

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107號

114年2月13日辯論終結

原告 葉心緹

訴訟代理人 雷皓明 律師

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 杜微 (董事長)

訴訟代理人 張藏文 律師

上列當事人間曠職事件，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679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：

原告原係被告改制前依交通事業人員任用條例任用之○○室○○○○○○○○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。原告為被告舉辦○○室暨所屬人事機構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）之承辦人，於111年11月1日及2日活動期間（下稱系爭期間）未到勤，而於同年11月3日、9日提出請假報告。被告所屬○○室（下稱○○室）以111年11月18日人一字第0000000000號書函（下稱111年11月18日函），請原告提供申請補假之書面佐證資料，以完成事後補辦請假手續，原告於111年11月29日提出請假報告理由，被告認定不符事後補辦請假手續要件，而以111年12月5日鐵人一字第00

01 00000000號函檢送曠職通知書予原告。原告於111年12月7日
02 提出申復陳述意見書，被告復以111年12月22日鐵人一字第0
03 000000000號函（下稱111年12月22日函）再次請原告檢附請
04 假報告及相關證明文件正本，原告復於111年12月26日提出
05 報告並檢附衛生福利部雙和醫院（下稱雙和醫院）醫師開立
06 之診斷證明書為證。被告仍以112年1月5日鐵密人一字第000
07 00000000號函檢附被告員工曠職通知單（下稱112年1月5日
08 函）通知原告，其補充說明及所提供之資料有前後假別不
09 一，且111年12月26日提出申請病假及生理假各1日之證明，
10 無法連結與研習活動期間係因急病或緊急事故而無法出勤處
11 理職務工作之因果關係及必要性，以及就生理假部分，仍請
12 檢附具體資料說明無法於當日即時提出之原因。原告乃於11
13 2年1月6日提出陳述意見書，被告審酌後猶認為，原告擔任
14 上開研習活動承辦人，於活動期間未依規定事前完成請假手
15 續，缺勤既已排定並可預見之工作行程，且事後補請假之證
16 明文件，仍無法連結當日無法出勤之因果關係及必要性，遂
17 依公務員服務法（下稱服務法）第11條、勞工請假規則第10
18 條及被告工作規則第58條規定，以112年1月13日鐵密人一第
19 0000000000號函（下稱原處分），核予原告於111年11月1
20 日及2日曠職16小時（繼續曠職達2日）。原告不服，提起復
21 審經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

22 二、原告之主張及聲明：

23 (一)原告之請假手續符合工作規則第58條規定：

24 1.原告之請假手續應適用系爭工作規則第58條規定：

25 被告工作規則第58條，相較於勞工請假規則第10條，顯對其
26 適用工作規則之員工請假有更詳細、更有利之規範內容，且
27 業經臺北市勞動局核備，故被告所屬公務員兼具勞工身分之
28 員工，其請假應先適用系爭工作規則第58條，另依工作規則
29 第46條、第59條第1項，如有工作規則未規範之事，則依照
30 勞工請假規則辦理，惟若公務人員請假規則有較優之規定
31 者，從其規定，並非逕適用公務人員請假規則。綜上，原告

01 屬兼具勞工身分之公務員，請假手續應適用系爭工作規則第
02 58條，若因疾病或緊急事故需請假，即得委託他人代辦請假
03 手續，且依據公務人員請假規則第10條，得事後補辦請假手
04 續。

05 2.原告未於事前親自向直屬主管敘明請假理由，實係出於不可
06 歸責於原告之事由：

07 原告因直屬主管即科長自111年10月18日起即將其LINE封
08 鎖，故僅能請同事張○慈（下稱張君）代為轉達翌日起2日
09 無法出席在苗栗舉辦之研習活動。「台鐵人資主管Team」、
10 「臺鐵人訊」、「TRA○○室」及「1111101-1102本室擴大
11 人事業務會報工作群」、「○○室No.1科」等通訊軟體公務
12 群組係用於聯絡公事，從未有人在該等群組上請假。又原告
13 雖可自遠端登入差勤系統前台，但因差勤系統中已有原告於
14 111年10月28日針對系爭期間申請，經職務代理人同意並陳
15 核直屬及上級主管，惟尚未經科長及副主任批核之公假單，
16 原告並無管理者權限，無法登入系統管理介面自行取消已在
17 111年10月31日前送出而未批核之假單，另以其他假別申
18 請。綜上，原告未親自向直屬主管敘明請假理由或未先於差
19 勤系統就系爭期間另申請以其他假別請假，實係出於不可歸
20 責於原告之原因。此可請被告○○室提供「臺鐵人資主管 T
21 EAM」、「臺鐵人訊」、「TRA ○○室」及「1111101-11111
22 01-1102本室擴大人事業務會報工作群」等公務群組於111年
23 7月1日至111年11月3日間之群組訊息紀錄即明。

24 3.原告委請同事代為請假，並獲科長及副主任同意：

25 原告不堪主管在職場上之長期言語霸凌、刁難，不分日夜及
26 假日之工作交辦、檢討職務LINE訊息，心理上實難負荷，向
27 心理諮商師尋求幫助，並於111年10月23日辭職獲准，同年1
28 1月2日為最後工作日。原告於111年10月間確實在正常工作
29 時間以外及休假期間加班處理公事，除仍持續處理並協助人
30 事股業務外，尚須隨時處理主管臨時交辦之業務及指示，經
31 常於夜間9點後仍無法休息，同月31日因連日籌備研習活

01 動，經常加班而身體疲憊不堪，有腹痛、頭痛、噁心，而直
02 屬長官即科長再度對原告刁難及言語霸凌，使伊感到心情低
03 落等身心不適症狀，身心狀態已無法繼續工作，又因身體症
04 狀與確診新冠病毒之症狀類似，為避免造成群聚感染，因LI
05 NE帳號遭封鎖，乃於事前委請張君向科長報告無法出席研習
06 活動，而科長確實收到原告無法出席研習活動之訊息，且其
07 申請以婚假之方式辦理請假，亦獲科長、副主任同意，已符
08 合○○室襄助主任公務權責劃分公務表記載，被告臨訟辯稱
09 原告未請假、未請他人代為請假，已違反禁反言原則及誠信
10 原則。綜上，原告因非可歸責於自身之原因，而不能聯絡科
11 長，故請同事代為向科長報告，因身體不適無法參與研習活
12 動；又原告係因疾病請假，依據系爭工作規則第58條，本得
13 請同事代辦請假手續，事後原告僅需提出證明文件證明確有
14 疾病即可。

15 (二)原告已於事後提供資料補辦請假手續，請假手續確屬合法：

16 1.原告委託他人代辦請假手續及事後補辦請假手續均屬合法：

17 原告係因病而須於系爭期間請假，本得委託他人代辦包含說
18 明請假理由、日數、提供相關證明文件之請假手續，且事後
19 自11月3日起，陸續提供補請假之報告、健康存摺、就診記
20 錄、診斷證明及家人陳述書等證明文件，足資證明原告得委
21 託他人代辦請假手續及事後補辦請假手續，已符合被告工作
22 規則第58條及相關請假法規之補請假手續。

