臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第171號

原　　告　詹詠任

被　　告　內政部警政署
代　表　人　黃明昭
訴訟代理人　吳俊偉
　　陳建宏
　　游文滔

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華民國112年4月18日112公審決字第000122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

一、爭訟概要：

原告原任職被告所屬高雄港務警察總隊（下稱高雄港警總隊）人事室科員期間，因有㈠於民國111年1月至6月無故積壓延誤多件公文時效，情節嚴重（下稱甲行為）及㈡不服從單位主管同年9月1日多次就其擅自搬移辦公座位，並要求搬回之命令，情節嚴重（下稱乙行為）等情事，案由高雄港警總隊報經被告所屬人事室召開考績委員會111年第2次會議審議決議後，作成111年10月31日警署人室字第1117567612號令（下稱原處分），依警察人員獎懲標準第7條第1款、第15款規定，就上開2項違失情事，分別核予記過1次之懲處。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保

訓會）以112年4月18日112公審決字第000122號復審決定（下稱復審決定）駁回，原告遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠原處分及復審決定所參照之意見參考均為原告所未知或未處於公平環境下所提出之單方面文書，警察機關所作成之相關懲處屬於損害權益性處分，理應比嘉獎類處分更加顧及當事人權益，卻以粗暴及高壓方式，罔顧法律循序漸進及理由充分之原則，逕以權力不對等方式進行懲處。

㈡被告作成懲處過程中，並未給予當事人表達意見以及檢視之機會，就連提出復審程序過程中，被告及保訓會所參考之意見皆是來自單方面的辯詞，而完全未給予原告同等地位的機會，依這樣敷衍應付的復審模式，怎能達到保障公務人員權益之目的，而參照保訓會復審事件處理流程中略以：期間得視案情需要，邀請復審人或相關機關派員至本會陳述意見或言詞辯論，本會亦得派員查證。在過程中完全未依程序讓當事人表達意見，也未調查兩造之間的意見落差，全然以被告意見為主，徹底使個人與機關間權力不對等情形，更加擴大與蔓延。

㈢原告不服原處分之理由如下：

1.關於甲行為部分：原告於原單位有科員申請育嬰留停時，亦協助代理特定業務。因人力吃緊，原告業務又增加，不難想像為什麼會有公文積壓的情況。原告處理公文時效約僅4天至5天左右，另因上開業務調整遇主管改變任務交派方式，並非原告沒有積極處理，況主管又否准原告加班及展延之申請。要淹水了，我們的阻止方法不是說先關鐵門，先排出積水，主管卻是持續放水。從原告歷年來的獎懲資料以觀，如果原告是一位有慣性去積壓公文而逾期的人，為什麼沒有因此事由被記過懲處？

2.關於乙行為部分：督察人員協調後原告也立刻將個人物品清回原告的座位，原告有詢問過該名座位之同仁，該名同

仁亦未於該日就位，沒有受到影響。被告認為此事情節重大，未考量比例原則。

㈣聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠關於甲行為部分：

1.經高雄港警總隊以公文系統稽催作業清查發現，原告111年1月1日至同年6月30日止承辦公文總計455件，已結案376件（發文307件，存查69件；其中無故積壓延誤時效公文計142件）；未結案無故積壓延誤時效公文計79件（逾期天數計至同年6月30日止），合計221件，無故積壓公文情形嚴重屬實，單位主管為瞭解其工作情形及流程，以求改善，前分別於同年5月25日、7月8日、21日及28日對原告進行個別訪談及稽催，惟仍未改善，高雄港警總隊爰以111年9月8日高港警人字第0000000000號獎懲建議函陳報被告建議核予記過1次懲處，案經提被告所屬人事室考績委員會111年第2次會議決議核予原告記過1次懲處。

2.又原告指責原單位未暫停發令，然原告皆未提出需求，有訪談紀錄可佐。原告主管亦有允許原告申請公文展延，有展期公文統計表可憑。又原告曾向主管表示不同意加班，主管亦曾告知原告如有必要得核實申報加班，但原告也沒有加班，亦有訪談紀錄可參。

㈡關於乙行為部分：

1.原告於當日未事先請示單位主管，擅自將個人座位相關設備（電腦、辦公椅、辦公櫃等）搬移至欲提供該日新進書記梁員之辦公座位上，經單位主管發現後，於當日上午8時19分、42分許告知原告，並請其搬回原座位，惟原告均不予理會，復洽請高雄港警總隊督訓科督察員吳員到場協同處置，單位主管再以口頭命令告知原告，惟原告僅表示其要坐該座位後，便持續在位子上整理個人物品，不理會單位主管命令，督察員為免雙方繼續僵持，遂將原告帶離訪談。

