

彈劾案文【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

蔡孟良 勞動部勞動力發展署署長，簡任第13職等(任職期間:民國〔以下未標示為西元年者均同〕110年9月8日至113年11月24日);已於113年11月25日調任勞動部參事，並於114年2月3日退休。

謝宜容 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署分署長，簡任第11職等(任職期間：112年3月1日至113年11月24日);已於113年11月22日經勞動部記二大過免職，並自同月24日起停職。

貳、案由：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署分署長謝宜容自112年3月1日上任後，以嚴厲之管理模式遂行領導統御，且因情緒控管能力不佳，經常性斥責、辱罵或以貶抑性口吻對待該分署所屬職員，致其任內一級單位主管異動頻仍，多人於長期高壓之職場環境中已陸續出現身心狀況，且其為求個人績效表現，展現強勢高壓領導作風，已於機關內形成寒蟬效應，下情無法上達，終至發生勞動部勞動力發展署派駐於該分署之吳姓設計師，因無法承受不合理工作指派之巨大壓力，而於辦公室輕生亡故之憾事；又其於分署長任內，未恪遵預算支用規範，以就業安定基金預算購買年節禮盒，且超逾公務需求數量，致生浮濫贈禮及部分禮盒流向不明疑遭侵占情事；復未依法公正辦理採購，涉有洩密及圖利特定廠商之情，違失事證明確且情節重大。勞動力發展署蔡孟良署長，作為謝宜容之直屬上級主管，對於謝員長期情緒控管不佳及領導統御偏失行為失察，非但未能及時予以導正，其長期容任不作為之態

度甚至予謝員有恃無恐之氣焰，且其於同仁輕生事件發生後，未審度事態嚴重性，仍消極未展開調查作為，對於相關不良後果實難辭其咎，核亦有重大違失，爰依法提案彈劾。

參、違法或失職之事實及證據：

113年11月4日上午，發生一名由勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)派駐於勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署(下稱北分署)辦公負責資訊業務之吳姓公務人員(職稱為設計師，下稱吳姓設計師)經同事發現於辦公室自縊身亡之不幸事件。事發後數日，因有匿名人士於社群媒體上留言指稱，吳姓設計師疑似在受派駐機關北分署因執行「智能就業服務系統」專案(下稱智能就服專案)遭受主管多次責罵或有過勞，另指陳該分署分署長涉及職場霸凌等情，經勞動部調查瞭解，始意外揭發北分署首長涉有職場霸凌之情事，案經本院深入調查發現，該職場霸凌現象核屬嚴重且已歷有時日未見通報查處，致該分署人員流動率高、工作士氣低落，已形塑為高壓權控之公務職場環境，爰審認本案除謝宜容分署長外，時任勞發署長蔡孟良亦涉有指揮監督不周之責。另謝宜容尚涉及濫行支用就安基金預算、侵占公有財物及未依法令規定辦理採購案等違失行為，茲分述如下：

一、被彈劾人謝宜容部分：

(一)不當領導管理行為涉及職場霸凌部分：

謝宜容自109年11月23日起原任勞動部專門委員，派在部長室工作，嗣經勞動部於112年2月8日派任為北分署分署長，並於同年3月1日就任。由於謝宜容上任前，北分署曾爆發所屬訓練場之職業訓練師勾結特定廠商，詐領公款的貪瀆弊案，謝宜容遂銜命加強北分署之廉政法制觀念，期能重建機關廉能形象。惟謝宜容擔任分署長期間，為了建立其領

導權威，並凌駕其他分署業務表現，以討好上級長官，對分署業務同仁及各級主管採取長期且持續性高壓、威嚇的管理模式，計有下列各項不當領導管理行為，已涉及職場霸凌：

1、對於工作及承辦活動之細節要求嚴苛且繁瑣，稍有不滿即退文、辱罵及指責，甚至要求所屬同仁自行簽報懲處：

- (1) 謝宜容對於工作上之文件，或舉辦任何活動之事前準備、活動進行及結束的處理流程，包括每個細節均要求嚴苛，曾有活動簡報資料被退回修改達45次之多者；此外，所屬同仁只要遇事未即時報告或層層上報，讓謝宜容即時掌握事件全貌，或任何細節未達謝宜容之標準，同仁及主管即會遭受謝員持續性的怒罵、咆哮及責難，甚至有同仁當場被罵哭或雙手顫抖的情形，導致同仁承受身心上極大的壓力。而其責備同仁之用詞包括：「現在怎樣？有東西就好，當長官是垃圾桶嗎？」、「你不具主管特質」、「Troublemaker」、「欺君之罪」等。
- (2) 謝宜容多次片面認定同仁工作表現不當，即要求同仁自行簽辦承認錯誤之建議懲處公文。實則該等同仁之工作表現或行為並未達應懲處之嚴重程度，然謝員之管理作為已使北分署內部同仁產生自我人格貶抑，毫無尊嚴。
- (3) 謝宜容曾於機場公務迎送場合，僅因機場附近之交通管制措施，接駁車未能及時到定點接駁，承辦同仁讓謝員等待了5分鐘，謝員即持續性不斷責罵該名同仁，從機場一路罵到謝員抵達辦公室，同仁回家途中及回家後還持續遭受謝員以line語音電話檢討並責罵，造成同仁身心受

創。

2、頻繁而不附理由的面商，虛耗同仁工作時間：

- (1) 謝宜容經常性地請同仁至其辦公室面商，因其通常只告知係某案，而未進一步告知需面商之理由或議題，導致被要求面商之同仁，因不知謝員要求面商的原因為何，故需預先準備龐大資料，以備謝員隨時的質問；復因謝宜容認為部屬不能讓長官等待，不容許發生讓謝員稍候片刻之情事，而被要求面商者經常不只一組人員，每次面商過程耗費時間又長，難以預先估計面商之確切時間，導致面商之同仁們提前於謝員辦公室外排隊等候被召喚進入面商之情景經常可見。
- (2) 而在面商過程，相關同仁及主管經常性承受謝宜容怒罵、咆哮、拍桌子、摔公文及持續性、不間斷且長時間的責難，加上事後的多次退稿、修改，讓相關同仁身心俱疲；此外，因謝宜容講話聲音非常宏亮，加以辦公室隔音不佳，因此除與其面商之當事人身心承受極大的痛苦外，每日頻繁發生且不間斷的面商也導致附近辦公之主管及同仁亦均感受到冒犯、威脅與恐懼。
- (3) 由於面商須由所屬一級單位主管，甚至督導核閱該單位公文之秘書或技正，陪同承辦人共同前往謝宜容之辦公室報告，因此頻繁被指定的面商大量占據許多一級單位主管之核心辦公時間，其等時常須直至下午4、5點以後方能得空審閱當日的公文，且謝宜容對一級主管的要求與指責都格外嚴厲，時而亦會在分署會議上不留情面地當眾飆罵單位主管，致其任內機關人

