

裁判字號：憲法法庭 111 年憲判字第 9 號判決

案 名：公務人員考績丁等免職案

裁判日期：民國 111 年 06 月 24 日

案 由：聲請人因審理臺北高等行政法院 106 年度訴字第 936 號人事行政事務事件，就應適用之公務人員考績法相關規定，聲請憲法解釋

憲法法庭判決 111 年憲判字第 9 號

聲 請 人 臺北高等行政法院第五庭

上列聲請人因審理臺北高等行政法院 106 年度訴字第 936 號人事行政事務事件，就應適用之公務人員考績法相關規定，聲請憲法解釋。本庭判決如下：

主 文

- 一、公務人員考績法第 6 條第 3 項第 4 款規定：「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：……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。」第 7 條第 1 項第 4 款規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」及第 8 條後段規定：「另予考績人員之獎懲……列丁等者，免職。」與憲法第 77 條規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理……公務員之懲戒。」及憲法第 18 條保障人民服公職權之意旨，均尚無抵觸。
- 二、其餘聲請不受理。

理 由

壹、事實經過及聲請人陳述要旨【1】

一、事實經過【2】

臺北高等行政法院第五庭（下稱聲請人）因審理臺北高等行政法院 106 年度訴字第 936 號人事行政事務事件，認應適用之公務人員考績法第 6 條第 3 項第 4 款：「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：……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。」（下稱系爭規定一）、第 7 條第 1 項第 4 款：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」（下稱系爭規定二

）、第 8 條後段：「另予考績人員之獎懲……列丁等者，免職。」（下稱系爭規定三）及行政程序法第 3 條第 3 項第 7 款：「下列事項，不適用本法之程序規定：……七、公務員所為之人事行政行為。」（下稱系爭規定四）等規定，有違憲疑義，經裁定停止訴訟程序後，向本庭聲請憲法解釋。【3】

二、聲請人陳述要旨【4】

聲請人之陳述意旨略以：（1）系爭規定一至三就個別公務員之重大違失所作成之年終考績丁等或另予考績丁等，施以免職之法律效果，應屬實質懲戒處分。此懲戒處分由考試院以考績制度掌理，與憲法第 77 條、第 83 條及憲法增修條文第 6 條第 1 項第 3 款等規定，要求懲戒一元化、由司法院掌理公務員懲戒事項之意旨有所不符；（2）現行之懲處懲戒雙軌程序，欠缺明確規範，並使追究公務人員違失情事之權限發動，取決於主管長官之裁量，除造成不同責任人間責任追究之差別待遇外，更使同一違失行為有雙重追究之風險，違反憲法之法律明確性原則、平等原則及比例原則；（3）系爭規定一至三賦予行政機關以考績免職剝奪公務人員身分關係之權限，與憲法第 77 條規定蘊含之懲戒處分保留於法官作成之意旨相牴觸，違反憲法之正當法律程序等語。其餘所陳詳見聲請書所載。【5】

貳、受理依據及審理程序【6】

一、受理依據及範圍【7】

聲請人於中華民國 109 年 6 月 15 日提出聲請（本庭收案日），是本案之標的是否應受理，應視其是否符合司法院釋字第 371 號、第 572 號及第 590 號解釋所定之要件（憲法訴訟法第 90 條第 1 項但書規定參照）。就其所聲請系爭規定一及二部分，與前開要件相符，爰予以受理。就其所聲請系爭規定三部分，雖非聲請人應適用之法律，惟其法律效果與系爭規定一及二相同，與本案具有重要關聯，亦應予受理。就系爭規定四部分，聲請人所陳尚難謂已提出客觀上形成確信法律為違憲之具體理由，應不受理。【8】

二、言詞辯論程序部分【9】

本庭於 111 年 3 月 29 日上午 10 時舉行言詞辯論，邀請聲請人、關係機關銓敘部、行政院人事行政總處、司法院行政訴訟及懲戒廳、專家學者到庭陳述意見。【10】

