

檔 號：

保存年限：

銓敘部 函

地址：臺北市文山區試院路1之2號

傳真：02-82366497

承辦人：洪佳瑞

電話：02-82366476

E-Mail：enidhung@mocs.gov.tw

受文者：司法院秘書長

發文日期：中華民國109年7月14日

發文字號：部法二字第1094953555號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明四(109Z02D174863_109D2018834-01.pdf)

主旨：關於大院為大法官審理當事人聲請解釋案，請本部就公務人員考績法（以下簡稱考績法）第12條第1項第1款規定相關疑義提供意見一案，復請查照。

說明：

一、復貴秘書長民國109年6月23日秘台大二字第1090018547號函。

二、有關考績法第12條第1項第1款規定：「……平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。」該平時考核獎懲抵銷之規定，其立法目的為何一節：

（一）查前開考績法第12條第1項第1款有關平時考核獎懲得互相抵銷之規定，自考績法76年1月16日施行以來未曾修正，依當時立法院審查之立法說明所載，該條係參照原公務人員考績法（以下簡稱原考績法）第8條及分類職位公務人員考績法（以下簡稱分類職位考績法）第12條（按：該2法均於76年1月14日公布廢止）之規定擬訂。該2法有關獎懲得互相抵銷規定之沿革，業彙整如後附一

覽表，按原考績法第8條於38年制定時，即有「功過得互相抵銷」之規定，嗣於59年修正為「獎懲得互相抵銷」，惟當時之修正說明並未敘明上開修正之理由。分類職位考績法於56年制定時，亦有專案考績「大功、大過得互相抵銷」之規定，嗣該法於67年修正時，始將第12條有關平時考核及專案考績之規定分款列舉，並明定「平時考核獎懲得互相抵銷」；而原考績法第8條為與分類職位考績法之獎懲標準一致，於69年配合修正。

(二)茲經檢索相關法規查詢資料系統及本部檔存資料，尚查無前開原考績法及分類職位考績法相關條文規範功過（獎懲）得互相抵銷之立法意旨，惟以考績係機關對於受考人任職期間之成績表現所為之覈實評價，且依現行考績法第13條規定，平時考核獎懲為考績評定分數之重要依據，是平時考核獎懲得互相抵銷之規定於實務運作上，具有勉勵受考人積極向上之正面意涵，舉例而言，對於年初因疏忽不慎犯錯而受懲處之受考人，得勉勵其更加認真努力工作以求後功抵前過，對於年度中具優良事蹟而經權責機關核予獎勵之受考人，亦期許其莫有懈怠而應持續精進追求更優異之表現。

三、承二，如限於同一年度發生之原因事實所為獎懲，始得抵銷，對受獎懲之公務人員利弊如何？對考績核定之實務運作有無影響等節：

(一)前開疑義所涉相關法規及函釋規定：

1、考績法第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條



裝

訂



線

規定抵銷或免職者外，曾記2大功人員，考績不得列乙等以下；曾記1大功人員，考績不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不得列乙等以上。」

- 2、考績法施行細則第4條第3項規定：「公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：……三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。……」
- 3、本部58年9月9日58台為登二字第17207號函略以，依考績法（按：51年4月9日修正公布之原考績法）第8條規定，公務員在考績年度內記大過兩次未依照規定抵銷者，應予以免職，惟功過之抵銷，應以有權核定發布之各級主管機關或本機關長官在同一年度內核定發布者生效，不以功過事實發生之年度為準。
- 4、本部93年11月26日部法二字第0932430317號書函略以，公務人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年度為準。
- 5、本部97年12月31日部法二字第0973008101號電子郵件略以，無論考績法第12條第1項第1款或第13條之適用，均應於辦理年終考績時，先將平時考核之獎勵與懲處相互抵銷，惟其不同在於第12條於獎懲抵銷後，積餘之懲處得以累積，累積至2大過，即應考列丁等，至第13條於獎懲抵銷後，積餘獎勵或懲處無法累積（如獎懲抵銷後積餘記功3次，尚不得累積視為記1大功），須有完整之記1大功2次（即第13條所稱之曾記2大

