最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第870號

上　訴　人　張惠玲

訴訟代理人　林宇文　律師
被 上訴 人　中央研究院
代　表　人　廖俊智
訴訟代理人　張雅雯
　　周佩芳
　　蘇怡萍（兼送達代收人）

上列當事人間考績事件，上訴人對於中華民國112年10月12日臺北高等行政法院111年度訴字第1275號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人自民國92年4月1日起擔任被上訴人○○室○○○○科科長（下稱○○室科長），於106年6月2日自願退休生效，其100至105年度年終考績及106年度另予考績原均考列甲等，並經銓敘部銓敘審定在案。嗣因上訴人於任職○○室科長期間，辦理100至106年員工健康檢查勞務採購案（下稱健檢採購案），涉嫌收受紘瑞健康事業股份有限公司（下稱紘瑞公司）賄賂及不正利益，違反貪污治罪條例第5條第1項第3款職務上之行為收受賄賂及不正利益罪，經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）檢察官以110年8月4日110年度偵字第13174號起訴書（下稱案關起訴書）提起公訴，並經臺北地檢署政風室以110年8月26日函檢送案關起訴書通知被上訴人。被上訴人所屬○○室依相關規定檢討審認上訴人之違法失職情節重大，重新評擬其100至105年度年終考績及106

年度另予考績，擬核定改列為丙等，遞經110年10月25日○○室○○甄審暨考績委員會第52次會議決議通過，機關首長重新核定為丙等，並函報銓敘部重新銓敘審定後，被上訴人以111年3月29日○○字第1111900821號函（下稱原處分1）檢附上開各年度年終（另予）考績（成）通知書予上訴人，通知其上開各年度年終（另予）考績重新核定改列丙等，並於各該通知書之附註載明原各該年度年終（另予）考績核定函及銓敘審定函等均併予撤銷；再以被上訴人111年3月29日○○字第1111900821A號函（下稱原處分2，並與原處分1合稱原處分），請上訴人繳回原領100至106年之考績獎金新臺幣（下同）1,060,150元及年終工作獎金795,113元，共計1,855,263元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：復審決定及原處分均撤銷。經臺北高等行政法院（下稱原審）以111年度訴字第1275號判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張、被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠被上訴人經獲臺北地檢署政風室110年8月26日發函檢送案關起訴書通知，查知上訴人因涉違反貪污治罪條例第5條第1項第3款職務上行為收受賄賂及不正利益罪嫌，經檢察官提起公訴，且經查證上訴人擔任○○室科長期間，因辦理100至106年健檢採購案，收受紘瑞公司負責人游○○所交付之賄款共80萬元及不正利益等違法失職行為情節重大，惟上訴人已退休，無法針對其違失行為核予平時考核懲處，又其行為跨越多個考績年度，爰重新檢討上訴人涉案行為之各該年度即100年至106年度年終（另予）考績。而上開違法失職行為除已違反採購人員倫理準則第7條規範外，更因違反上開罪嫌經檢察官提起公訴後，復經法院判處有期徒刑3年6月在案，則被上訴人審認上訴人前揭違法失職情節重大，前於各該考績年度，因不知上訴人有前揭違反利益迴避、採購倫理規範

及違反貪污治罪條例等違失行為，致均予考列甲等，顯已悖離綜覈名實，信賞必罰之考績本旨，自有違誤，又斟酌上訴人前述違失行為之情節，並無值得保護之信賴利益，爰依職權作成原處分1撤銷原各該年度年終（另予）考績核定函及銓敘審定函，重新評擬其100至105年度年終考績及106年度另予考績，核定改列為丙等，屬於法有據，且經核其判斷並無顯然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，原審於審查時自應予尊重；另公務人員年終考績考列丙等者，當年不發給考績獎金、年終工作獎金及翌年俸給不予晉敘，被上訴人以原處分2命上訴人繳回原領100至106年度之考績獎金及年終工作獎金，即屬有據。

