

## 第17期

# 制度不同，一次看懂 一考績免職、警消免 職及懲戒免除職務之 差異規範

呂秋慧 銓敘部法規司司長



“ 公務人員考績法、警察人員人事條例所規定的「免職」及公務員懲戒法所規定的「免除職務」，均有其不同之構成要件及立法意旨，因而各自產生不同的法律效果。 ”

近期憲法法庭針對兩起釋憲案進行言詞辯論，兩位當事人皆為消防人員的免職事件，卻因前者適用公務人員考績法（簡稱考績法），後者適用警察人員人事條例（簡稱警察條例），而產生不同的法律效果，究竟這兩種法律對免職規定有何差異呢？

### 考績法對於免職之規範

根據考績法第6條第3項之規定，公務人員在年度內，非有以下4款情形之一者，不得考列丁等：

- 1.挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 2.不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 3.怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。
- 4.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。

同法第12條也規定，各機關辦理公務人員年終考績時，平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過者，年終考績應列丁等。

基上，公務人員考列丁等事由，除符合考績法第6條第3項所定4款情形之一者外，尚包含在考績年度內所受平時考核獎懲經抵銷後，如有累積達2大過，應予考列丁等之情形。上開情形，都是於年終時分別適用不同條款始辦理之年終考績。至這2種情形不同之處在於：符合考績法第12條規定之受考人，應考列丁等；符合考績法第6條第3項所定4款條件之受考人，尚非一有該4款情形之一，即應考列丁等。主要是基於年終考績係由機關本於綜覈名實、信賞必罰之旨，就受考人當年12個月於工作、操行、學識及才能等各方面之實際表現，與機關內同官等人員比較後，所核予之綜合評價。

換言之，這4款條件是對機關首長之限制，使首長不能恣意妄為，隨意剝奪公務人員之身分，亦是對公務人員之保障。機關於辦理年終考績時，縱使認定受考人有上述4款情形之一，仍須考量受考人全年整體表現是否確實已達不適任之程度，始決定是否予以考列丁等。

是以，公務人員如具考績法第6條第3項所定情事，且經機關就其全年整體表現評斷確實已達不適任之程度，機關得予以考列丁等，並非受考人須同時符合平時考核獎懲經抵銷後累積達2大過之規定，機關始得予以考列丁等。亦即考績法第6條第3項與第12條第1項之情形，並非須兩者兼具始能考列丁等，而係分別獨立且適用不同條款之情形。

## 警察條例對於免職之規範

另依據公務人員任用法（以下簡稱任用法）第32條規定另定之警察條例第31條，針對適用警察官制之警消海巡人員，亦有應予免職之規定。該條第1項共有12款，其中第11款規定，同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達二大過者，即應予免職。

由於警察條例為任用法以外之特種人事法規，基於特別法優於普通法之法理原則，適用警察官制人員，如有該條例第31條第1項各款情事之一者，即應予以免職。是以，渠等人員於同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達二大過者，不似考績法須至年終始能辦理年終考績，予以免職，而是即刻應予免職。此乃考績法與警察條例基於各自實務上管理之需要而有不同之免職規定，於時間上有所差異。

## 懲戒法對於免除職務之規範

至於公務員懲戒法（簡稱懲戒法）第9條所規定之免除職務懲戒處分，依其第11條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」按公務人員之懲戒處分依過往規定，最重者為撤職，首見免除職務之懲戒處分入法，係於100年7月6日制定公布，並經司法院令定於1年後施行之法官法第50條規定：「（第一項）法官之懲戒處分如下：一、免除法官職務，並不得再任用為公務員。二、撤職……。」

嗣懲戒法於104年5月20日修正公布，並經司法院令定自105年5月2日施行之第9條，始出現免除職務之處分，而其不得再任用為公務員之規定，已發生類似任用法第28條（消極任用資格）規定之法律效果，與考績法及警察條例所規定之免職，僅係解除該公務人員與現行服務機關之職務關係有所不同，該免職人員將來仍可到其他機關尋求再任之機會，雖按警察條例免職人員，依內政部警政署規定，無法再回警政系統任職，惟仍可到海巡、消防或其他一般行政機關再任。是以，懲戒法上之免除職務，與考績法或警察條例所規定之免職，係截然不同之處分，不可相提並論。

總之，無論考績法、警察條例所規定之免職或懲戒法所規定之免除職務，均有其不同之構成要件及立法意旨，因而也各自產生不同之法律效果，經由此次憲法法庭之審理機會，相信有助於大家就其內涵能有更進一步之瞭解，對其差異處亦能有所釐清。