
目 次

糾 正 案

- 一、本院社會福利及衛生環境委員會為衛生福利部澎湖醫院未依政府採購法及契約規定，辦理 107 年停車場設備租賃等採購案；且該院迄今未依行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點訂定勤惰管理制度及抽查出勤；另就不適任勞工之認定與解僱之適法，於勞動基準法有違；該院並濫用政風體系查處非屬貪瀆或不法事項、特定科室離職率連 5 年居高、多年存有職場霸凌等情事，均違失甚明，爰依法提案糾正…… 1
- 二、本院教育及文化、內政及族群委員會為有關臺北流行音樂中心為受臺北市政府監督之行政法人，亦為行政院新十大建設重要項目之一，自 93 年行政院核定文化部辦理「北部流行音樂中心興建計畫」，並委託臺北市政府代辦興建工程，計畫

預算超過新臺幣 60 億餘元，其目的係提供流行音樂表演空間。經查，本案設有 3,473 個固定座席，卻將全數 21 席固定輪椅席位均設於視線受 3 樓底板遮蔽之表演廳 2 樓最後一排，僅能觀賞舞臺面上之演出，而無法觀看舞臺面上方空間立體類之表演或布景、燈效，顯未能達成無障礙環境建構與文化平權之明確目標，與長年來推展文化平權政策不符，違反身心障礙者權益保障法第 57 條無障礙生活環境，悖離憲法第 7 條平等原則、增修條文第 10 條無障礙環境建構，更與聯合國身心障礙者權利公約第 1 條、第 9 條、第 30 條有違，爰依法提案糾正…… 28

大 事 記

- 一、監察院 110 年 8 月大事記…… 44

糾 正 案

一、本院社會福利及衛生環境委員會為衛生福利部澎湖醫院未依政府採購法及契約規定，辦理 107 年停車場設備租賃等採購案；且該院迄今未依行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點訂定勤惰管理制度及抽查出勤；另就不適任勞工之認定與解僱之適法，於勞動基準法有違；該院並濫用政風體系查處非屬貪瀆或不法事項、特定科室離職率連 5 年居高、多年存有職場霸凌等情事，均違失甚明，爰依法提案糾正

監察院 公告

發文日期：中華民國 110 年 10 月 1 日
發文字號：院台社字第 1104330076 號

主旨：公告糾正衛生福利部澎湖醫院未依政府採購法及契約規定，辦理 107 年停車場設備租賃等採購案；迄今未依行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點訂定勤惰管理制度及抽查出勤；另就不適任勞工之認定與解僱之適法，於勞動基準法有違；並濫用政風體系查處非屬貪瀆或不法事項、特定科室離職率連 5 年居高、多年存有職場霸凌等情事，均違失甚明案。

依據：110 年 9 月 22 日本院社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 2 次會議決議及監察法施行細則第 22 條規定。

公告事項：糾正案文 1 份。

糾正案文

壹、被糾正機關：衛生福利部澎湖醫院。
貳、案由：衛生福利部澎湖醫院未依政府採購法及契約規定，辦理 107 年停車場設備租賃等採購案；且該院迄今未依行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點訂定勤惰管理制度及抽查出勤；另就不適任勞工之認定與解僱之適法，於勞動基準法有違；該院並濫用政風體系查處非屬貪瀆或不法事項、特定科室離職率連 5 年居高、多年存有職場霸凌等情事，均違失甚明，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於民眾陳情，經調閱衛生福利部（下稱衛福部）、衛福部澎湖醫院（下稱澎湖醫院）卷證資料（註 1），並於民國（下同）110 年 1 月 27 日赴澎湖醫院中正院區停車場履勘、同年 3 月 2 日詢問澎湖醫院總務室黃主任、時任薛秘書及 3 月 10 日詢問院長匡勝捷等主管人員，再就案情待釐清部分，經衛福部與澎湖醫院於 110 年 3 月 29 日至 6 月 25 日期間陸續補正資料（註 2），已調查竣事。經調查發現，澎湖醫院辦理採購案件存有多項違失、未依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」訂定勤惰管理制度及抽查出勤、違法解僱勞工、濫用政風資源、特定科室離職率連年居高，以及職場霸凌等情形，違失甚明，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

一、衛生福利部澎湖醫院 107 年辦理停車場設備租賃採購案驗收程序，主驗人員薛秘書未依政府採購法及契約規定

辦理驗收，以契約所無規定，認定驗收不合格，復以非可歸責於廠商、機關內部責任查處事由，拒絕於複驗紀錄核章，致複驗結果未能確定長達 4 個月，惟該期間設備均已啟用。迄至該院政風報告查無廠商違失，建議儘速依法續辦，方簽認複驗紀錄。本案驗收爭議肇因於主驗人認知錯誤，徒耗行政資源於內部究責、貽誤驗收付款，違反政府採購法及採購人員倫理準則甚劇，有失政府公信，核有違失，相關採購制度亟待檢討改進

- (一) 依據政府採購法第 71 條規定：「驗收時應由機關首長或其授權人員指派適當人員主驗，通知接管單位或使用單位會驗。」政府採購法施行細則第 91 條第 1 項規定：「機關辦理驗收人員之分工如下：一、主驗人員：主持驗收程序，抽查驗核廠商履約結果有無與契約、圖說或貨樣規定不符，並決定不符時之處置。……」政府採購法第 72 條第 1 項及第 2 項規定：「機關辦理驗收時應製作紀錄，由參加人員會同簽認。驗收結果與契約、圖說、貨樣規定不符者，應通知廠商限期改善、拆除、重作、退貨或換貨。其驗收結果不符部分非屬重要，而其他部分能先行使用，並經機關檢討認為確有先行使用之必要者，得經機關首長或其授權人員核准，就其他部分辦理驗收並支付部分價金。」復依採購人員倫理準則第 2 條第 1 項規定：「本準則所稱採購人員，指機關辦理本法採購事項之人員。」第 3 條規定：「採購人員應

致力於公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，並促使採購制度健全發展。」第 4 條規定：「採購人員應依據法令，本於良知，公正執行職務，不為及不受任何請託或關說。」第 5 條規定：「採購人員辦理採購應努力發現真實，對機關及廠商之權利均應注意維護。對機關及廠商有利及不利之情形均應仔細查察，務求認事用法允妥，以昭公信。」第 7 條規定：「採購人員不得有下列行為：三、不依法令規定辦理採購。四、妨礙採購效率。五、浪費國家資源。……」

- (二) 經查，「中正院區停車場停車設備租賃」財物採購案，有關停車設備「回復型檔桿」，規定如下：

1. 契約文件相關規定：「投標標價清單－項目 24：共計 6 支，單價 600 小計 3,600 元。」、「招標規格審查表－二十：數量 6 支，尺寸：H=750mm（公差正負 5%），材質：高韌性耐衝擊塑膠+反光貼紙，固定：3 組螺絲固定，特性：一體成型，可回復，反光效果佳。」、「整體施工計畫書 7.1.3 施工設備項目 24：回復型檔桿 6 支。」、「整體施工計畫書 7.1.2 設備位置圖：中正院區停管設備位置配置圖、急診室前停車場停管設備位置配置圖、惠民路一進一出停管設備位置配置圖、繳費機及中控電腦位置配置圖、東甲宮前停車場配置圖」，查無標註檔桿施工位置圖

。是依契約相關文件規定，該案「回復型檔桿」驗收規定應為「數量 6 支、耐衝擊塑膠＋反光貼紙，3 組螺絲固定，可回復」，均未有回復型檔桿施工位置圖及螺絲固定施工方式。

2. 驗收情形：

(1) 第 1 次驗收：107 年 6 月 28 日，主驗人員薛秘書驗收，認有「西側停車場：回復型檔桿位置需移出車道」等 10 項缺失，驗收不合格，並限期廠商於驗收次日起 30 日內（即 107 年 7 月 28 日前）改善完成。廠商依限於 107 年 7 月 16 日完成改善，並經採購單位承辦人林員確認改善情形符合契約規範。

(2) 第 2 次驗收（複驗）：107 年 7 月 27 日，主驗人員薛秘書認仍有 3 項缺失：未於車輛通過後 20 秒內即自動放下柵欄功能、停車場西側入口水泥基座損壞、未於西側出口處設置橫桿阻隔。廠商於 107 年 7 月 27 日下午隨即改善驗收缺失，並經採購單位承辦人林員確認改善情形符合契約規範，並據以簽辦複驗紀錄。

(三) 惟查：

1. 本案契約規定「回復型檔桿」數量為 6 支，卷查契約文件規定以及廠商報驗資料，均未有施工資料與竣工圖說，可資對照查明該 6 支檔桿設置位置，自無從認定廠商應於停車場西側出口處設置

檔桿阻隔，遑論據以判定為不合格項目。

2. 嗣經本院 110 年 1 月 27 日會同澎湖醫院相關人員履勘並逐一計算，現況計有 21 支檔桿（驗收紀錄簽辦文件記載 15 支）。經履勘詢問澎湖醫院人員坦承，因查無相關施工圖說可供比對，爰迄今均未能區分廠商實際履約項目與停車場管理員自行裝釘檔桿之實際位置。至有關契約規定檔桿應裝釘 6 支，驗收時卻計有 15 支之超出數量部分，案經本院 110 年 6 月 9 日電詢本案履約廠商表示略以，「依契約規定數量為 6 支數量，為方便澎湖醫院停車場依現況調整使用，提供總數 20 至 30 支檔桿予醫院（自行運用），超出契約規定部分不計價。」此與本院 110 年 4 月間電洽該院總務室同仁表示「確實看過辦公室放有很多檔桿」相符，足證停車場管理員約用人員乙所稱「我自行裝釘」等情，堪認可採。是本案 107 年 6 月 28 日及 7 月 27 日驗收時，主驗人員未就驗收標的先行確認區分「廠商履約項目」或「管理員自行裝釘者」，而就現地全數 15 支視為驗收標的，已屬可議。

3. 且經本院調閱澎湖醫院約用人員甲及相關人員當時接受政風室訪談紀錄顯示，對於「契約裡沒有規定回復型檔桿裝設位置，是因為廠商已經承諾，因此還是要求廠商施做」均不否認，此有該院

107 年 11 月 12 日核定政風報告及筆錄在卷可稽。詢據驗收人員薛秘書亦坦承「原本圖說檔桿是以一般卯釘（壁虎）的安裝方式，基礎禮賓車進入後可能造成輪胎損耗，改為『藍波釘』，這也是廠商給我的建議，廠商願意吸收成本較高的安裝方式。加上本案有急迫性，需要立即執行安裝回復式檔桿，避免民眾占用本院停車位。這是廠商承諾要施做的，符合採購法與契約規範。未辦理契約變更，當時是廠商先向甲組長（即約用人員甲）建議，後甲組長再帶廠商來向我說明，因此我們認為是廠商承諾應要做的項目。」依上開情形，該驗收缺失項目係屬澎湖醫院額外要求加作之工項，核非屬原契約（數量）範疇，主驗人員稱「原本圖說檔桿是以一般卯釘（壁虎）的安裝方式」等情，經查亦非契約規定，乃事後強加辯稱之詞。主驗人員薛秘書逕自增加契約所無之規定並判定驗收不合格項目，違反規定甚明。

4. 嗣經採購承辦人員林員於 107 年 7 月 30 日及同年 8 月 26 日簽辦複驗缺失已完成改善、尚符契約規範，擬續辦驗收紀錄，經會簽主驗人員薛秘書 107 年 8 月 29 日簽見略以，「相關人員責任查處未清，難以認同驗收缺失改正結果」，並經郭院長 107 年 8 月 30 日核示「依秘書意見辦理」。總務室黃主任遂於 107 年 9 月

5 日、9 月 6 日、9 月 9 日、9 月 18 日、10 月 1 日、10 月 5 日、10 月 11 日、10 月 17 日持續簽辦行政責任檢討 8 次，陳請主驗人員薛秘書應確認 7 月 27 日複驗結果，惟均遭主驗人員薛秘書以「未能查明釐清、無法驗收確認」等語退件，迄至同年 10 月 23 日黃主任簽辦建請移送檢調單位查辦，郭院長爰批示「請政風室介入查處」。經政風室查處結果，以本案採購案待改進之事項，其歸屬責任應為機關內部責任，尚非可歸責於廠商，且囿於停車場已開始營運收費（註 3），為避免後續發生履約爭議，建請總務室依採購契約儘速辦理後續複驗程序。該採購案之複驗程序方得於同年 11 月 17 日辦理完竣。按機關辦理驗收時應製作紀錄，由參加人員會同簽認。驗收結果與契約、圖說、貨樣規定不符者，應通知廠商限期改善、拆除、重作、退貨或換貨。其驗收結果不符部分非屬重要，而其他部分能先行使用，並經機關檢討認為確有先行使用之必要者，得經機關首長或其授權人員核准，就其他部分辦理驗收並支付部分價金，政府採購法第 72 條規定甚明。詎主驗人員薛秘書不思如何就已改善完成之缺失且已營運使用之停車場設備，應儘速依前揭規定確認驗收結果，反以不能認同內部行政責任查處為由，拒絕簽認，致複驗結果未能確定長

達 4 個月，未就已使用而應給付租賃設備費用約新臺幣（下同）30 萬元，影響廠商財務營運。按採購人員應致力提升採購效率，本於良知，公正執行職務，為機關及廠商之權利均應注意維護。對機關及廠商有利及不利之情形均應仔細查察，務求認事用法允妥，以昭公信，並不得不依法令規定辦理採購、妨礙採購效率，以及浪費國家資源等行為，採購人員倫理準則第 2 條、第 4 條、第 5 條及第 7 條定有明文，主驗人員薛秘書違失甚明。

(四) 綜上，澎湖醫院 107 年辦理停車場設備租賃採購案驗收程序，主驗人員薛秘書未依政府採購法及契約規定辦理驗收，以契約所無規定，認定驗收不合格，復以非可歸責於廠商、機關內部責任查處事由，拒絕於複驗紀錄核章，致複驗結果未能確定長達 4 個月，惟該期間設備均已啟用。迄至該院政風報告查無可歸責廠商之違失，方簽認複驗紀錄。本案驗收爭議肇因於主驗人員認知錯誤，徒耗行政資源於內部究責、貽誤驗收付款，違反政府採購法及採購人員倫理準則甚劇，有失政府公信，核有違失，相關採購制度亟待檢討改進。

二、衛生福利部澎湖醫院「107 年至 108 年一般事業廢棄物清除處理案」等 3 採購案件，除違反政府採購法相關規定，履約時過度膨脹甲方權限，違反契約平等原則，且動輒函告解除契約及刊登不良廠商停權，均經採購申訴

審議判斷認應予撤銷，徒耗行政資源、延宕採購效率並損及政府形象，違失甚明。復未參採主管機關文件範本訂定招標文件，處處可見不符公平合理原則條款，殊值可議

(一) 本院為瞭解澎湖醫院 108 年至 109 年間採購案件爭議處理情形，函請澎湖醫院提供長照 2.0 計畫日間照護中心廳舍整修工程（含技術服務案）採購卷證，同時函請衛福部提供 108 年至 109 年間採購稽核監督報告，再至「採購爭議處理進度查詢系統」勾稽相關案件，發現澎湖醫院涉有履約管理疏失、函告廠商解除契約及刊登不良廠商停權後，均經行政院公共工程委員會採購申訴審議委員會認應予撤銷，又查「107 年至 108 年一般事業廢棄物清除處理案」亦有此情。澎湖醫院重要違失情形摘要如下：

1. 辦理「107 年至 108 年一般事業廢棄物清除處理案」未細察契約約定以趟次為給付標準，非以重量計，同意每趟次價差 3 倍之契約變更，且通過各期查驗及付款後，再行爭議廠商減省規費，並將刊登政府採購公報停權 3 年，惟經審議判斷於法尚有未合，原異議處理應予撤銷（註 4）。
2. 辦理「長照 2.0 計畫日間照護中心廳舍整修工程委託規劃設計監造技術服務案」誤判廢標、遺失底價封、辦理 10 次招標作業，該院於歷經 9 次流（廢）標後，始檢討招標文件內容。履約過程僅以廠商未交付指定檔案格式及

非可歸責廠商之代辦事項，通知將刊登政府採購公報停權 1 年，惟經審議判斷機關通知程序不符規定，原異議處理應予撤銷（註 5）。

3. 辦理「長照 2.0 計畫日間照護中心廳舍整建工程採購案」，因澎湖醫院未先申請取得裝修許可、未清除施工現場遺留之設備、雜物，致廠商無從定稿施工程序並依限提送相關計畫書及申報開工，反以前揭不可歸責廠商事由，認有「延誤履約，情節重大」情形，並通知將刊登政府採購公報停權 1 年，惟經審議判斷難認有必要，原異議處理應予撤銷（註 6）。

(二) 按工程會為政府採購法主管機關，掌理政府採購事項有關標準採購契約之檢討及審定，各類採購契約以採用主管機關訂定之範本為原則，政府採購法第 10 條及第 63 條定有明文。經查，工程會於 105 年 4 月 22 日以工程稽字第 10500124491 號函請衛福部採購稽核小組針對所屬機關（構）辦理採購，要求參採該會招（審、決）標最新版之文件範本，避免違反相關法令，並請加強稽核監督。該小組業於 105 年 4 月 26 日以衛部秘字第 1052100136 號函，請各所屬機關（構）遵照辦理，爾後並將加強稽核監督。惟經審閱衛福部採購稽核小組稽核監督報告，及澎湖醫院提供之採購簽辦卷證發現，該院並未採用主管機關工程會最新版範本，處處可見違反

