

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

114年度訴字第273號

民國115年3月18日辯論終結

原告 李思霏
被告 臺中市立梨山國民中小學

代表人 潘玉龍
訴訟代理人 林婉婷 律師

上列當事人間因懲處事件，原告不服臺中市政府115年2月10日府授法訴字第1150046804號訴願決定，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：

- 一、按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」
「（第3項第2款）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」為行政訴訟法第111條第1項及第3項第2款所
明定。
- 二、查本件原告於起訴時原狀載訴之聲明為：「一、確認被告梨
中小人字第1140005861號令之曠職記過懲處，無效。二、教
育部中央教師申訴評議委員會臺教法（三）字第1140081224
號函文，理由第三點『核有曠職行為』所載之內容違誤無
效。被告不得再以該違法事由上訴。」（見本院卷1第201
頁）；繼於114年12月16日以書狀及於115年1月29日本院準
備程序期日復接續變更訴之聲明內容，惟變更後訴之聲明仍
屬冗雜累贅，尚欠明瞭，且無從與檢附之訴訟資料相勾稽

（分見本院卷二第79頁及第210頁）。嗣經本院闡明後，原告乃於115年2月26日變更訴之聲明為：「一、被告114年10月2日梨中小人字第1140005861號令（下稱原處分二）及114年9月16日梨中小人字第1140005366號函（下稱原處分一，與原處分二合稱原處分）及臺中市政府115年2月10日府授法訴字第1150046804號訴願決定（下稱訴願決定）關於原處分部分均撤銷。二、被告應返還112年12月31日至113年1月12日止之全部薪資新臺幣（下同）27,462元及113年1月13日至113年1月31日止之全部薪資20,796元及自114年12月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被告應給付原告精神及名譽損失80萬元。」，迄言詞辯論期日仍維持該訴之聲明內容（分見本院卷二第398頁及第489至490頁）。經核原告係本於同一事實基礎，將原來悖離訴訟資料之請求內容予以變更，俾符合其起訴目的，對於訴訟程序進行及被告程序上利益不甚妨礙，且經被告表示無意見，並為本案之言詞辯論，依上開規定及說明，本件原告所為訴之變更，於程序上自應予准許，爰就其變更後訴之聲明為審判，合先敘明。

貳、實體方面：

一、事實概要：

（一）原告係被告國小部之專任教師，前經被告認定其未完成請病假手續，逕自於112年12月29日至30日與於112年12月31日起至113年1月30日未上班，經於113年1月2日及1月12日以曠職通知單請原告以書面陳述理由，但原告不予置理。被告旋以113年1月22日梨中小人字第1130000420號函（下稱前處分一）核定原告自112年12月29日起至113年1月12日止曠職登記80小時（計10日）。繼經被告教師成績考核委員會（下稱考核會）於113年2月15日開會審議決議原告上開曠職行為，符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）第6條第2項第5款第5目規定情形，被告乃據以113年4月26日梨中小人字第1130002475號函（下稱前處分二）核予原

告記過1次之懲處。原告不服提起申訴，經臺中市教師申訴評議委員會113年8月23日申訴決定（下稱申訴決定）駁回後，原告復提起再申訴，復據教育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部申評會）114年8月18日再申訴評議決定（下稱再申訴決定）將前處分一、二及申訴決定均撤銷。

