



前臺中市公共運輸及捷運工程處處長張應當
涉嫌長期性騷擾女性員工案

調查委員：葉大華、葉宜津

115年3月18日

張應當

前臺中市公共運輸及捷運工程處處長 簡任第11職等

(113年11月26日免職)



時 序 表

日期	事件
113.9.9	甲女向臺中交通局提出性騷擾申訴
113.10.8	乙女、丙女向臺中交通局提出性騷擾申訴
113.10.9	丁女向臺中交通局提出性騷擾申訴
113.10.16	戊女向臺中交通局提出性騷擾申訴
113.11.5	張應當 停職
113.11.11	申女向臺中交通局提出性騷擾申訴
113.11.13	臺中交通局性騷擾申處會認定張應當對 甲、乙、丙、丁、戊女成立權勢性騷擾
113.11.26	臺中市政府予以張應當1次2大過 免職
113.12.18	張應當向保訓會提起 復審
113.12.23	臺中交通局性騷擾申處會認定張應當對 申女成立權勢性騷擾
114.10.21	保訓會 駁回復審

性騷擾

職場霸凌



- 113年○月○日下午1時40分左右，至張應當辦公室遞送公文並請示該處下周起搬至北屯新址之事宜。談話過程中，張應當突然微起身**拉住甲女的一隻手**，並**上下撫摸**，甲女錯愕把手抽回後，張應當於講了兩三句話之際，又**再次起身拉住甲女另一隻手撫摸**。
- 甲女慌忙抽手並轉身想要逃離，張應當將她叫住，隨即繞出辦公桌走到甲女身旁，**突襲環抱甲女（觸及甲女胸部下緣）**，並貼近甲女耳邊低語「**很喜歡妳**」、「**看到妳很癢**」。甲女急忙掙脫快步逃離。
- 甲女當日赴警局報案；臺中地檢署114年10月23日以性騷擾防治法第25條第1項之「**乘機性騷擾**」罪嫌對張應當提起公訴。

性騷擾

職場霸凌



- 110年○月○日於○○會勘後，張應當邀約乙女在○○街上走走；嗣於兩人閒逛過程中，張應當詢問乙女有沒有「心動」之曖昧言語。
- 乙女與同仁至張應當辦公室請示是否得參加環評審查會，經張應當否決。詎乙女返回座位後，隨即接到張應當來電，謂：「不要說話、不要叫我（註：指其「處長」職稱）」、「如果我讓妳去開會，那妳就要留下來陪我約會」。乙女告以可能會跟朋友約吃飯，張應當回應：「那不要跟他們約，以我為主」。

性騷擾

職場霸凌



- 110年○月○日環評審查會結束後，張應當先行離場，嗣傳訊息要乙女前往附近某巷弄會合。乙女回覆尚在與顧問公司討論，張應當命乙女不用參加；乙女回電表示當日確與朋友有約，張應當聽後不悅表示：「好，那妳回去；不用了！」
- 此後乙女感受張應當明顯刁難，諸如翻舊帳、工作事項遭放大檢視，及動輒在幹部群組遭指名痛罵等，令乙女精神飽受折磨，乃以侍親名義，簽准自111年○月○日起留職停薪。
- 112年○月○日復職後，因仍派任於臺中公捷處隸屬張應當麾下，最終決定提出辭呈，112年○月○日離任。

性騷擾

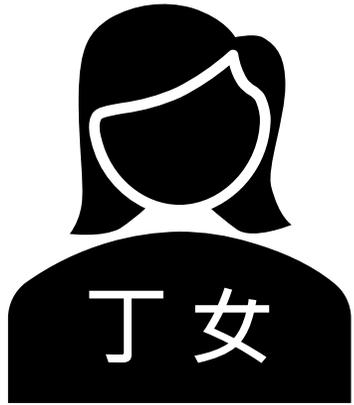
職場霸凌



- 110年○月間，張應當將丙女單獨叫進辦公室，誇讚丙女聰明伶俐且長得漂亮，身材又好，之後即**手沿丙女身材比劃**，甚至有點**抖動像是撫摸的動作**出現，令丙女深感冒犯。
- 110年起，張應當經常性請丙女單獨進辦公室報告工作進度，再藉機對丙女**肢體碰觸**（例如要求丙女於其身側說明，再有意無意**觸碰丙女的手**）。此外，曾多次邀約丙女一起參加公務參訪行程，陳稱：「這個**好想跟妳一起去**，就是**我們兩個一起去就好**」等曖昧言語。

