

調查報告（公布版）

壹、案由：據訴，中央造幣廠懲處員工未符合比例原則及程序正當性，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。

貳、調查意見：

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：中央造幣廠以員工「私自請同仁架設電源使用」予以處分時，未符合比例原則及程序正當性，於A君提出申訴後疑未秉公處理並衍生職場霸凌，攸關A君的名譽和勞動權益，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，本案已調查完畢。

A君在行政處分的救濟部分，於本院調查期間，中央銀行已於112年11月6日駁回A君的訴願；另A君向臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）自首之竊盜電能罪嫌案件，也於113年5月13日經檢察官認犯罪嫌疑不足，為不起訴處分。本案調查意見如下：

一、中央造幣廠以A君「私自請同仁架設電源使用」為由，核予記過2次處分，A君不服中央造幣廠之懲處決定，提起訴願，業經中央銀行認無理由，決定駁回；A君已向高等行政法院提起行政訴訟。有關人事考績考核事件及懲處，涉及高度屬人性的人格評價，然仍需考量是否有錯誤的事實認定、是否遵循公認的價值標準。

中央造幣廠此次處分也應符合比例原則。

（一）依訴願法第1條規定略以，人民對於中央或地方機關

之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。再依行政訴訟法第4條規定略以，人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。本件目前A君已向高等行政法院提起行政訴訟。

1、依中央造幣廠員工申訴處理要點(下稱員工申訴要點)規定略以，員工本身合法權益遭受侵害、不當處置，得向員工申訴評議委員會(下稱申評會)提出申訴；對申訴之結果如有不服，得提起再申訴。不服中央造幣廠之行政處分者，得依訴願法規定向中央銀行提起訴願；不服訴願決定者，得提起行政訴訟。在「私自請同仁架設電源使用」部分¹：111年8月31日，中央造幣廠人事評審考核會(下稱人評會)決議核予A君記過2次處分，同日發布獎懲令。A君不服原處分，於111年10月12日、111年12月9日提起申訴、再申訴，經申評會於111年11月25日、112年4月26日駁回。A君不服，於112年5月29日向中央銀行提起訴願，中央銀行112年11月6日訴願決定為：關於111年8月31日記過令部分訴願駁回；其餘部分不受理。

2、本院於114年3月10日至司法院裁判書系統以「中央造幣廠」檢索，案件類別為「行政」僅26筆，而最近1筆資料為裁判日期112年之交通裁決事件(裁決日期為112年5月31日)；可知本件A君向高等行政法院提起行政訴訟，目前尚未判決確定。

¹ 另有關「輪值監銷任務時，無故離開工作現場52分鐘」部分：112年3月10日，中央造幣廠人評會決議核予A君申誡1次處分，同年月20日發布獎懲令。A君不服原處分，於112年4月20日、112年6月19日提起申訴、再申訴，經申評會於112年6月9日、112年9月18日駁回。A君不服，於112年9月18日向中央銀行提起訴願，中央銀行113年3月3日訴願決定為：關於112年3月20日記申誡令部分訴願駁回；其餘部分不受理。

(二)依監察院收受人民書狀及處理辦法第11、12條規定略以，監察院及監察委員收受之人民陳情或檢舉文件，如屬應提起訴願或行政訴訟者，應為不受理之處理；除非被訴人有瀆職或重大違法失職嫌疑需要即予調查者，仍應調查。就A君的陳情案件而言，經過調查後發現，A君的主要訴求與其懲處決定有關，並未涉及被訴人存在瀆職或重大違法失職的嫌疑。

1、本件在政風機構調查過程中，中央造幣廠政風室調查後，認為A君私人座車私接該廠電源，疑有刑事責任，初步研判可能涉有貪瀆，將個案函報中央銀行政風室陳報法務部廉政署。惟依臺北地檢署查復之偵查卷宗內容，法務部廉政署判斷本件未涉職務行為，亦非涉貪瀆罪名，爰該署未立案調查，係責請中央銀行政風室循函送一般非法案件程序辦理。

2、根據現有的調查結果，A君所反映的問題屬於行政機關處理的決策及程序爭議，並無證據顯示涉案人員在此過程中，有明顯的職務瀆職或違法行為。

(三)彙整A君向本院陳情的要旨可發現，A君在遭受記過處分後，已於其申訴、再申訴、訴願及補充資料中多次提及相關內容。在申訴及再申訴階段，中央銀行、中央造幣廠亦均已對A君主張作出回應；中央銀行於112年11月6日作成訴願決定書，也對A君提起訴願理由作出正式回應。舉例來說：中央銀行112年11月6日訴願決定書內容略以：

1、中央造幣廠於處分前已給予訴願人陳述意見之機會，並依規定組成人評會，始決議處分訴願人。訴願人稱該廠人事室之通知違反行政程序法第102條等規定、人評會之組成及決議方式違反規定，或部分委員未予迴避，致會議無效等語，尚

無足採。

2、依卷內資料，應可認定訴願人私請同仁架設電源使用之行為，違反公務員服務法第20條及第21條規定，符合中央造幣廠員工獎懲要點第7點第17款得予記過之規定；該廠據以對訴願人為記過2次之處分，尚無違誤，且無重複處罰之違法情事。

3、另訴願人對111年11月25日申訴評議書、112年4月26日再申訴決定書提起訴願之部分，因該等造幣廠內部申訴途徑之決定，究其性質僅為廠長決策之參考，尚非屬訴願救濟範圍之事項，自非得依法提起訴願之標的，應不予受理。

4、至訴願人其餘主張，核與本件訴願結果不生影響，爰不一一論駁，併予說明。

(四)有關人事考績考核事件及懲處，涉及高度屬人性的人格評價，行政法院在審理時，向來承認行政機關有判斷餘地，而採取較低的審查密度；但在尊重機關判斷餘地前，行政法院仍需檢視機關在辦理考績及懲處時，是否有錯誤的事實認定、是否遵循公認的價值標準、是否有不當考量，及是否違反平等原則等，以避免行政機關逾越法律界限。

(五)有關A君所執主張已在申訴、再申訴及訴願過程中得到機關的答覆，中央造幣廠及中央銀行均認為原處分，並無違法或不當之處，對於A君提出的其他訴求主張，亦有回應與說明。鑑於A君就本件已提起行政訴訟，案件仍在司法審理階段，允應尊重司法審判的獨立性，待法院作出判決後，再依照判決結果進行後續處理；以確保所有爭議事項都能在合法、公正的框架內得到妥善解決。

