臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
113年度訴字第987號
114年5月22日辯論終結

原　　告　羅玉芬
被　　告　新北市中和戶政事務所

代　表　人　詹惠娟（主任）

訴訟代理人　李婌玲
　　柯得君
　　劉安敦

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7月9日113公審決字第000312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、爭訟概要：

原告係被告第○課課員，經工作指派至被告第○課服務。被告以民國113年3月21日新北中戶字第1135822456號考績（成）通知書，核布其112年年終考績總分68分考列丙等（下稱原處分），原告不服，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會以113年7月9日113公審決字第000312號復審決定書決定復審駁回（下稱復審決定），原告仍不服，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

原告有右眼無法對焦、伴隨異常脹痛之痼疾，於101年進入被告機關工作後，因被告延長服務時間及增加業外工作，原

告必須經常夜間加班工作致過勞，導致頭眼脹痛加劇，雖然夜間加班已在111年停止，但原告之病情已不可逆，被告卻於112年以原告「懈怠職務」為由，三度對原告懲處申誡，又漠視原告因健康、家況、居住厄困與照顧父母等因素，無法加班，以及遭主管不斷施壓、懲處、誣指懈怠職務之困境，核布原告112年評比年終考績丙等，原處分顯有錯誤認定、逾越公認價值判斷之違法。

㈡聲明：

復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

原告112年年終考列丙等一案，經被告112下半年及113年上半年第7、8次甄審暨考績委員會就課長及原告陳述之內容審議後通過，符合公務人員考績法（下稱考績法）等相關規定，無法定程序之瑕疵。被告辦理原告年終考績時，業已就原告平時成績考核紀錄、平時工作表現、陳情案等綜合考量，據以考列丙等68分，於法並無違誤。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：

原處分有無事實認定錯誤及未遵守一般公認價值判斷標準之違法？被告以原處分核布原告112年年終考績考列丙等68分，是否適法有據？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上開爭訟概要欄所述之事實，除本件爭點外，為兩造所不爭執，並有原告之簡歷表（復審卷第38頁）、個人基本資料明細表（復審卷第40頁）、人力資源管理資訊系統之簡要人員資料（外放乙證10-1）、員工資料（外放乙證10-2）、職務說明書（復審卷第39頁）、被告第○課業務職掌暨決行層級

表（外放乙證11）、原處分（復審卷第99頁）、復審決定及送達證書（復審卷第4-10、158頁）可查，堪信屬實。

㈡應適用的法令及法理的說明：

1.考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第3條第1款規定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。」第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」第6條第1項規定：「年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁4等，各等分數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。丙等：60分以上，不滿70分。……」第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。……」第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。……」第14條第1項規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。……」考績法施行細則第3條第1項規定：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分。其中工作占考績分數百分之六十五；操行占考績分數百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之十。」第6條第1項規定：「受考人所具條件，不屬第4條及本法第6條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」第16條規定：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡1次者，考績時增減其分數1分；記功或記過1次者，增減其分數3分；記1大功或1大過者，增減其分數9分。（第2項）前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包

含於評分之內。」第18條規定：「各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」上開規定，是依據考績法第24條規定授權訂定有關考績評定的細節性、技術性規定，並未逾越法律授權範圍，且符合母法的立法目的，應得為本院所適用。

2.銓敘部108年11月8日部銓三字第1084863943號函略以：「……各機關辦理考績之評擬程序及覆核程序，應依考績法第14條第1項規定及其施行細則第2條、第18條、第19條等規定辦理。1.對於借調或支援同仁之考績，應由本職單位主管評擬。2.機關長官覆核時如對初核結果有意見，除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之外，應交考績委員會復議。……」107年4月24日部法二字第1074411510號書函略以：「……支援之公務人員職務並未異動……爰是類人員考績案件之評擬程序，仍應由原職單位主管就考績考核項目綜合評擬。另就考核實務作業而言，借調或受支援之公務人員單位主管評擬之意見，得作為原職單位主管考評參考，實已符考績綜覈名實、信賞必罰之旨。……」上揭函釋係銓敘部就考績法第14條第1項規定，於公務人員借調或支援他單位時，其考績案件應如何評擬所為釋示，符合上揭考績法第2條及第14條第1項之規範意旨，行政機關辦理公務人員考績案件，自得援用。因此，對於借調或支援他單位之公務人員，其年終考績，仍應由其本職單位之主管人員就考績表項目評擬，惟為完整且客觀正確評價公務人員全年度之表現，對年度內借調或支援他單位人員，應向借調或被支援單位，調取受考人平時考核及相關資料，並詳慎審酌借調或被支援單位主管之評擬意見，據以評擬分數，落實上揭考績法之立法意旨。

3.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。故關於公務人員之人事考評，具高度屬人性，因而單位主管或機關首長對所屬公務人員績效、品行、能力、工作態度等事實為如何評分，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地；而於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：⑴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。⑵行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑶行政機關之判斷，是否違反法定正當程序。⑷作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑸行政機關之判斷，是否出於與事務無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。⑹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、公益原則等事項為審查。⑺法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤及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。

