高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第339號
民國113年5月16日辯論終結

原　　告　蔡宗翰

訴訟代理人　黃信豪　律師
　　蔡文健　律師
被　　告　臺南市政府警察局第六分局

代　表　人　林獻力
訴訟代理人　張志文

上列當事人間考績事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年7月11日112公審決字第351號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

行政法院基於憲法公平審判原則，應採取妥適有效之措施，平衡上訴人因閱卷範圍受限制所生辯論權之不利益，始得採為裁判基礎（最高行政法院109年度判字第210號、110年度上字第311號判決意旨參照）。本件據為判決基礎之資料均已依行政訴訟法第95條第1項規定編為卷宗，且可隨時供當事人閱覽，並未有閱卷範圍受限制而對當事人辯論權造成不利益之情形，先予敘明。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告係被告所屬鹽埕派出所（下稱鹽埕派出所）警員，經被告民國112年4月28日南市警六人字第0000000000號考績

（成）通知書（下稱原處分），核布其111年年終考績考列乙等。原告認其111年間有記功1次及嘉獎56次，應加計59分，但年終考績僅有79分，應有出於與事務無關之考量，而條件類似之其他同事皆獲考績甲等，原處分顯與平等原則相違。原告不服原處分，提起復審，經復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、鹽埕派出所主管徐銘穎於被告111年度第2次考績委員會（下稱考績會）會議稱：「本所考核年終考績的方次，為考量功獎數及同仁對於交辦事項的配合度，當然刑案的偵辦、交通案件的取締及為民服務等案件也是考量重點。」原告於111年間共有記功1次及嘉獎56次，考績應加計59分。而原告於111年度取締之交通案件共計97件，交通取締分數為1,183分，於鹽埕派出所屬第5名之績效；原告於111年間刑事案件主動查獲之件數為4件、民眾報案件數為1件，公共危險主動查獲件數為1件、交通肇事件數為2件、告訴乃論案件主動偵查件數為0件、民眾提供對象件數為1件，於鹽埕派出所屬第8名之績效。且原告對於上級交辦之勤、業務，均能依限完成，並無遲、延誤之情事。鹽埕派出所111年度總考核人數28人，其中考核甲等19人，乙等為9人，然以原告前開獎勵紀錄及排名，殊難推論原告考核乙等之結論，故可合理懷疑單位主管有出於與事務無關之考量，復審決定未見及此，依法應予撤銷。

2、任職於被告而獎懲紀錄與原告類似之其他員警，皆獲得考績甲等，原處分顯與平等原則相違，依最高行政法院107年度判字第118號判決意旨，原處分及復審決定均應撤銷。

(二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、原告111年獎勵計有嘉獎56次、記功1次，無遲到、早退或曠職紀錄，亦無請事假、病假之情事，固符合公務人員考績法(下稱考績法)施行細則第4條第1項第1款第3目及第2款第1目、第6目所定得考列甲等之條件，惟符合該條件者，僅得評列甲等，並非應評列為甲等。又警察人員人事條例第28條第2項所稱抵銷後尚有記1大功2次人員，參酌銓敘部85年11月13日85台審三字第1360501號書函意旨，係指大功、大過相抵累積達2大功者而言，並不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積而達2大功人員。是原告於111年度獎懲抵銷後並無上述規定功過抵銷後尚有記1大功2次，而考績不得考列乙等以下之情形。

2、依考績法施行細則第16條及其96年10月30日修正理由可知，年終考績既以平時考核為依據，而平時考核獎懲之增減分數，實際上已包括在考績表評分之內，此乃考績評擬時之內隱分數，並非原評擬分數外應另行增減之數字，而平時考核獎懲雖為考績評定分數之重要參據，但非唯一依據。是獎懲次數多寡與考績分數高低間，難謂具必然之正相關，尚須視平時成績紀錄所載之整體考評成績及具體優劣事蹟等，始得據以綜合評擬考績分數。故原告上開主張乃屬對法規之誤解。

3、原告主張任職於被告而獎懲紀錄與原告類似之其餘員警，皆獲考績甲等，原處分顯與平等原則相違部分：

(1)公務人員考績之評定，係由所屬主管考核其當年1月至12月任職期間工作、操行、學識、才能等項目之表現，並依其具體優劣事蹟，所為之綜合評價結果，非僅就工作表現單一項目、功獎數之多寡或為個人自我評價予以評擬，且原告表現是否考列甲等，應由服務單位依法認定，非僅憑個人主張即可成立。

