

# 壹、逾假未歸篇

## 一、案情概述

海巡人員甲原應於某日晚間歸隊收假，然其因個人因素，未向所屬主官(管)告知原因即逾假未歸，該單位透過管道多次聯繫未果，經發布離營通報後，甲始於通報翌日主動歸隊，依陸海空軍懲罰法第 15 條，甲疑涉有行政責任，若甲意圖長期脫免職役而離去或不就職役，則恐涉及刑事責任。

## 二、風險評估

### (一) 預防機制不健全

逾假未歸案件有諸多肇因，如適應不良、吸毒成癮、感情受創、家庭變故或財務危機等，但患生於所忽，禍起於細微，任何案件發生，皆有其徵兆，單位主官(管)若未能於平時多加關懷同仁，先期掌握異常情況，恐難以防範於未然。

### (二) 法紀觀念不嚴謹

少數同仁法紀觀念淡薄，適應力及自我約束力較低，易受旁人及社會風氣影響，致誤蹈法網。

## 三、防治措施

### (一) 持恆法令宣教

各單位應藉由勤務宣教等時機，持續宣導風紀案例及違反者之刑事及行政責任，引為戒鑑，並培養同仁

「守法為榮、逃亡是恥」之紀律觀念。

## (二) 綿密內部管理

各級幹部應分層負責，完善單位內部管理及紀律要求，以良好之統御領導，要求環境內務、公差勤務及起居作息等，面對同仁逾假未歸案件，應恪遵依法行政，檢討行政懲處，涉有違法者則依法偵辦，並應追查案件肇因，若因內部管理不善而肇案，應檢討失職人員，以整肅單位紀律，深化守法守紀文化。

## (三) 強化輔導作為

各級幹部應確立走動式、人性化及預防管理之觀念，強化所屬心輔工作，關懷掌握同仁情緒、財務及交友等，必要時轉介專業人員協處，並藉由日常觀察、幹部晤談及懇親活動等方式知官識兵，密切注意新進人員及特殊個案，先期發掘危安因素，迅速反應處理，又同僚們每日朝夕相處，培養近似於手足的袍澤情感，如發現異常徵候時，亦應積極表達關懷並立即向上反映，共同協助紓解壓力及調適身心，消弭潛存風險。

## 四、參考法令

### (一) 陸海空軍懲罰法第 15 條

現役軍人有下列違失行為之一者，應受懲罰：

- 一、怠忽職責或託故圖免勤務、訓練。
- 五、無正當事由逾假或不假離營。

(二) 陸海空軍刑法第 39 條

意圖長期脫免職役而離去或不就職役者，處五年以下有期徒刑。但於六日內自動歸隊者，減輕其刑。

戰時犯前項前段之罪者，處無期徒刑或十年以上有期徒刑。

前二項之未遂犯，罰之。