

調 查 報 告

壹、案由：據訴，交通部公路局高雄區監理所李姓所長遭誣指霸凌及緋聞案，霸凌部分雖經調查不成立，惟仍遭該局免除所長職務並予降調，查處程序疑有不公；又該所所屬澎湖監理站王姓站長疑挾工會力量，抗拒上級既定政策及命令，並疑與工會成員聯手誣陷李姓所長，涉有誣控濫告，破壞機關團結紀律，違失情節重大等情，均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案經向交通部公路局（下稱公路局）及其所屬高雄區監理所（下稱高雄所）調閱相關卷證，並經本院函詢審計部；又本院陸續於民國（下同）114年3月18日、同年3月25日及4月9日詢問公路局、高雄所、高雄所前所長李○○（下稱李姓所長、李前所長或李員）、高雄所前人事室主任楊○○等機關人員，業已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、公路局高雄所李姓所長遭員工指控涉及職場霸凌，經公路局按相關規定組成調查小組進行訪談及調查，嗣經調查小組調查並經該局職場霸凌防治申訴評議小組審認霸凌案不成立；惟因基於其他相關考量，公路局仍對李姓所長作成「免除所長職務、調任為該局專門委員」之職務異動處分，此雖為機關首長之用人權責，尚無違背相關法規，然公路局允宜將相關事件脈絡與考量事由向當事人婉予釋明，並予其回應說明之空間，以符公平正義原則：

（一）公務人員任用法（下稱任用法）第2條規定，公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。同法第4條

規定，各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。同法第 18 條第 1 項針對現職公務人員之調任，設有相關規範如下：「(第 1 款)簡任第 12 職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。……(第 3 款)在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。……」另依公務人員陞遷法（下稱陞遷法）第 10 條第 2 項規定，擔任前項各款職務人員¹，依公務人員任用法律規定再調任其他職務，得免經甄審（選）程序。而關於職場霸凌事件之防治，公路局訂有職場霸凌防治及處理作業規定，該作業規定第 7 點規定：「本局設職場霸凌防治申訴評議小組（下稱評議小組），評議申訴案件。評議小組置成員 5 人至 7 人，其中召集人由本局主任秘書擔任，並為會議主席，人事室主管為執行秘書，外部專家學者至少 2 名，……」；第 8 點第 5 款則規定：「評議小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應檢討相關人員責任及研提改善作為或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。……決議結果應簽陳機關首長。」

¹ 同條第 1 項所列之 5 款職務分別為：「一、機關首長、副首長。二、幕僚長、副幕僚長。三、機關內部一級單位主管職務。四、機關內部較一級業務單位主管職務列等為高之職務。五、駐外機構簡任第十二職等以上職務。」

(二)查李○○原任高雄所之副所長，自 109 年 7 月 23 日陞任為該所之所長，係簡任第 11 職等之職務。李姓所長在任期間，因決心整頓該所停車場空間遭鄰近車廠、業者及民眾長期占用之亂象(詳調查意見二所述)，所內部分職員雖反對並抵制該項整頓政策，惟其仍不顧反對意見強勢推行改革措施，嗣於 113 年 11 月間勞動部所屬機關爆發因職場霸凌事件導致員工於辦公室輕生之不幸事件後，各個公務機關在一片檢討既存之職場霸凌現象的聲浪中，李姓所長亦被檢舉涉有職場霸凌行為。公路局最初係依媒體報導李姓所長涉有職場霸凌之言行而啟動該案調查程序²，嗣於專案調查小組調查過程中接獲 3 名申訴人依上開該局作業規定具名提出申訴，爰予受理後改依作業規定所定之程序，賡續調查。經專案調查小組查驗相關公文、所務會議錄音紀錄及訪談相關人員等行政調查程序後，綜整所有資料，並比對一般職場霸凌定義與常見樣態後發現，佐證資料尚難構成該局作業規定第 3 點霸凌要件，經提 113 年 12 月 10 日該局 113 年度第 3 次職場霸凌防治申訴評議小組會議決議以，本案審查結果為不成立。惟交通部仍於 113 年 12 月 13 日發布李員另有任用之所長職務免職令³，並由公路局於同日發布將李員職務調整為專門委員(職務列等為薦任第 9 職等至

