

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭

112年度訴字第1109號

113年4月11日辯論終結

原告 李冠儒

被告 桃園市政府文化局

代表人 邱正生（局長）住同上

訴訟代理人 林凱 律師

黃智靖 律師

陳凱達 律師

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7月11日112公審決字第333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：

原告原係被告所屬文化設施科技士，於民國112年2月7日辭職生效，其111年年終考績經單位主管依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次數所增減之分數後，綜合評擬為79分，遞送被告111年12月13日111年度第8次考績委員會（下稱考績會）會議初核、局長覆核，均維持79分，經被告核定並函報銓敘部銓敘審定後，乃以112年3月23日桃市文人字第1120005265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（下稱系爭考績）。原告不服，申請復審經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告之主張及聲明：

01 (一)原處分有基於不完全資訊作成之裁量瑕疵：

02 1.原告為建築工程職系，曾擔任文化資產修復之規劃設計及工
03 程標案採購及執行之承辦人。111年發表與本職業務或本職
04 有關之學術論文共有3篇，針對主管業務以報章投書提出具
05 體方案或改進辦法並獲刊登共有4篇，且被告111年度3件查
06 核金額以上案件即有2件為原告承辦，工作內容艱鉅繁重，
07 原告負責盡職，除辦理63次工程督導外，工程查核更獲甲等
08 殊榮，此外，原告全年無遲到、早退或曠職紀錄，已符合公
09 務人員考績法施行細則（下稱考績法施行細則）第4條第1項
10 第1款第4目及同項第2款第4、5、6目之規定，應評列為甲
11 等，然而被告對原告所為之平時考核，漏未將原告符合上開
12 規定之條件納入考評基礎，亦未依獎懲要點計獎，有基於不
13 完全資訊作成考績決定之違誤。

14 2.原告111年承辦之「中原營區設施群修復工程」，桃園市政
15 府於111年11月25日辦理工程查核，結果獲「甲等」，但被
16 告未依工程施工查核小組作業辦法（下稱查核辦法）第10條
17 及桃園市政府及所屬各機關學校公務人員獎懲案件處理要點
18 （下稱獎懲要點）第3點規定辦理原告之獎勵，皆因知悉原
19 告即將辭職。又原告近3年考績評定總分、等次與獎懲分別
20 為：109年為82分，甲等，記功1次、嘉獎3次。110年為80
21 分，甲等，嘉獎1次。111年為79分，乙等，嘉獎5次。由是
22 觀之，原告110年僅嘉獎1次，猶評定為80分，甲等；然111
23 年嘉獎高達5次，卻評定為79分，乙等，不禁啟人疑竇。依
24 原告之111年公務人員平時成績考核記錄表、公務人員考績
25 表及111年第8次考績會會議紀錄等資料可知，原處分顯未遵
26 守一般公認之價值判斷標準，且有基於不完全資訊作成之違
27 誤。

28 3.被告知悉其將離職，故考績給予乙等，過往亦有相似案例可
29 循，被告堅稱此與原告即將辭職無關云云，要難採信。倘被
30 告確非恣意，應請其公開近3年之公務人員平時成績記錄
31 表、原告公務人員年終考績表、桃園市政府文化局考績會會

01 議紀錄等資料，以比較原告111年考績是否公允。目前部分
02 公務職缺將「近3年考績考列甲等」列為資格條件，為避免
03 影響原告未來求職之平等權與工作權，被告依法即不得恣意
04 為之，原處分既有違法，應予撤銷。

05 (二)聲明：

06 1.復審決定及原處分均撤銷。

07 2.被告應就原告111年之年終考績，重新審查並給予適當之考
08 績評定等次。

09 三、被告之答辯及聲明：

10 (一)考績會之組成合法，且考績評核程序並無瑕疵：

11 被告考績會之組成及委員選任均係依公務人員考績法（下稱
12 考績法）第15條及公務人員考績委員會組織規程等規定辦
13 理，考績會之組織合法。被告辦理原告111年年終考績之程
14 序，係由其單位主管即文化設施科科長以其平時成績考核紀
15 錄為依據，按公務人員考績表所列差假及獎懲紀錄，就其工
16 作、操行、學識、才能等項目，並與單位相同官等之人員為
17 比較後之綜合評擬乙等79分，遞送被告111年第8次考績會初
18 核、局長覆核，仍維持乙等79分；經被告以112年1月19日桃
19 市人文字第1120001446號函核定後，再經銓敘部112年3月15
20 日部銓四字第1125532091號函審定，被告始以原處分通知原
21 告，是系爭考績之評核程序，符合考績法第14條第1項規
22 定，並無法定程序之瑕疵。

