

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭

114年度訴字第1134號

115年7月23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（署長）

訴訟代理人 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114年8月19日114公審決字第548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：

行政訴訟法第111條規定：「（第1項）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。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：一、訴訟標的對於數人必須合一確定，追加其原非當事人之人為當事人。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。……」。經查，原告起訴時之聲明原為：1.撤銷被告1衛生福利部疾病管制署於民國113年度對原告為乙等考績之考績處分。2.撤銷被告2公務人員保障暨培訓委員會維持原處分之再審決定。3.被告2公務人員保障暨培訓委員會應重新為適法之再審決定（本院卷

第15、16、159頁)；後於115年2月11日準備程序期日、言詞辯論程序，更正聲明為：1.原處分(被告衛福部113年度所為原告乙等考績之考績評定處分)及復審決定(保訓會114公審決548號)均撤銷。2.被告應為適法決定及甲等處分；並撤回被告2公務人員保障暨培訓委員會部分(本院卷第160、161、167頁；第289-290頁)。經核上開訴之變更，被告並無異議，而為本案之言詞辯論，且本院認為適當，依前揭規定，應予准許。

二、事實概要：

原告係被告所屬○○○○○，其因不服被告民國114年2月27日疾管人字第0000000000號考績(成)通知書(下稱原處分)，核布其113年年終考績考列乙等，提起復審仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

(一)原告自00年起服務於被告機關，長期擔任○○○○○○○○○
○相關職務，歷年考績均有甲等；然自106年起，現任主管自他縣市轉調高陞被告機關起至今，000年至000年度包括113年考績期間，同一單位主管以本案之不實及不明之遮屏評語，連續0年主觀評列乙等；再者，主管自身列入甲等考績總人數限額計算，顯與原告有利益衝突之偏頗，同機關其他人員類似業務相當卻獲甲等，是原處分違反比例原則、平等原則。復以，考績會議未有實質討論紀錄，且部分委員與原告間存有從屬關係，違反公正原則，該程序瑕疵重大且影響結果，依行政程序法第111條應屬可撤銷處分。綜上，考績表單、平日考核表單有評語錯誤連結引用及未附具明確理由，未提示有利事實，違反行政程序法第10條之理由提示義務。

(二)原告於113年度奉派擔任編號「0000000-000-0-000-000000」之科技研究計畫(下稱系爭研究計畫)主持人，執行「○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○」等前瞻AI防疫研究，成果經外部專家評分達81分、86分、82分以

上，符合公務人員考績法（下稱考績法）施行細則第4條第1項一般條件第4目、第5目、第9目之規定；系爭研究計畫係由機關公告徵求，經外部學術審查，由企劃組辦理外聘醫衛領域專家書面審查及口頭會議審查，原告計畫書書面審查與口頭報告審議獲核准與指派擔任主持人，並獲企劃組核定計畫編號，核撥原告研究經費新臺幣（下同）15萬元，再由企劃組納入被告科技管考機制，期中及期末報告外審成績均達80分以上，再由企劃組管考，經原告兼承辦簽辦，由主任秘書室決行，陳報企劃組。因此，系爭研究計畫實屬第一類科技研究計畫。又，113年度有2件論文成果：(1)獲第0屆亞太肺癆聯盟年會（於台北舉辦）口述報告與獎助註冊費，於第1季達成口頭報告獲好評，符合考績法施行細則第4條第1項特殊條件第8目或一般條件第3目之規定；(2)獲國際肺癆聯盟邀請至西元2024 UNION TBScience世界年會發表Eposter及刊登大會摘要；投稿前均按機關規定於113年先會辦擬發表演文稿至業務組(企劃組及慢病組)先經業務組與陳報一層核可併在大會5月截稿前投遞，再經大會科委審查後發給審查通過與邀請發表函，惟在出國前2個月即113年7月向機關陳報出國經費時，機關主秘○○○詎不予協調該補助出國經費，致原告未能親赴現場，然原告論文已實際公開刊登於大會，達成代表機關於該國際會議公開發表之事實，此等成果應屬考績法施行細則第4條第1項特殊條件第8目或一般條件第3目之範疇。再者，原告於該年度，更以相對少人力及成本搏節超過8成研究經費，原告挹注研究心得年度成果付梓期中與期末報告，貢獻機關整體防疫發展業務，符合考績法施行細則第4條第1項一般條件第11目。綜上，原告研究成果獲署長圈選之○○○○○教授、○○○○○○教授、○○○○○○教授等領域3位專家高分評價，2篇不同論文亦具體由國際專家審查接受發表於國際研討會場域；然被告單位主管冷凍原告不配給業務、拒參與研究項或研究審查會議，臨考核時卻以不利評語、評語空白或以不相關事項錯誤連結之評分

