

調 查 報 告

壹、案由：據訴，前教育部體育署(已於114年9月9日升格為運動部)113年12月接獲匿名陳情，指訴某主管疑有職場霸凌情事，經該署調查並認定職場霸凌事件成立，嗣由升格後之運動部將該主管記過及免除主管職務。究主管機關受理本件匿名陳情是否適法？前教育部體育署職場霸凌防治及申訴處理小組之組成是否合於規定？調查程序是否正當？對於陳情內容是否確實查證？有否賦予被申訴人充分答辯之機會？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本件職場霸凌案，緣係民國(下同)113年12月5日行政院院長信箱接獲民眾「匿名」檢舉，指述其子女服務之機關教育部體育署(下稱體育署；並業於114年9月9日升格為運動部)，單位主管領導風格涉職場霸凌等情。嗣該函移交至體育署，該署職場霸凌防治及處理小組(下稱霸凌防處小組)決議受理後，成立專案小組進行調查，調查結果認定該檢舉函所指訴之對象為劉○○，及本案職場霸凌事件成立。劉○○不服，遞經提起申訴、再申訴均遭駁回，改制後之運動部嗣即於115年3月18日核予劉○○記過1次之處分，同年月24日再將劉○○調離主管職，改任該部專門委員。劉○○不服，除就前揭記過及調職處分向公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)提起復審外，另就全案事項(即包含霸凌是否成立一節)向本院提出陳情。本案經向行政院、運動部調取相關案卷審閱，並於115年4月14日詢問陳情人劉○○、115年6

月11日詢問運動部參事呂忠仁、115年6月12日約請運動部主任秘書林佩君、行政院人事行政總處(下稱人事總處)專門委員侯宛璇、保訓會專門委員林佳慧，率業管人員到院詢問，全案業調查竣事，調查意見臚陳如下：
一、前體育署受理本件「匿名」檢舉案並進行查處，於法尚非無據；陳情人就此節之爭執，容有誤解：

(一)陳情人陳訴指摘：本件為匿名檢舉，依當時適用之「教育部體育署員工職場霸凌防治與處理作業規定」(下稱體育署霸凌防處規定)第7點及第10點規定，應予不受理之評議決定，惟體育署卻違法予以受理並進行調查，相關作為顯不適法等語。

(二)經查：

1、陳情人主張體育署不應受理本件匿名檢舉案，理由無非參據該署霸凌防處規定第7點¹：當事人應於(職場霸凌)事件發生後親自或委託代理人向處理小組提出申訴；申訴得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄；申訴書或紀錄，應載明申訴人姓名；以及同法第10點²：申

¹ 體育署霸凌防處規定§7：

「I. 當事人應於事件發生後親自或委託代理人向處理小組提出申訴。

II. 本署署長涉及職場霸凌事件由教育部受理申訴事宜。

III. 依第1項規定提出申訴者，其程序如下：

(一)申訴得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或其代理人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由申訴人或其代理人簽名或蓋章。

(二)申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人或其代理人簽名或蓋章：

1. 申訴人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

2. 有委任代理人者，應載明其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書。

3. 申訴事件發生日期、內容、相關事證或人證。

(四)申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。

IV. 依第1項提出職場霸凌申訴案件者，應於案件發生後1年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。」

² 體育署霸凌防處規定§10：

「申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

訴案件未具真實姓名者，應為不受理之評議決定等規定。

- 2、就此，查據體育署霸凌防處小組就本案所作成之調查報告書，文中針對該署受理本件匿名陳情案之合法性一節，已特別敘明係依據法務部90年4月24日(90)法律字第012271號行政函釋；該函釋內容略以：「按人民陳情案無具體之內容或未具真實姓名或住址者，得不予受理，為行政程序法第173條第1款所明定。另行政院訂頒之『行政院暨所屬各機關處理人民陳情案件要點』第14點第1項規定：『人民陳情案件有下列情形之一者，受理機關得依分層負責權限規定，不予處理，但仍應予以登記，以利查考：(一)無具體內容、未具姓名或住址者。(第2款以降，略)』故人民陳情案具有上開法定情形者，機關得不予受理；惟機關如仍予以受理者，亦非法所不許……」。

