

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

114年度訴字第106號

115年7月16日辯論終結

原告 林玉滿

被告 臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司

代表人 王錦榮

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 律師

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113年10月1日113年公審決字第539號復審決定書，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

被告代表人原為王錦榮，嗣於訴訟進行中變更為王派峰、王錦榮，業據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第87頁至第91頁、第275頁至第281頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告於民國112年係被告棧埠事業處客運業務科高級業務員資位助理管理師，為依交通事業人員任用條例第7條第1項第2款規定任用之資位人員，依法屬公務人員。被告以113年2月27日高港人字第1136750174號年終考成通知書，核定暨審定原告112年年終考成列乙等（下稱原處分）。原告不服，提起復審，經遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

01 二、原告起訴主張及聲明：

02 (一) 主張要旨：

03 1、依國營港務股份有限公司設置條例（下稱設置條例）及所
04 屬平時考核等相關規定之考核項目中，均未見有「終身學
05 習時數超逾120小時」項目，可證二級主管考評時並未參
06 採公務人員考績法相關規定，而一級主管、考成委員會及
07 總經理亦僅「尊重初評」，則被告辯稱有將原告「終身學
08 習時數達標」列入綜合評分一事，顯與事實相悖。至於11
09 2年原告參加之120小時訓練中，高達105小時均為被告及
10 臺灣港務股份有限公司（下稱總公司）主辦，倘若與職務
11 無關，被告及總公司何需開辦，故被告辯稱原告參加之終
12 身學習時數多為自由參加，與職務無關一詞，應不可
13 採。。

14 2、原告一、二級主管依臺灣港務股份有限公司辦理年終考成
15 （績、核）作業注意事項（下稱考成注意事項）所為綜合
16 考評，係屬錯誤事實認定結果：

17 (1)原告於112年3至8月奉派全力籌備「澎湖輪首航典禮」，
18 為免貽誤性別主流化問卷調查業務，原告主動向二級主管
19 報告，經主管考量後方同意由新進同仁蘇○○（下稱蘇
20 員）接辦，此為經主管同意之合理勞務調配，被告竟羅織
21 罪名，謬稱原告「推諉例行業務」，顯與事實悖離。

22 (2)原告並無欠缺向上回報之能力：112年7月17日與工程師討
23 論18日的場勘，並於18日當天中午12點多才回到辦公室，
24 但場勘的案子還沒有結束，不可能一直閒著看line，一直
25 追著主管要的其他案子進度回，原告有同步處理主管要的
26 案子，才能回覆主管。112年7月11日事件，原告認為是澎
27 湖公共車船管理處要處理的事，所以沒有回覆確認收到訊
28 息，二級主管在line上面派工作、要求回報進度，是凸顯
29 其當長官的權威，原告不認為管理是在line上面做管理。
30 112年6月28日及29日事件，因為旅客於媒體稱現場志工不
31 友善，原告調取錄影帶了解現場狀況，原告就錄影帶的事

實已為客觀陳述，然二級主管急功好利，急著要向上級匯報，故要檢討的人不應是原告。

3、原告自願支援、積極任事竟遭誣指「僭越職權」；主動填補業務缺漏、維護被告巨額利益，反遭指「缺乏團隊合作」，皆與事實不符：原告於112年7月至10月多次留守支援郵輪勤務至深夜，不僅自願未申報加班費，更於現場主動填補漏洞（如加設安全圍籬、爭取修繕故障設施），此等盡管理人責任之積極作為，竟遭二級主管向一級主管舉報為「不服從指令、僭越職權」，甚而於113年約談原告施壓撤回復審。另在新進同仁承辦香蕉碼頭租賃訴訟案，因經驗不足漏未蒐證，二級主管竟指示無須蒐集證據；原告本於專業與經驗，自擔風險於112年1月至4月自行前往香蕉碼頭現場拍攝承租人違法營業照片並提供予被告律師，獲法官採信而加速強制執行進度，成功維護被告權益。惟被告反指摘主動補位之原告「缺乏團隊合作」，孰是孰非至為明晰。

4、主管對原告存有偏見，原處分之作成難認適法：

(1)原告於112年4期平時考核均被評為「尚可」；然原告於同年3月至8月全力承辦一級主管交辦之「澎湖輪首航典禮相關事宜」，包含協調靠泊措施、場勘、督導海運場站修繕與復原等，表現主動積極，主管本應依臺灣港務股份有限公司平時業務具體考核等級標準原則（下稱平時考核標準原則）工作面向「交辦事項」評列為「優良」或「良好」，卻無視專案貢獻仍流於偏見評列「尚可」，顯有考核不公之實。另依臺灣港務股份有限公司所屬人員平時考核作業執行規定（下稱平時考核作業執行規定），平時考核若評列「優良」、「待加強」或「不良」者，主管至遲應於知悉事實10日內當面告知當事人以促其改善；然原告從未被告知有何待加強之處，卻於年終遭評「尚可」及乙等，顯見主管未踐行法定程序，益證其考評全憑個人偏見，絕非公正覈實。

