最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第806號

上　訴　人　國營臺灣鐵路股份有限公司（即原審被告交通部臺灣鐵路管理局、交通部臺灣鐵路管理局臺北工務段之承受訴訟人）

代　表　人　鄭光遠

訴訟代理人　蔡正廷　律師

　　陳曉婷　律師

被 上訴 人　林威鵬

訴訟代理人　陳怡衡　律師

上列當事人間曠職等事件，上訴人對於中華民國112年8月10日臺北高等行政法院111年度訴字第297號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、原判決主文第一項、第二項及該訴訟費用部分均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一項廢棄部分，第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理　由

一、按行政訴訟法第26條規定：「被告機關經裁撤或改組者，以承受其業務之機關為被告機關；無承受其業務之機關者，以其直接上級機關為被告機關。」國營臺灣鐵路股份有限公司設置條例第3條第2項規定：「臺灣鐵路管理局及所屬機構（以下簡稱原機構）原辦理之各項業務，於臺鐵公司完成公司登記後，改由臺鐵公司概括承受辦理。」經查，上訴人於民國113年1月1日完成公司登記後，原審被告交通部臺灣鐵路管理局（下稱臺鐵局）及交通部臺灣鐵路管理局臺北工務段（下稱臺北工務段）之業務即由上訴人承受，是上訴人具狀承受原審被告臺鐵局及臺北工務段之訴訟，核與前揭規定

相符。又上訴人代表人由杜微變更為鄭光遠，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，亦無不合，均先敘明。

二、被上訴人本係原審被告臺北工務段技術助理，於民國109年12月10日至110年6月28日服務於原審被告臺北工務段臺北工務分駐所監控台，110年6月29日起調派至同工務段總務室（擔任門口警衛工作）；其於110年度之法定不扣薪事假7天、不扣薪病假28天及特別休假20天，於110年3月26日前即全數休畢。原審被告臺北工務段以被上訴人於110年6月24日、6月28日、7月2日至9日及7月12日期間（其中7月3、4、10、11日為週六、日），有請假未經核准而未出勤之情形，先於110年7月8日、9日、12日、13日以員工曠職通知單通知被上訴人，被上訴人雖曾申復，仍經原審被告臺北工務段以110年7月29日北工人字第1100008591號函（下稱原處分1）核予被上訴人曠職共計8日4小時。原審被告臺鐵局基於原處分1認定之被上訴人曠職情形，認其中110年7月2日至12日曠職繼續達4日以上，嚴重違反規定，情節重大，依交通事業人員考成條例（下稱考成條例）第11條第1項第2款第10目規定，以110年12月20日鐵人二字第1100041548號函（下稱原處分2）核予被上訴人一次記2大過、免職之處分。被上訴人不服，提起復審，先後經公務人員保障暨培訓委員會111公審決字第000015號、第000070號復審決定（以下依序稱復審決定1、2）駁回，向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，原聲明撤銷原處分1及復審決定1，嗣追加聲明撤銷原處分2及復審決定2，經原審以111年度訴字第297號判決（下稱原判決）：一、復審決定1及原處分1關於原判決附表二編號2、3-2、3-3所示曠職部分均撤銷。二、復審決定2及原處分2均撤銷。三、被上訴人其餘之訴駁回。原審被告臺鐵局及臺北工務段對原判決主文第一、二項部分不服，遂提起本件上訴（至原判決不利被上訴人部分，未據被上訴人聲明不服，業已確定）。

三、被上訴人起訴主張、原審被告臺鐵局及臺北工務段在原審之答辯，均引用原判決之記載。

四、原判決將復審決定1及原處分1關於原判決附表二編號2、3-2、3-3所示曠職部分，與復審決定2及原處分2，均予撤銷，係以：

㈠針對公務員兼具勞工身分者之請假，比對公務員、勞工之請假規定，針對事假部分，公務人員每年准給有薪之7日事假，超過7日事假部分即按日扣除俸（薪）給；相較於勞工為無薪、1年內14日事假，關於超過7日事假之請假部分，公務人員請假規則並無較優規定，應適用勞工請假規則之相關規定。

