

檔 號：
保存年限：

銓敘部 函

地址：臺北市文山區試院路1之2號
傳真：02-82366497
承辦人：洪佳瑞
電話：02-82366476
E-Mail：enidhung@mocs.gov.tw



受文者：司法院秘書長

發文日期：中華民國109年6月9日
發文字號：部法二字第1094943210號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：關於大院為大法官審理當事人聲請解釋案，請本部就公務人員考績法（以下簡稱考績法）第7條第1項第4款及第12條第1項第1款規定相關疑義提供意見一案，復請查照。

說明：

一、復貴秘書長民國109年5月15日秘台大二字第1090014674號函。

二、有關考績法第7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」同法第12條第1項第1款規定：「……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。」以獎懲抵銷後而累積達一定程度作為免職之要件，其立法理由為何？以及外國有無相同、類似或相關立法例可資參考一節：

（一）查前開考績法第12條第1項第1款規定，自考績法76年1月16日施行以來未曾修正，依當時立法院審查之立法說明所載，該條係參照原公務人員考績法（以下簡稱原考績法）第8條及分類職位公務人員考績法（以下簡稱分類職位考績法）第12條之規定擬訂。以下分別就上開2規



定之沿革說明如下：

1、原考績法第8條相關規定沿革：

(1)51年4月9日修正公布之原考績法第8條規定：「(第1項)各機關長官對所屬公務人員平時成績考核，須嚴密執行，……(第2項)前項考核之獎勵，分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過；記功3次作為記大功1次，記過3次，作為記大過1次，功過得互相抵銷，記大功大過人員，應報銓敘機關備案，公務人員在考績年度內，……記大過達兩次，未依照規定抵銷者，應即予免職，但被免職人員，得於免職後30日內向上級機關申請復核，……」次查考試院於50年4月13日函送立法院審議之考績法修正草案總說明一：「……查機關主管長官對所屬公務人員，非依公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)及考績法規定，能否逕予免職，法無明文規定，而公務人員平時有重大過失，必須俟年終考績時，始能予以免職，亦嫌懲處逾時，本院針對此項事實，故擬規定公務人員在考績年度內曾記大過兩次者，即予免職，以期加強機關主管長官對屬員行政監督權之行使。」嗣立法院法制委員會於審查上開條文時，將考試院原擬「曾記大過兩次，並未依照規定抵銷者，應予免職」文字，修正為「記大過達兩次，未依照規定抵銷者，應即予免職」，並附加免職人員得申請復核之但書規定。復查51年11月21日修正發布之原考績法施行細則第12條規定：「記



過記大過累積達大過兩次，因而免職者，得就累積記過記大過之事實，依本法第8條第2項之規定申請復核。」

- (2) 59年8月28日修正公布之原考績法第8條第2項規定：「前項考核之獎勵，分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。嘉獎3次作為記功1次，記功3次作為記大功1次；申誡3次作為記過1次，記過3次，作為記大過1次，獎懲得互相抵銷。記大功大過人員，應報銓敘機關備案。公務人員在考績年度內，……記大過兩次或累積達兩次，未依照規定抵銷者，應予免職。……」其於立法院審查時之修正說明：「……二、為加強機關首長之指揮監督考核權，原已將1次記大功或大過兩次之獎懲，於58年8月12日修正考績法施行細則中有規定（按上開考績法施行細則第12條規定：『記大過兩次或記過、記大過累積達大過兩次，因而免職者，得就累積記過、記大過之事實，依本法第8條第2項之規定申請復核』），茲為強化執行，擬將之增訂入本法。三、擬將嘉獎3次，作為記功1次，申誡3次，作為記過1次，以便計算。」

- (3) 69年12月3日修正公布之原考績法第8條第2項規定：「平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核，其獎勵分嘉獎、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，其無獎懲抵銷



而累積達二大過者，其年終考績，應列丁等。……」其於立法院審查時之修正說明：「本條修正之原因，係為與分類職位考績法修正後對於獎懲標準一致，故將本條文修正，其要點如左：……二、明定平時考核結果，彙至年終考績時，併計成績，增減總分，獎懲抵銷後而累積達（按應為『達』）2次大過者，年終考績，應列丁等，俾免迴護。……」

2、原分類職位考績法第8條相關規定沿革：

(1) 58年8月25日修正公布之分類職位考績法第12條第1項規定：「各機關對分類職位公務人員平時考核，得予嘉獎、記功、申誡、記過、於年終考績時，併計其成績。其有重大功過者，應列入專案考績，分別予以記大功、記大過之獎懲。……1年內記大過1次者，年終考績扣減其總分；記大過2次或達2次者，免職。大功、大過得互相抵銷。」經檢索相關法規查詢資料系統及本部檔存資料，尚查無當時之修正說明。

(2) 67年11月20日修正公布之分類職位考績法第12條第1項規定：「各機關辦理分類職位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：其獎勵分嘉獎、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，其無獎懲抵銷而累積達二大過者，其年終考績應列丁等。……」其於立法院審查時之修正說明：「一、將平時考核及專案考績之