01 (2)又原告經辦澎湖輪首航事務，經一、二級主管同意建議嘉
02 獎2次，總公司卻遲至115年5月4日港總人字第0000000000
03 0號函敘嘉獎1次，顯可歸責被告敘獎未及時，致未能考量
04 該嘉獎事由之原處分，自屬違法。

05 (3)原告於改制後108年至112年高達4年被評79分，僅1年81
06 分；對比改制前（82至107年）26年間，原告僅因單位異
07 動或產假獲4次79分，其餘皆優。原告之工作態度與能力2
08 0餘年來備受肯定，不可能因組織公司化，由新進從業人
09 員升任之二級主管考核，便驟然弱化。實情乃二級主管對
10 設置條例所定之「繼續任用人員」存有偏見與體制歧視，
11 致原告遭受不公平對待。

12 5、排除原告參與核心業務群組，實乃職場霸凌與刻意孤立。
13 被告稱原告「鮮少參與旅運中心業務」，事實上，二級主
14 管於令同仁創建「客運業務科群組」討論郵輪業務時，刻
15 意將原告排除在外，直至近期原告因被交辦新業務，經同
16 仁協助方得以加入。原告係遭主管行政孤立與職場霸凌，
17 致無法參與業務，被告竟以此作為原告表現不佳之藉口，
18 實屬掩耳盜鈴。又原告主動與同仁黃○○（下稱黃員）清
19 除庫內廢品，並協助黃員到○○派出所製作竊案筆錄，於
20 期限內將棧4-1A庫交與總公司工程處以利廠商進場施作；
21 原屬客運業務科之觀光客船航次統計業務重新劃歸港務
22 處；清理辦公室搬遷所遺留近20大袋（箱）廢棄物等事項
23 可知，原告不缺溝通能力。

24 （二）聲明：復審決定及原處分均撤銷。

25 三、被告答辯及聲明：

26 （一）答辯要旨：

27 1、依行為時公務人員考績法施行細則第4條得評列甲等具體
28 事蹟規定，終身學習時數雖不納入「平時考核」，但於
29 「年終考成」得作為參考因素。原告112年度「與職務相
30 關且經主管派訓」之實際學習時數僅57小時，而其主張之

逾120小時，多為原告自由參加且非全然與職務相關，是原告非有可評列為甲等之事實，亦無此公法上請求權。

2、原告之直屬主管依其平時考核結果，並依所屬人員工作繁簡難易、職責輕重、績效優劣、敬業態度、團隊精神及其他與業務有關之項目綜合考評原告為79分，係屬有據：

(1)原告112年度於單位內承辦臺華輪國內線業務，該業務性質以例行性居多，針對單位內新增之高雄港旅運中心業務鮮少參與。112年度高雄港國際郵輪業務為歷年最高，工作業務量增加，因郵輪業務常需緊急性支援，原告少有彈性及意願協助。此外，原告原例行性承辦之環境性別友善分析報告，亦經原告表示因112年3月1日承辦澎湖輪首航，當時工作量無法負荷，主管方考量轉交由其他同仁辦理。然首航案因故取消後，原告卻表明該案爾後均由蘇員續辦、無意願接回；且原告於移交業務予蘇員時，僅以電子郵件表示，未主動給予經驗分享或建議。因此原告年度內承辦業務對於單位業務之貢獻度屬中下，且少有團隊合作意願。據此，原告之直屬主管據其表現，且年度內並無嘉獎或記功，綜合評擬原告為79分，並提經被告考成（核）委員會初核、總經理覆核，評定原告112年年終考成乙等79分，屬於第3級，此依考成注意事項第4點規定，自無從列為甲等。

(2)就原告於業務鮮少主動回報部分：如A、112年7月18日上午10點，二級主管詢問原告資料簽陳進度，原告當日未能回復辦理進度；隔日7月19日上午8:43二級主管再次詢問，原告才回復公文已交，但未能向二級主管即時報告進度。B、112年7月11日，二級主管向原告以及國內線現場人員說明澎湖車船處要求事項，現場人員有回復配合辦理，惟原告無回復確認收到訊息。C、112年6月28日及29日，有關人民陳情案，原告向二級主管報告內容與實際狀況有所出入；且原告僅簡單陳述過程未能整理文字資料供二級主管參考，二級主管僅能自行整理向上陳報。