(二)嗣經被告重新審查結果，以原處分一核定原告自112年12月31日起至113年1月12日止曠職登記64小時（扣除例假日合計8日）；並經被告考核會於114年9月25日審議決議原告上開曠職行為符合考核辦法第6條第2項第5款第5目規定情形，表決通過予以記過1次之處分，被告乃據以原處分二予原告記過1次之懲處。原告提起訴願未等待受理訴願機關即臺中市政府於期限內作成決定，即提起本件訴訟，嗣經臺中市政府作成訴願決定駁回其訴願，原告乃因應變更其訴之聲明如前所載。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)被告誣指原告未依行為時教師請假規則（下稱教師請假規則）第13條第1項及第14條第1項規定辦理請假手續，而作成原處分一記載「有關臺端112年12月31日起至113年1月12日連續曠職64小時案」，顯有重大明顯之瑕疵。被告以114年9月16日梨中小人字第1140005367號開會通知單通知原告於114年9月25日7時50分召開114學年度考核會，但原告於114年9月20日依據行政程序法第33條規定，檢附相關證據致函臺中市政府教育局，申請執行職務有偏頗之虞者迴避，該局卻不予理會；於114年9月21日檢附相關證據回覆被告應令相關執行職務有偏頗之虞者迴避，被告逕以原處分一核定原告自112年12月31日起至113年1月12日止連續曠職64小時（計8日）；而認原告有考核辦法第6條第2項第5款第5目規定情形，以原處分二核予原告記過1次之懲處，惟原告於114年9月21日即發函將原告112年起罹患憂鬱性適應障礙症之情事告知被告，被告迄今未悔改，仍未撤銷相關不法懲處，致使原告病症未能復原，現又要求原告冒生命危險至偏鄉開會，

01 忽視原告確有難以至現場之實情，剝奪其陳述意見之權利，
02 亦未依行政程序法第46條規定將會議紀錄及錄音（影）檔寄
03 予原告，更未檢附懲處理由，被告僅踐行形式上程序，未實
04 質審查原告提陳之聲明書。

05 (二)原告於112年12月27日、29日即已告知延長病假之需求，因
06 腸阻塞會導致腸道壞死，感染腹膜炎、敗血症，而被告地處
07 偏遠，僅有衛生所並無任何區域型醫院，由該校至臺中市最
08 近大型醫院至少都需要3小時以上車程，且每日公車班次極
09 少，原告當時情況已不宜長期滯留於山區。被告自宿舍事件
10 發生起，即對原告有一連串逼退行為，並多次於社區共讀站
11 及學校LINE群組公審原告，羅織不實理由找警察與錄影器材
12 到原告班級違法審問原告，強迫原告上超過時間精力可承受
13 的課務，更違法停聘，原告因而至成大醫院就診，證實罹患
14 憂鬱性適應障礙症。而家長會長、不知名女性家長、學務主
15 任、教學組長、前校長洪永明、教務主任等人更於112年12
16 月28日晚間恐嚇原告，誣指咆哮原告，並藉機強行拍攝原
17 告，製造假證據，使原告遭受極大驚嚇，病情急遽惡化，人
18 身安全遭受嚴峻的迫害。原告情況自己符合教師請假規則第
19 13條但書「急病」、「緊急事故」之情形。被告妨礙原告人
20 身自由，原告為避免緊急危難，請假與避難實屬憲法第23條
21 明文保障之範圍，且原告業於線上差勤系統請假前往醫院就
22 醫，請假於法有據，原處分自屬違法應撤銷。

23 (三)原告已告知督學有請假需求，惟被告隱匿原告先後於112年1
24 2月27、29日，告知延長病假一事，並謊稱原告係於同年12
25 月31日才向人事主任稱：由於原告復原狀況不佳，醫囑須再
26 休養，延長病假1個月等語，可見被告屢以不實情事，企圖
27 混淆視聽。且原告於112年12月30日已傳予人事主任須休養1
28 個月之診斷證明，並委由其協助請假事宜，人事主任也請校
29 長不要擋假，惟前校長卻告知人事主任「不要管」，此未實
30 質審核、未依法行政之行為，罔顧原告之基本人權，顯違一
31 般行政原則，亦妨害原告請假之權利。且原告身心狀況不宜

