

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第1002號

115年2月5日辯論終結

原告 關嫩嫩
被告 衛生福利部疾病管制署

代表人 羅一鈞
訴訟代理人 吳榮昌律師
王子衡律師

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113年6月18日113公審決字第240號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

復審決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項

本件原告起訴後，被告代表人由莊人祥變更為羅一鈞，並具狀聲明承受訴訟(見本院卷第121頁)，應予准許。

二、事實概要

原告係被告所屬薦任7職等助理研究員，被告於民國113年1月10日召開113年甄審考績委員會(下稱系爭考績會)第1次會議審議後，評列原告112年年終考績等為「乙」等，並核定在案，繼以113年3月29日疾管人字第1130033438號考績(成)通知書(下稱原處分)通知原告。原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)被告單位主管長期施行偏頗錯誤考評，造成原告社會評價、公職生涯損害，亦滯礙社會進步及對公共資源之傷害。原告

01 主管考評原告尚須注意「團隊精神」，實則係原告主管冷凍
02 原告不配給業務；考評原告「文書待加強」，則係因原告以
03 電腦文書處理電子研究事宜，造冊會辦來文，但原告主管自
04 身並未遵守電子化公文會辦。

05 (二)被告考核程序未遵循公開原則，秘密操作權力濫用，已違反
06 行政程序法第1條、第4條之規定。又被告連續7年以不公平
07 考核結果霸凌原告，使原告無法調職升遷。又被告對原告與
08 簡任人員差別對待，考核評定的主管同時參與考績分配，涉
09 及利益衝突，違反公正評核精神。另被告以秘密考核方式壓
10 制原告，並動用公帑委任律師，違反處分時（即114年11月2
11 1日修正施行前）公務人員考績法施行細則（下稱考績法施
12 行細則），忽略原告實際貢獻，裁量權行使失衡，顯有瑕
13 疵。

14 (三)原告主管於原告112年平時成績考核中採用與工作事實不符
15 之評分，明顯打壓考試分發弱勢人員，且與過往霸凌評分雷
16 同，顯示主管以非專業手段壓制專業人員，濫用行政職權。
17 該考核評分過程未能呈現原告實際貢獻，尤其在研究計畫主
18 持及國際引用上，被告認定事實明顯錯誤，並有裁量權濫用
19 情形。

20 (四)原告工作表現與專業能力獲外聘專家一致肯定，被告未能合
21 理解釋何以忽視外聘專家評定，反採用與實際表現不符之偏
22 頗評分，顯然違反行政程序法第7條之公平適當原則。原告
23 奉獻每一天於工作，從事高密度腦力及原創專業防疫研究，
24 並有具體成果產出，相較其他從事較低腦力密度協作行政業
25 務同仁，原告努力應受到肯定。

26 (五)原告針對考勤問題，已多次解釋並提供因公外出及緊急事務
27 之具體證明，被告未能合理評估該等特殊情狀，不應依主管
28 個人偏見或單一事件為降低考績的主要理由。又原告112年
29 全年事病假合計未達5日，符合處分時考績法施行細則第4條
30 得列為甲等之條件。被告指控的4次公假研習修改係主管調
31 整所致，而3次調整彈性休假則係因原告被指派於冷凍辦公

01 室，未察覺指揮中心解散時段之改變，經通知後已於期限內
02 提出調整，符合規定，均非原告過失，不應作為貶低考績理
03 由。再者，原告112年請假38次中，8次係因母親重病緊急陪
04 病請休假，8次註明喪假，1次公假受訓，3次係因主管要求
05 修改差假事由，8次因早上10時20分臨時有事，於10時30分
06 前事前提出2小時休假，其中3次是因為指揮中心解散早上彈
07 性上班，原告被孤立冷凍，事後才被通知須補請假。被告未
08 能證明原告112年考勤與休假情節對工作績效有負面影響，
09 況原告已完整提交所有文件，依公務人員請假規則第11條及
10 被告職員出勤管理規定（下稱出勤管理規定）第4點第7項規
11 定，事後補辦請假手續，程序上並無瑕疵，被告卻在考核中
12 列舉「事後補請假手續」為評定「差勤遵守有待加強」的理
13 由，實為無理刁難。

