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88號
115年5月7日辯論終結

原　　告　陳秀珍

訴訟代理人　包盛顥律師（兼送達代收人）
複 代理 人　丘浩廷律師
被　　告　臺北市交通管制工程處

代　表　人　張建華
訴訟代理人　劉仁閔律師
　　林禹辰律師
　　張為翔律師

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113年12月3日113公審決字第744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、程序事項：

按行政訴訟法第113條第1項、第2項規定：「(第1項)原告於判決確定前得撤回訴之全部或一部。但於公益之維護有礙者，不在此限。(第2項)前項撤回，被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。」查原告起訴時之聲明原為：「一、原處分及復審決定均撤銷。二、被告應就原告112年度考績作成甲等之評定。」(本院卷第13頁)，嗣於本院言詞辯論時將聲明縮減為：「復審決定及原處分均撤銷。」（本院卷第362頁），並經被告同意（本院卷第362頁），核其撤回原聲明第2項部分無礙於公益之維護，於法並無不合。

二、事實概要：

原告原係被告所屬○○科（下稱○○科）科員，自民國111年3月7日支援處長室辦理業務，經被告以113年5月13日北市交工人字第1133033172號考績（成）通知書（下稱原處分），評列原告112年度年終考績(下稱112年考績)為乙等。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）113年12月3日113公審決字第744號復審決定（下稱復審決定）駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠原告連續數年年終考績考評為乙等，且112年度辦理行政事務全無瑕疵，原告當有合理懷疑被告有重複考評之情事，縱無重複考評，亦已違反比例原則：

1.原告於112年考績年度內，並無遲到、早退及曠職紀錄，事假、病假合計亦未超過5日，符合公務人員考績法施行細則（下稱考績法施行細則）第4條第1項第2款第6目所定，得評列甲等一般條件1目之具體事蹟，此業經復審決定認定無訛。然原告在辦理行政事務全無瑕疵之情況下，竟遭被告考列為乙等，合理懷疑被告係因原告多次以遭霸凌事實而合理主張權利一節，作為將原告112年考績合理考列乙等之理由，顯有重複考評情事，已有違公務人員考績法（下稱考績法）第2條所定應本綜覈名實，作準確客觀考核之要求，原處分於法有違。

2.復審決定雖稱本件之年終考績係就當年度之表現予以考評，尚與其他年度、結果如何無涉，另依卷附資料，亦查無具體事證足資證明被告對其有考評不公之情事云云。惟原告於遭被告處室霸凌，並提出霸凌申訴前，一向遵守紀律，考績皆得甲等，平日生活考核、任務賦予及工作態度均認真負責、表現優異，對公職事務皆精益求精、全力以赴，若被告將上述事實據以考評，何以原告112年考績核定為乙等，實令原告匪夷所思。原告於112年度辦理行政事務，既未有違失，

被告卻僅以主任秘書施○○評擬之考績，更未實質審議，即作為原告當年度考績之唯一依據，當有顯著瑕疵。

㈡考績委員會組織規程(下稱考績會規程)第8條第1項規定，考評委員有偏頗之虞時應予迴避，被告考績委員會(下稱系爭考績會)之組織與法不符：

1.系爭考績會委員施○○有應迴避事由，分論如下：

⑴施○○身為被告部門之主任秘書，常因細故而延宕作業時程，又常因不明原因而頻繁退文，致部門業務爭議不斷時，不僅未依上級處長之指示調解就公文簽發審核之流程，反逕自約談原告，約談過程皆自說自話，遑論給原告發言之機會，顯於系爭考績會開會前，即已對原告有顯著不利之印象。

⑵施○○對被告業務尚非全盤熟悉，多次轉達指令交代不清，對於議會業務總質詢之公文書及議會系統流程無法掌握，多次強迫原告全數收受議協業務及點收根本不屬原告業務之公文，甚至曾於111年9月29日在辦公室內對原告大聲咆哮爆粗口，甚難排除其會基於報復原告之目的，利用職權介入本件判斷；遑論其之作為、學識及對原告之種種作為，應認其自始即無擔任考評委員之適格。