23 (二)被告綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，客觀
24 考核評定年終考績，於法並無不合：

25 1.原告111年公務人員平時考核紀錄表，各考核項目之考核紀
26 錄多數為B級，且原告年終考績表考列甲等人員適用條款欄
27 位中，並未載有得予評擬甲等之適用條款，即未具有特殊條
28 件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟；其主管人員依
29 其平時成績考核紀錄，按該表所列工作、操行、學識、才能
30 等項目之表現，以及具體優劣事蹟，所為之綜合評價結果，
31 評核程序並無違誤。施行細則雖訂有符合特殊條件1目及一

01 般條件2目之具體事蹟，始得評列甲等之規定，惟符合該條
02 項規定，僅係「得」評列甲等，而非「應」評列甲等。又原
03 告亦無考績法第13條所定，曾記2大功人員考績不得列乙等
04 以下之情形，是就原告考績之評等，被告應有判斷餘地。

05 2.原告所屬文化設施科之主要業務，為古蹟歷史建築修復、文
06 化設施修繕興建之規劃設計及工程發包施工督導，係屬工程
07 業務單位。原告自述111年有發表3篇學術論文，除均未向機
08 關或科室提報外，該學術論文主文內容亦未與本職工程業務
09 相關，故未納入考績評分之考量。又原告向報章投書4篇獲
10 刊登，係屬個人意見發表，未向機關或科室提供相關建言，
11 亦未經採行認定確有績效，故未納入評分之考量。

12 3.原告於111年主要工作業務有「中原營區設施群修復工程」
13 工程招標、工程督導及「前空軍桃園基地設施群—照相技術
14 隊營舍修復工程規劃」設計勞務案，工作負荷量與其他同事
15 比較並無特別繁重之情。經原告主管認為，原告性格內斂耐
16 勞，辦理上開業務雖經同事、長官共同協助努力下，勉於限
17 期內完成，惟過程仍有部分行政瑕疵，工作積極度及正確度
18 仍有待加強，尚難稱績效良好，諸如：(1)辦理「中原營區設
19 施群修復工程」第1次公開招標作業，因作業疏失（空白標
20 單內容及押標金金額誤植）致連續修正2次招標公告，延長
21 開標日期。(2)辦理「中原營區設施群修復工程」第1次變更
22 設計限制性招標採購簽辦，結案辦理天數計35天，未積極追
23 蹤及縮短公文流程。(3)辦理「前空軍桃園基地設施群—照相
24 技術隊營舍修復工程」規劃設計勞務案，未依採購法規定期
25 限報請上級機關監辦，致遭市府函復糾正。(4)原告於111年
26 度計有24件逾期辦結公文，高於科內平均逾期辦結公文件數
27 約1.5倍。

28 4.被告考績會初核時已有考量原告之嘉獎紀錄等獎懲情形，始
29 再核定依照初評表所列等級及分數通過。原告何時離職並非
30 被告考評之判斷資訊，而被告離職人員之工作、操行、學
31 識、才能及離職原因、時空背景各有不同，且離職人員單位

01 內其它員工之優劣亦不相同，是其他離職人員之考績評等如
02 何均不能直接作為認定原告評定考績之類比依據，故原告主
03 張因被告知悉其將於112年2月辭職，考績不給予甲等，係屬
04 其個人臆測，顯不可採。

