臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第292號
113年3月28日辯論終結

原　　告　吳耀輝
被　　告　臺中市立東新國民中學

代　表　人　連秀玉
訴訟代理人　洪士喻

上列當事人間因考績事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年9月12日112公審決字第000527號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

□原告之訴駁回。

□訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

□爭訟概要：

緣原告係被告總務處幹事。原告因不服被告民國112年3月24日未具文號考績（成）通知書（下稱原處分），核布其111年年終考績總分79分考列乙等，提起復審，經復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

□原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告所屬之總務主任、學務主任及文書組長等人，曾遭原告基於外師溢領薪資事件提起刑事告發【臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢署）111年度他字第4105號案件，下稱系爭刑案】，為該刑事偵查程序之被告。又被告辦理111年度年終考績時，系爭刑案之刑事偵查程序正在進行中，總務主任有於112年3月16等日多次找原告至教師教學研究室約談，提及原告之考績因為原告提起刑事告發得罪

太多人，且得罪校長沒好處等語。依據上開事實，即可得知總務主任、學務主任及文書組長等人作為被告甄選考績委員會（下稱考績會）之委員，亦為系爭刑案之被告，對於涉及本身之事項，依考績委員會組織規程第8條第1項規定，本應基於原告作為告發人而自行迴避。且難期待相關考績委員對原告能作公平客觀之考核，恐有與事件無關之考慮牽涉在內，致有偏頗之虞。是原告固未依行政程序法第33條第1項第2款規定，申請相關考績委員迴避，惟被告仍應參照考績委員會組織規程第8條第1項規定意旨辦理迴避。然觀相關考績委員在該次會議仍有參與本件考績事件的討論及表決，自總務主任於112年3月16等日與原告間之談話即可自明，復依前開規定及說明，相關考績委員已然違反迴避規定，而據此違反迴避義務之考績會議決議所作成之原處分，即屬違法。且由被告答辯狀所述，提告之事迅速在學校傳開，校內同仁均擔心自己會是下一個被告，被告已明確承認所有人都知道被告之事。所謂全校「均」（當然包含校長和考績委員）便可得知，上開人員於111年12月1日辦理年終考績之評擬與初核時，便知自身為被告，故原處分具有行政程序中考績委員應迴避未迴避之判斷瑕疵，屬違法得撤銷之行政處分。

2.被告總務主任於112年3月16等日多次找原告至教師教學研究室約談，提及原告之考績因為原告提起刑事告發得罪太多人，且得罪校長沒好處等語。至於業務磨擦、溝通不良，並無指明具體事蹟為何，且未檢附相關佐證資料，原告提出告發，並非全然無因，亦非出於虛構或所捏造之事實，自不能暫時以偵查結果逕行認為結案，便可報復誣指為溝通不良之情事；或控告行政長官，有違行政倫理，遽認其有損校方聲譽；或依司法途徑，即逕認機關內部不和諧，有主管告長官之醜聞，影響機關形象。此其合法訴訟權利不受他人之限制或拘束之故。校長及考績委員們必然早知道自身被告之事，即使事後辯稱當時不知，卻早因惶

惶之事心生厭惡，將有與考績事件無關之考慮牽涉在內，已難期待其對原告作公平客觀之考核。原處分所參考者非全以原告之職務表現為斷，亦有參考與事物本質不相關之系爭刑案，作為評定原告為乙等之差別對待基準，故原處分將原告作為刑事告發人作為考績乙等之依據，違反不當聯結禁止原則及平等原則，應屬違法得撤銷之行政處分。

㈡聲明：

撤銷原處分及復審決定。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告考績會於辦理年終考績案件時，涉及文書組長及護理師自身考績案件時，均已自行迴避，其餘人員未有法定應自行迴避之情形。至於對於系爭刑案迴避，被告於111年8月時僅前人事主任及會計主任收到傳票，當時詢問原告還有提告何人，原告均稱只有提告學校，被告係於考績審定後始收到臺中地檢署112年4月19日中檢永火111他4105字第0000000000號函（下稱112年4月19日函），相關考績委員於審議年終考績案時並未知悉自身有涉案之情況，與原告所提他案復審決定之情事不同，考績乙等亦未影響原告服公職身分上之權利，尚難比附援引。綜上，因考績委員均無行政程序法第32條所列各款應自行迴避事由，被告自無須依該法第33條第5項規定依職權命其迴避。

