

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第765號

上 訴 人 蘇偉碩

訴訟代理人 盧凱軍 律師

張鈐洋 律師

陳俊嘉 律師

被 上 訴 人 高雄榮民總醫院臺南分院

代 表 人 王瑞祥

被 上 訴 人 高雄榮民總醫院

代 表 人 林曜祥

共 同

訴訟代理人 鄭曉東 律師

魏緒孟 律師

上列當事人間懲處事件，上訴人對於中華民國111年8月11日高雄高等行政法院109年度訴字第385號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、事實概要

(一)緣上訴人原係被上訴人高雄榮民總醫院臺南分院（下稱被上訴人分院）精神科師（三）級醫師，於民國109年7月1日辭職生效。其就被上訴人所為如下之懲處不服，茲分述如下：

1.被上訴人分院108年12月9日高總南人字第1080200000號令（下稱108年12月9日令），審認上訴人於108年8月24日在網路媒體散發不實文章妄控該院長官霸凌，造成大眾輿論對該院偏頗之認知，聲譽損害難以回復，依國軍退除役官兵輔導委員會職員獎懲作業規定（下稱退輔會獎懲規定）第6點第7款規定，核予其記過1次之懲處（即本件原判決

附表編號4事件）。上訴人不服，提起申訴，經被上訴人分院109年1月17日高總南人字第1090000000號函（下稱109年1月17日函）駁回其申訴。上訴人仍不服，提起再申訴，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）以000年0月00日109公申決字第93號再申訴決定（下稱93號再申訴決定）駁回。

2.被上訴人分院108年12月30日高總南人字第1080200000號令（下稱108年12月30日記過令），審認上訴人屢次於媒體發表詆毀院譽之不實文章，嚴重損害公務人員形象及機關聲譽，依公務人員考績法（下稱考績法）施行細則第13條第1項第2款第2目規定，核予其記1大過之懲處（即原判決附表編號5事件）。上訴人不服，提起申訴，經被上訴人分院以109年3月16日高總南人字第1090000229號函（下稱109年3月16日229函）駁回其申訴。上訴人仍不服，提起再申訴，經保訓會以000年0月00日109公申決字第210號再申訴決定（下稱210號再申訴決定）駁回。

3.被上訴人分院108年12月30日高總南人字第1080200000號令（下稱108年12月30日申誡令），審認上訴人霸凌精神科病房前護理長，行為不檢，有損公務員形象，依退輔會獎懲規定第7點第2款規定，核予申誡1次之懲處（即原判決附表編號6事件）。上訴人不服，提起申訴，經被上訴人分院以109年3月16日高總南人字第1090000228號函（下稱109年3月16日228函）駁回其申訴。上訴人仍不服，提起再申訴，經保訓會以109年8月11日109公申決字第209號再申訴決定（下稱209號再申訴決定）駁回。

4.被上訴人分院因上訴人於108年考績年度內，平時考核之獎懲互相抵銷後，累積已達2大過，有考績法第12條第1項第1款所定年終考績應列丁等之情事，以109年3月6日高總南人字第1090200089號考績（成）通知書（下稱109年3月6日考績通知書），核布其108年年終考績考列丁等，依法應予免職（即原判決附表編號8事件）。被上訴人高雄榮

01 民總醫院（下稱被上訴人總院）嗣依任免權責，以109年3
02 月6日高總人字第1099901808號令（下稱109年3月6日免職
03 令），核布上訴人免職（即原判決附表編號9事件），並
04 於同令說明三載明依考績法第18條但書規定，考績應予免
05 職人員，自確定之日起執行，未確定前，應先行停職；本
06 案受考人於收受本免職令處分之次日起停職。上訴人對被
07 上訴人分院109年3月6日考績通知書及被上訴人總院109年
08 3月6日免職令均不服，提起復審，經保訓會109年8月11日
09 109公審決字第175號復審決定（下稱175號復審決定）駁
10 回。

11 (二)上訴人猶表未服，遂提起行政訴訟，並聲明：保訓會93號再
12 申訴決定、被上訴人分院109年1月17日函、108年12月9日令
13 均撤銷。嗣於109年10月9日以行政追加起訴(二)狀追加聲明：
14 保訓會210號再申訴決定、被上訴人分院109年3月16日229
15 函、108年12月30日記過令均撤銷；保訓會209號再申訴決
16 定、被上訴人分院109年3月16日228函、108年12月30日申誠
17 令均撤銷；保訓會175號復審決定、被上訴人總院109年3月6
18 日免職令、被上訴人分院109年3月6日考績通知書均撤銷。
19 經原判決予以駁回。上訴人仍不服，乃提起本件上訴。

