臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭
112年度訴字第1172號
114年4月17日辯論終結

原　　告　陳仁明

被　　告　新北市政府警察局海山分局

代　表　人　林國民（分局長）

訴訟代理人　高舒妍
　　賴惠珍

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000477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、程序事項：本件原告起訴後，被告之代表人於訴訟進行中依序由王鴻儒變更為陳保緒、林國民，並具狀聲明承受訴訟（本院卷第203、343頁），應予准許。

二、事實概要：原告原係被告警備隊巡佐，於民國111年12月12日調任新北市政府警察局新店分局警備隊巡佐。被告以112年4月25日新北警海人字第1123913272號考績（成）通知書（下稱原處分）核布原告111年年終考績考列丙等。原告不服原處分，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）112年8月22日112公審決字第000477號復審決定（下稱復審決定）駁回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告逕以「挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效」為由，未經合理客觀查證，片面以其直屬長官警備隊長林○○（下稱林隊長）所為之111年平日考核紀錄表（下稱系爭考核表）為原處分，然林隊長顯然係因原告檢舉投訴其有違背傳染病防治法之虞，心生不滿，原告因此遭受不公平對待，有判斷逾越及濫用權限。又系爭考核表「個人重大具體優劣事蹟」欄所載1至4點的內容係111年考績前的事，不應列為原處分之衡量事實；至同欄第5點所載原告因違反保護令案件，經臺灣宜蘭地方法院111年4月19日以111年度易字第45號判決（下稱系爭刑事判決）判處原告違反保護令罪，拘役30日確定，原告於111年7月12日繳納罰金執行完竣，並遭記過2次，被告又以此為原處分，顯然一罪兩罰。況林隊長完全未與原告面談，系爭考核紀錄表上所載面談時間及內容並非事實。另系爭考核表「直屬主管綜合考評及具體建議事項」欄，記載原告思想偏激、個性自私，煽動同仁、斤斤計較、缺乏同理心等情，多係原告與同事之間人際互動後之評價，流於個人主觀好惡且片面專斷，也無其他證據證明該評價之內容為真實，實不足採信。

2.原告111年公務人員考績表（下稱系爭考績表），未記載原告111年9月至11月間有嘉獎4次之紀錄，顯然原處分未並未列入審酌，逕將原告考列丙等即有違法。

3.依考績委員會組織規程第8條規定，林隊長未依法迴避被告111年12月5日召開111年第4次考績委員會（下稱系爭考績會），故考績委員會之組成顯然不符合法令規定，故依法應撤銷之。

㈡聲明：復審決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告辦理原處分之程序，除由原告之單位主管為系爭考核表外，並依公務人員考績表所列差假及獎懲紀錄，就其工作、

操行、學識、才能等項綜合評擬，遞送被告考績委員會初核、分局長覆核，陳報新北市政府核定後，送銓敘部銓敘審定。本案辦理程序符合警察人員人事條例第32、34條第2款規定，並無程序之瑕疵。

2. 系爭考核表1至4、5至8、9至12月之「整體綜合考評」欄等級已分別為D、C、C級。原告稱系爭考核表所載之111年5月4日、6月13日、7月15日及8月18日面談紀錄，林隊長完全沒有與其面談部分，然除同年7月15日原告請假，林隊長改以電話對其訪談、輔導外，餘均經原告在新北市政府警察局教育輔導對象輔導紀錄表（下稱輔導紀錄表）上簽章。又系爭考核表「個人重大具體優劣事蹟」欄乃從原告任警職以來的個人重大事蹟均予以記載，原處分則係依據111年考核期間之記載內容為審核，不會將非考核期間之記載列入考核。

3. 系爭考績表已載明原告111年事病假合計23日，獎懲紀錄為記過2次，直屬或上級長官評語「無工作成果、自私頑固」，111年考績綜合評分為69分。又原告因系爭刑事判決，行政責任核定記過2次，並符合銓敘部109年8月14日部法二字第1094963072號函（下稱109年8月14日函）所附「受考人考績建議考列丙等事由一覽表」第1點「因故意犯罪受刑事判決確定」事由。另原告於111年9月7日投書林隊長罹患新冠肺炎確診，未遵守防疫規定等情，經被告完成調查，林隊長選擇隔離之處所符合規定並函復原告；惟事後原告拒絕林隊長的解釋與說明，僅憑自己模糊記憶，毫無事實根據，竟於同年9月26日向被告分局長信箱，再次以同一事由檢舉林隊長。經調查人員再次說明確診定義及認定確診之時間等，並依當時情況，認原告有陷害栽贓意圖，已影響林隊長名譽及團隊士氣，情節嚴重，且有相關查處簽文可稽，符合銓敘部109年8月14日函所附「受考人考績建議考列丙等事由一覽表」第6點「挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效」事由。原處分屬機關人事任用權限之行使，不具處罰

