# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
112年度訴字第1008號
113年12月12日辯論終結

原　　告　吳雅惠

訴訟代理人　黃翔彥　律師
被　　告　金門縣立金湖國民中學

代　表　人　莊錦智（校長）
訴訟代理人　陳宗均

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112年6月20日112公審決字第000272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

一、事實概要：

原告係被告學務處師㈢級護理師。其因不服被告民國112年3月31日湖中人字第1120001623號考績（成）通知書（下稱原處分），核布其111年年終考績考列乙等，提起復審遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

㈠關於原告於111年3月1日獲得嘉獎乙次部分：

原告111年公務人員考績表之平時考核獎懲欄漏列原告於111年3月1日因負責校園食材登錄工作而獲得之嘉獎乙次，此應併入年終考績增減分數之依據，被告竟因其所屬人事人員未點閱公文之行政疏失，導致此嘉獎事件完全於該年度甚至後續年度均未被考量審酌於當年度考績評定內，可見被告就系爭年終考績之判斷，係出於錯誤之事實或不完全之資訊，致

原處分存有重大瑕疵且無法補正而無效，而應予撤銷或變更。

㈡關於被告111年12月6日111學年度第2次公務人員考績委員會部分：

1.依111年第2次考績會議之會議紀錄可知，主席盧清沐表示:「……依往例各處均須考列乙等1人，請各位委員提供意見討論，若無意見就照承辦單位建議辦理……」，實則已就該考列乙等之程序如何進行，給予實質上引導並介入討論，此種涉及受考績人員之爭議性高之重要事項，若有此等較高地位或權威之委員發言引導，在不採無記名投票之情況下，往往產生上述之從眾效應，導致行政程序決策過程違反正當法律程序。被告提及歷年均是以此種方式進行，僅能說明對此行為違法性及不當毫無察覺，若肯認行政機關以慣例來合法化應行之法定程序，不啻視依法行政及法治國原則為無物。再者，系爭考績會議針對各處受考人分數最低者列乙等，由委員舉手表決結果，該等事項是否得由考績委員決議通過之事項實非無疑，亦有違反考績委員會組織規程第8條有關自行迴避之規定及行政程序法第1條正當法律程序規定。

2.就考績甲等比率為百分之75之規定雖行之有年，然除違反大法官釋字第443號理由書所揭示之法律保留原則外，亦與新修之公務人員考績法方向精神有所扞格等語。並聲明：復審決定、原處分均撤銷。

三、被告則以：

㈠原告111年2期公務人員平時成績考核紀錄表，每期7項考核項目，每項A至E計5等次之考核紀錄等級，扣除領導協調能力及111年5月至8月考核期間語文能力之考核項目未有考核紀錄外，列A級有6項次、B級有3項次、C級有2項次，其公務人員考績表，有嘉獎3次，無事假、病假、延長病假、遲到、早退、曠職及懲處紀錄；考列甲等人員適用條款欄位令，並未載有得予評擬甲等之適用條款，其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，綜合評擬為80分，遞送該校考績會初核改為79分，校長覆核維持79分。是原告111年考績年度內之各項工作表現及所獲獎勵，已覈實記載於其公務人員考績表，並經主管人員於評定其考績分數時予以考量在案，並不受嘉獎次數3次或4次的影響，於會議中並無相關具體事證足資證明機關長官對其有考評不公之情事。

㈡關於原告於111年3月1日獲得嘉獎乙次部分：

1.系爭嘉獎係依金門縣政府111年2月15日來函而由承辦人簽由原告嘉獎1次，經校長同年3月1日批核如擬；惟此次獲獎係由承辦人以電子公文系統傳閱方式給被告人事室，而由被告電子公文系統使用軌跡紀錄可知被告人事人員並未點閱該傳閱公文，且承辦單位以傳閱方式傳遞奉准公文並未向人事室確認有無收到，致人事室未收件賡續辦理敘獎作業，使該案未於111年8月19日110學年度第3次考績會會議中列為討論、決議事項，且原告擔任110學年度職員考績委員，並參與該日會議，並未提出系爭自身有關本案疏漏之情況，以致此次嘉獎漏未記載，但此並非被告故意為之。

