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57號
民國113年9月12日辯論終結

原告 楊瓊
訴訟代理人 謝明佐 律師
(法扶律師)
被告 經濟部產業園區管理局

代表人 楊伯耕
訴訟代理人 尤挹華 律師

上列當事人間確認法律關係存在(不存在)事件，原告提起行政訴訟，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

一、事實概要：

原告原係「經濟部所屬產業園區管理機構110年度新進約僱人員甄選錄取人員」，前由改制前經濟部工業局(下稱工業局)以民國111年2月21日工人字第00000000000號函僱用為該局所轄工業區環境保護中心之約僱人員(環保組化驗)，原告於111年3月22日報到，依據「經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法」(下稱人事管理辦法)第11條規定，約僱人員應先試用6個月，期滿成績合格者，正式僱用；因原告試用成績不合格，工業局再以112年1月17日工人字第00000000000號函延長試用期間4個月，並調派原告至所轄官田工業區服務中心任職，於試用期間屆滿後，因原告有試用期間品行不良或工作不力之情事，工業局遂依人事管理辦法第11條第4項第1款、第2款規定，以112年7月7日工人字第00000000000號函核定解聘原告，於000年0月0日生效，原告不服，

01 向臺灣臺南地方法院（下稱臺南地院）起訴，請求確認僱傭
02 關係存在及給付工資等，經該院112年度勞訴字第104號民事
03 裁定移送本院。

04 二、原告起訴主張及聲明：

05 (一)主張要旨：

06 1、原告係報名「經濟部所屬產業園區管理機構110年度新進約
07 僱人員甄試」考取約僱人員，依據甄試簡章關於錄取與進用
08 第4點規定：「經進用人員到職後，應先試用6個月，期滿成
09 績優良者正式僱用。試用期間經考評品行不良或工作不力
10 者，應即解僱。」且工業局111年2月21日工人字第00000000
11 000號函，亦載明依據人事管理辦法第11條規定，初任聘用
12 或約僱人員，應先試用6個月，期滿成績合格者，正式聘
13 （僱）用。依據上開簡章及函文，原告之試用期係6個月，
14 且無延長之規定，故工業局112年1月17日工人字第00000000
15 000號函延長試用期4個月並不合法。則被告逕以人事管理辦
16 法第11條第4項第1款解聘原告，即不合法。又依人事管理辦
17 法第11條第4項第2款規定，聘用單位如認被聘用人業務不適
18 任應先調整職務，但原告先在工業區環境保護中心環保化驗
19 組任職，之後調派至官田工業區服務中心，同樣擔任化驗組
20 人員，可見被告自始並未調整原告職務，被告逕以人事管理
21 辦法第11條第4項第2款規定解聘原告，亦非合法。

22 2、被告可對原告減薪、扣薪、記過，或停聘一段期間，即能達
23 到懲戒原告之效果，但被告直接解聘，原告之情節是否已達
24 非解聘不可之不得已程度，被告之解聘手段顯不具相當性，
25 故被告以人事管理辦法第11條第4項解聘原告，顯然違反
26 「解聘之最後手段性」，有違比例原則、相當性原則。原告
27 於112年2月6日調派至官田工業區服務中心，於112年3月13
28 日原告新的業務職掌生效，而原告經內部訓練後於同年3月2
29 5日取得「檢驗員」、「樣品管理員」、「採樣員」等職務
30 授權，且評估說明認為原告之訓練結果及能力符合繼續勝任
31 及授權，可見即使原告有「廠內單元水質檢驗報告表」出具

01 日期時間不合理及特殊異常情事發生之情形，仍不影響原告
02 之專業能力，被告認為原告可堪勝任工作。

03 3、原告於112年2月6日調派至官田工業區服務中心，工作內容
04 為官田產業園區污水廠廠內水質檢測分析，原告每日需計算
05 包含進流水等9個檢體之ph值、懸浮微粒（SS）、化學需氧量
06 量（COD）各9次。被告指述原告有多次提出日報時間超出當
07 日下午5點，但須於當日下午5點前提出之依據為何，被告並
08 未提出相關內部規則，則被告以此指摘原告有不適任之情形
09 並不合理。其次，揆諸112年3月27日至29日廠內單元水質檢
10 驗報告表，原告雖於翌日提出，但主管簽署日期距離原告提
11 出日期超過兩日，足以說明即使提出報告表超過當天下午5
12 點，並不影響廠區作業，對被告亦未生危害，何況112年4月
13 1日至5日適逢清明連假，原告4月6日上班不但須提出前5日
14 之報告外，尚須進行當天之水質檢驗，超出當日下午5時方
15 提出報告，非無正當理由，亦未造成被告危害。