(如引用112年出國簽、繳交報告等與113年度無關之事項)，濫用上下從屬權，以悖離專家委員好評之客觀事實，於平時考核表評予多個C等及B等，僅列不利事項，逕予乙等(79分)考績(已是連續8年重複無差別以乙等79分)，違反一般公認客觀標準而有重大瑕疵、亦違反比例原則、誠信原則、有利不利一律注意原則，並有裁量濫用與怠惰之違誤。

(三)被告所有113年度第一類科技研究計畫之其他主持人均獲甲等考績，原告同樣擔任主持人且成果獲國際公開發表及外部高分評量，卻獨遭評乙等，被告對此差別待遇，僅泛稱「綜合評量」，足認本件原處分已違反平等原則。

(四)原告113年全年事假0日、病假0日，符合一般條件第6目。

(五)綜上，原告至少符合特殊條件第8目、一般條件第3目、第4目、第5目、第6目、第9目、第11目等多款甲等條件，遠超「特殊條件1目或一般條件2目以上」之甲等評列門檻，乃依公務人員保障法第34條、行政訴訟法第5條第1項第1款提起撤銷訴訟，並依同法第8條聲請合併課予義務訴訟，請求法院直接課予被告作成甲等考績之義務，以保障原告平等任官權及工作權等語。並聲明：1. 復審決定、原處分均撤銷。2. 被告應為適法決定及甲等處分。

四、被告則以：

(一)原告爭執原處分之合法性，似係主張其年終考績應為甲等；惟原告並未具體舉證其有何考績法施行細則第4條第1項「得評列甲等」之事由，亦未指明被告就未將原告考績評列為甲等有何裁量逾越、裁量怠惰或裁量濫用之違法，復未就其所主張原處分違反憲法第7條平等原則、行政程序法第8條及第10條，程序瑕疵重大且影響結果云云，積極舉證上揭主張是否實在。況且，原告直屬主管已充分審酌原告平時之學識、能力、操守、出勤狀況及工作態度等事實，就有利、不利部分均綜合考量後，認原告年終考績未達到列為甲等之標準，實難謂被告於原處分之判斷及裁量有何違誤之處。

01 (二)依衛生福利部疾病管制署職員出勤管理規定第4點第6款、第
02 7款、衛生福利部疾病管制署出國人員作業手冊中，疾病管
03 制署出國人員作業規範及注意事項「出國前」第3點、第4點
04 規定，被告所屬人員因公出國應於預定出國日前5週，至該
05 署員工差勤管理系統提出申請，經主管審核准許後，請假人
06 始得離開工作崗位。本件原告擬參加國際抗癆暨肺疾聯盟自
07 112年11月15日起至同年月18日於法國巴黎所舉辦之實體年
08 會，而原告已於112年10月16日獲悉其已受邀出席參加，且
09 原告已預定搭乘112年11月13日之班機飛往法國，惟原告竟
10 遲至112年11月13日15時13分始於差勤管理系統提出非因公
11 出國之差假申請（因出國計畫尚未完成核備，故先暫以自假
12 申請），而其請假時間為112年11月13日15時30分起至112年
13 11月20日止，亦即原告早已有出國之安排，卻竟於出國搭飛
14 機之前一刻方臨時請假，且不待主管審核批准，即逕離開工
15 作崗位，違反衛生福利部疾病管制署職員出勤管理規定第4
16 點第6款、第7款及疾病管制署出國人員作業規範及注意事項
17 「出國前」第3點等差勤規定，惟因原告已離開工作崗位，
18 單位主管不得已方勉予准假。原告返國後，被告要求原告提
19 出檢討報告，原告因此撰寫112年12月25日之檢討簽呈，經
20 署長本次勉予同意以公假處理，故原告於113年1月9日重新
21 提出出差之補正，並經單位主管同意並結案。因原告前揭違
22 規事件於113年時方告落幕，故上級長官於113年度公務人員
23 考績表上註記「出國簽、繳交報告請注意期限」等語；惟此
24 註記僅具有提醒原告應注意差勤規定、不得再犯之性質，故
25 上級並未以此作為考評原告113年度考績之事實。

