

議題研析

一、題目：公務員依法停職「得」領取半數本俸之妥適性研析

二、所涉法律

公務人員俸給法、公務員懲戒法、法官法。

三、問題研析

(一)公務人員依法停職期間「得」支領「半數本俸」之立法意旨與解釋適用

按公務員相關法律所謂「停職」，乃「停止公務員職務」，尚非懲戒或懲處公務員之處分，屬調查公務員行政責任、刑事責任時，所必要之附屬性暫時措施，並非藉由停職處分以達懲戒或懲處公務員之目的(參諸最高行政法院103年度判字第620號判決意旨)。

公務人員俸給法(下稱俸給法)第21條第1項規定：「依法停職人員，於停職期間，『得』發給半數之本俸(年功俸)，至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。」揆其立法說明略以，公務人員因違法失職依法停職，於停職期間仍具公務人員身分，在未受刑事判決或懲戒處分前，理應為無罪之推定，仍應照顧其基本生活。是以，停職人員於停職期間，發給半數之本俸或年功俸(並非實際全薪之半數)，係基於無罪推定原則及維持基本生活之考量。

又由於公務人員違法失職之程度有別，俸給法上述規定為「得」發給，就其申請發給之半數本俸(年功俸)，機關首長衡酌停職原因及相關情事，而為發給與否之決定。發給期間，

亦得由機關長官視案情需要審酌停止發給。因此，並非所有停職人員「均應」發給半數本俸，所發金額亦非實際全薪之半數。

(二) 因刑事程序停職及停職後復職，補給停職期間本俸之相關法律規定

按公務員停職原因眾多，未必皆與刑事責任有關。而公務員懲戒法（下稱懲戒法）第 4 條針對刑事訴訟程序，定有公務員當然停職之要件；另第 5 條明文定有（移送）懲戒案件「情節重大」時，公務員懲戒委員會或主管機關得先行將涉案公務員停職之要件。

於上述停止職務事由消滅後，未經公務員懲戒委員會合議庭判決或經判決未受免除職務、撤職或休職處分，且未在監所執行徒刑中者，得依法申請復職。服務機關或其上級機關，除法律另有規定外，應許其復職，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與（懲戒法第 7 條規定參照）。

惟並非一復職，就補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與，蓋依俸給法第 21 條第 3 項規定：「先予復職人員，應俟刑事判決確定未受徒刑之執行；或經移付懲戒，須未受撤職、休職之懲戒處分者，始得補發停職期間未發之本俸（年功俸）。」現行俸給法上述規定，對於停職人員之補俸係以依法復職為前提，且須以釐清其刑事責任及懲戒處分為要件。

四、建議事項

公務員依法停職之原因多元，停職期間，仍具公務員身分，基於無罪推定原則及維持基本生活需要，俸給法保留「得」支給半數本俸之彈性空間，仍有必要。但為符合行政處分之明確

性原則，服務機關應在發給半數本俸時，同時保留未來停止發給之廢止權（行政程序法第 123 條第 2 款規定參照），並明確載明，在何種情形下，服務機關將不再發給半數本俸，以使該公務員預為因應。

為免鄉愿，不使個案委諸服務機關之裁量，法制上亦可考慮明定若干限制，以兼顧無罪推定原則、保障公務員基本生活及社會觀感與人民法感情，例如：明文規定若已有第一審刑事有罪判決，雖未至確定階段，但事證已相對明確，即不再發給半數本俸，待判決確定無罪或未受徒刑之執行後再補給；或停職原因為所涉刑案、懲戒情節重大者，僅得支領「1/3」本俸，期限最長不得逾一定期間（上限額度及發給期間較一般停職原因為低）等。

再者，甫於今（2019）年三讀通過之法官法第 43 條第 5 項，定有對涉貪法官經有罪判決確定或職務法庭裁判確定受某些類型之懲戒處分（即免職、撤職等較為嚴重之懲戒處分）者，得追回其停職期間所領本俸之追回條款，亦可為公務員相關法規之修法參考。惟須併同注意者，法官法上述規定，對追回本俸之要件有極嚴謹之規定，必須是「貪污行為」判決確定或必須受到極重懲戒處分，始足當之，其他違法失職行為縱經判決確定或受其他種類之懲戒處分，仍無須追回。如一般公務員法制欲參考移植此種追回條款規定，亦應慎重妥適設計相關要件，以免輕重失衡，有違比例原則。

撰稿人：方華香