聲請人之言詞辯論陳述要旨略以：（1）憲法第 77 條規定蘊含之懲戒一元化原則，其目的在避免公務人員因同一違法失職事由，而受國家不同機關之不同程序予以追究，以落實一事不二懲及正當法律程序等之憲法要求；（2）年終考績丁等所生之免職效果，係基於公務人員違法或失職事項所生，為實質之懲戒處分；（3）行政機關為落實行政管理目的對公務人員為考績處分雖具有目的正當性，然行政考績與懲戒本質有所不同，是以懲處、懲戒權限之範圍及其應適用之程序，亦應有所差異，不應使行政長官有裁量權限，而得恣意選擇懲處或懲戒，否則即與法律明確性原則、正當法律程序及比例原則有違等語。其餘主張詳見聲請人聲請書所陳。

【11】

關係機關銓敘部之言詞辯論陳述要旨略以：（1）懲處與懲戒有所不同，且參酌制憲沿革，懲處懲戒雙軌並立之現實，於制憲之後並未改變，甚至於憲法增修條文第 6 條規定將免職權限保留予考試權及行政權，是我國憲法中不存在懲戒一元化之原則；（2）司法院釋字第 243 號及第 298 號解釋，承認懲處懲戒雙軌制度並立之正當性；前述解釋中，就公務人員得對實質懲戒處分進行行政救濟之論理，於司法院釋字第 785 號解釋後，已無繼續援用之必要，是年終考績所生之懲處與實質懲戒處分應屬二事；（3）行政權承擔施政成敗之責任，且行政長官就受考評人之表現知之甚稔，賦予行政長官掌人事獎懲權限，符合權力分立原則等語。其餘主張詳見言詞辯論意旨書所陳。【12】

關係機關行政院人事行政總處之言詞辯論陳述要旨略以：（1）行政院為最高行政機關，任免考績之執行權屬行政權，是以懲處應係行政權之固有權限；參酌制憲過程，憲法第 77 條規定將公務員懲戒歸屬於司法，旨在避免監察權同時擔任彈劾權及審判權之角色，是憲法第 77 條規定並不蘊含懲戒一元化之要求；（2）免職權為行政權固有之權限，毋

庸區分其目的是否係針對違失行為進行評價；另司法院釋字第 298 號解釋中「合理範圍」僅在處理公務員懲戒之問題，與公務人員考績法中之懲處無涉；（3）年終考績丁等固生剝奪公務人員身分之法律效果，惟實務上已賦予人民正當法律程序之保障，並未牴觸憲法第 18 條規定保障服公職權之意旨等語。其餘主張詳見言詞辯論意旨書所陳。【13】

關係機關司法院行政訴訟及懲戒廳之言詞辯論陳述要旨略以：（1）參酌我國行憲前公務員懲戒法律制度、制憲歷程及相關司法院解釋意旨，憲法第 77 條規定蘊含懲戒一元化之憲法原則，行政權應不具有懲戒公務員之權限；（2）憲法第 77 條規定由司法院掌理公務員懲戒權限之意旨在保障公務員權益，是司法院釋字第 298 號解釋中之「合理範圍」應不包括公務人員考績法中具有實質懲戒性質之免職處分；（3）公務人員考績法中年終考績之免職處分剝奪公務員之身分，限制人民受憲法第 18 條保障之服公職權，此為專屬於司法權之核心事項，不應由行政長官為之等語。其餘主張詳見言詞辯論意旨書所陳。【14】

本庭斟酌各聲請書、言詞辯論各方陳述等，作成本判決，理由如下。【15】

參、受理部分之審查【16】

系爭規定一至三賦予行政機關得對所屬公務員作成「年終考績丁等」或「另予考績丁等」之免職處分，其憲法爭議主要涉及以下兩個問題：一、具上開免職效果之行政懲處權是否違反憲法第 77 條規定？二、上開行政免職權是否侵害憲法第 18 條規定所保障之服公職權？就此二問題，本判決認為均不違憲。【17】

一、系爭規定一至三許行政機關就所屬公務員有予以考績丁等免職之行政懲處權，與憲法第 77 條規定，尚無牴觸【18】

（一）由行政機關行使免職權，符合憲法權力分立原則【19】

現代民主立憲國家之憲法就其政府組織，莫不採取權力分立原則，以避免政府濫權，保障人權。我國亦然，且為司法院釋字第 499 號解釋列為我國憲法之非明文修憲界限之一。各國所採權力分立原則之具體制度安排容有差異，

