

公務人員考績法修正草案總說明

公務人員考績法（以下簡稱本法）於七十五年七月十一日制定公布，並經考試院定自七十六年一月十六日起施行，曾歷經五次修正，最近一次於一百十四年十一月十九日修正公布。為建構更完善之考績制度，達到依受考人實際工作表現評價、肯定承擔責任表現稱職人員，以及正向激勵公務人員追求卓越等目標，爰修正本法相關規定，計增訂三條、修正二十三條、刪除二條，修正後共計二十九條條文，其要點如下：

- 一、將廣義之公務人員「考績」明確區分為工作考績及專案獎懲。（修正條文第二條）
- 二、統一規定本法用詞定義。（修正條文第三條）
- 三、增訂機關應將專案懲處紀錄納入工作考績等次考量因素；修正考核項目為工作表現及服務態度，考核細目與權重由各主管機關或其授權之所屬機關依施政及業務特性訂定。（修正條文第四條）
- 四、刪除工作考績之專案考績類型。（修正條文第五條）
- 五、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之公務人員任用資格轉調者、公營事業機構純勞工以外人員，以及法官、檢察官轉任公務人員者，當年年資併計辦理年終考績或另予考績。（修正條文第六條）
- 六、重行設計工作考績等次結構，將現行甲、乙、丙、丁四等次修正為優秀、良好及未達良好三等次，並刪除各等次相應分數；另增訂過渡期間有關考績等次條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。（修正條文第七條）
- 七、工作考績應考列未達良好之情形。（修正條文第八條）
- 八、配合考績等次結構調整年終考績及另予考績等次效果，未達良好等次給予半年改善期，期滿仍未符期待或三年內第二次考列未達良好者，免職，在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務；增訂年終考績連續三年列優秀者再晉俸一級，以及本機關最近五年年終考績三年列優秀者，當然列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選，並

應優先列入本機關升官等訓練參訓人員名冊。(修正條文第九條及第十條)

- 九、增訂各機關得採多元方式瞭解公務人員工作表現，以及對平時考核擬考列未達良好者應進行面談並作成紀錄等規定。(修正條文第十一條)
- 十、修正平時考核獎懲規定，明定年度中獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上，累計達二大過者，應即免職，並將記一大功、記一大過等獎懲基準之訂定權責提升至本法規範；另增訂各機關辦理平時考核獎懲程序應於施行細則明定之授權依據。(修正條文第十二條)
- 十一、不受任用資格限制人員於考績年度內改任其他同官等受法定任用資格限制職務，所敘俸級高於其按年核算之職等俸級者，年終考績考列良好以上時，不再晉敘。(修正條文第十三條)
- 十二、配合考績等次結構調整，修正公務人員取得同官等高一職等任用資格之條件；將現行本法施行細則有關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工作考績，不得作為升等任用資格之規定，提升法律位階於本法規定。(修正條文第十四條)
- 十三、明定一次記二大功專案獎勵改為給與二個月俸給總額之一次獎金，不再晉敘俸級，並增列即時性獎勵及模範事蹟獎勵等類型，另增訂公務人員相關激勵辦法之依據。(修正條文第十五條)
- 十四、明定對公務人員非屬本職工作之違失行為，機關應即時辦理專案懲處，增列累計達二大過、降敘一級、記一大過、記過、申誡及書面警告之懲處種類；增訂考核期間受一定額度之專案懲處者，工作考績等次及效果之限制；另明定受平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處與專案懲處合計達二大過者，應即免職。(修正條文第十六條)
- 十五、將專案懲處事由層級化，明定應為一次記二大過、得為一次記二大過或降敘一級，以及視情節輕重得為記一大過以下處分之事由。(修正條文第十七條)
- 十六、增訂各機關為調查公務人員應(得)為一次記二大過或降敘一級之

- 違失行為，得先行停職之規定；停職期間應發給本俸（年功俸），並應送銓敘部辦理停職登記，調查結果未受上開處分者，機關應撤銷原處分送銓敘部登記，並補發停職期間本職法定加給。（修正條文第十八條）
- 十七、修正考績程序規定，增訂降敘一級以上專案懲處及依本法免職者，得委任律師或相關專業人員到場協助陳述意見，各機關對上開重大不利處分，應附記處分理由及救濟教示；人事、主計、政風人員之考績程序，依各該人事專業法令辦理。（修正條文第十九條）
- 十八、明定行政懲處與司法懲戒之程序關係。（修正條文第二十條）
- 十九、依組織法規規定未設置內部單位，或因特殊情形經上級機關核准之機關，得與上級機關合併組設考績委員會；授權訂定考績委員會組織規程規定事項，以符合授權明確性原則。（修正條文第二十一條）
- 二十、將現行本法施行細則有關上級機關核定前發現有違反考績法規情事者之退還處理機制，提升至本法明定，並擴大處分適用範圍。（修正條文第二十二條）
- 二十一、增訂依本法免職或降敘一級處分人員，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發免職令或懲處令送達受考人之翌日起執行，免職人員自執行之日起一年內不得任用，並刪除未確定前應先行停職之規定。（修正條文第二十三條）
- 二十二、增訂參與考績過程人員如有違反迴避規定情事時，應予懲處並重加考績，對考績過程均應嚴守秘密。（修正條文第二十四條及第二十五條）
- 二十三、明定本法施行日期由考試院定之，以配合考績年度起迄及各機關準備作業所需時間。（修正條文第二十九條）

公務人員考績法修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第一條 公務人員之考績，依本法行之。	第一條 公務人員之考績，依本法行之。	本條未修正。
第二條 公務人員之 <u>工作考績及專案獎懲</u> ，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。	第二條 公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。	<p>一、本條依現行條文修正。</p> <p>二、現行條文所稱「考績」涵蓋年終考績、另予考績、專案考績及平時考核概念，然在實務作業及相關條文之適用上易生混淆，本次修法爰將廣義之公務人員「考績」明確區分為工作考績及專案獎懲二大類別，相關作法於後續條文分別規範。</p> <p>三、修正後之工作考績，性質上等同於本法原定之年終考績及另予考績，係就受考人於考績年度內任職期間工作之表現，於年終（或隨時辦理另予考績時）為綜合考評，並給予考績等次。至於專案獎懲，係就年度中遇有應予獎懲之工作表現優良事蹟或違反服務紀律行為時，機關即時性給予個案獎勵或懲處，與年度性工作考績，性質上尚屬有別，爰不適合再用現有專案考績一詞，以免產生混淆。</p> <p>四、現行年終考績丁等免</p>

		<p>職及專案考績一次記 二大過免職雖各列有 事由，但部分事由實有 重疊之處，藉由本次修 法已重新區隔工作考 績及專案獎懲，併予區 隔二者之免職事由，除 符合人力資源管理專 業外，亦與民間企業實 務作法趨於一致。</p>
<p>第三條 <u>本法用詞定義如下：</u></p> <p>一、<u>工作考績</u>：指機關就公務人員考績年度內任職期間之工作成績所為之綜合評價。</p> <p>二、<u>專案獎懲</u>：指機關就公務人員工作表現有優良事蹟或違反服務紀律行為，即時辦理之獎勵或懲處。</p> <p>三、<u>機關</u>：指依組織法規設置，具單獨法定地位得對外行文之各級政府機關（構）、公立學校。</p> <p>四、<u>主管機關</u>：於中央指中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關；於直轄市指直轄市政府及直轄市議會；於縣（市）指縣（市）政府及縣（市）議會。</p> <p>五、<u>核定機關</u>：指前款主</p>	<p>第十四條第四項</p> <p><u>第一項所稱主管機關</u>為總統府、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關）、省政府、省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。</p> <p>第七條第二項</p> <p><u>前項所稱俸給總額</u>，指公務人員俸給法定之本俸、年功俸及其他法定加給。</p>	<p>一、本條由現行條文第十四條第四項及第七條第二項移列並修正之。</p> <p>二、將本法用詞定義統一於本條規範，俾符立法體例。各款訂定理由如下：</p> <p>（一）為明確定義工作考績及專案獎懲，以突顯本次修正之核心設計，爰增訂第一款及第二款規定。</p> <p>（二）參酌行政程序法第二條第二項規定：「本法所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。」中央行政機關組織基準法第三條規定：「本法用詞定義如下：一、機關：就法定事務，有決定並表示國家意思</p>

<p><u>管機關或其授予核定權之所屬機關。</u></p> <p>六、<u>俸給總額</u>：指公務人員俸給法所定之本俸（<u>年功俸</u>）及其他法定加給。</p>		<p>於外部，而依組織法律或命令（以下簡稱組織法規）設立，行使公權力之組織。…」統計法第三條規定：「本法用詞，定義如下：一、各機關：指各級政府機關（構）、公立學校、公營事業機構。……」公務人員加給給與辦法第三條規定：「本辦法用詞定義如下：……三、機關：指依組織法規設置，並兼具獨立編制、獨立預算及對外行文等要件者。」以及法務部一百零七年九月十九日法律字第一〇七〇三五—四二三〇號函略以，行政程序法第二條第二項規定對於行政機關之定義，係採廣義說與實質說而不拘泥於機關形式外觀，亦即不限於行政院暨其所屬各機關，其他具單獨法定地位，實質上行使行政權具行政作用之組織，於從事公共事務、行使公權力時，亦屬該法之行政機關。基上，為避免實務認定衍生爭議，爰</p>
---	--	---

		<p>增訂第三款，明定機關定義，俾期明確考績委員會組設之主體，以正確作成工作考績或專案獎懲處分。</p> <p>(三) 本法所稱主管機關之定義，現行條文係於第十四條第四項中規範，茲予移列至本條第四款規定，並參酌公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）施行細則第六條規定：「本法及本細則所稱主管機關，指中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。」以及公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第十七條第八項規定：「第三項所稱權責主管機關，於中央指中央二級或相當二級以上機關；於直轄市指直轄市政府及直轄市議會；於縣（市）指縣（市）政府及縣（市）議會。」爰將「總統府、國家安全會議、五院、各部（會、處、局、署與同層級之機關</p>
--	--	--

		<p>)、省政府、省諮議會」修正為「中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關」，以應實際需要。又上開主管機關並未包含鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區公所及鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區民代表會，依銓敘部九十三年七月二十八日部法二字第○九三二三七○七四七號令意旨及歷來實務上，係以縣政府、直轄市政府為鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區公所及鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區民代表會公務人員考績之主管機關，爰明定本法之主管機關於直轄市指直轄市政府；於縣（市）指縣（市）政府。</p> <p>(四) 現行條文第十四條第一項規定略以，公務人員之考績，經由主管機關或其授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。為期簡明，爰於第五款明定核定機關之定義，係指主管機關或其授予核定權之所屬機關。</p>
--	--	--

