

# 調 查 報 告

壹、案由：據悉，行政院原子能委員會主任委員謝曉星遭內部爆料，疑經常以輕浮言語及肢體接觸性騷擾女下屬，並遭控情緒控管能力極差，常無故辱罵下屬、霸凌同仁，及利用上班時間帶女下屬搭公務車到咖啡廳視訊兼課等情。究以上實情為何？該會是否曾接獲相關性騷擾、職場霸凌申訴？若有，有無依規定妥善處理？實有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

公務人員執行職務之安全應予保障，各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，機關有防治職場性騷擾及霸凌行為發生之責任。惟悉，行政院原子能委員會（下稱原能會）謝曉星主任委員（下稱謝曉星前主委）遭內部爆料，疑經常以輕浮言語及肢體接觸性騷擾女下屬，並遭控情緒控管能力極差，常無故辱罵下屬、霸凌同仁，及利用上班時間帶女下屬搭公務車到咖啡廳視訊兼課等情。究以上實情為何？該會是否曾接獲相關性騷擾、職場霸凌申訴？若有，有無依規定妥善處理？實有深入瞭解之必要，爰申請自動調查。

案經調閱行政院、原能會、公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）等相關機關對本案提出說明並提供卷證資料，分別於民國（下同）111年11月7日、112年2月17日、2月21日、3月11日、4月18日詢問相關被害人及證人計15人，於112年4月18日詢問謝曉星前主委，於112年5月8日辦理本案專家學者諮詢會議；復於同年5月24日詢問行政院羅秉成政務委員、原能會林立夫政務副主任委員、行政院人事行政總處陳月春處長、保訓會王忠一副處長、勞動部黃維琛司長等相關機關及承辦人員，已調

查完畢。茲臚列調查意見如下：

- 一、原能會謝曉星前主委逾越必要性與合理性，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。

- (一)按公務員服務法第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。」臺灣高等法院臺南分院110年度勞上更一字第1號判決理由(摘要)：「工作場所之個人或集體『持續』以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之工作環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作活動進行之情形。」

- (二)查原能會謝曉星前主委自105年5月20日至112年1月11日被免職止，擔任原能會主任委員，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。
- (三)據證人證述，原能會謝曉星前主委作風強勢，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，且經常生氣，部屬(含其辦公室秘書)在工作期間很怕做錯遭其責罵，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。以上顯示，原能會謝曉星前主委身為原能會最高主管，因上開言行而強化其權力地位。
- (四)謝曉星前主委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、大聲公然責備部屬，顯已逾監督管理之合理性與必要性，部屬與其共事壓力很大，經常擔心在未慮及之處惹怒謝曉星前主委。謝曉星前主委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：

- 1、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，謝曉星前主委自認部屬遲到，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？」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。
- 2、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。原能會謝曉星前主委事後得知此節，認為此舉使人觀感不佳，爰至該主任辦公室內劇烈斥責，甚至有證述原能會謝曉星前主委於過程中髒話斥責。
- 3、111年1月28日上午，原能會謝曉星前主委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，遂偕機要秘書至陽明山看設施。謝曉星前主委返回原能會後，遍尋不著該部屬，經其他部屬告知，始知其請假，謝曉星前主委認其擅離職守、對其不尊重因此暴怒，並牽怒在其他部屬身上。實則該部屬業已請假在先，僅係疏於依謝曉星前主委所自行律定之作法，女性部屬於請假前一天必須當面再次向其報告，致其他部屬無端遭謝曉星前主委責罵，核其所為，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。
- 4、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，飯店提供升等房一間，當時人事主管將之分配給謝曉星前主委，因該房間等級與所屬位置與其他同仁不同，謝曉星前主委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。

- 5、綜上可知，謝曉星前主委經常情緒失控，逾越監督管理之合理性與必要性公然責備貶抑部屬，已屬職場霸凌，造成部屬心理壓力與挫折，身處於具有敵意或不友善之工作環境，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。

(五)原能會謝曉星前主委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，其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：

- 1、謝曉星前主委自擔任主任委員至被免職止，其進用之辦公室秘書均為女性，其所持理由為女同仁做事較為細膩。謝曉星前主委表示，機要秘書代表該會之門面、男性給人感覺比較陽剛，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。
- 2、謝曉星前主委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。
- 3、謝曉星前主委赴立法院進行簡報，負責播放簡報人員，主要多為女性部屬。縱非其明確要求如此，