規定，分款列舉，以期明晰。二、明定平時考核結果，彙至年終考績時，併計成績，增減總分，獎懲抵銷後而累積二大過者，年終考績應列丁等，俾免迴護。……」

- 3、綜上，現行考績法第12條第1項第1款有關平時考核獎懲抵銷後累積達二大過者，年終考績應列丁等之規定，係參照原考績法第8條及分類職位考績法第12條規定所訂。又原考績法第8條於51年修正時，即有記大過達2次未依照規定抵銷者，應即予免職之規定，分類職位考績法第12條於58年修正時，亦有記大過達2次者免職之規定，惟上開記大過達2次免職之規定，似與現行一次記二大過專案考績免職之性質較為接近。分類職位考績法第12條係於67年修正時，始將平時考核及專案考績之規定分款列舉，並明定平時考核獎懲抵銷後而累積二大過者，年終考績應列丁等，俾免迴護；而原考績法第8條為與分類職位考績法之獎懲標準一致，於69年配合修正。

(二)另查本部尚無以獎懲抵銷後而累積達一定程度作為免職要件之相關外國立法例可資提供。

三、關於如各獎懲「原因事實」雖發生於不同年度，但於同一年度始發現有應獎懲之事實而分別獎懲；或作為累積之各獎懲「原因事實」發生於不同年度，且於不同年度即發現有應獎懲之事實，但於同一年度內始予獎懲者，得否適用上開累積之規定？一節：

(一)前開疑義所涉相關法規及函釋規定：





1、考績法施行細則第13條規定：「……（第4項）各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。（第5項）機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。（第6項）各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後3個月內提交考績委員會確認；考績委員會不同意時，應依前2項程序變更之。受考人於收受獎懲令後，如有不服，得依公務人員保障法（以下簡稱保障法）提起救濟。」

2、本部58年9月9日58台為登二字第17207號函略以，功過之抵銷，應以有權核定發布之各級主管機關或本機關長官在同一年度內核定發布者生效，不以功過事實發生之年度為準。

3、本部97年12月31日部法二字第0973008101號電子郵件略以，考績法第12條第1項第1款之適用，應於辦理年終考績時，先將平時考核之獎勵與懲處相互抵銷，於獎懲抵銷後，積餘之懲處得以累積，累積至2大過，即應考列丁等。

（二）公務人員受獎懲原因事實如發生於不同年度，嗣經權責機關知悉而於同一年度核予平時考核獎懲，依前開本部58年9月9日函意旨，該等獎懲均係於權責機關獎懲令對



外核定發布時生效，尚非以受獎懲原因事實發生之年度為準。是以，機關於年終辦理所屬公務人員年終考績時，如有受考人當年度所受平時考核獎懲經抵銷後，積餘之懲處累積至2大過，縱其部分受獎懲原因事實係發生於不同年度，仍應適用考績法第12條第1項第1款規定而予考列丁等。

四、關於是否會因人為因素，經由懲處作業程序之快慢，而影響是否須於同一年度累積，而應否依前開規定予以免職之結果？有無相關措施或法令，得以避免或供受懲處人事後救濟？等節：

(一)前開疑義所涉相關函釋規定：

1、本部106年3月21日部法二字第1064206886號函略以，考績法第14條第3項規定，考績委員會對於擬予考績考列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會；對於擬予考績考列丙等或平時考核懲處人員，為強化考核之公平與公正，各機關參酌行政程序法第102條及第103條等有關陳述意見之規定，得給予受考人陳述及申辯機會。

2、本部106年3月27日部法二字第1064209183號令略以，各機關依考績法第12條第1項第2款規定對公務人員所為之一次記二大過處分，無懲處權行使期間限制；依同條項第1款規定對公務人員所為之懲處，自違失行為終了之日起，屬記1大過之行為，已逾5年者，即不予追究；屬記過或申誡之行為，已逾3年者，即不予追究；上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終

結之日，但應受懲處行為係不作為者，指公務人員所屬服務機關知悉之日。

- 3、本部109年4月27日部法二字第1094924997號函略以，為落實考績覈實考評之旨，並維護公務人員之廉能官箴，各機關如於事後始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，原則上宜於知悉當年度，對於受考人尚在懲處權行使期間之違失行為核予適當之平時考核懲處。

(二)茲依考績法第13條規定，平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據，是各機關辦理受考人之平時考核獎懲，基於獎當其功、懲當其過、即獎即懲原則，自當即時辦理，俾準確考核受考人各該年度考績。又各機關辦理受考人平時考核獎懲作業，應遵循前開考績法施行細則第13條所定考績委員會初核、機關長官覆核、核定機關核定等程序，惟各機關考績委員會開會頻率不一，且考績委員會初核平時考核獎懲案件時如認有疑義，得依考績委員會組織規程第4條第3項規定，調閱有關資料並於必要時通知相關人員備詢，另核定機關如於核定下級機關平時考核獎懲案件，發現有違反考績法規情事時，參依考績法施行細則第21條第2項及第22條規定，應先退還原考績機關另為適法之處理。基於以上處理受考人平時考核獎懲案件過程中可能之程序，實務上的確可能發生機關當年度知悉受考人有應受懲處行為，而就其平時考核懲處案件完成法定作業程序，經權責機關核定發布懲處令時已為次一考績年度之情形。又機關辦理

受考人平時考核懲處案件，仍應受懲處權行使期間規定限制，如逾懲處權行使期間，即無法再核發懲處令，是機關亦無法恣意無期限延遲辦理。

(三)另為強化考核之公平與公正，本部以前開106年3月21日函請中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬略以，各機關對於擬予平時考核懲處人員，得給予其陳述及申辯機會。又受考人如認為機關未依規定覈實辦理其平時考核獎懲而有不服，得依保障法相關規定提起救濟，以維個人權益。

正本：司法院秘書長

副本：

裝

訂



線