		<p>(五) 現行條文第七條第二項有關俸給總額之定義，移列本條第六款規範，並酌作文字修正。</p>
<p><u>第四條 工作考績應以平時考核為依據，每年評定其等次，機關並應將專案懲處紀錄納入工作考績等次考量因素。</u></p> <p>前項考核就其工作表現及服務態度覈實評定之，<u>考核細目與權重由各主管機關或其授權之所屬機關依施政及業務特性訂定。</u></p>	<p><u>第五條 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。</u></p> <p>前項考核之細目，由銓敘機關訂定。<u>但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。</u></p>	<p>一、條次變更，並修正第一項及第二項。</p> <p>二、第一項及第二項修正理由：</p> <p>(一) 工作績效之評定，本應以受考人於考核期間內辦理工作實際績效表現及服務態度為核心，方符合考核效度及綜覈名實之旨，而個人學識及才能並非實際外顯之工作表現，爰不再列為考核面向。又平時考核既為工作考績之依據，每年至少應辦理一次。</p> <p>(二) 又為符合社會對公務人員工作考績仍應含括綜合性評價之認知，除本職工作績效表現需符合期待外，亦不應有非屬本職工作之違失行為，爰於第一項明定機關應將專案懲處紀錄納入工作考績等次考量因素。</p> <p>(三) 另各機關業務特性及施政方向實有顯著之差異，宜由各該</p>

		<p>機關就業務所需，訂定工作表現及服務態度之考核細目與權重，俾彰顯工作考績與機關任務需求間之連結性，不宜由銓敘部統一訂定考核細目及權重，爰修正第二項，由各主管機關或其授權之所屬機關自行訂定考核細目與權重。</p>
<p>第五條 公務人員工作考績區分如下：</p> <p>一、<u>年終考績</u>：指公務人員於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之<u>工作考績</u>。</p> <p>二、<u>另予考績</u>：指公務人員於同一考績年度內，任職不滿一年，而累計任職已達六個月者辦理之<u>工作考績</u>。</p> <p>公務人員任職期間符合前項規定，惟全無工作事實者，不辦理年終考績或另予考績。但經機關選送帶職帶薪進修者，不在此限。</p>	<p>第三條 公務人員考績區分如下：</p> <p>一、<u>年終考績</u>：指各官等人員，於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之考績。</p> <p>二、<u>另予考績</u>：指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而累計任職已達六個月者辦理之考績。</p> <p>三、<u>專案考績</u>：指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。</p> <p>公務人員任職期間符合前項第一款或第二款規定，惟全無工作事實者，不辦理年終考績或另予考績。但經機關選送帶職帶薪進修者，不在此限。</p>	<p>一、條次變更，並修正第一項及第二項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>(一) 接受考人任職期間內於工作上之表現，為年終考績及另予考績之考評重點，爰併稱為「工作考績」，俾與著重即時性之專案獎懲區隔。</p> <p>(二) 茲以現行考績制度本即適用於各官等公務人員，毋庸於條文中特別強調「各官等」，爰予簡化並酌作文字修正。</p> <p>(三) 即時激勵公務人員特定且正向之工作表現，以及即時處罰違反服務紀律行為規範人員，均為政府機關須同等重視之人力資源管理作法，是有別於現行規定</p>

		<p>，本次修法明確區分年度辦理之工作考績及即時辦理之專案獎懲，將現行「專案考績」修正為「專案獎勵」及「專案懲處」，分別於第十五條及第十六條明文規範，使公務人員清楚瞭解，工作上良好表現會即時獎勵，違反服務紀律行為規範亦會被即時課責，爰將現行條文第一項第三款規定刪除。</p> <p>三、第二項配合立法體例酌作文字修正。</p>
<p>第六條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年，<u>除依前條第二項規定不辦理工作考績者外</u>，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職前後滿一年者為限。</p> <p><u>依各種考試或任用法規限制調任之人員、專</u></p>	<p>第四條 公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低一官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。</p> <p><u>具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員</u>，經銓敘審定合</p>	<p>一、條次變更，並修正第一項，增訂第二項及第四項，現行條文第二項修正並移列至第三項。</p> <p>二、第一項修正理由，配合第五條增訂第二項有關任職期間符合辦理工作考績惟全無工作事實者，不辦理工作考績之規定，增列除外規定。另酌修但書文字，以臻明確。</p> <p>三、第二項增訂理由，查公務人員考試法第六條規定：「(第一項)公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。</p>

門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，在限制轉調機關、職系或年限內，如依另具之公務人員任用資格轉調者，其轉調當年得以前經銓敘審定有案之各官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以繼續任職前後滿一年者為限。

政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，比照第一項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算辦理年終考績。但均以轉任並繼續任職前後滿一年者為限。

前三項合併計算辦理工作考績年資，不滿一年，而累計任職已達六個月且非屬全無工作事實者，依前條第一項第二款規定辦理另予考績。

格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算參加年終考績。

及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。(第二項)為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試，除本法另有規定者外，及格人員於服務六年內，不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職……。」復查公務人員任用法(以下簡稱任用法)第十八條第三項規定：「考試及格人員得予調任之機關及職系等範圍，依各該考試及任用法規之限制行之。」第三十三條之一規定：「中華民國八十年十一月一日公布之技術人員任用條例(以下簡稱該條例)廢止後，原依該條例銓敘審定有案之人員，除適用醫事人員人事條例規定辦理改任者外，依下列規定辦理：……二、原依該條例第五條第三項規定銓敘審定有案之人員，仍繼續任用。但不

		<p>得轉調其他職系及公立醫療機構以外之醫療行政職務……。」再查專門職業及技術人員轉任公務人員條例第四條規定：「(第一項)專技人員轉任公務人員，應以轉任與其考試等級相同、類科與職系相近之職務為限。(第二項)前項專技人員得轉任公務人員之考試類科、考試等級及適用職系，由銓敘部與考選部會同定之……。」及第八條規定：「轉任人員於調任時，以適用第四條第二項所定得適用之職系或曾經銓敘部依本條例銓敘審定有案之職系為限……。」鑑於上開各該法規對於依考試或任用法規進用人員其限制轉調機關、職系或年限已有規定，又實務上對渠等人員如以另具之公務人員任用資格轉調時，如受考人於特種考試地方政府公務人員三等考試及格資格之限制轉調期間，再以原具普通考試銓敘審定有案資格轉調其他機關，考量其轉調前之任職事實，其轉調當年均得以前經銓敘審定有</p>
--	--	--

		<p>案之特考特用年資，併計轉調後之年資，辦理所敘官等職等之考績，故予增列本項規定。又是類受考人如於任職期間全無工作事實，依第五條第二項規定，自不辦理其年終（另予）考績，併予敘明。</p> <p>四、第三項修正理由：</p> <p>（一）由現行條文第二項移列，並作文字修正，以臻精簡明確。</p> <p>（二）查法官法第五十條第一項規定：「法官之懲戒處分如下：……三、免除法官職務，轉任法官以外之其他職務……。」第七十四條第三項規定：「法官及司法行政人員（按：依該法第二條第四項規定，指於司法院及法官學院辦理行政事項之人員）於年度中相互轉（回）任時，其轉（回）任當之年資，得合併計算參加年終考績或職務評定。」第八十九條第一項規定：「本法…第五十條、……第七十三條至第七十五條……有關法官之規定，於檢察官準用之……。」次查一百零一年六月二十六日訂</p>
--	--	--

		<p>定發布之法官職務評定辦法第五條立法說明：「……如受評人係受免除法官職務，轉任法官以外其他職務之懲戒處分，因其轉任後仍為公務人員，依公務人員考績法第四條第二項規定立法意旨，其任職法官期間之年資應得合併計算參加年終考績……。」是法官、檢察官如依（準用）上開法官法規定轉任司法行政人員，或受「免除法官（檢察官）職務，轉任法官（檢察官）以外之其他職務」之懲戒處分，而轉任公務人員，其轉任當年得併資辦理年終考績。</p> <p>五、第四項增訂理由，以現行對於現職教育人員與公營事業人員轉任為公務人員，以及政務人員再任為公務人員，僅明定得併計原職與現職前後連續任職年資辦理年終考績。至於同一年度內，任職未滿一年，惟累計任職已達六個月者，可否辦理另予考績，並未規範。是以，在不違背併資考績之立法原意下，增訂本</p>
--	--	--

		<p>項規定，使考績年度內政務人員、教育人員、公營事業機構純勞工以外人員或法官、檢察官轉任公務人員前後任職年資，如其任職不滿一年，惟累計任職已達六個月，且非屬全無工作事實者，依第五條第一項第二款規定辦理另予考績，且依第一項不同官等併資及第二項限制轉調併資辦理工作考績等情形亦同，爰併予納入規範，至前後任職期間全無工作事實者，亦不辦理年終考績。</p>
<p><u>第七條 工作考績分優秀、良好及未達良好三等次。</u> 考列<u>優秀</u>之條件，應於施行細則中明定之。 本條中華民國○○年○○月○○日修正施行後，本法及其他人事法規以考績(成)等次作為資格或限制相關條件之規定未修正前，有關考績等次條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。</p>	<p><u>第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：</u> <u>甲等：八十分以上。</u> <u>乙等：七十分以上，不滿八十分。</u> <u>丙等：六十分以上，不滿七十分。</u> <u>丁等：不滿六十分。</u> 考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。 除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等： <u>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據</u></p>	<p>一、條次變更，修正第一項及第二項，刪除第三項，並增訂第三項。 二、第一項修正理由： (一)現行考績等次分為甲、乙、丙、丁四等次，甲等已是最佳等次，應屬表現前段者方可列。實務執行數十年以來，由於甲等搭配之考績獎金優於其他等次，其與乙等分數又僅以八十分為區隔，致表現實屬稱職之乙等等次，反被誤解為表現不佳。又立意甚高之丁等等次，搭配立即免</p>

	<p>者。</p> <p><u>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</u></p> <p><u>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。</u></p> <p><u>四、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。</u></p>	<p>職效果，並未給予當事人改善機會，有違人力資源管理專業作法，且機關面對應考列丁等者，亦不願作成類此處分，致難以達成其規範目的。</p> <p>(二) 據上，現行考績等次結構已無法有效區辨工作實際表現，考列甲等亦難有真正激勵效果，考績運作無法真正拔優，且於上開結構下，實務面所發展之各機關考績考列甲等人數比率（以下簡稱甲等比率）限制，於執行上亦衍生各項爭議，爰重行設計考績等次結構，並取消現行實務甲等比率百分之七十五之限制，以利各機關依同仁實際工作表現覈實考評。修正後之工作考績等次結構為優秀、良好及未達良好三等次，優秀等次以具備重大功績表現為前提，旨在激勵公務人員積極任事、追求卓越，非一般稱職表現所能達到；良好等次代表符合預期之稱職人員，實務上為絕大多數同仁可能考</p>
--	---	---

