臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第1339號
114年5月29日辯論終結

原　　告　陳世偉

被　　告　農業部動植物防疫檢疫署

代　表　人　徐榮彬（署長）
訴訟代理人　王子衡　律師
　　吳榮昌　律師

上列當事人間獎懲等事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年9月10日113公審決字第000511號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：被告農業部動植物防疫檢疫署（下稱被告或防檢署）代表人於訴訟進行中變更為徐榮彬，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第477頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告陳世偉係被告所屬企劃組資訊處理職系技正，被告以原告支援防檢署桃園分署（下稱桃園分署）觀音檢疫站期間，於民國112年10月4日上午所召開之公務督導會議(下稱系爭督導會議)中，對該分署秘書徐萬德當眾拍桌辱罵等言行不檢，有確實證據，依公務人員考績法施行細則（下稱考績法施行細則）第13條第1項第2款第2目規定（下稱系爭規定），以113年1月30日防檢人字第1131901581號令（下稱原處分）核予記1大過之懲處。原告不服，提起復

審，經公務人員保障暨培訓委員會以113年9月10日113公審決字第000511號復審決定書駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠被告將系爭規定之「損害公務人員聲譽」解釋成損害「個別公務員（即徐萬德）之個人聲譽」，係法律解釋錯誤：

1.依被告於113年1月16日召開之113年第1次考績委員會(下稱考績會)提案單位的說明及被告於復審程序提出之復審答辯書所載，可知被告係將系爭規定之「損害公務人員聲譽」解釋成損害徐萬德之個人聲譽。然依最高行政法院111年度上字第929號判決意旨，「損害公務人員之聲譽」規定，在於當事人的「行為態樣」足以損害公務人員之聲譽，而此公務人員之聲譽，非指個人，而是指整體公務人員之聲譽，該規定更非行政法上的妨礙名譽罪，故被告對法律解釋錯誤。

2.原告與徐萬德在系爭督導會議上的爭執，起因於桃園分署在112年9月22日被刊登虐待動物的新聞，桃園分署因不滿原告在該會議上之發言，以行政機關名義行文臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）偵辦原告涉嫌妨礙名譽，然經桃園地檢署檢察官以112年度偵字第60220號為不起訴處分。刑法保護個人專屬法益、個人非專屬法益、社會法益及國家法益。然系爭規定卻遭被告誤用來保護徐萬德個人專屬法益之名譽法益，實屬用法錯誤；況且，徐萬德於偵查程序中，對受外界責怪且所轄單位確有疏失之事實，均坦承不諱，是檢察官認為難遽認原告係出於妨害他人名譽之目的而為，乃給予不起訴處分，故原告連妨礙徐萬德個人名譽之情事都稱不上。

3.被告另稱系爭規定之行為態樣有兩種，原處分是引用系爭規定之「誣陷侮辱同事有確實證據」構成要件，所以不需要去討論是否影響公務人員聲譽的要件等語。惟原處分係記載「言行不檢，有確實證據」，且原告並未向政風單

位、監察單位或檢調單位報案，無法成立「誣陷」，故被告轉而主張原告誣陷侮辱同事，將造成本案擴張事實及不當追補理由。再者，系爭規定之「違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽」、「誣陷侮辱同事，有確實證據者」分屬不同之行為樣態，原處分取前段之「行為不檢」，拼湊後段之「有確實證據」而成為「行為不檢，有確實證據者」，無法進行事實和法律上的「涵攝」過程，被告故意曲解法令之行徑，致原告之權利遭受重大損害。

㈡113年1月16日考績會之提報程序有程序不正義之情事，嚴重侵害原告之防禦權：

1.依防檢署職員獎懲案件處理原則(下稱防檢署獎懲案件處理原則)第4點第2款第1目規定，各組室應引據法條詳述具體事實，建議懲處額度，簽奉署長核可後，再送交人事室提考績會審議。本件由前署長(按：以下逕稱署長)核可之企劃組112年12月20日簽文（即提報懲處公文，下稱112年12月20日簽文）附件「獎懲事由建議表」中，引用之法條為農業部及所屬機關（構）公務人員獎懲標準表（下稱獎懲標準表）第6點第8款規定：「言行粗暴，滋事鬥毆，破壞紀律」，然該規定是記過的條文，而非記大過的條文，原告收到的開會通知單亦附有上開獎懲事由建議表，惟原告並無該條文所述滋事鬥毆之事實。113年1月16日考績會開會前，企劃組組長林志憲於同年月10日以電話告知原告有另外找到考績法施行細則之條文，並於該次考績會開會時，以口頭變更懲處法條為系爭規定，然112年12月20日簽文業經署長核章，開會通知單亦經防檢署主任秘書簽署決行，企劃組長卻未按照書面公文之行政流程重新簽核，其無私自口頭變更之權力。又112年12月20日簽文由企劃組副組長彭明興主簽，卻跳過企劃組組長審核，而直接呈給防檢署主任秘書，企劃組副組長僭越企劃組組長之主管職權，逕自提報原告記1大過，亦屬違法越權。

