

# 行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
<p>一、為落實公務人員考績法及公務員懲戒法之相關規定，處理行政院（以下簡稱本院）與所屬中央及地方各機關、學校（以下簡稱各機關）公務人員獎懲案件，特訂定本要點。</p>	<p>一、為落實公務人員考績法及公務員懲戒法之相關規定，處理行政院（以下簡稱本院）與所屬中央及地方各機關、學校（以下簡稱各機關）公務人員獎懲案件，特訂定本要點。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>二、各機關現職、退休或離職人員之獎懲，除一次記二大功（過）專案考績，應經各主管機關或<u>授權之所屬機關（以下簡稱權責機關）</u>核定後，由主管機關送銓敘部銓敘審定外，由各權責機關核定，並於人事資料內註記。</p> <p>    亡故人員之獎懲，除一次記二大功專案考績應依前項規定辦理外，其餘不予處理。</p> <p>    調職（含辭職再任）人員於原職機關所發生之獎懲案件，如原職機關於人員調職後始知悉或核定者，由原職機關列舉獎懲事實，擬具獎懲種類，送請新職機關參辦。新職機關對於原職機關獎懲建議，應將辦理情形函知或將獎懲令副本抄送原職機關。</p>	<p>二、各機關現職、退休或離職人員之獎懲，除一次記二大功（過）專案考績，應經各主管機關或權責機關核定後送銓敘部銓敘審定外，由各權責機關核定，並於人事資料內註記。</p> <p>    亡故人員之獎懲，除一次記二大功專案考績由各主管機關核定後送銓敘部銓敘審定外，其餘不予處理。</p> <p>    調職（含辭職再任）人員於原職機關所發生之獎懲案件，如於調職後始核定者，由原職機關列舉獎懲事實，擬具獎懲種類，送請新職機關參辦。新職機關對於原職機關獎懲建議，應將辦理情形函知或將獎懲令副本抄送原職機關。</p> <p>    報本院核派人員，依規定核予記大功</p>	<p>一、參照公務人員考績法第十四條第一項本文、公務人員考績法施行細則第十三條第四項及第十四條第三項規定，酌予修正本點第一項文字。</p> <p>二、亡故人員之一次記二大功專案考績，其辦理程序與現職、退休或離職人員相同，爰酌予修正第二項文字，以資簡潔。</p> <p>三、考量機關實務作業上，遇有人員調離後始「知悉」調離人員任職該機關期間有應受懲處事由，致生該員之懲處權責劃分之疑義，爰酌修第三項文字，明定類此情形仍應由原職機關列舉獎懲事實，擬具獎懲種類，送請新職機關參辦。</p> <p>【參考法令】 公務人員考績法第十四條</p>

<p>報本院核派人員，依規定核予記大功（過）以上獎懲時，應於核定之次月十五日以前，以獎懲令副本彙送本院備查。</p>	<p>（過）以上獎懲時，應於核定之次月十五日以前，以獎懲令副本彙送本院備查。</p>	<p>第一項本文：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。」</p> <p>公務人員考績法施行細則第十三條第四項：「各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。」</p> <p>公務人員考績法施行細則第十四條第三項：「依第一項規定一次記二大功及本法第十二條規定一次記二大過之專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經核定機關核定後，由主管機關送銓敘部銓敘審定。……」</p>
<p>三、各機關發布之<u>停職令</u>、<u>免職令</u>及<u>獎懲令</u>，應記載事由、法令依據與不服者提起救濟之方法、期間及受理機關。</p> <p><u>各機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分前，除有行政程序法第一百零三條各款情形之一，或其他法規另有規定者外，應依行政程序法第一百零二條本文規定給予當事人陳述意見之機會。</u></p>	<p>三、各機關發布之<u>獎懲令</u>，應敘明<u>獎懲之事由</u>、<u>法令依據</u>及<u>不服獎懲者</u>提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。</p>	<p>一、除平時考核之獎懲令外，各機關所發布之<u>停職令</u>及<u>免職令</u>，亦應記載事由、法令依據及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定，俾利受處分人如有不服得提起救濟，爰酌予修正本點第一項規定。</p> <p>二、為符行政程序法之規範，並適度維護公務人員之權利，爰於第二項增訂應給予受處分當事人陳述意見機會之規定，說明如下：</p>