(六)中央造幣廠此次處分也應符合比例原則：

1、在本件中，A君是在111年8月11日被中央銀行發現

其私有車輛上，連接有1條電線至司機室外插座；經確認該插座原為110V電壓，係水電組人員依A君請託，於111年5月30日變更為220V電壓；中央造幣廠以A君「私自請同仁架設電源使用」為由懲處，並以A君位居副廠長職，卻公私不分為不當違法行為，記過2次。

2、依據相關人於本院的證詞，雖然人評會似是綜合考量A君所擔任職位等因素，但處分的依據並未清楚闡明選擇「記過2次」處分額度的原因。即使人評會決議最終採納人事室建議記過2次的處分，但在人評會開會時，有委員提出此處分過重的疑慮，表示此處分可能過於嚴苛，應謹慎審酌。

(七)綜上，中央造幣廠以A君「私自請同仁架設電源使用」為由，核予記過2次處分，A君不服中央造幣廠之懲處決定，提起訴願，業經中央銀行認無理由，決定駁回；A君已向高等行政法院提起行政訴訟。有關人事考績考核事件及懲處，涉及高度屬人性的人格評價，然仍需考量是否有錯誤的事實認定、是否遵循公認的價值標準。中央造幣廠此次處分也應符合比例原則。

二、經查中央銀行到中央造幣廠進行例行性財產查核時，意外發現A君的自有車輛上，有1條電源線連接至廠內插座。中央造幣廠當日知悉後即要求A君停止此行為，但並未啟動調查；直到中央銀行接獲檢舉，指控該廠疑似包庇A君，該廠旋即成立專案小組，2日內即完成調查、召開人評會並公告核予A君記過2次處分。惟中央造幣廠在事件初期未及時處理，而係收到檢舉後迅速處理，且因處分過於匆促，讓A君感到被刻意針對。是以，中央造幣廠允應加強對於違常事件的處理機

制，對明確的違規行為應及時採取處置措施並啟動調查，以建立組織的公正性與透明度。

(一)依卷證資料，111年8月11日，中央銀行會計處、發行局到中央造幣廠辦理111年度期中財務收支情形查核，該日上午安排到該廠秘書室司機室抽查非消耗品管理情形。一行人前往司機室時，發現1輛停放於司機室外之VOLVO廠牌車輛，駕駛座的車門側前方，連接1條電線至司機室外電箱內電源插座，疑似進行充電情事；嗣經瞭解，該車輛係該廠工務副廠長A君之私人車輛。比對中央銀行收到檢舉信函之日期及內容，本件確實是偶然發現，並非基於檢舉或舉報。

(二)中央造幣廠會計室陪同查核人員向主任報告此事，會計室主任同日下午旋即向周○○廠長報告此事；周○○廠長要求A君立即停止不當行為，並提出書面報告。惟自111年8月11日發現A君違常行為起，中央造幣廠除會計室主任於當日下午向有關單位瞭解情形之外，即未再有其他主動發起的調查作為：

1、中央造幣廠直到111年8月11日，中央銀行會計處及發行局人員路過司機室時，不經意發現A君的違常行為；中央造幣廠知悉後，雖循線確認是水電組領班安裝的插座，然而，後續對此違常事件之調查及處理，就僅止步於此。

(1) 中央銀行發行局當日雖然即請中央造幣廠會計室向周○○廠長報告，但周○○廠長僅當面請A君停止此行為，並將A君是為安全考量的主張，請會計室主任轉達中央銀行發行局。

(2) 當日僅有會計室主任循線確認是水電組領班於111年5月30日，基於A君所託，而安裝的插座。中央造幣廠並未再進一步追究A君的違常行為。

(3) 當日晚間，A君傳訊周○○廠長。

2、111年8月24日，A君以密件簽文說明其通勤代步車使用情形，並表示為了避免引發他人疑慮，擬支付自111年5月30日至8月11日期間可能產生的電費共新臺幣(下同)4,335元給廠方。同日，A君便以現金方式向秘書室出納組繳納該費用。

(1) 參照中央造幣廠周○○廠長的證詞，周廠長曾試圖讓A君自請處分，以減少此事件對A君造成的負面影響。然而，A君未接受此建議，並提出以繳費方式解決爭議；A君則表示，是周○○廠長建議他採取繳費的方式來處理此事。

(2) 周○○廠長徵詢會計室主任意見時，主任表示，雖然A君提出費用金額並稱已是寬列計算，但沒有人能確認並計算A君實際用電量；她也提醒廠長，儘管收費可行，但行政調查程序仍需繼續進行。

(3) 周○○廠長於A君簽文之批示略以，A君的行為確實不妥，應立即改正；對此，周○○廠長決定予以口頭告誡，要求A君日後更加謹慎處事。周○○廠長似是同意以繳費來解決此事，並未積極推動內部調查。

(三) 對照中央銀行發行局積極介入處理，通過現場勘查、查詢工作日誌和監視器影像，確定本件違常事件的背景與時間後，向中央銀行長官彙報。111年8月26日，中央銀行發行局關心本案辦理情形，通知中央造幣廠周○○、人事室主任至該局說明，並討論應予行政懲處。中央造幣廠直到111年8月26日赴中央銀行發行局說明後，才決定要全面調查：

1、參照相關人證詞，中央銀行發行局對於此有影響廠區安全之虞的違常事件高度重視，於違常事件

發生後不久，即指示中央造幣廠應予以明快、妥善處理。

- 2、儘管是中央銀行發行局於第一時間發現問題，並派員瞭解情形及回報上級。但違常事件實際發生於中央造幣廠，且涉及該廠內部運作與安全，中央造幣廠應當有責任自行啟動調查。
- 3、111年8月29日上午，中央造幣廠周○○廠長指示該廠會計室、秘書室及輔工工場就此違常事件提出書面報告；同日指示成立專案小組進行調查，並決定於同年9月2日(星期五)召開人評會，並通知A君及人評會委員²。

