

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1064號

114年10月30日辯論終結

原告 景龍江  
被告 公務人員保障暨培訓委員會

代表人 蔡秀涓（主任委員）

訴訟代理人 宋文增  
郭玲慈

被告 國營臺灣鐵路股份有限公司

代表人 鄭光遠（董事長）

訴訟代理人 陳心怡  
劉建志

上列當事人間考試事件，原告不服考試院中華民國113年0月00日113考臺訴決字第0000000000號訴願決定，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、程序事項：

(一)被告國營臺灣鐵路股份有限公司(下稱臺鐵公司)代表人原為杜微，於訴訟進行中變更為鄭光遠，茲由其具狀聲明承受訴訟（本院卷第331頁），核無不合，應予准許。

(二)按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」為行政訴訟法第111條第1項所明定。查原告起訴時之聲明原為附表編號1

01 至編號6（本院卷第13-15頁）。嗣於民國114年2月12日準備  
02 程序撤回（刪除）附表編號1部分（本院卷第177、178、193  
03 頁）。復於上開準備程序、當日提出之補充理由(一)狀追加附  
04 表編號7，再於同一準備程序、114年3月3日提出之補充理由  
05 (二)狀追加附表編號8之被告；經核上開訴之變更，本院認為  
06 追加臺鐵公司為被告部分僅就原起訴聲明編號5部分補正適  
07 格被告，依前揭規定，尚屬適當，應予准許；至於附表編號  
08 7之追加，另以裁定駁回之。

## 09 二、事實概要：

10 原告應112年特種考試交通事業鐵路人員考試○○○○○○  
11 ○○類科考試錄取，經分配被告臺鐵公司臺中工務段（下稱  
12 臺中工務段）接受實務訓練，訓練期間自112年11月14日起  
13 至113年3月13日止，因實務訓練成績經臺中工務段評定為48  
14 分，未達及格標準60分，經被告臺鐵公司以113年0月00日鐵  
15 人管字第0000000000號函報被告公務人員保障暨培訓委員會  
16 （下稱保訓會），被告保訓會以113年0月0日公評字第0000000  
17 000號函為廢止受訓資格之處分（下稱原處分）。原告不服，  
18 提起訴願遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 19 三、本件原告主張：

20 (一)原處分委託被告臺鐵公司送達，屬公權力委託行使，即應依  
21 法定程序委託及公告，然被告保訓會未以行政處分或行政契  
22 約為之，亦未以直接以法律規定為之，故相關公告程序既有  
23 重大瑕疵，不符行政程序法第16條之規定，被告臺鐵公司受  
24 託行使公權力之合法性，即有可議；而上開送達方式同時違  
25 反公文程式條例第13條、機關公文電子交換作業辦法第2條  
26 及第3條、行政程序法第1條等規定。綜上，被告臺鐵公司送  
27 達原處分，為不合法，自不生合法送達原告之效力。

28 (二)技術員○○○同時為證人身分及被告臺鐵公司113年3月21日  
29 考成委員會第1次會議出席委員，違反行政程序法第32條第4  
30 款規定應自行迴避之情形，該次會議決議應屬無效。又，本  
31 次考成委員會之考成委員之組織，係於113年1月1日所組

01 織，違背交通事業人員考成條例第17條第3項考成委員之任  
02 期自當年7月1日至次年6月30日止之規定。

03 (三)臺中工務段未實施期中及期末個別會談，違反公務人員考試  
04 錄取人員實務訓練輔導要點（下稱輔導要點）第7點、附表4  
05 等相關規定。

06 (四)被告臺鐵公司辦理系爭實務訓練，有以下違誤：

07 1.臺中工務段113年1月19日實務訓練表現未達基本要求個別  
08 會談紀錄表部分：

09 比對該日之「實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄  
10 表」之「會談人員簽名」欄位）及「員工關懷紀錄」之  
11 「訪談（關懷人）簽名」欄位，可發現○○○、○○○當  
12 天並未出席會議，卻在紀錄表上蓋章，渠等與○○○、○  
13 ○○、○○○、○○○涉犯刑法第211條、第213條之偽造  
14 文書印文罪。簽名欄位：「受訓人員」部分顯示有景龍江  
15 之簽名，亦非原告親自簽寫。綜上，系爭紀錄表係經不法  
16 人士人為偽造而成。

17 2.臺中工務段113年3月11日實務訓練表現未達基本要求個別  
18 會談紀錄表部分：

19 原處分卷第103頁所附「112年特種考試交通事業鐵路人員  
20 考試錄取人員實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄  
21 表」，記載之會談日期時間為「113年3月11日上午10時6分  
22 至11時11分」；原處分卷第107頁所附「112年特種考試交  
23 通事業鐵路人員考試錄取人員實務訓練表現未達基本要求  
24 個別會談紀錄表」，記載之會談日期時間為「113年3月11  
25 日上午10時6分至11時12分」，其會談紀錄欄位為同時間、  
26 同地點；時間差為1分鐘，然比對2份會談紀錄表之「會談  
27 紀錄」欄位，為完全不同之會談內容；客觀上屬事實上不  
28 能，違背論理法則。又，簽名欄位：「受訓人員」部分顯  
29 示有景龍江之簽名，亦非原告親自簽寫。

30 3.被告保訓會前以113年5月9日公評字第00000000000號函  
31 （下稱被告保訓會113年5月9日函）略以：本案.....訂於

01 113年5月22日（星期三）上午9時，由本會承辦處處長偕同  
02 業務承辦人以視訊方式查明臺端實務訓練成績不及格之相  
03 關事實，屆時請臺端以視訊方式到場陳述意見等語；然被  
04 告臺鐵公司竟隱匿上開被告113年5月9日函，且未將該函文  
05 轉致原告，是被告臺鐵公司已涉犯刑法第138條規定之隱匿  
06 公務員職務上掌管之文書罪，且違背行政程序法第8條規  
07 定。

08 (五)臺中工務段以113年3月18日中工人字第001號員工差勤異常  
09 通知單通知原告曠職，卻未依輔導要點第7點等規定，於事  
10 發或知悉當日立即以電話、傳真或電子郵件通報被告。

11 (六)被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會第1次會議之會議日  
12 期，疑遭被告培訓評鑑處專員○○○竄改。

13 (七)由臺灣臺北地方檢察署檢察官（下稱臺北地檢署）113年度  
14 偵字第00000號、114年度偵字第00000號不起訴處分書，足  
15 證原處分之作成，違反行政程序法第36條、第43條。

16 (八)112年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員實務訓練輔  
17 導週紀錄表；紀錄期間：113年3月4日至113年3月10日、113  
18 年3月11日至113年3月13日之輔導情形欄位；日期3/4(週  
19 一)、日期3/5(週二)、日期3/7(週四)、日期3/8(週  
20 五)、日期3/13(週三)；受訓人員簽名欄位係經由原告親  
21 自簽名，竟顯示為「拒簽」，然觀之該等紀錄表，相關欄位  
22 之紀錄對原告並無負面評價，依論理法則，原告豈會發生拒  
23 簽之情事。顯然該等紀錄表係為臺中工務段大甲工務分駐所  
24 大甲道班輔導員○○○，基於偽造（變造）公文書之概括犯  
25 意，所偽造（變造）之公文書。

26 (九)系爭週輔導紀錄表有諸多遭打D級之記載，但是受訓人員重  
27 大具體優劣事項欄位竟是空白的，亦未對原告安排不及格面  
28 談，違反公務人員考試錄取人員實務訓練成績考核手冊第6  
29 頁附表2相關規範等語。並聲明：一、原行政處分（即被告  
30 保訓會113年6月3日公評字第0000000000號函）、考試院113  
31 年8月26日113考臺訴決字第0000000000號訴願決定書均撤