05 (三)聲明：原告之訴駁回。

06 四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
07 為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷第21頁）、復審決
08 定（本院卷第31至38頁）、3篇學術論文發表及得獎證明
09 （本院卷第39至47頁）、報章投書4篇（本院卷第49至58
10 頁）、工程案「中原營區設施群修復工程」及勞務案
11 「『前空軍桃園基地設施群—照相技術隊營舍修復工程』規
12 劃設計委託技術服務案」決標公告（本院卷第59至67頁）、
13 督導紀錄（本院卷第68頁）、桃園市政府111年11月30日府
14 工施字第1110335709號函、111年12月7日府工採字第111033
15 9516號函（本院卷第69至70頁、原處分可閱覽卷第10至11
16 頁）、原告近三年考績通知書、獎懲令、111年獎懲紀錄一
17 覽表、勤惰統計表、公務人員平時成績考核紀錄表、公務人
18 員考績表、年終考績評分清冊（本院卷第87至91頁、第93至
19 102頁、第183至187頁、第191頁、原處分可閱覽卷第3頁、
20 第4至5頁）、被告111年第8次考績會會議紀錄暨簽到表、考
21 績會組成簽呈（本院卷第193至229頁）及中原營區設施群修
22 復工程更正公告機關簽、函稿展期暨結案資訊、公文逾期辦
23 結清單（原處分可閱覽卷第6至7頁、第8至9頁、第11頁）等
24 文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：原處分是
25 否有基於不完全資訊作成之違誤？系爭考績評定有無遵守一
26 般公認之價值判斷標準？是否有出於與考績事件無關之考量
27 因素（原告即將離職），而構成裁量瑕疵？

28 五、本院之判斷：

29 (一)本件應適用之法令：

30 1.按考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、
31 信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第3條規定：「公務

01 人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每
02 年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。……」第5條第
03 1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其
04 工作、操行、學識、才能行之。」第6條規定：「（第1項）
05 年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分
06 數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分……
07 （第2項）考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。
08 ……」第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定
09 分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免
10 職者外，曾記2大功人員，考績不得列乙等以下；曾記1大功
11 人員，考績不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不得列
12 乙等以上。」第14條第1項前段規定：「各機關對於公務人
13 員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員
14 會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核
15 定，送銓敘部銓敘審定。」再按同法施行細則第4條第1項規
16 定：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法
17 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
18 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
19 蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：……（四）對本職業務
20 或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓
21 著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎
22 勵者。……二、一般條件：……（四）對主管業務，提出具
23 體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。（五）負責盡
24 職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟
25 者。（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超
26 過5日者……。」第6條第1項規定：「受考人所具條件，不
27 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
28 衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考
29 績等次。」第16條第1項及第2項規定：「（第1項）公務人
30 員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡1
31 次者，考績時增減其分數1分；記功或記過1次者，增減其分

01 數3分；記1大功或1大過者，增減其分數9分。（第2項）前
02 項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎
03 懲之增減分數應包含於評分之內。」據此，公務人員年終考
04 績之評定，係以其平時考核為依據，就其工作、操行、學
05 識、才能行之，並由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績
06 會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核
07 定，送銓敘部銓敘審定。

08 2.綜觀考績法第2條、第3條、第5條、第6條第1項、第13條及
09 其施行細則第16條等規定意旨，可知年終考績乃於每年年終
10 考核公務人員當年1至12月任職期間之成績，本應務求準確
11 客觀，其評分自須以受評人平時成績與獎懲為重要依據，方
12 符綜覈名實之宗旨。而平時考核係按各該公務人員之工作、
13 操行、學識、才能等項目行之，獎懲功過，均應併入年終考
14 績增減分數，受申誡1次者，減其分數1分，記過1次者，減
15 其分數3分，應減分數包含於評分之內，當年年終考績分數
16 達70分以上，不滿80分，除曾記一大功未經抵銷外，凡未受
17 免職處分者，均應考列乙等。又公務人員之平時學識、能
18 力、操守及工作態度，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具
19 體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與綜合評價。故公務
20 人員之平時成績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，
21 自具判斷餘地。苟其判斷非出於錯誤之事實認定或不完全之
22 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
23 權力之情形，行政法院審查時應予適度尊重，而採取較低審
24 查密度。是參酌司法院釋字第382號、第462號、第553號解
25 釋理由意旨，足見人事主管機關對於所屬公務人員所為考績
26 之核定，具有專業判斷餘地。

27 (二)被告核定原告111年度年終考績為79分（乙等），並無原告
28 所指之違法情事：

29 1.經查，觀諸被告111年6月9日有關簽請改選111年度考績會內
30 部公文（本院卷第205至219頁），顯示111年12月13日所召
31 開第8次考績會乃由11位委員組成，由被告機關首長指定專

