

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

113年度訴字第131號

114年3月20日辯論終結

原告 許宏達

被告 連江縣東引鄉公所

代表人 林德建（鄉長）

訴訟代理人 楊培林

被告 連江縣政府

代表人 王忠銘（縣長）

訴訟代理人 陳怡靜

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11月14日112公審決字第000658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：

（一）原告許宏達原係被告連江縣東引鄉公所（下稱東引鄉公所）○○課課長。被告東引鄉公所以民國111年5月11日引人字第1110001918號函（下稱原處分1），就原告自111年4月16日起至4月30日止連續曠職10日（不含例假日），核定其曠職10日；又以111年5月31日引人字第1110002125號函（下稱原處分2），就原告自111年5月2日起至5月10日止連續曠職7日（不含例假日），核定其曠職7日；復以111年6月20日引人字第1110002440號函（下稱原處分3），就原告自111年5月11日起至5月19日止連續曠職7日（不含例假日），核定其曠職7日。

01 (二)又被告東引鄉公所前以111年5月2日引人字第1110001733號
02 函(下稱111年5月2日函)，就原告自111年4月7日起至4月15
03 日止連續曠職7日(不含例假日)，核定其曠職7日(原告未
04 就111年5月2日函提起復審救濟)後，以111年5月4日引人字
05 第1110001776號函(下稱111年5月4日函)通知原告略以：原
06 告自111年4月7日起連續曠職已達4日以上，該公所將辦理專
07 案考績會議，請原告提出書面說明或至該會議以言詞陳述及
08 申辯等語。嗣被告東引鄉公於111年5月24日召開111年度第3
09 次考績委員會議(下稱系爭考績會議)後，以111年6月1日引
10 人字第1110002146號獎懲建議函(下稱111年6月1日獎懲建議
11 函)報被告連江縣政府。經被告連江縣政府審認原告自111年
12 4月7日至同年4月15日曠職繼續達4日以上，業經系爭考績會
13 議決議一次記二大過免職，乃依公務人員考績法(下稱考績
14 法)第12條第3項第8款、第18條但書規定，以111年6月8日府
15 人考字第1110025297號令(下稱原處分4)，核定原告一次記
16 二大過免職，並於收受本處分之次日起停職，嗣由被告東引
17 鄉公所以111年6月15日引人字第1110002320號函(下稱111年
18 6月15日函)轉原告在案(於111年6月21日辦理寄存送達)。

19 (三)原告不服，就上開原處分1至原處分4提起復審，經公務人員
20 保障暨培訓委員會(下稱保訓會)以112年11月14日112公審決
21 字第000658號復審決定書駁回(就其餘復審標的所為之決定
22 部分，不在本件審理範圍內)。原告仍不服，遂提起本件行
23 政訴訟。

24 二、原告起訴主張及聲明：

25 (一)司法院釋字第785號解釋(下稱785號解釋)明示健康權可由
26 憲法第22條概括性權利保障條款所導出，健康權之自由權層
27 面，蘊涵於生存權之自由權意涵範疇內。原告因病於返臺治
28 療期間取得醫院診斷證明書後，變更假別，重新申請111年4
29 月1日下午、4月6日至4月8日之病假，並另行申請同年4月11
30 日至4月28日病假，然被告東引鄉公所僅同意變更重送之4月
31 1日下午及4月6日之病假，其餘變更申請及另行申請之病假

01 均遭否准，其批示不同意之意見為：「前已同意病假修養
02 （按：應為『休養』）多日若要請長假養病，請將與廠商履
03 約爭議案盡速辦理結案或交接後提出故不同意病假申請。」
04 等語(下稱系爭批示)，顯以非關病情之事由作為否准病假之
05 裁量依據。被告東引鄉公所以損害員工健康權方式否准原告
06 病假，與785號解釋意旨有違。

