

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121號

民國114年1月15日辯論終結

原告 洪美惠

訴訟代理人 陳柏舟 律師

被告 南投縣仁愛鄉南豐國民小學

代表人 孫秋雄

訴訟代理人 羅金燕 律師

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3月21日112公審決字第000068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：

被告代表人於本件訴訟繫屬中由陳麗惠變更為孫秋雄，已據新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷第369頁），核無不合。

貳、實體方面：

一、事實概要：

原告係被告所聘之公職護理師，兼辦被告勞健保業務。被告因審認原告有未依規定為新進員工即訴外人潘姓教保員（下稱潘員）辦理勞工投保事宜，致潘員無法追溯勞保年資，情節嚴重之情事（下稱系爭違失行為），乃依「南投縣政府暨所屬各機關學校公務人員獎懲標準表」（下稱南投縣政府獎懲標準表）第4點第1款規定，以民國111年12月23日投仁南小人字第0000000000號令（下稱原處分），核予記過一次之懲處。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會

01 (下稱保訓會)以112年3月21日112公審決字第000068號復
02 審決定(下稱復審決定)駁回,原告不服,遂提起本件行政
03 訴訟。

04 二、原告主張及聲明：

05 (一)依南投縣公立幼兒園契約進用教保員遷調委員會111年4月25
06 日投教保遷字第1110001號函(下稱介聘函)所載,潘員仍
07 應向被告辦理報到並完成簽約手續,然被告未使原告知悉上
08 情後續事宜,不能逕以潘員之就職報到通知單(下稱報到
09 單)有原告核章,遽爾認定原告確實知悉潘員已於111年8月
10 1日任職。原告核章僅係依報到單上所載,確認潘員有提出
11 體檢表,與原告是否知悉潘員有無報到無涉。又報到單上未
12 載潘員之俸點,顯見原處分有出於錯誤之事實認定或不完全
13 之資訊。

14 (二)原告休假期間有訴外人劉淑慧代理職務,也已交辦業務相關
15 辦理程序,且訴外人劉淑慧於原告請假期間亦有辦理其他人員
16 之勞保加退保事宜,足見被告機關內之人員加退保事項,
17 於原告休假期間均係由訴外人劉淑慧負責執行,被告並未對
18 原告通知潘員之正確報到日期,原告於請假期間如何能知悉
19 潘員已經報到,被告既未告知原告潘員之報到日期,亦未通
20 知潘員之俸點,原告如何能交代職務代理人處理?訴外人劉
21 淑慧於111年8月1日亦知悉有新進人員任職,於代理原告辦
22 理其他人員加退保時卻未見潘員資料時,顯然已清楚潘員尚
23 未經被告加保,卻未向原告詢問或於原告返校後告知原告潘
24 員尚未加保,反係原告於111年8月26日辦理例行薪資業務事
25 宜,始自行發現漏未加保之事。訴外人劉淑慧於原告休假期
26 間對於辦理被告所屬人員之加退保事宜為其權責範圍乙節知
27 之甚詳,原處分未慮及上情逕予記過之處分,顯有濫用裁量
28 之情形。況原告已取得潘員之諒解,而潘員之所以填具申訴
29 書,乃係被告之指示,被告依此懲處原告,顯然違反法治國
30 原則之正當程序。

01 (三)原處分亦未依行政程序法第102條給予原告陳述意見，難謂
02 適法。又原告亦已表明願賠償潘員，依行政程序法第9條規
03 定，原處分有無必要、有無其他懲處方式，亦未見原處分子
04 以說明，顯然違反比例原則。況其餘違失人員未遭懲處，被
05 告作成原處分非因原告之疏失，而係原告與被告有意見不合
06 之事，益徵原處分之判斷有違一般公認之價值判斷標準及出
07 於與事物無關之考量，而有瑕疵甚明。

08 (四)原告受到被告刁難霸凌，單以本件懲處事實恐見樹不見林，
09 被告自請勞保局查處凸顯事有蹊蹺，潘員表示係校長要求伊
10 提出申訴，總務主任亦自承係受校長所指使，校長一手遮天
11 故意將小事擴大，確實有職場霸凌。

