

## 糾 正 案 文 ( 公 布 版 )

壹、被糾正機關：中央造幣廠。

貳、案 由：中央造幣廠在員工提出職場霸凌申訴後，未依職業安全衛生法相關規定及勞動部民國111年8月18日修正《執行職務遭受不法侵害預防指引》內容辦理調查，顯有怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣1名服務於中央造幣廠原任副廠長職的A君向本院陳情略以：中央造幣廠疑似懲處員工未符合比例原則及程序公正性，於渠等提出申訴後疑未秉公處理並衍生職場霸凌，攸關渠等名譽和勞動權益，有深入瞭解之必要案。經調閱中央銀行、中央造幣廠等機關卷證資料，並於民國(下同)112年11月20日、同年12月19日及113年3月6日，通知本件相關人到院協助說明，另諮詢專業律師法律意見後，本案已調查完畢。調查發現，A君前於112年3月向中央造幣廠反映職場霸凌問題，並於同年12月及113年5月，分別向勞動部及桃園市政府提出申訴，尋求協助處理；雖然中央造幣廠的內部調查結果認為A君等人的指控不構成職場霸凌，但並非依職業安全衛生法相關規定及勞動部於111年8月18日修正《執行職務遭受不法侵害預防指引》內容辦理，致使本件自111年8月迄今仍紛擾不止，最終未能解決任何一方的問題，顯失公平正義；再者，未依規定妥適處理職場霸凌問題，不僅未能落實保障工作環境的公正與安全，更損及員工對組織的信任。中央造幣廠的處理，顯有怠失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

- 一、目前對於職場霸凌之定義，尚無相關法律或條文依據，僅有職業安全衛生法相關規定所稱的「精神不法侵害」；參照國際勞工公約<sup>1</sup>、國內司法判決<sup>2</sup>及勞動部<sup>3</sup>定義，「職場霸凌」指發生在工作場所中，同仁間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續性的冒犯、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沉重之身心壓力。
- 二、根據職業安全衛生法相關規定，雇主有義務預防職場不法侵害<sup>4</sup>；而在勞動部訂頒之《執行職務遭受不法侵害預防指引》<sup>5</sup>中，雇主在接獲職場不法侵害事件之通報後，應立即進行調查。

---

<sup>1</sup> 國際勞工組織(ILO)第190公約第1條第1項(a)款指出，發現在工作領域之暴力與騷擾，是指一系列無法被人接受之行為及作為，或採取這種行為及作為之威脅，不論是僅只發生1次，或是重複發生，會對被害之對象產生生理、心理、性方面或經濟性之傷害，而包括基於性別因素之暴力與騷擾行為在內。

<sup>2</sup> 臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號判決略以：「職場霸凌指在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰造成的持續性冒犯、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」；臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號判決略以：「以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，必須達到社會通念上認為超過容許之範圍」；臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第10號判決略以：「職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受」。

<sup>3</sup> 勞動部訂頒《執行職務遭受不法侵害預防指引》指出組織內部常見之不法侵害行為之樣態，並略以：「為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，……。」該指引附錄五略以：「職場不法侵害的定義：工作人員在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。勞動部建置工作生活平衡網之內容略以：「職場霸凌可能透過刻意的冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或小動作，只要持續造成被霸凌者的不舒服都可稱做霸凌，霸凌的發生通常涉及到權力不對等，……。」

<sup>4</sup> 職業安全衛生法第6條第2項第3款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」同法施行細則第11條第1項規定：「本法第6條第2項第3款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取預防之必要措施。」

<sup>5</sup> 勞動部111年8月18日勞職授字第1110203498號函修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」，並自即日起生效。