性騷擾

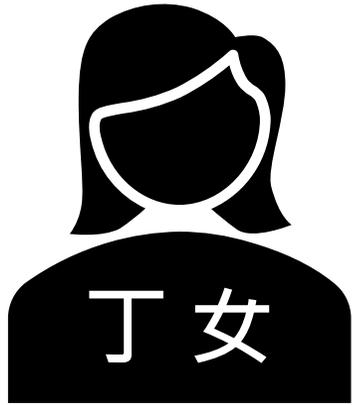
職場霸凌



- 110年○○○○通車典禮隔天，張應當將丁女叫進辦公室，說：「妳有發現我昨天看你的眼神不一樣嗎？就是我發現我對妳心動、我很喜歡妳」等語。此後，張應當會將丁女找進辦公室，要求丁女站近一點，並夾雜「我好喜歡妳」、「為什麼要急著走？我想再多欣賞妳、多看妳幾眼」等言語。
- 曾在上班期間打分機給丁女，要丁女不准喊「處長」，並詢問「晚上有沒有空？我們去約會吃晚餐」。遇有出差行程，會邀約丁女「這個業務很需要妳一起去，去完之後就去約會、吃飯」。

性騷擾

職場霸凌



- 多次於夜間接到張應當以LINE來電詢問公務，突然穿插：「我喜歡妳」、「愛妳」、「妳對我的感覺怎樣」等語。
- 110年○月○日晚間11時左右，張應當以LINE跟丁女詢問公務，之後描述他正把枕頭夾在雙腿之間，摩擦下體，想著丁女等充滿性暗示情節；丁女困窘回應：「處長，這樣不好吧，你老婆聽到可能會生氣；如果沒有別的事，我要掛電話了」，然後迅速結束通話，張應當隨即以LINE傳送「我是在書房」之訊息。

性騷擾

職場霸凌



- 113年○月間，張應當將戊女叫進辦公室，希望戊女與其一起去參加在○○過夜的活動，**想在那邊跟戊女約會**等語。戊女拒絕，張應當仍透過戊女直屬科長及親自勸說戊女前往。
- 113年○月間，戊女因業務需要拍攝○○○○影片，影片作成後，張應當將戊女叫進辦公室，**稱讚其很漂亮、很上相**，希望以後影片就由戊女來錄等語。同年○月○日，戊女至張應當辦公室請示○○○○活動如何派員，張應當又稱戊女長得很漂亮，**身材很好，應該由伊出席讓記者拍攝比較好看**。
- 113年○月底，因組織調整，兩人業務上應無直接對應關係，張應當卻再次邀約戊女共同參加○○ 3天2夜的公務活動，並稱「**我很喜歡你，我們一起去○○玩才有趣**」等語。

性騷擾

職場霸凌



- 110年○月○日與張應當至○○參加論壇，中場休息時，張應當向申女表示：「**我們來『角色扮演』一下**，等一下你來當導遊，我們逛一下○○」、「**交通局只有我們兩個嗎？這樣不會有眼線**」等言語，申女推辭，張應當仍積極勸進稱：「那我來當」。申女急忙洽請熟識廠商協助，始迴避該窘境。
- 113年○月○日，張應當於申女持陳公文時，**刻意近身並碰觸申女手臂**（有明顯抓取之動作）。
- 113年○月○日，張應當於其辦公室向申女表示：「每次看你這樣子精神奕奕的很好，然後都會笑」、「**妳怎麼不笑了？妳笑的時候會抖動，讓我覺得很興奮**」，視線並停留在申女胸部位置。

