臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第54號
114年5月22日辯論終結

原　　告　謝靜茹

訴訟代理人　陳業鑫律師
　　張仁興律師
　　葉智超律師
被　　告　臺北市立聯合醫院

代　表　人　王智弘
訴訟代理人　張淑娟

　　方韻淑
　　林悟玄

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111年11月15日111公審決字第000670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、程序事項：原告起訴後，被告代表人由璩大成先後變更為蕭勝煌、王智弘，茲據變更後代表人先後具狀聲明承受訴訟（見本院卷㈠第299頁至第306頁、第427頁至第434頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告係被告和平婦幼院區師（三）級醫師，因不服被告民國111年4月20日北市醫人字第1113026066號考績（成）通知書(下稱原處分，見本院卷㈠第43頁)，核布其110年年終考績考列丙等，提起復審，經公務人員保障暨培訓

委員會（下稱保訓會)111年11月15日111公審決字第000670號復審決定（下稱復審決定，見本院卷㈠第35頁至第41頁）駁回復審，原告不服，提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

㈠原告於110年5月12日向被告醫院院長申訴遭主管即訴外人夏煒瑋霸凌，被告未依職場不法侵害防治義務開啟調查程序，亦未進行工作調整或啟動保護措施，反而持續讓夏煒瑋繼續擔任主管並對原告進行平時及年終考核，原告提出調職與考核迴避申請均遭拒絕，原告在主管未被調整或迴避情況下，被要求與夏煒瑋進行平時考核面談，夏煒瑋對原告進行110年第1季平時成績考核，並於「直屬主管綜合考評及具體建議事項」欄位以不實事項指責原告，違反行政程序法第33條第4項關於迴避程序進行期間應停止辦理之規定。

㈡被告人事室於110年12月22日晚間8時46分臨時發出通知於隔日（12月23日）召開考績會，通知時間倉促，原告當日即拒絕簽署「不克出席切結書」並明確表達願意出席陳述意見，當晚再次以書面表示出席意願，被告仍於12月24日強行召開考績會議，形同蓄意剝奪陳述意見權，明顯違反正當法律程序原則。

㈢依被告110年第4次考績委員會紀錄可知，被告於評核原告110年考績時，援引發生於108年、109年舊案事件為評分依據，違反公務人員考績法（下稱考績法）第3條僅得就「當年一至十二月任職表現」評核規定，原告110年具嘉獎與病患表揚紀錄，卻未被納入審酌，原告未有申誡紀錄，但會議過程中考績委員卻誤認原告曾被申誡，顯見事實認定錯誤，違反行政程序法第9條所稱有利不利一律注意原則。被告考績委員會以銓敘部之「受考人考績建議考列丙等事由一覽表」第6點誣控濫告、第7點破壞紀律作為考列丙等理由，惟對此並未舉證以實其說，復在行政訴訟程序中改以前述一覽表第7點、第8點負責業務處置失當為據，違反行政程序法第8條誠信原則及行政處分安定性。

㈣原告於111年7月28日再次對夏煒瑋提出職場不法侵害申訴，被告仍未依法處理，直至臺北市政府勞動檢查處二度勞檢認定違反雇主保護義務後方倉促結案，印證被告對原告存有偏見，未依法作為，評核丙等已非客觀中立之人事處分，而屬裁量權之濫用等語，並聲明：復審決定及原處分均撤銷。

四、被告則以：

㈠原告於110年5月12日郵件中提出霸凌主張，係因其「代掛號代領藥違規通報」所起，夏煒瑋主任依職責向上通報，並無霸凌情事，原告曾表示希冀其他主管參與面談，被告即邀請外科部主任一同出席，顯已保障其意見表達與程序正當性，並無怠惰不處理情形，且面談屬內部溝通，並非行政程序，不適用停止辦理規定，自無違反行政程序法第33條規定，考核由主管評擬後，仍需經考績會、院長及衛生局多層級審核，非單一主管即可決定，自無偏頗情形。

㈡考績會於110年12月22日由人事室以電子郵件通知原告與其主管，秘書亦親自至原告門診通知出席，原告居住與服務地點均在臺北市，並無交通不便理由，原告當天上午無門診業務，無礙其出席，原告最終雖未出席，但復審程序中已充分陳述意見，程序瑕疵已然補正。

