

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213號

113年12月26日辯論終結

原告 高秋鳳

訴訟代理人 周宇修 律師

複代理人 洪婉珩 律師

訴訟代理人 李郁婷 律師

被告 內政部

代表人 劉世芳

訴訟代理人 張婷菴

梁璿珍

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111年12月27日111公審決字第788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：

被告代表人原為林右昌，訴訟進行中變更為劉世芳，茲據其聲明承受訴訟（本院卷第395頁），核無不合，應予准許。

二、本件經過：

原告係被告所屬○○司（下稱○○司）○○○○科專員，經被告以民國111年3月3日台內人字第1110108310號考績（成）通知書（下稱原處分），核定原告110年年終考績考列乙等。原告不服原處分考列結果，以及被告就原告任職期間「辦理門牌點位清查補建對應座標專案」（下稱門牌清查專案）未給予其公允敘獎之決定，提起復審，經復審駁回。

01 又原告主張其受職場霸凌，請求被告為其延聘律師及提供原
02 告法律上之協助。遂提起本件行政訴訟。

03 三、原告主張略以：

04 (一)、關於原處分部分：

05 1.被告作成原處分時，未給予原告陳述意見之機會：

06 被告所指事實，未提出具體事證，又無法說明該事實之人、
07 事、時、地，以供查考，是否確實，即非無疑，無行政程序
08 法第103條第5款之適用。原處分於作成時未有給予原告陳述
09 意見之機會，不得事後依照行政程序法第114條之規定補
10 正，原處分自應撤銷。

11 2.原告戮力從公，屬下對直屬長官公然於辦公室大聲咆哮羞
12 辱，不服從原告指示，嚴重積壓公文，向上級長官誣控濫告
13 原告，張○宜司長（下稱張司長）卻要求原告自行簽請不適
14 任自願降調，實屬嚴重不法侵害，令人心生畏懼，並生有不
15 公平差別待遇且屬不當聯結：

16 原告時任科長，負責規劃統籌科內業務，原告善盡職責，然
17 於陳○函（下稱陳員）公然於辦公室對原告大聲咆哮辱罵，
18 嚴重影響辦公室秩序，原告請陳員寫檢討報告後，張司長從
19 此不斷威脅逼迫原告1個月內離職，或自行簽請不適任科長
20 職務自願降調，尤其108年9月4日原告請陳員處理108年9月1
21 1日開會資料，陳員對原告指示甚至完全不理會，且嚴重積
22 壓公文，向張司長報告，張司長再次要求原告自行簽請不適
23 任科長職務自願降調。顯見，張司長對原告做成降職處分，
24 實已構成不法侵害行為，並屬於不合理差別待遇，且將不可
25 歸責於原告之事由作為降職處分之依據，自與行政法上之平
26 等原則、不當聯結禁止原則相悖。

27 3.張司長未評估原告承辦New eID之辛勞，即作成降職決定。

28 被告所為原處分，有違行政法上有利不利一併注意原則：

29 (1)身分證換發工作，業務繁重。然張司長不讓原告參與張司
30 長、部內高層長官及相關機關（單位）會議討論，原告負責
31 規劃New eID相關法規、計畫等重要成果，張司長完全不和

01 原告討論，直接交由非業務承辦科接手原告成果，實屬不
02 公。更何況原告身為科長還得自行承辦法規修訂，張司長不
03 僅沒有增加人力給原告，還將原告努力成果，以沒有妥善處
04 理為由移給非業務承辦科，原告深感被羞辱與霸凌。

05 (2)實則，被告以「欠缺團隊合作精神、不服領導、滋生事端、
06 難以溝通協調」，甚至「人身攻擊」等製造污名絕人生路，
07 侵害人格權，損人聲譽，惟迄今原告都無法得知被告指控原
08 告具體事證。該不法侵害，帶給原告身心之折磨，對家庭之
09 影響非常嚴重，導致原告身心嚴重侵害，原告也向被告陳情
10 並提起行政爭訟，原告請求被告對於不實指控部分，給予支
11 持，請求○○司盡速提供相關資料予原告，以釐清事實，避
12 免導致法官錯誤判斷。

13 4.實則，110年年終考績係受到108年降職處分，及刑案資料
14 庫、一站式服務、加速保險給付與門牌清查專案，被告之決
15 定顯然有錯誤。

16 5.承上，被告將原告110年年終考績考列乙等，顯然係基於錯
17 誤之事實而為判斷，應予變更：

18 前述降職處分，及刑案資料庫、加速保險給付與門牌清查專
19 案，被告之決定顯然有錯誤，被告將原告110年年終考績考
20 列乙等顯非正確，應予以重新核定。

21 6.另參照原告98年108年間敘獎額度，平均每年約7.7次嘉獎。
22 然被調職後，原職承辦業務敘獎不公，且調職後承辦業務至
23 今3年半從未敘獎，顯見○○司刻意打壓（不公平待遇），
24 也突顯108調職案一直影響考績評比。

25 7.本件原告確有於110年考績甲等之可能，原處分有撤銷並另
26 為處置之必要，要屬無疑：

27 原告對主管業務均如期如質完成，除符合公務人員考績法
28 （下稱考績法）施行細則第4條第1項第1款第6目規定外；原
29 告110年全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未
30 超過5日，符合同條項第2款第6目，及第4、5、7、10目一般
31 條件之適用，亦得合致甲等，原處分有撤銷之實益。

01 8.原告之110年公務人員考績表（下稱考績表）、110年1月至4
02 月及110年5月至8月公務人員工作績效評鑑表（下稱評鑑
03 表）部分：

04 (1)110年1月至4月評鑑表：

05 ①該表面談紀錄欄登載「於110.4.22請該員（即原告）」至會
06 議室說明上班長時間戴耳機的原因，以及有時較長時間離開
07 座位的去向等事。」惟上班長時間戴耳機並無違反任何人事
08 法令，而所謂「有時較長時間離開座位的去向」，也未有證
09 據可供支持。被告如何獲致「直屬主管綜合考評及具體建議
10 事項」及「單位主管綜合考評及具體建議事項」等二欄之結
11 論，顯有疑慮。