20 二、上訴人起訴之主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決
21 所載。

22 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以如下理由，判決
23 駁回上訴人於原審之訴：

24 (一)就原判決附表編號4即上訴人108年8月24日在網路媒體散發
25 不實文章妄控被上訴人分院長官霸凌等情，經被上訴人核予
26 記過1次部分：

27 上訴人於108年8月24日於社群網站臉書發文：「來這個醫院
28 工作4年，就是陸續在承受上級長官的霸凌，真的是以前任
29 何一個工作場所都不曾遇過的頻率與強度！」而該則發文網
30 頁左側顯示：「開始在高雄榮總臺南分院的新工作2013
31 年」。上訴人發文前所指劉中龍言語霸凌之事件，即上訴人

01 認劉中龍於108年8月22日會議中對上訴人說「那你又再扯甚
02 麼他媽的」屬言語霸凌行為。然綜觀該次會議中之討論，劉
03 中龍於對話中亦提及「我來不是他媽的幹個主任的」，並旋
04 於連續對話中解釋「對不起，你要是聽了這樣我講他媽的，
05 我告訴你，他媽的是一個很中性的，講的是他，絕對不是你
06 還是什麼。如果我講這個樣子，抱歉，沒有對任何人有怎樣
07 的不舒服，我的意思一直都是這樣子，我們來這邊就是把這
08 個科帶好」，更於討論結束時提及「對不起我常常，很熟的
09 時候會講他媽的，沒有什麼其他的意思」等語，足證劉中龍
10 以「他媽的」之詞彙使用於108年8月22日之會議中，僅係口
11 頭禪，要非以此言論謾罵上訴人，難認劉中龍當時有辱罵、
12 恐嚇上訴人之主觀意圖，上訴人主張屬霸凌行為，並非事
13 實。此外，上訴人就此劉中龍會議中之語彙，以涉犯刑法第
14 309條第1項之公然侮辱罪嫌提起告訴，嗣經臺灣臺南地方檢
15 察署檢察官以109年度偵字第3832號偵查後，認被告（即劉
16 中龍）系爭行為之措詞或許有失允當，惟難認被告主觀上係
17 出於侮辱上訴人之意，而為不起訴處分，復經上訴人聲請再
18 議後撤回而告確定，併予敘明。而依被上訴人分院訂定職場
19 暴力預防計畫及職場暴力事件處理流程，上訴人如認遭受上
20 級長官霸凌，原應先依該流程向被上訴人分院職安室通報，
21 然上訴人於108年8月24日臉書發表上開文字前，並未有相關
22 紀錄（上訴人於108年9月16日始向被上訴人分院職安室通
23 報）。綜上，上訴人於108年8月24日臉書發文前，就其所指
24 涉之霸凌並未通報，即以機關職員名義於該日在社群網站臉
25 書發文，指稱於醫院工作4年陸續承受上級長官霸凌，自屬
26 妄控攻訐該院長官，且發表內容亦非屬真實，顯已造成大眾
27 輿論對該院偏頗之認知，損及被上訴人分院聲譽之情事，洵
28 堪認定。從而，被上訴人分院以108年12月9日令核予上訴人
29 記過1次之懲處，於法並無違誤。