16 4、授權前依據官田工業區服務中心環保組實驗室訓練考核、授
17 權及能力監控評估表，原告於112年3月25日經評定訓練結果
18 及能力能繼續勝任及授權，因此被告表示原告在112年3月25
19 日前之工作能力不足並不成立。關於授權後期間共63天，原
20 告每日需檢驗之檢體為9個，共檢驗567次，而依照被告列表
21 授權後之ph值、懸浮微粒（SS）、化學需氧量（COD）計算
22 錯誤分別為1次、3次、12次，未符合品質管制分別為0次、1
23 3次、1次，數值修整原則判定錯誤分別為4次、3次、2次，
24 廠內單元水質檢驗報告表數據無法出具分別為0次、11次、0
25 次，以原告2月6日到職，3月25日獲得授權，不到兩個月之
26 出錯率甚低，被告逕予原告解聘，有違比例原則，何況實驗
27 室之數據檢驗為團隊工作，原告實際上並未造成被告工作上
28 之損害。

29 5、PH值測定儀Power鍵，原告乃正常使用，不知為何會造成損
30 壞，且系爭測定儀為104年12月23日取得，使用年限為3年，
31 原告使用當時已超過「使用年限」107年12月23日甚久，況

01 原告僅係使用者之一，以按鍵損壞苛責原告工作能力並不合
02 理，甚至以此作為解聘事由，亦有違比例原則。至於懸浮
03 微粒過濾裝置廢液收集桶及實驗用500ml量筒部分，均係實
04 驗過程中損壞，並非原告蓄意破壞，原告自到職後，始終競
05 競業業學習工作內容，被告要求原告零失誤之表現，過於苛
06 求，且以實驗器材損壞作為解聘之理由，顯然有違比例原
07 則。

08 (二)聲明：確認原告與被告間僱用關係存在。

09 三、被告答辯及聲明：

10 (一)答辯要旨：

11 1、原告調派至官田工業區服務中心，自報到日起4個月內為延
12 長試用期（112年2月6日至112年6月5日），試用期間之督導
13 管理、訓練及考核工作表現，由官田工業區服務中心覈實辦
14 理，並請工業區環境保護中心督導及協助考核其試用情形，
15 以作為後續僱用之依據。由工業區環境保護中心112年4月13
16 日、112年5月11日訪談紀錄可知，被告對於所屬單位員工係
17 由被告派員訪視，被告並於112年5月11日實施人事業務行政
18 輔導及關懷宣傳，原告所謂遭到職場霸凌、性騷擾，均未見
19 原告於輔導期間提出申訴，且輔導紀錄訪談者均非原告平日
20 互動往來同事，並無偏袒之虞，原告起訴主張純屬意圖掩飾
21 其工作不力及與同事相處關係不佳之問題。

22 2、原告業務職掌於112年3月13日起生效，經輔導員予以教育訓
23 練及協助能力試驗考核通過後，實驗室主管於112年3月25日
24 起依能力試驗考核，簽署職務授權書，正式執行職掌業務，
25 負責污水廠廠內、園區廠商、承受水體、雨水下水道、污水
26 管線匯流處水質檢測分析及實驗室品保品管之執行。職務授
27 權後，原告因計算錯誤、資料key in錯誤、數值修整原則判
28 定錯誤及未符合品質管制標準等，導致檢驗報告表數據無法
29 出具，考量區內廠商、承受水體、雨水下水道、污水管線匯
30 流處水質檢驗數據需接受TAF認證查核，不容一再錯誤，為
31 此，僅授權原告職務分配為廠內處理單元之採樣頻率與檢驗

01 項目。惟原告於112年3月25日執行廠內樣品檢驗pH、SS、CO
02 D項目授權以來，檢驗品保品管尚有不合情形，爰辦理
03 能力監控評估，112年5月16至23日辦理能力試驗結果，部分
04 盲樣未通過（pH、COD項目），人員檢驗能力不足，考量檢
05 驗室需正常運作故於112年5月24日停止授權執行廠內樣品檢
06 驗pH、SS、COD項目，依TAF規定人員管理及訓練管制程序能
07 力監控評估不合格者應重新辦理訓練及考核，待考核通過
08 後，辦理授權作業。

