臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
112年度訴字第1323號
114年4月17日辯論終結

原　　告　廖蔓菽
訴訟代理人　陳建佑　律師
被　　告　教育部體育署
住同上
訴訟代理人　謝天仁　律師
複 代理 人　戴宇欣　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9月12日公審決字第000523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：

原告原為被告運動產業及企劃組綜合企劃科科員，於民國112年3月2日調任勞動部勞動力發展署科員（現職）；因不服被告就其111年度年終考績，以112年5月29日臺教體署人字第1120020487號考績（成）通知書（下稱原處分）考核79分乙等，乃提起復審，主張其111年業務因科內人員異動，較往年繁重，該年負責之公文數量為407件，係運動產業及企劃組同仁中最多者，均能於期限內完成，且該年加班時數共計為58小時，並有嘉獎1次之獎勵，負責盡職，績效良好，請求撤銷原處分，經復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠原處分係出於錯誤事實認定、與事務無關之考量，違反不當連結禁止原則、平等原則，而屬權力濫用，依高雄高等行政

法院110年度訴字第411號、最高行政法院111年度上字第454號等判決意旨，原處分應予撤銷：

1.被告並無提出具體事證以證明「原告無法承擔重責大任及協助政策之擘劃研擬，改以分派符合其能力所及之例行性、彙整性業務，承辦所分派較低挑戰及難度之例行性業務，於公文及文書作業品質方面，常因個人未能細究思量，致品質及內涵均有欠佳」，足見原處分認定事實有誤。

2.原告自106年起擔任公務員，106年令考乙等，108年獲甲等，足見原告並無能力或公文書品質欠佳之情；而由原告與同仁間對話紀錄可之，原告被「打入冷宮」（即綜合規劃科）後，原科室主管持續詢問原告是否回去承辦運動彩券業務，足證原告並非能力不足或表現不佳。惟原告任職被告綜合規劃科3年期間連續受考乙等，致所獲獎金減少，喪失2年可取得高一職等之任用資格及延緩升等訓練之機會，已嚴重影響原告公務人員之權利。即便從事例行性業務（即綜合規劃科），至少也可能考績甲等與乙等交錯或至多連續2年考績乙等，被告卻罕見地給予原告連續3年考績乙等，應有違反不當連結禁止原則、平等原則，甚或有權力濫用之情。

3.原告任職被告所屬運動產業及企劃組綜合企劃科期間，單位主管偏好男性科員，明顯厭惡女性科員，且有嚴重情緒管理問題，如當場撕毀公文、拖延原告調派申請致使原告多受1年乙等考績處分，同單位另一名優秀女性科員亦遭連續3年考評乙等，顯見該主管違反不當連結禁止原則、平等原則且有權力濫用之情。原告於112年1月10日簽請核示於該月月底調離，遲至同年3月2日始被調派，除可證該主管顯為故意使原告繼續受考績乙等處分外，亦顯示原告當時承辦之業務縱非重點或高難度業務，仍有其必要性。

㈡被告所屬運動產業及企業組綜合企劃科為被告之體育運動政策、制度綜合規劃、執行、協調及相關法規研修承辦科，為機關綜合規劃主辦單位，核心職能涉及機關統籌推動政策發展及綜合性彙整事務，係屬重要業務。原告111年因應科內

人員離職，就112年業務增加國民體育法彙整事宜、辦理優秀運動員輔導方案執行及考核、CRPD業務相關事宜、國家海洋政策白皮書政策目標執行情形管制、海洋委員會綜整相關事宜、教育部相關數據及其他業窗口、政府雙語國家政策、輔導中華民國體育運動總會各項業務相關事宜、法制組綜整窗口及112年體育團體通訊錄彙編共9項；而原告111年公文量為407件，為當年度運動產業及企劃組正式人員公文數量最多者，且負責盡職，承辦業務均能於期限內完成，該年度因績效良好記嘉獎1次，109年至113年間共承辦1,026件公文，實不應連續3年考績乙等，縱認被告有行政裁量空間，恐仍有違法失當，致其裁量餘地縮減至零。

㈢被告提出之111年度甄審暨考績委員會第11次會議紀錄（下稱系爭考績委員會會議紀錄）過度遮蔽相關資訊，致原告無法釐清是否因原告上級主管評分過於恣意，未針對原告表現作適當考績而作成乙等評定，顯然違反當事人閱覽卷宗、直接審理及言詞審理之正當法律程序，系爭考績委員會會議紀錄不足以證明原告無法承擔重責大任、工作品質欠佳，應依行政訴訟法第165條第1項規定，認定原告主張「上級主管評分過於恣意，未針對原告表現作適當考績而作成乙等評定」為真正。