其對如此偏誤之作法未予導正，亦屬怠失。

4、原能會某部門同仁請假時，僅有女性部屬需要事先向謝曉星前主委當面報告，男性部屬僅事先以通訊軟體告知謝曉星前主委即可，謝曉星前主委顯無正當理由卻基於性別而為差別待遇，自屬偏誤。

5、以上各節，足認原能會謝曉星前主委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。

(六)謝曉星前主委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：

1、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。

2、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，該部屬並因此向他人訴苦。

3、部分女性部屬表示，謝曉星前主委曾對其盯視或上下打量，女性部屬感到不適、壓力。

4、與辦公室秘書相處時，評論秘書之身材或衣著。

5、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，謝曉星前主委所言與當時場合顯不相稱。

6、原能會謝曉星前主委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。女性部屬因憚於謝曉星前主委是機關首長，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。謝曉星前主委前開言行，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。

(七)自109年起，原能會謝曉星前主委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。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，同年3月，疫情指揮中心建議國人非必要出國旅遊。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，謝曉星前主委身為機關首長，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。

(八)綜上，原能會謝曉星前主委逾越必要性與合理性，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，更違反性工法及CEDAW公約，情節重大。

二、公務人員職場性騷擾事件適用性工法規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。保訓會曾於107年3月9日函釋<sup>1</sup>，建議將「機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督之機關決定」，納入各主管機關的處理規定，然原能會於107年11月6日增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入該會性騷擾申訴調查處理要點，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至112年3月1日始修訂第6點第2項規定，載明「主任委員如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，原能會核有欠當；性工法第13條第2項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失。

(一)有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，適用性工法規定，各工作機關應訂定性騷擾防治措施、申

---

<sup>1</sup> 保訓會107年3月9日公保字第1071060076號函。

訴及懲戒辦法，公務人員如不服服務機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法（以下簡稱保障法）所定復審程序，向保訓會提起救濟：

- 1、按性工法第2條第2項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不在此限。」同條第3項規定：「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」第13條第1項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」保障法第4條第1項規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」其中公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得提起復審；公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得提出申訴、再申訴，此觀保障法第25條第1項、第77條規定甚明，又保訓會100年4月14日函<sup>2</sup>釋略以，基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，涉及憲法保障之基本權利，應認定為機關對公務人員所為之行政處分。是以，有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，適用性工法規定，各工作機關應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，公務人員如不服服務機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依保障法所定復審程序，向保訓會提起

---

<sup>2</sup> 保訓會100年4月14日公保字第1000005427號函。

救濟。

- 2、惟保訓會查復本院表示，該會前於106年審理保障事件時，發現性工法或相關準則，未規範行政機關首長涉有性騷擾行為應如何辦理，致生審理疑義，遂於106年12月26日函<sup>3</sup>請勞動部適時研修性工法或相關法制。經勞動部107年1月8日函<sup>4</sup>復略以，上開建議仍請循公務人員人事法令之修正途徑辦理。保訓會以107年3月9日<sup>5</sup>函各主管機關，請參酌當時公務員服務法第17條之迴避規定及公務人員考績法第9條明定機關首長由上級機關考績之精神，於修正依性工法第13條第3項規定訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法時，明定所屬機關之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之主管機關決定，並轉知所屬機關配合辦理，以為周妥。
- 3、查「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」（下稱原能會性騷申訴要點）於95年6月30日訂定，第3點係規定：「本要點適用於本會員工或向本會求職者發生應適用性騷擾防治法或性別工作平等法之事件，或他人遭本院主任委員以外之員工性騷擾之事件。」該會於接獲保訓會107年3月9日函釋時，於107年11月6日固於第7點增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」，然該會並未一併修正第3點規定，使該會首長亦可能涉及性騷擾情事，排除在該會性騷申訴

---

<sup>3</sup> 保訓會106年12月26日公保字第10600134811號函。

<sup>4</sup> 勞動部107年1月8日勞動條4字第1060030689號函。

<sup>5</sup> 保訓會107年3月9日公保字第1071060076號函。

要點外，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可進行調查。行政院查復本院表示，經查行政院所屬部會之性騷擾申訴與調查規定，尚無與原能會性騷申訴要點第3點後段相類文字之規定等語。

- 4、原能會遲至112年3月1日始修訂該會性騷申訴要點第6點第2項「本會主任委員如涉性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，將首長納入申訴對象，也增訂吹哨者保護機制，明定該會不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，至此始完備職場性騷擾處理法制。

