

調 查 報 告

壹、案由：據訴，經濟部產業技術司許姓研究員擔任該司委託法人執行計畫之窗口，疑有霸凌受委託法人（財團法人工業技術研究院，下稱工研院）所屬員工之行為，惟該司疑長期縱容外，是否仍有其他職場霸凌之情事？相關措施是否妥適？均有調查瞭解必要等情案。

貳、調查意見：

民國(下同)113年12月4日¹由【2024年12月政經民調】調查，我國有31.6%民眾表示身邊有人遭遇過職場霸凌，且有57.5%過半數民眾認為職場霸凌「狀況嚴重」，顯見我國職場潛藏霸凌黑數眾多，難以實現友善工作之環境。本案經濟部產業技術司(下稱技術司)許姓研究員(下稱許員或許姓研究員)擔任該司委託法人執行計畫之窗口，疑有霸凌受委託法人（財團法人工業技術研究院，下稱工研院）所屬員工之行為，惟該司疑長期縱容外，是否仍有其他職場霸凌之情事？相關措施是否妥適？均有調查瞭解必要。本案經調閱經濟部及勞動部等卷證資料，並於114年11月17日詢問經濟部機關人員及多名證人後，本案已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、本案陳訴人陳訴技術司許姓研究員涉及職場霸凌，該

¹台灣職場霸凌調查19.1%親身遭遇，31.6%身邊有人遭遇霸凌 近六成認狀況嚴重，FTNN新聞網，113年12月4日，資料來源：

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%8F%B0%E7%81%A3%E8%81%B7%E5%A0%B4%E9%9C%B8%E5%87%8C%E8%AA%BF%E6%9F%A519-1-%E8%A6%AA%E8%BA%AB%E9%81%AD%E9%81%87-31-6-020400411.html>

最後瀏覽日：115年2月4日

民調資料取得方式：本調查由《鏡新聞》規劃，並委託大地民意研究公司協助問卷設計與執行調查。自113年11月30日至12月2日，調查戶籍於台閩地區且年滿20歲以上的民眾。有效樣本：市話551人、手機549人，共1,100份，在95%信心水準下抽樣誤差正負2.95。調查抽樣方法採用市話及手機雙底冊訪問，市話採用縣市電話比例進行分層抽樣抽出號碼，手機使用後五碼隨機抽樣抽出號碼。加權方式依內政部最新人口資料，針對戶籍地行政區、性別、教育程度及年齡採用多重反覆加權(Raking)。母體資料來源為數位發展部政府資料開放平台

<https://data.gov.tw/>。

司明知且長期縱容等情，經技術司調查後表示，許員業務上之個人言行舉止，的確有待加強，並對其口頭告誡，然細觀該司提供之訪談紀錄，曾與許員合作之基層及主管同仁對於許員處事評價並不一致，似有因層級不同，而有管理態度迥異之情事，且受訪之基層人員更指出許員表達的方式帶給人壓迫感、又屢於非上班時間以電話交辦工作，致與其合作計畫之同仁產生極大精神壓力，該部卻忽略上述細節，欠缺處理職場霸凌案件之敏感度，經濟部允應重視基層人員之意見，重整技術司內部工作風氣，以防杜類此事件再次發生。

(一)查本案陳訴人表示，技術司任職超過20年之許姓研究員對其霸凌，該司明知並長期縱容，並表示於112年至113年間曾一度求助自殺防治中心心理師並開立證明。許員並非正式公務人員，而是計畫派駐人員，由技術司其中一個所屬法人單位支付薪水，但因較為資深且對業務嫻熟，所以與技術司簽有專約且不須歸建。並表示許員常直接干預法人計畫與預算，相關作為已逾越管理權限，所提案例事實如下：

- 1、案例一：會議中以言語奚落、飆罵同仁。
- 2、案例二：同仁下班後仍要求其繼續從事工作確認。
- 3、案例三：要求指認犯錯同仁，言語咄咄逼人。
- 4、案例四：經常下班或週末來電交辦工作，若不即時回應則以言語諷刺。
- 5、案例五：常以電子郵件交辦工作，有強烈完美主義傾向，文件常須修改數次才能達到要求。
- 6、案例六：情緒管理控制不佳。

