

彈 劾 案 文 【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

- 林春燕 衛生福利部(下稱衛福部)保護服務司前視察，簡任第11職等，於民國(下同)113年11月29日調任衛福部視察，自114年6月23日起支援社會救助及社工司，現仍在職中。
- 王齡儀 衛福部長期照顧司前專門委員，簡任第11職等；於113年12月9日調任衛福部專門委員，自114年3月12日起支援社會及家庭署，現仍在職中。
- 王燕琴 衛福部社會救助及社工司視察，簡任第11職等；現仍在職中。
- 祝健芳 衛福部長期照顧司司長，簡任第12職等；現仍在職中。
- 劉玉娟 衛福部中央健康保險署臺北業務組前組長，簡任第11職等；現職為衛福部主任秘書，簡任第12職等，現仍在職中。

貳、案由：衛福部保護服務司林春燕前簡任視察、長期照顧司王齡儀前專門委員、社會救助及社工司王燕琴簡任視察、長期照顧司祝健芳司長、中央健康保險署劉玉娟前組長等各員，均為簡任主管，於任職期間基於與部屬權勢差距，於督導業務時，涉有濫用核稿職權以不合理退文方式刁難部屬，並因情緒管理不當，動輒以貶抑人格、斥責或羞辱之言詞對所屬同仁咆哮或謾罵、對特定同仁進行排擠、孤立或差別待遇以樹立權威，或於下班或假日時間不斷透過通訊軟體交辦工作，並要求須即時回應訊息，已逾越職務上正當合理範圍，令同仁承受無止境的額外工作壓力，導致部屬身心不堪負荷，遭受身體或精神上痛苦而就診身心科

或接受心理諮詢，甚至選擇降調及離開職場。以上各員涉有職權濫用嚴重侵害部屬之人格權、名譽權及健康權，有職場不法侵害行為且持續多年，不但惡化職場工作環境，更有損機關聲譽，違失情節重大，爰依法提案彈劾。

參、違法或失職之事實及證據：

聯合國國際勞工組織¹第190號暴力及騷擾公約²揭載，消除勞動職場暴力及騷擾之內容，攸關一切公私職場勞動者人性尊嚴之維護，係具有普世價值之基本勞動人權。據國內法化之聯合國經濟社會文化權利國際公約第7條、111年6月22日修正之公務人員保障法(下稱保障法)第19條規定、103年1月7日修正之公務人員安全及衛生防護辦法(下稱安衛辦法)第3條、勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」等相關規定，我國政府機關對於公務人員之職場霸凌行為，採零容忍之政策態度。

113年11月21日立法院立法委員(下稱立委)於質詢時表示，接獲多起與衛福部有關職場霸凌檢舉案，至少有3名司長涉有嫌疑。面對立委指訴上情，時任衛福部邱泰源部長同(21)日在立法院表示，對已被檢舉或經報導揭露之疑似職場霸凌案件，將成立部級專案小組，交由次長主持，透過專案調查程序，釐清是否屬實，並允諾於1週內完成調查³。然本案涉及衛福部所屬計9個單位(機關)、13名涉案簡任主管並持續多年，所涉範圍、人員及幅度既廣且大，依「衛生福利部職場霸凌防治與處理作業規定」第6點第3項規定，申訴案件應自受理日起1個月內完成調查，於1週完成調查乃係不合理的任務⁴。

¹ The International Labour Organization

² C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

³ 資料來源：<https://www.rti.org.tw/news?uid=3&pid=50207>

⁴ 依「衛生福利部職場霸凌防治與處理作業規定」第6點規定略以，案件調查應自受理日起1個月內完成調查，必要時得延長1個月。

惟衛福部仍應立委質詢、輿論壓力及部長指示，由7名調查委員組成調查小組，並由呂建德政務次長擔任召集人展開調查，並於113年12月12日召開記者會公布職場霸凌調查結果⁵。嗣經本院調查發現，衛福部因倉卒完成調查，調查報告未能詳予審酌涉案行為人不當職權濫用所涉之職場不法侵害態樣，致未能完整回溯清查相關人員之違失；且經該部調查職場霸凌成立且情節重大(記1大過)之3名簡任違失人員，卻僅1人移付懲戒，並有職場霸凌成立之主管未調整職務或加強監督，迄今仍任原職，由上可知，其調查程序、調查結果、審議標準公平性及事後處置之比例原則等備受質疑。案經本院114年11月19日第6屆第52次社會福利及衛生環境委員會審議通過本案調查報告及糾正案。

如前所述，消除勞動職場暴力及不法侵害，為普世價值之基本勞動人權，不分公私職場均應重視。公務機關早已訂有保障法、安衛辦法等相關法令規定，以避免職場不法侵害，而衛福部掌理全國衛生及福利業務，擔負維護民眾衛生福利、健康照護及社會福利服務等之重責大任，卻發生上情且存在多年，更令人震驚及遺憾。為維護公務紀律、改善公部門職場環境，本院調查委員立案調查，經函調衛福部、行政院人事行政總處、公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)等相關機關卷證資料，分別於114年5月至9月間訪談/詢問相關被害人、證人、關係人及相關違失人員共計28人，並於114年8月25日詢問相關機關主管及承辦人員，已完備調查程序。另並據職場不法侵害相關法令檢視所訴事證，據以釐明移付懲戒之必要性。

據上，衛福部相關單位暨所屬機關多名主管涉對屬員職場霸凌及不當管理案，經查以下各員核有職場不法

⁵ 衛福部表示，該部職場霸凌3案成立、共7人受處分。資料來源：衛福部網站，網址：<https://www.mohw.gov.tw/cp-16-80816-1.html>。

