

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

113年度訴字第1256號

114年10月16日辯論終結

原告 巫易如

被告 外交部

代表人 林佳龍(部長)

訴訟代理人 黃仁良

韓箏

廖蕙芳 律師

上 一 人

複代理人 林鴻文 律師(言詞辯論終結後解除委任)

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8月20日113公審決字第000405號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告原係被告駐俄羅斯代表處(下稱駐俄處)一等秘書，於民國113年1月10日回部，並置被告亞西及非洲司辦事。其因不服被告113年5月10日外人考字第1130018317號考績(成)通知書(下稱原處分)核布其112年年終考績考列乙等，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)113年8月20日113公審決字第000405號復審決定(下稱復審決定)駁回，原告仍不服，遂提起本件訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)主張要旨：

01 1.原告自任公職以來，除初任職及第二年首次外派考績為乙等
02 外，自100年起連續12年獲年終考績甲等，惟於112年年終考
03 績遭列乙等。經原告致電時任駐俄處館長耿中庸公使銜代表
04 (下稱耿館長)詢問，耿館長於與原告之電話中強調原告未有
05 工作不力或表現不佳之情形，但仍因請假、工作量減少以及
06 考績比例限制等理由將原告112年年終考績考列乙等。原告
07 於當年有請安胎假及娩假，可知耿館長所稱有請假應係指原
08 告請休天數較長之安胎假及娩假；所稱工作量減少應係指原
09 告請休安胎假及娩假致全年工作天數減少。惟公務人員考績
10 法施行細則第4條第6項明文規定，辦理考績時，不得以依法
11 令規定日數所核給之娩假及因安胎事由所請之假，作為考績
12 等次之考量因素；且性別平等工作法第21條第2項亦規定，
13 受僱者請休安胎假及娩假時，雇主不得拒絕，亦不得視為缺
14 勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分；銓敘部部
15 長及行政院人事行政總處亦聯名函釋，考績年度內請娩假或
16 因懷孕滿20周以上流產而請流產假者，其考績自機關受考人
17 數扣除，不列入機關考績考列甲等人數計算；性別平等工作
18 法第31條亦有規定，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實
19 後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，負舉證責
20 任，然被告並未舉證證明原告遭考列乙等與往年均考列甲等
21 之差別待遇非基於性別因素，違反前揭相關規定。

22 2.被告固以原告平時成績考核紀錄表之綜合考評等次為C，且1
23 12年第1次平時成績考核之考評評語為「工作能力佳，能依
24 時完成分內事，守成持重」為據，惟公務員考核表中C級係
25 指「表現均能達到要求水準(年度工作計畫執行進度落後1
26 0%、並在20%以內，或與原訂目標差距10%、並在20%以內
27 者)」，可知前開評語實與考評等次有矛盾不符之情。被告
28 復以原告112年第2次平時成績考核評語為「能完成分內事，
29 守成為主，缺乏主動開拓新人脈之積極態度」，然自俄烏戰
30 爭爆發後，駐俄處業務推展受限，原告除安排俄國官方拜會
31 行程外，尚積極推展兼轄國人脈，並促成喬治亞專家學者來

01 臺參與交流活動，絕無上開考核評語之情。且觀諸原告之平
02 時成績考核紀錄表，多數項目係給予B級即良好、品德操守
03 給予A即優異之評價，僅工作績效給予C級即普通之評價，參
04 照評語「工作能力佳，能依時完成份內事，守成持重」顯均
05 為正面評價，惟最終綜合考評為C，此結果顯然不符比例原
06 則、評分邏輯。

07 3.駐俄處自111年下半年起多位人員離任後缺額未補實，該等
08 人員原辦理業務即由原告承接，且尚於112年7月間承辦新增
09 業務，原告所分擔之業務明顯偏重；原告請休娩假後，駐俄
10 處人力緊絀，耿館長尚向被告請求派員填補遺缺，可見耿館
11 長對於原告於人力緊絀之際請休娩假早生不滿；另112年耿
12 館長六十大壽時亦指示某駐俄處人員收取生日禮金，惟原告
13 係贈與符合公務人員倫理規範之禮金，或與他人所贈相形見
14 絀，皆可能為耿館長給予原告乙等考績之動機。

