# 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418號
民國114年3月12日辯論終結

原　　告　孫名慧
被　　告　臺灣高雄地方法院

代　表　人　蔡國卿
訴訟代理人　陳邦琦

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7月30日113公審決字第000360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：

原告係被告所屬錄事，因上班途中發生車禍受傷，於民國112年2月1日起至同年12月31日止因傷病復發請公假休養。嗣被告以113年4月8日雄院國人字第0000000000號考績（成）通知書（下稱原處分），核布原告112年年終考績考列乙等（總分70），原告不服，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、被告作成原處分前，未依公務人員考績法（下稱考績法）第14條第2項「考績委員會對於考績案件，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」、考績委員會組織規程第4條第3項「考績委員會初核或核議前條案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知受考人、有關

人員或其單位主管到會備詢」等規定，給予原告陳述意見之機會。

2、原告雖於112年2月1日至同年12月31日期間，因傷病復發請公假休養。但在公假前，已製作完業務手冊供職務代理人參考辦理，可見在2至12月公假期間內仍有工作貢獻，非無工作事實可供考核。被告卻僅就112年1月之工作表現予以考核，未依考績法第3條第1款規定，考核當年1至12月任職期間之成績，即有違法。

3、原告112年2至12月間請假類別係「公假」，並非考績法施行細則第4條第3項第5款所定「事、病假合計超過14日」情事，仍符合考列甲等條件。又參照改制前行政院勞工委員會82年3月16日（82）台勞動二字第14508號函釋，勞工因職業災害在公傷病假醫療休養期間，並非不願工作，不應視為缺勤而影響其年終考核獎金之發給及晉薪之機會意旨，被告僅以原告請公假為考量，據以作成不利之考績決定，即有違誤。

4、原告擔任被告鳳山簡易庭單一窗口服務工作，獨力負責性質上屬2人承辦之「收狀」「收費」業務，且兼及其他行政工作，未因111年8月間車禍受傷致行動不便而延誤工作，可見原告負責盡職，被告考核原告之平時成績，竟評定服務態度為「待加強」，即有違誤。

5、評擬原告考績之112年年終考績表，雖有直屬科長或官長、考績委員會之印文，但無機關首長之印文，顯有違反考績法第14條第1項應遞送「機關長官覆核」之程序規定。

(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、原告並非考績法第14條第3項規定擬予考列丁等及一次記2大過人員，故被告未通知其列席考績委員會陳述意見，符合正當法律程序。

2、原告112年度期間僅1月份有工作事實，其餘11個月期間全無工作績效可供考核。被告依銓敘部112年4月20日部法二字第0000000000號函（下稱112年4月20日函）關於「評定部分工作事實之人員考績」意旨，比較院內同官等人員工作績效後，評定原告考績乙等，並無誤認事實，亦無違法。又原告所指之工作表現，係其依例完成之份內工作，並非較諸院內其他同官等人員特別優秀之工作事蹟，原告不能據以要求適用考績法施行細則第4條第1項規定考列甲等。

3、被告於平時成績考核紀錄表、考績表記載原告於112年2月1日至同年12月31日期間「公傷假」，純屬事實描述，並未將此列為考核原告年終考績之因素。

4、院長覆核維持原告考績分數，並非考績法施行細則第19條第1項「機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時……應交考績委員會復議」規定之情形，被告未交考績委員會復議而作成原處分，無違正當法律程序。

5、原告考績之112年年終考績表，由原告直屬科長及官長擬評後，送由考績委員會初核、機關首長覆核。其上機關長官印文淡薄，為肉眼無法看見，係多次影印稀釋之結果，並非未蓋用印文。

(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，並有原告個人現職明細資料（復審卷第74頁）、原處分（第15頁）及復審決定書（第17頁）附本院卷為證，可信為真實。

(二)應適用的法令：

1、司法人員人事條例

(1)第1條：「司法人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」
(2)第2條：「本條例稱司法人員，指最高法院以下各級法院及檢察署之司法官、公設辯護人及其他司法人員。」
(3)第4條第10款：「本條例稱其他司法人員，指下列各款人員：……十、依法律所定，法院及檢察署應置之其他人員。」
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。」
(3)第6條第1、2項：「（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：……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。……」
(4)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……。」
(5)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：……。」

(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（70分）考列乙等，並無違誤：

1、按司法人員人事條例就司法人員之年終考績事項，應如何辦理，並無規定，依該條例第1條後段意旨，自應適用有關公務人員規定之考績法。又依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。故除具有考績法第6條第3項得考列丁等、考績法施行細則第4條第1項得評列甲等之條件外，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，倘未發現上開各項情事之違誤，對行政機關之判斷自應予以尊重。

2、原告為被告所屬委任第3職等錄事，係司法人員人事條例第2條、第4條第10款規定之其他司法人員，依前述說明，其年終考績之辦理應適用考績法。又依原告112年1月1日至6月30日第1期公務人員平時成績考核紀錄表（112年2月1日起請公傷假，無工作事實，故該期間未予考評）所載內容（本院卷第55頁），該期6項考核項目，每項目分優異、良好、普通及待加強計4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，列普通有4項次、列待加強有1項次。另依112年公務人員考績表記載（本院卷第57頁、復審卷第127頁），原告無事假、病假、延長病假、遲到、早退、曠職及獎懲紀錄。經原告之直屬上級長官以原告之平時成績考核紀錄為依據，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；復無考績

法施行細則第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70分，經考績委員會、機關首長為初核、覆核，均維持70分等情，有上開考核紀錄表、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，復無違反行政法原理原則及其他各項情事之違誤，本院應予以尊重。