09 3、輔導員已對原告進行教育訓練，教導儀器如何校正及測定樣
10 品步驟及陪同練習，並告知桌上型儀器原則上由實驗室資深
11 人員統一開/關機，112年2月14日下午14時許，原告練習結
12 束後自行將pH測定儀Power關閉，疑為使用不當造成Power鍵
13 下陷損壞，過2天Read鍵又被原告按壞，並未主動告知輔導
14 員。112年3月29日上午約11時30分，原告執行SS實驗時將過
15 濾裝置之廢液收集桶排水處弄破，造成SS實驗室僅剩3孔可
16 以執行檢驗分析，影響SS實驗之運，此乃原告未洩壓或未完
17 全洩壓，強將橡皮塞處拔除並敲到桌面後造成破裂。112年5
18 月10日執行SS實驗時，將500mL量筒打破。原告於工作期間
19 屢次將設備損壞，亦屬工作能力不足。

20 4、112年2月23日下午約2點時，輔導員教導原告執行簡易氨氮
21 稀釋作業時計算錯誤，原告回應「我算錯了可以嗎？」足見
22 原告工作態度不嚴謹。112年2月6日輔導員教導原告有關於
23 水中化學需氧方法，原告於112年3月3日繳交心得報告，輔
24 導員僅教導重鉻酸鉀迴流法，然原告心得內容卻填寫密閉式
25 重鉻酸鉀迴流法，且將硫酸亞鐵銨加入前面消化過程中，實
26 驗室屬於氧化還原反應之實驗，將藥劑亂加會產生危險，原
27 告個人自我意識高，專業性不足時，將為實驗室帶來危險性
28 之風險。原告無法發揮團隊合作，提升工作效能及不積極主
29 動學習、相同錯誤一再發生、不用心與粗心大意，致使增加
30 實驗室人員之工作量。

01 5、原告原試用單位為工業區環境保護中心，試用期間試用單位
02 考評為「試用期間品行不良或工作不力」，被告考量原試用
03 期間之工作項目較為複雜，且試用期間輔導作為可以有所改
04 進，為維護雙方關係與權益，而經原告同意展延試用期間並
05 加強輔導與考核，實係為維護比例原則所為之必要措施。況
06 被告並非全以「試用期間品行不良工作不力」為終止原因，
07 同時亦依人事管理辦法第11條第4項第2款規定終止雇用關
08 係。

09 6、被告訓練新進同仁約2星期皆可完成能力試驗及上線，原告
10 自112年2月6日起接受訓練至112年3月25日方取得授權檢
11 驗，較其他新進同仁時間更長，故原告理應具備執行檢驗能
12 力，且假日之水樣量僅為平常日5分之1，惟原告無法於當天
13 出具檢測報告，部分數據不符合品保品管之規定，造成數據
14 無法出具及無法提供廠內操作計算各單元去除率，其檢測之
15 水質數據係污水處理廠調整操作參數之重要依據，顯然原告
16 之專業能力與工作量能不及其他新進同仁，無從給予試用及
17 格之評價。被告檢驗室場所均繕製檢驗室儀器設備使用守則
18 與告示予以宣導，有關pH測定儀按鍵損壞，係原告未依教育
19 訓練及操作步驟正常使用，致按鍵毀損，且原告表示可能按
20 壓太大力所致，原告卸責他人顯無足取。原告於112年3月6
21 日至112年3月10日確實至新竹專研中心訓練，所謂異常情事
22 發生，為原告於112年3月3日COD教育訓練心得報告內容錯
23 誤，而且原告於112年3月3日下班時方才送出，始於113年3
24 月6日填寫特殊異常輔導紀錄表，並非指原告外訓期間有操
25 作上的錯誤。被告對原告之考核係工作能力、工作態度、服
26 從性與團隊合作的綜合考評，非一人為之，亦非某一事件發
27 生與否來進行決定，且被告員工眾多，除原告外均能通過考
28 核，顯示被告考核標準係一致並無過苛之處。

