高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第259號
民國115年7月7日辯論終結

原　　告　黃清欽
被　　告　內政部移民署

代　表　人　林宏恩
訴訟代理人　馬菀萱
　　張步魁
　　林萬益

上列當事人間調任事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年4月16日113公審決字第127號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、被告代表人原為鐘景琨，於本件訴訟審理中變更為林宏恩，業經新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷2第337頁），核無不合，應予准許。

二、按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明為：「復審決定及原處分均撤銷。」（見本院卷1第11頁）嗣於民國113年10月8日變更其聲明為：「復審決定（關於下列被告所作成原處分部分）及原處分（被告112年11月9日移署人字第1120137844號令、11

2年12月15日移署人字第1120129404號令）均撤銷。」（見本院卷1第407頁）」核其請求撤銷復審決定範圍雖有減縮，然其請求之基礎事實相同，依前揭規定，其變更應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

（一）原告前於107年3月1日起先後擔任被告中區事務大隊新竹縣服務站（下稱中區大隊竹縣站）薦任第9職等視察及站主任；後於112年7月9日起調任被告南區事務大隊雲林縣服務站（下稱南區大隊雲林站）站主任。嗣經被告以112年11月9日移署人字第1120137844號令（下稱原處分1）核派調任南區大隊薦任第8職等至第9職等視察，該案經銓敘部112年12月15日部銓一字第1125647693號函（下稱112年12月15日函）銓敘審定合格實授並核敘薦任第9職等年功俸7級710俸點。

（二）監察院因獲悉檢舉指稱原告擔任中區大隊竹縣站站主任期間涉有違法失職及內部管理不當情事，經調查後以112年9月23日院台內字第1121930566函（下稱112年9月23日函）附調查意見（下稱監察院調查意見）請被告檢討改進並答覆該院。被告乃依監察院調查意見進行檢討並召開考績委員會（下稱考績會）審議，以原告擔任竹縣站站主任期間，疏未督導屬員出勤異常、超時加班情形及確實審查屬員加班事由；另未能適時與屬員溝通，致屬員誤解民眾申請案處理程序違法而向他機關檢舉，未善盡內部管理責任，處事失當為由，決議予以申誡2次懲處，被告乃據以作成112年12月15日移署人字第1120129404號令（下稱原處分2）通知原告。原告不服而提起復審；遭復審決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）關於調任部分之主張要旨：

1、依內政部112年10月13日台內綜字第1120202916號函送修正「內政部及所屬機關分層負責屬一層決行事項」（下稱

分層決行事項）工作項目「十五、本部所屬機關薦任主管以上人員派免及遷調案」之「備註三、移民署為9職等以上之人員」規定，移民署9職等以上人員之派免係由內政部發布。原告為被告9職等以上人員，雖由薦任第9職等站主任（主管職）調任為薦任第8職等至第9職等視察（非主管職），然職等及俸級均未變，非主管之9職等以上移民署人員派免仍應由內政部發布而非被告。被告將備註三誤解成調整後之第8至第9職等職務，忽視原告仍為9職等以上人員，逕行發布原處分1，程序違法，自應撤銷。

2、被告由南區大隊郭大隊長於112年11月10日電話突襲式通知原告由第2陞遷序列之薦任第9職等主管站主任降調為第3序列之薦任第8至第9職等非主管視察職務，要求112年11月13日起至南區大隊報到，等同連降職2級，將家住臺中的原告調至人生地不熟的高雄，讓人措手不及且極盡羞辱，且事隔多日後才收到人事調任派令。被告未告知降調事由，作成原處分1前未予其陳述意見機會、未供其閱覽相關資料，違反行政程序法第5條、第39條、第102條所定正當法律程序。

3、原告就任竹縣站站主任期間，為導正員工散漫工作紀律而為改革管理措施；未料遭該站員工於109年初不實檢舉其上班時間打瞌睡、刁難生理假、拿基層獎金做公關、要求同事分擔民眾機票等情事，被告政風室查認檢舉內容非屬實而於109年4月24日簽結。然被告政風室另查認原告有⑴疏未辦理自然人憑證延期；⑵因公或休假期間未指定代理人依規回溯辦公室監控系統等2項缺失，要求原告提出書面檢討報告並由考績會決議口頭告誡。原告已提出報告並確實檢討該2項缺失。嗣檢舉人張沛錞於112年1月17日透過壹蘋新聞網記者黃羿馨以偷拍照片搭配2年多前之前述不實檢舉內容，以「移民署高官上班爽睡月領10萬『拿基層獎金做公關』（獨家）」之聳動標題，重複爆料。被告未調查檢舉內容是否屬實，逕於2日後由中區大隊吳大隊

長電話告知其因上班時間打瞌睡，需調離竹縣站至中區大隊部靜候調查，不理會原告質疑該偷拍照片無從證明其係上班時間打瞌睡，即提報懲處申誡1次。被告調查長達半年確認無報載情事後，始於112年7月將原告平調雲林站並回復站主任職務。詎該記者於112年11月7日以聯合報記者身分重複爆料原告「上班爽睡……移民署高官又派主管職，昔日受屈下屬難接受」；被告在無新事證之下，僅因主觀好惡及同一記者相同不實爆料之外部壓力，將原告由陞遷序列2之站主任降調為序列3之南區大隊視察，顯有違反行政程序法第10條、行政訴訟法第4條第2項、第201條之裁量濫用情事。

4、被告僅以1張未顯示時間日期之媒體偷拍照片，於1年內對原告展開羞辱性懲處、調職、再懲處、再降調，且年年考績乙等，有不當聯結及一事多罰之違誤，更涉及職場霸凌。保訓會稱該相片雖無顯示日期時間，然行政機關證據不需如刑事案件般嚴謹，有違行政行為明確性原則。況被告考績會於111年12月19日上午通知對原告懲處，然原告反映人事單位提示之證據照片未明確標明時間後，當天下午壹蘋新聞網即提供疑似變造後註記「新竹縣110年9月10日16：41」等字樣、右上角還出現「編輯」2字之照片，足證係媒體利用手機程式變造照片拍攝時間，與112年1月17日爆料時相隔1年半，有移花接木之嫌，且照片上原告所戴耳機於109年已不堪使用，照片顯示原告戴舊耳機打瞌睡，顯不合常情。

5、原告109年1月至111年8月之平時考績考核紀錄均為「B表現明顯地超出該職責的要求水準」，從未因平時考績考核結果為被告面談提醒待改進事項或被提報為不適任現職人員，且原告自96年歷任各主管職期間，年年考績甲等，並無領導統御能力問題；擔任雲林站站主任4個月期間因領導有方、工作績優而獲6支嘉獎，更因工作表現傑出於111年獲星光指揮部邀請出訪新加坡，自無不適任原職之情

事。被告未將原告該期間內整體績效良好之工作表現列為評量基礎，更無視聯合報112年11月7日「據本報側面了解，黃清欽雖才到任近4個月，不過工作方面恪守職責，均依規定管理內部，和同事之間的為人處事也都和諧」的正面報導，故原處分1違反行政程序法第9條規定。

6、被告未事先查證或告知原告降調基礎事實，未給予陳述機會即為降調，致其提起復審後才從被告答辯書得知係因記者不實報導、監察院調查意見遭降調。被告拒不將監察院調查報告內容轉知原告，其於本院閱卷後始得悉被告政風室調查報告（下稱政風室調查報告）及監察院調查意見。然監察院調查意見多援引政風室調查報告，2者涉及諸多錯誤事實認定且顯有不當聯結情事，被告以不實新聞報導、監察院調查意見為基礎，作成原處分1認定其不適任原職而為降調，事實認定有誤，自應撤銷：

⑴政風室調查報告「差勤管理涉有刁難同仁請假，已請原告應依法核定」、監察院調查意見「差勤管理涉有刁難同仁請生理假」乙節，不符事實。生理假行之多年且不需醫生證明乃眾所皆知，原告上班定會即時核准生理假，絕無刁難。政風室調查報告稱「已請原告應依法核定」顯誤導他人誤認不實指控為事實。監察委員（下稱監委）訪談竹縣站5位同仁稱：原告於同仁請生理假要求需檢附醫生證明；但原告受監委約談時回答：請生理假原本就不需要檢附醫生證明，其從未要求女性同仁請生理假時需檢附醫生證明等語。被告未查證監察院調查意見，未調查其他證據以憑斷，致讓少數竹縣站被訪談人栽贓原告。