各機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分，應依行政程序法之規定送達當事人。

(一) 按法務部 89 年 4 月 12 日 (89) 法律字第 008393 號函略以：「凡構成行政處分之人事行政行為，因於事後當事人仍可依訴願、行政訴訟程序或其相當之程序請求救濟，故行政機關於為此類行政處分時，即應依行政程序法之規定為之。……改變公務員之身分或對公務員權利或法律上利益有重大影響之人事行政行為或基於公務員身分所產生之公法上財產請求權遭受侵害者，仍應依行政程序法之規定為之。」行政程序法第一百零二條規定略以：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，……應給予該處分相對人陳述意見之機會。」準此，機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分前，除符合行政程序法第一百零三條得不給予陳述意見機會之情形，或其他法規另有規定者外，均應依

		<p>行政程序法第一百零二條之規定給予當事人陳述意見之機會。</p> <p>(二) 次按陳述意見之制度，源自於憲法上正當法律程序之要求（司法院釋字第四九一號解釋參照），除旨在賦予當事人程序保障外，亦寓有促進行政機關發現真實及減少錯誤，以維護公益之機能，具有重要之意義。惟查，實務上仍有少數機關於作成停職處分、免職處分或其他行政處分前，疏未給予當事人陳述意見之機會，致原處分經公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）或行政法院撤銷（保訓會 104 年 7 月 20 日公保字第 1041060308 號函、最高行政法院 98 年度判字第 1350 號、99 年度判字第 218 號、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 842 號及 105 年訴字第 1491 號判決參照），爰增訂第二項規定，俾資遵循。</p> <p>(三) 至有關申誡、記過及記一大過之懲處部</p>
--	--	---

		<p>分，因現行實務上係循申訴、再申訴程序提起救濟，尚不得提起復審或訴願，依行政程序法第三條第三項第七款規定，各機關於作成懲處前，尚無須依同法第一百零二條規定給予當事人陳述意見之機會。惟鑑於懲處影響公務人員之權利非輕，爰各機關於作成申誡、記過或記一大過之懲處前，除客觀上事實已明白足以確認者外，仍宜儘量給予當事人陳述意見之機會，俾懲處之作成能更臻合法妥適，以維護公務人員之權利，並減少爭訟之發生。</p> <p>(四) 另公務員懲戒法第四條所定之當然停職，係依法律規定於特定事實發生時當然發生停職之效力，權責機關所據以發布之停職令，依學理及實務見解，其性質可能解為觀念通知或行政處分中之確認處分。如認屬觀念通知，固無行政程序法第一百零二條所定陳述意見規定之適用；縱認屬行政處分</p>
--	--	--

		<p>中之確認處分，因其事實客觀上明白足以確認，依行政程序法第一百零三條第五款規定，亦得不給予陳述意見之機會，併予敘明。</p> <p>三、按行政程序法第一百條規定略以：「書面之行政處分，應送達相對人及已知之利害關係人。」準此，機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分，應依行政程序法第六十七條至第九十一條規定送達當事人。如當事人在辦公處所者，得由機關自行送達；如不在辦公處所者，得自行或交由郵政機關送達；必要時，並得依行政程序法第七十六條之規定製作送達證書，以證明行政機關確依規定辦理送達。爰增訂第三項規定，俾資明確。</p>
<p>四、各機關依公務人員考績法，對簡任第十職等或相當簡任第十職等以上人員所為之懲處，及對薦任第九職等或相當薦任第九職等以下人員以一次記二大過免職者，除依規定辦理外，應將懲處令副本抄送監察院。</p>	<p>四、各機關依公務人員考績法，對簡任第十職等或相當簡任第十職等以上人員所為之懲處，及對薦任第九職等或相當薦任第九職等以下人員以一次記二大過免職者，除依規定辦理外，應將懲處令副本抄送監察院。</p>	<p>查一百零五年五月二日修正施行之公務員懲戒法（以下簡稱修正後懲戒法），將原第十九條第一項有關各主管機關移送懲戒之程序，移列於第二十四條第一項規定，又原懲戒處分之「議決」已修正為「判決」，爰配合修正本點第二項文字。</p> <p><b>【參考法令】</b></p>

