

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

113年度訴字第206號

115年4月9日辯論終結

原告 葉心緹

訴訟代理人 雷皓明 律師（兼送達代收人）

張嘉淳 律師

被告 國營臺灣鐵路股份有限公司（原交通部臺灣鐵路管理局）

代表人 鄭光遠（董事長）

訴訟代理人 張藏文 律師

上列當事人間獎懲等事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年12月5日112公審決字第000717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、程序事項：

本件原告起訴後，被告代表人於訴訟進行中由杜微接續變更為伍勝園、鄭光遠，茲據新任代表人分別具狀聲明承受訴訟（本院卷四第4頁、第21頁、第33至35頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告原係被告改制前依交通事業人員任用條例任用之人事室高級業務員資位專員，為公務員兼具勞工身分者，於民國111年11月3日辭職生效。被告人事室審認原告任職期間，擔任111年度擴大人事業務會報暨提升溝通協調力研習活動（下稱研習活動）承辦人，於111年11月1日至2日活動期間（下

01 稱系爭期間)未到勤，事後補請假亦不符事後補辦請假手續
02 要件，曠職繼續達16小時(計2日)，而以112年3月13日人
03 一字第1120001250號令核予原告記1大過之懲處(下稱原處
04 分一)。另以112年4月27日人一字第1120002149號考績
05 (成)通知書(下稱原處分二，與原處分一合稱原處分)，
06 核布原告111年另予考成考列丙等69分。原告不服原處分，
07 提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會於112年12月5日以
08 112公審決字第000717號復審決定書(下稱復審決定)駁
09 回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

10 三、本件原告主張：

11 (一)原處分一係以被告核予原告於111年11月1、2日有連續2日曠
12 職之處分(下稱曠職處分)為基礎事實，惟原告所為曠職處
13 分為違法，被告據此繼而為原處分一，應予撤銷：

14 1.依勞動基準法(下稱勞基法)第84條規定、第70條第6款、
15 第71條規定、勞動基準法施行細則(下稱勞基法施行細則)
16 第50條等規定，原告若因「急病」、「疾病」或「緊急事
17 故」需請假，得委託他人代辦請假手續，且得事後補辦請假
18 手續，被告人事室就員工之請假並無任何明文之特別規定，
19 111年10月31日原告感到腹痛、頭暈、噁心，直屬主管對原
20 告刁難及言語罷凌，下班離開辦公室後，身體不適，遂決定
21 就缺席研習活動請假，並事前委託同事張○慈報告直屬主管
22 張○美科長，事後提供請假報告、就診記錄、診斷證明及家
23 人陳述書，已依規定完成補請假手續，經直屬主管張○美科
24 長、副主任卓○章簽章同意。

25 2.曠職處分違反依法行政原則、誠信原則：

26 原告於111年11月3日請假報告申請以婚假之假別請假，並經
27 張○美科長批示「...考量葉員係申請婚假，爰勉予同
28 意...」，經張○美科長、卓○章副主任核章，吳○霖主任僅
29 批示「臨時請假需有證明文件、緊急事故可委託請假等
30 語」，嗣被告於111年11月間要求原告補正請假手續，未告
31 知原告不得以婚假之假別申請請假，且被告人事室無任何明

01 文規定限制其員工不得於未出勤後始請婚假，原告應可合理
02 信賴其針對系爭期間未出勤，以婚假假別請假並無不適當。
03 惟同年12月22日、112月1月5日，被告突然通知原告不得請
04 婚假，基上，被告顯誤認「請假事由」等同於「請假假
05 別」，並以「請假假別」認定是否得委託他人請假及補請
06 假，而有錯誤理解法規內容、對原告之請假手續增加法所無
07 之限制等未依法行政之違誤；又原告111年10月31日係因長
08 期受職場霸凌感到情緒低落而○○症發作，直屬主管自111
09 年10月18日起即將其LINE封鎖，故僅能請同事張○慈代為轉
10 達翌日起2日無法出席研習活動。又原告在111年11月5日至
11 精神科就診，精神科診斷原告為「○○症，單次發作」，系
12 爭期間原告之○○症症狀已符合急病定義即「緊急傷病情形
13 已達當日無法處理職務工作之程度」，被告怠為釐清○○症
14 對原告之影響，即遽認原告未提供遇有急病或緊急狀況之資
15 料故不得事後請假，故曠職處分認定原告曠職2日，實屬裁
16 量濫用。另工作規則第58條規定，若員工遇有「疾病」即得
17 委託他人代辦請假手續，被告竟認定須為「急病」始得委託
18 他人代辦請假、補辦請假手續，而為曠職處分，顯屬誤認法
19 規而違反依法行政原則。