侵害並涉及職場霸凌之嚴重違失，有予以懲戒之必要，分述如下：

一、被彈劾人林春燕部分：

林春燕任職於衛福部保護服務司(下稱保護司)簡任視察期間(任職期間：108年4月1日至113年12月1日)，襄助單位主管為業務督導及文書核稿，並身兼衛福部員工協助方案計畫所設置關懷小組之關懷員。

【一、附件1、頁1~22；一、附件2、頁23~28】

其於核閱同仁簽辦之公文時，多次無具體理由而有不合理退文、摔文之行為，並經常情緒失控，公然且持續性，以嚴重貶損人格之言語，對同仁為大聲咆哮、怒斥及羞辱；並自詡對兒童及少年(下稱兒少)保護業務之使命感及專業堅持，拒絕調整督導業務科，並針對該特定科特定同仁進行排擠、孤立，以及令同仁非自願情形下對其道歉等行為，逾越監督管理之合理性與必要性，已造成部屬心理壓力與挫折，產生精神上痛苦，有同仁因此就診身心科或接受心理諮商。是以，林春燕職場霸凌之行為已持續多年，部屬與其共事壓力很大且長期身處不友善職場工作環境，致有同仁因此離職。又其身兼衛福部員工協助方案計畫關懷小組之關懷員，實有愧於上級長官及同仁所託。其行為屬嚴重之職場不法侵害及職場霸凌，違失情節重大，有下列具體事證可憑，分述如下：

(一)林春燕於核閱同仁簽辦之公文時，多次無具體理由而有不合理退文、摔文之行為，並經常情緒失控，以「滾」、「腦袋壞掉」、「有沒有用腦」、「腦子用來幹嘛」、「腦袋裝大便」、「腦袋歪掉」、「看到這些很想把你們巴下去」、「你們科長很爛所以你們科的東西都很爛」、「豬腦袋」、「沒帶腦子」等嚴重貶損人格之言語，公然且持續性對其所監督之多數同仁為大聲咆哮、怒斥及羞辱，造成部屬產生心理壓

力與挫折，產生身體或精神上痛苦。

- (二)林春燕自詡對兒少保護業務之使命感及專業堅持，拒絕調整督導業務科，並針對該特定科特定同仁，進行排擠、孤立之行為，涉及職場霸凌。
- (三)林春燕令同仁非自願情形下對其道歉，違反憲法保障之言論自由權，損及同仁人性尊嚴，已構成對同仁之羞辱，屬濫用職權並涉及職場霸凌。
- (四)林春燕上開言行已造成部屬心理壓力與挫折，並產生身體或精神上痛苦，有同仁因此就診身心科或接受心理諮詢。林春燕惡化職場工作環境之行為已持續多年，部屬與其共事壓力很大且長期身處不友善職場，致有同仁因此離職。
- (五)另，林春燕身兼衛福部員工協助方案計畫所設置於各單位關懷小組之關懷員，職責為掌握並即時關懷同仁身心健康，然其不但未善盡關懷同仁職責，反而傷害同仁，實有愧於上級長官及同仁所託。
- (六)據衛福部的調查結果認定林春燕於執行職務時，對同仁構成職場霸凌，違失情節重大，而有懲戒之必要。該部核予其記1大過⁶之懲處並移付懲戒；林春燕不服，向保訓會提出再申訴、復審，案經保訓會駁回在案⁷【一、附件8，頁101~110】。衛福部將林春燕職場不法侵害案件移送本院審查【一、附件9，頁111~116】。該部並指出，林春燕自其任職保護司簡任視察起，霸凌行為情節持續時間長達5年以上，其怒罵言語涉及人身攻擊，並在辦公室同仁均得見聞下為之，造成有同仁因其壓力辭職，多名受訪者於訪談時表示有看身心科，或進行心理諮詢，或產生頭痛等影響身心健康之情形，多名受訪者更在訪

⁶ 該部於113年12月12日113年人事甄審考績委員會（以下簡稱考績會）第10次會議審議決議，依考績法施行細則第13條第1項第2款第1目及第2目規定，核予1大過。

⁷ 保訓會114年7月8日114公申決字第000060號再申訴案件，主文：再申訴駁回；保訓會114年7月8日114公審決字第000438號復審案，主文：復審駁回。

談時，回想起被霸凌之經驗時，無法控制情緒，僅此一點，情節已屬不輕；復有不合理退文，造成公文及業務辦理延宕，徒耗行政資源；再有孤立、排擠同仁，除使被排擠者身心痛苦，並致其他同仁被迫處於冷漠之職場環境；更有運用權勢令同仁非自願道歉，嚴重損及人格尊嚴。惟林春燕前經司長規勸，仍未能正視自身過犯，甚且於司長提議督導科業務交換時，猶要求督導第4科，暫不交換，及至於本案訪談時，就其行為態樣、行為次數、持續時間、行為動機、侵害結果、犯後態度等各項因素逐一審核，足認情節重大，如不予懲戒，實無從令其自省，而收懲儆之效。【一、附件6，頁96】

(七)綜上，林春燕之上開行為，確有言行及管理失當，造成被霸凌同仁身心受創，侵害部屬人格權、名譽權及健康權，職場不法侵害之霸凌行為成立且情節重大，已違反公務員服務法第1條、第6條及第7條之規定，屬嚴重違失。

二、被彈劾人王齡儀部分：

王齡儀任職於衛福部長期照顧司(下稱長照司)專門委員期間(任職期間：111年9月12日至113年12月9日)，襄助單位主管為業務督導及文書核稿，就業務督導科同仁簽核之公文，有核稿、退文之權限，其與所監督核稿之同仁，具有不對等之職等、地位之權勢差距。【二、附件1、頁1~24；二、附件2、頁25~28】

