

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭

113年度訴字第106號

115年7月31日辯論終結

原告 陳姵伶
被告 臺北市政府衛生局

代表人 黃建華（局長）

訴訟代理人 謝幸霖
黃思維
林建志

上列當事人間聘用事件，原告提起訴訟，經臺灣高等法院中華民國112年12月19日112年度勞上字第25號民事判決移送前來，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、爭訟概要：

被告依聘用人員聘用條例（下稱聘用條例）進用原告，並與原告簽立約聘人員聘用契約書（下稱系爭契約），聘用原告為被告醫護管理處（下稱醫管處）約聘組員，並配置於臺北市自殺防治中心（下稱北市自殺防治中心），聘用期間自民國106年2月6日起至106年12月31日止，每月支領344薪點酬金，折合為新臺幣（下同）4萬1,658元。嗣因被告查認原告自106年3月13日起至106年3月28日間曠職繼續逾4日，爰以106年5月23日北市衛人字第10634903400號令核定原告記二大過免職（下稱系爭令），系爭令並於翌日對原告為送達。原告不服系爭令，向被告申訴，嗣不服被告106年6月20日北市衛人字第10636573500號函之申訴函復（下稱申訴函復）

01 後，向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起再申
02 訴，經保訓會以106年10月17日106公申決字第0247號再申訴
03 決定書駁回（下稱系爭申訴決定）。被告乃於107年4月12日
04 發函通知原告前往辦理離職程序及薪資等相關費用結算，經
05 計算因原告曠職溢發之薪資，再扣除被告106年5月份尚未核
06 發原告之薪資款項，據以請求原告返還共計4萬49元與法定
07 遲延利息，惟因原告置之不理，被告遂提起行政訴訟，經臺
08 灣臺北地方法院（下稱北院）行政訴訟庭以107年度簡字第2
09 56號（該卷下稱北院簡字卷）行政訴訟判決駁回後，被告提
10 起上訴，經本院以108年度簡上字第162號判決廢棄發回，嗣
11 北院行政訴訟庭以109年度簡更一字第8號判決判命原告應給
12 付被告4萬49元，及自107年10月25日起至給付日止按年息
13 5%計算之遲延利息，並經本院以110年度簡上字第42號判決
14 駁回原告之上訴確定，原告對北院109年度簡更一字第8號
15 （該卷下稱北院簡更一字卷）判決及本院110年度簡上字第4
16 2號判決提起再審之訴，分經本院110年度簡上再字第42號、
17 111年度簡上再字第47號、112年度簡再字第19號、113年度
18 簡上字第80號裁判駁回確定（下合稱前訴訟程序裁判）。原
19 告另向北院提起確認聘僱關係等之民事訴訟，經北院以111
20 年度勞訴字第465號（該卷下稱北院勞訴字卷）民事判決原
21 告敗訴，原告提起上訴，經臺灣高等法院以112年度勞上字
22 第25號民事判決廢棄該判決，移送本院審理。

23 二、原告起訴主張及聲明：

24 (一)主張要旨：

25 原告自106年2月6日起受僱於被告，擔任約聘組員，兩造並
26 簽訂系爭契約，每月薪資4萬1,658元。被告明知原告因傷需
27 要休養請假，卻刻意將實際情況曲解為原告「無故曠職」，
28 亦未善盡協助原告請假之責，被告考績委員會（下稱考績
29 會）之程序具有重大瑕疵，更流於形式審查，執意以原告曠
30 職繼續逾4日以上記二大過。是被告以系爭令予以免職，嚴
31 重侵害原告之工作權及健康權，並不合法，兩造間聘任關係

01 仍繼續存在，被告應按月給付原告薪資及遲延利息；又原告
02 因被告之違法濫權，致工作權及健康權受侵害，被告亦應賠
03 償原告至少20萬元及遲延利息之損害。

04 (二)聲明（本院卷第467、468頁）：

05 1.確認兩造間聘用關係存在。

06 2.被告應自106年5月23日起至系爭契約合法終止日止，按月於
07 每月末日給付原告41,658元，及自各期應給付日之翌日起至
08 清償日止，按年息5%計算之利息。

09 3.被告應給付原告至少20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
10 清償日止，按年息5%計算之利息。