員流動率異常偏高。經查統計其擔任分署長之1年8個月期間中，北分署離退職人員多達75人，其中公務員平調甚至降調者有15人；另北分署一級單位主管人員異動頻繁，多達21人次，主要業務單位訓練推廣科的科長即被更換了3次，統計17個一級單位(不含屬於「一條鞭」模式下之主計室、人事室及政風室)主管中，僅有3個單位主管於謝宜容任內未有異動，足徵謝宜容之領導管理風格確實造成公務同仁感到困擾、無法適應，甚而被迫選擇離開。

- 3、要求非職務內之工作，排擠同仁工作時間：
 - (1) 謝宜容常以高二階思考為名，要求北分署同仁處理超出其職位責任範圍之事務，例如撰擬本屬勞發署各業務組權責之立法院QA擬答，這些工作與勞發署各業務組工作重複，且因勞發署業務組已撰擬QA，導致北分署同仁常做白工，徒增同仁不必要的業務負擔，造成長期性的工作壓力。
 - (2) 謝宜容要求同仁在辦公時間之特定時段一起集合在走廊上跑步，擠壓同仁處理公務之時間，無故增加同仁工作以外之負擔，逾越業務上合理必要範圍。又雖稱是自願參加，然而卻常點名並質疑未參與理由之真實性，已涉入侵犯同仁公務及休息時間之分配，並因強迫配合跑步，增加同仁之身心壓力。

- 4、無理要求單位主管須即時回應Line訊息：

謝宜容要求各級主管必須對其Line訊息即時回應，發送時間可能是下班交通尖峰時間、甚至凌晨1點、清晨5點，如未即時回應，不僅會遭到謝員責罵，而且會被要求逐一交代原因，此種要

求不僅導致同仁隨時精神緊張、睡眠無法連續等，已顯然不合理，逾越業務上必要且相當之範圍，且有冒犯、威脅等導致同仁承受心理受創之壓迫情形。

- 5、刻意形塑威權管理文化，不容許同仁提出異見：
 - (1) 時常在同仁面前誇口與署長、部長關係良好：關係人於訪談中陳述「謝宜容常常公開表達署長是她師父，她與署長很好，每天都跟署長討論事情」、「也講說她跟部長常常通電話」，形成同仁即使就謝員不當之言行向勞發署或勞動部反映，也可能申訴無用之氛圍。
 - (2) 明言首長權威不容挑戰：依據112年6月8日北分署第111次分署會議紀錄，謝宜容在該次分署會議上，轉達勞發署署長的指示，略以：「有關機關人事調度、首長領導風格事宜，不容置喙，請所屬機關首長比照辦理」¹。
 - (3) 不容同仁有不同意見：在內部管理上，謝員不能接受相關主管直接挑戰或意見表達，否則會遭到謝員發怒、翻白眼、拍桌子，依據關係人於訪談時陳述：「她很記仇，如果讓她不滿意，她就會想各種方法處罰對方，將其調職」或剝奪其權限等。
- 6、不適當地將「智能就服專案」業務指派交由資訊小組同仁主辦，且於需求書初稿提出後，復將預算規模大幅縮減，同仁雖殫精竭慮仍無法提出符合其所要求「夠智能」的專案需求書，導致承辦人員因工作壓力負荷過重，於辦公室輕生：

¹ 惟當日上午勞發署召開之署務會議紀錄，相關內容則僅提及：「本署掌理我國勞動力開發、提升及運用等事務，業務量龐大，各單位主管與同仁多已盡心投入，值得肯定。部分同仁或因有其他生涯規劃，抑或更好的職涯發展申請商調或轉職本為常態，應避免耳語。」

- (1) 依據北分署相關業務單位提供之「智能就服專案」簡要歷程紀錄顯示，約於112年7月間，由謝宜容主持的面商會議上決定北分署要做「AI無人就業中心」，並交由資訊小組主責，就業促進科協辦，並於112年7月18日第116次分署會議指示，本案由副分署長督導。原規劃以基隆就業中心作為試辦據點，後續則變更為羅東就業中心。惟查，資訊小組成員於接獲本案之初，即已表達該專案因無先例可供參考，要做本有相當之難度；加以資訊小組成員以及各級相關主管其實均無人知曉謝宜容所指示、要求該專案之具體內容及需求為何(此點可由事發後相關人員之訪談中獲得印證)，僅知係作為搭配相關就業服務中心開幕時需展示之亮點，以致於執行過程中猶如無頭蒼蠅般毫無方向。
- (2) 況且，資訊系統之建置分工，向來通例係由業務單位提出具體明確之需求，資訊單位人員方能根據該等業務需求而落實系統開發及建置事宜。與吳姓設計師共同負責處理智能就服專案之簡姓承攬人員於受訪談時亦表示：「因為就業服務站導入AI，有很多就業服務的東西，我們不懂這業務，不應該放在我們這邊」等語，然而，謝宜容卻將本案交由資訊小組即吳姓設計師主責，顯係不當之業務指派；對於不具就業服務經驗之吳姓設計師而言，自會感受到沉重的壓力負荷，形同是項「不可能的任務」。
- (3) 於承辦本專案過程中，吳姓設計師曾諮詢過至少13個相關資訊廠商及2位AI方面的顧問，有的廠商甚至諮詢過2至3次。嗣其於113年6月曾嘗試產出一版本需求書草案，預定招標之金額為

新臺幣(下同)3,540萬元,惟依數位發展部訂定之「各機關資通訊應用管理要點」第3點規定,費用在1,000萬元以上之計畫,程序上須提報該部核定,謝員為求時效,爰於面商會議中要求,將本案採購金額調降至無須報該部列管之金額。

