

調查報告

壹、案由：據悉，衛生福利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等情，有深入瞭解之必要案。

貳、調查事實：

衛生福利部（下稱衛福部）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，卻發生所屬相關單位及機關疑有多名主管涉對屬員職場霸凌及不當管理情事且持續多年，令人震驚及遺憾。為維護公務紀律及改善機關職場環境，遂立案調查。案經函調衛福部¹、行政院人事行政總處（下稱人事總處）²、公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）³等相關機關卷證資料，分別於民國（下同）114年5月28日、6月6、11、23日、7月3、9、11、21日、8月15、21、29日、9月16日訪談/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日詢問衛福部、人事總處、保訓會等相關機關主管及承辦人員，已調查完畢。茲綜整調查事實如下：

一、事件緣起：

（一）日前職場霸凌事件備受關注，據媒體報導⁴指出，行政院卓榮泰院長於113年11月21日於該院院會表示，對於近日公務機關職場霸凌事件頻傳，他已責成各部會及有關機關立刻全面盤查機關職場霸凌防治作業辦法，確實建立有效、安全的防範機制，提供所屬同仁適切的保護。卓院長並提出3項命令請各

¹ 衛福部114年6月12日衛部人字第1142261089號函、114年7月14日衛部人字第1142261322號函。

² 行政院人事行政總處114年6月2日總處綜字第1141001063號函。

³ 保訓會114年7月3日公保字第1140011858號函。

⁴ 資料來源：<https://www.mohw.gov.tw/cp-16-80578-1.html>

機關首長務必做到：第一，自我要求、以身作則；第二，調查及檢討職場霸凌事件，杜絕再犯；第三，強化相關機制，保護同仁。另，他要求所有部會機關首長，包含中央到地方的各級政府，都要嚴肅正視此事，確實建立有效、安全的防範機制，讓受到類似處境的同仁可以在安全環境及處理機制之下，勇敢大聲說出來，而相關事件的後續調查也必須在更短時間內完成。

(二)113年11月21日媒體報導⁵亦指出，衛福部不僅只有疾病管制署(下稱疾管署)整備組組長疑涉職場霸凌，立法院某立委於該院社會福利及衛生環境委員會質詢時直言，其接獲多起與衛福部有關的職場霸凌檢舉案件，至少有3名司長涉有嫌疑，令人遺憾。面對立委指訴上情，時任衛福部邱泰源部長在立法院接受媒體聯訪時表示，該部非常重視輿情掌握並勇於面對，對已被檢舉或經報導揭露之疑似職場霸凌案件，不排除成立部級專案小組，將交由次長主持，透過專案調查程序，釐清是否屬實，於1週內完成調查。

(三)衛福部於113年12月12日召開記者會公布8起涉職場霸凌調查結果，共3案霸凌成立、7人遭懲處⁶。

二、衛福部查處本案之詳細經過：

(一)調查依據：

1、依據公務人員保障法(下稱保障法)第19條、103年1月17日發布公務人員安全及衛生防護辦法(下稱103年安衛辦法)第3條及第4條第1項規定、人事總處108年4月29日總處綜字第1080033467號函

⁵ 資料來源：<https://www.rti.org.tw/news?uid=3&pid=50207>

⁶ 資料來源：<https://news.pts.org.tw/article/728555>

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」，以及「衛生福利部職場霸凌防治與處理作業規定」（下稱衛福部職場霸凌處理規定）辦理。

- 2、經查，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等情，包括該部保護服務司（下稱保護司）林春燕簡任視察、張○鴛司長、長期照顧司（下稱長照司）王齡儀專門委員、祝健芳司長、社會救助及社工司（下稱社工司）王燕琴簡任視察、蘇○如司長、中央健康保險署（下稱健保署）臺北業務組劉玉娟前組長（暨主任秘書兼社會保險司司長）、疾管署黃○芳組長、參事兼國會組張○旋主任、國民健康署（下稱國健署）李○慧組長、健保署龐○鳴副署長、陳○妤副署長（暨前心理健康司司長）、健保署秘書室邱○明主任等共計13名簡任人員。
- 3、衛福部此次調查計8人8案，有關疾管署、健保署、國健署等附屬機關之調查，除劉玉娟外，由各該機關依其職場霸凌處理相關規定進行查處，未納入衛福部之調查範圍。

（二）調查小組組成及調查過程：

- 1、衛福部查復本院指出，依該部職場霸凌處理規定第6點規定，該案調查小組經時任邱泰源部長核定計7名調查委員，其中遴選4位具法學、公共行政、社會心理、教育等外部專家參與，由呂建德政務次長擔任召集人，其亦為該部安全及衛生防護小組（下稱防護小組）召集人。
- 2、該部調查作業除網路匿名問卷外，共計訪談96人次。調查期間，調離現職者計3人，並要求涉案人員請假配合調查。另，為期以支持關懷的態度

共同面對挑戰，部次長於113年11月29日聯名向該部同仁宣示建構友善職場信心外，也啟動為期2週「職場安心計畫」之心理急救機制。共計完成52人次線上1對1諮商、2場次共15人次線上團體諮商。

- 3、該部並以GOOGLE表單設計問卷，提供現職職員填答，問卷形式詳如下圖1。
- 4、該部於113年12月12日公布調查結果，計3案職場霸凌成立，5案不成立。相關違失人員採取記過、調離現職、移付懲戒等處分，包含違失人員所屬部門主管未能及時有效的遏止作為，採取申誡等懲處，總計7人受處分。
- 5、調查並採深度訪談之方式，同仁受訪時以匿名處理，保護受訪同仁，惟即使個別訪談人員去識別化，仍有可能藉由所敘述之情節以及自陳目前身心狀況，按圖索驥而讓受訪人員有暴露之風險。
- 6、衛福部表示，於113年12月16日立法院社會福利及衛生環境委員會召開「衛福部所屬機關有關霸凌事件之調查檢討」之專題報告會議，將上述未便提供調查報告之考量因素向立法委員(下稱立委)妥為說明，故未提供外界調查報告。該部並將前開專題報告會議決議於內容去識別化後，兩週內親持調查報告分別向13位立委說明查處經過及調查結果。

(三)衛福部對涉案人員之職務調整、查處及調查結果：

- 1、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，涉案人員包括保護司林春燕簡任視察、張○鴛司長、長照司王齡儀專門委員及祝健芳司長、社工司王燕琴簡任視察及蘇○如司長、健保署臺北業務組劉玉娟前組長、疾管署

黃○芳組長、參事兼國會組張○旋主任、國健署
李○慧組長、健保署龐○鳴副署長、陳○妤副署
長、秘書室邱○明主任等共計13名簡任人員，其
等涉案之處理情形：詳如下表所示。

表1 衛福部相關單位暨所屬機關涉對屬員職場霸凌及不當管理案件之處理情形表

序號	姓名	原職	開始調查時間	調查期間之職務調整	評議會議時間	提出調查報告時間	現職(調任現職時間)	調查依據	調查期間調整職務依據
1	林春燕	保護司 簡任視察	113年11月25日問卷調查、113年11月28日、12月3日、4日、6日訪談	113年11月29日調離現職，暫調衛福部視察。	113年12月8日	113年12月10日	衛福部簡任視察(113年12月6日迄今)	113年11月22日立委○○○辦公室函	依機關行政管理需要調整
2	張○鴛	保護司 司長	非職場霸凌調查對象，係因監督管理不周而連帶懲處		保 護 司 司 長 (109年10月1日迄今)		非職場霸凌調查對象，係因監督管理不周而連帶懲處		
3	王燕琴	社工司 簡任視察	非問卷調查對象、113年11月28日12月4日、6日訪談	未調整職務	113 年 12 月 8 日	113 年 12 月 10 日	社工司簡任視察(105年1月4日迄今)	113年11月29日部長信箱、問卷發現	未調整職務
4	蘇○如	社工司 司長	113年11月25日問卷調查、113年11月28日、12月4日、6日訪談	未調整職務	113 年 12 月 8 日	113 年 12 月 10 日	社工司司長(111年6月29日迄今)	113年11月22日新聞露出	未調整職務
5	王齡儀	長照司 專門委員	非問卷調查對象、113年12月3日、12月4日、5日、6日、8日訪談	113年12月6日調離現職，暫調專門委員。	113 年 12 月 8 日	113 年 12 月 10 日	專門委員(113年12月9日迄今)	113年12月2日部長信箱問卷發現	依機關行政管理需要調整
6	祝健芳	長照司 司長	113年12月2日問卷調查、113年12月3日、12月4日、5日、6日訪談	未調整職務	113 年 12 月 8 日	113 年 12 月 10 日	長照司司長(108年9月5日迄今)	113年11月29日新聞露出、113年12月2日立委○○○辦公室	未調整職務

序號	姓名	原職	開始調查時間	調查期間之職務調整	評議會議時間	提出調查報告時間	現職(調任現職時間)	調查依據	調查期間調整職務依據
7	劉玉娟	主任秘書兼社會保險司司長	113年11月25日問卷調查、113年11月28日、12月3日、4日、6日訪談	113年12月2日免兼社會保險司司長	113 年 12 月 8 日	113 年 12 月 10 日	主任秘書 (113年8月15日迄今)	113年11月21日立委○○○揭露、113年11月26日立委○○○辦公室函	依機關行政管理需要調整
8	張○旋	參事兼國會組主任	113年11月25日問卷調查、113年12月4日、5日、6日訪談	未調整職務	113 年 12 月 8 日	113 年 12 月 10 日	參事兼國會組主任 (109年9月16日迄今)	113年11月21日立委○○○揭露、立委○○○臉書留言	未調整職務
9	黃○芳	疾管署新興傳染病整備組組長	113年11月21日至同年月22日問卷調查、113年11月22日、26日訪談	未調整職務，調查期間(113年11月20日至同年月28日)係請假暫離職務等候調查結果	113 年 11 月 28 日	113 年 11 月 27 日	疾管署檢驗及疫苗研製中心研究員 (113年12月3日迄今)	因應網友113年11月15日網路貼文及立委問政需要，經行政院卓院長於113年11月20日要求1週內啟動並完成調查	未調整職務
10	李○慧	國健署社區健康組組長	113年11月28日至同年12月10日訪談	113年12月3日暫離社區健康組職務，支援癌症防治組業務	113 年 11 月 26 日、同年 12 月 3 日同年 12 月 13 日召開 3 次安全及衛生防護小組會議	113 年 12 月 13 日	國健署癌症防治組簡任技正 (114年1月24日迄今)	113年11月25日立委○○○國會辦公室函轉未具名檢舉信函、同日衛福部書函轉部長信箱匿名檢舉信函及113年12月2日具名申訴書	衛福部國健署員工職場霸凌防治與處理作業規定

序號	姓名	原職	開始調查時間	調查期間之職務調整	評議會議時間	提出調查報告時間	現職(調任現職時間)	調查依據	調查期間調整職務依據
11	陳○妤	健保署副署長、前心理健康司司長	113年11月25日問卷調查、113年11月28日、12月3日、4日訪談	未調整職務	113 年 12 月 8 日	113 年 12 月 10 日	健保署副署長 (113年9月26日迄今)	113年11月21日立委○○○揭露	未調整職務
12	龐○鳴	健保署副署長	113年12月16日問卷調查、113年12月23日訪談	未調整職務	114 年 1 月 23 日	114 年 1 月 24 日	健保署副署長 (113年1月16日迄今)	1. 未具名人士 113 年 11 月 25 日致行政院院長陳情信件 2. 未具名人士 113 年 11 月 25 日致衛福部政務次長林靜儀陳情信件	未調整職務
13	邱○明	健保署秘書室主任	113年12月16日問卷調查、113年12月26日、27日訪談	未調整職務	114 年 1 月 21 日	114 年 1 月 23 日	健保署秘書室主任 (106年12月6日迄今)	未具名人士 113 年 11 月 25 日致衛福部陳情信件	未調整職務

註：

1. 資料時間：114年6月24日
2. 資料來源：衛福部。

(四)調查結果：

衛福部相關單位暨所屬機關13名主管涉對屬員職場霸凌及不當管理案之調查結果及處置情形調查結果，分述如下：

1、林春燕：

衛福部調查結果指出，林春燕於指導同仁時，經常情緒失控，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；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，以及令同仁非自願情形下對其道歉。據上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。該部核予記1大過之懲處並移付懲戒。

2、張○鴛：

- (1) 監督不周，致司內有職場霸凌情事
- (2) 核予申誡1次。

3、王燕琴：

調查報告指出，王燕琴不當運用核稿職權，多次對所督導下屬之公文內容、工作表現，有不當責備、怒罵行為，造成同仁不合理的壓力與被羞辱的感受，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，產生懼怕等壓力結果，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。王燕琴簡任視察霸凌成立，情節並非重大，記過1次。

4、蘇○如：

- (1) 衛福部調查結果： 經調查小組調查，不成立

職場霸凌。

- (2) 蘇○如司長雖察覺行為人王燕琴督導下屬公文內容、工作表現之方式不當，然未曾持續監督有效管理，有監督管理不周之違失，予以申誡1次。

5、王齡儀：

衛福部調查結果認定：

- (1) 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、刁難下屬申請加班等情事，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、下屬產生高度懼怕、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。
- (2) 王齡儀職場霸凌成立，並已構成情節重大，記1大過。
- (3) 調查報告建議：「王齡儀應多參加人際溝通、情緒管理、公文指導、組織領導等研習，加強正向領導之策略，以有效提升組織領導能力，避免再有言語羞辱及職場霸凌之情事發生。」

6、祝健芳：

衛福部調查結果：霸凌不成立，監督不周且企圖影響調查，核予記過1次。

7、劉玉娟：

調查結果認定：

- (1) 劉玉娟霸凌不成立，仍應列入平時考核紀錄，以為年終考績參據。
- (2) 用語失當，申誡2次、免兼社會保險司司長。
- (3) 調查報告建議：「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。」

8、張○旋：

調查報告認定：

- (1) 張○旋職場霸凌雖不成立，但仍列入平時考核紀錄，以為年終考績參據。
- (2) 調查報告建議：「張○旋方面：1. 本案雖不成立職場霸凌，但張○旋在與下屬互動及討論業務時，應更加注意如何進行良好的雙向溝通，以促進同事情誼。2. 張○旋應多參加相關人際溝通、情緒管理、公文指導、組織領導等研習，加強正向領導之策略，以有效提升組織領導能力，避免再有疑似言語羞辱及職場霸凌之紛擾發生。」

9、黃○芳：

調查報告認定：

- (1) 成立職場霸凌。
- (2) 調查報告建議：調離現職、送考績會處理。
- (3) 考績會通過，核予記過2次。

10、李○慧：

調查報告認定：

- (1) 李○慧職場霸凌成立，於113年12月18日核予記1大過。
- (2) 另案(114年2月)調查結果，李○慧行政管理不當屬實，確有損及相關同仁身心健康之情事，撤銷113年12月18日懲處令，將霸凌案及行政管理不當案合併審議，記1大過。

