

憲法法庭言詞辯論筆錄

聲請人 徐國堯
訴訟
代理人 邵允亮律師
邵允鍾助研究員
關係機關 內政部
代表人 徐國勇
訴訟
代理人 吳弘鵬律師
李元德律師
吳子毅律師
關係機關 銓敘部
代表人 周志宏
訴訟
代理人 蕭正祥
顏敦訪
吳典倫律師

上開當事人間會台字第 13588 號聲請案，於中華民國 111 年 3 月 29 日下午 3 時在憲法法庭公開行言詞辯論，出庭人員如下：

審判長大法官 黃虹霞
大法官 吳陳銀
蔡明誠
林俊益
許志雄
張瓊文
黃瑞明

詹森林
黃昭元
謝銘洋
呂太郎
楊惠欽
蔡宗珍
書記官 陳淑婷
涂人蓉
通 譯 邱子庭
王郁霖

審判長諭知：本件關於警察人事條例之免職事由是否違憲的爭議，涉及司法權與用人機關（行政權）以及用人法制機關（考試權）間的權限分配爭議問題，因此並任正副院長之大法官主動依法迴避（許大法官宗力及蔡大法官焯燉迴避）。

請書記官朗讀案由。

書記官朗讀案由：徐國堯為免職事件，認最高行政法院 106 年度判字第 76 號判決所適用中華民國 92 年 5 月 28 日修正公布之公務人員保障法第 25 條第 1 項前段、第 72 條第 1 項、第 77 條第 1 項、第 78 條第 1 項、第 84 條及警察人員人事條例第 31 條第 1 項第 11 款規定，有抵觸憲法第 7 條、第 16 條、第 18 條規定之疑義，聲請解釋，併就司法院釋字第 243 號解釋聲請補充解釋案。

審判長諭知：

今天出席之人員，有 13 位大法官（許大法官宗力及蔡大法官焯燉迴避）。聲請人徐國堯，訴訟代理人邵允亮律師、邵允鍾助研究員；關係機關內政部，機關代表人徐國勇部長，訴訟代理人吳弘鵬律師、李元德律師、吳子毅律師；銓敘部，機

關代表人周志宏部長，訴訟代理人蕭正祥司長、顏敦訪科長、吳典倫律師。

請書記官代宣讀今天程序進行的流程。

書記官起稱：

本次言詞辯論實施全程錄音錄影，並在司法院及憲法法庭網站直播開庭影音。

程序進行流程如下：

- 1.雙方陳述辯論要旨(請針對爭點題綱之問題陳述或補充書狀未敘明之相關內容):
 - (1)聲請人陳述(10分鐘)。
 - (2)關係機關陳述(各陳述10分鐘，共20分鐘)。
- 2.由大法官詢問聲請人、關係機關，答覆時間各不超過5分鐘。
- 3.最後進行結辯程序(聲請人及關係機關各5分鐘)。
- 4.於發言時間屆滿前1分鐘，響鈴1聲警示，時間屆至，響鈴2聲，請結束發言。

審判長諭知：

請書記官朗讀本案行言詞辯論爭點題綱。

書記官起稱：

爭點題綱

- 一、警察人員人事條例第31條第1項第11款規定(下稱系爭規定)，警察人員於同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達二大過者，即予免職之規定，與一般公務員不同，是否違反憲法平等原則？有無侵害憲法保障人民服公職之權利？
- 二、系爭規定允許遴任機關或其授權之機關、學校於符合上開條件時，即應為免職處分，是否違反憲法第77條：「司法院為國家最高司法機關，掌理……公務員之懲戒」之

規定？

審判長

在請各位開始發言前，提醒各位席位上有計時器，請掌握時間，發言時間屆滿時，請停止發言，各位來不及發言部分，請用書面補充。

請聲請人方陳述意見（10 分鐘），請在自己的席位上坐著發言。

訴訟代理人邵允亮律師

釋憲聲請人陳述辯論要旨的部分，以下由邵允亮律師就爭點一部分陳述辯論要旨，爭點二部分由邵允鍾博士陳述辯論要旨，最後由聲請人徐國堯陳述意見。

釋憲聲請人就歷次書狀所提出的陳述，不再重複敘述，主要會針對關係機關所提出的言詞辯論書狀進行回應，本次關係機關內政部於 3 月 18 日提交給憲法法庭的言詞辯論書狀，與同日寄給釋憲聲請人的言詞辯論書狀內容有不同，因此釋憲聲請人會就內政部提交給憲法法庭的書狀內容進行回覆。合先陳明。

以下就爭點一的部分陳述辯論要旨：就憲法法庭所整理的爭點一部分，釋憲聲請人認為系爭規定已經違反憲法平等原則，並且已侵害人民服公職的權利。內政部及銓敘部兩個關係機關，在言詞辯論書狀都援引釋字第 764 號解釋，他們主張立法者關於公務人員的任免、銓敘等事項，有一定政策的形成空間，所以系爭規定基於警消人員的勤務內容，對於紀律有比較高的要求，進一步做出警消人員一旦懲處達二大過，應逕予免職的差別待遇，這件事情並沒有違憲。然而這樣的想法，簡單的來說，就是以警消人員的勤務內容，對於紀律確實有比較高的要求作為理由，來認定警消人員服公職

的權利可以比較不受保障。在基本的精神上，這就是一種特別權力關係理論的遺毒。傳統的特別權力關係思維，在過去已不幸使得軍人及警消體系成為人權保障的化外之地，然而在此特別權力關係理論近年已漸漸受到揚棄的背景下，任何基於軍人或警消人員身分而來的差別對待，這就是我們要特別留意的。也因此關係機關主張本案的平等權審查可以採取寬鬆審查標準，聲請人完全無法認同。聲請人認為基於軍人或警消人員身分而來的差別對待，必須採取嚴格審查標準或至少要採取中度審查標準來進行審查。

在採取中度審查標準的前提之下，釋憲聲請人認為系爭規定不是一種合理的差別待遇，理由在於，系爭規定針對懲處累積達二大過的警消人員，所賦予的法律效力是應予免職。即便警消人員的勤務內容，對於紀律確實有比較高的要求，現行立法所規範的停職後免職，已經完全足夠了。因此我們認為系爭規定對於警消人員服公職的權利造成不符比例的侵害，應該有違憲。以下由邵允鍾博士就爭點二的部分陳述辯論要旨。

訴訟代理人邵允鍾助研究員

第二個爭點主要是問系爭規定有無違反憲法第 77 條所謂司法院應掌理公務員之懲戒的問題。從大法官向來穩定持續的釋字解釋結果可知，憲法第 77 條其實蘊含所謂的懲戒一元化的意旨，只要實質上是懲戒，基本上都要交由司法權直接審理，而不是作為事後救濟的管道。這件事情，無論是制憲者或修憲者都有嚴格區分懲戒與考績制度的差別。關係機關可能想強調，因為憲法增修條文第 6 條規定，考試院有公務人員任免、考績的掌理權限，所以憲法並無懲戒一元化的意旨。但實際上這樣對憲法的解釋其實是錯誤的，因為無論是制憲者

