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1133號
114年5月1日辯論終結

原　　告　俞宏濂

被　　告　宜蘭縣政府警察局

代　表　人　劉炯炫（局長）

訴訟代理人　林佑儒
　　魯佩儀
　　陳建伯

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1日112公審決字第000408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、程序事項：

㈠、按行政訴訟法第113條第1項、第3項規定：「（第1項）原告於判決確定前得撤回訴之全部或一部。但於公益之維護有礙者，不在此限。（第3項）訴之撤回，應以書狀為之。但於期日得以言詞為之。」。查原告於起訴時聲明：「【先位聲明】：原處分、復審決定均撤銷。【備位聲明】：請求被告、保訓會作成無瑕疵之處分。」（本院卷第11頁），嗣於本院民國113年2月20日準備程序期日撤回備位聲明，撤回後，原告之聲明為：「原處分、復審決定均撤銷。」（本院卷第58頁），核其撤回無礙於公益之維護，揆諸前揭規定，於法並無不合，應予准許。

㈡、被告之代表人原為林武宏，於訴訟中變更為侯東輝、劉炯炫，並經新任代表人承受訴訟（本院卷第111-112頁、第335-336頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告為被告之○○分局○○隊○○，經被告112年3月31日警人字第1120016544號考績（成）通知書（下稱原處分），核布原告之111年年終考績考列乙等（總分：75），原告不服原處分，提起復審，經復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠、被告未給予原告陳述意見機會即作成原處分而違法。原告111年第1季至第3季考核紀錄表個人重大具體優劣事蹟欄所填具之基礎事實所涉行政處分，業據最高行政法院以112年度上字第350號判決予以撤銷確定，致使被告之考核係基於錯誤事實基礎而為認定，明顯有判斷瑕疵。考核紀錄表未能如實反映原告111年考績年度17次嘉獎且無申誡之事實，被告亦無從證明上情如何增減考績分數，是被告之考績程序有當然之瑕疵。原告事假、病假、缺曠都是0天，符合得考列甲等之一般條件，但被告係連續3季對於此可量化之數據均給予B而非最佳之A等次。被告漏未於原告個人重大具體優劣事蹟欄登載原告終身學習時數滿140小時乙事，此項原告滿足公務人員考績法施行細則（下稱考績法施行細則）第4條第1項符合一般條件另一目之表現，除有明顯之判斷瑕疵外，更為本院所應審查之標的，從而被告未予登載原告符合甲等之一般條件2目於個人重大具體優劣事蹟欄，除使考績委員會無法準確客觀之考核，更有明顯之瑕疵。110年原告有記一大過被列乙等（該大過已被本院撤銷），111年度原告沒有任何大過或處分，還是乙等，這樣的考績方式並不公平。

㈡、被告考績委員會之開會程序有明顯瑕疵，業據本院以112年度訴字第1300號判決確定，本件係同一年度審議之考績案件，亦有相同瑕疵。考績委員廖錦程有中途離席，被告亦自

承不確定廖錦程委員有無參與原告案件之表決。被告採行「擇優提升」之方式將受考人考列甲等提升至整體為78%左右，迄未說明提升標準及授權依據，提升標準亦未見被告有何公告周知之證明文件，顯見「擇優提升」原告以外受考人之考績為甲等違反法律保留原則與再授權禁止原則，考核程序有當然瑕疵。被告對原告所屬單位給予60%之考列甲等等次，與全體機關平均值78%之考列甲等等次相去甚遠。被告未依公務人員考績法（下稱考績法）第9條之規定，於同官等間做比較，亦即在同一單位內部（○○分局內），未使官等為警正之原告，與冬山所、五結所、公正所、警備隊、交通分隊所長或隊長間相互比較等語。

