臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第387號
114年7月24日辯論終結

原　　告　曾耀儀

訴訟代理人　許淑華　律師
複 代理 人　黃世昌　律師
被　　告　臺北市政府
代　表　人　蔣萬安（市長）住同上
訴訟代理人　方儀璇
　　游淑雲

上列當事人間免職事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年2月21日112公審決字第000029號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告曾耀儀原係臺北市信義區三興國民小學（下稱三興國小）○○組組長，於民國110年11月3日調任該校○○。三興國小以原告於110年10月7日至同年12月2日期間(下稱系爭期間)，未經核准請假即未到校上班，且未確實交辦應代理之業務，經三興國小多次通知、催請原告儘速返校上班未果，乃以110年12月3日北市信三人字第1106007958號函（下稱系爭曠職處分）核定曠職40日。嗣三興國小以原告前揭曠職繼續達40日，於111年9月16日召開111學年度第1次公務人員考績甄審委員會會議（下稱系爭考績會）審議後，認原告曠職情事屬實，已合致公務人員考績法（下稱考績法）第12條第3項第8款所定「曠職繼續達四日，或一年累積達十日者」要件，乃決議一次記二大過免職，經三興國小報由臺

北市政府教育局層轉被告臺北市政府以111年10月13日府人考字第11100014221號令（下稱原處分）核定原告一次記二大過免職，免職未確定前先行停職。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）以112年2月21日112公審決字第000029號復審決定書駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠系爭考績會委員組成未符合正當行政程序：

1.參諸司法院釋字第491號解釋意旨，於公務人員免職處分之正當法律程序，應包括立場公正之委員會、指定或票選委員人數比例、陳述意見或附記理由等；而依考績委員會組織規程（下稱考績會組織規程）第8條規定可知，倘與待決事件具有個人利害關係，或對之有可能存有預設立場，致執行考績委員職務有偏頗之虞時，即應迴避，始符合考績會公正作為義務。

2.本件係因原告於三興國小擔任○○組長一職期間，屢受直屬主管即總務主任李羿萩長期言語霸凌及羞辱，連日常休假都經常不予核可，直至110年8月17日原告因不堪霸凌而在辦公室內割臂7刀，始有後續原告住院、延長病假未獲准許等情形發生，原告並有對李羿萩提出妨害名譽等刑事告訴，可見李羿萩與原告間確實有相處不睦等情事。而依系爭考績會紀錄，李羿萩名列委員名單中，並於該日實際出席，在其與原告間容有過往執行職務爭執，且原告尚對其提出刑事告訴之狀況下，李羿萩對原告即有存在預設立場或利害關係，致其執行職務有偏頗之可能性甚高，顯難期待李羿萩能以立場公正之考績委員身分，依法做出適當之決定，李羿萩即應依上開解釋意旨及規定自行迴避，惟其未為迴避，對於討論、決策過程中應有「重大」影響而非僅止於票數差異1票的問題，且屬無從及時補正之瑕疵，原處分之作成違反正當行政程序，應予以撤銷。

㈡被告有消極未行使裁量權之裁量怠惰，顯屬違法：

1.文義邏輯而言，有考績法第12條第3項第8款情事發生時，行政機關應審酌是否有一次記二大過之必要，始為適當，而不得以羈束處分為由，逕予二大過之處分，否則即於法有違。被告於復審程序之答辯內容及復審決定書，均以考績法第12條第3項第8款情形，其構成要件明確，於符合構成要件時即直接發生法律效果(應一次記二大過之效果)，足證被告、保訓會顯然不知有裁量權之存在，誤認該條款係羈束處分規定。細繹系爭考績會紀錄，關於提案一俱在敘明原告曠職前之事件經過、不同意延長病假之裁量合法及曠職事證明確等，旋即論斷擬辦理一次記二大過專案考績，並決議核予一次記二大過專案考績(免職)，經出席委員4票(全數)同意等語，顯然完全未就何以需給予原告二大過之專案考績為討論及裁量，而有裁量怠惰之違法。