2.會計主任於111年8月底收悉系爭刑案傳票及前人事主任來電詢問出庭事情，復因原告於111年9月2日提出公假申請出庭，被告始知悉原告提告會計主任及前人事主任，當日於校長室詢問原告為何提告及還有提告何人，然原告僅告知提告學校。惟原告提告學校之情事迅速在學校傳開，校內同仁均擔心自己會是下一個被告，且校內其他同仁均未收到法院出庭通知，復因該案件尚未偵結，考績會並未將該案列入考核評量範圍，總務主任112年3月16日等多次找原告至教師教學研究室深談，其目的係因原告本與校內其

他同仁相處上互生扞格，業務配合上多有摩擦，在原告提出告訴後，校內更是人心惶惶，因此希望原告能多與校內其他同仁溝通、協調業務，卻被原告曲解意思，原告所訴屬個人之主觀臆測，自屬無據。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

□爭點：

被告以原處分所為原告111年年終考績評定，有無違誤？

□本院之判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，除上列爭點外，為兩造所不爭執，並有原告公務人員簡歷表（見復審卷第127頁）、被告職務說明書（職務編號：A150030）（見復審卷第127頁）、原處分（見本院卷第25頁）、復審決定（見本院卷第29-34頁）附卷可稽，應堪認定。

㈡本件應適用之法令：

1.公務人員考績法（下稱考績法）：

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第3條第1款規定：「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項規定：「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、第2項規定：「（第1項）年終考績以1百分為滿分，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。丙等：60分以上，不滿70分。丁等：不滿60分。（第2項）考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。」

⑸第9條規定：「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。」

⑹第13條前段規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。……」

⑺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.公務人員考績法施行細則（下稱考績法施行細則，依考績法第24條規定授權訂定）：

⑴第2條第1項、第2項規定：「（第1項）公務人員年終考績，於每年年終辦理，其確有特殊情形不能如期辦理者，得由考績機關函經銓敘部同意展期辦理。但以不逾次年6月底為限。（第2項）考績年度內任職期間之計算，以月計之。公務人員調任現職，經銓敘審定合格實授，除12月2日以後由其他機關調任現職者，由原任職機關以原職務辦理考績外，於年終最後任職機關參加考績時，應由考績機關向受考人原任職機關，調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定成績。」

⑵第3條第1項規定：「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。」

⑶第4條第1項規定：「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2目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：（一）因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。（二）依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。（三）依本法規定，曾獲1次記1大功，或累積達記1大功以上之獎勵者。（四）對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國

性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。（五）主辦業務經上級機關評定成績特優者。（六）對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。（七）奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前3名者。（八）代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。（九）依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。二、一般條件：（一）依本法規定，曾獲1次記功2次以上，或累積達記功2次以上之獎勵者。（二）對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前3名，並頒給獎勵者。（三）在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。（四）對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。（五）負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過5日者。（七）參加與職務有關之終身學習課程超過120小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。（八）擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。（九）主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。（十）對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。（十一）管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。（十二）辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。」

⑷第6條第1項規定：「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。」

⑸第16條規定：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡1次者，考績時增減其分數1分；記功或記過1次者，增減其分數3分；記1大功或1大過者，增減其分數9分。（第2項）前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」

⑹第17條規定：「（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。」

⑺第18條規定：「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。」

⑻第19條第1項規定：「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，除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之外，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。」

⑼第21條第3項規定：「各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。考績列丁等或專案考績1次記2大過免職者，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。」

