

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第991號

114年10月23日辯論終結

原告 王寵皓

被告 核能安全委員會

代表人 陳明真（主任委員）

訴訟代理人 賴淳良 律師

胡孟郁 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6月20日112公審決字第000259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

甲、程序部分：

壹、被告原為行政院原子能委員會，嗣因行政院機關組織調整，行政院原子能委員會（下稱原能會）改組為核能安全委員會，核能安全委員會組織法並經行政院以民國（下同）112年8月16日院授人組字第11220014971號令自112年9月27日起施行，茲由其具狀承受訴訟（見本院卷三第365至367頁）；嗣訴訟進行中，被告代表人依序變更為張欣、陳明真，茲分別據被告新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷四第297至298頁、本院卷五第17至18頁），經核並無不合，應予准許。

貳、按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形

之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查原告訴之聲明原為：「一、訴願決定及原處分均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷一第11頁）。嗣原告於113年3月27日本院準備程序中變更聲明為：「一、復審決定及原處分均撤銷。二、被告應另為適法之處分。三、訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷三第390頁）。核其變更訴之聲明之內容尚在本件固有之審理範圍，無礙兩造前就本件實體爭點已為之攻擊防禦方法及證據資料之實效性，是基於程序經濟，本院認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

乙、實體事項：

壹、事實概要：

原告係前原能會所屬核能研究所（下稱核研所；現改制為國家原子能科技研究院）○○○○○，經被告於112年3月8日以室人字第00000000000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，原告復不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）112年6月20日112公審決字第000259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。

貳、本件原告主張：

一、原告申請因公涉訟輔助部分：

（一）原告陳情係就核研所不依公務人員因公涉訟輔助辦法（下稱輔助辦法）第3、6、7、12條規定，為原告延聘律師，而要求原告依同法第8條規定，要原告自行延聘律師後再來提出申請。核研所引述「公務人員因公涉訟輔助案件辦理流程表」規定，依「公務人員」作業流程要原告提出申請書及相關委任律師證明書等相關證明文件後再來申請，卻不引用同規定「服務機關」作業流程之規定，顯有怠於執行職務之情形，原告依法陳情，與核研所就原告行為是

01 否依法執行職務之疑義向主管機關請示一事無關，然原能
02 會卻硬要將兩者綁在一起，再歸咎原告。

03 (二) 核研所111年4月7日行文延長審查決定1個月，然核研所111
04 年公務人員因公涉訟輔助審查小組第一次會議係於111年4
05 月22日召開，請問何來審查決定？又是如何延長審查決定
06 1個月？原告因核研所不作為提申訴於法有據，反而是核
07 研所沒有正當理由，違法以111年4月7日核人字第0000000
08 000號書函知延長審查決定1個月，以規避其不做為。此外
09 核研所一再引用輔助辦法第8條規定，要原告先自行延聘
10 律師後，再檢據向核研所提出申請。而原告依此違法作
11 為，向主任報告，主任也不為所動，最後才向監察院陳
12 情，嗣後核研所於見到陳情後才匆匆召開會議。那請問核
13 研所引用錯誤法條、遲不召開會議、連開會都沒有就違法
14 通知延長審查決定1個月，難謂非藉故推託。

15 (三) 被告以原告拒絕執行直屬長官於監督範圍內所發命令之行
16 為，客觀上難謂為「依法執行職務」云云，查原告已於多
17 件公文內詳述110年12月8日事情經過，人事室第二科陳○
18 傳科長（下稱陳科長）對此並未否認，並陳明原告陳述意
19 見後，陳科長旋及大發雷霆，在這一過程中，客觀上足見
20 原告都處在執行職務中。再者，於陳科長暴怒後，原告對
21 陳科長交待之事，請其以書面署名下達未果，依公務員服
22 務法及保障法規定，都視同撤回其命令。既然視同撤回其
23 命令，何來拒絕執行命令？既未拒絕執行命令，那請問是
24 那一個過程行為舉止是客觀上難謂為依法執行職務？又陳
25 科長在原告要求以書面署名下達未果後，直至開會前及年
26 底前都未再次指示原告抽換會議資料或辦理性別主流化研
27 習，顯無被告所指謫之拒絕執行命令之行為。

28 二、辦理進修訓練部分：

29 (一) 原告依文書處理手冊擬辦文書注意事項規定，於111年5月
30 12日簽陳請綜合計畫組（下稱綜計組）擬定進修計畫，之
31 後再依批示又於111年5月20日簽陳，請示「依現有相關規

01 定辦理」所指為何？並提建議方案供批示，但長官未擇定
02 方案批示，係批示依陳科長及人事室主任蔡○堯（下稱蔡
03 主任）意見辦理，爰又於111年5月23日簽陳依批示擬修正
04 核研所分層負責明細表，再據以由人事室擬定進修計畫，
05 經批示「可」。因此，於111年6月2日簽陳由人事室擬定
06 進修計畫，嗣於111年6月10日批示「可、發」。然在發文
07 時，接獲秘書室表示有關移請修正核研所分層負責明細表
08 一案經主任秘書交待撤案。因此，原111年6月2日簽陳依
09 據失其附麗，是否仍要發文即有疑義，遂於111年6月10日
10 簽陳釋明，是否在與現行核研所分層負責明細表規範不一
11 下，仍由人事室擬定及奉准發文，或改由綜計組依分層負
12 責明細表規定辦理，最終經主任秘書批示，原告遂依批示
13 發文。以上每一個公文都是環環相扣，沒有虛文。

14 （二）原告依公務人員訓練進修法及其施行細則與相關函釋規
15 定，並向陳科長報告，陳科長請原告簽陳提出，原告遂於
16 111年5月12日簽陳公文嗎？又法令已明定應訂定進修計畫
17 據以辦理進修事宜，難道原告可以不依法行政嗎？若是，
18 怎未見長官批示無需依公務人員訓練進修法規定辦理進修
19 事宜，直接交由核研所所長決行即可？再者，原告於111
20 年6月2日簽陳擬訂進修計畫，係參照公務人員訓練進修法
21 及其施行細則、行政院人事行政總處訂定之職員進修計
22 畫、核研所選送進修人員遴選及管理要點、核研所國內進
23 修人員經費補助作業要點等規定擬訂草案，並就部分條文
24 規定擬具甲案、乙案，經陳科長及蔡主任指示修改後定
25 稿，何來被告所指摘「未經溝通與請示」、「敷衍塞責，
26 草率行事」。

27 （三）核研所主任秘書於111年5月12日簽陳批示「本所組改在
28 即，未來如需人員進修計畫，則由人力資源處研議制定。
29 現階段本所主要為國內進修，人員進修則依現有相關規定
30 辦理」，倘依上開批示，則如同111年5月12日簽陳引述規
31 定，應交由綜計組辦理，倘是如此那主任秘書批示就無意

01 義。所以，不明主任秘書批示之真意，才又於111年5月20
02 日再次簽陳，依現有規定，提供6項建議方案供長官擇
03 定。然陳科長及蔡主任又有不同意見，主任秘書批示依科
04 長及主任意見辦理。所以才有111年5月23日簽陳修正核研
05 所分層負責明細表，修改綜計組及人事室業務職掌，以及
06 111年6月2日簽陳依擬修正之分層負責明細表職責劃分規
07 定，由人事室訂定進修計畫草案。以上，每一個簽文都是
08 前後相依，均依批示續辦，終至由人事室擬定進修計畫，
09 原告如何拒不聽指揮？

10 (四) 至於被告所稱進修期限之限縮部分，依司法院解釋，期待
11 利益不值得保障，因此原告原簽將原先已核准進修者，其
12 進修年限至111年7月31日止，倘已超過新定進修計畫所定
13 年限標準，則一律不再核准，其未達年限者，則重新核給
14 至年限規定，比如原核准於109年8月1日至117年7月31日
15 止進修博士8年，至111年7月31日止已進修2年，依新定進
16 修計畫規定，博士最長進修不超過4年，因此，重新核給
17 至113年7月31日止。此等作為於法有據，竟被歸咎嚴重影
18 響同仁權益。且簽陳係依文書處理手冊擬辦文書應注意事
19 項規定擬稿送核，並無不妥。反而是陳核到蔡主任，其沒
20 有拿出依據為何，要原告維持原核准進修人員權益，一律
21 照原核准年限辦理，原告也是照辦。不過，這就造成111
22 年以前核准有案進修人員最長可以進修到118年7月31日
23 止，而112年新申請核准有案者最長進修到116年7月31日
24 止之不合理現象。又被告稱將公文三度退回原告修改云
25 云，查主任於第1次退文時，就已經依主任意思修正將之
26 前核准有案者予以維持不照新規定辦理，第2次及第3次的
27 退文，係修正欄位格式，並非原告於第1次、第2次退文都
28 不依主任指示辦理，方於第3次退文後才依指示辦理。被
29 告事後才認定原告藉故推諉、怠於執行業務、拒絕服從
30 等，實屬欲加之罪何患無詞。

01 (五) 原告已就107年承辦專業證照時之業務分工，與業務調整
02 後之業務分工情形不同，有差別待遇之情形，爰提出異
03 議，但嗣後仍依陳科長指示辦理語文有關訓練、研習、測
04 驗公告等業務，並沒有如同科長所說的為順利業務推動，
05 先行將語文業務指派某乙辦理之情形，原告已檢附相關後
06 續承辦公文證明。因此，該指謫實屬不實指控，而依此作
07 為考績考列丙等之事由亦有對事實認定有誤、有與事件無
08 關之考慮牽涉在內、有違平等原則等情事。

09 三、辦理留職停薪發派部分：

10 (一) 原告自102年再次調入核研所以來，也曾辦理訓練進修業
11 務，當時第二科不負責進修留職停薪發派，而核研所提供的
12 的案例，都是110年的案件，這部分可以請核研所提供除
13 了110年以外任何其他年度的進修留職停薪的派令是否由
14 第二科發派即可印證。且原告並沒有因為該業務在提申
15 訴、再申訴期間而將此業務擱下或交由其他人辦理，何來
16 藉故推諉、怠於執行業務？又同樣是第二科業務的其他留
17 職停薪派免，如延長病假、服兵役等，怎不同樣交給第二
18 科辦理？原告僅於長官批示後，向陳科長詢問為何業務會
19 交由第二科辦理？然後延續其一條龍說法，質疑其他延長
20 病假、服兵役等發派為何不是也由第二科辦理？升官等訓
21 練海外績優研習營為何不是由第一科辦理？科長只回應就
22 是這樣。而原告也沒有再深究，只是事後依法提出申訴。
23 何來態度頑劣？再者，依辦事細則及職務說明書等規定，
24 發派本是任免工作，不交由第一科辦理，卻交由第二科辦
25 理，不是未依法行政、違法指派工作及凌駕法令規範嗎？

26 (二) 被告指稱原告核定賴○丞進修留職停薪派令直至111年7月
27 28日始發派一節，查賴○丞111年7月5日簽陳公文雖於同
28 年月6日批可，惟該公文係燃材組簽辦，批示後公文會回
29 到承辦人歸檔，原告需收到批示公文影本後才會據以辦理
30 後續事宜，然賴員於111年7月26日上午9時15分才將簽陳
31 影本以電子郵件傳送原告辦理，原告於是日下午3時40分

01 創文，並於111年7月28日上午10時37分經核研所所長批
02 發，然後於11時5分交付發文，時間上並未無延誤。

03 四、辦理選送出國專題研究部分：

04 （一）辦理行政院人事行政總處（下稱人事總處）選送112年度
05 公務人員出國專題研究案，原告係依過去承辦案例向陳科
06 長表示，長久以來核研所都沒提報，因此原則也是不提
07 報，只是為期程序正當，畢竟依核研所分層負責明細表規
08 定，國外進修計畫由綜計組擬訂，而人事室僅負責出國人
09 員遴選事宜，因此，須先有計畫再來辦理選員，有公務人
10 員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）99年4月7日公訓字第
11 00000000000號書函（下稱99年4月7日書函）可參，此書
12 函亦交給陳科長及蔡主任參考。原告竟被指謫「恣意曲解
13 法令囿於自見，執意將業務推給核研所其他單位辦理」？
14 請問法令是如何規定的，請核研所拿出其他法令規定認明
15 原告如何曲解法令規定，又是那一條規定，明定國外進修
16 計畫業務為人事室的業務？核研所分層負責明細表明定該
17 項業務為綜計組業務！再者，嗣後經調查有同仁提報需求
18 後，原告已審視其資格條件，已發現未具2年內語文能力
19 證明，惟過去核研所亦曾就未具語文能力者經甄審委員會
20 先行審議通過，但作成附帶決議，需俟取得語文證明後始
21 准出國，如核研所102年3月20日核人字第0000000000號
22 函、103年3月12日核人字第0000000000號函等，就此部
23 分，原告也向陳科長及蔡主任陳述意見過，竟被指謫「未
24 落實審查推薦人選是否符合人事總處所訂資格條件及推薦
25 程序上是否完備無瑕疵等事項」？且人事總處公文上都敘
26 明「若未具前開證明文件者，請其於旨揭期限前自行參加
27 FLPT並通過錄取標準。」。因此，人事總處並未排除不具
28 語文能力者不得推薦。所以，原告已審查過推薦人選語文
29 能力條件並依法簽陳「倘若要提報需求，建議由綜計組先
30 擬訂國外進修計畫後，再由本室依據本所選送進修人員遴
31 選及管理要點規定，召開進修甄審委員會審議推薦人選，

01 待推薦人選審議通過並經所長核定後，再陳報原能
02 會。」。請問是那一點認為原告未落實審查？再者，簽陳
03 都敘明推薦人選應提甄審委員會審議，係陳科長及蔡主任
04 不遵守規定，執意奉准後陳報被告，原告還再次於簽文內
05 敘明程序違反規定，但各級長官仍批示依陳科長及蔡主任
06 意見辦理，那麼最終推薦程序有瑕疵之責任是否應怪罪於
07 陳科長、蔡主任及各級批示長官呢！

08 (二) 111年6月9日簽說明四至六均敘明法令規定及洽詢人事總
09 處及保訓會印證，提報人選須經甄審委員會審議通過並經
10 機關首長同意後方得陳報推薦，而111年7月18日簽說明三
11 再次陳述法令規定，提報人選須經甄審委員會審議通過並
12 經機關首長同意後方得陳報推薦，說明六擬辦並陳明「由
13 本室依據本所選送進修人員遴選及管理要點規定，召開進
14 修甄審委員會審議推薦人選，待推薦人選審議通過並經所
15 長核定後，再陳報原能會。」然科長及主任均表示「如奉
16 核准，陳報原能會轉陳人事總處參加遴選」，雖經原告表
17 示此與保訓會規定程序不符，然渠等仍堅持表示「科長及
18 主任的簽註意見，請承辦人照辦。」最後所長批示依主任
19 及主秘意見辦理，即在沒有提報甄審委員會審議下，僅經
20 所長同意即推薦人選。原能會111年10月6日會人字第0000
21 000000號函說明三、(二)2、以「嗣於發文後經本會協
22 助確認，同意得於本會函報人事總處前，由被推薦人之服
23 務機關召開甄審委員會審議其取得之外語能力證明後，儘
24 速補正相關程序。」，依行政程序法第114條第1項第4款
25 規定，原能會同意之補正行為，係因核研所之前已違反程
26 序規定，爰於事後予以補正而已。所以，被告不提過程，
27 僅表示在多久之前召開即可，有誤導之虞，掩蓋其違失行
28 為。