㈢原處分有出於事實認定之錯誤，且於原處分之結果有影響，應予撤銷：

1.綜觀前述考績法第2條、第3條、第5條、第6條第1項、第13條及其施行細則第16條等規定意旨，可知年終考績乃於每年年終考核公務人員當年1至12月任職期間之成績，本應務求準確客觀，其評分自須以受評人平時成績與獎懲為重要依據，方符綜覈名實之宗旨。而平時考核係按各該公務人之工作、操行、學識、才能等項目行之，獎懲功過，均應併入年終考績增減分數，嘉獎或申誡1次者，考績時增減其分數1分，獎懲之增減分數應包含於評分之內。

2.原告係被告第○課課員，經工作指派至被告第○課服務（外放乙證10-1、10-2）。其112年1月1日至112年4月30日及112年5月1日至112年8月31日兩期之公務人員平時成績考核紀錄表，每期10項考核項目，每項目A至E計5等次之考核紀錄等級，列C級分別有3項次及5項次、D級各有7項次及5項次，單位主管評語欄載有：「績效明顯落後宜加強提升」及「積極度 宜加強，績效低宜加強」（外放被告證據本②第21-22、

33-34頁、乙證2-9、2-10），其112年公務人員考績表之請假及曠職欄載有嘉獎1次、申誡3次；又平時考核獎懲欄記載事假7日、病假24日、延長病假139日、曠職1日，無遲到及早退紀錄；另考列甲等及丁等人員適用條款欄中，並未記載有得予評擬甲等及丁等之適用條款；而原告之單位主管即被告第○課課長，參酌第○課課長之考評意見（評語：「學識尚可，惟工作態度消極，表現不佳，難以勝任基本工作」，備註及重大優劣事實：「1.工作表現消極，怠忽職守，未能配合主管工作指示及合理要求。2.規避專案業務工作分派，破壞工作紀律，對機關缺乏向心、認同感。3.行政互動之溝通，屢屢表現情緒化反應。」），以其平時成績考核紀錄為依據，按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核內容，併計其平時考核獎懲次數所增減之分數後，綜合評擬為68分，遞送被告113年1月9日第7次考績會會議初核維持68分，被告機關長官即主任對初核結果有意見，退回考績會復議，嗣經被告113年2月6日第8次考績會會議復議，再經主任覆核，均維持68分（外放被告證據本②第3-12、43-47頁、乙證2、2-2、2-3、2-7、2-8、乙證3-1、乙證3-2）。經核被告辦理原告112年年終考績作業程序，符合上開考績法第14條第1項及考績法施行細則第18條規定，尚無法定程序之瑕疵。

3.原告於112年考績年度內，請事假、病假合計已逾14日，依考績法施行細則第4條第3項第5款規定，已不得評列甲等；其又未具考績法第6條第3項及第12條第1項第1款所列得考列丁等之情形，亦無考績法第13條所定，曾記1大功考績不得考列丙等以下之情形，被告機關長官本得衡酌其年度各項表現於乙等或丙等間評定適當之考績等次。是被告機關長官綜合考量其平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，據以評定其112年年終考績為丙等68分，經被告送請新北市政府民政局核定，並遞送銓敘部審定後，以原處分核布（復審卷第99頁），固非無據。

4.惟原告因112年1月至2月、3月至4月、5月至6月執行第一線為民服務工作，績效不佳，懈怠職務，情節輕微，分別經被告以112年5月8日新北中戶字第1125624073號令、112年6月5日新北中戶字第1125624993號令及112年8月21日新北中戶字第1125627232號令，各核定申誡1次，經原告循序提起行政訴訟，前兩件因原告起訴逾期，分別經本院以113年12月31日113年度訴字第478號裁定駁回、114年4月30日以113年度訴字第479號裁定駁回，均未據原告抗告而確定；最末件經本院114年1月23日113年度訴字第241號判決認被告暨其考績會存有判斷瑕疵而予以撤銷，未據被告上訴而確定，業經本院依職權調取上開卷宗查明（另製影印卷節本外放）。則被告機關長官及被告考績會於審議原告112年度年終考績時，所審酌登載原告公務人員考績表內平時考核獎懲之事實，即有錯誤，已違綜覈名實、信賞必罰，作準確客觀考核之意旨，且倘將此錯誤認定之違失事蹟排除，原告之綜合考評分數即有可能增加，進而影響考績等第之結果，對原告之權益自有影響。是原處分既有出於上述事實認定之錯誤，且於原處分之結果有影響，即應予撤銷。原告另聲請被告提供積分落後櫃臺人員之面談紀錄等資料，以釐清是否所有同仁皆非因健康因素導致績效下滑，亦無再調查之必要。

㈣綜上所述，被告所為之原處分，核有上述違法情形；復審決定未及糾正，亦有違誤。從而，原告訴請撤銷復審決定及原處分，為有理由，應予准許。被告於原處分經撤銷後，應排除上述原告所無之違失事蹟，為其112年年終考績考評之事實基礎，本於「綜覈名實、信賞必罰」之旨，另為適法之考績處分，附此敘明。

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

七、結論：原告之訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　12　　日

審判長法　官　洪慕芳
法　官　郭銘禮
法　官　孫萍萍

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當	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。

者，亦得為上訴審訴訟代理人	3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　12　　日

書記官　林劭威