



監察院

R.O.C.
(TAIWAN)

THE CONTROL YUAN

前教育部體育署 職場霸凌成立陳訴案

調查委員 范巽綠、紀惠容

115年7月16日

大事紀要

未指名匿名陳情至霸凌成立之救濟

時間	事件
113.12.05~114.01.03	<u>未指名</u> 匿名檢舉至成立 <u>霸凌防治處理小組</u>
114.01.15-114.02.24	密集訪談同仁 <u>特定行為人</u> 與 <u>認定霸凌成立</u>
114.03.03-114.03.24	情節輕微 <u>建請從輕處分至小過一次、調離主管職</u>
114.04.09-115.04.03	當事人行政救濟歷程

(一) 未指名匿名檢舉至成立霸凌防治處理小組

113.12.05	行政院長信箱接獲匿名檢舉，控訴體育署某主管 <u>勞逸不均、積壓公文、開會時間過久</u> 。
113.12.18	行政院移文前體育署辦理。
114.01.03	體育署霸凌防處小組召開第1次會議，決議受理該無具體指名之匿名陳情，並成立專案小組進行調查

(二) 密集訪談同仁特定行為人與認定霸凌成立

114.01.15	專案小組召開第2次會議，密集訪談6名同仁。
114.02.07	專案小組召開第3次會議，訪談3名同仁。
114.02.14	專案小組召開第4次會議，訪談被申訴人(劉○○)。
114.02.24	專案小組召開第5次會議，認定劉員有濫用權力等情事，決議「職場霸凌成立」，建議提請考績會處分。

(三)情節輕微建請從輕處分至小過一次、調離主管職

114.03.03	霸凌防處小組召開評議會議。決議霸凌成立，惟「 非屬情節重大 」，建請考績會 從輕處分 。
114.03.10	體育署正式函知劉員霸凌成立。
114.09.09	體育署升格運動部。
115.03.06	運動部考績會以劉員答辯為由認定其「無悔意、犯後態度不佳」，決議加重核予「記過1次」。
115.03.18	運動部發布記過1次之人事命令。
115.03.24	運動部發布調任專門委員之人事命令。(實質拔除主管職)

(四)救濟與懲處

114.4.9	提起申訴。
114.5.6	體育署駁回申訴。
114.6.4	劉員向保訓會提起再申訴。
114.9.9	體育署升格為運動部。
115.1.21	保訓會駁回再申訴（ 115年公申決字第○號 ）。
115.3.6	運動部甄審暨考績委員會決議核予記過1次。
115.3.18	發布記過1次之人事命令。
115.3.24	調離主管職：調任專門委員。
115.4.13	劉員就記過及調職處分向保訓會提起復審（ 現正繫屬中 ）。



調查重點



調查重點

體育署受理本件「匿名」陳情信函是否適法？

調查過程是否善盡周延且確實查證之責？有無違反正當法律程序？

有無提供必要資訊，以保障被檢舉人充分答辯之權益？

體育署是否有遭濫用職場霸凌救濟機制之情事？



匿名陳情指摘



匿名檢舉函指摘七項情節

項次	指摘內容
1	時常很晚才來上班
2	開會東扯西扯沒重點、會議時間過長
3	部屬報告要事或陳核公文時，顯得不耐煩
4	愛閒聊：小事一聊一、兩小時，下班後常來電久聊
5	喜歡私底下批評別人
6	爭功諉過
7	縱容親信占涼缺



陳情人 到院陳訴要旨



陳情人到院陳訴要旨

- ◆匿名檢舉且未指名**立案調查於法無據**
- ◆調查程序中僅隱晦轉述指摘，**無法實質有效申辯**，程序保障不周
- ◆未通盤斟酌其服務單位業務繁重，及主管本於權責**就屬員業務分派享有裁量空間**等情。
- ◆查證義務未盡：**未就有利及不利事實一律注意、再行查證**，僅憑機關既有文件遽為認定。



調查意見



The background features decorative leaf patterns in the corners. On the left, there are two clusters of leaves: one with several elongated, pointed leaves and another with a single heart-shaped leaf. On the right, there are also two clusters: one with several elongated, pointed leaves and another with a single heart-shaped leaf. All leaves are rendered in a light gray, semi-transparent style.