14 （六）依處分時考績法施行細則第3條規定，公務人員年終考績，
15 綜合工作、操行、學識及才能予以評分，其中工作佔考績分
16 數65%，學識及才能佔20%，操行佔15%，而出勤僅佔操行
17 小部分比例。可知被告考評指控不合事實，違反人性及法治
18 精神，原處分於實質及程序上均有重大瑕疵。

19 （七）聲明：復審決定及原處分均撤銷。

20 四、被告答辯則以：

21 （一）依處分時（即114年11月19日修正施行前）公務人員考績法
22 （下稱考績法）第13條、處分時考績法施行細則第4條第1
23 項、第6條規定，公務人員之考績應本於綜覈名實、信賞必
24 罰之旨，力求準確客觀，分數之評擬，以受評人平時成績與
25 獎懲為其評分重要依據，按工作、操行、學識、才能等項
26 目，併計其獎懲次數增減之分數後，予以綜合評分。準此，
27 公務人員於考績年度內須具有處分時考績法施行細則第4條
28 第1項所定各目特殊條件之一或一般條件2目以上之具體事
29 蹟，始「得」評列甲等，而行政機關就此享有裁量權，若無
30 裁量濫用、逾越或怠惰，則行政法院即應尊重行政機關之裁
31 量權。另依最高行政法院112年度上字第840號判決意旨，行

01 政機關就公務人員考績處分之判斷，屬高度屬人性事項，具
02 有判斷餘地，行政法院審查時應予適度尊重。

03 (二)依出勤管理規定第4點第7項規定，人員於離開工作崗位時，
04 原則上必須經主管事前核准後方得為之，且僅限於有特殊情
05 事而無法事前請假時，方得例外補辦請假手續。原告於112
06 年度多達38次於擅離工作崗位後方遞出請假之申請，且該38
07 次事後補請假之情形中，除其中8次為緊急陪病假之外，其
08 餘事項均看不出有緊急情狀，有違上揭出勤管理規定，足見
09 原告主管於公務人員平時成績考核紀錄表綜合考評及具體建
10 議事項欄所載「關員差勤遵守有待加強」、「差勤部分可再
11 依差勤規定改善」等語均有所憑據。是原告主管審酌原告平
12 時之學識、能力、操守、出勤狀況及工作態度等事實，就有
13 利、不利部分綜合考量後，認原告年終考績未達到得列為甲
14 等之標準，實難謂原處分有何違誤。況系爭考績會第1次會
15 議之組成及召開，均合於規定，本件被告作成原處分並無判
16 斷瑕疵或裁量濫用，原處分自無違法。

17 (三)依考績委員會組織規程（下稱考績會組織規程）第6條規
18 定，考績委員會之會議紀錄毋庸詳盡記載會議全部細節，系
19 爭考績會第1次會議之會議紀錄已經符合考績會組織規程第6
20 條規範之法定程式，故不得僅因系爭考績會第1次會議之會
21 議紀錄並非鉅細靡遺，即逕行推論被告有裁量怠惰之違法。
22 又因系爭考績會召開第1次會議時，已經依規定於會議中置
23 備當年度受考人考績清冊、原告考績表及平時考核紀錄供委
24 員審閱，會中委員就初核或核易考績案件並未認有何疑義，
25 故未通知有關人員備詢，會議紀錄自無記載「備詢人姓名及
26 詢答要點」。另被告已就有利於原告之事項予以審酌，僅係
27 於裁量範圍內認不核予原告甲等考績等第為宜，而行政機關
28 就個別公務人員能否獲得考列甲等事項之討論、裁量，亦非
29 依法應記載於考績委員會會議紀錄之事項。況依「行政院及
30 所屬各機關公務人員平時考核要點」第4點第1項規定，被告
31 並無獨立作成原告112年9月1日起至12月31日止之平時成績