㈡被上訴人係於110年6月25日報告中提出110年6月28日、7月5日、7日之請假申請，且指明因母親行動不便，就前2日且進一步陳明因所請照顧者有事，須由其照顧，就110年7月7日則指出須帶母親開庭，並檢附其母親為中度肢障之身心障礙手冊，及其母親為原告之臺灣基隆地方法院（下稱基隆地院）110年度訴字第32號民事事件（下稱基隆地院訴訟）通知書影本為憑。顯見被上訴人所執事由，屬公務人員請假規則第3條第1項第1款所指家庭成員發生嚴重疾病或其他重大事故，須親自照顧而得請之家庭照顧假，縱使併入事假計算已超過規定日數，仍可請按日扣薪之事假，同條第4項所指機關不得拒絕之家庭照顧假，亦無限制僅適用於給薪事假，則縱原審被告臺北工務段針對被上訴人申請扣薪事假，有斟酌當時工作安排及人事管理等需要而決定是否核准之裁量權，亦因前開規定而受有不得拒絕給假之裁量權行使限制。尤其被上訴人前於106年5月30日至108年5月29日、108年5月30日至109年5月28日，曾以須照顧中度殘障親為由，申經原審被告臺鐵局核准同樣不支薪之（侍親）留職停薪在案，相較時間更短之上開3日扣薪事假，原審被告臺北工務段決定核准與否時，更當本於行政自我拘束暨平等原則，就被上訴人前曾經核准之情況審酌為相同處理，其准假與否之裁量權

已因此限縮至零。至基隆地院訴訟於110年7月7日預定之庭期，嗣雖因疫情取消，惟取消通知係被上訴人請假後之110年7月2日始送達其母親，就被上訴人請假時，或原審被告臺北工務段所屬主管於110年6月29日批示不准假之情狀，可認屬請假之正當事由。被上訴人於110年7月7日固不再有陪同母親到庭之必要，惟其亦陳明當日仍須在家照顧無法自理生活之母親，其因而未撤回該日之扣薪事假申請，無礙被上訴人就此係有正當理由且事前請假之認定。然原審被告臺北工務段卻僅以當時因疫情人力短缺之自身因素為由，逕行否准被上訴人於上開3日請假，並認定為曠職，顯未考量被上訴人若到班，將陷於無人照護母親之困難，自有違誤。

㈢原審被告臺鐵局以原處分2核予被上訴人一次記2大過免職，係基於原處分1認被上訴人於110年7月2日至12日曠職繼續達4日以上，有考成條例第11條第1項第2款第10目一次記2大過之事由，符合同條例第10條第1項第2款而應免職。但原處分1認定被上訴人於110年6月28日、7月5日、7日構成曠職，既有違誤，經剔除該3日後，被上訴人僅在110年7月6、8、9、12日，最多連續曠職3日，無繼續曠職達4日情事，原處分2對被上訴人核予一次記2大過並免職之處分，因此失其依據，被上訴人訴請撤銷，亦應准許等語，為其判斷之基礎。

五、本院按：

㈠勞動基準法（下稱勞基法）第84條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」其立法理由載明：「公營事業人員具有公務員及勞工雙重身分，為維持公務員管理體系之完整，並兼顧勞工法令之適用，規定有關此等人員之任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」同法施行細則第50條規定：「本法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，係

指依各項公務員人事法令任用……而於本法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」準此，對於公營事業人員兼具公務員及勞工身分者，基於維持公務員管理體系之完整，依勞基法第84條本文規定，此等人員之任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定；至有關工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等勞動條件，依該條但書規定，除其他公務員法令優於勞基法規定之勞動條件，應從其規定外，仍應受勞基法之規範，以保障公務員兼具勞工身分者之勞動權益。

㈡次按交通事業人員任用條例（下稱任用條例）第1條規定：「交通事業人員之任用，依本條例行之。」第2條規定：「本條例所稱交通事業人員，指隸屬交通部之事業機構從業人員。」第3條規定：「交通事業人員採資位職務分立制，資位受有保障，同類職務，可以調任。」第4條規定：「交通事業人員之資位分左列二類：……二、技術類：……技術員……。」第7條第1項第3款規定：「交通事業人員任用之程序如左：……三、……技術員所任職務，由各事業總機構或該事業機構任用，報請交通部備案。」復按考成條例第1條第1項規定：「交通事業人員之考成，依本條例行之。」第2條規定：「本條例所稱交通事業人員，係指依交通事業人員任用條例任用之人員。」第3條第1項第3款規定：「交通事業人員之考成，區分如下：……三、專案考成：係指交通事業人員平時有重大功過時隨時辦理之考成。」第10條第1項第2款規定：「專案考成於有重大功過時行之，其獎懲依下列規定：……二、一次記二大過者，免職。」第11條第1項第2款第10目規定：「本條例所稱專案考成一次記二大功、二大過之標準，依下列規定：……二、有下列情形之一者，一次記二大過：……㈩曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。」被上訴人為原審被告臺北工務段技術佐資位技術