29 (三) 被告稱依行政院105年12月20日院授人培字第0000000000
30 號函修正之「行政院選送公務人員出國專題研究實施計
31 畫」，核研所自不必再另定相關進修計畫。但公務人員訓

01 練進修法第13條第1項規定，未明定甲機關訂定進修計畫
02 後，乙機關要參加甲機關之選送進修時，乙機關是否要將
03 參加甲機關之進修情形納入乙機關訂定進修計畫中辦理，
04 對此，已有保訓會99年4月7日書函在案，原告亦曾就該書
05 函電洽保訓會，經瞭解有關核研所參加行政院選送出國專
06 題研究計畫，核研所仍要將該進修情形納入自訂進修計畫
07 中辦理，且推薦人選也要經過核研所甄審委員會審議通
08 過，原告也有將洽詢結果告知科長，並於簽陳中陳明已洽
09 主管機關。因此，原告已提供保訓會99年4月7日書函證
10 明，然被告卻無法提供反證，自認為無庸再訂定進修計
11 畫，逕依行政院選送公務人員出國專題研究實施計畫第9
12 點規定提報程序經簽准後直接陳報原能會辦理。事後證明
13 未經甄審委員會審議通過即直接陳報推薦之舉，已違反公
14 務人員訓練進修法規定，原能會對此亦要求補正。因此，
15 被告無法拿出無須另訂進修計畫之書面規定，又不遵從保
16 訓會函示辦理，逕依行政院選送公務人員出國專題研究實
17 施計畫規定直接提報推薦人選，明顯違反公務人員訓練進
18 修法規定，事後經原能會要求補正，然被告卻罔顧此事
19 實，卻責怪原告恣意曲解法令囿於自見、未落實審查推薦
20 程序是否完備無暇等。

21 (四) 被告又稱112年度選送公務人員出國專題研究係人事總處
22 依行政院選送公務人員出國專題研究實施計畫提報審查小
23 組審查及決定之，與各機關自行依訓練進修法規定，擬定
24 進修計畫並循預算程序辦理之情形不同，兩者自不可相提
25 並論。因此，陳科長及蔡主任才會在111年7月18日簽陳中
26 表示本案係人事總處規劃之出國進修計畫，與核研所自行
27 規劃之出國進修計畫不同，請勿混為一談，以及推薦人選
28 如奉准，直接陳報原能會轉陳人事總處參加遴選。再者，
29 被告稱核研所發文後並曾洽請被告協助確認甄審委員會至
30 遲應於何時召開，認為在函報人事總處前召開即可，爰無
31 所謂核研所需先提報甄審委員會審議通過方得推薦人選陳

01 報原能會之情形。然在此要指出，被告稱在「函報前」召
02 開甄審委員會即可，卻規避公務人員訓練進修法第9條第2
03 項及保訓會99年4月7日書函之規定，應於「推薦前」召開
04 甄審委員會，又依證人林○好證詞，人事總處回復應於
05 「推薦前」召開甄審委員會。因此，被告稱在函報人事總
06 處前召開即可，與證人林○好證詞不符，又此一情事，原
07 能會嗣後亦要求核研所補正應提甄審委員會審議通過之推
08 薦程序，因此孰是孰非相當明瞭，事關被告對原告考績考
09 列丙等之事實指控。

10 (五)再者，原告向監察院陳情，實因核研所不依法提甄審委員
11 會審議，原告過去承辦此類案件，均會於核定公文敘明本
12 案經甄審委員會第幾次會議審議通過，惟因112年提報人
13 選未經甄審委員會審議通過，因此無法於函文內敘明，爰
14 於發文後向原能會承辦人表示推薦人選未經甄審委員會審
15 議通過，並提供後續建議作為供其參考。嗣後才收到陳科
16 長以電子郵件通知儘快辦理甄審委員會作業。然之前原告
17 拿法規、函釋及簽陳都指明要提甄審委員會審議通過，當
18 時陳科長及蔡主任卻明顯違反規定，表示奉准後陳報原能
19 會，原告還陳明違反程序規定，但最後各級長官也都是依
20 陳科長及蔡主任意見辦理，今僅憑陳科長交待又要召開甄
21 審委員會，與公文最終長官批示不符，原告要求陳科長再
22 次簽陳，陳科長不同意，要原告照辦即可。因此，原告才
23 會向監察院陳情核研所未依法行政，竟被指謫「不當濫用
24 救濟制度，企圖混淆視聽、推諉卸責，不服從長官命令，
25 情節嚴重」？試問，公文既已批示，也發文了，後續被告
26 不交下辦理，在核研所這邊程序已完成，全都是遵照長官
27 批示辦理，那來推諉卸責，不服從長官命令？又提起救濟
28 是對於已違法之情事，不得已而為之，否則如何導正行
29 為？嗣後不也是在原能會得知陳情一事後才交下辦理。所
30 以這是不當濫用救濟制度、企圖混淆視聽嗎？反而是藉此
31 導正行為，不然原能會何必於嗣後交辦補正相關程序一

01 事！所謂情節嚴重，從原告公文上處處引述規定及函釋，
02 卻未見任何一位長官引述不同規定，卻指謫原告恣意曲解
03 法令囿於自見，到陳科長及蔡主任主張奉准後陳報被告，
04 再次敘明與前開保訓會函釋規定不符，然各級長官均沒有人
05 依法行政，仍依陳科長及蔡主任意見辦理，因此，是誰
06 嚴重違反規定，從公文上的批示足以見之！因此，對原告
07 之指謫，有對事實認知有錯誤、未遵守一般公認價值判斷
08 標準、有與事件無關考慮牽涉在內等情事。

09 五、辦理性別友善事項調查部分：

10 （一）原告辦理該項性別友善事項調查業務時，已請涉及該業務
11 之同仁提供資料，但該同仁不依格式提供，且提供的資料
12 不完整，還需要原告自己去篩選、查考性別等，爰向陳科
13 長反應此事，請陳科長責成該同仁提供所需要的數據資料
14 即可，而不是影印差假明細檔交給原告自己去想辦法統
15 計，且原告已陳述意見沒有一個機關、單位或個人是這樣
16 提供資料給對方的，不然未來原告也將比照辦理，然陳科
17 長根本不管原告陳述意見，仍然認定該同仁已提供差假明
18 細資料，而原告依此資料簽陳直接陳報卻又不行，還是要
19 原告自己想辦法去統計，原告只能自行刪除非編制人員、
20 重複人員資料，再一一至人事資料庫系統查詢渠等人員性
21 別，再統計最終數據。而原告竟被指謫不遵照指示，百般
22 推辭拒不辦理，不服從長官命令事實明確，請問原告係如
23 何不遵照指示？原告最終不是依指示自行去統計彙整嗎？
24 百般推辭，請問原告陳述意見是沒事找事嗎？向他人索取
25 資料是這般提供的嗎？那原告簽陳將該同仁所提供的資料
26 依樣陳報出去卻又不行，反而是陳科長及該同仁百般推辭
27 拒不辦理吧！又原告最終還是完成任務，那請問那來的不
28 服從命令？再者，同樣提供資料的方式，原告於人事業務
29 績效考核提交簡報資料時，卻被指謫批評，相較於此，亦
30 與平等原則有違。

01 (二) 被告於113年6月19日準備程時稱原告未依核研所綜計組11
02 1年9月14日電子郵件通知於111年9月16日下班前回復性別
03 平等考核提報資料，而認原告延誤公務一節，查原告於11
04 1年9月16日請公假，是日未到班，由職務代理人代為處理
05 業務，而陳科長於111年9月16日下午3時38分以電子郵件
06 將陳○祺提供之資料傳送給原告彙整陳核，原告根本沒有
07 看到該封電子郵件，直至原告111年9月19日上午7時5分刷
08 卡上班後才看到，旋及於7時45分以電子郵件回應陳科長
09 及陳○祺，請依格式提供資料。因此，要追究延誤公務之
10 責任，應追究陳科長未將陳○祺所送資料傳送給原告職務
11 代理人請其儘快處理，以及職務代理人未盡代理之責，而
12 非在原告身上。又為何陳科長明知原告不到班，卻又要等
13 原告回來上班後，再追究原告延誤公務之責，其心可議。

14 六、辦理人事業務績效考核自訂工作項目之執行成果部分：

15 (一) 原告於111年8月5日以電子郵件傳送111年人事業務自訂工
16 作項目執行成果填報表給陳科長，亦提供講師講義資料，
17 根本就沒有所謂的將講師講義資料複製貼上的情形。再
18 者，是第一科同仁依蔡主任口頭指示，修改執行成果填報
19 表，並非原告不願意修改填報表，此從111年8月15日第一
20 科科員柯○需（下稱柯科員）與蔡主任間的電子郵件可
21 證。事後111年8月16日柯科員將修改後之填報表以電子郵
22 件傳給陳科長，陳科長再以電子郵件傳給原告，原告回復
23 「非本人業務拒絕辦理」。嗣後陳科長轉寄給吳科長，吳
24 科長再轉寄給蔡主任及柯科員。然後於上午11時許陳科長
25 交待楊○閔（下稱楊科員）簽陳發文。事後也沒人告知原
26 告，自然就認為已由第一科彙整回復。基上，所以事後11
27 1年8月17日陳科長轉寄原能會來電詢問時，亦將答案轉寄
28 柯科員回復，而柯科員也據以回復原能會，之後柯科員又
29 再轉寄原能會提問，原告又再回復柯科員，柯科員此時除
30 回復原能會外，始告知係陳科長請其幫忙代傳原能會，爾
31 後如再有需修改資料，敬請自行回復。至此才知之前沒有

01 因為原告陳述意見而將此業務回歸第一科彙整陳核。因
02 此，並非陳科長指謫拒絕服從。及由第一科回復之情事，
03 而是由其轉陳。

04 (二) 承上，原告辦理此業務，最早於111年8月5日將填報表送
05 科長核閱，直至8月16日由陳科長指示楊科員簽辦發文，
06 而針對原能會提問，均在第一時間回復，何來推諉塞責、
07 懈怠職務？另所謂不服從長官，係認知不同，對於原告回
08 應「非本人業務拒絕辦理」指的是彙整陳核部分，不然原
09 告為何還是有提填報表及佐證資料、以及回應原能會提
10 問。而所謂導致核研所人事室業務推動屢受阻礙，影響本
11 室同仁間之和諧相處甚鉅部分，請問本項業務是不是都有
12 提報資料，那那來的業務推動屢受阻礙？又影響人事室同
13 仁間之和諧相處甚鉅更是與原告無關，畢竟是陳科長自行
14 找同仁幫忙，事後也沒跟原告說明，那影響同仁和協相處
15 責任應該在陳科長身上，畢竟如果在111年8月16日原告表
16 達意見後，陳科長經向吳科長及蔡主任反應後，如還是經
17 蔡主任認定由第二科函報，陳科長應向原告說明蔡主任最
18 終指示，那原告就不會認為業務又回歸第一科彙整陳核
19 了，也不會有陳科長私下拜託同仁之情事。

20 七、辦理人事業務績效簡報部分：

21 (一) 原告非不願製作簡報，而是在111年10月6日電子郵件中陳
22 述延用舊簡報格式。111年10月11日陳科長再次指示修正
23 後傳給科長自行彙整，原告於同日回復「10月6日已送博
24 閔，並副知科長在案。」，陳科長亦回復「傳給我修正後
25 之簡報檔，傳送一大堆資料給我，你要請誰製作簡報
26 檔。」。原告再回復「請您看一下博閔提供的110年簡報
27 格式，本人負責之業務應提報之內容主要係……，如原簡
28 報檔第11頁……，第12頁……，第13頁……，第19
29 頁……，第21頁……，第22至24頁……等，均為單純得查
30 填資料即可，其餘相關內容均無修正。按科長說的製作簡
31 報檔，不就是延用110年的簡報格式，本人就格式沒什麼

修正，只是其中僅數值改變或者辦理的活動名稱改變而已，所以，本人已提供資料可供彙整統計，所有要的數據及資料都可以從中找到，沒有缺漏。」又再回復「既然科長要本人提供簡報，本人依110年簡報格式修改如附件，至於其他查填的數據，這些資料本人已提供給科長。本人提供簡報內，其中○○部分，就請科長比照文祺的模式，由彙整人自行依提供之資料，自行彙整統計查填。」因此，事後陳科長自行彙整查填簡報檔，而這些簡報事後都有呈現在人事室績效考核簡報，故原告並沒有「不願製作簡報檔」。

(二) 再依原告111年10月11日電子郵件傳送予科長空白簡報檔及110年簡報檔、人事業務績效簡報最終核定版觀之，原告依業務該提報的資料早已提報，最終簡報決定要提報什麼不是原告決定，因此，被告於113年6月19日準備程序中指稱原告未能將訓練進修重點業務及中高階主管管理核心能力訓練等事項如實呈現於年終績效中，若要追究簡報欠缺資料責任應由刪除人員負責，或是由最終校勘人員負責。再者，倘真於會議當下無法回應，都還可以事後以補充紙本方式交給委員審核，會後科長亦沒有請原告補充書面資料給委員參考，卻追究原告未提報資料之責，除了不符合一般補救措施之作法外，且缺漏資料原告於P12辦理研習場次人數、P13主管研習推薦及自辦情形、P22-24EAP研習等已有提供，係科長自己不去引用，反歸責原告，若是說原告不提供資料，那又為何科長要提報原告提供之部分資料，如原P11業務相關時數、數位學習時數、平均學習時數，P22終身學習時數表現優良單位等，因此，科長自己將原告提報之資料經過其篩選後擇要提報，事後資料缺漏，卻責怪原告，此乃不當之連結。