然多強調以下 3 個層面：（1）權力之定性區分：多數國家之憲法係將政府權力依其性質區別為行政權、立法權及司法權三大類。（2）權力之歸屬機關：將上述不同性質之權力，分別歸屬於組織及程序等功能最適之不同機關行使，以發揮功效；原則上並禁止同一機關行使兩種以上權力，以避免權力集中。（3）權力之相互制衡：行使不同權力之機關間應相互制衡，以避免權力失衡或侵害人權。司法院釋字第 613 號解釋理由書第 5 段就此亦曾釋示：「……惟權力之相互制衡仍有其界限，除不能抵觸憲法明文規定外，亦不能侵犯各該憲法機關之權力核心領域，或對其他憲法機關權力之行使造成實質妨礙（本院釋字第 585 號解釋參照）或導致責任政治遭受破壞（本院釋字第 391 號解釋參照），例如剝奪其他憲法機關為履行憲法賦予之任務所必要之基礎人事與預算；或剝奪憲法所賦予其他國家機關之核心任務；或逕行取而代之，而使機關彼此間權力關係失衡……」，可資參照。【20】

系爭規定一至三所定由行政機關行使考績丁等免職權是否符合權力分立原則之問題，亦可依上述步驟予以分析、判斷：（1）此等免職權之性質究屬行政權或司法權？（2）此等免職權適合或應由行政或司法機關行使？（3）此等免職權如依聲請人之主張，僅得由司法權為第一次決定，而有所謂法官保留原則之適用，是否會違反上述制衡之界限？【21】

1. 免職權之性質屬行政權，且為行政機關人事權之固有核心權限【22】

法令政策之執行是行政機關之核心權力領域。行政機關為有效執行各項行政事務，除需有財政預算之支持外，另有賴人事始足以實現行政任務。無人即無行政，人事權為行政權所不可或缺之核心權力。於我國法制，免職係泛指個別公務員之終止現職，其原因則包括因受懲處或懲戒之免職，或因另有他用或主動辭職之免職，免職後機關長官即對個別公務員不再有業務上之指揮監督權。是公務員之任命為人事權之起點，免職為終點，兩者

俱為人事權之核心事項。又基於行政一體及責任政治原則，機關長官就其所屬公務員應有一定之指揮監督權限，始足以遂行任務並達成行政目的。法律就公務員之任命及免職固得就其資格、程序、效果等為一般性之規定，但不得完全剝奪行政機關之任命及免職權，否則即侵及行政機關人事權之核心（司法院釋字第 613 號解釋理由書二參照）。【23】

就政府業務之推動、上下指揮監督之運作及行政一體原則之確保而言，免職權之重要性甚至更大於任命權。特別是就有任用資格要求之文官而言，用人機關或許無從自主選擇其認為最適合之公務員，但如果用人機關對於績效不佳或有違法失職情事之不適任公務員，無從依法定程序予以汰除，則必影響行政效能，甚至妨礙行政目的之實現。是相較於任用權，免職權顯更能發揮指揮監督之實效，而為憲法行政權所不可或缺之固有核心權限。至於免職之要件、程序、效果及救濟等，另應符合法律保留、正當程序、比例原則等憲法要求，則為公務員服公職權之保障問題，與此處之權力分立問題有別。

【24】

2. 考績免職權適合由行政機關行使並為第一次決定【25】
系爭規定一至三所定之年終考績制度係對公務員之平時考績，此等考績制度係行政機關人事權之重要環節，更是上開免職權之必要配套制度。考績結果一方面可供用人機關據以為獎懲、陞遷及免職等人事決定之依據，另一方面也提供公務員必要之法定事由及法定程序之保障。尤其是平時考績（包括年終考績），更是用人機關為指揮監督及汰除不適任者，所應具備及踐行之機制。由於平時考績係依據公務員於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷；且公務員之主管人員及機關長官通常也最清楚及知悉機關運作需求與各該公務員之工作、操行、學識、才能及表現，從而不論是在組織或程序上，行政部門應屬功能最適之決定機關，而更適合為第一次之判斷。與掌理行政權之用人機關相比，法院固具法律專

長，然就各項行政業務之推行則未必如行政機關熟悉；況法院之主要功能係在提供外部之事後救濟，且其救濟亦限於合法性審查，而無法及於妥當與否之合目的性審查。故不論是就組織、程序或專業能力而言，行政機關至少應為行使免職權之主要機關，法院實難以、也不適合完全取代行政機關，就是否考績免職逕為第一次決定。【26】

