最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第633號

上 訴 人 甲○○

訴訟代理人 許淑華 律師

黃世昌 律師

被 上 訴 人 臺 北 市 ○ ○ 區 ○ ○ 國 民 小 學

代 表 人 乙○○

上列當事人間曠職事件，上訴人對於中華民國112年6月8日臺北高等行政法院111年度訴字第1240號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

- 一、上訴駁回。
- 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

- 一、上訴人原係被上訴人事務組組長，於民國110年11月3日調任被上訴人幹事。被上訴人以上訴人自110年10月7日起，未經核准請假即未到校上班，經被上訴人多次通知、催請上訴人儘速返校上班未果，於110年12月3日以北市○○人字第1106007958號函（下稱原處分），審認上訴人自110年10月7日至同年12月2日止（下稱系爭期間）未獲准假即未到校服勤，且未確實交辦應代理之業務，至今亦仍未到班，核定曠職40日。上訴人不服，提起復審，經復審決定駁回後，提起行政訴訟，並聲明：復審決定及原處分均撤銷。案經臺北高等行政法院（下稱原審）111年度訴字第1240號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；復審決定及原處分均撤銷。
- 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記載。
- 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

01 (一)上訴人任職被上訴人事務組組長期間，於110年8月17日上
02 午，在被上訴人總務處持美工刀自傷，嗣以110年9月7日簽
03 表示，因其罹患身心疾病，經醫師診斷並安排住院，擬自同
04 年9月8日至同年10月6日申請病假，預計10月6日康復出院後
05 恢復上班，並自願調整為幹事職務，經校長批示：「請假事
06 宜依規定辦理，工作調整由當事人及學校協調合適職務辦
07 理，務求周延考量當事人身心狀況，以利校務推動。」被上
08 訴人業同意上訴人於110年9月8日至同年10月6日請假住院治
09 療。據此可知，上訴人對於其請假須經長官核准，完成請假
10 手續後，始得離開任所乙事，係明確知悉。又臺北市政府教
11 育局於110年9月29日核定上訴人自原職（即被上訴人組長）
12 調派為該校幹事，並自000年00月0日生效，由此足徵，被上
13 訴人於核准上訴人前揭病假時，確有就上訴人所提出之相關
14 診斷證明書為實質審核，並基於上訴人身心狀況、校務運作
15 及人力配置之考量，而將上訴人從原職務予以調整為幹事一
16 職至明。

17 (二)被上訴人人事室於110年10月7日發現上訴人未到勤，曾於同
18 年10月12日至14日間，陸續以電話及電子郵件聯絡上訴人，
19 向上訴人說明請假相關規定；上訴人雖分別於110年10月8
20 日、11日寄送三軍總醫院附設民眾診療服務處診斷證明書及
21 於110年10月8日出具之延長病假申請書予被上訴人，申請11
22 0年9月16日至同（按：應為111）年4月6日之事、病、休假
23 及延長病假，並於110年10月12日於被上訴人線上差勤系統
24 補辦請假手續，申請休假16日，惟均未獲代理人同意。嗣經
25 被上訴人以110年10月18日北市○○人字第0000000000號
26 函，請上訴人儘速返校上班，否則依曠職規定辦理；上訴人
27 委請興望法律事務所以110年10月26日BZ0000000007號函被
28 上訴人略以，因醫師診斷上訴人未達可工作之程度，依醫囑
29 應於出院後在家休養6個月以上並定期回診，上訴人業檢具
30 相關證明文件予被上訴人，係被上訴人對上訴人延長病假之
31 申請未為准駁，並非被上訴人所稱未依規定請假之情事；被

