

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭

115年度訴字第19號

民國115年7月1日辯論終結

原告 吳世杰

被告 臺南市職安健康處

代表人 李炫昌

訴訟代理人 羅明玲

鄭名家

李孟珊

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114年12月2日114公審決字第944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：

原告原係被告勞動基準課課員，後來於民國114年2月14日調任嘉義縣政府建設處科員（現職）。其因不服被告114年2月17日南市勞安字第1140282925號考績（成）通知書（下稱原處分），核布其113年年終考績考列乙等，提起復審，遭決定駁回，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、依行為時行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第7點第1項規定：「派充委任或薦任人事主管職務者，應具有1年

01 以上人事行政工作經驗；……。」次依中央機關人事主管人
02 員遴用及職期遷調作業規定第8點規定：「機關組織法規或
03 其他法令規定人事主管人員為兼任者，派兼人員應具第4點
04 至第7點所定各級人事主管人員之遴用資格。」查李00兼任
05 被告人事管理員，領有主管加給，足認其為人事主管人員，
06 然其並未具有上述管理要點及作業規定所定之資格；且李00
07 從非主管職務陞任為主管職務，被告並未依公務人員陞遷法
08 第5條第2項規定辦理甄審，是李00兼任被告人事管理員，於
09 法未合。從而，李00兼任被告人事管理員既不適法，則其即
10 無擔任被告公務人員甄審暨考績委員會（下稱考績會）當然
11 委員之資格，是被告考績會之組織不合法。

12 2、原告於113年度獲有7次嘉獎，且無其他出勤不正常違規情
13 事。被告勞動基準課課長于00雖於原告113年公務人員考績
14 表上給予原告「於法令諮詢時，容易與民眾發生口角」之評
15 語，然此係因原告工作內容及業務性質常與民眾接觸，容易
16 遇到不理性民眾所致，且被告亦未就所屬同仁遭民眾申訴或
17 檢舉一事，訂定明確扣分之標準。由上足見，被告考列原告
18 113年度年終考績為乙等，沒有任何客觀評估事項，完全係
19 出於單位主管及機關首長個人主觀喜惡，原告難以信服。

20 3、另被告安全健康課技士張00113年僅有嘉獎2次，且其於113
21 年11月份因洩漏國防以外秘密罪而受罰，然其113年度年終
22 考績卻為甲等，足見被告考核不公。

23 (二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

24 三、被告答辯及聲明：

25 (一)答辯要旨：

26 1、被告依據其組織規程第5條及行為時行政院所屬各級人事機
27 構人員設置管理要點第10點規定，經首長同意指定李孟珊兼
28 任其人事管理員，並報請臺南市政府人事處派兼，於法並無
29 違誤。

30 2、被告辦理113年年終考績之程序，係由其單位主管以其平時
31 成績考核紀錄為依據，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、才能等項綜合評擬，遞送被告考績會初核、處長覆核，經臺南市政府勞工局核定後，送銓敘部銓敘審定，符合公務人員考績法（下稱考績法）第14條第1項規定，並無法定程序之瑕疵。

3、原告訴稱其於113年服務期間獲有嘉獎7次之獎勵，然該年度年終考績卻考列乙等，考評有所不當云云。惟公務人員年終考績之評定，係以受考人於考績年度內之平時成績考核紀錄為依據，就工作、操行、學識及才能等項綜合考評，而非僅就工作表現之單一項目予以評擬，原告113年表現及績效是否良好，應由機關長官依法認定，非僅憑其個人主張績效良好。且查原告113考績年度內之各項工作表現、出缺勤紀錄及所獲獎勵，已覈實記載於其公務人員考核紀錄表，並經主管人員於評定其考績分數時，予以考量在案。

