

衛生福利部5位簡任主管 涉及職場霸凌案

- 調查委員：葉大華、王麗珍

立案背景

113年11月21日，立法委員於質詢時表示，接獲多起與衛福部有關之職場霸凌檢舉案，涉及至少3名司長級主管



立委播謾罵錄音檔疑衛福部霸凌

邱泰源：加速調查一週內完成

資料來源：媒體報導

衛福部組成調查小組，並由防護小組召集人呂建德政次擔任召集人展開調查，嗣於113年12月12日召開記者會公布8起職場霸凌調查結果，共3人職霸成立、移付本院懲戒1人

本案涉及衛福部所屬計9個單位/機關、13名簡任主管，且違失行為持續多年。衛福部倉卒完成調查，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，爰立案調查

114年11月19日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

調查意見一 (糾正衛福部)

衛福部倉卒進行職場霸凌事件調查，調查程序與結果備受質疑，懲處比例原則失衡。

- 未盡調查、未落實隔離、調查結果未載明理由、未符合比例原則、未落實執行調查報告建議。

調查意見三 (糾正衛福部)

衛福部早有職場霸凌陳情案，卻未獲處理，錯失處理契機，致職場霸凌情事持續多年；該部人事處未能及早掌握、把關及防範職場霸凌。

- 衛福部組改以來，社政單位既有人力落入不斷加班與人員流動的惡性循環，持續惡化職場工作環境

調查意見二 (請衛生福利部檢討改進、違失人員另案處理)

衛福部職霸案件不當侵害行為態樣，核有職權濫用、長期惡化職場工作環境之結構性問題

大聲咆哮、
人身攻擊

摔公文、退公文
運用核稿職權刁難同仁

營造敵意、分化、孤立排擠特定同仁，並差別待遇

運用職權
刁難同仁商調

在非上班時間，對同仁施加
業務上無必要之命令

上級長官知悉所屬不當侵害行為卻放任、包庇及監督不周

調查意見四 (函請行政院會同考試院督導所屬檢討改進)

行政院人事行政總處、保訓會等機關，未能依法與時俱進主動研析職場不法侵害態樣，協助公務機關防範職場霸凌。

- 保訓會分析，公務機關存有較多的權力濫用或不當管理行為之爭議

被彈劾人

姓名	原任職務	現職/調任情況
林春燕	保護服務司簡任視察	支援社會救助及社工司視察
王齡儀	長期照顧司專門委員	支援社會及家庭署專門委員
王燕琴	社會救助及社工司簡任視察	現仍在職中
祝健芳	長期照顧司司長	現仍在職中
劉玉娟	健保署臺北業務組組長	衛福部主任秘書

衛福部職場霸凌案之調查結果

保護司

林春燕視察

職霸成立且情節重大
記1大過、調離現職、移
付監察院懲戒。

- 經常情緒失控，公然且持續性地對其同仁，為大聲咆哮、斥罵、羞辱或貶損人格之言語。
- 濫用職權、不合理為多次退文
- 針對某特定科人員，進行排擠、孤立之行為
- 令同仁非自願情形下對其道歉

社工司

王燕琴視察

職霸成立情節
非屬重大

記過1次

不當運用核稿職權，多次對所督導下屬之公文內容、工作表現，有不當責備、辱罵行為，造成同仁不合理的壓力與被羞辱的感受

長照司

王齡儀專門委員

職霸成立且情節重大
記1大過、調離現職

1. 情緒管控不佳、缺乏耐心苛刻且不合理的簽文、退文，明顯逾越業務上必要之標準
2. 不恰當言詞均具有貶抑性質，並達到貶損人格之程度，其中「白癡」、「爛人」甚至已達公然侮辱之程度。
3. 訂定過於嚴苛之標準，持續性存心冒犯、刁難部屬申請加班

祝健芳司長

記過1次

1. 深蹲造成同仁不舒適、身心困擾，此種領導行為有相當程度不恰當，應予以究責。
2. 企圖影響調查，實屬不當，應予以究責
3. 未有效制止王專委之職場霸凌行為，應負監督不周之責任。

部本部

劉玉娟主任秘書

申誡2次

職場霸凌不成立，但不當用語或要求，申誡2次，免兼社會保險司司長。

彈劾理由

1

衛福部掌管民眾身心健康重任，卻發生本案

- 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，卻發生多起職霸案件，且持續多年，更令人震驚及遺憾。