² 依公路局職場霸凌防治及處理作業規定第 10 點第 5 款規定，「無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位者」之申訴案件，原應決議不予受理。惟該局為貫徹職場霸凌零容忍之態度，爰依前揭作業規定籌組評議小組，於 113 年 11 月 28 日召開會議決議，本案以機關行政管理調查權，成立專案調查小組調查本案陳情內容及訪談案件關係人，並比照該局作業規定相關程序辦理；又調查過程中，如有案件關係人依該局作業規定具名提出申訴，係符合補正程序，即依作業規定予以受理。

³ 依交通部與所屬機關任免權責劃分規定，跨列簡任(派)第 11 職等以上人員(或留任單列副長級資位)及二級機關跨列簡任(派)第 10 職等(或留任資位)正、副首長(含兼任)之派免遷調，由交通部核定，故此免職令係由交通部核定發布。

簡任第 10 職等)之派令。公路局亦於同(13)日以書函通知李員，內容略以，經監理所員工 3 人具名申訴霸凌案不成立，並敘明「另調查中所發現行政管理待改進事項，影響內部團結和諧與業務推展處，本局仍將為適當處理。」

(三)據公路局說明，由於李員在業務運作上未善盡溝通協調責任，及其領導統御方式已造成高雄所同仁與李員間不具信任關係，嚴重影響機關士氣及業務推行，且該局時有接獲投訴至府院首長信箱、交通部部長信箱及該局局長信箱等陳情投訴李員領導管理方式等情，該局為利監理業務遂行及維護政府機關形象，經綜合考量各項情況，始作成調整其職務之決定。具體理由略如下：

1、內部管理不當，導致業務運作不利：

- (1) 李員在面對高雄所員工上下班停車場收費問題時，未善盡溝通責任，及對屬員林○○參加 113 年 9 月 27 日公路局及工會交流會議申請公假程序瑕疵之瞭解，李員對林員直屬科長表達對該案查察的方式及態度，亦間接讓林員深覺有被不當針對及對待之感，致工會以 113 年 10 月 24 日函警示該所對明示或暗示防堵員工表達異議，並於工作環境中予以不當對待，以及妨礙勞工參與該會活動及會議等諸多刁難之情事。
- (2) 嗣李員 113 年 10 月 28 日於 LINE 通訊軟體之該所一級主管群組中表示：「這也表示反映給工會的同仁，還是漠視行政體制。」「工會屢次不實指控，也請秘書室、政風室積極處理，對於同仁散布不實情事給予工會，徒耗行政資源及企圖干擾行政體制與自治事項，影響機關團結士氣，請人事室查處。」確使閱讀者深覺有

被獵巫或可能被究責之感，並突顯李員領導風格確實例來便持查處屬下態度。爰工會於 113 年 10 月 29 日提交聲明書，措辭強硬重申李前所長意圖妨礙員工參與工會活動。

- (3) 該局審認停車場收費相關事宜本屬高雄所權責事項，雖建立停車場收費制度乃為「杜絕車位長期遭占亂象」，值得肯定，惟機關推動制度過程應積極善盡溝通責任，李員處理方式實尚未稱周延。

2、內、外溝通協調能力不足：

- (1) 李員對內未能充分聽取員工及工會的意見，且消極對待員工異議及該局以督導協助立場所提解決停車場收費問題之建議，致停車場收費問題自工會於 113 年 4 月 12 日該局與工會交流會議提出，迄李員 113 年 12 月 16 日調離所長職務前仍未獲妥適解決，確使同仁對於機關首長傾聽同仁心聲及照護同仁態度產生不良觀感。又此事持續於該局與工會交流會議列管，工會於歷次開會討論均表達對本案日益增加的關切程度，亦著實影響該局與工會間的勞資和諧。

- (2) 對外溝通部分，高雄所停車場收費問題，自 112 年 7 月起陸續有媒體報導，當地民眾、鳳山區里長聯誼會及相關代辦業者對停車要收費一事表達反彈，並怒批該所無視民意反對仍強行上路，甚對外向工會及立法委員陳情，引發工會及立法委員關切，李員對外之不當溝通，實亦對該局造成困擾並嚴重影響機關形象。