23 2.被告僅需審酌請假事由是否為疾病或緊急事故，而與原告申
24 請假別無涉：

25 請假事由及請假假別為不同概念，勞工請假規則、公務人員
26 請假規則中之「急病、緊急事故」係「請假事由」；病假、
27 生理假、婚假、特別休假則係假別，上開規定皆未要求請假
28 事由及請假假別必須一致，只要兩者不相衝突或矛盾原請假
29 即非不合法；例如敘明請假事由為罹患疾病，卻不請病假，
30 而申請以特休假、婚假或補休之假別請假，只要請假者確實
31 仍有特休假、婚假或補休，則其請假並無任何違法，過往原

01 告即曾因身體不適、照顧家人分別申請補休及特休假，而經
02 被告就請假事由及假別不同之請假亦予核可之前例可循。原
03 告係因遭科長封鎖LINE之非可自行控制因素，而不能向科長
04 親自請假，已委由同事事先請假，事後原告僅需提出證明文
05 件證明確有疾病即可，退步言之，縱認原告請假情形屬於事
06 後請假，依據系爭工作規則第58條，被告亦僅需審酌請假事
07 由是否為疾病或緊急事故，而與原告申請請假假別為何根本
08 無關。被告將請假事由及請假假別混為一談，要求原告需提
09 供假別以供其審查，原告無所適從，不清楚被告究竟係認為
10 不得以婚假請假或應提供請假事由，不得已始更改請假假
11 別，卻仍遭多次通知請假不符規定，凸顯被告因人設事，要
12 求補正請假手續實具針對性而隱藏其他目的，自始即有意認
13 定原告曠職，在做成原處分時，已摻雜法無規定、與曠職判
14 斷無關之考量，而違反不當連結禁止，逾越法規規定之准假
15 權限。

16 3.原告並無前後假別不一之情形：

17 原告11月3日請假報告即申請以婚假之假別請假，並經科長
18 及副主任批示同意其請假，符合公務權責劃分公務表規定，
19 被告於111年11月間要求原告補正請假手續之過程中，並未
20 告知不得以婚假之假別申請請假，原告應可合理信賴其以婚
21 假假別請假並無不適當，惟被告同年12月22日、112月1月5
22 日，突然通知原告不得請婚假，並要求另敘明請假假別，原
23 告不得已始更改假別為病假和生理假，被告卻又認定原告於
24 12月26日始提出生理假為補請假事由，請檢附具體資料說明
25 無法於當日提出之理由，被告顯將請假事由完全等同於請假
26 假別，並以請假假別認定是否得委託他人請假及補請假，而
27 有錯誤理解法規內容、對原告之請假手續增加法所無之限制
28 等未依法行政之違誤。故被告認定原告於各次報告前後假別
29 不一、未能提出「未於請假當日提出生理假為請假理由之原
30 因」，故未提供符合請假規定及程序之補請假資料，而以原
31 處分核定原告曠職，已違反依法行政原則及誠信原則。

01 4.原告所請生理假，無須檢附證明文件，且被告不得拒絕：

02 被告於12月22日要求提出請假假別，並要求原告提出未能在
03 請假當日提出以生理假請假之具體資料，實已違反誠信原
04 則，況且性別工作平等法第14條、第21條及同法施行細則第
05 13條等規定，明確排除第14條之生理假有提供相關證明文件
06 規定之適用，改制前行政院勞工委員會80年7月1日台勞動3
07 字第16614號函釋：「女性勞工因生理原因請假，無須提出
08 醫療機構或醫師證明。」亦為同樣解釋，可知女性受僱者因
09 生理日致無法工作，得請生理假，且雇主就其申請不得拒
10 絕，亦不得要求提出相關證明文件。據此，原告既已先敘明
11 其有腹痛、噁心、頭痛等生理期常見之症狀，其依據被告11
12 1年12月22日函之要求再出請假假別，而改請生理假時，被
13 告要求原告提出相關佐證，實已違反上開法令，被告復以未
14 提出相關佐證為由，認定原告不符補請假要件，顯有違法。

15 (三)原告重鬱症發作已達急病程度，所提證明文件足證係因急病
16 或緊急事故而無法出勤處理職務：

17 1.原告在家休息遠離職場壓力來源，並非有意曠職：

18 原告係因111年10月31日遭受主管之言語霸凌倍感壓力而重
19 鬱症發作，當時情緒波動而有負面想法，在晚間忍不住於FB
20 社交軟體發文，並向同事於LINE傾訴，綜合原告向同事發出
21 之「沒辦法去」、「就曠職吧」訊息，足認原告已有自暴自
22 棄傾向、無法正面思考、情緒低落之精神狀態不佳等重鬱症
23 發作之常見症狀。又原告明顯情緒低落，並感到頭痛、腹
24 痛、全身酸痛等身體症狀，其對於壓力之忍受度大幅降低，
25 故一時情緒激動，退出公務群組，係自我保護之機制，足認
26 原告係因重鬱症發作受影響，而無故意不聯絡主管、不請
27 假、曠職之意。事實上，原告仍善盡職責，在下班後提供隔
28 日活動需要之檔案給予同事，且仍請同事向科長報告翌日無
29 法前往研習活動之情，若原告真有意曠職，實不會有以上行
30 為。原告在家休息遠離職場壓力來源，係控制重鬱症病情加

01 重之方法，被告認定原告故意不聯絡主管、不出席活動，而
02 有意曠職，實仍基於未為調查之恣意臆測，而屬違法。

03 2.原告之重鬱症發作，已達急病程度：

04 原告至身心科回診，與醫師面談係進行心理治療之方法，其
05 長期固定由雙和醫院之身心科曾立揚醫師看診，其僅在週六
06 上午看診，111年11月1、2日晚間並無門診，加上同住家人
07 日間因工作無法陪同就醫，夜間又無法讓8歲小孩獨自在
08 家，故原告無法在當日就醫，方於最近一次門診即11月5日
09 就診。原告嗣後即因鬱症發作，改為密集看診進行心理治
10 療，每個月回診身心科，心理諮商也改為每週或每2週1次，
11 顯見其重鬱症發作已達急病程度。被告未經調查，逕自認定
12 專業身心科醫師之醫囑未記載應立即進行治療則該病症即非
13 「急病」，並在未考慮憂慮症特殊性之思維下，基於原告之
14 就醫選擇（包含就醫日期、時間、醫師選擇），恣意認定原
15 告之重鬱症發作並無急病之情，已有裁量怠惰之違法。至原
16 告因11月1日獨自在家，無法控制焦慮與憂鬱情緒，始於下
17 午詢問距離住家僅需步行1至2分鐘之音樂工作室，當日有無
18 可以練習爵士鼓之教室，且前往音樂教室練習爵士鼓，與遠
19 赴苗栗進行會議研習而與罷凌原告之主管朝夕相處，所帶來
20 之壓迫與使其產生之焦慮，實難相提並論，被告未明察練習
21 爵士鼓或課程亦為重鬱症之重要治療方法，遑論調查原告所
22 訴之罷凌詳情，以查明原告是否確實因受罷凌而無法再工
23 作，即遽認原告既前往音樂工作室練習爵士鼓即無急病之情
24 事，亦有裁量怠惰。

