臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@110年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年10月7日辯

原　　告　廖俊銘

訴訟代理人　吳秀菊　律師

被　　告　交通部臺灣鐵路管理局臺中工務段

代　表　人　朱我帆

訴訟代理人　王德凱　律師

上列當事人間因懲處事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國110年4月6日110公審決字第000106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、爭訟概要：

緣原告原係交通部臺灣鐵路管理局（下稱臺鐵局）臺中工務段（下稱臺中工務段）技術佐資位技術助理，原派彰化工務分駐所（下稱彰化分駐所）北彰化道班服務，於民國110年2月1日改派該段大甲工務分駐所甲南道班服務。被告110年1月19日中工人字第1100000474號令（下稱原處分），審認原告：㈠於公務群組公然侮辱該班（北彰化道班）幹部，造成其威信受損，言行欠妥並有違公務倫理；㈡原排定查道卻臨時於109年12月13日23時11分左右於通訊軟體LINE「北彰化道班」之公務群組（下稱系爭LINE群組）請病假，聯繫不週交班不清，查道執行不力，依交通事業鐵路人員獎懲標準表（下稱鐵路人員獎懲標準表）第7點第51款規定，核予其記過1次之懲處。原告不服，

於110年2月5日提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）以110年4月6日110公審決字第106號復審決定（下稱復審決定）駁回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原告依公務人員保障法第72條、行政訴訟法第4條、第118條、第136條、公務人員懲戒法第1條、第2條、第18條、公務人員請假規則第11條、行政程序法第39條，原告受記過之原懲戒處分，影響原告身分權益至巨，是原告實有必要提起本件訴訟。

2.原處分屬違法且不當，應予撤銷：

⑴依原告之經歷及現職（任免及銓敘審定）及考績表，可知原告所言非虛，僅因原告受職場霸凌而被懲戒之系爭記過處分而有生涯上之污點，原告實不能甘服。

⑵原告因急病身體不適，當晚以通訊軟體LINE向系爭LINE群組領班請病假，符合公務人員請假規則第11條規定，當時領班亦同意原告之請假。惟被告以原告請假時出言不遜為由而予原告記過處分，因原告個性率真，縱有情緒化亦屬急病時情緒發言，係個性使然，並不符合記過處分之事由。

⑶被告予原告記過處分時竟未依行政訴訟法第39條及第102條予原告陳述意見之機會，被告未依法定程序而逕為原告系爭記過處分，屬無效之行政處分。

3.原告任職屬於被告單位內，被告無故於1個月內將原告前後調職2單位（機匠房、甲南道班），佯意以原告警惕反省云云，竟就前開事件，原告再受被告原處分核定原告系爭記過1次。被告聲稱上開行政處分之法令依據為鐵路人

員獎懲標準表，囊括事由屬裁量事項，惟公務員懲戒處分非屬裁量處分，且此辦法逾越公務人員懲戒法規定，是被告對於原告之不友善亦為明顯。復原告已合法請病假，並經領班知悉且核准，原告本無上開辦法內之「怠忽職責或違反服務規定」情節，且無被告所指控之「聯繫不周交班不清，查道執行不力」情事，又原告於生病中不妥發言亦非屬違反服務規定情節較重者之情況，是原懲戒行政處分並無理由，應予撤銷。

㈡聲明：

復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原告服務於北彰化道班期間，原排定應於109年12月14日（星期一）擔任北彰化道班日跨一（按：即星期日跨星期一）徒步路線巡查人員。然於109年12月13日（星期日）23時11分許，在原定應排班時間不到1小時前，原告為向其直屬主管即技術領班黃崇倫（以下稱黃領班）請病假，於系爭LINE群組傳送：「我今天請病假，我身體不舒服如有不爽找我談」等語，經黃領班於同日23時30分許回覆表示，如果臨時請病假希望原告可以趁早說明，以利安排接替人力等語，原告嗣於同日23時55分起陸續於系爭LINE群組傳送「@○○所以你有意見」、「不爽找我瞧」、「@○○領班很大喔，有種把我打丙的，笑你也沒辦法」、「請病假還要經過你安排」、「你是什麼東西」、「關我屁事」「領班很大？」「不要找我搞喔」、「全分駐所不好待」、「我準備好了」、「沒在怕吧」、「要找去找你」、「跟鱉三一樣」、「讓我看的起嗎吧」、「你可以導到工務

