

01 高雄高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第二庭

03 113年度訴字第69號

04 民國113年12月24日辯論終結

05 原告 吳婉莉

06 訴訟代理人 魏光玄 律師

07 被告 國軍退除役官兵輔導委員會澎湖縣榮民服務處

08 代表人 余熙明

09 訴訟代理人 劉昱明 律師

10 上列當事人間懲處事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中
11 華民國112年12月5日112公審決字第715號、第716號復審決定，
12 提起行政訴訟，本院判決如下：

13 **主文**

14 一、原告之訴駁回。

15 二、訴訟費用由原告負擔。

16 **事實及理由**

17 一、程序事項：被告代表人原為黃信仁，於本件訴訟審理中變更
18 為余熙明，業據新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷2
19 第63頁至第64頁），核無不合，應予准許。

20 **二、爭訟概要：**

21 (一) 原告係被告所屬社會工作員。被告之總幹事楊有興以原告
22 於民國112年3月27日起至同年5月3日間有「抗拒主管指
23 挥，影響公務遂行，連續5次在辦公室辱罵咆哮主管和人
24 身攻擊，行為失序」「無正當理由拒絕收文，影響公務遂
25 行，阻礙業務推動」等行為，於同年7月31日併案簽請將
26 原告提送考績委員會議處（共2件懲處案）。被告乃於同
27 年8月2日召開112年第6次考績委員會（下稱系爭考績會）
28 審議，作成決議依國軍退除役官兵輔導委員會職員獎懲作
29 業規定（下稱退輔會獎懲規定）第6點第7款、第7點第1款
30 分別懲處原告小過1次及申誡2次。

01 (二) 被告乃依前揭決議於112年9月5日分別作成澎縣處字第000
02 0000000號令核予小過1次（下稱原處分1）、澎縣處字第0
03 00000000號令核予申誡2次（下稱原處分2）。原告不
04 服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓
05 會）於112年12月5日分別以112公審決字第715號（下稱復
06 審決定1）、第716號復審決定（下稱復審決定2）駁回。
07 原告不服，遂提起本件行政訴訟。

08 三、原告起訴主張及聲明：

09 (一) 主張要旨：

10 1、公務員平時考核固具高度屬人性評價而應採低審查密度，
11 然若行政機關有恣意濫用或其他違法情事，行政法院自得
12 予以撤銷：

13 (1) 司法權對公務員懲處之審查範圍，實務向來採權力分立原
14 則下之功能法觀點，由於懲處涉及高度屬人性評價，且需
15 較長時間之行為觀察始得形成印象，故應由與受考人在職
16 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
17 核始屬功能最適。法院因事實上無法長時間觀察受考人，
18 進而對其工作表現及態度產生評價性之觀感與印象，自難
19 代替行政機關自為決定，亦難以重建判斷情境掌握機關首
20 長之思維脈絡及評價基準，承認行政機關就此等事項之決
21 定享有判斷餘地，法院固應採較低審查密度。然若行政機
22 關為上開具備高度屬人性之判斷時，如有恣意濫用或其他
23 違法情事時，行政法院仍得予撤銷或變更。倘行政機關之
24 判斷出於錯誤之事實認定，行政法院自得予撤銷或變更。

25 (2) 學者李惠宗指出「專家之判斷或高度屬人性事項之判斷並
26 非不可審查，只是通常尊重而已」「一般不確定法律概念
27 的判斷，屬事實確認與法律要件解釋的問題，要從積極面
28 來審查其是否合乎法律目的，此時司法審查毋寧是各該不
29 確定法律概念正確性的擔保」。被告對原告之懲處固有判
30 斷餘地，然因本案係針對特定具體之客觀事實，經考績會
31 討論而依特定法律事由對原告懲處，與須經長時間之行為

觀察、平日工作狀況所作成之平時考核顯有區隔。被告既以具體事件之客觀事實為懲處理由，司法機關自得就該具體事實之真實性、違法性、可歸責性及法律要件等具體事項逐一審判，而無所謂高度屬人性僅得採低密度審查之情形。倘被告之判斷及處分涉有認定事實錯誤、夾雜無關之考量因素等恣意濫用或其他違法情事，行政法院自得予以撤銷、變更。

2、原處分1及復審決定1事實認定有誤：

(1)依公務員服務法第3條第1項、第6條、第23條及退輔會獎懲規定第6點規定，原告無原處分1認定之行為，被告顯有事實認定違誤。原處分1未明確、具體指出原告有何「辱罵長官」或「人身攻擊」之行為或言詞，亦未提出相關證據及具體敘明原告有何「抗拒主管指揮」之行為，被告僅憑原告與主管間討論溝通、陳述意見、抱怨對話，即認定原告有抗拒主管指揮行為，顯屬率斷。又原告曾檢舉被告所屬總幹事於辦理其父急難救助金發放事宜時未依規定迴避而非法領取慰問金，此事亦遭被告依法辦理追繳，隨後總幹事即於業務上刁難原告，除經常無端將原告上呈公文退文外，更據此建議懲處原告，甚至曾對原告提出刑事告訴，致原告身心壓力巨大需就醫服用藥物。原告檢舉總幹事未依規定迴避一事隨後經被告時任處長許淑菁核示請政風單位處理，足證原告質疑總幹事廉潔度確屬有據，其言語固使人不快，仍難謂屬「辱罵長官」或「人身攻擊」之行為。若以此為由處罰說實話之原告，豈非以行政懲處威嚇基層公務員致其不敢對違法之上級主管提出質疑、對其不法行為提出檢舉，如此將形成「寒蟬效應」而使公務員不敢對違法或不當行為提出合理質疑。原告係對各項業務、就養案件等工作事項進行討論，其因遭職場霸凌感到委屈，故於溝通過程中較為激動或提高音量，充其量僅是針對主管及工作分配之「抱怨」，明顯非原處分1及復審決定1所認定「辱罵長官」或「人身攻擊」行為或言詞。

(2)退輔會獎懲規定第6點第7款規定「妄控攻訐」似應以行為人所舉發者，出於明知無此事實而故意捏造事實為前提；又「損害機關或他人聲譽」須以行為人不透過內部管道溝通擅自將之散播於眾，甚或將機關內部意見或命令予以曲解，藉此尋求外界支持意見，以便施壓於機關長官更動其決策或毀損機關及他人形象而言。為兼衡合理保障人民之舉發權利，倘行為人提出舉發之目的，在於請求判明是非曲直，所持之事實、理由，更非全由行為人憑空杜撰，且其係依循正當管道透過機關內部救濟管道表達意見，尚難遽認其所為符合上開要件，否則豈非強壓公務人員明知涉有不法卻礙於上下階級關係而漠視、縱容不法行為，此顯非民主法治國家對公務人員於法治及品德上之要求。總幹事確有於辦理其父急難救助金發放案件時，未依法迴避之不當行為，足證原告質疑總幹事廉潔度乙事言之有據，且原告分別於112年3月7日、同年月20日透過主委信箱及內部文件簽核方式向上級主管檢舉總幹事未迴避之不當行為及職場霸凌之情形，原告予以舉發或對不法行為予以指正，屬正當且係本於公務員清廉自守之準則所為。況國軍退除役官兵輔導委員會（下稱退輔會）早已於109年6月3日以輔服字第0000000000號函指示「會屬職員工或家屬具榮民（遺眷）身分不得請領急難救助或慰問」，總幹事未依規定進行利益迴避、違規申請急難救助金，甚至於申請書及領據上直接以總幹事之身分蓋上職章，明顯違反規定，原告據此舉發或對不法行為予以指正之行為，縱有態度不佳、情緒激動等情，亦非屬捏造虛偽不實之行為，顯與「妄控攻訐」之要件不符。

