

# 高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第471號

114年3月11日辯論終結

原告 謝政宏  
被告 國營臺灣鐵路股份有限公司

代表人 伍勝園  
訴訟代理人 張簡駿先  
藍成邦

上列當事人間考成事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年10月3日112公審決字第573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

原告起訴後，被告交通部臺灣鐵路管理局花蓮機務段於本件訴訟中改制為國營臺灣鐵路股份有限公司，以杜微為其代表人，並依國營臺灣鐵路股份有限公司設置條例第3條第2項規定承受訴訟；嗣被告代表人由杜微變更為伍勝園，復據其新任代表人具狀聲明承受訴訟，於法核無不合，應予准許。

### 貳、實體事項

#### 一、事實概要：

原告原任職被告花蓮機務段（下稱花機段）臺東機務分段技術佐資位技術助理（下稱佐級技術助理），為依交通事業人員任用條例第7條第1項第4款規定任用之資位人員，於111年12月30日調任臺鐵局高雄機廠同資位職務。被告以112年2月18日花機段人字第1120000776號考績（成）通知書，核布原

01 告於111年度年終考成考列丙等（下稱原處分）。原告不  
02 服，提起復審，經遭復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

## 03 二、原告起訴主張及聲明：

### 04 (一)主張要旨：

05 原告於111年6月17日以書面報告檢附診斷證明書，請求轉換  
06 工作，惟被告未聽從醫生囑咐，調整適任工作，違反被告與  
07 臺灣鐵路企業工會之團體協約（下稱團體協約）第49條第3  
08 點規定。被告雖表示簡易保養、清掃等工作很簡單、輕鬆，  
09 但該工作就是原告以前的工作，現場人員均在做，被告依然  
10 要求原告去做現場工作，去吸灰塵，為何同事趙○○（因公  
11 受傷、身障）坐在辦公室管工具，不用做清掃工作，原告請  
12 求轉換工作去管工具、做內勤，是被告讓原告沒有一個可適  
13 任的工作環境，原告並非故意要請延長病假。又原告於111  
14 年1月至4月間將自己的事、病假請完，111年6月間才請延長  
15 病假，應以上班期間作為原告之考核，始為公平。

### 16 (二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

## 17 三、被告答辯及聲明：

### 18 (一)答辯要旨：

- 19 1. 原告111年度年終考成，經其主管針對股內工作性質相似之  
20 佐級技術助理進行考評，經比對各人員年度中差假、獎懲紀  
21 錄、現場工作情形，原告因疑似缺血性心臟病經醫師診斷宜  
22 在家休養，已請事假7日、病假28日、延長病假197日，主管  
23 評擬丙等，經考成會通過、長官覆核，符合考成作業程序。  
24 考量原告實際到班日僅42日，依交通事業人員考成條例（下  
25 稱考成條例）考成表明定，工作績效應占考成分數之65%，  
26 倘原告列為乙等，對段內其他現場辛苦工作同仁有失公允，  
27 故列為丙等人員。
- 28 2. 原告所舉團體協約第49條第3點規定係112年修訂之版本，本  
29 件既為111年度之考成，自應適用行為時即108年度修正之團  
30 體協約第45條第3點規定（下稱系爭團體協約規定）。而系  
31 爭團體協約規定之核心意旨在於「適當」分配工作，並非無

01 限次地調整工作內容直至員工滿意。原告提供診斷證明，醫  
02 師除建議避免讓原告從事過度勞累、負荷及出力的工作，無  
03 其它具體建議，故被告僅須依醫師建議，適當分配原告工  
04 作。被告已依診斷證明建議，避免讓原告從事過度勞累、過  
05 度負荷及出力的工作，調整原告工作為簡易保養、清掃、吹  
06 塵工作，原告雖表示該等工作令其感到身體不適，但未見其  
07 另提合適之醫師診斷證明，例如醫囑有應注意事項（如避免  
08 從事粉塵作業）及必要建議。被告多次嘗試進行工作調整，  
09 仍未能滿足原告狀況不明的健康需求，將原告安排在辦公室  
10 休息或准予原告請延長病假，是被告在無法找到合適工作情  
11 況下的暫時解決方案。

12 (二)聲明：原告之訴駁回。

#### 13 四、爭點：

14 被告以原處分對原告111年度年終考成評列丙等，是否適  
15 法？

#### 16 五、本院之判斷：

##### 17 (一)前提事實：

18 如事實概要欄所示之事實，有原告簡歷表（本院卷一第59  
19 頁）、原處分（本院卷一第23頁）、復審決定（本院卷一第  
20 81至86頁）等附卷可稽，應堪認定。