01 上訴人續以110年10月27日北市○○人字第0000000000號函
02 及同年11月1日北市○○人字第0000000000號函，請上訴人
03 儘速返校上班，如有請長假需求，應親自到校說明，並表示
04 上訴人於110年10月7日後之請假，被上訴人有裁量權及准駁
05 權，上訴人如欲請假，應依相關規定及行政程序辦理；嗣被
06 上訴人再以同年11月10日北市○○人字第0000000000號函檢
07 送未在勤通知單予上訴人，請其親持該通知單並到校說明，
08 上訴人又委託興望法律事務所以同年11月17日BZ0000000000
09 號函復被上訴人，重申上訴人並無任何曠職行為，且命其親
10 持未在勤通知單到校說明，係增加法所無之限制。被上訴人
11 復以同年11月25日北市○○人字第0000000000號函再度促請
12 上訴人說明。基上可知，上訴人對於其所請延長病假尚未經
13 被上訴人核准，其尚未完成請假手續乙節，知之甚詳。

14 (三)上訴人所患疾病並不在全民健康保險法（下稱健保法）所列
15 重大傷病範圍內，且上訴人並未被診斷認定其已達不能工作
16 之程度，而診治醫師建議上訴人休養，係為降低上訴人情緒
17 波動、自傷行為，減少適應障礙之誘發因子，但並未有醫囑
18 建議上訴人完全不能外出工作，亦未有醫囑建議上訴人不得
19 在適應障礙之誘發因子已減少的环境下工作。固然，上訴人
20 至醫院門診時，被上訴人可在上訴人同意之下派員在場，並
21 得就門診所見情形與診治醫師討論，衡情係有助於被上訴人
22 釐清請假事由之真實性，惟機關長官除參酌診斷證明書中記
23 載之病名，及約需治療之時間，以決定應否核准延長病假
24 外，仍非不可本於其權責，就上訴人是否確因病無法負荷工
25 作質量（含調整其職務為幹事後之工作質量及環境，是否足
26 以減少適應障礙之誘發因子），是否具請假之必要性，是否
27 已符合給假要件等具體情狀，尚須被上訴人基於業務正常運
28 作及人力配置之考量，審酌客觀具體情形予以覈實認定是否
29 核准給假。從而，被上訴人為客觀判斷上訴人在歷經住院治
30 療及門診複查之後，是否仍因病而無法負荷當時或調整後之
31 工作質量，是否因病而無法適應當時或調整後之工作環境，

01 衡情並非上訴人之診治醫師於其門診時所得以當然評斷。而
02 被上訴人要求上訴人親自到校說明，核屬被上訴人覈實認定
03 其是否核准上訴人請假的方法之一，並非法所不許，尚難謂
04 係增加法無明文之限制。

05 (四)被上訴人稱因其認定上訴人於自傷事件後至住院前仍具工作
06 能力，為究明何以上訴人住院期間接受檢查及治療後出院，
07 突然稱其無法到校工作，所以發函要親見上訴人才能決定是
08 否准假乙節，核屬有據，並無權利濫用之違法。被上訴人在
09 作成原處分之前，曾提議派員至校外與上訴人進行訪談，以
10 評估上訴人所請長假之必要性，然遭上訴人拒絕。是以，被
11 上訴人為判斷上訴人申請延長病假之合宜性，多次函請上訴
12 人返校說明，惟上訴人於系爭期間拒絕配合，僅提出前揭診
13 斷證明書為證，致被上訴人無法衡酌上訴人之實際情狀，判
14 斷其申請延長病假之必要性，即自行未到校服勤，且未確實
15 交辦應代理之業務，有未經准假擅離職守之情事，則被上訴
16 人以原處分核定上訴人共計曠職40日，洵堪認定屬實。綜
17 上，原處分以上訴人於系爭期間請假未獲核准而未到校上班
18 且未確實交辦應代理之業務，核定上訴人曠職40日，於法並
19 無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合，爰判決駁回上訴人
20 在第一審之訴。

21 四、本院經核原判決駁回上訴人之訴，並無違誤。茲就上訴意旨
22 補充論斷於下：

23 (一)依行為時（即111年6月22日修正公布前）公務員服務法第10
24 條規定：「公務員未奉長官核准，不得擅離職守……。」行
25 為時公務人員請假規則第3條第1項第2款規定：「公務人員
26 之請假，依下列規定：……二、因疾病或安胎必須治療或休
27 養者，得請病假，每年准給28日。……。因重大傷病非短時
28 間所能治癒或因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之
29 病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得延長之。其
30 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
31 得超過1年。……。」第11條規定：「(第1項)請假、公假或