11、陳○好：

- (1) 霸凌不成立，仍應列入平時考核紀錄，以為年終考績參據。
- (2) 本案完全不成立職場霸凌，但陳○妤在與下屬互動及討論業務時，可以更注意建立良好雙向溝通，以促進同事情誼。

12、龐○鳴：職場霸凌事件不成立。

13、邱○明：職場霸凌事件不成立。

衛福部相關單位暨所屬機關涉對屬員職場霸凌及不當管理案之調查結果及處置情形，詳如下表所示。

表2 衛福部相關單位暨所屬機關涉對屬員職場霸凌及不當管理案之調查結果及處置情形

序號	姓名	原職	調查結果	處置	現職
1	林春燕	保護司 簡任視察	霸凌成立且情節重大	記1大過、調離現職、移付監察院審查。	衛生福利部視察(113年12月6日迄今)
2	張○鴻	保護司 司長	督導不周，致司內有職場霸凌情事	申誡1次	保護司司長(109年10月1日迄今)
3	王燕琴	社工司 簡任視察	職場霸凌成立 情節非屬重大	記過1次	未調整職務 社工司簡任視察(105年1月4日迄今)
4	蘇○如	社會救助 及社工司 司長	督導不周，致司內有職場霸凌情事	申誡1次	未調整職務 社工司司長(111年6月29日迄今)
5	王齡儀	長照司 專門委員	職場霸凌成立 且情節重大	記1大過、調離現職。	113年12月6日調離現職，專門委員(113年12月9日迄今)
6	祝健芳	長照司 司長	督導不周，致司內有職場霸凌情事，且影響調查	記過1次	未調整職務 長期照顧司司長(108年9月5日迄今)
7	劉玉娟	主任秘書 兼社會保險司 司長	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	113年12月2日免兼社會保險司司長；主任秘書(113年8月15日迄今)

序號	姓名	原職	調查結果	處置	現職
8	張○旋	參事兼國會組主任	職場霸凌不成立	--	未調整職務 參事兼國會組主任 (109年9月16日迄今)
9	黃○芳	疾管署新興傳染病整備組組長	職場霸凌成立	記過2次、調整職務	疾管署檢驗及疫苗研製中心研究員(113年12月3日迄今)
10	李○慧	國健署社區健康組組長	職場霸凌成立	記1大過，調整職務。	國健署癌症防治組簡任技正(114年1月24日迄今)
11	陳○妤	健保署副署長、前心理健康司司長	職場霸凌不成立	--	健保署副署長(113年9月26日至114年9月9日)；署長(114年9月9日迄今)
12	龐○鳴	健保署副署長	職場霸凌不成立	--	健保署副署長(113年1月16日迄今)
13	邱○明	健保署秘書室主任	職場霸凌不成立	--	健保署秘書室主任(106年12月6日迄今)

資料來源：依衛福部查復資料彙整製表。

(五)衛福部部長信箱：

據衛福部提供近6年(109年至114年)該部部長信箱之陳情案件發現，所屬單位及機關職員透過部長信箱陳情職場霸凌案件及處置情形，詳如下表所示。

表3 透過衛福部部長信箱陳情職場霸凌案件一覽表

申訴時間	申訴情節(摘要)	衛福部部長信箱回復情形 (摘要概述)
111 年 11 月 19 日	社工司約用人員申訴： 1. 我8月29日到職，沒受過完整訓練，就被要求一定要會部長信箱、公文系統。前人留下的爛攤子，沒有講的部分，	1. 您表示因遭職場霸凌而不願意留在辦公室，請人事處即刻協處。 2. 經您同意邀集 <u>社工司○姓科長</u> ，在人事處面談，○科長表示將了解某專員咆

申訴時間	申訴情節(摘要)	衛福部部長信箱回復情形 (摘要概述)
	<p><u>我都是在被大小聲被噴的情形下學會。</u></p> <p>2. 某專員在<u>公開的辦公室</u>以電話質問、咆嘯我……因為我拒絕幫忙她的業務，該專員用line、電話說：「<u>你不幫我、核銷又做不好，你一定會死得更慘</u>」……</p> <p>3. 我請人事處協助調離現職，上開情事我已經告訴科長，但依然發生…我因上開情事已至醫院精神科就診並服用抗憂鬱藥2週。</p>	<p>嘯始末，並請同仁維持公務禮儀。</p> <p>3. 依衛福部職場霸凌處理規定第4點規定，職場霸凌事件之被害人或其法定代理人、代理人得向本部人事處提出申訴；申訴得以言詞或書面提出，應載明申訴人個人基本資料、申訴事實及相關事證，並簽名蓋章。</p> <p>4. 檢附衛福部職場霸凌處理規定1份。</p>
112年8月23日	<p>申訴會計處嚴重職場霸凌：</p> <p>1. 會計處一直以來都存在著職場霸凌，從科長到簡任官，所有公務機關能想到的情事，這裡全部都有。</p> <p>2. 科長對底下<u>同仁差別待遇</u>，一天到晚大小聲、同一件事有雙重標準、對特定人物加工作、請假刁難、責任推給底下同仁。</p> <p>3. 簡任官更厲害，拿同仁桌面整潔度在LINE上傳播開玩笑、<u>有背景或不好惹的</u>同仁犯錯，就下次小心，其餘的就大聲謾罵言詞羞辱、找冠冕堂皇理由加特定同仁工作、對同仁酸言酸語、講話苛薄。遊走在毀謗及侮辱邊緣，心情好裝和藹可親，不順心</p>	<p>1. 經會計處表示，該處處長知悉陳情一事，即邀集科長以上人員召開「因應職場霸凌申訴事件檢討會議」，重申並叮囑宜注意調整對同仁的態度，留意指導同仁之語氣。</p> <p>2. 該處表示人力短缺，簡任官考量科內同仁工作分配之衡平性，始協助科長妥善調配科內業務，非刻意干預，至於工作分配不均，待人員補齊後即可獲得改善。</p> <p>3. 如果您仍認為職場霸凌未獲改善，亦可透過本部職場霸凌申訴電子信箱具名提出申訴，檢附衛福部職場霸凌申訴規定1份。</p>

申訴時間	申訴情節(摘要)	衛福部部長信箱回復情形 (摘要概述)
	就變成後母面孔……	
112年11月16日	<p>社工司約用專員陳情略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 有1位民眾在桃園被隔離，轉到宜蘭找不到資料，無法請領防疫補助。 <u>主管○姓專委忽然暴怒，在隔日把我、○科長、○科員叫進小辦公室大發雷霆、摔筆、作勢打人，幸好○、○兩人擋在中間。</u> 後來的日子，○姓專委未因自己無賴的行為道歉，也<u>未改善處處針對我的態度，我感到身心受到極大壓力，辭職去○○○上班。</u> 	<p>1. ○專委係考量民眾已多次來電均無法解決，遂召集您、科長、協辦同仁共同釐清案情、爭點並給予指導。</p> <p>2. 有關作勢打人1節，經社工司司長面談後得知，○姓專委召集相關人員討論案情，尚無作勢打人情事，僅係指導同仁及協調解決問題。</p> <p>3. 又○姓專委是本部員工關懷小組關懷員，平日亦多關心同仁，社工司於司務會議再次提醒主管同仁強化對同仁之關懷與溝通。</p>

資料來源：衛福部。

(六)衛福部對本案之補充說明：

1、該部係依衛福部職場霸凌處理規定處理各類員工霸凌事件，自109年7月16日訂定以來，均依人事總處通函之建議處理作為修正，說明如下：

(1) 113年3月30日增訂首長被申訴規定：參照職場性騷擾事件處理方式，由具管轄權之上級機關受理申訴事宜，爰增訂第4點之1有關該部及所屬機關（構）首長涉及職場霸凌事件者，受理申訴機關及其適用規定，即霸凌者為該部首長由行政院受理，該部所屬首長由該部受理。

(2) 113年11月26日修正縮短調查時程等規定：為強化員工保護及縮短調查時程，修正第4點增訂每日專人查收受理情形、第6點縮短調查時

程為1個月及酌修第6點、第8點、第9點有關接受教育訓練、不得為不利處分及關懷個案後續情形等規定。

- (3) 另人事總處114年1月21日修正「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）」，該部亦依修正之建議作為及作業流程辦理。
- (4) 至於調查程序，依衛福部職場霸凌處理規定第6點規定，職場霸凌事件由該部人事處防護小組調查發生原因及審議相關情形。防護小組因調查需要，得組成調查小組，其中1人得邀請相關專家、學者擔任；調查中得通知當事人及關係人到場說明，並邀請相關專家、學者協助。申訴案件應自受理日起1個月內完成調查，必要時經該部首長同意得延長1個月，並以1次為限。調查結果以書面作成決議並載明理由，通知當事人。

2、如何解決申訴人須具名始受理之情形：

職場霸凌事件之被害人或其法定代理人、代理人得依據該部職場霸凌處理規定第4點規定，具名提出申訴；如屬匿名檢舉但有敘明特定申訴對象者，為期勿縱勿枉，依將審慎處理。

3、王燕琴簡任視察經調查職場霸凌成立，迄今仍留在原單位原職務之原因：

經由衛福部邀請之法務、公共行政、社會心理、教育等外部專家4人就個案提供意見，並由調查小組成員（外部專家4人及內部委員3人）作成調查報告處理建議為：「本案行為人職場霸凌成立，情節尚非重大，應移由本部人事甄審考績委員會審議，建議依本部及所屬機關人員獎懲要

點第5點第11款之規定，記過1次。」爰未調整職務。

4、該部暨所屬機關於113年12月間陸續被披露多起疑似職場霸凌案件之檢討原因：

- (1) 茲因該部113年11月至12月間處理之職場霸凌事件係始於媒體及立委揭露，無具體申訴人，考量調查時間有限，為迅速瞭解疑似職場霸凌事件之全貌，爰該部先以匿名問卷方式廣泛蒐集可能之相關資訊及疑似職場霸凌行為樣態，作為後續覓得受訪者約訪之依據，並於蒐整問卷過程中發現尚有疑似職場霸凌事件。
- (2) 未來除配合「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)、人事總處職場霸凌防治處理作業流程辦理外，該部依已透過提供公開透明之申訴管道、辦理職場霸凌相關教育訓練及優化員工協助方案(Employee Assistance Program，下稱EAP)服務網站、以多元方式推廣EAP服務內容與效益，並利用多元公開場合宣導各單位知悉職場霸凌事件應通報機關首長，及依保密規定協助提起申訴或本權責做適當處理，且於保障法及103年安衛辦法修正後，旋即提列部務會議宣導事項，以強化職場霸凌防治概念。

三、人事總處對公務人員職場霸凌事件之查處說明：

(一) 衛福部調查處理本案之法令適用：

1、人事總處為期各機關重視職場霸凌問題及協助各機關採取相關預防措施，前於職場霸凌相關法制未完備前：

- (1) 依保障法第19條與103年安衛辦法第3條第1項

規定⁷，有關公務人員執行職務之安全應予保障，各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，包含執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防等規定，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，有關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。復為強化實務防治作業，人事總處經綜整相關函釋及實務運作情形，於114年1月21日以總處綜字第1141000248號函修正上開建議作為及標準作業流程（範例）。

(2) 人事總處前開規範係提供建議做法，各機關得視機關實際管理需要並參考前開建議作為，自訂該機關適用之規範，爰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。

2、茲以保障法業於114年7月9日修正公布，另考試院與行政院於114年6月29日會銜修正發布安衛辦法，並自同年7月1日生效，業明定職場霸凌之處理程序與申訴等規定。爰此，現行各機關職場霸凌案件處理應依上開法規規定辦理。

(二)於本事件發生後，人事總處再於113年11月11日通

⁷ 103年1月7日修正之安衛辦法第3條第1項規定：「本法第19條規定各機關提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。」

函重申，請各機關本權責持續督導所屬機關（構），於處理案件時應確實依保障法等規定及各機關所自訂之相關處理機制辦理，同時請機關首長和單位主管關心同仁，重視機關和諧及相互尊重。

- (三)113年11月20日行政院通函要求各機關，針對現行機關霸凌防治作業規定，持續強化員工保護、縮短調查時程及落實執行等相關機制。
- (四)人事總處於全球資訊網首頁建置職場霸凌案件通報平臺(下稱職霸通報平臺)，自113年12月13日正式上線：

- 1、提供公務機關（學校）員工，除各機關內部申訴管道外，另一申訴途徑。
- 2、接獲案件通報後，將透過加密措施轉交權責機關處理，請權責機關依保密規定於3日內回報初步受理情形，1個月內回報處理結果。人事總處將進行案件追蹤列管。
- 3、如接獲未具名通報申訴案件，亦會檢視申訴事實及內容，轉交權責機關審認處理。

(五)職場霸凌之定義：

- 1、在職場霸凌相關法制未臻完備前，相關案件之認定，實務上多參酌法院見解為判斷依據，人事總處108年4月29日通函所附之「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」備註欄，提供參考之職場霸凌定義，係依是時勞動部工作生活平衡網引述之定義(該定義亦參考法院判決)；嗣配合實務案件之累積，人事總處於114年1月21日通函修正上開作業流程（範例）時，彙整提供「近年法院判決所採之職場霸凌意涵一覽表」，俾各機關處理相關案件時參考運用。
- 2、至保障法第19條及114年安衛辦法第31條第1項規

定略以，所稱職場霸凌，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。

3、經檢視法制未臻完備前與現行法制定義之主要差異，係法制主管機關參酌各界意見，增加「情節重大者，不以持續發生為必要」之條件。

(六)申訴職場霸凌是否應具名：

1、於114年安衛辦法修正前，各機關接獲疑似職場霸凌案件時，主要係依機關自訂內部相關處理作業規定或依行政程序法第36條規定，進行職權調查，而同法第173條亦規定，人民陳情案件未具真實姓名者，得不予處理。惟為落實各機關善盡同仁安全衛生防護之責，人事總處114年1月21日通函所附「各機關接到行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺分派案件之建議處理流程」，另就未具名案件提供建議作為，建議各機關如有具體事證，得由機關依上開行政程序法等相關規定進行行政釐清，必要時並可參照職場霸凌案件處理程序辦理，並均應遵循調查保密之規範，以確保案件獲得適當處理。

2、人事總處職霸通報平臺申訴制度鼓勵具名申訴，主要係方便機關與申訴人聯絡，協助後續案件釐清和調查，加速案件之處理，進一步讓機關可以即時採取適當措施（如避免接觸）來保護相關人避免再遭傷害；且不服機關所為調查結果，如有申訴人，其亦可循保障法或司法途徑提起救濟。

3、114年安衛辦法第33條第1項⁸及第35條⁹規定，就申訴人未具名亦有類似之設計，即申訴人未具真實姓名之案件，機關雖不予受理，但於知悉後，為避免職場霸凌情形再度發生，仍應採行立即有效之糾正及補救措施，如就相關事實進行必要釐清、協助提起申訴、提供相關諮詢或必要之協助及保護措施或適度調整工作內容或辦公場所等。