2.企劃組組長於113年1月16日考績會雖更改法條，然並未告知原告，致原告只能就獎懲標準表第6點第8款規定進行意見陳述，企劃組組長甚且誤導在場考績委員，稱原告對變更後的懲處法條沒意見、願意接受，嚴重侵害原告之防禦權。

㈢113年1月16日考績會之審議程序有程序不正義之情事：

1.於113年1月16日考績會上，提案單位企劃組及政風室刻意洩漏本案刑事偵查程序，試圖在考績會上營造原告有罪之形象，違反偵查不公開及無罪推定之法理，違反程序正義。

2.依防檢署獎懲案件處理原則第4點第4款第1目規定，考績會應就具體懲處事實、被懲處人動機、原因及事後影響程度等加以考量。然本件113年1月16日考績會主席在會議中指示大家不要討論網路負面的部分（即6篇虐待動物報導），使考績委員無法討論事實發生時原告行為之原因，抹滅原告為虐待民眾動物之情事發聲的動機，已嚴重違反上開規定，造成審議程序不正義。

3.企劃組組長濫用發言權而稱原告心理有狀況，足以貶損考績委員對原告之評價。尤其在原告之動機原因被禁止討論下，企劃組長影射原告心理不正常，不但是對原告進行極大之人身攻擊，貶損原告之人性尊嚴，更蓄意地干擾及操縱考績委員對本案之判斷。實則，原告從未有過任何醫院身心科及精神科之醫療紀錄，也沒有被貼過心理有狀況的標籤而被輔導過，何以企劃組組長在沒有任何證據下，於考績會裡如此惡意中傷原告心理有狀況而不當地影響考績會之審議程序？企劃組組長試圖操縱考績委員將原告在系爭督導會議中之發言，當成徹底的精神病，嚴重違反程序正義。

4.113年1月16日考績會是先針對要記1大過或是記過2次或是記過1次為表決，再去硬套法條，完全違反程序正義；且該次考績會中，有委員強烈質疑法條沒有涵攝，但考績會

主席仍不接受其建議，只因桃園分署署長指示至少要記1大過，要考績會務必遂行重懲原告並昭告全署之行政目的，彰顯人治優先於法治的機關文化，在事後陳核會議紀錄時，方補上原告所沒有被正式通知之法律條文，如此荒唐的行政行為，完全毀壞現代法治國家的行政法基石。

㈣原處分違反平等原則及比例原則：113年1月16日考績會討論之懲處案，本案為第一案，第二案則為防檢署肉檢組技士持刀至人事室危害辦公室安全一案，然此「非告訴乃論」之罪，被告不但未進行刑事告發，也不用記大過，只記了2支申誡，該次考績會中，亦有考績委員發言表示此前後兩案差別太大了等語。本案係因原告不忍民眾寵物慘死，且自身所屬機關因虐待動物及政策失敗，遭媒體大幅報導，而在系爭督導會議中說了幾句不中聽的話，卻遭移送地檢署並奉送大過1支，相較於前開公務員持刀威脅同事案，本案嚴重違平等原則及比例原則。

㈤徐萬德於系爭督導會議聽到原告稱桃園分署管得很爛，9月22日這邊上報紙等語，即突然從主席座位離席，馬上衝向原告並用身體貼身壓制抵住原告之身體，對原告大聲咆哮。然依被告檢送本院之光碟中，影片一開始就是徐萬德秘書說：「你剛剛罵我什麼」之套話取證的畫面，就是非常明顯的剪輯痕跡。通常用手機實況錄影，大多都是從當事人話講一半的地方開始，而該影片中，徐萬德開口講第一句話，問原告剛剛罵什麼，進行套話取證，以進行刑事起訴與行政懲處之用，這就是影片被剪接的證明。當日徐萬德顧左右而言他，反覆對原告進行套話取證行為，而桃園分署事後剪輯影片、變造影片證據，包庇徐萬德之暴行，並陷原告於不義，這種剪接影片證據的手段，就是桃園分署不當的行政行為。

㈥聲明：復審決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠原告主張原處分有程序上之違法而應予撤銷部分：被告於發給原告開會通知單時，雖記載擬依獎懲標準表第6點第8款規

