

最 高 行 政 法 院 判 決

113年度上字第388號

上 訴 人 吳秀娟

訴訟代理人 鄭猷耀 律師

林裕展 律師

被 上 訴 人 國立嘉義女子高級中學

代 表 人 林義棟

訴訟代理人 蔡承育 律師

上列當事人間懲處事件，上訴人對於中華民國113年5月22日高雄高等行政法院112年度訴字第452號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、被上訴人之代表人由連珮瑩變更為林義棟，業據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、上訴人原任職被上訴人○○○○○○○，擔任○○○○○○○，於民國000年0月00日自願退休生效。被上訴人審認上訴人在職期間之違失行為，以111年8月1日嘉女人字第1110500117號令（下稱前處分）核予申誡2次之懲處，上訴人不服，提起復審後，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）審認被上訴人考績委員會之組成違法，以111年10月25日111公審決字第000602號復審決定撤銷前處分，諭知被上訴人另為適法之處分。嗣被上訴人重行組成考績委員會，於111年12月9日召開111年職員考績委員會第3次會議（下稱系爭會議），決議依被上訴人職員獎懲實施要點（下稱系爭獎懲要點）第4點第3款第3目、第6目及第7目規定核予申誡2次，被上訴人遂以111年12月29日嘉女人字第1110500192號令（下

01 稱原處分)通知上訴人，核布申誡2次之懲處。上訴人不
02 服，提起復審，遭保訓會112年10月3日112公審決字第00059
03 9號復審決定(下稱復審決定)駁回。上訴人仍然不服，遂
04 提起行政訴訟，並聲明：復審決定及原處分均撤銷。經高雄
05 高等行政法院(下稱原審)112年度訴字第452號判決(下稱
06 原判決)駁回，遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；復
07 審決定及原處分均撤銷。

08 三、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯均引用原判決所
09 載。

10 四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，係以：

11 (一)被上訴人學務主任○○○於111年5月間即交辦上訴人處理畢
12 業生住宿費退費事宜，並指示上訴人先蒐集學生匯款資料，
13 以利於111年6月2日畢業前辦妥結算退費金額調查作業，惟
14 上訴人遲至111年6月1日才開始確認畢業生住宿名單，於同
15 年月8日才檢附退費明細及退費清冊送請簽核，且簽呈及檢
16 附資料有住宿日期統計錯誤、退費金額、銀行帳號誤載情
17 形，迄教育部國民及學前教育署(下稱國教署)於同年月19
18 日接獲學生家長檢舉函時，仍未辦理退費完竣，遷延至同年
19 月27日始完成退費業務，影響畢業學生之權益。上訴人就此
20 承辦業務處理不當，對畢業生及學校行政事務之推行，發生
21 不良影響，已該當系爭獎懲要點第4點第3款第3目之懲處要
22 件。

23 (二)黃姓住宿生於111年3月13日放置蛋糕1塊於宿舍冰箱，雖未
24 註明寢室姓名等資訊，而有違被上訴人學生宿舍管理要點
25 (下稱宿舍要點)規定，惟關於該蛋糕之處置本應依該宿舍
26 要點規定處理。然而，上訴人於當日晚上9時20分清理宿舍
27 冰箱，廣播通知應於同日晚上10時10分前領回，因屆期無人
28 出面領回，上訴人遂將該蛋糕供己食用，上訴人此舉，核屬
29 執行職務而受有食物之不正當利益，構成言行不檢，有損被
30 上訴人所屬公務員聲譽，違反公務員服務法第6條之義務，
31 該當系爭獎懲要點第4點第3款第6、7目之懲處要件。

01 (三)上訴人就其管領之舍監辦公室，未注意維持清潔衛生，髒亂
02 不堪，有礙宿舍環境衛生；又因000寢室住宿生違反宿舍規
03 定，遭宿舍自治幹部記點6次，已達退宿標準，但上訴人介
04 入處理過程不當，導致學生幹部發生爭執而當眾下跪，遭學
05 生家長向國教署投訴。上訴人此部分所為，對承辦之學生宿
06 舍業務處理不當，發生不良影響，且有損公務員聲譽，該當
07 系爭獎懲要點第4點第3款第3、6目之懲處要件。