⑵原告因發現竹縣站廖于瑄時常週休二日加班再以補休方式請長假之投機取巧情事，故向同仁宣導如需例假日加班，應先向蕭專員或原告報備加班事由以利勤惰管理及核實加班，卻遭同仁檢舉誣陷。原告於政風室調查時陳稱：補休是同仁權益，然其准假權限僅有3天，因廖員突然以補休方式請假出國遊學2個月，其即依規往上陳核並未延誤，

且廖員亦被核准假單，並無禁止同仁以補休方式請假出國。政風室調查報告、監察院調查意見載原告「要求同仁不得藉補休請長假出國，已建議適度修改內部管理辦法」乙節，讓人誤以為原告不准同仁以補休方式出國才建議其適度修改內部管理辦法，有違事實。原告於監委約詢此部分問題時，尚不知被告政風室有此調查報告，仍如實回答，另回答因被告人事室要求同仁如需加班應事先申請並核實加班情形，原告係依人事室規定辦理請假。被告明知上情，卻仍以報告誣陷原告有不准同仁以補休方式出國之違失，曲解事實。

⑶政風室調查報告「數位監視錄影系統每隔3小時應檢視影像是否正常，並每日回溯抽檢，惟原告因休假或公差等因素有15天未到站，亦未定代理人檢視及回溯，而有缺漏情事」、監察院調查意見「數位監視錄影系統未定代理人檢視及回溯」乙節，原告已於109年改進，此後如遇公差或休假均指定職務代理人檢視及回溯，並經被告政風室查證無訛，監察院調查意見猶認有該項缺失，事實顯有錯誤。

⑷政風室調查報告「要求同仁分擔賠償民眾機票損失費用部份，似有未當，復未向同仁說明分擔依據而僅由同仁逕行宣達，確有應檢討之處」、監察院調查意見「要求同仁分擔賠償民眾機票損失費用」乙節，並非事實。竹縣站杜姓替代役男誤剪民眾證件後，洪姓承辦人主動與民眾協調善後工作並向該站員工協調共同分擔費用，並非由原告要求同仁分攤。洪員事後以LINE向原告說明時，其考量該役男無薪資且自己身為主管而主動提出由其分擔役男應分擔部分。原告知會全體同仁後，於111年12月15日由洪員個別再向同仁說明原委，並由原告全部承擔所有賠償費用，另以紅包發還之前同仁所有分攤費用。112年1月17日媒體指控原告要求同仁分攤費用且自己未分攤及監察院調查意見指摘其「不應免除自己應攤分金額之責任」「非僅責由某位同仁逕行宣達決定並收取費用」，均非事實。

⑸政風室調查報告「團體獎勵金及加菜金運用部分，其支用方式似有不當」、監察院調查意見「團體獎勵金及署長加菜金支用方式欠妥」乙節，斷章取義，不符事實。政風室調查報告誤導監察院，抹煞原告出錢出力團結竹縣站的努力。被告前署長邱豐光於108年1月9日發「年終加菜金」新臺幣（下同）5千元，然該次外燴費用共1萬元，原告自掏腰包贊助5千元，當場交由站內蕭專員收執，經同仁共同討論決定利用同年月18日下班時間商請外燴業者到站辦理歐式自助餐。原告從未宣達、指示須「以下午茶方式支用」，也於109年2月21日站內座談會說明年終聚餐的錢是來自邱前署長及原告而非同仁績效獎金，被告政風室調查時同仁也都知悉，有109年2月25日被告內部調查報告可證；檢舉人仍惡意檢舉及操作媒體將年終加菜金說成績效獎金，將原告出錢出力費心舉辦之年終聚餐指為原告用來做個人公關，並非事實。原告絕無媒體報導及監察院調查報告所載濫行支用獎勵金情事。

⑹監察院調查意見「自然人憑證到期，卻不申請展延」部分，原告已於109年改進並經政風室簽結，詎被告仍據以調職，有不當聯結之違法。

⑺監察院調查意見「上班時間打瞌睡」部分。媒體於112年1月17日以聳動標題搭配未標示日期時間、經過變造之偷拍照片，栽贓原告上班時間打瞌睡；該照片未顯示拍照日期，無足證明係上班時間而非午休或下班所拍。嗣被告提出1張顯示日期時間之照片為證，然該照片所載「新竹縣110年9月10日16：41」字體顯係手機軟體變造編輯之檔案，且該時間係每日公務最為繁忙之時刻，原告不可能休憩；照片上原告配戴之公務耳機早於109年中不堪使用；縱照片日期為真，亦僅能證明係110年9月10日下午4時41分所儲存而不能證明係該時點所拍攝。況竹縣站助理員曹雅雯於112年2月24日證稱原告不會於上班時間打瞌睡；原告無「休息時把門關上、上班時把門打開」之固定習慣。

詎被告稱：有電詢竹縣站4名員工，瞭解原告會於上班時間將辦公室門打開，休息時才會將辦公室的門關閉，並據以推認原告被偷拍時辦公室門是打開的，因此是上班時間打瞌睡。被告採信上開謬論，據以合理化原告有不適任情事，實無足取。

⑻監察院調查意見「依本院相關調查顯示，原告領導統御、工作態度及專業能力均有不足」部分。①監察院未就具體事件逐一詳查，且僅引用不實之政風室調查報告，有所偏頗誤解。監察院僅以媒體報導為基礎，未實地訪查，卻認定「依本院實地訪查新竹縣站同仁，均指稱原告常態性於上班時間打瞌睡」顯不符事證及常情。②監察院認定「原告每年之休假及加班補休幾乎都是用好用滿，此外並有為數不少的公差情形，平均每週實際到站上班天數約僅4日。慰勞假之使用天數雖為個人權利，惟以其所擔任之站主任職務而言，長此以往，恐將對整體站務運作之時效性產生負面影響」。然公差亦是上班並非休假，且原告休假均依程序申請，並無不法；且機關設有職務代理人，通訊亦極為發達，原告公差或休假時均可第一時間處理公務，監察院所謂對站務運作產生負面影響純係臆測之詞，不得作為其不適任原職之具體理由，監察院將原告法定休假權利指摘為違失事項，被告據以為降調處分，有不當聯結之違法。③監察院認定「原告於本院約詢時所進行之業務抽測結果，更驗證其專業能力不足」乙節，然原告從基層一路上來，對於業務有一定程度瞭解，監察院以其首次面對該院約詢，無法臨場立刻思索應答即認定其專業能力不足，有所誤解。④監察院認定「被告允宜審酌上情，審慎評估原告擔任單位主管之適任性，或確實對其加強相關輔導與訓練，再予調派，俾確保所屬單位之專業、團結，與向心」乙節，然關於主管適任性及領導統御能力問題，皆源於原告依職責敦請竹縣站積弊已久之員工改善及盡公務員本分，致遭部分積習難改員工匿名不實檢舉，且因不滿

政風室調查後其僅受口頭告誡，故找熟稔之記者爆料及向監察院檢舉，被告將原告調至中區大隊調查半年後，又調至雲林站站主任職務。監察院調查意見結論無從參考，被告引為其有不適任原職之理由，以原處分1將其調職，當屬違法，應予撤銷。