- 3、另查，本案保訓會115年公申決字第1號再申訴決定書，亦就此節認定如下：「再申訴人訴稱，本件體育署接獲民眾書面匿名陳情該署長官對基層人員職場霸凌後，未依體育署霸凌防處規定第7點及第10點規定，為不受理之評議決定，調查程序具重大瑕疵云云。……惟依公務人員保障法第19條明文公務人員執行職務之安全應予保障，114年6月29日修正發布前公務人員安全及衛生防護辦法第3條第1項及第2項第3款規定，要求各機

(二)提起申訴逾申訴期限。

(三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。

(四)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。

(五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。」

關就『公務員執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防』事項，應採取必要之預防及保護措施，並未以不法侵害行為之受害者提出申訴或請求作為機關採取防護措施之前提。依上開規範意旨，體育署為建構健康友善之職場環境，於接獲民眾匿名陳情而知悉所屬公務人員疑似遭單位主管職場霸凌時，縱該匿名陳情人未具名且自承非該署員工，又未依體育署霸凌防處規定第7點第1項規定提起職場霸凌之申訴，該署仍得視情節依職權發動調查，以善盡管理職場秩序之責任及作為義務。」

- 4、再者，揆諸本案事件當時之社會氛圍，時值113年11月4日勞動部所屬勞動力發展署北基宜花金馬分署分署長謝宜容職場霸凌事件爆發，輿論正興起對公部門職場霸凌問題之批判浪潮，行政院卓榮泰院長更於同年月21日於行政院院會嚴正責成各部會及機關應立刻全面盤查機關職場霸凌防治作業辦法，及調查、檢討職場霸凌事件等³，則體育署霸凌防處小組114年1月3日決議受理本件匿名檢舉案，尚非難以想像。而謝宜容事件過後，觀諸114年6月29日修正施行之公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(下稱安衛辦法)第33條第1項第3款雖亦規定，職場霸凌之申訴人未具真實姓名，接獲申訴之機關應不予受理；惟依同辦法第35條第1項第2款規定可知，機關縱非因接獲申訴而知悉職場霸凌(註：本件之匿名檢舉即屬

³ 參見113年11月21日行政院新聞稿「卓揆提三命令要求機關首長以身作則、強化職場霸凌防治機制 有效保護同仁」；新聞稿下載連結為：

<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/7a837abc-a12c-41fd-8d19-8f50a8017566>

之)，仍應採行包括「就相關事實進行必要之釐清」等立即有效之糾正及補救措施，可見新修正之安衛辦法，就實務上行之有年之法務部前揭函釋意旨，亦予肯認。

(三)綜上所述，本件依體育署援引之法務部90年4月24日(90)法律字第012271號行政函釋，以及保訓會115年公申決字第1號再申訴決定書之理由，已就體育署受理本件匿名檢舉案之合法性事宜，詳予論述在案；爰陳情人就此節之爭執，容有誤解。

二、前體育署查處本件職場霸凌案，核有「曲解受訪談人陳述真意」、「混淆管理風格或領導能力事項為職場霸凌情節」、「未實質給予陳情人申辯機會」、「除訪談外，未有任何基本查證作為」、「忽略主要證人與陳情人間之惡劣關係對證明力之影響」等瑕疵；其除違反行政程序法第9條規定外，相關行政程序亦難謂正當，允應予以檢討：

(一)查本件民眾匿名檢舉案，文中所指訴之陳情人違失情節，計有下列數端：

- 1、時常很晚才來上班。
- 2、開會時很會東扯西扯，沒重點、會議時間過長。
- 3、遇部屬有要事要報告或公文要陳核時，顯得不耐煩並稱其很忙。
- 4、愛閒聊，幾分鐘就可以交辦完的小事，常一講就是一、兩個小時；同仁下班後，也常打電話跟同仁聊很久。
- 5、喜歡私底下批評別人。
- 6、爭功諉過。
- 7、縱容親信占涼缺。

