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223號
113年10月17日辯論終結

原　　告　許劭君
訴訟代理人　陳重言　律師
　　翁英琇　律師
被　　告　臺灣新北地方法院

代　表　人　許仕楓（院長）
訴訟代理人　李元德　律師
　　黎文德
被　　告　銓敘部
代　表　人　施能傑（部長）
訴訟代理人　李佳珍
　　李岱螢（兼送達代收人）

上列當事人間有關人事行政事務事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國111年12月27日111公審決字第000821號及111公審決字第000789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：

本件被告臺灣新北地方法院（下稱新北地院）代表人原為王梅英、被告銓敘部代表人原為周志宏，訴訟中分別變更為許仕楓及施能傑，業據被告新北地院新任代表人王梅英、被告銓敘部新任代表人施能傑各自提出承受訴訟狀聲明承受訴訟

（本院卷第345-346、505頁），經核均無不合，應予准許。

二、事實概要：

㈠原告係被告新北地院資訊室操作員。被告新北地院民國111年5月13日新北院賢人字第1110000738號函（下稱原處分1）檢附原告109年至111年各年度不實加班及曠職統計表，審認其於109年9月至111年2月，上、下班未依新北地院員工出勤管理及加班費管制要點（下稱出勤及加班費管制要點）規定，應於隸屬單位資訊室所在之本院院區（位於新北市土城區，下稱土城院區）以臉型指紋機或掌形辨識機為出、退勤辨識，而赴距離土城院區車程約需30分鐘之新北市板橋區院區（下稱板橋院區）所置臉型指紋機為出、退勤辨識，藉以製作不實到勤及加班電磁紀錄，復有未實際辦妥請假而擅離職守，及請假有虛偽等情事，爰1.撤銷對原告109年9月至111年2月間加班之核定；2.核予其109年曠職13小時、110年曠職94小時及111年曠職47小時；3.應扣除其109年至111年曠職日數之俸給，計新臺幣（下同）2萬9,769元；4.追繳其110年不實加班已領受之加班費4,806元；5.以其已繳回曠職俸給6,408元，尚應繳回之俸給及加班費為2萬8,167元。嗣被告新北地院將原告上開違失行為報由臺灣高等法院移付懲戒，經懲戒法院111年8月24日111年度清字第33號裁定，以其所涉案件情節重大，裁定停止職務。

㈡被告新北地院另以111年6月10日新北院賢人字第1110000898號考績（成）通知書（下稱原處分2），核布原告110年年終考績考列丙等，並記載經銓敘部111年6月7日部特一字第1115458732號函（下稱原處分3）銓敘審定，核定獎懲：「留原俸級」，說明：「依法留原俸級」。原告不服原處分1、原處分2及原處分3，提起復審，分別經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）以111年12月27日111公審決字第000821號復審決定（下稱復審決定1）及111年12月27日111公審決

字第000789號復審決定（下稱復審決定2）駁回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠被告新北地院將原告前往板橋院區執行職務並辦理到退勤之紀錄，認定原告係屬曠職，顯悖於事實：

1.原告所屬單位即資訊室在土城院區及板橋院區均設有辦公室，且在土城院區、板橋院區、新北市三重區之院區（下稱三重院區）及租賃院區設有由資訊室管理維護之機房設備，而原告自109年7月27日起受分配之業務範圍即為新北地院全院之機房及網路管理，此亦有被告新北地院前主任蘇愛婷於偵查中之證述「被告（即本案原告）業務為審判系統版本更新、全院機房管理」可稽。被告新北地院無視原告確有到板橋院區執行職務之義務，且執行方式確能達到完成工作任務之目的等事實，僅以原告並非均在土城院區辦理到、退勤即認定原告曠職，顯屬無據。

2.當原告認為有前往板橋院區執行業務必要時，即從土城院區前往板橋院區執行業務，當原告完成工作後且已屆下班時間，自應在板橋院區辦理退勤，倘被告新北地院仍要求原告完成工作後仍須返回土城院區辦理退勤，則該段返回土城院區之路程時間將會算入原告之到勤時數，反而使被告新北地院須額外負擔薪資對價，造成公務資源浪費。且歷來實務上在板橋院區執行職務之資訊室同仁均在板橋院區辦理到退勤，並不因資訊室所屬院區為土城院區而要求需返回土城院區打卡。被告新北地院認定原告無論如何都須在土城院區辦理到退勤，否則即為曠職，顯非事理之平。

3.前資訊室主任陳佳瑜於說明原告出勤情況表示：「110年5月7日土城院區資訊機房進行第一次整線關機作業，許員或有可能至板橋機房確認相關事宜」、「110年8月27日因三重院區檔案伺服器異常，許員或有可能趕至板橋院區協助處理」等語，足證原告確於110年5月7日及同年8月27日有前往板橋院區執行職務之紀錄，且係為主管所知悉。次依111年5月4

日被告111年度第4次考績暨甄審委員會會議（下稱系爭考績會）紀錄記載，某委員於會中明確表示，新北地院職員不管是上下班到退勤，甚至加班時數的計算，都是以臉型指紋機的辨識時間予以紀錄及核算，至於影像辨識則屬政風單位基於機關安全防護而設，非屬差勤管理之用等旨，是諸如門禁卡的刷卡紀錄，即可能有刷進紀錄，卻未必有刷退資料，且門禁卡系統的記錄時間是否均經確實校正？監視器基準時間是否與臉型指紋機時間一致？均尚存疑義。有另名委員亦表示，據悉監視器影像只保存近一個月的紀錄，所以已無影像紀錄可提供為佐證資料等旨，足證被告新北地院明知監視器紀錄、資訊室門禁卡系統會有原告在板橋院區辦理到勤後確實在該院區處理公務，或在該院區處理公務後再辦理退勤，卻以上開有利原告執勤認定之證據係基於維護機關安全之目的而非證明員工差勤為由，不予審酌，導致對於原告確實到勤之認定產生違誤，所為認定自不足採。