- 張應當擔任臺中公捷處處長期間，未能謹慎、公正行使其職權，竟濫用機關首長之權勢地位，長期性對該處至少6名女性同仁為言語及肢體性騷擾，除造成受害女性同仁精神痛苦，更使該處淪為敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境。核其所為，除該當性別平等工作法(下稱性工法)第12條第1項第1款「敵意環境性騷擾」，及同條第2項「權勢性騷擾」之不法行為外，並已違反公務員服務法第6條及第7條後段等規定，違失情節重大。



要求立即回覆LINE訊息（包含下班後）

- 甲女：有一次晚上我在跟朋友吃飯，因電話關靜音，後來發現有10幾、20幾通未接來電，因為他動員所有人打電話給我，叫大家把我找出來。
- 乙女：（問：張應當是否要求你們下班後還是要隨時回訊息？）有。只要沒回就會在主管群組被罵。
- 丁女：如果不回LINE，還會被問為什麼沒有回。
- 壬女：他在主管群組交辦工作如果沒有立即回，就會很嚴厲地要馬上找這個人。但因怕被秋後算帳，就算被霸凌也沒人敢提申訴。

性騷擾

職場霸凌



摔及撕公文、大聲咆哮、罵三字經等

- 乙女：（問：具體描述張應當霸凌同仁的情事？）例如**撕、摔公文，大聲咆哮**，對男生**罵三字經**等。

- 午男

他曾經跟我說：「**你什麼不行，白目最行**」、「**你們是豬喔**」等。幾乎每天都會這樣對待別人……。他在辦公室大吼時外面都聽得到。

一字經、三字經、五字經都會罵。男性同仁都會被罵，也會摔公文、撕公文，然後叫你「**撿了、出去！**」我本來**80幾公斤**，跟他共事後**爆瘦到70公斤左右**。

