那些法規命令依照其位階目前仍屬於職權命令而沒有法律授權的，不要祇停留在釋字第四九一號解釋所謂的免職處分這個環節上，希望能注意到大法官所謂的層級化保留體系裡的重要事項。

第二點所謂正當法律程序的內容，在行政處分這個部分，至少包括四個重點：第一是通知與聽證，或是以陳述意見來代替，也就是英、美法所謂的 *notice and hearing*，通知，然後給予陳述意見，嚴格者，給予聽證的程序。第二是資訊公開的程序。資訊公開包括閱覽卷宗等程序，在行政程序法、訴願法都有規定。第三是解釋標準與裁量標準的設定與公布。行政程序法第一百五十九條第二項規定，解釋性規定與裁量基準是行政規則，應公告周知。最後是所謂的教示，要附記處分理由，要教示救濟的途徑。這個部

分，銓敘部的審定函僅把審定結果說明，並未附記處分理由，曾被行政法院判決，訴願決定撤銷，事實上有關附記處分理由及教示救濟途徑是最容易做到的。以上行政處分的四個正當程序請部裡專案小組研究，那些程序可以引進，宜作未雨綢繆因應，而不是祇在公務人員考績法上面規定陳述意見。

最後，免職的確定，大法官已將它延伸到救濟途徑確定之後，始告免職處分確定，顯已推翻了目前認為銓敘部的核定就算確定的慣例。這部分大法官有它解釋的理由，惟部裡的修正草案內，把停職改為「應」，恐是相反的處理結果，大法官是說「得」停職，並沒有特別說「應」停職，最近針對停職，司法官考試也考出了吳大法官的見解，所謂停職，是不是一個行政處分，能不能單獨提起訴願及行政訴訟，可能行政法院在八十五年已作過了判決，停職是可以單獨對它提起訴願及行政訴訟的。但並沒有規定免職處分確定前應該要停職，現在如修正為應停職，對當事人恐怕更形不利，且要不要拘泥於所謂的行政處分並不因為提起爭訟而停止原處分的執行，人事法令上要有比較特別的規定，亦即停職處分是否必要，宜視個案斟酌，換言之，應是一裁量性的處理，而不宜輕易修正為「應」停職。

(三) 林明鏘副教授：

釋字第四九一號解釋在作成解釋之前曾召開一個說明會，我及在座的朱司長均應邀參加。部裡成立四九一專案小組，不知有沒有請內政部警政署人事室的人參與，其實一個專案小組或是一個法案的修改應該集思廣益，不要以部裡人為唯一的可能性，像剛才聽到公務人員保障法第三十條的修正，我不知道有這樣的發展趨勢，連部裡都不太知道，

其實部長在考試院院會應提報類似這種與其他部會相關的法案應該邀請部裡參與，以瞭解其重要性，使其誤會減少。

其實我在釋字第四九一號解釋說明會裡的很多見解是被採納的，所以個人對釋字第四九一號號解釋有一些肯定的看法，我已寫成一篇文章大概一萬五千字左右，可提供給大家參考。董教授在台灣本土法學雜誌裡面也寫一篇一萬多字，不過他的見解跟我不太一樣，我發表的時候不曉得他已經寫了，沒有引述他的文章，很抱歉。我在二月份出書時會斟酌寫上董教授的文獻，這是首先要跟大家報告的。

有關釋字第四九一號解釋是一項很重要的解釋，貴部專案小組所擬條文，其中一點我與劉宗德教務長的意見一致，如將得停職部分改成應停職，不祇是本末倒置，而且是違憲到極點，因為時間關係，理由請自行參閱，祇就幾個重要的看法提供參考，一點是停職的部分，除了公務人員考績法規定要把它再改回「得」字之外，甚至應檢討警察人員管理條例第三十一條。如果停職薪水照發，我們沒意見，如果薪水停發則是一種變相的懲戒處分，雖然考試院與行政院人事行政局的行政解釋可以因生活困難，要求發二分之一之本俸，但並無法律規定，此部分下次有機會一定要詳加說明。另停職的要件過於簡單，而且停職處分是一種保全的暫時措施，怎可以停發薪水，停職的作用，主要是暫時不要讓他手頭上拿著槍枝執行勤務，因為他有重大違紀的嫌疑，讓他暫時suspense，但是錢還要照發，要件都沒有規定，就「必要時」之語意不清，這是違憲！此在大法官解釋裡未講到。

第二點是對部裡較直接有關的，部裡對一次記二大過的懲處處分有所謂審定權，這

在大法官解釋裡未講到，那是因為朱司長在座特別說這個審定權不能拿掉，我說審定可否改成「銓敘」二個字，審定權會違反憲法增修條文第六條第一項第三款的權力，因為考績不屬於法制事項，是個案執行事項，把它改成銓敘，不會有多大影響。銓敘是上著於天下著於地，什麼都包括在內，是中國固有傳統文字，不要用審定，你審定就違反憲法規定，這在釋字第四九一號解釋專案小組一個字也沒寫，銓敘依照朱司長的看法大部分都是備查的形式，很少去把他推翻掉。但是也有，警察機關首長一次記二大功，理由是辦學術研討會，將其推翻掉，這就不是備查，是實質審查，雖然比例很少，但還是有做！當然一次記二大功在釋字第四九一號解釋裡未談及，而一次記二大功過與一次記二大功的理由很相近，剛才劉教務長講得很對，宜通盤檢討而不是針對這幾個條文在變，應該做一個長程規劃，使大法官解釋裡面尤其是吳庚大法官的協同意見書說，要從長計議不要短視近利，今天作完四九一，然後五〇〇號專案小組，五〇二號專案小組，組不完。

第三點，行政懲處與行政懲戒，我與劉教務長的看法不太一樣，我認為，不管是不是重大影響均應該讓他有司法救濟的途徑，這跟保訓會的見解很類似，包括一次記一大過的也應該讓他去司法救濟，因為一次記一大過的也符合行政程序法第九十二條行政處分之要件，所以這一點可能部裡的長官或是人事行政人員之觀點跟我們不太一樣，譬如說一次記一大過，甚至調職處分，考績評定為乙等或丙等的可不可以讓他救濟？我認為應該要。

第四點，大法官四九一號解釋所謂的正當法律程序，到底是那些法律程序？我在說明會裡曾說，應該讓他陳述意見，讓他聽證，讓他資訊公開，這是基本的三合一的行政

程序法重要的三大東西——聽證、陳述意見跟資訊公開，都應該保障當事人的基本權利，這一點看法在大法官的解釋裡並未談及，祇講到說明理由，增加附記教示，可以不服的救濟規定，主要他們認為行政程序法不適用在考績程序，這與第一個議題有關係，因為第一個議題，大法官認為行政程序法第三條第三項第七款就是排除人事行政行為，所以考績的一次記二大過應該不適用。當然也牽涉到一個問題，我們的憲法有沒有行政決定權的正當法律程序條款？法教授說沒有，大法官說有，至少吳庚的協同意見書裡面，他提到兩套解釋，憲法第十八條及第二十二條都可以作為正當法律程序的根據！行政訴訟法、行政程序法均是它的程序保障，祇是保障範圍的多寡跟有些教授的看法不一樣而已！所以你們應再認真去思考，最起碼的意見陳述，你要當事人一次記二大過免職，然後今天開考績會，結果明天不用來上班了，竟沒有讓當事人講話的機會，怎麼是一個正當法律程序呢？如要槍斃一個人，也要先讓他吃飽，講講話，寫遺囑，現在一次記二大過免職是一種等於判死刑的槍斃處分一樣，竟不讓他陳述，報載說他參加職業賭場，或是包娼包賭，喝酒開車撞死一個高中生，然後第二天報紙發布一次記二大過免職，有沒有給他陳述意見？沒有嘛！這樣就淘汰一個公務員，將使他對公務員保障或對公務員制度心灰意冷，說它沒有溫暖，沒有人性，連讓公務員講話的機會都沒有，所以有關警察人員管理條例第三十一條的規定，還有相關的規定都應一併檢討，否則將會喪失一個泱泱部會總管全國人事行政的風格，這是第四點。

第五點，剛才劉教務長講到的一次記二大過免職的標準應該要有法律保留，我認為公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款的第五、六、七目要重新檢討，你們修

正草案增列「有確實證據者」，這樣的文字有加跟沒有加一樣，還是違憲！那天的說明會裡大法官說，請問林教授怎麼改？我是請他將前揭三目全部刪除，做得到做不到？做得到啊！如現行規定侮辱長官，情節重大，挑撥離間，情節重大，可以記大過，請問甚麼是挑撥離間？所以，這三款規定應刪除，或是把其他事由一至四目提昇到法律，這樣才符合法律保留原則，不要把它放在施行細則，讓生殺大權完全操在行政長官手中。所以，董保城教授寫文章說這個是違憲的，我贊同，但大法官說行政懲處還是要給行政機首長一個權限，不是壟斷在司法機關手中，這一點看法和我的看法一樣，但是像這種施行細則第十四條第一項第二款第五、六、七目，應通通刪除，至於一至四目建議放到法律規定。另草案未事先看到，或許我們不是部裡的人，雖然說訴願委員、復審委員，但是好像也不是法規委員，因為法規委員會經常開會，所以這種重大法案其實要像今天這種場合來集思廣益。今天不是叫學術研討會，因為像考選部辦的有論文報告，有評論的程序，才是學術研討會。今天改成討論會，因為部裡從來沒有辦過，考選部已經辦過二次了，我們也不應該示弱，以上建議，敬供參考。

(四) 李副研究員建良：

剛剛法老師的發言給我很深的感受，事實上，現在從制度面來看，面臨到一個司法者與立法者之間在拔河，我們剛好夾在中間，今天立法者有意要放寬，大法官司法者不願意放寬，我們夾在中間怎麼辦？因此從這個觀點來看，我們今天修法到底是站在一個甚麼樣的立場？是要符合大法官釋字第四九一號解釋的要求，還是從整個公務員制度的改變，給予公務員有一個比較合理適當的工作條件跟整個的工作權利保障，我們的立場

是在那裡？如果祇是要去貼近大法官的解釋的話，那麼很多的想法可能會不同，如果不是，譬如說剛剛林教授發言似乎是跳脫大法官的解釋，事實上作一個可能比大法官更進一步的設計，所以，我們在修法時，還是從大法官釋字第四九一號解釋來出發，始能建立公務人員的整個權利救濟完整體系。

第一個就是法律保留原則，包含授權的禁止，就是說很多重要事項不能授權，一有授權就是違憲。其次，法律規定要明確，用語要精確，這是第一個保障的體系。第二個是正當的法律程序，釋字第四九一號解釋至少有三個要項：其一是決定公務員的記過等等，不能由長官個人來做決定，要用一個委員會的方式，一個比較公正的組織，其二是要給予當事人有陳述意見的機會，其三是處分書，要書面而且要記載理由，要有教示的記載，這是大法官建立的第二道防線。第三個就是所謂的暫時保護的問題，在行政爭訟沒確定之前不能夠執行。如果以大法官所建立的標準，來看我們公務人員考績法相關的修法條文，好像把過去的施行細則全部提昇成為法律，那麼就合乎法律保留原則。但是除了剛剛林教授所提的，很多要件，譬如挑撥離間等等是否還合乎現代需要之外，在立法技術上，及將來運作上可能有一個問題要思考，也就是釋字第四九一號解釋因是針對一次記二大過免職的處分，是屬於專案考績的部分，所以對這個部分嚴格要求應該要有法律保留的規定，而且要明確。然而可以免職的情況也有二種，另外一種是年終考績考列丁等者，在修正草案內已提到，但專案考績是個案，今天發生一件事情，譬如在本案裡的當事人，他因為去討債這件事情，一次記二大過免職，但是年終考績事實上是一整年度的綜合評估，它還可以功過相抵等等，因此像這種年終考績有沒有所謂要件的問題，

這是一個立法技術上，我們在資料的第十六頁所列的第六條之一提到，這裡還特別括弧「另予」（考績），就突顯出有一點點的不是很精確，也就是說事實上去年終考績是今年整年度的表現，有記功，有記過等等，總結下來之後為幾分，然後評列甲、乙、丙、丁。如要有一個比較健全的考績制度，事實上不是在對考列丁等這個部分來設定條件，而是對如記警告、記過、記大過等設定條件，至於要一次記一大過、二大過，那是另外的累計問題，而不是作一個終結性的。對於考列丁等，事實上沒有辦法預期，第六條之一修正條文，將來在適用時，於年終之後加加減減變成幾分，再去對這個要件，似乎是比较特殊的一個考績制度，如果要健全的話，應該從第十二條第一款平時考核去設定要件，而不是在年終考績丁等上設定要件。至於要件，姑且不談林教授所提的要件是不是適合，但至少年終考績的要件與專案考績的要件似乎並不是完全一致，那麼這二者之間的考量如何，可能還要請承辦人員再做說明，這二者間事實上並不完全一致，可能跟我剛剛談到平時考核的問題有關係，可是我們把它規定為年終的丁等，這是我對這個草案的一個看法，至於其他的看法基本上跟其他幾位老師的看法是一致的。

