

(二) 本法對於公務人員年終考績丁等、專案考績一次記二大過等事由皆有明文規定，但對於年終考績甲等、乙等或丙等之標準則無具體規定。實務上因多數公務人員考績考列甲等，難以真正發揮考績獎優功能，故作為激勵工作績效表現卓著或對機關行政效能提升特殊貢獻人員，並給予更優之實質獎勵，進而促成機關內部良性競爭，本法修正草案爰於現行甲等之上增列優等及明定其分數範圍。

是以，本法修正草案第 6 條之 1 規定：「考列甲等以上之條件，應於施行細則中明定之。但受考人在考績年度內，有下列情形之一，不得考列甲等以上：一、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達警告處分者。二、有曠職記錄者。三、工作態度不佳，影響機關聲譽，經查證屬實者。四、故意洩露公務機密，經查證屬實者。五、違反行政中立或其他公務人員有關法令禁止規定，經查證屬實者。六、參加公務人員相關考試或生觀等訓練之測驗，經扣考處分者。主管人員未確實辦理暑員平時考核或未確實執行面談或辦理考績徇私偏頗，致屬員依保障程序提起就紀經撤銷考績案確定者，該被撤銷之考績案所屬年度，其考績不得列甲等以上。當期年度已辦理考績列甲等以上者，應予撤銷並重行辦理。」題示情形，A 公務人員既然已受申誡之處分，除非平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達警告處分以下，否則年終考績不宜給予甲等。

4-17、請說明公務人員辦理考績的程序為何？並敘明考績委員會組織與職掌。(101 年地方特考現行考詮制度)

擬答：

(一) 依公務人員考績法（下稱本法）第 14 條、本法施行細則第 18 條至第 21 條之規定，公務人員辦理考績之程序如下：

1、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。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

2、各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具

考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。

- 3、機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。本法第十四條第二項所稱有關人員，指受考人、受考人之主管，及其他與該考績案有關之公務人員。本法第十四條第三項所稱陳述及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會議紀錄。
- 4、各機關公務人員年終考績辦理後，應按官等編列清冊及統計表，併送核定機關核定後，送銓敘部依法銓敘審定。其中考列丁等者，應檢附其考績表。統計表亦得由核定機關彙總編送，年終辦理之另予考績應另列清冊。前項考績清冊及統計表格式，由銓敘部定之。各機關依核定機關核定之考績清冊附入該機關給與清冊送審計機關查考。
- 5、年終考績案經各核定機關核定後，送達期限，由銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年三月。但依第二條第一項規定展期辦理者，不在此限。上級機關核轉或核定下級機關考績案時，如發現其有違反考績法規情事者，應退還原考績機關另為適法之處理。各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。考績列丁等或專案考績一次記二大過免職者，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。

(二) 依考績委員會組織規程，考績委員會之組織與職掌說明如下：

1、考績委員會之組織：

依考績委員會組織規程第 2 條之規定，考績委員會委員之任期一年，期滿得連任。考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第四項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。各主管機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。前項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。但各機關情形特殊者，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。辦理選務人員應嚴守秘密。

版權所有，重製必究

2、考績委員會之職掌：

依考績委員會組織規程第 3 條之規定，考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。

4-18、根據公務人員考績法之規定，各機關辦理公務人員之考績程序為何？(102 年公務員法)

擬答：

依公務人員考績法（下稱本法）第 14 條、本法施行細則第 18 條至第 21 條之規定，公務人員辦理考績之程序如下：

- （一）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。但非於年終辦理之另予考績或長官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核外，得逕由其長官考核。考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。
- （二）各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。
- （三）機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。本法第十四條第二項所稱有關人員，指受考人、受考人之主管，及其他與該考績案有關之公務人員。本法第十四條第三項所稱陳述及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會議紀錄。
- （四）各機關公務人員年終考績辦理後，應按官等編列清冊及統計表，併送核定機關核定後，送銓敘部依法銓敘審定。其中考列丁等者，應檢附其考績表。統計表亦得由核定機關彙總編送，年終辦理之另予考績應另列清冊。前項考績清冊及統計表格式，由銓敘部定之。各機關依核定機關核定之考績清冊附入該機關給與清冊送審計機關查考。
- （五）年終考績案經各核定機關核定後，送達期限，由銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年三月。但依第二條第一項規定展期辦理者，不在此限。上級機