故於憲法解釋上，應承認並保障行政機關於所屬公務人員發生特定之法定事由，且情節重大時（包括不能勝任、嚴重妨礙公務之有效施行或其他重大失職行為等），得依正當法律程序，予以考績免職。反之，如完全剝奪行政機關對所屬公務員之免職權，反與機關功能最適原則有悖，而有違反憲法權力分立原則之虞。【27】

3. 完全剝奪行政機關對所屬公務員之免職權，並由司法權取而代之，已逾越權力制衡之界限【28】

上述免職權雖屬行政權之核心領域，但並非不得限制。為健全公務員制度，保障人民之服公職權，立法機關得制定法律規定免職事由及其應遵循之正當法律程序，並給予被免職之公務員得依法請求司法救濟，以制衡行政權。然此等立法限制仍不得完全剝奪行政機關之免職權，或將之交由其他機關取而代之，否則將侵犯行政權核心領域，破壞責任政治，並致權力失衡。【29】

又制憲或修憲者如基於制衡或其他考量，亦得將第一次免職決定權之部分交由其他憲政機關分享行使（如監察院之彈劾權及司法院之公務員懲戒權），或將免職權交由行政院及考試院這兩個憲法上之行政機關共享，以形成行政權之內部分工及院際制衡。只要未完全取代行政機關之免職權，即屬憲法政策之選擇，而無違權力分立原則。【30】

（二）由行政機關行使懲處權作成免職處分，並未抵觸憲法第 77 條規定【31】

聲請人主張系爭規定一至三允許行政機關得行使行政懲處權，作成考績丁等免職處分，抵觸憲法第 77 條所蘊含「

懲戒一元化」原則。【32】

按現行懲戒與懲處制度，其事由固有重疊，然其目的及效果則均有別。就目的而言，懲戒為國家對於公務人員違法、失職行為之制裁（公務員懲戒法第 2 條規定參照）；而懲處為國家綜覈公務人員於從業上之名實、信賞必罰，就其表現優劣，進行考評（公務人員考績法第 2 條規定參照）。就效果而言，現行公務員懲戒法所定之免除職務，其效果除免其現職外，並有不得再任用為公務員之效果；其所定之撤職，除撤其現職外，並有於一定期間停止任用之效果（公務員懲戒法第 9 條、第 11 條及第 12 條規定參照）。而公務人員考績法所定之免職，則僅有免其現職之效果，而無根本剝奪公務員資格之效果。【33】

又查懲戒與懲處兩種制度，係承繼中華民國訓政時期法制，自始即為不同制度，且於憲法施行後繼續雙軌併行。不論是依制憲意旨或修憲規定，均無從認定憲法第 77 條規定蘊含「懲戒一元化」原則，且不容許行政機關行使具有免職效果之行政懲處權。大法官過去所為司法院解釋亦皆承認行政懲處及司法懲戒均得作成免職或類似效果之決定。【34】

1. 憲法第 77 條規定並無「懲戒一元化」之意旨或效果

【35】

按 20 年 6 月 8 日公布施行之公務員懲戒法第 3 條明定免職為懲戒處分之一，並有停止任用至少一年之效果。24 年 7 月 2 日公布，同年 16 日施行之公務員考績法第 2 條明定公務員考績分為年考（一年成績之考覈）及總考（三年成績合併考覈）。同年 11 月 1 日公布施行之公務員考績獎懲條例第 3 條則定有解職處分，同條例第 4 條及第 5 條更分別明定解職為年考獎懲及總考獎懲之懲處措施之一。32 年 2 月 26 日公布施行之非常時期公務員考績條例第 5 條規定將解職改稱免職，同條例第 3 條第 3 項明定：「公務員……其有重大過失應記大過者，除依上述程序懲處外，並得視其情節依法交付懲戒。」明確區別懲處

及懲戒。憲法施行後，38 年 1 月 1 日公布施行之公務人員考績法第 6 條繼續維持上述年考及總考免職之規定。後歷經多次修法，延續上開行政懲處制度所形成之考績丁等免職處分，至今仍與司法懲戒之免除其職或撤職處分，併行不悖，並未因憲法第 77 條規定之施行而受影響。【36】

