

調查報告

壹、案由：據悉，臺灣臺南地方法院民事庭徐姓法官涉傳送上半身裸照騷擾女同事，並遭檢舉常以言語霸凌或以髒話罵書記官與法官助理。該院於調查該案時，疑再將受害人視為犯罪嫌疑人，未顧及其等之心理狀況及感受。究徐法官有無涉上述情事？有無違反法官法及法官倫理規範等規定？是否嚴重損害司法形象？法院調查過程有無顧及受害者之心理狀況與感受？法官職場霸凌問題是否長期遭漠視？法官助理或書記官於工作職務上如認遭受法官不當對待時，有無相關申訴管道？如何保障該等司法人員之權益及對加害人進行查處？均有深入調查瞭解之必要案。

貳、調查意見：

據悉，臺灣臺南地方法院(下稱臺南地院)民事庭法官徐○○(下稱徐法官)涉傳送上半身裸照騷擾女同事，並遭檢舉常以言語霸凌或以髒話罵書記官與法官助理。該院於調查該案時，疑再將受害人視為犯罪嫌疑人，未顧及其等之心理狀況及感受等情案，已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

一、臺南地院徐法官對於配屬書記官之情緒性發言或文字用語，洵有未當。徐法官傳送上半身裸照予法官助理一事，經臺南地院性騷擾申訴處理評議委員會決議性騷擾事件不成立；其涉性騷擾及霸凌情事，經法官自律委員會決議建議職務監督權人給予書面警告，徐法官稱已深自檢討，惟臺南地院仍應加強考核：

(一)按法官法第13條第2項規定：「法官應遵守法官倫理規範……。」同法第18條第1項規定：「法官不得為有損其職位尊嚴或職務信任之行為……。」法官應謹言慎

行，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為，法官倫理規範第5條復有明文。

(二)媒體報導徐法官民國(下同)111年8月調回臺南地院5個月，就更換3名書記官一節，係因書記官育嬰留職停薪、代理及調動所致。然徐法官對於配屬書記官之情緒性發言或文字用語，縱因配屬書記官工作進度落後且諸多疏漏而求好心切，仍有未當：

1、111年8月31日，徐法官自臺南地院柳營簡易庭調辦民事通常股兼臺南簡易庭審判業務，配屬書記官為A(下稱A員)。A員原在刑事紀錄科，無辦理民事紀錄之經驗，配屬徐法官後，徐法官認其工作進度落後且有諸多疏漏。嗣A員於同年9月19日至10月14日受訓4週，臺南地院啟動輪值代理，每日代理書記官幾乎均為不同人。徐法官稱，A員受訓第1週期間，徐法官發現A員諸多事務交接不清，正值事務分配異動之際，徐法官接辦舊案破百，卻僅約半數定有庭期，須在最短時間翻看卷宗及批示進行，在近1個月時間中，對應代理書記官不下10數人，審判事務僅能低度運作；A員於111年10月17日到班後，雖對徐法官再三保證、展現奮發之意，但未依法官交辦事項進行記錄、遵期檢卷，及卷宗混亂等情況仍不見改善等語。

2、111年10月25日，臺灣高等法院發布書記官調動名單，A員擬調至他院。徐法官表示，該日晚間10時30分許，其閱覽翌(26)日庭期卷，卻找不到某案卷宗，爰在案件一覽表上以鉛筆書寫「他媽的我為了找1個卷我要把所有公文翻完！庭期卷公文卷這麼難分？照時序排好很難嗎？」等文字。徐法官不否認當晚所書文字之用詞較為粗俗，且在111年10月底對於A員之工作指導有因失去耐性，對A員有較情緒性之發語詞，但究非為謾罵、羞辱對方，終係求好

心切，希望A員能做好紀錄事務，惟用字選詞確有所不妥，其對於說話過當的部分，都願意道歉、負責；徐法官擔任法官十餘年來，從非素有霸凌下屬惡名之人，縱因職務調動而未再配屬之書記官或法官助理，亦仍多有往來並繼續維持一定之交情等語。