(二)次查經濟部於114年1月14日以「經濟部針對經濟部

產業技術司職員疑有霸凌受委託法人所屬員工行為一案之說明資料」並組成訪談小組，由許員經手計畫可能接觸相關參與人員，選定高階主管、中階主管與基層同仁，逐一訪談以釐清案件發生過程，並徵詢許員意見，訪談內容如下(刪除訪談內容)

(前略)細觀上述訪談內容，案涉計畫中階以上主管常表示無印象、沒有聽說，然基層同仁對於上述案例皆指出許員處事作風及管理表達方式帶給人壓迫感，又常透過輪番詢問，使提供者認錯、害怕沒接到許員電話，後果會很嚴重(形容如同踩雷爆炸)……等情形，顯見許員之處事作風易使合作同仁產生一定之精神壓力，又主管階級與基層同仁所受待遇並不相同，亦可知許員對於上下階層之人員態度迥異，無法一視同仁，尚難維持友善之工作環境。

(三)本院為瞭解上述案例之實情，亦訪談涉及本案霸凌事件之相關證人，指述內容整理如下：

1、有關許員疑似霸凌證詞部分，共計詢問8名證人，相關名單及證詞內容如下：

(1)有關陳訴人所表示之6項案例，因上述證人不願透露相關個資及證詞內容，為達保密，有關證人所表示之內容將以重點製表說明呈現，相關內容如下表所示：

- 〈1〉案例一：會議中以言語奚落、飆罵同仁。
- 〈2〉案例二：同仁下班後仍要求其繼續從事工作確認。
- 〈3〉案例三：要求指認犯錯同仁，言語咄咄逼人。
- 〈4〉案例四：經常下班或週末來電交辦工作，若不即時回應則以言語諷刺。

〈5〉 案例五：常以電子郵件交辦工作，有強烈完美主義傾向，文件常須修改數次才能達到要求。

〈6〉 案例六：情緒管理控制不佳。

表3 證詞整理表

證人代號 案例	A	B	C	D	E	F	G	H
案例一	○	×	×	○	○	○	○	△
案例二	△	×	△	△	○	○	○	△
案例三	○	×	△	×	○	○	○	△
案例四	△	×	△	△	○	○	○	△
案例五	△	×	×	△	○	○	○	○
案例六	○	×	△	○	○	○	○	○

備註：1. ○代表發生過且親身經歷。2. △未明確說明或有聽聞。
3. ×未曾發生過或否認被陳訴人有相關行為。

資料來源：證人資料。

(四)再查，依「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第2點第1項：「勞務承攬：指各機關與承攬人約定，由承攬人為各機關完成一定之工作，各機關俟工作完成，於驗收符合履約項目後，給付報酬予承攬人之情形。」同原則第2點第3項：「派駐勞工：指受承攬人僱用，派駐於各機關工作場所，依承攬人指示完成勞務承攬契約所定工作項目者。」而許員係屬「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」規定勞務採購承攬廠商之派駐勞工，從業身分為受承攬廠商私人僱用之受僱者。該員雖屬派駐勞工，惟其工作之指派、執行項目以及地點，皆於技術司，該司對其工作表現、評價及管理最為嫻熟，卻援引「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理