12 ②就整體績效等級為D（63分）部分，原告服務於機關16年有
13 餘，對承辦業務均如期如質完成，對○○法規熟稔，從未遲
14 到早退、利用時間進修、工作認真，未與同事發生衝突等，
15 被告在無具體事證下給予原告此種評分，其事實認定有誤、
16 構成恣意濫用或怠惰違法等情事。

17 (2)110年5月至8月評鑑表：

18 ①該表「面談紀錄」之記載均非事實，則被告如何獲致「直屬
19 主管綜合考評及具體建議事項」及「單位主管綜合考評及具
20 體建議事項」等二欄之結論，顯有疑慮。

21 ②就整體績效等級為C（70分），同前所述，被告在無具體事
22 證下給予原告此種評分，其事實認定有誤、構成恣意濫用或
23 怠惰違法等情事。

24 (3)110年考績表：

25 ①110年1月至4月評鑑表及110年5月至8月評鑑表既生有疑義，
26 則110年考績表有違法性承繼而生有錯誤事實、恣意濫用或
27 怠惰違法等情事。

28 ②自該考績表亦無法得出被告認原告有被告所主張欠缺團隊合
29 作精神、不服領導、茲生事端、難以溝通協調等行為，故原
30 處分仍有違法之處。

01 9.綜上，上述錯誤決定實際上影響原告110年考績評比，且被
02 告亦未在作成110年年終考績時給予原告陳述意見之機會，
03 原告亦有於110年考績列甲等之可能。被告將原告之110年年
04 終考績考列乙等顯非正確，原處分應予撤銷。

05 (二)、關於門牌清查專案未予原告敘獎，顯有違法：

06 1.原告時任○○○○○○科始為主辦科，自107年起即督辦本
07 案，107年10月29日第1次函請縣市政府就無座標戶數14萬92
08 2筆進行清查補建作業，迄108年6月底清查完成，無座標戶
09 數大幅度下降為9,770筆。

10 2.張司長於108年10月15日108年第5次司務會報（下稱108年第
11 5次司務會報）指示，請○○○○○○科針對門牌清查專案
12 業務事宜研處後續事宜，顯見本案主辦科確實就是○○○○
13 ○科。

14 3.原告指導業務承辦人研擬具體做法，有關廢止門牌及未按址
15 居住解決方案即原告所構思，始得108年12月13日第2次函請
16 縣市政府再次清查，迄109年清查後，由原14萬922筆大幅下
17 降為3,069筆，有助增進門牌資料應用效益。

18 4.然該案件提報表主要獎懲內容，竟完全未提及主辦科○○○
19 ○科規劃辦理本案歷程及全程辦理內容，非主辦科辦事
20 員盧○婷敘獎額度嘉獎2次，黃○初科長（108年6月底前已
21 退休）敘獎額度嘉獎1次，其實際出力及貢獻度遠不及主辦
22 科○○○○○○科，原告為本案時任主辦科○○○○○○科
23 科長，不僅督辦本案，且為本案具體解決方案構思者，卻未
24 敘獎，確實生有不正確評價之嫌。

25 5.又原告於申請調閱該敘獎案相關文件時，○○司梁○珍科長
26 （下稱梁科長）竟2次否准原告調閱，經原告向時任鄭副司
27 長陳情後，才被允許調閱，顯見被告對原告不公平待遇。再
28 查，該敘獎簽核公文，內會曾辦理該案業務同仁，惟原告卻
29 完全不知情，且如上所述，否准調閱相關文件，顯見，○○
30 司對原告差別待遇。

01 6.○○司108年第5次司務會報指示，請○○○○○○科針對門
02 牌清查專案業務事宜研處後續事宜；108年10月28日108年第
03 9次晨會（下稱108年第9次晨會）記錄，歷次會議決議事項
04 執行情形編號20「戶籍門牌定位作業及應用」案，請○○○
05 ○○○科研擬關於各直轄市、縣（市）中房屋已不存在，但
06 門牌卻仍存之解決對策；108年11月26日108年第10次晨會
07 （下稱108年第10次晨會）記錄，歷次會議決議事項執行情
08 形編號20「戶籍門牌定位作業及應用」案，請○○○○○○
09 科對清查結果無法補建XY座標之態樣逐一列出，研議是否廢
10 止該門牌及仍設籍該址人口之處置。

11 7.108年10月3日○○○○○○科承辦人簽辦公文，原告鑑於中
12 央對於地方自治事項門牌有督導的責任，指導承辦人「請綜
13 整各縣市須比對數及清查數目」；原告進一步思考關於各直
14 轄市、縣（市）中房屋已不存在，但門牌卻仍存在之解決對
15 策及未按址居住解決方案，因未按址居住涉遷徙登記法規之
16 適用，108年11月11日原告請承辦人就該疑義請業管科戶籍
17 行政科表示意見。

18 8.質言之，本案主辦科確實就是○○○○○○科，且原告為主
19 辦科科長，除督辦並指導業務承辦人推動本項業務外，尤其
20 有關廢止門牌及未按址居住解決方案即原告所構思，有助增
21 進門牌資料應用效益，本案原告卻未敘獎，確實生有不正確
22 評價之嫌。

23 9.有關門牌清查專案，係由○○○○○○科主政，至遲102年8
24 月12日起已由○○○○○○科負責規劃辦理，並提出具體清
25 查及處理方式函請戶政事務所配合辦理。被告於復審程序之
26 答辯所稱與事實未合，且未提供具體事證，實不可採。

27 (三)、原告於本案所受權利侵害，係肇因於被告對原告110年考評
28 敘獎不公，且對原告之工作期程規劃與團隊管理長期予以不
29 同理、批判之強硬態度，以各項人事行政行為使原告遭受精
30 神損害，核其性質為行政法上爭議；原告遭張司長不斷威脅
31 逼迫離職或簽請不適任科長職務自願降調，以及對於原告敘

01 獎刻意偏頗，原告顯然遭受職場霸凌，而有因執行公務受有
02 不法侵害之情形，致使原告受有精神上痛苦，侵害其身體、
03 健康之權利，原告對職場霸凌者有民事上損害賠償請求權。
04 原告得依照公務人員保障法（下稱保障法）第19條前段、同
05 法第22條第3項、公務人員安全及衛生防護辦法（下稱防護
06 辦法）第23條第3款、公務人員因公涉訟輔助辦法（下稱輔
07 助辦法）第6條第1項之規定，請求被告延聘律師代理原告提
08 出國家賠償、民事上損害賠償之訴訟。