07 (二)公務人員服勤時間及休假制度，攸關公務人員得否藉由適當
08 休息，以維護其健康，應屬憲法第22條所保障健康權之範
09 疇。公務人員請假規則在於維護公務人員之身心健康，不得
10 以勤休失衡危害公務人員健康，乃最低限度之保護要求。被
11 告東引鄉公所對員工請病假權利之侵害，事關健康之基本
12 權，人不舒服請假休息，有無就醫之必要，當事人自有決定
13 之權；則何時就醫及以如何的方式或病因就醫，更非機關所
14 得介入。公務人員請假規則第3條第1項第2款規定，即闡明
15 公務人員因病請假之需求得自行裁量之權，而非授予機關首
16 長具有擅以法無明文規定阻卻病假之違法裁量權。故被告東
17 引鄉公所及保訓會認定請病假不合程序，顯誤用公務人員請
18 假規則第13條規定。又被告東引鄉公所以違法的請假控制方
19 式，藉不准假的手段達成曠職之認定進而予以免職，不僅僵
20 化行政管理之靈敏度，形成員工與員工間、員工與機關間的
21 對立關係，且將使公務員遭受不當要脅致生不法情事之可能
22 大增。被告東引鄉公所以前述不相干之因素納入准假與否之
23 考量，並為曠職免職之處分，顯為行政裁量之瑕疵與濫用，
24 違反法律保留原則，且未斟酌原告病況等有利於原告請病假
25 之事實，顯已違反行政程序法第9條、第36條及第43條規
26 定。再者，原告係因病極需治療休養而無法出勤，無奈下只
27 能辦理自願退休，豈料，被告東引鄉公所、連江縣政府卻以
28 曠職為由，對原告分別核予原處分1至原處分4之懲處，上開
29 處分對本件事實發生之原因、動機及影響程度如何，何以必
30 須為如此嚴厲懲處，均未為斟酌，顯有裁量怠惰之違法。

01 (三)系爭考績會議本於「本所○○課課長許宏達自111年4月6日
02 假滿後未上班，未辦理請假手續，亦不與本所聯繫，影響本
03 所業務甚鉅」之同一不實案由，以原告「懈怠未執行職務，
04 影響被告東引鄉公所業務甚鉅，情節嚴重」為由記一大過處
05 分，並以原告「自111年4月7日至同年4月15日曠職繼續達4
06 日以上」為由，為一次記2大過免職處分，顯已違反一行為
07 不二罰原則，並出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，有違
08 一般公認之價值判斷標準，其出於與病假無關之考量，亦違
09 反不當連結禁止原則、平等原則、公益原則等。原告提出自
10 願退休之申請，屬形成權之一種，已生退休之法律效果，原
11 告在未涉案或涉有違失行為下，遭被告東引鄉公所、連江縣
12 政府以諸多違失行為強加阻攔，原告受有不法侵害甚明。

13 (四)系爭考績會議違反考績法第2條規定：原告取得就醫紀錄，
14 依規定核實變更111年4月7日、8日之假別，遭撤銷病假改登
15 記曠職；原告申請111年4月9日至4月28日病假遭否准，經被
16 告東引鄉公所首長為系爭批示；原告因病未能列席，不能作
17 為犧牲當事人權益之藉口而惡意霸凌等情，皆未於系爭考績
18 會議中納入，依規定本綜覈名實、作準確客觀之考核。

19 (五)聲明：

20 1.就被告東引鄉公所部分：原處分1至原處分3及復審決定關
21 於此等部分所為復審駁回之決定均撤銷。

22 2.就被告連江縣政府部分：原處分4及復審決定關於此部分
23 所為復審駁回之決定均撤銷。

24 三、被告連江縣政府答辯及聲明：

25 (一)被告東引鄉公所以111年6月1日獎懲建議函敘明原告獎懲事
26 由：原告自111年4月7日至同年4月15日曠職繼續達4日以上
27 等語，報送被告連江縣政府審核後，認符合考績法第12條第
28 3項第8款規定，爰依權責核布專案考績免職處分，並無違
29 誤。