處，還是局裡，我等你，沒在怕」等涉及恐嚇及侮辱之文字，並於同年月14日0時16分逕自退出系爭LINE群組。因此，原告於109年12月14日並未依原定排班進行查道作業，彰化分駐所不得不臨時改派他人代替原告進行當天查道作業。

2.原告前揭言行顯屬不當，且可能已涉及不法，經同仁反應後，被告工務段段長嗣將原告此等行為移請考成委員會（下稱考成會）審議，經考成會於110年1月13日110年度第6次考成會會議進行討論，認原告於系爭LINE群組公然侮辱黃領班，已造成幹部威信受損；又其原訂109年12月14日0時查道，卻臨時於前1日23時11分許於系爭LINE群組請病假，過於草率隨意，有查道執行不力之情事，據以認原告之違失已符合交通事業人員考成條例（下稱考成條例）第8條第2項授權訂定之鐵路人員獎懲標準表第7點第51款規定，決議核予原告記過1次之懲處。依此，被告嗣以核予原處分。

3.交通部臺灣鐵路管理局工作規則（下稱臺鐵局工作規則）第58條、臺鐵局工務處各段（隊）夜班制員工夜間出勤注意事項第6點規定遇有疾病或緊急事故時，得委託同事或他人代辦請假手續。原告請假時與原定排班時間相距已不到1小時，其黃領班於同日23時30分許於該群組回覆表示，如果臨時請病假希望原告可以趁早說明，以利安排接替人力等語（否則若僅1人執行查道作業，顯不符合前揭安全衛生工作守則規定，可能造成嚴重之工安風險）。原告似就前揭請假規定有所誤會，於原告退出系爭LINE群組前，原告並未確認是否有人同意為其代辦請假手續，然因原告於事後已檢附翌日前往診所就診之收據影本，臺中工務

段認其確有於翌日因病就醫之事實，故就其請假程序從寬認定，並未將原告以曠職論處。原告此次在系爭LINE群組請病假之過程中，除言行欠妥並有違公務倫理外，其於留言「你可以導到工務處，還是局裡，我等你，沒在怕」後，即逕自退出於系爭LINE群組，致被告或其主管於原告臨時請病假之聯繫程序中，無法於原本工作聯絡所用之系爭LINE群組持續與原告聯繫。就此，原處分於獎懲事由欄記載：「⑴於公務群組公然侮辱該班幹部，造成其威信受損，言行欠妥並有違公務倫理；⑵原排定查道卻臨時於109年12月13日23時11分左右於群組請病假，聯繫不週交班不清，查道執行不力。」等語，除載明係以原告前揭言行欠妥並有違公務倫理為懲處事由外，另記載「原排定查道卻臨時於109年12月13日23時11分左右於群組請病假，聯繫不週交班不清，查道執行不力」等語，要係敘明原告於臨時請病假之程序中逕自中斷聯繫之行為有所不當，亦有聯繫不週交班不清，查道執行不力之情事，非謂原告不得依法請病假。

4.公務員服務法第2條、第5條規定，屬官有服從之義務、不得有足以損失名譽之行為，又依臺鐵局各段、廠、所、隊、中心員工服務手冊（下稱臺鐵局員工服務手冊）中之相關規定，技術領班於路線現場領有領班工作津貼並附有帶班權責，其屬官有服從之義務。簡言之，被告固未將原告以曠職論處，然因原告在系爭LINE群組請病假之聯繫過程中，另「公然」傳送前揭涉及向其領班「恐嚇」及「侮辱」之文字，使其黃領班之領導威信受損，認原告言行欠妥並有違公務倫理，其「違反服務規定」之事證明確且情節較重，被告本於行政監督權之作用，依考成條例對原告為

記過1次懲處，應屬適法。

5.原告主張被告依考成條例對原告所為「記過」處分，屬公務人員懲戒法所規範之懲戒處分，應依公務人員懲戒法之規定給予原告陳述意見的機會云云：

⑴「考成條例」與「公務人員懲戒法」均屬中央法規標準法第2條所規定之「法律」，兩者於我國法制並無法律位階上下之別；原告稱公務人員懲戒法與考成條例本質上即為上位法與下位法之關係云云，顯屬誤會。