助理，係依任用條例任用，於勞基法第3條第6款所定運輸業從事工作獲取薪資之人員，為公務員兼具勞工身分者，依勞基法第84條本文規定，自為考成條例第10條、第11條有關獎懲、免職等規定之適用對象。至被上訴人之請假相關事宜，因111年6月22日修正前公務員服務法第12條第2項授權訂定之公務人員請假規則第2條，明定僅以受有俸（薪）給之文職公務人員為適用範圍，公營事業機關服務人員固不得直接適用公務人員請假規則；惟原審被告臺鐵局本於勞基法第70條訂立之交通部臺灣鐵路管理局工作規則（下稱系爭工作規則）第59條規定：「（第1項）本規則所規定之請假，如有未規定事項，依勞動基準法、勞工請假規則及其他有關釋例辦理。（第2項）公務員兼具勞工身分者，於公務人員請假規則及其有關釋例有較優規定者，從其規定。」就本件兩造爭議之事假而言，行為時公務人員請假規則第3條第1項第1款規定：「公務人員之請假，依下列規定：一、因事得請事假，每年准給七日。其家庭成員……發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。」與行為時勞工請假規則第7條規定：「勞工因有事故必須親自處理，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」（114年12月9日增訂第2項，前揭規定移列同條第1項）相較，公務人員每年得請7日不扣薪之事假，優於勞工所請事假一律不給工資，是被上訴人請事假，應遵守行為時公務人員請假規則第11條第1項：「請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。」及第13條：「未辦請假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，……者，均以曠職論。」等規定，即除有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續外，均應於事前填具請假單，且經核准後，始得離開任所，倘未依規定辦理請假手續，亦未提出相關證明文件供

服務機關實質審核，致未奉長官核准，而有擅離職守之情事，服務機關予以曠職登記，即屬於法有據。又服務機關基於業務正常運作及人力配置之考量，就事假之申請，在參酌當事人提供之證明文件後，就請假事由之真實性及必要性，具有實質審核權限。

㈢經查，被上訴人於110年3月26日前，已休畢110年度之給薪事假7天，給薪病假28天及特別休假20天；其於110年6月15日至7月6日，向原審被告臺北工務段請110年6月28日、7月5日、7日等3天扣薪事假，及110年6月16日至7月16日之扣薪病假，均未經原審被告臺北工務段核准，被上訴人於110年6月24日、6月28日、7月2日、7月5日至9日、7月12日，均未上班，經原審被告臺北工務段以原處分1核予被上訴人曠職共計8日4小時，原審被告臺鐵局續以被上訴人於110年7月2日至12日曠職繼續達4日以上，以原處分2核予2大過免職等情，為原審依法確定之事實，核與卷證資料並無不符。是原處分1所為曠職登記，已致被上訴人受有一次記2大過之專案考成甚至免職之不利益，影響其工作權，自非屬顯然輕微之干預，而係侵害其權益且具行政處分性質之措施，依公務人員保障法第102條第1項第3款準用同法第25條第1項、第77條第1項等規定及司法院釋字第785號解釋意旨，被上訴人得對原處分1提起撤銷訴訟，上訴意旨主張曠職登記為管理措施，原判決認係行政處分，係屬可議等語，固非可採。然被上訴人係於110年6月25日提出書面報告，以其母親行動不便，於110年6月28日、7月5日，因所請照顧者有事，須由其照顧，另於110年7月7日須帶母親開庭為由，向原審被告臺北工務段請110年6月28日、7月5日、7日等3天扣薪事假，並檢附其母親為中度肢障之身心障礙手冊及其母親為原告之基隆地院訴訟開庭通知書為證，經原審被告臺北工務段以疫情期間人力短缺為由，未予准許；另基隆地院訴訟110年7月7日預定之庭期，嗣因疫情緣故取消，基隆地院業於110年7月2日將取消庭期通知書送達被上訴人之母親等情，為原審認

