

\*\*\*\*\*  
**目 次**  
 \*\*\*\*\*

**彈 劾 案**

一、監察委員王美玉、王幼玲、葉大華就被彈劾人涂榮輝、楊文東、李明芳分別為苗栗縣政府勞工及青年發展處副處長、勞工服務科科長暨勞資關係科科長，辦理社會矚目的中州學校財團法人中州科技大學烏干達籍學生血汗學工案，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，竟基於迴護圖利涉案事業單位及人力仲介，未能依法恪盡職責，切實審核把關，有虧職守；被彈劾人彭德俊身為苗栗縣政府勞工及青年發展處處長，負責綜理處務，長期疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，損害國家賦予該職位之尊重及人民對其執行職務之信賴，難辭其咎，以上 4 人等，嚴重影響公務人員廉潔形象，損害政府信譽，更斲傷國家形象，均核有重大違失，爰依法提案彈劾…………… 1

**糾 正 案**

一、本院教育及文化委員會為臺北市文山區景美國民小學徐姓導師未考量患有普瑞德－威利氏症候群之甲生，有難以控制食慾情形，竟使甲生每每為班級最後 1 個裝飯；該校未確認督核特教助理員入班情形，詎因該校內部溝通斷層，肇致甲生未受到應有之協助，影響甲生權益甚鉅；又徐姓導師未衡酌甲生無法午休之情形，該校亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，衍生後續該班導師訓誡甲生及時常於課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據身心障礙者權利公約第 24 條提供該生有效之個別化協助措施；在校園霸凌事件調查過程中，相關人員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁及甲生喊「痛」，但未予處理等情，該校卻未再調查釐清，使甲生受傷原因仍然不明；又該校針對本土語文楊姓教師用詞不當一事，未再詢問相關證人，亦未詳究楊師行為是否具持續性，均核有怠失，爰依法提案糾正…………… 41

## 工作報導

- 一、112 年 1 月至 3 月份監察權行使情形統計表…………… 55
- 二、112 年 3 月份糾正案件一覽表…………… 55

\*\*\*\*\*  
**彈 劾 案**  
\*\*\*\*\*

一、監察委員王美玉、王幼玲、葉大華就被彈劾人涂榮輝、楊文東、李明芳分別為苗栗縣政府勞工及青年發展處副處長、勞工服務科科長暨勞資關係科科長，辦理社會矚目的中州學校財團法人中州科技大學烏干達籍學生血汗學工案，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，竟基於迴護圖利涉案事業單位及人力仲介，未能依法恪盡職責，切實審核把關，有虧職守；被彈劾人彭德俊身為苗栗縣政府勞工及青年發展處處長，負責綜理處務，長期疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，損害國家賦予該職位之尊重及人民對其執行職務之信賴，難辭其咎，以上 4 人等，嚴重影響公務人員廉潔形象，損害政府信譽，更斲傷國家形象，均核有重大違失，爰依法提案彈劾

監察院 公告

發文日期：中華民國 112 年 4 月 24 日  
發文字號：院台業壹字第 1120730786 號

主旨：公告監察委員王美玉、王幼玲、葉大華就被彈劾人涂榮輝、楊文東、李明芳分別為苗栗縣政府勞工及青年發展處副處長、勞工服務科科長暨勞資關係科科長，辦理社會矚目的中州學校財團法人中州科技大學烏干達籍學生血汗學工案，該案涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，竟基於迴護圖利涉案事業單位及人力仲介，未能依法恪盡職責，切實審核把關，有虧職守；被彈劾人彭德俊身為苗栗縣政府勞工及青年發展處處長，負責綜理處務，長期疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，損害國家賦予該職位之尊重及人民對其執行職務之信賴，難辭其咎，以上 4 人等，嚴重影響公務人員廉潔形象，損害政府信譽，更斲傷國家形象，均核有重大違失，提案彈劾，經審查決定彈劾成立。

依據：監察法第 13 條第 2 項規定。

公告事項：

- 一、監察院 112 年 4 月 18 日彈劾案審查會審查決定：「彭德俊、涂榮輝、楊文東、李明芳，彈劾均成立」。
- 二、相關附件：
  - (一) 112 年 4 月 18 日劾字第 3 號彈劾案文。
  - (二) 112 年 4 月 18 日劾字第 3 號彈劾案審查決定書及其附件。

彈劾案文

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

彭德俊 苗栗縣政府勞工及青年發展處處長（任期：106 年 3 月 31 日至 112 年 4 月 17 日止），簡任第 11 職等；現任該府秘書。

涂榮輝 苗栗縣政府勞工及青年發展處副處長（任期：106 年 5 月 26 日至 112 年 4 月 17 日止），簡任第 10 職等；現任該府秘書。

楊文東 苗栗縣政府勞工及青年發展處勞工服務科科長，薦任第 9 職等。

李明芳 苗栗縣政府勞工及青年發展處勞資關係科科長，薦任第 9 職等。

貳、案由：被彈劾人涂榮輝、楊文東、李明芳分別為苗栗縣政府勞工及青年發展處副處長、勞工服務科科長暨勞資關係科科長，辦理社會矚目的中州學校財團法人中州科技大學烏干達籍學生血汗學工案，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，竟基於迴護圖利涉案事業單位及人力仲介，未能依法恪盡職責，切實審核把關，有虧職守；被彈劾人彭德俊身為苗栗縣政府勞工及青年發展處處長，負責綜理處務，長期疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，損害國家賦予該職位之尊重及人民對其執行職務之信賴，難辭其咎，以上 4 人等，嚴重影響公務人員廉潔形象，損害政府信譽，更斲傷國家形象，均核有重大違失，爰依法提

案彈劾。

參、違法或失職之事實及證據：

被彈劾人彭德俊自民國（下同）106 年 3 月 31 日起至 112 年 4 月 17 日止，擔任苗栗縣政府勞工及青年發展處（下稱苗栗縣政府勞青處）處長，負責綜理並督導所屬勞工及青年發展業務；被彈劾人涂榮輝自 106 年 5 月 26 日起至 112 年 4 月 17 日止，擔任苗栗縣政府勞青處副處長，負責襄助處長綜理該處各項業務，並具公文及相關業務決行權限；被彈劾人楊文東自 105 年 1 月 4 日迄今，擔任苗栗縣政府勞青處勞工服務科（下稱勞服科）科長，對於外籍勞工之管理包含違反就業服務法（下稱就服法）案件處罰及外勞查察……等事項，負有審核之責；被彈劾人李明芳自 105 年 3 月 4 日迄今，擔任苗栗縣政府勞青處勞資關係科（下稱勞資科）科長，對於違反勞動基準法（下稱勞基法）案件、勞動條件檢查等事項，負有審核之責（附件 1，頁 1-8），前開人等，均為公務員服務法第 2 條第 1 項受有俸給之文職公務員（附件 2，頁 9-23），卻在辦理中州學校財團法人中州科技大學（下稱中州科大）烏干達籍學生超時工作淪為學工案（下稱本案），明知本案為社會矚目，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，但其等核有重大違失行為，茲分述如下：

一、111 年 1 月 10 日，網路媒體《報導者》刊登「綁債·黑工·留學陷阱—失控的高教技職國際招生」、「非洲萬里來臺留學，淪四年綁債學生：

失序的私校國際招生」、「COLLINES 轉校遭中州追殺，教育部：停止玩弄對方！」等系列報導，並公開「金盟企業社」提供給烏干達留學生的「望○110 年 6 月份薪資表」照片，薪資表上烏干達留學生葛○○、杜○○之工時 1 個月均高達 190 小時相關報導引發各界譁然（附件 3，頁 24-57）。勞動部為辦理本案，於 111 年 1 月 11 日函（註 1）彰化縣政府協助派員就中州科大及提供外籍學生勞務之事業單位雇主，涉嫌違反就服法及勞基法等相關規定，依法調查核處並將結果復知勞動部（附件 4，頁 58）。嗣包括彰化縣政府、新竹市政府、內政部移民署中區事務大隊彰化縣專勤隊（下稱移民署彰化專勤隊）、臺中市政府勞工局陸續均將該府轄管事業單位，包括坤○企業股份有限公司（下稱坤○公司）、望○科技股份有限公司（下稱望○公司）、前○科技股份有限公司（下稱前○公司）及墨○○○○工業股份有限公司（下稱墨○○公司）涉及違反就服法及勞基法規定情事，函請苗栗縣政府勞青處依法查處或回復查處結果，且於函文中檢附烏干達學生筆錄供述：工作超時、非僅限於寒暑假期間及薪資給付落差狀況……等，有各該函文影本附卷足證（附件 5，頁 59-177）。

