高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭
113年度訴字第381號
115年7月22日辯論終結

原　　告　蔡旭泉

訴訟代理人　陳昭琦律師
被　　告　高雄市政府工務局

代　表　人　楊欽富
訴訟代理人　余佩君
　　陳昱誠
　　姜惠瓔
被　　告　高雄市政府工務局新建工程處

代　表　人　許永穆
訴訟代理人　蕭昱炘
　　李旻穗
　　張瓊宜

上列當事人間考績等事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年7月9日公審決字第000332號及同日公審決字第000333號復審決定，合併提起行政訴訟，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、爭訟概要：

一、原告係被告高雄市政府工務局（下稱工務局）新建工程處（下稱新工處）土木工程施工科幫工程司，自民國108年8月1日起支援該處資產管理科。工務局於112年12月18日以高市工務人字第11242119700號令（下稱原處分一），以原告

「與環境清潔開口契約廠商謾罵致廠商投訴市長、局長信箱，又未能妥善督導管理廠商，屢以個人情緒、不當口語方式溝通致與廠商關係不睦，造成清潔時程延誤，影響本市登革熱防治業務，損及機關及公務員形象。另屢次於辦公場所嗆聲、出言頂撞主管，嚴重影響辦公室氣氛」為由，依高雄市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表（下稱高市府獎懲標準表）第6點第1款、第2款及第7款規定，核予其記過一次之懲處。原告不服，提起復審，經復審決定一駁回。

二、原告另不服被告新工處以113年3月19日高市工新人字第11370790000號考績（成）通知書（下稱原處分二）核布其112年年終考績考列丙等，爰提起復審，遭復審決定二駁回，於是合併提起行政訴訟。

貳、原告主張要旨及聲明：

一、主張要旨：

(一)被告工務局以「與環境清潔開口契約廠商謾罵致廠商投訴市長、局長信箱。」作為原告記過一次之理由，然原告並非無端與集多寶公司爭執，乃出於職責、替國家把關履約品質之心，根本無所謂「與廠商溝通態度不佳」之情事；又原告否認有工務局所指「屢次於辦公場所嗆聲、出言頂撞主管，嚴重影響辦公室氣氛」之情事，實係112年5月3日○○○股長要求確認濱海聯外道路工程地上物查估清冊內容，惟原告發現路權線放樣有誤，進而要求辦理現場會勘及鑑界確認遭拒，結果被顛倒是非汙指原告；至不利於原告之影音檔內容，依鑑定報告，均不具可信度；又裁處會議後，被告新工處並未被環保局予以裁罰，何來所謂「原告沒有妥善督導廠商」？故原告否認有「未能妥善督導管理廠商，屢以個人情緒、不當口語方式溝通致與廠商關係不睦，造成清潔時程延誤，影響本市登革熱防治業務」之事實；且被告工務局作出原處分一時，雖讓原告有陳述意見之機會，惟上述投訴資料及影音檔證據未讓原告瀏覽，原告根本無法充分陳述意見替己身辯護，故應撤銷原告記過一次之原處分一。

(二)原告否認有被告新工處平時成績考核紀錄表之「個人重大具體優劣事蹟」欄上所記載「1.對於交辦業務不依規定辦理，滋生事端，理直氣壯不知悔改還出言頂撞主管，個人生活習慣髒亂，造成科室困擾嚴重影響本科工作士氣。2.年初在辦公室與清潔女查報員糾紛，口出(你是被鬼幹到嗎)不雅字眼。與科長發生業務爭執時，也用同樣的字眼污辱科長。」（1-4月）、「1.缺乏同理心及團隊精神，與同仁共事常出言不遜，尤其對女性同仁言語不當、口出穢言，於112年6月14、15日在辦公場所內大聲對長官嗆聲『以為科長很大嗎？』『你是劉家軍』等(有錄影、音為證)。2.112年5月3日○○○股長要求確認濱海聯外道路工程地上物查估清冊內容，惟蔡員認為不該由其確認，不服上級指示，態度傲慢，業務難以推進。(有錄影為證)」（5-8月）等情。上述所載事項是原告在113年1月23日收到112年年終考績考列丙等通知時才知曉，試問若任何人於112年1至8月連續被下屬罵三字經，會忍受1年才提出嗎？該主管係挾怨報復，被告新工處作出原處分二時，未讓原告有充分陳述意見替己身辯護之機會，故請求撤銷考列丙等之原處分二等語。

二、聲明：復審決定一、二及原處分一、二均撤銷。

參、被告工務局主張要旨及聲明：

一、主張要旨：

(一)原告與開口契約承包廠商起爭執，並在辦公場所當眾咆哮謾罵，言行不檢，致廠商投訴市長信箱及被告局長信箱負面陳情，有同仁訪談紀錄、原告面談紀錄、原告工作態度協調會會議紀錄及集多寶公司代表人楊瓊瑤、現場經理○○○、新工處股長○○○之證詞可稽；原告經主管規勸疏導後，仍持續於LINE工作群組內，公開傳送：「這次真的見笑轉生氣了吧」、「要不要再寫給市長信箱？……還是給妳的後臺」、「不要以為有人撐腰就天下無敵」等不當言詞挑釁，致廠商多次投訴，亦有LINE工作群組對話紀錄、投訴資料可證，其

有損公務員形象及機關聲譽，符合高市府獎懲標準表第6點第2款「言行不檢，有損公務員形象，情節較重者」之要件。

(二)原告職司市有土地清潔業務，應於接獲環保局通知後，即時聯繫廠商派工清理，然其因與廠商溝通失當，未善盡督導之責，致清潔時程延誤，影響登革熱防治，於112年9月至11月間連續遭製單舉發4次，雖環保局事後同意不予裁罰，惟係因基於行政一體原則及市府內部相互裁罰協商機制，經撰寫陳述意見、出席裁處會議、補正諸多資料，甚須由機關長官事先拜會裁處機關溝通說明，付出不貲之行政勞費所爭取之結果，自不能執此遽認原告業務執行無疏失。縱遇有特殊情事不能依限完成，亦應即時發文展期，而非事後卸責，是原告貽誤公務之行為，亦符合高市府獎懲標準表第6點第1款之記過要件。

(三)原告屢次頂撞長官、不服從指揮、態度傲慢、言行粗暴之事實中，情節較重者，諸如：

１、112年5月3日，股長○○○因議員索資，要求原告確認並彙整「濱海南段工程」查估清冊，詎原告主觀認定查估內容有誤而拒絕確認，致該資料最終改由股長自行彙整，且期間對話態度傲慢，有112年5月3日錄影光碟、新工處股長○○○之證詞可證，其拒絕配合股長公務交辦、態度傲慢，符合高市府平時獎懲標準表第6點第7款「不服從指揮、態度傲慢、言行粗暴，情節較重者」之要件。

