

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，曾歷經四次修正，最近一次於九十六年三月二十一日修正公布。

按公務人員之考績，應本於覈實考評精神，作準確客觀之考核。鑒於現行考績法制有更臻精進之空間，本法自九十六年修正後，考試院前於九十九年、一百零一年及一百零七年三度函送修正草案請立法院審議，皆因立法院屆期不續審而未完成修法。茲為落實公務人員績效管考，充分發揮考績積極功能，以提升政府行政效能及服務品質，爰重行擬具本法修正草案，計新增八條、修正二十五條、刪除三條，修正後共計三十四條條文，其修正重點如下：

- 一、將考績積極功能納入考績宗旨。（修正條文第二條）
- 二、公務人員具特殊情形，且於考績年度內任職年資併計達六個月者，辦理另予考績；任職期間符合辦理年終考績或另予考績之規定，惟全無工作事實者，不辦理考績。（修正條文第三條）
- 三、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、具公務人員任用資格之政務人員再任者，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相關規定；並增列任不同官等人員、限制轉調人員、教育人員、公營事業人員、政務人員、法官、檢察官轉任或再任當年合併計算不滿一年之年資，比照辦理另予考績規定。（修正條文第四條）
- 四、整併考核項目為工作表現、品德操守及才能發展三項；考核細目由各主管機關視整體施政目標及業務特性，按各官等分別訂定，或授權所屬機關訂定，報請主管機關備查；增訂主管機關之定義。（修正條文第五條）
- 五、考列甲等人數比率，由考試院會同行政院定之。（修正條文第六條）
- 六、考列甲等、丙等、丁等，以及不得考列甲等之情形。（修正條文第七條至第十條）

- 七、避免重複考評之規定。(修正條文第十一條)
- 八、修正考績考列丙等之結果，受考人最近五年考績三年列丙等，或二年列丙等三年列乙等，應辦理資遣或依規定退休；增訂主管人員五年內第二次考績列丙等者應調任非主管職務。(修正條文第十二條及第十三條)
- 九、各機關對於身心障礙公務人員考績，應適度衡酌其所得承擔業務之輕重，予以覈實辦理；主管機關及各機關得視業務特性，辦理所屬機關間或內部單位間之團體績效評比，作為辦理平時考核獎懲及考績之參考。(修正條文第十四條)
- 十、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，經核算已敘較高俸級者，年終考績考列乙等以上時，不再晉敘。(修正條文第十五條)
- 十一、將現行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，提升法律位階於本法規定，以符合法律保留原則。(修正條文第十六條)
- 十二、嘉獎、記功或申誡、記過之基準，由各主管機關訂定或授權所屬機關視業務情形自行訂定，以及記一大功、記一大過之基準及平時考核獎懲案件之程序，應於本法施行細則中明定；配合司法院釋字第五八三號解釋增列懲處權行使期間。(修正條文第十七條)
- 十三、將一次記二大功之基準及專案考績程序規定，自現行本法施行細則提升法律位階於本法規定。(修正條文第十八條)
- 十四、經檢察官偵查確認有性侵害行為屬實者，應予一次記二大過免職。(修正條文第十九條)
- 十五、一級單位主管或其授權之人員，得與受考人進行面談。(修正條文第二十一條)
- 十六、各機關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。（修正條文第二十二條）
- 十七、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。（修正條文第二十三條）
- 十八、各機關辦理公務人員考績時，應給予及得給予受考人陳述意見機會之情形；機關對於考列乙等以下人員，除受考人已可知悉考評理由者外，應於以書面通知受考人其考績時，併附記理由。（修正條文第二十四條）
- 十九、增訂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，以及考績免職人員停止任用一年。（修正條文第二十六條）
- 二十、機關事後始知悉受考人過去考績年度內具違法失職行為，得撤銷重辦受考人十年內違法失職年度之年終考績或另予考績；公務人員之考績及考績升等經發現有漏未辦理情事者，應由權責機關隨時補辦。（修正條文第二十七條）
- 二十一、修正辦理考績人員對考績過程所涉考核相關事宜，均應嚴守秘密，對考績等次及結果在核定前亦應嚴守秘密。（修正條文第二十九條）
- 二十二、增訂公務人員相關激勵辦法之依據，以符合授權明確性原則。（修正條文第三十條）

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 公務人員之考績，應綜覈名實、 <u>公正公平</u> ，作準確客觀之考核，以充分發揮獎勵、 <u>懲處、拔擢、培育及輔導之功能</u> 。	第二條 公務人員之考績，應 <u>本</u> 綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。	一、本條依現行條文修正。 二、本條係規定考績之宗旨，按各機關辦理考績時，應依受考人考核期間內之具體工作績效及服務貢獻等表現，本於綜覈名實、公正公平之意旨，作準確客觀之考核，對表現績優者予以獎勵、拔擢、培育；表現不佳者予以懲處、輔導，以充分發揮獎優、激勵、輔導、發展等現代人力資源管理功能，期能落實績效管理，提高機關行政績效及服務品質，爰修正本條規定。
第三條 公務人員考績區分如下： 一、年終考績：指各官等人員，於每年年終 <u>辦理</u> 其當年一月至十二月 <u>連續</u> 任職期間之 <u>考績</u> 。 二、另予考績：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。 <u>但有特</u>	第三條 公務人員考績區分如左： 一、年終考績： <u>係指</u> 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。 二、另予考績： <u>係指</u> 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。	一、本條依現行條文修正，並增訂第二項及第三項。 二、第一項修正及第二項增訂理由： （一）配合立法體例將序文「如左」二字修正為「如下」，各款「係指」二字修正為「指」。 （二）自本法施行以來，「連續任職」歷為受考人得否辦理年終

<u>殊情形者，不以連續為必要。</u> 三、專案考績：指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理<u>一次記二大功、一次記二大過之考績。</u> <u>前項第二款特殊情形之範圍，應於施行細則中明定之。</u> <u>公務人員任職期間符合第一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。</u>	三、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。	考績之基本要件，為期規範明確並避免爾後爭議，爰於第一項第一款增列「連續」等文字，另配合立法體例酌作文字修正。 (三)公務人員於考績年度中為養育三足歲以下子女辦理育嬰留職停薪，或為奉養年滿六十五歲以上或重大傷病之直系血親尊親屬而辦理侍親留職停薪，或依法應徵服兵役辦理應徵入伍留職停薪，如其連續任職已達六個月，依現行條文第二款規定，係辦理另予考績；相較於上開情形，如其留職停薪前後之任職年資併計達六個月以上，僅因未符「連續任職」之要件，即不得辦理另予考績，未盡公平。 (四)舉例而言，某甲及某乙分別於同年度一月至六月、四月至九月辦理育嬰留職停薪，某甲於七月回職復薪後連續任職至十二月，當年辦理另予考績；某乙雖與某甲同樣
---	---	--

		辦理六個月育嬰留職停薪，且於一月至三月及十月至十二月均有任職事實，惟當年無法辦理另予考績。為解決上開不衡平現象，並因應少子女化及高齡化等國安議題，且考量人民有依法律服兵役之義務，為憲法第二十條所明定，是公務人員辦理育嬰、侍親或應徵入伍留職停薪，宜與其他考績年資因故中斷之情形有所區別，爰於第一項第二款增訂但書規定，並增訂第二項規定特殊情形之範圍於本法施行細則中明定。 （五）第一項第三款增列「一次記二大功、一次記二大過」文字，以明確專案考績之種類。 三、第三項增訂理由： （一）按考績係機關首長對受考人考核期間內實際工作績效表現，與機關內同官等人員相互比較後，所為之覈實評價，公務人員如因公傷病請公假、因
--	--	--

		病或安胎請延長病假、因案受免職、停職處分經依法提起救濟而撤銷原處分並復職，或因其他事由而致考核期間全無工作事實，雖其上開期間均屬在職狀態，惟並無實際工作績效可資考評，是過去銓敘部相關解釋規定是類人員除符合特定要件者外，其考績尚無從考列乙等以上。惟以是類人員仍須辦理年終考績或另予考績，與考績覈實考評精神實有未符，是考試院於九十四年、九十九年、一百零一年及一百零七年四度函送立法院審議之本法修正草案，均於本條增訂相關規定使是類人員實際任職期間未符合年終考績或另予考績規定者，不辦理該等考績，惟均未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法。 (二) 考量前開一百零七年版本法修正草案第三條第二項及第三項規定尚有無法
--	--	--

		處理之情形（例如：受考人如係因安胎事由請假及請娩假而致考核期間全無工作事實，依該版修正草案第三條規定，仍應辦理考績），以及有關受考人實際任職期間如何計算，於實務執行上將產生相當複雜之問題，本次修正經銓敘部就相關政策方向涉及性別工作平等法第二十一條等相關條文規定疑義函詢該法之主管機關勞動部意見後，並參酌銓敘部一百零九年六月十八日部法二字第一〇九四九四六四九二一號令，增訂第三項，明定任職期間符合辦理年終考績或另予考績規定，惟全無工作事實者，不辦理該等考績。反之，公務人員任職期間符合辦理年終考績或另予考績規定，且非全無工作事實者，仍應視其任職期間之工作表現辦理年終考績或另予考績。舉例而言，某丙自考績年度開
--	--	--

		始即因安胎事由請假，嗣請產前假、娩假後，旋即自六月二日開始育嬰留職停薪，某丙任職期間符合辦理另予考績之規定，惟因其於該另予考績考核期間（按：一月一日至六月一日）均請假全無工作事實，是某丙當年不辦理另予考績；某丁於六月二日以後因病連續請假，嗣請延長病假至年終，六月一日以前正常到班，其當年仍應辦理年終考績。 （三）前開銓敘部一百零九年六月十八日令規定略以，冒險犯難因公傷病請公假致考核期間全無工作事實人員，仍辦理年終（另予）考績，惟經審酌以，受考人如符合公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法第四條第三項所定「冒險犯難」情事而因公傷病，係由權責機關依該辦法規定發給慰問金，且其冒險犯難當日即具工作事
--	--	--

		實，是如其當年無考績年資中斷情形，冒險犯難當年仍辦理年終考績，並由機關將其冒險犯難情事納入考評後予以適當之等次；如該受考人於之後考績年度仍無法銷假上班，而致考核期間全無工作事實，實已與其冒險犯難事實為不同考績年度，是回歸考績覈實考評之意旨，該等受考人依本項規定，其無法銷假上班而全無工作事實之年度不再辦理考績。 （四）另現行公務人員如係經機關選送帶職帶薪全時進修，機關於辦理是類受考人考績時，係依銓敘部五十八年一月二十二日五八台為甄一字第二五三一七號函，就其研究報告及進修情形等據以評定考績，惟為回歸考績覈實考評之意旨，是類受考人如於考核期間均未到班，亦無工作事實，依本項規定，應不辦理其年終（另予）考績；
--	--	---

