



監察院

REPUBLIC OF
CHINA
(TAIWAN)

THE CONTROL YUAN

115年7月16日教育及文化委員會

教育部法制處李姓處長 疑涉職場霸凌案

調查委員：王幼玲、賴鼎銘



本案背景

教育部114年2月認定李員職場霸凌成立，並核予申誡1次
保訓會114年11月駁回李員所提復審、再申訴



1.情緒管控不佳

教育部經查多數相關人員表示受到李員長期、多次、持續性地公然辱罵、大聲斥責、專業鄙視、高分貝咆哮，造成部屬受辱、受挫，多位同仁向教育部陳述在公共場合受到苛刻言語羞辱及貶抑，身心感到煎熬、蒙受沉重壓力。



2.拒絕同仁商調申請

教育部受訪者陳述面臨不同情形的商調申請，李員未經充分溝通即直接先拒絕，且在內部相關場合明示暗示自己掌握最終同意，受訪者陳述個人或身邊同仁商調多次被擋，且遭受到被針對，雖然主管對商調有准駁之權力，顯然李員持續性地濫用權力，刻意阻礙同仁商調，影響同仁權利，亦造成同仁受到貶抑、價值挫折之傷害。



3.限制同仁加班

教育部本案報告認定，李員限制加班造成同仁身心壓力且影響同仁工作權利，利用權力未經溝通建立苛刻、不易達成的加班條件之內規，導致同仁有加班需求與事實也不敢申報加班的後果。

**Q：李員以教育部懲處案刻正繫屬行政法院審理，
建議暫停調查，本院是否應暫停調查？**

A：不應暫停調查！

① 受調查對象不具備聲(申)請之當事人適格

② 本案行政救濟決定結果，非違失認定之前提要件

本案李員行為是否構成行政違失之認定，尚得藉由調查原始證據獲致結果，並不以系爭考績懲處行政爭訟案件判決結果為前提。

監察院院辦理調查案件注意事項第6點第3款：調查委員調查案件中有下列情事之一者，得報准暫停調查。……有監察院收受人民書狀及處理辦法第12條第1款(已進入行政救濟程序者)……規定情事」

本案之核心爭點，在於李員之屬員及其他教育部同仁，是否因李員特定言行，導致身體或精神遭受不法侵害，違反遵守職業安全與職場安全保障措施義務，進而應釐清前開不當言行，是否已達職場霸凌法定要件。

1



充分考量李員之陳述及所提證據意見

李員向本院否認教育部本案報告內容之真實性，並請求調查相關證據。本院秉持有利及不利情形一律注意原則，重新通盤檢視教育部本案報告全卷資料，並向教育部及有關機關調閱書面資料。



2



向教育部取得原始證據

本院於 115 年 1 月取得教育部本案報告之原始證據，包括訪談 10 名同仁全程錄音檔，瞭解專案小組詢問全程脈絡 (教育部未做訪談筆錄)。



3



訪談法制處現(離)職同仁及詢問教育部代表

114年8月間通知法制處現(離)職同仁到院協助調查，實際完成訪談筆錄7人，教育部及本院受訪者任職法制處均具一定年資(1年以上)，已具代表性。



4



謹慎取捨證據能力

本院於調查期間收到之匿名陳述書，以及網路論壇之匿名文章，因無法確認是否確為法制處人員所陳述，不予採納為證據。



本案發生時之公務人員保障法、職業安全衛生法(適用機關內勞工身分人員)及相關子法規定，機關應建立「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害」(職場不法侵害)之防治與處理措施，亦即機關所屬人員不得對他人有職場不法侵害行為，並遵守有關職業安全與職場安全保障措施，而職場霸凌經人事總處及教育部定義為職場不法侵害最嚴重態樣。



保障法及職安法明定員工免於職場不法侵害

92年施行之公務人員保障法第19條、103年施行之公務人員安全及衛生防護辦法第3條及103年施行之職業安全衛生法規定，機關(雇主)應對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，採取必要之預防及保護措施。



我國實務建構職場不法侵害行為態樣

- 懲戒法院112年度澄字第7號判決意旨：「凡對於職場上其他工作者，以言語或動作，施加客觀上並非業務上所必要，或已逾適當程度，足以導致身體或精神上痛苦或惡化職場工作環境之行為，即屬應受法律課責之職場不法侵害行為」。
- 勞動部業已於111年8月依職業安全衛生設施規則第324條之3發布「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，將「精神攻擊」等列入職場不法侵害態樣。