(四)原告雖主張被告作成原處分前，有未給予陳述意見機會之違誤云云。惟查，考績法第14條第3項明定「考績委員會對於擬予考績列丁等及1次記2大過人員，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（最高行政法院109年度判字第657號判決意旨參照）。又此針對公務員考績之各別行政程序規定，係行政程序法第102條之特別規定，自應優先適用。原處分係核予年終考績乙等，依上述規定，縱未給予陳述意見機會，亦無違反正當法律程序。至於原告所舉考績法第14條第2項、考績委員會組織規程第4條第3項規定意旨，係謂考績委員會對於考績案件，認為「有疑義」時，「得」調閱考核紀錄有關資料，「必要時」並得通知受考人。依其規定意旨，可知係授與考績委員會於認案件有疑義時，得酌情裁量是否調閱資料、通知受考人，並非強制規定之正當法律程序。是以，被告認為考績案件並無疑義，或無通知受考人之必要性，於作成原處分前，雖未通知原告，亦無違反上述規定。原告此部分主張，尚無可採。

(五)原告另主張被告僅考核原告112年1月份工作表現，至於112年2月1日至12月31日請公傷假休養，則以無工作事實為由，而未予考核，違反考績法第3條第1款規定云云。惟查，考績

法第3條第1款「年終考績」之定義，僅在訂明「每一年度」年終考績之期間範圍，係以「當年1至12月任職期間之成績」為其考核期間，且應於每年年終為之。至於年終考績之考核客體，參照考績法第5條第1項規定，應以平時考核為依據，就工作、操行、學識、才能等項目為之。亦即應就其平常工作事實之績效表現予以考核，倘考核期間僅有部分工作事實，則僅能就該部分實際之工作事實，據以考核其績效，如此解釋方能符合考績法第2條規定「應本綜覈名實」之考評本旨。銓敘部112年4月20日函謂：「（二）考核期間僅有部分工作事實之人員，由機關竅實辦理其年終（另予）考績：1、公務人員如因公傷病請公假、因病請延長病假、因案受免職、停職處分經依法提起救濟而撤銷原處分並復職，或因其他事由而致考核期間僅有部分工作事實，由機關綜合其考核期間內之工作、操行、學識、才能表現，並與機關內同官等人員之工作績效相互比較後，覈實評定適當之考績等次。」亦有相同意旨之闡釋。原告於112年2月1日至12月31日止，因傷病復發請公假休養，於此請假期間顯無工作事實，則當年度僅有112年1月1日至1月31日之工作事實，應屬可信。是以，被告作成之112年第1期公務人員平時成績考核紀錄表（考核期間為112年1月1日至同年6月30日），僅就上開部分工作事實予以考核；至於第2期公務人員平時成績考核紀錄表（本院卷第56頁，考核期間為112年7月1日至同年12月31日），因此期間無工作事實，無從就上開各項目為考核，均載明於上開平時成績考核紀錄表及112年公務人員考績表，於法尚無不合。原告主張在112年2月1日請公假前，已盡力製作完業務手冊以供將來之職務代理人辦理參考，在112年2至12月公假期間，對機關之運作仍有貢獻等情，縱可採信，仍屬112年1月1日至同年1月31日止之工作事實，而非112年2月1日至同年12月31日（公假期間）之工作事實，則已在上述112年第1期公務人員平時成績考核紀錄表之考核範

圍內，核無違反考績法第3條第1款規定。原告此部分主張，並無可採。

(六)原告主張其112年度從事艱困工作，負責盡職，從未延誤，應考列甲等云云。惟依上述平時考核紀錄表、年終考績表記載內容，可知被告依考績法施行細則第4條規定辦理上述考績，認原告112年度工作表現固屬優良，但尚未達該條第1項所訂應列甲等考績之程度。況具備考績法施行細則第4條第1項規定條件者，按其規定，係規範「得評列為甲等」，而非「應」評列為甲等。被告就原告112年之工作表現與機關內同官等人員之工作績效相互比較後，覈實評定原告適當之考績分數與等次，並無事實認定之違誤，亦無違反考績法及其施行細則規定之情形。至於被告於上述平時考核紀錄、年終考績表，固有記載「自112年2月1日至同年12月31日申請公傷假，期間無工作事實」等情，核係就原告有部分工作事實及無工作事實之期間，所為調查事實之敘明，以作為考績評定之基礎，尚難據此證明被告有將原告請公傷病假作為評定考績等次之不利考量因素。原告主張被告僅以原告請公傷病假為考量因素，據以作成不利之考績決定云云，並無可採。

(七)原告雖主張評擬原告考績之112年年終考績表，僅有直屬長官及考績委員會印文，並無機關首長之印文，顯見未經覆核程序，違反考績法第14條第1項規定應遞送「機關長官覆核」之程序規定云云。經查，原告之112年年終考績，經其主管科長、書記官長評擬「綜合評分70分」，經考績委員會初核後，業經機關首長覆核，並於載明成績評定「總分70分」之原處分即通知書上，蓋用「院長蔡國卿」印文（本院卷第67頁），顯見符合經機關首長覆核之程序。至於原告所指112年公務人員考績表（本院卷第57頁）之機關首長欄上，未見有印文乙節，應係原本歷經多次文書黑白影印，造成印文稀薄，最後致肉眼難以辨識之結果，此對照復審卷（第127頁）所附112年公務人員考績表，其上尚可略見印跡

淡薄之印文，可為證明。原告此部分主張，容有誤會，並無可採。

(八)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，不逐一論述。至於言詞辯論終結後，原告另具狀聲請再開辯論，核無必要，併予敘明。

六、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　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。 |

| | |
|---|---|
| | 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　　4　　月　　7　　日

書記官　祝　語　萱