29 (二)聲明：原告之訴駁回。

30 四、爭點：被告以原告有人事管理辦法第11條第4項第1款、第2
31 款事由解聘原告，是否適法？

01 五、本院的判斷：

02 (一)前提事實：

03 如事實概要欄所載，業經兩造分別陳述在卷，並有工業局11
04 1年2月21日工人字第00000000000號函（處分卷第1頁）、11
05 2年1月17日工人字第00000000000號函（處分卷第2頁）、11
06 2年7月7日工人字第00000000000號函（處分卷第3頁）、臺
07 南地院112年度勞訴字第104號民事裁定（本院卷第21至22
08 頁）及臺灣高等法院臺南分院112年度勞抗字第10號民事裁
09 定（本院卷第13至20頁）等附卷為證，堪信為真實。

10 (二)應適用的法令：

11 1、產業創新條例第50條第1項、第2項：「（第1項）產業園區
12 應依下列規定成立管理機構，辦理產業園區內公共設施用地
13 及公共建築物與設施之管理維護及相關服務輔導事宜：
14 ……（第2項）中央主管機關或直轄市、縣（市）主管機關
15 依前項規定成立之管理機構，其組織、人員管理、薪給基
16 準、退職儲金提存、撫卹及其他相關事項之辦法，由各該主
17 管機關定之。」

18 2、人事管理辦法第2條第1項：「產業園區管理機構（以下簡稱
19 管理機構）人員分為聘用及僱用人員，其人事管理，除法令
20 另有規定外，依本辦法之規定辦理。」

21 3、人事管理辦法第3條第2項：「僱用人員包括約僱人員、技
22 工、駕駛、工友及清潔工。」

23 4、人事管理辦法第11條第1項、第2項、第4項：「（第1項）初
24 任聘用或約僱人員，應先試用6個月，期滿成績合格者，正
25 式聘（僱）用。（第2項）前項人員到職分發至管理機構
26 後，除因業務需要外，應任職滿1年（含試用期），始得調
27 任原錄取服務地區之其他管理機構；在原錄取服務地區任職
28 滿1年6個月者（含試用期），始得調任原錄取服務地區以外
29 管理機構任職。……（第4項）聘（僱）用人員有下列情形
30 之一者，即予解聘（僱）：一、試用期間品行不良或工作不
31 力。二、業務不適任者，調整其職務；如無職務可資調整或

01 經調整職務後仍不適任。三、延長病假期滿仍不能復勤。
02 四、以公假休養療治已滿2年仍不能復勤。」
03 (三)查原告係經「經濟部所屬產業園區管理機構110年度新進約
04 僱人員甄選」考試錄取人員，並經工業局以111年2月21日工
05 人字第11100210741號函僱用為該局所轄工業區環境保護中
06 心之約僱人員（環保組化驗），說明欄並表明原告應於該函
07 生效日起30日內到新職之管理機構報到，應先試用6個月，
08 期滿成績合格方正式僱用乙節，有工業局前揭函文在卷可佐
09 （處分卷第1頁）；另依上開甄試簡章第拾項規定：「……
10 四、經進用人員到職後，應先試用6個月，期滿成績優良者
11 正式雇用，試用期間經考評品行不良或工作不力者，應即解
12 雇。五、進用人員到職分發至管理機構後，除因業務需要
13 外，應任職滿1年（含試用期），始得調任原錄取服務地區
14 之其他管理機構；在原錄取服務地區任職滿1年6個月者（含
15 試用期），始得調任原錄取服務地區以外管理機構任職。
16 六、錄取人員應依勞工保險條例及全民健康保險法之規定，
17 參加服務單位之勞工保險及全民健康保險。七、本甄選進用
18 人員不具公務人員任用資格，相關資料亦不得送銓敘機關銓
19 敘。八、管理機構人員係依據『經濟部所屬產業園區管理機
20 構人事管理辦法』規定晉用，相關待遇、福利皆依前述辦法
21 之規定辦理。……」，亦有原告自行提出該甄試簡章一份在
22 卷可佐（本院卷第129至141頁），而上開甄試簡章規範內容
23 復與人事管理辦法第11條第1項、第2項、第4項第1款規定相
24 符；另人事管理辦法第3條第2項規定亦表明原告係屬被告之
25 僱用人員，且經濟部101年3月16日經授工字第10100540930
26 號函復表示：「僱用人員中之約僱人員，屬於職員性質，不
27 適用勞基法。」等語（參臺南地院112年度勞專調字第81號
28 民事卷第97至98頁）。準此，原告乃係經被告僱用為環保組
29 水質化驗之職員，負責污水檢測業務，為受國家機關依法委
30 託從事與委託機關權限有關之公共事務之人，則原告與被告
31 所訂定之僱用契約，性質上係屬公法契約，故如因解僱之權