2

本院完備調查程序，釐明移付懲戒之必要性

- 本案涉及衛福部所屬計9個單位(機關)、13名簡任主管並持續多年，所涉範圍、人員及幅度既廣且大
- 衛福部倉卒調查，處理程序及結果備受質疑。
- 本院立案調查，完備調查程序。

3

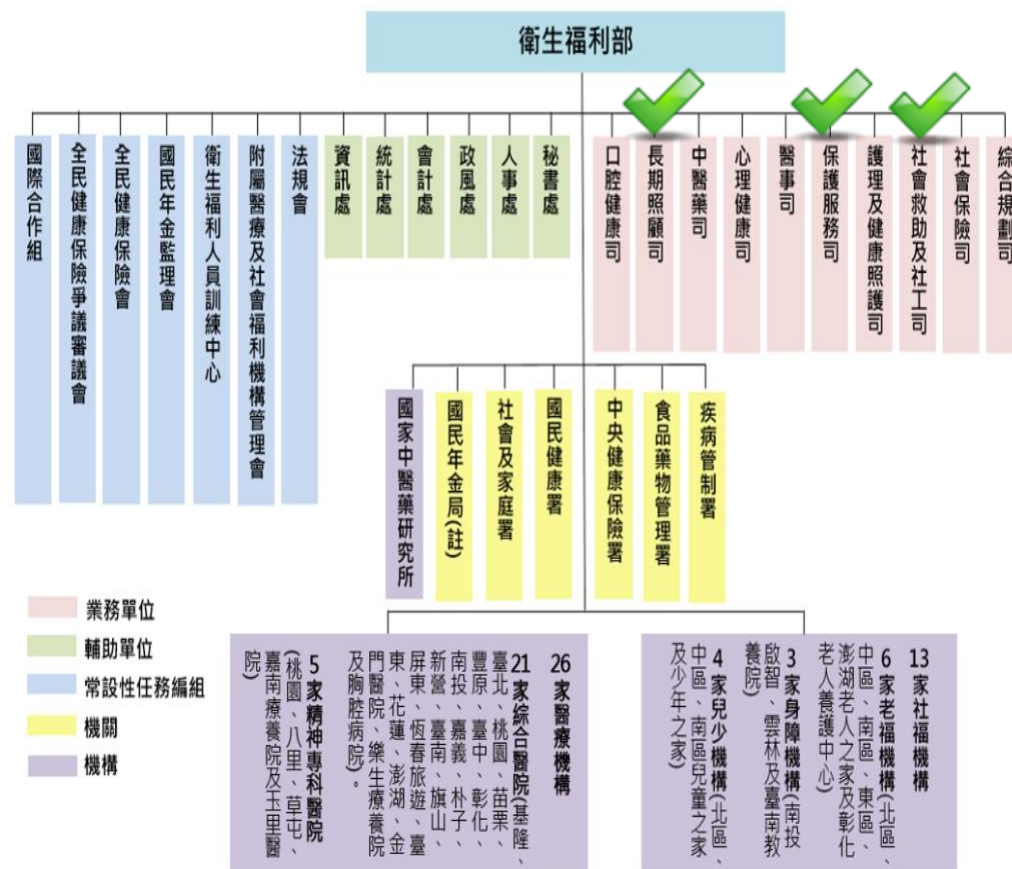
違失人員之職場霸凌行為情節重大

- 本院深入調查發現，有5名人員涉及職場霸凌，事證明確且情節重大。
- 多名同仁遭受身體及精神上的痛苦。

4

已界定彈劾範圍及人數

- **本案界定為部本部人員；**
- **其他調查發現之新事實新事證，移衛福部重新依法審視。**



註：國民年金局暫不設置，衛福部組織法明定其未設立前，業務得委託相關機關(構)執行。

資料來源：衛福部

法理基礎

聯合國國際勞工組織ILO第190號暴力及騷擾公約

消除勞動職場暴力及不法侵害，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。

法規依據

- 公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法(114年6月29日修正為公務人員執行職務安全及衛生防護辦法)：各機關應提供安全及衛生之防護措施，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。
- 公務員服務法：公務員應謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，且不得假借權力，利用職務上之機會加損害於人(第1條、第6條、第7條)。

職場霸凌之認定

舉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。
。(懲戒法院懲戒法庭112年度澄字第7號判決)

