臺中高等行政法院判決

110年度訴字第37號

110年10月27日辯論終結

原　　告　蔡婉愉

被　　告　國立自然科學博物館

代　表　人　焦傳金

訴訟代理人　羅偉哲

　　許世明

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109年12月1日109公審決字第000411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：

被告之代表人於原告起訴後，由孫維新變更為乙○○，並經變更後之代表人乙○○具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀附卷（本院卷313-316頁）可稽，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告係被告所屬營運典藏與資訊組（下稱營典組）之營運科科長。因被告審認原告連續2次未依奉派出席民國109年5月5日及同年月15日分別由教育部及國立科學工藝館（下稱科工館）召開之「研商109年度暑假及110年度寒假國立社教機構及文化機構聯合行銷」相關會議（下稱聯合行銷會議），且事先無陳報不出席之原因，經長官109年5月28日要求提出書

面報告說明，亦未積極處理，屢次違反公務員服務法第2條規定，情節較重，乃依國立自然科學博物館職員獎懲處理要點（下稱獎懲要點）第9點第8款規定，以109年7月21日館人字第0000000000C號令（下稱原處分）予以記過1次之懲處。原告不服，提起申訴，被告以109年9月22日館人字第1090006431號函維持原處分。原告續向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起再申訴，經保訓會依司法院釋字第785號解釋意旨改依復審程序審理後，以109年12月1日109公審決字第000411號復審決定（下稱復審決定）駁回。原告仍不服，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.獎懲要點第9點所稱有具體不良事蹟，如該點第6款規定要件為「無故違抗長官命令或指揮，影響公務情節重大，有確實證據」。但本件所涉109年5月5日、15日之聯合行銷會議，係因當時新冠肺炎疫情影響之特殊時空因素，原告絕非無故，且原告事先亦有向教育部及科工館告假，並表示會全力配合。因此在遵守中央流行疫情指揮中心之規範及尊重教育部以1人出席之原則下，僅由承辦人即訴外人黃致鈞代表與會，對公務無生任何影響，更無獎懲要點第9點各款所規範之不良事蹟及影響公務情節重大之情事。109年5月5日、15日聯合行銷會議之會議紀錄亦可證明，原告未構成獎懲要點第9點各款所列之懲處事由。

2.原處分之懲處依據為獎懲要點第9點第8款，而獎懲事由卻記載：屢次違反公務員服務法第2條規定，情節較重。既所載法令為違反公務員服務法第2條，然並未說明為何適用該懲處規定，僅說明原告有違反公務員服務法第2條規定，卻未

舉列懲處標準及要件，無法判斷原告是否該當懲處要件，亦使原告無從採取適當之攻擊防禦方法，以維權益。況原告係服從上級機關與主辦單位之指導及中央流行疫情指揮中心之指揮，且在疫情最為嚴峻之時空背景下，由承辦人1人出席會議，實無構成記過1次之事證及標準。

3.依甲證4之網路新聞報導可知，衛生署疾管局副局長之言論已造成機關重大困擾，該署人事會議僅施以「口頭申誡」；另依新北市政府人員涉有「違反公務員服務法第13條之認定標準表」所列違法態樣之懲處原則，即使明確違反公務人員兼職之行為，明確依據公務員服務法第13條規定才施以「口頭告誡」、「申誡1次」等懲處；又行政院108年11月新修正之公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則，即公務人員酒駕如此嚴重之行為，方有「申誡2次」之懲處。原告多年來擔任被告考績委員會票選委員，明瞭被告多年來之懲處事由及額度狀況，請被告提供10年來所作成之懲處處分，即可比較並確認本懲處案不論從法令依據、事由及額度均違反比例原則、從輕原則。再者，原告因個人健康因素，於新冠肺炎疫情嚴峻時，遵照上級主辦單位指示1人與會之原則，未出席聯合行銷會議，卻遭被告在無任何明確懲處條款依據下「記過1次」，足見原處分實為理由不備，額度不適當。

4.依罪刑法定主義，法治國家只有在行為時法律明文規定為犯罪行為，才能依照法律定罪處罰，否則不得定罪處罰。此原則讓國家不能擅斷而恣意的對人民實施處罰，並讓人民可以預見法律規範，保障人權。公務人員之懲處自亦應有法令明確規範，讓行為人有所依循。原告係服從上級機關與主辦會議單位教育部的指導，在重大疫情時空下遵照中央流行疫情指揮中心之指揮（避免搭乘大眾捷運、高鐵，類似搭乘飛機