定對原告記1大過，惟企劃組組長經與原告以電話討論後，因認該法規引用恐有違誤，故已於電話中向原告告知將改變記1大過之法規依據為考績法施行細則第13條第1項第2款第2目規定（即系爭規定），而原告未表示異議；且提案單位於113年1月16日考績會中報告時，亦明確提及懲處法規依據之變更，嗣後方令原告就本件陳述意見。被告既然已使原告知悉擬辦懲處之依據，並給予原告充分事前陳述意見之機會，可認被告已給予原告充分防禦之機會。又依考績委員會組織規程第4條第3項規定可知，考績會縱未令受考人全程參與會議，仍不可謂受考人之防禦權受侵害。本件考績會請原告於陳述意見完畢後離席，並無任何程序上之違法。

㈡被告就本案處罰輕重之表決並無表決順序錯誤之程序上違法：農業部所屬機關（構）公務人員倘若有誣陷侮辱同事之重大不良事蹟，乃同時該當獎懲標準表第6點第9款及系爭規定，而得對所屬公務人員核予記過或記大過，並就記過1次、記過2次或記1大過，享有判斷餘地及裁量空間。原告以「無能、管理能力很爛」等羞辱性的言詞公然攻訐徐萬德，其侮辱同事之重大不良事蹟自同時該當獎懲標準表第6點第9款及系爭規定之構成要件。考績會乃令考績委員就「記過一次」、「記過二次」、「記一大過」、「記二大過」等選項為無記名投票，並決議核予原告記1大過之處分。因原告之行為同時該當記過及記大過之要件，被告爰先就懲處之輕重先行表決，再確認所需適用之法規，並無違反正當法律程序之瑕疵。

㈢被告依系爭規定核予原告記1大過之懲處，於適用法律上亦無任何違誤：系爭規定有兩種行為樣態：「違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽」及「誣陷侮辱同事」，且因誣陷與侮辱為不同行為之描述，復殊難想像誣陷侮辱同時發生之情狀，故於法律解釋上，應解為倘有誣陷或侮辱同事其一之行為，即該當記1大過之要件。原告確實於系爭督導會議上以「桃園分署管理很爛，搞到總署長官常來、立委也要

來，還上了新聞」、「秘書你就是無能」、「你管理得很爛，給桃園分署管我覺得很丟臉」等語侮辱徐萬德，可認原告之行為該當「侮辱同事，有確實證據者」之行為樣態。退步言之，縱然原處分記載「（原告）於支援本署桃園分署觀音檢疫站期間，針對分署秘書當眾拍桌辱罵等言行不檢，有確實證據」，而認被告係以原告行為該當「違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，有確實證據者」之行為樣態而核予記1大過之處分（假設語氣），被告作成原處分仍無法律適用之違誤。蓋原告以下犯上、拍桌辱罵長官徐萬德，非但斲傷徐萬德領導統御之威信，更侵犯徐萬德之人格權，自屬行為不檢，而徐萬德之名譽因此受損，故原告行為自該當該條文中「違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，有確實證據者」之行為樣態。

㈣原告主張記1大過違反比例原則部分：

1.系爭規定雖限制公務員之言論自由，惟其旨在正當維護機關或機關內同仁之名譽，並無逾越、牴觸公務員服務法及公務人員考績法(下稱考績法)立法意旨之情事，故被告依考績法施行細則對所屬公務員記過，尚不得指為必然有侵害人民言論自由之情。原告侮辱徐萬德之言行該當系爭規定之要件，則被告依法核予記1大過之處分，即不得被指為當然侵害原告之言論自由。

2.又公務人員如有「誣陷侮辱同事，有確實證據」而同時該當記過或記大過之案件，行政機關就其行為是否情節重大之構成要件享有判斷餘地，就適用之法律效果亦享有裁量權。被告於作成原處分前已給予原告充分防禦之機會，且已審酌一切有利、不利於原告之事項，而原告復未具體指明被告有何判斷或裁量之違法，則原告主張原處分違反比例原則，即無足可採。

㈤原告主張其於刑事程序中已獲不起訴處分，被告仍以原處分對原告為行政責任之追究，有實體法上之違法等語。惟我國採取刑懲併行原則，檢察官固認定原告於系爭督導會議中侮

辱徐萬德之行為不成立刑法侮辱公務員罪及公然侮辱罪，惟原告行政責任之有無，並不以其刑事責任之有無為唯一準據。原告之不當言行既已該當系爭規定之要件，則被告自得依相關規定作成原處分。原告之主張顯然係對刑事犯罪追訴及行政懲處間之關係有所誤解，無足可採。