再前往山區，惟被告未予理會原告請假申請，亦未加以審查，逕以「未辦理請假手續」不實登載為由，逕做懲處，於法有違。被告依法本應積極促進原告各項人權之實現，惟被告無視原告病情從未關切，並在學校LINE群組不斷冷嘲熱諷，無視原告生命安全處於高風險狀態，欲羅織不符法規的懲處，於法有違。

(四)原告已事先告知延長病假之需求，且往返山區交通不便，山區醫療設施及品質無法因應原告隨時有生命瀕危的風險，被告應依法協調派員代理交代之課務，惟被告卻謊稱：原告未告知其職務代理人相關代課事宜，致職務代理人無從知悉原告請假所遺課務處理情事，而無法完成請假事宜，學校亦無從准駁其差假申請，其謊言於法有違。且原告112年12月30日於學校LINE群組交代三至六年級課務及段考卷事宜，卻遭教學組長回覆：原告目前缺課曠職中，沒有資格在群組裡傳這些，干擾學生的學習及學校的正常運作，並隱匿原告請假與國小部教師多有衝堂等情事，並向教育部申評會謊稱諸多不實情事，營造原告未假擅離職守的假象。更甚者，原告112年12月29日下午時，人事主任於LINE通訊軟體，傳來將於同日17時20分召開112學年度第1次教評會之訊息，並向原告稱：今天討論有關你的案子，所以你應該迴避不用參加，被告欲以誑騙的違法行政行為誤導原告，以便遂行其阻擾原告陳述意見之機會，刻意於原告有就診需求時召開教評會，違反預告期間之行政程序，且原告當日已病重不堪，亦不可能出席會議，事後更拒給會議紀錄，即懲處原告，顯有違誤。

(五)教師請假規則第13條規定「核准」並非賦予行政機關可以自由決定是否給假之裁量權，僅是確認請假符合法規要件之確認權或審查權，不能僅以行政事務考量或「主觀判斷」作為否准的理由。被告必須遵守行政程序法第6條之依法行政原則，並調查相關事實，被告於裁量減縮至零情況下，故意隱匿事實不為應作為之核准義務，未依平等原則行政，未經合法程序即否准請假，恣意懲處，自屬違法。

01 (六)原告生命與人身安全處於極高度風險中，被告即有作出核假
02 的「作為義務」，卻始終隱匿故意不為應作為之義務，故意
03 怠於執行職務。教師請假規則係保障教師有罹病請假等基本
04 人權，只要教師提出具備醫療專業認定之診斷書，即推定確
05 有疾病，被告未能提出具體理由及證據，一概以推測性理由
06 否准，故意忽略原告病情，更未減輕原告繁重的課務，以利
07 健康恢復，反不斷以公審、裁賦原告、違法觀課，製造不利
08 於原告的訊息，被告顯已自證其未依教師請假規則審查，而
09 有違反行政程序法調查義務之事實，妄自懲處顯然缺乏適當
10 性。就必要性而言，行政機關在同等有效之手段當中，必須
11 選擇最小侵害之手段，即在能達成行政目的的諸多行政行為
12 當中，必須選擇對人民侵害最小行政行為。又被告以違法課
13 務安排，強迫原告執行、拒絕溝通，且未有配套措施，致原
14 告幾無休息時間，被告皆可預見原告身心疾病發生的可能，
15 卻將之渲染為「曠職」事件，甚至逕送解聘程序，將無懲處
16 必要之事件，藉公權力解聘原告，嚴重侵害原告之基本人
17 權。就不當連結禁止原則而言，被告未踐行正當行政程序，
18 不令資訊公開透明，又多次於申訴、再申訴、訴訟中，羅織
19 諸多荒謬理由，明顯一望即知其瑕疵，實際上，原告從未提
20 出離職申請，且於112年12月30日已傳診斷證明給人事主
21 任，做課務交代，並於線上請假系統完成請假，被告卻謊稱
22 原告係於同年月31日方提出請假，未交代課務致使職務代理
23 人無從知悉後續事宜等理由，逕認原告曠職，難謂適法。被
24 告刻意忽視診斷證明之意旨，以客觀不可能發生的理由，主
25 觀認定診斷證明不合法，2張診斷證明已明確載明休養期
26 限，休養日期分別自診斷證明開立之翌日起算，被告欲使原
27 告受懲戒處分，違反法治國原則及善良風俗已極其明顯。被
28 告至今仍以無中生有的情事，故意曲解原告罹病之事實是惡
29 性重大之不當聯結行為，其行為自與公務人員考績法所定之
30 考核原則相違，原處分即有違法。