性質，並無原告所稱一罪多罰與違反比例原則問題。基上，被告綜合考量其平時考核紀錄及考核期間之具體優劣事蹟，據以為原處分，於法並無不合。至原告111年9月至11月間有嘉獎4次之紀錄核定於112年度，故於評定111年度考績時並未列入衡酌，而是於112年度的考績列入考績衡酌事項。

4.被告於系爭考績會由指定委員7人及票選委員4人，合計11人組成，符合組織規程第2條之規定。林隊長非屬被告系爭考績會之委員，僅於系爭考績會審議該單位考績初核時，列席備詢，詢畢退席，程序符合規定，並無原告主張之應迴避而未迴避問題。

㈡聲明：原告之訴駁回。

五、事實概要欄所載事實，為兩造所不否認，並有原處分（本院卷第259頁）、復審決定（本院卷第23至28頁）、系爭考核表（本院卷第287至294頁）、系爭考績表（本院卷第117頁）、系爭刑事判決（被告證據清單卷第51至57頁）、輔導紀錄表（本院卷第311至318頁）、系爭考績會會議紀錄（本院卷第105至109頁）、系爭考績會委員名冊（被告證據清單卷第113至129頁）等在卷可參，堪信為真。

六、本院之判斷：

㈠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，適用公務人員考績法之規定。」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1至12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、3項規定：「（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14條第1項前段及第3項規定：「（第1項）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3項）考績委員會對於擬予考績列丁等及1次記2大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。」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4項予以評分。其中工作占考績分數百分之65；操行占考績分數百分之15；學識及才能各占考績分數百分之10。」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。」第19條第1、3項規定：「（第1項）機關長官覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之外，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。……（第3項）本法第14條第3項所稱陳述及申辯，機關應以書面通知當事人以書面或言詞為之，並列入考績委員會議紀錄。」

㈡又基於憲政體制之權力分立原則，司法權無從取代行政機關行使行政裁量權，且行政機關就不確定法律概念等事件有判斷餘地者，仍應受司法審查，惟各機關辦理公務人員考績

，主管長官應就部屬之工作、操行、學識及才能等項目表現進行考評，類此考評工作，因具有高度之屬人性，行政機關就此事項有判斷之餘地，行政法院得審查行政機關之判斷有無逾越權限、濫用權力或其他違法情事，而構成應予撤銷或變更之情事。易言之，行政法院得就：⑴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。⑵行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑶行政機關之判斷，是否違反法定正當程序。⑷作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑸行政機關之判斷，是否出於與事務無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。⑹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、公益原則等事項為審查。

㈢觀系爭考核表1至4月（本院卷第287至288頁），原告考核等級為「C」計有16項、品德操守該項考核等級為「D」，整體綜合考評等級為「D」，直屬主管綜合考評為：原告工作表現欠佳，散漫不積極，思想偏激，個性自私，無反省能力，缺乏合作團隊精神，服從性不高，自以為是，且會煽動同仁，工作表現消極不配合，與同仁斤斤計較，缺乏同理心，極少與同仁互動，對警察工作無進取心，無工作表現等情；系爭考核表5至8月（本院卷第292至294頁），考核等級為「C」計有16項、品德操守該項考核等級為「D」，整體綜合考評等級為「C」，直屬主管綜合考評為：原告個性自私，負面偏激，與同仁互動不佳，較無團體合作精神，工作配合度不高，處事態度欠佳，觀念獨斷，自律性差，倔強固執，對勤務編排斤斤計較，學習態度消極，推諉塞責，不思悔改，以自我為中心，且無工作表現等情；系爭考核表9月至12月（本院卷第289至291頁），考核等級為「C」計有16項、品德操守該項考核等級為「D」，整體綜合考評等級為「C」；直屬主管綜合考評為：原告無團隊合作觀念，自律性甚差，喜歡計較，思想偏差，與同仁相處不睦，欠缺同理心，好鬥不服從幹部指導，並與幹部言語針鋒相對，且經常

內部檢舉，憤世忌俗，倔強固執，自私自利，個性孤僻，以自我為中心，唯我獨尊，勤務工作表現毫無效能等情。再參系爭考績表（本院卷第117頁），111年事病假合計23日，獎懲紀錄為記過2次，直屬或上級長官評語「無工作成果、自私頑固」，111年考績綜合評分為69分，且原告系爭考績表上「核對請假情形獎懲次數無誤後，請簽章」欄亦簽名核章。嗣系爭考績會會議（本院卷第105至109頁）決議原告考列丙等69分，被告乃以原處分通知原告111年年終考績，經原告簽收在案（本院卷第75至79頁）。故原處分尚無對事實認定有違誤、違反比例原則、平等原則或有出於與事物無關之考量等情，其適用法令亦無違法。基此，原處分並無違誤。至原告111年9月至11月間嘉獎4次係於112年度始核定，即無原告主張未列入系爭考績表之違誤情形。