01 銷。二、被告應作成回復原告受訓資格；被告並應逕予核  
02 定原告112年特種考試交通事業鐵路人員佐級資位技術類養  
03 路工程類科實務訓練為成績及格之處分；被告保訓會並依規  
04 定，報請考試院發給考試及格證書。三、被告保訓會應給付  
05 原告自113年3月13日起至回復原告受訓資格止之薪資（即受  
06 訓人員津貼），及相當於薪資（即受訓人員津貼）金額之慰  
07 撫金與年終獎金，並按週年利率5%計算利息。四、確認被  
08 告臺鐵公司113年3月21日考成委員會委員第1次會議決議無  
09 效。五、確認被告保訓會113年6月3日公評字第0000000000  
10 號函送達不生合法效力。六、訴訟費用由被告負擔（上開訴  
11 訟聲明即附表編號2至6）。

#### 12 四、被告保訓會則以：

13 (一)被告臺鐵公司臺中工務段評定原告實務訓練成績不及格，係  
14 依據訓練計畫第19點第2款第1目規定，由受訓人員輔導員依  
15 實務訓練成績考核表所定項目進行評擬，並檢附實務訓練計  
16 畫表、實務訓練輔導紀錄表、實務訓練輔導週紀錄表、113  
17 年1月19日及3月11日未達基本要求個別會談紀錄表、實務訓  
18 練期間特殊異常情事通報及輔導紀錄表併送單位主管初核  
19 後，經被告臺鐵公司於113年3月21日召開113年度考成委員  
20 會第1次會議，審議原告實務訓練成績不及格案，原告業列  
21 席該次考成委員會及到場陳述意見，經考成委員會決議原告  
22 考評總分為48分不及格，作成紀錄後送機關首長評定為48分  
23 不及格。被告保訓會於113年5月22日分別與原告、被告臺鐵  
24 公司及臺鐵公司臺中工務段相關人員進行訪談會議，經審視  
25 具體事證正確性、程序完備性與法律構成要件之該當性，因  
26 原告實務訓練成績為48分不及格，依訓練辦法第9條、第10  
27 條、第11條之1、第39條第3項、第40條之1第1項、第44條第  
28 1項第7款及訓練計畫第19點第2款、第20點第1款第7目規  
29 定，廢止其受訓資格，於法並無違誤。另原告於實務訓練期  
30 間經臺鐵公司臺中工務段評定為實務訓練成績不及格，並經  
31 被告廢止其受訓資格在案，此後已不具受訓人員身分，且無

01 法取得考試及格證書及獲分發任用，不具正式公務員身分，  
02 自無請求給付原告薪資（即受訓人員津貼）、撫慰金或年終  
03 獎金、受領廢止受訓資格期間全民健康保險費用之權利。

04 (二)被告臺鐵公司技術員○○○113年1月2日、同年月4日及同年  
05 月18日書面報告事項，內容為○○○就原告與輔導員間輔導  
06 衝突事件作成書面紀錄，提交臺中工務段以瞭解事件始末。  
07 至被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會第1次會議，係依  
08 據訓練辦法及訓練計畫規定，就原告實務訓練成績、獎懲紀  
09 錄及請假紀錄等考核項目，綜合評定原告實務訓練之表現，  
10 並無原告指稱○○○立於證人身分地位應予以迴避之情事。

11 (三)原處分係被告保訓會函請原告實務訓練機關（構）轉致原告  
12 告，爰臺鐵公司臺中工務段於113年6月13日以電話聯絡原  
13 告，並於同年月18日依行政程序法第68條第1項、第72條第1  
14 項及第73條第1項規定，將原處分親送至原告住居所，惟因  
15 未能面晤原告及其他有辨別事理能力之同居人等，復於同年  
16 月19日改交由郵局郵務送達，再經該郵局於同年月24日寄存  
17 送達，前開程序均依行政程序法規定辦理。

18 (四)關於未達基本要求個別會談紀錄表部分：

19 1.所謂實施期中或期末個別會談，依輔導要點第6點及第7點規  
20 定，除認受訓人員表現未達基本要求，有實務訓練成績不及  
21 格之虞（按：倘其輔導紀錄表任一考核項目考評為D），應於  
22 實施期中或期末個別會談時，依實務訓練表現未達基本要求  
23 個別會談紀錄表進行個別會談外，其餘情形未訂有特定表格  
24 形式。

25 2.臺中工務段依據輔導要點第6點第4款、第7點第5款規定，於  
26 113年1月19日辦理期中個別會談，以及同年3月11日辦理期  
27 末個別會談，2次會談均使用未達基本要求個別會談紀錄  
28 表，明確告知原告亟待改進事項，同時提供相關指導與建  
29 議，並作成會議紀錄，經會談人員與原告共同確認後簽名，  
30 且逐層送核，原告指稱未實施個別會談且偽造紀錄部分，與  
31 事實不符。

01 3.原告稱被告臺鐵公司於臺中高等行政法院113年度訴字第187  
02 號案（下稱另案）中，否認辦理實務訓練期中個別會談紀錄  
03 表云云；然被告臺鐵公司於另案係答辯略以：原告請求確認  
04 113年1月19日「實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄  
05 表」與同年月日「實務訓練期中個別會談紀錄表」二者公法  
06 上法律關係不成立，查該公司於同年月日僅作成「實務訓練  
07 表現未達基本要求個別會談紀錄表」，並無作成「實務訓練  
08 期中個別會談紀錄表」等語；是被告臺鐵公司係就原告所提  
09 之公文書名稱予以釐清，並非否認辦理個別會談。

10 4.原告復稱另案以裁定確認被告臺鐵公司無辦理期中個別會談  
11 云云；然另案裁定係為駁回原告之訴、訴訟費用由原告負  
12 擔，以及移送本院，均未見有原告所稱之內容，原告指稱與  
13 事實不符。

14 5.被告臺鐵公司113年3月11日與原告進行未達基本要求個別會  
15 談時，由人事室承辦人○○○與○○○分別作成個別會談紀  
16 錄表，內容均按會談內容繕製，著眼議題、摘錄重點及結  
17 論，非以逐字稿方式紀錄會議，且於會議結束即經與會人員  
18 及原告共同確認後簽名。原告指稱2份紀錄結束時間不同，  
19 係紀錄者依作成時間分別填入所致，○○○填入時間時恰逢  
20 時鐘自11時11分跳至12分，爰與○○○所填時間（11時11  
21 分）有所差異。

22 (五)原告質疑被告訴願答辯書上會議日期與事實不符，被告業於  
23 113年8月23日提出補充答辯書更正會議日期，前開事項均經  
24 考試院詳查相關卷證及同意原告閱覽卷宗，且將查明結果及  
25 駁回理由詳載於本件訴願決定書，未有原告指稱考試院未調  
26 查釐清等情。

27 (六)被告臺鐵公司113年3月18日中工人字第001號員工差勤異常  
28 通知單之差勤異常具體事實欄（按：113年1月2日、2月6日  
29 及2月20日因身體不適離開工作場所等情），業經被告臺鐵  
30 公司填寫實務訓練異常情事通報及輔導紀錄表並通報被告保  
31 訓會。另原告於113年3月27日提出申復書，經臺中工務段以

01 同年4月9日中工人字第0000000000號函同意補辦病假在案。

02 爰原告指稱被告臺鐵公司未依法通報部分，與事實不符。

03 (七)被告保訓會以113年5月9日函請被告臺鐵公司轉致原告參加  
04 同年月22日訪談會議，被告臺鐵公司於同年月14日收文，於  
05 同年月16日先以電子郵件將該函掃描檔及內容摘要寄至原告  
06 電子郵件信箱，原告於同年月17日親至被告臺鐵公司取得該  
07 公文。是原告指稱被告臺鐵公司隱匿公文等情，與事實不  
08 符。