契約合理公平原則、自創法規所無或更為嚴苛規定等情形：

1. 107 年至 108 年一般事業廢棄物清除處理案：

- (1) 契約就智慧財產權之相關條款，規定「機關取得全部權利」：究全部權利所指為何？又本案係屬委託清運廢棄物，其履約標的是否涉及智慧財產權之取得等法律行為，不無疑義。

- (2) 履約規範五、服務規格（二）廢棄物清運頻率及範圍之第 3 項規定「若機關突發性產出大量一般事業廢棄物，廠商須於接獲機關通知當日最短時間內協助清運處理，廠商不得拒絕」：就該「最短時間」部分，定義未臻明確，不利履約管理且易生爭議；另「廠商不得拒絕」之文字，已有違採購契約雙方平等地位原則。

2. 長照 2.0 計畫日間照護中心廳舍整修工程委託規劃設計監造技術服務案：

- (1) 招標公告之「附加說明」欄位及投標須知第 77 點，均載明「本案招標文件文字均以機關解釋者為準……」：就「均以機關解釋者為準」部分，查採購契約之兩造，係處於平等地位，且亦與契約第 1 條第 4 項「契約文件之一切規定得互為補充，如仍有不明確之處，由甲乙雙方依公平合理原則協議解決。如有爭議，依採購法之規定處理。」之規定有間。

(2)需求說明書參、其他應配合辦理事項內容，規定「5……合格專業工業技師證書資料……於設計階段開始後 7 日內送本院核備，如有本院認為不能稱職或拒絕往來者，得要求更換，得標廠商不得異議」：所謂「不能稱職或拒絕往來者」部分，未有明確定義，易有以機關主觀認定而造成不公或爭議情形，亦未符政府採購法第 6 條公平合理原則之規定。

(3)需求說明書柒、罰則十二載明「得標廠商因未依限履行契約等規定或可歸責於得標廠商之疏失，致機關處分得標廠商之違約金額已逾上限規定時，機關得依情形輕重交付主管機關或依政府採購法第 101 條規定懲處。」：就「交付主管機關」部分，依據為何？依政府採購法第 101 條規定刊登政府採購公報者，法已有明文，廠商有該條第 1 項所列各款情形者，機關始得採行刊登公報相關程序。上開需求說明書規定，膨脹機關權力，且自創法規所無或比法規更為嚴苛之規定，難謂妥適。

(4)本案第 10 次開標結果簽說明三「本案採固定價格決標，其議價程序不可免除，無須議減價格，可議其他內容……」、說明四「第一條：『再次重申，有關本案規劃內容，其所有權屬本院所有。』第二條：『

針對有關在地人文懷舊圖案（片）製作及設計，納入本案價金不另計費』，以上經廠商現場表示同意後，該院同意廠商意見，本條議定」：議約內容所稱「所有權」涵蓋範圍究竟為何？按技術服務案之智慧財產權歸屬，他方本得行使著作權法第 24 條與第 28 條之相關權利。又就廠商製作與設計事項議定不予計價，議約內容已遠逾契約公平合理原則，且不利我國產業發展與著作權流通，難謂公允。

3.長照 2.0 計畫日間照護中心廳舍整建工程採購案：本案契約第 18 條就智慧財產權規定為「機關有權永久無償利用該著作財產權」，所稱「永久無償利用」，不利我國公共工程品質提升，似有剝削廠商之嫌，已屬可議，遑論依著作權法第 3 條第 1 項第 5 款後段規定「依建築設計圖或建築模型建造建築物者」，即按圖施作建築物係屬重製行為，該建築物無獨立之著作權。是「工程案」之履約標的，尚無涉及智慧財產權取得等相關法律行為。

(三)綜上，澎湖醫院辦理「107 年至 108 年一般事業廢棄物清除處理案」等 3 採購案件，除違反政府採購法相關規定，履約時過度膨脹甲方權限，違反契約平等原則，且動輒函告解除契約及刊登不良廠商停權，均經採購申訴審議判斷認應予撤銷，徒耗行政資源、延宕採購效率

並損及政府形象，違失甚明。復未參採主管機關文件範本訂定招標文件，處處可見不符公平合理原則條款，殊值可議。是澎湖醫院採購作業程序顯有重建秩序並加強辦理採購教育訓練，與提升機關人員法制素養之必要，以利業務推動順遂。

三、衛生福利部澎湖醫院迄今未依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」訂定勤惰管理制度及抽查出勤，任令屬員濫用差勤異常申覆、加班申請得於事後為之，且未覈實計算時數、申請人核決己身加班、勞工疑似未經主管指派於法定應休假日加班在先，未有刷卡紀錄卻仍核予加班在後。凡此均與規定有違，疏漏百出，亟待檢討改進。另是否涉及不法或勞工過勞，應予查明

依公務員服務法第 5 條及第 11 條規定，公務員負有誠實清廉、謹慎勤勉義務，應依法定時間辦公，不得遲到早退。次依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」（下稱各機關公務人員平時考核要點）第 8 點規定：「公務人員應依規定時間準時上下班，除正副首長及經機關首長許可者外，每日上下班須親自辦理到退登記，如有辦理不實者應予懲處。於辦公時間開始後到達者為遲到，下班時間前離開者為早退；遲到、早退未辦理請假手續者，即應視為曠職。……」同要點第 9 點規定：「公務人員於辦公時間內，不得擅離職守，因公外出須辦妥外出手續。……各機關於辦公時間內，機關首長或單位主管除親自隨時查勤外，應指定人員負責查勤，

並將查勤結果列入紀錄。對曠職、遲到及早退者應即書面通知。……各機關應建立嚴密之勤惰管理制度及平時抽查公務人員出勤與辦公情形之資料。」澎湖醫院 101 年 11 月 21 日於醫院網站「人事室公告」刊登公告：「即日起同仁簽到退有異常情形應即時主動向單位主管登記，主管應確實記錄到退勤時間，於每月登記結束後於次月初送交人事室彙整存查。」以為該院差勤異常處理措施。勞動基準法（下稱勞基法）第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。」勞基法施行細則第 21 條第 1 項規定：「本法第 30 條第 5 項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」「各機關加班費支給要點」第 1 點規定：「加班費之支給，以各機關員工在規定上班時間外，經主管覈實指派延長工作者為限，且免刷卡員工加班者，其加班起迄時間應有刷卡，簽到或其他可資證明之紀錄。」同要點第 4 點規定：「各機關應就加班費之支給訂定管制要點，並得審酌業務需要、機關特性及財政狀況等因素訂定。各機關對加班費之支給，應加強查核，不得浮濫，如有虛報，一經查明，應嚴予議處。」同要點第 5 點規定：「各機關職員及約聘僱人員加班費管制依下列規定辦理：（一）各機關職員及約聘僱人員加班，應由其單位主管視業務需要事先覈實指派……」是以，澎湖醫院除應建立嚴密之勤惰

管理制度及平時抽查公務人員出勤與辦公情形之資料，亦應就加班費之支給訂定管制要點；員工均應依法定時間辦公、每日上下班須親自辦理到退登記，簽到退有異常情形應即時主動向單位主管登記，倘有遲到、早退未辦理請假手續者，即應視為曠職。員工加班，應由其單位主管視業務需要事先覈實指派，機關就加班費之支給，應加強查核，不得浮濫；應備有勞工出勤紀錄，且不論以打卡、書面登載或電子紀錄等方式執行，應由雇主負責登載作為義務，至為明確。惟查，澎湖醫院於差勤管理部分，涉有違失及異常情形如下：

(一)迄今仍未訂定差勤管理要點，僅有差勤異常申覆措施。109 年 5 月 1 日以前，員工於次月提交異常申覆單，不符各機關公務人員平時考核要點規定，且因無次數限制，任令差勤異常反為常態，109 年 5 月 1 日後，每人每年仍得提出 36 次異常申覆；默許「事後」申報加班卻未與實際刷卡時數相核計算，與各機關加班費支給要點規定有違，又是否涉加班時數浮濫計算或申報，甚有疑義：

1. 經查，澎湖醫院迄今並未依各機關公務人員平時考核要點第 9 點規定，建立勤惰管理制度及抽查公務人員出勤與辦公情形之資料，僅訂有相關差勤異常申覆處理措施。詢據澎湖醫院坦承：「本院以往未訂定差勤要點，係因本於相信同仁皆能做好自我管理…本院現已刻正檢討並已上專簽

報告首長規劃訂定本院出勤管理注意事項，以利改善並落實制度。」、「本院未訂定相關查勤要點……」相關制度亟待建立，以落實公務員服務法及公務員請假規則意旨。

2. 次詢據澎湖醫院表示，差勤異常申覆係由員工簽具「簽到退異常或未打卡登記表」，經陳報單位主管核章後向該院人事室提出，即由人事室同仁於系統上協助差勤維護。依該院 109 年 5 月 1 日前（舊制）規定：「每月無次數規定。原則上應即時，至遲於每月結束後於次月初為辦理期限。」是依前揭規定，員工差勤異常情形至遲於次月再行提交申覆即可，而於該院人事室依申請單辦理差勤維護之前，該員工出勤情形將呈現「無紀錄」異常情形長達數日、數周，此與各機關公務人員平時考核要點有違。迄至本院調查期間，該院於 109 年 5 月 1 日方公告「出勤管理注意事項」第 4 點規定：「差勤出現異常者，需自行於文件表單系統登錄刷卡異常申覆單，每月以 3 次為限，超過 3 次則需辦理請假，同仁申覆申請及請假辦理應於異常出現之下個工作日起 3 日內完成，……」，是該院修正後，每人每年仍得提出 36 次（3 次*12 個月）異常申覆，與同為衛福部所屬臺北醫院及金門醫院訂定「每月忘記刷卡及未刷卡次數合併累計以 2 次為限」相較，採取較寬

鬆規定，容待商榷。

3. 又該院因未訂定差勤管理規定，就加班申請單自無相關申請規範可供依循。經查，該院差勤申請系統就「加班申請單」之申請時間未有任何勾稽功能，常見員工「事後」申請加班情形，或有申請人兼以「單位主管」角色，核定己身加班單情形，形同「申請與審核」同一角色。且加班時數計算係以「申請時數」認定，系統並未再與刷卡紀錄勾稽計算「實際加班時數」。詢據澎湖醫院坦承，「有關加班時數之認定，係以申請加班時數認定，此為系統預設功能。」是該院是否有加班時數浮濫計算情形，甚有疑義，與各機關加班費支給要點第 4 點與第 5 點「就加班費之支給訂定管制要點應加強查核加班費支給，不得浮濫加班、應視業務需要由主管人員事先覈實指派」等規定不符。

(二)明知約用人員甲 107 年度差勤異常 189 筆、108 年度 235 筆（未計入加班未刷卡紀錄），且均遲至 2 個月餘方補正；107 年至 109 年 3 月 25 日期間，於休息日、例假日、國定假日、休假日共計 53 筆加班申請單，其中 38 筆未刷卡、7 筆僅有上班或下班紀錄，然系統皆未顯示異常，且均獲核決，得以申請補休或加班費或工資加給；107 年 11 月至 108 年 7 月期間，共計有 212 筆差勤異常申覆單係由約用人員甲製表並於「主管簽章」欄位核

章送件。以上異狀，該院人事室均同意照辦，不符法制，是否涉有不法，亦待釐清：

1. 經調閱總務室約用人員甲（註 7）就差勤異常所提出「簽到退異常或未打卡登記表」（下稱異常申覆表單），摘要如下：

(1)107 年 4 月 11 日、5 月 2 日及 5 月 15 日因差勤異常紀錄，遭澎湖縣政府社會處勞動檢查時認定未予勞工依法應休息時間，違反勞基法第 35 條規定，經澎湖縣政府於 107 年 9 月 11 日（註 8）裁罰澎湖醫院 2 萬元，並公布澎湖醫院名稱及負責人姓名。

(2)107 年 6 月 21 日至 8 月 2 日共計 34 筆差勤異常、107 年 8 月 1 日至 109 年 9 月 6 日共計 38 筆差勤異常，均以電腦連續繕打於同一異常申覆表單，列印並續交單位主管總務室黃主任統一核章，該院人事室分別註記「8/9 OK」、「9/13 OK」。

(3)107 年 9 月 5 日至 107 年 11 月 13 日共計 50 筆差勤異常，以電腦連續繕打於同一異常申覆表單並列印。其中，107 年 9 月份異常資料，經約用人員甲之主管黃主任於 107 年 10 月 7 日核章註記略以：「（107 年 9 月 6 日至 107 年 9 月 28 日差勤異常申覆）方於 10 月 5 日送上來……明確與人事主任宣導同仁務必遵守出勤簽

到規定確實執行規定不符……此近 1 個月之勤惰追溯，未有提出具體佐證資料並指出足供對照及勾稽。」因而黃員未予核章。詎 107 年 9 月 5 日至 107 年 10 月 31 日期間之異常申覆表單，單位主管欄位改由非約用人員甲之主管人事室楊主任核章；至 107 年 11 月 3 日至 13 日部分，仍由總務室黃主任核章，該院人事室註記「11/27 OK」。

- (4) 107 年 11 月 14 日至 108 年 7 月 17 日共計 212 筆差勤異常，單位主管欄位均由約用人員甲自行核章。107 年 11 月 14 日至 107 年 12 月 27 日部分，以電腦連續繕打於同一異常申覆表單，該院人事室註記「11/27 OK」；108 年 1 月 2 日至 108 年 5 月 6 日以電腦繕打並記載「108 年 1-5 月」，人事室同意照辦。
- (5) 108 年 7 月 22 日至 108 年 9 月 20 日共計 53 筆差勤異常、108 年 9 月 23 日至 108 年 10 月 23 日共計 64 筆差勤異常、108 年 11 月 21 日至 109 年 2 月 27 日共計 28 筆差勤異常，均以電腦連續繕打於同一異常申覆表單。惟經審視主管欄位蓋章位置，皆似原由約用人員甲自行核章後，方經新任總務室林主任補章，人事室同意照辦。
- (6) 甚有異常者，如洪員於 108 年

11 月 15 日、18 日、22 日及 25 日，共計 7 筆差勤異常，以及約用人員甲 108 年 11 月 20 日 1 筆差勤異常，單位主管欄位均由約用人員甲核章。

- (7) 綜上可見約用人員甲均係差勤異常發生後 1 至 2 個月餘方數筆一併提出異常申覆，不符澎湖醫院差勤異常處理規定「異常情形應即時主動向單位主管登記，至遲於次月初送交人事室彙整存查。」且約用人員甲並非澎湖醫院編制表所列單位主管人員，亦未查有內部授權為其他約用人員於「單位主管」欄位核章。又查，澎湖醫院各單位主管人員差勤申請文件，均需層送至該院秘書核章，約用人員甲自無為己於「單位主管」欄位核章之餘地，惟以上情形該院人事室竟全盤接受，核有違失。

2. 另查，約用人員甲於 107 年至 109 年 3 月 25 日期間，於休息日、例假日、國定假日、休假日共計 53 筆加班申請單，其中 38 筆全日未有任何刷卡紀錄、7 筆僅有上班或下班紀錄，然差勤系統皆未顯示異常，且均獲核決並核算加班時數，甲得以申請補休或加班費或工資加給。究勞工未予刷卡之加班事實應如何認定？亦與勞基法規定「雇主負有紀錄勞工出勤紀錄義務」不符，允應查明。
3. 有關約用人員甲前揭異常出勤情

形，詢據澎湖醫院是否有相關協助或適法處置，該院稱「……發現異常情形，告知同仁依規定完成請假或異常申覆。」是澎湖醫院明知約用人員甲迭有異常差勤情形，卻僅告知應依規定辦理，卻未積極瞭解屬員差勤異常已成常態之原因，及其出勤辦公情形，怠失甚明。

(三)約用人員甲常於深夜 23 點許、凌晨至清晨 5 點間，於線上系統「送件」或「閱畢」，惟經與同日出勤刷卡時間相核，或為不符，或為「無紀錄」。且查其加班單多為「事後數筆併同申請」，亦常態以「辦理業務」為由，於休息日、例假日、國定假日、休假日未刷卡出勤在先，申請加班在後。又約用人員甲於例假日出勤，該院從未依勞基法通報主管機關。凡此究係涉及不法或為勞工過勞情形，允應查明：

1. 因澎湖醫院差勤系統功能限制及勞工資料保存情形，本院僅能篩選並調閱約用人員甲 107 年迄至 109 年 3 月 25 日離職前加班申請資料。經查，約用人員甲加班申請常於深夜 23 點許、凌晨至清晨 5 點間，於線上系統「送件」或「閱畢」，推定甲應於前揭時間位於辦公室登入系統並操作差勤系統權限，此有該院提供甲之「員工加班申請單擷取畫面」附卷可稽。惟經再與甲之同日刷卡出勤時間相核，或為不符，或為「無紀錄」等異常。例：於 107 年 7 月 13 日晚間 20：18 下

班，卻於凌晨 3：30：29 於系統申請 107 年 7 月 12 日加班單。且查約用人員甲加班單多為「事後數筆併同申請」，例：108 年 9 月 21 日凌晨 03：35：41 至 03：40：19 間，於系統申請 108 年 9 月 2 日、3 日、6 日、10 日、17 日、18 日、19 日等 7 日加班申請，此情行之有年，澎湖醫院均未查明。