01 利是否成立發生爭執，致僱用之公法法律關係存在或不存在
02 有所不明，本應循確認訴訟救濟之。又依人事管理辦法第11
03 條第1項及甄試簡章第拾項第四款規定觀之，經被告甄試而
04 締結公法上僱用契約之約僱人員，於到職後理應先經歷為期
05 6個月之試用期間，需於試用期間期滿經被告考評為成績優
06 良（或合格）且無品行不良或工作不力者，始得正式僱用。
07 佐以人事管理辦法第13條第1項規定聘用或約僱人員之聘
08 （僱）用期間以1年1聘（僱）為原則，但該人事管理辦法並
09 未規範聘用或僱用契約期滿不續聘之要件或情狀，而是另規
10 範聘僱人員如有存在特定事由（如第6條第2項、第11條第4
11 項、第32條第3項、第38條第2項第4款、第41條第2項、第43
12 條第4項、第51條第4款、第52條、第53條等）時方應予解
13 聘，此即說明被告依人事管理辦法聘僱之人員只要試用期間
14 考評合格而得正式聘僱後，除非其具有該人事管理辦法所稱
15 應予解聘之特殊事由，否則該等人員之聘用或僱用契約期滿
16 時仍應續聘（僱）。換言之，被告依人事管理辦法僱用之約
17 僱人員，雙方所締結者本質上乃屬不定期限之僱用契約，然
18 被告為確保初任約僱人員之個別工作能力及其團隊作業適應
19 能力，乃事先預定短期之試用期間，要求該等甄試錄取人員
20 必須於試用期滿考評合格，且無品行不良或工作不力情事等
21 負面評價，方能允許其進入較穩定之逐年考評僱用關係，並
22 受正式僱用契約所保障（包含人事管理辦法第11條第2項之
23 職務遷調、同條第4項第2至4款等解雇最後手段性要件），
24 更清楚地說，在試用期間之約僱人員，仍處於正式僱用前期
25 之考評階段，必待試用期滿考評合格方能與被告正式簽署書
26 面僱用契約，自亦不得在試用期間即逕與正式約僱人員之權
27 利義務相互比擬。因此在試用期間之約僱人員若確實存有不
28 適任情事而致考評不合格時，參諸上開人事管理辦法規範意
29 旨，被告自得逕予解聘，尚無須衡酌其是否曾採取解聘以外
30 之其他手段試圖改善試用人員之不適任工作情狀。

31 （四）第查：

- 01 1、原告於收受工業局111年2月21日函後，已於111年3月22日至
02 工業區環境保護中心報告到，惟原告在該中心試用期滿未通
03 過考評，經被告與原告嗣後協議延長試用期4個月，並於112
04 年1月17日以工人字第00000000000號函將原告調派至官田工
05 業區服務中心接續試用（處分卷第2頁），原告並依約於112
06 年2月6日至官田工業區服務中心報到。
- 07 2、嗣於112年3月13日明定原告職掌主要為負責污水廠廠內、廠
08 商、承受水體、雨水下水道、污水管線匯流處水質檢測分析
09 及實驗室品保品管之執行、污水廠實驗室樣品管理員、水質
10 檢驗相關表單登錄及歸檔（處分卷第50至57頁），惟原告遲
11 至同年月25日方通過教育訓練及能力試驗考核，經該中心環
12 保組組長程正龍授權其執行檢驗員、樣品管理員及採樣員之
13 職務（處分卷第58頁），並僅就採樣水體之PH、COD、SS等
14 項目授權其檢驗（處分卷第75頁）。
- 15 3、然原告於授權後至112年5月26日止，總計就其檢驗項目先後
16 有計算錯誤、未符合品質管制、數值修整原則判定錯誤、廠
17 內單元水質檢驗報告表數據無法出具等十餘次疏失，官田工
18 業區服務中心並就原告實務訓練表現未達基本要求時進行會
19 談達14次，並有原告簽名之會談紀錄表在卷（處分卷附件1
20 2，統計表見本院卷第53至54頁）、就其出具之污水處理廠
21 廠內單元水質檢驗報告表於下午5點以後提出者有37次之多
22 （處分卷第95至127頁）、特殊異常情事通報亦達22次（處
23 分卷第128至286頁），其後經官田工業區服務中心另於112
24 年5月16日至23日對原告辦理能力監控評估及盲樣能力試
25 驗，仍有數項未符合能力試驗，部分經二度重做後始符合要
26 求，該中心環保組長程正龍乃於112年5月24日據以評定原告
27 無法勝任檢驗員及管理員之工作，並收回其前揭112年3月25
28 日之授權（處分卷第287至295頁）。
- 29 4、此外，原告亦分別於112年2月14日、3月29日、5月10日先後
30 毀損實驗室內之PH測定儀、SS過濾裝置及500ML量筒等物，