(二)性工法第13條第2項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失。

- 1、如前所述，性工法於政府機關及公務人員亦適用之。但第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不在此限。性工法第13條第2項規定：「雇主

於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」所謂「立即有效之糾正及補救措施」，係課予雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，只要「知悉」性騷擾行為發生時，即應採取相關補救措施，尤其需考量雇主為行為人的角色衝突，且不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要：

- (1) 性工法第13條第2項：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」
- (2) 性工法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務(參照最高行政法院110年度上字第393號判決)。
- (3) 勞動部111年11月25日函<sup>6</sup>釋指出，所謂「『糾正及補救措施』，旨在課予雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，……，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。」
- (4) 最高行政法院109年度上字第594號判決並指出，所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未

---

<sup>6</sup> 勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函。

能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。

(5) 另，當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性工法第13條第2項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之(參照最高行政法院110年度上字第68號判決)。

(6) 詢據勞動部黃維琛司長表示：「雇主知悉職場性騷擾，即要做初步了解及處理，尤其本案已獲媒體報導了。」本院諮詢專家侯岳宏教授亦稱，性工法第13條第2項規定，期待機關內部有申訴懲戒辦法及立即補救措施，其目的為要求雇主立即有效的處理，立即有效補救措施(啟動調查、完善調查、盡力理解被害人的狀態等)等語。

- 2、原能會在本案發生當時，雖無法源依據可進行處理，仍應依性工法第13條第2項之規定辦理，惟該會未立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，無相關處置，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿。
- 3、嗣後，原能會在本案發生後雖採取多項改善措施，但仍堅稱無人申訴，未詳查本案發生之原因並對被性騷擾者提供輔導處置，立即有效之糾正

及補救措施未盡完備，核有疏失，顯有加強檢討改進之處：

- (1) 原能會查復本院說明所採行之「糾正及補救措施」略以：1. 完成「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」修正、2. 提升性別平等意識：區分不同對象辦理防治性騷擾與職場霸凌等主題式教育訓練、3. 重新檢視處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱之設置情形，健全原能會性騷擾案件之申訴管道、4. 維護或改善所屬場域空間安全（如照明設備、視線死角等），建立同仁安全職場空間：為強化員工工作場域空間安全，業檢視照明設備充足，公共區域均有設置監控器共約155支，由保安警察隨時監控，避免視線死角，另女性廁所及淋浴設備，平時均隨時檢視維護，確保門鎖可供正常使用。
- (2) 查行政院針對本案之專案調查報告指出，就訪談之詢問筆錄以及受詢問人及被調查人所提供之各項佐證資料進行討論後，全體委員一致通過確認本案調查結果，被調查人對女性部屬之言行，違反性工法所定之性別歧視及敵意性工作環境之性別騷擾，經認定成立：
  - 〈1〉 本案被調查人對秘書或機要之選任及部屬職務，以及對部屬工作配置(如操作簡報)及請假，因性別而有不當之差別待遇；另被調查人選任秘書或機要人員之標準及於進行面試時，關注受僱者身高、年齡、外貌、星座、血型及家庭或婚育情況等，成立性工法第7條之性別歧視。
  - 〈2〉 本案被調查人對部分女性部屬有緊盯注視、

過度接近或肢體接觸，以及對女性部屬表示「妳好像少女」、是「最美麗風景」或評論身材、化妝或衣著打扮等言行，構成性工法第12條第1項規定要件，成立敵意性工作環境之性別騷擾。

- (3) 行政院人事行政總處查復本院雖辯稱，本案未有被害人向原能會人事室反映其遭受性騷擾情形，原能會自無從依性工法等相關規定，成立性騷擾進行調查云云，惟查，性工法第13條第2項規定及立法理由，已明定雇主對受僱者有防治其受性騷擾之義務，是雇主一經知悉有受僱者申訴性騷擾情形，即有其適用，不以受性騷擾人應向行為人先行申訴，或受性騷擾人於申訴時仍應在職為必要，此乃雇主的「事後補救義務」。該條規定之目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並定有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形。又性工法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務(參照最高行政法院110年度上字第68號判決)。