(三) 又人事業務績效簡報第一版是原告自行製作的版本，原告若是僅是依指示修改格式，為何要將第一版的資料全盤否定，重新修改成第二版，為何不保留原版資料，僅修正格

式即可，所以，第二版係依科長指示辦理。而第一版內容與講座致詞稿及講座簡報資料無關，科長不滿意，指示內容參照講座致詞稿及講座簡報資料修改，原告爰遵照辦理。又講座致詞稿初稿是原告提供的，然後經科長及主任修正後定稿，而原告提報的第二版是依科長指示辦理，重新寫了第二版的資料。被告指陳之部分執行成果內容抄錄致詞稿及講座之簡報內容，致詞稿本就是原告草擬經科長及主任修正後的資料，並沒有抄錄的問題，本來就是資料共用，又抄錄講座簡報內容，原告抄錄的部分已陳明係課程大綱，自然轉錄講義資料，因此被告指謫原告逕將講師講義資料複製貼上於成果填報表，態度敷衍懈怠、填報品質低落云云，與事實不符。另倘要追究責任，係指原告第二版資料，該資料係奉科長指示參照致詞稿及講座資料修改，因此責任並非在原告。而科長仍不滿意，才又有第三版。不論是第一版至第三版資料，依111年8月17日簽，批核軌跡及意見序10第一科科長簽見，均有陳給蔡主任過目，但主任仍不滿意，才又請柯科員協助了解修正填寫執行情形，最終經柯科員修改後，經蔡主任定稿。

（四）對於陳科長交待之事，原告均有執行，只是轉交人事室第一科窗口回復原能會。再者，對於年終績效考評會議簡報資料之提供，原告比照陳○祺提供性別平等資料家庭照顧假統計資料之方式，提供原告應提供之資料所有檔案，簡報檔等，僅在於沒有將統計數據查填於簡報檔中而已，而這種提供資料之方式，當時陳科長也批示認可。

八、原能會人事室甄審及考績委員會（下稱考績委員會）部分：

（一）依原能會人事室及所屬人事機構111年7月1日至112年6月30日甄審及考績委員名冊所載，共計2男5女，任一性別比例未達3分之1，與考績委員會組織規程第2條規定不符，故考績委員會組成不合法。

（二）依考績委員會組織規程第6條規定，會議紀錄僅記載提供考績評分清冊，並未記載有提供平時考核、年終考績表、

訪談紀錄、考列丙等之重大優劣事實說明等資料，被告卻辯稱有提出，事實為何，不得而知。再退一步說，如果有提供上開資料，會議紀錄中看不到任何有提問或質疑之處，令人懷疑，尤其是在原告重大優劣事實第一項即記載原告與陳科長發生衝突而提告一事，一般人都會認為原告與陳科長間有嫌隙，其考評是否有挾怨報復之情形，有進一步查證之必要，不然如何認定所提資料均登載屬實？此乃一般常理吧！因此，陳科長所載之資料是否因個人因素而有不實之情形即有可能，並非毫無疑義，而從會議紀錄上來看，所有出席委員對此都認為沒有可疑之處，不需請原告到會陳述意見，以驗證資料所載之情事是否屬實，豈不怪哉？再者，依原告提訴狀及相關證據，足以證明平時考核紀錄表、年終考績表、考列丙等之重大優劣事實等所載內容並非屬實，倘委員依此不實之資料而為決議，自當有誤，因此又焉能認為本件考績事件所根據之事實，客觀上明白足以確認，依行政程序法第103條第5款規定，原能會人事室未給予原告陳述意見之機會，於法並為違誤。

（三）被告稱考績委員會組織規程第7條規定並未明定應全程錄音錄影，因此程序上並無瑕疵。又從證人蔡主任證詞可知，有將原告的平時考核、年終考績表、訪談紀錄及考列丙等之重大優劣事實說明等資料，提供給當時出席的委員作為會議討論依據。因此原處分所根據之事實，客觀上明白足以確認，符合行政程序法第103條第5款之情形，不給原告陳述意見之機會，對原處分結果不生影響。又依證人蔡主任之證詞，可知當時各個委員之間有就本案考績進行討論，且有討論為何原告的考績是丙等，以及為什麼不是65分，顯見委員之間就原告的考績有充分之討論，並無任何程序上的瑕疵。然從證人林○好的證詞，原告的案件，在開始討論前就由主席蔡主任先說明，再請委員陳述與原告共事情形，再詢問委員意見後，傳喚陳科長說明後，再討論，認為所提供有關原告考績的書面資料，符合建議考

列丙等事由一覽表之規定，經由主席蔡主任先詢問委員有無意見後，經無人表示意見而通過。然蔡主任為原告考績考評主管又為會議主席，由蔡主任先就原告考績表等書面資料所載內容做說明是否適宜、立場是否中立？又經詢問委員意見後，再傳喚陳科長做說明，如此，僅片面採納蔡主任及陳科長之說明，卻未給予原告陳述意見之機會，是否有所不公失之偏頗？又所有事實僅憑當下提供原告的書面資料為據，又怎知書面資料之登載是否屬實？並未進一步查證。因此，所謂原處分所根據之事實，客觀上明白足以確認，容有瑕疵。又事實如何是否真如書面資料所載？足證書面資料登載不實。又考列丙等重大優劣事實將110年辦理性別平等業務納入考評，亦與111年考績無涉。以及詢問委員與原告共事情形，做為考列丙等之參考，然委員與原告共事情形僅就特定業務及處理業務當下情形來判斷，涉及當時業務有無爭議、個人喜好等影響，對原告整體工作表現並不清楚，且委員非原告直屬主管，將委員與原告共事之評價，作為考績考列丙等之參考依據，有不當連結之情形。因此，考績委員會最後作成原告考列丙等之決議，容有缺失。

九、綜上所述，被告所為指摘顯見多為對事實認知有錯誤、未遵守一般公認價值判斷標準、有與事件無關考慮牽涉在內及與平等原則有違等，而原能會仍認為原告所辯皆非屬事實，然原告已提供證據，卻未被採納，而原能會又是如何認定考評資料之登載屬實？未見核研所提供進一步事證，而原能會亦未說明，與常理有違，如指陳原告逕將講師講義資料複製貼上於成果填報表，但原告已提供證據，試問原告提供的證據，足證所言虛假，但卻未見採納；於在選送出國進修案，相關事證亦非常明確，長官批示依蔡主任及陳科長意見辦理，即奉可後陳報原能會，卻不依原告簽陳提甄審委員會審議，但卻又聲稱未曾批示毋須經甄審委員會審議，相關事證足證原告所言屬實，但未見原能會對於此等明顯之證據，說

01 明不被採納之理由。再者，核研所人事室工作指派有沒有因
02 人而異可見原告提出之再申訴案或復審案，原本既定的分工
03 模式，到了原告接辦後，就變了，不依原有分工模式辦理，
04 倘原告要求於別的案件也比照採分工辦理時，卻又不行了，
05 依行政程序法第6條規定，不論原告如何向核研所陳述意
06 見，均未見有合理的理由回應原告。顯見陳科長對原告之作
07 為，有狹怨報復之因素在內，不就是有與事件無關之考慮牽
08 涉在內等語。

09 十、並聲明：

10 （一）復審決定及原處分均撤銷。

11 （二）被告應另為適法之處分。

12 （三）訴訟費用由被告負擔。

13 參、被告則以：

14 一、原告申請因公涉訟輔助部分：

15 （一）110年底陳科長為期核研所性別平等工作小組110年第3次
16 會議議程能流暢進行並提高性平業務執行成效，於110年1
17 2月8日上午7時許，指示原告更新資料及辦理性別平等訓
18 練，原告拒依指示辦理，陳科長因原告不斷藉故推託心生
19 不忿致生言語衝突，原告自認受辱憤而於當日報警提告公
20 然侮辱。嗣原告於111年3月9日簽請核研所依輔助辦法第5
21 條至第7條為其聘請律師，惟原告未待核研所先行釐清相
22 關法規審查決定前，即逕自認定核研所藉故拖延不作為，
23 於111年4月11日向監察院指控該所違法，並於111年4月12
24 日向保訓會提出復審。原告濫用救濟制度不遵守體制，未
25 先循機關內部正常管道申訴解決，逕向監察院指控核研所
26 違法，致核研所長官、同仁疲於奔命，無暇將原本應處理
27 之事項辦理完成，嚴重影響全體同仁士氣。

28 （二）核研所審酌輔助辦法之立法意旨，係為使公務人員依法執
29 行職務時無後顧之憂，以鼓勵公務人員積極任事，又依輔
30 助辦法第3條規定，原告拒絕執行直屬長官於監督範圍內
31 所發命令之行為，客觀上難謂為「依法執行職務」，亦與

01 因公涉訟輔助辦法立法意旨未合，核研所爰於111年4月27
02 日以核人字第0000000000號函否准原告因公涉訟補助申
03 請，原告提起復審，經保訓會以111公審決字第000245號
04 復審決定書駁回前開原告所提兩項復審。

05 (三) 至原告於113年6月19日準備程序時，詢問證人蔡○堯有關
06 因公涉訟補助案件，證人蔡○堯除已清楚交代該案始末及
07 原告之主張何以不足採之外，前開復審決定書業已認定原
08 告確實拒絕執行直屬長官之命令，並非依法執行職務。且
09 該因公涉訟補助案件原告並未提起行政爭訟，該事件已告
10 確定，於本案考績案件中原告已無法爭執該復審決定，應
11 屬明確。

12 二、辦理進修訓練部分：

13 (一) 111年5月12日，原告以自行申請進修人員相關業務應由綜
14 計組先行擬訂進修計畫方可執行後續事宜為由，藉故推託
15 辦理業務。經核研所主任秘書於111年5月18日批示：「現
16 階段核研所主要為國內進修，人員進修則依現有規定辦
17 理」，原告仍拒絕服從，並於111年5月20日簽請核研所綜
18 計組儘速擬訂該所進修計畫，否則無法執行業務。111年5
19 月23日，陳科長建議將自行申請進修計畫移由人事室擬
20 定，蔡主任建議在6月底前依規定彙辦自行申請進修人員
21 需求後簽陳所長核定實施，案經核研所主任秘書於111年5
22 月23日批示：「本案依科長及主任意見辦理」。而依據10
23 5年1月29日核秘字第0000000000號函修正核研所分層負責
24 明細表一共同適用規定，「各單位間職務分配調整及處理
25 公務歧見之裁定」係由核研所所部長官為之，關於訓練進
26 修計畫項目主政單位之爭議，應由所部長官裁定，核研所
27 主任秘書既已明確裁示核研所訓練進修計畫項目由人事室
28 辦理，原告作為屬員即應服從長官指示。然至111年6月10
29 日，原告仍堅持核研所分層負責明細表若不修訂，進修計
30 畫項目應屬綜計組業務，故其無法繼續辦理該業務。核研
31 所主任秘書再於111年6月13日明確裁示核研所訓練進修計

01 畫項目由人事室辦理：「很多事情要與時俱進做調整，我
02 既已裁示由人事室辦理，貴室就照辦，沒有不修分層負責
03 表就無法辦的道理，公文是我批的，我負一切責任。本案
04 請貴室考量由適當人員來承辦。」，原告應即服從，原告
05 稱如不修分層負責表就無法辦事，要屬無稽。

06 (二) 原告擬定核研所自行申請進修計畫過程敷衍塞責，已如前
07 述。豈料，原告於111年6月13日未經溝通與請示即自行認
08 定未先訂定進修計畫即違反訓練進修法規定，故無法受理
09 同仁自行申請進修補助案件，並逕自簽請將核研所同仁補
10 助進修年限縮至111年7月31日，且自111年8月1日起將原
11 已核准補助有案之進修人員不再核准其補助，嚴重影響同
12 仁權益，經蔡主任指示「原已核定人員，照原先規定核
13 給，請修正簽稿內容」，並將公文三度退回原告修正，方
14 確保核研所同仁自行進修申請補助之權益。

15 (三) 原告屢次藉故推託、稽延公務，且對法規、公文之解讀偏
16 頗錯誤導致行政目標錯置，雖經蔡主任及陳科長反覆解
17 釋、數次溝通，仍固執己見拒不服從，原告怠於執行職務
18 事實明確，顯屬違反公務員服務法（下稱服務法）第3條
19 及第8條規定，且原告罔顧同仁自行進修申請補助之權
20 益，不止影響核研所同仁，亦嚴重影響人事人員聲譽甚
21 鉅。

22 (四) 原告所述有關語文業務，其一，為配合推動雙語國家政
23 策，調查核研所各單位所屬與英語高度相關業務，俟後就
24 其未具相關專長者，鼓勵其取得相關專長；其二，依客家
25 基本法第9條第2項前段規定，為使核研所合於相關規定，
26 鼓勵現職同仁在職訓練或進修，以取得客語能力驗證。相
27 關語文業務均係為因應業務需要，使同仁取得相關執行業
28 務能力，提升工作效能，屬公務人員訓練進修法法定權責
29 之一環，由訓練進修業務承辦人承辦並無不妥。原告於10
30 5年承辦訓練進修（含語文相關）業務，107年訓練進修業
31 務移由某甲承辦時，語文相關業務亦改由某甲承辦，而專

業證照業務由原告承辦，至111年訓練進修業務移回原告承辦，而將專業證照管理業務移由某乙承辦，自應由原告承辦相關語文業務。原告主張前開語文業務應由某乙承辦並拒絕辦理相關業務，係其個人認知有誤，惟為業務順利推動，核研所遂將是項業務先行指派某乙承辦，此亦為原告不服從工作指派，爰予年終考績考列丙等具體事由之一。

（五）另有證人蔡○堯、吳○錡於113年6月19日準備程序時之證述可參：

- 1、依證人蔡○堯的證詞可知，自行申請進修計畫案長期以來都是由核研所人事室處理，而依照公務人員訓練進修法規，並未要求一定要擬定進修計畫才能執行自行申請自修計畫，且原告簽請將核研所同仁輔助進修年限縮至111年7月31日，已影響核研所同仁的權益，並妨礙核研所人事室業務的推廣。
- 2、次依證人蔡○堯的證詞可知，原告為辦理訓練進修業務的承辦人，而中高階人才養成續階計畫，與訓練進修業務較為相關。
- 3、再依從證人吳○錡的證詞可知，中高階人才養成續階計畫，由於是自訂項目，且由第二科單一科執行，所以應由第二科負責陳報原能會。

三、辦理留職停薪發派部分：

（一）核研所燃材組同仁於111年7月5日自行申請全時進修留職停薪案，陳科長建議：「本案如奉核准，留職停薪令仍由進修承辦人續辦；至於動態登記部分，由一科處理。」原告蔡主任111年7月6日批示「進修留職停薪業務繼續由2科辦理」，旋於當日向核研所提出申訴。實務上，核研所留職停薪業務含案件申請、審核與派令核發之分工，係由第一科辦理育嬰、侍親、依親、依法應徵服兵役等態樣之留職停薪，第二科辦理國內外全時進修留職停薪、延長病假之留職停薪，且後續動態登記仍由第一科辦理，此部分皆