㈢、聲明：復審決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠、原告不是考績法第14條第3項規定擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前不須給予陳述及申辯機會，而且考績委員會本於職權審酌亦認為無須給予陳述意見機會。次依考績法第14條第2項規定：「考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。」前揭規定係賦予考績委員會得就有疑義考績案件，主動調閱有關考核紀錄及案卷，本案考績委員會於年終考績評定時，並未就原告部分認有疑義。被告係依內政部警政署函頒之考核實施計畫，將被列管為教育輔導對象之原告，於平時考核紀錄表品德操守之欄位列考核欠佳，並註記列管事由，此註記不影響考績評定，其主管隊長簡志峯深諳原告因違紀而遭列管年度非111年，無將之誤解為受考人考核期間違紀之可能性，其考績評擬係主管基於原告考績年度內之平時工作表現及具體優良事蹟，參酌其對原告整年度工作之觀察，而核予75分之考績分數。

㈡、單位主管係綜合全年度工作表現評擬屬員之考績分數，考績委員會則係立於機關之角度，綜合各單位及各員工作之辛勞或出錯之程度或次數，決議是否維持單位主管之評擬，或予

加分、減分，二者分數當不盡相同，而考績委員會視個案情節經決議所為之分數調整，係為善盡初核之權責，與考績法無違。又獎懲僅為考績評擬之一部分，原告指陳懲處相較於前一年度減少，即應依前一年度所評分數予以類推增減分數，純屬其主觀上錯誤認知，應不可採。被告111年第10次考績委員會審議被告年終考績案，援例由主席主持，就被告全體人員考績案件依考績清冊審議，各委員認有疑義時得提出討論，如無疑義則同意單位主管初評分數。至於原告所提考績委員廖錦程中途離席，並未生未達法定人數之後果，亦不影響考績之結論。被告所提考績委員會會議記錄所載，會議中就部分主管人員提升分數一節，係考績委員審認主管人員繁重程度大，且需承擔較多責任，又因部分分局及直屬隊所評主管分數與其他分局主管分數相比，明顯較低，為鼓勵幹部並衡平各單位於分數評擬標準不一之情形，就部分主管人員分數提出討論，並於相同等第範圍內進行調整。被告於辦理年終考績評擬時，各分局、局本部各單位、直屬(大)隊、中心均於甲等人數百分之七十以下辦理初評，部分員額於考績委員會中由考績委員擇優提升，經考績委員審酌比例、各單位繁重程度及工作績效，擇優提升15名。原告無不得列甲等之情事，同時亦未具備不得列乙等以下條件，被告依平時考核內容，衡量原告平時工作表現，評定適當考績等次，於法並無不合。

㈢、聲明：原告之訴駁回。

五、前開事實概要欄所載事實，除下列爭點外，有原告之考核紀錄表（考核期間：111年1月1日至4月30日）（本院卷第139-141頁）、原告之考核紀錄表（考核期間：111年5月1日至8月31日）（本院卷第143-144頁）、原告之考核紀錄表（考核期間：111年9月1日至12月31日）（本院卷第145-147頁）、111年第1期考核實施計畫（本院卷第265-271頁）、111年第2期考核實施計畫（本院卷第273-279頁）、111年第3期考核實施計畫（本院卷第281-287頁）、被告之111年考績

委員會委員名冊（111年2月24日修正）（本院卷第123頁）、被告考績委員會111年12月26日111年第10次會議紀錄（本院卷第129-133頁）、被告之人事室111年12月27日簽（本院卷第125-128頁）、宜蘭縣政府警察局○○分局111年考績評議清冊（本院卷第135頁、第339-353頁）、被告111年考績初評乙等清冊（本院卷第137頁）、原處分（本院卷第17頁）、復審決定書（本院卷第21-26頁）等在卷可證，足以認定為真實。本件主要爭點為：考績表個人具體重大優劣事蹟欄之記載是否影響原處分合法性？考核表未提出於考績委員會，是否影響原處分合法性？詳如以下說明：