(七)區分「不當的管理措施」(構成霸凌)與「合法的領導統御或績效要求」(不構成霸凌)之判斷的指標：

1、參酌近年法院見解，職場霸凌案件之認定，多係依人與人間之互動情形，綜合行為態樣、發生次數與頻率、涉案人數、行為目的與動機、受害人權益受侵害之程度等具體事證，由機關申訴處理調查小組依據調查結果綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。

2、依現行保障法第19條第2項所定職場霸凌定義：
「前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，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

⁸ 114年安衛辦法第33條第1項規定：「職場霸凌之申訴有下列情形之一者，接獲申訴之機關應不予受理：一、非屬本辦法所稱職場霸凌事項。二、無具體之內容。三、申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。五、申訴事件已撤回申訴。六、已逾申訴期限。」

⁹ 114年安衛辦法第35條規定：「(第1項)各機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：一、各機關因接獲被霸凌公務人員申訴而知悉時：(一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。(二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。(三)對行為人為適當之處理。二、各機關非因前款情形而知悉時：(一)就相關事實進行必要之釐清。(二)依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴。(三)依被霸凌公務人員意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。(四)適度調整工作內容或辦公場所。(第2項)職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。」

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。」觀之，構成職場霸凌之要件可歸納為四：(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。此4要件似可作為區分管理與霸凌之判斷標準。

(八)涉職場霸凌行為人於調查期間應如何配合調查：

- 1、依公務員懲戒法（下稱公懲法）第4條、第5條第1項及第3項規定略以，公務人員停職情形分為當然停職、懲戒法院裁定停職及主管機關依職權停職等3種；次依公務人員考績法第18條及其施行細則第24條第1項規定略以，公務人員經1次記2大過專案考績免職，或考列丁等免職，未確定前，應先行停職；復依114年安衛辦法第35條第2項規定略以，職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。綜上，職場霸凌行為人於調查期間，如涉及不法侵害，且情節重大者，有先行調整職務之必要時，機關得依安衛辦法及相關規定辦理；又如符合上開懲戒法及考績法相關規定，得依法停止職務。
- 2、另依114年安衛辦法第34條第3項略以，參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第32條及第33條規定辦理。
- 3、至有關行為人配合調查之差勤處理，依114年安衛辦法第36條第1項¹⁰規定略以，調查小組進行調

¹⁰ 114年安衛辦法第36條第1項規定：「調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正

查時，申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，及提供相關文件、資料或陳述意見，並無要求行為人請假調查之規定。又現行公務人員相關假別規定業規範於公務人員請假規則，以差勤管理係屬各機關權責事項，應由服務機關就個案情形，依公務人員請假規則及各機關差勤管理規定等覈實辦理。

(九)如何認定職場霸凌之「情節重大」要件：

依114年安衛辦法第31條修正說明第3點略以，「情節重大」之認定，得考量職場霸凌行為人之惡性或行為之結果等標準判斷，爰同條第2項，明定職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌對被害人造成身心侵害之程度、次數及頻率等因素為之。爰各機關應依上開規定，按114年安衛辦法第5條及第34條規定組成一定比率外部專家學者參與機關之安全及衛生防護委員會（下稱防護委員會）與調查小組，並依各自專業知能共同就案件事實進行調查及判斷。

(十)對於職場霸凌案件問卷之設計、填寫期間及格式之規範或參考：

依114年安衛辦法第35條規定，機關於知悉職場霸凌事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施。至於具體做法，並未明定須以普查或問卷等特定方式辦理，得由各機關視個案涉及範圍與實際情況，並參酌外部學者專家意見，自行審酌辦理。

(十一)如何防止申訴人申訴後的不利對待：

及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：一、訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。二、申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。三、就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。」

- 1、為防止申訴人遭受不利對待，避免擴大侵害情節，依114年安衛辦法第35條第1項規定，機關於知悉職場霸凌事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施(如調整工作內容或辦公場所)。同條第2項規定，在調查期間如有必要，機關得依公務人員人事法令規定就職場霸凌行為人調整職務，應可有效避免申訴人選擇降調或平調。
- 2、又為收保障之實效，保障法亦訂有相關罰則，依該法第19條之1第2項及114年安衛辦法第47條第2項規定，對提出職場霸凌申訴者，不得為不利對待或不合理處置，違者除應依懲戒法、考績法予以懲戒或懲處外，另就機關應負責人處新臺幣(下同)3萬元至75萬元罰鍰，並得按次處罰，應足以發揮嚇阻及警示作用。

(十二)如何解決外界普遍質疑由服務機關自行調查內部霸凌事件，可能存在「球員兼裁判」偏頗之疑慮：

為提升相關調查作業之公正性，依114年安衛辦法第5條及第34條規定，已規範機關應組成由一定比率外部專家學者參與之防護委員會與調查小組辦理職場霸凌案件調查。次依保障法第19條之2規定，保訓會作為外部監督機制，得對案件調查及處理情形進行客觀監督與相關認定、裁處及抽查，以建立客觀中立且具公信力之調查機制。

四、職霸通報平臺之執行情形：

(一)人事總處建置之職霸通報平臺，係提供公務機關(學校)員工，除各機關內部申訴管道外，另一申訴途徑。職霸通報平臺接獲案件後，將透過加密措施轉交權責機關依職場霸凌防治相關規定辦理，又為適時瞭解職霸通報平臺案件處理進度及兼顧案件當事人隱私及保密事項，僅請機關於職霸通報平臺上

回報處理結果並由人事總處進行後續處理之追蹤列管，惟未涉通報案件之實質審查，亦未蒐集案件具體申訴內容(如申訴人職級、兩造關係及霸凌行為樣態等調查認定等細節資料)。

- (二)又為協助機關因應職霸通報平臺上線後相關處理作業，人事總處前於114年1月21日通函提供「各機關接到行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺分派案件之建議處理流程」，提醒各機關於接獲通報案件後，應依保障法與安衛辦法、行政程序法及機關自訂之內部作業規範等，落實迴避、保密及相關處理期程辦理。
- (三)經彙整113年12月13日至114年7月31日職霸通報平臺收件數及處理情形，已轉請權責機關處理之總案件數共計570件。上述案件中，尚有73件仍在處理中；撤案54件；已結案計443件。又已結案件中，有189案於初判階段即未成案，並未進入調查程序(如不符受理條件等)；其餘進入調查階段的254案中，經機關調查評議職場霸凌成立為24案(案件成立比率約9.4%)，已由權責機關視案情進行行政懲處或職務調整；其餘230案經機關審慎釐清相關事證後，認定並沒有通報的情形發生，已依相關規定妥善處理。
- (四)依114年安衛辦法規定，各機關接獲申訴案件後，應於10日決定是否受理(第33條)，並於1個月內組成調查小組(第34條)；調查小組於召開第1次會議之日起2個月(得延長1個月)內完成調查(第37條)，並於完成調查報告後1個月內作成成立與否之決定(第38條)。至職場霸凌案件之辦理時間長短，視案情複雜程度及各機關處理進度而異，114年安衛辦法已參酌各機關實務運作情形明訂合理處理

期限，職霸通報平臺上如有未於期限內完成之案件，除透過職霸通報平臺之稽催功能提醒權責機關，並同時副知上級機關外，另由本處同仁以電話通知，以督促機關依限完成。

(五)茲以上開案件之最終結果均係由機關依114年安衛辦法第5條及第34條規定，由一定比率之外部專家學者組成防護委員會及調查小組，辦理職場霸凌案件之調查，並依調查結果決定是否成立，已具客觀性與公正性，且申訴人如就職場霸凌調查認定結果不服，亦得依109年保訓會函釋，依保障法提起申訴、再申訴，是以現行法制業規範相關防護及救濟機制，人事總處依法並無權介入。另如介入或要求機關重啟調查恐不僅造成管轄權紊亂外，亦打擊同仁對制度的信賴，並降低外部學者專家對擔任機關調查委員之意願，進而影響調查結果之公信力。

(六)另為強化監督各機關就機關首長所涉職場霸凌案件之處理，現行保障法第19條之2第4項業明定，各機關針對機關首長所涉職場霸凌案件所作成立與否之決定及調查事證應函送保訓會，該決定之調查程序與人員組成有不符規定者，保訓會得依職權要求機關重行調查，併予陳明。

(七)自職霸通報平臺啟用以來之受理申訴後遭報復或不利對待之陳情案件情形：

1、為保護申訴人隱私，人事總處前於113年12月23日以總處綜字第11300252782號書函及114年1月14日總處綜字第1141000248號函周知各機關，重申機關於處理職場霸凌案件過程中，應以保密及依職場霸凌防治處理相關規定辦理，如各機關有疑似違反保密義務情事，亦請併同查處，並視情節予以適當處置。

- 2、經檢視職霸通報平臺成立迄今，接獲疑似申訴後遭報復或不利對待之陳情案件計有3件。惟因相關案件涉當事人隱私及保密事項，人事總處並無相關細部資料，至其所陳是否與前所提起之申訴案件具關聯性或確屬客觀不利處遇等，仍須由權責機關依案件事實調查判斷認定，爰人事總處均轉請權責機關依相關規定辦理，並副知其上級機關適時瞭解協處。
- 3、又為避免申訴人因提出申訴而遭受不利對待，保障法第19條之1第2項及114年安衛辦法第47條第2項規定，對提出職場霸凌申訴者，不得為不利對待或不合理處置，違者除應依懲戒法、考績法予以懲戒或懲處外，另就機關應負責人處3萬元至75萬元罰鍰，並得按次處罰，應足以發揮嚇阻及警示功效，並以法制保護申訴人免於遭受報復或不利對待，已如前述。

(八)申訴人是否適用114年7月22日施行之公益揭弊者保護法：

有關申訴人是否適用114年7月22日施行之公益揭弊者保護法，須檢視申訴人身分(該法第5條公部門或泛公部門人員)、申訴內容為該法第3條弊案範圍，並應向同法第4條第1項所定受理揭弊機關為之；故循職霸通報平臺申訴之案件，需符合上開要件始能適用。惟職霸通報平臺僅係提供另一申訴管道，非屬具機關性質，尚難直接認定為該法第4條第1項所稱受理揭弊機關。

(九)職霸通報平臺所彙整的數據之後續利用：

職霸通報平臺雖未蒐集案件內容相關資料，惟人事總處仍定期統計機關案件數量，適時轉知主管機關，並將持續宣導請機關定期檢視各單位同仁工

時、人力異動及霸凌申訴案件等統計資料，以發揮即時介入協處的功能，督促機關落實執行。

(十)公務機關人事人員參訓職場霸凌相關課程、所具備職場霸凌專業知能及其職責：

- 1、依114年安衛辦法第5條規定，機關之職場霸凌案件由防護委員會依權責辦理，人事人員雖在委員會中參與相關業務，其多數係擔任幕僚、行政或庶務性工作，非單獨處理或調查案件。又為協助增進相關人員提升職場霸凌防治知能，人事總處辦理「公務人員執行職務安全及衛生防護措施研習班」及「員工職場霸凌事件處理實務」等實務處理訓練課程，近年(113-114年6月)計辦理職場霸凌防治相關課程共23個班期，計2,046人次參訓。
- 2、另114年安衛辦法第35條業規定，各機關知悉職場霸凌之情形，應採取相應之措施，如：採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施(如調整工作內容、辦公場地)；視申訴人需求及事件情節，提供相關資訊或必要之協助及保護措施(如協助提出申訴、轉介EAP進行諮商)等。又機關知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施，依現行保障法第19條之1第3項規定，得處機關應負責人3萬元至150萬元罰鍰。

(十一)「事前預防」職場霸凌之相關具體政策或措施：

- 1、人事總處為督促各機關落實職場霸凌防治，業將機關運用多元管道辦理宣導及推動職場霸凌防治教育訓練等相關防治作為列入114年度人事事業績效考核項目，以提升機關防治意識。
- 2、又人事總處於相關人事人員訓練班別及人事主管會報辦理實體宣導，並辦理「公務人員執行職務

安全及衛生防護措施研習班」及「員工職場霸凌事件處理實務」等訓練課程外，另製作「職場零霸凌EAP幫你－從預警、關懷到復原的心理支持策略」數位課程，以強化職場霸凌防治，未來將配合法制主管機關保訓會宣導重點或措施調整前開相關作為。

(十二)在公務體系中，如何推動建立相互尊重、鼓勵溝通、具有心理安全之職場文化：

- 1、依114年安衛辦法第5條第2項第7款規定略以，各機關防護委員會負責事項包括「督導本機關人員遭受生命、身心健康危害等情事之處理」；同辦法第44條規定略以，各機關對其所屬機關應實施防護事項抽查作業，現行法制已課予機關自我檢查責任，並輔以上級機關辦理抽查，以推動打造安全、健康及友善的工作環境。
- 2、未來人事總處將持續積極協同法制主管機關保訓會，透過教育訓練，著重增進主管人員同理心、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力，並能敏察自身領導風格及行為的妥適性，辨識所屬同仁舉止及行為變化，積極預防及應變職場霸凌事件的發生。

(十三)對各相關機關公務人員之員工協助方案(EAP)之推動、掌握及執行情形：

人事總處均定期透過辦理EAP成效評估與滿意度問卷調查，瞭解各主管機關EAP服務推動及執行情形，並持續運用教育訓練或考核機制協助各機關精進EAP之推動。近期EAP滿意度問卷調查結果顯示，超過91%受訪者表示知悉EAP服務及聯繫管道，人事總處將持續敦促主管機關強化宣傳EAP服務並推廣正向求助觀念，並宣導多元外部心理健康促進資源，

以提供同仁在需要時能夠有更多之求助選擇。

五、保訓會對本案之處置及公務人員職場霸凌事件處置說明：

(一)保訓會對本案之處置：

- 1、蘇○如因懲處事件，提起復審：114年7月8日114公審決字第000477號復審決定書，決定復審駁回。
- 2、祝健芳因懲處事件，提起復審：114年7月8日114公審決字第000437號復審決定書，決定復審駁回。
- 3、王齡儀因職場霸凌事件，提起再申訴：114年7月8日114公申決字第000059號再申訴決定書，決定再申訴駁回。
- 4、王齡儀因懲處事件，提起復審：114年7月8日114公審決字第000436號復審決定書，決定復審駁回。
- 5、林春燕因職場霸凌事件，提起再申訴：114年7月8日114公申決字第000060號再申訴決定書，決定再申訴駁回。
- 6、林春燕因懲處事件，提起復審：114年7月8日114公審決字第000438號復審決定書，決定復審駁回。
- 7、李○慧因職場霸凌、懲處、調任（銓敘審定）、考績等事件：刻由該會審理中。

