

裁判字號：臺中高等行政法院 105 年度訴字第 28 號 行政判決

裁判日期：民國 105 年 05 月 18 日

案由摘要：考績事件

臺中高等行政法院判決

105 年度訴字第 28 號

105 年 5 月 4 日辯論終結

原 告 張隆名

訴訟代理人 張夫韓 律師

被 告 臺中市政府

代 表 人 林佳龍

被 告 臺中市政府警察局保安警察大隊

代 表 人 郭順德

共 同

訴訟代理人 蔡琇媛 律師

複 代理人 陳如梅 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 103 年 8 月 26 日 103 公申決字第 0230 號再申訴決定、104 年 11

月 17 日 104 公審決字第 0283 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：

原告係臺中市政府警察局保安警察大隊（下稱中市保大）第二中隊警員，不服中市保大 103 年 3 月 12 日中市警保大人字第 1030002285 號考績（成）通知書，核布其 102 年年終考績考列丙等，提起申訴，嗣不服申訴函復，提起再申訴，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）為再申訴駁回決定。另中市保大 104 年 5 月 15 日中市警保大人字第 1040003935 號考績（成）通知書，核布原告 103 年年終考績考列丙等，原告不服，提起申訴，嗣不服申訴函復，於 104 年 9 月 11 日在保訓會網站保障事件線上申辦作業系統聲明再申訴，保訓會爰依

職權將原告所提之再申訴，改依復審程序審理，嗣經復審駁回。原告均表不服，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）102 年丙等考績訴請撤銷之程序合法：

查最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議僅係變更以往之法律見解，而非變更法律條文，因此得以溯及適用而不違反不溯及既往原則，是以 102 年丙等考績亦得依照新法律見解而尋求司法救濟，合先述明。

- 1.如依最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議之見解，顯然丙等考績之救濟程序應適用公務人員保障法（下稱保障法）第 25 條以下之復審程序，而非保障法第 77 條以下之申訴及再申訴程序，因此當原告誤以申訴及再申訴程序請求救濟時，申訴受理機關（即被告中市保大）應依保障法第 79 條第 1 項改為復審程序辦理，而若於再申訴程序時，保訓會應依保障法第 79 條第 2 項函請被告中市保大依復審程序處理。準此，倘被告中市保大對於原告之申訴未依法變更為復審程序，即屬違法，而保訓會並未函請中市保大變更為復審程序且亦未為復審決定，亦屬違法，不得因其違法之行為而認原告未提起復審，故應認原告對於 102 年丙等考績提起申訴及再申訴程序應係對其提起復審。
- 2.申訴及再申訴程序與復審程序雖有許多審議程序均相同，但是其處理之客體及之後之法律救濟途徑卻有明顯不同，因此二者不能互相取代，是以保訓會誤用程序所為之再申訴決定並無法與復審決定發生同一效果。
- 3.據上，應以原告提起申訴之時，即認已提起復審，只是之後的再申訴決定無法取代復審決定，而不發生復審決定之效力，因此既對於提起復審，逾保障法第 69 條所定之期間未為決定，自得依行政訴訟法第 4 條逕提撤銷訴訟，故本件原告對於其所受 102 年考績之處分提起撤銷訴訟，自屬合法。

（二）103 年丙等考績訴請撤銷之程序合法：

- 1.由於最高行政法院變更過去以往之見解，認為丙等考績可

以作為撤銷訴訟之標的，因此保訓會必須擴大復審程序之適用範圍，而保訓會亦已將原告之丙等考績再申訴職權變更為復審程序，並為復審決定，此有保訓會 104 公審決字第 0283 號可稽。

2.準此，原告之 103 年度丙等考績自得提起撤銷訴訟以為救濟，故本件起訴合法。

(三) 平時考核紀錄內之具體事蹟記載不實或者紀錄不應列入考核之事實，均會影響考績評定之結果而違法，而原告對於 102 年平時考核及 103 年平時考核所載之不利具體事蹟全部爭執

，茲分述如下：

1.102 年平時考核紀錄表之直屬主管綜合考評及具體建議事項欄、年終考核紀錄表之重大優劣事蹟欄及公務人員考績表事實記載爭執部分：

(1)102 年平時考核直屬主管綜合考評及具體建議事項欄：

「工作：勤惰正常工作欠積極，……對於交辦事項卻由家人決定有無違法或由家人檢舉提告。……整體表現：張員平時工作勤務簽出、入均正常，惟隊長交付應領用交通告發單執法迄今未領取亦無交通績效，其家人常為張員勤務編排而檢舉。……」，102 年年終考核表之重大優劣事蹟欄記載：「……3. 張員對於內部管理措施不服，未循正常管道申訴，任由配偶多次投訴，影響機關聲譽及損害公務秩序，情節重大，記一大過，並列入教育輔導。……」，此有保訓會 103 公申決字第 0230 號再申訴決定書可稽。

(2)勤惰正常工作欠積極因工作是否積極與否屬主管之主觀評價並非客觀事實，而對於交辦事項卻由家人決定有無違法或由家人檢舉提告，內容雖屬空泛，但仍不失為一客觀事實，另隊長交付應領用交通告發單執法迄今未領取亦無交通績效其家人常為張員勤務編排而檢舉亦為客觀事實，而重大優劣事蹟欄所記載之內容雖係原告受大過懲處之獎懲事由，惟仍屬客觀事實而得檢視其真偽與否。

- (3)對於交辦事項卻由家人決定有無違法或由家人檢舉提告之事實記載部分：由於劉國能與原告之直屬主管對於所交辦之事項為何並無載明，難以區辨其所指為何，惟原告認其從無接受任何命令，因此並無印象，蓋原告 102 年間除了短暫之總務工作外，均係輪服共同勤務，難以想像有何特別交辦原告辦理之事項，因此有不實的嫌疑，此可函查中市保大以釐清 102 年度原告是否受有交辦事項，如果確有交辦事項才需要再討論是否係由家人決定有無違法或由家人檢舉提告之事實。
- (4)保訓會 103 公申決字第 0068 號再申訴決定書之理由可看出其以原告配偶李美華所提供的陳情書內容、中市保大或臺中市政府警察局（下稱中市警局）之調查結果函文、警政署核復函文內容以及保訓會 103 年 3 月 24 日保障事件審查會楊瑞宗之陳述內容，並輔以原告配偶李美華與原告及訴訟代理人均同居一戶之事實，認定原告確實未積極阻止原告配偶李美華陳情，並以原告於 102 年 2 月 1 日接受懇談輔導時，楊瑞宗有提及要原告阻止原告配偶李美華不再陳情之內容而認原告早已知悉原告配偶李美華在進行陳情，並且規避服從義務還繼續轉述中市保大對原告所為之勤務編排管理措施，並據此推論原告配偶李美華與訴訟代理人及原告間有犯意聯絡及行為之分擔，且補充說明中市警局所謂之未循正常管道申訴係指未循內部程序報告或表示意見並指摘原告配偶李美華所陳情之事實係屬捏造，因而認原告受記一大過懲處，洵屬於法有據。惟既透過卷宗資料可知原告配偶李美華之陳情均非空穴來風且原告張隆名並無阻止原告配偶李美華繼續陳情之義務以及原告本來就有與原告配偶李美華說明自己個人自由權利受侵害之情形之權利，況原告配偶李美華所陳之內容均與機關內部勤務編排等管理措施本身無關，而係被長官逼迫阻止原告配偶李美華繼續陳情之事實，且並無任何法律依據要求原告對於其受長官脅迫之事實負報告義務，以及原告就非關職務範圍之事項無服從義務，其於工作之過程受脅迫或者長官以工作權

益做為威脅之工具均非服從義務或報告義務之範疇，則保訓會所認定之事實自有違誤。

- (5)原告配偶李美華之陳情既均非捏造，而原告配偶李美華係外部人民，並無國家權力，掌握資訊能力明顯較行政機關為弱，故即使原告配偶李美華根據其持有之證據提出其認定之事實如與機關調查結果有部分出入，或者法律見解歧異而致結論不相同，甚或係對於證據價值之評價觀點不同等均不能指原告配偶李美華有捏造或誇大之行為，況且機關所調查之結果也不見得正確，蓋本件原告配偶李美華所陳情之各案，除了原告配偶李美華有於陳情利坤財於開會期間在議會廚房之案件有陳述意見外，中市警局或中市保大均僅以對被檢舉（陳情）人單方面之訪談筆錄以及勤務表所編排之勤務是否適當，作為認定事實之基礎，惟除了原告配偶李美華陳指中市保大為聯合勤教特意將原告之勤務休息時間調整為八小時恐違警察勤務條例之法律見解外，勤務表所編排之勤務是否適當均非原告配偶李美華所陳情之標的，原告配偶李美華所陳情之標的係對於中市警局及中市保大為了逼迫原告阻止原告配偶李美華繼續陳情所為之連續調動（曾僅對於原告於1個月內更換3次工作）以及長官言語威脅（係以原告及原告配偶李美華處於當時之客觀情狀之感受為主）等行為以及上開事件發生之密接情形（於102年1月至5月密集發生）等妨害自由之情事，而勤務表均能證實原告配偶李美華所陳之客觀情狀為屬實，但是中市警局及中市保大卻以勤務表認定編排勤務合於規定而屬適當，而規避原告配偶李美華所陳之核心標的，而原告配偶李美華所陳情之客觀事實均為屬實，中市保大及中市警局均無爭執，僅一再以勤務編排並無不當，回復原告配偶李美華，故原告配偶李美華才會不斷以詢問調查報告內對於客觀事實之記載為何，蓋主觀法律意見以及證據取捨評價所為之認定可以不同，但是客觀存在之事實因為有勤務表可稽，而不能不同，結果中市警局及中市保大不斷地給予原告配偶李美華相同之答覆，仍不

願補充回復調查報告內所載之事實，徒以經法律適用判斷後之「並無不當」回復，並誣指原告配偶李美華重複陳情，甚至不自我檢討反指原告告知原告配偶李美華其工作所發生之情形。對於原告配偶李美華之陳情內容而言，勤務編排是否適當係假命題，原告配偶李美華又無陳指中市保大不合規定編排勤務，而係即使勤務編排合法其目的並非任務需要而係欲藉此威脅原告阻止原告配偶李美華陳情，中市保大及中市警局僅特別針對載有不利長官言論之陳情案件指摘其未循正常管道申訴，惟殊不知其所指正常管道為何，考其目的顯係欲箝制不利於中市保大長官之言論，扼殺人民言論自由，特別是本案犯罪事實所載對原告之獎懲事由更是如此，原告配偶李美華之訴求都是希望上級機關發揮監督權能，而以較快之速度拯救原告，而人民向機關陳情所發表之言論，自然亦受言論自由之保護，準此，祇要陳情有所憑據而非憑空虛捏，即可認係合法正當行使陳情權利，且其言論亦屬善意言論，並無不法之可能，原告配偶李美華之言論自由應受最大程度之保障（司法院釋字第 509 號解釋）。

- (6)交通績效為 0 以及未領取交通告發單之事實記載部分：
按臺中市政府警察局保安警察大隊員警績效評核要點（下稱績效評核要點）之計算績效分數規則，係將刑案部分與交通績效合併計算之，因此僅單一計算交通績效並沒有意義，而且原告早已放棄追求 102 年度之績效了，這是為了將來的退休金著想，放棄追求績效固然會讓考績無法甲等，但是如果被長官命令要對爭議案件開單取締時，長官絕對不可能會簽發書面命令，到時候原告就有可能無端遭受懲處，而原告已無再受懲處的空間，自應步步為營，以避免累積達兩大過以上，搞到不但沒有考績而且還失去退休金那就得不償失了，中市警局及中市保大長官們聯手欺壓原告 102 年及 103 年，特別是 103 年考績分數甚至被壓到只剩下 60 分，差 1 分就要免職了，所以被告劉國能特別僅關心原告交通績效，司馬昭之

心，路人皆知。

(7)102 年公務人員考績表直屬或上級長官評語欄記載：「誣控濫告，打擊團隊士氣，浪費社會資源，疏導無效，實不適任。」，此有保訓會 103 年度公申決字第 0230 號再申訴決定書可稽。查原告於 102 年間並無對任何人提出告訴或告發以及民事訴訟，僅有在被記大過前向鈞院聲請假處分以及提起一般給付之訴而已，而以上的訴訟行為並非原告有能力完成，原告僅係請當時具有法律專業的訴訟代理人協助撰狀，且內容均無虛偽登載，何來誣控濫告之可能，鈞院得向臺灣臺中地方法院檢察署函查原告之前案紀錄以查明原告於 102 年間是否有在該署為告訴或告發行為。若查無，劉國能所簽核及原告直屬主管所登載之事實顯為不實。

2.103 年平時考核紀錄表之直屬主管綜合考評及具體建議事項欄、年終考核紀錄表之重大優劣事蹟欄及公務人員考績法（下稱考績法）事實記載爭執部分：

(1)劉國能及直屬主管簽核及登載 103 年平時考核個人重大具體優劣事蹟欄：「1.0501/21-02 時與分隊長林飛龍執行市府稽查勤務，拒絕帶班分隊長之任務分派指揮，拒絕攜帶臨檢盤查紀錄表。……103 年度上半年度 1-6 月份員警個人績效評比，個人績效未達 40%核予以記過一次。……」直屬主管綜合考評及具體建議事項欄記載：「……整體表現：張員認知偏差，我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不削（屑），無榮譽感，不服主官領導、不服督導人員督導；誣控濫訴、未遵循正常申訴管道，無峻悟悔改之意。……」其 103 年年終考核表重大優劣事蹟欄記載：「1.0210 因未領到年終與考績獎金，疑考績考列丙等，由其配偶李美華向蘋果日報與聯合報爆料未獲刊登。2.021020-24 時與王照信執行取締酒駕勤務，未攜帶酒測器遭督導人員警務員陳建生督導發現，辯稱警政署無明文規定執行取締酒駕勤務需攜帶酒測器，不服督導。3. 因不服隊部勤前教育實施及上級督導人員服裝儀容之規定，任由其配偶李美華向