㈥聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠按公務員服務法第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。」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。」考績法第12條第1項第1款前段：「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。」考績法施行細則第13條第1項第2款第2目：「本法第十二條第一項第一款所稱平時考核記大功、記大過之標準如下：…。二、有下列情形之一，一次記一大過：…。㈡違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據者。」是公務人員如有違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，且有確實證據者，即符合記1大過之懲處要件。

㈡如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有原告之簡歷表（復審卷第198頁）、原處分及復審決定（本院卷第177頁至第195頁）在卷可憑，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭議所在，乃被告核予原告記1大過懲處，有無原告所指適用法律錯誤、懲處提報程序違反程序正義而侵害其防禦權、113年1月16日考績會之審議程序違反程序正義以及懲度違反平等原則、比例原則等違法情事。

㈢經查，就本件事發經過，當日參與系爭督導會議之人員即觀音檢疫站站長李○○(姓名詳卷)於桃園分署訪談時陳稱：112年10月4日上午，由桃園分署徐萬德秘書帶隊(政風室主

任、主計室專員)前來督導業務，查核近期署長重點工作指示落實情形，並瞭解同仁業務執行狀況及有無窒礙，請我召集所有正職人員。在進行會議期間，秘書請同仁就各自業務為職務報告，當秘書請陳世偉發言時，因陳員沉默無回應，秘書便再重複呼喚「陳世偉」，陳世偉當時突然就情緒失控，站起拍桌大喝「分署管得很爛、秘書你無能、管理能力差、今日新聞9月22日的犬貓報導，讓我覺得非常丟臉」，並要求讓他回總署。後來秘書請同仁錄影時，陳世偉仍然提到「我覺得秘書你能力不夠、無能」，秘書即向他表示這是公然侮辱，一定會告他等語（本院卷第425頁至第427頁）；專員廖○○(姓名詳卷)陳稱：站長大約在10時30分請大家到會議室集合開會，秘書先說明署長指示核心重點工作事項，請大家協助辦理，並請與會同仁分別報告各自業務現況執行情形，輪到陳世偉報告個人業務狀況時，陳員突情緒失控站起拍桌大喝，覺得桃園分署管得很爛，當祕書面直斥秘書個人無能，才會造成現在這種局面，並要求回歸總署等語（本院卷第428、429頁）；技士賴○○(姓名詳卷)陳稱：秘書先說明分署是個團隊，有什麼事或困難可以跟我們說，並請與會同仁分別說明各自業務現況執行情形，於請陳世偉報告個人業務狀況時，陳員拍桌大喝，覺得桃園分署接管後做得不好一直上新聞，當場喝斥秘書無能、能力不夠、有本事把他帶回臺北(總署)等語（本院卷第430、431頁）；技士許○○(姓名詳卷)陳稱：全員到齊後，秘書先報告觀音檢疫站未來工作重點，勉勵大家要用點心，桃園分署的表現一直很優秀，並請大家報告個人業務現況。我坐在陳世偉旁邊，我向秘書報告完我個人業務執行狀況及遭遇的困難後，秘書向陳世偉詢問辦理哪些業務時，陳世偉突然拍桌失控，一直講組改後撥給桃園分署後管理很爛、我覺得你(秘書)能力不好、無能、管理不好、輿論評價很差，並要求回到總署等語（本院卷第432、433頁）。又依當日所攝錄部分事發過程之譯文，原告確實對徐萬德指稱：「我覺得你能力不夠，無能

啊，因為桃園分署在你管的這段時間，9月22日到今天的新聞，有6篇專題，那個犬貓舍…」、「格局非常差啦」、「這邊給你管到立委要來」、「我不歸你管喔，我歸總署管喔」、「我跟你講，把我派回去，你就派不回去又要看我臉色」、「我跟你講啦，有種你把我放回總局啊」等語（本院卷第331、332頁），足見上開4名職員所證述之情節與影像內容大致相符，而原告就其於事發當日對徐萬德拍桌並指其能力不足等情，亦均不爭執（本院卷第533頁、第650頁），原告上開言、行，不僅貶抑徐萬德之工作能力及人格評價，且當眾(隨行督導幹部、出席會議之觀音檢疫站同仁)為之，亦有損徐萬德之領導威信。原告未加注意約束而為上開有失公務員品位之言行，則被告以原告對桃園分署秘書(徐萬德)當眾拍桌辱罵等言行不檢，有確實證據為由，核予計1大過之懲處，自屬有據。