其於指導同仁之互動過程中，缺乏耐心且情緒管控不佳，於核閱部屬公文時，多次無理由不合理之退文，並公然且持續性地對其所監督之多數同仁，為大聲咆哮、斥罵、羞辱或貶損人格之言語，並將延宕公文處理時效，歸咎檢討同仁；復以過於嚴格標準即「一定要產出案件」之要求，經常以部屬未事先報准、

加班時間長與完成業務量不相符而否准申請加班，致使部屬感到受挫，影響加班意願，乃至放棄申請加班等情，逾越監督管理之合理性與必要性，已造成部屬產生心理壓力與挫折，產生身體或精神上痛苦，甚至選擇降調或離職，實屬嚴重之職場不法侵害及職場霸凌，違失情節重大。其違失事實及證據如下：

- (一)王齡儀缺乏耐心且情緒管控不佳，於核閱部屬公文時，多次無理由、不合理之退文，並公然且持續性對同仁為大聲咆哮、斥罵及羞辱，甚至以「白癡」、「爛人」等貶損人格、涉及人身攻擊之言語辱罵同仁，並將延宕公文處理時效，歸咎檢討同仁，致有同仁因其壓力降調、離職，以及身心出現痛苦。
- (二)王齡儀對特定科差別待遇，以加班「一定要產出案件」之嚴苛標準檢視同仁加班，並以加班時間長與完成業務量不相符而否准部屬申請加班，嚴格管控同仁，致使部屬感到受挫，乃至放棄申請加班之權利，致部屬產生身心壓力，涉及職場霸凌。
- (三)王齡儀之上開行為，逾越監督管理之合理性與必要性，已造成部屬心理壓力與挫折，產生精神上痛苦，其惡化職場工作環境之行為已持續多年，部屬長期身處不友善職場工作環境，致有同仁因此甚至選擇降調或離職。
- (四)衛福部的調查結果認定：王齡儀濫用其職權，出於不合理之動機及管理方式，對所監督之業務職掌範圍，苛求下屬公文並加以怒罵、刁難部屬申請加班等情事，其行為方式明顯超出合理可容許之程度，不符比例原則，造成公務職場氛圍緊張、部屬產生高度懼怕、身心壓力巨大、身心受創嚴重，整體違法樣態重大且明確，足堪認定王齡儀確已構成情節重大之職場霸凌。【二、附件6、頁68~69】經衛福

部核予記1大過之懲處⁸；王齡儀不服，向保訓會提出再申訴、復審，案經保訓會駁回在案⁹。【二、附件8、頁129~138】

(五)綜上，王齡儀任職該部長照司專門委員，基於職責指導同仁簽辦公文時，應注意自身情緒管理，謹言慎行，惟其缺乏耐心且情緒管控不佳，以「白癡」、「爛人」言語怒罵同仁，涉及人身攻擊，甚至已達公然侮辱之程度，並在辦公室同仁均得見聞下為之，造成多人因其壓力降調或離職，受訪同仁於訪談時表示有身心出現狀況；且多次無理由不合理之退文，造成公文及業務辦理延宕，不但徒耗行政資源，並將責任歸咎於同仁；復以過於嚴苛標準刁難部屬申請加班，致使部屬感到受挫，乃至放棄申請加班之權利。王齡儀雖經司長規勸過，仍未能改進，至於本院訪談時，仍否認上情。是以，王齡儀之上開行為，職場不法侵害之職場霸凌成立且情節重大。其確有言行及管理失當，不但違反公務員服務法等相關法令、侵害部屬人格權、名譽權及健康權，更有損機關聲譽，實屬嚴重違失。

三、被彈劾人王燕琴部分：

王燕琴自105年1月4日任職衛福部社會救助及社工司(下稱社工司)簡任視察迄今，襄助單位主管為業務督導及文書核稿，就業務督導科同仁簽核之公文，有核稿、退文之權限，其與所監督之同仁，具有不對等之職等、地位之權勢差距。【三、附件1、頁01~26；三、附件2、頁27~30】

其以「衛福部公文要求一定品質」為由，不當濫

⁸ 衛福部於113年12月12日113年考績會第10次會議審議，決議依公務人員考績法施行細則第13條第1項第2款第1目規定，核予記1大過之懲處。

⁹ 1. 保訓會114年7月8日114公申決字第000059號再申訴案件，主文：再申訴駁回。2. 保訓會114年7月8日114公審決字第000436號復審案，主文：復審駁回。

用核稿職權，多次對所督導部屬之公文內容、工作表現，以「寫得很爛」、「混」等用語予以不當責備、怒罵，且態度急切嚴厲，造成同仁身心壓力與被羞辱之感受，其核稿、退文之指導模式顯超過合理可容許之程度，造成公務職場氛圍緊張，使部屬心生懼怕並身處不友善職場環境，實屬對於部屬職場不法侵害之職場霸凌，違失情節重大。有下列具體事例可憑，分述如下：

(一)衛福部調查報告及相關人員訪談紀錄並指出：

- 1、王燕琴督導部屬有關公文內容、工作表現時，確有態度急切嚴厲，聲音較大，並有「不曉得你在寫什麼，有需要這樣寫嗎？這麼囉哩八嗦的」、「有沒有行政常識」、「會不會寫公文」、「科長有沒有指導」、「混」、「怎麼公文寫這麼爛」、「你寫的程度就是這樣」等具體用語，有同仁因此而離職；而王燕琴對上開「寫得很爛」、「混」之類的用語並不否認，亦自我察覺同仁會畏懼自己，造成同仁身心壓力等，足認屬實。【三、附件4、頁45】
- 2、王燕琴之用語、態度嚴厲之方式，對同仁工作表現顯有過度，具體用語如「寫得很爛」、「混」等評價，亦兼含對同仁個人能力之貶抑，且在辦公室多人得見聞之場合為之，聲音足令其他在場同仁聽見，次數亦屬頻繁，超過合理容忍之程度，是王燕琴確有不當濫用核稿職權，多次對所督導部屬之公文內容、工作表現，有不當責備、怒罵行為，造成同仁不合理的壓力與被羞辱的感受。【三、附件4、頁46】
- 3、衛福部調查結果，王燕琴不當運用核稿職權，多次對所督導部屬之公文內容、工作表現，有不當責備、怒罵行為，造成被羞辱的感受，其行為方