30 (二)就原判決附表編號5即上訴人屢次於媒體發表詆毀院譽之不
31 實文章，嚴重損害公務人員形象及機關聲譽，經被上訴人核

予記1大過部分：

1.上訴人於媒體發表詆毀院譽之不實文章之事實：

(1)上訴人於108年10月30日非政府組織臺灣醫療勞動正義與病人安全促進聯盟（下稱醫勞盟）社群網站臉書發文：「網友來信～我是一個任職南部某醫中分院的主治醫師，在今年八月中，因為夜間門診發生醫療暴力事件，報告科內原本的內定主任，講到不順他的意思竟然對我說『他媽的』，第一次我去通報職場暴力。結果他找我開會，在三個女性主管面前，拍桌大罵『我要說X你娘咧』，因此我再向職安室申訴他的不當言語攻擊，希望不要有其他同仁受害。沒想到投訴罵我的內定主任這舉動，竟換來院方給我一個『妄控攻訐損害他人聲譽』的一大過處分！有憑有據檢舉，也有證明，院方竟然可以說成我『妄控攻訐』？如果這不是栽贓陷害，什麼才是栽贓陷害？向醫勞盟投書是希望讓大家知道，當你受到職場暴力向院方投訴，院方回應你的就是一大過處分，還有接下來每周一次考績會，要你集好集滿兩大過回家吃自己，終身不能再當公務員。面對問題的解決方法就是處理提出問題的人，職場暴力還能少嗎？#因為醫院被檢舉弊案讓院方被監察院調查#雖然正被迫離職中但繼續在院內檢舉弊案#揭弊人人有責#只是需要吹哨者保護法」並檢附被塗去發文機關、日期、字號、受文者等資訊之記1大過獎懲令，此則發文，上訴人雖未具名，惟有部分網友留言「高雄榮民總醫院臺南分院……精神科同仁果然都壓力很大」「小東路底那間嗎」及「這一定是榮總什麼分院」，被上訴人分院為免臉書言論持續發酵，於同年11月2日在醫勞盟社群網站臉書發布澄清稿，嗣上訴人於該澄清稿下留言：「根據公務員服務法，公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。所以只好匿名

01 吧！我在108年9月27日臉書已經說明事實，代價是再記
02 兩小過。」並於回覆網友詢問時，亦承認其為當事者。

03 (2)上訴人於108年11月27日偕同醫勞盟理事與律師假國立
04 臺灣大學校友會館召開反霸凌記者會，並於同日在影音
05 紀錄資料庫公民行動網站與醫勞盟等團體共同具名發布
06 新聞稿【標題為：長官罵「幹恁娘！」醫師申訴卻遭連
07 四週記過將停職】，指稱遭精神科前主任劉中龍言語霸
08 凌、被上訴人分院副院長指示其於3日內提辭呈、醫師
09 月值15班、108年10月班表發生醫師連續3天在院值班並
10 接續看診之情形，及被上訴人分院停止其住院診療業
11 務，全數轉由羅美雯醫師負責，造成醫療品質與醫病關
12 係危機。

13 2.上訴人如對另案被上訴人分院108年10月14日高總南人字
14 第1080200000號令核予其記1大過之懲處不服，應依行為
15 時之救濟管道提起申訴、再申訴（後上訴人向保訓提起再
16 申訴，經該會109年8月11日109公申決字第186號再申訴決
17 定將被上訴人分院對上訴人記1大過之懲處及申訴決定均
18 撤銷，責另為適法之處理，後被上訴人分院以109年11月4
19 日高總南人字第1090200000號令，核予其記過2次懲處，
20 如原判決附表編號1），而非逕先匿名向醫勞盟社群網站
21 臉書投書，影射被上訴人分院核於其記1大過之懲處不
22 當，並質疑該院裁臧陷害，且嗣後亦於醫勞盟社群網站
23 臉書承認其為當事人；又依108年11月27日反霸凌記者會投
24 影片標題使用「精神科主任霸凌揭弊醫師逼辭職臺南榮民
25 醫院連番記過要免職」一詞，並指稱醫院連續式記過是因
26 為公務人員累積記滿2大過是可以免職的，企圖以聳動言
27 論引起社會大眾注意，致被上訴人分院承受輿論壓力及損
28 及名譽之損失。

29 3.上訴人指稱被上訴人分院副院長指示其3天內提出辭呈，
30 否則將使精神科僅剩兩位醫師，屆時將要關閉精神科病
31 房。然被上訴人分院於108年9月20日所召集的會議是關於

01 精神科業務縮減計畫之懇談會議，該次會議中，副院長潘
02 潔慧均未提及逼迫上訴人辭職乙事，更無敘明關閉精神科
03 病房之明確計畫。該次會議目的用意在勸誡上訴人放下成
04 見、切實履行自我約束公約、服從並配合科內長官命令或
05 指示，以避免科內醫師人員流失；惟若上訴人仍堅持己
06 見，並對劉中龍提出職場霸凌事件申訴到底，劉中龍即預
07 定於同年9月底離職，因屆時科內僅剩2位醫師，被上訴人
08 分院為病人之安全及權益顧慮，即將啟動減床計畫以疏散
09 部分病人，甚至不排除有關閉精神科病房之可能性，端視
10 人力招聘情況而定。然由上訴人前揭醫勞盟之貼文及記者
11 會之新聞稿內容，上訴人被形塑為遭院部長官言詞侮辱、
12 逼迫辭職並將關閉精神科病房之被害角色，與前揭會議實
13 際討論之內容未符，自難認其此部分記載與事實相符。

