臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第862號
115年7月9日辯論終結

原　　告　蔡惠文
被　　告　國立蘭陽女子高級中學

代　表　人　陳　銓
訴訟代理人　邱玉萍律師
　　李傑儀律師

上列當事人間有關人事行政事務事件，原告不教育部中華民國113年5月23日臺教法(三)字第1130021387號函附同年月20日教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書、113年7月29日臺教法(三)字第1130029688號函附同年月22日中央教師申訴評議委員會申訴評議書、113年7月30日臺教法(三)字第1130041467號函附同年月22日中央教師申訴評議委員會申訴評議書，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)原告係被告專任教師，前自民國102學年度第二學期（約103年3月間）簽請被告同意其報考國立臺灣師範大學(下稱臺師大)教育心理與輔導學系博士班，利用部分辦公時間以公假進修，經獲准在案。被告依原告出具之在職進修學位公假申請書，先後同意原告於104學年度、105學年度第一學期（嗣因原告懷孕辦理休學而自行撤銷此學期公假進修之申請）、106學年度、107學年度、109學年度、110學年度第一學期、111學年度第二學期，臺師大進修博士學位期間，每週1日或2個半日範圍內核給公假（108學年度原告申請留職停薪）。

嗣原告於112學年度再向被告申請利用部分辦公時間以公假進修，經被告要求原告提供臺師大修業情形，始查知原告於107學年度（即107年8月1日至108年1月31日、108年2月11日至108年7月31日）、109學年度第一學期（即109年8月1日至110年1月31日）及110學年度第一學期（即110年8月1日至111年2月1日）已向臺師大辦妥休學，卻仍向被告申請公假。旋經被告以曠職通知書通知原告陳述意見後，被告審認原告非誤觸法規，說詞矛盾且未有確切之佐證資料，乃以112年11月23日蘭女人字第1120009248號函(下稱系爭曠職處分)撤銷原告107學年度（系爭曠職處分原誤載為「107學年度第二學期」，後經被告將「107學年度第二學期」更正為「107學年度」）、109學年度第一學期及110年度第一學期公假共計58日4小時，並核予原告107學年度曠職20日4小時、109學年度第一學期曠職19日、110學年度第一學期曠職19日，共計曠職58日4小時。

(二)被告又於112年12月8日、113年1月12日召開112學年度教師成績考核委員會(下稱系爭考核會)第一次會議、第二次會議，並依系爭考核會決議，審認原告107學年度、109學年度及110學年度，合致「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」(下稱考核辦法)第4條第1項第3款第2目「曠課超過2節或曠職累計超過二小時」規定，故原告107學年度、109學年度及110學年度之年終成績考核均應將原考列考核辦法第4條第1項第1款「晉本薪一級及一個月總額獎金」改列為同條項第3款「留支原薪」，原核定薪點應由450、475、500，均變更為450（原告108學年度因留職停薪任職未達6個月，該學年度未辦理成績考核)。而原告111學年度年終成績考核雖合於考核辦法第4條第1項第1款規定，但因前述學年度年終成績考核結果變更，故原考核結果「晉年功薪一級及一個月總額獎金」應改列為「晉本薪一級及一個月總額獎金」，原核定之550薪點則應變更為475薪點。旋經被告將上開原告107學年度、109學年度至111學年度年終成績考核變更結果函

報教育部核定後，被告分別以113年3月20日蘭女人字第1130002172號、第1130002173號、第1130002174號及第1130002175號成績考核通知書(以下合稱系爭成績考核處分)通知原告。

(三)被告復依上揭系爭考核會決議，審認原告有前開曠職之違失情事，合於考核辦法第6條第2項第5款第2目「有不當行為，致損害教育人員聲譽」及第5目「有曠課、曠職紀錄且工作態度消極」事由，乃以113年2月17日蘭女人字第1130001100號令(下稱系爭懲處處分)核予原告記過1次之懲處。

(四)原告就系爭曠職處分、系爭懲處處分、系爭成績考核處分、均不服，提起申訴。關於系爭曠職處分部分，經教育部113年5月23日臺教法(三)字第1130021387號函附同年月20日中央教師申訴評議委員會(下稱中央申評會)申訴評議書（下稱申訴決定一）決定系爭曠職處分關於108年4月15日（屬107學年度第二學期）曠職1日部分撤銷，其餘部分申訴駁回；關於系爭懲處處分及系爭成績考核部分，則分別經教育部以113年7月29日臺教法(三)字第1130029688號函附同年月22日中央申評會申訴評議書（下稱申訴決定二）、113年7月30日臺教法(三)字第1130041467號函附同年月22日中央申評會申訴評議書（下稱申訴決定三）駁回其申訴。原告對系爭曠職處分及申訴決定一關於其不利部分（即仍認定曠職57日又4小時）、系爭懲處處分、系爭成績考核處分仍有不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

(一)原告申請公假進修係依修正前「教師進修研究獎勵辦法」(現已更名為「教師進修研究等專業發展辦法」，下稱教師進修辦法)規定循往例辦理，並經核可始進行修業，教師進修辦法第11條所指「研究期限屆滿」應係指學生因達學校規範之最長修業年限，致喪失繼續攻讀學位之法定權利，被動遭致退學之狀態。原告基於上開認知，依據同辦法第4條第2項規定提出進修公假申請，並於歷次申請公假時繳附被告要