㈡上訴人身為○○室科長，綜理○○○○科承辦健檢採購案業務範圍包含：提出採購需求、簽會總務處辦理招標等採購程序、履約管理、驗收及付款等事宜，其於100年4月間以其配偶名義投資紘瑞公司200萬元，並推介其子自100年5月起進入紘瑞公司工作，且於100至105年度參與健檢時接受多項免費檢查項目；另分別於104年2月3日、105年2月4日、105年12月15日及107年2月6日接受紘瑞公司負責人游○○所交付每次各20萬元之現金款項等情，可見上訴人及其配偶與紘瑞公司間之利益關連錯綜複雜、關係匪淺，紘瑞公司得標與否顯已牽動其本人、配偶之利益，已難期上訴人能公正辦理採購，不論客觀上上訴人於參與評選及辦理評比過程中有無偏頗，及其擔任評選委員時於採購評分總表所為之評分是否公允，均本應依法自行迴避；又上訴人明知紘瑞公司自100年起至106年間均代表基督復臨安息日會醫療財團法人臺安醫院（下稱臺安醫院）出席健檢採購案評選會議，紘瑞公司負責人游為臺安醫院於被上訴人健檢採購案之投標代表，竟不僅未為迴避參與被上訴人關於健檢採購案之內部簽呈核章，並擔任評選委員，甚至毫不避諱陸續接受游所交付之合計80萬元及連續多年接受免費健康檢查，所為確已違反採購人員

倫理準則第7條之相關規範，且違失行為情節重大，堪可認定。至上訴人所陸續收受之現款究竟與其職務上之行為有無對價關係，或僅是紘瑞公司之退股分紅，實不影響其前揭違法失職行為之認定等語，據以駁回上訴人之訴。

四、本院按：

㈠公務人員考績法（下稱考績法）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、第2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。二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿1年，而連續任職已達6個月者辦理之考績。」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項規定：「年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，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7條規定：「（第1項）年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸1級，並給與1個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸1級，並給與1個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與2個月俸給總額之一次獎金。……三、丙等：留原俸級。……（第2項）前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。」第14條第1項規定：「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。……」復按考績法施行細則第3條第1項規定：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。……。」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。」依前揭規定意旨，可知公務人員之年終考績（含另予考績）應本綜覈名實，按受考人平時成績考核紀錄或具體事蹟，並斟酌如有違法失職之具體事證，違失情節係屬輕微或已達嚴重程度，作準確客觀之考核，予以綜合評定適當之考績等次。又按100年軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事項第9點、101年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項第8點、102、103、104、105及106年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項第7點規定，適用該注意事項之當年度在職人員，其年終考績（含另予考績）列丙等者，當年不發給年終工作獎金。可知，公務人員考績考列丙等者，當年不發給考績獎金、年終工作獎金及翌年俸給不予晉敘。

㈡考評公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度等，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與綜合評價，故公務人員之成績考核具有高度屬人性，非他人所能擅代，行政法院承認行政機關就此等事項之決定有判斷餘地，而對其判斷採取較低密度之審查，原則上法院不可以自己之判斷代替考核機關之判斷，只在判斷有恣意濫用及其他違法情事，包括：1.行政機關之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.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。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，也就是違反不當聯結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等例外情形時，才予以撤銷或變更。

㈢行為時（108年5月22日修正前）政府採購法第15條第2項規定：「機關承辦、監辦採購人員對於與採購有關之事項，涉及本人、配偶、三親等以內血親或姻親，或同財共居親屬之利益時，應行迴避。」而所謂「承辦採購人員」包括處理訂

定招標文件、招標、開標、審標、比價、議價、決標、訂約、履約管理、驗收及爭議處理之人員；所稱「監辦採購人員」指監視機關辦理採購之開標、比價、議價、決標及驗收之人員；另承辦、監辦採購人員之主官、主管亦適用之（行政院公共工程委員會95年11月3日工程企字第09500420310號函參照）。又按採購人員倫理準則第7條規定：「採購人員不得有下列行為：一、利用職務關係對廠商要求、期約或收受賄賂、回扣、餽贈、優惠交易或其他不正利益。二、接受與職務有關廠商之食、宿、交通、娛樂、旅遊、冶遊或其他類似情形之免費或優惠招待。……十三、利用職務關係媒介親友至廠商處所任職。十四、利用職務關係與廠商有借貸或非經公開交易之投資關係。……。」

