

本報告僅供委員參考

公務人員考績法第 12 條條文修正草案
評估報告

法制局 賴怡瑩 撰

中華民國 114 年 6 月

公務人員考績法第 12 條條文修正草案評估報告

目 次

摘要

壹、前言.....	1
貳、草案重點.....	1
參、問題研析與建議.....	1
一、依獎懲抵銷性質，修正文字用語（草案第 12 條第 1 項）	1
二、明確條文項次規定敘事重點（草案第 12 條第 2 項至第 4 項）	2
三、於第 4 項序文區分記二大過事由是否具裁量空間，並刪除 第 7 款規定之重複用語（草案第 12 條第 4 項序文、第 7 款）	2
四、通盤研議一次記二大過之重大違失行為之事件樣態（草案 第 12 條第 4 項第 6 款至第 8 款）	3
五、參照公務員懲戒法規定，明確懲處處分行使期間（草案第 12 條第 6 項）	4
六、法案性別及人權影響評估	5
肆、結論.....	7
伍、條文對照表.....	8
參考文獻.....	18
附錄：「公務人員考績法第 12 條條文修正草案」評估報告（初稿） 書面審查意見及參採情形.....	19

摘 要

為落實政府對於公務人員職場霸凌、性騷擾等重大違失行為零容忍之政策態度，以有效回應社會各界對於完善相關懲處規定之期待，且為符司法院釋字第 583 號解釋，懲處權行使期間應予明定，以符合法律保留原則，並維護公務人員之權益及法秩序之安定，考試院爰擬具「公務人員考績法第 12 條條文修正草案」，於 114 年 5 月 6 日送請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

公務人員考績法第 12 條條文修正草案評估報告

壹、前言

公務人員考績法（以下簡稱本法）自民國（下同）75 年 7 月 11 日制定公布，並經考試院定自 76 年 1 月 16 日起施行，曾歷經四次修正，最近一次於 96 年 3 月 21 日修正施行。

茲為落實政府對於公務人員職場霸凌、性騷擾等重大違失行為零容忍之政策態度，以有效回應社會各界對於完善相關懲處規定之期待，且為符司法院釋字第 583 號解釋，懲處權行使期間應予明定，以符合法律保留原則，並維護公務人員之權益及法秩序之安定，考試院爰擬具「公務人員考績法第 12 條條文修正草案」¹（下稱本草案），並於 114 年 5 月 6 日以考臺銓一字第 11407000711 號函請本院審議。茲就提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計修正 1 條，修正重點為修正一次記二大過之條件，增列職場霸凌、性騷擾等違失行為，並配合司法院釋字第 583 號解釋增列懲處權行使期間。

參、問題研析與建議

一、依獎懲抵銷性質，修正文字用語（草案第 12 條第 1 項）

本草案第 12 條第 1 項後段規定：「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。」其中「無獎懲抵銷」之「無」字，可能導致兩種解釋，致生文義解釋之疑義，一則為「無」為贅字或強調，無論有無獎勵可資抵銷，只要最終累積（或經抵銷後累積）達

¹ 立法院第 11 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書（院總第 20 號 政府提案第 11012466 號），114 年 5 月 14 日印發。

到二大過，即應列丁等。於此解釋下，「無」字似顯多餘；一則為「無」字具限定意義，若依照嚴格文義解釋，本款規定將僅限於完全沒有任何獎懲抵銷情形，即僅有懲處而無獎勵且懲處累積達二大過者，始有適用，亦即未包含如有獎懲抵銷之情形而獎懲抵銷後累積仍達二大過之情形。

中央行政機關法制作業應注意事項二、草擬作業(四)及(五)規定，法規用語須簡明易懂、法規含義須明顯確切，為免衍生解釋上之爭議，建議「無獎懲抵銷」之「無」字予以刪除。

二、明確條文項次規定敘事重點（草案第 12 條第 2 項至第 4 項）

在條文結構部分，中央行政機關法制作業應注意事項二、草擬作業(三)「結構單純：1 條文規範 1 重點，分項書寫之條文，以不超過 5 項為原則，避免條文結構過於龐雜，不易辨識、理解及引用。」本草案第 12 條第 3 項規定：「前項第一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獎懲相抵銷。」前段及後段表述文義連貫性不高，為期專案考績規定內容文義連貫，敘事重點明確，建議修正如下：

- (一) 本草案第 12 條第 3 項後段規定，移列為本草案第 12 條第 2 項規定，修正為：「專案考績，於有重大功過時行之，且不得與前項平時考核獎懲相抵銷。其結果依下列規定：一、一次記二大功者……。
二、一次記二大功者……。」
- (二) 本草案第 12 條第 3 項前段規定與第 4 項規定，整併為第 12 條第 3 項規定：「前項第一款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。公務人員除在同一考績年度內曠職繼續達四日或累計達十日……。」
- (三) 第 12 條第 4 項以下項次往前遞移為第 3 項至第 7 項。

三、於第 4 項序文區分記二大過事由是否具裁量空間，並刪除第 7 款規定之重複用語（草案第 12 條第 4 項序文、第 7 款）

但書規定之作用係在通則中表示例外，或特加限制，或解除限制之意思。本草案第 12 條第 4 項第 7 款規定：「對他人為性侵害，經有關機關

或依法組成之相關委員會查證屬實」，表示公務人員有具體事證，並有「對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實」之情形時，始得一次記二大過處分。然而，但書卻又規定「經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分」，就該款法意觀之，不論是「對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實」或是「經檢察官提起公訴」，其法律效果均是「一次記二大過處分」，似不具備但書規定之作用。若為強調經檢察官提起公訴者，「應予」一次記二大過處分，宜與「在同一考績年度內曠職繼續達 4 日或累計達 10 日」同於本草案第 12 條第 4 項序文中規範之。亦即，應於序文區分記二大過事由是否具裁量空間（得或應）表達之。爰此，建議本草案第 12 條第 4 項第 7 款但書規定，移列於本草案第 12 條第 4 項序文為：「公務人員除在同一考績年度內曠職繼續達四日或累計達十日，或對他人為性侵害，經檢察官提起公訴，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：……」。

