

公法判解

停職處分之救濟？

最高行政法院103年度判字第620號判決

【實務選擇題】

承上，又假定監察院收受某甲服務機關移送卷證後，以情節匪輕調查復須相當時日，通知其主管長官依公務員懲戒法第四條第二項先行停止其職務，該主管長官亦遵照辦理，某甲對先行停職自難甘服。問某甲可否或如何就停職部分聲明不服，請求救濟？

- (A) 不得聲明不服。
- (B) 得對停職處分提起異議。
- (C) 得對停職處分提起復審。
- (D) 得對停職處分逕行提起行政訴訟。

答案：C

【裁判要旨】

按公務員相關法律所謂「停職」，乃「停止公務員職務」，核非懲戒或懲處公務員之處分，係為調查公務員行政責任、刑事責任時，所必要之附屬性暫時措施，並非藉由停職處分以達懲戒或懲處公務員之目的。

【裁判分析】

查公務員懲戒法之立法目的，在於整飭官箴，澄清吏治，維持公務之紀律，以提高行政效率，確保人民權益，維護國家法紀尊嚴。茲因公務員違反職務上義務之行為態樣多端，故公務員懲戒法第2條就公務員如何之違法、廢弛職務行為應受懲戒，僅設概括之規定，而授權懲戒機關就具體個案為適當之裁量，故實務向來認為公務員懲戒法第2條第1款所稱「違法」應採取廣義解釋，包括：所有有關規範公務員行為之法律，及各機關所發布有關規範公務員行為之行政規章及職務規範在內。

又上揭公務員懲戒法第4條第2項所謂情節重大係屬不確定之法律概念，是否情節重大，應由公務員懲戒委員會或被付懲戒人之主管長官就具體案件，斟酌被

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

付懲戒人違法失職之動機、目的、手段以及對公務秩序所生之損害或影響是否重大等認定之。則依上可知，主管長官將公務員移付懲戒後，得衡酌其情節輕重，決定是否先行停止其職務，此乃裁量權之行使處分，核與同法第9條第1項第2款所定公務員懲戒處分中之休職及司法院釋字第491號解釋之免職處分性質有別，且停職本非屬懲戒處分，亦不以公務員所涉犯罪是否成立為斷。

下述停職之類型及救濟：

一、當然停職無須發布人事命令，其職務已處於停止之狀態

救濟：當然停職乃因特定事實狀態發生，法律直接規定其效果，無須作成停職處分。既然無行政處分存在，自無從提起救濟。

二、先行停職

(一)懲戒程序中之先行停職：公務員懲戒委員會認為付懲戒人情節重大，得通知該管主管長官先行停職。

救濟：此為司法機關於程序進行中所為之暫時性處分，主管機關僅為該停職處分之執行者。故被付懲戒人僅得對審議結果聲明不服，無從對停職處分單獨提起行政爭訟。

(二)懲處程序中之先行停職：依年終考績及專案考績應與免職之人員，於案件確定前，服務機關得先行停職。

救濟：適用「程序行為（*Verfahrenshandlung*）特別理論」，允許受處分之公務員單獨對停職處分提起行政爭訟。

(三)主管長官對移送監察院審查或公務員懲戒委員會審議人員之停職救濟：適用「程序行為（*Verfahrenshandlung*）特別理論」，允許受處分之公務員單獨對停職處分提起行政爭訟。

【考題解析】

主管長官對移送監察院審查或公務員懲戒委員會審議人員之停職（公務員懲戒法第4條第2項參照），實務上適用「程序行為（*Verfahrenshandlung*）特別理論」，允許受處分之公務員單獨對停職處分依公務人員保障法第25條提起復審、行政訴訟。

【相關法條】

公務員懲戒法第3條、公務員懲戒法第4條、公務人員考績法第18條

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！