(3)原告固不否認被告提出錄音檔及逐字稿之真實性，然此係原告於錄音當時已遭總幹事職場霸凌及提告恐嚇、加重誹謗等罪，後均獲不起訴處分；且總幹事又以上開錄音對原告提起妨害名譽之刑事告訴，經偵查後認定原告非漫無目謾罵，屬憲法保障言論自由之合理評論，檢察官已認定原

告之陳述並無違法，屬於正當意見表達而給予不起訴處分，不起訴處分業經再議駁回確定。總幹事上開行為致原告長期受司法程序影響生活及工作，甚至影響其身心靈健康，方有較為情緒之反應。原告於113年5月28日因本件訴訟須至本院開庭，原告之工作地及居住地均位在澎湖，須提早半天搭乘船舶或飛機前來，原告取得處長得請公假之指示後，隨即以內部請假系統上簽，請總幹事就4小時公假予以簽核以便前往開庭，然總幹事先以「併5月28日一起請」為由核退，嗣於原告依其指示合併5月28日開庭公假請假時，不附任何理由核退原告請假之申請，足證總幹事係刻意刁難原告。原告前已依退輔會職場霸凌防治與申訴處理作業要點（下稱退輔會職場霸凌防治要點）規定提出申訴，雖經調查後認定「霸凌事件不成立」，然原告係於溝通過程中自覺遭到職場霸凌而感到委屈，方有言詞較為激動之情形，參酌客觀事實及逐字稿之內容可發現原告當下所陳述之內容係就總幹事未利益迴避乙事，並表明於舉發其不法情事後屢遭總幹事針對、霸凌之種種表達不滿，縱原告當下情緒較為激動並帶主觀情緒，仍非原告惡意虛編或指摘而與「妄控攻訐」之情形不符。況原告係隸屬退輔會轄下單位，原告檢舉、申訴等行為均經查證屬實，顯非全然無因且均係透過正當救濟管道，難認原告之行為有何損害被告或總幹事之聲譽可言。再參酌系爭考績會之會議紀錄，列席之考績委員對退輔會獎懲規定之適用存有疑義而對於原告是否符合「妄控攻訐」之要件提出質疑，考績委員對退輔會獎懲規定構成要件之適用存有疑義情形下，如何認定原告有「妄控攻訐」行為，全然未見考績委員進一步就法律適用部分予以討論或說明，甚至有委員直接於會議中表示「多寫幾個點上去」，除有適用法律構成要件不符之違誤外，更足證系爭考績會之決議非係因有懲處原因而經討論後作出懲處決定，反而係為達懲處原告之結果而牽強附會尋找懲處理由，亦證本件有「為處罰

而處罰」之違法情形。考績委員實際上並未就該次考績所涉及之事實及證據進行調查確認，亦未就原告於陳述意見程序中所指摘內容是否確屬真實，抑或就原告所提出書面陳述進行實質討論及評鑑，反而在考績委員提出質疑並對法律適用表達不同意見時，遭主持委員制止繼續討論而逕行表決，顯有「判斷基礎之資訊完足性與正確性不具備」之違法。

(4)針對抗拒主管指揮部分，被告除提出逐字稿外，並未提出其他證據佐證，且從錄音檔及逐字稿可以明確知悉原告當下係與總幹事就工作內容進行溝通、討論，且具體提出因總幹事交辦之工作已違反退輔會之業務分配表而刻意命原告負責辦理，除因業務不熟悉致事倍功半外，更影響原告處理原本職務範圍內之工作，且總幹事甫遭原告內部舉發不當行為，殊難相信總幹事明顯違反業務分配規則之交辦行為毫無任何故意或霸凌原告之用意存在。縱總幹事無此霸凌惡意，然對無正當理由被分配根本不屬於自己業務範圍內工作之原告，因而懷疑遭職場霸凌並對工作分配違反業務範圍乙事提出合理正當之質疑，亦屬就其工作職務範圍內向上級爭執命令不當之正當行為，且因原告認為遭總幹事刁難、霸凌方有情緒較為激動之情形，與一開始即惡意抗拒主管指揮之情形顯有不同，被告未就總幹事分配工作顯然違反退輔會規定業務範圍乙事予以斟酌。

3、原處分2及復審決定2事實認定有誤：

(1)依公務員服務法第3條第1項、第8條、第23條及退輔會獎懲規定第7點、第8點，原告無原處分2認定之行為，原處分2未明確指出原告有何「抗拒指揮」之情形，原告固不否認將退輔會112年3月29日輔養字第0000000000號函（下稱系爭公文）退回，然原告無任何抗拒指揮之行為。系爭公文內容係有關「特、較需榮民」提升榮民之家占床率相關辦理事宜，該公文無推廣之期限，由平日負責特需訪視排程之服務體系承辦人辦理並無不妥。原告於退文時已敘

明退文理由並就工作、事務分配表達意見，表示應由平時負責特較需訪視排程負責人承辦較適合，被告反而據此認定原告無端退文、抗拒指揮，實屬率斷；況系爭公文隨後經被告時任處長核准由服務體系承辦而無延誤榮民權益情事，顯無處分必要。

(2)參酌退輔會所定執掌表內針對各業務單位之職務內容及範圍規定，即可發現原告之職務內容無關「特、較需榮民」之照顧相關工作，系爭公文是否確屬原告之職務範圍，不無疑義；參酌被告於110年9月7日公告之業務職掌表及110年度勸住榮家成效表，可知勸住榮家工作過往即為服務體系之業務而非就養業務；參酌退輔會所屬榮民服務處訪視服務作業要點第8點第9款規定，可知勸導特、較需榮民入住榮民之家工作實際上應屬訪視工作之一部分。系爭公文主旨明確記載：「檢送加強落實資深及特、較需照顧榮民提升占床率管制作為，請查照。」足證系爭公文交辦之工作實際上應非屬原告之職務範圍。再參酌行政院頒佈之文書處理手冊第24點（三）規定：「來文內容涉及2個單位以上者，應以來文所敘業務較多或首項業務之主辦單位為主辦單位，於收辦後再行會辦或協調分辦。」第27點（三）規定：「承辦單位收受之文件，認為非屬本單位承辦者，應敘明理由經單位主管核閱後，即時由單位收發退回分文人員改分，或逕行移送其他單位承辦並通知分文人員；受移單位如有意見，應即簽明理由陳請首長或其指定專人協調判定，不得再行移還，以免輾轉延誤。」原告依規定將系爭公文重請長官改分，非如被告所述無正當理由拒收公文、影響公務遂行、阻礙業務推動。

