臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第267號
114年4月2日辯論終結

原　　告　沈翠蓮

被　　告　雲林縣警察局
代　表　人　李建民
訴訟代理人　張擎中
　　許富欽
　　陳冠妤

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9月10日113公審決字第000478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：

原告係被告秘書科辦事員，其民國112年年終考績經原告單位主管完成初評後，遞送113年1月2日被告考績委員會（下稱考績會）審議，評核結果原告該年度考績總分79，考列乙等，並經被告局長覆核核定後，被告以113年4月18日雲警人字第0000000000號函請銓敘部以113年5月7日部特三字第0000000000號函審定通過，被告據以作成113年5月14日雲警人字第0000000000號考績（成）通知書（下稱原處分），核布原告112年年終考績為乙等。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會)以113年9月10日113公審決字第478號復審決定（下稱復審決定)駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

原告執行公務認真，做到眼睛模糊不清、手指多次被訂書針扎到而破皮流血。112年度申請喪假僅2天全天，其餘均僅請半天，事、病假合計未超過5日，全年無遲到、早退或曠職紀錄，且假日加班並未申請加班費。原告於檔案室工作，全年獲得嘉獎20次。眾多職場同仁配合度不佳，造成原告工作量龐大。原告因摔倒受傷仍帶傷上班僅請4個半天休假，考績竟被打乙等，已連續5年考績遭考列為乙等，違反比例原則。請調閱被告所有員工考績，即可得知高層長官均為甲等，基層皆為乙等，有違平等原則。原處分及復審決定均為違法等語。

㈡聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告對原告之考核程序並無不法：

原告考績表上直屬及上級長官評語為「表現尚可，工作欠思慮」，綜合評分79分，經考績會於113年1月2日初核，機關首長覆核，並於113年4月18日以雲警人字第0000000000號函請銓敘部於113年5月7日以部特三字第0000000000號函審定在案，符合公務人員考績法（下稱考績法）第14條第1項規定。

2.被告考列原告為乙等之原處分並無違誤：

⑴依考績法第5條第1項、第6條第1項、同法施行細則第4條第1項、第6條第1項等規定，公務人員年終考績，如無應考列甲等或丁等之情事，機關長官得依其具體優劣事蹟綜合評價評定適當等次；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、才能等項目予以綜合評分。檢視原告112年1月1日至同年12月31日考核紀錄表，各考核項目之考核紀錄等級，多數為B、C級，整體綜合考評均為C級，其單位主管依其112年1月至12月平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，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，併計其平時考核獎勵次數所增加之分數後，認原告所負業務處理尚有精進空間，綜合評擬原告112年年終考績為乙等79分，經被告考績委員會初核及機關首長覆核，均維持乙等79分，並報經銓敘部審定在案。是以，被告辦理原告112年年終考績評定，於法並無不合。

⑵原告訴稱其業務量繁重，且均未曾遭懲處等云云，按公務人員年終考績之評定，應以平時成績考核紀錄為依據，由機關長官考核其工作、操行、學識、才能等項目之表現，併計其獎懲次數增減之分數後，予以綜合評價結果，又年終考績評列甲等者，除須具備評列甲等所需之特殊條件或一般條件以上之具體事蹟外，其年終考績分數亦必須達80分以上。原告112年獎懲共嘉獎20次，病假2日、無遲到、早退、曠職等紀錄，固具有考績法施行細則第4條第1項所定得評列甲等之條件，惟符合該條項規定，僅係「得」評列甲等，而非「應」評列甲等。另參照銓敘部85年11月13日85臺中審三字第1360501號書函意旨，警察人員人事條例第28條第2項所稱抵銷後尚有記一大功2次人員，係指大功、大過相抵累積達二大功者而言，均不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積而達二大功人員。原告於112年考績年度內，獎懲相抵後尚未有記一大功2次，考績不得考列乙等以下情事等語。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、本院判斷：

㈠前提事實：

前揭事實概要所載事實，為兩造所不爭執，並分別有原告112年公務人員考績表、113年1月2日人事室簽、113年1月2日被告112年度考績會第5次會議紀錄、被告113年4月18日雲警人字第0000000000號函、銓敘部113年5月7日部特三字第000

0000000號函、原處分、復審書、復審決定等各項證據資料（俱影本）存卷可查（見本院外放卷一第7至16頁、第21至24頁，本院卷第15頁、第19至39頁），堪認為真實。

㈡按考績法第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項規定：「年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：甲等：八十分以上。乙等：七十分以上，不滿八十分。丙等：六十分以上，不滿七十分。丁等：不滿六十分。」第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過者，年終考績應列丁等。」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，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」第14條第1項本文規定：「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。……。」次按同法施行細則第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六十五；操行占考績分數百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之十。」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二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：㈠因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。㈡依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。㈢依本法規定，曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。㈣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。㈤主辦業務經上級機關評定成績特優者。㈥對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。㈦奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前三名者。㈧代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。㈨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：㈠依本法規定，曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。㈡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，評列為前三名，並頒給獎勵者。㈢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。㈣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。㈤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。㈥全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過5日者。㈦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。㈧擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。㈨主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。㈩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。□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。□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15條規定：「（第1項）本法第12條第1項第1款所稱平時考核獎懲得互相抵銷，指嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、記大過得互相抵銷。（第2項）前項獎懲，嘉獎3次作為記功1次；記功3次作為記1大功……」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。」