20 (二)原處分二認定事實錯誤、違反誠信原則、平等原則、一般公
21 認之價值判斷標準，亦不符合比例原則而屬違法之行政處
22 分，應予撤銷：

23 1.被告人事室違反慣例製作原告111年度第3次（111年9月至同
24 年11月2日）平時成績考核紀錄表（下稱平時成績考核
25 表），「直屬主管綜合考評及具體建議事項」欄記載「工作
26 及服務態度宜改善」，「單位主管綜合考評及具體建議事
27 項」欄記載「未具團體精神、怠忽職責」，與原告之直屬主
28 管及被告人事室第一科科长張○美平時對原告之表現多所讚
29 許顯不相符，且卻未引據任何相關具體事證，亦未具體說明
30 原告之何工作需改善、何時處理何業務時服務態度待改善，
31 足認該評語係恣意記載；又亦同樣未具體說明評語之根據及

01 因果關係，被告人事室係基於不完全之資訊，恣意濫用判斷
02 權限而為原處分二，應予撤銷。

03 2.第3季平時考核成績表之個人重大具體優劣事蹟欄記載：臨
04 時未參加會議亦未事先請假，工作及服務態度不佳。惟原告
05 系爭期間已委請同事代為請假、補辦請假手續，且非因可歸
06 責於自己之因素而未事先請假，並無曠職達2日；又原告事
07 前為各工作人員安排職務，又於同年10月31日晚間8時，告
08 知同事王○誠如何處理活動細節，並無工作態度不佳之情
09 事，參與活動者亦在活動結束後，透過同事傳達感謝予原
10 告。被告未能正確認識原告係因病而客觀上無法出席，而為
11 原處分二，實有錯誤認定事實、基於不完全之資訊為判斷之
12 違誤，自應予撤銷。

13 3.111年度第2次平時考核並無任何重大優劣事蹟之記載，各主
14 管均認為「111年4月份人事人員變動率管控表」對原告之考
15 評無任何負面影響，且原告於111年4月29日送出離職人事人
16 員之人數與實際不合之後，被告人事室無任何主管於簽呈上
17 註明應列入原告平時成績考核紀錄重大優劣事蹟欄，卻突然
18 遭被告人事室紀錄在其後、不相關之第3季平時成績考核表
19 重個人具體重大優劣事蹟欄，顯違反常理及誠信原則。

20 4.就111年交通事業人員考成表記載原告怠忽職守部分：

21 上開管控表記載錯誤，被告並未提出證據佐證導致111年度
22 被告人事室考績甲等人數比例下降，及下降原因為管控表錯
23 誤導致之人事績效考核共同考核項目扣減1分，更忽略原告
24 在人事績效考核業務付出心力，當年度績效考核成績大幅增
25 加之事實。另就原告缺席研習活動已請假，並妥適安排工
26 作，並無考成表記載「怠忽職守」。

27 5.另原告並無請假虛偽情事，原告於111年10月31日晚間確實
28 因為身心狀況不佳，而感到11月1、2日其無法出勤在本地舉
29 行而必需與主管密集地同處一空間之系爭研習活動，嗣後原
30 告陸續提供公立醫院醫師依據診斷之紀錄及開立之證明，並
31 非「不正確、虛偽之資料」，又原告在系爭期間即111年11

01 月1日至音樂工作室練習爵士鼓一事，係藉由打鼓舒緩焦慮
02 及恐懼。為原告看診之醫師所認同，被告僅依據其單方臆
03 測，遽認原告請假有需虛偽情事，實有認定事實嚴重錯誤、
04 基於不充分之資訊之違誤。

