

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61號

114年12月11日辯論終結

原告 余錦堂
訴訟代理人 劉邦繡 律師
被告 新竹縣政府
代表人 楊文科（縣長）
訴訟代理人 鄒怡明
何湘婷
李佳霖

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公審決字第637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、事實概要：

原告原係被告○○○○○，於民國000年00月0日調派該府○○○，並自同年月日起支援該府○○○，嗣於000年0月0日自願退休生效。其因不服被告000年0月0日府人考字第0000000000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，提起復審遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）系爭考績表登載及受考日期，係於原告112年所獲嘉獎1次獎勵日期之前，是被告顯未將該次獎勵填列至平時考核獎懲欄並予主管人員評核，以致亦未於初評後依規加計1分，違反公務人員考績法（下稱考績法）施行細則第16條規定。再者，原告112年公務人員考績表平時考核獎懲欄位「嘉獎」一格之次數原係登載為0，顯見其於初評時（112年12月1

01 日)並未將原告於112年12月4日所獲嘉獎1次紀載於考績表
02 內,僅於嗣後(時間不詳)以劃記之方式將0更改為1,並無
03 加蓋印章及註明係何人更改,是被告主張已覈實將原告系爭
04 嘉獎1次列於其公務人員考績表及評分清冊內,據以辦理本
05 人112年年終考績之評定,應無可採。被告雖提出人事處辦
06 理公務人員考績委員會113年第1次會議以審議112年年終考
07 績案時,製作會議資料時之佐證資料,然該等資料僅係有
08 「檔案名稱」、「修改日期」以及「前次列印時間」之電腦
09 截圖,電腦上檔案之修改日期均可事後做更改、修正,且被
10 告並未提出檔案名稱為「會議議程-113年度第1次考績會」
11 之內容為何,僅以有「檔案名稱」、「修改日期」以及「前
12 次列印時間」之電腦截圖,不足以證明被告確實已將原告該
13 次嘉獎列於其公務人員考績表及評分清冊內。又原告系爭年
14 度係以○○身分為受考績,但送到考績會時卻為○○身分受
15 考評,程序上有重大瑕疵

16 (二)被告年度中平時考核時,未告知原告工作態度尚須調整、尚
17 待發揮團隊精神等需改進事項,且「註工作態度尚需調整及
18 尚待發揮團隊精神」云云,屬不確定之法律概念,未有具體
19 事件或其他事證能指明原告有上述考核表所稱之情形;被告
20 指摘原告經辦○○○三七五租約案,在其所述之112年6月、
21 8月、10月督促辦理期間未盡責,惟原告所屬之○○○○○
22 ○當時尚無受理該案之申請辦理,該案尚未正式收案及分
23 案,該三七五租約案當時正由○○○公所受理租約變更登記
24 中,其後於112年12月10日由○○○公所召開三七五租約爭
25 議調解會議調解成立,並於12月中旬陳報被告備查,收案處
26 理該案之時點係於主管人員考績評核時點之後;況且,依耕
27 地三七五減租條例第26條規定,原告並無職權督促○○○耕
28 地租佃委員會就耕地租佃爭議如何進行辦理或調解。綜上,
29 被告以尚未發生之系爭三七五租約案,作為對原告工作表現
30 之年終考績判斷,係出於錯誤之事實認定,亦係出於與事物
31 無關之考量,原處分即難以維持。

01 (三)內政部112年度○○業務督導考核原告所主管之業務成績考
02 核甲等一事，符合考績法施行細則第4條第1項第5目或第8目
03 之規定，且原告於112年受命辦理○○盃亦圓滿完成工作，
04 即便被告仍不認定屬特殊條件之交辦專案工作圓滿完成，至
05 少亦應符合甲等一般條件。