- 14 4. 因前開懇談會後，劉中龍準備離職，故精神科僅剩2位醫
15 師，而羅美雯醫師表示願意值15日班，而上訴人直至108
16 年9月27日仍僅表示願就108年10月份值班表同意值11日
17 班，致仍有5日無人值班情事乙節，有被上訴人分院該次
18 值班活動時間表在卷可證（版本1）。而上訴人於記者會
19 所示108年10月排班表，實為精神科第2版之班表，精神科
20 108年10月份班表已由潘副院長納入混合輪班，係採用第8
21 版實施，實況未如上訴人所言；全院116名精神科急性及
22 慢性住院病患經羅醫師短期照顧後，即委請被上訴人總院
23 專科醫師支應，並無上訴人新聞稿所稱「造成醫療品質與
24 醫病關係的危機」之情事。此外，因上訴人就108年10月
25 份值班表同意值11日班，被上訴人分院為此曾於108年9月
26 26日精神科晨會時由被上訴人分院副院長潘潔慧、代理主
27 任陳建達先後表示請上訴人填入其餘空白之5日值班，陳
28 建達並表示：「那如果說原則上就是2個人排就是要把班
29 排滿。那如果說，沒有人要來，沒有人要值班的話，就變
30 成自己要負責。」上訴人則於該次晨會明確表示精神科病
31 房之值班並不限於精神科專科醫師，如果被上訴人分院堅

持一定要由精神科專科醫師值班，上訴人真的沒有辦法在10月間值班15日，因其身心狀況無法值那麼多班，也不符合人性等語，被上訴人分院副院長潘潔慧則稱：會將其意見呈報給上級等語，代理主任陳建達亦稱：再進一步想想辦法等語，足認有關108年10月精神科之值班，被上訴人分院已努力設法解決，然上訴人另於108年9月27日臉書發文（指稱被上訴人分院將要關閉精神科住院服務，疏散病人，及伊工作上受到被上訴人分院不當對待之情事）後，並未就後續院方之折衝安排查證，仍逕於108年11月27日記者會中指稱醫師月值15班、108年10月班表發生醫師連續3天在院值班並接續看診之情形，亦與事實不符。

5.從而，上訴人明知公務人員未經長官許可，不得以私人名義，或機關職稱任意發表有關職務之談話，及公務員應誠實謹慎，不得有足以毀損名譽之行為，卻於108年10月30日在醫勞盟臉書質疑被上訴人分院栽贓陷害，並於108年11月27日召開反霸凌記者會且發表新聞稿抨擊被上訴人分院為部分不實之指控，其詆毀被上訴人分院之行為，核有違反紀律及言行不檢，致損害公務人員聲譽之情形，而有違反考績法施行細則第13條第1項第2款第2目規定，故被上訴人分院以108年12月30日記過令記1大過，亦屬有據。

(三)就原判決附表編號6上訴人霸凌被上訴人分院精神科病房前護理長而遭懲處申誡1次部分：

被上訴人分院前護理長黃世芬於108年11月8日對上訴人提出申訴，經被上訴人分院組成申評小組調查，並作成「編號108-01號職場霸凌事件調查報告書」提經被上訴人分院108年12月5日申訴案件評議委員會（下稱申評會）評議，認編號108-1職場霸凌申訴案成立，並依被上訴人分院「高雄榮民總醫院臺南分院員工職場罷凌防治及處理作業規定（下稱處理作業規定）」第9點第4項將該案提送考績會審議懲處。上訴人對前護理長黃世芬及護理人員間，固有指揮監督之權限，而有關護理人員醫療照護之執行，認有改善、精進空間，亦

