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1127號
113年8月8日辯論終結

原　　告　吳正南
訴訟代理人　鄭仲昕　律師
　　李昭儒　律師
被　　告　海洋委員會海巡署艦隊分署

代　表　人　廖德成（分署長）

訴訟代理人　張俊華
　　謝弘毅
　　蔡勇全

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8月22日112公審決字第465號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

復審決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告原係被告所屬北部地區機動海巡隊（下稱北機隊）薦任第九職等技術正一階視察，於民國110年1月5日調任南部地區機動海巡隊視察，並指派至第八（澎湖）海巡隊服務，嗣於110年8月2日退休生效。其109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75分，遞送被告110年1月18日110年度第1次考績委員會（下稱考績會）會議初核、機關首長覆核，調整為69分，經

被告核定函報，銓敘部以111年5月17日部特四字第1115430971號函銓敘審定後，被告以111年6月8日艦人事字第1110012191號考績（成）通知書（下稱原處分），核布其109年年終考績考列丙等（下稱系爭考績）。嗣原告以郵件遺失致未收受原處分為由，向被告申請重新製發，被告遂以112年5月31日艦人事字第11200117482號函重新發放原處分，並於112年6月7日送達由原告親自簽收。原告不服，提起復審經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告之主張及聲明：

㈠109年度全年獎勵累積達記功2次，考績等第不得列乙等以下：

原告於109年度任職北機隊，執行任務克盡職守，辛勞得力，分別記嘉獎6次，功獎累積達記功2次，且無懲處紀錄，全年並無請事病假，基於公務人員考績法施行細則第15條規定可作為記功2次，屬於在同一考績年度內功過相抵後記功2次以上，符合關務人員人事條例第19條規定，不得列乙等以下之情形，並無適用公務人員考績法（下稱考績法）第13條規定、銓敘部85年11月13日（85）臺審三字第1360501號函（下稱銓敘部85年11月13日函）及97年12月31日部法二字第0973008101號電子郵件（下稱銓敘部97年12月31日電子郵件）見解之餘地，被告將系爭考績考列丙等，違反中央法規標準法第16條特別法優於普通法之規定。

㈡系爭考績之考評判斷有誤：

1.原告工作克盡職守，並無表現不佳之情事：

原告自108年3月起，因被告皆未交辦擔任相應等級大副職務之海勤工作，只能依據指示擔任艦艇駕駛員職務，無法符合海岸巡防機關艦船艇人員訓練測驗及發證要點（下稱發證要點）第31點第2項規定，致其不符合改換二級大副適任證書資格，被告卻以原告本可申請更換二級大副適任證書，卻因不明原因改換二等船副適任證書，致僅能編排水手之航行工作為由，認定原告工作表現不佳，實屬無稽。又被告指原告

於航行中使用手機通話聊私事，影響紀律士氣等情，純屬捏造不實，僅憑大副○○○（下稱胡君）之LINE對話紀錄，並無其他具體事證，況且原告若真於航行中使用手機通話之違失行為，必當受懲處，然被告無法提出相關懲處紀錄，有違經驗及論理法則。實則，原告於109年領有二等船副證書，且上半年度擔任大副、輪機長、艦艇駕駛員、報務主任、艦艇機師及船員職務，辛勞得力，獲嘉獎2次，復於同年9月份調派至新北艦接受該艦大副指派工作，並無工作表現不佳之情事，原處分認定事實與適用法律均有違誤。

2.原告受訓期間並無言行不雅之情事，被告認定事實有誤：

原告參加「109年直升機進場管制官班」訓練（下稱空管官訓練）並無被告所指「於課程期間未配合施訓單位生活紀律及與其他學員談論腥羶話題、又常與其他受訓女學員攀談，詢問對方是否要當女朋友等輕佻話語、且有碰觸女性學員臀部等不雅行為」之情事。實則，原告未於課堂上進行與受訓科目無關之行為及討論腥羶話題，係其他受訓學員海軍上士○○○（下稱林君）在教室主動向原告請教男女交往問題，並無討論腥羶話題，且原告亦無碰觸女性學員臀部之行為，蓋如屬實，該女性學員應會為性騷擾之申訴。被告調查之5位受訪人均未親身見聞原告與林君於教室之談話內容及上開指述，訪談對象之自述證詞均屬聽取自他人，訪談內容充其量僅為傳聞陳述，不具證據能力，縱認有證據能力，亦無證明力，被告以不利原告之調查方法進行調查，認定事實有誤。

