# 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382號
民國113年12月18日辯論終結

原　　告　王亭雅
訴訟代理人　黃文菁　律師
被　　告　高雄市政府環境保護局

代　表　人　張瑞琿
訴訟代理人　王宗政
　　張簡采玥
　　謝佳穎

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113年6月18日113公審決字第000241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

一、事實概要：

原告係被告所屬空污與噪音防制科（下稱空噪科）技士，自民國109年11月23日起，支援被告所屬土壤及水污染防治科（下稱土水科）辦理業務，申請獲准自112年12月11日起至113年12月31日止育嬰留職停薪。原告不服被告以113年4月1日高市環局人字第00000000000號考績（成）通知書（下稱原處分），核布其112年年終考績考列乙等（總分79），提起復審，遭復審決定駁回，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、原告於109年1月23日到職後，雖編制原職單位為空噪科，但奉派支援土水科辦理業務。原告112年度考績之工作、操

行、學識、才能及表現，應屬土水科主管人員最為清楚，理應由土水科長為考績評擬。被告依空噪科長之評擬「79分」作成原處分，而非由「與原告在職務執行上最具緊密關連性」之土水科長評擬，有違反公務人員考績法（下稱考績法）第14條、第2條規定及憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨之違誤。

2、被告作成原處分前，未給予原告陳述意見之機會，違反行政程序法第102條規定。又主管人員對原告所為之平時成績考核、年終考績考核建議、年終考績表之考評，均欠缺具體評語，原處分未記載評分理由，致無從得知判斷之理由，有違反行政程序法第43條、第96條第1項第2款規定之程序瑕疵。

3、原告112年度工作期間負責盡職，未因懷孕而縮減工作量，且配合主管交辦事項，承辦業務均能於期限內完成，被告顯有以錯誤的事實及不完全的資訊為判斷之依據。又相較於原告獲考列甲等之111年度工作表現，並無不同，僅有因懷孕生產，請安胎假、娩假、哺乳假及育嬰假天數較111年度多，可見被告係以原告請安胎假、娩假、哺乳假為由而考列乙等，有違反考績法施行細則第4條第4項、第6項規定之違誤。

(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、依銓敘部92年6月10日部法二字第0000000000號函意旨，原告年終考績應由其佔缺（本職）之單位主管即空噪科長評擬。另空噪科長之評擬，係參考支援單位主管即土水科長之考評意見，為相同之評定79分，合於銓敘部107年4月24日部法二字第0000000000號函（下稱107年4月24日函）意旨，被告辦理原告112年年終考績作業程序符合考績法第14條第1項規定。

2、被告於復審程序終結前，就原告陳明之意見，依訴願法第58條第2項規定重新審查原處分之合法妥當性後，仍提出復審

答辯，且將考績評定未記之理由補充使原告知悉，使原告在復審程序終結前，有向被告陳明意見之機會，足認已依行政程序法第114條第1項第2、3款、第2項前段規定，補正原處分作成前未附理由、未予原告陳述意見機會之程序瑕疵，行政法院不得以原處分曾有程序瑕疵為由，撤銷或變更原處分，有最高行政法院111年度上字第363號判決意旨可參。

3、年終考績等第為高度屬人性、專業性之評價，被告享有判斷餘地，空噪科長參考原告實際服務（支援）單位即土水科主管對其平時成績考核紀錄、具體優劣事蹟，綜合考量原告於土水科期間表現，據以評列年終考績，尚無恣意濫用權限等違法。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

被告以原處分核定原告112年年終考績考列乙等，有無違誤？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

如事實概要欄所載等情，經兩造分別陳述在卷，並有原告簡歷表（復審卷第40頁），及原告112年公務人員考績表（第99頁）、原處分（第33頁）及復審決定書（第35頁）附本院卷為證，可信為真實。

(二)應適用的法令：

1、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、2項：「（第1項）年終考績以100為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：……乙等：70分以上，不滿80分。……（第2項）考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。……」

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

(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……。」

(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。」

2、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4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、4、6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：……二、一般條件：……。（第4項）前項第5款及第1項第2款第6目有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數。……（第6款）各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」

(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。」

(5)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)被告以原處分核定原告112年年終考績（79分）考列乙等，並無違誤：

1、綜合上述考績法及其施行細則之規定意旨，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號判決意旨參照）。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，僅於行政機關的判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始