3、預算勻用缺失：

- (1) 113 年 8 月 29 日交通部部長信箱轉民眾(未具名)向監察院陳情之高雄所財政紀律案，並請公路局將辦理情形逕復民眾，該局遂於同年 9 月 3 日函請高雄所說明。
 - (2) 該局為深入了解高雄所運用郵資經費辦理採購案詳情，另請高雄所提供相關簽辦文件，經檢視該局抽檢之簽文流程，均有會辦相關科、室，該所主計室並於部分採購案之會簽公文上明確表達預算不足，檢討採購必要性或另籌財源辦理等意見，惟所長仍批示繼續辦理採購。
 - (3) 預算執行應依輕重緩急、依序執行，並在預算額度內撙節使用。高雄所辦理采輯館（由舊有文物陳列室整建，並於 112 年 9 月 27 日揭牌啟用）整修、辦公室空間優化等修繕工程，經費龐大，因非屬急迫性業務，在預算有限的情況下應審慎考量。另高雄所勻用郵資經費辦理辦公室空間優化等項目，雖屬公務需求，惟應在經費有餘裕時再行辦理，以避免郵資等必要支出項目無經費可用。
 - (4) 經公路局 113 年 12 月 9 日簽辦「高雄所 111-113 年預算執行調查報告案」，經局長核定，其中所列 113 年累計郵資不足新臺幣(下同)1,652 萬 5,000 元(經統計累計預算缺口 1,750 萬元)，經費控管確有待改善之處。有關高雄所 113 年度預算不足，公路局將調整 1,750 萬元先予借用該所支應急迫性需求，其借款分 3 年攤還該局(114 年-116 年，每年還款 583.3 萬元)。
- (四) 另該局亦說明，李員原任陞遷法第 10 條第 1 項規定所列機關首長職務，其職務調任符合相關法律規定，且尚無須經過甄審。復依任用法第 18 條第 1 項第 3

款規定，在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用。及公務人員俸給法第 11 條第 1 項規定，在同官等內調任低職等職務以原職等任用人員，仍敘原俸級。查李員係調任同官等低職等職務，依上開規定，仍以原職等任用且仍敘其調任前經銓敘審定之俸級，並未損及李員原經銓敘審定官等、職等及俸級權益等語。

- (五) 李姓所長於本院詢問時無奈表示，公路局局長並未於本件職務異動之前向其說明相關考量，並陳述略以：「畢竟我至少是四級機關首長，長官與下屬至少應該像個大家庭，要異動之前應該先告知，沒有什麼事情是不能溝通的，而且 113 年 12 月 13 日我接到主秘通知，說本案還在調查，局長要我休假，我還請休 12 月 16 至 20 日，結果就被調職」、「事發後我要求局長儘速成立調查小組，並且儘快幫我澄清，即便是對內的澄清稿也可以，但即便後來調查霸凌不成立，也沒有發內部的通知……我原來還期待公路局會發澄清訊息，最終我只有收到調職令」、「局長(事後)告訴我雖然霸凌不成立，但還有同仁有聲音，而且臺南市也有霸凌不成立但調任非主管職的前例，要我休息一下，……但我要的是公平、正義。」

- (六) 公路局審酌李員具有上開不再適任高雄所所長職務之各項情事，而將其由簡任第 11 職等之所長職務調任為簡任第 10 職等之專門委員職務，雖屬機關首長人事權行使之範疇，亦均符合前揭任用法及陞遷法之相關規定，然由於該局作成李員調職處分之時間點係密接於該件職場霸凌申訴案之調查後，復未將該等職務異動之緣由向當事人妥予說明，該局人事

室主任於本院詢問時表示：「這屬於職務調整，人事作業上不會特別跟當事人說明」等語，爰甚易使當事人產生霸凌案業經審認不成立，何以仍遭非自願性職務調動處分之疑惑，並因而心生誤解與不平。

(七)綜上，高雄所李姓前所長遭員工指控涉及職場霸凌，經公路局按相關規定組成調查小組，嗣經調查小組調查並經評議小組審認霸凌案不成立；惟公路局基於其他相關考量，仍對李姓所長作成「免除所長職務、調任為該局專門委員」之職務異動處分，此雖為機關首長之用人權責，尚無違背相關法規，然公路局允宜將相關事件脈絡與考量事由向當事人婉予釋明，並予其回應說明之空間，以符公平正義原則。

二、高雄所依據停車場相關法令及財政部函釋，將該所停車空間長期被部分車輛占用之亂象加以整頓，委外經營管理，惟其上級機關公路局對此項有魄力之改革作為未予以支持肯定，反而依據工會於交流會議中所提意見要求高雄所研議調整停車費用方案，處置過程容欠妥適：