或修憲者，他們都會認為懲戒與考績必須嚴格區分。今天考試院可以有公務人員任免與考績的掌理權限，只限於法制事項。換言之，考試院或立法者對於考績制度、公務人員任免制度有一定的形成自由，但這樣形成自由、制度設計的結果，不能違反一開始制憲者所決定的憲法第 77 條懲戒一元化的意旨。無論在普通法律的層次，立法者或考試院要如何定性淘汰處分，只要淘汰處分涉及實質上的懲戒，在憲法意義上，這種淘汰處分必然是一種懲戒。下降到系爭規定的法律層次性質來討論，也可知道依照系爭規定所作成的免職處分，必然帶有懲戒的性質。

我們可以分幾點來講，第一、系爭規定的免職處分是個別行政處分累加的結果，在制度上無法排除個別處分具有懲戒的性質。二、釋字第 583 號解釋也允許跨年度的考績處分，這會模糊考績與懲戒的分界，導致系爭規定的免職處分太具有懲戒的性質。第三、警察人員人事條例第 31 條第 3 項規定了免職及免官，再加上公務員懲戒法第 11 條的立法理由，這種懲戒免職，永不得再任用的法律效果，也會被警察人員人事條例所適用，所以具有懲戒的性質。第四、因為警察人員人事條例第 31 條第 1 項第 11 款的立法構造，直接斬斷公務人員考績法第 6 條第 3 項 4 款綜合評價的理由。換言之，在警察人員人事條例第 31 條第 1 項第 11 款狀況下，並無所謂行政長官綜合評價。在此情況下，我們認為有明顯的懲戒性質。既然有懲戒的性質，依照大法官向來的解釋，懲戒權只能在合理的範圍之內由長官為之。既然系爭規定是最嚴重的免職處分，就不可能是在長官行使懲戒權的合理範圍之內。最後的最後，即使理論上承認有所謂全然不帶憲法意義的懲戒性質淘汰處分，但從今天早上的案件可以看到，五位鑑定人只

有少數採取這樣的看法。即便承認理論上有這種可能性存在，就像早上的案件中梁法官已經講過，既然在憲法第 77 條之所以規定懲戒一元化，就是為了要強化保障公務人員的權利的話，這種全然不帶懲戒性質的純粹淘汰處分，在我國的憲法體制下是殊難想像的狀況。

聲請人徐國堯

首先感謝各位大法官給我表達意見，讓我有平反冤案的機會。有權利就有救濟，這是歷次大法官解釋開宗明義的說明，這個救濟要是真實的，不是假的、形式上的，是司法的救濟，不是司法以外的救濟。行政機關說有給我內部的申訴、保訓會的再申訴，但這些都不是所謂的救濟，非司法上救濟不能算是救濟，不能形式上創造一個非司法救濟的管道，就說已給予救濟。

回歸我的案子，就是現行制度下的犧牲品，完全沒有實質的經過司法審查。雖然形式上有經過行政法院，但行政法院也只是說保訓會已經實質審查過，而未再將案件經過實質審理。等同認為保訓會的行政審查可以取代法院的司法審查，最終只是審查申訴處分加減計算上有無錯誤，而無實質審查這些申訴是否真實存在。就好像隨便抓一個人，就說他是小偷，而不用勘驗任何證據資料，審查是否真有其事。試問這樣的制度誰能接受？本案若司法無法還我公道，請各位大法官們想像未來將會發生什麼事情？就是各機關將會有不計其數的累積懲處，變成二大過免職的案例。長官要找部屬基層各種理由來處分，簡直易如反掌，屆時將有類似的訴訟案件，對法院來說絕對是增加負擔。放任行政機關權力獨大，最終就是絕對權力絕對腐敗。當行政權無法中立客觀依法行政，最終受傷的還是人民百姓，國家社會也肯定會有亂象。一個

制度最大的問題，往往就是遊戲規則的不公平，現行制度的弊病，就是認為只會有不好的基層，所以需要懲處制度，但沒有想像也會有很多不適任的主管高層，濫用這些懲處制度。有淘汰基層的制度，卻沒有管理淘汰高層的制度，大家都知道行政官員，很容易會去玩遊戲規則鑽漏洞。要怎麼證明，很簡單，請各位大法官看看，今天我為什麼會在這裡出現，就是一個案例。當漏洞開啟之後，想要再彌補傷害，往往需要更多的時間精神及社會成本，對國家來說難道會是好事情？請各位大法官可以審慎考量這一點。

審判長

請關係機關內政部陳述意見。

內政部訴訟代理人李元德律師

我方認為系爭規定並沒有違反憲法第7條的情形。本件可能會被質疑系爭規定有無違反憲法第7條規定的情形大概這二種：一、考績的原因事實不是以同一考績年度發生為限。這件事不論是警消人員彼此之間或警消人員與一般公務人員之間，其實是一樣的狀況，並沒有差別待遇的情形。本件重點應放在，系爭規定的免職與公務員考績法中的年終考績免職的比較上。很明顯，本件就是警消人員身分與一般公務人員身分的差別。司法院釋字第764號解釋中已經講得非常清楚，因為公務人員有各種類型，容許立法者在政策形成上有一定空間，可依照各種公務人員性質的不同為不同的規定。因此，我們要視警消人員與一般公務人員之間身分及任務究竟有何差別，必須為不同的法律規定。

警察勤務的特性可以歸納出四種原理：迅速原理、機動原理、彈性原理及顯見原理。我們可以想像警察面對的是常常是不可預見的、突發的犯罪行為，必須快速的反應，我們常見的

快打部隊，就是在反應這件事情。也因為他們必須隨時面對事情的處理，所以必須具有一定的機動性，面對不同的地理、天候環境條件，必須因地因時制宜。最後，警察在執行職務時必須具有所謂的顯著性，這個顯著性是要去嚇阻從事犯罪行為人，同時因為執行職務的顯著性，可以同時接受民眾對其執行職務的是否適法的監督。因為警察勤務具有以上的特性，對於警察的紀律就必須有相對應的關係。而警察的另一種稱呼是「武裝的文官」，因此對其執行職務時的紀律性必須有所要求，差別的處理，絕非如同聲請人所說是特別權力關係的遺毒。

至於消防人員，在火場上救災，其職務特性與警察人員非常類似。在火場處理救災，必須要有團隊的協調合作，才能發揮救災的功能。要團隊充分的協調合作，就必須長官的命令可以貫徹，團隊必須井然有序。這種情況下，就必須要有高度的紀律性，才有辦法達成。我們認為基於警察與消防人員任務的特性，要達成任務，必須有高度的紀律要求，也就是要有對應的關係。因為警消人員與一般公務人員在任務上的性質不同，所以必須給予警消人員主管機關在發現有不適任的警消人員時，給予斷然及時汰除的手段去處理，目的就是要達到主管的領導統御及團隊的紀律。這是一個非常重要的公益，我們也認為以身分職務性質的不同，為不同的人事規範處理，手段與目的之間具有合理實質的關聯。

