

# 調 查 報 告

壹、案由：基隆市公車處為早日達其修理廠委託民營之目標，雖曾就業務委外之精簡職工領取退休、資遣費用適用相關法令疑義向相關主管機關請釋，然就其理應遵循之行政規則未予詳查，即於勞資會議以協助猶未屆齡退休而願配合辦理資遣之員工轉職就業為由，率允諾發放「輔導轉業鼓勵金」，致衍生爭議案。

貳、調查意見：

基隆市公共汽車管理處(下稱公車處)自105年12月2日起將其所轄修理廠業務委託民間執行，原本修理廠員工28人中有6人轉任基隆市政府環境保護局清潔隊員及1人轉任公車處駕駛員，餘21人在公車處於105年4月20日勞資會議中決議「勞資雙方同意加發輔導轉業鼓勵金(下稱轉業鼓勵金)」後，同意辦理退休或資遣，惟嗣後因審計部臺灣省基隆市審計室(下稱基隆市審計室)多次去函基隆市政府及公車處表示發放轉業鼓勵金之法源依據有疑義，公車處遂未能依勞資會議決議發放轉業鼓勵金予該21位員工，該21人中之20人訴請臺灣基隆地方法院(下稱基隆地院)判令公車處履行契約，而致生本案爭議。本案經公車處函<sup>1</sup>送相關卷證資料，已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

- 一、基隆市公車處先後於104年8月及11月間函詢高雄市政府交通局意見，並於105年1月間函請行政院人事行政總處(下稱人事總處)釋示修理廠業務委外經營其人員精簡適用法令疑義，該二機關皆函復應適用行政院訂頒之「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原

---

<sup>1</sup> 基隆市公共汽車管理處106年8月4日基車人字第1060003004號函。

則」，依該處理原則第6點規定之給與標準僅有基本給與(退休金或資遣費)及加發給與(加發七個月薪給之慰助金)，人事總處於105年3月間亦函復基隆市政府依該處理原則已刪除原保險年資損失補償給與之規定，公車處對專案精簡人員之給與規定應已知悉。惟公車處卻於105年4月18日「修理廠業務委外技工(助)因資遣要求勞保損失補償說明會」及同月19日「公車處修理廠維修業務委外工作推動小組第4次會議」決議以轉業鼓勵金照顧資遣員工，同月20日公車處工會隨即召開「105年度第1次勞資會議」，決議勞資雙方同意加發修理廠離職員工轉業鼓勵金。該決議內容嗣經該府社會處先後於105年10月及11月二度函詢勞動部，雖經該部函復「依勞資協議由公車處發給不低於法定標準之資遣轉業金，自無不可」，惟嗣經基隆市審計室於105年11月及12月間三度函復指出發放轉業鼓勵金有適法性疑義，除逾越上開處理原則第6點規定外，並違反「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點應報行政院核准之規定。公車處事先既已知悉上開處理原則之給與規定，卻仍在上開會議中允諾額外加發轉業鼓勵金予修理廠員工，對於基隆市審計室指明之補救措施(即研擬於「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」明定，並報行政院核准)未積極應對，處理程序未盡周妥。

(一)公車處發放轉業鼓勵金之經過：

- 1、公車處為改善公車營運體質，避免虧損情形加劇，爰依營運改善計畫將修理廠車輛維修及保養業務執行委外，並於104年7月間簽准成立「基隆市公共汽車管理處修理廠業務委外工作推動小組」，職司研議修理廠業務委外辦理過程之相關事項。

- 2、公車處函詢以下行政機關之意見，應可知悉「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」第6點所規定之給與項目僅限基本給與(退休金或資遣費)及加發給與(加發七個月薪給之慰助金)，已無原保險年資損失補償給與或其他補助之規定：
- (1) 二度函詢高雄市政府交通局將其修理廠委外辦理之經驗：
- 〈1〉公車處於104年8月11日函詢高雄市政府有關原所屬公車處修理廠人員退休資遣疑義，經該府交通局以104年8月18日高市交秘字第10404557300號函復：「……有關貴處辦理修理廠維修業務委外作業，查行政院訂有『事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則』，建請貴處逕向行政院人事行政總處洽詢相關作業程序為宜。」
- 〈2〉公車處於104年11月11日函詢高雄市政府交通局有關辦理民營化作業問題，經該局以104年11月17日高市交秘字第10438758100號函復：「……查原本市公車處辦理民營化作業係遵照行政院『事業機構專案(裁減)要點處理原則』相關作業程序，爰建請大府依據行政院函頒之規定辦理為宜……。」
- (2) 公車處依高雄市政府交通局104年8月18日高市交秘字第10404557300號函之建議，於同月20日函請人事總處釋示有關修理廠將辦理委外作業，該廠人員退休資遣疑義，經人事總處以104年8月26日總處組字第1040044127號函復：「本案所詢事項請貴府會徵勞政單位意見依權責核處。」公車處隨即於同月31日函詢基隆市政府社會處有關修理廠辦理維修業務委外作業是否