另，本草案第 12 條第 4 項序文明定「非有具體事證」，同條項第 7 款復規定「查證屬實」，實為重複之規定，建議予以刪除並酌作文字調整，第 7 款建議修正文字為：「經有關機關或依法組成之相關委員會認定對他人為性侵害。」。

四、通盤研議一次記二大過之重大違失行為之事件樣態（草案第 12 條第 4 項第 6 款至第 8 款）

本草案第 12 條第 4 項第 6 款至第 9 款分別規定：「因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。」、「對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。但……。」、「對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。」、「對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。」有具體事證，得為一次記二大過處分；另本草案第 12 條第 4 項第 12 款規定：「違反有關法令規定，致嚴重損害政

府或公務人員聲譽」，亦即本次修法係採取「重大違失行為零容忍之政策態度，以有效回應社會各界對於完善相關懲處規定之期待」為由，單獨列舉當前重大事件（參照本草案總說明），復以概括條款規範其餘重大影響政府聲譽事件。

職場霸凌為典型之公務人員職場上違失行為，當然得單獨列舉為一次記二大過事件樣態；另，酒駕、毒駕致人死傷、對他人為性侵害之刑事事件，不法侵害他人法益重大，單獨列舉上開規定，仍具合理性。又，在不法侵害他人法益相對較小之「性騷擾」部分，經查我國性騷擾防治三法分別為「性別平等工作法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」，參照上述三法第1條第2項規定，主要為分別規範「工作場所」、「校園」及「工作場所及校園以外」（公共場合）之性騷擾事件，以公務人員為性騷擾事件加害人而言，性騷擾他人，則上述三法皆有可能適用，如僅限於職場領域，參照性別平等工作法第12條、性別平等教育法第3條第3款規定，則僅有「性別平等工作法」、「性別平等教育法」之適用；再者，「跟蹤騷擾」部分，亦未限於職場領域，爰此，在騷擾事件，本次修正亦及於非職場領域者。如基於更能回應社會期待及維護政府或公務人員聲譽之政策立場，於立法上予以宣示，似仍具效益。

惟所慮者，重大違失零容忍之政策態度之事件似難有明確標準，例如：公務人員如有虐兒、詐欺等社會觀感不佳之刑事事件，是否屬重大違失零容忍之政策態度範圍？例如：社會秩序維護法第3編分則各章有關「妨害安寧秩序」、「妨害善良風俗」、「妨害公務」及「妨害他人身體財產」相關規定，公務人員如有違反上開規定，且屬情節重大者，如何判斷是否屬主管機關認定之重大違失零容忍之政策態度之事件？或可認為本草案第12條第4項第12款已可概括是項情形；惟在論理上，本次修正既將當前重大違失零容忍事件予以列舉，則立法政策上，似應通盤研議將一次記二大過之其他重大違失行為之事件樣態，儘可能列舉，以茲周全，俾利公務人員遵循。

五、參照公務員懲戒法規定，明確懲處處分行使期間（草案第12條第6

項)

經查本法施行細則第 13 條第 4 項規定，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。同施行細則第 14 條第 3 項前段規定，一次記二大功及一次記二大過之專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經核定機關核定後，由主管機關送銓敘部銓敘審定。亦即公務人員違失行為應提考績委員會審查個案違失情節，據以認定該當何種懲處處分，經此初核程序後，再提報機關長官覆核，最後再由主管機關或授權之所屬機關核定。

本草案第 12 條第 6 項規定：「公務人員之違失行為，經主管機關或授權之所屬機關認屬一次記二大過者，懲處權行使期間為 15 年；屬記一大過者，懲處權行使期間為 7 年；屬記過或申誡者，懲處權行使期間為 5 年。」亦即是須先由主管機關或授權之所屬機關確認懲處類型，再規範懲處權行使期間。此規範模式與公務員懲戒法規定一旦逾越特定期間，則懲戒法庭不得為特定懲戒處分種類的邏輯不同，為免產生預先決定懲處種類，再決定懲處權行使期間之前後邏輯問題，建議參考公務員懲戒法第 20 條第 1 項、第 2 項規定「應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾十年者，不得予以休職之懲戒。」、「應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬懲戒法院之日止，已逾五年者，不得予以減少退休（職、伍）金、降級、減俸、罰款、記過或申誡之懲戒。」之立法體例，亦即以一旦逾越特定期間，則不得為特定處分種類方式之立法方式，建議本草案第 12 條第 6 項（本報告建議條文為第 5 項）修正為：「公務人員之違失行為，自行為終了之日起，至案件進入考績初核程序之日止，已逾 15 年者，不得予以一次記二大過處分；已逾 7 年者，不得予以記一大過處分；已逾 5 年者，不得予以記過或申誡處分。」

六、法案性別及人權影響評估

本草案主管機關並未進行性別與人權影響評估，經本報告檢視，本草案內容在性別影響評估部分，執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同

而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

肆、結論

本草案內容主要涉及政府對於公務人員相關重大違失行為零容忍之政策態度，增訂酒駕、毒駕、性侵害、性騷擾、職場霸凌規定；另明定懲處權行使期間。茲就考試院提案相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

- 一、 依獎懲抵銷性質，修正文字用語。
- 二、 明確條文項次規定敘事重點。
- 三、 於第 4 項序文區分記二大過事由是否具裁量空間，並刪除第 7 款規定之重複用語。
- 四、 通盤研議一次記二大過之重大違失行為之事件樣態。
- 五、 參照公務員懲戒法規定，明確懲處處分行使期間。

伍、條文對照表

有關考試院擬具之「公務人員考績法第 12 條條文修正草案」，共計修正該條文 8 項次。本報告經研析後，建議修正 6 項次（第 1 項至第 6 項）。茲就該條文相關項次建議情形，臚列條文對照表如下：