㈡原告至被告新北地院到職日起，所屬單位一直是資訊室，先前業務分配至板橋院區駐點時，也是在板橋院區辦理到退勤，因此原告在板橋院區執行職務前、後辦理到、退勤，並依照差勤紀錄將加班時數用以補休假，不僅符合原告實際之差勤狀態，亦符合被告新北地院資訊室職員長久以來之差勤申報慣行，原告自有合理信賴基礎相信其差勤紀錄之加班時數無誤。故被告新北地院以其員工出勤管理及加班管制要點業張貼於內網全院共通規範項下，遽推論原告並無不知其加班數有誤或誤信或確信其加班時數合於規定情形云云，刻意忽視機關職員長久以來慣行之現實，顯不合邏輯且違背事理。

㈢被告新北地院以前揭錯誤之曠職認定，作為將原告110年平時考績由乙等改為丙等之根據，顯有裁量權限濫用之裁量瑕疵及違反平等原則等情事：

1.原告自107年12月底任職被告新北地院資訊室操作員迄今，係依公務人員考績法（下稱考績法）第3條規定為年終考

績。復依考績法施行細則第2條第1項之規定，原告110年年終考績應於110年底辦竣，且該年度亦無應展期辦理之情事，然原告卻突於111年6月13日收受原原處分2，顯與考績法定程序有違。

2.被告新北地院固以111年4月1日新北院賢人字第1110000470號函通知原告，如對認定曠職情事有異議，得提出陳述書，惟囿於被告新北地院於該通知內並未提及擬重新評定考績乙事，且該次會議主席僅向原告表示此次會議目的主係為確認差勤部分，未使原告於擬對被告考績改考列丙等之討論中列席，亦未就此項議題給予其陳述意見之機會，顯然侵害原告之聽審權利。是被告新北地院對於原告之110年考績評等程序，顯然違反行政程序法第102條、第39條及銓敘部106年3月21日部法二字第1064206886號函釋意旨。

3.再按「公務人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年度為準」、「平時考核獎懲之生效日期，以權責機關獎懲令核定發布時生效，不以功過事實發生之年度為準，且年度內核定之平時成績紀錄及獎懲，應為該年度年終考績評定分數之重要依據」、「為落實考績覈實考評之旨，並維護公務人員廉能官箴，各機關如於事後始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，請依下列方式處理：㈠原則上於知悉當年度核予平時考核懲處……」，此有銓敘部58年9月9日58台為登二字第17207號、97年4月2日部特一字第0972926435號、109年4月27日部法二字第1094924997號等函釋可稽。是縱原告於110年有應受獎懲之情，則受影響者依法理應僅為111年之平時考核成績，而非違法回溯評定原告110年考績，原處分2顯然違背上開函釋。

4.被告新北地院原將原告之110年終考績原評分為79分，嗣於111年2月間召開考績會後，竟重新將原告之年終考績改評為61分，前後落差達18分之多，參酌考績法施行細則第16條第1項規定，此等評分之落差幅度已等同於記2大過之嚴厲處

分，顯然不符比例。又被告新北地院之110年公務人員考績表所列考核項目分別為工作(65%)、操行(15%)、學識(10%)、才能(10%)，且原告當年度尚因工作表現優異獲嘉獎一支，顯見原告確能如實完成交辦任務，並未怠忽職守，然被告竟仍扣減原告之考績評分高達18分之多，足證被告新北地院並未依考績表所列各該項目分別核定分數，僅以錯誤之曠職認定逾越各項目之考核佔比，顯有裁量恣意等違法。

㈣聲明：

1.新北地院部分：

⑴復審決定1及原處分1均撤銷。

⑵復審決定2（原處分2部分）及原處分2均撤銷。

2.銓敘部部分：

復審決定2（原處分3部分）及原處分3均撤銷。

3.訴訟費用由被告負擔。

四、被告新北地院答辯及聲明：

㈠原處分1部分：

1.按出勤及加班費管制要點第2點第1項規定：「本院員工上、下班，應於單位所在院區，以臉型指紋機或掌形辨識機為出、退勤辨識，每日上、下班應各辨識一次，以作為上、下班時間之依據。」是以，被告所屬員工之出、退勤辨識，應於其單位所在院區為之，不得在被告新北地院所屬之任一院區為出、退勤辨識。前開規定並經被告新北地院張貼於內網「全院院內共通規範」項下，已下達於全體員工，原告應受拘束。

2.原告所處資訊室係位於土城院區，其應於土城院區為出、退勤辨識，惟原告於未獲派至板橋地區辦公之情形下，竟至板橋院區為出、退勤辨識，則因板橋院區並非原告單位所在院區，其於板橋院區為出、退勤辨識已違反出勤管制要點第2點第1項規定，確有擅離職守之情事，故原告主張其無擅離職守，更非曠職云云，顯不實在：

⑴因原告所處資訊室係位於土城院區，依出勤及加班費管制要點第2點第1項規定，原告應於土城院區為出、退勤辨識。且依109年7月27日及11月2日生效之資訊室業務分配表，分配予原告之業務為「本院業務」，且與「板橋院區業務」有明顯區隔。又依109年7月27日資訊室業務分配表第2頁所載「業務分配原則」第3點，板橋院區資訊人員係採輪調制，足證資訊室人員除輪調至板橋院區外，原則上均需於土城院區出退勤。因資訊室位於土城院區，分配予原告之業務又為「本院業務」，故對原告而言，出勤及加班費管制要點第2點第1項所定「單位所在院區」即為土城院區，不包含板橋院區，因此原告主張其於板橋院區為出退勤辨識並非曠職云云，自不可採。

⑵原告主張獲派至板橋院區辦公之職員，即無須至土城院區為出退勤，要求其等均至土城院區出退勤，有違出勤及加班費管制要點第2點第1項規定且徒增勞費云云。惟依系爭考績會會議紀錄所示，本件不實到勤及不實加班之時數，已刪除原告至板橋院區代理同仁或由主管指派至板橋院區執行職務或支援之情形，原處分1所列曠職時數均屬原告未經主管指派或向主管報備即逕至板橋院區為出、退勤辨識，與原告所指獲派至板橋院區辦公之情形無涉，故原告上開主張顯係刻意曲解，不當比附援引，自不可採。