01 應透過溝通協調取得平衡，如動輒以移送法辦、移送監察院
02 恫嚇、脅迫之言語，勢將造成黃世芬及護理人員等感到受
03 挫、被威脅，並帶來沈重的精神壓力。故被上訴人分院職場
04 霸凌申訴評議委員會，審酌黃世芬申訴內容及相關護理人員
05 之訪談，認定上訴人所為，該當勞動部106年6月執行職務遭
06 受不法侵害預防指引所稱職場霸凌，尚無不合。從而被上訴
07 人分院依申評會之懲處建議，依退輔會獎懲規定第7點第2款
08 規定核予申誡1次之懲處並無違誤。

09 (四)就原判決附表編號8、9上訴人考績丁等，及免職部分：

10 1.被上訴人分院辦理108年年終考績，係由當時兼代該科主任
11 任之該分院副院長擬評，因上訴人於該年度獎懲抵銷已達
12 2大過，依法應列丁等，爰由該分院人事室以108年12月30
13 日臺南分院109年第1次考績委員會審議考績丁等案件陳述
14 通知單，通知上訴人於109年1月7日列席該年第1次考績會
15 會議陳述意見，上訴人依時列席陳述意見，並附其同年月
16 6日書面陳述書供參後，被上訴人分院考績會據以初核、
17 報院長覆核，經該分院核定後，送銓敘部銓敘審定，被上
18 訴人分院辦理上訴人108年年終考績作業程序，並無法定
19 程序之瑕疵。

20 2.上訴人108年公務人員考績表，平時考核獎懲欄記載，嘉
21 獎2次、申誡5次、記過3次及記大過2次；考列丁等人員適
22 用條款欄記載：「考績法第12條第1項第1款」。又上訴人
23 於108年分別經被上訴人分院以108年10月14日高總南人字
24 第1080200000號令核予記1大過〔後經被上訴人分院重新
25 審理，改依退撫會獎懲規定第6點第7款規定，以109年11
26 月4日高總南人字第1090200000號令核予其記過2次懲處
27 （如原判決附表編號1）〕、同年月18日高總南人字第108
28 0200000號令核予記過2次（如原判決附表編號2）、同年1
29 1月13日高總南人字第1080200000號令核予申誡2次（如原
30 判決附表編號3）、108年12月9日令核予記過1次（如原判
31 決附表編號4）、108年12月30日申誡令1次、108年12月30

01 日記1大過令及108年12月30日高總南人字第1080200000號
02 令核予申誡2次（如原判決附表編號5-7），上訴人對上開
03 懲處令，除本件審理之原判決附表編號4-6事實外，均依
04 法提起申訴、再申訴或復審，後並提起行政訴訟，並先後
05 經改制前高雄高等行政法院判決（詳如原判決附表編號1
06 至3、7），其中編號1經判決：復審決定及原處分均撤銷
07 （其中事實有關向立法委員陳情譚宏斌醫師病歷記載不實
08 及虛報健保費用，仍符合「妄控攻訐，損害機關或他人聲
09 譽」要件之違失行為，對於上訴人懲處之基礎事實已有所
10 變動，應由被上訴人分院查明後另為適法之處分），經依
11 考績法施行細則第15條規定，將上訴人108年所受且未經
12 撤銷之獎懲互相抵銷後（嘉獎2次抵銷申誡2次），因仍有
13 記大過1次、記過3次及申誡1次之懲處，累積已達2大過，
14 依考績法第7條第1項第4款及第12條第1項第1款規定，其
15 年終考績即應考列丁等免職，被上訴人分院以109年3月6
16 日考績通知書，核布上訴人108年年終考績考列丁等，依
17 法應予免職，並無不合，上訴人訴稱本件免職處分依據之
18 歷次懲處皆有違法情事，核無足採。

19 3.依國軍退除役官兵輔導委員會與各所屬機構人事業務權責
20 劃分表，分院師（二）級（含）以下醫事人員之任免遷
21 調，其核定權限屬國軍退除役官兵輔導委員會所屬機構，
22 於本件為被上訴人總院。是以，被上訴人總院以109年3月
23 6日免職令，以上訴人108年年終考績有前開考列丁等免職
24 情事，核布免職，並載明免職處分未確定前，應先行停
25 職，於法亦無不合等語，判決駁回上訴人於原審之訴。

26 四、本院按：

27 （一）原判決審認被上訴人總院及被上訴人分院分別所為如事實概
28 要所述之5行政處分均為合法，前3行政處分係被上訴人分院
29 對於上訴人違失行為加以懲處之處分；後2行政處分則係基
30 於上訴人已經被上訴人分院懲處多次，合計達2大過，而經
31 被上訴人分院予以年終考績丁等處分，及因考績為丁等者，