01 (七)原告於陳述聲明書已詳述教育部申評會委員漏未審查的部分，
02 被告當自省其違法行為，卻仍故技重施，藉缺乏實質審
03 查之形式程序，作成原處分，違反誠信原則。被告故意不就
04 原告已事先請假、病症、山區交通不便等為整體審查考量，
05 亦有未就原告全部有利、不利情況一律注意之瑕疵。另由相
06 關LINE對話截圖，可知學務主任故意說謊，教務主任有簽核
07 假單，卻蓄意稱診斷證明未載明「回診」，明顯製造原告曠
08 職假象，教師請假規則均未明文規定教師應完成課務編輯方
09 得由學校核准請假申請，前校長未制止行政人員肆意散布不
10 實訊息，現任校長亦未依職權調查，可見被告上開濫權使人
11 受懲處之瀆職行為，已違反禁止裁量濫用原則。

12 (八)訴願決定摒除原告提出之主客觀事實，直接抄襲被告無實質
13 證據、認事用法違誤之說詞，未實質審查相關證據，逕稱被
14 告之決定有高度屬人性，完全忽略原告罹患腸阻塞及憂鬱性
15 適應障礙等不可抗力因素，有違反訴願法第67條第1項、第8
16 9條規定。且判斷餘地並非絕對免審查權，訴願決定所指高
17 度屬人性應是指教學專業之評估，而非可以無視生理醫學事
18 實，原告罹患前述疾病並非被告可以主觀裁量否定之範疇。

19 (九)被告對於病假天數之計算方式違反教師請假規則，依據教師
20 請假規則第3條規定，教師每學年事病假總天數共有35日，
21 原告於112年12月4日至113年1月12日止，同一病因之請假總
22 天數為16日，並未逾越，被告既然認為應依112年12月30日
23 診斷證明計算病假，自112年12月8日起計算1個月病假，而
24 原告自112年12月13日至28日未得以休養，亦應核定112年12
25 月31日至113年1月12日共計8日病假，而被告卻濫權懲處。
26 又被告審核病假時，未盡職權調查義務，且以暫停課務為由
27 限制原告請假權利，於原告獲得再申訴勝訴後，變換理由再
28 行懲處，不僅裁量瑕疵違反法律保留，亦有重複處罰之違法
29 等語。

30 (十)聲明：

31 1.原處分一、二及訴願決定關於原處分一、二部分均撤銷。

01 2.被告應返還112年12月31日至113年1月12日止之全部薪資2
02 7,462元及113年1月13日至113年1月31日止之全部薪資20,
03 796元及自114年12月24日起至清償日止，按年息百分之5
04 計算之利息。

