

## 彈劾案文【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

謝曉星 行政院原子能委員會前主任委員(特任，已於 112 年 1 月 11 日免職)。

貳、案由：被彈劾人謝曉星逾越合理性與必要性，多次公開斥責部屬，侵害部屬人格權，涉及職場霸凌。其身為最高首長，以其權力地位，偏好一定身高女性擔任辦公室秘書；事務分配等無正當理由卻基於性別為差別待遇。另其無視於與部屬間權力落差，評論秘書身材、對求職者詢問隱私事項、多次逾越合理必要過於靠近女性部屬等，使女性部屬感到壓力或噁心，除未盡謹慎義務損害機關聲譽外，更違反性別工作平等法及 CEDAW 公約，情節重大，爰依法提案彈劾。

參、違法失職之事實與證據：

- 一、被彈劾人謝曉星自 105 年 5 月 20 日至 112 年 1 月 11 日被免職止，擔任行政院原子能委員會(下稱原能會)主任委員，負綜理該會全般業務，並有該會各項業務指派、績效監督與考核之最高權限(附件 1，第 3 頁)。
- 二、據證人證述，被彈劾人作風強勢，習慣親自指揮，定期召開的主管會議，副主任委員都沒有參加(附件 2，第 29 頁、附件 3-6，第 138 頁)，且被彈劾人經常生氣，部屬(含其辦公室秘書)在工作期間很怕做錯遭被彈劾人責罵(附件 2，第 31 頁、附件 3-1，第 36 頁、附件 3-3，第 82-83、110 頁、附件 3-5，第 130-131 頁、附件 3-6，第 136 頁、附件 3-7，第 146、156 頁、附件 3-10，第 208-209 頁)，壓力很大。縱使沒有被其直接責罵之秘書或主管，也都看過其他人(含主管)

被罵(附件 2, 第 29 頁、附件 3-4, 第 110 頁)。以上顯示, 被彈劾人身為原能會最高主管, 因上開言行而強化其權力地位。

三、被彈劾人身為原能會最高行政主管, 握有業務分配、監督考核部屬之最高權限, 然其經常無端生氣, 逾監督管理之合理性與必要性大聲公然責備部屬, 部屬與其共事壓力很大, 經常擔心在未慮及之處惹怒被彈劾人。被彈劾人甚至曾以髒話斥責部屬, 實屬職場霸凌, 有下列具體事例可憑:

(一)109 年 10 月 9 日原能會於華山文化創意產業園區舉辦科普展, 被彈劾人自認部屬遲到(附件 4-1, 第 264-266 頁), 當場大聲斥責該會主任秘書, 且質問機要秘書:「妳是我的秘書? 還是他的秘書?」(附件 3-1, 第 33 頁、附件 3-2, 第 63 頁、附件 3-12, 第 217-218 頁、附件 4-1, 第 265 頁、附件 4-4, 第 314 頁)致其他部屬及參與民眾均共見共聞, 不但損及部屬人格尊嚴, 更有損原能會聲譽。

(二)110 年 11 月某日, 因立法委員欲赴蘭嶼履勘核廢料相關事宜, 甫做完白內障手術的國會聯絡組主任, 偕部屬赴立法院等地進行聯繫協調(附件 3-7, 第 156 頁、附件 3-8, 第 172 頁、附件 3-11, 第 212 頁)。被彈劾人事後得知此節, 認為此舉使人觀感不佳(附件 4-4, 第 314 頁), 爰至該主任辦公室內劇烈斥責, 此有數名證人證述在案(附件 3-3, 第 85 頁、附件 3-6, 第 136 頁、附件 3-7, 第 156 頁、附件 3-8, 第 172 頁、附件 3-11, 第 212-213 頁), 甚至有證述被彈劾人於過程中以髒話斥責(附件 3-3, 第 85 頁、附件 3-4, 第 110 頁、附件 3-7, 第 156 頁)。