30 (二)依111年6月22日修正公布前之公務員服務法(下稱行為時公
31 務員服務法)第10條及111年6月27日修正發布前之公務人員

請假規則(下稱行為時公務人員請假規則)第11條、第13條規定，公務員除特殊情形，應填具假單且經核准，始得離開任所，未辦妥請假手續而擅離職守，以曠職論。又依考績法第12條第1項第2款第2目、第3項第8款、第14條第1項、第3項、第4項、第18條及考績法施行細則第14條第3項規定，被告連江縣政府及所屬機關之公務人員，曠職繼續達4日者，即應由被告連江縣政府依法予以免職，免職未確定前，先行停職。本件原告申請於111年3月25日至同年4月8日休假部分，被告東引鄉公所已批示同意。惟原告於同年3月30日申請撤回上開休假，請求變更為病假，並另續請病假至同年4月28日，請假日數連同假日，合計長達約1個月，被告東引鄉公所考量業務而不同意同年4月7日至同年4月28日之病假。另退休申請案部分，銓敘部表示尚未經審定機關審定，則仍具現職公務人員身分，自有到勤義務，倘因故未能到勤，亦應依規定請假。據此，被告東引鄉公所因原告尚未經審定退休生效，且未完成請假程序而未到勤，並連續曠職達4日以上，即於111年5月24日召開系爭考績會議，且事前已給予原告陳述意見機會，被告連江縣政府依據被告東引鄉公所111年6月1日獎懲建議函，經審查其程序符合規定，爰核布原告一次二大過免職令。

(三)聲明：原告之訴駁回。

四、被告東引鄉公所答辯及聲明：

(一)依修正前公務員服務法第10條及修正前公務人員請假規則第11條第1項、第13條規定，公務人員各項差假，除有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續者外，應填具請假單，且經核准後，始得離開任所：如未辦妥請假手續而擅離職守，以曠職論。

(二)依考績法第12條第1項第2款第2目、第3項第8款規定、第14條第1項、第3項、第4項規定、第18條及考績法施行細則第14條第3項規定，被告東引鄉公所公務人員曠職繼續達4日者，即應按程序報請被告連江縣政府依考績法第12條第3項

規定予以免職，免職未確定前，先行停職。本件原告自111年4月6日病假期滿後，自111年4月7日起即未到勤，被告東引鄉公所分別就其同年4月7日起至15日止連續曠職7日、同年4月16日起至30日止連續曠職10日、同年5月2日起至10日止連續曠職7日，以及同年5月11日起至19日止連續曠職7日，分別核發曠職通知書，並請原告於通知書送達之日起3日內，以書面陳述理由。惟原告未依限提出書面陳述理由，被告東引鄉公所爰以111年5月2日函及原處分1至原處分3，分別為核定曠職7日、曠職10日、曠職7日及曠職7日之處分。被告東引鄉公所就原告上開曠職事實，通知其於系爭考績會議陳述意見(原告未列席陳述)，嗣審認其自同年4月7日至30日未辦請假手續，且曠職繼續達4日以上，違反相關規定。決議依考績法第12條第3項第8款規定，核予原告一次記二大過處分，並以同年6月1日獎懲建議函陳報被告連江縣政府。

(三)曠職、差假係屬機關長官人事管理權限，是否核准休假、病假申請，應由服務機關本於權責衡酌個案裁量之，原告未完成請假手續，自111年4月7日起即未到勤，經被告東引鄉公所長官批示回單位辦理移交及離職手續，惟未回復及溝通，被告東引鄉公所以曠職通知書通知原告，於3日內就各曠職事實以書面陳述曠職理由，原告亦未於時限內提出，其應上班未到勤及未完成請假手續，顯然違反請假相關規定，被告東引鄉公所核予前開曠職處分，並無違誤。

(四)聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)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：…。(二)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。…。」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，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

01 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
02 款第2目應予免職之要件。公務人員如有上述應予免職情
03 事，經核定機關核定後，由主管機關送銓敘部銓敘審定，
04 免職處分未確定前，並應先行停職。