警政署陳情質疑。4.疑藉由痞客邦網站以散布於眾方式宣稱：『警眷揭弊檢察官洩密考績丙等淪為整肅異己工具』影響警譽。……。6.0512 張員因不服考績丙等提出國家賠償請求訴訟，請求回復原申訴程序並撤銷丙等考績決議，經臺中地院民事判決（103 年度國字第 6 號）予以駁回。7.0515 張員因不服檢討改進、教育輔導及績效評核減分等機關之內部管理措施向本大隊提出賠償請求新臺幣 37 萬 5000 元。8.0530 張員因執行勤務不遵帶班人員指揮遭議處申誡二次不服懲處，主張名譽遭受損害侵權行為，具狀向大隊長林逢泉及督察員陳明助逕提民事訴訟，提出賠償請求新臺幣 11 萬元，經臺中地院 103 年 10 月 9 日 103 年度訴字第 1394 號民事判決予以駁回，予以行政議處記過二次。……10.0901 張員因不服績效評核分數分配，陳指中隊長與小隊長陳慶修謊報績效分數，致其遭受記過處分，具名具狀主張名譽遭受損害侵權行為，逕提民事訴訟，提出賠償請求新臺幣 51 萬元，案件訴訟中。11.全年度 M-police 人車盤查查詢次數 0 次，交通績效 0。」綜合考評結論及具體建議事項之直屬主管意見欄載明：「一、整體表現：張員平時我行我素，不認同團隊，……對於主官領導未能遵循，申訴未依正常管道。……」，此有保訓會 104 公審決字第 0283 號復審決定書可稽。

(2)0501/21-02 時與分隊長林飛龍執行市府稽查勤務，拒絕帶班分隊長之任務分派指揮，拒絕攜帶臨檢盤查紀錄表之事實記載部分：

A. 查中市保大以 103 年 5 月 1 日對上級交辦稽查工作不服從指揮，執行不力為由，對原告為申誡二次之懲處。經原告依法提起再申訴，中市保大之再申訴答辯書載明其所認定合於獎懲事由之事實係：「依帶班分隊長林飛龍（以下簡稱林員）職務報告說明（二）項中段略以：在到達稽查目標『麗寶（晶）理容 KTV』……，惟再申訴人（即原告）不執行填寫執行情形及取締成果表單，並堅稱其工作係負責開車，對於其他工作包

含相關紀錄部分應由帶班人員負責，並要求帶班人員須當場拿出相關規定及公文書面資料，再申訴人才要執行，並堅稱警政署並無相關規定此工作須由再申訴人負責，且於稽查目標大廳中與林員產生爭執，當時林員為考量稽查任務能順利完成，遂請再申訴人負責警戒車輛，其餘維護稽查人員警戒工作、通報作業、盤查工作及稽查紀錄等，皆由林員單獨完成。」，前開事實中市保大係載於對原告為申誡二次懲處案之簽呈內逐級簽核而形成機關所認定之事實，此有該再申訴答辯書附件3即簽辦懲處之簽呈資料影本可稽。

- B. 次查前開中市保大所認定之事實在原告與林飛龍對話部分被誇大修飾以致顯示原告之態度非常惡劣，因此雖看似對於原告非常不利，且中市保大僅憑林員之職務報告內容就認定原告有前開事實所載之情形，而當時的環境又不可能有其他證據能證明原告與林員之對話情形，按理說原告這次又要含冤受辱了，然而老天似乎感應到原告之冤屈，讓原告找到了平反的機會。關鍵在於前開中市保大所確認之事實有「遂請再申訴人負責警戒車輛」之記載，這已經證明林員承認其有做出更改命令之指示，而這點原告於其職務報告書也有說明林飛龍有變更命令使其去顧車，因此這正巧是當事者雙方均不爭執之事項，且亦已經中市保大確認屬真實之事項，而既然命令已經變更，前命令當然因被取代而消滅，所以從一開始原告本來就沒有服從填寫表單之義務了，自然就不能再以原告未填寫表單認定原告有獎懲事由所載之不服從指揮情事，原告對於林飛龍不按過去慣例之指揮，當然有陳述意見之權利（公務員服務法第2條），而前揭事實記載：「惟再申訴人（即原告）不執行填寫執行情形及取締成果表單，並堅稱其工作係負責開車，對於其他工作包含相關紀錄部分應由帶班人員負責，並要求帶班人員須當場拿出相關規定及公文書面資料，再申訴人才要執行，並堅稱警政署並無相關規定此工作須由再申訴人負

責，且於稽查目標大廳中與林員產生爭執，……」顯示林員及中市保大採認之事實均承認原告有向其陳述其有執行開車之任務且填寫表單係帶班人員之職權應由其負責以及原告是否能夠代替帶班人員擔任填寫表單工作之規定事項，足認原告係向林員陳述意見，至於林飛龍職務報告書雖採用如堅稱、要求當場拿出規定或公文資料等誇大性之用語，仍無礙原告係向其行使陳述意見權利之事實，蓋其實原告僅係向其表示過去都是由帶班人員執行該項任務，而其他人員負責戒護稽查人員之意見，原告否認其陳述意見之態度有如前開事實所載之惡劣，原告係表達希望請示警政署以了解原告可否作為代替帶班人員填寫表單。按常理思考，真的有人會因為填寫表單這種小事起大衝突嗎，反而是原告是否有權限代替帶班人員填寫表單才是問題的爭點，林飛龍顯然是故意誇大原告對其陳述意見之情形，因為其實真正的情況是林員對於原告對其陳述意見心生不滿，在稽查目標大廳怒斥原告並改命原告顧車（警戒車輛）而不讓原告再繼續參與戒護人員之工作，至於開車部分之事實係林飛龍怒斥原告並問原告已經做了哪些事情，原告被動地回答負責開車。中市保大之長官們故意使用誇大激烈的言語將陳述意見之細節誇張化而輕輕帶過最重要的變更命令事實，目的自然係為了模糊焦點並遂行對原告之懲處，只要冷靜地把前開中市保大所認定之事實抽絲剝繭，就可以發現問題根本不在原告不執行填寫表單，而係應探討原告所應服從之命令為何？準此，既林員不出具書面命令以維持其原命令，反而更改命令內容，而原告亦忠實完成更改後之命令，是以不問林飛龍主觀上係根據何種目的更改原命令亦不問原告與林飛龍間陳述意見之細節為何，原告均無須再執行原命令之內容，故被告指稱原告不服從指揮顯係子虛烏有。

- (3)103 年度上半年度 1-6 月份員警個人績效評比，個人績效未達 40%核予以記過一次之事實及 0901 張員因不服績效

評核分數分配，陳指中隊長與小隊長陳慶修謊報績效分數，致其遭受記過處分，具名具狀主張名譽遭受損害侵權行為，逕提民事訴訟，提出賠償請求新臺幣（下同）51 萬元，案件訴訟中之事實及全年度 M-police 人車盤查查詢次數 0 次，交通績效 0 之事實記載部分：

- A. 按績效評核要點第肆點（四）規定：「1. 偵破各類刑案應填寫刑案陳報單，並逕註配分，且出力人員應以勤務表之班次、人員相符為原則，若查獲重大或複雜案件，則授權各中隊長管控辦案人數。」係明確規範得以分配績效分數之出力人員範圍為勤務表之班次、人員相符者，且各中隊長對於辦案人數的管控權亦僅有在情況符合查獲案件係重大或複雜者，方有獲得「授權」。準此，績效分數未按勤務分配表所載之人員及班次分配即有違誤。
- B. 查原告對訴外人劉國能與訴外人陳慶修起訴之原因事實係 103 年 2 月 12 日原告與帶班小隊長陳慶修及警員王照信執行 8 到 12 點巡邏勤務，並於 8 時 30 分左右至通緝犯楊海權住處將其逮捕歸案，而該勤務僅有三人執行，此有中市保大第二中隊 103 年 2 月 12 日勤務分配表及該日勤務紀錄表所載之勤務過程可稽，惟訴外人劉國能及訴外人陳慶修竟未依前開要點規定分配分數，而將分數分配給陳天時及陳康暉與張斌榮，此有 103 年 2 月 12 日勤務紀錄表承辦欄位以及批示欄位可稽。而劉國能明知原告績效分數如按該要點分配應有超過績效標準之 40%，卻仍將虛偽之分數陳報上級長官，致使上級長官因信任其分配分數之結果而使原告受記過一次之懲處，名譽權亦受侵害。至於為何原告之刑案績效成績會呈現自 103 年 2 月 12 日後幾乎全部掛零的奇特現象，原告另於訴訟中爭執合理性以及人為操作的可能性，蓋人民犯刑案（例如酒駕）的時間多是在夜晚 8:00 以後到凌晨 2:00 間，因為那個時間正好下班應酬喝完酒要回家，鮮少於大白天犯罪，所以確實存在能夠查獲績效的黃金時段，雖然原告也曾在記過一次

之申訴及再申訴程序爭執之，結果仍不被採納，理由是因為他們認為每個時段確實都有刑案績效被查獲，但是查獲績效是機率問題，請問鈞院是否覺得每日得查獲一件的時段與每星期才能查獲一件的時段對於查獲績效的機率來說是公平的呢？而且查獲績效需要兩個人配合，因為一次巡邏勤務需要兩個人以上出勤，這時只要有人不願與原告查捕績效，查捕績效就沒機會了，另外就是原告於 103 年 1 月至 6 月間巡邏勤務之時間異常減少，此有中市保大第二中隊 103 年 1 月至 6 月勤務分配表可稽，對照訴外人劉國能 104 年 1 月被調職後，原告 104 年 1 月至 6 月之績效評核分數即達到績效成績標準，更可證問題根本不是出在原告，而既然查捕刑案績效至少需要兩個人以上，請問為何同小隊之其他人員績效幾乎都超過標準，而原告在完全照表且符合勤務規定例行執行勤務下會難以查獲績效，實在不合常理，而勤務編排係劉國能之職權，因此實際上原告能否查獲刑案績效係劉國能所能掌握，而且反觀劉國能於各次考核均有不實之情形觀之，足見其於 102 年將原告考績列為丙等後，仍不肯罷休，非要利用績效評核再記原告一次小過，加速完成將原告免職之目標，所以才會在原告因查獲刑案績效而達 40% 標準時，利用其職權硬是將績效評核分數分配給其他非參與 103 年 2 月 12 日勤務之人員，創造原告績效成績未達 40% 之假象。

- C. 惟以上之主張於該案第二審法院並不被憑採，蓋第二審法院將績效評核要點第肆點（四）規定之「偵破刑案之出力人員」曲解，並稱：解釋上自不限於最後逮捕被告之人，凡參與案情分析、佈線查訪、偵蒐圍捕等偵查作為之人員均屬之。卻並無對條文內「勤務表人員班次相符」之文義為何可忽略說理，明顯只是為給予劉國能等人勝訴判決而做出的結論式說理，毫無論理過程。並且採納陳天時及陳康暉之證詞作為判決之基礎，因此認為分配績效的方式並無違背前開規定。

惟卻惡意遺漏原告提出之「證人陳天時及陳康暉共同於103年10月9日撰寫職務報告書說明103年2月11日之勤務內容並載明『謹陳臺中地院』而提供被上訴人陳報給原審法院，因此可以明顯看出證人陳天時及陳康暉有私下接觸並討論待證事實的情形，此觀系爭職務報告書係證人陳天時及陳康暉二人同時具名可稽。因此可認證人陳天時及陳康暉二人明顯有勾串證詞的情形。」攻擊防禦方法，並缺載於判決事實欄，投機取巧，躲避須於理由論斷之義務。此有臺灣高等法院臺中分院104年度上易字第178號判決書以及該案原告於第二審所提出之民事準備(一)狀、民事準備(二)狀、民事辯論意旨(一)狀可稽。

- D. 據上，原告認為該案（臺灣高等法院臺中分院104年度上易字第178號）承審法官謝說容、張瑞蘭及游文科惡意缺載原告之攻擊防禦方法於判決事實欄，無異係故減原告之攻擊防禦方法，且觀察三位法官所列之判決事實可發現原告散於各個書狀之攻擊防禦方法均有被納入，僅有最重要的攻擊防禦方法即攻擊證詞證明力之主張以及證明103年2月11日證人二人勤務之勤務分配表之重要書證被遺漏，顯見承審法官在閱覽完所有書狀後，明知原告所主張之攻擊防禦方法卻故意遺漏原告足以改變判決結果之攻擊防禦方法，尤為可惡，又因判決事實係當事人主張之事實，法院無權裁減，故三位法官顯然係無權故減應登載於判決事實欄之內容，而使判決書顯示兩造攻擊防禦方法之機能喪失，文書內容明顯失真，並引用最高法院44年台上字第387號判例對於虛增或故減應登載之事項者亦應論以偽造文書罪之見解，檢附臺灣臺中地方法院103年度中訴字第12號民事卷宗及臺灣高等法院臺中分院104年度上易字第178號民事卷宗，依法對前開三位法官提起偽造文書自訴，此有104年11月5日刑事自訴狀可稽，由臺灣臺中地方法院104年度審自字第22號受理在案。