		<p>列之等次；未達良好等次將評量標準具體化條件明定於第八條，代表政府對公務人員工作表現期待之提高，且將給予是類人員改善機會後再決定是否予以免職。</p> <p>(三) 整體而言，修正後之三等次使機關更容易落實工作績效評量之目的，其中優等次之設計包括明定考列優等之條件，以及與陞遷制度密切扣合等，均能強化拔尖效果，使真正表現卓越之優秀人才得以彰顯，並區辨出未達良好等次待改善者，使考績等次更能反映公務人員實際工作表現，俾公務人員能夠更加認同考績等次代表之真實意義，以增進激勵效果。</p> <p>三、第二項修正理由，配合前項考績等次結構調整，將「甲等」之條件修正為「優等」之條件。</p> <p>四、第三項刪除理由，配合考績等次結構調整，刪除現行條文第三項所定考列丁等條件，另於第八條明定受考人考</p>
--	--	--

		<p>列未達良好之情形。</p> <p>五、第三項增訂理由，茲除本法第十四條外，尚有其他公務人員人事法規相關條文（例如：任用法第十七條及第二十條、退撫法第三十一條、公教人員保險法施行細則第四十三條、警察人員人事條例〈以下簡稱警察條例〉第十四條及第二十八條等），將本法所定考績等次納入資格或限制之相關條件規範。為期本法有關考績等次規定修正施行後，上開相關法規規定未修正前仍得銜接適用，並簡化法制作業，爰增訂本項，規定該等法規有關考績等次條件對應之標準，由考試院會同行政院定之。</p>
<p>第八條 受考人在考績年度內有具體事證，足認有下列情形之一者，工作考績應考列未達良好：</p> <p>一、辦理業務，態度惡劣，嚴重損害機關聲譽。</p> <p>二、承辦業務有重大違失，造成不良後果。</p> <p>三、工作推諉、怠慢或未能按時完成應辦工作，情節重大。</p> <p>四、工作品質持續不佳</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、<u>第一項增訂理由</u>：</p> <p>（一）依第四條規定，工作考績應就受考人之工作表現及服務態度予以考核，是受考人考列未達良好之要件，自應以其工作表現及服務態度為主要考量，包含辦理業務，態度惡劣、承辦業務重大違失、工</p>

<p>，情節重大。</p> <p>五、曠職一日或累積達一日。</p> <p>六、請扣除俸（薪）給之事假超過三十日。</p> <p>受考人在考績年度內平時考核非有一次以上未達良好者，工作考績不得考列未達良好。但受考人有前項第五款或第六款情形者，不在此限。</p>		<p>作推諉、怠慢或未能按時完成應辦工作，以及工作品質持續不佳等情節重大，造成不良後果，或嚴重損害機關聲譽之情事，俾符工作考績制度本旨，亦與專案懲處事由作適切區分。</p> <p>(二) 按曠職係公務人員無正當理由擅離職守之行為，顯示其工作表現及服務態度均欠佳，且曠職行為不僅影響機關業務正常運作，更損及政府整體形象及公務紀律，其可歸責性甚高，爰於第五款明定受考人在考績年度內有曠職一日或累積達一日情形者，即應考列未達良好，以強化服勤紀律。</p> <p>(三) 依公務人員請假規則第三條第一項第一款規定，每年准給七日事假，超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。同規則第三條第三項規定略以，公務人員應先請畢休假及補休後，始得請超過規定日數之事假。是以，受考人如於考績年度內請扣除俸（薪）</p>
--	--	---

		<p>給之事假超過三十日，其實際到勤日數明顯較其他人員為少，難以充分履行職務，與公務人員應努力推動業務、為民服務之本旨未符，且嚴重影響機關服務紀律、業務運作及服務品質。為兼顧考績評核之公平性，爰增訂第六款，明定機關對於受考人全年請扣除俸（薪）給之事假超過三十日者，應考列未達良好。</p> <p>（四）另公務人員請家庭照顧假及身心調適假等併入事假日數計算，以及請延長病假或超過規定日數之病假（含併入病假日數計算之生理假及因安胎事由所請之病假）以事假抵銷，均不計入第六款之事假日數。</p> <p>三、第二項增訂理由，年終考績旨在評價公務人員全年度工作表現及服務態度，係長期觀察其工作情形之結果，非一時或偶發之表現，受考人工作表現及服務態度如有第一項第一款至第四款所定情形，應於平時考核即有所</p>
--	--	---

		<p>跡象，主管人員應本於權責即時處理，透過平時考核考列未達良好之制度設計，與其面談並訂定下次通過考核之績效及態度表現之期待，俾敦促受考人積極改善其工作表現及服務態度。倘機關於考績年度內對受考人之平時考核均未考列未達良好，表明機關認為受考人平時工作表現及服務態度尚無重大缺失，於考評年終考績時，不應驟然考列未達良好，以維護考績制度一貫性及公正性，爰予增訂本項。又考量曠職及請扣除俸（薪）給之事假達一定日數係客觀事實之認定，屬於法定應考列未達良好之事由，機關對此並無裁量權限，爰於但書明定有前項第五款或第六款情形者，不在此限。</p>
<p>第九條 年終考績等次效果依下列規定： 一、<u>優秀</u>：晉本俸一級，並給與<u>一點三個月</u>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<u>一點三個月</u>俸</p>	<p>第七條第一項 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</p>	<p>一、條次變更。本條自現行條文第七條第一項移列並修正之，另增訂第二項至第五項。 二、第一項修正理由： （一）配合考績等次結構調整，將年終考績甲、乙、丙及丁四等次，修正為優秀、良好</p>

<p>給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，<u>仍敘原俸級，並給與二點三個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p>二、<u>良好</u>：除本法另有規定外，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，<u>仍敘原俸級，並給與二個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p>三、<u>未達良好</u>：留原俸級。<u>經半年改善期仍未符期待，或三年內第二次考列未達良好者，免職。在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。</u></p> <p><u>前項第三款及第十條第三款所定未達良好次數，均應合併計算。</u></p> <p><u>年終考績連續三年考列優秀者，第三年年終考績等次效果除依第一項第一款規定外，再晉本俸或年功俸一級；已達年功俸最高級而無級可晉者，改加發一個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p><u>已具陞任或參加升</u></p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、丙等：留原俸級。</p> <p>四、丁等：免職。</p>	<p>及未達良好三等次。</p> <p>(二) 為激勵工作表現優秀之公務人員，提升其工作士氣，優秀等次之法律效果宜與良好等次之法律效果間有適當之區別，並經參酌退休(伍)軍公教人員年終慰問金發給辦法第三條所定「一點五個月」法制用語，將考列優秀者之考績獎金額度定為「一點三個月」俸給總額，考列良好者則為「一個月」俸給總額，二者間未如以往以半個月而係以零點三個月俸給總額，作為考績獎金之差距，旨在強調績效表現與陞遷機制之連結，不再以獎金之顯著差距作為區辨優秀或良好等次之主要手段。至於已敘年功俸最高俸級者給與之考績獎金，均配合予以調整。</p> <p>(三) 配合本法第十六條第三項有關受降敘一級、記一大過專案懲處或專案懲處累計達一大過以上，且工作考績列良好者，不予晉級之規定，</p>
---	---	--

官等訓練資格且於本機關最近五年工作考績三年以上年終考績列優秀者，當然列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定之人選，並應優先列入本機關升官等訓練參訓人員名冊。其陞任及參加升官等訓練之條件，以使用一次為限。

十二月二日以後退休、資遣或死亡人員，其年終考績等次效果包含晉敘俸級及獎金者，晉本俸或年功俸一級改發一個月俸給總額之一次獎金。

爰於第二款明定除本法另有規定外，晉本俸一級，以為周妥。

(四) 考量現行條文規定考列丁等者即予免職，並未給予受考人改善機會，經參考企業界對於工作表現不佳員工之處理方式，於第三款就考列未達良好者設計半年改善期，使當事人得透過半年時間調整並改善其工作模式，尚無須逕予免職，機關應繼續觀察其工作表現，如半年後順利通過考核，則無須免職。惟如當事人經半年改善期仍未符期待，或三年內第二次考列未達良好（按：無須再予半年改善期），均應予以免職。又機關於公務人員尚未成就上開免職條件前，對於符合退撫法或公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法相關規定者，得視個案情形依該等規定辦理退休或資遣，尚非本法所不許。

(五) 為強化考績等次效果與陞遷機制之連結，參酌公務員懲戒

		<p>法（以下簡稱懲戒法）第十二條第二項所定撤職人員不得晉敘期間之相關限制，明定考列未達良好者，在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。</p> <p>（六）又為避免各機關核定工作考績時間不同，致衍生各機關考列未達良好人員權益未衡平之疑慮，以本法第二十三條第一項明定於年終辦理之工作考績結果，應自次年一月一日起執行，是前述改善期，原則自次年一月一日起至同年六月三十日止，機關應優先進行是類人員之考績程序，儘早完成其年終（另予）考績之核定作業，俾及早明確其工作考績考評結果，以利機關於上開期間詳細觀察渠等是否確實改善，並確保各機關間考績作業之一致性與公平性，以維護法秩序之安定性。有關改善期之細節事項將於本法施行細則中明定之。</p> <p>三、第二項增訂理由，鑑於</p>
--	--	--

		<p>年終考績與另予考績對於考列未達良好者，均設有半年改善期，以及三年內第二次考列未達良好者應予免職之制度設計，且不因當事人任職期間長短而有差異，爰增訂本項，規定本條第一項第三款及第十條第三款所定年終考績及另予考績考列未達良好等次次數應合併計算，以資明確。</p> <p>四、第三項增訂理由：</p> <p>(一) 為鼓勵公務人員持續保持優良工作表現，建立更具激勵效果之俸級晉敘機制，俾使優秀人才於職涯發展獲得適當之肯定，爰增訂本項，明定年終考績連續三年考列優秀者，第三年年終考績等次效果除依第一項第一款規定外，再晉本俸或年功俸一級。又考量如已達年功俸最高級而無級可晉者，應改加發一個月俸給總額之一次獎金，以資激勵。另為避免重複採計，已計入連續三年考列優秀之年資，不得再與後續年度優秀考績</p>
--	--	--