(3)退輔會獎懲規定第7點第1款「工作態度懈怠」應指工作懶散不勤勉，「工作敷衍」應指辦事不切實僅顧表面應付而言。然雙方係就系爭公文之職掌歸屬而有退文或陳請長官改分之情形，況系爭公文業經被告機關首長准予展期並於

112年5月1日簽辦畢，經處長批示由他人辦理而無妨礙業務推動，難認原告有任何工作態度懈怠或敷衍之情形。

4、系爭考績會有違正當程序，其處分非屬適法：

(1)依行政程序法第9條、第37條、考績委員會組織規程（下稱考績會組織規程）第4條第3項規定，考績會任務在於將行政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等人事案進行初核或核議，以求公務員獎懲之正確性與中立性，倘委員與行為人或違失行為有利害關係之人具有一定身分關係或有偏頗之虞時，即有設計適當迴避機制之必要。考績會於辦理公務人員考績法第12條第1項第1款規定之懲處案件時，考績委員迴避之規定可區分為「應自行迴避」及「申請迴避」2類，前者乃組織規程將預先偏頗之原因類型化，避免「無意識的潛在性」預斷或偏見之發生，屬不可推翻之推定，亦即擬制確實存有偏頗之可能，故無待當事人申請，即應自行迴避；至「其他法律規定應迴避者」應參酌行政程序法第32條、第33條規定辦理，此可觀考績會組織規程第8條規定及其立法說明自明。要求考績委員迴避目的不外為踐行公務員懲處正當法律程序之一環，如考績委員有應迴避而不迴避情形致影響其決定之公正性及正確性，程序上即與正當法律程序之規定有違，依此作成之懲處即有瑕疵，應撤銷重為適法處分。

(2)超過3分之2以上考績委員為隸屬總幹事直接管轄範圍之下屬，難期身為下屬之考績委員能毫無顧忌且覈實調查原告有無懲處之事由，此等本身即已涉及懲處案事實，或自身與被懲處人可能有挾帶私怨之人，均不應列為考績委員，否則無從期待考績委員對涉及本身事項能不為偏頗、預斷。總幹事固於系爭考績會迴避，然曾遭原告投訴之考績委員馬素貞未依法迴避，考績委員會作成考績初核之決議有違正當法律程序，其結論無可維持而應予撤銷。原告於收受系爭考績會開會通知時，曾提出意見主張總幹事等人

須迴避，被告隨即於112年7月17日通知改期，遑論考績委員實際上均為總幹事之部屬，每位考績委員之休假、公文、考核實際上均由總幹事掌握，難期考績委員善盡行政程序法第36條對原告有利之注意義務。

(3)由系爭考績會之錄音檔及譯文可知當日僅由代理主席簡要就事實經過進行說明，列席委員未就原處分2事實經過調查確認，連原告職務內容、交辦之任務是否屬於原告之職掌工作，甚至連交辦公文業經被告所屬處長函准展延辦理乙事均未經考績委員討論、評議，亦未就相關法規適用詳細討論，更未就原告歷次陳述意見狀爭執「退文理由」及所退函文是否屬其「職務範圍」進行討論。系爭考績會會議紀錄僅記載相關受考人之姓名、議案及決議等資訊，惟均未記載任何詢答要點，無法從會議紀錄中確認該考績會究竟有無進行實質討論及表決，甚至對全體考績委員是否有真實聽取原告陳述意見及申辯，及有無全程參與會議表示意見均無從確認，則系爭考績會會議紀錄是否符合考績會組織規程第6條第5款規定，已有疑義。

(4)參酌銓敘部104年12月11日部法二字第0000000000號函（下稱銓敘部104年12月11日函）說明三：「……考績委員會主席係為處理議事，維護秩序，故原則上不參與投票，僅於議案表決，可否均未達半數時，參與表決表示意見，是如遇上開情形，主席始得加入可否任一方以贊成或反對，使議案通過或不通過，抑或不參與該次表決，使議案留待下次會議再行核議，惟非於議案表決之初即參與投票……。」各機關辦理公務人員平時考核之獎懲，除法律另有規定外，應經考績會之初核或核議其程序始為適法。又考績會開會時，主席於議案表決之初不參與表決，可否意見均未達半數時，主席得表示意見，決定議案是否達出席委員半數以上同意而成立。主席如於決議之初即參與投票，與考績會組織規程第4條第1項規定有違，該決議即有法定程序之瑕疵，機關據以發布之獎懲即應予撤銷。會議

中常存在著「從眾效應」，只要有較高地位之委員發言贊成，其他委員可能因為沒把握，或者怕被指責，或者服從權威，或者因沒人發言反對已造成群體壓力，致其不敢發言反對，更不敢在「記名表決」時公然反對，故記名表決只能用在爭議性低的議案。在爭議性高之重要事項，以「記名表決」代替無記名表決，實有違正當程序。系爭考績會採「記名投票」之方式進行投票，代理主席竟於考績委員投票前，違反程序規定出言表示其個人意見：「事實很明顯，都是程度的認定問題」顯已將其決意對原告進行懲處之結果對全體考績委員進行表態，除與上開銓敘部函文之說明不符外，更證其主觀上於投票前已決意欲對原告進行懲處。身為地位較高之代理主席，竟於投票前發言表示「事實很明顯」，顯難排除其他考績委員受到影響，於最後記名表決時，因受人情或地位之壓力而不敢對主席之決定提出反對意見。

(5)考績委員全為與原告共事之同事，對據以懲處原告之相關事實經過均有所知悉，甚至在現場親眼目睹整個發生經過，且考績委員馬素貞、李錫全更曾於112年4月12日被告內部狀況反映表（下稱系爭內部狀況反映表）簽核欄蓋章。系爭內部狀況反映表載有案情概述、處理情形等日後據以懲處原告之事實經過，用以供被告長官說明事實經過並由處長以手寫方式核示：「吳員玩忽命令、不聽指揮，嚴重影響本處聲譽，請總幹事依相關規定簽處。」足證系爭內部狀況反映表已涉及懲處事由之調查，其等實際上均已立於行政調查程序中證人之地位而對案件有既定之印象及主觀認知，符合行政程序法第32條第4款應自行迴避之情事。然考績委員馬素貞、李錫全不但未依法自行迴避，更於系爭考績會開會過程中列席、討論，甚至對考績決議進行投票實質參與決定，顯有法定程序上之瑕疵。

(二) 聲明：

1、復審決定1及原處分1均撤銷。

01 2、復審決定2及原處分2均撤銷。

02 四、被告答辯及聲明：

03 (一) 答辯要旨：

04 1、依公務員服務法第3條第1項、第6條、第23條及退輔會獎
05 懲規定第6點第7款規定，核予公務員記過處分除須具備
06 「妄控攻訐，損害機關或他人聲譽」要件外，並應以平時
07 考核為依據，綜合考量受考人工作、操行、學識、才能等
08 項表現，就其具體事蹟予以審酌，程序上亦應給予陳述意
09 見之機會，類此懲處作業具高度屬人性，除對事實認定未
10 遵守一般公認之價值判斷標準、有與事件無關之考量牽涉
11 在內或有違反一般法律原則等情事外，機關長官對部屬懲
12 處之判斷實應予以尊重；人民對行政機關根據不確定法律
13 概念所作成之行政決定，提起行政爭訟時，基於憲法保障
14 人民基本權利及訴訟權之精神，行政法院得對該行政決定
15 之合法性，為全面之審查；惟不確定法律概念之適用，如
16 存有多數皆為可接受之決定可能性時，基於憲法之功能分
17 配，行政法院之審查範圍僅能審查行政機關之決定是否合
18 法，而非以本身之見解取代行政機關之判斷，此乃尊重行
19 政機關之判斷餘地問題。