11 三、被告答辯及聲明：

12 (一)答辯要旨：

13 原告原係被告依聘用條例聘用之組織編制內專業人員，雙方
14 並簽訂系爭契約，依該契約第1條約定，聘用期間自106年2
15 月6日至106年12月31日止。原告本件起訴內容，無非重述其
16 在前訴訟程序業經主張，而為前訴訟程序裁判所摒棄不採之
17 陳詞，並未提出新訴訟資料足以推翻前開確定裁判之情形，
18 故應認本件就原告自106年3月13日起至106年3月28日間曠職
19 逾4日以上之重要爭點，應受前訴訟程序裁判爭點效效力所
20 及，應認原告確有連續曠職4日以上之事實。是被告以原告
21 符合行為時公務人員考績法（下稱考績法）第12條第3項第8
22 款所定免職之要件，依考績法規定通知原告列席考績會106
23 年5月10日105年下半年及106年上半年第10次會議（下稱系
24 爭考績會議）陳述意見，並由該會議決議核予其一次記二大
25 過專案考績免職後，予以解聘，自屬有據，本件原告之訴實
26 無理由。

27 (二)聲明：

28 原告之訴駁回。

29 四、爭點：

30 (一)兩造間聘用關係是否存在？

01 (二)原告訴請被告給付薪資、損害賠償及遲延利息，是否有理
02 由？

03 五、本院的判斷：

04 (一)前提事實：

05 上開爭訟概要欄所述事實，除本件爭點外，為兩造所不爭
06 執，並有系爭契約（北院勞訴字卷第57頁）、系爭考績會議
07 紀錄及原告列席說明（本院卷第317-332頁）、系爭令及收
08 件回執（本院卷第160、315頁）、申訴函復（本院卷第161-
09 164頁）、系爭再申訴決定（本院卷第168-170頁）、前訴訟
10 程序裁判（本院卷第171-231、239-246、251-258、281-285
11 頁）可查，並經本院依職權調取系爭再申訴決定卷及北院簡
12 更一字卷全卷查明，堪信為真。

13 (二)系爭契約之性質為行政契約：

14 1.行政機關基於其法定職權，為達特定之行政上目的，於不違
15 反法律規定之前提下，自得與人民約定提供某種給付，並使
16 接受給付者負合理之負擔或其他公法上對待給付之義務，而
17 成立行政契約關係，業經司法院釋字第348號解釋理由書闡
18 釋在案。聘用人員與機關間之關係，乃為因應機關業務之需
19 要，以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性
20 研究設計工作，非本機關現有人力所能擔任者，遂以較高於
21 編制內公務員之報酬吸引專業人才，於特定期間內完成特定
22 任務，於預定期間內完成任務後，定期聘用關係即不再存
23 續，因此不適用俸給法、退休法及撫卹法等相關公務員法令
24 之規定，且其約聘應經主管機關核准，其職稱、員額、期限
25 及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦
26 同，此為聘用條例第2條、第3條、第4條、第6條及同條例施
27 行細則第2條、第3條所明定。又依行政院暨所屬各級機關聘
28 用人員注意事項第4點規定，各機關聘用人員於年度概算
29 時，或年度中需增列聘用人員時，應填具聘用計畫書，中央
30 機關層報行政院，核准後聘用之，地方機關報由省、市政
31 府，核准後聘用之。足見機關與聘用人員間之契約內容係為

01 達成特定之行政目的，而具有公益性，其性質應屬行政契
02 約。

03 2.原告為國內大學畢業，得有護理系學士學位，並具有2年以
04 上擔任研究助理、專科護理師、廠護及校護之工作經驗（系
05 爭再申訴決定卷第34-55頁），經被告依聘用條例及105、10
06 6年度「長期照護服務及心理衛生業務」聘用人員聘用計畫
07 書，委由臺北市就業服務處（下稱北市就服處）辦理公開甄
08 選進用之醫管處約聘組員，並配置於北市自殺防治中心規劃
09 執行組服務，從事1.規劃辦理自殺防治相關學術研討會、座
10 談會或國際交流活動及規劃自殺防治專業人員之教育訓練；
11 2.規劃辦理各領域守門人訓練、衛教課程或其他相關心理健
12 康促進等預防性處遇活動；3.執行臺北市自殺防治專線「19
13 99轉8858」全年無休24小時專線接聽工作（系爭契約第1
14 條、第2條規定），聘用期間自106年2月6日起至106年12月3
15 1日止，並報經銓敘部登記備查（系爭再申訴決定卷第57-5
16 8、59-62頁、北院簡字卷第113-214頁）。足見被告係為達
17 成自殺防治之行政目的，而聘用原告，是兩造所簽訂之系爭
18 契約具有公益性，其性質應屬行政契約，而非私法契約，先
19 予說明。