(四)同時，由於中央造幣廠未妥善處理此違常事件，中央銀行政風室於111年8月29日接獲匿名電話，檢舉中央造幣廠疑有包庇A君情事；因此，到中央銀行說明後之次一上班日(即111年8月29日星期一)，該廠旋即成立專案小組，2日內即完成調查、召開人評會並公告核予A君記過2次處分。

- 1、111年8月29日下午，中央銀行政風室接獲匿名電話，檢舉中央造幣廠未依規定處理，疑有包庇A君之情；中央銀行政風室同日交下中央造幣廠辦理。因此，中央造幣廠決定將原定且已通知於同年9月2日(星期五)召開的人評會，提前於同年31日召開³。
- 2、中央造幣廠於111年8月29日成立專案小組，同年9月30日訪談該廠輔工工場水電組相關人員，做成紀錄。再於翌(31)日上午訪談A君後，認定該廠司機室外之220V電壓插座是111年5月30日架設(原

² 中央造幣廠111年8月29日台幣人字第1110003010號開會通知單。

³ 中央造幣廠111年8月30日台幣人字第1110003019號開會通知單。

為110V)，架設後至111年8月11日間，A君有為其私人座車測試或充電使用該電源插座情事。

- 3、111年8月31日下午，中央造幣廠召開人評會，並通知A君到場陳述意見；人評會以A君「私自請同仁架設電源使用違反規定」為由，決議核予A君記過2次之處分。依卷證資料，該次人評會是該日15時召開，15時37分散會；開會時間約40分。人事室主任約在16時簽出會議紀錄，周○○廠長於16時5分決行。中央造幣廠同日即發布獎懲令。
- 4、中央造幣廠111年9月6日、10月3日分別函中央銀行發行局、中央銀行，略以：該廠副廠長A君私自請同仁架設電源使用違反規定，業發布記過2次，上述行為已不宜擔任副廠長職務，建請准予自111年10月14日調離副廠長職務，由該廠調派廠長室14職等工程師⁴。
- 5、中央造幣廠111年10月7日未附理由公告A君由副廠長降調工程師於10月14日生效⁵。

(五)對於A君的違常行為，在111年8月29日以前，並未見中央造幣廠有積極調查或處理的具體作為，周○○廠長未深入調查或明確指出問題的嚴重性，以致有息事寧人之疑慮；而無論是周○○廠長或A君以「支付電費(或補償金)」解決問題的提議，依周○○廠長的批示，顯示廠方並未重視或進行必要的內部檢討，從而加深了A君對情況的誤解，認為既已經簽奉周○○廠長同意支付補償金及給予口頭告誡，足以了結此事件。

(六)對照之前緩慢及消極的反應，在111年8月26日後，

⁴ 中央銀行111年10月7日台央人一字第1110037130號密函復中央造幣廠。依中央造幣廠112年4月13日台幣政字第1120001085號函補充。

⁵ 依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、霸凌之申訴書內容。

中央造幣廠處理進度迅速。周○○廠長於同年月29日指示成立專案小組進行調查，並訂於4日後召開人評會；因同日下午接獲關於廠方包庇A君的檢舉，周○○廠長決定改為2日後召開人評會。專案小組於同年月30日訪談水電組相關人員、31日上午訪談A君，下午旋即召開人評會並作出懲處決定，並於當日發布懲處令。A君向本院表示自己在111年8月24日同意廠長為平息風波的建議；但8月26日廠長和人事室主任自央行返回後，通知總裁要對自己記過2次，並調離主管職，要求A君配合；8月28日告知將於9月2日召開人評會，但翌日A君遇央行總裁，總裁向其表示「沒事」，A君將總裁回應轉達給廠長，然而當天廠長卻成立專案小組進行調查，並且在尚未完成調查的情況下，預先設定9月2日人評會事由是為討論A君「私自請同仁架設電源使用」；A君覺得廠方未經調查便做出決定，整個過程看似事先安排好的。

(七)此外，A君提到再申訴期間，中央造幣廠以其於輪值監洗及監銷任務時離開工作現場為由，處以申誡一事，亦是廠方以黑函攻擊，惟查：

- 1、經本院調查，本件緣於111年12月8日一封致中央銀行發行局之匿名信件，惟內容主要是略以A君為權利救濟，四處奔走，不務正事，是造幣廠最大隻的米蟲；提到「就算偶而排他去監銷監洗，但他還以為自己是副廠長，把工作丟下就跑去側翼辦公室聊天，這種人出了事，還可以每個月領高薪沒事幹，不是大隻米蟲是什麼？我們這些基層的，每天在高溫下工作，還弄得全身髒兮兮才領一點點錢，真的覺得很不公平」等語。
- 2、經中央銀行發行局交下中央造幣廠處理，中央造

幣廠人事室、政風室研擬案情後，就信函中所提到「監銷監洗時把工作丟下就跑去側翼辦公室聊天」部分，調閱監視器畫面，確認A君確有離開工作現場，再經請A君陳述意見後，人評會決議核予A君申誡1次處分。

- 3、A君及部分同仁主張，只要是未載明真實姓名、住址和具體內容的黑函或檢舉函，根本就不應該被受理。惟本件檢舉函雖是匿名，但機關認內容具體、能夠指向違法或不當行為，仍可受理。

(八)綜上，經查中央銀行到中央造幣廠進行例行性財產查核時，意外發現A君的自有車輛上，有1條電源線連接至廠內插座。中央造幣廠當日知悉後即要求A君停止此行為，但並未啟動調查；直到中央銀行接獲檢舉，指控該廠疑似包庇A君，該廠旋即成立專案小組，2日內即完成調查、召開人評會並公告核予A君記過2次處分。惟中央造幣廠在事件初期未及時處理，而係收到檢舉後迅速處理，且因處分過於匆促，讓A君感到被刻意針對。是以，中央造幣廠允應加強對於違常事件的處理機制，對明確的違規行為應及時採取處置措施，並啟動調查建立組織的公正性與透明度。

三、中央造幣廠允許員工在廠內使用自有電器，之前未設立明確規範，也未充分考慮到可能對工作場所安全帶來的風險(如火災、電力過載等)。在A君遭到處分後，該廠在111年9月16日制定電器使用規則，規範可使用的低功率電器種類和數量，但A君及部分同仁認為A君僅是延續舊習，卻唯獨A君遭到處分，心生不平；廠內出現立場分歧的言論，激化員工間不必要的爭議。中央造幣廠應加強內部管理，明確規範員工行為並積極

