

## 法規範憲法審查言詞辯論意旨書

案號：109 年度憲三字第 18 號

相對人 名稱：銓敘部  
地址：116 臺北市文山區試院路 1 之 2 號  
電話：02-82366666

代表人 姓名：周志宏  
與相對人之關係：部長  
地址、電話：均同上

訴訟代理人 姓名：呂秋慧  
稱謂/職業：銓敘部司長（辦理法制或法務相關業務）  
地址：同上  
電話：02-82366461

姓名：陳鵬光  
稱謂/職業：律師  
地址：台北市大安區仁愛路 3 段 136 號 13 樓  
電話：02-27552733-288

姓名：洪偉勝  
稱謂/職業：律師  
地址：台北市大安區羅斯福路 2 段 49 號 6 樓  
電話：02-23934272

為就憲法法庭 109 年度憲三字第 18 號丁等考績免職案，提出法規範憲法審查言詞辯論意旨書事：

### 答辯之聲明

- 一、聲請人之聲請駁回。
- 二、宣告公務人員考績法第 6 條第 3 項第 4 款、第 7 條第 1 項第 4 款及第 8 條後段規定合憲。

## 答辯之理由

壹、就爭點一爭點二之意見：憲法第 77 條並未蘊含所謂「懲戒一元化」之憲法原則。公務員之人事任免及指揮監督，分別為憲法增修條文第 6 條所明定之考試權權限及行政權之人事權核心，依法考核公務員、辦理考績並依其結果予以免職，並無侵害憲法第 77 條賦予司法機關享有懲戒權之意旨。<sup>1</sup>

一、依據現行憲法增修條文第 6 條，將公務員予以「免職」屬人事權之一部，該免職權不屬於司法權，可知修憲者就公務員免職仍維持「考績懲處」與「司法懲戒」二元之現制：

按民國（下同）81 年 5 月 28 日修正公布之憲法增修條文第 14 條（現為第 6 條）第 1 項規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理左列事項，不適用憲法第 83 條之規定：……三、公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。」相較於憲法第 83 條規定，上開憲法增修條文就考試院職權再予釐明，明定考試院掌理公務人員「任免」及考績之法制事項，有關公務人員任用、免職及考績之實際執行權，則由各用人機關所行使，各司其職。憲法增修條文實係將政府人事行政實際分工情形予以釐清確定並予法制化。依據憲法增修條文第 6 條第 1 項規定所稱公務人員「任」「免」之文義，可知將公務員予以「免職」屬人事權之一部，該免職權並不屬於司法權，故修憲者就公務員免職仍維持「考績懲處」與「司法懲戒」二元之現制，而不因憲法第 77 條之規定，使公務員因考績懲處之結果而予免職因而違憲。

二、依據憲法第 77 條之文義及制定當時之時代背景，可知制憲者之原意乃採「行政懲處」與「司法懲戒」二元體制，故憲法第 77 條並不蘊含「懲戒一元化」之憲法原則：

（一）茲查 25 年 5 月 5 日公布之五五憲草，於第 87 條規範懲戒屬於監察院掌

---

<sup>1</sup> 所謂「懲戒一元化」之意涵究竟何指，似未臻明確，並與懲戒之定義本身有關。依相對人之意見，年度考績處分（其效果包含免職）本即不在懲戒之範圍之內，而具對公務員違失之懲罰，則非司法院所專屬之權限，容由主管長官行之，謹先敘明。

理事項，後依國民參政會憲政實施協進會對五五憲法草案之意見第 15 點，懲戒權應移入司法院。制憲國民大會時，中華民國憲法草案仍將懲戒列為監察權，其第四次審查會「審查憲草第 95 條關於監察院之同意權懲戒權之歸屬問題」決議：「本會對於懲戒權問題分成兩派，辯論至為熱烈，堅持不易一致，為尊重少數意見，經將『懲戒權』究應屬於監察院抑或司法院，移請綜合審查委員會決定。」嗣綜合審查委員會決議懲戒由司法院掌理。綜上可知，於五五憲草之規劃，監察院既有彈劾權，又有懲戒權；嗣後於制憲時，乃將原屬監察院之懲戒權搬移歸司法院，遂有現今憲法第 77 條之規定。依據制憲當時之學者見解，司法院之懲戒權係與監察院之彈劾權相對之權力，<sup>2</sup> 可知憲法第 77 條所定「公務員之懲戒」係指事後之救濟，並不及於對公務員所為第一次之懲罰處分。

(二) 憲法第 77 條之司法懲戒於制憲之規劃上既與監察院之彈劾相對應，而監察院之彈劾亦有部份係源自憲政主義下之國會立法權，可知依據制憲者原意，憲法第 77 條所定之「公務員之懲戒」與行政權之人事「考績懲處」係屬二事，乃採行政懲處與司法懲戒二元體制。

(三) 於憲法制定之年代，特別權力關係乃根深蒂固之觀念，所謂之「行政訴訟」係指官署與人民間之事務，不包括官署內部之事務，故憲法第 77 條於行政訴訟之外，另規定司法院掌理「公務員之懲戒」，其真意實乃給予公務員就其遭受上級懲罰時有事後司法救濟之機會，非謂上級機關不得基於公務員之表現對其為包括免職在內之懲罰。

(四) 不論制憲前、後，在法制及實務上對公務員之懲戒從未有所謂一元化，可知制憲者並無規劃「懲戒一元化」之意：

1. 行憲前後之公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法），即已規範特定範圍之懲戒得由主管長官行之：