定之事實，核與卷內證據相符。是以，被上訴人雖以須照顧母親及帶其開庭，為於110年6月28日、7月5日、7日請事假之事由，惟所檢附之身心障礙手冊與開庭通知書，僅顯示其母親係中度肢障，及為基隆地院訴訟之當事人，尚不足以證明其母親於上開3日期乏人照顧及陪同出庭，故其請假確有必要性，則原審被告臺北工務段未准許被上訴人該3日請扣薪事假，自非無據。被上訴人既未於各該請假日期前，補提足以辨識其請假真實性及必要性之證明文件供原審被告臺北工務段審核，且其所稱於110年7月7日須陪同母親出庭之請假事由，業因基隆地院取消該日庭期而不復存在，更無不到班之正當理由。然被上訴人於110年6月28日、7月5日、7日均未上班，則原審被告臺北工務段認其該3日係未依規定辦理請假手續而擅離職守，以原處分1核定該3日曠職部分，並無違誤；原審被告臺鐵局繼而以原處分1為基礎，核定被上訴人110年7月2日至12日曠職繼續達4日以上，依考成條例第11條第1項第2款第10目規定，以原處分2核予被上訴人一次記2大過、免職，亦無違法。

㈣行為時公務人員請假規則第3條第1項第1款明定公務人員得請家庭照顧假之情形，以家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧為限，且該條於111年6月27日修正時始增訂第3條第4項規定：「公務人員依第一項規定申請家庭照顧假……時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。」（下稱111年版第3條第4項，嗣於114年9月18日修正時移列為同條第5項），依該項增訂條文，公務人員申請該條第1項第1款中段所定每年准給7日且不扣薪之家庭照顧假時，機關始不得拒絕，如係請超過7日之事假，機關對於請假之裁量准駁權限，並不受該規定限制。承前所述，被上訴人就110年6月28日、7月5日、7日請假時，已休畢該年度之7日給薪事假，且其為於該3日請扣薪事假而提出之110年6月25日書面報告，未曾提及其欲請家庭照顧假，該報告所載照顧母親及陪母親出庭等請假事由，亦與行

為時公務人員請假規則第3條第1項第1款所定得請家庭照顧假之情形不符，原判決逕認被上訴人於110年6月28日、7月5日、7日係請家庭照顧假，並援引原處分1作成時尚未增訂施行、且無得溯及適用規定之111年版公務人員請假規則第3條第4項，認原審被告臺北工務段對於被上訴人請已超過規定事假日數之該3日家庭照顧假，乃不得拒絕，故其不准假之裁量權已限縮至零，核有認定事實與卷內證據不符與適用法規不當之違背法令。又原審被告臺北工務段因被上訴人於110年6月28日、7月5日、7日請假未獲核准即未出勤，而核定其曠職，與原審被告臺鐵局曾核准被上訴人以侍親為由留職停薪，係原審被告就二性質不同之事件，依據各該相關法令規定之要件審核後，分別作成之決定，並無就相同事件無正當理由而為差別待遇，致違反平等原則或行政自我拘束原則之問題，原判決另認被上訴人曾申經原審被告臺鐵局核准同樣不支薪之侍親留職停薪在案，原審被告臺北工務段對於時間更短之上述3日扣薪事假，卻未予審酌而為相同處理，有違行政自我拘束原則及平等原則，所持法律見解容有未洽，而有適用法規不當之違法。

六、綜上所述，原判決主文第1項、第2項部分，既有上開違背法令事由，且其違法情事足以影響判決結果，上訴意旨指摘該部分原判決違法，求予廢棄，為有理由。又因本件事實已臻明確，關於被上訴人於110年6月28日、7月5日、7日是否構成曠職，及其是否因而於110年7月2日至12日曠職繼續達4日以上，該當考成條例所定一次記2大過及免職事由等爭點，業經兩造於原審充分攻防，本院自為判決，並不會對兩造造成突襲，故由本院本於原審確定之事實，將原判決主文第1項、第2項部分廢棄，並駁回被上訴人在第一審之訴。

七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　17　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳
法官　王　俊　雄
法官　洪　慕　芳
法官　羅　月　君
法官　鍾　啟　煒

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異
中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　17　　日
書記官　廖　仲　一