最後一點點補充是，大法官在這個解釋裡提到有關暫時保護的問題，應俟行政爭訟確定之後才可以執行，其實現行的公務人員考績法本來就這樣規定，確定之後才執行，祇是所謂的確定，因為公務員在過去沒有辦法提起行政救濟，這個確定指的是有考績權的長官所作的決定，一作出決定就確定了，所以在將來適用上，這個所謂確定，應該解釋成司法救濟的確定，這樣就可以合乎大法官會議的意旨。

(五)董保城教授：

第二個問題，基本上是針對專案考績的部分，大法官釋字第四九一號解釋，在座的每個人都當過學生，學生裡面有所謂的操行分數，就是平時考核，如果在求學過程中，某一年偷人家東西或跟同學打架，然後移送公懲會，那就是專案考績，我想這樣比喻應該是對的，只是在學校基本上學生只要沒有犯大錯平時考核就是八十分左右，但是專案考績，就是學校對某種破壞教學或是行為有不檢或嚴重影響校譽的學生，開個學生獎懲委員會，這時我們就會開始考慮，到底是記大過，還是讓他退學等等，通常會去看他這個孩子過去在學校的表現如何，因此我把這個觀念用在公務員上，公務員年底到了，打考核，甲、乙、丙、丁等就靠平常的印象，應該有一個很好的運作成效，但事實上在運作上都產生了偏差，現在增加一個專案考績，變成針對他這個行為來做決定，與學生最大的不同就是，學生有很多選項，可是公務員是一種核子彈的功能，不是昇天就是滾蛋，不是記大功，就是一次記二大過免職，包括大法官在解釋文裡沒有提到，但是不同意見書或協同意見書裡提到，讓專案考績功過行之，實質上等於懲戒，即使是懲戒，依照公務員懲戒法又有各種不同依照其違法失職行為的選項，這一次大法官把專案考績特別提出來，是不是可以考慮不要再一次記二大過免職，因為真正想要用這條文的長官，他有一個選擇，就是說我至少給你記大過一個，在五十八年或五十九年的時候，當初專案考績記大過達二次者才免職，也就是當初在立法的時候，並不是一次非記二大過免職。林教授剛剛說很多問題在警政上的部分，常常因為一個行為，譬如前陣子有台北交通隊的分隊長因為酒醉駕車，不知後來是不是用一次記二大過免職，如果真是如此，公務員平常做得流血流汗，被當成聖人，跌跤一次，就非幹掉不可，一次記二大過免職，通常是

在輿論壓力之下，主管為了平息眾怒而為，但是我們不要讓社會輿論牽著我們走，這次大法官也提到，專案考績一次就記二大過是否違反比例原則？拿一個行為否定他終年終月的工作就把他OUT，這樣不是很好，專案考績可否回復到至少像十三頁可以有個選項，一年度內累積二大過讓他免職，也就是變成類似我們在學校，學生因為他有個竊盜行為，或者是他有嚴重違反校規的行為，會給他留校察看或記一個大過，而不是絕對百分之百的退學，也就是不能只有一條路可走，會造成平常奉公守法，祇因涉世未深，或交友不慎跌倒之後，不簽切結書就叫你滾蛋，實在沒有人性，我認為，如果是這樣解套了，就不會變成所謂的懲戒性質，因為如果具有懲戒性質，大法官在二九八號解釋說視其性質於合理範圍可以授權行政機關來做，我在報告裡面對大法官所瞭解的就是，一次記二大過都可以由行政機關來行之，是剝奪司法權的審判，如果把專案考績一次記二大過回復到至少五十三、五十八年那種主管機關可以有不同選擇，就比較沒有所謂具有純司法性質的懲戒功能，而且事實上有個選擇之後，行政機關長官比較敢用，否則，輿論一揭發就趕快一次記二大過免職，對公務員士氣是非常大的打擊。

其次，剛剛林教授所提公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款第六、七目比較抽象的部分，如侮辱誣告長官，挑撥離間情節重大這些情形，在學校裡面也有這種人，每天在那裡，日子不知道怎麼過，長官也是不太敢動，所以第六、七目如果還是回到母法，不要一次記二個大過，讓它LOWDOWN一點，仍然可以發生嚇阻效果，尤其像這種誣告侮辱，比較是呈現過去那種特別權力關係，藉此機會把第六、七目文字一併調整，而且挑撥離間、侮辱誣告跟修正條文第六條之一有些重疊，換句話說，到底是用第六條

之一，還是用第六條之二，我比較偏向於專案考績可以依照他的情節而分為記一大過或一次記二大過，然後把第六、七目的文字重新整理，放到一個大過，顯現嚇阻作用，因為一個機關裡面常常出現那種人，第六、七目在行政工作上也是一種困擾，這是我個人另一個看法。

另外，大法官所謂的授權明確性，這次修法最主要的是把大法官認為放在細則位階太低的，全部放到母法裡面，我比較採取否定看法。因為憲法第二十三條法律保留，並不是所有都由母法來規定，事實上母法規定有它的優點，也有它的缺點，所以第二十三條說除了法律之外，要有法律授權明確性。銓敘部這次修法，是不是把原來細則的丁等及一次記二大過全部放母法，公務人員考績法過去幾個修正條文好像對專案考績修得不多，因為你放在法律，修它很麻煩，如果放在授權命令，比較好修，所以，還是在公務人員考績法裡面授權銓敘部來訂，包括吳庚的文章或大法官歷次幾個解釋，並不是在法律規定得很明確，就是授權明確性，而是要看整體條文的結構、立法意旨說明，才知有沒有所謂的授權明確，所以，我覺得在這部分有二個選擇，一是把它的位階提高至法律，但是對銓敘部將來修法會不會造成困難？第二是用授權命令，還是維持在細則，因為授權命令可以符合明確性，把它的要件、罰則情況寫明白，讓行政機關未來可以修改，這是授權命令的性質。

再者，大法官說人事考核這些名詞比較不確定，除了前面提到的第六、七目，因為是特別權力關係下的產物，可以把它重新整理出來外，要規定得很明確是很困難，因為這些都是屬於一些不確定法律概念的部分，沒有辦法明確，至於其他部分，對於「應」

停職的部分，我也呼應應該是「得」比較好，讓行政機關有個選擇，尤其有些事情他沒辦完，你就馬上將他停職，會產生失效操作的問題，另外就是條文修正部分，屬於文字上的修正，我會後再提出來給承辦單位。

(六)機關代表

1. 對於考績處分前給予當事人陳述意見之對象可否放寬，不限於考績應予免職人員，其他處分如考列丙等或乙等之人員一併考量給予陳述意見之機會？（考試院熊專員忠勇、行政院人事行政局張科長小蘭）

2. 公務人員考績法第二十條規定：「辦理考績人員對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。」有關「考績過程應嚴守秘密」之規定是否與行政程序法所要求公正、公開、公平之程序規定牴觸？（考試院熊專員忠勇）

3. 公務人員考績法施行細則第十九條第一項規定：「機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得變更之。但應於考績案內，註明其事實及理由。」其中機關長官對復議結果，仍不同意時得變更之行政裁量權是否與釋字第四九一號解釋「作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議」之意旨相違背？（考試院熊專員忠勇、行政院人事行政局張科長小蘭）

4. 公務人員考績法第十四條第一項規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關核定，送銓敘部銓敘審定。但長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會時，得逕由其長官考

核。」其中有關「長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會時，得逕由其長官考核。」之規定是否與釋字第四九一號解釋「作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議」之意旨相違背？（行政院人事行政局張科長小蘭）

六、散會：中午十二時

主席 邱進益

行政程序法之適用暨
司法院釋字第四九一號解釋

相關疑義學術研討會會議資料

銓敘部

八十九年一月二十五日

會議資料共六種：

一、行政程序法之適用暨司法院釋字第四九一號解釋相關疑義學術研討會議程

二、行政程序法之適用暨司法院釋字第四九一號解釋相關疑義學術研討議題

三、行政程序法有關「對公務員所為之人事行政行為不適用該法之程序規定」
書面資料

四、因應司法院釋字第四九一號解釋檢討相關法規書面資料

五、司法院釋字第四九一號解釋

（含解釋文、解釋理由書、協同意見書、不同意見書）

六、公務人員考績法規修正條文案草案對照表

行政程序法之適用暨司法院釋字第四九一號解釋相關疑義學術研討會議程

0 九：0 0—0 九：三 0（三十分鐘）

報到

0 九：三 0—0 九：三 五（五分鐘）

主持人講話

0 九：三 五—0 九：四 0（五分鐘）

第一主題說明：行政程序法之適用疑義

0 九：四 0—0 九：四 五（五分鐘）

（本部訴願審議委員會執行秘書說明）
第二主題說明：司法院釋字第四九一號

0 九：四 五—0 九：四 五（六十分鐘）

解釋相關疑義（本部法規司司長說明）
第一主題綜合研討：

一 0：四 五—一 一：四 五（六十分鐘）

行政程序法適用之疑義
第二主題綜合研討：

一 一：四 五—一 一：五 0（五分鐘）

司法院釋字第四九一號解釋相關疑義
主持人總結

行政程序法之適用暨司法院釋字第四九一號解釋相關疑義學術研討議題

一、為期審慎並利本部因應行政程序法之施行，擬請各位學者專家就以下問題提供寶貴意見：

(一) 行政程序法第三條第三項第七款所稱「人事行政行為」究何所指？範圍為何？本部所為行政行為中，那些須適用該法程序規定？

(二) 該法所稱「公務員」範圍為何？退休、離職公務員對於行政機關於其具有公務員身分時所為之人事行政行為提出陳情，是否適用該法之規定？

(三) 本部業務如適用該法程序規定，有那些人事法規須配合修正？以及如何修正為宜？

(四) 本部依公務人員任用、俸給、考績、退休、撫卹及其他特種人事法規所辦理之銓敘審定、退休撫卹案件，與依公務人員保險法辦理之保險案件及早期退休人員年節特別補助金案件，是否適用行政程序法之規定？如適用，實務作業上應如何配合辦理？如本部所持有之個人銓審檔卷資料，關涉各公務人員個人權益，性質較特殊，且有關內部簽陳，或載有長官裁示，或有各單位會簽意見，是否均得公開，同意當事人或利害關係人申請調閱、影印？其公開程度範圍為何？閱覽處所之界定為何？得否依該法第一百零三條規定，不予相對人陳述意見之機會？又本部所製發之銓敘審定函、退休撫卹案審定通知等，須否依該法第九十六條規定，增列相對人之性別、出生年月日、住居所……等？

(五) 其他相關問題：

依行政程序法第一百五十四條及第一百五十六條有關訂定法規命令時，應辦理公告周知事項之規定，應如何辦理？係由各主管部會辦理？或由主管院辦理？抑主管院部會均須辦理？

二、為因應司法院釋字第四九一號解釋檢討相關法規，基於立法技術、實務運作、學界思潮之引進與相關疑義之探索釐清，爰擬提三項議題請教各位學者專家，期經集思廣益獲致結論後，俾作為修法時之準據。

(一)中央法規標準法第五條所稱「有關人民之權利義務者」應以法律規定之事項，應如何定義其「法律保留」之適用範圍？

(二)應如何修訂公務人員考績法規條文，使符合「法律明確具體」暨「比例原則」之意旨？

(三)懲處處分應「踐行正當法律程序」，其程序之構成要件為何？本部所擬公務人員考績法規修正條文，是否符合上開正當法律程序？

主題一：

有關行政程序法第三條第三項第七款規定，對公務員所為之人事行政行為不適用該法之程序規定及本部主管法規與現行作業程序須否配合修正等書面資料

一、本案緣起：

民國八十八年二月三日 總統公布之行政程序法第三條第三項第七款規定，「對公務員所為之人事行政行為」不適用該法程序規定。惟何謂「對公務員所為之人事行政行為」？攸關本部主管法規與現行作業程序須否配合行政程序法之施行而作修正。本部第一九七次政策小組會報 部長即指示審慎檢討主政業務中，有那些項目需配合行政程序法與行政救濟三法修正者，妥為研擬因應之道及相關配合措施。而行政院人事行政局前亦就行政程序法第三條第三項第七款規定，對公務員所為之人事行政行為不適用該法之程序規定，究何所指？退休、離職公務員對於行政機關於其具有公務員身分時所為之人事行政行為提出陳情，是否適用該法之規定；以及該法所稱「公務員」範圍為何？等三項問題函請法務部釋示，並經法務部於八十八年七月十二日召開行政程序法諮詢小組會議討論，獲致結論如次：