		本法修正施行後， 上開銓敘部五十八 年一月二十二日函 釋自應不再適用。
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，<u>除依前條第三項規定不辦理考績者外</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<u>前後滿一年者為限</u>。 <u>依各種考試或任用法規限制調任之人員、專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。</u> 具有公務人員任用	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。 具有公務人員任用資格之<u>政務人員</u>、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，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，<u>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。</u>	一、本條依現行條文修正第一項，並增訂第二項、第四項至第六項，現行條文第二項移列至第三項。 二、第一項修正理由，配合第三條增訂第三項有關任職期間符合辦理年終考績惟全無工作事實者，不辦理年終考績之規定，增列除外規定。另酌修但書文字，以臻明確。 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。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

資格之教育人員或公營事業人員轉任公務人員，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<u>第一項經銓敘審定合格實授之年資</u>，合併計算辦理年終考績。但均以繼續任職前後滿一年者為限。 <u>具有公務人員任用資格之政務人員於十二月一日以前退職，退職同日再任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其再任當年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。但均以繼續任職前後滿一年者為限。</u> <u>法官、檢察官轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理職務評定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。但均以繼續任職前後滿一年者為限。</u> <u>前五項合併計算辦理考績年資，不滿一年，而連續任職已達六個月且非屬全無工作事實者，比照前條第一項</u>		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，依左列規定辦理：……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）專門職業及技術人員轉任公務人員，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
---	--	--

<u>第二款規定辦理另予考績。</u>		項)前項專門職業及技術人員得轉任公務人員之考試類科、考試等級及適用職系，由銓敘部與考選部依近年公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要會同定之。(第三項)轉任人員於調任時，以適用前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。……(第七項)本條例中華民國九十六年十二月二十一日修正施行後，依本條例進用之各機關轉任人員於實際任職三年內，不得調任其他機關任職……。」鑒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，依第三條第三項規定，自不辦理其年終（另予）考績，併予敘明。 四、第三項修正理由，除由現行條文第二項移列外，以現行條文第二項雖已明定原已具公務人員任用資格之教育人員或公營事業人員得比照第一項現職公務人員併資考績規定，合併計算轉任當年度轉任前後兩段任職年資辦理年終考績，惟實務上，上開二類人員如係因退休、資遣或辭職等退離事由，於退離當日再任為公務人員者，其再任前後兩段年資無法併資辦理年終考績。是以，為期明確，爰配合第一項規定，除將「參加年終考績」之「參加」二字修正為「辦理」外，並於本項末段增列「但均以繼續任職前後滿一年者為限」等文字，以強調是類人員於考績年度內轉任前後兩段任職年資須符合繼
--	--	---

		續任職之要件，始得併資辦理年終考績。 五、第四項增訂理由： （一）查政務人員退職撫卹條例第一條規定：「（第一項）政務人員之退職、撫卹，依本條例之規定。……（第二項）前項所稱退職，指政務人員經免職或任期屆滿未續任，且未接續派任政務人員職務。」以政務人員係經政府任命，參與國家政策、行政方針之決策或依法獨立行使職權，其任免等事項不同於常任文官，又政務人員退職後，以原具公務人員任用資格再任時，其年資併資辦理年終考績之情形，與第三項所定教育人員或公營事業人員轉任公務人員併資辦理年終考績之情形不同，爰將現行條文第二項中之政務人員得併資辦理年終考績規定移列本項。復基於「一資不得二用原則」，爰比照第三項有關教育人員或公營事業人員轉任
--	--	---

		前年資須未經採計提敘官職等級之要件，明定須再任當年之政務人員年資未經採計提敘官職等級，始得合併計算辦理再任當年年終考績。 (二) 又以政務人員並無考核制度，是未將再任當年未辦理考核增列為併資年終考績之要件；另依現行本法施行細則第二條第二項規定，公務人員於十二月二日以後由其他機關調任現職者，由原任職機關以原職務辦理考績，是為期衡平，政務人員於十二月二日以後始轉任公務人員者，實務上無法以原職務辦理年終考績（銓敘部九十八年一月十九日部銓三字第○九八三○一六八二○號書函參照），為期明確，爰規定須於十二月一日以前（含十二月一日）退職，退職同日以其原具公務人員任用資格再任公務人員者，始得併資辦理年終考績。
--	--	--

		六、第五項增訂理由： (一) 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）任當年之年資，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……。」 (二) 據上，法官、檢察官如依(準用)前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，為期明確，爰增訂第五項規定。 七、第六項增訂理由，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兩段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，惟連續任職已達六個月者，可否比照第三條第一項第二款規定辦理另予考績，並未規範。是以，在不違背併資考績之立法原意下，增訂本項規定，使考績年度內教育人員、公營事業
--	--	--

		人員、法官、檢察官轉任公務人員或政務人員再任公務人員前後兩段任職年資，如其任職不滿一年，惟連續任職已達六個月，且非屬全無工作事實者，比照第三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考績等情形亦同，爰併予納入規範。至考績年度內教育人員、公營事業人員、政務人員、法官、檢察官轉任或再任公務人員，且依第三項至第五項規定，其前段年資比照第一項年資合併計算辦理年終考績者，自應比照第一項前段除外規定，亦即，前後兩段任職期間全無工作事實者，不辦理年終考績。
第五條 年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作<u>表現</u>、<u>品德操守</u>及<u>才能發展</u>行之。 前項考核之細目，由各主管機關視整體施政目標及業務特性按各官等分別訂定，或授權所屬機關訂定，報請主管機關備查。 <u>本法所稱主管機</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、<u>學識</u>、<u>才能</u>行之。 前項考核之細目，由銓敘機關訂定。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。	一、本條依現行條文修正第一項及第二項，並增訂第三項。 二、第一項修正理由： （一）按考績本係以受考人考核期間之工作表現為考核重點，又公務人員代表政府機關執行公務，應具良好品德，爰將現行考核項目

<u>關，指中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。</u>	第十四條（第四項） 第一項所稱主管機關為總統府、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。	「工作」及「操行」分別修正為「工作表現」及「品德操守」，並考量現行「學識」與「才能」之部分內涵實屬公務人員之基本能力，為強調公務人員應持續經由訓練、培育，得以發展，爰予整併為「才能發展」。 （二）修正後各考核項目之比重，將配合於本法施行細則中明定。 三、第二項修正理由： （一）茲以考績應以平時考核為依據，是目前平時考核細目即現行本法施行細則第三條第二項所定公務人員考績表內工作、操行、學識、才能等四個項目所列載之細目（銓敘部八十一年十一月十三日八一台華法一字第○七七五一二四號函參照），亦即，平時考核細目與考績細目係屬一致。為改善目前各機關均一體適用銓敘部訂定之考核項目及細目，致未能實際依其施政目標與業務特性考核受
---	--	---

		考人考績及平時工作表現之情形，並考量考績核定係屬主管機關之人事管理權限，且依第十四條第一項及第三項規定，機關首長以外受考人之考績，應以同官等為考績之比較範圍，以及主管機關得視所屬各機關業務特性，辦理所屬機關之團體績效評比，則主管機關應基於所屬各機關考核標準之衡平性，對其考核細目作通盤性之審究，爰規定由各主管機關視整體施政目標及業務特性，按各官等分別訂定所屬機關共同性之考核細目，或授權由所屬機關依主管機關之整體施政目標及其業務特性按各官等分別訂定專屬之考核細目，報請主管機關備查。 (二) 為符合民主參與之精神，各主管機關或授權之所屬機關訂定考核細目之過程，宜有受考人之適度參與（例如：請公務人員協會推
--	--	--

		派代表，或由受考人票選代表參與訂定，或經機關考績委員會討論)。未來受考人考核細目，將作為考核受考人個人績效目標達成度之評價基準，當機關每位受考人均瞭解且認同其考績年度內所應達成之績效目標，齊心努力，對機關年度績效表現之提升，自有助益。 (三) 為便於各機關訂定考核細目時有所參循，銓敘部將於本法完成修正後擬訂一般機關得一體適用之考核細目，以及洽請相關主管機關訂定各類型機關(如工程機關、財稅機關、教育機關、訓練機構等)之考核細目函送各機關參考。未來各主管機關或授權之所屬機關訂定考核細目時，可參考銓敘部所擬考核細目範本辦理。 四、第三項增訂理由，以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，惟本條第二項、
--	--	---

		第七條第十五款、第十四條第三項、第十七條第二項、第二十二條第三項及第二十八條等條文，亦訂有主管機關一詞，其中除第二十二條第三項已針對人事、主計、政風人員明定其主管機關外，有關非人事、主計、政風人員之主管機關定義，為符體例，爰將現行條文第十四條第四項規定移列本項規範。又參酌中央行政機關組織基準法所定中央機關之層級區分及相當二級機關之用語，以及公務人員訓練進修法第二條所定「中央二級以上機關」之體例，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）、省政府、省諮議會」修正為「中央二級或相當二級以上機關」，以應實際需要。
第六條 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等<u>次</u>，各等<u>次</u>分數如<u>下</u>： <u>一</u>、甲等：八十分以上。 <u>三</u>、乙等：七十分以上，<u>未達</u>八十分。 <u>四</u>、丙等：六十分以上，	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： 甲等：八十分以上。 乙等：七十分以上，不滿八十分。 丙等：六十分以上，不	一、本條依現行條文修正第一項及第二項，並將現行條文第三項移列第十條第一項規範。 二、序文及第一項配合立法體例酌作文字修正。

<u>未達七十分。</u> <u>五、丁等：未達六十分。</u> <u>考列前項第一款甲等人數比率，由考試院會同行政院定之。</u>	<u>滿七十分。</u> <u>丁等：不滿六十分。</u> <u>考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。</u> <u>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> <u>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</u> <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> <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> <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>	三、第二項修正理由： (一) 茲以考列甲等條件，業於第七條明定，爰刪除相關文字。 (二) 現行考績法規並無明文規範考績等次人數比率限制，而於九十年間為改善當時許多機關考績考列甲等人數比率逐年攀高之不合理現象，經銓敘部及原行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處，以下簡稱人事總處）於九十年八月邀集相關機關開會後，提報同年九月第五次府院會談，嗣取得考列甲等人數比率限制，以百分之五十為原則，最高不超過百分之七十五之共識，並由部局以首長聯名箋函方式，請各機關首長配合辦理。 (三) 前開聯名箋函自九十年起每年延續辦理迄今，各主管機關均能配合依上開共識辦理，另為配合國家鼓勵生育政策，聯名箋函分別自九十七年及一百零三年起敘明以，
---	--	---