㈠、關於警察人員年終考績之評定，按警察人員人事條例第32條規定：「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用考績法之規定。」第34條規定：「辦理考績程序如左：一、內政部警政署與所屬警察機關、學校、各縣（市）警察局及警察大學警察人員之考績，由內政部或授權之警察機關、學校核定後，送銓敘部銓敘審定。二、直轄市政府警察局警監人員之考績，由直轄市政府核定後，送內政部轉銓敘部銓敘審定；其餘人員之考績，由直轄市政府核定後，送銓敘部銓敘審定。」，應適用考績法相關規定辦理。次按考績法第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條規定：「（第1項）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。……（第2項）考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。……」第13條前段規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。……」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。……」第15條規定：「各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。」第24條規定：「本法施行細則，由考試院定之。」

㈡、考試院基於考績法第15條、第24條規定之授權，分別訂定考績委員會組織規程（下稱考績會組織規程）及考績法施行細則。考績會組織規程第3條第1款規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。……」第5條規定：「考績委員會開會初核或復議年終（另予）考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。」又考績法施行細則第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4條第1項、第3項規定：「（第1項）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：……（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。（七）參加與職務有關之終身學習課程超過一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。……（第3項）公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：……」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16條規定：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分；記功或

記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。（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。」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。」

㈢、又類此考評工作，因具高度屬人性，故承認行政機關就此等事項之決定，應有判斷餘地，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，始得予撤銷或變更，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）。

㈣、經查，原告111年第1季至第3季考核紀錄表個人重大具體優劣事蹟欄，由隊長簡志峯填具「俞員無具體實據下逕向上級檢舉，指控長官違失並誣陷同仁違反變造公文書及圖利等刑事法令」之內容，有考核紀錄表可參（本院卷第139-147頁），該部分之基礎事實是原告曾於109年9月30日在內政部警政署署長信箱投書檢舉略稱：「……督導報告為公文書，

而督察科係無製作權人，無製作權人在未取得製作權人之同意變更處分內容，已涉及刑法上『變造公文書罪嫌』……再者督察科竄改公文書的行為，也涉及圖利特定人士的問題……」等語，遭被告召開考績委員會，針對原告前揭檢舉行為進行審議，於110年2月18日決議原告「在無具體實據下，逕向上級檢舉，指控長官違失並誣陷同仁違反變造公文書與圖利等刑事法令，依警察人員獎懲標準第8條第2款：『違抗命令，或誣控侮辱、威脅長官』規定」，核予原告記一大過之懲處，並以110年2月26日警人字第1100010317號令通知原告。原告不服而提起行政訴訟，經本院110年度訴字第1314號判決撤銷該一大過處分及相關復審決定，被告上訴後，經最高行政法院113年12月12日112年度上字第350號判決駁回上訴確定等情，為兩造所不爭執，並有本院114年5月1日言詞辯論筆錄及上開判決可參（本院卷第181-202、317-323、410-411、416-417頁），堪信屬實。

㈤、再查，最高行政法院於上開判決指出被告核予原告一大過懲處之違誤略以：警察人員獎懲標準第8條第2款「違抗命令，或誣控侮辱、威脅長官」之規定，僅規範「誣控長官」，不包含誣陷同仁，也不包含指控長官違失，則一大過懲處以原告「指控長官違失」、「誣陷同仁違反變造公文書及圖利等刑事法令」為由，即有違誤。再者，原告於署長信箱投書中僅提及督察科，並未具體指明其所稱涉有變造公文書、圖利之犯罪嫌疑人為何，難以遽認其有誣控「對其有指揮監督權之長官」意圖。又督察科對原告於督導報告之建議事項雖得本於職權為不同之處理，惟須以自己名義為之，而原告所製作之督導報告乃建議申誡，然事後發布之督導通報則為劣蹟註記，兩者確有不同，原告之申告既係輕忽法令規範與客觀事實之基本查證，具間接故意，則原告所為即與「誣控」須「『明知』為虛構或捏造事實，猶為申告」之要件不合等語。有上開最高行政法院判決可參（本院卷第321-322頁）。可知原告於109年9月30日在內政部警政署署長信箱投