應予免職，經報請具有權責之被上訴人總院核定予以免職之行政處分。故後2行政處分之合法性，建立於前3行政處分及案外其他已經被上訴人分院予以懲處之處分為合法之基礎上。茲就違失懲處處分，及考績丁等、免職處分予以分論如下。

(二)違失懲處處分：

1.按醫事人員人事條例第1條規定：「醫事人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」第2條第1項規定：「本條例所稱醫事人員，指依法領有專門職業證書之醫師、……，並擔任公立醫療機構、政府機關或公立學校（以下簡稱各機關）組織法規所定醫事職務之人員。」第13條規定：「醫事人員考績獎懲，除本俸、年功俸之晉級以醫事職務級別為準外，餘均適用公務人員考績法規定。」另依考績法第24條規定授權訂定之同法施行細則第13條第1項第2款第2目規定：「本法第12條第1項第1款所稱平時考核記大功、記大過之標準如下：……二、有下列情形之一，1次記1大過：……

（二）違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據者。」同條第3項規定：「嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。」退輔會獎懲規定第5點規定：「……1次記1大過之標準，依公務人員考績法施行細則第13條第1項第2款所列規定辦理。」第6點第7款規定：「有下列情事之一者，予以記過：……（七）妄控攻訐，損害機關或他人聲譽。……」第7點第2款規定：「有下列情事之一者，予以申誡：……（二）不守秩序或行為失檢，情節尚輕。……」第8點規定：「本規定之記功、嘉獎、記過、申誡標準，得視其動機、原因或對政府形象之影響程度等，酌予加重或減輕。」第9點規定：「各單位對於獎懲案件，應根據具體事實，本有功必賞、有過必罰之旨，確依本職員獎懲作業規定所訂之標準、公務人員考

績法及其施行細則，公平審慎覈實辦理。」第14點規定：「各人事機構對於獎懲案件，應依據具體獎懲事實，確實引據相關獎懲法令規定，並就其事蹟優劣、獎懲人數、種類、額度及以往案例等因素，衡酌其妥適性，核提具體審查意見，供考績委員會審議及機構首長核定參採。」準據上開規定可知，對於任職於公立醫療機構醫事人員之懲處，醫事人員人事條例第13條已明文應依考績法辦理；復基於各機關職掌之不同、人員學養專業之差異、執行職務態樣相殊，對於獎懲事由之要件該當、種類之輕重，自有其領域內不同之情狀及裁量判斷，考績法施行細則第13條第3項即指明應由各機關自行訂定之。退輔會即頒訂退輔會獎懲規定適用於所屬人員，該規定第5點規定1次記1大過之標準，應適用考績法施行細則第13條第1項第2款所列事由，又於第6點、第7點分別明定17款應予記過、11款應予申誡之要件事實。另按行為時公務員服務法第4條第2項規定：「公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。」第5條規定：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰……等足以損失名譽之行為。」此乃國家對於公務員有言行合宜、謹慎之基本要求，旨在共同塑造公務機關理性客觀之公務文化，以獲得人民信賴。

2.原審依調查所得，就上訴人之各違失行為及被上訴人分院各處分為合法，逐一分予論斷如下：

(1)原判決附表編號4即上訴人108年8月24日在社群臉書發文指被上訴人分院長官霸凌；及原判決附表編號5即上訴人108年10月30日醫勞盟社群網站臉書發文，及同年11月27日偕同醫勞盟理事與律師召開反霸凌記者會，並於同日在影音紀錄資料庫公民行動網站與醫勞盟等團體共同具名發布新聞稿詆毀院譽部分：

