

最 高 行 政 法 院 裁 定

110年度上字第826號

上 訴 人 廖俊銘

訴訟代理人 吳秀菊 律師

被 上 訴 人 交通部臺灣鐵路管理局臺中工務段

代 表 人 朱我帆

訴訟代理人 王德凱 律師

上列當事人間懲處事件，上訴人對於中華民國110年10月28日臺中高等行政法院110年度訴字第109號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋，則應揭示該解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

01 二、上訴人原係被上訴人之技術佐資位技術助理，原派彰化工務
02 分駐所（下稱彰化分駐所）北彰化道班服務，於民國110年2
03 月1日改派該段大甲工務分駐所甲南道班服務。被上訴人110
04 年1月19日中工人字第1100000474號令（下稱原處分），以
05 上訴人：(一)於公務群組公然侮辱該班（北彰化道班）幹部，
06 造成其威信受損，言行欠妥並有違公務倫理；(二)原排定查道
07 卻臨時於109年12月13日23時11分左右於通訊軟體LINE「北
08 彰化道班」之公務群組（下稱系爭LINE群組）請病假，聯繫
09 不週交班不清，查道執行不力等由，而依交通事業鐵路人員
10 獎懲標準表（下稱系爭獎懲標準表）第7點第51款規定，核
11 予其記過1次之懲處。上訴人不服，循序向臺中高等行政法
12 院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：復審決定及原處分均
13 撤銷。經原審110年度訴字第109號判決（下稱原判決）駁回
14 後，提起上訴。

15 三、上訴人對原判決提起上訴，雖以該判決違背法令為由，主張
16 略以：(一)由系爭獎懲標準表第7點逐款觀之，上訴人請假之
17 作為亦無達到記過之標準，上開標準表不能逾越上階法律即
18 公務員懲戒法（下稱懲戒法）之規範內容，且被上訴人作成
19 原處分時，未依行政程序法第39條、第102條規定及公務人
20 員保障暨培訓委員會110年1月29日公保字第1101060023號函
21 之意旨，給予上訴人陳述意見之機會，原處分違法，應予撤
22 銷。(二)參諸司法院釋字第396號解釋意旨，懲戒法第1條、第
23 2條及第9條既已規定懲戒處分所該當之構成要件為何，則被
24 上訴人對於原處分之作成並無裁量空間，原處分之性質並非
25 裁量處分而係羈束處分，被上訴人自無判斷餘地得以主張，
26 原判決認定被上訴人對於原處分有判斷餘地，顯屬法規適用
27 不當，原審自應就原處分構成要件是否該當為實質審查，惟
28 原判決漏未審查，自屬判決不備理由或理由矛盾。縱原處分
29 之作成，被上訴人確有判斷餘地，原審亦可針對原處分之作
30 成程序是否合法審查之，惟上訴人反覆主張原處分據以懲處
31 之系爭獎懲標準表第7點第51款之「情節較重者」相當抽