(二)次查體育署霸凌防處小組為調查上開違失情事，乃

經訪談曾任或現任該署○○組(下稱○○組)9名同仁及陳情人後，做成紀錄，據以作為認定本案職場霸凌成立之事證。綜觀該訪談紀錄所載(訪談結果摘要如附件1)，案內受訪談之9名同仁中，除2人(分別為關係人7、關係人9)證述前揭7項違失情節陳情人盡皆符合外，其餘7人針對項次4「愛閒聊，同仁下班後，也常打電話跟同仁聊很久」、項次5「喜歡私底下批評別人」、項次6「爭功諉過」、項次7「縱容親信占涼缺」等節，均不認為陳情人有檢舉函所指摘之違失情事；至於項次2「開會較頻繁、主題發散、耗時較久」，及項次3「公文呈核效率不佳」，則多數肯認有此情形；項次1「時常很晚才來上班」部分，7人中僅1人被詢及此一問題，並經該受訪人答覆：「因陳情人常工作到深夜，有時因身體不適就醫或前晚加班太晚，會於早上9點或9點多進辦公室」等語，其餘6人則均未談及此一問題。

(三)上開訪談結果，本院固予尊重；惟核，體育署後續之相關處置，確有下列違失，應予檢討：

- 1、針對項次4~7之檢舉內容，受訪談之9名同仁中，持肯定意見的2名同仁說法，明顯與多數(7名)意見相扞格。惟體育署並未進一步查證，且未敘明何以多數意見並不可採，反而直接以「多位受訪人在聆聽檢舉人主述之內容摘要後，皆可自然而然聯想到係在描述陳情人」，即逕予論斷「檢舉人主述之內容應非屬虛妄杜撰之誣讟之詞，而確屬陳情人平日之素行無疑」(詳體育署調查報告書第5~6頁)。然而實際觀諸訪談紀錄所載，受訪人案內均有明白陳述其等之所以能聯想到是在描述陳情人，乃因所詢之問題已明確提及被檢舉

者的職務規格與資歷(曾任主秘、目前在負責○○○○的單位擔任主管)；且縱然其中尚有部分受訪人表示檢舉函所述內容，有一些「形式上」是符合的，但也都是指訴關於項次2、3之事項，而與項次4~7無關。是體育署調查報告書之前揭論斷，至少就項次4~7之檢舉內容，事證即難謂明確，自有率斷之咎。

- 2、至於項次2、3之檢舉內容，受訪談之9名同仁看法雖相對一致，陳情人容有項次2「開會較頻繁、主題發散、耗時較久」，及項次3「公文呈核效率不佳」之情事。惟核該等情事，充其量也僅涉及管理風格或領導能力事項，尚難認屬於公務人員保障法第19條第2項⁴所定「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。」之職場霸凌行為；觀諸體育署之調查報告書(第8頁)亦認：「……惟被申訴人前述行為，是否與冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等職場霸凌有關、或至多僅屬個人領導風格，尚需再觀察被申訴人之其他行為綜合判斷」，可為佐證。惟查115年3月6日運動部甄審暨考績委員會(下稱考績會)審議本案時，會議結論一仍以：「○員平時與人溝通態度尚屬和善，惟過往開會時，會花部分時

⁴ 此條文雖係於114年7月9日修正公布，惟依懲戒法院112年度澄字第7號判決指出：「其條文之修正理由亦謂關於職場霸凌之定義係參酌勞動部訂定之「執行職務遭受不法侵害預防指引」及現行司法實務相關判決見解而增訂，亦即上開條文係就職場霸凌既有之概念內涵予以明文化，則其所為定義自亦得為本件解釋之參據」。(該判決書第11~12頁參照)

間與出席人員蒐集非當次會議所需之業務資訊致會議時間較長，平時公文陳核時效亦確實常有延宕，易使承辦人感受壓力」等語，而將此項列為獨立之行政懲處事由；是否妥適，亦非無疑。

