臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第228號
民國114年2月13日辯論終結

原　　告　莊凱宇

被　　告　臺南市政府警察局

代　表　人　林國清

訴訟代理人　潘顧天

　　周恆正

　　侯竣元

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113年7月9日113公審決字第000277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

□事實概要：

緣原告原係被告第三分局安南派出所巡官兼所長，於民國112年10月12日陞任該局犯罪預防科警務員，嗣於113年5月1日調任臺中市政府警察局和平分局行政組巡官。原告因不服被告113年4月11日南市警人字第0000000000號考績（成）通知書（下

稱原處分），核布其112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。

□原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告考績審查程序未按公務人員考績法施行細則（下稱考績法施行細則）第2條第2項規定向原告原任職機關調取平時考核紀錄及其他資料予以評定成績，不符法定程序。

2.綜審原告考績評分表細項評分、長官評語及所獲功獎觀之，原告考績年度表現實為優異，毫無考列乙等之理由，然被告明知公務人員考績法（下稱考績法）相關規定，卻未依法而行，僅於答辯狀空泛論述，稱「原告整體工作表現與該局其他同仁相當，無特別優異傑出」，卻未闡明原告考績列乙等之適法理由，有違明確性原則。倘原告之表現與被告其他同仁相當，且未有事病假、遲到、早退曠職及懲處等記錄，更無缺失違誤，再又112年之平時考核紀錄及獎勵數於該機關均名列前茅，本於平等原則，自應與其他「相當同仁」同等評定甲等，然被告恣意濫用判斷餘地，徒以「考績本富高度屬人性」之傲慢，逕將原告考列乙等，卻未檢附理由，由此更可質疑被告毫無綜覈名實，作準確客觀之考核，顯已違反一般公認價值之判斷及平等原則，並有明顯重大之判斷瑕疵。

3.原告之主管就考績評定事項應本於法令規定，卻將與工作表現事務無關之其他因素列入考量，僅為避免他人連續2年考績乙等，將甲等名額給予該2人，無視原告之優異考核成績，難認係因原告於該機關服務未滿1年之原罪而犧牲之，顯已違反不當聯結禁止原則，並喪失公正客觀標準。

㈡聲明：

復審決定及原處分均撤銷。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原告112年平時獎懲為記功4次、嘉獎157次，獎懲相抵後達嘉獎169次，被告辦理考績案有關獎懲增減總分部分，評核時業依規定將獎懲之增減分數包含在評分之內，並於考績表備註五載明。原告於112年考績年度內，固具有考績法施行細則第4條第1項第1款第3目及第2款第1目、第6目所定，得評列甲等特殊條件1目及一般條件2目之具體事蹟，惟符合該條項規定，僅係「得」評列甲等，而非「應」評列甲等。另警察人員人事條例第28條第2項規定所稱抵銷後尚有記1大功2次，參照銓敘部85年11月13日85台審三字第1360501號函意旨，係指大功大過相抵累積達2大功者而言，均不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積。是原告於112年考績年度內，獎懲抵銷後並無考績法第13條所定不得考列乙等以下之情形，被告綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，據以評定其112年年終考績為乙等79分，於法並無不合。

2.警察機關因屬性特殊，為鼓勵同仁積極任事，高獎勵數現象已成警察機關之常態。被告及所屬機關112年受考人數約4千餘人，其中嘉獎達80次以上人員總計逾千人（占全體同仁約38.21%），亦非是類人員均考列甲等，仍由服務機關依考績法規定之工作、操行、學識、才能等項覈實考核。況原告所屬單位（犯罪預防科）不含主管共計12人，112年年終考績評核結果計9人考列甲等、3人考列乙等，考列乙等3人獎勵數均逾嘉獎百次，該科人員112年獎勵數介於嘉獎61次至嘉獎220次之間，未達嘉獎80次以上僅2人，整體而言，原告工作表現與被告其他同仁大致相當，非獎勵數達百次以上即代表特別優異或表現突出。就被告犯罪預防科特性而言，該科同仁幾近全部嘉獎80次以上，均已屬高獎度，難謂其中獎勵數較低同仁整體表現必劣於其他同仁。且獎勵數較高並不足以代表操行、學識、才能等面向必定優於其他同仁，考績評核本富高度屬人性，無論考評何人乙等，以該科之獎勵狀況，均有遭批評