3.行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點（下稱平時考核要點）：

⑴第3點第1項規定：「各機關公務人員平時考核，為機關首長及各級主管之重要職責；應依據分層負責、逐級授

權之原則，對直屬屬員切實執行考核，次級屬員得實施重點考核。」

⑵第4點規定：「（第1項）平時成績考核紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。各機關主管人員每年4月、8月應考核屬員之平時成績，並將受考人之優劣事蹟記錄於平時成績考核紀錄表，格式如附表。但各機關得視業務需要自行訂定。（第2項）主管人員應就前項考評結果，提出對受考人培訓或調整職務等具體建議，並將考核結果有待改進者，提醒受考人瞭解。（第3項）第1項平時成績考核紀錄表，各機關於辦理年終（另予）考績時，應依公務人員考績法第14條第1項規定程序遞送考績委員會辦理，並至少每半年密陳機關首長核閱1次，上級主管或機關首長並得隨時查閱。（第4項）如發現有考核紀錄不當或與事實不符者，得加註意見送請單位主管覆考或逕予更正之。」

⑶第7點規定：「各機關對屬員進行工作考核時，應本全面品質管理原則，除考量其工作性質、數量及時效外，並應注意其處理之正確性、完整性及成本觀念，暨人際溝通能力、團隊精神、工作態度、創造力、思考力、應變能力，對於表現優異與不合要求者，應列入紀錄。」

4.考績委員會組織規程：

⑴第1條規定：「本規程依公務人員考績法（以下簡稱本法）第15條規定訂定之。」

⑵第2條規定：「（第1項）考績委員會委員之任期1年，期滿得連任。（第2項）考績委員會置委員5人至23人，除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外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主席。（第3項）考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於3分之1。但受考人任一性別比例未達3分之1，委員任一性別人數以委員總人

數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在20人以上者，至少2人。（第4項）第2項當然委員得由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之。（第5項）各主管機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應有1人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者3人，由機關首長圈選之。但該協會拒絕推薦者，不在此限。（第6項）第2項委員，每滿4人應有2人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。（第7項）前項票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行之，並得採分組、間接、通訊等票選方式行之，辦理票選作業人員應嚴守秘密；其採分組、間接方式票選時，應嚴守公平、公正原則。」

⑶第3條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」

⑷第4條規定：「（第1項）考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。（第2項）前項出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。（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，詢畢退席。」

⑸第5條規定：「考績委員會開會初核或復議年終（另予）考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出

席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。」

⑹第8條規定：「（第1項）考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。（第2項）前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。」

5.行政程序法：

⑴第32條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」

⑵第33條規定：「（第1項）公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。（第2項）前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。（第3項）不服行政機關之駁回決定者，得於5日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於10日內為適當之處置。（第4項）被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。（第5項）公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。」

㈢被告以原處分核定原告111年年終考績考列乙等，並無違誤：

1.按依上揭公務人員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，分數達70分以上，不滿80分者，即應考列乙等。而該分數之評擬，應以其平時成績考核紀錄為依據，按工作、操行、學識、才能等項目，併計其獎懲次數增減之分數後，予以綜合評分。針對考績評定，需於一定期間內的長時間行為觀察，始得以形成印象，由與受考人在職務執行上最具緊密關連性的單位主管及機關首長進行考核，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。且公務員之年終考績，涉及機關長官之領導統御權限，經考績委員會初核後，尚須報請機關首長覆核，是機關首長始有關於考績評定之最後決定權，此觀諸公務人員考績法施行細則第19條規定自明，依上開制度設計應係承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地。因此，考績評定具有高度屬人性及不可替代性，故行政法院採取較低的審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始予以撤銷或變更，其可資審查的情形包括：⑴判斷是否出於錯誤的事實認定或不完全的資訊，⑵法律概念涉及事實關係時，涵攝有無明顯錯誤，⑶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，⑷判斷是否有違一般公認的價值標準，⑸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，⑹判斷是否違反法定的正當程序，⑺作成判斷的行政機關，其組織是否合法且有判斷權限，⑻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（參照司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由書）。又被告提出原告之公務人員平時成績考核紀錄表（見外放卷第64、66頁）有關考核項目包括「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、