2.上開規定或實務見解對於曠職達一定日數是否即應為一次記二大過部分，雖未有具體明確之判斷標準，然曠職行為既在於履行日常公務職務之違反，則似應先就曠職行為判斷其法敵對性，可非難程度為何，是否無欲從事公職，故意致所屬機關受有危害等。若否，則再回頭檢視受考人是否具備公務人員「適任性」，亦即倘不給予二大過專案考績並受免職處分，而係為其他適當之懲處者，受考人於返回工作職位時，將來是否有正常執行職務之可能性。本件原告係因遭受霸凌，導致身心受創，原告因醫囑建議在家休養6個月而欲申請延長病假，三興國小迄今未為准駁，逕對原告做出曠職處分，故原告並非故意曠職，無欲履行職務，或意圖使所屬機關受有不當損害，而係在其身心並非健全之際，求助無門，只求先養護身心而不可得，始有申請延長病假未果繼而導致曠職事實之發生。期間，原告尚於110年9月1日、2日參加防火管理人研習，考試分數達70分以上並取得相關證書，系爭考績會亦稱「顯見渠對公務有想精進的心態」等語；又原告公務人員生涯17年間共計核定多次功獎、參與受訓或進修99堂，共計301小時，

可見原告對於自身要求頗高，經常參與訓練及進修，機關亦對於原告執行職務給予正面評價，倘為免職以外之其他適當懲處，原告於身心回復返回工作職位後，其正常甚至妥善執行職務之可能性非常高，故對原告予以二大過專案考績顯然苛酷。

3.參諸最高行政法院100年度判字第1446號、100年度判字第2043號判決意旨，被告以原告繼續曠職達4日之事實，而決定是否作成二大過免職之處分前，應依法審酌原告曠職之具體情節，倘未為衡量，即可認係不行使法律授與之裁量權，而有裁量怠惰之違法。本件原告遭認定曠職繼續達4日之緣由，自應於作成二大過免職處分前，由被告詳為審酌，始能認為行政機關作成行政裁量未有怠惰之失，反之即應認未行使裁量權而有行政怠惰，原處分即非適法。

4.系爭曠職處分並非僅係原告個人因素而致，被告應經行政裁量後，始得決定是否給予二大過免職處分：

⑴原告長期受主管職場霸凌，而持美工刀割手臂7刀（三興國小事後雖成立調查小組，並啟動校安通報，然校安通報並無校安主管的簽名，調查報告所作成無法認定職場霸凌之結論，亦有偏頗），始有三興國小校長於110年9月3日、6日表示請長假需開立3個月以上之休養證明，人事主任於同年月6日提供延長病假申請書給原告填寫，原告依直屬主管指示上簽校長表明自願調整為「○○」職，始准原告於110年9月8日至同年10月6日請假住院，是此段期間，原告確係獲學校准予長期病假。然原告因病狀未見好轉，乃向學校提出自110年10月8日至111年4月6日之延長病假申請，並提出110年10月5日三軍總醫院（下稱三總）診斷證明書，證明確係有開立3個月以上之休養證明，三興國小一再要求原告「需親自到校，由三興國小人員評估是否具備工作能力」，然原告精神壓力係肇因於其直屬主管之不正當對待而視上班為畏途，如何應學校要求親自到校？且原告為維護自

身權益，除委由律師到校辦理請假程序外，律師亦多次向三興國小表明可由學校派員至原告就診之醫院，透過醫師專業評估及個案診療結果，供學校完整了解原告之精神狀況及對其工作能力之影響，三興國小為公立國小，所屬人員均非醫療專業，其要求原告到校，如何自己適當評估原告有無延長病假之必要，此未見三興國小置辯，迄今對於原告所提延長病假之申請，亦未為准駁即逕為曠職認定，有權利濫用及裁量怠惰之失，難謂原告係故意曠職。

⑵三興國小自知在原告提出諸多資料及委請律師後，其要求原告親自到校以便審查延長病假之申請，並無明文依據，乃一反一再命原告到校之要求，發函稱可親自到校說明，或電洽三興國小人事室約定時間、場所，學校將派員親訪，原告遂邀請三興國小共同至精神科診間以確認原告病情，豈料三興國小斷然拒絕，違背自己函文所述，繼而認定原告曠職，顯然有違誠實信用原則。

⑶原告申請延長病假，已提出三總診斷證明書為憑，並提出可會同門診以供學校評估之方式，三興國小應遵循行政慣例給予原告延長病假之核可；而原告提出逾3個月休養證明(信賴基礎)及繼續適度休養（信賴表現），且無信賴不值得保護之下，基於信賴保護原則，應可認定三興國小應為准予延長病假之處分。三興國小捨此不為，迄未准駁延長病假在先，且在尚未准駁延長病假之前，就原告未到職之行為逕予認定係曠職行為，顯然違反行政自我拘束原則、信賴保護原則及裁量怠惰。