05 (三)並聲明：

06 1.原處分及復審決定均撤銷。

07 2.訴訟費用由被告負擔。

08 四、被告答辯略以：

09 (一)本院113年度訴字第107號判決第21頁第13行以下認定，原告
10 實無一語提及委請張○慈代為請假之事，至多僅涉及原告因
11 無法出席原承辦111年11月1日及2日之研習活動。並明知其
12 未事前向直屬長官提出請假申請，縱因病或緊急事故等突發
13 狀況無法到勤，亦應委託其他同仁代為辦理請假手續，否則
14 將被認定為曠職乙節，知之甚明。

15 (二)依據交通事業鐵路人員獎懲標準表（下稱獎懲標準表）第8
16 點規定、公務人員考績法施行細則第13條1項第2款規定，曠
17 職繼續達2日以上未滿4日者，記大過。上開規定並未賦予被
18 告裁量空間，則於前開事實被確認之前提下，本件對於原告
19 所為原處分，核屬依法辦理。

20 (三)原處分經112年2月21日112年度第6次、112年3月25日112年
21 度第7次人事甄審暨考績(成)委員會討論、決議，各該會議
22 委員組成、出席數及出席比例與投票情形均係依法辦理且符
23 合規定，程序上亦無違誤情形。

24 (四)本件被告請原告提出曠職之說明，原告提出申請婚假、生理
25 假、事假、病假等不同假別，經核均與其所稱身體不適部分
26 尚無事由上或時間上之關聯。又無人可以在事後對於原告在
27 111年10月31日具有○症之事實，具有穿越時空之認定能
28 力；況原告所提診斷證明等文件亦未認定原告確實係於111
29 年10月31日之時點，具有○症單一發作之情形。且原告出具
30 第1份診斷證明就診日期為111年12月10日，即便其載明前次
31 就醫日期為同年11月5日，已非在系爭期間；豈料原告其後

01 之補行請假假別一再變更，復與事理不符，此或許係因原告
02 自恃已經辭職而無心理會，然而，被告卻為維持公務秩序與
03 機關尊嚴而不得不對其為相關評價。

04 (五)並聲明：

05 1.原告之訴駁回。

06 2.訴訟費用由原告負擔。

07 五、如事實概要欄所載之事實，有原處分一(本院卷一第23至24
08 頁)、原處分二(本院卷一第25頁)、復審決定(本院卷一第14
09 3至156頁)附卷可稽，復為兩造所不爭執，堪信為真實。

10 六、本院之判斷：

11 (一)應適用之法令及說明：

12 1.公務人員任用法第33條規定：「……交通事業人員……之任
13 用，均另以法律定之。」交通事業人員任用條例第2條規
14 定：「本條例所稱交通事業人員，指隸屬交通部之事業機構
15 從業人員。」公務人員保障法(下稱保障法)第3條規定：
16 「本法所稱公務人員，係指法定機關(構)及公立學校依公
17 務人員任用法律任用之有給專任人員。」。

18 2.公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心努
19 力，依法律、命令所定執行其職務。」第2條第1項規定：
20 「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞
21 工以外之人員。」第23條規定：「公務員違反本法規定者，
22 應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處……。」。

23 3.行為時公務人員考績法第3條第1項第2款規定：「公務人員
24 考績區分如下：二、另予考績：指各官等人員，於同一考績
25 年度內，任職不滿1年，而連續任職已達6個月者辦理之考
26 績。」第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定
27 分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免
28 職者外，曾記2大功人員，考績不得列乙等以下；曾記1大功
29 人員，考績不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不得列
30 乙等以上。」。

31 4.行為時公務人員考績法施行細則第6條第1項規定：「受考人
32 所具條件，不屬第4條及本法第6條所列舉甲等或丁等條件

01 者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事
02 蹟，評定適當考績等次。」第7條第2項規定：「另予考績，
03 於年終辦理之；因撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、
04 死亡或留職停薪期間考績年資無法併計者，應隨時辦理。」
05 第4條第3項第4款規定：「公務人員在考績年度內，有下列
06 情事之一，不得考列甲等：……四、曠職1日或累積達2日
07 者。……」第13條第1項第2款第5目規定：「本法第12條第1
08 項第1款所稱平時考核記大功、記大過之標準如下：……
09 二、有下列情形之一，一次記1大過：……(五)曠職繼續達2
10 日，或1年內累積達5日者。」。