08 (四)綜上，上訴人確有諸多之違失行為，核已該當系爭獎懲要點
09 第4點第3款第3、6、7目規定之情事，被上訴人依同要點第5
10 點規定，審酌其總括情節之輕重，核予申誡2次之懲處，具
11 責罰相當性，且無違反比例原則，於法並無違誤。又系爭獎
12 懲要點第6點所稱「由業務單位主管或召集人『負責提列』
13 建議表……陳請校長……」之規範意旨，應係考量單位主管
14 乃最熟稔該單位整體業務目標之人，就所屬人員工作表現之
15 優劣最為瞭解，故賦與將該單位人員提列獎懲之擬議職責，
16 以供校長核可。是以，上開規定所稱「負責」，應解釋為基
17 於單位主管之地位，向機關首長之校長負責提列懲處建議。
18 本件觀諸111年7月5日、111年7月14日教官室違失行為懲處
19 案之簽呈所示，在承辦單位欄即上訴人所屬之學務處，依其
20 職務監督職級，循序蓋用學務創新人員教官○○○、生活組
21 長○○○、主任教官○○○、學務主任○○○之印章，足見
22 ○○○僅係負責擬稿提列懲處建議之基層承辦人，循序送請
23 上級簽核認可，最後係由單位主管即學務主任○○○核章，
24 以單位負責人之地位，送請校長核可啟動懲處程序，合於上
25 開規定由業務單位主管「負責提列」規範之意涵。上訴人主
26 張原處分之作成，係由教官○○○提列懲處建議表，而非由
27 上訴人之業務主管即學務處主任○○○提列，違反系爭獎懲
28 要點第6點規定之正當程序云云，核無可採等語，判決駁回
29 上訴人在原審之訴。

30 五、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴之結論，並無違誤，
31 茲就上訴意旨補充論述如下：

01 (一)公務員服務法第6條規定：「公務員應……誠信清廉、謹慎
02 勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」第8條
03 規定：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互
04 相推諉或無故稽延。」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……。」

06 (二)公務人員考績法（下稱考績法）第12條第1項第1款規定：
07 「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規
08 定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申
09 誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平
10 時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過者，年
11 終考績應列丁等。」同法施行細則第13條第3項規定：「嘉
12 獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂
13 定，報請上級機關備查。」準此，依公務員服務法第6、8條
14 規定意旨，公務員有公正無私，謹慎誠勉，不得損害公務員
15 名譽，執行職務應力求切實，不得無故稽延之義務。倘公務
16 員有違反公務員服務法第6、8條義務之違失行為，依同法第
17 23條、考績法第12條第1項第1款規定，所屬機關得辦理平時
18 考核，按情節輕重，依規定予以申誡、記過或記大過之懲
19 處。又被上訴人為辦理所屬人員之平時考核獎懲，依考績法
20 施行細則第13條第3項訂定之系爭獎懲要點第4點第3款第3、
21 6、7目分別規定：「獎懲標準：……（三）有下列情形之一
22 者，申誡：……3、對承辦業務處理不當、疏於協調配合或
23 藉故推諉，發生不良影響者。……6、言行不檢，有損機關
24 或公務員聲譽，情節輕微者。7、其他違反公務員法令之規
25 定事項，情節輕微者。」第5點規定：「本要點所列嘉獎、
26 記功、申誡、記過之規定，應視其情節，核予1次或2次之獎
27 懲。」第6點規定：「作業程序：獎懲之建議由業務單位主
28 管或召集人負責提列建議表，詳敘優劣具體事實，陳請校長
29 核可後發布。」據此，被上訴人所屬公務人員，如有對承辦
30 業務處理不當、疏於協調配合或藉故推諉，發生不良影響，
31 或言行不檢，有損機關或公務員聲譽或其他違反公務員法令

之規定事項，情節輕微等情事，即該當申誠懲處之要件，業務單位主管或召集人即可提列建議表，陳請校長核可後啟動懲處程序；且申誠乃懲處種類中最輕之懲處，服務機關得視其情節，核予申誠1次或2次之懲處。另考績制度係行政機關人事權之重要環節，考績結果一方面可供用人機關據以為獎懲、陞遷及免職等人事決定之依據，另一方面也提供公務員必要之法定事由及法定程序之保障。尤其是平時考績（包括年終考績），更是用人機關為指揮監督及汰除不適任者，所應具備及踐行之機制。由於平時考績係依據公務員於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷；且公務員之主管人員及機關長官通常也最清楚及知悉機關運作需求與各該公務員之工作、操行、學識、才能及表現，從而不論是在組織或程序上，行政部門應屬功能最適之決定機關（憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨參照，邊碼26）。申言之，考評公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度等，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與綜合評價，故公務人員之平時考核具有高度屬人性，非他人所能擅代，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地；只在判斷有恣意濫用及其他違法情事時，才予以撤銷或變更。