20 2、原告確有拒絕指揮、辱罵咆哮主管之行為，原處分1事實
21 認定無違誤之處：

22 (1)原告於112年8月15日申訴有職場霸凌情事，被告旋即啟動
23 調查程序，延聘2位外部委員（專家學者）和被告所屬職
24 員組成「職場霸凌防制及申訴處理小組」，並於同年月31
25 日召開調查會議，約談雙方當事人和辦公室同仁釐清真相
26 過程，給予相關人員充分陳述並告知權益；同年11月7日
27 召開評議會議，委員一致決定霸凌案不成立。原告若認其
28 工作上遭到職場霸凌，得依退輔會職場霸凌防治要點申請
29 調查處理，以較為激動或提高音量方式抱怨，均非上開要
30 點之法定方式，業經多次提醒及勸誡卻仍一再違犯。

01 (2)原告若認總幹事所下達之命令違法，依公務員服務法第2
02 條可陳述意見或向其主管反應，均無法令授權原告得以其
03 等方式表達意見，難謂原告言行無不當之處。且總幹事為
04 原告之上官，原告在無任何確切之客觀證據下，僅憑主觀
05 憶測便在公眾場合指摘總幹事「失職」、「推卸責任」、
06 「虐待部屬」、「濫用職權」、「偷國家的錢」、「廉潔
07 度有問題」等侮辱性、攻擊性且均非事實等字眼辱罵長
08 官，依一般社會大眾經驗法則，實難認上開言語僅為「抱
09 怨」而非辱罵。原告若對總幹事廉潔度存疑，得向被告政
10 風室或法務部調查局依法提出檢舉，然總幹事並無原告所
11 稱廉潔度存疑等情。縱原告確信總幹事可能有違法情節，
12 亦不得以上開侮辱性、攻擊性且毫無根據之言詞辱罵長
13 官，其主張被告以記過處分阻礙其提起救濟之權益並非事
14 實，亦不能藉此主張合理化對長官行辱罵之事實。

15 (3)總幹事向原告交辦公務時，原告非但拒不履行職務，更對
16 總幹事有辱罵行為。總幹事請原告「確認榮民黃○武就養
17 驗證資料正確性、收辦系爭公文、提醒系爭公文執行情形
18 回報退輔會、榮民陳○和停養須完成就養系統異動作業」
19 均為原告業務職掌範圍。原告於112年3月27日及同年4月1
20 2日輪班值日人員時，臨時以身體不適為由請他人代值，
21 總幹事請原告依規定補提執勤人員換值申請單表或自行找
22 人代值均遭原告拒絕，原告除無正當理由拒不履行職務，
23 亦未依規定程序完成換值日手續，並多次向其長官大聲咆
24 哮或謾罵，自屬抗拒主管指揮。

25 3、原告確有拒收公文行為，原處分2事實認定無違誤之處：

26 (1)依被告職員業務職掌表所載，原告業務職掌範圍為「榮民
27 就養申請審查、停養、給與、驗證及入住公（私）立安養
28 機構業務」。退輔會就養養護處主管榮民之家事務，榮民
29 之家屬安養機構之範疇，系爭公文便是以「特、較需榮
30 民」（指榮民照顧類別）為對象，請被告積極宣傳、簡化
31 入住流程、提升榮家占床率。業務主管認定為入住安養機

構業務，而以特、較需照顧榮民為主要宣傳對象便分文由原告承辦，就公文性質而言屬原告執掌範圍，總幹事要求原告辦理並未逾越職掌範圍。原告先後以「本件疑係服務體系業務」等由3度退文拒絕收辦系爭公文；總幹事於同年4月10日以1120001378簽奉處長核可由原告承辦，原告仍一再拒收並退文3次，先後退文計6次，總幹事為業務推動順利遂於同年5月2日再以1120001721號簽奉處長核准由其他同仁代辦，原告影響公務遂行、阻礙業務推動之行為明確，原告泛言非其業管卻未提出證據證明，甚至越權扮演上級主管角色決定業務如何分配，顯係推諉卸責致行政作業空轉，嚴重阻礙業務推動。

(2)依文書處理手冊第78點規定：「各類公文之處理時限基準如下：（一）一般公文：1、最速件：1日（但緊急公文仍須依個案需要之時限內完成）。2、速件：3日。3、普通件：6日。……。」原告6度拒收公文行為，已延宕上級交辦提升占床率管制作為之業務，確有懈怠職務之情事。

4、系爭考績會程序無違誤之處：

(1)原告連續在辦公室抗拒主管指揮、辱罵咆哮主管和人身攻擊，影響公務遂行，行為失序，其中4次對話內容原告對自己行為知之甚明，考績會本無提供檢視之必要，且原告於系爭考績會當日至提起復審時均未提出檢視逐字稿之要求，顯見原告對事件經過非但知之甚稔，且對是否提出逐字稿供檢視亦毫不在意；縱認被告有提供逐字稿之必要，亦應以原告有先提出請求或爭執為停止條件，否則不啻使被告需承擔過大行政成本逐一提示確認，亦不符合程序經濟原則；系爭考績會依事發當時錄音檔逐字稿內容及原告提供之補充資料，進行廣泛及客觀研討後，再請原告進場申辯，難謂未給予原告陳述意見及申辯之機會。

(2)依考績會組織規程第8條第1項規定，系爭考績會審議本案係論究原告之違失責任，而非考核考績委員總幹事及馬素貞，不符該條前段所稱「涉及本身事項」故無庸迴避；且

總幹事為求慎重已主動迴避離席，考績委員馬素貞則無迴避必要，原告於會議陳述意見時非但未提出異議，亦未舉證說明有何偏頗、預斷或難期公正行使職權之處。原告僅泛言稱考績委員受總幹事直接指揮監督、曾有相互投訴或檢舉而認其可能挾帶私怨而難期公正判斷，惟若依原告主觀臆測即可認定有迴避事由，不啻容任原告得濫用迴避制度，以任意檢舉委員方式達成規避考核之目的，顯為臨訟杜撰以規避審查之主張。

(二) 聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

- (一) 被告依退輔會獎懲規定第6點第7款，作成原處分1核予原告小過1次之懲處，是否適法？
- (二) 被告依退輔會獎懲規定第7點第1款，作成原處分2核予原告申誡2次之懲處，是否適法？

六、本院之判斷：

(一) 爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有被告112年7月31日簽（見原處分卷第1頁至第3頁）、112年8月8日簽暨系爭考績會會議紀錄及簽到表（見原處分卷第33頁至第39頁）、系爭考績會逐字稿（見原處分卷第41頁至第52頁）、原處分1（見本院卷1第35頁至第36頁）、原處分2（見本院卷1第45頁至第46頁）、復審決定1（見本院卷1第38頁至第43頁）、復審決定2（見本院卷1第48頁至第53頁）等附卷可稽，自堪認定。