２、112年6月14日，原告不滿科長○○○於其公出時致電要求其返回發文，竟於辦公場所公然以「昨天又在那裡靠夭阿」、「當做伊科長很搖擺啦！」、「昨天5點多一直打電話，拎杯騎機車在楠梓路橋那裡，叫我回來發公文，我說5點多要怎麼發公文，以為她帶一個劉家軍這樣就天下無敵了。」等粗暴之言語抨擊科長，對直屬科長惡言頂撞、言行粗暴；又於同日對科長口出：「妳擱叫你們劉家軍連署逆啦！」、「規矩都妳定的，法規都妳家寫的。」等不當言語，有112

年6月14日錄影、錄音可證；另於同年月27日科長試圖與其面談溝通時，原告復當場頂撞「妳很搖擺（囂張）」，導致程序無法續行。綜上，原告確有不服從指揮、態度傲慢、言行粗暴，情節較重之事實，依高市府獎懲標準表第6點第7款規定予以記過，於法並無違誤。

二、聲明：原告之訴駁回。

肆、被告新工處主張要旨及聲明：

一、主張要旨：

(一)新工處召開112年第5次考績會前，業以書面通知原告出席，並且已事先將平時考核紀錄表中涉及原告年終考績考核之「基礎事實」摘錄於通知函，俾使原告得充分申辯及陳述意見，原告對系爭考核評價之基礎，難謂不知，復經原告實際出席考績會陳述意見在案，堪認原告之程序參與權已獲充分保障。再者，平時考核紀錄表本非依法應主動公開之政府資訊，且原告於行政程序終結前從未提出申請，自不得於事後再行爭執。

(二)原告112年度平時考核結果，1至4月平時考核結果均為C級（表現符合基本要求），惟5至8月起，表現轉趨惡化，遭列D級2項（表現未符基本要求）、E級3項（表現未符合基本要求，輔導後仍未改善）。又依平時考核紀錄表所載，原告有交辦業務未依規定辦理、滋生事端、缺乏團隊精神、不服指揮及頂撞主管等情形；另曾於辦公室內與清潔隊女性查報員通話時口出「你是被鬼幹到嗎？」等不雅字句，復以相同字眼侮辱直屬科長。另其112年考績表亦載有其因言行失檢而遭記過一次之懲處紀錄。

(三)經綜合檢視原告全年度考評軌跡，其5至8月之公務表現顯著劣於1至4月，足證歷經規勸輔導均未見改善，此外主管評語均為負面評價，益見其表現不符基本要求。又原告事、病假日數合計高達23日，依公務人員考績法施行細則（下稱考績法施行細則）第4條第3項第5款規定，不得考列甲等；其亦不具公務人員考績法（下稱考績法）第6條所列舉應核予丁

等之條件，故機關長官本得衡酌其受考期間之表現，於乙等或丙等間評定適當之考績等次。據此，機關長官衡量原告受考期間之表現，自「符合基本要求」遞降為「輔導後仍未改善」，並綜合其具體優劣事蹟後，評定其年終考績為丙等60分，當屬合理，並無裁量恣意或濫用情事。

(四)原告112年考績表已明確記載其嘉獎3次、記過1次，並載明「平時考核獎懲增減分數已包含於考評總分內」，足見相關獎懲紀錄均已納入考績評量範圍，並無漏未斟酌情事。

(五)依平時考核表附記第4點規定，主管僅於受考人考核評列D或E級時，始需進行面談輔導。原告112年1至4月考核結果均為C級，尚無須面談；惟5至8月因表現轉趨惡化，遭評列D及E級，直屬科長○○○遂於6月27日與其面談，然因原告拒不配合，甚於過程中出言稱主管「很搖擺（囂張）」，致程序難以進行。其後，直屬正工程司○○○與股長張瓊宜復於10月26日再度與其面談，並覈實作成面談紀錄，足見新工處業依規定辦理面談輔導。再者，平時考核面談之目的在於提升工作績效，並非保護不良考評者所應踐行之正當法律程序，縱考評主管未行面談，亦不影響其已受不良考評之事實。本件面談程序既已踐行，縱原告拒不配合導致無法續行，亦不構成程序瑕疵。

二、聲明：原告之訴駁回。

伍、兩造之爭點：

一、原告有無該當高市府獎懲標準表第6點第1款、第2款、第7款規定之事實？被告工務局核予其記過一次，有無違誤？

二、被告新工處核定原告112年年終考績考列丙等，有無違誤？

陸、本院的判斷：

一、前提事實：

如爭訟概要欄所記載的事實，已經兩造分別陳述在卷，並有原處分一、二（第23-24、31-32頁）及復審決定一、二（第25-30、35-42頁）附本院卷可稽，堪予認定。

二、關於爭點一：原告有無該當高市府獎懲標準表第6點第1款、第2款、第7款規定之事實？被告工務局核予其記過一次，有無違誤？

(一)應適用的法令：

1、公務員服務法：

⑴第3條第1項：「公務員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務員無服從之義務。」

⑵第8條：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延。」

⑶第23條：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」

2、高市府獎懲標準表第6點第1款、第2款、第7款：「有下列情形之一者，記過：㈠擅離職守或怠於處理業務，貽誤公務者。㈡言行不檢，有損公務員形象、機關或他人聲譽，情節較重者。……㈦不服從指揮、態度傲慢、言行粗暴，情節較重者……。」

3、高雄市政府及所屬各機關學校公務人員獎懲案件處理要點（下稱高市府獎懲處理要點）第3點：「權責劃分：……㈢各機關辦理平時獎懲，依下列規定辦理：……2.授權一級機關核定發布者：……⑶二級機關薦任以下人員記功、記過案件。……。」

4、按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。故公務人員之平時考核獎懲具有高度屬人性，行政機關就此等事項之決定，應有判斷餘地，法院原則上尊重其判斷並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，始得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1.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。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.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。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.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。觀諸高市府獎懲標準表第6點第1款、第2款、第7款所謂「怠於處理業務，貽誤公務」、「言行不檢，有損公務員形象、機關或他人聲譽，情節較重」、「不服從指揮、態度傲慢、言行粗暴，情節較重」，性質上均屬不確定法律概念，且具高度屬人性之判斷，是以行政機關對此等事項之判斷如無違反前揭一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，行政法院審查時自應予適度尊重。