人事總處於108年將職場霸凌列為職場不法侵害之態樣

人事總處於108年4月29日依92年保障法第19條及103年安衛辦法第19條規定，函頒「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」，明文將職場霸凌列為職場不法侵害之態樣，並要求各機關應將職場霸凌防治與處理措施，納入安全及衛生保障事項。



保訓會《高階公務人員管理職能發展手冊》指出：簡任第12職等高階文官應有管理職能，須具備成為團體中關鍵領導角色，擁有跨域思維與溝通協調，妥善業務規劃與執行，培育部屬成長等能力。



本案受訪者與教育部代表對李員之教育法制專業均予肯定;惟就主管管理職能而言，多數受訪者則傾向負面評價，具體指出其存在情緒管理失當、未能與部屬或內部同仁理性溝通協調等問題，致使業務推動面臨困擾。

教育部受訪者對李員整體主觀評價(113年12月)										本院訪談者對李員整體主觀評價(114年8月)						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	A	B	C	D	E	F	G
極為負面	負面	正面	極為負面	負面	正面	極為負面	極為負面	負面	極為負面	正面	正面	負面	極為負面	正面	正面	極為負面

註：受訪者10為李員

資料來源：本院自行整理。

李員部分言行已超出合理主管業務監督與職場互動範疇

1

對部屬或機關同仁之部分負面言行，表面上為對部屬實施管理，惟內容全然無涉職務或業務指導，實屬利用職務上機會，針對特定人之不當情緒發洩。

某位受訪者證詞指出：「曾不只一次目睹長官於會議中向○前副座甩公文，破口大罵，只要不滿會議討論過程，便甩門離開，他隨即低頭不斷重複『對不起，對不起，對不起，我錯了……』道歉。○前副座每天都超過10點才離開辦公室，有時甚至連續加班到返家已是翌日凌晨，假日都還會進辦或帶公文回家處理，但是卻被長官要求晚上6點就得刷下班卡，否定深夜在辦加班的事實。長期持續在如此極度高壓及睡眠不足的情況下工作，任勞任怨換來的是長官的變本加厲，甚至指責走路聲音太大(前副座是穿氣墊鞋)，因此私訊○○該穿什麼樣的鞋走路才不會太大聲……」。

2

業務指導過程之言行流於苛刻，依一般社會通念，已逾越合理指導之範疇，難以為常人所接受；該等具羞辱性之言行，客觀上足以致使部屬產生強烈挫折感或反感。

依據受訪者陳述及問卷填答內容，李員平時與部屬或同仁進行業務溝通時，如遇意見相左或回應未達預期，動輒於公開或公眾得共見共聞之場合，以激動、大聲責罵、否定同仁努力，乃至貶抑其能力與地位等負面言語回應。此外，其常伴隨激烈之肢體行為（如大力甩門離席、摔擲公文、厲聲斥責命令離開等）以宣洩不滿情緒。上開負面言行核與業務監督之正當目的完全無涉，且據受訪者普遍指陳，已致使其承受巨大之精神壓力。

3

業務溝通過程未慮及實務可行性，責罵合理表達不同意見者，或未注意已向部屬交辦超量及超時工作，對屬員或部內同仁造成困擾與痛苦等精神壓力

- 問卷填答內容：「報告時間動輒兩小時起跳，逾18時後仍持續進行，曾有進行到近20時左右，才詢問同仁：『有事可以先行離開？』見同仁都沒有反應，再問：『回話啊？』同仁均回答『沒事，可配合繼續開會。』才作罷」。
- 受訪者證詞：「處長對於這個法案有很多意見，他當場就講了一個多小時他希望怎麼修。○○司長的意思是他不希望現在動這個法條文字，因為他已經跟地方政府或團體討論過了，希望到法規會時聽取委員意見再做修改調整。處長那時候一聽完就非常非常生氣，直接飆罵○○司同仁和司長，之後他就甩門出去，我們在場的同仁看到之後，因為不知道到底要怎麼處理，所以包含○○司的同仁我們全部都還是在會議室。大概過了5到10分鐘，處長就再進來，罵我們怎麼沒有跟著他一起出去……」。

4

李員曾以威脅言語強令屬員撤回商調，言行嚴重失當；另李員情緒管理失當之負面言行，已使法制處淪為敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，受害者被拒絕商調或處於商調不確定性之煎熬，加重身心健康負擔，與前述負面言行合併觀察，應認亦構成職場不法侵害行為。