09 (四)、並聲明：1.復審決定及原處分均撤銷。2.被告應就「門牌清
10 查專案」敘獎額度對原告記小功兩次。3.被告應給付原告新
11 臺幣（下同）9萬元。

12 四、被告答辯略以：

13 (一)、原處分核予原告110年年終考績考列乙等部分：

14 1.有關考績作業程序部分無瑕疵：

15 被告核予原告考績乙等之決定，非屬考績法第14條第3項、
16 考績委員會組織規程第4條第2項之規定及銓敘部106年3月21
17 日部法二字第1064206886號函，應予當事人陳述意見機會之
18 情形，且依行政程序法第103條第5款規定，如認為原告考績
19 等第之評定，客觀上已可明白足以確認時，亦得視情況決定
20 不給予原告陳述意見之機會。

21 2.有關考績作業部分實體無違誤：

22 原告110年考績表，請假及曠職欄，無事假、病假、延長病
23 假、遲到、早退及曠職之紀錄；平時考核獎懲欄，載有嘉獎
24 2次，無任何懲處；考列甲等人員適用條款欄中，並未載有
25 得予評擬甲等之適用條款；又原告未具考績法第13條所定曾
26 記二大功人員考績不得列乙等以下之情形。因原告於110年
27 任職期間工作表現，欠缺團隊合作精神、不服領導、滋生事
28 端、難以溝通協調，致110年1月至4月及5月至8月評鑑表整
29 體績效等級分數分別為D級63分及C級70分，又年終考績係以
30 平時考核為依據，以原告平時考核之評價仍低，原告之單位
31 主管更換，新任單位主管（110年8月17日到任）希望給予原

01 告重新出發之機會，經考量原告工作、操行、學識、才能等
02 各項表現，與獎懲、請假及工作績效，綜合評擬為乙等78
03 分。原告訴稱對其所為之降職決定及各項專案敘獎不公，影
04 響其110年年終考績評比部分，係其主觀片面之認知與連
05 結，尚不足採。

06 3.原告稱原告之110年考績表、110年1月至4月及110年5月至8
07 月評鑑表與事實相去甚遠乙節：

08 (1)110年1月至4月評鑑表：

09 ①110年4月21日下午5時40分，張司長為瞭解原告工作情形，
10 請副司長、梁科長及原告至司長室面談，張司長表示有同仁
11 反應，原告於上班時間常會無故離開座位相當長時間，也未
12 告知去處，請原告說明是去哪裡，並請原告注意出勤情形。

13 ②單位主管綜合考評及具體建議事項欄所載「……不服從科長
14 領導，誣指濫告，滋生事端……」乙節，原告於110年3月15
15 日起至同年月19日止，多次傳送電子郵件（下稱Email）給
16 梁科長「請求終止霸凌、停止霸凌」，同年4月19日傳送Ema
17 il給張司長「請求……停止霸凌、公平合理重新審認門牌敘
18 獎案」，張司長已對原告表示略以：指控同仁對妳職場霸
19 凌，應要拿出具體事證，如仍重複提出無具體事證之指控，
20 已嚴重破壞辦公室和諧，可將具體事證交給副司長或人事處
21 依規定處理。

22 (2)110年5月至8月評鑑表：

23 面談記錄欄所載「……濫用行政資源，干擾公務運行，不聽
24 指揮，破壞紀律……」乙節，原告於110年8月6日14時44分
25 及同日17時20分以電子公文書寫「有關職110年8月6日Email
26 請求事項，請求司長同意」並逕送張前司長，經○○司研處
27 後，於同年月11日以Email回復原告略以：對於原告未有具
28 體事證之請求，將不再回應處理。惟原告仍持續將未有具體
29 事證之陳訴，以Email等方式，催逼張前司長處理，顯已濫
30 用行政資源，干擾公務運行，不聽指揮，破壞紀律。

01 (3)前開評鑑表所載內容，均為事實，又其考績之核定係綜合考
02 量原告110年評鑑表、具體優劣事蹟，及其工作、操行、學
03 識、才能等項之表現，於法無不合。

04 4.綜上所述，原處分並無法定程序之瑕疵；又其考績之核定係
05 綜合考量其110年平時成績考核紀錄、具體優劣事蹟，及其
06 工作、操行、學識、才能等項之表現，於法尚無不合。

07 (二)、關於門牌清查專案被告未予敘獎：

08 1.門牌清查專案緣自○○司於106年12月27日向被告內政數據
09 分析及決策應用工作小組提出戶政資訊系統之「全戶基本資
10 料檔」進行業務資料清洗專案計畫，該提案構想之主辦單位
11 為該司戶籍作業科，由盧姓前辦事員（112年3月10日調他機
12 關）及黃姓前科長（108年6月30日退休）承辦，非原告所稱
13 至遲於102年8月12日起已規劃並請戶政事務所清查有戶籍地
14 址而無對應之現有門牌工作內容。

15 2.依門牌清查專案之重要執行歷程及○○司107年7月至108年1
16 2月期間多次晨會及司務會報中，均明確指出該專案由戶籍
17 作業科執行資料比對清查技術事宜、○○○○○○科函文地
18 方政府補建資料行政事宜，並請各科通力合作完成該專案，
19 並由晁姓前專門委員（109年6月30日退休）、鄭姓前副司長
20 （110年9月1日調陞被告參事兼法規委員會及訴願審議委員
21 會執行秘書）直接督導，顯見該專案非原告所稱僅○○○○
22 ○科主辦。

23 3.有關各地方政府清查筆數由14萬922筆大幅下降為9,770筆之
24 主要原因，係在於戶籍作業科藉由資訊技術，主動排除屬系
25 統問題之資料，限縮資料範圍，聚焦於可採行政作為解決之
26 問題類型，及○○○○○○科分類問題態樣、提供因應作
27 法，以簡化戶政事務所後續清查。

28 4.依○○司108年8月13日108年第4次司務會報（下稱108年第4
29 次司務會報）及108年8月27日108年第8次晨會（下稱108年
30 第8次晨會）主席指示，請○○○○○○科針對清查結果簽
31 陳研處因應作為，原告稱有指導承辦人簽辦同年10月3日公