密閉空間，會議室密閉空間，出席人數應儘量減少等），不得已才僅由承辦人1人出席會議。原告雖未出席會議，但在會議前均打電話向教育部科長及科工館承辦單位先行告假，並討論議程及說明營運科全力配合辦理，未影響公務及會議效率，且撙節差旅費。經被告指派出席會議，後因故未能出席會議，也未申請差假者應亦有案例，但從未因此受懲處，為何只針對原告施以懲處，且本件之明確懲處法規依據及標準均不明，顯然本件無論是案例或懲處罰則都未具備，亦即從成文法或不成文法之觀點都未見規定或案例，足見本件懲處實乃是執行長官意志，恣意而為的不當管理措施，根本無法令依據，顯有不適法之疑慮。

5.按「一行為不二罰」乃現代民主法治國家之基本原則，機關對於行為人基於相同動機或概括犯意之單一事件，應整體考量，合併其行政責任。109年6月11日當時之館長召集營運科同仁及人事、政風、行政副館長等主管開會，於會中當眾拍桌嚴厲斥責原告；又109年7月7日館務會議中館長臨時要求原告參加會議並當眾斥責。兩次會議中均當眾斥責原告，今又以同一事由懲處「記過1次」，明顯違反「一事不二懲」原則。依原告檢附之網路新聞、新北市政府人員涉有違反公務員服務法第13條之認定標準表等件，可知實務上之懲處方式有以「口頭告誡」為之。惟如前述原告無論動機或犯意都不至於要公開斥責，更無構成記過1次之事證及標準。

6.復審決定略以：「科博館承辦暑假聯合行銷多年，教育部原屬意由科博館續辦，惟前揭教育部5月5日會議決議，改由科工館主辦」「……僅由所屬約僱服務員代表出席，致使教育部誤認科博館不重視且不願承擔社教及文化機構聯合行銷責任」等語。然實際上教育部社教及文化機構聯合行銷業務係

由各館輪流辦理，此由聯合行銷會議之會議紀錄即可得知，是以會議紀錄中教育部副司長既已說明行銷業務由各館輪流辦理，則原告未出席即非復審決定所稱「致使教育部誤認科博館不重視且不願承擔社教及文化機構聯合行銷責任」。被告顯有誤解教育部輪流辦理之原則，並請鈞院函詢教育部查明聯合行銷會議係由各館輪流辦理，亦或因原告未出席會議致始教育部認被告不重視且不願承擔聯合行銷之責任。況教育部聯合行銷承辦人109年11月5日電子郵件亦明白告知：「有關明年度聯合行銷分工一事，今年考量貴館辦理科學節活動，業務繁多，請科工館統籌辦理今年度聯合行銷活動，……」再次證明教育部109年聯合行銷活動由科工館統籌辦理，係考量被告辦理科學節活動，業務繁多，絕非被告所稱，原告擅自決定由所屬約僱服務員代表出席，致使教育部誤認被告不重視且不願承擔社教及文化機構聯合行銷責任。故被告予以原告記過1次懲處顯有不當。

7.109年5月時之防疫政策仍為實名制，中央流行疫情指揮中心於109年5月28日公布為兼顧個資與疫調需求，若109年6月7日後國內仍維持本土病例零確診或無社區感染，將擴大鬆綁生活防疫規範，民眾只要配合實聯制即可，被告前代表人孫館長於109年5月31日科博館防疫小組LINE群組中，無視實名制防疫政策，下令取消實名制，且不要求觀眾配戴口罩進入展場（密閉空間），僅透過紅外線監控體溫即可入場，更於LINE群組中下令撤換總指揮，此一毫無防疫觀念的前機關代表，不遵守國家防疫措施，無視民眾之健康安全，使原告難以認同其指派2人出席會議之指示。而原告遵循防疫指示卻遭被告處以記過1次之懲戒，嗣後更由科長遭降調為秘書並派至霧峰支援，則原處分是否適當、被告處置是否合法，不