其次，我們認為系爭規定並未違反憲法第18條規定。基於剛才相同之分析，憲法第18條保障人民有依法擔任公務的權利，但從事公務者也須依法接受考評的義務。既然第764號解釋承認公務人員性質不同得為不同的制度設計，當然也包括不同的考評制度的設計。剛才提過系爭規定想要達到的目

的，就是給予主管一個斷然處置及時汰除來達到領導統御及團隊紀律的重要公益，我們認為採取系爭免職規定的手段來達到目的，兩者之間具有合理實質的關聯性，系爭規定並無違反憲法第18條規定的問題。

第二個爭點，系爭規定並未違反憲法第77條。再次強調，該規定係用來汰除不適任之警消人員，性質屬於行政權行使考績權後，對於警消人員具有免職不利益的效果處分，不是司法懲戒，而是屬於行政懲處。該規定雖是累積二大過免職，但非針對特定行為的非難，所以累積二大過也是針對受考人的長期表現綜合評量的結果，與司法懲戒不同，只是具有人事行政上的汰除機制性質。

憲法第77條規定並未蘊含懲戒一元化的憲法原則，無論從制憲或修憲的歷史觀察，行政懲戒的內部監督機制與司法懲戒的外部監督機制雙軌併行，長期存在於制憲前後，並未改變，是一個穩定的雙軌制。制憲過程雖然將公務人員懲戒歸入司法權，當時是為了處理監察院行使彈劾權後，由哪一個機關審理的問題，也就是處理外部監督的問題，與內部監督的行政懲處沒有關係。再從81年的憲法增修條文第6條第1項第3款規定觀之，已將公務人員的任免、考績等法制權限賦予考試權，這樣的修憲處理方式，絕非如同聲請人所說只是規定法律時的層次，才去做不牴觸第77條的立法，因為不論是憲法第77條或是增修條文第6條，也都是憲法的明文規定。

再者，從體系解釋或文義解釋也導不出來憲法第77條規定有懲戒一元化的憲法原則，雖然第77條稱司法院是最高司法機關，但當時只是為了要統一與其他四院的文字相同，才做這樣的調整，並未改變司法權的核心功能是審判。再從比較法觀察，多數國家的行政懲處權，還是歸屬行政權行使。再從

功能最適觀點來看，免職的行政懲處發動作成，應是屬於行政權的核心。至於司法權的核心則是審判，也就是事後救濟的功能。再從權責相符來論，假設行政權沒有免職權，我們擔心會造成有責無權的憲政危機。從以上的分析，無法從憲法第77條規定得出有蘊含懲戒一元化的憲法原則結論。

最後，我們認為系爭規定是屬於人事行政上不利益處分的性質，行政懲處屬於行政權的核心權限。系爭規定與憲法第77條是沒有關聯的，不會發生違反憲法第77條的問題

審判長

請關係機關銓敘部陳述意見。

銓敘部訴訟代理人吳典倫律師

除書狀以外，補充如下：

就爭點一警察人員人事條例規定，警察人員不像一般公務人員，等到年終考績結算時，累積二大過才免職，而是在年度中間，只要功過相抵，滿二大過，不用等到年度終了，馬上免職。這樣的規定，我們認為是合理的差別待遇，沒有違反平等原則，理由同內政部的主張。

鈞院釋字第764號解釋中指出，立法者可就公務員之性質享有為不同規定的空間。警察人員人事條例第31條的制訂沿革，78年時的修正草案，文字如同現在的系爭規定，年度中累積二大過就免職，立法理由是警察人員因為工作性質，對於考績不佳人員，有及時斷然處置的必要。本件消防人員在工作性質上，也有高度的紀律要求，與警察有高度的類似性，對於考績不佳人員，及時斷然將其免職，屬於合理的差別待遇，也是維護民眾生命安全的必要手段，沒有違反平等原則，也沒有侵害服公職的權利。

其次就爭點二，行政長官將公務員免職，我們認為沒有違反

憲法第77條司法院掌理公務員懲戒的規定。澄清一個觀念，對公務員的懲罰，不論其名稱為懲罰、懲戒或懲處，它是源自於行政權的行使所必然具備的權限。

第一個層面，在民意政治及責任政治的原則下，行政部門的施政要對立法部門負責，而行政部門的施政具有一體性，從最基層的公務員到最高行政首長的作為，都是行政部門的施政，都屬於必須向立法部門負責的內容。如果公務員表現不好不適任，影響的不只自己，而是整個行政體系的順暢運作。公務員不適合這個機關的這個位置，如果他的長官沒有讓該公務員離職的權力，讓他繼續待在原來的位置上，所拖累的不是這個機關，而是整個政府的效能。行政首長在此情況下，有責無權，無法對立法部門負責。換言之，對表現不好不適任的下屬公務員，行政長官必須要有實施紀律管理讓他離開這個位置的權利，整個行政體系才能順暢運作，才能落實責任政治。

第二個層面，從機關功能最適的角度，對行政權來說，如果行政長官只能獎勵優良員工，但不能淘汰不適任者，有賞無罰，對公平工作環境的塑造是有害的。此外，從資訊的完整性而言，相較於法院，行政長官是接近公務員，最了解這個公務員平常表現狀況的人，應該讓行政長官對於表現不好的公務員，有做出第一次處置的權限。另外，組織的管理者可能為了組織和諧要息事寧人，不願意處理問題員工，如果在制度上再不賦予管理者直接迅速決定之權力，只會讓管理者更不想面對問題員工對組織的危害，而讓他一直待在這個組織裡，影響行政體系的運作。

從制度設計的理念，我們看憲法本文關於考試權的規定，考試權屬於廣義的行政權。憲法本文第83條規定，考試院掌理

任用及考績，可知人事任用及考績事項，最初的設計就是屬於行政權的職掌。到了增修條文第6條變成任免及考績，強調不但有任命，還有免職，顯然將不適任公務員加以免職是屬於行政權及考試權固有的權限。換言之，如將不適任公務員第一次處置的免職權交給法院，等於是法院幫行政長官對公務員打考績，法院直接行使行政長官的人事權，侵犯了行政權的核心，而會產生權利分立上的疑慮。

至於憲法第77條規定本身，是事後救濟的概念。首先就司法的本質，在於針對具體個案的事實認定，以及法律爭議，依據憲法及法律所形成的客觀價值及規範，進行終局的判斷，具有個案性及被動性，屬於事後救濟的性質。換言之，憲法第77條的重點在於公務員之懲戒能否由司法做最後的救濟，本身並無蘊含司法權要為第一次處分的意思。鈞院釋字第243號解釋指出，司法院是公務員懲戒的最高機關，非指國家對公務員懲戒之行使，一律均應由司法院直接掌理。制憲當時的時代背景，公務員懲戒相對於監察院彈劾的制度，而監察院的彈劾權其實是混合中國古代御史大夫及西方國會立憲主義下國會彈劾權的產物。這與行政權為了維持行政一體、責任政治所固有的人事考核權，顯然是兩個不同的事情。