性騷擾

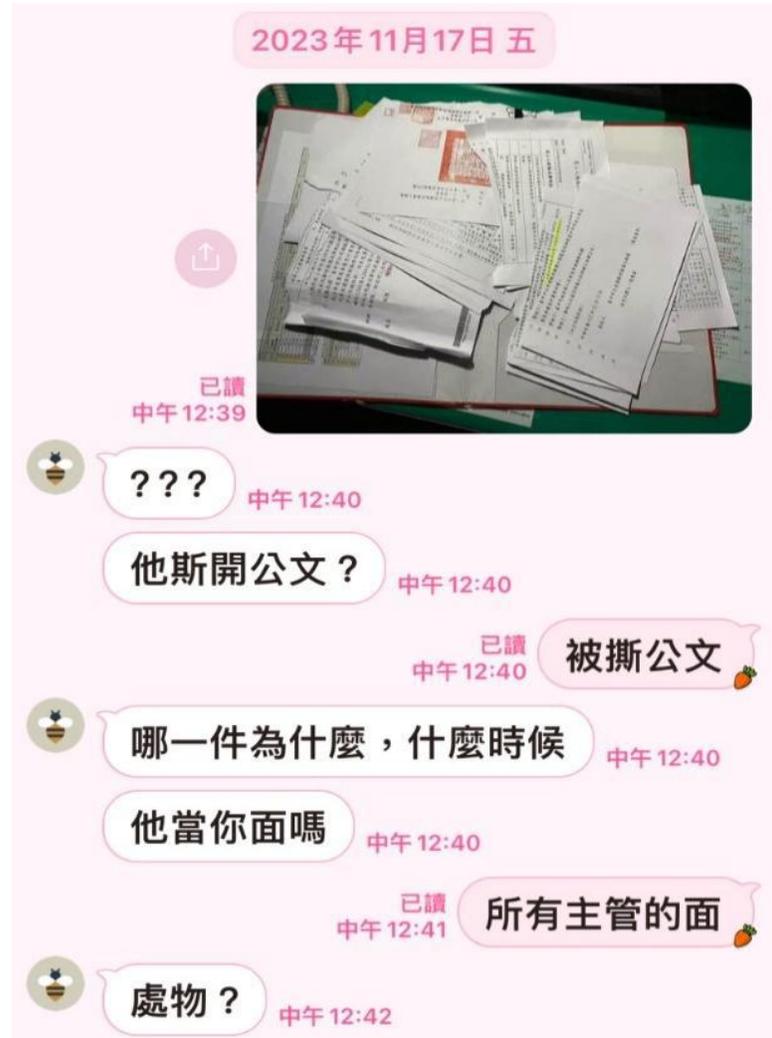
職場霸凌



摔及撕公文、大聲咆哮、罵三字經等

- 丙女：為避免張前處長騷擾，所以不敢穿較露的衣服、用小孩當擋箭牌等各種方式躲避，或許也讓他察覺伊對他的躲避之意，開始霸凌之舉，張前處長所提的處務會議中，就是當大家的面挑毛病、**撕公文**；之後伊就知道，伊必須要乖乖聽話不能做任何反抗。

丙女提供LINE對話截圖 ▶



- 經查，張應當另亦涉有濫用其機關首長權勢地位，常態性對同仁大聲咆哮、動輒以髒話辱罵男性同仁、嚴厲要求同仁須「隨時」回應其LINE通話與訊息，如未回應即遭辱罵、當眾任意撕摔及丟公文，讓承辦人難堪、對性騷擾不成之女同事秋後算帳，故意挑小毛病公開羞辱、動輒以懲處威脅不配合之同仁，或威脅要同仁自請降調、自請處分等情。

- 相關作為顯已**逾越監督管理所必要之合理範圍**，且持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行等方式，造成敵意性、脅迫性、冒犯性之不友善工作環境，致**嚴重損害部屬人格尊嚴及惡化職場工作環境**；其除構成**公務人員保障法第19條第1項、第2項「職場霸凌」**之**不法行為**，並明顯違反公務員服務法第1條、第6條及第7條後段等規定，亦核有違失情節重大。

葉昭甫

臺中市政府交通局局长 比照簡任第13職等

- 於張應當高壓領導及性騷擾之影響下，陸續有該處同仁提出商調、留停、離職申請。經葉昭甫與各該同仁面談，即有多人向其明確指訴張應當之相關惡行

在留停之前，被霸凌還有環評被騷擾的事情我都有（跟局長）說，並暗示其他女性主管也有被騷擾，告訴他有些人可能因需要這份工作所以不敢講……。葉局長說他會好好處理。

乙女

我在112年約○月期間想商調，商調函被張應當壓了一個多月，……局長找我去詢問（商調）原因，我反問他沒有聽到什麼事情嗎？他說有耳聞處長脾氣比較壞……。

午男



卸責諉過

勘驗結果足證，葉昭甫所謂「事前不知張應當有性騷擾情事」等語，要無可採。又其於該次面談過程中，不斷強調對組織人事安定性之重視及妥處該問題之承諾，**後續卻消極不作為。**



未依法妥處

葉昭甫身為臺中市政府**職安衛小組成員**，理應熟知相關法規及處理流程，卻於知悉張應當涉及職場霸凌案件時，未依法通報及妥處，**顯有迴護張應當之嫌。**



督管不周

葉昭甫稱「不只一次跟張應當提到，跟同仁應對上需再拿捏」，並於張應當之人事考評紀錄，記載「需加強內部溝通與基層溝通」等；惟顯**未達矯正張應當霸凌惡行之實效。**

- 臺中交通局局長葉昭甫身為張應當之直屬上級主管，並早經多名被害同仁向其指訴張應當之相關惡行，卻遲未就張應當所涉「性騷擾」情節，為必要之釐清，依性工法採取立即有效之糾正與補救措施，甚至辯稱「事前不知張應當有性騷擾情事」；而就張應當所涉「職場霸凌」部分，未依公務人員安全及衛生防護辦法積極妥處，僅口頭提醒注意，後續並未依法通報該局安全及衛生防護小組進行調查或管考，容任張應當之違失行為持續發生，無人敢出面申訴，凸顯相關職場霸凌申訴機制失靈，並有迴護張應當之嫌。