(二)原告確有該當高市府獎懲標準表第6點第1款、第2款、第7款規定之事實，被告工務局核予其記過一次，並無違誤：

1、經查，原告係被告新工處薦任七職等幫工程司，原任職該處土木工程施工科，自108年8月1日起支援資產管理科，112年間辦理市有土地髒亂點現場勘查、清除及上級交辦事項等業務；同年5月18日經被告新工處資產管理科科務會議議決由7項減縮為2項，即僅餘市有土地髒亂點清潔維護及系爭開口契約之執行，有被告新工處資產管理科科務會議紀錄（復審卷A第124-137頁）及公務人員平時成績考核紀錄表（原處分第217-220頁）可稽。又高雄市市有土地髒亂現場之清除，係由被告新工處辦理「112年度本市管理土地雜草清除及廢棄物清運（開口契約）」（下稱系爭開口契約）採購案，由集多寶有限公司（下稱集多寶公司）得標承作，有決標公告（本院卷1第341-344頁）及集多寶公司基本資料（本院卷1第345-348頁）可證。

2、緣於112年10月26日下午3時許，承辦上述業務之原告自認發現其於同年月18日指派清除雜草之地點，集多寶公司並未實際施作，卻以先前清除其他地點之照片混充陳報已施作，因而在系爭開口契約工作群組之LINE電話中與該公司現場經理○○○發生激烈爭執之衝突，○○○以其確有施作卻遭質疑未施工而自覺受辱，遂向公司代表人楊瓊瑤報告事發經過，楊瓊瑤因而在工作群組LINE貼文表示原告之長官應重視原告情緒管理不佳的問題，並要求原告為其語言暴力道歉等語。原告即回應稱：「是你們的人先亂講說我開的面積不對，你們就亂作，請問我PO的資料那裡不對？沒作被抓到再補作就好，你們到底有沒有在確認地點還是隨便應付，如果不滿可履約爭議，不要太認(任)性」、「請問楠梓區三小段730-2、731-2、732-2你們有去作嗎？不要沒作被抓見笑轉生氣」等語（原處分第48-51頁）。翌日(27日)上午10時50分許，現場經理○○○在工作群組LINE貼文現場工班回報內容略以受指派工作時，因未給現場髒亂實況照片，施作人員施作於對向車道同新工處土地730、731、732、761地號；完成照片也於10月19日上傳工作群組，雖有部份疏失，但並非原告所指沒作見笑轉生氣；並說明現場勞動力人員盡心盡力，即使新工處尚未開立派工單也立即安排人員前往，共同完成市府登革熱政策，好言溝通並非退讓，所有不必要的辱罵字眼不是和廠商溝通的唯一方法；最後，同意原告前一日在LINE電話中所言，爾後無論任何大小工項，先開立派工單後辦理會勘方可進行施作，以利順遂等語，並附上補作完成之現場照片6幀（原處分第58-61頁）。原告隨即於同日(27日)上午11時36分回應「作錯位置沒人會怪你們，牽拖沒照片，很奇怪」。集多寶公司代表人楊瓊瑤緊接著在工作群組LINE貼文「敬請貴單位，適當用詞，感謝配合。」原告隨即於上午11時44分起至下午4時3分接續回應「地籍不是有標示位置嗎？適當用詞是要講文言文嗎？」、「好言溝通，是你們的人先態度不佳，不檢討，另外誰辱罵你們的人員，不要加油

添醋」、「沒見笑轉生氣？作錯地點再補作就好，請問一下昨天囂張的太（態）度是有人在撐腰嗎？是誰？」、「9／20就作730、731、732，還裝作錯位置，真服了你們」、「行的正站的直」、「投訴1999要記得附語音檔」、「不要跟我玩聯署証明遊戲」、「要不要再寫給市長信箱？」、「行政院長信箱？檢調？廉政署？」、「還是給妳的後臺」、「不是很喜歡寫東寫西嗎？怎麼不寫了？」、「要陪妳寫，妳又不寫，很奇怪」等語。被告新工處股長張瓊宜見狀回應原告「適可而止」。原告隨即於同日下午4時4分貼文稱：「不要以為有人撐腰就天下無敵，我是不信斜（邪）」、「怎麼都不出聲」、「不是很喜歡造謠嗎？」、「還是星期一在投訴？」、「像你們這種我見多了」等語（原處分第62-66頁）；而集多寶公司代表人楊瓊瑤見狀遂於稍後同日(27日）下午4時26分及4時59分許，分別在被告工務局之局長信箱及高雄市政府線上即時服務系統說明事發經過，陳請處理及道歉等情，各有原告所提工作群組LINE貼文（原處分第45-66頁）及被告所提局長信箱案件明細資料表（原處分第5-6頁）、高雄市政府線上即時服務系統人民陳情案件處理單（原處分第7-8頁）可稽，足以信實。

3、依上述系爭開口契約工作群組之LINE貼文內容，可以感知原告是以非常嚴厲的角度在監督承作的廠商履約，本於公務之立場，無可厚非，然查，系爭開口契約期間一年，迄事發時止，已經履約到了第10個月，原告自承集多寶公司是第一次發生這種情形（本院卷2第10-11頁準備程序筆錄），可見僅為單一偶發的事況，衡諸常情應不致於形成該公司係蓄意造假以冒領施工費用之判斷，原告實無必要以「沒作被抓到再補作就好，你們到底有沒有在確認地點還是隨便應付，如果不滿可履約爭議，不要太認（任）性」、「不要沒作被抓見笑轉生氣」等語任意質疑廠商的履約誠信，復輕易激發廠商對機關啟動履約爭議。況依系爭開口契約第3條約定，契約價金之給付，依實際施作之項目及數量結算；且依系爭開口