4、原告訴稱其與民眾發生口角係因業務性質所致云云，僅為其主觀辯解，並不足以否定被告對其整體績效之客觀評核。且查原告113年1月1日至4月30日及同年5月1日至8月31日等2期之平時成績考核紀錄表，每期6項考核項目，每項A至E計5等次之考核紀錄等級，列B級有3項次、C級有9項次，足見其工作表現仍有需精進空間。又原告之年終考績除由單位主管評擬外，尚須經被告考績會初核及被告處長覆核，並非單位主管一人即可決定，且經被告勞動基準課課長綜合評擬113年度考績為79分，遞送考績會及處長覆核皆維持79分。又原告於113年考績年度內，固具有考績法施行細則第4條第1項第2款第1目及第6目所定之一般條件之具體事蹟，惟具有一般條件2目以上之具體事蹟，僅為「得」評列甲等，而非「應」評列甲等，是被告依據原告上述表現及具體事蹟綜合考量，評定其113年年終考績為乙等79分，於法並無不合，亦無考評不公之情事。

5、考績為機關對所屬公務人員之人事考評，具高度屬人性，被告辦理原告113年年終考績作業程序，合於考績評定程序及考績法第2條規定之本旨，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。從而，行政法院對於被告考評之判斷，自應予以尊重。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)被告以原處分核布原告113年年終考績考列乙等，是否適法？

(二)被告考績會之組成及考核程序是否合法？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

如事實概要欄所載事實，業經兩造分別陳述在卷，並有嘉義縣政府簡歷表（復審卷第26頁）、原處分（本院卷第19頁）及復審決定書（本院卷第23-28頁）附卷可以證明。

(二)被告以原處分核布原告113年年終考績考列乙等，並無不合。

1、應適用的法令：

(1)行為時（即114年11月19日修正前，下同）考績法：

①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。」

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。（第2項）前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。」

③第6條第1項：「年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁4等，各等分數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。……。」

④第7條第1項第2款：「年終考績獎懲依左列規定：二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；……。」

01 ⑤第12條第1項第1款前段：「各機關辦理公務人員平時考核及
02 專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、
03 記功、記大功；……。於年終考績時，併計成績增減總
04 分。」

05 ⑥第13條前段：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之
06 重要依據。」

07 ⑦第15條：「各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院
08 定之。」

09 (2)行為時同法施行細則：

10 ①第4條第1項第2款第1、6目：「公務人員年終考績，應就考
11 績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者
12 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
13 般條件2目以上之具體事蹟，始得評列甲等：二、一般條
14 件：（一）依本法規定，曾獲1次記功2次以上，或累積達記
15 功2次以上之獎勵者。（六）全年無遲到、早退或曠職紀
16 錄，且事、病假合計未超過5日者。」

17 ②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
18 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
19 獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」

20 ③第13條第4項：「各機關依法設置考績委員會者，其公務人
21 員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，
22 由主管機關或授權之所屬機關核定。」

23 ④第16條：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終
24 考績增減分數。嘉獎或申誡1次者，考績時增減其分數1分；
25 記功或記過1次者，增減其分數3分；記1大功或1大過者，增
26 減其分數9分。（第2項）前項增分或減分，應於主管人員就
27 考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之
28 內。」

29 ⑤第17條：「（第1項）本法第13條所稱平時成績紀錄，指各
30 機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、
31 操行、學識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關

01 視業務需要，自行訂定。（第2項）各機關單位主管對其屬
02 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
03 管年終考績參考。」

- 04 ⑥第18條：「各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查
05 明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，
06 檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予
07 以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」

08 2、判斷理由：

- 09 (1)公務人員之年終考績乃於每年年終考核其當年1至12月任職
10 期間之成績，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，力求準確客
11 觀，係以受評人平時成績與獎懲為其評分重要依據，對其績
12 效、品行、能力、工作態度等為綜合評價與判斷，公務人員
13 於考績年度內須具有行為時考績法施行細則第4條第1項所定
14 各目特殊條件之一或一般條件2目以上之具體事蹟，始得評
15 列甲等；年終考績分數達70分以上，不滿80分者，即應考列
16 乙等。並須透過機關考績委員會初核，機關長官覆核，由主
17 管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定等程序方
18 得確定成績。而類此考評工作，因具有高度屬人性，應認行
19 政機關就此等事項之決定，具有判斷餘地。苟非行政機關之
20 判斷，係出於錯誤之事實認定或不完全之資訊、違反一般公
21 認之價值判斷標準、違反法定正當程序、其組織不合法、違
22 反不當聯結之禁止、違反相關法治國家應遵守之原理原則等
23 違法情事，行政法院審查時應予適度尊重，採取較低審查密
24 度。