傳達相關規定與安全要求。

- (一)依相關卷證及證人訪談等資料，在A君事件前，中央造幣廠對於非公用電器之使用，並無相關規範；因此，A君向本院陳情與尋求救濟時，均主張其用電係符合該廠的管理措施及慣例。中央造幣廠在此之前，實際上容許員工在廠內使用自有電器，卻未制定清楚的使用規範，顯未充分評估或考量可能對工作場所安全帶來的潛在風險，例如火災、電力過載等問題；中央造幣廠對於電器使用安全的重視程度不足。
- (二)A君原先並不爭執的情況是，因其私有車輛外接電源線之用電需求，該廠水電組人員遂依A君所請，將A君停車位旁原有110V插座，更換為220V插座，供A君所用。然而，不僅A君於該時並未察覺此舉可能有欠周妥；且水電組人員於更換該插座即知悉是為A君私人座車使用，亦未覺察可能有需向長官報告。更遑論自111年5月30日到8月11日，超過2個多月時間，廠區內均無人發現或認為此行為有違常。
- 1、111年5月30日下午，A君因其私人車輛之1條電線，插入司機室外之110V電壓插座後無法作用，通知輔工工場水電組人員協助確認；於是水電組人員將司機室外之110V電壓插座更改為220V電壓插座，以供A君連接其所使用之車輛。該時，A君及水電組相關人員，均未認此行為有任何不妥。
 - 2、自111年5月30日架設220V電壓插座起，至111年8月11日經外部人員發現為止，依中央造幣廠調閱監視器錄影畫面，A君在前開期間內有多次在停妥車輛後，自車上取出1條電線，將其私人車輛與司機室外220V電壓插座連接的行為；縱A君稱並非總是將電線連接其私人車輛及電源插座，卻已持續

將近2個半月時間，該廠內卻從未有人發現或認為是異狀；包括辦公室就在A君停車位旁的司機室員工，及裝設220V電壓插座的水電組人員。

- 3、廠方不僅未能正視廠區用電安全，且對於A君有明顯不當或觀感不佳之行為，亦毫無所悉，因而未曾對A君行為有提醒、教育或警告，直到中央銀行到廠查核並交下檢舉函時始積極調查，已對組織造成傷害；A君及部分同仁迄仍主張，A君使用中央造幣廠的電量有限，並未對廠方造成實質影響。

(三)雖中央造幣廠於111年9月16日(對A君處分後)訂定廠內非屬公設電器之使用規則及管理辦法，明確規範可使用低功率電器的種類及數量，此舉卻加劇A君堅稱自己明明是沿襲廠內舊習，僅其被處分，是不教而殺，明顯是遭人惡意針對等語。

- 1、中央造幣廠於111年8月31日發布A君記過2次之懲處令後，於同年9月16日召開會議，訂定廠內的非屬公設電器之使用規則及管理辦法，決議目前在中央造幣廠允許使用的低功率電器的種類及數量；及決議違規情節較輕者，第1次責成單位主管列入個人平時考核，再犯者依員工獎懲要點處理。
- 2、A君原先所執主張主要是稱「該線是用於測試電池性能，並非充電，亦僅使用極微的電力」，至向臺北地檢署自首後，亦多次向臺北地檢署補充表示：「中央造幣廠在其行為時，沒有明文規定；縱現已訂有規定，對於初次違反者亦僅是責成主管督導」，認為中央造幣廠以沒有規範的事情為處分依據，實為強行入罪。
- 3、A君也在提起再申訴之事實部分提到：「依中央造幣廠於111年9月16日訂定的非屬公設電器使用規範，許可該廠員工使用無公安之虞的電器，公私

兩宜且無須收取電費，係中央造幣廠一向以來的慣例，迄今並未改變」等語，主張其使用電線連接私人座車，並無公安疑慮，也強調廠方過往未向員工收取電費的慣例。

4、惟依懲處令之內容，中央造幣廠並非是以A君「私人座車使用造幣廠電力」為由議處⁶；認為無論是否充電，將油電混合車的充電線插入工作場所的插座，都可能違反合理用電和安全管理的基本原則。

(1) 中央造幣廠對於A君的議處，並非基於其「私人座車使用造幣廠電力」的行為，而是針對「私自請同仁架設電源使用」的違規情事進行處理。A君主張自己未涉及竊電，並聲稱中央造幣廠以往即允許員工使用廠內電力等語，但依據相關卷證資料，中央造幣廠此次調查與議處的重點係聚焦於A君未經核准請求他人私設電源的行為，而非針對其用電用途的刑事責任認定。

(2) 又，A君表示其行為並非進行充電，主張中央造幣廠是在事後才訂立廠內用電及管理的相關規範等語。但根據中央銀行112年11月6日訴願決定書之理由略以，A君行為是否合乎規定，與事後訂立的規則無關。決定書指出，即便當時中央造幣廠尚未以內部規章明訂合理用電範圍，仍可依一般社會通念予以認定。A君私自請同仁架設電源並供個人使用，不僅缺乏普遍性，且未經報准或進行安全評估，確實可能危害造幣廠的用電安全並增加管理風險。

(3) 因此，即使中央造幣廠未明文規範，惟A君此行

⁶ 依111年8月31日懲處令之事由為「私自請同仁架設電源使用」。

為本質上已違反合理用電和安全管理的基本原則，爰難以被認定為合理可行的用電範圍；而無涉於該廠過去未曾訂定相關規範。

(四) A君及部分同仁認為A君僅是延續舊習，卻唯獨A君遭到處分，心生不平；廠內出現立場分歧的言論，激化員工間不必要的爭議。

1、廠內出現「大家也都在使用廠內電力」以及「今天A君被處罰，明天大家也可能遭遇類似處分」等言論，A君及部分同仁試圖爭取其他員工的理解與支持，希望促使廠方撤銷對其的處分，舉例如下：

(1) A君於廠內張貼文章。

(2) 中央銀行發行局於111年12月間收到陳情信，陳情人提到對於A君申訴書內容的看法。

2、A君及部分同仁的言論與行為，顯示廠內出現立場分歧的言論，可能對工作環境和團隊氛圍造成的影響，例如員工間的不信任或對管理層的質疑加深，激化員工間不必要的爭議，舉例來說：