01 原告亦有出具其出名之毀損報告為證（處分卷第297至299
02 頁）。

03 5、而原告於官田工業區服務中心試用期間，經其原職之工業區
04 環境保護中心於112年4月13日為考核其試用情形乃訪談該中
05 心相關人員，其中主任李宗燦表示：「（問：請問您覺得楊
06 瓊的學習狀況如何？）待加強或不良。……楊瓊學習狀況不
07 好，本來應該負責的工作由其他同仁負擔，同仁壓力較大，
08 所以我一直在安撫同仁……檢驗室同仁是獨立作業無須覆
09 核，但楊瓊工作一直有瑕疵，雖已授權但同仁尚需幫忙複
10 驗，增加同仁工作量。（問：您認為楊瓊是否足以勝任化驗
11 員的工作？）我認為不足以勝任化驗員，在同仁費心費力教
12 導下，她卻無法體恤同仁的辛苦，無法接受人家的意見，會
13 抗拒，在檢驗室要獨當一面很困難。」等語（處分卷第5
14 頁）；另副主任顏美玉亦稱：「（問：請問您覺得楊瓊的學
15 習狀況如何？）目前還沒辦法獨當一面。……她的思維邏輯
16 同仁比較無法接受，具天馬行空的思想模式……一般檢驗室
17 同仁進單位很快就學習完成，但楊瓊學習上經常有錯誤或進
18 度落後，跟一般檢驗室同仁在學習上是有落差。」等語（處
19 分卷第6頁）；環保組組長程正龍則表示：「（問：請問您
20 覺得楊瓊的學習狀況如何？）她個性較急無法專一，看她每
21 天的訓練資料，在填寫數據資料、品質品管數據判別，錯誤
22 率高，請她注意修正後還是經常錯誤。……（問：您認為楊
23 瓊是否足以勝任化驗員的工作？）目前還是不行。」等語
24 （處分卷第7頁）；檢驗室二級技術員即原告指導員陳宥綺
25 則稱：「（問：訓練過程中，你覺得楊瓊的學習態度如何？）
26 一開始是有口語衝突，是因為她對備勤室規定不熟悉，有認
27 知上的落差，認為備勤室是屬於私領域，加上生活習慣引起
28 的，所以她對每週訪談紀錄單有意見，感到心情不愉快拒絕
29 簽名，造成我們要一直開會討論，諸多困擾，經過一直開導
30 磨合，她才慢慢配合態度有轉變。（問：你覺得楊瓊學習後
31 成效如何？）檢驗室程序書規定只要通過能力試

01 驗5次，就可取得授權，她經過練習多次並於3/25前通過試
02 驗授權後，仍有多筆的檢驗誤差、取樣體積、表單登載、報
03 告出具數據之計算判斷、樣品回收率等錯誤，造成廠內日報
04 無法出具報告。……我對她每筆錯誤都有親自問她知不知道
05 錯誤在哪，她告知知道，也會修正，但下次又錯不同問題。

