高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第160號
民國115年1月8日辯論終結

原　　告　張玉樺
訴訟代理人　黃立緯　律師
被　　告　臺南市南區龍崗國民小學

代　表　人　李啓榮
訴訟代理人　伍安泰　律師

上列當事人間公務人員請假規則事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年2月6日113公申決字第3號再申訴決定，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

原告起訴後減縮聲明為：「1、再申訴決定、申訴決定及原處分（即被告對原告民國112年3月24日簽呈所為暫不准予公傷假的批示）均撤銷。2、被告應依原告之申請，作成准予原告自112年4月13日起至112年8月13日之延長病假及112年8月14日起至113年8月13日之留職停薪更定為公假之行政處分。」經被告表示無意見（本院卷第265、266頁），並為本案之言詞辯論，依行政訴訟法第111條第1項、第2項規定，原告訴之變更，於法核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告任職被告教導處護理師，自111年5月4日起至同年12月31日止請延長病假，112年1月1日起至同年4月12日止休畢事假、病假及休假後，又自同年4月13日起續請延長病假，因

其所請延長病假迄至112年8月13日止即屆滿365天，所請延長病假於2年內合併計算已滿1年，依行為時公務人員請假規則（下稱請假規則）第5條第1項規定，請病假已滿延長之期限，仍不能銷假，應予留職停薪，原告爰於112年7月10日起申請留職停薪，經獲准並核定自同年8月14日起至113年8月13日止留職停薪。原告以112年3月24日簽呈，主張其因執行職務致傷病，必須休養療治，請求被告准予其申請公（傷）假，經被告審認後，以原處分否准所請。原告不服，提起申訴，被告以112年8月23日龍崗小人字第0000000000號函維持原決定（下稱申訴決定）。原告仍不服，提起再申訴，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）以113年2月6日113公申決字第3號再申訴決定駁回（下稱再申訴決定）。原告仍不服，遂提起本件訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、依請假規則第4條第5款規定，公務人員因執行職務以致傷病，必須休養或療治者，給予公假。又依公務人員保障法第19條及公務人員安全及衛生防護辦法第3條等規定，機關應提供執行職務之安全防護，包括「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」。復參酌保訓會106年函釋及勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」可知，公務員因執行職務，於工作場所遭受機關首長、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為（如職場罷凌），均屬上述範疇。故若因此致生傷病，自符合請假規則第4條第5款給予公假之要件。

2、原告自105年間到職迄今，因遭被告及其所屬人員諸多違法不當行為侵害，致患創傷後壓力症：

(1)105至107年間強迫從事非本職雜務與職場罷凌：被告前校長陳彥良強迫原告每日第2節下課時間到辦公室從事泡茶及切水果等雜務，壓縮本職工作時間，造成原告巨大壓力。107年7月間原告因處理傷病學生婉拒切水果，陳前校長竟在學

生面前對原告咆哮，事後反指原告態度不佳並予懲處。此外，107年7月校舍搬遷期間，陳前校長將原告獨自限制於無網路、無冷氣且偏僻之舊活動中心，並以沒有原告辦公桌為由拒絕原告進入設備較佳之組合屋辦公，且迫使原告獨自搬運物品，對原告為貶抑孤立之差別待遇。

(2)000年00月嘲笑學生事件：關於家長指控原告嘲笑學生一事，已經調查認定「校園霸凌不成立」且無此事實，家長亦簽署不調查同意書。陳前校長、前主任吳承蒲等人卻持續對外散布不實謠言，致家長誤解加深並投訴媒體，後續衍生109年、110年重複投訴，嚴重損害原告名譽。

(3)110年校園霸凌事件諸多違法不當情事：被告違反一事不再理原則，將早已認定霸凌不成立之「視力檢查回條」、「用藥三讀五對」事件再次納入霸凌調查，顯屬濫權。在「注射流感疫苗」事件中，家長已明確表達「願意在學校接種疫苗，就算原告在場也沒關係」，陳前校長卻故意詢問原告學生若未到校接種之備案，再斷章取義向家長傳達「原告不願讓學生在校接種」之不實訊息，導致家長投訴原告，原告因此承受極大精神壓力而罹病。

(4)陳前校長為息事寧人，在未經調查且無法令依據下，被告逕行發函臺南市政府教育局欲將原告調離現職。此外，被告更違法提供與罷凌案無關之原告長期上班所經處所長期監視錄影畫面供家長觀看，以挑選、檢舉原告上班行為。其後再由前校長、主任等人員指述原告有檢舉事項以外其他不當行為並予以懲處，整體有重大程序不正義。

(5)被告校長、主任及其他教職員上班泡茶、團購，與校方長期提供含糖零食飲料獎勵學生等行為，均未受罰；僅原告1人因代收團購及為檢測學生乳糖不耐症而提供微量含糖奶茶即遭懲處，顯係針對性差別待遇。至於指責原告情緒管理不佳、態度不好，多為主管片面之詞，缺乏具體事證。