- 01 3、原告先前曾多次表示無法配合加班，故二級主管減少其郵
02 輪業務之支援，惟原告所提留守支援日期，事前並未告知
03 主管，事後亦未回報工作項目，且當時現場皆已排定值班
04 人員，原告屬自行留守。另主管要求原告若需離開負責駐
05 點，應先行報告以利掌握現場，此僅為常態業務檢討與現
06 場調度，並非責難原告僭越職權，原告指控實屬誤解。另
07 香蕉碼頭業務之巡查同仁皆依指示每日定時巡查、拍攝照
08 片並回傳群組，主管亦每日確認，證據並無欠缺。原告不
09 交接業務細節、擅自指導同仁、自行於非勤務時間前往現
10 場等，均屬未經回報與溝通之「單向行為」，則原告特立
11 獨行且破壞團隊和諧，確實欠缺團隊合作意願。
- 12 4、成績考核具高度屬人性，須由主管長期觀察綜合評價。原
13 告所提澎湖輪首航獎勵案最終並未經典禮主辦單位提報敘
14 獎，且受考年度之交辦事項繁多，非僅止於該單一典禮。
15 主管本於全年度表現綜合評斷，於交辦事項給予「尚可」
16 ，屬判斷餘地之合理合法裁量，並無恣意。且依平時
17 考核作業執行規定第6點規定，僅評列「待加強」或「不
18 良」者才須於10日內當面告知並促其改善；原告各季考核
19 均為「尚可」，依法不適用該告知規定，原告主張顯屬誤
20 解法令。又原告歷年考成均嚴格依交通事業人員考成條例
21 （下稱考成條例）及公務人員考績法等法令辦理，絕無不
22 公。況且，原告對108年至111年考成結果從未提起復審救
23 濟，顯已認同。再者，本件訴訟標的僅限於「112年年終
24 考成」，其餘年度之考評結果與本件毫無關涉。
- 25 5、「客運業務科群組」係前主管為「國際郵輪業務」所創，
26 科內其餘負責處理中島車機相關人員亦未加入，原告指控
27 其遭主管刻意孤立與職場霸凌純屬誤解。至於原告所提主
28 動介入處理黃員將庫內廢品清除，並隨同黃員前往派出所
29 製作筆錄，將棧4-1A庫交與總公司工程處以利廠商進行施
30 作一事，係發生於000年。而將原屬客運業務科之觀光客
31 航次統計業務重新劃歸港務處一事，則發生於000年，且

01 係同仁郭員辦理案件。另關於搬遷所遺留近20箱廢棄物一
02 事，係於112年9月1日客運業務科（蓬萊搬遷至旅運中
03 心），搬遷前廢棄物由科內人員整理並移至室外，再由委
04 外廠商清運。另外棧埠事業處處本部（C2庫搬遷至棧10）
05 時，同仁私物與紙張自行裝袋，物品分兩類，其中「雜物
06 及廢棄物」係放置於室內指定位置，由廠商統一搬運與清
07 運；而「紙張類」則放置於指定位置，由職安處辦理清
08 運，當日因出動抓斗車，主辦陳○○邀集合原告在內約10
09 位同仁，共同將紙張移至室外（距離約20米），作業時間
10 約1小時等，以上事件均與原告112年年終考成無涉。

11 （二）聲明：原告之訴駁回。

12 四、爭點：被告以原處分對原告112年年終考成評列乙等，是否
13 適法？

14 五、本院的判斷：

15 （一）前提事實：

16 如爭訟概要欄所示之事實，有原告公務人員履歷表（復審
17 卷第119頁至第130頁）、服務證明書（本院卷第229
18 頁）、原處分（本院卷第23頁）及復審決定（本院第30頁
19 至第35頁）等件附卷可稽，應堪認定。

20 （二）應適用之法令：

21 1、設置條例第14條第1項及第3項：（第1項）港務公司成立
22 之日，隨同業務轉調港務公司，依原適用之交通事業人員
23 任用條例或公務人員任用法律繼續任用，仍具公務人員身
24 分者（以下簡稱繼續任用人員），其考試、任用、薪
25 （俸）給、陞遷、保障、考成（績）、服務、獎懲、訓練
26 進修、保險、退休、資遣、撫卹、福利、結社、勞動條件
27 及其他權益等事項，除本條例另有規定外，仍依其各該相
28 關法令辦理，並適用原機構之組織法規，於首長以外之職
29 務範圍內，依規定辦理陞遷及銓敘審定。但不能依原適用
30 之公務員有關法令辦理之事項，由行政院會同考試院另定

01 辦法行之。（第3項）第2項繼續任用高員級以上資位人員
02 之任用審查及考成審定，由港務公司依相關規定辦理。

03 2、考成條例

04 (1)第1條：（第1項）交通事業人員之考成，依本條例行之。

05 （第2項）本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。

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

10 (3)第5條：（第1項）年終考成及另予考成，以1百分為滿
11 分，除採存分制者外，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數
12 及獎懲，規定如下：一、……乙等：70分以上，不滿80
13 分。……二、年終考成……考列乙等者，晉薪級1級，並
14 給與半個月薪給總額之1次獎金；已敘至本資位最高級者
15 或依交通事業人員任用法規規定不得再晉級者，給與1個
16 半月薪給總額之1次獎金。……。（第2項）年終考成及另
17 予考成考列甲等、丁等之條件，準用公務人員考績法及其
18 施行細則之規定。

19 (4)第15條第1項：交通事業人員之考成，由各事業機關
20 （構）考成委員會初核，並經機關（構）首長覆核後，報
21 請交通部或授權之所屬機關（構）核定。其任用案應送銓
22 敘部者，並送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考
23 成或主管僅有一級，或因特殊情形報經上級機關（構）核
24 准不設置考成委員會者，除考成免職應送上級機關（構）
25 考成委員會考核外，得由該機關（構）主管逕行考核。