有往例可資佐證，如核研所110年7月2日核人字1100005517號令、110年7月13日核人字第0000000000號令，均為第二科所承辦發派之全時進修留職停薪案件，且後續亦由第一科辦理同仁動態報送事項。

(二) 且從人事室業務職掌表及原告職務說明書所載工作項目，原告之業務範圍包含訓練、進修，前開分工係蔡主任基於指揮監督權內所為之工作分配，且延續過去分工方式，未見對原告有差別待遇，亦無違法情事，核研所爰於111年8月1日以核人字第0000000000號函駁回原告之申訴，原告提起再申訴，並經保訓會111年10月4日公申決字第000042號再申訴決定書駁回。足徵陳科長及蔡主任所為指示，均屬合理之工作分配，原告在人事室長官明確指示工作任務後，仍多次拒不服從，態度消極。嗣後，原告心不甘情不願勉強接受此進修留職停薪發派業務，然其消極任事態度不佳，數度不服從命令，違反服務法第3條及第8條事實明確，原告隨意指控本案工作指派係直屬長官對渠有差別對待，此等行徑不僅損害機關信譽，亦嚴重影響同仁士氣，並經保訓會確認並無此事。

(三) 另有證人蔡○堯、吳○錡於113年6月19日準備程序時之證述可參：

1、依證人蔡○堯的證詞可知，有關國內外全時進修留職停薪的工作事項，110年的留職停薪派令就已經是由第二科同仁處理，而賴○丞的派令於111年7月28日才發布核可，已實質影響核研所同仁權益。

2、次依證人吳○錡的證詞可知，國內外全時進修留職停薪的工作事項與訓練進修有關，故由第二科辦理，且110年度也是由第二科處理。

四、辦理選送出國專題研究部分：

(一) 按行政院105年12月20日院授人培字第0000000000號函修正之「行政院選送公務人員出國專題研究實施計畫」，係行政院為應國家發展施政需要，遴選公務人員出國增進相

01 關知能，特依據公務人員訓練進修法第13條第1項規定訂
02 定本計畫。於承辦行政院112年度選送公務人員出國專題
03 研究過程中，原告未考慮行政院出國專題研究案與核研所
04 自行規劃出國進修計畫案，其經費編列與補助來源皆不
05 相同，逕自恣意曲解法令囿於己見，無視人事總處業訂定
06 出國專題研究案相關計畫，仍堅持核研所應依公務人員訓
07 練進修法第13條規定，由綜計組先行訂定公務人員出國進
08 修計畫後，再將本案併入辦理，並於未經溝通之情形下逕
09 自認定不需推薦出國專題研究之人選，更認為相關專題研
10 究需求由核研所自行辦理即可。嗣經陳科長要求，本案應
11 請先以電子郵件調查各單位需求後，再行回覆被告，後有
12 核研所核工組提報計畫1項並推薦人選1名，經核研所長官
13 批示推薦人選後，距推薦期限尚有幾個月時效，因原告只
14 想儘快結案，於未釐清提報人選之程序之前，即再次草擬
15 函稿準備發文。依公務人員訓練進修法第9條規定，各機
16 關選送進修公務人員案件須經服務機關甄審委員會審議通
17 過。

18 (二) 召開甄審委員會主要是協助審查核研所同仁是否符合選送
19 基本條件（主要為語文能力），因當時申請人核研所核工
20 組蕭○彬（下稱賴員）同等級英文檢定證明已逾2年之時
21 效（110年至111年），核研所考量該員在推薦時限前（11
22 1年11月22日）尚有時間可再參加英文檢定，爰規劃在其
23 取得該檢定證明後再召開甄審委員會，並先於111年8月2
24 日核人字第0000000000號函陳被告推薦賴員，核研所發文
25 後並曾洽經被告協助確認甄審委員會至遲應於何時召開，
26 經確認在被告函報人事總處前召開即可，而被告函報人事
27 總處的期限為111年12月16日。嗣因賴員向原告通知外語
28 能力測驗未達規定標準，核研所爰以111年12月12日核人
29 字第0000000000號函請被告撤回推薦。是以，核研所原規
30 劃在賴員取得英文檢定證明後即召開甄審委員會審查，惟
31 嗣因賴員外語能力測驗未達規定標準，方取消召開。是

以，本案並非如原告所指摘蔡主任、陳科長一直不願意走甄審委員會自己逕行要報送，而是核研所規劃在賴員取得該檢定證明後再召開甄審委員會，並經被告同意以此方式處理。本案中，核研所主任秘書於111年6月8日明確指示本案由人事室處理，然原告仍拒依指示辦理，執意比照核研所自行規劃辦理之選送國外進修案辦理，於111年6月9日再次簽陳主張目前進修業務，核研所未訂有進修計畫，且每年核研所自行辦理之出國專題研究均由綜計組陳報原能會核准後辦理，逕自簽請本案擬回復被告無此需求，經陳科長指示「請先EMAIL各單位調查有無提報需求後再回覆原能會」。嗣經調查計有核研所核工組提報計畫1項並推薦人選1名，原告於111年7月18日彙整陳核調查結果，仍堅持請綜計組納入核研所出國專題研究項目規劃辦理，至於人事總處規劃辦理112年度選送公務人員出國專題研究，原告擬回復被告無需求，經蔡主任提醒前開選送出國專案研究案，與核研所自行規劃之出國進修計畫案不同，不能混為一談。

（三）另有證人蔡○堯、吳○錡於113年6月19日準備程序時之證述，及證人林○好於114年2月26日準備程序時之證述可參：

- 1、依證人蔡○堯的證詞可知，112年度選送公務人員專題研究案是行政院人事行政總處所交辦的案件，交由核研所人事室同仁處理，較符合工作職掌，且長期以來也都是由核研所人事室承辦該部分的業務，目前也還是交由被告的人力資源處二科處理。當時，原告未先調查就擬回復原能會無此需求，確實沒有盡到調查義務並會影響核研所同仁權益，後續經過調查之後，也確實有一位核研所同仁蕭○彬提出申請。此外，該專題研究案若需要召開甄審委員會，只需在111年12月16日之前召開即可，且並無任何核研所人事室同仁表示申請該案無須召開甄審委員會。

01 2、次依證人林○好的證詞可知，有關112年度選送公務人員
02 出國專題研究案，因為這個研究案是人事總處的公文，且
03 是訓練相關公文，本即應交由人事室辦理，且被告對此研
04 究案並無另行訂定進修計畫。原告先於111年6月9日簽陳
05 主張目前進修業務，核研所未訂有進修計畫，且每年核研
06 所自行辦理之出國專題研究均由綜計組陳報原能會核准後
07 辦理，逕自簽請本案擬回復被告無此需求，復於111年7月
08 18日彙整陳核調查結果，仍堅持請綜計組納入核研所出國
09 專題研究項目規劃辦理，至於人事總處規劃辦理112年度
10 選送公務人員出國專題研究，原告擬回復原能會無需求，
11 均屬無理由，更凸顯其怠於執行職務之事實。

12 3、再依證人林○好的證詞可知，核研所當時於該研究案推薦
13 人員雖需經核研所的甄審考績委員會通過，但經被告向人
14 事總處詢問之結果，核研所僅需於111年12月9日或111年1
15 2月16日補正甄審委員會之程序即可。此部分證述之內
16 容，均與證人蔡○堯之證詞相符。

17 (四) 綜上，本案經核研所主任秘書、蔡主任、陳科長一再指示
18 本案由原告處理，然原告仍多次拒不服從，逕自認為須由
19 綜計組訂定核研所出國進修計畫後，再將本案併入辦理，
20 恣意曲解法令囿於己見，不僅未依「選送公務人員出國專
21 題研究實施計畫」規定簽陳說明，自行曲解法規執意將業
22 務推給核研所其他單位辦理，也未盡到承辦人之職責，確
23 實審查推薦人選是否符合人事總處所訂資格條件及推薦程
24 序上是否完備無瑕疵等事項，原告不服從長官於合法範圍
25 內所發之命令，怠於執行職務事實至為明確，明顯違反服
26 務法第3條、第8條規定。豈料，原告為規避責任，於111
27 年8月11日逕向監察院提起陳情，不當濫用救濟制度甚
28 明。

29 五、辦理性別友善事項調查部分：

30 (一) 原告身為性別平等業務承辦人理應主動溝通協調，請差勤
31 承辦人協助提供資料後再予彙整陳核，惟原告不遵照陳科

01 長於9月16日之指示，百般推辭拒不辦理，直至9月19日三
02 度請原告統計填復資料，仍拖延至最後期限才處理，影響
03 業務推展，無故不服從長官之命令事實明確，且該指示顯
04 然未違反刑事法律，原告自有服從義務，原告數次不聽指
05 揮拒絕辦理，顯然違反服務法第3條公務員服從義務及公
06 務人員保障法（下稱保障法）第17條第1項等相關規定。

- 07 （二）另依證人蔡○堯於113年6月19日準備程序時之證詞可知，
08 有關111年度性平考核資料的防疫照顧假，陳科長已經下
09 達明確指示由原告就防疫照顧假的性別統計資料進行彙
10 整，原告即有服從之義務，然原告並未依時限於111年9月
11 16日下班前完成該部分之工作。

12 六、辦理人事業務績效考核自訂工作項目之執行成果部分：

- 13 （一）111年5月3日，原能會人事室以111年5月3日室人字第0000
14 000000號函請核研所人事室於111年8月16日前函復人事業
15 務績效考核自訂工作項目之執行成果及相關佐證資料。依
16 111年5月5日人事室業務職掌表，簽會訓練進修承辦人原
17 告辦理該工作項目並依限函復被告人事室，另副知第一
18 科，俾利解除列管本項業務，原告回覆「敬悉」。

- 19 （二）111年8月16日，原告逕將講師講義資料複製貼上於執行成
20 果填報表，態度敷衍懈怠，隨意填充資料填報品質低落，
21 為達成前開績效考核任務，蔡主任口諭第一科同仁協助原
22 告重新修改該報表，陳科長以電子郵件提請原告辦理前開
23 業務，然原告卻回覆「非本人業務拒絕辦理」，為免影響
24 人事業務推動，爰依長官口諭由第二科其他同仁代為處理
25 後續函復事宜。惟其他同仁非本業務承辦人，無法熟知11
26 1年度訓練進修業務之辦理細節與成果，僅能將最基礎的
27 成果呈現。

- 28 （三）111年8月17日，陳科長以電子郵件指示原告回覆原能會承
29 辦人本案相關之電詢事項，原告仍拒絕服從，並主張由第
30 一科同仁直接回復被告之提問。

01 (四) 原告自始自終拒絕辦理人事業務績效考核自訂工作項目，
02 工作態度推諉塞責，並拒絕服從長官所發之合法職權命
03 令，導致業務推動屢受阻礙，未能完成工作指派，且需仰
04 賴其他同仁代為處理，始能如期函復被告，情節嚴重，此
05 舉亦影響核研所同仁間之和諧相處甚鉅，事實明確。

06 (五) 原告雖稱填報表部分並沒有「逕將講師講義資料複製貼
07 上」之情事，並提出原告所製作的第一版本成果填報表為
08 佐證，然查，該第一版本成果填報表因為原告並未依照行
09 人事總處的格式進行填報，然陳科長要求原告依照格式進
10 行修改時，原告便多處直接抄錄講座邱○淳教授之「如何
11 扮演一位稱職的主管--溝通協調與領導的觀點」之簡報內
12 容及核研所主管人員研習訓練、計畫主持人研習致詞參考
13 稿，作成第二版本的成果填報表。至於柯科員代為協助修
14 改後經核研所人事室定稿的版本，柯科員協助完成之定稿
15 最終並由第二科楊科員報原能會人事室。原告第二版本的
16 成果填報表與前揭講座提供的簡報及前開致詞參考稿進行
17 對照可發現，原告所製作的成果填報表確實有多處直接抄
18 錄講座所提供的簡報及致詞參考稿。

19 (六) 另依證人吳○錡於113年6月19日準備程序時之證詞可知，
20 因為原告的執行成果填報表過於粗糙，僅將講座之講義剪
21 貼過來，導致第一科柯科員代為協助修改執行成果填報
22 表，且該部分的計畫如果沒有完整呈現，會影響原能會、
23 核研所人事人員的考績。

24 七、辦理人事業務績效簡報部分：

25 (一) 核研所111年度年終績效考評會議訂於111年11月3、4、7
26 日辦理，其中人事室業務績效訂於111年11月3日進行簡
27 報，經蔡主任核示請各科參考往年簡報範例，先行構思各
28 科欲提報前開績效會議之事項，復經核示請各科於111年1
29 0月14日下班前回傳初稿。

30 (二) 陳科長於111年10月5日以電子郵件指示所屬同仁，就自各
31 業務提供個人績效簡報資料，由楊科員彙整科內同仁檔

案。惟原告拒絕製作簡報，主張僅需提供數據資料，導致最後由楊科員一人獨自完成第二科之績效簡報。陳科長10月6日多次指示原告製作個人績效簡報後交由楊科員彙整，原告仍表不服，並旋於同日依保障法第77條提起申訴。

(三) 核研所於111年10月24日以核人字第0000000000號函復原告，重申陳科長指示所屬同仁製作簡報，其性質係屬科長同時交辦各業務承辦人應就自行負責業務，完成個人工作績效簡報，而後交由楊科員將各報告檔案整併，非指由楊科員代替各業務承辦人繪製應自行完成之工作績效簡報。並重申依服務法之精神，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延，在合理必要之範圍內所為職務調整或工作指派，如未違反相關法令規定，即應予尊重，配合辦理相關事宜。惟原告迄今仍未製作簡報，僅能委由其他同仁參酌原告提供之數據截圖或統計報表，修改舊案簡報提供簡易資料以供績效會議使用，惟最終仍未能將核研所人事室年度辦理之訓練進修重點業務及中高階主管管理核心能力訓練等成效如實呈現於績效會議中發表，影響人事室業務執行情形甚為明確。

(四) 另依保訓會112年2月21日112公申決字第000006號再申訴決定書駁所載，陳科長基於屬員工作情形及機關業務需要，對該同仁一體適用之工作指派，係於合法指揮監督權限內為之，並無因人而異之情事，也未逾合理及必要之範圍，且原告並未提起行政訴訟業已告確定，顯見原告有依長官指示確實查填111年個人負責業務之績效簡報檔的義務。

(五) 另有證人蔡○堯、吳○錡於113年6月19日準備程序時之證述可參：

- 1、依從證人蔡○堯的證詞可知，年終業務績效會議是核研所各單位均十分重視的項目，除了原告以外，其餘第二科同仁都有依照陳科長的指示完成個人績效報告，因為原告沒

01 有依照陳科長的指示完成個人績效報告，導致核研所人事
02 室未能將訓練進修重點業務及中高階主管管理核心能力訓
03 練等事項如實呈現於年終業務績效會議，影響核研所人事
04 室的業務。