(二) 應適用之法令：

1、公務員服務法

- (1)第1條：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」
- (2)第2條第1項：「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。」
- (3)第3條第1項：「公務員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長

官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務員無服從之義務。」

(4)第6條：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」

(5)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。」

(6)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。」

2、公務人員考績法

(1)第12條第1項第1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抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過者，年終考績應列丁等。」

(2)第15條：「各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。」

(3)第24條：「本法施行細則，由考試院定之。」

3、公務人員考績法施行細則

(1)第1條：「本細則依公務人員考績法第24條規定訂定之。」

(2)第13條第3項至第6項：「（第3項）嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。（第4項）各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。（第5項）機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。（第6項）各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議

01 有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎
02 懲令發布後3個月內提交考績委員會確認；考績委員會不
03 同意時，應依前2項程序變更之。受考人於收受獎懲令
04 後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。」

05 4、考績會組織規程

- 06 (1)第2條第2項、第3項：「（第2項）考績委員會置委員5人
07 至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及第6項所規
08 定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，
09 並指定1人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席
10 就委員中指定1人代理會議主席。（第3項）考績委員會組
11 成時，委員任一性別比例不得低於3分之1。但受考人任一
12 性別比例未達3分之1，委員任一性別人數以委員總人數乘
13 以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以
14 進整，該性別受考人人數在20人以上者，至少2人。」
- 15 (2)第3條第1款：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及
16 直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核
17 獎懲之初核或核議事項。」
- 18 (3)第4條：「（第1項）考績委員會應有全體委員過半數之出
19 席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否
20 均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。（第2
21 項）前項出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之
22 出席人數。（第3項）考績委員會初核或核議前條案件有
23 疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知受考人、有關
24 人員或其單位主管到會備詢，詢畢退席。」
- 25 (4)第8條：「（第1項）考績委員會開會時，委員、與會人員
26 及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；
27 對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規
28 定。（第2項）前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，
29 得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其
30 迴避。」

31 5、退輔會獎懲規定

- (1)第6點第7款：「有下列情事之一者，予以記過：……
(七) 妄控攻訐，損害機關或他人聲譽。」
- (2)第7點第1款：「有下列情事之一者，予以申誡：(一)懈怠職務或辦事敷衍，情節尚輕。」
- (3)第8點：「本規定之記功、嘉獎、記過、申誡標準，得視其動機、原因或對政府形象之影響程度等，酌予加重或減輕。」
- (4)第9點：「各單位對於獎懲案件，應根據具體事實，本有功必賞、有過必罰之旨，確依本職員獎懲作業規定所訂之標準、公務人員考績法及其施行細則，公平審慎覈實辦理。」
- (5)第14點：「各人事機構對於獎懲案件，應依據具體獎懲事實，確實依據相關獎懲法令規定，並就其事蹟優劣、獎懲人數、種類、額度及以往案例等因素，衡酌其妥適性，核提具體審查意見，供考績委員會審議及機構首長核定參採。」

(三)被告作成原處分1及原處分2之程序，核屬適法：

1、行政機關對公務員所為平時考核懲處涉及高度屬人性評價，應由與受考人在職務執行上最具緊密性之行政機關進行考核，始屬功能最適，故類此考核懲處之決定應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。

01 2、查被告作成原處分1、2分別核予原告小過1次及申誡2次懲
02 處，係因被告所屬總幹事楊有興前於112年7月3日上簽建議
03 將原告提送考績會議處（共6件建議懲處案），經被告
04 當時處長核可後，原訂同年月14日召開考績會審議；後因
05 被告處長人事異動而改期；被告所屬總幹事乃於112年7月
06 31日再以原告於112年3月27日起至同年5月3日間有「抗拒
07 主管指揮，影響公務遂行，連續5次在辦公室辱罵咆哮主管
08 和人身攻擊，行為失序」（下稱第1案）、「無正當理由拒絕
09 收文，影響公務遂行，阻礙業務推動」（下稱第2案）等行為，
10 將原先6件建議懲處案併案重行簽請提送考
11 績會議處（第1案建議懲處小過2次、第2案建議懲處申誡2
12 次），經被告代理處長核可後，被告於112年8月2日召開
13 系爭考績會審議；召開系爭考績會前經被告以陳述通知單
14 通知原告陳述意見；原告則於112年7月14日提出書面意見
15 陳述，並於112年8月2日列席系爭考績會陳述意見等情，
16 有被告112年7月3日簽（見本院卷1第136頁）、112年7月5
17 日澎縣處字第1120002687號開會通知單（見本院卷1第135
18 頁）、112年7月17日澎縣處字第1120002963號函（見本院
19 卷1第133頁）、112年7月31日簽（見原處分卷第1頁至第3
20 頁）、112年8月1日澎縣處字第1120003122號開會通知單
21 （見本院卷1第129頁）、112年8月8日簽暨系爭考績會會
22 議紀錄及簽到表（見原處分卷第33頁至第39頁）、系爭考
23 績會逐字稿（見原處分卷第41頁至第52頁）、原告112年7
24 月14日陳述意見書（見原處分卷第53頁至第110頁）等附
25 卷可稽。而被告之考績會共由委員5人（包含2位女性委
26 員）組成，系爭考績會當日出席委員5人，原由總幹事楊
27 有興擔任主席，然因當日所審議原告之懲處案涉及總幹事
28 楊有興，且原告陳述意見時請求涉案關係人迴避，故考績
29 會主席楊有興於審議原告懲處案時迴避並由李錫全委員擔
30 任代理主席；經原告列席系爭考績會陳述意見後，委員進
31 行討論並表決，就原告第1案，考績會主席楊有興迴避、

代理主席李錫全委員不參與投票，以舉手表決結果3票同意懲處小過1次；針對原告第2案，考績會主席楊有興迴避、代理主席李錫全委員不參與投票，2位委員同意懲處申誡2次，達出席委員半數以上同意，決議予以申誡2次之懲處；上開決議經被告機關首長於112年8月9日覆核後作成原處分1、2通知原告等情，此觀112年8月8日簽暨系爭考績會會議紀錄及簽到表（見原處分卷第33頁至第39頁）、系爭考績會逐字稿（見處分卷第41頁至第52頁）即明。足見原處分1、2作成前已通知原告陳述意見，且系爭考績會組織、開會及決議程序核符考績會組織規程第2條、第4條等規定，故其程序核屬適法。

3、原告固主張：超過3分之2以上考績委員為總幹事直轄下屬，難期身為下屬之考績委員能毫無顧忌且覈實調查原告有無懲處事由，此等本身即已涉及懲處案事實或自身與被懲處人可能有挾帶私怨之人均不應列為考績委員；曾遭原告投訴之考績委員馬素貞未依法迴避，該決議有違正當法律程序；且考績委員均為同事，對據以懲處原告相關事實均知悉，考績委員馬素貞、李錫全甚至於系爭內部狀況反映表簽核欄蓋章，已立於證人地位而存有既定印象，符合行政程序法第32條第4款應自行迴避事由，其未依法迴避，決議有違正當法律程序云云。然按考績會組織規程第8條規定：「（第1項）考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。（第2項）前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。」參以行政程序法第32條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係