二、根據就服法第 50 條規定，雇主聘僱僑外生從事工作：「得不受第 46 條第 1 項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時。

」同法第 57 條第 9 項：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：……九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」有上述違法情形，依同法第 67 條進行裁處。至雇主如有違反其他工資、工時等勞動事項之規範，按勞基法第 24 條第 2 項規定：「……雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。」同法第 30 條及 32 條定有工作時間之相關規範，如勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時。又同法第 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。」等相關規定（註 2）（附件 6，頁 178-206）。此外，為加強查處違反就服法行為，勞動部函頒及修正「執行外籍勞工業務管理及訪查實施要點」（註 3）送各地方政府，並訂有地方政府受理該部交查就服法案件或民眾檢舉訪查流程重點（附件 7，頁 207-215）。準此，被彈劾人等對於此等社會矚目且涉國際間人口販運之重大案件，關乎外籍學生的勞動條件是否符合法令，均應澈底嚴格查察，以捍衛學生勞動權益。

三、惟被彈劾人等明知本案涉案事業單

位已有嚴重超時工作違反法令之待證違失，應分由勞青處勞服科及勞資科就權管業務分別進行查察，詎竟將此案交由主要執掌業務為外籍移工諮詢、翻譯，非辦理移工查察業務之訪查員，且處理外籍生超時工作案僅有過一次經驗之勞服科臨時工程助理員廖○○（職位：諮詢員）辦理（附件 8，頁 216-220）。被彈劾人涂榮輝除施壓指示廖員僅以調取外籍學生寒暑假加班時數來簽辦此案，又將勞資科承辦人更換為古○○，復要求古員不用對本案進行任何查處，直接依廖員之調查結果認定即可。嗣廖員於 111 年 1 月 20 日簽辦彰化縣政府 111 年 1 月 18 日來函，簽核意見認為本案亦涉勞基法，會辦勞資科：「該案件涉及勞基法規事宜，惠請勞資科，惠示卓見」，經古員簽會意見：「本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」嗣陳核後，各級長官均未表示意見，終由處長彭德俊決行（附件 9，頁 221-226）。

四、廖員因副處長涂榮輝之各種干預手段處處受限，且科長楊文東消極配合不予處置，無法以突擊檢查方式查處本案，僅能先依涂榮輝指示，於 111 年 2 月 9 日發函給望○公司，廖員此時仍然想反抗涂榮輝，遂刻意去函要求望○公司提供烏干達籍留學生於該公司 110 年 6 月、7 月份之出勤紀錄，希望透過這種「打擦邊球」（6 月並非暑假期間）的方式

，以查到望○公司之違規行為；然此舉不但遭到涂榮輝責備，陳○○（按：為本案人力仲介）亦事前就聯繫望○公司人資經理李○○，表示涂榮輝已經同意不罰，不用配合去函給資料等情，李○○在與陳○○討論後，最後僅提出烏干達留學生於 110 年 6 月 21 日起，至同年 7 月 21 日間之出勤紀錄受檢，此有廖員於本院詢問前提供說明資料附卷足憑（附件 10，頁 227-229）。

五、廖員於 111 年 3 月 31 日簽辦本案認有涉及勞基法事宜，請勞資科表示意見，並檢附望○等 4 家公司之訪談紀錄及出勤紀錄供參。然而所附的資料並未齊全（如未調齊望○公司 6 月份資料），明顯未依法就勞動部、彰化縣政府等機關函文所載違失情事確實查核，所為之查處作為與一般程序不同，並未查核所有涉案期間烏干達籍學生之出勤表、薪資紀錄、工作簽證。經科長楊文東於 4 月 6 日核章、會辦單位勞資科承辦人古員於 111 年 4 月 7 日簽擬意見認為望○等 4 家公司無違反勞基法相關情事，經科長李明芳（未寫日期）核章後，由副處長涂榮輝 4 月 11 日蓋用處長彭德俊甲章後代為決行（附件 11，頁 230）。廖員在面臨涂榮輝利用職權以不再續聘等理由施壓；科長不作為、不表示任何意見、不予指導，以及處長不作為……等等窘境下，僅能配合涂榮輝指示查辦此案，進而認定中州科大烏干達籍學生於望○公司、前○、坤○及墨○○等 4 家公司延長工作

時段於寒暑假時，上述公司均聘僱合法，尚無違反勞基法及就服法等相關情事，分別於 111 年 4 月 25 日、111 年 5 月 30 日函復勞動部勞動力發展署及移民署彰化專勤隊（附

件 12，頁 231-234）。本案各機關來函重點及苗栗縣政府承辦過程，經彙整摘要如下表（人物案情關係詳如附件 13，頁 235-236）：

表 1 本案苗栗縣政府相關辦理過程摘要

日期	相關文號及辦理過程摘要
111 年 1 月 10 日	「報導者」揭露本案。
111 年 1 月 11 日	勞動部函彰化縣政府依法調查核處。
111 年 1 月 18 日	彰化縣政府函苗栗縣政府勞青處略以 <sup>(註 4)</sup> ，有關報載中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉嫌違反就服法及勞基法等規定一案，惠請依權責卓處。
111 年 1 月 20 日	針對彰化縣政府上述來文，勞服科簽核認涉勞基法，會辦勞資科會簽意見，由勞服科先行查處，再依勞服科查處資料認定有無違反勞基法。簽核流程如下： 勞服科科長楊文東簽擬意見：加會勞資科。 勞資科科長李明芳簽擬意見：請下載附件供參。 勞服科承辦廖○○簽擬意見：已提供下載資料供參。 勞資科承辦人古○○簽擬意見：「本案視勞工服務科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」上陳勞資科科長李明芳、副處長涂榮輝，由處長彭德俊決行。
111 年 2 月 9 日	苗栗縣政府函請望○公司受檢並攜帶烏干達籍學生工作證與金○企業社簽訂之契約（派遣人員）名冊、勞工名卡、110 年 6、7 月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及請假紀錄。 彰化縣政府函苗栗縣政府略以 <sup>(註 5)</sup> ，請臺中市、苗栗縣、新竹市、雲林縣及南投縣政府均分別查處是否有違反就服法及勞基法後，各自函復勞動部。檢送彰化勞工處與外籍學生之談話紀錄。（內容指出 109 年 8 月至 110 年 10 月於望○公司工作之工時及薪資均有問題）
111 年 2 月 14 日	新竹市政府函送勞動部函文，及前○公司竹南分公司地址，請苗栗縣府查處是否違反就服法及勞基法。
111 年 2 月 18 日	彰化縣政府函送望○公司積欠薪資，涉嫌違反勞基法及就服法事件函移苗栗縣府查處。
111 年 2 月 23 日	苗栗縣政府勞青處函請前○公司受檢並攜帶烏干達籍學生工作證、與金○企業社簽訂之契約（派遣人員）名冊、勞工名卡、110 年 7、8 月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及請假紀錄。
111 年 2 月 26 日	彰化縣專勤隊函送前○公司等涉嫌違反就服法第 57 條第 9 款之學生調查筆錄等移苗栗縣勞青處 <sup>(註 6)</sup> 。
111 年 3 月 7 日	新竹市政府函送前○公司等涉嫌違反就服法案移送苗栗縣政府查處 <sup>(註 7)</sup> 。
111 年 3 月 9 日	苗栗縣政府函請坤○公司於 1110317 上午 9 點 30 分受檢並攜帶烏干達籍學生工作、勞工名卡、110 年 3、4 月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及請假紀錄；函請墨○○公司於 1110317 下午 2 點 30 分受檢並攜帶烏干達籍學生工作證、勞工名卡、110 年 6、7 月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及請假紀錄。