		年度內請娩假及因懷孕滿二十週以上請流產假者，不計入該年度機關考績考列甲等人數計算。是以，目前銓敘部及人事總處首長聯名箋函之作法，除能落實考績本旨外，並能有效控管各機關甲等人數比率之上限，亦得配合國家政策及行政效率之良窳彈性調整；惟亦不乏來自各界對上開考績考列甲等人數比率限制未有明確法源依據之質疑。審酌考績等次人數比率以法明定過於僵化，須透過修法始能調整相關規定，為期保留彈性，爰明定考列第一項第一款甲等人數比率，由考試院會同行政院定之。未來將由考試院會同行政院，以令或公告之方式規定上開人數比率，並得視國家整體行政績效表現情形予以彈性調整。
第七條 受考人在考績年度內有下列情形之一者，始得考列甲等：		一、<u>本條新增</u>。 二、為期各機關及公務人員明確瞭解等次條件

一、依勳章條例，獲頒勳章。 二、依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章。 三、依第三十條所定激勵法規規定獲選為模範公務人員，或獲頒公務人員傑出貢獻獎。 四、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記一大功以上。 五、主持或辦理專案工作，規劃周密，經考評有具體績效。 六、對主管業務，提出具體方案或改進辦法，獲採行認定確有績效。 七、執行緊急任務或處理突發事件，能依限妥善完成，確有績效。 八、對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟。 九、對本職業業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體評列為前三名，並頒給獎勵。 十、擔任機關首長、副首長，或單位主管、副主管職務，領導有方，績效優		規範，爰將現行本法施行細則第四條第一項第一款及第二款所定部分受考人得考列甲等之特殊條件及一般條件提升至本法規定，以符合法律保留原則，並酌作文字修正。各款訂定及第二項增訂理由如下： (一) 參酌現行本法施行細則第四條第一項第一款第一目規定，又查勳章條例第一條第一項規定：「中華民國人民有勳勞於國家或社會者，得授予勳章。」是公務人員如經依該條例規定授予勳章，即代表其對國家社會有卓越貢獻，足為公務人員之楷模，爰於第一款明定為受考人得考列甲等條件之一。 (二) 第二款、第三款、第五款、第六款、第八款至第十四款均係自現行本法施行細則第四條第一項第一款及第二款所定受考人得考列甲等之特殊條件及一般條件所移列，並酌作文字修正，以臻明確。
---	--	--

良。 十一、在工作或行為上表現良好，有具體事蹟。 十二、管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體事蹟。 十三、辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟。 十四、負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟。 十五、其他由各主管機關依業務特殊需要另行訂定之情形。 前項第十五款由各主管機關依業務特殊需要另行訂定之情形，應送銓敘部核定。		(三) 參酌現行本法施行細則第四條第一項第一款第三目規定，並考量第九條第四款規定，受考人在考績年度內「平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過二次以上未達二大過」者，應考列丙等，是基於各等次條件之衡平性考量，於第四款規定「平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記一大功以上」為受考人得考列甲等條件之一。 (四) 第七款增訂理由，鑒於近年來國家遭逢重大災害或事故，每每需要投注大量人力、物力參與救災，俾使國家人民財產生命損失降至最低，公務人員如執行緊急任務或處理突發事件，能依限妥善完成，確有績效，亦應予肯定，爰併予明定為得考列甲等條件之一。 (五) 第十五款增訂理由，考量各機關業務屬性不盡相同，
--	--	--

		為因應實務運作需要，爰增訂各主管機關得依業務特殊需要，另行訂定得考列甲等之情形，且為避免各主管機關自行降低得考列甲等條件達成程度，爰併予增訂第二項規定須送銓敘部核定。
第八條 受考人在考績年度內有下列情形之一者，不得考列甲等： 一、因故意犯罪受刑事有罪判決確定。 二、受懲戒處分確定。 三、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過一次以上。 四、有曠職紀錄。 五、事、病假合計超過十四日。 六、工作表現或服務態度不佳，影響業務推動或政府信譽，有具體事證。 前項第五款合計日數應予扣除之情形，應於施行細則中明定之。		一、<u>本條新增</u>。 二、為期各機關及公務人員明確瞭解等次條件規範，又受考人不得考列甲等之情形，對受考人而言，係屬與其考績有關之重要事項，爰將現行本法施行細則第四條第三項規定提升至本法規定，以符合法律保留原則，並酌予修正，說明如下： （一）現行本法施行細則第四條第三項第一款規定，公務人員於考績年度內曾受刑事或懲戒處分者，其考績不得考列甲等，又參酌銓敘部八十三年一月十八日八三台華甄三字第○九四七四二九號書函規定略以，現行本法施行細則第四條第三項第一款規定所稱

		「曾受刑事處分」係指經刑事確定判決而言，並非專指某一層級之判決；又中華民國刑法（以下簡稱刑法）第三十三條規定：「主刑之種類如下：一、死刑。二、無期徒刑。三、有期徒刑：……四、拘役：……五、罰金：……。」準此，公務人員在考績年度內，受有罪之刑事確定判決者（包括上開罰金及有期徒刑或拘役）應不得考列甲等；而緩刑依現行刑法僅係暫緩刑之執行，並非暫緩刑之宣告，刑事確定判決雖經同時為緩刑之諭知，惟於緩刑期滿而未受撤銷前仍不失為曾受刑事判決，故該考績年度內，仍應不得考列甲等。考量受考人如因車禍致他人受傷而受刑事判決，倘車禍係過失非屬故意，即不得考列甲等，似過於嚴苛，爰增列「因故意犯罪」之要件，並參酌任用法第二
--	--	--

		十八條第一項第三款及第四款相關文字，於第一款明定「因故意犯罪受刑事有罪判決確定」者不得考列甲等。 (二) 第二款係由現行本法施行細則第四條第三項第一款移列，並考量一百零九年七月十七日修正施行之公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）將懲戒程序由一級一審制改為一級二審制，爰增列「確定」之要件。 (三) 第三款係由現行本法施行細則第四條第三項第三款移列，並酌作文字修正，以臻明確。 (四) 茲以公務人員有服勤之義務，查公務人員請假規則第十三條規定：「未辦請假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。」是實務上已無「遲到」或「早退」情事，機關如不同意公務人員補辦請假，即以曠職論，爰於第四款規定有曠職紀錄者，不得
--	--	--

		考列甲等以上。 (五) 第五款係由現行本法施行細則第四條第三項第五款移列，考量現行本法施行細則第四條第四項明定同條第三項第五款有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假(含延長病假)之日數，爰併予增訂第二項，明定第一項第七款合計日數應予扣除之情形，應於施行細則中明定之。 (六) 第六款係由現行本法施行細則第四條第三項第六款移列，且考量受考人如有工作表現或服務態度不佳，致影響業務推動或政府信譽之情形，亦不應考列甲等，並基於與第九條第十五款規定「……工作表現或服務態度甚差……」為得考列丙等條件之衡平性考量，爰酌作修正。
第九條 受考人在考績年度內有具體事證，足認有下列第一款至第十四款情形之一者，應考列		一、<u>本條新增</u>。 二、茲以第十二條第一項第三款規定受考人最近五年考績三年列丙

丙等；有第十五款情形者，得考列丙等： 一、因故意犯最重本刑三年以上之罪，經有罪判決確定。 二、受休職以上懲戒處分確定。 三、因酒後駕車涉嫌違反中華民國刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴，或因不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測，違反道路交通管理處罰條例第三十五條規定。 四、平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過二次以上未達二大過。 五、曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累計達五日以上未達十日。 六、對他人為性騷擾，情節嚴重。 七、對他人為職場霸凌，使其遭受身體或精神不法侵害，情節嚴重。 八、挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效。 九、不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，		等，或二年列丙等三年列乙等，除先自行辭職者外，應辦理資遣或依規定退休，將改變公務人員身分，對公務人員而言，影響重大，爰配合於本條明定受考人在考績年度內有具體事證，足認有第一款至第十四款所定情形之一者，應考列丙等，除將部分現行本法施行細則所定受考人不得考列甲等條件依其程度予以區隔，將情節較為嚴重者作為應考列丙等條件，並參酌各機關考績實務辦理情形增列應考列丙等條件，另以品德操守不良、工作表現或服務態度甚差，或具其他不稱職情事，為「得」考列丙等條件；受考人如未具本條第一款至第十五款所定情形，機關不得將其考列丙等。茲就各款說明如下： （一）第一款增訂理由，茲以第八條第一款規定受考人「因故意犯罪受刑事有罪判決確定」者不得考列甲等，為加強對公務人員品德操守及恪遵廉能官箴等之要求，爰依刑度與上開第八條第
---	--	---

經疏導無效。 十、怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果。 十一、負責業務，處置失當，造成財物損失或人員傷亡。 十二、洩漏應保守之機關機密，情節嚴重。 十三、擔任主管濫用職權整肅異己，徇私不公，情節嚴重。 十四、違反行政中立或其他公務人員有關法令規定，情節嚴重。 十五、品德操守不良、工作表現或服務態度甚差，或具其他不稱職情事，經第二十二條所定權責人員評擬後，提經考績委員會核議確認。		一款規定予以區隔，於第一款明定「因故意犯最重本刑三年以上之罪，經有罪判決確定」為應考列丙等條件之一。 (二)第二款增訂理由，考量第八條第二款規定受考人「受懲戒處分確定」者不得考列甲等，且依懲戒法第九條規定，懲戒處分共有九種，爰依懲戒處分輕重，於第二款明定受考人於考績年度內受休職以上懲戒處分確定者，應考列丙等。 (三)按杜絕酒後駕車(以下簡稱酒駕)為政府之重大政令，公務人員如有酒駕情事亦屬影響政府或公務人員聲譽之行為，考量各界對於應課予酒駕公務人員適當考績責任一事已有共識，並為避免涉及酒駕之公務人員以拒絕接受檢測方式規避相關行政責任，經參酌行政院一百零八年十一月四日院授人培字第一〇八〇〇四七〇八六號函
---	--	--

		修正之「公務人員酒駕相關行政責任建議處理原則」附表「公務人員酒後駕車建議懲處基準表」，對於酒駕未肇事且吐氣酒精濃度達每公升零點二五毫克以上（按：違反刑法第一百八十五條之三規定規定）未滿零點四毫克者、不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測者，其建議最低懲處額度均為記過二次，與第四款所定受考人平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而「累計達記過二次以上未達二大過」條件，二者規定相稱，以及受考人具酒駕情事，如經檢察官偵查後提起公訴，其違失事證已臻明確，爰於第三款規定因酒駕涉嫌違反刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴，或因不依指示停車接受檢測稽查或拒絕接受檢測，違反道路交通管理處罰條例第三十五條規定，其考
--	--	--

		績應考列丙等。另以第十一條業增訂避免重複考評相關規定，是以，受考人如因酒駕涉嫌違反刑法第一百八十五條之三規定經檢察官提起公訴，其當年考績業經機關依第三款規定考列丙等，而該受考人於嗣後之考績年度再因同一酒駕事由受刑事有罪判決確定，機關於辦理其受刑事有罪判決確定年度之考績時，不再將同一酒駕事由納入考評，亦即，機關毋須再依第一款規定而將該受考人考列丙等。 (四) 參酌現行本法施行細則第四條第三項第三款規定，受考人在考績年度內平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者，考績不得考列甲等；又第十條第一項序文規定，受考人平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達二大過，年終考績應考列丁等；是以，基於各等次條件之衡平性考
--	--	--