⑷在110年8月17日自傷事件後，原告於110年9月8日至同年10月6日期間先以病假等方式住院，暫時遠離壓力源。惟因主管霸凌之故，職場氛圍非屬良善，原告形式上雖有代理人可供請假之便，但無法覓得實質上可分擔、協助工作之代理人，原告為免自己勤務之延誤，在顧及工作職務順利運行的心情下，仍拖著病體，於假

日、晚間等時段入校盡速處理事務。此不僅是原告勉力工作之證明，更是三興國小運作已然失靈之最大表徵，三興國小竟稱原告有正常工作能力等語，嚴重違背誠信原則。三興國小未見原告生病狀態下仍顧及工作，撐著不適辦理業務，竟以此作為原告尚有工作能力表徵之認定，裁量顯然已有違失。

⑸依110年9月3日會議討論的內容可知，三興國小對於原告身心狀況及延長病假申請之應備文件等，已明確表示需確認原告身心狀況不佳、提出醫師開立需休養3個月以上之證明俾利學校請約聘人員以及原告需當○○，原告早在110年9月8日即自願從○○組長轉降為○○，可證原告申請延長病假之流程早已開始進行，該次會談也是三興國小親自會面確認原告病況，之後原告又提出需休養3個月以上之醫生證明，則學校後續再重複要求親自會面確認病情，屬權力濫用及違反信賴保護原則甚明，其繼而認定原告曠職，亦違反誠實信用原則。

㈢聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠原告訴稱系爭考績會之審議過程未符合正當程序，且考績委員未依法迴避一節：原告身為公務人員，有到勤及善盡公務人員職責之義務，倘因故未到勤，亦應依規定完成請假手續，然原告未向三興國小說明其欲申請延長病假之必要性（按：因重大傷病非短時間所能治癒者），即逕自於系爭期間未依規定到勤，其未經准假且完成請假手續而擅離職守，經三興國小多次通知原告到校說明均未果，該校以系爭曠職處分核定原告於系爭期間曠職40日，並召開系爭考績會審議，且通知原告到場陳述意見，惟原告遲於111年9月19日始將「公務人員不克出席考績會切結書」連同書面意見（簽署日期為111年9月15日）以郵寄方式送達三興國小。系爭考績會審酌原告曠職繼續達40日，事證明確，經與會委員充分討論後，爰決議核予原告一次記二大過處分，被告遂以原處分

核定原告一次記二大過免職。又查，系爭考績會各委員就本事件並無涉及本身之事項，亦無行政程序法第32條所定應自行迴避之情形；又原告於收受三興國小所發陳述意見通知後，並無提出相關具體事實，足資證明系爭考績會委員有行政程序法第32條及第33條第1項所定應自行迴避或得申請迴避之情形。是系爭考績會係依法審議原告之免職事件，並已提供原告陳述意見之機會後，始決議依考績法相關規定予以原告一次記二大過免職處分，洵屬於法有據，並無違誤。

㈡原告訴稱三興國小未衡量具體情節，有消極未行使裁量權之裁量怠惰一節：

1.三興國小審酌原告曠職情形已符考績法第12條第3項第8款所定得為一次記二大過處分，爰主動召開系爭考績會檢討相關行政責任。原告係於110年8月17日出現自傷行為後，安排於同年9月8日至10月6日間住院接受檢查及治療，嗣原告於110年9月7日提出上開住院期間病假之申請並經核准，預定於110年10月6日出院後即恢復上班。然原告於110年10月7日未到勤，而另填具延長病假申請書連同診斷證明書，擬溯自110年10月7日起至111年4月6日止申請事假、病假、休假及延長病假，三興國小考量原告於110年9月8日住院前曾多次返校，身心狀況並無異常之處，且其擬請假時間長達半年，致該校對原告所提診斷證明書所載是否符合延長病假申請要件，尚有疑義，擬審慎確認原告之身心實際情況後，始據以准駁其申請；嗣三興國小於110年10月至11月間共5次函請原告親自到校說明，惟原告均無配合辦理，顯見三興國小並非逕自作成系爭曠職處分。

2.依銓敘部66年9月13日□臺楷典三字第28571號、104年12月11日部法二字第1044035534號等函釋意旨，除原告自行提出之相關醫療證明外，三興國小尚應考量個案實際身心健康狀態；經該校檢視原告提供之診斷證明書所載「適應障礙症併自傷行為」病名，非屬「重大傷病」，亦非外表肢體損傷行動不便，爰欲進一步瞭解原告之實際狀況後，