26 (三)被告113年度甄審考績委員會之組成及114年甄審暨考績委員
27 會第1次會議之召開，均無任何程序上違法。

28 (四)關於系爭研究計畫部分：

29 1.系爭研究計畫性質係屬自主研究，係原告基於自身興趣而依
30 衛生福利部疾病管制署署內研究計畫作業規範提出申請，經
31 單位主管同意並答陳核准辦理之研究計畫。系爭研究計畫既

然並非被告機關指派原告執行之工作項目，即非考評考績之應審酌事項，故毋庸列為年終考績之應審酌事項。因此，原告之單位主管於原告113年1月1日至4月30日平時成績考核紀錄表上加註「上述工作項目及具體優劣事蹟內容大多屬本署自行研究規定，全署一致作法」等語，並無違誤。

2.承上，無論原告主持之系爭研究計畫是否傑出、優秀，原告之單位主管於綜合評價原告工作狀況時，並不必須因系爭研究計畫而改變其考評結果，單位主管於平時成績考核紀錄表中年度工作計畫欄勾選「C」等級，不可認有何違誤。且因系爭研究計畫並非被告所交辦予原告所負責執行之承辦業務，即不可因此認原告已符合考績法施行細則第4條第1項第2款第5目或第9目等年終考績得考列為甲等之一般條件。

3.綜上，系爭研究計畫並非被告指派之工作任務，即非年度工作計畫之應考核項目，故被告作成原處分時，並無違背有利及不利併予注意原則，亦無裁量濫用或裁量怠惰之情事；而原告113年之工作表現除符合考績法施行細則第4條第1項第2款第6目之一般條件外，別無符合其餘特殊條件或一般條件之情事，故原告即於考績法施行細則第4條第1項之要件不符，故被告依考績法施行細則第6條第1項規定，綜合審酌原告113年度工作、操性、學識及才能等表現，作成原告113年度年終考績乙等之原處分，並無違誤等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有原告簡歷表（本院卷第55頁）、原告公務人員平時成績考核紀錄表（本院卷第103-104頁）、原告113年度公務人員考績表（本院卷第101頁）、被告113年度甄審考績委員會組成資料（本院卷第105-120頁）、被告114年1月2日114年考績會第1次會議紀錄、簽到單及相關資料（本院卷第121-136頁）、原處分（本院卷第57頁）、復審決定（本院卷第17-21頁）附卷可稽，洵堪認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告以原處分評定原告113年年終考績

01 績等為乙等，所為之判斷有無瑕疵？原告得否請求被告應為
02 適法決定及甲等處分？

03 六、本院得判斷之心證：

04 (一)行為時公務人員考績法（114年11月19日修正公布前）第3條
05 規定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官
06 等人員，於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。
07 ……」第4條第1項規定：「公務人員任現職，經銓敘審定合
08 格實授至年終滿1年者，予以年終考績；……」第5條規定：
09 「（第1項）年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其
10 工作、操行、學識、才能行之。（第2項）前項考核之細
11 目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需
12 要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。」第6條規定：
13 「（第1項）年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四
14 等，各等分數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不
15 滿80分。丙等：60分以上，不滿70分。丁等：不滿60分。
16 ……。（第3項）除本法另有規定者外，受考人在考績年度
17 內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：一、挑撥離間或
18 誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。二、不
19 聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據
20 者。三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實
21 證據者。四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損
22 害公務人員聲譽，有確實證據者。」第7條第1項第2款規
23 定：「年終考績獎懲依左列規定：……二、乙等：晉本俸一
24 級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸
25 最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月
26 俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半
27 月俸給總額之一次獎金。……」第13條規定：「平時成績紀
28 錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功
29 過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記2大功人員，考績
30 不得列乙等以下；曾記1大功人員，考績不得列丙等以下；
31 曾記1大過人員，考績不得列乙等以上。」第14條第1項前