⑵公務人員保障法第25條所稱行政處分，過去受司法院多號解釋影響，保訓會向以有改變公務人員之身分或對公務員權利或法律上利益有重大影響之人事行政行為，或基於公務人員身分所產生之公法上財產請求權遭受侵害者為限。然查，司法院釋字第785號解釋意旨略以：公務人員保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。據此，保訓會依司法院釋字第785號解釋意旨，通盤檢討公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，就公務人員對於機關作成之記1大過、記過、申誡及記1大功、記功、嘉獎等獎懲結果，認屬行政處分，對該等處分不服者，均改依公務人員保障法所定復審程序請求救濟。如前所述，原告不服被告對其記過之原處分，於110年2月5日經由被告向保訓會提起復審，經保訓會審議後，以復審決定駁回原告之復審，原告不服，提起本件訴訟。依此，原處分係就原告有違公務倫理之不妥言行，由被告本於行政監督權之作用，依考成條例對原告所為之「懲處」；此等被告工務

段依考成條例對原告所為「記過」之「懲處」，固經保訓會依司法院釋字第785號解釋意旨，認屬行政處分，原告因而得向保訓會請求復審，並提出本件行政訴訟，但原處分之法律性質仍屬「懲處」而非公務員懲戒法之「懲戒」。故本事件為原告依公務人員保障法對懲處處分之救濟，並非依公務員懲戒法所為之救濟，故原告主張原處分為懲戒處分，顯有誤會。

⑶又按考成條例第15條第2項，就考成條例事件而言，行政程序法應屬此類事件之普通法，而考成條例則屬此類事件之特別法；依前揭考成條例之規定，除對於擬免職之處分應給予受處分人陳述及申辯機會外，如屬其餘懲處，並無應給予受處分人員陳述及申辯機會之規定，此乃立法形成自由之範疇，則機關擬予免職以外之懲處者，縱未給予受處分人陳述及申辯機會，自不能謂有違反法定必要程序之瑕疵。

⑷且按「有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：……五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。……」，行政程序法第103條第5款定有明文。被告對於原告懲處之基礎事實明確，並無非經當事人陳述意見不能釐清查明之情形，原告以原處分作成前，未通知其陳述意見為由，即指摘其具有應予撤銷之程序瑕疵，自非可採。被告斟酌原處分之基礎事實明確，則被告於作成原處分前，雖未給予原告陳述意見之機會，尚與正當法律程序無違。

6.此外，原告謂其遭到職場霸凌云云，然其所述情節要係對於未能如願調動職務之質疑，實難逕認有原告所謂「職場霸凌」之情事。且如前所述，本件係因原告臨時以系爭LI

NE群組請病假，然於聯繫過程中另傳送前揭涉及向其領班恐嚇及侮辱之文字，又逕自退出於系爭LINE群組，被告認原告此等言行欠妥，有違公務倫理，且對當時即將開始之查道作業產生影響，本於行政監督權之作用，依考成條例對原告所為之合理懲處，故無論原告謂其遭到職場霸凌是否可採，均與本件訟爭無涉，併予敘明。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：被告以原處分核予原告記過1次之懲處，是否適法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳明在卷，並有系爭LINE群組對話紀錄截圖（乙證6）、彰化分駐所109年12月14日報告、查道紀錄表（甲證11）、原處分（甲證6）、復審決定書（甲證7）附卷可稽，應堪認定（甲證6、7、11、乙證6，本件判決相關證據之編號詳附表）。