25 3.原告已提供重鬱症發作之佐證文件，足證係因急病或緊急事
26 故而無法出勤處理職務：

27 原告於系爭期間係重度鬱症單次發作，可能症狀包含全身疼
28 痛、心情低落、有輕生念頭，不由自主之情緒激動，專業醫
29 療及心理諮商意見，亦認為重鬱症發作時，不適合工作，是
30 重鬱症發作實已符合急病定義，即「緊急傷病情形已達當日
31 無法處理職務工作之程度」，原告已提供其重鬱症發作之健

01 康存摺、診斷證明、家屬切結書與身心狀況之自述，該等資
02 料顯足供認定原告係因重鬱症發作已達「急病」之程度，被
03 告仍謂原告未提供請假之佐證文件，無法連結與因急病或緊
04 急事故而無法出勤處理職務工作之因果關係及必要性，顯未
05 查明重鬱症亦係影響其員工身心狀況、得否工作之重要原
06 因，即一概認定重鬱症與不能處理工作無因果關係，已有失
07 其專業，縱使被告對原告之重鬱症病情是否達「急病」仍有
08 疑義，亦得指出疑問後請原告再提供足以釋疑之診斷證明，
09 惟被告卻怠為釐清重鬱症對原告之影響，即遽認原告未提供
10 遇有急病或緊急狀況之資料故不得事後請假云云，原處分實
11 有裁量怠惰之違法。又經過專業精神科醫師判斷，原告並非
12 僅在看診當日有重鬱症，而是在11月5日就診前數日即已經
13 有重鬱症之症狀，且已影響工作及生活。被告卻抗辯原告提
14 出之10月31日後之診斷證明均無法回溯證明原告在10月31日
15 確實已有疾病。據此，被告顯在未具備精神醫學專業或諮詢
16 任何精神醫學專科醫師之情形下，徒以其無任何根據之推理
17 及認知，妄自認定原告10月31日並無鬱症單次發作，且無異
18 於要求原告在10月31日立即就醫並取得診斷證明。此要求顯
19 已悖離常理，而屬刁難，且顯係就原告請假應提供之證明文
20 件，增加法所無之限制，所辯殊無可採。退步言之，縱認原
21 告之「鬱症」發作並非「急病」，亦屬疾病發作，依工作規
22 則第58條規定，若員工遇有「疾病」即得委託他人代辦請假
23 手續。是原告委託同事向科長報告不能出勤而請假，合於法
24 令；被告誤解工作規則之內容，認為必須是「急病」始得委
25 託他人代辦請假、補辦請假手續，以此為核定曠職之理由，
26 顯屬誤認法規而違反依法行政原則。

- 27 4. 雙和醫院回函亦可證原告於系爭期間確有重鬱症之症狀：
28 雙和醫院113年9月20日雙院歷字第0000000000號函（下稱11
29 3年9月20日函）回覆事項(一)指出，重鬱症與鬱症均指major
30 depressive disorder，僅是中譯文之不同，並非用於標示
31 不同疾病或不同程度之疾病，此與原告主張相同，被告辯稱

01 鬱症與重鬱症迥然不同，原告之診斷證明僅記載「鬱症，單
02 次發作」不能證明原告有「重鬱症」云云，其辯稱顯屬無
03 稽。又綜合前述雙和醫院113年9月20日函回覆事項(二)、(三)與
04 第一、二份診斷證明，既然原告於111年11月5日就診時，經
05 精神科醫師係診斷為「重鬱症，單次發作」，且有憂鬱情
06 緒，缺乏動力，難以維持專注、疲累、無助無望感、失眠、
07 負面自殺自傷意念等症狀，即表示醫師在111年11月5日診斷
08 原告有以上症狀達一定嚴重度且症狀至少已持續2週以上。
09 據上，足認精神科醫師診斷原告在就診日11月5日往前回溯
10 至少2週之時間開始，即持續有前述症狀，且症狀持續至11
11 月5日，故原告於111年10月31日，亦已有重鬱症之症狀。被
12 告稱難確認原告111年10月31日即具有111年11月5日就醫時
13 之症狀云云，顯自相矛盾，完全誤解回函之意思，將「單次
14 發作」誤解為「2週前發作且立即結束」，而未正確理解重
15 鬱症係一持續性疾病。另綜合雙和醫院回函回覆事項(二)、
16 (五)、(六)及111年12月10日診斷證明可知：原告於110年6月21
17 日起確診有憂鬱症而有憂鬱病史，原告111年11月5日就醫
18 時，醫師診斷原告有病情加重，並有相當自我傷害風險，且
19 已經持續數日。據上，原告顯非遭被告要求補請假甚至給予
20 曠職處分後，始突然稱自己有憂鬱症，且原告就醫時，病情
21 並非輕微，亦非僅是一時心情不好。而醫師診斷後，雖觀察
22 到原告有自我傷害風險，但未達緊急安置或強制住院，判斷
23 服用藥物，可緩解症狀，故繼續開藥，並給予宜在家休養之
24 處置建議。綜上，原告111年11月5日經精神科醫師診斷為有
25 憂鬱症之症狀超過2週以上，故醫師診斷原告有「重鬱症，
26 單次發作」並給予宜在家休養之處置建議，是原告確實於11
27 1年10月31日、11月1日、11月2日即有重鬱症而宜在家休
28 養，故其111年10月31日請他人代請假、補辦請假手續，均
29 符合系爭工作規則第58條之規定。

30 (四)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

31 三、被告之答辯及聲明：

01 (一)原告確實未親自以口頭或書面，向直屬主管申請請假：

02 1.原告之請假手續應適用勞工請假規則之規定：

03 依行為時工作規則第46條規定及勞工請假規則第10條規定，
04 並非只要勞工提出事後補請假申請，必然可以獲得准假之結
05 果，抑或只要勞工提出補請假申請，即已發生請假完成之效
06 果。甚且公務人員請假規則第11條第1項規定請假需經核
07 准，原告認為事後補請假必定將獲得許可，甚且認為被告不
08 得對於其補請假是否符合規定一事進行相關認定，顯係對於
09 相關規定有所誤解。姑且不論所謂更有利之見解依憑為何，
10 公務人員請假規則第11條第1項及勞工請假規則第10條均係
11 採取「有急病或緊急事故」者，得由他人代辦請假手續或補
12 辦請假手續，且依行為時系爭工作規則第46條第1項規定，
13 被告員工請假，依勞工請假規則規定辦理，是原告所稱應優
14 先適用工作規則第58條規定，自非有據。退步而言，原告經
15 確定疾病之事實係發生在111年11月5日，惟原告係於111年1
16 0月31日決定缺勤自己主辦之研習活動，上開規定所稱「緊
17 急事故」部分，原告歷次書面資料提及之身體不適部分是否
18 該當於「緊急事故」之概念內涵，本屬有疑，經對比所稱
19 「疾病」一詞，更可認定並非相當。