(一)據高雄所表示，該所停車空間原有近 150 格汽車停車格，常年來平日約有 40 至 50 台車占用所內停車位(占用情形約三分之一)，該等占用車輛來自附近汽車保養廠、代辦業者或鳳山工業區上班民眾及里民，部分為報廢車或無牌車等，而該所為避免占用車輛排擠民眾至該所洽公所需之停車位數量，只能反覆移置車輛，虛耗公帑。爰該所遂依據停車場法、高雄市公共停車場管理自治條例、高雄市公有路外停車場委託民間經營辦法、國有公用不動產收益原

則⁴等法令規定，以及如下表所列之財政部與審計部相關函釋，辦理停車場委外營運事宜。

表1 各機關學校附設停車空間供員工停車使用相關函釋

序號	函釋機關	發文字號	函釋要旨
1.	財政部	97年1月2日台 財庫字第 09603518320號函	各機關學校建築物之附設停車空間如開放所屬員工停車，除已收取租金者外，均應依規費法規定徵收規費 ⁵
2.	財政部	97年5月13日台 財庫字第 09703038150號函	各機關學校附設停車空間提供員工停車者，應徵收規費，惟中央政府各機關學校仍得依特殊情形考量，本於權責予以減徵或免徵 ⁶
3.	財政部	103年1月29日 台財庫字第 10300507890號函	各機關學校應於103年6月30日前，提供各機關學校停車場相關資料

⁴ 此係財政部國有財產署為利機關依國有財產法第28條但書規定辦理國有公用不動產活化收益，而訂定之解釋性行政規則。

⁵ 依該函說明一，各機關學校對於其經營之公用財產，如無其他法規之限制規定，原則上得選擇以私法或公法關係為之，即可以租金或其他方式為使用收益，或依規費法規定徵收規費。故各機關學校建築物之地下室或平面場地所附設之停車空間，如有開放所屬員工停車者，對於停放車輛之員工，除已向其收取租金者外，應依法徵收規費，其收費基準請依規費法第10條規定辦理。

⁶ 依該函說明三，為使員工停車徵收使用規費實務上利於執行，中央政府各機關學校得依下列原則，本於權責予以減徵或免徵：

- (一) 服勤地點無便利之大眾運輸交通工具可到達者。
- (二) 機關性質特殊，有安全之考量者。
- (三) 機關學校就停車收費所負擔之行政成本高於停車費之收入者。
- (四) 機關學校外路邊停車未收費者。
- (五) 其他基於公共利益或特殊需要考量者。

4.	審計部	112年6月9日台 審部五字第 11200595992號函	派員調查各級政府經 管公有土地供公眾停 車管理情形 ⁷
5.	財政部	112年6月16日 台財庫字第 11200601030號函	為強化土地管理及提 升資源運用效率，中 央政府各機關學校應 就經管公有土地供停 車場使用情形清查， 各機關暨所屬尚有未 訂定停車場管理辦法 或其他規範者，請儘 速訂定停車場管理辦 法 ⁸

資料來源：本院製表

(二)據高雄所說明，該所停車場委外營運管理案係以公開標租方式，委由停車場公司建置收費停車系統，於111年6月決標予歐○○股份有限公司(下稱歐○○公司)，後續完成規劃、建置，而自113年5月1日起正式營運收費。另查，該所原規劃員工免徵停車費係基於照顧員工每日上下班駕車通勤之必要，且其非屬占用群體，並參考鄰近機關鳳山區公所而免徵員工停車費，惟因112月7月間有媒體報導「民

⁷ 該函係審計部函財政部，略以：「依貴部103年1月29日台財庫字第10300507890號函說明，中央政府各機關學校應就停車場使用情形清查，並訂定管理辦法；基於公用財產依法管用合一，各機關學校均應因地制宜訂定停車場管理辦法，請未訂定者儘速辦理訂定」、「103年1月29日函示中央政府各機關學校應清查停車場使用情形，並研擬管理辦法，惟經本部調查結果，仍有上開部分機關未依該函示規定訂定管理辦法及收費標準，請督促中央政府各機關學校就經管公有土地作為停車使用，視個案狀況強化土地管理，或研議採取收費或其他適當管理機制之可行性，避免土地遭久占，並兼顧資源之合理運用。」