予以撤銷或變更，其可資審查的情形包括：①判斷是否出於錯誤的事實認定或不完全的資訊。②法律概念涉及事實關係時，涵攝有無明顯錯誤。③對法律概念的解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存的上位規範。④判斷是否有違一般公認的價值標準。⑤判斷是否出於與事物無關的考量，而違反不當聯結禁止原則。⑥判斷是否違反法定的正當程序。⑦作成判斷的行政機關，其組織是否合法且有判斷權限。⑧判斷是否違反法治國家應遵守的原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。故行政法院就考績決定予以司法審查結果，倘未發現上開8項情事之違誤，對行政機關之判斷自應予以尊重。

2、經查，依原告112年2期（1月1日至4月30日、5月1日至8月31日）平時成績考核紀錄表所示，每期7項考核項目，每項目A至E計5等次之考核紀錄等級，除領導協調能力之考核項目未有考核紀錄外，列B級有1項次、列C級有11項次。其公務人員考績表記載，有嘉獎5次，無事假、病假、延長病假、遲到、早退、曠職及懲處紀錄。經支援單位即土水科直屬主管及單位主管，作成原告之112年1月1日至4月30日平時成績考核紀錄表（第95頁）、112年5月1日至8月31日平時成績考核紀錄表（第97頁）、支援人員112年年終考績考核建議表（第101頁）。嗣由原告本職單位主管即空噪科科長以上述平時成績考核紀錄為依據，參考支援單位主管人員作成之上述考核建議表所為評擬意見之建議評分79分，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，參酌原告並無考績法第13條所訂「記2大功人員，考績不得列乙等以下」之情形；復無施行細則第4條第1項所列特殊條件各目之一或一般條件二目以上得評列甲等之具體事蹟，綜合評擬為79分，經考績委員會、機關首長為相同評分之初核、覆核，均維持79分等情，有上開各考核紀錄表、考核建議表、考績表附本院卷可證。

3、依上查證結果，足認被告辦理原告112年年終考績作業程序合於考績評定程序暨考績法第2條規定「應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核」之本旨，亦無任何法定程序上之瑕疵或對事實認定之違誤，且未有不遵守一般公認價值判斷之標準或與事件無關之考慮，復無違反行政法之原理原則，並未發現有何上開8項情事之違誤，本院應予以尊重。

4、原告主張原處分有下列各項違誤，均無可採：

(1)原告主張被告依原職單位主管人員即空噪科科長之評擬，作成考績決定，而非由支援單位主管人員土水科科長評擬，違反考績法第14條第2條規定及憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨云云。惟查：

①依考績法第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……」所稱「主管人員」，於一般情況，固係指向組織編制上監督職務之單位主管人員。惟倘有支援其他單位辦理業務情形，則除組織編制之原職單位主管人員外，尚有實際執行職務監督之支援單位主管人員，兩者相比較，就個別績效評比之觀點，自以該借調或支援單位之主管人員最清楚該公務員於當年度之工作、操行、學識、才能及表現（參照憲法法庭111年憲判字第9號判決理由）。惟依考績法第9條規定意旨，考績應與機關內同官等人員為考績比較範圍，就比較方法之評比公平性，自應由原職單位主管為最後之綜合評擬，始符合法規本旨。是以，倘兩單位主管人員均有作成評擬意見，且結論相一致時，機關依此結論之評分作成考績決定，既不相牴觸，自不生違反上開規定之情形。另銓敘部107年4月24日函謂：「借調或支援之公務人員職務並未異動（按：其組織編制及職務仍在原機關或單位）……以一人一職原則下，借調或受支援之公務人員單位主管非屬各該人員之單位主管，尚無考績及平時考核評擬權限，且依考績法第9條規定，借調或支援之公務人員考績應與機關內同官等人

員之工作表現相互比較，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核參考，實已符考績綜覈名實、信賞必罰之旨。」等語，由原職單位主管參考借調或支援單位主管評擬建議之實務作法，在採納支援單位主管人員之評擬建議而為一致評分之情形，核與上開法規之本旨暨上述憲法法庭111年憲判字第9號判決理由，並無不合，被告自可援引適用之。

②原告112年2期（1月1日至4月30日、5月1日至8月31日）平時成績考核紀錄表、暨「建議評分79分」之支援人員112年年終考績考核建議表，均係由支援單位主管人員即土水科科長依其實質職務監督所為之綜合考評。嗣由原職單位主管即空噪科科長綜合各規定情形，採納建議而為一致評分之「綜合評分79」，據以送經考績委員會、機關首長為相同評分，已如前述。由此可知，原處分評定原告「總分79」考績等次列為乙等，經由上述兩單位主管人員「就考績表項目評擬」之法定程序，且均與其評分相同，不論考評之正當法律程序，或評擬之實質正確性，均符合考績法第14條第1項前段規定，核無與其中任一主管人員之評分不同之情形。故原告此部分主張，亦無可採。