3.被告就原告受訓期間之行為有重複評價之情事：

依考績法第12條第1項第1款及施行細則第16條規定可知，記過處分具有扣減分數之效果，並應於年終考績時，併計成績增減總分，而增減分數自會影響考績之等第。被告認定原告於空管官訓練期間行為不檢影響機關形象，核予原告記過2次懲處，進而於110年另予考績時，遭考績會以上開記過處分考績扣分而考列乙等，此有110年度考績表登載之獎懲紀

錄為證，顯見系爭考績與110年另予考績有重複評價之情事，原處分自屬違法。至原告不服上開記過處分提起復審，經決定駁回，因腳開刀不便，故未提起行政訴訟。

㈢聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告之答辯及聲明：

㈠原告於109年度之獎懲相抵後為嘉獎6次，並無完整記功2次以上，不符合核與考績不得列乙等以下之條件：

原告109年公務人員考績表，全年嘉獎6次，無懲處處分，其請假及曠職均無紀錄，依關務人員人事條例第19條規定，受考人如有完整之記功2次以上不得考列乙等以下或記功1次不得列丙等以下，原告於109年度之獎懲相抵後為嘉獎6次，並無完整記功2次以上，依銓敘部85年11月13日函及97年12月31日電子郵件意旨，其不符合核與考績不得列乙等以下之條件。再者，上開獎勵事由為原告本職業務，係被告為獎勵同仁辛勞之定期敘獎及平時服勤之勞蹟敘獎，並無個人卓越功績及特殊工作表現，更非屬請求更正等次之理由。又依考績法施行細則第4條第1項第2款第6目規定之一般條件，為得評列甲等，而非應評列甲等，故雖具有得考列甲等之具體事蹟，仍得由機關長官綜合衡量其平時成績紀錄及獎懲，評定適當考績等次，非不得予以考列甲等以外之等第。是以，考績會考量原告工作、操性、學識、才能建議改列丙等，並經機關首長同意，尚非無據。

㈡考績會考量原告工作表現不佳，且受訓期間言行舉止失當情節嚴重，建議改為丙等，於法有據：

1.原告工作態度消極懶散，配合度極差，工作表現不佳：

原告109年第1次平時考核等級為B，評語為「工作不主動積極，與同仁相處較不融入」，第2次平時考核等級為C，評語為「工作積極度欠缺，工作熟悉度還有進步空間」。原告為薦任第九職等視察，本就應擔服與其職等相當之海上值勤工作，其於108年3月即派至宜蘭艦執行海上勤務工作，而原二級大副適任證書有效期限至109年8月27日止，惟原告卻改換

降二等船副適任證書，致原二級大副適任證書過期，其消極不換照，致與其職等相當之證照過期，使北機隊於工作指派時無法編排符合其職等之相對工作，如擔當航行官員班責任等，僅能編排低階水手航行瞭望班工作，造成單位運作困擾。又原告於新北艦值勤期間，當班航行至有訊號之區域，即違反艦上規定使用手機或通電話，且在駕駛台通電話大聊私事，影響其他擔任航行當職人員，破壞當職常規，嚴重影響艦上紀律、士氣及航安。考績會考量原告於109年考核期間，工作態度消極懶散，工作不力，無視其為機關一份子，配合度極差，無團隊精神等表現，決議建議原告等第改為丙等，並經機關首長同意，並無違誤。

2.原告受訓表現不佳，言行舉止不檢，嚴重影響機關形象及信譽：

原告代表被告參加空管官訓練，受訓期間常於課堂進行與受訓科目無關之行為，甚至與其他受訓學員觀看成人影片、談論腥羶話題等，不重視被告派其受訓所欲收受效果，浪費國家資源，且其對施訓單位生活規範配合度低、上課精神不濟，又常與其他受訓女學員攀談，詢問對方是否要當女朋友等輕佻話語，且有碰觸女性學員臀部等不雅行為，使施訓單位管理人員極其困擾。原告為薦任九職等中高階幹部，且曾任督察承辦人多年，本應嚴以律己、謹言慎行，比其他幹部更應愛惜羽毛，然在外機關單位受訓時恣意妄為，言行舉止嚴重失當，更於治軍嚴明之軍事單位訓練處所，違反訓練機關單位紀律及影響其他同仁獲取知識之權利，其言行不檢嚴重影響海巡機關單位形象及信譽，已違反行為時公務員服務法第1條及第5條規定。被告就原告於受訓期間言行舉止失當之調查，調查對象6人，除原告及另1名受訓同仁接受訪問（談）外，餘4名為自述內容，相關詢問及自述內容皆為同仁自由意志任意陳述，渠等與原告並無嫌隙，無須捏造不利原告之陳述，且調查報告完整記錄訪問（談）及自述所見、所聞，益證調查過程並無引導或強制為一定之陳述，足具採