26 (5)第16條：考成結果，由辦理考成之機關（構）以書面通知
27 受考人。……。

28 3、行為時（96年3月21日修正公布）公務人員考績法

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

01 (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
02 其工作、操行、學識、才能行之。

03 (3)第6條第1項：年終考績以1百分為滿分，分甲、乙、丙、
04 丁四等，各等分數如左：……乙等：70分以上，不滿80
05 分。……。

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

08 (5)第13條：平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要
09 依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，
10 曾記2大功人員，考績不得列乙等以下；……。

11 4、行為時（110年7月30日修正發布）公務人員考績法施行細
12 則

13 (1)第3條第1項：公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學
14 識、才能4項予以評分。其中工作占考績分數百分之65；
15 操行占考績分數百分之15；學識及才能各占考績分數百分
16 之10。

17 (2)第4條第1項第2款第6目及第7目：公務人員年終考績，應
18 就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規
19 定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之
20 一或一般條件2目以上之具體事蹟，始得評列甲等：……
21 二、一般條件：……（六）全年無遲到、早退或曠職紀
22 錄，且事、病假合計未超過5日者。（七）參加與職務有
23 關之終身學習課程超過120小時，且平時服務成績具有優
24 良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，
25 始得採計學習時數。

26 (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
27 列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄
28 及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。

29 5、考成注意事項

30 (1)第3點第1款第3目：受考人數及整體比例：（一）考成
31 （績、核）分數分為下列4級：……3. 第三級：70分～79

分。

(2)第4點第3款、第4款及第8款：作業程序：……（三）

……。各候選人員之具體優劣事蹟依據「臺灣港務股份有限公司所屬人員平時考核作業執行規定」考評結果。

（四）總公司及各分公司初評結果提送考成（核）委員會初核後，依程序陳請總經理或分分司總經理各依據權責覆核所屬受考人員之年終考成（績、核）。……（八）各級分數及人數調整定案後，依下列方式辦理：……2. 公務人員及無資位人員：分數列入第1級及第2級考列甲等；列入第3級考列乙等；……。

(3)第5點第2款及第3款：考評原則：……（二）各級主管初評時，應以「臺灣港務股份有限公司所屬人員平時考核作業執行規定」之考核結果為重要依據，依所屬人員工作繁簡難易、職責輕重、績效優劣、敬業態度、團隊精神及其他與業務有關之項目綜合考評，並請避免有平時考核與年終考核結果不相符之情形。初評分數應包含受考人年度內平時獎懲之增分數。（三）各級主管初評時，應確依所屬人員綜合表現覈實考評，並應以所屬同職務人員為考核之比較範圍，考量該職務應承擔工作量及須肩負職責衡量，合理評分，如超過該職務應達之績效標準始得考列第2級以上，如低於該職務應達之績效標準，則應考列第3級以下。

(4)第6點第1款第2目：核定暨審定權責：（一）交通資位人員：……2. 分公司經理以下人員，由占缺分公司核定暨審定。

(5)上揭考成注意事項乃總公司基於人事權限，依行政程序法第159條訂定之人事管理類作業性行政規則，自有拘束總公司及所屬分公司（包含被告）之效力。

（三）交通事業人員年終考成，依前揭考成條例第4條第1項、行為時公務人員考績法第5條第1項、考成注意事項第5點規定，係以其平時考核結果為依據，依所屬人員工作繁簡難

易、職責輕重、績效優劣、敬業態度、團隊精神及其他與業務有關之項目綜合考評。針對考成評定是否以及何等範圍內得受司法權之審查，我國學說與實務向來採行權力分立原則下之功能法觀點，認為由於考成評定涉及高度屬人性之人格評價，且因需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，始屬功能最適。反之，法院在組織、權限及功能上，因事實上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性之觀感與印象，自難以代替行政機關而自為決定，亦難以重建判斷情境，完全掌握機關首長之思維脈絡以及評價基準。故依考成條例第15條第1項規定，交通事業人員之考成，先由各事業機關考成委員會初核，繼由機關首長覆核後，再報請授權之所屬機關（構）核定考核結果，法院基於單位主管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判斷餘地。又具有判斷餘地事項之決定倘不具有：1. 出於錯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係涵攝明顯錯誤。3. 解釋法規明顯違背解釋法則或抵觸其上位階規範。4. 違反一般公認之價值判斷標準。5. 考量與事物無關之事項，有不當連結之情形。6. 違反法定正當程序。7. 機關組織不具合法權限。8. 違反法治國原則，例如平等原則、公益原則等違法情形，即不能認定其判斷構成違法，行政法院自應予以尊重，無從撤銷或變更之（參照司法院釋字第382、462、553號等解釋理由）。是就此類機關享有判斷餘地事件之司法審查，行政法院應採較低之審查密度，除非考核考成之決定有上揭8項違法情事外，本院應予尊重。