2.原告於10時35分返回辦公室，遲至10時55分始開始搬移，直至下班前仍有部分物品置於梁員座位，致梁員無法將其物品就定位，經該總隊督訓科於111年9月8日簽以，原告多次不服從長官就其監督範圍內所發命令，情節嚴重，違反公務員服務法及警察人員服務守則，簽擬記過懲處並經總隊長批示「如擬」，該總隊爰以111年9月16日高港警人字第0000000000號獎懲建議函建議核予記過1次懲處並陳報被告核辦，案併提被告所屬人事室考績委員會上開會議決議核予原告記過1次懲處。

㈢原告於高雄港警總隊人事室服務期間，經發現存有積壓延誤公文時效，嚴重影響業務推動，有秘書室管考稽催資料及訪談紀錄可證，另違反服從義務乙節，亦有督察人員當場協同處置等事證，被告所屬人事室考績委員會於作成原告懲處所依據之事實，已屬客觀上明白足以確認，符合行政程序法第103條第5款之例外規定，被告所屬人事室於召開111年第2次考績委員會時未通知原告出席陳述意見，核與正當法律程序規定無違，原告訴稱原處分之作成未給予其陳述意見機會應予撤銷等語，尚屬無據。

㈣聲明：原告之訴駁回。

四、本院判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要所述之事實，有原告人事資料列印報表、被告111年7月27日、111年8月9日111A6D010511號簽、111年9月8日11A1D010837號簽（下稱111年9月8日簽）、原處分、復審決定各1份件在卷可按（見本院卷第117頁、原處分限閱卷第5頁至第9頁、第63頁至第66頁、本院卷第43頁、第44頁、第21至37頁），堪認真正。

㈡應適用法令：

1.警察人員人事條例第39條第1項規定：「依警察機關、學校組織法規所定之一般行政人員及技術人員，除任用、退休及撫卹外，準用本條例之規定。」

2.警察人員獎懲標準第1條規定：「本標準依警察人員人事條例第二十八條第三項規定訂定之。」第7條第1款、第15款規定：「有下列情形之一者，記過：一、不遵規定執行職務或執行重要公務不力，情節嚴重。……十五、其他違反法令之事項，情節嚴重。」經核上開警察人員獎懲標準第7條第1款、第15款之規定，係內政部基於警察人員人事條例第28條第3項之授權，為辦理警察人員平時考核之獎懲事宜所訂定之法規命令，而依同條例第28條第1項規定，警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定，而依該法第12條規定，公務人員平時考核之懲處種類包括記過在內。是以上開規定核無逾越母法授權範圍，且符合警察人員人事條例第28條第1項及公務人員考績法第12條之規範意旨，自得予以援用。

㈢本件被告作成原處分已踐行法定程序：

1.按內政部人事處101年8月6日內人處字第0000000000號函所發布之「內政部人事處及所屬人事機構人事人員獎懲權責劃分表」（下稱獎懲權限劃分表），被告人事室及所屬人事機構薦任第9職等以下佐理人員記過以下之懲處，由被告人事室考績委員會審議後發布，獎懲權限劃分表乃內政部依行政程序法第159條第2項第1款規定所為關於所屬人事室或人事機構人員獎懲權限之行政規則，自應予以適用。查原告受懲處時為薦任第7職等之高雄港警總隊人事室科員，有原告之警察人員人事資料簡歷表1份附卷可稽（見復審卷第59頁），是對原告為記過之懲處，應由被告所屬人事室考績委員會審議後為之。

2.經核，原處分關於甲行為部分，乃高雄港警總隊秘書室以同年9月5日111A6D010844號簽，建請記過1次，並經該總隊以同年月8日高港警人字第1110408507號獎懲建議函（下稱甲函）陳報警政署，有內簽、甲函各1份在卷可稽（見原處分卷第3頁、第4頁、第1頁、第2頁）；原處分關於乙行為部分，則係高雄港警總隊督訓科以111年9月8日

簽，建議記過懲處，並經該總隊以同年月16日高港警人字第1110409040號獎懲建議函（下稱乙函）陳報警政署，除111年9月8日簽外，有乙函1份在卷可稽（見原處分限閱卷第60頁至第62頁）。上開兩案經被告人事室111年10月21日111年第2次考績委員會審議決議照案通過，並由該室據以發布原處分，有該考績委員會會議記錄及簽到表暨會議資料各1份存卷可佐（見原處分限閱卷第70至86頁），足認被告辦理原告上開懲處案件已踐行法定必要程序。