12 (五)原告因系爭違失行為經被告調職，被告對同一事件再為懲
13 處，已違反誠信原則與信賴保護原則。又原處分於調查認定
14 事實前作成，實是先射箭再畫靶，且未依南投縣政府建議原
15 告接受研習及諮商輔導之調查結果辦理。參據南投縣政府獎
16 懲標準表第4點第1款規定亦有例示「擅離職守」之情形，而
17 同表第4點第2款以下規定皆以「情節嚴重」為要件，並非一
18 有過失貽誤公務即得懲處，仍應判斷是否情節嚴重，本件主
19 要問題係被告之行政運作模式，而非原告疏失情節重大。若
20 是情節重大，為何違反南投縣政府暨所屬各級機關學校公務
21 人員平時獎懲案件處理要點第4點規定懲由上先之原則等
22 語。

23 (六)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

24 三、被告答辯及聲明：

25 (一)原告於111年8月26日發現潘員尚未加保，雖於當日補行辦
26 理，惟依勞工保險條例第6條第1項第4款、第11條、就業保
27 險法第6條第3項等規定，勞工保險採申報制度，保險效力自
28 申報日起算，原告未於潘員到職日辦理加保，致潘員年資無
29 從回復。又依全民健康保險法第15條第6項前段、第84條第1
30 項規定，原告未於潘員到職日3日內辦理投保，投保單位應
31 受罰鍰之處分。

01 (二)依介聘函所載可知，各級學校教師、教保員之異動均以新學
02 年為生效日，為確保各學校開缺獲足額進用，介聘單位要求
03 錄取人員須於3日內至各分發學校完成報到，就職日則為新
04 學年起始日即111年8月1日。原告辦理學校勞健保業務多
05 年，知之甚稔。報到單亦載應就職日期即111年8月1日，是
06 潘員於111年4月25日完成新職報到，111年8月1日起就職提
07 供勞務，被告則自同日起負有勞健保加保、核發薪資之義
08 務。介聘函已載各員遷調後薪資支給及休假年資依公立幼兒
09 園契約進用人員之進用考核及待遇辦法，即依該辦法第13條
10 規定之附表支給。報到單與介聘函同時會簽各單位，原告會
11 簽時對投保薪資並無任何疑義。

12 (三)依各機關職務代理應行注意事項第4點第4款規定，被代理人
13 除特殊情形外，應先行將其工作及持有之資料交代清楚並對
14 代理人負業務指導之責，其因交代不清以致耽誤者，應自行
15 負責。原告出國期間，訴外人劉淑慧曾於111年7月25至29日
16 代理原告職務，原告出國前交代因另名教保員離職，須於11
17 1年7月31日辦理勞、健保退保作業，並經訴外人劉淑慧確實
18 協助。原告返國後，於111年7月31日17時9分臨時要求訴外
19 人劉淑慧代理111年8月1、2日職務，然對話未交代潘員之加
20 保業務。

21 (四)被告已依行政程序法第102條規定通知原告陳述意見，原告
22 亦有表示意見，況原告之違失客觀上明白足以確認，縱未給
23 予陳述意見，亦難指為違法。被告審酌系爭違失行為符合
24 「因過失貽誤公務」，情節重大，核予記過一次之懲處，已
25 屬懲處侵害最輕微者，難謂有違比例原則。依南投縣立各國
26 民小學分層負責明細表，辦理勞保、勞健保業務，工作項目
27 係屬第三層「承辦人」分層決行，是項業務亦向為原告所承
28 辦及決行，無需經主管核定。況被告亦有對兼任總務主任核
29 予申誡1次。系爭違失行為除致潘員受有勞保年資短少，無
30 法追溯之損害外，被告亦遭勞動部裁罰在案，目前尚面臨罰
31 款無預算科目可資核銷之窘境。

01 (五)原告主張受職場霸凌一事，被告作成不成立之結果後，原告
02 提起再申訴，亦經保訓會112年10月3日112公申決字第00006
03 5號駁回。又原告稱總務主任自承有受校長指示一事亦非事
04 實。再南投縣政府所進行之行政調查係因原告對於被告所屬
05 幾近全部教職員提起霸凌申訴，並非就原告系爭違失行為所
06 為之調查；南投縣政府建議原告接受研習之結果，亦係針對
07 原告無端提起霸凌申訴所為而與本件無涉，併為說明等語。