補助修理廠人員退休金或資遣費等事宜，經該處以104年9月11日基府社關貳字第1040052359號函復：「貴處因委外作業涉及渠等技工退休金及資遣費之問題，倘該屬技工有勞動基準法適用，其勞工退休金及資遣費給付係屬公法上強制給付義務，雇主應依勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定足額給付退休金或資遣費；未符合退休條件者本府尚無補助之相關規定。……」

(3) 基隆市政府公車處及社會處先後二度函詢人事總處修理廠業務委外經營之相關疑義：

〈1〉公車處於105年1月25日函請人事總處釋示有關修理廠業務委外經營，其人員精簡適用何項法令疑義，經人事總處以105年2月22日總處給字第1050033300號函復：「……復查事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則第1點規定精簡(裁減)原因：(一)因營運虧損、業務緊縮或外包，須節簡人力，……綜上，所詢如確為辦理修理廠業務委外經營精簡人員，應依上開處理原則辦理……。」

〈2〉社會處於105年2月22日函請人事總處釋示有關公車處擬辦理修理廠業務委外經營，得否依相關規定加發7個月慰助金及給與10年勞工保險雇主負擔疑義，經人事總處以105年3月14日總處給字第1050035336號函復：「……復查行政院104年11月24日修正生效之專案精簡處理原則第6點明定之給與標準，包括基本給與及加發給與(慰助金)。另基於現行公、勞保離退人員已無保險年資損失問題，爰同原則第8點刪除原保險年資損失

補償給與之規定……。綜上，依專案精簡處理原則辦理專案精簡人員，尚無給予最高10年勞工保險雇主負擔給與之規定。

- (4) 行政院於104年11月24日修正施行之「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」第6點規定：「給與標準：(一)基本給與：1. 純勞工：各依其適用之退休、資遣法令規定標準給付退休金、資遣費。……。(二)加發給與：1. 依法得適用退休、資遣規定人員：(1)除屆齡退休(職)者外，最高得一次加發七個月薪給之慰助金……。」

3、公車處雖知悉上開規定，卻仍於105年4月18日及19日之會議中決議以轉業鼓勵金照顧資遣員工，並於同月20日公車處工會召開之「105年度第1次勞資會議」中決議加發修理廠離職員工轉業鼓勵金：

- (1) 公車處於105年4月18日召開「修理廠業務委外技工(助)因資遣要求勞保損失補償說明會」，會中基隆市政府社會處代表說明，勞保年資補償金法令上已刪除，無法源依據，但離退金及加發7個月部分為法定依據，一定核發給員工。所以額外再要求加發的損失補償已無法令依據，建議勞資雙方再協調可行方案及輔導協助轉就業。該說明會並作成會議結論一：修理廠技工(助)全數同意授權產業工會向公車處爭取輔導轉業金鼓勵再就業，額度依勞資協商同意，並依屆退年齡不同發給。
- (2) 公車處於105年4月19日召開「公車處修理廠維修業務委外工作推動小組第4次會議」(由交通旅遊處、人事處、財政處、主計處、行政處、

社會處及公車處等代表共同組成)，會中社會處吳處長再次表示，勞保年資補償金現已刪除，不具法定效力，但是勞資協商可以提供一個優於法律規定的空間，可以用轉業輔導金的名義，透過勞資協商的程序及結果，勞資雙方都有共識之下，確定屬於轉業輔導的人數、金額和分配辦法，大家簽字確認後，以作為協商依據。該會議並作成結論：「……(二)另工會表示……應協助補貼轉就業，擇期儘速召開勞資協商會議，以輔導轉業鼓勵金方式照顧資遣員工。(三)定4月20日下午二時召開勞資協商會議。」