公務人員考績法第 12 條條文修正草案對照表

考試院提案條文	本報告建議條文	現 行 條 文	說 明
第十二條 各機關辦理公務人員平時考核獎懲，獎勵分嘉獎、記功、記一大功；懲處分申誡、記過、記一大過。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。 專案考績，於有重大功過時行之；其結果依下列規定： <u>一、一次記二大功者，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，均給與一個月俸給</u>	第十二條 各機關辦理公務人員平時考核獎懲，獎勵分嘉獎、記功、記一大功；懲處分申誡、記過、記一大過。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，獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。 專案考績，於有重大功過時行之，<u>且不得與前項平時考核獎懲相抵銷</u>；其結果依下列規定： 一、一次記二大功者，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	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： <u>一、平時考核：</u> 獎勵分嘉獎、記功、記一大功；懲處分申誡、記過、記一大過。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。 <u>二、專案考績，</u> 於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定： (一)一次記二	考試院說明： 一、本條修正第一項至第三項，現行條文第一項修正為第一項及第二項，現行條文第二項及第三項遞移為第三項及第四項，並增訂第五項至第八項。 二、第一項至第三項酌作文字修正，以臻明確及用語一致。 三、第四項修正理由： (一)按各機關對於所屬公務人員具重大違失行為已顯不適任者，依現行各款規定即可辦理一次記二大過予以免職，俾追究其行政責任，本次修正為特別強調政府對於公務人員相關重大違失行為零容忍之政策態度，例如：酒後駕車（以下簡稱酒駕）、施用毒品、性侵害、性騷擾、職場霸凌等，爰增列部分款次。 (二)考量受考人有「曠職繼續達四日或一年累

總額之<u>一次</u>獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之<u>一次</u>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。 <u>二、一次記二大過者，免職。</u> <u>前項第一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獎懲相抵銷。</u> <u>公務人員</u>除在同一考績年度內曠職繼續達四日或累計達十日，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分： 一、圖謀背叛國家。	級，均給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。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。 <u>二、一次記二大過者，免職。</u> <u>前項第一款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。公務人員</u>除在同一考績年度內曠職繼續達四日或累計達十日，<u>或對他人為性侵害，經檢察官提起公訴，</u>應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分： 一、圖謀背叛國	大功者，晉本俸一級，<u>並給與一個月俸給總額之獎金</u>；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。 (二)一次記二大過者，免職。 <u>前項第二款一次記二大功之標準，應於施行</u>	計達十日」之情事發生，即成就一次記二大過免職之條件，機關尚無裁量空間，是以，為區辨上開條件與其他各款條件之不同，爰將現行條文第三項第八款移列序文以除外方式規定。 (三)序文配合本法立法體例修正，且將各款之「有確實證據者」文字刪除，於序文增列「有具體事證」等文字，以臻精簡。 (四)按杜絕酒駕、嚴禁毒品均為政府之重大政令，參酌行政院一百零八年十一月四日院授人培字第一〇八〇〇四七〇八六號函修正之「公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則」附表「公務人員酒後駕車建議懲處基準表」對於酒駕肇事致人於死或重傷，或致人死傷後逃逸之公務人員，其違失情節重大，得由機關審酌是否逕予辦理一次記二大過專案考績免職。公務人員如有酒駕或施用毒品後駕車等情事，因而發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸之情形，違反中華民國刑法第一百
---	--	--	--

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。 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽。 四、涉及貪污案件，其行政責任重大。 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、<u>因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。</u> 七、<u>對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。但</u>	家。 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。 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽。 四、涉及貪污案件，其行政責任重大。 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、因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。 七、<u>經有關機關或依法組成之相關委員會認定</u>對他人為性侵害	細則中明定之。 專案考績不得與平時考核功過相抵銷。 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，<u>有確實證據者。</u> 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，<u>有確實證據者。</u> 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，<u>有確實證據者。</u> 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，<u>有確實證據者。</u> 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，<u>有確實證據者。</u>	八十五條之三及第一百八十五條之四等相關規定，考量各界對於應課予該等公務人員適當行政責任一事已有共識，爰增訂第六款規定，將上開情事作為機關辦理一次記二大過專案考績免職條件之一。 (五) 參酌教育人員任用條例第三十一條第一項有關教育人員有性侵害行為經調查屬實或經有罪判決確定者，應予解聘或免職之規定，公務人員如對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實，實已嚴重損及公務人員官箴及尊嚴，亦影響機關聲譽甚鉅，另亦對機關內其他人員構成潛在威脅，為即時處理是類狀況，並保護機關內其他人員，爰增訂第七款規定，使機關得於所屬公務人員有性侵害行為經查證屬實後，即對是類受考人予以一次記二大過免職，又性侵害之範圍係依性侵害犯罪防治法第二條第一款有關「性侵害犯罪」規定認定。至機關如未先行予以一
---	---	--	--

<u>經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。</u> <u>八、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</u> <u>九、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</u> <u>十、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。</u> <u>十一、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。</u> <u>十二、違反有關法令規定，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</u> <u>前項第七款人員經不起訴、緩起訴處分或無罪判決確定者，</u>	。 八、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。 九、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。 十、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。 十一、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。 十二、違反有關法令規定，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。 前項第七款人員經不起訴、緩起訴處分或無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。 公務人員之違失行為，自行	六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，<u>有確實證據者。</u> 七、挑撥離間或破壞紀律，<u>情節重大，有確實證據者。</u> <u>八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。</u>	次記二大過，惟嗣經檢察官提起公訴者，以其犯罪事證已具相當確定性，機關應予一次記二大過，爰增訂但書規定。 (六) 為彰顯政府營造性別友善環境，杜絕性騷擾及跟蹤騷擾之政策意旨，並考量公務人員應留意其言行舉止，品德亦應端正，爰增訂第八款規定，將公務人員對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使受害人遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡（含括致受害人羞忿自殺）之情形，作為機關辦理一次記二大過專案考績免職條件之一。又性騷擾之範圍係依性騷擾防治法第二條、性別平等工作法第十二條、性別平等教育法第三條規定認定；跟蹤騷擾係依跟蹤騷擾防制法第三條規定認定。 (七) 為回應社會關切議題，並彰顯政府杜絕職場霸凌之政策意旨，爰增訂第九款規定，將公務人員對他人為職場霸凌，使受害人遭受身心不法侵害，情節重大，致受害
--	--	---	--