(三)111 年 1 月 28 日上午, 被彈劾人透過通訊軟體向國

會聯絡組部屬確認立法院聯繫事宜，近中午時確認當天下午已無拜會必要，被彈劾人爰偕機要秘書至陽明山看設施(附件 3-1，第 38 頁)。被彈劾人返回原能會後，遍尋不著該部屬，經其他部屬告知，被彈劾人始知其請假，被彈劾人認其擅離職守、對其不尊重因此暴怒，並牽怒在其他部屬身上(附件 3-7，第 142、146 頁、附件 3-13，第 225 頁)。實則該部屬請假業經批准，此有請假紀錄可按(附件 5，第 316 頁)。該部屬疏於依被彈劾人所自行律定之作法，女性部屬於請假前一天必須當面再次向其報告，致其他部屬無端遭被彈劾人責罵，核被彈劾人所為，除損及相關人等人格尊嚴外，同時造成已請假同仁之心理壓力(附件 3-13，第 226 頁)。

- (四)111 年 8 月 12 日，原能會於新北市貢寮區福隆舉行主管共識營(附件 6，第 318 頁)，飯店提供升等房一間，當時人事主管將之分配給被彈劾人，因該房間等級與所屬位置與其他同仁不同，被彈劾人自認與活動宗旨不符、辦理不當，在其他主管共見聞下，斥責該人事主管及主任秘書。據多名證人證述，人事主管因此落淚(附件 3-3，第 84 頁、附件 3-10，第 209 頁、附件 3-12，第 218 頁)。

綜上可知，被彈劾人經常情緒失控，逾越監督管理之合理性與必要性公然責備貶抑部屬，造成部屬心理壓力與挫折，使部屬身處不友善職場環境，已屬職場霸凌，核其所為，不但違反相關法令、侵害部屬人格權，更有損機關聲譽，自屬重大違失。

- 四、被彈劾人歷來僅進用女性作為辦公室秘書，對求職者詢問星座、血型，並曾表示希望求職者近期沒有要結婚；於立法院簡報時，播放簡報人員亦以女性部屬為主。另其要求女性部屬請假前，必須事先當面向其報

告，被彈劾人無正當理由卻基於性別或其他隱私事項為差別待遇，不但違反性別平權規定，更侵害部屬權益，具體事例如下：

- (一)被彈劾人自擔任主任委員至被免職止，其進用之辦公室秘書均為一定身高女性，其所持理由為女同仁做事較為細膩(附件 4-2，第 295 頁)。被彈劾人表示，機要秘書代表該會之門面(附件 3-1，第 37 頁、附件 3-2，第 55、61 頁、附件 3-10，第 209 頁、附件 4-1，第 245-247 頁)、男性給人感覺比較陽剛(附件 4-2，第 295、297 頁)，惟客觀上並無相關事證足認該職務僅得由一定身高之女性擔任。
- (二)被彈劾人於面試其辦公室秘書時，對求職者曾詢及星座、血型或婚嫁計畫(他希望身邊的人近期沒有要結婚，怕影響到公務)等隱私事項(附件 3-3，第 81-82 頁、附件 3-4，第 90、96 頁、附件 3-5，第 129、131 頁、附件 3-9，第 202-203 頁)。
- (三)被彈劾人赴立法院進行簡報，負責播放簡報人員，主要多為女性部屬(附件 3-7，第 141、147-148、152、154 頁、附件 3-9，第 204 頁、附件 3-10，第 208 頁)。縱非被彈劾人明確要求如此，其對如此偏誤之作法未予導正，亦屬怠失。
- (四)原能會某部門同仁請假時，僅有女性部屬需要事先向被彈劾人當面報告(附件 3-3，第 83 頁、附件 3-7，第 142-143 頁、附件 3-8，第 184 頁)，男性部屬僅事先以通訊軟體告知被彈劾人即可，被彈劾人顯無正當理由卻基於性別而為差別待遇，自屬偏誤。

以上各節，足認被彈劾人無正當理由卻基於性別為差別待遇，行使職權未盡謹慎、公正，除違反性別平權規定外，更損及機關聲譽，自有違誤。

五、被彈劾人數次評論女秘書身材或衣著；數次逾越禮儀或社會生活之需要，過於靠近女性部屬，數次與女性部屬肩膀碰觸或拍肩；數次盯視女性部屬，致女性部屬反感、噁心與壓力，顯違反消除對婦女一切形式歧視公約(下稱 CEDAW 公約)，具體事例如下：