		<p>併計連續三年考列優秀而獲得晉俸效果。</p> <p>(二) 舉例而言：</p> <p>1、某甲現敘薦任第九職等年功俸六級，依第一項第一款晉年功俸一級後已敘年功俸最高俸級，其再晉俸一級部分因無級可晉，爰改加發一個月俸給總額之一次獎金，即應給與某甲二點三個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>2、某乙現敘薦任第九職等年功俸七級，因已達年功俸最高俸級而無級可晉，除依第一項第一款規定仍敘原俸級，並給與二點三個月俸給總額之一次獎金外，再加發一個月俸給總額之一次獎金，即應給與某乙三點三個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>五、第四項增訂理由：</p> <p>(一) 為使工作考績與機關內部陞遷機制密切結合，以協助機關首長遴選及培育人才，並激勵公務人員追求優秀表現，爰增訂本項，明定已具陞遷法第六條第二項</p>
--	--	--

		<p>所定依陞遷序列逐級辦理陞任資格，或任用法第十七條第二項及第六項取得簡任或薦任升官等訓練參訓資格，且於本機關最近五年工作考績三年以上年終考績列優秀者，當然列入本機關陞任甄審名冊中報請機關首長圈定陞遷之人選，並應優先列入本機關升官等訓練參訓人員名冊，以拔擢優秀人才。</p> <p>(二) 另為兼顧機關用人彈性，明定構成本項條件之事實，獲得陞任及參加升官等訓練，以使用一次為限，避免過度獎勵或衍生制度僵化之疑慮。已採計之三年以上年終考績列優秀年資，不得再作為下次陞任或參訓之依據。倘本機關最近五年工作考績三年以上年終考績列優秀人員，未獲陞任或參加升官等訓練，於符合上開條件時，仍當然（優先）列入本機關陞任甄審或升官等訓練參訓名冊。</p> <p>六、第五項增訂理由，有關</p>
--	--	--

		<p>十二月二日以後退休、資遣或死亡人員，其年終考績等次效果包含晉敘俸級及獎金者，晉敘俸級部分應如何處理之疑義，現行係依銓敘部七十三年十一月十九日七三台華甄一字第四五四〇五號、同年月二十九日七三台華甄四字第三六二七四號及七十八年六月十六日七八台華審一字第二七〇四六四號等函釋辦理，即上開人員因其次年一月一日不在職，其年終考績等次效果之晉敘俸級部分從寬改發一個月獎金；如該年度係屬年終考績連續三年考列優秀者之第三年，依第三項規定再晉本俸或年功俸一級，或已達年功俸最高級而無級可晉部分，亦同。因涉及公務人員考績獎金之權利事項，爰增訂本項，以符法律保留原則。</p>
<p>第十條 另予考績等次效果依下列規定： 一、<u>優秀</u>：仍敘原俸級，並給與<u>一點三個月</u>俸給總額之一次獎金。 二、<u>良好</u>：仍敘原俸級，</p>	<p>第八條 另予考績人員之獎懲，列甲等者，給與一個月俸給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵；列丁等者，免職。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。 二、參酌前條立法體例，分款規範各等次效果，並作文字修正。 三、第三款規範另予考績考列未達良好之效果</p>

<p><u>並給與一個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p><u>三、未達良好：仍敘原俸級，不予獎金。經半年改善期仍未符期待，或三年內第二次考列未達良好者，免職。在改善期間不得升等、陞任或遷調主管職務。</u></p>		<p>與年終考績考列未達良好者相同。</p>
<p>第十一條 各機關得採多元方式瞭解公務人員工作表現，作為平時考核或工作考績之參考。</p> <p>各機關對於平時考核擬考列未達良好者，應進行面談，面談內容及結果應作成紀錄，並訂定下次通過考核之績效期待。</p> <p>前項面談紀錄表，由各主管機關或其授權之所屬機關自行訂定。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、<u>第一項增訂理由</u>，各機關負責考核之主管人員，如欲全面瞭解受考人考核期間平時工作表現及服務態度，得自行決定是否採用多元化方式蒐集受考人相關資料，包括主管觀察、實際工作成果、面談、民眾回饋意見、自我考評、同事觀點等，爰增訂本項。</p> <p>三、<u>第二項增訂理由</u>，各機關對於平時考核擬考列未達良好者，因可能影響後續工作考績等次，爰增訂本項，明定應實施面談之程序規定。主管人員應與上開人員就其工作表現或服務態度未達良好標準之具體事實及理由等進行溝通，並討論後續改善措施、績效期待及相關期程等事項，受</p>

		<p>考人亦得即時向主管人員表達意見。又為使面談具有實質效益並作為後續考核之依據，明文規範面談內容及結果應作成紀錄，俾使受考人明瞭改善方向及努力目標，亦協助其及早改善。</p> <p>四、第三項增訂理由，為利各機關執行前項面談作業，明定面談紀錄表之格式，由各主管機關或其授權之所屬機關依其業務特性及實際需要自行訂定，以資彈性。</p>
<p>第十二條 各機關就公務人員工作表現或服務態度，得辦理平時考核獎懲。獎勵分嘉獎、記功、記一大功；懲處分申誡、記過、記一大過。</p> <p>平時考核獎懲得互相抵銷，年度中獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上；累計達二大過者，應即免職。</p> <p>第一項記一大功之基準，由各主管機關訂定；記一大過之基準，應於施行細則中明定之，但各主管機關得依業務特殊需要另訂補充基準。</p> <p>第一項記功或記過</p>	<p>第十二條第一項</p> <p>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：</p> <p>一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記一大功；懲處分申誡、記過、記一大過。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。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(一)一次記二大功者，晉本俸一級</p>	<p>一、本條自現行條文第十二條第一項及第二項，修正並移列至第一項及第三項，並自現行條文第十三條，修正並移列至第二項，另增訂第四項及第五項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>(一)各機關應就公務人員工作表現或服務態度，辦理其平時考核；如有特別獎勵或懲處事由，得辦理平時考核獎懲，爰增訂並修正相關文字，以資明確。</p> <p>(二)現行條文第十二條第一項第一款「於年終考績時，併計成績</p>

以下之基準，由各主管機關訂定，或授權所屬機關視業務情形訂定，報請主管機關備查。

各機關辦理公務人員平時考核獎懲之程序，應於施行細則中明定之。

，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。

第十二條第二項

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。

第十三條 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，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，

增減總分」及「無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等」規定部分，以第二項已明文規範平時考核獎懲相互抵銷後達一定結果者之考績等次限制及應予免職處分，爰均予刪除。

三、第二項修正理由：

(一)工作考績係就公務人員工作表現及服務態度所為考核，與所辦理之平時考核獎懲應有合併考量之機制，對受考人始具持續改善之激勵效果，爰維持現行平時考核獎懲得互相抵銷之規定。惟考核期間工作績效表現或服務態度時有不佳情形者，雖平時考核獎懲得互相抵銷，然鑑於第七條及第九條已將考績等次修正為三等次，優秀及良好等次均得晉級並給與獎金，為符合考績之公平性，對此類表現者仍應施予必要警示，爰增列本項後段規定，明定獎懲抵銷後累計達一大過者，工作考績不得考列良好以上

	<p>考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。</p>	<p>；又為即時淘汰不適任人員，參酌警察條例第二十九條第一項應即停職之法制用語，以及符合第三十一條所定條件即應予免職之作法，規定獎懲抵銷後累計達二大過者，應即免職。</p> <p>(二) 另為更加落實公務人員權益保障，防止機關濫用前開免職機制，參照司法院一百十一年憲判字第十號判決意旨，請各機關辦理公務人員平時考核獎懲時，應於發現獎懲原因事實後，即時調查確認並辦理獎懲；對於獎懲相抵將滿二大過之受考人，應予適時提醒，促其注意改善；於因獎懲相抵累積達二大過而為免職處分前，對受考人於考績年度中具應予獎勵事實而尚未核予獎勵部分，亦應即時辦理。</p> <p>(三) 至機關如已參照前開判決意旨妥處，且擬予受考人懲處時，倘加計該懲處，受考人即符合累計達二大過之條件，為即</p>
--	-------------------------------------	--

		<p>時淘汰不適任人員，以維公共服務品質，機關於辦理該據以免職之最後懲處時，亦應同時辦理其免職，二者遞送同次考績委員會初核，並留意處分前應給予受考人陳述意見之機會，俾兼顧受考人之權益。</p> <p>四、第三項至第五項增訂理由：</p> <p>(一) 現行本法施行細則第十三條第一項規定平時考核記一大功、記一大過之標準，同條第二項規定，各主管機關得依業務特殊需要，另訂標準報送銓敘部核備；至嘉獎、記功及申誡、記過之標準，則係於現行本法施行細則第十三條第三項授權由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。為符法制，爰提升至本法規範，同時為避免與中央法規標準法第三條有關命令名稱規定所列「標準」造成混淆，將獎懲「標準」文字修正為獎懲「基準」。</p> <p>(二) 考量各機關業務性</p>
--	--	---

		<p>質不同，所屬公務人員工作內容及績效表現態樣各異，為使記一大功之基準更具彈性，並符合各機關實務運作需求，第三項前段爰規定記一大功之基準，由各主管機關自行訂定，毋須報送銓敘部核備，俾利各主管機關因應業務特性，建立適合所屬人員之獎勵機制，以達激勵士氣及提升行政效能之目的。</p> <p>(三) 鑑於記一大過係屬重大懲處處分，對公務人員權益影響甚鉅，且與後續考績等次、免職處分等具有密切關聯，為維護懲處基準之衡平性及一致性，避免各機關標準寬嚴不一，致生不公平情事，爰於第三項後段明定記一大過之基準應於施行細則中統一規範。又為簡化行政作業，並尊重主管機關對其所屬受考人平時考核懲處權限，各主管機關如為應其業務特殊需要得另訂補充基準，且毋須再報送銓敘部核備。</p>
--	--	---