<u>應撤銷其一次記 二大過處分。</u> <u>公務人員之 違失行為，經主 管機關或授權之 所屬機關認屬一 次記二大過者， 懲處權行使期間 為十五年；屬記 一大過者，懲處 權行使期間為七 年；屬記過或申 誡者，懲處權行 使期間為五年。</u> <u>前項期間， 自違失行為終了 之日起算；行為 屬不作為者，自 作為義務消滅時 起算。但行為之 結果發生在後 者，自該結果發 生時起算。</u> <u>各機關對 公務人員所為之 懲處，經相關救 濟程序撤銷並由 原處分機關另為 適法之處分者， 懲處權行使期間 自原懲處被撤銷 確定之日重行起 算。但上開案件 部分撤銷原因係 原懲處事由已逾 懲處權行使期間 者，該等懲處事 由不重行起算懲</u>	<u>為終了之日起， 至案件進入考績 初核程序之日 止，已逾十五年 者，不得予以一 次記二大過處 分；已逾七年者， 不得予以記一大 過處分；已逾五 年者，不得予以 記過或申誡處 分。</u> 前項期間， 自違失行為終了 之日起算；行為 屬不作為者，自 作為義務消滅時 起算。但行為之 結果發生在後 者，自該結果發 生時起算。 各機關對公 務人員所為之懲 處，經相關救濟 程序撤銷並由原 處分機關另為適 法之處分者，懲 處權行使期間自 原懲處被撤銷確 定之日重行起 算。但上開案件 部分撤銷原因係 原懲處事由已逾 懲處權行使期間 者，該等懲處事 由不重行起算懲		人重大身心創傷或死 亡之情形，作為機關 辦理一次記二大過專 案考績免職條件之 一。又所稱職場霸凌， 係依公務人員安全及 衛生防護辦法之定義 予以認定。 (八) 審酌公務人員如違反 第一款至第十一款以 外有關法令規定，致 嚴重損害政府或公務 人員聲譽，已非適任， 為避免影響社會大眾 對公部門之信任及觀 感，爰增訂第十二款 規定，將之納為一次 記二大過專案考績免 職條件。 四、第五項增訂理由，考量 受考人涉嫌違反性侵害 犯罪防治法第二條第 一款規定經檢察官提起公 訴，而經機關依第四項 第七款規定予以一次記 二大過，其嗣後經更為 嚴謹之程序，獲不起訴、 緩起訴處分或無罪判決 確定，惟其曾因違反上 開性侵害犯罪防治法規 定經檢察官提起公訴之 事實仍存在，爰參酌警 察人員人事條例第三十 條第一項「停職人員經 不起訴、緩起訴處分或 判決確定，且其行政責 任尚未構成法定免職情 事者，應准予復職」規
--	--	--	--

<u>處權行使期間。</u>			定，增訂本項，明定受考人獲不起訴、緩起訴處分或無罪判決確定者，該一次記二大過專案考績應予撤銷，以保障是類受考人工作權益。 五、第六項及第七項增訂理由： (一) 為符合司法院釋字第五八三號解釋有關不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，經參酌公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)第二十條規定及相關機關意見，增訂第六項，分層規範公務人員懲處權行使期間。又依現行本法施行細則第十三條第四項及第十四條第三項規定，公務人員平時考核獎懲及一次記二大功(過)專案考績，應由主管機關或授權之所屬機關(以下稱核定機關)核定。是核定機關應先就受考人違法失職個案具體情形判斷其懲處之種類，屬一次記二大過者，懲處權行使期間為十五年，屬記一大過者，懲處權行使期間為七年，屬記過或申誡者，懲處權行使期間則為五年；對於已逾懲處權行使期間者，核定機關即不得再核定發布
-----------------------	--	--	---

			懲處令。 (二) 有關懲處權行使期間之起算,按懲戒法第二十條第三項規定,係視公務人員應受懲處行為屬作為或不作為而有所區分,又經參酌陸海空軍懲罰法第三十五條第一項規定:「前條期間,自違失行為或違紀行為終了時起算;行為屬不作為者,自作為義務消滅時起算。但行為之結果發生在後者,自結果發生時起算。」以及行政罰法第二十七條規定:「(第一項)行政罰之裁處權,因三年期間之經過而消滅。(第二項)前項期間,自違反行政法上義務之行為終了時起算。但行為之結果發生在後者,自該結果發生時起算……。」第七項明定懲處權之行使期間自違失行為終了之日起算,行為屬不作為者,自作為義務消滅時起算,並於但書規定行為之結果發生在後者,自該結果發生時起算,俾利機關實務執行。對於行政懲處案件,機關應查明個案具體事實後,本於權責認定其違失行為終了之日及是否屬但書所定
--	--	--	--

			行為結果發生在後者，就特殊情形個案，則應由機關參照相關法律規定，以最有利於受考人之方式辦理。 (三) 現行有關受考人一次記二大過及平時考核懲處之行使期間，係由銓敘部依司法院釋字第五八三號解釋，類推適用懲戒法相關規定，以一百零九年六月十八日部法二字第一〇九四九四六七七五號令，釋明一次記二大過處分無行使期間限制，記一大過、記過或申誡處分之行使期間為五年。基於維護受考人權益之考量，有關一次記二大過及平時考核懲處案件，其違失行為（含括應受懲處行為係不作為者）發生在本法施行前，參酌中央法規標準法第十八條及行政罰法第五條等規定意旨，適用從新從優及從新從輕等公法上原則，即懲處權行使期間應以最有利於受考人之規定為準。 六、第八項增訂理由，為避免公務人員之懲處經救濟機關撤銷後，原處分機關因已逾越懲處權行使期間而無法再為適當之懲處，爰參酌行政罰
--	--	--	--

			法第二十七條第四項規定、陸海空軍懲罰法第三十五條第二項、法務部一百零四年三月十二日法律字第一〇四〇三五〇二六四〇號函及銓敘部一百零八年九月十日部法二字第第一〇八四八五二八六七號令，增訂本項，明定各機關對公務人員所為之懲處，經相關救濟程序撤銷並由原處分機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處被撤銷確定之日重行起算，但該等案件部分撤銷原因係原懲處事由已逾懲處權行使期間者，該等懲處事由不重行起算懲處權行使期間。 本報告說明： 一、第一項後段有關「無獎懲抵銷」部分，易被誤解為未包括如有獎懲抵銷而獎懲抵銷後累積仍達二大過，為期簡潔明確，爰刪除「無」字。 二、第三項前段及後段表述文義連貫性不高，為期文義表述連貫明確，爰將第三項後段規定，移列為第二項規定；第三項前段規定與第四項規定整併為第三項，第四項以下項次往前遞移為第三項至第七項。 三、為期明確，遞移後之第
--	--	--	--