（四）經查，原告係任職被告棧埠事業處客運業務科高級業務員資位助理管理師，則被告辦理原告112年年終考成程序，由原告之直屬主管以其平時考核紀錄為依據，覈實原告工

01 作之繁簡難易、職責輕重、績效優劣、敬業態度、團隊精
02 神及其他與業務有關之項目綜合考評後，初評列79分，續
03 送總公司113年1月2日112年度考成（核）委員會第3次會
04 議初核審議通過、總經理覆核，終以原處分評定維持79分
05 （乙等）等情，有原告個人簡歷表（復審卷第119頁至第1
06 30頁）、原告112年平時考核表（本院卷第427頁；復審卷
07 第131頁）、原告112年年終考成評分紀錄資料（本院卷第
08 429頁至第431頁；復審卷第132頁至第134頁）、總公司11
09 2年度考成（核）委員會第3次會議資料之第7案紀錄（本
10 院卷第435頁至第436頁）、被告113年1月15日人事處簽
11 （本院卷第477頁至第479頁）及原處分等在卷可資憑認。
12 足徵被告辦理原告112年年終考成作業，其編組、審議及
13 決定之踐行，均符合考成條例第15條第1項所定之法定程
14 序，則原處分之作成程序洵屬適法，殆無疑義。

15 （五）原告不具行為時公務人員考績法施行細則第4條第1項第2
16 款所定年終考成評列甲等事由：

17 1、經查，原告112年全年無超事假、超病假、延長病假、曠
18 職，符合行為時公務人員考績法施行細則第4條第1項第2
19 款第6目情事；然原告於112年度參加與職務有關之終身學
20 習課程時數共計57小時，此有原告112年度參訓紀錄清冊
21 （本院卷第129頁至第131頁）在卷可稽。足徵原告112年
22 度參加與職務相關之終身學習課程並未逾120小時，不符
23 合行為時公務人員考績法施行細則第4條第1項第2款第7目
24 規定，自無行為時公務人員考績法施行細則第4條第1項第
25 2款所稱「具備2目以上得評列甲等」之具體事蹟，要無疑
26 義。從而，原告執此指摘二級主管未參採其112年度終身
27 學習時數並將其評列甲等云云，顯係對法規有所誤解，自
28 無可採。

29 2、另原告於112年度內，並未具備行為時公務人員考績法施
30 行細則第4條第1項所定得考列甲等之特殊條件1目或一般
31 條件2目以上之具體事蹟，即不具備考列甲等之法定條

01 件；復未具備行為時公務人員考績法第6條第3項所定考列
02 丁等之事由；且查無考成條例第9條第1項所定「於考成年
03 度內受記1大功以上獎勵，年終考成不得列丙等或69分以
04 下」之法定保障情形。準此，原告既無前開法定應列特定
05 等次之限制，被告本得在法律授予之裁量權範圍內，衡量
06 其平時成績考核紀錄及獎懲情形，於乙等至丙等間評定適
07 當之考績等次，進而考評原告112年年終考成為乙等，自
08 屬適法之裁量。

09 (六) 被告依考成注意事項綜合衡酌原告之工作績效、敬業態度
10 及團隊精神等各項與業務相關之具體事蹟，據以考評為乙
11 等，尚非無據：

12 1、原告於112年承辦「澎湖輪首航案」業務，要求將原承辦
13 之112年度性別友善環境滿意度問卷調查業務，交由同仁
14 蘇員接辦，原告雖另主張112年度性別友善環境滿意度問
15 卷調查業務，係經單位主管同意方交由蘇員接辦，其主觀
16 上並非推諉職務云云。惟查，原告辦理上開業務交接予蘇
17 員之際，僅以電子郵件告知：「○○/○○：總公司人資
18 處蔡珮璇提供問卷調查相關資訊帳號000000000000000000
19 0.com <m000to:帳號00000000000000000000.com> 密碼****
20 *****111年基隆分公司承辦江○○00-00000000」等
21 語，此有相關電子郵件紀錄（本院卷第481頁至第483頁）
22 附卷可稽。足徵原告於業務移交過程中，僅片面交付帳
23 號、密碼及相關窗口聯絡方式，對於該業務之核心技術、
24 作業流程及應注意事項（即Know-How）均未予實質傳承，
25 甚且要求接任之蘇員自行向總公司及基隆分公司窗口詢
26 問，全然未主動給予任何經驗分享或具體建議。復查，11
27 2年8月15日原告原承辦之「澎湖輪首航案」取消後，原告
28 更明確向主管表達當年度及嗣後年度之性別友善環境問卷
29 調查業務，均應改由蘇員辦理等情。準此，被告綜合審酌
30 前開客觀事實，據以認定原告於考核年度內，對於單位業
31 務之整體貢獻度流於中下，且少有團隊合作或協助同仁之

01 意願，乃將此項工作態度與績效表現，列為原告112年度
02 平時考核及年終考成評定之綜合考量事實之一，核屬被告
03 覈實考核所屬人員敬業態度與團隊精神之裁量範疇，難認
04 有誤。