表4 保訓會114年受理衛福部暨所屬機關職場霸凌保障事件

序號	當事人	案由	保訓會處理情形及處理結果
1	林春燕	職場霸凌事件 (霸凌成立)	114年7月8日114公申決字第000060號再申訴決定書，決定再申訴駁回。
2	林春燕	懲處事件	114年7月8日114公審決字第000438號復審決定書，決定復審駁回。
3	王齡儀	職場霸凌事件 (霸凌成立)	114年7月8日114公申決字第000059號再申訴決定書，決定再申訴駁回。
4	王齡儀	懲處事件	114年7月8日114公審決字第000436號復審決定書，決定復審駁回。
5	蘇○如	懲處事件 (督導不周)	114年7月8日114公審決字第000477號復審決定書，決定復審駁回。
6	祝健芳	懲處事件 (督導不周)	114年7月8日114公審決字第000437號復審決定書，決定復審駁回。
7	李○慧	懲處及調任事件	審理中
8	李○慧	懲處事件	審理中
9	李○慧	職場霸凌事件 (霸凌成立)	審理中
10	李○慧	銓敘審定事件	審理中
11	李○慧	考績事件	審理中

資料來源：保訓會。

(二)公務人員於職場疑似遭霸凌之申訴、調查及救濟之處理程序、處理期限、受理機關及其法令依據：

1、公務人員於職場疑似遭受霸凌，屬公務人員保障事項：

(1) 按114年7月9日修正公布前之保障法第19條明定，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。考試院乃會同行政院訂定114

年安衛辦法，原103年安衛辦法第3條第1項及第2項第3款明定各機關應為相關預防及保護措施，避免所屬人員執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害。

- (2) 次依保訓會109年10月5日公保字第1091060302號函訂有人事行政行為一覽表，其中各機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定，作成申訴（調查程序之申訴）成立與否之決定，定性為各機關所為之管理措施，公務人員如有不服，得依保障法規定，先向機關提起申訴（救濟程序之申訴），嗣不服機關所為申訴函復，得向保訓會提起再申訴以資救濟。
- (3) 據此，機關有義務保障公務人員免於遭受身心不法侵害，為落實此一實體保障，公務人員如於職場中疑似遭受霸凌，得向服務機關提出申訴請求調查；倘對機關後續之處理或調查結果有所不服，亦得依保障法所定程序提起救濟。
- (三)職場霸凌之申訴、調查及救濟程序等機制：

1、法制未完備時：

人事總處參照勞動部「執行職務遭不法侵害預防指引」，前以108年4月29日總處綜字第1080033467號函，訂定「員工職場霸凌防治與處理建議作為」（含事前防治、事中處理、事後作為）及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」，責由各機關依機關特性及業務性質，參照以上指引，自行訂定各機關防治處理職場霸凌事件之處理程序與申訴規範。

2、防治霸凌之法制化：

為完備公部門職場霸凌防治與處理相關法制，保訓會積極投入研修保障法及安衛辦法，以

提升職場霸凌防治法制規範位階，明定職場霸凌申訴處理機制，強化裁罰課責機制。保障法部分修正條文將自114年7月9日公布後6個月即115年1月9日施行；安衛辦法修正條文已於114年7月1日施行。相關受理、處理機制規範如下：

- (1) 受理機關：按114年安衛辦法第32條第1項規定，各機關所屬公務人員提出職場霸凌申訴，應由服務機關所設防護委員會負責受理；如屬安衛辦法第5條第4項所定預算員額未滿5人得免設防護委員會之機關，則由上級機關防護委員會受理。
- (2) 受理程序：按114年安衛辦法第32條第3項、第33條第3項規定，各機關接獲職場霸凌申訴時，應即通知上級機關，且應於10日內召開防護委員會會議，決定是否受理。
- (3) 啟動調查：按114年安衛辦法第34條第1項規定，機關防護委員會於受理之日起1個月內，應組成調查小組調查處理。同條第2項規定，調查小組成員至少3人，任一性別比率不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一。被申訴人為無上級機關之機關首長，外部成員不得少於少於三分之二，以維調查程序之公正性。且按114年安衛辦法第36條規定，機關應給予申訴人及被申訴人陳述意見之機會，相關調查或參與處理人員應嚴守保密。
- (4) 處理期限：按114年安衛辦法第37條第1項及第38條第1項規定，調查小組應於召開第一次會議之日起2個月內，完成調查報告送交防護委員會，必要時得延長1個月；防護委員會依調查結果，至遲於調查報告完成日之1個月內，

作成職場霸凌申訴成立與否之決定。

(5) 救濟標的：按114年安衛辦法第38條第1項後段規定，機關將防護委員會決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，如有不服，得依保障法所定申訴、再申訴程序提起救濟。

(四) 對衛福部之職場霸凌相關規定明定申訴人須具名始受理，導致多數被害人因而不敢申訴之說明及看法：

按114年安衛辦法第33條第1項規定：「職場霸凌之申訴有下列情形之一者，接獲申訴之機關應不予以受理：……三、申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。……」本項規定係參酌現行多數法規(例如行政程序法第173條、性別平等教育法第32條、法官法第35條)之規定訂定，主要目的係為避免機關因無從得知確切申訴人身分致受理及調查上產生窒礙。惟114年安衛辦法第35條明定各機關應採取立即有效之糾正及補救措施，即包含各機關非因接獲申訴而知悉有職場霸凌之情形時，仍應就相關事實進行必要之釐清，並依被霸凌者之意願，協助其提起申訴等措施，俾與前開第33條規定取得衡平，並強化相關保護措施，諸如：各機關因接獲申訴案，應採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生、視申訴人及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助、對行為人為適當之處理等措施。

(五) 督導衛福部暨所屬機關處理職場霸凌案件之主管機關：

1、主管機關之定義：按114年安衛辦法第2條第2項規定：「本辦法所定督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關為中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。」該辦法係

奠基公部門層級節制之特性而為制度設計，並據以明定上級機關對下級機關逐級監督機制。是以衛福部暨所屬機關而言，例如食品藥物管理署辦理職場霸凌案件，衛福部即應依前開機制予以監督檢查；至衛福部辦理職場霸凌案件，則由行政院依前開機制予以監督檢查。

2、監督檢查機制：依114年安衛辦法第32條第2項規定，各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴；又依同條第3項及第38條規定，各機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知上級機關，並應將調查結果通報上級機關；另上級機關應依第44條規定對所屬機關辦理公務人員安全及衛生防護事宜（含職場霸凌防治事宜）實施抽查，如有發現各機關未依114年安衛辦法規定辦理之情事時，並得命其限期改善。

(六)依保訓會分析，衛福部暨所屬機關於113年12月間陸續被披露多起疑似職場霸凌案件之原因：

該會為公務人員所提保障救濟事件之審理機關，僅就個案事實檢視服務機關所為職場霸凌事件之處理及調查程序是否合法適當。因此，對於衛福部暨所屬機關發生多起疑似職場霸凌案件，恐須深入瞭解該部工作情形、組織文化等情狀，其原因為何，尚非保訓會所得評斷。

(七)衛福部所屬公務人員不服該部或所屬機關作成職場霸凌成立或不成立之決定，以及不服懲處處分等，向保訓會提起再申訴、復審之案件後續處理情形：

保訓會114年受理衛福部暨所屬機關人員因職場霸凌提起救濟之再申訴案，計有3件；因職場霸凌成立而遭懲處提起復審救濟，計有4件；主管因

督導不周致單位內有職場霸凌情事，遭懲處提起救濟，計有2件。因職場霸凌遭調離現職，不服調任及銓敘審定，計有2件；考績事件為1件。

(八)職場霸凌之定義及修正情形：

- 1、114年安衛辦法第31條第1項規定：「本辦法所稱職場霸凌，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，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」
- 2、114年1月9日修正施行之保障法第19條第2項明定職場霸凌定義：「本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，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。」

(九)職場霸凌之構成要件：

依114年1月9日修正施行之保障法第19條第2項規定，公部門職場霸凌定義之構成要件如下：(1) 本機關人員於職務上假借權勢或機會。(2) 逾越職務上必要合理範圍。(3) 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。(4) 情節重大者，不以持續發生為必要。(5) 致公務人員身心健康遭受危害。

(十)涉職場霸凌行為人於調查期間應予停職、調整職務或迴避之處理：

- 1、於調查期間得予調整職務，至於得否停職須有法定事由：

- (1) 114年安衛辦法第35條第1項規定：「各機關關於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：一、各機關因接獲被霸凌公務人員申訴而知悉時：(一) 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。……(三) 對行為人為適當之處理。二、各機關非因前款情形而知悉時：……(四) 適度調整工作內容或辦公場所。」第2項規定：「職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。」
- (2) 是各機關知悉有職場霸凌發生時起，應審酌各該具體情形，採取切實可行之補救措施。公務人員遭受本機關人員職場霸凌，調查期間內，雙方繼續接觸，有礙調查之進行或甚至擴大侵害情節之虞，且侵害行為重大，機關認有調整被申訴人職務之必要者，得依據公務人員人事法令之規範調整職務。但停職處分須依個別法律所定要件，具備停職事由，始得為之。

2、關於行為人迴避規定

為確保機關處理職場霸凌事件調查及決定之公正性，於114年安衛辦法第32條第2項規定：「各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴；其無上級機關者，由該機關受理職場霸凌之申訴，但涉及職場霸凌調查與決定之相關程序，該機關首長均應迴避，且不得指定調查小組成員。」第34條第3項規定：「參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第32條及第33條規

定辦理。」對於相關迴避規定，均有明文。

(十一)職場霸凌之「情節重大」要件：

1、職場霸凌定義中之例外規定「情節重大」：

114年7月1日安衛辦法第31條第1項、保障法第19條第2項，關於職場霸凌定義，原則以行為之「持續性」為要件，考量部分不當言行，雖未持續或反覆發生，然情節重大，亦有造成公務人員身心健康危害之可能，為周延公務人員權益之保障，爰但書明定，其情節重大者，雖未具持續性，仍屬本法所稱職場霸凌之行為態樣。

2、「情節重大」之認定依據：

情節重大為不確定法律概念，其認定得考量職場霸凌行為人之惡性或行為結果等標準判斷之。未來將隨個案逐漸累積，並配合社會價值觀之演變與實務需求，從具體個案事實情節發展出符合社會通念之認定基準，以因應實際情況，並兼顧對公務人員權益之保障。

(十二)職場霸凌案件之問卷設計、填寫期間及格式等之規範：

1、職場霸凌調查應秉持客觀、公正及專業，並未限制一定之調查方式：

(1) 按114年安衛辦法第36條第1項規定：「調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：一、訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。二、申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。三、就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他

相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。」

(2) 上開規定並未限制機關採用何種方式進行調查。

機關對於依法應調查之事實，負有概括調查義務，自得透過訪談、查閱相關文件與紀錄、蒐集事證及人證等方式，釐清事實真相，作為判斷職場霸凌是否成立之佐證資料。因此採用何種調查方式，由機關自行衡酌。

2、問卷之設計、填寫期間及格式，尚無相關規範：職場霸凌之調查方式，應兼顧保密性、公正性與效率。關於問卷之設計、填寫期間及格式等，可由機關向外部專家學者請益，以確保問題具有效度與信度，避免偏誤或誤導，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(十三) 防止申訴人申訴後的不利對待：

1、明定予以不利對待或不合理處置，課予處罰機制：

(1) 114年7月1日安衛辦法第47條第1項規定：「各機關不得因公務人員提出安全及衛生防護措施事項之建議或職場霸凌申訴，而予不利對待或不合理處置。」第2項規定：「公務人員違反前項規定者，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法予以懲戒或懲處，或依其他法律規定處理。」明定機關不得對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置，違反之公務人員，得予懲處或懲戒。

(2) 114年1月9日修正施行之保障法第19條之1第1項規定：「各機關違反前條第一項所定辦法之規定，有下列情形之一者，其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處：一、對提

出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置。……」第2項規定：「前項第一款情形，處應負責人員新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。」對提出職場霸凌申訴者，因其提起職場霸凌申訴，而予以不利對待或不合理處置者，除對應負責人員得處以懲處或懲戒外，亦得處以新臺幣3萬元至75萬元之行政罰鍰，並得按次處罰，俾周延申訴者之保障。

2、機關應採取相關保護措施：

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，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為，如機關獲悉同仁疑似遭受霸凌情事，即應本於權責積極瞭解原因，為立即有效之管理措施，包括將疑似行為人暫時調離與申訴人接觸之業務，或調整其主管職權範圍，或提供申訴人心理支援及法律諮詢，避免影響其身心健康，減少同仁為逃離職場霸凌氛圍，自保而降調或他調。

(十四)近3年來保訓會受理與「職場霸凌」相關之復審及再申訴案件數及其比率：

- 1、由於部分公務人員對職場霸凌之救濟程序尚未充分理解(例如未經機關調查或未經申訴函復階段，逕向保訓會提起救濟)，導致該會實際受理件數較難正確估算。為掌握實際處理情形，爰以該會統計年報之審議決定案件作為統計依據。
- 2、經統計近3年（自112年至114年7月29日止）保訓會保障事件審議決定與職場霸凌事件之案件數，職場霸凌再申訴案件占全年審議決定案件的比

率呈現逐年上升趨勢，如表三。112年該比率約為1.55%，113年提升至2.99%，而114年（截至7月）已達3.47%。

表5 保訓會近3年審議職場霸凌案件占全年審議案件比率統計

保障事件審理情形			
年度	件數 職場霸凌 再申訴案件	全年審議決定 (含復審、再申 訴、再審議)	百分比 (%)
112年	18	1161	1.55
113年	36	1205	2.99
114年1至7月	26	749	3.47

資料來源：保訓會。

(十五)職場霸凌案件分析情形：

- 1、近3年來（自112年至114年7月29日止），保訓會共審理並決定80件職場霸凌保障案件。
- 2、分布特徵：
 - (1) 案件數量與機關別分布：中央機關計有35件，地方機關計有45件。
 - (2) 申訴人職務屬性分布：提出職場霸凌申訴為非主管職計有54件，職場霸凌申訴人為主管職計有11件。
 - (3) 被申訴人職務屬性分布：被申訴職場霸凌者為主管職計有12件，非主管職計有2件，兼具申訴人及被申訴人為非主管職計有1件。
 - (4) 職場霸凌成立案件：所有案件中，經機關作成職場霸凌成立提起救濟者計有14件，其中有3件（案號3、44、56）是同事間發生的職場霸凌事件，其餘11件均為主管對下屬間的職場霸凌事件。

3、分析情形：

經上開統計數據，顯示地方機關就職場霸凌事件，提起救濟之案件數（45件）相對較多；提出職場霸凌申訴來自於屬員（54件）為多數；被申訴職場霸凌之職務多為主管（12件），反映在行政管理中可能存在較多的權力濫用或不當管理行為之爭議。