(一) 凡構成行政處分之人行政行為，因於事後當事人仍可依訴願、行政訴訟程序請求救濟，故行政機關於為此類行政處分時，即應依行政程序法之規定為之。至於非屬行政處分之其他人事行政行為則視個案情形，由主管機關自行斟酌。

(二) 改變公務員之身分或對公務員權利或法律上利益有重大影響之人事行政行為，仍應依行政程序法之規定為之。

(三) 退休、離職公務員對於行政機關於其具有公務員身分時所為之人事行政行為提出陳情者，仍依前述第(一)項之結論處理。

(四) 本法所稱「公務員」範圍應分別視其事件適用之法律而定，如公務員服務法、公務人員任用法、公務人員保障法等。

案就行政程序法第三條第三項第七款有關「對公務員所為之人事行政行為」不適用該法程序之規定及法務部前開會議結論提至本部法規委員會第三六四次會議討論，獲致結論略以：「(一) 依憲法增修條文第六條規定之意旨，對於行政程序法第三條第三項第七款所稱『對公務員所為之人事行政行為』，其解釋權限係屬考試院。(二) 本款所稱『公務員』之範圍為何？以及『人事行政行為』究何所指，應採廣義之認定？抑或加以限縮？……為期審慎周延，本部應就上述問題儘速召開學術研討會，邀請對行政程序法有深入研究之專家學者及有關機關共同探討釐清，俟獲致具體結論後，再另案函復法務部。……」及本部法規委員會第三六六次會議主席報告略以：「(一) 本年九月七日本會第三六四次會議討論有關行政程序法第三條第三項第七款之適用疑義一案，……為儘早釐清本部主管之人事法規及相關之作業程序是否須配合該法酌作修正，仍請訴願會積極辦理，儘可能在本月之內召開學術研討會，邀請對行政程序法有深入研究之專家學者及其他有關機關共同研討。」又考試院民國八十八年九月二十九日八八考台法字第〇六七〇六號書函，亦請就行政程序法第三條第三項第七款規定所稱「對公務員所為之人事行政行為」究何所指？及相關問題表示意見。

由於本部所為各種銓敘事項之處分，是否須適用行政程序法之規範，與各業務司職掌密切相關，且關涉本部主管法規與現行作業程序，及其他人事主管機關（構）所為之人事行為是

否須配合該法之施行而修正，影響層面甚廣，至為重要。為期周妥，爰召開本次研討會，就行政程序法第三條第三項第七款所稱「對公務員所為之人事行政行為」不適用該法之程序規定及本部主管法規與現行作業程序須否配合修正等相關問題，向各位學者、專家請益，俾行政程序法施行後，得以因應遵循。

二、說明：

由於行政程序法係新近立法，為探究該法第三條第三項第七款規定立法原意，經查立法院公報有關該法之審議過程，陳委員婉真所提行政程序法草案第三條條文說明欄載明：「……：……學校或其他教育機構內為達到教育目的之內部程序，性質上亦有其特殊之處，相對而言較強調內部紀律之貫徹，同等性質之公務員與監所人犯之內部程序已有專法訂其程序，得依第一項排除本法之適用，……。」惟將「對公務員所為之人事行政行為」排除適用該法之程序規定，係劉委員光華於立法院法制、內政及邊政、司法三委員會聯席審查該法草案時所提出。依劉委員之說明，人事行為是依一套完整的人事法令運作的，所謂的人事法令即相當於人事運作之行政程序法，故不將人事行政行為納入行政程序法之適用範圍，乃在於其已有特別行政程序法規範。該修正條文嗣由黃委員爾璇等正式提出修正動議，並經聯席委員會審查通過，函送院會二讀。又行政程序法於院會二讀時，朝野協商條文並未出現本款之規定（三讀通過條文與二讀同），亦未有相關說明，惟八十八年二月三日公布之行政程序法條文仍列有本款。又對照同條項第六款有關學校或其他教育機構為達教育目的所為之程序，僅「內部程序」得排除適用該法程序之規定觀之，本條款似可採廣義解釋，推論為外部關係與內部關係之人事行政行為均涵括在本條款之範圍。

惟查行政程序法之立法目的，係為使行政行為遵循公正、公開與民主之程序，確保依法行政之原則，以保障人民權益，提高行政效能，增進人民對行政之信賴而制定；及參照司法院釋字第二四三、二九八、三二三、三三八及四九一號等解釋，對於公務員有重大影響之行政處分，如：免職處分、降低官等及對審定之級俸有爭議等，均得循行政救濟程序謀求保障。又依公務人員保障法相關規定，不論現職或非現職公務人員，對於構成行政處分之人事行政行為均得依法提起復審。是以，就行政程序法之立法目的及保障公務人員權益觀點而言，如將「對公務員所為之人事行政行為」採廣義解釋，將外部關係與內部關係之人事行政行為，完全排除適用行政程序法之程序規定，似與潮流趨勢未盡相符。是以，法務部前召開行政程序法諮詢小組第一次會議，有關「對公務員所為之人事行政行為」究何所指之結論，似可參酌。

然事前程序與事後救濟係屬不同概念，如以得否提起救濟作為是否適用行政程序法有關程序規定之判準，恐有未妥。且得依訴願法及公務人員保障法規定提起救濟之行政行為相當廣泛，甚且已包含行政程序法第三條第三項各款列舉之不適用該法程序規定之事項，如第八款「考試院有關考選命題及評分之行為」，並非不可提行政爭訟。此外，行政程序法有關程序之規定，如調查事實及證據、資訊公開、當事人或利害關係人申請閱覽卷宗之權、陳述意見及聽證制度等規定，或與人事行政行為之特性不合，或與本部人事作業程序多有扞格，如本部相關銓敘審定之處分，得否一體適用？執行上有無困難？是否滯礙作業程序，影響行政效能？不無疑義。

綜上，對於行政程序法第三條第三項第七款所稱「對公務員所為之人事行政行為」究係採

廣義解釋，完全將人事行政行為排除該法之適用；抑或加以限縮，凡與公務員權益相關或得提起行政救濟者均適用該法程序規定？各有立論。如未予以釐清，行政程序法施行後，本部及其他人事主管機關（構）所為人事行為須否適用該法程序規定？及主管法規與作業程序須否配合修正？將無所適從。是以，實宜詳慎研酌探究。

主題二：

因應司法院釋字第四九一號解釋檢討相關法規書面資料
壹、緣起

警察人員之違法情節重大者，其於八十六年五月二十一日警察人員管理條例修正公布前，得依主管機關（內政部警政署）之裁量，選擇適用公務人員考績法規或警察人員管理條例第三十一條規定予以免職，其依公務人員考績法規規定免職者，得依法提起復審、再復審及行政訴訟等救濟程序。本案緣係台北市政府警察局於七十九年七月以專案考績通知書，將從警以來連續五年考績甲等，記功二次，嘉獎三十三次，又於七十八年乙等特考及格（引自洪柏松釋憲聲請書），準備投考警官學校之時任大安分局警佐洪柏松依公務人員考績法規予以一次記二大過免職處分，其理由謂「涉嫌與不良份子參與逼債案，破壞警紀情節重大」。台北市政府復審時變更原處分理由，改以「為維護自身債權，而與不良份子交相往來，行為不檢，致遭纏訟，影響本府警譽及公務人員形象至鉅」支持原處分，洪員乃提起再復審，案經本部八十一年一月十五日八一一台華審三字第0六六五三六一號函決定駁回，洪員不服，復提起行政訴訟，遭行法院判決駁回。

惟洪員以行法院判決所適用之公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款第七目規定違反中央法規標準法第五條及第六條規定之法律保留原則，發生牴觸憲法第十八條、第二十三條、司法院釋字第三一三、三九〇、三九四、四〇二號解釋及比例原則之疑義等理由，而於八十六年五月二十八日向司法院聲請解釋，司法院大法官嗣於八十八年十月十五日議決作成釋

字第四九一號解釋。本部除就解釋文所稱「相關法令應依本解釋意旨檢討改進」擬處建議外，基於立法技術、實務運作、學界思潮之引進與相關疑義之探索釐清，爰擬提相關議題計三項於學術研討會中請教各位學者專家，期經集思廣益獲致結論後，據以再修正原擬議公務人員考績法及其施行細則部分修正條文時之注意參考。

貳、說明

國民政府自完成北伐，建都南京後，在銓敘部籌備期間，即於民國十八年十一月四日公布考績法，惟因考績制度須以健全之任用制度為基礎，當時公務員任用條例雖已公布，但並未完全實施，是以，公務人員之考績，亦未能配合實施。其後數經演變，至民國四十三年一月公務人員考績法公布後，考績制度始大體確立，至新制公務人員考績法於民國七十五年七月一日公布，並自七十六年一月十六日施行，其考績種類、考核項目、考評程序、考績次等、考績獎懲、考績結果、考績執行及考績救濟等因多次增刪修訂漸趨完備周詳。

依公務人員考績法規定，公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。其種類區分為年終考績、另予考績及專案考績。年終與另予考績係以平時考核為依據，而平時考核係按其工作（占考績總分百分之五十）、操行（占考績總分百分之二十）、學識（占考績總分百分之十五）、才能（占考績總分百分之十五）四項分別評分。其評分以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，其獎懲結果除甲、乙等各為程度不同之晉級及獎金等獎勵外，丙等則留原俸級，丁等免職。而專案考績係指各官等人員平時有重大功過時，隨時辦理之考績。其獎懲結果為一次記二大功者給予晉級及獎金之獎勵，一次記二大過者則核予免職之懲處。對

於考績列丁等免職及一次記二大過專案考績免職之情形，均分別規定於公務人員考績法施行細則第五條及第十四條之各項款目中。

茲將有關免職規定之歷次沿革臚列如次：

- (一) 非常時期公務員考績條例
- (二) 公務員考績條例（三十四年十月三十日修正公布）
考績等次分為五等：不滿五十分者為五等，依規定免職。
- (三) 公務人員考績法（三十八年一月一日制定公布）
考績等次分為五等：年考五十分以上不及六十分者四等，停止晉俸，連續兩次年考列四等者免職，不及五十分者為五等，免職。總考六十分以上不及七十分者四等，降俸一級調職，連續兩次總考列四等者免職，不及六十分者為五等，降一階免職。
- (四) 公務人員考績法（四十三年一月九日修正公布）
考績等次分為七等：特等、一等、二等、三等、四等、五等及劣等。不滿四十分者劣等，年考劣等降俸二級免職，總考五等降一階免職，另予考績列劣等者記大過一次，察看三個月後，如成績無進步時得予免職。
- (五) 公務人員考績法（五十一年四月九日修正公布）
考績等次分為五等：不滿五十分者為五等，免職。
- (六) 分類職位公務人員考績法（五十六年六月八日制定公布）
考績等次分為甲、乙、丙、丁、戊等：不滿五十分為戊等，免職。專案考績記大過達二次者，免職。

(七)分類職位公務人員考績法（五十八年八月二十五日修正公布）

考績等次分為甲、乙、丙、丁等；不滿六十分為丁等，免職。

專案考績記大過二次或達二次者，免職。

(八)公務人員考績法（五十九年八月二十七日修正公布）

考績等次分為一、二、三、四等；不滿六十分為四等，免職。

記大過二次或累積達二次未依照規定抵銷者，免職。

(九)公務人員考績法（六十九年十二月三日修正公布）

考績等次分為甲、乙、丙、丁等；不滿六十分為丁等，免職。

專案考績一次記二大過者免職。

(十)公務人員考績法（七十五年七月十一日制定公布）

考績等次分為甲、乙、丙、丁等；不滿六十分為丁等，免職。

專案考績一次記二大過者免職。

是以，免職之規定係自有考績制度初始即為維護公務紀律，實現淘汰功能之設計，亦為考績法規中之最重大處分，依公務人員考績法第十八條規定：「……：但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行，未確定前，得先行停職。」即機關首長基於職權，對於考績應予免職之人員於未確定前，得決定先行停止其職務，以盡指揮監督之責。由於先行停職，對於當事人必然發生實質損害，是以，機關首長於決定予其停職前，允宜慎重考慮。

為使受考當事人之權益獲得適度之保障，考績之考評程序十分審慎；除平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據外，依公務人員考績法第十四條及同法施行細則第十四條第