01 門委員王啟仲擔任主席，另含括4位票選委員，已符合考績
02 委員會組織規程第2條第6項所規定「每滿4人應有2人由本機
03 關受考人票選產生」之要件，並有被告111年考績會委員票
04 數統計單附卷可考（本院卷第223頁），堪認被告考績會之
05 組成符合相關法令規定；另觀諸原告111年1月1日至4月30日
06 及同年5月1日至8月31日平時成績考核紀錄表考核項目中每
07 期6項考核項目，每項目A至E計5等次之考核紀錄等級，列B
08 級有7項次、A級則有5項次。嗣經單位主管（即沈科長）綜
09 合考評與具體建議事項記載：「克苦耐勞、廉潔自持B+」
10 等語（本院卷第183至185頁），又其公務人員考績表，請假
11 及曠職欄，有事假4.3日、無病假、延長病假、遲到、早退
12 及曠職等紀錄；平時考核獎懲欄，載有嘉獎5次；原告直屬
13 長官於公務人員考績表（本院卷第187頁）評語固認原告任
14 勞任怨，惟查，原告前揭平時成績考核紀錄表各考核項目之
15 考核紀錄多數為B級，且考列甲等人員適用條款欄中，並未
16 載有得列甲等之適用條款，即未具有特殊條件各目之一或一
17 般條件二目以上之具體事蹟，爰按該表所列之各項考核項目
18 內容，而將原告考績綜合評分考列為乙等（79分），足見其
19 直屬長官已根據其平時表現就工作、操行、學識及才能等各
20 面向為綜合考評，且以平時考核作為年終考績之依據，並遞
21 經考績委員會初核及機關首長覆核，始作成原處分等情，有
22 上開平時成績考核紀錄表、考績表、被告111年12月13日111
23 年度第8次考績會會議紀錄及簽到單等（本院卷第195至203
24 頁）附卷可稽，堪可認定。

25 2.原告於本院言詞辯論中雖主張：被告僅提供1至4月及5至8月
26 之平時成績考核紀錄表，未提供9至12月部分予法院；平時
27 成績考核紀錄表中「局長綜合考評及具體建議事項」欄位及
28 公務人員考績表「總評」欄位中機關首長評語部分均為空
29 白。原告111年公務人員考績表中之「綜合評分」部分，直
30 屬或上級長官、考績委員會（主席）、機關首長成績皆一致
31 為79分，分數一致並非常態，是否因原告辭職而將原告考績

01 打乙等（79分）等語。惟按年終考績係指各官等人員，於每
02 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
03 平時考核為依據。於年終考績時，併計成績增減總分。平時
04 考核獎懲得互相抵銷。平時考核之功過，除依前條規定抵銷
05 或免職者外，曾記2大功人員，考績不得列乙等以下；曾記1
06 大功人員，考績不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不
07 得列乙等以上。平時成績考核紀錄及獎懲，應為考績評定分
08 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
09 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
10 表，平時成績考核紀錄表，各機關於辦理年終（另予）考績
11 時，應依考績法第14條第1項規定程序遞送考績委員會辦
12 理，並至少每半年密陳機關首長核閱1次，此可觀諸考績法
13 第3條第1款、第5條第1項、第12條第1項第1款、第13條及行
14 政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第4點等規定自
15 明。準此，被告所屬主管人員已於111年度4月、8月考核原
16 告之平時成績，最後即參考公務人員考績表，並於辦理原告
17 111年度年終考績時，將平時成績考核紀錄表及公務人員考
18 績表遞送考績會辦理，是被告於辦理原告111年度年終考績
19 時，既已綜合審酌原告當年度1至12月任職期間之考核紀錄
20 等級，以及嘉獎紀錄，據以評定原告111年年終考績乙等，
21 經核均與前揭規定相合，並無原告所指摘前揭考評程序違法
22 之情事。

23 3.又縱原告之平時成績考核紀錄表及公務人員考績表中有部分
24 評語欄位為空白，而僅核章，且初核及覆核成績與原告直屬
25 長官之評分均一致，然此至多僅能得知直屬長官對原告之評
26 語及評分於後續初核及覆核程序所維持，顯難依此推認原告
27 經評定年終考績乙等係因其即將辭職所致，至原告固將其自
28 109年至111年度近3年考績評定總分、等次與獎懲紀錄相比
29 較，認111年嘉獎高達5次，卻評定為乙等，不禁啟人疑竇云
30 云，惟按考績法第9條規定，公務人員之考績，除機關首長
31 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

