懲戒法院裁定

111年度抗字第2號

抗　告　人
即被付懲戒人　許劭君　　臺灣新北地方法院操作員
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
辯　護　人　陳重言律師
　　翁英琇律師
相　對　人
即 移送機 關　臺灣高等法院
代　表　人　李彥文

上列抗告人因懲戒案件，不服本院111年8月24日111年度清字第33號第一審停止職務之裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

理　由

一、本件第一審裁定以：懲戒法庭對於移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得裁定先行停止被付懲戒人之職務，並通知被付懲戒人所屬主管機關，公務員懲戒法第5條第1項定有明文。抗告人即被付懲戒人許劭君任臺灣新北地方法院（下稱新北地院）操作員，於任職期間：㈠、自民國（以下同）109年9月迄111年2月間，上、下班未依臺灣新北地方法院員工出勤管理及加班費管制要點及其主管之指示，於其服務之資訊室所在之新北地院院區之臉型指紋機為出、退勤辨識，逕行遠赴距離該院院區車程約需半小時之板橋簡易庭（下稱板橋院區），以其臉型指紋機為出、退勤辨識（非屬依規定其上、下班得使用之機台），製造不實到勤及加班電磁紀錄。㈡、被付懲戒人另有未辦請假手續而擅

離職守之行為，即以Google行事曆或Line軟體向其主管表示某日要請假，但並未於差勤系統完成請假手續，該日實際上亦未於新北地院院區執行職務，卻仍於上、下班時間以臉型指紋機為出、退勤辨識，製造不實到勤電磁紀錄，致該系統誤認為正常出、退勤，計其以上開模式，未辦請假手續擅離職守之日期計有110年11月11日、111年1月5日、1月17日、2月9日等4日全天及同年1月22日下午半天，嗣於111年2月25日在新北地院政風室訪談承認曠職，且繳回俸給新台幣（下同）6,408元整，並已就此事向臺灣新北地方檢察署自首。㈢、此外，被付懲戒人於111年2月15日未到勤上班，並先向主管表示其要去看家人；惟後來同年月18日其於差勤系統填載請病假之事由竟為「緊急手術」，所言前後不一，顯為虛偽不實之請假，應論以曠職。被付懲戒人於本院準備程序中，亦承認其於前述事實㈡、㈢所示之時間並未進入辦公室上班，並承認其就111年2月15日未到班，以虛偽事由申請病假，復據移送機關提出臺灣新北地方法院員工出勤管理及加班費管制要點、新北地院政風室訪談紀錄及被付懲戒人所填寫之111年2月15日病假請示單等在卷可以證明。此外，考量被付懲戒人所負責之工作涉及法院之資訊系統且與資訊安全關係密切，任何侵害舉動均將造成公務秩序之重大損害與影響。進而審酌移送機關所陳被付懲戒人下列行為，堪認其繼續執行職務，對於公務秩序所生之損害或影響亦屬重大：㈠、被付懲戒人於111年2月24日上午在新北地院資訊室向蘇愛婷主任威脅將移除其任職期間所建置之資訊系統（即將移走被付懲戒人所寫的全部程式，讓系統恢復到他到職時之狀況）乙節，雖為被付懲戒人所否認，惟事發之詳情及事後之危機處理經過，業據蘇主任到庭陳述詳盡，並據其提出該日中午其透過通訊軟體Line向同仁王模龍、黃耕津告知此事，並要求該二人緊急做資料備份工作，有蘇主任之Line截圖可證，堪可採信。被付懲戒人從事公務期間所為工作結果，既已成為其服務機關資訊系統之一部分，核屬該機關之資產，