日期	相關文號及辦理過程摘要
111 年 3 月 11 日	彰化縣專勤隊函送前○公司涉嫌違反就服法第 57 條第 9 款之學生調查筆錄移苗栗縣勞青處 <sup>(註 8)</sup> 。
111 年 3 月 31 日	苗栗縣政府勞青處(勞服科)簽核本案 4 家公司工作超時加班案，認涉勞基法事宜，請勞資科表示意見。勞資科會辦意見認為望○等 4 家公司無違反勞基法相關情事。
111 年 4 月 21 日	臺中市政府函送烏干達籍學生至墨○○公司工作涉嫌違反就服法及勞基法，移苗栗縣政府查處 <sup>(註 9)</sup> 。
111 年 4 月 25 日	苗栗縣勞青處函復勞動部勞動力發展署 <sup>(註 10)</sup> ，認定烏干達籍學生於望○、前○、坤○及墨○○等 4 家公司工作時段於寒暑假時，無違反勞基法及就服法情事。
111 年 5 月 30 日	苗栗縣勞青處函復彰化縣專勤隊，認定烏干達籍學生於望○、前○、坤○及墨○○等 4 家公司工作時段於寒暑假時，無違反勞基法及就服法情事 <sup>(註 11)</sup> 。

資料來源：本調查整理。

六、苗栗縣政府勞青處人員於法務部調查局臺中市調查處指證被彈劾人涂榮輝施壓脅迫以及被彈劾人楊文東、李明芳及彭德俊等人不作為之相關違失調查筆錄

(一)苗栗縣政府勞青處勞服科諮詢員廖○○(臨時工程助理員)以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日法務部調查局臺中市調查處調查筆錄可稽(附件 14，頁 237-251)：

1. (問：對於你涉嫌經辦中州科大烏干達外籍學生超時工作案，竟為不實裁處乙節，你是否願意自白?)答：「我願意自白。在媒體報導揭露烏干達外籍學生超時工作案後，勞動部在 111 年 1 月初便將此案交由彰化縣政府查處，彰化縣政府查處後，發現部分烏干達外籍生在苗栗縣的公司工作，便在 111 年 1 月中將有關苗栗縣公司涉案部分移請苗栗縣政府查處，苗栗縣政府勞青處因此立案調查，並由我擔任承辦人，我

接案不久(1 月下旬)後，勞青處副處長涂榮輝就把我單獨叫到他辦公室，問我這件案子打算怎麼處理，我表示會比照之前承辦的育達科大外籍生超時工作案，先清查外籍生出勤狀況，如果確實有超時工作的違規情形，就按照就服法或勞基法的規定裁處，此時涂榮輝就拿出就服法第 50 條規定，告知我外籍生在寒暑假的加班時數不受限制，要求我以外籍生的寒暑假加班時數來簽辦此案，我對此表示不同意，涂榮輝便要脅我，若不照他的指示辦理，會想辦法讓我離開勞青處，由於我是一年一聘的約聘雇人員，我擔心若不遵照涂榮輝指示，他會以職權影響力讓我丟掉工作，只好配合他的指示查辦此案。」

2. (問：苗栗縣政府勞青處勞服科針對外籍生超時工作案件之正規查處流程、法令依據為何

?) 答：「苗栗縣政府勞青處勞服科針對外籍生超時工作的法令依據是就服法，勞服科接案後，為了避免涉案業主篡改出勤資料等，會由勞資科勞動檢查員、勞服科的訪查員及勞服科承辦人共同前往涉案業主公司進行突擊性勞動檢查，並且當場要求業主提供外籍生出勤表、薪資紀錄、工作簽證等資料，再根據業主提供資料擇日進行訪談，之後根據訪談紀錄及業主提供的出勤資料決定如何裁處，若業主無法提供外籍生工作簽證，就屬違反就服法第 57 條第 1 款，依同法第 63 條第 1 項裁處罰金；若業主提供的外籍生出勤表、薪資紀錄顯示在學期間有超時工作的情形，就屬違反就服法第 50 條規定，依同法第 57 條第 9 款及第 67 條第 1 款裁處罰鍰，但外籍生在寒暑假期間不受就服法第 50 條規定限制。」

3. (問：之前類似的案件，你們處理的程序為何?) 答：「先呈報長官要出差，然後去案主(以本案來說是望○公司這些公司)那邊突擊檢查，然後要求他們提供出勤紀錄、薪資明細及外國人的工作證，請他們蓋章後就把這些資料帶回。」
- (問：針對中州科大烏干達外籍學生超時工作案，你實際查處作為為何?) 答：「我在 111 年 2 月 9 日發函向涉案業主望

○公司，要求提供外籍生 6、7 月的出勤表、薪資紀錄、工作簽證，發文後勞青處副處長涂榮輝又把我單獨叫進他辦公室，問我為何要查非屬暑假的 6 月出勤表、薪資紀錄、工作簽證，我沒有回答他，涂榮輝就質疑我是故意跟他對著幹，並再度要脅我若不依照他指示辦理業務，就讓我離開勞青處，所以我後來在 2 月 23 日向前○公司調閱烏干達外籍生超時工作資料時，便依照涂榮輝指示只調閱 7、8 月的資料，但我對此還是心有不服，所以 3 月 9 日向坤○公司調閱烏干達外籍生超時工作資料時，又指定期間為 109 年 3、4 月，至於 3 月 9 日向墨○○公司調閱烏干達外籍生超時工作資料時，則指定期間為 110 年 6、7 月，但之後我收到涉案業者的回復資料，其中坤○公司僅提供烏干達外籍生 109 年 2 月(寒假)的出勤表、薪資紀錄、工作簽證，望○公司僅提供烏干達外籍生 7 月(暑假)的出勤表、薪資紀錄、工作簽證，該 2 家涉案業主都沒有依照我發函內容提供資料，我認為涂榮輝應該有私下告知涉案業主，只須提供寒暑假的資料即可，讓我更加憂心工作不保，最後只能根據涂榮輝指示，以前述 4 家涉案公司提供的資料內容，在 3 月 31 日做出沒有違反就服法規定的

簽呈。」

4. (問：你明知望○公司、前○公司、坤○公司與墨○○公司均有外籍生於非寒暑假之在學期間超時工作一事，竟未依就服法規定裁罰，並於 111 年 4 月 25 日公文書(註 12)上登載中州科大烏干達籍學生至苗栗縣工作之延長工時時段均處於學校寒暑假期間，故前開四家公司無違反勞基法及就服法相關情事，並發文至勞動部勞動力發展署，你因此違反刑法公務員登載不實及貪污治罪條例圖利等罪，對此你有何解釋?) 答：「如我前述，我在接案之初就受到副處長涂榮輝施壓，涂榮輝明確指示我以寒暑假超時工作不違反就服法為由，不裁罰上述四家公司，我曾經試圖反抗，包括調閱 3、4、6 月(非寒暑假期間)等外籍生出勤紀錄資料，以及拒收陳○○的禮盒，但每次反抗後都被涂榮輝以丟工作為代價要脅，所以我在擔心工作不保的無奈下，才勉強依照涂榮輝的指示做出這樣的裁處結果，這並不是我的本意。」
5. (問：墨○○公司有提供 6 月外籍生超時工作紀錄，依就服法第 50 條規定，墨○○公司外籍生應有超時工作情形，你為何逕自認定不須裁罰? 正常查處結果應係如何?) 答：「根據墨○○公司提供資料，烏干