3、原告長期遭受被告及其所屬人員違法不當行為侵害差別，身心受巨大傷害，原告之傷病與執行職務間具有因果關係。揆

諸前揭說明，原告之申請應符合請假規則第4條第5款「因執行職務以致傷病」之要件，被告辯稱原告罹病非因執行職務所致云云，並非事實。

(二)聲明：

1、再申訴決定、申訴決定及原處分均撤銷。

2、被告應依原告之申請，作成准予原告自112年4月13日起至112年8月13日之延長病假及112年8月14日起至113年8月13日之留職停薪更定為公假之行政處分。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

依請假規則第4條及銓敘部相關函釋、書函可知，公務人員欲請公假休養或療治，須因執行職務發生危險導致其意外受傷或猝發疾病，且其受傷或致病之原因與執行職務間具有因果關係，始足當之，而是否給予公假，應由機關長官本於權責，覈實認定。參酌原告提出之診斷證明，原告罹患焦慮及創傷後壓力症候群之病因，係源於其109年10月19日遭家長投訴有霸凌學生之行為，原告遭調查及其衍生行政違失所致。而原告因霸凌案衍生之行政違失，包含原告言行失檢、上班時間從事非公務行為、公務怠惰申誡及霸凌學生，分別經被告核予申誡1次、記過1次、申誡1次、申誡2次等懲處。原告病因既為109年10月19日遭投訴而經調查及後續發現相關行政違失與懲處而感到壓力所造成，則其罹病即非係因「執行護理師職務」所致。被告綜合相關診斷證明及原告之工作職掌，認定原告罹病成因與執行職務間不具因果關係，否准其公假之申請，確屬有據。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告依請假規則第4條第5款規定，請求被告作成准予原告自112年4月13日起至112年8月13日之延長病假及112年8月14日起至113年8月13日之留職停薪更定為公（傷）假之行政處分，是否有理由？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所述之事實，已經兩造分別陳述在卷，並有原告簡歷表及職務說明書（再申訴卷二第252至253頁）、差勤明細表（再申訴卷一第84至86頁）、原告112年7月10日留職停薪申請書（再申訴卷二第256頁）、被告112年7月17日龍崗小人字第0000000000號函（再申訴卷二第254至255頁）、原告112年3月24日簽（再申訴卷一第187至190頁）、申訴決定（本院卷第18至19頁）及再申訴決定（本院卷第20至27頁）在卷可稽，洵堪認定。

(二)應適用之法令：

1、公務員服務法

(1)第2條第1項：「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。」

(2)第13條第1項、第4項：「（第1項）公務員因公務需要、法定義務或其他與職務有關之事項須離開辦公處所者，應經機關（構）同意給予公假。（第4項）前3項公務員請假之假別、日數、程序及其他相關事項，除公務人員請假規則由考試院會同行政院訂定外，其餘非適用公務人員請假規則者，由總統府、國家安全會議及五院分別定之。但其他法律另有特別規定者，依其規定。」

2、行為時請假規則（111年6月27日修正，公務員服務法第13條第4項授權訂定）

第4條第5款：「公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在2年以內者。」

(三)原告得提起課予義務訴訟

司法院釋字第785號解釋指出：本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主

張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。公務員服務法第13條則規範，公務員符合一定要件，機關應給予公假、休假，因事、照顧家庭成員、婚喪、疾病、分娩或其他正當事由應同意請假。對於公務員請假之假別、日數、程序及其他相關事項，由考試院會同行政院訂定請假規則。其中第4條第5款規定：「公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在2年以內者。」前開公傷假制度揭示，國家作為雇主，對其所屬之公務員在執行職務時所發生的危害，應負起照顧與保護義務。公務人員若因執行公務而遭受傷病，國家應提供保障公務人員的健康權。原告既為公務人員，即為前揭規定保護內容所涵蓋之對象，就機關對公假之核給與否之決定，有請求被告應本其權責行使無瑕疵裁量之主觀公權利。是故，原告認其符合請公傷假之要件，並提出公傷假申請，被告不同意原告請公傷假，限制原告受憲法保障服公職權及健康權，非屬顯然輕微干預的措施或處置。原告依請假規則第4條第5款提出申請，遭被告否准（本院卷第17頁），經申訴、再申訴程序，自得提起課予義務訴訟。

(四)公務人員是否符合請假規則第4條第5款規定給予公假的構成要件，應由機關首長本其權責，依請假公務人員所檢附的醫療證明、其實際身心健康狀態、擔負的工作職掌及業務範疇等情形，綜合認定其所受傷病成因與執行職務發生危險間是否確有因果關係：

1、請假規則第4條第5款規定，機關給予公假之構成要件包括⑴須因執行職務發生危險；⑵因而導致意外受傷或猝發疾病。因執行職務發生危險而導致意外受傷或猝發疾病，應以其受