(三)事實認定乃事實審法院之職權，若其事實之認定已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背論理法則、經驗法則或證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定異於該當事人之主張者，亦不得謂為原判決有違背法令之情形。經查，上訴人原任職被上訴人之○○，擔任○○○○○○，嗣於000年0月00日自願退休生效。又因上訴人擔任被上訴人○○○○○○期間，延宕處理學生退宿費用、偷吃學生置於宿舍冰箱之蛋糕、個人衛生習慣不佳、使喚學生買宵夜、管理學生晚餐及處理學生爭執不當等緣由，遭學生家長在國教署民意信箱投訴，經系爭會議決議依系爭獎懲要點第4點第3款第3目、第6目及第7目規定核予申誠2次，被上

01 訴人遂以原處分通知上訴人，核布申誡2次之懲處等情，為
02 原審依職權所確定之事實，核與卷證相符。原判決據以論
03 明：(1)依111年7月5日及同年7月14日教官室違失行為懲處案
04 之簽呈所示，該簽呈之承辦單位欄為上訴人所屬之學務處，
05 且依其職務監督職級循序用印，足見○○○僅係負責擬稿提
06 列懲處建議之基層承辦人，循序送請上級簽核認可，最後仍
07 係由單位主管即學務主任○○○核章，以單位負責人之地
08 位，送請校長核可啟動懲處程序，確已符合系爭獎懲要點第
09 6點規定由業務單位主管「負責提列」規範之意涵。(2)上訴
10 人關於退還住宿費部分，原應於111年6月2日畢業前辦妥結
11 算退費金額調查作業，惟上訴人遲至111年6月27日始完成退
12 費業務，影響畢業學生之權益；又上訴人未依宿舍要點規定
13 處置黃姓住宿生放置於宿舍冰箱之蛋糕，逕將該蛋糕供己食
14 用，核屬執行職務而受有食物之不正當利益；另上訴人就其
15 管領之舍監辦公室，未注意維持清潔衛生，髒亂不堪，有礙
16 宿舍環境衛生；復因處理學生爭執不當，致學生幹部當眾下
17 跪，遭學生家長向國教署投訴。綜上可知，上訴人確有上述
18 諸多違失行為，核已該當系爭獎懲要點第4點第3款第3、6、
19 7目規定之情事，被上訴人依同要點第5點規定，審酌其總括
20 情節之輕重，核予申誡2次之懲處，具責罰相當性，且無違
21 反比例原則。至上訴人有無其餘違失行為存在，經斟酌後，
22 核與判決結果不生影響，洵無逐一論述之必要等語，並據此
23 維持原處分，經核並無違反論理法則、經驗法則或證據法則
24 之情事，亦無理由矛盾或理由不備之情形。上訴意旨仍執陳
25 詞主張：本件懲處非由學務主任提列建議表，已違反系爭獎
26 懲要點第6點之規定，而有違反正當法律程序及法律保留原
27 則之違法；又關於學生退宿部分，並無退費之依據，且並無
28 證據證明上訴人之權責主管曾「要求」上訴人應於111年6月
29 2日前辦理退費事宜完竣，原判決遽為前揭判斷，即有認定
30 事實不依證據之違法；至於上訴人食用冰箱內之蛋糕，實係
31 因不知該蛋糕為何人所有，又怕蛋糕腐壞致影響學生健康，

01 並避免食物之浪費，遂逕以供己食用之方式予以處置，尚無
02 違反被上訴人所頒行之規定及行政執行法第4條、第28條第1
03 項第1款、第36條第1項、第2項第2款暨強制執行法第60條第
04 1項第2款之規範旨趣，是尚難認上訴人受有食物之不正當利
05 益；再者，舍監辦公室係屬上訴人之生活空間，其清潔衛生
06 與公益無關；且上訴人在處理學生記點之爭議時並未強制學
07 生幹部下跪，學生幹部下跪係其自我意志下所採取之行為，
08 自無從歸咎於上訴人，被上訴人執此懲處上訴人自有不當。
09 此外，原判決並未認定上訴人是否有使喚學生買宵夜、管理
10 學生晚餐不當之違失行為，顯見原判決所認定之違失情節較
11 原處分所認定者輕微，但原判決竟仍認原處分所量處之懲處
12 額度係屬適法，顯有不利益變更禁止原則之違法云云，無非
13 就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，並
14 就其個人之主觀見解，對「不利益變更禁止原則」之意涵為
15 錯誤之解釋，均無足採。