E. 既臺灣高等法院臺中分院 104 年度上易字第 178 號承審法官立場偏頗而故意犯罪，其未提出合理說理之法律見解亦不可採信，原告並於 104 年 11 月 17 日民事上訴理由狀向最高法院爭執之，且中市保大內部本來就是以勤務分配表管控監督勤務之執行，是以督察人員查勤本來就是依據勤務分配表，以及上級指派任務均是依據勤務分配表，所以中市保大要求要以勤務表作為依據分配績效分數，當然內含管理方便之意義，否則彙整所有績效成績之中市保大行政組如何得知受分配績效之人是否有參與勤務？所以其基於管理之需要與現實，而特別要求係以勤務表為分配績效之標準，司法機關應予以尊重，應依其所訂要點之文義內以實務操作之現實解釋之。況原告也曾參與其他刑案之協辦工作，例如協助押解人犯等，亦無受分配績效分數，且如所有曾參與辦案之人都能分配績效分數，則同一通緝犯可能有很多班次巡邏人員追緝，且次數不一，如果捕獲是不是要所有人都分配績效分數呢？而且重點是如何得知曾參與查捕同一通緝犯之人員，如果這些都能交代清楚再來變更條文文義而為解釋也不遲。

(4)張員認知偏差，我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不削（屑），無榮譽感，不服主官領導、不服督導人員督導；誣控濫訴、未遵循正常申訴管道，無峻悟悔改之意之記載部分：查就「張員認知偏差，我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不削（屑），無榮譽感。」之部分內容尚欠具體，僅係憑空之惡意謾罵，原告否認其真實性，蓋由前述各不實之事實記載可發現劉國能及原告之直屬長官擅長汙名化原告，考核紀錄之內容顯不實在。至於「不服主官領導、不服督導人員督導」亦均不屬實，前已述明，茲不贅述，劉國能與原告之直屬長官係出於明知而不實簽核與登載。至於「誣控濫訴、未遵循正常申訴管道，無峻悟悔改之意」之部分，亦不屬實，原告不問對於中市保大所為之申誡二次、記過一次、記過二次以及丙等考績均有依

法提起申訴及再申訴，是以原告並無未循正常管道申訴之情形，已如前述，且原告於 103 年度亦無進行任何刑事訴訟，僅有國家賠償訴訟、行政訴訟以及損害賠償訴訟等救濟自己權利之訴訟，且原告亦無陳控長官之紀錄，故稱原告誣控濫訴亦顯不屬實，而既原告並無任何錯誤，本無峻悟悔改等問題，考核記載顯有不實。

(5)021020-24 時與王照信執行取締酒駕勤務，未攜帶酒測器遭督導人員警務員陳建生督導發現，辯稱警政署無明文規定執行取締酒駕勤務需攜帶酒測器，不服督導之事實記載部分：查關於 103 年 2 月 10 日警務員陳建生督導之情形已載明於「中市保大 103 年 2 月份第 2 週勤務督導通報」，內容略以：「查 20-24 時取締酒駕勤務，執勤人員未攜帶酒測器執勤，經查係舊式酒測器已由同仁領完，新式 RBTIV 酒測器不會操作，因中隊部未實施教育訓練，所以才未領用新式酒測器，請該中隊利用各項集（機）會時機，加強新式酒測器操作實務訓練及勤務編排執勤人員適宜度，強化勤務效能，提昇勤務績效。」，而且當日向陳建生警務員表明舊式酒測器已由同仁領完，新式 RBTIV 酒測器不會操作者係王照信，是以劉國能與原告之直屬長官所簽核及登載之事實顯然不實。

(6)因不服隊部勤前教育實施及上級督導人員服裝儀容之規定，任由其配偶李美華向警政署陳情質疑之事實記載部分：查原告配偶於 103 年 2 月 16 日及 103 年 3 月 2 日向內政部警政署信箱請示關於勤前教育以及雨衣穿著之相關問題，此有 103 年 2 月 16 日及 103 年 3 月 2 日警政署受理回信可稽。陳情內容均無涉原告本人而係為杜絕將來可能發生之爭議預先請示主管機關而已，因此內容均僅有原告配偶對於法規適用之詢問。據此，主管機關所為之通案解釋當然並非僅對原告有效。準此，劉國能及直屬長官於 103 年之年中考核表之重大具體優劣事蹟欄位所載：「因不服隊部勤前教育實施及上級督導人員服裝儀容之規定，任由其配偶李美華向警政署陳情質疑」顯屬不實。實在也沒有想到有人會囂張到這種地步，連原告配偶

請示問題而無針對任何人之行為具體指摘，也會使原告蒙受不利益，公務行為之正當性與適法性本係受人民所監督，人民對於公務行為之疑問居然會變成考核原告之具體事蹟，想請問這個事實該當工作、操行、學識、才能哪一項（參考考績法第 5 條）？

- (7)疑藉由痞客邦網站以散布於眾方式宣稱：「警眷揭弊檢察官洩密考績丙等淪為整肅異己工具」影響警譽之事實記載及 0210 因未領到年終與考績獎金，疑考績考列丙等，由其配偶李美華向蘋果日報與聯合報爆料未獲刊登之事實記載部分：查劉國能及原告之直屬長官既明知原告 102 年度之考績確實考列丙等並且因而未領取年終獎金及考績獎金且係由原告配偶向蘋果日報與聯合報投訴，為何仍登載於原告之 103 年年終考核重大具體事蹟欄內，顯然其欲將原告配偶行使言論自由之權利作為歸責原告之依據。另於痞客邦網站以散布於眾方式宣稱：「警眷揭弊檢察官洩密考績丙等淪為整肅異己之工具」並非原告所為，且經原告查閱該網站後，發現其所載之內容均為屬實，鈞院得調取臺灣臺中地方法院檢察署 102 年度他字第 4649 號案件之訊問筆錄，可發現檢方應保密之原告配偶身分已洩漏給該案被告陳新期知悉，此有該筆錄係同時入庭並於筆錄上簽名可稽，而該文所指摘保訓會委員之行為亦為屬實，而且保訓會離譜之見解也不是只有一次了，如本狀引用再申訴決定書所載之情形均係保訓會為了駁回原告再申訴而擬出之理由，即使不具備法律專長，以一般之公民素養也會認為極為不合理，而告發陳新期貪污案件者亦係原告配偶，自屬警眷無疑且中市保大確實在考核內參考本不實之事實以及本不應於考核內參考之事實且亦有強制原告阻止原告配偶行使權利之情形，及將原告行使國家賠償請求權以及損害賠償訴訟等作為對原告不利之考核事實，甚至於 103 年 2 月 10 日陳建生警務員係檢討第二中隊教育訓練之問題也被變造事實並作為原告不利之事實而為考核，已如前述，劉國能等人顯然已將考績丙等做作為整肅異己之工具應為

屬實，既該文內容均為屬實，則中市保大即有容忍之義務，影響警譽一說顯不屬實。

- (8)0530 張員因執行勤務不遵帶班人員指揮遭議處申誠二次不服懲處，主張名譽遭受損害侵權行為，具狀向大隊長林逢泉及督察員陳明助逕提民事訴訟，提出賠償請求 11 萬元，經臺中地院 103 年 10 月 9 日 103 年度訴字第 1394 號民事判決予以駁回，予以行政議處記過二次之事實記載部分：查原告僅具狀向大隊長林逢泉提起民事訴訟，並未向督察員陳明助起訴，起訴之原因事實係因大隊長林逢泉以未經考績委員會之方式於 103 年 5 月 26 日先行發布獎懲令，而原告為獎懲事由不實侵害其名譽，而林逢泉明知其所簽核之獎懲事由不實卻假藉獎懲令散播該不實之獎懲事由使機關內部之成員知悉，故屬侵害名譽權之行為，至於如何可以認為係林逢泉之個人行為而單獨對其起訴之細節則不再贅述。另原告配偶具狀向督察員陳明助起訴，起訴之原因事實係因督察員陳明助於 103 年 5 月 26 日市警保大督字第 1030004140 號函答非所問以及登載不實（稱劉國能無摔簿子等侮辱行為）並誣指原告配偶陳情不實等使得原告配偶之誠信受到損害，侵害名譽及信用等權利，而起訴請求損害賠償，而至於為何認該函所載之內容係陳明助之個人行為之細節不再贅述。由於二者符合普通共同訴訟之要件，因此原告與原告配偶係以共同原告之形式起訴，但起訴狀就個別之原因事實分別載明，是以考核記載之內容不實且亦非涉及原告工作、操行、學識、才能，本不應列入考核事項。
- (9)張員平時我行我素，不認同團隊，……對於主官領導未能遵循，申訴未依正常管道之事實記載部分：查 103 年年終考核表所載之「張員平時我行我素，不認同團隊」係主管之主觀評價，無從斷定真偽，惟原告並無對於主官領導未遵循，已如前述，且亦均有依法提起申訴及再申訴，難謂非正常管道，故此項考核記載顯為不實。
- (10)劉國能於 103 年公務人員考績表直屬或上級長官評語欄記載：「缺乏工作熱忱、工作能力欠佳，態度消極，觀

念偏差」，此有保訓會 104 公審決字第 0283 號復審決定書可稽。惟查缺乏工作熱忱、工作能力欠佳、態度消極、觀念偏差均屬主管對屬員之評價無涉事實所以無從檢驗真偽。

(四) 原告 105 年 3 月 24 日行政訴訟準備(一)暨爭點整理狀載述：

1. 被告雖均主張因原告所受 102 年丙等考績處分業經保訓會以 103 公申決字第 0230 號再申訴駁回在案，且再申訴決定確定係於最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議決議日期以及保訓會 104 年 10 月 28 日公保字第 1041060456 號函所定 104 年 10 月 7 日實施日期之前，因此基於法安定性原則，原告不得再行爭執云云，惟查：

(1) 按最高行政法院庭長法官聯席會議決議係司法機關在具體個案之外，所表示之法律見解，有整合其內部法律見解，供院內法官參考之作用（行政法院組織法第 16 條參照），具有事實上之拘束力，應自決議之日起有其適用（最高行政法院 99 年度裁字第 347 號裁定參照）。是以自最高行政法院庭長法官聯席會議決議日後繫屬於法院之案件或者在決議日前已繫屬於法院，但尚未判決確定者，法院均應適用該最高行政法院庭長法官聯席會議決議而為裁判。又「最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議決議之性質並非法規命令，而係該院為統一裁判見解所為之決議，因此並無禁止溯及既往之問題，故於決議日之後繫屬法院之案件，均有前開決議之適用。」（原告 105 年 4 月 28 日行政準備二狀補充）。

(2) 查本案原告訴請鈞院撤銷其 102 年丙等考績行政處分，係於 104 年 8 月份第 2 次最高行政法院庭長法官聯席會議決議日之後，因此當然必須適用該決議，蓋因原告所受 102 年考績丙等之行政處分從未經法院裁判，自無一事不再理以及重複起訴之情事，其訴自然合法，鈞院自應本於前開決議之意旨對於本案為實體裁判。

(3) 如依最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議之見解，顯然丙等考績之救濟程序應適用保障法第 25 條以下之復審程序，而非保障法第 77 條以下之申訴及再申

訴程序，因此當原告誤以申訴及再申訴程序請求救濟時，申訴受理機關（即中市保大）應依保障法第 79 條第 1 項改為復審程序辦理，而若於再申訴程序時，保訓會應依保障法第 79 條第 2 項函請中市保大依復審程序處理。準此，倘被告中市保大對於原告之申訴未依法變更為復審程序，即屬違法，而保訓會並未函請中市保大變更為復審程序且亦未為復審決定，亦屬違法，不得因其違法之行為而認原告未提起復審，故應認原告對於 102 年丙等考績提起申訴及再申訴程序應係對其提起復審。又申訴及再申訴程序與復審程序雖有許多審議程序均相同，但是其處理之客體及之後之法律救濟途徑卻有明顯不同，因此二者不能互相取代，是以保訓會誤用程序所為之再申訴決定並無法與復審決定發生同一效果。故應以原告提起申訴之時，即認已提起復審，只是之後的再申訴決定無法取代復審決定，而不發生復審決定之效力，因此既對於提起復審，逾保障法第 69 條所定之期間未為決定，自得依行政訴訟法第 4 條逕提撤銷訴訟，故本件原告對於其所受 102 年考績之處分提起撤銷訴訟，自屬合法。

2.追加提出之攻擊防禦方法：

- (1)原告對於其所受 103 年丙等考績行政處分向保訓會提起復審救濟，主張被告中市保大所屬公務員劉國能未將對原告有利之事實列入考核事實內，以致於未依規定對原告為獎勵：

A. 查被告臺中市政府明定「臺中市政府推動公務人員終身學習實施要點」（下稱終身學習要點）。按終身學習要點第七點：「為鼓勵數位學習，公務人員每年自一月至八月底完成本府指定之數位學習組裝課程達下列時數者，獎勵如下：(一)達四十小時者，嘉獎一次。(二)達七十小時者，嘉獎二次。(三)達一百小時者，記功一次。（第一項）。公務人員每年參加之學習時數將作為公務人員年終考績及升遷之評分參據。（第二項）。」

- B. 次查系爭終身學習要點係上級機關（被告臺中市政府）對下級機關（被告臺中市政府所屬機關，被告中市保大即屬之），依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定，屬協助下級機關行使裁量權，而訂頒之裁量基準，係屬行政程序法第 159 條之行政規則。
- C. 次按行政程序法第 161 條，行政規則有拘束下級機關之效力，因此被告中市保大為考績評定時有遵守系爭終身學習要點之義務，否則即違反行政程序法第 161 條之規定。
- D. 再按考績法第 5 條第 1 項雖規定：「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。」、考績法第 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……」，惟被告中市保大仍具有裁量何等事實屬於重要而涉及工作、操行、學識、才能之事項應為獎懲抑或列入考核事實，不過，如果上級機關已對於裁量基準明確規範，則因有拘束下級機關之效力，下級機關自不得故意違反之。
- E. 查本件原告於 103 年度所參加之終身學習有 76 小時，雖未達 120 小時而不符合考績法施行細則第 4 條第 1 項第 7 款之考列甲等具體事蹟，惟既已符合系爭終身學習要點之標準，則被告中市保大未為嘉獎二次之獎勵，即屬其平時考核違反行政規則而違反行政程序法第 161 條之規定，平時考核影響考績分數以及考績評定之結果，故原處分自有違法之情形，保訓會稱因機關未於 103 年度審酌原告合於系爭終身學習要點嘉獎二次之獎勵標準，無從列入該年年終考績予以考量云云，顯有違誤。蓋辦理考績評定仍有遵守行政規則之義務，倘被告中市保大明知系爭終身學習要點之規定，仍故意不予遵守，除了違法外，亦有權力濫用之情形，不能倒果為因，反因結果上機關未列入考核事實而認不需列入年終考績考量，否則，每個機關都可以恣意