查 20 年 6 月 8 日公布之懲戒法第 10 條規定：「監察院認為公務員有第 2 條所定情事，應付懲戒者，應將彈劾案連同證據依左列各款規定

---

<sup>2</sup> 謝瀛洲，「中華民國憲法論」，頁 177（四版，1952）。

- 移送懲戒機關：一、被彈劾人為國民政府委員者送中央黨部監察委員會。二、被彈劾人為前款以外之政務官者送國民政府。三、被彈劾人為事務官者送公務員懲戒委員會。」第 12 條則規定「薦任職以下公務員之記過或申誡，得逕由主管長官行之。」行憲後，於 37 年 4 月 15 日修正公布之懲戒法，第 10 條修正為：「監察院認為公務員有第 2 條所定情事，應付懲戒者，應將彈劾案連同證據，移送公務員懲戒委員會審議。」第 12 條則仍維持規範「薦任職以下公務員之記過與申誡，得逕由主管長官行之。」是以，行憲前之懲戒法即已規範特定範圍之懲戒得由主管長官行之，行憲後該等規範亦未變更。換言之，司法院作為懲戒法之主管機關，亦認為憲法第 77 條並未蘊含「懲戒一元化」之憲法原則，即不認為對公務員懲戒之第一次決定權限乃專屬於司法院。
2. 行憲前公務員之考績解職(即現今法制所稱免職)即已屬於考試院(即廣義之行政權)之權限，依 24 年 7 月 2 日公布之公務員考績法第 2 條及第 4 條規定，公務員考績分年考及總考 2 種，年考由各機關就公務員 1 年成績考覈之，報由銓敘部登記；總考就公務員 3 年成績合併考覈，由銓敘部行之。同年 11 月 1 日公布之公務員考績獎懲條例，於第 3 條規定考績懲處為解職、降級、記過，第 4 條及第 5 條分別明定年考及總考之獎懲，對於末三等人員之結果分別為記過、降級、解職。亦即，當時即已規定包含得依考績結果予以公務員相當於現今免職之效果。制憲時憲法第 83 條更明定考績為考試院之權限，在行憲後 38 年 1 月 1 日總統令公布施行之公務人員考績法第 6 條考績之獎懲，亦有相同之依考績結果免職之規定。其後之憲法增修條文仍規定考績之法制事項為考試院所掌理，並未更動考績法制之權限歸屬。
  3. 承上，懲戒與懲處二元規範體系於訓政時期即已形成，主要即係為回應行政首長監督管理權之需要，並經制憲時之憲法第 77 條、第 83 條及修憲時增修條文第 6 條等規定所確立。關此，前大法官吳庚在大院釋字第 491 號解釋所提協同意見書亦指出，懲戒與懲處二元體制為先於憲法存在之制度，制憲者亦無變更現存制度之意，而行政機關應對

懲戒之行使有優先權。<sup>3</sup> 學者李建良亦謂，依憲法第 77 條就文義解釋觀之，僅能得出司法院為公務員懲戒之最高司法機關，難據此認定司法院之專屬權，憲法第 83 條將考績列屬考試院職掌，有容許行政懲處制度存在空間；再從歷史解釋觀點，雙軌併行為訓政時期所建立，先於憲法而存在，因而制憲時有第 77 條、第 83 條將公務員懲戒懲處分由司法院及考試院掌理，尚無改變既有制度之用意，從權力分立角度，考績懲處制度之存在並未抵觸憲法，司法院非直接掌理一切懲戒權行使，卻蘊含「應由司法院(司法權)作終局決定」的意旨。<sup>4</sup>

(五)綜上所述，憲法及憲法增修條文規範公務人員之懲戒權歸司法院，任免及考績權歸考試院(法制)及各個實質意義之行政機關(執行)，各有所司，而考績法為完善人事管理，建立獎優汰劣之機制，規範考績考列最末等次人員應予免職淘汰，俾使行政長官得予有效監督管理，政府得以運作順暢，以落實責任政治及行政一體。自制憲前後沿革可知，憲法第 77 條之原意不在創設形成新的權力分配，將對公務員之懲戒、免職重新劃歸由司法權專屬掌理，使其一元地歸屬於司法院，更不在剝奪行政、考試權依考績法建立獎優汰劣之機制，規範考績考列最末等次人員應予免職淘汰，以完善人事管理、俾使行政長官得予有效監督管理之權，而是在特別權力關係之制憲時代背景下，於行政訴訟外，肯認公務人員就懲戒處分得尋求事後救濟，始有司法院為最高懲戒機關規定之設。

### 三、基於權力分立原則所植基之機關功能性最適原則，以及責任政治及行政一

<sup>3</sup> 吳庚前大法官於釋字第 491 號解釋之協同意見書：「……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 77 條規定，公務員之懲戒為司法院職權之一，第 83 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。……矧考績懲處之合憲性業經本院認定有案：釋字第 243 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，與憲法尚無抵觸』。其前提是承認懲處之設為憲法之所許。釋字第 298 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 Verwaltungsbehoerde 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……。」

<sup>4</sup> 李建良，〈論人民服公職之權利與公務員懲處制度－司法院大法官釋字第 491 號解釋及其相關問題之研究〉，《政大法學評論》，第 64 期，2000 年，頁 40。

體之原則，可知行政機關對所屬之公務員享有人事決定權，此等人事權必然包含評價及獎懲公務員表現之權限，屬行政權固有且核心之權限，故依法賦行政長官行使考績權將不適任公務員予以免職之權限，要屬合憲：