二項規定，考績應由主管人員就考績表項目評擬，遞送包括由非主管人員所組成之考績委員會初核，機關長官覆核後，引據法條詳述具體事實，經由主管機關核定，送銓敘部銓敘審定。考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱考核紀錄及案卷，並得向有關人員（受考人、受考人之主管及其他與該考績案有關之公務人員）查詢。另依同法第十八條規定，年終考績結果，應自次年一月起執行；專案考績應自銓敘部銓敘審定之日起執行。但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行，未確定前，得先行停職。

依我國現行人事制度，對於公務人員之考試、任用、俸給、考績、退休、撫卹等事項，均已依憲法之規定，制定完備之法律，分別實施；惟對於公務人員保障事項仍未單獨立法前，係分別散見於公務員服務法、公務人員任用法、公務人員俸給法、公務人員考績法等人事法規及公務員懲戒法、刑法、訴願法等法律中。

然自公務人員保障法於八十五年十月十六日完成立法公布後，已將公務人員之保障事項完成統合性之規範，明確列舉應受保障之實體項目及救濟途徑之程序規定，俾資遵循。該法第七條第二項規定：「公務人員身分應予保障，非依法律不得剝奪。基於身分之請求權，其保障亦同。」係指具有公務人員任（派）用資格，依法任（派）用經銓敘審定合格之現職公務人員，對於其為公務人員之身分保障權，得主張非有法定原因，非依法定程序，不得任意免職或為其他身分之變更。茲對於考列丁等免職及一次記二大過免職之人員，係屬改變公務人員身分之重大懲處處分，自得依公務人員保障法第二十二條所規定之復審、再復審之程序，及同法第二十一條規定不服再復審之決定，得於決定書送達之次日起二個月內，依法向司法機關（行政法院）請求救濟。

綜上，現行考績制度之法律救濟程序已臻完備，且其考評程序尚符正當法律程序之要求，惟現行考績規定部分未符合司法院釋字第四九一號解釋之法律保留、具體明確及程序正義等原則，復以公務人員考績法第十八條規定，考績應予免職之人員，於未確定前，得先行停職，實務上造成同一事件受免職處分之人員，機關得選擇予以停職或不經停職逕予免職之裁量，自易造成當事人權益失衡現象，實宜配合檢討修正。

除公務人員考績法規與司法院釋字第四九一號解釋意旨不符之現況規定務必於時限內積極檢討研修外，餘如本部主管之其他人事法規等四十一種，及特種人事考績（成）法規、各類專業人員獎懲標準等六十七種等涉及公務人員權利義務事項與司法院釋字第四九一號解釋意旨未合者，允宜全盤配合檢討修正，俾資周延。

參、檢討分析

一、現行相關法規之檢討分析

茲依據司法院釋字第四九一號解釋（以下簡稱第四九一號解釋）之各項意旨，檢視有關公務人員考績（成）法規及其他現行人事法令規章涉及公務人員或人民權益事項，應配合改進部分檢討分析如後：

（一）法律保留：

第四九一號解釋理由書略以，中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定，對公務人員所為免職之懲處處分，為限制其服公職之權利，實質上屬懲戒處分。其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條規定之意旨。憲法第二十三條規定人民服公職

等各項自由及權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。另中央法規標準法第五條亦規定：「左列事項應以法律定之：一、憲法或法律有明文規定，應以法律定之者。二、關於人民之權利、義務者。三、四、其他重要事項之應以法律定之者。」同法第六條亦明定，應以法律規定之事項，不得以命令定之。此即法律保留原則，其目的在保障人民不受恣意專斷之行政權所侵害。故一般而言，法律就其構成要件，授權以命令為補充規定者，授權之內容、目的及範圍應具體明確，然後據以發布命令，此種概括授權所定之命令，僅能就母法有關之細節性與技術性事項於子法中加以規定，且不得超越法律授權之外，方符法律保留原則。

依公務人員考績法第七條規定年終考績丁等免職、第八條另予考績丁等免職及第十二條規定專案考績一次記二大過免職，係足以改變公務員身分之處分，應屬法律保留之範圍，而其考列丁等免職及一次二大過免職之條件或標準目前均依法律授權分別規定於同法施行細則第五條及第十四條，惟其法律授權之目的、範圍及內容並不明確，是以，此項免職處分之構成要件，允宜依解釋意旨提列至公務人員考績法定之，以符法律保留原則。

至於對公務人員有重大影響之懲處處分，是否包括一次記一大過在內，前有司法院釋字第243號解釋稱：「：：：至公務人員考績法之記大過處分，並未改變公務員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利：：：與憲法尚無抵觸。」惟依公務人員考績法第十二條規定，平時考核之懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。同法第十三條規定，曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。同法第十二條規

定，平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。亦即除依規定獎懲互相抵銷者外，曾記一大過之公務人員，其年終考績必須列丙等以下，其考績列丙等者，留原俸級。

惟依其他法令規定對考列丙等者，卻含有處罰之實質意義和效力。例如：獎章條例施行細則第五條規定：「本條例第五條所稱服務成績優良，指公教人員請獎年資中，最近十年考績或考成均列乙（二）等以上，且未受懲戒處分、刑事處分或平時考核記大過之處分；任政務職位，其請獎年資中最近五年未受懲戒處分或刑事處分者。」換言之，請頒該項獎章人員最近十年有一年考績列丙等者，即不合請頒資格。另查現職人員升任甄審辦法第六條第一項規定：「左列人員，不得參加升任甄審：一、最近二年曾受刑事處分或記過以上之懲戒處分者。二、最近一年曾受記一大過以上處分，未經抵銷者。三、最近一年考績列丙等者。」一次記一大過未經抵銷及考列丙等者一年內不得調升職務，再查公教人員出國進修研究實習要點亦規定「（三）連續任職本機關二年以上，並擔任與進修、研究、實習有關工作一年以上；最近二年考績均列甲等，具有發展潛力，且未受懲戒處分或刑事處分或平時考核記過以上之處分。」對於一次記一大過未經抵銷及考列丙等者更是不合該出國進修研究之薦送資格。是以，一次記一大過未經抵銷及考列丙等者除無法晉升俸級外，其所受之實質損害可謂不小。

若一次記一大過且其平時考核無獎懲抵銷而累積達二大過者，則考績列丁等，依規定免職；進而言之，對於曾記一大過之公務人員，考績不得列乙等以上，依規定必須考列丙等，亦可能考列丁等，其獎懲結果，由留原俸級，到免除現職，其中懲處比例落差

過大，對於公務人員之影響業如前述，是以公務人員考績法施行細則第十三條有關一次記一大過標準或考列丙等之相關規定，有無提昇至法律位階規定之必要，似值商榷。

依此法律保留原則，有關公務人員考績法施行細則第五條及第十四條規定年終（另予）考績考列丁等及一次記二大過之標準應提列至本法中予以規範應無疑義，惟基於立法體例一致暨法律保留原則之適用範圍之考量，其他原規定於施行細則第四條、第十三條、第十四條有關考列甲等、不得考列甲等之條件，一次記一大過、一大功及一次記二大功之標準等，對於受考人有利或不利之獎懲處分是否併同提列至本法規範？抑或僅對於不利公務人員服公職權益之免職懲處規定於本法，餘如「並未改變公務員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利」（釋字第243號解釋）者之處分容授權於施行細則中另作規範？此一立法技術問題亟待釐清。

（二）法律明確具體：

第四九一號解釋理由書略以，懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，不論其為不確定概念或概括條款，均須符合明確性之要求。公務人員考績法施行細則第五條規定考列丁等之條件，其中第三款所稱「重大不良後果」、同細則第十四條第一項第二款規定一次記二大過之條件，其中二、五、六、七目所定「重大損害」、「嚴重損害」、「情節重大」各節不夠具體明確，恐難形成判斷基準，致授予行政機關首長以個人好惡決定處分權，洵須檢討修正。

立法者必須採用不確定法律概念來制定法規，是實證法主義國家永遠無法避免之趨勢，如憲法第二十三條中「增進公共利益所必要者」即是。機關首長為維護公務紀律，

加強有效領導，固得經由公務人員考績法對破壞紀律者，依情節輕重，予以適當之懲處，諸如公務人員考績法第十二條所定平時考核之申誡、記過等，自屬合理之允許範圍。惟專案考績一次記二大過之免職情形，顯已涉及改變公務員身分之層次，對人民服公職之基本權益，將形成嚴重之傷害與影響，有無違背比例原則及逾越憲法第二十三條「必要」之界限。茲以比例原則乃是依具體事件衡諸衝突法益間各種狀況，作公正合理之個案決定，惟公務人員考績法施行細則規定考列丁等之條件及一次記大二過之標準中構成要件所稱之「重大不良後果」、「重大損害」、「嚴重損害」、「情節重大」等免職之情形，其後加註「有確實證據」等文字是否即為具體明確，而機關首長為達成維護團體紀律之目的所使用淘汰公務人員之手段間之比例原則（如公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款第八目規定曠職繼續達四日或一年累積達十日者，專案考績一次記二大過免職）是否合理亦不無爭論！

（三）踐行正當法律程序：

第四九一號解釋理由書略以，對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，委員會之組成由機關首長指定者及由票選產生之人數比例應求相當，處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度為妥善之保障。

有關考績委員會指定與票選委員之比例應求相當部分，依考績委員會組織規程第二條規定，考績委員會之委員，每滿五人應有一人為機關票選產生之非主管人員，此指定

與票選委員之比例顯不相當，對於委員會中極少數之非主管票選委員，因顧及與大多數指定主管委員間之主管僚屬關係，大多不敢發表不同意見，致決議易失公正，或可參照訴願法第五十二條（民國八十七年十月二日立法院三讀通過，十月二十八日總統公布，目前尚未施行）之精神即「……：訴願審議委員會之委員，由本機關高級職員及遴聘社會公正人士、學者、專家擔任之；其中社會公正人士、學者、專家人數不得少於二分之一。」適當提高票選委員之比例。惟指定委員與票選委員比例應求「相當」之數，是否指一比一之相等數或三比一、四比一或五比二之相近數？設若票選委員為二分之一，其集體缺席致造成考績委員會之議事功能無法執行，恐亦成為難題，不可不慎。

又公務人員考績法第十四條第二項規定：「考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。」應依解釋意旨增列有關考績應予免職人員，處分前給予受處分人陳述意見之機會，俾符行政程序法第一百零二條（給予相對人陳述意見）之規定。

對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，除應以書面、言詞或其他方式為之外，為使當事人明瞭不服該處分之救濟途徑，應告知其聲明不服之教示規定。參諸行政程序法第九十六條規定，行政處分以書面為之者，須表明行政處分之意旨及不服處分之救濟方法、期間及其受理機關。經查公務人員考績法施行細則第二十一條第三項規定：「各機關考績案經主管機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。」未附教示規定。基於考績結果既係以書面作成之行政處分，故須於通知時依行政程序法前開規定明定，爰建議增列附記相關權利救濟之教示說明。

(四)免職處分確定前應先行停職：

第四九一號解釋理由書略以，受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。依公務人員考績法第十八條規定：「……：但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，得先行停職。」免職係對公務人員服公職權益之重大限制，雖得依公務人員保障法第十八條、第十九條、第二十一條規定提起復審、再復審及行政訴訟等救濟程序，惟上開規定對於免職處分未確定前，係規定得先行停職，實務上造成同一事件受免職處分之人員，機關得選擇予以停職或不經停職逕予免職之裁量，極易造成當事人權益失衡，是以，為期各機關執行寬嚴之一致性，且既許免職處分提起行政爭訟確定後方得執行，為免曠日廢時之救濟程序影響公務執行，或可參諸司法院釋字第四九一號解釋中吳庚大法官之協同意見，未來修改公務人員考績法上開規定時，似可考慮對受懲處之人員，一旦發布免職處分書，即當然賦予停職之效果。

惟受處分人若於行政爭訟之救濟程序中撤銷免職處分時，原附隨免職處分之停職處分，是否自始無效？抑或於免職處分撤銷時始往後無效？茲以先行停職原屬靜候裁判結果之權宜措施，並非懲處，但亦附有實質處分效果，如公務員懲戒法第五條規定：「依前二條停止職務之公務員，在停職中所為之職務上行為，不生效力。」又行政院及所屬各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法第七條規定：「停職人員於停職期間，發給半數之本俸（薪）或年功俸（薪），於撤職、休職或免職時停發。」再查公務人員考績法施行細則第二十四條規定：「（第一項）依本法第十八條規定得先行停職人員，由