- (4) 由於智能就服專案業經謝宜容指示,必須配合羅東就業中心開幕啟用並展示,而該羅東就業中心之裝修工程於113年9月決標,預定於113年11月4日開工,114年3月3日完工;而按照正常之採購程序,如該專案系統需求書無法於113年11月初上網公告,並進行後續招標及系統開發建置程序,極可能無法配合羅東就業中心之開幕期程。而再者,採購金額被要求調降至1,000萬元以下之後,顯難以遂行原需求書之功能,即使如此,吳姓設計師仍努力尋求具體可行之解決方案,於113年8月6日至16日間陸續諮詢了8家資訊專業廠商。嗣其勉力修改完一版採購金額降為750萬元(僅約原擬預算額度之兩成)之需求書,於同年10月30日(星期三)上午與副分署長、秘書室主任短暫面商後,卻經副分署長提醒,其規劃內容僅與現在的就業e點靈類似,不夠智能,恐無法符合謝員之要求等語;當日下午復經秘書室主任召集討論後,被下達「請於11月4日(即隔週週一)試著提出一個新版本」之指示。值此,北分署列管單位亦於11月1日以電子郵件要求吳員於11月4日提交智能就服專案之進度情形。由於招標公告期限已迫在眉睫,各方壓力接踵而來,卻仍無法提出令長官滿意的需求書,吳姓設計師於11月3日(星期日)上午

進辦公室加班後徹夜未歸，翌(4)日上午經同事發現於辦公室內自縊身亡，經通報警消單位到場處理，送醫後仍判定呼吸衰竭死亡。

(5) 勞動部行政調查報告業已詳細審酌認定，吳姓設計師輕生與其工作遭遇有關，理由略以：

〈1〉北分署資訊小組編制僅有吳姓設計師1名正式公務員，其餘6位均為承攬廠商派駐之工程師，囿於委外人力並無執行公務權限，長期以來，吳姓設計師之工作量無法有效被分擔，工作項目多且工作壓力繁重。

〈2〉雖吳姓設計師之差勤紀錄顯示，未有申請加班之情形，惟從訪談、匿名問卷回饋及事件發生前出入機關影像截圖得知，吳員確有加班之情事，且長期有早到晚退之情形。113年8月1日起至輕生事件發生前之3個月期間內，每月平均加班工時已達80小時以上，顯有長時間工作負荷過重且工時過長之情形，並積勞過度。

〈3〉本件謝宜容交付吳姓設計師負責之智能就服專案，顯非其專業能力所能完成，不僅需求內容模糊、無前例可循，且調降後之採購金額與原需求書之規劃功能不成比例，又面臨專案辦理時程的壓力，使其陷於無助與孤立之境地，此項任務指派實際上已逾越業務上必要且相當之範圍，導致吳員自信折損，並承受身心上之重大痛苦；同時在寒蟬效應氛圍下，也難以向上合理反映，故已對其個人形成極高強度的心理壓力。

〈4〉關係人於訪談中提及，吳姓設計師約於事發前2個月曾表達輕生意念，略以「這個案子可

能某些時間就是期程快要到了，那如果我們今天做不來、或是沒有辦法交的話那怎麼辦？他就說，不能怎麼辦啊，那就自我了斷啊，他覺得東西都卡在他那邊是他的問題。」

〈5〉透過訪談及門禁紀錄發現，吳姓設計師至少自事發前3個月起即異常地早到辦公室(約清晨5點)；另經關係人表述，吳姓設計師在事發前近2週晚上無法睡眠，關係人也提及，其約自10月初起，有異常疲憊之狀態(如精神不佳、無笑容、黑眼圈等)。又隨著羅東就業中心即將動工，專案時程日益迫近，如「智能就服專案」之需求書未能完成，恐將面臨責難，而壓力遽增。

(二)濫行挪用就安基金預算採購禮品物品及侵占公有財物部分：

1、依據就業服務法第55條第1項規定，聘僱移工之雇主繳納之就業安定費，應作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務之用。復依就業安定基金收支保管及運用辦法第1條規定，就業安定基金(下稱就安基金)之設置目的，係為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務。同辦法第5條第1項則進一步列舉就安基金之用途包括：辦理職業訓練、就業安定、就業促進、創業貸款、提升勞工福祉及外國人聘僱管理等事項。另依就業保險法第34條第3項規定，就業保險基金除作為保險給付支出，或經勞工保險監理委員會之通過，為相關之投資運用；或由中央主管機關於年度應收保險費百分之十及歷年經費執行賸餘額度之範圍內提撥經費，依同法第12條第

3項辦理被保險人在職訓練等事項外，不得移作他用或轉移處分。

2、無論就安基金或就業保險基金，均係政府為應特殊施政需要而設立之特種基金，屬於有特定收入來源而供特殊用途之「特別收入基金」。關於基金之使用，必須符合基金之設置目的，並受相關法規所定之用途限制。依預算法第19條及中央政府特種基金管理準則第5條規定，特種基金應編製附屬單位預算。又依113年度附屬單位預算執行要點第26點第1款規定，政事基金用途之執行，應本撙節原則辦理，不得支應與基金設置目的及基金用途無關之項目。

3、謝宜容就任北分署分署長後，卻指示所屬以就安基金相關計畫內編列之「2B1推展費」預算(部分另動支就業保險基金之「2B1推展費」預算)作為經費來源，辦理端午、中秋及農曆新年之年節禮品、禮盒與卡片之設計與印刷等採購，並用以分送分署主管人員、公私部門之業務聯繫機關(構)首長，並以「相關合作夥伴」涵蓋眾多公務友好或私誼往來之對象等。於112至113年間共辦理5次年節賀禮採購，計支用相關基金預算179萬8,308元。謝宜容任內另動支就安基金預算3萬餘元，於分署長辦公室內裝設軌道燈，核均非屬得以就安基金列支之項目。詳情如下：

(1) 112年端午節：謝宜容指示所屬，以宣導品名義採購端午節日禮盒(禮品內容包含餅乾及咖啡)160份，共計花費19萬2,840元，所需費用由就安基金「辦理青年職能開發業務-青年專班(產業新尖兵及學習獎勵金)」等2B1推展費項下支應。其中委商辦理禮盒及卡片設計、印刷等