契約補充須知第5點作業程序之規定，施作數量及地點由機關以工作通知單通知廠商辦理，採實做實算方式計價；廠商完成指定工作後，若經有關機關查核發現未清理完成完妥者，廠商應於指定期限內續行改善，至合格為止。因此，廠商本無從就非指定地點施作而主張履約請款；再者，與原告發生激烈爭執之翌日(27日)上午10時50分許，○○○在工作群組LINE貼文既已回報施作人員施作於對向車道同新工處土地730、731、732、761地號而自承係有疏失，但仍解釋並非原告所指沒作見笑轉生氣等語，並附上補作完成之現場照片6幀，足見廠商亦甚重視其商譽之維護。則原告職責已盡，契約目的已達，應可善了。詎原告隨即於同日(27日)上午11時36分起陸續在工作群組LINE貼文回應以「牽拖」、「適當用詞是要講文言文嗎？」、「不要加油添醋」、「請問一下昨天囂張的太(態)度是有人在撐腰嗎？是誰？」、「9／20就作730、731、732，還裝作錯位置，真服了你們」、「投訴1999要記得附語音檔」、「不要跟我玩聯署証明遊戲」、「要不要再寫給市長信箱？」、「行政院長信箱？檢調？廉政署？」、「還是給妳的後臺」、「不是很喜歡寫東寫西嗎？怎麼不寫了？」、「要陪妳寫，妳又不寫，很奇怪」、「不要以為有人撐腰就天下無敵，我是不信斜（邪）」、「怎麼都不出聲」、「不是很喜歡造謠嗎？」、「還是星期一在投訴？」、「像你們這種我見多了」等話語，客觀上對工作群組LINE貼文者充滿輕佻、挑釁、極不友善的態度，且刻意強調「9／20就作730、731、732，還裝作錯位置，真服了你們」，一口咬定集多寶公司非僅疏失而已。然查，楠梓段三小段730-2、731-2、732-2地號與同小段730、731、732地號土地分處道路兩側，原告曾先後於112年1月10日通知集多寶公司就楠梓段三小段730、731、732-2地號土地實施雜草之清除工作；同年6月間（補開之工作通知單未記載日期）通知就上述730、731、732地號及道路另一側之731-2、732-2地號土地實施雜草之清除工作；同年9月13日通知就73

0、731、732地號土地實施清除雜草及垃圾清除工作；同年10月18日通知就730-2、731-2、732-2地號土地實施清除雜草及垃圾清除工作（外放之乙證卷第467、477-479頁；第575、620-622頁；第696、710、748-749頁；第697、720、766頁），足見原告就上述分處道路兩側之土地四度施作，有時指定單邊施作，有時兩邊各指定部分土地施作，有時兩邊土地均施作，衡情非無誤為施作之可能。而查，該工作群組成員除原告外，尚有被告新工處正工程司○○○、股長張瓊宜、工程員徐振軒及集多寶公司代表人楊瓊瑤、現場經理○○○、現場人員賴明宏、行政人員翁千惠等多人共見共聞原告上開充滿輕佻、挑釁、極不友善的貼文，且原告先後於集多寶公司代表人楊瓊瑤貼文請其適當用詞，及被告新工處股長張瓊宜見狀回應原告「適可而止」之後，反而變本加厲，終致集多寶公司代表人楊瓊瑤見狀後認LINE工作群組內之被告機關人員已無能力處理，遂於同日(27日)下午4時26分及4時59分許，分別在被告工務局之局長信箱及高雄市政府線上即時服務系統說明事發經過，陳請處理及道歉。綜上情節，足認被告工務局之原處分一據以認定原告已該當高市府獎懲標準表第6點第2款規定之言行不檢，有損公務員形象、機關聲譽，情節較重，並無違誤。

4、又原告辦理市有土地髒亂點清潔維護業務，須於接獲高雄市政府環境保護局（下稱環保局）清潔改善通知後，即時聯繫系爭開口契約廠商派工清理，依限完成改善工作並將成果回報環保局辦理結案。然原告未能妥善督導管理廠商，掌握作業期程，造成市有土地髒亂點清潔維護期程之延誤，因轄管之楠梓區高楠公路1680號後方空地（楠梓段三小段892地號）有積水容器未妥善管理、清除，致孳生病媒蚊子孓；橋頭區白樹路與仕元路左邊巷旁空地（三仙段6地號）、楠梓區加昌路18巷旁（楠梓段四小段904地號）及同區高楠公路1847巷87弄與惠春街13巷口（楠梓段四小段567地號）等市有土地上廢棄物未清除，影響公共衛生，先後經環保局於112

年9月15日、10月20日、11月21日、11月23日製單舉發違反廢棄物清理法第27條第11款與同法第11條第1款之事實，有各該次高市環保局執行違反廢棄物清理法案件舉發通知書（原處分卷第193-196頁）可稽。原告雖主張經陳述意見後，環保局即決議不予裁罰等語。惟查，由於前述市有土地髒亂點清潔維護期程之延誤，導致地上廢棄物未清除而影響公共衛生，為此，環保局於113年8月6日召開「『高雄市政府工務局』違反廢棄物清理法案件裁處會議」，主持人綜合與會之高雄市政府法制局、秘書室、楠梓區清潔隊及受處分機關意見後，會議結論就被告新工處之楠梓區高楠公路1680號後方空地（楠梓段三小段892地號）有積水容器未妥善管理、清除，致孳生病媒蚊孑孓部分，請被告新工處調查佔用戶及地界認定；就楠梓區加昌路18巷旁（楠梓段四小段904地號）及同區高楠公路1847巷87弄與惠春街13巷口（楠梓段四小段567地號）部分，被告新工處補充相關資料（通報區級指揮中心電聯內容）至環保局，再行簽辦是否免罰，爾後請被告新工處先通知環保局展延等情，有會議紀錄（原處分卷第197-206頁）可稽，足見前述市有土地髒亂點清潔維護期程之延誤，除導致地上廢棄物未清除而影響公共衛生外，為此所進行之行政處理流程及裁處會議並已造成額外之行政勞費及人力支出甚明，並有歷次裁處會議之開會通知暨會議紀錄（原處分卷第287-296、313-324頁）、被告新工處陳述意見書（原處分卷第297-300頁）、被告工務局補充陳述意見書（原處分卷第325-332頁）可稽；且原告在市有土地髒亂點清潔維護期程延誤之情形，復未先通知環保局展延，多次自陷於高雄市政府所屬機關相互裁罰處分之窘境，足見原告對於與其他機關間橫向聯繫之職務顯有怠忽。再者，原告112年間所辦理之業務範圍，於同年5月18日經被告新工處資產管理科科務會議議決由7項減縮為2項，即僅餘市有土地髒亂點清潔維護及系爭開口契約之執行，有被告新工處資產管理科科務會議紀錄（復審卷A第124-137頁）可稽，在業務範圍

減縮之情形下，猶未能妥善督導管理廠商，掌握作業期程，數次造成派工及進場清潔時程延誤，致未於期限完成市有土地髒亂點環境清潔改善作業，影響該登革熱防疫業務之推行，被告機關為免遭環保局裁處罰鍰而進行之歷次會議及書面說明，又造成額外的行政勞費及人力支出，是以被告工務局之原處分一據以認定原告確有高市府獎懲標準表第6點第1款規定怠於處理業務，貽誤公務之事實，亦無違誤。