（二）關於懲處部分之主張要旨：

1、懲處案係依被告政風室112年9月28日簽及112年11月22日簽（下合稱政風室重啟調查報告）衍生而來，惟多未經再查證、漏洞百出。原告向中區大隊莊大隊長詢問懲處具體事由，大隊長卻稱：其係依政風室調查報告內容提報懲處，僅知懲處事由，不瞭解懲處事實內容。原告請示政風室查處科張科長關於重啟調查之疑問，其卻稱：僅負責重啟調查並將調查報告結果交給中區大隊依規辦理，仍未提及懲處具體內容。被告以該調查報告為據作成原處分2、保訓會據以作成復審決定，均係違法；被告於復審及行政訴訟程序均未將政風室重啟調查報告提供給保訓會、本院及原告，關於懲處所據事證全部遮掩不供原告閱覽；被告未踐行法定調查程序，未斟酌全部陳述與調查事證，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，亦未對原告有利之部分一併查明，逕行臆測其有未能適時與同仁溝通、未基於同理心協助同仁以及疏於對臨時人員出勤狀況進行督導考核等情，以原處分2為申誡2次，顯有違反行政程序法第9條、第36條、第43條、行政訴訟法第133條及政風機構執行行政調查作業要點第2點、第3點之瑕疵，應予撤銷。從被告112年第15次考績會黃英貴委員所提意見並表示棄權拒絕投票，可知懲處案未依法定程序辦理，以致與會委員對被告提出懲處基礎事實及事由莫衷一是，更質疑未踐行正當法律程序。

2、依武器平等原則，被告理應確保原告於行政救濟過程中得接觸援為處分基礎之重要證據資料，俾為有效攻擊防禦，並針對有利不利之證據資料提出事實主張及法律見解之機

會，始符合正當行政程序，其聽審權方受充分保障。被告政風室112年11月22日、27日簽、竹縣站112年11月17日簽及其附件、中區大隊112年11月29日簽、被告112年第15次考績會議提案資料及紀錄等，羅列原告4點違失事項乃被告作成原處分2之基礎資料，並經復審決定援引。然被告於112年第13次、第15次考績會審議程序及復審程序均將懲處相關資料列為不公開閱覽項目，拒絕原告查看，顯違行政程序法第4條、第5條、第103條，妨害其防禦權，故原處分2及復審決定有違正當法律程序。迄被告114年4月8日行政訴訟陳報狀所呈112年考績會組成資料、112年第13次、第15次考績會會議資料仍不予原告閱覽，嚴重剝奪其防禦權。被告禁止原告閱覽盧芊潁差勤紀錄，不公開懲處證據，顯違行政程序法第4條、第5條，損及其防禦權。

3、原告於被告召開112年第13次、第15次考績會時（前）無從知悉具體懲處內容，遑論於該2次考績會為實質有效陳述意見或請求被告詳為調查；被告考績會徒具形式，僅告知原告籠統懲處事由，不告知懲處所據事實與內容，其無從提出證據資料防禦；被告未給予其實質陳述意見之機會、未完整調查、未對於其有利事項一律注意，有未踐行正當法律程序之違誤：

⑴人事室於內網通知原告將召開112年第13次考績會討論懲處事宜時，未檢附具體事由，其無從知悉懲處具體原因。原告詢問中區大隊莊大隊長後，仍無從知悉其所指懲處事由「經口頭告誡後卻未思考改進」「行政管理方式具有爭議」為何，僅得以意見陳述書請求被告提出懲處具體理由及事證，仍無從提出答辯理由。被告迄該次考績會議仍未就懲處事由明確說明，經主席裁示由中區大隊另行調查清楚後再提報。

⑵嗣人事室於內網通知原告將召開112年第15次考績會所附之懲處事由「於任職中區大隊竹縣站站主任期間，疏未督導屬員出勤異常、超時加班情形及確實審查屬員加班事

由，另未能適時與屬員溝通，致屬員誤解民眾申請案處理程序違法而向他機關檢舉，未善盡內部管理責任，處事失當」仍隱諱不明，原告無法知悉具體懲處內容、相關人員及其如何未善盡內部管理責任等節，僅得再以意見陳述書請求告知懲處基礎事實內容而未能實質答辯。詎被告仍拒絕告知，原告僅得憑空準備答辯資料，事後發現所備站內同仁被民眾檢舉投訴等資料均非懲處事由。

⑶被告人事室通知原告將召開112年第13次考績會時，未檢附懲處具體內容，原告向被告人事室承辦人致電請示，承辦人稱不知。原告向中區大隊莊大隊長請益，莊大隊長僅稱其雖逕簽該懲處案，但因其剛到任而不清楚懲處所據事實內容。而提報懲處之莊大隊長未參與112年第13次考績會議；另被告人事室通知原告將召開112年第15次考績會時，所附懲處事由內容隱諱不明，原告向被告人事室承辦人致電請示，承辦人仍稱不知。原告再向莊大隊長請益，其僅稱此次懲處案非由中區大隊調查而係依被告調查報告所交下，其不知詳細事實內容，僅簽陳報考績會懲處。嗣中區大隊徐副隊長致電原告隱諱稱：因竹縣站從105年開始被洽公民眾在網站留言諸多負評及有同仁出勤異常與同仁向各單位投書等，僅稱是依政風室調查報告而懲處，仍未說明調查報告具體內容。而112年第15次考績會僅由中區大隊徐副隊長與會提出含糊籠統之懲處事由，說明竹縣站網站從107年開始（其先前告知原告係105年開始）遭留言諸多負評，及有同仁出勤異常與同仁向各單位投書等，但提報懲處之莊大隊長、負責重啟調查報告之政風室均未出席這2次考績會，無法公開懲處事實內容及具體證據讓其有向考績委員陳述說明之機會，影響防禦權。被告僅提供相關參考資料予考績會委員，未向原告具體說明懲處事由之具體事證，剝奪其實質表達意見機會，顯違行政程序法第5條、第102條之本旨。被告召開考績會僅要求原告簽到，未將其於該2次考績會之言詞陳述作成書面紀錄供其

簽名確認，又未將會議紀錄公開予原告閱覽，有違反行政程序法第106條第2項之違誤。

⑷被告作成原處分2指摘原告有「疏未督導屬員出勤異常、未能適時與屬員溝通、未善盡內部管理責任」等違失情事，惟無法使其瞭解受裁處之原因事實，更未說明具體之處分理由，違反行政程序法第5條、第103條以及第96條第1項第2款規定，亦有理由不備之違法；被告不使原告知悉懲處具體理由，顯違行政程序法第4條、第5條且損及原告防禦權。

⑸中區大隊112年12月9日案件提報表臚列3項懲處事由：前臨時人員盧芊穎差勤異常事件；前佐理員張沛錞向其他機關提出檢舉事件；前助理員曹雅雯遭民眾辱罵事件，提經被告112年第15次考績會審議。從被告112年第15次考績會案件提報表「說明三、（一）至（三）」「五」、被告懲處建議名冊「懲處事由」、被告113年2月19日復審答辯書「三」、復審決定「理由四、（三）」及被告行政訴訟答辯狀「二、（一）」可見被告建議核予原告申誡2次之違失理由包括前助理員曹雅雯遭民眾辱罵事件。但被告抗辯懲處事由不包括「未基於同理心協助同仁」，所辯懲處基礎事實及範圍前後不一致，原處分2裁量基礎包括曹員事項，顯有裁量濫用及違反比例原則之違法。

4、原處分2據以懲處原告之基礎事實均有錯誤，且若行政機關就所屬公務人員平時考核獎懲進行之判斷僅有結論而無理由，行政法院無從審查該判斷有無恣意違法情事，舉輕以明重，應認行政機關之判斷出於恣意濫用而違法：

⑴懲處事由1：對屬員有疏於督導考核（即盧芊穎差勤異常事件），被告辯稱「竹縣站前臨時人員盧芊穎107年至108年間常態性遲到，並經常加班及使用加班補休請假，因而有每2週加班時數大於84小時致違反被告僱用契約書之情事」「僱用契約有規定每2週工作總時數不得超過84小時，實際上她的差勤現況有28次在2週內合計工時超過84

小時，與僱用契約不符，原告當時就知道盧芊穎經常遲到，但沒有妥適處理異常勤惰狀況，而同意讓她加班，用上班補休方式補足上班時數，未善盡管理」等節，係出於錯誤之事實認定：