- 4、本院諮詢莊喬汝律師表示：「其實媒體報導一出

來，雇主就應該知悉了，就本案，原能會就要算知悉了，就需採取立即有效的補救措施，不然就會違反性工法第13條第2項規定。但因原能會屬公部門，沒有採取補救措施時，並不會像一般民間企業會被罰鍰，並公布負責人與名稱。本案看起來，我認為原能會沒有採取任何的措施。」詢據勞動部黃司長亦表示：「雇主知悉職場性騷擾，即要做初步了解及處理，尤其本案已獲媒體報導了。」惟原能會林靜玟人事主任堅稱：「本會迄今仍未接到有同仁申訴。事發當時本會從制度面去檢視，全文修正本會性騷擾防治申訴及懲處要點，又為提升同仁們的性別意識，本會區分各層級主管及同仁，辦理性騷擾及職場防治相關訓練，並要求全員參訓。另檢視本會申訴管道、張貼禁止性騷擾書面聲明、建立會內照明設備及廁所維護，提升職場安全等等。」「迄今未獲同仁申訴。本會係依據性工法規定，以是否接獲同仁申訴來做後續的處理。」顯見該會於本案發生後雖採取多項改善措施，但對性工法認知偏誤，仍堅因稱無人申訴，故未詳查本案發生之原因並對被性騷擾者提供輔導處置，立即有效之糾正及補救措施未盡完備。

- 5、查本案自媒體於111年10月4日報導，謝曉星前主委未被停職，遲至111年12月3日多位立委發出要求謝曉星停職與重啟調查之聯合聲明，謝曉星旋於同日開始請假。至於機關首長涉案是否停職，作為立即有效的補救措施1節，勞動部查復表示，機關首長具公務人員身分，爰有關其涉犯職場性騷擾調查期間是否暫停職務1節，仍應循公務人員相關法令規定處理。本院諮詢莊喬汝律師表

示，雖法令並無規定機關首長停職，發生時應視性工法13條第2項之規定，基本上要隔離雙方，不一定要到停職，一般在私人企業發生時，建議採取積極有效的補救措施，最常見的就是隔離措施或者是保密措施。所謂的隔離，即業務上先不要讓他們有所接觸，以落實區隔被害人及行為人，以使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中等語。本院諮詢臺北大學法律系侯岳宏教授亦指出，依性工法第13條規定觀之，期待當職場性騷擾發生的時候，企業或政府單位能夠事先預防，事後能立即有效的糾正補救措施。在政府部門，也應該採取立即有效的糾正或補救措施，盡量體恤或理解申訴人的狀態。雖機關首長沒有暫停職務的規定，但從性工法角度來看，在整個調查過程中，為了要去體恤申訴(被害)人的狀況，可能會需要暫停職務，執行立即有效的糾正補救措施。此需要整體觀察，不能因為沒有規定就不能做等語。

(三)綜上，公務人員職場性騷擾事件適用性工法規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。保訓會曾於107年3月9日函釋，建議將「機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督之機關決定」，納入各主管機關的處理規定，然原能會於107年11月6日增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入該會性騷擾申訴調查處理要點，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至112年3月1日始修訂第6點第2項規定，載明「主任委員如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，原能

會核有欠當；性工法第13條第2項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失。

三、因原能會謝曉星前主委自請調查，囿於原能會欠缺機關首長涉犯職場性騷擾之調查與處理法源，行政院未採保訓會107年3月9日函<sup>7</sup>釋，以參照性工法相關規定進行專案調查，並基於調查結果將謝曉星前主委免職。行政院於事後檢討所屬機關首長涉及職場性騷擾事件之申訴處理程序發現，各機關對首長涉犯性騷之處理機關不一，分屬上級機關、機關內部或行政院等，於111年12月13日召開「檢討各機關首長涉及職場性騷擾事件之防治措施及申訴機制研商會議」後，始統一明定管轄由該首長所屬機關之上級機關受理申訴，據以完備公務人員職場性騷擾事件之保障，行政院核有檢討改進之處。

(一)因原能會謝曉星前主委自請調查，囿於原能會欠缺

---

<sup>7</sup> 保訓會107年3月9日公保字第1071060076號函。

機關首長涉犯職場性騷擾之調查處理的法源，行政院未採保訓會107年3月9日函釋，以參照性工法相關規定進行專案調查，並基於調查結果將謝曉星前主委免職：

1、行政院查復本院指出：「

(1) 按中華民國憲法第53條規定行政院為國家最高行政機關，明揭行政一體原則；次按原子能法第3條規定，原子能主管機關為原子能委員會，隸屬行政院；又上級機關對所隸屬機關依法規行使指揮監督權，中央行政機關組織基準法第14條第1項復有明文。