- 3、再者，體育署之調查報告書最終認定本案職場霸凌成立，無非依據訪談過程中，關係人7、關係人9之相關指控，而認「被申訴人有濫用權力分配不均之勞逸、冷落、孤立或架空與被申訴人不同陣線之同仁等明顯構成職場霸凌之行為」；惟查，關係人7、關係人9所指控之情節，體育署後續訪談陳情人時，並不曾詢問陳情人以予其辯白之機會，僅空泛就「檢舉信」所訴事項，逐一請陳情人表示意見，故該署「形式上」雖有給予其陳訴意見機會，然陳情人因不知關係人7、關係人9所指控之具體情節，「實質上」仍無從為相應有意義之說明，自難謂符合正當法律程序之要求。
- 4、退一步而言，上開情形縱或有避免關係人身分洩漏之考量，惟依行政程序法第9條規定「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」則體育署在無法言明案件情節以讓陳情人為自己充分答辯之情況下，機關尤應善盡查證責任，以避免錯誤誣攀，方屬衡平。例如：針對關係人7陳述其被架空，連同仁商調函來都不知道一節，體育署至少可調取該商調函公文做確認，及向案關人員確認事件原委，亦可(抽樣)查證該兩人共事期間，該組公文未經關係人7審閱即逕送陳情人核判之公文數量多寡，及就此類公文向承辦人詢明事件原委；而就關係人9陳述其遭陳情人刁難請假、有些會議不給參加、臨

時指派代為出席開會卻又不提供相關資料、在同仁面前揶揄其不適任、兩人關係轉惡之公文積壓事件等節，亦宜有基本之查證。然查，體育署在未給陳情人「實質」辯明機會之情況下，復完全未就關係人7、關係人9所述，有任何基本查證作為，形同以關係人7、關係人9之片面說法，即逕認陳情人有職場霸凌情事，相關作為違反行政程序法第9條規定甚明。

- 5、更有甚者，由關係人4、關係人7，及陳情人之訪談內容可知，關係人7與陳情人共事期間，兩人互動已多有齟齬，雙方嫌隙頗深；此外，由陳情人曾於113年8月6日、8月13日、8月21日、9月19日以Line通訊軟體(下稱Line)傳送公務訊息予關係人7，惟關係人7持續未讀未回，嗣陳情人於113年10月10日以Line向時任署長鄭世忠反映此事乙節(請參見附件2)，亦可為證，則其二人於訪談時，互予彼此負面之評價，本屬人情之常，應非難以想像，此時其等二人關於涉及對方之陳述，證明力強度，自應商榷；此益證體育署僅以關係人7、關係人9之陳述，而無其他佐證，即逕認陳情人有職場霸凌情事，行政程序實難謂周延、妥當。

- (四)綜上所述，體育署查處本件職場霸凌案，核有「曲解受訪談人陳述真意」、「混淆管理風格或領導能力事項為職場霸凌情節」、「未實質給予陳情人申辯機會」、「除訪談外，未有任何基本查證作為」、「忽略主要證人與陳情人間之惡劣關係對證明力之影響」等瑕疵，除違反行政程序法第9條規定外，相關行政程序亦難謂正當，允應予以檢討。

三、本案經前體育署霸凌防處小組調查後，雖肯認職場霸凌事件成立，惟亦認「非屬情節重大」，與會小組委員絕大多數係建議給予書面或口頭警告之處分；然改制後之運動部不採，將懲度大幅加重為記過1次，並將陳情人調離主管職，所持之理由卻難謂合理正當，核已牴觸體育署霸凌防處規定第9點第5款，及安衛辦法第37條第2項第5款之規範意旨，違失情節明確：

(一)按本案應適用之體育署霸凌防處規定第9點第5款規定：「處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。」另114年6月29日修正施行之安衛辦法第37條第2項第4、5款亦規定：職場霸凌調查小組之調查報告，內容應包括「事實認定及理由」與「處理建議」，該辦法主管機關保訓會就此說明⁵略以：

- 1、職場霸凌調查小組所提懲處建議，係作為機關作成後續處理決定之重要參據。調查小組主要功能在於進行事實調查，並提出專業判斷，至提出後續處理建議部分，其目的在依其調查所得事實判斷，提出建議以協助機關採取適當措施，包括職務調整、教育訓練、心理輔導或懲處等。
- 2、雖機關對職場霸凌行為人為懲處決定時，除須考量調查報告所認定之事實及建議外，尚須綜合衡酌行為人違失情節、所生損害結果、服務表現、是否已有其他管理措施介入等因素，以及所採懲處手段是否符合比例原則，並應與其他類似情節