- 25 (2)經查，原告113年原係被告勞動基準課課員，被告依法組成
26 考績會並召開113年第6次會議審議，其中原告113年度年終
27 考績部分有檢附原告113年度平時成績考核紀錄表等，原告
28 之6項考核項目（「領導協調能力」項目未考核），被列為A
29 級者0次、B級者3次、C級者9次，當年度無事病假、延長病
30 假、遲到、早退及曠職等差勤狀況，有7次嘉獎，並將年度
31 獎懲併入總分後，及其直屬主管考核其工作、操行、學識、

01 才能等細目而認其「法令諮詢時，容易與民眾發生口角」，
02 綜合評擬原告113年度考績為79分，考績會審議決議初核原
03 告考績79分，續經被告機關長官覆核維持等事實，有平時成
04 績考核紀錄表、考績表附原處分卷（第1-7頁）可以證明。
05 綜上可知，原告於113年考績年度內，固具有考績法施行細
06 則第4條第1項第2款第1目及第6目所定之一般條件之具體事
07 蹟，惟具有一般條件2目以上之具體事蹟，僅為「得」評列
08 甲等，而非「應」評列甲等，被告綜合原告113年平時成績
09 考核紀錄、考績表、主管綜合考評及平時考核獎懲紀錄等，
10 依法定程序評定原告113年年終考績乙等79分，核無違誤，
11 本院自應予尊重。

12 (三)被告考績會之組成及考核程序並無違法。

13 1、應適用的法令：

14 (1)公務人員陞遷法第18條第1、3項：「（第1項）人事、主計
15 及政風人員，得由各該人事專業法規主管機關依本法及施行
16 細則規定，另訂陞遷規定實施。（第3項）前2項訂定之陞遷
17 規定，應函送考試院備查。」

18 (2)人事管理條例：

19 ①第1條：「中央及地方機關之人事管理，除法律另有規定
20 外，由考試院銓敘部依本條例行之。」

21 ②第3條：「總統府所屬各機關；各部、會、處、局、署所屬
22 各機關；各省（市）政府廳處、局；各縣（市）政府；各
23 鄉（鎮、市、區）公所等，設人事室或置人事管理員。」

24 ③第5條第1項：「人事處置處長，職位列第10至第12職等；人
25 事室置主任，其職位之列等分為第6至第9或第10或第11職
26 等；人事管理員，職位列第5至第7職等。」

27 (3)行政院人事行政總處組織法第2條第2款：「總處掌理下列
28 事項：二、行政院所屬機關及地方機關人事機構設置、人
29 事人員管理、訓練、進修與人事資訊系統之研析、規劃及
30 推動。」

31 (4)行為時行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點：

01 ①第1點第1、2項：「（第1項）為健全行政院（以下簡稱本
02 院）所屬各級行政機關及公立學校人事機構（以下簡稱各級
03 人事機構）組織，提高人事人員素質，加強人事服務，特依
04 行政院人事行政總處組織法第2條第2款規定，訂定本要點。

05 （第2項）前項所稱人事機構，包括各級地方行政機關（含
06 適用公務人員任用制度之事業機構）、公立學校及立法機關
07 之人事機關（構）在內。」

08 ②第7點第1項：「派充委任或薦任人事主管職務者，應具有1
09 年以上人事行政工作經驗；派充簡任人事主管職務者，應
10 具有3年以上人事行政工作經驗。」

11 ③第10點：「機關組織法規或其他法令規定人事主管為兼任或
12 兼辦者，得由其上級人事機構遴員兼任或兼辦，或由機關首
13 長就本機關內指定適當人員兼任或兼辦，並報主管機關人事
14 機構派兼或備查。」