2. 次查勞基法第 36 條、第 37 條及第 38 條規定（註 9），勞工依法律保障享有「例假日、休息日、國定假日、特休假」等休息休假形式，雇主不得任意指派勞工於休假日出勤。惟查，約用人員甲於休息日、例假日、國定假日及休假日之加班申請單，多為「事後」申請（詳附表），例：107 年 8 月 28 日申請 107 年 8 月 25 日（星期六，休息日）加班 8 小時，事由：辦理業務。108 年 5 月 27 日申請 108 年 5 月 26 日（星期日，例假日）加班 11 小時，事由：辦理業務及各項修繕督工。108 年 4 月 5 日申請 108 年 4 月 4 日（清明節連假，國定假日）加班 8.5 小時，事由：辦理業務及各項修繕督工。按勞工例假日出勤條件應只限天災、事變或突發事件，且雇主認有繼續工作必要時，方得停止勞工假期，且於事後 24 小時內詳述理由，報請當地主管機關核備，勞基法第 40 條定有明文。然查，約用人員甲於 107 年 1 月

7 日至 108 年 5 月 19 日期間，共計有 6 筆於「例假日」出勤情形，詢據澎湖醫院坦承，「約用人員甲例假日加班，未有通報縣府紀錄。」是約用人員甲於休息日、例假日、國定假日之加班申請單未依規定事先申請，實難認其加班是否經主管認有必要而為事先指派，亦因未事先申請致無法於當日查勤其出勤情形。惟該院相關主管人員仍予同意並決行加班申請單，究係怠於監督？或是漠視員工休假權益，而有過勞壓榨情形？均應查明。

- (四) 經綜合觀察約用人員甲差勤異常情形，並與其直屬主管總務室黃主任於 107 年 7 月 10 日簽見（註 10）「6/18 日早上 7 點 45 分接到值班護理長告知安宅病房 2 樓有燒焦異味，立即通知甲組長（即約用人員甲），未聯絡到（電話未接，進入語音信箱）。」、107 年 10 月 3 日簽見（註 11）：「工務組技術人員候傳時間排班乙案（綜簽）：……茲列出 107 年 6 月至今突發故障處置統計表，計 7 件（註 12），均即經通報工務組約用人員甲，均無回應亦無到場。職於每次接獲通報即刻趕到場，並同時通報工務組約用人員甲：試想有那一公司機關機構突發故障事件時，一級主管到第一現場而建置之工務人員不用到場？……」、107 年 10 月 7 日簽見（註 13）：「（107 年 9 月 6 日至 107 年 9 月 28 日差勤異常申覆）方於 10 月 5 日送上來……明

確與人事主任宣導同仁務必遵守出勤簽到規定確實執行規定不符……此近個月之勤惰追溯，未有提出具體佐證資料並指出足供對照及勾稽。」、107 年 10 月 12 日接受政風室訪談表示（註 14）：「中秋節連假期間 9 月 23 日及 24 日我接到值班護理長電話，表示院內空調有問題，我當日打電話通知工務組同仁來修繕，工務組同仁電話皆進入語音信箱，沒有人接電話，因此向法院報告是否請廠商來修繕……」等語相核，足證澎湖醫院勤惰管理制度付之闕如，有欠周延，約用人員甲差勤異常已逾常理，允應澈底查明。

- (五) 綜上，澎湖醫院迄今未依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」規定訂定勤惰管理制度及抽查出勤，任令屬員濫用差勤異常申覆、加班申請得於事後為之且未覈實計算時數、申請人核決己身加班、勞工疑似未經主管指派於法定應休假日加班在先，未有到勤紀錄卻仍核予加班在後。凡此均與規定有違，疏漏百出，亟待檢討改進。另是否涉及不法或勞工過勞，應予查明。

四、衛生福利部澎湖醫院考績暨甄審委員會承院長旨意將年度考核結果應予續聘之約用人員（註 15），以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款所定「違反工作規則，情節重大」為由解僱，違反懲戒性解僱之衡量標準與最後手段原則，而有濫用對勞工懲戒之裁量權，動輒將勞工懲戒解僱，脫免勞動

基準法保障勞工權益之嫌，應移請主管機關查明，以正事理

- (一)按公務人員考績法施行細則第 18 條及第 19 條規定，考績委員會辦理初核，並經機關首長覆核考績案，除未變更考績等次之分數調整得逕行為外，應交考績委員會復議。機關首長對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。次按「衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點」第 12 點及第 15 點規定，約用人員年度考核，應提各醫院考績委員會審議；未規定之其他有關約用人員管理事項，由各醫院依據勞基法及相關法令規定，另訂工作規則與勞動契約規範之。再按「衛生福利部澎湖醫院工作規則」第 6 條規定：「本院僱用新進勞工得予試用，試用期間最長為 3 個月。考核成績合格者依規定正式僱用之；不合格者即停止僱用；……」同工作規則第 7 條規定：「勞工有下列情事之一者，本院得不經預告終止勞動契約，不發給預告期間之工資及資遣費。……以下視為違反勞動契約或工作規則，情節重大者：……九、其他經本院相關考核會議認定屬情節重大者。除第 1 項第 3 款外，其餘各款規定終止僱用者，本院應於知悉其情形之日起，30 日內為之。」同工作規則第 55 條規定：「本院於每年 12 月份實施年度考核，考核期限自當年 1 月至 12 月止，……」同工作規則第 56 條規定：「本院勞工年度考核分三等次評定：一、A 等：服務成

績超過要求標準，成績在 80 分以上者。二、B 等：服務成績合乎要求達到標準，成績在 70 分以上，不滿 80 分者。……」同工作規則第 58 條規定：「在考核年度內有下列情事之一者，其年終考核不得評定為 A 等：一、曾受記過以上處分，而功過尚未抵銷者。……」同工作規則第 59 條規定：「本院對於勞工應實施平時考核，並作為年終考核參考。……」另按「衛生福利部澎湖醫院約用人員契約書」第 2 條規定：「甲方……僱用乙方，如有試用必要者，得酌予試用 3 個月，經考核成績合格者予以正式僱用；不合格者即停止僱用，並依甲方工作規則及勞基法等有關規定終止本契約。」第 11 條考核獎懲規定：「甲方依據核薪及考核要點及工作規則之規定，對乙方進行定期工作及年度考核；考核結果作為年終獎金、待遇晉級、職務調整及解約之重要依據。」第 13 條契約終止規定：「一、甲方須裁減人員或乙方對於甲方指定之工作，經依核薪及考核要點規定，實施平時或年度考核確不能勝任時，甲方依勞基法相關規定終止本契約。……」是澎湖醫院約用人員於有試用必要時，經試用 3 個月考核成績合格者予以正式僱用（即「試用期滿考核」），並未訂定「需經『契約期滿考核』」規定，而係於每年 12 月接受年度考核。考核期限為當年度 1 月至 12 月（即「年度考核」），作為續約之依據，該年度考核結

果，應提各醫院考績委員會審議。

(二) 經查：

1. 澎湖醫院總務室約用人員乙於 106 年 9 月 11 日起受該院僱用，其勞動契約於 107 年 9 月 10 日一年期滿，該院人事室於期滿前通知總務室黃主任辦理考核，以利後續契約轉換之依據（即「契約期滿考核」）。黃主任於 107 年 9 月 10 日就約用人員乙辦理書面考核及面談，考核結果為 70 分（得以續聘）並將紀錄陳簽，經澎湖醫院郭院長於 107 年 9 月 10 日裁示「本人經一段時間觀察後認為約用人員乙無論在工務組或目前職務上不適任在本院繼續任職，煩請總務主任多加思考」。惟總務室黃主任認，院長核判後若不續聘約用人員乙應屬人事室續辦事項，且於 107 年 7 月至 11 月期間尚有停車場複驗爭議案持續查處中，以及停車場設備機台偶有故障，需約用人員乙以人工收費方式處理等情，爰黃主任僅將該簽文影送予人事室及約用人員乙，並未重新考核約用人員乙。
2. 108 年 1 月 17 日，澎湖醫院第 10 次考績暨甄審委員會初核通過約用人員 107 年年度考核成績，其中約用人員乙「年度考評」由主管核予 80.5 分（A 等第：服務成績超過要求標準），並經郭院長核定，發給年終獎金 1.5 個月。詎該院考績暨甄審委員會於 108 年 1 月 28 日第 11 次會議

以臨時動議提議重新討論約用人員乙「107 年 9 月 10 日續聘考核結果」（70 分），經同意錄案審議後，續於 108 年 2 月 22 日第 13 次考績暨甄審委員會，以該員自行至停車場安裝檔桿導致採購案件複驗缺失為由，投票表決記過 1 次處分，續依「曾受記過以上處分者，年終考核不得評定為 A 等」規定，變更「年度考評」為 B 等第（70 分以上未滿 80 分，服務成績合乎要求達到標準）、追繳約用人員乙半個月年終獎金，且承郭院長旨意（註 16），投票表決終止約用人員乙勞動契約。

(三) 然查：

1. 遍查「衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點」、「衛生福利部澎湖醫院工作規則」（下稱澎湖醫院工作規則）與「衛生福利部澎湖醫院約用人員契約書」（下稱約用人員契約），均未有「乙方應受續聘考核」規定或約定。約用人員乙於 107 年 9 月 10 日所受「續聘考核」究效果為何？已有疑義。且詢據澎湖醫院坦承「未有契約期滿考核之規定……」、「迄今僅對約用人員乙辦過『續聘考核』」，顯示澎湖醫院於約用人員考核業務上，未有正當理由而為差別待遇，甚有疑義。
2. 再者，108 年 2 月 22 日第 13 次考績暨甄審委員會投票表決核予記過 1 次之處分，應列 108 年度

考績參考，詎該院溯及 107 年度年終考績，據以變更考核等為 B，於法不符。

3. 按勞動契約分為定期契約及不定期契約，定期契約屆滿後，倘勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期契約，勞基法第 9 條規定甚明。是約用人員乙勞動契約於 107 年 9 月 10 日達 1 年期滿後仍繼續工作為不爭事實，縱澎湖醫院主管人員間意見分歧，惟均未即表示反對，依勞基法已轉為不定期契約。惟經勘驗澎湖醫院 108 年 2 月 22 日第 13 次考績暨甄審委員會錄音檔，會議主席薛秘書向約用人員乙提問：「契約上面載明了你的權利與義務，到期了怎沒跟人事室確認，為何不向人事室查證？」、「我跟你講，在民法上不能主張『我不知道』，因為這部分是雙方合意、當事人進行主義，……，所以我們的不定期契約原則上是 1 年，契約期滿之後你沒有去問跟你打契約的業務主管、單位主管，那契約期滿就應該要離職。」「……，這部分就進用契約裡面，你的契約應該是不存在的，……」。究主席薛秘書所言，是否合於符勞基法第 9 條規定且允當，確有可議。
4. 約用人員乙年度考核經重新評定為 B 等第，依規定屬「70 分以上未滿 80 分，服務成績合乎要求達到標準」，依澎湖醫院工作規則及約用人員契約，應予續聘

，至為明確。退萬步言，縱該院第 13 次考績暨甄審委員會承郭院長旨意，以停車場驗收爭議案及安宅病房二通閥故障事件，認定約用人員乙不適任，似應屬勞基法第 11 條第 5 款所定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」情形，雇主應依勞基法第 17 條規定發給勞工資遣費（註 17），此與「澎湖醫院資遣員工通報名冊」記載「資遣事由」為「5（不能勝任）」等情相符。然查，該名冊「是否給予預告工資」欄位卻登載為「否」，顯有矛盾。有關未發給資遣費一事，詢據澎湖醫院辯稱，係依據 108 年 2 月 22 日第 13 次考績暨甄審委員會表決決議，認約用人員乙違失情節重大，應依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款及澎湖醫院工作規則第 7 條第 1 項第 9 款規定（應為工作規則第 7 條第 2 項第 9 款規定），終止契約，因而未發給資遣費約 3 萬 1,601 元。是以，澎湖醫院先以勞基法第 11 條第 5 款所定「勞工不能勝任」為由終止約用人員乙勞動契約後，復以勞基法第 12 條第 1 項第 4 款及該院工作規則第 7 條第 1 項第 9 款事由，未發給資遣費，前後認定事實矛盾，於法有違，違失甚明。

5. 另，停車場驗收爭議案及安宅病房二通閥故障事件發生於 107 年 6 月至 7 月間，倘澎湖醫院認屬約用人員乙違失行為屬情節重大

，依澎湖醫院工作規則第 7 條規定，應於知悉日起 30 日內終止契約，惟澎湖醫院均不即表示反對，迄至 108 年 2 月方舊事重提，以此為由解僱約用人員乙，有欠公允，併予指明。

(四) 又查：

1. 勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第 12 條第 1 項第 4 款定有明文。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定「情節重大」要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院 95 年度台上字第 2465 號裁判參照）。是以，自解僱之最後手段性言，勞工違反工作規則之情節，若依社會通念並非情節重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過等即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，

而非逕行解僱勞工。

2. 是澎湖醫院縱認約用人員乙擔任停車場管理員涉有違失，或安宅病房二通閥故障事件處置不當，未能即時正確排除空調燒焦異味，然仍應衡酌約用人員乙係因擔任停車場管理員，經工務組約用人員甲交辦後於 107 年 6 月 28 日拿取放置於總務室之檔桿安裝於停車場適當位置，俾引導車輛停放，後續同年 6 月 30 日及 7 月 27 日裝釘及修正檔桿等行為，主觀上亦係為執行職務，非為廠商代為履約。其中，又因薛秘書指示應採「拔除後痕跡不傷及輪胎之裝釘方式」，約用人員乙未推諉爭執即重新安裝，改善完妥。況驗收爭議檔桿共計 6 支，契約價金僅 3,600 元，因前揭爭議即構成終止約用人員乙勞動契約事由，似逾比例原則；安宅病房空調系統二通閥故障案，亦係因總務室黃主任屢屢聯繫工務組約用人員甲未果，因而由約用人員乙代為現場巡查，於嘗試排除空調故障後，因主觀上認已解決因而離去。惟倘類此情節均得認勞工「不適任、違反規定情節重大」，實屬過於苛責，不符社會通念。是澎湖醫院應定相當期限、職務調整，必勞工於期限內不及改善、無法勝任，始得依法及契約規定終止契約，非謂一有事實，即得隨時終止勞工契約，必須與勞工違失情節、對機關所生危險或損害、可歸責性及輔導改

善等情合併觀察，尚符勞基法保障勞工權益意旨。

(五) 綜上，澎湖醫院考績暨甄審委員會承院長交辦將年度考核結果應予續聘之約用人員，以勞基法第 12 條第 1 項第 4 款所定「違反工作規則，情節重大」為由解僱，違反懲戒性解僱之衡量標準與最後手段原則，而有濫用對勞工懲戒之裁量權，動輒將勞工懲戒解僱，脫免勞基法保障勞工權益之嫌，應移請主管機關查明，以正事理。

五、衛生福利部澎湖醫院於 107 年 8 月至 12 月期間，以「公文程序瑕疵」等事項交政風室對同仁辦理 3 次政風訪談，其後均以「尚無違反作業程序之虞，且非政風職掌業務」結案，復就其反映「身心俱疲、遭受權力暴力」再度移送政風室主辦訪談 2 次。該院動輒以政風訪談查處非屬貪瀆或不法事項、以刑法罪責箝制屬員反映意見

，凡此濫用政風資源情形，核有違失

(一) 依據政風機構人員設置管理條例第 4 條規定：「政風機構掌理事項如下：……五、機關有關之貪瀆與不法事項之處理。」政風機構人員設置管理條例施行細則第 8 條規定：「本條例第 4 條第 5 款關於機關有關之貪瀆與不法事項之處理事項，例示如下：一、查察作業違常單位及生活違常人員。……。三、執行機關首長、法務部廉政署及上級政風機構交查有關調閱文書、訪談及其他調查蒐證。……」

(二) 查據澎湖醫院政風室簽辦訪談紀錄，總務室黃主任於 107 年 5 月甫到職，以其為調查對象者，共計 7 件，分別於 107 年 8 月 24 日至 107 年 12 月 11 日間約 4 個月期間進行，訪談次數共計 9 次，其中 5 次政風訪談措施似涉濫用者，摘要如下：

日期	事由	政風室查處結果
107.08.24	107 年間因澎湖縣政府衛生局來文總務室主任塗銷簽辦意見，疑有不符公文程序案	案經該院政風室審視尚無違反作業程序之虞，亦非該室職掌業務，後續未有查處及簽辦。此有澎湖醫院政風室 107 年 8 月 24 日訪談紀錄在卷可稽。
107.10.09	107 年間因澎湖縣政府衛生局來文請醫院提供「2018 IRONMAN Taiwan 國際鐵人三項賽」救護車（含司機）支援，總務室未經機關首長批准即派車支援案	案經該院政風室審視尚無違反作業程序之虞，亦非該室職掌業務，後續未有查處及簽辦。此有澎湖醫院政風室 107 年 10 月 9 日訪談紀錄在卷可稽。
107.10.12	107 年間因總務室簽辦工務組技術人員「候傳時間」案，總務室未經首長指示辦理排班作業，及承包商施作核磁共振攝影設備工程因施工需要，總務室未經	案經該院政風室審視尚無違反作業程序之虞，亦非該室職掌業務，後續未有查處及簽辦。此有澎湖醫院政風室 107 年 10 月 12 日訪談紀錄在卷可稽。

日期	事由	政風室查處結果
	首長批准即發放免費停車證予司機案	
107.10.23 及 10.24	107 年間因新北市立欽賢國民中學擬商調總務室黃主任擔任該校幹事職務，經人事室簽陳首長會辦總務室黃主任，其簽見遭受「權力暴力」乙事	黃員表示身體不適及精神狀況不佳而拒絕訪談。政風室因無法瞭解實際狀況，遂簽辦訪談紀錄留存備查。
107.11.02	107 年間總務室黃主任於未告知前郭院長情形下，以手機私下將其與院長之對話內容錄音案	政風室認，未違反刑法第 315 條第 1 項第 2 款妨害秘密規定。惟經該院薛秘書及郭院長核示「難以認同」後退件，雖始終查無錄音檔，卻推翻認定涉及刑事責任，提交究責。