⁸ 依該函說明略以：「依本部103年1月29日台財庫字第10300507890號函示，中央政府各機關學校應就停車場使用情形清查，並基於公用財產依法管用合一，因地制宜訂定停車場管理辦法。請各機關學校依本部上開函意旨，就經管公有土地作為停車使用，未訂定管理辦法(規範)者儘速辦理訂定，並視個案狀況強化土地管理，或研議採取收費或其他適當管理機制之可行性，避免土地遭久占，以兼顧資源之合理運用。」「各機關學校對於其經管之公用財產包括停車場，如無其他法規之限制規定，原則上得選擇以公法或私法關係為之，即得選擇依規費法規定徵收規費，或以租金、權利金等方式為使用收益。倘以公法關係為之，應依規費法第10條規定訂定規費收費基準。」

眾停車要收費，百位員工不用錢」等情，指控該等管理模式乃該所之自肥行為，鑒於上開負面輿情，並經該所檢討對於所內員工不收費之作法似與前揭財政部 97 年 1 月 2 日台財庫字第 09603518320 號函揭示員工應收費原則不符，再考量交通環境、地理位置及停車格數後，於 113 年 3 月 5 日與歐○○公司辦理契約變更，將員工停放汽車納入收費，並洽談員工得購買 300 元月票方案。

- (三)關於本件停車場委外營運管理案之推動實施過程，高雄所有無進行對內及對外之政策溝通一節，詢據高雄所說明略以，針對有停車需求之外部群體，該所於 112 年 1 月 16 日、3 月 21 日、7 月 7 日與汽車商業及代辦業者等相關公會召開溝通會議⁹，向其說明推動收費立意，出席會議之公(工)會理事或幹部均表示理解，亦向該所表示盼能替其會員爭取月票方案等優惠，故該所即與得標廠商洽談推出月票方案；至於內部溝通的部分，自 110 年開始推動停車場收費管理制度以來¹⁰，李前所長透過會議(如每月所務會議、主管會議)等場合向各單位主管溝通，請主管向同仁轉達政策推行原委，由單位主管彙整員工意見，以滾動檢討收費政策等語。李姓所長於本院詢問時，說明略以：「其實停車場在改革之前，已經溝通 3 年多，我們觀察民眾、代辦業者等的態度，也有與代辦業者、機車工會秘書、理事長等開會溝通過，其實溝通了很多，但不可能跟每個員

⁹ 針對溝通說明會議係召開於決標後正式營運前一節，據該所說明係由於因應停車場占用問題，該所先後施以短期、中期改善措施，惟占用群體仍有恃無恐，占用情形未見改善，始導入收費機制，所訂費率相較高雄市普遍費率更加優惠，外部群體中主要係代辦業者相關公(工)會較反彈。

¹⁰ 依高雄所於本院詢問時提出之書面資料說明，本案正式推動係李前所長任內，根據該所 110 年 4 月 16 日召開停車場委外經營研討會之會議結論辦理。

工溝通，每個個別員工，應由其主管向其溝通宣導。我也曾經跟當地里長溝通，過程中也曾經考慮員工不收費，但就被自由時報記者說是自肥。後來陳局長打電話給我，問我是否要考慮收費，員工每月收取一點費用，並降低代辦業者費用。故高雄所後來才對員工收取每月 300 元，代辦業者則從每個月 2,000 元降低到 1,700 元，盡量尋找平衡點。」等語，否認有未善盡政策溝通職責之情。然查，上開停車場委外營運管理案辦理以來，仍陸續受到利害關係人群體之反對與抵抗，諸如：

- 1、113 年 4 月 12 日公路局與台灣○○工會（下稱○○工會）113 年第 1 次交流會議（由公路局局長主持），會議結論略以，請高雄所規劃「公務車及員工專用停車場」或研擬其他可行性方案，免徵開車上班同仁停車費。
- 2、○○工會 113 年 10 月 24 日公十五治組字第 11300330 號函高雄所並副知公路局，指稱高雄所首長事前並未充分與員工溝通停車場收費問題，甚要求各組室主管以明示或暗示告誡防堵員工表達異議，且員工還遭窺探、獵巫、打壓等不當對待之情事。
- 3、113 年 10 月 29 日○○工會再次提交聲明書等相關資料，措辭強硬重申李員對停車場收費問題，事前未與員工溝通，且其領導管理方式向來採高壓手段、漠視基層同仁表達的不同意見，甚而以恫嚇手段防堵、壓制，停車場收費事件只是導火線之一，受長期打壓之員工於 113 年 3 月間直接打電話向工會投訴，李員甚或對透過○○工會反映的員工有不當的勞動對待行為。