無疑問。

8.依教育部110年6月3日臺教社㈢字第1100074664號函（下稱110年6月3日函）說明二，可知教育部已明確表示事先徵詢承辦意願，有必要再會商協調決定，與原告是否出席會議無關；再依該函說明三，聯合行銷會議業務係由各館輪流辦理，此與原告先前之陳述與舉證相符。至該函中稱：原告致電表示因承辦人異動頻繁且經驗不足，希由其他館所輪流主辦及協辦等語，乃因109年5月仍於新冠肺炎疫情期間，原告因個人健康等因素未能出席聯合行銷會議，但於會前致電教育部承辦科長告假，即事先向教育部承辦單位請假，電話中承辦科長詢問營運科狀況，原告據實說明聯合行銷原承辦人已於108年離職，黃致鈞約僱服務員109年度才剛到職；且營運科最優秀資深、職等最高、最富承辦經驗之秘書，於高升文化部組長後，其空缺尚未補實，但原告亦同時向承辦科長表達，如果長官要我們主辦當年度聯合行銷，我們當然會戮力以赴。

9.被告將「……僅由所屬約僱服務員代表出席，致使教育部誤認科博館不重視且不願承擔社教及文化機構聯合行銷責任」等責與原告於疫情期間未出席教育部會議為「不當聯結」，而予以記過1次，顯已違背行政法上「不當聯結禁止」原則。

10.從另案110年度訴字第57號被告答辯狀所提供過去差勤案件之懲處案，其懲處事由、額度及法令依據觀之，系爭記過1次懲處不僅違反比例原則，其獎懲標準不一，對原告更顯失公平，不具必要性、正當性等語。

㈡聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.關於教育部109年5月5日召開之聯合行銷會議，因教育部前於同年4月22日以電子郵件提及：「若非必要，各館1人代表出席為原則」，原告於營典組109年4月28日第0000000000號簽之擬辦意見為：「本案因應教育部提醒，擬請承辦人黃致鈞代表參加」，然因被告過去曾多次承辦聯合行銷活動，了解其重要性，且此會議係由教育部終身教育司副司長主持，被告自應由主管出席為宜，為尊重原告之擬辦意見，故丁○○副館長代館長決行並批示：「本次會議請營運科甲○○科長及黃致鈞先生與會。」惟原告卻未與會亦未事先向館內長官報告。

2.科工館於109年5月15日召開聯合行銷會議，並無以1人代表出席為原則之建議，原告於營典組109年5月8日第0000000000號簽之擬辦意見仍為：「請由本科承辦人黃致鈞公差與會」，原告直屬主管賴主任之擬辦意見則為：「擬由蔡科長婉愉與黃約僱服務員致鈞一同出席。」，最後館長批示為：「如賴主任擬，由蔡科長及黃約僱服務員出席。」然原告卻再次缺席會議且未向館內長官報告。

3.因原告兩度漠視長官指派參加會議之批示，故於營典組109年5月19日第0000000000號便（簡）簽中，丁○○副館長於109年5月28日批示：「……今年度聯合行銷會議迄今共有2次會議，均指派甲○○科長參加會議，惟蔡科長均未出席，請提出說明報告。」，該便簽經原告於同年月29日上午9時5分閱畢，亦即原告於該日早上就已知道長官要求提出說明報告，然原告逾10日以上仍未提出，直到行政副館長於同年6月9日以電子郵件催告並告知將嚴肅處理後，原告始於同年月11日提出說明。

4.據上可知，原告於起訴狀強調其有事先向教育部及承辦單位科工館告假，但卻未說明為何不向館內長官報告；又其因個人健康因素未出席會議部分亦未曾向長官說明，即自作主張不出席會議，故其拒絕長官工作指派之事證明確（該2次會議皆為原告職責所應出席之會議，並經保訓會復審決定確認）。原告被要求提出說明亦拖延不處理，直到驚覺將遭到議處才提出說明；依公務員服務法第2條規定，原告對長官所發命令如有不服，應隨時陳述意見，但其既不溝通，又不服從，作為下屬卻屢屢抗命不遵，此類行為，如放任不管，其他同仁恐有效尤之舉，被告各主管又將如何領導指揮所屬。故被告依獎懲要點第9點第8款規定，以原告違反公務員服務法第2條且已符合該款懲處標準詳載於原處分中，並無原告所稱法令依據不明確或不適法之處。

5.原告表示其因疫情影響未依奉派出席，如係真的考慮疫情，為何又二度建議指派所屬黃致鈞出席，原告於起訴狀中反覆強調因大眾運輸工具及會議室空間密閉，出席人數應儘量減少，不得已才僅由承辦人1人出席，但卻未說明，為何這1人不能是科長，而必須是承辦人？其當時身為主管卻遇事推諉，若承辦人亦以防疫為由拒絕工作指派，原告將如何處置？再者，兩次會議實際上均由黃致鈞出席，洽與原告之擬辦意見相同，則長官批示的意義何在，不無疑問。