		量，於第四款明定受考人在考績年度內平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過二次以上未達二大過者，考績即應考列丙等。又上開所稱「達記過二次以上」係指受考人平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷所餘之懲處，為記過二次以上或申誡六次以上等同記過二次以上之情形在內，關於不同獎懲額度應如何折算之規定，將於本法施行細則中明定。 (五) 以第十九條序文規定，受考人有曠職繼續達四日、一年累計達十日之情事者，應予一次記二大過專案考績免職，故基於考績條件之衡平性考量，爰於第五款將「曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累計達五日以上未達十日者」列為應考列丙等條件之一。 (六) 查性騷擾防治法第二條規定：「本法所稱性騷擾，係指性
--	--	--

		侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者： 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」以公務人員應留意其言行舉止，品德亦應端正，爰於第六款規定對他人為性騷擾，情節嚴重，經查證屬實者，其考績應考列丙等。又性騷擾之範圍係依上開性騷擾防治法第二條規定認定之。 (七) 查公務人員安全及
--	--	--

		衛生防護辦法第三條規定略以，公務人員保障法（以下簡稱保障法）第十九條規定各機關應提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。次查人事總處以一百零八年四月二十九日總處綜字第一〇八〇〇三三四六七號函檢附「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」，供各機關防治與處理職場霸凌之參考。復查職場霸凌目前法律上並無明確定義，所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之（臺灣士林地方法院一百零五年勞訴字第七十六號民事判
--	--	--

		決、臺灣高等法院臺南分院一百零八年度矚上訴字第五三九號刑事判決參照)。按機關應提供所屬人員免受霸凌侵犯之職場，受考人如有對機關內其他人員職場霸凌（含括基於性別貶抑或仇恨之言論或行為），使其遭受身體或精神不法侵害，且情節嚴重，應考列丙等，並施以適當之輔導，以促其改善，爰增訂第七款規定。 （八）參酌第十條第一項第一款及第二款考列丁等條件，在未達應予以考績免職之程度，惟已達情節嚴重者，應為考列丙等條件之一，爰於第八款及第九款增列相關規定。 （九）機關能否提供優質便捷之行政服務，係民眾判定政府服務績效是否提升之重要指標，為課予受考人善盡職責之義務，避免其無故怠職或稽延公務，爰於第十款明定受考人如有怠忽職守、稽延公務或績
--	--	--

		效不彰，造成嚴重不良後果，其考績應考列丙等。 (十) 考量受考人執行業務如因處置失當，造成財物損失或人員傷亡，受考人應擔負行政責任，爰於第十一款明定有上開情形者，考績應考列丙等。 (十一) 茲以公務員服務法（以下簡稱服務法）第四條第一項規定：「公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏……。」政府資訊公開法第十八條規定：「政府資訊屬於下列各款情形之一者，應限制公開或不予提供之：一、經依法核定為國家機密或其他法律、法規命令規定應秘密事項或限制、禁止公開者。……三、政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業……。」檔案法第十八條規定：「檔案有下列情形之一者，各機關得拒絕
--	--	--

		前條之申請：一、有關國家機密者。……六、依法令或契約有保密之義務者……。』是以，受考人如洩漏業務上或法令明文規定（例如第二十九條規定辦理考績人員，對考績辦理過程所涉考核相關事宜應嚴守秘密，違者按情節輕重予以懲處。）負有保密義務之機關機密，且經機關客觀判斷違失情節嚴重，即屬第十二款規定情形，又機關首長依權責核定屬公務機密者，亦包括在內。 （十二）查服務法第六條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」又考量第十二條第三項增列主管人員一年列丙等者得調任非主管職務之規定，主管人員如有濫用職權整肅異己，徇私不公之情事，且情節嚴重，是否適合繼續擔任主管職務即生
--	--	--

		疑義，爰增訂為第十三款應考列丙等條件。 (十三) 公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）前於九十八年六月十日制定公布，惟施行多年以來，仍偶有公務人員行政不中立爭議事件發生，為敦促公務人員遵守行政中立及其他相關法令規定，爰於第十四款規定受考人違反中立法或其他公務人員有關法令（例如公職人員利益衝突迴避法），且經機關客觀判斷違失情節嚴重，其考績應考列丙等。 (十四) 受考人如有品德操守不良、工作表現或服務態度甚差，或具其他不稱職情事，不僅影響機關業務推展及機關內其他受考人之工作士氣，亦可能造成其他不良後果，爰增訂第十五款為「得」考列丙等條件，且為避免發生依第二十二條規定負責評擬之人員濫用本款對所屬受考人考列丙等之
--	--	---

		爭議，爰增列評擬後應「提經考績委員會核議確認」之要件。
第十條 受考人<u>除平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達二大過，年終考績應考列丁等者外，須有具體事證，足認有下列情形之一者，始得考列丁等：</u> 一、挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效，<u>影響機關和諧重大。</u> 二、不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導無效，<u>影響機關紀律重大。</u> 三、怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果，<u>影響機關效能重大。</u> 四、負責業務，處置失當，造成嚴重財物損失或人員傷亡，<u>影響機關運作重大。</u> 五、洩漏應保守之機關機密，情節嚴重，<u>影響機關利益重大。</u> 六、擔任主管濫用職權整肅異己，徇私不公，情節嚴重，<u>影響公務人員權益重大。</u>	第六條（第三項） <u>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，<u>有確實證據者。</u> 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，<u>有確實證據者。</u> 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，<u>有確實證據者。</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，<u>有確實證據者。</u> 第十二條（第一項第一款） 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	爭議，爰增列評擬後應「提經考績委員會核議確認」之要件。 一、本條由現行條文第六條第三項及第十二條第一項第一款後段移列並予整併，並增訂第二項。 二、第一項修正理由： （一）為使本項文字更臻精簡，爰將第一款至第四款「有確實證據」等字刪除，並於序文增列「具體事證，足認有」等字；以及將序文中「非有……不得……」修正為「須有……始得……」之正面表述方式，並酌作文字修正，使文義更臻明確。另為與第九條所定應考列丙等條件於程度上有所區隔，各款爰酌作修正。 （二）第三款修正理由，茲以第五條規定工作為平時考核項目之一，爰於第三款增列「績效不彰」，作為考列丁等條件之一，惟受考人是否確屬工作績效不彰造成嚴重不良後果而年終考績得考列丁等，則由機關

七、<u>違反行政中立或其他公務人員有關法令規定，情節嚴重，影響政府聲譽重大。</u> 八、<u>品德操守惡劣、工作表現或服務態度極差，或具其他嚴重不稱職情事，已不具備擔任公務人員之適格性者，經第二十二條所定權責人員評擬後，提經考績委員會核議確認。</u> <u>考績委員會對於擬依前項規定予以考列丁等及依第十九條規定予以一次記二大過處分人員，應有出席委員三分之二以上同意，始得決議。</u>	抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。	覈實予以認定。 (三) 考量公務人員如有品行不端，或違反有關法令禁止事項等之重大違失，且嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據，並有立即處理之必要者，機關應辦理一次記二大過專案考績，故將現行條文第六條第三項第四款規定，整併至第十九條有關一次記二大過專案考績條件規定，另參酌第九條第十一款至第十四款應考列丙等條件及第十五款得考列丙等條件之違失輕重，增訂第四款至第八款規定。 三、第二項增訂理由，查現行考績委員會組織規程第四條第一項規定：「考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議……。」考量受考人考績考列丁等或一次記二大過，將改變其公務人員身分，為避免發生機關濫用本法相關條文規定將受考人予以考績免職處分之爭議，並
---	-----------------------------------	--

		保障公務人員權益，其考績程序應有更嚴謹之規定，爰增訂本項，明定對於擬予考績免職人員，考績委員會於核議時，應有出席委員三分之二以上同意，始得決議。
第十一條 受考人同一違失行為，未於受平時考核懲處、懲戒處分或刑事有罪判決確定前之年度，納入考績充分考評者，應於受平時考核懲處、懲戒處分或刑事有罪判決確定當年度之考績，作為考評參據。		一、<u>本條新增</u>。 二、現行各機關辦理受考人平時考核獎懲作業，應循本法施行細則第十三條所定程序，且機關亦可能於事後因媒體揭露或受考人前任職機關來函建議等，始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，另懲戒案件或刑事案件亦可能歷經多年始判決確定，是實務上經常發生受考人違失事實發生年度、懲處令核定發布生效、受懲戒處分確定或受刑事有罪判決確定之年度不同之情形。以第七條至第十條業將受考人平時考核獎懲相互抵銷或無獎懲抵銷之結果，納為考列甲等、丙等、丁等及不得考列甲等之條件，又第八條第一款、第二款、第九條第一款及第二款分別明定受考人因故意犯罪受刑

		事有罪判決確定、受懲戒處分確定者不得考列甲等及應考列丙等，為避免受考人同一違失行為，於不同考績年度均納入考評之情事發生，爰增訂本條。
<u>第十二條</u> 年終考績結果依<u>下列</u>規定： 一、甲等：晉本俸一級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸一級者，<u>均</u>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，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸一級者，<u>均</u>給與<u>二分之一</u>個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與<u>一又二分之一</u>個月俸給總額之一次獎金。 三、丙等：留原俸級，<u>並輔導改善；五年內第二次丙等，留原俸級且二年內不得陞任，並輔導改善。最近五年考績具</u>	<u>第七條</u> 年終考績獎懲依左列規定： 一、甲等：晉本俸一級，<u>並給與一個月俸給總額之一次獎金</u>；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸一級者，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，<u>並給與半個月俸給總額之一次獎金</u>；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸一級者，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。 前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法	一、條次變更。本條修正第一項，並增訂第二項至第四項，現行條文第二項遞移為第五項並酌作文字修正。 二、第一項修正及第二項增訂理由： （一）配合立法體例將序文中「左列」二字修正為「下列」並酌作文字修正。 （二）第一款及第二款酌作文字修正，以臻簡明。另參照公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）之立法體例，將給與「半」個月俸給總額，修正為給與「二分之一」個月俸給總額。 （三）現行考績法制對於工作表現欠佳考績考列丙等、丁等、一次記二大過專案考績人員，雖分別施以留原俸級及免職之處分，惟依銓敘部一百零八年銓敘統計年報資料