證之可信度。另北機隊於109年第4季風險評估小組會議決議將原告列為該隊風險評估人員。綜上，考績會審認原告受訓表現不佳，言行舉止嚴重影響機關形象及信譽，符合銓敘部109年8月14日部法二字第1094963072號函中建議考列丙等條件之違反公務人員有關法令規定，情節嚴重，建議將考績改為丙等，實屬有據。

3.被告就原告受訓期間之違失行為，並無重複評鑑之情事：原告110年另予考績75分，考列乙等，係因原告110年之事、病假合計超過14日，依考績法施行細則第4條第3項規定屬不得考列甲等之事由，原據以考評之基礎事實並無變動，因此嘉獎記過情況不影響原告當年度考列乙等之等第，僅會影響考績之綜合評分，故原告109年考績及110年另予考績並無重複評價之情事。

㈢聲明：原告之訴駁回。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有：原處分暨送達證書（被證卷第1至3頁、第7頁）、復審決定（本院卷第13至21頁）、109年度公務人員考績表、公務人員平時成績考核紀錄表（原處分卷第59頁、第61至63頁）、被告人事室110年10月18日、110年1月18日簽呈（原處分卷第1至3頁、第29至33頁）、另予考績審擬意見表、110年度公務人員考績表（原處分卷第3、5頁）、110年度考績會第1次會議紀錄（原處分卷第35至39頁）、人事室109年12月4日簽呈暨考績會票選委員第1階段初選選舉得票情形統計表、人事室109年12月11日簽呈暨考績會票選委員第2階段複選得票情形統計表、指定委員簽選名冊（原處分卷第41至43頁）、110年度考績委員名冊、票選委員候補名冊（原處分卷第57頁、第58頁）、北機隊案件調查報告表、訪問（談）紀錄表、自述案件資料、原告之訪問（談）紀錄表（原處分卷第71至77頁、第79至80頁、第81至91頁、第93至95頁）、北機隊兼任巡防艦船員職務異動核備名冊（原處分卷第99至100頁、第101頁）、北機隊109年

第4季風險評估小組會議紀錄（原處分卷第103至113頁）、108年3月14日艦人事字第1080004632號函、108年4月18日艦人事字第1080007414號函、108年8月20日艦人事字第1080016061號函、108年11月21日艦人事字第1080023900號函、109年9月1日艦人事字第1090018628號函（本院卷第125頁、第127至130頁、第131至134頁、第135至138頁、第139至142頁）、新北艦大副胡君LINE訊息（本院卷第143頁）、公務人員履歷表（被證卷第35至45頁）、海洋委員會109年8月24日海人事字第1090009065號函暨受考人考績建議考列丙等事由一覽表（被證卷第67至69頁），及中華民國行政院海岸巡防署艦艇人員適任證書（被證卷第71頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：被告就原告109年年終考績評定有無事實認定錯誤？就原告受訓期間言行舉止失當乙事有無重複評價之違法瑕疵？

五、本院之判斷：

㈠本件應適用之法令：

1.按海洋委員會海巡署組織法第9條規定：「本署與所屬機關人員之任用、管理及權利義務，依各該人員身分適用之相關法令辦理。」關務人員人事條例第17條規定：「關務人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」第19條規定：「關務人員在同一考績年度內，於功過相抵後，記功2次以上者，考績不得列乙等以下；記功1次者，考績不得列丙等以下；記過2次以上者，考績不得列乙等以上；記過1次者，考績不得列甲等。」又考績法第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，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。……」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。……」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。」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。」再按同法施行細則第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：……二、一般條件：㈠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。……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……。」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7條第1項、第2項規定：「依本法第3條第2款規定應另予考績者，關於辦理其考績之項目、評分比例、考績列等標準及考績表等，均適用年終考績之規定。另予考績，於年終辦理之；因撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考績年資無法併計者，應隨時辦理。」第16條第1項及第2項規定：「（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。」據此，公