<p>對簡任第十職等或相當簡任第十職等以上人員依公務員懲戒法第二十四條第一項規定移付懲戒及公務員懲戒委員會懲戒判決之執行情形，應將副本陳報本院備查。</p>	<p>對簡任第十職等或相當簡任第十職等以上人員依公務員懲戒法第十九條第一項規定移付懲戒及公務員懲戒委員會議決之執行情形，應將副本陳報本院備查。</p>	<p>公務員懲戒法第二十四條第一項：「各院、部、會首長，省、直轄市、縣（市）行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審理。」</p> <p>公務員懲戒法第五十五條：「被付懲戒人有第二條情事之一，並有懲戒必要者，應為懲戒處分之判決……」</p>
<p>五、公務人員<u>違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為，或非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽</u>，涉及刑事責任者，各機關應主動移送司法機關，並副知上級機關及主管機關；人事、主計及政風人員有上開情事者，依各該專屬人事管理法令規定辦理。</p> <p>各機關知悉所屬公務人員涉嫌刑事案件，於司法機關偵審中者，應與該管司法機關切實聯繫，瞭解訴訟進行情況，依相關法令規定及時處理，並造冊列管追蹤。</p> <p>調職人員如有前項涉案情事，原職機關</p>	<p>五、公務人員違法、廢弛職務或其他失職行為，涉及刑事責任者，各機關應主動移送司法機關，並副知上級機關及主管機關；人事、主計及政風人員有上開情事者，依各該專屬人事管理法令規定辦理。</p> <p>各機關知悉所屬公務人員涉嫌刑事案件，於司法機關偵審中者，應與該管司法機關切實聯繫，瞭解訴訟進行情況，依相關法令規定及時處理，並造冊列管追蹤。</p> <p>調職人員如有前項涉案情事，原職機關</p>	<p>參照修正後懲戒法第二條規定，酌予修正本點第一項文字。</p> <p>【參考法令】</p> <p>公務員懲戒法第二條：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」</p>

<p>應將相關資料移送新職機關持續追蹤辦理。</p>		
<p>六、下列人員如涉及媒體及社會大眾關注之貪瀆、風紀或廢弛職務等重大違失案件，各主管機關（人事機構）應立即通報本院人事行政總處：</p> <p>（一）中央機關報本院核派人員。</p> <p>（二）地方機關職務列簡任第十二職等（含跨列）或相當簡任第十二職等以上人員。</p>	<p>六、下列人員如涉及媒體及社會大眾關注之貪瀆、風紀或廢弛職務等重大違失案件，各主管機關（人事機構）應立即通報本院人事行政總處：</p> <p>（一）中央機關報本院核派人員。</p> <p>（二）地方機關職務列簡任第十二職等（含跨列）或相當簡任第十二職等以上人員。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>七、公務人員依公務員懲戒法第四條規定，其職務當然停止者，自事實發生之日起發生停職效力。</p> <p><u>公務人員依公務員懲戒法第五條第一項規定停職者，自公務員懲戒委員會通知送達主管機關之翌日起發生停職效力。</u></p> <p><u>公務人員依公務員懲戒法第五條第二項或其他法律規定停職者，自權責機關發布之停職令送達被停職人員之翌日起發生停職效力，並應於停職令中敘明。但其他法規另有規定者，從其規定。</u></p>	<p>七、公務人員依公務員懲戒法第三條規定，其職務當然停止者，自事實發生之日執行。依其他原因停職者，均自權責機關發布之停職令送達被停職人員服務機關之翌日起執行，並應於停職令中敘明。</p>	<p>本點旨在規範停職生效之時點，現行規定並未分項，為期明確並俾利適用，爰依修正後懲戒法之規定，按停職類型分列三項予以規範，說明如下：</p> <p>一、第一項係規範依修正後懲戒法第四條規定停職之情形：</p> <p>（一）查公務員懲戒法於一百零五年五月二日修正施行，原懲戒法第三條關於當然停職之規定移列為第四條，爰配合修正文字。</p> <p>（二）按公務員懲戒委員會（以下簡稱公懲會）102年5月24日法律座談會第112案決議意旨略以：「公務員懲戒法第三條（註：即修正後之懲戒法</p>