原則」(下稱處理原則)表示：「機關勞務承攬派駐人員(如保全、清潔人員)等非屬公務人員保障法²(下稱保障法)適(準)用對象，倘受機關人員霸凌，得向機關提出申訴並依職業安全衛生法(下稱職安法)相關規定處理，以避免勞務承攬派駐人員身心遭受不法侵害。如行為人確有違反相關法規，行為人服務機關亦應依內部考核獎懲規定處理。」另表示許員職場霸凌案件，經濟部非為主責機關，又經本院詢問經濟部周○瑜專門委員，其表示：「因為公務人員培訓暨保障委員會(下稱保訓會)函頒之處理原則規定，機關勞務承攬派駐人員非屬保障法適、準用對象，得向機關提出申訴並依職安法相關規定處理。」技術司周○斌副司長亦表示：「因為不是部內員工所以我們沒辦法直接處理。」然而該處理原則主要係說明派駐勞工如遇職場霸凌，適用法規及流程以職安法為主，並未剝奪派駐勞工得向機關申訴之權利，顯示政府機關仍應擔負調查責任，不宜忽視派駐勞工工作性質之特殊性，允應主動切實掌握上述職場霸凌狀況，建立多元申訴管道，避免延宕處理職場霸凌案件之時機。

(五)綜上，本案陳訴人陳訴技術司許姓研究員涉及職場霸凌，該司明知且長期縱容等情，經技術司調查後表示，許員業務上之個人言行舉止，的確有待加強，並對其口頭告誡，然細觀該司提供之訪談紀錄，曾與許員合作之基層及主管同仁對於許員處事評價並不一致，似有因層級不同，而有管理態度迥異之情事，且受訪之基層人員更指出許員表達的方式帶給人壓迫感、又屢於非上班時間以電話交辦工作

² 係指公務人員保障法(下稱保障法)。

，致與其合作計畫之同仁產生極大精神壓力，該部卻忽略上述細節，欠缺處理職場霸凌案件之敏感度，經濟部允應重視基層人員之意見，重整技術司內部工作風氣，以防杜類此事件再次發生。

二、技術司張姓研究員經數名受委託法人派駐勞工於114年7月下旬口頭向技術司投訴及本院介入調查後，發現該員疑似有言詞嘲諷、多次退稿……等涉及職場霸凌情事，技術司除表示後續將進行調查瞭解外，亦將張員先行調離原職務，並於114年8月1日調動完成，該司近5年即有兩名人員疑涉職場霸凌，顯見其工作環境存有職場霸凌之風險，經濟部允應督促技術司妥善處理，除及時提出有效對策外，亦應加強宣導，以防杜霸凌風氣蔓延，營造友善職場之環境。

(一)查「經濟部職場霸凌防治與申訴處理要點」³(下稱處理要點)第3點：「本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時，藉由權力濫用與不公平處罰所造成之持續性冒犯、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沈重之身心壓力。」同要點第2點：「本要點適用對象為本部公務人員(含駐外人員)、約聘僱人員、支援人員、技工、工友及駕駛。」本案張員係屬「聘用人員聘用條例」及其施行細則規定之聘用人員，因此經濟部應依該要點另訂程序處理張員所涉職場霸凌之案件。

(二)次查張員疑涉職場霸凌之情事，係由陳訴人提供證人清單等資料後表示，本案除許員外，張員亦於會議上霸凌法人同仁，並提供相關證人名單，經本院詢問證人後，相關名單及證詞內容如下：

³於112年12月20日訂定處理要點，其後於113年3月20日及同年12月18日修正。

1、證人對於張員做事風格之形容及涉及職場霸凌等相關證詞，如下表所示：

表5 張員做事風格之形容及涉及職場霸凌等相關證詞表

代號 內容	I	J	K
做事風格	如果工作處理他不滿意，他就會用羞辱的言語來傷害人。他很強勢，非常難跟他應對，而且喜歡跟主管投訴。	他對人很傲慢也喜歡用權勢壓人，在負責計畫時常常假借名義來作自己想做的事，要求我們做工作外的事，很多同仁因此去看身心科。	他常要求同仁做非份內的工作且態度傲慢、頤指氣使。
涉及職場霸凌事項	1. 說話言語羞辱。 2. 個性強勢要求。 3. 挑剔工作細節，不斷要求同仁修正。	1. 說話言語羞辱。 2. 個性強勢要求。 3. 挑剔工作細節，不斷要求同仁修正。	1. 說話言語羞辱。 2. 個性強勢要求。 3. 挑剔工作細節，不斷要求同仁修正。