執行職務遭受不法侵害預防指引

職場不法侵害樣態

指勞工因執行職務於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其可能身體或精神之不法侵害。



勞工於執行職務，在勞動場所中、受同仁間或主管及部屬間，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。

職場霸凌認定標準

衛福部

衛福部員工職場霸凌防治與處理作業規定第2點

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壓力。

行政院

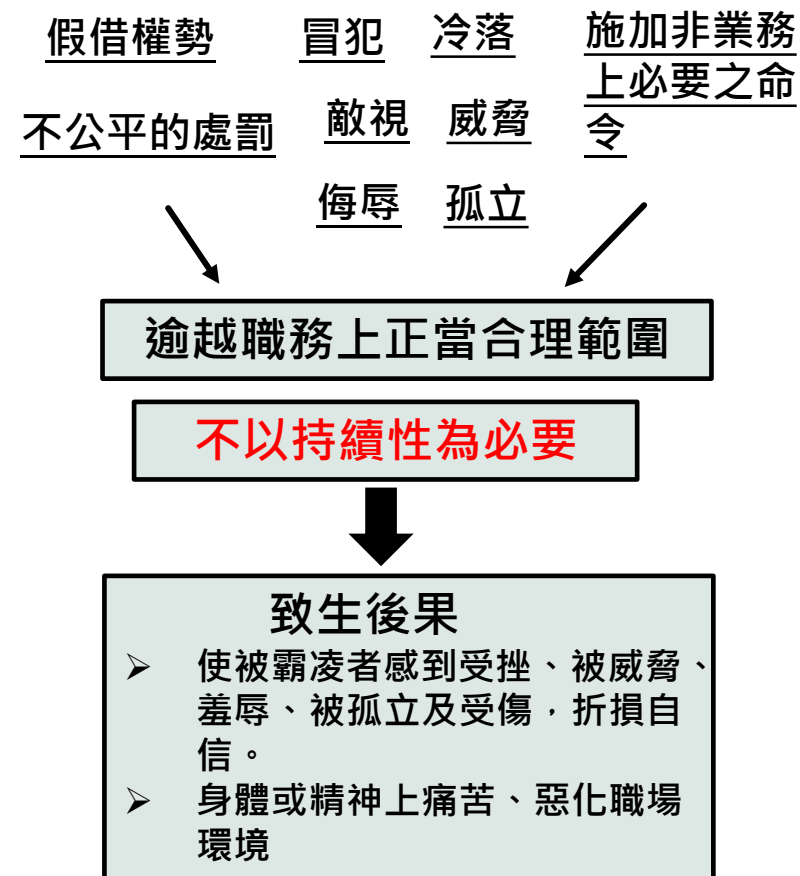
公務人員保障法第19條及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(下稱114年安衛辦法)第31條第1項

職場霸凌，係指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。
但情節重大者，不以持續發生為必要。

懲戒法院

懲戒法院懲戒法庭112年度澄字第7號判決

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。**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，應負行政違失責任。**



區分「不當的管理措施」（構成霸凌）VS.「合法的領導統御或績效要求」（不構成霸凌）之判斷指標



在職

- 核稿刁難、公然大聲咆哮、退文、人身攻擊
- 隔離、分化、孤立
- 精神壓力、長期打壓信心
- 不允許休假、刁難加班、不合理要求



離職

- 離職/商調阻撓、離職羞辱



非上班時間

- 施加非必要業務之命令
- 於同仁下班或假日時間不斷交辦工作，要求須即時回應LINE訊息，致同仁無止境的加工工作、加班
- 要求同仁在休憩時間，共同深蹲、短講，損及部屬休憩時間。

參酌近年法院見解、現行公務人員保障法第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

職場霸凌的傷害

對個人



- ❑ 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**
- ❑ 臨床上發現，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**
- ❑ **受害者之脆弱與難以康復**，甚至往往比明顯暴力更為嚴重。
- ❑ 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**
- ❑ **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。

對機關組織



- ❑ 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**。
- ❑ 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，
 - 英國超過200萬人自認曾遭到職場霸凌，其中4分之1在最近5年內曾被霸凌；
 - **英國一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**
- ❑ **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。