- 11 5. 交通事業人員考成條例（下稱考成條例）第1條規第1項定：
12 「交通事業人員之考成，依本條例行之。」第3條第1項第2
13 款、第4項規定：「（第1項）交通事業人員之考成，區分如
14 下：……二、另予考成：係指交通事業人員於同一考成年度
15 內，任職不滿1年而連續任職已達6個月辦理之考成。……
16 （第4項）另予考成，於年終辦理之。……」第4條第1項規
17 定：「年終考成及另予考成，均分工作績效、品德操守及其
18 他與業務有關之項目評分。各項評分標準，依交通事業人員
19 考成表之規定。」第5條第1項規定：「年終考成及另予考
20 成，以100分為滿分，除採存分制者外，分甲、乙、丙、丁4
21 等，各等分數及獎懲，規定如下：一、……丙等：60以上，
22 不滿70分。……」第8條規定：「（第1項）交通事業人員除
23 專案考成外，遇有足資鼓勵之事蹟或做誠之行為時，應隨時
24 予以獎懲。平時考核之獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處
25 分為申誡、記過、記大過。於年終考成時，併計成績增減總
26 分。平時考核獎懲得互相抵銷……（第2項）前項平時考核
27 之獎懲標準表，由各事業機關（構）擬訂，報交通部核定，
28 並送銓敘部備查。」第9條後段規定：「……記1大過者，不
29 得列乙等或70分以上。」考成條例第8條第2項授權訂定之獎
30 懲標準表第8點第41項規定：「有下列情形之一者，記1大
31 過：……□曠職繼續達2日以上未滿4日者……」交通事業人
32 員考成表明定，交通事業人員考成按工作績效65%、品德操
33 守15%、學識10%、才能10%評分。

01 6.承上，交通事業人員另予考成應以其平時考核紀錄為依據，
02 按工作績效、品格操守、學識、才能等項目評擬，予以綜合
03 評分，另予考成如無法考列甲等或丁等之條件，機構長官得
04 於乙等或丙等間斟酌適當等次；其分數達60分以上，不滿70
05 分者，即應考列丙等。

06 7.按行政機關對所屬公務人員之考核獎懲，具有高度屬人性，
07 涉及機關長官之領導統御權限，應有判斷餘地之適用，行政
08 法院為審查時應予適度尊重，不能取代其判斷，僅於其判斷
09 有違反法定程序、出於不正確之事實或錯誤資訊、法律概念
10 涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、違反一般公認之價值判斷
11 標準、逾越權限或考核有濫用權力等情事時，始得予撤銷或
12 變更（最高行政法院112度上字第805號判決意旨參照）。

13 (二)本院認原處分一並無違誤：

14 1.原告就系爭期間未到勤，經被告以112年1月13日鐵密人一字
15 第1120100024號函，核予原告於系爭期間曠職16小時（繼續
16 曠職達2日，按指曠職處分），原告不服，循序提起復審、
17 行政爭訟，經本院以113年度訴字第107號判決（下稱曠職處
18 分判決）認定原告於系爭期間繼續曠職達2日，並就原告爭
19 執事前委請同事請假、事後完成補請假手續等等，指駁說明
20 原告僅委託同事張○慈向主管報告未能出席研習活動之意，
21 遲至同年11月3日提出請假報告以婚假方式辦理請假未獲科
22 室主管核准，顯非屬「急病」或「緊急事故」甚明，且原告
23 提出雙和醫院醫師之數紙診斷證明書均無法證明原告於系爭
24 期間有因急病就醫而無法到勤，況原告於111年11月1日獨自
25 至音樂教室練習爵士鼓等，而駁回原告之訴，並於嗣後因本
26 件原告未提起上訴而確定等情，有曠職處分判決（本院卷三
27 第125至150頁）、相關行政事件案件總覽（本院卷四第47至
28 48頁）在卷可參，復為兩造所均不爭執（本院卷四第213至2
29 14頁），上開事實核先認定。

30 2.原告於系爭期間繼續曠職達2日，業經曠職處分判決確定，
31 則被告依行為時公務人員考績法施行細則第13條第1項第2款
32 第5目、獎懲標準表第8點第41項等規定，而作成1次記1大過
33 之原處分一，並無違誤。原告執上詞稱已委請同事請假，或

01 符合補請假手續云云，並具狀聲請通知曾○揚醫師作證證明
02 其於系爭期間○○症病狀等等（本院卷三第372頁、本院卷
03 四第77頁），均係就曠職處分判決確定關於原告繼續曠職達
04 2日再次爭執，本院認其主張並不可採，且無調查之必要，
05 附此敘明。