憲法第 77 條固規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。」然考諸制憲過程，當時制憲國民大會係為避免由監察院同時掌理彈劾案之提出及審理（即懲戒），故將彈劾案提出後之懲戒自監察院移列為司法院之職權，而於憲法第 77 條明定公務員懲戒為司法院職權（國民大會秘書處編印，國民大會實錄，35 年 12 月，第 445、477、479 頁參照）。究其意旨，僅係要以司法懲戒作為監察院彈劾權之外部制衡機制，避免監察院於彈劾案扮演球員兼裁判之雙重角色，而與制憲當時即已存在、併行之行政懲處制度無關。【37】

又憲法第 81 條規定：「法官……非受刑事或懲戒處分……，不得免職。……」明文禁止司法行政機關得逕依行政懲處將法官免職，以保障法官之審判獨立。相較於法官之上述特別保障，其他公務員則無「非受懲戒處分，不得免職」之特別保障。故依上開憲法規定之體系解釋，行政懲處及司法懲戒免職之雙軌併行制度，於法官以外之公務員自得適用，亦不抵觸憲法第 77 條規定。

【38】

換言之，憲法第 77 條所定「公務員之懲戒」，在解釋上，應不包括行政懲處，亦非要求必須由法院擔任公務員懲戒及懲處之第一次決定機關。聲請人主張憲法第 77 條規定蘊含「懲戒一元化」原則，致所有公務員之免職，包括向來屬行政懲處之免職，均須由法院作成第一次決定，而有所謂法官保留原則之適用，實難以成立。【39】

2. 憲法增修條文第 6 條規定確認行政權包括免職權

【40】

按憲法第 83 條本規定：「考試院為國家最高考試機關，掌理……任用、……考績……等事項。」憲法增修條文第 6 條第 1 項第 3 款規定則將憲法第 83 條所定「任用」修正為「任免」，明白確認公務員之任命及免職俱屬行政權之範圍；同條項款另規定「公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項」屬考試院職權。雖未同時明文規定上開公務員任免、考績等事項之執行，移歸行政院掌理。然包含任命及免職之人事權本即為行政權之固有核心事項，而公務員任免之執行事項既不再屬考試院職權，則依我國憲法有關中央政府組織及職權之規定，憲法未明文劃歸其他憲政機關行使之有關公務員任免之人事行政權，在解釋上，即應由享有概括行政權之行政院掌理（憲法第 53 條規定參照），並由總統依憲法第 41 條規定依法任免文武官員。此亦即行政院組織法第 6 條規定：「行政院設……行政院人事行政總處」之憲法基礎。【41】

可見上開憲法增修條文之規定意旨及效果，僅係就公務人員任免及考績等事項之執行，由考試院移歸行政院，從而修正調整考試院與行政院間之權限分配，既與監察院之彈劾權無關，亦與司法院所掌公務員懲戒權無關，更無將既有行政懲處之免職權，改由法院獨占並為第一次決定之規範目的及效果。【42】

3. 向來司法院解釋亦承認行政懲處及司法懲戒之雙軌併行

【43】

制憲當時，上述行政懲處權與司法懲戒權原即已雙軌併行。因此公務員就其所受行政懲處，本應以憲法第 77 條所定行政訴訟為其救濟。然因過去囿於特別權力關係理論及實踐之限制，致公務員一度難以就其所受之不利措施提起訴願及行政訴訟以獲救濟。司法院釋字第 243 號、第 298 號、第 323 號、第 491 號及第 583 號解釋等，除強調法律保留原則及正當法律程序之保障，以求公務員考績制度之法制化外，另亦逐步破除公務

員就其所受行政懲處請求司法救濟之限制，而在司法院釋字第 785 號解釋完全破除之，貫徹有權利即有救濟之原則。【44】

在上開釋字第 785 號解釋之後，公務員就影響其權益之各類違法公權力措施（包括行政懲處之免職），既得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟，則在解釋上，更無必要將年終及另予考績免職處分亦均解釋為實質上之懲戒處分，甚且僅限由司法懲戒始得為之。至於司法院釋字第 491 號解釋所審理之專案考績免職，是否應繼續認屬「實質上之懲戒處分」，甚至改為專由司法懲戒為之？或應回復其行政懲處之定性，且維持行政懲處與司法懲戒雙軌併行之現制？則不在本判決審理範圍，併此指明。【45】