- (一)數次與女性部屬談話時，逾越禮儀或社會生活需要距離而過於靠近，曾與女性部屬肩膀碰觸或拍肩情形，甚至因其過於靠近女性部屬，致女性部屬曾以後退一步以自保(附件 3-3，第 83 頁、附件 3-4，第 91、97、106-108、110 頁、附件 3-7，第 144、157 頁；附件 3-8，第 168-169、190 頁、附件 3-13，第 220 頁)。
- (二)在逾越必要距離過於靠近時，對女性部屬說：「人說臺灣最美麗的風景是人」，同時盯視女性部屬一段時間，致該部屬感到噁心、很不舒服(附件 3-3，第 84 頁、附件 3-4，第 106、108 頁、附件 3-13，第 220 頁)，該部屬因此向他人訴苦(附件 3-4，第 106 頁、附件 3-8，第 171、192 頁、附件 3-13，第 221 頁)。
- (三)部分女性部屬表示，被彈劾人曾對其盯視或上下打量，女性部屬感到不適、壓力(附件 3-7，第 140、144、157 頁、附件 3-8，第 195 頁、附件 3-9，第 202 頁、附件 3-13，第 220 頁)。
- (四)與辦公室秘書相處時，評論秘書之身材或衣著(附件 3-3，第 82 頁、附件 3-5，第 130 頁、附件 3-6，第 136 頁、附件 3-13，第 220、226 頁)。
- (五)以「好像少女」稱讚某部門主管，然當時係原能會新進員工訓練，被彈劾人所言與當時場合顯不相稱(附件 3-1，第 36 頁、附件 3-5，第 131 頁)。

被彈劾人上開言行無視其與部屬(含辦公室秘

書)間權力落差，致女性部屬感到壓力、反感或噁心，已屬性別不友善之職場環境。女性部屬因憚於被彈劾人是機關首長，具業務指派與考核監督之最高權限(且為現實上唯一的主管)，以及其易怒之脾氣，也只能隱忍。被彈劾人前開言行，除言行不檢、違反謹慎義務外，並違 CEDAW 公約等相關規定，損及機關聲譽甚鉅，核有重大違失。

六、自 109 年起，被彈劾人有中午與辦公室秘書一起午餐之期待與要求，且持續至週刊報導後，此舉顯然侵害同仁個人午休用餐時間之權益(附件 3-7，第 151 頁、附件 3-12，第 217 頁)。惟 109 年間，已為疫情爆發後，同年 2 月，高中(職)以下學校因疫情因素延後開學(附件 7-1，第 319 頁)，同年 3 月，疫情指揮中心建議國人非必要出國旅遊(附件 7-2，第 320 頁)。疫情指揮中心更於 110 年 5 月 15 日至同年 7 月 26 日，實施第三級警戒，要求國人停止不必要聚會及室內 5 人以上社交聚會(附件 7-3，第 321 頁)，被彈劾人身為機關首長，理應帶頭配合防疫措施，竟持續與秘書共餐，顯與防疫規定不符，確有怠失。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、公務員服務法第 2 條第 1 項規定：「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。」第 6 條規定：「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。」就業服務法(下稱就服法)第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為

由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定」性別工作平等法(下稱性工法)第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」第 12 條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件(第 1 項)。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之(第 2 項)。」公務人員安全及衛生防護辦法第 3 條第 2 項第 3 款規定：「前項預防及保護措施應包括下列事項：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」

二、CEDAW 公約第 11 條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；……(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」CEDAW 公約第 19 號一般性建議第 6 點規定：「歧視的定義包括基於性別的暴力，即針對其為女性而施加暴力或不成比例地影響女性。包括身體、心理或性的傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由。基於性別的暴力可能違犯公約的具體條