(四)據公路局於本院詢問時說明，有關高雄所停車場收費爭議案，迄李員 113 年 12 月 16 日調任該局專門委員止(自 113 年 4 月 12 日工會提案起算，計歷時近 9 個月)，仍未順利獲得同仁與工會支持的解決方案。該案迨至 114 年 3 月 25 日該局與○○工會交流會議，始獲得雙方共識並解除列管，端賴高雄所新任所長馮○○於 114 年 1 月 16 日上任起，便針對為使停車秩序有效管理，研擬最佳衡平措施，先後與內、外標的團體進行溝通，僅歷時 3 個月即獲工會、同仁及相關團體支持，其所進行之相關努力事宜包括：與○○工會黃理事長會談、邀集委外營運廠商歐○○公司黃副理協商、拜訪立法委員許○○服務處進行溝通說明，以及針對所內員工辦理問卷調查，以瞭解並蒐集對於現行停車場收費機制之滿意度及意見等語。至於公路局方面，自 113 年 4 月 12 日與○○工會之交流會中獲悉高雄所員工不滿停車場收費新制後，除於該年度歷次與○○工會之交流會議中持續作如下表之追蹤列管處理外，其餘協處作為包括：

- 1、鑒於當時勞資關係緊張對立，為維持勞資和諧及避免衝突發生，公路局基於上級機關督導權責，於 113 年 11 月 4 日邀請高雄所李姓所長至該局溝通，溝通內容亦針對前開○○工會反映停車場收費問題及身兼工會幹部之同仁參加該局與工會交流會議之請假程序等事項，了解實情及確認事實，商討過程李員亦提及為確實向對停車場收費持不同意見的員工逐一進行溝通，希透過○○工會瞭解該等員工名單。期間李員並表示針對○○工會不實指控無法接受。

2、嗣於 113 年 11 月 6 日公路局再邀請○○工會秘書長羅○○至該局洽談，主要係針對該工會前於同年 10 月 24 日發函及同年 29 日再提出聲明書予以溝通；至停車場收費問題，該局亦以衡平角度，向羅員說明高雄所停車場收費事宜均依財政部、審計部相關函釋規定辦理，且該所業完成履約行為，僅能於現行約定範圍內溝通調整，惟配合本案業屬該局與○○工會每季交流會議列管事項，該所業已積極處理解決停車場收費問題，請羅員同理並理解。

表2 「高雄所停車場案」於公路局與○○工會交流會議處理情形

次別/ 日期	決議內容	辦理情形
113 年第 1 次 113/4/12	請高雄所規劃「公務車及員工專用停車場」或研擬其他可行性方案，免徵開車上班同仁停車費。	
113 年第 2 次 113/7/2	113 年 7 月 5 日由公路局監理組組長率同仁至高雄所現勘，建議請高雄所於 113 年 7 月底前再次與工會完成溝通，必要時由所長親自拜會工會理事長或秘書長等人。	經實地現勘後，尚有些區域可供員工停車使用，然高雄所說明為杜絕「車位長期遭占」亂象，推動委外經營停車場制度，已進入履約階段，為避免履約、管理及輿論等面向爭議，暫不另設員工停車區。
113 年第 3 次 113/9/27	建議請高雄所再審慎思考研提折衷解決方案後，再行討論研商。另於會	經高雄所盤查後，有調降空間與委外停車場廠商協

	中提出降低權利金回饋方案予以參考。	商調降費用之可行性。
113 年第 4 次 113/12/25	建議請高雄所以照顧員工立場及合法、合理、合情最大化之原則，持續研議解決方案並與員工充分溝通，並請新任所長優先處理本案。	馮所長就任後即積極展開溝通處理。
114 年第 1 次 114/3/25	本案業已獲得雙方之共識，予以解除列管。	