資料來源：勞動部、天下雜誌

個別被彈劾人 違失事實及證據



5位被彈劾人違失情節重大，有應受懲戒之事由

	行為					同仁就診身心科、心理諮商	同仁選擇離職
林春燕	核稿刁難	大聲咆哮，人身攻擊	排擠孤立特定同仁	濫用職權要求道歉	長期	✓	✓
王齡儀	核稿刁難	大聲咆哮，人身攻擊	刁難同仁申請加班		長期	✓	✓
王燕琴	核稿刁難	大聲咆哮，人身攻擊			長期	✓	✓
祝健芳	核稿刁難	刁難商調 監督不周	影響調查	施加非業務相關之命令	長期	✓	✓
劉玉娟	核稿刁難 高壓管理	大聲咆哮，人身攻擊	排擠孤立特定同仁 不當言詞比喻	施加非業務相關之命令	長期	✓	✓

林春燕

任職

簡任第11職等

保護服務司
簡任視察

員工協助方案
關懷小組關懷員

支援
社會救助及社工司

(任職期間：108年4月1日至113年12月1日)

114年6月23日起

1 無具體理由、 不合理的 退公文、摔公文	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
2 大聲咆哮、 羞辱及貶損人格 之言語	林春燕經常情緒失控，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。
3 拒絕調整督導業務科， 並針對特定同仁， 進行排擠、孤立	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，並針對特定同仁，進行排擠、孤立之行為，涉及職場霸凌。
4 濫用職權 要求道歉	強制同仁道歉，構成羞辱同仁，符合職場霸凌之定義。

林春燕

行為

1.【核稿刁難】
無具體理由且不合理之
退文、摔公文

2.【人身攻擊】
大聲咆哮，羞辱或貶損人
格之言語

3.排擠孤立
特定同仁

4.濫用職權
要求道歉

致
生
後
果

- ◆ 致部屬身心受創，就診身心科或接受心理諮商。
- ◆ 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，有同仁因此離職。

身兼員工協助方案
關懷員，卻傷害同
仁，有愧所託

應
負
責
任

衛福部調查結果：

- 林春燕構成職場霸凌，違失情節重大，而有懲戒之必要。
- 核予記1大過之懲處，並移付懲戒

林春燕不服，保訓會駁回

衛福部移付懲戒的理由：

1. 霸凌行為持續長達5年以上；
2. 涉及人身攻擊，並在辦公室同仁均得見聞下為之；
3. 有同仁因其壓力辭職、就診身心科或心理諮商，或產生頭痛等影響身心健康之情形；
4. 不合理退文，造成公文及業務辦理延宕，徒耗行政資源；
5. 孤立、排擠同仁，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。
6. 前經司長規勸，仍未能正視自身過犯，足認情節重大，如不予懲戒，實無從令其自省，而收懲儆之效。

本院認定

林春燕言行及管理失當，造成同仁身心受創，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

王齡儀

任職

簡任第11職等

長照司專門委員

支援
社會及家庭署

(任職期間：111年9月12日至113年12月9日)

114年3月12日起

1

情緒失控
與
人身攻擊

缺乏耐心且情緒管控不佳，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怒罵同仁，致有同仁因其壓力降調、離職，以及身心出現痛苦。

2

不合理
核稿刁難

於核閱部屬公文時，多次無理由、不合理之退文，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，及身心出現痛苦。

3

刁難同仁
申請加班

對特定科差別待遇，並以「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。

王齡儀

1.【核稿刁難】
不合理退文、摔文

2.【人身攻擊】
大聲咆哮，羞辱或貶損人格之言語

3.刁難同仁申請加班

- ◆ 導致部屬身心受創，就診身心科或接受心理諮商。
- ◆ 因王齡儀職場霸凌行為致同仁身心嚴重受創，有同仁選擇降調、離職或退休。

衛福部調查結果：

- 王齡儀確已構成情節重大之職場霸凌。核予記**1大過**之懲處

王齡儀不服，
保訓會駁回

本院認定

王齡儀言行及管理失當，造成同仁身心受創，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

本院審認：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，理由：

王齡儀任職長照司專門委員起，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，

1. 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，
2. 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；
3. 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；
4. 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。
5. 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。

比照
林春燕標準

三

王燕琴

任職

簡任第11職等

社會救助及社工司簡任視察

(任職期間：自105年1月4日到任迄今)

1 不合理 核稿刁難	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。
2 情緒失控 與 人身攻擊	其核稿、退文之指導，態度急切嚴厲造成同仁被羞辱之感受，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。