(1) A君於廠內張貼公告。

(2) A君就原處分提出申訴。

(3) A君也向本院提出支持A君立場之空白聯署書。

(五) 綜上，中央造幣廠允許員工在廠內使用自有電器，之前未設立明確規範，也未充分考慮到可能對工作場所安全帶來的風險(如火災、電力過載等)。在A君遭到處分後，該廠在111年9月16日制定電器使用規則，規範可使用的低功率電器種類和數量，但A君及部分同仁認為A君僅是延續舊習，卻唯獨A君遭到處分，心生不平；廠內出現立場分歧的言論，激化員工間不必要的爭議。中央造幣廠應加強內部管理，明確規範員工行為並積極傳達相關規定與安全要求。

四、中央造幣廠申評會以3名由工會推派的委員(下稱勞方委員)拒絕出席112年2月13日會議，有「延誤案件審理，損及A君提起再申訴權益」為由，建請廠方懲處；勞方委員拒絕出席申評會，涉及工會內部運作，廠方卻以職場紀律與管理為由介入，以「瞭解未出席原因」為理由，指派管理階層約談勞方委員，造成寒蟬效應，對工會獨立運作造成干預，中央造幣廠欠缺對訴願法及勞動法的正確認知，中央銀行亦未察有上開缺失，顯有疏失。直到A君及勞方委員向本院陳情時，中央銀行始介入調查，但將勞方委員的回答簡單記錄為「自承未遭言語霸凌或威嚇」，顯示對於職場霸凌行為的限縮理解，錯失應變契機，亦有怠失。

(一)中央造幣廠申評會以3名勞方委員拒絕出席112年2月13日會議為由，指出他們「延誤案件審理，損及A君提起再申訴權益」，並建請廠方對3名勞方委員進行懲處。

1、中央造幣廠申評會於112年2月2日通知申評會委員，表示將於同年2月13日(星期一)上午召開112年第1次申評會，將就A君提出的再申訴進行審理。桃園市中央造幣廠企業工會(下稱工會)於112年2月10日(星期五)下午發函給中央造幣廠，要求增派1名勞方委員參與該次會議。同年2月13日，工會以尚未收到中央造幣廠函復為由，由理事長代表3名勞方委員，向申評會主席表示，3名勞方委員將不出席112年第1次申評會。儘管如此，其中2名勞方委員，仍按原定開會時間出現在會議現場，但在其中1名勞方委員接聽電話後，表示自己為工會指派的委員，應依工會理事長的指示(不出席會議)，便與另1名勞方委員一同離開會議現場。申評會經過多次全廠廣播通知，至9時30分仍未見

勞方委員出席，該次申評會因未達開會人數，而於9時50分宣布流會。

- 2、流會之後，已出席之申評會委員原地改開談話會，做成紀錄，並由該廠員工兼申評會秘書、申評會主席，以申評會名義簽陳略以：「經談話會決議，建議廠方應予處理如下：一、3位勞方委員應到而未到場開會，怠忽委員職務而延誤本案處理，影響再申訴人權益，顯已符合本廠員工獎懲要點規定，請依規定予以申誡，以整飭工作紀律。二、盧○○委員於112年2月9日臨時會出席參與決議，惟事後竟反悔拒簽署會議紀錄，違反其委員應盡義務。本日會議前，盧○○及黃○○委員原已到場，惟黃○○委員接聽手機後表示出席會議與否應受工會理事長指揮；若據黃○○委員所稱為真，建議本廠依該等委員無法獨立行使職權且怠忽職務，予以解任」。

(二)隨後，廠方指派高層主管人員約談該3名勞方委員；勞方委員表示，在約談過程中感到遭遇強烈的壓力和威脅，已超越正常勞資溝通的範疇。

- 1、A君等人向本院陳情略以：112年2月13日下午，林○○副廠長、人事室主任及政風室主任3人共同對勞方委員進行密室約談。廠方明知勞方委員未出席上午申評會的原因，卻仍質問勞方委員缺席會議的理由，並表示申評會有建議對缺席委員進行處分。此舉令3名勞方委員感受到極大的心理壓力和不適，並陷入恐懼當中。A君認為，廠方此舉不僅違反會議規範第14條規定，且顯示出明顯的霸凌、威脅和恐嚇行為，製造白色恐怖，並干預申評會的正常運作。

- 2、黃○○委員向本院證稱，112年2月13日下午的約

談場面非常正式且壓力巨大，讓勞方委員感到極度害怕。在約談中，廠方人員詢問他們為何未出席會議，並質疑是否仍打算繼續擔任委員，還表示申評會已經建議對缺席委員進行處分；因為害怕被處分，後續在112年2月15日重新召開的申評會，3位勞方委員選擇出席。黃委員進一步指出，中央造幣廠的上級機關中央銀行於112年3月6日訪談3位勞方委員時，他們有向中央銀行表達了所承受的壓力，雖然廠方人員的言語未涉及辱罵，但黃委員強調，廠方所營造的氛圍非常可怕，給他們帶來了很大的心理負擔。

(三)中央造幣廠解釋，A君因記過2次處分而有權提起訴願，必須在112年7月31日之前完成訴願及再申訴程序；因此認為，勞方委員缺席的行為，已對A君權益造成損害。然而，中央造幣廠顯然誤解訴願法關於恢復原狀的相關規定。

- 1、中央造幣廠向本院表示係依訴願法第15條⁷第1項規定，認為A君記過2次之處分是111年8月31日作成，為確保其提起訴願之權利，本件申訴及再申訴程序，至遲應於112年7月31日前辦理終結。
- 2、因此，中央造幣廠主張，3名勞方委員故意拒絕出席112年2月13日的申評會，導致會議未能成會或確定流會，進而延誤案件的審理。廠方認為，這不僅直接影響A君的申訴權益，還可能造成A君無法在法定時效內進行必要的救濟。
- 3、惟查訴願法第15條規定係在回復因天災或其他不應歸責於己之事由致遲誤之訴願期間，且以天災

⁷ 訴願法第15條規定：「(第1項)訴願人因天災或其他不應歸責於己之事由，致遲誤前條之訴願期間者，於其原因消滅後10日內，得以書面敘明理由向受理訴願機關申請回復原狀。但遲誤訴願期間已逾1年者，不得為之。(第2項)回復原狀，應同時補行期間內應為之訴願行為。」