求之證明文件，再經被告各單位層層簽核通過後，始進行公假進修。實則原告始終係依相關辦法與被告教學組長之指示進行公假申請，並經單位主管、教務處(教學組、教務主任)、人事主任與校長核可在案，若於公假申請時有疏漏或不符，相關審核單位本於職責，理應於每學期公假申請時，要求原告提出相關文件並說明及補充。被告未能落實審查程序，遲至112學年度始詢問原告就學狀態，並事後再將多次已核准之公假一併撤銷，讓原告無法及時重新請假或變更假別，實未盡公允。

(二)教育部108年5月30日臺教人(三)字第1080048757號函(下稱108年5月30日函)援引教師進修辦法第3條、第4條第1項第2款及第5條第2項規定，認定休學期間即中止進修，進而否定部分時間公假之可能性，有逾越母法授權之虞。蓋休學乃學生修業過程的選擇，期間仍然具有學籍，故仍保有完成學業之期待權利，實屬修業過程之一部分；且休學僅是因故暫時中止進修，解釋上與「教師進修、研究期限屆滿或屆滿前已依計畫完成進修、研究或因故無法完成者」所涵攝之「終局性終止」有所不同。又縱使教育部108年5月30日函未逾越母法授權，被告亦不應逕行撤回給予原告之公假，直接論以曠職。

(三)依大學法第26條規定可知，修讀博士學位之修業期限為2至7年，原告係自103學年度開始博士學位修業，被告人事單位自原告111學年度申請進修公假時（第8年），即應知悉原告已經超過博士學位修業年限而應審核原告就學狀況。然被告直至原告於111學年度申請進修公假時，仍未查問原告就學狀況，甚至於112年9月5日告知原告觸犯教育部108年5月30日函釋規定後，仍發還當次公假申請核准之申請書，並遲至113年1月22日始修正進修公假申請書，顯見被告對教師進修相關審核程序並未即時妥善知會相關審核單位。被告未就原告109至111學年度之公假申請詳加審酌就學狀況，反持續核

予公假，自已造成原告誤認法規函釋允許，而繼續請公假實質進修，故此請假之瑕疵不應完全歸責於原告。

(四)原告於112年8月18日循往例提出112學年度第一學期進修公假申請時，遭被告教學組長退回，嗣被告人事主任來電要求原告說明修業情形，原告隨即主動表示可提供臺師大歷年修業情況總表作為說明依據。此外，原告於105年8月知悉懷孕後，即將已於104學年度第二學期末申請並業經核准之進修公假取消，足見原告並無請假虛偽不實之動機與作為。又原告歷次申請進修公假乃基於進修事實之規劃與需求，系爭曠職處分所指期間，原告在校工作兼職負荷量大，家庭照顧之責繁雜，個人時間極為零碎且稀少，僅得於相對完整的進修公假時段進行取得學位之必要學習。原告因時已完成必修學分，且所有規劃進修項目完全不受休學與否限制，尚得透過休學延長修業年限，爭取到更多時間以進行統計學習與期刊論文發表，遂取得指導教授同意後休學，並向被告申請公假進修。原告進修公假之需求確實甚鉅，於進修公假期間仍有從事進修之事實及積極學習之態度，並未有虛偽不實或隱匿情事，實與虛偽請假之情形不同。

(五)被告教師在職進修審查優先順序作業要點第2點規定，被告教師申請在職進修需不影響教學及行政業務，各層單位方得核准，且原告係依據教師進修辦法第4條規定，「利用授課之餘」辦妥請假手續進行研究，參酌原告個人之教學日誌表格均符合校方排課原則，故原告之進修公假並未影響學生之授課時間與學習權益。原告於原處分期間雖獲核予進修公假，但猶積極配合學校大量兼職項目且有所表現，因此皆考列甲等。又原告係因不黯法規函釋，以為休學後仍有學籍，並實質從事進修活動即可符合進修資格，豈料遭被告收回已同意之公假，致原告被核予曠職處分，除須繳回期間考績獎金、年終獎金、曠職日薪水外，還撤銷晉級、追回薪資與公保差額，目前總計新臺幣（下同）112萬1447元，後續尚有原告112學年度考核記過之影響，並可能面臨工作權之剝

奪，對家庭與職涯發展造成難以承受之損害，實不符合比例原則。

(六)聲明：

1. 系爭曠職處分關於108年4月15日以外認定為曠職之部分及該部分申訴決定均撤銷。
2. 申訴決定二及系爭懲處處分均撤銷。
3. 申訴決定三及系爭成績考核處分均撤銷。

三、被告答辯則以：

(一)原告於休學期間申請公假進修於法不合

1. 教師進修辦法所定進修公假使教師雖未到任職學校履行授課職務仍可獲取薪資，實屬法令特別規定，並非漫無期限，倘進修期限已屆滿尚未取得學位，或屆滿前已知因故無法取得學位，仍應立即返回原校服務，縱使仍然在學，亦無從以進修為名申請公假請領薪資，且此並非指期限屆滿前無論休學或在學與否均得請領公假，其理甚明。原告主張係基於研究期限屆滿之法理而請領公假，實有誤用法規及不當解釋之情，至於教育部108年5月30日函僅係具體詳細解釋休學期間已暫時中止進修，不得申請公假，並無原告所稱逾越母法授權之情形。
2. 「無工作即無報酬」本為情理法所必然，教師請假未到校授課履行職務卻得支領薪資且不影響考績，乃法律特別規定，實為立法者權衡教師進修需求與學生受教利益之影響及對整體教學品質精進等諸多因素之結果，非有法令規定不得任意為之，法令既規定進修有年限規定，即期勉教師積極進修於一定期限內完成學位返回職務崗位，原告以「實質進修」為名，詎稱休學期間亦得適用教師進修辦法申請公假，將使該辦法第11條關於進修年限之規定形同具文，實為曲解進修公假之規定與意義，恣意擴張法律所許之進修公假期間，無限上綱至休學期間，既非正當理由，更非法律所許。
3. 觀之原告於臺師大之修業紀錄表，可知原告自107學年度起至110學年度第一學期均辦理休學，故其於107學年度申請公