款，不論這些條款是否明文提到暴力。」第 7 點規定：「基於性別的暴力，損害或阻礙婦女享有基於一般國際法或具體的人權公約所載列的人權和基本自由，符合公約第 1 條所指的歧視。該等權利和自由包含：……(g)可達成的最高標準身心健康權；」第 17 點規定：「如果婦女遭到基於性別的暴力，例如在工作單位受到性騷擾時，就業平等權利也會嚴重減損」第 18 點規定：「性騷擾包括……是侮辱人的，且構成健康和安全的問題。婦女有合理理由相信如果她加以拒絕，在工作包括徵聘或升級方面對她不利，或造成不友善的工作環境；則這類行為就是歧視性的。」CEDAW 公約第 35 號一般性建議第 10 點規定：「委員會認為基於性別的暴力侵害婦女行為是一種將女性在地位上從屬於男性及其陳規定型角色加以固化的根本性社會、政治和經濟手段。在其整個工作中，委員會表明，此種暴力對實現男女平等以及婦女享有公約所規定的人權和基本自由構成了嚴重阻礙。」第 14 點規定：「基於性別的暴力影響婦女的整個生命週期，……這種暴力行為有多種形式，包括蓄意或可能造成或導致死亡的行為或不作為，或對婦女施加的人身、性、心理或經濟損害或損失，威脅實施此類行為，騷擾、脅迫和任意剝奪自由。」第 20 點規定：「基於性別的暴力侵害婦女行為存在於人際接觸的所有空間和領域，無論是公共場所還是私人場所，包括家庭、社區、公共空間、工作場所、娛樂、政治、體育、健康服務和教育環境，以及根據以技術為媒介的環境重新界定的公共和私人場所……」第 31 點規定：「委員會建議締約國實施下列保護措施：(a)(二)在無需受害人、倖存者提起法律訴訟的情況下提供適當、可獲取的保護機制，以防範進一步暴力或潛在暴力，包括為身心障礙



受害人消除交流障礙。這方面的機制應當包括由一系列有效措施構成的即時風險評估和保護，以及在適當時下達並監測驅逐、防範、限制或緊急禁止被指控施害者的命令，包括對違法行為予以適當制裁……」。

三、被彈劾人謝曉星否認性別差別待遇及言行不檢，其在行政院、本院詢問時，為以下答辯(含其所提出補充資料，摘要如下)：

(一)情緒失控、公然斥責部屬方面：

- 1、「我對於下屬的要求，坦白講，第一次、第二次我通常都不會講話，他們如果發生事情，如果我真的有爆……假使我有爆粗口、或是我講話比較大聲、或是有嚴厲指責，那絕對不是第一次，也不是第二次，通常都是第三次。」(附件 4-1，第 261 頁)「當天主任秘書卻因開幕講話耽擱，且未在第一時間知會機要秘書通知我，以致我於餐廳苦候近 40 分鐘，也無法聯繫上任何一個人。因此，個人深覺不被尊重，當下即指責主任秘書在事情處理上未臻周妥，加上機要秘書也沒有扮演好自己的角色，在第一時間善盡通知本人之職責。」(附件 4-3，第 307 頁)
- 2、「他開刀了，我體恤他，且疫情因素讓他居家辦公，我請核研所的國會聯絡組來代理，但龔主任把辦公室鎖起來了，因為只有他有鑰匙，故我認為他心胸太過狹小，因此我生氣。」(附件 4-4，第 314 頁)
- 3、「我急著趕回辦公室，是要告訴她，她辛苦了，結果她不在，我問國會組的其他男同事，但她沒有告訴她的主管，也沒有告訴我。」「我沒有去查她有沒有請假，至少我不知道。針對有些事情我會生氣，因為這事不應發生而發生。」(附件

4-4，第 312-313 頁)

- 4、「我知道李主任是好意，她認為那個房間的 view 非常好，她後來有跟我解釋她認為那個房間非常大，她認為說主委可能要在裡面開會，事實上不會嘛，我要開會就在會議室開會，怎麼會在那邊開會呢，所以我當時、我當時就發生你剛所說的這些事情，而且我為什麼要針對所有的同仁講，因為我發現李主任所犯的這個問題，假使是錯誤的話，這個錯誤基本上可能其他人將來可能會發生，所以我希望一次就把它講完，所以我就在那個場合說出來。」(附件 4-1，第 262-263 頁)

(二)違反性別平權方面：

- 1、「為什麼我要找女性，因為我們 AEC 就是陽剛性太強了嘛」「我總覺得她身高還蠻高的，但是我不清楚到底身高多少，所以我在那天的場合裡，剛好吃飯場合裡，彼此之間總要有一些對話吧，對這個地方我有點疑問，我就向她問了。」「就只是一個聊天話題」「你說是調侃喔，我覺得太沉重。」(附件 4-1，第 232、247、255 頁)
- 2、「我在面談的時候，來的人也不多，從裡面要挑選一個滿適合的都已經不容易了，我怎麼會要求這種東西，只是說我們在談得還不錯的時候，基本上可能我心中想對她有更多的了解」「我都事先跟她們講，我說我接下來可能會問妳們一些問題，可能比較私人，假使妳覺得太過於 private，妳可以不用回答，我都有標明清楚，基本上她們給我的回應，可能是因為她們太想要這份工作，所以習慣上她們通常都說很樂意回答」「我印象結婚計畫很少問」(附件 4-1，第 241-242 頁)
- 3、「誰按都可以，但要熟悉這個東西，大部分綜計