⑶依原告任職期間之被告新北地院資訊室主任蘇愛婷表示，以目前資訊技術，資訊主機之維運係採遠端連線進行，目前係採遠端連線至主機之方式確認各院主機運作並記錄相關資料，無需至板橋院區；異地備援是否成功，也可採用遠端連線主機方式確認及排除問題，此為原告所不爭。且於原告在職期間，從未因異地備援之理由提出需要至板橋院區辦公之需求，故出勤及加班費管制要點第2點第1項並無缺漏。原告在未獲派至板橋院區辦公之情形下，違反出勤及加班費管制要點第2點第1項而至板橋院區為出退勤辨識，自有擅離職守之情形，原處分1所為認定核無違誤。

原告主張其負責內容包含資料異地備份作業，故板橋院區亦屬其執行業務之範圍，因此其無曠職云云，自不可採。

⑷如前所述，原處分1所列曠職時數均屬原告未經主管指派或向主管報備即逕至板橋院區為出、退勤辨識，故原告本無須至板橋院區執行職務，其自應於土城院區為出退勤辨識。故本件事實與被告資訊室前主任陳佳瑜證述所涉情狀有別，與原告所指上班時間來往於各院區之情形無涉，則原告據被告新北地院資訊室前主任陳佳瑜之證述主張其無曠職云云，顯與證據不相符合，自不足採。

⑸資訊室業務分配表所載工程師輪調原則即記載三重簡易庭及租賃院區「本院駐點工程師」支援等語，故三重院區及租賃院區係由駐點工程師支援，核無原告所稱會產生三重院區及租賃院區並非資訊室職務範圍之謬誤。

3.被告資訊室前主任陳佳瑜於LINE群組中已告知，若無事先報告，不可私下協調逕行決定要在何院區上班。而於懲戒法院111年度清字第33號懲戒案件111年7月26日準備程序筆錄，陳佳瑜亦證稱，如果沒有報備，就應該在上班地點即資訊室所在土城院區刷退，如未在土城院區刷退，即屬曠職。故即使資訊室同仁至他院區無須報出差，但原告仍係在未經主管指派或向主管報備即逕至板橋院區為出、退勤辨識，原處分1核無違誤。

㈡原處分2部分：

1.被告新北地院並未於110年年底核定原告之年終考績為乙等，原告主張與事實不符：

⑴原告所主張之110年底已核定其年終考績，爰發給年終獎金及借支考績獎金乙節，查110年年終工作獎金及先行借支之考績獎金係依110年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項及各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第13點規定辦理，於發放當時被告實際尚未核定及銓敘審定原告之年終考績評定，當時原告亦未曾收受被告所製發之考績通知書(處分書)，與事實不符。

⑵被告新北地院係於111年1月11日召開111年度第1次考績會初核為乙等(79分)，復經被告時任院長批示，因原告有不實到勤之情事而提考績會覆議；111年3月23日函報銓敘部暫緩辦理原告之考績審定，復於111年5月4日召開系爭考績會，並初核原告之年終考績為丙等(61分)，經被告時任院長覆核後，報請銓敘部審定。依考績法第14條第1項規定及司法院所屬機關法官以外人員110年考績(成)作業應配合辦理事項，原告之考績程序於報請銓敘部審定後方終結，故原告主張被告於110年年底即核定原告之年終考績為乙等云云，與事實不符，自無違反考績法定程序可言。

2.本件無考績法第14條第3項規定之適用，而原處分2所據考績評價之基礎事實業經原告於系爭考績會陳述意見，客觀上明白足以確認，核無未給予陳述意見機會之瑕疵。縱有未給予原告陳述意見機會之瑕疵，惟原告於復審程序中亦已表示意見，則此一瑕疵依行政程序法第114條第1項第3款規定亦因補正而治癒：

⑴原處分2所據考績評價之基礎事實即為原告有不實到勤、加班等情事，而於系爭考績會中，原告於會前即就不實到勤、加班部分以書面提出陳述意見書，於系爭考績會進行中亦到場陳述意見，被告已充分獲得資訊，原處分2所據考績評價之基礎事實客觀上明白足以確認。又被告並未擬列原告考績為丁等及一次記二大過，核無考績法第14條第3項規定之適用，則依最高行政法院109年度判字第657號判決意旨，核無給予原告針對丙等考績再陳述意見機會之必要。況系爭考績會就原告110年度年終考績之提案（該會議提案三），已給予原告陳述意見，故原告主張原處分2有未給予陳述意見機會之瑕疵云云，顯與事實不符。

⑵退萬步言，縱原處分2作成之程序有未給予原告陳述意見機會之瑕疵，然原告亦針對原處分2提出復審，則依高雄高等行政法院111年度訴字第201號判決意旨，此一瑕疵依

行政程序法第114條第1項第3款亦已補正，故原處分2已無原告主張之違法。

3.依考績法第12條第1項第1款規定，所謂平時考核係指嘉獎、記功、記大功、申誡、記過、記大過等獎懲。原告之違失行為業已移送至懲戒法院審理中(即懲戒法院111年度清字第33號懲戒案件)，基於公務員懲戒法第22條第3項所揭示之懲戒優先原則，被告新北地院自不另為平時考核懲處。而原告所引銓敘部58年9月9日等函釋，係針對獎懲事實嗣後發現時已過考績年度，或因行政程序致平時考核獎懲生效時已過該獎懲事實之考績年度，導致平時考核獎懲之生效與獎懲事實不在同一考績年度，此際，為避免影響變動過去已作成考績，故以平時考核獎懲發布生效時之考績年度為準評定分數。是以，被告新北地院基於公務員懲戒法第22條第3項所揭示之懲戒優先原則並未另為平時考核懲處，並未發生平時考核獎懲之生效與獎懲事實不在同一考績年度之情形，故本件根本無銓敘部58年9月9日函等函文之適用，核無原告主張之違法可言。