<u>有下列各目情形之一者，除受考人自行辭職外，並應辦理資遣或依規定退休。</u> <u>(一)三年列丙等。</u> <u>(二)二年列丙等三年列乙等。</u> 四、丁等：免職。 <u>前項第三款之輔導改善，服務機關應指定專人予以適當輔導。</u> <u>考列丙等人員經輔導改善後，連續三年考列甲等時，先前年度之丙等，不計列前項第三款丙等次數。</u> <u>主管人員考績列丙等者，得依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務；五年內第二次列丙等者，應於考績核定之日起三個月內，依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務，自調任之日起二年內不得陞任主管職務。</u> <u>本法所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸（年功俸）及其他法定加給。</u>	所定之本俸、年功俸及其他法定加給。	（一百零七年考績）顯示，全國公務人員受考人計二十八萬一千三百四十一人中，考列丙等人數為五百八十五人，僅占百分之〇．二；考列丁等人數為六人，其百分比趨近於〇；一次記二大過人數為九人，可知公務人員甚少因考績結果而離開公部門。又現行對工作表現不佳考績考列丙等人員，僅規範留原俸級，如未予以輔導或訓練，難達改進之作用。故為有效運用公務人力資源，並提升行政效率，對於考績考列丙等者，機關應施以適當之輔導，以促其改善，俾發揮考績發展性之功能。為期明確，爰併予增訂第二項，明定服務機關應指定專人予以適當輔導，至相關配套措施，銓敘部將於配合研修本法施行細則時，會商相關機關周妥規劃。又現代文官制度係基於功績原則予以設
--	--------------------------	---

		計，對於第一次考列丙等者，已施以輔導而未見改善，五年內第二次（非以連續第二年為必要）再考列丙等者，除再予留原俸級且輔導改善外，限制其二年內不得陞任，又考量受考人最近五年考績（對有部分年度未辦理考績者，向前推算遞補）如有三年考列丙等，或二年列丙等三年列乙等之情形，機關既已施予適當之輔導並給予相當期間之改善機會，其表現不佳之情況仍未見明顯改善，爰明定除受考人自行辭職者外，應予資遣，並應依退撫法第二十三條所定程序辦理其資遣；另顧及是類人員如已任職相當長一段時間，為適度兼顧公務人員權益及機關績效管理，復增列是類人員如符合退休規定，亦可依退撫法相關規定辦理退休；屬最近五年考績二年列丙等三年列乙等者，其最後
--	--	--

		一年之乙等或丙等除依第二款或第三款前段原定之考績結果辦理外，如受考人未自行辭職，並應辦理資遣或依規定退休。再考量公務人員辦理資遣（退休）須依退撫法規定結算其資遣（退休）年資，受考人如欲保留上開年資先不予結算，亦得先自行辭職，爰增訂除外規定。 （四）舉例而言，某甲一百十一年第一次考績考列丙等後，於一百十二年至一百十六年間分別考列乙等、丙等、乙等、甲等及丙等，其於一百十三年再考列之丙等，屬五年內第二次考列丙等（按：以一百十一年為第一年，一百十三年為第三年），自該第二次丙等考績執行之日起二年內不得陞任，嗣某甲於一百十六年再考列丙等，距一百十一年第一次考列丙等已逾五年，則其於一百十三年所考列之丙等即變成第一次，一
--	--	--

		百十六年再考列之丙等，則變成最近五年內第二次考列丙等，應自考績執行之日起二年內不得陞任；如某甲於一百十七年再次考列丙等（按：以一百十三年為第一年，一百十七年為第五年），因其最近五年考績三年列丙等，除非其已先自行辭職，否則須予以資遣或辦理退休。 三、第三項增訂理由，按受考人於考績考列丙等經輔導後，考績連續三年考列甲等，顯見其表現已有所改善，已符本法研修之目的，爰明定連續三年考列甲等（含括另予考績考列甲等）者，先前年度之丙等，不予計列第一項第三款丙等次數；又上開丙等尚非因此撤銷，是其效力繼續存在，併予敘明。舉例而言，某乙於一百十二年至一百十七年間分別考列丙等、丙等、甲等、甲等、甲等及丙等，因其一百十四年至一百十六年連續三年均考列甲等，其一百十三年之
--	--	--

		丙等不予計列第一項第三款丙等次數（一百十二年之丙等則已逾五年），是其一百十七年之丙等變成第一次考列丙等。 四、第四項增訂理由，按機關首長對於績效表現較差或不適任之主管，本即有檢討其是否適合繼續擔任主管職務，而決定是否予以調任非主管之權限，惟為提醒主管自我警惕，爰參酌任用法第十八條第一項第三款後段「主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。」規定，並考量適用或準用本法辦理考績人員之相關任用規定，增訂本項規定主管人員考績列丙等者，得依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務。至主管人員五年內如有第二次考列丙等情形，已不適合繼續擔任主管職務，爰規定應於考績核定之日起三個月內，依各該人員任用法律之規定，予以調任非主管職務，且自調任之日起二年內不得陞任
--	--	--

		主管職務。另本項所稱之考績，係包括年終考績及另予考績在內。
<u>第十三條 另予考績結果依下列規定：</u> <u>一、甲等：給與一個月俸給總額之一次獎金。</u> <u>二、乙等：給與二分之一個月俸給總額之一次獎金。</u> <u>三、丙等：與年終考績列丙等者同。</u> <u>四、丁等：免職。</u>	<u>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。</u>	一、條次變更，並依現行條文修正。 二、參酌前條立法體例，分款規範各等次結果，並作文字修正。 三、第三款規範另予考績考列丙等之結果與年終考績列丙等者同，是另予考績考列丙等人員亦適用前條第二項至第四項有關丙等輔導改善、不予計列次數及主管人員考列丙等調任非主管職務之規定，併予敘明。
<u>第十四條 公務人員之考績，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。</u> <u>各機關對於身心障礙人員考績，於考評時應適度衡酌其與其他受考人所得承擔業務之輕重差異，予以覈實辦理。</u> <u>主管機關及各機關得視其業務特性，分別辦理所屬機關間及內部單位間之團體績效評比，評比結果得作為辦理平時考核獎懲及考績之參考。</u>	<u>第九條 公務人員之考績，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。</u>	一、條次變更，並增訂第二項及第三項。 二、第二項增訂理由，有關身心障礙公務人員之考績，現行實務上係以銓敘部及人事總處二位首長箋函方式，提醒各機關應考量其身心障礙情形與一般人員所得承擔之業務輕重有別後予以覈實考核，為期明確，爰增訂本項規定。 三、第三項增訂理由，為促進機關能群策群力，發揮團隊及合作精神，並考量各主管機關之所屬機關間及機關內各單位間之業

		務性質不盡相同，是否適宜辦理團體績效評比，允宜由主管機關及各機關視其業務特性衡酌，爰規定主管機關及各機關得視業務特性及需要，分別辦理所屬機關間及內部單位間之團體績效評比，評比結果並得作為辦理平時考核獎懲及考績之參考，以督促各機關及單位努力達成目標，進而提升整體行政績效。
第十五條 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，<u>或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經核算已敘較高俸級</u>；其以前經銓敘審定有案之低官等、職等<u>或同官等</u>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。但專案考績不在此限。	第十條 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。但專案考績不在此限。	一、條次變更，並依現行條文修正。 二、本條修正理由： （一）按機要人員不受任用資格限制，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。因涉及公務人員晉敘之權利事項，爰配合修正本條，以符合法律保留原則。 (二) 舉例而言，某甲原為簡任第十職等機要人員（歷至一百零九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；某甲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，是以，其一百十年年終考績考列乙等以上時，應不再晉敘。
第<u>十六</u>條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有<u>下列</u>各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格： 一、二年列甲等。 二、一年列甲等二年列乙等。 前項所稱任本職等年終考績，指當年<u>一月</u>至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。另予考績及以不同	第十一條 各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格： 一、二年列甲等<u>者</u>。 二、一年列甲等二年列乙等<u>者</u>。 前項所稱任本職等年終考績，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考績。另予考績及以不同	一、條次變更。本條修正第一項及第二項，並增訂第三項及第四項。 二、第一項及第二項修正理由，配合立法體例將序文中「左列」二字修正為「下列」，並酌作文字修正。 三、第三項增訂理由，查現行本法施行細則第十二條之一規定：「依本法第四條第二項併

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。 <u>依第四條第二項至第五項併資辦理之年終考績，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。</u> <u>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年終考績，不得作為升等任用資格之年資。</u>	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。	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。」以上開規定涉及公務人員考績升職等之重大權利事項，爰予提升本法規範，以符合法律保留原則。又第四條第二項至第五項併資辦理之年資，均得作為升職等年資，爰併予規範，並依體例及參酌第四條用語作文字修正。 四、第四項增訂理由，現行本法施行細則第十條規定，經懲戒處分受休職、降級、減俸或記過人員，在不得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職等任用資格，允宜提升法律位階，又一百零五年五月二日修正施行之懲戒法第十二條業增訂受撤職處分者，自再任之日起二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務，爰併予納入上開限制規範，以為周妥。
<u>第十七條</u> 各機關辦理平	<u>第十二條</u> 各機關辦理公	一、條次變更。本條自現

<u>時考核紀錄及獎懲，應為考績辦理之重要依據。公務人員平時考核，獎勵分嘉獎、記功、記一大功；懲處分申誡、記過、記一大過。</u> <u>前項嘉獎、記功或申誡、記過之基準，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。記一大功、記一大過之基準及各機關辦理公務人員平時考核獎懲案件之程序，應於施行細則中明定之。但各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功、記一大過之基準。</u> <u>公務人員之平時考核懲處，經主管機關或授權之所屬機關（以下簡稱核定機關）認屬下列行為，且自違法失職行為終了之日起，逾下列期間者，核定機關不得核定發布懲處令：</u> <u>一、屬一次記一大過之行為，十年。</u> <u>二、屬記過或申誡之行為，五年。</u> <u>前項所稱行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，於公務人員仍具作為義務之情形，指有權核定其懲處之機關知悉</u>	<u>務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：</u> <u>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。</u> <u>二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：</u> <u>（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</u>	<u>行條文第十二條第一項第一款移列並修正之，另增訂第二項至第五項。</u> <u>二、第一項修正理由：</u> <u>（一）茲以「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。」等訓示性規範，現行條文係於第十三條前段規定，惟配合刪除該條等次限制之規定，上開文字爰移列本項前段規定，並酌作文字修正。</u> <u>（二）現行條文第一項第一款「於年終考績時，併計成績增減總分」及「平時考核獎懲得互相抵銷」規定部分，以受考人平時考核獎懲相互抵銷之結果，已作為考績等次條件；另「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，已移至第十條第一項序文規定，均予以刪除。</u> <u>（三）以受考人平時有重大功過，符合第十八條或第十九條所定條件時，係辦理一次記二大功或一次記二大過專案考</u>
---	---	---

