

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

114年度訴字第872號

115年4月16日辯論終結

原告 呂○○

被告 監察院

代表人 李鴻鈞（代理院長）

訴訟代理人 劉佳慧

王惠元

沈玉珠

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6月17日114公審決字第000398號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、復審決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：原告起訴後，被告監察院代表人原為陳菊，嗣於訴訟進行中已變更為李鴻鈞，茲據新任代表人具狀聲明承受（本院卷2第71-72頁），核無不合，均應予准許。

二、事實概要：

原告係被告所屬監察調查處（下稱調查處）調查員，因不服被告民國114年1月20日院台人字第1140130378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（79分），原告不服原處分，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）以114年6月17日114公審決字第000398號復審決定（下稱復審決定）駁回，原告仍不服，提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

01 (一)被告之考績處分程序，存在重大瑕疵：

- 02 1.平時考核流於形式，面談制度形同虛設：原告之直屬主管於
03 113年度，從未與原告進行實質之年中面談，僅於113年6月4
04 日，在未實際辦理面談之情況下，要求原告填寫職員面談紀
05 錄表，其程序瑕疵至為明顯。
- 06 2.考評過程草率，顯有重大疏失：原告之直屬主管於考績委員
07 會（下稱考績會）後曾自承「在會中的表達能力不夠精準或
08 完整，沒有辦法說服其他出席人員同意予第2組同仁更好的
09 評核結果」，顯示考評過程草率，漏未考量原告工作、操
10 行、學識、才能等考評因素。
- 11 3.考績會組成及派案程序不公，影響考績客觀性：調查處推選
12 考績會代表之過程，涉有預先協調，甚至配票情事，且考績
13 委員亦受單位主管個人好惡或片面意見影響，未能獨立行使
14 職權。

15 (二)原告主管無視其優異績效，進行報復性打壓：

- 16 1.原告於112年11月發現承辦之機密文件附件光碟遭人為破
17 壞，經簽報政風室調查卻遭否准；續於113年7月再向秘書長
18 書面陳述「密件公文附件遭不明人士毀損，惟處理過程有諸
19 多程序瑕疵且涉及吃案不公」等情。自此之後，儘管原告11
20 2、113年度結案績效遠高於過往，敘獎次數卻從每年3至6次
21 驟降至1次，113年全年更為零次。績效表現與敘獎結果呈現
22 極不合理之反比，顯見被告係因原告舉報內部違失，心生不
23 滿，進而挾怨報復，濫用考績權力進行職場霸凌與整肅。
- 24 2.原告係調查處之調查人員，主要工作為「協助監察委員調查
25 案件」，原告之工作品質、服務態度、專業能力等，自原告
26 與監察委員合作之過程中，監察委員自應有最直接第一線之
27 瞭解。監察委員表示原告辦案認真，品質優良。況且，調查
28 處將他人無法勝任或拒絕處理的超負荷工作交由原告處理，
29 調查處長官分配案件顯然不公。
- 30 3.縱然如此，原告113年度辦結案件有10件，督導行政機關改
31 善核簽意見案件達144件，皆排名該處第1名，且為少數薦任

01 調查員能獨自完成懲戒案件，並有多件是社會矚目案件。原
02 告儘管績效卓逸，然單位主管對其存有偏見，利用權勢刻意
03 打壓，影響原告考績及升遷權益，有違信賞必罰之旨。

04 (三)考評理由牽強附會，均與工作無關或與事實相悖：

05 1.原告隨同監察委員出國乃依法執行公務，並無違失：調查處
06 處長坦認確將原告奉令出國作為考列乙等主要原因，惟原告
07 協助監察委員赴日調查，因國際禮儀及對等原則，由3位同
08 仁隨同出國，其中2位為奉示自費請休假協助，並無違失。
09 原告係依指示執行公務，並無監督權責，亦無違失，監察委
10 員曾向秘書長說明，指派同仁係為因公出國，原告具高度專
11 業與責任感，應避免將與考績無關事項納入評估。被告經將
12 此事扭曲為違反長官命令而隱瞞不報，甚至以此作為考績不
13 利之評價，不僅干預監察委員獨立行使職權，更將同仁犧牲
14 奉獻之舉，惡意曲解為應受處罰行為，顯屬惡意栽贓、扭曲
15 事實。