15 (5)中央機關人事主管人員遴用及職期遷調作業規定：

16 ①第1點：「銓敘部（以下簡稱本部）為執行人事管理條例第8
17 條、本部組織法第2條、本部處務規程第11條及公務人員陞
18 遷法第13條之規定，以公開、公平、公正方式遴選專才、專
19 業之人事主管人員及定期辦理職期遷調，增加職務歷練，特
20 訂定本作業規定。」

21 ②第2點：「本作業規定所稱中央機關人事主管人員，指行政
22 院以外各級機關人事機構之人事處處長、人事室主任及人
23 事管理員。」

24 ③第7點：「具有下列各款資格之一者，得擔任人事管理員：
25 （一）具有前點各款資格之一。（二）曾任委任第5職等以
26 上或相當官等、職等人事行政職務1年以上。」

27 ④第8點：「機關組織法規或其他法令規定人事主管人員為兼
28 任者，派兼人員應具第4點至第7點所定各級人事主管人員之
29 遴用資格。」

30 (6)行為時地方制度法（114年12月3日修正前）第55條第2項：

31 「直轄市政府置秘書長1人，由市長依公務人員任用法任

01 免；其一級單位主管或所屬一級機關首長除主計、人事、警
02 察及政風之主管或首長，依專屬人事管理法律任免外，其餘
03 職務均比照簡任第13職等，由市長任免之。」

04 (7)臺南市政府組織自治條例第8條：「本府設人事處，置處
05 長、副處長、專門委員、科長、秘書、視察、專員、股
06 長、科員、助理員、辦事員及書記，依法辦理人事管理事
07 項。」

08 (8)臺南市職安健康處組織規程第5條：「本處置人事管理員，
09 由臺南市政府人事處派員兼任，依法辦理人事管理事項。」

10 (9)考績委員會組織規程：

11 ①第1條：「本規程依公務人員考績法（以下簡稱本法）第15
12 條規定訂定之。」

13 ②第2條第1至4項：「（第1項）考績委員會委員之任期1年，
14 期滿得連任。（第2項）考績委員會置委員5人至23人，除
15 本機關人事主管人員為當然委員及第6項所規定之票選人員
16 外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主
17 席。……。（第3項）考績委員會組成時，委員任一性別比
18 例不得低於三分之一。……。（第4項）第2項當然委員得由
19 組織法規所定兼任人事主管人員擔任；指定委員得由機關首
20 長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定
21 之。」

22 2、判斷理由：

23 (1)關於公務機關「人事人員」的陞遷任免，公務人員任用法及
24 其施行細則並無特別規定，而公務人員陞遷法第18條第1、3
25 項固規定：人事、主計及政風人員，得由各該人事專業法規
26 主管機關依本法及施行細則規定，另訂陞遷規定實施，並應
27 函送考試院備查。其立法理由為：「二、人事、主計及政風
28 人員之陞遷任免，分別依各該人事專業法規規定辦理，有別
29 於機關內一般人員，爰於第1項規定是類人員之陞遷，得由各
30 該主管機關依本法及施行細則規定，另訂陞遷規定實施。
31 ……四、另依本條訂定之陞遷規定，因係另定獨立整體性之

陞遷規定，爰於第3項規定，應函送考試院備查。」至於人事管理條例則僅規定人事管理機構之職掌（同條例第4條）、人事人員之職稱、職等（同條例第5條）、人事主管人員之任免（同條例第8條）等，對於人事主管人員應具備的人事行政工作經驗，並無規定。又關於地方行政機關「人事人員」的陞遷任免，行為時地方制度法第55條第2項除規定主計、人事、警察及政風之主管或首長，依專屬人事管理法律任免外，有關陞遷任免的條件，亦無明文。而本件相關的中央及地方行政機關即行政院人事行政總處及臺南市政府，就有關人事的組織及職掌，分別規定在前述行政院人事行政總處組織法第2條第2款及臺南市政府組織自治條例第8條，而有關地方行政機關「人事人員」的陞遷任免的條件，則無明文。而有關被告「人事人員」的陞遷任免僅在其組織規程第5條規定：「本處置人事管理員，由臺南市政府人事處派員兼任，依法辦理人事管理事項。」，先予敘明。