01 考核紀錄表的義務，原告已於112年公務人員考績表之備註
02 及重大優劣事蹟欄自行填寫該年度之全部重要事蹟，而原告
03 主管亦已於考績表上填載該年度評語及綜合評分，自不得以
04 上揭情事指摘被告有何裁量瑕疵。

05 (四)聲明：原告之訴駁回。

06 五、本件前提事實及爭點

07 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有原告簡歷表
08 及職務說明書影本（見原處分卷一第1至3頁）、原告公務人
09 員平時成績考核紀錄表及112年度公務人員考績表影本（見原
10 處分卷一第31至36頁）、系爭考績會組成資料影本（見原處分
11 卷一第37至58頁）、系爭考績會第1次會議紀錄及簽到單影本
12 （見原處分卷一第59至62頁，原處分卷三第5至8頁）、原處分
13 及復審決定書影本（見本院卷第51頁、第45至49頁）各1份在
14 卷可證，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之
15 陳述，本件爭點應為：被告以原處分評定原告112年年終考
16 績等為乙等，所為之判斷有無瑕疵？

17 六、本院之判斷

18 (一)按處分時考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈
19 名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第3條第1款規
20 定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等
21 人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。
22 ……」第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。
23 平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」第6條第1
24 項、第2項規定：「（第1項）年終考績以一百分為滿分，分
25 甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：甲等：八十分以上。
26 乙等：七十分以上，不滿八十分。……（第2項）考列甲等
27 之條件，應於施行細則中明定之。」第13條前段規定：「平
28 時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。」第14
29 條第1項前段規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主
30 管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官
31 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15條規定：「各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。」第24條規定：「本法施行細則，由考試院定之。」

(二)考試院基於考績法第15條規定之授權，已訂定考績會組織規程。考績會組織規程第2條第1項至第6項規定：「(第1項)考績委員會委員之任期一年，期滿得連任。(第2項)考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第六項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。……(第3項)考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。……(第4項)第二項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任；指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。(第5項)各主管機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。……(第6項)第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。……。」第3條第1款規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員……年終考績……之初核或核議事項。……」第5條規定：「考績委員會開會初核或復議年終(另予)考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議，並提付表決，填入考績表，由主席簽名蓋章後，報請本機關首長覆核。」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。」第8條第1項規定：「考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。」

01 (三)考試院基於考績法第24條規定之授權，亦定有考績法施行細
02 則，處分時考績法施行細則第2條第1項規定：「公務人員年
03 終考績，於每年年終辦理，……。」第3條第1項規定：「公
04 務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以
05 評分。其中工作占考績分數百分之六十五；操行占考績分數
06 百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之十。」第4條
07 第1項、第3項規定：「（第1項）公務人員年終考績，應就
08 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
09 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
10 般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條
11 件：……（八）代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國
12 爭光者。……二、一般條件：……（三）在工作或行為上有
13 良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。……
14 （六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超
15 過五日者。……」第17條第1項規定：「本法第十三條所稱
16 平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，
17 具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。……」
18 第18條規定：「各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人
19 員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主
20 管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見
21 後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」第21條第
22 3項前段規定：「各機關考績案經核定機關核定送銓敘部銓
23 敘審定後，應以書面通知受考人。」

24 (四)綜合上述法令規定可知，我國行政機關對於所屬公務人員之
25 年終考績考核，乃係鑑於此等事項具有高度屬人性，且涉及
26 機關長官領導統御權限，故透過主管人員、考績委員會對於
27 公務員年終考績予以評擬、初核，且為貫徹機關長官領導統
28 御權限，經考績委員會初核後，尚須報請機關首長覆核，行
29 政法院固承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地。然
30 非謂行政機關所為決定不受行政法院審查，倘若行政機關之
31 判斷有恣意濫用及其他違法情事時，行政法院仍得予撤銷或