09 (八)關於週輔導紀錄表部分，目前並無相關規定規範一定要在重  
10 大具體優劣事項欄位填載內容等語，資為抗辯。並聲明：駁  
11 回原告之訴。

#### 12 五、被告臺鐵公司則以：

13 (一)原告請求確認113年1月19日「實務訓練表現未達基本要求個  
14 別會談紀錄表」及「實務訓練期中個別會談紀錄表」之公文  
15 書屬無效或不存在，然被告臺鐵公司於113年1月19日僅有作  
16 成「實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄表」之公文  
17 書，並無「實務訓練期中個別會談紀錄表」，蓋因原告未達  
18 基本要求，在做期中會談的時候，採用未達基本要求之紀錄  
19 作成會談紀錄表。再者，113年1月19日「實務訓練表現未達  
20 基本要求個別會談紀錄表」為被告臺鐵公司依輔導要點第6  
21 點及第7點規定所為之書面紀錄，目的係被告臺鐵公司認原  
22 告於受訓期間有未達基本要求或實務訓練成績有不及格之  
23 虞，為避免原告未能於日後通過實務訓練，與原告進行訪  
24 談，提出具體建議或告知原告有待改進之處，促使原告能於  
25 日後通過實務訓練，實際上並未對原告產生任何准駁之法律  
26 效果，也未對原告於受訓期間之公務員身分有不利效果，亦  
27 未對原告受訓期間之表現為任何成績評斷致原告有任何不利  
28 益之影響，是該個別會談紀錄表應非屬行政處分，不得為確  
29 認行政處無效之訴或撤銷訴訟之標的，縱對之改提確認公法  
30 上法律關係不存在之訴，亦不具備確認利益。再者，113年1  
31 月19日個別會談紀錄表及後面的關懷紀錄，當日是先作成關

01 懷紀錄之後並於會議時直接填載至個別會談紀錄，兩個紀錄  
02 都是同一個時間作成，但有先後順序，並無原告所述是事後  
03 作成，亦非由別人偽造他的簽名，兩個表格都是原告所簽  
04 名。原告稱113年1月19日實務訓練表現未達基本要求個別會  
05 談紀錄表屬偽造之公文書一節，屬臨訟杜撰之詞，不足採  
06 信。

07 (二)被告臺鐵公司於113年1月1日改制，改制後3月多組成系爭考  
08 成會，臺中工務段改為派出單位，所以該工務段召開的是審  
09 查會，在整個考成作業系統中是屬於前置階段，後來是交由  
10 臺北公司召開考成委員會處理，所有程序合乎法規。

11 (三)○○○擔任監工管理道班，原告與領班的衝突，○○○需要  
12 為案件陳述所以才會出具報告，亦為核章其中一人。

13 (四)關於原告拒簽週紀錄表一事，工作內容均核實依原告行為為  
14 記載，至於原告為何拒簽被告不知原因，僅就原告拒簽的事  
15 實為記載等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

16 六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩  
17 造所不爭執，並有被告臺鐵公司113年4月19日中工人字第00  
18 00000000號函、113年4月29日鐵人管字第0000000000號函  
19 (原處分卷1第88、87頁)、原告及被告臺鐵公司113年5月2  
20 2日訪談會議紀錄(原處分卷1第111-118、原處分卷2第148-  
21 157頁，另訪談與會人員於言詞辯論時，留下主席職稱將其  
22 餘遮隱後提示原告，本院卷第397頁)、原處分及送達回證  
23 (原處分卷1第81-83、85頁)、訴願決定(本院卷第83-101  
24 頁)；臺中工務段113年1月19日、同年3月11日實務訓練表  
25 現未達基本要求個別會談紀錄表(原處分卷1第97-100、103-  
26 109頁)、臺中工務段實務訓練計畫表、實務訓練成績考核表  
27 (原處分卷2第158-163、164-165頁)、臺中工務段實務訓練  
28 輔導週紀錄表、輔導紀錄表(原處分卷2第166-199頁)、臺中  
29 工務段特殊異常情事通報及輔導紀錄表(原處分卷2第202頁  
30 以下即乙證1-20)、被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會  
31 會議紀錄、開會通知單、簽到表(原處分卷2第224-227頁；

01 開會通知單、簽到表1部分即原處分不可閱卷第172-175頁，  
02 經本院遮隱出席委員名稱，留下姓氏，並於言詞辯論時當庭  
03 讓原告確認閱覽，本院卷第396頁；另該會議第1頁即不可閱  
04 卷第376頁，亦當庭讓原告閱覽，本院卷第416頁)、出席意  
05 見確認單(不可閱卷第199頁，已經本院改為可閱，本院卷第  
06 418-419頁)附卷可稽，洵堪認定。

## 07 七、本院得判斷之心證

### 08 (一)訴之聲明一部分(附表編號2)

#### 09 1. 公務人員考試法(下稱考試法)第21條第1項至第2項規定：

10 「(第1項)公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類  
11 科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序  
12 分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關或申請  
13 舉辦考試機關配合用人機關任用需要依其考試成績定期依序  
14 分配訓練；其訓練及分發任用程序，與正額錄取者之規定相  
15 同。(第2項)前項訓練之期間、實施方式、免除或縮短訓  
16 練、保留受訓資格、補訓、重新訓練、停止訓練、訓練費  
17 用、津貼支給標準、生活管理、請假、輔導、獎懲、成績考  
18 核、廢止受訓資格、請領考試及格證書等有關事項之規定，  
19 由考試院會同關係院以辦法定之。但訓練性質特殊，於辦法  
20 中明定由申請舉辦考試機關就上列事項另為規定者，應送公  
21 務人員保障暨培訓委員會核定或備查。」

#### 22 2. 依考試法授權訂定之公務人員考試錄取人員訓練辦法(下稱 23 訓練辦法)第3條但書規定：「性質特殊之高等及普通考試 24 類科或特種考試錄取人員訓練(以下簡稱性質特殊訓練)， 25 得於訓練計畫另定其他訓練。」第6條第3項規定：「性質特 26 殊訓練得由保訓會委託申請舉辦考試機關辦理。」第9條本 27 文規定：「委託申請舉辦考試機關辦理本訓練時，應由該機 28 關擬訂訓練計畫，函送保訓會核定實施。」第10條規定： 29 「訓練計畫應明定訓練類別、訓練重點、訓期、訓練課程、 30 實施方式、訓練機關(構)學校、調訓程序、保留受訓資 31 格、補訓或重新訓練、免除或縮短訓練、停止訓練、訓練經

01 費、津貼支給標準及福利、生活管理、輔導、請假、獎懲、  
02 成績考核、廢止受訓資格及請領考試及格證書等有關事  
03 項。」第11條之1規定：「本訓練之期間、免除或縮短訓  
04 練、津貼支給標準、請假、輔導、獎懲、停止訓練、成績考  
05 核、廢止受訓資格等事項，性質特殊訓練得由申請舉辦考試  
06 機關於訓練計畫另定之。」第37條第1項規定：「基礎訓練  
07 與實務訓練成績之計算，各以100分為滿分，60分為及  
08 格。」第39條規定：「（第1項）受訓人員實務訓練成績經  
09 單位主管初核為不及格者，應先交付實務訓練機關（構）學  
10 校考績委員會審議。審議時應給予受訓人員陳述意見之機  
11 會，並作成紀錄，再送實務訓練機關（構）學校首長評定。  
12 ……（第3項）經實務訓練機關（構）學校評定為實務訓練  
13 成績不及格者，由實務訓練機關（構）學校函送保訓會，由  
14 保訓會依下列方式處理：一、核定為成績不及格。二、成績  
15 評定如有違反訓練法令或不當之情事，得敘明理由退還原訓  
16 練機關（構）學校重新評定、准予延長實務訓練期間或逕予  
17 核定為成績及格。」第40條規定：「保訓會依前條第三項規  
18 定處理前，應派員前往實務訓練機關（構）學校調閱相關文  
19 件與訪談相關人員，實務訓練機關（構）學校與受訪談人員  
20 應予必要之協助。」第40條之1第1項規定：「性質特殊訓練  
21 受訓人員之訓練成績，經申請舉辦考試機關或訓練機關  
22 （構）學校評定為不及格時，保訓會得比照第39條第3項及  
23 前條規定辦理。」第44條第1項第7款及第3項規定：「（第1  
24 項）受訓人員有下列情形之一者，由各用人機關（構）學校  
25 或訓練機關（構）學校函送保訓會廢止受訓資格：……七、  
26 實務訓練成績不及格。……（第3項）保訓會依第一項規定  
27 處理前，得為必要之查處，並得派員前往訓練機關（構）學  
28 校調閱相關文件與訪談相關人員，訓練機關（構）學校與受  
29 訪談人員應予必要之協助。」