㈣聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠被告係依公務人員考績法（下稱考績法）相關規定，就原告111年度工作、操行、學識、才能等項目及各該細目，綜合判斷原告全年表現予以評分。原告111年1月至4月及5月至8月共計2期平時成績考核紀錄表，每期6項考核項目，每項目A至E計5等次之考核等級，列A級有7項次，B級有5項次，且直屬主管綜合考評及具體建議事項分別載明「盡職完成交付任務，公文品質仍待精進」、「態度良好，業務整合能力可再強化」及「樂於助人、盡本分執行業務」等語；原告於111年度僅獲嘉獎1次，係辦理110年度7月至12月份新聞稿發布

而獲得之行政獎勵，被告辦理111年度考績案時，已將原告上開獎勵統計資料，記載於其111年考績表。被告辦理原告111年年終考績係以原告平時考核為依據，且原告之直屬主管及單位主管就其在考績年度內於公務人員考績表所列「工作」、「操行」、「學識」、「才能」等各項目及其細目，綜合判斷原告全年表現並綜合考量原告承辦案件之品質、難易程度等予以評分，並無違誤。

㈡原告於111年考績年度內，雖無遲到、早退、曠職及請事、病假紀錄，且曾獲嘉獎1次，並無考績法施行細則第4條所列特殊條件各目之一或一般條件二目以上「得」考列甲等事蹟，且考績分數達80分以上。又且原告並無考績法第13條所定，曾記二大功人員考績不得列乙等以下之情形。是以，被告依原告工作知能及工作績效、創新研究及簡化流程、服務態度、品德操守、年度工作計畫、語文能力、整體績效等級等考核項目為綜合判斷，據以評定原告111年年終考績為乙等79分，遞經被告之甄審暨考績委員會初核、機關首長覆核，均維持相同分數，於法並無不合。

㈢原告111年年終考績，係原告之單位主管以同官等人員為比較範圍，並依考績法規定程序辦理。被告所屬運動產業及企劃組組長係原告之單位主管，於辦理年終考績時，依其管理職責，就組內同仁之工作性質、數量、時效、團隊精神及工作態度等面向，綜合予以全年工作表現評價，惟依考績法相關規定，年終考績尚須經考績委員會初核、機關首長覆核等程序；以原告承辦多屬例行性及彙整性之一般業務，而非專案性之核心業務；又原告核心業務風險管理及內部控制之彙辦及管考，亦為年度循環之例行性推動事項；其他花東地區綜合發展實施計畫等，其業務主辦單位均為其他單位，運動產業及企劃組僅協助綜整；是以，縱使原告111年承辦公文數達407件，惟以原告111年獲嘉獎1次，係辦理110年度7月至12月份新聞稿發布，與其他同官等同職稱之同仁因辦理核心專案業務，給予嘉獎至記功不等之獎勵相較，尚難謂僅以

承辦公文數量之多寡論斷其績效良好。又原告訴稱111年總計加班時數為58小時，換算每月加班時數未及5小時，以運動產業及企劃組同官等人員，每人每月平均加班時數為14小時觀之，原告於111年工作負荷相較該組同官等之同仁尚難謂特別辛勞。被告評核原告111年年終考績過程，無不當聯結或恣意等、違反平等原則或濫用權力等情事。

㈣原告訴稱其111年業務較110年繁重，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，已由被告列入考績評擬參考，又年終考績係以該年度之工作表現，就其工作、操行、學識、才能等項綜合考評，並加計考績表上記載之平時考核獎懲次數予以增減分數後，以同官等人員為考績之比較範圍，綜合評予其年終考績分數及等次，並非以該年度與前一年度業務繁重程度進行比較，亦非僅憑原告個人主張績效良好，無待單位主管綜合考評，即應予考列甲等。被告辦理考績事項悉依考績法第2條規定秉持綜覈名實、信賞必罰之旨，尚無訴稱公務機關有「不連續3年考績乙等」或「輪流考績甲等」之不成文行政慣例，洵屬原告對於考績事項之誤解。另有關原告訴稱如其能力或公文書品質及內涵有全然欠佳，何以受現任勞動部勞動力發展署主管之肯認，以被告與勞動部勞動力發展署之掌理事項本不相同，且原告負責之工作職掌及業務內容並不相同，尚難以不同機關不同業務內容為一致性之衡量。