3、徐法官與A員於111年10月31日最後一次開庭，A員自同年11月7日至112年1月2日育嬰留職停薪，臺南地院商請B書記官（下稱B員）專責代理，A員112年1月3日調至他院。112年1月16日，臺南地院改配置統一調動之C書記官（下稱C員）予徐法官，C員於113年1月16日商調至他院。該院書記處於112年3月20日對B員為關懷面談，據其表示，代理審判紀錄業務期間，與徐法官僅有公務上接觸，徐法官對其並無言語霸凌或不友善對待，開庭或文書處理工作，均進行順利。另徐法官稱，C員長達1年之配屬期間，和徐法官工作交辦、互動往來均無任何問題，純係為離家較近而調至他院；臺南地院前院長及前庭長表示，C員與徐法官共事沒有問題；臺南地院亦稱，C員配屬徐法官期間，並無反映共事問題。

4、由上可知，徐法官111年8月31日調回臺南地院，配屬之A員於同年9月19日至10月14日受訓4週，同年11月7日至112年1月2日育嬰留職停薪約8週，112年1月3日調至他院，實際配屬期間僅約1個月。A員育嬰留職停薪期間，臺南地院商請B員專責代理，A員調離該院後，該院改配置統一調動之C員予徐法官。媒體報導徐法官111年8月調回臺南地院5個月，就更換3名書記官一節，實係因書記官育嬰留職停薪、代理及調動所致。然徐法官對於配屬書記官A員之情緒性發言或文字用語，縱因配屬書記官工作進度落後且諸多疏漏而求好心切，仍屬不當。

(三)111年12月9日徐法官傳送上半身裸照予法官助理一

事，經臺南地院性騷擾申訴處理評議委員會（下稱性騷擾申評會）決議本件性騷擾事件不成立，並附帶決議一建請院長口頭提醒徐法官注意言行及與同事間互動之分際：

- 1、徐法官111年8月31日調回臺南地院後，配屬法官助理為D（下稱D法助）。徐法官稱，配屬期間，其均秉持理性指導，審度D法助能力交辦工作，且大部分為制式、重複性高、有固定例稿之事務，又交辦之工作，除少數必須在開庭期日前完成外，均不會指定任何期限，全由助理自行安排。於審理事務因A員受訓期間交辦不清而進行不順時，D法助工作亦多受影響，但始終與徐法官共體時艱，徐法官對D法助因此心存感激，經過一定時間相處，兩人言談早已如同一般友人，於公徐法官經常以積極正向之觀點指導D法助工作，於私兩人亦常相互閒聊開庭逸事，甚至及於家人或個人生活；徐法官將D法助視作朋友，但徐法官深知兩人仍具上下從屬關係，並無對D法助有任何超出與通常友人一貫模式之互動存在；2人互動並未區分平日上、下班或假日，不論在週末、假日或徐法官、D法助休假期間，D法助均曾主動以LINE和徐法官討論公務，公私言談之間，2人用詞時常不拘小節。從2人對話語氣、文字及LINE貼圖選用，且對話內容已涉及工作以外之私人事務，雙方互有往來，其間相處均與一般友人無異等語。
- 2、徐法官另稱，111年12月9日，徐法官休假，上午2人即有簡單討論工作及互動，16時許，聊到如何兼顧喝酒和維持身材，約16時55分，徐法官傳送上半身裸照予D法助，因未完全遮掩重點部位，隨後收回；16時57分，徐法官傳送另一張上半身裸照予D法助及其他私人朋友（下稱系爭照片），D法助當下回覆為「是要嚇死誰」、「X」，嗣徐法官將LINE顯示圖片換

成系爭照片，D法助則稱「你還換頭貼」、「我暈了我」、「賭你等等就換掉了」、「我不相信你恥度這麼高」；徐法官17時許將系爭照片從顯示圖片移除時，D法助又稱「怎麼頭貼又換回來了」、「我還是比較喜歡你沒有尺度那張」，用詞輕鬆自然。17時02分，徐法官再傳送上半身有著衣物之照片予D法助。

- 3、該院性騷擾申評會啟動相關調查處理程序，決議本件性騷擾事件不成立，並附帶決議一建請院長口頭提醒徐法官注意言行及與同事間互動之分際。本院詢問徐法官：「您認為發送該照片，對法官來說是否算不當言行？」經徐法官答以，如果是傳給私人朋友的話，不應該用法官的標準來檢視。他常常會傳自己健身的照片給朋友，或在臉書（非公開）發健身照片，在個人領域應該都要有保障跟空間云云。惟依「法院組織法」第12條第2項規定，法官助理承法官之命，辦理案件程序之審查、法律問題之分析、資料之蒐集等事務。「地方法院及其分院處務規程」第88條之2第1項復規定，法官助理應服從其配屬法官之指揮命令執行職務。又「法官助理遴聘訓練業務管理及考核辦法」第2條、第30條、第34條及第36條等規定，法官助理協助法官處理事務，並受法官管理、督導及初評。徐法官縱將D法助視為朋友，言行仍應有一定之界線。