			三項第七款但書規定，移列於同項序文，以記二大過事由是否具裁量空間（得或應）表達之。另因序文明定「非有具體事證」，同項第七款重複規定「查證屬實」，爰予刪除並酌作文字調整。 四、為避免預先確認懲處處分類型後，方能確定該違失個案該當之懲處處分行使期間之適用邏輯問題，參考公務員懲戒法第二十條第一項、第二項規定之立法體例，以一旦逾越特定期間，則不得為特定處分種類模式來規範行使期間，而修正遞移後之第五項規定。
--	--	--	--

參考文獻

立法院第 11 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書（院總第 20 號 政府提案第 11012466 號），114 年 5 月 14 日印發。

附錄：「公務人員考績法第 12 條條文修正草案」評估報告（初稿）書面審查意見及參採情形

意見要點：

淡江大學公共行政學系陳副教授志瑋：

本評估報告係就本草案之內容提出問題研析與建議。整體而言，本評估報告援引相關法規進行周詳而衡平的討論，其評估建議具有相當可參採價值。以下謹就個人見解，依據該報告「問題研析與建議」之項次，提出書面意見如下：

- 一、為明確條文項次規定敘事重點，評估報告建議本草案第 12 條第 2 項至第 4 項進行文字與項次調整，個人甚表贊同。
- 二、報告指出：特別獨立規定酒駕、毒駕及性侵害之刑事事件並無實益，建議予以刪除（草案第 12 條第 4 項第 6 款、第 7 款及第 5 項）。其中主要理由是公務人員若涉及其他刑事案件，亦可能屬於重大違失零容忍的行為，且本草案第 12 條第 4 項第 12 款規定：「違反有關法令規定，致嚴重損害政府或公務人員聲譽」已可概括這類情形。從論證的角度來看，個人相當認同本報告建議，只是若將「酒駕、毒駕及性侵害」等刑事案件明確列舉為一次記二大過的條件，確實更能回應社會期待並符合政策宣示的效果。從這個角度來看，本草案第 12 條第 4 項第 6 款、第 7 款及第 5 項若予以保留，仍具有其實益。

另外就本報告沒有提及的部分，本草案第 12 條第 5 項規定：「前項第七款人員經不起訴、緩起訴處分或無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。」而前項第 7 款後段規定的是「但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。」就程序而言，經檢察官提起公訴即進入審判階段，因此不會有不起訴或緩起訴的情形，顯示本草案此處的用語不夠嚴謹。且依本草案規定，一旦提起公訴則「應予一次記二大過處分」，復可能因行為人無罪判決確定而撤銷一次記二大過處分，則「但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。」的用語又成

為贅述。因此，本草案似可刪除「但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。」至於前段「對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。」其中「查證屬實」文字也和本項序文「非有具體事證」重複，爰建議可以刪除這四個字並修正前面相關文字。

三、本草案列舉性騷擾或跟蹤騷擾事件，建議予以保留（草案第 12 條第 4 項第 8 款）。誠如本報告所言，本法主要考核項目是工作實績，但也沒有排除品德操行，例如該法第 6 條第 3 項第 4 款規定：「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。」屬於考列丁等條件之一。因此，儘管性騷擾或跟蹤騷擾事件未限於職場領域，將其列為本草案規範事項並無不妥。其次，若順著前述納入酒駕、毒駕及性侵害刑事事件之規範邏輯來看，則基於回應社會期待並符合政策宣示之目的，保留本草案原來規定仍屬可行。

四、一次記二大過懲處權行使期間建議參照「免除職務、撤職」懲戒權行使期間及修正條文用語（草案第 12 條第 6 項）。有關「認屬」改為「核定」之修正建議，源於本草案規範的邏輯是先由主管機關或授權之所屬機關確認懲處類型，再規範懲處權行使期間，這和公務員懲戒法規定一旦逾越特定期間，則懲戒法庭不得為特定懲戒處分種類的邏輯不同。如此一來，即使將「認屬」修改為「核定」，本草案原本必須先決定懲處種類再決定懲處權行使期間的前後邏輯問題仍然存在。因此建議仿照公務員懲戒法（下稱懲戒法）的規定，改為「應受懲處行為，自行為終了之日起，至案件進入專案考績程序之日止，已逾七年者，不得予以記一大過處分。已逾五年者，不得予以記過或申誡處分。」似較能符合實際運作的常理。

五、有關法案性別及人權影響評估部分，贊同本報告之研析內容。

參採情形：

- 一、第一點意見及第五點意見，贊同本報告意見，錄供參考。
- 二、第二點意見，第一段有關明定酒駕、毒駕及性侵害之刑事事件為記二大過之事由，仍具實益，參採修正本報告內容；第二段前段似可

刪除「但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。」意見，本報告認為，「經檢察官提起公訴」並非贅述，故應修正本項序文，以區分該事由係「應或得」記二大過；後段「查證屬實」屬重複規定，參採修正本報告內容。

三、第三點意見，有關明定性騷擾或跟蹤騷擾事件為記二大過之事由，仍屬可行，參採修正本報告內容。

四、第四點意見，參採修正本報告內容；惟建議條文另酌作文字修正為：「公務人員之違失行為，自行為終了之日起，至案件進入考績初核程序之日止，已逾 15 年者，不得予以一次記二大過處分；已逾 7 年者，不得予以記一大過處分；已逾 5 年者，不得予以記過或申誡處分。」