○○○向本院表示：「……某機關總共發了2次商調函，第一次商調函5月過來，當時也是拒絕商調，理由也是平調，但是某機關說可以辭職過去(註：即「辭職再任」方式)，所以我就準備辭職，李前處長知道我要辭職就更生氣了，他就跑去某機關人事施壓，某機關人事處和李前處長有點交情，……，李前處長則跟我說：『法制圈很小，他認識的法制長官很多，商調以後會讓我不好過，會讓我在法制圈混不下去』。後來某機關擋不住李前處長，某機關要我撤回辭職。後來好像有達成協議說再發一次商調函會同意，所以某機關有再發一次商調函，但似乎是溝通不良，發商調函後李前處長更生氣了，拒絕商調……」。

5

李員於108年4月自立不合理內規「D19教育部法制處加班處理原則」，限制加班未達2小時以上不得申領加班費及延長工作時間工資，凌駕保障法第23條、勞基法第24條、第32條之1及教育部人事法規規定，構成權力濫用，並可能影響同仁有加班事實卻不願申報加班，損及勞動權利。

李員之負面言行並非偶然摩擦衝突，為長期、反覆之持續性冒犯威脅，致使屬員無法忍受，選擇離開法制處，逾越職場理性溝通及主管合理指導範圍，造成相關人員身心壓力，已構成「精神攻擊」及「過度要求」類型之職場不法侵害態樣。

調查意見一

- 衡諸高階主管之管理職能，除應熟稔專業領域外，更須於團隊中扮演關鍵領導角色，具備跨域思維、溝通協調、業務妥適規劃與執行，以及培育部屬成長等能力。
- 李員擔任教育部法制處處長，本應具備良好溝通能力與情緒管理特質，並遵循機關員工職場安全保障措施，不得對他人施以身心健康之危害。
- 惟查，李員情緒管理失當，在業務上訂定不必要之工作規範或對部屬施加難以達成要求等言行，致部屬長期承受高度精神壓力並否定自我價值，對同仁身心健康造成負面影響。此舉顯已逾越社會通念之主管管理權限範圍，構成職場不法侵害行為，難謂適任主管職務，教育部依法認定李員成立職場霸凌，尚非無據。
- 另教育部對於機關內部長期發生之職場不法侵害情事，未能及時察覺、有效介入及妥為處理，顯未善盡「公務人員保障法」及「職業安全衛生法」所定維護公務人員及勞工職務(場)安全及衛生之法定義務，核有怠失。

本案李員和法制處人員皆對職場霸凌案件調查程序向本院提出疑問

1.李員表示本案沒有申訴人，主張機關依法不能職權開啟調查並做成職場霸凌成立決定。

A：(1)本案為具名申訴案件。

(2)本案行為時之安衛辦法及教育部霸凌處理要點，並無限制不得職權調查，且基於機關依法履行公務人員執行職務安全衛生防護之職責，機關得職權開啟及做成職場霸凌成立與否之決定。

2.李員表示教育部未提供調查小組(3名外聘委員)名單。

A：本院函詢主管機關保訓會意見略以，職場霸凌案件之被申訴人，或機關依職權啟動調查案件之行為人，為行使申請迴避之權利，得敘明理由向機關申請提供與本案相關之防護委員會及調查小組成員姓名，除有法定事由外，機關原則不得拒絕。為維護受調查者之程序權益，機關應於調查程序啟動時，主動告知其得依法申請迴避之權利。

3.李員表示未能完整閱卷。

A：現行安衛辦法第36條第2項規定之保密義務，除指將案件內容向公眾及程序外人員保密外，亦包括於必要範圍內，對受調查者採取隱蔽或改寫申訴人及協助調查人員姓名或其他足以辨識身分之資料適當保護措施，惟其手段不得妨礙受調查者行使陳述意見、提出抗辯等正當防禦及救濟權益。

4.法制處人員於教育部調查過程表達害怕遭報復之擔憂。(註：當時李員尚未調離職務)

A：本案並未發現李員有干預調查或實施報復等行為；惟現行保障法並未就受調查者干預調查及報復等行為訂定具嚇阻力之罰則及保護措施，保訓會宜通盤檢討保障法規定。

調查意見二

- 李員及教育部法制處同仁均向本院反映教育部調查程序涉有不當或不公。經查，教育部於辦理本案調查期間，確因主管機關尚未制定完善之職場霸凌申訴與調查規範，致相關當事人權益保障未臻周延。
- 嗣保訓會業於114年9月訂定「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」，教育部爾後辦理此類案件，應確實依前開原則審慎處理。
- 惟前開原則對於調查程序之規範仍有未逮，保訓會宜會同人事總處，汲取第一線實務運作經驗，針對不足之處及時檢討修正，以落實當事人權益保障。

處理辦法

- 一. 調查意見一，糾正教育部。
- 二. 調查意見二，函請教育部確實檢討改進。
- 三. 調查意見，函請公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處參處。



簡報結束

感謝聆聽