2.依銓敘部93年11月26日部法二字第0932430317號函、97年4月2日部特一字第0972926435號函釋見解，受考人獎懲案件的生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數的計算，應以獎懲案件發布生效的考績年度為準。承上，被告並非恣意操縱核定發布嘉獎決定之時間，或蓄意延遲敘獎案發布時間至原因事實發生次年度，是系爭嘉獎乙次自應以獎懲案件發布生效即納入原告112年度考績評核參考（已於112年度考績會審議通過，並納入112年度考績評核參考）。

㈢被告111年12月6日111學年度第2次公務人員考績委員會之進行，並無違法：

1.本次會議由委員洪○○於會議中建議：為符合甲等比例最多為受考人數75%，故必須考列乙等3人，才符合規定，是依往

例，建議考評單位初評分數最低者改列乙等，並經主席裁示舉手表決，除主席外，其他6位委員全數舉手通過。再者，依會議紀錄可知，該次會議係先由承辦單位進行報告並提出：為符合甲等比例不超過75%之規定，請委員會調整後總計甲等比例為70%，以符合規定；然後接續主席報告㈠各位委員今天會議審議職員111年考績案，初考考列甲等超過75%甲等比例；依往例各處均需考列乙等1人，請各位委員提供意見討論，若無意見就照承辦單位建議辦理；是此為主席依會議規範將議案宣付討論，嗣後併裁示表決，並非參與表決表示意見。且在□討論及決議事項㈠進行承辦單位洪○○委員提案，會議紀錄明確紀錄「除主席外其他委員全部同意通過本提案」，雖未記錄投票人數，但由簽到表及紀錄可知，應到人數7人、實到人數7人，本提案投票人數6人，主席並沒有參與。

2.有關本次會議建議依往年慣例，採行符合甲等比例不超過75%部分，承上所述，係經討論後主席裁示表決，獲得全體6票之通過（主席除外）。而被告公務人員考績受考人數10人，分別為教務處3人、學務處3人、總務處4人，依決議甲等比率以不超過75%，教務處、學務處、總務處分別需提列1人乙等（縱以全校受考人統一考列，以最低分者考列乙等，仍不改變其結果）。是上開議決乃被告覈實辦理考績之權限，並無違反法律保留原則。

3.有關考績委員會採包裹方式合議機關同仁考績案，案中各委員之考績分數業予遮蔽以達迴避目的，確保各該委員就涉自身部分無從知悉，尚非法所不許，是應認本次會議就個別委員涉及本身考績事項時，該出席委員確實均有迴避等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有原告111年度平時成績考核紀錄表1-4月、5-8月、原告111年度公務人員考績表（原處分卷1第31-35頁）、原告112年獎懲明細表（本院卷第217-219頁）、被告

考績會111年12月6日111學年度第2次考績會(下稱系爭考績會)會議紀錄及簽到表（本院卷第161-163頁）、金門縣政府核定（本院卷第85-88頁）、原處分（本院卷第91頁）、復審決定（復審卷第4-8頁）附卷可稽，洵堪認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告就原告之年終考績評定有無判斷瑕疵？

五、本院得判斷之心證

㈠被告就原告之年終考績評定有判斷餘地，除有違法之判斷瑕疵，本院應予尊重

1.醫事人員人事條例第13條規定：「醫事人員考績獎懲，除本俸、年功俸之晉級以醫事職務級別為準外，餘均適用公務人員考績法規定。」公務人員考績法第3條規定：「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4條第1項規定：「公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿1年者，予以年終考績；……」第5條規定：「（第1項）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2項）前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。」第6條規定：「（第1項）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3項）除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。」第7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：……乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額

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，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。……」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。」行為時同法施行細則第4條第1項第2目規定：「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：……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。……」第16條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數……。」第2項規定：「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。」基此，公務人員年終考績，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。再者，公務人員在考績年度內，曾受懲戒處分者，不得考列甲等，倘其所具條件，亦不屬公務人員考績法第6條第3項所列舉丁等條件者，應由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當之考績等次（乙等或丙等）。針對考績評定是否以及在何等範圍內得受司法權之審查，我國學說與實務向來採權力分立原則下之功能法觀點，認為由於考績評定涉及高度屬人性之評價，且因需長時間之行為觀察，始得以形成印象，故應由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主管或是機關首長進行考核，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。類此考評工作，因具高度屬人性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1.行政機關所為之判斷，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，亦即違反不當連結之禁止。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（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。