為何憲法第77條除了民事、刑事及行政訴訟以外，又多了一項公務員之懲戒？因為當時特別權力關係的觀念盛行，行政訴訟是指機關與人民之間的事情，不及於機關內部的事務，為了給機關內部的公務員更多的保障、救濟，所以加入了公務員懲戒的掌理事項。故不能從憲法第77條規定司法院掌理公務員之懲戒，就馬上跳到所有公務員懲戒的事情都要歸司法院管的結論，更沒有只有司法部門才有對公務員的去職做出第一次的決定權力。

再者，過去鈞院的解釋曾經針對專案考績的免職，認其改變了公務員的身分，並提出一個實質意義懲戒處分的概念。但這是在特別權力關係理論下，要給公務員事後救濟的特殊背景，不影響本件行政長官的考核權。

我們也要澄清，公務員的懲戒與懲處，對公務員服公職權利的影響仍有不同。在現行法制下，系爭規定免職，是任用機關解消與該公務員的職務關係，這個公務員仍具有公務員的身分，仍然可去別的機關任職，實務上也有這樣的例子。但是在懲戒制度下，懲戒對象不僅公務員的職位，還包括公務員的身分，懲戒處分最嚴重有終生不得在擔任公務員的效果。相較於懲戒制度而言，考績懲處制度對公務員的影響相對較輕。更重要的是，公務員的懲戒與懲處在憲法上各自有依據，現在也各自發展出不同的制度，不能因為憲法第77條規定「公務員懲戒」幾個字，就跳到連行政權固有的考績制度及考績免職也都要歸司法院掌理。

退步言之，縱使將考績免職也稱作是一種懲戒，但從釋字第491號解釋之後，對於公務員的考績免職，已經修法強化正當程序的保障。本件聲請人在程序中，也有召開考績會，讓他陳述意見。且考績免職本來就可以提起司法救濟，在司法救濟之前，也已經有複審等多層次的行政救濟程序。更不用說，在釋字第785號解釋之後，又擴大了行政處分可以司法救濟的範圍。相較於由司法院直接掌理懲戒權，它只有兩個審級的救濟機會，行政懲處對於公務員的程序保障，其實更為有利，更符合憲法第77條事後救濟的意旨。從而我們認為系爭規定並不違反憲法第77條規定。其餘詳見書狀

審判長諭知：

現在進行大法官詢問程序。答覆時間各不超過5分鐘，答覆時

請在席位上坐著發言。

請各位大法官發問，並請指定答覆之一方。

（呂大法官太郎表示有問題提問）

審判長諭知：

請呂大法官太郎提問。

呂大法官太郎問

有一個問題請教銓敘部與內政部，這也是聲請人非常在意的。依照警察人員人事條例第31條規定，獎懲相抵二大過，是以同一考績年度來計算，而不是同一年度發生的行為。在此情況下，如何避免極少數主管為了蓄意刁難，將過去的舊帳通通拿出來算的問題。請銓敘部與內政部說明，目前有何機制可避免或防免？

銓敘部訴訟代理人蕭正祥答

首先，這個問題要先釐清，如果依聲請人所說，考績年度只能追究當年度的事實，會發生什麼困難。第一、過去就不能追究，例如當事人在去年12月31日性騷擾同事，到隔年1月1日難道就不能追究？或其2年前洩漏個資，到今年才被發現，要不要追究？如果依照聲請人的意思不追究，等於對過去的行爲不能追究，是否鼓勵相關當事人，只要躲過1年，以後就全部不受追究。第二、可以追究，但效果要回到當年度，這會破壞整個考績的安定性。例如有一個人2年前大量盜賣個資，今年被發現記了一大過。也可能2年前性騷擾，今年被當事人舉發，又記了一大過，總計二大過。依照規定二大過要免職，但如果不能今年計算，要回到過去，效果回到過去，但時間已經過去了，事實是不可能回到過去，所有的處理只能是紙上作業，與實況不符。又功過相抵，2年前事，不能再以功抵過，更不能彌補。

再者，長官處理的問題。如果是過去的事實，今年才被發現，長官要不要積極處理？長官如不積極處理，是否有官官相護的嫌疑？剛才大法官提到，過去發現的問題不處理，累積到當年度才處理，故意報復。如果是這樣的情況，依照整個制度，保訓會所作的公文已經發出去了，對於該懲處、不管是一大過、一申誡都可以向法院提起救濟。當事人可依照法律到法院救濟，則長官可否故意過去不追究，到今年累積才追究、長官有無明顯濫用權力，這些法院都可以審理。

銓敘部訴訟代理人吳典倫律師答

考績作業有一定的作業期間，針對懲處也有時效期間，主管機關亦曾做出關於時效的函釋。在釋字第785號解釋之後，即便是申誡、記過，也可以司法救濟，由法院於個案中認定長官有無權限濫用的情況。

內政部代表人徐國勇答

有關呂大法官提到的，我想從追訴權時效的觀念就很清楚可以瞭解了。我們為什麼會有追訴權時效，10年前發生的貪污案，法院還是要審理、判刑。從這裡就可以了解，並不是因為2年前、3年前發生的事情，現在不能追究，假如這樣的話，刑事法中的追訴權時效就不存在了，就沒有意義了。剛才的舉例，2年前假如有性騷擾，還未被發現，因為表現良好被記考績甲等，可是現在被發現錯誤了，如何將2年前的甲等撤銷？這牽涉到如何去追究的整個法律的設計。縱然他被懲處了，我們仍然有人事考績制度的會議，在會議中可以提出很多申辯，最後還有法院可以救濟，法院並未放棄最後救濟當事人的權利，所以應該不會產生這種問題。

內政部訴訟代理人李元德律師

剛才銓敘部有提到關於行使期間的限制的函釋是銓敘部於

109年6月的一個函令，當時就是為了處理原因事實如果不限於同一考績年度的話，是否永無期限的問題，所以當時做了一個函釋，類推適用公務員懲戒法第20條規定，記一大過、記過或申誡處分的話，其違失行為從終了之日起，超過5年不再追究。也不會一直像是翻舊帳，永無期間的限制。這個函令頒布之後，雖無法令明文，行政權還是自動做了限縮。

內政部訴訟代理人吳弘鵬律師

有關如何避免翻舊帳的情事發生，在釋字第785號解釋之後，每一個申誡以上的處分，均可個別救濟。個別法官可以審視整個考績懲處的細節，包括是不是長官交代指示、連續交代指示或民眾檢舉。例如警消單位，最常見的就是民眾檢舉，長官不得不處理，這樣的行政流程，基本上不會有翻舊帳的問題。所以整個細節流程都可供檢視，包括召開考績會的時間，是否定期召開，如果是，那沒有話講。若是長官指示特別召開，就可能有翻舊案的內容在內。去檢視這些細節就可以知道，行政長官的懲處是否恣意為之，還是依法行政。