假19日4小時、109學年度申請公假19日、110學年度第一學期申請公假19日自於法不合。被告係於112年9月間得知原告此前數年不實申請公假，經查對原告差勤記錄、請假明細與臺師大修業情形紀錄等資料後，認為原告107、109及110學年度第一學期申請公假進修與規定不符，經請原告說明公假期間是否到校及檢附佐證資料，因原告並未提出公假期間到校證明，方作成系爭曠職處分，於法並無違誤。

4. 原告雖以其每週在職4天之排課情形與在校服務內容，主張已盡職盡責、未影響校務運作及學生權益，而認其辦理進修公假正當合理，然教師兼任導師、指導學生、克盡職責本屬每位教師在職每天所當為之任務，非謂一週在職4天盡心盡力即可免去1天到校服務之義務，此理等同於學生無故不到校、未依規定請假或偽造請假事由等，學校依校規核予曠課等處分，與該等缺席或請假不合法之學生於其他在學期間是否盡力勤勉、有無缺交功課或考試滿分無關。

5. 原告於臺師大休學期間仍以進修為名申請進修公假達57日4小時，則被告核定原告曠職57日4小時並無過當，且原告未到校服務，幾乎每週僅上4天班，曠職期間跨及數個學期，卻支領薪資，不影響年度考核、晉級差額、年終獎金，溢領薪資達116萬餘元，被告經召開考核會決議就其曠職違失情事記過1次，自無違反比例原則可言。

(二)原告休學與否為自身能完全掌握之狀況應主動告知被告

1. 被告教師申請公假進修，需事先簽准同意，錄取後填報「在職進修學位公假申請書」並檢附上課時間表或功課表，每週以公假一天為限，經校長核准後，據以於雲端差勤系統填寫公假申請。又原告曾於97年8月至99年5月進修美國夏威夷州立大學碩士，復於103年起進修臺師大博士學位，其於105學年度向臺師大申請休學時，已於簽呈中向被告敘明休學情形及108學年度第二學期申請進修留職停薪，原告顯然熟知進修與請假相關規定。

2. 觀之原告自103年間報准進修博士學位，107學年度第一學期於公假進修申請書備註：「必修學分已完成，依指導教授要求選修統計課程，故預計旁聽二門課共計兩個半天。」；107學年度第二學期申請書註明「目前必修學分已修畢，這學期公假時間進行博論預備工作」；109學年度公假申請書註明「目前必修學分已完成，公假時間仍進行論文相關預備工作」及出具其指導教授程景琳教授電子郵件表示進行論文討論及研究公假1天需求；110學年度亦檢附教授電子郵件提出公假申請，使被告誤認原告仍積極就學進修中而核予公假。被告承辦人員基於信賴同仁修業中之前提下，未懷疑原告已辦理休學，不應執此反指被告審查程序有所違誤。
3. 被告早已於108年6月28日以電子郵件寄送教育部108年5月30日函予全校教師，並同步公告於被告網頁，原告未曾就相關法令提出質疑。又原告舉其於107學年度至110學年度第1學期休學期間與指導教授往來電子郵件或研習證明，已非教師進修辦法規範範疇，因此，縱原告主張實質進修屬實，被告亦不得核予公假。

(三)系爭曠職處分、系爭懲處處分、系爭成績考核處分均無違誤

1. 曠職與否之認定非考核會任務，毋庸經考核會之決議。又考核會對於有關教師成績考核及教評會對於教師是否無法勝任現職而符合資遣等要件事實之認定，具有判斷餘地，被告撤銷原告107學年度、109學年度、110學年度第一學期休學期間不實申請之公假並改列曠職後，已依法召開考核會，本於原告曠職之事實，決議重新評定原告相關年度考績，程序與內容均合於規範，並無任何違誤，行政法院為審查時自應予適度尊重。
2. 原告長期申請公假，每學期請假之時間不盡相同，影響排課，對學生學習權益難謂毫無影響；且原告自107學年度起隱瞞休學事實，使被告陷於錯誤認為其仍繼續修業中，明顯損害為人師表應誠實信用之形象。又原告於休學狀態中，108年尚以全職進修為由再向被告申請留職停薪一學期，也屬

虛偽不實，造成學生不佳示範，致嚴重損及教育人員聲譽，同時構成考核辦法第6條第2項第5款第2目及第5目規定，經參酌行政程序法第119條規定意旨，被告考核會113年1月12日會議方決議核予原告記過1次之處分，核屬有據。

3. 基於司法權「不告不理」原則，系爭懲處處分為被告對於原告109年12月9日以後24.5天不實申請公假之違失行為評定為記過一次之獎懲結果；至於109年12月9日前原告不實申請公假行為，是否應本於違失行為一體性原則予以整體評價，並非本件程序標的，基此，系爭懲處處分縱使未將原告109年12月9日前其他違失行為一併納入懲處，應無違法不當。