象，適用上應更加限縮為當，需待上訴人對基礎事實陳述意見並釐清後，才可作成原處分。惟原審未斟酌上訴人之主張，逕認原處分作成之基礎事實具體客觀明確，自屬判決不備理由或理由矛盾。(三)上訴人於值班當日身體不適，且於系爭LINE群組內請假完畢，上訴人之請假已達到內部規則所要求之程序，應無「怠忽職責」之情事。又上訴人於系爭LINE群組內和領班黃崇倫之對話「領班很大」「有種把我打丙的」「請病假還要經過你安排」「全分駐所不好待」等語，皆屬系爭LINE群組內日常對話語氣，並未有任何侮辱、恐嚇情事，且上開對話亦係因上訴人先前遭黃崇倫辱罵，致情緒激動而留下，上訴人並無「違反服務規定」情事，與被上訴人係因其所謂上訴人對領班所為恐嚇及侮辱情事而看不爽予以修理之原處分所依據之系爭獎懲標準表第7點第51款規定顯然不合，原審漏未進行審體審查，自屬判決不備理由或理由矛盾。(四)在被上訴人機關內部，上訴人本即無權進行交班，且實際上能進行交班之人也僅有領班及副領班，故上訴人請假之行為不可能造成交班不清之結果，另衡諸「查道不力」之真義，係指查道有所疏漏，致使鐵路軌道之結構、運行上有瑕疵，而有造成事故之疑慮者，惟上訴人請假當日，該工務段亦未發生任何可能事故，難謂上訴人有「查道不力」之責任，原處分作成之理由「交班不清，查道執行不力」乃子虛烏有，惟原審漏未審查，判決當然違背法令。(五)被上訴人曾於原審提出彰化分駐所109年12月14日內部書面報告、110年1月13日考成會簽到簿及會議紀錄（下稱系爭證據），且系爭證據皆被列於原判決證據清單，惟原審卻拒絕提供上訴人閱覽，影響上訴人攻防甚鉅，亦未給上訴人最後陳述機會，原判決有不備理由或理由矛盾等語。

四、惟查，原判決已敘明：(一)公務人員之平時成績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘地。苟其判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，行政法院審查時應予適度

01 尊重，而採取較低審查密度，參酌司法院釋字第382號、第4
02 62號、第553號解釋理由意旨，足見人事主管機關對於所屬
03 公務人員所為考績、平時成績考核之核定，具有專業判斷餘
04 地。本件之平時考核，依系爭獎懲標準表規定內容可知，其
05 各項獎懲事由涉及鐵路人員之日常工作與差勤事項，亦涉及
06 高度屬人性之評價，應承認行政機關就此等事項之決定，具
07 有專業判斷餘地。(二)系爭LINE群組乃為傳遞公務訊息使用，
08 上訴人卻於多數人得共見共聞之公務群組內，以不雅用語公
09 開指責羞辱黃領班而不配合調度、指揮、監督，即非妥適，
10 嗣後雖提出109年12月14日林永大耳鼻喉科診所診斷證明
11 書，以證明其係因病並非無故無法執行職務，且稱以往請假
12 只需告知即可無需交待後續事項，及被上訴人本即有不佳之
13 態度、直接之口氣之溝通企業文化云云，惟上訴人確實未就
14 同年月14日已排定之查道作業向黃領班進行說明清楚，並立
15 即於當日凌晨0時16分退出公務群組，是上訴人臨時請假，
16 且對所掌工作交代不清，核有怠忽職責情事，客觀上明白足
17 以確認，則被上訴人於作成原處分前，雖未給予上訴人陳述
18 意見之機會，依行政程序法第103條第5款規定，尚難指為違
19 法，被上訴人依系爭獎懲標準表第7點第51款之怠忽職責、
20 違反服務規定，情節較重者，核予其記過1次之懲處，核屬
21 於法有據等語甚詳。經核上訴意旨，無非重述其在原審提出
22 而為原審所不採之主張，就原審取捨證據、認定事實之職權
23 行使，指摘其為不當，復執與原處分無關之司法院釋字第39
24 6號解釋暨懲戒法第1條、第2條及第9條規定，以其一己主觀
25 見解，就原審已論斷者，泛言判決不備理由或理由矛盾，另
26 就原審受命法官110年8月10日行準備程序時表示系爭證據因
27 涉及被上訴人內部簽呈及個資，且主要係核對當時簽的理由
28 與懲處事由是否一致，故不提供上訴人閱覽等情，經上訴人
29 訴訟代理人當庭表示瞭解乙節（原審卷一第450頁），再事
30 爭執，而非具體表明原判決合於不適用法規、適用法規不
31 當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原

判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，
應認其上訴為不合法。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項
前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主
文。

中 華 民 國 111 年 1 月 27 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 胡 方 新

法官 陳 國 成

法官 蕭 惠 芳

法官 林 惠 瑜

法官 曹 瑞 卿

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 111 年 1 月 28 日

書記官 莊 子 誼