2.綜此，年終考績既非僅關乎公務人員個人權益，更關乎國家行政任務之達成，其判斷又顯不具有替代可能，與受考評之公務人員無工作接觸且詳知其工作內容及標準者，更難為有意義之審查。是而，公務人員考績法既已設有相關機制為合法性及正當性之內部控制，法院自應降低該等年終考績之合法性審查標準，除非如上所述，年終考績之作成違背正當程序、或一般公認之行政法理原則等恣意濫用及其他違法情事外，均尊重其判斷，期以衡平政府公益與公務員私益。

㈡原處分並無違法之判斷瑕疵

1.被告於辦理原告111年年終考績之程序，因原告係被告學務處師(三)級護理師。其111年共2期內政部公務人員工作績效評鑑表，每期7項考核項目，扣除領導協調能力以及111年5月至8月考核期間未有語文能力考核紀錄外，每項目A至E計5等次之考核紀錄等級，列A級有6項次、B級有3項次、C級有2項次。而其公務人員考績表，請假及曠職欄，無事假、病

假、延長病假、遲到、早退及曠職之紀錄；平時考核獎懲欄，載有嘉獎3次，考列甲等人員適用條款欄中，並未載有得列甲等之適用條款；第一期直屬主管及單位主管綜合考評及具體建議事項欄記載：「1.積極協助學生事務。2.處理防疫相關事務。」、「於校內防疫事務，表現優良」之評語；第二期直屬主管綜合考評及具體建議事項欄記載：「1.校內公衛業務均能順利完成。2.期許落實營養午餐督察業務，並發揮協調合作精神。」之評語，單位主管綜合考評及具體建議事項欄並無記載之評語。其公務人員考績表，載有請假及曠職欄，無事假、病假、延長病假、遲到、早退及曠職之紀錄；平時考核獎懲欄，載有嘉獎3次；直屬或上級長官評語欄記載：「工作認真、認真負責」，考列甲等人員適用條款欄中，並未載有得列甲等之適用條款，考列丁等人員適用條款欄，亦未載有得予評擬丁等之適用條款；且無備註及重大優劣事實欄記載而將原告考績綜合評分考列為乙等(79分），業經本院認明屬實，可見原告尚不具有前揭公務人員考績法施行細則第4條第1項所定考績得為考列甲等之特殊條件一目或一般條件二目以上之情形（況縱具有，亦僅係年終考績考列甲等之必要條件而非充分條件），亦無公務人員考績法第6條第3項所列舉丁等條件者。再者，原告之單位主管依其平時成績考核紀錄，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，併計其平時考核懲處次數所減少之分數後，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，綜合評擬為80分，遞送該校考績會初核改為79分，校長覆核維持79分，經金門縣政府核定後，送銓敘部審定。此有原告111年度平時成績考核紀錄表1-4月、5-8月、原告111年度公務人員考績表（原處分卷1第31-35頁）、原告112年獎懲明細表（本院卷第217-219頁）、被告系爭考績會會議紀錄及簽到表（本院卷第161-163頁）、金門縣政府核定（本院卷第85-88頁）附卷可稽。堪認原告主

管長官作成其系爭年終考績考評列為乙等79分，已綜合考量原告平時成績考核紀錄及其具體優劣事蹟，非無所據，尚難認有何恣意濫用其權限等違法情事，於法並無不合，其判斷自應予尊重。

2.又按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。年終考績應以平時考核為依據。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。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。此可觀諸公務人員考績法第3條第1款、第5條第1項、第12條第1項第1款及第13條等規定自明。準此，被告於辦理原告111年年終考績時，經綜合審酌原告當年度1至12月任職期間之成績，因此自包含前揭事由，以及嘉獎紀錄，另斟酌其並無公務人員考績法第13條所定「年度內曾記二大功人員，考績不得列乙等以下」之情事，機關長官本得衡量其平時成績考核相關紀錄及事蹟，如無應列甲等或者丁等情事，機關長官得於乙等或者丙等之間斟酌適當等次，本件被告綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，據以評定原告111年年終考績乙等，經核均與前揭規定相合，復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分，為無理由。

3.原告固主張：被告於111年年終考績漏列原告111年3月1日之嘉獎1次，被告乃出於錯誤之事實或不完全之資訊，原處分存有重大瑕疵，且無法補正而無效，而應予撤銷等語，然而：

⑴銓敘部97年4月2日部特一字第0972926435號函釋：「公務人員考績法……本部93年11月26日部法二字第0932430317號書函略以：『……有關公務人員功過之生效日期，前經本部58年9月9日58台為登二字第17207號函釋：『……應以有權核定發布之各級主管機關或本機關長官在同一年度內核定發布