㈡被告以原處分核予原告記過1次之懲處，應屬適法：

1.應適用的法令：

⑴公務員服務法第2條、第5條、第22條。

⑵考成條例第8條、第15條第2項。

⑶鐵路人員獎懲標準表第7點第51款。

⑷臺鐵局工作規則第58條、第77條。

⑸臺鐵局工務處各段（隊）夜班制員工夜間出勤注意事項第6點。

⑹臺鐵局辦事細則第24條。

⑺臺鐵局落實職務代理人制度管控措施第3點。

⑻行政程序法第39條、第102條（詳附錄）。

2.按司法院釋字第785號解釋文：「本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。中華民國92年5月28日修正公布之公務人員保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟，與憲法第16條保障人民訴訟權之意旨均尚無違背。」其解釋理由書亦闡明：「一、系爭規定與憲法保障訴訟權之意旨尚無違背憲法第16條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利。基於有權利即有救濟之憲法原則，人民權利遭受侵害時，必須給予向法院提起訴訟，請求依正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會，不得僅因身分之不同，即予剝奪（本院釋字第784號解釋參照）。行政訴訟法於87年10月28日全文修正公布（自89年7月1日施行）時，第2條特別規定：『公法上之爭議，除法律別有規定外，得依本法提起行政訴訟。』乃公法上爭議之訴訟救濟之概括保障規定，明定公法上爭議，除法律另設訴訟救濟途徑者外，均得依行政訴訟法提起行政訴訟，俾符合有權利即有救濟之憲法原則。……公務人員與國家間雖具有公法上職務關係，但其作為基本權主體之身分與一般人民並無不同，本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，

自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。……是同法（公務人員保障法）第77條第1項所稱認為不當之管理措施或有關工作條件之處置，不包括得依復審程序救濟之事項，且不具行政處分性質之措施或處置是否不當，不涉及違法性判斷，自無於申訴、再申訴決定後，續向法院提起行政訴訟之問題。」故據此，倘服務機關所為之管理措施或處置已具行政處分性質，依有權利即有救濟之憲法原則，應得提起相應之行政訴訟。

3.次按，考績評定有判斷餘地適用，考績評定是否以及何等範圍內得受司法權之審查，我國學說與實務向來採權力分立原則下之功能法觀點，認為由於考績評定涉及高度屬人性之評價，且因需長時間之行為觀察，始得以形成印象，故應由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主管或是機關首長進行考核，始屬功能最適。反之，法院在組織、權限及功能上，因事實上無法長時間觀察受考人，進而對其工作表現及態度產生評價性之觀感與印象，自難代替行政機關而自為決定，亦難以重建判斷情境，完全掌握機關首長之思維脈絡以及評價基準。類此考評工作，因具高度屬人性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，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等，是公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與綜合評價。故公務人員之平時成績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘地。苟其判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，行政法院審查時應予適度尊重，而採取較低審查密度。是參酌司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由意旨，足見人事主管機關對於所屬公務人員所為考績、平時成績考核之核定，具有專業判斷餘地（最高行政法院109年度判字第657號判決意旨參照）。

4.又按，考成條例第11條第1項第2款第9目所謂「破壞紀律，情節重大」，乃屬不確定法律概念，法律之構成要件採用不確定法律概念時，行政機關須就特定具體事件，經由解釋、論證、評價、涵攝之過程，而適用不確定法律概念作成決定，人民對行政機關根據不確定法律概念所作成之行政決定，提起行政爭訟時，行政法院應審查該決定之合法性。雖不確定法律概念，如存有多數皆為可接受之決定可能性時，基於憲法之功能分配，行政法院之審查範圍僅能審查行政機關之決定是否合法，而非以本身之見解取代行政機關之判斷，此乃尊重行政機關之判斷餘地問題，然就行政機關法律解釋是否正確、事實認定有無錯誤、是否遵守有關程序規定，是否根據與事件無關之考量觀點、是

否遵守一般之評價標準，行政法院仍得予審查。是本件中之平時考核依鐵路人員獎懲標準表規定內容可知，其各項獎懲事由涉及鐵路人員之日常工作與差勤事項，亦涉及高度屬人性之評價，應承認行政機關就此等事項之決定，具有專業判斷餘地。