05 2、被告認原告缺乏向上回報能力，核屬有據：

06 (1)於112年7月18日上午10時許，原告所屬二級主管向其詢問
07 相關資料之簽陳進度，原告當時並未具體敘明辦理實情，
08 僅泛稱另案「場勘中」；該二級主管旋於同日11時18分明
09 確指示原告：「資料需要在下午4點前簽到幕僚長，請盡
10 快辦理，謝謝」，原告自陳其當日中午12時許即已返回辦
11 公室，但對於二級主管要求「盡快辦理」一事，未回復任
12 何相關訊息，且未追蹤相關事項主管要求之後續進程，並
13 積極予以回應。嗣於翌日（即同年月19日）上午8時許，
14 該二級主管因秘書處人員催詢，再次通知原告：「早上秘
15 書處力需打來詢問昨日公文的簽核進度，說尚未陳核至港
16 務長處，請盡快確認回報，謝謝」，原告卻遲至近2小
17 時，於同日上午9時40分，始簡短回覆「已交」等情，有
18 兩造不爭執其形式真正之通訊軟體 Line 對話紀錄歷程在
19 卷可稽（本院卷第125頁），堪信為真實。是被告認原告
20 對於主管催詢、進度追蹤事項，缺乏向上回報能力，自屬
21 可信。

22 (2)另依卷附通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷第126頁）所
23 示，原告之主管於112年7月11日上午9時許，曾在公務群
24 組內特別0000000告，並明確指示：「2. 請玉滿姐製作公
25 告（文字請再讓我確認）於場站宣導，9月份起恢復原開
26 門時段請民眾配合」等內容；嗣後，該主管復再度000000
27 0告，要求其協助辦理相關宣傳事宜。衡諸現代職場實
28 務，於上班時間內以LINE等通訊軟體群组向屬員交辦公
29 務、傳達指示，已屬現今社會廣泛使用且為科技所允許之
30 便利、直接之溝通、通知、傳播及勞務管理方式，雇主或
31 主管據此進行或確認業務調度，自屬其組織管理權之正當

行使。然查，原告於本院審理時竟自陳：「二級主管在LINE上面派工作、要我們回報進度，是要凸顯其當長官的權威，……回覆收到、會做到，我不願意這樣做。」（本院卷第213頁第1行至第9行）等語在卷。由原告上開陳述，足徵其對於主管要求回覆以確認屬員知悉公務通知、宣導之方式，存有高度抗拒與偏頗之成見，被告認其缺乏向上回報能力，非無理由。

(3)112年6月28日及29日有民眾透過新聞媒體陳情一事，有LINE對話（本院卷第127頁至第128頁、本院卷第485頁）可參。此事發生之際，原告僅以電話簡單陳述事件過程，二級主管事後查悉旅客和志工的對話，與原告報告者不同，爰向原告詢問何以「旅客和志工對話，與你和我報告的不同」，然原告除回覆「以最終回應內容為準！」等語外，未提供其他資料供參。致使二級主管須自行重新整理相關資料，始得向上陳報，此情除有前開通訊紀錄可憑外，亦為原告所不爭執，自堪信為真實。原告雖稱：是長官交代二級主管要追蹤該案，二級主管急功好利要展現其領導有方，要檢討的不是原告等語（本院卷第213頁）。惟在公務法律關係中，屬員本負有服從主管合法指揮監督及職務忠實之義務。原告既受命處理本件人民陳情案，自應基於客觀事實，依主管因應公務處理、危機處置之實際需要，及時提供完整、正確且詳實之資訊與調查內容，以確保公務執行之完善及妥適。原告僅依己意回應，被告認其未妥適處理，且欠缺向上回報能力，難認有誤。

3、另查，原告隸屬客運業務科，而客運業務科業務包含：(1)旅客通關、(2)客運服務業務及改進事項、(3)離境旅客服務費之收取及繳納單製發事項、(4)進出港及港內觀光輪旅客人數統計事項、(5)旅運設施維護及管理事項、(6)後勤作業機械設備及工作車輛購置需求擬訂與管理事項、(7)後勤作業機械設備及工作車輛維護計畫與執行事項、(8)後勤作業機械設備及工作車輛調派及操作安全事項、(9)出租設施巡

01 查、管理及事故通報事項、(10)轄管港口設施保全聲明之簽
02 署及保全通報、(11)拓展國際郵輪業務相關事項、(12)高201
03 船遊港業務營運、(13)其他交辦事項。依客運業務科各員工
04 負責之業務（本院卷第119頁至第123頁），原告負責項次
05 1「國內線航線客運協助交通部航港局連續假期海運交通
06 疏運計畫」、項次2「海運客運場站公共安全與營運服務
07 平時及年度檢查與督導」、項次3「場站配合執行防疫事
08 項」、項次4「配合文化局協助文化影視業者承租陸海區
09 域拍片」、項次5「配合業務處租賃場站相關會勘履約事
10 宜」、項次6「國內客運場站無障礙空間業務」、項次7
11 「處長交辦業務」。其中項次1主要為提供航班資訊，原
12 告雖為該項窗口，惟國內線航班之統計資料實際係由客運
13 科同仁郭員執行辦理。項次2於112年工作有2項：(1)航港
14 局訂於112年3月22至24日啟動「海運客運場站公共安全與
15 營運檢查-112年清明節連續假期前疏運聯合督檢」，且督
16 檢場地為臺中港旅客服務中心，原告僅將該資訊函轉予布
17 袋管理處、馬公管理處、安平港營運處，無其他待辦事
18 項；(2)海運客運場站公共安全與營運檢查-112年端午連續
19 假期前疏運聯合督檢」，112年6月8日督檢高雄港1號碼頭
20 旅客服務中心，辦理事項係備妥業務處完成之「112年建
21 築物防火避難設施與設備安全檢查申報結果通知書」、
22 「112年消防安全設備檢修申報書」及公共意外責任保險
23 等相關資料，由原告攜帶相關資料出席備檢。項次3、於
24 國內線場站民眾進出管理係由現場輪班人員值班執行，原
25 告主要工作係將包括防疫、防詐等政策措施須配合事項轉
26 知請現場人員配合辦理。項次4、112年度0件。項次5、原
27 告於112年僅有承辦1件高雄關續約案。項次6、該場站當
28 年度並無改、整建工程，故僅確認當年度該設施數量。綜
29 上，原告所列項次1至3等業務內容皆為例行性業務且屬於
30 工作負荷等級為輕度之工作，相較其他員工而言，負責及
31 承擔業務之工作量確實少於其他員工。

