

議題研析

一、題目：行政機關辦理考績懲處案件之法制淺析

二、議題所涉法規

公務人員考績法、公務人員考績法施行細則、考績委員會組織規程

三、背景說明（緣起）

報載勞動部勞動力發展署（下稱勞發署）北基宜花金馬分署前分署長因霸凌案遭記2大過免職，臺北高等行政法院認為勞動部懲處程序違反正當法律程序，且事實認定有誤，判決撤銷原處分。勞動部表示，將於法定期限內依法上訴最高行政法院¹。

四、問題爭點

依公務人員考績法（下稱考績法）辦理之免職，區分為年終考績免職及專案考績免職，前者係以受考人平時成績紀錄及獎懲為依據，於每年年終綜合各項表現予以考列甲、乙、丙、丁四等次，考列丁等者應予免職；後者係為有重大功過時行之，一次記二大過者應予免職²。上述職場霸凌案為專案考績一次記二大過予以免職；惟在重大違失之考績懲處機制上，相關法制是否明確規範程序上之保障？考績委員會是否發揮其職權功能？擬予探討及提出研析意見。

五、探討研析

¹ 吳欣紘，謝宜容記2大過免職處分遭撤銷 勞動部將上訴，中央社，115年9月22日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202609220097.aspx>，最後瀏覽日期：105年10月2日。

² 參照考績法第3條、第6條、第7條、第12條及第13條規定。

（一）明確規定合理之預先書面通知時間及答辯時間，以保障受處分人程序上權益

憲法法庭於 111 年 6 月 24 日作成 111 年憲判字第 9 號判決第 27 段載明，憲法解釋上，應承認並保障行政機關於所屬公務人員發生特定之法定事由，且情節重大時（包括不能勝任、嚴重妨礙公務之有效施行或其他重大失職行為等），得依正當法律程序，予以考績免職。反之，如完全剝奪行政機關對所屬公務員之免職權，反與機關功能最適原則有悖，而有違反憲法權力分立原則之虞。依上，基於管理及即時回應民意之需要，行政機關行使懲處權確具合理性；惟重大違失個案如循考績懲處辦理，在程序上應有明確及充分之保障規定。

美國聯邦法典第 5 卷³（Title 5, U.S.C.）中的第 43 章與第 75 章，是美國聯邦公務員人事管理制度中有關課責之法律規定，前者主要是針對公務員工作能力或績效未達標準之處理，後者主要針對公務員之違紀、不當行為或為維護服務效能所採取之不利益處分。上述二大類型之處分，受處分人在程序保障部分，均有 30 天預先書面通知（分別載明具體未達標準之關鍵要素與事實或具體處分事實與理由【特殊緊急情況例外】），並分別明定給予合理的答辯時間（包含書面或口頭）或至少 7 天時間得提出書面及口頭陳述，並提供證明文件⁴。參照我國公務人員考績法第 14 條第 3 項規定，考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。該法施行細則第 19 條第 3 項規定，所稱陳述及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會議紀錄。我國法制上，並未有明確規定預先書面通知時間及敘明違失內容，並明確揭示給予合理的答辯時間，爰此，建議參考前揭美國立法例，明確規定

³ Congress.gov 網站，U.S. Code: Title 5 — GOVERNMENT ORGANIZATION AND EMPLOYEES，網址：<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5>，最後瀏覽日期：115 年 10 月 5 日。

⁴ 5 U.S. Code § 4303 - Actions based on unacceptable performance 及 5 U.S. Code § 7513 - Cause and procedure。

合理之預先書面通知時間及答辯時間，以保障受處分人程序上權益。

（二）考績委員會辦理重大懲處案件，得研議得有學者專家代表

考績委員會組織規程第3條第1款規定，考績委員會職掌本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。除高度屬主管評價性質之年終考績、另予考績外，重大功過之獎懲實有賴考績委員獨立做成合理之判斷。

以前揭因職場霸凌遭記2大過免職案為例，行政法院認為，被告首長在考績委員會未有任何討論、決議前，逕自對外為原告懲處結果之表示，不僅係未審先判，徒使考績委員會之設置及會議之召開流於形式；且原告所屬機關乃勞發署，被告僅為考績之核定主管機關（勞動部），本件卻先由核定（上級）機關（即被告）先行召開考績委員會，再交由所屬（下級）機關（即勞發署）進行審議，勞發署在此情形下，無從發揮機關內部同儕間評量並建立群體規範評價標準之功能，原處分嚴重違反正當法律程序⁵。亦即考績委員會未就專案考績審議之程序規範加以檢視，在實體個案要件及法律效果判斷上，亦有可能以「上意」為主要意見。

為審議法官之任免、轉任、解職、遷調、考核、獎懲、專業法官資格之認定或授與等情，法官法第4條規定，司法院設人事審議委員會，以司法院院長為當然委員並任主席，委員名額及產生方式為，司法院院長指定11人、法官代表12人⁶及學者專家3人⁷。相較考績委員會組織規程第2條有關考績委員會組成方式，考績委員會指定委員比例高於人事審議委員會，且無學者專家代表。為期重大考績懲處案件得有公正第三方意見，建議主管機關得研議處理是類案件得有學者

⁵ 參照臺北高等行政法院114年度訴字第869號判決。

⁶ 最高法院法官代表1人、最高行政法院法官及懲戒法院法官代表1人、高等法院法官代表2人、高等行政法院及智慧財產及商業法院法官代表1人、地方法院及少年及家事法院法官代表7人，由各級法院法官互選之。

⁷ 由法務部、全國律師聯合會各推舉檢察官、律師以外之人三人，送司法院院長遴聘。

專家代表（得為列席備詢性質），以積極發揮考績委員會職權功能。

撰稿人：賴怡瑩