- (2)行政院人事行政總處頒布的行為時行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第1點第1、2項：「（第1項）為健全行政院（以下簡稱本院）所屬各級行政機關及公立學校人事機構（以下簡稱各級人事機構）組織，提高人事人員素質，加強人事服務，特依行政院人事行政總處組織法第2條第2款規定，訂定本要點。（第2項）前項所稱人事機構，包括各級地方行政機關（含適用公務人員任用制度之事業機構）、公立學校及立法機關之人事機關（構）在內。」其立法理由為：「依88年1月25日公布之地方制度法規定，直轄市、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所係具公法人地位之地方自治團體，非行政院所屬機關；並為釐清本要點所稱人事機構之範圍，爰配合增列本點第2項規定，補充說明第1項所稱人事機構包括各級地方行政機關及立法機關之人事機關（構）。另地方行政機關人事機關（構）係包括屬以機關型態設立之直轄市政府人事處在內，特予敘明。」綜上可知，上述管理要點適用範圍，除行政院所屬各級行政機關及公立學校人事機構

01 外，尚包括各級地方行政機關及立法機關之人事機關（構）
02 ，含以機關型態設立之直轄市政府人事處在內。因此，臺南
03 市政府人事處核定被告所屬課員李00派兼被告人事管理員
04 （詳見本院卷第115頁派令），依臺南市政府組織自治條例第
05 8條、被告組織規程第5條及行為時行政院所屬各級人事機構
06 人員設置管理要點第10點規定，並無不合。至於上述管理要
07 點第7點第1項規定，派充人事主管職務，應具有人事行政工
08 作經驗，是指派充專任的人事主管職務，並不及於兼任或兼
09 辦的人事管理員。

10 (3)原告主張臺南市政府人事處核定被告所屬課員李00派兼被告
11 人事管理員的派令，違反中央機關人事主管人員遴用及職期
12 遷調作業規定第7點及第8點乙節。依上述作業規定第2點規
13 定：「本作業規定所稱中央機關人事主管人員，指行政院以
14 外各級機關人事機構之人事處處長、人事室主任及人事管理
15 員。」可知，上述規定係規範行政院以外的中央機關，即立
16 法院、司法院、考試院及監察院各級機關人事機構的人事主
17 管人員，不包括行政院所屬各級人事機構人員（含各級地方
18 行政機關）。因此，臺南市政府人事處核定被告所屬課員李0
19 0派兼被告人事管理員的派令，自無適用上述作業規定第7點
20 及第8點的餘地。則被告113年度考績會委員共計5人，除人事
21 主管人員李00為當然委員外，機關首長就本機關人員中指定2
22 名委員，並指定1人為主席，票選委員2名，其中女性3人，男
23 性2人，任一性別比例均超過三分之一，其委員會組成符合上
24 述考績委員會組織規程規定，並無違法，有113年1月2日簽、
25 委員勾選單及名冊附原處分卷（第17-21頁）可以證明。原告
26 另主張被告安全健康課技士張00113年僅有嘉獎2次，且其於1
27 13年11月份因洩漏國防以外秘密罪而受罰，然其113年度年終
28 考績卻為甲等，足見被告考核不公云云。惟縱使原告上述主
29 張屬實，亦屬訴外人張00113年度年終考績有無違法應撤銷改
30 列其他等級的問題，核與原告的考績並不生影響，是原告上
31 述主張，尚難為其有利的認定。

(四)綜上所述，被告所為系爭考績處分，並無違誤。復審決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

(五)又本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果不生影響，爰不逐一論列。另原告對被告人事管理員李00如果涉犯刑事有關詐欺或背信等情形，請求本院本於權責移送偵查機關辦理乙節（本院卷第237頁），因此刑事部分非本件審理範圍，爰不贅述，附此敘明。

六、結論：原告之訴無理由

中 華 民 國 115 年 7 月 22 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。

01

	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。	

02

中 華 民 國 115 年 7 月 22 日

03

書記官 蔡 玫 芳