者生效，不以功過事實發生之年度為準。』……準此，公務人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年度為準。』依前開規定，平時考核獎懲之生效日期，以權責機關獎懲令核定發布時生效，不以功過事實發生之年度為準，且年度內核定之平時成績紀錄及獎懲，應為該年年終考績評定分數之重要依據。……」且可知，公務人員平時考核獎懲須經機關考績委員會，依提報具體事蹟及相關證明覈實認定，於經考績委員會初核，機關長官核定發布前，尚不生獎懲之效力，自無從於非核定獎懲年度之年終考核時，將該獎懲紀錄納而進行考評分數之增減(最高行政法院111年度上字第694號判決意旨參照)。憲法法庭111年憲判字第10號判決理由亦已闡明，警察人員人事條例第31條第1項第11款以警察人員「同一考績年度中」平時考核獎懲互相抵銷後累積達二大過，作為免職之要件，而警察人員獎懲原因事由發生後，須有權機關知有該等獎懲原因事由之存在，始得對行為人施以法律上之獎懲決定，並非因獎懲事由之發生，即自動產生法律上之獎懲決定，是故警察人員人事條例上開規定是以有權機關於同一考績年度所核定發布之獎懲間得為抵銷，不問各獎懲決定之原因事實之發生年度，為法理之當然，不生違反憲法保障人民服公職權之問題。同理，依前開公務人員考績法及施行細則規定對於醫事人員、公務人員進行年終考績之考評，所應參考之年度獎懲記載，不以獎懲原因事實發生之年度，而以該考績年度內有權機關發布獎懲記載作為考核參考依據，亦為法理之當然。

⑵查原告主張111年3月1日之嘉獎1支，乃112年12月12日核布生效(本院卷第219頁)；但本件考績會乃於111年8月19日召開，該時評定原告考績資料即原告111年度平時成績考核紀錄表1-4月、5-8月等，其中，工作績效評價表乃原告111年度平時成績考核紀錄表1-4月、5-8月，最後即參考考績表等情，業如前述證據所示，被告依照上開考績表、考核紀錄

表，被告於辦理原告111年年終考績時，既然已經綜合審酌原告當年度任職期間之成績，因此自已綜覽該年度任職期間表現，尚難如原告所述並未評價，更難以認定被告漏未評價原告「該年度」之表現；從而，上開嘉獎既然乃被告考績會召開後始生效，在生效後，才可能依照公務人員考績法就該等平時成績紀錄及「獎懲」，為該年度考績評定分數之增減依據；更遑論，對於原告爭執嘉獎漏列乙事，先不論如探討該嘉獎有無瑕疵一事，本非本案訴訟標的範圍外，被告已經具體回應：系爭嘉獎由被告電子公文系統使用軌跡紀錄可知被告人事人員並未點閱該傳閱公文，且承辦單位以傳閱方式傳遞奉准公文並未向人事室確認有無收到，致人事室未收件賡續辦理敘獎作業，使該案未於111年8月19日110學年度第3次考績會會議中列為討論、決議事項，且原告擔任110學年度職員考績委員，並參與該日會議，並未提出系爭自身有關本案疏漏之情況，以致此次嘉獎漏未記載，但此並非被告故意為之等語(本院卷第69頁)，並有前開110學年度第3次考績會會議紀錄、簽到表(本院卷第75-77頁)可佐，因而，原告既為110學年度考績委員，理應知悉或者爭取該嘉獎，因認被告並非故意不予嘉獎，被告之抗辯尚屬有據。是以，因認本案被告綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，據以評定原告111年年終考績乙等，自屬合法。

4.至於原告主張依照111年第2次考績會議之會議紀錄可知，主席盧○○表示:「……依往例各處均須考列乙等1人，請各位委員提供意見討論，若無意見就照承辦單位建議辦理……」，實則已就該考列乙等之程序如何進行，已給予實質上引導並介入討論。再者，系爭考績會議針對各處受考人分數最低者列乙等，由委員舉手表決結果，該等事項是否得由考績委員決議通過之事項實非無疑，亦有違反考績委員會組織規程第8條有關自行迴避之規定及行政程序法第1條正當法律程序規定；就考績甲等比率為百分之75之規定雖行之有年，與公務人員考績法方向精神有所扞格等語。然而：