資料來源：本院彙整證人證詞。

(三)經查上述涉及職場霸凌情事，經濟部曾表示⁴於114年7月下旬，技術司辦公室主任及專案辦公室主任向技術司戴○丞簡任技正反映，張員與渠承辦計畫團隊有溝通態度不佳情形，戴簡任技正隨即指示調整張員業務，並於8月1日調動完成。惟經本院於114年11月17日詢問技術司副司長周○斌，該司明知有

⁴經濟部約詢回復資料。

上述口頭申訴，為何未積極處理與防範職場霸凌之風險及是否有對張員疑涉霸凌情事進行調查，其表示：「他只是表示溝通態度不佳，所以我們就是將他們調離該計畫。」、「沒有。目前沒正式啟動調查，回去我們會去處理。」該司顯然欠缺處理職場霸凌情事之敏感度，又早在114年7月長期派駐技術司之勞工即以口頭表示張員有態度不佳等情，該部卻屢以未收到書面申訴為由，表示從不知悉張員霸凌之情事，處理態度顯屬消極。

(四)再查經濟部對於本案受霸凌之受委託法人派駐勞工輔導及職場霸凌之宣導方式，說明如下：

- 1、經濟部設有員工協助方案，該部公務人員、約聘僱人員、技工工友、駕駛及駐衛警察均為適用對象。
- 2、本案為匿名檢舉，且非經濟部人員，尚無從啟動相關關懷或協助方案。
- 3、經濟部近5年就職場霸凌之宣導課程，如下表所示：

表6 經濟部近5年開設之職場霸凌宣導課程

日期 (年.月.日)	課程名稱	師資	時數
112.5.10	CEDAW實務案例(含性騷擾防治)及預防職場霸凌研習班	中央研究院歐美研究所 焦興研究員	3
112.5.11	CEDAW實務案例(含性騷擾防治)及預防職場霸凌研習班	中央研究院歐美研究所 焦興	3

日期 (年.月.日)	課程名稱	師資	時數
		鎧 研 究 員	
113.12.11	職場霸凌防治研習 班	國 立 政 治 大 學 劉 梅 君 教授	3
114.4.23	職場霸凌防治研習 班(非主管)	陳 如 雯 心 理 諮 商 師	3
114.4.23	職場霸凌防治研習 班 (主管)	陳 如 雯 心 理 諮 商 師	3

資料來源：經濟部。

該部雖表示，為建構友善職場，除自行開辦職場霸凌防治課程，亦同時請無法參訓之同仁自行至e等公務園選讀數位課程，截至114年9月30日，經濟部職場霸凌防治教育訓練（含實體及數位課程）涵蓋率已達94%。然觀上述資料，該部近5年僅開設5次防治研習，學習時數也僅有15小時，對於職場霸凌之宣導難謂積極外，其員工協助方案更僅適用於該部公務人員、約聘僱人員、技工工友、駕駛及駐衛警察，而排除長期派駐於該部之勞工，甚而認定本案僅為匿名檢舉且非經濟部員工故無適用之餘地，明顯忽視長期派駐經濟部勞工之權益，除未能全面保障工作環境之友善外，亦不利職場關係之修復。

(五) 綜上，技術司張員經數名受委託法人派駐勞工於114年7月下旬口頭向技術司投訴及本院介入調查後，發現該員疑似有言詞嘲諷、多次退稿……等涉及職

場霸凌情事，技術司除表示後續將進行調查瞭解外，亦將張員先行調離原職務，並於114年8月1日調動完成，該司近5年即有兩名人員疑涉職場霸凌，顯見其工作環境存有職場霸凌之風險，經濟部允應督促技術司妥善處理，除及時提出有效對策外，亦應加強宣導，以防杜霸凌風氣蔓延，營造友善職場之環境。