(四)聲明：原告之訴駁回。

四、本件前提事實及爭點

如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有原告申請參加臺師大博士班進修簽呈影本(見本院卷第287頁)、原告104年學年度（104年8月31日至105年1月31日、105年2月15日至105年6月30日）及105年第一學期（105年8月29日至106年1月31日）在職進修學位公假申請書影本（見本院卷第289至293頁)、原告105年學年度博士班休學簽呈影本(見本院卷第295頁)、原告106學年度（106年8月1日至107年1月31日、107年2月26日至107年6月30日）、107學年度（107年8月1日至108年1月31日、108年2月11日至108年7月31日）、109學年度（109年8月1日至110年1月31日、110年2月1日至110年7月31日）、110學年度第一學期（110年8月1日至111年2月1日）、111學年度第二學期（112年2月1日至112年7月31日）在職進修學位公假申請書影本(見本院卷第297至310頁)、原告留職停薪申請書影本(期間109年2月11日至109年7月1日、109年7月2日至109年7月14日，見本院卷第311至312頁)、原告留職停薪申請書影本（見本院卷第311至312頁）、原告臺師大休學進度查詢資料影本(見本院卷第313頁)、被告曠職通知書影本(見本院卷第315至316頁)、原告回覆曠職通知書說明書影本（見本院卷第437頁）、系爭曠職處分影本(見本

院卷第15至22頁）、被告113年5月14日蘭女人字第1130003991號函（見本院卷第319至320頁）、被告112學年教師成績考核委員會委員名冊(見本院卷第399頁)、系爭考核會112學年度第一次、第二次會議簽到簿及會議紀錄(見本院卷第401至404頁、第443至445頁)、系爭懲處處分影本(見本院卷第341至342頁)、系爭成績考核處分影本(見本院卷第343至346頁)、申訴決定一至三影本(見本院卷第41至50頁、第237至245頁、第247至256頁)各1份在卷可證，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：

(一)原告於休學期間請准進修公假，是否違反請假規定？

(二)如前述爭點為肯定，則除經申訴決定一撤銷之108年4月15日部分外，被告以系爭曠職處分認定原告107學年度（不含108年4月15日）、109學年度第一學期、110學年度第一學期曠職共計57日4小時，是否適法？

(三)如前述爭點為肯定，則被告以系爭成績考核處分變更原告107學年度、109學年度、110學年度及111學年度年終成績考核結果，是否適法有據？

(四)如第二項爭點為肯定，則原告曠職之行為是否構成行為時考核辦法第6條第2項第5款第2目、第5目所定「有不當行為，致損害教育人員聲譽」、「有曠課、曠職紀錄且工作態度消極」等事由？被告以系爭懲處處分核予原告記過1次之懲處，是否適法？

五、本院之判斷

(一)關於系爭曠職處分部分

1. 按處分時（即115年5月13日修正施行前）教師法第33條第1項至第3項規定：「（第1項）各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能。（第2項）教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；……。（第3項）為提升教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，中央主管機關應規劃多元之教師進修、研究等專業發展制度，其方式、獎勵相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」第35條

規定：「（第1項）教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依規定請假；其基於法定義務出席作證性侵害、性騷擾及霸凌事件，應給予公假。（第2項）前項教師請假之假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項之規則，由中央主管機關定之。」

2. 教育部依109年6月30修正施行前之教師法第22條及第23規定之授權，原訂有教師進修辦法，嗣因教師法於109年6月30日全文修正施行（即處分時教師法），教育部即依修正後教師法第33條第3項之授權，將教師進修辦法全文修正，並更名為「教師進修研究等專業發展辦法」。茲就修正前後相關規定說明如下：

⑴原教師進修辦法第3條規定：「本辦法所稱進修、研究，係指教師在國內、外學校或機構，修讀與職務有關之學分、學位或從事與職務有關之研習、專題研究等活動。」第4條第1項第2款規定：「本法第二十三條所定帶職帶薪進修、研究，依下列規定辦理：……二、部分辦公時間進修、研究：係指服務學校或主管教育行政機關基於教學或業務需要，主動薦送、指派或同意教師，利用其授課之餘仍應留校服務時間，經辦妥請假手續而參加之進修、研究。」第5條第2項規定：「部分辦公時間進修、研究，每人每週公假時數最高以八小時為限。」第6條第1項、第2項規定：「（第1項）高級中等以下學校教師參加進修、研究之資格、條件及程序，依主管教育行政機關之規定辦理。（第2項）服務學校主動薦送、指派或同意教師參加各項進修、研究，應依序審酌下列事項：一、進修項目符合教學所需及提升教學品質。二、學校發展需要。三、人員調配狀況。四、在本校服務年資。」第11條規定：「教師進修、研究期限屆滿或屆滿前已依計畫完成進修、研究或因故無法完成者，應立即返回原校服務，不得稽延。」