05 (二)如事實概要欄所載之事實，除以下爭執事項外，餘為兩造所
06 不爭執，並有原告之簡歷表（復審卷第194、195頁）、原處
07 分1至原處分3及其送達證書（東引鄉公所可閱覽原處分卷
08 【下稱公所原處分卷】第19頁至第34頁）、被告東引鄉公所
09 111年5月2日函及其送達證書（公所原處分卷第1頁至第5
10 頁）、被告東引鄉公所111年5月4日函及其送達證書（公所原
11 處分卷第13頁至第17頁）、系爭考績會議紀錄（連江縣政府
12 不可閱覽原處分卷【被告連江縣政府已於本件訴訟程序中提
13 供原告閱覽《本院卷第268頁》，下稱縣政府原處分卷】第2
14 頁至第4頁）、被告東引鄉公所111年6月1日獎懲建議函（公
15 所原處分卷第73、74頁）、原處分4（本院卷第41頁）、被
16 告東引鄉公所111年6月15日函及其送達證書（復審卷第295
17 頁、第361頁）、復審決定（本院卷第25頁至第39頁）在卷
18 可稽，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭執所在，乃被告
19 東引鄉公所否准原告之病假申請而為曠職登記，是否合法？
20 被告連江縣政府核定原告一次記二大過免職，並於收受本處
21 分（即原處分4）之次日起停職，是否於法有據？

22 (三)經查：

23 1.原告於111年3月24日以「身體不適」為由，申請該日病假
24 1日；復於同年3月25日以「國內旅遊」為由，申請自同年
25 3月25日起至4月1日上午止（共5日又4小時）之休假，均
26 獲批准同意。又原告原於111年3月8日、3月18日（該日提
27 出2次申請）以「國內旅遊」為由，分別申請同年4月1日下
28 午(13:30～17:30)、4月6日全日、4月7日至4月8日(2日)
29 之休假，均獲批准同意，惟原告嗣於111年3月30日撤回上
30 開原經獲准之休假申請（即休假期間為4月1日下午、4月6
31 日至4月8日），改以「身體不適」為由，變更假別為「病

假」（病假期間仍為4月1日下午、4月6日至4月8日），另
以「身體不適」為由，申請自同年4月11日起至4月28日止
（共14日）之病假；其中，4月1日下午、4月6日之病假獲
批准同意，其餘申請（即4月7日至4月8日、4月11日至4月
28日之病假申請，下稱系爭病假申請），則均經被告東引
鄉公所之代表人即鄉長以「前已同意病假修養（按：應為
『休養』）多日若要請長假養病，請將與廠商履約爭議案
盡速辦理結案或交接後提出」為由，而批示不予同意原告
之病假申請等情，為原告所不爭執（本院卷第193、194
頁），並有線上差勤系統畫面截圖（復審卷第202頁至第2
06頁、本院卷第69頁）附卷可憑，是原告之系爭病假申請
未經長官（鄉長）核准之情，應可認定。

2. 又原告自111年3月25日請假返臺後即未返回任所上班，亦
未經請假獲准，經被告東引鄉公所陸續掣製查勤未在勤通
知書，並寄發111年4月14日引人字第1110001446號曠職通
知書（曠職時間：111年4月7日至4月13日【按：扣除例假
日，實為111年4月7日至4月8日、4月11日至4月13
日】）、111年4月18日引人字第1110001502號曠職通知書
（曠職時間：111年4月14日至4月15日）、111年4月28日
引人字第1110001678號曠職通知書（曠職時間：111年4月
18日至4月27日【按：扣除例假日，實為111年4月18日至4
月22日、4月25日至4月27日】）、111年5月3日引人字第1
110001784號曠職通知書（曠職時間：111年4月28日至4月
29日）、111年5月11日引人字第1110001897號曠職通知書
（曠職時間：111年5月2日至5月6日、5月9日至5月10
日）、111年5月20日引人字第1110002007號曠職通知書
（曠職時間：111年5月11日至5月13日、5月16日至5月19
日），並教示原告如有異議，應於上開曠職通知書送達之
日起3日內以書面陳述異議之理由，然原告均未提出異議
等情，亦為原告所不爭執（本院卷第193頁、第399頁），
並有查勤未在勤通知書、上開曠職通知書及其送達證書在

卷可證（公所原處分卷第51頁至第72頁），是原告於111年4月7日至4月8日、4月11日至4月15日、4月18日至4月22日、4月25日至4月29日、5月2日至5月6日、5月9日至5月13日、5月16日至5月19日等日期應到勤而未到勤，且均未經請假獲准之事實，至為明確，則被告東引鄉公所以111年5月2日函及原處分1至原處分3，分別核定原告曠職7日、10日、7日、7日，於法自屬有據。