妄為，行政規則之存在意義蕩然無存。

(2)原告 102 年之數位學習時數有 40 小時，被告中市保大亦未依前開終身學習要點，為嘉獎一次之獎勵，基於同前之理由，被告中市保大將原告考列丙等自有違誤。

(3)被告中市保大考績委員會將原告之分數由原本之 69 分降低為 60 分係參酌了以上不利之事實，而上開不利之事實均屬不實或者無關因素而不能作為考績扣分依據，因此顯然有行使判斷餘地權限之際，以不正確之事實或無關因素做為考量，而構成判斷濫用之情形：如起訴狀所述，被告中市保大所列之考核內容不利於原告之部分，均為不實或者本非涉及工作、操行、學識、才能之事項（例如訴訟事實等），不能列入考核或者不應做為扣分之依據，考績評定係屬人性之決定，因此機關有判斷餘地，惟仍不得參酌不實之事實或者無關之因素，否則即屬判斷濫用。查本件被告中市保大已參酌起訴狀及本狀所列之不實事實以及不應作為考績扣分依據之事實，因此顯然有行使判斷餘地權限之際，以不正確之事實或無關因素做為考量，而構成判斷濫用之情形。

(4)原告 102 年度考績分數因被記大過而扣九分，顯係原告考列丙等之主要原因，但是因為該獎懲事由係不實且本不得作為考績扣分之依據，故原處分顯有違誤。

(5)原告 103 年度考績分數因前開所列之不實考核事實以及不應列入考核扣分之事實而受懲處並且本應受嘉獎二次獎勵之事實未列入考核而未受獎勵，另考績委員又因而降低原告九分之考績分數，對於考列丙等之結果顯有重要影響，故原處分之瑕疵已屬重大難以維持等情，並聲明求為判決撤銷復審決定及原處分。

3.本案爭點整理：

(1)對於內部管理措施不服，未循正常管道申訴，任由配偶多次投訴，影響機關聲譽及損害公務秩序，情節重大，記一大過，並列入教育輔導之事實記載部分：

A. 兩造不爭執之事項：(a)原告配偶李美華陳情之內容如附件一所示。(b)原告配偶李美華之陳情均經被告

中市保大等機關以「並無不當」回復。(c)參與調查原告配偶李美華之陳情部分係由警政署駐區督察調查，多數均係被告中市保大內部人員調查，其他機關均係以其調查結果為基礎，回復原告配偶李美華。(d)被告中市保大以違反品操紀律將原告列為教育輔導對象。(e)保訓會 103 公申決字第 0068 號再申訴決定改認定原告違反報告紀律而維持教育輔導之管理措施。

B. 兩造爭執之事項：

- (a) 原告配偶李美華是否有重複陳情？由原告配偶原始陳情稿件之內容可知，原告配偶僅是對於其第一次陳情之各案經被告等機關調查後之結果，詢問其所調查之細節，蓋因其僅告知「並無不當」之結論，並無交代所認定之事實，而「並無不當」係已經被告等機關適用法律所得之結論，已非單純之客觀事實，如原告配偶欲了解實際調查所得之事實，只有透過詢問被告等機關之方式為之，因此原告配偶並無要求重新調查，故其訴求顯然與各案第一次陳情請求調查並釐清責任之訴求不相同，僅是事實有關聯，何來同一案件重複陳情。對此保訓會已認為原告配偶並無重複陳情，因此其所認定之事實並無接受中市警局提出之重複陳情事實。
- (b) 原告配偶李美華之陳情內容是否有捏造？由原告配偶原始陳情稿件以及被告等機關歷次之回復可知，原告配偶之陳情均有提出客觀事實以及證據，而被告機關亦有相關書證（勤務分配表等）存查，因此所有的回覆均未認定原告配偶陳情係捏造，僅係對於原告配偶之陳情事實經適用法律後認為勤務編排「並無不當」而已，亦即僅係對於客觀事實適用法律之見解有歧異而已，並非捏造客觀已存在之事實。因此保訓會僅憑以上被告機關以「並無不當」函覆認定原告配偶李美華之陳情為捏造，而不顧原告配偶所提出之事實均有客觀證據得以佐證，而僅因法律見解理解不同而妄指原告配偶陳情為捏造，顯

係欲藉此阻礙原告配偶之陳情，限制原告配偶表達對於相關公務員不利意見之自由，原告配偶業已對渠等保訓會委員依法提起刑事自訴在案，以訴追其惡劣之行徑。原告配偶並無捏造事實而陳情之相關證明方式亦均於起訴狀附件之 105 年 1 月 12 日以保訓會委員及刁建生為被告之刑事自訴狀詳細說明。

(c) 原告是否有利用陳情管道對於內部管理措施聲明不服？被告無法提出原告唆使原告配偶陳情之證據，且原告配偶之陳情內容係希望得到上級機關長官的援助，遏止被告中市保大長官之行為，並非對於內部管理措施聲明不服，且上級長官對下機關本有監督之權能，原告配偶之陳情並無錯誤可言，而原告亦有照表服勤，且原告配偶陳情涉及之勤務，原告已服勤完畢，自無原告利用配偶對內部管理措施聲明不服可言，僅係因原告配偶擔心原告之安危，以及擔憂家庭經濟支柱，並替原告打抱不平及防止他人妨礙其自由且為維護自己陳情之權利，請求上級長官協助，以上情節均有原告配偶原始陳情稿件可稽。被告中市保大及中市警局及保訓會徒以原告與原告配偶共同相處以及原告與其談論工作遭遇，以及原告未阻止其陳情，即認定原告利用配偶陳情，顯然過於偏激，請問各位法官回家會不會和家人述說工作上愉快和不愉快之事？這樣犯法嗎？再者，對於內部管理措施聲明不服，與工作、操行、學識及才能等考核事項有何關聯？否則怎可作為懲處並列入不利考核之依據？

(d) 原告是否有權利或者義務阻止原告配偶李美華繼續陳情？本件保訓會及中市警局等機關未先行處理原告是否有權利或者義務阻止原告配偶繼續陳情之法律問題，率爾以原告未阻止原告配偶陳情對原告為不利之事實認定，蓋本件原告並無權利或義務阻止原告配偶陳情，倘以強制力積極阻止，將面臨妨害自由之問題。

- (e) 長官可否命令原告阻止原告配偶李美華繼續陳情？
既然原告並無權利得以阻止原告配偶李美華繼續陳情，則不可能因為長官命令而取得權利為之。
- (f) 中市保大或者中市警局所謂之正常管道為何？陳情本來就是合法的管道，人民以陳情之方式請求上級機關對下級機關為監督並無不合法之處，殊不知為何被解為係非正常管道。
- (g) 原告配偶之陳情內容是否會影響機關聲譽及損害公務秩序？原告配偶之陳情係向上級機關為之，並非對外宣揚，而上級長官對於下級機關屬員之監督係行政內部行為，不同的機關不代表具備不同之法人格，因此何來影響機關聲譽之說，且原告配偶之陳情均非空穴來風，而係根據事實及證據而來，顯屬善意言論，原告配偶有表達意見之自由，被告等機關均有忍受之義務，不得反以所陳情之內容對於機關長官不利，即認影響其聲譽及公務秩序。
- (h) 原告違反何品操紀律？法源依據及實體規定為何？
保訓會已更改被告中市保大之見解而認原告係違反報告紀律而非品操紀律，因此被告中市保大稱原告違反品操紀律顯屬不實。
- (i) 原告違反何報告紀律？法源依據及實體規定為何？
保訓會提不出原告違反之報告紀律之具體規範，卻仍執意指摘原告違反報告紀律，並據以肯定教育輔導管理措施合法，故有必要請被告提出原告違反之報告紀律為何？
- (j) 保訓會是否有合法行使認定事實權限（即根據客觀證據為論斷）？保訓會為再申訴審議程序雖形式上合法，惟其認定事實違反經驗及論理法則，罔顧原告之家庭倫常以及原告配偶原始陳情之內容，任意指摘其為捏造，甚至另以虛構之報告紀律以及刻意忽略原告不能強制原告配偶不能再陳情之事實，其認定事實之職權行使顯然違法，蓋既已採信原告配偶所提之原始陳情稿件內容為真實，即不應明知原

告配偶係善意言論，仍認定其陳情為捏造。

- (k) 可否單憑原告配偶向上級機關陳情之事實對原告懲處以及列入考核不利之參考事實，甚至作為扣減考績分數之依據？原告配偶係中華民國人民，本得透過陳情的管道與各政府機關溝通意見，其表達意見祇要非屬惡意言論，均受憲法言論自由所保障，既原告配偶之陳情合法，何以推論原告具有行政責任，邏輯何在？且原告配偶陳情之事實本非涉及工作、操行、學識、才能之考核項目，何以得做為平時考核之依據？

(2)0501/21-02 時與分隊長林飛龍執行市府稽查勤務，拒絕帶班分隊長之任務分派指揮，拒絕攜帶臨檢盤查紀錄表之事實記載部分：

- A. 兩造不爭執之事項：(a)103 年 5 月 1 日 21 時至 02 時，原告與分隊長林飛龍執行市府稽查勤務。(b)分隊長林飛龍於執行市府稽查勤務時，更改命令而要求原告警戒車輛。
- B. 兩造爭執之事項：

(a)103 年 5 月 1 日市府稽查勤務，原告是否有攜帶臨檢盤查紀錄表？原告已提出被告中市保大中市警保大督字第 1030004140 號書函佐證其於當日有攜帶表，故此部分考核記載為不實。

(b)103 年 5 月 1 日市府稽查勤務，原告應服從之命令係填寫表單抑或警戒車輛？被告中市保大不爭執 103 年 5 月 1 日林飛龍對原告之命令已變更為警戒車輛，此有其提供給保訓會之再申訴答辯書所載簽呈認定之事實可稽。原告應服從之命令理應變更為警戒車輛，而非填寫表單，而原告確實有依其指示警戒車輛，故原告顯無不服從指揮之情事可言。被告中市保大一面不爭執命令已變更之事實，又一面認定因原告未填寫表單而屬不服從指揮，邏輯何在？被告中市保大未先處理原告應服從之義務係何命令，故意不將更改命令之事實納入判斷，而指原告未填寫

表單為不服從指揮，尤為可惡。

- (c) 公務人員執行命令前向長官陳述意見可否認為係不服從指揮？原告曾多次執行市府稽查勤務，每執行6次可以有一次嘉獎，原告曾因此得到五次嘉獎，因此雖原告於中市保大之資歷不深，但是對於執行市府稽查勤務已然相當熟悉，因此當其以過去慣例以即請示警政署等情形陳述意見時，顯係根據其認知而為陳述，不問對錯，均非藉口不服從，且即使林飛龍事後於職務報告內將原告陳述意見的細節態度描述的非常惡劣，也無法改變其於原告陳述意見後，變更命令之事實，且觀察被告中市保大所認定之事實，可以發現原告與林飛龍間的對話確實也是與填寫表單命令相關之內容，故當時原告顯係針對填寫表單命令與林飛龍陳述意見，而林飛龍亦不發書面命令，顯然其亦無勇氣自行為其命令負責，故其仍變更命令，此乃外觀原告所能看見的客觀事實，雖林飛龍另行辯稱其主觀之意思，惟此並非原告所必須理會的，原告僅須遵守長官最後的命令已足，被告中市保大僅以林飛龍渲染之陳述意見事實稱原告係蓄意推諉不服從，顯然缺乏證據且與之後發生的客觀事實及證據邏輯均有扞格，詳細如起訴狀所載。公務員對於命令有陳述意見之權，不問其主觀意思為何，其均僅有向長官表示意見之權利，至於命令是否維持係長官的權限，因此不能以推測公務員陳述意見之主觀目的，作為懲處公務員之依據，蓋因公務員本身就不對其陳述意見負責，係長官須為其決策負責，倘其不接受公務員所陳述之意見得以簽發書面命令自行負責，不能假借推測公務員主觀意圖而妄為解釋侵害公務員之陳述意見權，蓋若無長官之書面命令，則公務員可能會陷入須為長官錯誤之命令負責的窘境，苟公務員確實懷有不良居心而陳述意見，長官只需要堅持其原來的命令，如其仍有意見得以簽發書面命令使其服從，因此只

需要客觀上公務員係對於長官命令陳述意見已足，根本不需要討論其主觀目的，亦不得以其陳述意見之行為認定為不服從指揮。

(3)0530 張員因執行勤務不遵帶班人員指揮遭議處申誡二次不服懲處，主張名譽遭受損害侵權行為，具狀向大隊長林逢泉及督察員陳明助逕提民事訴訟，提出賠償請求 11 萬元，經臺中地院 103 年 10 月 9 日 103 年度訴字第 1394 號民事判決予以駁回，予以行政議處記過二次之事實記載部分：