㈤公務人員之考績評定，係由主管人員評比該單位同仁工作績效結果後，對原告個人的能力、資格與品行等事項所為之考評判斷，屬高度屬人性之評價，實務上亦多認其為行政機關之判斷餘地，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。

㈥另就原告主張系爭考績委員會會議紀錄過度遮蔽乙節：

1.原告111年1月至4月、5月至8月平時考核紀錄表及公務人員考績表，業依政府資訊公開法，並參照本院112年度訴字第1109號、最高行政法院106年度判字第99號、101號、105年度判字第411號等判決意旨，及111年度高等行政法院法律座談

會提案第6號，經遮蔽「考核紀錄等級」、「直屬主管綜合考評及具體建議事項（請簽章）」欄位，「單位主管綜合考評及具體建議事項（請簽章）」欄位，及「總評」【含直屬或上級長官、考績委員會（主席）、機關首長評語、綜合評分及簽章】欄位後供原告閱覽。

2.至於系爭考績委員會會議紀錄，依據考績法等法令規定及法制主管機關函釋意旨，縱考績案業經核定機關核定，考績結果已為受考人知悉，或受考人因不服考績結果依法提起救濟，原處分經救濟機關撤銷，原考績機關另為適法處分並依考績程序重行辦理等，考績評定過程仍應嚴守秘密，考績委員會會議紀錄等文件仍「應」予保密，被告應無主動提供閱覽之餘地，惟被告仍已將不可閱覽部分遮蔽後供原告閱覽；至於原告同單位同官等人員獎勵令，經檢視全無原告資料，依個人資料保護法、政府資訊公開法第18條第1項第4款、第6款及檔案法第18條第7款規定，亦基於個人資料保護及提供有侵害個人隱私與維護第三人權益，亦對被告實施監督管理之目的造成困擾及妨害之立場，非原告資料部分不予提供，且按原告訴求，將無涉原告部分全數遮蔽，即為空白資料，並無提供實益。末以，原告同單位同官等人員加班時數統計報表載有原告以外其他人員之個人資料，依個人資料保護法、政府資訊公開法第18條第1項第4款、第6款及檔案法第18條第7款規定，基於個人資料保護及提供有侵害個人隱私與維護第三人權益，亦對被告實施監督管理之目的造成困擾及妨害，原告以外其他人員之個人資料不予提供，至於原告個人資料部分，如經他造審度仍有實益，同意遮蔽原告以外資料後提供閱覽。是以，被告確實依實際情形提出資料，無違背行政訴訟法163條、第164條有關提出各項文書之義務。

㈦聲明：駁回原告之訴。

四、本件如事實概要欄所載之事實，有被告運動產業及企劃組綜合企劃科業務分工表（原處分可閱卷第54-64頁）、被告111年4月18日臺教體署人字第1110014588N號獎懲令（原處分可

閱卷第25-30頁）、原告111年平時成績考核紀錄表（原處分不可閱卷第21-24頁）、原告111年度考績表（原處分不可閱卷第31-32頁）、系爭考績委員會會議紀錄（原處分不可閱卷第36-44頁）、系爭考績委員會簽到表（原處分不可閱卷第48頁）、被告所屬人員111年度加班統計表（原處分不可閱卷第83-91頁）、原處分（本院卷第23頁）及復審決定（本院卷第27-31頁）等資料影本附卷可稽，為可確認之事實，爰就被告作成原處分是否適法？原處分是否有認定事實錯誤或判斷恣意濫用之違誤？判斷如下。

五、本院之判斷：

㈠按考績法第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。……」同法施行細則第21條第3項規定：「各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓敘審定後，應以書面通知受考人。……」公務人員之考績，乃服務機關就其任職期間之工作、操行、學識及才能表現，本諸「綜覈名實、信賞必罰」之旨所為考評，除拘束服務機關與受考評之公務人員外，亦為其他機關作成獎懲、晉敘、核發考績獎金、年終獎金、陞遷、升官等訓練等決定之基礎，具有法律上之拘束力，故考績通知書上記載之考績等次，應認係服務機關作成之行政處分，對於考績等次不服，應以服務機關為原處分機關提起行政救濟（最高行政法院107年9月份第1次庭長法官聯席會議決議參照）。查原告於112年3月2日調任勞動部勞動力發展署科員（現職），原告111年之服務機關為教育部體育署，其因不服教育部體育署同年5月29日臺教體署人字第1120020487號考績（成）通知書，核布其111年年終考績考列乙等，故本件以教育部體育署為被告，爰予敘明。