⑵教師進修研究等專業發展辦法第3條第1款規定：「本辦法所稱專業發展，指教師從事有助於提升其教學、輔導、研

究或教育行政專業知能、促進學生有效學習等與其職務有關之下列活動：一、進修：教師至國內、外機關或政府立案之機構、學校進修學位、學程或學分。……」第4條第1項第2款第1目規定：「教師得在一定期間內保留職務，並照支薪給，以帶職帶薪方式於國內、外從事專業發展，並依下列規定辦理：……二、部分辦公時間專業發展：（一）進修或研究：學校或其主管機關基於業務需要，主動薦送、指派或同意教師，於留校服務期間，利用授課之餘進修或研究。……」第6條第1項、第2項規定：「（第1項）高級中等以下學校教師從事進修或研究之資格、條件及程序，依主管機關之規定辦理。（第2項）服務學校主動薦送、指派或同意教師進修或研究，應依序審酌下列事項：一、進修或研究項目，符合提升教學、輔導、研究或教育行政專業知能、促進學生有效學習之需要。二、學校發展需要。三、人員調配狀況。四、在本校服務年資。……」第7條第2項規定：「部分辦公時間專業發展，每人每週公假時數最高以八小時為限。但學校或其主管機關基於業務需要，主動薦送、指派者，或一次性之其他專業發展活動，得不受八小時之限制。」第11條規定：「教師進修、研究期限屆滿或屆滿前已依計畫完成進修、研究或因故無法完成者，應立即返回原校服務，不得拖延。」

3. 教育部依109年6月30修正施行前之教師法第18條之1（現已移列為第35條，並酌作文字修正）授權，原訂有「教師請假規則」，嗣因教師法於109年6月30日全文修正施行，教育部亦將教師請假規則予以修正。105年4月22日修正發布之教師請假規則第4條第11款規定：「教師有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由學校視實際需要定之：……十一、因教學或研究需要，依服務學校訂定之章則或經主管教育行政機關主動薦送、指派或同意，於授課之餘利用部分辦公時間進修、研究，每週在八小時以內。但兼任行政職務教師寒暑假期間之公假時數得酌予延長，不受八小時之限制。」第

13條第1項規定：「教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。但有急病或緊急事故，得由其同事或親友代辦或補辦請假手續。」第15條規定：「教師未依第十三條第一項規定請假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；無故缺課者，以曠課論。曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。」上揭教師請假規則第13條第1項、第15條之規定，於教師法109年6月30日全文修正施行後並未修正，至於教師請假規則第4條第11款，則於109年6月28日修正時，改列為同條第10款，並將文字修正為「十、教師從事進修、研究等專業發展，其公假依教師進修研究等專業發展辦法規定辦理；兼任行政職務教師寒暑假期間從事進修、研究等專業發展之公假時數，得不受每週八小時之限制。」

4. 綜合上述法令規定可知，公、私立編制內教師，受有帶職帶薪於國內、外學校或機構，修讀與職務有關之學分、學位等在職進修、研究之保障，如利用授課之餘仍應留校服務之時間為部分辦公時間進修、研究者，應申請公假，由服務學校審酌進修項目是否符合教學所需及提升教學品質、學校發展需要、人員調配狀況及教師在學校服務年資等事項定之，經學校核准後，始得離開，且應於進修、研究期限屆滿或屆滿前已依計畫完成進修、研究或因故無法完成時，立即返回原校服務，不得稽延。又公立學校與所屬教師間屬行政契約關係，公立學校及教師均應本於誠實信用原則履行契約。而差勤管理之目的，在於有效運用組織人力，以達成既定的組織目標，並維持工作紀律。基於誠實信用原則，教師請公假自應依法定事由據實為之，不得有虛偽情事，必要時並應提供相關證明文件，俾供學校審酌決定是否准許，若請公假之原因事實，依其性質屬於申請人支配範圍而為准假與否之重要依據者，申請人尤應主動提供完整資訊，以供學校作成准假與否之正確判斷。

5.依「國立臺灣師範大學學則」第52條第1項規定，臺師大學生修業期限，博士班為二至七年。而臺師大博士班修業期限並不包含休學期間，休學累計以兩學年為原則等情，亦有原告臺師大休學進度查詢資料影本1紙在卷可憑(見本院卷第313頁)。由此可知，休學乃是學生因病或其他情事無法繼續修業，經向學校請准於特定期間內保留學籍以暫停學業，故休學期間並不計入修業年限。又教師受有在職進修、研究之保障，目的在於增進與其教學有關之知能，以提升教學品質或因應學校發展需要，若請准公假在職進修、研究期間因故休學，因學業已經暫停，即屬中斷進修，而與前開保障教師在職進修、研究權利之制度意旨有所扞格，是請准公假在職進修、研究期間，如有休學情事，自無（繼續）核准公假之餘地，且因進修已經中斷，亦屬於進修、研究期限屆滿前因故無法完成進修之情形，故依教師請假規則第11條規定，教師應即立即返回原校服務。此外，教師利用部分辦公時間進修、研究，對於學校校務或課務推動與人力運用，不免產生影響，教師是否有休學情事，更是學校在為准駁部分辦公時間進修、研究公假之重要考量因素，且有無休學情事，本屬教師支配範圍而可輕易提供之資訊，故教師申請部分辦公時間進修、研究公假，自應主動提供有無休學之完整資訊，俾使學校基於正確之資訊而為判斷，倘若教師隱瞞自身休學之事實，仍向學校請准部分辦公時間進修、研究公假，即係使被告出於不正確之資訊而為決定，自屬以虛偽之情事請假，依前述教師請假規則第15條規定，應以曠職論。準此，教育部108年5月30日函稱：「……教師申請部分辦公期間進修博士學位，嗣後辦理休學，已暫時中止進修，與前揭辦法規定（按：即教師進修辦法第3條、第4條第1項第2款、第5條第2項規定）：即不相符，學校尚不得依該辦法規定同意公假前往進修，僅得以事、休假方式辦理，或利用公餘時間處理。」核屬教育部就教師申請部分辦公時間進修、研究公假事宜所為之解釋性行政規則，俾使各級學校於辦理教師申請