05 3.被告應給付原告精神及名譽損失80萬元。

06 三、被告答辯及聲明：

07 (一)按教師請假規則第13條但書規定，遇有急病或緊急事故，固
08 得委託他人代辦請假手續。然衡以該規定既係將急病與緊急
09 事故並列，所謂急病解釋上當與緊急事故均具緊急且難以預
10 料之性質，難以期待其得事先請假或俟請假核准後再予就
11 醫、處理，始足當之。否則，如係一般得以預期或需定期回
12 診之疾病，無礙教師事前提出申請時，自應回歸原則性規
13 定，即於事前按照教師請假規則之規定，親自書面敘明請假
14 之原因事實，並檢附證明文件，向被告提出申請，否則請假
15 規則規定將形同具文，且嚴重影響學生受教權益。原告於11
16 2年12月28日向被告告知同年12月29日、30日需依醫囑安排
17 時間回診就醫，本欲請病假2日（原告實際回診日為同年12
18 月30日）當時原告所排定之回診並非基於急病或遇有緊急事
19 故，於離校前一日即同年12月28日，因與校內教師爭執、發
20 生衝突，未思理性溝通，竟在校內對該師大聲吼叫，引來眾
21 人注目及諸多學生因此受到驚嚇。當日（即112年12月28
22 日），原告竟在教室黑板上書寫以下與課堂教學無關之內
23 容，並要求授課學生抄寫在紙上並簽名連署。嗣於中午午休
24 更要求○年級學生帶著英語課本及習作，拿出一張內容為：
25 「有家長誣賴思霏老師在校園咆哮……幫老師作證……」等
26 內容，要求學生簽名為其證明，經學生放學向家長反映，致
27 多名家長至被告投訴、抗議。在被告要求原告與家長說明
28 時，原告始於同年12月29日一早趕緊下山，拒絕與家長溝
29 通，並自112年12月29日起即未到校。由此可見，其離校前
30 之身體狀況並無異常或不適，並非遇有急病或緊急事故，實
31 則係與同仁衝突後情緒失控、拒絕溝通而離校，後續即未到

01 校，亦未按教師請假規則請假，造成課務中斷、學生與家長
02 不安，嚴重影響校務運作。且原告112年12月29日離校後即
03 未到職，均未提出任何舉證說明112年12月31日至113年1月1
04 2日期間，遇有急病或緊急事故情事，故原告如欲請假仍應
05 依教師請假規則第13條第1項規定，填寫假單，經被告核准
06 後，方屬完成請假程序。

07 (二)原告雖辯稱有於差勤系統上填寫假單，但未曾告知其填寫之
08 職務代理人將要請假，職務代理人未獲通知，根本無從表示
09 意見，故其所填寫假單無法於系統中送出，當然無從由上級
10 主管、人事及校長批核，被告亦無從同意其請假。且校內人
11 事主任提醒原告應完成請假程序，其均不予理會，並於112
12 年12月31日回覆：即日起辭職，且職務均與我個人無關，明
13 確表示不願意按照規定完成請假程序，在人事主任於113年1
14 月2日及1月12日寄送曠職通知單通知原告缺課，原告不予理
15 會，自認業已辭職，明確拒絕履行依法之請假程序，後續亦
16 持續未到校，其行為自己構成曠職。嗣教育部申評會亦認定
17 原告於前開期間未到職行為，應屬曠職，足見原告於112年1
18 2月31日至113年1月12日期間，確有曠職行為，被告核以其
19 曠職，並無違誤等語。

20 (三)被告作成原處分二即記過處分是經過被告考核會委員於114
21 年9月25日開會審議投票表決投票人數9人，同意票9票，不
22 同意票0票，全體委員全數通過記過1次懲處。被告在開會前
23 已於114年9月23日通知原告陳述意見，原告也有提供書面意
24 見，考核會會議亦已審酌其意見，會議程序均符合會議規
25 則，決議並無違法。

26 (四)原告既於112年12月31日至113年1月12日期間曠職，被告依
27 法未給予該期間之薪資，於法並無不合。原告主張113年1月
28 13日至1月31日止之薪資20,796元部分，該期間與原告遭被
29 告核予曠職無關；其復主張精神上損害賠償及名譽損害80萬
30 元部分，因原告訴請撤銷原處分並無理由，則依照行政訴訟
31 法第7條規定，其請求即無依據等語。