達外籍生 6 月份總共超時工作 22 小時，應該要依就服法第 50 條、第 67 條裁罰 6 萬元，但因為涂榮輝曾兩度將我叫進辦公室責罵要脅我，所以我即使發現墨○○公司有違反就服法情形，也只能依照涂榮輝指示做出不須裁罰的查處結果。」(問：你有無補充意見?) 答：我是就業安定基金的約聘雇人員，每季都會由科長與副處長進行考核，只要連續 2 季考核結果為乙等，就會予以開除，涂榮輝他明確指示我本案不得裁罰，我如果不依照他的指示查處，就會沒有工作，我對此雖然心有不服，而且曾經反抗過，不但被涂榮輝叫去罵，還被再次威脅會丟掉工作，我實在需要這份工作賺錢養家，真的是迫於無奈，才會依照涂榮輝的指示辦理，我願意全部坦承，希望檢察官可以考量我的情況，從輕發落。」

- (二) 苗栗縣政府勞青處勞服科訪查員陳○○(臨時工程助理員)以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日法務部調查局臺中市調查處調查筆錄可稽(附件 15，頁 252-267)：
1. 問：(提示：陳○○扣押手機 LINE 對話截圖 2 張) 陳○○於 111 年 5 月 4 日透過 LINE 向你詢問「我怕是○○哥」，你回復「學生的案件，李科說他們不會去查」意義為何? 「李科」、「○○哥」為何人? 你們 2

人是否擔心「○○哥」成為本案的承辦人？你同時告知陳○○，李科他們不會讓「○○哥」去查？答：「（經檢視後作答）『李科』是指勞資科科长李明芳、『○○哥』是指勞資科湯○○，因為湯○○在查緝案件以嚴格出名，所以陳○○怕湯○○成為本案的承辦人，所以就問我本案承辦人是不是『○○哥』，因為我知道湯○○去查案很容易得罪人，所以副處長涂榮輝也不喜歡他去查案，此外，李明芳對於查察外籍學生的案件也比較被動，所以我才會如此對陳○○回答。」

2. （問：究竟是否因為本案副處長涂榮輝已經特別將檢查嚴格的湯○○特地替換為古○○，所以李明芳當然不會違背涂榮輝的意思，按照原本程序查處本案？）答：「是的，我認為李明芳應該也有受到副處長涂榮輝指示，交代本案『不要擾民』，同一案件不要重複查處。」（問：依照正常流程，勞服科與勞資科應是獨立作業，是否如此？勞服科查完的案件，勞資科是否也會進行調查？）答：「是的，正常而言，2 個科室都會針對自己負責業務部分獨立進行查處。」
3. （問：你是否記得 108 年間育達科技大學外籍生超時工作案？）當時勞服科及勞資科如何辦理？答：「我記得這件案子

，勞服科有依照自己的權責到育達科技大學實地進行了解及訪查，勞資科也有依照自己權責進行查察，就我所知，這件案子最後有依就服法進行裁處。」（問：「為何育達科技大學外籍生超時工作案有依照規定由勞務科及勞資科分別進行查處，但本案卻僅由勞服科查處，原因為何？」）答：「因為針對本案副處長涂榮輝有交代『不要擾民』。」

- (三) 苗栗縣政府勞青處勞資科勞檢員古○○（約聘人員）以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日法務部調查局臺中市調查處調查筆錄可稽（附件 16，頁 268-282）：

1. （問：關於外籍移工、外籍學生工作時間、環境及薪資等勞動條件是否符合相關法令限制，係屬苗栗縣勞青處哪一科室業務？）答：「外籍勞工檢查是由勞青處勞服科依據就服法進行檢查，但如果勞服科發現外籍勞工有可能超時工作適用勞基法裁罰情形時，他們就會把案件加會到勞資科，兩科室的承辦人與科長會討論如何處理，通常會一起實施聯合稽查，如果稽查後發現公司有違法情形時就會從重依照就服法處罰。」（問：據查，中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉嫌違反就服法及勞基法之案件，係由你承辦，是否屬實？承辦流程為

何？）答：「是的，本案承辦人依派案輪值表原本是我同事湯○○負責，但湯○○接到案件後，來找我並向我表示涂榮輝副處長指示本案要由我承接，當天（111 年 1 月間，詳細日期忘記了）下午我就接到陳○○用副處長涂榮輝辦公室桌機打到我的分機，請我進副處長涂榮輝辦公室討論本案，當時辦公室有涂榮輝、陳○○及我等 3 人，涂榮輝指示本案由勞服科派員稽查，我不用跟著去，後續如果需要我協助的地方會再告訴我。陳○○也有表示她們勞服科會再派員，有需要我協助的地方會再告訴我。依正常程序，勞服科會同案件到勞資科時，兩科承辦人會一起參與稽查，本案比較特殊，我回去之後就馬上將此訊息向科長李明芳報告，當時李明芳只表示『好，後續我們再看怎麼配合』，並沒有多說什麼。過幾天後，我收到勞服科廖○○就本案會辦的線上公文，我就依照涂榮輝的指示，在會辦公文上簽『本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。』之意見，也沒有再向科長李明芳報告，直接將線上公文呈核給科長李明芳、副處長涂榮輝及處長彭德俊。」

2.（問：妳向李明芳科長報告涂

榮輝副處長指示妳配合勞服科一事之前，李明芳科長是否已知悉本案及更換承辦人？）答：「湯○○做事非常嚴謹，本案受媒體關注，且較棘手，依他的個性接到本案時應該會向李明芳科長報告，湯○○來找我時，有向我表示他曾經與廖○○討論本案，因此李明芳科長應該知道勞服科有將本案會同勞資科，我向李明芳科長報告涂榮輝副處長指示的事項時，李明芳科長並未詢問我為何更換承辦人，回話的口氣也很淡定，因此，我認為李明芳科長在我向他報告前就已經知道要更換承辦人了。」

(四) 苗栗縣政府勞青處勞資科勞檢員湯○○（約聘人員）以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日法務部調查局臺中市調查處調查筆錄可稽（附件 17，頁 283-295）：

1.（問：本處調查，關於中州科大烏干達籍學生違法打工案件，原本勞資科依照派案表應係由你承辦，但後來因故更換輪序、變更承辦人？有無此事？詳情為何？）答：「有這件事情，111 年 1 月 20 日當天早上，我約在 8 點多上班時，古○○告知有一件新的烏干達申訴案件，因為我有其他案件的檢查，要在 9 點出差，所以當下就回復古○○等我回來辦公室再處理。當天下午 3 點左右進到辦公室，古○○就告知我，

副處長涂榮輝將前述烏干達案子指派給古○○辦理，但古○○、科長李明芳、副處長涂榮輝都沒有告訴我更換承辦人的原因，我也沒有多問。」

2. (問：承上，更換輪序而變成非承辦人，你有無向其他人談及此事？有無向你的直屬長官李明芳或其他長官報告此事？李明芳反應？詳情為何？) 答：「因為長官從來沒有告知我更換輪序的原因，但是同屬檢查員的其他同事都先後有來找我閒聊，他們猜測可能是我過往承辦檢查案件都很嚴謹，所以長官才把烏干達學生案件改分配給古○○承辦。……我認為既然是副處長涂榮輝指派，表示長官已經議定了，所以我也沒有向李明芳或其他長官報告更換輪序的事情。」
3. 問：(【提示：苗栗縣政府 110 年 3 月 31 日簽稿會核單】，依據提示資料，承辦單位苗栗縣勞青處勞服科意見 3 中，係提供望○等 4 家公司之訪談紀錄及出勤紀錄、並會辦勞資科表示意見。前述由勞服科先行查處後，再將查處所得資料會辦勞資科表示意見之查處作為，在你擔任勞資科勞檢員期間，你是否曾經遇過？) 答：「(經檢視後作答) 自我擔任勞檢員起，不曾遇過在勞服科『檢查後』才將檢查所得資料會辦勞資科的情形。一般在陳情案