<u>之日；於公務人員因調職或其他原因致已無作為義務之情形，指其作為義務終了之日。</u> <u>各機關依第一項規定對公務人員所為之懲處，經救濟機關決定撤銷並由服務機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處經救濟機關決定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。</u>	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、<u>圖謀背叛國家，有確實證據者。</u> 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，有確實證據者。</u> 三、<u>違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</u> 四、<u>涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</u> 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，有確實證據者。</u> 六、<u>脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。</u> 七、<u>挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</u> 八、<u>曠職繼續達四日，</u>	績，且該等專案考績依本法第二十條第二項規定不得與平時考核功過相抵銷，是平時考核獎懲之「記大功」及「記大過」實僅有「記一大功」及「記一大過」，爰修正相關文字。 三、第二項增訂理由，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，上開授權規定均宜提升至本法規定，並酌作文字修正，同時為避免與中央法規標準法第3條有關命令名稱規定所列「標準」造成混淆，爰將獎懲「標準」文字修正為獎懲「基準」，復考量平時考核獎懲與考績核定權同屬主管機關權限，實務上主管機關
---	--	---

	或一年累積達十日者。	訂定之平時考核獎懲基準，亦有包括其所屬機關一體適用之嘉獎、記功、申誡及記過基準者，故明定嘉獎、記功、申誡及記過之獎懲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。另明定應於本法施行細則中訂定平時考核獎懲案件之程序，俾利各機關執行。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獎懲權限，各主管機關如為應其業務特殊需要而另訂記一大功、一大過之基準，毋須再報送銓敘部核備。 四、第三項及第四項增訂理由： （一）查司法院釋字第五八三號解釋略以，為貫徹憲法上對公務員權益之保障，有關公務員懲處權之行使期間，應類推適用懲戒法相關規定；又查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；本法有關懲處之規定亦應一併及之。 (二) 為符合前開司法院釋字第五八三號解釋意旨，經參酌懲戒法第二十條規定，以及相關機關意見，並審酌受考人如有屬一次記二大過之重大違失行為，已不適合繼續任公務人員，爰一次記二大過專案考績免職處分不設行使期間限制，並增訂第三項及第四項規定，明定公務人員平時考核懲處之行使期間。又依現行本法施行細則第十三條第四項規定，公務人員平時考核獎懲，應由主管機關或授權之所屬機關核定。核定機關應先就受考人違法失職個案具體情形判斷其懲處之種類，對屬一次記一大過之行為者，自違法失職行為終
--	--	--

		了之日起，已逾十年，核定機關即不得再核定發布懲處令；屬記過或申誡之行為者，自違法失職行為終了之日起，已逾五年，即不得再核定發布懲處令，以合理區分不同懲處種類之懲處權行使期間；上開行為終了之日，指公務人員應受懲處行為終結之日；但應受懲處行為係不作為者，依公務人員是否仍具作為義務而予區分：於其仍具作為義務之情形，指有權核定公務人員懲處之機關知悉之日；於其因調職或其他原因（例如退休）致已無作為義務之情形，指其作為義務終了之日。 （三）茲以實務上受考人違法失職態樣眾多，是機關應查明個案具體事實後，本於權責認定受考人違失行為態樣係屬作為或不作為，依前開原則性規範，認定其行為終了之日，對於特殊情形個案，則應由
--	--	--

		機關參照相關法律規定，以最有利於受考人方式辦理。 (四) 現行有關受考人一次記二大過及平時考核獎懲之行使期間，係由銓敘部依司法院釋字第五八三號解釋，類推適用懲戒法相關規定，以一百零九年六月十八日部法二字第○九四九四六七七五號令規定，一次記二大過處分無行使期間限制，記一大過、記過或申誡處分之行使期間為五年。基於維護受考人權益之考量，有關平時考核懲處案件，其違失行為(含括應受懲處行為係不作為者)發生在本法施行前，懲處權行使期間應以最有利於受考人之規定為準。 五、第五項增訂理由，為避免公務人員之平時考核懲處經救濟機關撤銷後，原處分機關因已逾越懲處權行使期間而無法再為適當之懲處，經參酌行政罰法第二十七條第四項規定、法務部一百零四年三月十二日法律字第一○四○三五○二六
--	--	--

		四○號函及銓敘部一百零八年九月十日部法二字第○八四八五二八六七號令，爰增訂本項，明定平時考核懲處經救濟機關決定撤銷並由服務機關另為適法之處分者，懲處權行使期間自原懲處經救濟機關決定撤銷確定之日重行起算，但該等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。
第十八條 公務人員一次記二大功，以有下列情形之一且為主要貢獻者為限： 一、針對時弊，研擬改進措施，經主管機關採行確有重大成效。 二、對主辦業務，建立完善制度或提出重大革新具體方案，經主管機關採行確有顯著成效。 三、察舉嚴重不法事件，對維護國家安全、社會秩序或澄清吏治，確有卓越貢獻。 四、適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生重大意外事件或變故		一、<u>本條新增</u>。 二、考量公務人員一次記二大功專案考績涉及公務人員重大權益事項，為期各機關及公務人員明確瞭解相關規範，爰將現行本法施行細則第十四條第一項至第四項有關辦理一次記二大功之條件及專案考績程序規定等，提升至本法規定，以符合法律保留原則，並酌作文字修正，至現行本法施行細則第十四條第三項後段有關專案考績較細節性、技術性之規範，仍保留於本法施行細則明定之。

措置得宜，能予有效控制，對維護生命、財產或減少損害，確有重大貢獻。 五、遇重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實。 六、在工作中發明、創造，為國家取得重大經濟效益或增進社會重大公益，且未獲得相對報酬或獎金。 七、舉辦或參與大型國際性或重大國家級活動、會議，對增加國庫收入、經濟產值、促進邦交或達成國際合作協議，確有重大貢獻。 前項各款情形不含機關例行性、經常性業務職掌事項。 依第一項規定一次記二大功及第十九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。 前項主管機關應就第一項專案考績案件之性質、規模、困難度及複雜度等，為妥適性及衡平性之考量，並得依原送案程序，退還核定		
---	--	--

機關再行審酌。		
<u>第十九條 公務人員除曠職繼續達四日、曠職一年累計達十日或經檢察官偵查確認有性侵害行為屬實，應予一次記二大過者外，須有具體事證，足認有下列情形之一者，始得為一次記二大過之處分：</u> 一、<u>圖謀背叛國家，並預備或著手實行。</u> 二、<u>洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害。</u> 三、<u>違抗政府重大政令或嚴重傷害政府信譽。</u> 四、<u>涉及貪污案件，其行政責任重大。</u> 五、<u>圖謀不法利益或言行不檢，致損害政府或公務人員聲譽重大。</u> 六、<u>對他人為職場霸凌，使其遭受身體或精神不法侵害，情節嚴重，致受霸凌人重大身心創傷或死亡。</u> 七、<u>脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。</u> 八、<u>挑撥離間、誣控濫告、不聽指揮或破壞紀律，情節重大，有立即處理之必要。</u>	<u>第十二條（第三項）</u> 非有左列情形之一者，不得為一次記二大過處分： 一、<u>圖謀背叛國家，有確實證據者。</u> 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，有確實證據者。</u> 三、<u>違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</u> 四、<u>涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</u> 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，有確實證據者。</u> 六、<u>脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。</u> 七、<u>挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</u> 八、<u>曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。</u>	一、條次變更。本條自現行條文第十二條第三項移列並修正之。 二、本條除自現行條文第十二條第三項移列並酌作文字修正外，修正理由如下： （一）考量受考人有「曠職繼續達四日或一年累計達十日」之情事發生，即成就一次記二大過免職之條件，機關尚無裁量空間，是以，為區辨上開條件與其他各款條件之不同，爰將現行條文第十二條第三項第八款移列序文以除外方式規定。 （二）參酌教育人員任用條例第三十一條第一項規定：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：……三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。……八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵

<u>九、其他違反有關法令禁止事項，致損害公務人員聲譽重大。</u>		害行為屬實……。」公務人員如對他人有性侵害行為，並經檢察官偵查後確認屬實者，實損及公務人員官箴及尊嚴，亦影響機關聲譽甚鉅，自不應繼續任職，爰明定公務人員如有上開情事者，機關應即予一次記二大過免職。又所稱「性侵害行為」係依性侵害犯罪防治法第二條第一項規定：「本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。」認定之。 (三) 序文部分，配合本法立法體例修正，另將序文中「非有……不得……」反面表述方式，改以「須……始得……」正面表述方式予以規範。 (四) 為使文字更臻精
---	--	--

		簡，爰將各款之「有確實證據」等字刪除，於序文增列「具體事證，足認有」等字。 (五) 第一款增列「並預備或著手實行」文字，以及第三款酌作標點符號修正，使文義更臻明確。 (六) 第二款前段「執行國家政策不力，或怠忽職責」整併至第十條第一項第三款考績考列丁等事由之一，爰配合予以刪除。 (七) 審酌公務人員如對他人為職場霸凌，使受霸凌人遭受身體或精神不法侵害，情節嚴重，且致受霸凌人重大身心創傷或死亡之情形，機關應以專案考績一次記二大過免職方式處理此等不適任人員，爰增訂第六款。 (八) 對於受考人有挑撥離間、誣控濫告、不聽指揮或破壞紀律等情事發生，且情節重大，經機關衡酌後認為有立即處理之必要者，即應予以專案考績一次記二大過免職，
--	--	--

		爰於第八款明定。 (九) 審酌公務人員如有第一款至第八款以外之違反有關法令禁止事項，致損害公務人員聲譽重大，且有立即處理之必要者，應以專案考績一次記二大過免職方式處理此等不適任人員，以避免影響社會大眾對公部門之信任及觀感，爰將現行條文第六條第三項第四款條件，移列第九款規定並酌作文字修正。
第二十條 專案考績，於有重大功過時行之；其結果依下列規定： 一、一次記二大功者，晉本俸一級，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，均給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。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。	第十二條(第一項) 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	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。 二、第一項修正理由，將現行條文第十二條第一項有關專案考績獎懲規定移列第一項規範，並配合立法體例酌作文字修正。 三、第二項修正理由，茲以一次記二大功之基準，業於第十八條明定，爰刪除相關文字。

<u>二、一次記二大過者，免職。</u> 專案考績不得與平時考核功過相抵銷。	級，<u>並給與一個月俸給總額之獎金</u>；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) <u>前項第二款一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。</u>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、<u>本條刪除。</u> 二、茲第七條至第十條業將受考人平時考核獎懲相互抵銷之結果，納為考列甲等、丙等、丁等及不得考列甲等之條件。是以，