16 2.其他考評因素，諸如指責原告調查報告頁數過多、離開座位
17 未向主管及同仁報備、不得僅與許國琳及陳宏彰有好交情
18 等，均屬無關宏旨知識，甚或惡意羅織，已完全逸脫公務員
19 考績應審酌之工作、操行、學識、才能四大面向。至對於原
20 告有利事項恕置不理，違反客觀及平等原則。

21 (四)復審決定之程序與實體事項均有重大違誤：

22 1.保訓會委員未依法迴避，而有重大程序違失瑕疵：復審決定
23 列名之保訓會副主委委員陳佳慧，係時任被告秘書長之配
24 偶，被告秘書長對全院人事有重要影響力，且就原告考績之
25 評定及引發爭議之赴日出國事件，均直接或間接涉入其中，
26 實為影響原處分作成的關鍵人物之一。陳副主委參與本案審
27 議，已足使外界對其能否公正行使職權產生合理懷疑，顯有
28 「執行職務有偏頗之虞」。依行政程序法第32、33條規定，
29 保訓會副主任委員未依法迴避，其所參與作成之復審決定，
30 程序上已具備重大瑕疵，應予撤銷。

01 2.保訓會未盡調查義務，阻礙原告攻擊防禦權之行使：原告多
02 次請求保訓會調取協查人員結案數排名表等客觀績效數據，
03 以證明其績效優異；並請求調取實施面談之錄音檔或影像、
04 訪談同組人員，以證明被告未實質對原告進行年中面談等
05 情，惟保訓會未依公務人員保障法第8、56條等規定，善盡
06 職權調查義務，致重要證據未納入審酌。保訓會片面採信被
07 告之答辯，所為復審決定顯有違誤。

08 (五)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

09 四、被告則以：

10 (一)被告係依公務人員考績法（下稱考績法）及同法施行細則等
11 相關法令規定辦理原告113年年終考績，程序上並無瑕疵：

12 1.依被告職員平時考核要點第5點第2項規定，被告分別於113
13 年6月及12月間對原告辦理平時考核，原告直屬長官於113年
14 6月4日對原告辦理面談，皆完備必要之通知、確認與綜合評
15 價等程序，原告在相關紀錄及表單亦均確認後無異議並簽名
16 可稽。

17 2.被告考績會之組成結構與產生方式等，均符合考績委員會組
18 織規程之相關規定；且票選委員係被告透過民主選舉機制，
19 由各受考人在無記名之下依其自由意志投票所產生，並透過
20 合議機制作公正客觀之考核。原告訴稱被告考績會組成程序
21 不公、委員未能獨立行使職權，影響考績客觀云云，純屬個
22 人臆測，不足採信。

23 (二)原告舉報光碟破裂事件係發生於112年間，並經被告調查處
24 理完竣，尚與原告113年之年終考績無涉。原告除其工作品
25 質、態度與服從性等屬高度屬人性考核項目，經被告監察調
26 查處各級主管人員咸認有提升空間外，其於「113年間辦理
27 偕同監察委員出國考察事宜，在被告長官以2度核示僅派1員
28 隨同之情形下，竟公然違反被告長官命令而不報，仍為2位
29 調查官辦理出國事宜並偕同出國」等具體違失事證，均為被
30 告納為其113年年終考績獲評乙等之主要考量因素，足見被

01 告覈實評擬原告113年年終考績為79分乙等，實體認定上有
02 憑有據，並無違誤。

03 (三)聲明：原告之訴駁回。

04 五、本院之判斷：

05 (一)本案應適用之法令及說明：

06 1.考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信
07 賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」處分時第3條第1款規
08 定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等
09 人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績
10 (114年11月19日修正條文於該款任職期間之前增列「連
11 續」2字)。」第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核
12 為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」第
13 6條第1項規定：「年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、
14 丙、丁四等，各等分數如左：甲等：八十分以上。乙等：七
15 十分以上，不滿八十分。丙等：六十分以上，不滿七十分。
16 丁等：不滿六十分。」第7條第1項第2款規定：「年終考績
17 獎懲依左列規定：……。二、乙等……。」處分時第12條第
18 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
19 ，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記
20 大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成
21 績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積
22 達二大過者，年終考績應列丁等。」第13條規定：「平時成
23 績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之
24 功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考
25 績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以
26 下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」第14條第1
27 項前段規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員
28 就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，
29 經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審
30 定。」考績法施行細則第3條第1項規定：「公務人員年終考
31 績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。其中工