01 段：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表
02 項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管
03 機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。」行為時
04 同法施行細則（114年12月18日修正公布前）第4條第1項第2
05 目規定：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除
06 本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年
07 度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體
08 事蹟，始得評列甲等：……二、一般條件：……（六）全年
09 無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。
10 ……」第16條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併
11 入年終考績增減分數……。」第2項規定：「前項增分或減
12 分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分
13 數應包含於評分之內。」基此，公務人員年終考績，分數達
14 70分以上，不滿80分者，即應考列乙等；而該分數之評擬，
15 應以其平時成績考核紀錄為依據，按工作、操行、學識、才
16 能等項目，併計其獎懲次數增減之分數後，予以綜合評分。
17 再者，公務人員在考績年度內，曾受懲戒處分者，不得考列
18 甲等，倘其所具條件，亦不屬公務人員考績法第6條第3項所
19 列舉丁等條件者，應由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎
20 懲，或就其具體事蹟，評定適當之考績等次（乙等或丙
21 等）。針對考績評定是否以及在何等範圍內得受司法權之審
22 查，我國學說與實務向來採權力分立原則下之功能法觀點，
23 認為由於考績評定涉及高度屬人性之評價，且因需長時間之
24 行為觀察，始得以形成印象，故應由與受考人在職務執行上
25 最具緊密關連性之單位主管或是機關首長進行考核，始屬功
26 能最適。反之，法院在組織、權限及功能上，因事實上無法
27 長時間觀察受考人，進而對其工作表現及態度產生評價性之
28 觀感與印象，自難代替行政機關而自為決定，亦難以重建判
29 斷情境，完全掌握機關首長之思維脈絡以及評價基準。類此
30 考評工作，因具高度屬人性，承認行政機關就此等事項之決
31 定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政

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：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（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。

(二)綜此，年終考績既非僅關乎公務人員個人權益，更關乎國家行政任務之達成，其判斷又顯不具有替代可能，與受考評之公務人員無工作接觸且詳知其工作內容及標準者，更難為有意義之審查。是而，公務人員考績法既已設有相關機制為合法性及正當性之內部控制，法院自應降低該等年終考績之合法性審查標準，除非如上所述，年終考績之作成違背正當程序、或一般公認之行政法理原則等恣意濫用及其他違法情事外，均尊重其判斷，期以衡平政府公益與公務員私益。

(三)經查，原告113年2期之平時成績考核，每期6項考核項目，每項目A至E計5等次之考核紀錄等級，列B級有5項次，C級有7項次；113年1月1日至4月30日，原告直屬主管關於原告提出的個人重大具體優劣事蹟，註記其相關事蹟大多為被告自行研究規定，全署一致作法等情，有公務人員平時成績考核紀錄表2件在卷可稽（考核期間113年1月1日至4月30日、同年5月1日至8月31日，見本院卷第103-104頁）。又依113年公務人員考績表（見本院卷第101頁）所載，原告平時考核獎懲欄獎懲紀錄，記載嘉獎3次，並無懲處紀錄；請假及曠職欄，無事假、病假、延長病假、遲到、早退及曠職之紀錄；考列甲等人員適用條款欄中，並未載有得予評擬甲等之

適用條款；經原告之單位主管於113年度公務人員考績表上註記「出國簽、繳交報告請注意期限」等語；又依其平時成績考核紀錄，按該表所列工作、操行、學識、才能等項細目考核內容評擬，綜合評分為79分，遞經被告考績會會議初核、署長覆核，均維持79分等情，亦有被告114年1月2日114年考績會第1次會議紀錄、簽到單及相關資料（本院卷第121-136頁）在卷足憑。雖然原告於113年考績年度內，並無遲到、早退及曠職紀錄，亦無請事、病假之情事，惟此僅具有考績法施行細則第4條第1項第2款第6目所定，得考列甲等一般條件1目之具體事蹟；另原告亦無考績法第13條所定，曾記二大功人員考績不得列乙等以下之情形。是被告長官綜合考量原告平時成績考核紀錄及其具體優劣事蹟，據以評定其113年年終考績為乙等79分，難認有違誤之處，該等考評之判斷，自應予尊重。