A. 兩造不爭執之事項：(a) 原告確實主張名譽權受損而對大隊長林逢泉提起侵權行為民事訴訟。(b) 原告確實因為該訴訟事實遭被告中市保大記兩小過。

B. 兩造爭執之事項：

(a) 原告是否主張名譽權受損而以陳明助為被告提起民事訴訟？原告並無對陳明助起訴，係原告配偶對陳明助起訴，只是與原告起訴林逢泉之部分共用同一訴訟程序而已，此觀臺灣臺中地方法院 103 年度訴字第 1394 號民事判決可稽。

(b) 原告是否有濫行起訴之情事？前述被告中市保大所捏造之原告不服從指揮之負面事實會影響原告名譽且其係林逢泉未經考績委員會審議先行頒布獎懲令，因此獎懲事由之虛偽係林逢泉與數名共犯共同捏造的，所以起訴林逢泉有何錯誤？只是民事歷審法院均將獎懲事由之虛偽歸責為被告中市保大之行為，而非林逢泉之個人行為，所以才為原告敗訴判決，只是林逢泉的行為真的能認為是合法行使認定事實之職權嗎？就這點歷審均未審就，蓋捏造事實顯與認定事實之行為不同，似乎不能單憑林逢泉有認定事實之職權即推認其於獎懲令上所載之事由均係行使該職權，尤其是像這種捏造事實的行為，其主觀上肯定無根據證據認定事實之意思，因此原告以林逢泉為被告起訴似非完全無理，故歷審裁判均無以濫行起訴或上訴為由駁回原告之訴，仍是經由實

體的辯論程序為之，請問何時保訓會與中市保大比法院還要專業，而且當年度原告訴訟代理人雖尚未成為律師，但也已於當年度考取律師資格，至少也有一定程度之法律專業，保訓會與中市保大不尊重專業且無職權對於他人之訴訟為論斷且亦無該案全部卷宗，其認定事實顯係濫用職權。

- (c) 於申訴及再申訴決定確定前，原告可否提起民事訴訟救濟個人名譽權？申訴及再申訴決定不論結果為何，均僅就記過二次之管理措施決定撤銷與否，並不會對於原告之名譽權救濟，而且原告既已知悉林逢泉參與捏造申誡二次之獎懲事由，自得逕行對其起訴，個人名譽權之救濟與行政救濟不能混為一談，被告中市保大亦無權力要求原告於再申訴決定確定以後才能提起民事救濟，亦不得指原告權利濫用。蓋不論該件再申訴決定結果為何，即使藉職務上之權力為被告中市保大護航，為其違法之懲處建造防火牆，保訓會之見解均無法拘束法院之判斷，民事法院均得自行認定事實，自為裁判，故不論提起民事訴訟之時間點為何，既行為人確係林逢泉，其就不可能規避成為被告之命運，這是其見獵心喜加害原告的惡果。
- (d) 可否單憑訴訟事實及訴訟結果成敗作為考核不利之參考因素？人民有提起訴訟之權利，乃為憲法所保障，且人民於書狀內之法律見解縱使有錯誤也不能認為其係權利濫用，蓋多數人民不具法律專業且即使是律師之專業意見也不見得與法院相同，故不能以訴訟事實或者訴訟結果之成敗本身作為考核不利之參考因素，況本件原告所主張之事實均為屬實，林逢泉也不爭執，只是法律意見與法院不同而遭駁回而已，被告中市保大之行為無異實行恐怖行動，使原告提起訴訟有所忌憚，顯非正當，而且請問訴訟事實及訴訟結果成敗該當考核項目工作、操行、學識、才能中哪一項？

(4)021020-24 時與王照信執行取締酒駕勤務，未攜帶酒測器遭督導人員警務員陳建生督導發現，辯稱警政署無明文規定執行取締酒駕勤務需攜帶酒測器，不服督導之事實記載部分：

A. 兩造不爭執之事項：(a) 103 年 2 月 10 日 20 時至 24 時，原告與王照信執行取締酒駕勤務。(b) 該勤務原告與王照信均未攜帶酒測器遭督導人員警務員陳建生督導發現。(c) 以上事實均可由中市保大 103 年 2 月份第 2 週勤務督導通報可稽。

B. 兩造爭執之事項：

- (a) 原告是否有辯稱警政署無明文規定執行取締酒駕勤務需攜帶酒測器？中市保大 103 年 2 月份第 2 週勤務督導通報已明確說明係因舊式酒測器已由同仁領完，新式 RBTIV 酒測器不會操作，因中隊部未實施教育訓練，所以才未領用新式酒測器，而且當天與陳建生警務員對話的是王照信而非原告，因此前開事實顯然不實。
- (b) 原告是否有不服督導之情形？督導人員陳建生警務員並無稱原告有不服督導之情形，且其已於中市保大 103 年 2 月份第 2 週勤務督導通報明確說明其督導的對象係中隊實務訓練及勤務編排，顯非針對原告及王照信而來，原告豈有不服之理。被告中市保大似乎很喜歡給人冠上不服從指揮的帽子。

(5)其餘之事實記載部分：

- A. 被告中市保大主張原告有對於交辦事項卻由家人決定有無違法或由家人檢舉提告之事實，請鈞院命被告中市保大負舉證責任，並闡明其具體化陳述其對於原告有何交辦事項係由家人決定有無違法或由家人檢舉提告？
- B. 被告中市保大主張原告有誣控濫告，打擊團隊士氣，浪費社會資源，疏導無效，實不適任之事實，請鈞院命被告中市保大負舉證責任，並闡明其具體化陳述原告有何誣控濫告之事實？有何打擊團隊士氣，浪費社

會資源之事實？又有何疏導無效之事實？又其係透過何種手段對原告為疏導行為？

- C. 被告中市保大主張原告疑藉由痞客邦網站以散布於眾方式宣稱：「警眷揭弊檢察官洩密考績丙等淪為整肅異己工具」影響警譽之事實，請鈞院命被告中市保大就如何證明痞客邦網站之文章係原告所為負舉證責任，以及闡明其說明該文章內有何不實之內容並舉證。
- D. 被告中市保大主張原告於 0210 因未領到年終與考績獎金，疑考績考列丙等，由其配偶李美華向蘋果日報與聯合報爆料未獲刊登之事實，請鈞院闡明被告具體說明為何其既已明知係原告配偶向蘋果日報及聯合報投訴原告考績列丙等之事，又將此事實列為原告不利之考核判斷，並請其說明原告配偶向媒體投訴係其言論自由之表現，有何違法之處，並命其舉證。
- E. 被告中市保大主張原告認知偏差，我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不削（屑），無榮譽感，不服主官領導、不服督導人員督導；誣控濫訴、未遵循正常申訴管道，無峻悟悔改之意及張員平時我行我素，不認同團隊，……對於主官領導未能遵循，申訴未依正常管道之事實，請鈞院命被告中市保大具體化其所指之內容，並負舉證責任。
- F. 被告中市保大主張原告因不服隊部勤前教育實施及上級督導人員服裝儀容之規定，任由其配偶李美華向警政署陳情質疑之事實，請鈞院命被告中市保大舉證原告有何不服隊部勤前教育實施及上級督導人員服裝儀容之規定，並請被告中市保大說明為何僅憑原告配偶李美華之陳情即可認定前開事實？再者陳情之內容僅涉及請求警政署為法規之解釋，為何會被作為考核不利之事實？
- G. 被告中市保大主張 0901 原告因不服績效評核分數分配，陳指中隊長與小隊長陳慶修謊報績效分數，致其遭受記過處分，具名具狀主張名譽遭受損害侵權行為，逕提民事訴訟，提出賠償請求 51 萬元，並將前開事

實作為考核不利之參考依據，請鈞院命被告中市保大說明為何得以僅憑原告提起訴訟之訴訟事實作為扣減考績分數之依據？並請被告中市保大說明前開事實係涉及工作、操行、學識、才能中的哪一項？

4. 本案諸多事實雖經保訓會以再申訴決定確定，但是其所認定之事實卻諸多與客觀證據不符，如前所述，而且也迴避了許多應處理的爭點，而本案所涉及之證據及事實均無專業性之問題，法院以一般經驗法則以及邏輯推理即得以順利認定事實，且鈞院亦不受保訓會所認定事實之拘束，自須就本件卷證資料依法調查構築真實之事實，為原告昭雪冤案。

（五）被告為考績處分所參酌之考核事實不實，其考績處分即屬不法，即使考績評定具有高度屬人性，如其所參酌之事實有誤，法院仍得以介入審查之，此類涉及個人能力、資格或品行等判斷，行政法院雖不得作完全審查，但仍得審查其是否遵守相關之程序，或其判斷、評量是否以錯誤之事實為基礎，是否有違一般事理之考量等違法或顯然不當之情事。據上被告所辯考績具有高度屬人性，被告所為決定並無任何不法，顯不可採（司法院釋字第 462 號解釋理由書參照）。

（六）本案原告 103 年度申誡二次管理措施、記過一次管理措施以及記過二次之管理措施雖已經申訴及再申訴程序確定，惟既同一原因事實被採納為丙等考績（人事行政處分）之基礎，則法院自得審查之，理由茲分述如下：

1. 立法者對於基本權之侵害必須設有正當法律程序以資救濟，而相關程序規範是否正當、合理，除考量憲法有無特別規定及所涉基本權之種類外，尚須視案件涉及之事物領域、侵害基本權之強度與範圍、所欲追求之公共利益、有無替代程序及各項可能程序之成本等因素，綜合判斷而為個案認定（司法院釋字第 639 號解釋理由書參照），準此正當法律程序於其他非人身自由之基本權受侵害時，亦有適用。

2. 查目前我國對於公務員於公法上勤務關係對非影響身分關

係且對於基本權無重大影響之權益損害，認為僅屬行政內部管理措施，而無法請求司法救濟，蓋因公務員人格為服務機關所吸收並非外部人民，反之因對於服公職之基本權有重大影響而認為係人事行政處分，此時公務員即與一般人民同一地位，而得提起行政訴訟。

- 3.次查保障法為保障公務員之權益，於無法循司法救濟之權益損害，另設有行政內部救濟管道，即保障法第 77 條第 1 項之申訴及再申訴程序，此一救濟程序僅係對於行政內部管理措施或工作條件處置最低程度之救濟程序保障，此乃對於行政內部管理措施救濟之正當法律程序，惟保障法第 1 條即揭示其立法目的係為保障公務人員之權益，其目的顯非排斥公務員受到司法訴訟程序保障之可能，因此於同一原因事實分別為管理措施以及人事行政處分所採認時，即使該原因事實已經申訴及再申訴程序所確認，其正當性也僅及於行政內部管理措施之救濟，惟對於人民服公職之基本權利侵害之行政處分，其正當性尚不足夠，而同一原因事實既已經為人事行政處分之基礎，其正確與否自會影響行政處分之適法性，法院不得以正當性不足之行政內部救濟程序所確定之事實剝奪當事人得於訴訟中基於程序主體之地位提出攻擊防禦方法爭執事實之權，否則難認已合於人事行政處分救濟之正當法律程序，亦變相減損公務員身為程序主體之權利，使公務人員即使基於與人民同一地位請求法院救濟對於其服公職權利之損害亦與一般人民不平等，況亦無任何法律規定訴訟程序不得與申訴及再申訴重複檢驗同一原因事實，故基於人民訴訟權之保障，以及公務人員保障法之立法目的，自應允許當事人提出攻擊防禦方法對於人事行政處分所參酌之所有事實爭執，蓋訴訟辯論程序與申訴及再申訴之書面審理程序係截然不同的，公務員受程序保障之程度也並非可以相互比擬的。
- 4.據上，不問考核事實是否已經申訴及再申訴決定確定，既原處分機關已將該事實納入人事行政處分審查之，則法院自應依法調查所有考核事實是否正確或者是否得以列入考核事實內等，不得直接援引申訴及再申訴程序所認定之結

果，況本件原告已提出部分考核事實與被告不爭執之事實存在不能併存之情形，顯然係認定事實錯誤，不得僅因申訴及再申訴程序並未發現該錯誤之情形，而將錯就錯繼續援用之。

(七) 本案被告主張考核紀錄係公文書，其內容應推定為真正云云，顯係誤解民事訴訟法第 355 條之意義，而民事訴訟法第 355 條僅係推定文書形式證據力而非實質證據力，乃係大學法律系三年級民事訴訟課程均會教授之內容且亦有最高法院裁判見解可稽，應無爭論之餘地：

1. 民事訴訟法第 355 條第 1 項規定，文書依其程式及意旨得認作公文書者，推定為真正，僅係推定其有形式之證據力，至其實質上證據力之有無，仍應由事實審法院依自由心證判斷之。（最高法院 95 年度台上字第 2103 號判決參照）文書之證據力，有形式上證據力與實質上證據力之分。前者係指真正之文書即文書係由名義人作成而言；後者則為文書所記載之內容，有證明應證事實之價值，足供法院作為判斷之依據而言。必有形式上證據力之文書，始有證據價值可言。文書之實質上證據力，固由法院根據經驗法則，依自由心證判斷之。但形式上證據力，則因其為私文書或公文書而分別依民事訴訟法第 357 條、第 358 條或第 355 條規定決之。（最高法院 83 年度台聲字第 353 號裁定參照）
2. 因此被告對於其考核文書之實質證據力亦主張應依民事訴訟法第 355 條推定為真正，顯無可採，故可認被告對於其考核事實為真正並未善盡舉證責任，蓋考核事實之正確係原處分合法之要件，而被告所引用之再申訴決定書所認定之事實係保訓會委員對於客觀事實及證據之主觀評價並非本案之證據，蓋保訓會委員也有可能因某些重要事實未審酌而認定事實錯誤，因此被告應提供認定原告有考核事實之情形之原始證據或客觀存在之事實證明方為適法之舉證。