4.原告於110年之曠職時數已達94小時，而被告新北地院即係考量原告於110年之曠職時數達94小時此一事實，方評定原告110年之年終考績為丙等，核無出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。又原告於110年考績年度內僅有嘉獎一次，無其餘獎懲，未具有考績法施行細則第4條所定考列甲等條件，亦無考績法第6條第3項及第12條第1項第1款後段所定丁等事由，又無考績法第13條所定曾記一大功者，考績不得列丙等以下之情形，則依最高行政法院107年度判字第569號判決意旨，被告新北地院本得於乙等及丙等間評定適當之考績等次。是被告新北地院時任院長綜合考量原告於110年考績年度之具體優劣事蹟，包含原告之曠職時數已達94小時之情形，並據以評定原告之110年年終考績為丙等61分，並無違反一般公認之價值判斷標準，亦無出於與事務無關之考量，足證被告並無裁量恣意之違法。

5.出勤及加班費管制要點既已公告下達，且被告新北地院資訊室前主任陳佳瑜於LINE群組中已告知，若無事先報告，不可私下協調逕行決定要在何院區上班等情，已如前述，原告明知其應在土城院區為出退勤辨識卻刻意於板橋院區為出退勤辨識，與出勤及加班費管制要點第2點第1項規定不符，與其所引銓敘部函釋所述「不知其加班時數有誤」或「誤信或確信其加班時數合於規定」之情形明顯有別，自無援用之餘地，故原告執此主張原處分1、2違法，顯不足採。

㈢聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

五、被告銓敘部答辯及聲明：

㈠有關原告訴稱，被告新北地院業於110年底核定其110年年終考績為乙等，並核撥相應之考績獎金及年終工作獎金，無應展期辦理之情事，卻另行核定其110年年終考績考列丙等；且未告知其列席考績會係為重新評定考績，自未給予其陳述意見及申辯之機會，違反考績評定程序一節：

1.依110年12月9日修正發布之各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第13點第1項規定，各機關公務人員年終考績（成）之獎懲，俟考績（成）案經銓敘部銓敘審定案到達後執行。但依法應給與之考績（成）獎金，各機關於考績（成）案經機關長官覆核後，得先行借支，俟考績（成）案經銓敘部銓敘審定後，再行作正列支。是被告新北地院於原告110年年終考績尚未核定前，先行發給考績獎金，係考績行政實務作業事項，應屬該院之主管權責。復依考績法施行細則第2條及第21條規定，年終考績案經各核定機關核定後，送達期限，由被告銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年3月；年終考績案確有特殊情形不能如期辦理者，得由考績機關函經被告銓敘部同意展期辦理，但以不逾次年6月底為限。被告新北地院前以111年3月23日以新北院賢人

字第1110000429號函核定所屬人員(未含原告)110年考績，因原告尚有差勤異常等事由仍須釐清，係請被告銓敘部暫緩辦理其110年考績，嗣被告新北地院以111年5月25日新北院賢人字地1110000780號函核定原告110年年終考績並報送被告銓敘部銓敘審定，並無原告所稱違反考績辦理期限之情形。

2.另依考績法第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。復依被告銓敘部106年3月21日部法二字第1064206886號函略以，對於擬予考績考列丙等或平時考核懲處人員，為強化考核之公平與公正，各機關參酌行政程序法第102條及第103條等有關陳述意見之規定，得給予受考人陳述及申辯機會。原告110年年終考績核定為丙等，尚非上開考績法第14條第3項規定應給予陳述及申辯之情形，至被告新北地院是否參酌行政程序法第102條及第103條規定給予其陳述意見或申辯，事涉機關權責，非被告銓敘部所能審究，併此敘明。

㈡至於原告主張，被告新北地院係於111年2月認定其於109年9月至111年2月間有曠職及加班不實等情事，縱其於110年有應受獎懲事實，應納入其111年平時考核而非溯及110年年終考績，該院另行評定其110年年終考績考列丙等，與被告銓敘部相關函釋意旨有違等節：

1.考績法第3條第1款規定，年終考績係考核受考人當年1月至12月任職期間之成績。被告銓敘部108年12月9日部法二字第1084880276號函略以，公務人員之年終考績於考績年度12月經單位主管評擬、考績會初核及機關首長覆核後，至當年12月31日期間倘受考人有新增之獎懲或差假紀錄，除屬考績法施行細則第4條第6項所定不得作為考績等次考量因素者外，仍應作為其當年度考績評定分數之依據。

2.據此，公務人員之年終考績於考績年度12月經單位主管評擬、考績會初核及機關首長覆核後，至當年12月31日倘有新

增之獎懲或差假紀錄，除依考績法施行細則所定不得作為考績等次考量因素者外，仍應納入其當年度考績評定分數之依據；而機關如於事後始知悉受考人過去考績年度內具違法失職行為，尚得類推適用行政程序法規定，於知有撤銷原因起2年內撤銷(重辦)受考人10年內之考績（被告銓敘部109年4月27日部法二字第1094924997號函參照）。則舉重以明輕，被告新北地院於111年2月知悉原告110年1月至12月間之不實加班及曠職等違法失職行為，依法應納入考評，基於原告考核之基礎事實已改變，爰重行考評其110年年終考績並送被告銓敘部銓敘審定，並無違反考績法第3條及前開函釋意旨。

㈢聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

六、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，並有懲戒法院111年8月24日111年度清字第33號裁定（復審決定1第236-241頁）、原處分1（本院卷第19-21頁）、原處分2（本院卷第37頁）、原處分3（銓敘部原處分卷第11-13頁）、復審決定1（本院卷第23-35頁）、復審決定2（本院卷第39-45頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠原告未經指派逕至板橋院區出、退勤之行為是否屬於曠職？原處分1是否於法有據？㈡原處分2是否未給予原告陳述意見之機會？是否有裁量權限濫用之裁量瑕疵及違反平等原則等情事？㈢被告銓敘部所為之原處分3是否於法有據？以下分別敘明之。

七、本院之判斷：

㈠原告未經指派逕至板橋院區出、退勤之行為應屬於曠職，被告新北地院以原處分1核定之內容，於法有據。

1.按111年6月22日修正公布前之公務員服務法第10條規定：「公務員未奉長官核准，不得擅離職守……。」第12條第2項規定：「公務員請假規則，以命令定之。」，次按公務人