領導協調能力（主管職務始填列）、年度工作計畫、語文能力」等7個既定事項，經核與考績法第5條第1項關於平時考核應自工作、操行、學識、才能之規定相符，自得作為考績考評之基礎。

2.被告考績會之組成及決議程序為適法：

⑴經查，被告111年考績會共5名委員，男性3名女性2名（見外放卷第18、42頁），其中人事主任為當然委員，2名票選委員，指定委員2名，並指定其中一名指定委員為主席（見外放卷第16-18頁），且任一性別比例未低於3分之1。被告考績會就111年年終考績議案於111年12月1日召開111年度第3次考績會會議（下稱系爭考績會會議），經5名委員全數出席並進行決議（見外放卷第20-23頁）。又原告雖主張對系爭考績會會議受考人年終考績改列乙等之表決過程主席是否參與投票，有違反考績委員會組織規程第4條第1項規定之疑義等云，惟查，就原告考績部分，被告已稱表決反對原告考績之主管初評甲等，有4人參與投票，該4人並不包括主席等語（見本院卷第268-269頁），核與本院於113年1月23日準備程序勘驗系爭考績會會議紀錄內容相符（見本院卷第215頁），是並無違反考績委員會組織規程第4條第1項規定之情形。此有被告考績會組成相關資料（見外放卷第1-18頁）、系爭考績會會議會議紀錄及簽到簿（見外放卷第20-23頁）、本院113年1月23日準備程序筆錄（見本院卷第213-218頁）、本院113年3月28日言詞辯論筆錄（見本院卷第265-270頁）附卷可稽，前開未供閱覽卷證並經本院於113年1月23日準備程序勘驗無誤（見本院卷第213-218頁）。

⑵原告又主張原處分具有行政程序中考績委員應迴避未迴避之判斷瑕疵，屬違法得撤銷之行政處分等云。惟查，本件考績委員於被告111年年終考績案之評擬，並無行政程序法第32條所列各款應自行迴避事由，被告自無須

依該法第33條第5項規定依職權命其迴避；又被告總務處文書兼出納組長陳彥承及學務處護理師吳季娌經票選為被告考績會委員，依法參與考績會之初核，於考績會會議時，涉及陳組長及吳護理師本身考績部分因屬涉及本身之事項，應自行迴避，2位委員均有自行迴避，此有考績會會議紀錄（見外放卷第21-23頁）附卷可稽，應堪認定。又關於原告主張被告辦理111年度年終考績時，系爭刑案偵查程序正在進行中，相關考績委員對於原告之考績案，有偏頗之虞，依考績委員會組織規程第8條第1項規定，應自行迴避，且自原告與總務主任之錄音檔對話中可知，被告於110年就已經知道於系爭刑案為被告；從原告與總務主任對話紀錄及答辯狀中可知，被告已經承認早已知道原告告了很多人，而很多人並非僅有前人事主任林素真及會計主任，而是3人以上等云（見本院卷第20-21、268頁）。惟查，依原告所提出之111年10月21日及112年2月1日兩段錄音檔譯文，僅111年10月21日對話係於系爭考績會會議前，而該次對話總務主任賴文彬亦僅提到「很多人」等語（見本院卷第227頁），核與被告於本院113年3月28日言詞辯論程序所述：「原告提到刑事被告列多人部分，屬不確定之內容，學校當時有猜測刑事被告為何人，但無法確切知悉那些人為刑事被告，且迴避制度不得毫無上限，學校僅知道有人被提起刑事告訴，但不確定確切的刑事被告為何人。……111年8月，僅前人事主任及會計主任收到刑事傳票後，學校才知道此2人被列刑事被告。」等語（見本院卷第267頁）相符，故於111年12月1日召開系爭考績會會議前，考績委員賴文彬、吳季娌、陳彥承並不知悉其等因為系爭刑案而被原告告發，且依上開111年10月21日對話紀錄內容可知，縱使原告所主張應迴避之相關考績委員確實為總務主任前開對話所含括，惟該次對話僅能知悉原告因系爭刑案對被告學校很多人提起