處女性同仁比較多，簡報是機要做的，到立法院放的時候，是綜計處派人來放，而這些綜計處女性同仁與我的機要接觸比較多。」(附件 4-4，第 314 頁)

- 4、「基本上我都是同意的，我覺得知會我是基本禮貌。但是我有一個習慣，希望他們養成一個習慣，你要休假的前一天……因為他大概兩個禮拜前就會先告訴我，甚至一個禮拜前會告訴我，在休假的前一天」(附件 4-2，第 291-292 頁)「口頭報告的部分是他們自己養成的習慣。他們是用結果論來判斷的。」(附件 4-4，第 312 頁)

(三)言行不檢、違反謹慎義務方面：

- 1、「我絕對不會特別去靠近，這太明顯了，不可能的一件事情，我不會做這種事情」(附件 4-1，第 260 頁)「在和同仁講話的過程中，不論男女都是保持一定的談話互動距離。不過，我也自承近期左耳聽力有受損情形(此有醫療報告為據)。因此，講話時如果對方聲音太小聲，我會有側身以右耳傾聽之自然反應，但絕無過分靠近之狀況。」(附件 4-2，第 275-277 頁、附件 4-3，第 303 頁)
- 2、「我真的不知道，而且我沒有這種習慣(皺眉搖頭)」(附件 4-1，第 260 頁)「當我在注視著某人時，也一定有其理由或原因。」(附件 4-3，第 306 頁)
- 3、「我常強調，主委辦公室是個大家庭，我沒有因為身材而不去用，而且講到這個話題，是她們先起了頭，我才接著，因此如果要放大這些的話，跳到黃河洗不清」(附件 4-4，第 311 頁)
- 4、「我的用語是要讚美她的意思」「我並不是說我不承認說過這句話，我基本上是承認的，但是我

的用意基本上絕對沒有別的意思」『『最美麗的風景』，基本上我記得我有講過……我是用這句話鼓勵他們來拍照」『少女那部分可能是有，至於穿長褲那個也可能是有，但是我已經講了，那個當事人基本上應該是跟我滿熟的』(附件 4-1，第 257-258 頁)

(四)違反防疫規定方面：「我有個構想，每天跟一個同仁吃飯，想營造一個風氣，吃飯時就是閒聊，從中來了解他們對於會務的想法，我也想說秘書都一起工作，所以一起吃飯，我也有跟他們說，要離開就離開，沒有任何強制性，但後來變成擴大解讀。」『有隔板，有保持距離，秘書也沒反對。』(附件 4-4，第 313 頁)

四、然查，被彈劾人所辯均不可採，茲分述如下：

(一)被彈劾人經常情緒失控、斥責部屬，有部屬表列記載為據；既稱體恤部屬，卻以髒話斥責，顯有矛盾：

1、經本院詢問與被彈劾人密切共事之部屬(含秘書)，不論職等高低，均一致證稱其經常責罵部屬或情緒失控，甚至有部屬逐一紀錄為證(附件 8，第 323 頁，如下表)，足認違失事實並非子虛烏有，且係持續性之行為。

時間	內容
109.9.4	午餐義大利麵餐廳(B/A)
109.10.9	華山科普(D/B)—提過離開
109.10.14	公文 16:30 後送進去(A)
110.1.8	暖暖包沒先拆開
110.1.20	防疫單沒先填好/外出沒問休息/吝嗇對他好(B)
110.1.29	賀年片吊牌歪斜沒人表態意見+B任性