08 (六)聲明：原告之訴駁回。

09 四、本院判斷：

10 (一)前提事實：

11 如事實概要所載之事實，有原告之公務人員履歷表、原處
12 分、復審決定各1份在卷可查（分見本院卷第329頁至第348
13 頁、第33頁至第34頁、第37頁至第43頁），堪認屬實。

14 (二)按醫事人員人事條例第13條規定：「醫事人員考績獎懲，除
15 本俸、年功俸之晉級以醫事職務級別為準外，餘均適用公務
16 人員考績法規定。」公務人員考績法第12條第1項第1款規
17 定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左
18 列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處
19 分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總
20 分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過
21 者，年終考績應列丁等。」公務人員考績法施行細則第13條
22 第3項規定：「嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關
23 視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。」南投縣政府獎
24 懲標準表第4點第1款規定：「有下列情形之一者記過：(一)工
25 作不力，或擅離職守，或因過失貽誤公務者……。」

26 (三)經核前開獎懲標準表乃屬主管機關基於職權所訂定之細節性
27 及技術性行政規則，並未對所屬職員權利之行使義務之承擔
28 增加法律所無之限制，亦未逾越母法之限度，則被告辦理所
29 屬職員及公務人員之平時獎懲事宜，自得予以援用。

30 (四)原告確有上開系爭違失行為，被告依據南投縣政府獎懲標準
31 表第4點第1款規定，核予記過一次之處分，並無違誤：

- 01 1.按公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心
02 努力，依法律、命令所定執行其職務。」第8條規定：
03 「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推
04 諉或無故稽延。」第23條規定：「公務員違反本法規定
05 者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法
06 令者，並依各該法令處罰。」
- 07 2.勞工保險條例第6條第1項第4款規定：「年滿15歲以上，6
08 5歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構
09 為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……四、依
10 法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機
11 關及公、私立學校之員工。」第11條規定：「符合第6條
12 規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到
13 訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險
14 效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單
15 位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，
16 除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自
17 通知之翌日起算。」就業保險法第6條第3項規定：「依前
18 條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團
19 體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應
20 於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參
21 加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人。其
22 保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起
23 算。但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為
24 其申報參加本保險者，除依本法第38條規定處罰外，其保
25 險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。」全民健康
26 保險法第15條第6項前段規定：「投保單位應於保險對象
27 合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保…」可知
28 符合一定條件之勞工，應參加勞工保險，投保單位應於勞
29 工到職日之當日，列表通知保險人，保險效力之開始，自
30 應為通知之當日起算；且投保單位應於勞工到職日，為其

01 申報參加就業保險；又投保單位亦應於被保險人合於投保
02 條件之日起3日內，向保險人辦理投保健保。

03 3.關於公務人員之人事考評，具高度屬人性，因而單位主管
04 或機關首長對所屬公務人員績效、品行、能力、工作態度
05 等事實為如何評分之認定，具有判斷餘地，苟其所為判斷
06 非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值
07 判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，法院為審查時應
08 予適度尊重（最高行政法院106年度判字第636號判決意旨
09 參照）。故公務人員之獎懲具有高度屬人性，行政機關就
10 此等事項之決定，享有判斷餘地，法院原則上尊重其判斷
11 並採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用
12 及其他違法情事時，始得予撤銷或變更。其可資審查之情
13 形包括：(1)行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認
14 定或不完全之資訊。(2)法律概念涉及事實關係時，其涵攝
15 有無明顯錯誤。(3)對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法
16 則或牴觸既存之上位規範。(4)行政機關之判斷，是否有違
17 一般公認之價值判斷標準。(5)行政機關之判斷，是否出於
18 與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。(6)行政機
19 關之判斷，是否違反法定之正當程序。(7)作成判斷之行政
20 機關，其組織是否合法且有判斷之權限。(8)行政機關之判
21 斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原
22 則、公益原則等。是以，機關對於所屬員工違失行為之評
23 價具有高度屬人性之判斷，如無違反前揭一般公認之價值
24 判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，行政法院審查時
25 自應予適度尊重。