或其他不應歸責於訴願人之事由為適用前提。但中央造幣廠所陳理由均與天災或其他不應歸責於己之事由致遲誤訴願期間無涉，顯然誤解訴願法第15條規定之立法意旨。

4、此外，原定112年2月13日召開的112年第1次申評會，係為處理A君依員工申訴處理要點提起的「再申訴」，並非依訴願法所提起的「訴願」。

(四)申評會與人評會之組織及功能均不同，各有職掌，原定召開之申評會因出席人數不足而流會並改開談話會，卻以人評會立場作成決議，簽請廠方建議處理不稱職委員，在程序上之作為、內容，實不恰當。本院經請專業律師提供法律意見，律師亦認為申評會流會後，依照主席的指示改開談話會，讓現場已出席的申評會委員自由交換意見，本身並無不當。然而，依據人評要點及員工申訴要點規定，申評會和人評會在組織結構與功能上是完全不同的。因此，律師強調，在談話會中突然改為以人評會立場作出決議，建請廠方對未出席委員做出懲處部分，顯然違反相關規定⁸。

(五)中央造幣廠周○○廠長向本院證稱，指派主管人員約談該3名勞方委員，只是想要瞭解3名勞方委員未出席會議的理由，最後並未做出懲處建議。但所指派人員層級為副廠長及人事、政風等高階主管人員；所詢問題亦不諱言是為申評會建議懲處，而請勞方委員答辯或陳述意見。

⁸ 本院諮詢學者專家表示略以：(本院問：112年2月13日召開之申評會，因出席人數不足而流會，已出席之委員改開談話會，能否於談話會中以人評會立場對廠方做懲處之建議？)就此，申評會流會後，依照主席指示改開談話會，讓委員自由交換意見，並無不可。其次，有關改為以人評會立場對廠方做懲處之建議之部分，經審視廠方人評要點第2條(人評會組成及任期)及第3條(人評會執掌)，可知申評會與人評會組織、功能完全不同，再對照人評要點第4條：「人評會不定期舉行，遇有評審案件，由主任委員決定召開之」，亦可知召開人評會有其既定程序，尚不能在談話會時，突然即席改為「以人評會立場做成決議」。

- 1、周○○廠長依據不合規定的簽署程序，不僅未予導正，反而還批示指派人員瞭解實情：所謂不合規定係指依該廠員工獎懲要點第11點規定，員工如有獎懲事實，得由單位主管報請獎勵或懲處。而獎懲案件簽報程序均應會洽人事室辦理；不可能是由申評會提出，更何況，該次申評會因出席人數不足，以致於流會，僅是談話會性質。
- 2、周○○廠長對於該次申評會有出席委員，以申評會名義所簽陳內容，決行並批示：「本案影響再申訴權益，請人事室查處」，顯示周○○廠長亦認同該次談話會所主張及建請懲處的理由，自始未察覺有對訴願法及相關法令的理解錯誤的情況。
- 3、經人事室主任當面請示周○○廠長，周○○廠長指派行政副廠長、人事室主任及政風室主任等3名管理階層人員，訪談工會推派的3名勞方委員。但行政副廠長、人事室主任、政風室主任等高層管理人員，對3位勞方委員「個別」的約談，無疑會讓勞方委員感受到強烈的壓力與不安，合理認為是懲處的前兆。
- 4、依據中央造幣廠查復，廠方於112年2月13日訪談並記錄的內容，制式化詢問「(你不出席會議的理由)非屬正當理由，為何請假(不出席會議)?」及「(你不出席會議)已廢弛職務延宕，業影響當事人權益，申評會建議懲處，你有何答辯？」等題，廠方確實也是依談話會主張「已影響當事人(A君)權益」及建議懲處3名勞方委員而為的訪談。
- 5、另參照中央造幣廠提供112年2月13日廠方人員約談勞方委員的錄音檔，行政副廠長、人事室主任及政風室主任等3人確實錯誤解讀訴願法及相關法令，並在誤解法令的情況下，指出他們的不出

席會議可能會影響當事人申訴權益，從而質疑勞方委員是否應對此負責：

- (1) 行政副廠長在發言中內容，強調勞方委員有責任出席A君案件的會議，因為不出席會議將影響A君的申訴權益，甚至可能導致申訴時效逾期，無法進行救濟。她指出，若勞方委員拒絕出席會議，將使A君無法答辯，並可能無法改變處分結果，背負記過處分，失去後續救濟的機會。林副廠長多次表達擔憂，認為勞方委員的缺席會對A君造成損害，並要求他們對此負責。她亦反覆強調，勞方委員的義務是參加會議，並警告如果繼續拒絕出席，將無法再為A君提供救濟途徑，並可能進一步影響其權益。
- (2) 人事室主任在發言中強調，若申訴時效逾期，A君的申訴將無效，完全無法翻案，這將對當事人造成重大影響。他指出，會議的延誤是勞方委員的責任，並假設在申訴期限的最後一天，若無法及時開會，將直接影響當事人的權益。田主任強調，無論最終結果能否翻案，會議的延誤都會對當事人造成不利影響，並將責任歸咎於勞方委員。最後，他指出，這樣的延誤不僅影響勞方委員自己，更嚴重損害了當事人的權益。
- (3) 政風室主任在發言中強調，會議延誤會影響當事人的權益，並提醒勞方委員注意申訴時效問題。他質疑勞方委員是否確實認知到「不(來)開會」會影響A君的權益，並指出，若會議延誤，A君將失去處分確定的權益。此外，柯主任提到，若A君因此去陳情，廠方也只能無奈地說明，是因為勞方委員的抵制，導致會議無法順利召開。

6、此外，依中央造幣廠提供112年2月13日錄音檔，廠方人員提到，因A君原要在申評會中列席陳述意見，故在原定的112年2月13日第1次申評會未成會後，數次向申評會詢問「為什麼還不通知我來開會」、「為什麼還不找我說明？」等問題，申評會主席及已出席委員感受到A君對會議進展的迫切需求。正因如此，廠方人員在會議未能順利進行後，急於約談勞方委員，並強調可能對勞方委員進行懲處。廠方強調，此舉是基於A君對於案件處理進度的強烈關切，且認為勞方委員未按時出席會議，可能對A君的權益造成進一步的損害，因此必須採取行動。