01 4、據上以論，原告112年年終考成評分紀錄資料顯示（本院
02 卷第430頁），其請假欄及獎懲欄均記載為「無」，綜合
03 評語欄則載明：「負責的業務相較工作量較少，對於業務
04 鮮少主動回報，缺乏向上溝通。」原告一、二級主管乃依
05 考成注意事項，分別綜合衡酌據以評定原告分數為「7
06 9」、等次「乙」，其事實認定並非無據。

07 （七）原告雖主張其曾多次自行留守支援郵輪勤務，善盡場所管
08 理人責任，並提醒同仁拍攝後由其自行提供香蕉碼頭業者
09 之違法照片，核屬其基於經驗傳承、主動填補單位業務缺
10 漏之積極奉公行為云云。按公務人員應依法律及上級主管
11 之指揮監督，忠實執行職務，並嚴守團隊紀律，此乃機關
12 內部秩序得以維持之基石。經查，原告留守支援郵輪勤務
13 時，未事前請准或事後告知主管，亦未依法回報工作項
14 目，逕自加班留守；甚或於執行職務過程中自行離開負責
15 之駐點；且其交辦同仁或自行辦理之事項，均非屬其本身
16 依法負責之業務範疇等情，業經被告就相關具體情節指陳
17 綦詳。準此，原告縱主觀上係基於維護公共利益或經驗傳
18 承之意，然其未經程序報准即擅自留守、擅離職守、乃至
19 逾越職權交辦非屬自身業務之舉措，客觀上顯已流於特立
20 獨行，不僅無助於單位業務之衡平推動，更已流露對機關
21 長官指揮監督權能之漠視。從而，被告綜合上開客觀事
22 證，審認原告之工作行為欠缺團隊合作意願及紀律意識，
23 並將之列為112年度考成評定之負面考量事實，核屬機關
24 長官覈實考核所屬人員敬業態度與團隊精神之裁量餘地，
25 經核並無恣意或違法之瑕疵。

26 （八）原告主張單位主管平時已對其存有偏見，並作成偏頗之原
27 處分，自屬違法云云。惟查：

28 1、原告雖舉港務公司獎懲表，執其曾因112年澎湖輪開航慶
29 祝典禮經核定嘉獎1次為由，指摘二級主管將其平時考核
30 評列為「尚可」與事實不合，顯存有對原告之偏見。然
31 查，原告因112年澎湖輪開航慶祝典禮應經敘嘉獎之事，

01 已經被告於112年10月12日簽會原告之單位主管人員，此
02 有簽稿會核單（本院卷第407頁至第408頁）附卷可稽，足
03 徵該事由業經原告單位主管知悉並納入112年度平時考核
04 之評量範疇，原告空言指摘主管未予考量，已非可採。

05 2、原告另主張被告未當面告知其有何「待加強」或「不良」
06 之處，顯係二級主管對其存有偏見云云。按平時考核作業
07 執行規定第6點規定：「有『待加強』或『不良』記錄之
08 同仁，二級主管或一級主管最遲應於事實發生10天內當面
09 告知當事人明瞭事實發生情形及改進建議，以使當事人隨
10 時檢討改善，……。」依上開規定，係以所屬人員有「待
11 加強」或「不良」之考核紀錄者，其二級或一級主管始負
12 有最遲應於事實發生10日內當面告知當事人，使之明瞭事
13 實發生情形並促其改進之程序義務。準此，主管應否踐行
14 前開當面告知並給予改進建議之程序，端視受考人之平時
15 考核紀錄是否經評列為「待加強」或「不良」等次而定，
16 倘受考人之考核等次未達前開程度，主管自無依該條規定
17 予以當面告知之必要，法理至明。經查，原告112年度每
18 季各項平時考核等級，均經主管機關評列為「尚可」，此
19 有前開平時成績考核紀錄（本院卷第427頁）在卷可憑，
20 是原告於112年度之平時考核，既未曾具有任何1季、任何
21 1項目被評列為「待加強」或「不良」之紀錄，核與平時
22 考核作業執行規定第6點所定應由主管當面告知之法定要
23 件迥然不侔。從而，原告單位主管未對其踐行當面告知程
24 序，並無違誤；原告徒憑一己之主觀執見，將主管依法無
25 須告知之客觀履職行為，任意指摘為二級主管對其存有偏
26 見並據以主張原處分違法云云，自屬無據，洵無足採。