- (3) 公車處工會於105年4月20日召開「105年度第1次勞資會議」，該會議決議，勞資雙方同意加發修理廠離職員工輔導轉業鼓勵金共計20人(人數請再確認)，金額為新臺幣(下同)3,982,608元，公車處工會並以105年4月21日基工總字第1050120018號函檢送該勞資協商會議紀錄至公車處。
- (4) 公車處以105年4月29日基車行字第1050001684號函檢送公車處工會「105年度第1次勞資協商會議建議案辦理情形表」，經查105年4月22日最後統計為21人辦理離職，加發輔導轉業金額為：4,259,178元。
- (5) 公車處以105年5月30日基車行字第1050002124號函復公車處工會，依「105年度第1次勞資協商會議紀錄」原決議20人，金額為3,982,608元，修正為21人，金額為：4,259,178元。

(二)對於能否由勞資雙方協議發給資遣轉業金之疑義，

基隆市政府社會處二度函詢勞動部，該部皆表示肯定之見解：

- 1、社會處於105年10月18日函詢勞動部有關修理廠業務委外，該廠技工除依勞動基準法規定辦理退休或資遣外，可否由勞資雙方協議發給資遣轉業金，經勞動部105年10月27日勞動關2字第1050024927號函復：「……查雇主與勞工針對勞動條件及勞動契約之相關內容，例如資遣費、退職金或資遣轉業金等，本得基於契約自由原則及誠實信用原則，以不低於勞動基準法所定基準，由勞資雙方協商議定之，若經勞資雙方達成合意，即具有民法債之效力，前揭勞資雙方協商議定方式，包括勞動契約及團體協約。……請貴府輔導勞資雙方依該法規定進行協商，協商內容得包括案內所提資遣轉業金發給標準及方式等……。」
- 2、社會處再次於105年11月3日函詢勞動部有關修理廠業務委外，該廠技工除依勞基法規定辦理退休外，可否再依勞資協議發給資遣轉業金，經勞動部105年11月11日勞動關3字第1050128450號函復：「…查雇主與勞工針對勞動條件及勞動契約之相關內容，例如資遣費、退職金或資遣轉業金，本得基於契約自由原則及誠實信用原則，以不低於勞動基準法所定基準，由勞資雙方協商議定之，若經勞資雙方達成合意，即具有民法之效力。基上，旨案依勞資協議由貴市公車處發給不低於法定標準之資遣轉業金，自無不可，請本權責妥處。」

(三)惟基隆市審計室先後於105年11月4日、12月5日及12月7日函復基隆市政府質疑轉業鼓勵金之適法性有

待商榷，且程序上未依「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點規定報經行政院核准等：

- 1、基隆市審計室以105年11月4日審基市一字第1050002945號函請基隆市政府查復公車處105年度1至8月份財務收支抽查結果一案，其中說明二之(二)部分略以，該處因「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」已刪除發放保險年資損失補償，欲透由勞資協議改以無法源依據之「轉業輔導金」名義發放，其適法性有待商榷，……，另查政府已於91年5月間制定就業保險法，提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，獲得失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼及健保費補助等保障，該處技工(助)均有投保就業保險，前揭轉業輔導金性質與就業保險法之給付，疑似有重複保障。以上，貴府允應查明妥處，或函請相關權責主管機關(人事總處及勞動部)釋示後，審慎研謀因應。
- 2、基隆市審計室以105年12月5日審基市一字第1050051652號函復基隆市政府略以，……查公車處係屬公營事業，相關員工給與及福利，除須遵守勞動基準法外，亦須依政府相關人事法規辦理；又依「全國軍公教員工待遇支給要點」規定<sup>2</sup>，該資遣轉業金之發放應報經行政院核准始得支給，惟「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」所列之給與標準，並未列有轉業輔導金之發放，且該處勞資雙方訂有團體協約，協約內容亦未包括資遣轉業金之發放，僅近期經勞資協

---

<sup>2</sup> 100年6月22日修正施行之「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點規定：「各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。」

議欲發放轉業輔導金，有悖「全國軍公教員工待遇支給要點」及基隆市政府陳報之「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」。……，倘有發放資遣轉業金之需，允請研謀於「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」明定，並報行政院核准後辦理。

3、基隆市審計室以105年12月7日審基市一字第1050051653號函復基隆市政府該室前以105年12月5日審基市一字第1050051652號函請查明妥處在案，並重申請基隆市政府允應督促所屬查明發放轉業輔導金之法令依據，又倘有發放之需，請研謀明定於「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」，且經行政院核准後再行辦理。