資料來源：本院整理自澎湖醫院政風室訪查資料。

(三) 按為落實人性關懷，提升員工心理健康並協助心理或精神支持，使同仁所產生問題或獲得解決及舒展，澎湖醫院既訂定「衛生福利部澎湖醫院員工心理諮商處理要點」，自可循「衛生福利部澎湖醫院員工關懷協助作業事項」，由該院人事室辦理心理健康諮商輔導之相關行政作業。黃員反映「鈞長於 9 月 18 日面諭職『去另找工作』。職於 107 年 5 月 21 日到院服務，近 4 個月餘，……，動輒得咎，權力暴力，心生恐懼，身心已受創，若此對鈞長也不好，謹陳請同意過調，不勝感激」等語，其反映心理壓力之緣由與對象已甚明確，似應由人事室循心理輔導機制協助，減緩緊張關係為宜。遑論黃員所述係基於保護其工作權未能自由行使而反映其心理感受，應屬善意發表言論，詎該院薛秘書仍簽見應移「政風室主辦」後經院長核可，反造成黃員

商調未果後更大心理壓力，屢以身體不適及精神狀況不佳而拒絕陳述意見，難謂允當。

(四) 另就「黃員於未告知前郭院長情形下，以手機私下將其與院長之對話內容錄音」案，卷查澎湖醫院政風室簽辦文件，均查無所稱私下錄音之檔案，先予敘明。次按意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，惟對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限，刑法第 310 條法有明定。查黃員於訪談紀錄落章註記：「權力暴力，薛秘書的部分我已經在 107 年 10 月 9 日訪談時加以強調他有權力拍桌叫罵，拍桌叫罵不是暴力？食指指著我的臉，這不算暴力？他有這個權力？類似權力暴力自我防衛這部分，我也會再與台灣的律師討論。」等語，乃係於政風訪談過程中，以當事人立場說

明事實經過，證明遭受「權力暴力」緣由，又職場霸凌議題影響組織運作甚劇，本涉公共利益亦為可受公評事項，於合理範圍內皆屬言論自由範疇，實難與刑法誹謗或恐嚇相提並論。政風查處報告論及黃員涉犯「刑法毀謗罪及恐嚇罪、違背行政倫理」，似有欠當。另，有關本案第 1 次政風查處報告，經該院薛秘書及郭院長核示「難以認同」退件重查後，就黃員疑似以手機竊錄對話部分，未具理由即推翻前簽「尚難認有違反刑法第 315 條第 1 項第 2 款情形」認定，亦難謂其查處結果公正客觀，併予指明。

(五) 綜上，澎湖醫院於 107 年 8 月至 12 月期間，以「公文程序瑕疵」等事項移請政風室對屬員辦理 3 次政風訪談，其後均以「尚無違反作業程序之虞，且非政風職掌業務」結案，復以「先行提出業務清理計畫，始予討論是否准予商調」為由，並就該員反映「身心俱疲、遭受權力暴力」再度移送政風室主辦訪談 2 次。該院動輒以政風訪談查處非屬貪瀆或不法事項、以刑法罪責箝制屬員反映意見，凡此濫用政風資源情形，核有違失。衛生福利部未能見微知著，確有疏失。

六、衛生福利部澎湖醫院自 107 年至 109 年，3 年期間離職率皆逾 10%，總務室科室占比為 7%、7%、4%，108 年度該室同仁服務年資平均僅 6 個月，自 100 年迄今 10 年期間總務室主任更迭 16 任，以「107 年至 108 年一般事業廢棄物清除處理案」履約爭

議案件為例，該案履約 17 個月內歷經 7 位承辦人員，即見業務嚴重斷層，不利行政效率與服務水準

(一) 澎湖醫院於 108 年 12 月 12 日通過衛福部醫院緊急醫療能力分級評定為中度級急救責任醫院，具備急診、急性腦中風、急性冠心症重度級能力。依「衛生福利部各醫院辦事細則」第 48 條規定：「總務室掌理事項如下：一、公文收發、分辦、繕校及印信典守。二、檔案管理、公文研考稽催。三、技工、工友及駕駛之管理。四、勞工安全衛生、環境保護、消防建築安全管理有關業務。五、醫療器材與一般用品之庫存管理及供應有關業務。六、財物、勞務與營繕工程採購及管理有關業務。七、出納業務。八、不屬其他各科、室、分院事項。」

(二) 有關澎湖醫院總務室人員異動情形，詢據該院表示略以，105 年迄至 109 年，總務室離職率分別為 2%、6%、7%、7%、4%，5 年期間均為澎湖醫院第 2 高，僅次於護理科。總務室離職同仁在院服務平均年資為：12 年、7 個月、2 年 2 個月、6 個月、3 年 2 個月。自 100 年迄至 110 年，歷任總務室主任共計 16 任。前揭離職率若含調任人員，將比原提供數據增加。所謂員工，係指醫師、醫事人員、護理人員、公務人員、技工、工友、駕駛及約用人員等等，均包含在內。是澎湖醫院總務室主管及業務人員異動頻繁，可見一斑。此與澎湖醫院「107 年至 108 年一般事業廢棄物

清除處理案」履約爭議案件，遭廠商提出「履約期間 17 個月內，前後更替承辦人達到 7 位」等情相符。雖適當程度人員流動有助機關人才競爭與保持組織活力，然離職率連 5 年居全院第 2 高，主管人員亦異動頻繁，且該室同仁平均服務年資於 108 年竟僅 6 個月，實難謂未影響該院總務室業務銜接與經驗傳承。澎湖醫院為澎湖縣急救責任醫院，肩負我離島地區在地化醫療服務重任，醫療品質及服務水準深受期許，殊值注意檢討改進。

七、按勞動部定義，職場霸凌指於工作場所中藉由權力濫用與不公平的處罰，進而折損被霸凌者自信並帶來沉重的身心壓力。揆諸所訴衛福部澎湖醫院職場霸凌情事，尚非無據。該院應積極建構健康友善之職場環境及避免屬員於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，以符憲法與經濟社會文化權利國際公約保障人權意旨

(一) 按我國人民享有言論自由、平等權、工作權及其它自由與權利，凡不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法保障，任何人不得非法侵犯，憲法第 7 條、第 11 條、第 15 條及第 22 條定有明文。次按「經濟社會文化權利國際公約」第 7 條（註 18）、第 12 條（註 19）及第 23 號一般性意見第 1 點意見（註 20），明白揭示人人享有安全衛生工作環境之權利，對於工作者在工作環境中應享有之人身安全與健康。是公私各機關（構）均應致力於職

場健康環境以符人權保障之規定。次按勞動部職業安全衛生署 106 年 6 月 21 日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」第 4 點規定：「職場不法侵害之預防措施：（四）建構行為規範：組織內部常見之不法侵害包含：……（2）脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）……（4）強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）……」其所揭示「組織內部常見不法侵害類型」應值作為「職場霸凌」類型化之參考。再按勞動部「工作生活平衡網－職場霸凌面面觀」（註 21）分析，「職場霸凌」係指於工作場所中發生，及藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力。是以，典型職場霸凌常見於權力不對等或行政優勢基礎上，所造成的身心壓力。

(二) 台灣勞工季刊「我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法」（註 22）指出，職場霸凌常以多種形式呈現，最難防制癥結在於如何認定，且應避免對內部管理產生干擾或侷限。爰本案以調查所得相關案情，綜合觀察並歸納如下：

1. 強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作：澎湖醫院於 107 年 6 月至 7 月間辦理停車場設備租賃採購案驗收程序，主驗人員薛秘書拒絕複驗紀錄之

簽認，迄至廠商 107 年 11 月間函告複驗遲未完成、未付款已影響營運等情，澎湖醫院將驗收延宕歸責於採購單位主管人員即總務室黃主任，核予 2 次記過處分。然查，總務室黃主任自 107 年 8 月 26 日至 10 月 23 日期間簽辦 9 次公文（註 23）略以，「建議核予停車場管理員申誡、107 年 7 月 27 日複驗有案至今，應儘速核下」，均遭薛秘書以仍未釐清為由退件，應認非屬總務室黃主任無故延宕辦理驗收公文時效。又驗收爭議項目回復式檔桿 6 支共計 3,600 元，係因主驗人員未確認驗收結果，致拖欠廠商近 4 個月租賃費用 30 萬餘元，詎澎湖醫院以黃員「未善盡並積極辦理驗收、不服主管指正」（註 24），核予 2 次小過，是否符合比例原則，顯有可議（註 25）。又雖公務人員獎懲案件處理普遍以「獎由下起、懲自上先」為原則，惟於違失事實釐清階段，允應先行查明，自符事理之平，至後續行為評價，方屬「獎由下起、懲自上先」範疇。然查閱該案查處簽辦文件，通篇均未釐清採購單位承辦人員與約用人員甲於驗收階段屢次簽辦「已確認完成」等語，卻於驗收及複驗現場仍有數項遭判定不合格，反僅查處總務室黃主任督導責任與停車場管理員約用人員乙協助安裝責任，澎湖醫院就各疏失人員間所為查處未有正當理由而

有差別待遇，顯失公平。且查據本件被付懲處人黃主任於 107 年 11 月 26 日出席 107 年度第 9 次考績暨甄審委員會會議紀錄顯示，由主席薛秘書主持質問略以：「（黃主任：我剛已經講過了，我們跟廠商依合約在走，有關內部懲處，廠商是依合約，這樣一直驗收，到底驗收怎樣，也一直在拖。）薛秘書：……這個妳簽的公文違反採購法令規範，然後妳說在拖，拖是妳在拖？（黃主任：我有寫說俟複驗紀錄依合約交付。）薛秘書：妳說的不算，我另有指示，人家按照法令規範給妳裁示下去了，妳為何不執行呢？抗命不遵？跟主驗人有什麼關係？……（黃主任：書面都已經表達了，欲加之罪何患無詞，你們要一直這樣子我也沒有辦法，我已經寫書面……）」，該次會議由身為系爭案件當事人之薛秘書主持質問，究係以「主驗人」身分提問，或「主席」為之？是否涉有權力不對等？其主持質問過程，就考績暨甄審委員對黃員評價結果（記過 2 次）是否具有實質影響力？是否足以使被付懲處人於會議上接受質問時，身陷公審情境、飽受精神壓力？均有可議。至會議錄音檔案，經詢澎湖醫院前人事室楊主任表示，係以個人手機錄音，錄音檔案過大，記憶體容量有限而遭覆蓋，無法提供。是本院無法勘驗錄音檔案查明實際質問內容，併予敘

明。

2. 部分主管人員不問事務性質與情節輕重，頻繁辦理非屬政風執掌之訪談或論以刑罰相繩，難謂無濫用行政權限之職場霸凌情形：澎湖醫院時任郭院長及薛秘書於 107 年 8 月至 12 月期間，陸續以「公文程序瑕疵」等事項移送政風室就黃主任辦理 3 次政風訪談，其後均以「經審視尚無違反作業程序之虞，且非政風職掌業務」結案，其使用手段與欲達成行政指導目的顯非合理，而後於新北市欽賢國中去函欲商調黃員時，薛秘書簽見：「先行提出業務清理計畫，始予討論是否准予商調」，並就黃員反映「身心俱疲、遭受權力暴力」，再度建議移送政風室主辦訪談 2 次等情，已如前述。又查，政風訪談案件「107 年間因澎湖縣政府衛生局來文總務室主任塗銷簽辦意見，疑有不符公文程序案」，係由薛秘書交辦，不符政風機構人員設置管理條例施行細則第 8 條「由機關首長交查」規定。
3. 強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作：總務室黃主任因 107 年 6 月 18 日發生安宅病房冷氣空調二通閥異常事件，於 107 年 7 月 10 日簽辦「事件回復單」說明二通閥異常處理情形並調整代為處理故障事件之約用人員乙職務，降調為停車場管理員（註 26），惟該院薛秘書仍認應確實檢討，退件再陳

。續經黃主任於 107 年 7 月 16 日、7 月 17 日、7 月 24 日、9 月 9 日持續遭退件再簽。107 年 9 月 18 日，本件經該院人事室提請 107 年第 3 次考績暨甄審委員會審議，經決議認黃員未能有效督導屬員，核予申誡 1 次。因簽辦公文屢遭會簽單位或薛秘書退件，黃主任續於 107 年 10 月 4 日、108 年 4 月 22 日、108 年 5 月 13 日持續再簽，並提出「事件發生後檢討、擬定對策與改善、執行、改善確認與持續性」等檢討事項，經該院院長於 108 年 5 月 28 日核批「此案為約用人員乙本職學能不足加上態度輕蔑且主管……未有警示作為差點致災害」等訓示意見後，未再退件。按「二通閥」屬空調冷卻系統通常零件，且查事件回復單記載，經當日下午約用人員甲更換零件並調整送風模式後，病房冷氣效果已恢復正常。是空調異常運轉涉及公共安全與醫療品質，固有審慎檢討防範未然之必要，然本案總務室黃主任所撰檢討報告歷經會簽單位與薛秘書退件再簽共計 9 次，已屬異常，按科室間若有爭議未能調停，允應送院長裁決。前揭退辦公文方式，難謂無擅專情形。且於檢討過程中，即核予黃主任申誡 1 次，程序保障似未落實，復於懲處後，持續退件再簽，竟歷時近 1 年，實難謂具有實益，且有過苛之嫌。

4. 強求執行業務上明顯不必要或不

可能之工作，妨礙工作、孤立：澎湖醫院於 107 年初辦理歷史建物防空洞圍牆倒塌修補工程採購案，後因總務室人員異動及業務辦理進度落後，迄至黃主任於 107 年 5 月調任澎湖醫院總務室主任後，承辦人員仍於作業中。惟至 107 年底仍未能順利招標，總務室工友因而簽辦追究該室黃主任採購案公文延宕辦理 33 天（註 27）責任，並經郭院長 108 年 1 月 30 日核決。事隔 9 個月後，該院 108 年 10 月 7 日 108 年度第 5 次考績暨甄審委員會審議，由主席薛秘書主持質問公文簽辦進度延宕原因及為何不服上級指導等語云云，並經會議決議，同意依該院標準核予申誠處分 2 次。惟查據公文流程表記載，該公文需會簽至總務室工務組、政風室、主計室後，再送請秘書及院長核章，且於 107 年 11 月 21 日 15 時 18 分陳核至薛秘書，於 20 日後，107 年 12 月 10 日 17 時 15 分陳核至院長室。復經院長退件，黃主任於 108 年 1 月 22 日修正再送，於 108 年 1 月 25 日獲批決行。公文管考規定，固係以管制辦理時數提升公文時效為目的，但不問公文簽核過程中是否有會簽意見待研議綜簽或退請重簽等非屬承辦人無故延宕情形，均認黃主任應負全責，不無明顯過度苛責之處，且有鼓動同事孤立特定人員之嫌。

5. 查處標準不一：另查，澎湖醫院

稱黃主任於 107 年 12 月間督導辦理「108 年膳食供應加工食品採購案」，未依底價建議小組會議決議執行，造成底價核算錯誤損失 2 萬元。然經調閱該案底價簽辦文件顯示，該採購案件底價簽辦依序為「底價預擬簽辦」、「底價建議小組」、「機關首長核定底價」。按本件「底價預擬簽辦」雖有計算錯誤情形，然經會議主席薛秘書主持之「底價小組」所有委員共同審議後，均未有異議並決議「建議金額詳底價表」（註 28），續送郭院長核定。是若論處底價簽辦疏失，則「底價預擬簽辦」、「底價建議小組」成員與底價建議制度，似均有待共同檢討改進。惟查，本案僅簽辦移送簽辦人員之主管總務室黃主任至考績暨甄審委員會檢討行政責任。是該院重視公帑效能與採購效益，固屬合理，惟倘與薛秘書於 108 年 11 月 27 日擔任「109 年派駐值勤人力勞務採購案」（採購案號 2286001931）第 2 次開標會議主持人，於開標過程中洩漏底價（註 29）涉犯瀆職罪而致廢標、擔任「長照 2.0 計畫日間照護中心廳舍整修工程委託規劃設計監造技術服務案」第 7 次開標主持人，未依廠商標價文字審標，誤判廠商為不合格標而廢標（僅 1 家投標），需重行招標程序，影響採購效率，卻從未以相同標準查處改進等情相較，於各人員間

似有差別待遇情形。又若以實害結果作為查處考量，澎湖縣政府因總務室約用人員甲差勤異常，於 107 年 9 月 11 日（註 30）裁罰澎湖醫院 2 萬元，並公布澎湖醫院名稱及負責人姓名等情，已如前述。該院事後未以同樣標準檢討查明相關責任，是該院就屬員行政疏失之查處標準似未具客觀中立標準，又此等差距難謂未助長職場霸凌風氣。

6. 未查，澎湖醫院 105 年至 109 年 12 月 31 日獎懲事由統計表顯示，總務室陳姓約用人員於 105 年 9 月 1 日離職、呂科員於 106 年 3 月 6 日退休、吳姓約用人員於 106 年 12 月 20 日經簽辦不適任後離職。詎該院於前揭同仁離職 1 年至 2 年後，於 107 年 12 月 5 日以「其他在工作或操守方面造成不良後果，情節輕微」為事由，函令追懲前揭 3 位同仁申誡各 1 次。該懲處權行使，尚符公務人員考績法第 12 條第 1 項第 2 款 5 年時效規定，然可見該院勤於行使懲處權現象，是否使同仁動輒得咎，心生恐懼，反足使屬員爭相諉過，該手段與達成行政管理目的是否適當，有待商榷。
7. 綜上情節，再與總務室黃主任於 108 年 1 月至 2 月間赴佛教慈濟醫療財團法人台北慈濟醫院急診並於身心醫學科接受治療等情相核，澎湖醫院存有職場霸凌現象，尚非無憑，堪認可採。