01 範圍。是以，原告111年度年終考績是否得考列甲等，係以
02 同官等者同一年度任職期間之成績為比較之對象，核與原告
03 於其他年度之考績評定分數及獎懲次數無涉，是難僅憑原告
04 前述主觀臆測之詞，為其有利之認定。原告於本院準備程序
05 中另聲請調取其近3年平時成績考核紀錄表、年終考績表及
06 考績會會議紀錄，以比較考績會評列111年度考績是否公允
07 云云（本院卷第152頁），依前揭說明，並不影響原處分合
08 法性之判斷，爰無調查之必要，併此敘明。

09 4.此外，參諸原告111年公務人員考績表所載，顯示其全年無
10 遲到、早退或曠職紀錄，且事病假合計未超過5日，固符合
11 考績法施行細則第4條前揭所定有得評列年終考績甲等之一
12 般條件第6目規定，然尚不符合「特殊條件各目之一」或
13 「一般條件二目以上」得評列甲等之條件，原告雖另提出其
14 投稿之學術論文3篇、得獎證明、報章投書4篇，及其承辦之
15 「中原營區設施群修復工程」經桃園市政府辦理工程查核結
16 果獲「甲等」之證明（本院卷第39至47頁、第49至58頁、第
17 69至70頁）等為憑，主張其已符合考績法施行細則第4條第1
18 項第1款第4目及同項第2款第4、5目等規定，被告漏未將之
19 納入考評基礎，亦未依獎懲要點計獎，有基於不完全資訊作
20 成考績決定之違誤等語，然基於下列之理由，本院認其此部
21 分之主張為不可採：

22 (1)原告固執其自行發表之學術論文（海報）3篇及報章投書4
23 篇，主張符合得評列甲等之特殊條件（即考績法施行細則第
24 4條第1項第1款第4目）：「對本職業務或與本職有關學術，
25 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
26 學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。」，及一般條
27 件（即考績法施行細則同條項第2款第4目）：「對主管業
28 務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。」
29 然衡以前述規定涉及諸多不確定法律概念之判斷，且強調
30 「與本職業務相關」、「經採行認定確有績效」等要件，而
31 原告主張前述論文（海報）或投書之發表均屬本職以外之業

01 外表現，其中論文（海報）主題分別為「建築學的起源」、
02 「文化資產倫理學」及「文化資產如何發揚多元文化—以眷
03 村為例」，而原告係屬被告工程業務單位，前述論文主題是
04 否與其本職業務直接相關已非無疑，遑論其內容尚須具「研
05 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
06 術團體，評列為最高等級」之條件，僅憑原告所提前揭事
07 證，實屬無從採認；至有關前述「經採行認定確有績效」之
08 要件，從字面意義上理解，既強調限於與主管業務相關之具
09 體方案或辦法，自應指經原告所屬機關或科室採行，且認定
10 有助增進所屬機關或科室之工作績效而言。原告於本院準備
11 程序中陳稱：只要投書經三大報紙採行認定並刊登即應符合
12 前述要件云云，顯非的論，難認可採。是原告另提供之4篇
13 報章投書，既均非就其主管業務向被告提出之具體方案或建
14 議，自難認符合前述要件。又無論係論文或投書原告均始終
15 未曾向被告提出，為其於本院準備程序中所是認（本院卷第
16 151頁），亦難苛責被告未將之納入年終考績評核之基礎。

17 (2)再者，原告承辦之「中原營區設施群修復工程」，雖經桃園
18 市政府辦理工程查核結果獲「甲等」，有桃園市政府111年1
19 1月30日府工施字第1110335709號函在卷可稽（本院卷第69
20 至70頁），故原告自認工作內容艱鉅繁重，且負責盡職，應
21 已符合考績法施行細則第4條第1項第2款第5目規定：「負責
22 盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟
23 者。」得評列甲等考績及敘獎之條件，惟按各機關對於所屬
24 人員之平時獎懲，應分別視其出力情形、貢獻程度，以及行
25 為動機、所生損害等事項，依附表一所列嘉獎、記功、申
26 誠、記過之標準辦理，為獎懲要點第3點第3款所明訂，是縱
27 系爭工程查核結果良好，被告仍須斟酌前揭各項情狀決定是
28 否予以敘獎，而因前揭要件均涉及原告工作表現之主觀評
29 價，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管
30 為之，殊難正確判斷與綜合評價。故關於原告是否符合得評
31 列甲等考績及敘獎之條件，具有高度屬人性，非他人所能擅