05 2、從證人吳○錡的證詞可知，年終績效會議每個單位都十分
06 重視，原告未交付個人績效報告，會影響核研所所長對人
07 事室同仁工作奉獻的看法。且因為原告確實未交付個人績
08 效報告，導致111年度人事室的年終績效簡報無法完整呈
09 現訓練進修部分的資料，例如人才培育、核心教育的資料
10 就沒有呈現其中。

11 (六) 綜上，原告執行職務推諉卸責，拒不服從長官指揮監督，
12 最終年終績效會議簡報亦由其他同仁協助製作，經核研所
13 人事室主任及直屬長官陳科長多次頻繁溝通仍未疏導無
14 效，已違反服務法第3條第1項及保障法第17條第1項所定
15 服從上級指示決策之義務，違失情節甚為明確。

16 八、考績委員會部分：

17 (一) 考績委員會並無原告所稱不符合性別比例之情形：

18 1、查考績或甄審委員會任一性別的比例是否符合規定，是以
19 「組成時」，也就是以「每屆委員會任期開始時」的狀態
20 來判斷，此有考績委員會組織規程第2條修正條文對照表
21 說明三、(二)記載可證：「茲以機關人員之異動本屬常
22 態，是各機關考績委員會之指定委員於年度中由機關首長
23 重為指定、票選委員離職由候補委員遞補或重行票選等情
24 形十分常見，考量人員異動本非機關可得預見，為避免機
25 關人員異動致生考績會委員任一性別比例未符規定而影響
26 其所為初核或核議結果之合法性，徒增實務執行上之窒
27 礙，是欲要求各機關考績會委員任一性別符合一定比例，
28 允宜設定一判斷基準，基此考量，爰明定以「組成時」為
29 準，亦即以「每屆委員會任期開始時」判斷各機關考績會
30 是否符合任一性別比例規定」（公務人員陞遷法施行細則
31 第7條修正條文對照表說明亦同此旨）。

01 2、經查，本件考績委員會之人員組成，有票選委員3人：楊
02 ○閔（男）、陳○寧（男）、林○妤（女），以及指定委
03 員4人：蔡○堯（男）、李○紋（女）、黃○婷（女）、
04 楊○葉（女），總計男性3人，女性4人，符合考績委員會
05 組織規程第2條、公務人員陞遷法施行細則第7條所定性別
06 比例之要求，自無任何違法情形。

07 （二）原處分所根據之事實，客觀上明白足以確認，除符合行政
08 訴訟法第103條第5款之情形，且事後於復審程序中亦已給
09 予原告充分陳述意見之機會：

10 1、按公務人員考績法（下稱考績法）第14條第3項既僅就考
11 績委員會擬予考績列丁等及一次記二大過之情形，明定於
12 處分前應給予當事人陳述及申辯之機會，此乃立法形成自
13 由之範疇，則機關擬予考績優於丁等（即丙以上）者，未
14 踐行上開程序之情形，自不能謂有違反法定必要程序之瑕
15 疵。再依，銓敘部106年3月21日部法二字第0000000000號
16 函，縱參酌行政程序法第102條及第103條等有關陳述意見
17 之規定，對於考績擬考列丙等者，係「得給予」受考人陳
18 述及申辯機會而非「應給予」。退步言之，作為考績評價
19 之基礎事實若已臻明確，並無非經當事人陳述意見不能釐
20 清查明之情形者，無從徒以考績處分作成前，未通知當事
21 人陳述意見為由，即指摘其具有應予撤銷之程序瑕疵（最
22 高行政法院109年度判字第657號判決意旨參照）。

23 2、查被告於112年1月7日召開考績委員會112年第1次會議，
24 以決議原能會及核研所人事人員之年終考績。會議過程
25 中，被告除提供各個與會委員如會議議程及研商資料，並
26 提供平時考核、年終考績表、訪談紀錄、考列丙等之重大
27 優劣事實說明等相關紙本資料，供出席委員討論。而前開
28 資料已載明原告屢次以提起申訴、再申訴等行政救濟方式
29 來掩蓋自身消極任事之實，111年度共提起4件申訴案、4
30 件再申訴案及2件監察院陳情案共計10件。原告所提陳
31 情、申訴之事項，任意指摘核研所長官未依法行政、違法

01 指派工作，事後均已證明為不實指控，客觀上明白足以確
02 認，則被告於作成原處分前，雖未給予原告陳述意見之機
03 會，惟依行政訴訟法第103條第5款之規定，應屬適法。

04 3、次查，原告以事實認定有錯誤、未遵守一般公認之價值判
05 斷、有與事件無關之考慮牽涉在內及有違反平等原則等情
06 事，請求撤銷原告111年年終考績並請求另為其他適法之
07 處分，前於提起復審時已提出復審書，並提出復審補充理
08 由書，前二份書狀內容對本案所涉事件均有提及個人意見
09 及主張，經保訓會根據原告所提書狀所陳及被告所提書
10 狀，為事實及法律上全盤重新審查後，作成復審決定無理
11 由予以駁回的決定。是本件縱認原處分作成前有未給予原
12 告陳述意見之程序瑕疵，亦已事後於相當於訴願之復審程
13 序中予以補正而治癒，原處分不復存有違反正當行政程序
14 之違法瑕疵，至為明確。

15 4、另有證人蔡○堯於113年6月19日準備程序時之證述，及證
16 人林○好於114年2月26日準備程序時之證述可參：

17 (1) 依證人蔡○堯的證詞可知，原能會人事室於112年1月7
18 日召開的甄審及考績委員會，原能會確實有將會議議程
19 及研商資料、原告的平時考核、年終考績表、訪談紀
20 錄，以及考列丙等之重大優劣事實說明等資料，提供給
21 當時出席的委員作為會議討論依據，原處分所根據之事
22 實，客觀上明白足以確認，符合行政程序法第103條第5
23 款之情形。且就原告考績部分，證人蔡○堯並未參與投
24 票。

25 (2) 次依證人林○好之證詞可知，考績委員會112年第1次會
26 議進行中，有提供在場與會委員全部受考人年終考核
27 表、如會議議程及研商資料，包含年終考績評分清冊、
28 考績法及其施行細則法規、受考人考績建議考列丙等事
29 由一覽表、各機關辦理公務人員考績（成）作業要點、
30 行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點、原告平時
31 成績考核紀錄表、考列丙等之重大優劣事實、原告訪談

01 紀錄等資料，供與會委員進行審議。此部分亦與證人蔡
02 ○堯證述之內容相符。

03 (3) 再依證人林○好之證詞可知，考績委員會112年第1次會
04 議關於原告考績之審議，先是由主席進行議案說明，再
05 由各個與會人員提出自己與原告共事的經驗，主席並詢
06 問在場與會委員有無其他問題，接著便有委員提問為何
07 要將原告考列乙等而非丙等，以及考績分數為何是這個
08 分數進行實質討論，經與會委員參考考績相關資料及充
09 分討論後，認定符合考列丙等之要件及事由，會議中也
10 有請長官陳科長於會議中進行說明，始交付表決，經主
11 席詢問所有在場委員，各個在場委員對於原告該年度之
12 考績考列丙等並無不同意見。

13 九、並聲明：

14 (一) 駁回原告之訴。

15 (二) 訴訟費用由原告負擔。

16 肆、兩造不爭之事實及兩造爭點：

17 如事實概要欄所述之事實，業據提出核研所人事室人員業務
18 職掌表（見本院卷二第211至213頁）、核研所○○○○○職
19 務說明書（見本院卷二第289頁）、111年8月22日核研所111
20 年度第1次面談紀錄表（見本院卷三第452至456頁）、公務
21 人員考績表（見本院卷三第435頁）、111年平時成績考核紀
22 錄表（見本院卷三第436至438頁）、原能會人事室及所屬人
23 事機構111年7月1日至112年6月30日甄審及考績委員委員名
24 冊（見本院卷三第428頁）、考績委員會112年1月7日112年
25 第1次會議紀錄、簽到表、研商資料（見本院卷三第431頁、
26 第432頁、第328至331頁）、核研所人事室111年年終考績評
27 分清冊（見本院卷三第333頁）、原處分（見本院卷一第21
28 頁）、復審決定（見本院卷一第25至31頁）等本院卷所附證
29 物為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真，兩造之爭
30 點厥為：

01 一、被告以原處分核布原告111年年終考績為丙等65分，是否適
02 法有據？原告是否具有「受考人考績建議考列丙等事由一覽
03 表」第7點所定「不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導
04 無效」、第8點所定「怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造
05 成嚴重不良後果」之事由？

06 （一）核研所以111年因公涉訟不予輔助為原告延聘律師部分？

07 （二）辦理進修訓練是否屬原告職務範圍事務？如為職務範圍事
08 務，是否有怠於執行職務、拒絕執行長官於監督範圍內所
09 發之命令、枉顧同仁權益等情形？

10 （三）辦理留職停薪發派是否屬原告職務範圍事務？如為職務範
11 圍事務，是否有怠於執行職務、不服從長官所發命令等情
12 形？

13 （四）原告辦理選送出國專題研究，是否有怠於執行職務、拒絕
14 執行長官所發命令等情形？

15 （五）原告辦理人事業務績效考核自訂工作項目之執行成果，是
16 否有怠於執行職務、拒絕執行長官所發命令等情形？

17 二、考績委員會之組織是否合法？考績委員會未通知原告列席考
18 績會陳述意見，有無違法？

19 伍、本院之判斷：

20 一、本件應適用之法條與法理：

21 （一）考績法第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依
22 據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」

23 （二）考績法第6條第1項、第3項規定：「（第1項）年終考績以
24 100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：
25 甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。丙等：60
26 分以上，不滿70分。丁等：不滿60分。……（第3項）除
27 本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形
28 之一者，不得考列丁等：一、挑撥離間或誣控濫告，情節
29 重大，經疏導無效，有確實證據者。二、不聽指揮，破壞
30 紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。三、怠忽
31 職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。

01 四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務
02 人員聲譽，有確實證據者。」

03 (三) 考績法第12條第1項規定：「各機關辦理公務人員平時考
04 核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分
05 嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年
06 終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵
07 銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。
08 二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規
09 定：(一)一次記二大功者，晉本俸一級，並給與1個月俸給
10 總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級
11 者，晉年功俸一級，並給與1個月俸給總額之獎金；已敘
12 至年功俸最高俸級者，給與2個月俸給總額之獎金。但在
13 同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘
14 俸級，改給2個月俸給總額之一次獎金。(二)一次記二大過
15 者，免職。」

16 (四) 考績法第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評
17 定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷
18 或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾
19 記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，
20 考績不得列乙等以上。」

21 (五) 考績法第14條第1項規定：「各機關對於公務人員之考
22 績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初
23 核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核
24 定，送銓敘部銓敘審定。但非於年終辦理之另予考績或長
25 官僅有一級，或因特殊情形報經上級機關核准不設置考績
26 委員會時，除考績免職人員應送經上級機關考績委員會考
27 核外，得逕由其長官考核。」

28 (六) 考績法施行細則第4條第1項規定：「公務人員年終考績，
29 應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其
30 規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目
31 之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：

01 一、特殊條件：……。二、一般條件：……(六)全年無遲
02 到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過5日者。
03 ……」

04 (七) 考績法施行細則第6條第1項規定：「受考人所具條件，不
05 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
06 官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適
07 當考績等次。」

08 (八) 以下規程、要點乃執行母法（考績法）之技術性、細節性
09 行政規定，與立法意旨相符，且未逾越母法之限度，行政
10 機關予以適用，自無違誤：

11 1、考績委員會組織規程第2條規定：「（第1項）考績委員會
12 委員之任期1年，期滿得連任。（第2項）考績委員會置委
13 員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及第6項
14 所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定
15 之，並指定1人為主席。主席因故未能出席會議者，得由
16 主席就委員中指定1人代理會議主席。（第3項）考績委員
17 會組成時，委員任一性別比例不得低於3分之1。但受考人
18 任一性別比例未達3分之1，委員任一性別人數以委員總人
19 數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均
20 予以進整，該性別受考人人數在20人以上者，至少2人。

21 （第4項）第2項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管
22 人員擔任；指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關
23 兼任之副首長及一級單位主管指定之。（第5項）各主管
24 機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應
25 有1人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本
26 機關具協會會員身分者3人，由機關首長圈選之。但該協
27 會拒絕推薦者，不在此限。（第6項）第2項委員，每滿4
28 人應有2人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登
29 記或經本職單位推薦為票選委員候選人。（第7項）前項
30 票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行
31 之，並得採分組、間接、通訊等票選方式行之，辦理票選

作業人員應嚴守秘密；其採分組、間接方式票選時，應嚴守公平、公正原則。」

2、考績委員會組織規程第6條規定：「考績委員會之會議紀錄，應記載下列事項。但依案件性質無庸記載者，不在此限：一、會議次別、日期及地點。二、出席委員姓名。三、主席及紀錄人員姓名。四、受考人數及其姓名、職務、官職等級及俸（薪）點。五、備詢人姓名及詢答要點。六、決議事項。七、考績清冊等其他附件名稱及數量。」

3、考績委員會組織規程第7條規定：「考績委員會委員、與會人員及其他有關工作人員對考績評擬、初核、覆核及核定等考績過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，對考績結果在核定前亦應嚴守秘密，不得洩漏；考績委員會開會時，除工作人員外，考績委員及與會人員均不得錄音、錄影。」

4、各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第18點規定：「人事人員、主計人員、政風人員之考績（成），應由各該系統之主管人員先就考績表項目進行評擬，並由各該系統之主管機關或各主管機關之人事、主計、政風機關（構）核定，經銓敘部銓敘審定後，由組設考績委員會之人事、主計、政風機關（構）核發考績（成）通知書。但依法得不組設考績委員會之人事、主計、政風機關（構），由核定機關（構）核發。」

5、行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第23點規定：「二十三、人事人員考核、獎懲及考績，除主管機關人事機構主管，由總處直接辦理外，其餘人事人員，依下列規定：（一）人事主管之考核由各該直屬上級人事機構主管辦理。佐理人員之考核，由各該人事機構主管辦理，並均應隨時記錄。（二）人事人員之獎懲，由主管機關人事機構核定。但總處核派人員之一次記二大功（過）案件，由總處核定。（三）人事人員之考績，以每一主管機關人事機構為一