權責機關長官為之；被先行停職人員，如其後准予復職，應補發其停職期間俸給，其任職年資並予繼續計算。（第二項）前項復職人員，在考績年度內停職期間逾六個月者，不予辦理該年年終考績。（第三項）依公務員懲戒法先行停職後，准予復職者之任職年資及考績，比照前二項規定辦理。」是以，受免職處分未確定前之先行停職人員，因其非自主性未到公服勤之事實而喪失請領專業加給及職務加給之工作權與財產權受到損害外，其年度內停職逾六個月復職，亦不予辦理該年年終考績之考績權亦受到剝奪，是以「應先行停職」之規定，使得機關首長於決定予以免職處分前之「得先行停職」行政裁量受到極大限制，允宜慎重考慮。

公務人員考績法規定考績丁等免職及專案考績免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，司法院李前大法官鐘聲於釋字第243號解釋不同意見書中謂「……乃本號解釋以為公務人員之申請復審及再復審『相當於業經訴願程序』，於顯然無據，又進而解釋為『應許其提起行政訴訟』，以置銓敘機關之再復審核定權於行政訴訟之下，即變置考試院考績職權於司法院行政訴訟審判權之下，司法院凌駕於考試院而上之，既與上述憲法明文牴觸，亦違五權憲法原則。」復參酌釋字第491號解釋之董翔飛及劉鐵錚二位大法官不同意見略以「考績法本身得否訂定專案考績一次記二大過免職，以限制憲法保障人民服公職之權利。」及「吾人從法理上就應為限縮之解釋，將專案考績一次記二大過免職之規定，排除於外。」之意涵亦涉權力分立問題，是以，考列丁等免職、一次記二大過免職，係足以改變公務員身分之處分，或考績列丙等、一次記一大過，對公務員有重大影響之處分，其規範與否或如何規範，宜深入研討，俾符

合司法懲戒與行政懲處二權之合理及平衡原則。

除公務人員考績（成）相關法規應配合第四九一號解釋前開各項意旨檢討改進外，餘本部現行其他人事法令規章涉及公務人員或人民權益事項，經各主管業務司檢討應提升至法律位階或逾越法律授權範圍部分，亦請各主管業務司依前開各項意旨、各級長官之指示事項，本於權責自行研訂適當期程，積極研擬改進；另即將於民國九十年一月一日施行之行政程序法，其中所定之各項程序規定及法律例示原則，與本部各項人事業務及公務人員之權益息息相關，亦請一併研擬適當妥善之因應措施。

至於其他特種人事法規中同屬涉及考績（成）考列丁等免職或一次記二大過免職，足以限制憲法保障人民服公職權益之部分，擬函請行政院人事行政局就行政院各部會主管法規依第四九一號解釋之意旨配合檢討研修。

二、與行政程序法之對應關係

我國在行政程序法未訂頒前，對於行政機關所為之行政程序並無統一之行政程序法典可資遵循。自行政程序法於八十八年二月三日公布，並明訂於九十年一月一日起施行，揆其立法目的，係為使行政行為透過公正、公開之程序與民主參與之過程，強化政府與人民之溝通，確保依法行政之原則，作成正確之行政決定，進而保障人民權益，提高行政效能，增進人民對行政之信賴。

第四九一號解釋意旨對於公務人員服公職權益之變更或有重大影響之免職處分須踐行正當法律程序，並得依行政救濟程序謀求保障，與行政程序法所揭櫫「行政之一般法律原則」中之例示規定如「依法行政原則」、「明確原則」、「平等原則」、「比例原則」、

「誠實信用原則」、「注意當事人有利及不利原則」及「行使裁量權原則」之法旨相似。惟行政程序法第三條第三項第七款規定「對公務員所為之人事行政行為」不適用該法之程序規定，是以，行政機關對於公務人員所為考績免職之行政處分，是否包含於上開所指對公務員所為之人事行政行為範疇，亟待更進一步研酌探究。

肆、本部擬處建議

配合前項檢討分析之法律保留、法律明確具體、踐行正當法律程序、免職處分應於確定後執行等各項原則，檢討後分三部分列出建議修正之法規如次：

一、公務人員考績（成）等相關法規之建議事項

（一）法律保留及具體明確：

1. 公務人員考績法第六條第二項規定：「考列甲等及丁等之條件，應明訂於本法施行細則中，以資應用。」有關考列丁等之條件，依公務人員考績法第七條及第八條年終（另予）考績丁等免職之規定，係足以改變公務人員身分之處分，依法律保留原則，應將本條法律授權公務人員考績法施行細則第五條訂定考列丁等之條件，提昇至本法規定，並刪除本條第二項「及丁等」之文字，以資配合。

2. 公務人員考績法第十二條第二項規定：「前項第二款一次記二大功，一次記二大過之標準，由銓敘部定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。」依第四九一號解釋之意旨，一次記二大過之標準，係為限制人民服公職之權利，其構成要件不得法律授權，應由法律定之。是以，現於公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款規定之一

次記二大過之標準，應移列至本法予以具體明確規定，並刪除本條第二項「，一次記二大過」之文字，以資配合。

3.公務人員考績法施行細則第五條規定考列丁等之條件，其中第三款所稱「重大不良後果」、同細則第十四條第一項第二款規定一次記二大過之條件，其中二、五、六、七目所定「重大損害」、「嚴重損害」、「情節重大」等法律不確定用語後增列「有確實證據」等文字，俾使一般受規範者對於免職處分之抽象法律概念易於理解且得預見，方符法律明確原則。

(二)踐行正當法律程序：

1.公務人員考績法第十四條第二項規定：「考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。」配合第四九一號解釋意旨，處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，以保障受考人權益，爰建議本條第二項後段配合酌作文字修正。

2.公務人員考績法施行細則第二十一條第三項規定：「各機關考績案經主管機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。」依據第四九一號解釋，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等教示救濟說明，以保障受考人之意旨，建議於本條第三項後段增列相關教示說明之規定。

3.考績委員會組織規程第二條第三項規定：「前項委員，每滿五人應有一人為非主管人員，並由本機關人員票選產生之。」配合第四九一號解釋，作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，且機關首長指定委員與由票選產生之委員之人數比例應

求相當之意旨，建議修正本條第三項為「前項委員，每滿三人應有一人由本機關人員票選產生之。」並為配合提昇票選產生之委員修正不限定為主管或非主管，本條第二項須酌作文字修正為「考績委員會置委員五人至十七人，除本機關人事主管人員為當然委員及第三項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。」，以資配合。

(三)免職處分確定前應先行停職：

公務人員考績法第十八條規定：「……。但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，得先行停職。」有關年終考績及專案考績應予免職人員，因關係受考人服公職之權益，且既許其提起行政爭訟以資救濟，茲為期各機關執行之寬嚴一致，且為免曠日廢時之救濟程序影響公務之執行，建議修正本條但書末段文字為（應予免職人員於）未確定前，應先行停職。

(四)其他應配合增修訂條文如公務人員考績法第二十五條及其施行細則第六條、第二十七條。（本項公務人員考績法暨其施行細則，及考績委員會組織規程建議修正條文詳如後附對照表。）

二、其他本部現行人事法令規章涉及公務人員或人民權益事項，及部外其他特種人事法規中涉及考績（成）考列丁等免職或一次記二大過免職，足以限制憲法保障人民服公職權益之部分，將另案儘速檢討研修。另因應第四九一號解釋所稱「應踐行正當法律程序」與行政程序法所揭櫫之「行政之一般法律原則」及行政程序相關規定有密切相關，本部於因應該司法院解釋檢討修正相關法規時，為提昇修法之行政效率，宜建請併同配合「行政程序法」

相關規定作一檢討修正，俾利執行。

司法院釋字第491號解釋【公布日期】八十八年十月十五日

【解釋文】

憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利，其範圍不惟涉及人民之工作權及平等權，國家應建立相關制度，用以規範執行公權力及履行國家職責之行為，亦應兼顧對公務人員之權益之保護。公務人員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁。此項懲戒得視其性質，於合理範圍內，以法律規定由其長官為之。中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條之意旨。公務人員考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職。同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之，與上開解釋意旨不符。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前並應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度予以保障。復依公務人員考績法第十八條規定，服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部分，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。

【解釋理由書】

憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利，其範圍不惟涉及人民之工作權及平等權，國家應制定有關任用、銓敘、紀律、退休及撫卹等保障公務人員權益之法律，用以規範執行公權力及履行國家職責之行為。公務人員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁，此項懲戒為維持長官監督權所必要，自得視懲戒處分之性質，於合理範圍內，以法律規定由長官為之。中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定，對公務人員所為免職之懲處處分，為限制其服公職之權利，實質上屬於懲戒處分。其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條規定之意旨。關於限制憲法第十八條所定人民服公職之權利，法律因得授權主管機關發布命令為補充規定（參照本院釋字第四四三號解釋理由書），其授權之目的、範圍及內容則應具體明確而後可。惟公務人員考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職，同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之。此項免職處分係對人民服公職權利之重大限制，自應以法律定之。上開法律未就構成公務人員免職之標準，為具體明確之規定，與前述解釋意旨有違。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，不論其為不確定概念或概括條款，均須符合明確性之要求。其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並得經由司法審查加以確認方可。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，委員會之組成由機關首長指定者及由票選產生之人數比例應求相當，處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度為妥善之保障。復依公務人員考績法第十八條規定，服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法

提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部分，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。

協同意見書

大法官 吳 庚

一、考績懲處之合憲性

對公務人員違法失職行為，採取由司法機關懲戒及其服務機關考績懲處之雙軌制，乃我國特有之制度。設置公務員懲戒委員會（相當於懲戒法院），掌理懲戒事項，但輕微案件（九職等以下公務人員之記過及申誡處分）得由主管長官逕行為之，係仿自德國法制；而主管長官對其屬僚行考績之權，則源於歷代考課之制，考課之後，繼以賞罰，賞有增秩、遷官、賜爵；罰有貶秩、降職、免官（參看薩孟武，中國社會政治史（一），增訂七版，三二七頁）。考課之外，再輔以年勞，「考課是以日月驗其職業之修廢，年勞是以日月驗其資格之深淺」（元·馬端臨，文獻通考，卷三十九考課）。現行專案考績及年終考績之分設，與文獻所載考課與年勞之區別亦有若干彷彿之處。

懲戒與懲處併行為訓政時期所建立，是先憲法存在之制度。憲法第七十七條規定，公務員之懲戒為司法院職權之一，第八十三條則定有考試院掌理考績等事項之權，憲法作此規定，足以顯示制憲當時並無變更既存制度之用意。至於現制之良窳，固有仁智之見，若謂法律對考績賦予賞罰之效果，則構成違憲，並非確論。或謂考績雖得附加獎懲，但不得一次記大過兩次免職，以免侵奪司法機關懲戒之權限，然年終考績累計達兩大過者，依法仍須免職時，應作何理解？又或謂懲處不妨維持，惟應仿刑法上有期徒刑不能因加重而成無期徒刑，拘役亦不得變為

有期徒刑之例（中國舊律之加贓亦有類此法則），無論記大過若干次，均不應升級為免職，果如此，現行賞優黜劣之考績功能將喪失殆盡，相關制度既須全盤重新設計，已超越掌理規範審查之釋憲機關的權限範圍。矧考績懲處之合憲性業經本院認定有案；釋字第二四三號解釋稱：「公務人員考績法記大過處分，並未改變公務員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利，上開各判例（指行政法院之舊例）不許其以訴訟請求救濟，與憲法尚無牴觸」。其前提自是承認懲處之設為憲法之所許。釋字第二九八號解釋則稱：「公務員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁，此項懲戒為維持長官監督權所必要，自得視懲戒處分之性質，於合理範圍內，以法律規定由長官為之」（該號解釋理由書中段），此段解釋意旨符合行政法學久已存在之一項原則：「行政機關對懲戒法規之執行享有優先權」（das Vorrecht der Verwaltungsbehörde zur Verfolgung und Androhung von Disziplinarrecht），而與懲戒性質相當之懲處其合憲性經由此號解釋已無容置疑。目前有關機關正依釋字第二九八號及其他相關解釋進行公務員懲戒法及有關法規之修正，若僅執免職處分既相當於懲戒，則應回歸公務員懲戒法規定，遽指現制為違憲，不僅其理由有欠充分，倘釋憲機關在數年之間出爾反爾，亦將使制度之檢討修正無所適從。

二、免職處分與法律保留原則

本件解釋之內容包括下列四項原則：（一）記兩大過免職之事由為法律保留事項，應由法律加以明定，（二）免職處分須司法救濟程序確定後執行，未確定前得予停職，（三）免職處分之作成應踐行正當法律程序，（四）考績法及相關法規與本解釋意旨不符者，應定期失效。除第四項定期失效係循本院解釋向例處理，無待說明外，分別就前三項原則進一步闡釋其理由並陳述本席支持多數意見之立場。以下先敘述法律保留在懲戒（處）法規之適用：