務人員年終考績之評定，係以其平時考核為依據，就其工作、操行、學識、才能行之，並由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績會初核，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。而於同一考績年度內，任職不滿1年，而連續任職已達6個月者辦理之另予考績，關於辦理其考績之項目、評分比例、考績列等標準及考績表等，均適用前述年終考績之規定。

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，本應務求準確客觀，其評分自須以受評人平時成績與獎懲為重要依據，方符綜覈名實之宗旨。而平時考核係按各該公務人員之工作、操行、學識、才能等項目行之，獎懲功過，均應併入年終考績增減分數，受申誡1次者，減其分數1分，記過1次者，減其分數3分，應減分數包含於評分之內，當年年終考績分數達60分以上，不滿70分，除曾記1大功未經抵銷外，凡未受免職處分者，均應考列丙等。又公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度，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。故公務人員之平時成績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘地。固應採取較低之審查密度。是參酌司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由意旨，足見人事主管機關對於所屬公務人員所為考績之核定，具有專業判斷餘地，惟其判斷倘有出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，或有違反相關法治國家應遵守之原理原則，例如：平等原則、公益原則、比例原則等，行政法院自得予撤銷或變更。又按所謂重複評價禁止原則係指對於已經立法者考量並賦予特定法律效果之情況，禁止重疊評價，其相近似概念有一事不二罰原則及禁止雙重追究原則，亦即對行為人之相同違法行為事實，不許多次追究處罰，而造成顯失均衡之過度評價而言（最高行政法院109年度判字第657號判決意旨參照）。是

以，針對受評人同一違失行為，於受機關懲處確定前之年度，倘已經納入受評人評定考績等次之審酌因素，嗣於受懲處處分確定年度，即不應將之再採為當年度考績（年終考績或另予考績）考評之參據，否則即有違前述重複評價禁止原則。

3.復按銓敘部85年11月13日函略以：「公務人員考績法第13條規定，所稱記大功大過係指1次記大功大過，『曾記2大功』係指大功大過相抵累積達2大功者而言，均不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積。」銓敘部97年12月31日電子郵件：「公務人員考績法（以下簡稱考績法）第12條規定：『（第1項）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。二、專案考績，於有重大功過時行之；……（第2項）……專案考績不得與平時考核功過相抵銷。……』第13條規定：『……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。』同法施行細則第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；申誡3次作為記過1次；記過3次作為記1大過。』無論考績法第12條第1項第1款或第13條之適用，均應於辦理年終考績時，先將平時考核之獎勵與懲處相互抵銷，惟其不同在於第12條於獎懲抵銷後，積餘之懲處得以累積，累積至2大過，即應考列丁等，至第13條於獎懲抵銷後，積餘獎勵或懲處無法累積（如獎懲抵銷後積餘記功3次，尚不得累積視為記1大功），須有完整之記1大功2次（即第13條所稱之曾記2大功）、記1大功1次、記1大過1

次，始有第13條之適用，且專案考績（1次記2大功或1次記2大過）無法與平時考核獎懲相互抵銷，亦無平時考核獎懲相互抵銷後，仍同時存在獎勵及懲處之情形。」上揭函釋及電子郵件係銓敘部本於職權，為行政機關考核所屬人員平時表現所為之解釋，性質上屬行政規則，其內容係闡明法規之原意，核與考績法第13條規定之意旨相符，本院自得予以援用。又關務人員人事條例第19條規定既與考績法第13條之文字相類似，則參諸關務人員人事條例第17條之立法意旨，銓敘部前揭針對考績法第13條規定所為函釋及電子郵件自足供關務人員人事條例第19條規定解釋適用時所參採。原告主張基於特別法優於普通法原則，銓敘部前揭函釋及電子郵件於本件均無適用餘地云云，容有誤會。