員請假規則第11條第1項規定：「請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。……」第13條規定：「未辦請假、公假或休假手續而擅離職守……或請假有虛偽情事者，均以曠職論。」第14條規定：「曠職以時計算，累積滿八小時以1日計；其與曠職期間連續之例假日應予扣除，並視為繼續曠職。」及銓敘部110年10月26日部法二字第1105395423號部長信箱意旨，曠職未滿1小時者仍應以1小時計。復按被告新北地院為提高工作效率、維持記錄及加強員工出勤管理，依司法院員工出勤管理及加班費管制要點訂定出勤及加班費管制要點（本院卷第147頁），其第2點第1項規定：「本院員工上、下班，應於單位所在院區，以臉型指紋機或掌形辨識機為出、退勤辨識，每日上、下班應各辨識一次，以作為上、下班時間之依據。」第4點規定：「員工上、下班時間與出、退勤辨識，依下列規定：……（二）彈性上班時間：出勤時間為上午八時至九時，退勤時間為下午十七時至十八時，兩次辨識間需滿九小時（含午休時間一小時在內）。……（四）核心上班時間……：上午九時至下午十二時三十分，下午十三時三十分至十七時。……」第6點第1項規定：「凡未依規定時間為出、退勤辨識者，應按『公務人員請假規則』辦理請假手續，其未辦理請假手續者，以曠職論。」前揭要點並經司法院秘書長111年7月14日秘台人三字第1110020479號函肯認並未逾越司法院及所屬機關職員考勤要點第3點、第16點之授權範圍（本院卷第151頁），且經被告新北地院張貼於內網「全院院內共通規範」項下（本院卷第153頁），已下達於全體員工，原告應受拘束。據此，新北地院職員應於單位所在院區，以臉型指紋機或掌形辨識機為出、退勤辨識，每日上、下班各1次，以作為上、下班時間依據。如未辦理請假手續而擅離職守或請假有虛偽情事，均以曠職論，曠職未滿1小時，以1小時計。

2.經查：被告新北地院設有土城院區、板橋院區、三重院區，其中土城院區至板橋院區車程約30分鐘，而以上三區均設置臉型指紋機供各該院區同仁出退勤辨識之用。原告係被告新北地院資訊室操作員，資訊室位於土城院區，依109年7月27日及11月2日生效之資訊室業務分配表（本院卷第219-227頁）分配予原告之業務為「本院業務」與「板橋院區業務」有明顯區隔，依前揭出勤及加班費管制要點之規定，原告於土城院區之臉型指紋機為出退勤辨識。又依109年7月27日資訊室業務分配表第2頁所載「業務分配原則」第3點，板橋院區資訊人員係採輪調制，由此足證資訊室人員除輪調至板橋院區外，原則上均需於土城院區出退勤。是以， 因資訊室位於土城院區，分配予原告之業務又為「本院業務」，故對原告而言，出勤管制要點第2點第1項所定「單位所在院區」即為土城院區，不包含板橋院區，因此原告主張其於板橋院區為出退勤辨識並非曠職云云，自不可採。另依原告任職期間之被告新北地院資訊室主任蘇愛婷表示，以目前資訊技術，資訊主機之維運係採遠端連線進行，目前係採遠端連線至主機之方式確認各院主機運作並記錄相關資料，無需至板橋院區。異地備援是否成功，也可採用遠端連線主機方式確認及排除問題。且於原告在職期間，原告從未因異地備援之理由提出需要至板橋院區辦公之需求（本院卷第293頁）。故原告在未獲派至板橋院區辦公之情形下，違反出勤管制要點第2點第1項而至板橋院區為出退勤辨識，自有擅離職守之情形，原處分1所為認定核無違誤。

3.再查，被告新北地院資訊室前主任陳佳瑜於LINE群組中已告知，若無事先報告，不可私下協調逕行決定要在何院區上班（本院卷第162頁）。陳佳瑜亦於懲戒法院111年度清字第33號懲戒案件111年7月26日準備程序中證稱，如果沒有報備，就應該在上班地點即資訊室所在土城院區刷退，如未在土城院區刷退，即屬曠職（本院卷第47-49頁）。復依111年5月4日被告新北地院111年度第4次考績暨甄審委員會會議紀錄所

示，本件不實到勤及不實加班之時數，均已刪除原告至板橋院區代理同仁或由主管指派至板橋院區執行職務或支援之情形（本院卷第417頁、第430頁）。是以，原處分1所列曠職時數均屬未經主管指派或向主管報備即逕至板橋院區為出、退勤辨識之情形，故即使資訊室同仁至他院區無須報出差，但原告仍係在未經主管指派或向主管報備即逕至板橋院區為出、退勤辨識，原處分1所為認定，核無原告主張之違法情事。末查，依證人陳佳瑜所述，被告新北地院多數系統均集中於土城院區主資訊機房，如原告真有緊急要務，可從土城院區資訊室處理，需親自至板橋院區之情況並不多見（本院卷第161頁）。且被告資訊室約聘系統工程師王模龍自111年2月17日接任原告之全院機房管理業務後，從未因維護機房而請求赴板橋院區，且其上、下班也均在土城院區為出、退勤辨識（本院卷第433頁）足證承辦全院機房管理業務，實際上無親赴板橋院區之必要。原告自承其負責之業務得以遠端連線進行工作，亦得佐證承辦全院機房管理業務，實際上無親赴板橋院區之必要。綜上，原告在無親赴板橋院區之必要，且未經主管指派或向主管報備即逕至板橋院區為出、退勤辨識，顯已違反出勤及加班費管制要點第2點第1項規定，確有不實到勤及不實加班之事實，原處分1核無違誤。

4.經查被告新北地院核對監視錄影畫面及原告刷卡明細表、新北地院政風室111年2月25日簽、原告訪談紀錄、新北地院收入收據（復審決定1卷第417頁至第431頁）等資料，審認原告109年9月至111年2月間確有未於土城院區為出、退勤辨識，卻至板橋院區為出、退勤辨識，而有不實到勤、不實加班補休、未辦理請假手續擅離職守、虛報加班及請假事由虛偽等情事，分述如下：