①被告聘僱人員評核規定第2條適用於被告依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用之聘雇人員，不適用於勞動部就業安定基金臨時人員之盧員，被告直至111年5月30日始訂定被告運用就業安定基金約用人員管理規範。被告辯稱：盧員有違反被告雇用契約書之情事，惟盧員並非被告聘僱人員，不會違反被告雇用契約條款。盧員事件發生時，被告對勞動部就業安定基金臨時人員未設有平時及年終考核機制，原告請示中區大隊承辦人、被告人事室、秘書室及國際事務組等業務相關人員，其等均告以：盧員並非被告聘僱人員，不適用被告聘僱人員評核之相關考核規定，屆時只能解聘。故原告向中區大隊陳報109年不予續聘盧員，另行公開聘用新進人員。原告依規陳報上級後辦理盧員解聘並於109年3月26日將辦理情形陳報政風室，並無被告所指「放任、未妥適處理盧芊穎差勤異常」之情事。被告稱盧員有違反被告僱用契約書情事而辭職，顯誤認事實；僅憑盧員「差勤異常」概括歸咎係原告未善盡管理之疏失，刻意忽略原告對此事之重視及處理方式及過程。

②被告提出盧員107年、108年出勤統計數據欲證明原告有原處分2所指「疏於督導」情事。惟該統計數據顯示自原告107年3月1日到任竹縣站後，盧員到班狀況大幅精進，遲到日數由107年之128日逐漸改善為108年之71日；加班時數由107年之338小時降至108年之129小時，證明原告有盡責督導屬員改善出勤狀況之事實，原告一再輔導規勸，見盧員改善幅度有限而於109年不予續

聘。政風室重啟調查報告無視原告心力、忽略大幅精進之統計數字，誣指其未善盡管理之責，實有不公。

③政風室112年11月22日調查報告稱：依僱用契約書，盧員工作內容屬輔助性工作，其經常加班之情形屬異常，且該加班時數多用於上班遲到請假；盧員依契約每兩週工時不超過48小時，107年至108年每兩週工時超過48小時計有28次，顯與契約書約定不符等語。然盧員雖以加班方式因應外僑（勞）居留證之製作期限要求，仍須符合每日加班及工時之限制。政風室上揭調查報告顯不符實情，被告據以懲處原告，亦有違誤。原告業於112年第15次考績會時，就此總時長之爭議向與會委員黃艷薰表示：每2週正常上班時數最多80小時，況加班須於非正常上班時段且有規定每日上限。詎被告逕認盧員有加班84小時而判定原告有疏未督導之違失，洵無足採。

⑵懲處事由2：未與同仁適當溝通致生誤解而向其他3個機關檢舉（即張沛錞向其他機關提出檢舉事件），被告係出於錯誤之事實認定。該案係被告公關室交辦有關在臺移工新生兒之協處案件，為署本部權限，竹縣站僅需於協助收件後以專簽方式陳核署本部核定；張員受理時知曉相關規定，並未誤解處理程序，於收件後依規交由該站外事承辦人處理後續事宜，經原告與同仁研商認為該案當事人新生兒係外國人，依入出國及移民法規定14歲以下外國人逾期停留者不予處罰，故不需要專簽，只須辦理好護照再來辦理即可，並將該意旨告知當事人；當時張員等同仁都知道不需專簽至署本部，並已回報被告公關科知悉，無被告指摘「張沛錞先誤認移民署未依法規辦理後，原告才向其充分說明」之情。張員因受理該移工新生兒協處案件時與送件民眾產生言語不悅，事後竟私下投書檢舉被告未依法定程序辦理該案，原告知曉張員檢舉後，即向其溝通說明並再次確認其受理時知均依規定辦理且無誤解處理程序，張員之後未再投訴檢舉。原告就上開事實及調查經過均依規

簽陳中區大隊及陳送被告結案，中區大隊及被告於事發後近1年多未再就該檢舉案有任何追究或交查事項，詎政風室未經訪談張員或向原告查證，遽認其未與同仁溝通而有違失，於法有違。

⑶懲處事由3：未基於同理心提供協助，反而要求曹員向民眾道歉及阻擾調閱資料情事（即曹雅雯遭民眾辱罵事件），被告係出於錯誤之事實認定。曹員於110年3月2日9時許因提醒洽公外僑依規配戴口罩遭辱罵，原告當下即協助處理、報警並待員警將人帶至派出所；該外僑違法事證明確，曹員更是竹縣站員工，原告不可能要求曹員向該外僑道歉。原告陪同曹員至派出所製作筆錄時係隔離調查，未與曹員接觸，曹員稱原告於警局內要求其向民眾道歉，當無可能。後續原告亦陪同曹員至新竹地檢署出庭並作證。曹員112年2月24日經中區大隊訪談稱：訴訟過程中書記官有打電話請她提供站內錄影畫面，然實際上警方函送地檢署前有致電原告提供現場監視光碟片，原告請曹員即刻將光碟片送至派出所，絕非曹員所稱訴訟過程中才將光碟片送至地檢署，原告更無政風室重啟調查報告所誣指阻擾證物陳送地檢署之情。本事件經過及處理狀況明確記載於監察院訪談筆錄，詎政風室重啟調查時，僅擷取曹員片面之詞而未向原告查證，逕認其有「未具同理心」協助曹員之情而懲處，不符事實。

（三）聲明：復審決定（關於原處分1、2部分）及原處分1、2均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）關於調任部分之答辯要旨：

1、依公務人員任用法（下稱任用法）第2條、第4條第1項、第18條第1項第3款「主管人員不得調任本單位之副主管或非主管」及公務人員俸給法（下稱俸給法）第11條第1項等規定，公務人員之調任，應本於專才、專業、適才、適所任用之旨為之；惟主管人員不得調任本單位之副主管或

非主管職務；又調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。監察院前於112年9月23日以監察院調查意見請被告就原告107年3月1日至112年7月9日任職竹縣站站主任期間之相關作為檢討改進，監察院調查意見三略以：原告領導統御、工作態度及專業能力均有不足，被告宜通盤審酌妥處俾有效維護所屬單位之專業、團結與向心力等節，被告據以檢討並經評估原告已於112年1月、8月及11月遭多家媒體負面報導於上班時間打瞌睡等情，且有內部行政管理問題，實質影響其領導統御、確實損及機關形象，不適任該主管職務，基於機關首長內部管理、領導統御及運作需要之固有權限，在合理必要範圍內為職務調動，並無違誤。

2、原告時任雲林站薦任第9職等站主任職務，依分層決行事項工作項目「十五、內政部所屬機關薦任主管以上人員派免及遷調案」係由部長核定，且於備註三註明「移民署為薦任第9職等以上人員」，故其派免遷調事項核定權責屬內政部。被告依前開規定簽奉內政部部長核可免去原告薦任第9職等主管職務，再由被告將原告職務調整為南區大隊業務隊薦任第8職等至第9職等視察，而調整後之薦任第9職等視察為不須報送內政部發派之非主管職務，並未違背內政部權責劃分規定及事務管轄權限。

（二）關於懲處部分之答辯要旨：

1、被告依行政院111年11月21日院授人培字第1113029493號函意旨，於召開考績會112年第15次會議決議懲處前，以電子郵件檢附陳述意見書格式並載有擬予懲處事由，給予原告陳述意見機會，經其提供陳述意見書並列席會議說明及提具佐證資料，原告於離席後將所提相關佐證資料全數攜回而未留存，被告作成原處分2之程序符合規定。

2、原告任職竹縣站站主任期間確有未善盡內部管理責任、對屬員疏於督導考核，考績會112年第15次會議決議予以申誡2次，被告據以作成原處分2，並無違誤：

⑴原告任職竹縣站站主任期間屢遭檢舉行為不當，經被告政風室調查後，於109年4月15日簽准移由原告時任服務單位中區大隊檢討行政責任。該大隊建議：口頭告誡，爾後倘再發生類此違失情事，將併本案依規從重論處，經提報被告考績會109年第8次會議，審酌原告無其他重大違失且表達深刻檢討及反省之意，決議由大隊長予以口頭告誡。

⑵嗣監察院於112年7月調查原告疑濫用公務資源，刁難基層員工請假，並要求員工分攤罰單及挪用績效獎金等不當行為，監察院於112年9月檢送監察院調查意見請被告檢討改進。中區大隊檢討認原告經109年口頭告誡後，迄112年行政管理方式仍有爭議，致遭媒體大幅報導撻伐，嚴重損害政府機關形象，擬以「行政管理方式具有爭議，經口頭告誡後卻未思改進，影響機關及公務員聲譽，核有疏失」為由申誡1次，報經被告考績會112年第13次會議決議請中區大隊釐清原告109年口頭告誡後之行政管理方式爭議及未思改進之行為，另案簽報考績會審議。