01 休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急
02 病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手
03 續。（第2項）請娩假、流產假、陪產假、2日以上之病假及
04 骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明
05 書。」第12條規定：「（第1項）請假、公假或休假人員職
06 務，應委託同事代理。機關長官於必要時，並得逕行派員代
07 理。（第2項）前項在假人員，應將經辦事項確實交代代理
08 人。」第13條規定：「未辦請假、公假或休假手續而擅離職
09 守或假期已滿仍未銷假，……者，均以曠職論。」準此，公
10 務人員申請病假，須係重大傷病非短時間所能治癒，並經機
11 關長官核准，始得延長之。機關就公務人員請假事由之真實
12 性及必要性，具有實質審核權限，自得本於職權，審酌個別
13 情形覈實認定。公務人員請假，除有急病或緊急事故，得委
14 託他人代辦或補辦請假手續外，均應於事前填具請假單，且
15 經核准後，始得離開任所，倘未依規定辦理請假手續，亦未
16 提出相關證明文件供服務機關實質審核，致未奉長官核准，
17 而有擅離職守之情事，服務機關予以曠職登記，於法有據。

18 (二)經查，上訴人任職被上訴人事務組組長期間，於110年8月17
19 日上午，在被上訴人總務處持美工刀自傷，因其罹患身心疾
20 病，經醫師診斷並安排住院，自同年9月8日至同年10月6日
21 申請病假，出院後上訴人於同年10月7日未到校上班，被上
22 訴人人事室曾於同年10月12日至14日間，陸續以電話及電子
23 郵件聯絡上訴人，向上訴人說明請假相關規定；上訴人雖分
24 別於110年10月8日、11日寄送三軍總醫院附設民眾診療服務
25 處診斷證明書及於110年10月8日出具之延長病假申請書予被
26 上訴人，申請110年9月16日至同（按：應為111）年4月6日
27 之事、病、休假及延長病假，並於110年10月12日於被上訴
28 人線上差勤系統補辦請假手續，申請休假16日，惟均未獲代
29 理人同意，其後經被上訴人於110年10月18日、10月27日、1
30 1月10日及11月25日多次以函文，請上訴人儘速返校上班，
31 如有長假需求，應到校說明，否則依曠職規定辦理，最後一

01 次仍表明請其於110年12月1日前親自到校說明，或電洽被上
02 訴人人事室指定時間及場所，由被上訴人派員親往訪談亦可
03 ，若未依規定請假或請假未獲核准，仍未到校，將依曠職論
04 處，然上訴人僅委由律師函覆其未到校之原因，未待機關長
05 官核准，即於系爭期間未到校服勤，且未確實交辦應代理之
06 業務等情，為原審依調查證據之辯論結果所依法確定之事
07 實，核與卷內證據相符。從而原審以被上訴人為判斷上訴人
08 申請延長病假之合宜性，多次函請上訴人返校說明，惟上訴
09 人於系爭期間拒絕配合，僅提出前揭診斷證明書為證，致被
10 上訴人無法衡酌上訴人之實際情狀，判斷其申請延長病假之
11 必要性，即自行未到校服勤，且未確實交辦應代理之業務，
12 有未經准假擅離職守之情事，而維持原處分核定上訴人共計
13 曠職40日，駁回上訴人之訴，即無不合。原判決業敘明其判
14 斷之依據及得心證之理由，並就上訴人在原審之論據，何以
15 不足採取，分別予以指駁，認事用法核無違誤，並無判決違
16 背法令之情事。上訴意旨再就原審已詳為論斷之事項，主張
17 原判決有不適用法規或理由不備之違法云云，自無足採。