高獎勵數考評乙等之各種質疑，又如均以獎勵數為優先考量，僅具形式上之合理性，而恐喪失實質上之公平性。

3.被告為臻嚴謹審慎，於113年1月19日112年度第5次考績委員會（下稱考績會）會議（下稱系爭考績會會議）審議112年年終考績案，即有彙整繕製「112年度局本部獎懲相抵達嘉獎80次以上且考績評擬乙等以下人員名冊」，原告亦有納入該名冊人員，並提案供各委員詳實審查，經考績委員同意照案通過，復經局長覆核在案，全案並無其他具體事證足認對其有考評不公或程序有瑕疵。被告為辦理112年年終考績案，除函發辦理考績注意事項外，並召開說明會向被告各所屬單位宣導，即明文要求各單位不得增訂與考績（成）事項無關之考評原則或輔助參考（例如增訂新進人員、陞職人員予考列乙等或列風紀評估對象者予考列丙等情事），考評程序尚屬嚴謹。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

□爭點：

被告以原處分所為原告112年年終考績評定，有無違誤？

□本院的判斷：

㈠事實概要記載之事實，有原告人事資料報表（見本院卷第99-103頁）、原處分（見本院卷第13頁）、復審決定（見本院卷第17-22頁）等證據可以證明。

㈡被告以原處分所為原告112年年終考績評定，認事用法核無違誤：

1.應適用的法令：

⑴警察人員人事條例第32條規定：「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」

⑵考績法第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。」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。」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。」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。」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。」第13條規定：「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；曾記1大功人員，考績不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不得列乙等以上。」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。」

⑶考績法施行細則（依考績法第24條規定授權訂定）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。」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。」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。」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。」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。」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。」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。」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。」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。」

⑷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）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。」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。」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。」

⑸考績委員會組織規程（考試院依公務人員考績法第15條規定授權訂定發布）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。」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。」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。」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。」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。」

2.按關於公務員職務關係之訴訟，得由公務員職務所在地之行政法院管轄。行政訴訟法第15條之1已有定明。所謂關於公務員職務關係之訴訟，包括因公務員職務關係所生權益保障相關公法上爭議之訴訟；而所謂公務員職務所在地，則包括公務員執行職務所在地（最高行政法院111年度上字第218號判決意旨參照）。經查，本件原告112年考績雖係由被告評定，惟考績評定事件，係屬因公務員職務關係所生權益保障相關公法上爭議之訴訟，原告於113年5月1日已調任臺中市政府警察局和平分局行政組巡官（見本院卷第99頁），並於113年9月10日向本院提起本件行政訴訟（見本院卷第11頁），自得由原告執行公職務所在地之管轄法院即本院管轄，先予敘明。

3.按警察人員人事條例第32條規定：「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」該條例第5章考核與考績規定中，除第34條第2款已明定直轄市政府警察機關人員考績由直轄市政府核定外，對於警察人員年終考績應如何評定並無規定，自應適用考績法之相關規定。查本件原告係被告所屬警務員（見本院卷第99-103頁），原告之考績應適用考績法相關規定。

4.復按上揭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112年3期平時考核紀錄表，有關考核項目包括「工作品質、工作數量、工作效率、工作態度、勤惰、服儀精神、情緒指數、品德操守、專業知識、學習態度、資訊知能、溝通合作、敏感度及危機處理、處事能力、新聞（狀況）處理口語表達能力、幕僚能力（潛能）、主管能力（潛能）」等17個既定事項（見外放卷第45-50頁），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。

5.被告考績會之組成及決議程序為適法：

經查，被告112年度考績會共15名委員，任期自113年1月18日起至113年6月30日止，指定委員8名，其中1名指定委員為主席，人事室主任為當然委員1名，票選委員6名；因被告女性受考人為68人，總受考人為339人，女性受考人

占機關受考人比例未達3分之1，依考績委員會組織規程第2條第3款規定，被告考績會女性人數應達4人以上（68/339*15=3.01），被告112年度考績會男性11名，女性4名（見外放卷第10、25頁），核符前開規定。被告考績會就112年度年終考績議案於系爭考績會會議經13名委員出席並決議通過（見外放卷第39-40頁）。前開部分未供閱覽卷證，經本院於113年11月19日準備程序當庭勘驗屬實（見本院卷第137-138頁），併此敘明。此有被告考績會組成相關資料（見外放卷第3-25頁）、系爭考績會會議會議紀錄及簽到表（見外放卷第39-41頁）、本院113年11月19日準備程序筆錄（見本院卷第133-138頁）在卷可稽。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。