㈢依上開規定，可知年終考績評定係對受考人該年度之工作、操行、學識、才能等整體績效成果總評價，不但必須就近觀察受考人之全年各項具體表現，尚且應超然與機關內其他同事評比，方能形成明確之評價心證，故制度設計由與受考人具有職務上緊密關連性之單位主管與機關首長各為初評及終局考核，以滿足其最適功能性。且年終考績評定乃涉及高度屬人性之主觀評價，在本質上具有不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，享有判斷餘地，行政法院基於權力分立原則，僅得就其判斷決定有無恣意濫用及其他違法情事予以審查（最高行政法院102年度判字第491號判決意旨參照）。換言之，行政法院就行政機關之判斷，不涉及價值取捨之事實認定、法律適用及有關程序等非屬專業判斷領域等事項，仍應予以審查，而對於其專業判斷之適法性，可資審查之情形包括：1.是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊；2.是否有違一般公認之價值判斷標準；3.是否違反法定正當程序；4.作成判斷之組織是否合法且有判斷之權限；5.是否出於與事務無關之考量亦即違反不當聯結之禁止；6.是否違反相關法治國家應遵守之原理原則如平等原則、公益原則等事項為審查；7.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤及對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範(最高行政法院111年度上字第681號判決意旨參照)。

㈣經查，原告係被告秘書科辦事員，112年3期平時考核紀錄表中每期各17項考核項目，每項目A至E計5等次之考核等級，列A（優異）級有1項次、B（良好）級有24項次，C（尚能稱職）級有26項次，並經直屬主管評語略為：原告對於承辦工作規定尚能負荷，惟經常固執己見，不易與他人溝通，造成工作遲滯，本科業務為服務本局同仁事項，原告易與同事發生衝突，建議有機會依其意願調整至其他單位等語。又其112年公務人員考績表記載計有嘉獎20次、病假2日，無事假、延長病假、遲到、早退、曠職及其他獎懲紀錄，考列甲等及丁等人員適用條款欄中，未載有得予評擬甲等及丁等之適用條款等情，核與原告提出之個人資料及請假資料查詢列印頁面、原告警察人員人事資料簡歷表之記載相符(見復審卷第43頁、第46頁、第54頁)，並有原告112年平時考核紀錄表及公務人員考績表在卷可佐(見本院外放卷一第1至7頁)。原告之單位主管依原告平時成績考核紀錄及直屬主管之考評意見，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，併計其平時考核獎懲所增減之分數後，綜合評擬為79分，遞送被告考績會初核、局長覆核，均維持79分，嗣後移送銓敘部銓敘審定。此有原告112年平時考核紀錄表、公務人員考績表、被告考績委員會票選委員選舉作業、會議紀錄與相關簽呈、被告113年4月18日雲警人字第1131101588號函及銓敘部113年5月7日部特三字第1135698277號函影本附卷可稽（見本院外放卷一第1至24頁，外放卷二第3至119頁）。被告作成原處分將原告112年度年終考績考列乙等，核已踐行法定程序，並無出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，復無牴觸前揭專業判斷應遵守之法則，亦與比例原則及平等原則無違，自屬適法有據。

㈤原告固主張其執行公務認真，112年度喪假僅2日全天，其餘均僅請半天，事、病假合計未超過5日，全年無遲到、早退或曠職紀錄，且假日加班未申請加班費，並獲嘉獎20次，眾多職場同仁配合度不佳，造成原告工作量龐大等云。惟按公

務人員年終考績之評定，係由機關長官考核其當年1月至12月任職期間工作、操行、學識、才能等項目之表現，並依其具體優劣事蹟，所為之綜合評價結果，且工作部分之考核項目除原告主張其應符合之「負責」、「勤勉」外，尚包括「質量」、「時效」、「方法」、「主動」、「合作」、「檢討」、「改進」、「便民」等細項，對照其平時考核紀錄表之考核項目就「工作態度」、「情緒指數」、「學習態度」、「溝通合作」、「處事能力」皆為C級，且平時考核紀錄表及考績表所載評語亦均認原告表現尚有精進空間，有上開原告112年平時考核紀錄表及公務人員考績表在卷可佐(見本院外放卷一第1至7頁)，被告認原告之綜合表現尚不符考績評列為甲等之等次，並無違誤。次查，原告112年獎懲共嘉獎20次，請病假2日，而無事、病假合計超過5日之情事，依考績法施行細則第4條第1項規定，雖具備該條項第1款第3目特殊條件各目之1及第2款第1目、第6目之一般條件二目以上之具體事蹟，惟此僅係評列為甲等之必要條件，而非評列甲等之充分條件，原告此部分之主張，尚屬無據。又年終考績，係就受考人當年度之表現予以考評，尚與其他年度之考評結果如何無涉，原告主張已連續5年考績遭考列為乙等，違反比例原則云云，亦非可採。至原告主張高層長官考績均為甲等，基層皆為乙等，有違平等原則，並聲請調閱被告所有員工考績資為佐證乙節，惟各該受考人之考績均應視其具體優劣事蹟綜合評價評定適當等次，縱依評定後之結果高層長官考績均為甲等，亦無從據以推論其考績未核實評定，是以原告此部分之主張，尚非有據，核無調查之必要。

五、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。被告作成原處分核定原告112年年終考績為乙等，認事用法俱無違誤，復審決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷，尚屬無據，本院無從准許。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　23　　日

審判長法官　蔡紹良

法官　陳怡君

法官　黃司熒

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　　114　　年　　4　　月　　24　　日

書記官　詹靜宜