15 4.被告請/休假單，對於原告以安胎為請假事由所請病假，其
16 中「證明文件」欄註記為「無」，係屬登錄錯誤，考績考評
17 程序顯有瑕疵。又原告曾於復審程序請求陳述意見，惟遭保
18 訓會以事證明確且認事用法無疑義等語拒絕，並稱未有具體
19 事證足證明原處分將安胎假及娩假列入考績評量或其他不公
20 之情事，亦有程序瑕疵。

21 (二)聲明：復審決定與原處分均撤銷。

22 三、被告答辯及聲明：

23 (一)答辯要旨：

24 1.原告112年年終考績係由時任駐俄處耿館長基於其平時成績
25 考核紀錄綜合評擬，並經被告亞西及非洲司整體考量、作成
26 調整建議，並遞送被告112年度考績委員會第8次會議初核，
27 經部長覆核及被告核定後，送銓敘部銓敘審定，皆符合考績
28 法相關流程。公務人員之人事考評，具高度屬人性，單位主
29 管或機關首長對於所屬公務人員考評項目為如何評分之認
30 定，具判斷餘地，原則上法院於審查時應予適度尊重。本件
31 原告第1次平時成績考核紀錄表，單位主管綜合考評等級為C

01 級，評語為：「工作能力佳，能依時完成分內事，守成持
02 重」；第2次平時考核綜合考評等級為C級，評語為：「能完
03 成分內事，守成為主，缺乏主動開拓新人脈之積極態度」，
04 且無得予評擬甲等之適用條款。耿館長係以原告平時成績考
05 核紀錄為據，並無違法之處。

06 2.原告固以其112年年終考績因請娩假及安胎假而遭考列乙
07 等，係受到懷孕及性別歧視，且有違公務人員考績法施行細
08 則及性別平等工作法對性別平等之保障，惟原告援引之規範
09 係督促機關覈實考評，非強制各機關對於當年度娩假人員僅
10 得考列甲等。原告雖執渠與耿館長之通話錄音譯文為證，惟
11 該通話係耿館長於未知情、隨口回應所為，自難認係其真
12 意，甚至原告於112年11月20日至12月1日請休假全家赴埃及
13 旅遊，耿館長亦迅速給假，可證耿館長未以原告請安始假或
14 娩假為由將原告考績評擬為乙等。被告亦有發函各館不得以
15 產前假、娩假等作為考績等次之考量因素，於發給駐俄處之
16 甲等比率統計表亦重申原告年度內休娩假21日以上，不計入
17 駐俄處甲等比率統計表受考人數計算。

18 3.自111年2月24日俄烏戰爭爆發以來，臺俄官方及民間交流因
19 此大幅減少，部派同仁業務量並未大幅增加，原告貌似先後
20 承接多項非本質業務，僅係業務名目增加，實際工作量未大
21 增，且耿館長考量國際情勢及原告已懷孕，並未有額外要求
22 與指示。且原告前為行政院新聞局人員，曾二度於駐俄處服
23 務，於耿館長為駐俄處館長督導原告業務期間，原告之媒體
24 人脈數量並無明顯增加，以老面孔居多，缺乏積極開拓新人
25 脈之態度，新聞業務質與量維持不變，所邀請來臺參與交流
26 之喬治亞專家、學者亦係透過既有人脈介紹熟識友人參訓，
27 且原告所稱112年安排之官方拜會行程，係當地友我民間組
28 織主動提案並洽排無官方敏感性之當地經貿及文教機構，並
29 非原告主動辦理。至被告112年2、3月份之兩封電報皆係為
30 耿館長擔憂原告請休長期產假所生人力短缺以及業務分工影
31 響而請被告遴派替補人員，與性別歧視完全無關，此亦為駐

01 外館處人員編制及調派常態業務，是原告主張耿館長係因不
02 滿原告於人力緊絀之際請休長期產假有所不滿而給予乙等考
03 績云云，純屬個人臆測。至原告主張因耿館長生日時贈與禮
04 金較少，致受考列乙等云云，與本件判斷無涉。