(2) 查原能會主任委員謝曉星業就週刊報導其疑似性騷擾等一案向行政院自請調查，依前揭規定，行政院與原能會因具上下隸屬關係，基於行政一體原則，自得依法行使指揮監督權限。本案係依原能會謝曉星前主委自請調查，並由蘇貞昌前院長指示李孟諺秘書長組成專案調查小組所進行之內部調查，為本院院長對閣員適任與否，所為資訊蒐集之行政調查，相關調查報告非屬行政處分。又該院所為本案之調查，與性工法下之性騷擾申訴調查性質殊屬有間，兩者所據法源究有不同，自與保訓會107年3月9日函釋尚無關聯。」

2、詢據羅秉成政務委員表示：「本案經媒體報導後受關注，謝曉星前主委遂自請調查。本案除涉性騷外，還有其他事項。閣員受院長指揮監督，院長基於指揮監督權發動調查，無須法律依據。各部會分工是指一般政務，此案屬個案，院長可直接指派成立專案，指定院秘書長及特定政委處理調查。」

- 3、復據行政院查復資料顯示，針對各相關機關首長涉及性騷擾事件之處理程序，有諸多機關(財政部、衛生福利部、文化部、退輔會、農委會、原民會、陸委會、金管會及行政院人事行政總處等)之職場性騷擾處理要點規定，如首長是行為人時，被害人得向「地方政府主管機關」提出申訴；部分機關(勞動部、國科會、海洋委員會、客家委員會等)則明定如首長是行為人時，被害人得向「上級機關」提出申訴；亦有部分機關(經濟部、中選會等)明定是機關內部申訴調查處理，處理方式各有不同。
- 4、針對行政院所屬機關(構)首長涉及性騷擾事件之申訴處理機制不一致，行政院羅秉成政務委員遂於111年12月13日召開「檢討各機關首長涉及職場性騷擾事件之防治措施及申訴機制研商會議」決議，明定部會首長如涉職場性騷擾事件，應向行政院申訴，並循此模式，指出各該機關應修正性騷擾處理規定，載明該機關首長如涉職場性騷擾事件，應由該首長所屬機關之上級機關受理申訴，以定管轄明確。行政院人事行政總處並於112年2月13日通函<sup>8</sup>各部會，請所屬機關(構)儘速訂修機關首長涉及性騷擾事件之申訴處理程序相關規定如下：
- (1) 明定行政院所屬二級機關、獨立機關之機關首長如涉職場性騷擾事件，應向行政院申訴之規定。
  - (2) 行政院二級機關及所屬機關(構)、獨立機關，應明定本機關首長如涉職場性騷擾事件，由該

---

<sup>8</sup> 行政院人事行政總處112年2月13日院授人培字第1120010579號函。

機關之上級機關受理申訴之規定。

(3) 循相應修正上下級機關規定之模式，行政院二級機關、三級機關（構）應明定所屬機關首長如涉職場性騷擾事件，由該所屬機關之上級機關受理申訴之規定。

5、由上可知，經行政院羅秉成政務委員於111年12月13日召開會議後，統一載明「該機關首長如涉職場性騷擾事件，應由該首長所屬機關之上級機關受理申訴」。詢據羅秉成政委坦言：「因為本案發生，回頭檢視此規定是否不足，故去盤點各機關相關的處理要點，去年12月召開會議後統一處理機制，由上級主管機關受理及決定。」至於後續相關機關是否均已修訂完成，詢據行政院人事行政總處陳月春處長表示：「依性工法規定，公務人員職場遭性騷處理程序是依公務人員人事法令規定，及各機關所訂處理申訴要點等處理程序，過去確實針對首長為行為人的處理有未明定情形。故行政院去年12月3日召開相關會議指示各機關須修正規定，目前修正中為國防部及警察大學，其他機關都已修訂完成。」

(二) 綜上，因原能會謝曉星前主委自請調查，囿於原能會欠缺機關首長涉犯職場性騷擾之調查與處理法源，行政院未採保訓會107年3月9日函釋，以參照性工法相關規定進行專案調查，並基於調查結果將謝曉星前主委免職。行政院於事後檢討所屬機關首長涉及職場性騷擾事件之申訴處理程序發現，各機關對首長涉犯性騷之處理機關不一，分屬上級機關、機關內部或行政院等，於111年12月13日召開「檢討各機關首長涉及職場性騷擾事件之防治措施及申訴機制研商會議」後，始統一明定管轄由該首長所