㈢被告考列原告丙等之依據為110年平時考核紀錄：包括早退、不當使用PCR、延誤研究報告、誣控同仁、不遵守健保規範等紀錄。原告於110年度病假合計超過14日，依法不得考列甲等，原告雖有嘉獎1次，惟須依據整體成績考核綜合評定，原處分依考績法第6條及同法施行細則第6條綜合評分60分，符合丙等條件，並無違誤，即使未完全符合銓敘部丙等事由一覽表內容，該表僅具建議性，非必要條件。考績會議紀錄中雖曾提及原告有申誡紀錄，係指其105年所受處分，非指110年有處分，且未作為列丙等決定之直接依據，評列丙等係依據原告整體行為紀錄及評分結果，並無單以申誡為基礎或事後變更理由之情事。

㈣原告於111年7月28日申訴夏煒瑋涉及不法侵害事項，其於3日後即自行調職，被告接續召開調查會議，諮詢勞動部職業安全衛生署等相關機關，並通知原告出席，惟原告多次表示無法配合，亦未回覆出席會議，調查結論為申訴不成立，程序並無違法，亦未因臺北市勞動檢查處介入才草率結案，且與本案考績無關等語抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠按醫事人員人事條例第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。」考績法第3條規定：「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。…」第5條規定：「（第1項）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2項）前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。」第6條規定：「（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3項）除本法另有規定者外，受考人在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。」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；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」行為時同法施行細則第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4項予以評分。其中工作占考績分數百分之65；操行占考績分數百分之15；學識及才能各占考績分數百分之10。」第4條第3項第5款規定：「公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：…五、事、病假合計超過十四日者。」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。」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。」

㈡綜觀考績法第3條、第5條、第6條第1項、第13條及其施行細則第16條等規定意旨，可知年終考績乃於每年年終考核公務人員當年1至12月任職期間之成績，本應務求準確客觀，其評分自須以受評人平時成績與獎懲為重要依據，方符考績法第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。」之宗旨。而平時考核係按各該公務人員之工作、操行、學識、才能等項目行之，獎懲功過，均應併入年終考績增減分數，當年年終考績分數達60分以上，不滿70分，除曾記一大功未經抵銷外，凡未受免職處分者，均應考列丙等。又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，具判斷餘地。苟其判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，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，足見人事主管機關對於所屬公務人員所為考績之核定，具判斷餘地（最高行政法院109年度判字第657號判決理由參照）。

㈢查原告前係被告和平婦幼院區師（三）級醫師，有公務人員履歷表在卷可按（見本院卷㈠第171頁至第240頁），原告於110年任職被告和平婦幼院區醫師期間，當年度請病假21.7日，有110年公務人員考績表在卷可按（見本院卷㈠第419頁）；平時考核獎懲事由因「拒受饋贈，廉潔可嘉」嘉獎1次，有公務人員履歷表、臺北市立聯合醫院110年2月5日令在卷可按（見本院卷㈠第51頁、第61頁）；原告考核期間110年1月1日至110年4月30日平時成績考核，列B級有1項、C級有3項、D級有2項，平時考核紀錄表於個人重大具體優劣事蹟欄記載：「對外言論不實有損科譽，不實指控汙衊同仁」等語，有110年第1季各類人員平時成績考核紀錄表在卷可按（見本院卷第73頁）；原告考核期間110年5月1日至110年8月31日平時成績考核，列C級有4項、D級有2項，平時考核紀錄表於個人重大具體優劣事蹟欄記載：「5月10日民眾感謝及意見反映表，接受院內榮譽榜表揚…」等語，直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「8/19門診早退，8/30不當使用公費PCR，同仁規勸無效，外科部長出面處理，至今(10/7)未處理完研究報告延宕」等語，有110年第2季各類人員平時成績考核紀錄表在卷可按（見本院卷第75頁）；另原告與其主管夏煒瑋面談紀錄有：「夏主任：關於周小姐(疑似醫糾個案)一案，您對外發言不當，對眼科和科內同仁造成傷害。謝醫師：只在聯醫相關line群組，不算對外發言，我也沒說醫療誤診，只對照會和儀器借用發言。夏主任：和技術員的爭執及錄音，我認為不妥。謝醫師：職安應該要有兩造的說法並沒找我，這些不是事實，細節於職安調查再說，我會找律師。」等語，有110年4月30日員工面談紀錄表在卷可按（見本院卷㈠第81頁）；又110年公務人員考績表上直屬或上級長官評語欄記載：「誣控濫告、破壞紀律、疏導無效」，綜合評分為「60」，備註及重大優劣事實欄分別載有：「1.嘉獎1次。2.院區榮譽榜公開表揚如附件…」及「1.攻訐誣控科內同仁。2.多次遲到早退。3.延宕公務、公