費用計10萬9,800元，占總金額之56.94%。

- (2) 112年中秋節：謝宜容指示所屬，以宣導品名義採購中秋節日禮盒(禮品內容包含餅乾及包種茶)250份，共計花費29萬9,650元，所需費用由就安基金「促進特定對象暨弱勢者等就業服務-銀髮人才服務」等2B1推展費項下支應。其中委商辦理禮盒及卡片設計、印刷等費用計16萬7,150元，占總金額之55.78%。
- (3) 113年農曆春節：謝宜容指示所屬，以宣導品名義採購農曆春節禮盒(禮品內容包含酒、地瓜脆片及肉乾)250份，共計花費49萬4,038元，所需費用由就安基金「辦理多元培力就業計畫」等2B1推展費項下支應。其中委商辦理禮盒及卡片設計、印刷等費用計21萬7,788元，占總金額之44.08%。
- (4) 113年端午節：謝宜容指示所屬，以宣導品名義採購端午節日禮盒(禮品內容包含咖啡、Q餅及蜂蜜)190份，共計花費43萬2,980元，所需費用由就安基金「企業人力資源提升計畫」及部分就業保險相關計畫內2B1推展費項下支應。其中委商辦理禮盒及卡片設計、印刷等費用計20萬1,750元，占總金額之46.6%。
- (5) 113年中秋節：謝宜容指示所屬，以宣導品名義採購中秋節日禮盒(禮品內容包含茶包、餅乾及果乾)220份，共計花費37萬8,800元，所需費用由就安基金「促進特定對象暨弱勢者等就業服務-銀髮人才服務」等2B1推展費項下支應。其中委商辦理禮盒及卡片設計、印刷等費用計23萬2,500元，占總金額之61.38%。
- (6) 上開各節日採購之禮盒，除按事先預擬之名單

分送相關業務合作單位外，每次尚有剩餘2份至39份不等之備用禮品份數，總計89份(價值14萬餘元)，據北分署說明，剩餘之禮品悉數交由謝宜容自行保管運用，並未入庫管理；實際分送情形亦未留下紀錄。惟查，該等禮盒既為公款所採購，即屬公用暨公有財物，理當予以登帳列管，且限因公領用，詎謝宜容對於該等公物未善盡保管之責，擅將歷次剩餘之三節禮盒攜回住處，除供其個人、親屬私用外，部分亦持以餽贈與推展公務無關之友人，經檢調機關查悉，謝宜容至少侵占了12盒禮盒(價值計2萬餘元)，其餘則屬流向不明之狀態。

- (7) 謝宜容為養護其個人於分署長辦公室所購置之鹿角蕨等植栽擺飾，復指示所屬以就安基金相關預算作為經費來源，裝設軌道燈20盞，計支用3萬9,872元。該等燈具核非屬辦公室必需品，亦非屬符合就安基金目的之用途。

(三) 違反法令辦理採購部分：

1、112年辦理「新莊本部空間美化整修工程」案：

- (1) 謝宜容就任北分署分署長後，因認北分署位於新北市新莊區中平路439號南棟之新莊本部3樓空間閒置、設計呆板，遂要求秘書室負責規劃改善，並指示須於112年底前完工。秘書室針對3樓交誼廳部分簽辦整修工程採購案，卻因無人投標而流標。謝宜容得知後，即主動提供其屬意之習○有限公司(下稱習○公司)負責人之聯絡方式給秘書室主管，指示聯繫該公司人員，並積極與該公司人員洽談新莊本部整修工程案之有關事項。
- (2) 北分署秘書室人員在謝宜容之指示下，遂自

112年8月下旬起即陸續多次安排習○公司人員至北分署新莊本部辦公廳舍丈量，與該公司人員保持密切聯繫，並向該公司透露北分署關於空間利用之各項需求、謝宜容之喜好與想法等，同時亦請習○公司著手進行設計規劃，提供初步設計圖及報價資訊等。嗣經雙方多次交換意見，過程中，習○公司並提議將整修工程範圍擴大，包含三樓交誼廳與討論室、二樓休息室，以及3個樓層的陽台，均經謝宜容裁示予以採納。至於原亦擬納入一併設計施作之三樓迎賓櫃檯、三樓入口牆面、三樓玻璃公告牆之形象設計製作（合而為「新莊本部玄關形象設計製作」）部分，則因考量施工範圍過大恐無法全數於年底前完工，亦為避免採購金額逾150萬元須加入外部評選委員而增添變數，遂將其另案拆出（後續亦以小額採購由習○公司承作）。

- (3) 經謝宜容指示所屬多次與習○公司人員開會討論，於採購案簽辦前，雙方已就施工進度、報價、預算配置、需求書設計、內裝細節擺設等事項均先行協調，約於112年9月底以前，習○公司已向北分署提出該公司之軟裝企劃書、工程報價單等文件。嗣北分署即依據習○公司提供之各項資料製作標案需求書、投標標價清單等投標文件，再形式上簽辦擬以公開取得報價單或企劃書方式辦理招標，及以最有利標精神評審出符合需求之廠商辦理議價，並於112年10月16日公告刊登招標文件。然於本案招標文件公告前，謝宜容等人其實已將需求書、投標標價清單、投標須知、評分標準各項內容等應保密之資訊違法洩漏予習○公司，猶如為習○

公司量身訂作之採購案。

- (4) 惟由於「新莊本部空間美化整修工程」案屬工程類採購案，投標廠商須具備丙等以上綜合營造業、土木包工業、室內裝修業，或室內裝潢業之資格，而習○公司並不具上述資格，習○公司遂另行商借士○室內裝修設計有限公司(下稱士○公司)之名義與證件參與投標。士○公司投標文件中則包含一紙與習○公司之合作意向書，書明「本案與習○公司合作軟裝規劃及陳設」、「習○公司同意協助士○公司辦理『新莊本部空間美化整修工程』案軟裝規劃相關事宜」等語。嗣該案於112年10月31日開標，計有士○公司、慕○室內裝修工程有限公司(下稱慕○公司)、遠○室內裝修企業有限公司(下稱遠○公司)等3家廠商參與投標，其中慕○公司因未檢附投標標價清單而經認定為不合格，由士○公司、遠○公司進入評選，於112年11月6日辦理評審會議，由於習○公司人員藉由多次至現場勘察、丈量，與北分署人員長時間溝通討論、進行工程規劃，因而充分掌握北分署首長即謝宜容之喜好、機關需求、機關預算與施工時程等足以造成不公平競爭之資訊，得以事先訪價、安排工班、編列工程費用、製作契合北分署需求之企劃書，而取得其他潛在競爭廠商所無之優勢資訊地位，因而由習○公司借牌投標之士○公司於「企劃書/規劃設計內容」、「價格」等多個評審項目之評分均高於遠○公司，獲評為第一序位廠商，最終本案即以144萬6,000元底價決標予士○公司。