⑶即便原告已盡量與施○○保持距離避免持續遭受其害及騷擾，然施○○仍持續對原告施以多次權勢霸凌行為，包括對原告摔公文言語戲辱稱「你說明個屁」或「協調個屁」等語，原告已對施○○提出職場霸凌申訴，經保訓會再申訴決定駁回，原告已提起行政救濟，現由本院115年度訴字第572、573、601號審理中；刑事公然侮辱案件則經臺北地方檢察署(下稱臺北地檢署)檢察官以112年度偵字第23993號為不起訴處分，經聲請再議，於113年9月18日收受臺灣高等檢察署(下稱高檢署)112年度上聲議字第8141號處分書，原告再向臺灣臺北地方法院(下稱臺北地院)提起自訴，經臺北地院112年度聲自字第207號裁定駁回，是施○○與原告當具有一定身分關係或有偏頗之虞，自應有迴避機制之適用。

2.據此，被告前揭所為，即屬考績會規程第8條第1項所擬制考績委員執行職務存有偏頗之可能，而有應迴避事由。考績委員對涉及本身之事項，未依法自行迴避，已與上開規定不合，亦與公務人員保障法第6條規定意旨相佐，則依此委員合議作成之決議即有違正當法律程序，並有影響結論之可能，應予撤銷。

㈢聲明：復審決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯則以：

㈠原處分均係依照考績法及考績法施行細則之相關規定作成，核無任何逾越處分權限範圍或法律規定之違法情事：

1.參照最高行政法院112年度上字第491號判決及95年度判字第1239號判決意旨，有關公務人員考績事件屬高度屬人性，且考績是用人機關為指揮監督及汰除不適任者，所應具備及踐行之機制，行政部門既為實際之用人機關，顯係決定公務員考績之功能最適機關，則其考績處分倘無恣意濫用或其他違法情事時，基於行政機關判斷餘地之原則，行政法院審查時應予適度尊重，採行較低密度之審查，行政法院如無發現有違法情事，尚無應公務人員之請求撤銷行政機關所為之考績處分之理。

2.被告對原告工作、操行、學識、才能之總體評分僅達78分，且原告112年度亦無應併入年終考績計算之平時考核獎懲，依照考績法第6條第1項及第16條規定，被告自僅得給予原告乙等之考績：

⑴原告原係○○科之人員，自111年3月7日起調任至被告處本部支援辦理該處業務，是以其單位主管雖係○○科科長，惟因原告於112年並未於○○科服務，其評分主要係參考原告於被告處本部長官（即主任秘書）之評分而來。被告處本部長官對原告工作、操行、學識、才能綜合評擬為78分，○○科科長即參考被告主任秘書之評分亦綜合評擬為78分，並經系爭考績會初核、被告前首長覆核均維持78分之評分。

⑵參被告之「公務人員平時成績考核紀錄表」，係區分7項考核項目，每一項由高分至低分分別計有A至E共5種評等，觀被告112年第1期（即112年1月1日至112年4月30日）對原告之平時成績考核紀錄等級有C級5項、B級1項；112年第2期（即112年5月1日至112年8月31日）對原告之平時成績考核紀錄等級則6項皆為C級，則原告兩期平時成績考核評分總計B級1項、C級11項，依此評等觀之原告之整體表現尚非屬特別優良，被告依考績法第5條將原告前開平時成績考核作為年終考績之基礎並給予78分之整體評分，亦無逾越其裁量之權限。綜上，原告年終考績之評分為78分，且未有考績法第16條規定之獎懲增減分數之情形，則原告之年終考績評分僅符合考績法第6條第1項之「乙等：70分以上，不滿80分。」，是被告依法僅能給予原告乙等之評分。

3. 況依考績法施行細則第4條第1項規定，倘若公務人員欲獲得甲等之考績，除須機關對其工作、操行、學識、才能之評分併計獎懲之增減分數後之整體評分達80分以上外，尚需有該條項內所述之特殊條件各目之一或一般條件2目以上，始「得」評價為甲等。原告雖謂其112年度並無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過5日，惟其僅係一般條件之其中一目而已，姑不論原告之年終考核成績已不符合評為甲等之標準，依考績法施行細則第4條第1項之規定，原告之年終考績亦不得評列為甲等。