	一大功人員，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。	為避免本條等次限制規定與上開規定未合，或滋生法條競合問題，將本條前段規定移列第十七條第一項前段規定，並刪除本條。
第二十一條 考績年度中，一級單位主管或其授權之人員，得與受考人就工作表現、品德操守及才能發展等方面進行面談，面談內容及結果列入平時考核紀錄。 機關依其組織法規規定未設置內部單位者，機關首長或其授權之人員得依前項規定與受考人進行面談。		一、<u>本條新增</u>。 二、第一項增訂理由： （一）為提升考績之信度與效度，銓敘部前就公務人員考績實施三百六十度全方位評核機制之可行性，就教於專家學者及國內外大型企業，所獲致之結論普遍認為其立意良善，但實務執行恐有相當之困難，爰參酌專家學者及企業界所提建議，增訂面談雙向溝通機制。一級單位主管與受考人於年度中間適時面談，可確實且即時就受考人工作目標、內容、態度、進度、成果、品德操守相關表現、才能發展情形及未來展望等方面予以溝通或瞭解，藉由面談促成主管與屬員間之良性互動，對於進度落後者，主管人員即應給予適當協助或指

		導，進而檢討工作指派及人力調度之妥適性，以提升機關整體行政效能及服務品質。又面談尚包括受考人自我考評在內，於考績評擬前如得給予受考人檢視自身於工作表現、品德操守及才能發展等面向之表現之機會，對考績作業民主化程度之提升，具實質效益，且因考評者對於受考人之實際工作情形及成果確實瞭解，將使績效考核之評擬更具正確及客觀性，爰明定各機關一級單位主管或其授權之人員得對受考人實施面談，並將面談內容及結果列入平時考核紀錄。又為避免受考人數眾多之機關，因實施面談造成一級單位主管工作負擔，爰明定面談亦得由一級單位主管授權之人員實施。 (二) 各機關一級單位主管以上人員及所屬機關首長，機關首長仍可基於管理上之需要，對上開人
--	--	--

		員施以面談。 三、第二項增訂理由，以部分機關依其組織法規規定未設置內部單位，編制員額數均較少，其受考人之考績，係由機關首長予以評擬，爰明定於是類機關，機關首長或其授權之人員得視需要與受考人進行面談。
第二十二條 各機關對於公務人員之考績，應由<u>一級單位主管</u>就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關首長覆核，經由<u>核定機關</u>核定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績，除<u>考列丙等或丁等</u>，應送考績委員會考核外，得逕由機關首長考核。 <u>各機關常務副首長、一級單位主管以上及未隸屬單位人員考績之評擬，由機關首長或其指定之人員為之。</u> <u>各機關人事、主計、政風人員之考績評擬、初核、覆核、核定及報送銓敘審定作業程序，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定辦理之。</u>	第十四條 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<u>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</u>，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。 <u>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。</u> <u>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。</u> <u>第一項所稱主管機</u>	一、條次變更。本條修正第一項，現行條文第二項、第三項分別移列第二十三條第四項及第二十四條，並刪除現行條文第四項，另增訂第二項及第三項。 二、第一項修正理由，本項原但書規定中，除受考人另予考績得由機關首長逕予考核情形外，尚包括各機關是否須組設考績委員會之條件，致實務作業上，各機關對於在何等情況下，受考人考績始得由機關首長逕予考核之法條解讀不同，而滋生考績法制適用上之疑義，爰將本項原但書有關各機關是否組設考績委員會之規定，移列第二十三條第一項規範，另將考績免職人

	<u>關為總統府、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。</u>	員應送經上級機關考績委員會考核之規定，移列第二十三條第五項規範，僅保留另予考績除考列丙等或丁等應送考績委員會考核外，得逕由機關首長考核。又配合本法體例，將「機關長官」修正為「機關首長」，並配合第十七條第三項，將「主管機關或授權之所屬機關」修正為「核定機關」。另實務上，部分機關對於「主管人員就考績表項目評擬」所稱之主管人員，究係意指何層級主管時有疑義，故為期法規範更臻明確，爰將「主管人員」修正為「一級單位主管」；又對於機關之派出單位，實務上係將其視為一級單位，故派出單位主管亦屬上開所稱之一級單位主管。 三、第二項增訂理由，茲考績法制向來對於一級單位主管以上人員考績如何辦理評擬未有明確規範，以受考人為一級單位主管以上或未隸屬單位職務者，包括如參事及常務副首長等層級長官在內，為利實務作
--	--	--

		業，並覈實辦理常務副首長、一級單位主管以上及未隸屬單位人員之平時考核及考績，爰明定本項規定；至何種人員方屬本項所稱一級單位主管以上或未隸屬單位人員，應依各機關組織法規覈實認定之；又上開人員之考績經機關首長或其指定之人員評擬後，如機關設有考績委員會，除屬第一項但書所定得逕由機關首長考核者外，仍應踐行考績委員會初核之程序。另各機關人事、主計、政風主管人員，其考績係依第三項規定辦理，故上開一條鞭單位主管依其所在機關組織法規規定，雖屬一級單位主管，惟非本項之適用對象，併予敘明。 四、第三項增訂理由，以各機關之人事、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）辦理其任免、獎懲、考績等相關事宜。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，依各該人員專屬法規或其主管機關或機構規定之程序辦理，較為周延。 五、第四項刪除理由，以本法所稱主管機關之定義，業於第五條第三項統一規範，爰刪除本項規定。
第二十三條 各機關應組設考績委員會。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。 <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>	第十五條 各機關應設考績委員會，<u>其組織規程，由考試院定之。</u> 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。	一、條次變更。現行條文細分為第一項及第三項，並將現行條文第十四條第二項增訂為第四項並修正之，另增訂第二項及第五項。 二、第一項修正及第二項增訂理由： （一）茲依現行條文第十四

<u>考績委員會之組成應符合民主參與及性別平等之精神，其票選委員產生方式、比例、職掌、委員任期及不組設考績委員會機關受考人考績之辦理程序等有關事項，由考試院以組織規程定之。</u> <u>考績委員會對於考績及平時考核獎懲案件，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。</u> <u>不組設考績委員會之機關對於擬予考績列丙等以下或一次記二大過人員，應送上級機關考績委員會核議。</u>		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，又經參酌第二十一條第二項用語，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，併予敘明。 (二)現行考績委員會組織規程第二條第二項規定：「考績委員會置委員五人至二十三人……。」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，爰參酌公務人員陞遷法第八條第三項規定意旨，且為應各機關實務運作彈性需要，增訂第二項規定依第一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。 三、第三項除由現行條文第十五條後段移列外，修正理由如下： （一）茲以考績委員會設置宗旨，係為協助機關首長為公正客觀之考核，以落實覈實考評，爰明定考績委員會之組成應符合民主參與及性別平等之精神。又現行條文雖授權考試院訂定考績委員會組織規程規定，惟其授權內容未能明確，為符合授權明確性原則，爰明列授權組織規程訂定事項。 （二）另為釐清機關本身不組設考績委員會者，其受考人考績辦理程序，俾利各機關有所遵循，爰併予納入授權範圍中規範。至依第二
--	--	--

		項規定與上級機關合併組設考績委員會之機關，其受考人考績辦理程序，亦將於考績委員會組織規程中予以明定。 四、第四項係由現行條文第十四條第二項移列，並增列平時考核獎懲部分，以利考績委員會覈實就平時考核獎懲案件進行初核或核議。 五、第五項增訂理由，按第三項業規定不組設考績委員會之機關，其受考人考績之辦理程序，將於考績委員會組織規程中明定，惟考量公務人員考績考列丙等、丁等或一次記二大過，對其影響重大（按：依第十二條第一項第三款規定，受考人最近五年考績三年列丙等，或二年列丙等三年列乙等，除先自行辭職者外，應辦理資遣或依規定退休，將改變受考人之公務人員身分），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，並予增列丙等部分及
--	--	---

<u>第二十四條 各機關辦理公務人員考績及平時考核獎懲，對於擬予考績列甲等、一次記二大功及平時考核獎勵人員，必要時，得於處分前給予受考人陳述意見之機會；對於擬予考績列乙等人員，除下列各款情形外，應由考績委員會於處分前給予受考人陳述意見之機會：</u> 一、<u>已於考績評擬前透過面談、平時成績考核紀錄或其他適當方式提供受考人其考核之評價並給予陳述意見之機會，且於考績委員會初核或復議考績案時，考評理由與原提供受考人之評價相同者，考績委員會得不再給予受考人陳述意見之機會。</u> 二、<u>機關首長覆核，或核定機關核定时，逕予變更受考人考績為較差之等次，或雖未變更擬予考列等次惟逕予變更考評理由者，由逕為變更之機關衡酌適當方式給予受考人陳述意見之機會。</u> <u>考績委員會對於擬</u>	<u>第十四條（第三項）</u> <u>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。</u>	酌作文字修正。 一、條次變更。本條自現行條文第十四條第三項移列並修正之，另增訂第一項及第三項。 二、第一項增訂及第二項修正理由： （一）查保訓會以一百零九年十月五日公保字第一〇九一〇六〇三〇二號函，調整保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，自當日起實施；茲據該函所附「人事行政行為一覽表」規定，依考績法規所為之獎懲及考績評定各等次等人事行政行為，均屬行政處分。 （二）經參酌行政程序法第一百零二條有關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機會之規定，並考量對受考人而言，考列乙等相較於甲等，亦屬相對不利益處分，又縱屬對當事人有利之行政處分，亦非不得給予陳述意見之機會，是為強化考績
---	--	--

予考績列<u>丙等以下</u>、<u>一次記二大過及平時考核懲處人員</u>，處分前應給予<u>受考人陳述意見之機會</u>；<u>機關首長覆核</u>，或<u>核定機關核定时</u>，<u>逕予變更為較不利之處分或變更理由者</u>，由逕為變更之機關衡酌適當方式給予受考人陳述意見之機會。 <u>各機關對於考績列乙等以下人員</u>，應於考績案經銓敘部銓敘審定後以書面通知受考人時，併附記理由。但已於前二項給予受考人陳述意見機會時，使其可知悉考評理由者，得不附記理由。		覈實考評意旨，符合正當法律程序原則，並保障受考人權益，爰予明文規範機關對於擬予考績列乙等以下、一次記二大過及平時考核懲處人員，於處分前應給予受考人陳述意見之機會及其辦理方式。另為期明確，併予明文規範對於擬予考績列甲等、一次記二大功及平時考核獎勵人員，必要時，得於處分前給予受考人陳述意見之機會，且為保留實務運作彈性，不予明定上開給予受考人陳述意見機會之方式，機關得自行衡酌適當方式辦理。 (三) 茲以現行條文第十四條第三項規定，係由考績委員會給予當事人陳述及申辯之機會，惟經考量以，機關對於擬予考績列乙等人員，如均須於考績委員會初核時給予陳述意見機會，將造成考績委員會沉重負擔，爰明定對於擬予考績列乙等
---	--	---