司長規勸過王燕琴，但無效。

王燕琴

1.【核稿刁難】
不合理退文、摔文

2.【人身攻擊】
大聲咆哮，羞辱或貶損人格之言語

- ◆ 導致部屬身心受創，就診身心科或接受心理諮商。
- ◆ 因王燕琴職場霸凌行為致同仁身心嚴重受創，有同仁選擇降調、離職或退休。

衛福部調查結果：

- 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，並有貶抑用語並不否認，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。**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，造成同仁不合理的壓力與被羞辱的感受。**
- 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**

本院認定

王燕琴言行及管理失當，造成同仁身心受創，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

本院審認：**王燕琴之上開行為，職場不法侵害之職場霸凌成立且情節重大**

- 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，
- 同仁感受被羞辱，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，或進行心理諮商等影響身心健康之情形，
- 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。

比照
林春燕標準

四

祝健芳

任職

簡任第12職等

長照司司長

單位主管

(任職期間：108年9月5日到任司長迄今)

1

監督不周
放任霸凌

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。

2

施加無關
業務之命令

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工作環境。

➤ 衛福部調查指出，祝健芳請同仁深蹲、短講，難認有職場霸凌行為，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。

3

企圖影響
調查

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。

➤ 衛福部調查指出，祝健芳並不否認上情，惟其熟知行政程序，判斷可能將因「深蹲」一事接受調查，卻利用其司長之實質影響力向司內同仁喊話尋求支持，難謂未影響調查行為，認定祝健芳企圖影響調查之行為，實屬不當，應予以究責。

4

核稿刁難、
刁難商調

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。

四

祝健芳

本院認定

祝健芳言行及管理失當，造成同仁身心受創，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

1.監督不周

2.施加非業務
相關之命令

4.核稿
刁難

3.刁難
商調

長期



祝健芳
否認

4.影響調查

假借權勢 冒犯 冷落 施加非業務
不公平的處罰 敵視 威脅 上必要之命
侮辱 孤立 令

逾越職務上正當合理範圍

不以持續性為必要

致生後果

- 使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，折損自信。
- 身體或精神上痛苦、惡化職場環境

◆ 導致部屬身心受創，就診身心科或接受心理諮商。

◆ 因祝健芳職場霸凌行為致同仁身心嚴重受創，有同仁選擇降調、離職或退休。

本院審認：祝健芳之上開行為，職場不法侵害之職場霸凌成立且情節重大

1. 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。
2. 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。
3. 於事發後期望同仁被調查時「支持司長」，企圖影響調查，
4. 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環境，職場霸凌違失情節重大。

五

劉玉娟

任職

簡任第11職等

衛福部健保署
臺北業務組前組長

單位主管

衛福部
主任秘書

(任職期間：109年3月2日至112年6月5日)

(現職)

1	高壓管理	劉玉娟行事以長期貶抑、高壓權控之領導方式，致部屬感受壓力。
2	不合理退公文、 情緒失控、飆罵	於核閱公文時，有不合理狂退公文，並經常情緒失控，公然且持續性，對同仁大聲怒斥。
3	不當 言語比喻	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。 ➤ 衛福部調查：認為劉玉娟言詞比喻失當，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。
4	分化孤立與 權勢濫用	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
5	假日要求 即時回應	要求同仁於假日即時回應LINE訊息，致同仁無止境的加工作、加班，屬權力濫用

五

劉玉娟

調查發現

■調查期間，劉玉娟未調整職務，

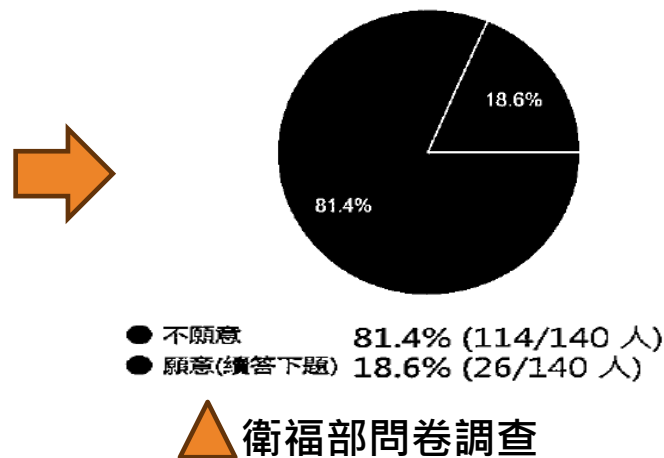
衛福部問卷調查：

- 有12筆內容均指出劉玉娟有長期霸凌同仁，卻囿於其仍在職、權勢、不信任部內調查等因素，不敢出面
- 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%)。