- 30 3. 被告保訓會依前揭考試法及訓練辦法訂定之112年特種考試  
31 交通事業鐵路人員考試錄取人員訓練計畫（下稱訓練計畫）

01 第2點訓練類別及重點規定：「……（二）實務訓練：以做  
02 中學師徒制方式，由輔導員帶領錄取人員實際學習各項工作  
03 技能。」第19點成績考核規定：「……（二）實務訓練：依  
04 訓練辦法第36條第2項、第37條、第39條至第42條之1及成績  
05 考核要點中實務訓練相關規定辦理。1、依成績考核要點第7  
06 點第1項規定，實務訓練成績，由受訓人員之輔導員依實務  
07 訓練成績考核表(如附件11)所定項目進行評擬，並檢附實務  
08 訓練計畫表、實務訓練輔導紀錄表、實務訓練輔導週紀錄  
09 表、個別會談紀錄表、實務訓練期間特殊異常情事通報及輔  
10 導紀錄表併送單位主管初核後，轉送人事單位陳報實務訓練  
11 機構首長評定後，由實務訓練機構留存。2、依訓練辦法第4  
12 0條之1至第42之1條規定，受訓人員實務訓練成績經評定為  
13 不及格者，由實務訓練機構轉陳臺鐵局函送保訓會核定。  
14 (1)依訓練辦法第39條第1項規定，受訓人員實務訓練成績經  
15 單位主管初核為不及格者，應先交付實務訓練機構考成委員  
16 會審議，審議時應給予受訓人員陳述意見之機會，並作成紀  
17 錄，再送實務訓練機構首長評定。(2)依訓練辦法第40條之1  
18 第1項規定，經實務訓練機構評定為實務訓練成績不及格  
19 者，保訓會得比照訓練辦法第39條第3項及第40條規定，依  
20 下列方式處理：①核定為成績不及格。②成績評定如有違反  
21 訓練法令或不當之情事，得敘明理由退還原實務訓練機構重  
22 新評定、准予延長實務訓練期間或逕予核定為成績及格。  
23 ……」第20點廢止受訓資格規定：「（一）依訓練辦法第11  
24 條之1及比照第44條規定，受訓人員有下列情形之一者，由  
25 各實務訓練機構函報保訓會廢止受訓資格：……7、實務訓練  
26 成績不及格。……。」

- 27 4. 被告保訓會為統一公務人員考試錄取人員訓練成績考核，以  
28 客觀、公正、公平方式為之，被告訂定訓練成績考核要點，  
29 該要點第6點規定：「實務訓練成績考核項目及所占訓練成  
30 績總分之百分比如下：（一）本質特性：百分之45。1. 品  
31 德：包括廉正、忠誠、負責、涵養、榮譽及團隊精神等，占

01 百分之20。2. 才能：包括表達、學識、反應、創意、判斷、  
02 思維及見解等，占百分之15。3. 生活表現：包括規律、精  
03 神、整潔、儀表、談吐及關懷待人等，占百分之10。（二）  
04 服務成績：百分之55。1. 學習態度：包括主動、積極、正  
05 面、和諧及互助等，占百分之30。2. 工作績效：包括專業、  
06 效能及品質等，占百分之25。」第7點第1項規定：「實務訓  
07 練成績，由受訓人員之輔導員依實務訓練成績考核表(如附  
08 件3)所定項目進行評擬，並檢附實務訓練計畫表、實務訓練  
09 輔導紀錄表、個別會談紀錄表、實務訓練期間特殊異常情事  
10 通報及輔導紀錄表併送單位主管初核，轉送人事單位陳報實  
11 務訓練機關（構）學校首長評定後，由實務訓練機關（構）  
12 學校留存。」

- 13 5. 又為統籌規範各訓練機關（構）學校對公務人員考試錄取人  
14 員實務訓練期間之輔導工作，以增進實務訓練之成效，被告  
15 保訓會訂定輔導要點，依照該要點第6點輔導方式第4款規  
16 定：「（四）個別會談：應安排受訓人員於實務訓練之期中  
17 及期末期間，至少各進行1次個別會談，協助解決受訓人員  
18 工作適應問題及生涯發展。輔導方式之實施順序及時點，各  
19 實務訓練機關（構）學校得視實際狀況彈性調整。」第7點  
20 輔導計畫及紀錄第2款、第4款、第5款規定：「（二）輔導  
21 員應至少每月填寫受訓人員實務訓練輔導紀錄表1份（如附  
22 表2）送單位主管核閱。實務訓練機關（構）學校得依需要  
23 另定紀錄表。……（四）受訓人員如發生曠職、輔導衝突、性  
24 騷擾、自傷、亡故或其他足以影響訓練實施等特殊異常之情  
25 事，實務訓練機關（構）學校應依以下處理原則辦理：1. 即  
26 時通報保訓會：應於事發或知悉當日立即以電話、傳真或電  
27 子郵件通報保訓會。2. 詳實記錄特殊異常情事及輔導過程：  
28 遇有特殊異常或工作表現異常情事，應填寫實務訓練期間特  
29 殊異常情事通報及輔導紀錄表(如附表3)，詳實記錄人、  
30 事、時、地、物、相關佐證資料及輔導、晤談紀錄等，並於  
31 事發或知悉之日起三日內完成書面通報。3. 適時運用外部資

01 源：依需要轉介或引進外部醫療或輔導資源，以妥適處理異  
02 常行為。(五)實務訓練機關(構)學校認受訓人員表現未  
03 達基本要求，有實務訓練成績不及格之虞時，應即進行個別  
04 會談，告知其亟待改進事項，同時提供相關指導與建議，並  
05 作成個別會談紀錄表(如附表4)，由會談人員與受訓人員  
06 共同確認後簽名。」第11點規定：「性質特殊之高普初等考  
07 試類科或特種考試錄取人員訓練，實務訓練機關(構)學校  
08 如有必要得就實務訓練輔導事項另作規定，並依其規定辦  
09 理。」

10 6. 經核前開訓練計畫、訓練成績考核要點及輔導要點等，均是  
11 被告保訓會本於職權，為統一公務人員考試錄取人員訓練業  
12 務處理方式，以及屬人性成績考核判斷餘地基準性質的行政  
13 規則，其內容不直接規制人民自由與權利，也不違背公務人  
14 員考試法或其他法律層級的相關規定，也得執法機關所援  
15 用。

16 7. 又行政院就公務人員考試錄取人員受訓成績考評適法性的  
17 司法審查，關於各項考評項目的評分決定，是具有高度屬人  
18 性的評斷，基於尊重此等決定不可替代性、專業性及法律授  
19 權判斷的專屬性，應承認考評機關就此等事項的決定，有判  
20 斷餘地，對其判斷當採取較低的審查密度，僅於受訓成績考  
21 評的判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，  
22 其可資審查的情形包括：(1)審查考評所為判斷，是否出於錯  
23 誤的事實認定或不完全的資訊。(2)法律概念涉及事實關係  
24 時，其涵攝有無明顯錯誤。(3)對法律概念的解釋有無明顯違  
25 背解釋法則或抵觸既存的上位規範。(4)考評判斷是否有違一  
26 般公認的價值判斷標準。(5)判斷是否出於與事物無關的考  
27 量，即違反不當連結禁止原則。(6)判斷是否違反法定的正當  
28 程序。(7)作成考評判斷的行政機關組織是否合法且有判斷權  
29 限。(8)判斷是否違反相關法治國家應遵守的原理原則，如平  
30 等原則、公益原則等(司法院釋字第382號、第462號、第55  
31 3號解釋理由參照)。