屬機關之上級機關受理申訴，據以完備公務人員職場性騷擾事件之保障，行政院核有檢討改進之處。

四、性工法之規範，重在保護、尊重任何人之意願、人格、尊嚴與身體自主權，使受僱者能於友善的工作環境中，安全且不受干擾地工作，此屬人權普世價值。職場性騷擾事件存在雙方當事人權力差距，因執行職務而有持續接觸的可能，被害人往往選擇隱忍不申訴、被迫離開職場，甚至產生創傷後壓力症候群(PTSD)之案例時有所聞。性工法自91年立法規範迄今，政府機關欠缺落實執行性工法第13條第2項之監督機制，再加上機關首長(含政務人員)欠缺相關性別平權與人權意識，致生本案。在近期性騷擾事件頻傳，行為人被檢舉後即消聲匿跡卻無性平教育，對改善職場敵意環境效果有限，在#MeToo運動各界要求改革聲浪之際，行政院允應會同相關部會落實重新檢視法令、申訴管道、調查處理及輔導教育等機制，以落實維護人權。

(一)性工法之規範，重在保護、尊重任何人之意願、人格、尊嚴與身體自主權，使受僱者能於友善的工作環境中，安全且不受干擾地工作，此屬人權普世價值。但職場性騷擾事件存在雙方當事人權力差距，被害人往往選擇隱忍、被迫離開職場，甚至產生創傷後壓力症候群(PTSD)之案例時有所聞：

1、性工法第1條揭示立法目的，係為保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等。性工法之規範，重在保護、尊重任何人之意願、人格、尊嚴與身體自主權，使受僱者能於友善的工作環境中，安全且不受干擾地工作(參照最高行政法院111年度上字第215號判決)。

- 2、當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性工法第13條第2項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之（參照最高行政法院110年度上字第68號判決）。
- 3、雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。（性工法第36條規定），但如果雇主違反上開規定，例如對提出申訴的勞工故意以工作態度不佳等莫須有的理由刁難、或故意將勞工調到冷門的部門或排很的爛的班表等等修理勞工，都屬對勞工的不利處分，勞工也可以向勞工局申訴，經查明屬實的話，可以處雇主新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。（性工法第38條第1項）
- 4、引述現代婦女基金會董事長潘維剛委員提案時表示：「法律的改變，並不代表性侵害、性騷擾的問題即能解決，但它確實代表了一個起步，代表那些直接接觸性侵害、性騷擾被害人之刑事司法體系人員，如醫療人員、警察、檢察官、法院人員、新聞人員，必須採取更尊重被害人利益的方式；同時法律的改革，更扮演了非常重要教育目標，讓全民皆有一次機會，認清性侵害、性騷擾暴力之本質，扭轉對被害人之錯覺或偏見，學習尊重別人之性自決權與身體控制權。」
- 5、性工法自91年立法迄今，職場性騷擾事件存在雙方當事人權力量差，被害人選擇隱忍、被迫離開

職場，甚至產生創傷後壓力症候群(PTSD)之案例時有所聞，由向法院請求民事損害賠償之諸多案例可證。

(二)性工法自91年立法規範迄今，政府機關欠缺落實執行性工法第13條第2項之監督機制，再加上機關首長(含政務人員)欠缺相關性別平權與人權意識，原能會歷來人事主管及人員對本案(進用秘書性別歧視、對同仁性別騷擾等)毫無作為，致生本案：

- 1、政府機關人事單位負性平業務防範及處理之責，但政府機關欠缺落實執行性工法第13條第2項之監督機制，由行政院人事行政總處查復本院表示：有關所詢原能會依性工平法第13條第2項規定，於知悉性騷擾之情形時，究應採取何種具體措施1節。因涉及性工法之解釋，建請洽詢該法規主管機關勞動部等語可證。
- 2、機關首長是否具性平概念，攸關該政府機關是否建立友善職場，一旦機關首長(含政務人員)欠缺相關性別平權與人權意識，所生影響甚巨。以本案為例，本院訪談原能會多位同仁稱「謝主委說話的表情、用詞都比較嚴肅，說理的方式」、「他可能在話題上會比較激動一些，因此會比較沒分寸」、「對謝主委的決定不敢反映」、「去面試時，謝前主委有說一些條件，他有問我身高，結婚，星座」等語。詢據謝前主委表示：「(問：跟秘書們中午一起用餐?)秘書們沒反對」、「自任職後，未參加過政務人員訓練」等語。
- 3、原能會的人事單位，為該會性平業務、性別主流化業務之主責單位，並為職場霸凌之受理申訴單位。惟歷來人事主管對本案(只進用女性作為主委辦公室秘書之性別歧視、評論同仁身材、只有

