最　高　行　政　法　院　判　決

113年度上字第404號

上　訴　人　葉政履
訴訟代理人　羅永安　律師
被 上訴 人　臺中市太平區公所

代　表　人　陳柏宏
訴訟代理人　梅美華
　　黃致揎
　　趙汝釗

上列當事人間考績事件，上訴人對於中華民國113年5月8日臺中高等行政法院112年度訴字第206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、上訴人係被上訴人秘書室課員，經被上訴人以民國112年2月9日太區人字第1120004327號函核定考列其111年年終考績為丙等，並經銓敘部以112年3月21日部銓三字第1125546484號函銓敘審定在案，被上訴人乃以112年3月23日太區人字第1120009833號考績（成）通知書（下稱原處分）通知上訴人。上訴人不服，向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起復審，經保訓會以112年6月20日112公審決字第000278號復審決定書（下稱復審決定）駁回後，向臺中高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，並聲明：原處分及復審決定均撤銷。經原審以112年度訴字第206號判決（下稱原判決）駁回，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯及原判決理由，均引用原判決之記載。

三、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，爰就上訴意旨補充論斷如下：

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。」處分時第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一至十二月任職期間之成績。」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7條第1項第3款規定：「年終考績獎懲依左列規定：……。三、丙等：留原俸級。」處分時第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二大過者，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。」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。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6條第1項規定：「受考人所具條件，不屬第四條及本法第六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17條第1項規定：「本法第十三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。」依上開規定可知，年終考績係以平時考核為依據，對公務人員於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷。機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表所列項目評擬，並於受考人全年平時成績考核紀錄加註意見後，送由考績委員會（下稱考績會）辦理初核。是考績會於辦理初核時，即以主管人員於考績表、平時成績考核紀錄所為之評擬或所登載工作、操行、學識、才能之優劣事實等事項為考核基礎，以落實考績覈實考評之制度本旨。又公務人員之平時工作、操守、學識及才能，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。故類此考評工作，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘地；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等情形，行政法院審查時應予適度尊重，而採取較低審查密度。

㈡經查，上訴人係於109年公務人員高等考試錄取分發至被上訴人處擔任秘書室課員，其原辦業務為：主辦新建辦公廳舍業務、廳舍管理及臨時交辦事項，嗣經被上訴人於111年7月16日調整為：公告案件會辦、張貼及管理、跑馬燈、電視牆影片播放、各項公文寄送作業、代理總機、文具用品及宣導品管理、廳舍維護辦公處所管理及臨時交辦事項。111年1月1日至4月30日上訴人平時成績之各考核項目等級均經評為E級，直屬主管即秘書室主任梅美華於111年5月24日與上訴人

面談，列明其下班時間或假日有重要事務均聯絡不上，廠商通知廳舍設定異常，其也不理會等亟待改進事項；111年5月1日至8月31日上訴人平時成績之各考核項目等級仍均評為E級，梅美華於111年9月6日與上訴人面談，列明其對總機請假代理未落實點差勤系統，與同仁相處我行我素等亟待改進事項；並在上訴人平時成績考核紀錄表「直屬主管綜合考評及具體建議事項」欄分別載有：「不勝任現職，建議列入年終考核，依行政院所屬各級機關不適任現職人員處理要點辦理」「請依8月22日考績會決議請人事室協助輔導」等負面評語。梅美華評擬上訴人111年年終考績，依其平時成績考核紀錄，列出上訴人辦理110年度財產盤點計畫，未積極清查盤點，致財政局抽查多項缺失，逾會計年度且影響業務移交等12項事蹟；另依其111年公務人員考績表載有記功2次、嘉獎1次、記過1次、申誡4次；事假21.5日、病假28日，無延長病假、遲到、早退及曠職之紀錄；直屬或上級長官評語欄記載：「不聽指揮延宕公務工作，工作績效不彰、影響團隊士氣」；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，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60分，遞送被上訴人考績會初核、區長覆核，均維持60分，作成原處分考評上訴人111年年終考績為丙等等情，為原審依法確定之事實，核與卷證並無不符。原判決業已論明：就上訴人之111年平時考核，直屬主管在考核紀錄表所載負面評語，係屬就近觀察其平常工作具體表現之評核，並無違背具體事證情況。上訴人於111年5月11日銷假上班後，身體狀態已可負荷其業務職掌，亦經被上訴人函詢醫院查明，上訴人託辭身體因素影響工作表現，尚屬無據。受考人之平時考核獎懲經依上開規定互相抵銷，僅係併計成績增減總分，並非使其具體獎懲事蹟歸於消滅。考績並非處罰，故違規或違法情事縱已受懲處，機關辦理考績時，仍得作為考績等次之考量因素，無違一事不二罰