16 (四)上訴意旨雖稱：依考績法第12條第1項規定意旨可知，行政
17 機關核予平時考核懲處，對象為「在職」之公務人員。而上
18 訴人於000年0月00日即自願退休生效，則被上訴人自該日起
19 即不再對上訴人具指揮監督權限。詎被上訴人直至111年12
20 月29日始作成原處分核予上訴人申誡2次，已逾越行使人事
21 權之權限範圍，原判決未查，遽認原處分適法而駁回上訴人
22 之訴，即屬違法云云。然查：

- 23 1.公務人員平時考核之獎懲分為嘉獎（申誡）、記功（記過）
24 及記大功（記大過）3類，於年終考績時，平時考核獎懲得
25 互相抵銷，併計成績增減總分，此經考績法第12條第1項第1
26 款、同法施行細則第15條第1項、第2項、第16條第1項、第2
27 項所明定。再依考績法第5條第1項規定：「年終考績應以平
28 時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行
29 之。」及第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評
30 定分數之重要依據。……」可知，考績分數之評定，應以平
31 時考核記錄為依據，即包括公務人員之工作、操行、學識、

01 才能之優劣事實與獎懲情形。申言之，公務人員之獎懲乃與
02 當年度之年終考績（含另予考績）相連結，倘公務人員有考
03 績法第12條第1項規定之獎懲事由，將影響年終考績（含另
04 予考績）增減分數，且公務人員於行為時既具有公務員身
05 分，自應對其任職時之行為負責，因此考績法第12條第1項
06 規定之獎懲固以其在職之表現為之，但並未限制處分作成時
07 該公務人員仍然在職。何況，為避免公務人員以離職為手
08 段，規避行政懲處責任，及考量是類人員將來再任時人事資
09 料運用及維護其救濟權益等，退離人員在職期間如有獎懲事
10 由，主管機關仍應核發懲處令，尚不得因其退離而免予究
11 責。是以，銓敘部95年6月9日部法二字第0952643846號書函
12 載以：「公務人員因退休、資遣、辭職、其他原因而離職或
13 死亡者（以下簡稱退離或死亡人員），其在職期間如有獎懲
14 事由，於退離或死亡後（已不具公務人員身分），依公務人
15 員考績法（以下簡稱考績法）第12條第1項規定辦理平時考
16 核及專案考績之方式如下：一、平時考核記功（過）以下之
17 獎懲部分：除死亡人員外，退離人員應由其主管機關或權責
18 機關核發獎懲令，並由服務機關人事單位登錄個人資料。
19 ……」上開函釋乃主管機關本於職權所作成之解釋性行政規
20 則，並未增加法律所無之限制，核與法律明確性原則無違，
21 且無牴觸考績法之立法意旨，自得予以適用。本件上訴人雖
22 於000年0月00日自願退休生效，惟其既於在職期間有前揭違
23 失行為，則被上訴人於上訴人退休後以原處分核予上訴人申
24 誡2次，於法並無不合。

25 2.至上訴人所舉之原審111年度訴字第1275號判決，僅係敘明
26 該案之原處分機關認為無法對已退休之公務人員針對其違失
27 行為核予平時考核懲處，遂重新檢討該案原告涉案行為之各
28 該年度年終（另予）考績，該判決並未表明「已退休之公務
29 人員不得懲處」之法律見解；另憲法法庭111年憲判字第9號
30 判決則係針對考績法第6條第3項第4款、第7條第1項第4款、
31 第8條後段規定免職效果之行政懲處權是否違反憲法第77條

規定及上開行政免職權是否侵害憲法第18條規定所保障之服公職權所生爭議而為之判決；而憲法法庭111年憲判字第10號判決則係針對警察人員人事條例第31條第1項第11款關於同一考績年度中，其平時考核獎懲互相抵銷後累積已達2大過，應予以免職之規定，與憲法第7條、第18條保障人民平等服公職權及第77條司法院掌理公務員懲戒之規定是否牴觸之爭議，均與本件之爭議無涉，是上訴人援引上開判決，主張原處分違法一語，即非可取。

六、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 王 碧 芳

法官 王 俊 雄

法官 鍾 啟 煒

法官 陳 文 燦

法官 林 秀 圓

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

書記官 蕭 君 卉