依昔日「特別權力關係」理論，為規範公務員或學生等類人員之行為，服務機關或學校得發布「特別規則」，不受法律保留原則之拘束，違反「特別規則者」，應受懲戒罰。現時學理上已普遍放棄上述理論，凡涉及基本權之重要事項，應受法律保留原則之支配，亦即採所謂重要性理論(Wesentlichkeitstheorie)，本院釋字第三八〇號解釋宣告大學法施行細則部分條文違憲，殆係基於同一法理。本件解釋文所稱：「中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定，對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之」。其揚棄「特別權力關係」之相關理論，尤為明顯。惟法律保留之規範密度常視事項性質不同而定，形成層級化之保留體系(System des abgestuften Vorbehalts)，本院釋字第四四三號解釋理由書首段所述，亦係闡釋此項意旨。在揚棄特別規則之理論下，公務員權利之保障，與一般人民初無軒輊，但無論如何，對公務員之保留密度不能超過一般人民，因此凡法律上評價相同之事項，對人民允許以明確授權之法規命令予以規範者，對公務員當然亦得以發布授權命令為之，而授權發布命令之法律條款，應符合明確性原則，則屬當然。又公務人員違法失職行為，而應成立懲戒（處）罰者，其構成要件應以法律定之，固為本解釋所強調之重點，然事實上無法達到與應受刑罰制裁之犯罪構成要件，所受罪刑法定主義之約束同等嚴格的程度，故由法律直接規定之要件，仍須借助概括條款或空白處罰規定，此乃各國立法例均無法避免之現象（參照H.J.Wolff, Otto Bachof, R. Stober, Verwaltungsrecht II, 5. Aufl., 1987, § 115 Rn. 8ff.; G. Kuscko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht, 1985, S.4.）。本院釋字第四四三號解釋亦基於相同理由，認懲戒處分僅設概括規定，與憲法並無抵觸。不寧惟是，專門職業人員所遵守之職業上規範，與公務員之紀律守則，性質相當，同樣不能以法律明定其構成要件

，而不待其他法規之補充。是以會計師法第十七條規定：「會計師不得對於指定或委託事件，有不正當行為或違反或廢弛其業務上應盡之義務」，其中何者為會計師業務應盡之義務，並不限於該法本身之規定，其他依法令所課加義務，會計師如有違背，仍應成立懲戒責任，本院釋字第四三二號解釋，所闡釋者即係此一意旨。本件解釋文下述文字：「懲處處分之構成要件法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為受規範者所得預見，並可經司法審查加以確認，方符法律明確性原則」，便是出自釋字第四三二號解釋，蓋公務員紀律與專門職業人員之職業規範，均屬於所謂職業及身分義務(Berufs- und Standespflichten)，在法理上有其共通之處。

三、免職處分與正當法律程序

對公務員記兩大過免職等懲處處分屬於典型之「限制或剝奪人民自由之行政處分」（參照行政程序法第一〇二條），凡法律所規定作成單方行政行為時給予相對人之程序的保障，諸如通知處分相對人陳述意見或舉行聽證（即言詞辯論）、受處分人得委任代理人及閱覽卷宗、並得主張事實或提出證據、懲處處分書應記明事實、理由及其法令依據、其得提起行政爭訟者並須有教示救濟方法之記載等均應切實踐行，方符現代法治國家程序保障之要求，亦為本院歷來釋示正當法律程序旨趣之所在（參照釋字第三八四號、第三九六等號解釋）。無如行政程序法在立法院審議時，未經專業上深思熟慮之判斷，即增設行政院原提案所無之除外條款（該法第三條），且達八種之多，內容並非妥適（參看拙著，行政法之理論與實用，增訂五版，第十五章第六節），其第二項第七款所稱：「對公務員所為之人事行政行為」顯係囿於舊日「特別權力關係」之說法，欲將行政程序侷限於所謂「一般權力關係」之事項，殊不知人事行政行為之

無行政程序法之適用者，充其量僅能限於未限制或剝奪公務員服公職之基本權事項，例如職位陞遷、調動、任務指派等而已。目前行政程序法尚未施行，各級機關切勿以民國九十年一月一日該法實施後，依新法推翻舊解釋之理，排除本解釋之適用，因為本解釋乃憲法位階之釋示，任何法律不得與之對抗也。再者，有關機關未來研擬修改公務人員考績法規之際允宜以前瞻之思維，對記過以上之懲處均踐行正當法律程序，不必僅限於免職處分，蓋本解釋未及於免職以外之懲處處分者係針對聲請標的而為之故。

四、免職處分之確定及執行問題

本解釋對現制之另一項衝擊，係免職處分須行政爭訟審級救濟終結，或相對人對免職處分甘心折服不提爭訟而告確定，始得執行，與目前免職處分一經銓敘機關核定，即屬「確定」並予執行之處理方式，大不相同。或許對此部分持不同見解者，將謂我國法制從來即採提起行政爭訟不停止原處分執行之原則，縱然新近公布之行政訴訟法及訴願法亦無例外，本解釋不但予以破壞，且免職處分不能隨即生效，將減損其維持公務紀律並昭炯戒之作用。查現行公務人員考績法第十八條規定：「年終考績結果，應自次年一月起執行，專案考績應自銓敘部銓敘審定之日起執行。但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行，未確定前，得先行停職。」，其所稱確定現時人事作業上係指銓敘機關所為之核定，惟該法於民國五十一年修正公布後，即有因考績免職人員於確定後執行之明文（第十四條），其所謂確定則指受免職處分人員於收受免職通知書後遞向上級機關及銓敘機關提起復審、再復審並告終了而言（第十三條），當時公務員法制仍籠罩在「特別權力關係」事項相對人不得爭訟之規範下，確定云云亦僅能作此理解。自釋字第二四三號解釋公布以還免職處分均得提起爭訟，考試院且有公務人員保障之

專設機關，職司此類行政訴訟事件之前置程序，則所謂確定自應回歸法律用語之常態詮釋。況且違法失職之公務人員若循公務員懲戒法之程序移送懲戒，縱然違失之情節重大，無論公務員懲戒機關或主管長官亦只能先行停止被付懲戒人之職務（公務員懲戒法第四條），是否撤職仍須俟懲戒機關審議結果而定，兩相比較，考績法有關執行免職之規定，自嫌嚴苛。而免職處分執行前既可先行停職，仍能達到整飭紀律之效果。惟有關機關未來修改考績法時，似可考慮對受懲處之人員，一旦發布免職處分書，即當然賦予停職之效果，以免先後出現免職及停職兩種處分，否則在救濟程序中將造成技術上難予解決之困擾。蓋目前實務上已改變以往停職不許其提起爭訟之見解，行政法院近例對停職事件均作實體上審理及判決（參照該院八十五年判字第一〇三六號判決），若既有停職又有免職之處分，將使同一事由出現兩個爭訟案件，設若竟因而產生兩歧之裁判結果，則如何善後，必大費周章。至於提起爭訟固以不停止原處分執行為原則，但法律並非不能作例外之規定，尤其在已有替代立即執行之方法時，賦予停止執行之效果，現行法律亦早有此類機制，稅捐稽徵法第三十九條第二項之規定屬之。

不同意見書

大法官 董翔飛

人民、法人、政黨於其憲法上所保障之權利遭受不法侵害，經依法定程序，提起訴訟、對於確定終局裁判所適用之法律或命令，發生有牴觸憲法之疑義者，得依司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款規定，聲請解釋，大法官依此規定所為之解釋，固以該確定終局裁判所適用之法律或命令為標的，就人民、法人或政黨於其憲法上所保障之權利有無遭受不法侵害為審理對象。惟人民聲請憲法解釋之制度，除為保障當事人之基本權利外，亦有闡明憲法真義，

以維護憲法秩序之目的，故其解釋範圍自得及於該具體事件相關連且必要之法條內容，有無抵觸憲法情事，為一併審理，而不全以聲請意旨所述者為限。揆諸本院釋字第三九六號、第四三六號及第四四五號等解釋足為佐證。本件聲請人為行政法院八十一年度判字第二〇〇九號判決所適用之公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款第七目規定有違法、違憲之疑義聲請解釋。查聲請人之所以遭一次記二大過免職處分，雖係其主管長官認有觸犯公務人員考績法施行細則第十四條第二款第七目「挑撥離間或破壞紀律情節重大」之情形而引起，然其涉及之問題實係公務人員考績法第七條第一項第四款「列丁等免職」、第十二條第一項第二款專案考績一次記二大過免職等相關規定是否牴觸憲法所發生之疑義，殊難僅就公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款所定之「一次記二大過」之標準是否違憲以為斷，而實應就公務人員考績制度以及依考績制度所產生之考績法有關法條，是否有牴觸憲法之疑義而為審理，合先說明。

人民有服公職之權利，此項從事於公務之權利，與生存權、工作權、財產權均為憲法上人民基本權利之核心領域，國家自應建立相關制度予以保障，始符憲法第十五條、第十八條之旨。憲法第七十七條規定，司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。此項公務員之懲戒，乃國家對依法從事公務之中央與地方公務人員違法、失職行為，所為之司法性制裁。公務人員所服務之機關首長為維護公務紀律，加強有效領導，固得經由公務人員考績法對破壞紀律者，依其情節輕重，予以適當之懲處；諸如考績法第十二條第一項第一款平時考核之申誡、記過及記大過等，自屬合理之允許範圍。惟同條第一項第二款第二目規定之專案考績，一次記二大過之免職處分，則顯已涉及改變公務員身分之層次，對人民服公職之基本權益，將形成嚴重之傷害與影響，有無違背比例原則及逾越憲法第二十三條「必

要」之界限，實應先行探索與釐清。

查公務員之懲戒依其性質本屬司法權之範圍，由司法院行使之。是以有關公務員之懲戒，原則上應以懲戒制度為基礎，由懲戒法為之規範，始符合憲法第七十七條之原意。公務員懲戒法第二條規定，公務員有左列各款情事之一者應受懲戒：一、違法。二、廢弛職務或其他失職行為。同法第十九條第一項規定，各院、部、會長官，地方最高行政長官，或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員得逕送公務員懲戒委員會審議。「主管長官對於所屬公務員依第十九條之規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議而認為情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。」同法第四條第二項亦定有明文，此乃公務員懲戒之制度性設計，本院釋字第二九八號解釋雖謂「此項懲戒得視其性質於合理範圍內以法律規定由其長官為之」，然由懲戒法立法意旨觀之，此一所謂「合理範圍」應可推論並不包括足以改變公務員身分或對於公務員有重大影響之「一次記二大過免職」之懲處處分。按「一次記二大過免職」之事由，依考績法施行細則第十四條第一項第二款之規定，不外「違法、失職」等情事，其與懲戒法第二條規定「違法、廢弛職務或其他失職行為」之內容幾無二致。憲法既明定公務員之懲戒為司法院掌理事項，公務員懲戒法乃公務員懲戒制度之特別立法，其既已明定主管長官對違法、廢弛職務或失職行為之公務員，應送請監察院或公務員懲戒委員會審議，如認為情節重大者並得依職權先行停止其職務，不僅與憲法第七十七條、第九十七條第二項規定完全吻合，且賦予主管長官對違法失職情節重大者，尚得先行停職之處分，使其知所警惕，就維護機關紀律、加強指揮監督而言，已足夠矣，殊無必要非予免職不可。公務人員考績法可否捨此依憲政體制所設

計之懲戒法典於不顧，而自行另訂與懲戒法規定相似之懲戒事由，再予服務機關主管長官以專案考績一次記二大過予以免職之權。由於兩者事由幾近雷同，致公務人員遇有違法失職情事，究應依憲法及懲戒法規定，送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議，抑或依考績法由主管長官以專案考績予以行政懲處，完全由機關首長自己自行決定，此種懲戒、懲處並行制度，無異予主管長官手握司法懲戒與行政懲處兩個大權，遇有所屬犯有違法或失職情事，既可送請監察院彈劾或司法院懲戒，亦可留給自己開啟專案考績劍刀，一次記二大過免職了事，而何者應送別人懲戒，何者留給自家懲處，亦僅繫於主管一念之間的好惡而已。如此，機關主管長官豈非成了公務員去留進退之主宰，一手掌控公務員之生殺大權，行政權膨脹到如此程度，這難道就是吾人所謂的比例原則嗎？主管長官也難道一定要掌握免職懲處的大權，始能發揮有效的監督嗎？憲法第二十三條規定人民各項權利除必要者外，不得以法律限制之意旨，可以為如此的解釋嗎？本號解釋文及解釋理由書僅就公務人員考績法第十二條第二項規定，記兩大過免職處分之標準，由銓敘部定之，未由法律明定免職處分之構成要件，亦未建立相關程序制度加以保障，不符憲法第二十三條之意旨，並違反正當法律程序原則，以及受免職之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行等予以論斷，而對考績法本身得否訂定專業考績一次記二大過免職，以限制憲法保障人民服公職之權利，則未予審理，本席未便苟同，爰提出不同意見書如上。