5、原告屢次於辦公場所不理性地大聲嗆聲、出言頂撞主管、不服指揮等囂張行徑，造成科室同仁身心不安及辦公環境惡化之影響：

⑴拒絕配合股長公務交辦、態度傲慢：被告工務局主張所屬新工處資產管理科股長○○○因議員索資，於112年5月3日要求承辦業務之原告確認並彙整「濱海南段工程」查估清冊，詎原告主觀認定查估內容有誤而拒絕確認，致該資料最終改由股長自行彙整，且期間對話態度傲慢，有112年5月3日錄影光碟、新工處股長○○○可證，其拒絕配合股長公務交辦、態度傲慢，符合高市府平時獎懲標準表第6點第7款「不服從指揮、態度傲慢、言行粗暴，情節較重者」之要件。原告則主張其支援道路開闢範圍內地上物查估與拆除業務，當日發現同仁皆未審查廠商送來資料就計價給廠商，造成路權線放樣錯誤或地上物構造種類判別錯誤或將私人土地誤為市府土地，遂要求謝慈慧給予書面指示，結果謝慈慧不給，硬要原告先做，原告就表示「妳們都不審查廠商所提送資料就計價給廠商，之後再叫原告支援，結果發現廠商所提送資料全錯，我提出來就變成我作壞人」(詳見112年5月3日錄影光碟)，原告進而提出糾舉，可能同仁心懷不滿而挾怨報復（本院卷一第208、第352頁）等語。經查，被告新工處為辦理「○○市區○○○○道路開闢工程（南段工程—德民路至中海路）」（下稱系爭道路開闢工程）地上物查估作業，於111年2月24日與大有國際不動產估價師聯合事務所（下稱大有估價師事務所）訂立「111年度市區道路用地取得委託服

務（開口契約）」勞務契約，約定廠商應給付之標的及工作事項包括：1.協議價購市價查估、查估初評。2.公聽會、聽證會簡報作業。3.宗地清冊製作、徵收補償市價查估。4.徵收計畫書製作。5.廢止（撤銷）徵收計畫書圖製作（含土地清冊）。6.撥用計畫書製作。7.公有地占用調查。8.產權移轉。9.地上物查估作業。嗣於同年12月21日雙方簽訂「111年度市區道路用地取得委託服務（開口契約）」第一次變更服務勞務議定書，將契約價金由上限150萬元修正為152萬元；履約期限則由111年12月31日修正為112年12月31日，有上述勞務契約及勞務議定書（外放之乙證卷第1-50、51-54頁）可稽，依上述勞務契約第8條履約管理及第9條履約標的品管之約定，已就廠商之契約義務及責任訂有詳細規範，並有「作業規格說明書」（外放之乙證卷第44-49頁）就上述各階段服務項目之作業程序與規範要求為具體約定，以供契約雙方遵循，如有契約義務之違反，均有相應之約定足為契約責任之追究。而依照上述勞務契約之履約進度，由於系爭道路開闢工程先前放樣路權線點位已部分滅失，故被告新工處於112年3月24日以高市工新資產字第11270699700號函（外放之乙證卷第55-56頁）請大有估價師事務所及施工廠商勇霖工程顧問有限公司（下稱勇霖公司）辦理地上物現場路權線之點位補放檢測；續於同年3月28日以高市工新資產字第11270728500號函（外放之乙證卷第57-60頁）通知地上物所有權人及大有估價師事務所訂於112年4月10日辦理土地改良物（第一批）現場查估作業；另為辦理系爭道路開闢工程之土地鑑界事宜，被告新工處以112年4月6日高市工新資產字第11270783100號函（外放之乙證卷第189-190頁）指派○○○為案件申請代理人向高雄市政府地政局楠梓地政事務所（下稱楠梓地政所）檢送「土地複丈申請書」；嗣為確認系爭道路開闢工程範圍內之地上物牴觸情形，以同年6月19日高市工新資產字第11271595100號開會通知單（外放之乙證卷第191-198頁）召集楠梓地政所、勇霖公司、大有估價

師事務所及被告新工處土木設計科共同研議系爭道路開闢地上物牴觸情形及工程範圍，該次會議結論：1.本案用地取得作業係依地籍資料及使用分區取得及使用道路用地，為避免衍生施工後公共設施侵入私有土地爭議，本案路權範圍建議依地籍鑑界結果辦理設計施工。2.請勇霖公司依本案工程範圍於現場標示路權線，並續由大有估價師事務所辦理本案地上物查估作業。依上開履約期程可知，112年4月10日開始辦理第一批土地改良物現場查估作業後，應有工程範圍內之地上物牴觸爭議，故同年5月3日，股長○○○因議員索取相關資料而要求原告確認並彙整上述第一批土地改良物查估清冊，其性質僅止於就地上物的初步查估資訊提供給民意機關資以監督行政機關，與原告所指「妳們都不審查廠商所提送資料就計價給廠商，之後再叫原告支援，結果發現廠商所提送資料全錯，我提出來就變成我作壞人」云云，毫無關涉，此由112年4月10日辦理土地改良物（第一批）現場查估作業前，被告新工處即以112年4月6日高市工新資產字第11270783100號函指派○○○為案件申請代理人向楠梓地政所檢送「土地複丈申請書」即可得知，第一批土地改良物查估清冊所載內容並非最終確定結果，尚須經由地政機關實施土地複丈確認之。被告新工處就此辯稱：「議員112年5月3日詢問地上物牴觸情形，議員想要了解的是工程範圍內有多少地上物牴觸到工程，日後可能要配合去拆遷，想要了解大概的狀況，所以在112年5月3日時大有事務所只作到第一批查估而已，第二批的查估都還沒有進去，並沒有原告所謂要計價付款的問題，費用是112年年底才支付。因為議員要這個資料是具有急迫性，我們只是要概估的資料陳報長官回報給議員，至於後面大有事務所查估有無錯誤或是否需要釐清，是後面細節執行中可以再去確認的，我們認為這是兩碼子的事，原告未依股長指示協助彙整資料，最後由謝股長自己處理，且對股長態度不良，故認為原告的行為有不當之處。」等語；核與證人即股長○○○證稱：「我記得有交辦原告，