01 作占考績分數百分之六十五；操行占考績分數百分之十五；
02 學識及才能各占考績分數百分之十。」第6條第1項規定：
03 「受考人所具條件，不屬第四條及本法第六條所列舉甲等或
04 丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就
05 其具體事蹟，評定適當考績等次。」第17條第1項規定：
06 「本法第十三條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備
07 平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能
08 之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需要，自行
09 訂定。」第18條規定：「各機關辦理公務人員考績，應由人
10 事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送
11 經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加
12 註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」依
13 上開規定可知，年終考績係以平時考核為依據，對公務人員
14 於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷。機關對於公
15 務人員之考績，應由主管人員就考績表所列項目評擬，並於
16 受考人全年平時成績考核紀錄加註意見後，送由考績會辦理
17 初核、機關長官覆核，再由主管機關或授權之所屬機關核
18 定，送銓敘部銓敘審定等程序方得確定成績。是考績會於辦
19 理初核時，即以主管人員於考績表、平時成績考核紀錄所為
20 之評擬或所登載工作、操行、學識、才能之優劣事實等事項
21 為考核基礎，以落實考績覈實考評之制度本旨。

- 22 **2.考評公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度等，非藉**
23 **由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊**
24 **難正確判斷與綜合評價，故公務人員之成績考核具有高度屬**
25 **人性，非他人所能擅代，行政法院承認行政機關就此等事項**
26 **之決定有判斷餘地，而對其判斷採取較低密度之審查，原則**
27 **上法院不可以自己之判斷代替考核機關之判斷。惟若上開判**
28 **斷有恣意濫用及其他違法情事，包括：1.行政機關之判斷，**
29 **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**
30 **事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有**
31 **無明顯違背解釋法則或抵觸既存之上位規範。4.行政機關之**

01 判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判
02 斷，是否出於與事物無關之考量，也就是違反不當聯結之禁
03 止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成
04 判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政
05 機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如
06 平等原則、公益原則等例外情形時，基於依法行政原則，應
07 予撤銷或變更。

08 (二)被告職員平時考核要點第1點規定：「(第1項)監察院(以
09 下簡稱本院)為公開、公正、公平，落實平時考核，保障同
10 仁權益，提高行政效能，依公務人員考績法第5條、第13條
11 及同法施行細則第17條之規定訂定本要點。(第2項)本院
12 職員之平時考核，除法令另有規定外，依本要點辦理。」第
13 3點規定：「本院職員之平時考核應按照本院職員平時考核
14 紀錄表(如附表1，以下簡稱平時考核表)之規定，就工
15 作、操行、學識及才能考核之。」第5點規定：「(第1項)
16 各單位主管人員對屬員之平時考核，應依據其知能及專長，
17 就其所擔任職務之工作項目、品質、數量、職責程度與服務
18 之績效、操行、學識及才能之優劣事實，核實列入平時考核
19 表，如有應予獎懲者，應送人事室彙提考績委員會審議處
20 理。(第2項)考核紀錄等級有D或E者，應由一級單位主管
21 與受考人進行面談，其餘人員每年至少須由一級單位主管或
22 其授權之人員實施面談一次，面談時間以上半年為宜。面談
23 結果應記錄於平時考核表之面談紀錄欄或另以面談紀錄表
24 (如附表2)記錄；一級單位主管以上人員之面談，由秘書
25 長視需要彈性辦理。」(本院卷1第481頁)，此乃被告即監
26 察院為落實平時考核，保障同仁權益，以求公開、公正、公
27 平所訂定之內部規範。原告指摘其直屬長官未實際實施面談
28 乙情，為被告所否認，其主張已於113年6月及12月對原告辦
29 理平時考核，且於同年6月4日由原告直屬長官辦理面談，原
30 告嗣後均無異議，在「監察院職員面談紀錄表」及「監察院
31 職員平時考核紀錄表」確認後簽名，此有前開紀錄表附卷可

憑（本院外放卷）。況且被告所設面談機制，其目的在透過直屬長官之面談，達成良性互動，使考績之評擬更具公正及客觀性，然查無法令規定須強制設置，亦無規定違反之法律效果，故縱令原告指摘屬實，難認此程序瑕疵影響考績處分之違法性。原告主張其直屬長官未實際實施面談，平時考核流於形式，其程序有重大瑕疵云云，容有誤會，核無足採。