- (一) 國際勞工組織(ILO)第190公約第7條規定各會員國均應制定相關之國內法及行政規則，俾對職場暴力與騷擾加以界定禁止；第8條要求各會員國應採取適當措施，以預防職場暴力與騷擾事件之發生；第9條要求各會員國應通過法律及行政規則，規定雇主應採取適當且與其掌控程度相容的方式，預防工作領域之暴力與騷擾。
- (二) 職業安全衛生設施規則第324-3條規定，雇主為預防職場不法侵害，應採取暴力預防措施，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行，作成紀錄並留存<sup>6</sup>。
- (三) 勞動部訂頒《執行職務遭受不法侵害預防指引》內容略以：「當職場不法侵害事件發生時，事業單位應確保組織內具有公平、公正及保護隱私之通報機制，於接獲通報後，立即進行調查，對受害者給予適當之保護與安置措施，且提供後續追蹤及輔導」、「組織或雇主接獲申訴或通報後，應立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應，若雇主為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調查人員」、「若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。若加害者與受害者關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護勞工免於其他不法侵害之傷害」。

---

<sup>6</sup> 職業安全衛生設施規則第324-3條規定：「(第1項)雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存3年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。(第2項)前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達100人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達100人者，得以執行紀錄或文件代替。」

三、A君前於112年3月向中央造幣廠反映職場霸凌問題，並於同年12月及113年5月，分別向勞動部及桃園市政府提出申訴，尋求協助處理；然而，相關卷證中並未顯示該申訴案件的後續處理情況或結果，未能有效回應A君等人訴求。

(一)A君自112年2月起，持續不斷地向本院陳情，主訴中央造幣廠有「將被霸凌者所說或做的都加以扭曲」、「用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰」等職場不法侵害行為<sup>7</sup>，並多次表達關切。

(二)依A君陳述，其在112年3月10日人評會上陳述意見後，曾向工務副廠長葉○○提出職場霸凌申訴，並有該申訴書內容可稽；惟無論是A君或是中央造幣廠提供本院之相關卷證中，未能得知本件職場霸凌申訴之後續處理情況或結果。

(三)A君向本院補充陳情時，併附有其於112年12月5日向勞動部陳情有關中央造幣廠涉有職場霸凌及違法調動以逼迫勞工自請離職等情事之申訴書、勞動部以112年12月25日交下桃園市政府勞動局辦理之書函；另亦有A君於113年5月2日向桃園市政府勞動局提出職場不當降調、霸凌之申訴書；但同樣並沒有包含勞動部或桃園市政府勞動局對此事之調查結果。

(四)本件自111年8月11日為例行性財產查核時發現A君違常行為起，至112年3月10日後向工務副廠長葉○○提出職場霸凌申訴；後續，A君仍不斷執相同事由，向本院、勞動部及桃園市政府勞動局申訴其遭

---

<sup>7</sup> 依勞動部訂頒《執行職務遭受不法侵害預防指引》，該指引之附錄六為「職場不法侵害行為自主檢核表【範例】」所列舉之職場不法侵害行為。

遇職場霸凌，顯見中央造幣廠對於A君所提出職場霸凌申訴之處理，未臻妥適。

四、中央造幣廠內亦有其他員工向本院陳訴，表示因為認同A君行為並無違規及不當，而遭到中央造幣廠對其有孤立、打壓、恐嚇等行為。儘管中央造幣廠已闡明相關事實並否認存在上述情況，A君等人仍然持續提出申訴，表達對自己遭遇職場霸凌的擔憂。

(一)中央造幣廠內亦有員工支持A君不服中央造幣廠處分所執主張，即認為A君行為並無違規及不當，因此遭受處分是被冤枉的；擁護A君立場的員工，兩度以工會名義發起聯署，以聲援A君向中央造幣廠爭取撤銷原處分。

(二)支持A君立場的員工中，黃○○、陳○○、林○○、黃○○、盧○○等人，亦由A君領銜聯名向本院陳情，表達他們因為認同A君觀點，也遭到中央造幣廠的管理階層有精神不法侵害行為。

(三)以黃○○之陳訴內容為例：類此事件，可能使得黃○○在職場上被視為異見者或挑戰權威的人，從而面臨來自上級及同事的負面評價與排擠。事實上，後續也確實發生有不認同黃○○行為的員工，提議罷免黃○○擔任工會理事長之職<sup>8</sup>。

(四)此外，A君及支持其行為的員工所遭遇的情況，亦已在A君向勞動部及桃園市政府提出的職場霸凌申訴中有所反映。

五、對A君行為有所質疑的其他員工(包括申評會的廠方委員)亦表示，儘管A君等人聲稱自己遭受霸凌，但他們反而感受到來自於A君等人的疏離與言語霸凌，並承受極大身心壓力。