或功過相抵規定。經核上訴人111年年終考績並無考績法第13條規定不得列考績乙等以下之情形，衡諸上訴人顯有工作表現不佳，經勸導仍未改善；負責業務處置失當或延誤公務，屢勸不聽及服務態度欠佳，致影響機關聲譽，有具體事證等情形。又上訴人行為縱未列入「受考人考績建議考列丙等事由一覽表」，亦非不得考列丙等。是被上訴人核給上訴人111年年終考績分數為60分，將其年終考績考列丙等，已踐行法定程序，復無牴觸專業判斷應遵守之法則，亦與比例原則無違，自屬適法有據等語，據以駁回上訴人在原審之訴，業已敘明其判斷之依據及得心證之理由，並就上訴人之主張，何以不足採取，指駁甚明，並無違反經驗法則、論理法則或判決適用法規不當、理由不備之違背法令情形，認事用法並無違誤。上訴意旨指摘被上訴人是否依考績法施行細則功過相抵及將結果納入平時考核之說詞反覆，原審漏未調查，有判決不備理由之違法；縱功過已相抵，惟被上訴人仍將記過、申誡事由列入平時考核項目中，致重複評價，原審未予說明，亦屬判決不備理由；上訴人因請公傷假，遭被上訴人對其考績為不利之評定，原審未就上訴人之症狀函詢醫事機構，逕認係其託辭，判決理由過於主觀，且未就有利上訴人事項為調查及審酌，有判決不備理由之違法云云，無非係對原審取捨證據、認定事實之職權行使，再為爭執，並執一己主觀見解，重述其為原判決摒棄不採之說詞，指摘原判決違法，自不足採。

㈢至於上訴意旨主張直屬長官梅美華以個人厭惡喜好評列其考績，有失客觀，於考績評定程序未迴避，包含有原111年年終考績及112年考績評定時之迴避事由，合議制之委員會有關迴避制度之設計，係避免具迴避事由者帶風向之行為，使考績評定喪失公正客觀，原審就上訴人提出其應迴避部分，未予審酌，係屬判決不備理由云云。惟按考試院依考績法第15條授權發布考績委員會組織規程第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。」行政程序法第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、四親等內之血親或三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。」依卷內被上訴人提出考績會資料所示，梅美華並未擔任111年度及112年度考績會委員，雖於111年度第11次及112年度第1次考績會列席，惟其為上訴人之直屬長官，對上訴人之平時考核及年度考績擬評，均非屬應自行迴避之涉己事項。且就上訴人111年考績事件，梅美華亦無行政程序法第32條所規定之應自行迴避事由。原審亦已論明：雖上訴人指摘梅美華對其考核有失客觀，惟查上訴人之工作表現確有如上所示諸多缺失，其漠視工作紀律及職業倫理，過於輕忽自身違失行為之嚴重性，反指其受111年年終考績丙等之處分係出於直屬主管梅美華個人厭惡喜好評列考績，處處計較挑剔，羅織各種罪名所致，均屬無據，不能採取等語，難謂原判決有上訴意旨所指理由不備之違背法令，其主張自無足採。

㈣綜上所述，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。

四、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　　115　　年　　1　　月　　23　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　陳　國　成

法官　林　秀　圓

法官　楊　坤　樵

法官　李　明　益

法官　高　愈　杰

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　23　　日

書記官　章　舒　涵