式超過合理可容許之程度，不符比例原則，造成同仁身心壓力，公務職場氛圍緊張，產生懼怕等結果，構成職場霸凌。惟王燕琴自身確有察覺，於訪談時亦自承此事，態度尚可，亦有同仁表示在其督導之下，公文品質有所提升，是認其情節尚非重大。案經衛福部核予記過1次。【三、附件4、頁46~47】

(二)據衛福部訪談指出，王燕琴長期嚴厲、貶抑及羞辱等行為，致有同仁身心嚴重受創，甚至選擇離職。【三、附件5、頁50、67、70、76】

(三)本院審認，王燕琴確有發怒嚴厲斥責部屬之言語及精神暴力事實，雖王燕琴於接受衛福部訪談時亦自承自身確有察覺，經衛福部稱其態度尚可，亦有同仁表示因此公文品質有所提升，認其情節尚非重大。惟經本院參照前開國際公約、我國相關法令及懲戒法院判決之審核標準，自王燕琴任職社工司簡任視察起，霸凌行為持續時間長達5年以上，同仁證稱已早有耳聞其有不當責備、怒罵行為，致同仁感受身心壓力與被羞辱，其行為方式超過合理可容許之程度，不符比例原則，有同仁因其壓力辭職，亦有受訪同仁於訪談時表示有就診身心科，或進行心理諮詢等影響身心健康之情形，王燕琴自承經司長規勸過，卻仍未能檢討改進，其職場不法侵害之霸凌行為，嚴重損及人格尊嚴，情節明顯非輕。經核，王燕琴有職場不法侵害之職場霸凌行為成立且情節重大，持續惡化職場工作環境多年，不但違反公務員服務法等相關法令、侵害部屬人格權、名譽權及健康權，更有損機關聲譽，嚴重違失明確。

四、被彈劾人祝健芳部分：

祝健芳係衛福部長照司司長，108年9月5日任職

司長迄今，為長照司單位主管，負統籌推動長期照顧相關業務，並有督導考核及人事權限，其與同仁間，具有不對等之職等、地位之權勢差距。【四、附件1，頁1~25；四、附件2，頁27~32】

查祝健芳自109年起即知悉王齡儀有情緒管控不佳，亦知悉王齡儀言語讓同仁身心受創之情事，卻未能有效制止，放任王齡儀對同仁不當行政管理行為涉及職場霸凌，監督不周屬實；且祝健芳基於權力優勢地位要求同仁在健康操休憩時間，共同深蹲、短講，損及部屬休憩權益，施加業務上無必要之任務，實屬對於部屬之職場不法侵害；其並於事發後期望同仁被調查時「支持司長」，企圖影響調查，以及對特定同仁核稿刁難，不合理退文，且刁難同仁商調，並將其被訴職場霸凌歸咎於某位同仁挾怨報復，均使部屬身處不友善職場工作環境，職場霸凌違失情節重大。其違失事實及證據如下：

(一)祝健芳自109年起即知悉王齡儀有情緒管控不佳，亦知悉王齡儀言語讓同仁身心受創之情事，卻未能有效制止，放任王齡儀對同仁不當行政管理行為涉及職場霸凌，監督不周屬實。

(二)祝健芳基於權力優勢地位要求同仁在健康操休憩時間，共同深蹲、短講，損及部屬休憩權益，施加與業務無關之命令。部屬囿於祝健芳主管身分而勉依上開命令執行，致生精神上之痛苦並惡化職場工作環境：

1、衛福部調查報告雖認定，祝健芳請同仁深蹲之本意確實係為促進大家運動，雖無職場霸凌之意圖，但認定屬相當程度不恰當之領導行為；至於短講，祝健芳之本意則是練習深蹲過程中稍嫌枯燥，才會請同仁短講，難認祝健芳有藉由權力濫用或不公平之處置而造成冒犯、威脅、冷落、孤立或侮

辱之職場霸凌行為，但有部分同仁感受壓力，並造成同仁內心不舒服，對於不喜歡於公開場合做深蹲或短講之同仁，祝健芳此種行為確實造成部分同仁身心困擾與負荷，所以，此種領導行為有相當程度不恰當，應予以究責。【四、附件4，頁56~57】

2、本院審認，經參照前開國際公約、我國相關法令及114年9月17日懲戒法院懲戒法庭112年度澄字第7號判決【四、附件8，頁95~120】之審核標準，祝健芳係衛福部長照司主管，應謹言慎行，以為表率。縱依祝健芳所陳係為培養長照司同仁運動風氣，避免深蹲期間枯燥乏味，而要求同仁於休憩時間共同深蹲，及指派同仁於深蹲期間進行短講，惟其損及部屬休憩權益，基於權力優勢地位而施加與業務無關之命令。部屬囿於祝健芳主管身分而勉依上開命令執行，致生精神上之痛苦並惡化工作環境，此情已屬不法侵害並涉及職場霸凌，難認無違失。