(三) 揆諸前揭情節與本案各點調查意見

，澎湖醫院職場霸凌習氣，具體反應於諸多層面，影響所及，非限於所訴個案，亦導致特定科室主管人員及承辦人員異動頻繁、迭生採購爭議致效率不彰、組織內部關係緊張，損及政府形象與行政效能，實屬可議。按各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，公務人員保障法第 19 條定有明文。復依公務人員安全及衛生防護辦法第 3 條規定略以，公務人員保障法第 19 條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。澎湖醫院允應積極建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作（註 31），以符憲法與經濟社會文化權利國際公約保障人權意旨。

綜上所述，衛生福利部澎湖醫院未依政府採購法及契約規定，辦理 107 年停車場設備租賃等採購案；且該院迄今未依行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點訂定勤惰管理制度及抽查出勤；另就不適任勞工之認定與解僱之適法，於勞動基準法有違；該院並濫用政風體系查處非屬貪瀆或不法事項、特定科室離職率連 5 年居高、多年存有職場霸凌等情事，均核有違失，爰依憲法第 97 條第 1 項及監察法第 24 條之規定提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：浦忠成

註：本文所提附件資料均予省略。

註 1：衛福部 110 年 1 月 26 日衛部管字第

- 1100102790 號函、澎湖醫院 110 年 2 月 18 日澎醫人字第 1100000467 號函。
- 註 2：衛福部 110 年 4 月 7 日衛部管字第 1103260717 號函、澎湖醫院 110 年 3 月 29 日澎醫人字第 1100001277 號函、同年 4 月 15 日澎醫人字第 1101001357 號函、同年 4 月 21 日澎醫政字第 1101001403 號函，及相關 E-MAIL 補正文件。
- 註 3：前揭簽辦釐清責任期間，廠商 107 年 11 月 7 日以阜運業字第 1071106002 號函知澎湖醫院，本案已於 107 年 7 月 27 日驗收完成並啟用收費系統設備收取停車費，然迄未收到完成驗收公文，致該公司無法就租賃設備租金部分請款，已影響財務營運，應儘速辦理驗收通知俾利計算價金。
- 註 4：行政院公共工程委員會採購申訴審議判斷書【訴 1090005 號】參照。
- 註 5：行政院公共工程委員會採購申訴審議判斷書【訴 1080236 號】參照。
- 註 6：行政院公共工程委員會採購申訴審議判斷書【訴 1080198 號】參照。
- 註 7：甲為澎湖醫院約用人員，擔任總務室組長。經詢澎湖醫院表示，有關 101 年 10 月進用資料，經人事室及檔管單位尋找均未發現。據同仁表示，有可能 102 年淹水導致檔案毀損，無法尋獲進用公文。約用人員甲係 103 年 7 月開始於獎金點數增加擔任院聘組長點數。
- 註 8：107 年 9 月 11 日府社勞字第 1070054581 號裁處書。
- 註 9：勞基法 36 條第 1 項規定：「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。」第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 38 條第 1 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…」。
- 註 10：澎湖醫院－事件回復單：107 年 6 月 18 日凌晨 5 點安宅病房 2 樓 606 房間燒焦異味。
- 註 11：簽辦文號 1073002677。
- 註 12：突發故障狀況：(1) 6/18 安宅病房 2 樓有燒焦異味、(2) 6/26 洗腎機顯示缺水、(3) 7/16 及 7/19 安宅左邊小電梯 (2 次)、(4) 9/1 至 9/3 期間，中正院區東側 1 樓門診女廁地面有水滲出、(5) 9/2 安宅病房沒空調且地上潮濕、(6) 9/7 中正院區 1 病房沒熱水、(7) 9/22 中正院區 1 病房 3106 病室天花板滴水。
- 註 13：約用人員甲 107 年 9 月 6 日至 107 年 9 月 28 日簽到退異常或未打卡登記表。
- 註 14：澎湖醫院政風室 107 年 10 月 12 日政風室訪談紀錄。
- 註 15：依衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點第 15 點規定：「本要點未規定之其他有關約用人員管理事項，由各醫院依據勞動基準法及相關法令規定，另訂工作規則與勞動契約規範之。」；衛生福利部約用人員契約書第 1 條規定：「本契約遵依勞動基準法及其他相關法令與甲方工作規則等規定，規範甲乙雙方於契約期間之權利義務。」

」；衛生福利部澎湖醫院工作規則第 1 條規定：「衛生福利部澎湖醫院為明確規定勞資雙方之權利義務，建立管理制度，健全組織功能，促進勞雇雙方同心協力共謀業務發展，特依據勞動基準法及相關法令訂定本規則。」爰本案約用人員適用勞動基準法相關規定。

註 16：黃主任出席 108 年 2 月 22 日第 13 次考績暨甄審委員會說明約用人員乙人事案：「（○委員問：你簽的是 70 分，要續聘的部分）是。（○委員問：簽上院長有判行，針對約用人員乙……不適在本院繼續任職麻煩主任多加思考，當初您有把這個文副知我們，……我有跟您告知說院長說不續聘了，你說還是希望能夠續聘，我有告知還是需要再陳簽或當面報告，您也答應會再去報告，但後來沒有結果。不過這個部分，我們一直有接到訊息，院長希望不再續聘約用人員乙，後續的話你有什麼作為？……）」；「（○委員問：為何他一定要留下來？你的依據是什麼？院長已經核判他不適任不續約？為何他還留在你的單位裡面？……為何你容留一個不適任應該離職的人在你單位裡持續工作？）答：應該由人事單位去跟他講。（○委員問：你是單位主管啊……請問可以回答嗎？還有要補充說明嗎？你現在是搖頭嗎？因為錄音無法錄到你搖頭狀態。）」

註 17：勞基法第 16 條第 1 項規定：「雇主依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各

款之規定：……。」同法第 17 條規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

註 18：ICESCR 公約第 7 條規定：本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：（一）所有工作者之報酬使其最低限度均能：（1）獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；（2）維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；（二）安全衛生之工作環境；（三）人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；（四）休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

註 19：ICESCR 公約第 12 條規定：一、本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。二、本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成下列目的所必要之措施：（一）設法減低死產率及嬰兒死亡率，並促進兒童之健康發育；（二）改良環境及工業衛生之所有方面；…

…。

註 20：ICESCR 公約第 7 條第 23 號一般性意見第 1 點：《經濟社會文化權利國際公約》和其他國際和區域人權條約以及包括國際勞工組織（ILO）公約和建議在內的相關國際法律文件都確認，人人有權享受公平與良好的工作條件。……。享受公平與良好的工作條件權是享受《公約》規定的其他權利的先決條件，亦是其結果，例如，藉由避免職業傷害和疾病有助於享有可能達到的最高標準的身體與精神健康權……。

註 21：<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Print.aspx?id=116>

註 22：台灣勞工季刊第 61 期，109 年 3 月刊，勞動部發行。

註 23：澎湖醫院公文號 1073002372。

註 24：事由：未善盡及積極辦理停車場驗收致生履約責任爭議之後果，復不服主管指正，遲遲未執行主管指示釐清責任，因而導致業務及公文時程嚴重延宕。

註 25：同時亦構成院方認約用人員乙不適任停車場管理員，建議應與解僱事由。

註 26：「約用行政專員」改聘「約用庶務員」，每月薪資自 3 萬 1,160 降調為 3 萬 0,402 元。

註 27：歷史建物防空洞圍牆倒塌修補工程採購案，公文文號 1073003122，屬普通件，辦理天數為 6 天，經扣除假日，逾期天數共計 33 日，依澎湖醫院「公文處理各階段時限暨逾期積壓懲處標準表」規定，屬申誠 2 次處分。

註 28：底價表記載「參考 107 年決標金額為底價」。

註 29：臺灣澎湖地方檢察署檢察官於 109 年 9 月 4 日予以緩起訴處分。

註 30：107 年 9 月 11 日府社勞字第 1070054581 號裁處書。

註 31：行政院人事行政總處 108 年 4 月 29 日總處綜字第 1080033467 號函。

二、本院教育及文化、內政及族群委員會為有關臺北流行音樂中心為受臺北市政府監督之行政法人，亦為行政院新十大建設重要項目之一，自 93 年行政院核定文化部辦理「北部流行音樂中心興建計畫」，並委託臺北市政府代辦興建工程，計畫預算超過新臺幣 60 億餘元，其目的係提供流行音樂表演空間。經查，本案設有 3,473 個固定座席，卻將全數 21 席固定輪椅席位均設於視線受 3 樓底板遮蔽之表演廳 2 樓最後一排，僅能觀賞舞臺面上之演出，而無法觀看舞臺面上方空間立體類之表演或布景、燈效，顯未能達成無障礙環境建構與文化平權之明確目標，與長年來推展文化平權政策不符，違反身心障礙者權益保障法第 57 條無障礙生活環境，悖離憲法第 7 條平等原則、增修條文第 10 條無障礙環境建構，更與聯合國身心障礙者權利公約第 1 條、第 9 條、第 30 條有違，爰依法提案糾正

監察院 公告

發文日期：中華民國 110 年 10 月 4 日

發文字號：院台教字第 1102430172 號

主旨：公告糾正文化部委託臺北市政府代辦興建「臺北流行音樂中心」，惟該中心之表演廳內將全數固定輪椅席位設於視線受 3 樓底板遮蔽之 2 樓最後一排，致無法觀看舞臺上方空間立體類之表演、布景或燈效，未能達成無障礙環境建構與文化平權之明確目標，違反身心障礙者權益保障法、憲法及聯合國身心障礙者權利公約，顯有違失案。

依據：110 年 9 月 16 日本院教育及文化、內政及族群委員會第 6 屆第 12 次聯席會議決議及監察法施行細則第 22 條規定。

公告事項：糾正案文 1 份。

糾正案文

壹、被糾正機關：臺北市政府、文化部。

貳、案由：有關臺北流行音樂中心為受臺北市政府監督之行政法人，亦為行政院新十大建設重要項目之一，自 93 年行政院核定文化部辦理「北部流行音樂中心興建計畫」，並委託臺北市政府代辦興建工程，計畫預算超過新臺幣 60 億餘元，其目的係提供流行音樂表演空間。經查，本案設有 3,473 個固定座席，卻將全數 21 席固定輪椅席位均設於視線受 3 樓底板遮蔽之表演廳 2 樓最後一排，僅能觀賞舞臺面上之演出，而無法觀看舞臺面上方空間立體類之表演或布景、燈效，顯未能達成無障礙環境建構與

文化平權之明確目標，與長年來推展文化平權政策不符，違反身心障礙者權益保障法第 57 條無障礙生活環境，悖離憲法第 7 條平等原則、增修條文第 10 條無障礙環境建構，更與聯合國身心障礙者權利公約第 1 條、第 9 條、第 30 條有違，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

有關臺北流行音樂中心為受臺北市政府監督之行政法人，亦為行政院新十大建設重要項目之一，自 93 年行政院核定文化部辦理「北部流行音樂中心興建計畫」，並委託臺北市政府代辦興建工程，計畫預算超過新臺幣 60 億餘元，其目的係提供流行音樂表演空間。經查，本案設有 3,473 個固定座席，卻將全數 21 席固定輪椅席位均設於視線受 3 樓底板遮蔽之表演廳 2 樓最後一排，僅能觀賞舞臺面上之演出，而無法觀看舞臺面上方空間立體類之表演或布景、燈效，顯未能達成無障礙環境建構與文化平權之明確目標，與長年來推展文化平權政策不符，違反身心障礙者權益保障法第 57 條無障礙生活環境，悖離憲法第 7 條平等原則、增修條文第 10 條無障礙環境建構，更與聯合國身心障礙者權利公約第 1 條、第 9 條、第 30 條有違。臺北市政府與文化部應立即謀求改善，並以本案經驗為基礎，協同內政部營建署與行政院公共工程委員會記取本案相關問題，修改相關規範及書圖表件，增加無障礙座位視線檢討圖、共融式設計等相關檢核、確認事項之時點，或是納入建造執照應檢討圖面並列入必抽項目等，如為重大公共工程，於投標資訊中研析納入無障礙設計、共融式設計等

為建築設計評分項目，於制度面與執行面檢討改善，並檢視所屬場域防杜類似情事發生。

(一)我國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」、增修條文第 10 條：「……國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。國家應重視社會救助、福利服務、國民就業、社會保險及醫療保健等社會福利工作，對於社會救助和國民就業等救濟性支出應優先編列。……」。次按身心障礙者權利公約（註 1）（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities，縮寫為 CRPD）第 1 條宗旨規定：「本公約宗旨係促進、保障與確保所有身心障礙者充分及平等享有所有人權及基本自由，並促進對身心障礙者固有尊嚴之尊重。身心障礙者包括肢體、精神、智力或感官長期損傷者，其損傷與各種障礙相互作用，可能阻礙身心障礙者與他人於平等基礎上充分有效參與社會。」同公約第 9 條無障礙規定：「1.為使身心障礙者能夠獨立生活及充分參與生活各個方面，締約國應採取適當措施，確保身心障礙者在與其他人平等基礎上，無障礙地進出物理環境……」，同公約第 30 條規定：「締約國肯認身心障礙者有權在與其他人平等基礎上參與文化生活，並應採取所有適當措施，確保身心

障礙者：（a）享有可及性格式提供之文化素材……（c）享有進入戲劇院、博物館、電影院、圖書館、旅遊服務中心等文化表演或服務場所……」。另國際審查委員會 106 年 11 月 3 日就我國施行 CRPD 初次國家報告結論性意見第 32 點指出：「國際審查委員會對下列方面表示關切：現行無障礙立法及執行措施僅為臨時性質，未妥善解決國家普遍缺乏無障礙環境的問題……」，均說明我國對於身心障礙者之無障礙環境之建構與文化平權環境，均應予保障，確保所有身心障礙者充分及平等享有所有人權及基本自由，並促進對身心障礙者固有尊嚴之尊重。

(二)次按身心障礙者權益保障法第 1 條：「為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。」、第 2 條：「本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各目的事業主管機關辦理。前二項主管機關及各目的事業主管機關權責劃分如下：……五、建設、工務、住宅主管機關：身心障礙者住宅、公共建築物、公共設施之總體規劃與無障礙生活環境等相關權益之規劃、推動及監督等事項。……」，以及同法第 57 條：「新建公共建築物及活動場所，應規劃設置便於各類身心障礙者行動

與使用之設施及設備。未符合規定者，不得核發建築執照或對外開放使用。公共建築物及活動場所應至少於其室外通路、避難層坡道及扶手、避難層出入口、室內出入口、室內通路走廊、樓梯、升降設備、哺（集）乳室、廁所盥洗室（含移動式）、浴室、輪椅觀眾席位周邊、停車場等其他必要處設置無障礙設備及設施。其項目與規格，由中央目的事業主管機關於其相關法令或依本法定之。公共建築物及活動場所之無障礙設備及設施不符合前項規定者，各級目的事業主管機關應令其所有權人或管理機關負責人改善。但因軍事管制、古蹟維護、自然環境因素、建築物構造或設備限制等特殊情形，設置無障礙設備及設施確有困難者，得由所有權人或管理機關負責人提具替代改善計畫，申報各級目的事業主管機關核定，並核定改善期限。」，依據上開規定，新建公共建築物未符合規定者，不得核發建築執照或對外開放使用，法有明文。據此，臺北市政府、文化部辦理新建公有建築物，對於行動不便者之相關設施總體規劃與無障礙環境等相關權益之規劃、推動及監督等事項理應恪遵上開法令及審查意見，均應恪遵上開規定，負起規劃、管理及監督之責，殆無疑義。

(三)再按「建築物無障礙設施設計規範」(註 2)／第七章輪椅觀眾席位／704 配置／702.4 席位安排：輪椅觀眾席位得設於觀眾席不同位置

、區域及樓層，以增加多方位的較佳視野角度。702.4.2 固定銀幕仰視能見度容許範圍：席位之水平視線與觀看銀幕中心視線之夾角 $\leq 30^\circ$ 。704.3 視線：輪椅觀眾席位的視線不得受阻礙應和其他區域相同，均有設置規範，先予敘明。

(四)依「文化部文化平權推動會報設置要點」，該會報設置目的係文化生活是人民的基本權利，國家必須積極確保人民的「文化近用」，不會因為身分、年齡、性別、地域、族群、身心障礙等原因產生落差。為推動並保障公眾平等之文化參與及文化近用之權利，該會報任務：(一)統籌該部文化平權政策。(二)整合並推動文化平權資源發展。(三)促進民間參與文化平權政策及事務。(四)其他與文化平權相關之事務。再依「文化部身心障礙者文化參與推動小組設置要點」，其小組設置目的係為執行身心障礙者權益保障法第 2 條第 3 項第 12 款規定，辦理身心障礙者精神生活之充實與藝文活動參與之規劃、推動及監督等事項，再據該小組任務：(一)整合規劃、研究、諮詢、協調與推動促進身心障礙者文化參與相關事宜。(二)保障身心障礙者參與文化事務之權益。(三)其他促進身心障礙者文化參與相關事宜。由上開規定觀之，「文化部文化平權推動會報設置要點」及「文化部身心障礙者文化參與推動小組設置要點」均顯示該部負有監督及落實民眾的「文化近用」權，以及