件中，如果陳情對象或陳情內容涉及外籍移工相關權利的話，勞青處的總分文會先將案件分給勞服科，而勞服科就陳情內容有涉及勞基法相關問題，則會在『檢查前』先行會辦勞資科，會辦目的是請勞服科、勞資科各自依職權及所負責業務分別查處，會辦內容大概會記載某部分陳情內容因為涉及勞基法，所以移請勞資科依職權妥處等語，勞資科再將檢查結果復知勞服科，由勞服科進行簽辦，但如果勞資科認定有違反勞基法，除了復知勞服科之外，也必須自行裁罰。」

4. (問：承上，前述提示資料是否有違反勞基法之情形？) 答：「……如果以前述資料，我個人是不會僅以雇主所提供書面的勞工出勤紀錄、薪資明細等資料，直接判定是否有無違反勞基法，因為還需要向雇主確認勞工休息時間、延長工時起算時間點等問題，才能綜合判斷是否有違法，這也是一般的處理流程，因為只要陳情人反映有超時工作、加班費不足等問題，就必須確認實際的工作時數才能判斷，我沒有特別嚴格。」

(五) 苗栗縣政府勞青處勞資科勞檢員古○○以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日法務部調查局臺中市調查處調查筆錄可稽 (附件 18，頁 296-308)：

1. (問：「關於前述中州科大烏干達籍學生違法打工案件，原本勞資科依照派案表應係由湯○○承辦，但後來因故更換輪序、變更承辦人為古○○？有無此事？詳情為何？」) 答：「111 年 1 月 20 日當天早上，約 9 點以前勞資科就接到勞服科會辦烏干達外籍學生案件，當時古○○不在，由我登打派案表，依照當時派案輪序應該是由湯○○負責檢查，……，所以我當面告知湯○○有一個烏干達外籍學生的新案，……。我不確定是在當天早上或下午，辦公室電話響起來，……，於是在我的位子代接，接起來我聽出是副處長涂榮輝的聲音，我便自報姓名，涂榮輝就問我烏干達外籍學生案是派給誰承辦，我告訴涂榮輝這個案件是湯○○承辦，但我忘記是涂榮輝先掛掉電話再打來，或者是在同一通電話直接問我『下一個是誰？』我雖然知道下一個是古○○，但我還是先掛掉電話確認輪序是古○○後，依照慣例直接到涂榮輝辦公室向他報告下一個承辦人是古○○，涂榮輝當場就說那這個案子給古○○，我當下沒多問涂榮輝為何要更換承辦人，我離開涂榮輝辦公室後就到古○○電腦裡更改派案表……。1 月 20 日湯○○下午出差回來時，我有跟湯○○說早上烏干達學

生案件副處長涂榮輝指示改由古○○辦理，湯○○也沒多問什麼。」

2. (問：派案表上顯示有 1999、民眾申訴、勞保局函轉、……等不同來源，是否均需對各案件進行勞動條件檢查或只需單純以公文回復問題？) 答：「勞動檢查員須依專業進行判斷，如申訴內容或來文內容提到加班費未給、一例一休、特別休假及國定假日出勤等問題時，就必須進行勞動條件檢查，其餘有可能是單純以公文或電話回復民眾問題即可。」

七、苗栗縣政府勞青處人員於臺灣彰化地方檢察署(下稱彰化地檢署)指證被彈劾人涂榮輝副處長脅迫、楊文東科長等人不作為等相關違失訊問筆錄

(一)廖○○以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日及 9 月 14 日彰化地檢署訊問筆錄可稽(附件 19，頁 309-322)：

1. (問：你在何時接到這個案子？接到案子後發生何事？) 答：「今年 1 月間，我接到這個案子的幾天後，副處長涂榮輝就叫我去他的辦公室，他先問我要怎麼處理，我說依照相同類型的案子要去雇主那邊突擊檢查，把相關資料帶回來，若有違規就要裁罰，涂榮輝就指示我要依照學生暑期工讀就服法第 50 條的例外條款，直接不罰；我就跟他說應該要調查，

如果有不法就要裁處，涂榮輝就說如果不聽我的話就要離開勞青處。」（問：涂榮輝有權限可以不續聘你？）答：「他有打考績的權力，我連兩季乙等，我就會沒了這個工作。」

- 2.（問：這個案子有無如你所述要出差、突擊檢查之類的？）答：「沒有，我只有發文，因為我有受到壓力，涂榮輝一開始叫我調 7、8 月的資料，但我覺得這樣對這些外籍學生不公平，所以我就調 6、7 月，涂榮輝有發現我調 6 月的資料，然後就把我叫進去他的辦公室講一樣的話，所以後來我就都遵照涂榮輝的指示，只調取 7、8 月的資料，後來又向坤○調取 109 年 3、4 月間的出勤紀錄，但坤○只給我 2 月份的紀錄，望○也只回我 7 月份的紀錄。」（問：照你調取到的紀錄，是否就已經看出這些公司有違反上開規定的情事？）答：「是，至少確定墨○○有違反上開規定。」
- 3.（問：你在調查局稱「我在依照涂榮輝指示簽辦裁處公文與簽呈時，都有將望○公司、前○公司、坤○公司與墨○○公司出勤紀錄一併上陳，但科長及秘書對此都沒有表示任何意見，應該也是受到涂榮輝指示辦理。」這段話是什麼意思？）答：「我自己看這些紀錄就已經知道他們有違反就服法，

我把這些東西附上去是希望科長跟秘書他們看到也會認為應該要裁罰，但他們也是沒有表示意見就蓋章，所以我才會這樣想。」

- 4.（問：你們不是還有處長？）答：「對，但處長彭德俊不太管事情，如果處長願意管事就不是這樣。」（問：對於涉犯圖利罪，是否認罪？）答：「如果真的構成犯罪，我願意認罪，希望檢察官能考量我也是被逼迫的，涂榮輝一直拿著工作要脅我，我跟媽媽住一起，苗栗縣境內工作又不好找，我沒辦法才這麼做，不裁罰根本不是我的本意，我知道裁罰才是正確的。」
- 5.（問：你拿到案子後，發生何事？）答：「我拿到案子時就是彰化縣政府會過來的公文，我就跟科長楊文東報告，說這個是有上新聞的特殊案件，我有跟她講這跟之前辦的育達案件有點類似，應該要比照先前育達案件的處理方式，就是我們勞資跟勞服雙方都要派員會同去突擊檢查，往常她都會跟我討論案件要怎麼處理，像之前有個菲律賓的發生職災，她也跟我們一起去發生地點看，但她這次完全沒任何作為，就將公文放在她桌子旁，我以為她要看整卷還是怎樣，所以我就把東西先放她桌上，然後我就先回自己的座位，過了一個

多小時後，楊文東就跑到我的座位跟我說副處長找我，叫我自己過去找副處長。」

6. (問：1 月 20 日你進去副處長的辦公室，他怎麼講？) 答：「我記得這應該是在下午的事，他直接跟我說就以就服法第 50 條的例外條款，只查寒暑假部分，其他部分不要查，那時候就只有一張公文，我說沒有資料要怎麼查，就是要像上次一樣（育達案）去突擊檢查把資料帶回來，不然是要怎麼樣用 50 條不罰，他就說『我是副處長，聽我的，不聽就離開勞青處』，當下我也只能說是，然後就先走了，我回我座位後，心情就很不好，但也只能（依）副處長的指示上簽。」
7. (問：本件有無嘗試要做突擊檢查？) 答：「沒有，因為我們要突擊檢查要先報出差，報出差要經過長官許可，如果我報出差要去突擊檢查，一定是被叫去再罵一次，所以我 2 月 9 日才用發文的方式去向望○公司調資料，我當時故意調 110 年 6、7 月的勞工出勤紀錄，就是想挑戰涂榮輝，結果涂榮輝直接打電話給我，叫我進去找他，然後就質問我是不是要跟他作對，我就說是，然後他就叫我出去，之後我工作就一直增加。」
8. (問：望○公司是不是沒給你 6、7 月全部資料？) 答：「是，