		<p>(四) 復考量平時考核獎懲與工作考績之核定同屬主管機關權限，實務上主管機關訂定之平時考核獎懲基準，亦有含括其所屬機關一體適用之嘉獎、記功、申誡及記過基準者，故明定記功或記過以下之基準由各主管機關訂定，或授權所屬機關視業務情形訂定，報請主管機關備查。</p> <p>(五) 現行公務人員平時考核獎懲之程序，係於本法施行細則第十三條第四項至第六項規範，為符合法律授權明確性原則，爰增訂第五項，明定各機關辦理公務人員平時考核獎懲之程序，應於施行細則中明定之。</p>
<p><u>第十三條</u> 年終考績應晉俸級者，在考績年度內有以下情形，考列<u>良好</u>以上時，不再晉敘：</p> <p>一、已依法晉敘俸級。</p> <p>二、升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，並以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦</p>	<p><u>第十條</u> 年終考績應晉俸級，在考績年度內已依法晉敘俸級或在考績年度內升任高一官等、職等職務已敘較高俸級，其以前經銓敘審定有案之低官等、職等職務合併計算辦理高一官等、職等之年終考績者，考列乙等以上時，不再晉敘。但專案考</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。</p> <p>二、依本法立法體例修正，並以分款列舉方式規範，以資明確。</p> <p>三、配合考績等次結構調整及第九條所定年終考績等次效果，將「乙等」修正為「良好」。</p> <p>四、按機要人員不受任用</p>

<p>理高一官等、職等之年終考績。</p> <p><u>三、不受任用資格限制人員改任其他同官等受法定任用資格限制職務，所敘俸級高於其按年核算之職等俸級。</u></p>	<p><u>績不在此限。</u></p>	<p>資格限制，公務人員調任機要人員，或機要人員在機要職務間調整職務，其官等、職等、俸級時有跳空情形，故而具公務人員任用資格之機要人員，於調任或改任其他受法定任用資格限制之職務時，應重新銓敘審定其官等、職等及俸級（任用法施行細則第十一條、公務人員俸給法施行細則第五條參照），又以一般公務人員於年度中升任簡任第十職等職務已敘較高俸級者，依現行本條規定，即不再晉敘，銓敘部爰以一百零八年十二月二十日部法二字第一〇八四八八三七〇二號函略以，基於本條立法意旨及衡平性考量，簡任機要人員於考績年度二月至十二月間以先升後訓方式調任簡任非機要職務，應按其所具考試等級資格、歷來調任情形及銓敘審定結果，核算其得銓敘審定合格實授之官等、職等及俸級，審視其調任簡任非機要職務有無敘較高俸級之情形，進而認定其是否須受本條規定限制。因</p>
--	----------------------	---

		<p>涉及公務人員晉敘之權利事項，爰配合增訂本條第三款，以符合法律保留原則。</p> <p>五、舉例而言，某丙原為簡任第十職等機要人員（歷至一百十四年考成晉敘簡任第十職等本俸三級六三〇俸點有案），其一百十五年七月以先升後訓方式調任簡任第十職等非機要職務，經按年核算其得銓敘審定合格實授之職等俸級為薦任第九職等本俸五級五五〇俸點後，依其所任職務核敘簡任第十職等本俸一級五九〇俸點；某丙自簡任第十職等機要職務以先升後訓方式調任簡任第十職等非機要職務，就其於前後職務二者所敘俸點觀之，似無敘較高俸級情形，惟經核算後，其本質上仍屬薦任官等升任簡任官等而已敘較高俸級之情形，是其一百十五年年終考績考列良好以上時，應不再晉敘。</p>
<p>第十四條 公務人員任本職等年終考績，<u>連續二年列良好以上者</u>，取得同官等高一職等之任用資格</p>	<p>第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，<u>具有下列各款情形之一者</u>，取得同官等高一職</p>	<p>一、條次變更，並修正第一項至第三項，現行條文第二項後段移列至第一項，另增訂第四項及</p>

。因育嬰留職停薪辦理之另予考績，二年列良好以上者，視為年終考績一年列良好以上。

前項所稱任本職等年終考績或另予考績，指當年任職期間均任同一職等所辦理之工作考績。

第一項以外之另予考績及以不同官等職等併資辦理工作考績之年資，均不得予以併計取得高一職等任用資格。但以不同官等職等併資辦理工作考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等任用資格。

依第六條第二項及第三項併資辦理之年終考績，以及有第六條第四項情事且因育嬰留職停薪辦理之另予考績，如其轉任（調）或再任前原職與現職職等相當或較高者，得作為第一項取得同官等高一職等任用資格之年資。

受撤職、休職、降級、減俸或記過懲戒處分人員，在不得晉敘期間辦理之工作考績，均不得作為取得同官等高一職等任用資格之年資。

等之任用資格：

一、二年列甲等者。

二、一年列甲等二年列乙等者。

前項所稱任本職等年終考績，指當年一月至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。因育嬰留職停薪辦理之另予考績，二年列甲等者，視為年終考績一年列甲等；一年列甲等一年列乙等或二年列乙等者，視為年終考績一年列乙等。

前項以外另予考績及以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，均不得予以併計取得高一職等升等任用資格。但以不同官等職等併資辦理年終考績之年資，得予以併計取得該併資之較低官等高一職等升等任用資格。

第五項。

二、第一項至第三項修正理由：

（一）配合本法立法體例及考績等次結構調整修正，年終考績考列良好以上者，均得作為取得同官等高一職等任用資格之條件。復考量受考人如經機關考列未達良好，顯示其工作表現未能持續符合機關期待及標準，尚不宜於次年度考列良好以上時，逕以併先前年度之良好以上考績取得升等任用資格，爰增訂「連續」要件，即上述考列未達良好者應重新起算年資，確保取得升等任用資格者均具備穩定良好之工作表現，維護升等制度之嚴謹性與合理性。是如公務人員任本職等年終考績，連續二年列良好以上者（含括連續二年均列良好、連續二年一年列優秀且一年列良好，以及連續二年均列優秀三種情形），方取得同官等高一職等任用資格。

（二）另公務人員據以升

		<p>等年資之最後一年如為因育嬰留職停薪辦理之另予考績，考量該等另予考績年資二年列良好以上者，視為年終考績一年列良好以上，是上開人員取得同官等高一職等任用資格之時間點自應比照年終考績辦理，即為上述最後一年考績之次年一月一日。</p> <p>三、第四項增訂理由，查現行本法施行細則第十二條之一第一項規定：「依本法第四條第二項併資辦理之年終考績，如其原任職務與現任職務職等相當或較高者，得作為本法第十一條第一項取得同官等高一職等任用資格之年資；併資辦理之另予考績，符合本法第十一條第二項後段所定條件者，亦同。」以上開規定涉及公務人員考績升職等之重大權利事項，爰提升於本法規範，以符合法律保留原則，並作文字修正。</p> <p>四、第五項增訂理由，現行本法施行細則第十條規定：「受撤職、休職、降級、減俸或記過之懲戒處分人員，在不得</p>
--	--	--

		<p>晉敘期間考列乙等以上者，不能取得升等任用資格。」茲以上開規定影響受考人升等任用資格，爰提升於本法規範，並作文字修正。</p>
<p><u>第十五條 權責機關就公務人員有具體優良工作表現者，隨時或定期辦理下列專案獎勵：</u></p> <p>一、<u>一次記二大功，給與二個月俸給總額之一次獎金。</u></p> <p>二、<u>即時性獎勵，頒給獎金、獎品、給予公假或其他激勵。</u></p> <p>三、<u>模範事蹟獎勵，頒給獎狀、獎座、獎金、給予公假或其他激勵。</u></p> <p>前項第一款一次記二大功之<u>基準</u>，應於施行細則中<u>明定之</u>。</p> <p><u>第一項第二款及第三款有關事項，由考試院以辦法定之。但其他法令另有規定者，從其規定。</u></p> <p><u>公務人員本職工作表現及服務態度以外之優良事蹟，依前項所定辦法予以獎勵。</u></p>	<p><u>第十二條第一項</u></p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</p> <p>(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</p>	<p>一、條次變更。本條自現行條文第十二條第一項第二款及第二項移列並修正之，另增訂第三項及第四項。</p> <p>二、第一項修正理由，專案獎勵係於公務人員平時有具體優良工作表現時，隨時或定期辦理之獎勵，其中模範事蹟獎勵泛指依公務人員激勵辦法（以下簡稱激勵辦法）及其他有關法令規定，對於公務人員具有優良事蹟足為他人模範者所為獎勵，不以「模範公務人員」為限。各主管機關或授權之所屬機關得隨時辦理一次記二大功；各機關得頒給獎金、獎品，給予公假或其他激勵等即時性獎勵；考試院、各主管機關分別就公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員等模範事蹟予以各項獎勵，以達到即時鼓勵公務人員維持良好工作表現之效果。又一次記二大</p>

	<p>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。</p> <p>(二)一次記二大過者，免職。</p> <p>第十二條第二項</p> <p>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。</p>	<p>功既已非屬工作考績性質，爰刪除其晉本俸或年功俸之法律效果，改為給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>三、第二項修正理由，配合前項修正調整款次，並酌作文字修正。另有關專案獎懲不得與平時考核獎懲互相抵銷之規定，係於第十六條第二項規範。</p> <p>四、第三項增訂理由：</p> <p>(一)查中華民國憲法（以下簡稱憲法）增修條文第六條規定，公務人員褒獎之法制事項，為考試院憲定職掌。次查一百零七年二月五日經總統令公布之該年度中央政府總預算案，於銓敘部預算項下作成決議略以，公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員，未有法律授權，應儘速於本法訂定授權依據，送立法院審議。</p> <p>(二)以公務人員相關激勵法規訂定之目的，係激勵公務人員提升工作熱忱、服務品質及工作績效，與第二條所定考績目的相同，且激勵辦法有關得選拔為模範公務人員及獲頒公務人員傑出貢</p>
--	--	--

		<p>獻獎之條件或消極資格限制規定，含括考績及平時考核，與本法互為相關，爰於本法訂定激勵法規之依據，由考試院以辦法定之。</p> <p>(三) 另考量現行尚有其他法令訂定相關激勵措施，例如：防制毒品危害獎懲辦法，以及行政院訂(核)定之獎金等激勵措施，爰配合增列本項但書規定。</p> <p>五、第四項增訂理由，第一項序文明定公務人員有具體優良工作表現者，辦理專案獎勵，旨在強化考績獎勵與本職工作表現之連結。惟公務人員於本職工作表現及服務態度以外，如有足資表彰之優良事蹟，例如：於公共場所見義勇為或從事其他有益社會之行為，其精神值得肯定，仍有給予適當獎勵之必要，爰增訂本項，明定公務人員本職工作表現及服務態度以外之優良事蹟，依前項所定辦法予以獎勵，以資鼓勵。</p>
<p>第十六條 各機關就公務人員非屬本職工作之違</p>	<p>第十二條第一項 各機關辦理公務人</p>	<p>一、本條自現行條文第十二條第一項第二款及</p>