4、基隆市審計室以106年2月7日審基市一字第1060050068號函請基隆市政府就所屬公車處擬發放轉業輔導金之查處情形一案，仍待查告後續處理結果。

(四)對於基隆市審計室建議於「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」中明定發放轉業鼓勵金，並報行政院核准後辦理，基隆市政府之應對措施：

1、因「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」第6點明定之給與標準，僅基本給與(退休金或資遣費)及加發給與(7個月慰助金)2項，而公車處據此所訂之「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」所定給付項目亦不得逾越上開範疇。基隆市政府於105年12月間研議除上開專案精簡人員處理要點以外，擬以專案專款方式另陳報人事總處同意公車處發放獎勵金，惟經與人事總處聯繫溝通後，未正式行文。

2、基隆市政府於106年1月間著手研擬訂定「基隆市

公共汽車管理處修理廠職工發放輔導轉業金實施要點」，擬以自治條例訂定方式，送經市議會審查通過後，發放修理廠職工轉業鼓勵金，惟因研訂內容限制專案精簡職工僅能擇一請領轉業鼓勵金或失業給付，與職工原有期待相差甚遠，且已有多位職工前往申請失業給付，爰停止該要點之擬訂作業。

3、106年2月20日施行之「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」：

(1) 第1點規定：「為因應基隆市公共汽車管理處（以下簡稱公車處）修理廠維修及保養業務委託民間辦理，原有職工因無法另行安置而須精簡人員，特依行政院訂頒之『事業機構專案精簡（裁減）要點處理原則』第2點規定，訂定本要點。」

(2) 第6點規定：「給與標準如下：(一)基本給與：依公車處職工所適用之退休、資遣法令規定標準給付退休金、資遣費。……。(二)加發給與：1. 除屆齡退休者外，一次加發七個月薪給之慰助金……。」

(五) 公車處原承諾發給修理廠職工之轉業鼓勵金，雖經勞動部二次函復表示，該處發給勞方不低於勞動基準法所定之標準，尚無不可，惟經基隆市審計室多次來函質疑其適法性後，公車處旋即未發放予職工。而106年2月20日施行之「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」第6點亦僅有基本給與及加發給與(慰助金)，未包括轉業鼓勵金，致之前在勞資協商會議中承諾之轉業鼓勵金無從發放，遂衍生後續之民事訴訟。

(六) 綜上，公車處事先既已知悉「事業機構專案精簡(裁

減)要點處理原則」之給與規定，卻仍在上開會議中允諾額外加發轉業鼓勵金予修理廠員工，對於基隆市審計室指明之補救措施(即研擬於「基隆市公共汽車管理處專案精簡人員處理要點」明定，並報行政院核准)亦未積極應對，處理程序未盡周妥。

- 二、由於公車處在未充分掌握應遵循之法令規定前，即於上開會議中承諾發放轉業鼓勵金，嗣後因前揭因素未能依約給付，致20位修理廠職工於106年3月13日向基隆地院訴請公車處履行契約，經該院於106年5月10日作成106年度勞訴字第13號判決，判處被告公車處敗訴，應給付原告20人系爭轉業鼓勵金及利息，主要理由是上開勞資會議所作成之結論顯然已就「加發輔導轉業鼓勵金之對象及其具體金額」等契約必要之點即契約「要素」達成相互意思表示之一致，可認定兩造間成立契約。嗣經市長於同年6月12日批示不上訴，公車處經報准市政府同意辦理超支併決算後，於同年7月21日依該判決發放轉業鼓勵金合計4,192,587元(含利息71,694元)。法院判決雖指明系爭會議結論同意發放「輔導轉業鼓勵金」之目的，在協助「猶未屆齡退休而願配合辦理資遣之原告轉職就業」，以達其早日完成修理廠委託民營之政策方針，於客觀上並無意思表示錯誤可言，惟被告就其「理應遵循之行政規則」欠缺主觀認識乙事，本即具有疏未詳實查核之過失責任，是以被告因己之過失，導致允諾發放「輔導轉業鼓勵金」所衍生之行政違失，屬被告理應自行承擔之行政責任，而不容被告於事後藉詞錯誤，隨意撤銷以掩飾其先前不知行政規則之違失等語。準此，基隆市政府應通盤檢視其所轄機關就本案處理程序之適法性及妥當性。

- (一)基隆地院106年度勞訴字第13號判決被告(公車處)

應給付原告20人如該判決附表一(略)所示金額，及均自106年3月17日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，內容摘要如下：