		<p>第四條)所指『其職務當然停止』，係指有該條所定事由發生時，即當然、自始發生停職之形成效力，不待發布停職令。」準此，所謂當然停職，係指依法律規定於特定事實發生時當然發生停職之效力，其性質並非行政處分中之下命處分，自不生執行之問題。本點現行規定所稱「自事實發生之日執行」，其用語尚有未洽，爰修正為「自事實發生之日起發生停職效力」，以符法制。</p> <p>(三) 又發生當然停職之事實後，權責機關仍得據以發布停職令，惟該停職令僅具觀念通知或確認處分之性質，並應記載係溯自事實發生之日(例如被通緝或羈押之日)生效。另發生停職效力後，權責機關即應依規定辦理如停發俸給(或僅發給半數本俸)、動態登記報送等人事行政措施，併此說明。</p> <p>二、第二項係規範依修正後懲戒法第五條第一項規定停職之情形：</p>
--	--	---

		<p>(一) 按公懲會 96 年 5 月 18 日法律座談會第 81 案決議意旨略以：「公懲會依懲戒法第四條第一項（註：即修正後之懲戒法第五條第一項）規定，……，議決先行停止被付懲戒人之職務，再通知該管主管長官先行停止被付懲戒人之職務，其性質為司法審判機關所為之暫時性急速處分。」準此，公懲會依修正後懲戒法第五條第一項所為之停職，乃基於司法權作用所為之暫時性急速處分，其性質與修正後懲戒法第四條及第五條第二項所定之停職均有不同，本點現行規定未予區分，尚有未洽，爰增列第二項予以規範，以資明確。</p> <p>(二) 依修正後懲戒法第五條第一項停職者，其性質與懲戒判決同屬司法權之作用，參照修正後懲戒法第七十四條第一項及公務員懲戒判決執行辦法第三條第一項規定，解釋上應自該停職通知送達主管機關之翌日起發</p>
--	--	--

		<p>生停職效力，另查現行實務上公懲會亦採此一見解（參見公懲會 96 年度聲停字第 4 號議決、105 年度聲字第 1 號裁定），爰於第二項予以增訂，俾資遵循。又本項所稱主管機關，依修正後懲戒法第二十四條第一項規定，指各院、部、會、省、直轄市、縣（市）或其他相當層級之機關，併予敘明。</p> <p>三、第三項係規範依修正後懲戒法第五條第二項或其他法律規定停職之情形：</p> <p>（一）按公務人員保障法第九條之一第一項規定，公務人員非依法律，不得予以停職，是停職應有法律依據始得為之。本點現行規定所稱「依其他原因停職者」，解釋上包含主管機關依修正後懲戒法第五條第二項對公務人員所為之停職處分，以及其他權責機關依其他法律（如公務員服務法第十三條第四項、警察人員人事條例第二十九條）所為之停職處分，爰增列第三項，將現行</p>
--	--	---

		<p>規定所稱「依其他原因停職者」，修正為「依公務員懲戒法第五條第二項或其他法律規定停職者」，以資明確。</p> <p>(二) 依公務員懲戒法第五條第二項或其他法律規定所為之停職，其法律性質為行政處分。依行政程序法第一百條規定，書面之行政處分，應送達相對人及已知之利害關係人。本點現行規定所稱「送達被停職人員服務機關」部分，其用語稍欠妥適，爰修正為「送達被停職人員」，以資明確。又關於送達被停職人員之方式，得於辦公處所將停職令交付被停職人員請其簽收，如被停職人員無正當理由拒絕簽收者，得依行政程序法第七十三條第三項規定為留置送達；如被停職人員因請假或其他事由而未在辦公處所者，亦得掛號郵寄送達被停職人員之住居所，必要時並得依行政程序法第七十六條規定製作送達證書以為送達，併此說明</p>
--	--	---