望○公司給 6 月底的幾天加上 7 月不完全的資料，加起來大概就一個月左右的資料，這件事我有跟楊文東講。」(問：你怎麼跟楊文東講？) 答：「我收到望○公司的資料後，就跟楊文東說科長這個資料不齊，我本來以為科長會叫我去調卷或進行突擊檢查，但沒想到科長就點個頭，然後就沒其他反應了，我就回自己的位置坐好。」(問：你當楊文東下屬多久？) 答：「快 3 年了，她平常做事的態度非常積極，只要案件是比較特別的，她都會去看，不然就問我們什麼時候看完，然後要跟她回報。」

9. (問：是否記得育達案發生時，你們怎麼處理？) 答：「勞服科跟勞資料一起去學校突擊檢查、要資料，當時楊文東也有去，回來有裁罰。(問：以往你有工作上的問題去找楊文東，她會是這種態度嗎？) 答：「不會，楊文東是非常積極的人，只要比較受矚目的案件，楊文東一定都會親自去查處。」(問：所以你是因為楊文東的上開行為，才覺得她根本都知道且跟涂榮輝是一夥的？) 答：「對，但她沒給我任何具體的指示，跟她平常的表現完全不一樣，以剛才我講到望○給我的資料不齊這件事來說，她事後應該會追蹤進度，然後問我什麼時候能補齊資料，

不是完全放任不管，到這個時候我已經認定她跟副處長就是一夥的，所以事後其他事我也不想跟她講，她也完全沒過問。」

10. (問：育達案發生時，楊文東的態度如何？) 答：「這是我第一次收到這種案子，所以我先瞭解來龍去脈，之後才去找科長討論，並說要突擊檢查，就由楊文東帶隊去突擊檢查，在這個案子我去跟她討論任何事，她都會有回應，不會像本案這樣毫無反應。」(問：楊文東是否知道你們沒有突擊檢查，只用發文方式調出勤紀錄等資料？) 答：「知道，因為她在公文上有蓋章，她也沒說這樣不對。」(問：調查站搜索有扣到一份簽，有修改的是誰的字？) 答：「這應該都是科長的字，正常來講她都會看公文，……，正常來講我的公文她都會做這樣的修正，但在烏干達學生案子，她應該完全沒在看我的公文，沒找我討論過，公文也沒有任何修正，也沒跟我講過用這種方法沒辦法查到詳細的資料。」(問：楊文東從沒因為你在本案走的程序跟育達案完全不同，而給你任何指示或建議？) 答：「是，沒給任何指示跟建議。」

(二) 古○○以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日彰化地檢署訊問筆錄可稽(附件 20，頁 323-326)：

1. (問：中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉嫌違反就服法及勞基法之案件，是否由你承辦？) 答：「依照規定依派案輪值表應該是我同事湯○○負責，但湯○○接到案件後，來找我並向我表示涂榮輝副處長指示本案要由我承接，這應該是 111 年 1 月間的事。」
2. (問：湯○○有無跟你講理由？) 答：「沒有，他說就是副處長指示由我負責，他是上午跟我講的，下午我就接到陳○○用副處長涂榮輝辦公室桌機打到我的分機，我能確定是因為我的桌機有顯示副處長的分機號碼，陳○○請我進副處長涂榮輝辦公室，當時電話中只跟我說過去一下，我過去後看到涂榮輝、陳○○，涂榮輝先問我知不知道這件案子，我說我知道，他就說這個案子由勞服科那邊派員去查叫我不去，我這邊就等待後續有需要協助的地方再告訴我。」(問：這是正常的程序嗎？) 答：「不是，一般是勞服科跟勞資料的承辦人要就案子的狀況一起討論該怎麼處理。」
3. (問：你覺得程序有問題，你如何處理？) 答：「我出副處長辦公室後，我就有跟科長李明芳報告這件事，李明芳就跟我說按照副處長指示執行，我就沒多問了，我之後就在會辦

公文上簽『本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。』等意見。」

(三)湯○○以下證詞部分，有 111 年 8 月 17 日及 9 月 14 日彰化地檢署訊問筆錄可稽(附件 21，頁 327-331)：

1. (問：何時知道本案你的輪序被跳過?) 答：「我下午回辦公室時，古○○跟我說長官已經指派○○處理，叫我不管，我想說長官有指派了，就沒再過問了，我沒有問過科長，副座、處長也都沒問，他們也完全沒跟我說任何事情，所以我不知道原因為何。」
2. (問：會辦的意思是叫你們也要去查?) 答：「會辦就是認為有疑慮，請我們妥適處理。」(問：如果這個案子的正常程序，會辦給你，你會怎麼做?) 答：「我會先跟陳情人確認是否要保密方式檢查，如果以保密方式檢查，我也會到事業單位現場去實施突擊檢查，不事前告知，會辦給我就是要做檢查工作。」
3. (問：如果科長或副處長下令直接叫你們不要去，這是否是違法命令?) 答：「我們的工作就是要做檢查，因為我們就是勞工條件檢查員，有無違規就是要檢查過後才知道，如果連檢查都沒怎麼知道是否有違規情事。」

八、有關彭德俊、涂榮輝等人於本案調查期間尚且收受與其職務有利害關係之人力仲介陳○○餽贈禮品，陳○○指出：「今年 2 月間(農曆年前)我除了贈送處長彭德俊、副處長涂榮輝各 1 盒水果禮盒，並各贈送 2 盒水果給勞資科與外勞社福科……」。此有 111 年 9 月 6 日，法務部調查局臺中市調查處調查筆錄可稽(附件 22，頁 332-346)，且對於陳○○曾否致贈禮品，經涂榮輝自承：「有的，去年 8、9 月間，陳○○有拿茶葉禮盒 2 罐給我，該茶葉禮盒我就放在辦公室，有訪客來的時候就泡來招待，另外今年農曆年前，陳○○有透過朋友(朋友姓名我不清楚)拿一瓶皇家禮炮威士忌到我位於苗栗縣政府辦公處所，當時我並不在，等我回到辦公室後，處長秘書張○○有告訴我這件事，陳○○平時經過我辦公室時，也會買一些蜜餞過來，而我有時候也會買水果回送給他……」云云(111 年 8 月 17 日調查筆錄。附件 23，頁 347-373)。又依據陳○○持用手機之通訊軟體截圖(附件 24，頁 374-387)，可見涂榮輝與陳○○平日有應酬聚會等事實，且陳○○也自承：「認識涂榮輝，他是勞青處副處長，我們一個月會見 1、2 次面，我們會一起吃飯，我們算是朋友」(附件 25，頁 388-393)。另涂榮輝亦自承：「與陳○○會相約餐敘，印象中今年有與陳○○相約 4 次餐敘，這 4 次餐敘都是我與陳○○之間共同的朋友邀約的餐敘聯誼。」(

111 年 8 月 17 日調查筆錄。同附件 23，頁 347-373) 足見涂榮輝與利害關係人之飲宴應酬，顯非僅屬公務禮儀確有必要參加之情狀。

九、根據檢方起訴書載明，媒體批露中州科大招收烏干達籍學生來臺就讀衍生打黑工還債之荒謬事件後，彰化地檢署偵辦發現，被彈劾人涂榮輝為了保護被告陳○○之商業利益，想方設法為被告陳○○開脫各項法律責任；利用自己的公務員身分保障優勢，仗勢欺凌不具公務員身分保障之廖○○；明知陳○○應係苗栗縣政府勞青處應對之進行行政調查之對象，還與被告陳○○私下往來、官商勾結；全案爆發之際，任由陳○○前去勞青處送禮，視公務人員廉政規範如無物，嚴重敗壞公務人員形象。被彈劾人楊文東刻意對本案採取不作為之態度，並放任涂榮輝、廖○○以限縮工時檢查時間等方式圖利陳○○，其所為有違公務員應具備之操守、尸位素餐；被彈劾人彭德俊身為處長，對本案一問三不知：