⑶經被告政風室再檢視上開109年間調查結果及補充調查後，發現其他違失事項，乃於112年11月24日移由中區大隊併案檢討。中區大隊以原告未能適時與同仁溝通、未基於同理心協助同仁以及疏於對竹縣站臨時人員出勤狀況進行督導考核，建議申誡2次，報經考績會112年第15次會議決議後，由被告作成原處分2核予申誡2次。原告違失事實中，其未適時與同仁溝通致同仁誤解申請案處理程序違法，有處事失當之情部分，符合內政部所屬公務人員平時獎懲標準表（下稱獎懲標準表）第3點第1款規定；其對屬員出勤及加班狀況疏於督導考核部分，符合獎懲標準表第3點第3款規定，被告審酌原告主管職責、違失情節及影響程度等情而為核處，於法有據。

（三）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）調任部分：被告作成原處分1將原告調任南區大隊薦任第8職等至第9職等視察，是否適法？

（二）懲處部分：被告依獎懲標準表第3點第1款、第3款規定，作成原處分2核予原告申誡2次懲處，是否適法？

五、本院之判斷：

（一）爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有原告簡歷表（見原處分卷第173頁至第174頁）、原處分1（見本院卷1第109頁）、銓敘部112年12月15日函（見復審卷第523頁至第524頁）、監察院112年9月23日函（見本院卷2第73頁）、監察院調查意見（見本院卷2第75頁至第84頁）、原處分2（見本院卷1第271頁）及復審決定（見本院卷1第325頁至第343頁）等附卷可稽，自堪認定。

（二）應適用之法令：

1、任用法第18條第1項第1款、第3款：「現職公務人員調任，依下列規定：一、簡任第12職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。……三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，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。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」

2、任用法施行細則第19條第2項中段：「本法第18條第1項第3款……所稱同職務列等之職務，指職務列等相同或職務之最高列等相同之職務。」

3、俸給法第11條第1項：「依法銓敘合格人員，調任同職等職務時，仍依原俸級銓敘審定。在同官等內調任高職等職務時，具有所任職等職務任用資格者，自所任職等最低俸級起敘；如未達所任職等之最低俸級者，敘最低俸級；如原敘俸級之俸點高於所任職等最低俸級之俸點時，敘同數

額俸點之俸級。在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級。」

4、公務員服務法

⑴第8條：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延。」

⑵第23條：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」

5、獎懲標準表第3點第1款、第3款：「有下列情形之一者申誡：（一）懈怠職務或處事失當，情節輕微。……（三）對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微。」

（三）被告作成原處分1將原告調任南區大隊薦任第8職等至第9職等視察，核無違法：

1、按「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，……為人與事之適切配合。」「各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。」任用法第2條、第4條第1項分別定有明文。而機關首長負有機關業務之推動及成敗之責，在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要而調動所屬人員之職務，本屬機關首長固有之權限。對照內政部移民署處務規程第2條前段規定：「署長綜理署務，並指揮、監督所屬人員；……」堪認被告之署長在組織法上本具有就所屬人員為工作調配、督導與考核之法定權限。

2、查原告前於107年3月1日至同年12月11日擔任竹縣站視察、107年12月12日至112年7月9日擔任竹縣站站主任、112年7月10日至112年11月12日擔任南區大隊雲林站薦任第9職等站主任，暫支年功俸7級710俸點，此觀原告之簡歷表（見原處分卷第173頁）及內政部112年6月28日台內人字第1120031771號令（見本院卷1第125頁）即明。而行政院

於原告擔任該站站主任之109年1月至2月期間，陸續接獲民眾匿名檢舉指稱原告涉有：「（一）性別歧視且刁難同仁請假（包含女性同仁生理假）及利用廳舍盥洗室淋浴、浪費國家資源。（二）透過辦公室監視及收音設備監視同仁一舉一動。（三）違反獎金分配規定，要求同仁將情蒐獎金提報由特定同仁申領，再交由該筆獎金供服務站同仁聚餐之用。（四）役男誤剪民眾證件，要求同仁分擔賠償民眾機票損失費用，黃站主任本人未均攤賠償金額。（五）於非上班時間以通訊軟體聯繫同仁，未具同理心」等情事，案經中區大隊於109年2月20日指派曹副大隊長前往竹縣站召開員工座談會、被告政風室於109年3月24日派員訪談竹縣站5位同仁及於翌日訪談原告後，於109年4月14日簽呈檢陳調查報告，並提出擬處作為略以：「本案經查處後發現，黃站主任除不諳相關差勤管理規定，致提出額外要求外，於電子公文管理及其他行政管理事項上亦未能以同理心妥善處理同仁工作上、生活上及情緒上之問題，確有瑕疵之處。本案研提擬處作為如下：（一）原告因休假或公差等事由未到班時，皆未指定代理人執行監視系統檢視及回溯，明顯違反『內政部移民署數位監視錄影系統管理作業規定』，此部分建議移請中區大隊檢討行政違失責任。（二）原告自107年3月1日到任後，即以自然人憑證未更新致無法使用為由，長期設定公文系統代理人，由代理人代為傳遞電子公文，此情況持續至108年底，渠長達1年10個月之行政怠惰行為，建議移請中區大隊予以適度責任檢討。（三）本案後續由中區大隊加強督導，以觀後效，倘站內對立情況仍未能改善，應適時調整原告站主任之職務，以免影響該站整體行政效能及同仁向心力。」該簽呈奉時任署長核可後，移請中區大隊續處；而原告則依中區大隊109年4月24日便簽，於109年4月30日提出書面檢討報告提出關於「竹縣站監視錄影系統檢視及回溯」「公文系統設定代理人」等事項之檢討精進作為；

中區大隊審酌原告書面檢討報告後，於109年5月7日簽呈建請就其擬處作為（一）（二）事項予以原告口頭告誡，及就其擬處作為（三）持續加強單位主管之督導與考核，倘有不適任情形，將適時調整職務，避免影響站務推動及任務遂行，並提請考績會審議責任議處等情，此有被告政風室109年4月14日簽檢附政風室調查報告（見本院卷2第91頁至第95頁、第97頁至第114頁）、中區大隊109年4月24日行政調查案寄件內容（見本院卷1第111頁）、原告書面檢討報告（見本院卷1第113頁至第115頁）、中區大隊109年5月7日簽（見本院卷2第115頁至第117頁）及被告懲處建議名冊（見本院卷2第119頁）在卷可稽，足見原告於109年間即因前揭內部調查案而受有是否適任主管職務之督導考核。而被告於111年間復以原告有於110年9月10日16時許上班時間打瞌睡之違失行為，召開111年第14次考績會議決議後，核予原告申誡1次等情，有被告111年12月27日移署人字第1110116055號令（見本院卷1第121頁）在卷可稽。續因壹蘋新聞網於112年1月17日刊登標題為「移民署高官上班爽睡月領10萬『拿基層獎金做公關』（獨家）」之新聞1則，除載述前揭109年間原告遭檢舉之刁難生理假、占用公家水電資源、要求同仁分擔賠償民眾機票損失費用但自己未均攤、拿基層的績效獎金來做個人公關等事件外，另指稱原告有上班時間打瞌睡之情形等情，此觀壹蘋新聞網112年1月17日新聞資料（見本院卷1第195頁至第211頁）即明。嗣因監察院獲悉原告所涉上開疑似行政違失情事，認被告疑未妥適處理，遂於112年7月間展開實地訪查並約詢相關人員，繼於112年9月23日函送調查意見予被告略以：109年間被告政風室查明原告遭檢舉行政管理失當之部分事項屬實，惟中區大隊對原告執行口頭告誡後，並無對其落實加強輔導或考核監督之具體配套作為，亦不曾再向竹縣站同仁追蹤了解其前因不當管理所引發之對立情形有無獲得改善，致未能確實督導原告改善與