06 （問：楊瓊學習成效不佳，您覺得問題在哪？）專心度不
07 夠，實驗過程很慢，計算數據很急，且實驗的順序安排不
08 佳，在過濾那塊耗時很久，不太會判定，經常無法於上班時
09 間完成檢測。……（問：您認為楊瓊是否足以勝任化驗員的
10 工作？）楊瓊目前有取樣體積錯誤、觀念不熟悉、細心度不
11 佳、耗時重新分析、藥劑耗材過度消耗、對儀器操作故障率
12 高、計算數據錯誤處理、態度不佳等問題，她還無法獨立操
13 作，對實驗室有諸多潛在風險。」等語（處分卷第8頁），
14 而原告於當日訪談時亦坦承伊在取樣體積、表單登載、報告
15 出具數據之計算、判斷、樣品回收率等處經常錯誤，檢驗亦
16 常有誤差，此係伊比較粗心所致，希望可以改善等語（處分
17 卷第9頁）；待至工業區環境保護中心112年5月29日再次訪
18 談時，原告亦自承伊仍持續存有前揭錯誤，並稱此係因伊不
19 夠細心，有時同仁在伊後面走動，會影響伊輸入電腦的準確
20 性等語（處分卷第13頁）。

21 6、以上事實有被告提出工業局111年2月21日、112年1月17日
22 函、工業區環保中心112年4月13日、5月29日訪談紀錄、112
23 年2月7日簽、112年3月25日職務授權書、112年2月18日至5
24 月12日個別會談紀錄表、112年3月27日至4月30日廠內單元
25 水質檢驗報告表、112年2月6日至5月26日特殊異常情事發生
26 日期紀錄表、原告檢驗能力考核紀錄表等文件附於處分卷可
27 證，雖原告並不爭執前揭文件形式之真正，但主張被告統計
28 數據計算結果可能有誤，參以伊與主任李宗燦、指導員陳宥
29 綺互有齟齬，渠等所為之考評顯非公平；且伊當時又被課予
30 較多之工作量，當然就容易做不好，故關於廠內單元水質檢
31 驗報告表中之112年4月7日及11日部分應予扣除；又原告並

01 非故意毀損實驗室之設備，且原告在試用期間本就是學習階
02 段，自不應紀錄多次特殊異常情事發生日期；此外，原告並
03 聲請傳訊當時在官田工業區服務中心任職之同事趙恭毅，即
04 可說明原告之工作情況及任事態度云云。然查：

05 (1)證人即曾於112年1月至6月間任職官田污水廠操作組約聘人
06 員趙恭毅於本院準備程序證稱：伊與原告不曾在同一組別一
07 起共事，應該是她的直屬長官比較清楚，伊對原告之專業能
08 力並不了解。至於官田污水廠主任李宗燦是伊當時之長官，
09 伊印象中李宗燦對下屬尚稱公允，另伊也不曾與二級技術員
10 陳宥綺在同一組別共事，但她是比伊資深之同事，職等也較
11 高，陳宥綺在公事上向來都比較清楚，至於私下為人則不太
12 了解等語（本院卷第214至217頁），則證人趙恭毅前揭證述
13 情節，顯不足以對原告之工作表現提供有利之事證。

14 (2)雖原告主張伊因與其長官李宗燦、指導員陳宥綺等人互有齟
15 齬，故渠等對伊之工作評價顯失公允而有所偏頗乙節，迄至
16 本院言詞辯論終結之際始終未能舉證以實其說，何況彼二人
17 對原告工作能力之評價，並無異於其他曾與原告共事過之同
18 仁意見，復經證人趙恭毅證稱彼二人亦無對下屬有偏頗之舉
19 措，更無論原告於前揭二次訪談中亦數度坦承伊有指導員陳
20 宥綺所稱在取樣體積、表單登載、報告出具數據之計算、判
21 斷、樣品回收率等處經常錯誤之情事，顯見原告於延長試用
22 期間，仍經大多數官田工業區服務中心之長官及共事同仁認
23 定其確有難以勝任化驗員工作之情事。

24 (3)再者，原告主張被告統計數據有誤，且伊被課予較多工作量
25 乙節，亦未予舉證，參以原告亦以言詞及書狀自承伊在試用
26 期間每日檢驗之檢體為9件等語（本院卷第123、160頁），
27 指導員陳宥綺於112年4月13日訪談時亦稱原告週一做13個樣
28 品，其他天數做9個樣品，並未超過原告可負荷的工作量，
29 且這樣的工作量大約在當日下午3、4點間即可完成等語（處
30 分卷第8頁背面），然原告於112年3月25日授權後，總計有3
31 7次於當日5點以後方出具水質檢驗報告表，其工作時間之延