書檢舉行為，被告予以認定為「無具體實據下逕向上級檢舉，指控長官違失並誣陷同仁違反變造公文書與圖利等刑事法令」，不僅係適用警察人員獎懲標準第8條第2款「誣控長官」有所違誤，也忽略了原告所製作之督導報告乃建議申誡，然事後發布之督導通報則為劣蹟註記，兩者確有不同。

㈥、上開發生於000年的原告行為業經被告核予一大過處分，已如前述，被告即不應就同一事實在之後不同年度的考績評比予以重複評價。但上開不正確記載之內容持續被登載於原告111年第1季至第3季考核紀錄表個人重大具體優劣事蹟欄，且該部分資料客觀上即可作為隊長簡志峯、考績委員會、機關長官依考績法第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。」評擬、初核、覆核之依據，即有就同一事實在不同考績年度一再予以重複評價而給予不同程度之不利益處分之結果，損害原告受憲法保障之服公職權利。被告雖辯稱係依內政部警政署函頒之考核實施計畫，原告於110年3月被列管為教育輔導對象，應於品德操守欄位列「D」或「E」等級，並應於個人重大具體優劣事蹟欄位載明列管之原因（本院卷第265-287頁），故被告之單位主管即隊長簡志峯於平時考核紀錄表個人重大具體優劣事蹟欄有關原告列管事由之記載，係考核實施計畫所定列管人員之應記載事項，旨在記錄列管狀態而非考核期間有違紀情事，此列輔狀態之定式註記為被告機關之慣行作法，非原告單位主管對於原告之考核及主觀評價，對考績評核亦不生影響，隊長簡志峯深諳原告因違紀而遭列管年度非111年，無將之誤解為受考人考核期間違紀之可能性云云。惟查，被告對於原告109年的行為「無具體實據下逕向上級檢舉，指控長官違失並誣陷同仁違反變造公文書與圖利等刑事法令」之描述有部分經前述行政法院確定判決認定與事實不符，而且此後原告已無類此行為，但原告仍從110年3月起被列管為教育輔導對

象，至少延續至本件111年全年，並將上開內容登載於111年第1季至第3季考核紀錄表個人重大具體優劣事蹟欄，品德操守欄位列「D」等級，因此確實成為考績評比之基礎而有予以重複評價的客觀事實，是被告所辯並無可採。

㈦、又查，111年第10次考績委員會審議原告年終考績案，考績委員會開會進行考績初核時，只會看到111年度考績評議清冊、考績初評乙等清冊，並不會看到原告的111年公務人員考績表及平時考核紀錄表等情，為被告於言詞辯論時所確認，原告就此亦不爭執，並有111年度考績評議清冊、考績初評乙等清冊及本院114年5月1日言詞辯論筆錄可參（本院卷第135、137、413、414頁），堪信屬實，可知被告並未依考績法第5條第1項、考績會組織規程第5條、考績法施行細則第18條等規定，一併將由單位主管評分簽章完畢、加註意見之原告111年公務人員考績表，以及原告平時成績考核紀錄表提出給考績委員會各出席委員互相審閱、核議，則考績委員會開會時，既然僅能看到上開考績清冊，而未能審閱、核議含有考核期間各季考核狀況、具體評語、具體優劣事蹟等完整資訊之原告111年公務人員考績表、平時成績考核紀錄表等法定應提出於考績委員會之資料，堪認考績委員會對於原告111年年終考績所為初評，係出於不完全資訊所為認定，則被告基於考績委員會初評結果而對原告所作成之111年年終考績核定，自有判斷瑕疵，難謂適法。被告辯稱考績表是直屬長官在評擬考績時可以看到的資料云云，仍無解於上開瑕疵，並無可採。又本院113年8月13日準備程序筆錄雖記載被告稱考績委員會可以看到有關原告的資料為「考績表、考績評議清冊（即乙證4）」，然乙證4係111年考績評議清冊暨乙等提昇人員名冊（原告部分），經被告以113年4月25日行政訴訟陳報狀提出改列為可閱覽資料（本院卷第119-122、135、137頁），故本院上開113年8月13日準備程序筆錄所載「考績表、考績評議清冊（即乙證4）」，應係指1