呂大法官太郎問

時效大家都很清楚。現在聲請人在乎的是，例如上一年度有5件錯誤，這一年度有3件，主官有可能將去年的5件，都算入今年度，變成今年有8件，可能就會符合。如果5件在去年結束掉，去年不到二大過，今年也不會到二大過。請教的是，在現行制度下，有沒有什麼機制避免主官將獎勵懲處的事由集中在同一年度。例如將嘉獎通通留在上年度，將懲處通通集中到下年度，就無法功過相抵。不是個別的行為有多長的追究時效，聲請人一再主張有無這樣的問題。現行法有沒有機制可以防免？

審判長

請銓敘部先回答。

銓敘部訴訟代理人蕭正祥答

基本上要及時獎懲，發覺時就要馬上處理。剛才呂大法官提到的情形，在行政機關中，依照我們查到的案例，應該不至於發生這樣的情況，反而可能發生官官相護的情況。朝夕相處，人是有感情的動物，一般長官都會維護部屬，如果過錯，都會先輔導，盡量讓他改善。現行機制下，獎懲標準都是符合相關規定。依照我們歷年來的統計，警察機關用這一項來免職的，10年內只有6個人，消防機關只有聲請人1人。所以，一般長官不會特別針對某一個人。如有長官特別針對一個行為不好的人，故意要整他，因為現在可以到法院事後救濟，長官如果違反濫權，屬違法行為，由司法機關處理。

內政部代表人徐國勇答

剛才講到時效，是以他被發現以後的時間。呂大法官進一步提到，行政機關是即時處分，一發現就會立即處理，不會在民國99年發生的事情，拖到112年才處理，因為已經發現了，就要立即進行處理。如果主官不處理，就是主官失職。以警察局來說，如果發生這種事情，警民發現了、事實都出來了，在透明的時代，包括網路的時代，靠北警察、靠北消防，這些東西都馬上及時出現在所有的資訊上，所以主官都要立即處理，主官如未立即處理，再上一層的主官可就能就會立即處理這個主官。所以這種事情，以現階段來講，發生的可能性幾乎沒有。我從領導警察、領導消防中，對這部分一定是及時處理，一發現就立即處理，不會發現等到一段時間之後，再集中處理，形成剛才呂大法官所提的疑問，形成二大過造成不利的影響。剛才銓敘部也提出了統計資料。

另外，縱然有這種情形，還有人事考績會議，之後還有法院

的救濟程序，亦即最後司法救濟的程序並未受到影響，也沒有因此而退縮。所以，這種狀況對當事人不會有任何不利的事情，而在行政領導中，也會因行政領導統御必須及時處理，尤其在警察消防重視紀律的團體紀律及時不確定的工作裡是不會發生的。

內政部訴訟代理人吳弘鵬律師

針對呂大法官的垂詢，實務上的操作空間不大，因為整個考績懲處的過程中，一定會有公文的流程，從承辦人簽辦到長官批示，一定有流程紀錄可查。如果長官故意積壓公文，而造成拖到下一年度再為懲處，必然在司法審視的時候很容易看得出來。例如在年中發生的事情，長官故意不排入最近的考績會，一直延宕到隔年度考績會，從一月開始，集中火力對他處罰，從公文的旅行就可以看得非常清楚，在司法審查時，就可以予以撤除，不會發生這樣的問題。

（蔡大法官宗珍表示有問題提問）

審判長諭知：

請蔡大法官宗珍提問。

蔡大法官宗珍問

本席想請教、尤其是內政部，即消防人員主管機關，這個問題跟剛剛的問題有關連性，本席想要聚焦在警消人員考績中的動態結算問題，簡言之，公務人員的平時考核是以年度為單位來進行功過表現的年度結算，公務員可以是很早就累積到二大過，但因為結算期未到，所以只要在結算期前，有足夠的表現、貢獻，獲得考績嘉獎或記功，該公務員就可以進行功過相抵。這個定期、客觀結算的考績結構在警消人員是沒有的，現在的問題恐怕也是出在這個部分。換言之，警消人員考績某種程度講是一個功與過動態結算，實際上二大功

或是更多的功績並不會影響消防人員的職務，而只會是「過」的部分會影響其職務。剛才關係機關說明時都有提到此設計是基於警消工作職務的特性，所以必須要即時回應，針對此點，本席想要用反面的方式請教，長期在平時考核上採取相當於公務員年度結算的考核制度，會不會有窒礙難行，或是在事務本質上不見容於警消職務特性之處，尤其是聚焦於消防人員的職務上？

內政部代表人徐國勇答

我想先簡單的提出事實問題，接下來再讓律師陳述。

警察與消防員其性質是屬於公務員，是軍公教裡的「公」，但事實上在「公」裡面警消有其特殊性，因為警察是有武裝力量的。這個武裝力量、持有槍械等等，不但會對其執行職務中就其執行之對象造成損害外，針對團隊，也會因為他的不確定性、因為他的疏忽，也會造成對整個團隊、同事的損害。所以其職務之複雜性、不確定性及其危險性就必須予以考量。

消防員也是一樣，消防員雖然沒有武裝，但消防員在救災時是一個紀律團隊，任何一個消防員的疏忽不但會影響其生命，甚至會危及整個團隊的生命。桃園敬鵬工廠的案子裡，六個消防員可能就因為團隊中一人的疏失，整個團隊都葬送在火場裡面，所以我們對於消防員的紀律要求必須跟一般公務員有所不同。

這裡我就要提到一個法律概念，一個是「公平」、一個是「衡平」。為什麼要有一個衡平的概念而非什麼都是公平？男女之間也未必什麼都公平，因為它要衡平。雖然一樣是公務員、雖然此部分似乎在功過相抵中時間的準據點有所不同，但那是對於消防員職務、其危險性、其紀律性、其團體性、其不

確定性等等，必須做的一個衡平處置，而非完全的公平，此部分我必須要提到當時為何有這種制度設計原因也就是在這裡。在此特別就事實方面向大法官們做一個解釋，其餘請律師說明。

內政部訴訟代理人吳弘鵬律師

以下由訴訟代理人做補充說明。

剛才大法官提問是否在實務上有窒礙難行之處，我們舉剛才部長所說的勤務為例，假設今天發生了一件消防勤務上之傷害是因為部屬沒有聽從長官撤退的命令而不撤退，此時如果等到年度考績再於消防員進行懲處的話，恐性會產生未予即時性處置之情況。因為可能明天、後天就再度會有火場的事件發生，救護勤務、火場勤務都是時時刻刻在發生的。如果勤務再次發生，消防員又再次有抗命的行為時，可能災害會不斷的擴大。對於人民而言，在此類新聞事件被報導出來後，也會引起人民之非議，認為政府的處置是失能的。所以在警消人員的特殊勤務下，如同釋字第785號解釋，它是一個全年無休、是一個勤務繁重、繁多，幾乎24小時接續在處理的狀態，自難與一般公務員相比，所以有即時處置之必要。