5.經查，原告於109年12月13日（星期日）23時11分許向其直屬主管即黃領班提出請假申請，在系爭LINE群組傳送：「我今天請病假，我身體不舒服，如有不爽找我談」，經黃領班於23時30分許回覆表示，如果臨時請病假希望原告可以趁早說明，以利安排接替人力等語。原告復於23時55分起陸續傳送：「@○○所以你有意見」「不爽找我瞧」「@○○領班很大喔，有種把我打丙的，笑你也沒辦法」「請病假還要經過你安排」「你是什麼東西」「關我屁事」「跟鱉三一樣」「讓我看的起嘛吧」「你可以導到工務處，還是局裡，我等你，沒在怕」等語，並於同年月14日0時16分退出群組（乙證15）。彰化分駐所109年12月14日路線巡查記事表記載，當日因原告並未進行查道作業，乃由臺中工務段服務佐理周仁煌接替進行；並以同日報告，除敘明原告於系爭LINE群組之不當言詞外，並指其於退出系爭LINE群組前，前後去電2次，以三字經、五字經辱罵黃領班，電話背景卻有他人在KTV唱歌，嚴重懷疑其請假之真實性，若不妥善處理，恐影響主管威信致無法帶班。案經臺中工務段段長乙○○（甲章）核示，移請考成委員會（以下簡稱考成會）審議。此有上開北彰化道班通訊軟體LINE對話紀錄截圖（乙證6、乙證15，本院卷1第129-132頁、第277頁）、彰化分駐所109年12月14日報告（乙證16）及路線巡查紀錄表（甲證11）等影本附卷可稽。

6.次查，被告110年1月13日110年度第6次考成會會議審議原告前開違失案，以原告於系爭LINE群組公然侮辱黃領班，已造成幹部威信受損；又原告原訂109年12月14日0時查道，卻臨時於前一日夜間23時11分許於群組請病假，過於草率隨意，經審酌本件事實發生原因、動機及影響，認有查道執行不力之情事，依鐵路人員獎懲標準表第7點第51款規定，決議予其記過1次之懲處，此有被告110年1月13日考成會會議紀錄及人事室同日簽影本附卷可稽。

7.又查，依臺鐵局工作規則第58條等臺鐵局各級人員請假及職務代理規定，原告如因病無法親自辦理請假手續，得委託同事或請他人代辦請假，且應將其工作及持有之資料交代清楚，以利機關後續人力安排。原告於109年12月14日擔任北彰化道班日跨一路線徒步巡查人員，於同年月13日23時11分許，在北彰化道班之公務群組提出病假申請，未就同年月14日已排定之查道作業向黃領班進行說明，旋即於當日凌晨0時16分退出公務群組（乙證15），是原告臨時請假，且對所掌工作交待不清，核有怠忽職責情事，亦堪認定。而公務群組乃為傳遞公務訊息使用，原告身為臺鐵局員工，本應服從主管人員之調度、指揮、監督，不得推諉或違抗，卻於多數人得共見共聞之公務群組內，以前開不雅用語公開指責羞辱黃領班，而不配合調度、指揮、監督，即非妥適，核其不檢行為已違反公務倫理及臺鐵局工作規則第77條規定，是被告綜合考量原告上揭情事及具體優劣事蹟，裁處記過1次之懲處處分，其判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，被告並未違反相關法治國家應遵守之原理原則，自具判斷餘地，故原處分以不配合

調度及怠忽職責，影響即將開始之查道作業之事由裁處記過1次（丁證1），應認原處分尚屬妥適。至原告嗣後雖提出109年12月14日林永大耳鼻喉科診所診斷證明書（甲證3），以證明其係因病並非無故無法執行職務，且稱以往請假只需告知即可無需交待後續事項及被告本即有不佳之態度、直接之口氣之溝通企業文化云云，惟查，原告確實未就同年月14日已排定之查道作業向黃領班進行說明清楚，並立即於當日凌晨0時16分退出公務群組，是原告臨時請假，且對所掌工作交待不清，核有怠忽職責情事，是其仍難脫其工作交待不清之違失責任，被告依鐵路人員獎懲標準表第7點第51款，怠忽職責、違反服務規定，情節較重者之規定，核予其記過1次之懲處，核屬於法有據。是原告因自身情緒問題，未能對所掌工作完整交待，即以退出公務群組方式，臨時請假，原告之主張，尚無可採。

8.原告又主張原處分並未給予陳述意見之機會僅聽片面之詞未為詳實調查應予撤銷云云，惟依臺鐵局工作規則第58條等臺鐵局各級人員請假及職務代理規定，原告如因病無法親自辦理請假手續，得委託同事或請他人代辦請假，且應將其工作及持有之資料交代清楚，以利機關後續人力安排。經查，原告於109年12月14日擔任北彰化道班日跨一路線徒步巡查人員，於同年月13日23時11分許，在北彰化道班之公務群組提出病假申請，未就同年月14日已排定之查道作業向黃領班進行說明，旋即於當日凌晨0時16分退出公務群組（乙證15），是原告臨時請假，未清楚交接工作內容，且又於系爭LINE群組公然侮辱黃領班，此均有系爭LINE群組擷圖可證（乙證15），且為原告所不否認，足見原處分所根據之事實，客觀上明白足以確認，則被告於作