01 (五)聲明：原告之訴駁回。

02 四、本院判斷：

03 (一)前提事實：

04 原告受聘擔任被告國小部專任教師，前經被告作成前處分一
05 核定原告自112年12月29日起至113年1月12日止曠職登記80
06 小時（計10日），且作成前處分二核予記過1次之懲處，惟
07 經原告循序提起申訴及再申訴，終經教育部申評會作成再申
08 訴決定將前處分一、二及申訴決定均撤銷；嗣被告重為審查
09 後，以原處分一核定原告自112年12月31日起至113年1月12
10 日止曠職登記64小時（扣除例假日，合計8日）；被告旋依
11 據被告考核會114年9月25日開會審議之決議，作成原處分二
12 予原告記過1次之懲處，原告提起訴願後，即向本院提起本
13 件訴訟，嗣經臺中市政府於訴訟繫屬中作成訴願決定駁回其
14 訴願等情，有卷附前處分一、前處分二、申訴決定、再申訴
15 決定、被告考核會114年9月25日會議紀錄、訴願決定等件可
16 稽（分見本院卷一第99頁、第57頁、第90至97頁、第188至1
17 96頁、訴願卷第345至347頁及本院卷二第224至243頁），堪
18 予認定。

19 (二)關於原處分一部分：

20 1.按教師法第35條規定：「（第1項）教師因婚、喪、疾
21 病、分娩或其他正當事由，得依規定請假；其基於法定義
22 務出席作證性侵害、○○○及霸凌事件，應給予公假。

23 （第2項）前項教師請假之假別、日數、請假程序、核定
24 權責與違反之處理及其他相關事項之規則，由中央主管機
25 關定之。」教師請假規則第1條規定：「本規則依教師法
26 第35條第2項規定訂定之。」第2條規定：「本規則於公立
27 及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得
28 教師資格之專任教師適用之。」第3條第1項第2款第2目規
29 定：「教師之請假，依下列規定：……。二、因疾病或經
30 醫師診斷需安胎休養者，其治療或休養期間，得請病假，
31 每學年准給28日；其超過規定日數者，以事假抵銷，並依

下列規定辦理：……。 (二) 患重病非短時間所能治癒或因安胎經醫師診斷確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經學校核准得延長之；其延長期間自第1次請延長病假之首日起算，2年內合併計算不得超過1年，但銷假上班1年以上者，其延長病假得重行起算。……。」第13條第1項、第2項規定：「(第1項)教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。但有急病或緊急事故，得由其同事或親友代辦或補辦請假手續。(第2項)……請娩假、流產假、2日以上之病假、……因公傷病之公假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具醫療機構診斷書。但於分娩前先請之娩假，不在此限。」第14條第1項規定略以：「教師請假、公假或休假，其課(職)務應委託適當人員代理；教師無法覓得合適代理人時，學校應協調派員代理。……」第15條規定：「教師未依第13條第1項規定請假而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論；無故缺課者，以曠課論。曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。」行為時臺中市立高級中等以下學校教師請假調課補課代課規定第4點規定：「教師因事假、病假期間所遺課務，應依規定另定時間補課或經學校同意後委託適當人員或由學校逕行指定人員代課、代理，其應支給代課、代理人之鐘點費或薪給，由請假人自理。……。」經核上開教師請假規則相關規定係主管機關本於教師法第35條授權規定，為執行母法而訂定之細節性、技術性法規命令，並未逾越授權之目的與範圍，亦無牴觸母法規範意旨，自得予以援用。

2. 原告雖以上開情詞主張原處分一違法應予撤銷云云。惟：

(1) 觀諸前引教師法第35條及教師請假規則相關規定，可知公立學校專任教師每學年請病假未逾28日之上限者，固為法所許。惟教師依規定每年得行使請病假28日上限之權利，係以實際上有治療疾病需要始具法律上正當性，