01 者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
02 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」足見考績會開會
03 時，考績委員對有關其本人之考績事項應自行迴避，非關
04 其本人考績之事項，除有行政程序法第32條各款所定應行
05 迴避情形外，無庸自行迴避。查系爭考績會所審議原告懲
06 處案係由總幹事簽請處長核准所召開，且涉及原告執行職
07 務時與總幹事互動過程有無該當懲處事由之認定，故原擔
08 任考績會主席之總幹事楊有興於審議上開懲處案時迴避，
09 改由李錫全委員擔任代理主席，業如前述；而各機關考績
10 會均係由該機關成員擔任委員而組成，使其參與考績及平
11 時考核之初核或核議等事項，期能經由合議機制作公正客
12 觀之考核，以落實考績綜覈名實、信賞必罰之宗旨。由被
13 告業務執掌表所載總幹事之業務執掌內容以觀（見本院卷
14 1第290頁），其乃被告之處長、副處長以外，綜理策劃被
15 告業務之推展與督導執行者，並負責內部管理及員工平時
16 考核，被告所屬員工當然均為其所管理之成員，如僅因此
17 職務隸屬關係即令考績委員需全數迴避，被告則無從召開
18 考績會議，顯有違前揭各機關考績會建立合議機制之目的，
19 故考績會委員原則上應僅須就涉及自己之考績事項迴避，
20 並不因其為總幹事下屬而當然構成迴避事由。且前揭
21 行政程序法第32條第4款係規定公務員在行政程序中於該
22 事件曾為證人者應自行迴避。原告所稱之系爭內部狀況反
23 映表係因原告112年4月12日當天值日欲請假須找代理人而
24 與總幹事發生爭執，被告副處長林玉彩、兼辦人事李錫全
25 聽聞爭執聲後前往安撫原告情緒，被告處長並指示兼辦人事
26 李錫全陪同副處長林玉彩為後續處理，此觀系爭內部狀況反映
27 表係社工員馬素貞、兼辦人事李錫全本於職務就機關內部
28 狀況之案情概述、處理情形、研處作為及擬辦簽請處長核示
29 之公文書，其簽核欄當然蓋有社工員馬素貞、兼辦人事
30 李錫全之職章，並不因此即使社工員馬素貞、兼辦人
31

事李錫全在原告之懲處案行政程序成為證人之身分，故尚難認其等就系爭考績會構成該款應自行迴避之情形。此外，原告主張遭其投訴之考績委員馬素貞亦應迴避，然其並未舉其原因及事實釋明確有具體事實足認考績委員馬素貞執行職務確有偏頗之虞，自遽難認考績委員馬素貞具有法定迴避事由，故馬素貞委員參與系爭考績會審議程序，即難謂構成程序瑕疵。原告此部分主張，並不可採。

4、原告另主張：依考績會組織規程第4條第1項及銓敘部104年12月11日函，主席如於決議之初即參與投票，該決議即有法定程序之瑕疵；系爭考績會採記名投票方式進行投票，代理主席於表決前發表個人意見，致其他考績委員基於人情壓力而不敢對主席意見表示反對，故有程序瑕疵云云。惟按考績會組織規程就委員之選任、出席及決議表決比例設有明文，而未專就考績會所採用表決方式設有限制規定，自應適用會議規範。系爭考績會採取舉手表決之方式，核符會議規範所列舉之表決方式，自無程序瑕疵可言。至原告所援引銓敘部104年12月11日函僅係係重申考績會組織規程第4條第1項規定意旨，且未限制主席參與議案討論。而系爭考績會代理主席實際上僅參與議案討論過程而未參與表決，核未違反考績會組織規程第4條第1項及銓敘部104年12月11日函釋內容，且原告亦未提出具體事證足以證明代理主席李錫全有何地位較高之權勢足以影響其他考績委員之意向。原告僅泛稱其他考績委員係受到代理主席表示意見及人情壓力所迫，系爭考績會有決議瑕疵云云，亦無可採。

(四) 被告依退輔會獎懲規定第6點第7款規定作成原處分1，核無違法：

1、按公務人員考績法第12條第1項第1款前段規定：「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。」同法施行細則第13條第3項規定：

「嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。」退輔會據此訂定退輔會獎懲規定，其中第6點第7款規定：「有下列情事之一者，予以記過：……（七）妄控攻訐，損害機關或他人聲譽。」第7點第1款規定：「有下列情事之一者，予以申誡：（一）懈怠職務或辦事敷衍，情節尚輕。」第8點規定：「本規定之記功、嘉獎、記過、申誡標準，得視其動機、原因或對政府形象之影響程度等，酌予加重或減輕。」被告乃退輔會所轄機關，其所屬職員倘有前揭應予懲處情事，被告據此即得予以記過、申誡，並視其情節酌予加重或減輕懲處。

2、查被告依退輔會獎懲規定第6點第7款規定作成原處分1，係以「抗拒主管指揮，影響公務遂行，連續5次在辦公室辱罵咆哮主管和人身攻擊，行為失序」作為懲處事由，此觀原處分1（見本院卷1第123頁）即明。對照被告所提出原告於同年3月27日起至同年5月3日間與總幹事楊有興之對話錄音逐字稿顯示：①總幹事於112年3月27日請原告針對榮民黃○武就養審查案件數據計算在打勾部分再行確認記載有無違誤，若認為數據無誤可於旁邊註記正確計算公式供其確認，如確認後數據確實有誤則更改為正確數據資料，原告乃稱：「你覺得打勾的地方不正確，你就直接寫嘛！數字是多少？你自己寫嘛！你是業務主管你不會算嗎？」「我請假你要刁難我……每樣都要刁難我，你到底還要刁難多久？……我身體不舒服請假，你刁難我……一天到晚就只會困擾我，你不困擾別人，你那麼多業務可管，為什麼只刁我……」「你改到哩哩啦啦（台）……還被人家笑，拜託你去讀書你不讀書，奇怪！」「你不讀書當什麼主管啊！你自己要以身做則啊！」等詞（見本院卷1第353頁至第355頁），有112年3月27日對話逐字稿在卷可稽（見本院卷1第351頁至第355頁）。②原告於112年3月27日請假而在值日簿記載請業務主管指派合適人選接任