部分辦公時間進修、研究公假時能有所遵循，核與法律意旨無違，亦未對人民權利之行使增加法律所無之限制，且未牴觸母法，被告援引作為認定原告曠職與否之依據，本院予以尊重。至於原告雖主張教育部108年5月30日函有逾越母法授權之虞，且教師進修辦法第11條僅適用「終局終止性進修」之情形云云，惟教育部108年5月30日函可作為被告認定原告曠職與否之依據，已如前述，且教師進修辦法第11條包含「教師進修、研究期限屆滿前因故無法完成」之情形，文義上並未排除「暫時無法完成進修、研究」，故因休學而暫時終止進修，當然亦屬「因故無法完成進修、研究」，而有教師進修辦法第11條規定之適用，是原告此部分主張顯有誤會，並不可採。

6.經查，原告係被告專任教師，前自102學年度第二學期簽請被告同意其報考臺師大教育心理與輔導學系博士班，利用部分辦公時間以公假進修，經獲准在案。又原告於107學年度、109學年度第一學期、110學年度第一學期已向臺師大辦妥休學，卻未告知已辦妥休學之事，仍以「部分辦公時間進修」之名義，於如卷附原告107學年度、109學年度第一學期、110學年度第一學期差假明細表所示日期（不含108年4月15日），向被告請准公假共計57日又4小時在案等情，業經原告自承在卷（見本院卷第383頁、第785至786頁），並有原告申請參加臺師大博士班進修簽呈影本1紙(見本院卷第287頁)、原告107學年度、109學年度第一學期、110學年度第一學期在職進修學位公假申請書影本(見本院卷第301至303頁、第307頁)及107學年度、109學年度第一學期、110學年度第一學期差假明細表影本(見本院卷第429至432頁）各1份在卷可憑，堪信為真實。是依前述說明，原告既知其於107學年度、109學年度第一學期、110學年度第一學期已向臺師大辦妥休學，卻隱瞞此一涉及被告作成准許公假與否決定之重要資訊，仍以「利用部分辦公時間進修」之名義向被告申請公假，使被告出於不正確之資訊而核准其公假之申請，自

屬以虛偽之情事請假，依前述教師請假規則第15條規定，即應以曠職論。從而，被告經調查並與原告確認後，審認原告於107學年度、109學年度第一學期、110學年度第一學期差假明細表所示日期（不含108年4月15日），有以虛偽情事請假之情事，而以系爭曠職處分撤銷原核定之公假，改核予原告於107學年度曠職19日4小時、109學年度第一學期曠職19日、110學年度第一學期曠職19日，共計曠職57日4小時（被告原認定原告108年4月15日曠職部分，業經申訴決定一撤銷），於法並無違誤，原告以訴之聲明第一項請求撤銷系爭曠職處分關於108年4月15日以外認定為曠職之部分（即認定曠職57日又4小時部分），即無理由。

7. 原告雖以前詞主張：係因認為教師進修辦法第11條所指「研究期限屆滿」應係指學生因達學校規範之最長修業年限，致喪失繼續攻讀學位之法定權利，被動遭致退學之狀態，方提出部分辦公時間進修公假之申請，並經被告審核通過後，始進行公假進修，係被告未能落實審查程序，未詳加審究原告109學年度至111學年度就學狀況，反持續核給公假，造成原告誤信法規函釋允許，而繼續請公假，此請假瑕疵不應完全歸責於原告。被告至112學年度始詢問原告就學狀態，並事後再將多次已核准之公假一併撤銷，讓原告無法及時重新請假或變更假別，實未盡公允云云。然如前所述，教師請假規則第11條並非僅適用「終局終止性進修」之情形，且基於誠實信用原則，教師請公假本即應依法定事由據實為之，不得有虛偽情事，而教師是否有休學情事，更為學校在為准駁利用部分辦公時間進修、研究公假之重要考量因素，亦屬教師支配範圍而可輕易提供之資訊，教師自應主動提供有無休學之完整資訊，俾使學校基於正確之資訊而為判斷。是原告本即應主動告知被告其有休學之情事，使被告得以作成正確之判斷，非謂原告可以不遵守誠實信用原則，不主動向被告揭露自身已經休學之重要資訊，反要求無調查權限且行政資源有限之被告，必須時時調查其就學狀態，以及於請公假期間

是否確有實際從事進修、研究活動。遑論被告對於原告公假之申請是否有調查核實，至多僅屬學校相關人員是否另有疏失問題，要無從以此免除原告隱匿重要資訊之責任，是原告此部分主張，實屬卸責之詞，不足採信。