始正式決定是否准假，以求審慎，自屬該校裁量權之合理行使。又三興國小希與原告面談瞭解其身心狀況及權管業務之後續處理事宜，爰於110年11月25日函請原告親自到校說明，或指定時間場所，由學校派員前往與其訪談，然原告委由律師與三興國小聯繫，請該校前往原告就醫之診間訪談；三興國小審酌診間候診者多、醫師問診時間有限等情，爰協調原告另提供其他時間地點以進行訪談，惟未獲其同意，顯見原告亦無積極欲處理其請假相關事宜。

3.另原告之主管已提醒原告請假須向代理人交代相關業務，惟原告未向代理人交代業務，即逕請假未到校服勤，代理人自未敢擅與廠商逕自處理。差勤管理係屬三興國小之人事管理事項，是否核准所屬人員請假事宜，應由該校本於權責衡酌個案裁量。三興國小已多次函請原告積極處理請假事宜，均未獲其正面回應，已影響該校校務運作及管理甚鉅，實與原告所稱其欲精進心態大相逕庭。

4.至原告訴稱其與直屬主管相處不睦等情，原告前對該主管提起刑事告訴，業經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）檢察官以111年度偵字第7445號為不起訴處分，嗣經原告聲請再議，亦經臺灣高等檢察署(下稱高檢署)駁回。又原告以其與主管之關係不睦為由，主張三興國小應據以核准其延長病假之申請，與延長病假之要件未合。

㈢聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠相關法規及其適用說明：

1.考績法第3條第3款：「公務人員考績區分如左：…。三、專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。」第12條第1項第2款第2目、第3項第8款：「（第1項）各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：…。二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：…。㈡一次記二大過者，免職。…。（第3項）非有左列情形之一者，不得為一次記二大

過處分：…。八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。」第18條：「年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。」考績法施行細則第14條第3項：「依第一項規定一次記二大功及本法第十二條規定一次記二大過之專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經核定機關核定後，由主管機關送銓敘部銓敘審定。…。」

2.行為時即111年6月22日修正公布前公務員服務法第10條：「公務員未奉長官核准，不得擅離職守；其出差者亦同。」行為時即111年6月27日修正發布前公務人員請假規則（依公務員服務法授權訂定）第3條第1項第2款：「公務人員之請假，依下列規定：…。二、因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。…。因重大傷病非短時間所能治癒或因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得延長之。…。」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。（第2項）請娩假、流產假、陪產假、二日以上之病假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。」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，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。」第14條：「曠職以時計算，累積滿八小時以一日計；其與曠職期間連續之例假日應予扣除，並視為繼續曠職。」

3.準此，公務人員請假(包括病假)，除有急病或緊急事故，得委託他人代辦或補辦請假手續外，均應於事前填具請假單，且經核准後，始得離開任所。倘公務人員請假未經長官核准，而有擅離職守之情事，即屬曠職；如公務人員曠

職繼續達4日，即符合考績法第12條第3項第8款所定一次記二大過處分之情形，而該當同條第1項第2款第2目應予免職之要件。公務人員如有上述應予免職情事，經核定機關核定後，由主管機關送銓敘部銓敘審定，免職處分未確定前，並應先行停職。又公務人員申請病假，須係重大傷病非短時間所能治癒，並經機關長官核准，始得延長之。機關就公務人員請假事由之真實性及必要性，具有實質審核權限，自得本於職權，審酌個別情形覈實認定。

㈡如事實概要欄所載之事實，除以下爭執事項外，餘為兩造所不爭執，並有原告之簡歷表（復審卷第161頁）、系爭曠職處分（本院卷第57頁）、原處分及復審決定（本院卷第59頁至第71頁）在卷可稽，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭執所在，乃被告核定原告一次記二大過免職，並於收受原處分之次日起停職，是否於法有據？

㈢經查：

1.行政處分除非具有無效之事由而無效外，具有存續力，在未經撤銷、廢止或未因其他事由失效前，其效力繼續存在（行政程序法第110條第3項、第4項參照）；另行政處分具有構成要件效力，即有效之行政處分，處分機關以外之國家機關，包括法院，除非是有權撤銷機關，應尊重該行政處分，並以之為行為之基礎，因而一有效行政處分（前行政處分）之存在及內容，成為作成他行政處分之前提要件時，前行政處分作成後，他行政處分應以前行政處分為其構成要件作為決定之基礎，該他行政處分成為行政訴訟之訴訟對象時，由於前行政處分並非訴訟對象，該他行政處分之受訴行政法院，並不能審查前行政處分之合法性，前行政處分之合法性應由以前行政處分為程序對象或訴訟對象之訴願機關或行政法院審查之。復依行政訴訟法第213條規定：「訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，有確定力。」故訴訟標的於確定終局判決中經裁判，嗣後當事人即不得為與該確定判決意旨相反之主張，法院亦不得