110.2.5	合照沒有發送(B)—2/8 提過離開
110.3.5	B 去綜計開會沒告知
110.3.16	B 晚上臨時告假—3/18 離職信
110.4.16	因 C 信件憤怒激進口氣很差故而納入發飆日
110.9.3	決算公文第一次送到他這(以前 E 批)，要送過來也不說明來由，打電話給 D 發飆(秘書應該先發現這文沒看過)
110.9.17	B 不讓老闆出去走不爽
110.11.5	F 下班前進去(主要還是老闆 11/8 另有私人會議，他不幫他排開)
110.11.23	飆罵 G 不休息 獨眼龍 原能會是沒人了嗎？
111.1.26	H，下午要參加預算第二輪，主委說我有說不去嗎？(他剛剛才安排下午要校外教學)
111.1.28	I 請假未告知(非當面)
111.5.12	J，快篩用完可以再領？會議上
111.8.10	(B，永和 party 用餐)局長、機要被動，秘書處說他現在才是真正的主委，所以他覺得他以前都很委屈
111.8.12	(福隆共識營，人事、秘書處)單獨安排他升等，邊緣化他
111.9.1	在核研所痛批國會組不適任(非當面)
111.9.20	小罵 K，公文沒更新

2、縱使部屬所為不符被彈劾人要求或期待，其不因具業務、績效等考核與監督權限即可濫用，或在公開場合嚴厲訓斥部屬。尤以科普展為例，被彈劾人既要營造全民的原能會，該次活動有一般民

眾參與，已為其所明知，卻在民眾可共見聞之情況下斥責主任秘書與機要秘書，只因被彈劾人認為彼等遲到(然部屬則稱係其早到。附件 3-1，第 33 頁)，並非該次活動出現緊急重大瑕疵或損及原能會職掌業務之情事；又如國會聯絡組主任，其身為主管，應立法委員需求偕同仁聯繫本無不妥，被彈劾人卻以該主任術後包紮眼部，有損該會形象而劇烈責備，嗣後卻辯稱係為體恤該主任云云。如真為體恤該主任，何需破口大罵甚至使用髒話？再如女性部屬於 111 年 1 月 28 日下午請假業經批准，既然被彈劾人稱當面報告係同仁基於禮貌而事先告知，然其卻仍以「未事先向其報告」為由(附件 4-4，第 312 頁)，牽怒於其他同仁，不但造成未請假同仁之困擾，更損及同仁間關係。且由被彈劾人暴怒可見，女性部屬請假前事先當面向其報告，絕非僅係部屬之禮貌而已，而是被彈劾人所自行律定之職務命令，所辯自無足採。被彈劾人持續之貶抑行為，形塑不友善工作環境，使部屬精神、心理上造成壓力、損害，自有違誤。

(二)被彈劾人基於性別刻板印象進用秘書，竟辯稱為落實性別平權；其與部屬、求職者權力不對等，素無私交，卻探尋隱私以利其篩選，均與 CEDAW 公約規定不符：

- 1、原能會主任委員辦公室秘書之職務內容，係襄助主任委員事務，例如接聽電話、行程安排、會議紀錄等，與特定性別、身高無關(附件 9，第 329-330 頁)。被彈劾人始終未提出其辦公室秘書職務需由一定身高女性擔任之具體事證及依據。另原能會表示，該會並未實施暫時性特別措施(附

件 10，第 348 頁)。況暫時性特別措施須有法律依據，有明確之實施計畫、目標比例設定與辦理期程等事宜，被彈劾人在進用辦公室秘書時均無此等事證為憑，遑論辦公室秘書並非主管職，與促進女性參與決策及政治無關。又辦公室秘書僅係原能會諸多單位之一，倘僅於進用主任委員辦公室秘書實施暫時性特別措施，其他單位則無，亦與事理不符，以上各節，在在顯示被彈劾人辯稱進用女性秘書係為促進性別平等云云，毫無足採！況其自承係因女性較細膩、男性給人的感覺比較陽剛所致(附件 4-2，第 295 頁)，顯係基於傳統性別刻板印象而為性別歧視，非出自女性權益之維護，核與就服法、性工法及 CEDAW 公約規定不符。

- 2、女性部屬證稱，被彈劾人確實曾在招募之面試階段詢及血型、星座等事宜，然原能會主任委員辦公室秘書之職務，與血型、星座及身高等個人隱私事項並無關聯，被彈劾人身為雇主，為原能會之最高行政主管，具該會業務指派、監督考核之最高權限，並為實際人力需求者，與求職者間顯具權力不對等關係，況被彈劾人亦自承，可能是受試者太想要工作故樂於回答(附件 4-1，第 241 頁)，顯見受試者或因想取得工作機會，或迫於權力落差因而回覆被彈劾人詢問有關血型、星座等事宜，不因被彈劾人事先表示可以不用回答即可卸責。該會女性部屬另證述，被彈劾人得知既有秘書因計畫懷孕欲歸建後，急欲尋找接替人選，故對可能求職者之婚嫁、懷孕規劃特別重視，在詢問意願時，包含婚嫁規劃，以上各節，顯示被彈劾人於招募辦公室秘書時，未平等對待各類