(一) 中州科大曾於 108 年以前，招收一批來自史瓦帝尼之留學生，係由藍○○（註 13）透過陳○○開設之「金○企業社」名義，仲介前去苗栗縣境內之望○公司等多家工廠從事勞力工作，並負責在此過程中協助工廠及中州科大管理、處理史瓦帝尼留學生各項生活雜務。109 年 2 月份開始，柴○○（註 14）、藍○○因無法透過自己之人脈為本案烏干達留學生

找到合適工作，僅能再找陳○○合作，陳○○知悉本案烏干達留學生在社會上極為弱勢、語言不通，且積欠中州大學高額學費等情，竟意圖營利，利用本案烏干達留學生不知或難以求助之處境，透過向本案烏干達留學生抽取將近其等薪資總額約 4 分之 1 高額仲介費之方式，以完全沒有加班費、必須經常性在半夜超時工作之惡劣勞動條件，將本案烏干達留學生仲介前去望○公司、坤○公司、前○公司等企業（下稱望○公司等企業）從事無相關技術內容、性質上屬高度密集勞力之勞動，以此方式使本案烏干達留學生從事勞動與報酬顯不相當之工作。

(二) 涂榮輝平日與陳○○即有所往來，本案爆發後，為避免陳○○因此失去望○公司等企業客戶，對主管之事務，明知違反就服法之裁罰規定，竟基於圖利陳○○之犯意，於 111 年 1 月 20 日前某時，在不詳地點，將其對於烏干達留學生超時工作案處理方式（即直接認定陳○○為雇主，且設法不作任何裁罰）之結論告以楊文東知悉，並要求楊文東不要辦理或參與該案之任何調查行為，楊文東因不願得罪涂榮輝，遂曲意配合。

(三) 涂榮輝與楊文東承不法目的，而有下列違失行為：

1. 111 年 1 月 20 日苗栗縣政府勞青處將烏干達留學生超時工作

案交由廖○○承辦後，廖○○認為此案與其先前與楊文東曾經處理過的「育達科技大學」非法打工案（下稱育達科大案）情節類似，遂向楊文東報告本案內容，並表示此案應與育達科大案採取相同之調查方式，亦即勞服科及勞資科都應該會同派員進行突擊檢查，然楊文東因已經同意配合涂榮輝，遂採不作為方式應對、不向廖○○表示任何意見；廖○○見楊文東對烏干達留學生超時工作案之應對態度極為反常，僅能先將相關資料放在楊文東的桌上。大約經過 1 個多小時後，楊文東前去廖○○的座位，向廖○○表示：「副處長找你」；並要求廖○○獨自去找涂榮輝。待廖○○前去涂榮輝辦公室後，涂榮輝隨即以不再續聘等理由向廖○○施壓，要求廖○○不要像處理其他類似案件一樣，前去對查處對象進行突擊檢查；並要求廖○○刻意限縮調查期間，僅行文向望○公司等企業調取烏干達留學生於寒、暑假期間之工作時數紀錄，平日之工作時數紀錄不要調取；之後再依就服法第 50 條有關寒、暑假期間之例外規定，直接認定「金○企業社」為雇主並作出不罰之決定。

2. 涂榮輝亦明知烏干達留學生案應該另外還有違反勞基法（主要係烏干達留學生均超時工作

，然而未得到任何加班費）之情事，而此類案件依照勞青處內部規定及慣例，應由勞青處勞服科及勞資科共同承辦，2 科均係分別各自實質調查，勞服科針對所受理之涉嫌違反就服法案件，需依規進行勞動檢查、調閱相關資料及訪查相關涉案廠商等作為，再依照調查情形決定是否予以裁罰，若檢舉內容涉及違反勞基法部分，則由勞資科再次依照前述作為進行調查，並同樣依權責決定是否予以裁處，而應依各自實質調查結果依規決定是否裁罰等情；竟於 111 年 1 月 20 日上午 10 時許，親自打電話至勞資科，待勞資科科員古○○接起電話後，涂榮輝遂詢問古○○按勞資科之輪值表，應由何人辦理烏干達留學生案，待古○○對涂榮輝表示承辦人係湯○○後，涂榮輝知悉湯○○處理案件向來是剛強正直，絕對不徇私逢迎；且陳○○私下也非常擔心其涉及之勞檢案件給湯○○處理等情，遂詢問古○○按照輪值表下一個順位是誰，待涂榮輝知悉為古○○後，遂向古○○表示烏干達留學生案改由古○○辦理。後涂榮輝又要陳○○將古○○叫到其辦公室後，對古○○表示烏干達留學生案之案件由其承辦，並要求古○○不用進行任何查處，直接依廖○○之調查結果即可。

3. 111 年農曆春假期間某日，陳○○前去苗栗縣政府勞青處向涂榮輝等人送禮，並刻意多準備 1 份給禮品廖○○，待廖○○見到陳○○送之禮盒後，遂將之拿給楊文東並表達其拒收之意。待涂榮輝得知廖○○拒收陳○○贈送之禮盒後，竟於陳○○在場之情況下，要求廖○○前去其辦公室，並質問廖○○不收禮物是什麼意思；後又質問廖○○烏干達留學生超時工作案到底要如何處理？並要求廖○○當面向陳○○報告，待廖○○回答稱依法處理後，涂榮輝隨即將其趕出辦公室，陳○○在廖○○離開辦公室時，還以客家話向涂榮輝稱：「這個造橋（按：廖○○是苗栗縣造橋鄉人）是個刺頭，要不要把他處理掉？」
4. 涂榮輝為受身分保障之公務員，不但不思其等應忠於國家公務員之職守，為本案烏干達留學生在我國受到的各項不正當待遇伸張正義，反而為了保護被告陳○○之商業利益，想方設法為被告陳○○開脫各項法律責任；利用自己的公務員身分保障優勢，仗勢欺凌不具公務員身分保障之被告廖○○；明知被告陳○○應係苗栗縣政府勞青處應對之進行行政調查之對象，還與被告陳○○私下往來、官商勾結；111 年農曆年期間正值全案爆發之際，竟然還任由被告陳○○前去苗栗縣政府勞青處送禮，視公務人員廉政規範如無物，嚴重敗壞公務人員形象。
5. 陳○○在烏干達留學生超時工作案，理應是要接受行政查處的對象，卻能毫不避諱的直接找上被告涂榮輝對案情表示意見；還能事前向望○公司通風報信，要求望○公司無需配合調查，在在顯見被告涂榮輝、陳○○與在地業者平日相互勾結、不正往來至何種程度。
6. 楊文東刻意對烏干達留學生超時工作案採取不作為之態度，並放任同案被告涂榮輝、廖○○以限縮工時檢查時間等方式圖利陳○○，其所為有違公務員應具備之操守，未盡責依職權把關，涉圖利業者：
- (1) 楊文東係苗栗縣政府勞青處勞工服務科科長，為廖○○之直屬長官。媒體「報導者」於 111 年 1 月 10 日揭露本案後，報導內容已經在網路上公開「金○企業社」提供給烏干達留學生的「望○110 年 6 月份薪資表」照片，而薪資表上烏干達留學生葛○○、杜○○之工時 1 個月均高達 190 小時（下稱烏干達留學生超時工作案），顯見陳○○經營之「金○企業社」已經違反就服法第 50 條「其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時」等規定

，理應依就服法第 57 條第 9 款、第 67 條第 1 項，裁處「金○企業社」新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，然楊文東竟與涂榮輝共同基於圖利陳○○之犯意聯絡，無視廖○○對上開案件提出之各項看法及疑問以「不作指示」、「不作具體回應」之方式應對，致陳○○因此獲得新臺幣 6 萬元以上、30 萬元以下罰鍰免罰之利益。