8. 原告雖又稱：並無請假虛偽不實之動機與作為，且原告歷次申請進修公假乃基於進修事實之規劃與需求，系爭曠職處分所指期間，原告在校工作兼職負荷量大，家庭照顧之責繁雜，個人時間極為零碎且稀少，僅得以進修公假進行取得學位之必要學習。原告係因已完成必修學分，遂於取得指導教授同意後休學，並向被告申請公假進修，於進修公假期間仍有從事進修之事實及積極學習之態度，並未有虛偽不實或隱匿情事。又原告之進修公假並未影響學生之授課時間與學習權益。原告雖獲核予進修公假，猶積極配合學校大量兼職項目且有所表現，因此皆考列甲等。原告係因不黯法規函釋，以為休學後仍有學籍，並實質從事進修活動即可符合進修資格，豈料遭被告收回已同意之公假，致遭曠職處分，後續對家庭與職涯發展造成難以承受之損害，實不符合比例原則云云。然原告於本院審理時已自承：我考上時，因被告前教務主任懷疑我假借安胎名義進修，所以我在104學年度第二學期上簽告知學校我休學，希望可以撤回105學年度在職進修公假之申請等語（見本院卷第786頁），且觀之卷附原告簽呈，其上亦載明：「職蔡惠文原於104學年度申請105學年度繼續進修博士班課程，並已於104學年度末獲得許可，但這學期初因懷孕，故預計辦理休學一年以預備生產，且於106學年度復學……」等語（見本院卷第53頁）。由此可見，原告早已知悉休學屬於學校核准公假與否之重要資訊，足以動搖原先獲准公假之基礎，為避免爭議，方主動告知被告105學年度休學之事。遑論被告於108年6月27日、同年月28日，即已以人事服務簡訊、電子郵件將教育部108年5月30日函轉知全校人員，原告只要向相關單位稍加查證、詢問，即可輕易知悉休學對於能否獲准公假影響至鉅，一旦辦理休學，不

論是否有其所稱「實質進修」，被告均不得核准以公假進修（原告僅得以事假或休假處理其所稱「實質進修」事務），其卻隱瞞其已休學之事實，仍向被告申請利用部分辦公時間以公假進修，致被告在不完全之資訊下准其公假，自屬以虛偽之情事請假甚明，至於原告所稱其請公假並未影響學生之授課時間與學習權益，且其猶積極配合學校大量兼職項目且有所表現，以及其公假期間是否有實質從事進修活動，均與原告是否係以虛偽情事請假之認定無涉，原告此部分主張實屬推諉之詞，仍無可取。

(二)關於系爭成績考核處分及系爭懲處處分部分

1.按行為時（即115年1月12日修正發布前）考核辦法第4條第1項第1款、第3款規定：「（第1項）教師之年終成績考核，應按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，依下列規定辦理：一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金：……（第3項）三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：……（二）曠課超過二節或曠職累計超過二小時。……」第8條規定：「辦理教師成績考核，高級中等學校應組成考核會；……，其任務如下：一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。」第6條第1項、第2項第5款第2目、第5目、第4項、第5項規定：「（第1項）教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於第二項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。（第2項）獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：……五、有下列情形之一，記過：……（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。……（五）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。……（第4項）依前二項規定對教師所為之懲處，自違失行為終了之日起，屬一次記二大過之行為，無懲處權行使期間限制；屬記一大

過之行為，已逾五年者，不予追究；屬記過或申誡之行為，已逾三年者，不予追究。（第5項）前項行為終了之日，指教師應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指學校知悉之日。……」第9條第1項、第3項、第4項、第6項規定：「（第1項）考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。但參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。……（第3項）委員每滿三人應有一人為未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。（第4項）任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。……（第6項）委員之總數、選舉與被選舉資格、會議規範及相關事項規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。」第10條第1項規定：「考核會會議時，應有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」

2. 被告依行為時考核辦法第9條第6項規定，訂有「國立蘭陽女子高級中學教師成績考核會設置要點」（下稱考核會設置要點），該要點第2點規定：「本校教師成績考核會(以下簡稱本會)置委員13人，其組成方式如下：(一)當然委員5人：掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表1人。(二)選舉委員8人：選舉人及被選舉人為全體專任教師，……」第3點規定：「本會委員任期一年,自九月一日起至翌年八月三十一日止,連選得連任。遞補之候補委員或補選產生之委員，其任期均至原任期屆滿之日止。」第5點規

定：「本要點未規定事項，悉依考核辦法及相關法令規定辦理。」

3. 教師年終考績考核事件及懲處，涉及高度屬人性之人格評價，基於尊重考核評定者及考核會之專業性、不可替代性及法律授權之專屬性，應承認其考核之決定有判斷餘地，而行政法院就此類享有判斷餘地事件之司法審查，參照司法院釋字第553號解釋理由意旨，向採較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始得予撤銷或變更，其可資審查之情形，包括：⑴行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。⑵法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。⑶對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。⑷行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑺作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑻行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等(司法院釋字382號、第462號、第553號解釋理由參照)。

4. 經查，系爭考核會成員共計13名，其中包括教務主任、學務主任、輔導主任、人事主任、教師會代表等當然委員各1名，兼行政（秘書、訓育組長）之票選委員2名，未兼行政之票選委員6名；13名委員中，男性8名、女性5名，任期均自112年9月1日起至113年8月31日止等情，有系爭考核會名冊1份在卷可憑（見本院卷第399頁），足證系爭考核會委員之身分、性別比例、任期等，均符合前揭行為時教師成績考核辦法第9條及考核會設置要點規定。又被告係於112年12月8日、113年1月12日召開系爭考核會第一次會議、第二次會議，審議變更原告107學年度、109學年度至111學年度之教師成績考核案及原告前揭曠職違失行為之懲處案，經原告以書面及列席陳述意見，與會委員並聽取時任教務主任李翔之