文逾期達17日。4.不遵守健保規範。5.無視醫品病安規定，私帶廠商至手術房為病患檢測。」等語（見本院卷㈡第194頁）。由上可知，原告110年病假合計已逾14日，符合考績法施行細則第4條第3項第5款不得考列甲等之情形，且無考績法第12條所定，累積達二大過，年終考績應列丁等之情形，在甲、丁不適用情況下，依考績法施行細則第6條第1項規定，主管得衡酌實際表現列為乙或丙。原告平時考核等級分布偏低，含多項C、D級，且主管評語有早退、不當使用公費PCR、研究報告延遲等負面內容，考績表載有：嘉獎1次、病假21日7時，無記大功，主管評語：「誣控濫告、破壞紀律、疏導無效」、「延宕公務」、「不遵守健保規範」等語，觀諸上開具體事蹟情節，原告直屬長官即眼科主任夏煒瑋（參見本院卷㈡第155頁），依平時成績考核紀錄，就原告工作、操行、學識、才能等項目綜合評擬為60分丙等，所為判斷難認基於錯誤事實基礎，或違反一般公認之價值判斷標準，或逾越權限或濫用權力，恣意為原告不利考核之情形。

㈣次查，依據110年1月7日被告員工職災(意外)事件通報單，C調查分析與防範內容有：「一、調查分析：於檢查室未經同仁同意即進行對話私下錄音，造成同仁心中不悅及恐懼…」等語，單位主管夏煒瑋簽核意見：「謝靜茹醫師已非初犯，眼科內部調解無效，建請勞安將此案與未結案的職場霸凌案併案處理…」等語(見可供閱覽卷第214頁至第216頁)，則原告於檢查室內未經同仁同意進行私下錄音之行為，不僅可能涉及侵犯隱私與妨害秘密之風險，更違反醫療場域對同仁尊重與信賴的基本原則，顯屬不當職場行為。另兵役體檢業務於110年年初排定同年4月26日下午1點半由原告負責，原告於當日上午因參與衛生福利部國民健康署會議未能準時結束，本應知會相關部門為後續處理或支援，根據110年7月15日面談紀錄，夏煒瑋主任：「兵役體檢多早就告訴你，那天的會議非要在那時間開，你就要有所考量，要有所安排，為

什麼要讓現場的人找不到你…」等語(見可供閱覽卷第195頁)，以及眼科回覆謝靜茹醫師異常事件處理報告書第2點：「經詢問同一會議出席人計畫主持人方怡謨部長，方部長回覆該會議於中午12：30結束，無法解釋謝靜茹醫師為何遲到近1個小時。」等語(見可供閱覽卷第219頁)，足見原告因參加衛生福利部國民健康署會議未準時返回，亦未事先向相關單位告知安排支援醫師，導致現場人員無從聯繫、無法即時接替職務，影響公務運作順暢。再據110年11月2日被告醫療照護事件通報單及護理部會辦意見上傳時間截圖(見本院卷二第11頁至第12頁、可供閱覽卷第230頁至第233頁)，通報單之通報事件資料欄位有：「(一)…護理同仁告知謝靜茹醫師離開診間去開會，約下午4：00會回來診間繼續完成醫療業務，但在我下班前謝靜茹醫師都未回來看診，原等候看診的民眾也離開了…」等語，單位主管夏煒瑋簽核意見有：「先前已於謝靜茹醫師面談會議告知如有類似情事(非突發事件，早有會議通知)應事先告知主管，並協請醫事室發簡訊告知患者預先安排。但是謝醫師於10/14下午門診又一次臨時告知同仁要開會便提早結束門診先行離去，勸導無效…」等語，門診護理會辦意見第2點：「對於謝靜茹醫師多次以公務理由(開會、招標事宜)臨時停診或早退造成診間護理師困擾。」等語，另110年12月14日被告醫療照護事件通報單(見可供閱覽卷第234頁至第236頁)，單位主管夏煒瑋簽核意見：「謝靜茹醫師於12/10星期五才提出下週一二(12/13-14)停診單，我隨即建議她因作業時間太短，最好改併診或代診，但是她仍聲稱會自行聯絡病患改期，堅持停診…」等語，足見原告確有臨時離診、早退未妥善交接之情形，經護理部通報與主管勸導仍未改善，原告對於非屬突發且有事先通知之會議，未事前通報或妥為安排，顯示對應盡職責任之態度不足。此外，原告於110年度內代開處方、擅將非核可人員帶入手術室、違規申請公費PCR與未經核可進行人體研究等情事，涉有違反全民健康保險醫療辦法第7