4. 依考績法第13條規定，若有兩大功之情形，縱然整體評分未達80分或未符合考績法施行細則第4條第1項內所述之特殊條件各目之一或一般條件2目以上之要件，仍應例外評價為甲等。而參原告112年公務人員考績表，原告亦無任何遭記大功之情形，原告顯然亦無考績法第13條規定不得遭評為乙等之情形，被告將其評列為乙等，並無違誤。

㈡系爭考績會委員施○○就原告112年考績案，依法並無自行迴避之必要：

1. 依本院110年度訴字第583號判決及高雄高等行政法院105年度訴字第490號判決意旨，有關考績會規程第8條第1項前段所稱應自行迴避之事項，應係指討論商議之議案涉及委員自身之考績獎懲案而言，始有自行迴避之適用。原告之考績核非涉及施○○自身之考績獎懲議案，系爭考績會會議既非涉及施○○自身之考績獎懲審議，而無對其法律上之權利義務發生任何變動，當無構成與會委員應自行迴避之事由，而無考績會規程第8條第1項前段應迴避事由之適用。
2. 原告固主張系爭考績會委員施○○對其素有成見、有加害於原告之惡意，且與本案事實有利害關係云云，然原告除執前詞泛稱施○○於本案應予迴避，其並未具體舉證其所稱之利害偏頗所據事證究指為何，僅為其主觀上情感之判斷而已，難認其主張係屬真實。
3. 原告就施○○應於系爭考績會會議中迴避之主張及其所憑之理由，已於其他訴訟案中多次、不斷重複提出，然均未獲歷審法院所採納（本院111年度訴字第1080號判決、最高行政法院112年度上字第863號裁定及本院113年度再字第47號判決參照），原告卻續以相同之主張質疑系爭考績會組織之合法性，其主張自屬無據。

㈢聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠應適用之法令及說明：

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。」處分時第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（114年11月19日修正條文於該款任職期間之前增列「連續」2字）。」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。平時考核獎懲得互相抵銷，

無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。」第13條規定：「平時成績記錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」第14條第1項本文規定：「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。……。（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17條第1項規定：「本法第13條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需要，自行訂定。」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。」準此，法令政策之執行是行政機關之核心權力領域。行政機關為有效執行各項行政事務，除需有財政預算之支持外，另有賴人事始足以實現行政任務。又基於行政一體及責任政治原則，機關長官就其所屬公務員應有一定之指揮監督權限，始足以遂行任務並達成行政目的。考績制度係行政機關人事權之重要環節，考績結果一方面可供用人機關據以為獎懲、陞遷及免職等人事決定之依據，另一方面也提供公務員必要之法定事由及法定程序之保障。尤其是平時考績（包括年終考績），更是用人機關為指揮監督及汰除不適任者，所應具備及踐行之機制。由於平時考績係依據公務員於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷；且公務員之主管人員及機關長官通常也最清楚及知悉機關運作需求與各

該公務員之工作、操行、學識、才能及表現，從而不論是在組織或程序上，行政部門應屬功能最適之決定機關（憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨參照）。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。故公務人員之平時成績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘地，行政法院審查時應予適度尊重，而採取較低審查密度。是參酌司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由意旨，足見行政機關對於所屬公務人員所為考績之評定，具有判斷餘地(最高行政法院111年度上字第936號判決意旨參照)。

㈡原處分對原告112年考績評列為乙等，並無違誤：

1.考績會規程第1條規定：「本規程依公務人員考績法第15條規定訂定之。」第2條規定：「(第1項)考績委員會委員之任期1年，期滿得連任。(第2項)考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主席。(第3項)考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在20人以上者，至少2人。(第4項)第2項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任；指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。……(第6項)第2項委員，每滿4人應有2人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。(第7項)前項票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行之，並得採分組、間接、通訊等票選方式行之，辦理票選作業人員應嚴守秘密；其採分組、間接方式票選時，應嚴守公平、公正原則。」查系爭考績會

由7名委員組成，包括當然委員1名(即人事主管)、指定委員4名、票選委員2名，任一性別委員至少3名，任期自112年1月1日起至112年12月31日止，並指定副處長為主席等情，有112年甄審暨考績委員會指定委員圈選名冊(本院卷第110-112頁)、112年7月7日人事室簽及公文簽核流程(本院卷第113-114頁)及112年甄審暨考績委員會委員名冊(本院卷第115頁)在卷可佐，是系爭考績會之組織已符合前揭規定，故無原告所稱系爭考績會之組織與法不符之情事。