(三)本案被揭發後，祝健芳期望同仁被調查時「支持司長」，衛福部、保訓會認定其企圖影響調查。

(四)祝健芳對特定同仁核稿刁難，不合理退文，且刁難同仁商調，並將其被訴職場霸凌歸咎於某位同仁挾怨報復。

(五)綜上，祝健芳之上開行為，確有言行及管理失當，不但違反公務員服務法等相關法令、侵害部屬人格權、名譽權及健康權，更有損機關聲譽，嚴重違失明確。

五、被彈劾人劉玉娟部分：

劉玉娟任職於衛福部中央健康保險署(下稱健保署)臺北業務組組長期間(任職期間：109年3月2日至112

年6月5日），為單位主管。【五、附件1，頁1~41；五、附件2，頁43~47】

其行事力求個人工作表現，以長期貶抑、高壓權控之領導方式，致部屬感受壓力。其於核閱公文時，有不合理狂退公文之行為，並經常情緒失控，公然且持續性，對同仁為大聲怒斥，確有錄音檔顯示其與同仁溝通業務時，談話內容有「斷頭台、自殺、他殺」等字眼，用語比喻失當，造成同仁身心壓力及不舒服的感受屬實；並有「營造敵意、分化職場環境，孤立排擠或拉攏部屬，並予以差別待遇，以樹立權威」及「基於權力優勢地位，要求同仁於假日時間須即時回應通訊軟體LINE訊息，致同仁無止境的加工作、加班」，屬權力濫用，有嚴重不法侵害之職場霸凌行為，致有同仁身心嚴重受創，甚至就診身心科，以及選擇降調、離職或退休，行為顯已逾監督管理之合理性與必要性，部屬與其共事壓力至鉅，實屬對於部屬之職場不法侵害。具體事證詳如下述：

- (一) 劉玉娟行事力求個人工作表現，以長期貶抑、高壓權控之領導方式，致部屬感受壓力。
- (二) 劉玉娟於核閱公文時，有不合理狂退公文之行為，並經常情緒失控，公然且持續性，對同仁為大聲怒斥，其確有錄音檔與同仁溝通業務時，談話內容有「斷頭台、自殺、他殺」等字眼，用語比喻失當，造成同仁身心壓力及不舒服的感受屬實：
 - 1、劉玉娟於核閱公文時，有不合理狂退公文之行為，並經常情緒失控，公然且持續性，對其所監督之多數同仁為大聲怒斥。
 - 2、劉玉娟於本院約詢時雖否認有職場霸凌之意，然據衛福部調查報告指出，劉玉娟與同仁溝通業務，談話內容有「斷頭台、自殺、他殺」等字眼，……調查小組認為劉玉娟上述比喻失當，容

易引起誤解，也容易造成同仁不必要的壓力及不舒服的感受，確實屬於不當言語，應予以究責，予以劉玉娟申誡2次、免兼社會保險司司長，並建議：「劉玉娟與下屬互動及討論業務時，應努力學習用更妥當的言語溝通，避免用詞、比喻不當，並且應該學習更有耐心的傾聽同仁意見，建立良好雙向溝通，以增進同仁情誼。」【五、附件6，頁94~95】

(三)劉玉娟營造敵意、分化職場環境，孤立排擠或拉攏部屬，並予以差別待遇，以樹立權威。

(四)基於權力優勢地位，要求同仁於非上班時間須即時回應通訊軟體LINE訊息，致同仁無止境的加工作、加班，屬權力濫用，有嚴重職場不法侵害之職場霸凌行為。

(五)劉玉娟長期貶抑同仁、高壓的領導管理，致有同仁身心嚴重受創，甚至就診身心科，以及選擇降調、離職或退休：

- 1、劉玉娟任職健保署臺北業務組組長期間，選擇降調、離職或退休人數眾多。
- 2、劉玉娟長期貶抑同仁、高壓的管理風格，致有同仁身心嚴重受創，甚至就診身心科。

(六)再查，衛福部問卷調查計有12筆內容均指出劉玉娟有長期霸凌同仁情事，卻囿於其仍在職、權勢、不信任部內調查等因素而不敢出面，而統計問卷回復亦以「不願意」出面接受該部調查訪談者為最多(占81.4%)。【五、附件8，頁148、150~154】又，劉玉娟被訴以擔任衛福部健保署臺北業務組組長期間之職場霸凌情事，然衛福部對該案調查計訪談17名同仁，其中訪談健保署臺北業務組同仁僅為3名，其中2人均表達劉玉娟有對同仁大聲咆哮、縱容心腹對其他同仁辱罵、貶抑人格之言詞，涉及職場不

法侵害之霸凌情事【五、附件7，頁105、141】，衛福部卻不採納，且劉玉娟自始至終迄今均仍在職中，位高權重有其實質影響力。部屬於衛福部事後調查小組詢問時回答，無非囿於劉玉娟權力地位差距所為應付之回應，尚難執此為其有利之認定。

(七)綜上，劉玉娟對於部屬之職場不法侵害之職場霸凌情事，確有言行及管理失當，使同仁長期處於惡劣之工作環境，不但違反公務員服務法等相關法令、侵害部屬人格權、名譽權及健康權，更有損機關聲譽，嚴重違失明確。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、公私職場勞動者人性尊嚴之維護，係具有普世價值之基本勞動人權：

依據聯合國經濟社會文化權利國際公約第7條規定：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：……(二)安全衛生之工作環境……。」我國訂有兩公約施行法¹⁰，使兩公約所揭示保障人權規定，具有國內之效力；次按聯合國國際勞工組織¹¹於西元2019年發布之第190號暴力及騷擾公約—消除勞動世界的暴力及騷擾¹²第1章第1條1(a)明定：「勞動世界中的"暴力和騷擾"一詞是指讓人無法接受的行為和作法，無論是單次發生還是重複發生，可能或已經造成身體、心理、性或經濟上的傷害，包括基於性別的暴力和騷擾；……¹³」，我國雖非聯合國