05 (二)聲明：原告之訴駁回。

06 五、本件如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明在卷，並
07 有原處分(本院卷第19頁)、復審決定(本院卷第35頁至39頁)
08 在卷可稽，堪信屬實。本件爭點為被告核布原告112年年終
09 考績考列乙等之原處分，是否適法？

10 六、本院之判斷：

11 (一)公務人員考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈
12 名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第5條第1項規
13 定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、
14 操行、學識、才能行之。」第6條第1項規定：「年終考績以
15 100分為滿分，分甲、乙、丙、丁4等，各等分數如左(下)：
16 甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿70分……。」第13
17 條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要
18 依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾
19 記2大功人員，考績不得列乙等以下；……。」第14條第1項
20 前段規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就
21 考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經
22 由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審
23 定……。」

24 (二)公務人員考績法施行細則第4條第1項規定：「公務人員年終
25 考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應
26 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
27 目之一或一般條件2目以上之具體事蹟，始得評列甲等：□
28 特殊條件：(一)因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。(二)
29 依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。(三)依本法規
30 定，曾獲1次記1大功，或累積達記1大功以上之獎勵者。(四)
31 對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機

01 關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等
02 級，並頒給獎勵者。(五)主辦業務經上級機關評定成績特優
03 者。(六)對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務
04 者。(七)奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列
05 前三名者。(八)代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭
06 光者。(九)依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或
07 獲頒公務人員傑出貢獻獎者。□一般條件：(一)依本法規定，
08 曾獲1次記功2次以上，或累積達記功2次以上之獎勵者。(二)
09 對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機
10 關或學術團體，評列為前三名，並頒給獎勵者。(三)在工作或
11 行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚
12 者。(四)對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定
13 確有績效者。(五)負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績
14 效良好，有具體事蹟者。(六)全年無遲到、早退或曠職紀錄，
15 且事、病假合計未超過5日者。(七)參加與職務有關之終身學
16 習課程超過120小時，且平時服務成績具有優良表現者。但
17 參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時
18 數。(八)擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。(九)主
19 持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。(十)對於艱鉅
20 工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎
21 勵者。(十一)管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損
22 害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。(十二)
23 辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體
24 事蹟者。」第6項規定：「各機關辦理考績時，不得以下列
25 情形，作為考績等次之考量因素：□依法令規定日數所核給
26 之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪
27 產假及因安胎事由所請之假。□依法令規定給予之哺乳時間
28 或因育嬰減少之工作時間。」上開規定係為執行母法所為細
29 節性、技術性規定，經核且無違母法授權之意旨，自得予以
30 適用。是則，憲法增修條文第6條第1項第3款明文考試院具
31 有公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。考

試院主管之公務人員考績法，依向來之見解，具有考其所積之意義，乃保留予機關首長，對於一定期間內公務員之功過行止加以考核，以評價其該年度內之整體表現，參照公務人員考績法第7條、第11條，並作為決定年終考績獎懲及次年度得否取得同官等高一職等之任用資格之基礎。而公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與綜合評價，類此考評工作，具有高度屬人性，為機關長官「人事高權之核心」，事物本質上非行政法院所能擅代，應承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，苟其考評未出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力等情形，當得予以適度尊重。