關核轉或核定下級機關考績案時，如發現其有違反考績法規情事者，應退還原考績機關另為適法之處理。各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。考績列丁等或專案考績一次記二大過免職者，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。

4-19、晚近新公共管理指出政府必須「以結果為導向」，所以對公務人員的工作績效極為重視。試依此論點闡述我國現行考績制度在「考績項目」的設計方面有無缺失？能否真正考核出公務人員的工作績效？應如何改進？（25 分）

擬答：

- （一）依據公務人員考績法第 5 條之規定，年終考績應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。
- （二）再依公務人員考績表所列項目，分為工作、操行、學識、才能等 4 項目；其中工作又分質量、時效、方法、主動、負責、勤勉、協調、研究、創造、便民等 10 細目；操行又分忠誠、廉正、性情、好尚等 4 細目；學識又分學驗、見解、進修等 3 細目；才能又分為表達、實踐、體能等 3 細目。
- （三）考績法第 5 條對於工作、操行、學識、才能的考績項目訂定，符合法律明確性原則。主管機關並據此訂定考績表，雖然准許各機關依據其特性另訂考績表，但實際上卻成為「一表適用」的狀況，導致考績結果缺乏內容效度。若逐項檢討的話，操行、學識、才能這三項具有共通性，尚可訂定同一的評分細目與配分，但就「工作」一項，因為每個機關的屬性、職掌、作業流程都不相同，如果一定要訂定相同的評分細項，一來這些細項必須高度抽象化，不符合組織的現實與需要；二者失去彈性，管理者沒有變通的空間；三者目前各細目配分加總的方法，亦與考績法第 13 條的規定矛盾。
- （四）有鑑於考績即為受考人年度內之工作績效，故修正草案將「工作」改為「工作績效」。而且「學識」及「才能」，係屬公務人員成就所任職務所應具備的基本能力，已包涵於工作績效中，故修正草案已將此一項目刪除。

4-20、公務人員考績法中平時考核與專案考績有何不同？又司法院釋字第 491 號對於專案考績應予免職之人員其解釋之精神為何？試申論之。（25 分）

擬答：

- 一、平時考核係為做為年終考績之重要依據。公務人員考績法第十二條、第十三條/公務人員考績法施行細則第十五條、第十六條。而專案考績係依據公務人員考績

法第 12 條 1 項 2 款 2 目規定：「一次記二大過者，免職。」，且同法二項規定，專案考績不得與平時考核功過相抵。

二、釋字 491 號解釋文：「憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務之權利，其範圍不惟涉及人民之工作權及平等權，國家應建立相關制度，用以規範執行公權力及履行國家職責之行為，亦應兼顧對公務人員之權益之保護。公務人員之懲戒乃國家對其違法、失職行為之制裁。此項懲戒得視其性質，於合理範圍內，以法律規定由其長官為之。中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，其構成要件應由法律定之，方符憲法第二十三條之意旨。公務人員考績法第十二條第一項第二款規定各機關辦理公務人員之專案考績，一次記二大過者免職。同條第二項復規定一次記二大過之標準由銓敘部定之，與上開解釋意旨不符。又懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前並應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度予以保障。復依公務人員考績法第十八條規定，服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。相關法令應依本解釋意旨檢討改進，其與本解釋不符部分，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿二年時失其效力。」

三、根據釋字第 491 號解釋可見其為來發展趨勢可分為下列三項，以明確執行該法，闡明立法意旨：

- (一) 處分事由明確
- (二) 應透過正當法律程序
- (三) 處分應於確定後才可執行，尚未確定前先予停職，仍保留公務人員之身分。

四、現行公務人員考績法第 12 條規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。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。二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一

級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。(二)一次記二大過者，免職。前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。專案考績不得與平時考核功過相抵銷。非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分：一、圖謀背叛國家，有確實證據者。二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。」