(十六)與職場霸凌最常見之程序違法樣態：

1、撤銷案件比率統計

近3年（自112年至114年7月29日止）保訓會審議決定職場霸凌事件80件中，其中經決定撤銷者計有9件，撤銷比率約為11.25%。

2、常見撤銷原因分析

- (1) 主要撤銷原因，多為受理機關未依正確程序或規定處理，包含未釐清申訴人爭執、調查小組組成有瑕疵、被申訴人參與處理程序而未迴避、涉及機關首長卻未移送上級機關處理或誤認已逾申訴期限等。
- (2) 就機關作成職場霸凌不成立之決定，經保訓會審認決定撤銷者計有7件。雖大部分案件在機關處理下認為不構成職場霸凌，但經保訓會審議後，還是有一定比率的案件認為原處置不當，並進一步指摘機關調查程序不夠周延，及調查小組割裂各個申訴事實、孤立認定是否構成職場霸凌而未就整體職場霸凌情勢綜合判斷。

(十七)區分「不當的管理措施」（構成霸凌）與「合法的領導統御或績效要求」（不構成霸凌）之判斷標準：

由於職場霸凌涉及人際互動行為，形式及成因多元，難以僅憑單方陳述即加以認定，仍應就工作內容、職場環境、當事人對工作的認知與應對方式、

衝突發生原因、雙方行為方式及結果等多項因素，進行全面觀察與分析，並進一步探究行為人之目的及動機，方能作出綜合判斷。保訓會在審議公務人員保障事件時，採合議制，由委員依法獨立行使職權，針對具體個案提出專業意見，以確保審議之公正與客觀。

- 六、本院114年8月25日機關詢問重點摘要：略。
- 七、本院114年5月28日、6月6、11、23日、7月3、9、11、21日、8月15、21、29日訪談/詢問相關被害人、關係人及違失人員：詳如下表所示，略。

參、調查意見：

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。鑑於日前政府機關職場霸凌事件備受關注，行政院卓榮泰院長於民國(下同)113年11月21日於該院院會要求所有部會機關首長，嚴肅正視此事，並已責成各部會及有關機關立刻全面清查職場霸凌防治作業辦法，確實建立有效、安全的防範機制，讓受到類似處境的同仁可以在安全機制下，勇敢大聲說出來，而相關事件也必須在更短時間內完成調查¹¹。

113年11月21日立法院立法委員(下稱立委)於質詢時表示，接獲多起與衛生福利部(下稱衛福部)有關職場霸凌檢舉案，並指出至少有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，於1週內完成調查¹²。

據知衛福部自組織改造以來，被賦予諸多重大及創新之社政業務(諸如：長期照顧、社會安全網、少子女化及性平業務等)深獲重視，亟需專業人才推動執行。然囿於員額總量管制，長期難以請增補足人力，造成社政單位既有人力落入不斷加班與人員流動的惡性循環，加上部分主管未與時俱進調整其領導與溝通方式，且欠缺自我管理，將負向情緒轉嫁予部屬，致員工深感高壓而離職率居高不下，職場環境日趨惡化，進而衍生職場霸凌問題。而職場霸凌不僅是行為人個人行為表現所致，業務屢增、人力失衡、高離職率，皆為衛福部陷入職場霸凌風險之結構性因素。

¹¹ 資料來源：<https://www.mohw.gov.tw/cp-16-80578-1.html>

¹² 資料來源：<https://www.rti.org.tw/news?uid=3&pid=50207>

尤其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有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。為維護公務紀律及改善公部門職場環境，本案遂立案調查。案經調閱衛福部¹³、行政院人事行政總處(下稱人事總處)¹⁴、公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)¹⁵等相關機關卷證資料，並分別於114年5月28日，6月6、11、23日，7月3、9、11、21日，8月15、21、29日，9月16日訪談/詢問相關被害人、關係人、證人及違失人員等共計28人，並於114年8月25日詢問衛福部、人事總處、保訓會等相關機關主管及承辦人員，已調查完畢。茲臚列調查意見如下：

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，依「衛生福利部員工職場霸凌防治與處理作業規定」(下稱衛福部職場霸凌處理規定)第6點規定原有1個月調查期限，於1週完成調查乃係不合理的任務¹⁶，且應由衛福部人事處提報安全及衛生防護小組(下稱防護小組)調查發生原因及審議。惟衛福部為應立委質詢、輿論壓力及時任邱泰源部長之指示，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，於113年12月12日再由該部防護小組追認程序並審議後，於同(12)日召開記者會公布職場霸凌調查結果。經本院調查發現，在衛福部倉卒調查之下，以

¹³ 衛福部114年6月12日衛部人字第1142261089號函、114年7月14日衛部人字第1142261322號函。

¹⁴ 行政院人事行政總處114年6月2日總處綜字第1141001063號函。

¹⁵ 保訓會114年7月3日公保字第1140011858號函。

¹⁶ 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。

GOOGLE表單設計問卷內容過於草率，僅提供同仁24小時的問卷調查填復時間、僅安排聯繫留下聯絡電話之職員受訪，調離職人員未獲納入問卷調查對象，顯未完整清查；涉職場霸凌案件之行為人均為現職簡任主管，與部屬存有不對等之權力差距，惟本案調查期間衛福部僅就林春燕簡任視察、王齡儀專門委員、李○慧組長等3人暫時調整職務，隔離行為人及部屬，其他涉案行為人則被要求自行請休假，不但行為人不服，部屬囿於其等權勢、仍有實質影響力而不敢陳述，影響潛在被害同仁求助意願及調查真實；嗣後，該部調查完成後，僅以一紙公文通知涉案行為人調查結果卻未載明理由，影響其等後續救濟權益，且經該部調查結果指出，有3名職場霸凌成立且情節重大(記1大過)之簡任違失人員，卻僅將林春燕1人移付懲戒，而經調查職場霸凌成立之主管卻未獲調整職務或加強監督，迄今仍任原職；並有未落實列管調查報告之執行及建議事項等情，致各界質疑該部行政調查公平性及處置不符比例原則，衛福部均核有違失。

(一)衛福部對職場霸凌之處理依據：

1、聯合國國際勞工組織¹⁷第190號暴力及騷擾公約¹⁸揭橥，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第19條、103年1月7日修正之公務人員安全及衛生防護辦法(下稱103年安衛辦法)第3條、勞動部「執行職務遭受不法侵害預

¹⁷ The International Labour Organization

¹⁸ C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

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。

- 2、人事總處參照勞動部「執行職務遭不法侵害預防指引」，於108年4月29日研訂「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¹⁹送各機關，作為在法制完善前供各機關訂定相關處理職場霸凌事宜之參考。保訓會查復亦表示，法制未完備時，除依人事總處上開處理建議作為之外，責由各機關依機關特性及業務性質，參照以上指引，自行訂定各機關防治處理職場霸凌事件之程序與申訴規範。
- 3、依據上開規定，衛福部於109年7月16日訂定衛福部職場霸凌處理規定²⁰，並於第4點第1項規定：「職場霸凌事件之被害人或其法定代理人、代理人得向本部人事處提出申訴；本部人事處應設置受理職場霸凌申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道，並公開揭示。每日應有專人查收申訴管道受理情形。」

(二)事件經過概述：

- 1、113年11月21日立法院立委於質詢時表示，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，令人遺憾。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，於1週內完成調查²¹。

¹⁹ 人事總處108年4月29日總處綜字第1080033467號函。

²⁰ 衛福部109年7月16日衛部人字第1092261055號函訂定「衛生福利部員工職場霸凌防治與處理作業規定」，該規定並於113年3月30日、113年11月26日修正。

²¹ 資料來源：<https://www.rti.org.tw/news?uid=3&pid=50207>

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，於1週內完成調查乃係不合理的任務。然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，於113年12月12日再由防護小組追認程序並審議後，於同(12)日召開記者會公布職場霸凌調查結果²²。

2、詢據呂建德次長坦言：「當時事件來得又快又急，且高度關切及壓力，行政院院長要求1星期內，部長在立法院也答應2個星期內要提調查結果。我自己認為程序周妥需要1個月，12月12日本部公布調查結果。」「本次霸凌案件的調查並參考疾病管制署(下稱疾管署)的作法，依行政院院長、部長指示1週內完成調查，當時還沒有確定的法制，……。是秉持勿枉勿縱的方式來進行，當時放的標準較寬，但是也不會冤枉同仁，調查結果成立的話，也勇於承擔。」

(三)衛福部倉卒調查之下，以GOOGLE表單設計問卷內容過於草率，且僅提供同仁1天的問卷填復時間、僅安排聯繫留下連絡電話之現職人員受訪，調離職人員未獲納入問卷調查對象，顯未完整清查：

1、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，已如前述，然現行並未限制一定之調查方式，對問卷之設計、填寫期間及格式，亦無相關規範。保訓會查復本院表示：「機關對於依法應調查之事實，負有概括調查義務，

²² 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>

自得透過訪談、查閱相關文件與紀錄、蒐集事證及人證等方式，釐清事實真相，作為判斷職場霸凌是否成立之佐證資料。因此採用何種調查方式，由機關自行衡酌。」該會並表示：「職場霸凌之調查方式，應兼顧保密性、公正性與效率。關於問卷之設計、填寫期間及格式等，可由機關向外部專家學者請益，以確保問題具有效度與信度，避免偏誤或誤導，並保護當事人之隱私及其他人格法益。」

2、查衛福部以GOOGLE表單設計問卷內容過於草率，且僅提供同仁1天的問卷填復時間、僅安排聯繫留下連絡電話之現職人員受訪：

(1) 衛福部問卷設計經洽外部專家設計研擬，以GOOGLE表單方式，採不記名方式24小時開放填寫，發送對象為疑似被指控人之前後任職機關單位各類同仁(含聘僱、約用、承攬人員)。該問卷形式及內容，如下圖所示。

衛福部輿論關注議題問卷調查

親愛的同仁：

您好，為了解_____於貴單位服務期間之管理情形，能否請您撥出分鐘時間填答下列問題？

本問卷係屬匿名普查性質，僅作為瞭解本部所屬職場現況之用，不會洩漏任何個資，請安心填寫，並請確認沒有漏答後提交。

_____在辦公場所是否曾對您或其他同仁有下列情事：

1.是否曾歇斯底里大聲咆嘯？

未曾有過 偶而 經常 總是 不知道

2.是否曾交付不合理的工作量？

未曾有過 偶而 經常 總是 不知道

3.是否曾對交辦業務給予不合理的辦理時間？

未曾有過 偶而 經常 總是 不知道

4.是否曾對陳核案件反覆退件？

未曾有過 偶而 經常 總是 不知道

5.承上，是否曾因反覆退件而嚴厲指責同仁？

未曾有過 偶而 經常 總是 不知道

6.是否曾有其他言語、肢體或心理暴力等行為？

未曾有過 偶而 經常 總是 不知道

7.您若曾經歷過上列情事，您曾否考慮過求助或申訴？

曾經考慮過 不曾考慮過

7-1. 您若曾求助或申訴，您覺得程序上是否有被公正且妥適的處理？

有 還好 沒有

7-2. 承上，您對求助或申訴的結果滿意嗎？

滿意 尚可 不滿意

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？

不願意

願意 (續答下題)

9.如果您願意接受本部之調查訪談，我們會做好保密措施，並且在安全無虞的情況下進行訪談。

如果您願意，請您留下聯絡方式，我們會立即與您聯絡(手機或
email):_____；如您不願意留下聯絡方式，您亦可於 11 月 26 日前 email 至
由專人負責保密的信箱：mpbullying@mohw.gov.tw 聯絡我們。此外，如後續如有
其他上列情事發生，亦可向該信箱反映。

衛生福利部關心所有同仁的身心健康，感謝您撥冗填寫本問卷，協助本部建立
友善安全的職場環境。

圖1 衛福部調查職場霸凌之間卷形式

資料來源：衛福部

(2) 然據本院訪談多名證人、同仁填寫問卷回復等，均質疑問卷之信度效度不足或欠缺鑑別度，諸如：「問卷第7題應該要有未經歷過的選項，不然好像已經假定發生過了，有點偏頗」、「第7題題目為假設性問題，但選項僅二選一，並無不適用或無此情形選項，並不恰當」、「本問卷之問題設定定義不明，僅有選項卻無可填寫說明，難以呈現實際情形，也欠缺鑑別度，建議未來問卷應更細緻，或於問卷內一併詢問單位內是否有其他長官有類此情形。」、「問卷題目未針對反映事項設計，難以作答。」、「第7題及第8題係根據前面回答，應該列為非必填選項，本問卷設計有問題」等。

(3) 另，問卷僅24小時開放填寫，衛福部呂建德次長坦言：「我認為問卷是好的作法。……但因受限於調查時限，只有開放24小時填寫問卷。」

3、再者，調離職人員未獲納入問卷調查對象，致未知悉且未接獲問卷調查，顯未完整清查：

依衛福部簽呈資料指出，問卷調查之發送對象為疑似被指控人之前後任職機關單位各類同仁(含聘僱、約用、承攬人員)，調離職人員未獲納入問卷調查對象，且經本院訪談多名調離職人員均表達沒收到衛福部之問卷調查。詢據衛福部人事處李前處長表示：「係透過衛福部內網發送問卷，我印象問卷沒有發給離職員工，但我們問卷有開放題目，曾經看過誰被霸凌，請同仁提供資料或請該離職同仁出面，有離職同仁有自己說要來受訪。要求24小時回復，確實是參考疾管署處理職場霸凌案件的作法，也怕填復的同仁灌

水。」

(四)涉職場霸凌案件之行為人均為現職簡任主管，與部屬存有不對等之權力差距，惟本案調查期間衛福部僅將林春燕簡任視察、王齡儀專門委員、李○慧組長等3人暫時調整職務或加強監督，隔離行為人及部屬，其他涉案行為人則被要求自行請休假，不但行為人不服，部屬囿於其等權勢、仍有實質影響力而不敢陳述，影響潛在被害同仁求助意願及調查真實：

- 1、本案調查期間衛福部僅將林春燕、王齡儀、李○慧等3人依行政管理需要，暫時調整職務，隔離行為人及部屬，其他涉案行為人則被要求自行請休假，衛福部人事處郭欣怡副處長表示：「當時調查時程緊急，所以請行為人先請自己的假，如果當時行為人不請假，我們也會將其隔離。」此情致部分被訴行為人不服，甚至向保訓會提起救濟。
- 2、另，以劉玉娟為例，其調查期間雖自行請假迴避，惟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，同仁卻囿於其仍在職、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%)。詢據本院訪談一位不敢具名之受訪同仁表示：「臺北業務組有很多同仁都是因為劉玉娟而離職，該瘋狂離職的情形，稱為土石流，任職時常常被劉玉娟公開羞辱，也常常公文被劉玉娟擺了很久時間，不予決行，……本案事發後，因為劉玉娟仍在職，健保署同仁都知道，如果填問卷可透過桌機的IP知道身分，不敢回填問卷。戮力從公之下，反遭劉玉娟公開怒斥，已

對其造成不當之心理壓力及心寒。」又，劉玉娟被訴以擔任衛福部中央健康保險署(下稱健保署)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，涉及職場不法侵害及霸凌情事，然衛福部卻不予採納，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訪談時回答，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。