落實不會因為身分、年齡、性別、身心障礙者等原因產生落差，均保障公眾參與文化事務之平等權益。

(五)有關本案無障礙席依規定視線檢討辦理情形：

1. 詢據文化部稱：

(1)據內政部「建築物無障礙設施設計規範」規定，固定銀幕仰視能見度容許範圍：席位之水平視線與觀看銀幕中心視線之夾角，「不得大於 30 度」。本案視線仰視視角為 4 度，經檢討符合建築物無障礙設施設計規範規定，並於 106 年 11 月 9 日通過內政部建築物防火避難性能設計認可，108 年 1 月 9 日取得使用執照。另表演廳舞臺區視線範圍，經洽設計監造團隊表示，2 樓後排座位視線，業經檢討最佳視線範圍高度為 9 米，目前可觀賞之最大高度亦為 9 米，非為 7 米，2 樓無障礙席位視角觀賞表演亦無阻礙。

(2)前揭身障席位配置視線檢討圖，已納入「建築物防火避難性能設計計劃書」，並經內政部 106 年 11 月 9 日通過認可，符合逃生安全。視線檢討圖業經設計監造團隊 110 年 1 月 18 日確認。

2. 再據臺北市政府說明：

(1)按本工程表演廳 2 樓席位無障礙觀眾固定座椅席位設計，皆係依建築技術規則建築設計施工編第十章無障礙建築物第

167 條之 5 規定，及內政部令頒訂定之「建築物無障礙設施設計規範」規定設計。並經都市設計審議核定、詳細設計審定（含聲學設計報告及附錄座席視線分析）、建造執照核准之無障礙設施諮詢案無障礙設施說明書、內政部建築物防火避難性能設計評定通過並獲認可、建照工程申請無障礙設施竣工勘檢符合規定並取得使用執照。依前揭規定，本工程 2 樓席位無障礙觀眾固定座椅席位設計檢討，自席位之水平視線與觀看銀幕中心線夾角 30 度以內皆為仰視能見度的容許範圍。本案視線仰視僅 4 度，遠小於 30 度，即輪椅觀眾席視線已符合規範規定。

(六)然查，本案 2 樓無障礙席位 21 席之配置情形，如下圖 4 紅色區域所示，21 席全位於 2 樓後側最後一排（環形），視野均受 3 樓地板遮擋，難見舞臺全貌。再據本院於 109 年 11 月 12 日與 110 年 1 月 19 日 2 度履勘現場勘查，主舞臺高度 22.5 米，銀幕高度 11.47 米，主舞臺後側視線範圍高度僅見 9 米高，未能看到全銀幕（高度 11.47 米）尚不足 2.47 米，另舞臺前側高度僅能見 7 米高，且上方受 3 樓地板遮擋，上仰角僅能 4 度，無法達到 15 度，難以一窺主舞臺上方高度 22.5 米之空域（如下圖），如有拋空秀或是馬戲團高空表演，均無法欣賞，由剖面圖可知，舞臺上方超

過三分之二的空域於 2 樓無障礙席位均無法看到，僅能看見舞臺面上之表演，如想見全舞臺表演，然竟

無其他無障礙固定席位可以挑選，未符合表演場所提供觀賞演出之硬體設置目的。

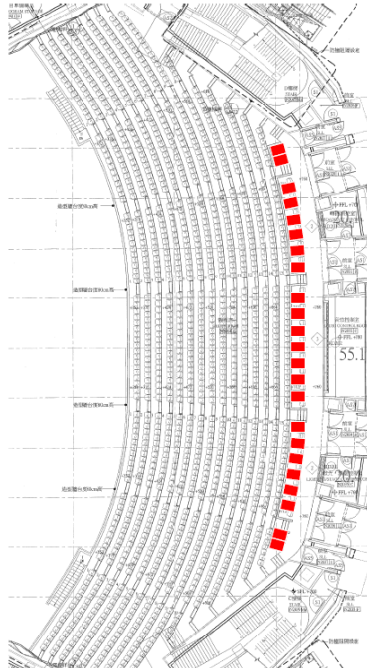


圖 1 2 樓無障礙 21 席之位置圖（使用執照核准圖）。

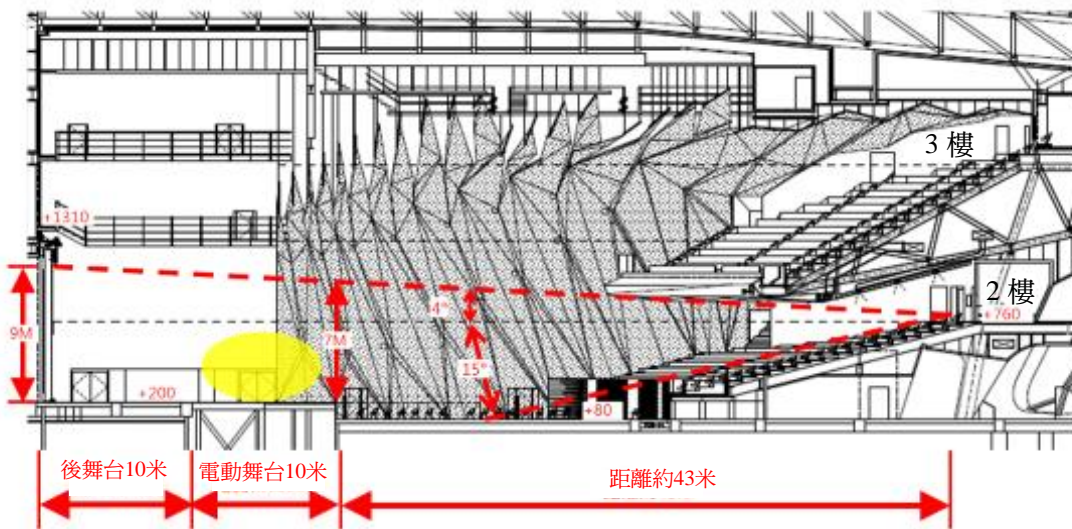


圖 2 無障礙觀眾席視線仰角檢討示意圖。

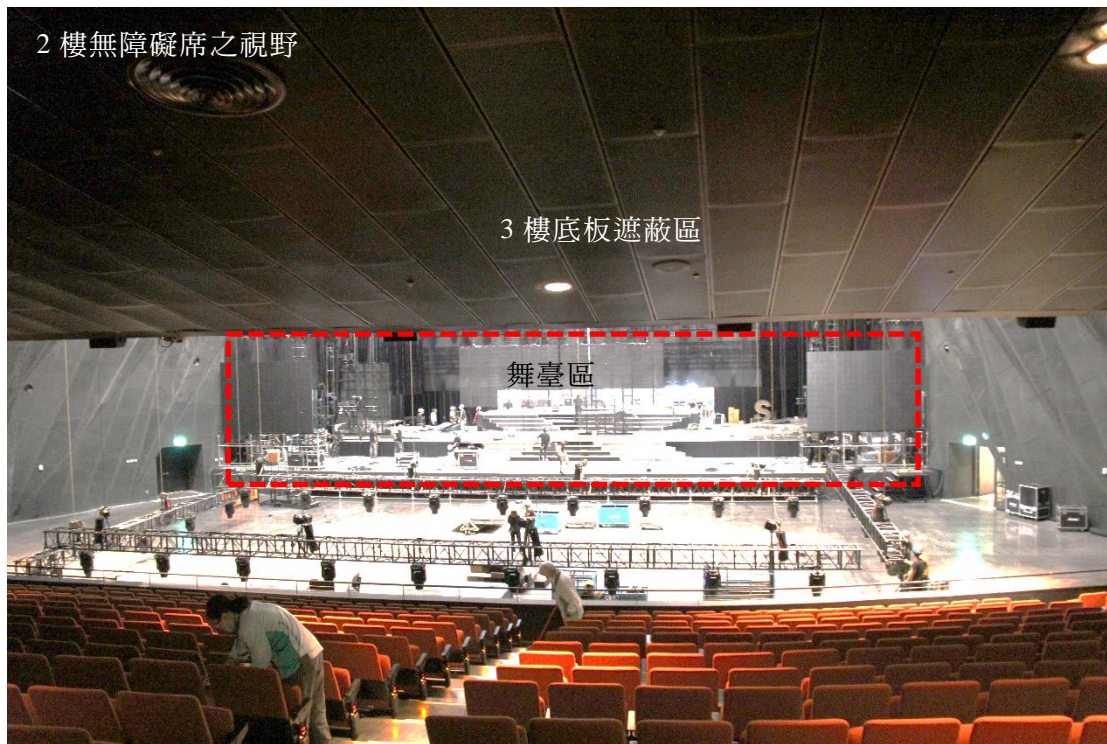


圖 3 本院履勘照片 1：本案無障礙席之舞臺觀賞視野，受 3 樓地板遮擋僅達紅色虛線（仰角 4 度）。

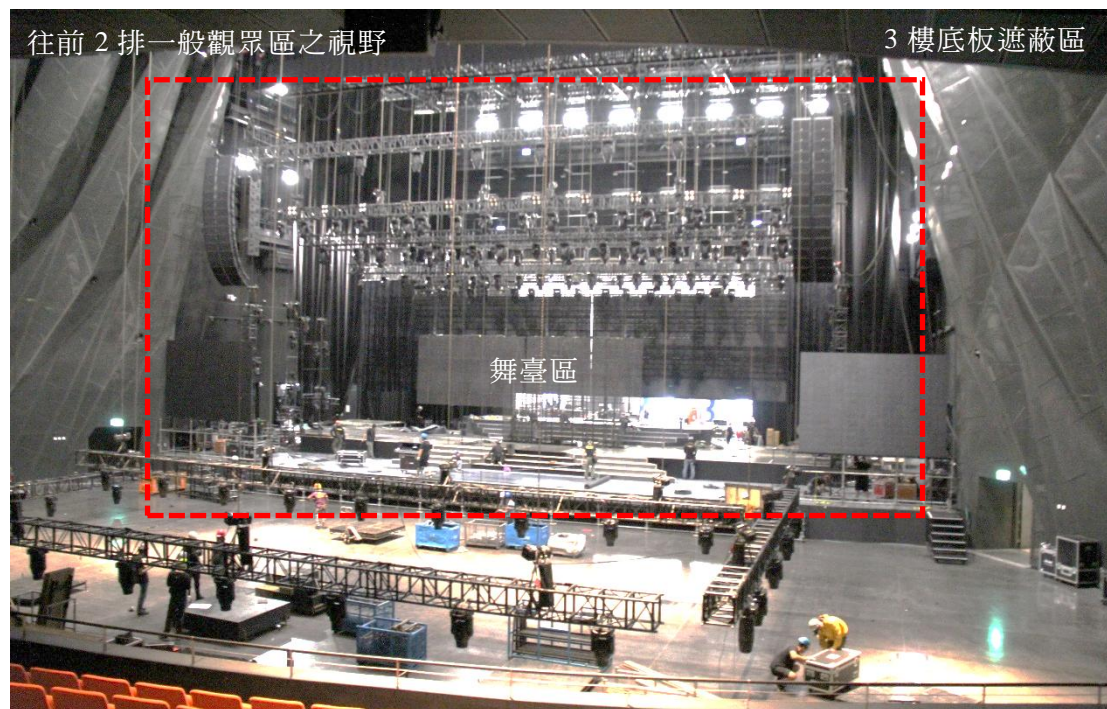


圖 4 本院履勘照片 2：本案無障礙席往前 2 排一般觀眾席之舞臺觀賞視野（紅色虛線），雖仍可見 3 樓地板但觀賞演出不受影響。

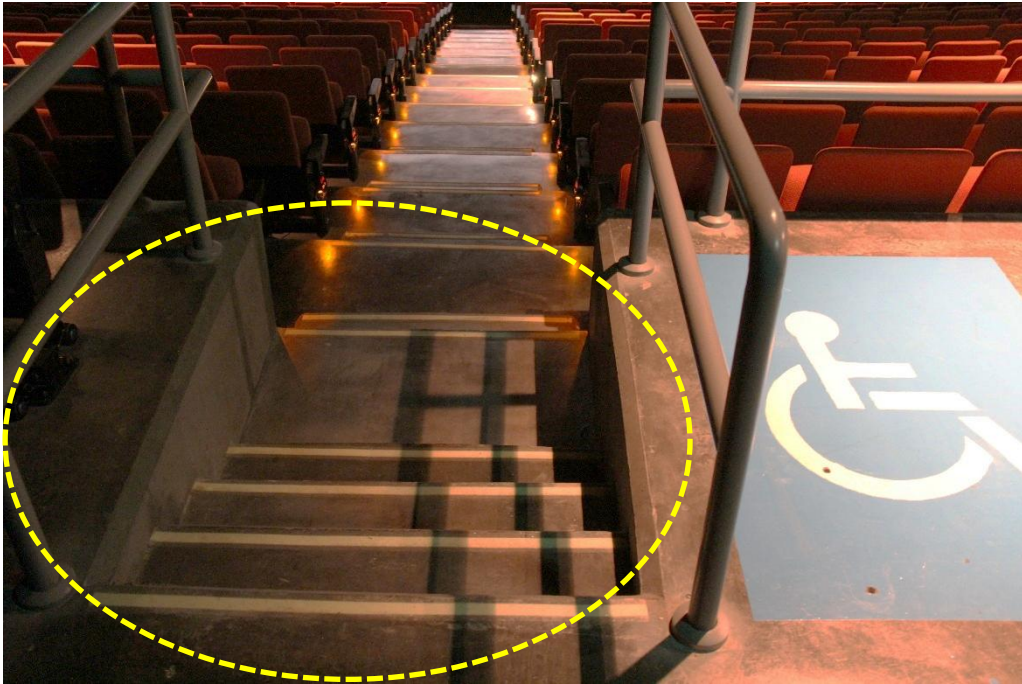


圖 5 本院履勘照片 3：本案無障礙席位比前一排（一般觀眾席）墊高 6 階總計 72 公分。

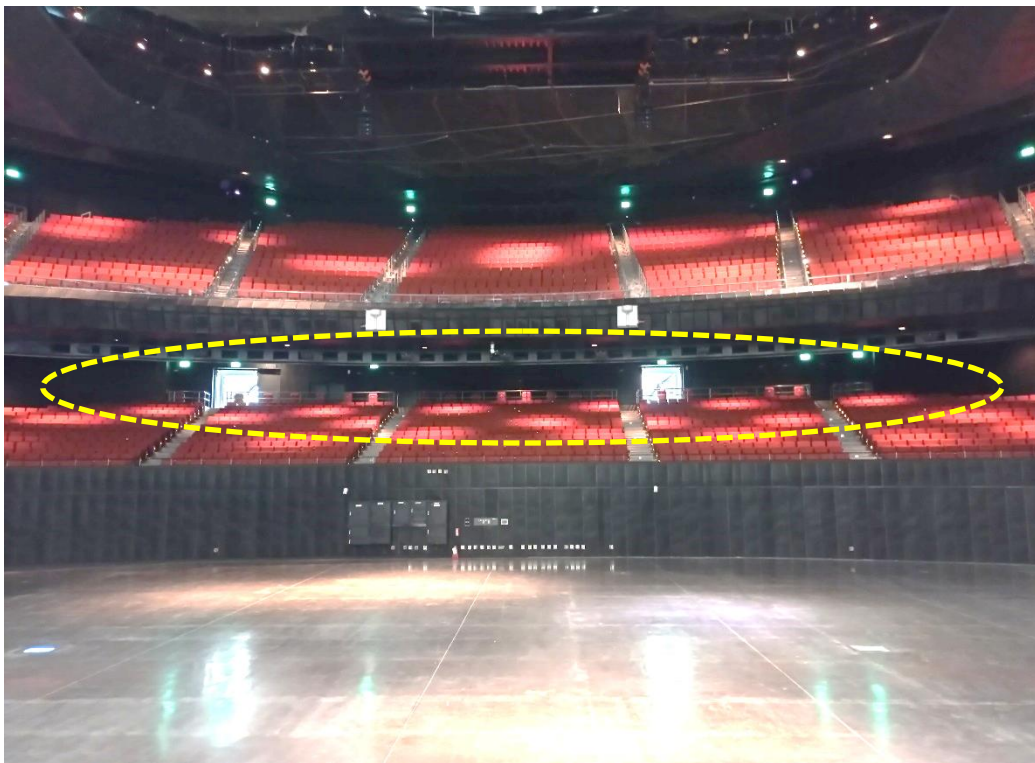


圖 6 本院履勘照片 4：由舞臺上往觀眾席方向；1 樓無座位（無固定無障礙席）+ 2 樓觀眾席（後側 21 席無障礙席；如黃框）+ 3 樓觀眾席（無設無障礙席）。