⁵ 保訓會應本院115年6月12日詢問會議之書面說明資料參照。

案件作衡平處置。因此，調查小組所提之懲處建議，性質上屬專業意見及決策參考，最終是否予以懲處及其懲處額度，仍由機關本於法定職權及行政管理責任審酌決定。

- 3、惟考量職場霸凌調查小組係依規定組成，已納入具法律、心理或勞檢相關專長背景之外部學者專家參與調查，且調查結果係經一定程序蒐集事證、訪談相關人員及綜合研判後所形成之專業意見。是機關為懲處決定時，調查小組之專業判斷應受到相當尊重，倘機關不採納懲處建議，應具備合理正當理由。

(二)查本案體育署霸凌防處小組完成調查後，於114年3月3日召開評議會議，作成本案職場霸凌事件「成立」之決定，及依前揭體育署霸凌防處規定第9點第5款規定，研議對陳情人之「懲處建議」；與會之7名小組委員中，計有5人表示意見，分別略以：

- 1、甲委員意見：考量本案沒有申訴人，又依關係人陳述有架空之情形，屬消極事實之證據，我們通常認為處分應從輕。我認為給予警告或申誡是相當的。
- 2、乙委員意見：這幾個月從中央到地方真的看很多案例，雖然這個案子是成立職場霸凌，但與其他機關相較，並非情節重大。在其他機關，亦有建議從輕處分，有一些案例採給予主管口頭告誡，或職務調整。建議處分書要述及「非情節重大」。
- 3、丙委員意見：處分建議文字，有關「考量情節輕微」部分，建議改為「考量情節」，無須強調輕微，否則會落入情節輕微，卻給予處分的矛盾邏輯。

4、丁委員意見：建議給予書面或口頭警告。

5、戊委員意見：建議以警告或申誡提考績會審議。

爰該署霸凌防處小組最終決議為：「職場霸凌事件成立；因非屬情節重大，移請該署考績會酌定適宜之行政處分，並提供陳情人管理諮詢輔導。」

(三)嗣陳情人對該「職場霸凌成立」之認定不服，惟遞經提起申訴、再申訴，均遭駁回，改制後之運動部乃於本件再申訴決定確定後，召開考績會審議陳情人之行政懲處事宜，會議結論如下：

- 1、同仁之感受與壓力因人而異，業務分配及工作壓力可能受多重因素影響，未必全然與領導統御風格相關；劉員平時與人溝通態度尚屬和善，惟過往開會時，會花部分時間與出席人員蒐集非當次會議所需之業務資訊致會議時間較長，平時公文陳核時效亦確實常有延宕，易使承辦人感受壓力。
- 2、劉員職場霸凌事件業經114年調查確認成立，依懲處做法，懲度之決定通常綜合考量行為人動機、犯後態度、悔改情形、對被害人造成之影響及其持續時間；為行為人與被害人間之身分地位差異等因素。依劉員於本次會議之陳述內容觀察，其多將問題歸因他人，未見明確自我檢討或改善之具體表述，犯後態度尚難認為良好。
- 3、綜合前述因素，及參考其他機關處理案例及該部人事處蒐整之統計資料，經委員全體共識，核予記過1次之懲處。

運動部嗣即於115年3月18日核予陳情人記過1次之處分，同年月24日再將陳情人調離主管職，改任該部專門委員。

(四)針對運動部上開行政懲處結果，時任體育署主任秘書，兼霸凌防處小組召集人，現任運動部參事呂忠仁於本院詢問時亦認：「我並非考績會成員，不知道考績會是如何做成決議的。霸凌防處小組當初的認定是因非屬情節重大，所以另建議EAP⁶協處，但考績會最後是將其記過及調職，這樣來看感覺處分是比原來小組建議較嚴重。」等語，則依保訓會前揭說明，運動部既不採納霸凌防處小組之懲處建議，自應具備合理正當理由。惟核：