⑴109年部分：原告於109年9月25日、28日、29日、同年10月5日至8日、14日、15日、19日至21日及29日均至板橋院區為出勤辨識，無從作為起算其上班時間及加班時間之依據，其中109年9月28日、10月14日、19日、20日及29日計5

日，加班時數均不足1小時，原告請各該日之加班1小時已有不實，再據以申請該加班時數之補休，核有請假虛偽情事；其餘各日則因未依規定在土城院區為出、退勤辨識，該當曠職1小時，上開13日每日曠職1小時，共計曠職13小時。

⑵110年部分：原告於110年4月12日上午請病假4小時，下午以LINE傳訊息表示轉診照胃鏡，卻仍至板橋院區出、退勤辨識，並未實際到勤，亦未請假，計曠職4小時；又以GOOGLE行事曆登載110年7月19日、27日、11月11日、15日（下午）及26日請假，卻至板橋院區為出、退勤辨識，且均未實際到勤，亦未辦理請假計36小時；另110年3月5日、25日、30日、同年4月8日、13日、14日、16日、23日、30日、同年5月5日、7日、同年7月13日、16日、20日、22日、同年8月2日、10日、16日、19日、21日、24日、27日、30日、同年9月2日、10日、27日、同年10月4日、7日、20日至22日、同年11月2日至4日、9日、12日、16日、17日、22日、23日、25日、同年12月1日、6日至14日、22日及28日，均於土城院區為出勤辨識，惟於板橋院區為退勤辨識或2院區重複為退勤辨識，其中24日未在土城院區為退勤辨識者，按日予曠職1小時，計曠職24小時，其餘不實加班經申領加班費者計27小時，經補休假者計30小時，於加班核定撤銷後，已補休時數以曠職論計30小時，已領加班費者即屬不當得利；合計110年溢領加班費27小時及曠職94小時。

⑶111年部分：原告以GOOGLE行事曆登載111年1月5日、17日、22日（下午）、同年2月9日及15日表示請假，卻至板橋院區為出、退勤辨識，且未實際到勤，亦未辦理請假者計36小時。另111年1月4日、10日至12日、14日、18日、20日、24日、25日、同年2月8日、11日，均未於土城院區為退勤辨識，其中111年1月12日不實加班1小時補休1小時、1月18日不實加班4小時補休2小時及1月20日不實加班1小時（未補休）部分，撤銷加班核定6小時，並就已補休3小時部分按時

核予曠職，計曠職3小時；其餘8日未在土城院區為退勤辨識，各予每日曠職1小時，合計111年曠職47小時（1月29小時、2月18小時）。

5.本件原告明知其應於隸屬單位資訊室所在之土城院區為出、退勤辨識，卻於109年9月至111年2月期間，未獲陳前主任及蘇主任之同意，逕至板橋院區為出、退勤辨識，除有不實到勤之情事外，其主觀上故意以虛偽出、退勤辨識造就不實加班紀錄，致機關於其以不實加班時數申請補休時，陷於錯誤而為准假之決定，該補休假即屬請假規則第13條所定有虛偽情事，應以曠職論之。又有關原處分1扣除俸給及追繳加班費部分，及計算方式及金額，兩造並未爭執，是被告新北地院以原處分1「1.撤銷對原告109年9月至111年2月間加班之核定；2.核予其109年曠職13小時、110年曠職94小時及111年曠職47小時；3.應扣除其109年至111年曠職日數之俸給，計2萬9,769元；4.追繳其110年不實加班已領受之加班費4,806元；5.以其已繳回曠職俸給6,408元，尚應繳回之俸給及加班費為2萬8,167元。」洵屬於法有據，復審決定1予以維持，並無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

㈡原處分2並未違反公務人員考績法所定之程序，亦無裁量權限濫用之或違反平等原則等情事。

1.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項規定：「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3項規定：「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：……。」第7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：……三、丙等：留原俸級。……」第12條第1項第1款規定：「……平時考

核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。」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。……曾記一大功人員，考績不得列丙等以下……。」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。……」第16條規定：「公務人員考績案，送銓敘部銓敘審定時，如發現有違反考績法規情事者，應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分。」

2.考績法施行細則第2條第1項規定：「公務人員年終考績，於每年年終辦理，其確有特殊情形不能如期辦理者，得由考績機關函經銓敘部同意展期辦理。但以不逾次年六月底為限。」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：……。」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條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數……。」第2項規定：「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19條第1項規定：「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。……」第21條第1項規定：「年終考績案經各核定機關核定後，送達期限，由銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年3月。但依第2條第1項規定展期辦理者，不在此限。」

3.查原告係新北地院資訊室操作員，依109年考績結果，自110年1月1日核敘委任第三職等本俸二級290俸點。其110年2期

平時成績考核紀錄表，每期5項考核項目，每項目分為優異、良好、普通、待加強計4等次之考核等級，列優異有4項次、良好有5項次及普通有1項次。其公務人員考績表，請假及曠職欄，記載病假3日6小時，無事假、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。原告之單位主管即新北地院資訊室主任，原依其平時成績考核紀錄，按該表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核內容，併計其獎勵次數增加之分數後，綜合評擬為79分；遞送被告新北地院111年1月11日111年第1次考績會初核維持79分，經院長覆核，於其考績表載以：「110年考績請就不實到勤，申報加班等事項提考績會覆（復）議。」嗣被告新北地院訪談原告後，知其於110年有未依規定為出、退勤辨識，請假不實，申請加班不實等情事，認應納入110年年終考績考核，其單位主管爰考量上開情事，重新評擬其110年年終考績為61分，遞送被告新北地院111年5月4日111年第4次考績會復議，決議維持改列丙等61分；案陳院長覆核，亦予維持，此有原告平時成績考核紀錄表、考績表（本院卷第163頁、第167頁）、被告新北地院人事室111年1月12日簽（本院卷第439頁）、被告新北地院同年1月11日111年度第1次考績會會議記錄（本院卷第439頁）、同年5月4日111年第1次及第4次考績會會議紀錄節本（本院卷第479頁）等影本附卷可稽，原處分2並無違法。