¹⁰ 我國98年4月22日公布「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」。

¹¹ The International Labour Organization

¹² 「C190-Violence and Harassment Convention, 2019(No. 190) Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

¹³ the term“violence and harassment”in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;…

會員國，亦尚未將公約內國法化，惟其所列應消除勞動職場暴力及騷擾之內容，攸關一切公私職場勞動者人性尊嚴之維護，係具有普世價值之基本勞動人權，自得為解釋本件職場不法行為內涵之法理依據¹⁴。

二、政府機關提供公務人員執行職務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：

- (一)111年6月22日修正之保障法第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。」該法授權訂定之安衛辦法第3條規定略以：各機關提供公務人員執行職務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於108年4月29日研具「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）」，函送各機關作為法制未完備之過渡期間，職場霸凌防治與處理及訂定相關作業規範之參考。各機關並依自訂之內部相關作業規範，辦理職場霸凌防治及處理事宜。據上，衛福部暨所屬機關於處理職場霸凌案件時，應優先適用其自訂之機關內部相關處理作業規範。又機關內部作業規範亦為保訓會審認相關職場霸凌保障事件之依據。
- (三)依據「衛生福利部員工職場霸凌防治與處理作業規定」第2點規定：「本規定所稱職場霸凌，指在工作場所中，以言語或非言語方式持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱同事或下屬，使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷，致折損自信並造成身心

¹⁴ 參照114年9月17日懲戒法院懲戒法庭112年度澄字第7號判決。

壓力。」

三、舉凡對職場其他工作者，以言語或動作，施加客觀上並非業務上所必要，或已逾適當程度，足以導致身體或精神上痛苦或惡化職場工作環境之行為，即屬應受法律課責之職場不法侵害行為：

(一)所謂「霸凌」，本非一律以具備持續性為絕對必要。

且凡對於職場上其他工作者，以言語或動作，施加客觀上並非業務上所必要，或已逾適當程度，足以導致身體或精神上痛苦或惡化職場工作環境之行為，即屬應受法律課責之職場不法侵害行為，職場霸凌僅屬其型態之一。況應負行政違失責任之職場霸凌，係以行為人，尤其是居於優勢權力地位者，對其他人員所為，足以惡化職場工作環境之行為，並不以係對同一對象實施為必要。(114年9月17日懲戒法院懲戒法庭112年度澄字第7號判決參照)

(二)參酌近年法院見解、保障法第19條第2項所定職場霸凌定義，成立職場霸凌之要件可歸納為四面向：

- 1、行為人主觀故意。
- 2、行為持續或單次但有重大傷害。
- 3、行為造成被害人一定程度之身心健康危害。
- 4、行為超過社會通念所容許之合理範圍。

(三)保訓會編訂之「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法問答集」頁21指出，有關安衛辦法第 31 條所稱「逾越職務上正當合理範圍」及「致公務人員身心遭受不法侵害」之具體認定標準略以：

- 1、所稱「職務上正當合理範圍」係指依一般社會通念下，當事人對行為舉措的合理期待，故須以行為內容是否與職務間具有正當合理關聯判斷。至於相關言行是否逾越職務上正當合理範圍，則應就個案審酌事件發生之背景、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

事實加以綜合判斷。

2、所謂職場霸凌之定義，相關惡意敵對行為（或稱負面行為）須導致公務人員身心遭受不法侵害，即該行為侵害被霸凌者之人格權、名譽權或健康權等法律所保障之法益，通常被霸凌者會提出其身體、心理及社會問題之負向結果（按：114年7月9日保障法第19條第2項係定為「致公務人員身心健康遭受危害」，所稱危害，則包含潛在造成公務人員人格權、名譽權或健康權受侵害之來源、情況或行為）。

(四)勞動部111年8月「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第三版）之附錄六、職場不法侵害行為自主檢核項目¹⁵：「持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。不准被霸凌者請假。不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。

¹⁵ 執行職務遭受不法侵害預防指引第三版，頁32。

□突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。□將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。□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。□在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。」

(五)基於權力差距，長官要求同仁非自願道歉，違反憲法保障之言論自由權，並損及同仁人性尊嚴，屬濫用職權，並已構成對同仁之羞辱，為職場霸凌：憲法第11條規定：「人民有言論、講學、著作及出版之自由。」該條文保障人民有積極表意及消極不表意之自由，其保障之內容包括主觀意見之表達及客觀事實之陳述（司法院釋字第577號解釋參照）。依司法院憲法法庭111年憲判字第2號判決意旨，強制道歉係干預個人自主決定是否及如何表意之言論自由。

四、職場霸凌的傷害：

(一)對個人而言¹⁶：

- 1、職業健康心理學（Occupational Health Psychology）指出，「職場霸凌」是一個嚴重與破壞性的議題，有可能損害受害者的自尊、認知功能、身體健康、情緒健康。
- 2、臨牀上發現，遭受職場霸凌會產生不良的影響結果，如：社會疏離、不適應環境（maladjustment）、憂鬱、身心疾病、衝動（compulsions）、無希望感（helplessness）、焦慮、生氣、絕望。
- 3、受害者之脆弱與難以康復，甚至往往比明顯暴力更為嚴重。

¹⁶ 資料來源：成之約、范淑婷、黃敏惠，我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法，臺灣勞工季刊，第61期，頁24~31。

4、職場霸凌在某些情況下舉證有其一定的難度，尤其是實務上，因為霸凌造成受害者精神疾病之認定較為不易。

5、工作內容及工作時間方面的職場霸凌，如工作量、工作難易度，以及從事該工作所需時間等相關事證，受害者如何蒐證也是一大問題，再加上害怕秋後算帳等多項原因，大多數受害者最終選擇「隱忍」或黯然離開。