01 8. 原處分合法：

02 (1)經查，原告應系爭考試錄取，自112年11月14日起至113年3  
03 月13日止，分配臺中工務段接受實務訓練，因實務訓練成績  
04 經臺中工務段評定為48分，未達及格標準60分，被告臺鐵公  
05 司於113年3月21日召開考成委員會審議，請原告列席陳述意  
06 見，也請原告輔導員、單位主官列席說明，經被告臺鐵公司  
07 決議實務訓練成績不及格，並由被告臺鐵公司函報被告保訓  
08 會。案經被告保訓會以視訊方式訪視臺中工務段、被告臺鐵  
09 公司相關人員，並請原告陳述意見後，迭經臺中工務段於11  
10 3年4月19日函報被告臺鐵公司，該公司於同年月29日函報被  
11 告保訓會後，經被告保訓會依上開規定作成原告訓練成績經  
12 核定不及格，依訓練辦法第44條第1項第13款規定廢止受訓  
13 資格之原處分等情，有被告臺鐵公司113年4月19日中工人字  
14 第0000000000號函、113年4月29日鐵人管字第0000000000號  
15 函、原告及被告臺鐵公司113年5月22日訪談會議紀錄、原處  
16 分及送達回證、被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會會議  
17 紀錄、開會通知單、簽到表等附卷可證。上開各會議組成員  
18 等正當法律程序並無違法之處，經核於法並無不合。

19 (2)原告雖主張上開考成委員會任期與交通事業人員考成條例第  
20 17條第3項規定不符云云。然而，該條規定：「(第1項)考成  
21 委員會置委員五人至二十一人，除本機關(構)人事主管為  
22 當然委員及第二項所規定之票選人員外，餘由機關(構)首  
23 長就本機關(構)人員中派兼之，並指定一人為主席。(第2  
24 項)前項委員，每滿三人，應有一人由本機關(構)人員票  
25 選產生之。(第3項)考成委員會委員之任期，自當年七月一  
26 日至次年六月三十日止。」上開條文第3項乃規定考成委員  
27 會委員之任期，自當年七月一日至次年六月三十日止，此自  
28 指原則上一年之任期，又因被告臺鐵公司於113年1月之時乃  
29 改組為公司，則該公司於同年3月雖考成委員會並未屆期，  
30 仍重新改選，期限至6月30日止等語(本院卷第404頁)，是

01 以，被告臺鐵公司考成委員會之任期並未違反上開考成條  
02 例，原告對此有所誤會，上開主張不可採。

03 (3)至於原告主張技術員○○○同時為證人身分及被告臺鐵公司  
04 113年3月21日考成委員會第1次會議出席委員，違反行政程  
05 序法第32條第4款規定應自行迴避之情形，該次會議決議應  
06 屬無效云云。然而，行政程序法第32條規定：「公務員在行  
07 政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人  
08 或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾  
09 有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配  
10 偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係  
11 者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。  
12 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」，同法第33條規  
13 定：「（第1項）公務員有下列各款情形之一者，當事人得  
14 申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有  
15 具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。（第2項）前項  
16 申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應  
17 為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意  
18 見書。（第3項）不服行政機關之駁回決定者，得於5日內提  
19 請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於10日內為  
20 適當之處置。（第4項）被申請迴避之公務員在其所屬機關  
21 就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但  
22 有急迫情形，仍應為必要處置。（第5項）公務員有前條所  
23 定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務  
24 員所屬機關依職權命其迴避。」從上可知，迴避制度之設計  
25 原僅為避免執行職務之個別公職或公務人員，與其職務間之  
26 利益衝突。倘機關之任務無論由何人擔任，均可能與擔任職  
27 務之公職或公務人員之利害相關，則無迴避必要，亦無迴避  
28 可能，蓋除非對機關職權之行使別有安排，否則無從解決反  
29 射性之利害關聯問題。例如行政院釐定公務員年度調薪方  
30 案，縱行使此項職權之人員亦受其利，仍無迴避之必要。又  
31 如立法院審議中央政府總預算案自包含立法院之預算在內，

01 要無使立法院迴避審議此部分預算之理（司法院釋字第601  
02 號解釋理由書參照）。相較訴訟法上之「迴避」，係為確保  
03 司法之公正，透過法律之規定，或以自行迴避之原因或於當  
04 事人有所聲請時，將該法官從其所受理之案件予以排除之一  
05 種制度。是其對象乃特定之法官，非法官所屬之機關一法  
06 院，亦即僅對於法官個人而為者始可，此觀諸訴訟法關於迴  
07 避之規定，均以「法官」為規範之對象即明（行政訴訟法第  
08 19條、第20條、民事訴訟法第32條以下、刑事訴訟法第17條  
09 以下參照）（司法院釋字第601號解釋理由書參照）。從而，  
10 考諸法官必須獨立、公正行使審判職權，使當事人確信職司  
11 審判權者，乃客觀、超然及受適當之制度保障而能作出正確  
12 判斷之中立第三者。且法官就其依法受理之案件，均應本諸  
13 良知，獨立完成憲法與法律所賦予之職責，除有法律明文之  
14 規定外，其他之人固不得任意將之拒卻於所受理案件之外，  
15 法官本人亦不得任意以個人之原因拒絕為該案件之審理。就  
16 有關迴避規定之制度設計上，程序法上迴避制度設計，不若  
17 訴訟法上為確保司法之公正如此嚴格，此就行政訴訟法關於  
18 職權迴避、自行迴避及聲請迴避分別規定，且不論對於利害  
19 關係人、是否接觸前案等制度設計均較其他程序法嚴格即可  
20 得知；且從制度設計本身，行政程序上執行職務之公職或公  
21 務人員，本與當事人或有一定程度之接觸及瞭解，否則無從  
22 尋找適當人選執行職務，諸如公務人員之考績評定，其考績  
23 委員會之組成，機關人事主管人員為當然委員（考績委員會  
24 組織規程第2條第2項），亦或被告為辦理採購案成立之採購  
25 評選委員會，該委員會得由機關就具有與採購案相關專門知  
26 識之人員派兼或聘兼之，其中專家、學者人數不得少於三分  
27 之一；而該專家、學者之委員，不得為政府機關之現職人員  
28 均可得知。經查，○○○當時乃監工負責管理道班，係陳述  
29 原告與輔導員間輔導衝突事件之書面紀錄即113年1月2日、  
30 同年月4日及同年月18日之書面報告，○○○並非於「原處  
31 分作成之行政程序中」擔任證人，並非上開規定應自行迴避

01 事由；且依照考成會紀錄，原告已有出席，也未聲請○○○  
02 迴避。因此，尚難認為原告主張有理由。

03 (4)查原告於實務訓練期間，因適應不佳，歷經多位輔導員教導  
04 協助，陸續出現與輔導員發生衝突、怒罵同仁等狀況；對主  
05 責業務學習態度被動，自我意識強烈，與同事相處不睦，欠  
06 缺團隊精神，除無法勝任養路工程作業外，其表現嚴重影響  
07 團隊紀律，恐間接影響道班作業安全等情事，因而臺中工務  
08 段依輔導要點第6點及第7點規定，分別由輔導員、主任、段  
09 長及人事主管於113年1月19日及3月11日，與原告進行個別  
10 會談等情，有臺中工務段113年1月19日、同年3月11日實務  
11 訓練表現未達基本要求個別會談紀錄表(原處分卷1第97-10  
12 0、103-109頁)附卷可佐。