3、又以王燕琴為例，調查期間僅被要求請假，致同仁存有顧慮，不敢陳述事實：

本院訪談證人證稱：「(問：衛福部調查過程，有讓蘇司長請假，卻未要求王燕琴視察請假？你認為這對調查結果有無影響？)同仁就會因此不敢陳述事實，會因此有顧慮。」

(五)嗣後，該部調查完成後，僅以一紙公文通知涉案行為人調查結果卻未載明理由，影響其等救濟權益：

針對調查報告結果的通知，關乎行為人後續救濟權益，依據衛福部職場霸凌處理規定第6點第3項後段規定：「調查結果應以書面作成決議並載明理由，通知當事人。」惟查：

1、有多位涉案行為人向本院陳稱，僅收到一紙公文通知調查結果，不知該懲處所涉及之事實、證據及法律依據，影響其正當防禦權與相關程序合法性。上情雖經保訓會認定，衛福部已依行政程序法第39條、第102條等規定，於113年12月間之訪談詢問時，給予該處分相對人陳述意見之機會。

然本院審認，陳述意見與調查結果通知分屬不同之兩件事，似無法混為一談。

2、衛福部人事處郭欣怡副處長雖辯稱：「因為調查報告有內容就算遮掩也可以看出被訪談人的身分。後來行為人救濟時，我們有提供調查小組的決議部分，不包括調查報告內容的訪談內容。」惟該部呂建德次長坦言：「這部分可以改進，只要將調查報告去識別化後，應該可以提供。」

(六)經該部調查結果指出，有3名職場霸凌成立且情節重大(記1大過)之簡任違失人員，卻僅將林春燕1人移付懲戒，而經調查職場霸凌成立之主管卻未獲調整職務或加強監督，迄今仍任原職；並有未落實列管調查報告之執行及建議事項等情，致各界質疑該部行政調查公平性及處置不符比例原則：

1、衛福部調查結果指出，有3名職場霸凌成立且情節重大之違失人員，卻僅林春燕1人移送懲戒，顯不符比例原則。對此，呂建德次長表示：「(問：為何只移送保護服務司林春燕簡任視察案件來監察院？)調查本案之內部調查小組的外聘委員均認為林春燕視察情節重大，懲處建議是衡酌質化及量化資料的綜合判斷結果。該次會議討論了很久，我們被說服。」衛福部人事處郭欣怡副處長亦表示：「有經過調查小組的委員通盤考量，所以僅移送林春燕。」

2、以王燕琴為例，其經調查職場霸凌成立卻未獲調整職務或加強監督，迄今仍任原職：

據衛福部查復表示：經由該部邀請之法務、公共行政、社會心理、教育等外部專家4人就個案提供意見，並由調查小組成員（上開外部專家4人及內部委員3人）作成調查報告處理建議為：

「本案行為人職場霸凌成立，情節尚非重大，應移由本部人事甄審考績委員會審議，建議依本部及所屬機關人員獎懲要點第5點第11款之規定，記過1次。」明顯未調整職務，亦未加強監督。本院訪談相關證人表示：「(問：經衛福部調查，王燕琴簡任視察職場霸凌成立，但目前仍在原職。妳有何看法？)王燕琴沒被調職，同仁很可憐。我覺得她這類公務員，確實不太恰當。」

3、衛福部未落實列管調查報告之執行及建議：

依據衛福部職場霸凌處理規定第6點第5項規定：「職場霸凌事件經調查決議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生、接受相關教育訓練或其他適當處理之建議，由本部人事處依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督。」惟查：

- (1) 該部調查報告指出：「張○旋職場霸凌雖不成立，但仍列入平時考核紀錄，以為年終考績參據」、「劉玉娟霸凌不成立，仍應列入平時考核紀錄，以為年終考績參據。」惟查，該兩人在113年年終考績均為「甲等」。
- (2) 且衛福部調查報告分別載明，對長期照顧司(下稱長照司)王齡儀專門委員之建議：「王齡儀應多參加人際溝通、情緒管理、公文指導、組織領導等研習，加強正向領導之策略，以有效提升組織領導能力，避免再有言語羞辱及職場霸凌之情事發生。」對劉玉娟主任秘書之建議：「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。」對國會組張○旋組長之建議：「張○旋方面：1. 本案雖不成立職場霸凌，但張○旋在與下屬互動及討論業務時，應更加注意如何進行良好的雙向溝通，以促進同事情誼。2. 張○旋應多參加相關人際溝通、情緒管理、公文指導、組織領導等研習，加強正向領導之策略，以有效提升組織領導能力，避免再有疑似言語羞辱及職場霸凌之紛擾發生。」惟本院詢問前開該3人，他們均表達不知道、不清楚，也無人告知上述建議。

(七)綜上，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，依衛福部職場霸凌處理規定第6點規定原有1個月調查期限，於1週完成調查乃係不合理的任務，且應由衛福部人事處提報防護小組調查發生原因及審議。惟衛福部為應立委質詢、輿論壓力及時任邱泰源部長之指示，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，於113年12月12日再由該部防護小組追認程序並審議後，於同(12)日召開記者會公布職場霸凌調查結果。經本院調查發現，在衛福部倉卒調查之下，以GOOGLE表單設計問卷內容過於草率，僅提供同仁24小時的問卷調查填復時間、僅安排聯繫留下聯絡電話之職員受訪，調離職人員未獲納入問卷調查對象，顯未完整清查；涉職場霸凌案件之行為人均為現職簡任主管，與部屬存有不對等之權力差距，惟本案調查期間衛福部僅就林春燕簡任視察、王齡儀專門委員、李○慧組長等3人暫時調整職務，隔離行為人及部屬，其他涉案行為人則被要求自行請休假，不但行為人不服，部屬囿於其等權勢、仍有實質影

響力而不敢陳述，影響潛在被害同仁求助意願及調查真實；嗣後，該部調查完成後，僅以一紙公文通知涉案行為人調查結果卻未載明理由，影響其等後續救濟權益，且經該部調查結果指出，有3名職場霸凌成立且情節重大(記1大過)之簡任違失人員，卻僅將林春燕1人移付懲戒，而經調查職場霸凌成立之主管卻未獲調整職務或加強監督，迄今仍任原職；並有未落實列管調查報告之執行及建議事項等情，致各界質疑該部行政調查公平性及處置不符比例原則，衛福部均核有違失。

二、本院調查發現，綜整衛福部職場霸凌案件之職場不當侵害行為態樣，核有：「運用核稿職權刁難同仁」、「營造敵意、分化職場工作環境，孤立排擠特定同仁，並予以差別待遇以樹立權威」、「運用職權刁難同仁商調」、「對同仁施加業務上既無必要之命令，影響同仁休憩權益」及「上級長官知悉所屬人員不當侵害行為卻放任、包庇及監督不周」等涉及職權濫用、長期惡化職場工作環境之結構性問題。而衛福部肩負維護全國民眾身心健康及社會福利重大責任，卻發生多起職場霸凌事件致同仁遭受身體及精神上的痛苦，令人震驚及遺憾。然經查衛福部因急於對職場霸凌事件之輿情止血，僅就個別職場霸凌事件調查處理，未盡完整調查，調查報告亦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。經本院深入調查，計有多名人員涉及職場霸凌，事證明確且情節重大，將另案處理；另本院於訪談相關證人亦發現部分涉案人員之新事實及事證，併移衛福部就本案當時疑涉職場霸凌案件相關人等重新依法審視；再者，衛福部施政為讓民眾有

感，尤其近年來社政單位不斷推動多項重大及創新政策，亟需專業人才推動執行，然囿於員額總量管制，難以請增補足人力，造成既有人力落入不斷加班與人員流動的惡性循環，涉案主管們未與時俱進調整改變其領導與溝通方式，且欠缺自我管理，將負向情緒轉嫁予部屬，致員工離職率居高不下，職場環境日趨惡化，進而衍生職場霸凌問題。衛福部允應痛定思痛，確實檢討發生原因及落實研提改善對策，以為正辦。

(一)本院調查發現，綜整衛福部職場霸凌案件之職場不當侵害行為態樣有「運用核稿職權刁難同仁」、「營造敵意、分化職場工作環境，孤立排擠某特定科特定同仁或拉攏部屬，並予以差別待遇，以樹立權威」、「運用職權刁難同仁商調」、「對同仁施加業務上既無必要之命令，影響同仁休憩權益」及「上級長官知悉所屬人員不當侵害行為卻放任、包庇及監督不周」等職權濫用、長期惡化職場工作環境之結構性問題：

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，經本院綜整案情發現，存有以下職場不當侵害之結構性問題，包括：

1、運用核稿職權刁難同仁：

本案行為人多以核閱公文之職權濫用，無具體理由之不合理退文、摔文行為，並經常情緒失控，公然且持續性，以貶損人格之言語，對其所監督之多數同仁為大聲咆哮、怒斥及羞辱之核稿刁難行為。

- 2、部分行為人營造敵意、分化職場工作環境，孤立排擠某特定科特定同仁或拉攏部屬，並予以差別待遇，以樹立權威等情。
- 3、運用職權刁難同仁商調。
- 4、對同仁施加業務上既無必要之命令，影響同仁休憩權益：
- 5、上級長官知悉所屬人員不當侵害行為卻放任、包庇及監督不周。

(二)涉案主管們未與時俱進調整其領導與溝通方式，且欠缺自我管理，將負向情緒轉嫁予部屬，致員工離職率居高不下，職場環境日趨惡化，進而衍生職場霸凌問題。

(三)衛福部因急於對職場霸凌事件之輿情止血，僅就個別職場霸凌事件調查處理，未盡完整調查，調查報告亦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，經本院調查，計有多名人員涉及職場霸凌，事證明確且情節重大，將另案處理；另本院於訪談相關證人亦發現其他涉案人員之新事實及事證，併移衛福部就本案當時疑涉職場霸凌案件相關人等重新依法審視：

- 1、經本院調查，計有多名人員涉及職場霸凌，事證明確且情節重大，將另案處理：

相關涉案人員均為簡任主管，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，甚至部分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之人格權、名譽權及健康權，核有職場不法侵害且持續多年，不但惡化職場工作環境，更有損機關聲譽，違失情節重大。

2、本院於訪談相關證人亦發現部分涉案人員之新事實及具體事證略以：

(1) 甲：

- 〈1〉 疑涉有核稿刁難情事。
- 〈2〉 疑涉有情緒管控不佳及大聲咆哮。
- 〈3〉 涉有對特定同仁予以差別待遇。
- 〈4〉 疑涉有「一定要產出案件」之嚴格標準，否准部屬申請加班，致使部屬感到受挫之情事。
- 〈5〉 疑涉有刁難同仁申請商調。
- 〈6〉 疑涉有施加業務上既無必要之命令。

(2) 乙：

- 〈1〉 依據衛福部問卷調查結果顯示，多數同仁均填報乙有以下行為，但衛福部實際訪談相關人員都表達無，顯見問卷填復與實際訪談結果有所出入：

回收21份問卷，問題(1)是否曾歇斯底里大聲咆哮？回答：以「經常」為最多；問題(2)是否曾交付不合理的工作量？回答：以「經常」為最多；問題(3)是否曾對交辦業務，給予不合理的辦理時間？回答：以「經常」為最多；問題(4)是否曾對陳核案件反覆退件？回答：以「總是」為最多；問

題(5)是否曾因反覆退件而嚴厲指責同仁？

回答：以「總是」為最多；(6)是否曾有其他言語、肢體或心理暴力等行為？回答：以「偶爾」為最多。

〈2〉乙於接受本院訪談時，並不否認請同仁假日作貼身祕書、幫忙預約看醫生、訂餐廳等私人事情。並有同仁於問卷填復表示：「親耳聽見乙嚴厲主張，同仁即便是出車禍請假1個月，仍『應當』執行其職務」，然此情未獲調查小組正視予以調查釐清。

(3)丙：疑有職場霸凌情事。

3、除上開之新事實及具體事證外，衛福部未就所屬機關調查之案件詳予督導審查。另，本案僅就個別事件處理，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，以上均有重為審議之必要。

4、另，尚有丁被訴，其核予親屬相關補助費用卻未主動揭示，涉及利益衝突迴避議題，仍須進一步查處。

(四)綜上，本院調查發現，綜整衛福部職場霸凌案件之職場不當侵害行為態樣，核有：「運用核稿職權刁難同仁」、「營造敵意、分化職場工作環境，孤立排擠特定同仁，並予以差別待遇以樹立權威」、「運用職權刁難同仁商調」、「對同仁施加業務上既無必要之命令，影響同仁休憩權益」及「上級長官知悉所屬人員不當侵害行為卻放任、包庇及監督不周」等涉及職權濫用、長期惡化職場工作環境之結構性問題。而衛福部肩負維護全國民眾身心健康及社會福利重大責任，卻發生多起職場霸凌事件致同仁遭受身體及精神上的痛苦，令人震驚及遺憾。然經查

衛福部因急於對職場霸凌事件之輿情止血，僅就個別職場霸凌事件調查處理，未盡完整調查，調查報告亦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。經本院深入調查，計有多名人員涉及職場霸凌，事證明確且情節重大，將另案處理；另本院於訪談相關證人亦發現部分涉案人員之新事實及事證，併移衛福部就本案當時疑涉職場霸凌案件相關人等重新依法審視；再者，衛福部施政為讓民眾有感，尤其近年來社政單位不斷推動多項重大及創新政策，亟需專業人才推動執行，然囿於員額總量管制，難以請增補足人力，造成既有人力落入不斷加班與人員流動的惡性循環，涉案主管未與時俱進調整改變其領導與溝通方式，且欠缺自我管理，將負向情緒轉嫁予部屬，致員工離職率居高不下，職場環境日趨惡化，進而衍生職場霸凌問題。衛福部允應痛定思痛，確實檢討發生原因及落實研提改善對策，以為正辦。

三、衛福部人事處負責該部之預算員額管理、員額評鑑、機關人員訓練進修、員工協助方案等相關霸凌防治及人事管理業務，並依衛福部職場霸凌處理規定及標準作業流程載明，該部職場霸凌事件係由人事處受理，採多元申訴管道。經查，該部部長信箱早有職場霸凌陳情案件，衛福部人事處卻將該案件歸類於陳情案件，視為未具名案件而未獲該部人事處提報防護小組處理，損及被害員工權益；本院訪談多名證人證稱，曾鼓起勇氣欲提起申訴，卻被該部人事處人員以「若檢舉會對其日後在機關內之處境不利」或「必須具名」等為由勸退而未獲處理，錯失處理契機，致職場霸凌

情事持續多年；另據資料顯示，自衛福部組織改造以來，社政業務不斷成長，保護服務司（下稱保護司）、長照司、社會救助及社工司（下稱社工司）等加班時數、員工離職率，相較於部內其他業務單位為高，數度請增人力卻未能補實，再加上部分主管未與時俱進調整改變其領導與溝通方式，且欠缺自我管理，將負向情緒轉嫁予部屬，造成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。然衛福部人事處卻未能及早掌握、予以把關及防範，甚至該部人事處處長亦因被訴職場霸凌而遭調職及處分，均顯示人事人員欠缺職場霸凌之意識、專業知能及防範處置，核有欠當。