01 文，並核稿指出請承辦人「綜整各縣市須比對數及清查數
02 目」，惟查該公文僅說明專案辦理經過，並未提出任何具體
03 因應作為，且各縣市須比對數及清查數目之統計值已於同年
04 9月12日由戶籍作業科盧姓前辦事員產製提供○○○○○○
05 科在案，難謂原告有具體指導承辦人提出解決方案。

06 5.依○○司108年第5次司務會報主席指示，請晁姓前專門委員
07 督導○○○○○○科研擬因應作為，嗣後於108年第9次及10
08 8年第10次晨會中，由各科長、簡任長官及主管就該議題共
09 同研商後，獲致研處廢止門牌、未按址居住等解決方案，嗣
10 經該司於同年12月4日108年第6次司務會報（下稱108年第6
11 次司務會報）主席指示，請晁姓前專門委員指導○○○○○○
12 ○科承辦人儘速處理，承辦人經綜整司內意見及地方政府辦
13 理廢止門牌法規等資料，始完整提出具體作法，於同年12月
14 10日簽辦公文，於12月13日函請各直轄市、縣（市）政府配
15 合辦理。原告係於108年12月9日調整職務為○○○○科專
16 員，已未就該公文核稿，另涉及未按址居住部分，該司戶籍
17 行政科已說明可依據戶籍法規定辦理，無需另行構思。

18 6.綜上，○○司以該專案最初提出構想之戶籍作業科黃姓前科
19 長及實際執行或與地方政府聯繫之承辦人盧姓前辦事員、周
20 姓前辦事員（108年6月30日退休）、陳姓前科員（109年11
21 月16日調他機關）及張姓科員等4人（分屬○○○○○○科
22 及戶籍作業科）為獎勵對象，渠等具體貢獻均詳載於被告獎
23 懲案件提報表，並經被告考績委員會110年第7次會議審議通
24 過，獎勵之認定合於程序且適切，並無原告所稱簽辦敘獎案
25 時未善盡調查之責及未提及○○○○○○科辦理歷程等情
26 事。

27 7.至原告訴稱申請調閱門牌清查專案敘獎案公文經梁科長2次
28 否准調閱乙節，查原告於110年4月9日申請時，梁科長基於
29 原告非簽辦該敘獎案之承辦人，爰將調案申請單陳核該司陳
30 姓前專門委員（110年9月23日調陞該司副司長）請示，經陳
31 姓前專門委員洽詢總務司檔案科承辦人表示，申請調閱檔案

01 以承辦業務者為原則並須經主管核准，爰敘明原因駁回原告
02 申請調案。原告於110年4月13日再次提出申請，陳姓前專門
03 委員基於上開調案原則，仍不同意原告申請調案。原告因無
04 法調閱該敘獎案，即向鄭姓前副司長陳情，經鄭姓前副司長
05 請教總務司檔案科科長獲知，機關檔案管理作業手冊係規定
06 調檔案人以業務承辦人為原則，至於非承辦人，基於公務或
07 業務上之需要，對於非主辦之公文檔案，亦得申請調閱。且
08 一般是由科長依其檔案是否限閱、與業務之關聯性等因素，
09 綜合判斷決定是否同意其調閱。鄭姓前副司長於110年4月15
10 日轉知梁科長上開調案原則，經梁科長綜合判斷後，於110
11 年4月15日同意原告調案，並無原告所提差別待遇之情事。

12 (三)、原告訴稱遭受職場不法侵害未獲公平待遇：

13 原告稱擔任○○司○○○○○○科科長期間，陳員不服其領
14 導統御，單位主管未維護其權益等情。原告前於110年3月23
15 日就前開事項向被告提起職場霸凌申訴，經被告110年職場
16 霸凌申訴處理調查小組會議決議，因原告所述霸凌之具體行
17 為人及具體行為均未臻明確，且○○司相關管理措施均屬合
18 理之領導統御行為，職場霸凌事件不成立。原告不服前開決
19 議向被告提起申訴，因查無新事證及理由，經被告於同年9
20 月29日駁回，嗣原告向保訓會提起再申訴，經該會111公申
21 決字第000004號再申訴決定駁回在案。

22 (四)、原告前因調任等事件，向本院提起行政訴訟（110年度訴字
23 第1516號），並以其遭降調，及其辦理刑案資料庫、一站式
24 服務及加速保險給付等專案，被告有敘獎不公情事等節，主
25 張構成職場霸凌，並聲明被告應依保障法第19條及防護辦法
26 第23條等規定，為其延聘律師代理其提出國家賠償訴訟。上
27 情業經被告以原告所訴職場霸凌事件既經被告認定不成立，
28 保訓會再申訴決定亦予以維持，駁回原告之再申訴，自無所
29 訴遭職場霸凌之侵害情事，難認原告有何得請求被告為其延
30 聘律師提出國家賠償訴訟之法律上權利。原告如對被告依民

01 法或國家賠償法提起民事損害賠償訴訟，自不得由被告給予
02 其涉訟輔助。

03 (五)、並聲明：原告之訴駁回。

04 五、本院之判斷：

05 (一)、如本件經過欄所載事實，有原告任職被告機關簡歷表（復審
06 卷第105頁）、原告98至110年敘獎情形（本院卷第153
07 頁）、原告之110年考績表（本院卷第405、477頁）、原告
08 之110年1月至4月評鑑表（本院卷第479至480頁）、原告之1
09 10年5月至8月評鑑表（本院卷第485至486頁）、梁科長110
10 年4月26日Email（本院卷第481頁）、原告110年4月26日Ema
11 il（本院卷第483頁）、原告110年7月28日下午4點57分Emai
12 l（本院卷第489頁）、原告110年7月23日居家辦公日誌（本
13 院卷第491、497頁）、梁科長110年7月28日下午5點33分Ema
14 il（本院卷第493至494頁）、原告110年7月28日下午5點38
15 分Email（本院卷第495至496頁）、梁科長110年7月29日Ema
16 il（本院卷第499至501頁）、原告110年7月29日Email（本
17 院卷第505至507頁）、李雅惠110年7月30日Email（本院卷
18 第511頁）、李雅惠110年8月11日Email（本院卷第513
19 頁）、李雅惠110年9月1日Email（本院卷第515頁）、○○
20 司108年12月10日簽（復審卷第345至347頁，被告答辯可閱
21 覽卷第234至238頁，本院卷第49至51頁）、被告108年12月1
22 3日台內戶字第1080244285號函（稿）（復審卷第348至349
23 頁，被告答辯可閱覽卷第239至241頁，本院卷第52至53
24 頁）、梁科長110年9月6日Email（本院卷第517至518頁）、
25 梁科長110年9月7日Email（本院卷第519至520頁）、○○司
26 ○○○○○科108年10月3日簽（復審卷第352至353頁，本
27 院卷第57至58頁）、○○司○○○○○○科108年11月11日
28 便簽（復審卷第354頁，被告答辯可閱覽卷第247頁，本院卷
29 第59頁）、○○司戶籍行政科108年11月12日便簽（復審卷
30 第354頁，被告答辯可閱覽卷第246頁，本院卷第59頁）、被
31 告102年8月12日內授中戶字第1025830118號函（復審卷第18