4-21、試述考試院近期所提「公務人員考績法修正草案」的修正重點？(20 分)及主要爭點？(5 分，101 年高考三級公務員法)

擬答：

公務人員之考績，應綜覈名實，公正公平，作準確客觀之考核。又考績之目的旨在拔擢優秀人才，並對績效不佳人員予以輔導、訓練，藉由獎勵優秀及輔導表現不佳者之機制，以提升政府績效。鑒於考績實務存在功能不彰問題，為期落實公務人員考績意旨，發揮績效管考之積極功能，爰檢討修正公務人員考績法（以下簡稱本法）。

(一) 本法修正重點如下：

- 1、配合本次修正內容，將績效管考功能納入考績宗旨。(修正條文第二條)
- 2、增列因公傷病請公假等事由，其實際任職期間未符辦理年終考績或另予考績之規定者，不得辦理考績。(修正條文第三條)
- 3、增修依各種考試或任用法規限制調任人員及專門職業及技術人員轉任公務人員，在限制轉調機關、職系或年限內，以另具公務人員任用資格轉調者，以及具公務人員任用資格之政務人員再任者，當年年資併計辦理年終考績相關規定；並增列任不同官等人員、限制轉調人員、公營事業人員、教育人員、政務人員轉任或再任當年合併計算不滿一年之年資，得比照辦理另予考績規定。(修正條文第四條)
- 4、修正平時考核項目；考核細目由各主管機關視整體施政目標及業務特性訂定或授權所屬機關擬訂，報請主管機關核定，以及主管機關之定義。(修正條文第五條)

版權所有，重製必究

- 5、考績等次增列優等，以激勵工作績效特別優秀人員之工作士氣。(修正條文第六條)
- 6、將本法施行細則有關不得考列甲等條件酌作修正，同時提昇法律位階於本法規定。(修正條文第六條之一)
- 7、增訂應及得考列丙等條件。(修正條文第六條之二)
- 8、修正考列丁等條件。(修正條文第六條之三)
- 9、增列年終考績列優等之獎懲規定；修正年終考績及另予考績考列乙等及丙等之獎懲規定；增列十年內一年考列優等或連續三年考列甲等時，得抵銷丙等一次規定；增列因績效不佳考列丙等受降級改敘、減俸、辦理資遣或退休者得提起復審，應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論；增列主管人員考績不佳者調任非主管之機制，以及另予考績人員不得考列優等。(修正條文第七條及第八條)
- 10、增訂各機關考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制；各官等及主管人員考列甲等以上人數比率限制；授權由本法施行細則規定受考人數較少機關考績等次人數比率之彈性調整機制；各機關未組設考績委員會者，其受考人總數併入上級機關受考人總數統籌計算，以及所稱上級機關之界定；人事、主計、政風人員考列甲等以上及丙等人數比率限制等依照一般人員相關規定，由各該系統人員之主管機關或機構統籌辦理；司法官考列優等、甲等以上及丙等人數比率限制，以及不適用丙等獎懲結果之規定。(修正條文第九條之一)
- 11、增訂各機關受考人考績等次人數比率，得每三年由考試院會商其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之。(修正條文第九條之二)
- 12、增訂主管機關應視業務特性及需要實施所屬機關間，以及各機關應視其業務特性及需要實施內部單位間之團體績效評比相關規定。(修正條文第九條之三)
- 13、修正公務人員任本職等年終考績取得同官等高一職等任用資格之條件；並將本法施行細則有關以原任政務人員、教育人員或公營事業人員併資辦理之年終考績，得作為取得同官等高一職等任用資格年資之規定，以及受懲戒處分人員在不得晉敘期間辦理之年終考績，不得作為升等任用資格之規定，均提昇法律位階於本法規定。(修正條文第十一條)
- 14、修正平時考核獎懲用語；並明定嘉獎、記小功或警告、記小過之標準，由主管機關自行訂定或授權所屬機關視業務情形自行訂定，以及記一大功、

記一大過之標準及平時考核獎懲案件之程序，應於本法施行細則中明定之規定；增列涉及性侵害行為且經查證屬實者應一次記二大過免職，並配合司法院釋字第五八三號解釋增列懲處處分之懲處權行使期間。（修正條文第十二條）