㈣原告雖主張系爭考核表所列「個人重大具體優劣事蹟」所載1至4點的內容係111年考績前的事，不應列為原處分之衡量事實；系爭考核紀錄表上所載林隊長面談時間及內容並非事實；系爭考核表所列「直屬主管綜合考評及具體建議事項」部分，流於個人主觀好惡且片面專斷，也無其他證據證明該評價之內容為真實，實不足採信等語。惟查，公務人員年終考績之評定，應以受考人之平時成績考核紀錄為依據，就其工作、操行、學識、才能等項表現，並依其具體優劣事蹟予以綜合評價，又原告111年受考期間之各項表現是否績效良好而有具體事蹟，應由機關長官依法認定。且依系爭考核表（本院卷第287至294頁）之考核項目計51項次中有多達48項列為C（普通），另考核項目「品德操守」均列為D（待加強），尚難認其表現適任良好。又查原告111年考績年度內之各項工作表現及所獲獎懲，已覈實記載於系爭考績表（本院卷第117頁），並經主管人員於評定其考績分數時予以考量在案。而系爭考核表「個人重大具體優劣事蹟」欄乃係因考核期間曾列違紀傾向人員、關懷教育輔導對象、品操記申誡或工作記過以上及遭懲戒、停職或其他不良紀錄者而均予

以記錄，被告僅將系爭考核表第5點列入原處分考核之範圍，此為被告所是認，核與系爭考績表（本院卷第117頁）及系爭考績會會議紀錄（本院卷第105至109頁）記載：「原告全年度記過2次，原告前因涉足不妥場所，列為教育輔導對象……受系爭刑事判決確定，行政責任核予記過2次。原告無團隊觀念，勤務不落實，為讓上級長官質疑林隊長內部管理不當，多次藉故檢舉林隊長，誣控濫告，又不滿督察組查證回覆結果，進而檢舉查案巡官未盡保密義務在案。又於隊上挑撥、鼓噪同仁不要做事，要勇於檢舉，有病要申請病歷證明，申請免服分局大門警衛勤務，以癱瘓警備隊勤務等，破壞團隊勤務紀律，情節嚴重。參酌原告系爭考核表及系爭考績表評語，顯述有所憑，爰審酌單位主管領導統御及尊重主管評擬意見，及會各委員依受考人之工作、操行、學識、才能等充分討論審議，依主管初評分數69分丙等，照案通過。」等情相符一致，即無原告所稱原處分有考量系爭考核表1至4點之情形。再參111年5月4日、6月13日、7月15日、8月18日輔導紀錄表（本院卷第311至318頁）記載，林隊長為輔導人，原告為受輔導人，輔導原因為原告有系爭考核表「個人重大具體優劣事蹟」欄第1至4點所載於104年至至107年間有非因工作涉足不正當處所為教育輔導對象，是原告所述林隊長完全未與面談，系爭考核紀錄表上所載面談時間及內容並非事實云云，亦無可採。

㈤原告固認被告逕以「挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效」為由，未經合理客觀查證，片面以林隊長所為系爭考核表為原處分，客觀上有判斷逾越及濫用權限等語。然依據被告新北警海督字第1113991554號函（稿）（本院卷第151至152頁）說明欄已載明：一、依本分局111年9月26日分局長信箱陳情事項辦理。二、經查證相關事證，並訪據相關人員及衛生機構，林隊長確診前後均採取符合當時防疫法規之隔離措施，並無違法行為。三、如臺端對於本案未再提供新事證而再次陳情，依行政程序法第173條，將不再行查處等

情，並有111年10月4日督察組承辦人巡官林○○簽、原告陳情、被告訪談紀錄表4份等可憑（本院卷第153至170頁）；另依被告新北警海督字第1114002320號函（稿）（本院卷第171至172頁）說明欄已敘明：一、依臺端111年11月16日致局長信箱及分局長信箱留言辦理。二、依新北市政府警察局勤務實施細則，林隊長當時係因執行內部管理而至22時12分出勤，查無無故延遲出勤情事，且本分局於督導發現同仁如有延遲出勤狀況時，仍須考量是否有正當事由（如受理案件或臨時交辦事項等因素）而作適當認定，以維同仁權益。三、另調查相關事證，當時大雨滂沱，惟林隊長仍有將巡邏線巡簽完畢，巡邏勤務尚稱落實，且考量其他同仁生理、健康需求及賡續服勤必要，而至23時42分返隊，查無「無故提早收勤」情形等情，並有111年12月1日督察組承辦人巡官林○○簽、原告陳情、被告電話訪談紀錄表1份、被告警備隊勤務分配表、監視器翻拍照片、簽到紀錄、值班人員交接登記簿等可憑（本院卷第173至191頁），可見被告認原告有挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效等情，尚屬有據，並無原告所稱未經合理客觀查證，有判斷逾越及濫用權限等情。至原告又主張林隊長未依法迴避系爭考績會云云，然觀系爭考績會會議紀錄（本院卷第105至109頁）及系爭考績會委員名冊（被告證據清單卷第113至129頁），並無林隊長擔任系爭考績會委員之情形，原告應為誤解。

七、綜上，原告所訴各節，均無可採。被告所為原處分，並無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、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，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

九、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　15　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　張瑜鳳

法　官　傅伊君

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　　15　　日

書記官　方信琇