01 5至186頁，本院卷第61至62頁）、○○司104年9月17日簽
02 （復審卷第193至194頁，本院卷第63至64頁）、被告107年1
03 0月29日台內戶字第1071204028號函（復審卷第195頁，本院
04 卷第71頁）、○○司戶籍作業科107年5月25日Email（復審
05 卷第197至198頁、本院卷第73至74頁）、○○司108年2月13
06 日通報（復審卷第199頁，本院卷第75頁）、108年2月27日1
07 08年清查戶籍門牌X.Y座標期間遭遇困難及進度（復審卷第2
08 00至221頁，本院卷第77至98頁）、原告即時通訊軟體LINE
09 （下稱LINE）群組對話紀錄截圖（復審卷第229至232頁，本
10 院卷第107至110頁）、被告107年1月4日台內統字第1072000
11 317號書函（被告答辯可閱覽卷第174頁）、○○司辦理「門
12 牌清查專案」重要歷程清單（復審卷第246至247頁，被告答
13 辯可閱覽卷第185至186頁）、○○司107年7月16日107年第4
14 次晨會記錄（復審卷第249至252頁，被告答辯可閱覽卷第18
15 7至188頁）、○○司108年第8次晨會記錄（復審卷第263至2
16 66頁，被告答辯可閱覽卷第206至209頁）、○○司108年第9
17 次晨會記錄及簽到簿（復審卷第274至278頁，被告答辯可閱
18 覽卷第217至221頁）、○○司108年第10次晨會記錄及簽到
19 簿（復審卷第279至283頁，被告答辯可閱覽卷第222至226
20 頁）、○○司107年10月2日107年第5次司務會報紀錄節錄
21 （復審卷第253至257頁，被告答辯可閱覽卷第189至193
22 頁）、○○司108年第4次司務會報紀錄節錄（復審卷第258
23 至262頁，被告答辯可閱覽卷第201至205頁）、○○司108年
24 第5次司務會報紀錄節錄（復審卷第267至273頁，被告答辯
25 可閱覽卷第210至216頁）、○○司108年第6次司務會報紀錄
26 節錄（復審卷第222至224、284至290頁，被告答辯可閱覽卷
27 第227至233頁，本院卷第99至101頁）、○○司109年2月11
28 日109年第1次、109年6月9日109年第2次、109年8月5日109
29 年第3次、109年10月13日109年第4次司務會報紀錄節錄（復
30 審卷第225至228頁，本院卷第102至105頁）、○○司110年3
31 月15日內政部獎懲案件提報表—門牌清查專案敘獎（復審卷

01 第291至293頁，被告答辯可閱覽卷第248至249頁）、原告10
02 8年12月25日就108年12月6日調任令請求救濟Email（本院卷
03 第181頁）、原告108年7月11日Email（本院卷第183至184
04 頁）、原告108年7月11日與張司長LINE對話紀錄截圖（本院
05 卷第185至187頁）、原告108年9月13日與張司長LINE對話紀
06 錄截圖（本院卷第189至196頁）、原告108年10月6日與張司
07 長LINE對話紀錄截圖（本院卷第197至198頁）、原告109年7
08 月29日Email（復審卷第182至184頁，本院卷第199至201
09 頁）、原告110年4月19日Email（本院卷第289至290頁）、
10 原告110年3月23日被告職場霸凌事件申訴書（復審卷第390
11 頁，被告答辯可閱覽卷第260頁）、被告110年8月13日台內
12 密勇人字第1100321767號函（復審卷第408至409頁，被告答
13 辯可閱覽卷第278至279頁）、被告110年9月29日台內密勇人
14 字第1100322092號函（復審卷第410頁，被告答辯可閱覽卷
15 第280頁）、保訓會111年2月8日111公申決字第000004號再
16 申訴決定（復審卷第427至435頁，被告答辯可閱覽卷第281
17 至289頁）、原處分（復審卷第366頁，本院卷第33頁）、原
18 處分簽收名冊（復審卷第539頁，被告答辯可閱覽卷第344
19 頁）、原告110年3月23日申訴暨復審書（復審卷第391至407
20 頁，被告答辯可閱覽卷第261至277頁）、公務人員保障暨培
21 訓委員會111公審決字第788號復審決定書（被告答辯可閱覽
22 卷第20至28頁，本院卷第35至45頁）在卷可稽，此部分之事
23 實，堪以認定。

24 (二)、關於聲明 1.部分：

- 25 1.按考績法第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依
26 據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」第6條
27 第1項規定：「年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、
28 丁四等，各等分數如左：甲等：八十分以上。乙等：七十分
29 以上，不滿八十分。……」第13條規定：「平時成績紀錄及
30 獎懲，應為考績評定分數之重要依據。……曾記二大功人
31 員，考績不得列乙等以下；……」第14條第1項規定：「各

01 機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評
02 擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或
03 授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。……」同法施行
04 細則第4條第1項規定：「公務人員年終考績，應就考績表按
05 項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受
06 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
07 目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：……
08 （六）對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務
09 者。……二、一般條件：……（四）對主管業務，提出具體
10 方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。（五）負責盡
11 職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟
12 者。（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計
13 未超過五日者。（七）參加與職務有關之終身學習課程超過
14 一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之
15 課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。
16 ……（十）對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體
17 事蹟，經權責機關獎勵者。……」第16條規定：「（第1
18 項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。
19 ……。 （第2項）前項增分或減分，應於主管人員就考績表
20 項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」