06 (四)依考績法第9條及各機關辦理公務人員考績（成）作業要點
07 第4點規定，應以同官等為考績比較範圍。然被告對有重大
08 行政過失而送懲處申誡之○○，年終考績卻評定為甲等，原
09 告無任何懲處紀錄卻遭評為乙等，此差異對待，違反平等原
10 則等語。並聲明：復審決定及原處分均撤銷。

11 三、被告則以：

12 (一)被告辦理原告112年年終考績，係由其單位主管以其平時成
13 績考核紀錄為依據，按公務人員考績表所列差假及獎懲紀
14 錄，就其工作、操行、學識、才能等項綜合評擬，經被告公
15 務人員考績委員會113年第1次會議初核，機關長官覆核，並
16 經由被告核定，銓敘部銓敘審定。又系爭考績會於113年1月
17 召開，原告於000年0月0日調職為被告○○支援○○○，於
18 考核清冊中原告列為○○○單位為考核，但考核部分仍是針
19 對原告在112年於○○○之○○身分為考核。是被告辦理112
20 年年終考績作業程序符合考績法暨其施行細則相關規定；考
21 績委員會組成，係依考績委員會組織規程辦理，組成亦符合
22 規定。

23 (二)原告112年平時成績考核紀錄表，係由其單位主管依規定考
24 評，直屬主管綜合考評及具體建議事項欄載有「工作態度尚
25 需調整」及「尚待發揮團隊精神」等紀錄在案。又○○○三
26 七五減租案辦理情形，係提舉受考評年度內具代表性個案為
27 例輔助說明，尚非以單一個案辦理情形予以考評；原告時任
28 耕地三七五租約的主管，該案因土地重劃達到非耕地，可為
29 三七五終止租約的條件，該案申請人111年9月、11月有依平
30 均地權條例申請終止租約，應由原告承辦科室先受理，承辦
31 科室主管應先就申請事項，請租佃雙方協議是否可終止租

約，若無法協議終止租約時，再由租佃調解委員會受理雙方歧異，原告當時逕自主張要讓申請人直接循租佃調解委員會處理，就此個案而言，若○○如此堅持要循此流程的話，應要有其他行政作為，諸如調解、調處或說明，而並非逕自為不受理而請申請人向鄉鎮公所為調解，原告消極不作為，處長認為原告有消極不配合之主管印象。綜上，被告主管綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，評定原告112年度考績為乙等79分，直屬或上級長官評語欄記載：「需加強團隊合作能力」之評語；考列甲等人員適用條款欄中，並未載有得予評列甲等之適用條款；縣長並未針對原告112年考績初核結果有意見，亦無提交考績委員會復議情事，顯見係尊重原告單位主管之考評及被告考績委員會初核結果，並予覆核。被告於落實考績成績評判公平性與被告各單位同仁表現之優劣，皆無法定程序之瑕疵、對事實認定並無違誤、遵守一般公認價值判斷之標準、未將與事件無關之因素牽扯在內，且未有違反平等原則之情事。再者，原告並無考績法所定不得考列乙等以下之情形，無不得考列乙等之理由；縱如符合考績法施行細則第4條第1項第2款規定之一般條件二目以上之具體事蹟，亦僅為「得」評列甲等，而非「應」評列甲等。

(三)原告稱被告未將其112年所獲嘉獎1次獎勵加計至年終考績之考績分數一節：關於公務人員年終考績之評定，係由機關長官考核其當年1月至12月任職期間之工作、操行、學識級才能等項表現，並依其具體優劣事蹟，綜合受考人各考核項目之表現，並加計受考人平時考核獎懲增減分數後，評予單一分數。被告辦理考績作業行政流程係由人事系統產製年終考績表後函致各單位，由各單位將考績表轉發各受考人填妥規定工作項目並核對事、病假及獎懲紀錄等基本資料後，於右上角處加蓋職章，送交單位主管考評(含考績評分清冊)；受考人之事、病假及獎懲紀錄於考績委員會召開前，人事單位皆多次查核確認。被告辦理原告112年度年終考績作業係