失行為，即時辦理下列專案懲處：

- 一、一次記二大過，免職。
- 二、累計達二大過，免職。
- 三、降敘一級。
- 四、記一大過。
- 五、記過。
- 六、申誡。
- 七、書面警告。

專案懲處不得與專案獎勵及平時考核獎勵互相抵銷。

考核期間受申誡以上專案懲處者，工作考績不得列優秀；受降敘一級、記一大過專案懲處或專案懲處累計達一大過以上，且工作考績列良好者，不予晉級及給與獎金。

受平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及專案懲處累計達二大過者，應即免職。

為第一項第二款、第三項及前項之累計時，降敘一級以記一大過及記過二次計。

公務人員與工作表現及服務態度有關之違失行為，屬第十七條第一項、第三項及第四項所定各款情形之一者，應辦理專案懲處。

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。

第二項移列並修正之，另增訂第三項至第六項。

二、第一項修正理由：

(一)公務人員平時行為表現均須遵行法令規定、服務機關及政府之紀律要求。對於違反與本職工作無關之相關法令、機關明確禁止行為或其他服務紀律行為者，例如：違反公務員服務法（以下簡稱服務法）第十四條、第十五條公務員不得經營商業與兼職之規定，或公務人員對他人為性騷擾或酒後駕車等，機關應視其情節輕重，即時採取必要之懲處，無須待年終始一併處理或移請其他機關處理，始能增進人民對公務人員及機關之信賴，爰於本項明定專案懲處之定義。

(二)鑑於違反服務紀律行為之態樣及事由差異甚大，違規情節亦有輕重之別，實有必要賦予機關更多元之專案懲處選項，俾能因應個案情形妥適運用，並避免現行懲處類型過於兩

	<p>(二)一次記二大過者，免職。</p> <p>第十二條第二項 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。</p>	<p>極化，致處分未符比例原則，爰於本項增列部分懲處種類。</p> <p>(三)又增列降敘一級專案懲處處分，對公務人員權利亦有重大影響。按司法院釋字第四八三號解釋曾揭示，非經懲戒程序，不得為降級處分，係因當時本法尚無降敘處分之設計，且本法既已賦予機關得為最嚴重之專案考績免職處分權限，依「舉重以明輕」之法理，經立法程序明定於本法後，機關自得為未剝奪服公職權利之降敘一級處分，俾有效防制公務人員違反重大服務紀律之行為，並避免因處分過重而違反比例原則。</p> <p>(四)至影響公務人員權益重大之一次記二大過免職及降敘一級之專案懲處，明定機關應依本法第十七條所定事由及第十九條所定程序辦理；如有先行停職調查之必要者，亦應依第十八條規定辦理，俾使受懲處者獲得應有之權益保障。</p>
--	--	---

		<p>三、第二項修正理由，本法修正後，專案懲處與第十五條所定專案獎勵均非屬工作考績之內涵，且專案獎懲與第十二條所定平時考核獎懲二者規範事項亦明顯有別，爰明定專案懲處不得與專案獎勵及平時考核獎勵互相抵銷。</p> <p>四、第三項修正理由：</p> <p>(一)按本法第四條第一項已揭示機關應將專案懲處紀錄納入工作考績等次考量因素，以符合社會大眾對於公務人員考績應含括其年度內各類表現所為評價之期待。經考量公務人員考列優秀者，為其他公務人員之楷模，應同時具備優良之工作及品德表現，又考列良好之考績等次效果既含括晉敘及考績獎金，受考人亦不宜有重大或經常性違紀行為，爰於本項採層級性規範，考核期間受申誡以上專案懲處者，工作考績不得列優秀；受降敘一級、記一大過專案懲處或專案懲處累計達一大</p>
--	--	--

		<p>過以上，且工作考績列良好者，不予晉級及給與獎金。</p> <p>(二) 至受降敘一級專案懲處者，受處分當年度年終考績不予晉級，倘次一年度年終考績列良好以上，始得晉級，上開機制與懲戒法第十五條所定公務人員經降級懲戒處分不得晉敘期間後，始得依考績結果晉級之設計相當，例如：現敘薦任第七職等年功俸四級五三五俸點之某丁，於一百十五年六月一日受降敘一級處分，經機關報送銓敘部銓敘審定為薦任第七職等年功俸三級五二〇俸點，其一百十五年年終考績考列良好，依本項後段規定不予晉級，是仍維持原俸級，須其一百十六年年終考績考列良好以上，且未有本項所定不予晉級情事者，始得晉級（按：將於一百十七年一月一日執行晉級）。</p> <p>五、第四項增訂理由：</p> <p>(一) 考量公務人員工作上表現所為平時考</p>
--	--	---

		<p>核獎懲抵銷後積餘之懲處，以及其違反工作外服務紀律行為所為之專案懲處，如二者合併累計達二大過者，其整體違失行為實屬重大，與第十二條第二項規定年度中平時考核獎懲抵銷後累計達二大過及第一項第二款專案懲處累計達二大過之情形相當，均已達不適任程度，並參酌警察條例第二十九條第一項應即停職之法制用語，以及該當第三十一條所定條件即應予免職之作法，明定受平時考核獎懲抵銷後積餘之懲處及專案懲處累計達二大過者，應即免職。</p> <p>(二) 舉例而言，機關就某戊良好工作表現於一百十五年三月十日核予平時考核嘉獎一次，復於同年五月八日就其承辦業務有重大違失核予平時考核記一大過，嗣以其違反服務紀律行為於同年九月三十日核予專案懲處降敘一級，其平時考核獎懲互相抵銷</p>
--	--	--

		<p>後，積餘之懲處為記過二次及申誡二次，又依第五項規定，專案懲處降敘一級以記一大過及記過二次計，是其受專案懲處降敘一級時，已累計達二大過，機關自應依本項規定立即予以免職。</p> <p>六、第五項增訂理由，按降敘一級之懲處程度較記一大過為重，惟欠缺明確換算標準，致為第一項第二款、第三項及前項之累計時產生困難。倘未明確界定降敘一級之換算標準，將衍生不合理現象，例如：公務人員上半年及下半年經機關分別核予記一大過者，因累計達二大過應予免職，然整體違失情節較重經機關核予降敘一級及記一大過者，因降敘一級無法合併累計致其未予免職。是為確保累計結果之公平性，爰增訂本項，明定降敘一級以記一大過及記過二次計，俾利累計並避免輕重失衡之情形發生。</p> <p>七、第六項增訂理由，為免實務上機關就公務人員之違失行為，究應以平時考核懲處或專案</p>
--	--	---

		懲處論處產生適用疑義，爰增訂本項，明定公務人員與工作表現及服務態度有關之違失行為第，屬第十七條第一項、第三項及第四項所定各款情形之一者，應辦理專案懲處，以資明確。
<p>第十七條 有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，應為一次記二大過處分：</p> <p>一、圖謀背叛國家。</p> <p>二、<u>製造、販運毒品或販運人口，經檢察官提起公訴。</u></p> <p>三、<u>涉及貪污案件或圖謀不法利益，經檢察官提起公訴。</u></p> <p>四、<u>對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實，或經檢察官提起公訴。</u></p> <p>五、<u>於同一考績年度內曠職繼續達二日或累計達五日。</u></p> <p>前項第一款至第四款人員經無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。</p> <p><u>有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，得依其情節重大程度為一次記二大過或降</u></p>	<p>第十二條第四項</p> <p><u>公務人員除在同一考績年度內曠職繼續達四日或累計達十日，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：</u></p> <p>一、圖謀背叛國家。</p> <p>二、<u>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。</u></p> <p>三、<u>違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽。</u></p> <p>四、<u>涉及貪污案件，其行政責任重大。</u></p> <p>五、<u>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。</u></p> <p>六、<u>因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人</u></p>	<p>一、本條自現行條文第十二條第四項及第五項移列並修正之，另增訂第三項及第四項。</p> <p>二、專案懲處須即時處理，其事由完全採認非屬本職工作之違失行為，是公務人員之行為，一旦符合本條各項各款所定專案懲處要件，不論行為發生之地點或時間，權責機關應為專案懲處。此與工作考績未達良好等次係以指派工作全年表現為決定事由者，有明確之區隔。</p> <p>三、第一項至第三項修正及增訂理由：</p> <p>(一) 專案懲處種類中一次記二大過免職及降敘一級處分，對公務人員權益影響甚鉅，爰於第一項及第三項明定其事由，以符法律保留原則。</p> <p>(二) 基於任用法第四條</p>

<p>敘一級處分：</p> <p>一、<u>有重大違反國家安全行為。</u></p> <p>二、洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害。</p> <p>三、<u>違抗政府重大政令，致嚴重傷害政府信譽。</u></p> <p>四、言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p>五、<u>因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。</u></p> <p>六、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>七、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>八、<u>因個人行為致發生職場安全及衛生事件，致他人重大身心創傷或死亡。</u></p> <p>九、脅迫、公然侮辱或誣告長官或同仁，情節</p>	<p>死傷而逃逸，違反有關法律規定。</p> <p>七、對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。</p> <p>八、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>九、對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</p> <p>十、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。</p> <p>十一、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。</p> <p>十二、違反有關法令規定，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p>第十二條第五項</p> <p>前項第七款但書人員經無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。</p>	<p>要求公務人員對國家負有忠誠義務，爰將圖謀背叛國家列為應為一次記二大過免職之事由。又如有製造、販運毒品、販運人口或對他人為性侵害等嚴重侵害人權之行為，或涉及貪污案件或圖謀不法利益，嚴重損害民眾對政府之信賴，機關應給予最重之一次記二大過免職處分，惟公務人員如有上述第一項第一款至第四款情形，嗣經法院無罪判決確定，機關應撤銷其一次記二大過免職處分。又現行一次記二大過免職處分對於曠職日數所為標準，難以符合民眾對公務人員服勤紀律之期待，爰修正為更嚴格之曠職繼續達二日或累計達五日。</p> <p>(三) 公務人員本職工作以外之行為，如足以影響民眾對公務人員及機關之信賴，且情節已達重大影響機關聲譽者，均得為機關作成專案懲處一次記二大過免職或降敘一級處分之</p>
--	--	--