(二)對機關組織而言¹⁷：

1、根據研究顯示，職場霸凌對組織的影響可能會損失生產力、低士氣、高離職率、介入方案成本、增加缺勤及可能的刑事訴訟等。

2、國外資料顯示，職場霸凌絕不僅是個別員工問題，而是對整個組織都造成實質傷害，例如，

(1)英國超過200萬人自認曾遭到職場霸凌，其中1/4在最近5年內曾被霸凌。

(2)英國1年因為職場霸凌而直接損失的工作天達1,800萬天，是因勞資糾紛所損失的工作天數的30倍。

3、職場員工的壓力與疾病中，有1/3到1/2的比例與職場霸凌現象有關：英國政府總預算的3.6%要用來支付員工的各種壓力相關疾病，英國職場員工的壓力相關疾病成本，超過12兆英鎊。

五、被彈劾人等對所屬機關人員在工作方面，造成不良後果，情節重大者，即該當懲戒之要件：

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

¹⁷ 資料來源：天下雜誌，網址：<https://www.facebook.com/cwggroup/posts>

益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」同法第23條規定：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處……。」以上各員分別為襄助單位主管/單位主管，對所監督之部屬，具有不對等之職等、地位之權勢差距，其等對部屬有不法侵害並涉及職場霸凌(違失情節詳見後附表)，致部屬受有嚴重身體及精神上痛苦，紛紛求去或就診身心科，侵害部屬人格權、名譽權及健康權，更有損機關聲譽，已違反公務員服務法等相關法令，嚴重違失明確，而有公務員懲戒法第2條第1款之應受懲戒事由。

六、是以，衛福部保護司林春燕前簡任視察、長照司王齡儀前專門委員、社工司王燕琴簡任視察、長照司祝健芳司長、健保署劉玉娟前組長等各員，均為簡任主管，於任職期間基於與部屬權勢差距，於督導業務時，涉有濫用核稿職權以不合理退文方式刁難部屬，並因情緒管理不當，動輒以貶抑人格、斥責或羞辱之言詞對同仁咆哮或謾罵，對特定同仁進行排擠、孤立或差別待遇，或於下班或假日時間不斷透過通訊軟體交辦工作，並要求須即時回應訊息，已逾越職務上正當合理範圍，令同仁承受無止境的額外工作壓力，導致部屬身心不堪負荷，遭受身體或精神上痛苦而就診身心科或接受心理諮詢，甚至有同仁選擇降調及離開職場。以上各員涉有職權濫用，嚴重侵害部屬權益，不但惡化職場工作環境且持續多年，使部屬不堪其苦，亦影響人民對行政機關及公務員之尊重，違失情節嚴重，實有違公務員服務法第1條、第6條及第7條所定公務員應依法律命令執行職務，並應謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽行為，以及不得假借權力、利用職務上之機會加損害於人之規定，為維護公務紀律，自有予以懲戒之必要。

據上論結，被彈劾人林春燕、王齡儀、王燕琴、祝健芳、劉玉娟等各員，核有嚴重職場不法侵害之職場霸凌行為，侵害部屬人格權、名譽權及健康權，並損及機關聲譽，已違公務員服務法等相關規定，違失情節重大，核有公務員懲戒法第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。

附表：衛福部各員所涉違失情節一覽表

	機關對職場不法侵害行為之定義及態樣										致生結果	應負行政違失責任	
衛福部	以言語或非言語方式持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱同事或部屬，使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷										使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷，致折損自信並造成身心壓力		
懲戒法院	對於職場上其他工作者，施加言語或動作，逾適當程度 【與業務有關】										導致身體或精神上痛苦或惡化職場工作環境之行為	尤其是居於優勢權力地位者，對其他人員所為，足以惡化職場工作環境之行為	
行為人	1. 人身攻擊	2. 核稿刁難	3. 要求同仁非自願道歉	4. 對特定同仁排擠、孤立	5. 刁難差勤、請假及加班	6. 刁難商調、離職羞辱	7. 施加與業務無關之命令	8. 不合理交辦業務	9. 監督不周	10. 企圖影響案件調查	貶低自己、身心出現狀況、接受心理諮商、降調退休或離職		
林春燕	1. 於核閱公文時，多次無具體理由而有不合理退文摔文之行為，並經常情緒失控，以「滾」、「腦袋壞掉」、「有沒有用腦」、「腦子用來幹嘛」、「腦袋裝大便」、「腦袋歪掉」、「看到這些很想把你們巴下去」、「你們科長很爛所以你們科的東西都很爛」、「豬腦袋」、「沒帶腦子」等貶損人格之言語，公然且持續性對其所監督之多數同仁為大聲咆哮、怒斥及羞辱。 2. 拒絕更換督導業務科，並針對該特定科特定同仁進行排擠、孤立。 3. 令同仁非自願情形下對其道歉，屬濫用職權並涉及職場霸凌。	--										●有同仁因此就診身心科或接受心理諮商。 ●惡化職場工作環境之行為已持續多年，部屬與其共事壓力很大且長期身處不友善職場，有同仁因此離職。 ●身兼關懷小組之關懷員，不但未善盡關懷同仁職責，反而傷害同仁，實有愧於上級長官及同仁所託。	衛福部認定：職場霸凌成立且情節重大，記1大過、調離現職、移送監察院審查。