(2)原告主張其112年度工作表現優良，主管交辦事項均能期限內完成，卻遭考列乙等，原處分顯有基於錯誤事實及不完全資訊為判斷依據之違誤云云。惟查，依考績法施行細則第4條第1項規定意旨，須在考績年度內具有該條第1項所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，然原告並未主張有符合上開要件之具體事蹟存在，難認原處分認定之基礎事實或資訊有何錯誤，原告此部分主張，自無可採。

(3)原告主張被告有將原告之產假、育嬰假天數列入考績評比之考量因素云云。惟查，依原告之112年公務人員考績表所

載，並無事假、病假，可見並未將該年度之娩假42日列入考績法施行細則第4條第3項第5款及第1項第2款第6目有關事、病假合計之日數，核與上開規定無違。又依上述之平時考核紀錄、年終考績表所載內容暨被告於本案之答辯理由，均無以原告申請分娩假、育嬰假天數為其考量因素之一，並無證據足以證明此項事實之存在，難認原處分有違反考績法施行細則第4條第6款之違法。原告此部分主張，均無可採。

(4)原告主張被告作成原處分前，未給予陳述意見之機會，有違反行政程序法第102條規定之程序瑕疵云云。惟查，考績法第14條第3項既僅就考績委員會擬予考績列丁等及一次記二大過之情形，明定於處分前應給予當事人陳述及申辯之機會，此乃立法形成自由之範疇，則機關擬予考績優於丁等（即丙以上）者，未踐行上開程序之情形，自不能謂有違反法定必要程序之瑕疵（參照最高行政法院109年度判字第657號判決意旨）。經核原處分係將原告年終考績列為乙等，非屬考績法第14條第3項之特別規定情形，故縱未給予陳述意見，程序上並無違法。再者，於113年6月18日復審程序終結前，原告業已提出復審書，載明其主張原處分違法之意見，原告亦自承收到被告113年5月20日復審答辯書（本院卷第125頁），足認原告於復審程序終結前已獲有陳述意見之機會，依行政程序法第114條第1項第3款及第2項規定，被告縱於作成原處分前有未給予陳述意見機會之瑕疵，已因嗣後於復審程序補正而治癒（參照最高行政法院111年度上字第363號、112年度上字第408號判決意旨）。故原告此部分主張，亦無可採。

(5)原告主張原處分未記載理由，致原告不知考列乙等之原因，有違反行政程序法第96條第1項第2款要求之處分明確性原則云云。惟上開規定之目的，在使行政處分之相對人及利害關係人得以瞭解行政機關作成行政處分之事實、理由及法令依據等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及可以對其提起行政救濟獲得救濟之機會，並非課予行政機關須將上開各

事項鉅細靡遺予以記載，始屬適法。況依行政程序法第114條第1項第2款、第2項規定，縱有處分書未記載情形，亦得於訴願程序終結前補正記載。經查，原處分之考績(成)通知固僅記載：「總分：79」「等次：乙」「說明：依法晉本俸一級為薦任第六職等本俸三級0415俸點並給與半個月俸給總額之一次獎金」等語，然觀諸被告於復審程序提出之答辯書載明：「復審人平時成績考核紀錄表之考核等級多為C，受考期間縱支援單位主管變更，新任主管未參與其1月至8月平時成績考核，然其本職單位主管並未異動，仍得以原告1月至8月平時考核為基礎，並參考支援單位主管之意見，予以評擬，且依其平時考核紀錄亦難認其表現良好」等語，有被告113年5月20日復審答辯書（本院卷第47頁）為證，且原告於復審程序中已收到被告提出之復審答辯書，足認被告已於復審程序終結前補充原處分理由並予原告知悉。是以，縱認原處分有作成前未記明理由之程序瑕疵，亦可認為已踐行行政程序法第114條第1項第2款及第2項補記理由程序，此項瑕疵即已告治癒，難謂原處分有違反明確性原則之違法。故原告此部分主張，尚無可採。

(四)綜上所述，原告之主張，均無可採。原處分及復審決定，並無違誤。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。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，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　1　　月　　2　　日

審判長法官　李　協　明

法官　邱　政　強

法官　孫　奇　芳

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。<br>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。<br>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。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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　　1　　月　　3　　日

書記官　祝　語　萱