2、113年初辦理「113年形象識別暨視覺設計」採購案：

- (1) 謝宜容為塑造其個人及北分署之專屬形象，且為避免個別案件逐一由習○公司承作遭質疑違法分批採購，遂計畫將包括113年三節禮品、卷宗、座排、名片、就業博覽會、競賽選手服等所有對外活動、宣傳品之形象識別與主視覺設計，統整為一公告金額以下之採購案交由習○公司承作，以使北分署空間、平面、對外活動及文宣品之設計整合為其喜好之整體風格，乃於112年8、9月間指示所屬綜合規劃科人員負責聯繫習○公司，討論並辦理由該公司承作此項形象識別與主視覺設計之勞務採購案事宜。
- (2) 北分署承辦人員並依循謝宜容之指示，辦理「與設計師有約」活動，安排該分署各業務單位主管於112年10月5日在臺北市大同區之「AKA老宅咖啡」，與習○公司負責人及相關專案人員聚會，就北分署各業務相關設計需求進行討論。習○公司負責人於會中即提出「上善若水」企劃書，並進行簡報，定調理念識別為「上善若水」、視覺設計為「水波紋」，作為主視覺設計主要風格，深獲謝宜容好評，北分署人員亦因此知悉謝宜容極為喜愛習○公司之設計。
- (3) 嗣北分署承辦人員續依謝宜容之指示，與習○公司人員保持密切聯繫，傳達謝宜容就主視覺設計採購案之指示與意向，並與該公司人員討論主視覺設計方向、機關預算與廠商報價、需求書內容架構、活動服裝設計示意圖、承作排程等事項，且將北分署113年度預計辦理活動、製作禮盒時程等事項均予告知，俾利習○公司得預為安排。北分署嗣則依習○公司提供之資料製作需求書、經費明細表等招標文件，形同

由習○公司代擬招標文件。該採購案於113年2月2日由謝宜容核決，以公開取得報價單或企劃書方式辦理招標，嗣於同年月6日公告刊登招標文件(預算金額133萬5,000元)。然而於招標文件公告前，有關需求書、投標標價清單、投標須知、評分標準各項內容等應予保密之事項，早已由謝宜容或北分署承辦人員在謝宜容之指示與授意下，洩漏予習○公司。

- (4) 「113年形象識別暨視覺設計」案於113年2月27日開標，計有習○公司、博○品牌顧問有限公司(下稱博○公司)、初○行銷諮詢有限公司(下稱初○公司)等3家廠商參與投標，其中博○公司因未檢附納稅證明而被認定為不合格，由習○公司、初○公司進入評選，而因習○公司係利用事前長時間與機關溝通討論、提前規劃，並獲取上述各項足以對其他廠商造成不公平競爭之資訊優勢參與投標，因而於評審項目中之「執行策略及規劃」、「經費編列」、「簡報內容及與答詢」所獲評分優於初○公司，獲評為第一序位廠商，最終主視覺設計採購案即以125萬8,000元底價決標予習○公司。本項採購案為開口契約，訂約時以單價訂約，每次以實作數量結算，嗣北分署於113年度辦理端午節、中秋節禮盒設計採購，亦係以此採購案辦理經費核銷。

二、被彈劾人蔡孟良部分：

被彈劾人蔡孟良自110年9月8日起至113年11月24日擔任勞發署署長一職，負有綜理該署業務之責，並對於該署所屬之5分署²及技能檢定中心均有指揮監督

² 分別為北分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署及高屏澎東分署。

之權責。針對上開被彈劾人謝宜容所涉職場霸凌之違法失職行為，時任勞發署署長蔡孟良核有指揮監督不周之責，難辭其咎，理由如下：

(一)蔡孟良未妥慎考量領導能力係主管職務之重要評核項目，於未確認謝宜容具備機關首長職務所需之領導能力下，即逕向時任勞動部長許銘春大力舉薦由謝宜容陞任北分署分署長：

1、公務人員之任用，應本適才、適所之原則；如係擔任主管職務，並應注意其領導能力，此為公務人員任用法第2條及第4條第1項後段所明揭。另依公務人員陞遷法第7條第1項規定：「各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績(成)、獎懲、發展潛能及綜合考評等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有重大殊榮、工作表現、特定語言能力、基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。……如係主管職務，並應評核其領導能力。」

2、蔡孟良於本院詢問時表示，當初因勞發署的副署長及主任秘書同時出缺，其考量有必要請嫻熟外勞業務之時任北分署分署長賴○○出任副署長，以襄助其處理署務，因此向勞動部長建議由向來表現優秀之謝宜容接任北分署長等語。時任勞動部長許銘春於本院詢問時亦表示：「謝宜容擔任分署長是因為賴分署長接任副署長，蔡孟良推薦謝宜容擔任分署長，蔡孟良說對謝宜容很了解，過去也帶過她，謝曾在勞發署擔任過科長。故我尊重蔡署長的建議讓謝擔任分署長。分署為四級機關，分署長業務由署長直接督導。」堪認謝宜

容為蔡孟良有意栽培提拔之屬員，並於北分署分署長職務即將出缺之際，向時任勞動部部長之許銘春舉薦由謝宜容接任，並獲部長之首肯而予核派，惟其並未就謝宜容之領導才能予以切實掌握評核。

(二)謝宜容任職北分署分署長期間，蔡孟良怠未就其實際領導管理模式進行詳實管考，並且特意忽略幕僚提供之初評意見：

- 1、行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第3點規定：「(第1項)各機關公務人員平時考核，為機關首長及各級主管之重要職責；應依據分層負責、逐級授權之原則，對直屬屬員切實執行考核，……(第2項)各機關首長及各級主管，對屬員……疏於督導考核或考核不實者，應視其情節輕重，予以議處。」。謝宜容陞任北分署分署長後，其直屬上級長官即為蔡孟良，據勞動部提供謝宜容任職分署長期間之平時成績考核紀錄表(下稱平時考核表)以及年度公務人員考績表，均係由勞發署長蔡孟良依權責予以核定。
- 2、經查，謝宜容112年5月至8月之平時考核表，係由時任副署長賴○○初評後再送交蔡孟良考評。各考核項目中，賴副署長原將「工作知能及公文績效」、「領導協調能力」、「年度工作計畫」3項評為B等級，且於綜合考評及具體建議事項欄中考評為B等級，並給予「認真負責，宜加強業務熟悉度」之評語。嗣經蔡孟良將上開3項考核項目之評等均改為A等級，並於綜合考評欄作成A等級之考核。
- 3、再查，謝宜容113年1月至4月之平時考核表，係由時任主任秘書陳○○初評後再送交蔡孟良考評。