(四)原告雖主張其113年平時成績考核紀錄表，載明相關研究及發表論文情形，但被告單位主管冷凍原告不配給業務、拒參與研究項或研究審查會議，臨考核時卻以不利評語、評語空白或以不相關事項錯誤連結之評分（如引用112年出國簽、繳交報告等與113年度無關之事項），濫用上下從屬權，以悖離專家委員好評之客觀事實，於平時考核表評予多個C等及B等，僅列不利事項，逕予乙等(79分)考績（已是連續第八年次重複無差別以乙等79分），違反一般公認客觀標準而有重大瑕疵、亦違反比例原則、誠信原則，並有裁量濫用與怠惰之違誤云云。惟查：

1. 原告上級長官固然於113年度公務人員考績表上註記「出國簽、繳交報告請注意期限」等語(本院卷第101頁)。然而，觀諸上述原告於113年考績年度內，並無遲到、早退及曠職紀錄，亦無請事、病假之情事，故而，原告並無因請假事宜而經註記。況且，有關原告出國、繳交報告一事，均係原告112年度之事宜，此經原告自承在卷(本院卷第162頁)，被告對此，亦說明起源於本件原告擬參加國際抗癆暨肺疾聯盟自

112年11月15日起至同年月18日於法國巴黎所舉辦之實體年會，因原告遲至112年11月13日15時13分始於差勤管理系統提出非因公出國之差假申請（因出國計畫尚未完成核備，故先暫以自假申請），而其請假時間為112年11月13日15時30分起至112年11月20日止，因原告已離開工作崗位，單位主管不得已方勉予准假；後來原告返國後，以113年1月9日重新提出出差補正單，原告長官才有上開註記，惟此註記僅具有提醒原告應注意差勤規定、不得再犯之性質，故上級並未以此作為考評原告113年度考績之事實等情（被告答辯狀，本院卷第48-49頁），並有原告112年12月25日簽呈、原告所提出赴巴黎參加年會行程表、原告112年11月13日出差單、原告113年1月9日出差單（本院卷第89-93、95、97、99頁）附卷可證。是原告既然並無請假而經被告不允准假事由，原告同於113年始將其請假補正完畢，本均為被告綜合考評一環，原告主張於113年審查其112年出國簽、繳交報告等與113年度有不當連結一事，自不可採。

2. 按考核要點第15點第1項規定：「各機關首長及各級主管應採行參與建議制度，對屬員承辦業務具有績效或提出革新方案或有特殊優良事蹟時，應依公務人員考績法、獎章條例及其他有關規定，予以獎勵或表揚。」原告所稱其研究及發表論文等相關成果，已經自承我提出的新提案乃機關防疫任務需要，我任職單位沒有分配業務給我等語（本院卷第178頁、第293頁），並有簽稿會核單可參（本院卷第93頁），既非機關長官交辦之業務，尚與考核要點第15點第1項之規定無涉。則單位直屬主管於原告113年平時成績考核紀錄表註記相關事蹟大多為本署自行研究規定，全署一致作法等情（本院卷第103頁），即無違誤之處。再者，公務人員年終考績之評定，係以受考人之平時成績考核紀錄為依據，就工作、操行、學識、才能等項綜合考評，已如前述，並非僅就工作表現單一項目予以評擬。縱依原告主張其於113年考績年度內，具有考績法施行細則第4條第1項規定之具體事蹟，