銓敘部：

一、關於建議調整項次規定敘事重點及修正條文用語一節

貴局建議將本草案第 12 條第 3 項後段規定，移列本草案第 12 條第 2 項規定為「專案考績，於有重大功過時行之，且不得與前項平時考核獎懲相抵銷。……」，並將本草案第 12 條第 3 項前段規定與第 4 項規定整併為第 3 項：「前項第一款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。公務人員除在同一考績年度內曠職繼續達 4 日或累計達 10 日，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：……」茲以本次修正係為落實政府對於公務人員職場霸凌、性騷擾等重大違失行為零容忍之政策態度，並為符司法院釋字第 583 號解釋（以下簡稱釋字第 583 號）有關懲處權行使期間應予明定意旨，爰本部採取修正幅度最小且最能儘速回應目前社會關切議題之方式進行修法。從而本草案第 12 條第 3 項規定僅係由現行條文第 12 條第 2 項規定遞移並酌作文字修正，為避免影響條文結構及其文意表達，並配合一次記二大功及一次

記二大過分款制定之規範模式，將其所涉標準及條件以分項處理，實屬妥適，爰建議維持原修正條文。

二、關於建議刪除本草案第 12 條第 4 項第 6 款、第 7 款及第 5 項有關酒駕、毒駕及性侵害等一次記二大過專案考績免職之條件一節

(一)近年來立法委員及社會各界高度關注酒駕、毒駕及性侵害等刑事事件，屢有要求政府強化相關處罰機制之聲浪，例如：108 年至 109 年間，不同黨籍立委均提案修正考績法，明定公務人員在考績年度內具酒駕情事者，其考績得考列丁等，或曾因酒駕情事記申誡、記過或記大過人員，其考績應考列丙等。112 年 12 月間，鑑於毒駕行為有造成重大交通事故而致無辜民眾傷亡之虞，為擴大處罰毒駕行為，立法院三讀通過中華民國刑法（下稱刑法）第 185 條之 3 規定，採取毒駕零容忍之法律規範等。本部為積極回應上述社會關注議題及立法委員與各界對於完善公務人員懲處規定之期待，於本草案增列上開重大違失行為，透過具體條文規範，不僅提供各機關處理類此案件時之明確依據，更使懲處標準一致，同時亦可產生阻嚇作用，爰建議維持原修正條文。

(二)另考量社會關注議題將隨時代變遷而有所變動之現實需求，本次修法採取「明列當前重大事項」及「概括條款」之雙軌立法模式，前述酒駕、毒駕及性侵害等違失行為確實為近年來社會高度關注且輿論反應強烈之議題，惟考量社會價值觀念與關注焦點會隨時代演進而改變，嚴重個案之出現也可能引發新的社會關注，爰增訂本草案第 12 條第 4 項第 12 款作為概括性條款，確保考績法具有足夠彈性以因應未來需要。

三、關於建議刪除本草案第 12 條第 4 項第 8 款有關性騷擾或跟蹤騷擾之一次記二大過專案考績免職條件一節

(一)按本次修法之核心目的在於彰顯政府對於重大違失行為零容忍之政策立場，以性騷擾及跟蹤騷擾行為嚴重侵害他人人身安全與尊嚴，與前述酒駕、毒駕及性侵害等行為同屬社會無法容忍之重大違失，是為明確宣示政府態度並提供各機關明確依據，將之特別列舉實有必要。

(二)復據 111 年 6 月 22 日修正公布之公務員服務法第 6 條修正說明略以，考量公務員因係代表國家執行公權力，其行為本不得損害公務員名譽，又公務員如有違反行為義務時，應受懲戒或懲處處分，爰參酌懲戒法第 2 條所定公務員有非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽者，應受懲戒之規定，酌修該條文字；至「損害名譽及政府信譽」之規定，係以公務員違失行為是否將導致公眾喪失對其執行職務之信賴為判斷標準，而非僅以影響職務工作與否為主。基此，公務人員於任何場合之性騷擾或跟蹤騷擾行為，均可能影響政府機關形象及公務人員整體聲譽，並導致公眾對其執行職務失去信任，故將此類嚴重違失行為明列，以期發揮阻嚇之效，實屬合理且必要。

(三)綜上所述，本草案第 12 條第 4 項第 8 款將公務人員對他人為性騷擾或跟蹤騷擾之重大違失行為，作為機關辦理一次記二大過專案考績免職條件之一，不僅符合政府營造性別友善環境，杜絕性騷擾及跟蹤騷擾之政策目標，更具有明確執法依據之實益，爰建議維持原修正條文。

四、關於一次記二大過之懲處權行使期間建議參照「免除職務、撤職」之懲戒權行使期間及修正條文用語一節

(一)有關一次記二大過之懲處權行使期間建議參照「免除職務、撤職」無懲戒權行使期間之限制一節：

1、查懲戒法第 11 條及第 12 條規定，「免除職務」係免其現職，並不得再任用為公務員；「撤職」係撤受處分人之現職並於 1 年以上、5 年以下期間停止任用，相較於此，本法所定一次記二大過免職處分，係免去當事人之現職，其仍得再任用為公務人員，亦無停止任用期間限制，是上開懲戒及懲處處分間法律效果仍有所不同。

2、次查釋字第 583 號理由書，公務人員應受一次記二大過免職懲處之違法失職行為，自行為終了之日起經過一定繼續期間未受懲處，服務機關仍得據此行為追溯究問考評公務人員，而予免職處分，有違維護公務人員權益及法秩序安定之意旨。另按刑法對於犯罪者刑事責任之追究，定於刑法第 80 條規定，如所犯最重本刑為死刑、

無期徒刑或 10 年以上有期徒刑之罪，未發生死亡結果者，追訴時效為 30 年。準此，縱為重刑犯亦有追訴權行使期間之限制，倘考績法修法後，對於一次記二大過未設懲處權行使期間，則機關對於當事人 30 年前甚或更久前之重大違失行為，仍得核予一次記二大過免職處分，影響法秩序之安定，亦恐衍生是否與釋字第 583 號意旨有違之疑慮。

- 3、基上，本部經審慎衡酌後，仍宜就一次記二大過之懲處權行使期間合理設限，經考量懲戒法第 20 條將休職處分之懲戒權行使期間定為 10 年，一次記二大過之懲處權行使期間允宜較 10 年為長，爰定為 15 年，俾維護公務人員之權益及法秩序之安定，是建議維持原修正條文。