20 2.原告並無具體內容可證明遭直屬主管封鎖LINE，且原告所稱
21 公務群組用途以及差勤系統部分核與事實不符：

22 原告並無具體內容可證明其遭直屬主管封鎖LINE，此外，是
23 否均無任何聯繫方式可與其直屬主管聯繫，亦屬有疑。除LI
24 NE以外，原告並非已全無其他管道可以向其直屬主管請假，
25 ○○室公務群組並非僅得處理公務有關事宜，仍可作為聯繫
26 直屬主管之管道，且公務電話、行動電話、電子郵件、其他
27 包括科長在內之LINE群組等管道均可提出其請求，倘不知電
28 話或電子郵件，尚可透過其他人而詢得，並非於委託他人請
29 假之要件並未具備之前提下，即以已經委請他人代為請假而
30 邀免責，至被告曾於111年10月13日傳送○○室各科電話一
31 覽表予原告，其稱不知電話與事實不符。再者，該群組內向

01 有請假申請或表示之先前事例存在。又依○○室公務群組之
02 相關截圖畫面顯示，該室人員多有於該群組請假之事實，況
03 請假當亦屬公務事項，蓋其至少與無法到勤有關，更遑論未
04 提出該申請，因而導致之缺勤等諸多問題更屬公務並無疑
05 義。差勤系統無法自行抽回之主張，難解免其未於事前親自
06 以口頭或書面敘明請假理由及日數之事實，況原告自己向直
07 屬長官報告抑或於上開公務群組提出請假之主張，亦非不可
08 採行之作為，自不得以相關系統存在操作上之問題而邀免
09 責。再者，原告可透過遠端操作差勤系統或委請同仁取消尚
10 未核准之假單，再送其他假別之假單，無客觀上不能變更假
11 別之情形。

12 3.原告並無委託他人代為請假，所稱請假已經同意係屬誤解：
13 原告委請同事向直屬主管表達之內容僅係不出席研習活動，
14 並無委託他人代為請假之意思表示及行為，其同事亦無為原
15 告提出請假申請之事實，原告到底有無請別人代為請假，抑
16 或僅係他人向其表示將代為向直屬主管報告而已，兩者具有
17 本質上差異。至原告未依規定，親自以口頭或書面敘明請假
18 理由及日數而為請假申請，即便認定相關人員知道原告有未
19 到勤之意思，惟不得認定係屬同意原告之相關作為。又原告
20 111年11月3日報告雖寫明謹陳科長、副主任，惟科長於核章
21 時，就陳核之主管加列「主任」，副主任僅核章而未判行，
22 嗣由主任要求提具臨時請假應有之證明，足認並無原告所稱
23 請假已經核准之事實。

24 4.原告稱遭受職場霸凌及於工作時間外連日加班，均與客觀事
25 實不符：

26 原告所稱不堪遭受主管長期職場霸凌及斥責故提出辭職，並
27 無相關資料證明上開情事係屬存在，亦未依法定程序主張權
28 利，自難認其所述內容係屬真實。依原告111年10月出勤紀
29 錄，該月除申請補休、休假及婚假外，其餘工作日均為8時
30 許上班，17時許下班，並無因籌備活動而連日加班之情事，
31 與客觀事實未盡相符。原告稱因受主管霸凌而於FB貼文及向

01 同事傾訴部分，既未指涉特定人，所述內容亦無具體事項，
02 是否即得證明所述為真，本屬有疑，況原告就此部分並未提
03 出霸凌申訴以為主張，則單以該貼文即認霸凌行為係屬成
04 立，係屬難以想像之結果。即便退萬步而假設霸凌抑或加班
05 之主張成立，尚難認上與原告之曠職行為有何關聯。

06 (二)原告未檢附文件證明有急病或緊急事故之情事，不得由他人
07 代辦請假手續：

08 1.被告依規定僅得通知原告應補正相關請假手續，至於原告究
09 係選擇何者假別部分，當應尊重其選擇與判斷，惟原告提出
10 之請假內容，被告依規定仍有審查之義務，至其再稱信賴可
11 以婚假而為補正者，僅係其個人之理解，蓋婚假之制度緣由
12 係在辦理結婚相關事項，與本件原告補辦請假手續係有急病
13 或緊急事故等原因自屬有間。被告所屬公務員未經機關
14 (構)同意，不得擅離職守；渠等之請假，除有急病或緊急
15 事故，得委託他人代辦或補辦請假手續外，均應於事前按照
16 各業務單位之規定，親自以口頭或書面敘明請假之原因事
17 實，並檢附證明文件，向直屬主管提出申請；倘未依規定程
18 序辦理請假手續經核准，而有擅自不上班之擅離職守情事，
19 即應予曠職登記。故被告對於原告所為曠職認定，依法洵屬
20 有據。

21 2.原告表示請假事由與請假假別只要不相衝突或矛盾即為適
22 法，本身已屬前後相左之情形，又原告所提請假事由與請假
23 假別不同而經准假相關事例部分則屬誤解，就原告所請補休
24 以及特休，其請假原因或事由究屬如何，並非主管所得審究
25 之事項，主管所得審查者僅在於，所請若為病假、生理假、
26 婚假、喪假、家庭照顧假等假別，除法令另有規定外，是否
27 有各該情形存在之事實。原告係稱因病無法出席研習活動，
28 則被告自有義務審查該情是否存在，此與原告所請假別並無
29 關係，蓋被告對於原告倘以婚假等假別而請假者，考量原告
30 作為被告該年度最重大活動主辦人、被告機關聲譽、該活動
31 之辦理可能因原告之缺勤而生窒礙難行問題、同意請假所可

01 能造成對於其他同仁之臨時性額外負擔等不公平情事等眾多
02 因素，當得否准其於該時點提出婚假之請求。另外，同事張
03 君於10月31日下午曾發訊提醒原告「可能被算曠職」，惟原
04 告仍舊回以沒辦法去，顯見原告對其勤惰事項有意經被告認
05 定曠職亦無所謂，亦即明知應提出請假申請而不作為。

06 3.被告並非要求原告提出生理假之證明文件以釐清其是否適逢
07 生理期，而係未能事先辦理之緣由。亦即，倘原告係事前提
08 出生理假之請求，自無證明問題，惟其於事後始行提出，並
09 稱因有疾病等情，自有證明相關情形符合補辦請假手續之必
10 要；再者，生理期之發生應難認定係屬「急病」、「疾病」
11 或「緊急事故」，則原告依舊未說明其是否存在上開原因，
12 而得於事後補辦請假手續。