㈣原告之甲行為符合警察人員獎懲標準第7條第1款規定「不遵規定執行職務或執行重要公務不力，情節嚴重」之情形：

1.查公文乃公務員職務上製作之文書（刑法第10條第3項規定參照），係處理公務之載具，故處理公文之時效，攸關公務推行之順暢與否，被告為此訂定之公文時效管制及稽催查考作業規定，該作業規定第2點規定：「本署各類公文處理時限規定如下：……㈡一般公文：……3.普通件：六日。……」第8點規定：「獎懲規定如下……㈡懲處：逾限辦結之公文或案件……發現有無故積壓延誤時效情事者，依下列規定議處：……4.無故積壓延誤二十八日以上者，記過。5.同時無故積壓延誤多件公文或無故積壓延誤情形嚴重者，得酌情加重議處。……」第9點規定：「……㈩本署所屬機關（構）之公文時效管制及稽催查考作業，得比照本規定辦理；……。」上揭公文時效管制及稽催查考作業規定乃被告依行政程序法第159條第2項第1款規定所為關於公文處理時效之行政規則，自應予以適用。

2.查原告於111年2月18日起，負責高雄港警總隊⑴行政科、後勤科等單位獎勵令之發布、⑵警大碩、博士班、警佐班報考資格審查、⑶升官等考試及訓練業務暨⑷獎懲綜合業務等，有高雄港警總隊人事室業務分配表1份在卷可參（見原處分限閱卷第36頁）。111年1月至6月間，高雄港警總隊統計原告上揭期間「積壓延誤之公文件數」，略

為：原告承辦案件合計455件，已結案件376件，其中「積壓延誤未滿7日」者計109件、「積壓延誤7日以上，未滿14日」者計15件、「積壓延誤14日以上、未滿28日」者計18件；未結件數79件，其中「積壓延誤7日以上，未滿14日」者計1件、「積壓延誤14日以上、未滿28日」者計27件、「積壓延誤28日以上」者計51件，有卷附統計表、公文清單各1份在卷可參（見原處分卷第10頁至第35頁），是原告處理公文，多有延誤處理期限（6日）之情形，其中積壓延誤28日以上者，更多達51件，足認原告積壓延誤公文之情節實屬嚴重。

3.高雄港警總隊人事室並整理各承辦人之業務辦理情形，略以：上揭期間內，原告審核170人次（88件）之獎勵案，科員羅漢倫審核4,244人次（259件）獎勵案，科員李孟宇審核711人次（104件）獎勵案，科員陳志遠審核137人次（32件）獎勵案，科員廖健玲審核101人次（27件）獎勵案；又原告簽辦較複雜之公文8件，餘單純存查、轉發或一般公文計166件，科員羅漢倫簽辦較複雜之公文82件，餘單純存查、轉發或一般公文計79件，科員李孟宇簽辦較複雜之公文48件，餘單純存查、轉發或一般公文計44件，科員陳志遠簽辦較複雜之公文57件，餘單純存查、轉發或一般公文計190件，科員廖健玲簽辦較複雜之公文35件，餘單純存查、轉發或一般公文計138件，有該總隊人事室承辦人辦理業務分析說明資料1份存卷可參（見原處分限閱卷第38頁、第39頁），足認原告於上揭期間內，所承辦公文之質或量，大致上均低於其他承辦人所辦理者。

4.況且，原告於111年8月下旬（26日至28日）合計加班達17小時，共趕辦獎勵令達636人次，有原告111年8月發布獎勵令情形一覽表1份在卷可考（見原處分限閱卷第41頁），是原告每小時可發布37.4人次之獎勵令【636÷17】，而單位主管係要求原告每日發布75筆人次之獎勵令（見111年7月8日訪談紀錄表，見本院卷第71頁）。是以

原告之能力而言，原告每日僅需花費約2小時之時間【75÷37.4】，即可完成獎勵令之發布，由此足以證明原告之業務負擔，尚非過重。

5.再者，單位主管於發現原告有公文處理逾期之情形後，乃於111年5月25日訪談原告，表示欲檢視原告實際工作流程，並詢問原告如何改善等，然未獲原告積極回應，此後，單位主管復於同年7月8日、21日、28日3度訪談原告，並要求原告製作工作紀錄陳核，竟然原告仍以敷衍、推託之態度以對，有個別訪談紀錄表4份存卷可佐（分見本院卷第70頁至第76頁），足見原告非無改善其工作缺失之機會，竟然仍不願積極面對，至釀成上揭嚴重結果。

6.觀諸上開證據資料，足見原告於111年1月至6月無故積壓延誤公文時效，多達200餘件，其中積壓延誤公文達28日以上者達51件，依公文時效管制及稽催查考作業規定第8點第2款第4目規定，其違失行為已足以構成應予記過懲處之要件，則被告認定原告此部分之違失行為，情節嚴重，核予記過處分，自屬適法有據。原告主張：其係因單位人力吃緊，業務增加，造成公文積壓的情況等情詞，憑以指摘原處分違法，尚難憑採。