㈡原處分有事實認定錯誤及重複評價等違法瑕疵：

1.觀諸被告核布原告109年年終考績考列丙等之理由，無非係以⑴原告工作態度消極懶散，配合度極差，工作表現不佳；⑵於空管官訓練受訓表現不佳，言行舉止不檢，嚴重影響機關形象及信譽等為主要依據。且就⑴部分理由主要係參採原告自109年8月起調派至新北艦服勤，其直屬主管對其平時考核等級評定為C，評語為「工作積極度欠缺，工作熟悉度還有進步空間」等語（原處分卷第63頁），另援引該艦大副胡君LINE訊息為憑（本院卷第143頁），主張原告為薦任第九職等視察，本就應擔服與其職等相當之海上值勤工作，其原二級大副適任證書有效期限至109年8月27日止，卻消極不換照，致與其職等相當之證照過期，使北機隊於工作指派時無法編排符合其職等之相對工作，僅能編排低階水手航行瞭望班工作，造成單位運作困擾等語，惟依被告於本院審理中所提供之「海岸巡防機關艦船艇人員訓練測驗及發證要點」第31點規定：「（第1項）申請核發一級大副、二級大副適任證書者，除檢具船員體格（健康）檢查合格證明書，專業職能訓練及大副適任性晉升訓練合格，通過大副適任性評估外，應具備以下要件：……（第2項）申請換發前項適任證

書者，除檢具船員體格（健康）檢查合格證明書及原適任證書外，並應具備最近5年內12個月以上，於總噸位500以上巡防艦或巡護船擔任相應等級大副職務之海勤資歷。」（見原處分卷第19頁），足見原告縱原領有二級大副適任證書（證書效期至109年8月27日止，參被證卷第71頁附中華民國行政院海岸巡防署艦艇人員適任證書），如欲申請換發，應以具備有「最近5年內12個月以上，於總噸位500以上巡防艦或巡護船擔任相應等級大副職務之海勤資歷」為前提，然從原告公務人員履歷表（被證卷第35至45頁），顯示其自99年6月10日以後均係擔任視察，並無擔任二級大副職務之海勤資歷，故顯不符合申請換發之資格，就此復經本院於審理中多次與兩造確認無訛，並據被告陳稱：「原告於108年3月8日至108年7月27日間在宜蘭艦擔任艦艇駕駛員，於108年7月28日至108年11月13日間在基隆艦擔任艦艇駕駛員，於108年11月14日至109年5月4日間在新北艦擔任艦艇駕駛員，原告從108年3月8月開始累積到109年8月27日即原告二級大副適任證書到期時，是符合1年以上船副的海勤資歷，可以申請改換二等船副適任證書，但因原告沒有二級大副的海勤資歷，依海岸巡防機關艦船艇人員訓練測驗及發證要點第31點規定，原告不符合二級大副適任證書換證的資格。在該要點第31點第2項規定須有擔任相應等級大副職務之海勤資歷，但從108年3月8日起原告都是擔任艦艇駕駛員職務，並非大副職務，故不能累積大副職務的資歷。」等語明確（本院卷第106至107頁），故被告就此未予詳查，逕援引原告直屬主管胡君之前揭論述，致誤認原告係消極不換照，任令與其職等相當之證照過期，造成所屬單位對其工作指派上之困擾，工作態度消極懶散、配合度極差，及工作表現不佳云云，已有出於錯誤之事實認定。

2.有關原告109年年終考績考列丙等之理由，被告於本院準備程序中固改稱：沒有包括前述換照之問題，考核原告109 年考列丙等的事實最主要是原告參與109年空管官訓練時的行

為，其餘部分都是主官對於原告在北機隊服務期間工作表現之評價等語（本院卷第97頁筆錄），惟對照被告於復審階段提出之復審答辯書有關原告之工作表現首段即載稱：原告109年8月6日起，調派至新北艦服勤，該艦大副胡君表示，雖原告有領航海證照資格，卻不願換照，無法擔當航行官員班責任，只能編排低階水手班航行瞭望班工作等語（參復審卷第46頁），已與被告前揭答辯內容相歧異，又復審決定書嗣將之參採為決定之依據，並載稱：「艦隊分署考績會委員於原告所屬單位主管評擬其109年年終考績為75分之基礎下，考量其具有領航海證照資格卻不願換照，致僅能編排執行低階水手班之航行瞭望工作，職務職責不符所任官等職等官稱及官階（薦任第九職等關務正一階）……，予以乙等以上評價之獎勵，顯不恰當，爰決議將其109年年終考績改列丙等69分；嗣分署長覆核，艦隊分署核定，均予維持。該分署長官對原告109年年終考績考評之判斷，應予尊重。」等語（本院卷第19頁），足見被告於本院準備程序中之答辯並非可採，尚無從為其有利之認定。