11年度考績評議清冊、考績初評乙等清冊，而非原告的111年公務人員考績表及平時考核紀錄表，附此敘明。

㈧、關於原告主張被告未予原告陳述意見機會即作成原處分而違法云云。按考績法第14條第3項規定：「考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。」查本件係依據考績法所為之年終考績乙等處分，而依考績法上開規定可知本件並非應給予當事人陳述意見機會之情形，故被告未給予原告陳述意見機會，並無違法。又行政機關應踐行之正當行政程序，旨在擔保實質決定之公正與公平。綜觀行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點規定，例如第2點第2項規定：「各機關對所屬公務人員平時考核之執行成效，應作為各機關人事機構年度績效考核之項目。」第3點規定：「（第1項）各機關公務人員平時考核，為機關首長及各級主管之重要職責；應依據分層負責、逐級授權之原則，對直屬屬員切實執行考核，次級屬員得實施重點考核。（第2項）各機關首長及各級主管，對屬員認真執行考核者，應予獎勵；疏於督導考核或考核不實者，應視其情節輕重，予以議處。」第4點規定：「（第1項）平時成績考核紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。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表，格式如附表。但各機關得視業務需要自行訂定。（第2項）主管人員應就前項考評結果，提出對受考人培訓或調整職務等具體建議，並將考核結果有待改進者，提醒受考人瞭解。……」等，無非在規範各機關首長及各級主管切實執行考核，以利機關行政效能之提昇。又依內政部警政署111年第1期、第2期、第3期考核實施計畫柒、填報考核表應注意事項、三、面談紀錄：受考核人之各評定考核等級中有有「D（猶待加強）」或「E（不良）」等考核欠佳情形，考核人應隨時提醒受考核人瞭解，俾利其改進，以提升工作效能；另應主動追蹤考核，並將其面談及改進情形，記載於「面談紀錄」

欄，以收考核之效（本院卷第265-287頁）。惟其所定面談意旨亦在期提升受D或E考評者之工作績效，難認屬保護受該不良考評者所應踐行之正當程序，況考評主管縱未就受D或E考評者進行面談，亦無改於其已受不良考評之事實。再依原告之111年度考核紀錄表，面談紀錄欄均有記載隊長簡志峯於111年1至12月每月各有1次對於原告之期許、勸導、提醒、肯定等之紀錄（本院卷第139-147頁）。是原告上開主張，仍無可取，附此敘明。

㈨、關於原告主張其111年度有17次嘉獎且無申誡之事實，未能反映在考核紀錄表，未見原告17次嘉獎之增減分數，原告事假、病假、缺曠都是0天，但被告均給予B等次而非A等次，原告於111年有終身學習時數140小時以上，被告應登載而漏未登載，從而被告未登載原告符合甲等一般條件之上開2目事實於重大優劣事實欄位，除使考績委員會無法準確客觀考核，更有明顯之瑕疵云云。按考績法施行細則第4條規定：「（第1項）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：……（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。（七）參加與職務有關之終身學習課程超過一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。……」可知受考人在考績年度內具有一般條件二目以上之具體事蹟，僅係得評列為甲等，並非必然被評列為甲等，故此類受考人不因其未被評列為甲等而遽認其考績評定有違法瑕疵。又原告之111年度考績評議清冊、考績初評乙等清冊均有記載原告獲得17次嘉獎（本院卷第135、137頁），又單純依上開清冊其他受考人之嘉獎次數觀之，原告的嘉獎次數最少，而考核紀錄表並無單獨標示應記載嘉獎次數之欄位，而原告的嘉獎次數並無特別顯著突出，故似無必須呈現於考核紀錄表之必