20 (三)兩造間聘用關係業於106年5月24日經被告合法終止而不存
21 在：

22 1.系爭契約第6條約定：「受聘用人員應負之責任：在聘用期
23 間，乙方（即原告）願意接受甲方（即被告）工作上之指派
24 調遣，並遵守甲方之一切規定，如因工作不力或違背有關規
25 定，甲方得隨時解聘。……」第9條約定：「考核規定：依
26 『臺北市政府衛生局約聘(僱)人員考核要點』（下稱北市約
27 聘人員考核要點）辦理。」行為時北市約聘人員考核要點第
28 5點第1項規定：「約聘（僱）人員平時考核之獎懲標準比照
29 公務人員考績法及相關規定辦理。」第13點規定：「本要點
30 未盡事項，得比照公務人員相關法令辦理。」（本院卷第14
31 8、149頁），該要點對於約聘人員之專案考績應如何辦理並

01 無規定，自得比照考績法之相關規定辦理。復按行為時考績
02 法第12條第1項規定：「各機關辦理公務人員……專案考
03 績，分別依左列規定：……二、專案考績，於有重大功過時
04 行之；其獎懲依左列規定：……(二)一次記二大過者，免
05 職。」第3項規定：「非有左列情形之一者，不得為一次記
06 二大過處分：……八、曠職繼續達4日……者。」第14條第3
07 項規定：「考績委員會對於……一次記二大過人員，處分前
08 應給予當事人陳述及申辯之機會。」又依公務人員請假規則
09 (下稱請假規則)第11條第1項規定：「請假、公假或休假
10 人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或
11 緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。」
12 第13條規定：「未辦請假、公假或休假手續而擅離職
13 守……，均以曠職論。」據此，原告於聘用期間，如有曠職
14 繼續達4日之情事，被告依行為時北市約聘人員考核要點第1
15 3點比照行為時考績法第12條第3項、系爭契約第6條之規
16 定，即得予以解聘。

- 17 2.原告係被告依聘用條例聘用，配置於北市自殺防治中心規劃
18 執行組服務之約聘人員，聘用期間自106年2月6日起至106年
19 12月31日止，已如前述。原告於106年3月13日至106年3月28
20 日未請假而未到勤，其中：(1)106年3月13日至106年3月17日
21 部分：原告雖於106年3月10日以電子郵件，請直屬長官黃思
22 維組長（下稱黃組長）協助辦理請假程序；惟其要求請職傷
23 假，黃組長乃回復，應檢附合格診斷證明上傳差勤系統申
24 請，並與職務代理人進行交接；原告遲至106年3月29日始於
25 差勤系統申請公假，且未獲核准，經被告核予曠職5日登記
26 在案。(2)106年3月20日至106年3月24日部分：原告於106年3
27 月17日以電子郵件，向黃組長表示106年3月20日至24日需請
28 假，經黃組長告知其應依請假規則辦理，經核准後，始得離
29 開任所，並請其逕洽被告人事室。嗣其於106年3月29日在差
30 勤系統申請公假未獲核准，亦經被告核予曠職5日登記在
31 案。(3)106年3月27日至106年3月28日部分：原告於106年3月