■劉玉娟被訴以擔任健保署臺北業務組組長期間之職場霸凌情事，

■然衛福部僅訪談健保署臺北業務組同仁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，但衛福部未採。

8.如您曾經歷過上列情事，請問您是否願意接受本部之調查訪談？
140 則回應



五

劉玉娟

本院認定

劉玉娟言行及管理失當，造成同仁身心受創，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

1.高壓管理

2.核稿刁難

2.大聲咆哮、
人身攻擊

3.不當言詞
比喻

4.分化、
孤立

5.施加非業務
相關之命令

長期

劉玉娟
否認

- ◆ 導致部屬身心受創，就診身心科或接受心理諮商。
- ◆ 因劉玉娟職場霸凌行為致同仁身心嚴重受創，有同仁選擇降調、離職或退休。

假借權勢 冒犯 冷落 施加非業務
不公平的處罰 敵視 威脅 上必要之命令
侮辱 孤立

逾越職務上正當合理範圍

不以持續性為必要

致生後果

- 使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，折損自信。
- 身體或精神上痛苦、惡化職場環境

本院審認：劉玉娟之上開行為，職場不法侵害之職場霸凌成立且情節重大

1. 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，於核閱公文時，有不合理狂退公文之行為，
2. 經常情緒失控，公然且持續性對同仁為大聲怒斥，
3. 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；
4. 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
5. 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，有嚴重職場不法侵害之職場霸凌行為
6. 長期貶抑、高壓的領導管理，致同仁身心嚴重受創，甚至就診身心科，以及選擇降調、離職或退休，行為顯已逾越監督管理之合理性與必要性，部屬與其共事壓力至鉅。

違失情節

5位被付彈劾人

- 為簡任主管，與部屬存有權勢差距。
- 構成對部屬之嚴重職場不法侵害及職場霸凌，情節嚴重，

大聲咆哮、
人身攻擊

運用職權
刁難同仁商調

摔公文、退公文
運用核稿職權刁難同仁

營造敵意、分化、孤立排擠特定同仁，並差別待遇

力求個人工作表現，
在非上班時間，對同仁施加
業務上無必要之命令

上級長官知悉所屬不當
侵害行為卻放任、包庇
及監督不周

侵害法益與 嚴重後果

- 違失行為持續多年，惡化職場工作環境，嚴重侵害部屬之人格權、名譽權及健康權。
- 造成大量部屬身心受創，紛紛選擇就診身心科、接受心理諮商或離開職場。

違反公務員 服務法

違反公務員服務法規定：

- 第1條：應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。
- 第6條：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。
- 第7條：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。

依法懲戒

- 5位被付彈劾人違失情節重大，核有公務員懲戒法第2條第1款應受懲戒之事由。
- 為維護公務紀律，改善公部門職場環境，並收懲儆之效，爰依憲法及監察法之規定，提案彈劾，移送懲戒法院審理，依法懲戒。

為維護公務紀律、改善公部門環境，有懲戒之必要

理由一

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，但衛福部倉卒調查，程序及結果備受質疑。本院完備調查程序，並據職場不法侵害相關法令檢視相關事證，據以釐明移付懲戒之必要性。

理由二

衛福部掌理全國衛生及福利業務，負擔維護民眾衛生福利、健康照護及社會福利服務等之重責大任，卻發生所屬相關單位及機關多名主管涉對屬員職場霸凌及不當管理情事且存在多年，令人震驚及遺憾。

理由三

以上5員涉有職權濫用嚴重侵害部屬權益，核有職場不法侵害且持續多年，

不當對待、
惡化職場工作環境

部屬不堪其苦

有損機關聲譽

影響人民
對行政機關及
公務員之尊重

其等有違公務員服務法第1條、第6條及第7條之規定，
為維護公務紀律、改善公部門職場環境，自有予以懲戒之必要！



監察院
REPUBLIC OF
CHINA
(TAIWAN)
THE CONTROL YUAN

簡報完畢 敬請指教