01 非謂教師當然每年可藉故請病假28日享受不上班之權
02 利。再者，教師負有教學、輔導管教學生及處理學校行
03 政事務之職責，其請病假達2日以上，明顯對學生學習
04 權益及校務正常運作發生相當不利影響，故應填具假單
05 檢具醫療機構診斷書以為證明，經學校核准後，始得離
06 開，方符合誠實信用原則。是以，教師與學校成立聘任
07 契約關係，負有依法令規定及聘約行使權利及履約義
08 務，其違背教師職業倫理及工作紀律，未經完成請假手
09 續，擅自以生病為事由不到班，明顯牴觸上開教師請假
10 規則之強制規定，自構成曠職事由。

11 (2)查原告係於112年12月28日以因疾病依醫囑安排同月30
12 日回診就醫為由，向被告申請同年12月29日及30日請病
13 假2日，此部分已經被告予以准假。但於當日因與其他
14 被告教師發生衝突，而對師生有情緒性舉措，引發多名
15 家長向被告投訴、抗議，經被告要求其與家長溝通說
16 明，原告不予理會，於同年12月29日上午離校，從此未
17 再回校，而逕於112年12月31日向被告承辦人事職員表
18 達辭職之意，經請其補辦請假手續，原告即回覆：即日
19 起辭職，一切（原告誤植為「且」）職務均與我個人無
20 關等語，其後屢經被告以缺課通報及曠職通知相催促，
21 原告仍拒絕依規定補辦請病假手續，後續均未到校任職
22 等情，有卷附原告書寫於教室黑板文字、原告交付學生
23 連署單、學生家長舉報單、原告與被告承辦人事職員之
24 通訊對話截圖、被告教師缺課通報單及被告教職員工曠
25 職通知單等件可憑（分見本院卷二第121頁、第123頁、
26 第125至138頁、第139頁、第141至153頁）。足見原告
27 就112年12月31日起至113年1月30日未上班乙事，尚未
28 依規定完成請病假手續，堪予認定。

29 (3)是故，被告原來就原告申請112年12月29日至30日病假
30 部分，雖作成前處分一予以否准，但已經再申訴決定撤
31 銷失其效力。而原告於112年12月31日起至113年1月30

01 日未到校上班部分，依上開說明，原告未填具假單並檢
02 具醫療機構診斷書為憑，向被告完成請假手續，即擅自
03 不到校上班，自構成曠職事由，則被告作成原處分一扣
04 除例假日核定原告自112年12月31日起至113年1月12日
05 止曠職登記64小時（合計8日），自屬適法有據。原告
06 主張其於上開期間未到校上班已完成請假手續，不構成
07 曠職云云，尚屬無據，不能採取。

08 (三)關於原處分二部分：

- 09 1.按考核辦法第6條第1項、第2項第5款第5目規定：「（第1
10 項）教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；
11 其有合於第2項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。
12 （第2項）……懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定
13 如下：……。五、有下列情形之一，記過：……。 （五）
14 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。……。 」第8條規
15 定：「辦理教師成績考核，高級中等學校應組成考核會；
16 國民小學及國民中學應組成考核委員會（以下併稱考核
17 會），其任務如下：一、學校教師年終成績考核、另予成
18 績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、其他有關
19 考核之核議事項及校長交議考核事項。」第9條規定：
20 「（第1項）考核會由委員9人至17人組成，除掌理教務、
21 學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表1人
22 為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推
23 1人為主席，任期1年。但參加考核人數不滿20人之學校，
24 得降低委員人數，最低不得少於5人，其中當然委員至多2
25 人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。（第2項）前
26 項主席因故不能主持會議時，由委員互推1人為主席。
27 （第3項）委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師；未
28 兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。（第4
29 項）任一性別委員應占委員總數3分之1以上。但該校任一
30 性別教師人數少於委員總數3分之1者，不在此限。（第5
31 項）委員之任期自當年9月1日至次年8月31日止。（第6