為該機關業務運作所不可或缺之工具，依公務員服務法第21條規定：「公務員對於職務上所管理之行政資源，應負善良管理人責任，不得毀損、變換、私用或借給他人使用。」（111年6月22日修正、同年月24日施行前之公務員服務法第20條規定：「公務員職務上所保管之文書、財物，應盡善良保管之責，不得毀損、變換、私用或借給他人使用。」其實質內容與修正後條文相當，爰逕行適用修正後第21條之規定）被付懲戒人竟向其主管威脅要移除其所建立之資訊系統，顯有違反上開規定之意圖，對該院之資訊安全造成重大之威脅。㈡、關於被付懲戒人刪除其曾登錄於資訊室Google行事曆上之休假證據乙節，經查，被付懲戒人對於其在資訊室Google行事曆之休假登載，確係111年2月16日被刪除，嗣經蘇主任於Google行事曆垃圾桶查得並截圖留存，有其提出之該日垃圾桶截圖附卷可按，足資採信。被付懲戒人雖辯稱非故意刪除，係其手機中毒，因重置手機導致行事曆資料一併被移除云云。惟手機重置僅會清除手機內所有的資料與設定，而Google行事曆因是在網路上存放資料，故不受手機重置影響；參以只有人工刪除才會被丟置於Google行事曆之垃圾桶，故由上開Google行事曆垃圾桶截圖，足證被付懲戒人係自行刪除資料，並非重置手機所致。㈢、被付懲戒人無權限卻多次進出該院板橋院區資訊室，為其所不否認，復有該資訊室門禁刷卡記錄表附卷足稽。又其已坦承係透過法院電腦系統使用人申請表掃描檔，查詢他人公務Email作私人使用，凡此均屬違反公務紀律之行為。審酌被付懲戒人所涉違失行為之情節，參以被付懲戒人對於公務機密及資訊安全觀念淡薄，並有以私害公之行為，顯然難以期待其妥適執行公務，其繼續服務公職，對於法院公務秩序將造成重大之損失與影響等情，認其所涉案件情節確屬重大，有先行停止其職務之必要。爰依首開規定，裁定停止職務等語。

二、抗告意旨略以：

㈠人民有應考試服公職之權，憲法第18條定有明文。停職裁定影響人民憲法上服公職之權至鉅，嚴重影響各項公務員權利，除經符合法律保留原則外，亦應符合比例原則。因此，倘若情節並非重大，依法即無先停止職務之必要。且公務員懲戒法準用行政訴訟法，不應單憑客觀上可能存在偏頗或敵意之證人證言，即直接認定特定事實存在與否，至少尚有補強證據存在始可為認定，發現真實，如此始能保障人民服公職之憲法上權利。

㈡原裁定認定抗告人有威脅移除資訊系統之行為，進而為停職裁定，此等認定顯然違反證據法則，且有不符先行停職法定要件，因蘇愛婷主任為移送機關之代理人，並非證人，其陳詞存在偏頗之虞，非證詞陳述。且被付懲戒人如欲移除，可逕自為之，何需事先示警且事發至今長達半年之久，何以未見移除？均足證原裁定與停止要件不符。再者，抗告人111年2月23日已封存其電腦，並於翌日辦理移交，並提請蘇主任確認，負責之業務亦已變更，客觀上已欠缺權限接觸全部資訊系統，客觀上無移除之可能。

㈢原裁定以抗告人刪除其資訊室Google行事曆休假證據，認屬違反公務紀律，對於公務機密及資訊安全觀念淡薄，以私害公，顯難期待妥適執行公務，而為停職裁定，恐有誤認客體性質之認事用法違誤。因該行事曆係私人公司Google提供免費網路資源服務，本質上不屬公務機密或公務資訊系統，並非公務員職務上所管理之行政資源或文書、財物。因此，縱抗告人將之刪除，也與公務機密或公務資安管理或公務紀律等無涉。

㈣原裁定雖以抗告人無權限卻多次進出新北地院板橋院區資訊室，且透過法院電腦系統使用人申請表掃描檔，查詢他人公務Email作私人使用，認屬違反公務紀律，進而為停職裁定，恐亦有違反證據法則進而導致認事用法之違誤。查抗告人雖不否認111年4月4日及同年5月3日進入板橋院區資訊室，但抗告人並非無權進入，因該院區原本即屬抗告人之工

作區域，抗告人工作紀錄存在該區，自有進入該區拿取之需要，況抗告人兩次進入該區，客觀上並無發生資訊危安事件，且有同事陳國榮全程在場，可見原裁定係囿於移送機關之片面主張而受誤導。

㈤原裁定所稱抗告人透過法院電腦系統使用人申請表掃描檔，查詢他人公務Email作私人使用乙節，顯有認定事實與卷證不符之違誤。蓋該等公務Email本為包含抗告人在內之資訊室職員職務上可得而知之資訊，且抗告人之所以分別寄送電子郵件予林秀穗股長及趙國森主任，實係因林股長先向抗告人詢問相關行政處分之送達地址，被付懲戒人因此才被動以Email回覆陳報送達代收人即律師事務所之聯絡資訊，以及抗告人為確保復審權益，故發信請求提供考績暨甄審委員會會議紀錄，是抗告人上開發信均係出於公務目的，並無所謂私人使用之情事，此從信件內容即可明確得知。故抗告人既無違規查詢他人公務Email，亦無違規作私人使用情事，自亦無何違反公務紀律或危害公務資訊安全之情事，據此亦不得作為停職之事由。