㈣原告之主張，均無可採：

1.原告主張被告將系爭規定之「損害公務人員聲譽」解釋成損害「個別公務員（即徐萬德）之個人聲譽」，係法律解釋錯誤等語。按系爭規定中之「違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽」，乃係指公務人員「違反紀律」或「言行不檢」之行為，有損公務人員聲譽，蓋國家對於公務員本有言行合宜、謹慎之基本要求(公務員服務法第6條規定參照)，以塑造公務機關理性客觀之公務文化，俾獲得人民信賴。本件原告上開言行，不僅係針對徐萬德個人工作能力評價之貶損，也損及其領導威信，其未加注意約束而為有失公務員品位之言行，自有損公務人員聲譽，是原告上開主張，尚無從為其有利之認定。又原告因對徐萬德辱罵「桃園分署管理很爛、秘書你就是無能、你管理得很爛、分署格調低格局差、給桃園分署管我感到很丟臉」，而涉有刑法第140條侮辱公務員、同法第309條第1項公然侮辱等罪嫌，雖經桃園地檢署檢察官以原告因不滿徐萬德之管理方式而有所批評，乃出於工作經驗所為之言

論，難謂原告有何出於惡意之攻訐而於主觀上有妨害徐萬德名譽之犯意，且署內職務分派、工作環境與政策推行等事宜，本屬可受公評之事項等為由，為不起訴處分（參見112年度偵字第60220號不起訴處分書，本院卷第115頁至第117頁），然刑事法律之任務在於法益保護，其與糾正公務員之行政違失行為以維護公務秩序之行政懲處，有其本質上的不同，兩者所涉之構成要件亦有差異，尚不因原告受有不起訴處分而得解免其行政責任。至原處分之獎懲事由欄固載為：「於支援本署桃園分署觀音檢疫站期間，針對分署秘書當眾拍桌辱罵等『言行不檢，有確實證據』。」等語（雙引號部分，為本院所加），其漏未記載「致損害公務人員聲譽」，雖嫌疏略，然尚不影響前述原告之言、行確實有損公務人員聲譽之事實。原告雖稱原處分取前段之「行為不檢」，拼湊後段之「有確實證據」而成為「行為不檢，有確實證據者」等語，然系爭規定中之「違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽」，或「誣陷侮辱同事」，本均應有確實之證據加以認定，是原處分記載「言行不檢，有確實證據」，就其漏未載明「致損害公務人員聲譽」部分，固有瑕疵，然並無原告所稱原處分取前段之「行為不檢」，拼湊後段之「有確實證據」之問題。是原告上開主張，均無可採。

2.就原告主張113年1月16日考績會之提報程序有程序不正義之情事，嚴重侵害原告之防禦權一節，經查：

⑴原告於系爭督導會議中針對徐萬德所為之言行，經桃園分署調查後，作成「行政責任調查報告」，認定於會議中輪到原告進行工作報告時，原告不發一語，突然站起並對徐萬德拍桌大聲喝斥「桃園分署管理很爛，搞到總署長官常來、立委也要來、還上了新聞…秘書你就是無能…你管理得很爛」，其後徐萬德自主席座位其身走到原告身旁與其理論，惟原告仍一再重複前開用語及大喊「秘書無能、管理能力差、我是總署的人你管不到我」

等情，以112年11月30日防檢桃政字第1121465620號函檢附該調查報告函請被告為後續處理（本院卷第416頁至第424頁）。嗣被告所屬政風室簽請署長於112年12月8日核可後，移請原告原職單位即該署企劃組提報考績會議處（本院卷第411頁至第415頁），企劃組爰以原告針對督導主管徐萬德當眾拍桌辱罵「無能、管理得很爛」等言行，已達侮辱長官、言行粗暴、破壞紀律程度，乃擬具「獎懲事由建議表」（該表所援引之法令依據為獎懲標準表第6點第8款規定），於112年12月20日簽請署長核可移由人事室辦理後續召開考績會審議事宜（本院卷第448頁至第450頁）。

⑵原告固主張112年12月20日簽文由企劃組副組長彭明興主簽，卻跳過企劃組組長審核，而直接呈給防檢署主任秘書，企劃組副組長僭越企劃組組長之主管職權，逕自提報原告記1大過，亦屬違法越權等語。然按公務機關之簽文，乃承辦人員就職掌事項，或下級機關首長對上級機關首長有所陳述、請示、請求、建議時使用（參見文書處理手冊第15點第1款第6目之⑸），而觀諸上開簽文，由副組長彭明興主簽後，雖未見企劃組組長於簽文中核章或簽名，然仍逐級陳由主任秘書、副署長、署長核可（本院卷第448、449頁），已達成下級單位(企劃組)其向所屬機關首長請示之目的，並無何原告所指提報程序違法之情，是原告此部分之主張，顯無可採。