29日在差勤系統申請該2日公假未獲核准，經被告核予曠職2日登記在案。被告因認原告上開未完成請假程序，亦未與職務代理人交接即未到勤之曠職情形，已符合行為時考績法第12條第3項第8款所定免職之要件，經通知其列席被告擬於106年4月19日召開之考績委員會會議，因原告不克出席，乃再以106年5月1日北市衛人字第10633214200號書函（下稱106年5月1日書函），通知原告列席106年5月10日系爭考績會議陳述意見，經原告到場陳述意見後，系爭考績會議決議核予其一次記二大過專案考績免職等情，有北市就服處105年12月30日北市就雇字第10532174100號公告（系爭再申訴決定卷第57-58頁）、系爭契約（北院勞訴卷第57頁）、原告出勤統計查詢列印（北院簡字卷第219-220頁）、原告個人請假資料查詢列印（北院簡字卷第227-228頁）、表單明細（系爭再申訴決定卷第108-116頁）、上開電子郵件（系爭再申訴決定卷第126-131頁）、原告106年3月29日書面呈述（系爭再申訴決定卷第148頁）、被告106年5月1日書函（系爭再申訴決定卷第151頁）、系爭考績會議紀錄及原告列席說明（本院卷第317-332頁）可稽。足見原告確於106年3月13日至106年3月28日，未依請假規則第11條第1項規定完成請假程序而未到勤，依同規則第13條規定，應以曠職論，是被告審認原告於上開期間繼續達4日以上，該當行為時考績法所定一次記二大過免職之要件，經被告召開系爭考績會議，給予原告充分之陳述意見機會後，依系爭契約之約定予以解聘，且被告解聘之意思表示已於系爭令於106年5月24日送達時到達原告（本院卷第160、315頁），自堪認兩造間聘用關係業於是日經被告合法終止而不存在。是原告主張兩造聘任關係存續迄今，並不可採。

- 3.原告雖主張其並無被告所稱之「無故曠職」，其於106年2月甫入職時，尚有可偶爾上下1、2階樓梯之行動能力，被告卻無視其身體狀況，指派其須攀爬樓梯至4樓工作之職務，導致其傷勢惡化，且被告明知其因公傷勢加重，於106年2月20

01 日至106年2月24日已完全無法爬樓梯，被迫調整至1樓辦公
02 室辦公，卻未依法協助請假，甚至拒絕其進入職場提供勞務
03 等語。惟：

04 (1)觀之被告106年4月6日之面談紀錄顯示，北市自殺防治中心
05 為4層樓無電梯之建築物，且工作樓層位於4樓，均於原告報
06 到前即已清楚告知，並經原告表示同意後始至被告完成報
07 到。原告於報到後開始表達受過往未任職被告前的舊疾影
08 響，無法爬樓梯至4樓辦公處所，經建議使用輔具或申請重
09 大傷病與身心障礙手冊等其他協助方式，原告均表達無法，
10 黃組長因而告知原告若無法執行工作應依差勤規定與請假規
11 則辦理等情（系爭爭再申訴卷第143頁）。

12 (2)證人黃組長於前訴訟程序到庭亦證稱：北市自殺防治中心沒
13 有電梯，我們一般目測原告不是完全沒有辦法走路，原告在
14 106年2月份報到後，於2月份應該有一半時間都在4樓上班，
15 我們也告訴原告可以慢慢走，可以沿著樓梯的扶手到樓上工
16 作，後來原告提到她上4樓有困難，所以協調讓她去1樓的
17 值班室，用值班名義幫她換班，後來我們跟原告說她是新人，
18 不能總是讓她值班，最終還是要到指定處所工作，有困難就
19 請假，106年3月6日那週，原告有在我們的說明下，附上病
20 假證明，完成差勤系統上的請假登錄手續，長官亦核准，但
21 106年3月13日至17日那週，原告僅以電子郵件表示她認為她
22 不能爬樓梯，還是不能在樓上上班，沒有特別說明要請什麼
23 假，我們就用電子郵件告知，若不能上班就要依照規定完成
24 請假手續，那週原告就沒有來上班，106年3月20日至24日那
25 週的情況也一樣，我們有以電子郵件再次提醒原告，要完成
26 整個請假程序，才算是請假完成，但原告沒有完成請假程
27 序，也沒有到班，106年3月27日至28日原告受派要去南投受
28 訓，我有提醒原告記得先請公假才能去受訓，但原告以電子
29 郵件表示她沒辦法開車還是不能去受訓，原告就沒有去南
30 投，也就沒有所謂符合公假受訓之情事。我們從來沒有拒絕
31 原告上班，只是表示原告應到指定的上班地點即樓上的位置