刑事告訴，但無法證明被告於當下已明確知悉是否有考績委員成為系爭刑案之被告，再參酌兩造所提證據，顯見被告於系爭考績會會議前即111年8月時僅知悉前人事主任林素真及會計主任被列為系爭刑案之被告，嗣於系爭考績會議後即112年4月19日時，收受臺中地檢署112年4月19日函始知悉有部分考績委員因系爭刑案而為原告所告發，在此之前被告無從知悉除已收到傳票者外，原告就系爭刑案究竟告發何人，故原告認為被告對校內人員何人成為系爭刑案被告已全然知悉等情，純為原告主觀臆測，既被告及相關考績委員於111年12月1日召開系爭考績會會議時均未知悉考績委員成員何人成為系爭刑案之被告，則相關考績委員未迴避關於原告考績案之討論及表決，並未違反考績委員會組織規程第8條第1項規定，系爭考績會會議主席未依職權命相關考績委員迴避關於原告考績討論及表決，亦未違反考績委員會組織規程第8條第2項規定。且若原告認考績委員有行政程序法第33條第1項第2款之「足認其執行職務有偏頗之虞」之情事，應於考績評擬程序前向被告提出具體事證申請迴避，惟查其於考績評擬程序前亦未申請相關人員迴避，亦為原告所自承（本院卷第216－217頁），本件尚無違反考績委員會組織規程第8條規定之情事，故原告主張原處分作成程序有重大瑕疵，組織不適法云云，當屬其個人主觀歧異見解及誤解法令所認，並不足採。是原告聲請通知總務主任賴文彬到庭作證以釐清上情，經核尚無必要。是被告考績會之組成、選任及會議決議程序均為適法，先予說明。

3.被告作成原處分應有判斷權限，且其判斷並無瑕疵之違法情形：

按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，非謂工作無重大疏失，即應予評列甲等。經

查，原告係被告總務處幹事，此觀原告簡歷表（見復審卷第127頁）、原告111年公務人員考績表基本資料欄（見外放卷第24頁）即明。依前揭規定，被告辦理原告111年年終考績之程序，係由原告之本職單位主管，以其平時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、機關首長覆核，經被告核定後，送銓敘部銓敘審定。次查，依原告111年2期公務人員平時成績考核紀錄表所載，每期7項考核項目，每項A至E計5等次之考核紀錄等級，扣除領導協調能力之考核項目未有考核紀錄外，列A級有1項次、B級有10項次、C級有1項次（見外放卷第64、66頁）。復依原告111年公務人員考績表記載，無記功，有嘉獎1次，有事假6時、病假4日，無延長病假、遲到、早退、曠職及懲處紀錄（見外放卷第24頁）。原告111年1月1日至4月30日之平時成績考核，直屬主管綜合考評及具體建議事項分別為「完成自己業務，與人溝通可加強」，無個人重大具體優劣事蹟（見外放卷第64頁）；原告111年5月1日至8月31日之平時成績考核，直屬主管綜合考評及具體建議事項分別為「溝通、協調能力有待加強」，無個人重大具體優劣事蹟（見外放卷第66頁），其送核流程及評擬經過與平時考核要點第3點規定並無不合，足見直屬主管於上開平時考核，雖大致認可原告之平時工作表現，惟仍保留有尚待精進空間之具體評價，未提及原告有何績效良好或其他具體事蹟，且原告亦無法定「考績不得列乙等以下」之情事。雖原告之單位主管（即總務主任）依其平時成績考核紀錄，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、才能等項綜合評擬分數為80分，考列甲等人員適用條款為考績法施行細則第4條第1項第2款第5目、第6目（見外放卷第24頁），惟查於系爭考績會會議決議略以：因111年度被告公務人員年終考績經各主管初評結果均為甲等，不符合臺