01 誤已屬常態，縱有原告所稱應扣除其中2天之情事，亦無從
02 解免原告工作不力之事實（至於原告長官有無就原告出具之
03 水質檢驗報告表於當日簽核或於間隔1、2日後始行簽核，與
04 原告工作不力之事實認定無涉）。

05 (4)至於原告確有毀損實驗室設備乙節，本為原告所不爭，雖原
06 告指稱伊並非故意為之，且該設備業已老舊云云，然原告雖
07 非故意，亦應有應注意、能注意而不注意之過失責任，方會
08 出具其出名之毀損報告書，而過失毀損設備次數累積之結
09 果，即足證原告使用實驗室設備不夠細心或漫不經心，自亦
10 得佐證原告欠缺謹慎及愛惜物品之工作態度，是原告前揭主
11 張，均無足取。

12 (5)是綜前觀察，被告已詳實紀錄原告延長試用期間之工作及輔
13 導結果，復參以共事人員之評價，因而認定原告試用期間工
14 作考評成績不合格，具有試用期間工作不力情事，爰依人事
15 管理辦法第11條第4項第1款規定予以解聘，尚屬適法之處
16 置。

17 7、雖原告另主張依人事管理辦法第11條第1項規定及甄試簡章
18 第拾項第4點規定試用期間僅為6個月，並無延長試用之規
19 定，足見原告已通過試用期，不得逕依人事管理辦法第11條
20 第4項第1款規定予以解聘；況被告既認原告有業務不適任情
21 事，卻未調整原告職務，或採取減薪、扣薪、記過、停聘等
22 較輕措施，而逕予解聘，亦有違反比例原則及解聘最後手段
23 性等要件之違法云云。惟查，人事管理辦法第11條第1項規
24 定係規定「應先試用6個月」，自其文義解釋，其試用期間
25 至少應6個月，但並未限定試用期間最長僅有6個月，更未規
26 定6個月試用期滿時無須取得考評成績及格之審定即得正式
27 僱用，則原告逕自由曲解規範文義並自認其已試用期滿而為正
28 式僱用人員，顯有違誤；何況依被告提出被告所屬工業區環
29 境保護中心111年11月28日、112年1月12日簽呈二份、111年
30 12月21日原告輔導訪談會議紀錄（本院卷第167至178頁）等
31 文件觀之，原告於工業區環境保護中心試用期間，經考評其

01 專業能力嚴重不足、工作態度差、品行不佳等情事，但被告
02 考量該中心檢測項目較為複雜，逕予解聘可能有違比例原
03 則，參以原告與現有同仁相處不睦恐影響工作，為加強輔導
04 原告，乃經雙方協議後調派至其他污水廠檢驗室持續考核其
05 試用情形，又參以工業局112年1月17日函亦清楚表示原告自
06 新職單位報到日起4個月內為接續試用期等語（處分卷第2
07 頁），如原告未同意接續試用4個月，何以於112年2月6日持
08 上開函文至官田區服務中心報到？而原告既接受延長試用期
09 間4個月，則原告直至112年5月初仍在試用期間，仍受有應
10 考評成績合格且無品行不良或工作不力情事時，方得與被告
11 簽署正式書面僱用契約，參諸前揭說明，原告仍非正式職
12 員，於經考評不合格時，當無調整其職務或施予其他解聘等
13 替代手段之必要，是原告此部分主張，亦無足取。

14 六、綜上所述，原告主張，均無可採。被告依人事管理辦法第11
15 條第4項第1款規定解聘原告，核屬適法有據，兩造間之僱用
16 關係已不存在，原告訴請確認其與被告間之僱用關係存在，
17 為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘
18 攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不
19 生影響，爰無逐一論述之必要，併此說明。

20 七、結論：原告之訴無理由。

21 中 華 民 國 113 年 10 月 7 日

22 審判長法官 林 彥 君

23 法官 廖 建 彥

24 法官 黃 奕 超

25 一、上為正本係照原本作成。

26 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
27 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
28 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
29 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
30 繕本）。

01 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，
02 逕以裁定駁回。

03 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
04 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
05 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
06

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	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">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。	

07 中 華 民 國 113 年 10 月 7 日