##### 21 (二)應適用法令：

##### 22 1. 考成條例

23 (1)第1條：「交通事業人員之考成，依本條例行之。本條例未  
24 規定者，適用其他有關法律之規定。」

25 (2)第4條：「（第1項）年終考成及另予考成，均分工作績效、  
26 品德操守及其他與業務有關之項目評分。各項評分標準，依  
27 交通事業人員考成表之規定。（第2項）前項考成表，由事  
28 業機關（構）視業務特性訂定，報請交通部備查。」

29 (3)第5條：「（第1項）年終考成及另予考成，以一百分為滿  
30 分，除採存分制者外，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數及  
31 獎懲，規定如下：一、……丙等：60分以上，不滿70分。

01 ……二、年終考成……考列丙等者，留原薪級。……。（第  
02 2項）年終考成及另予考成考列甲等、丁等之條件，準用公  
03 務人員考績法及其施行細則之規定。」

04 (4)第7條第1項第4款：「交通事業人員任用之程序如左：四、  
05 業務佐、技術佐以下所任職務，由各事業機構任用，報請直  
06 屬上級機構備案。」

07 (5)第15條第1項：「交通事業人員之考成，由各事業機關  
08 （構）考成委員會初核，並經機關（構）首長覆核後，報請  
09 交通部或授權之所屬機關（構）核定。其任用案應送銓敘部  
10 者，並送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考成或主  
11 管僅有一級，或因特殊情形報經上級機關（構）核准不設置  
12 考成委員會者，除考成免職應送上級機關（構）考成委員會  
13 考核外，得由該機關（構）主管逕行考核。」

14 (6)第16條：「考成結果，由辦理考成之機關（構）以書面通知  
15 受考人。……」

## 16 2. 公務人員考績法

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

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

21 (3)第6條第3項：「除本法另有規定者外，受考人在考績年度  
22 內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：……。」

23 (4)第9條：「公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考  
24 績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。」

## 25 3. 公務人員考績法施行細則

26 (1)第3條第1項：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學  
27 識、才能四項予以評分。其中工作占考績分數百分之65；操  
28 行占考績分數百分之15；學識及才能各占考績分數百分之1  
29 0。」

30 (2)第4條第3項第5款：「公務人員在考績年度內，有下列情事  
31 之一，不得考列甲等：五、事、病假合計超過14日者。

01 ……」

02 (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  
03 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  
04 獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」

05 (三)得心證理由：

06 1. 交通事業人員年終考成，依前揭考成條例第4條第1項及公務  
07 人員考績法第5條第1項規定，係以其平時成績考核紀錄為依  
08 據，按工作績效、品德操守、學識、才能等項目，予以綜合  
09 評分。針對考成評定是否以及何等範圍內得受司法權之審  
10 查，我國學說與實務向來採行權力分立原則下之功能法觀  
11 點，認為由於考成評定涉及高度屬人性之人格評價，且因需  
12 長時間之行為觀察始得以形成印象，故由與受考人在職務執  
13 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  
14 屬功能最適。反之，法院在組織、權限及功能上，因事實上  
15 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  
16 性之觀感與印象，自難以代替行政機關而自為決定，亦難以  
17 重建判斷情境，完全掌握機關首長之思維脈絡以及評價基  
18 準。故依考成條例第15條第1項規定，交通事業人員之考  
19 成，先由各事業機關考成委員會初核，繼由機關首長覆核  
20 後，再報請交通主管機關核定考核結果，法院基於單位主管  
21 或機關首長本於專業及對事實真相之熟知所為之判斷，應予  
22 以適度之尊重，自應認被告就依此程序作成之考核決定享有  
23 判斷餘地。又具有判斷餘地事項之決定倘不具有：1. 出於錯  
24 誤之事實認定或不完全之資訊。2. 關於事實與法律概念之關  
25 係涵攝明顯錯誤。3. 解釋法規明顯違背解釋法則或牴觸其上  
26 位階規範。4. 違反一般公認之價值判斷標準。5. 考量與事物  
27 無關之事項，有不當連結之情形。6. 違反法定正當程序。7.  
28 機關組織不具合法權限。8. 違反法治國原則，例如平等原  
29 則、公益原則等違法情形，即不能認定其判斷構成違法，行  
30 政法院自應予以尊重，無從撤銷或變更之（參照司法院釋字  
31 第382、462、553等解釋理由）。是就此類機關享有判斷餘

01 地事件之司法審查，行政法院應採較低之審查密度，除非考  
02 核考成之決定有違反法定程序、判斷出於不正確之事實或錯  
03 誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或考核有  
04 濫用權力或其他違法情事外，本院應予尊重。