(四)媒體報導徐法官涉侮辱性的謾罵及指責法官助理，導致法官助理壓力過大服藥，事後仍被要求以支援名義，繼續和徐法官共事，讓法官助理相當痛苦一節，經查係尊重心理師專業建議及D法助個人意願：

- 1、徐法官表示，111年12月後，D法助常因工作不如預期感到壓力，情緒開始多有起伏，徐法官自認與D法助有經歷書記官異動之革命情感，亦努力在兼顧審理業務進行同時持續引導、安撫D法助，並一再調整

工作內容、給予諸多鼓勵。112年1月2日為元旦連假最後1日，連假期間徐法官與D法助在LINE仍有互動如常，當日徐法官整日在辦公室處理公務，在傍晚時開始審閱法官助理交付之新案（新案須先經過法官助理進行初步審查，且有制式審理單，自111年9月至當時已以此模式進行數月），因發現D法助審查後錯漏太多，在LINE告知D法助，D法助看到訊息後對徐法官表示要即刻到辦公室，經徐法官阻止，D法助仍堅持。徐法官考量D法助審查缺失多為小字案件，定期後大多一庭當庭宣判，D法助仍無法得知關漏在哪，因此仍逐一告知缺失所在。為使D法助不再自我責怪，亦告知D法助無須再做新案審查，由徐法官再安排其他工作，讓D法助重拾成就感。D法助離去後，徐法官仍在辦公室加班，隔天早上始經前法助告知D法助服藥送醫，當下徐法官第一時間致電關心D法助，D法助並未表達出對徐法官有何不滿等語。

- 2、依司法院函據臺南地院說明，臺南地院D法助於112年1月6日，首次向時任庭長黃○○（下稱黃庭長）告知，因配屬之徐法官工作要求及指正頻繁，導致壓力過大，於112年1月2日因服藥過量送醫，黃庭長知悉後立即給予關懷鼓勵，請她珍愛自己，以身心健康為重，並表示將調整業務配置。D法助請假休養至同年2月6日，臺南地院指派民事庭僅有之1位支援法助E（下稱E法助）固定支援徐法官。D法助經該院關懷並建議可為心理諮商後，向該院表示已於上開期間進行心理諮商。該院同年2月1日通知E法助，自同年2月6日起改配屬徐法官，E法助隨即表示欲離職，並自112年2月7日至同年3月13日休假。D法助知悉後，於同年2月3日及4日，二次向民事紀錄科科長表示，E法助上開請假期間，如有支援需求，她可以支援。臺南地院知悉D法助已經諮詢心理師，基於尊重

心理師專業建議及D法助個人意願，請D法助於E法助請假期間，支援徐法官承辦股之法助業務，並請民事紀錄科科長及法助長適時給予協助與關懷；該院亦向D法助表示，後續如有任何問題，可立即提出，該院會立即調整。嗣於112年2月15日新聞報導後，D法助當日表示，因媒體報導，她的身心狀況已受影響，臺南地院當日立即停止D法助支援徐法官之業務，改為啟動輪值代理。臺南地院調整雙方業務避免接觸、委請專人關懷及提供D法助心理健康協助服務資訊。

3、詢據臺南地院前庭長表示，D法助說她的心理師跟她講，從哪裡跌倒就從那裡爬起來，這是她為什麼願意支援徐法官的原因，當時有詢問她支援徐法官的狀態，她說還是可以支援，和法官互動不錯；D法助從來沒有提到騷擾、照片等私領域的事情，如果事前知道，再怎麼樣都不會讓她再配屬徐法官等語。

(五)臺南地院政風室就徐法官疑涉性騷擾及霸凌情事進行調查，嗣於112年4月至11月間，數度召開法官自律委員會（下稱自律會），決議：依各級法院法官自律實施辦法第12條第1項第2款之規定，給予徐法官「書面警告」；同時，建議職務監督權人依法官法施行細則第14條第2項之規定，口頭促請徐法官，對所配屬同仁要有同理心，在工作上要給予合理安排，並與同仁理性溝通。