1、兩造間對於「加發附表一所示輔導轉業鼓勵金」已成立契約：

(1) 原告主張兩造已藉由系爭會議結論，達成「加發附表一所示輔導轉業鼓勵金」之意思表示一致，是以被告自應依約履行等語，固經被告否認如前。惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，民法第153條第1項、第2項前段定有明文。而所謂必要之點，即契約「要素」(契約成立所不可或缺之要件)意思表示一致，通常係指「雙方當事人就權利、利益之拋棄，或義務、負擔之承受相互同意」者而言，故就是否「加發修理廠離職員工輔導轉業鼓勵金」而論，當事人倘已明確約定「加發輔導轉業鼓勵金之對象及其具體金額」，即可認當事人雙方業就該契約必要之點即契約「要素」達成相互意思表示之一致，該「加發修理廠離職員工輔導轉業鼓勵金」之契約即為成立。查兩造作成系爭會議結論以前，被告曾先於105年4月19日，召開業務委外工作推動小組第四次會議，而觀其會議紀錄係載：「……結論：(一)勞保年資損失補償已無法源依據，無法發給，離退金及加發7個月部分依法發給，並視實際委外日確定後精算金額。(二)另工會表示現今經濟景氣員工資遣後生活上負擔極大，應協助補貼轉就業，擇期儘速召開勞資協

商會議，以輔導轉業鼓勵金方式照顧資遣員工。(三)定4月20日下午二時召開勞資會議」……，客觀上已足見被告嗣後召開之105年度第一次勞資會議，無非係為解決「欠缺發放『勞保年資損失補償』法源依據之情形下，如何透過勞資協商之方式，使資方即被告取得發放『輔導轉業鼓勵金』予勞方即原告之根據，從而協助彼等配合資遣之員工轉職就業」之問題。

- (2) 嗣被告果於翌日即105年4月20日召開105年度第一次勞資會議，而觀其會議紀錄敘載：「……提案一：討論基隆市公共汽車管理處修理廠業務委外案，有關技工(助)輔導轉業鼓勵金權益。說明：1. 依據基隆市公共汽車管理處修理廠業務維修業務委外工作推動小組第四次會議議決辦理。2. 修理廠員工原可依勞基法相關規定工作至退休日止，依法領取退休金及勞保退休金之應有權益。公車處因故須將業務委外導致員工工作不保，離職後生活堪慮，為保障員工離職後生計，建議核發修理廠離職員工輔導轉業鼓勵金。……決議：『勞資雙方同意，加發修理廠離職員工輔導轉業鼓勵金共計20人，金額：3,982,608元(如附件)』……」等語，亦明確可知兩造藉由上開勞資會議所作成之系爭會議結論，顯然已就「加發輔導轉業鼓勵金之對象(含原告20名、訴外人1名)及其具體金額(總計21人，金額合計4,259,178元，而原告20名之發放金額則如附表一所示)」等契約必要之點即契約「要素」達成相互意思表示之一致，而可認兩造間成立「加發修理廠離職員工輔導

轉業鼓勵金如附表一所示」之契約。

2、並無民法第71條「違反強制或禁止規定」及第72條「背於公共秩序或善良風俗」之情形：

(1) 被告固又執人事總處及基隆市審計室相關來函抗辯系爭會議結論違反行政院制頒之「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」、「全國軍公教員工待遇支給要點」，依民法第71條、第72條規定應屬無效云云。

(2) 惟無論處理原則，抑係支給要點，當屬「未」直接對外發生法規範效力之行政規則，而「非」直接對外發生法規範效力之「法律規定」，充其量祇有拘束被告與其他行政機關之對內效力，而無要求人民即原告同受拘束之法規範對外效力，兼以被告作成系爭會議結論之時，亦未對原告曉示上揭內規並將其納為「系爭會議結論能否履行之前提」，此觀上開105年4月19日業務委外工作推動小組第四次會議、105年4月20日第一次勞資會議之提案討論內容即明，則被告於兩造作成系爭會議結論以後，改而要求原告同受上揭內規拘束，客觀上自欠根據而無所憑，且就令被告履行系爭會議結論違反上揭內規而難避免行政責任，核此亦屬被告自身之問題，應由思慮不周之被告自行承擔，而與民法第71條所稱「違反強制或禁止規定」之情形迥不相牟。

(3) 又被告以系爭會議結論同意發放「輔導轉業鼓勵金」之目的，既在協助「猶未屆齡退休而願配合辦理資遣之原告轉職就業」，以達其早日完成修理廠委託民營之政策方針，則其當與國家社會之一般利益相合，且尤無涉於一般之道德