傷或發病原因與執行職務有因果關係為限。凡此涉及構成要件事實的認定，應由機關首長本其權責，依請假公務人員所檢附的醫療證明、其實際身心健康狀態、擔負的工作職掌及業務範疇等情形，綜合認定該等傷病成因與執行職務發生危險間是否確具因果關係（最高行政法院111年度上字第227號判決意旨參照）。經查，原告任職被告教導處護理師，自111年5月4日起至同年12月31日止請延長病假，112年1月1日起至同年4月12日止休畢事假、病假及休假後，又自同年4月13日起續請延長病假，因其所請延長病假迄至112年8月13日止即屆滿365天，所請延長病假於2年內合併計算已滿1年，原告於112年7月10日起申請留職停薪，經獲准並核定自同年8月14日起至113年8月13日止留職停薪乙節，為兩造所不爭執（本院卷第90頁），且有卷附相關事證可佐，應可認定。

2、次查，原告以112年3月24日簽，主張其於上班時間遭受不法侵害，長時間承受巨大工作壓力及不當懲處等事由（含原告前揭主張在內），導致焦慮恐慌病情，被告即於該簽呈上指示通報職場霸凌事件，並預計召開公務人員安全衛生小組會辦理後續事宜（本院卷第17頁）。嗣經原告於同年5月20日提出職場霸凌申訴調查，經臺南市政府教育局職場霸凌申訴調查小組作成調查報告書（本院卷第163至214頁），認定原告前揭主張均不構成職場霸凌（本院卷第213頁）。本院依職權調取上開職場霸凌調查案之行政卷宗，原告對於被告認為職場霸凌不成立之函復提出申訴遭駁回（職場霸凌卷三第55至57頁），向保訓會提起再申訴，亦經該會以113公申決字第28號再申訴決定駁回（職場霸凌卷四第78至88頁）。本院經核上開調查報告係由調查小組對原告、被告及其他相關人員進行訪談，並審酌相關書面資料，召開多次調查會議逐一對原告主張各項涉及職場霸凌之情事進行審議，尚無不可信之情況，自無從認定原告受有如其主張所示之職場霸凌行為。再者，證人即原任職於被告之人員林白姬於審理時具結證稱：我於83至110年任職於被告，被告陳彥良校長來之前

就有在那個時段泡茶、切水果。校長或學校有指派原告泡茶、切水果、財產管理、收發信件等。那個時段照往例是泡茶時間，校長請原告來泡茶，當下原告有學生，在那個空間裡面，學生聲音很大，所以校長必須大聲請原告泡茶，原告也很大聲回校長說我現在有小孩要處理救護所以沒辦法過去。關於原告對校長拍桌子的事件，當下我不覺得是一個拍桌子的事情。當時辦公室的人在討論事情，原告進來之後，原告幫忙處理午餐物件，所以聲音比較大聲，弄完之後，辦公室的聲音停了，原告問為什麼我進來你們就停止說話，他們當下有討論到考績的問題，至於內容我不清楚，校長在他的辦公桌的位置，站起來對原告說以你這種態度，我有權利可以打你的考績。被告教職員人數大概有二個組長、二個主任，六個班級、一個護理師、一個技工、一個工友，會計、人事都是外兼的。以我的認知原告與校長的關係一開始是和睦的。從校舍搬遷之後一直到學童案件開始就沒有跟之前一樣和睦等語（本院卷第312至316頁）。上開證人所述，與前揭調查報告訪談人員與調查結果大抵相符（本院卷第166至184、197、198頁）。至多僅能認為原告與被告前校長之關係不睦，尚不能認為被告或前校長對其有為職場霸凌之行為。原告雖提出精神科診斷證明書，證明其患有環境適應障礙併混合性焦慮及憂鬱症狀、創傷後壓力症等（本院卷第251至262頁），經本院送請高雄榮民總醫院對原告進行精神狀況鑑定，鑑定書指出「原告符合慢性創傷後壓力症候群合併憂鬱症狀之常見表現。原告多年來因已衍伸許多相關壓力事件（包括懲處、訴訟等），其創傷後壓力症候群應屬累進性壓力反應而非針對單一事件」等情（本院卷第279至288頁）。考量原告除前揭申訴職場霸凌案以外，尚有遭家長投訴霸凌學生（本院112年度訴字第138號判決）及因違失行為遭被告懲處（本院112年度訴字第100號判決），原告要處理上述諸多事件，顯然會對原告之精神狀況帶來高度壓力，雖能認定原告上述病症與職場環境適應不良有關，然尚不能證明原告

發病原因與執行職務有因果關係。從而，被告前已依原告申請准予自111年5月4日至同年12月31日之延長病假、112年1月1日至同年4月12日之事假、病假及休假、同年4月13日至8月13日之延長病假及112年8月14日至113年8月13日之留職停薪，原告復提出本件申請，請求自112年4月13日至同年8月13日之延長病假及112年8月14日至113年8月13日之留職停薪更定為公傷假，被告本其權責，依原告所檢附的醫療證明、實際身心健康狀態、擔負的工作職掌及業務範疇等情形綜合認定原告所患疾病並非執行職務所致，原處分核無瑕疵可指。原告主張，應無理由。

六、綜上所述，原處分並無違誤，申訴、再申訴決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，並請求如聲明第2項所示，為無理由，應予駁回。本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併此說明。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　22　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　邱　美　英

法官　黃　奕　超

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
(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。
(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(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　　115　　年　　1　　月　　23　　日

書記官　李　佳　芮