中市政府教育局111年11月24日中市教人字第0000000000號函考列甲等人數比率，經出席委員討論決定年終考績評分標準，依據考績法相關規定，以平時考核為依據，按公務人員考績表所列差假、獎懲及考績表評分紀錄，就其工作、操性、學識、才能等項目綜合評擬後，決定甲乙等等次，同意採以無記名表決方式，委員過半數贊成主管評擬結果，則該受考人維持甲等；委員過半數不贊成主管評擬結果，則該受考人年終考績改列乙等等語，後表決結果，關於原告部分，經投票委員綜合評估原告平時考核紀錄各考核項目等級及主管考績表評分分數均低於其他受考人，且主管及投票委員均認為原告溝通、協調能力有改進空間，服務態度尚待加強，經4票反對主管初評甲等，表決改列乙等（見外放卷第23頁），經考績會綜合評分為79分，遞送機關首長（即校長）覆核，亦維持79分（見外放卷第24頁）。嗣經送請銓敘部銓敘審定後，被告乃作成原處分通知原告111年年終考績結果。此有原告2期公務人員平時成績考核紀錄表（見外放卷第64、66頁）、原告111年公務人員考績表（見外放卷第24頁）、系爭考績會會議紀錄及簽到簿（見外放卷第20-23頁）、臺中市政府教育局111年11月24日中市教人字第0000000000號函（見外放卷第73-75頁）、臺中市政府教育局112年3月23日中市教人字第00000000000號函（見外放卷第77-79頁）、原處分（見本院卷第25頁）附卷可稽，應堪認定。前開部分未供閱覽卷證，經本院於113年1月23日準備程序當庭勘驗屬實（見本院卷第215頁），併此敘明。依此，被告所為前開考評依據顯非僅止於工作表現，而尚及於其他面向之平時表現，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之情形，本院審查時應予適度尊重，而採取較低的審查密度，是原處分有關原告111年年終考績總分「79」分之決定，係被告所屬相關主管於原告111年度任職期間，關於原告個人

工作、才能、學識、操行等項，依據原告平時成績紀錄及平時考核獎懲，所作成之綜合考核評價，核無對事實認定違誤，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之情形。

4.原告主張被告係因原告為系爭刑案之告發人，而將原告考績作成乙等之原處分，違反不當聯結禁止原則及平等原則，應屬違法得撤銷之行政處分云云。惟查，原告111年考績年度內之各項工作表現及所獲獎勵，均翔實記載於其公務人員考績表（見外放卷第24頁），並經主管人員於評定其考績分數時予以考量在案，且依卷附資料，亦無其他具體事證足認被告有因原告告發刑案之行為，於評定原告111年度考績時有考評不公之情事，業如前述，且查原告所述總務主任於112年3月16日等日多次找原告談話，故被告基於系爭刑案作為評定原告為乙等差別對待基準等情，經核原告所述該次對話時間點亦於被告系爭考績會會議評定原告111年考績後，且被告於系爭考績會會議前僅知悉前人事主任及會計主任被列為系爭刑案之被告，於收受臺中地檢署112年4月19日函後始知悉部分考績委員有被原告告發等情，已如前述，則被告於系爭考績會會議評定原告之考績改列為乙等並作成原處分，並無違反不當聯結禁止原則及平等原則之情事。故原告上開主張亦無理由。

5.是以，原處分有關原告111年年終考績總分「79」分之決定，係被告所屬相關主管於原告111年度任職期間，關於原告個人工作、才能、學識、操行等項，依據原告平時成績紀錄及平時考核獎懲，所作成之綜合考核評價，核無對事實認定違誤、違反不當聯結之禁止、比例原則、平等原則或一般公認之價值判斷標準，亦無逾越權限、權力怠惰或其他重要事項漏未斟酌等情事，評核審定程序亦與上開規定相合，則依前揭說明，本院自應予以尊重維持，應認原處分之作成，於法有據，並無違誤。

㈣綜上所述，原告主張各情，尚非可採。被告核布原告111年考績乙等之原處分，並無違誤；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。

□本件判決基礎已經明確，原告聲請通知證人賴文彬到庭，經核尚無必要；另兩造其餘的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，無一一論述的必要，併予敘明。

□結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　18　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　楊蕙芬

法官　林靜雯

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。

㈡非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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. 當事人為公法人、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㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　18　　日

書記官　黃毓臻