審判長問

銓敘部有無回應？

銓敘部訴訟代理人蕭正祥答

此部分我們補充說明如下。

也許有人會主張如果不予免職而是先予停職是不是可行？但如果將其停職，因為已經被停職了，所以就沒有勤務，沒有勤務就沒有記功也沒有嘉獎，所以先予以停職其實是沒有什麼實益的。另有人主張可將其由外勤調為內勤、可以讓其不再從事外勤這種比較有紀律的工作，如此應該是比較有利於

該員。但如果是這樣的話，因為整個警消的勤務都是外勤為主，如此便會影響整個警消勤務領導統御之團隊紀律，並進而造成警消人員職務遷調上的不公。甚至會有人利用累積二大過就會被調內勤的漏洞，來換取較輕鬆的工作，因此這樣的想法在實務上是不可行的。就像剛才內政部提到的要即時處理，才有辦法解決這樣的難題，以上說明。

蔡大法官宗珍問

因為本席剛才的提問部分沒有得到回答，而內政部之訴訟代理人及銓敘部回應之內容反而加深了本席的疑慮。本席要特別說明的是，我們剛才討論的基礎，白話文講是「功與過的結算」，而不是對每一次職務上的不當而施以管理行為的部分。就職務上不當行為每次都要即時處置，這個本席完全同意。但這個行為很可能為一次重大的違反紀律行為，在即時處置上是一個大過或是二個大過，但因為警察人員沒有專案考核方式，而是完全匯聚成一個獨立的考績方式。所以本席的問題是「結算期」，而不是即時處置的必要。即時施以考績懲處自是前提，現在的問題是針對這一次的重大違失行為給予一次大過或一次小過的嚴重處置之後，有必要直接連結到現在為止，即到這一次的處置為止的結果來即時結算？或是客觀上可以思考有一個年度結算來汰除不適任的相關警消人員的可能性？本席在問的是，如果是採取這種制度設計，到底會對消防人員的職務本質上造成什麼樣的窒礙難行，或是有無事理不合理之處？

內政部代表人徐國勇答

感謝蔡大法官問題的釐清，我把問題進一步的向各位大法官說明。事實上這牽涉到結算點的問題，假如該員已經記了二大過，因為我剛才提到警消工作性質的特殊，不但會影響

他自己的生命，也會影響到整個團隊，就像敬鵬工廠案，整個團隊就葬送在火災裡。警察也有可能在槍戰中，因為疏失讓其他警察葬送在槍戰之中。所以勤務結束後我們立即要處置，這也是時間點為什麼要立即處置，因為如果等到年度結算，在下一次的出勤中，他如果再犯同樣的錯誤、如果同樣再抗命、同樣再不遵守長官的命令，接下來可能就是整個團隊的葬送。所以我們結算點要在這裡原因就是結算點出來馬上就要處理，也就是我剛才特別提到的「公平」與「衡平」的問題。我們必須要以衡平的角度，如果下一次再讓該員出勤是否會產生更大的損害？如果不讓他出勤等結算點出來，就像剛才銓敘部提到的，我們把他調內勤。我可以跟大法官們來報告，我們曾經發生過有消防員訓練就是吊兒啣噠、不怎麼認真，長官就不敢指派他外勤，所以愈是危險的救火他愈不必去，然後他就可以調內勤了。在這種情況之下，也會造成職務輪調中的不公平的狀況。所以蔡大法官提到為什麼一定要在這個結算點結算而不能等到年度再結算呢？因為其工作性質之特殊、有其不確定性、有其危險性、有其複雜性。我當部長到現在，我很希望有哪一天我沒有看到火災，但是我很遺憾的每天火災都在發生，每天我收到的火災訊息10件、8件，每天都在發生、每天都在出勤。他今天可能出勤違反了職務，如果不立即處理，搞不好明天同樣他的勤區裡又發生火災，他可能還要再出勤。

同樣道理，警察在維護治安中就會碰到槍戰，尤其現在槍械氾濫，因為槍械的製造太容易，所以很容易警察會面對這種危險。不立即處理的話，警察的出勤一定是團隊，消防的出勤也一定是團隊，而這個團隊可能不只是讓他自己受到生命危險，我們如果立即處理，可以讓他的生命在下一次的出勤

得到保障，因為他不必出勤，因為我們已經把事情解決了。假如用年度結算，那他下一次要出勤不但危及自己的生命，可能會危及整個團隊的生存。這也就是我們提到為什麼結算點要在這裡，我為什麼會用「公平」和「衡平」來做說明，原因也就是在這裡，以上向大法官們報告。

審判長問

本席稍微補充蔡大法官的問題，因為本席也還是有疑問。因為本件不是一次記二大過免職，如果是一次記二大過免職可能蠻像懲戒，但本件不是一次記二大過。那如果不是一次記二大過，就時間上已經是累進了，會連續一段時間，一定是會這樣。也就是說在時間上來看會有「非即時性」，如果是這樣的話形式上本來就不當然要即時、是非即時性的，那為什麼不能等1年呢？

內政部代表人徐國勇答

當然，如果用另外一個角度來看審判長提的也不無道理。但如果從另一個角度衡平來看的話，給他一次機會，記他一個過，或給他一個申誡，希望下次出勤不要再這樣子，而他繼續如此，1次、2次、3次，我們從另外一個角度來看，表示這個人的教化可能性，我們如果用這句話來說的話那是不是已經達到懷疑的程度了。而這個教化可能性累積到這個程度以後，是不是可以說已經沒有信任的可能性了，他已經再也不適合這個職位，因為我們已經給他很多機會了。如果以這個角度、另外一個方向來看的話事情就解決了，所以我們為什麼最後我們要結算點要處理的時候可以以這個來做為結算處理的原因，以上做一個說明。

（詹大法官森林表示有問題提問）

審判長諭知：

請詹大法官森林提問。

詹大法官森林問

剛才徐部長的發言真的很精采，至少就我個人而言，也對本件案情的理解及系爭規定的必要性、合憲性，有進一步的認識。不過，本席依舊有一個問題：徐部長所舉的這些例子究竟有多少的情形與警消人員，以及本案消防人員的勤務執行有關？換句話說，累積到二大過，警消人員可能平常生活不檢，就是那種你叫他衝鋒陷陣他絕對不會有任何猶豫，但是若要挑剔他的日常生活，則多的是。有無如因這種例子，而被累積記二大過之情形？剛才銓敘部司長提到，近10年來消防人員被記二大過而免職者，只有本案的聲請人一位。我們先不論本案。請問，您提到近10年來警察人員有6位被免職，該6位警察人員是如何累積到二大過？他們被記二大過的事蹟與其執行警察勤務有何相關，以致於達到徐部長所說，讓他們出勤不但會危害其自己的生命，也會危害同僚、甚至無辜民眾的生命？有無具體的例子，足以說明那6位警察人員有徐部長所指情形；亦即，每次被記申誡、小過都與他們做為警察人員將來須衝鋒陷陣有關？6位是否都如此？