	機關對職場不法侵害行為之定義及態樣										致生結果	應負行政違失責任
衛福部	以言語或非言語方式持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱同事或部屬，使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷										使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷，致折損自信並造成身心壓力	
懲戒法院	對於職場上其他工作者，施加言語或動作，逾適當程度 【與業務有關】										導致身體或精神上痛苦或惡化職場工作環境之行為	尤其是居於優勢權力地位者，對其他人員所為，足以惡化職場工作環境之行為
行為人	1. 人身攻擊	2. 核稿刁難	3. 要求同仁非自願道歉	4. 對特定同仁排擠、孤立	5. 刁難差勤、請假及加班	6. 刁難商調、離職羞辱	7. 施加與業務無關之命令	8. 不合理交辦業務	9. 監督不周	10. 企圖影響案件調查	貶低自己、身心出現狀況、接受心理諮詢、降調退休或離職	
王齡儀	1. 缺乏耐心且情緒管控不佳，於核閱部屬公文時，多次無理由、不合理之退文。 2. 公然且持續性對其所監督之多數同仁，為大聲咆哮、斥罵及羞辱，甚至以「白癡」、「爛人」等貶損人格、涉及人身攻擊之言語怒罵同仁，並將延宕公文處理時效，歸咎檢討同仁。 3. 對特定科差別待遇，以「一定要產出案件」之嚴苛標準檢視管控同仁加班情形，並以部屬未事先報准、加班時間長與完成業務量不相符而否準部屬申請加班，致使部屬感到受挫，乃至放棄申請加班之權利。										● 王齡儀之行為，逾越監督管理之合理性與必要性，已造成部屬造成心理壓力與挫折，產生身體或精神上痛苦。 ● 其惡化職場工作環境之行為已持續多年，部屬長期身處不友善職場，有同仁因此甚至選擇降調或離職。	衛福部認定：職場霸凌成立且情節重大、記1大過、調離現職。
王燕琴	以「衛福部公文要求一定品質」為由，不當濫用核稿職權，多次對所督導部屬之公文內容、工作表現，以「寫得很爛」、「混」等用語予以不當責備、怒罵，且態度急切嚴厲造成同仁不當身心壓力與被羞辱										● 其核稿、退文之指導模式顯超過合理可容許之程度，造成公務職場氛圍緊張，使部屬心生懼怕並身處不友善職	衛福部認定：職場霸凌成立、情節尚非重大，記過1次。

	機關對職場不法侵害行為之定義及態樣										致生結果	應負行政違失責任
衛福部	以言語或非言語方式持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱同事或部屬，使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷										使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷，致折損自信並造成身心壓力	
懲戒法院	對於職場上其他工作者，施加言語或動作，逾適當程度 【與業務有關】										導致身體或精神上痛苦或惡化職場工作環境之行為	尤其是居於優勢權力地位者，對其他人員所為，足以惡化職場工作環境之行為
行為人	1. 人身攻擊	2. 核稿刁難	3. 要求同仁非自願道歉	4. 對特定同仁排擠、孤立	5. 刁難差勤、請假及加班	6. 刁難商調、離職羞辱	7. 施加與業務無關之命令	8. 不合理交辦業務	9. 監督不周	10. 企圖影響案件調查	貶低自己、身心出現狀況、接受心理諮詢、降調退休或離職	
	之感受。										場環境。 ● 據衛福部統計，因王燕琴長期嚴厲、貶抑及羞辱等行為，有同仁身心嚴重受創，選擇降調、離職或退休。	
祝健芳	1. 自 109 年起即知悉王齡儀有情緒管控不佳，亦知悉王齡儀言語讓同仁身心受創之情事，卻未能有效制止。 2. 對特定同仁核稿刁難，不合理退文；刁難同仁商調，並將其被訴職場霸凌歸咎於某位同仁挾怨報復。										● 部屬囿於祝健芳主管身分而勉依其命令執行深蹲、短講，致生精神上之痛苦並惡化工境。 ● 知悉且放任王齡儀對同仁不當行政管理行為涉及職場霸凌，監督不周屬實。	衛福部認定：督導不周，致司內有職場霸凌情事且影響調查，記過1次。

	機關對職場不法侵害行為之定義及態樣										致生結果	應負行政違失責任	
衛福部	以言語或非言語方式持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱同事或部屬，使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷										使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷，致折損自信並造成身心壓力		
懲戒法院	對於職場上其他工作者，施加言語或動作，逾適當程度 【與業務有關】										導致身體或精神上痛苦或惡化職場工作環境之行為	尤其是居於優勢權力地位者，對其他人員所為，足以惡化職場工作環境之行為	
行為人	1. 人身攻擊	2. 核稿刁難	3. 要求同仁非自願道歉	4. 對特定同仁排擠、孤立	5. 刁難差勤、請假及加班	6. 刁難商調、離職羞辱	7. 施加與業務無關之命令	8. 不合理交辦業務	9. 監督不周	10. 企圖影響案件調查	貶低自己、身心出現狀況、接受心理諮詢、降調退休或離職		
劉玉娟	1. 行事力求表現，以高壓權控之領導方式，致部屬感受壓力。 2. 於核閱公文時，有不合理狂退公文之行為，並經常情緒失控，公然且持續性，對其所監督之多數同仁為大聲怒斥，其確有錄音檔與同仁溝通業務時，談話內容有「斷頭台、自殺、他殺」等字眼，用語比喻失當，造成同仁身心壓力及不舒服的感受屬實。 3. 营造敵意、分化職場環境，孤立排擠或拉攏部屬，並予以差別待遇，以樹立權威。										基於權力優勢地位，要求同仁於假日時間須即時回應通訊軟體 LINE 訊息，致同仁無止境的加工作、加班，屬權力濫用，有嚴重不法侵害之職場霸凌行為。	長期貶抑、高壓的管理風格有同仁身心嚴重受創，甚至就診身心科，選擇降調、以及離職或退休。	衛福部認定：職場霸凌不成立，但不當用語或要求，予以申誡 2 次，免兼社會保險司司長。

資料來源：本院整理。