(2)依原告111年度考核紀錄表(共3期)記載，合計A級項目0次、B級項目16次、C級項目35次，整體綜合考評為C；評語載以：原告工作態度欠積極，平日均以泡茶聊天，服從性尚

佳，工作整體表現尚佳等語，難認其工作表現達考列甲等以上。是被告綜合考量原告平時成績考核紀錄及其具體優劣事蹟，據以評定其111年年終考績為79分乙等之處分，認事用法，洵無違誤。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

被告以原處分核定原告111年度年終考績乙等，是否合法？被告是否考量與處分無關之因素進行考核？是否違反平等原則？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有原告111年公務人員考績表（本院卷第169頁）、原告111年1月1日至4月30日平時考核紀錄表、111年5月1日至8月31日平時考核紀錄表、111年9月1日至12月31日平時考核紀錄表（本院卷171至176頁）、原處分及復審決定附卷可稽，堪予認定。

(二)應適用之法令：

1、警察人員人事條例

(1)第28條第2項：「警察人員平時考核之功過，依公務人員考績法第十二條規定抵銷後，尚有記一大功二次人員，考績不得列乙等以下……。」

(2)第32條：「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」

2、考績法

(1)第2條：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」

(2)第3條第1款：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。」

(3)第5條第1項：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」

(4)第6條第1項、第2項：「（第1項）年終考績以1百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。丙等：60分以上，不滿70分。丁等：不滿60分。（第2項）考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。」

(5)第7條第1項第2款：「年終考績獎懲依左列規定：……。二、乙等：晉本俸1級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸1級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與1個半月俸給總額之一次獎金。」

(6)第13條：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記2大功人員，考績不得列乙等以下；曾記1大功人員，考績不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不得列乙等以上。」

(7)第14條第1項前段：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。」

3、考績法施行細則

(1)第3條第1項：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。其中工作占考績分數百分之65；操行占考績分數百分之15；學識及才能各占考績分數百分之10。」

(2)第4條第1項：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：㈠因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。㈡依獎章條例，獲頒功績、

楷模或專業獎章者。㈢依本法規定，曾獲1次記1大功，或累積達記1大功以上之獎勵者。㈣對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。㈤主辦業務經上級機關評定成績特優者。㈥對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。㈦奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前3名者。㈧代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。㈨依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。二、一般條件：㈠依本法規定，曾獲1次記功2次以上，或累積達記功2次以上之獎勵者。㈡對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前3名，並頒給獎勵者。㈢在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。㈣對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。㈤負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。㈥全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。㈦參加與職務有關之終身學習課程超過120小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。㈧擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。㈨主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。㈩對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。□管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。□辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。」

(3)第6條第1項：「受考人所具條件，不屬第4條及本法第6條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」

(4)第16條：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數……。（第2項）前項增分或減分，應於主管

人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」

(5)第17條：「（第1項）本法第13條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需要，自行訂定。（第2項）各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，其辦理情形列入該單位主管年終考績參考。」

(6)第18條：「各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」

(三)行政機關就考績評定享有判斷餘地

綜合上述規定可知，公務人員之年終考績，係考核公務人員當年1至12月任職期間之成績，以受評人平時成績與獎懲為重要依據，按工作、操行、學識、才能等項目評分，併計其獎懲次數增減之分數後，予以綜合評分。故除依規定應考列其他等第之特別情形外，年終考績分數達70分以上，不滿80分者，即應考列乙等。又由於平時考績係依據公務員於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷；且公務員之主管人員及機關長官通常也最清楚及知悉機關運作需求與各該公務員之工作、操行、學識、才能及表現，從而不論是在組織或程序上，行政部門應屬功能最適之決定機關，而更適合為第一次之判斷（憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨）。而此種需要長時間緊密行為觀察之考績評定事項，具有高度屬人性，行政法院於司法審查時，尚難代替行政機關而自為決定，應認行政機關就此等事項的決定，有其判斷餘地，行政法院應採取較低的審查密度。