(八) 原告雖然績效成績不佳，但是該不佳之成績導致之原因有必要查明，理由係因為被告以原告績效不佳而對原告懲處，顯然是直接認定只要原告未達被告所設定之標準即屬可

歸責於原告，蓋行政責任（包含懲處）係以可歸責為前提，本案被告之考核事實雖未載明原告績效不佳之原因，但由其評語觀之，顯然係以可歸責於原告為前提，因此才會認為原告工作態度不佳，因此不可歸責原告之原因未一同載明於考核事實內，即屬對於同一事實不完全記載，亦屬考核事實不正確之態樣，蓋會讓人認為原告並無不可歸責之原因，被告之判斷也不可能正確，因此本案原告提出之新攻擊防禦方法即是舉證證明係因不可歸責於原告之原因造成原告之績效表現不佳：

- 1.由原證六可知，績效成績計算之方式係刑案績效與交通績效之總和，又刑案績效之分數明顯較交通績效高出許多，因此影響績效成績高低的主因係刑案績效。至於交通績效之部分僅是因為被告中市保大僅以開立罰單者採計績效分數，協助攔停之人則無，並非原告未參與取得交通績效而於工作上有所怠惰或態度不佳。
- 2.因為不可能期待犯人自己跑到警察面前讓警察抓，所以刑案績效之取得幾乎都是透過巡邏勤務，而執行巡邏勤務至少需有兩人，通常是兩到三人，其中一人為帶班人員，其他人員須聽從帶班人員之指揮，至於巡邏路線及時段均係由勤務分配表排定，而排定勤務分配表者係原告之單位主管，因此參與巡邏勤務之非帶班人員並無任何權力決定如何查捕績效，僅係受逐級長官指揮之客體，因此如果原告積極執行上級及各級長官之命令，然仍無法查獲績效，自然係上級長官或帶班人員指揮不當所致，顯非可歸責於原告。
- 3.其實從原告 103 年度自 3 月份以後績效分數均為零分可以看出端倪，因為查捕績效的時機都是在巡邏勤務，而巡邏勤務既係兩到三人共同執行，怎可能會有單一個人完全無績效，而其他同一組的人員績效成績都遠高標準，而原告並無曠職或遲到早退之紀錄乃被告所不爭執，且亦查無原告因執行勤務而受懲處之紀錄，且督導人員亦未發現原告有違反勤務規定之情形，顯見其並無怠忽職守，這樣就非常奇怪了，既然其他人員可以查獲績效，如何才能僅使原告

一人完全查無績效，非常可疑，原因顯非被告所言單純係原告不積極爭取績效所致，雖然原告也曾聽聞一些流言，指稱原告上級長官要求與原告一同巡邏人員（即帶班人員）不能一起查捕績效，原告訴訟代理人起初並非確信為事實，所以並未於準備程序中提出爭執，但是原告訴訟代理人仍難以接受，因為太不合常理，所以不斷追查造成原告績效不佳的可能原因，發現一個盲點，就是原告訴訟代理人一直因原證六之績效評核要點而有先入為主之錯誤想法。

- 4.查被告所定之績效評核要點本來就僅單純以績效成績是否達到標準分別設定各種懲處，很容易讓人有只要績效未達門檻就是受考人之錯誤，因為行政責任係以可歸責之原因為前提，而原證六之績效評核要點並未區分績效未達標準之原因，全部予以相同之懲處，而對於受懲處之原告，就會很自然的聯想到原告係因其個人之原因而未達績效的，而且績效分數統計表又做得特別明顯，只有原告之績效特別低劣，但是其實不問原告之績效如何低劣，被告欲考核原告之工作態度及科與原告行政責任本須參酌原告未達績效標準之原因，不能僅有結果，再由成績低劣推定均是可歸責原告所致。
- 5.據上，本件原告對於其績效未達標準之原因具有不可歸責性之舉證方式如下：(1)調取中市保大 103 年度 1 月～12 月勤務分配表。函詢被告中市保大巡邏勤務之帶班人員如何由勤務分配表內查知。可以證明劉國能安排勤務之情形以及證明原告於 103 年度間幾乎沒有擔任帶班人員。(2)聲請調查證人陳慶修、王照信、張斌榮、陳天時、陳康暉、王政哲、陳志誠、方益利、王維傑證明原告於 103 年間執行巡邏勤務均有依照渠等之指示執行勤務。(3)調查證人時請採取隔離訊問，按次序分別調查王政哲、方益利、王維傑、陳志誠、陳慶修、王照信、陳天時、陳康暉及張斌榮。(4)以上所待證事實經證明後即可證明原告執行巡邏勤務均服從帶班人員及勤務分配表之指示而符合公務員服務法第 2 條之規定，因此未能查獲績效顯非可歸責於原告。

6.因本件係被告對原告之個人工作能力及態度所為之判斷，因此原告之績效不佳是否係因不可歸責之因素所致對於判斷影響尤甚，考核事實之記載不可切割之，而只要導致原告績效不佳之原因係不可歸責於原告之事由所致，被告考核之判斷即有違誤，自屬違背一般事理之判斷，不論具體原因是否如流言所述係因被告上級長官要求與原告同組隊員不能與原告一同查捕績效，均無影響本件考績處分違法之認定，不過對於該流言的可信性，原告訴訟代理人認為很有可能是真實的，因為排定勤務分配表者係劉國能，而被告上級長官均擁有人事權以及評定考績之權，使得下屬不可能違背其指示，另對照原告 103 年 1 月到 6 月之績效統計表及原告 104 年 1 月到 6 月之績效統計表，可以發現劉國能一調離被告機關，原告之績效成績突然突飛猛進，但依原告之說法其仍只是正常的執行勤務，可是卻變得可以查獲刑案績效了，難道只是因為劉國能離開，原告之工作能力就突然大增嗎？如果再考量劉國能身為原告平時考核之考核人竟屢次使用「不服」等字眼記載原告考核，使得原本中性或者僅是正當權利行使之事實，被認定為負面事實，而影響原告之考績判斷，結果到頭來原告幾乎並無任何違失行為，原告之考核看似有許多負面事實，其實都是由訴訟事實或者原告配偶令其不滿之陳情以及虛捏之不服從指揮或督導之事實以及因績效表現不佳推定原告工作態度不佳或缺乏工作熱忱等評語所構成，更可見劉國能加害原告之主觀心態，而且同組之人員亦知道原告急於取得績效，可是當原告向帶班人員反映要求查捕毒犯，每個帶班人員幾乎都用不同之藉口拒絕之，所以這樣看起來，流言似乎是真實的，只是欲證明被告為考績判斷不合法尚不須證明流言確係真實之事實即可達到目的等情。並聲明求為判決撤銷復審決定及原處分（即 102 年丙等考績及 103 年丙等考績）。

三、被告臺中市政府及中市保大則以：

- （一）102 年年終考績考列丙等部分：參照最高行政法院 104 年 8 月 25 日 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議決議：「……

，公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近 1 年不得辦理陞任外……，未來 3 年亦不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練……，於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。」次按最高行政法院庭長法官聯席會議決議係司法機關在具體個案之外，所表示之法律見解，有整合其內部法律見解，供院內法官參考之作用（行政法院組織法第 16 條參照），具有事實上之拘束力，應自決議之日起有適用（最高行政法院 99 年度裁字第 347 號裁定、101 年度裁字第 931 號裁定意旨）。又為因應上開決議，保訓會於 104 年 10 月 28 日以公保字第 1041060456 號函主旨：「有關考績（成）丙等事件之救濟程序，應依公務人員保障法第 44 條第 2 項規定改依復審程序處理，使考績（成）考列丙等之受考人得以提起司法救濟；並自 104 年 10 月 7 日起實施」，經查，本件原告所提 102 年年終考績考列丙等之撤銷訴訟，分別經被告機關 103 年 5 月 5 日書函及保訓會 103 年 8 月 26 日再申訴決定駁回確定在案，顯在上開決議日期或保訓會函示 104 年 10 月 7 日之前業已確定，基於法定安性之原則，原告自不得再行爭執，建請鈞院依行政訴訟法第 107 條第 1 項第 10 款裁定駁回。

（二）103 年年終考績考列丙等：

- 1.按警察人員人事條例第 32 條規定：「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」該條例第 5 章考核與考績規定中，除考績核定機關外，對於警察人員年終考績應如何評定並無規定，自應適用考績法之相關規定。復按考績法第 14 條第 1 項前段規定：「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」。
- 2.被告機關辦理原告 103 年年終考績之程序，係由原告之單位主管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，就工作、操行、學識、才能等項目綜合評核，提交被告機關考績委員會初核，機關首長（大

隊長)覆核，經臺中市政府核定後，送請銓敘部銓敘審定，從而，有關上開辦理考績作業程序，均符規定。

- (三)按考績法第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項規定：「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：八十分以上。乙等：七十分以上，不滿八十分。丙等：六十分以上，不滿七十分。……」同法施行細則第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：……。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。……」及第6條第1項規定：「受考人所具條件，不屬第四條及本法第六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。」據此，公務人員年終考績，如無應考列甲等或丁等之情事，機關首長自得於乙等或丙等之間斟酌決定等次；其分數達60分以上，不滿70分者，即應考列丙等；該分數之評擬，係由機關長官以平時成績考核紀錄為依據，按工作、操行、學識、才能等項目予以綜合評分。
- (四)本件原告之訴理由略謂：103年平時考核紀錄表之直屬主管綜合考評及具體事項欄、年終考核紀錄表之重大優劣事蹟欄等考核紀錄，內容多為不實，甚至非屬應考且直屬主管評語部分均屬主管對屬員之評價，無涉事實無從檢驗真偽，因此根據該具體事蹟記載所為考績分數評擬，自有難以分割之瑕疵，而難以維持，故對於考績評定之結果影響甚鉅云云，惟卷查原告103年各期公務人員平時成績考核紀錄表，各考核項目之考核紀錄等級，除語文能力項目為B級外，其餘均為C級或D級，且各期平時考核表及年終考核表，具體考核內容及綜合考評欄載有負面評語，類此考核工作，本富高度屬人性，係屬主管長官對部屬考評之判斷餘地，應予尊重，且經核該評語對事實認定未有錯誤，

亦遵守一般公認之價值判斷標準，且未有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事，無不當及違誤之處。

- (五) 次查原告於 103 年考績年度內雖無遲到、早退或曠職紀錄，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，尚不具該條項所定須有特殊條件 1 目或一般條件 2 目以上之具體事蹟，始得考列甲等之條件。又其未具有考績法規所定考列丁等之條件，機關長官本得衡量其平時成績考核及獎懲紀錄，於乙等及丙等間評定適當等次。復查警察人員人事條例第 28 條第 2 項規定：「警察人員平時考核之功過，依公務人員考績法第 12 條規定抵銷後，尚有……記一大功以上人員，考績不得列丙等以下……。」所稱抵銷後尚有記一大功，參照銓敘部 85 年 11 月 13 日 85 台審三字第 1360501 號書函意旨，係指 1 次記大功，不包括嘉獎、記功、申誡、記過之相抵累積。原於 103 年考績年度內，獎懲抵銷後尚有申誡 5 次，且並無記一大功以上，其考績尚非不得列丙等以下之情形，且符合銓敘部 102 年 1 月 3 日部法二字第 1023681986 號函附受考人考績宜考列丙等條件一覽表所列「平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過一次以上未達二大過者。」得予考列丙等之事由。是被告機關綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，據以評定其 103 年年終考績為丙等 60 分，於法並無不合等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。
- (六) 次按警察人員人事條例第 32 條規定：「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用考績法之規定」。依考績法第 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。丁等：不滿 60 分。」、同法施行細則第 3 條第 1 項前段規定：「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。」及同

法施行細則第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。」是公務人員年終考績，其分數達60分以上，不滿70分者，即應考列丙等。而該分數之評擬，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，並就其具體事蹟，評定適當之考績等次。惟類此考評工作，富高度屬人性，除辦理考績業務對事實認定有違誤、未遵守一般公認之價值判斷標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事外，法院於審理是類案件就機關長官對部屬考評之判斷，原則上應予尊重。

- (七) 次按考績法第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。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……」。又警察人員人事條例第28條第2項規定：「警察人員平時考核之功過……，記一大功人員，考績不得列丙等以下……」，另參酌銓敘部102年1月3日部法二字第1023681986號函釋所附「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」第6點：「不聽指揮或破壞紀律，有具體事證，經疏導無效者」。

(八) 經查：

- 1.原告103年1月1日至4月30日平時成績考核紀錄表，有關「工作知能及公文績效」、「創新研究及簡化流程」、「服務態度」、「品德操守」、「年度工作計畫」、「語文能力」等考核項目，其考核紀錄等級分別為D級、D級、D級、D級、D級及B級。綜合考評欄記載：「整體表現：工作能力差，亦不肯學習，抗拒體制，不遵服制度，不服領（督）導，對警察團隊不屑……。」。
- 2.原告103年5月1日至8月31日平時成績考核紀錄表，有關「工作知能及公文績效」、「創新研究及簡化流程」、「服務態度」、「品德操守」、「年度工作計畫」、「語文能力」等考核項目，其考核紀錄等級分別為D級、C級、D級、D級、D級及B級。綜合考評欄記載：「整體表現：認知

偏差，我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不削，……不服主官領導、不服督導人員督導……」。