(六)詢據臺南地院前任院長及庭長均表示，徐法官工作很認真，就合議案件積極討論；以前未被申訴過等語。徐法官表示，經此事件後，發現法官舉措可能終究為他人放大或過度解釋，業已調整與書記官、法官助理間之工作互動方式，且深自檢討個人之情緒控制，避免再有類似情形發生等語，惟臺南地院仍應加強考核。

二、臺南地院就本院數度函詢疑義、函調相關資料及會議紀錄等，未依限函復，嗣僅函復部分疑義，並稱，因事涉個人隱私，應予保密，礙難提供云云，妨礙監察委員調查權之行使，於法不合：

(一) 中華民國憲法第99條規定，監察院對於司法院人員失職或違法之彈劾，適用本憲法第95條（監察院為行使監察權之文件調閱權）、第97條（監察院對於中央及地方公務人員，認為有失職或違法情事，得提出糾舉案或彈劾案）及第98條之規定。監察院為行使監察職權，釐清本案相關人員之行政責任，依監察法第26條規定，得調查檔案冊籍及其他有關文件，各該機關主管人員及其他關係人員不得拒絕；調查人員對案件內容不得對外宣洩。

(二) 臺南地院就本院數度函詢疑義、函調相關資料及會議紀錄等，未依限函復，嗣復以「因事涉數相關科室，且部分行政調查程序尚在進行中，俟完成調查彙整報告並層報司法院核備後，賡續依大院來函依法辦理。」再經本院函催，臺南地院復以「年終職務評定尚未經司法院核定，且該資料涉及機關內部考核評定過程，礙難提供」、「職場霸凌申訴案件通報表屬司法院權管事項，大院如有需要，請逕洽詢司法院人事處提供」云云。迨司法院於113年1月16日同意備查臺南地院自律會紀錄後，臺南地院113年2月26日仍僅函復部分疑義，並稱「法助所提之辭職簽呈，因事涉個人隱私，依行政程序法第46條第2項規定，礙難提供」、「政風室查察報告屬本院法官自律調查之內部參考資料，內容涉及當事人隱私，且係針對法官是否有違法失職行為所為之調查，應予保密，不宜公開，故礙難提供」、「本院業已檢陳相關資料陳報司法院，爰由該院統一函復大院」云云。經核，臺南地院所為，妨礙監察委員調查權之行使，於法不合。

三、112年2月15日媒體報導臺南地院前揭事件後，司法院始於112年3月3日發函所屬各機關，要求落實職場霸凌防治、申訴及處理等相關措施，另於同年6月13日訂定「司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項」。顯見司法院對於職場霸凌之防治、申訴及處理，未盡周延：

- (一)公務人員保障法第19條規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定略以，本法第19條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- (二)行政院人事行政總處早於108年4月29日，即以總處綜字第1080033467號函，檢附「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」供行政院所屬、各市縣政府及各市縣議會人事機構作為防治與處理之參考。並說明職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力等語。司法院監督三十餘個所屬機關，對於職場霸凌之防治、申訴及處理，宜及早因應，俾所屬機關遵從。
- (三)112年2月15日媒體報導臺南地院前揭事件後，司法院院長視察臺南地院，會中有庭長反映，希望司法院頒布一個關於職場霸凌的準則供依循，司法院始於112年3月3日函知所屬各機關¹，略以：請各機關參照行政院人事行政總處前揭函，依公務人員保障法第19條、公務人員安全及衛生防護辦法第3條及第4條等規定，落

¹ 司法院112年3月3日院台人三字第1122100597號函。

實職場霸凌防治、申訴及處理等相關措施，並檢送職場霸凌事件通報表1份。各機關應於知悉有職場霸凌或接獲申訴之日起7天內辦理第1次通報，嗣後視調查及處理情形隨時通報等語，另於同年6月13日訂定「司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項」。顯見司法院對於職場霸凌之防治、申訴及處理，未盡周延。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請臺灣臺南地方法院研議見復。
- 二、調查意見二，函請臺灣臺南地方法院研議見復。
- 三、調查意見三，函請司法院研議見復。
- 四、調查意見(含案由、處理辦法、調查委員姓名，不含附錄)遮隱個資後上網公布。
- 五、本報告引用司法院113年1月24日院台廳司一字第1130500131號函，司法院列為密，至118年1月17日解密，本報告之密等及保密期限，依同一等級核列。

調查委員：紀惠容

林國明

王美玉