㈡次按考績法第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4條第1項前段規定：「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條第1項規定：「年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁4等，各等分數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。……」第7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：……二、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12條第1項前段規定：「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。……」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。……」

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：……」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13條第4項規定：「各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。」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。」第17條規定：「（第1項）本法第13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2項）各機關單位主管對其屬員之平時考核應依規定確實辦理，其辦理情形列入該單位主管年終考績參考。」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據上，公務人員年終考績，其分數達70分以上，不滿80分者，即應考列乙等；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。公務人員於考績年度內須具有考績法施行細則第4條第1項所定各目特殊條件之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等。考績評定係單位主管或機關首長對所屬公務人員在考績年度內之工作表現，所作貢獻度之評核，並對其所具有的潛在發展能力作一判斷，以了解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，為單位主管或機關首長對所屬公務人員為績效、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷。關於公務人員之人事考評，具高度屬人性，因而單位主管或機關首長對所屬公務人員績效、品行、能力、工作態度等事實為如何評分之認定，具有判斷餘地，若其所為判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，法院為審查時應予適度尊重。

㈣經查，原告111年任職被告所屬體育署運動產業及企劃組綜合企劃組科員，於112年3月2日調任勞動部勞動力發展署科員（現職）。原告111年之工作項目以風險管理及內部控制

之彙辦及管考相關事宜為主軸業務，並有體育運動法規之綜合研擬、修正及解釋相關事宜、花東地區綜合發展實施計畫綜整業務相關事宜等業務。原告全年無遲到、早退或曠職紀錄，事、病假均為0日，獎、懲紀錄為嘉獎1次。依111年1月1日至4月30日考核表所載，原告於各考核項目，其中「工作知能及公文績效」、「創新研究及簡化流程」及「語文能力」之考核紀錄等級均為B，「服務態度」、「品德操守」、「年度工作計畫」等項目）之考核紀錄等級均為A級，另「領導協調能力」項目，則未予考等級。直屬主管考評及具體建議事項略以：盡職完成交付任務，公文品質仍待精進。態度良好，業務整合能力事再強化等語。依同年5月1日至8月31日考核表所載，「創新研究及簡化流程」及「語文能力」之考核紀錄等級均為B，「工作知能及公文績效」、「服務態度」、「品德操守」、「年度工作計畫」等項目）之考核紀錄等級均為A級，另「領導協調能力」項目，仍未予考等級。直屬主管綜合考評及具體建議事項略以：樂於助人，盡本分執行業據等語。雖原告前揭平時成績考核紀錄表各考核項目之考核紀錄多為A級或B級，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，記載嘉獎1次，惟依上開考核可知，原告於111年考績年度內，僅具考績法施行細則第4條第1項第2款第6目所定得評列甲等一般條件1目之具體事蹟，因無「得」評列甲等之特殊條件1目或一般條件2目以上之具體事蹟，尚不具有評列甲等之條件。原告長官據以評定其111年年終考績為乙等79分，係綜合考量原告平時成績考核紀錄、承辦案件品質及難易程度所為，於法並無不合。原告長官之考評遞經甄審暨考績委員會（下稱考績會）初核、機關首長（代理署長）覆核，均維持79分。則被告本於前揭考核結果及原告未有考績法施行細則第4條第1項所定得評列甲等之特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，依考績法第6條第1項第2款規定，核定原告111

年考績為乙等，於法有據，遵守正當程序，並未違反一般公認之價值判斷標準，即無違誤，原處分對原告考評之判斷，本院應予尊重。

㈤原告訴稱111年承辦公文數達407件，111年總計加班時數為58小時，且其考績僅差一分即可考列甲等，顯見被告未予審酌　原告之平時具體表現云云。查原告111年承辦公文數縱達407件，業務項目數量雖多，惟原告承辦多屬例行性及彙整性之一般業務，多數係依相關部會公文辦理會（彙）辦，為相對簡易之業務，而非專案性之核心業務。又原告核心業務風險管理及內部控制之彙辦及管考，亦為年度循環之例行性推動事項。其他花東地區綜合發展實施計畫等，其業務主辦單位均為其他單位，運動產業及企劃組僅協助綜整（見被告可閱卷第64頁乙證9），自難僅以承辦公文數量評斷考績。至於原告訴稱111年總計加班時數為58小時，換算每月加班時數未及5小時，而運動產業及企劃組同官等人員，每人每月平均加班時數為14小時（見乙證11），原告於111年工作負荷相較該組同官等之同仁相較，尚難謂特別辛勞，原告主張為不足採。