(六)對於勞方委員拒絕出席申評會可能涉及工會內部運作，與職場紀律與管理無涉，廠方亦不能據以為由，介入調查以為懲處。

1、勞方委員出席申評會的行為，應視為工會活動的一部分，並應受到法律保護；廠方應尊重工會活動，無權干涉或限制勞方委員的出席權利；雖然雇主有權對違反勞動契約或工作規則的員工進行懲戒，但勞方委員是否出席申評會，屬於工會活動的一部分，因此廠方無權以此為由對勞方委員進行懲戒⁹。

⁹ 本院諮詢學者專家表示略以：1.我國勞動法保障勞工之集體爭議權(以罷工為核心)，有關工會活動權之保障部分，雖然法無明文，但不論勞動部不當勞動行為裁決委員會(下稱裁決會)或法院，皆認為同受保障，通說認為：工會活動並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動(最高行政法院106年度判字第501號判決、勞動部102年勞裁字第38號裁決參照)。2.依申訴要點第三條規定：「申評會設置委員7人，除由廠長指派副廠長1人為委員兼主席外，其餘6人分由本廠及本廠產業工會指派各3人組成之；本廠委員由廠長核派，產業工會委員由工會指派，任期均為2年，得連任之」，可見勞方委員係由產業工會指派，對照上述最高行政法院106年度判字第501號判決及勞動部102年勞裁字第38號裁決決定書之見解，勞方委員出席申評會之性質，應屬工會活動之一環，既然屬於工會活動之一環，廠方依法須尊重該等工會活動。3.其次，對於違反勞動契約或工作規則之勞工，雇主為維護職場紀律本得予懲戒。但以本件情形而言，勞方委員出席(或

- 2、本案無法確認周廠長為何會指示行政副廠長、人事室主任及政風室主任向勞方委員瞭解不出席會議實情之本意；但無論廠長是為介入工會活動？還是僅僅出於單純了解勞方委員未出席會議原因的考量？¹⁰都已對工會的獨立運作構成干預，並影響了工會自主性與勞方委員行使職責。
- 3、事實上，參照中央造幣廠提供112年2月13日廠方人員約談勞方委員的錄音檔內容中，行政副廠長與政風室主任多次詢問○○○委員從何處獲得非開會通知單上所揭露訊息，並強烈要求○○○委員回答「是誰告訴你」這些訊息。這些質問語氣強烈，似乎將焦點放在探查勞方委員的決策過程及其內部溝通，而非單純理解其未出席申評會的原因。廠方人員反覆強調的「是誰告訴你」及「誰指示你不開會」的問話方式，不僅在事實上誤導了焦點，也強化了廠方對工會活動的干預。上述行為不僅讓勞方委員的獨立行使職責變得困難，也讓工會的運作受到了無形的壓力。
- 4、廠方人員特別是人事室主任，對於勞方委員以「工會以尚未收到中央造幣廠函復」為不出席申評會的理由，表現強烈不滿與不理解；當○○○委員提到此事應詢問工會理事長時，田主任更是語氣強硬地表示，工會理事長並非廠長，且其決策權

不出席)申評會，性質上屬工會活動，與職場紀律無涉，亦不在雇主人事權管轄範圍之內，故廠方不能以勞方委員出席(或不出席)申評會為由對渠等發動懲戒。……5. 附帶說明，勞方委員出席(或不出席)申評會，性質上既屬工會活動，渠等出席(或不出席)申評會是否妥當？應交由所屬工會依照工會章程，以工會會務自治原則來處理。

¹⁰ 本院諮詢學者專家表示略以：(本院問：廠長依該簽呈指示行政副廠長、人事室主任及政風室主任，向勞方委員瞭解不出席會議實情一節如何評價?)就此，因本人未訪談廠長，尚不能確認廠長為何會作成指示行政副廠長、人事室主任及政風室主任向勞方委員瞭解不出席會議實情之本意，但若以目前有限之資料來看，究竟是廠長意圖介入工會活動而作此指示？抑或係因不知應尊重工會活動，而單純想瞭解勞方委員為何不出席會議之原委？依照目前資料，尚難研判。

有限，暗示工會的做法超出其應有的範圍。行政副廠長亦質問○○○委員：「開一個申評會，有可能兩個主席嗎？你（們）把它當勞資會議在開嗎？」認為工會的訴求缺乏合理性，並表達強烈的不解與反對。

- 5、在約談由工會推派之○○○委員（同時兼工會副理事長職）時，行政副廠長、人事室主任亦對工會運作提出質疑；田主任提出，工會向常務理事發出的函件是否經過理事會討論，並質疑該函的合理性與合法性。隨後，林副廠長也插話詢問○委員對工會內部決策的看法，暗示這樣的作法是否過於離譜。然而，上述發言內容，可能涉及對工會自治權的挑戰，並不符合勞資關係的應有界限。

（七）對於所推派之勞方委員因未出席會議而遭廠方約談並論及懲處事件，工會曾向上級主管機關，即中央銀行反映該情況。然而，中央銀行在本院函請瞭解之調查時，卻疏忽部分事實，顯示對於職場霸凌行為的限縮理解。

- 1、中央銀行在中央造幣廠的運營中扮演著關鍵的上級監督角色，確保其業務符合相關規範與政策要求¹¹；因此，當中央造幣廠的員工認為自己在工作環境中遭遇職場霸凌並向中央銀行提出申訴時，中央銀行應基於其作為上級機關的責任，妥善處理該申訴。然而，中央銀行未正視中央造幣廠被指控是加害方的角色，反而將處理責任交由該廠自行負責¹²，忽視中央銀行作為上級機關介入調

¹¹ 中央造幣廠係中央銀行轉投資之國營事業機構；中央造幣廠組織規程第2條第1項規定前段：「中央造幣廠直隸中央銀行，……。」中央銀行處務規程第3條及第5條規定略以，中央銀行設發行局，掌理事項包括中央造幣廠業務之督導。

¹² 依據勞動部訂頒《執行職務遭受不法侵害預防指引》，內容略以：「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