2.考績法第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、第2項規定：「（第1項）年終考績以100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。」另依考績法施行細則第3條第1項規定：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。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4條第1項規定：「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：一、特殊條件：㈠因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。㈡依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。㈢依本法規定，曾獲一次記1大功，或累積達記1大功以上之獎勵者。㈣對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。㈤主辦業務經上級機關評定成績特優者。㈥對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。㈦奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前3名者。㈧代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。㈨依考試院所頒激勵法規規定

獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。二、一般條件：㈠依本法規定，曾獲一次記功2次以上，或累積達記功2次以上之獎勵者。㈡對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前3名，並頒給獎勵者。㈢在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。㈣對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。㈤負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。㈥全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過5日者。㈦參加與職務有關之終身學習課程超過120小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。㈧擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。㈨主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。㈩對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。(十一)管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。(十二)辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。」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。」準此，公務人員之年終考績乃於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，力求準確客觀，係以受評人平時成績與獎懲為其評分重要依據，並須透過機關考績會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定等程序方得確定成績。公務人員年終考績，其分數達70分以上，不滿80分者，即應考列乙等；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。換言之，公務人員於考績年度內須具有考績法施行細則第4條第1項所列「特殊條件1目」或「一般條件2目以上」之具體事蹟

外，且其考績分數亦須達80分以上，始得評列甲等。又支援之公務人員職務並未異動，其考績之評擬程序，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，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核參考，已符考績綜覈名實、信賞必罰之旨(銓敘部107年4月24日部法二字第1074411510號函釋參照)。

3. 查原告原係被告所屬○○科科員，自111年3月7日支援處長室辦理局、處週報、會議、議會案件管理及相關工作管制、嚴考及其他臨時交辦等業務，被告辦理原告112年度年終考績時，係由原職單位主管○○科科長，參考受支援單位主管即主任秘書之意見，以其平時成績考核紀錄為依據，按公務人員考績表所列差假及獎懲紀錄，就其工作、操行、學識及才能等項目綜合評擬，遞送系爭考績會初核、處長覆核，經臺北市政府交通局核定後，送銓敘部銓敘審定等情，此有原告112年1-4月平時考核紀錄表(本院卷第161、162頁)、原告112年5-8月平時考核紀錄表（本院卷第163、164頁）、系爭考績會會議紀錄（本院卷第122-124頁）、簽到表(本院卷第126-127頁)、原告112年考績表（本院卷第159-160頁）、原處分（本院卷第25頁）及復審決定（本院卷第27-34頁）在卷可稽。又原告於112年度內無遲到、早退及曠職紀錄，事、病假均為0日，亦無獎、懲紀錄(本院卷第159、160頁)。依112年1月1日至4月30日平時成績考核紀錄表7項考核項目，評為B級有1項、C級有5項(本院卷第161、162頁)；其112年5月1日至8月31日平時成績考核評為C級則有6項(本院卷第163、164頁)，而112年1月1日至4月30日平時成績考核紀錄表「直屬主管綜合考評及具體建議事項」及「單位主管綜合考評及具體建議事項」欄均記載：「多次未能於期限內完成工作，工作態度稍欠主動積極」等負面評語(本院卷第161頁)；112年5月1日至8月31日平時成績考核紀錄表「單位主管綜合考評及具體建議事項」欄則記載：「中規中矩」評語(本院卷第163頁)。另依原告112年公務人員考績表記載，