求職者，反運用其高權地位刺探求職者之隱私以利其篩選，顯屬歧視，自與就服法、性工法及 CEDAW 公約規定不符。

- 3、被彈劾人自始亦未提出在立法院簡報時，操作投影片限由女性部屬擔任之具體事證及依據，操作簡報僅係物理動作，與性別無關(附件 9，第 334 頁)，無助於女性決策參與或培力。被彈劾人固辯稱係業務單位安排云云，然在其多年多次進用辦公室秘書，及其自承科普展之導覽人員優先擇定女性(附件 4-2，第 298 頁、附件 3-8，第 174 頁)所形成之性別偏好背景下，不論係出於被彈劾人明確指示，抑或部屬投其所好，均屬被彈劾人疏於落實性別之實質平等而與 CEDAW 公約規定不符。
- 4、被彈劾人先是稱部屬事先告知是禮貌，但又稱是他希望部屬養成的習慣(附件 4-2，第 293 頁)，於本院詢問時改辯稱，部屬請假前事先向其當面報告係同仁自行養成的習慣(附件 4-4，第 312 頁)。然其仍以部屬未事先告知為由，牽怒於其他未請假部屬，前後顯有矛盾。據原能會男性同仁證述，除既定假單流程外，僅需事先以通訊軟體告知被彈劾人即可，女性同仁則否，此不但為男性同仁所周知(附件 3-7，第 142-143 頁、附件 3-8，第 184 頁)，該女性同仁之前手更是特別將之列為交接事項(附件 3-3，第 84 頁、附件 3-7，第 143 頁)，足徵此基於性別所為之差別待遇，並非偶發之單一事件，而係被彈劾人明知且持續維持相當期間之作法，自始至終無正當理由，核與性工法、CEDAW 公約規定不符。

(三)不只一位女性部屬證述被彈劾人曾對其盯視、上下



打量，又其逾越人際禮儀與一般公務需要，數次對女性部屬拍肩或與肩膀碰觸，使女性部屬感到噁心、不舒服或壓力；數次對女性部屬評論身材或衣著，使女性部屬身處性別不友善之職場環境：

- 1、雖被彈劾人否認盯視女性部屬，衡諸被彈劾人為原能會最高行政首長，與部屬間極具權力落差，其盯視、上下打量，逾越人際禮儀更非一般公務需要，使女性部屬反感、噁心，言行自有未當。
- 2、據女性部屬證述，被彈劾人係於過於靠近時，說「最美麗的風景是人」，並對其盯視，並非其所辯拍團體照時。衡諸被彈劾人與部屬間為長官與部屬關係，彼此並無私交，且被彈劾人具前開權力地位及易怒性格，其過於靠近與盯視，使女性部屬感到很不舒服、噁心(附件 3-9，第 202 頁、附件 3-13，第 220 頁)，實已達 CEDAW 公約第 35 號一般性建議所述，對婦女施加心理侵害暴力，顯有違誤。
- 3、據男性部屬證述，過分靠近僅出現於特定幾位女性部屬，被彈劾人與其他男性部屬談話或一同行走時則無此情(附件 3-8，第 170 頁)；曾發生女性部屬退後一步，被彈劾人隨即往前靠情事。衡諸事證，過分靠近女性部屬於 110 年 8 月前即已存在，非被彈劾人就醫後始有，況女性部屬並未提及被彈劾人耳疾情事，足見被彈劾人過於靠近女性部屬，無關乎其聽力受損(附件 3-8，第 183 頁)。由女性部屬面對被彈劾人過於靠近隨即後退一步來看，亦可顯見女性部屬因為前開權力落差而懼於制止或提醒被彈劾人，併此指明。
- 4、據秘書證述，被彈劾人係於原能會新人訓練時，對某女性主管稱其好像少女，被彈劾人亦不否認

此節(附件 4-2, 第 282 頁)。縱被彈劾人係為稱讚該女性主管外貌, 及縱該女性主管並無感到不適, 被彈劾人具前開權力地位, 於該等場合為如此言論, 有失分際, 自屬不當。