01 以000年00月0日府人考字第0000000000號函請各單位轉發考
02 績表，請假及曠職與平時考核獎懲資料係統計至112年12月1
03 日，爰請各受考人及單位檢視考績表內容是否正確或有遺漏
04 情事，並於同年月11日前以單位別彙整後密送被告人事單位
05 彙辦。又有關原告考績表之嘉獎1次紀錄，被告以000年00月
06 0日府人考字第0000000000號令核予原告嘉獎一次之獎勵，
07 嘉獎事由為「完成本縣112年公務人員必修課程（數位及實
08 體學習時數）圓滿達成任務」，屬為例性獎勵，該獎勵令
09 ○○○收受並於112年12月6日送該處簽辦完畢，是○○○於
10 單位初評時已知悉原告敘獎一事，並已納入參酌；被告人事
11 單位於12月11日收受各單位回傳考績資料後，甫再次檢視各
12 受考人考績表，因○○○回傳原告等人考績表未將上開獎勵
13 列入，爰由人事人員協助修正，期間並多次將考績表退回各
14 單位檢視及修正；是被告已確實將其112年所獲嘉獎1次列於
15 其公務人員考績表及評分清冊內，並提供人事處辦理被告公
16 務人員考績委員會113年第1次會議以審議112年年終考績案
17 時，製作會議資料時之佐證資料，據以辦理其112年年終考
18 績之評定，並無所稱未有詳實填列一事等語，資為抗辯。並
19 聲明：駁回原告之訴。

20 四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩
21 造所不爭執，並有原告112年1月1日至4月30日、112年5月1
22 日至8月31日之平時成績考核紀錄表（本院卷第151-152
23 頁）、原告112年公務人員考績表（本院卷第153頁）、評分
24 清冊（本院卷第263頁）、被告112年12月4日令/核定原告嘉
25 獎一次（本院卷第61頁）、被告113年1月11日113年第一次
26 考績委員會會議紀錄遮隱版、簽到表、會議資料檔存及列印
27 紀錄（本院卷第166-170、283、245-247頁）、被告考績委
28 員會委員名單（任期112年7月1日至113年6月30日，本院卷第
29 285頁）、原處分（本院卷第17頁）、復審決定（本院卷第21
30 -25頁）附卷可稽，洵堪認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥
31 為：被告就原告之年終考績評定有無判斷瑕疵？

01 五、本院得判斷之心證

02 (一)公務人員考績法第3條規定：「公務人員考績區分如左：

03 一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年1
04 至12月任職期間之成績。……」第4條第1項規定：「公務人
05 員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿1年者，予以年終
06 考績；……」第5條規定：「（第1項）年終考績應以平時考
07 核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。

08 （第2項）前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊
09 職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關
10 備查。」第6條規定：「（第1項）年終考績以100分為滿
11 分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：甲等：80分以
12 上。乙等：70分以上，不滿80分。丙等：60分以上，不滿70
13 分。丁等：不滿60分。……。 （第3項）除本法另有規定者
14 外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列
15 丁等：一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，
16 有確實證據者。二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏
17 導無效，有確實證據者。三、怠忽職守，稽延公務，造成重
18 大不良後果，有確實證據者。四、品行不端，或違反有關法
19 令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。」第
20 7條第1項第2款規定：「年終考績獎懲依左列規定：……
21 二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎
22 金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功
23 俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最
24 高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。……」第13
25 條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要
26 依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾
27 記2大功人員，考績不得列乙等以下；曾記1大功人員，考績
28 不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不得列乙等以
29 上。」第14條第1項前段：「各機關對於公務人員之考績，
30 應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機
31 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。」同法施行細則第4條第1項第2目規定：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，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般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：……二、一般條件：……（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。……」第16條第1項規定：「公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數……。」第2項規定：「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。」基此，公務人員年終考績，分數達70分以上，不滿80分者，即應考列乙等；而該分數之評擬，應以其平時成績考核紀錄為依據，按工作、操行、學識、才能等項目，併計其獎懲次數增減之分數後，予以綜合評分。再者，公務人員在考績年度內，曾受懲戒處分者，不得考列甲等，倘其所具條件，亦不屬公務人員考績法第6條第3項所列舉丁等條件者，應由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當之考績等次（乙等或丙等）。針對考績評定是否以及在何等範圍內得受司法權之審查，我國學說與實務向來採權力分立原則下之功能法觀點，認為由於考績評定涉及高度屬人性之評價，且因需長時間之行為觀察，始得以形成印象，故應由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主管或是機關首長進行考核，始屬功能最適。反之，法院在組織、權限及功能上，因事實上無法長時間觀察受考人，進而對其工作表現及態度產生評價性之觀感與印象，自難代替行政機關而自為決定，亦難以重建判斷情境，完全掌握機關首長之思維脈絡以及評價基準。類此考評工作，因具高度屬人性，承認行政機關就此等事項之決定，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：