有爭執的業務，因為議員詢問地上物拆除，就是有拆到建物的部分有多少，需要一些清冊、資料，我有交辦他，在這中間有一些爭執。我記得議員要知道因為濱海南段一帶很長，民眾房屋增建的很多，想知道民眾真的要拆到建物本體的數量有多少，議員來關心，我們就必須對其說明目前調查的情形，那部分會請顧問公司裝中心樁與邊界，我們會去查勘那個線有沒有問題，建物數量大概會有多少？那時候係請大有先把清冊做出來，並不是要發錢給民眾，只是單純讓議員知道工程與民眾有這樣的狀態，原告有去現場看，我請原告先確認大有查估公司做出來的成果有無問題，我請其確認，那個部分不用核章，也不用給錢，他對我態度滿不友善的，他覺得我應該去確認，可是股長的業務係接受長官交辦傳達下去，請承辦確認，並討論中間看有什麼問題。」「他的對話我感覺到不是很尊重我，除此之外，之後我有請同仁錄影，他本來是坐著，我是站著，之後他突然站起來，講了一些台語，因為我對台語不是很熟悉，感覺有點壓迫，我請同事幫我錄影。」「我們科長分派工作，我擔任股長，但我們人手不夠，我還要承辦一些基本的業務，那部分我處理不來，我們科長就請原告把地上物這部分，讓其擔任承辦來處理。」「廠商給的資料對還是錯，我沒辦法分辨，因為看現場的不是我，我只是針對長官有交辦這件事情，然後我請原告確認。」「議員只是要有個數量知道現在民眾反彈的狀況如何。應該說民眾一定不想拆房子，就請議員關心，議員關心就會想瞭解一下狀況，我只是要把資料整理對議員說明現在的狀況是怎樣。」等情節大致相符，並有大有估價師事務所112年12月14日(112)大有行字第180號函（即請款函，見外放之乙證卷第279-280頁）、被告新工處撥付服務費之簽呈暨收據（外放之乙證卷第277-280、395-396頁）以及原告112年5月3日錄影光碟（譯文見本院卷一第232頁）足以證明，應可採信，顯見原告係以無關的理由拒絕接受工作之指派，

針對議員索取資料的急迫性需求，竟要求謝慈慧給予書面指示，其不服從指揮之情節不可謂不重。

⑵對直屬科長○○○惡言頂撞、言行粗暴：❶112年6月14日，原告不滿科長○○○於其公出時致電要求其返回發文，竟於辦公場所公然以臺語叫囂：「發公文哪！我說9號，伊說10號，阿現在發出去啦，昨天又在那裡靠夭阿，說9號阿，拎杯嘎應一句話，9號妳在講，10號也是妳在講，童乩、桌頭攏伊在做。上一次在發公文，我說9號，伊說10號，結果叫我改10號……阿你看里長……啊捏你甘欸賭覽袂啦，阿童乩伊在做，桌頭也伊在做，當做伊科長很搖擺啦!昨天5點多一直打電話，拎杯騎機車在楠梓路橋那裡，叫我回來發公文，我說5點多要怎麼發公文，以為她帶一個劉家軍這樣就天下無敵了。」等語。❷又於同日對科長○○○口出：「妳擱叫你們劉家軍連署逆啦！」、「規矩都妳定的，法規都妳家寫的。」等不當言語，有112年6月14日錄影、錄音（譯文見本院卷一第231-232頁）可證。❸另於同年6月27日科長○○○試圖與其面談溝通時，原告復當場頂撞「妳很搖擺（囂張）」，導致面談程序無法進行等情，業經載明於新工處公務人員平時成績考核紀錄表（考核期間：112年5月1日至8月1日）之面談紀錄欄（原處分卷第219頁）。原告對直屬科長之粗鄙言辭，毫無職務倫理，實屬罕見，令人震驚。

⑶原告雖主張被告所提上述❶❷兩段影音檔有剪接或造假之嫌，不足為證。惟經本院囑託由民間私人投資設置之第三方鑑識科研組織美商瓦器聲紋鑑識實驗室就原告所爭執之上述❶❷兩段影音檔案之連續性（Continuity）、原始性（Authenticity）及完整性（Integrity）進行調查，以釐清檔案是否存在剪接或變造之情形。經鑑定結果：❶部分：「1.檔案確認為True Stereo影像檔案，符合Pixel手機的預設錄音狀態；由於檔案有遭遇過破壞性格式、型態的轉換，因此無法確認原始的錄影參數規格為何。2.使用Spectrogram獨立檢查左聲道、右聲道數據的連續性，未發現任何的中斷、合

成、疊加之跡象。3.使用聆聽法搭配目視聲譜圖反覆驗證聲音內容的連續性，未發現任何的疑點。4. 使用Phase Scope（相位儀）與Mono Compatibility Meter檢驗全檔案之聲音樣本，發現相位具備連續性；未發覺異常不連續、相位中斷之現象。5.獨立針對左、右聲道的訊號進行Histogram（位元深度直方圖）的檢測，未發現不同bit depth的訊號被混合於同一檔案中。對於本錄影檔案之原始檔案格式、規格應該以何種狀態存在已不可考，新工處提供的鑑定案送件資料表、疑點的說明文件中均無法驗證、查核檔案在經歷破壞式規格、狀態轉換前的樣態。」❷部分：「1. 檔案為Mono錄音檔案。2.使用Spectrogram獨立檢檔案的連續性，未發現任何的中斷、合成、疊加之現象。3.使用聆聽法搭配目視聲譜圖反覆驗證聲音內容的連續性，未發現任何的疑點。4.抽測特定頻段的相位未發現不連續、中斷之相位特徵。5.針對檔案進行Histogram的檢測，未發現不同bit depth的訊號被混合於同一檔案中。」綜上結論可知，❶部分檔案整體而言屬於連續、未中斷的錄影／錄音數據；在考慮到檔案曾遭遇過破壞性的格式、狀態轉換，部分事項已不可考，因此本檔案不具備科學意義上的〝原始性〞；但在訊息內容的完整性、連續性上，本檔案未發覺有任何明顯的問題可以挑戰錄音內容的完整性與連續性。❷部分檔案整體而言屬於連續、未中斷的錄音樣本，除了檔案名稱所宣稱的日期有誤外（實際完成錄音的時間為2023年6月14日,上午10:05:06），本檔案具備完整性、連續性與原始性。以上內容經鑑定人韓易螢到庭具結，並經兩造詰問無疑，應可採取。原告主張❶❷兩段影音檔稱有剪接或造假之嫌，應屬卸責之詞。

⑷綜上各情，被告工務局之原處分一據以認定原告確有高市府獎懲標準表第6點第7款規定「不服從指揮、態度傲慢、言行粗暴，情節較重」之事實，應無違誤。

6、關於程序部分：

原告主張被告作出原處分時，雖有給予原告陳述意見之機會，惟於本件訴訟前，未主動提示廠商投訴市民1999專線、市長信箱、局長信箱資料、112年5月3日原告不服股長指示之影音檔、上述❶❷兩段影音檔及譯文、原告112年1-4月、5-8月平時考核表、112年考績表、111年同仁請願書，且考績會會議雖紀錄有播放相關影片，惟係在原告進入會議室前播放，原告無法充分陳述意見，有違正當法律程序之瑕疵各等語。然查：