(三)另按國家公權力之行使，為避免執行人員因個人利益、職務利益發生衝突，或心存偏頗對於職務事項存有預設立場，以致無法公正作為，影響國家任務正確性、中立性及可信賴度之達成，因此有迴避制度之設立。行政程序法第32條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」第33條規定：「（第1項）公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。（第2項）前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。……（第5項）公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。」分別規範自行迴避、申請迴避及命令迴避等制度，為公務員迴避之基本規定。當事人如主張有具體事實，足認公務人員執行任務有偏頗之虞，而申請迴避者，自應逐案申請並舉其原因及事實，且為適當之釋明。原告主張復審決定書中列名副主任委員陳佳慧為被告秘書長李俊邑之妻，因被告秘書長對全院人事及本件赴日出國考察事件決策有重要影響力，故其配偶參與審議，顯有偏頗之虞，其應迴避而未迴避云云。惟就本案而言，保訓會副主任委員陳佳慧及被告秘

書長李俊邑並非涉及自身案件，核無前述自行迴避之事由，另原告並未釋明保訓會副主任委員陳佳慧於執行職務有何偏頗之虞的具體事由，自難僅以其與原告之長官即被告秘書長為夫妻關係，即認有偏頗之虞的情事，原告此部分主張，自無可採。

(四)考績法第6條第1項、第2項規定：「（第1項）年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，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。丁等：不滿60分。（第2項）考列甲等之條件，應於施行細則中明定之。」依考績法施行細則第4條規定，受考人在考績年度內具有該條所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。換言之，公務人員考績乙等依考績法之規範下，表徵公務人員其表現已達稱職、良好之基本標準。然而回到公務機關運作的現實，考績甲等與乙等除了在獎金數額、俸級晉升與陞遷評分等實際利益上有所差別外，由於現行制度限制甲等比例上限（依人事主管機關內部規範所形成實務慣例為甲等比例原則上不超過75%，被告113年考績甲等之比例為78%），當多數人獲得甲等時，在強調榮譽感與陞遷競爭的公務體制內，被考評為少數25%的人員，通常被解讀為整體表現「相對較不優良」，除前述獎金、俸級及陞遷因素外，亦影響職場觀感與公務人員成就感，實質上已影響公務人員之權益。從而，當受考評人員對考績評定結果加以爭執，進而提起訴訟，服務機關應依其平時就受考評人員詳加記載之工作表現事實，具體指明「相對較不優良」之事由，不得僅以業經綜合評量之抽象理由，率而主張其考績評定並未違法。

(五)為協助監察委員行使監察調查權，以提升調查案件專業與效能，被告成立專業性專責單位「監察調查處」（監察院組織法第10條）。依監察院處務規程第12條規定：「監察調查處之職掌如下：一、調查行政事項：（一）調查案件協查人員之擬派、暫停調查、恢復調查、展期、管制稽催及表報之編製等

01 事項。(二)調查證之請領及管理事項。(三)協查人員專業訓練之
02 計畫、執行及考核事項。(四)調查蒐證器材之登錄、管理及維
03 護事項。(五)監察調查處之綜合業務事項。二、協助監察委員
04 依據憲法行使職權之調查事項。三、協助監察委員提出與前
05 款案件有關之彈劾、糾舉、糾正或調查案件之後續核閱、核
06 簽或簽注意見等書類擬議及代理本院彈劾案件進行訴訟程序
07 事項。四、其他交辦事項。」另依監察法施行細則第30條規
08 定：「調查報告應陳請院長核閱，但委員批辦之調查案件，
09 應先會批辦委員。調查報告經院長核閱後，應送各有關委員
10 會處理之。監察院會議決議調查之案件，各委員會應將處理
11 之結果提報監察院會議。……」又監察院辦理調查案件注意
12 事項第7點規定：「調查委員調查案件，由本院選派協查人
13 員協助之。每一案件以一人協查為原則，必要時亦得由監察
14 調查處調度人力，提供當日短期支援。但屬通案性案件調查
15 研究案、案情重大複雜或隨案學習者，得經院長核定增派
16 之。」第9點規定：「調查委員調查案件應親自為之。並得
17 指揮協查人員辦理有關調查案件之協查事項。如認為協查人
18 員不能勝任時，得通知監察調查處報請改派之。協查人員應
19 遵照調查委員指示辦理協查工作，不得越權擅行，交辦事項
20 應切實迅即辦理，不得藉故拖延。」第21點規定：「調查報
21 告依下列規定處理：(一)委員核批調查之案件，先會批辦委員
22 後陳請院長核閱；如批辦委員未於七日內會閱，或聲明迴
23 避，或因故不能親自會閱時，逕行陳請院長核閱後送有關委
24 員會處理。(二)委員自動調查、院會或委員會決議調查之案
25 件，陳請院長核閱後，送有關委員會處理。但院會決議調查
26 之案件，委員會處理之結果應提報院會。……」可知調查官
27 (員)經選派擔任協查人員，應依監察委員指示進行調卷、
28 函詢、履勘、約詢、諮詢及送請鑑定等必要調查作為，俟調
29 查完成並充分掌握事證、釐清爭點後，依監察委員指示擬具
30 調查報告，並由該委員簽署，繼而逐級陳請院長核閱後送請
31 相關委員會處理後，再提報院會議決。