為與該確定判決意旨相反之判斷。又行政處分撤銷訴訟之訴訟標的是原告訴請撤銷之行政處分違法，且原告之權利因此受到侵害之權利主張。是以對行政處分提起撤銷訴訟，該處分之合法性為撤銷訴訟訴訟標的之內容，撤銷訴訟經法院實體判決認處分並無違法而駁回原告之訴確定者，行政處分之合法性已有實質確定力（既判力），該撤銷訴訟之當事人均應受其拘束，後訴訟法院亦應以該確定判決為基礎作成判決，不能為相反於該確定判決內容之判斷。經查，本件原告前因自110年10月7日起至同年12月2日止，未經核准請假即未到校上班，經三興國小以系爭曠職處分核定曠職40日。原告不服該曠職處分，循序經復審程序後提起行政訴訟，訴請撤銷系爭曠職處分，經本院以111年度訴字第1240號判決（本院卷第195頁至第209頁）駁回原告之訴後，原告不服提起上訴，仍為最高行政法院以112年度上字第633號判決（本院卷第229頁至第236頁）駁回上訴確定（以下合稱另案確定判決）。準此，系爭曠職處分之效力，經前開案件審理後，或經判決確定而有既判力，或因該處分未經撤銷、廢止或未因其他事由失效，而有構成要件效力，兩造當事人及本院均應受系爭曠職處分為合法之構成要件效力或既判力所拘束，於本訴訟兩造不得為與上開確定判決意旨相反之主張，本院亦不得為與另案確定判決意旨相反之判斷，而應作為本件裁判之基礎。

2.又按考試院依考績法第15條授權而訂定發布之考績會組織規程第2條第1項至第3項、第6項：「（第1項）考績委員會委員之任期一年，期滿得連任。（第2項）考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第六項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。（第3項）考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分

之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在二十人以上者，至少二人。…。（第6項）第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。」第4條第1項：「考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。」經查，原告因前開曠職情事經三興國小為系爭曠職處分後，因已符合考績法第12條第1項第2款第2目、第3項第8款所定應辦理專案考績之情形，三興國小乃於111年9月16日召開系爭考績會，並通知原告列席陳述意見，惟原告並未出席，嗣方於111年9月19日始交寄書面意見、公務人員不克出席考績會切結書等文件到校。而系爭考績會成員共計6名，其中包括教務主任、學務主任、總務主任（前3名均由教師兼任，均屬指定委員，教務主任並經指定為主席）、人事主任（當然委員）及票選委員2名，6名委員中，男性1名、女性5名（具公務人員身分之受考人亦為6人，男性1名、女性5名），任期均自111年8月1日起至112年7月31日止。系爭考績會共5名委員出席（含主席），經討論結果，獲出席委員4票（全數）同意作成決議：「曾員（按：即原告，下同）自110年10月7日起曠職，事證明確，學校已盡責告知規定並請渠返校，曾員仍是未到班，110年度本校發函核予曠職40日在案，依上開考績法一次記兩大過之條件，即第12條第3項曠職繼續達四日，或一年累積達十日，核予一次兩大過專案考績（免職）」等情，有票選委員選舉票、三興國小人事室111年8月18日簽、111年8月24日簽、111年8月26日北市信三人字第1110826號函（委員名單）、系爭考績會會議紀錄、簽到單（本院卷第151頁至第160頁、第327頁至第332頁）、三興國小111年9月5日通知原告陳述意

見函及其附件、原告所提出之111年9月15日切結書、書面意見（原告誤載日期為「110」年9月15日）、掛號郵件及其查詢單（本院卷第480頁至第488頁）附卷可查，足證系爭考績會委員之身分、性別比例（系爭考績會組成之任一性別比例雖未達三分之一，然因三興國小屬公務人員身分之受考人為6人即男性1名、女性5名，依委員總人數【6人】乘以男性受考人占機關受考人比例【1/6】計算，其男性委員只需1名，即符合考績會組織規程第2條第3項但書規定）、任期、出席人數及決議比例等，均符合前揭考績會組織規程之規定。準此，被告以原告自110年10月7日起至同年12月2日止曠職繼續達40日，具考績法第12條第3項第8款所定情事，且經系爭考績會審議通過，而以原處分核定原告一次記二大過免職，免職未確定前先行停職，於法自屬有據。