01 審核彙辦單位，所屬人事人員之考績，依規定由各主管機
02 關人事機構核定，並送銓敘部審定後，由組設考績委員會
03 之人事機構核發考績通知書；依法得不組設考績委員會之
04 人事機構，則由核定機構核發。行政機關及公立學校人事
05 機構人員，未納入人事人員銓敘範圍者，按照所在機關一
06 般人員程序辦理。(四)人事人員獎懲案件，遇有必要時，得
07 由總處逕予調查，依法處理，並通知主管機關人事機構，
08 或交由主管機關人事機構辦理具報。人事人員考核、獎
09 懲、考績案件之處理如有不實情事，其有關主管或承辦人
10 員應按情節予以議處。」

11 (九) 以下函釋為考績法之技術性、細節性內容之闡示，與立法
12 意旨相符，且未逾越該法之限度，承理該具體個案之行政
13 機關予以適用，自無違誤：

14 銓敘部109年8月14日部法二字第0000000000號函：【主
15 旨：各機關辦理所屬公務人員考績時，應落實考績覈實考
16 評意旨，評定適當考績等次，請查照轉知。說明：一、為
17 落實考績覈實考評之旨，並維護公務人員之廉能官箴，各
18 機關辦理所屬公務人員考績時，對於考績年度內經查證有
19 後附「受考人考績建議考列丙等事由一覽表」所列情形
20 者，建議考列丙等，惟機關仍應本於公務人員考績法立法
21 意旨，綜合其工作、操行、學識、才能表現，並與機關內
22 同官等人員之工作績效相互比較後，覈實評定適當之考績
23 等次，並應避免重複考評。二、本部102年1月3日部法二
24 字第0000000000號函，以及本部歷次函釋與本函釋未合部
25 分，均自即日起停止適用。三、檢附「受考人考績建議考
26 列丙等事由一覽表」1份。】；附件「受考人考績建議考
27 列丙等事由一覽表」：「受考人在考績年度內經查證有下
28 列情形之一者，建議考列丙等：……七、不聽指揮或破壞
29 紀律，情節嚴重，經疏導無效。八、怠忽職守、稽延公務
30 或績效不彰，造成嚴重不良後果。」

01 二、被告以原處分核布原告111年年終考績為丙等65分，適法有
02 據；原告具有「受考人考績建議考列丙等事由一覽表」第7
03 點所定「不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導無效」、
04 第8點所定「怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不
05 良後果」之事由：

06 （一）因公涉訟輔助部分：

07 1、原告雖主張申請因公涉訟輔助部分，原告對陳○傳科長
08 交待之事，請其以書面署名下達未果，依公務員服務法
09 及保障法規定，都視同撤回其命令，原告何來拒絕執行
10 命令？核研所違法以111年4月7日核人字第0000000000
11 號書函知延長審查決定1個月，復不引用「公務人員因
12 公涉訟輔助案件办理流程表」「服務機關」作業流程之
13 規定，顯有怠於執行職務之情形，原告才向監察院陳
14 情，非考列丙等理由云云。

15 2、惟按111年6月22日修正公布前之公務員服務法第2條規
16 定：「長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之
17 義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳
18 述。」、保障法第17條第1項規定：「公務人員對於長
19 官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違
20 法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，
21 而以書面署名下達時，公務人員即應服從；其因此所生
22 之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，
23 公務人員無服從之義務。」，若長官監督範圍內所發之
24 命令有服從義務，客觀上並非顯然違法，此所謂「應負
25 報告之義務」，應具體指述長官命令違反何法令，此於
26 應對緊急事故時尤為必要。

27 3、查原告直屬主管陳○傳科長於110年12月8日7時30分許
28 在核研所060館413室，請原告更新性別平等工作小組會
29 議資料，並積極辦理相關課程以提高參訓率。經原告回
30 應會議資料應經陳核程序再行發文函送委員審閱等程
31 序，拒絕依陳科長指示方式辦理；就性別主流化研習部

01 分，原告以其已轉請各單位督促所屬參訓，推論年底前
02 應可達成目標，其他課程均未達成相當比率、播放「e
03 等公務園＋學習平臺」課程有爭議等事由，拒絕辦理相
04 關課程，陳科長及原告二人因上開業務辦理事宜，發生
05 言語衝突，陳科長對原告說出「媽的」、「屁啦」等言
06 語，原告遂於同日8時59分許至石門派出所報案遭公然
07 侮辱，經臺灣桃園地方檢察署以111年3月2日正股111年
08 度偵字第5673號被告為陳科長之妨害名譽案件刑事傳票
09 （見原處分卷1第3頁），以告訴人身分傳喚原告於同年
10 月10日至該署應訊，原告爰分別以111年3月9日及同年4
11 月6日便簽，請核研所為其延聘律師，因核研所延長審
12 查決定1個月，復遲未為原告延聘律師，原告乃向監察
13 院陳情，核研所並於同年月22日召開111年因公涉訟輔
14 助審查小組第1次會議審議，否准原告延聘律師之申
15 請，並經公務人員保障暨培訓委員會111公審決字第000
16 245號復審決定書，駁回原告復審申請，有原告職務說
17 明書、111年3月9日、同年4月6日便簽、桃園市政府警
18 察局龍潭分局石門派出所110年12月8日受（處）理案件
19 證明單（案號Z110129AE901YCL）、核研所同年月22日
20 因公涉訟輔助審查小組會議紀錄等影本附卷可稽（見本
21 院卷二第289頁、本院卷一第385至386頁、390至394
22 頁、第381頁、原處分卷一第65至69頁）。前揭刑事部
23 分經臺灣桃園地方檢察署檢察官111年度調偵字第1299
24 號不起訴處分書為不起訴處分（因告訴人王寵皓嗣與被
25 告調解成立並具狀撤回告訴，見本院卷五第235至236
26 頁），監察院陳情部分，經監察院111年4月25日院台業
27 參字第0000000000號函原能會「請妥處逕復並副知本
28 院」（見本院卷一第431頁）。

29 4、本件陳科長已指示原告更新性別平等工作小組會議資
30 料，並積極辦理相關課程，並已說明理由，該指示客觀
31 上並未明顯違法，原告雖稱陳科長之指示違反相關法令

規定，惟原告從未具體指明該指示違反何法規，自不得隨意指摘長官命令違法，要求須以書面署名下達命令，原告主張「陳科長未以書面署名下達命令，視同撤回其命令，原告何來拒絕執行命令」云云，尚不足採。次按公務人員因公涉訟輔助辦法第6條第1項規定：「本法第22條第1項所稱輔助，係指服務機關為公務人員延聘律師，或公務人員自行延聘律師後，向服務機關申請涉訟輔助。」第8條第1項規定：「公務人員依法執行職務涉訟，自行延聘律師者……。」第2項規定：「服務機關受理前項申請，應於受理之次日起1個月內作成決定。未能於期限內決定者，得延長之，並通知申請人。延長以一次為限，最長不得逾1個月。」，本件原告雖於110年12月8日事發當日對陳科長行為提出告訴，並將之告知服務單位主管，然係於前開111年3月9日便簽初次以書面向核研所表明，申請由機關代為延聘律師方式予以涉訟輔助。核研所依公務人員因公涉訟輔助辦法第8條，以111年4月7日核人字第0000000000號函（見本院卷一第397頁）通知延長決定是否輔助，再以同年4月27日核人字第0000000000號函（見本院卷一第425頁）否准原告涉訟輔助之申請，並未逾上開保障法所定之處理期限（受理之次日起二個月，即111年5月9日），然原告逕認核研所藉故拖延不作為，於111年4月11日向監察院指控該所違法，經監察院111年4月25日院台業參字第0000000000號函原能會「請妥處逕復並副知本院」（見本院卷一第431頁，監察院並未啟動調查），顯見原告罔顧公務倫理，濫用行政救濟制度，致核研所長官、同仁疲於處理，而排擠了原本應處理公務之時間心力，原告自有「不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導無效情事」，原告主張尚不足採。

（二）辦理進修訓練部分：

- 01 1、原告雖主張法令已明定應訂定進修計畫據以辦理進修事
02 宜，難道原告可以不依法行政？原告於111年6月2日簽
03 陳擬訂進修計畫，並就部分條文規定擬具甲案、乙案，
04 經陳科長及蔡主任指示修改後定稿，何來被告所指摘
05 「未經溝通與請示」、「敷衍塞責，草率行事」。核研
06 所主任秘書於111年5月12日簽陳批示，應交由綜計組辦
07 理，原告又於111年5月20日再次簽陳，提供6項建議方
08 案供長官擇定，然陳科長及蔡主任又有不同意見，主任
09 秘書批示依科長及主任意見辦理。所以才由人事室訂定
10 進修計畫草案，原告如何拒不聽指揮？至於被告所稱進
11 修期限之限縮部分，原告作為於法有據，竟被歸咎嚴重
12 影響同仁權益。且簽呈陳核到蔡主任，其沒有拿出依據
13 為何，要原告維持原核准進修人員權益，又被告稱將公
14 文三度退回原告修改云云，查主任於第1次退文時，就
15 已經依主任意思修正將之前核准有案者予以維持不照新
16 規定辦理，並非原告於第3次退文後才依指示辦理云
17 云。
- 18 2、惟依據105年1月29日核秘字第0000000000號函修正核研
19 所分層負責明細表一共同適用規定「各單位間職務分配
20 調整及處理公務歧見之裁定」係由核研所所部長官為
21 之，關於訓練進修計畫項目主政單位之爭議，應由所部
22 長官裁定（見被證六）。本件經查原告111年5月12日以
23 「自行申請進修人員相關業務應由綜計組先行擬訂進修
24 計畫方可執行後續事宜」為由，不願辦理進修訓練業
25 務。經核研所主任秘書於111年5月18日批示：「現階段
26 本所主要為國內進修，人員進修則依現有規定辦理」，
27 原告仍於111年5月20日簽請核研所綜計組儘速擬訂該所
28 進修計畫，否則無法執行業務（見本院卷一第93至94
29 頁、第96頁、第97至100頁）。經陳科長111年5月23日
30 建議將自行申請進修計畫移由人事室擬定，蔡主任建議
31 在6月底前依規定彙辦自行申請進修人員需求，並簽陳

01 所長核定實施，經核研所主任秘書於111年5月23日批
02 示：「本案依科長及主任意見辦理」（見本院卷一第10
03 1頁），是本件核研所主任秘書已裁示核研所訓練進修
04 計畫項目由人事室辦理，並無分層負責表必須修正之問
05 題。然原告至111年6月10日，仍堅持核研所分層負責明
06 細表若不修訂，進修計畫項目應屬綜計組業務，故其無
07 法繼續辦理該業務。核研所主任秘書再於111年6月13日
08 裁示核研所訓練進修計畫項目由人事室辦理：「很多事
09 情要與時俱進做調整，我既已裁示由人事室辦理，貴室
10 就照辦，沒有不修分層負責表就無法辦的道理，公文是
11 我批的，我負一切責任。本案請貴室考量由適當人員來
12 承辦。」（見本院卷二第139至140頁、第141頁），可
13 知原告擬定核研所自行申請進修計畫過程，確有敷衍塞
14 責情事。原告復於111年6月13日自行認定「未先訂定進
15 修計畫即違反訓練進修法規定」，故不受理同仁自行申
16 請進修補助案件，並逕自簽請將核研所同仁補助進修年
17 限縮至111年7月31日，且自111年8月1日起將原已核准
18 補助有案之進修人員不再核准其補助（見本院卷二第14
19 9頁），經蔡主任指示「原已核定人員，照原先規定核
20 給，請修正簽函」（見本院卷二第152頁），並將公文
21 退回原告修正。經本院訊據證人即核研所人事室主任蔡
22 ○堯證稱：「（問：從被證5-7內容，原告當時是否由
23 您申請進修人員相關業務應該由核研所綜計組先行擬定
24 進修計畫方得執行為由？）是的，之前原告有希望綜計
25 組要先定進修計畫。」（問：就您所知，這樣的自行申
26 請進修計畫，是否一定要擬定進修計畫）依照公務人員
27 訓練進修法，如果自行申請進修，法律並未規定，早期
28 我印象中有一個注意事項有提到，自行申請的話如果有
29 進修計畫是比較好。（問：自行申請進修計畫案，長期
30 以來由核研所何單位負責？）我來以後都是人事室在處
31 理。（問：請提示被證8第1頁，原告曾簽請核研所同仁

01 輔助進修年限縮至111年7月31日，且自111年8月31日起
02 將核准補助有案的進修人員不再進行補助？如果簽呈通
03 過，是否會影響核研所同仁權益？或者妨礙人事室業務
04 的推廣？）應該是說，如果已經核定進修的人員，通常
05 過去訂定的規定我不會取消，要按照原先核定的日期或
06 補助給，如果突然切斷不與補助，當然對人事室會有影
07 響，原先核定的人員會對人事室的處理感到不解。」

08 （問：請提示被證8第4頁，公文當中有批示原以核定人
09 員照原先規定核給，請修正簽稿內容，請問是為什麼？）
10 之前自行申請的進修計畫後來由人事室訂定，原先我
11 印象中原告訂定很大的範圍，但因為全部不太適合，
12 我請他限縮在自行申請的部分，他一開始規劃的確有
13 剛剛所講把原先核定的人也去除，但我跟他講之後他
14 就改過來。」（見本院113年6月19日準備程序筆錄），
15 可知，自行申請進修計畫案長期以來都是由核研所人事
16 室處理，而依照公務人員訓練進修法規定，並未要求一
17 定要擬定進修計畫才能執行自行申請自修，原告因對法
18 規、公文之解讀偏頗錯誤，多次推託、稽延公務，已嚴
19 重妨害長官之領導統御，並導致進修訓練推動困難及人
20 事人員聲譽受損，自有「怠忽職守、稽延公務或績效不
21 彰，造成嚴重不良後果」情事，原告主張尚不足採。

22 （三）辦理留職停薪發派部分：

- 23 1、原告雖主張並沒有因為該業務在提申訴、再申訴期間而
24 將此業務擱下或交由其他人辦理，何來藉故推諉、怠於
25 執行業務？原告僅於長官批示後，向陳科長詢問為何業
26 務會交由第二科辦理？質疑其他延長病假、服兵役等發
27 派為何不是也由第二科辦理？升官等訓練海外績優研習
28 營為何不是由第一科辦理？原告只是事後依法提出申
29 訴。何來態度頑劣？再者，依辦事細則及職務說明書等
30 規定，發派本是任免工作，不交由第一科辦理，卻交由
31 第二科辦理，不是未依法行政、違法指派工作及凌駕法

01 令規範嗎？至被告指稱原告核定賴○丞進修留職停薪派
02 令直至111年7月28日始發派一節，賴員於111年7月26日
03 上午9時15分才將簽陳影本以電子郵件傳送原告辦理，
04 原告於是日下午3時40分創文，並於111年7月28日上午1
05 0時37分經核研所所長批發，然後於11時5分交付發文，
06 時間上並未無延誤云云。