（一）依據衛福部職場霸凌處理規定及標準作業流程載明，該部職場霸凌事件係由人事處受理，採多元申訴管道：

- 1、衛福部人事處負責該部之預算員額管理、員額評鑑、機關人員訓練進修、員工協助方案等相關霸凌防治及人事管理業務，該部處務規程第15條即有明定。
- 2、人事總處參照勞動部「執行職務遭不法侵害預防指引」，於108年4月29日²³訂定「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，供各機關參考訂定相關處理霸凌事宜。保訓會查復本院亦指出，在職場霸凌事件處理之相關法制尚未完備前，責由各機關依機關特性及業務性質，參照人事總處上開指引，自行訂定各機關防治處理職場霸凌事件之程序與申訴規範。

²³ 人事總處108年4月29日總處綜字第1080033467號函。

3、衛福部於109年7月16日訂定衛福部職場霸凌處理規定²⁴。依據該規定第4點第1項規定：「職場霸凌事件之被害人或其法定代理人、代理人得向本部人事處提出申訴；本部人事處應設置受理職場霸凌申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道，並公開揭示。每日應有專人查收申訴管道受理情形。」第6點第1項規定，職場霸凌事件由本部人事處提報防護小組調查發生原因及審議相關情形。

(二)經調閱衛福部近6年(109年至114年)部長信箱陳情職場霸凌案件發現，過去即有本案涉案單位機關之職員透過部長信箱陳情遭到職場霸凌，卻被視為未具名案件，未獲該部人事處提報防護小組處理：

1、衛福部近6年(109年至114年)部長信箱就本案涉案單位機關之職場霸凌陳情案件，詳如下表所示。

²⁴ 衛福部109年7月16日衛部人字第1092261055號函

表6 衛福部近6年(109年至114年)部長信箱就本案涉案單位機關之職場霸凌陳情案件

申訴時間	申訴情節 (摘要)	衛福部部長信箱回復情形 (摘要概述)
111 年 11 月 19 日	<p>社工司約用人員申訴：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 我 8 月 29 日到職，沒受過完整訓練，就被要求一定要會部長信箱、公文系統。前人留下的爛攤子，沒有講的部分，<u>我都是在被大小聲被噴的情形下學會</u>。 2. 某專員在<u>公開的辦公室</u>以<u>電話質問、咆嘯</u> <u>我</u>……因為我拒絕幫忙她的業務，該專員用 LINE、電話說：「<u>你不幫我、核銷又做不好，你一定會死得更慘</u>」…… 3. <u>我請人事處協助調離現職，上開情事我已經告訴科長，但依然發生…</u> <u>我因上開情事已至醫院精神科就診並服用抗憂鬱藥 2 週。</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 您表示因遭職場霸凌而不願意留在辦公室，請人事處即刻協處。 2. 經您同意邀集社工司○姓科長，在人事處面談，○科長表示將了解某專員咆嘯始末，並請同仁維持公務禮儀。 3. 依衛福部職場霸凌處理規定第 4 點，職場霸凌事件之被害人或其法定代理人、代理人得向本部人事處提出申訴；申訴得以言詞或書面提出，應載明申訴人個人資料、申訴事實及相關事證，並簽名蓋章。 4. 檢附衛福部職場霸凌處理規定 1 份。
112 年 8 月 23 日	<p>申訴<u>會計處</u>嚴重職場霸凌：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 會計處一直以來都存在著職場霸凌，從科長到簡任官，所有公務機關能想到的情事，這裡全部都有。 2. 科長對底下<u>同仁差別待遇</u>，一天到晚<u>大小聲、同一件事有雙重標準、對特定人物加工作、請假刁難、責任推給底下同仁</u>。 3. 簡任官更厲害，拿<u>同仁桌</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經會計處表示，該處處長知悉陳情一事，即邀集科長以上人員召開「因應職場霸凌申訴事件檢討會議」，重申並叮囑宜注意調整對同仁的態度，留意指導同仁之語氣。 2. 該處表示人力短缺，簡任官考量科內同仁工作分配之衡平性，始協助科長妥善調配科內業

申訴時間	申訴情節 (摘要)	衛福部部長信箱回復情形 (摘要概述)
	<p>面整潔度在LINE上傳播開玩笑、<u>有背景或不好惹的</u>同仁犯錯，就下次小心，其餘的就大聲謾罵言詞羞辱、找冠冕堂皇理由加特定同仁工作、對同仁酸言酸語、講話苛薄。遊走在毀謗及侮辱邊緣，心情好裝和藹可親，不順心就變成後母面孔……。</p>	<p>務，非刻意干預，至於工作分配不均，待人員補齊後即可獲得改善。</p> <p>3. 如果您仍認為職場霸凌未獲改善，亦可透過本部職場霸凌申訴電子信箱具名提出申訴，檢附衛福部職場霸凌處理規定1份。</p>
112年 11月 16日	<p>社工司約用專員陳情略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有1位民眾在桃園被隔離，轉到宜蘭找不到資料，無法請領防疫補助。<u>主管○姓專委忽然暴怒，在隔日把我、○科長、○科員叫進小辦公室大發雷霆、摔筆、作勢打人，幸好○、○兩人擋在中間。</u> 2. 後來的日子，○姓專委未因自己無賴的行為道歉，也<u>未改善處處針對我的態度，我感到身心受到極大壓力，辭職去○○上班。</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○姓專委係考量民眾已多次來電均無法解決，遂召集您、科長、協辦同仁共同釐清案情、爭點並給予指導。 2. 有關作勢打人1節，經<u>社工司司長面談後得知，○姓專委召集相關人員討論案情，尚無作勢打人情事，僅係指導同仁及協調解決問題。</u> 3. 又○姓專委是本部員工關懷小組關懷員，平日亦多<u>關心同仁</u>，社工司於司務會議再次提醒主管同仁強化對同仁之關懷與溝通。

資料來源：依據衛福部查復資料彙整製表。

2、至於為何未受理上開案件並提防護小組處理之理由，衛福部人事處卻將該類案件歸類於陳情案件，視為未具名案件而不予受理：

(1) 衛福部人事處郭欣怡副處長表示：「111年11月19日的案件和112年8月23日的案件都是同一陳

情人，我們依據本部霸凌規定來處理，請這位陳情人正式提出申訴並提供相關資料，但後來沒有提出申訴書。112年8月23日的案件，是匿名投訴，當時請相關處的處長了解，有做內部處理，處理後有讓該匿名陳情人知悉，如果對處理結果不滿，還是可以申訴。」「(問：上開3案有無依據霸凌處理規定提防護小組列管調查？如果陳情內容很具體，是否一定要正式具名提出申訴？)依當時本部規定，沒有正式具名提出申訴書，就不會受理，所以不會提到防護小組，就不會有後續的調查。」「依『衛生福利部員工職場霸凌防治與處理作業規定』第4點規定須具名申訴。像之前委員提出的3案，如果陳情人後續沒有正式具名申訴或提出資料，就會停止申訴程序，但是我們也會妥適提出相關措施。」

(2) 衛福部人事處李前處長則坦承：「其實衛福部之前有發生過職場霸凌案，也沒找過防護小組成員。」

(三) 本院訪談相關證人證稱，曾鼓起勇氣欲提起申訴，卻被人事處人員以「若檢舉會對其日後在機關內之處境不利」或「必須具名」等為由勸退而未獲處理，錯失處理契機，致職場霸凌情事持續多年：

本院訪談多名證人表示：「我有到人事處提霸凌申訴，當時人事處問我有無先向長官反映，我說有跟科長說，但科長幫不上忙，人事處竟回答我說如果我要提，視察會知道是誰提的，我就因此吞下去。」另一名證人稱：「我打電話給人事處問一下霸凌的事，但人事處電話中勸諒我，說不明確，可能在單位會不好過，要我自己檢討(檢討被害

人)。」衛福部人事處李前處長則表示：「我要求同仁接獲相關詢問電話或同仁詢問時，不應區分科別，最後關心的案件都會落入人事處，我常跟同仁講，不要輕易跟同仁說NO，應表達研究看看，爭取跟科長或主管討論如何處理的時間。」

(四)另據資料顯示，自衛福部組織改造以來，社政業務不斷成長，保護司、長照司、社工司等加班時數、員工離職率，相較於部內其他業務單位為高，數度請增人力卻未能補實，再加上部分主管未與時俱進調整改變其領導與溝通方式，且欠缺自我管理，將負向情緒轉嫁予部屬，造成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。然衛福部人事處卻未能及早掌握、予以把關及防範，甚至該部人事處處長亦因被訴職場霸凌而遭調職及處分，均顯示人事人員欠缺職場霸凌之意識、專業知能及防範處置：

1、自衛福部組織改造以來，社政業務不斷成長，保護司、長照司、社工司等加班時數、員工離職率，相較於部內其他業務單位為高，數度請增人力卻未能補實：

(1)以社工司為例，衛福部113年3月15日函報行政院請增人力，其中社工司為因應修正社會救助法、勸募業務、推動兒童及少年未來教育與發展帳戶等業務，共請增職員17人，但未獲同意。(其中心理健康司、資訊處及社安網辦公室請增人力均獲核復)；該司114年4月7日再請增1個科16人，人事處表示要請增人力十分困難，經協調，林春燕簡任視察1人於114年6月23日支援該司。又，該司於114年6月2日再次簽陳請增人力7人，人事處意見為：建請以現有人

力支應退回。

- (2) 以長照司為例，該司110年度平均每位同仁實際多工作40天、平均申報加班天數為36.5天，高於該部18.5天；該司自行計算111年總加班時數達19,557小時，若以111年總工時2,000小時計算(正常工作天數250日X8小時)，相當於9名工作人員工作時數。另，該司114年向行政院爭取人力，於114年7月10日接獲人事處通知，行政院已回函同意核增8名人力，並依實際在職聘用人數預借7名人力予長照司。
- (3) 衛福部人事處李前處長表示：「就我所知，保護司、長照司、社工司等加班時數、員工離職率，相較於部內其他業務單位為高。」

2、衛福部人事處李前處長表示：「人事總處希望我不要參加記者會，表示人事長信箱有收到檢舉我的匿名信。」「(問：你案件調查多久？多久你收到通知？)約1小時，3個調查小組成員，1個主秘、心理、法律。問我只是要我說明，問完後3天考績會要我說明，我其實沒有想去。其實作法很粗糙，事後我被記申誡2次。」顯然人事處處長亦因職場霸凌而受到處分。

(五)綜上，衛福部人事處負責該部之預算員額管理、員額評鑑、機關人員訓練進修、員工協助方案等相關霸凌防治及人事管理業務，並依衛福部職場霸凌處理規定及標準作業流程載明，該部職場霸凌事件係由人事處受理，採多元申訴管道。經查，該部部長信箱早有職場霸凌陳情案件，衛福部人事處卻將該案件歸類於陳情案件，視為未具名案件而未獲該部人事處提報防護小組處理，損及被害員工權益；本院訪談多名證人證稱，曾鼓起勇氣欲提起申訴，卻

被該部人事處人員以「若檢舉會對其日後在機關內之處境不利」或「必須具名」等為由勸退而未獲處理，錯失處理契機，致職場霸凌情事持續多年；另據資料顯示，自衛福部組織改造以來，社政業務不斷成長，保護服務司(下稱保護司)、長照司、社會救助及社工司(下稱社工司)等加班時數、員工離職率，相較於部內其他業務單位為高，數度請增人力卻未能補實，再加上部分主管未與時俱進調整改變其領導與溝通方式，且欠缺自我管理，將負向情緒轉嫁予部屬，造成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。然衛福部人事處卻未能及早掌握、予以把關及防範，甚至該部人事處處長亦因被訴職場霸凌而遭調職及處分，均顯示人事人員欠缺職場霸凌之意識、專業知能及防範處置，核有欠當。

四、依據保訓會統計資料指出，近3年來該會審理職場霸凌再申訴案件占全年審議決定案件的比率，呈現逐年上升趨勢，且經該會分析近3年審理並審議決定之80件職場霸凌案，地方機關提起救濟之案件數相較於中央機關為多，提出職場霸凌申訴多來自於部屬，被申訴職場霸凌之職務多為主管，反映在公務機關之主管於行政管理中，可能存在較多權力濫用或不當管理行為之爭議；又，撤銷比率約為11.25%，主要撤銷原因，多為受理機關未依正確程序或規定處理。惟保訓會欠缺對上開案件之公務機關職場霸凌樣態詳予分析，據以確知結構性成因為何，以落實推進公務機關預防職場不法侵害。保訓會作為公務人員主要救濟機關，卻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，核有欠妥。鑑於公務機關職場霸凌事

件備受關注，為回應社會關切議題，並彰顯政府杜絕職場霸凌之政策意旨，考試院雖已會同行政院修訂公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法、公務人員任用法及公務人員請假規則、公務人員考績法等相關法令規定，完備公務人員職場霸凌相關法制及防範機制。惟上開作為尚欠缺細部相關配套措施及監督機制，是否能妥適防範類似本案之職場不當侵害及職權濫用行為及改善公務人員職場工作環境，猶待行政院會同考試院督導所屬落實執行。

(一)近3年來公務機關職場霸凌案件數呈現逐年上升之趨勢：

保訓會以該會統計年報之審議決定案件作為統計依據，統計近3年（自112年至114年7月29日止）該會審理職場霸凌再申訴案件占全年審議決定案件數之比率，112年占比為1.55%，113年提升至2.99%，114年（截至7月29日止）已達3.47%。顯見職場霸凌再申訴案件占全年審議決定案件的比率呈現逐年上升趨勢，詳如下表所示。

表7 保訓會近3年審議職場霸凌案件占全年審議案件比率統計

單位：件數；%

保障事件審理情形			
年度	件數 職場霸凌 再申訴案件	全年審議決定 (含復審、再申 訴、再審議)	百分比 (%)
112年	18	1,161	1.55
113年	36	1,205	2.99
114年1至7月	26	749	3.47

資料來源：保訓會

(二)近3年來保訓會審理公務機關職場霸凌案件分析：

1、近3年來（自112年至114年7月29日止），保訓會審理並審議決定共計80件職場霸凌案件。該會就這類案件相關資料去識別化處理後，具體資料分析如下：

(1) 分布特徵：

- 〈1〉案件數量與機關別：中央機關計有35件，地方機關計有45件。
- 〈2〉申訴人職務屬性：提出職場霸凌申訴為非主管職計有54件，職場霸凌申訴人為主管職計有11件。
- 〈3〉被申訴人職務屬性：被申訴職場霸凌者為主管職計有12件，非主管職計有2件，兼具申訴人及被申訴人為非主管職計有1件。
- 〈4〉職場霸凌成立案件：所有案件中，經機關作成職場霸凌成立提起救濟者計有14件，其中有3件是同事間發生的職場霸凌事件，其餘11件均為主管對下屬間的職場霸凌事件。
- 〈5〉經上開統計數據顯示，地方機關就職場霸凌事件，提起救濟之案件數（45件）相對較多；提出職場霸凌申訴來自於屬員（54件）為多數；被申訴職場霸凌之職務多為主管（12件），反映在行政管理中可能存在較多的權力濫用或不當管理行為之爭議。