1. 原告原係被告○○○○○，於000年00月0日調派該府○○，並自同年月日起支援該府○○○，嗣於000年0月0日自願退休生效。原告112年2期公務人員平時成績考核紀錄表，每期共有7項考核項目，每項目A至E計5等次之考核紀錄等級，除語文能力未有考核紀錄外，列B級有6項次、C級有6項次，直屬主管綜合考評及具體建議事項欄載有「工作態度尚需調整」及「尚待發揮團隊精神」；此外，公務人員考績表中，有嘉獎1次、病假2日，無事假、延長病假、遲到、早退、曠職及懲處紀錄，直屬或上級長官總評欄載有「需加強團隊合作能力」；考列甲等人員適用條款欄中，並未載有得予評甲等之適用條款等情，業經本院認明屬實，可見原告尚不具有前揭公務人員考績法施行細則第4條第1項所定考績得為考列甲等之特殊條件一目或一般條件二目以上之情形（況縱具有，亦僅係年終考績考列甲等之必要

條件而非充分條件），亦無公務人員考績法第6條第3項所列舉丁等條件者。再者，原告之單位主管即○○○○○依其平時成績考核紀錄，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，併計其平時考核懲處次數所減少之分數後，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，併計其平時考核獎勵次數所增加之分數後，綜合評擬為79分，遞送考績會初核改為79分，被告之縣長覆核維持79分，經被告核定後，送銓敘部審定。此有原告112年1月1日至4月30日、112年5月1日至8月31日之平時成績考核紀錄表（本院卷第151-152頁）、原告112年公務人員考績表（本院卷第153頁）、評分清冊（本院卷第263頁）、被告113年1月11日113年第一次考績委員會會議紀錄遮隱版、簽到表、會議資料檔存及列印紀錄（本院卷第166-170、283、245-247頁）、原處分（本院卷第14頁）附卷可稽。堪認原告主管長官作成其系爭年終考績考評列為乙等79分，已綜合考量原告平時成績考核紀錄及其具體優劣事蹟，非無所據，尚難認有何恣意濫用其權限等違法情事，於法並無不合，其判斷自應予尊重。

2. 原告對於被告提及原告經辦○○○三七五租約案是否盡責一事予以爭執，然而，原告主管長官乃依照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，併計其平時考核獎勵次數所增加之分數後，綜合考量原告工作表現；被告關於原告工作態度一事，雖於復審答辯時提出○○○三七五租約為例（復審卷第137頁），但原告客觀上並不爭執有此事由，足認前揭平時成績考核紀錄表之紀錄內容並非無憑。從而，被告在年終考績時，綜合考量其平時成績考核紀錄及上述具體事蹟，將原告予以考列乙等，自屬有據。原告固然就上開各種情節之客觀事實是否存在為爭執，但參考上開卷證，均未單以此案件為主要個案，且本案重點應是在於原告被評價工作態度、須發揮團隊精神等工作表現之主觀

