

## 議題研析

### 一、題目：公務人員免職再任之法制研析

### 二、議題所涉法規

公務人員考績法、公務員懲戒法

### 三、背景說明（緣起）

報載臺中市政府張姓前處長，任內因性騷擾女員工被依性騷擾罪嫌起訴，雙方近期調解成立，被害人撤告，臺中地院判公訴不受理；張處長事後遭臺中市政府免職、監察院彈劾，但其又考上交通部高速公路局，懲戒法院已裁定停止其職務<sup>1</sup>。

### 四、問題爭點

我國公務人員行政責任之課責，主要依據公務人員考績法（以下簡稱考績法）辦理懲處及依據公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）辦理懲戒。惟公務人員之違失行為如何判斷應循何種途徑究責？課予相當於免職之處罰是否適合再任公務人員？本文擬就上開問題加以探討，並據以提出研析意見。

### 五、探討研析

#### （一）公務人員之違失行為，依考績法辦理懲處或依懲戒法移送懲戒，宜有明確之標準指引

憲法法庭於 111 年 6 月 24 日作成 111 年憲判字第 9 號判

<sup>1</sup> 曾健祐，台中狼處長環抱女員工，調解獲撤告...法院判不受理，聯合新聞網，115 年 5 月 21 日，網址：<https://udn.com/news/story/7317/9516283>，最後瀏覽日期：105 年 6 月 1 日。

決要旨載明，懲戒法第 2 條所定之懲戒事由，與考績法第 6 條所定得考列丁等之免職事由、第 12 條所定專案考績一次記二大過之免職事由間，難免有所重疊。而用人機關就同一事由究應依懲戒法移付懲戒，並由懲戒法院作成司法懲戒處分之第一次決定，或依考績法逕為行政懲處，再由行政法院提供事後之司法救濟，不僅在規範面欠缺共同之選擇標準可資遵循，各機關之實務作法也不盡一致。是就上述公務員權益保障或有不夠完整之處，有關機關宜適時檢討修正相關法令，適切區別懲戒與懲處事由；或就同時該當司法懲戒及行政懲處事由之情形，明定此二程序之關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及受懲處公務員之雙重程序負擔。

學者指出，有關因公務員個人違失而剝奪其公務員身分的決定，建議盤點且整併考績免職與懲戒法上撤職及免除職務之事由，將違反公務員義務之行為類型化，依違失行為輕重、處分效果輕重，或違反義務類型，依照機關功能最適原則重新劃分。例如，犯罪的違法失職，需要較強證明力的證據者，由懲戒法庭審理；稽延公務與曠職、違反機關勤務規定或紀律規範等，由行政機關懲處<sup>2</sup>。爰此，為使行政懲處或司法懲戒之課責途徑在實務規範面有共同之標準可資遵循，建議主管機關宜建置明確之標準指引。

## **(二) 考績免職人員應有一定期間不得再任公務人員之限制，並得依免職事由設計不同之限制期間**

現行依考績法免職人員，並無不得再任用為公務人員之限制，以上述個案而言，用人機關如同意任用或再一次應考試服公職，即得再任公務人員，並得依規定請領退休金給付。

---

<sup>2</sup> 林昱梅，〈公務人員考績丁等免職之要件及性質：兼論憲法法庭 111 年憲判字第 9 號判決後之修法因應〉，《臺灣法律人》，第 18 期，111 年 12 月，頁 32。

經查懲戒法第 11 條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」及第 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（第 1 項）。前項撤職人員，於停止任用期間屆滿，再任公務員者，自再任之日起，二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務（第 2 項）。」亦即在懲戒處分部分，係有分層式設計不得再任公務人員期間，縱使同一處分效果亦有保留適度裁量空間。再查教師法第 14 條至第 16 條分別列舉各項教師之違失情形及其法律效果為「應予解聘，且終身不得聘任為教師」、「應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師」及「予以解聘或不續聘」；在不得聘任為教師期間，亦保留適度彈性。爰此，建議參照上開法制設計，在考績免職之法律效果上，應有一定期間不得再任公務人員之限制，並得依免職事由設計不同之限制期間。

撰稿人：賴怡瑩