三、本案經濟部對於許員及張員疑涉職場霸凌情事皆以不知情回應，更表示從未接獲相關書面申訴，無從瞭解技術司人員受霸凌之狀況。然觀技術司調查許員職場霸凌案件過程可知，大多數基層同仁或派駐勞工，都曾遭遇或聽聞其言語指責同仁或求好心切導致同仁壓力過重之情形，且於114年亦有受委託法人派駐勞工偕同廠商主管以口頭表示難以承受張員態度不佳之狀況，顯非毫無蛛絲馬跡，詎該部致錯失處理契機。又經濟部屢以勞務承攬派駐人員（如保全、清潔人員）等非屬保障法適（準）用對象等語置辯，將自身置於旁觀地位，消極處理上述疑似職場霸凌狀況，而技術司作為職場霸凌之第一現場，派駐勞工亦長期處於該工作場域，工作項目更係執行經濟部委辦專案或計畫，對於職場霸凌之處理責無旁貸，惟不論是處理要點⁵或於114年11月21日函頒之新處理要點皆未提供派駐勞工內部申訴管道，反認其應向原廠商申訴，顯與勞動部於同年9月23日修正發布「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」第3點第3項要求各機關應提供內部申訴管道予派駐勞工之意旨有悖，經濟部允宜重行檢視上述要點之妥適性，除落實職場霸凌防治義務外，保訓會及勞動部允宜審酌本案延伸爭議，考量

⁵於112年12月20日訂定處理要點，其後於113年3月20日及同年12月18日修正。

長期派駐政府機關勞工工作環境之特殊性，加強宣導指引內容，協助機關完善職場霸凌申訴機制，使公私部門於處理承攬或派遣勞工職場霸凌案件時，共同合作調查，以確保派駐勞工於職場上身心健康及勞動權益。

(一)按「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第2點第1項之定義說明：「勞務承攬：指各機關與承攬人約定，由承攬人為各機關完成一定之工作，各機關俟工作完成，於驗收符合履約項目後，給付報酬予承攬人。」同原則第2點第3項派駐勞工之定義為：「指受承攬人僱用，派駐於各機關工作場所，依承攬人指示完成勞務承攬契約所定工作項目者。」而有關政府機關、派遣(承攬)事業單位、派遣(派駐)勞工之三方關係，說明如下：

- 1、派遣(承攬)事業單位與政府機關締結要派(承攬)契約，派遣(派駐)勞工則受僱於派遣(承攬)事業單位，並應由該事業單位負勞動基準法上之雇主責任。
- 2、如為勞動派遣，則政府機關(要派單位)對於派遣勞工，僅在勞務提供之內容上有指揮監督權，但政府機關與派遣勞工間不具勞動契約關係。
- 3、為勞務承攬，則政府機關對派駐勞工無指揮監督權力，僅係交付承攬事業單位為政府機關完成承攬工作，並由承攬事業單位自行指揮監督管理所僱用之勞工，及負擔承攬工作所生風險。
- 4、至勞動契約之認定標準，係以契約相對人間是否具備從屬性加以判斷，勞動部已於108年11月19日訂定「勞動契約認定指導原則」併附「勞動契約從屬性判斷檢核表」，提供勞工、事業單位及各行政機關作為勞動契約認定之依據。另外，勞

動部已於109年1月17日訂定「派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則」，就2家事業單位間究屬勞動派遣與勞務承攬關係提供判斷之依據。

因此，個別契約究屬勞動派遣關係、勞務承攬關係或勞動契約關係，不受契約形式或名稱拘束，仍應就個案事實及整體契約內容，實質認定之。本案被陳情人許員之身分，經濟部表示係屬「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」規定勞務採購承攬廠商之派駐勞工，是以從業身分為受承攬廠商私人僱用之受僱者。

(二)次查經濟部為建構健康友善之職場環境及避免員工於工作場所或執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，於112年12月20日訂定處理要點(後於113年3月20日及同年12月18日修正)，並於114年11月21日配合保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(下稱防護辦法)、處理原則等規定之修正函頒職場霸凌防治與申訴及調查處理要點⁶(下稱新處理要點)，上述要點規範受委託法人派駐經濟部勞工遇職場霸凌之處理方式如下：