成原處分前，雖未給予原告陳述意見之機會，依行政程序法第103條第5款規定，尚難指為違法。是原告指摘原處分違反行政程序法第102條規定之主張，並不可採。

9.原告又指稱因此事件已受109年考績乙等之不利益，被告竟再以同一理由核予記過1次處分，有重複評價之疑慮云云。按所謂重複評價禁止原則係指對於已經立法者考量並賦予特定法律效果之情況，禁止重疊評價，其相近似概念有一事不二罰原則及禁止雙重追究原則，亦即對行為人之相同違法行為事實，不許多次追究處罰，而造成顯失均衡之過度評價而言。惟年終考績乃對於公務人員當年度關於工作、操行、學識及才能等方面之平時表現予以總評價，平時考核獎懲為考績評定分數之重要依據，為公務人員考績法第13條第1項所明定。故被告依鐵路人員獎懲標準表第7點第51款規定，決議予原告就本次事件記過1次之懲處，係屬平時考核獎懲，而該平時考核獎懲本為考績評定分數之重要依據，至於原告年終考績係被告對於原告當年度關於工作、操行、學識及才能等方面之平時表現予以總評價，是並無違反重複評價禁止原則之情事，原告之主張並不可採。

10.綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。被告因審認原告公然侮辱黃領班，已造成幹部威信受損且對所掌工作交待不清，核有怠忽職責情事，核未逾越判斷餘地，認事用法俱無違誤，復審決定予以維持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　28　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　劉　錫　賢

法　官　楊　蕙　芬

法　官　林　靜　雯

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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.上訴人或其法定代理人具備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　　110　　年　　11　　月　　5　　日

書記官　李　孟　純

本判決引用的相關條文

【公務員服務法】

第2條

長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。

第5條

公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩及冶遊、賭博、吸食煙毒等足以損失名譽之行為。

第22條

公務員有違反本法者，應按情節輕重分別予以懲處；其觸犯刑

事法令者，並依各該法令處罰。
【交通事業人員考成條例】
第8條
（第1項）交通事業人員除專案考成外，遇有足資鼓勵之事蹟或徼誡之行為時，應隨時予以獎懲。平時考核之獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。於年終考成時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考成應列丁等或不滿六十分。
（第2項）前項平時考核之獎懲標準表，由各事業機關（構）擬訂，報交通部核定，並送銓敘部備查。
第15條第2項
考成委員會對於考成案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。對於考成擬予免職人員，除法律另有規定外，於處分前並應給予受處分人員陳述及申辯之機會。
【交通部臺灣鐵路管理局工作規則】
第58條
員工請假時，應於事前按照各業務單位特別規定，親自以口頭或書面，敘明請假理由及日數，並檢附有關證明文件，向直屬主管提出，但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續……。
第77條
員工應遵守之紀律如左：……二、服從主管人員之調度、調派、指揮、監督……，員工不得推諉或違抗。
【交通部臺灣鐵路管理局工務處各段（隊）夜班制員工夜間出勤注意事項】
第6點

其他注意事項：……㈡遇假日（例假日）24:00後跨週一之班次，為免00:00後刷卡計入遲到，得提早刷上班卡以避免遲到，惟未達24:00前不得指派工作。……㈧請假……應事先辦妥請假手續，因特殊情況未及或無法親自辦理者，應委託同事或請他人代辦請假，受託者應即代辦請假手續。