5、據多名秘書證述, 被彈劾人於平時公務或午餐時間, 評論秘書身材, 衡諸被彈劾人與秘書間並無私交, 且被彈劾人為秘書現實上唯一且直屬主管, 且為原能會最高行政首長, 彼此間顯然權力不對等, 被彈劾人卻未謹言慎行, 竟對秘書身材品頭論足, 形成性別不友善之職場環境, 自有違誤。

(四)縱有保持距離及隔板, 惟第三級警戒期間禁止室內 5 人以上社交聚會, 更遑論聚餐, 被彈劾人違反防疫規定至為明顯, 置自身與秘書健康於風險中(附件 3-3, 第 84 頁)。其所辯秘書同意云云, 實係被彈劾人無視於其與部屬間權力地位落差, 且為秘書現實上唯一之主管, 及其所不自覺之經常性情緒失控, 部屬縱使內心不願意, 也不敢不參加(附件 3-1, 第 36 頁、附件 3-4, 第 117 頁; 附件 3-6, 第 94-95 頁; 附件 3-7, 第 111-112 頁), 被彈劾人所辯自無足採。

五、綜上, 被彈劾人謝曉星身為原能會主任委員, 負責我國核能安全管制、輻射防護、放射性廢棄物管理, 並負有確保核能應用安全之責, 本應以最高標準自我要求, 恪遵法令規定, 然其或因欠缺性別與權力之敏感度; 或有意挾其權力地位濫用, 無論為何, 在性別平權、禁止歧視之普世價值下, 均不容姑息。

部屬請假前未當面事先告知、主動升等房間, 均非嚴重損害原能會業務運作, 或造成民眾危害之重大事件, 被彈劾人卻因此發怒、斥責, 甚至多次在其他部屬共見聞狀態下為之, 核屬持續性言行, 如此逾越

合理性與必要性之言行，造成部屬心理、名譽等方面之損害，為不友善之工作環境，自有違誤。

立法委員欲赴蘭嶼履勘核廢料相關事宜，國會聯絡組主任偕同仁進行瞭解、溝通，被彈劾人卻因其外貌形象(手術後包紮單眼)有損原能會而劇烈斥責，明顯呈現其對特定形象之偏好與歧視，及其對部屬濫用權力之霸凌。

在此脈絡下，被彈劾人以其性別刻板印象(女性較細膩，男性給人感覺陽剛)，多次表示對女性部屬之偏好，甚至在進用辦公室秘書時，偏好由一定身高之女性擔任；在立法院操作簡報時，亦以女性部屬為主。當同仁要請假時，僅有女性部屬需事先當面向其報告，男性部屬則否，以上各種差別待遇或歧視，均與性別實質平等不符。

在被彈劾人有前開暴怒、斥責部屬之具體事例背景下，被彈劾人對部屬盯視或上下打量、評論秘書身材、逾越社會生活必要過於靠近部屬、對求職者詢問星座、血型或婚嫁計畫等隱私事項、以「好像少女」稱讚部門女主管等節，縱使被彈劾人非刻意(或否認)，均不能忽視該等行為背後其所具有之權力地位，及對部屬(含求職者)心理等層面造成之壓力與侵害，此等言行，正係性工法、CEDAW 公約所禁止之標的。對前開言行，被彈劾人雖提出相關置辯，惟衡酌其與部屬(含求職者)間為長官、部屬(雇主與員工)關係，除公務關係外，素無私交，被彈劾人為原能會業務分派、監督考核之最高行政首長，本應自我約束，嚴守分際，多位部屬卻證述其有前開違失言行，尤其女性部屬因憚於被彈劾人是機關首長，具業務指派與考核監督之最高權限及其易怒之脾氣，也只能隱忍。經綜合考量相關證詞一致性及部屬之受害經過，除認被彈

劾人有前開違失外，更侵害部屬人格權，戕害機關聲譽而情節重大。

揆諸以上各節，被彈劾人違反公務員服務法第 1 條、第 6 條事證明確，有公務員懲戒法第 2 條第 1 款執行職務之違法失職行為，而有懲戒之必要，爰依憲法第 97 條第 2 項、監察法第 6 條規定提案彈劾，移送懲戒法院審理。