13 (三)原告所提證明文件，無法連結與當日係因急病或緊急事故而
14 無法出勤處理職務之因果關係及必要性：

15 1.原告未能舉證，其因急病或緊急事故而無法出勤處理職務：
16 原告所提診斷證明等文件亦未認定原告確實係於111年10月3
17 1日之時點，具有鬱症單一發作之情形。原告主治醫師之公
18 開資訊顯示，其於其他醫療院所有於每週一、三、四、五晚
19 間提供看診服務，對比原告於111年11月5日始行就醫之時
20 點，主治醫師看診服務時間則為111年11月2日、3日、4日，
21 倘原告確有111年10月31日下班後，因病而致缺勤，自己於
22 系爭期間主辦之重要活動者，依一般社會常情而論，病情恐
23 已至相當程度而必須立即就醫，惟原告仍稱僅得於111年11
24 月5日上午始得就醫，似難認定有何緊急情況可言。原告所
25 提接受諮商心理師之諮商證明資料，與其所稱受其主管霸凌
26 及不分日夜及時間之交辦部分，尚難認有直接關聯，況依該
27 文件所載31次諮商紀錄部分，僅有5次係原告在職期間，是
28 兩者間之因果關係尚屬有疑。至原告在111年10月31日因情
29 緒低落激動，退出公務群組，主動與被告切斷聯繫之情形，
30 另原告所稱仍有傳送相關上開活動檔案予同事以及委請同事

01 代為請假，恐係原告為免自己相關行為將遭責任追究而為之
02 脫免作為而已。

03 2.原告稱病症已持續數日並達無法工作之程度，並非事實：

04 原告提出之主治醫師111年12月10日及112年1月7日診斷證明
05 之醫囑雖載明：「鬱症，單次發作。」、「因上述疾病於11
06 1年11月5日於本院精神科門診就診，11月5日就診時觀察到
07 個案情緒不穩且已維持數日，並影響工作生活，建議在家休
08 養並密集回診追蹤病況。」所謂個案情緒不穩且已維持數日
09 難以證明其始點係111年10月31日；所謂影響工作生活，應
10 難謂已達無法工作之程度；況醫師所得登載於診斷證明之資
11 訊均係來自於原告之告知，且該醫師亦無向被告求證之行
12 為，於此既定事實下，該診斷證明之證明力本身已待釐清，
13 此亦可由原告此處自陳，其多次要求其主治醫師調整相關記
14 載，抑或該醫師自己為原告而修正先前記載之診斷證明之內
15 容，即可為證。上述資料無法溯及證明原告確實有在111年1
16 0月31日之時點確屬鬱症發作，且原告所陳係「重鬱症」與
17 診斷證明所載「鬱症」，兩者迥然不同；實則，原告當日可
18 以LINE對話提及住宿、講師等事項，尤係被告同仁以LINE詢
19 問原告業務，原告都能記得事件相關內容，甚至能報名音樂
20 課程並自行前往音樂教室，顯見原告並未達到不能處理事務
21 之狀態。況原告自稱於急病之際，並係請假未經核准，甚係
22 嗣後遭認定為曠職之時點，自行前往音樂教室練習爵士鼓，
23 進行效果應非顯著之音樂課程等處理方式，容與一般社會常
24 情有違，且原告懷疑感染新冠病毒感染情形，故未出席研習
25 活動，卻於同一時點至音樂教室，顯證原告主張之前後不一
26 與矛盾疑義，實與本件原告補辦請假手續是否適法問題並無
27 直接關係。

28 3.針對雙和醫院113年9月20日函，難認原告於111年10月31日
29 即有身心不適之病症：

30 依該函回覆事項第(一)點，「鬱症」與「重鬱症」縱屬同一，
31 亦無法排除原告所有診斷證明均以中文記載「鬱症」二字。

01 回覆事項第(二)點對於「單次發作」之說明可以確定的是，時
02 間已經超過兩週作為該名詞之要件之一，而原告於111年10
03 月31日後之第一次就醫時點為111年11月5日，往前推算兩
04 週，自可確定原告之病症係發生在111年10月22日以前，惟
05 原告自陳係於111年10月31日始有身心不適情形，可證原告
06 相關主張並非有據，難認原告於111年10月31日即已具有111
07 年11月5日就醫時之症狀。

08 (四)聲明：原告之訴駁回。

09 四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
10 為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷一第45至46頁）、
11 復審決定（本院卷一第103至113頁）、原告111年11月3日請
12 假報告、11月10日請假報告、11月29日請假報告、111年12
13 月8日陳述意見書、111年12月26日請假報告、112年1月6日
14 陳述意見書、111年2月21日報告、辭職報告書、111年10月
15 個人出勤統計查詢資料、111年10月差勤及實際處理公務情
16 形暨LINE訊息截圖（本院卷一第137頁、第145至147頁、第1
17 51頁、第157至158頁、第161頁、第171頁、第173至175頁、
18 第245頁、第249頁、第299至357頁）、原告健康存摺之就醫
19 及用藥紀錄（本院卷一第147頁）、原告配偶陳述書（本院
20 卷一第163頁）、○○室111年11月18日函（本院卷一第149
21 至150頁）、○○室二科111年11月8日便簽（本院卷一第247
22 頁）、被告111年12月5日鐵人一字第0000000000號函暨檢送
23 之曠職通知書、111年12月22日函、112年1月5日函暨檢送之
24 曠職通知書、112年2月6日鐵企訊字第0000000000號函、110
25 年7月27日鐵人二字第0000000000號函、112年4月26日鐵人
26 二字第0000000000號函（本院卷一第153至154頁、第155
27 頁、第159至160頁、第167至168頁、第169頁、第263至264
28 頁、本院卷二第31至32頁、第33至34頁）、111年12月10
29 日、112年1月7日、112年12月16日診斷證明書、醫師病情說
30 明補充（本院卷一第165頁、第185頁、第195頁、第197
31 頁）、被告工作規則（本院卷一第116至119頁）、○○室襄

01 助主任公務權責劃分表（本院卷一第139頁）、111年10月18
02 日、10月25日至28日、10月31日（代請假）、11月1日、11
03 月9日、10月21日、111年8月31日LINE訊息截圖（本院卷一
04 第127頁、第129至131頁、第133頁、第135頁、第141至143
05 頁、第359頁、第497頁）、原告111年11月1日預約音樂教室
06 訊息及前往音樂教室路線圖（本院卷一第199至201頁）、11
07 1年1月10日、8月2日、8月30日及9月30日請假LINE訊息截圖
08 （本院卷一第203至207頁）、公務群組請假LINE訊息截圖
09 （本院卷一第251至259頁、第373至384頁）、馨思身心醫療
10 醫療團隊簡介（本院卷一第265至267頁）、心理諮商摘要
11 （本院卷一第297頁）、交通部人事處110年12月30日人台字
12 第0000000000號令（本院卷一第463頁）、國際疾病分類查
13 詢清單（本院卷一第469頁）、國際疾病分類碼及中譯節錄
14 （本院卷一第471至478頁、第515至518頁）、雙和醫院113
15 年9月20日函（本院卷一第539至540頁）、111年10月13日電
16 子郵件、○○室各科電話一覽表（本院卷二第35頁、第37
17 頁）、原告與張君111年10月31日起之LINE訊息截圖（本院
18 卷二第41至49頁），及研習活動工作分配表、活動日程表
19 （本院卷二第67至77頁）等文件可參，自堪認為真正。是本
20 件爭執事項厥為：(一)原告所提證明文件是否符合事後補辦請
21 假手續之要件？是否已完成事後補請假之手續？(二)被告認定
22 原告未依規定事前完成請假手續，且事後補請假之證明文件
23 尚無法連結與當日係因急病或緊急事故而無法出勤處理職務
24 工作之因果關係及必要性，以原處分核予曠職16小時（繼續
25 曠職達2日），有無違誤？