21 2.按行政法院就所有公法上爭議，除法律別有規定外，均得為
22 合法性監督，而為法之控制（行政訴訟法第1條、第2條規定
23 參照），惟基於權力分立及事件性質之考量，於若干領域
24 中，例如在具有高度專業性（如與環保、醫藥、電機、新興
25 科技等有關之風險效率預估或價值取捨），或因機關屬性係
26 由專業人員或代表社會多元意見者所組成，具有高度正當
27 性，或熟知事實真相且具有高度屬人性之價值判斷（如國家
28 考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術
29 能力評量等）等領域，承認行政機關享有自主之判斷餘地，
30 行政法院行合法性審查時，對其判斷原則上應予尊重，而採
31 取較低密度的審查。又公務人員之平時考核獎懲，用以維護

01 工作紀律，增進公務績效，為維持主管長官指揮監督權所必
02 要，屬於公務機關人事管理權之核心事項。類此考核獎懲核
03 評事項因涉及受考人直屬長官之領導統御權限，而平時考核
04 須與受考人日常有工作上密切之接觸往來，方能對其工作態
05 度、能力與成果、品行操守等有所觀察、體驗，據以作成準
06 確而客觀適切之屬人性評價，故具有高度屬人性及不可替代
07 性。行政機關就受考人平日表現良窳之評價與決定，應有判
08 斷餘地，法院原則上尊重其判斷並採取較低之審查密度，僅
09 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
10 銷或變更，其可資審查之情形包括：(1)行政機關所為之判
11 斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。(2)法律概念
12 涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。(3)對法律概念之解
13 釋有無明顯違背解釋法則或抵觸既存之上位規範。(4)行政機
14 關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。(5)行政機關
15 之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之
16 禁止。(6)行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。(7)作
17 成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。(8)行
18 政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，
19 如平等原則、公益原則等。

20 3.查原告係被告所屬○○司專員，110年1月至4月、5月至8月
21 評鑑表，每期17項考核項目，每項目A至E計5等次之考核紀
22 錄等級，110年1月至4月列B級有3項次、C級有9項次、D級有
23 4項次、E等級有1項次，110年5月至8月列B級有7項次、C級
24 有7項次、D級有3項次，110年兩期列B級共有10項次、C級共
25 有16項次、D級共有7項次、E等級共有1項次；110年1月至4
26 月直屬主管綜合考評及具體建議情形記載：「上班時長時間
27 戴耳機影響長官及同仁與之溝通。須加強溝通協調。須改進
28 工作態度接受指導」等語，單位主管綜合考評及具體建議事
29 項記載：「過度以自我為中心，推諉塞責，欠缺團隊合作精
30 神。思維過於固執，自以為是，難以溝通協調。表達能力不
31 足，無法有效對外說明釋疑。不服從科長領導，誣指濫告，

01 滋生事端。無法自我反省改進」等語；110年5月至8月直屬
02 主管綜合考評及具體建議情形記載：「該員所述工作職掌序
03 號4修正為110年人口政策資料彙集及修正幸福小站人口政策
04 福利資訊。該員所述個人重大具體優劣事蹟之內容非屬優劣
05 事蹟。與同仁間不易溝通協調合作。固執己見，不聽從指
06 導，工作態度亟待加強」等語，單位主管綜合考評及具體建
07 議事項記載：「無法與人合作，不聽從指揮」等語；其110
08 年考績表，請假及曠職欄無事假、病假、延長病假、遲到、
09 早退及曠職之紀錄；平時考核獎懲欄，載有嘉獎2次；直屬
10 或上級長官評語為「固執己見，溝通不良」等語；考列甲等
11 人員適用條款欄中，並未載有得評列甲等之適用條款；原告
12 之單位主管，依其平時成績考核紀錄，按該表所列工作、操
13 行、學識、才能等項細目考核內容評擬，併計其獎勵次數增
14 加之分數後，綜合評擬為78分，遞經被告考績會初核、部長
15 覆核，均維持78分等情，有上開110年1月至4月評鑑表及原
16 告與梁科長間Email、110年5月至8月評鑑表及原告與梁科長
17 間Email和被告居家辦公日誌、110年考績表附卷可稽，足見
18 原告尚不具有考績法施行細則第4條第1項所定考績得為考列
19 甲等之特殊條件一目或一般條件二目以上之情形，亦無考績
20 法第13條所定，曾記二大功人員考績不得列乙等以下之情
21 形，是被告長官綜合考量原告評鑑表及其具體優劣事蹟，併
22 計其獎勵次數增加分數後，據以評定其110年終考績為乙等7
23 8分，尚無不合，經核原處分非基於不正確之事實或錯誤資
24 訊作成決議內容，並無違反一般公認之價值判斷標準、不當
25 連結之禁止、比例原則，亦無逾越權限、權力濫用、裁量怠
26 惰或其他重要事項漏未斟酌等違法情事，依上說明，本院自
27 應予以尊重維持，被告援以作成原處分，自於法有據，並無
28 違誤。

- 29 4. 至原告主張其對主管業務均如期如質完成，具有考績法施行
30 細則第4條第1項第1款第6目及第2款第4目、第5目、第6目、
31 第7目、第10目所定得評列甲等之具體事蹟，應考列甲等云

01 云。惟原告於110年考績年度內無遲到、早退及曠職紀錄，
02 亦無請事、病假之情事，雖具有考績法施行細則第4條第1項
03 第2款第6目所定，得評列甲等一般條件之具體事蹟；然其他
04 表現是否績效良好，或平時服務成績具有優良表現，而有考
05 績法施行細則第4條第1項第1款第6目及第2款第4目、第5
06 目、第7目、第10目所定，得評列甲等特殊條件及一般條件
07 之具體事蹟，應由被告依法認定，尚非依其主張即得成立。
08 況縱認原告具有考績法施行細則第4條第1項第1款1目或第2
09 款2目以上得評列甲等之具體事蹟，依該條項規定，亦僅係
10 「得」評列甲等，而非「應」評列甲等。