(二)有關建議修正機關判斷懲處處分種類之條文用語一節：

- 1、本部 114 年 2 月 20 日部法二字第 1145795749 號函周知各機關略以，因不同懲處處分之懲處權行使期間有所區別，是實務執行時機關應先按行為人違失情節擬議適當之懲處處分，據以確認是否仍在各該處分之懲處權行使期間後妥適處理，舉例而言，機關於 114 年 2 月間始知悉某甲於 110 年有性騷擾行為，經調查屬實後擬核予記過處分，依本部 109 年 6 月 18 日部法二字第 1094946775 號令，其懲處權行使期間為 5 年，經確認仍在懲處權行使期間內，機關即應核予某甲記過處分。
- 2、又懲處權行使期間之認定，無須待機關完成現行考績法施行細則第 13 條第 4 項所定平時考核懲處程序後始得為之。機關於調查屬實後，即可依個案違失情節判斷擬予何種懲處處分，進而審認其是否仍在懲處權行使期間內，此一判斷過程即為本草案第 12 條第 6 項原修正條文所定公務人員之違失行為，經主管機關或授權之所屬機關「認屬」一次記二大過等懲處種類之概念，其係指機關基於公務人員違失情節所為之初步認定，而非最終之正式核定。為避免各機關誤解須先由主管機關或授權之所屬機關「核定」，始能確認懲處權行使期間，建議維持原修正條文。

參採情形：

- 一、第一點意見，學者贊同本報告建議，顯見並非無據，爰仍擬維持本報告建議。
- 二、第二點意見及第三點意見，同陳副教授志瑋第二點意見及第三點意見參採情形。
- 三、第四點意見，第（一）段有關本法之「免職」及懲戒法之「免除職務、撤職」，本報告係敘明二者之間有一定程度之相當性，並非未知二者仍有差異，先予敘明；另一次記二大過懲處權行使期間設限部分，同意參採；第（二）段有關建議修正機關判斷懲處處分種類之條文用語部分，同陳副教授志瑋第四點意見參採情形。

林研究員鈺琪：

- 一、「其」為代名詞時，前面應使用分號

本報告建議條文第 12 條第 2 項序文中「其結果依下列規定：……」，「其」字係代表專案考績，建議前面應使用分號，以符法制體例。

- 二、建議刪除本草案第 12 條第 3 項前段文字

依據現行本法，僅第 6 條明定年終考績考列丁等、第 12 條明定一次記二大過之態樣，因係基於對公務人員不利之考評（結果為免職），而明定其態樣以為法律依據。另同法第 24 條明定「本法施行細則，由考試院定之」，因此，第 12 條平時考核一次記一大功、一次記一大過之態樣，則規定於公務員考績法施行細則第 13 條，同條專案考績一次記二大功之態樣，亦規定於同法施行細則第 13 條。既然本法施行細則已規範平時考核一次記一大功、一次記一大過及專案考績一次記二大功之態樣，是否有必要於本草案第 12 條第 3 項前段明定專案考績一次記二大功之標準，應明定於施行細則中？主管機關應補充說明，何以專案考績一次記二大功之標準應於本法中明定「應

於施行細則中明定之」，而平時考核一次記一大功、一次記一大過不須於本法中明定「應於施行細則中明定之」？

如前述，既然本法施行細則已規範平時考核一次記一大功、一次記一大過及專案考績一次記二大功之態樣，除非主管機關有特別之立法目的，似不須再予明定，爰建議刪除本草案第 12 條第 3 項前段「前項第一款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之」等文字，謹供參考。

三、刪除本草案第 12 條第 4 項第 6 款至第 8 款規定，請再斟酌

本草案第 12 條第 4 項係規範公務人員一次記二大過處分之態樣，因一次記二大過處分係對公務人員不利之處分，結果可能導致公務人員免職，如同公務人員考績法第 6 條第 3 項年終考績考列丁等之態樣，應一列舉較為周延。

若依本報告所述，基於本草案第 12 條第 4 項第 12 款已有概括規定，建議刪除同項第 6 款至第 8 款，同理，其餘各款亦有相應的法律規範其罪責，例如第 1 款有刑法的內亂罪、外患罪，第 2 款有刑法的洩密罪，第 4 款、第 5 款有貪污治罪條例的貪汙罪等，皆可包含於本草案第 12 條第 4 項第 12 款規定中，似應一併予以刪除。

司法院釋字第 491 號解釋：「……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。……」顯見一次記二大過處分之構成要件應以法律定之，方符法律明確性原則。

綜上，不宜刪除本草案第 12 條第 4 項第 6 款至第 8 款規定，建議維持行政院版本，或應建議刪除本草案第 12 條第 4 項第 12 款概括規定較為妥適，敬請再酌。

四、本草案第 12 條第 4 項第 7 款不宜使用但書規定

但書規定之作用係在通則中表示例外，或特加限制，或解除限制

之意思。本草案第 12 條第 4 項第 7 款條文中「對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實」，表示公務人員有具體事證，並有「對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實」之情形時，始得一次記二大過處分。然而，但書卻又規定「經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分」，就該款法意觀之，不論是「對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實」或是「經檢察官提起公訴」，其法律效果均是「一次記二大過處分」，似不具備但書規定之作用。若為強調經檢察官提起公訴者，「應予」一次記二大過處分，宜同「在同一考績年度內曠職繼續達 4 日或累計達 10 日」於本草案第 12 條第 4 項序文中規範之。爰建議刪除本草案第 12 條第 4 項第 7 款但書規定，移列於本草案第 12 條第 4 項序文為：「公務人員除在同一考績年度內曠職繼續達四日或累計達十日，或有第七款情形，經檢察官提起公訴，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：……」。

參採情形：

- 一、第一點意見，參採修正本報告。
- 二、第二點意見，有關專案考績一次記二大功之標準為何需於本法中明定「應於施行細則中明定之」及建議予以刪除，因現行規定即有之，爰錄供銓敘部參考。
- 三、第三點意見，同陳副教授志瑋第二點意見及第三點意見參採情形。
- 四、第四點意見，參採修正本報告內容。

康研究員世宗：

- 一、本報告第 1 頁至第 2 頁，為明確條文項次規定敘事重點（草案第 12 條第 2 項至第 4 項）引用中央行政機關法制作業應注意事項二、草擬作業（三）「結構單純：1 條文規範 1 重點，分項書寫之條文，以