審判長問

詹大法官要提問的對象是否是銓敘部？

詹大法官森林答

都可以。

內政部代表人徐國勇答

我想跟大法官們來做個報告，我舉台中市政府警察局的例子，該員平常涉及不正當場所、與黑道掛勾，甚至對不正當的行業提供不一樣、各式的個資，從這個個案我們就可以看到該員在平常所累積的，他如何會在一個勤務中說他會衝鋒

陷陣、勇攻往前？這是不可想像之事。

我在這裡要特別提到，警察跟消防都是注重團隊的，每一次出勤、每一個人的位置，如果沒有顧好自己的位置可能會危及同僚的生命。平常對於紀律都不遵守了，等到出勤時如果真的那麼勇敢往前衝，那也可能是個人英雄主義。個人英雄主義的往前衝他非常的認真，可是這個英雄主義在整個團隊裡可以發生嗎？很可能不但危及自己的生命，也危及到整個團隊，甚至在逮捕犯罪集團時，就會產生危害。

偵辦販毒集團，當警察一出動時每個人的位置都是很清楚的，主官沒有叫你衝你是不能衝的，不能英雄主義就往前衝了。英雄主義者在整個紀律中、對警察而言實在是難以想像該人會是適當、適於團隊、適於紀律。英雄主義者要處置不確定性危險、處置複雜狀況，在我們的想像上是難以契合的。所以縱然有發生1、2件，假如有發生的話，假如他真的往前衝，我想這種英雄主義在不管是軍隊、在警察、在武裝力量裡，這個都是極為危險的事情，反而是會危及整個團隊造成不安全。

在救災裡，每一個水線、每一個佈線、如何進出都是要聽從長官在火場裡的判斷去處理。所以剛才大法官所提到的問題，也可以想像可能會有此類英雄主義出現，但此種英雄主義者如果平常在紀律上不遵從部隊、不尊重團體中之紀律的話，我們要期待警消同仁有此種英雄主義出現嗎？所以我們認為我們仍然要斷然處置此種在平日就不遵守紀錄之人員，達到一定程度就一定要做相關之處理，以免危及日後整個團隊之運作，以上簡單做個說明。

詹大法官森林問

徐部長，本席所詢問者，不是所謂英雄主義之情形，而是被

免職之警察在執行職務時，會有您所顧慮的那種情形。我不知道對警察人員、消防人員服裝的要求是如何。我舉我自己的例子，我以前當兵最怕也最痛恨的就是要求棉被須折成豆腐形狀，此與我執行軍人職務有什麼關係？但是我就是會因此被長官挑剔。如果我因而一年度累積到二大過，並據此指稱我不適合當軍人，我會覺得很冤枉。本席所指，是這樣的例子。不曉得那6位被記二大過而立即免職之警員，他們的每個小過、或每個申誡，如何與其勤務有關？剛才徐部長所舉例子當然很適當，絕對都與勤務有關。警察人員與販毒者勾結、與轄區內的特種行業業者勾結，當然與其勤務有關。但我知道的是，剛才部長所說的那6位警察人員，其具體被記二大過免職所累積的過程是如何？此為本席想要知道的具體情形。

內政部代表人徐國勇答

感謝大法官的進一步詳細說明所欲瞭解的問題，剛剛我問警政署長，這6個都是跟工作有關的紀律問題，例如出入不正當場所，例如最近基隆的案子我一定會處分，因為他在上班時間去喝酒，類似這種情形我們一定會處分。剛才所舉的6個案子均與這種情形有關，也就是跟工作的紀律、甚至跟不正當之人員、場所為相關之聯繫。以上是剛才警政署長跟我說的，向各位大法官做一個說明。

審判長諭知：大法官詢問程序完畢。如認有補充之必要者，可於7日內以書面補充說明。

現在進行結辯程序，請聲請人方結辯，希望這一部分就關係機關答覆的部分，如果聲請人未說明而要補充的話也很好。

訴訟代理人邵允亮律師

謝謝大法官。針對關係機關答辯的部分我方想要陳述一件

事，就呂大法官所詢問「如何避免防止濫權」的部分，其實剛剛關係機關的回覆都沒有正面回答這個問題。剛才我們聽到關係機關的回應防堵方式是長官通常都會維護部屬，所以不會有保留懲處的事由到次一個年度來進行懲處的相關情形。但是以本案徐國堯的情況來看，我們所能理解的是徐國堯所被記的 2 支申誡事由，其中有一個是 102 年 5 月的交接事由，但是卻拿到 103 年 6 月來作懲處，這件事情就十分清楚的說明所謂的「行政長官不會把事情拿到隔一個年度來進行懲處」與實際狀況是完全不符合的。

其餘的部分，因為從剛才的討論中我們可以看出系爭規定其實在一般的公務人員與警消之間作出了差別待遇，這樣的差別待遇只是讓行政機關開了一個大門、開了一個後門，讓行政機關可以透過大量作成懲處的方式來免職一個警消人員，所以我們認為是一個很大的問題。

回歸到系爭規定，其實除了差別待遇外，還有一個問題是，制憲者在制定憲法第 77 條規定時已經蘊含了「懲戒一元」的相關想法。依據系爭規定，免職的處分因為必然帶有懲戒的色彩，除了剛剛所提到的系爭規定有違反平等權及懲戒一元化的部分外，其實我方想要在最後結辯時請求大法官能宣告系爭規定違憲。因為系爭規定是一種累加型的免職處分，所以系爭規定若經憲法法庭宣告違憲的話，釋憲聲請人亦希望憲法法庭可以同時諭知原因案件的具體救濟方法，讓每一個最終導致免職處分的懲處處分都可以全盤為解釋效力。

釋憲聲請人方也建請憲法法庭可以參考司改會所提出之法庭之友意見書，並針對再審法院就徐國堯自免職以來到復職日為止，這段期間的工作年資與薪資應如何救濟給予具體的意見之諭知。因為時間的關係，最後幾點就交給釋憲聲請人徐

國堯陳述。

聲請人徐國堯

謝謝各位大法官，我是一個救苦救難的消防員，我以身為消防員為榮，這是職業上給予我的榮譽，我仍然保有消防夢想，也請相信我絕對適任。從事消防 17 年，自 921 地震、中科大火、各種颱風災情，跑救護車、做 CPR 等等，我搶救回來的民眾不計其數。消防員水裡來、火裡去，我熱愛這份工作，但是我苦於我難以自救，不是我本身不夠好，而是制度逼迫我無法好好為國家、為社會、為人民服務。

釋字第 785 號解釋公布後，這個也是我聲請的案件，我提了再審，機關仍然是做出與我們反辯之答辯。試想如果釋字第 785 號解釋做出違憲之解釋後，機關還是如此與我們抗衡，更何況是其他制度呢？

最後我想表達的一點，最遺憾的是判決明知道一個人是被冤枉的，但是還是要判他輸。而最好的法律判決就是做出一個「今天如果當事人換作是我，我能不能接受」這樣的判決。期望各位德高望重的大法官可以體會我這段時間忍辱負重、三餐不濟及家人陪我走過來的心酸血淚。我們要的不是一個特權，我們要的是與其他公務人員相同，我們甚至連公務人員所享有的週休二日、國定假日都沒有。機關不想解決制度，只想解決提出問題的人，這個是誰都無法接受的。以上，謝謝。

