

## 公法判解

## 公務人員考績合法性問題

## 最高行政法院106年度判字第99號判決

## 【實務選擇題】

公務員年度考績被評為乙等時，得提起何種救濟？

- (A) 復審
- (B) 申訴
- (C) 訴願
- (D) 行政訴訟

**答案**：B

## 【裁判要旨】

在考績評定程序上，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，此經考績法第14條第1項明文。如果機關長官與考績會之意見不同，行為時考績法施行細則第19條第1項規定，機關長官如對初核結果有意見時，應交考績會復議；機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。是以，我國公務人員考績之評定，原則上雖由考績會透過民主化合議機制作成，惟為貫徹機關長官領導統御，最終決定權仍屬機關長官。因此，法院於審查考績評定合法與否時，於機關長官同意考績會評定時，審查重點在於考績會之組織、程序及判斷是否合法；但如終係因機關長官不同意考績會復議之結果，而以加註理由方式變更復議結論時，法院所審查之重點，即不在於考績會初核、復議階段，而在於機關長官逕予變更之決定是否合法。機關長官行使上開考績決定權，有義務將其考績判斷所運用之資料及過程表明，至少應達到公務人員權利救濟機關（包括法院）可為審查其是否係基於妥當事實，以及其變更考績會決定之具體理由此一程度，否則難免流於恣意之弊，此之法文所以要求機關長官逕予變更考績時，須加註理由之原因。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

**【爭點說明】**

- 一、服務機關對公務人員考績評定為高度屬人性事項，判斷餘地是不可避免的，因為也沒有辦法取代。於最高行政法院104年度8月份第2次庭長法官聯席會議承認考績被考列丙等之公務人員，得提起行政訴訟後，行政法院審理此類案件，重要的是，在論及尊重判斷餘地前，仍必須審查服務機關辦理考績業務是否有對事實認定違誤、是否遵守一般公認價值判斷之標準、有無與事件無關之考量牽涉在內、以及是否違反平等原則等一般公法上原理原則等情事，以糾正機關逾越法律界限的缺失，不能空有行政訴訟之救濟管道，而以尊重判斷餘地之名，使公務人員無法獲得實質的權利保障。
- 二、我國現行考績法對公務人員之考績並無一定比例應考列丙等之規定，而是採取「覈實考核原則」（考績法第2條參照），以平時考核為依據，就其工作、操行、學識、才能行之（考績法第5條第1項規定參照），是一種非競爭型之考績評定方式，此乃經立法者選擇之制度，非得由行政機關決定之。如公務人員之服務機關採取競爭型之考績評定方式，以團體績效最差之單位，再以該單位成績最差者核予考列丙等之考績，即屬違反現行考績法所承認之價值判斷標準。抑且，公務人員工作品質之優劣，須在相同的基礎條件下方得比較，同一機關之不同單位，業務內容不同，逕以同一標準來作要求，則對於業務量較多較繁重之單位同仁，顯不公平。且團體績效最差之單位，該單位成績最差者，與機關內其他單位受考人相較，是否即為最差，亦有疑義。是採取團體績效為公務人員考績方式者，並有違反平等原則之可能。
- 三、在考績評定程序上，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，此經考績法第14條第1項明文。如果機關長官與考績會之意見不同，行為時考績法施行細則第19條第1項規定，機關長官如對初核結果有意見時，應交考績會復議；機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。是以，我國公務人員考績之評定，原則上雖由考績會透過民主化合議機制作成，惟為貫徹機關長官領導統御，最終決定權仍屬機關長官。因此，法院於審查考績評定合法與否時，於機關長官同意考績會評定時，審查重點在於考績會之組織、程序及判斷是否合法；但如終係因機關長官不同意考績會復議之結果，而以加註理由方式變更復議結論時，法院所審查之重點，即不在於考績會初核、復議階段，而在於機關長官逕予變更之決定是否合法。機關長官行使上開考績決定權，有義務將其考績判斷所運用之

資料及過程表明，至少應達到公務人員權利救濟機關（包括法院）可為審查其是否係基於妥當事實，以及其變更考績會決定之具體理由此一程度，否則難免流於恣意之弊，此之該法所以要求機關長官逕予變更考績時，須加註理由之原因。

**【相關法條】**

公務人員考績法第14條第1項、公務人員考績法施行細則第19條第1項

**【高點法律專班】**

版權所有，重製必究！