01 評價形成，被告有何判斷錯誤，原告爭執上開客觀事實具體
02 細節云云，自無足採。

- 03 3. 原告固主張：系爭考績表登載及受考日期，係於原告112年
04 所獲嘉獎1次獎勵日期之前，是被告顯未將該次獎勵填列至
05 平時考核獎懲欄並予主管人員評核，以致亦未於初評後依規
06 加計1分，違反公務人員考績法施行細則第16條規定等語，
07 然而：

- 08 (1)銓敘部97年4月2日部特一字第0972926435號函釋：「公務人
09 員考績法……本部93年11月26日部法二字第0932430317號書
10 函略以：『……有關公務人員功過之生效日期，前經本部58
11 年9月9日58台為登二字第17207號函釋：『……應以有權核
12 定發布之各級主管機關或本機關長官在同一年度內核定發布
13 者生效，不以功過事實發生之年度為準。』……準此，公務
14 人員獎懲案件之生效日期與獎懲事實非為同一年度者，其平
15 時考核增減分數之計算，仍應以獎懲案件發布生效之考績年
16 度為準。』依前開規定，平時考核獎懲之生效日期，以權責
17 機關獎懲令核定發布時生效，不以功過事實發生之年度為
18 準，且年度內核定之平時成績紀錄及獎懲，應為該年年終考
19 績評定分數之重要依據。……」且可知，公務人員平時考核
20 獎懲須經機關考績委員會，依提報具體事蹟及相關證明覈實
21 認定，於經考績委員會初核，機關長官核定發布前，尚不生
22 獎懲之效力，自無從於非核定獎懲年度之年終考核時，將該
23 獎懲紀錄納而進行考評分數之增減(最高行政法院111年度上
24 字第694號判決意旨參照)。憲法法庭111年憲判字第10號判
25 決理由亦已闡明，警察人員人事條例第31條第1項第11款以
26 警察人員「同一考績年度中」平時考核獎懲互相抵銷後累積
27 達二大過，作為免職之要件，而警察人員獎懲原因事由發生
28 後，須有權機關知有該等獎懲原因事由之存在，始得對行為
29 人施以法律上之獎懲決定，並非因獎懲事由之發生，即自動
30 產生法律上之獎懲決定，是故警察人員人事條例上開規定是
31 以有權機關於同一考績年度所核定發布之獎懲間得為抵銷，

01 不問各獎懲決定之原因事實之發生年度，為法理之當然，不
02 生違反憲法保障人民服公職權之問題。依前開公務人員考績
03 法及施行細則規定對於公務人員進行年終考績之考評，所應
04 參考之年度獎懲記載，不以獎懲原因事實發生之年度，而以
05 該考績年度內有權機關發布獎懲記載作為考核參考依據，亦
06 為法理之當然；同理，倘該獎懲事由之發生乃同一考績年度
07 內核定之平時成績紀錄記載，自為該年年終考績評定分數之
08 重要依據。

09 (2)查原告主張之嘉獎1支，乃112年12月4日核布生效(本院卷第
10 61頁)；本件考績會乃於113年1月11日召開，該時評定原告
11 考績資料即原告112年度平時成績考核紀錄表1-4月、5-8月
12 等，其中，工作績效評價表乃原告111年度平時成績考核紀
13 錄表1-4月、5-8月，最後即參考考績表等情，業如前述證據
14 所示，被告依照上開考績表、考核紀錄表，被告於辦理原告
15 112年年終考績時，既然已經綜合審酌原告當年度任職期間
16 之成績，因此自己綜覽該年度任職期間表現；再者，上開嘉
17 獎乃被告考績會召開前已經生效，但並非屬於公務人員考績
18 法施行細則第4條第1項所定考績得為考列甲等之特殊條件一
19 目或一般條件二目以上之情形(亦無應予甲等情形)。