- (一) 大院釋字第 613 號解釋理由書曉諭：「…行政必須有整體之考量，無論如何分工，最終仍須歸屬最高行政首長統籌指揮監督，方能促進合作，提昇效能，並使具有一體性之國家有效運作，此即所謂行政一體原則。憲法第五十三條明定行政院為國家最高行政機關，其目的在於維護行政一體，…經由層級節制，最終並均歸由位階最高之行政院之指揮監督。民主政治以責任政治為重要內涵，現代法治國家組織政府，推行政務，應直接或間接對人民負責。根據憲法增修條文第三條第二項規定，行政院應對立法院負責，此乃我國憲法基於責任政治原理所為之制度性設計。」，可知就行政權內部而言，不論是其橫向的各個不同部會，或是縱向的各個職級，各機關各單位所為之行政行為，最終是由行政權之最高首長向立法院所代表之民意負責，此乃行政一體及責任政治之原則。
- (二) 釋字第 613 號解釋理由書亦曉諭：「又行政掌法律之執行，執行則賴人事，無人即無行政，是行政權依法就具體之人事，不分一般事務官或政治任命之政務人員，擁有決定權，要屬當然，且是民主法治國家行政權發揮功能所不可或缺之前提要件。」，可知對公務員之人事決定權，乃行政權得以發揮功能及責任政治得以落實所不可或缺之前提要件，可謂係行政權之核心領域，否則行政首長就公務員之任免無決定權，卻要就其行為之結果承擔總責，即失正當化基礎。
- (三) 上述行政長官之人事權必然包含對公務員之表現加以評價，甚至對表現不佳之公務員予以去職，使其離開行政體系之權限，即所謂之考績權。藉由此種人事的控制，維護行政權運作之順暢，俾利行政最高首長向立法部門負責。蓋如前述，行政部門最高首長（即行政院院長或縣市首長）須就其施政對立法部門（即立法院或縣市議會）所代表之民意負責，而行政組織具有一體性，即使是最基層、職等最低之公務員，渠等之表現及作為，乃行政部門整體施政的一部分，同樣也是行政首長所應對立法

部門負責之內容，在民主政治及責任政治下將影響民意對行政部門支持與否。如該公務員表現優良，固屬整體行政部門的政績；惟若該公務員表現惡劣，極不適任，但其主管欠缺將該公務員去職之權限，將使該極度不適任的公務員繼續留在行政體系中，而其同事或長官不斷為其惡行劣跡處理善後，此不但對行政效能及行政部門整體形象產生嚴重負面影響，更無由使行政首長對立法部門承擔總責，致責任政治難以落實。從而，對行政首長而言，其必須有對表現不佳之公務員予以去職之權限，以維護行政整體效能及形象。換言之，人事考績權之行使必然包含使不適任公務員免職之權，始屬行政部門內部人事權之完整行使。

(四)學者郭介恒教授亦著述：由司法權之本質言，憲法上所賦予司法院掌理公務員之懲戒，似宜解釋為係公務員懲戒案件救濟之終審機關，而非必為作成公務員懲戒處分之機關。憲法第 77 條同時規定，司法院掌理行政訴訟之審判，亦未因之而謂行政處分之作成，須由司法機關為之，憲法同一條文不宜採不同標準解釋，應將司法權與人事行政權分離，前者為救濟機關，後者為懲戒作成機關。此外，司法被動原則亦屬司法權之特質，倘將公務員懲戒之裁處權，由司法機關行使，對於未移送之案件即無從審究，回歸行政權裁處，較不致發生權限行使之窒礙。<sup>5</sup> 關於憲法第 77 條並不蘊含「懲戒一元化」之意旨，尚有多位學者著述在案，爰另整理如附表，敬供大院參酌。

**四、大院歷來解釋，固然多數符合上開所述行政權之性質及制憲、修憲者規劃意旨者，建立釋憲實務慣例，且與現行懲處與懲戒雙軌併行體制相符，惟就前揭依考績法所建立之獎優汰劣機制，規範考績考列最末等次人員應予免職淘汰，逕認實質上屬懲戒處分，仍有再予斟酌之必要：**

(一)依據大院釋字第 298 號、第 491 號及第 583 號解釋意旨，憲法第 77 條規定並未蘊含「懲戒一元化」之憲法原則：

查大院釋字第 298 號解釋理由書記載：「憲法第 77 條規定…，由是可知

<sup>5</sup> 郭介恒，〈公務員懲戒法修正方向芻議—以司法院釋字第 298 號解釋為中心〉，《公務員懲戒制度相關論文彙編第 2 輯》第 9 篇，2006 年，頁 448-449。

司法院為公務員懲戒之最高機關，非指國家對公務員懲戒權之行使，一律均應由司法院直接掌理。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……。」釋字第 491 號解釋記載：「……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 23 條之意旨……。」，可知司法院雖為公務員懲戒之「最高」機關，惟為維持長官監督權所必要，得視懲戒處分之性質，於合理範圍內，由長官依公務人員考績法等相關規定辦理，是國家對公務員懲戒權之行使，並非一律均應由司法院直接掌理，且懲戒處分相關事項亦非僅得於懲戒法中規範。大院釋字第 583 號解釋雖認為：「公務人員考績法第 12 條第 1 項第 2 款規定所為免職之懲處處分，實質上屬於懲戒處分，為限制人民服公職之權利」，並對其「未設懲處權行使期間」有所指摘，但未宣告該條規定違憲。基此，依據大院釋字第 298 號、第 491 號及第 583 號解釋意旨，憲法第 77 條規定理當並未蘊含「懲戒一元化」之憲法原則。

(二)大院釋字第 243 號、第 298 號及第 491 號解釋亦肯認懲戒與懲處雙軌並行，平行存在於考績法及其他人事行政專法中，與憲法第 77 條規定尚無牴觸，並無違憲之疑慮。<sup>6</sup> 大院釋字第 298 號解釋理由書明白揭示：「司法院為公務員懲戒之最高機關，非指國家對公務員懲戒權之行使，一律均應由司法院直接掌理。……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。但關於足以改變公務員身分或對於公務員有重大影響之懲戒處分，受處分人得向掌理懲戒事項之司法機關聲明不服」，亦即該號解釋已指明國家對公務員懲戒權之行使，尚非僅得由司法權為之，且可

<sup>6</sup> 此為詹鎮榮教授之觀察，見詹鎮榮，2013，公務員懲戒與行政懲處制度整合之研究報告書，頁 1。檢自 <https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-112-57273-128fd-1.html>（檢索日期：111 年 3 月 10 日）。



以包括「足以改變公務員身分之處分」，惟應許受處分人就足以改變其公務員身分之懲戒處分，向司法機關聲明不服，尋求事後救濟。其後大院對於考績法「專案考績免職處分」所作成之釋字第 491 號及第 583 號解釋，仍持續肯認行政長官作成免職處分之合憲性。