變更，其可資審查之情形，包括：1. 行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2. 法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3. 對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4. 行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5. 行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。6. 行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7. 作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8. 行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字382號、第462號、第553號解釋理由參照）。上開例示法院可審查之情形，大部分以存在行政機關進行判斷作成結論之理由時，法院始有可能審查。此理由存在之要求，可以在行政法院尊重行政機關所為判斷之同時，擔保行政機關判斷之正確性。苟行政機關進行判斷僅有結論而無理由，行政法院根本無從審查該判斷有無恣意違法情事，舉輕以明重，此際自應認行政機關之判斷出於恣意濫用而違法（最高行政法院103年度判字第66號判決、105年度判字第69號判決意旨參照）。

（五）經查，原告於112年間為被告所屬薦任7職等助理研究員，被告為辦理112年度所屬公務人員年終考績之評定，乃置委員15人以組成系爭考績會，任期自112年7月1日至113年6月30日，其中指定委員8人（含公務人員協會代表），當然委員1人、票選委員6人。又系爭考績會第1次會議開會時是由15位委員全體出席作成初評決議，並填入原告112年公務人員考績表，繼由系爭考績會主席蓋章，且系爭考績會15位委員就被告所屬人員112年年終考績案審議時，已就其本身及其利害相關人員部分迴避等情，有系爭考績會組成資料影本（見原處分卷一第37至58頁）及系爭考績會第1次會議紀錄及簽到單影本（見原處分卷一第59至62頁，原處分卷三第5至8頁）各1份在卷可憑。然而：

- 01 1. 原告於112年考績年度內，並無遲到、早退及曠職紀錄，亦
02 無請事、病假之情事，有原告112年度請假資料影本、112年
03 公務人員考績表影本各1份在卷可憑（見原處分卷一第25至2
04 9頁、第36頁），可見原告確已符合考績法施行細則第4條第
05 1項第2款第6目所定得評列甲等之一般條件。又觀之卷附原
06 告112年公務人員平時成績考核紀錄表、112年公務人員考績
07 表之記載（見原處分卷一第31至36頁），原告於上開紀錄
08 表、考績表上除填載其於112年間有主持「複因子傳染病流
09 行風險評估及疫情預測模型研究」（計畫編號MOHW112-CDC-
10 C315-112111號）之研究計畫外，亦載明其112年有代表參加
11 2023年肺癆聯盟世界年會併受邀TBScience發表論文，榮獲
12 該國際會議獎助榮譽（scholarship）之情事，可見原告於
13 接受112年度年終考績考核程序所主張得評列為甲等之事
14 由，除「主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者」
15 之一般條件外，尚包括「代表機關參加國際會議，表現卓
16 著，為國爭光者」之特殊條件，以及「在工作或行為上有良
17 好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者」之一般
18 條件（以下與上述特殊條件合稱系爭特殊或一般條件），倘
19 若具備系爭特殊或一般條件，原告即得評列為甲等。
- 20 2. 細繹卷附系爭考績會第1次會議紀錄（見原處分卷三），其
21 上記載「……第四案：本署112年度公務人員年終考績案，
22 請審議。說明：……(二)查112年度本署年終考績（成）考
23 列甲等人數比率，除一衛生福利部112年11月22日函規定，
24 最高不超過75％外，並奉部長核增甲等名額115人，爰本署
25 總計得考列甲等人數為623人。……各單位初評考列甲等人
26 數計480人，署長覆核時，得提升考列甲等人數143人，擬援
27 例參照銓敘部92年8月5日函釋意旨，同意署長逕由考列乙等
28 受考人中改列部分人員為甲等，無須再交本會覆議。決議：
29 各單位評分清冊照案通過；署長由初評考列乙等人員中改列
30 143人為甲等，無須再提交本會審議。」顯見被告所屬公務
31 人員縱使112年年終考績初核考列為乙等，因被告當年度尚