1、有關上述要點適用對象之說明

(1)受委託法人派駐經濟部人員如係配合政府採購契約約定，由受委託法人派駐該部辦理相關事務者，屬勞務承攬人員，是類人員如遭該部人員疑似霸凌行為，依處理原則第3點第2款第4目之2規定，得向該部提出申訴並依職安法相

⁶新處理要點第1點及第2點：

一、經濟部(以下簡稱本部)為建構健康友善之職場環境與辦理員工職場霸凌防治、申訴及調查處理，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下防護辦法)第三十九條規定訂定本要點。

二、本要點適用對象為本部適(準)用公務人員保障法(以下簡稱保障法)之人員(以下簡稱本部人員)。

*處理要點適用範圍較新處理要點更廣。

關規定處理。

- (2) 另財團法人借調支援經濟部人員、委託計畫派駐該部人員，均非新處理要點適用對象，是類人員疑似遭受霸凌時，應向服務之財團法人提出申訴；如疑似遭受經濟部人員霸凌，依處理原則第3點第2款第4目之2，得向經濟部提出申訴，並依職安法規定，由該財團法人受理，並視其需求與經濟部共同調查。
- (3) 依處理要點第2點：「本要點適用對象為該部公務人員（含駐外人員）、約聘僱人員、支援人員、技工、工友及駕駛。」該規定之說明三：另勞務承攬派駐該部人員⁷，其雇主為勞務承攬事業廠商，遭職場霸凌時，應向廠商提出申訴；如遭受經濟部員工職場霸凌時，該部將受理申訴，並與廠商共同調查。
- (4) 被霸凌者若為工研院員工，尚須確認其身分類別：
 - 〈1〉借調支援經濟部人員：屬處理要點適用對象，得依該要點向經濟部提出申訴。
 - 〈2〉委辦計畫派駐經濟部人員：屬勞務承攬派駐本部人員，非處理要點適用對象，遭受職場霸凌時，應向服務之財團法人提出申訴；惟如遭受經濟部員工職場霸凌時，經濟部將受理申訴，並與該財團法人共同調查。
 - 〈3〉非前述任一情形（如於法人辦公場所辦理委辦計畫之法人人員）：非處理要點適用對象，

⁷「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」（保訓會，114年9月）：機關勞務承攬派駐人員（如保全、清潔人員）等非屬保障法適（準）用對象，倘受機關人員霸凌，得向機關提出申訴並依職安法相關規定處理，以避免勞務承攬派駐人員身心遭受不法侵害。如行為人確有違反相關法規，行為人服務機關亦應依內部考核獎懲規定處理。

遭受職場霸凌時，應向服務之財團法人提出申訴。

經本院詢問經濟部，該部表示：「本案陳情人推測為辦理該部委辦計畫之『匿名』『工研院員工』，**非屬處理要點及新處理要點之適用對象**，且處理要點規定申訴應具名（處理要點第7點第1款參照），新處理要點規定匿名申訴應不予受理（新處理要點第7點第2項第3款參照），上開規定均明確規定不處理匿名申訴，惟該部業辦理行政調查或採取補救措施（如調整疑似行為人之工作內容等）。」觀上述之說明，無論是許員或是被霸凌者之身分如非經濟部員工，該部皆認非處理要點之適用對象，申訴管道仍應向原廠商為之，惟上述派駐勞工之工作場域皆為經濟部所轄，亦執行該部之委辦計畫，更為職場霸凌之直接發生所在，對於職場霸凌之處理，經濟部責無旁貸，故此種認定方式，是否妥適，尚非無疑。

- (三)經查，本院於114年11月17日詢問經濟部有關許員涉及職場霸凌案件調查之經過，該部表示：「因為是匿名檢舉的關係，加上許員並不是公務人員，所以霸凌處理並不適用公務人員的規定來處理。」、「因為依保訓會函頒之處理原則規定，機關勞務承攬派駐人員非屬保障法適、準用對象，得向機關提出申訴並依職安法相關規定處理。」該部於114年11月21日函頒新處理要點中指出勞務承攬派駐該部人員，其雇主為勞務承攬事業廠商，遭職場霸凌時，應向廠商提出申訴；如遭受經濟部員工職場霸凌時，該部將受理申訴，並與廠商共同調查。又如為工研院委辦計畫派駐經濟部人員，屬勞務承攬派駐經濟部人員，亦非處理要點適用對象，遭受職場霸凌