㈥綜上所陳，抗告人所涉懲戒案件現仍在審理中，且無情節重大情事，又依據客觀不爭執之事實亦顯示並無抗告人倘繼續執行職務將對公務秩序產生重大損害之情事，亦無難以期待其妥適執行公務等情，自不符公務員懲戒法第5條第1項先行停止職務之法定要件。請廢棄原裁定，以維護抗告人之服公職憲法權利。

㈦證據(均影本在卷)：

抗證一：黃耕津與抗告人之Line對話紀錄。

抗證二：新北地院內部網站電腦封存紀錄。

抗證三：許劭君寄送予林股長秀穗之Email。

抗證四：許劭君寄送予林股長秀穗及趙主任國森之Email。

三、經查：

㈠公務員懲戒法第5條第1項規定懲戒法庭對於移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得裁定先行

停止被付懲戒人之職務；所稱「情節重大」，應審酌被付懲戒人違失行為之情節，以及其繼續執行職務對於公務秩序所生之損害或影響是否重大，而難以期待其妥適執行公務等情予以具體認定。至是否情節重大，有無先行停止被付懲戒人之職務，此係懲戒法庭第一審依職權審酌之事項。本件抗告人經相對人移送懲戒，指其任職於新北地院操作員期間，於109年9月至111年2月有不實到勤、不實加班電磁紀錄、請假虛偽外，並向新北地院資訊室主任威脅將移除其任職所建置之資訊系統、刪除其曾登錄之資訊室Google行事曆上之休假證據、多次無權進出板橋院區資訊室等情，而抗告人前述多項違失行為，有關差勤部分，有移送機關提出之Line紀錄、新北地院政風室簽呈、抗告人意見書、111年2月15日請假單、前後任資訊室主任意見、抗告人考績會陳述等為證，抗告人並於原審準備程序中坦承110年11月11日、111年1月5日、1月17日、2月9日等4日全天及同年1月22日下午半天，並未進入辦公室上班，並承認曠職繳回6,408元，且就此事向檢察官自首；另亦承認其111年2月15日未到班，係虛偽事由申請病假等情；此外威脅移除資訊系統部分，已據移送機關代理人即抗告人之主任蘇愛婷在原審陳明；至於刪除Google行事曆一事，抗告人雖否認，但復經主任蘇愛婷提出Google行事曆垃圾桶截圖附卷；而無權進入板橋院區資訊室部分，亦有資訊室門禁卡紀錄可憑。依上開卷證資料，抗告人為資訊人員，利用其資訊專業知能為不實差勤紀錄，威脅移除資訊系統，刪除辦公室之行事曆及無權限而進出板橋院區資訊室等，依此情節，倘讓其繼續執行公務，對於法院公務秩序將造成重大損失與影響，原裁定乃認有先行停止其職務之必要，裁定停止職務。經核係原審職權之適法行使，並無抗告意旨所指侵害抗告人憲法上服公職權利及違反比例原則可言。

㈡公務員懲戒法第5條第1項規定之停止職務裁定，其性質為屬訴訟程序中之裁定，只要懲戒法庭對於移送之懲戒案件，認

為情節重大，而有先行停止職務之必要者，即可依該規定為裁定。至被付懲戒人是否有移送機關所指之公務員懲戒法第2條所列情事、其行為之時間、樣態，及行為應否受懲戒、應為如何懲戒等實體事項，均待懲戒法庭於本案訴訟中審酌兩造之主張，並依相關證據綜合判斷，而非即時可調查之事證，自不能以此實體事項，據為指摘原裁定違法。抗告人之各項抗告理由，均係指摘原裁定認事用法違誤，依上開說明，均非可取。綜上，應認本件抗告為無理由，予以駁回。

據上論結，應依公務員懲戒法第84條第1項、第3項，行政訴訟法第272條，民事訴訟法第495條之1第1項、第449條第1項，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　23　　日

懲戒法院懲戒法庭上訴審第三庭

審判長法　官　李伯道

法　官　呂丹玉

法　官　葉麗霞

法　官　吳光釗

法　官　周占春

以上正本證明與原本無異。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　23　　日

書記官　許麗汝