01 (六)被告就原告於113年12月間隨同監察委員前往日本考察，列
02 為113年考績綜合評價之考量，容有判斷瑕疵之違法：

03 1.被告就原告赴日出國考察事宜，認原告有對上隱瞞不報、配
04 合他人違規之情事，故將此違失行為列為113年考績綜合評
05 價之具體事由，為被告於復審程序及本院審理時所自承（本
06 院卷1第238至241、354頁、本院卷2第57至60頁），先予敘
07 明。

08 2.經查，監察委員鴻義章（下稱鴻委員）於113年間因調查案
09 件簽請前往日本考察，其中一案關於核能人才培育計畫，協
10 查人員為調查官許國琳（下稱許員）、調查員即原告，另一
11 案關於新世代能源研發，協查人員為調查官陳宏彰（下稱陳
12 員）、調查員即原告。調查處於113年9月4日簽擬由監察委
13 員率證人許員、陳員及原告為協查人員前往日本考察，被告
14 基於預算、人力吃緊及過往慣例，經院長批示核定協查人員
15 1名，日數以5天為限。鴻委員遂指派均參與上開2案之原告
16 擔任協查人員，惟考量對等層級、人力需求，且許員、陳員
17 較為資深、有經驗，仍希望證人許員、陳員參與出國考察事
18 宜，乃於同年10月8日再次簽報核准，惟院長仍維持前次核
19 定。鴻委員乃徵得調查官許員、陳員之同意後，由渠等2人
20 以自費、請休假方式共同赴日考察，原告於辦理申請出入境
21 禮遇通關資料表、派遣公務車時，僅填具協查人員1人等
22 情，為兩造所不爭執，且經證人鴻委員、許員、陳員到庭證
23 述明確（本院115年2月2日、3月16日準備程序筆錄參見），
24 復有調查處113年9月4日簽、鴻委員辦公室113年10月8日
25 簽、被告秘書長113年1月13日秘台調貳字第1130832219號函
26 及所附申請出入境禮遇通關資料表、派遣公務車申請畫面等
27 件（本院卷第307至314頁）附卷可稽，堪以認定。

28 3.被告將前述陪同監察委員赴日出國考察案列為113年考績評
29 定之考量因素之一，無非以原告已知長官核示出國者僅有1
30 名協查人員（即原告1人），卻隱瞞不報許員、陳員亦一同
31 出國，且在辦理申請出入境禮遇通關資料表、派遣公務車