部屬間之關係及其工作紀律，終導致其未能記取教訓，另遭媒體刊出上班時間打瞌睡之照片及前述行政管理爭議事項，嚴重損害政府機關形象（見本院卷2第80頁至第81頁）；被告處理原告上班打瞌睡事件，雖因逢內閣總辭，依法難以立即改派其他職務而僅將其調至中區大隊支援，惟被告於新內閣上任後未為後續適當之處置，不到半年內旋改派雲林站站主任，人事調度核有違失（見本院卷2第81頁）及依監察院調查顯示原告領導統御、工作態度及專業能力均有不足；被告允宜審酌上情，審慎評估原告擔任單位主管之適任性，或確實對其加強相關輔導與訓練，再予調派，俾確保所屬單位之專業、團結與向心（見本院卷2第83頁至第84頁）等情，認定被告處理檢舉案過於輕忽且相關處置有欠周延，核有違失，要求被告確實檢討改進並於2個月內見復等情，有監察院112年9月23日函（見本院卷2第73頁）及監察院調查意見（見本院卷2第75頁至第84頁）附卷可稽，足見經監察院實地訪查並約詢相關人員後，仍認原告領導統御、工作態度及專業能力均有不足，乃要求被告審慎評估原告擔任單位主管之適任性，或確實對其加強相關輔導與訓練，再予調派。

3、被告收受監察院調查意見後，遂於112年11月8日依監察院調查意見就原告擔任主管之適切性進行檢討而在原告所涉前揭懲處案調查程序期間，擬將原告職務由「南區大隊雲林站薦任第9職等站主任」調為「南區大隊行政業務隊薦任第8職等至第9職等視察」，在程序上係經簽奉時任內政部部長林右昌核可等情，有被告112年11月8日簽（見本院卷2第195頁至第198頁）在卷可稽。對照分層決行事項之工作項目貳、人事類「十五、本部所屬機關薦任主管以上人員派免及遷調案」及其備註欄所載「三、移民署為薦任第9職等以上人員。」（見本院卷2第375頁至第379頁）足見被告所屬薦任第9職等主管以上人員之派免及遷調係內政部一層決行事項。從而，被告簽由內政部部長核可而免

除原告擔任南區大隊雲林站薦任第9職等站主任職務，並由被告作成原處分1將原告調任南區大隊薦任第8職等至第9職等視察（見本院卷1第109頁），符合前揭分層決行事項規定意旨，其調任程序核屬適法。而被告就原告前揭職務調整無非係以原告已遭媒體多次負面報導並有行政管理問題，確實有損機關形象，始擬於懲處調查程序中將原告由南區大隊雲林站薦任第9職等站主任調整為南區大隊行政業務隊薦任第8職等至第9職等視察，此觀被告112年11月8日簽（見本院卷2第195頁至第198頁）、112年1月、8月及11月間各媒體登載原告上班打瞌睡及其他行政管理爭議事件之報導7份（見原處分卷第133頁至第156頁）、原處分1（見本院卷1第109頁）即明。而被告作成原處分1既係經考量原告擔任竹縣站站主任期間，因行政管理方式引起站內同仁諸多不滿，經中區大隊於109年2月派員輔導告誡其應多以人性化方式管理並暢通與同仁之溝通管道，復經109年4月政風處調查報告、中區大隊109年5月7日簽呈表示爾後將加強主管之督導考核，並敘明倘發現竹縣站內對立情況仍未改善或不適任情形，將適時建議調整原告站主任職務以免影響該站整體行政效能及同仁向心力；其後原告另因上班時間打瞌睡遭核處申誡1次，且經媒體於112年間多次報導相關行政管理爭議及工作紀律問題，引發監察院調查指出原告領導統御、工作態度及專業能力均有不足，建議被告重新審慎評估其擔任主管職務之適任性，或加強輔導訓練後再予調派；而經被告綜合考量原告工作表現、品行操守、學識經驗及能力等各方面，據以評估其擔任主管職務之適任性，審認其工作紀律違失、領導統御能力問題已不適任站主任職務，復考量原告經歷及被告機關人事需求後，始將其調任南區大隊視察；參照原告109年至111年擔任竹縣站站主任期間之平時成績「領導協調能力」考核項目為C級5次、B級1次，經主管綜合考評及具體建議包含：「不擅表達言詞，且過於拘泥小節，致與同仁

相處不睦」「個性較本位主義，以自我需求為中心，較缺乏整體團隊意識」（見原處分卷A第63頁至第73頁；業經提供原告閱卷）等節以觀，足見被告作成原處分1就原告所為前揭職務調動，核係被告首長衡酌原告之工作表現、品行操守、學識經驗及能力等各方面而基於內部管理、領導統御及機關業務運作需要所為之職務調動決定，有其專才、專業、適才、適所等考量上之必要性及合理性，亦無違任用法第18條第1項第3款、任用法施行細則第19條第2項等規定，依首揭規定及說明，自難認被告作成原處分1將其調任南區大隊薦任第8職等至第9職等視察有何違法。

4、原告固主張：非主管之9職等以上移民署人員派免仍應由內政部發布；被告將分層決行事項備註三誤解成調整後之第8至第9職等職務，忽視其仍為9職等以上人員，逕行發布原處分1，其程序違法；被告未告知降調事由，作成原處分1前未予其陳述意見機會、未供其閱覽相關資料，違反行政程序法第5條、第39條、第102條所定正當法律程序；被告僅因主觀好惡及同一記者相同不實爆料之外部壓力，以不實新聞報導、監察院調查意見為基礎，忽略其歷任各主管職期間優良表現及媒體亦曾有正面報導，認定其不適任原職而為降調，事實認定有誤且有裁量濫用及違反行政程序法第9條規定情事云云。然按對公務員所為之人事行政行為不適用行政程序法之程序規定，此觀行政程序法第3條第3項第7款即明。而公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨；如係主管職務，並應注意其領導能力；機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，調動所屬人員之職務為其固有之權限，均如前述。且在公務人員之勤務關係中關於其職務異動之性質可區別為地位法上意義之職務異動及功能上意義之職務異動，前者影響其本俸或職務名稱而須經由任免處分或懲戒處分加以變動，包含跨機關之調任、升降職級等；後者則否。倘公務人員僅被變更其功能意義上

之職務而未變動其地位法上之職務，尤其是機關首長基於內部管理、領導統御及業務運作需要所為人事調整作為，行政法院自應就行政機關本於專業及對業務熟知所為之判斷予以適度尊重。查被告依分層決行事項規定簽奉內政部部長核可先免除原告原本擔任之薦任第9職等主管職務，再由被告作成原處分1將原告職務調整為南區大隊業務隊薦任第8職等至第9職等視察，其調整後之薦任第8職等至第9職等視察職務在性質上已屬無須報送內政部核可之非主管職務，自未違背內政部權責劃分規定及事務管轄權限。且被告作成原處分1將原告核派調任南區大隊薦任第8職等至第9職等視察，業經銓敘部以112年12月15日函銓敘審定合格實授並核敘薦任第9職等年功俸7級710俸點，堪認該職務調整性質上僅屬對於原告在功能上意義之職務異動；況被告係依監察院調查意見就原告擔任主管之適切性進行檢討而在原告所涉前揭懲處案調查程序期間將其職務由站主任調整為非主管職務之視察，並非無端加以恣意調動，核係被告首長本於專才、專業、適才、適所之旨趣就原告之工作表現、品行操守、學識經驗及能力等各方面基於內部管理、領導統御及機關業務運作需要所為之職務調動決定，亦無違前揭任用法及其施行細則規定，依前揭說明，本院自應尊重被告機關首長基於固有權限所為之判斷。故原告此部分主張，並未慮及對公務員所為之人事行政行為不適用行政程序法之程序規定等情，自不可採。

（四）被告依獎懲標準表第3點第1款、第3款規定，作成原處分2核予原告申誡2次懲處，亦無違法：

1、獎懲標準表第3點第1款、第3款規定：「有下列情形之一者申誡：（一）懈怠職務或處事失當，情節輕微。……（三）對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微。」被告乃內政部所轄機關，其所屬職員倘有前揭應予懲處情事，被告據此規定即得予以申誡，並視其情節酌予懲處。而前揭獎懲標準表所定「疏於督導考核，致發生不