【交通部臺灣鐵路管理局辦事細則】

第24條

本局各級人員因故不能執行職務或請假時，應依規定指定適當人員代理其職務。

【交通部臺灣鐵路管理局落實職務代理人制度管控措施】

第3點

被代理人須先行將其工作及持有的資料交代清楚，並對代理人負業務指導之責，其因交待不清以致耽誤者，被代理人應自行負責……。

【行政程序法】

第39條

行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

第102條

行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。

附表、證據編號對照表

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼

（續上頁）

甲證1	原告公務人員履歷表	本院卷1	P27-28
甲證2	原告經歷及現職（任免及銓敘審定）及考績表	本院卷1	P29-57
甲證3	診斷證明書	本院卷1	P59
甲證4	交通部臺灣鐵路管理局所為「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」	本院卷1	P61
甲證5	原告請求調職報告書	本院卷1	P63
甲證6	原處分-交通部臺灣鐵路管理局臺中工務段110年1月19日中工人字第1100000474號令	本院卷1	P77
甲證7	公務人員保障暨培訓委員會復審決定書-110公審決字第106號	本院卷1	P81-93
甲證8	通訊軟體LINE-甲南助勤班群組內部截圖	本院卷1	P171
甲證9	被告機關內部109年12月白板照片	本院卷1	P173

（續上頁）

甲證10	原告差勤電子表單系統截圖	本院卷1	P175
甲證11	查道紀錄表	本院卷1	P179
甲證12	通訊軟體LINE-被告機關之內部群組截圖數份	本院卷1	P187-189
甲證13	原告108、109年度考核表	本院卷1	P247-249
甲證14	中山醫學大學附設醫院診斷證明書	本院卷1	P257
甲證15-1	公務人員保障暨培訓委員會104年1月22日公保字第0000000000號函文	本院卷1	P295-297
甲證15-2	公務人員保障暨培訓委員會106年7月21日公保字第106160277號函文	本院卷1	P299-301
甲證16	公務人員保障暨培訓委員會110年1月29日公保字第0000000000號函文-審理保障事件撤銷決定情形分析資料	本院卷1	P303-403
甲證17	通訊軟體LINE-北彰化道班-被告機關內部群組截圖	本院卷1	P405

（續上頁）

甲證18	原告110年度數位學習時數認證書	本院卷1	P469-477
甲證19	交通部臺灣鐵路管理局臺中工務段110年7月14日中工人字第1100006124號令-原告獲得嘉獎一次之證明	本院卷1	P479-483
乙證1	交通部臺灣鐵路管理局臺中工務段96年9月18日中工人字第0960003680號通知書	本院卷1	P121-122
乙證2	原告考試院考試及格證書	本院卷1	P123
乙證3	交通部臺灣鐵路管理局臺北工務段104年5月6日北工人字第1040006167號令	本院卷1	P124
乙證4	109年12月21日109年度跨所人力調整會議紀錄及簽到簿	本院卷1	P125-126
乙證5	交通部臺灣鐵路管理局臺中工務段調動110年1月14日中工人調字第0000000000號通知書	本院卷1	P127
乙證6	通訊軟體LINE「北彰化道班」之	本院卷1	P129-132

（續上頁）

	公務群組留言訊息		
乙證7	交通事業鐵路人員獎懲標準表	本院卷1	P133-144
乙證8	交通部臺灣鐵路管理局各段、廠、所、隊、中心員工服務手冊中之相關規定	本院卷1	P155-157
乙證9	交通部臺灣鐵路管理局工作規則第58條	本院卷1	P211-212
乙證10	交通部臺灣鐵路管理局工務處各段（隊）夜班制員工夜間出勤注意事項	本院卷1	P213-214
乙證11	交通部臺灣鐵路管理局安全衛生工作守則	本院卷1	P215-220
乙證12	交通部臺灣鐵路管理局106年4月20日鐵人二字第1060012658號令	本院卷1	P223
乙證13	原告於109年12月14日前往診所就診之收據	本院卷1	P221
乙證14	交通部臺灣鐵路管理局106年4月20日鐵人二字第1060012658號令	本院卷1	P223

（續上頁）

乙證15	通訊軟體LINE「北彰化道班」之公務群組訊息彩色擷圖	本院卷1	P277
乙證16	彰化分駐所於109年12月14日提出內部書面報告	本院卷（不可閱覽）	
乙證17	110年1月13日考成會簽到簿及會議紀錄	本院卷（不可閱覽）	
丁證1	110年7月13日準備程序筆錄	本院卷1	P267-272
丁證2	110年8月10日準備程序筆錄	本院卷1	P449-453
丁證3	110年10月7日言詞辯論筆錄	本院卷2	P27-33