26 4.查被告新進教保員潘員已依規定於111年4月25日完成報到
27 手續，並於111年8月1日就職；原告係辦理被告職員勞健
28 保業務之公職護理師，遲至111年8月26日始為潘員之勞
29 保、健保加保，經潘員提出申訴，仍因依規定無法追溯回
30 復，導致潘員受有勞保年資短少之損害，且因此致被告有
31 違反就業保險法、勞工職業災害保險及保護法、勞工保險

01 條例等規定之情事，而受勞動部裁處新臺幣（下同）數萬
02 元之罰鍰等情，有卷附介聘函、就職報到通知單及潘員提
03 出之申訴書、原告之公務人員履歷表、勞動部112年1月10
04 日勞局費字第00000000000號、11201805522號及第112018
05 05520號裁處書及罰鍰金額計算表、罰鍰明細表、繳款通
06 知單等件可按（分見本院卷第45至47頁、第331頁、被告
07 答辯資料卷A第3頁、第25至40頁）。

08 5.原告雖以上開情詞主張潘員於111年8月1日就職後，遲至
09 同月26日始加入勞保、健保之情事，並非可歸責於原告，
10 被告作成原處分對原告懲處具有違法應予撤銷云云。惟：

11 (1)稽之潘員就職報到通知單已載明潘員報到日期為111年4
12 月25日，就職日期為111年8月1日，並通知會辦人員原
13 告知悉，有原告於通知單上之會辦處室「教導處」欄位
14 蓋章可憑。參酌原告所提「行政準備五狀」亦載謂略以：
15 「於原告用印之時，通知單已有其簽名並以填寫基本
16 資料及報到日期，原告不爭執……」、「原告於用印
17 之時（111年6月28日）……」等語（見本院卷第409
18 頁）；其於提出復審檢附之「111年12月2日行政會議譯
19 文」記載略以：「碧月主任：……那天正好是6月28號
20 那天好像是我們開會。大家都在一起，我就啊，不行，
21 我一定要趕快，因為我我就想說也是要盡快，所以那天
22 開完會的時候，我就趕緊就就拿給各處室趕快蓋一
23 蓋……就是美惠護理師這邊的話我是有拿給他……」等
24 語（見復審卷第474頁）。足見潘員報到通知單係經被
25 告賴碧月主任於111年6月28日通知會辦人員原告俾其知
26 悉依規定於期限內為潘員辦理勞保及健保之加保事宜至
27 明。又原告自99年11月1日即任職於被告學校，此稽之
28 原告之公務人員履歷表可明（見本院卷第331頁），自
29 其任職迄111年間已有11年有餘，依其多年辦理新進員
30 工參加勞工保險、就業保險事宜之經驗，當認其對所掌
31 業務嫻熟，在會辦潘員報到通知單後應如何備齊相關書

01 件，遵守期限完成加保手續，知悉甚詳，難謂其對於應
02 辦事項尚有混淆不明之疑慮。是原告主張其於報到通知
03 單核章係因潘員體檢表云云，不明潘員實際就職日期云
04 云，顯係飾卸之詞，不足採信。

05 (2)原告雖以當時係其休假期日不知潘員俸點，亦無從交代
06 職務代理人處理等情詞，主張其毋庸負責云云。惟按公
07 務人員請假規則第12條規定：「請假、公假或休假人員
08 職務，應委託同事代理。機關長官於必要時，並得逕行
09 派員代理。前項在假人員，應將經辦事項確實交代代理
10 人。」各機關職務代理應行注意事項第4點第4款規定：
11 「各機關依前點規定，由現職人員代理職務者，其職務
12 代理之排定及權責，依下列各款規定辦理：……被代理
13 人除特殊情形外，應先行將其工作及持有之資料交代清
14 楚並對代理人負業務指導之責，其因交代不清以致耽誤
15 者，應自行負責。」準此，公務人員請假期間負有對其
16 職務代理交代其工作及持有之資料並為業務指導之責。
17 查原告自111年6月28日於潘員報到通知單簽章後，係於
18 111年7月4日（週一）至111年7月8日（週五）、111年7
19 月11日（週一）至111年7月15日（週五）、111年7月18
20 日（週一）至111年7月22日（週五）、111年7月25日
21 （週一）至111年7月29日（週五）、111年8月1日（週
22 一）至8月2日（週二）請假未上班，其中111年8月1
23 日、8月2日之職務代理人為劉淑慧等情，固有原告之請
24 假資料報表與原告與訴外人劉淑慧間之LINE對話（日
25 期：7月31日）內容截圖可憑（見被告答辯資料卷A第8
26 1頁、本院卷第103至110頁）。但原告係自請假前之111
27 年6月28日已知悉應遵守規定期限為潘員辦理加保事
28 宜，即應將此事項確實交代其職務代理人，並應先行將
29 其工作及持有資料詳實交代並為業務指導，始可認已盡
30 應履行之法定義務。然觀諸上開原告委請訴外人劉淑慧
31 代理之LINE對話內容（見本院卷第103至106頁），均未