13 (5)又原告之實務訓練成績考核表中，其品德項目成績為8分、  
14 才能項目成績為7分、生活表現項目成績為5分、學習態度項  
15 目成績為13分、工作績效項目成績為15分，合計總分為48分  
16 (及格標準為60分)，其具體優劣事項欄位則是記載：原告實  
17 習期間，適應不佳，歷經多位輔導員協助，原告仍發生輔導  
18 衝突、其他恐嚇言行，經同仁多次關懷訪談，仍無法融入團  
19 隊，持續特立獨行等語，上開情事，有被告臺鐵公司113年3  
20 月21日考成委員會會議紀錄(可參上開分數)、臺中工務段實  
21 務訓練計畫表、實務訓練成績考核表(原處分卷2第158-16  
22 3、164-165頁)、臺中工務段實務訓練輔導週紀錄表、輔導  
23 紀錄表(原處分卷2第166-199頁)、臺中工務段特殊異常情事  
24 通報及輔導紀錄表(原處分卷2第202頁以下即乙證1-20)附卷  
25 可稽。另依實務訓練輔導紀錄表及輔導週記錄表之記載，  
26 「受訓人員表現情形欄」等級大多為「D等級」，「輔導員  
27 特殊輔導情形記錄」及「受訓人員重大具體優劣事蹟」欄  
28 中，除原告填寫之記錄以外，亦多為負面之事蹟記載(例如  
29 原處分卷2第178頁提及辱罵輔導員瞎子、聾子；同卷第186  
30 頁、第193頁提及工作態度不佳、無團隊精神；同卷第198頁  
31 提及工作不主動、無積極性，自恃法律專長，無故投訴或者

01 至警局報案要告同仁，讓同仁處於不安恐懼的工作環境等  
02 等)；臺中工務段特殊異常情事通報及輔導紀錄表(原處分卷  
03 2第202頁以下即乙證1-20)更多記載實務訓練期間與輔導員  
04 之衝突事項。故而，臺中工務段依據原告於實務訓練期間之  
05 實際表現覈實分項考核評分，因合計總分為48分不及格，經  
06 函報被告保訓會後，被告保訓會廢止原告受訓資格之處分，  
07 於法並無不合。又被告保訓會作成原處分前，業經臺中工務  
08 段考成委員會依相關規定程序，就原告之品德、才能、生活  
09 表現、學習態度、工作績效等考核項目分別評分，核無組織  
10 不合法、出於錯誤之事實認定而為違法判斷之情事，亦無逾  
11 越或濫用權限情形，自應尊重其專業判斷之結果。

12 (6)綜上，被告保訓會依訓練辦法及訓練計畫相關規定，於113  
13 年5月22日以視訊會議方式，訪談原告、被告臺鐵公司及臺  
14 中工務段相關人員，其相關具體事證包含實務訓練計畫表、  
15 實務訓練成績考核表、實務訓練輔導紀錄表、實務訓練表現  
16 未達基本要求個別會談紀錄表、實務訓練期間特殊異常情事  
17 通報及輔導紀錄表、考成委員會組成、開會通知單及會議紀  
18 錄(含簽到表)、實務訓練期間請假紀錄、實務訓練期間獎  
19 懲紀錄等相關事證資料；其輔導方式之實施順序及時點，各  
20 實務訓練機構尚得視實際狀況彈性調整。被告保訓會爰綜整  
21 所有相關具體事證及訪談結果(可參原處分卷2第148頁以下  
22 九項問題)，審認臺中工務段之考核屬實，據以核定原處  
23 分。故而，原告實務訓練成績經臺中工務段依法評定為不及  
24 格，經函報保訓會核處，保訓會調閱相關文件與訪談相關人  
25 員後，作成廢止其受訓資格之處分，依法並無違誤。

26 9. 原告雖主張被告所為程序有下列違誤，惟經核均非可採：

27 (1)原告雖主張何以主考官打出D等級後並未在重大具體優劣事  
28 蹟欄位敘明事由云云，然而，原告雖提出作業手冊中之「例  
29 稿」有D等級事由時候，該重大具體優劣事蹟欄位均有敘明  
30 事由(原處分卷1第45頁以下，乙證1-6)，但此本僅為例稿，  
31 而非法律或行政命令之強行規定，原告除提出上開手冊外，

01 並未提出其他規定本應於考評D等級時候要有具體事由認  
02 定，況上開實務訓練成績考核表在「輔導員特殊輔導情形記  
03 錄」多有詳述原告工作不主動，團隊精神不佳、自恃法律專  
04 長，而與同仁多有衝突等情，縱未在重大具體優劣事蹟欄位  
05 敘明，仍可供後續考評人員確認原告情況，更遑論，依照輔  
06 導紀錄表填表說明，並未要求應在勾選原告有D等級事由  
07 時，應在重大具體優劣事蹟欄位具體敘明事由。又本件綜合  
08 考評原告之事蹟，包含臺中工務段113年1月2日、2月6日及2  
09 月20日特殊異常情事通報及輔導紀錄表亦可得知原告與輔導  
10 員或同仁衝突不斷，被告保訓會綜合上述證據進而判斷原告  
11 有上述情事，其認定自無違誤。

12 (2)至於原告主張臺中工務段113年1月19日實務訓練表現未達基  
13 本要求個別會談紀錄表部分，有偽造文書，臺中工務段113  
14 年3月11日實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄表部  
15 分，2份會談紀錄表時間相同，卻有不同之會談內容，均涉  
16 及偽造文書；且被告臺鐵公司根本並未依法進行期中會談、  
17 期末會談云云，並提出臺中高等行政法院筆錄(臺中高等行  
18 政法院113年度訴字第187號卷第111頁以下)。然而：

19 ①按行政訴訟法第176條準用民事訴訟法第352條第1項、第355  
20 條第1項、第357條及第358條第1項依序規定：「公文書應提  
21 出其原本或經認證之繕本或影本。」「文書，依其程式及意  
22 旨得認作公文書者，推定為真正。」準此，公文書固可推定  
23 為真正，但應提出其原本或經認證之繕本或影本，始得依其  
24 程式及意旨認作公文書；又該公文書是否具備實質證據力，  
25 法院仍應依自由心證，本諸證據法則判斷之(最高行政法院1  
26 08年度判字第178號判決、111年度上字第92號判決意旨參  
27 照)。經查，原告所主張之上開臺中工務段113年1月19日實  
28 務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄表、臺中工務段113  
29 年3月11日實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄表之影  
30 本，就會談紀錄性質上屬於公文書，且上開紀錄表均載明  
31 「本影本與原件相符」，且被告提出原本經本院當庭勘驗上

01 開影本均與原本相符(本院卷第384頁、第390-391頁)，則上  
02 開公文書應推定為真正。

03 ②更遑論，上開原告主張113年1月19日實務訓練表現未達基本  
04 要求個別會談紀錄表涉及偽造文書一事，經臺灣臺中地檢署  
05 檢察官為不起訴處分，有臺灣臺中地檢署檢察官114年度偵  
06 字第00000號不起訴處分書(本院卷第477頁以下)可佐，依照  
07 該臺灣臺中地檢署檢察官114年度偵字第00000號不起訴處分  
08 書之記載，證人及臺中工務段大甲分駐所主任○○○在偵查  
09 庭時證述：我有曾參與113年1月19日9時5分至10時10分，在  
10 ○○○市○○區○○路000○○號台中工務段辦公室，召開之11  
11 2年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員景龍江之實務  
12 訓練未達基本要求個別會談會議，會談紀錄表與關懷紀錄都  
13 是原告自己簽名，○○○及○○○未出席會議，算是一種委  
14 託及代理關係，只要事後給他們進行確認及核章即可，○○  
15 ○本來就不用親自出席，只要派下面人員出席即可等語(兩  
16 造均不爭執此段內容，本院卷第413頁)，應已認為原告有在  
17 上開文書簽名，且上開紀錄表依照層級向上呈核，縱使原告  
18 之輔導員○○○及○○○，甚或單位主管○○○等人未實際  
19 出席會議，渠等事後蓋章也難認違法；另關於上開二日期之  
20 紀錄表，原告復未提出任何事證，僅泛稱有此偽造情事，更  
21 未舉證證明其簽名乃偽造云云，自非可採。