01 時，僅填具協查人員1人，顯與實際情形有異等情為據，固
02 非無憑。惟查，證人許員到庭結證稱：簽呈批示協查人員1
03 名即原告協同調查，但因為考察報告係由調查人員撰擬初
04 稿，為了完備調查及報告內容，鴻委員再三指示我們務必協
05 同出國；因為出國考察是苦差事，我一開始不願意，但在鴻
06 委員指示及期望下，才同意以自費、請休假方式一起出國考
07 察，一方面順利達成長官交付的任務，一方面也不會違背簽
08 呈的核示；申請禮遇通關及派車事宜由等細節程序是由原告
09 處理，我有核章，整個團隊被引領走公務台，排隊的人比較
10 少；又出國當天，我還在修改彈劾案文，由於時間緊迫，鴻
11 委員說一起上車前往機場，因為行李、禮品很多，所以當天
12 乘坐被告公務大車等語（本院115年2月2日準備程序筆
13 錄）。另證人陳員到庭結證稱：本次出國考察原由我規劃、
14 協調，調查處113年9月4日簽呈是我所擬，協查人員原擬3
15 人，但長官僅核示1人，為維持原本規劃層級規模，鴻委員
16 仍希望我們參與，我因鴻委員的指示及先前投入規劃的責任
17 感，遂同意以自費、請休假方式參與；申請禮遇通關及派車
18 事宜由等細節程序是由原告處理，我有核章，但出國當天我
19 們的行李仍須受檢，沒有走禮遇通關；又出國當天，我還在
20 修改調查報告，擔心時間來不及，鴻委員說一起上車前往機
21 場等語（本院115年2月2日準備程序筆錄）。又證人鴻委員
22 到庭結證稱：本件赴日考察是配合調查案件規劃之公務行
23 程，許員與原告是其中一案之協查人員，陳員與原告是另一
24 案之協查人員，原有3名監察委員參與，但另2名後來有事無
25 法參加，在僅有1名監察委員之情況下，只能有1名協查人員
26 即原告前往，但考量日本交流重視對等，調查官許員、陳員
27 職等較高，所以我希望渠等能一同前往，他們同意以自費、
28 請休假方式參與；申請禮遇通關及派車事宜由等細節程序，
29 我不會去過問，申請表只填寫1名調查員，因為1名監察委員
30 僅能帶1名協查人員，監察委員出國通知相關單位，必然會
31 受禮遇，當天是由航空公司人員帶我們進去，沒有正式走通

01 關通道；依據憲法及憲法增修條文規定，監察委員依法律獨
02 立行使職權，另依監察法第26條規定，調查人員對案件內容
03 不得對外宣洩，故本件出國考察流程均依程序辦理，沒有所
04 謂隱瞞情事等語（本院115年3月16日準備程序筆錄）。由以
05 上證人所述情節觀之，鴻委員組團赴日出國考察，院長核定
06 隨同之協查人員人數為1人即原告，惟在鴻委員之提議、指
07 示下，調查官許員、陳員同意以自費、請休假方式一起出國
08 參與考察。有關出國考察日數、協查人員之選派及人數等相
09 關事宜，涉及被告機關之預算規劃、人力調配、差勤管理等
10 問題，核屬行政管理事項，固應受院長核示之拘束。惟監察
11 委員依法行使彈劾權、糾舉權，而調查處調查員擔任協查人
12 員，協助監察委員行使職權調查案件，依其指示擬具調查報
13 告及其他交辦事項，亦受監察委員之指揮監督。本件赴日出
14 國考察案源自鴻委員承辦之調查案件（案號：1130800132、
15 1130800134），在被告經費及人力受限下，已獲院長核示協
16 查人員僅1人，惟鴻委員希望維持原規劃規模，仍堅持己
17 見，邀集許員、陳員以自費、請休假方式參與赴日出國考察
18 案，許員、陳員亦配合為之，違反長官核可內容，且未主動
19 告知長官，其等行為是否允當，確有探究之餘地。惟上開事
20 實乃鴻委員、許員及陳員所涉赴日出國考察事項，而原告原
21 本就是經被告核可擔任赴日出國考察案之協查人員，奉命負
22 責出國考察案之協查事務，其應聽從鴻委員之指示；而原告
23 與許員、陳員是同事關係，惟原告職等低於渠等許多（原告
24 為薦任7職等調查員、許員及陳員為簡任12職等調查官），
25 在被告並無明文或口頭禁止下，其對鴻委員及許員、陳員之
26 行為有何導正或通報義務，被告並未具體陳明。另原告係奉
27 核可擔任出國考察之協查人員，其在事前作業程序簽報申請
28 出入境禮遇通關資料表、派遣公務車時，僅填具協查人員1
29 人，尚無違誤。至於嗣後出國當日，實際情形上搭乘公務車
30 與公務通關者尚有許員、陳員2人，固與申報內容不符，惟
31 此係出國當天因鴻委員要求所使然，業經鴻委員到庭證述在

案，並具狀陳明「原告對此並無監督權限，僅有服從之義務……依組織倫理，原告根本無權干涉或查證高階人員差勤與報支之職權……原告在各項派車、用車及公務通關程序上均符合本院規定，本人亦曾向李前秘書長說明此為因公出國，原告並無任何違失。」等語（本院卷2第32頁），從而尚難以此遽認原告有隱瞞不報、配合違規或違抗命令之情事。