01 見原告有囑請劉淑慧應於期限前代為處理為潘員辦理加
02 保之相關事宜，迄至111年8月26日始察覺其有疏為潘員
03 辦理勞保、健保加保事項，且原告上開違失行為，已確
04 實造成潘員及被告上開具體損害。足見原告過失未善盡
05 職責辦理上開事項，顯有工作不力及因過失貽誤公務之
06 違失甚明。

07 (3)關於原告主張被告未通知原告潘員之俸點，其無法交代
08 職務代理人處理，且被告作成原處分前未給予原告陳述
09 意見機會乙節。惟原告為辦理潘員勞健保加保事宜，有
10 填載潘員俸點之需要，本可逕自詢問相關單位或要求補
11 正，並可交代職務代理人劉淑慧協助辦理，尤難藉詞諉
12 責。再者，被告為究責原告上開系爭違失行為，提案於
13 111年12月2日召開111學年第1學期期中行政會議討論，
14 已通知原告列席說明；其後，經被告總務處簽請校長核
15 准對原告懲處乙案後，被告即以111年12月19日投仁南
16 小人字第0000000000號函通知原告陳述意見，原告接悉
17 後已於111年12月22日提出陳述意見書予被告等情，有
18 上開行政會議之會議記錄、簽到表、被告之111年12月1
19 5日簽、111年12月19日投仁南小人字第0000000000號
20 函、原告提出之111年12月22日書函及陳述意見書在卷
21 可憑（分見復審2-1卷第337至338、339、345至346、32
22 5至332頁）。足見原告主張被告未給予其陳述意見機會
23 云云，顯與客觀事證不符，不足採信。

24 (4)至原告主張：潘員係受被告指示才填具申訴書，且被告
25 就上開違失行為僅對原告1人為記過懲處，可見被告對
26 原告懲處並非因原告之疏失，而係因原告與被告意見不
27 合所致云云。查原告既有上開違失行為，符合南投縣政
28 府獎懲標準表第4點第1款規定工作不力及因過失貽誤公
29 務之情形，本應受懲處，核與潘員提出申訴書之緣由為
30 何無關。況且，被告之教師兼總務主任金若文因原告之
31 系爭違失行為，亦負有督導不周，情節嚴重之責任，而

01 受核予申誡一次懲處，亦有被告112年2月17日投仁南小
02 人字第0000000000號令可參（見本院卷第117頁）。可
03 知原告之系爭違失行為亦牽累其主管受懲處，故原告主
04 張僅其1人受記過之懲處，質疑被告作成原處分之適法
05 性，顯屬無據，委無足取。

06 (五)是故，原告之系爭違失行為符合南投縣政府獎懲標準表第4
07 點第1款規定工作不力及因過失貽誤公務之情形，被告作成
08 原處分核予記過一次之懲處，自屬適法有據。

09 五、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。被告作成原處分
10 認事用法俱無違誤；復審決定予以維持，亦核無不合。原告
11 訴請撤銷，為無理由，不能准許。

12 六、兩造其餘主張、陳述及所提訴訟資料，經核均與判決結果不
13 生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

14 七、結論：原告之訴無理由，應予駁回。

15 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日

16 審判長法官 蔡 紹 良

17 法官 黃 司 熒

18 法官 陳 怡 君

19 以上正本證明與原本無異。

20 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
21 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
22 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
23 者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表
24 明上訴理由者，逕以裁定駁回。

25 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
26 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
(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

	<p>為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>(二)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。</p>	<p>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。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	