原審調查上訴人於臉書發言所涉之背景事實為，108年8月22日被上訴人分院精神科召開會議討論人力事宜，審

酌對話內容上下文意旨，認定劉中龍於108年8月22日會議之發言始末，其所使用之「他媽的」一語僅係口頭禪，並無以此言語謾罵上訴人之意，且於會中有所警覺，遂表示如令人不舒服，其予以致歉之意；復參酌上訴人對劉中龍提起刑法第309條第1項公然侮辱罪嫌之告訴，經臺灣臺南地方檢察署檢察官調查後，認劉中龍公然侮辱罪嫌不足，而於110年1月21日以109年度偵字第3832號予以不起訴處分之結果，認定劉中龍之言語並不該當霸凌行為。嗣後被上訴人分院於108年9月20日召集會議，原審調查當次會議錄音譯文，認定會議緣起於精神科醫護人員不足，當次會議副院長潘潔慧說明醫師將有離退及護理人員人力不足，招聘亦不順利，基於病人安全之考慮，必須疏散病人縮減業務，會議中潘潔慧並未逼迫上訴人辭職，也未表示有關閉精神科病房之明確計畫。後續該科預排10月份排班表，過程中有多次版本，醫師羅美雯表示願意值15日班，而上訴人直至108年9月27日仍僅表示願意值11日班，致仍有5日無人值班；最後副院長潘潔慧亦加入混合輪班，係採用排班表之第8版實施，此經原審調查原處分卷第363頁值班活動時間表版本1，及第365頁版本8，認定屬實。實際上10月份亦有委請被上訴人總院專科醫師支應（見前開版本8值班表，部分日期值班醫師記載為「內」、「潘志泉（高榮支援）」「鄭琬霖（奇美醫師支援）」，並無上訴人新聞稿所稱「造成醫療品質與醫病關係的危機」之情事。原審綜合調查結果，認定上訴人108年8月24日在社群臉書發文指被上訴人分院長官霸凌，乃屬不實；及於108年10月30日醫勞盟社群網站臉書發文，同年11月27日召開反霸凌記者會及於影音紀錄資料庫公民行動網站發布之新聞稿，亦為不實並詆毀院譽。被上訴人分院就上訴人108年8月24日在社群臉書發文，核認有退輔會獎懲規定第6點第7款「妄控攻訐，損害他人聲譽」之要

件該當，而予以記過1次之懲處；及就前述108年10月30日、同年11月27日連續發文，抨擊詆毀被上訴人分院之情事，依考績法施行細則第13條第1項第2款第2目規定，核予1大過之懲處，為合法有據。

(2)上訴人霸凌被上訴人分院精神科病房前護理長黃世芬部分：

原審調查認定被上訴人分院乃因黃世芬之申訴，而依處理作業規定組成申評小組調查作成報告，提經被上訴人分院申評會評議，結果8位出席委員全數同意決議霸凌事件成立，而送經被上訴人分院考績會決議依第7點第2款規定，核予申誡1次，合於程序規定。並審酌上訴人對於所屬護理長未以溝通協調方式取得平衡，卻動輒喝以移送法辦，造成黃世芬沈重之精神壓力，被上訴人分院以上訴人行為失檢，核予申誡1次，並無違誤。

(3)經核，原審依其調查所得認定事實，審認以上懲處處分為合法有據，業已詳敘其得心證之理由，尚於經驗法則、論理法則及一般證據法則無違，所適用之法令亦屬正確，並無判決違背法令之情事。綜核上訴意旨仍執前詞，主張其長期向被上訴人分院提出建言，均未獲回應，反招致辱罵、霸凌，其於臉書發文及記者會陳訴情節，均有所本，何來妄控攻訐云云，無非重敘原審已為論斷而不採之陳述，或對於原審取捨證據、認定事實之職權行使事項，任加指摘，均難據此指原判決有何違背法令之違誤。又主張行為時公務員服務法第4條第2項、第5條規定制定甚早，已過度侵犯公務人員之言論自由，顯有違憲之虞云云。查關於言論自由之保障，司法院釋字第509號解釋理由書闡示「憲法第11條規定，人民之言論自由應予保障，鑑於言論自由有實現自我、溝通意見、追求真理、滿足人民知的權利，形成公意，促進各種合理的政治及社會活動之功能，乃維持民主多元社會正常發展不可或缺之機制，國家應給予最大限度之保