06 (三)本院認原處分二並無違誤：

07 1.查原告原係被告改制前依交通事業人員任用條例任用之人事
08 室高級業務員資位專員，辦理111年4月份人事人員變動率管
09 控表填寫錯誤，影響111年度業務績效考核成績為91.4分
10 （本院卷三第87至90頁），又系爭期間原告曠職達2日，至
11 同年11月3日提出請假報告辦理婚假，然未獲科室主管核准
12 （本院卷二第249頁），經被告所屬人事室通知原告補正遇
13 有急病或緊急事故之證明文件（本院卷二第257、259頁），
14 原告始主張因感到焦慮、重度憂慮為由請假（本院卷二第26
15 1、263、271、279、281、287頁），然原告竟自承其於111
16 年11月1日獨自至音樂教室練習爵士鼓（本院卷二第591、61
17 9、621、623頁），足認原告就系爭期間事後請假之假別多
18 次變動、有虛偽情事。

19 2.觀諸卷附原告111年3期平時成績考核（本院卷三第57至60
20 頁），每期6項考核項目，每項目A至E計5等次之 考核等
21 級，列A級有4項次、B級有12項次、C級有2項次；其交通事
22 業人員考成表（本院卷三第61頁），請假及曠職欄載有曠職
23 2日，無事假、病假、延長病假、遲到及早退之紀錄，又平
24 時考核獎懲欄無獎懲紀錄，且考列甲等人員適用條款欄未載
25 有得予考列甲等之適用條款，原告之直屬或上級長官評語欄
26 記載，年度內連續曠職達2日、工作及服務態度宜改善，並
27 依其平時成績考核，按該表所列工作績效、品德操守、學
28 識、才能等項細目之考核內容，綜合評分為69分後，報送被
29 告人事處，該處先於112年2月8日通知被告人事室再行評估
30 復審人考評結果之妥適性及適法性，經該室重新審酌仍予考
31 列丙等，並以同年月20日人一字第1120000808號函報被告人
32 事處（本院卷三第155至161頁）。後經112年3月25日112年

01 度第7次人事甄審暨考績(成)委員會討論(本院卷三第65至6
02 8頁),經出席委員審酌原告(1)怠忽職守:辦理111年4月份
03 人事人員變動率管控表填寫錯誤,影響111年度業務績效考
04 核成績,及系爭期間承辦研習活動無故缺勤;(2)請假有虛偽
05 情事,破壞團隊紀律等,決議原告111年另予考成丙等,並
06 報請被告人事處核定(本院卷三第63至64頁)。經核被告所
07 行辦理年終考成程序,於法並無不合。參以行為時公務人員
08 考績法第13條後段、考成條例第9條後段均規定,曾記1大過
09 人員,考績不得列乙等以上,本件考成評定核無違反考成條
10 例相關規定,亦無任何法定程序上之瑕疵或對事實認定之違
11 誤,且未有不遵守一般公認價值判斷之標準或與事件無關之
12 考慮,復未違反行政法之原理原則等情事,自難謂為違法。
13 則原告主張原處分二認定事實錯誤、111年度第1、2次考核
14 均未記載任何重大優劣事蹟,原告缺席研習活動已請假,並
15 妥適安排工作,並無考成表記載「怠忽職守」或有何請假虛
16 偽情事云云,均非可採。

17 (四)綜上所述,原處分並無違誤,復審決定遞予維持,亦無不
18 合,原告訴請撤銷原處分、復審決定,為無理由,應予駁
19 回。

20 七、本件事證已臻明確,兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
21 果不生影響,故不逐一論述,併此敘明。

22 八、結論:本件原告之訴為無理由。

23 中 華 民 國 115 年 5 月 7 日

24 審判長法官 鍾啟煌

25 法官 李毓華

26 法官 蔡如惠

27 一、上為正本係照原本作成。

28 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
29 提出上訴狀,其未表明上訴理由者,應於提出上訴後20日內
30 補提理由書;如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者,

01 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
02 繕本）。

03 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，
04 逕以裁定駁回。

05 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
06 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
07 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
08

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。	

01 中 華 民 國 115 年 5 月 7 日
02 書記官 陳湘文