01 惟符合該項規定者，亦僅係「得」評列甲等而已，尚非
02 「應」評列甲等，實難認原處分有何違誤之處。

03 (五)至原告所述同辦公室同仁因案受刑事處罰，然有甲等等情
04 (本院卷第179頁)，惟公務人員有無符合上開得考列甲等或
05 乙等之要件，乃涉及對於他人考績之評價，應由與該受考人
06 之所屬單位主管及機關首長進行考核，核屬另案，與原告考
07 績評核等次無涉，自對被告作成原處分所依憑之事實認定不
08 生影響；況因原告自承該公務員乃108年到112年判刑，也與
09 其113年年終考績經考評為乙等一節無涉，原告此部分主
10 張，亦不足為有利之認定。

11 (六)末查，憲法第18條所保障人民服公職之權利，包括公務人員
12 任職後依法律晉敘陞遷之權利，此為司法院釋字第611號解
13 釋所揭示，司法院釋字第785號解釋意旨亦指明，本於憲法
14 第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與
15 其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受
16 違法侵害，或有主張權利之必要，得按相關措施與爭議之性
17 質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異
18 其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。關於公務人員年終考
19 績考列乙等，既涉及其任職期間服務表現而影響晉敘陞遷等
20 服公職之權利，自得提起行政訴訟救濟。惟針對救濟之正確
21 訴訟類型為何，參酌考績法第3條關於年終考績之評定，乃
22 行政機關內部為維持主管長官指揮監督權所必要，屬於服務
23 機關「人事高權之核心」事項，且依考績法第14條第1項規
24 定，程序上各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考
25 績表項目評擬，遞送考績會初核，機關長官覆核，經由主管
26 機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定，如果機關
27 長官與考績會之意見不同，考績法施行細則第19條第1項亦
28 規定，應交考績會復議，但機關長官對復議結果，仍不同意
29 時，得加註理由後變更之等規定。可知我國公務人員年終考
30 績之評定，雖有循考績會之合議機制審核，惟為貫徹機關長
31 官領導統御，最終決定權仍歸屬機關長官；則基於考績評定

01 為機關長官「人事高權之核心」，事務本質上行政法院尚不
02 能逕行代為裁量為評定，再參酌前開年終考績之評定規定，
03 亦係揭示公務人員所屬機關應「本於職權」辦理考績之評
04 定，針對個別公務人員之考績等第、分數為何，則未見有公
05 務人員尚可請求評定特定考績等第或分數若干之法律依據；
06 公務人員就此既未經賦予得依法請求行政機關作成特定內容
07 之公法上權利，並不屬得依法申請之案件。且撤銷訴訟原告
08 之訴有理由時，法院得為撤銷或變更原處分之判決（行政訴
09 訟法第195條第2項規定參照），雖因考績評定涉及高度屬人
10 性，基於事務本質行政法院上不能逕行代為裁量評定，但撤
11 銷訴訟之結果，機關須重為處分或決定者，依行政訴訟法第
12 216條第2項規定，應依判決意旨為之，自難謂考績訴訟以撤
13 銷訴訟為之不能達爭訟目的（最高行政法院110年度上字第31
14 1號判決）。因此，對年終考績（含等第、分數）若不服，提
15 起行政爭訟，正確訴訟類型應為撤銷訴訟，本件原告雖經法
16 院闡明正確訴訟類型應為撤銷訴訟，然原告仍認為要請求應
17 為適法決定及甲等處分，參酌前揭規定之探討，年終考績之
18 評定，乃行政機關內部為維持主管長官指揮監督權所必要，
19 屬於服務機關「人事高權之核心」事項，由主管機關本於職
20 權辦理，且依照公務人員考績法之規定，並未見賦予原告請
21 求評定特定考績等第之法律依據，自難認公務人員考績法有
22 賦予原告請求評定特定考績等第之公法上請求權。原告就此
23 之主張，亦無理由。

24 七、綜上所述，原告所訴各節並不可採，原處分於法並無違誤，
25 復審決定遞予維持，亦無不合，原告猶執前詞，訴請判決如
26 其聲明所示，為無理由，應予駁回。

27 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果
28 不生影響，不再逐一論列，附此敘明。

29 九、結論：原告之訴無理由，應予駁回，判決如主文。

30 中 華 民 國 115 年 8 月 20 日

31 審判長法官 洪慕芳

法 官 孫萍萍

法 官 周泰德

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	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。

01

審訴訟代理人

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 8 月 20 日

03

書記官 黃靖雅