⑴承前所述，原告與集多寶公司現場經理○○○在工作群組電話發生激烈爭執之翌日即112年10月27日上午10時50分許，○○○在工作群組LINE貼文已自承係有疏失，但仍解釋並非原告所指沒作見笑轉生氣等語，並附上補作完成之現場照片6幀，詎原告隨即於同日上午11時36分起至下午5時20分陸續在工作群組LINE貼文回應以「牽拖」、「適當用詞是要講文言文嗎？」、「不要加油添醋」、「請問一下昨天囂張的太(態)度是有人在撐腰嗎？是誰？」、「9／20就作730、731、732，還裝作錯位置，真服了你們」、「投訴1999要記得附語音檔」、「不要跟我玩聯署証明遊戲」、「要不要再寫給市長信箱？」、「行政院長信箱？檢調？廉政署？」、「還是給妳的後臺」、「不是很喜歡寫東寫西嗎？怎麼不寫了？」、「要陪妳寫，妳又不寫，很奇怪」、「不要以為有人撐腰就天下無敵，我是不信斜(邪)」、「怎麼都不出聲」、「不是很喜歡造謠嗎？」、「還是星期一在投訴？」、「像你們這種我見多了」等語，可見原告當日就廠商投訴之事已清楚知悉，因此在工作群組LINE貼文內容顯現更加充滿輕佻、挑釁、極不友善的態度。為此，被告新工處更於112年11月3日下午2時30分召開「蔡幫工程司旭泉工作態度及對開口契約廠商溝通問題協調會」，該協調會之「案件說明」首先即說明廠商投訴市民1999專線、市長信箱、局長信箱市長、局長信箱等人民陳情之緣由，續由原告自陳：「……廠商表示施作完竣後已將照片傳至群組，惟職該期間

恰逢眼睛開刀未注意廠商『清錯位置』。」等語（復審卷A第203-204頁），原告嗣於同年月22日陳述意見狀自承112年10月27日下午約1時45分收到1999信箱廠商投訴等語（復審卷A第209頁）；以上足見原告縱未經提示紙本，然已經告以要旨甚明，況原告就上述工作群組LINE貼文之內容，亦持有完整資訊，縱未提示，對原告亦不生程序上之不利益。

⑵次查，被告新工處於112年11月23日（原訂112年11月21日）上午9時召開之112年度第3次考績委員會，就有關原告「屢次在辦公場所不理性的大聲嗆聲、出言頂撞主管等囂張行徑，業造成科室同仁身心安全及辦公環境受到極大的影響。」等案由及說明，已附於開會通知書函（復審卷A第155-156頁）通知原告，原告不僅到場列席，並以112年11月22日陳述意見書表明出言頂撞主管是因為雙方認知不同引起辯論造成誤會（復審卷A第210頁）；又以112年11月30日陳述意見書表明其講話音量高，並非對主管無理（禮），係因其未進公部門前，在私人工地待20年，講話音量常會不自覺提高，這並非對主管不禮貌等語（復審卷A第234-240頁）。嗣被告工務局以112年11月29日高市工務人字第11241406101號函通知原告列席同年12月6日112年度第4次考績會議（另以同年月30日高市工務人字第11241586301號函通知改期同年月7日下午4時20分），該次會議迄下午6時42分審理完竣，依會議紀錄所載：「經委員會分別審認㈠蔡員與廠商謾罵行為致廠商投訴至市長、局長信箱反映蔡員之不當行為，依新工處提供之資料足以佐證屬實。㈡蔡員屢次於辦公室場所不理性地嗆聲、出言頂撞主管等囂張行徑，業造成科室同仁身心安全及辦公環境受到極大的影響，雖經蔡員於會議中表示係因其未進公部門前，在工地講話時音量常不自覺提高，但委員告知蔡員講話大聲不一定讓人感到不舒服而是因為講話內容，並依新工處於會議上播放之辦公室影片，蔡員在辦公場所確實曾有不理性大聲嗆聲甚至作勢打人等情事。此外，新工處列席人員表示蔡員對女性很不尊重，言詞污辱，讓女

性同仁心生畏懼，且同仁擔心與其發生職場衝突，影響工作團隊士氣與表現。」等語（原處分卷第81、83、87-91頁），並有上述❶❷兩段影音檔之譯文附在復審卷A（第186-187頁）可稽，足見會議中確有播放上述❶❷兩段影音檔，縱委員會或因慮及新工處列席人員表示原告對女性很不尊重，言詞污辱，讓女性同仁心生畏懼，且擔心與其發生職場衝突，而未在原告面前當場播放上述❶❷兩段影音檔，惟會議中既已提出❶❷兩段影音檔譯文作為證物附件，並已就譯文重點在於「講話大聲不一定讓人感到不舒服，而是因為講話內容」（原處分卷第89頁）之要旨告知原告，尚難謂原告無法充分陳述意見，自無違反正當法律程序之瑕疵可言。

7、綜上可知，原告確有該當高市府獎懲標準表第6點第1款、第2款、第7款規定之事實，被告工務局核予其記過一次之原處分一，程序上及實體上均無違誤。

三、關於爭點二：被告新工處核定原告112年年終考績考列丙等，有無違誤？

(一)應適用的法令：

1、考績法

⑴第2條規定：「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。」

⑵處分時第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。」

⑶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。」

⑷第6條第1項：「年終考績以100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。」

⑸第7條第1項第3款：「年終考績獎懲依左列規定：……。三、丙等：留原俸級。」

⑹處分時第12條第1項第1款：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，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，年終考績應列丁等。」

⑺第13條規定：「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，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」

⑻第14條第1項前段規定：「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。」

2、考績法施行細則

⑴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。」

⑵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。」

⑶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。」

⑷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。」

3、銓敘部107年4月24日部法二字第1074411510號書函：「……支援之公務人員職務並未異動，……爰是類人員考績案件之評擬程序，仍應由原職單位主管就考績考核項目綜合評擬。另就考核實務作業而言，借調或受支援之公務人員單位主管評擬之意見，得作為原職單位主管考評參考，實已符考績綜覈名實、信賞必罰之旨。」