01 值日，總幹事於隔日請原告補寫換班單（代值）時，原告
02 對其表示：「……你都把我逼到生病了，不然怎樣……你
03 老是有你老大在護航啊！……你還要再刁什麼……一直要
04 刁、刁、刁，怎樣，你就是沒有設計整個小時的嘛，那是
05 你的問題，指定是你指的，不是我指的」「解決、解決，
06 你們……欺侮我，解決個屁啦！會把我搞成這樣都嘛是你
07 害的，怎樣，又要耍無辜了是不是」等詞（見本院卷1第3
08 57頁至第359頁），有112年3月28日對話逐字稿在卷可稽
09 （見本院卷1第357頁至第361頁）。③總幹事於112年4月7
10 日請原告收辦系爭公文，原告表示系爭公文應由服務體系
11 辦理，總幹事請原告自行查閱業務職掌表且表示應視公文
12 內容決定何人承辦，原告則對總幹事表示：「我理你
13 （台），我就是不會特教需啦！怎樣（台）！」「……再
14 來就養從頭到尾都我一個人，特教需什麼需什麼碗糕需，
15 服務體系那麼多人，你每一樣都塞給我……你每次都要這
16 樣塞給我，你自去簽啦！反正你是服務體系及就養體系的
17 業務主管……自己服務體系不好好把人顧好，全部怪我身
18 上……那你有自我處分了嗎？……你有失職，你就是失
19 職……你就是這樣推卸責任，沒有一次你有擔當的……每
20 樣都苛責我……你什麼時候對我公平過？……」等語（見
21 本院卷1第363頁至第365頁），有112年4月7日對話逐字稿
22 在卷可稽（見本院卷1第361頁至第365頁）。④原告於112
23 年4月12日表示欲請假，總幹事告知須找人代值，原告認
24 總幹事刁難其請假，稱：「……規定你寫出來啊！讓立法
25 院三讀通過啊！請個假也要刁難，四處在刁難……您從頭
26 到尾沒有公平過……注意你的態度啦！你怎麼虐待你的部
27 屬的」等詞（見本院卷1第367頁），有當日對話逐字稿在
28 卷可稽（見本院卷1第365頁至第367頁）；且原告當時情
29 緒激動，有尖叫、捶桌子、將桌上罐頭往地上丟等行為，
30 發生地點位在辦公室內，辦公室同仁及洽公民眾均可見聞
31 等情，亦有系爭內部狀況反映表（見原處分卷第13頁）在

卷可佐。⑤總幹事於112年5月3日請原告處理退輔會來函通知關於榮民陳○和就養異動系統更新事宜，然原告表示：「啊我不會做呀！不然你教我怎麼做呀！……啊就沒有學到這一塊啊，上次要交接你就那邊吱吱歪歪還說什麼交接只能多少分鐘……你已經不適任了，三天兩頭只會刁難我……濫用職權……你自己不老實你為什麼不好好說……你要偷國家的錢喔！……就是你刁難我霸凌我啦……你不適任，在我眼裏你就是不適任啦！你的廉潔度有問題啦……連你爸爸的錢也想鏞，鏞國家的錢……這種章也敢蓋，你到底有沒有禮義廉恥啊……你自己的廉潔度有問題……三天兩頭找我麻煩……」等語，有112年5月3日對話逐字稿在卷可稽（見本院卷1第367頁至第375頁），足見原告與總幹事上開對話發生情境均為總幹事要求原告處理公務及遵守機關規定之際，其地點為被告辦公場所，洽公民眾及其他工作同仁均可共見共聞；由原告上開措辭內容及表達態度以觀，堪認被告以原告有「抗拒主管指揮，影響公務遂行，連續5次在辦公室辱罵咆哮主管和人身攻擊，行為失序」情事而作為懲處事由，確有所據。原告縱因與總幹事相處不睦或有互控糾紛，然在總幹事要求其處理公務及遵守機關規定時，以上開言詞在多數人得共見共聞之辦公室場所對主管咆哮及言詞攻擊，以與當時總幹事所要求處理之公務及所要求遵守之機關規定無關之事實當眾指摘總幹事有失職、濫用職權、推卸責任及不公平對待等情，堪認被告依退輔會獎懲規定第6點第7款規定作成原處分1，並無違誤。

3、原告固主張：其與總幹事間對話僅是對於工作事項討論溝通、陳述意見、單純抱怨；總幹事於其父申請急難救助金時未予以迴避，業經被告處長批示由政風單位處理，其質疑總幹事廉潔度確屬有據，若不允其針對上級主管提出質疑，將造成寒蟬效應；其係因自覺遭總幹事職場霸凌、感到委屈，始以較為激動之情緒表達云云。然按公務員應謹

01 慎勤勉，不得有損害公務員名譽之行為，且執行職務，應
02 力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延，此觀公
03 務員服務法第6條、第8條即明。查原告所指摘總幹事未於
04 其父申請急難救助金案件中迴避乙案，其已於112年3月7
05 日向退輔會主任委員信箱提出檢舉；被告處長亦已批示將
06 該案交由政風單位處理等情，有原告檢舉書面資料（見本
07 院卷1第257頁至第258頁）及被告處長批示（見本院卷1第
08 57頁）在卷可稽；且被告後續已經請示退輔會主管處室後
09 辦理總幹事之父在退輔會尚未放寬申領限制前所申領急難
10 救助金追繳作業等情，有被告112年3月24日簽（見本院卷
11 1第409頁至第410頁）、112年3月28日澎縣處字第1120001
12 189號函（見本院卷1第411頁至第412頁）在卷可稽；被告
13 代表人於本院準備程序時亦表示該案已移送廉政署審定
14 （見本院卷2第12頁），足見總幹事就其父申請急難救助
15 金案件是否涉有違失行為，業經相關機關單位依法調查處
16 理。對照原告與總幹事間前揭對話過程，均為總幹事要求
17 原告處理公務及遵守機關規定之情境，原告縱因與總幹事
18 相處不睦或有互控糾紛，就其職務上應辦理之業務及應遵守
19 規定仍不因其曾對總幹事提出上開檢舉案而解免。原告
20 在上開各次對話中除拒絕總幹事所要求處理之公務及所要
21 求遵守之機關規定外，其他對於總幹事所為指摘及辱罵內
22 容則與當時總幹事所要求處理之公務及所要求遵守之機關
23 規定並無直接關聯性，自難認其僅係單純抱怨或溝通討論
24 工作事項。況原告主張總幹事涉及職場霸凌乙節，業經其
25 於112年8月15日提出申訴，後經被告組成專案小組調查認
26 定霸凌事件不成立等情，有被告112年11月14日澎縣處字
27 第1120004840號函（見本院卷1第287頁）在卷可稽，足見
28 其主張自覺遭總幹事職場霸凌而有較激動之情緒表達，在
29 法律上尚無足以作為解免其責之正當事由可憑。故原告此
30 部分主張，亦無可採。

01 (五) 被告依退輔會獎懲規定第7點第1款規定作成原處分2，核
02 無違法：

03 1、按「公務員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，
04 如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命
05 令並未違法，而以書面署名下達時，公務員即應服從；其
06 因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法
07 律者，公務員無服從之義務。」「公務員執行職務，應力
08 求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延。」公務員
09 服務法第3條第1項、第8條分別定有明文。