6.依據109年5月5日聯合行銷會議之會議紀錄案由一說明二：「……有關109年輪流辦理方式……提請討論」等語，其係當日會議才要討論109年的輪流辦理方式，在此之前尚未定案，原告卻拿案由說明指稱已確定非由本館統籌，故未造成影響，實乃時間次序倒置。又原告以109年11月9日研商110年暑假及111年寒假之聯合行銷會議，指稱聯合行銷活動係

由各館輪流辦理，等同拿未來之會議為過去的缺席背書。聯合行銷會議所稱輪流辦理，並非指去年被告辦過，今年就一定由其他場館辦理，一切都還是要由教育部考量各館業務後決定。被告於107、108年連續兩年擔任館所聯繫與計畫案統籌，行銷活動更是107年至110年連續4年均由被告辦理，是以原告之缺席，確實對被告造成影響，使教育部誤認被告不重視且不願意承擔聯合行銷責任，損及教育部對被告之評價。

7.原告自稱擔任考績委員會委員多年，明瞭被告多年來之懲處事由及額度狀況，認為比較被告過去10年之懲處處分後可發現本件違反比例原則、從輕原則等語。然被告過去10年尚無發生類此抗命不遵之懲處事件，如何能比較懲處事由毫不相同之各類案件。而且，各懲處案皆由當時考績會委員聽取當事人表述並考量情節輕重之後而定，無法一概而論。

8.依公務人員考績法第12條第1項第1款規定，懲處分為申誡、記過、記大過3種；次依獎懲要點規定，亦無口頭告誡之懲處方式，館長於會議上口頭告誡係為糾正原告錯誤行為，請其勿帶壞營運科的風氣，負起科長應負之責任，原告卻認為這是懲處，顯有誤會。至原告所引之網路新聞及新北市政府人員涉有違反公務員服務法第13條之認定標準表等件，欲證明被告懲處違反比例原則、從輕原則等，然上開內容與本件毫無關聯，原告主張顯無可採等語。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原告未依長官批示出席聯合行銷會議之行為，是否違反公務員服務法第2條之規定？

㈡被告依獎懲要點第9點第8款以原處分核定原告記過1次之懲

處，是否適法？原告主張原處分違反比例原則、一事不二罰原則、平等原則、不當聯結禁止原則等，是否可採？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上揭事實概要欄所載之事實，除前列之爭點事項外，其餘為兩造所不爭執，且有原處分（本院卷第23-24頁）、復審決定（本院卷第25-33頁）、申訴書（復審卷第100-113頁）、再申訴書（復審卷第62-88頁）、被告109年9月22日館人字第1090006431號函（復審卷第134-138頁）等件附卷可證，此部分事實堪予認定。

㈡原告連續2次未依長官批示出席聯合行銷會議之行為，顯已違反公務員服務法第2條之規定：

1.公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」第2條規定：「長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。」是以，公務員應遵守誓言，忠心努力，誠實清廉，謹慎勤勉，依法律命令所定，執行其職務，而公務員基於行政一體關係，對於長官所為命令，不論口頭或書面指示均有服從之義務，公務員如對長官所發命令有意見，或認為長官所發之命令有違法情事，自得隨時向長官陳述或報告。

2.經查，被告所屬營典組以109年4月28日0000000000號便（簡）簽（本院卷第135頁），簽請核示出席109年5月5日聯合行銷會議人員，原告擬辦意見為：「本案因應教育部提醒，擬請承辦人黃致鈞代表參加。」惟副館長丁○○於109年5月1日以館長乙章代館長批示：「本次會議請營運科甲○○科長及黃致鈞先生與會。」等語。另被告所屬營典組以109年5月

8日0000000000號便（簡）簽（本院卷第137頁），簽請核示出席109年5月15日聯合行銷會議人員，原告擬辦意見為：「建請由本科承辦人黃致鈞公差與會。」營典組主任賴毓晃擬辦意見則為：「擬由蔡科長婉愉與黃約僱服務員致鈞一同出席。」最後館長孫維新於109年5月13日批示：「可，如賴主任擬，由蔡科長及黃約僱服務員出席。」是以，依前述兩便簽之批示可知，被告最終均係命原告及約僱服務員黃致鈞一同出席109年5月5日、15日之聯合行銷會議，惟該兩次會議出席者均僅有約僱服務員黃致鈞1人，此亦有會議簽到表（復審卷第120頁、第130頁）在卷可證。因原告連續兩次未出席聯合行銷會議，副館長丁○○乃於109年5月19日0000000000號便（簡）簽（本院卷第139-141頁）上批示「……今年度聯合行銷會議迄今共有2次會議，均指派甲○○科長參加會議，惟蔡科長均未出席，請提出說明報告。」等語，該便簽經副館長於109年5月28日以館長乙章代為決行，原告並於翌日即109年5月29日閱畢（本院卷第143頁），然原告並未立即提出書面說明或向長官口頭報告，至同年6月9日副館長丁○○以電子郵件再度催告後，原告才於同月11日以電子郵件提出說明（本院卷第145-147頁）。