- (三)惟查，大院釋字第 243 號解釋略以依考績法所為之免職處分，實質上屬懲戒處分等語；實則，依考績法所為之免職處分，乃行政權行使之必然結果，業如前一再陳明，故該號解釋將辦理考績之免職處分逕以「實質上屬懲戒處分」，易與既有之懲戒制度發生混淆。其次，大院釋字第 298 號解釋補充釋字第 243 號解釋，曉諭懲戒處分得於合理範圍內，交由行政長官為之，而大院釋字第 491 號解釋則延續此意旨；惟其所稱「懲戒處分」苟若包含行政機關基於考績權之行使所為之考績處分，則因考績懲處（包括但不限於行政長官作成免職處分）本來就是行政權之行使，並無所謂「於合理範圍內，由行政長官為之」之問題，是就此部分，仍有再予斟酌之必要。

**五、綜上所述，行政長官依考績法之規定對公務員辦理考績，並依法免職，並未侵害憲法第 77 條賦予司法機關享有懲戒權之意旨：**

- (一)如前所述，行政機關之考績權，包含免職權，源自機關功能最適性原則及行政權之行政一體、責任政治原則之要求，且懲處與懲戒二元體制乃先於憲法而存在，並經制憲及修憲多次確立，亦屬長久慣行而應予尊重之既存制度，故行政長官對公務員行使監督權而作成免職處分，屬行政權之固有權限，並非所謂「懲戒權在合理範圍內由行政長官為之」而侵奪司法懲戒權限之問題。
- (二)憲法第 77 條規定「公務員之懲戒」，實屬事後救濟之面向。依大院釋字第 793 號解釋理由書意旨，權力之相互制衡仍有其界限，如未抵觸憲法明文規定，亦未侵犯其他憲法機關之權力核心領域，且未對其他憲法機關權力之行使造成實質妨礙、逕行取而代之或導致責任政治遭受破壞，致機關彼此間權力關係失衡，即無違權力制衡之要求。又行政權具有主動、積極、機動、全面之特質；反之，司法權之本質，依

憲法第 77 條規定：「司法院……掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。」所示，係針對具體個案之事實認定及法律爭議，依據憲法及法律所形成之客觀價值與規範，為法之適用而進行終局之判斷，具有個案性及被動性。從而，立法者以特別立法，規範由行政長官依法主動且全面性行使長官監督職權，作成包括免職在內之考績懲處處分，於個案所為第一次認事用法之決定，乃依據事物屬性所作合於國家機關特性之分配，且受處分之公務員仍得依相關訴訟途徑尋求救濟，並未排除司法之事後審查，自未侵害司法權作為適法性終局判斷者之核心，亦未取代司法機關而使機關彼此間權力關係失衡。

- (三) 制憲者於憲法制定時維持懲戒與懲處二元規範體系，其後修憲者復於憲法增修條文第 6 條第 1 項就考試院之公務員任免等權限予以釐定，由考試院依其職權建構良善之公務人員任用、「免職」及考績等相關法制，完善政府之人事管理機制，用人機關則應依法執行所屬公務人員之任用、免職及考績等事項，此與憲法第 77 條賦予司法機關享有懲戒權，自無衝突。考績懲處制度為行憲前之制度，乃是理解憲法第 83 條所規定考績概念之既存理解，立法機關將此一理解繼續予以維持，該立法決定應予尊重，亦符合大院於多號解釋所提出服公職權利制度性保障之意旨。
- (四) 自大院作成釋字第 187 號、第 201 號、第 243 號等相關解釋以來，公務人員相關人事法制及救濟管道已日趨完備，行政長官對所屬公務員依考績法規定作成免職處分，不但應依考績法及行政程序法之正當法律程序為之，且受處分之公務員亦得依相關訴訟途徑尋求救濟，並未排除司法之審查，自未侵害司法權作為適法性終局判斷者之核心，亦即司法機關仍屬大院釋字第 298 號解釋理由所稱「公務員懲戒之最高機關」，並無其核心領域即最高懲戒權限經讓渡予行政長官之情形，故無違權力分立原則。
- (五) 憲法第 77 條關於公務員懲戒部分有二層意義，一為司法院掌理公務員之懲戒，二為司法院乃最高懲戒機關。無論何者，行政長官之監督權包括免職權，均未侵犯司法權，並未違背權力分立原則。蓋以，權力分立原則並未排除、亦未禁止權力行使競合，故司法院掌有懲戒

權，毫不意味行政長官不得享有包括免職在內之獎懲權（不論將其稱為懲罰、懲處或懲戒）。再者，行政長官一旦行使獎懲權，作成免職處分時，公務員得向司法機關尋求救濟，由司法機關審查行政長官之免職處分是否合法，並有最終之判斷決定權力，可知司法院所享之懲戒權（不論是周邊或核心領域）及作為最高懲戒機關之地位都未遭到侵犯，沒有侵害憲法第 77 條賦予司法機關享有懲戒權之意旨。

(六)如依聲請意旨將憲法第 77 條規定公務員之懲戒為司法院職掌事項，主張為制憲時所未曾明文記載之「懲戒一元化原則」，並擴大「懲戒」之意涵，將「對公務員違法失職行為之制裁」（大院釋字第 491 號解釋）理解為特定國家學說的「公務員懲戒本質上不是針對『違失行為』的懲罰制裁，而是針對公務員個人人格整體的評價與紀律規訓」（聲請書第 12 頁第 1 段倒數第 4 行），並從而認定公務員之考績免職即應因而劃歸由司法權所行使，實將打破我國實務上懲戒與考績原有之概念分際，不但擴權侵害考試院掌理考績之法制事項之憲法權限，也將破壞憲法、憲法增修條文第 6 條及行憲以來多號大院解釋所建立的懲戒與懲處二元併存的權力分立相互制衡之穩定結構、制度。故主張公務人員考績免職處分侵害司法懲戒權云云，卻無視大院釋字第 298 號及第 491 號解釋文及其理由書已明白揭示憲法第 77 條規定「非指國家對公務員懲戒權之行使，一律均應由司法院直接掌理」，以及懲戒得視其性質「於合理範圍內，以法律規定由長官為之」，亦無視自 81 年以來之憲法增修條文，將考試院之職掌進一步釐明包含「任免」之法制事項，以及其所蘊含之行政長官擁有監督管理實務執行權，實屬對於憲法增修條文所定考試權及其賦予行政長官享有監督管理權之侵害。