11 5.至原告主張108年12月9日調職後承辦業務至今3年半從未敘
12 獎，顯見○○司不公平待遇，調職案一直影響考績評比云
13 云。惟觀諸上開評鑑表、考績表之長官評語，均未提及上開
14 調職案，又公務人員年終考績之評定，係由機關長官考核其
15 於「當年度」任職期間之工作、操行、學識、才能等項表
16 現，原告以往年度功獎數之多寡，尚與該年度考績無涉；又
17 110年考績表記載原告平時考核獎懲為嘉獎2次，此有上開考
18 績表存卷可佐，是原告自108年12月9日被調職後，並非從未
19 經敘獎。是原告主張調職後未曾敘獎，調職案影響110年度
20 考績云云，尚非可採，難認被告有何恣意濫用之情事。

21 6.至原告主張被告作成原處分時，未給予原告陳述意見之機會
22 云云。惟按考績法第14條第3項規定：「考績委員會對於擬
23 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
24 述及申辯之機會。」僅就考績委員會擬予考績列丁等及一次
25 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
26 機會，此乃立法形成自由之範疇，則機關擬予考績優於丁等
27 （即丙以上）者，未踐行上開程序之情形，自不能謂有違反
28 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
29 確，並無非經當事人陳述意見不能釐清查明之情形者，無從
30 徒以考績處分作成前，未通知當事人陳述意見為由，即指摘
31 其具有應予撤銷之程序瑕疵（最高行政法院109年度判字第6

01 57號判決意旨參照)。查原告110年1月至4月評鑑表之面談
02 紀錄記載略以：為關心原告工作情形，於110年4月22日請原
03 告至會議室說明上班時長時間戴耳機的原因，以及有時較長
04 時間離開座位的去向等事，原告說要等其律師來再說。惟律
05 師未來。之後原告說將詢問之問題先寫給她，她要準備。於
06 110年4月26日Email予原告略以，想關心工作情形，了解上
07 班時長時間戴耳機的原因，以及有時較長時間離開座位的去
08 向等事，原告回覆略以，關心事項涉個人隱私，已向司長請
09 求協助等語，110年5月至8月評鑑表之面談紀錄記載略以：
10 己於110年7月28日上午請原告依副司長於原告110年6月23日
11 日誌之工作事項公文之工作內容註明「本件如何處理？」之
12 指示修正，原告不回應，己將此事告知戊（戊110年7月28日
13 居家辦公）。戊於當日16時38分電洽原告，請原告修正110
14 年6月23日日誌，原告於16時57分Email回復，附檔內容為11
15 0年7月23日日誌。戊於17時21分、17時33分Email予原告，
16 請原告修正110年6月23日日誌。原告於17時25分、17時27
17 分、17時38分回復仍為110年7月23日日誌。戊於110年7月29
18 日10時14分Email予原告，請原告修正110年6月23日日誌。
19 原告於10時37分Email回復為修正後110年6月23日日誌。原
20 告自110年7月15日至110年7月30日不斷寄送Email予乙陳求
21 公平工作待遇、啟動職場霸凌處理流程及相關協助，乙於11
22 0年7月29日請原告至司長室面談，向原告說明澄清，並請庚
23 以Email答覆原告。之後仍持續寄送Email及電子公文予乙處
24 理，已濫用行政資源，干擾公務運行，不聽指揮，破壞紀
25 律。本次平時考核庚請同仁於110年9月3日下班前填報。原
26 告未填報。戊於110年9月6日9時16分、16時39分（Email）
27 及13時49分、16時40分（口頭）請原告報送平時考核，原告
28 仍未報送。丁於17時12分請原告報送平時考核，該員仍未報
29 送。戊於110年9月7日11時27分再次Email請原告填報，原告
30 仍未報送。丙於110年9月8日上午打電話請原告填報平時考
31 核後，原告填報送出等語，有上開評鑑表在卷可稽，足見原

01 告主管人員已依規定踐行面談程序，並檢附有原告與梁科長
02 間之Email和被告居家辦公日誌等存卷可參，以供被告考績
03 委員會初核及部長覆核，是原告供評鑑考績之基礎事實客觀
04 已可明白確認，是被告於作成原處分前，未給予原告陳述意
05 見之機會，尚無違誤。

06 (三)、關於聲明2.部分：

07 1.按人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，於法定期間
08 內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，得提起訴
09 願；如不服訴願決定，得再向高等行政法院提起課予義務訴
10 訟，訴願法第2條第1項、行政訴訟法第5條第1項定有明文。
11 所謂依法申請之案件，係指人民依法有權請求行政機關作為
12 之謂，至單純請願、陳情或建議等，則不包括在內。是若無
13 行政處分或非人民依法申請之案件，即不得提起訴願，亦不
14 得提起行政訴訟（最高行政法院92年度裁字第1690號、第17
15 52號裁定意旨參照）。又個人之是否具有公法上請求權之認
16 定，參照司法院釋字第469號解釋，係採保護規範說為理論
17 基礎，如法令明確規定特定人得享有權利，或對符合法定條
18 件而可得特定之人，授予向行政主體或國家機關為一定作為
19 之請求權者，其規範目的在於保障個人權益，固無疑義。惟
20 如法令僅係為公共利益或一般國民福祉而設之規定，除非在
21 個別事件中因各種情況之考量，例如：斟酌人民權益所受侵
22 害之危險迫切程度、侵害之防止是否須仰賴公權力之行使始
23 可達成目的而非個人之努力可能避免等因素，已致行政機關
24 無不作為之裁量空間外，應認人民無請求行政機關作成行政
25 處分之公法上請求權存在（最高行政法院105年度裁字第138
26 8號裁定意旨參照）。

27 2.考績法第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時
28 考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分
29 嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終
30 考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，
31 ……」考績法施行細則第13條第3項規定：「嘉獎、記功

01 或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請
02 上級機關備查。」第15條第1項規定：「本法第十二條第一
03 項第一款所稱平時考核獎懲得互相抵銷，指嘉獎、記功、記
04 大功與申誡、記過、記大過得互相抵銷。」第16條第1項規
05 定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。
06 嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分；記功或記過一
07 次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數
08 九分。」被告所屬公務人員平時獎懲標準表（下稱獎懲標準
09 表）第2點第1款規定：「有下列情形之一者記功：（一）對
10 主辦（管）業務之推展具有成效，或領導有方，有具體優良
11 事蹟。」可知，考績法第12條第1項第1款、考績法施行細則
12 第15條第1項、第16條第1項規定係在規範公務人員平時考核
13 之獎勵、懲處之種類、併入年終考績增減總分、獎懲得互相
14 抵銷，考績法施行細則第13條第3項規定係各機關得訂定獎
15 懲標準及程序，獎懲標準表第2點第1款則係對於各級機關對
16 於所屬公務人員作成考績時標準之規定，上揭規定均非賦予
17 原告得請求被告作成特定獎勵種類、數量之行政處分之公法
18 上請求權。準此，原告主張依考績法施行細則第13條第3
19 項、獎懲標準表第2點第1款規定，請求被告應就門牌清查專
20 案敘獎額度對原告記小功2次之課予義務訴訟，欠缺公法上
21 請求權，不應准許。