<p>重大。</p> <p>十、<u>散播不實謠言、挑撥離間或破壞紀律</u>，情節重大。</p> <p>十一、<u>違反有關法令規定或服務紀律行為</u>，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</p> <p><u>有具體事證，足認公務人員有下列情形之一者，得依其情節輕重程度為記一大過、記過、申誡或書面警告處分：</u></p> <p><u>一、有前項所列行為且情節較輕。</u></p> <p><u>二、違反公務人員行政中立法之行為。</u></p> <p><u>三、其他影響機關聲譽之職務外行為。</u></p>		<p>事由，以彰顯嚴正之紀律管理，爰以現行一次記二大過事由為基礎並予增修，於第三項增列違反國家安全、違反職業安全衛生規定致他人死傷及散播不實謠言等事由或要件，並酌修相關文字，又為免掛一漏萬，於第十一款增訂違反服務紀律行為（包括服務法及相關規定），俾期周延。</p> <p>（四）違反第一項及第三項各款事由之專案懲處處分，均屬重懲，機關應依第十八條及第十九條所定程序為之，俾兼顧即時懲處及踐行正當法律程序，以維護機關紀律並保障公務人員權利。</p> <p>四、第四項增訂理由：</p> <p>（一）專案懲處之其他處分種類，其事由原則上應與第一項保持一致。惟違反第一項第一款至第四款之行為，因其嚴重影響政府及機關聲譽，應為一次記二大過處分，爰未予列入其他較輕專案懲處之事由。</p>
--	--	---

		<p>(二) 公務人員應遵守公務人員行政中立法之相關規範，乃民主國家之基本要求，該法對違反者規定應予行政懲處，爰納入本項事由。又為免掛一漏萬，於第三款增列概括條款，以資周妥。</p>
<p>第十八條 各機關為調查所屬公務人員前條第一項或第三項所列行為，得依職權先行停止其職務，期間在二個月以內；認有延長之必要者，得酌予延長，停職期間累計不得逾六個月。停職期間應發給本俸（年功俸），並應送銓敘部辦理停職登記。</p> <p>依前項規定停職者，經調查結果未受一次記二大過或降敘一級處分，機關應撤銷原處分送銓敘部登記，並補發停職期間本職法定加給。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、<u>第一項增訂理由</u>，為利各機關調查所屬公務人員有無前條第一項或第三項各款所定違失行為，避免受調查人員於調查期間繼續執行職務可能造成之負面影響，爰於本項明定各機關於調查所屬公務人員上開行為時，得依職權先行停止其職務。又為兼顧機關調查需求及停職人員相關權益，採階段式停職機制，明定第一次停職期間在二個月以內；認有延長之必要者，得酌予延長，停職期間累計不得逾六個月，以督促機關儘速完成調查，並賦予適度彈性。另停職期間應發給本俸（年功俸），並應送銓敘部辦理停職登記，俾符法律明確性原則。</p>

		<p>三、第二項增訂理由，為保障停職人員經調查結果未受一次記二大過或降敘一級處分者，應即回復其停職期間法定權益事項，爰於本項明定依前項停職者，經調查結果未受一次記二大過或降敘一級處分時，機關應撤銷其停職處分送銓敘部登記，因該處分自始失其效力，是機關應予補發停職期間本職法定加給，並據以採計其停職期間為公務人員任用、考績、休假、公保及退撫等有關年資，且刪除其個人人事資料所載原處分紀錄，避免原處分紀錄對當事人日後考績、陞遷或調任等各面向產生不利影響。</p>
<p>第十九條 各機關對於公務人員之<u>工作考績、專案獎懲、依本法免職及停職處分</u>，應送考績委員會初核，機關首長覆核，經由核定機關核定，除專案獎勵及記一大過以下專案懲處外，並應送銓敘部銓敘審定或辦理停職登記；非於年終辦理之另予考績，得逕由機關首長覆核，經核定機關核定，但擬予考列未達良好人員</p>	<p>第九條 <u>公務人員之考績</u>，除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。</p> <p>第十四條第一項 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</p>	<p>一、條次變更。本條第一項至第三項、第五項自現行條文第九條、第十四條第一項至第三項移列並修正之，另增訂第四項及第六項。</p> <p>二、第一項修正理由： (一)所稱「依本法免職」，指依本法第九條及第十條規定經考列未達良好人員，經半年改善期仍未符期待，或三年內第二次</p>

仍應送考績委員會初核。

考績委員會對於前項處分案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄或案卷，並得向有關人員查詢。

考績委員會對於擬予工作考績考列未達良好、降敘一級以上之專案懲處、依本法免職及停職人員，處分前應給予受考人陳述意見之機會。其中降敘一級以上之專案懲處及依本法免職者，受考人得委任律師或相關專業人員到場協助之。

各機關對於公務人員工作考績考列未達良好、專案懲處、依本法免職及停職者，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。

機關首長之考績，由上級機關依前四項規定辦理。

人事、主計、政風人員之考績，其機關、主管機關、核定機關之定義及考績程序，依各該人員相關法令辦理。

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。

第十四條第二項

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。

第十四條第三項

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。

考列未達良好者免職、依第十二條平時考核獎懲互相抵銷後，累計達二大過者免職，以及依第十六條專案懲處一次記二大過或累計達二大過免職。又停職處分雖未影響公務人員銓定資格與敘定俸級，仍屬重要之人事管理措施，其法律效果直接影響公務人員各項年資計算及退休撫卹權益等，爰增訂停職處分須送銓敘部辦理停職登記，俾建立完整之公務人員人事資料庫，使銓敘部得以有效掌握各機關公務人員任職情形。

(二) 配合本法體例酌作文字修正，復以實務上，對於現行條文「由主管人員就考績表項目評擬」所稱之主管人員，時常發生認定上爭議，且屢有提出由實質督導人員評擬之建議，爰將相關規定刪除，放寬由機關本於權責自行判斷並指派評擬受考人工作考績之主管人員。

(三) 現行條文第十四條

		<p>第一項但書有關受考人考績得由機關首長逕予考核情形中，涉及各機關得不組設考績委員會之條件及該等機關考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核，移列第二十一條第一項但書及第三項規範。</p> <p>三、第二項配合立法體例酌作文字修正。</p> <p>四、第三項及第四項修正理由：</p> <p>(一) 考量工作考績考列未達良好、降敘一級以上之專案懲處、依本法免職及停職等處分，均涉及公務人員身分及相關權益，基於憲法第十六條所定有權利必有救濟之意旨，應一體適用陳述意見之程序保障，爰修正第三項，使各類重大不利處分之當事人，於處分前均得陳述意見。又鑑於降敘一級以上之專案懲處及依本法免職係最為嚴厲之行政懲處手段，對受考人影響甚鉅，為確保程序更臻公正嚴謹，並衡平受考人與機關間之地位，爰</p>
--	--	--

		<p>增訂受考人得委任律師或相關專業人員到場協助之規定。另律師或相關專業人員到場，係為協助受考人陳述意見，又受考人委任律師之相關費用與因公涉訟輔助之範疇有別，機關亦無須負擔之。</p> <p>(二) 為貫徹行政程序法第九十六條有關行政處分應記載事項之規定，並確保受考人充分知悉不利處分之理由、依據及救濟途徑，爰於第四項增訂各機關對於工作考績考列未達良好、專案懲處、依本法免職及停職等重大不利處分，應於處分書中附記處分理由及救濟教示，含括提起救濟之方法、期間及受理機關等相關規定。</p> <p>五、第五項修正理由，公務人員於年度中具有符合法定具體事由之優秀工作表現者，不論其官等職等高低，均得考列優秀等次，已毋須以同官等人員為比較範圍，爰刪除並修正相關文字。</p>
--	--	---

		<p>六、第六項增訂理由，以人事、主計及政風人員雖屬各機關人員，且依本法及本法施行細則相關規定辦理考績，惟渠等係分別適用人事管理條例、行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點、主計機構人員設置管理條例及政風機構人員設置管理條例等相關規定，由各該專責人事管理系統之主管機關（構）辦理其獎懲、考績等相關事宜，其中人事人員部分，行政院所屬人事機構之人事主管機關為行政院人事行政總處；至行政院以外人事機構之人事主管機關為銓敘部。又查各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第十八點規定略以，人事、主計、政風人員之考績（成），其送核程序暨有關規定，循各該系統規定辦理，且實務上，渠等並未列入各機關受考人總數計算。是以，允宜於本法中明定人事、主計及政風人員之考績，其機關、主管機關、核定機關之定義及考績程序，依各該人員相關法令辦理，以資</p>
--	--	---

<p><u>第二十條</u> 公務人員之違失行為，經<u>核定機關</u>認屬一次記二大過者，懲處權行使期間為十五年；屬<u>降敘一級或記一大過者</u>，懲處權行使期間為七年；屬<u>記過、申誡或書面警告者</u>，懲處權行使期間為五年。</p> <p>前項期間，自違失行為為終了之日起算；行為屬不作為者，自作為義務消滅時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。</p> <p>各機關對公務人員所為之懲處，經相關救濟程序撤銷並由原處分機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處被撤銷確定之日重行起算。但上開案件部分撤銷原因係原懲處事由已逾懲處權行使期間者，該等懲處事由不重行起算懲處權行使期間。</p> <p><u>公務人員同一違失行為</u>，經<u>核定機關核予專案懲處或平時考核懲處者</u>，不得再依<u>公務員懲戒法</u>規定移送懲戒。但經<u>監察院彈劾或糾舉者</u>，不在此限。</p> <p><u>公務人員同一違失行為</u>，經<u>監察院彈劾或糾</u></p>	<p>第十二條第六項</p> <p>公務人員之違失行為，經主管機關或授權之所屬機關認屬一次記二大過者，懲處權行使期間為十五年；屬記一大過者，懲處權行使期間為七年；屬記過或申誡者，懲處權行使期間為五年。</p> <p>第十二條第七項</p> <p>前項期間，自違失行為為終了之日起算；行為屬不作為者，自作為義務消滅時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。</p> <p>第十二條第八項</p> <p>各機關對公務人員所為之懲處，經相關救濟程序撤銷並由原處分機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處被撤銷確定之日重行起算。但上開案件部分撤銷原因係原懲處事由已逾懲處權行使期間者，該等懲處事由不重行起算懲處權行使期間。</p>	<p>明確。</p> <p>一、本條自現行條文第十二條第六項至第八項移列為第一項至第三項，另增訂第四項及第五項。</p> <p>二、第一項配合第三條第五款規定，將「主管機關或授權之所屬機關」修正為「核定機關」，以統一用語。又配合第十六條第一項增列第三款降敘一級及第七款書面警告之專案懲處種類，爰於本項明定降敘一級之懲處權行使期間為七年，書面警告則為五年。另本項所定懲處權行使期間，於專案懲處之一次記二大過至書面警告，以及平時考核懲處之記一大過至申誡，均有適用。</p> <p>三、第四項及第五項增訂理由：</p> <p>(一)查憲法法庭於一百一十一年六月二十四日作成一百一十一年憲判字第九號判決（以下簡稱憲判九）略以，有關機關宜適時檢討修正相關法令，適切區別司法懲戒與行政懲處事由，或明定該二程序關</p>
--	--	---