⑴觀諸被告系爭考績會會議紀錄及簽到表（本院卷第161-163頁），可知，該次會議係先由承辦單位進行報告並提出：為符合甲等比例不超過75%之規定，請考績會調整後總計甲等比例為70%，以符合規定等語，始由會議主席敘及：各位委員今天會議審議職員111年考績案，初考考列甲等超過75%甲等比例；依往例各處均需考列乙等1人，請各位委員提供意見討論，若無意見就照承辦單位建議辦理等語。從而，並未如原告所述，該會議主席已給予實質上引導並介入討論，況依照會議紀錄明確紀錄「除主席外其他委員全部同意通過本提案」以及簽到表及紀錄應到人數7人、實到人數7人(本提案投票人數6人)，均可得知主席並沒有參與，應無原告主張的情節，原告主張主席積極介入該會議云云，並不可採。

⑵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。」依照會議紀錄可知，已經有明確記載公布考績結果時候，與自身相關之委員均有迴避(本院卷第161頁)，則渠等討論時均未違反上開考績委員會組織規程第8條第1項規定。原告主張上開會議之討論違反自行迴避以及行政程序法等規定云云，委無可採。

5.至於原告主張考績甲等比率為百分之75部分違反法律保留原則等語。然而：

⑴現行各主管機關與所屬機關合計甲等比例以不超過75%為限之作法，考試院雖於90年之後多次納入考績法修正草案，惟未完成修法，故現行考績實務作業，仍係由各主管機關統籌分配其與所屬機關之甲等比例後，依考績法相關規定覈實辦理所屬公務人員之考績。惟甲等比例限制係公務機關對於公務人員之考評所為內部控管之制度，且其比例亦非絕對，仍可調整，所影響者僅是考評的寬嚴標準之設定，不會因此違

反公平公正考核之原則，應不必有法律明文規定，故不生違反法律保留原則之問題。

⑵經查，被告系爭考績會會議關於甲等比例，係依照向來往例評比甲等比例等情，有金門縣政府111年11月29日府人二字第1110106385號函（本院卷第167頁）、被告110學年度第3次考績會會議紀錄（本院卷第75-77頁）、被告110學年度第2次考績會會議紀錄及簽到表（本院卷第169-175頁）、被告109學年度第2次考績會會議紀錄及簽到表（本院卷第177-179頁）、洪○○陳述書（本院卷第165頁）附卷可證。其中，金門縣政府111年11月29日府人二字第1110106385號說明函二：「為落實公務人員考績法綜覈名實、信賞必罰之立法意旨，並解決各機關考績考列甲等人數比例逐年攀高、寬嚴不一之情形，對於考列甲等人數比例部分，仍請維持以50%為原則、75%為上限，適用範圍及計算方式仍請循往例辦理」等語，應可得知，金門縣政府只是建請機關注意。本件依照上開會議紀錄，已載明關於甲等、乙等建議依往年慣例，採行符合甲等比例不超過75%部分，係經討論後主席裁示表決，獲得全體6票之通過（主席除外）。而被告公務人員考績受考人數10人，分別為教務處3人、學務處3人、總務處4人，依決議甲等比率以不超過75%，而教務處、學務處、總務處各提列1人乙等情，有被告系爭考績會會議記錄可證。因而，公務人員之考績評比，仍係經過會議之議決，由被告各處各提列1人乙等；且細究該3人乙等之分數，經機關內同官等人員相互比較後，仍係該年度考核乙等之評價，故被告辯稱：縱以全部受考人統一考列，以最低分者考列乙等，仍不改變其結果等語，並非無由。因此，原告以原處分有關於75%之甲等比例上限，違反法律保留原則云云，即非可採。

㈢綜上，原告所訴各節均不可採，被告以原處分核定原告年終考績乙等，於法並無違誤，復審決定予以維持，亦無不合，原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回原告之訴。

㈣本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料

經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

六、結論：原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　12　　月　　30　　日

審判長法　官　洪慕芳

法　官　孫萍萍

法　官　周泰德

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

| 得不委任律師為訴訟代理人之情形 | 所需要件 |
| --- | --- |
| (一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人 | 1.上訴人或其代表人、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、副教授者。<br>2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。<br>3.專利行政事件，上訴人或其代表人、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者。 |
| | |

| | |
|---|---|
| (二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人 | 1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>4.上訴人為公法人、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(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。 | |

中　　華　　民　　國　　113　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　徐偉倫