調查意見一 受理匿名檢舉之適法性

於法尚非無據，陳情人容有誤解

◆法令依據

陳情人主張	機關及本院查核依據
<u>體育署霸凌防處規定第7點</u> ：申訴書應載明申訴人姓名。	<u>行政程序法第173條第1款</u> 係「得」不受理，機關仍予受理者，非法所不許。 (法務部90年法律字第012271號函釋)
<u>同上開規定第10點</u> ：未具真實姓名者，應為不受理之評議決定	<u>公務人員保障法第19條</u> 課予機關防護義務，不以受害者提出申訴為前提， 機關知悉疑似霸凌，仍得依職權發動調查 。(保訓會115年公申決字第1號)

「得」不受理 ≠ 「應」不受理

◆新修安衛辦法之雙軌設計

- 時值**113年11月勞動部分署職場霸凌事件爆發**，行政院院長於同年11月21日院會責成各機關全面盤查職場霸凌防治並調查檢討。
- 修正施行之公務人員安全及衛生防護辦法，設有兩條軌道：
 - ◆申訴發動（第33條第1項第3款）：申訴人未具真實姓名，應不予受理
 - ◆**職權發動（第35條第1項第2款）：機關縱非因申訴而知悉職場霸凌，仍應就相關事實進行必要之釐清**
- 本件匿名檢舉乃機關依職權發動之調查程序。



調查意見二

機關調查程序之五大違失

違反行政程序法第9條，行政程序難謂正當

◆訪談結果統計（受訪同仁9名）

序號	指摘內容（摘要）	訪談結果
1	時常很晚才來上班	僅1人被詢及，且稱有深夜工作、就醫等原因，餘6人未談及
2	開會發散、耗時	多數肯認
3	公文陳核延宕	多數肯認
4	愛閒聊、下班來電久聊	7人不認為屬實，僅關係人7、9稱符合
5	私下批評別人	7人不認為屬實，僅關係人7、9稱符合
6	爭功諉過	7人不認為屬實，僅關係人7、9稱符合
7	縱容親信占涼缺	7人不認為屬實，僅關係人7、9稱符合

違失一：曲解受訪談人陳述真意

- ◆ 調查報告書推論：受訪人聆聽檢舉內容摘要後「**自然而**然聯想到陳情人」，故檢舉內容非屬虛妄
- ◆ 惟實際訪談紀錄顯示：
受訪人能聯想，係因**提問已明確提及被檢舉者之職務規格與資歷**
部分受訪人稱「形式上符合」者，僅指項次2、3，與項次4至7無關
- ◆ **就項次4至7逕為認定，事證難謂明確，自有率斷之咎**

違失二：混淆管理風格與職場霸凌

- ◆保障法第19條第2項**職場霸凌要件**：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、孤立言行為之 / 造成不友善工作環境 / 致身心健康受危害
- ◆ 項次2 (**開會耗時**) 、項次3 (**公文延宕**) ，充其量僅涉管理風格或領導能力事項
體育署調查報告書自承：「或至多僅屬個人領導風格，尚需綜合判斷」
- ◆ 惟考績會結論一，**未能說明何以「逾越職務上必要合理範圍」**，即將此列為獨立之行政懲處事由，是否妥適，非無疑義

違失三：未實質給予陳情人申辯機會

- ◆霸凌成立之認定，無非依據關係人7、關係人9之指控（勞逸不均、冷落、孤立、架空）
- ◆惟訪談陳情人時，不曾詢及關係人7、9指控之具體情節
僅空泛就「檢舉信」所訴事項，逐一請陳情人表示意見
- ◆形式上有陳述機會，實質上無從為相應有意義之說明
- ◆難謂符合正當法律程序之要求

違失四：除訪談外，未有任何基本查證作為

- ◆行政程序法第9條：有利及不利之情形，一律注意
- ◆縱有保護關係人身分之考量，機關尤應善盡查證責任以資衡平。

可行而未為之查證例示：

關係人7稱「被架空、商調函都不知道」：可調取商調函確認、
抽查公文流程

關係人9稱「刁難請假、不給開會、揶揄不適任」：可調取差勤
及會議紀錄

- ◆實際作為：完全未就關係人7、9所述為任何查證
- ◆形同以片面說法逕認霸凌成立，違反行政程序法第9條甚明

違失五：忽略證人與陳情人間之惡劣關係

- ◆依關係人4、關係人7及陳情人之訪談內容：
關係人7與陳情人共事期間互動已多有齟齬，
雙方嫌隙頗深
- ◆嫌隙雙方互予負面評價，本屬人情之常
- ◆其二人涉及對方之陳述，證明力強度自應商榷
- ◆無其他佐證，僅憑關係人7、9之陳述即認定
霸凌成立，行政程序實難謂周延、妥當