陳主任秘書原將「領導協調能力」之考核項目評定為B等級，嗣亦經蔡孟良逕予調整為A等級。

- 4、另據本院調查訪談相關人員表示：「同仁有反映她的行為，主要領導風格較不同，管理模式不同，主要狀態是同仁對於領導風格難接受，相對嚴厲，……據我了解，謝的狀況是署及部裡長官一直都有聽聞，……也有透過管道去提醒謝宜容……但應該沒什麼改善」等語。
- 5、綜上可認，關於謝宜容擔任分署長期間之工作表現，係由蔡孟良署長直接督導並加以考核，而其間，經蔡孟良授權之考核初評人員，已於平時考核表上填具初評意見，關於謝宜容之「領導協調能力」均認為尚有精進空間而僅評定為B等級，惟具有核定權限之蔡孟良卻特意忽略該等幕僚提供之初評意見，未詳參究明該等評核所據之理由，逕將相關評核等級調整為A等級，並給予綜合考評亦為A等級之優異評等，顯未依前揭平時考核要點第3點所定，切實執行考核。

(三)勞發署係謝宜容疑涉霸凌案件之權責調查機關，113年11月4日同仁於北分署辦公室輕生之事件發生後，時任署長之蔡孟良仍一意孤行，未經詳查即率予定調該輕生事件純屬個人因素，甚至說服長官免以書面報告之方式敘明事件始末，致使北分署同仁繼續忍受高壓氛圍：

- 1、行政院人事行政總處基於人事主管機關立場，為建立友善職場及敦促各機關重視職場霸凌問題，前於108年4月29日以總處綜字第1080033467號函檢送「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）」，供各機關作為檢視內部職場霸凌防治及處理參考

在案，嗣因應112年8月16日修正公布之性別平等工作法，增訂第32條之3第1項有關性騷擾事件行為人為機關首長，應向上級機關申訴之規定，該總處經簽奉核可，參照上開修法意旨，修正前揭「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」，明定爾後機關首長如涉及職場霸凌事件，應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜，而於112年9月14日通函行政院所屬各級機關辦理。爰倘北分署之分署長涉有職場霸凌行為，即應由勞發署受理相關申訴案件並作為事件之權責調查機關。

- 2、經查，吳姓設計師於北分署資訊小組辦公室輕生之不幸事件於113年11月4日上午被發現後，勞發署約於當日近中午時間，已透過國會聯繫管道，接獲來自立法委員邱若華、楊曜方面的關心，並詢及是否有員工因職場霸凌輕生之情，然時任署長之蔡孟良卻僅關心消息來源，經詢問疑似係由資訊廠商向立法委員透露該訊息。上情經勞發署資訊室主任轉知謝宜容後，謝宜容隨即指示北分署副分署長李○○及秘書室主任劉○○分別進行瞭解，企圖找出外流消息的「洩密者」。而蔡孟良卻絲毫未對「職場霸凌」有所警覺，依據當時零星且不完整之資訊即逕予草率斷定「吳員輕生原因為個人因素，與同事工作無關」，並據以對外回應與回報上級長官，怠未針對是否存有「職場霸凌」情事迅即採取必要之調查作為，顯有怠失。
- 3、一般而言，行政機關遇有重大事故時，均有以書面敘明事發原委以及擬採取之因應作為等，簽報上級長官知悉之慣例。本件勞發署派駐於北分署之資訊人員於辦公室輕生之重大事件發生後，作為輕生同仁任職機關首長的蔡孟良卻未主動瞭

解事發始末，再以公文正式簽報上級長官知悉。詢據時任勞動部次長許傳盛表示：「113年11月4日週一晨會知悉勞發署發生此事，部長請勞發署蔡孟良署長要了解原因，我也建議部長要請勞發署寫一份報告。我印象中，蔡署長跟部長說是個人原因，……蔡署長從同仁的回應跟吳設計師的遺書，推斷是個人因素，故雖我建議勞發署對此要寫報告，但沒有寫報告。」堪認蔡孟良當時雖已接收到「疑似涉及職場霸凌」之訊息，惟主觀上先入為主認為絕無霸凌情事，或是基於「大事化小、小事化無」之態度，冀能粉飾太平，遂完全沒有啟動調查機制，亦未將此重大事件向上簽報。

- 4、綜上可認，勞發署既為謝宜容疑涉霸凌事件之權責調查機關，且於113年11月4日不幸事件發生後，已有「疑似涉及職場霸凌」之流言傳出，時任署長之蔡孟良非但未迅即展開調查處理，甚至在第一時間建議並說服長官免以書面報告敘明事件始末，致使北分署同仁繼續忍受高壓氛圍，亦助長後續輿情激憤甚而指責有官官相護情事，並嚴重損傷機關聲譽，核有重大違失。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

- 一、公務員服務法第1條、第6條及第7條分別明定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」、「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。」、「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」同法第20條規定：「公務員非因職務之需要，不得動用行政資源。」公務員廉政倫理規範第3點則明文揭示：公務員應依法公正

執行職務，以公共利益為依歸，不得假借職務上之權力、方法、機會圖本人或第三人不正之利益。

二、政府採購法係為建立政府採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質而制定。該法第3條前段規定：「政府機關、公立學校、公營事業（以下簡稱機關）辦理採購，依本法之規定」同法第6條第1項規定：「機關辦理採購，應以維護公共利益及公平合理為原則，對廠商不得為無正當理由之差別待遇。」同法第34條規定：「（第1項）機關辦理採購，其招標文件於公告前應予保密。……（第2項）機關辦理招標，不得於開標前洩漏底價，領標、投標廠商之名稱與家數及其他足以造成限制競爭或不公平競爭之相關資料。」行政院公共工程委員會依該法第112條授權訂定之採購人員倫理準則第3條及第4條前段分別規定：「採購人員應致力於公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，並促使採購制度健全發展。」、「採購人員應依據法令，本於良知，公正執行職務」該準則第7條各款則就採購人員不得有之行為予以列舉規定，其中第3款、第6款及第7款分別為「不依法令規定辦理採購」、「未公正辦理採購」、「洩漏應保守秘密之採購資訊」。