良後果」「懈怠職務」「處事失當」「情節尚輕」等要件，均屬不確定法律概念。而法令之構成要件採不確定法律概念時，行政機關須經由解釋、評價、涵攝之過程，將不確定法律概念適用於特定具體事件而作成合法及正確之決定。人民對行政機關根據不確定法律概念所作成之行政決定，提起行政爭訟時，基於憲法保障人民基本權及訴訟權之精神，行政法院自得對該行政決定之合法性為全面之審查；惟不確定法律概念之適用，如存有多數之決定可能性時，基於憲法之權力分立原則及功能法觀點，行政法院之審查範圍僅限於行政機關之決定是否合法而非取代行政機關之判斷，尤其行政機關對公務員所為平時考核懲處涉及高度屬人性之評價，應由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主管或是機關首長進行考核，始屬功能最適。故就類此考核懲處之決定應承認行政機關具有判斷餘地，行政法院應採較低審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用或其他違法情事時，行政法院始得予撤銷或變更，其情形包括：①行政機關所為之判斷，出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。②法律概念涉及事實關係時，其涵攝有明顯錯誤。③對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。④行政機關之判斷，有違一般公認之價值判斷標準。⑤行政機關之判斷，出於與事物無關之考量，即違反不當聯結之禁止。⑥行政機關之判斷，違反法定正當程序。⑦作成判斷之行政機關，其組織違法且無判斷權限。⑧行政機關之判斷，違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則、比例原則等。

2、查被告作成原處分2核予原告申誡2次懲處，係起因於被告收受監察院112年9月23日函送調查意見後，交由其政風室調查檢討處置作為，政風室調查後認109年「竹縣站監視錄影系統檢視及回溯」及「公文系統設定代理人」違失部分，原告經口頭告誡後，均已依規辦理；惟另有應檢討事項（詳下述中區大隊所提報併案檢討事項）部分，奉時任

被告署長核可後移由中區大隊併案檢討；嗣經中區大隊於112年12月9日提報4項併案檢討事項，被告乃於112年11月7日召開112年第13次考績會及同年12月14日召開112年第15次考績會審議，並經通知原告列席該2次考績會陳述意見等情，此觀被告政風室112年9月28日簽及同年11月22日簽（即政風室重啟調查報告；見本院卷2第243頁至第244頁、第245頁至第249頁）、被告案件提報表（見本院卷3第61頁至第65頁；原處分卷A第117頁至第119頁）、懲處建議名冊（見本院卷3第69頁至第70頁、原處分卷A第137頁）、原告112年11月3日陳述意見書（見本院卷1第353頁至第355頁）、被告人事室112年11月8日簽、被告考績會112年第13次會議紀錄及簽到表（見原處分卷A第15頁至第27頁）、原告112年12月13日陳述意見書（見原處分卷A第105頁）、被告人事室112年12月14日簽、被告考績會112年第15次會議紀錄、簽到表、出席委員意見摘要（見原處分卷A第101頁至第103頁、第107頁至第110頁）即明。而被告112年度考績會委員21人（任期112年1月1日至112年12月31日），除當然委員為人事室主任1人外，票選委員10人，指定委員10人，其中女性委員9人、男性委員12人，任一性別比例均未低於3分之1；其於112年11月7日召開112年第13次考績會時，出席委員20人，作成決議請中區大隊釐清原告109年口頭告誡後迄今之行政管理方式爭議及未思改進之行為為何後，另案簽陳提報考績會審議；嗣於112年12月14日召開112年第15次考績會，出席委員16人，經出席委員（主席未參與表決）表決結果，同意予原告申誡2次9人、降為申誡1次5人、棄權1人，作成決議以原告未盡內部管理責任，處事失當，予以申誡2次懲處等情，此觀被告人事室112年7月18日簽、被告人事室111年12月21日簽、112年甄審暨考績會指定委員圈選名冊（見原處分卷A第3頁至第4頁、第5頁至第6頁、第7頁至第13頁）及前揭112年第13次、第15次考績會會議紀錄即明；對照考績

會組織規程第2條第2項、第3項規定：「（第2項）考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主席。（第3項）考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於3分之1。」第3條第1款規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。」第4條第1項及第3項規定：「（第1項）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。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。……（第3項）考績委員會初核或核議前條案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知受考人、有關人員或其單位主管到會備詢，詢畢退席。」堪認被告考績會之組成、選任、開會及決議程序符合前揭考績會組織規程之規定，被告作成原處分2並無程序不合法之情事。

3、被告依獎懲標準表第3點第1款、第3款作成原處分2核予原告申誡2次懲處，係認定原告於任職竹縣站站主任期間有「疏未督導屬員出勤異常、超時加班情形及確實審查屬員加班事由」「未能適時與屬員溝通，致屬員誤解民眾申請案處理程序違法而向他機關檢舉，未善盡內部管理責任，處事失當」之情形，此觀原處分2（見本院卷1第271頁）即明。而由被告考績會112年第15次會議資料之中區大隊112年12月9日提報表（見原處分卷A第117頁至第120頁），其中說明三所列併案檢討事項（一）「黃員知悉竹縣站前臨時人員盧芊穎……經常遲到，卻未妥適處理該員異常勤惰狀況，且一再同意渠加班，及以加班補休方式補足遲到之時數，顯見黃員對內部管理實有疏縱及未善盡管理情形」；（二）「竹縣站曾發生同仁以『拒絕不正當、不合理關說』向他機關檢舉，案經調查尚無違法情事，惟黃員

身為時任站主任，未適時與承辦同仁溝通，以及排解糾紛，致衍生同仁誤解而向其他機關檢舉，尚非無檢討之處」等節，對照被告於112年12月14日召開112年第15次考績會之決議事項（見原處分卷A第103頁會議紀錄）及被告於本件審理時所據具體表明原處分2所據懲處事由及基礎事實範圍（見本院卷3第10頁準備程序筆錄），足認被告中區大隊所提報併案檢討事項雖列有4項事由（見原處分卷A第118頁），然經被告該次考績會審議結果，僅採納前揭2項事由作為依據而認其分別該當於獎懲標準表第3點第3款所定「對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微」及第1款所定「懈怠職務或處事失當，情節輕微」之懲處事由。從而，本院就兩造無關此2部分懲處事由之主張及陳述，即無加以贅論之必要性。

4、就被告認定其該當獎懲標準表第3點第3款之懲處事由部分，觀諸被告職員上下班差勤管理要點第3點第1項第3款規定：「本署職員上班時間分為……，每日上班須達8小時。……（三）服務站人員於8時至17時、8時30分至17時30分採2班上班，午休時段應派員輪值。……」（見本院卷2第147頁至第149頁）足見竹縣站之職員如逾8時30分上班即屬遲到。而由竹縣站前臨時人員盧芊穎107年、108年出勤狀況及時數統計表（見本院卷2第153頁至第170頁、第179頁至第190頁）以觀，堪認其107年、108年各有128次、71次逾8時30分始到班之遲到情形；其中在107年12月原告擔任竹縣站站主任之後，仍有高達76次遲到，足見其持續且反覆發生出勤異常情形。而依被告於108年1月1日與盧員訂定之臨時人員僱用契約書（見本院卷2第145頁），盧員工作內容為辦理居留外僑、外勞電腦資料鍵檔、外僑、外勞居留證製作等業務工作及臨時交辦事項（第3條約定）；給假規定為依勞動基準法相關給假規定辦理，且需配合被告業務特性及作息調移休假日；每2週工作總時數不超過84小時等情（第5條約定）；對照盧員