3.原告之主張，均無足採：

⑴原告主張其與李羿萩相處不睦，難以期待李羿萩能以立場公正之考績委員身分，做出適當之決定，李羿萩未迴避而出席系爭考績會，原處分之作成違反正當行政程序等語。然而：

①按考績會組織規程第8條：「（第1項）考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。（第2項）前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。」行政程序法第32條：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人

者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」第33條第1項：「公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。」是考績委員對於有關其本人之考績事項應自行迴避，非關其本人考績之事項，除有行政程序法第32條各款及考績會組織規程第8條所定應自行迴避情形外，無庸自行迴避。

②經查，系爭考績會之提案討論事項為原告於系爭期間未出席到班經核予曠職40日在案，而擬審議專案考績一次記二大過案（本院卷第151頁），並非與李羿萩本身相關之專案考績事由，不涉及李羿萩本身之事項；而原告前雖以：❶李羿萩於110年5月1日在公開場合斥責原告，貶損原告人格及名譽；❷李羿萩於110年7月間數次命工友或站或坐於原告辦公桌旁監督原告完成工作並命原告應自己出錢作為加班費補償給該工友，嗣後李羿萩命令原告交付補償工友之加班費，且在所有同仁面前稱原告需要工友來監督工作，不覺得丟臉嗎等語；❸李羿萩於110年8月17日斥責原告在公務上說謊，並以言詞羞辱原告，原告因情緒崩潰而持美工刀割手臂7刀等情，而對李羿萩提出公然侮辱、強制罪嫌之刑事告訴。然查，李羿萩於刑事偵查程序中堅決否認原告所指訴之犯行，且證人王少宏證稱李羿萩並未叫原告付我加班費用，我只是協助提醒原告完成自己訂定的工作，我也沒有聽到李羿萩在辦公室說「○○組長需要底下工友來監督工作，不覺得丟臉嗎？」等語；證人即三興國小會計主任曾玉婷、文書組長廖芝儀亦均證稱並未聽聞上開原告所指稱李羿萩之斥責、羞辱之言行等語；而經檢察官偵查後，也以原告所指上情，僅有原告片面指訴，並無其他具體事證足認李羿萩確有原告所指犯行，李羿萩之犯罪

嫌疑不足，而於111年4月11日以111年度偵字第7445號為不起訴處分，經原告聲請再議後，亦經高檢署本於相同理由，於111年6月6日以111年度上聲議字第4916號處分書駁回其聲請。嗣原告向臺灣臺北地方法院聲請交付審判，復經該院以無積極證據足認李羿萩涉有原告所指之公然侮辱及強制犯行，檢察官不起訴處分及高檢署駁回再議聲請之處分均屬允當，而於111年9月6日以111年度聲判字第160號刑事裁定駁回等情，業經本院調閱臺北地檢署111年度偵字第7445號妨害名譽等案之相關案卷查核無訛。是原告對李羿萩所提起公然侮辱、強制罪嫌之刑事告訴，不僅無具體事證證明，且即使原告曾對李羿萩提起刑事告訴，而得認兩人間有相處不睦之情，此亦非屬「涉及本身之事項」而構成李羿萩應自行迴避之事由，此外復查無其他李羿萩應自行迴避之情形，尚難認原處分之作成有何違反應自行迴避之程序瑕疵。另原告自陳其並未向系爭考績會申請李羿萩迴避等語（本院卷第526頁），足認於系爭考績會召開時或在此之前，未見原告主張李羿萩執行職務有偏頗之虞並舉出具體事實，而依行政程序法第33條第1項第2款申請其迴避。是原告事後以李羿萩出席系爭考績會而未予迴避為由，主張原處分違法，自非有據。

⑵又原告以系爭曠職處分並非僅係原告個人因素而致，被告未於作成原處分前，詳為審酌原告遭認定曠職繼續達4日之緣由，應認原處分有未行使裁量權之行政怠惰之違法等語。然查：

①依系爭考績會會議紀錄「事件經過說明及委員意見」欄所載，已分別就原告於110年8月17日持刀自傷後之請假、病假期滿後未到班及三興國小以電話、函文催促原告到班並提醒請假規定等處理情形；原告所罹非屬重大傷病並於自傷後至110年9月8日住院前多次返