		人員，機關已於考績評擬前透過面談、平時成績考核紀錄或其他適當方式，將主管人員對其考核之評價，提供予受考人並給予陳述意見之機會，且於考績委員會初核或復議考績案時，考評理由與原提供受考人之評價相同者，考績委員會得不再就考評理由給予受考人陳述意見之機會；另現行本法施行細則第十九條第一項及第二十二條後段規定，機關首長於覆核考績案，以及核定機關於核定考績案時，循程序得逕予變更之，是該等人員之考績如係機關首長覆核，或核定機關核定時，始逕予變更為較差之等次，或雖未變更擬予考列等次惟逕予變更考評理由，則應由逕為變更之機關衡酌適當方式給予受考人陳述意見之機會。 (四) 對於擬予考績列丙等以下、一次記二大過及平時考核懲
--	--	---

		處人員，考績委員會應給予陳述意見之機會，至該等人員之考績案或平時考核懲處案件，如於機關首長覆核或核定機關核定时，逕予變更為較不利之處分（例如：考績變更為較差之等次、平時考核懲處變更為較重之處分等）或變更理由者，應由逕為變更之機關衡酌適當方式給予受考人陳述意見之機會，爰於第二項予以明定。 （五）受考人陳述意見得以書面或言詞為之，至上開陳述意見能否委託他人代理，未來本法施行細則將併予明定。 （六）茲依第二十九條規定，辦理考績人員，對考績評擬、初核、覆核及核定等考績辦理過程所涉考核相關事宜，均應嚴守秘密，對考績等次及結果在核定前亦應嚴守秘密，不得洩漏。是以，機關於給予受考人陳述意見之機會時，仍應依上開規定嚴守秘密，於
--	--	--

		實務作業上，機關通知受考人時，應予個別通知（例如：應與提供考績委員之開會通知及附件有所區隔），並不得告知受考人長官對其擬予之考績等次或分數，而係請受考人就其考績年度內相關重要事蹟及機關就其考績所考量之理由等予以說明並陳述意見。 三、第三項增訂理由，查行政程序法第九十六條第一項規定：「行政處分以書面為之者，應記載下列事項：……二、主旨、事實、理由及其法令依據……。」第九十七條規定：「書面之行政處分有下列各款情形之一者，得不記明理由：一、未限制人民之權益者。二、處分相對人或利害關係人無待處分機關之說明已知悉或可知悉作成處分之理由者……。」為使考績得作為受考人表現之有效回饋及調整指引，爰經參酌上開行政程序法相關條文規定，明定對於考績列
--	--	--

		乙等以下人員，應於考績案經銓敘部銓敘審定後以書面通知受考人時，併附記理由（按：機關得於考績通知書上敘明理由，或以提供附件方式說明理由），並於但書規定機關已於依第一項及第二項規定給予陳述意見機會時，使該等受考人可知悉考評理由者，得不附記理由。
第 <u>二十五</u> 條 公務人員考績案， <u>於核定或送銓敘部銓敘審定時</u> ，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。	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。	一、條次變更，並依現行條文修正。 二、本條修正理由，以第二十二條第一項業明定各機關之考績由核定機關核定，是以，核定機關於核定時，如發現有違反考績法規情事，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分，爰增列相關文字。
	第十七條（刪除）	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、本次為全文修正，爰刪除原保留之條次。
第 <u>二十六</u> 條 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 <u>核定機關核定之日起執行</u> 。但考績結果應予 <u>辦理退休、資遣或應予免職人員</u> ，自確定之日起	第十八條 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。	一、條次變更。本條依現行條文修正，並增訂第二項。 二、第一項修正理由，配合第二十二條第一項規定修正相關文字，俾資一致。另依第十二條第一項第三款規定，受考人最近五年考績三

執行；未確定前，應先行停職。 <u>前項考績應予免職人員，自免職確定之日起，停止任用一年。</u>		年列丙等，或二年列丙等三年列乙等，除先自行辭職者外，應辦理資遣或依規定退休，改變受考人之公務人員身分。是以，於受考人得提起考績救濟期間，應比照考績應予免職人員，自處分確定之日起執行，未確定前，先行停職之規定辦理，方符衡平性原則，爰修正相關文字。 三、第二項增訂理由，依司法院釋字第四九一號及第五八三號解釋意旨，機關依本法規定對公務人員所為免職之懲處處分，為限制人民服公職權利，實質上屬於懲戒處分，次依懲戒法第十二條第一項規定，撤職，撤其現職，並於一定期間停止任用，其期間為一年以上、五年以下。茲以現行考績法規未有考績免職再任年限之限制，致實務上發生受考人受考績免職處分後，旋即再任其他機關職務之不合理情事，與淘汰不適任人員之機制不符，爰參考上開懲戒法有關受撤職處分停止任用期間之下
---	--	--

		限規定，增訂第二項規範自免職確定之日起停止任用一年，且依銓敘部統計一百零六年至一百零八年公務人員受懲戒撤職處分並停止任用之動態登記資料，停止任用期間以一年或二年者占多數，另考績免職係行政機關基於領導監督權之行使，主動對嚴重違法失職之所屬公務人員，課以行政責任，雖與懲戒法院被動開啟懲戒程序有別；惟受考績免職人員得依法提起司法救濟，即與懲戒處分同均經司法機關判決，是增訂自免職確定之日起一年後始得再任之規定，尚屬衡平。
第二十七條 機關事後始知悉受考人過去考績年度內具違法失職行為，得依行政程序法第一百七十七條及第一百二十一條等相關規定，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之年終考績或另予考績，或撤銷其違法失職年度之一次記二大功專案考績。 權責機關為前項之考績撤銷者，以撤銷受考人十年以內之年終考		一、<u>本條新增</u>。 二、第一項及第二項增訂理由，按機關如於事後始知悉所屬公務人員過去違法失職行為，應如何處理，現行考績法規尚無明文規範，為期明確，爰參酌銓敘部一百零九年四月二十七日部法二字第第一〇九四九二四九九七號函，增訂第一項，明定機關遇上開情事得依行政程

績、另予考績或一次記二大功專案考績為限。 公務人員之考績及考績升等經發現有漏未辦理情事者，應由權責機關隨時補辦。		序法第一百十七條及第一百二十一條等相關規定，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之年終考績或另予考績（例如由原甲等改列乙等或丙等），或受考人將因此不符合其原以違法失職年度事蹟所辦一次記二大功專案考績之要件時，亦得撤銷其違法失職年度之一次記二大功專案考績，且基於維護公務人員權益及法秩序安定性之考量，於第二項明定應以撤銷受考人十年內之年終（另予）考績及一次記二大功專案考績為限。 舉例而言，機關於一百十二年間始知悉受考人某甲於一百年及一百零二年各有違法失職行為（二者均非屬第十九條所定一次記二大過之情形），且該二年年終考績均考列甲等，機關得依行政程序法第一百十七條及第一百二十一條規定，於知有撤銷原因起二年內為撤銷，惟依第二項規定，機關已無法撤銷重辦某甲一百年之年終考績（按：因已逾十年），
--	--	---

		僅得撤銷重辦某甲一百零二年之年終考績，如機關延至一百十三年始予辦理，亦將因逾十年而無法撤銷重辦其一百零二年之年終考績。 三、第三項增訂理由，按受考人如符合第三條所定辦理年終考績或另予考績之要件，本即應辦理該等考績，又考績升等係屬依第十六條及第二十六條規定所發生之法律效果，是以，受考人如有逾多年漏未辦理考績或漏未辦理考績升等情形，無論係受考人主動申請，或機關自行發現而擬補辦，抑或由本部發現後請機關補辦，均應由權責機關隨時補辦之，爰增訂第三項明文規範。
第<u>二十八</u>條 各機關辦理考績人員如有徇私舞弊情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。	第<u>十九</u>條 各機關辦理考績人員如有<u>不公或</u>徇私舞弊情事時，其主管機關應查明責任予以懲處，並通知原考績機關對受考人重加考績。	一、條次變更，並依現行條文修正。 二、本條修正理由，考量「徇私」已含括與「不公」相同概念，爰刪除「不公或」文字，以臻精簡明確。
第<u>二十九</u>條 辦理考績人員，對考績評擬、<u>初核、覆核及核定等考績辦理過程</u>所涉考核相關事宜，均應嚴守秘密，並	第<u>二十</u>條 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。	一、條次變更，並依現行條文修正。 二、本條修正理由，配合第二十二條第一項，並參酌現行考績委員

不得遺漏、錯誤；對考績等次及結果在核定前亦應嚴守秘密，不得洩漏，違者按情節輕重予以懲處。		會組織規程第七條規定，將考績評擬、初核、覆核及核定等考績過程範圍，納入本條予以規範，並酌作文字修正，使法條文字更臻周延且簡明易懂。另現行本法施行細則第二十二條規定，上級機關於核定下級機關考績時，如發現該機關考績有違反考績法規之情事時，即應退回原機關另為適法之處理。是以，考績等次及結果在核定前，仍屬考績應嚴守秘密範疇，爰併予明定。至一級單位主管或機關首長或其授權之人員，於面談時，就受考人工作績效表現不佳所給予之預告，係屬考績評擬前之作業，非屬本條所稱「考績辦理過程所涉考核相關事宜」範疇，故不生因考績預警機制而有違反本條規定之虞。
第三十條 為提升公務人員品德修養、激勵工作熱忱，以提高服務品質及工作績效，應訂定獎勵或表揚相關規定。 前項獎勵或表揚之適用對象、種類、條件、方式、額度及有關事		一、<u>本條新增</u>。 二、本條新增理由： （一）查中華民國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

項，由考試院以辦法定之。		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。 (二) 以公務人員相關激勵法規訂定之目的，係為提升公務人員品德修養，並激勵其工作熱忱，以提高服務品質及工作績效，與第二條所定考績目的相同，且公務人員品德修養及工作績效激勵辦法（以下簡稱激勵辦法）第十二條規定，選拔為模範公務人員及獲頒公務人員傑出貢獻獎者，均有平時考核不得受申誡以上懲處之消極資格限制，與本法互為相關，爰於本法訂定激勵法規之依據，以符合授權明確性原則。 (三) 又本條係為作為激勵辦法之法源依據，且為符合授權明確性原則，爰於第二項明定第一項
---------------------	--	---

		獎勵或表揚之適用對象、種類、條件、方式、額度及有關事項，由考試院以辦法定之。
第 <u>三十一</u> 條 派用人員之考成，準用本法之規定。	第二十一條 派用人員之考成，準用本法之規定。	條次變更。
第 <u>三十二</u> 條 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。	第二十二條 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。	條次變更。
	第二十三條 教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。	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，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。
第 <u>三十三</u> 條 本法施行細則，由考試院定之。	第二十四條 本法施行細則，由考試院定之。	條次變更。
第 <u>三十四</u> 條 本法施行日期，由考試院定之。	第二十五條 本法施行日期，由考試院 <u>以命令</u> 定之。 <u>本法修正條文自公</u>	一、條次變更。本條修正第一項，並刪除現行條文第二項。 二、茲以年終考績係考核

	<u>布日施行。</u>	受考人當年度一月至十二月任職期間之成績，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類訓練及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。
--	--------------	--