觀念，而不生民法第72條所指「背於公共秩序或善良風俗」之問題。

- (4) 是以被告執前詞謬稱系爭會議結論依民法第71條、第72條規定無效云云，無非為將其己身之行政責任，變相轉嫁予原告代其吸收，乃欠缺擔當之推諉情詞，俱非可取。

3、不得依民法第88條第1項前段規定向原告「撤銷」錯誤之意思表示：

- (1) 被告固又辯稱其意思表示「錯誤」，進而宣稱其已依民法第88條第1項前段規定，向原告「撤銷」錯誤之意思表示云云。
- (2) 查被告藉由上開勞資會議作成系爭會議結論，允諾發放「輔導轉業鼓勵金」如前，其意思表示之「內容」本身並無錯誤，且被告斯時內心所想，乃「藉由發放『輔導轉業鼓勵金』協助『猶未屆齡退休而願配合資遣之離職員工轉職就業』」，而其呈現於外界之表現行為，亦同為「輔導轉業鼓勵金」之允諾發放，則自客觀以言，被告斯時之內心意思當亦核與其呈現於外界之表示行為相符，而無「若知其事情即不為意思表示」之「表示行為錯誤」之可言！
- (3) 至系爭會議結論雖與上揭處理原則、支給要點不合，被告亦屢執權責單位嗣後之糾正函文，宣稱倘其事先得悉上揭處理原則、支給要點，其即不可能允諾發放「輔導轉業鼓勵金」並作成系爭會議結論，是自可認其意思表示尚有錯誤云云，然被告所指，充其量僅屬意思形成之過程中，對於就其決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實，認識不正確之「動機錯誤」，而非意思表示錯誤，且此之「動機錯誤」，

既非當事人之資格錯誤，亦非物之性質錯誤，是以依上開說明，就令被告宣稱「其事前不知上開處理原則、支給要點」云云無訛，亦不容被告援民法第88條規定主張「撤銷」。更何況，上開處理原則、支給要點，乃「未」直接對外發生法規範效力之「行政規則」，是被告就其「理應遵循之行政規則」欠缺主觀認識乙事，本即具有疏未詳實查核之過失責任，是被告因己之過失，不知上揭處理原則、支給要點，導致允諾發放「輔導轉業鼓勵金」所衍生之行政違失，同屬被告理應自行承擔之行政責任，而不容被告於事後藉詞錯誤云云，隨意撤銷以掩飾其先前不知行政規則之違失。

(二)公車處於收受判決後之處理情形：

- 1、公車處於106年5月23日收送上開判決書後，對於本案是否上訴高等法院，為求審慎，先後於106年6月8日(簽會基隆市政府相關單位)、6月12日簽陳市長裁示後，奉市長裁示依律師等人法律意見，不再上訴高等法院。主要考量係於修理廠業務委外之前，於相關會議中作成同意加發職工轉業鼓勵金之決議，而承審法官認為上開會議中之結論，係已就契約必要之點雙方意思表示一致，應認定雙方已有契約成立。基此，為避免訴訟時日久懸，多生利息損失，爰不上訴二審。
- 2、為發放本案轉業鼓勵金，公車處經報准市政府同意辦理超支併決算後，於106年7月21日依基隆地院前揭判決，發放修理廠精簡職工20人轉業鼓勵金，金額合計4,192,587元(含利息71,694元)。

(三)綜上，公車處105年4月19日及公車處工會同月20日召開之會議結論同意發放轉業鼓勵金之目的，雖在

協助「猶未屆齡退休而願配合辦理資遣之原告轉職就業」，實際上對於修理廠委外經營之過程中甚為平順亦有所助益。惟法院判決亦指摘公車處就其「理應遵循之行政規則」欠缺主觀認識乙事，本即具有疏未詳實查核之過失責任，是公車處因己之過失，導致允諾發放「輔導轉業鼓勵金」所衍生之行政違失，屬公車處理應自行承擔之行政責任。準此，基隆市政府應通盤檢視其所轄機關就本案處理程序之適法性及妥當性。

參、處理辦法：

- 一、調查意見函請基隆市政府及所屬公共汽車管理處確實檢討改進，並於2個月內見復。
- 二、調查意見函送審計部。
- 三、檢附派查函及相關附件，送請交通及採購委員會處理。

調查委員：林雅鋒

江綺雯