- 3.原告固主張系爭批示以非關病情之事由作為否准病假之裁量依據，乃係以損害員工健康權方式否准原告病假，與785號解釋意旨有違。又公務人員請假規則第3條第1項第2款規定，即闡明公務人員因病請假之需求得自行裁量之權，而非授予機關首長具有擅以法無明文規定阻卻病假之違法裁量權，被告東引鄉公所及保訓會認定請病假不合程序，顯誤用公務人員請假規則第13條規定等語。然按機關長官就公務人員請假事由之真實性及必要性，本具有實質審核權限，自得本於職權，審酌個別情形覈實認定（最高行政法院112年度上字第633號判決意旨參照）。本件原告於提出系爭病假申請時，固提出國軍高雄總醫院屏東分院附設民眾診療服務處111年3月29日診斷證明書為證（本院卷第70頁），且該診斷證明書係診斷原告「有混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」，處置意見並載稱「宜休養一個月」等語，則原告旋於111年3月30日提出系爭病假申請（病假期間為4月7日至4月8日、4月11日至4月28日【按：扣除例假日，實為4月11日至4月15日、4月18日至4月22日、4月25日至4月28日】），其請病假之期間亦核符上開醫囑建議，難謂毫無憑據，然鄉長既考量原告身為主管（○○課課長），尚有待辦之重要事務未能完結，而批示不同意系爭病假申請，且衡諸原告上開病情，尚非病重或病情危急至無從期待原告到公之情；更何況，系爭批示係要求原告將與廠商履約爭議案「盡速辦理結案」或「交接」，原告仍有依其身體狀況辦理「結案」或逕予「交接」應辦事務

之餘地，自難謂系爭批示有失合理性。再者，原告若不服被告東引鄉公所否准系爭病假申請，自得就此管理措施循申訴程序予以救濟（公務人員保障法第77條規定參照），詎原告不此之圖，於未經請假獲准之情況下，逕自離開任所並不再返回公所辦公，自應擔負其曠職之行政責任。是原告上開主張，自無可採。

4. 又原告所提出之系爭病假申請經否准後，雖於111年4月6日提出自同年月7日退休之申請，此有原告所擬具之退休申請簽呈、退休（職）事實表附卷可查（本院卷第71、72頁），被告東引鄉公所以原告目前辦理商調程序中，請回單位辦理移交及離職手續，以利後續業務推行為由，不予受理其申請（本院卷第73頁），雖經保訓會以服務機關對於公務人員申請自願退休案件，除有公務人員退休資遣撫卹法（下稱退撫法）第24條所定應不予受理其退休申請情事，或有涉案、涉有違失行為，應先依退撫法施行細則第44條規定檢討行政責任者外，尚無准駁之權限為由，於111年10月25日以111公審決字第000597號復審決定書撤銷東引鄉公所不予受理原告自願退休申請之處分（本院卷第74頁至第80頁），經被告東引鄉公所、被告連江縣政府分別函報原告之自願退休申請案至銓敘部後，銓敘部以112年7月24日部退一字第1125593736號函復原告略以：原告於擬退休生效日前有承辦業務未完成亦未交辦之違失行為，另東引鄉公所於召開考績會檢討後，決定移送懲戒法院懲戒，爰以原告有退撫法施行細則第24條第1項、公務員懲戒法第8條第1項所定不得申請退休情事，原告之退休申請案。本部無法受理，請俟原因消滅並符合退撫法所定申辦退休之法定要件後，再依規定辦理等語（復審卷第96頁至第99頁）。是原告既未經審定退休，仍具有現職公務人員身分，自負有到勤義務，其未經請假獲准而擅離任所，尚無從因其提出自願退休之申請，而解免其曠職之責。