項) 委員之總數、選舉與被選舉資格、會議規範及相關事項規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。」第10條規定：「(第1項) 考核會會議時，應有全體委員2分之1以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員3分之2以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。(第2項) 考核會為前項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席人數。」第15條第2項規定：「教師年終成績考核及另予成績考核結果，應於每年9月30日前分別列冊報主管機關核定。」第20條規定：「(第1項) 考核會於審查受考核教師擬考列第4條第1項第3款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。(第2項) 考核會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得否委託他人到場。」

2. 衡諸教育為國家百年大計，攸關全體國民素質之改善與提升，國家民族興衰及文化水準所繫。教師忠勤履行教職，實為促進國家發展與強盛之基石，且為學校得以正常推動教育業務之先決要件。故教師若有曠課紀錄且工作態度消極之具體事實，已影響學生學習權，自該當前引考核辦法第6條第2項第5款第5目應予記過之情形。

3. 經核被告在作成原處分二之前，係訂於114年9月25日召開114學年度第1次考核會，先以同年9月16日通知書通知原告陳述意見，且原告亦以書面陳述意見供參，由被告考核會如期開會，經全體9位委員審議表決結果一致決議對原告予以記過1次懲處，被告即據以作成原處分二通知原告等情，有被告114年9月16日開會通知單、陳述意見通知書、被告114年9月25日114學年度第1次考核會會議紀錄及簽到單、原告提出之陳述意見聲明書等件附卷可證（分見

訴願卷349頁、第348頁、第346至第347頁、第345頁、第340至344頁）。經核被告處理原告上開曠職懲處案件所踐行程序，並無違背前引考核辦法規定之正當程序。

4.查原告未完成請假手續，逕自112年12月31日起至113年1月12日曠職長達8日，已詳如前述，當認其行為表現損及師道，悖離教育真諦，足認屬於工作態度消極之情形，自該當於考核辦法第6條第2項第5款第5目規定之記過要件。

5.是故，本件被告經踐行法定程序後，審酌原告上開曠職行為情節，適用考核辦法第6條第2項第5款第5目規定，作成原處分二核予記過1次之懲處，並無認定事實不符合證據或評價失當之情形，核屬責罰相當，無違背比例原則，自屬適法有據。原告以其上開期間未到校上班不構成曠職等情詞為由，憑以指摘原處分二係屬違法應予撤銷云云，自非可採。

(四)關於原告聲明合併請求被告給付金錢部分：

1.按行政訴訟法第7條規定：「提起行政訴訟，得於同一程序中，合併請求損害賠償或其他財產上給付。」可知當事人在提起行政訴訟時，固得於一訴訟程序合併就同一原因事實請求損害賠償或其他財產給付。惟行政訴訟法第7條係基於訴訟資料共通原則，並避免分別訴訟易造成裁判歧異及達成訴訟經濟之目的而設，故依此規定合併請求與資以合併之行政訴訟間具有一定之前提或因果關係，必其所提之行政訴訟獲致實體勝訴判決，始得據為基礎事實以合併請求。

2.查本件原告係主張被告所為原處分一、二係屬違法侵害其權益為事實基礎，而請求應給付各該金額填補其損害。但因被告作成原處分一及二係屬適法有據，已詳如前述，且原告自112年12月30日病假期滿後，其後迄今均未到校上班且無辦竣請假手續之事實，已據被告陳明在卷，復查無原告具有不上班仍得受領薪資之法律上正當事由，則其以

原處分違法為基礎事實，合併請求被告應給付上開聲明所示金額，於法即屬無據，不能准許。

五、綜上所述，原告上開主張各節，尚非可採。被告作成原處分一、二分別核定原告曠職登記64小時及記過1次之懲處，認事用法俱無違誤，訴願決定予以維持，亦核無不合。原告訴請撤銷，並請求判決如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 8 日

審判長法官 蔡紹良

法官 林學晴

法官 陳怡君

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. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。

	3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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. 當事人為公法人、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，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 115 年 4 月 8 日

書記官 杜 秀 君