27 3、復按公務人員之年終考績，係以受考人「當年度」之工
28 作、操行、學識、才能等各項表現為綜合考評之範圍，各
29 年度之考績評定，其考核期程與事實基礎互異，性質上各
30 自獨立，核與其餘年度之考評結果無涉。因此，原告112
31 年澎湖輪開航慶祝典禮獲敘嘉獎1次乙節，經總公司114年

01 度考（核）委員會審查通過，並由總公司以115年5月4日
02 港總人字第00000000000號函（本院卷第391頁至第393
03 頁）通知原告，益徵原告實際取得該嘉獎1次之法律效果
04 時點，係發生於000年間，自與112年度之年終考成評定無
05 涉，原告不得執嗣後發生之獎勵事由，回溯指摘112年年
06 終考成之原處分違法。原告又指摘其自108年至112年間均
07 被評列乙等，係二級主管對繼續任用人員抱持偏見與體制
08 歧視云云。原告此部分之主張，核屬其主觀臆測之詞，並
09 未能提出具體客觀之事證以實其說，自難憑信。況依前開
10 考績年度獨立原則，原告過去年度之考績結果如何，亦不
11 得執為爭執本件112年度年終考成評定處分違法之論據。
12 是原告此部分之主張，顯非有據，自無可採。

13 （九）原告另主張其未被列入「客運業務科群組」，或遭其他職
14 場霸凌；曾協助同仁黃員將棧4-1A庫內廢品清除並隨同前
15 往派出所製作筆錄，以利將該庫交與港務公司工程處供廠
16 商施作；將客運業務科之觀光客航次統計業務重新劃歸港
17 務處，以及其曾清理辦公室搬遷所遺留近20大袋（箱）廢
18 棄物等事，可證原告有溝通能力，遂認原處分顯有違法云
19 云。惟查：

20 1、原告未被列入「客運業務科群組」，或空言指摘遭受職場
21 霸凌等情，核與本件112年年終考成評定之合法性爭議，
22 全然欠缺實質因果關係。另關於原告協助同仁黃員清除廢
23 品及製作筆錄乙節，其事實係發生於000年間；而關於原
24 屬業務科之觀光客航次統計業務重新劃歸港務處一事，更
25 係發生於000年間，且該業務原係由同仁郭員所承辦，為
26 原告並不爭執（本院卷第292頁第4行至第8行），並有會
27 議紀錄（本院卷第305頁至第306頁）及電子郵件（本院卷
28 第307頁至第308頁）、原告提出之簽呈（本院卷第231頁
29 至第237頁）等在卷可證。依前所述考績年度獨立原則，
30 上開事由既均非發生於本件112年考核年度之內，自難認

與112年度之年終考成評定有何干係，原告執此跨越年度之既往事實指摘原處分違法，顯非可採。

2、又關於原告主張辦公室搬遷清理廢棄物20大袋（箱）乙節，原告就其具體發生年份及詳細情事，均未能明確指陳。而依被告陳稱：客運業務科於112年9月1日由蓬萊辦公室搬遷至高雄港旅運中心時，相關搬遷廢棄物係由科內全體人員共同整理並移置辦公室外，再由委外廠商進行清運；另棧埠事業處處本部由C2庫搬遷至棧10辦公室之際，其中雜物及廢棄物，亦係由同仁將整理裝箱之物品放置於辦公室內指定位置後，統由廠商負責搬遷清運。至紙張類清運部分，因當日職安處出動抓斗車至辦公室外區協助作業，主辦陳○○遂邀集辦公室內包含原告在內之同仁約10人，共同合作將紙張由辦公室移至室外，移動距離僅約20公尺，整體作業時間約1小時等語。細繹前開搬遷清運過程，核屬機關內部因應辦公室搬遷所為之日常行政庶務與同仁間之勞務協助，且係由科內或處內多數同仁共同參與，移動距離及作業時間均在合理勞動範圍之內，非得據以課予較佳考評之具體貢獻，均難認有何影響本件原處分合法性之事由。

（十）被告綜合考量上開原告112年平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，乃以原處分據以評定其112年年終考成為乙等79分，經核並無法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認價值判斷之標準、出於與事物無關之考量等情事，其踐行之相關程序及決定尚與行為時公務人員考績法等相關規定無違，本院自應予尊重。從而，被告以原處分核定原告112年年終考成考列乙等，於法並無違誤。

六、綜上所述，原告前開主張，皆不可取，原處分之作成並無違誤，復審決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷復審決定及原處分為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之事證已

經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料均經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一論述之必要。

七、結論：原告之訴無理由。

中華民國 115 年 7 月 30 日

審判長法官 林 彥 君

法官 李 協 明

法官 邱 美 英

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	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內

01

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	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。	

02

中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

03

書記官 祝 語 萱