---

<sup>8</sup> 為工會理事長(人評會當然委員)及為A君不服記過處分提起申訴案之申評會勞方委員。

- (一) 本案訪談相關人亦向本院表示，他們因為認同廠方對A君懲處決定，卻遭受A君等人施予壓力。
- (二) 廠方指派的申訴會委員，亦針對此事提出書面聲明，表示他們才是受到A君等人霸凌的對象。
- (三) 這些員工因參與A君事件的調查、審議及評定，感受到來自A君等人的疏離與言語霸凌，並承受極大身心壓力，但他們的困境未獲雇主應有的關注與處理。由於A君的持續指控與爭議，中央造幣廠在處理過程中確實疲於應對，對於雙方互相指控對方進行霸凌的情況，均未能妥善處理，最終未能解決任何一方的問題。

六、本院經請專業律師提供法律意見，律師提到，判斷雇主是否構成不當勞動行為時，應該綜合考量勞資關係的脈絡，並根據客觀事實全面分析<sup>9</sup>。因此，依A君陳述，該廠對於工會選派委員(立場上為支持A君)，依循工會主張及立場，集體缺席申評會議，卻遭連續全廠廣播通知參加、並在事後被個別約談，使受約談者心生恐懼等，致A君等人認有遭遇職場霸凌，及不當勞動行為等節，難以依卷證資料即為判斷<sup>10</sup>。

七、綜上，A君前於112年3月向中央造幣廠反映職場霸凌問題，並於同年12月及113年5月，分別向勞動部及桃園

---

<sup>9</sup> 例如：本院諮詢學者專家表示略以，工會明知申訴要點第3條已經明定申評會之組織，猶函請廠方再指派1席委員並兼任勞方主席一節，或有其工會運動策略之考量，但客觀而言，廠方申訴要點早已於民國83年間制定，迄今已經施行30年以上，而申評會亦屬廠方內部正常機制之一環，肩負受理廠內申訴處理之重任，故工會之要求不無破壞制度之嫌。工會若對申訴要點有修正之建議，本可向廠方請求協商，如今卻係為A君個案，遽然提出顯違反申訴要點第3條之請求，並以此杯葛申評會，其所為是否允當、適法？亦有探討之餘地。

<sup>10</sup> 本院諮詢學者專家表示略以：1. 如上所述，判斷是否構成不當勞動行為涉及專業知識及經驗，且須聆聽勞資雙方之陳述，調查相關人證、事證，加上觀察勞資雙方長期的互動脈絡後方足以正確判斷，為此，勞動部才會設置裁決委員會專責處理相關認定事宜。2. 其次，職場不法侵害(尤其是霸凌)近年開始受到高度關注，成為顯學，勞動部為此頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)，提供認定職場霸凌之參考。而依A君陳述，該廠對於工會選派委員(支持A君)，依循工會主張及立場，集體缺席申評會議，卻遭連續全廠廣播通知參加、並在事後被個別約談，使受約談者心生恐懼等，認有遭遇職場霸凌，及不當勞動行為等節，依照目前有限之參考資料，本人尚難判斷。

市政府提出申訴，尋求協助處理；雖然中央造幣廠的內部調查結果認為A君等人的指控不構成職場霸凌，但並非依職業安全衛生法相關規定及勞動部於111年8月18日修正《執行職務遭受不法侵害預防指引》內容辦理，致使本件自111年8月迄今仍紛擾不止，最終未能解決任何一方的問題，顯失公平正義；再者，未依規定妥適處理職場霸凌問題，不僅未能落實保障工作環境的公正與安全，更損及員工對組織的信任。

中央造幣廠在員工提出職場霸凌申訴後，未依職業安全衛生法相關規定及勞動部111年8月18日修正《執行職務遭受不法侵害預防指引》內容辦理調查，顯有怠失，爰依法提案糾正，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送中央銀行督促所屬中央造幣廠確實檢討改善見復。

提案委員：王幼玲

王美玉

中 華 民 國 1 1 4 年 3 月 2 7 日