⑶又原告主張原提報懲處之法令依據為獎懲標準表第6點第8款規定，卻於113年1月16日考績會開會時臨時變更為系爭規定。然112年12月20日簽文業經署長核章，開會通知單亦經主任秘書簽署決行，企劃組長未按照書面公文之行政流程重新簽核，其無私自口頭變更之權力等語。然按考績法施行細則第13條第4項、第5項：「（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。」另考試院依考績法第15條授權訂定之考績委員會組織規程第3條：「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。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」是考績會乃在輔助機關首長審議考核工作，機關首長如對於公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績會復議。本件112年12月20日簽文所附「獎懲事由建議表」內，雖記載法令依據為獎懲標準表第6點第8款規定，然113年1月16日考績會業將懲處法令依據修正為「考績法施行細則）第13條第1項第2款第2目」（即系爭規定），嗣該次考績會會議紀錄亦經人事室簽由署長於113年1月23日核可等情，有113年1月23日簽文、考績會會議紀錄(節錄本)在卷可參（本院卷第451頁至第458頁），署長既未對於考績會之決議結果簽註意見並交由考績會復議，應可認署長對於核予原告記1大過懲處所適用之法令依據即系爭規定，並無意見，是縱使原告所稱企劃組長未按照書面公文之行政流程重新簽核之情屬實，亦難謂提報程序有何違法之處。是原告上開主張，亦非足採。

⑷原告復主張113年1月16日考績會雖更改法條，然並未告知原告，致原告只能就獎懲標準表第6點第8款規定進行意見陳述，企劃組組長甚且誤導在場考績委員，稱原告對變更後的懲處法條沒意見、願意接受，嚴重侵害原告之防禦權等語。然查，原告確有出席113年1月16日考績會陳述意見之事實，為原告所不爭執，並有該次考績會議會議紀錄（節錄本）及簽到表在卷可參（本院卷第457頁至第459頁），是原處分作成前，業已給予原告陳述

意見之機會。再者，本件原告所涉及之違失事實即於系爭督導會議中針對徐萬德當眾拍桌並指其能力不足之事實，並未變更，且無論是獎懲標準表第6點第8款所規定「言行粗暴」，或是系爭規定之「言行不檢」，均與本件原告對徐萬德所為之上開言行相關；更何況，依113年1月16日考績會議錄音譯文逐字稿所載：「委員A：我現在引用的(法條)是他（按：即原告）前幾天打電話問我，為什麼不是記過而是記大過，有提到關於施行細則這一條，後來我說找到這一條，他大概也沒意見，後來他就沒有再討論下去」（本院卷第388頁），而原告就此部分係稱：從錄音譯文來看，委員A(企劃組長)是說他找到這一條，而沒有提到他要變更法條等語（本院卷第535頁），可見原告於113年1月16日考績會召開前，已就本件懲處所應適用之法令依據，與企劃組長有所討論，而依原告於該次考績會議陳述意見之錄音譯文逐字稿亦有「這一次給予我的處分是一大過，…，我發現他有個最大的問題是法源引用錯誤，公務員的懲處有四種，申誡、記過、記1大過、記2大過，其中記1大過是規定在公務人員考績法施行細則，可是記過跟申誡，公務人員考績法第13條授權各機關訂，所以引用的法條文是記過的，…，所以他引用的條文是錯的，記過拿來記大過，其實還蠻誇張的。」等語（本院卷第395頁），可見原告於考績會中，亦已就其行為所涉及之法令依據適用性陳述意見，是原告指稱嚴重侵害其防禦權一節，自屬無據。又前開「委員A」所稱後來我說找到這一條，他大概也沒意見等語，依其前後語意脈絡觀之，該委員應該只是在表達其有找到系爭規定，而因系爭規定確實是屬於可以記1大過之法令依據，原告對此「大概也沒意見」之意，並未言及原告對「變更」後的懲處法條沒意見、「願意接受」等語，是原告自行解讀「委員A」之語意而為上開主張，自無足採。

3.關於原告主張113年1月16日考績會之審議程序有程序不正義之情事部分：

⑴原告指稱企劃組及政風室於考績會上刻意洩漏本案刑事偵查程序，試圖在考績會上營造原告有罪之形象，違反偵查不公開及無罪推定之法理，違反程序正義等語。然依113年1月16日考績會議錄音譯文逐字稿所載：「提案單位：…。這案子萬德也有去桃園地檢署刑事告發，我剛剛有再追蹤了這案子的進度，那檢察官有約詢萬德秘書，約詢後本案最新進度是改成偵字案」、「政風室：…徐秘書後來有跟桃園地檢署告發，誠如剛剛說的，目前已經變成偵字案，至於刑事部分就由司法機關做判斷，不影響行政責任追究」等語（本院卷第385頁），可見兩單位僅是就原告此次違失行為所涉刑事案件的偵查進度，向考績會報告，言詞中並無刻意引導考績委員意向或灌輸片面、不完整資訊之情，是原告上開主張，純屬個人臆測之詞，不足憑信。