條、醫療機構手術室門禁標準作業程序、衛福部公費採檢規範、醫療法與研究倫理規範等，顯示其未善盡應有注意義務，且經多次疏導仍未改善，足認其有不服指揮或破壞紀律、行政行為失當之重大違失。依據考績法第5條、第6條及第13條規定，年終考績應以平時考核為基礎，評核其工作、操行、學識、才能等綜合表現，且平時遲到、早退、未依流程交接應為影響考績評定之項目。被告依平時考核紀錄，綜合遲到早退、任務延誤、未妥善交接等具體事實予以扣分，評定原告考績為丙等，屬依據事實所作之專業評量，並無違誤。至原告主張：被告在行政訴訟程序中改以前述一覽表第7點、第8點為據，顯違反行政程序法第8條誠信原則及行政處分安定性等語（見本院卷第337頁）；惟上開「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」（見可供閱覽卷第247頁）乃銓敘部就常見之公務員重大違失行為予以條分臚列，提供各機關辦理年度考績列為丙等之參考，但因公務人員之敗行劣蹟不勝枚舉，無從網羅無遺，因此有該「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」所列具體條件者宜考列丙等，不得解釋為宜考列考績丙等者應以該表列之違失行為為限。因此縱令原告之違失行為不符合「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」所列之類型，亦不得執為不得考績考列丙等之論據。核諸原告上開平日工作表現，上班時間私下錄音與同事間對話，嚴重妨礙同事工作氛圍；門診工作臨時停診與遲到、早退，未妥適安排請假與交接，干擾公務正常進行，損害公務形象；一意孤行，屢經單位主管規勸疏導無效果，相關事實經考績委員會綜合評議，考列丙等本即屬被告合法評量範疇，無須完全符合一覽表條件始得評列，原告此部分主張，尚難採信。再者，原告雖於考績年度內有嘉獎1次與病患表揚紀錄，惟依考績法第13條及同法施行細則第6條第1項規定，除曾記一大功之人員，有不得列丙等以下之要件外，嘉獎並無影響考績等次的法律依據，依施行細則第16條規定，獎懲之增減分數應包含於評分之內，原告經主管夏煒瑋依整體平時成績紀錄

與具體優劣事蹟綜合評擬為60分，已將嘉獎應予增列分數納入年終考績評分，原告考績總分落於丙等區間（60分以上、未滿70分），符合公務人員考績法第6條第1項所定丙等評等標準，原告主張嘉獎與病患表揚紀錄未被納入審酌等語，自不足採。另原告主張：考績委員會錯誤認定其有申誡紀錄，致考績評等失實等語；惟依前揭原告110年度公務人員考績表上並無任何申誡紀錄評列，考績會議過程中雖有委員發言提及原告曾有申誡，實際上所指為105年間之事，且此言並未作為評分依據，業據被告陳明在卷（見本院卷㈡第188頁），足見原告主張：考績評定係誤認其曾受申誡致列丙等，顯與事實不符。

㈤原告主張夏煒瑋主任對其存有偏見，應予迴避等語；惟此部分主張並無具體事證可資佐證，依行政程序法第32條及第33條規定，須有如利害關係、曾處理相關程序或具偏頗之具體事由，始構成法定或申請迴避之情形。原告僅以夏煒瑋曾就其職場表現提出不利評語，即認為不具中立性，惟此非行政程序法第32條所列應自行迴避之事由，況原告於111年1月1日至111年4月30日之平時考核亦由夏煒瑋考評，列A級有2項次、B級有5項次，有原告111年第1季各類人員平時成績考核表在卷可按（見本院卷㈠第349頁），尚難認定夏煒瑋對原告平時成績考核有偏頗之虞。次按考績法第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。」被告辦理原告110年年終考績之程序，由原告直屬長官即眼科主任夏煒瑋，以其平時成績考核為依據，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、才能等項綜合評擬，而被告依法組成110年度考績委員會等節，有辦理被告110年度考績委員會函、110年考績委員會指定委員圈選名單、臺北市公務人員協會109年11月13日函、110年考績委員會票選委員當選名單等件在卷可按（見本院卷㈠第245頁至

第295頁），觀以被告110年1月15日及110年3月12日、110年8月13日聘函，可知夏煒瑋並非110年度考績委員會委員（見本院卷㈠第275頁、第279頁、第295頁），原告年終考績除由直屬主管依平時表現填報考績表，後需經考績委員會合議初核、院長覆核及衛生局核定，即使主管意見具參考性，並無獨立決定效力。況依原告110年7月13日簽呈上醫務長陳重榮之批示內容：「就會議記錄委員所表達之內容，對於謝醫師之說明委員認為仍有多項無法自圓其說之處，因此決議並未阻却科室主任就考績上給予適當之考核。故擬不同意謝醫師於簽文第二項之請求。」等語（見本院卷㈠第86頁），可知原告主張迴避之申請業已處理，嗣夏煒瑋填報平時考核，難認有違反行政程序法第33條第4項所定「於申請期間應停止辦理」之規定。

