

五、救濟原則

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

公務人員淘汰制度如果要能妥善地發揮功能，首先應確立管理者高權原則，使管理者無論在淘汰案件之發動，或對為之判定均居重要地位，此外，管理者亦必須妥善地遵守前述課責原則和公平原則以發動淘汰案件。但正如 Klingner (1998)、Dreasang (1999)、施能傑 (1995) 等人的論著所指出，公共人事政策為一多元價值體系，在強調管理權的同時，亦應同時兼顧到對員工權利的保障。為了避免管理者高權過度膨脹，或因為管理者濫用與誤用管理權，造成對員工權利之不當侵害，淘汰制度中必須，而且一定要同時強調內部申訴與司法救濟原則，以兼顧管理權完整與員工權利保障之平衡。

淘汰制度之「救濟原則」在於救濟管理者因「適用法規顯有錯誤、所憑之證據或鑑定等經證明偽造變造者、所憑之刑事裁判已變更、或刑事確定裁判所認定之事實與原議決相異者、發現新證據或有重要證據而漏未斟酌等情形」（吳庚，1997：237）等原因而對公務人員懲處所為之不當處分。

因此，若員工對於淘汰程序或結果有所不服時，救濟權即不宜再由行使淘汰與懲處的有權管理者為之，而應經由第三者和超然獨立之司法權協助。第三者的概念主要是指原來做出決策結果的管理者高層或勞資協商下的工會，經由申訴管道和運用準司法訴訟程序，再次確認員工懲處與淘汰的合理性。當事人若對於這種內部救濟過程仍無法滿意時，而懲處結果又與自身工作權益關係重大時，將爭議提由司法機關作最後的裁定。司法機關就案件之程序與管理者和受懲處者兩造所提之事實證據予以審查與判定，如此才能真正達到對公務人員權利之救濟，否則，若公務人員淘汰之發動、實質判定與最終決定均歸屬於管理者，則管理者既為球員又兼裁判，對公務人員權利之保障與救濟恐將成效不彰。

必須要指出的是，申訴救濟制度設計的原則基本上是應該要給予管理者較為優勢的對待；也就是說，對於淘汰事由和標準的訂定應該盡量尊重管理者高權原則，若員工就管理者發動的事例無法舉出合理懷疑 (reasonable doubts) 事證，管理者的淘汰權也應該受到尊重。所以，有權救濟者處理兩造爭議時，主要關切的焦點應該是：淘汰制度是否有正當程序的規定（如不同類別的淘汰與懲處必須遵循哪些程序）？管理者是

否正確地遵循正當程序和程序的精神？管理者是否有足夠的證據推論員工違反標準？被懲處員工是否有充分的反證足以推翻管理者的推論？