07 2、惟查核研所燃材組同仁賴○丞於111年7月5日自行申請
08 全時進修留職停薪案，曾經人事室二科承辦人即原告表
09 示意見「至於留職停薪部分，公務人員留職停薪辦法所
10 規範內容屬人事室第一科業務……。爰有關進修留職停
11 薪任免請人事室第一科本於權責於奉可後配合辦理」，
12 第二科科長則表示留職停薪令仍由進修承辦人續辦，至
13 於報送銓敘部辦理動態登記事宜，由第一科辦理，加會
14 第一科表示之意見，同第二科科長所擬，陳科長建議：
15 「本案如奉核准，留職停薪令仍由進修承辦人續辦；至
16 於動態登記部分，由一科處理。」，核研所人事室蔡主
17 任111年7月6日批示「進修留職停薪業務繼續由2科辦
18 理。」（見本院卷二第161頁），原告旋於當日向核研
19 所提出申訴，主張留職停薪人員任免業務為人事室第一
20 科業務，應由該科辦理（見本院卷二第171至174頁）。

21 3、按核研所辦事細則第3條規定：「……其他各級主管人
22 員就各主管業務……，指揮、督導所屬人員。」第17條
23 規定：「人事室設三科，各科分別掌理下列事項：第一
24 科……（五）任免遷調之擬辦。……二、第二科……
25 （三）訓練、進修之擬辦。……」，第19條規定：「本
26 所各級人員職責，依其職務說明書之規定。」第23條規
27 定：「本所各級人員處理事務之意見不同時，由各該直
28 屬上級主管決定之……。」，可知核研所各級人員職
29 責，依其職務說明書規定；倘各級人員處理事務之意見
30 不同時，由各該直屬上級主管決定。又核研所各級主管
31 人員本其人事指揮監督權限，考量其屬員之工作情形及

機關業務之需要，在合理及必要之範圍內所為職務調整或工作指派，如未違反相關法令規定，即應予尊重。係核研所人事室第二科人事行政職系專員，其職務說明書所載之工作項目為：「一、辦理訓練、進修……事項……四、其他臨時交辦事項。」，原告業務職掌表載有其負責訓練、進修等相關業務。而依卷附核研所人事室人員業務職掌表，人事室主任負責綜理該室室務，且依該表育嬰與侍親之留職停薪業務屬人事室第一科業務，其他原因申請留職停薪應由何科承辦，尚無明確規定。核研所人事室蔡主任以公務人員申請留職停薪之態樣眾多，有育嬰、侍親、依親、延長病假、兵役、奉派國外協助友邦工作等，進修僅係其中1項，不同態樣之留職停薪涉及該室第一科、第二科、第三科業務，基於整體人力運用及業務推動，考量第一科已辦理育嬰、侍親、依親、依法應徵服兵役等態樣之留職停薪，依例將進修留職停薪人員派令之核發交由第二科承辦訓練進修業務同仁辦理，而後續動態登記報送銓審作業仍交由第一科辦理。又依核研所辦事細則第23條規定，該所人員倘就處理事務之意見不同時，由各該直屬上級主管決定之。原告於賴○丞申請留職停薪進修案之便簽，已表達此類留職停薪案業務歸屬之意見，其後其科長及主任既均明白指示，仍應由辦理訓練進修業務人員辦理進修留職停薪令之核發，再交第一科報送銓敘部辦理動態登記。以渠等之指示仍屬人事室業務職掌範圍，並未逸出原告職務說明書所載工作項目，且查無違法情事，則就核研所人事室長官基於人事指揮監督權限所為之工作分配，原告依公務員服務法第3條規定，即應服從，保訓會亦以111年10月4日公申決字第000042號再申訴決定書駁回原告之再申訴（見本院卷二第365至368頁）。足徵陳科長及蔡主任所為指示，均屬合理之工作分配，原告之申訴客觀上毫無理由，並經本院訊據證人即核研所人

01 事室主任蔡○堯證稱：「（問：被告訴訟代理人請提示
02 被證9，關於留職停薪案件，您是否有參與該案？有。

03 （問：留職停薪部分，依過往核研所工作分配，國內外
04 全時進修留職停薪是交由核研所人室是哪一科？）留職
05 停薪有很多樣態，早期在111年之前，前一年是留職停
06 薪發布派令的話，我有參考前一兩年，是二科的，所以
07 我有請二科辦理，當時原告有簽希望請一科處理。

08 （問：請提示今日庭呈陳報三狀被證29第1-3頁，該員
09 申請期間為111年8月1日起至112年8月1日止，該申請案
10 是111年7月28日才核可，是否會影響到同仁權益？）如
11 果同仁申請全時進修留職停薪，需要給他多一點時間早
12 一點確定，7月28日發布是稍微晚了一些。（問：通常
13 所內人員申請留職停薪之後，大約多久所內會核可？）
14 早期我並不清楚，我印象中在111年之前，110年應該是
15 7月初或7月中就會發布派令。」（見本院113年6月19日
16 準備程序筆錄），並經本院訊據證人即核研所人事室一
17 科科長吳○錡（現職為國原院人力資源處一科科长）
18 稱：「（問：核研所人事室一、二、三科之間有無業務
19 往來？）會。（問：國內外全時進修留職停薪與訓練進
20 修有關？是否由二科辦理？是的。（問：請提示被證2
21 3、24，是否可以看出國內外全時進修留職停薪的業務
22 是交由二科人員處理？後續動態登記由一科人員處
23 理？）對。（問：如何看出？是否有公務人員批示的處
24 理過程？）留職停薪由二科處理，110年也是二科處
25 理，111年原告接訓練進修業務有提出意見，我們跟二
26 科科长討論後由主任指示由二科處理，動態送審有資料
27 送到銓敘部系統登錄，所以之前的主管裁示訓練進修業
28 務的留職停薪派令由二科發，動態由一科協助辦理。」

29 （見本院113年6月19日準備程序筆錄），亦足證明原告
30 之申訴只是基於主觀上之固執，觀諸燃材組同仁賴○丞
31 111年7月5日申請自111年8月1日至112年8月1日之留職

01 停薪，因原告111年7月6日起爭執工作指派並提出申
02 訴，導致至111年7月28日才核可，原告憑空指控直屬長
03 官工作指派有差別對待，嚴重妨害長官之領導統御，客
04 觀上無理由之任意申訴，阻礙公務推動，損害機關信
05 譽，並影響同仁權益，其確有「怠忽職守、稽延公務或
06 績效不彰，造成嚴重不良後果」情事，原告主張尚不足
07 採。

08 (四) 辦理選送出國專題研究部分：

09 1、原告雖主張人事總處選送112年度公務人員出國專題研究
10 案，依核研所分層負責明細表規定，國外進修計畫由綜計
11 組擬訂，而人事室僅負責出國人員遴選事宜，因此，須先
12 有計畫再來辦理選員，有保訓會99年4月7日書函可參，竟
13 被指謫「恣意曲解法令囿於自見，執意將業務推給核研所
14 其他單位辦理」？人事總處並未排除不具語文能力者不得
15 推薦。所以，原告已審查過推薦人選語文能力條件並依法
16 簽陳「倘若要提報需求，建議由綜計組先擬訂國外進修計
17 畫後，再由本室依據本所選送進修人員遴選及管理要點規
18 定，召開進修甄審委員會審議推薦人選，待推薦人選審議
19 通過並經所長核定後，再陳報原能會。」。請問是那一點
20 認為原告未落實審查？簽陳都敘明推薦人選應提甄審委員
21 會審議，然科長及主任均表示「如奉核准，陳報原能會轉
22 陳人事總處參加遴選」，係陳科長及蔡主任不遵守規定，
23 最後所長批示依主任及主秘意見辦理，事後證明未經甄審
24 委員會審議通過即直接陳報推薦之舉，已違反公務人員訓
25 練進修法規定，原能會對此亦要求補正。原告向監察院陳
26 情，實因核研所不依法提甄審委員會審議，竟被指謫「不
27 當濫用救濟制度，企圖混淆視聽、推諉卸責，不服從長官
28 命令，情節嚴重」？原告都遵照長官批示辦理，那來推諉
29 卸責，不服從長官命令？又提起救濟是對於已違法之情
30 事，不得已而為之，否則如何導正行為云云。

01 2、惟查行政院105年12月20日院授人培字第0000000000號函
02 修正之「行政院選送公務人員出國專題研究實施計畫」，
03 與核研所自行規劃知出國進修計畫案，其經費編列與補助
04 來源皆不相同，其召開甄審委員會主要是協助審查核研所
05 同仁是否符合選送基本條件（主要為語文能力），因當時
06 申請人核研所核工組蕭○彬同等級英文檢定證明已逾2年
07 之時效（110年至111年），核研所考量該員在推薦時限前
08 （111年11月22日）尚有時間可再參加英文檢定，爰規劃
09 在其取得該檢定證明後再召開甄審委員會，並先於111年8
10 月2日核人字第0000000000號函陳被告推薦賴員，核研所
11 發文後並曾洽經被告協助確認甄審委員會至遲應於何時召
12 開，經確認在被告函報人事總處前召開即可（被告函報人
13 事總處的最後期限為111年12月16日），可知被告已同意
14 以此方式處理。此依證人即當時人事業務承辦人員林○好
15 稱：「（問：請提示被證15行政院人事總處111年5月30日
16 總處培字第0000000000號函，該公文有記載應於111年12
17 月16日將符合推薦資格的資料函送人事行政總處，問題是
18 核研所應於何時回報原能會？原能會應於何時回報人事行
19 政總處？）上開公文有寫是111年12月16日前我們回報給
20 他們，我們詢問所屬公文部分，我們有提前在111年10月
21 時請其就將推薦人選於11月時提出，我們會再一起彙整上
22 去，當時是預估這樣的時間。（問：剛才有提到需要召開
23 甄審委員會，那核研所最晚應該在何時召開？）我印象中
24 是8月有先送一位同仁參加，但還不確定其外語能力，在
25 公文敘明會請其在期限前通過考試，後來我們有向人事總
26 處詢問，因為需要經過甄審考績會，所以我們有請核研所
27 在12月9日前先把考績會開完再報上來。（問：針對核研
28 所應該何時召開甄審委員會，有向人事總處詢問過？或確
29 認？）因為人事總處給的時間就是12月16日，我們就在這
30 個時間前報送即可，但因為沒有開甄審會，所以有請核研
31 所進行這個部分。（問：所以是111年12月16日或111年12

01 月9日補正甄審委員會此程序即可？）是的。」（見本院1
02 14年2月26日準備程序筆錄）等語，即可知之，嗣因賴員
03 向原告通知外語能力測驗未達規定標準，核研所方取消召
04 開甄審委員會，並以111年12月12日核人字第0000000000
05 號函請被告撤回推薦，並非蔡主任、陳科長有何「不經甄
06 審委員會逕行報送」之違法。然本件核研所主任秘書於11
07 1年6月8日指示由人事室處理後，原告仍拒依指示辦理，
08 執意比照核研所自行規劃辦理之選送國外進修案辦理，於
09 111年6月9日再次簽陳主張目前進修業務，核研所未訂有
10 進修計畫，且每年核研所自行辦理之出國專題研究均由綜
11 計組陳報原能會核准後辦理，逕自簽請「本案擬回復被告
12 無此需求」，經陳科長指示「請先EMAIL各單位調查有無
13 提報需求後再回覆原能會」。嗣經調查計有核研所核工組
14 提報計畫1項並推薦人選1名，原告於111年7月18日彙整陳
15 核調查結果，仍堅持請綜計組納入核研所出國專題研究項
16 目規劃辦理。而訊據證人即蔡○堯於113年6月19日準備程
17 序時證稱：「（問：請提示被證15，有關112年度選送公
18 務人員專題研究案，您是否有對原告為工作上的指示？）
19 有。（問：被證15第3頁，該專題研究案為行政院人事行
20 政總處所交辦的案件，交由人事室同仁辦理，是否較符合
21 執掌範圍？）是的。（問：由行政院人事行政總處交辦的
22 選送公務人員出國專題研究案，過往由核研所何單位承
23 辦？）就我知道是人事室。（問：核研所同仁申請該專題
24 研究案，核研所是否要召開甄審委員會？）這個需要的，
25 因為召開甄審委員會審查其英語能力。（問：目前這項業
26 務交由核研所或國原院的何單位？）目前為國原院的人力
27 資源處二科。（問：請提示被證16第12-13頁，原告於111
28 年6月9日簽呈上，擬回復原能會無此需求，經陳○傳科長
29 指示應先EMAIL給各單位調查有無提報需求後再回復原能
30 會，原告未先調查就回復無需求，是否沒有盡到調查義務
31 或影響同仁權益？）原告這樣做的確不好，專題研究室行

01 政院，並非機關內部辦的進修計畫，應該要問各單位有無
02 需求再去處理。（問：後續調查各單位需求後，是否有擬
03 提報一位核研所核工組的蕭○彬？）是。」（見本院113
04 年6月19日準備程序筆錄），可知辦理選送出國專題研究
05 部分，經核研所主任秘書、蔡主任、陳科長一再指示本案
06 由原告處理，然原告仍多次拒不服從，逕自認為須由綜計
07 組訂定核研所出國進修計畫後，再將本案併入辦理，且原
08 告未盡到承辦人之職責，未調查各單位需求，即簽擬回復
09 原能會無選送出國專題研究之需求（其實是有一位核研所
10 核工組的蕭○彬有此需求），原告復於111年8月11日逕向
11 監察院提起陳情，經監察院111年8月24日院台業參字第00
12 00000000號函原能會「請妥處逕復並副知本院」（見本院
13 卷二第481頁，監察院並未啟動調查），顯見原告不聽指
14 揮，罔顧公務倫理，就合法之公務程序，濫用行政救濟制
15 度，致核研所長官、同仁疲於處理，而排擠了原本應處理
16 公務之時間心力，嚴重妨害長官之領導統御，阻礙公務推
17 動，原告自有「不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導
18 無效情事」，原告主張尚不足採。

19 （五）辦理人事業務績效考核自訂工作項目之執行成果部分：

- 20 1、原告雖主張最早於111年8月5日將填報表送科長核閱，直
21 至8月16日由陳科長指示楊科員簽辦發文，而針對原能會
22 提問，均在第一時間回復，何來推諉塞責、懈怠職務？另
23 所謂不服從長官，係認知不同，對於原告回應「非本人業
24 務拒絕辦理」指的是彙整陳核部分，不然原告為何還是有
25 提填報表及佐證資料、以及回應原能會提問。如果在111
26 年8月16日原告表達意見後，陳科長經向吳科長及蔡主任
27 反應後，如還是經蔡主任認定由第二科函報，陳科長應向
28 原告說明蔡主任最終指示，那原告就不會認為業務又回歸
29 第一科彙整陳核了，也不會有陳科長私下拜託同仁之情
30 事。原告非不願製作簡報，而是在111年10月6日電子郵件
31 中陳述延用舊簡報格式。第一版內容與講座致詞稿及講座