女部屬請假必須事先當面向主委報告、對女性同仁盯視、上下打量、職場霸凌等)或毫無所悉，或毫無作為(未提醒謝曉星前主委違反性別平等)，然機關內部人員都知道，甚至人事主任自身也是受害者，竟也對於謝曉星前主委之性別騷擾無感。

- 4、保訓會查復本院坦言：「本案謝前主任委員身分為政務人員，有關政務人員之人事法制及其管理，尚非本會所得置喙。本會雖非性工法主管機關，惟歷來均由保障事件之審理發現問題，並藉辦理公務人員保障業務宣導暨輔導活動，增進公務人員對於相關權益保障之瞭解，且將個案所見人事行政行為程序及實體瑕疵，作系統性之講解，未來亦將於辦理宣導及輔導活動時，說明本會審查公務人員職場性騷擾事件之處理程序及注意事項，強化機關人事人員之知能，以輔導機關人事人員正確辦理保障業務。」

(三)在近期性騷擾事件頻傳，行為人被檢舉後即消聲匿跡卻無性平教育，對改善職場之敵意環境效果有限，在#MeToo運動各界要求改革聲浪之際，行政院允應會同相關部會落實重新檢視法令、申訴管道、調查處理及輔導教育等機制，以落實維護人權：

- 1、詢據行政院羅秉成政委表示：「補充說明性平三法的問題，雇主是行為人應盡防護義務，會有處罰措施，但雇主如果是行為人，他不會處罰自己，產生了評價處罰的漏洞。目前有兩派，一則在性工法處理、一則在性騷法處理。近期則朝向勞資爭議方向朝向民事賠償的方式，或許是可行的方法。」勞動部黃維琛司長則稱：「加重民事損害賠償較有嚇阻作用，修性工法，並搭配現有的民事

訴訟及勞動事件法，並可縮短處理期程，或許是未來較有可能處理的方式。」

- 2、再加上立法院立委范雲等人召開#MeToo運動後首場針對「性平三法」的修法公聽會等，朝野已紛紛要求改革，行政院陳建仁院長亦表示，行政院將就三個方向進行改革，包括訂定性騷擾樣態指引、重新檢視現行性平申訴機制的實用性，此外，跨部會進行性平法規總檢討，希望凝聚跨黨派及社會共識，理性務實且負責任地提出修法，並且力求在立法院下個會期列為優先法案<sup>9</sup>。
- 3、據上，行政院允應會同相關部會落實重新檢視法令、申訴處理調查及教育等機制之必要。

(四)綜上，性工法之規範，重在保護、尊重任何人之意願、人格、尊嚴與身體自主權，使受僱者能於友善的工作環境中，安全且不受干擾地工作，此屬人權普世價值。職場性騷擾事件存在雙方當事人權差力差距，因執行職務而有持續接觸的可能，被害人往往選擇隱忍不申訴、被迫離開職場，甚至產生創傷後壓力症候群(PTSD)之案例時有所聞。性工法自91年立法規範迄今，政府機關欠缺落實執行性工法第13條第2項之監督機制，再加上機關首長(含政務人員)欠缺相關性別平權與人權意識，致生本案。在近期性騷擾事件頻傳，行為人被檢舉後即消聲匿跡卻無性平教育，對改善職場之敵意環境效果有限，在#MeToo運動各界要求改革聲浪之際，行政院允應會同相關部會落實重新檢視法令、申訴管道、調查處理及輔導教育等機制，以落實維護人權。

---

<sup>9</sup> 資料來源：<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/4325754>

五、據原能會因應COVID-19疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經該會查復資料顯示，國會組某主任自110年8月24日至12月31日、111年全年，達1年4個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當；另，公務人員於執行職務之安全應予保障，避免遭受身體或精神不法侵害，持續冷落、孤立，甚至要求出勤卻不給工作等，均構成職場霸凌情事，政府機關首長(政務人員)涉及職場霸凌案件之調查及後續處置亦有所闕漏，行政院允應併同檢討。