- 15、將重大平時考核獎懲作為考列等次限制之規定予以刪除，改納為考列等次之條件。（現行條文第十三條）
- 16、增訂實施面談之相關規定。（修正條文第十三條之一）
- 17、增列常務副首長及一級單位主管以上人員考績評擬規定，以及人事、主計、政風人員之考績評擬、初核、覆核、核定及報送銓敍 審定作業程序，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定辦理之。（修正條文第十四條）
- 18、明列授權考績委員會組織規程規定事項，以符授權明確性；將本法施行細則有關考績委員會對於考績案件得調閱考核紀錄及查詢有關人員之權限，提昇法律位階於本法規定，以及增列考績委員會對考列丙等人員，於處分前應給予當事人陳述及申辯機會之規定。（修正條文第十五條）
- 19、增列考績結果應辦理退休或資遣人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。（修正條文第十八條）
- 20、修正辦理考績人員對考績過程所涉考核相關事宜，應嚴守秘密，並增列對考績結果在核定前亦應嚴守秘密之規定。（修正條文第二十條）
- 21、增訂公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法之授權訂定依據。（修正條文第二十條之一）
- 22、增列適（準）用本法之各類人員，均不得於專屬特種人事法律或其他相關法律訂定違反本法考績等次人數比率限制之規定。（修正條文第二十三條）

（二）本次修正草案主要爭點舉其要者如下：

- 1、考績等第各按一定比例分配：修正草案中新增「各機關受考人考列優等人數比率，最高不得超過百分之五；考列甲等以上人數比率，最高不得超過百分之六十五；考列丙等人數比率，不得低於百分之三。」之原則性規定，頗受爭議。
- 2、十年內三次丙等資遣：涉及公務人員身分保障之問題，備受爭議。
- 3、平時考核項目：修正草案刪除品德操守，而以行為表現為考核項目。
- 4、增列團體績效評比。
- 5、考績結果之救濟方式。

4-22、試述對公務人員所為之免職處分，其應踐行之正當法律程序、追究時效及救濟程序各為何？（102 年地方特考公務員法）

擬答：

（一）現行考績法對於免職處分漏未規定時效制度，應屬法律漏洞，宜類推適用公務員懲戒法之相關規定：

釋字第 583 號意旨謂：憲法第十八條規定人民有服公職之權，旨在保障人民得依法擔任一定職務從事公務，國家自應建立相關制度予以規範。國家對公務員違法失職行為應予懲罰，惟為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒，長期處於不確定狀態，懲戒權於經過相當期間不行使者，即不應再予追究，以維護公務員權益及法秩序之安定。公務員懲戒法第二十五條第三款規定，懲戒案件自違法失職行為終了之日起，至移送公務員懲戒委員會之日止，已逾十年者，公務員懲戒委員會應為免議之議決，即本此意旨而制定。（中略）又查公務員懲戒法概以十年為懲戒權行使期間，未分別對公務員違法失職行為及其懲戒處分種類之不同，而設合理之規定，與比例原則未盡相符，有關機關應就公務員懲戒構成要件、懲戒權行使期間之限制通盤檢討修正。公務人員考績法有關懲處之規定亦應一併及之，附此指明。是以考績法修正草案，對於免職處分之行使期間為十年。

（二）然而，該免職處分應踐行政當法律程序，並於確定後方得執行，確定前應先予停職：

對於公務人員之免職處分既係限制憲法保障人民服公職之權利，自應踐行正當法律程序，諸如作成處分應經機關內部組成立場公正之委員會決議，處分前並應給予受處分人陳述及申辯之機會，處分書應附記理由，並表明救濟方法、期間及受理機關等，設立相關制度予以保障。復依公務人員考績法第十八條規定，服務機關對於專案考績應予免職之人員，在處分確定前得先行停職。受免職處分之公務人員既得依法提起行政爭訟，則免職處分自應於確定後方得執行。（參見釋字第 491 號）是以，公務人員考績法（下稱考績法）第 18 條規定：「年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。」考績法施行細則第 24 條更明確規定：「本法第十八條但書所稱自確定之日起執行，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三十日內，未依法提起復審，自期滿之次日起執行；或收受復審決定書之次日起二個月內，未依法向該管司法機關請求救濟，自期滿之次日起執行；或向該管司法機關請求救濟，