01 簡報資料無關，科長不滿意，指示內容參照講座致詞稿及
02 講座簡報資料修改，原告爰遵照辦理，本來就是資料共
03 用，沒有抄錄的問題，原告依業務該提報的資料早已提
04 報，最終簡報決定要提報什麼不是原告決定，且缺漏資料
05 原告於P12辦理研習場次人數、P13主管研習推薦及自辦情
06 形、P22-24EAP研習等已有提供，係科長自己不去引用，
07 反歸責原告，而科長仍不滿意，才又有第三版。不論是第
08 一版至第三版資料，均有陳給蔡主任過目，但主任仍不滿
09 意，才又請柯科員協助了解修正填寫執行情形云云。

- 10 2、惟查原能會人事室以111年5月3日室人字第0000000000號
11 函請核研所人事室於111年8月16日前函復「人事業務績效
12 考核自訂工作項目之執行成果」及相關佐證資料（見本院
13 卷二第487頁）。陳科長111年5月6日請原告規劃依限提
14 報，原告111年5月6日回覆「敬悉」。111年5月9日第一科
15 科員柯○需簽請「……三、綜上，本案仍請本室二科依式
16 填列本室執行成果提供原能會運用，請核示。」，蔡主任
17 111年5月9日核定「如擬，並請二科儘早規劃辦理。」
18 （見本院卷二第489頁）。可知該年度人事業務績效考核
19 業務自訂工作項業111年5月9日經簽奉主任核可由二科填
20 寫執行情形函執原能會。惟原告於第一版本成果填報表因
21 為並未依照行人事總處的格式進行填報，經陳科長要求原
22 告依照格式進行修改時，原告便多處直接抄錄講座邱○淳
23 教授之「如何扮演一位稱職的主管——溝通協調與領導的觀
24 點」之簡報內容及核研所主管人員研習訓練、計畫主持人
25 研習致詞參考稿，作成第二版本的成果填報表，此由原告
26 第二版本的成果填報表與前揭講座提供的簡報及前開致詞
27 參考稿進行對照即可知之（見本院卷二第495-540頁，卷
28 三第3至139頁）。蔡主任認原告填報品質低落，口諭第一
29 科同仁協助原告重新修改該報表，第一科柯科員代為協助
30 修改執行成果填報表後，陳科長111年8月17日以電子郵件
31 提請原告回覆原能會承辦人（見本院卷二第503頁），原

告拒絕辦理，並以111年8月17日便簽爭執彙整陳報係一科業務，主張並非其業務（見本院卷三第141頁），陳科長請主任裁示，蔡主任111年8月17日請原告補附103年及104年事實證明文件，原告於111年8月18日、111年8月23日再度爭執應由一科彙整陳報，蔡主任111年8月24日批示「1. 王員自行簽辦本案，指述人事業務辦理情形過去辦理方式，我已請王員補附103年及104年事實證明文件，自己拿不出來，卻要其他科舉證，請自我檢討。2. 本年度人事業務績效考核業務其中自訂工作項業經簽奉主任核可由二科填寫執行情形函執原能會，該科亦表示敬悉在案，二科自當依核示事項辦理，並掌握維持書寫品質。……」（見本院卷三第143至144頁），另訊據證人即蔡○堯証稱：「（問：該案是否因為原告沒有依照當時陳○傳科長的指示製作個人績效報告，導致核研所人事室未能將訓練進修重點業務及中高階主管管理核心能力訓練等事項如實呈現於年終績效中？）是的，當時原告有爭議這個案件不該他辦，所以這個資料比往年少，有一些資料沒有呈現出來。（問：是否會影響核研所人事室的業務？）當然會，我希望人事室每個人做的事情都可以呈現給長官瞭解，才能彰顯人事室為核研所所作的努力。」（見本院113年6月19日準備程序筆錄），可知該年度人事業務績效考核業務自訂工作項業經簽奉主任核可由二科填寫執行情形函執原能會，原告亦已表示敬悉在案，蔡主任111年8月17日請原告提供證據，只是用以作為「如果要改變既有核定」之參考，但原告未能提出，蔡主任自未變更既有之核定，原告本即應依既有核示事項辦理，並維持書寫品質。但原告填報品質低落，且一再無理爭執「過去係一科業務」，拒絕直屬長官之命令辦理彙整陳報給原能會，若非蔡主任委請其他同仁代為處理，勢將會影響原能會、核研所人事人員的考績，嚴重妨害長官之領導統御，阻礙公務推動、同仁

01 權益及核研所聲譽，原告自有「怠忽職守、稽延公務或績
02 效不彰，造成嚴重不良後果」情事，原告主張尚不足採。

03 三、考績委員會部分：

04 (一) 原告雖主張依原能會人事室及所屬人事機構111年7月1日
05 至112年6月30日甄審及考績委員名冊所載，共計2男5
06 女，任一性別比例未達3分之1，與考績委員會組織規程
07 第2條規定不符，故考績委員會組成不合法。會議紀錄中
08 看不到任何有提問或質疑之處，原告與陳科長間有嫌
09 隙，其考評有挾怨報復之情形，不需請原告到會陳述意
10 見，豈不怪哉？且平時考核紀錄表、年終考績表、考列
11 丙等之重大優劣事實等所載內容並非屬實，倘委員依此
12 不實之資料而為決議，自當有誤，客觀非明白足以確
13 認，原能會人事室未給予原告陳述意見之機會，於法有
14 違。蔡主任為原告考績考評主管又為會議主席，由蔡主
15 任先就原告考績表等書面資料所載內容做說明是否適
16 宜、立場是否中立？又怎知書面資料之登載是否屬實云
17 云。

18 (二) 惟按考績委員會組織規程第2條第3項規定：「……考績
19 委員會組成時，委員任一性別比例不得低於3分之1。
20 ……」已明定考績或甄審委員會任一性別的比例是否符
21 合規定，是以「組成時」為準，此依考績委員會組織規
22 程第2條修正條文對照表說明三、(二)記載可證：「茲
23 以機關人員之異動本屬常態，是各機關考績委員會之指
24 定委員於年度中由機關首長重為指定、票選委員離職由
25 候補委員遞補或重行票選等情形十分常見，考量人員異
26 動本非機關可得預見，為避免機關人員異動致生考績會
27 委員任一性別比例未符規定而影響其所為初核或核議結
28 果之合法性，徒增實務執行上之窒礙，是欲要求各機關
29 考績會委員任一性別符合一定比例，允宜設定一判斷基
30 準，基此考量，爰明定以「組成時」為準，即可知之，
31 亦係以「每屆委員會任期開始時」判斷各機關考績會是

否符合任一性別比例規定」（公務人員陞遷法施行細則第7條修正條文對照表說明亦同此旨）。

（三）查本件考績委員會人員組成時，有票選委員3人：楊○閔（男）、陳○寧（男）、林○妤（女），以及指定委員4人：蔡○堯（男）、李○紋（女）、黃○婷（女）、楊○葉（女），總計男性3人，女性4人（委員名單見本院卷三第426頁），符合考績委員會組織規程第2條、公務人員陞遷法施行細則第7條所定性別比例之要求，自無考績委員會不符合性別比例之情形。

（四）按公務人員平時考核、年終考績等考評工作，需於一定期間內為長時間行為觀察，始得以形成印象，由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主管及機關首長進行考核，始屬功能最適。法院在組織、權限及功能上，並未切身感受受考人職務執行狀況，無從對其工作表現及態度產生評價性觀感與印象，自難代替行政機關而自為決定，則考績評定既具有高度屬人性及不可替代性，行政法院即採取較低審查密度，僅於行政機關判斷有恣意濫用或其他違法情事時，始予以撤銷或變更，其可資審查之情形包括判斷是否出於錯誤事實認定或不完全的資訊、法律概念涉及事實關係時，涵攝有無明顯錯誤、對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存上位規範、判斷是否有違一般公認價值標準、判斷是否出於與事物無關之考量而違反不當連結禁止原則、判斷是否違反法定正當程序、作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷權限，以及判斷是否違反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553號解釋理由參照）。機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及運作需要，就公務人員之職務調動，本係機關長官固有之權限，至是否適任某項特定職務，主管長官除應本專才、專業、適才、適所之旨外，並應就公務人員個人之工作表現、品行操

01 守、學識能力等各方面考核評量，惟類此考評工作，富
02 高度屬人性。本件蔡○堯為核研會人室主任，與原告並
03 無恩怨或利害關係，其為原告考績考評主管，由蔡主任
04 先就原告考績表等書面資料所載內容做說明自屬適宜，
05 並無立場不中立之疑慮，本院自應予以尊重。而經訊據
06 證人即蔡○堯証稱：「（問：請提示被證21，原能會人
07 事室於112年1月7日召開甄審及考績委員會，您是否為出
08 席委員並擔任主席？）是。（問：當天就原告考績丙
09 等，如何進行？）整個程序進行由原能會人事室安排，
10 辦理考績會先有報告案，再進行討論案。（問：請連
11 同被證22一併提示，請見被證21第3頁以下資料，以及被
12 證22第21頁以下資料，是否有提出給當時出席的委員作
13 為會議討論依據？）是的。（問：當時就原告的考績，
14 委員們之間有無進行討論？）所有考績案除了自己迴
15 避，都要經過所有委員的討論。（問：有特別記得此部
16 分討論什麼事情？）印象中有討論為何是丙，以及為什
17 麼不是65分。（問：當天就原告的考績，您有無參與投
18 票？）我是主席，除非同意反對各半我才會參與，不然
19 我不會參與投票。（問：所以您有參與投票嗎。）沒
20 有。」（見本院113年6月19日準備程序筆錄）。

21 （五）再訊據證人即當時人事業務承辦人員，及該次甄審考績
22 會的委員林○好証稱：「（問：考績委員會112年第1次
23 會議討論人事室及所屬人事機構25人111年年終考績案
24 時，會議中除了考績清冊外，有無提供其他資料供委員
25 審議？）我們有請當時的核研所提供相關佐證資料，那
26 份資料我們當時有印一份在現場，若委員有需要可以請
27 其參閱，資料的電子檔有一併存在筆電可以隨時查閱。
28 （問：有無包括全部受考人平時考核表、年終考核表、
29 原告訪談紀錄、考列丙等重大優劣事實？）我不確定全
30 部受考人平時考核表有無在內，但全部受考人的年終考
31 核表以及原告訪談紀錄、考列丙等重大優劣事實之依據

01 我們有放在裡面。（問：考績委員會議進行中有無對原
02 告考丙及分數進行討論？還是直接進行表決？）我們針
03 對這部分有作討論，主席有先詢問在場委員有無跟原告
04 共事的經驗，討論過後，也有請當時的核研所直屬長官
05 科長陳述。（問：有討論才表決的？）是。（問：有無
06 委員請蔡主任對於原告的考績作說明？還是蔡主任一開
07 始就先向委員說明？）我印象中在場委員有滿多都是核
08 研所長官同仁，他有請他們先分享共事的經驗，然後後
09 來有委員詢問說，因為考績最後決定權應該是單位主管
10 那邊打出來的，有問說王員考績是不是你們覺得表現有
11 落差，那是不是要考他乙等，為什麼要考到丙等，也有
12 問丙等的分數是確定的嗎？（問：這是委員說的嗎？）
13 對。（問：蔡主任的說明是一開始就先向委員說明，還
14 是委員請他說明後他才說明的。是主動還是被動的？）
15 我印象是一開始有主動請大家先說與王員共事的情況。
16 （問：一開始蔡主任就先有說明，是不是？）我印象中
17 是這樣子。（問：討論過程中有無委員提出疑問？疑問
18 如何處理？有無查詢？）疑問就是我剛剛稍微提到的為
19 什麼要考列丙等，以及為何考列這個分數。那時候蔡主
20 任還有我們佐證資料有附可以考列丙等的表件，他有闡
21 述上面的要件，他有認為其實是有符合上面的要件所
22 述，所以他覺得是可以考列。（問：有人提出疑問以後
23 如何處理委員的疑問？有無查詢？有無向誰查詢？還是
24 就是蔡主任說明？）我印象中是蔡主任說明，有些委員
25 也有附和就是王員的表現的確是有在丙等的事由是有符
26 合的。（問：對於委員提出疑問的處理方法就是請蔡主
27 任說明？）我印象中那個委員提問之後，蔡主任就直接
28 回復了。（問：請問表決的方式為何？）我沒有到很確
29 定這一塊，我印象中就是對他的考績，主席有詢問說現
30 在委員有沒有對考績結果有意見，如果沒有意見就是這
31 樣通過了。（問：但主席有問委員對於考丙等有無不同

意見？）主席詢問委員，對於這樣的考績結果有沒有不同意見。（問：結果有沒有人有不同意見？）沒有，沒有人特別提出。」（見本院114年2月26日準備程序筆錄）。可知考績委員會112年第1次會議關於原告考績之審議，先是由主席進行議案說明，再由各個與會人員提出自己與原告共事的經驗，主席並詢問在場與會委員有無其他問題，接著便有委員提問為何要將原告考列丙等而非乙等，以及考績分數為何是這個分數進行實質討論，經與會委員參考考績相關資料及充分討論後，認定符合考列丙等之要件及事由，會議中也有請長官陳科長於會議中進行說明，經主席詢問所有在場委員，各個在場委員對於原告該年度之考績考列丙等並無不同意見，始經由共識決將原告考列丙等，原告主張尚不足採。

（六）又按考績法第14條第3項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，則機關擬予考績丙等時，乃優於丁等，即非必要一定要給予當事人陳述及申辯之機會。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號判決意旨參照）。本件原告係考列丙等，考績會縱未給予原告陳述意見之機會，亦未違法。何況原告多次推諉公務，不聽指揮，屢次以提起申訴、再申訴，向監察院陳情等方式，任意指摘核研所長官未依法行政、違法指派工作，事後均已證明為不實指控，原告顯已具有「不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導無效」、「怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果。」之考列丙等情事，其客觀上已明白足以確認，則被告於作成原處分前，雖未給予原告陳述意見之機會，

依行政訴訟法第103條第5款之規定，亦屬適法，原告主張尚不足採。

四、綜上，被告人事室112年3月8日室人字第00000000000號考績（成）通知書，核布原告111年年終考績評列丙等65分，揆諸前揭規定及說明，經核並無違誤，復審決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷並求為作成適法之處分，為無理由，應予駁回。

五、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 11 月 20 日

審判長法 官 畢乃俊

法 官 林妙黛

法 官 彭康凡

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 114 年 11 月 20 日

書記官 李依穎