10 2、查被告依退輔會獎懲規定第7點第1款規定作成原處分2，
11 係以「無正當理由拒絕收文，影響公務遂行，阻礙業務推
12 動」作為懲處事由，此觀原處分2（見本院卷1第125頁）
13 即明。觀諸原告在被告機關擔任社工員之業務執掌包含
14 「榮民就養申請審查、停養、給與、驗證及入住公（私）
15 立安養機構業務。」等情，有被告業務執掌表（見本院卷
16 1第113頁）在卷可稽。對照兩造所爭執之系爭公文主旨
17 為：「檢送加強落實資深及特、較需照顧榮民提升占床率
18 管制作為，請查照。」說明欄記載：「一、為加強資深及
19 特、較需照顧榮民，擴大服務對象，爰擬具旨揭管制作
20 為，期簡化入住流程，提升榮家占床率。二、各榮服處、
21 榮家應運用各種積極手段宣導、收住，並依管制作為所
22 律，執行成效按時以不備文方式電傳承辦人電子信箱彙
23 整。」（見本院卷1第122頁），而系爭公文於112年3月30
24 日上午由被告收文人員登錄後分由原告承辦簽收，原告於
25 同日2度將系爭公文擲回並於意見註記欄表示「本件疑係
26 服務體系業務；特較需非本人業管，建請移由服務體系辦
27 理」；隔日再度以「資深及特、較需照顧榮民非本人業
28 管」為由3度擲回系爭公文等情，有系爭公文流程明細
29 （見本院卷1第111頁）在卷可評。參照前揭原告與總幹事
30 於同年4月7日之對話逐字稿內容（見本院卷1第361頁至第
31 365頁），總幹事於該日已向原告表示系爭公文內容涉及

1 入住榮家事項，依業務執掌表屬原告業管範圍，其應簽收
2 系爭公文承辦，惟原告仍一再表示系爭公文應由服務體系
3 承辦、只要是特較需榮民業務即非由其承辦，並於當日第
4 4度將系爭公文擲回（見本院卷1第119頁）。總幹事乃調
5 閱歷年相類函文，並電詢臺南、苗栗、金門榮民服務處均
6 是由就養業務承辦，於同年月10日簽請處長針對系爭公文
7 分文事項核示是否通知就養業務承辦人即原告收文辦理，
8 經被告處長於同日批示「如擬」等情，有該簽呈在卷可稽
9 （見本院卷1第108頁至第109頁）；且被告處長於同年月1
10 3日再度批示原告應依總幹事簽文意見辦理（見本院卷1第
11 57頁），堪認被告機關首長已明確指示系爭公文應由就養
12 業務承辦人即原告收文辦理。惟原告仍於同年月13日、24
13 日將系爭公文執回，並於意見欄分別註記「特較需非本人
14 業管，遭總幹事霸凌、且遭總幹事提告恐嚇罪，建請移由
15 他人辦理；系爭公文為刑事案件標的，建請由服務體系辦
16 理」（見本院卷1第119頁至第120頁）；復於同年月25日
17 簽請將系爭公文移由服務體系辦理，並指稱總幹事涉及職
18 場霸凌，經被告處長於同年月26日批示請總幹事商請其他
19 同仁先行代理承辦系爭公文（見本院卷1第59頁至第60
20 頁）。總幹事乃於同年5月2日以原告6度擲回系爭公文並
21 經處長批示後仍拒絕辦理，為使業務順利推動，簽請系爭
22 公文改由邱繼裕輔導員代理收辦，原告責任將另簽陳核，
23 經被告處長於同日核可（見本院卷1第121頁）。而依系爭
24 公文內容與附件（見復審卷2第193頁至第207頁）以觀，
25 退輔會所發系爭公文目的在於提升榮譽國民之家的占床率
26 以擴大服務對象，並非與原告執掌業務範圍毫無相關，且
27 該分文爭執亦經被告處長批示書面簽呈核定由就養業務承
28 辦人辦理，其批示亦無違法情事，依前揭規定，原告即有
29 服從義務，詎其仍拒絕承辦系爭公文，從而，堪認被告依
30 退輔會獎懲規定第7點第1款「懈怠職務，情節尚輕」規定
31 作成原處分2，認事用法並無違誤。

01 3、原告固主張：原告職掌範圍無關於特、較需榮民之照顧相
02 關工作；勸住榮家工作過往即為服務體系業務而非就養業
03 務；其依規定將系爭公文重請處長改分，業經處長准予展
04 期並於112年5月1日簽辦畢；處長已批示由他人代為辦
05 理，並無阻礙業務推動，亦無影響公務遂行云云。然查，
06 退輔會系爭公文之目的在於提升榮譽國民之家的占床率以
07 擴大服務對象，業如前述；且由該函附件內容均提及有關
08 「入住榮家」榮服處應辦理事項以觀，實與原告業務範圍
09 「入住公（私）立安養機構業務」相符；參照先前退輔會
10 就養養護處曾於110年7月2日以輔養字第0000000000號函
11 檢送「國軍退除役官兵輔導委員會安養機構改善占床率綱
12 要計畫草案」予被告存參（見本院卷1第117頁），當時該
13 函文之承辦人為邱繼裕輔導員（見本院卷1第116頁）；對
14 照被告110年6月22日業務職掌表以觀，邱繼裕輔導員當時
15 之業務範圍即為「榮民就養申請審查、停養、給與、驗證
16 及進住公私立安養機構業務。」（見本院卷1第432頁），
17 足見被告就退輔會此類來文即曾分由執掌上開業務人員辦
18 理，非無前例可循，故系爭公文分由原告承辦並未違反業
19 務執掌表。且對照系爭公文要求各榮服處應填註管制表單
20 （系爭公文附件4、5）並於每月1日下班前，以不備文方
21 式電傳承辦人信箱（見復審卷2第199頁）。倘因被告機關
22 內部爭執系爭公文承辦歸屬而遲不辦理，勢必延宕公務而
23 無法遵期完成退輔會交辦事項，被告處長於112年4月26日
24 批示請總幹事商請其他同仁先行代理系爭公文，總幹事於
25 同年5月2日上簽建請系爭公文由邱繼裕輔導員代理收辦，
26 實係因應原告數度擲回系爭公文並兼顧公文辦理時限所為
27 權宜處置，原告自不能以系爭公文已經展期且由他人代為
28 辦理，並未造成延誤為由主張其不應受懲處，蓋原告倘就
29 系爭公文承辦爭議致生貽誤公務情事，即屬該獎懲規定第
30 6點第1款之記過懲處事由，其數度擲回系爭公文拒絕承辦
31 縱因其他同仁即時代理承辦而無貽誤，其仍不能解免懈怠

職務之責，從而，更徵認被告援用退輔會獎懲規定第7點第1款「懈怠職務，情節尚輕」予以申誡2次懲處，已考量前揭情事，並無違誤。故原告此部分主張，亦不可採。

七、綜上所述，原告之主張，均不足採為原處分違法之依據。被告就原告系爭懲處案之判斷，核無恣意濫用或其他違法情事，其依退輔會獎懲規定第6點第7款作成原處分1核予小過1次，及依退輔會獎懲規定第7點第1款作成原處分2核予申誡2次懲處，均無違誤；復審決定1及復審決定2分別遞予維持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷前揭程序標的，均為無理由，應予駁回。

八、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，核與判決結果無影響，自無逐一論述必要，併此敘明。

九、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　1　　月　　17　　日

審判長法官　孫　國　禎

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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

01	<p>(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人</p> <ol style="list-style-type: none"> 上訴人或其代表人、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、副教授者。 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 專利行政事件，上訴人或其代表人、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者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none"> 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 稅務行政事件，具備會計師資格者。 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 上訴人為公法人、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者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴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。	

02 中華民國 114 年 1 月 17 日

03

書記官 林幸怡