<p><u>舉成立，移送懲戒法院審理者，其專案懲處或平時考核懲處案件於核定或銓敘審定前之行政作業程序，以及其救濟程序均停止進行。</u></p>		<p>係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及公務人員受雙重程序負擔。</p> <p>(二) 基上，為落實憲判九有關機關應明定司法懲戒與行政懲處程序關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及公務人員受雙重程序負擔之旨，爰增訂第四項，明定公務人員同一違失行為，經核定機關核予專案懲處或平時考核懲處者，不得再依懲戒法規定移送懲戒，惟為尊重監察院憲定職權，增訂但書規定，經監察院彈劾或糾舉者，不在此限。</p> <p>(三) 基於尊重監察院之彈劾權及糾舉權，並符憲判九所示避免當事人受雙重程序負擔意旨，爰增訂第五項，明定公務人員同一違失行為，經監察院彈劾或糾舉成立，移送懲戒法院審理者，其依本法規定辦理之專案懲處或平時考核懲處案件程序及其救濟程序均停止進行。</p>
--	--	--

<p><u>第二十一條</u> 各機關應組設考績委員會，其組成及迴避等有關事項，由考試院以組織規程定之。但依其組織法規規定未設置內部單位，或因特殊情形經上級機關核准者，得不組設。</p> <p><u>前項不組設考績委員會之機關，得與上級機關合併組設考績委員會。</u></p> <p><u>不組設考績委員會之機關對於公務人員之考績，除擬予工作考績考列未達良好、專案懲處、依本法免職及停職人員，應送上級機關考績委員會考核外，得逕由機關首長覆核，經核定機關核定。</u></p>	<p>第十五條 各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。</p> <p>第十四條第一項</p> <p>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。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正，增訂第二項及第三項。</p> <p>二、第一項修正及第二項增訂理由：</p> <p>(一) 現行考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第二條及第八條定有組成及迴避等有關事項，為符授權明確性原則，爰於第一項明定上開相關事項，由考試院以組織規程定之。</p> <p>(二) 又依現行條文第十四條第一項但書規定，機關組織編制屬「長官僅有一級」，或「因特殊情形報經上級機關核准」者，得不設置考績委員會，該但書規定顯為現行條文第十五條之例外情形，爰移列第一項但書規範，並將「長官僅有一級」文字修正為「機關依其組織法規規定未設置內部單位」，以臻明確。機關如依其組織法規規定未設置內部單位，尚無須經上級機關核准，即得不予組設考績委員會。</p> <p>(三) 現行組織規程第二條第二項規定：「考績委員會置委員五人至二</p>
---	--	--

		<p>十三人……。」實務上，編制員額較少之機關，多係因屬現行條文第十四條第一項但書所定「長官僅有一級」情形或因其難以符合考績委員會組設條件報經上級機關核准，而不設置考績委員會。考量是類機關受考人之考績，如得經考績委員會初核程序，以考績委員中具一定比例之票選委員，將增加其考績程序之民主性，爰參酌陞遷法第八條第四項規定意旨，且為應各機關實務運作彈性需要，增訂第二項，明定依前項但書得不組設考績委員會之機關，亦得與上級機關合併組設考績委員會。</p> <p>三、第三項增訂理由，考量公務人員工作考績考列未達良好、專案懲處、依本法免職及停職處分，均對是類人員影響重大，爰將現行條文第十四條第一項但書有關考績免職人員應送經上級機關考績委員會考核之規定，移列本項規定，並作文字修正，俾資明確。</p>
--	--	---

<p><u>第二十二條</u> 公務人員<u>工作考績、專案獎懲、平時考核獎懲、依本法免職及停職案，於核定機關核定，或送銓敘部銓敘審定或辦理停職登記時</u>，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原報機關另為適法之處理。</p>	<p>第十六條 公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。 二、本條修正理由，以第十九條第一項業明定各機關對於公務人員之工作考績、專案獎懲、依本法免職及停職處分係由核定機關核定，除專案獎勵及部分專案懲處外，須送銓敘部銓敘審定或辦理停職登記，又依現行本法施行細則第二十一條第二項規定，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。為期明確，上開規定允宜提升至本法規定，爰增列相關文字，並酌作文字修正。</p>
	<p>第十七條（刪除）</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。 二、本條條文係本法於八十六年六月四日修正公布時所刪除，以本次為全文修正，爰刪除原保留之條次。</p>
<p><u>第二十三條</u> 年終辦理之<u>工作考績結果</u>，應自次年一月一日起執行；非於年終辦理之另予考績，自<u>核定機關核定之日起執行</u>。 <u>依本法應予免職或受降敘一級處分人員</u>，經銓敘部銓敘審定後，由核</p>	<p>第十八條 年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；<u>一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績</u>，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</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正，增訂第二項及第三項。 二、第一項配合立法體例及第三條修正相關文字，俾資一致，且明定年終辦理之工作考績結果，應自次年一月一</p>

<p><u>定機關製發免職令或懲處令送達受考人之翌日起執行，免職人員自執行之日起一年內不得任用。</u></p> <p><u>前項免職人員，經相關救濟程序撤銷原處分者，準用公務人員保障法之復職規定辦理。</u></p>	<p>行停職。</p>	<p>日起執行，以臻明確，並刪除但書文字。</p> <p>三、第二項增訂理由：</p> <p>(一) 查銓敘部一百十二年三月一日部法一字第11255416671號令略以，公務員依法停(休)職期間得於民間機構任職，惟各該專業管理法律另有禁止規定者，仍應依其限制為之，亦不得違反服務法第五條、第六條、第七條、第十四條及第十六條等相關規定。茲以現行考績應予免職人員於處分確定前應先行停職，惟停職期間該等人員仍具公務人員身分，其與國家間尚存有公法上職務關係，如於民間機構任職，除受各該專業管理法律限制外，亦須遵守上開服務法等相關規定，且機關尚難掌握該等人員停職期間相關作為，造成人事管理困難。</p> <p>(二) 又考績係機關首長人事管理權限，對於違法失職人員，各機關本得透過考績免職機制，課予渠等行</p>
---	-------------	---

		<p>政責任使不適任人員離任現職，倘是類人員離任現職後，即得於短時間內再任其他機關職務，與考績免職之立法目的相悖。</p> <p>(三) 基上，審酌機關行政管理安定性之需要，並為使受免職處分人員與機關間法律關係更臻明確，爰增訂本項，明定機關對於受考人有第九條第一項第三款及第十條第三款年終(另予)考績未達良好、第十二條第二項累計達二大過，以及第十六條第一項第一款專案懲處一次記二大過及同條項第二款累計達二大過情形，應依本法免職者，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發免職令送達受考人之翌日起執行，並參酌懲戒法有關公務員受懲戒處分於一定期間內停止任用之規定，明定免職人員自執行之日起一年內不得任用。</p> <p>(四) 另考量降敘一級處分之執行時點如未予明文規範，實務上</p>
--	--	--

		<p>易生疑義，爰併予增訂受降敘一級處分人員，經銓敘部銓敘審定後，由核定機關製發懲處令送達受考人之翌日起執行，以期明確。</p> <p>四、第三項增訂理由，為符憲法第十六條「有權利必有救濟」之意旨，免職人員依法提起救濟之權益不因其免職執行受影響，如經相關救濟程序而撤銷免職處分，依行政程序法第一百十條第四項規定，原免職處分自始不生效力，爰增訂本項，規定準用公務人員保障法第十條及第十一條相關規定，回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務，且應予補發免職期間之法定本俸（年功俸），並據以採計其免職期間為公務人員任用、考績、休假、公保及退撫有關年資，並與憲法第十八條保障人民服公職權利之意旨相符。</p>
<p>第二十四條 各機關參與考績過程人員如有徇私舞弊或違反迴避規定情事時，其主管機關應查明</p>	<p>第十九條 各機關辦理考績人員如有不公或徇私舞弊情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。</p> <p>二、為避免現行條文所稱「辦理考績人員」被誤</p>

<p>責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。</p>	<p>通知原考績機關對受考人重加考績。</p>	<p>解僅限於人事人員，修正為「參與考績過程人員」，含括負責評擬人員、機關首長、考績委員會委員及與會人員（例如：與案件有關人員或單位主管、受考人之委任律師）等。該等人員如於參與考績過程中有依相關法規應迴避而未迴避之情事，將嚴重影響考績考評之公正性，爰予增列，明確課予主管機關對上開情事究責並為適當處理之責任。又考量「徇私」已含括「不公」概念，併予文字精簡。</p>
<p><u>第二十五條</u> <u>參與考績過程人員</u>，對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p><u>第二十條</u> 辦理考績人員，對考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。 二、修正理由同前條說明二。</p>
<p><u>第二十六條</u> 派用人員之考成，準用本法之規定。</p>	<p><u>第二十一條</u> 派用人員之考成，準用本法之規定。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>第二十七條</u> 不受任用資格限制人員及其他不適用本法考績人員之考成，得由各機關參照本法之規定辦理。</p>	<p><u>第二十二條</u> 不受任用資格限制人員及其他不適用本法考績人員之考成，得由各機關參照本法之規定辦理。</p>	<p>條次變更。</p>
	<p><u>第二十三條</u> 教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。 二、查任用法施行細則第二條第一項規定：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外</p>

		<p>，定有職稱及官等、職等之人員。」次查本法第一條明定公務人員之考績，依本法行之。按教育人員及公營事業人員，非屬任用法所稱公務人員，是歷來均非本法之適用對象，該等人員之成績考核，係依其所適用之人事管理規定辦理，亦非均稱為「考績」，為符實務，爰刪除本條。</p>
<p>第二十八條 本法施行細則，由考試院定之。</p>	<p>第二十四條 本法施行細則，由考試院定之。</p>	<p>條次變更。</p>
<p>第二十九條 本法施行日期，由考試院定之。</p>	<p>第二十五條 本法施行日期，由考試院以命令定之。 本法修正條文自公布日施行。</p>	<p>一、條次變更，並修正第一項，刪除現行條文第二項。 二、茲以年終考績係考核受考人當年一月至十二月連續任職期間之考績，為免造成爭議，本次修正條文施行日期，允宜配合考績年度之起迄日期予以明定，考量本法修正後之相關人事法制研修，以及各機關所應配合辦理之各項準備工作均需時完成，並配合立法體例，爰明定施行日期由考試院定之。</p>