(三)被告以原處分核布原告112年年終考績考列乙等，均符合規定，並無違誤：

1.經查，原告於112年擔任駐俄處一等秘書，工作項目包括俄羅斯聯邦國會及政黨業務、地方政府及議會業務、莫北協(莫斯科臺北經濟文化協調委員會)、非政府組織、智庫及學者事務、對俄媒體聯繫、公眾外交及國際傳播(含輿情資料庫)、國合會(財團法人國際合作發展基金會)獎學金、被告臺灣獎助金及我國內各訓練研習班、駐俄處社群媒體(臉書)維護、兼轄國亞美尼亞、亞塞拜然及喬治亞業務、代理教育組業務及其他交辦事項。依原告112年2次平時成績考核紀錄表所示，每次7項應予考核項目，每項目為A至E計5等次之考核紀錄等級，其中112年1月1日至4月30日第1次平時成績考核表考核項目「工作績效」為C級，「品德操守」為A級，其餘5項為B級，耿館長於「單位主管綜合考評及具體建議」考核等級為C級(79-70)，評語記載：「工作能力佳，能依時完成份內事，守成持重」；112年5月1日至8月31日第2次平時成績考核表考核項目「工作績效」及「創新能力」為C級，「品德操守」為A級，其餘4項為B級，耿館長於「單位主管綜合考評及具體建議」考核等級為C級(79-70)，評語記載：

「能完成份內事，守成為主，缺乏主動開拓新人脈之積極態度」，有公務人員平時成績考核紀錄表2份在卷可稽(本院卷第177頁至180頁)；另依原告考績表所示，其「平時考核獎懲」欄均無，且無事假、病假、延長病假、遲到、早退、曠職紀錄，「考列甲等人員適用條款」欄位中，未載有得予評擬甲等之適用條款，「直屬或上級長官評語」欄記載「能完成份內事，守成為主」，原告之主管(耿館長)並為綜合評擬、考績委員會(主席)及機關首長均評擬為79分，有考績表可參(本院卷181頁)。被告據以編整為112年年終考績清冊，遞送被告考績委員會初核，被告首長覆核，再由被告為相同之綜合評分，復以113年3月19日外人考字第1134101050號函核定，並經銓敘部113年5月8日部特二字第1135687164號函銓敘審定在案被告以原處分核布原告112年年終考績乙等等情，除有原處分外，並有113年2月20日被告112年度考績委員會第8次會議紀錄(本院卷第170頁至173頁)、被告人事處113年2月22日簽呈(本院卷第159頁至162頁)在卷可查。由上可知，有關原告112年年終考績之考評，原告縱有公務人員考績法施行細則第4條第1項第2款所定，得評列甲等一般條件1目之具體事蹟，惟並無得評列甲等之特殊條件1目或一般條件2目以上之具體事蹟，尚不具必須評列甲等之條件，亦無公務人員考績法第13條所定，曾記2大功人員考績不得列乙等以下之情形。針對原告112年年終考績考列乙等，被告陳明係綜合參酌直屬主管即耿館長對原告所為平時成績考核之意見，並按考績表所列工作、操行、學識、才能等細目之考核內容，綜合評擬為79分，並送銓敘部審定無誤，則被告各該考評過程確依公務人員考績法等前開規定循序辦理，且堪認有本於綜覈名實、信賞必罰之旨，作成準確客觀之考核，被告就原告112年年終考績考列為乙等，亦符合公務人員考績法第6條第1項規定，本院自當予以尊重。