- 3.原告 103 年年終考核表，其工作表現欄記載：「……工作績效差，欠缺主動積極精神，拒絕領用交通舉發單，全年度均無交通績效，對各項工作要求不能圓滿達成」、服務態度欄記載：「工作精神欠佳，無法與同事發揮團隊精神，拖延卸責，不遵指揮、不服領導」、品德操守欄記載：「……尚未聽聞有不良風紀傳聞，個性內向平時與同事很少互動，觀念偏差，不認同警察團隊」、一般風評欄記載：「張員平時與同事間無互動，情緒管理尚可，惟風評欠佳」、優劣事蹟欄記載：「2. ……執行取締酒駕勤務，未攜帶酒測器遭督導人員警務員陳建生督導發現，……不服督導。……5. 0501/21-02 時與分隊長林飛龍執行市府稽查勤務，拒絕帶班分隊長之任務分派指揮，拒絕攜帶臨檢盤查紀錄表，核予以申誡兩次。」及總評評語欄記載：「缺乏工作熱忱，工作能力欠佳，態度消極，觀念偏差」。
- 4.又原告公務人員考績表記載，嘉獎 6 次，申誡 2 次，記過 3 次，無遲到、早退及曠職紀錄。原告上開申誡 2 次獎懲紀錄，係於 103 年 5 月 1 日對上級交辦稽查工作不服從指揮，執行不力（被告中市保大 103 年 5 月 26 日令）；記過 3 次懲處紀錄，分別係因 103 年度上半年度 1-6 月份個人績效未達 40%，以及原告對機關長官及同仁任意提告，嗣經司法機關查無具體情事，顯已損及機關或他人聲譽，處事不當，影響警譽等情事（被告中市保大 103 年 11 月 11 日令）。
- 5.復原告對於上開申誡 2 次及記過 3 次獎懲紀錄，均依保障法相關規定提起申訴、再申訴，經保訓會分別以 103 公申決字第 0338 號、104 公申決字第 0008 號及 104 公申決字第 0114 號再申訴決定書予以駁回，再申訴決定書亦明確記載被告中市保大所為原處分應予維持之理由。
- 6.基此，原告 103 年度平時考核獎勵紀錄嘉獎 6 次、申誡 2 次、記過 3 次，獎懲相抵為申誡 5 次，已確實登載於公務人員考績表，依上開規定，並無考績不得列丙等以下之情形，其 103 年各期公務人員平時成績考核紀錄表，各考核項目

之考核紀錄等級，大多數列D級，原告之單位主管按其工作、操行、學識、才能等項目評分，併計其平時考核獎懲次數所增減之分數後，綜合評擬為69分，遞送被告中市保大考績委員會初核、機關首長，均予以維持。又原告於103年度並無警察人員人事條例第28條第2項所定「記一大功以上人員，考績不得列丙等以下」之情形。足見被告中市保大衡量原告103年全年任職期間之表現，綜合考量其具體優劣事蹟，據以評定其考績等次為丙等，於法並無違誤。且被告中市保大所為103年度平時成績考核紀錄表及考績表等，乃是依法制作之公文書，依行政訴訟法第176條準用民事訴訟法第355條規定自應推定為真正，原告空言指摘不實，自無可採。

- (九) 次按行政訴訟法第24條第1款規定，經訴願程序之行政訴訟，應以駁回訴願時之原處分機關為被告，被告臺中市政府僅依警察人員人事條例第34條第1項第2款規定將考績（轉）送銓敘部銓敘審定，並非原處分機關，原告逕將被告臺中市政府併列為被告，於法未合，自應予以駁回。
- (十) 就原告103年度終身學習時數76小時之部分，應適用警察人員人事條例及全國警察機關陞遷評分標準表相關規定，原告主張依終身學習要點第七點規定予以獎勵，核不足採。

1. 按「警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定。……第一項獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關事項之標準，除依本條例規定外，由內政部定」警察人員人事條例第28條第1項及第3項定分別定有明文。內政部警政署前以97年12月10日警署教字第0970147460號函對各直轄市及縣市政府警察局明示：「有關員警個人參加終身及數位學習所獲學習時數部分，請依『全國警察機關陞遷評分標準表』規定，加計共同選項分數」，又依警察人員陞遷辦法所附「全國警察機關陞遷序列表第七序列以下職務人員陞遷評分標準表（甲表）」，終身學習時數達70小時者，評分標準以1分計。

2. 次按「前揭警察法及獎懲標準表規定，對於地方各級警察

人員獎懲事務，事關地方各級警察人員之全國一致性官規，應由中央立法，並不得由直轄市、縣（市）另訂獎勵規範，已如前述。本件內政部警政署固鼓勵員警進修，惟亦認屏東縣政府所訂獎勵規定並無全國一致性適用。……再依行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點第4點第3項規定：『公務人員每年參加學習時數（含最低學習時數、數位學習時數及業務相關學習時數）均超過規定，且平時服務成績具有優良表現者，得由各機關酌予獎勵。其參加學習時數之多寡，並作為公務人員年終考績及升遷之評分參據。』公務人員每年參加數位學習時數均超過規定者，固得作為公務人員年終考績及升遷之評分參據，惟是否予以獎勵，仍須其平時服務成績具有優良表現者，始得由各機關酌予獎勵，並非當然應予獎勵」（保訓會98公申決字第0046號再申訴決定書參照）。

- 3.是依上開規定，警察人員人事條例已明文將包括地方各級警察人員獎懲事項之警察官規，交由中央立法，並不得由直轄市、縣市政府另訂獎勵規範，本件自應適用警察人員人事條例之相關規定。況警察人員平時考核表現是否予以獎勵，仍須其平時服務成績具有優良表現者，始得由各機關依法酌予獎勵。本件原告103年度終身學習時數已依上開規定加計共同選項分數，不另再予敘獎，原告主張應依終身學習要點第七點規定予以獎勵，被告中市保大有遵守上開終身學習要點之義務云云，核不足採。

（十一）次按「行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而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。此原則於行政機關辦理甄選考試時，亦有其適用」、「機關首長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，就公務人員之職務陞遷，除應本專才、專業、適才、適所之旨外，並應就公務人員個人之工作表現、品行操守、學識能力等各方面考核評量。故類此考評工作，顯具有高度屬人性，除行政機關所為之判斷，出於錯誤之事實認定或不完全之資訊、違背一般公認之價值判斷標準、違反法定正當程序，出於與事物無關之考量（即違反不當連結之禁止），或違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等外，機關長官對部屬之考評及職務陞遷評定之判斷餘地，應予尊重」最高行政法院 104 年度判字第 672 號及臺北高等行政法院 103 年度訴字第 349 號判決可資參酌。準此，被告中市保大對原告所為 103 年各期公務人員平時成績考核紀錄表及年終考績表，具體考核內容及綜合考評欄等類此考核工作，本具有高度屬人性，係屬主管長官對部屬考評之判斷餘地，法院於審理是類案件就機關長官對部屬考評之判斷，原則上應予尊重。是被告中市保大衡量原告 103 年全年任職期間之表現，綜合考量其具體優劣事蹟，據以評定其考績等次為丙等，於法並無不合等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、兩造之爭點：原告得否對業經保訓會再申訴駁回確定之 102 年度考列丙等之年終考績，再提起行政訴訟？被告臺中市政府是否為適格被告？被告中市保大核定原告 103 年年終考績為丙等，是否適法？

五、本院查：

（一）102 年度考績部分：

1. 按「憲法第 18 條所保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，為司法院釋字第 611 號解釋所揭示。而公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近 1 年不得辦理陞任外（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款

參照），未來3年亦不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練（公務人員任用法第17條參照），於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。」固經最高行政法院104年8月份第2次庭長法官聯席會議(一)決議在案。然最高行政法院在具體個案之外，表示其適用法律見解之決議，原僅供院內法官辦案之參考，並無必然之拘束力，雖不能與判例等量齊觀，惟決議之製作既有法令依據（行政法院組織法第30條及最高行政法院處務規程第28條），又為代表最高行政法院之法律見解，如經法官於裁判上援用時，自亦應認與命令相當（司法院釋字第620號、第622號解釋理由書參照），縱最高行政法院於個案見解，認該院庭長法官聯席會議決議所表示之法律見解，有整合其內部法律見解，供院內法官參考之作用（行政法院組織法第16條參照），具有事實上之拘束力，惟亦認應自決議之日起始有其適用（最高行政法院99年度裁字第347號、101年度裁字第931號裁定參照）。是對考列丙等考績之再申訴事件，於訟爭繫屬中，上開決議已作成，自有上開決議之適用。惟對已再申訴確定之事件，自不因嗣後最高行政法院庭長法官聯席會議作成上開決議，而得溯及可再提行政訴訟。

- 2.本件原告不服中市保大103年3月12日中市警保大人字第1030002285號考績（成）通知書，核布其102年年終考績考列丙等，提起申訴，經中市保大103年5月5日中市警保大人字第1030003986號書函駁回後，其復向保訓會提起再申訴，經保訓會於103年8月26日以103公申決字第0230號駁回其再申訴，並載明「經本會所為之再申訴決定，不得以同一事由復提再申訴。經本會所為之再申訴決定確定後，有拘束各關係機關之效力。」，此有中市保大及保訓會各該書函及再申訴決定書在再申訴卷可稽。而依保訓會103年8月26日作成上述決定時之相關最高行政法院95年度裁字第1041號、101年度裁字第444號、103年度裁字第292號裁定等見解，亦均認關於考績丙等評定未改變公務員身分

，屬保障法第 77 條第 1 項所指管理措施，僅得依該法所定申訴、再申訴程序尋求救濟，不得對之復審及行政訴訟，是保訓會前述載明亦應無誤，該再申訴駁回決定亦已於 103 年 8 月 26 日確定。而最高行政法院前揭 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議係於 104 年 8 月 25 日作成，自應自斯時起始有其適用，惟本件原告 102 年年終考績考列丙等部分既已於 103 年 8 月 26 日確定，而亦無其他行政爭訟或救濟延續至 104 年 8 月 25 日仍繫屬中，自無適用前揭最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議決議之餘地。因中市保大為本部分之申訴函復，暨保訓會為本件之再申訴決定時，上述最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議決議尚未作成，原告訴稱中市保大對於原告之申訴未依法變更為復審程序，保訓會亦未函請中市保大變更為復審程序亦未為復審決定，俱屬違法，自非可採。從而原告對已確定之 102 年年終考績考列丙等，復行提起本件行政訴訟，顯欠缺起訴之其他要件，本應依行政訴訟法第 107 條第 1 項第 10 款以裁定駁回，爰併於本件以判決駁回。

（二）103 年度考績部分：

- 1.按保障法第 25 條第 1 項前段規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關（以下均簡稱原處分機關）所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。」第 77 條第 1 項規定：「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」經前揭最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議(一)決議後，最高行政法院 95 年度裁字第 1041 號、101 年度裁字第 444 號、103 年度裁字第 292 號裁定，關於考績丙等評定未改變公務員身分，屬保障法第 77 條第 1 項所指管理措施，僅得依該法所定申訴、再申訴程序尋求救濟，不得對之復審及行政訴訟之見解，已不再援用。本件原告不服被告中市保大對其 103 年年終考績考列丙等之處分，提出申訴，復不服申訴函復於 104 年 10 月 7 日提出再申訴，因最高行政法院庭長法官聯席會議為前揭決議時，該事件仍未審結

，保訓會乃改依復審程序審理，並以復審決定駁回其再申訴，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟，揆諸前揭規定及說明，在程序上並無不合。

- 2.惟按「經訴願程序之行政訴訟，其被告為下列機關：一、駁回訴願時之原處分機關。……」為行政訴訟法第 24 條第 1 款所明定。本件原告 103 年年終考績係由中市保大組成考績委員會審核，經機關首長決定後，再送臺中市政府核定，此有原告考績表、中市保大考績（成）通知書在卷可稽。是作成原告 103 年年終考績之權限機關自屬中市保大，臺中市政府僅為事後之核定，中市保大始為作成原告 103 年年終考績之原處分機關，原告於不服該處分提起申訴、再申訴時，亦均列中市保大為處分機關，其於提起本件訴訟竟列非原處分機關之臺中政府為被告，自非適格之被告，應予駁回。
- 3.按「警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。」警察人員人事條例第 32 條定有明文。復按「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。」、「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。丁等：不滿 60 分。」、「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。」、「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。」分別為考績法第 5 條第 1 項、第 6 條第 1 項及同法施行細則第 3 條第 1 項前段、第 6 條第 1 項所明定。是公務人員年終考績，其分數達 60 分以上，不滿 70 分者，即應考列丙等；而該分數之評擬，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，並就其具體事蹟，評定適當之考績等次。惟類此考評工作，富高度屬人性，除辦理考績業務對事實認定有違誤、未遵守一般公認之價值判斷標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事外，法院於審理是類案件就機關長官對部屬考評之判

斷，原則上應予尊重。

- 4.又按考績法第 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。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……。」又警察人員人事條例第 28 條第 2 項規定：「警察人員平時考核之功過……，記一大功人員，考績不得列丙以下……。」另參酌銓敘部 102 年 1 月 3 日部法二字第 1023681986 號函釋所附「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」第 2 點規定：平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過一次以上未達二大過者。
- 5.經查，本件原告於 103 年 5 月 1 日對上級交辦稽查工作不服從指揮，執行不力，經被告中市保大以 103 年 5 月 26 日中市警保大人字第 1030004629 號令核予申誡 2 次；又因 103 年上半年員警績效評核未達配分之 40%，經被告中市保大以 103 年 8 月 12 日中市警保大人字第 1030007103-62 號令核予記過 1 次；復因對機關長官及同仁任意提告，嗣經司法機關查無具體情事，顯已損及機關或他人聲譽，處事不當，影響警譽，經被告中市保大以 103 年 11 月 11 日中市警保大人字第 1030009727 號令核予記過 2 次。原告對上揭懲處皆表不服，循序提起申訴、再申訴，均經保訓會予以駁回，此有保訓會 103 公申決字第 338 號、104 公申決字第 8 號、第 114 號再申訴決定書在本院卷可稽。其次，觀諸原告 103 年各期公務人員平時成績考核紀錄表，各考核項目之考核紀錄等級，除語文能力項目均為 B 級，103 年 5 月 1 日至 8 月 31 日之公務人員平時成績考核紀錄表創新研究及簡化流程項目為 C 級外，其餘全部為 D 級。個人重大具體優劣事蹟欄記載：「1.0501/21-02 時與分隊長林○○執行市府稽查勤務，拒絕帶班分隊長之任務分派指揮，拒絕攜帶臨檢盤查紀錄表。2.上案經報請議處，核予以申誡二次。……6.103 年度上半年度 1-6 月份員警個人績效評比，個人績效未達 40%核予以記過一次。……」直屬主管綜合考評及具體建議事項欄記載：「……整體表現：張員認知偏差，我行我素，