4、依上開規定可知，年終考績係以平時考核為依據，對公務人員於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷。機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表所列項目評擬，並於受考人全年平時成績考核紀錄加註意見後，送由考績委員會（下稱考績會）辦理初核。是考績會於辦理初核時，即以主管人員於考績表、平時成績考核紀錄所為之評擬或所登載工作、操行、學識、才能之優劣事實等事項為考核基礎，以落實考績覈實考評之制度本旨。又公務人員之平時工作、操守、學識及才能，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。故類此考評工作，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等情形，行政法院審查時應予適度尊重，而採取較低審查密度。

(二)被告新工處核定原告112年年終考績考列丙等，並無違誤：

1、被告新工處辦理原告112年年終考績之程序，係由其本職單位主管即土木工程施工科科長以其平時成績考核紀錄為依據，參酌受支援單位主管即資產管理科科長對原告所評擬之意見，按公務人員考績表所列差假及獎懲紀錄，就其工作、操行、學識、才能各項綜合評擬，遞送該處考績委員會初核、處長覆核，經被告工務局核定後，送銓敘部銓敘審定，有原告平時成績考核紀錄表及考績表（影本附原處分卷第217-220、221-222、223-224頁）可稽，其辦理原告112年年終考績之作業程序，符合上開規定，應先指明。

2、經查，被告新工處就原告之112年年終考績作成原處分二考列丙等之前，以113年1月23日高市工新人字第11370265900號函知原告訂於同年月30日上午9時召開112年第5次考績委員會，並隨函附送載有案由及就原告經單位主管考評擬考列丙等，依其平時成績考核表及考績表所記載重大優劣事跡予以詳細摘錄之說明，有經原告簽收之該通知函暨附件（原處分卷第111-114頁）可稽，原告除親自出席113年1月30日上午9時召開之112年第5次考績委員會表示意見外，並另提出書面陳述意見（本院卷一第339-340頁），堪認原告之程序參與權已獲充分保障，原告主張被告新工處未提供平時考核紀錄表，致無法充分陳述意見云云，委無可採。

3、原告係被告新工處薦任七職等幫工程司，原任職該處土木工程施工科，自108年8月1日起支援資產管理科，112年間辦理市有土地髒亂點現場勘查、清除及上級交辦事項等業務；同年5月18日經被告新工處資產管理科科務會議議決由7項減縮為2項，即僅餘市有土地髒亂點清潔維護及系爭開口契約之執行，業如前述。112年1月1日至4月30日原告平時成績之各考核項目（工作知能及公文績效、創新研究及簡化流程、服務態度、品德操守、年度工作計畫）等級均經評為C級，「個人重大具體優劣事蹟」欄載有：「1.對於交辦業務常不依規定辦理、滋生事端，理直氣壯不知悔改還出言頂撞主管，個人生活習慣髒亂，造成科室困擾，嚴重影響本科工作士氣。2.年初在辦公室內因與清潔隊女查報員糾紛，口出（你是被鬼幹到嗎）不雅字句。與科長發生業務爭執時，也用同樣字眼侮辱科長。」等事蹟；「科長綜合考評及具體建議事項」欄載有：「衛生習慣、禮儀、工作態度不佳，欠缺團隊精神」等語。112年5月1日至8月31日原告平時成績之各考核項目除工作知能及公文績效、創新研究及簡化流程、年度工作計畫之等級均經評為C級外，服務態度、品德操守等級均評為E級；「個人重大具體優劣事蹟」欄載有：「1.缺乏同理心及團隊精神，與同仁共事常出言不遜，尤其對女性

同仁言語不當、口出穢言，於112年6月14、15日在辦公場所內大聲對長官嗆聲「以為科長很大嗎？」「你是劉家軍」等（有錄影、音為證）。2.112年5月3日○○○股長要求確認濱海聯外道路工程地上物查估清冊內容，惟蔡員認為不該由其確認，不服上級指示，態度傲慢，業務難以推進。（有錄影為證）」；直屬主管○○○依平時考核表附記第5點規定，於同年6月27日對受考核評列D、E級之原告，進行面談，然因原告於過程中對直屬主管○○○直言「妳很搖擺（囂張）」，致程序難以進行等情，業經載明於「面談紀錄」欄，嗣由原告直屬正工程司○○○與股長張瓊宜另於10月26日再度與其面談，作成面談紀錄表（原處分卷第173-174頁）；主管○○○並在原告平時成績考核紀錄表「科長綜合考評及具體建議事項」欄載有：「禮儀、衛生習慣、工作態度惡劣，欠缺團隊精神，難馴服。」等負面評語。另依原告112年公務人員考績表載有嘉獎3次、記過1次、申誡4次；事假45日、病假19日，無延長病假、遲到、早退及曠職之紀錄；直屬或上級長官評語欄記載：「情緒管理極差，冥頑不悟，毫無自省之心。」；考列甲等及丁等人員適用條款欄中，未載有得予評擬甲等及丁等之適用條款，經按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核內容，併計其平時考核獎懲所增減之分數後，綜合評擬為60分，遞送被告新工處考績會初核、處長覆核，均維持60分，作成原處分二考評原告112年年終考績為丙等，有上述原告平時成績考核紀錄表及考績表（影本附原處分卷第97-104、107-110頁）可稽。上開由直屬主管所為之考評紀錄，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；何況上述考績表之「備註及重大優劣事實」欄所載：「與契約廠商謾罵，致廠商投訴市長、局長信箱，又屢以個人情緒、不當口語與廠商溝通不良，關係不睦，造成登革熱防治業務延宕，損及機關及公務員形象，又屢次於辦公場所嗆聲、出言頂撞主管，嚴重影響辦公室和諧氛圍。」等事實，業經本院

審認確屬有據，業如前述，足以認定上開「備註及重大優劣事實」欄所載為可信。原告於112年考績年度內，未具有考績法所定考列甲等或丁等之情事，亦未具有考績法第13條所定曾記一大功者，考績不得列丙等以下之情形，機關長官本得於乙等及丙等間評定適當之考績等次。被告新工處經檢視原告全年度考評軌跡，其5至8月之公務表現顯著劣於1至4月，足證歷經規勸輔導均未見改善，此外主管評語均為負面評價，益見其表現不符基本要求，爰綜合考量原告獎懲情形及年度表現後，予以60分之丙等評價，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，並無瑕疵可指，其核布原告112年年終考績丙等之原處分二，並無違誤。

四、綜上所述，原告主張各情，均無可採。被告工務局所為記過一次之原處分一及被告新工處所核布丙等考績之原處分二均無違誤；復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，經審酌後均核於判決結果不生影響，爰不逐一論列。

柒、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　12　　日

審判長法官　孫　國　禎

法官　吳　文　婷

法官　李　協　明

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
(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　　115　　年　　8　　月　　13　　日

書記官　黃　玉　幸