(七)被告主張原告就赴日出國考察乙事違反長官命令而隱瞞不報，故列入原告113年年終考績評定之考量因素，此足以考列原告乙等，甚至可以懲處；至於原告就工作品質、操行等項之主張，均屬高度屬人性之判斷，不影響考列其乙等之事實等語（本院卷1第221、354頁）。可知赴日出國考察案確經被告列為評定原告考績乙等之具體事由，除此之外，被告略稱原告113年各項表現及績效是否良好，已經主管人員覈實綜合評量，惟未提出積極事證，僅係就原告指摘各項予以答辯。其中就原告主張113年結案件數、督導行政機關改善核簽意見案件皆排名調查處第1名，且為少數薦任調查員能獨自完成懲戒案件，並有多件是社會矚目案件，工作績效卓越；原告因光碟破損事件，舉報內部違失，遭人挾怨報復，濫用考績權力進行職場霸凌與整肅等語。被告自承原告工作數量上，部分數據高於同仁平均，惟辯以：原告113年結案數並非第一，單從量化數據而言，難謂名列前茅，且結案數並非調查處對於同仁考績評定之唯一標準，仍應質量並重；另原告舉報光碟破損事件發生於112年間，並經被告調查處理完竣，尚與原告113年之年終考績無涉等語。另就原告主張上開績效未被充分納入考量，反以「所撰擬調查案件之調查報告頁數過多」、「離開座位未向主管人員或鄰近同仁報備」等列為考量因素乙節。被告則以：單位主管確有建議原告不要只追求調查報告之數量及頁數，且其文字使用應力求嚴謹；為方便聯繫及維持單位整體形象，曾建請原告離開座位較長時間，應養成習慣告知直屬長官及同仁等語置辯。可

01 知被告以上陳述，在於陳明原告所述僅係個人意見，非屬事
02 實，其對原告並無報復動機之職場霸凌行為，固有所據，惟
03 其對於原告113年度之工作、操行、學識、才能等項，並未
04 指明有何表現缺失或較為不良之具體事由。再者，調查處處
05 長等行政主管固然會審閱調查官（員）撰擬的調查報告，惟
06 調查官（員）受監察委員指示協查案件並撰擬調查報告，故
07 調查報告或許是協查人員依監察委員指示所寫或修改而成，
08 協查人員績效如何，應是承辦該案之監察委員最為清楚，被
09 告以行政長官之審閱評定協查人員之工作品質，尚非準確。
10 調查官（員）擔任協查人員承辦案件，監察委員於結案後會
11 填具考核表（含敬業態度、工作效率、研判分析能力、撰擬
12 作業品質等項，詳本院卷1第365頁），供被告進行考核之參
13 考。證人鴻委員到庭證稱：「原告的行動非常積極，其完成
14 調查結案案件應該比較多，就上述兩個案件而言，品質非常
15 好。」等語（本院卷2第86頁），並具狀陳明「原告協助本
16 人辦理能源政策調查，深入研析大量國內外文資料，製作
17 『能源除役概況國際比較表』，展現極高專業素養。」（本
18 院卷2第33頁），對於原告之工作態度及辦案績效核係肯定
19 評價，而被告迄未提出有監察委員對原告填具不良表現或負
20 面評價之考核表，是被告上開評量，容有資訊錯誤或不完全
21 資訊之瑕疵可指。此外，原告該年度之工作、操行、學識、
22 才能等項，除前述赴日出國考察案外，被告亦未指明有何表
23 現缺失或較為不良之具體事由，所為考績處分自有可議。

24 (八)綜上所述，被告就核布原告113年年終考績考列乙等之評量
25 有如上所述之瑕疵，致本院無從得知其獲得判斷結論之依
26 據，堪認被告所為原處分有違誤，應予撤銷，復審決定未予
27 糾正，亦有未合。原告提起本件撤銷訴訟，為有理由，應予
28 准許。

29 六、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
30 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

31 七、結論：本件原告之訴為有理由。

中華民國 115 年 5 月 21 日

審判長法官 侯志融

法官 陳雪玉

法官 黃子濞

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	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。

01

為適當者，
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(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 5 月 27 日

03

書記官 賴淑真