有得評列為甲等之名額，故系爭考績會已授權被告署長得依職權逕行將初核考列為乙等之人員改列為甲等。

3. 依上揭說明，被告於考核原告112年度年終考績並作成考績等第之判斷時，自應就原告是否有考績法施行細則第4條第1項第1款第8目所定得考列甲等之特殊條件，同條第1項第2款第3目、第6目所定得考列甲等之一般條件加以審查，並敘明其認定是否構成此等得考列甲等條件之理由。縱使系爭考績會初評結果認為原告考績等第僅為乙等，因系爭考績會尚授權被告署長得由初評考列乙等人員中改列143人為甲等，被告亦應說明其署長將初評為乙等之人員逕行改列為甲等之標準，以及其未擇取原告改列為甲等人員之理由，以擔保其所為判斷之正確性，俾使法院得以審查有無判斷瑕疵。然觀之原告112年公務人員平時成績考核紀錄表、公務人員考績表之記載（見原處分卷一第31至36頁），原告主管至多僅有在112年公務人員平時成績考核紀錄表上說明認為原告不符合「主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者」之一般條件的理由，至於原告是否符合系爭特殊條件或一般條件，則未見說明是否符合之理由。再者，觀之系爭考績會第1次會議紀錄（見原處分卷三第6至7頁），該次會記僅有關於被告112年參加考績人數、當年度被告得考列甲等人數、比率，及考績委員行使職權應注意事項之說明，以及決議結果之記載，全然未見系爭考績會就原告是否得考列甲等有何討論，實無從得知系爭考績會初評原告無法考列甲等，僅得評列為乙等之理由為何。遑論依前述說明，被告所屬公務人員縱使112年之年終考績初核考列為乙等，被告署長亦得依職權逕行將初核考列為乙等之人員改列為甲等，然遍查被告所提出之資料，並無從得知被告署長對於其將初評為乙等之人員逕行改列為甲等之標準為何，亦無從得知被告署長不擇取原告改列為甲等人員之理由為何，則被告對於原告所為112年年終考績等第之判斷實僅有結論而無理由，使本院無從審

01 查其判斷瑕疵是否存在，依上揭說明，已有判斷出於恣意之
02 違誤。

03 4. 被告所訂定之出勤管理規定第4點規定：「四、簽到、退應
04 配合事項：……(七)各項差假均需奉准後始得離開工作崗
05 位，並於離開時刷卡，因特殊情事於事後補辦手續時，應詳
06 敘理由或檢附有關文件。因公外出人員應事先上線辦理公假
07 (出)申請。……。」可見被告對於所屬人員請假之管理，雖
08 然是以事前請假為原則，但並未禁止事後補請假，亦即若確
09 有特殊情事，被告所屬人員可例外於敘明理由及檢附相關文
10 件，並經主管審核後，事後補請假。換言之，被告所屬人員
11 只要確可敘明具體理由或檢附有關文件以證明其有特殊情事
12 而無法事前請假，並經主管審查通過，縱使是事後補請假，
13 亦與出勤管理規定無違。本件依原告出勤紀錄顯示（見原處
14 分卷一第25至29頁），原告於112年間雖有38次事後補請假
15 之紀錄，但原告所提事後補請假之申請，均已經其主管核
16 准，顯見原告主管係認為原告確有具體理由或有檢附相關證
17 明，可以證明其有事後補請假之特殊情事，方未論以原告曠
18 職，而依出勤管理規定核准原告事後補請假，自難認原告有
19 何不遵守出勤管理規定情事。此由原告112年公務考績表上
20 並無原告曠職之紀錄（見原處分卷一第36頁），亦可得到印
21 證。然原告主管於辦理原告平時成績考核，以及年終考績評
22 擬時，卻又認原告未遵守出勤管理規定，並分別為「關員差
23 勤遵守有待加強」、「差勤部分可再依差勤規定改善」及
24 「差勤規定遵守可再加強」等評語，則原告主管一方面認為
25 原告合於出勤管理規定而核准原告事後補請假，另一面又認
26 為原告未遵守出勤管理規定，而對原告為不利之評語，論理
27 上實有矛盾，系爭考績會及被告署長不察，仍將此等事由納
28 為原告112年度年終考績之評定因素，並為考績等第之決
29 定，自亦可認被告所為之判斷有違反論理法則之違誤。