障。惟為保護個人名譽、隱私等法益及維護公共利益，國家對言論自由尚非不得依其傳播方式為適當限制。」

近期憲法法庭112年憲判字第8號判決理由為更細緻之論述：「……言論依其內容屬性與傳播方式，對公共事務之資訊提供、意見溝通與討論之助益與貢獻自有不同。因此，於名譽權與言論自由間為個案利益衡量時，應特別考量言論對公益論辯之貢獻度。……。惟事實性言論因具資訊提供性質，且客觀上有真偽、對錯之分，如表意人所為事實性言論，並未提供佐證依據，僅屬單純宣稱者，即使言論內容涉及公共事務而與公共利益有關，因言論接收者難以判斷其可信度，此種事實性言論之公益論辯貢獻度亦不高。言論之公益論辯貢獻度愈高，通常言論自由受保障之程度應愈高，而言論所指述者之名譽權保障程度即應相對退讓。反之，言論之公益論辯貢獻度愈低，通常言論所指述者之名譽權保障程度即愈高。」（見理由第53段），本諸上開解釋意旨，憲法所保障之言論自由，非漫無限制，應區別言論之性質及其對於公益之助益，而提供不同程度之保障。又國家對於公務員有言行合宜、謹慎之基本要求（行為時公務員服務法第5條規定：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，……等足以損失名譽之行為。」現修正規定於第6條：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」參照）意在共同塑造公務機關理性客觀之公務文化，以獲得人民信賴。綜觀本件上訴人前揭發文內容，於公益之貢獻程度低，又其未謹慎敘事，而以與實情不符之內容攻訐長官，損害公務人員聲譽，此與公務員應謹慎發言，不得有足以損失名譽之行為之基本要求有違，乃被上訴人分院為維持公務紀律而對之施以懲處，即屬必要，難謂於言論自由有所戕害。又按其違失情狀，不至因行為時公務員服務法第4條第2項刪除公務員以私人名

01 義發表與職務有關之談話應經長官許可之規定之修正，
02 而有不同之認定。又有關黃世芬遭受上訴人言語喝斥致
03 身心俱疲一節，除經申評會決議認定屬實外，黃世芬於1
04 08年9月20日會議中也在上訴人面前陳述其動輒遭到上訴
05 人指其為違法，致其處於恐懼之中而難以承受之情狀，
06 此經被上訴人分院訴訟代理人於原審言詞辯論時主張並
07 朗讀該次會議錄音譯文關於黃世芬陳述部分甚明（見原
08 審卷二第15、16頁），上訴意旨指摘原審未採取對之有
09 利之事證，被上訴人分院申評會決議霸凌申訴成立，啟
10 人疑竇，指原判決為違背法令云云，均難成立。

11 (三)考績丁等、免職處分

12 1.按考績法第7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定
13 ：……四、丁等：免職。」第12條第1項第1款規定：「各
14 機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規
15 定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分
16 申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總
17 分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大
18 過者，年終考績應列丁等。」考績法施行細則第15條規
19 定：「（第1項）本法第12條第1項第1款所稱平時考核獎
20 懲得互相抵銷，指嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、記
21 大過得互相抵銷。（第2項）前項獎懲，……申誡3次作為
22 記過1次；記過3次作為記1大過。」

23 2.有關被上訴人分院核予上訴人108年年終考績考列丁等，
24 經銓敘部銓敘審定，原審以上訴人遭被上訴人分院核處之
25 獎懲經提起行政救濟未經判決撤銷者，有前揭本件審理之
26 懲處記過1次、大過1次、申誡1次，另有108年10月18日高
27 總南人字第0000000000號令核予記過2次（即原判決附表
28 編號2）、108年12月30日高總南人字第0000000000號令核
29 予申誡2次（即原判決附表編號7），及有嘉獎2次，依前
30 揭考績法施行細則第15條規定計算抵銷結果，累積已達2
31 大過，因認被上訴人分院核予上訴人考績丁等，合於考績

法第12條第1項第1款規定。又依考績法第7條第1項第4款，年終考績丁等之獎懲為應予免職，被上訴人分院遂於上訴人108年年終考績考列丁等經銓敘部銓敘審定後，備文呈報具有核定權責之上級機關即被上訴人總院核布免職令予以免職，亦無違誤。

3.經核原審依調查結果，認定被上訴人分院所為上訴人108年度考績丁等，及被上訴人總院本於權責發布上訴人應予免職之免職令，乃屬適法有據，核無違誤。上訴主張因相關懲處多有違法，尚在訴訟救濟中，本件丁等考績及免職處分即非無再予深究之必要，指摘原判決違背法令，即難認有據。

(四)綜上，上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 10 月 19 日
最高行政法院第二庭

審判長法官 胡 方 新
法官 林 玫 君
法官 張 國 勳
法官 洪 慕 芳
法官 李 玉 卿

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
中 華 民 國 112 年 10 月 19 日
書記官 高 玉 潔