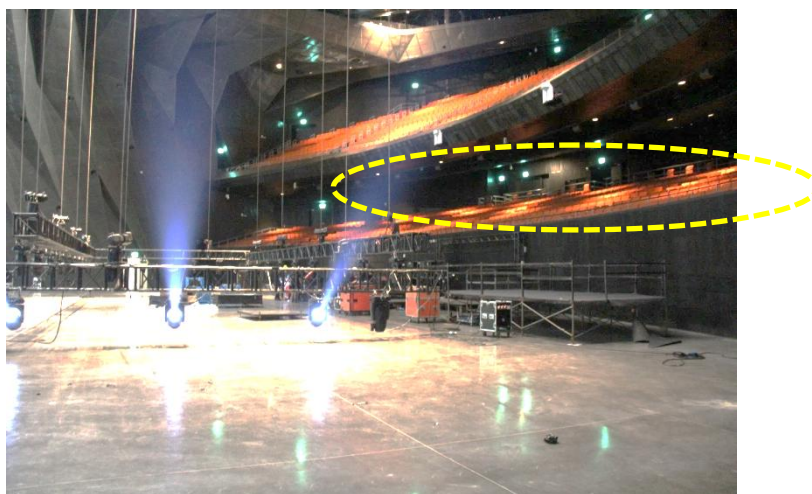


圖 7 本院履勘照片 5：1 樓無座位（稱彈性席；無固定式無障礙席）+2 樓觀眾席（後側 21 席無障礙席；如黃框）+3 樓觀眾席（無設無障礙席）。

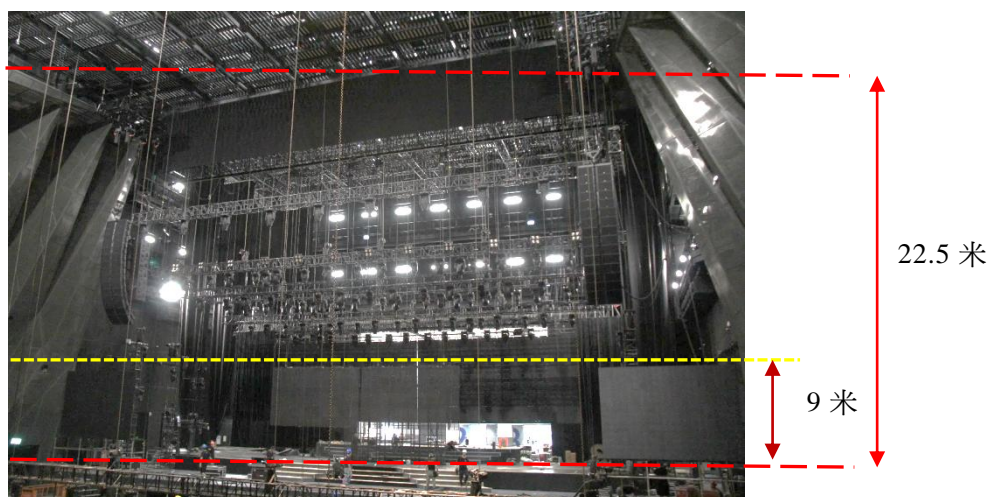


圖 8 本院履勘照片 6：本案舞臺高度（黃色虛線為無障礙席視野；紅色虛線為淨高度 22.5 米）。

(七)再查，本案 100 年 6 月間國際競圖階段之剖面圖與座位數（99 年 1 月 28、29 日公開評選；100 年 6 月 2 日決標；本案規劃設計與監造服務費決標金額：3 億 8,000 萬元），由剖面圖可見（如黃色虛框處），當時 3 樓地板為水平設計，2 樓最後一排座位不受 3 樓地板遮擋

，而於 103 年送建造執照許可至現況完工之剖面圖（如下圖）所示，現況 3 樓地板已非水平設計，而是採向下延伸至 2 樓座上方，造成 2 樓後側座位區視野受限：

The podium becomes the stage for the entire site. The buildings and a themselves perform in the same way that the constant animation and activity in Times Square becomes a type of urban theatrics.

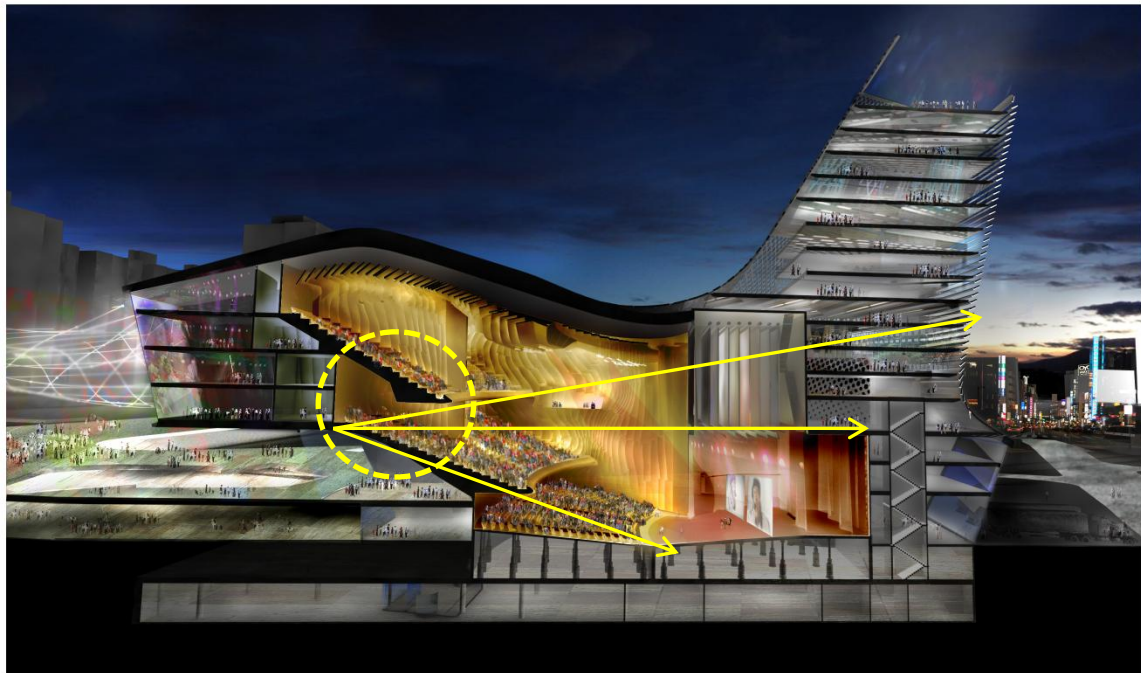


圖 9 100 年 6 月 2 日國際競圖決標之剖面圖（黃色虛線可見 3 樓底板為水平設計，2 樓最後一排座位視野不受 3 樓底板遮擋）。

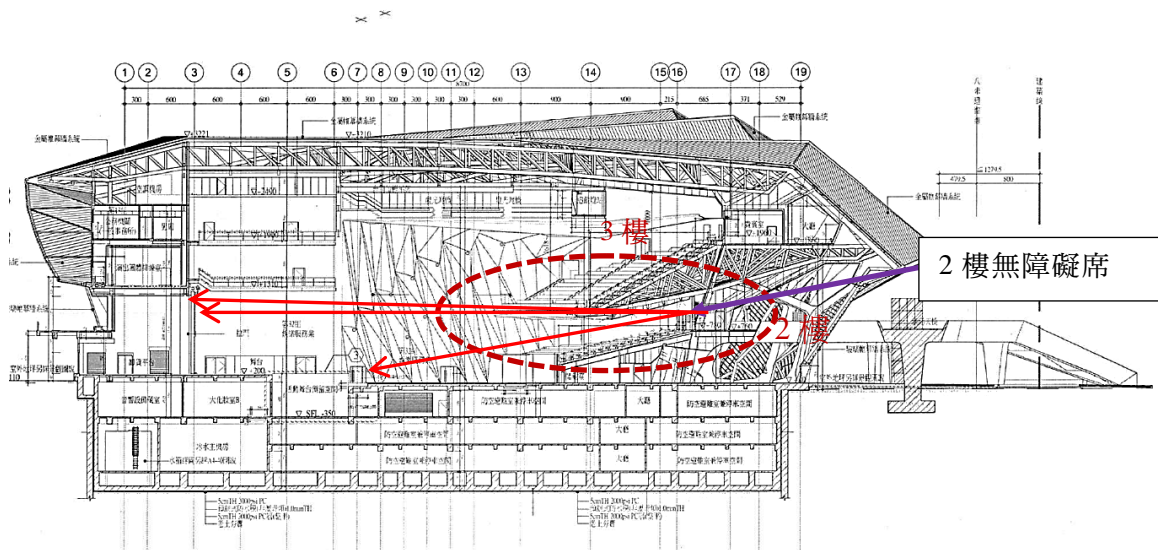


圖 10 依據本案建造執照（103 建字第 83 號）剖面圖，由競圖階段剖面圖對照現況剖面圖可見，3 樓底板已非競圖時水平設計，而是向下延伸且幅度頗大至 2 樓座位區上方，且視線角度改變向下壓迫已非如國際競圖所示之設計。

主廳館基本上是以一個傳統的鏡框式舞台為原則，觀眾席座位可容納不少於 3000 席；一樓觀眾區可便利及安全的轉換為全平或有適當階梯平台之空間，供數千位觀眾站立觀賞節目，此觀賞模式時座位及站立空間總觀眾容納數至多為 6,000 位；確實數字依設計方案而定，但不得少於 4,500 坐/立觀眾。

The main hall is essentially a traditional proscenium stage with seats no less than 3000 audience. The audience area on ground floor may be safely converted into a flat floor or with adequate elevated platforms for thousands of standing audience. In this configuration, total number of seated and standing audience may be up to 6000. Actual numbers depends on each design, but must not total to less than 4500 audience seated or standing.

圖 11 100 年 6 月 2 日競圖決標之空間需求表（當時已要求：1 樓觀眾席區為全平面或有適當階梯平台供數千位觀眾席站立，容納觀眾至多為 6,000 席，確實數字依設計方案而定，但不得少於 4,500 坐／立觀眾）顯見競圖時即已要求 3,000 至 6,000 席。相關單位辯稱係因後續提高至 6,000 席造成設計疏漏，或稱文化部後續要求無障礙席達總席位 1% 造成，實屬辯解之詞。

(八)又查，本案初步設計階段之視線模擬時，就已知 2 樓最後排視野不佳會受 3 樓底板遮擋，然卻仍將全數 21 席固定席安排於此：

1. 本案初步設計階段無障礙席與視線檢討情形：

(1) 本案臺北市政府於 101 年 5 月 15 日、101 年 6 月 27 日、101 年 7 月 24 日召開 3 次會議，邀集流行音樂產業界及建築工程專業委員審查，文化部均派員與會，經 3 次審查會議後，文化部及臺北市政府於 101 年 9 月 13 日（主持人：張崇仁司長、副市長陳威仁）召開聯

席會議，通過北部流行音樂中心興建工程初步（基本）設計。

(2) 然查，該次會議中審議委員丁○雯指出：「4. 主廳館最後方之觀眾區，請注意觀眾視角問題」。後於 101 年 12 月 7 日工務局新建工程處核定基本設計成果報告書（第 10171934200 號函），依據「北部流行音樂中心興建工程委託規劃設計及監造技術服務」初步設計成果報告書（審定版）第一冊所載視線模擬圖，如下：

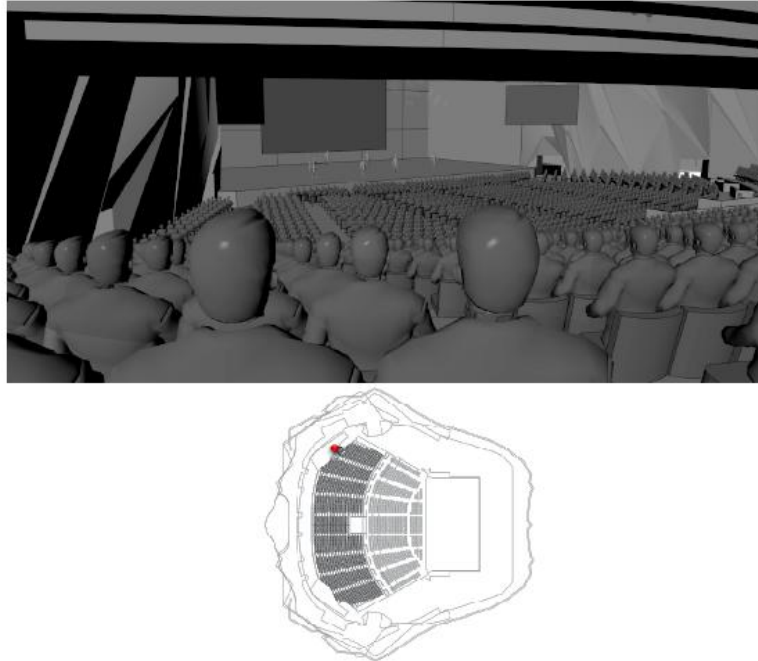


圖 12 據 101 年 12 月 7 日初步設計成果報告書，2 樓左側最後一排觀眾席視線模擬圖即已發現視線遮擋情形（亦是現在無障礙席之視線情況）。

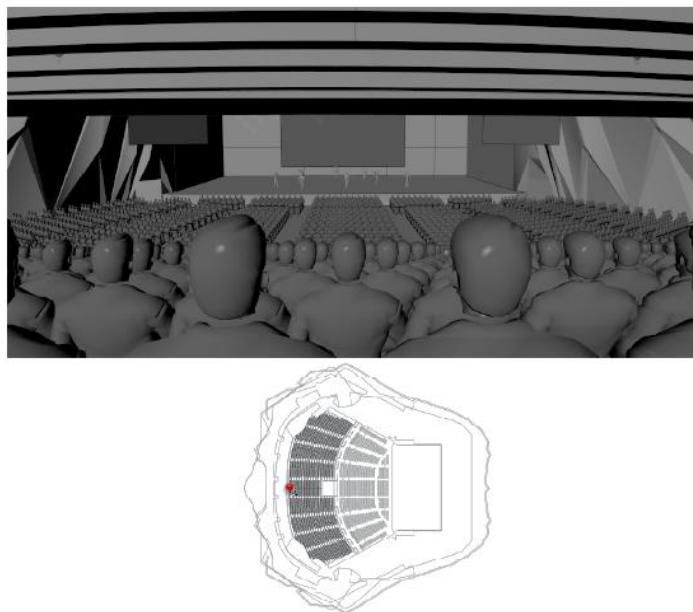


圖 13 據 101 年 12 月 7 日初步設計成果報告書，2 樓中間最後一排觀眾席視線模擬圖即已發現視線遮擋情形（亦是現在中間無障礙席之視線情況）。

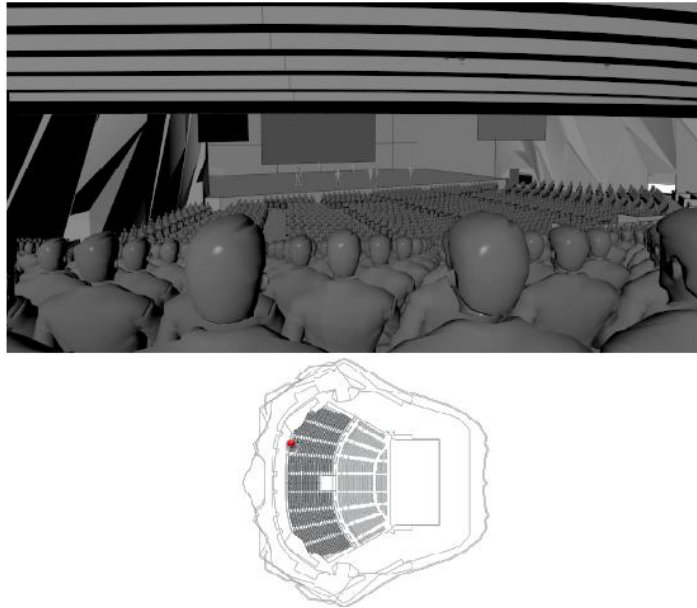


圖 14 據 101 年 12 月 7 日初步設計成果報告書，2 樓左邊偏中間最後一排觀眾席視線模擬圖即已發現視線遮擋情形（亦是現在無障礙席位之視線情況）。

2. 據此，文化部解釋：

(1) 基本設計審查通過後，該部於 101 年 10 月 15 日及 10 月 25 日函請臺北市政府責成設計監造廠商儘速依審查委員意見修正，以利後續基本設計送行政院公共工程委員會審議。設計監造廠商於 101 年 10 月 25 日研提審查意見回覆表，其中丁委員意見：「主廳館最後方之觀眾區，請注意觀眾視角問題」，設計監造團隊回覆：「主廳館席位看舞臺的通透性及兩側水平視野的通透性已檢討，詳第 1 冊劇場設計報告書，設計團隊並將於細設階段持續檢討」。臺北市政府於 101 年 12 月 5 日府工新字第 10171562800 號函略以，北部流行音樂中心工程初步設計，

業於 101 年 9 月 13 日由文化部及臺北市政府共同召開聯席審查會議，經審查委員審查「同意通過」，後由設計建築師團隊依審查會議委員意見及契約約定項目修正書圖文件，經提送專案管理團隊審查結果「經審合宜」，並經臺北市政府核定。其中「設計報告」章節已就表演廳視線進行分析檢討。北部流行音樂中心初始設計為鏡框式舞臺，實務上表演場館視線原本即有遠近好壞差異，反映於票價差別，北部流行音樂中心表演廳各區域座位視角已盡力設計為無柱阻擋，觀賞表演活動不受阻礙。

(2) 因該部稱不具工程專業，考量北部流行音樂中心工程基本設計業依專案管理團隊及臺北市

政府審議核定，該部基於尊重工程專業，即依「政府公共工程計畫與經費審議作業要點」函送行政院公共工程委員會為專業審議，並經行政院公共工程委員會 102 年 1 月 11 日工程字第 10100471380 號函核定。

3. 對此，臺北市政府亦解釋，前揭回覆表／項次（三）丁委員／設計單位答覆／執行情形：「主廳館席位看舞臺的通透性及兩側水平視野的通透性已檢討，詳第一冊劇場設計報告書，設計團隊並將於細設階段持續檢討」。
4. 承上所述，本案於初步設計階段之無障礙檢討，僅提及無障礙環境初步分析，但尚未配置無障礙席之區位與座位，且已有表演廳 2 樓後側之各角度視線分析模擬圖，當時就已經發現表演廳 2 樓後排之視野不佳問題，且有委員提出「主廳館最後方之觀眾區，請注意觀眾視角問題」並稱將於細設階段持續檢討，顯已知悉主廳館最後方之觀眾區視野不佳問題，然該府與文化部後續竟同意將無障礙席全數設置於 2 樓最後一排，肇致 2 樓無障礙席位全數視野不佳，且難以改善。