三、被彈劾人謝宜容深受國家之栽培及長官之器重，自112年3月1日起陞任北分署之分署長，本應潔身自愛，端正言行，以身作則，帶領北分署同仁凝聚向心力，提振工作士氣，齊心努力完成北分署之各項業務執掌事項。詎竟恃寵而驕，未謹守分際，而有如上所述諸多違法濫權之舉措，核其各項違失行為，均顯已違反上開公務員服務法等法令規範，而有公務員懲戒法第2條第1款之應受懲戒事由。分述如下：

（一）不當領導管理行為且涉及職場霸凌部分：

1、按霸凌(bullying)乃一開放性之概念，構成霸凌之行為態樣種類繁多，由於我國未有職場霸凌防治之專法，於相關勞動法令或有關公務員服勤乃至保障之相關規範中，亦尚乏針對「霸凌」一詞之明確法律定義。既有法規中，教育部依據教育基本法第8條第5項規定授權訂定之「校園霸凌防制準則」第4條第1項第4款針對「霸凌」所為之定義為：指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環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。司法實務上，亦陸續有法院判決針對「職場霸凌」之意涵予以探求界定者，例如臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事判決指出：「職場霸凌」意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沉重的身心壓力。勞動部針對本事件重啟行政調查之調查報告，則基於保護工作者身心健康，建構友善職場環境的出發點，參考西元2019年國際勞工組織（ILO）第190號《禁絕工作領域暴力與騷擾公約》、國內司法判決、學說及該部所訂頒之「執行職務遭受不法侵害預防指引」³，進而提出有關「職

³ 此指引係由勞動部(職業安全衛生署)依據職業安全衛生設施規則第324條之3第2項規定予以訂定公告，本件行政調查時所參考之指引係111年8月公告修正之第三版。本事件發生後，該部嗣已於114年2月21日以勞職授字第1140250231號公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」，該指引附錄六針對「潛在造成職場不法侵害之行為態樣」予以例示，其中，關於「職場霸凌」界定為：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，

場霸凌」之判斷基準在於：(一)行為人具有職場上優越地位或關係；(二)行為逾越業務上必要且相當之範圍；(三)員工有身體上或精神上痛苦，或工作環境有惡化。並針對上開所稱「逾越業務上必要且相當之範圍」，進一步說明，係指行為超出合理的業務需求與職場互動範疇，並對員工造成不當影響，包括藉由權力濫用或不公平處罰，所造成持續性之冒犯、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；或雖未明顯達權力濫用或有不公平處罰情形，但以公開羞辱或嘲弄方式進行指責；或故意孤立員工、頻繁安排與其能力明顯不符的工作，以達到排擠或打擊的效果；或有過份、過度的要求，如執行業務上明顯不必要或不可能遂行之工作。均得據以為個案認定上之參考。

- 2、經查，謝宜容擔任北分署分署長以來，即對所屬同仁採取嚴厲之管理模式，對於各項工作細節要求嚴苛而繁瑣，稍有不合意即嚴詞指責，頻繁要求同仁至其辦公室面商承辦之案件，卻未妥適控管自身之情緒與言詞，致所屬同仁須經常承受謝宜容之怒罵、咆哮、拍桌，或帶有貶抑或數落意味之言詞。而於北分署職員工作負荷已甚沉重之情況下，復指示要求非必要之工作內容項目，排擠同仁工作時間；以及要求不具就業服務業務背景之資訊人員主責「智能就服專案」，研提需求

藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。並舉例包括「對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲」、「主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵」、「主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做」等行為。

書。加以習慣性於下班或是假日休息時間，仍以即時通訊軟體LINE傳送業務相關訊息或指示事項，並以緊迫盯人的態度要求相關受訊對象立即予以回應或處理。衡諸上開審認基準，謝宜容之不當管理作為確實已構成「職場霸凌」，非但無法凝聚機關同仁之向心力，反而因各種不當管理作為使所屬競相走避，迫使許多優秀且認真之公務員轉調他職，導致北分署職員流動率高而工作士氣低落。另由於謝宜容曾在多個場合誇稱、炫耀其與勞發署長蔡孟良之交情深厚、互動密切，時而亦言及其與勞動部長許銘春之關係良好等，塑造出上級長官均視其為「愛將」，對其充分信任、授權與力挺之形象，從而亦阻斷北分署同仁將其不當言行向上舉報之念頭。

- 3、謝宜容於本院詢問時雖否認有職場霸凌行為，強調其都是對事不對人，並陳稱：「我沒有咆哮、威脅等……我說話確實比較大聲，但我沒有罵人」等語，惟其平日於領導統御面之相關違失行為，業經多名現任職或曾任職北分署之職員於訪談詢問中詳盡證述，其等所描述形容之情節均大體相仿，部分並有錄音資料為憑，堪信屬實。而謝宜容於113年11月20日具名發表之公開道歉聲明中亦表明「部分同仁反映本人擔任分署長期間，於處理公務過程，有說話音量咆哮、情緒控管不佳……本人均完全虛心接受，坦然承擔責任」，此部分行為核已違反前揭公務員服務法第1條、第6條及第7條之規定。

(二)濫行挪用就安基金預算採購禮品物品及侵占公有財物部分：

- 1、依據就業服務法、就業安定基金收支保管及運用

辦法相關規定，就安基金乃係作為加強辦理促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務等相關業務之用。機關通常會以提報相關計畫之方式俾規劃年度內就安基金預算之運用情形。詎謝宜容擔任分署長後，竟違法指示北分署所屬職員，以就安基金相關計畫內編列之「2B1推展費」預算，作為與各該計畫無關之三節賀禮採購經費，每次約自各項計畫挪出19萬餘元至49萬餘元之預算，採購160至250份數不等之節日禮品，分送對象包括機關內外部人員，且歷次受贈者之重疊性甚高，顯與一般宣導品係為促進產品或勞務業務量之推展，爰應積極擴大目標受眾範圍之精神與作法不相符合。

- 2、另查，據主計人員於檢調機關偵查調查時陳稱：「謝宜容不以購買三節禮盒名義進行採購，反將購買禮盒費用拆成設計費、包裝費、印刷費及內容物，致主計室人員難以看出實際進行何事，……有規避主計監督之情事」等語，顯見謝宜容當亦知悉就安基金預算本不得用以作為購買年節贈禮之用，乃刻意指示以「宣導品」之名義填寫請購單，並拆分成多個項目分別採購，以規避主計單位人員之監督。
- 3、又上開禮品採購經費中，歷次均有近半數或逾半數之經費係用於委商辦理禮盒、卡片之設計與印刷，合計達92萬餘元之費用係用於採購禮品之包裝或卡片。其中，113年春節禮盒設計(12萬3,900元)、卡片設計(6,888元)、113年端午節禮盒設計(7萬1,600元)及113年中秋節禮盒設計(6萬8,600元)部分，均係由習○公司承作；而該等三節禮品之致贈對象亦包括習○公司之負責人及