20 (3)更遑論，對於原告爭執被告原處分關於嘉獎漏列乙事，關於
21 辦理考績作業行政流程，被告已經具體回應：被告辦理考績
22 作業行政流程係由人事系統產製年終考績表後函致各單位，
23 由各單位將考績表轉發各受考人填妥規定工作項目並核對
24 事、病假及獎懲紀錄等基本資料後加蓋職章，送交單位主管
25 考評(含考績評分清冊)；被告辦理原告112年度年終考績作
26 業係以112年12月4日函請各單位轉發考績表，請假及曠職與
27 平時考核獎懲資料係統計至112年12月1日，爰請各受考人及
28 單位檢視考績表內容是否正確或有遺漏情事，並於同年月11
29 日前以單位別彙整後密送被告人事單位彙辦。被告進而於11
30 2年12月4日核予原告嘉獎一次之獎勵，該獎勵令○○○收受
31 並於112年12月6日送該處簽辦完畢，是○○○於單位初評時

01 已知悉原告敘獎一事，並已納入參酌；又有關原告考績表之
02 嘉獎1次紀錄，因與○○○送考績表之日(112年12月11日)時
03 間接近，固單位主官初步評擬時候，並未能及時將該筆獎勵
04 紀錄納入考績表，此乃行政作業初期之時間差，但被告人事
05 單位於12月11日收受各單位回傳考績資料後，甫再次檢視各
06 受考人考績表，因○○○回傳原告等人考績表未將上開獎勵
07 列入，爰由人事人員協助修正，期間並多次將考績表退回各
08 單位檢視及修正等語(本院卷第191-192頁、第303-304頁)，
09 並有被告112年12月4日核定原告嘉獎1支(本院卷第61頁)、
10 被告000年00月0日府人考字第0000000000號函(本院卷第193
11 -195頁)、被告112年12月4日的公文擬辦單(本院卷第219
12 頁；112年12月6日送○○○簽辦完畢)可佐。因參酌上開嘉
13 獎已經於112年12月6日送達○○○，被告○○○理應知悉該
14 嘉獎事由，且該嘉獎的獎懲事由乃完成112年公務人員必修
15 課程，因認屬於每年固定流程，○○○各個○○也均獲得嘉
16 獎(本院卷第236-237頁)，因而，原告之直屬長官必然知悉
17 該事由，被告之抗辯尚屬有據；況被告係於113年1月11日召
18 開考績委員會會議，依照該次會議，也未對於原告考績評分
19 有所變動，亦難以認為被告的考評程序有所瑕疵。故而，尚
20 難如原告所述並未評價，更難以認定被告漏未評價原告「該
21 年度」之表現。

22 (4)是以，因認本案被告綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體
23 優劣事蹟，據以評定原告112年年終考績乙等，自屬合法。
24 至於原告爭執其公務人員考績表職稱從○○改為○○，該時
25 評價有所瑕疵云云，然原告於 000 年 0 月 0 日調職為○
26 ○支援○○○等情，為兩造所不爭執，而被告既綜合審酌原
27 告當年度任職期間之成績，自係考核其為○○時期的任職表
28 現，此自不因原告後調職為○○而有所差別，原告上開主
29 張，並不可採。

30 4. 原告雖又主張被告對於有重大行政過失之○○年終考績評定
31 甲等一事，惟各科各官等人員有無符合上開得考列甲等或乙

等之要件，乃涉及對於他人考績之評價，應由與各該受考人之各所屬單位主管及機關首長進行考核，核屬另案，與原告考績評核等次無涉，自對被告作成原處分所依憑之事實認定不生影響。是以，原告此部分主張，並無足援引為對其有利之認定。

六、從而，原處分並無違法，復審決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，原告聲請通知證人即被告人事處之承辦人，以確認送出修改時間點處長不知道有此嘉獎，並無必要，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，附此敘明。

八、結論：原告之訴無理由。

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

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	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具

形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	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。	

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

書記官 黃靖雅