經判決確定之日起執行。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。依本法第十八條規定應先行停職人員，由權責機關長官為之；被先行停職人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分並准予復職者，其停職期間併計為任職年資。」

(三) 公務人員受免職處分應許其提起行政救濟：

中央或地方機關依公務人員考績法或相關法規之規定，對公務員所為之免職處分，直接影響其憲法所保障之服公職權利，受處分之公務員自得行使憲法第十六條訴願及訴訟之權。該公務員已依法向該管機關申請復審及向銓敘機關申請再復審或以類此之程序謀求救濟者，相當於業經訴願、再訴願程序，如仍有不服，應許其提起行政訴訟，方符有權利即有救濟之法理。(參見釋字第 243 號)

惟釋字第 298 號解釋認為：關於足以改變公務員身分或對於公務員有重大影響之懲戒處分，受處分人得向掌理懲戒事項之司法機關聲明不服。釋字第 243 號許受免職處分之公務員提起行政訴訟，係指受處分人於有關法律修正前，得請求司法救濟之程序而言。

4-23、公務員年終考績被打丙等，若有不服，應循何種程序救濟？（102 年地方特考公務員法概要）

擬答：

(一) 年終考績六十分以上，不滿七十分者，年終考績為丙等。再者，年終考績為丙等者，其效果為「留原俸級」，公務人員考績法第 6 條、第 7 條定有明文。

(二) 再者，釋字第 298 號解釋謂：「關於足以改變公務員身分或對於公務員有重大影響之懲戒處分，受處分人得向掌理懲戒事項之司法機關聲明不服。」然而，依前開考績法之規定，年終考績為丙等者，其效果僅為「留原俸級」，並無其他不利效果，更未改變公務員身分或對於公務員有重大影響。是以，參酌最高行政法院 90 年度判字第 280 號判決意旨：「惟按記過處分，並未改變公務人員之身分關係，不直接影響人民服公職之權利（司法院釋字第 243 號解釋參照），核屬機關內部之管理措施，對之如有不服，應循申訴、再申訴之程序尋求救濟，非行政法院所得審究。本件被告認原告八十七年三月九日曠職一日，而予記過二次之處分，原告對之不服，依前開說明，原應循申訴、再申訴程序請求救濟，乃其於被告為免職處分不服而提起之行政訴訟中，再對該記過處分當否為爭執，即非本院所得審酌，原告所述，尚非可取。」宜以申訴、再申訴之程序尋求救濟，而非提起復審或行政訴訟。

版權所有，重製必究

(三) 然而，依公務人員考績法修正草案之意旨，未來十年內三丙者將遭受強制資遣或退休，對公務員身分將有重大影響，是以，修正草案認為年終考績丙等者，應給予下列救濟：「得依公務人員保障法之規定提起復審；應依第一項第四款規定辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論。」其修正理由為：「本條第三項增列理由，茲以受考人因第六條之二規定而考績考列丙等者，為給予是類人員充分程序保障，乃規定其可依公務人員保障法之規定提起復審，又屬應辦理資遣或退休者，其復審決定應經言詞辯論，其後並得進入行政訴訟救濟程序，以周全受考人之權益保障。」

4-24、公務人員的考績類別、獎懲及流程，各有那些規定？並請提出興革建議。
(102 年現行考銓制度)

擬答：

(一) 考績類別：依公務人員考績法（下稱本法）第 3 條規定：公務人員考績區分如左：

- 1、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。考績成績分成甲、乙、丙、丁四等。
- 2、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。
- 3、專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。分成一次記兩大功以及一次記兩大過。

(二) 考績獎懲：

- 1、本法第 7 條規定：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。三、丙等：留原俸級。四、丁等：免職。」
- 2、本法第 12 條規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。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。二、專案考績，於有重大