時，應向服務之財團法人提出申訴；惟如遭受經濟部員工職場霸凌時，經濟部將受理申訴，並與該財團法人共同調查……等語，顯忽略派駐員工長期於經濟部工作之特殊性，且保訓會所頒布之處理原則，僅係表明派駐勞工適用法規之不同，而非表示政府機關對於職場霸凌得置若罔聞，或將派駐勞工職場霸凌之申訴及處理轉嫁廠商，對於派駐勞工涉有職場霸凌之情形時，不論是政府機關或是廠商皆應負擔共同調查及處理之義務，不應推諉卸責。

(四)再查，為瞭解有關本案經濟部受委託法人派駐勞工職場霸凌各機關處理方式及法規妥適性，本院詢問勞動部目前我國規範，該部表示如下：

1、受委託法人派駐勞工職場霸凌各機關處理方式及法規適用

- (1) 職安法第6條第2項第3款明定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，係課予雇主採取「預防性」之危害辨識、評估、建構行為規範、提供申訴或通報管道，及建立事件處理機制等作為之義務。
- (2) 該等預防措施及實務作法，明定於職業安全衛生設施規則第324條之3及「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，依前開規定，勞工遭受疑似不法侵害，應向雇主提出申訴。
- (3) 派駐政府機關之勞工遭受職場不法侵害，依職安法應向其雇主申訴，循事業單位內部申訴管道申訴，由事業單位與該機關共同協調處理；另該勞工亦得循其派駐機關所訂申訴處理規範辦理，機關於接獲申訴後，應聯絡其雇主，共同協商解決措施，並依職安法規定程序辦理

。

2、受委託法人職員申訴職場霸凌後應有之保障

(1) 關於被申訴機關不得為不利處分之部分

〈1〉查職安法第39條第4項規定略以，雇主不得對申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。事業單位如有違反者，工作者可向轄區勞動檢查機構申訴。

〈2〉依「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)規範，事業單位所定預防計畫應有相關保密規範(如對申訴人、關係人之個資及訪談內容等)，另可視個案實際情形，適時調整職務或提供心理諮商等。

(2) 考績評比之保障

〈1〉依職安法係勞工向雇主申訴，由勞工所屬事業單位及要派機關共同協商處理及提供申訴人所需之協助及資源，係透過雇主成立調查小組並透過外部調查委員調查及認定是否構成職場霸凌，如調查結果為成立，則機關宜視案情予以行為人懲戒。

〈2〉另職安法部分：如事業單位或機關接獲職場不法侵害事件申訴通報，未依自身所訂之處理程序辦理，勞工可向轄區勞動檢查機構申訴，勞動檢查機構對於不法侵害預防之申訴檢查係就是否符合職安法相關規定實施檢查。

〈3〉考試院業於114年6月29日及7月9日分別修正「防護辦法及保障法，針對公務機關(構)職場霸凌防治部分，保障法已於115年1月9日正式施行，該法第3條及第102條身分適用及準用對象外，有依法令從事於公務者，其提

起職場霸凌之申訴，準用防護辦法等相關規定。

〈4〉職安法部分條文修正草案已增訂職場霸凌防治專章，且於修法過程已數次與考試院研商，就申訴處理機制已調和趨近，以維護勞工權益。

(3) 確認恐有相關不當作為，被申訴機關應賦予當事人之保障

〈1〉查職安法施行細則第11條第2項規定略以，不法侵害之認定，由各該管主管機關或司法機關依規定調查或認定。

〈2〉次查執行職務遭受不法侵害預防指引有關建立事件處理程序中之事後處置，雇主根據被霸凌勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對其提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動，包括下列事項：