貳、就爭點三之意見：考績法第 6 條第 3 項第 4 款（下稱系爭規定一）、第 7 條第 1 項第 4 款及第 8 條後段（下稱系爭規定二）規定所涉年終考績丁等予以免職，與懲戒無涉，自無性質上屬於懲戒處分之問題，並未抵觸憲法第 77 條之意旨，並無所謂應由司法權為第一次判斷或侵害服公職權之問題。

一、年終考績考列丁等為機關就公務人員全年表現所為整體優劣評價之結果，尚非對公務人員特定違法失職行為之制裁，其法定結果雖為免職，然就其本質而言，與懲戒處分實屬有別：

(一)年終考績之性質與功能：

年終考績係機關就公務人員當年1月至12月任職期間內工作、操行、學識及才能等4大項目之表現，以其平時成績考核紀錄及平時考核獎懲為重要依據，並與機關內同官等人員覈實比較後，所為之綜合評價（考績法第2條、第3條、第5條、第9條及第13條參照），其依分數高低區分為甲、乙、丙、丁共4個等次（考績法第6條第1項參照），乙等以上年終考績結果為晉敘及給與考績獎金（已敘年功俸最高級者，晉敘部分改發1個月獎金），丙等為無晉敘且無考績獎金，丁等為免職（考績法第7條第1項參照），另乙等以上年終考績符合一定要件者，亦得作為公務人員取得同官等高一職等任用資格（考績法第11條參照）或升任較高官等任用資格（公務人員任用法第17條參照）之依據。亦即，於考績法制上，年終考績係由機關本於覈實考評意旨，就受考人當年12個月之表現與機關內同官等人員比較後，核予之綜合評價，此評價本身尚非獎勵或懲處，以此評價為準據，再對表現良善以上人員予以不同程度之獎勵、對表現不適任人員予以淘汰，以期透過獎優汰劣之機制，完善人事管理，進而提升整體公部門之行政效能與服務品質。

(二)系爭規定一於適用上，應回歸年終考績之本質，尚非僅針對受考人特定違失行為逕為考評：

1. 查考績法第6條第3項規定：「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：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。」第12條第1項規定：「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 2 大過者，年終考績應列丁等。」基上，公務人員在考績年度內所受平時考核獎懲經抵銷後，如有累積達 2 大過之情形，應予考列丁等（請參附件 1）<sup>7</sup>，除此之外，年度內尚須有符合考績法第 6 條第 3 項所定四款情形之一者，機關始得綜合其考績年度內表現，予以考列丁等。上述四款情形係限制機關考列丁等之要件，並非一有四款情形之一即應考列丁等，且該等情形列為平時考核懲處，得另功過相抵，故年終考績丁等免職應屬不具有懲戒性質之淘汰處分。又如前述，年終考績係由機關本於綜覈名實、信賞必罰之旨，就受考人當年 12 個月於工作、操行等方面之實際表現，與機關內同官等人員比較後，所核予之綜合評價，是以，上開 5 種考列丁等條件所呈現者，實為公務人員全年整體表現不適格之不同態樣。76 年以來考列丁等條件並未大幅變更，其既非懲戒性質之免職，亦無逾越大院釋字第 298 號所稱「合理範圍」之問題。

2. 就系爭規定一而言，其「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」文字，固可能有主張用人機關係就受考人單一或少數違失行為逕予考列丁等云云，惟查：考績法既已於第 3 條將年終考績與專案考績作明確之區隔，明定年終考績係考核受考人「當年 1 至 12 月任職期間」之成績，專案考績則係受考人「平時有重大功過時，隨時辦理」者，故機關遇受考人具特定重大功過時，自應循專案考績之機制處理。是以，系爭規定一於適用上，仍應回歸年終考績之本質，亦即，機關應係認定受考人於考績年度內有該款所定情形，且經與機關內其他

---

<sup>7</sup> 相對人 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，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。

同官等人員之表現覈實比較後，其全年整體表現（正面及負面表現均應納入考評）已達不適任之程度，從而予以考列丁等。

(三)回歸年終考績之事物本質而論，公務員因考列丁等而依法予以免職，與懲戒處分實屬有別：

1. 依大院釋字第 185 號解釋理由書，大院負闡明憲法及法令正確意義之責，其所為之解釋，自有拘束全國各機關及人民之效力。相對人過去因考績法定結果同為免職，而在大院釋字第 243 號<sup>8</sup>、第 298 號及第 491 號等解釋意旨之脈絡前提下，援引各該解釋中關於考績丁等免職具實質懲戒性質之說法而表明見解，惟就考績丁等而依法予以免職之性質，仍應有考其本質而予釐清之必要，俾使大院正確判明，合先敘明。
2. 回歸年終考績之事物本質而論，按懲戒法第 2 條規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」該條文於 104 年 5 月 20 日修正公布時之修正說明：「一、懲戒處分之目的在於對公務員之違法失職行為追究其行政責任，俾以維持公務紀律。惟公務員之違法失職行為，其情節輕重有別，如機關首長行使職務監督權已足以維持公務紀律，自無一律移送懲戒之必要，爰明定公務員如有本條所列情事之一，且有懲戒之必要者，始應受懲戒……。」(附件 2) 自上開懲戒法第 2 條條文及其修正說明觀之，我國之懲戒制度主要係透過對公務員違法失職行為追究其行政責任，予以適當之懲戒處分，以達成維持公務紀律之目的。至年終考績之評定，尚非評斷公務人員有無違法失職「行為」，亦非經