㈣經查，上訴人擔任○○室科長期間，因辦理100至106年健檢採購案，收受紘瑞公司負責人游○○所交付之賄款共80萬元及不正利益（包含利用職務關係媒介其子至紘瑞公司任職、利用職務關係以其配偶之名義投資入股紘瑞公司，而與紘瑞公司有非經公開交易之投資關係，及接受免費健檢）等行為，除已違反採購人員倫理準則第7條規範外，更因違反貪污治罪條例第5條第1項第3款職務上之行為收受賄賂及不正利益罪經檢察官提起公訴後，復經法院判處有期徒刑在案，故被上訴人針對上訴人任職期間之前揭行為，依相關規定檢討審認其違法失職情節重大，作成原處分1重新評擬上訴人100至105年度年終考績及106年度另予考績，核定改列為丙等，並以原處分2命上訴人返還原受領100至106年度之考績獎金及年終工作獎金，於法有據，且其判斷並無出於錯誤之事實認定或其他違法情事等情，已經原審依調查證據之辯論結果，詳述得心證之理由，並就上訴人主張其於104年未擔任評審委員，臺安醫院依然得標，且於106年6月2日退休，並沒有參與104及106年度之採購案，游給付予上訴人之款項，與其是否給予協助無關一節，敘明：上訴人身為○○室科長，綜理該科承辦健檢採購案業務範圍，包含提出採購需

求、簽會總務處辦理招標等採購程序、履約管理、驗收及付款等事宜，上訴人及其配偶與紘瑞公司間之利益關連錯綜複雜、關係匪淺，紘瑞公司得標與否顯已牽動其本人、配偶之利益，已難期上訴人能公正辦理採購，不論客觀上上訴人於參與評選及辦理評比過程中有無偏頗，本應依法自行迴避，上訴人卻未為迴避，仍參與被上訴人關於健檢採購案（含104及106年度）之內部簽呈核章，甚至收受前揭80萬元及不正利益，所為已堪認定確有違反採購人員倫理準則第7條之相關規範，且違失行為情節重大，至該80萬元現款究竟與其職務上之行為有無對價關係或僅是紘瑞公司之退股分紅，均不影響其前揭違法失職行為之認定等語甚詳，核與卷內證據相符，亦無違反論理法則、經驗法則或判決理由不備之情事，原判決據以駁回上訴人之訴，揆諸上開規定及說明，即無不合。上訴意旨以其主觀之見解，就原判決已經詳為論駁之事項，復執陳詞為爭議，主張其於104年及106年都沒有參與採購案，原處分1僅側重上訴人涉嫌犯貪污之罪經移送法辦並經檢察官提起公訴之事實，未針對上訴人各年度之工作、操行、學識、才能4項分別予以評分，不論上訴人有無擔任評選委員、有無受有賄賂及不正利益之年度，均一律重新核定上訴人之考績為丙等，顯違反平等原則，且有判決不備理由之違法云云，並無可採。

㈤末按本院為法律審，依行政訴訟法第254條第1項規定，除別有規定外，應以高等行政法院判決確定之事實為判決基礎，當事人在上訴審不得提出新攻擊防禦方法或新事實、新證據資為上訴之理由。上訴意旨另主張：其無法閱得被上訴人所提出之重新核定考績表，致其無從得知評核項目之配分為何，倘被上訴人未遵循考績法施行細則第3條第1項規定辦理，則重新評定之考績即有重大瑕疵云云，乃為上訴人於上訴審始提出之新的攻擊防禦方法，本院無從加以審酌，併予指明。

㈥綜上所述，原處分核無違誤，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無不合，上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　3　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　蕭　惠　芳

法官　梁　哲　瑋

法官　李　君　豪

法官　廖　建　彥

法官　林　淑　婷

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　3　　日

書記官　徐　子　嵐