校訪談、處理公務（9月2日、3日、6日返校與學校主管談話、觀閱自傷事件調查報告、偕同家人到校交代業務，言行舉止表現如常、話語順暢、表達清楚）、參加研習取得證書（原告手傷不久即能參與2天研習未缺課，並能考試達70分以上取得證書，顯見其對公務有想精進的心態，且對課程內容有能力吸收，對於相應之公務業務有一定程度了解）；原告只將假單點給代理人而未向代理人交代任何業務，且未待長官核准即未到校服勤；原告就系爭曠職處分提起復審，業經保訓會駁回；三興國小為判斷原告申請延長病假之合宜性而曾多次函請原告返校說明，但原告拒絕配合；原告所委任律師之來函意見如何不足採等節予以說明，並附有相關函文、請假簽呈、診斷證明書、系爭曠職處分等文件供委員參酌，系爭考績會乃決議：「如上述法規及事件經過說明可知，曾員自110年10月7日起曠職，事證明確，學校已盡責告知規定並請渠返校，曾員仍是未到班，110年度本校發函核予曠職40日在案，依上開考績法一次記兩大過之條件，即第12條第3項曠職繼續達四日，或一年累積達十日，核予一次兩大過專案考績（免職）」（本院卷第152頁至第155頁），顯見系爭考績會業已就原告曠職之事實經過為綜合考量，並非僅因原告受有系爭曠職處分，即逕予決議一次記二大過免職，是原告主張被告未詳為審酌原告遭認定曠職繼續達4日之緣由而作成原處分等語，自非可採。

②又原告主張其長期受主管職場霸凌而持刀自傷，因病狀未見好轉而向三興國小提出延長病假申請，原告精神壓力係肇因於主管霸凌而視上班為畏途，然學校卻仍要求原告到校，拒絕原告邀請共同至精神科門診以確認原告病情，系爭曠職處分有權利濫用、裁量怠惰、違反誠實信用原則、行政自我拘束原則、信賴保

護原則等語。然原告上開主張，無非係在指摘系爭曠職處分（非本訴標的之原處分）違法，然系爭曠職處分合法性業經另案確定判決認定在案，且原告所指受有李羿萩之公然侮辱、強制等霸凌行為等情，亦無具體事證證明，凡此均已見前述。再者，原告於持刀自傷後，仍能於110年9月1日、2日至臺北市政府公務人員訓練處參加防火管理人研習並取得證書，嗣方以其因罹患身心疾病，經醫生安排於110年9月8日住院為由，而於同年9月7日簽請校方准予自同年9月8日起至同年10月6日止病假之申請等事實，為原告所不爭執，並有110年9月7日簽在卷可憑（本院卷第489頁），原告復自承其有於110年9月2日晚間、同年月3日校安調查訪談結束後、同年月4日、5日返校處理公務，及於同年月6日偕同家人至校長室向校長及多位校方主管報告其工作項目及說明後續處理方式等情（本院111年度訴字第1240號卷【下稱本院另案卷】第193頁、第195頁），顯見原告於請病假住院前（即110年9月7日前），其心智狀態與工作能力似尚健全，詎原告於病假期滿後，旋於110年10月8日檢附三總診斷證明書（其上記載病名為「適應障礙症併自傷行為」，醫師囑言：「一、住院期間接受檢查及治療。二、建議在家休養六個月，門診複查。」）向三興國小申請延長病假（原告所載「110年4月6日」，應為「111年4月6日」）（本院卷第490、491頁），則三興國小本諸其對於公務人員請假事由之真實性及必要性所具有之實質審核權限，為究明實情，以決定是否核准原告延長病假之申請，而多次函請原告親自到校說明，或電洽學校人事室指定時間及場所，由學校派員親往訪談（本院卷第494、495頁、第497、498頁、第503、504頁），自屬合理必要之舉；更何況，經本院就原告所罹疾病是否符合全民健康保險法（下

稱健保法）所定重大傷病、原告在醫囑休養期間是否完全無法外出工作、原告是否曾徵得診治醫師同意「於門診複查時，可有其所任職學校之同仁在場，直接向醫師詢問原告之病史及身心現況」等節，函詢三總，經三總以112年5月4日院三醫勤字第1120025711號函復本院稱：原告診斷之病名未符合健保法所訂之重大傷病，惟存在自傷傾向，建議原告休養為降低情緒波動、自傷行為之醫療所見，減少適應障礙之誘發因子；學校同仁在場一事並未清晰記憶，在尊重病人隱私原則下，先以治療病人為主，臨床上病情解釋通常以家人為陪同範圍，特殊情況若病人同意，可討論門診所見情形等語（本院另案卷第359頁），可見原告所患疾病並不在健保法所列重大傷病範圍內，而醫囑建議休養，係為降低原告情緒波動、自傷行為，減少適應障礙之誘發因子，並未囑稱原告不能外出工作或不得在適應障礙之誘發因子已減少的環境下工作。原告未經三興國小核准其延長病假之申請，即擅自拒不到班，其曠職之事實至為灼然。原告上開主張，不僅於法無據（被告須應邀前往精神科診間確認原告病情），且顯係卸責之詞，不足採信。