01 才有辦法上班，原告雖有提到她沒有辦法到4樓上班，想在1
02 樓上班，但我們的辦公空間只有3樓及4樓，1樓是開放空
03 間，只有1間值班室，不是辦公空間，而且原告雖然要使用
04 機關的電腦請假，但可以使用1樓的電腦請假，或是請別人
05 幫忙請假，且實際上原告也用過1樓的電腦請假等語（北院
06 簡更一字卷第106-113頁）。

07 (3)參以原告未依請假規則第11條第1項規定，先填具假單，經
08 核准後，始離開任所，亦未與職務代理人進行交接，即未到
09 勤。原告雖於106年3月29日補於106年3月13、14、16、17、
10 20-24日請假，但申請之假別為「公傷假」及「公假」，事
11 由則為「受傷休養」、「因工作受傷」、「休養」及「因公
12 受傷」（系爭再申訴卷第109-113頁），惟觀之原告所提供
13 其於106年2月22日至萬華瀚群骨科診所門診所開立之診斷證
14 明書，僅記載病名為「左側足踝發炎」；又其於106年3月23
15 日至國立臺灣大學附設醫院總院區就診所開立之診斷證明
16 書，亦僅記載「左距骨骨折後，併發發炎」及「門診理學評
17 估病患左足踝仍有明顯疼痛」等語（北院107年度簡字第256
18 號卷第261、262頁），並無任何關於原告係因公受傷之記
19 載，且其公傷假及公假之申請亦未經被告核准，即難認原告
20 已完成請假程序，足見原告確自106年3月13日起，未完成請
21 假程序而未到勤，應屬曠職，原告上開主張，並不可採。

22 (4)至於原告所提出其與黃組長、被告人事陳主任及同事之錄音
23 對話譯文（本院卷第377、379、385頁），以及勞工保險職
24 業傷害門診單（本院卷第387頁）、身心障礙證明（北院勞
25 訴字卷第31頁、本院卷第55頁），至多僅能證明黃組長、陳
26 主任對原告表示不能爬樓梯之看法，及同事對原告抱怨差勤
27 系統無法連線之說明，以及原告於106年4月25日在北市自殺
28 防治中心內廁所前跌倒送急診、原告於112年及114年經鑑定
29 為身心障礙者等事實，然均不足據為對原告有利之認定。另
30 原告聲請調閱106年4月7日北市自殺防治中心1樓監視器畫
31 面，欲證明黃組長已與原告達成公假無曠職之合意（本院卷

第364頁），然黃組長於本院前訴訟程序已證稱其僅為差勤第一層小組長，僅有轉呈的權力，最後准假與否之決定者為北市自殺防治中心的處長等語（北院簡更一字卷第110頁）明確，是此部分事證已明，本院認無再調查之必要。至原告聲請再開辯論，請求調查關於系爭考績會議之程序具有重大瑕疵，且流於形式審查之相關證據部分（本院卷第477-479頁），因系爭令之懲處是否違法，與系爭契約是否合法終止之判斷不生影響，故無再開辯論予以調查之必要，附此敘明。

(四)原告訴請被告給付薪資、賠償損害及遲延利息，並無理由：承前所述，原告於106年3月13日起，未完成請假程序而未到勤，已違反行為時請假規則第11條第1項規定；又其繼續曠職達4日以上，亦已該當行為時考績法所定一次記二大過免職之要件，被告依系爭契約之約定，即得予以解聘，且兩造間聘用關係已於106年5月24日經被告合法終止而不存在，詳如前述。又兩造已完成薪資等相關費用之結算，並經被告於前訴訟程序追回原告溢領之薪資，亦有前訴訟程序裁判（本院卷第171-231、239-246、251-258、281-285頁）可佐。是被告既無原告所主張濫權違法解聘之情，又無積欠原告薪資之事，則原告訴請被告應自106年5月23日起至系爭聘用契約合法終止日止，按月於每月末日給付原告41,658元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，以及訴請被告應賠償其遭解聘所受健康權及工作權之損害至少20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均難謂有理由。

(五)綜上所述，兩造間自106年5月24日起已無聘用之公法上契約關係存在，是原告訴請判決如其聲明所示，為無理由，均應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘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，一併說明。

七、結論：原告之訴為無理由。

中華民國 115 年 8 月 24 日

審判長法官 洪慕芳

法官 郭銘禮

法官 孫萍萍

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
(一)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。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行	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。

01

政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人

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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 8 月 24 日

03

書記官 林劭威