3.原告雖以前開情詞作為主張，惟依首揭公務員服務法第2條但書規定，原告如係因個人健康因素及當時新冠肺炎影響下之特殊時空背景，對於長官批示由原告與約僱服務員2人出席聯合行銷會議之命令有疑慮時，自得以口頭或書面隨時向長官陳述，然原告並未提出任何口頭或書面陳述，即逕自決定不出席會議，且經被告發現後，未即時依便簽批示提出說明，迄副館長以電子郵件催告後始行提出，顯見原告對於長官就其監督範圍內以書面所發之指示，確有連續不服從，且

有擅斷之事實，其情節較重，故被告認定原告之行為違反公務員服務法第2條之規定，經核與卷證資料相符，並無違誤。至於原告主張：係因遵守中央流行疫情指揮中心之規範及尊重教育部以1人出席之原則下，僅由承辦人黃致鈞代表與會乙節。經查，教育部僅指示以1人出席為原則，並未強制規定被告僅能指派1人與會，況若僅1人出席之情形，被告亦已陳明應由擔任主管之原告代表被告與會，而非由任職不久約僱服務員黃致鈞與會，以示尊重，原告未事先向被告報告並獲同意，即擅自決定僅派黃致鈞出席聯合行銷會議，確屬違背長官之命令。

㈢被告依獎懲要點第9點第8款以原處分核定原告記過1次，適法有據，原告訴請撤銷原處分為無理由：

1.公務員服務法第22條規定：「公務員有違反本法者，應按情節輕重分別予以懲處；其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」公務人員考績法第12條第1項第1款規定：「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。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。」公務人員考績法施行細則第13條第3項規定：「嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。」獎懲要點第1點規定：「國立自然科學博物館（以下簡稱本館）為辦理職員獎懲案件，依公務人員考績法施行細則第13條第3項規定訂定職員獎懲處理要點（以下簡稱本要點）」。第9點第8款規定：「有下列具體不良事蹟之一者，記過：……㈧其他違反公務人員法令之規定事項，情節較重。」

2.按公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度，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。故公務人員之平時成績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘地，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：⑴行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。⑵法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。⑶對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。⑷行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑺作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑻行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（最高行政法院109年度判字第657號、108年度判字第367號判決意旨參照）。

3.經查，原告之行為連續違反公務員服務法第2條規定，情節較重，已如前述。被告所屬營典組將原告上開違失行為提請被告考績暨甄審委員會審議，經通知原告出席會議及提出書面表達意見後，被告考績暨甄審委員會決議給予原告記過1次之懲處。次查，被告109年度考績暨甄審委員會委員共11人，其中當然委員1人、機關首長指定委員6人、票選委員4人，男女性別比例5比6（本院卷第375-403頁），其人員之產生、組成與考績委員會組織規程第2條規定相符，而於審議原告之懲處案時，原告因迴避自身案件而不參與投票，蘇委員靜娟因曾參與調查自請迴避，扣除迴避委員2人及主席不參與投票後，經其餘8位委員投票結果過半數（6位）決議

記過1次（本院卷第157-160頁），符合考績委員會組織規程第4條之規定，是被告109年度考績暨甄審委員會的組織、決議程序係屬合法。從而，被告依據獎懲要點第9點第8款規定，以原處分核定原告記過1次，適法有據。