4.原告雖就原處分2主張：原告之年終考績於110年年底即已核定乙等，被告新北地院亦發給年終獎金及考績獎金，然於發放後方又另行評定考績，與考績法定程序有違；於原告110年考績評定程序，未給予原告陳述意見機會，違反行政程序法第102條及第39條規定；原告於110年有應受獎懲事實，應影響111年之平時考核成績，而非110年之平時考核成績；被告新北地院將原告之年終考績評定自乙等改列為丙等，有濫用裁量權之情事云云。惟查：

⑴被告新北地院並未於110年年底核定原告之年終考績為乙等，原告主張與事實不符：查原告所主張之110年底已核定其年終考績，爰發給年終獎金及借支考績獎金乙節，查110年年終工作獎金及先行借支之考績獎金係依110年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項及各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第13點規定辦理，於發放當時被告實際尚未核定及銓敘審定原告之年終考績評定，當時原告亦未曾收受被告所製發之考績通知書(處分書)，故原告臆測之詞與事實不符。次查，被告新北地院係於111年1月11日召開111年度第1次考績暨甄審委員會初核為乙等(79分)（本院卷450頁），復經被告時任院長批示，因原告有不實到勤之情事而提考績會覆議（本院卷第163頁），111年3月23日函報銓敘部暫緩辦理原告之考績審定（本院卷第165頁），復於111年5月4日召開被告新北地院111年第4次考績暨甄審委員會，並初核原告之年終考績為丙等(61分)，經被告時任院長覆核後（本院卷第167頁），報請銓敘部審定（本院卷第169頁）。依考績法第14條第1項規定及司法院所屬機關法官以外人員110年考績(成)作業應配合辦理事項（本院卷第171頁），原告之考績程序於報請銓敘部審定後方終結，故原告主張，被告於110年年底即核定原告之年終考績為乙等云云，與事實不符。

⑵就原告主張110年考績評定程序，並未給予其陳述意見機會之情事乙節。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。」又行政程序法第103條第5款及第114條第1項第3款分別規定：「有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：……五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。……」、「違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：……三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。……」。次按，考績法第14條第3項既僅就考

績委員會擬予考績列丁等及一次記二大過之情形，明定於處分前應給予當事人陳述及申辯之機會，此乃立法形成自由之範疇，則機關擬予考績優於丁等（即丙以上）者，未踐行上開程序之情形，自不能謂有違反法定必要程序之瑕疵。且作為考績評價之基礎事實若已臻明確，並無非經當事人陳述意見不能釐清查明之情形者，無從徒以考績處分作成前，未通知當事人陳述意見為由，即指摘其具有應予撤銷之程序瑕疵（最高行政法院109年度判字第657號判決參照）。又公務員不服其服務機關或人事主管機關所為之行政處分，其所提起之復審，相當於訴願程序(司法院釋字第243號解釋、最高行政法院105年度裁字第1063號裁定意旨參照)。準此可知，行政機關作成不利於公務員之行政處分前，縱未給予其陳述意見之機會，然於復審程序終結前給予其陳述意見之機會，上開瑕疵即告補正。

⑶末查原處分2所據考績評價之基礎事實即為原告有不實到勤、加班等情事，已如前述，而於111年5月4日之被告新北地院111年第4次考績暨甄審委員會中，原告於會前即就不實到勤、加班部分以書面提出陳述意見書（本院卷第183頁、第191頁），於前開委員會進行中原告亦到場陳述意見(本院卷第415-429頁）經此程序，被告新北地院已充分獲得資訊，原處分2所據考績評價之基礎事實客觀上明白足以確認，則依前開最高行政法院109年度判字第657號判決意旨，核無給予原告針對丙等考績再陳述意見機會之必要。又被告新北地院並未擬列原告考績為丁等及一次記二大過，核無考績法第14條第3項規定之適用，本件無須依考績法第14條第3項規定給予原告陳述意見之機會，自無未給予原告陳述意見機會之違法瑕疵。綜上，原告於110年考績年度內，未具有前揭考績法施行細則第4條所定考列甲等條件，亦無考績法第6條第3項及第12條第1項第1款後段所定丁等事由，又無考績法第13條所定曾記一大功者，考績不得列丙等以下之情形，機關長官本得於乙等及丙等間評定適當之考績等次。是

新北地院長官綜合考量原告於110年考績年度之具體優劣事蹟，據以評定其110年年終考績為丙等61分，經核於法並無不合。該院長官對原告考評之判斷，應予尊重。原告主張原處分2有違法程序、濫用裁量權及違反平等原則云云，即與事實不符，為無理由。

㈢被告銓敘部所為之原處分3是否於法有據？

1.按最高行政法院107年9月份第1次庭長法官聯席會議決議略以：公務人員之考績係為維持主管長官指揮監督權所必要，屬於服務機關人事高權之核心事項。公務人員考績案雖須送被告銓敘部銓敘審定，惟被告銓敘部縱發現有違反考績法規情事，應退還原考績機關另為適法之處分，而無權逕行變更；且公務人員之平時考核獎懲，無庸送被告銓敘審定，依最適功能理論，服務機關對於所屬公務人員之任職表現最為清楚，由其應訴最為適當。足徵公務人員之考績權限應歸屬於服務機關，被告銓敘部則有適法性監督之權限。準此，依據公務人員平時成績紀錄及獎懲，評核公務人員之考績等次及分數，係屬各機關長官權責；被告銓敘部對公務人員考績案，除發現有違反考績法規情事，依考績法第16條應退還原考績機關另為適法之處分外，僅係就原考績機關所送考績案，據以辦理銓敘審定。基於公務人員考績各等次之獎懲結果係法律所明定，本件原告110年年終考績，既經被告新北地院核定考列為丙等(61分)，且未經撤銷或變更，被告銓敘部依核定結果及前開考績法規定，以原處分3予以審定為「留原俸級」，於法並無違誤。