查並確保調查過程公正客觀的責任，未能有效保障員工的權益，也顯示中央銀行對於職場霸凌事件未予重視，導致事態未能得到應有的關注與解決。

- 2、直至A君等人向本院陳情，表示該廠員工林○○、黃○○、盧○○，係由工會推派為A君不服記過處分提起再申訴案之申評會勞方委員，卻因故被廠方人員約談，有遭職場霸凌等情。本院遂請中央造幣廠之上級機關中央銀行，查復對本件之瞭解與處理情形。中央銀行始查復本院，略以：該行業於112年3月6日對3名勞方委員進行訪談，惟經衡酌勞方委員在廠內的言行，認為難以證明他們遭受廠方的言語威脅或霸凌，並因此產生畏懼情緒，認為並不構成職場霸凌¹³。
- 3、依中央銀行之函文，3名勞方委員雖表示未遭言語霸凌或威嚇情事，但有明確向中央銀行表示在遭廠方派員訪談時，被告知「不出席會議可能會被處分」等語，讓他們感到壓力或心生害怕；此部分，中央銀行係請該廠行政副廠長、人事室主任等2人提出書面說明後，查復本院「訪談人員均否認有任何恐嚇動作或過激言詞」。但依中央造幣廠提供該次錄音檔內容，雖然語句本身不一定直接

人，應由客觀、中立之第三方擔任調查人員」。

¹³ 中央銀行於接獲本院函詢後，於112年3月6日赴中央造幣廠實地訪談3名勞方委員，並於同年月20日函復本院略以：3名申評委員均表示未因擔任再申訴案申評委員，而有遭言語霸凌或威嚇情事。該廠企業工會推派之3名申評委員，或因自認與廠方指派委員職務差距，或因未出席第1次申評會議，遭廠方派員詢問申評會建議對渠等懲處之看法等事由，雖表示受有壓力或感到害怕，然訪談人員均否認有任何恐嚇動作或過激言詞；另衡酌工會推派之3名委員後續仍以各種理由，拒不出席會議，拒絕踐行已簽名同意之事項，以及與工會、再申訴人串謀散播不實言論等行為，實難謂渠等有遭言語威嚇、霸凌，而心生畏懼之情，且工會推派之3名委員於該行派員訪談時，均未明確指出因系爭再申訴案而受有任何威嚇、霸凌之情事。是以，陳情人指稱該廠企業工會指派辦理再申訴案件之申評委員○○○等人遭威嚇、霸凌等，經查尚無具體不法事證。

構成恐嚇，但卻可能在語氣和措辭上引發某種不安感。說明如下：

- (1) 行政副廠長的發言語氣強烈，並且多次提出挑戰性質疑與暗示後果的問題。例如：行政副廠長質疑○○○委員不出席的理由是否充分，並提出「這樣合適嗎？」等話語，暗示○○○委員的不當行為。此外，行政副廠長也多次強調可能會面臨懲處，並反覆詢問是否有人指示不參加會議，這些發言可能會讓聽者感受到某種程度的壓力或威脅。
- (2) 人事室主任發言亦然，從錄音內容來看，部分語句和語氣可能讓聽者感到壓力或困擾。例如：人事室主任對○○○委員說「你們有沒有問題？」「你提不出理由啊！」等話語，不僅帶有挑戰性，也形同是暗示○○○員無法充分證明立場或提出有效論據，從而使對方處於辯解的困境中。尤其是在反覆強調「你也說不出來啊！」時，語氣上顯得較為強硬，可能讓聽者感受到某種程度的威脅或壓迫感。
- (3) 雖然中央銀行稱A君等人並未指控政風室主任有言語霸凌，但從錄音內容仍可發現，主任的語氣和語句的表達方式，仍可能讓聽者感受到一定的壓力或挑戰。例如，主任對○○○委員提到「你是委員，你在會議前，為什麼沒有研究這個問題？」以及「你只說我那個法源有爭議，我就不參加，這個講不過去吧？」這些話語帶有強烈的質疑和挑戰，並暗示對方未履行應有的責任，進而可能讓聽者感受到被指責和責任的壓力。儘管並未使用過激或威脅性言詞，但這樣的語氣和措辭依然能造成心理上的困

擾，並使對方覺得難以回應。

(八)綜上，中央造幣廠申評會以3名勞方委員拒絕出席112年2月13日會議，有「延誤案件審理，損及A君提起再申訴權益」為由，建請廠方懲處；勞方委員拒絕出席申評會，涉及工會內部運作，廠方卻以職場紀律與管理為由介入，以「瞭解未出席原因」為理由，指派管理階層約談勞方委員，造成寒蟬效應，對工會獨立運作造成干預，中央造幣廠欠缺對訴願法及勞動法的正確認知，中央銀行亦未察有上開缺失，顯有疏失。直到A君及勞方委員向本院陳情時，中央銀行始介入調查，但將勞方委員的回答簡單記錄為「自承未遭言語霸凌或威嚇」，顯示對於職場霸凌行為的限縮理解，錯失應變契機，亦有怠失。

五、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。

(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¹⁴、國內司法判決¹⁵及勞動部¹⁶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¹⁷；而在勞動部訂頒之《執行職務遭受不法侵害預防指引》¹⁸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。

1、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

¹⁴ 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。

¹⁵ 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沉重之身心壓力」；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」。

¹⁶ 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，……」。

¹⁷ 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。」

¹⁸ 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。

採取適當措施，以預防職場暴力與騷擾事件之發生；第9條並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。

- 2、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¹⁹。
- 3、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」。

(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，從相關卷證

¹⁹ 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。」

中並未見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。

- 1、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²⁰，並多次表達關切。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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

²⁰ 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。

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。

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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²¹。
- 4、此外，A君及部分同仁遭遇的情況，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。

- 1、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。

²¹ 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。

2、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。

3、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²²。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²³。

(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市政府提出申訴，尋求協助處理；雖然中央造

²² 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。

²³ 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。

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。

參、處理辦法：

- 一、調查意見函復陳情人。
- 二、調查意見一，函中央銀行、中央造幣廠參考，並請於A君111年8月31日記過處分及112年3月20日申誡處分之行政訴訟判決確定後，將判決書內容函報本院。
- 三、調查意見二至四，函請中央銀行督促中央造幣廠，確實檢討改進見復。
- 四、調查意見五，糾正中央造幣廠。
- 五、本案案由、調查意見及處理辦法，另以公布版上網公布。

調查委員：王幼玲
王美玉

中 華 民 國 114 年 3 月 27 日