綜合上述制憲、修憲及相關司法院解釋之整體意旨，應認憲法第 77 條所定之行政訴訟，係公務員就其受行政懲處所得請求司法救濟之原則性及一般保障規定，至於監察院依公務員懲戒法移送司法懲戒，則屬例外性及特別保障規定，始為正本清源之解釋。【46】

二、系爭規定一至三與憲法第 18 條規定保障之服公職權尚無抵觸【47】

依公務人員任用法任用之公務人員，代表國家履行公共任務，與國家恆處於特別緊密之忠誠、信任關係，為維護行政一體之指揮監督，以實現行政目的，立法者就考績制度之內容應有一定之形成空間。然因免職處分對公務人員之身分及權益有重大不利影響，本庭就考績免職制度應採中度標準予以審查：其立法目的如係追求重要公共利益，而其手段與目的之達成間具有實質關聯，即不至於違反比例原則，而侵害憲法保障之服公職權。【48】

系爭規定一至三規定考績丁等者免職，係為汰除不適任公務員，以貫徹行政一體，發揮行政效能，其所追求之目的自屬重要公共利益。又於體系解釋上，用人機關於受處分公務員具有符合系爭規定一所述「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」或公務人員

考績法第 6 條第 3 項第 1 款至第 3 款規定之明顯不適任事由時，始得依系爭規定二或三予以考績丁等而免職，是系爭規定一至三之限制手段與上述目的之達成間，顯具有實質關聯，而不違反憲法第 18 條規定保障人民服公職權之意旨。【49】

我國現行司法懲戒及行政懲處之雙軌併行制度，既未抵觸憲法第 77 條規定，自亦不生聲請人所稱違反平等保障或法律明確性原則之問題。惟公務員懲戒法第 2 條所定之懲戒事由，與公務人員考績法第 6 條第 3 項所定得考列丁等免職之 4 款事由、第 12 條第 3 項所定專案考績一次記二大過免職之 8 款事由間，難免有所重疊。而用人機關就同一事由究應依公務員懲戒法移付懲戒，並由懲戒法院作成司法懲戒處分之第一次決定，或依公務人員考績法逕為行政懲處，再由行政法院提供事後之司法救濟，不僅在規範面欠缺共同之選擇標準可資遵循，各機關之實務作法也不盡一致。是就上述公務員權益保障或有不夠完整之處，有關機關宜適時檢討修正相關法令，適切區別懲戒與懲處事由；或就同時該當司法懲戒及行政懲處事由之情形，明定此二程序之關係，以避免或減少用人機關恣意選擇程序及受懲處公務員之雙重程序負擔。併此敘明。【50】

中 華 民 國 111 年 6 月 24 日

憲法法庭 審判長大法官 黃虹霞

大法官 吳陳銀 蔡明誠 林俊益

許志雄 張瓊文 黃瑞明

詹森林 黃昭元 謝銘洋

呂太郎 楊惠欽 蔡宗珍

(許大法官宗力及蔡大法官
炯燉迴避)

本判決由黃大法官昭元主筆。

大法官就主文所採立場如下表所示：

主文項次	同意大法官	不同意大法官

第一項	吳大法官陳鏗、林大法官俊益、 許大法官志雄、張大法官瓊文、 黃大法官瑞明、詹大法官森林、 黃大法官昭元、謝大法官銘洋、 呂大法官太郎、楊大法官惠欽、 蔡大法官宗珍	黃大法官虹霞、蔡大法官明誠
第二項	黃大法官虹霞、吳大法官陳鏗、 蔡大法官明誠、林大法官俊益、 許大法官志雄、張大法官瓊文、 黃大法官瑞明、詹大法官森林、 黃大法官昭元、謝大法官銘洋、 呂大法官太郎、楊大法官惠欽、 蔡大法官宗珍	無

【意見書】

不同意見書：黃大法官虹霞提出。

蔡大法官明誠提出。

以上正本證明與原本無異。

書記官 林廷佳

中華民國 111 年 6 月 24 日

資料來源：憲法法庭司法院公報第 64 卷 7 期 80-124 頁憲法法庭 111 年判決彙編暨重要裁定選編 (I) (112 年 10 月版) 第 479-519 頁