- 1、運動部考績會之會議結論一，將涉及管理風格或領導能力事項(會議時間掌控不佳、公文呈核時間較長)，在未說明有何「逾越職務上必要合理範圍(職場霸凌5大要件之一)」的情況下，即逕列為獨立之行政懲處事由，其違誤已如本報告調查意見二(三)2所述。
- 2、會議結論二復未考量申訴等救濟程序乃陳情人依憲法所享有之制度性保障，到霸凌防處小組、考績會做說明，亦是其合法權利，縱其選擇做無違失答辯，亦不能以此遽稱其毫無悔意；何況陳情人在霸凌防處小組調查時，即已積極為無違失答辯，該小組亦未因此審認其毫無悔意，故在討論懲處建議時，多數仍認本件違失非重大，建議給予書面或口頭警告等語。實則，若肯認運動部在未有其他事件佐證下，可僅憑陳情人做無違失答辯，即遽指其毫無悔意，而將原本霸凌防處小組審認「非屬情節重大，建議給予書面或口頭警告」之案件，大幅加重懲度為記過1次，並調離主管

⁶ 即Employee Assistance Program；員工協助方案。

職，則不但個案上，其加重額度難謂符合比例(懲度驟升為3倍⁷以上)，通案上更將造成未來類案之擬被懲處人陷於寒蟬，不再敢於考績會上發言力爭，而實質架空「陳述意見權」之規範意旨，殊難謂當。

- 3、會議結論三又稱，係參考其他機關處理案例及該部人事處蒐整之統計資料；嗣運動部代表於本院詢問時，並陳明係參考本(監察)院辦理之「衛生福利部(下稱衛福部)5位簡任主管涉及職場霸凌案」之調查案件簡報⁸，案內衛福部調查認定霸凌不成立之案件，最終仍予申誡2次，則本案為霸凌成立，雖情節非屬重大，仍核予記過1次等語。惟查，上開簡報所列，係本院針對該部當時所調查之13位衛福部疑涉職場霸凌人員中，經審認違失情節重大或衛福部之調查結果有避重就輕情事者，而另予彈劾移送懲戒法院審理之5名人員，並非全案13人之完整查處結果；又依本院併同公布之該案調查報告⁹可知，13位經衛福部調查之人員中，有4人即係經認定職場霸凌不成立，且未予懲處者，是運動部所述「衛福部調查認定霸凌不成立之案件，最終仍予申誡2次」等語，顯係未援引完整之參考資料所產生之觀念偏誤，應予辨明。

⁷ 公務人員考績法施行細則§15：

「I. 本法第12條第1項第1款所稱平時考核獎懲得互相抵銷，指嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、記大過得互相抵銷。

II. 前項獎懲，嘉獎3次作為記功1次；記功3次作為記1大功；申誡3次作為記過1次；記過3次作為記一大過。」

⁸ 本院114年11月19日審議通過之「114社調第28號案」簡報第5頁；簡報下載連結為：
<https://cybsbox.cy.gov.tw/CYBSBoxSSL/edoc/download/71961>。

⁹ 本院114年11月19日審議通過之「114社調第28號案」調查報告第12-13頁；下載連結為：
<https://cybsbox.cy.gov.tw/CYBSBoxSSL/edoc/download/71957>。

(五)末查，本件「職場霸凌成立」之調查結果，作成於體育署時期；後因陳請人提起申訴、再申訴救濟，故於運動部成立後始確定，後續即由該部人事處接手案關行政懲處事宜。惟由於該處處長及業管主管均為新任，且到任時間尚短，則至少就本案而言，體育署人事室因改制過渡到運動部人事處的新舊任業務交接上，或有未盡完整、周妥之情，允應予以注意。

(六)綜上所述，本案經體育署霸凌防處小組調查後，雖肯認職場霸凌事件成立，惟亦認「非屬情節重大」，與會小組委員絕大多數係建議給予書面或口頭警告之處分；然改制後之運動部不採，將懲度大幅加重為記過1次，並將陳情人調離主管職，所持之理由卻難謂合理正當，核已牴觸體育署霸凌防處規定第9點第5款，及安衛辦法第37條第2項第5款之規範意旨，違失情節明確。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請運動部檢討改善見復。
- 二、調查意見函復陳情人。
- 三、調查意見一至三，隱匿個人資料，上網公布。

調查委員：范巽綠

紀惠容

中 華 民 國 1 1 5 年 7 月 1 6 日