---

<sup>8</sup> 茲據大院釋字第 243 號解釋所附抄夏○聲請書所載，臺南市政府於 72 年 6 月 13 日以南市人二字第 09506 號令記聲請人 2 大過，聲請人因該 2 大過考績被列為丁等而遭免職，聲請人對該處分向台灣省政府、行政院人事行政局（按：現為行政院人事行政總處）提起訴願、再訴願，嗣向行政法院提起行政訴訟，均遭程序上駁回。查 72 年當時之公務人員考績相關法規，即有平時考核獎懲累積達 2 大過者應考列丁等之規定（按：67 年 11 月 20 日修正公布之分類職位公務人員考績法第 12 條第 1 項，以及 69 年 12 月 3 日修正公布之原公務人員考績法第 8 條第 2 項規定）。又據相對人檔藏夏○個人資料所載，上開臺南市政府 72 年 6 月令係以二不同事由（一涉借錢不還等行為不檢、另一涉對職務上應保管之公文未盡善良保管）分別予以記 1 大過，嗣夏君 72 年考績依分類職位公務人員考績法第 12 條第 1 項後段有關「累積達 2 大過者」應列丁等之規定，考列丁等。

由當事人之違失行為而對於其個人所謂「整體人格圖像」之評價與紀律規則（此為聲請人經參考德國懲戒法制後，所主張公務員懲戒之本質）。毋寧，年度考績係用人機關就公務人員「全年整體實際表現」（含括正面及負面之表現）所為之綜合評價，是以，回歸年終考績之本質而論，系爭規定一及二所涉考績丁等免職，與懲戒處分實屬有別。

## 二、系爭規定一及系爭規定二均未抵觸憲法第 77 條以司法院為最高懲戒機關之意旨：

（一）按考績法第 18 條但書規定：「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。」同法施行細則第 24 條第 1 項規定：「本法第 18 條但書所稱自確定之日起執行，指受考人自收受…考列丁等免職令之次日起 30 日內，未依法提起復審，自期滿之次日起執行；或收受復審決定書之次日起 2 個月內，未依法向該管司法機關請求救濟，自期滿之次日起執行；或向該管司法機關請求救濟，經判決確定之日起執行。所稱未確定前，應先行停職，指受考人自收受…考列丁等免職令之次日起，停止其職務。」同細則第 25 條第 1 項規定：「受考人於收受考績通知後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟…。」

（二）從而，受考列丁等免職處分當事人如有不服，得遞依復審及行政訴訟程序提起救濟，且免職處分係自確定之日起始予執行，未確定前，係先行停職。是以，受考列丁等免職之處分不僅並非屬「實質之懲戒處分」，且當事人如依法提起行政爭訟，尚須經法院審理並判決確定後，改變公務人員身分之免職處分始得據以執行。至於應係由行政法院或懲戒法院受理此類案件之救濟，均不違反司法院為最高懲戒機關之憲法規定。爰系爭規定一及二並未抵觸憲法第 77 條以司法院為最高懲戒機關之意旨。

## 三、系爭規定一及系爭規定二所涉考績丁等免職處分，因植基於對當事人考核期間整體表現優劣之評價，應由行政長官為之，至最後之救濟則回歸由司法機關為之：

（一）依據考評結果而予獎優汰劣之機制，為考績制度之核心，亦為政府進行人事管理之重要機制，透過考績進行監督管理之權限應保留予行政

長官，以確保政府效能及服務品質：

1. 關於憲法上之權力分立原則，除各憲法機關之權力相互區分及制衡外，更重要的是國家事務之分配應由組織、制度及功能等方面最適合執行該事務者為之，此可參諸大院釋字第 613 號解釋理由書曉諭：「作為憲法基本原則之一之權力分立原則，其意義不僅在於權力之區分，將所有國家事務分配由組織、制度與功能等各方面均較適當之國家機關擔當履行，以使國家決定更能有效達到正確之境地」。
2. 政府整體施政，係由個別公務人員之表現所累積、相乘而成，為維護並進而提升政府效能及服務品質，考績制度實為政府人力資源管理及績效管理之重要機制，機關對個別公務人員就其年度內之工作績效等表現，做正確而有效之績效評核，且根據評核結果，對表現合乎標準、優秀者予以不同程度之獎勵，對績效不佳、無法符合公民對政府課責要求者則予以懲罰或淘汰，以達成激勵公務人員積極任事及提升施政績效之目的。換言之，考績制度為公務人力內部結構之調整手段，使公務員之官等地位，合於其能力與表現，亦使官職等與公務員之適任得以合致；長官行使監督權於日常考評公務員的職務表現，據以在每個考評階段對公務人事系統加以適度地調整；陞遷制度固能鼓勵公務員盡忠職守，淘汰機制之保留，亦是國家任務對於「適才」的基本要求。<sup>9</sup> 如果政府缺乏獎優汰劣之機制，不僅會造成員工士氣之低落，更難以吸引到優質之公務人力，而失去優質人力將難以達成績效目標（附件 3，頁 43）。
3. 按考績制度係本於考試權而為落實公務員於特定期間服勤表現之考核及維持長官監督權之適時行使所為之規定。關於考績權之內涵，其不僅對公務員於特定期間服勤表現之考核，而且包括依據上述考核成績所為獎優汰劣之獎懲；行憲前後之公務人員考績法規，均沿襲依考核成績為獎懲之精神，新人事制度考績法施行後迭有修正，然每年

<sup>9</sup> 許宗力大法官於大院釋字第 583 號解釋所提之不同意見書。另前大法官鄭健才於大院釋字第 243 號解釋所提不同意見書，亦持類似見解。



應辦理考績、依考核成績予以獎懲及對考績最劣等者予以免職淘汰之規定，則從未改變，乃向來考績制度久已建立之基本原則。<sup>10</sup>

4. 最高行政法院 107 年 9 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議亦認為「公務人員之考績乃就其任職期間之工作、操行、學識及才能表現，本諸『綜覈名實、信賞必罰』之旨所為之考評，係為維持主管長官指揮監督權所必要，屬於服務機關人事高權之核心事項。」又如前述，自憲法增修條文第 6 條第 1 項規定可推知，公務人員任免及考績之實務執行權，係由用人機關所行使。行政長官透過對於個別公務人員年度整體表現之考核，並據以連結利益或不利益之結果，落實獎優汰劣，該等監督管理權實為行政機關所專屬，亦為行政機關之核心事項，自應保留予行政長官。