⑵又原告主張考績會主席在會議中指示大家不要討論網路負面的部分（即6篇虐待動物報導），使考績委員無法討論事實發生時原告行為之原因，違反防檢署獎懲案件處理原則第4點第4款第1目規定等語。然查，依113年1月16日考績會議錄音譯文逐字稿所載，考績會主席於原告陳述意見完畢後表示：「剛才世偉有提出幾點，我們要深刻做一下確認，或法律上有沒有合適，第一，…，另外有提到一點是徐萬德秘書是球員兼裁判，所以他認為這是片面之詞，那網路負面的部分，我們就不在這裡做討論，根據他講幾個重點，我們剛剛記錄一下，原則上要再確認，…」等語（本院卷第386頁），可見考績會主席乃係就原告陳述意見之重點爭執事項予以彙整摘要，該次考績會討論之事項為原告對徐萬德所為之上開言行應否懲處以及應為如何之懲處，該負面報導內容之實情如何，本與會議討論事項無直接關係，自無討論之必要，

且考績會主席上開陳述，亦未要求考績委員不應將原告之行為動機(原告自稱上開負面報導為其做出上開言行的原因)納入考量。是原告上開所述，恐有誤會。

⑶原告復稱企劃組組長濫用發言權而稱原告心理有狀況，足以貶損考績委員對原告之評價，其試圖操縱考績委員將原告在系爭督導會議中之發言，當成徹底的精神病，嚴重違反程序正義等語。然依113年1月16日考績會議錄音譯文逐字稿所載，「委員A」係因會中有委員提及原告並不是第一次有這樣的行為，為何都沒有去輔導、去指導他應有的處理態度，請主管們針對他個人要去做一些指導、輔導的動作等語，乃回應表示：「(委員A)因為過去幾個案例，他們都覺得說，有時候並沒有相關的輔導，都是口述而已，那這一次他打電話給我，都是我勸他，我說第一個，誠如剛剛委員所講的，我不敢說他情緒上是有什麼問題，但是確實表現出來，我們客觀認為可能在某些事是有一些心理的狀況，其實他今天要來之前，我跟他講說，今天請你來是做好好地陳述，不要太激動…。（主席）他有醫療紀錄嗎？（委員A）我不曉得。(主席)你可以說如果有紀錄可以提供。(委員A)因為我怕開口說，會不會覺得我們都覺得他有…有些人是不能被激的，雖然他看起來心理好像有點狀況，不敢講到那種問題，但是我不能說，你是不是要去看這個…這個不容易。」等語（本院卷第393頁）。可見，關於原告是否有心理精神方面之問題，並非「委員A」主動提及，且「委員A」僅係就其個人觀察而提出其個人主觀上的意見，且係以不確定、隱晦性的方式表達，並明確說明其並無原告之醫療紀錄，並無原告所指「試圖操縱考績委員」之情。是原告上開主張，亦純屬其個人臆測之詞，自無可採。

⑷原告另主張113年1月16日考績會是先針對要記1大過或是記過2次或是記過1次為表決，再去硬套法條，完全違反

程序正義；只因桃園分署署長指示至少要記1大過，要考績會務必遂行重懲原告並昭告全署之行政目的，彰顯人治優先於法治的機關文化等語。然如前所述，無論是獎懲標準表第6點第8款所規定「言行粗暴」，或是系爭規定之「言行不檢」，均與本件原告對徐萬德所為之上開言行相關，而有適用之可能性；而因本件懲處案提報考績會時，提報單位所援引之法令依據為獎懲標準表第6點第8款規定，惟該規定係屬於「記過」之規定（本院卷第125頁），與提報單位所建議之懲度為「記1大過」，似有未合，提報單位爰於考績會召開伊始，說明法令適用之爭議以及系爭規定有記大過之事由等語。嗣考績委員就法令之適用或懲度表示意見後，考績會主席乃表示：「那我們就專注在額度（按：即懲度）的部分，那懲處依據的法令可能要再修改，每個人都認為可以再做增減」等語（本院卷第393頁），經以無記名投票方式表決後，投票結果為「記1大過」8票達出席委員半數(按：若含主席，共16人出席)，「記過2次」6票、「記過1次」1票等情，有前開113年1月16日考績會議錄音譯文逐字稿（本院卷第385頁至第393頁）、該次考績會議會議紀錄（節錄本）及簽到表在卷可參（本院卷第457頁至第459頁），是提報單位於該次考績會議一開始，即提及法令適用上的爭議以及系爭規定方屬記1大過之規定，但因委員間就懲度有不同意見，主席乃裁示先表決懲度後再決定法令依據，此較諸提案單位所建議之「記1大過」懲度，更能兼顧原告可能因表決結果而獲得更輕懲度之利益，是原告上開所稱硬套法條、完全違反程序正義等語，並無可採。至「委員A」於考績會中雖稱：「當事人是發生在桃園分署，所以我有去徵詢桃園分署的意見，…，那我徵詢分署長的意見，分署長說至少要1個大過，所以我們才找相關的條文去適用」等語（本院卷第392頁），可見提案單位於提案前，確有徵詢桃園分署署長