2.次查，原告於112年因安胎之事由共請有病假28天、另請有娩假42天，就病假(安胎)部分，原告提出有診斷書作為證明

01 文件等情，有原告員工請/休假單明細在卷可稽(本院卷第18
02 2、184頁)，被告亦無爭執(本院卷第218頁)，堪信屬實。原
03 告主張其於112年有請休安胎假及娩假，並因此受耿館長考
04 列年終考績乙等，原處分已違反公務人員考績法施行細則第
05 4條第6項第1款規定，並提出113年7月31日原告與耿館長間
06 之通話錄音譯文為證。惟稽之113年7月31日原告與耿館長間
07 之對話內容所示，耿館長對於原告詢問其考績何以為乙等，
08 有何需要改進之處時，耿館長表示：「沒有，因為說真的，
09 就是相對比較……反正人不可能十全十美也不可能，我也沒
10 有說你有錯，所以相對起來，就是說你這個因為你有請假
11 嘛！」原告再表示安胎假跟娩假是不計入甲等比例的，耿館
12 長表示：「對，沒錯，對我都知道啦！就相對比起來就是真
13 的就是就是工作量就減少了。」「我只能說很抱歉，好不
14 好？……但是有時候打考績還是有各方面的這個考量啦！可
15 是上面大概有一定的標準啦！打考績這一定比例你知道。」
16 「我沒有說過你不努力嘛對不對，我什麼時候說過你不努
17 力？」「這個都沒有冒犯到我，就是因為說真的啦，就那個
18 工作量……還有一定比例要給乙等啦！」對於原告的一再詢
19 問，耿館長多次表示：「我沒有說你做不好」、「你也盡了
20 力啦對不對，你說做的都做啦」，最後並表示：「我不想再
21 講什麼太多啦……沒有什麼懲不懲罰，就這樣子啦，好不
22 好？」(本院卷第41頁至48頁)，然依上開對話內容可知耿館
23 長已表明同事間之工作表現是比較而來，且其上級長官亦有
24 其考量及標準，在面對原告反覆詢問其考績乙等之原因，雖
25 提及原告有請假及工作量問題，然此究係出於安撫原告、不
26 好意思明白指出、不願破壞同事關係而一時附和，或是出於
27 真實想法之考評標準，容有疑問。耿館長既已於原告之2次
28 平時成績考核表及考績表為上述原告工作整體表現為持平、
29 並無顯著優異卓越、創新作為之給分及評語，且互核平時成
30 績考核紀錄與年終考績評價紀錄間具有高度一致性，無何矛
31 盾之處，則耿館長就原告112年之工作整體表現給予79分之

01 評價，尚堪合理，並無不符比例原則或評分邏輯之情形。又
02 受考評公務員之直屬或上級長官所為平時成績考核表及考績
03 表之記載，係對其下屬公務員就全年整體工作表現所為之評
04 價，並以不公開之方式為之，目的係為進行客觀誠實之考
05 核，以符合綜覈名實、公正公平之考評原則；反觀直屬或上
06 級長官與受考評公務員當面討論其整體工作表現之評價，有
07 時難免存在同事情誼、發生衝突之顧慮，而無法客觀誠實陳
08 述，耿館長於電話所述是否為其真實意見，實屬可疑。更
09 況，依被告所頒「外交部考績(成)作業原則」第15點規定，
10 駐外館、團、處團體績效評核結果，應作為考績委員會初核
11 及部長核定調整考列甲等人數之參據(原處分卷第33頁)，因
12 此原告之年終考績尚須經被告亞西及非洲司整體考量，作成
13 調整後，再經考績委員會初核及部長核定，非僅憑耿館長一
14 人意志即可決定，是依原告所舉其與耿館長之對話內容，無
15 從證明原告有因請休安胎假及娩假，而受不公或違法考評為
16 考績乙等之情事，原告此部分主張，並不足採。

- 17 3.證人即隸屬經濟部時任駐俄處經濟組二等秘書蕭昊元固於本
18 院證稱：「我111年在俄羅斯懷孕生產，因為俄烏衝突爆
19 發，代表處辦公室又被市政府列為危樓，勒令搬遷，業務量
20 比較繁重，我的懷孕過程就沒有預期順利，安胎期間應該是在
21 111年7月有住院，大概111年7、8月間請安胎假，前前後
22 後、斷斷續續(因為有時候有住院需求)共請28天安胎假，我
23 在111年10月2日生產，當時依規定代表處所有職員假單都需
24 要耿館長核定，他問我『請這麼多安胎假不怕影響考績
25 嗎？』當時身為下屬的我，我也不是負責館內的人事工作，
26 基於職場倫理，我也沒辦法跟長官宣導相關規定，我只能委
27 婉告知是在不影響考績範圍內合理請假，而且俄國產檢比較
28 耗時，希望長官見諒。」「剛剛所說的事證足以證明耿館長
29 不熟悉考績法、性別平等工作法相關規定，比較有窠臼、性
30 別意識不足的狀況。」(本院卷第219、221頁)，惟依證人蕭
31 昊元之證詞，僅係證明其於111年間請安胎假時，耿館長對

