

調查報告

壹、案由：據陳姿汶陳訴：國立臺灣交響樂團為不續聘渠，自 97 年多次修訂法令，又新進團員之續聘決定及團員評鑑作業係由部分人士組成相關委員會掌控；另公務人員保障暨培訓委員會屢再容許該團未撤銷不續聘處分，竟藉修法補正法定程序，以新法溯及既往；究該團之人事權、評鑑會議及修改管理辦法是否不公，相關人員有無違失，均有深入瞭解之必要乙案。

一、國立臺灣交響樂團未及時將評鑑要點併同聘任作業要點進行修正，迫使組織成員必須配合於擬行政法人時，所擬訂之聘任作業要點進行評鑑，顯有檢討之處

行政院為回應 90 年 8 月 24 日至 26 日經濟發展諮詢委員會會議共識，以及落實總統府政府改造委員會之建議，於 91 年 5 月 29 日正式成立「行政院組織改造推動委員會」（以下簡稱組改會），負責推動行政院組織改造各項工作之規劃、協調及執行作業。組改會於 91 年 8 月 24 日第二次委員會議通過機關業務檢討原則，並確立朝「去任務化」、「委外化」（民間能做的，政府不做）、「地方化」（地方能做的，中央不做），以及「行政法人化」（無須由行政機關做的，由其他組織做）等四大方向同步進行改革。

國立臺灣交響樂團當時雖被列為行政院優先推動行政法人化之機關，然 93 年 4 月 29 日行政院即函復文建會該樂團暫予緩議行政法人化，而陳姿汶在 94 年進入該樂團，當時在心理上，認為已是正式成員。故國立臺灣交響樂團因行政院人事行政局在前段期間所進行的人事管制政策（遇缺不補），而持續進行行

政院規定之法人化作業程序，並於該樂團專業人員聘任作業要點新增第 13 條，初聘一年予以評鑑之試用制度時，就陳姿汶個人認知，其身分應屬專業人員業已聘任一年以上之團員，評鑑方式亦應以續聘方式辦理，國立台灣交響樂團評鑑不公，而向本院陳訴。

惟國立台灣交響樂團在行政院人事行政局解除人事管制後，並未將該樂團評鑑要點之配套措施併同修正函報文建會，原進用約聘僱人員後雖優先繼續任用，然工作權益及身分，卻隨著留任而變更，被迫採用該樂團在配合擬行政法人所研訂之聘任作業要點評鑑，此使陳姿汶等人難免無法認同身分業改為初聘一年之專業人員，評鑑未通過將被迫離職。基此，國立台灣交響樂團未及時將評鑑要點併同聘任作業要點進行修正，迫使組織成員必須配合於擬行政法人時，所研訂之聘任作業要點進行評鑑，顯有檢討其程序之處。