- 01 5.原告復主張系爭考績會議以原告「懈怠未執行職務，影響
02 被告東引鄉公所業務甚鉅，情節嚴重」為由記一大過處
03 分，並以原告「自111年4月7日至同年4月15日曠職繼續達
04 4日以上」為由，為一次記2大過免職處分，顯已違反一行
05 為不二罰原則，並出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，
06 有違一般公認之價值判斷標準，其出於與病假無關之考
07 量，亦違反不當連結禁止原則、平等原則、公益原則等
08 語。然查，系爭考績會議固以原告「未至本所辦公、執行
09 業務，未交辦課室工作，貽惡（按：應係『貽誤』）課室
10 辦公流程，影響本所業務甚鉅」之情，而決議依連江縣政
11 府所屬機關（構）學校職員獎懲作業要點第10點規定，記
12 大過乙次（縣政府原處分卷第4頁），嗣被告東引鄉公所
13 即據此認定原告「懈怠未執行業務，影響本所運作甚鉅，
14 情節嚴重」，而以111年6月6日引人字第1110002206號令
15 （下稱111年6月6日令。此依懲處令業經本件復審決定撤
16 銷）核定原告「記一大過」之懲罰（本院卷第49頁）。然
17 觀諸上開決議及111年6月6日令可知，上開記一大過之懲
18 處，乃係因原告未到勤致貽誤公務而為之處罰，其懲處事
19 由並非原告「曠職」之事實，與原處分4係以原告「自111
20 年4月7日至同年4月15日曠職繼續達4日以上」為由，為一
21 次記2大過免職處分者，兩者事由並不相同，自無原告所
22 指違反一行為不二罰原則或有何出於錯誤之事實認定或不
23 完全之資訊，有違一般公認之價值判斷標準，其出於與病
24 假無關之考量，亦違反不當連結禁止原則、平等原則、公
25 益原則等情，是原告上開主張，亦無可採。
- 26 6.另原告主張其取得就醫紀錄，依規定核實變更111年4月7
27 日、8日之假別，遭撤銷病假改登記曠職；原告申請111年
28 4月9日至4月28日病假遭否准，經被告東引鄉公所首長為
29 系爭批示；原告因病未能列席，不能作為犧牲當事人權益
30 之藉口而惡意霸凌等情，皆未於系爭考績會議中納入，系
31 爭考績會議違反考績法第2條規定等語。然如前所述，原

告若不服被告東引鄉公所否准系爭病假申請，自得就此管理措施循申訴程序予以救濟，其於未經請假獲准之情況下，逕自離開任所並不再返回公所辦公，自屬曠職，系爭考績會議據以作成一次記二大過免職之決議，尚無原告所稱系爭考績會議未本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核或惡意霸凌原告之情，是原告上開所述，亦非有據。至原告其餘關於系爭考績會議未考量原告之退休申請、辦理移交、商調作業等未經被告東引鄉公所依法辦理之主張，均核與本件無涉，附此敘明。

7.承前所述，原告為公務人員，其申請病假未經獲准，即逕於111年4月7日至同年4月15日未到勤而曠職（與曠職期間連續之例假日應予扣除，故原告於此期間曠職日數為7日，並視為繼續曠職），並經被告東引鄉公所111年5月2日函核定曠職7日（原告不僅未就111年5月2日函提起復審救濟，依前所述，被告東引鄉公所就此部分核定原告曠職7日，於法亦無不合），已該當曠職繼續達4日之一次記兩大過免職之要件，已堪確認，被告連江縣政府依考績法第12條第3項第8款、第18條但書規定，以原處分4核定原告一次記二大過免職，並於收受本處分之次日起停職，於法並無不合。

(四)綜上所述，原告主張，均無可採。從而，被告東引鄉公所以111年5月2日函及原處分1至原處分3，分別核定原告曠職7日、10日、7日、7日，於法並無不合；被告連江縣政府以原告確有自111年4月7日至同年4月15日曠職繼續達4日以上（經被告東引鄉公所以111年5月2日函核定曠職7日）之情，而以原處分4核定原告一次記二大過免職，並於收受本處分之次日起停職，於法亦屬有據，是原處分1至原處分4認事用法均無違誤，復審決定就上開處分部分均予以維持（就其餘復審標的所為之決定部分，不在本件審理範圍內），核無不合，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。

六、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 114 年 4 月 17 日

審判長法 官 楊得君

法 官 彭康凡

法 官 李明益

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。

01

(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	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(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 4 月 17 日

03

書記官 范煥堂