不同意見書

大法官 劉鐵錚

本件聲請案關鍵問題，應在於公務人員考績法第十二條第一項第二款各機關辦理公務人員

專案考績，一次記兩大過免職之規定，有無假考績之名，行使懲戒權最嚴厲之撤職處分之實，剝奪公務員服公職之憲法上權利，而生牴觸憲法增修條文第七條、憲法第七十七條之問題。

奈多數大法官對上述問題避而不談，遷就現行法令之架構，在維護主管長官行政權思維下，僅在枝節上，從事法律層面之修正補全工作，例如對免職事由提升為法律位階，免職程序應踐行正當法律程序及行政爭訟確定後始可執行等。站在維護及解釋現行憲法之立場上，本席實難同意，茲說明理由如後：

一、公務人員考績法第十二條第一項第二款牴觸憲法增修條文第七條、憲法第七十七條

憲法第十八條規定：「人民有應考試服公職之權。」第八十五條規定：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度：……」足見我國憲法對公務人員甚為重視，並藉公開公平之競爭制度，以選拔優秀人才為國為民服務，因此之故，憲法對公務人員之各種保障也甚週全（參見憲法增修條文第六條）。就公務人員違法失職行為之懲戒言，憲法增修條文第七條第一項除規定監察院為國家最高監察機關，行使彈劾權外，其第三項更明文規定「監察院對於中央、地方公務人員及司法院、考試院人員之彈劾案，須經監察委員二人以上之提議、九人以上之審查及決定，始得提出，不受憲法第九十八條之限制。」；憲法第七十七條規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。」（上述憲法條文有無將彈劾與懲戒混淆不清，致弊端叢生，係制憲或修憲者之責任，非釋憲者所可置喙）相關法律並有進一步之規定，於此不贅。

由上引憲法條文可知，憲法對中央及地方公務人員違法、失職之彈劾案，係規定須由超出黨派以外，獨立行使職權之二位監察委員提議及九位以上之審查及決定，始得提出。並由

司法院所屬之公務員懲戒委員會審議，程序是何等之慎重，也符合權力分立相互制衡之原則（至懲戒案件之審議程序，自當本正當法律程序之原則予以檢討改進，已見本院釋字第396號解釋）。惟由於我國公務人員眾多，官等有高低之別，懲戒處分有輕重之分，對公務人員違法失職行為之懲戒，若一律踐行上述程序，有其事實上困難及不便之處，故公務員懲戒法第十九條第一項遂規定：「各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議」，而同法第九條第三項也規定：「九職等或相當於九職等以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之」。凡此規定，或未剝奪司法院公務員懲戒委員會之懲戒審議權，或未涉及公務人員服公職權利之喪失，從性質言，其規定要屬在合理範圍，尚難謂為違背首開憲法條文。惟主管長官依公務人員考績法一次記二大過之免職規定，既為對單一重大違法失職事件，所為之制裁，性質上即為懲戒處分，且與懲戒法上最嚴重之懲戒處分——撤職，效果無異。依此規定主管長官對所有公務員包括十職等以上十四職等以下之高級文官，對其違法或失職行為，既可送監察院審查，也可不送公務員懲戒委員會審議，直接剝奪公務員服公職之憲法上權利，此種以迂迴之方法，規避前引憲法條文，架空監察院及司法院公懲會之職權，能不牴觸憲法而無效乎！

二、對釋字第243號解釋及第二九八號解釋之省思及檢討

釋字第243號解釋雖已承認考績懲處之合憲性，惟其理由書起首即謂「公務員之懲戒，依憲法第七十七條規定，屬於司法院職權範圍，司法院設有公務員懲戒委員會，為主管懲

戒事項之司法機關。對於公務員所為具有懲戒性質之免職處分，不論其形式用語如何，實質上仍屬懲戒處分，此項權限之行使及其救濟程序如何規定，方符憲法意旨，應由有關機關通盤檢討，而為適當之調整。」可見大法官對於具有懲戒性質之免職處分，究應如何為適當之調整，並無確定之見解。釋字第二九八號解釋雖進一步承認考績懲處之合憲性，而謂「憲法第七十七條規定，公務員之懲戒屬司法院掌理事項。此項懲戒得視其性質於合理範圍內以法律規定由其長官為之。」惟本號解釋有二項不確定法律概念，即「視其性質」、「於合理範圍內」，考績法上免職處分當然屬於該號解釋所稱足以改變公務員身分或對公務員有重大影響之懲戒處分，惟考績法規定的考績免職，有年終及專案考績二種，二者性質並不相同，年終考績係平時考核，於年終時併計成績增減總分，獎懲也得相互抵銷，年終考績做為長官決定獎懲、升遷、調職甚至淘汰（免職）之用，應屬無可厚非，就「其性質言」，應屬於「合理範圍內」，以法律規定由其長官為之。但專案考績之免職處分則係對單一事件之處理，其懲處標準不外乎違法失職之範疇，與懲戒法上之懲戒事由完全重疊，從「其性質言」，乃屬於懲戒法上最嚴厲之處分（撤職），為剝奪公務員服公職之憲法上權利。如此種懲處亦屬於釋字第二九八號所稱之「合理範圍內」，得由法律規定由其長官為之，則在舉重以明輕之法理下，又有何種懲戒處分得不由法律規定由其長官為之？是則該「視其性質、於合理範圍內」之限制，豈不成為贅語，憲法增修條文第七條所規定之監察院對公務人員違法失職之彈劾權，憲法第七十七條所規定之司法院（公懲會）所掌理之懲戒審議權，不也皆成為具文！故本席以為釋字第二九八號解釋，雖承認考績懲處之合憲性，但就足以改變公務員身分或對公務員有重大影響之懲戒處分，解釋文既未明示係指專

案考績之免職，吾人從法理上就應為限縮之解釋，將專案考績一次記二大過免職之規定，排除於外，俾維持上述兩憲法條文最低之尊嚴。

三、從實際層面言，多數大法官所通過之解釋，既不能使主管長官對違法、失職公務員所做一次記二大過「免職處分」，得到快速、直接、果斷之「免職結果」，因其必須於行政爭訟確定後始可執行；但對重大違法、失職行為採取憲法所規定之懲戒程序時，其情節重大，有急速處理之必要者，無論監察法第十四條，或公務員懲戒法第四條原都有為急速救濟處理或先行停止其職務之規定，已足達成維持長官監督權之必要及整飭公務員紀律之效果。此外，在採取懲戒程序—監察院審查及公懲會審議時，無論其結果是否撤職處分，因其係由公正獨立行使職權之第三者所為，確定不致引起公務員之忿怨與不平，既可阻絕長官濫權以杜悠悠之口，又可維持公務員起碼之尊嚴，更不致發生法律牴觸憲法之疑義，吾人豈可以有無關機關初步完成之相關法規之修正，已不朝此方向進行，即視而無睹！

最後本席願附帶一提者，即外國立法例雖多以懲戒本屬於行政監督權之作用範疇，並未規定於憲法，而規定於法律，為行政處分，受懲戒人得依訴願程序請求救濟，並設獨立行使職權之準司法機關為其行政救濟之終審機關，如英國之文官申訴委員會（Civil Service Appeal Board）、美國之功績制度保護委員會（Merit System Protection Board）、日本之人事院等等，最後尚得請求司法救濟，始由司法介入，為司法審查，用資保障公務員權益。惟吾人援用外國立法例時，必須考慮外國憲法中是否亦有類似我國憲法增修條文第七條、憲法第七十七條之規定，若答案是否定的，則外國立法例僅可供未來我國修憲時之參考，而不得做為解釋我國憲法之依據。爰為不同意見書如上。

因應司法院釋字第四九一號解釋檢討公務人員考績法規部分條文修正草案條文對照表

建議修正條文	現行條文	說明
<p>公務人員考績法 第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各級分數如左： 甲等：八十分以上。 乙等：七十分以上，不滿八十分。 丙等：六十分以上，不滿七十分。 丁等：不滿六十分。 考列甲等之條件，應明訂於本法施行細則中，以資應用。</p>	<p>公務人員考績法 第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各級分數如左： 甲等：八十分以上。 乙等：七十分以上，不滿八十分。 丙等：六十分以上，不滿七十分。 丁等：不滿六十分。 考列甲等及丁等之條件，應明訂於本法施行細則中，以資應用。</p>	<p>有關考列丁等之條件，依公務人員考績法第七條年終考績丁等免職及第八條另予考績丁等免職之規定，係足以改變公務人員身分之處分，依法律保留原則，將本條法律授權公務人員考績法施行細則第五條所訂考列丁等之條件，增列至本法第六條之一，爰刪除本條第二項「及丁等」三字。</p>

公務人員考績法

第六條之一

公務人員年終（另予）考績評分，考列丁等者，除本法另有規定者外，並須以受考人在考績年度內，具有左列條件之一者為限：

- 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。
- 四、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。

公務人員考績法施行細則

第五條

公務人員年終考績評分，考列丁等者，除本法及本細則另有規定者外，並須以受考人在考績年度內，具有左列條件之一者為限：

- 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。
- 四、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、本條係新增。

二、本條考列丁等之條件原規定於本法施行細則第五條，為符合法律保留原則，提列至本法予以規範。

三、本條第一項第三款增列「，有確實證據」等文字，俾使一般受規範者對於免處分之抽象法律概念易於理解且得預見，方符法律明確原則。

公務人員考績法

第十二條

各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：

- 一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。
- 二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：
 - (一) 一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最

公務人員考績法

第十二條

各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：

- 一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。
- 二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：
 - (一) 一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最

依司法院釋字第四九一號解釋之意旨，一次記二大過之標準，係為限制人民服公職之權利，其構成要件不得法律授權，應由法律定之。是以，現於公務人員考績法施行細則第十四條第一項第二款規定之「一次記二大過之標準，應移列至本法規定，爰刪除本條第二項「，一次記二大過」之文字，以資配合。

<p>公務人員考績法</p> <p>高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>(二) 一次記二大過者，免職。</p> <p>前項第二款一次記二大功之標準，由銓敘部定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。</p>	<p>公務人員考績法施行細則</p> <p>高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>(二) 一次記二大過者，免職。</p> <p>前項第二款一次記二大功，一次記二大過之標準，由銓敘部定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。</p>

第十二條之一

專案考績一次記二大過之標準，依左列規定：

- 一、圖謀背叛國家，有確實證據者。
- 二、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。
- 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- 五、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。

第十四條

本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功、二大過之標準，依左列規定：

- 一、有左列情形之一者，一次記二大功：
 - (一)對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。
 - (二)主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。
 - (三)察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。
 - (四)適時銷弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。

一、本條係新增。

二、一次記二大過之標準原規定於本法施行細則第十四條，依法律保留原則提列至本法規範。

三、本條第一項第二款第(二)、(五)、(六)、(七)目增列「，有確實證據」等文字，俾使一般受規範者對於免職處分之抽象法律概念易於理解且得預見，方符法律明確原則。

六、侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大，有確實證據者。

七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。

八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

(五) 遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。

二、有左列情形之一者，一次記二大過：

(一) 圖謀背叛國家，有確實證據者。

(二) 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者。

(三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。

(四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

(五) 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。

(六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。

(七) 挑撥離間或破壞紀律，

情節重大者。

(八) 曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

依本條規定一次記二大功、

二大過之專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經由主管機關核定後，送銓敘部銓敘審定。

公務人員考績法

第十四條

各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關

公務人員考績法

第十四條

各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關

公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，並配合

核定，送銓敘部銓敘審定。但長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會時，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，或查詢有關人員。對於考績應予免職人員，處分前並應給予受處分人陳述意見之機會。