電子文
文騎



功)、記1大功1次、記1大過1次，始有第13條之適用，且專案考績(1次記2大功或1次記2大過)無法與平時考核獎懲相互抵銷，亦無平時考核獎懲相互抵銷後，仍同時存在獎勵及懲處之情形。

6、本部101年10月31日部銓三字第1013636267號書函略以，各機關對於受考人之違法失職行為，對受考人課予行政責任，且該等懲處係自權責機關獎懲令核定發布時生效，並作為當年度考績評定之依據；又基於一事不二罰原則，機關對於受考人違失事實發生年度之考績，仍應綜合衡量其年度內之平時考核紀錄及獎懲或其他具體事蹟，評定適當考績等次，不宜逕以其有應受懲處事由為由，據以評定考績等次，如受考人違失行為及獎懲非屬同一年度時，應避免重複考評，並依前開本部93年11月26日書函辦理。

(二)茲以各機關辦理受考人平時考核獎懲作業，應遵循考績法施行細則第13條所定程序，另機關亦可能於事後因媒體揭露或受考人前任職機關來函等，始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為或優良事蹟，是實務上常發生受考人獎懲事實發生年度與獎懲令核定發布生效年度不同之情形，而依前開本部58年9月9日函、93年11月26日及101年10月31日書函意旨，受考人平時考核獎懲之抵銷及增減分數之計算，均應以獎懲令核定發布生效之考績年度為準，該等獎懲並作為當年度考績評定之依據，且機關應避免重複考評。復以機關辦理受考人平時考核獎懲時，本應就其受獎懲之原因事實予以查證並釐



裝



清相關疑義後，始予核定發布獎懲令，對於擬予懲處人員，亦得給予其陳述及申辯之機會，是上開本部相關函釋規定平時考核獎懲之抵銷以獎懲令核定發布生效之年度為準，即受考人受獎懲之原因事實係經查證後始予納入當年度考績考評，對受考人而言得確保其考績之正確性及公正性，另對於機關而言，亦得避免逕將未經查證之獎懲事實納入考評之違誤。

- (三)按如限制須於同一年度發生之原因事實所為獎懲始得抵銷，舉例而言，受考人受獎懲之原因事實如發生於過去之考績年度，縱獎懲令係於本年核定發布，亦不得與受考人本年度所受其他獎懲互相抵銷，可能因此致受考人本年度平時考核獎懲互相抵銷後之結果（按：不含原因事實年度不同之獎懲）符合（不符合）考績法第12條第1項第1款、第13條或考績法施行細則第4條第3項第3款有關考績應列丁等、不得列乙（丙）等以下、不得列乙等以上或不得考列甲等之規定，是尚難逕予論斷上開限制相較於前開本部相關函釋規定，對受考人而言係屬較為有利或有弊。另就考績實務運作而言，原因事實年度不同之獎懲既因上開限制不予作為其核定發布年度考績評定之依據，將使機關遇獎懲事實與獎懲令核定發布之年度不同時，僅得於事後撤銷重辦受考人獎懲事實年度之考績，將增加機關行政作業負擔，且重辦後如變更原考績結果，則受考人因原考績結果而晉升之俸給、官職等級及支領之考績獎金，均應併予檢討，恐影響法秩序之安定性。又上開限制亦可能衍生機關如於辦理受考人



訂

線



年終（另予）考績時，遇受考人當年獎懲事實因相關行政作業程序而恐未能於其當年度任職期間核定發布獎懲令之情形，得否先以辦理中之獎懲併入抵銷相關疑義，惟以該等獎懲既因尚未完成法定程序而未能確定其獎懲種類或額度，是於實務執行上恐難於辦理考績時，即先將該等未確定之獎懲併入抵銷，仍僅能俟該等獎懲於嗣後考績年度核定發布後，再予撤銷重辦受考人獎懲事實年度之考績。

四、檢附「原考績法及分類職位考績法有關獎懲抵銷規定沿革一覽表」1份。

正本：司法院秘書長

副本： 