㈤原告之乙行為符合警察人員獎懲標準第7條第15款規定「其他違反法令之事項，情節嚴重」之情形：

1.按公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，依法律、命令所定執行其職務。」第3條第1項規定：「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……。」又警察人員服務守則第4點規定：「警察人員對於長官監督範圍內所發之命令，有服從義務，……。」警察人員服務守則乃被告依行政程序法第159條第2項第1款規定所訂定關於警察人員執行職務時之行為準則，自應予以適用。

2.查公務機關各單位辦公室座位之規劃分配，應由單位主管整體考量單位內職員間之業務互動密切性、流暢性及妥適

性等多種因素予以命令，各職員未報請單位主管同意，不得違反命令更換其座位，恣意強行占用其他同事受分配之座位，否則，即屬違反公務紀律與公務倫理之違失行為。查原告未事先得到單位主管之同意，擅自將個人辦公設備及物品，搬移至他人座位，已違背單位主管分配辦公室座位之命令，逕自遷至其他新進同事受分配之座位，經單位主管多次命令其遷回原座位，仍不予理會，延至督察員到場協調後，亦僅將部分物品搬離，堪認原告上開行為，已違反公務員服務法第1條、第3條第1項及警察人員服務守則第4點等法令規定，其情節嚴重違背公務紀律與公務倫理，該當警察人員獎懲標準第7條第15款規定之情形。則被告人事室考績委員會審酌：「單位主管以命令請詹員配合而遭其以不理會回應，以致須由他單位人員前來協處，此抗命行為應係屬實……」、「……當天經單位主管3次告知而不作為，此部分對單位主管影響層面很大……」、「該總隊所報事由……部屬皆未能達成，且已多次指示而不予理會，為維護整個單位尊嚴，若因不處理或處分過輕，爾後所有同仁都將群起效尤，將影響單位整體凝聚力……」等情，而表決通過核予記過1次之處分（見原處分限閱卷第70頁至第78頁），已就警察人員獎懲標準第12條第1項規定之動機、目的、手段及影響程度等事項予以審酌，並無違反一般公認之價值判斷標準，或出於與事務無關之考量等情事，亦未逾越法律效果範圍，核屬合義務性裁量，並無違反比例原則之裁量瑕疵或恣意及逾越裁量等情形。

3.是故，被告認定原告上開擅自佔用他人座位，拒絕搬遷，多次違抗主管命令，情節嚴重，於法核無不合。原告主張其事後已搬回原座位，未影響其他同仁辦公等語，無從憑為指摘原處分違法之論據。

㈥關於原告主張懲處、復審程序，均未給予原告表示意見機會，容有瑕疵乙節：

1.按「有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：……五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。」為行政程序法第103條第5款所明定。查高雄港務警察總隊於作成原處分之前，業以積壓公文延誤時效責任擬議案陳述意見通知書，通知原告表示意見，原告亦提出意見，有上揭通知書、送達證書及意見狀各1份在卷可參（見復審卷第68頁至第72頁）。足見原告於被告作成原處分之前，已向高雄港務警察總隊陳述意見。又查原告甲行為之事實有客觀數據報表為證，其乙行為之事實，亦據督察員以111年9月8日簽陳述屬實，在客觀上已屬明白足以確認，被告經人事室考績委員會決議後，未予原告陳述意見，逕以原處分懲處原告，於法尚非無據。

2.又按公務人員保障法第52條規定：「保訓會必要時，得依職權或依復審人之申請，通知復審人或其代表人、復審代理人、輔佐人及原處分機關派員於指定期日到達指定處所言詞辯論。」其立法理由則載明：「參酌訴願法第六十五條之規定，明定保訓會對復審事件之審理，必要時得舉行言詞辯論，以釐清事實。」可知復審程序通知復審人等行言詞辯論，係為釐清事實起見，是倘事實在客觀上已屬明白足以確認者，保訓會自非不得不行言詞辯論，逕以書面審理而作決定。本件原告甲、乙行為在客觀上已屬明白足以確認，已如上述，是原告提起復審，保訓會經審理後，未通知原告行言詞辯論，逕以復審決定駁回，亦難認有何瑕疵。

五、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。原處分認事用法俱無違誤，復審決定遞予維持，核無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，核與判決結論不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　20　　日

審判長法官　蔡　紹　良

法官　黃　司　熒

法官　張　鶴　齡

以上正本證明與原本無異。

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）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠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。
㈡非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	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。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

	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者。
是否符合㈠、㈡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㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　26　　日

書記官　黃　靜　華