第一項所稱主管機關為總統府、國民大會秘書處、五院、各部（會、處、局、署）及省（市）政府。

公務人員考績法

第十八條

年終考績結果，應自次年一月起執行；專案考績應自銓敘部銓敘審定之日起執行。但

核定，送銓敘部銓敘審定。但長官僅有一級或因特殊情形不設置考績委員會時，得逕由其長官考核。

考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

第一項所稱主管機關為總統府、國民大會秘書處、五院、各部（會、處、局、署）及省（市）政府。

公務人員考績法

第十八條

年終考績結果，應自次年一月起執行；專案考績應自銓敘部銓敘審定之日起執行。但

司法院釋字第四九一號解釋意旨，處分前應給予受處分人陳述及申辯之機會，以保障受考人權益，爰於本條第二項後段增列規定如上，並酌作文字修正。

有關年終考績及專案考績應予免職人員，因關係受考人服公職之權益，且既許其提起行政訴訟以資救濟，茲為期各機

年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。

年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，得先行停職。

關執行之寬嚴一致，且為免曠日廢時之救濟程序影響公務之執行，應予免職人員於處分未確定前，應先行停職。

公務人員考績法

第二十五條

本法施行日期，由考試院以命令定之。

公務人員考績法
第二十五條

本法施行日期，由考試院以命令定之。

本條增列第二項規定修正條文之施行日期。

本法修正條文自公布日施行。

公務人員考績法施行細則

第五條 (刪除)

公務人員考績法施行細則
第五條

公務人員年終考績評分，考列丁等者，除本法及本細則另有規定者外，並須以受考人在考績年度內，具有左列條件之一者為限：

一、挑撥離間或誣控濫告，

本條考列丁等之條件移列本法增訂第六條之一，故予以刪除。

情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。

三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。

四、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。

公務人員考績法施行細則

第六條

受考人所具條件，不屬第四條及本法第六條之一所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。

公務人員考績法施行細則

第六條

受考人所具條件，不屬第四條及第五條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。受考人兼具第四條及第五

配合有關考列丁等之條件由第五條改列於本法第六條之一規定，爰修正本條第一項及第二項引用之條次。

受考人兼具第四條及本法第六條之一所列舉甲等及丁等條件者，除其獎懲已依本法第十二條規定相互抵銷者外，由機關長官視情節，評定適當考績等次。

公務人員考績法施行細則
第十四條

本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功之標準，依左列規定：

一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。

二、對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。

三、察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。

公務人員考績法施行細則
第十四條

本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功、二大過之標準，依左列規定：

一、有左列情形之一者，一次記二大功：

(一) 對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。

(二) 主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。

配合本條第一項第二款有關一次記二大過之標準移列於本法第十二條之一予以規定，爰將本條第一項第二款規定予以刪除，第二項並配合修正所引用之條次。

者。

四、適時銷弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。

五、遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。

依本條規定一次記二大功及本法第十二條之一規定一次記二大過之專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經由主管機關核定後，送銓敘部銓敘審定。

(三) 察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。

(四) 適時銷弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。

(五) 遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。

二、有左列情形之一者，一次記二大過：

(一) 圖謀背叛國家，有確實證據者。

(二) 執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政

府遭受重大損害者。

(三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確證據者。

(四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

(五) 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。

(六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。

(七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。

(八) 曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

依本條規定一次記二大功、二大過之專案考績，應依據法條，詳述具體事實，經由主管機關核定後，送銓敘部銓敘審

公務人員考績法施行細則

第二十一條

年終考績案經各主管機關核定後，送達期限，由銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年三月。但依第二條第一項規定展期辦理者，不在此限。

上級機關核轉或核定下級機關考績案時，如發現有違反考績法規情事者，應退還考績機關另為適法之處理。

各機關考績案經主管機關核定送銓敘部審定後，應以書面通知受考人，並附記不服考績決定者提起行政爭訟之相關教示規定。

定。

公務人員考績法施行細則

第二十一條

年終考績案經各主管機關核定後，送達期限，由銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年三月。但依第二條第一項規定展期辦理者，不在此限。

上級機關核轉或核定下級機關考績案時，如發現有違反考績法規情事者，應退還考績機關另為適法之處理。

各機關考績案經主管機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。

司法院釋字第四九一號解釋略以，公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等教示救濟說明，以保障受考人，爰於本條第三項後段增列規定如上。

公務人員考績法施行細則

第二十七條

本細則自發布日施行。

考績委員會組織規程

第二條

考績委員會委員之任期，自當年七月一日至次年六月底止。

考績委員會置委員五人至十七人，除本機關人事主管人員為當然委員及第三項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。

前項委員，每滿三人應有

公務人員考績法施行細則

第二十七條

本細則自發布日施行。

本細則修正條文第四條、

第十三條及第十四條，自中華

民國八十七年一月一日施行。

考績委員會組織規程

第二條

考績委員會委員之任期，自當年七月一日至次年六月底止。

考績委員會置委員五人至十七人，除本機關人事主管人員為當然委員及第三項所規定之非主管人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。

前項委員，每滿五人應有

現行本條第二項規定，原係配合八十六年十二月九日施行細則相關條次之修正，為便於執行而明定其施行日期，本次修正條文無另定施行日期之必要，爰刪除本條第二項規定。

一、本條係修正考績委員會有關機關首長指定委員與票選委員之人數比例為二比一。

二、司法院釋字第四九一號解釋略以，作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，且機關首長指定委員與由票選產生之委員之人數比例應求相當，爰擬參照訴願法第五十二條規定「各機關辦理訴願事件，應設訴願審

一人由本機關人員票選產生之。

一人為非主管人員，並由本機關人員票選產生之。

議委員會，組成人員以具有法制專長者為原則。訴願議委員會之委員，由本機關高級職員及遴聘社會公正人士、學者、專家擔任之；其中社會公正人士、學者、專家人數不得少於二分之一。」之精神（民國八十七年十月二日立法院三讀通過，十月二十八日總統公布，由原規定社會公正人士、學者、專家人數不得少於三分之一修正不得少於二分之一。）適當提昇機關票選委員（不限定主管或非主管）之比例，並配合修正本條第二項規定文字。

職程序及新待遇。

停職。一、法既明定年終考績結果應自次年一月起執行，則各機關凡年終考績考列丁等人員即應於次年一月起先予停職，俟考績案確定後再予免職，惟在考績確定前，如當事人不願於期限內申請復審或再復審結果，經撤銷原處分或改予處分，並改列考績等次時，再予復職，並補發停職期間之待遇。本案得依前述規定參酌辦理。

公務人員於考績年度內累積達記二大過，其年終考績應列丁等免職，在未辦理年終考績列丁等前，得否先行停職。又年終考績列丁等應予免職確定之日前，已申請自願退休奉准生效，其免職得否執行。

一、公務人員考績法第十八條（現為「公務人員考績法」第十二條）規定，公務人員平時考核獎懲得互相抵銷，其無獎懲抵銷而累積達二大過者，其年終考績列丁等，故倘未至年終雖累積達二大過者，因尚未辦理年終考績列丁等，是以，並無合於免職之條件，自不得先行停職。

二、依公務人員考績法第十四條（現為「公務人員考績法」第十八條）但書規定，年終考績應予免職人員，自確定之日起執行，故公務人員於年終前，已累積達二大過之懲處，其於未辦理年終考績前，提出申請自願退休，經銓敘機關核准退休自翌年一月生效

銓敘部73.5.3 03台楷

甄一字第一二〇九九號

者，倘其年終考績列丁等免職確定之日在退休生效日之後者，以其確定之日已非現職人員，自無從執行。

公務人員被一次記二大過辦理專案考績免職，於銓敘機關核定前，得否准其辭職。

查專案考績之目的，在於振作綱紀，整飭風氣，並求其速效。因此公務人員被一次記二大過辦理專案考績免職，於銓敘機關核定前辭職求去，對機關而言，已達到汰劣之要求，且法尚無禁止辭職之規定，宜比照行政院人事行政局（六九）局參字第一六七六號函規定，於免職令註明「專案考績記兩大過停職中辭職」等字句，以求慎重。

銓敘部75.3.26 03台華
甄一字第一〇五二八號

公務人員曠職逾限，經辦理專案考績（成）免職，惟行蹤不明，致免職令無法送達，應如何處理。

因未發生收受專案考績（成）免職通知書之事實，自得依規定先行停職。至於原核定之免職令，似宜由服務機關暫存，俟其日後出現時，再予送達。如該員失蹤期間已達「民法」第八條規定，得依法定程序由法院為死亡之宣告。

銓敘部76.6.6 03台華
甄四字第九七七二二號

公務人員因專案考

查舊制「分額職位公務人員考績法」第十八條規定：「年終

銓敘部78.8.31 03台華

續免職，嗣經再復審撤銷原處分後復任原職，其中復期間（即免職期間）得否辦理考績。

考績免職之救濟及辦理考績免職應行注意事項。

考績結果，應自次年一月起執行；專案考績應自銓敘機關核定之日起執行。但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行，未確定前得先行停職。「暨同法施行細則」第二十四條及新制「公務人員考績法施行細則」第二十四條規定：「依本法第十八條規定得先行停職人員……准予復職時，在考績年度內停職期間逾六個月者，不予辦理該年年終考績。」本案某甲專案考績免職，經再復審撤銷原處分復任原職，其考績應依上開規定，視同「停職」人員辦理。

一、依據司法院七十八年七月十九日公布該院大法官會議釋字第二四三號函釋：中央或地方機關依「公務人員考績法」或相關法規之規定，對公務員所為之免職處分，受處分之公務員得依憲法第十六條規定，行使訴願及訴訟之權。亦即對於依「公務人員考績法」第七條或第十二條規定，受年終考績列丁等免職或專案考績一次記二大過免職處分之公務員，已許其得依「行政訴訟法」規定，提起行政訴訟，請求司法機關為最後之救濟，以依法保障其憲法第十八條所定服公職之權利。

甄二字第二七四八六六號

銓敘部79.2.16 89台華法一字第〇三七八二八〇號

公務人員年終考績及專案考績應予免職人員之執行日期。

二、為避免今後各機關人事機構，於辦理相關考績免職案件時，發生考核不周、輕率疏失等情事，致損失當事人權益。請轉知所屬人事同仁，於辦理公務人員考績免職案件時，務須依照「公務人員考績法」等有關法令規定，切實認真辦理。

一、查「公務人員考績法」第十八條末段規定：「年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行，未確定前，得先行停職。」條文中所稱「確定之日」係何指一節？參照同法第七條第一項、及同法施行細則第二十二條規定，所謂確定之日起執行，係指受考人年終考績列丁等或專案考績受免職處分核定後：（一）收受通知書次日起算，經三十日未依法申請復審之次日確定執行。（二）收受通知書並依法申請復審，經核定駁回其申請，於收受復審核定通知次日起算，經三十日未依法向銓敘機關申請再復審之次日確定執行。（三）不服復審駁回之核定，依法向銓敘機關

銓敘部79.3.26 89台華甄四字第〇三六五五四三號

關申請再復審，經銓敘機關駁回其申請者，應於核定書到達之次日起確定執行。

二、復查司法院大法官會議釋字第二四三號解釋規定：「中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定，對公務員所為之免職處分，直接影響其憲法所保障之服公職權利，受處分之公務員自得行使憲法第十六條訴願及訴訟之權。該公務員已依法向該管機關申請復審及向銓敘機關申請再復審或以類此之程序謀求救濟者，相當於業經訴願、再訴願程序，如仍有不服，應許其提起行政訴訟。」依司法院大法官會議本號解釋，公務人員年終考績列丁等或專案考績受免職處分，於收受通知書後依法申請復審，其不服本機關或上級機關復審之核定，向銓敘機關申請再復審者，經銓敘機關駁回其申請時，該項免職案尚難認為確定，須俟受考人收受再復審核定通知次日起，已逾「行政訴訟法」所定期間未提起行政訴訟時，或依法提起行政訴訟，經行政法院判決駁回時，始認為確定，並執行之，嗣後銓敘機關駁回受考人再復審申請

公務人員於上班途中失蹤得否予以專案考績免職。

者，其執行日期，應依此規定辦理。

「公務人員請假規則」第十五條規定：「未辦請假或休假手續而擅離職守，或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。」第十六條規定：「曠職人員除應按日扣除俸薪外，並應依公務人員考績法規之有關規定懲處。曠職期間之例假應予扣除，但仍認為繼續曠職。」本案某甲於上班途中失蹤迄今已四個月餘，除應依「公務人員請假規則」之規定處理外，且符合「公務人員考績法施行細則」第十四條第一項第二款第八目：「無故曠職繼續達十日，或一年累積達三十日者。」一次記二大過之條件，應依「公務人員考績法」第十二條第一項第二款：「一次記二大過者免職」之規定辦理專案考績。惟因某甲至今仍未行蹤不明，故其專案考績免職案，應屬尚未確定，服務機關得依該考績法第十八條：「……但年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，得先行停職」之規定先予停職。若其行蹤不明，係屬不可抗力之原因，某甲於收受專案考績通知書後，自可依照該考績法第十七條之規定，申請復審，以為

銓敘部79.10.22 83台華
甄二字第〇四七一六
二七號