26 五、本院之判斷：

27 (一)本件應適用之法令：

28 1.按服務法第2條第1項規定：「本法適用於受有俸給之文武職
29 公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。」次按同法第13
30 條第4項授權訂定之公務人員請假規則第2條規定：「本規則
31 以受有俸（薪）給之文職公務人員為適用範圍。」另銓敘部

01 107年3月22日部法二字第0000000000號函釋略以：「主旨：
02 囑就公營事業機構所屬公務員兼具勞工身分者，是否適用公
03 務人員請假規則（以下簡稱請假規則）等疑義表示意見一
04 案……。說明：……二、依請假規則第2條規定：『本規則
05 以受有俸（薪）給之文職公務人員為適用範圍。』次依勞動
06 基準法（以下簡稱勞基法）第70條規定，公營事業機構僱用
07 勞工人數在30人以上者，應訂立工作規則並於其中規定休假
08 及請假等事項。第84條規定，公務員兼具勞工身分者，其有
09 關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災
10 害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條
11 件優於本法規定者，從其規定。基上，現行公營事業機構所
12 屬公務員兼具勞工身分者之休假及請假事項，係依據上開勞
13 基法規定擇優定於工作規則中，並有部分公營事業機構擇定
14 比照請假規則，惟並非僅依請假規則相關規定辦理。……」
15 準此，公務人員請假規則並不適用於公營事業所屬公務員兼
16 具勞工身分人員，且（國）公營事業機構應依勞基法第70條
17 之規定訂定工作規則，惟其規定不得違反勞基法規定之最低
18 標準。

19 2.次按服務法第11條規定：「公務員未經機關（構）同意，不
20 得擅離職守；其出差者，亦同。」另勞基法第43條規定：
21 「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之
22 假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機
23 關定之。」同法施行細則第50條規定：「本法第84條所稱公
24 務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派
25 用、聘用、遴用而於本法第3條所定各業從事工作獲致薪資
26 之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休
27 假、安全衛生、福利、加班費等而言。」又依勞基法第43條
28 授權訂定之勞工請假規則第10條規定：「勞工請假時，應於
29 事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或
30 緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇
31 主得要求勞工提出有關證明文件。」及依同法第70條規定授

01 權訂定之被告工作規則第46條規定：「（第1項）本局員工
02 請假，依勞工請假規則規定辦理。（第2項）公務員兼具勞
03 工身分者，其請假於公務人員請假規則有較優規定者，從其
04 規定。」第58條規定：「員工請假時，應於事前按照各業務
05 單位特別規定，親自以口頭或書面，敘明請假理由及日數，
06 並檢附有關證明文件（除生理假外），向直屬主管提出，但
07 遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，員工未經
08 請假，或假滿未經續假，而擅自不上班到工者，均以曠職
09 （工）論。」依前揭規定可知，關於公務員兼具勞工身分者
10 之請假，原則上係依據勞基法之規定，但倘公務員法令關於
11 此部分所定之勞動條件優於勞基法規定者，則從其規定，另
12 依據勞工請假規則及被告工作規則等規定，所屬員工未經機
13 關（構）同意，不得擅離職守；渠等之請假，除有急病或緊
14 急事故，得委託他人代辦或補辦請假手續外，均應於事前按
15 照各業務單位之規定，親自以口頭或書面敘明請假之原因事
16 實，並檢附證明文件，向直屬主管提出申請，並經同意核准
17 後，始得離開辦公處所；倘未依規定程序辦理請假或補請假
18 手續經核准，而有擅離職守之情事，即應予曠職登記。被告
19 工作規則第58條但書固係規定遇有「疾病」或「緊急事
20 故」，即得委託他人代辦請假手續，然衡以該規定既係將
21 「疾病」與「緊急事故」並列，所謂「疾病」解釋上當與
22 「緊急事故」均具緊急且難以預料之性質，難以期待其得事
23 先請假或俟請假核准後再予就醫、處理，始足當之，否則如
24 係一般得以預期或需定期回診之疾病，無礙被告員工事前提
25 出申請時，自應回歸原則性規定，即於事前按照各業務單位
26 之規定，親自以口頭或書面敘明請假之原因事實，並檢附證
27 明文件，向直屬主管提出申請，否則被告工作規則第58條本
28 文規定將形同具文。又另參酌勞工請假規則第10條但書規
29 定，被告工作規則但書所稱之「疾病」解釋上亦應限於「急
30 病」，始符合法體系解釋之一致性，原告於本院審理中主
31 張：依被告工作規則第58條但書規定尚可於事後提出診斷證

01 明缺勤時罹患疾病，不論疾病之種類，只要有疾病就得委託
02 他人辦理請假手續云云，顯非的論，要非可採。

03 (二)原告未依工作規則第58條規定完成請假手續，即擅自不到
04 班，應以曠職論：

05 1.經查，原告原係被告改制前依交通事業人員任用條例任用之
06 ○○室○○○○○○○○專員，為公務員兼具勞工身分者，於
07 111年11月3日辭職生效。原告為被告舉辦○○室暨所屬人事
08 機構111年度研習活動之承辦人，於111年11月1日及2日活動
09 期間未到勤，而於同年11月3日提出請假報告略以：原告前
10 申請於111年11月1日及2日以公假參加研習活動，惟因故無
11 法參加，改用紙本報告申請111年11月1日及2日以婚假方式
12 辦理請假等語（本院卷一第137頁）。科長簽陳意見固以：
13 原告為本研習活動承辦人，卻於10月31日下班後才臨時通知
14 沒辦法參加，且並未面報，而係透過該股同仁轉達，以致於
15 11月1日始輾轉知悉。考量原告係申請婚假，爰勉予同意等
16 語。惟副主任並未簽核，續陳主任核示，經主任簽註意見：
17 理由太簡略，核示應依勞工請假規則等相關規定辦理。致其
18 申請申請未經終局獲准，原告始於111年11月9日提出之修正
19 請假報告首度提及111年10月31日下班時即感受身心狀況明
20 顯不佳，遂以訊息通知活動協辦同仁不克出席研習活動，並
21 請其代向主管報告，惟未敘明請假假別（本院卷一第145
22 頁），僅提供曾於111年11月5日因「重鬱症，單一發作」之
23 個人健康存摺顯示之就醫及用藥紀錄為憑（本院卷一第147
24 頁）；被告○○室嗣以111年11月18日函通知原告提供申請
25 補假之書面佐證資料，以完成事後補辦請假手續（本院卷一
26 第149頁），原告進而於111年11月29日提出請假報告，理由
27 控訴係因遭受職場罷凌導致生病無法上班，經醫院診斷罹患
28 重度憂鬱症等語（本院卷一第151頁），被告經審核後認定
29 原告未提供相關資料足資證明係有急病或緊急事故，不符事
30 後補辦請假手續要件，而以111年12月5日鐵人一字第111004
31 4753號函檢送曠職通知書予原告（本院卷一第153至155