4.原處分並無懲處法令依據不明確、違反比例原則、一事不二罰原則、平等原則、不當聯結禁止原則等情形：

⑴原告雖提出109年5月5日聯合行銷會議之會議紀錄，主張聯合行銷係採輪流辦理方式，與原告未出席該會議無關，且於公務無影響，被告將「……僅由所屬約僱服務員代表出席，致使教育部誤認科博館不重視且不願承擔社教及文化機構聯合行銷責任」與原告於疫情期間未出席教育部會議為「不當聯結」，違背行政法上「不當聯結禁止」原則等語。然查，原處分之獎懲事由載明：「連續2次未依指示奉派出席109年5月5日教育部及同年月15日由國立科學工藝館召開之『研商109年度暑假及110年度寒假國立社教機構及文化機構聯合行銷』會議，且事先無陳報不出席之原因，經長官109年5月28日要求提出書面報告說明，亦未積極處理，屢次違反公務員服務法第2條規定，情節較重。」而且，違反公務員服務法第2條，以不服從長官的命令為已足，並不以發生一定的結果為必要，故客觀上原處分之懲處理由即已足夠，並不需要聯結「致使教育部誤認科博館不重視且不願承擔社教及文化機構聯合行銷責任」之結果。原告此部分主張，容有誤會。

⑵經本院函詢教育部後，教育部以110年6月3日函（本院卷第283-293頁）覆本院略以：「說明：……二、本部近年聯合行銷活動以補助或委託所屬館所籌辦，並事先徵詢歷年承辦之館所續辦意願，如有必要則會商協調，以利活動

順利進行，先予敘明。三、經查105年至108年國立社教機構及文化機構聯合行銷活動由國立自然科學博物館（以下簡稱科博館）統辦，109年依例徵詢各館承辦意願，該館約僱人員黃先生於000年0月00日電郵回復，已連2年統辦本項活動，並另籌辦第1屆臺灣科學節；蔡女士亦致電因承辦人異動頻繁且經驗不足，希其他館所輪流主辦及協辦。……」等語。依該函文可知，聯合行銷活動係由教育部所屬館所籌辦，且教育部事先會徵詢續辦意願，如有必要則會商協調。是以，聯合行銷活動並非如原告主張係輪流辦理，此由該函文所附「本部所屬館所近年承辦國立社教機構及文化聯合機構聯合行銷分工事項彙整表」（本院卷第293頁）亦可佐證。再者，教育部於開會前詢問109年承辦意願時，原告擅自向教育部承辦人表達，因被告所屬承辦人員異動頻繁且經驗不足，希由其他館所輪流主辦及協辦，雖原告主張其僅係向主辦單位告假並說明營運科之實際情況，然依教育部之函覆，原告顯已向教育部表示不願續辦之意。從而，原告未經請示上級主管是否繼續承辦，即逕自表達拒絕續辦之意，更未依被告批示即擅自缺席聯合行銷會議，其情節已較原處分所認定者為重，故被告以原處分核予記過1次之懲處，並無恣意濫用之情事。

⑶依前述公務員服務法第2條、第22條、公務人員考績法第12條第1項第1款、公務人員考績法施行細則第13條第3項等規定可知，公務員如有違反服從義務，服務機關得依其所訂定之獎懲標準核予申誡或記過之懲處。本件被告依獎懲要點第9點第8款核定原告記過1次之懲處，而該規定係以「其他違反公務人員法令之規定事項，情節較重」為其懲處要件，本件原告之行為係連續2次違反公務員服務法

第2條規定之服從義務，情節較重，符合該款之規定，是被告依懲處要點第9點第8款規定核予懲處，並無原告所稱法令依據不明、理由不備或標準不明之情事。

⑷至於原告主張原處分違反一行為不二罰原則一事，經查，公務人員考績法第12條第1項第1款規定之懲處種類為：申誡、記過及記大過3種，並無所謂之「斥責」或「口頭申誡」，是以原告主張其遭館長於開會中斥責，又遭被告核定記過1次，違反一行為不二罰等語，並不可採。

⑸再者，原告雖提出甲證4、5、6及被告機關過去差勤懲處案為例，據以主張原處分違反比例原則、平等原則，然甲證4網路新聞之背景事實係當時衛生署疾病管制局副局長之言論不當；甲證5係新北市政府關於違反公務員服務法第13條之懲處原則；甲證6則是公務人員酒後駕車之建議處理原則；另被告機關過去的差勤懲處案例係違反公務人員請假規則，其情節經核均與本件事實所涉之公務員服務法第2條規定無關，自無從比附援引。

㈣綜上所述，原告上述主張均無可採，被告以原處分核定原告記過1次之懲處，並無違法，復審決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由。

㈤本件判決基礎已經明確，原告請求被告提供10年來之懲處處分，經核並無必要；另兩造其餘攻擊防禦方法核於本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　10　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　陳　文　燦

法　官　張　升　星

法　官　楊　嵎　琇

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
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）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	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

審訴訟代理人	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（一）、（二）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（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　10　　日

書記官　莊　啓　明