2.原告雖主張：被告新北地院業於110年底核定其110年年終考績為乙等，並核撥相應之考績獎金及年終工作獎金，無應展期辦理之情事，卻另行核定其110年年終考績考列丙等，違反考績評定程序云云：惟查：

⑴依110年12月9日修正發布之各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第13點第1項規定，各機關公務人員年終考績（成）之獎懲，俟考績（成）案經銓敘部銓敘審定案到達後

執行。但依法應給與之考績（成）獎金，各機關於考績（成）案經機關長官覆核後，得先行借支，俟考績（成）案經銓敘部銓敘審定後，再行作正列支。是以，被告新北地院於原告110年年終考績尚未核定前，先行發給考績獎金，係考績行政實務作業事項，應屬該院之主管權責。復依考績法施行細則第2條及第21條規定，年終考績案經各核定機關核定後，送達期限，由被告銓敘部按照實際情形規定之，至遲不得逾次年3月；年終考績案確有特殊情形不能如期辦理者，得由考績機關函經銓敘部同意展期辦理，但以不逾次年6月底為限。經查被告新北地院前以111年3月23日以新北院賢人字第1110000429號函（銓敘部原處分卷第18頁）核定所屬人員(未含原告)110年考績，因原告尚有差勤異常等事由仍須釐清，係請銓敘部暫緩辦理其110年考績，嗣該院以前開111年5月25日函（銓敘部原處分卷第14頁）核定原告110年年終考績並報送被告銓敘部銓敘審定，並無原告所稱違反考績辦理期限之情形。

⑵原告雖主張，被告新北地院係於111年2月認定其於109年9月至111年2月間有曠職及加班不實等情事，縱其於110年有應受獎懲事實，應納入其111年平時考核而非溯及110年年終考績，該院另行評定其110年年終考績考列丙等，與被告銓敘部相關函釋意旨有違云云：惟查：

①按考績法第3條第1款規定，年終考績係考核受考人當年1月至12月任職期間之成績。110年12月9日修正發布之各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第13點第1項規定：「各機關公務人員年終考績（成）之獎懲，俟考績（成）案經銓敘部銓敘審定案到達後執行。但依法應給與之考績（成）獎金，各機關於考績（成）案經機關長官覆核後，得先行借支，俟考績（成）案經銓敘部銓敘審定後，再行作正列支。」、銓敘部108年12月9日部法二字第1084880276號函：「……，公務人員之年終考績於考績年度12月經單位主管評擬、考績委員會初核及機關首長覆核後，至當年12月31日期

間，倘受考人有新增之獎懲或差假紀錄，除屬考績法施行細則第4條第6項所定不得作為考績等次考量因素者外，仍應作為其當年度考績評定分數之依據；……」、銓敘部109年4月27日部法二字第1094924997號函：「一、為落實考績覈實考評之旨，並維護公務人員之廉能官箴，各機關如於事後始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，請依下列方式處理：㈠原則上於知悉當年度核予平時考核懲處：考量機關如重行檢討受考人過去年度之考績，影響層面大（按：檢討後如變更原考績結果，則受考人因原考績結果而晉升之俸給、官職等級及支領之考績獎金，均應併予檢討），是為維護法秩序之安定，機關如於事後始知悉受考人過去違法失職行為，原則上宜於知悉當年度，對於受考人尚在懲處權行使期間之違失行為核予適當之平時考核懲處。㈡例外得撤銷（重辦）受考人違法失職年度之考績：如遇前開㈠之方式無法處理（例如：受考人違失行為已逾懲處權行使期間）或不足以處理（例如：受考人違失行為情節重大且跨越多個考績年度，如採行第1種方式，將僅納入懲處當年度考績考評，恐與考績法綜覈名實、信賞必罰之立法意旨有違）時，得類推適用行政程序法（以下簡稱程序法）第117條及第121條等相關規定，於知有撤銷原因起2年內，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之年終（另予）考績，或撤銷其違法失職年度之一次記二大功專案考績。㈢撤銷（重辦）期間限制：基於維護公務人員權益及法秩序安定性之考量，機關如採行前開㈡之方式辦理，應以撤銷（重辦）受考人10年內之年終（另予）考績及一次記二大功專案考績為限。……」。

②據此，為落實考績覈實考評之旨，並維護公務人員之廉能官箴，公務人員之年終考績於考績年度12月經單位主管評擬、考績委員會初核及機關首長覆核後，至當年12月31日倘有新增之獎懲或差假紀錄，除依考績法施行細則所定不得作為考績等次考量因素者外，仍應納入其當年度考績評定分數之依據；而機關如於事後始知悉受考人過去考績年度內具違法失

職行為，尚得類推適用行政程序法規定，於知有撤銷原因起2年內撤銷(重辦)受考人10年內之考績。本案被告新北地院於111年2月知悉原告110年1月至12月間之不實加班及曠職等違法失職行為，依法應納入考評，基於原告考核之基礎事實已改變，爰重行考評其110年年終考績並送被告銓敘部銓敘審定，並無違反考績法第3條及前開銓敘部108年12月9日、109年4月27日函釋之意旨，是被告銓敘部所為原處分3並無違誤，復審決定2就此部分亦無不合，原告指摘此部分違法，顯無理由。

八、綜上所述，原告所訴各節，尚無可採。被告新北地院查認原告有前揭事實欄所述位於土城院區為出退勤辨識，藉以製作不實到勤及加班電磁紀錄，復有未實際辦妥請假而擅離職守，及請假有虛偽等情事，以原處分1撤銷加班之核定、核與曠職及扣除曠職日之俸給、並追繳不實加班已領受之加班，並命其繳回俸給，並以原處分2核布原告考績丙等，並送經被告銓敘部以原處分3銓敘審定，並無違誤，復審決定1及2遞予維持，亦無不合。原告訴請判決撤銷，為無理由，應予駁回。

九、本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

十、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　7　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　郭淑珍

法　官　張瑜鳳

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　　113　　年　　11　　月　　7　　日

書記官　李宜蓁