(四)查原告係鹽埕派出所警正四階警員。其111年1月至4月、5月至8月、9月至12月考核紀錄表，每期17項考核項目，每項目A至E計5等次之考核等級，列B級有16項次、C級有35項次

（本院卷第171至176頁）。其公務人員考績表記載，有記功1次、嘉獎56次，無事假、病假、延長病假、遲到、早退、曠職及懲處紀錄（本院卷第169頁）；直屬或上級長官評語為「學長心態欠缺積極」。考列甲等人員適用條款欄中，未載有得予評擬甲等之適用條款。原告之單位主管依其考核紀錄表為依據，按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目考核內容，併計其獎勵次數增加之分數後，綜合評擬為79分，遞送被告考績委員會初核、分局長覆核，均維持79分，程序上均無違誤。上述事實並有前揭考核紀錄表、考績表、原告人事資料列印報表（復審卷第31頁）、被告111年12月7日111年度第2次、同年月22日111年度第3次考績委員會會議紀錄（本院卷第113至130、151至155頁）及該分局111年年終考績評分清冊（本院卷第131至150頁）等在卷可憑，原告並非「應」評列甲等，屬於「得」評列甲等人員，應可認定。又依考績法施行細則第16條規定，原告之記功、嘉獎次數，已納入評分之內，屬於考量綜合評分時之正面因素，但並非將記功、嘉獎換算後的分數直接加計在綜合評分的分數上，原告此部分主張，尚有誤會。

(五)原告固以前詞主張，並主張其111年度取締之交通案件共計97件，於鹽埕派出所屬於第5名之績效；同年度刑案偵辦於鹽埕派出所屬於第8名之績效；鹽埕派出所111年度總考核人數28人，19人考績甲等，9人乙等，獎懲紀錄與原告類似之其餘員警，獲得年度考績甲等，原告合理懷疑被告作成原處分係出於與事務無關之考量，並與平等原則相違等語（本院卷第245頁）；經查，鹽埕派出所考績考核結果及原告上開取締交通案件及查獲刑事案件情形，雖有被告提供之考列甲等比率及人數一覽表、相關統計報表可資認定（本院卷第137、177至178頁），然原告考績未能評列為甲等，業經被告合理說明考績非僅憑獎勵、偵辦刑案件數及取締交通件數即可作為等次依據，仍應考量所偵辦刑案之困難度、為民服務熱忱、工作積極度、學習態度、團隊合作配合度、上級交辦

事項完成度等面向；取締交通案件及刑案偵辦不能僅考量數量，處理的辛勞程度有很大的差別（本院卷第89、257頁）；依原告直屬長官之書面說明可知，原告較少主動協助同事，對於警局宣布之重點工作較不關心，為考取警大考試，較關心對自己有功獎之工作，對工作勤務斤斤計較，未有特殊業務作為貢獻。對報案民眾之言語未秉持同理心，針對受理案件並無主動偵辦之動能，表現平平等語（本院卷第180頁），此由直屬長官所為之書面說明，除有不可信之情況外，原則上法院應予尊重並作為判斷之基礎。況原告上述3期考核紀錄表，整體綜合考評等級C級項次偏多，評語亦無特殊優秀表現，僅有「工作整體表現尚可，尚適任現職」；直屬長官已參酌原告取締交通案件及刑案偵辦情形（本院卷第180頁），據以填寫考績表，被告作成原處分係經綜合觀察整體評價，亦不能認為有何判斷瑕疵。且依卷附資料，亦查無相關具體事證足資證明機關長官對其有考評不公之情事。故原告雖在取締交通案件及查獲刑事案件上，表現尚可，但被告經綜合考量原告111年度表現後，予以乙等評價，符合公務人員考績法第2條綜覈名實、信賞必罰，作準確客觀考核之旨，並無違反平等原則之瑕疵可指。原告所訴，核無足採。

六、從而，原告前揭主張，均非可採。原處分並無違反平等原則，亦無對事實認定有誤或出於與事物無關之考量等違法情事。被告作成原處分，並無違法；復審決定遞予維持，亦無不合。原告起訴意旨，訴請撤銷復審決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘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，自無逐一論述之必要，併此敘明。

八、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　30　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　黃　堯　讚

法官　黃　奕　超

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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.當事人或其代表人、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。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1.當事人之配偶、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。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4.當事人為公法人、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。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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　　113　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　李　佳　芮