01 頁)；原告於111年12月7日提出申復陳述意見書重申係因罹
02 患重度憂鬱症，無法參加研習活動(本院卷第157頁)，被
03 告復以111年12月22日函再次請原告檢附請假報告及符合
04 「急病」或「緊急事故」之相關證明文件正本(本院卷一第
05 159頁)，原告復於111年12月26日提出報告另主張111年11
06 月1日及2日因憂鬱症發作且適逢生理期，有腹痛、頭暈及嘔
07 吐等症狀，確實無法出勤處理職務，爰申請病假及生理假各
08 1日，因家人於前開日期有重要會議及業務需處理，無法及
09 時帶原告就醫，故於111年11月5日至醫院就醫等語(本院卷
10 一第161頁)，並檢附雙和醫院醫師於111年12月10日開立之
11 診斷證明書影本1紙為證(本院卷一第165頁)。惟被告仍以
12 112年1月5日函檢附被告員工曠職通知單通知原告(本院卷
13 一第167至169頁)，以其補充說明及所提供之資料有前後假
14 別不一，且111年12月26日提出申請病假及生理假各1日之證
15 明，無法連結與研習活動期間係因急病或緊急事故而無法出
16 勤處理職務工作之因果關係及必要性，又原告於111年12月2
17 6日始提出生理假作為補請假事由，仍請檢附具體資料說明
18 無法於當日即時提出之原因。原告乃於112年1月6日提出陳
19 述意見書(本院卷一第171頁)，被告審酌後猶認為原告擔
20 任上開研習活動承辦人，於活動期間未依規定事前完成請假
21 手續，缺勤既已排定並可預見之工作行程，且事後補請假之
22 證明文件尚無法連結與當日係因急病或緊急事故而無法出勤
23 處理職務工作之因果關係及必要性，遂依服務法第11條、勞
24 工請假規則第10條及被告工作規則第58條規定，以112年1月
25 13日原處分，核予原告於111年11月1日及2日曠職16小時
26 (繼續曠職達2日)，經核於法並無違誤，應屬有據。

27 2.原告雖以前開情詞主張未於事前親自向直屬主管敘明請假理
28 由，實係出於不可歸責於其之事由，且事後已委請同事代為
29 請假，並獲科長及副主任同意，被告已違反禁反言原則及誠
30 信原則云云，然查，原告主張直屬主管即科長自111年10月1
31 8日起即將其LINE封鎖乙節，為被告所否認，尚難採認。又

01 縱其所述屬實，衡以原告事前請假之管道並非僅此一途，尚
02 包含LINE公務群組、電話、電子郵件，或透過網路連線自遠
03 端登入差勤系統等，此有被告提供所屬其他員工於公務群組
04 請假之LINE訊息截圖、被告所屬○○室科員於111年10月13
05 日以電子郵件傳送○○室各科電話一覽表予包含原告在內之
06 全體同仁，及差勤電子表單截圖暨112年2月6日鐵企訊字第1
07 120003412號函等（本院卷一第251至259頁、第373至384
08 頁；本院卷二第35頁、第37頁；本院卷一第261至264頁）附
09 卷可按，足見原告如有請假之需求，非不能以前揭任一方式
10 提出申請，且其對於自身差假之申請及取消乙事，與己利害
11 相關，自有自行決定之權限，是其空言主張：伊無管理者權
12 限，無法登入系統管理介面自行取消已在111年10月31日前
13 送出而未批核之假單，另以其他假別申請，致未親自向直屬
14 主管或未先於差勤系統就系爭期間另申請以其他假別請假，
15 實係出於不可歸責於伊之原因云云，殊難認可採。此外，原
16 告固提出與同事張君於111年10月31日之LINE訊息對話截圖1
17 紙（本院卷一第133頁），主張已委請同事代為請假，然實
18 則綜觀原告與張君間於當日之對話內容（本院卷二第41至49
19 頁），可見原告實無一語提及委請張君代為請假之事，至多
20 僅涉及原告因無法出席原承辦111年11月1日及2日之研習活
21 動，故委託張君代為處理活動庶務，及請其代為申請發還退
22 撫等事宜，然面對張君提醒：「您明後天不來的話，還有需
23 要辦理薪資跟一些保險金額的返還，再加上可能被算曠職，
24 您再考慮看看。」等語，仍不為所動地明確表示：「就曠職
25 吧」、「我還是一樣11/3辭職」、「報告吧」、「我沒辦法
26 去」等語，由此益徵原告明知其未事前向直屬長官提出請假
27 申請，縱因病或緊急事故等突發狀況無法到勤，亦應委託其
28 他同仁代為辦理請假手續，否則將被認定為曠職乙節，知之
29 甚明，卻仍執意未假缺勤，委託同仁張君代為向主管報告，
30 實則僅及於通知未能出席活動之意，遲至同年11月3日提出
31 請假報告以婚假方式辦理請假未獲科室主管核准，始於事後

01 主張：原告主觀認知張君所稱之報告即代表「報告請假」云
02 云，又無視單位主管於其請假報告中之前揭簽注意見，其申
03 請並未獲終局核准，僅片面擷取科長及副主任之意見，逕自
04 為前開主張，要非足取。

05 3.承前所述，原告既不符合工作規則第58條本文有關事前請假
06 之規定，業如前述，且為其於本院準備程序中所是認（本院
07 卷一第391頁筆錄），則其主張適用同條文但書委託他人代
08 辦或補辦請假手續之前提，揆諸前開規定及說明，自應以遇
09 有急病或緊急事故之情形，始足當之。是以，原告於同年11
10 月3日提出請假報告徒以婚假方式辦理系爭期間之請假，顯
11 非屬「急病」或「緊急事故」甚明，而與前揭工作規則所規
12 範委託他人代辦或補辦請假手續之要件不符，被告所屬○○
13 室爰陸續以前揭函文通知原告補正遇有急病或緊急事故之證
14 明文件，於法並無不合，原告空言主張：被告僅需審酌請假
15 事由是否為疾病或緊急事故，而與原告申請假別無涉，被告
16 因人設事，要求補正請假手續實具針對性而隱藏其他目的，
17 違反不當連結禁止，逾越法規規定之准假權限云云，僅能認
18 屬其一己主觀法律上之見解，難認有理由。此外，原告固提
19 出雙和醫院醫師於111年12月10日、112年1月7日及同年12月
20 16日開立之數紙診斷證明書影本為證（本院卷一第165頁、
21 第185頁、第195頁），然觀諸其內容所載均至多僅能證明原
22 告於111年11月5日因憂鬱症前往精神科就診，且有情緒不穩
23 已維持數日，並影響工作，經醫囑建議在家休養等情，而尚
24 無法依此證明原告於系爭期間有因急病就醫而無法到勤之情
25 事，又況，倘如原告主張於系爭期間係因重度鬱症單次發
26 作，症狀包含全身疼痛、心情低落、有輕生念頭，不由自主
27 之情緒激動，不適合工作云云，衡諸常情，理應即刻就醫，
28 積極尋求醫療協助，避免病情加重致無可控制，豈會僅因家
29 人業務繁重無法請假（參本院卷一第163頁原告配偶陳述
30 書），或為配合雙和醫院之身心科醫師門診時間（參本院卷
31 一第189至191頁門診時間表）等因素，即阻礙其前往就醫，