不超過 5 項為原則……」，用意良善，建議方向可資贊同。惟整併後之本條文仍達 6 項（報告第 9 頁至第 13 頁之條文對照表），似仍未符上開注意事項「以不超過 5 項為原則」之要求；且建議修正內容（二），將「一次記二大功之標準……」與「一次記二大過之情形」整併為 1 項，但該項序言後段、各款次及後續項次內容，均係規範「一次記二大過之情形」及其相關事項，如此是否符合本報告「明確條文項次規定敘事重點」之修正目的，似值商榷。如基於結構單純、條文簡潔等立法技術上考量，建議將「一次記二大過之情形」及其相關事項（即本報告建議條文第 3 項序言後段、各款次及後續項次內容），單獨增列為「第 12 條之 1」條文，即可將草案第 12 條及新增第 12 條之 1 條文，均控制在「不超過 5 項」之範圍內，建議本報告或可參酌調整。

二、本報告初稿第 3 頁及第 4 頁，認為列舉性騷擾或跟蹤騷擾事件不限於職場領域，建議予以刪除（草案第 12 條第 4 項第 8 款），理由略以：「……考評公務人員品德操行規範係以影響職務工作為主；公務人員性騷擾或跟蹤騷擾之他人有可能並非工作場域之相關人員，亦有可能未影響本職工作……且亦衍生其他未涉刑事事件之違失行為，是否應逐一系列之疑義。」，原則可資贊同。惟跟蹤騷擾防制法第 3 條第 1 項所稱「跟蹤騷擾行為」，有時實務上亦可能同時該當刑事犯罪構成要件，例如：跟蹤騷擾防制法第 3 條第 1 項第 1 款「使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動」，可能同時該當刑法第 305 條「恐嚇罪」；第 3 款「以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所」，亦可能同時該當刑法第 306 條「無故侵入住宅罪」等。基此，跟蹤騷擾行為並非均為「未涉刑事事件」，建議修正相關理由文字敘述，以資周延。

三、另外，「一次記二大過之情形」，依草案第 12 條第 4 項第 10 款（現行第 3 項第 6 款移列）規定，包括「脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大」之情形，有關可能危及公務員公正及維持品位等義務之「脅

迫、公然侮辱或誣告」等違失行為之對象，本不限於「長官」，對於部屬或其他公務同仁亦有可能構成，基於「平等原則」，爰建議本款修正為：「脅迫、公然侮辱或誣告長官、部屬或其他公務同仁，情節重大。」，以資完備。

參採情形：

- 一、第一點意見，建議以增列為「第 12 條之 1」條文之立法設計，對本草案變動幅度較大，且須另行提案，爰錄供銓敘部參考。
- 二、第二點意見，同陳副教授志瑋第三點意見參採情形。
- 三、第三點意見，有關「脅迫、公然侮辱或誣告」等違失行為之對象擴及「部屬或其他公務同仁」，立意良好，錄供銓敘部進一步研議。

田副研究員華仁：

- 一、本草案第 12 條第 3 項前段：「前項第一款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之」與後段「專案考績不得與平時考核獎懲相抵銷」表述文義連貫性不高，本報告建議將第 3 項後段移列至第 2 項，修正為：「專案考績，於有重大功過時行之，且不得與前項平時考核獎懲相抵銷。其結果依下列規定：一、一次記二大功者……。二、一次記二大功者……。」上開調整，將專案考績不得與平時考核獎懲相抵銷之規定，與專案考績行使之時機及其獎懲結果置於同一項次，有助於提升法條結構之清晰度與邏輯之一致性，敬表贊同。
- 二、本報告認為，一次記二大過之懲處處分，其法律效果為免職，與懲戒法「免除職務、撤職」懲戒處分之法律效果有一定程度之相當性，爰建議一次記二大過懲處權行使期間應參照「免除職務、撤職」懲戒權採無行使期間限制。惟公務員懲戒法第 11 條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」第 12 條規定：「撤職，撤其現職，並於一定期間停止任用；其期間為一年以上、五年以下。」其法律效果為不得再任用為公務員，或於一定期間內停止任用，而公務人員考績法規定之免職處分僅係免除公務人員之職務，使其喪失現職公務

人員之身分，而終止其與國家間之公法上職務關係，受公務人員考績法規定之免職處分者，於符合其他人事任用規定時，仍有再任公務員之可能。揆諸上開說明，考績法「免職」與懲戒法「免除職務、撤職」，二者在法律效果及對當事人權益之影響程度上尚有分別，另參司法院釋字第 583 號解釋揭示懲處權行使期間應分別違法之失職行為性質及其懲處之種類而設合理之規定，俾符比例原則。爰此，本報告建議一次記二大過之懲處權行使期間應參照懲戒法「免除職務、撤職」採無行使期間限制，或可再酌。

三、現行本法第 12 條第 1 項第 1 款後段規定：「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。」其中「無獎懲抵銷」之「無」字，可能導致兩種解釋，致生文義解釋之疑義，茲分述如下：

- (一)「無」為贅字或強調：無論有無獎勵可資抵銷，只要最終累積（或經抵銷後累積）達到二大過，即應列丁等。於此解釋下，「無」字似顯多餘，若將無字刪除，修正為「平時考核獎懲得互相抵銷，獎懲抵銷累積達二大過者，年終考績應列丁等」，文句更為簡潔明確。
- (二)「無」字具限定意義：若依照嚴格文義解釋，本款規定將僅限於完全沒有任何獎懲抵銷情形，即僅有懲處而無獎勵且懲處累積達二大過者，始有適用。如此一來，將產生如有獎懲抵銷之情形而獎懲抵銷後累積仍達二大過者，是否可不列丁等之疑慮？此顯然與考績獎優汰劣之精神相悖，亦不合常理。

依中央行政機關法制作業應注意事項規定法規用語須簡明易懂、法規含義須明顯確切，為避免實務上產生不必要之解釋爭議，建議酌作文字修正，以臻明確。

參採情形：

- 一、第一點意見，贊同本報告意見，錄供參考。
- 二、第二點意見，同陳副教授志瑋第四點意見參採情形。
- 三、第三點意見，參採修正本報告內容。