22 (四)、關於聲明3.部分：

23 1.保障法第22條規定：「（第1項）公務人員依法執行職務涉
24 訟時，服務機關應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之
25 協助。（第2項）前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或
26 重大過失所致者，應不予輔助；如服務機關已支付涉訟輔助
27 費用者，應予追還。（第3項）第1項之涉訟輔助辦法，由考
28 試院會同行政院定之。」輔助辦法係依保障法第22條第3項
29 規定授權訂定，該辦法第3條規定：「本法第22條第1項所
30 定依法執行職務，應由服務機關就該公務人員之職務權限範
31 圍，認定是否依法令規定，執行其職務。」第5條規定：

01 「（第1項）本法第22條第1項所稱涉訟，指依法執行職務，
02 而涉及民事、刑事訴訟案件。（第2項）前項所稱涉及民
03 事、刑事訴訟案件，指在民事訴訟為原告、被告或參加人；
04 在刑事訴訟偵查程序或審判程序為自訴人、告訴人、犯罪嫌
05 疑人或被告。」第6條規定：「（第1項）本法第二十二條第
06 一項所稱輔助，係指服務機關為公務人員延聘律師，或公務
07 人員自行延聘律師後，向服務機關申請涉訟輔助。（第2
08 項）依本法第二十二條第一項延聘律師為公務人員辯護及提
09 供法律上之協助，指延聘律師為公務人員提供法律諮詢、文
10 書代撰、代理訴訟、辯護、交涉協商及其他法律事務上之必
11 要服務。」第8條規定：「（第1項）公務人員依法執行職務
12 涉訟，自行延聘律師者，應以申請書敘明涉訟輔助之事由，
13 並檢具證明文件，向服務機關申請核發其延聘律師之費用。
14 （第2項）服務機關受理前項申請，應於受理之次日起一個
15 月內作成決定。未能於期限內決定者，得延長之，並通知申
16 請人。延長以一次為限，最長不得逾一個月。」第9條規
17 定：「公務人員對其服務機關涉訟者，不得給予涉訟輔
18 助。」第12條規定：「（第1項）各機關應組成審查小組，
19 審查公務人員涉訟輔助事件。（第2項）審查小組成員包含
20 人事、政風、法制、該涉訟業務單位及其他適當人員。」第
21 13條第1項規定：「輔助延聘律師之費用，應檢據覈實報
22 支，於偵查每一程序、民事或刑事訴訟每一審級、再審及聲
23 請非常上訴程序，每案不得超過前一年度稽徵機關核算執行
24 業務者收入標準之二倍。」經核上開輔助辦法之規定未逾越
25 保障法之授權範圍，且未增加保障法所無對人民自由或權利
26 之限制，自有法之拘束力。準此，公務人員主張依法執行職
27 務涉訟時，應向服務機關申請涉訟輔助，其自行延聘律師
28 者，應提出申請書並檢具證明文件，向服務機關申請核發其
29 延聘律師之費用，由服務機關審查小組審查是否應准予涉訟
30 輔助；公務人員對其服務機關涉訟者，不得給予涉訟輔助；
31 公務人員申請因公涉訟輔助，係以在其職務範圍內，依法令

01 執行職務而涉及民事、刑事訴訟案件為必要，如非在其職務
02 範圍內或非依法令執行職務，服務機關自不得給予輔助。查
03 原告未向被告提出申請書並檢具證明文件申請核發延聘律師
04 費用，未經被告作成是否准予輔助之決定，業據兩造供陳在
05 卷（本院卷第274頁），且原告主張於本案與被告間之行政
06 訴訟第一審延聘律師費用部分（本院卷第268至269頁原告行
07 政訴訟變更訴之聲明狀、本院卷第307頁原告行政訴訟言詞
08 辯論意旨狀、第564頁原告行政訴訟言詞辯論意旨續（二）
09 狀），係與其服務機關即被告涉訟，揆諸上開規定及說明，
10 原告主張依保障法第22條、涉訟輔助辦法第6條第2項、第13
11 條第1項規定，請求聲明3.被告應給付原告9萬元，於法未
12 合。

13 2.保障法第19條規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。
14 各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護
15 措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」防護辦法
16 第1條規定：「本辦法依保障法（以下簡稱本法）第19條規
17 定訂定之。」第2條規定：「本法第3條及第102條所定人
18 員，執行職務之安全及衛生防護措施，依本辦法規定行之。」
19 第23條第3款規定：「各機關於公務人員執行職務遭受生
20 命、身體及健康之侵害後，應採取下列處置措施：三、
21 依規定延聘律師及提供法律上之協助。」又有關公務人員依
22 法執行職務涉訟於保障法第22條已明定其構成要件，自應適
23 用保障法第22條規定，而非適用防護辦法第23條第3款規定
24 （防護辦法第23條立法理由參照）。是原告主張依防護辦法
25 第23條第3款規定，請求聲明3.被告應給付原告9萬元，為無
26 理由。

27 六、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。聲明1.部分，被告以
28 原處分就原告110年年終考績考列乙等，認事用法，俱無違
29 誤，復審決定遞予維持，亦無不合；聲明2.部分，欠缺公法
30 上請求權基礎；聲明3.部分，於法未合。原告訴請判決如聲
31 明所示，為無理由，應予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經
02 本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論
03 駁，併予敘明。

04 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條
05 第1項前段，判決如主文。

06 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

07 審判長法官 蘇嫻娟

08 法官 魏式瑜

09 法官 林季緯

10 一、上為正本係照原本作成。

11 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
12 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
13 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
14 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
15 繕本）。

16 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，
17 逕以裁定駁回。

18 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
19 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
20 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>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。</p>	

02 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

03 書記官 王月伶