其胞弟。

- 4、謝宜容復將歷次依預定名單分送相關業務合作單位後剩餘之三節禮盒保留於其辦公室自行運用，嗣再以該等禮品具有時效性為由，將部分禮盒攜回住處，除供其個人、親屬私用外，亦持以餽贈與推展公務無關之友人，經檢調查悉至少侵占12盒禮盒(價值2萬餘元)，此部分行為已涉犯貪污治罪條例第4條第1項第1款之侵占公用暨公有財物罪嫌，經臺灣新北地方檢察署檢察官起訴在案。另其以就安基金預算購置不符基金目的用途之首長辦公室軌道燈之行為，亦屬不當支用公帑。此部分違失行為核已違反上開公務員服務法第1條、第6條、第7條及第20條之規定。

(三)違反法令辦理採購部分：

謝宜容擔任機關首長，對於機關採購之決策事項有核定之權，本應依據政府採購法等相關法令規定，嚴謹、公正辦理有關採購廠商之評選等各項採購流程，竟僅因其一己對於特定廠商設計風格之喜好即罔顧法令，於北分署辦理之相關採購案件中，指示所屬同仁於採購案招標程序開始前，即與特定廠商密切聯繫、溝通協調，自始即鎖定由特定廠商承作，再將該特定廠商提供之資料轉化成機關之招標文件，猶如為特定廠商量身訂作之採購案。換言之，僅形式上踐行政府採購法所定之公開程序，實則早已摒除其他潛在廠商得標之可能性，毫無公正性可言，並嚴重損及國家機關與全體公務員之形象。謝宜容於刑事案件偵查中已自白坦承相關洩密與圖利犯行，並經檢察官提起公訴在案。核其此部分明顯違反政府採購法第6條、第34條規定之行為已抵觸前揭公務員服務法第1條、第6條及第7條之

規定，同時亦違反採購人員倫理準則第3條、第4條及第7條等規定。

- 四、被彈劾人蔡孟良身為勞發署署長，乃是被彈劾人謝宜容之直接上級督導長官，對於謝宜容平日言行及關於北分署之領導管理模式本應有所掌握，並針對不適當之處適時提點導正，以免積重難返。其於本院詢問時否認對於謝宜容涉及職場霸凌之行為知悉或有心包庇，並表示：「對於北分署同仁經常須排隊面商一事毫不知情」、「我對她的評價來自外界工協會團體，對她的評價是很正向的，內部同仁對她管理的負面反應我沒有接受到」、「我一切都秉公處理、公私分明，誰的責任誰就要負責」、「我沒有聽過她罵人」、「這件事如果我知道，會處理」等語；惟查，勞發署與北分署之辦公廳舍均位於行政院新莊聯合辦公大樓(南棟)，為樓上、樓下之毗鄰關係，甚至其中有一共通樓層，彼此間復有密切之業務往來，對於北分署內之工作氛圍或領導統御實況，衡情理當有能力掌握或至少有所聽聞。又蔡孟良身為機關首長，對於本機關及所屬機關人員之調(離)職情形等流動率，本即應主動加以掌握留意，北分署於謝宜容分署長上任後，在1年8個月期間內即有75人離職，其中公務員平調或降調者有15人；一級單位主管的異動多達21人次，蔡孟良卻毫無任何注意或警覺，難謂無怠失之責。參以懲戒法院改制前公務員懲戒委員會107年度澄字第3525號判決及107年度鑑字第14284號判決，認長官對於所屬未能克盡其職責，監督所屬人員，察覺不法，防患於未然，有怠於執行職務之違失，又因疏於監督查核，有怠於督導所屬均有違失，爰蔡孟良對於謝宜容之不當領導管理行為諉為不知，實難卸督導不周之責。於113年11月4日勞發署派駐之資訊同仁於北分署辦公室輕生事

件發生後，當日即有立法委員關心並詢及是否有員工因職場霸凌輕生之情，蔡孟良亦接收到此訊息，然卻未意識到應迅即採取必要之調查作為以釐清真相，僅依據當時零星且不完整之資訊即逕予草率斷定「輕生原因為個人因素，與同事工作無關」，並據以對外回應與回報上級長官，顯有未當。況其於本院詢問時亦坦言：「我擔任署長，任何分署發生事情，我都是責無旁貸」、「我深刻檢討自己，這件事發生以來我覺得我對不起每個人，我覺得我該負責」，對於謝宜容長期以不當領導模式霸凌下屬之重大違失行為，疏於督導考核，或考核不實，要屬難辭其咎，核其所為，亦已違反前揭公務員服務法第1條、第6條之規定。

綜上，被彈劾人謝宜容擔任北分署分署長期間，以嚴厲之管理模式遂行領導統御，且因情緒控管能力不佳，經常性斥責、辱罵或以貶抑性口吻對待該分署所屬職員，致其任內機關人員調動頻繁，多人於長期高壓之職場環境中已陸續出現身心狀況，且其強勢高壓領導作風已於機關內形成寒蟬效應，使下情無法上達，終至發生勞發署派駐於該分署之吳姓設計師，因無法承受不合理工作指派之巨大壓力，而於辦公室輕生亡故之憾事；又其未恪遵預算支用規範，以就安基金預算購買超逾公務需求數量之年節禮盒，致生浮濫贈禮及部分禮盒流向不明疑遭侵占情事；復未依法公正辦理採購，涉有洩密及圖利特定廠商之情，核其所為，顯已違反公務員服務法第1條、第6條、第7條及第20條等規定，亦與公務員廉政倫理規範第3點規定有悖；被彈劾人蔡孟良對於謝宜容長期情緒控管不佳及領導統御偏失行為失察，非但未能及時予以導正，其長期容任之不作為態度甚至予謝員有恃無恐之高漲氣焰，核有監督不周之咎，且其於同仁輕生事件發

生後，未審度事態嚴重性，仍消極未展開調查作為，肇致機關形象與聲譽嚴重受損，已違反公務員服務法第1條及第6條之規定，均核有重大違失，有公務員懲戒法第2條第1款應受懲戒之事由，爰依憲法第97條第2項及監察法第6條之規定提案彈劾，並移送懲戒法院審理，依法懲戒。