- 核其所為**遲滯處理**張應當之違失行為至少逾**2年**，顯未善盡監督管理之職責，而有違反公務人員保障法第**19**條、行為時應適用之「公務人員安全及衛生防護辦法」第**3**條第**2**項等規定之情事，構成公務員服務法第**1**條、第**6**條、第**25**條，及公務員懲戒法第**2**條第**1**款「**怠於執行職務**」之應受懲戒事由，違失情節重大。



調查發現
臺中市政府之缺失

調查過程
未保障隱私

未積極協助請
假休養

怠於提供
心理諮商資源

未告知或轉介
法律扶助

跨機關督導
及整合不周

1 調查過程未審慎顧及被害人之感受及隱私保護，疏於採取避免其等身分曝光之必要措施

- 我後來才知道我的訪談紀錄是外包給廠商去打字的.....。
- 同仁在調查過程中是在局內的會議室外排隊等候開會，被其他經過的人問「你在這裡幹嘛」.....。

甲女

我們集體申訴後，性平委員會有想找我們去開會，地點是在（交通）局裡面，沒有特別被保護的感覺。

乙女

2 於甲女病假用罄後，未積極協助評估以事假充抵、申請留職停薪等措施，即要求甲女復職

- 甲女為○○人員，適用勞動基準法及相關法令

勞工請假規則

普通傷病假：未住院者，1年不得超過30日

病假超過期限：

以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪



甲女職務調動及請假情形

日期	事件	假別
113.○.○	甲女遭性騷擾	
113.○.○	提出性騷擾申訴並開始請假	休假 共7.4日
113.○.○	請假中	
113.○.○	自公捷處調回交通局○○○，續請病假	病假 共25.4日
113.○.○	取得診斷證明： 創傷後壓力症候群， <u>建議休養3個月</u>	
113.○.○	復職並調至○○○	
114.○	自臺中交通離職，並至臺中市政府○○局任職	

2 於甲女病假用罄後，未積極協助評估以事假充抵、申請留職停薪等措施，即要求甲女復職

- 臺中交通局人事室對勞動法規掌握不足，僅消極適用 30 天病假上限，縱甲女提出「建議休養 3 個月」之診斷證明，仍要求其於 113 年 ○ 月 ○ 日復職。

- 依法相關支持作為流於最低限度，不符「立即有效糾正及補救措施」之立法意旨。

3 未積極提供及轉介既有之心理諮商資源予被害人，亦未建置費用補助之具體規範

► 臺中交通局人事室僅以**LINE**傳送「臺中市政府多元化服務資源一覽表」，惟該表僅為**綜合性資訊彙整**，非專為性騷擾案件設計，亦未標示專責窗口或明確指引，顯非性工法所要求之立即有效之糾正及補救措施。

(1) 簡式健康表: https://health99.hpa.gov.tw/OnlinkHealth/Quiz_Bsrs-5.aspx
可協助您瞭解身心狀況,作為自己評估是否要尋求心理諮商,看看是否需要接受專業諮詢或服務。

(2) 請善用「臺中市政府員工協助方案」(EAP) 提供的免費服務:

a. 免費諮詢專線: [0800-028-885](tel:0800-028-885)
(您撥鈴鈴-鈴-來吧-幫幫我), 週一至週五中午 12 時至晚間 8 時免費專線諮詢 (國定假日為休息日)。

b. 線上預約: 預約後由專人致電聯繫, 評估後視需要, 提供服務。網址 <https://forms.gle/WtMcfbGH7hFTRRjZ7>

c. email 預約: 申請表請逕寄 ulisten13@gmail.com
每次諮詢時間為 50 至 60 分鐘, 如需於辦公時間參加諮詢服務者, 得給予公假。