18 (三)公務人員請假應依規定程序辦理請假手續，如未奉長官核
19 准，而有擅離職守之情事，應予曠職登記，已如前述。又機
20 關基於業務正常運作及人力配置之考量，就延長病假之申
21 請，須經機關長官核准，機關在參酌當事人提供之醫療診斷
22 證明下，就請假事由之真實性及必要性，仍具有實質審核權
23 限，而有裁量准駁權。原判決業已敘明被上訴人於上訴人請
24 延長病假之前，業已基於上訴人身心狀況、校務運作及人力
25 配置之考量，而將上訴人從原職務予以調整為幹事一職，上
26 訴人對於其所請延長病假尚未經被上訴人核准，其尚未完成
27 請假手續乙節，知之甚詳。上訴人所患疾病並不在健保法所
28 列重大傷病範圍內，且上訴人並未被診斷認定其已達不能工
29 作之程度，被上訴人為客觀判斷上訴人在歷經住院治療及門
30 診複查之後，是否仍因病而無法負荷當時或調整後之工作質
31 量，衡情並非上訴人之診治醫師於其門診時所得以當然評

01 斷，原判決並就上訴人於住院後與學校互動情形，敘明被上
02 訴人請上訴人到校說明始能決定是否准假，核屬有據，並無
03 判決違背法令之情形。上訴意旨主張其自傷後，還拖著病體
04 在請病假期間，覓得空檔返回職場處理事務，此係上訴人勉
05 力工作之證明，被上訴人斷然拒絕前往醫療院所訪談，先就
06 上訴人申請延長病假未為准駁，繼而將申請延長病假同一期
07 間認定係曠職而作成原處分，即有權利濫用、裁量怠惰之失
08 外，亦違反誠實信用原則及比例原則，原判決有適用法規不
09 當及判決不備理由之違法云云，核係上訴人以其主觀一己之
10 法律見解，就業經原判決論述不採之事由再予爭執，自無可
11 採。

12 (四)又本院為法律審，依行政訴訟法第254條第1項之規定，應以
13 高等行政法院判決確定之事實為判決基礎，故當事人在上訴
14 審不得提出新證據及主張新事實，為向本院提起上訴之理
15 由。本件上訴人於上訴時提出上證2號即110年9月3日上訴人
16 與被上訴人各級主管開會錄音光碟及譯文，主張兩造於上訴
17 人申請延長病假前，早於110年9月3日會談時已就未來申請
18 延長病假之要件進行討論，確認續行延長病假申請應備要
19 件，惟被上訴人卻另行要求上訴人親自到校確認病情，實有
20 權利濫用、違反行政慣例或信賴保護原則，原判決不察，有
21 判決不適用法規或適用不當之違法云云。惟上訴人並未依訴
22 訟資料具體指出於原審何時為上開證據之主張，核該證據為
23 上訴人提起上訴後始提出之新證據及新事實，揆之上開規定
24 與說明，上訴人自不得以之作為上訴理由，本院尚無從斟酌，
25 上訴意旨主張原判決有違誤云云，自無足採。復按行政
26 程序法第103條第5款規定：「有下列各款情形之一者，行政
27 機關得不給予陳述意見之機會：……五、行政處分所根據之
28 事實，客觀上明白足以確認者。」經查，被上訴人以上訴人
29 有自110年10月7日至同年12月2日共計曠職40日之事實及關
30 於曠職之認定，係依據上訴人未到班之時間乃屬客觀明確之
31 事實，又被上訴人110年10月18日、10月27日、11月10日及1

01 1月25日多次函文已給予上訴人對各該曠職日數說明辯駁之
02 機會，並無被上訴人未給予上訴人陳述意見機會之情形，從
03 而，上訴人受110年10月7日至同年12月2日共計曠職40日之
04 基礎事實，已客觀上明白足以確認，被上訴人作成原處分前
05 未再次給予上訴人陳述意見機會，於法尚無不合，上訴意旨
06 指摘原判決違背法令，亦無足採。

07 (五)綜上，原判決並無上訴人所指違背法令之情形，上訴意旨指
08 摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

09 五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項
10 、第98條第1項前段，判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日

12 最高行政法院第四庭

13 審判長法官 王 碧 芳

14 法官 鍾 啟 煒

15 法官 陳 文 燦

16 法官 林 秀 圓

17 法官 王 俊 雄

18 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

19 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日

20 書記官 張 玉 純