審判長諭知：

請關係機關方內政部先做結辯。

內政部代理人徐國勇

感謝庭上讓我以內政部的代表人在此幾點簡單向庭上說明，其餘再由律師做相關補充。

第一、權力分立是現代民主國家重要的基本原理原則，憲法增修條文第 6 條規定的非常清楚，它停止適用了憲法第 83 條。憲法第 83 條是規定「任用」，而憲法增修條文、制憲者是將其規定為「任免」，這個「免」的規定是我們長期憲法運作的原則，讓行政權、包括廣義行政權的考試權在內，仍然繼續的運作。憲法增修條文將「任用」改為「任免」，就是將此事更加明確化，這個是文字裡非常清楚的，是不得為限縮解釋的。

再來我們要提到，司法的懲戒權難道就不存在了嗎？它不但存在，而且它還是最後的審判者。所以並不會因為有行政懲處權的存在而讓司法懲戒權迫害、侵害，甚至讓它不存在。反而因為這個行政懲處的制度，讓當事人有更多救濟程序。大家都希望打官司可以三審、能夠四審更好，所以為什麼聲請釋憲的案子會愈來愈多，三審輸了還要釋憲，就是希望能夠有愈多的救濟程序愈好。行政懲處的免職規定，可以增加當事人更多的救濟機會，並沒有影響司法懲戒權。

最後一點我要提到，從管理的層次而言，警消是屬於較特殊的公務員，一個是武裝的部隊、一個是非常紀律的救難部隊。本案例中我們看到聲請人的受懲戒事由有請假偽造程序，這個與我們救難團隊的精神是相符的嗎？所以我們不得不做出即時的處分。我方在這裡要特別提到行政主管如果放棄了管理權，會讓警消、包括團隊救難、救災、治安維護陷入不確定的狀況，會讓社會治安、救災會更加的危險。接下來請律師做進一步的說明。

內政部訴訟代理人李元德律師

剛剛蔡大法官及審判長所垂詢「是不是必須要在年度期中就為相應之處置」、「這是不是也是一種時間的累積而不具有

即時性」，我方進一步補充如下：

對於警消人員我們都很清楚，因為其任務之特殊性，在這樣累計的過程中，其逐漸顯露出的不適任性達到一個程度時，就必須給予主管一個斷然、下決定將其汰除的處置機制，而不能等到像一般公務員一樣等到年度終了再來統一處理，此部分我方做這樣的補充。

而這樣紀律的要求也回應了剛剛詹大法官所提到的，不僅是出勤紀律上的違反，而是擔任這樣的職務、具有這樣的身分，所有關於紀律的要求都必須要遵守。因為小地方不在意，很有可能就是將來大地方出問題，所以我方認為這個是要一併加以考量的。

最後我方要再強調的是，其實警消人員的組織緊密性跟軍隊是有相當程度的類似性，在司法院第 262 號解釋中也強調要維持這樣的軍事指揮權，主官的指揮權和賞罰權要合一，以確保統帥權與軍令的貫徹執行。所以我方也認為警消人員因為組織的緊密，其指揮與賞罰權必須要合一，以確保命令可以被貫徹以保持紀律。所以長官的考核，也就是本件系爭規定的處理機制我方認為是不可替代的、是不能從行政的權限中予以剝奪。以上，謝謝。

審判長諭知：

請關係機關方銓敘部進行結辯。

銓敘部訴訟代理人吳典倫律師

銓敘部先回應剛才詹大法官的提問。有句話是說「不合理的要求是不是磨練，這未必，但合理的要求是訓練」，我方要表達的是，警消的日常表現、日常行為其實是與現場衝鋒陷陣之表現有連動性的。如果警消人員平時小錯不斷，我們也很難期待其在現場可以服從上級之指揮監督而達成救災之任

務。

從前面的說明我們可以瞭解，消防人員在救災、緊急救護、維護民眾的生命安全是要受到高度的紀律要求。系爭規定在警消人員與一般公務人員間有不同的對待，我方認為是為了達成維護其工作內容之特殊性所產生之紀律要求，與對於平時考核累積滿二次過之人員為即時斷然之處理手段，兩者間具有實質關聯性，這是一個合理的差別待遇，也是維護紀律、乃至於民眾生命安全所必要，我方認為沒有違反憲法對服公職權之保障。

另外，我方也更加確立系爭規定「行政長官把對於符合累積滿二次過條件之公務員予以免職」，這是基於行政權行使的必然結果，也是行政權行使之核心。司法懲戒與懲處雙軌併行的制度為憲法所確立，並經過鈞院多次解釋以充實其內涵，且懲戒法與考績法並未就此部分為修訂，這已經是穩定運作多年的制度。

本件與其說是誰來做第一次懲處決定的問題，還不如說如果現行的雙軌制度有何需要改進之處的話，是否及如何改善現行雙軌制才是問題。亦即現行制度如果還有什麼對公務員權利保障不足之處，應該是去矯正它，而不是將整個制度砍掉重練，更不是一定要由司法院直接就公務員之懲戒為第一次的決定才算是保障公務員的權利。

聲請人主張其為同仁爭取權益，所以被長官以系爭規定予以免職，但系爭規定乃至於考績懲處制度，均非針對消防員為同仁爭取權益的行為，而是針對警消人員在考績年度當中的表現。本件聲請人對考績制度的指摘，我方認為這屬於個案當中解釋適用的問題，如果在這當中有聲請人主張所謂長官權限濫用之情形，應該是在個案中透過法律解釋的司法審

查、由法院以司法審查的方式去處理。若是制度上還有對公務員權利保障不足的地方，也是把不足之處予以彌補，而非是無限上綱，直接跳到行政長官可不可以行使免職權的結論。何況假設真的有所謂理想的懲戒、懲處一元化之制度，這不僅僅是涉及司法之懲戒，行政、考試之考績及免職權要如何整併的問題。現行懲戒制度也有由監察院發動的部分，此亦涉及監察院彈劾權的範圍是否要隨之調整，及在多少範圍內可以由立法者以法律決定、形成的問題，這已涉及憲法所定五個權力部門的權力調整，這是非常艱鉅的憲改工程，我方認為應該是在修憲之層次，讓民意經由民主思辯之過程去形成共識加以決定，而非由憲法法庭的1、2個憲法裁判所能負擔的。

請庭上考量憲法中對於考試權已經有任免之規定、現行權力分立之狀態、對公務員權利之影響、及現行制度運作之穩定性，為如答辯聲明之判決。

審判長諭知：

本件言詞辯論程序終結，本庭原則上將於言詞辯論終結後三個月內做出判決，必要時得以裁定延長二個月，程序終結，退庭。

書記官 陳淑婷

涂人蓉

審判長 黃虹霞

中 華 民 國 1 1 1 年 3 月 2 9 日