6.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：

原告主張綜審其考績評分表細項評分、長官評語及所獲功獎觀之，原告考績年度表現實為優異，有與工作表現事務無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事云云。惟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，原告原係被告第三分局安南派出所巡官兼所長，於112年10月12日陞任該局犯罪預防科警務員，嗣於113年5月1日調任臺中市政府警察局和平分局行政組巡官，此觀人事資料報表（見本院卷第99-103頁）、原告112年公務人員考績表基本資料欄（見外放卷第42頁）即明。依前揭規定，被告辦理原告112年年終考績之程序，係由原告之直屬或上級長官，以其平時成績考核紀錄為依據，按公務人員考績表所列差勤及獎懲紀錄，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（見外放卷第42

頁、本院卷第107-110頁）。次查，依原告112年3期平時考核紀錄表所載，每期考核項目包括「工作品質、工作數量、工作效率、工作態度、勤惰、服儀精神、情緒指數、品德操守、專業知識、學習態度、資訊知能、溝通合作、敏感度及危機處理、處事能力、新聞（狀況）處理口語表達能力、幕僚能力（潛能）、主管能力（潛能）」等17個既定事項，每項A（優異）至E（不良）計5等次之考核紀錄等級，列A級有33項次、B級有18項次，第1、2期綜合評分為A，第3期綜合評分為B（見外放卷第45-50頁）。復依原告112年公務人員考績表記載，記功4次，嘉獎157次，無事假、病假、延長病假、遲到、早退、曠職及懲處紀錄（見外放卷第42頁）。依原告112年3期平時考核紀錄表，第1期（112年1月1日至4月30日）單位主管綜合考評及具體建議事項：「分局長劉怡宗：曾員（為誤載）生活單純，無風紀顧慮。觀念正確，遇事能正向思考，富團隊合作精神，對待民眾態度和善、遇犯罪嫌疑人亦警覺性高、不畏懼，與同仁相處融洽，圓滿達成上級交辦各項任務。品德操守良好，領導同仁以身作則，整體表現優。」第2期（112年5月1日至8月31日）單位主管綜合考評及具體建議事項：「分局長劉怡宗：莊員工作態度務實、主動積極，對上級交付任務能全力以赴，戮力達成。交往單純，無不良習慣，與同事相處融洽、待人和氣。家庭和諧、美滿，品操端正，交往單純，能與轄內民眾相處融洽，一般風評佳。」第3期（112年9月1日至12月31日）直屬主管綜合考評及具體建議事項：「股長蘇天讚：辦理治安監錄系統維修案、網路租用及IDC機櫃租用案，對於業務熟悉，工作認真，能於時效內完成交付任務，品德操守佳，重視家庭生活，適任現職。」單位主管綜合考評及具體建議事項：「科長潘顏天：同意直屬主管考評意見。」3期均無個人重大具體優劣事蹟（見外放卷第45-50頁），其送核流程及評擬經過亦與平時考核要點第3點規定並無不合，

足見直屬主管及單位主管於上開平時考核，雖均認可原告之平時工作表現，惟原告並無法定「考績不得列乙等以下」之情事。原告之直屬或上級長官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、才能等項綜合評分為79分，評語為「工作認真，敬業精神佳」，經考績會綜合評分為79分，遞送機關首長覆核，亦維持79分（見外放卷第42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112年年終考績結果。前開部分未供閱覽卷證，經本院於113年11月19日準備程序當庭勘驗屬實（見本院卷第137-138頁），併此敘明。此有原告112年3期平時考核紀錄表（見外放卷第45-50頁）、原告112年公務人員考績表（見外放卷第42頁）、系爭考績會會議紀錄及簽到表（見外放卷第39-41頁）、被告113年3月26日府警人字第0000000000號函（見本院卷第107頁）、銓敘部113年4月1日部特三字第0000000000號函（見本院卷第109-110頁）、原處分（見本院卷第13頁）、本院113年11月19日準備程序筆錄（見本院卷第133-138頁）在卷可稽，應堪認定。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。是以，原告未能提出被告評定其考績時有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事之積極事證，僅以與該機關內其他同仁之功獎增總分比較及主管評語為主張，惟原處分有關原告112年年終考績總分「79」分之決定，係被告所屬相關主管於原告112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，考績評定具有高度屬人性及不可替代性，本院自應予以尊重。

7.是以，原處分有關原告112年年終考績總分「79」分、等次「乙」之決定，係被告所屬相關主管於原告112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、違反不當連結之禁止、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。

㈢綜上所述，原告主張各情，尚非可採。被告核布原告112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。

㈣本件的判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述的必要，併予說明。

□結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　6　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　郭書豪

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	所需要件

代理人之情形	
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　　114　　年　　3　　月　　6　　日

書記官　黃毓臻