資料來源：本院整理自公路局函復資料

- (五)關於本件高雄所停車場收費爭議，高雄所新任馮所長於 114 年 1 月 16 日上任後，係以與委外廠商溝通協調，雙方同意變更契約內容(具體方案略為：一般民眾汽車月租方案原每月 1,700 元調降為 1,600 元，員工部分原方案 300 元調降為 200 元，總權利金每月酌予調降為 10 萬 7,713 元)之方式處理解決。惟查，高雄所為整頓停車空間長期遭附近車廠或民眾占用之亂象，將所內停車空間委外經營管理，允屬符合停車場法、國有公用不動產收益原則之規範意旨，財政部及審計部亦早有相關函釋促請中央政府各機關學校就經管公有土地作為停車使用，視個案狀況強化土地管理，或研議採取收費或其他適當管理機制之可行性；又各機關學校建築物之附設停車空間如開放所屬員工停車，除已收取租金者外，均應依規費法規定徵收規費，此業經財政部 97 年 1 月 2 日台財庫字第 09603518320 號函明確釋示在案。爰高雄所之相關作法實屬合法有據，每月 300 元之停車月票亦屬合理之費用，且反對停車場收費管理新制之員工並非多數，詎公路局僅因○○工會於與該局之定期交流會議中提出反對該項新制之臨時動

議，即於政策方向上指示高雄所以劃設「公務車及員工專用停車場」等可行方案，研議免徵開車上班同仁停車費，其後並持續於歷次交流會議中列管此案，且稱：「○○工會於歷次開會討論均表達對本案日益增加的關切程度，亦著實影響本局與工會間的勞資和諧」等語，似有以勞資和諧為名，不當侵及高雄所秉權責辦理停車場委外經營管理案之虞。

- (六)綜上，高雄所依據停車場相關法令及財政部函釋，將該所停車空間長期被部分車輛占用之亂象加以整頓，委外經營管理，惟其上級機關公路局對此項有魄力之改革作為未予以支持肯定，反而依據工會於交流會議中所提意見要求高雄所研議調整停車費用方案，處置過程容欠妥適。

三、公路局改制為行政機關後，該局及所屬機關依公務人員法令進用之職員，是否仍得循例加入工會組織，甚至作為工會幹部一節，允宜由該局積極與工會事務主管機關勞動部研商釐明，俾符法制：

- (一)工會法第4條第1項及第4項分別規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」「各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。」有鑒於公務人員與國家間，係基於公法上之職務關係，依法行使權利、履行義務，與勞工與雇主間之勞雇關係不同。且考量公務人員執行職務與公共利益及國家安全息息相關，尚不宜參照工會法之規定，賦予公務人員完整之勞動三權，因此，公務人員不宜與勞工同適用工會法組織工會，而應另定專法以為規範，爰公務人員協會法於91年7月10日制定公布。公務人員協會法第1條規定，公務人員為加強為民服務、提昇工作效率、維護其權益、改善工作條件並促進聯誼合作，得組織公務人員協會。適

用該法之「公務人員」範圍，依同法第 2 條第 1 項規定，係指於各級政府機關、公立學校、公營事業機構擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員。

- (二)查○○工會係於 65 年成立，屬於工會法第 6 條第 1 項第 1 款之企業工會類型¹¹。據公路局於本院調查時提供之說明資料略以：該局及所屬機關(構)於 107 年 1 月 15 日改制前係屬交通事業機構，員工身分屬公務員兼具勞工身分，爰依前開工會法相關規定，均應加入工會。嗣該局 107 年 1 月 15 日改制為交通行政機關後，有關現職員工得否繼續參加工會之疑義，該局曾於 106 年 3 月 6 日函請勞動部釋示，經該部於同年月 14 日以勞動關 1 字第 1060050618 號函釋略以：工會法第 4 條第 1 項規定，勞工均有組織及加入工會之權利；同條第 4 項規定，各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定；同法第 12 條規定略以，工會章程之記載事項……會員入會、出會、停權及除名；爰勞工本得依工會法規定組織及加入工會，縱因改制事由而有身分轉換致需辦理出會情事，亦應符工會自主原則，依工會章程規定辦理。因本案涉及員工結社權之行使，且因改制後員工身分尚須進一步釐清確明，建請該局確明員工身分屬性後，與工會協商相關事宜，較為妥適等語。本案經該局於 106 年 3 月 22 日奉示：請本「勞工均有組織及加入工會之權利」原則妥處等語。