3.再者，針對原告於109年間代表被告參加空管官訓練，受訓期間行為不檢，影響被告機關形象乙事，被告事後依職權訪談原告及相關受訓人員，調查結果證實原告在外機關單位受訓時恣意妄為，言行舉止嚴重失當，除有損單位形象外，公然於軍事單位訓練處所，除一再違反訓練單位紀律，影響其他受訓同仁之權利外，於女性學員在場之訓練處所，常播放、討論成人影片話題，大談腥羶情色言論之行徑，故最終處置建議為報請懲處，並列原告為風險評估人員，加強管考作為，原告因此於110年經核予記過2次之處分等情，此業據兩造當庭敘明（見本院卷第108頁筆錄），並有北機隊案件109年11月20日調查報告表、訪問（談）紀錄表、自述案件資料、原告之訪問（談）紀錄表及北機隊109年第4季風險評估小組會議紀錄等（原處分卷第71至77頁、第79至80頁、第81至91頁、第93至95頁、第103至113頁）在卷可稽，堪可認

定，又有關此等行為不檢之指控為原告全盤否認，而於本院審理中與被告各執一詞，惟縱認確有其事，按公務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，是考績法第12條規定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，此毋寧為法理之當然，自不生違反憲法保障人民服公職權之問題。若將得為抵銷之獎懲限於同一年度內發生之原因事實，則前一年度所發生應予敘獎之事實，將無適用抵銷於後一年度所發生應予懲處之事實，對於公務人員而言亦未必有利（憲法法庭111年憲判字第10號判決意旨參照）。是以，有關原告參加空管官訓練行為不檢乙事，經被告調查得知該獎懲之原因事由後，而將其提報考績會懲處，嗣於110年間始作成記過2次之懲處決定，又因原告於110年8月2日退休，任職不滿1年，惟連續任職已達6個月，故被告乃依據考績法第3條及同法施行細則第7條第2項等規定辦理原告110年另予考績時，遂將前揭記過2次之懲處紀錄登載入其公務人員考績表，為獎懲抵銷及併計考績成績增減總分，最終經總評為75分（乙等），此可觀諸原告另予考績審擬意見表、110年度公務人員考績表、110年度考績會第1次會議紀錄等益明（原處分卷第3、5頁、第35至39頁），是系爭行為不檢事件雖係於109年度發生，惟被告之懲處決定既至110年始作成，且未據原告提起行政救濟而確定（參本院卷第109頁筆錄），則被告將之納入原告110年度另予考績考評之依據，乃法理上所當然，固無違誤，然針對此同一違失事件，於被告懲處決定確定前之年度，已經納入原告評定109年年終考績考列丙等之主要審酌因素，業如前述，嗣於記過2次懲處處分確定之110年度，被告竟將之再採為當年度另予考績考評之參據，不啻係針對原告相同之違失行為多次追究處罰，顯屬有失衡平之過度評

價，揆諸前揭最高行政法院判決意旨，即有違重複評價禁止原則。

4.末以，被告另答辯稱：原告110年另予考績75分，考列乙等，係因原告110年之事、病假合計超過14日，依考績法施行細則第4條第3項規定屬不得考列甲等之事由，原據以考評之基礎事實並無變動，因此嘉獎記過情況不影響原告當年度考列乙等之等第，僅會影響考績之綜合評分等語，惟原告於110年經記過2次之懲處紀錄既經登載入原告該年度之公務人員考績表，依前述相關規定，原告之獎懲功過，均應併入該年度之考績增減分數及獎懲功過相互抵銷，縱不影響原告之考績等第，亦難謂在考績綜合評分時對原告全然未產生任何不利之影響，此亦為被告於本院審理中所自承（見本院卷第108、184頁筆錄），是既原告記過2次懲處處分確定之年度業經納為該年度另予考績考評之參據，即不應再將之重複納為調整109年度考績等次審酌之因素，被告以前揭情詞辯稱本件並無重複評價之疑慮，難認有理由。

六、綜上所述，被告以原處分核予原告109年年終考績考列丙等69分，有上揭事實認定錯誤及重複評價等違法情事，復審決定未予糾正而遞予維持，亦有違誤，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

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

據上論結，本件原告之訴為有理由，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　　8　　月　　29　　日

審判長法　官　陳心弘

法　官　畢乃俊

法　官　鄭凱文

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。 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。

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　　8　　月　　29　　日

書記官　高郁婷