		<p>。</p> <p>(三) 依公務員懲戒法第五條第二項或其他法律規定所為之停職，其法律性質為行政處分中之形成處分，而形成處分一經作成並送達生效後即直接發生變動法律關係之效力，不生執行之問題，此與下命處分於相對人不履行義務時，須透過強制執行以強制其履行義務者不同，爰將「執行」修正為「發生停職效力」，以符法制。</p> <p>(四) 另按現行公務人員考績法施行細則第二十四條第一項規定略以：「本法第十八條但書……所稱未確定前，應先行停職，指受考人自收受一次記二大過專案考績免職令、考列丁等免職令之次日起，停止其職務。」就考績免職處分未確定前先行停職之停職生效日期，已有明文規範。該條所定停職生效日期雖與本要點相同，均係自送達之翌日（次日）起發生停職效力，惟以公務人員考績法施行細</p>
--	--	--

		<p>則為法規命令，仍應優先於本要點適用，為釐清規範適用關係，爰增訂但書「但其他法規另有規定者，從其規定。」亦即如有其他法律或法規命令就停職生效日期另有規定者，即應從其規定，以資明確。</p> <p><b>【參考法令】</b></p> <p>公務員懲戒法第四條：「公務員有下列各款情形之一者，其職務當然停止：一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。」</p> <p>公務員懲戒法第五條：「(第一項)公務員懲戒委員會合議庭對於移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得通知被付懲戒人之主管機關，先行停止其職務。(第二項)主管機關對於所屬公務員，依第二十四條規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審理而認為有免除職務、撤職或休職等情節重大之虞者，亦得依職權先行停止其職務。」</p> <p>公務員懲戒法第七十四條第一項：「懲戒處分之判決於送達受懲戒人主管機關之翌日起發生懲戒處分效</p>
--	--	---

		力。……。」 公務員懲戒判決執行辦法第三條第一項：「懲戒判決，於判決書正本送達受懲戒人主管機關之翌日起發生懲戒處分效力。」
	八、受拘役或罰金之確定判決而易服勞役人員，執行期間，應依公務人員留職停薪辦法之規定，予以保留職缺及停止支薪，並於執行期滿後回復原職務及復薪。	一、 <u>本點刪除。</u> 二、查公務人員考績法及公務員懲戒法均未規範公務人員之留職停薪事項，留職停薪事項尚與獎懲案件之處理無涉。又公務人員受拘役或罰金之確定判決而易服勞役者，應予留職停薪，公務人員留職停薪辦法第四條第七款已定有明文，是易服勞役人員其留職停薪及回職復薪事項，回歸公務人員留職停薪辦法之規定辦理即可，既毋須亦不宜於本點規範，爰予刪除。
八、報本院核派人員，其停職、復職及免職，應報本院核辦，其餘人員，由各權責機關核定發布。	九、報本院核派人員，其停職、復職及免職，應報本院核辦，其餘人員，由各權責機關核定發布。	點次變更。
九、停職、復職及免職案件，均應以最速件處理，如有稽延，應查究責任。  復職案件應報經權責機關核准者，以權責機關核准復職，並實際到職日為生效日。	十、停職、復職及免職案件，均應以最速件處理，如有稽延，應查究責任。  復職案件應報經權責機關核准者，以權責機關核准復職，並實際到職日為生效日。	點次變更。

<p>十、各機關原依八十六年十二月三十一日廢止之雇員管理規則進用之現職雇員，準用本要點之規定處理。</p> <p>公營事業機構人員、公立學校未納入銓敘職員，得準用本要點之規定處理。</p>	<p>十一、各機關原依八十六年十二月三十一日廢止之雇員管理規則進用之現職雇員，準用本要點之規定處理。</p> <p>公營事業機構人員、公立學校未納入銓敘職員，得準用本要點之規定處理。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>十一、公營事業機構報本院核派人員，其經公務員懲戒委員會為懲戒判決之執行情形，應以副本陳報本院備查。</p>	<p>十二、公營事業機構報本院核派人員，其經公務員懲戒委員會議決之執行情形，應以副本陳報本院備查。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、修正後懲戒法已將原懲戒處分之「議決」修正為「判決」，爰配合修正本點文字。</p> <p><b>【參考法令】</b> 公務員懲戒法第五十五條：「被付懲戒人有第二條情事之一，並有懲戒必要者，應為懲戒處分之判決……」</p>