調查意見三 懲處大幅加重之合理性

所持理由難謂合理正當，違失情節明確

規範框架（保訓會說明）

- ◆ 體育署霸凌防處規定第9點第5款：決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議
- ◆ 公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(安衛辦法)第37條第2項第4、5款：調查報告內容應包括「事實認定及理由」與「處理建議」
- ◆ 保訓會就本院詢問之書面說明：
 - 一、調查小組所提懲處建議，係機關作成後續處理決定之重要參據懲處決定屬機關行政管理權限，須綜合衡酌違失情節、損害、表現及比例原則
 - 二、**惟調查小組含外部專家，其專業判斷應受相當尊重。倘機關不採納懲處建議，應具備合理正當理由**

霸凌防處小組評議（114.3.3）

委員	意見要旨
甲委員	無申訴人、屬消極事實之證據，處分應從輕。給予警告或申誡是相當的
乙委員	與其他機關相較並非情節重大，有案例僅口頭告誡。建議處分書載明「非情節重大」
丙委員	文字建議：避免「情節輕微卻給予處分」之邏輯矛盾
丁委員	建議給予書面或口頭警告
戊委員	建議以警告或申誡提考績會審議

**最終決議：職場霸凌成立；因非屬情節重大，移請考績會酌處
+ 管理諮詢輔導**

懲處建議與實際處置對照

	霸凌防處小組建議	運動部實際處置
懲處	書面或口頭警告 (至多申誡)	小過 1 次 (考績會)
職務調動	無	調離主管職 (調任專門委員)
配套輔導	提供管理諮詢輔導 (EAP)	提供管理諮詢輔導，惟該部約詢時表示陳情人尚未使用

◆ **懲度落差：驟升3倍以上** (註：公務人員考績施法施行細則第15條第2項規定，平時考核獎懲**申誡3次作為記過1次**。)

◆ 召集人呂忠仁於本院詢問時自承：「感覺處分是比原來小組建議較嚴重」

The background features decorative white line art of leaves and branches in the four corners. The top-left and top-right corners have clusters of elongated, pointed leaves. The bottom-left and bottom-right corners have larger, more complex leaf structures with multiple lobes and veins.

運動部懲處加重 所持理由

理由一：開會時間較長、公文陳核延宕，**易使承辦人感受壓力**

理由二：多將問題歸因他人，未見自我檢討，**犯後態度難認良好**

理由三：**參考本院調查衛福部職場霸凌案**，稱「霸凌不成立
仍申誡2次」，故核予記過1次

開會時間較長、公文陳核延宕，易使承辦人感受壓力一節

- ◆ **此屬管理風格或領導能力事項**
- ◆ 未說明何以「逾越職務上必要合理範圍」，逕列為獨立之行政懲處事由，難謂合於職場霸凌要件

將問題歸因他人，未見自我檢討，犯後態度難認良好一節

- ◆ 申訴、再申訴係憲法訴訟權保障範圍，到會說明亦係其合法權利

- ◆ 選擇為無違失答辯，不能遽稱毫無悔意

- ◆ 陳情人於小組調查時即為無違失答辯，該小組並未因此加重，
仍認非屬重大

- ◆ **個案：加重懲處難謂符合比例**

- ◆ **通案：將使類案擬被懲處人陷於寒蟬，實質架空「陳述意見權」之規範意旨**

參考本院調查衛福部職場霸凌案簡報，霸凌未成立仍記小過一節

- ◆ 本院簡報僅列經彈劾移送懲戒法院之5名情節重大或遭避重就輕人員，非全案13人之完整查處結果
- ◆ 依本院併同公布之調查報告，13人中有4人經認定不成立且未予懲處
- ◆ 係未援引完整參考資料所生之觀念偏誤，應予辨明

參考本院調查衛福部職場霸凌案簡報，霸凌未成立仍記小過

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

衛福部職場霸凌案之調查結果

保護司	社工司	長照司	部本部
林春燕視察	王燕琴視察	王齡儀專門委員 祝健芳司長	劉玉娟主任秘書
職霸成立且情節重大 記1大過、調離現職，移付監察院懲戒。	職霸成立情節非屬重大 記過1次	職霸成立且情節重大 記1大過、調離現職	記過1次
- 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	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	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. 不當言詞均具有貶抑性質，並達到貶損人格之程度，其中「白癡」、「攔人」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	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。
			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。

處理辦法

- ◆ 調查意見，函請運動部檢討改善見復
- ◆ 調查意見及本件簡報檔，隱匿個資，上網公布