22 ③此外，關於原告指摘臺中工務段113年3月11日實務訓練表現  
23 未達基本要求個別會談紀錄表部分，2份會談紀錄表時間相  
24 同，卻有不同之會談內容一事，因上開文書均為真正，已如  
25 前述，又對於此等文書何以時間相同，被告保訓會補充陳  
26 述：此乃製作當時填入時間剛好自11時11分跳到12分，才有  
27 所差異等語，尚非與常情不符，縱使認為此部分有些許瑕  
28 疵，也難逕以認定原處分違法。

29 ④再者，原告雖主張被告臺鐵公司之人員在臺中高等行政法院  
30 時，已經承認確實並未進行期中、期末面談云云。然而，期  
31 中期末面談，並無制式表格，觀諸上開臺中高等行政法院筆

01 錄，被告臺鐵公司訴訟代理人陳稱：「本件被告機關確認沒  
02 有113年1月19日『實務訓練期中個別會談紀錄表』」等語  
03 (臺中高等行政法院113年度訴字第187號卷第112頁)，參照  
04 其答辯狀之主張：「被告於113年1月19日僅有做成『實務訓  
05 練表現未達基本要求個別會談紀錄表』之公文書，並無『實  
06 務訓練期中個別會談紀錄表』」(見上開卷第97頁)，足見被  
07 告臺鐵公司僅係表達沒有製作名為期中報告之紀錄表，並非  
08 承認未進行期中期末面談。況且，輔導要點是被告本於職  
09 權，為統一公務人員考試錄取人員訓練業務處理方式，以及  
10 屬人性成績考核判斷餘地基準性質的行政規則，已如前述，  
11 而依照輔導要點第6點第4款、第7點第5款可知，本應安排受  
12 訓人員於實務訓練之期中及期末期間，至少各進行1次個別  
13 會談，協助解決受訓人員工作適應問題及生涯發展；但於第  
14 7點第5款同時也規範實務訓練機關(構)學校認受訓人員表  
15 現未達基本要求，有實務訓練成績不及格之虞時，應即進行  
16 個別會談，告知其亟待改進事項，同時提供相關指導與建  
17 議，並作成個別會談紀錄表。是以，上開輔導會談目的在於  
18 運用雙向溝通，主動詢問受訓人員訓練需求，並提出待改進  
19 事項及具體建議，以解決工作適應問題及生涯發展(原處分  
20 卷1第57頁)。故而，觀諸照臺中工務段113年1月19日實務訓  
21 練表現未達基本要求個別會談紀錄表、臺中工務段113年3月  
22 11日實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄表，雖其表頭  
23 並非標示期中、期末會談，但依照上開紀錄表「填表說明」  
24 欄位，本已明載「實務訓練機構認受訓人員表現未達基本要  
25 求，有實務訓練成績不及格之虞(倘其輔導紀錄表任一考核  
26 項目考評為D)，應於實施期中或期末個別會談時，依本表進  
27 行個別會談。」(原處分卷1第98、104頁)應可明知，依照前  
28 述實務訓練輔導紀錄等卷證，原告已經有經輔導紀錄表其任  
29 一考核項目考評為D，同時就輔導要點第6點第4款、第7點第  
30 5款與原告進行期中、期末會談，故自難因為表頭並未標示  
31 期中、期末面談，就認為被告臺鐵公司並未依法進行上開面

01 談，且實際參酌兩次面談紀錄，均有提及原告有無與員工發  
02 生衝突，以及希冀與原告運用雙向溝通，主動詢問受訓人員  
03 訓練需求，後續臺中工務段113年3月11日實務訓練表現未達  
04 基本要求個別會談紀錄表更是明述原告亟待改進事項，以及  
05 具體建議作法。綜上，原告主張被告臺鐵公司並未進行期  
06 中、期末面談，程序違法云云，亦非可採。

07 10. 至於原告其餘主張被告臺鐵公司隱匿上開被告113年5月9日  
08 函，且未將該函文轉致原告，是被告臺鐵公司已涉犯刑法第1  
09 38條規定之隱匿公務員職務上掌管之文書罪，且違背行政程  
10 序法第8條規定、臺中工務段以113年3月18日中工人字第001  
11 號員工差勤異常通知單通知原告曠職，卻未依輔導要點第7點  
12 等規定，於事發或知悉當日立即以電話、傳真或電子郵件通  
13 報被告云云，然而：

14 (1)被告保訓會已經於113年5月9日以公評字第00000000000號函  
15 請被告臺鐵公司轉致原告參加同年月22日之訪談會議，該公  
16 司於同年月14日收文後，已經於同月16日以電子郵件將該函  
17 掃描檔及內容摘要寄至原告電子郵件信箱，原告於同年月1  
18 7日親至該公司取得該公文等情，此有被告臺鐵公司同年月1  
19 6日電子郵件紀錄在卷可稽（詳乙證1-27），原告指稱臺鐵  
20 公司隱匿公文等情，與事實不符，也非得以此主張被告保訓  
21 會調查程序違法。

22 (2)再者，被告臺鐵公司已經於113年3月18日以中工人字第001  
23 號員工差勤異常通知單之差勤異常具體事實欄（按：同年1  
24 月2日、2月6日及同月20日因身體不適離開工作場所等  
25 情），業經原告113年1月2日、2月6日及同月20日實務訓練  
26 期間特殊異常情事通報及輔導紀錄表（詳乙證1-20，原處分  
27 卷2第202-203、218-219、220-221頁），以及該公司填寫實  
28 務訓練異常情事通報（乙證1-24即被告臺鐵公司員工差勤異  
29 常通知單；原處分卷2第238頁）可證；更遑論，原告亦於同  
30 年3月27日提出申復書，經被告臺鐵公司同意補辦病假等  
31 情，有臺中工務段113年4月9日中工人字第00000000000號函

01 附卷可參(乙證1-26，原處分卷2第246頁)，故原告主張被告  
02 臺鐵公司未依法通報部分，均與事實不符。

03 (3)退步論之，不論被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會審  
04 議，甚或被告保訓會同年5月22日以視訊訪談原告，均有保  
05 障原告陳述意見之權利，甚而，觀諸原告親自簽收的被告臺  
06 鐵出席意見確認單(不可閱卷第199頁，已經本院改為可閱，  
07 本院卷第418-419頁)本已經提及案由與實務訓練成績考核案  
08 審議有關，且在上開會議中，原告亦有對於被告臺鐵公司對  
09 其考核成績(例如何以打D級)予以回應(不可閱卷第192頁以  
10 下，已經提示原告閱覽)，原告上開主張被告有違背正當法  
11 律程序，要非可採。

12 (二)關於訴之聲明二部分(附表編號3)：

13 本件原告因原處分核定原告實務訓練成績不及格，並廢止受  
14 訓資格，為此聲明：「被告應作成回復原告受訓資格，被告  
15 並應逕予核定原告112年特種考試交通事業鐵路人員佐級資  
16 位技術類養路工程類科實務訓練為成績及格之處分；被告公  
17 務人員保障暨培訓委員會並依規定，報請考試院發給考試及  
18 格證書。」因本件原告請求撤銷原處分，並無理由，已如前  
19 述，原告請求被告應作成回復原告受訓資格、核定原告112  
20 年特種考試交通事業鐵路人員佐級資位技術類養路工程類科  
21 實務訓練為成績及格之處分等主張，亦為無理由。

22 (三)關於訴之聲明四(附表編號5)

23 原告雖主張確認被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會委員  
24 第1次會議決議無效云云。然而：