《1》對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施，如醫療、法律、心理諮商。

《2》受事件影響之勞工可提供心理諮詢及工作適性調整後續追蹤。

《3》對於情節重大不法侵害之個案，事業單位宜協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。

〈3〉至事業單位對行為人之懲戒處置，事涉內部人事相關規範，至調整工作等措施是否妥適，仍需視案情，申訴人與被申訴人隔離情形，以個案認定之。

(五)查勞動部於114年9月23日修正函頒「政府機關(構)

運用勞務承攬參考原則」，該原則第3點第3項明定：「各機關運用勞務承攬時，應注意下列事項：……應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人及知會承攬人。」顯見機關設置內部申訴管道予派駐人員允有必要，該部又於同年9月24日於該部官網發布新聞稿表示⁸：「針對外界持續關注的職場霸凌議題，併同增訂包括要派單位應積極辦理職場霸凌防治與職場不法侵害預防等事項、應設置處理職場霸凌與職場不法侵害案件之申訴管道，及應針對職場霸凌與職場不法侵害案件採取適當措施，並與派遣事業單位共同調查等規定，明確要求公私部門在運用承攬或派遣人力時，均應與合作廠商共同負起責任，確保派駐(遣)勞工於職場上身心健康及勞動權益。」顯見無論是否具備處理原則所指身分，各機關應建立申訴管道及措施，共同負責，然經本院於114年11月17日詢問技術司副司長周○斌、吳○瑜專門委員針對本案調查流程表示：「因為不是部內員工所以我們沒辦法直接處理。」、「申訴人可以向工研院提出申訴，如需調查本部可協助配合調查。」多次率置己於旁觀地位，僅認有協助責任，顯與上述指引意旨有悖。

(六)綜上，本案經濟部對於許員及張員疑涉職場霸凌情事皆以不知情回應，更表示從未接獲相關書面申訴，無從瞭解技術司人員受霸凌之狀況。然觀技術司

⁸《勞動部修正發布勞務承攬及勞動派遣行政指引，要求公私部門合作廠商負起勞工天災通勤協助責任，並落實職場霸凌防治義務》，114年9月24日，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/84861/post>，最後瀏覽日：115年2月4日。

調查許員職場霸凌案件過程可知，大多數基層同仁或派駐勞工，都曾遭遇或聽聞其言語指責同仁或求好心切導致同仁壓力過重之情形，且於114年亦有受委託法人派駐勞工偕同廠商主管以口頭表示難以承受張員態度不佳之狀況，顯非毫無蛛絲馬跡，致錯失處理契機。又經濟部屢以勞務承攬派駐人員（如保全、清潔人員）等非屬保障法適（準）用對象等語置辯，率置己於旁觀地位，消極處理上述疑似職場霸凌狀況，而技術司作為職場霸凌之第一現場，派駐勞工亦長期處於該工作場域，工作項目更係執行經濟部委辦專案或計畫，對於職場霸凌之處理責無旁貸，惟不論是處理要點或於114年11月21日函頒之新處理要點皆未提供派駐勞工內部申訴管道，反認其應向原廠商申訴，顯與勞動部於同年9月23日修正發布政府機關（構）運用勞務承攬參考原則第3點第3項要求各機關應提供內部申訴管道予派駐勞工之意旨有悖，經濟部允宜重行檢視上述要點之妥適性，除落實職場霸凌防治義務外，保訓會及勞動部允宜審酌本案延伸爭議，考量長期派駐政府機關勞工工作環境之特殊性，加強宣導指引內容，協助機關完善職場霸凌申訴機制，使公私部門於處理承攬或派遣勞工職場霸凌案件時，共同合作調查，以確保派駐勞工於職場上身心健康及勞動權益。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請經濟部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見三，函請公務人員保障暨培訓委員會與勞動部參處見復。
- 三、調查意見，函復陳訴人。
- 四、調查報告之案由、調查意見及處理辦法，另以公布版上網公布。

調查委員：林郁容

葉宜津

中 華 民 國 1 1 5 年 3 月 9 日