(九)再查，案經本院約詢文化部與營建署，對於視線不得受阻礙一節，文化部稱，本案去現場看，確實部分有問題，另營建署稱，不應該在使用執照階段才發現，應該更早就發現，建議可於標示事項增加視線

檢討圖，納入建造執照時應檢討圖面並列入必抽加以確認。另，行政院公共工程委員會於本院約詢時亦稱，我們也是認同 704.3 輪椅觀眾席視線不得受阻礙，視線均不得受阻擋。未來會以本案為例，加強宣導提醒各主辦單位要求無障礙席要標示出來，也要搭配視線檢討圖，且於細部設計時落實等語。

(十)另查，據中國時報 109 年 9 月 1 日報導：「只能看一半北流身障席不友善」（註 3）文中提到：「文化局長稱可看顯示板；文化局長蔡宗雄表示，身障席的專用位置設計在 2 樓進來的輪椅可以到達的地方，所謂的屋簷其實是 3 樓的地板，而身障席的視野與其他觀眾席的視野是一樣的，不會有視野不良問題，而且如果看不到，也可以看現場的 LED 顯示板。」等語，詢據臺北市政府說明，臺北市政府文化局局長受訪時表示：表演廳 2 樓無障礙席於設計時，因考量最接近逃生動線，故無障礙席皆設置於最靠近出口位置，該區域座位視野經檢討符合相關規定。另因一般演唱會皆會設置 LED 顯示板，若視線因建築設計受限 3 樓樓板遮擋的部分，主辦單位會以 LED 顯示板補充視野。據此，該府發言「身障席的視野與其他觀眾席的視野是一樣的」顯屬背情悖理之詞，事後雖稱：若視線因建築設計受限 3 樓樓板遮擋的部分，主辦單位會以 LED 顯示板補充視野云云，也難以解決相關團體認為本案全屬歧視，讓身障

者的藝文參與權大退步等語，顯見，該府事前未盡謹慎審查之職責致錯失即時遏止之契機，事後相關發言亦造成民眾誤解，進退失據，未能深自反省，益臻明確。

(十一)有關 2 樓無障礙席視線高度受阻之後續處理：

1. 文化部說明：

(1) 北部流行音樂中心初始設計為鏡框式舞臺，另座位設計部分，1 樓已設計有無障礙席 30 席，觀賞演出活動仍以 1 樓為主。2 樓 21 席無障礙席位設置，係以接近避難出口，方便逃生為優先考量。

(2) 有關 2 樓無障礙席視線問題，該部 109 年 10 月 26 日辦理「北部流行音樂中心表演廳身心障礙座位現地勘查」，其中 2 樓觀眾席因採階梯式設計，考量建築結構安全，無法增設或改設無障礙席位，爰該部建議

臺北市政府及行政法人臺北流行音樂中心參酌 109 年 10 月 24 日演唱會活動時蒐集身障觀眾回饋及 109 年 10 月 26 日現勘委員意見，考量適當的替代方案，並納入技術手冊，提供活動主辦單位參考。

(3) 該部後續將督促臺北市政府及行政法人臺北流行音樂中心研擬配套方案，如酌予調整票價，或提供優惠。

2. 臺北市政府說明：已建議行政法人臺北流行音樂中心與租借場地之廠商（客戶）在接洽會議上，告知「2 樓後 5 排座位觀眾最佳視線範圍 9M」，並請客戶參酌納入舞臺設計考量，如下列案例圖示，該府文化局將與行政法人臺北流行音樂中心持續研提表演廳輪椅觀眾席配置方案以提供輪椅席最佳視角。



圖 15 109 年 8 月 5 日該中心自辦演唱會 2 樓無障礙席位視角照片。

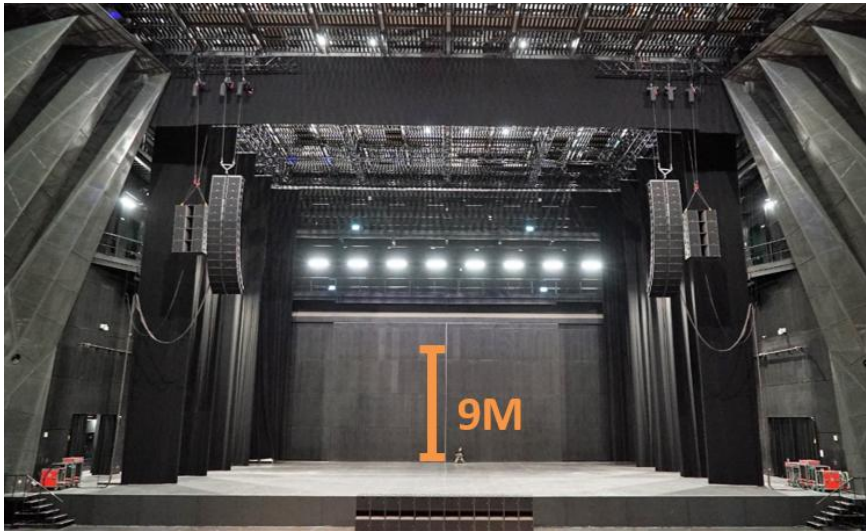


圖 16 依 2 樓後 5 排座位觀眾最佳視線於舞臺區檢討，建議舞臺設計可於主舞臺上方 9 米之最佳視線高度範圍內設計。

(十二)綜上，本案為受臺北市政府監督之行政法人，亦為行政院新十大建設重要項目之一，自 93 年行政院核定文化部辦理「北部流行音樂中心興建計畫」，並委託臺北市政府代辦興建工程，計畫預算數次擴增，耗資超過新臺幣 60 億餘元，其目的係提供流行音樂表演空間。惟查，本案雖為新建之專業表演場館，擁有高達 3,473 個固定座席，卻將本廳全數無障礙固定席 21 席集中設置於離舞臺最遠、視野受到 3 樓地板遮蔽的區域，僅能觀賞舞臺面上之演出，而無法觀看舞臺面上方空間立體類表演，顯未能達成無障礙環境建構與文化平權之具體目標，與近年來推展文化平權政策不符，更與聯合國身心障礙者權利公約有違。臺北市政府與文化部應以本案經驗為基礎，協同內政部營建署與行政院公共工程委員會記取本案相關問題，修改相關規範及書圖

表件，增加無障礙座位視線檢討圖、共融式設計等相關檢核、確認事項之時點，或是納入建造執照應檢討圖面並列入必抽項目等，如為重大公共工程，於投標資訊中研析納入無障礙設計、共融式設計等為建築設計檢討評分項目，於制度面與執行面加強檢討改善。

綜上所述，臺北流行音樂中心為受臺北市政府監督之行政法人，亦為行政院新十大建設重要項目之一，自 93 年行政院核定文化部辦理「北部流行音樂中心興建計畫」，並委託臺北市政府代辦興建工程，計畫預算超過新臺幣 60 億餘元，其目的係提供流行音樂表演空間。經查，本案設有 3,473 個固定座席，卻將全數 21 席固定輪椅席位均設於視線受 3 樓地板遮蔽之表演廳 2 樓最後一排，僅能觀賞舞臺面上之演出，而無法觀看舞臺面上方空間立體類之表演或布景、燈效，顯未能達成無障礙環境建構與文化平權之明確目

標，與長年來推展文化平權政策不符，違反身心障礙者權益保障法第 57 條無障礙生活環境，悖離憲法第 7 條平等原則、增修條文第 10 條無障礙環境建構，更與聯合國身心障礙者權利公約第 1 條、第 9 條、第 30 條有違，爰依憲法第 97 條第 1 項及監察法第 24 條規定提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：王榮璋、林盛豐

註 1：2006 年身心障礙者權利公約（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities，縮寫為 CRPD）由聯合國第 61/106 號決議通過，並在 2008 正式生效，希望能「促進、保護和確保實現身心障礙者所有人權和基本自由充分、平等享有，並促進對身心障礙者固有尊嚴的尊重。」，我國於 2007 年時將原有之身心障礙者保護法修改為身心障礙者權益保障法納入 CRPD 之部分精神與內涵。2014 年立法院通過身心障礙者權利公約施行法，正式將 CRPD 國內法化。

註 2：內政部 101 年 11 月 16 日台內營字第 1010810415 號令修正。自 102 年 1 月 1 日施行。

註 3：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20200901000604-260107?chdtv>

大 事 記

一、監察院 110 年 8 月大事記

1 日 新成立「社會福利及衛生環境委員會」。

原「外交及僑政委員會」與「國防及情報委員會」整合為「外交及國防委員會」。

2 日 舉行國家人權委員會第 1 屆第 19 次會議。

舉辦「溫暖的力量—從擁抱人權開始」週年成果發表記者會。（線上直播）

3 日 舉行全院委員第 6 屆第 13 次談話會。

5 日 舉行各委員會召集人第 6 屆第 13 次會議。

國家人權委員會訪視法務部矯正署臺南少年觀護所。（訪視日期為 8 月 5 日至 6 日）

6 日 彈劾「屏東縣佳冬鄉鄉長龔○○為圖個人不法利益，利用屏東縣佳冬鄉公所辦理 104 年『玉光國小通學步道改善計畫委託設計監造案及工程案』、106 年『佳冬國中公共通行空間改善計畫委託設計監造案及工程案』、107 年『佳冬鄉文化一路工程案』之機會，期約協助廠商得標後收受賄賂，嚴重敗壞法紀及損害政府廉潔形象」案。

10 日 舉行監察院第 6 屆第 14 次會議。

舉行交通及採購委員會第 6 屆第 13

次會議；交通及採購、內政及族群委員會第 6 屆第 12 次聯席會議；交通及採購、司法及獄政委員會第 6 屆第 4 次聯席會議。

糾正「交通部航港局未將遊艇或動力小船駕駛執照相關作業列入內部控制稽核事項，亦未督促各航務中心落實自主管理，使發證異常狀況存在多年，內控制度顯然失靈，危及航海公共安全，斷傷政府信譽及形象，核有重大違失」案。

糾正「交通部臺灣鐵路管理局未能建置斷軌應變處置作業程序與落實行車異常通報機制，並有失軌道檢測管理之責；辦理新購軌道檢查車採購作業，未能妥適審查投標廠商資格及實績，且未善盡履約驗收責任，皆核有重大違失」案。

- 11 日 舉行司法及獄政委員會第 6 屆第 13 次會議；司法及獄政、內政及族群委員會第 6 屆第 12 次聯席會議；司法及獄政、外交及國防委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；司法及獄政、交通及採購委員會第 6 屆第 5 次聯席會議；司法及獄政、內政及族群、教育及文化委員會第 6 屆第 4 次聯席會議；司法及獄政、社會福利及衛生環境、教育及文化委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；司法及獄政、內政及族群、財政及經濟、教育及文化委員會第 6 屆第 4 次聯席會議。

糾正「法務部矯正署所屬誠正中學桃

園分校（敦品中學）自 108 年 7 月 31 日改制至 110 年 4 月 20 日止發生收容學生集體騷動、搖房及暴力衝突案件，未如實通報；將施用戒具及少年收容獨居等變成懲罰的方式，損及學生權益；該分校有新收學生甫入班時即被幹部要求操練，甚至因此戒護送醫；又對疑似或具身心障礙學生毫無輔導處置方法；矯正署未詳查事件調查結果，顯未善盡督導責任，均核有嚴重違失」案。

糾正「行政院自 108 年 7 月核定少年輔育院改制矯正學校以來，已投注大量資源及人力，但法務部矯正署怠於訂定防制校園霸凌之規範，又忽視少年矯正人員的人事經管、調任及在職訓練制度；桃園分校管教人員複製『大管小』的強凌弱次文化，對霸凌個案處置失當，導致該校學生集體鬥毆霸凌狀況越演越烈，嚴重侵害收容少年的學習權、受教育權、身體權、生命權及人格發展權，均核有重大違失」案。

糾正「法務部矯正署嘉義監獄於未有法律依據下，將涉及違規之受刑人長期隔離監禁調查，形同再一次監禁，有悖於『公民與政治權利國際公約』及『禁止酷刑及其他殘忍不人道或有辱人格之待遇或處罰公約』關於自由被剝奪之人，應受合於人道及尊重其天賦人格尊嚴之處遇精神，影響受刑人之權益甚鉅，核有違失」案。

召開「監察法部分條文修正草案（人

權專章)」研商會議（第 1 場）。

- 12 日 舉行教育及文化委員會第 6 屆第 13 次會議；教育及文化、內政及族群、財政及經濟委員會第 6 屆第 9 次聯席會議；教育及文化、外交及國防、司法及獄政委員會第 6 屆第 1 次聯席會議。

糾正「國立臺灣師範大學對該校表演藝術所夏姓所長，僭越相關法令規定之主管行政權限，影響學生及教師學術研究自由等情，卻疏於監督管理，致未及時遏止上開違失情事，嚴重損及學生權益、表意自由及對學校的信任，顯有怠失」案。

- 16 日 召開「監察法部分條文修正草案（人權專章）」研商會議（第 2 場）。

- 17 日 舉行內政及族群委員會第 6 屆第 14 次會議；內政及族群、外交及國防委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；內政及族群、財政及經濟委員會第 6 屆第 14 次聯席會議；內政及族群、教育及文化委員會第 6 屆第 12 次聯席會議；內政及族群、交通及採購委員會第 6 屆第 8 次聯席會議；內政及族群、司法及獄政委員會第 6 屆第 14 次聯席會議。

糾正「彰化縣花壇鄉公所辦理虎山巖申請寺廟相關登記備查事項，逾越其初審之權限要求該寺廟補正，且未經授權逕自作成該寺廟第 8 屆第 1 次信徒大會會議『決議無效』、會議及決

議『不具合法性』之行政處分，罔顧人民權益；另彰化縣政府為寺廟登記之主管機關，未善盡職責採取積極有效作為，致該申請案延宕至 110 年 6 月 7 日始准予備查，嚴重損及該寺廟之權益，經核均有怠失」案。

糾正「新竹縣政府就民眾申請依祭祀公業條例第 51 條規定代為標售無人申報之祭祀公業土地，允應本於權責代為標售，惟該府卻推諉塞責，未啟動查詢及標售作業，甚至要求申請人自行釐清代為標售之土地所有權人是否為祭祀公業，應作為而不作為，均有怠失」案。

舉行財政及經濟委員會第 6 屆第 13 次會議；財政及經濟、內政及族群委員會第 6 屆第 12 次聯席會議；財政及經濟、外交及國防委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；財政及經濟、教育及文化委員會第 6 屆第 10 次聯席會議；財政及經濟、交通及採購委員會第 6 屆第 7 次聯席會議。

糾正「台灣中油股份有限公司（下稱中油公司）辦理桃園煉油廠第三重油加氫脫硫工場投資計畫，未評估部長遷廠承諾及居民遷廠訴求及陳抗影響，經濟部率爾同意計畫可行性報告，致計畫變更復辦 1 次緩辦 4 次，耗時近 13 年以停辦收場，虛擲基本設計等 4 億 3 千餘萬元；另中油公司未依董事會決議取得居民認同及主管機關施工許可，即貿然辦理 4 次採購，終因計畫停辦廠商求償致浪費公帑 706

萬餘元，均有違失」案。

糾正「苗栗縣政府開發通霄海埔新生地，部分土地遭人長期占用；辦理『苗栗縣通霄海水養殖專業區計畫』，又因該府、國有財產署及林務局態度消極，以及漁業署之督導不周，致迄未能對外招商開辦養殖事業，置國家龐大公產權益及地方養殖漁業之發展於不顧，確有違失」案。

18 日 舉行廉政委員會第 6 屆第 13 次會議。

舉行社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 1 次會議；社會福利及衛生環境、財政及經濟委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；社會福利及衛生環境、教育及文化委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；社會福利及衛生環境、交通及採購委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；社會福利及衛生環境、司法及獄政委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；社會福利及衛生環境、財政及經濟、教育及文化委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；社會福利及衛生環境、內政及族群、外交及國防、司法及獄政委員會第 6 屆第 1 次聯席會議。

糾正「為新竹縣政府辦理司馬庫斯部落水質改善工程，未確實督促廠商辦理代操作與維護保養作業，影響環境衛生與水質等情」案。

糾正「新北市金山區公所自 106 年 11 月起至 109 年 8 月，以秘書室課員職務代理人之名義進用陳姓僱員，

辦理公共關係、新聞發布等事項，自 108 年 9 月起，復指派陳員擔任新媒體小組之組長，並統籌新聞發布等業務，使其以課員、辦事員職務代理人之職級，統籌應由主管負責之貼文審核及議題行銷等業務，任令陳員長期處於超時工作且工作壓力與業務負荷過重之狀態下，終致過勞而亡等，均有重大違失」案。

19 日 舉行外交及國防委員會第 6 屆第 1 次會議；外交及國防、財政及經濟委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；外交及國防、教育及文化委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；外交及國防、交通及採購委員會第 6 屆第 1 次聯席會議。

邀請國防部前參謀總長黃曙光上將，就「當前兩岸軍事情勢」舉行座談會。

23 日 舉行預算規劃與執行小組第 6 屆第 10 次會議。

召開「監察法部分條文修正草案（人權專章）」研商會議（第 3 場）。

24 日 舉行國家人權委員會第 1 屆第 20 次會議。

25 日 舉行 110 年 8 月份工作會報。

26 日 舉行訴願審議委員會第 6 屆第 10 次會議。

30 日 舉行 110 年度預算執行檢討會議。