(二) 丁等免職處分既係植基於對公務人員全年整體表現已達法定不適任程度之評價，該評價由行政機關作成，功能最適，至最後之救濟始回歸司法機關為之：

1. 學者施能傑及蔡秀涓認為公務人員之懲處（按：此處之「懲處」尚非僅指機關依考績法對公務人員所為之平時考核懲處，而係指廣義之懲處，含括現行司法懲戒之概念）制度，應循課責原則（明確具體規範公務人員應受課責之事項與標準）及公平原則（含括程序公平及結果公平）設計，且必須由其管理者發動，而為了避免管理者高權過度膨脹或管理者濫用、誤用管理權，制度中當須同時強調內部申訴與司法救濟原則，其中關於懲處由管理者發動，係指對於員工行為態度是否已達懲處標準和應課以何種處罰等兩大實質部分之判斷與決定，必須由受懲處者之管理者或更高層管理者來執行，而不應由其他非管理權之機關或權力機關來主導，其理由主要有三：
  - (1) 若公共管理者失去對公務人員懲處之實質發動權或不願積極行使該項管理權，管理者勢將侷限於僅能「獎優」而無法「汰劣」，不利於塑造公平的工作環境、提升組織績效和有效運用公務人力資源。

---

<sup>10</sup> 前大法官廖義男於大院釋字第 583 號解釋所提之不同意見書。

(2)符合資訊正確性，管理者最清楚某項工作所要求之績效及行為態度標準，也唯有管理者與員工在工作關係上有緊密關係與互動，所以才能根據日常觀察與事實資料判定其屬員是否符合應有標準；否則，由不了解其平時工作表現之不具管理權限者（例如司法權、民意）為是否應受懲處及懲處程度之判定，可能因審查者無法切實了解受懲處者之實際工作情形，淪為僅具形式之書面審查與判決。

(3)管理者本身具有不願懲處員工之傾向，如果制度上設計再不鼓勵將對員工懲處發動權與實質判定權歸屬於管理者，則只會使得管理者更具合法理由規避其對於員工懲處之責任（同附件3，頁43-48）。

2. 前大法官城仲模於分析懲處制度存在之優、缺點時，曾精闢地道出：「懲處制度由懲戒制度中抽離的理由：主管長官對於該當人員最能直接了解；至於司法上公懲機關，則較不易熟稔各種性質迥異的行政機關內部行政諸事。行政主管長官行使懲處權，可以提高行政效率、官箴紀律得以維繫，有助於指揮監督的一貫性、以及行政管理的一體性等，均係懲處制度之優點；職是之故，懲處制度較能夠符合現代管理的要求，使責任能夠迅速有所歸屬。」<sup>11</sup>

3. 年終考績考列丁等，既係由機關依考績法規定，就所屬公務人員全年整體表現且與機關內同官等人員比較後，始作成已達不適任之評價結果，該評價自宜由最為瞭解受考人實際表現之行政機關為之，其透過日常近身觀察，於年終辦理考績時判斷受考人是否已達法定考列丁等條件並評定適當之分數，自屬功能最適，司法機關實難越俎代庖，取代行政機關就個別公務人員全年12個月工作、操行、學識及才能等4大項目之表現，與該行政機關內同官等其他同仁比較後，覈實綜合評分之角色。實務上行政法院之見解亦認為年終考績之評定具高度屬人性及不可替代性，「此類考評工作，需於一定期間內的長時間行為觀察，始得以形成印象，由與受考人在職務執行上最具緊密關連性

<sup>11</sup> 詹鎮榮，2013，公務員懲戒與行政懲處制度整合之研究報告書，頁52。檢自 <https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-112-57273-128fd-1.html>（檢索日期：111年3月10日）。

的單位主管及機關首長進行考核，始屬功能最適。法院在組織、權限及功能上，並未切身感受受考人的職務執行狀況，對其工作表現及態度產生評價性的觀感與印象，自難代替行政機關而自為決定……。<sup>12</sup>」

基此，考績丁等免職，如由司法機關行之，不但如前述有侵犯考試院及各機關考績權之虞，亦不符合機關功能最適性理論。

4. 機關辦理擬予考列丁等之考績案，為保障當事人權益，雖較一般考列甲等、乙等之考績案須踐行更細緻之程序（詳如下述），仍較自始即交由司法機關作成處分更為迅速，更能即時向當事人及機關內其他成員傳達機關落實獎優汰劣之訊息，自更能符合現代人事行政管理之要求。再者，公務人員如對其年終考績考列丁等不服，得依法提起行政救濟，向司法機關聲明不服，與大院釋字第 298 號解釋意旨相符。

（三）考績法相關規定業依大院釋字第 491 號解釋意旨修正，使行政長官對所屬公務人員為考績丁等免職處分時，符合正當法律程序原則：

1. 為符合大院釋字第 491 號解釋有關對於公務人員之免職處分應踐行正當法律程序之意旨，考績法第 14 條第 3 項業予明定，機關對於擬予考績考列丁等或一次記二大過案件，應由考績委員會給予當事人陳述意見及申辯之機會，<sup>13</sup> 機關如未組設考績委員會，依同條第 1 項但書規定，則須將該等案件送經上級機關考績委員會考核，並由該考績委員會給予當事人陳述意見及申辯之機會；且基於對當事人權益之保障，並使考績委員會作成決議前，對當事人有利之證據，得以儘量呈現於考績委員會中，以利考績委員會作成公正之判斷；相對人於 93 年亦已作成解釋，肯認機關應許當事人委任第三人到會為己陳述（附件 4）<sup>14</sup>。

<sup>12</sup> 臺北高等行政法院 109 年度訴更一字第 55 號判決。另臺中高等行政法院 109 年度訴字第 235 號判決、高雄高等行政法院 109 年度訴字第 131 號判決，亦持類似之見解，認為考績評定由行政機關長官為之，符合最適功能性，且其具高度屬人性及不可替代性。