01 代，被告自具判斷餘地，本院審查時應予適度尊重，而採取
02 較低審查密度，業如前述，原告空言以前揭情詞主張，核係
03 就被告基於人事考評是否妥適之片面主張，依前述說明，均
04 尚難遽採之為其有利之認定。此外，從被告提出之「中原營
05 區設施群修復工程」及「前空軍桃園基地設施群—照相技術
06 隊營舍修復工程規劃」等案之相關更正公告機關內部簽陳、
07 函稿、展期、結案資訊、桃園市政府糾正函文及公文逾期辦
08 結清單等文件以觀（原處分可閱覽卷第6至7頁、第8至9頁、
09 第11頁），足見原告負責辦理之相關業務仍存有因作業疏失
10 致連續修正2次招標公告、未積極追蹤及縮短公文流程、未
11 依採購法規定期限報請上級機關監辦及逾期辦結公文高於科
12 內平均逾期辦結公文件數約1.5倍等若干行政瑕疵，被告因
13 此綜合斟酌此等工作表現後而認原告工作績效未達良好，故
14 未符合考績法施行細則第4條第1項第2款第5目及獎懲要點第
15 3點第3款等規定，而未予敘獎，亦非全然無據，自難認其判
16 斷係出於恣意或與一般公認之價值判斷標準有違。

17 (3)原告於本院言詞辯論程序另主張：被告雖稱原告工作積極度
18 及正確度仍有待加強、未積極追蹤及縮短公文流程及111年
19 度逾期辦結公文數量過多，但從原告111年度1至4月及5至8
20 月之平時成績考核紀錄表中考核項目「工作知能及公文績
21 效」之考核紀錄等級皆為A，與被告所述相互矛盾等語，惟
22 公務人員年終考績之評定，係以其平時考核為依據，就其工
23 作、操行、學識、才能等面向為綜合考評，觀諸原告部分考
24 核項目之考核紀錄等級固確經評擬為A，惟反面言之，亦有
25 「創新研究及簡化流程」、「服務態度」、「年度工作計
26 畫」及「語文能力」等為數不少之項目經評擬為B，足見被
27 告所指原告負責業務於111年發生之若干行政瑕疵，均業已
28 如實反映於其平時成績考核紀錄表中，原告片面擷取部分考
29 核項目之評擬結果指摘與被告就其年終考績之評定相互矛盾
30 云云，要非可採。

01 (4)末以，被告斟酌原告111年度公務人員考績表考列甲等人員
02 適用條款欄中，並未載有得列甲等之適用條款，即未具有特
03 殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，至原告另
04 主張已符合考績法施行細則第4條第1項第1款第4目及同項第
05 2款第4、5目等規定，均難認可採，既經本院認明如前，則
06 被告爰按該表所列之各項考核項目內容，將原告考績綜合評
07 分考列為乙等（79分），經核其判斷並無原告指稱基於不完
08 全資訊之違法情事。又況，細譯該條文之規定僅係「得評列
09 甲等」之事由，而非「應列甲等」，故被告另斟酌原告並無
10 考績法第13條所定「年度內曾記二大功人員，考績不得列乙
11 等以下」之情事，機關長官本得衡量其平時成績考核相關紀
12 錄及事蹟，於甲等及乙等間評定適當等次，被告綜合考量原
13 告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，以原處分核布原告之
14 111年年終考績考列乙等，經核均與前揭規定相合。

15 六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，本件被告依據原告11
16 1年公務人員平時成績考核紀錄表及其公務人員考績表記
17 載，考核紀錄等級、主管綜合考評及平時考核獎懲紀錄等，
18 據以評定原告111年年終考績乙等，並以原處分核布原告111
19 年年終考績考列乙等，綜合評分為79分，於法無違，復審決
20 定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷復審決定及原處分，
21 並判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

22 七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳
23 加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影
24 響，爰不逐一論述，附此指明。

25 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
26 前段，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 5 月 9 日

28 審判長法官 陳心弘

29 法官 畢乃俊

30 法官 鄭凱文

31 一、上為正本係照原本作成。

- 01 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
 02 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
 03 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
 04 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
 05 繕本）。
- 06 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，
 07 逕以裁定駁回。
- 08 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
 09 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
 10 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。 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。 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。 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. 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。

01

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。

02

中 華 民 國 113 年 5 月 9 日

03

書記官 高郁婷