25 1. 行政訴訟法第6條第1項：「確認行政處分無效及確認公法上  
26 法律關係成立或不成立之訴訟，非原告有即受確認判決之法  
27 律上利益者，不得提起之。其確認已執行而無回復原狀可能  
28 之行政處分或已消滅之行政處分為違法之訴訟，亦同。」依  
29 此，行政訴訟法所規範得提起確認訴訟之訴訟類型有「確認  
30 行政處分無效訴訟」、「確認公法上法律關係成立或不成立  
31 訴訟」，及「確認已執行而無回復原狀可能之行政處分或已

01 消滅之行政處分為違法訴訟」等3種，若當事人提起之確認  
02 訴訟非屬上開法定之類型，即應認其起訴係不備要件（最高  
03 行政法院113年度抗字第177號裁定意旨參照）。

04 2. 「原告之訴，有下列各款情形之一者，行政法院應以裁定駁  
05 回之。……十、起訴不合程式或不備其他要件者。」為行政  
06 訴訟法第107條第1項第10款所明定。又人民因中央或地方機  
07 關之違法，認為損害其權利或上之利益，經依訴願法提起訴  
08 願而不服其決定者，得向行政法院提起訴訟，行政訴訟法第  
09 4條第1項定有明文。而此所謂行政處分，係指中央或地方機  
10 關就公法上具體事件所為之決定或其他措施而對外直接發生  
11 之單方，此觀行政程序法第92條第1項、訴願法第3條第1項  
12 規定甚明。另所為單純事實之敘述或理由之說明，既不因該  
13 項敘述或說明而生何法律上之效果者，自非行政處分，人民  
14 即不得對之提起訴願及行政訴訟。否則，其起訴即屬不備起  
15 訴合法要件，且其情形無從補正，依行政訴訟法第107條第1  
16 項第10款規定，應以裁定駁回之。

17 3. 經查，原告請求確認被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會  
18 委員第1次會議決議無效，惟由該次會議紀錄略以：「第4案  
19 案由：有關本公司臺中工務段112年特種考試交通事業鐵路  
20 人員考試，新進人員景龍江實務訓練期間考核成績，經該段  
21 評定為不合格，請審議。……。決議：……。二、綜  
22 上，本案評定決議考核項目……，合計成績總分48分。」  
23 等語（原處分卷2第225-227頁）；由上開會議內容可知，被  
24 告臺鐵公司於113年3月21日召開考成委員會審議之決議，核  
25 其性質係關於原告實務訓練成績不及格，尚需後續由被告保  
26 訓會作成本件原處分，並未對外直接發生法律效果，自不屬  
27 行政處分，即便作成決議之後，被告臺鐵將該結論函覆原  
28 告，亦僅是對一定事項之觀念向特定人為表達，屬觀念通  
29 知，並不具有發生法律效果之意思，亦不屬行政處分，揆諸  
30 前開說明，本不得作為確認無效訴訟的程序標的。乃原告就  
31 非行政處分之會議決議提起確認行政處分無效之訴，自不符

01 該訴訟類型之前提要件，揆諸前揭說明，其此部分起訴為不  
02 合法。

03 (四)關於訴之聲明五(附表編號6)

04 原告雖主張該原處分不生效力云云。然而，行政程序法第72  
05 條第1項規定：「送達，於應受送達人之住居所、事務所或  
06 營業所為之。但在行政機關辦公處所或他處會晤應受送達人  
07 時，得於會晤處所為之。」同法第73條第1項規定：「於應  
08 送達處所不獲會晤應受送達人時，得將文書付與有辨別事理  
09 能力之同居人、受雇人或應送達處所之接收郵件人員。」同  
10 法第74條第1項、第2項規定：「(第1項)送達，不能依前  
11 二條規定為之者，得將文書寄存送達地之地方自治或警察機  
12 關，並作送達通知書兩份，一份黏貼於應受送達人住居所、  
13 事務所、營業所或其就業處所門首，另一份交由鄰居轉交或  
14 置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。(第2  
15 項)前項情形，由郵政機關為送達者，得將文書寄存於送達  
16 地之郵政機關。」前揭行政程序法第74條有關寄存送達之規  
17 定，既未如訴願法第47條第3項準用行政訴訟法第73條寄存  
18 送達之規定，且行政程序法第74條規定於行政訴訟法99年1  
19 月13日修正第73條時，未一併修正，可認立法者無意就一般  
20 行政程序中之寄存送達，給予10日之生效緩衝期間，是有關  
21 行政程序法上文書之送達，只要送達人踐行行政程序法第74  
22 條第1項、第2項所定送達方法，即發生寄存送達之效力。至  
23 於應受送達之本人其後實際上於何時收到文書，並不影響送  
24 達之效力(最高行政法院105年度裁字第1158號裁定、107年  
25 度裁字第60號裁定意旨參照)。經查，被告保訓會以原處分  
26 核定原告實務訓練成績不及格，並廢止受訓資格，經臺中工  
27 務段於113年6月13日以電話聯絡原告，並於同年月18日將前  
28 開行政處分親送至原告住居所，惟因未能面晤原告及其他有  
29 辨別事理能力之同居人等，復於同月19日改交由郵局郵務送  
30 達，因未獲會晤原告本人，亦無受領文書之同居人、受雇人  
31 或應送達處所之接收郵件人員，而寄存於永和郵局，並作送

01 達通知書2份，一份黏貼於應受送達人住居所門首，另一份  
02 置於該送達處所信箱或其他適當位置，經該郵局於同月24日  
03 寄存送達等情，此有郵務送達證書在卷可稽（詳乙證1-7，  
04 原處分卷1第85頁），從而，原處分於113年6月24日，已對  
05 原告發生送達效力。原告主張上開原處分未生效力，並不可  
06 採。

07 (五)關於訴之聲明三(附表編號4)

08 查原告請求撤銷訴願決定及原處分部分及請求判決如訴之聲  
09 明第2項部分，均無理由，應予駁回，則其請求被告應給付  
10 原告自113年3月13日起至回復原告受訓資格止之薪資（即受  
11 訓人員津貼），及相當於薪資（即受訓人員津貼）金額之慰  
12 撫金與年終獎金，並按週年利率百分之5計算利息部分，亦  
13 無理由，應併予駁回。

14 八、綜上，原處分認事用法，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦  
15 無不合，原告訴請撤銷，並求為判決如其聲明所示，除確認  
16 被告臺鐵公司113年3月21日考成委員會委員第1次會議決議  
17 無效屬於不合法外，均為無理由，應予駁回。故本件原告之  
18 訴為一部無理由、一部不合法，為求卷證齊一及訴訟經濟，  
19 爰併於本件判決中予以裁判。

20 九、至於原告請求聲請勘驗臺中工務段113年1月19日、3月11日  
21 實務訓練表現未達基本要求個別會談紀錄表部分。因被告臺  
22 鐵公司已經表示上開臺中工務段113年1月19日之光碟因為原  
23 告與在場人員有爭執，所以主管已經要求關掉錄影光碟；至  
24 於同年3月11日之紀錄表並無錄影等語(本院卷第385頁、第3  
25 91頁)，故勘驗上開光碟，已經無必要；其次，因原告自承  
26 要再對臺灣臺中地檢署檢察官114年度偵字第00000號不起訴  
27 處分聲請再議(本院卷第386頁)，此部分尚在偵查不公開階  
28 段，且因兩造對於該不起訴處分內容並無意見，故無再行調  
29 卷必要；至於原告欲聲請通知臺中高等行政法院法官，因此  
30 部分事證已足，自無庸行此調查之必要。

01 十、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本  
02 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

03 十一、據上論結，本件原告之訴一部不合法、一部無理由，依行  
04 政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

06 審判長法官 洪慕芳

07 法官 孫萍萍

08 法官 周泰德

09 一、上為正本係照原本作成。

10 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  
11 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
12 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
13 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  
14 繕本）。

15 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，  
16 逕以裁定駁回。

17 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  
18 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
19 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。  
20

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。

01

<p>(二)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</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</li><li>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。</li><li>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。</li></ol>
--	---

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 114 年 11 月 27 日

03

書記官 黃靖雅