說明後，就變更原告107學年度、109學年度至111學年度之教師成績考核案，系爭考核會第二次會議決議：本案依學校曠職處分事實認定，經投票表決，出席11人，11人贊成，0票反對，維持上次會議決議（系爭考核會第一次會議經委員10人出席，一致同意變更原告107學年度、109學年度至111學年度之年終成績考核結果），原告107學年度、109學年度及110學年度改列成績考核辦法第4條第3款及111學年度薪級變更等情，亦有系爭考核會第一次、第二次會議簽到簿及會議紀錄各1份在卷可憑(見本院卷第401至404頁、第443至445頁），系爭考核會第二次會議出席委員人數及表決比例，亦均符合行為時考核辦法第10條規定。另細繹行為時考核辦法第4條第1項第3款規定可知，只要教師在同一學年度內有「曠課超過2節或曠職累計超過2小時」之情事，該學年度之年終成績考核即應留支原薪，是原告既於107學年度、109學年度第一學期、110學年度第一學期分別曠職19日4小時、19日、19日，各該年度之年終成績考核結果自均應由「晉本薪一級及一個月總額獎金」變更為「留支原薪」，且因原告107學年度原列薪點為450，故原告107年學年度、109學年度、110學年度之核定薪點均應由475、500、525變更為450（原告108學年度因留職停薪任職未達6個月，故該學年度未辦理成績考核）。另因其110學年度之核定薪點已有變更，故其111學年度之年終成績考核結果當然亦因隨之變更，而將考核結果由「晉年功薪一級及一個月總額獎金」變更為「晉本薪一級及一個月總額獎金」（因前三學年度均為留支原薪，故無從晉年功薪），薪點亦應由550變更為475，是被告依系爭考核會之決議，作成系爭成績考核處分，核其認定事實適用法律，並無錯誤，亦無前述判斷瑕疵，本院就系爭考核會關於變更原告107學年度、109學年度至111學年度年終成績考核結果之判斷，予以尊重。

5. 被告係於113年1月12日召開系爭考核會第二次會議，審議原告前揭曠職違失行為之懲處案，經原告以書面及列席陳述意

見，系爭考核會決議略以：審酌原告公假行為動機，休學申請及公假申請時間非常接近，顯非誤失情形。且上學期公假申請經核准後，因排課具學年一致性，所以下學期即不再申請公假，而休學再進修，法有明確禁止公假申請之規定。原告請公假，影響學校排課及學生學習權益，有些班級課程被迫壓縮至其他時間，數學、國文等課堂數較多者呈現排課困難，如集中排課影響學生學習。綜上，休學期間不實申請公假，造成學生不好示範，依成績考核辦法第6條第2項第5款第2目規定，記過1次。另連續107、109、110學年度休學期間虛偽請公假，連續多年請公假每週一天不到校，教學態度消極，依考核辦法第6條第2項第5款第5目記過1次，審酌原告課業壓力，二案合併記過1次等語（系爭考核會11位委員出席，8票贊成，0票反對），有系爭考核會第二次會議紀錄第二次會議簽到簿及會議紀錄各1份在卷可憑(見本院卷第443至445頁），可見系爭考核會係就原告曠職之違失行為經整體評價後，認為同時構成考核辦法第6條第2項第5款第2目、第5目之懲處事由，故決議為記過1次之懲處。本院審酌原告隱瞞其有休學之事實，於107學年度、109學年度第一學期及110學年度第一學期，一再申請利用部分辦公時間進修公假獲准，終至遭被告察覺有異撤銷其公假，並核予曠職57日又4小時，曠職日數甚多，且係連續為之。而原告所為是否構成「有不當行為，致損害教育人員聲譽」及「有曠課、曠職紀錄且工作態度消極」，均屬不確定法律概念，系爭考核會對原告之曠職行為予以評價、涵攝，亦涉及高度屬人性之人格評價，被告對原告之懲處本享有判斷餘地。是系爭考核會於整體評價原告曠職違失行為之情節後，審認原告所為已損害教育人員聲譽，且可被評價為工作態度消極，而同時構成考核辦法第6條第2項第5款第2目、第5目之懲處事由，核無未遵守一般公認價值判斷之標準、為與事件無關之考量、違反平等原則等一般公法上原理原則之情事。又撤銷訴訟之裁判基準時點，應以作成行政處分時之事實及法律狀態為裁判

基礎（最高行政法院109年度判字第144號判決意旨參照），本件系爭曠職處分關於認定原告108年4月15日曠職部分經原告申訴後雖遭撤銷，然系爭懲處處分作成時，系爭曠職處分認定原告108年4月15日曠職之部分仍存在，系爭考核會本即應受系爭曠職處分構成要件效力之拘束，而以系爭曠職處分所認定之曠職日數為基礎予以評價。又縱使扣除原告108年4月15日經認定曠職之部分，其餘遭被告以系爭曠職處分認定為曠職之日期，亦已經過系爭考核會整體評價，而未有資訊不完全之處，故尚難認被告作成系爭懲處處分有出於錯誤之事實認定或不完全資訊之處，是被告就原告曠職之違失行為核予記過1次懲處之判斷，本院亦予以尊重。

(三)結論

綜上所述，原告主張，均無足採，本件被告以系爭曠職處分撤銷原核定之公假，改核予原告於107學年度曠職19日4小時、109學年度第一學期曠職19日、110學年度第一學期曠職19日，共計曠職57日4小時；以系爭成績考核處分變更原告原告107學年度、109學年度至111學年度年終成績考核結果及核定之薪點；以系爭懲處處分就原告曠職之違失行為核予記過1次之懲處，於法均無違誤，申訴決定一維持系爭曠職處分認定原告曠職57日又4小時部分，及申訴決定二、三維持系爭懲處處分、系爭成績考核處分，均無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　30　　日

審判長法　官　陳心弘

法　官　畢乃俊

法　官　彭康凡

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　　115　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　羅雅馨