- 05 2. 查原告任職被告花機段臺東機務分段佐級技術助理，被告辦  
06 理原告111年考成程序，係由其單位主管以其平時成績考核  
07 紀錄為依據，按交通事業人員考成表所列差假及獎懲紀錄，  
08 就其工作績效、品德操守、學識、才能等項，綜合評擬分數  
09 為69分，遞經被告花機段111年12月8日112年度第6次考成委  
10 員會會議初核，嗣經該段於112年1月4日召開112年第8次考  
11 成會重新審議，認無變動其考成等次及分數，再經段長覆  
12 核，均維持69分，報送被告112年2月16日鐵人二字第000000  
13 0000號函核定，此有原告簡歷表（本院卷一第59頁）、111  
14 年度員工平時成績考核人員明細表（本院卷二第19至21  
15 頁）、考成表（本院卷一第129頁）、上開考成委員會會議  
16 紀錄（本院卷一第132至139、151至154頁）及被告112年2月  
17 16日核定函（本院卷一第66至67頁）在卷可稽，足見被告辦  
18 理原告111年考成作業程序，符合上開考成條例第15條第1項  
19 規定。又依原告之111年度第1、2期員工平時成績考核明細  
20 表（本院卷二第19至21頁），每期考核項目為6項，每項A至  
21 E計5等次之考核紀錄等級，111年度第1期僅1項為B級，其餘  
22 5項均為C級，111年度第2期6項均為C級，主管綜合考評欄分  
23 別記載：「表現不佳」及「自私自利、表現不佳」，且依原  
24 告之交通事業人員考成表（本院卷一第129頁）「請假及曠  
25 職欄」記載：事假7日、病假28日、延長病假186日，無獎  
26 懲、遲到、早退及曠職之紀錄；直屬或上級長官評語欄記  
27 載：「長期請假，無工作表現事蹟」，經原告單位主管依交  
28 通人員考成表所列工作績效、品德操守、學識、才能等項細  
29 目之考核內容，綜合評擬為69分，遞送被告112年度第6次考  
30 成委員會會議初核，段長覆核，均維持69分。另查原告於11  
31 1年考成年度內，並未具有公務人員考績法施行細則第4條第

01 1項所定，得考列甲等特殊條件1目及一般條件2目之具體事  
02 蹟，即不具備考列甲等之條件；亦未具有公務人員考績法第  
03 6條第3項所定考列丁等之條件，且無考成條例第9條第1項所  
04 定，於考成年度內受記一大功以上獎勵者，年終考成不得列  
05 丙等或69分以下之情形，機關長官本得衡量其平時成績考核  
06 紀錄及獎懲，於乙等及丙等間評定適當之考績等次。被告綜  
07 合考量上開原告111年平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，  
08 乃以原處分據以評定其111年考成為丙等69分，經核並無法  
09 定程序之瑕疵或對事實認定有違誤、違反平等原則或一般公  
10 認價值判斷之標準、出於與事物無關之考量等情事，其踐行  
11 之相關程序及決定尚與考績法相關規定無違，本院自應予尊  
12 重。從而，被告以原處分核定原告111年考成考列丙等，於  
13 法並無違誤。

- 14 3. 原告雖主張其於111年6月17日以書面報告檢附診斷證明書，  
15 請求轉換工作，然被告未聽從醫生囑咐，調整適任工作，依  
16 然要求原告去做現場工作，去吸灰塵，足見係被告讓原告沒  
17 有一個可適任的工作環境，非原告故意要請延長病假云云。  
18 惟依行為時系爭團體協約規定（本院卷一第383頁）：「甲  
19 方（註：被告）依健康檢查結果，適當分配乙方（註：臺鐵  
20 工會）會員工作，如發現因職業原因，致不能適應原有工作  
21 者，除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短  
22 其工作時間及為其他適當措施，惟不得減少其原有工資或損  
23 及乙方會員其他權益。」（112年修正並調整條次為第49條  
24 第3點規定：「甲方依健康檢查與體格檢查結果，適當分配  
25 乙方會員工作，如經醫師綜合評估致不能從事原有工作者，  
26 除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短其工  
27 作時間及為其他適當措施；惟不得減少其原有工資或損及乙  
28 方會員其他權益。」）可知，上開規定係課予被告應在其既  
29 有體系當中，於其管理權限所及之範圍內，對勞工因故不適  
30 任原職者另提供新環境或減少工時及為其他適當措施，非謂  
31 被告負有應超出其負擔範圍且須盡一切可能之調整措施以安