其所安胎假之天數有所質疑，且證人蕭昊元亦已向耿館長說明是不影響考績範圍之合理請假，以及在俄產檢之困難情況，最終耿館長亦予准假(本院卷第219頁)，縱使耿館長對於證人所請安胎假表現出質疑態度，不代表其會將請安胎假列為考績考評之考量因素，亦難認耿館長對原告所為之112年度考績考評，有將原告依法令規定所核給之安胎假及娩假作為考績等次之考量因素，故原告112年年終考績經考列為乙等，應無涉性別平等工作法所定有關性別歧視或差別待遇之情形，亦無違反公務人員考績法施行細則第4條第6項第1款規定，原告主張依證人蕭昊元之證詞，可證耿館長將懷孕女性請安胎假跟考績不利直接連結一節，並不足採。

4.耿館長曾於112年2月6日發電報予被告以：「事由：本處部派人力緊絀須盡速遞補遺缺事。……本處已難期待教育部派員填補遺缺，又將面臨巫秘書請長期產假，當前首要之急為請鈞部及早遴派至少1名俄文組秘書級同仁來處……」(本院卷第185、187頁)，復於同年3月6日再發電報以：「……上年8月奉調返國後，原由文化組馬(前)秘書○暫代，伊在處服務未滿2年嗣突然改調駐捷克代表處文化組，於上年12月離俄後，本處教育組業務不得不轉由已身懷六甲之巫秘書易如代理，巫秘書臨盆在即，已於本年3月6日起請相關產假至7月3日。巫秘書長假期間多項業務由王參事○代理……為利本處俄烏戰爭持續期間核心業務正常營運，仍祈鈞部體察核轉教育部本處上述業務代理窘境……」(本院卷第189、190頁)，前開內容，耿館長僅係向被告表明因原告請長期娩假，希冀被告盡快遴派替補人力，應屬駐外館處人員編制及調派常態業務，無從推認有原告主張耿館長於駐俄處人力緊絀之際，對原告請娩假，早有不滿，並為原告112年年終考績受考列乙等之動機之事。至原告主張耿館長六十大壽時，原告包了200美元禮金，但有同仁單獨包了600美元禮金，可能為考績乙等之動機等語，並未舉證以明其說，尚難採信。

01 5.原告另主張被告請/休假單(本院卷第183頁)，對於原告以安
02 胎為請假事由所請病假，其中「證明文件」欄註記為
03 「無」，係屬登錄錯誤，考績考評程序顯有瑕疵等語。惟
04 查，原告於112年3月13日至4月19日因安胎事由請休病假(安
05 胎)，係附有證明文件，已如前述，並有原告之請假申請表
06 及證明文件可參(本院卷第235頁至239頁)。被告亦稱該請/
07 休假單「證明文件」欄註記為「無」係因證明文件並未上傳
08 差勤系統所致(本院卷第230頁)。經核，原告所請安胎假既
09 經直屬長官耿館長核准，衡情係經耿館長審核原告所提診斷
10 書證明文件無誤，自屬合法之請休安胎假，縱未上傳差勤系
11 統係屬行政疏失，對於原告本件考績之評核，應不致產生實
12 質影響，且耿館長於與原告之前開電話對話中，或是原告之
13 平時成績考核及考績表記載之考核紀錄，均未曾敘及原告有
14 請休安胎假無提出證明文件之事，可知此部分之記載，縱有
15 疏漏，應與112年年終考績之考評無關，是尚難以此認為原
16 處分考核程序有瑕疵。至原告主張復審程序有否准其到場陳
17 述意見之程序違法，惟本件既經本院調查審認原處分並無違
18 誤，原告此部分主張，即與本件判決結果不生影響，附此敘
19 明。

20 七、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，被告依據原告112年2
21 次平時成績考核紀錄表及其考績表記載之考核紀錄等級、綜
22 合考評等，以原處分核布原告112年年終考績考列乙等(綜合
23 評分為79分)，於法無違，復審決定遞予維持，亦無不合。
24 原告訴請撤銷復審決定及原處分，為無理由，應予駁回。

25 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
26 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

27 九、結論：本件原告之訴為無理由，判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 11 月 6 日

29 審判長法官 許麗華

30 法官 林家賢

31 法官 郭淑珍

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

01

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 114 年 11 月 6 日

03

書記官 劉聿菲