於107年、108年之加班明細表（見本院卷第171頁至第177頁、第191頁至第193頁），其107年、108年加班總時數各為338小時（每月17小時至41小時不等）、129小時（5月、10月至12月無加班紀錄，其餘每月3小時至40小時不等），實難認其擔任臨時人員所辦理前揭業務內容及工作性質，與其在該近2年期間內例行性、常態性加班之時數相當。原告於109年3月25日接受被告政風室人員訪談時自承其知悉盧員經常性遲到，有時近中午才來上班，108年遲到80幾次，雖經輔導仍未改善等情（見本院卷2第141頁至第144頁，被告政風室訪談紀錄），足徵其主觀上知悉該員異常出勤之情形。而原告當時擔任竹縣站站主任，負有督導管理所屬人員勤惰紀律之責；而依臨時人員僱用契約書第8條約定（見本院卷2第145頁），盧員在僱用期間仍應接受被告工作指派調遣，並遵守被告之一切規定，原告作為竹縣站站主任其對於屬員盧員長期遲到及異常加班情形雖已加以輔導，然仍未能採取積極有效措施以促其改善，致盧員仍有持續異常出勤情事，堪認被告認定其所為該當於獎懲標準表第3點第3款所定「對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微」之懲處事由，並非無據。另就被告認定其該當獎懲標準表第3點第1款之懲處事由部分，起因於竹縣站佐理員張沛錞於111年11月10日受理菲籍移工在臺所生嬰兒逾期停留案時，與帶同該名移工到場、自稱係前議員之孫姓洽公民眾就入出國及移民法、外國人停留居留及永久居留辦法適用發生齟齬，張員對於其依規定要求申辦民眾提供資料卻遭民眾惡言相向，事後更受被告機關指示須就該案以專案方式辦理，認有不正當不合理關說乃向法務部廉政署（下稱廉政署）提出陳情，此觀張員向廉政署之陳情信（見本院卷2第121頁）、被告政風室112年11月22日簽（見本院卷2第247頁至第248頁）即明。而由張員向廉政署提出陳情所述之事發過程以觀，衝突無非係因張員擔任該服務站之基層員工，囿於其權責受

限，對於民眾申辦案件僅依一般通常案件之規定加以應對說明，以致衍生對於涉及外籍移工在臺所生嬰兒逾期停留之處理爭議，再加上該孫姓民眾對其惡言相向，事後張員獲悉被告機關指示該站專案辦理，始認被告機關受不當關說而違反法令對其施壓迫其協助專案辦理乃向其他機關提出檢舉陳情。原告作為該服務站之站主任，負有承上級機關指示並指揮屬員依法辦理申辦案件之職權，其屬員在受理申辦案件過程與民眾發生激烈言語衝突，甚至事後接獲被告機關指示該站以專案辦理時，實應即時詳細瞭解以掌握事發過程，始能確保該站受理該案時能兼顧機關人員尊嚴及民眾申辦權益，尤其在接獲被告機關指示協助民眾以專案辦理之際，更應適時向承辦之張員表明該案特殊性及處理流程，以緩解其因與民眾發生激烈言語衝突所受壓力，並消弭屬員對於自身是否依法行政之疑慮。惟原告未能妥善溝通協調，致張員認為該案後續專案辦理程序有違依法行政原則而仍向其他機關提出陳情等節，堪認被告認定其所為該當於獎懲標準表第3點第1款所定「處事失當，情節輕微」之懲處事由，亦非毫無所據。綜合上情，對照獎懲標準表附註一規定：「本表所列之……申誡……之標準，得視事實發生之原因、動機及影響程度等因素核予1次或2次之獎懲。」前揭懲處事由經被告考績會審議後作成決議，並由被告作成原處分2核予原告申誡2次懲處之決定，尚難認有何恣意濫用或違法情事，依首揭關於此類事件類型審查密度之說明，本院自無由加以撤銷或變更。

5、原告固主張：被告未踐行法定調查程序，未斟酌全部陳述與調查事證，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，亦未對其有利之部分一併查明，逕行臆測其有未能適時與同仁溝通、未基於同理心協助同仁以及疏於對臨時人員出勤狀況進行督導考核；該懲處案辦理過程被告不給閱相關資料，致其無從知悉懲處所據事實內容，剝奪其防禦權，未予實質陳述意見之機會，有未踐行正當法律程序之違誤云云。

然按正當法律程序之要求係欲藉由踐行正當法律程序以擔保實質判斷之公正，應綜合考量事物領域，視所涉及基本權利之種類、限制之強度及範圍、所欲追求之公共利益及各項可能程序之成本等因素而認定是否符合正當法律程序。查被告依獎懲標準表第3點第1款、第3款規定作成原處分2核予原告申誡2次懲處，其性質上為被告機關對所屬公務員之平時考核懲處。對照公務人員考績法第20條規定：「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。」考績會組織規程第7條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員對考績評擬、初核、覆核及核定等考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，對考績結果在核定前亦應嚴守秘密，不得洩漏；考績委員會開會時，除工作人員外，考績委員及與會人員均不得錄音、錄影。」足見被告辦理本件原告之平時考核懲處程序上就其作成意思決定前內部單位之擬稿或其他準備作業所據資料的處理上仍受相當程度保密規定限制。而被告於112年11月7日召開112年第13次考績會就原告懲處案經原告到場陳述意見後，係作成決議請中區大隊釐清原告109年口頭告誡後迄今之行政管理方式爭議及未思改進之行為為何後，另案簽陳提報考績會審議等情，業如前述，足見被告考績會係經聽取原告所陳述意見後，乃作成前揭決議，尚無遽為懲處決議之情。而被告政風室則就其補充調查結果而於同年11月22日簽請署長核可移由中區大隊併案檢討（見本院卷2第245頁至第249頁），其補充調查結果即已包含前揭原處分2所據懲處事由之基礎事實，原告亦自陳其曾向中區大隊相關承辦人員詢問相關提報懲處疑義。繼於被告召開112年第15次考績會前，則曾於112年12月11日發送電子郵件檢附陳述意見書電子檔，通知原告關於考績會召開時地並通知其得陳述意見等情，有該通知郵件（見復審卷第189頁至第190頁）在卷可稽，該電子郵件所檢附陳述意見書之案由欄載明：「於任

職新竹縣服務站站主任期間，疏未督導屬員出勤異常、超時加班情形及確實審查屬員加班事由；另未能適時與屬員溝通，致屬員誤解民眾申請案處理程序違法而向他機關檢舉，未善盡內部管理責任，處事失當」等節，對照中區大隊112年11月29日簽（見原處分卷A第121頁至第123頁）及112年12月9日提報表（見原處分卷A第117頁至第120頁），衡酌該懲處案被告所提報原告之違失情節均僅屬獎懲標準表第3點第1款、第3款所定之「情節輕微」的懲處強度，且被告對擬於考績會審議之該懲處案前後已提供原告書面及到場陳述意見之機會，後經原告提起復審救濟後，被告亦提出復審答辯書針對原告質疑之處以答辯理由形式加以具體說明（見復審卷第51頁至第58頁），以原告擔任竹縣站站主任期間歷經前揭多次檢舉陳情及調查檢討懲處之過程以觀，亦應對於被告所指涉違失情節並非毫無所悉，本院綜合審酌其事物領域、所涉基本權限制之強度及範圍、公共利益及程序成本等因素，以及依前揭基礎事實所據資料，被告認定原告所為該當於獎懲標準表第3點第1款及第3款所定懲處事由並非無據等情，依前揭說明，自難遽認被告作成原處分2予以申誡2次之懲處違法。故原告此部分主張，尚不足以動搖原處分2之適法性。

六、綜上所述，原告之主張，尚不足以動搖原處分1、2之適法性。被告作成原處分1將原告調任南區大隊薦任第8職等至第9職等視察，另作成原處分2予以申誡2次懲處，均難認有何應予撤銷之違法；復審決定就原處分1、2部分遞予維持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷復審決定（關於原處分1、2部分）及原處分1、2，均無理由，應予駁回。

七、至原告於言詞辯論時請求不公開本件裁判書或於公開裁判書時將其姓名遮掩乙節，惟本件並無其他法律另有規定之應不公開情形，核其請求均與行政法院組織法第47條準用法院組織法第83條第2項規定不符，自難准許；而本件判決基礎已

臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，核於判決結果不生影響，並無逐一論述必要，附此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　31　　日

審判長法官　黃　堯　讚

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1.當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本	1.當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。

案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	2.稅務行政事件，具備會計師資格。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4.當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　林　幸　怡