¹¹ 依照工會法第 6 條規定，工會組織類型基本上分為：「企業工會(為結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會)」、「產業工會(為結合相關產業內之勞工，所組織之工會)」及「職業工會(為結合相關職業技能之勞工，所組織之工會)」等 3 種。

- (三)嗣○○工會以 107 年 1 月 11 日公十三仲組字第 10700024 號函行文所屬各分會並副知該局略以，該會章程新訂第 7 條之 1 有關「贊助會員」規定，即會員改制為簡薦委制或是未來新進人員，仍可以加入為「贊助會員」繳交會費，但不具備選舉理監事幹部資格¹²。請各分會儘速辦理會員資格清查，將已加入工會但選擇改為簡薦委人員列冊轉知所屬事業單位出納不代扣工會會費。
- (四)公路局於本院詢問時提出之書面說明表示，簡薦委制人員自願成為贊助會員（無選舉與被選舉權），因工會非屬該局所屬單位，主管機關為勞動部，且工會章程業經該部同意備查在案，故該局基於勞資和諧，原則採取尊重「工會自治」之立場。基上，該局簡薦委制或交通資位制員工是否加入○○工會成為「贊助會員」或「會員」均尊重當事人選擇意願辦理，非屬強制性等語。
- (五)惟查，107 年 1 月 15 日以前原交通部公路總局（自 112 年 9 月 15 日機關全銜變更為「交通部公路局」）用人制度係以「資位職務分立制」任用，致新進人員薪資、福利與採行「官等職等併立制」之一般行政機關差距甚大，使得離職率高、外補不易，衍生人力斷層之問題，爰經立法委員提案修正組織法規，105 年 11 月 16 日修正公布之交通部公路總局組織法將該局人事制度由「資位職務分立制」改為「官等職等併立制」，並自 107 年 1 月 15 日施行。依該法第 7 條規定，以交通事業人員任用條例審定有案之佐級以上現職人員，於 113 年 6 月 18 日前，得準

¹² 依○○工會章程第 7 條之 1 規定：「凡認同本會宗旨，在交通部公路局及其附屬機構服務之現職（含退休）員工，均得申請加入為贊助會員。……」第 9 條之 1 則規定：「本會贊助會員不具會員代表大會代表、理事、監事、理事長之選舉權及被選舉權，其他權利義務與會員同。」

用交通事業人員與交通行政人員相互轉任資格及年資提敘辦法辦理轉任或繼續適用原法令規定，並自期限屆滿翌日起，留任原敘定資位同序列或較低序列之職務至離職時為止。而據高雄所提供資料顯示，113 年 6 月 18 日落日條款期限屆滿後，目前該所(含所屬監理站及屏澎區車輛行車事故鑑定會〔簡稱車鑑會〕)員工總人數 316 人，189 位公務人員中僅剩 23 位資位制人員(將留任原敘定資位同序列或較低序列之職務至離職時為止)，其餘 166 人已轉任為官等職等併立制之公務人員。另據該所查稱，目前該所加入○○工會會員之職員人數分別為簡薦委制 36 人；資位制 18 人等語。換言之，189 位公務人員中仍有 54 人為○○工會會員。

- (六)上開高雄所 189 位公務人員中仍有 54 人現階段仍加入○○工會作為會員之情形，實與前揭工會法及公務人員協會法之規範意旨未盡相符；另查該所澎湖監理站王姓站長(於 112 至 113 年間)不僅係○○工會之會員，且甚至作為該工會第八分會常務理事之工會幹部等情，核亦與工會法第 14 條本文規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會」有所扞格，亦恐有紊亂行政機關領導統御秩序之虞。審酌公路局組織法規於 107 年修正施行後，該局已由交通事業機構改制為交通行政機關，該局暨所屬機關員工屬依公務人員法令進用者，已不再具有勞工身分，當無允許其等再適用工會法組織或加入工會之必要性與正當性。此節允宜由公路局積極與工會事務主管機關勞動部研商釐明，俾符法制。

參、處理辦法：

- 一、抄調查意見，函請交通部公路局檢討改進見復。
- 二、抄調查意見，函復陳訴人。
- 三、調查意見(含案由、調查委員姓名；不含附錄)經委員會討論通過後公布。
- 四、檢附派查函及相關附件，送請交通及採購委員會處理。

調查委員：紀惠容