

三、課責原則

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(四)

目錄：公務人員淘汰機制之研究

章節：伍、公務人員淘汰機制建構之原則

正如 Dreasang (1999) 所指出的，公務人員懲處與淘汰制度，就在於對行為態度違法（亦即違反相關法律、政策或程序），以及未符合應達績效水準之公務人員課以責任。我國公務員懲戒法目前亦規定「違法」以及「廢弛職務或其他失職行為」為懲處之原因，正研擬中的「公務員懲戒法修正草案」更進一步將公務人員受懲處原因修正為「公務人員之行為，須因職務上之作為或不作為違反法令、或違背公務人員法定義務，且需有歸責性者，始得予以懲處」，衡諸美、澳等國之相關人事法規，對懲處原因也作「課責性」之規定（OPM, 1998; PSMPC, 1999）。

由以上論述可知，公務人員淘汰制度的重要原則之一就是要符合「課責原則」。公務人員淘汰制度之所以必須遵守課責原則之目的，一是在明確規範公務人員所應負的責任範圍，以使其在從事行政行為與行政決定時，在行為態度上能恪守相關法規之規定與符合公共組織所定之績效標準，以回應民主國家公民對政府之公共課責。遵守課責原則的另一目的，則在於保障公務人員權利以不受監督者濫權之不法侵害，因為當公務人員淘汰制度的課責範圍確定之後，除非公務人員違反應盡義務與責任，否則其身分權及因公務人員身分所享有之權利均不可被任意剝奪。

課責原則應該更進一步地「具體化」才能真正落實其以上兩種目的，具體化特別是指盡量使公務人員應受課責之事項與標準具體化，以及各級主管人員如何就公務人員應受懲處之理由與舉證具體規範。

就公務人員應受課責之具體事項與標準而言，人事主管機關與用人機關應將何種具體情況下，公務人員應受何種懲處明確以法規範，以使公務人員一旦進到公共組織具有公務人員身分之後，即能清楚知道何種行為是無法符合公共課責與組織期待之行為，而不至於因為不瞭解行為規範所在而受到懲處。舉例而言，相關的法規或可作如下規定：「一年中無故曠職一次予以口頭警告；無故曠職第二次書面警告；無故曠職第三次者記過」、「工作績效未達組織所定最低合格標準第一年自升遷候補名冊刪除；連續第二年予以減薪或降職」、「故意濫用或誤用職位權力以達個人私利證據明確者，予以停職一年」。

至於各級主管於發動對公務人員之懲處時所應負之理由與舉證具體化而言，事實上只要以上公務人員應受課責事項與標準在法規上作明確

具體規範之後，自然也就可以同時做到，因為如果管理者無法在理由與證據上具體指出公務人員因為未能符合哪些要求以致於必須接受懲處，則將來在兩造辯論時，主管人員將會因理由不充分或證據不明顯而遭到敗訴。因此，只要公務人員應受何種懲處能夠明確以法規範，則課責原則也就能更進一步地落實於公務人員懲處制度。