不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不削（屑），無榮譽感，不服主官領導、不服督導人員督導；誣控濫訴、未遵循正常申訴管道，無峻悟悔改之意。……」其 103 年年終考核表重大優劣事蹟欄記載：「1. 0210 因未領到年終與考績獎金，疑考績考列丙等，由其配偶李○○向蘋果日報與聯合報爆料未獲刊登。2. 021020-24 時與王○○執行取締酒駕勤務，未攜帶酒測器遭督導人員警務員陳○○督導發現，辯稱警政署無明文規定執行取締酒駕勤務需攜帶酒測器，不服督導。3. 因不服隊部勤前教育實施及上級督導人員服裝儀容之規定，任由其配偶李○○向警政署陳情質疑。4. 疑藉由痞客邦網站以散布於眾方式宣稱：『警眷揭弊檢察官洩密考績丙等淪為整肅異己工具』影響警譽。5. 0501/21-02 時與分隊長執行市府稽查勤務，拒絕帶班分隊長之任務分派指揮，拒絕攜帶臨檢盤查紀錄表，核予以申誡二次。6. 0512 張員因不服考績丙等提出國家賠償請求訴訟，請求回復原申訴程序並撤銷丙等考績決議，經臺灣臺中地方法院民事判決（103 年度國字第 6 號）予以駁回。7. 0515 張員因不服檢討改進、教育輔導及績效評核減分等機關之內部管理措施向本大隊提出賠償請求新臺幣 37 萬 5000 元。8. 0530 張員因執行勤務不遵帶班人員指揮遭議處申誡二次不服懲處，主張名譽遭受損害侵權行為，具狀向大隊長林○○及督察員陳○○逕提民事訴訟，提出賠償請求新臺幣 11 萬，經臺灣臺中地方法院 103 年 10 月 9 日 103 年度訴字第 1394 號民事判決予以駁回，予以行政議處記過二次。9. 103 年度上半年員警個人績效評比，個人績效未達 40% 核予以記過一次。10. 0901 張員因不服績效評核分數分配，陳指中隊長與小隊長陳○○謊報績效分數，致其遭受記過處分，具名具狀主張名譽遭受損害侵權行為，逕提民事訴訟，提出賠償請求新臺幣 11 萬元，於 10 月 6 日追加求償金額至 51 萬元，案件訴訟中。11. 全年度 M-police 人車盤查查詢次數 0 次，交通績效 0。」綜合考評結論及具體建議事項之直屬主管意見欄載明：「一、整體表現：張員平時我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不

認同，對於主官領導未能遵循，申訴未依正常管道。」其公務人員考績表記載，全年嘉獎6次、申誡2次、記過3次，無事假、病假、遲到、早退或曠職紀錄；直屬或上級長官評語欄記載：「缺乏工作熱忱、工作能力欠佳，態度消極，觀念偏差」，此有上開考核紀錄表、年終考核表、考績表附卷可稽。又查，原告於103年度並無警察人員人事條例第28條第2項所定「記一大功以上人員，考績不得列丙等以下」之情形，且亦符合前揭銓敘部所定「平時考核獎懲相抵後或無獎懲相抵而累計達記過一次以上未達二大過」之受考人考績宜考列丙等條件。被告衡量原告103年全年任職期間之表現，綜合考量其具體優劣事蹟，據以評定其考績等次為丙等，於法尚無不合。

6.原告雖主張其103年度參加終身學習76小時，被告未依終身學習要點規定為嘉獎2次之獎勵，致影響其平時考績分數及考績評定結果等語。惟按警察人員平時之獎懲種類，適用考績法之規定，獎懲事由，由內政部定之，為警察人員人事條例第28條所明定。是對於地方各級警察人員獎懲事務，事關地方各級警人員之全國一致性規定，應由中央立法，並不得由直轄市、縣（市）另訂獎勵規範。又依行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點第4點第3項規定：「公務人員每年參加學習時數（含最低學習時數、數位學習時數及業務相關學習時數）均超過規定，且平時服務成績具有優良表現者，得由各機酌予獎勵。其參加學習時數之多寡，並作為公務人員年終考績及升遷之評分參據。」即公務人員每年參加學習時數均超過規定者，固得作為公務人員年終考績及升遷之評分參據，惟是否予以獎勵，仍須其平時服務成績具有優良表現者，始得由各機關酌予獎勵，並非當然應予獎勵。原告訴稱被告應依臺中市政府訂頒之終身學習要點予以嘉獎2次，核無足採。

7.又按行政處分除自始無效外，在未經撤銷、廢止或未因其他事由而失其效力前，其效力繼續存在。又有效之先前行政處分成為後行政處分之構成要件事實之一部分時，則該

先前之行政處分因其存續力而產生構成要件效力。再者，當事人如以後行政處分為訴訟客體，而非以有效之先前行政處分為訴訟客體，提起行政訴訟時，則該先前行政處分之實質合法性，並非該受訴行政法院審理之範圍（最高行政法院 98 年度判字第 31 號判決參照）。本件原告於 103 年 5 月 1 日對上級交辦稽查工作不服從指揮，執行不力，經中市保大以 103 年 5 月 26 日中市警保大人字第 1030004629 號令核予申誡 2 次；又因 103 年上半年員警績效評核未達配分之 40%，經被告中市保大以 103 年 8 月 12 日中市警保大人字第 1030007103-62 號令核予記過 1 次；復因對機關長官及同仁任意提告，嗣經司法機關查無具體情事，顯已損及機關或他人聲譽，處事不當，影響警譽，經被告中市保大以 103 年 11 月 11 日中市警保大人字第 1030009727 號令核予記過 2 次。原告對上揭懲處皆表不服，循序提起申訴，再申訴，均經保訓會予以駁回等情，已如前述，則原告所爭執上開懲處處分之實質合法性，既為本件考績處分之先前行政處分，因各該處分未經撤銷已有存續力而產生構成要件效力，自非本件審理之範圍。原告就該先前行政處分之實質合法性，於本件再事爭執，主張被告績效分數未按勤務分配表所載之人員及班次分配、原告績效不佳係有不可歸責之原因、原告已無須再執行原執行戒護工作之內容、被告指稱原告不服從指揮顯有不實、個人名譽權之救濟與行政救濟不能混為一談、被告中市保大亦不得以原告於再申訴決定確定前即提起民事救濟，而指原告權利濫用等語，均非本院應再審究範圍，原告請求本院應就前揭列為丙等考績之懲處基礎再予審查云云，即非可採。

- 8.復按「出勤前應先檢查酒精測定器日期、時間是否正確」、「出勤前應落實勤前教育，帶班幹部應明確任務分工，並確實檢查應勤裝備、停車受檢警示燈及酒測器是否正常運作。」為取締酒後駕車作業程序第五點(一)、(五)所明定。本件原告自承於 103 年 2 月 10 日與王照信執行取締酒駕勤務，該勤務原告與王照信均未攜帶酒測器遭警務員陳建生督導發現，是原告 103 年年終考核表記載「021020-24 時與王

照信執行取締酒駕勤務，未攜帶酒測器遭督導人員警務員陳建生督導發現」，且確有違上開規定自無不實。其雖又載稱「辯稱警政署無明文規定執行取締酒駕勤務需攜帶酒測器」，係受督導人之辯解，復載稱「不服督導」，則係考核人對此事之觀感評價。另該考核表記載「0210 因未領到年終與考績獎金，疑考績列丙等，由其『配偶』李○○向蘋果日報與聯合報爆料未獲刊登」、「因不服隊部勤前教育實施及上級督導人員服裝儀容之規定，任由其『配偶』李○○向警政署陳情質疑」，原告亦未否認由其配偶為前揭行為，復記載「疑藉由痞客邦網站以散布於眾方式宣稱：『警眷揭弊檢察官洩密考績丙等淪為整肅異己工具』影響警譽，原告亦自承該文係配偶所為（本院卷第 147 頁），並有上揭標題之貼文在再申訴審議卷（第 50 頁）可稽。另 103 年平時考核表直屬主管綜合考評及具體建議事項欄記載：「……整體表現：張員認知偏差，我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不削（屑），無榮譽感，不服主官領導、不服督導人員督導；誣控濫訴、未遵循正常申訴管道，無峻悟悔改之意。……」，103 年年終考核表綜合考評結論及具體建議事項之直屬主管意見欄載明：「一、整體表現：張員平時我行我素，不認同團隊，對於警察團隊之任務與目標不認同，對於主官領導未能遵循，申訴未依正常管道。」則係各主管人員依行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第 4 點第 1 項所定就受考人之重大優劣事蹟予以載明，依各該事蹟予以評價並表示其意見後，提供被中市保大所組成之考績委員會，召開考績委員會會議討論後，作成原告考列 60 分之決議，此有被告中市保大 103 年第 6 次考績委員會會議紀錄在復審卷可稽，並經送機關首長核定，此有原告公務人員考績表在卷足稽。經核依原告公務人員考績表所載，原告 103 年之平時考核獎懲為嘉獎 6 次、申誡 2 次、記過 3 次，經獎懲相互抵銷後累計達記過 1 次以上，已符合前揭銓部函釋所附之受考人考績宜考列丙等之要件。另原告前曾因對於內部管理措施不服，未循正常管道申訴，任由配偶多次投訴，影響

機關聲譽及損害公務秩序，情節重大，經中市警局以 102 年 9 月 18 日中市警人字第 1020087455 號令核予其記一大過。原告亦不服，提起申訴、再申訴，經保訓會 103 公申決字第 68 號再申訴決定以原告為規避其身為公務人員應負之服從義務，仍持續將中市保大對其勤務編排等管理措施，向李女士及其子訴說，以利李女士及其子進行陳情，乃藉由不具公務人員身分之李女士及其子之前揭陳情，達到與自己進行陳情相同之結果，顯見其等 3 人已有意思聯絡及行為分擔之情事等由，駁回其再申訴，此有該再申訴決定書附原告證物卷宗（外放）可憑。惟原告未知警惕，於 103 年度仍有前揭任由配偶向報社爆料未果及陳情質疑、散布痞客邦網站情事，被告中市保大綜合上揭情事及其有於執行取締酒駕勤務，違反規定未攜帶酒測器，暨向被告中市保大及陳慶修、劉國能請求賠償之事實，核予原告 103 年年終考績考列丙等，既未有認定事實錯誤、未遵守一般公認之價值判斷標準、與事件無關之考慮牽涉在內或違反平等原則等情事，則對該首長對部屬考評之判斷餘地，揆諸前揭說明，自應予尊重，原告訴稱被告參酌之考核事實不實，亦非可採。

9. 綜上所述，原告主張均不可採。被告中市保大核定原告 103 年年終考績考列丙等，核無違誤。復審決定遞予維持，亦無不合。原告聲明求為撤銷，為無理由，應予駁回。另原告雖於訴訟中向本院請求提供閱覽原告之平時考核紀錄表及考績表，惟按依行政程序法第 46 條第 2 項規定，行政決定前之擬稿或準備作業文件，行政機關得拒絕當事人之申請閱覽該資料；另依政府資訊公開法第 18 條第 1 項：「政府資訊屬於下列各款情形之一者，應限制公開或不予提供之：……三、政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業。……四、政府機關為實施監督、管理、檢（調）查、取締等業務，而取得或製作監督、管理、檢（調）查、取締對象之相關資料，其公開或提供將對實施目的造成困難或妨害者。……。」本件原告之平時考核紀錄表及考績表記錄受考人之考核內容、個人重大具體優

劣事蹟、直屬主管及單位主管綜合考評及具體建議事項等，為被告中市保大作成原告年終考績評定之準備作業文件，亦為被告中市保大對其所屬人員實施監督及管理事項之相關資料，並非任何人均得請求政府公開或提供之一般政府資訊，如將之公開或提供，將對被告中市保大實施人事考核及職務監督之目的造成困難或有所妨害，依政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 4 款之規定，被告中市保大仍應限制公開或不予提供。原告前亦曾向被告中市保大申請提供其 102 年及 103 年度平時考核紀錄，經被告中市保大否准後，原告不服，循序提起行政訴訟，亦經本院以 104 年度訴字第 106 號判決駁回在案。被告中市保大於本件訴訟中亦請求本院拒絕原告閱覽上開資料，本院爰依上開規定不提供原告閱覽其考績表及平時考核紀錄表。又本件事證已臻明確，原告請求本院調取被告中市保大 103 年 2 月份第 2 週勤務督導通報、103 年度 1 月～12 月勤務分配表，函詢巡邏勤務之帶班人員如何由勤務分配表內查知，暨請求傳訊證人陳慶修、王照信、張斌榮、陳天時、陳康暉、王政哲、陳志誠、方益利、王維傑，乃於辯論終結後，請求再開言詞辯論，經核均無必要；且兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，均附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為部分不合法、部分無理由，依行政訴訟法第 98 條第 1 項前段，判決如主文。

中 華 民 國 105 年 5 月 18 日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法 官 王 德 麟

法 官 莊 金 昌

法 官 蔡 紹 良

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後 20 日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後 20 日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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. 上訴人或其法定代理人具備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 105 年 5 月 25 日

書記官 蔡 宗 融

資料來源：臺中高等行政法院裁判書彙編（105 年版）第 432-508 頁