01 置該不適任勞工之行為義務。原告固提出高雄市立大同醫院  
02 111年6月16日診斷證明書（本院卷一第93頁），其上記載：  
03 原告疑似缺血性心臟病，醫囑意見為不宜過度操勞，不宜從  
04 事過度負荷及出力的工作等語。而據被告陳明：安排原告去  
05 作吹塵工作，吹塵就是用空氣把灰塵吹掉，不是洗車，是在  
06 擔任車輛維修裡面，吹塵是屬於最輕鬆的工作等語（本院卷  
07 一第191頁），對照被告員工職掌表有關技術助理之工作項  
08 目（本院卷一第62至64頁）：擔任車輛修理、事故搶修、設  
09 備維護、物料管理、加油加砂、運轉整備、號誌工作、工安  
10 防護、工場內外清潔，必要時兼辦擔任業務助理工作等事  
11 項，核認被告就原告身體狀況所為工作調整與安排，屬技術  
12 助理職務範圍內較不會造成過度負荷或身體負擔之工作項  
13 目，已符合醫囑要求，合理調整適於原告的工作場所。又原  
14 告於111年7月1日以書面報告檢具高雄市立大同醫院111年6  
15 月29日出具之診斷證明書（本院卷一第96頁），其醫囑為  
16 「宜在家休養3個月」，據以申請111年7月8日至111年10月8  
17 日止之延長病假，待康復後再行返工等語，經被告依醫囑及  
18 原告意願，准予原告申請（本院卷一第97頁），顯見原告申  
19 請延長病假之原因，係其身體衰弱需在家休養，無法從事工  
20 作所致，而被告准予原告延長病假之申請，亦屬合理調整原  
21 告工作內容的處置。況且原告自提出上開高雄市立大同醫院  
22 111年6月17日診斷證明書後，迄至取得同院於111年12月7日  
23 出具「原告病情已康復，可以正常工作」之診斷證明書止  
24 （本院卷一第105頁），除於111年6月27日至同年6月29日、  
25 111年7月8日至同年10月8日止、111年11月4日至同年12月16  
26 日之延長病假期間外，原告出勤時，如原告當日表示其身體  
27 不適，被告即未安排原告至現場工作，讓原告至辦公室休  
28 息，此有原告身體狀況及其擔任之職務、工作內容、調職情  
29 形說明表存卷足憑（處分卷二第1至7頁），堪認被告業依原  
30 告病情及身體狀況盡量安排適合原告工作或滿足原告之要  
31 求，且忍受臨時安排人員代替原告從事現場工作的不便及困

01 擾，難認被告未為調整原告工作之適當合理措施。至原告表  
02 示其無法吸灰塵云云，惟均未見原告所提上揭診斷證明書有  
03 類此醫囑意見，此部分自難據為原告有利認定之憑據。原告  
04 此部分主張，洵屬無稽。

05 4. 另原告主張其於111年1月至4月間將事、病假請完，6月間才  
06 請延長病假，應以上班期間作為原告之考核，始為公平云  
07 云。惟考成係反映受考人任職期間之表現，依考成條例第4  
08 條第1項明定，年終考成分工作績效、品德操守及其他與業  
09 務有關之項目評分，各項評分標準，依交通事業人員考成表  
10 之規定，其中工作績效之評分標準，即占考成分數之65%。  
11 原告111年度申請延長病假197日，加上已請畢之病假28日、  
12 事假7日及休假30日，已如上述，是原告上班實際日數僅42  
13 天，與一般受考人之正常工作日數及工作貢獻程度，顯不相  
14 當，其單位主管考成評語原告「長期請假，無工作表現事  
15 蹟」，評分為69分，並非無據。參以被告員工即訴外人李○  
16 ○、趙○○曾於109年度分別請延長病假136日、197日，其  
17 等考成均考列丙等，而原告延長病假186日，其考成亦考列  
18 丙等，此有丙等人員特劣事實表（本院卷一第426至427頁、  
19 本院卷二第33頁）附卷可佐，是尚無具體事證足資認定被告  
20 對原告有考評不公之情事。從而，被告以原處分對原告所為  
21 上揭考成之分數及等次，核無違法。原告上揭主張，並無可  
22 取。

23 六、綜上所述，原處分並無違誤，復審決定予以維持，亦無不合  
24 。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之  
25 事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料均經  
26 本院斟酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一論述之必  
27 要。

28 七、結論：原告之訴無理由。

29 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日

30 審判長法官 孫 國 禎

31 法官 曾 宏 揚

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10  
11

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

01

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。

02

中 華 民 國 114 年 4 月 15 日

03

書記官 鄭 郁 萱