<sup>13</sup> 因年終考績丁等係基於受考人整年度工作之評價，並無聲請人所謂在發動初期即應立即告知可言。

<sup>14</sup> 相對人 93 年 4 月 20 日部法二字第 0932328308 號書函略以，考績委員會對於考績考列丁等或一次記二大過人員之免職處分，當事人以言詞、書面，甚或合法委任第三人到會為己陳述，應與考績法及其相關法令規定給予當事人到會陳述、申辯機會之設計意旨無違。復依考試院秘書長 90 年 1 月 17 日 90 考台法字第 00336 號函即司法實務見解，涉及改變公務員身分之人事行政行為，仍有行政程序法規定之適用，是考績丁等之受考人亦有依行政程序法閱覽卷宗之權利，機關亦負有客觀性義務。

2. 考績法施行細則第 21 條第 3 項規定，機關於書面通知考績考列丁等或一次記二大過專案考績免職人員時，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定（按：實務執行上係於考列丁等免職令或一次記二大過專案考績免職令上記明），該等規範均係為保障受考人權益而定。
3. 近 10 年公務人員年終（另予）考績考列丁等實務執行情形  
依相對人銓審資料庫及公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）保障事件決定書查詢系統截至 111 年 2 月之統計結果，100 年迄今僅有 33 位公務人員受考績丁等免職處分（統計結果如附表 2），其中更僅有 2 位經保訓會復審決定「原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分」，嗣經機關重辦其年終考績並改考列丙等。

#### 四、系爭規定一及系爭規定二均未侵害人民服公職權

- （一）依大院釋字第 491 號解釋意旨，憲法第 18 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；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。為符上開解釋意旨，90 年 6 月 20 日修正公布之考績法，將原規定於考績法施行細第 14 條之一次記二大過條件，提升至考績法第 12 條第 3 項規範，並配合修正同條第 2 項規定，同時考量年終（另予）考績考列丁等之結果亦為免職，係足以改變公務人員身分之處分，爰併予修正第 6 條、第 14 條及第 18 條有關年終（另予）考績考列丁等相關規定，俾使年終（另予）考績考列丁等免職及一次記二大過專案考績免職，均符合該解釋所揭示之法律保留、構成要件明確性及正當法律程序等原則，以保障公務人員權益。
- （二）公務人員經國家任用後，即與國家發生公法上職務關係及忠誠義務，其

職務之行使，涉及國家之公權力，不僅應遵守法令，更應積極考量國家整體利益，採取一切有利於國家之行為與決策（大院釋字第 618 號解釋參照）。是以，人民服公職之權利受憲法第 18 條所保障，惟當非謂人民擔任公務人員後，國家均不得於公務人員相關法制建立合理之淘汰機制，使表現不適任之公務人員退場<sup>15</sup>；前大法官李志鵬於大院釋字第 243 號解釋所提不同意見書之說明中亦指出「……憲法第 18 條固規定人民有應考試服公職之權。惟……立法機關自得依憲法第 23 條之規定，為維持社會秩序或增進公共利益所必要，制定法律規定在一定條件下，對公務人員為免職處分，……考績法將獎勵與懲罰並列，其主旨在於鼓勵公務員盡忠職守，並淘汰庸劣，完全為維持社會秩序及增進公共利益所必要，與憲法第 23 條規定之本旨相符，豈能謂之為違憲…。」

(三) 基上，為確保公權力執行與公共服務之品質，並兼顧對公務人員權益之保護，考績法既已修法明文規範考績免職條件，並完備機關對所屬公務人員作成考績免職處分應踐行之相關程序，符合大院釋字第 491 號解釋所揭之法律保留、構成要件明確性及正當法律程序等原則，行政長官倘係依考績法相關規定作成免職處分，雖涉公務人員身分之剝奪，然與憲法對人民服公職權之保障並無相違。因此，系爭規定一及二尚難謂違憲侵害人民服公職權。

參、綜上所述，憲法第 77 條並未蘊含所謂「懲戒一元化」之憲法原則，且公務員之人事任免及指揮監督，分別為憲法增修條文第 6 條所明定之考試權權限及行政權之人事權核心，故依法考核公務員、辦理考績並依其結果予以免職，並無侵害憲法第 77 條賦予司法機關享有懲戒權之意旨；又系爭規定一及系爭規定二所涉年終考績丁等予以免職，與懲戒無涉，自無性質上屬於懲戒處分之問題，並未牴觸憲法第 77 條之意旨，亦無所謂應由司法權為第一次判斷或侵害服公職權之問題。敬請大院宣告系爭規定一及系爭規定二合憲。

<sup>15</sup> 相對人身為公務人員考績法制主管機關，每年均接獲民眾陳情，建議應完備公務人員之淘汰機制，使績效不彰等具不適任情事之人員退場。

附屬文件之名稱及其件數

文件編號	文件名稱或內容	頁碼
附表 1	憲法第 77 條規定及懲戒懲處二元化學者見解整理表	1
附表 2	近 10 年公務人員年終（另予）考績考列丁等人數	11
附件 1	銓敘部 97 年 12 月 31 日部法二字第 0973008101 號電子郵件	13
附件 2	104 年 5 月 20 日修正公布、105 年 5 月 2 日施行之懲戒法，其修正條文對照表，頁 1-2	15
附件 3	施能傑及蔡秀涓，2000，公務人員懲處制度變革的反省—策略性管理觀點，月旦法學雜誌，第 57 期，頁 40-57	17
附件 4	銓敘部 93 年 4 月 20 日部法二字第 0932328308 號書函	35



此致

憲法法庭 公鑒

中 華 民 國 1 1 1 年 3 月 2 1 日

具 狀 人：銓敘部

代 表 人：周志宏



(簽名蓋章)

撰 狀 人：呂秋慧



(簽名蓋章)

陳鵬光律師



(簽名蓋章)

洪偉勝律師



(簽名蓋章)