30 5. 被告雖主張：原告於112年多達38次於擅離工作崗位後方遞
31 出請假之申請，有違出勤管理規定第4點第7項規定，且該38

01 次事後補請假之情形中，除其中8次為緊急陪病假之外，其
02 餘事項均看不出有緊急情狀，足見原告主管於原告112年公
03 務人員平時成績考核紀錄表綜合考評及具體建議事項欄所載
04 「關員差勤遵守有待加強」、「差勤部分可再依差勤規定改
05 善」等評語均有所憑據云云。然如前所述，原告於此38次事
06 後補請假，均已經其主管審核，同意准假在案，可見斯時原
07 告主管即已認為原告確有具體理由或有檢附相關證明，可以
08 證明其有事後補請假之特殊情事，方依出勤管理規定核准原
09 告事後補請假，被告卻於本件訴訟中更易其詞，再以「原告
10 無可事後補請假之特殊情事」為由，指摘原告違反出勤管理
11 規定第4點第7項規定，顯然前後矛盾，是被告此部分主張顯
12 屬臨訟推諉之詞，自不足採。

- 13 6. 被告固執前詞再稱：依考績委員會組織規程第6條規定，考
14 績委員會之會議紀錄毋庸詳盡記載會議全部細節，系爭考績
15 會第1次會議之會議紀錄已經符合考績會組織規程第6條規範
16 之法定程式。又因系爭考績會召開第1次會議時，會中委員
17 就初核或核易考績案件並未認有何疑義，故未通知有關人員
18 備詢，會議紀錄自無記載「備詢人姓名及詢答要點」。另行
19 政機關就個別公務人員能否獲得考列甲等事項之討論、裁
20 量，亦非依法應記載於考績委員會會議紀錄之事項，故不得
21 僅因系爭考績會第1次會議之會議紀錄並非鉅細靡遺，而逕
22 行推論被告有裁量怠惰之違法云云。然考績會組織規程第6
23 條係指對於該條所定7款應記載事項，如依案件性質無庸記
24 載，可以不在會議紀錄中記載該等應記載事項，此實與原處
25 分合法性之認定無關。又考績委員會之會議紀錄固然毋庸詳
26 盡記載會議全部細節，但被告對其所屬公務人員之年終考
27 績事項既享有判斷餘地，則考績委員會之會議紀錄內容至少
28 須使法院可以知悉其作成判斷之具體理由，俾審查其判斷是
29 否適法。然本件依被告所提出之證據資料，均僅能得知其作
30 成判斷之結論，無從得知其作成判斷之理由，可認被告之判

斷出於恣意，是被告此部分主張，亦屬卸責之詞，並不可取。

(六)綜上所述，本件被告以原處分對原告所為112年年終考績乙等之評定，容有前述判斷瑕疵，難認適法，復審決定未加糾正，仍予維持，容有未洽，原告執前詞予以指摘，為有理由，自應由本院將原處分及復審決定一併撤銷，以符法制。又原處分及復審決定既均經撤銷，則原告112年度之考績等同未進行，被告應循合法程序，妥適補正。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 12 日

審判長法 官 陳心弘

法 官 畢乃俊

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	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

為訴訟代理人	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。	

02 中 華 民 國 115 年 3 月 12 日
03 書記官 羅雅馨