㈥原告以其並無違失或能力欠缺事蹟，原處分係出於錯誤之事實認定，單位主管偏好男性科員，明顯厭惡女性科員，且有嚴重情緒管理問題，該主管違反不當聯結禁止原則，平等原則且有濫用權力之情，自屬違法，應予撤銷云云。惟按原告之單位主管為被告所屬運動產業及企劃組組長，單位主管依其管理職責，於辦理年終考績時，就組內同仁之工作性質、數量、時效、團隊精神及工作態度等面向，對該組同官等人員綜合客觀事實，予以考核屬員工作表現，加計平時考核獎懲次數所列增減之分數後，綜合予以全年工作表現評價。原告考績先由直屬長官「綜合」考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟所為，並非必須對原告當年度工作鉅細靡遺逐一考評，且原告考績非僅依原告直屬單位主管意見為之，綜觀上開考評過程符合考績法相關規定，並無原告所稱違法情

事，原告主張原處分違誤，難以採信。又按「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」，公務人員考績法第2條有明文規定。準此，公務人員考績事項悉依考績法第2條規定，原告稱公務機關有「不連續三年考績乙等」或「輪流考績甲等」之不成文行政慣例云云，乃原告個人對於考績事項之誤解，其據以主張原處分違法，為不可採。

㈦原告復以系爭考績委員會會議紀錄（即乙證8）過度遮蔽相關資訊，致原告無法釐清是否因原告上級主管評分過於恣意，未針對原告表現作適當考績而作成乙等評定，違反當事人閱覽卷宗云云。查乙證8原為不可閱資料，於本件進行中被告遮掩涉及當事人以外其他人員個資料部分，重新提出乙證8供原告閱覽，本院就乙證8逐頁逐項請被告複代理人說明遮掩理由，並請原告表示意見（本院卷第197至199頁筆錄），被告複代理人陳述略以：「被告機關認為除當事人以外其他人員之個資，應不公開。」、「（法官問：重提乙證8可閱版第2頁遮隱第二項之理由？）此涉及其他組別績效評核，而原告是屬運動產業及企劃組，故與原告無關，所以遮隱。」、「（法官問：重提乙證8可閱版第3、4頁討論事項及決議事項遮隱理由？）1.討論事項遮隱理由請參被告準備一狀第二、三點(鈞院卷第116、117頁)所載，參111年度高等行政法院法律座談會提案第6號意旨、政府資訊公開法第18條第1項第4、6款及檔案法第18條第7款、 考績法第20條。2.決議事項一、二涉及其他組別績效評核，而原告是屬運動產業及企劃組，與原告無關，所以遮隱。」 、「（法官問：重提乙證8可閱版第4、5頁遮隱之理由？）此部分涉及其他人員之分數評比，僅保留原告之分數。」原告對於被告遮掩部分均表示「對上開遮掩部分，原告無意見。」原告此部分主張無從為其有利之認定。又按政府資訊公開法第18條第1項第6款及第2項規定：「（第1項）政府資訊屬於下列各款情形之一者，應限制公開或不予提供之：六、公開或提供

有侵害個人隱私、職業上秘密或著作權人之公開發表權者。但對公益有必要或為保護人民生命、身體、健康有必要或經當事人同意者，不在此限。（第2項）政府資訊含有前項各款限制公開或不予提供之事項者，應僅就其他部分公開或提供之。」、檔案法第18條第5款：「檔案有下列情形之一者，各機關得拒絕前條之申請：五、有關人事及薪資資料者。」查被告不可閱覽卷乙證10為被告111年度發布之獎懲令，經核受獎懲人均無原告，顯與原告無關，而其他受獎懲人之人事資料及個人隱私，核與本件無關，自不應提供予原告閱覽，被告將乙證10列為不可供閱覽並無違誤。另乙證11為被告所屬人員出勤及加班資料，除原告自己之出勤資料外，涉及其他人員，原告對自己和他人的出勤及加班資料並無異議，且被告員工之出勤統計資料，除原告自己之出勤資料外，他人的出勤資料與原告無關，且屬他人之人事出勤及資料及個人隱私，依前揭規定不應提供予原告閱覽，爰予敘明。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，本件被告評定原告111年年終考績乙等，並以原處分核布原告111年年終考績考列乙等，並無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷復審決定及原處分，為無理由，應予駁回。

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。

八、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項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　8　　日

審判長法　官　陳心弘

法　官　鄭凱文

法　官　林妙黛

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　　8　　日

書記官　李建德