您如有 EAP 服務需求或建議, 請隨時向本處 EAP 關懷員 (人事主任) 提出

c. 另尚有免費心理關懷及法律服務資源, 請參考附件「臺中市政府多元化服務資源一覽表」

3 未積極提供及轉介既有之心理諮商資源予被害人，亦未建置費用補助之具體規範

- 勞動部整合「臺中市政府提供工作場所性騷擾被害人之相關資源」

- 臺中市政府未妥為運用，僅以LINE傳送一般性服務資訊，無異捨近求遠

- 臺中市政府補助性騷擾被害人心理諮商費用（每次上限2,000元，每案最多6次）

- 申請要件、程序、審查方式及承辦窗口均付之闕如

4 未告知或轉介法律扶助資源，致被害人對遭性騷擾及涉訟所得申請之法律諮詢、扶助等項目毫無所悉

• 臺中市政府114年性別平等工作法律扶助實施計畫經費概算（節錄）

申請扶助項目及細項	預算(元)	備註
法律諮詢	50,000	依需求聘請律師協助法令諮詢，每半日或每次最高補助2,500元，全年最高補助26萬元。
律師代撰民事書狀之費用	120,000	每一審級最高補助6,000元，全案最高補助18,000元。

4 未告知或轉介法律扶助資源，致被害人對遭性騷擾及涉訟所得申請之法律諮詢、扶助等項目毫無所悉

- 臺中市政府未向被害人具體告知可運用之法律扶助資源、申請方式及程序

• 所稱「當事人未提出法律扶助使用紀錄」實係倒因為果

- 業已編列遭性騷擾及涉訟之法律諮詢、扶助等專項預算，被害人卻毫無所悉

• 對所轄性平法規及業務掌握匱乏，致被害人需獨自承擔法律與經濟負擔

5 臺中市政府勞工局跨機關督導及整合不周

- 據臺中市政府交通局性騷擾防治措施、申訴及懲戒(處)要點，機關接獲性騷擾事件申訴，應通知臺中市政府勞工局

臺中市政府
勞工局

- 未就甲女因身心創傷所致請假休養需求提供具體說明或協調

- 未積極統籌、橫向整合臺中市政府及所屬機關現有資源並適時提供予被害人

- 糾正及補救措施未能即時銜接，通報制度未發揮應有功能

- 臺中交通局於性騷擾事件調查過程中，竟讓被害人於該局內公共空間排隊等候訪談，甚至將相關訪談紀錄外包給廠商打字，僅圖便宜行事，實有造成其等二度傷害之虞，顯未審慎顧及被害人之感受及隱私保護；另該局人事室於被害人甲女於普通傷病假用罄惟仍有休養需求之際，卻未進一步衡酌性騷擾事件對甲女造成之創傷，積極協助其評估依勞工請假規則以事假充抵或申請留職停薪之可行性，其支持作為流於最低限度，難謂切合性工法「立即有效之糾正及補救措施」之意旨。

- 又勞動部業整合各地方主管機關提供工作場所性騷擾被害人運用之相關資源，詎臺中市政府卻未於本案中妥為運用，**僅以LINE傳送一般性服務資訊，無異捨近求遠，使既有資源未能有效傳遞、媒介及發揮作用**，任令被害人僅能自行尋求創傷輔導與法律扶助資源，使中央補助機制形同虛設，難認已落實保障被害人之意旨，以上作為皆核有不當及怠失。另**臺中勞工局**依法負有後續整合、協調與督導之責。惟該局**未積極統籌臺中市政府及所屬機關現有資源並適時提供予被害人**，致糾正及補救措施未能即時銜接。該局應就資源整合、權益告知及督導機制，全盤檢討改進。

處
理
辦
法

調查意見一、二、三，提案**彈劾**。

調查意見四，**糾正**臺中市政府，並函請臺中市政府
檢討改進見復。

調查意見隱匿個資，上網公布。