之懲度意見，而分署長固表達至少要記1個大過的意見，然此畢竟係屬於被告所屬下級機關首長之個人意見，對於上級機關(即被告)並無拘束力(此由前開表決結果，記過2次以下之票數仍達7票之多，即可知之)，充其量僅供考績會決定懲度時之參考，是原告稱只因桃園分署署長指示至少要記1大過，要考績會務必遂行重懲原告並昭告全署之行政目的等語，亦屬個人主觀臆測之詞，不足採信。

4.就原告指稱原處分違反平等原則及比例原則部分：原告主張113年1月16日考績會討論之懲處案，本案為第一案，第二案則為肉檢組技士持刀至人事室危害辦公室安全一案(下稱持刀案)，然此「非告訴乃論」之罪，被告不但未進行刑事告發，也不用記大過，而僅記了2支申誡。原告僅說了幾句不中聽的話，卻遭移送地檢署並遭記1次大過，嚴重違平等原則及比例原則等語。然按考績會於審議時，應就具體懲處事實、被懲處人動機、原因及事後影響程度等加以考量，確實引據相關法令規定，覈實審議（防檢署獎懲案件處理原則第4點第4款第1目規定參照。本院卷第151頁、第153頁），因此，考績會於決定懲處之懲度時，本應審酌個案情節而予以適當之懲罰，而所謂個案情節，並非僅考量懲罰之基本事實，尚應將行為人之動機或原因、行為結果或影響、行為後之態度等，一併納入考量。原告以前開情詞，而認原處分違平等原則及比例原則，然本件原告之言行與上開持刀案之事實，迥然不同，其間所涉及之事實、行為動機或原因、事後影響程度等，並無類比之可能性，且由持刀案之考績會表決結果觀之，其「記過2次」為1票、「記過1次」6票、「申誡2次」6票、「申誡1次」2票，因「記過1次」、「申誡2次」同為6票，經主席參與投票，獲致「申誡2次」7票為較多數等情（本院卷第452頁），可見原告所視之為更屬嚴重之違失行為，經考績會合議討論後之表決結果，「申誡2次」以下之票數達9票之

多，相較於原告本次言行之表決結果，差異甚大。是原告前開主張，乃屬個人主觀之見，尚無足採。

5.另原告主張徐萬德聽到原告稱桃園分署管得很爛，9月22日這邊上報紙等語，即突然從主席座位離席，馬上衝向原告並用身體貼身壓制抵住原告之身體，對原告大聲咆哮。然依被告檢送本院之光碟中，影片一開始就是徐萬德秘書說：「你剛剛罵我什麼」之套話取證的畫面，就是非常明顯的剪輯痕跡。桃園分署事後剪輯影片、變造影片證據，包庇徐萬德之暴行，並陷原告於不義等語。然查，依前述觀音檢疫站站長李○○於桃園分署訪談時所稱：後來秘書請同仁錄影時，陳世偉仍然提到「我覺得秘書你能力不夠、無能」等語（本院卷第427頁），可知本件於事發當日所攝錄之影像，本非系爭督導會議一開始即進行攝錄，而係因原告對徐萬德為拍桌並口出不遜之語後，經徐萬德指示，在場同仁才進行攝錄，且原告亦不因此即停止其指責徐萬德之行為。是原告上開指摘，顯與事實不符，自非可採。

㈤綜上所述，原告主張，均無足採。從而，被告以原告對桃園分署秘書當眾拍桌辱罵等言行不檢，有確實證據，而依系爭規定，核予其記1大過之懲處，認事用法均無違誤，復審決定遞予維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

六、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　19　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　彭康凡

法　官　李明益

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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.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。 2.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。 3.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。
㈡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	1.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。 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.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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　19　　日

書記官　范煥堂