要，且依前述考績法施行細則第6條第1項、第16條之規定，受考人所具條件，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，平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數，嘉獎一次者，考績時增其分數一分，增分，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。可知雖然需要將獎懲之增減分數包含於評分之內，但仍需整體衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，才能評定適當考績等次，而原告上開主張皆是應整體考量的一部分，尚難僅因上開個別事項就認為不給予甲等考績為違法，故原告上開主張尚無可採。

㈩、關於原告主張考績委員會審議考績案時，廖錦程委員有中途離席、主席有無同意離席、廖錦程委員離席時有無審議到原告之考績案，有違反會議原則之瑕疵云云。查，被告於準備程序時自承不確定廖錦程委員有無參與原告案件之表決，有本院113年10月4日準備程序筆錄可參（本院卷第230、231頁），又查，考績委員會委員共計19人，除吳正忠委員未到場之外，其餘18位考績委員均有參加111年第10次考績委員會會議，有會議記錄與簽到表可參（本院卷第129-133頁），可知已達法定開會人數，且不因廖錦程委員中途離席而受影響，故原告上開主張仍無理由。

□、關於原告主張被告命各單位主管評擬所有受考人考績時，先以70%以下評擬考績甲等等次，後續再由考績委員會之形式將被告機關整體考列甲等等次以「擇優提升」（本院卷第129-132、230頁）之方式將整體考列甲等等次提升至78%左右，被告對原告所屬單位給予60%考列甲等等次，與被告全體機關平均值78%之考列甲等等次相去甚遠，違反法律保留原則與再授權禁止原則，被告未依考績法第9條之規定，在同一○○分局內部，未使官等為警正之原告，與冬山所、五結所、公正所、警備隊、交通分隊所長或隊長間相互比較，考核程序有當然之瑕疵云云。查111年第10次考績委員會之決議，於審議各單位評擬所屬職（警）員屬員工作表現初評

情形方面，有調整部分受考人之分數，其理由包括為激勵幹部並鼓勵外勤工作，調整分數（未調整等第），有調整等第與分數；於參照各單位工作表現，並經考績委員本綜覈名實之旨，公正客觀就各單位年度工作進行討論審議後，決議擇優提升被告局本部原初核乙等同仁（含直屬隊）共計15人為甲等，各提升單位人員及分數包括刑事警察大隊等15個單位各1人，共計15人；於被告副局長、主任秘書、各單位主管考績等第分數方面，由被告代表人評擬，考績委員迴避後照案通過；再按單位逐一審查後，111年年終考績（成）經初核結果考列甲等890人（含111年度申請娩假21日以上、流產假及育嬰留職停薪人員共19人）、乙等346人（含冒險犯難因公傷病請公假致考核期間全無工作事實人員1人），丙等0人，並保留101名由被告代表人提升甲等等情，有會議記錄與簽呈可參（本院卷第125-132頁），被告並稱考績委員會審認主管人員繁重程度大，且需承擔較多責任，又因部分分局及直屬隊所評主管分數與其他分局主管分數相比，明顯較低，為鼓勵幹部並衡平各單位於分數評擬標準不一之情形，就部分主管人員分數提出討論，並於相同等第範圍內進行調整，被告於辦理年終考績評擬時，各分局、局本部各單位、直屬(大)隊、中心均於甲等人數百分之七十以下辦理初評，部分員額於考績委員會中由考績委員擇優提升，經考績委員審酌比例、各單位繁重程度及工作績效，擇優提升15名等語。是本院參照考績法第14條第1項前段所規定公務人員之考績，由考績委員會初核，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。考績法第9條規定公務人員之考績，除機關首長外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍，考績會組織規程第5條規定考績委員會開會初核年終考績時，應由各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。以及考績法施行細則第6條第1項規定受考人所具條件由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，

評定適當考績等次等規定，被告考績委員會上述會議決議核與上開法規並無不符，是原告上開主張並無可採。

六、從而，原處分尚有違誤，復審決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

七、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，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，附此敘明。

八、結論：原告之訴有理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　29　　日

審判長法　官　洪慕芳

法　官　周泰德

法　官　郭銘禮

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　林淑盈