(一)政府機關首長(政務人員)涉及「職場霸凌」案件之調查及後續處置規定略以：

- 1、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。」依公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定，上開保障法第19條所定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。
- 2、行政院人事行政總處查復本院表示，該總處基於行政院人事主管機關立場，期各機關重視職場霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，以108年4月29日<sup>10</sup>函檢送「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)」予行政院各部會行總處署人事機構、各直轄市(縣、市)政府人事機構、各直轄市(縣、市)議會人事機構，供各機關作為防治與處理之參考。

---

<sup>10</sup> 行政院人事行政總處108年4月29日總處綜字第1080033467號函。

3、依「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」載以，機關接獲所屬員工提出職場霸凌申訴，應啟動申訴處理調查小組，調查事件發生原因，是否發生重大人身安全侵害，並將處理及檢討改善情形簽陳機關首長。另對於機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成申訴職場霸凌成立與否之決定，定性為該機關所為之管理措施，公務人員如認服務機關所為管理措施不當，致影響其權益時，得依保障法所定申訴、再申訴程序，提起救濟。

(二)根據學者文獻(邱駿彥，「職場霸凌之法律問題探討」，萬國法律，102年4月，頁17-19)指出，持續冷落、孤立，甚至要求出勤卻不給工作等，均構成職場霸凌：

- 1、司法實務判決(新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事小額判決)曾對職場霸凌作出定義：「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」。
- 2、此外，雇主如以懲罰或歧視為主要目的，而命令勞工從事毫無意義之工作、甚至只要求勞工出勤卻完全不給工作時，此種業務命令當然有可能被認定為侵權行為而應負損害賠償責任。針對雇主業務命令及人事權行使是否該當職場霸凌行為之判斷，日本法院實務上傾向於考量整體情事，審查雇主之意圖與目的，來判斷霸凌行為是否具有違法性。

(三)查原能會因應COVID-19疫情實施居家辦公工作規範

之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經查復資料指出，國會組分組為AB兩組，某主任屬A組，自應與B組同仁輪流居家辦公。惟查該主任自110年8月24日至12月31日、111年全年均居家辦公，即該主任近1年4個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加。詢據該主任於約詢時向本院委員表示：「當時我因為眼睛關係，謝主委找了另一位同事幫忙國會組，但(108年)11月左右歸建，後來適逢立委要去蘭嶼會勘核廢料，前置作業原能會跟國科會要協調處理程序，我因此回辦公室上班。後來謝主委知道，很生氣，認為我出面給人家不好的感覺，看到我眼睛的狀況卻去協調是不好的，當初我本來是想能幫忙原能會一些忙，主任出去協調也比較方便，但謝主委知道後，因為沒事先告訴他，真的很生氣，他反應很直接。當時有一位秘書在場，在我辦公室發生的」、「剛開始我覺得不好，後來我可以理解謝主委的想法，我就接受了。」「我跟謝主委工作的模式，每天提報訊息，如果謝主委有指示，會告訴我同事，我有一長段時間在居家辦公，由謝主委統一指揮國會組，做人力調度。」「沒有參加共識營。謝主委也希望我不要到處跑，盡量留在辦公室。」謝主委則稱：「他開刀了，我體恤他，且疫情因素讓他居家辦公。」由上可徵，原能會國會組某主任自110年8月24日至12月31日、111年全年，達1年4個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，以居家辦公方式為由取代病假，顯不符原能會因應COVID-19疫情實施居家辦公工作規範之規定，原能會顯有欠當。

(四)另，行政院人事總處提供「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）」，就職場霸凌案件之事前防治、事中處理及事後相關作為等，供行政院所屬中央及地方各主管機關人事機構作為防治與處理之參考，已如前述。惟一旦機關首長為涉犯職場霸凌行為人時，未另有處理機制，將面臨與職場性騷擾事件相同，無法處理之窘境。

(五)綜上，據原能會因應COVID-19疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經該會查復資料顯示，國會組某主任自110年8月24日至12月31日、111年全年，達1年4個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當；另，公務人員於執行職務之安全應予保障，避免遭受身體或精神不法侵害，持續冷落、孤立，甚至要求出勤卻不給工作等，均構成職場霸凌情事，政府機關首長(政務人員)涉及職場霸凌案件之調查及後續處置亦有所闕漏，行政院允應併同檢討。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，謝曉星違失情節重大，經提案彈劾審議通過。
- 二、調查意見二、五，提案糾正行政院原子能委員會。
- 三、調查意見二，函請行政院原子能委員會議處相關失職人員見復。
- 四、調查意見三至五，函請行政院確實檢討改進見復。

調查委員：葉大華

王美玉

中 華 民 國 112 年 7 月 13 日