01 甚至得於111年11月1日獨自至音樂教室練習爵士鼓，此等各
02 情顯與原告所主張重鬱症發作時之症狀有異，本院自難遽採
03 其提出之診斷證明書所載，逕為其有利之認定。

04 4.再者，關於原告提供之前開診斷證明書內容經本院依職權進
05 一步函詢雙和醫院，經該院以113年9月20日雙院歷字第1130
06 010071號函覆略以：「(一)鬱症/重鬱症均指精神科臨床定義
07 之major depressive disorder，僅是不同年代中文譯各差
08 異，兩者皆為同一診斷。(二)『單次發作』之意義為憂鬱症狀
09 達一定嚴重度且時間超過兩週，診斷書囑言差異，部分是參
10 考葉君（按指原告，下同）要求（列出診斷日期等），部分
11 是提供處置建議，本就會隨當天就醫狀況斟酌調整。(三)葉君
12 當天就醫時評估確有明確鬱症症狀，包含憂鬱情緒，缺乏動
13 力，難以維持專注、疲累、無助無望感、失眠、負面自殺自
14 傷意念等。(四)憂鬱症狀目前醫學上多半僅能以臨床互動問診
15 得知，並無有效儀器檢測工具，『已維持數日』依據主要參
16 考過往病歷，葉君自身陳述並比對日常生活和工作能力之減
17 損狀況綜合判斷。(五)葉君自110年6月21日即於本院精神科門
18 診開始就醫治至今並有規律服用藥物，雖然病情加重時仍未
19 達緊急安置或強制住院條件，但確有相當之自我傷害風險，
20 當下評估以藥物使用作為主要症狀緩解策略。(六)葉君自110
21 年6月21日起即有本院診斷憂鬱症之門診紀錄，……葉君即
22 表示因工作壓力而出現憂鬱情緒與睡眠障礙等情形。」等語
23 （本院卷一第539至540頁），足見原告自111年1月起任職於
24 被告前，即因罹患憂鬱症經雙和醫院診斷且規律用藥至今，
25 得以藥物作為主要症狀緩解之策略，原告於111年11月5日就
26 診時雖經檢查發現鬱症單次發作之症狀「已維持數日」，然
27 因尚乏有效儀器得以精確檢測，臨床上仍主要仰賴互動問診
28 及原告自身陳述等綜合判斷，故所謂「已維持數日」尚難以
29 精確認定前開病症開始發作之時間，自難以依此逕推認原告
30 於111年11月1日起即有因鬱症發作之突發狀況致須委託他人
31 代辦或補辦請假手續之情事，遑論原告除就醫外，亦已有定

01 期服用藥物作為症狀緩解之方法，是其片面擷取診斷證明書
02 之內容主張其因111年10月31日遭受主管之言語霸凌倍感壓力
03 而重鬱症發作，已達急病程度而無法出勤處理職務云云，
04 本院自難率予採認。

05 5.末以，原告雖另執雙和醫院之前揭函復提及「單次發作之意
06 義為憂鬱症狀達一定嚴重度且時間超過兩週」等語，以其於
07 111年11月5日就診時，既經精神科醫師係診斷為「重鬱症，
08 單次發作」，故得據以推論原告在就診日11月5日往前回溯
09 至少2週之時間開始，即持續有前述症狀云云，然倘如原告
10 主張重度鬱症單次發作時，可能症狀包含全身疼痛、心情低落、
11 有輕生念頭，不由自主之情緒激動，無法出勤處理職務，
12 且其自111年10月22日前即有重鬱症單次發作之情形，
13 就此與其111年10月個人出勤統計查詢資料對照以觀（本院
14 卷一第249頁），卻顯示原告於111年10月26日、同年月31日
15 均仍可正常出勤等情，顯相齟齬。又況，縱認原告主張自11
16 1年10月22日前即已有重鬱症單次發作之症狀等語屬實，由
17 此反適足以證明原告對於其在系爭研習活動期間前因重鬱症
18 發作可能影響工作乙節，早已知悉，應屬一般得以預期及需
19 定期回診之疾病，無礙其事前向直屬主管提出申請，惟其卻
20 捨此而不為，不僅未於事前請假，事後復經被告多次以函文
21 通知其檢附符合「急病」或「緊急事故」之相關證明，原告
22 始於111年12月26日提出報告另主張111年11月1日及2日因憂
23 鬱症發作屬「急病」且適逢生理期，爰申請病假及生理假各
24 1日。被告審酌後猶認為，原告擔任上開研習活動承辦人，
25 於活動期間未依規定事前完成請假手續，缺勤既已排定並可
26 預見之工作行程，且事後補請假之證明文件顯示於系爭期間
27 均無及時就醫之紀錄，且於事發後多日始變更為申請生理
28 假，尚無法連結與當日係因急病或緊急事故而無法出勤處理
29 職務工作之因果關係及必要性，而無從准其補辦請假手續，
30 尚無違反經驗法則。故被告以112年1月13日原處分核予原告
31 於111年11月1日及2日曠職16小時（繼續曠職達2日），經核

01 亦無原告主張誤認法規而違反依法行政原則、裁量怠惰或未
02 依職權調查證據等違法瑕疵。

03 六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，本件被告依據原告所
04 提供之請假證明文件，認定其未依規定事前完成請假手續，
05 且事後補請假之證明文件，尚無法連結與當日係因急病或緊
06 急事故而無法出勤處理職務工作之因果關係及必要性，致無
07 法完成事後補請假手續，遂依服務法第11條、勞工請假規則
08 第10條及被告工作規則第58條規定，以112年1月13日原處分
09 核予原告於111年11月1日及2日曠職16小時（繼續曠職達2
10 日），於法無違，復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請
11 撤銷復審決定及原處分，為無理由，應予駁回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳
13 加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影
14 響，爰不逐一論述，附此指明。

15 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
16 前段，判決如主文。

17 中 華 民 國 114 年 3 月 6 日

18 審判長法官 陳心弘

19 法官 畢乃俊

20 法官 鄭凱文

21 一、上為正本係照原本作成。

22 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
23 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
24 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
25 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
26 繕本）。

27 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，
28 逕以裁定駁回。

29 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
30 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
31 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。	

中 華 民 國 114 年 3 月 6 日

書記官 高郁婷