2、撤銷案件比率統計：

- (1) 近3年（自112年至114年7月29日止）保訓會審議決定職場霸凌事件之80件案件中，經審議決定撤銷者計有9件，撤銷比率約為11.25%。主要撤銷原因，多為受理機關未依正確程序或規定處理，包含未釐清申訴人爭執、調查小組組成有瑕疵、被申訴人參與處理程序而未迴避、

涉及機關首長卻未移送上級機關處理或誤認已逾申訴期限等。

(2) 就機關作成職場霸凌不成立之決定，經該會審認決定撤銷者計有7件。雖大部分案件在機關處理下認為不構成職場霸凌，但經該會審議後，還是有一定比率的案件認為原處置不當，並進一步指摘機關調查程序不夠周延，及調查小組割裂各個申訴事實、孤立認定是否構成職場霸凌而未就整體職場霸凌情勢綜合判斷。

(三) 鑑於公務機關職場霸凌事件受到關注，為回應社會關切議題，並彰顯政府杜絕職場霸凌之政策意旨，考試院會同行政院修訂相關法令，包括：

1、公務人員保障法：

於114年6月24日修正、114年7月9日公布公務人員保障法第19、21、102、104條條文；增訂第19之1、19之2條條文；並自公布後6個月施行(即115年1月9日)。確立職場霸凌定義、申訴期限及機關負責人之防治責任，並增訂機關主管對他人為職場霸凌成立之罰則。該法修正情形對照表摘要，詳如下表所示。

表8 公務人員保障法114年6月24日修正、114年7月9日公布之新舊條文對照表(摘要)

修正前 (111年5月30日版)	修正後 (114年6月24日修正發布)
第19條 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。	第19條(修正) 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，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。有關辦法，由考試院會同行政院定之。 前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，超越職務上必要合理範圍，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

修正前 (111年5月30日版)	修正後 (114年6月24日修正發布)
	<p>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。</p> <p>公務人員遭受職場霸凌，得依第1項所定辦法提起申訴，其提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾3年者，不予受理。 二、被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾5年者，不予受理。
	<p>第19條之1(增訂)</p> <p>各機關違反前條第1項所定辦法之規定，有下列情形之一者，其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、對提出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置。 二、知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施。 三、未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施。 <p>前項第1款情形，處應負責人員新臺幣3萬元以上75萬元以下罰鍰，並得按次處罰。</p> <p>第1項第2款及第3款情形，經上級機關通知限期改善，或無上級機關經保訓會通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員新臺幣3萬元以上150萬元以下罰鍰。</p> <p>第1項第3款情形，致生重大災害者，處應負責人員3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣100萬元以下罰金；致生死亡事故者，處7年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣200萬元以下罰金。但如有不可歸責之事由，或應負責人員對災害之發生，已善盡防止義務者，不在此限。</p> <p>前項情形，涉及刑事責任者，機關應移送檢察機關。</p> <p>機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰。</p> <p>第1項至第4項所稱應負責人員，係指機關</p>

修正前 (111年5月30日版)	修正後 (114年6月24日修正發布)
	<p>首長或於該工作場所中，代表機關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人。</p> <p>第4項所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在3人以上者。</p>
	<p>第19條之2(增訂)</p> <p>前條第2項、第3項及第6項之罰緩，由保訓會裁處之。裁處權時效因3年期間經過而消滅。</p> <p>前條第4項就重大災害或死亡事故因果關係之認定及裁處，由保訓會延聘學者專家5人至7人，組成安全衛生事故審議小組審認之。任一性別比率不得少於三分之一。有關因果關係之審認與裁處原則、審議程序及組成等事項，由保訓會定之。</p> <p>保訓會知悉各機關安全及衛生防護措施或防免職場霸凌行為有不當或違法時，得主動實施檢查，或通知其上級機關實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知屆期改善；屆期未改善，按違失情節輕重，依相關規定處理。</p> <p>職場霸凌申訴受理機關應將前條第6項職場霸凌成立與否之決定及調查事證函送保訓會。該決定之調查程序與人員組成，有未符第19條第1項所定辦法之規定者，保訓會得依職權要求機關重行調查。</p> <p>前條第2項之裁處權時效，自公務人員就機關因其提出職場霸凌申訴或安全及衛生建議，所為不利對待或不合理處置，提起救濟之日起算。前條第3項之裁處權時效，自上級機關就機關屆期未改善情形，通報保訓會之日起算。前條第4項裁處權時效，自機關向保訓會通報重大災害或死亡事故之日起算。前條第6項裁處權時效，自職場霸凌申訴受理機關將職場霸凌成立與否之決定及調查事證，函報保訓會之日起算；如經保訓會要求重行調查，應自職場霸凌申訴受理機關重行調查後，再函報保訓會之日起算。</p> <p>不服保訓會所為第1項裁處處分，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。</p>
第21條	第21條(修正)

修正前 (111年5月30日版)	修正後 (114年6月24日修正發布)
<p>公務人員因機關提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身體或健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。</p> <p>公務人員執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。</p> <p>前項慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。</p>	<p>公務人員因機關未提供安全及衛生防護措施或提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身心健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。</p> <p>公務人員執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。</p> <p>前項慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。</p>

資料來源：立法院法律系統。

2、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法：

考試院會同行政院於114年6月29日修正發布並更名為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)。因該辦法修正幅度大，僅摘要公務機關對職場霸凌之相關受理、處理機制規範如下：

- (1) 受理機關：按114年安衛辦法第32條第1項規定，各機關所屬公務人員提出職場霸凌申訴，應由服務機關所設防護委員會負責受理；如屬114年安衛辦法第5條第4項所定預算員額未滿5人得免設防護委員會之機關，則由上級機關防護委員會受理。
- (2) 受理程序：按114年安衛辦法第32條第3項、第33條第3項規定，各機關接獲職場霸凌申訴時，

應即通知上級機關，且應於10日內召開防護委員會會議，決定是否受理。

- (3) 啟動調查：按114年安衛辦法第34條第1項規定，機關防護委員會於受理之日起1個月內，應組成調查小組調查處理。同條第2項規定，調查小組成員至少3人，任一性別比率不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一。被申訴人為無上級機關之機關首長，外部成員不得少於少於三分之二，以維調查程序之公正性。且按安衛辦法第36條規定，機關應給予申訴人及被申訴人陳述意見之機會，相關調查或參與處理人員應嚴守保密。
- (4) 處理期限：按114年安衛辦法第37條第1項及第38條第1項規定，調查小組應於召開第一次會議之日起2個月內，完成調查報告送交防護委員會，必要時得延長1個月；防護委員會依調查結果，至遲於調查報告完成日之1個月內，作成職場霸凌申訴成立與否之決定。
- (5) 救濟標的：按114年安衛辦法第38條第1項後段規定，機關將防護委員會決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，如有不服，得依公務人員保障法所定申訴、再申訴程序提起救濟。

3、考試院修正發布公務人員任用法施行細則第21條規定²⁵，放寬公務人員指名商調之限制：

- (1) 公務人員任用法第22條²⁶、修正前之公務人員

²⁵ 考試院114年9月25日考臺銓二字第11407001581號令。

²⁶ 公務人員任用法第22條規定：「(第1項)各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。但指名商調考試及格人員時，仍應受第13條第5項及第18條第3項規定之限制。」

任用法施行細則第21條規定，各機關職務出缺，如因業務需要，需任用其他機關人員時，應函商原服務機關同意，始得調用，然並不等同賦予機關首長(含各級主管)不受限制、不受監督之否准權限。致機關首長以其管理權限，透過言語侮辱、不合理工作指派等方式變相阻撓人員調動，屢生「離職刁難」或「離職羞辱」之職場霸凌案件，而首長以「業務需要」為由拒絕商調，實質形成「人治」色彩濃厚的管理文化，並間接掩蓋機關內部管理弊端。

- (2) 考試院並表示，實務上有部分當事人因「函商原服務機關同意」之規定，無法如願轉換工作環境，考量近來常有公務人員提出放寬指名商調程序的建議，且營造良善職場環境為當前國家重大政策方針，因此重新界定指名商調的意涵為「函商原服務機關決定過調日期」。也就是說，原服務機關原則上應同意人員的商調，但過調時間可再與商調機關洽商，以維護公務人員調任的權益；此次修法明確規範函商程序的辦理期限，增訂原服務機關應於收受商調函次日起1個月內回復，未回復者，以收受商調函次日起2個月的期滿日為過調日期。另外，原機關函復的過調日期，最晚不得超過收受商調函的次日起3個月；但經擬調人員、原機關及商調機關同意，或支領地域加給，或經原機關指派正在救災、處理緊急事件、辦理重大專案者，過調日期最多得再延長3個月。
- (3) 公務人員任用法施行細則第21條之修正前後條文對照，詳如下表所示。

表9 公務人員任用法施行細則第21條之修正前後條文對照表

修正前 (91年6月12日版)	修正後 (114年9月25日修正發布)
<p>本法第22條所稱如業務需要時，得指名商調之，指各機關職務出缺，如因業務需要，需任用其他機關人員時，應經該機關依公務人員陞遷法規規定辦理後，詳細敘明擬調人員之職稱、姓名及擬任之職務，函商原服務機關同意，始得調用。</p>	<p>本法第22條<u>第1項</u>所稱如業務需要時，得指名商調之，指各機關職務出缺，如因業務需要，需任用其他機關人員時，應經該機關依公務人員陞遷法規規定辦理後，詳細敘明擬調人員之職稱、姓名及擬任之職務，函商原服務機關<u>決定過調日期，據以調用。但擬調人員於原服務機關實際任職未滿6個月者，須經原服務機關同意，始得調任。</u></p> <p><u>前項但書規定，於擬調人員有下列情形之一者，不適用之：</u>一、因原服務機關所在地與3足歲以下子女實際居住地未在同一直轄市、縣（市），為親自養育該子女，擬調任至該子女實際居住地之其他機關服務。二、在原服務機關曾受性騷擾、職場霸凌，經認定成立。三、依其他法律規定其商調不得拒絕。</p> <p><u>原服務機關收受第一項指名商調函後，應於次日起一個月內回復。除擬調人員有自願放棄過調、第一項但書所定情形而不予同意或法律另有規定外，原服務機關應衡酌業務狀況、人力需求及交接時間，函復之過調日期至遲不得逾收受指名商調函之次日起三個月。但非屬前項各款所定情形，且有下列情形之一者，過調日期最多得延長3個月：</u>一、經擬調人員、原服務機關及商調機關協商同意。二、擬調人員於原服務機關依規定支領地域加給。三、擬調人員經機關指派現正辦理重大災害搶救工作、處理緊急或重大突發事件、辦理重大專案業務。</p> <p><u>原服務機關未於前項一個月內回復者，視為以收受指名商調函之次日起2個月之期滿日為過調日期。</u></p>

資料來源：立法院法律系統。

4、公務人員請假規則：

修正發布公務人員請假規則²⁷條文，增訂身心調適假，其理由為：

- (1) 考試院說明，為鼓勵公務人員重視自身心理健康，遇有身心狀況時能適時調整及勇於求助，且配合行政院奉賴總統於113年11月28日「總統府健康台灣推動委員會第2次會議」指示研議的結果，增訂身心調適假，每年准給3日，得以時計，併入事假計算，且毋須檢附證明文件，機關不得拒絕，亦不得為不利的處分，以強化對公務人員心理健康的支待，並希望藉由政府以身作則，達到示範的作用，以營造友善、安全的職場環境。
- (2) 該次修正除呼應總統提出的健康臺灣國政願景，增訂身心調適假外，同時也通盤檢視各假別的規範情形，以期建構更友善的職場環境，回應公務人員實際用假需求，以吸引各職域優秀人才進入公部門服務²⁸

5、公務人員考績法：

114年10月28日修正、114年11月19日公布之公務人員考績法，涉犯職場霸凌得予1次記2大過之處分。

- (四) 上開公務人員職場霸凌法制及防範機制尚欠缺細部相關配套措施及監督機制，諸如：建立外部審查機制、將商調否決定性為「行政處分」納入復審範圍

²⁷ 114年9月18日考試院考臺銓二字第11400036781號、行政院院授人培揆字第11400022122號令會同修正發布。

²⁸ 資料來源：考試院，網址：
https://www.exam.gov.tw/News_Content.aspx?n=3438&s=50253

等，以強化救濟途徑。且本院調查發現，綜整衛福部職場霸凌案件之職場不當侵害行為有「運用核稿職權刁難同仁」、「營造敵意、分化職場工作環境，孤立排擠某特定科特定同仁或拉攏部屬，並予以差別待遇，以樹立權威」、「運用職權刁難同仁商調」、「對同仁施加業務上既無必要之命令，影響同仁休憩權益」及「上級長官知悉所屬人員不當侵害行為卻放任、包庇，監督不周」等職權濫用，長期惡化職場工作環境之結構性問題，已如前述，後續是否能落實改善公務人員職場工作環境，須待進一步觀察。

(五)綜上，依據保訓會統計資料指出，近3年來該會審理職場霸凌再申訴案件占全年審議決定案件的比率，呈現逐年上升趨勢，且經該會分析近3年審理並審議決定之80件職場霸凌案，地方機關提起救濟之案件數相較於中央機關為多，提出職場霸凌申訴多來自於部屬，被申訴職場霸凌之職務多為主管，反映在公務機關之主管於行政管理中，可能存在較多權力濫用或不當管理行為之爭議；又，撤銷比率約為11.25%，主要撤銷原因，多為受理機關未依正確程序或規定處理。惟保訓會欠缺對上開案件之公務機關職場霸凌樣態詳予分析，據以確知結構性成因為何，以落實推進公務機關預防職場不法侵害。保訓會作為公務人員主要救濟機關，卻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，核有欠妥。鑑於公務機關職場霸凌事件備受關注，為回應社會關切議題，並彰顯政府杜絕職場霸凌之政策意旨，考試院雖已會同行政院修訂公務

人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法、公務人員任用法及公務人員請假規則、公務人員考績法等相關法令規定，完備公務人員職場霸凌相關法制及防範機制。惟上開作為尚欠缺細部相關配套措施及監督機制，是否能妥適防範類似本案之職場不當侵害及職權濫用行為及改善公務人員職場工作環境，猶待行政院會同考試院督導所屬落實執行。

肆、處理辦法：

- 一、調查意見一、三，糾正衛生福利部。
- 二、調查意見二，相關人員涉及職場霸凌且情節重大，另案處理。
- 三、調查意見二，函請衛生福利部確實檢討改進見復。
- 四、調查意見二，涉及利益衝突部分，移請本院公職人員財產申報處續處。
- 五、調查意見四，函請行政院會同考試院督導所屬確實檢討改進見復。

調查委員：葉大華委員

王麗珍委員

中 華 民 國 114 年 11 月 19 日