「直屬或上級長官評語」及「機關首長」欄則記載：「表現平平」評語，而考列甲等人員適用條款欄中，均未載有得評列甲等之適用條款(本院卷第160頁)，是原告之原單位主管、支援單位主管及直屬主管，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，併計其平時考核分數後，綜合評擬為78分，遞送系爭考績會初核、處長覆核，均維持78分，作成原處分評定原告112年考績為乙等，經臺北市政府交通局核定後，再送銓敘部審定，此有臺北市政府交通局113年2月15日北市交人字第1133023680號函（復審卷第79-80頁）及銓敘部113年5月9日部銓三字第1135688718號函（復審卷第76-78頁）在卷可參。又公務人員之年終考績乃係以受考人平時成績及獎懲為其評分重要依據，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，本應力求準確客觀，並無不得連續考列乙等之限制。綜上，原告於112年度雖無遲到、早退及曠職紀錄及事、病假0日，僅符合考績法施行細則第4條第1項第2款第6目所定一般條件1目，惟尚不具有考績法施行細則第4條第1項所定考績得為考列甲等之特殊條件1目或一般條件2目以上之情形，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，是原告之直屬主管及單位主管綜合考量原告112年平時考核評為B級有1項、C級有11項及有多次未能於期限內完成工作，工作態度稍欠主動積極等情形，據以評定原告112年考績分數為78分，遞送系爭考績會初審、處長覆核，均維持78分，被告依考核結果及原告並無曾記二大功、僅具評列甲等之一般條件1目之具體事蹟等情，依考績法第6條第1項第2款規定，評定原告112年考績為乙等，經核原處分非基於不正確之事實或錯誤資訊作成決議內容，並無違反比例原則，本院自應予以尊重維持，被告援以作成原處分，於法有據，並無違誤。故原告主張原處分對其112年考績評定為乙等，違反比例原則云云，核與上開卷證不符，尚難採認。

㈢另依銓敘部109年8月14日部法二字第1094963072號函釋所示，受考人如因具表列違失事由已於某一年度經權責機關充分考量該違失後納入當年考績考評，則於其他年度因同一違失事由符合表列款次時，不予納入其他年度考績考評。查觀諸上開平時考核表、考績表之長官評語，均未提及原告其他年度之事項，足認被告對原告112年考績之評定，係由機關長官考核其「當年度」(即112年度)任職期間之工作、操行、學識、才能等項表現，核與原告以往年度表現及曾提出霸凌申訴案均無涉，足認被告僅就原告112年度之同年度事由評定，自無重複考評之情事。故原告主張其連續數年年終考績考評為乙等，其112年辦理行政事務並無瑕疵，其合理懷疑被告有重複考評云云，顯係其個人臆測之詞，且乏無其他積極證據佐證，故原告上開主張，顯屬無據，不足採認。

㈣至原告主張系爭考績會委員施○○與其間有利害關係，存有偏頗之虞，有應迴避事由而未依規定迴避云云。惟查：

1.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(司法院釋字第601號解釋理由書參照)。考試院依考績法第15條授權發布考績會規程第8條規定：「（第1項）考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。（第2項）前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。」另行政程序法第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、四親等內之血親或三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。而相對事由，依行政程序法第33條第2項規定，基本上屬於申請迴避，原則上由申請者舉證在無迴避下，程序之進行或結果將產生偏頗之虞，至是否有偏頗，應依一般社會通念，合理判斷之。

2. 查依卷內被告所提出考績會委員名冊所示(原處分卷2第21頁)，施○○為原告之直屬主管且兼任主任秘書乙職，而為112年度考績會之指定委員，是施○○委員出席112年度第14次考績會會議(本院卷第126頁)，就議程案由四被告112年度年終考績案加以討論審議，該議案並非針對系爭考績會與會施○○委員本身相關之獎懲事由，而非屬涉及施○○自身之事項，自無行政程序法第32條規定應自行迴避之事由。另原告主張其已對施○○提出職場霸凌申訴及刑事公然侮辱告訴，渠間具有利害關係，施○○擔任系爭考績會委員存有偏頗之虞，應予迴避云云。惟查，原告前於111年間先因辦理招標案有對上級交辦事項，執行不力，遭申誡1次。復因對承辦公文延不簽收逾2日，另遭申誡1次，原告不服上開處分，分別對被告提起行政訴訟，原告在上開訴訟案件審理中曾主張考績會委員施○○具有應迴避事由而未依法迴避乙節，業經本院111年度訴字第1079號、第1080號判決駁回原告之訴，並於理由論述略以：「原告於111年1月7日向臺北