③另原告提出其於110年9月3日與三興國小校長等人間之談話錄音譯文（本院卷第293頁至第318頁），主張原告申請延長病假之流程早已開始進行，該次會談也是三興國小親自會面確認原告病況，學校後續再重複要求親自會面確認病情，屬權力濫用及違反信賴保護原則甚明等語。然查，該次談話之日乃在原告獲准自110年9月8日起至同年10月6日止病假申請之前，斯時原告尚未提出延長病假之申請（原告甚至尚未提出「110年9月8日起至同年10月6日」期間之病假申請），校方自無基於審查延長病假申請之必要性，而於110年9月3日親自會面確認原告病況之可能；更何

況，三興國小校長於該日談話中對原告之談話內容略以：他們有跟我講說你希望請延長病假？我到現在為止都沒看到你的假單，你現在的狀況是都不能處理都不能工作嗎？我必須說，你要請延長病假有很嚴格的規定喔，等一下我會請人事主任告訴你那個規定是什麼，如果不可得的時候，退而求其次，必須要怎麼做的時候，校長在這邊可以幫你安排。如果請延長病假成真，基本上，如果醫生沒有開3個月以上，我就不能找一個約聘僱的代理人，所以我必須跟你說清楚，如果你有拿到醫生證明3個月，我請一個約聘員，你還有一件事情要做，你必須要先下來當○○，這你清楚嗎？如果你沒有辦法申請3個月的話，那代表你沒有急症或重症，你可以回來工作嗎等語（本院卷第303頁至第305頁），可見三興國小校長於此次談話當時，因尚未受理原告假單，而無法確定原告是否有意申請延長病假，並提醒原告延長病假之申請有嚴格規定，且要取得醫生開立之（休養）3個月以上的診斷證明書，校方才能找一個約聘僱代理人，原告也必須改任○○，並無原告所稱其申請延長病假之流程早已開始進行，該次會談也是三興國小親自會面確認原告病況之情。至原告事後於110年9月7日申請「110年9月8日起至同年10月6日」期間之病假時，雖於簽文中載明：「職自願調整為○○職務」，並經校長批示：「請假事宜依規定辦理，工作調整由當事人及學校協調合適職務辦理，…。」等語（本院卷第489頁），然此至多僅為原告因應本身狀況而為個人職涯之規畫安排，與「延長病假」無涉（原告110年9月7日簽係申請「病假」，而非「延長病假」），原告上開主張，亦屬無據。

⑶至原告主張其係因遭受霸凌，導致身心受創而欲申請延長病假，三興國小迄今未為准駁，其並非故意曠職；且

其尚參加防火管理人研習並取得相關證書，公務人員生涯17年間共計核定多次功獎、參與受訓或進修99堂，共計301小時，倘為免職以外之其他適當懲處，原告於身心回復返回工作職位後，其正常甚至妥善執行職務之可能性非常高，故對原告予以二大過專案考績顯然苛酷等語，並提出原告之公務人員履歷表〈一般〉為證（本院卷第359頁至第391頁）。然原告於上開病假期滿後，旋於110年10月8日向三興國小申請7個月之延長病假，學校基於業務正常運作及人力配置之考量，自須就原告請假事由之真實性及必要性予以實質審核，詎原告不僅未能提出其確實無法外出工作，或無法在適應障礙之誘發因子已減少的環境下工作之相關事證供三興國小審酌，復不思與校方商討改善工作環境之可行方式，即逕行於三興國小就其延長病假之申請為准駁前拒不到班，曠職達40日之久，足以影響公務之正常進行，堪認其漠視公務紀律之情節非輕。原告執前開與其曠職行為無涉之相關功獎、進修經歷，主張原處分過苛等語，自無足採。

㈣綜上所述，原告主張，均無可採。從而，被告以原告於系爭期間，未經核准請假即未到校上班，前經系爭曠職處分核定曠職40日，乃於系爭考績會審議並決議一次記二大過免職後，以原處分核定原告一次記二大過免職，免職未確定前先行停職，認事用法均無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合，原告訴請本院為如其聲明所示之判決，均無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

五、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　14　　日

審判長法　官　李明益

法　官　彭康凡

法　官　高維駿

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	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。
㈡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	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　14　　日

書記官　范煥堂