㈥至原告主張被告作成原處分時，未給予原告陳述意見之機會等語；惟按考績法第14條第3項規定：「考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。」僅就考績委員會擬予考績列丁等及一次記二大過之情形，明定於處分前應給予當事人陳述及申辯之機會，此乃立法形成自由之範疇，則機關擬予考績優於丁等（即丙以上）者，未踐行上開程序之情形，自不能謂有違反法定必要程序之瑕疵，且作為考績評價之基礎事實若已臻明確，並無非經當事人陳述意見不能釐清查明之情形者，無從徒以考績處分作成前，未通知當事人陳述意見為由，即指摘其具有應予撤銷之程序瑕疵（最高行政法院109年度判字第657號判決意旨參照）。查被告於110年12月22日以電子郵件分別通知原告及夏煒瑋出席考績委員會，有電子郵件在卷可按（見本院卷㈡第53頁至第55頁），原告雖以110年12月24日電子郵件回覆因身體不適，仍希望出席等語（見本院卷㈡第85頁至第86頁），提出國立臺灣大學醫學院附設醫院門診病歷紀錄、衛生福利部中央健康保險署保險對象門診申報紀錄明細表在卷（見本院卷㈡第87頁至第147頁）；惟依考績

法第14條第1項規定，除對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員外，公務人員年終考績之評定，係由直屬主管填報考績表，經考績委員會初核、機關首長覆核後核定，其程序為合議制運作，並無須受考人到場方得進行之限制，考績委員會依既定時程召開並進行評核，並未違反法定程序。再者，原告110年2季平時成績考核紀錄表(110年1月1日至4月30日及同年5月1日至8月31日)，因有語文能力以外考核項目被考列為D級，其主管長官已依規定踐行面談程序，有110年4月30日、110年7月15日、110年10月27日面談紀錄表、專案輔導成效評估表、原告不願簽屬110年2季平時成績考核紀錄表之紀錄附卷可按(見可供閱覽卷第185頁至第213頁)，足見被告主管人員已依規定踐行面談程序，並檢附與原告110年工作表現之書面資料，以供被告考績委員會初核及院長覆核，是原告供評鑑考績之基礎事實客觀已可明白確認，被告於作成原處分前，未給予原告陳述意見之機會，難認有所違誤。

㈦原告主張：依被告所提110年12月24日110年度第四次公務人員考績委員會會議紀錄，可知夏煒瑋以108年度事蹟作為評核基礎，顯有裁量濫用之違法等語（見本院卷㈠第335頁至第336頁）；惟據被告所提原告110年第1季及第2季、110年公務人員考績表內容，其中所列有關個人重大具體優劣事蹟及平時考核紀錄，明確記載屬110年內之具體事實，例如：110年8月19日門診早退；110年8月30日不當使用公費PCR；經主管多次面談疏導無效等語，並有通報單、面談紀錄、主管簽核意見在卷可佐，原告於109年11月14日在院內群組留言，致遭鍾姓技士申訴職場不法侵害通報事件，後續調查及處理延續至110年，為年度考核正當依據，並無溯及既往援引前一、二年度紀錄之情形，被告辦理原告考績時，係依110年度平時成績與具體工作表現進行綜合評定，並未援引非屬該年度之事蹟作為列等依據。另原告主張其再次對主管夏煒瑋提出職場不法侵害申訴，被告吃案不處理，可知被告有偏見而濫用裁量給予丙等考績已屬違法等語(見本院卷二第8

1頁)；惟原告於111年7月28日對主管夏煒瑋提出不法侵害申訴，並於同年8月1日自行調任衛生福利部臺東醫院，嗣後被告與原告陸續協調不法侵害調查會議時間，亦有諮詢勞動部職業安全衛生署相關流程，同年11月24日將不法侵害開會通知發文予原告，會議結束後於同年12月16日將申訴不成立結果以電子郵件通知原告，有111年7月28日被告不法侵害事件通報單、111年11月24日發文清單及中華郵政掛號郵件收件回執、被告公務電話紀錄、通知原告111年12月8日職場不法侵害調查會議結果電子郵件在卷可按(見本院卷㈠第351頁至第357頁)，原告主張被告延宕不處理等情，自不可採。

六、綜上所述，原告之主張，均無可採。被告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110年年終考績為丙等，尚無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合。原告對之訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經核均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　3　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　林季緯

法　官　鄧德倩

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　　114　　年　　7　　月　　3　　日

書記官　黃品蓉