市政府勞動局提出職場霸凌申訴，時間已然在後，且二者客觀上欠缺直接關聯性，況原告就上開職場霸凌事件，提起再申訴，經保訓會以111年12月6日111公申決字第68號再申訴決定駁回等情，此有上開再申訴決定書(本院卷第373-378頁)、本院111年度訴字第1079號、第1080號判決書(本院卷270、298頁)在卷可參。另原告於113年11月21日、114年2月17日及114年5月27日陸續向被告提出職場霸凌申訴，經被告組成職場霸凌申訴處理委員會，召開會議後，審議決議職場霸凌不成立，原告不服而分別提起再申訴，經保訓會以115年公申決字第53、54、55號再申訴決定駁回，其理由略以：「審酌相關人員訪談及所提事證資料，多為未逾越社會通念之面談、溝通、對業務之進度要求等職務管理行為，且依卷附資料，再申訴人(即本件原告)亦未能提出所稱考績乙等如何構成職場霸凌要件之具體說明及證據，尚難以再申訴人單一指述即足以成立職場霸凌。」等情，此有上開再申訴決定書(本院卷第379-385、387-393、395-404頁)在卷可參。又原告以施○○於111年9月29日上午，在辦公室內，對其辱罵「你說明個屁」等語，對施○○提出刑事公然侮辱告訴，業經臺北地檢署檢察官以112年度偵字第23993號為不起訴處分，原告聲請再議，並經高檢署112年度上聲議字第8141號處分駁回，原告仍未甘服，再向臺北地院提起自訴，經臺北地院112年度聲自字第207號刑事裁定駁回而告確定在案，此有上開不起訴處分書(本院卷第405-406頁)、處分書(本院卷第407-409頁)及刑事裁定(本院卷第411-415頁)在卷可佐。觀諸上開不起訴處分理由略以：「不論被告(即施○○)之用語為『你說明個屁』或『協調個屁』，均係對告訴人(即本件原告)解釋其處理會議資料之方式有所不滿所為之發言，仍屬表達個人評論或意見之範疇，尚難認被告主觀上確係以貶損告訴人人格及社會評價為主要目的，難認屬於侮辱之言論，自難以侮辱公務員或公然侮辱罪相繩。」等語(本院卷第405-406頁)及上開刑事裁定理由略以：「參酌憲法法庭11

3年憲判字第3號判決意旨，綜合告訴人證述之案發情境，以及被告所供述當時為本案言論之表意脈絡，可見被告與告訴人是因會議資料之準備範圍意見不一而有齟齬，且不能排除雙方因是『說明』還是有『協調』認知之落差而生言語之誤會，在此情形下，被告主觀上認告訴人意圖以其業與秘書室協調強辯，從被告主觀認知之脈絡以觀，並非全然無據。被告基於一時情緒，以本案不堪之侮辱言論意圖反駁告訴人之說詞，固有失莊重，然其一時情緒所言，且僅此一語，未有重複謾罵之情，是尚難認有侮辱告訴人之意欲，而無從以公然侮辱罪相繩。檢察官不起訴處分書關此部分則與本院認定相同。」等情(本院卷第413-414頁)，在在顯示原告雖對施○○多次提出職場霸凌申訴，惟均經保訓會再申訴決定駁回，且刑事告訴部分亦不該當公然侮辱罪名，是原告與施○○間雖有上開申訴及訴訟案件，惟實難據此認定渠等間存有利害關係而導致施○○委員無法公平執行考績會委員職務。況原告迄今亦未提出系爭考績會委員施○○對其有何偏頗之虞之具體事證，是系爭考績會施○○委員審議原告112年考績議案，自無須依考績會規程第8條規定迴避，故原告以施○○委員對其素有成見及利害關係而存有偏頗之虞，而未依規定迴避為由，指摘原處分違法，自不可採。另原告除104年考績為甲等外，其自105年至112年考績已連續8年皆評列為乙等，此有被告○○科112年年終考績評分清冊(本院卷第125頁)及原告人事簡歷表(原處卷2第71頁)在卷可佐，是原告主張其於111年1月17日提出職場霸凌申訴之前，每年年終考績皆為甲等，其平日考核、任務賦予及工作態度均認真負責、表現優異，對公職事務皆精益求精、全力以赴云云，核與上開卷證不符，尚難採認。

六、綜上所述，原告主張各節，洵無可採。被告就原告112年度年終考績評列乙等，其所為原處分，並無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核於判決結果不生影響，無一一論述必要，併此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　18　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　陳雪玉

法　官　黃子溍

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　　115　　年　　6　　月　　18　　日

書記官　劉道文