- (2) 楊文東辯稱：伊平常忙於工作沒在看電視，烏干達留學生超時工作案發生時伊又在忙疫情所生之其他業務，所以不清楚這件事，看過廖○○簽辦上來的資料認為沒問題就蓋章上陳云云。然依證人陳○○於調詢時所述，早在烏干達留學生超時工作案經媒體揭露當天，被告楊文東就已經知悉此案；廖○○亦以證人身分，證述楊文東是如何「不作指示」、「不作具體回應」等情明確；另烏干達留學生超時工作案經媒體揭露後，包括彰化縣政府、新竹市政府、移民署彰化專勤隊、臺中市政府勞工局均去函請苗栗縣政府勞青

處依法查處或回復查處結果。衡情同一案件遭不同政府機關多次來函要求依法查處，顯見此案件涉及之各種層面絕非一般案件可能比擬，而楊文東身為勞服科科長，卻辯稱自己對此已足以影響我國國際形象之重大案件一無所知，實難採信。

- (3) 依卷內證據足以認定被告楊文東係因為某些原因或壓力，而刻意對烏干達留學生超時工作案採取不作為之態度，並放任同案被告涂榮輝、廖○○以限縮工時檢查時間等方式圖利陳○○。……是其所為有違公務員應具備之操守、尸位素餐……。

- (四) 此外，彰化地檢署以關係人身分傳喚彭德俊處長到場說明後，始知彭德俊在苗栗縣政府勞青處經過檢、調大規模搜索、涂榮輝遭到羈押 1 個多月後，對烏干達學生超時工作案之相關案情及法律爭點仍是一問三不知，實在無法認為彭德俊有妥適處理烏干達學生超時工作案之決心。另以彭德俊處長對烏干達學生超時工作案之心態，也無法合理期待其能以機關主管身分，設法為廖○○等人抵抗來自各方之壓力。

表 2 彰化地檢署針對苗栗縣勞青處相關人員之指摘內容

檢方偵查	對象	指摘內容
起訴書	副處長 涂榮輝	被告涂榮輝為受身分保障之公務員，不但不思其等應忠於國家公務員之職守，為本案烏干達留學生在我國受到的各項不正當待遇伸張正義，反而為了保護被告陳○○之商業利益，想方設法為被告陳○○開脫各項法律責任；利用自己的公務員身分保障優勢，仗勢欺凌不具公務員身分保障之被告廖○○；明知被告陳○○應係苗栗縣政府勞青處應對之進行行政調查之對象，還與被告陳○○私下往來、官商勾結；今年農曆年期間正值全案爆發之際，竟然還任由被告陳○○前去苗栗縣政府勞青處送禮，視公務人員廉政規範如無物，嚴重敗壞公務人員形象等情，請從重量刑。
上開 起訴書之 附帶說明	處長 彭德俊 (關係人)	經彰化地檢署以關係人身分傳喚苗栗縣政府勞青處處長彭德俊到場說明後，始知彭德俊處長在苗栗縣政府勞青處經過檢、調大規模搜索、副處長即被告涂榮輝遭到羈押 1 個多月後，對烏干達留學生超時工作案之相關案情及法律爭點仍是一問三不知，實在無法認為彭德俊處長有妥適處理烏干達留學生超時工作案之決心。 另以彭德俊處長對烏干達留學生超時工作案之態度，也無法合理期待其能以機關主管身分，設法為廖○○等人抵抗來自各方之壓力。
不起訴 處分書	科長 楊文東	被告楊文東身為勞工服務科科長，卻辯稱自己對此已足以影響我國國際形象之重大案件一無所知，實難採信。 依卷內證據足以認定被告楊文東係因為某些原因或壓力，而刻意對烏干達留學生超時工作案採取不作為之態度，並放任同案被告涂榮輝、廖○○以限縮工時檢查時間等方式圖利同案被告陳○○，亦難據此反推其必然與同案被告涂榮輝、廖○○之間有犯意聯絡及行為分擔。是其所為固然有違公務員應具備之操守、尸位素餐，然基於被告受罪疑唯輕原則所保障，尚難僅以此情即為不利於被告楊文東之認定。

資料來源：本調查整理。

(五)以上違失事實，有彰化地檢署檢察官 111 年度涂榮輝等人起訴書（附件 26，頁 394-457）（註 15）及楊文東等人不起訴處分書等可稽（附件 27，頁 458-465）（註 16）。

十、本院調查發現，被彈劾人楊文東身為苗栗縣政府勞青處勞服科科长，對於違反就服法案件，負有審核之責，然其所為，顯曲意配合，未能謹慎把關：

(一)111 年 1 月 11 日勞動部函彰化縣政府公文中已敘明中州科大外籍

學生來臺就學卻淪為超時工作之黑工，每月工作工時長達 190 小時，且未有休息日等情，請彰化縣政府派員查明核處，彰化縣政府於 111 年 1 月 18 日就本案涉及苗栗縣政府轄管之處，且依據望○公司 6 月薪資表，中州科大學生有至該公司工作等情，轉請苗栗縣政府勞青處查察（同附件 5，頁 59-177）。廖員於 111 年 1 月 20 日簽辦彰化縣政府來函，簽核意見認為本案亦涉勞基法，會辦勞資科，經勞資科古員會簽意見

，由勞服科先行查處，再依勞服科查處資料認定有無違反勞基法，經陳核後各級長官均未表示意見，終由處長彭德俊決行（同附件 9，頁 221-226）。然而勞基法認定非勞服科主管權責範圍，楊文東提供本院資料亦表示：「涉及就服法部分由勞服科負責；涉及勞基法及勞動條件檢查部分由勞資科負責。」（附件 28，頁 466-485）顯見其知悉勞基法認定非該科主管業務，然對於勞資科之作法，其身為勞服科科長，竟未表示不同意見。

(二) 111 年 2 月 18 日，廖○○針對同年彰化縣政府 2 月 9 日來函及新竹市政府 2 月 14 日來函，併簽擬意見略以：「該案件涉及勞基法規事宜，惠請勞資科，惠示卓見。陳閱後，文先存。」經科長楊文東蓋章後，勞資科承辦人古○○會辦意見略以：「本案係彰化縣政府 111 年 2 月 9 日函之辦理情形說明，擬併前案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」經勞資科科長李明芳核章同意。對此，楊文東亦未表答不同意見（附件 29，頁 486-487）。

(三) 楊文東於廖員歷次函文辦理作為均未表達意見，嗣廖員於 111 年 3 月 31 日簽辦本案認有涉及勞基法事宜，請勞資科表示意見，並檢附望○等 4 家公司之訪談紀錄及出勤紀錄供參。然而所附的資料

並未齊全（如未調齊望○公司 6 月份資料），明顯並未就勞動部、彰化縣政府函文所載違失情事確實查核，查辦本案所為查處作為與一般程序不同，並未查處所有涉案期間烏干達外籍生之出勤表、薪資紀錄、工作簽證，科長楊文東亦均未表達意見（同附件 9，頁 221-226）。

(四) 被彈劾人楊文東，確對於本案知情，且辦理過程對於屬員請示報告均不作為、不予指導，據勞青處同仁提供本院書面意見及本院約詢勞服科同仁表示：

1. 「揭露媒體的案子是寫中州，我就問楊文東科長會不會跟苗栗有關，當天我就打電話給陳○○仲介，因為我知道苗栗有做，學生業務只有他。」（本院詢問陳○○筆錄。附件 30，頁 488-499）
2. （問：你怎認知楊科長有立場不讓你們查？）答：「我跟她報告案情時，她都沒指示，像育達時也是她帶隊，這種重大案件就是要由科長帶隊。」（本院詢問廖○○筆錄。附件 31，頁 500-510）
3. （問：對於收到望○公司之資料是否不齊全？有無向科長報告？科長之指示為何？）答：「望○公司提供資料未包含本府發文之資料（6 月份）；有向科長報告，但科長未表示。」（廖○○書面說明資料。同附件 10，頁 227-229）

4. (問：本案涉案之望○公司、前○公司、坤○公司與墨○○公司均有外籍生於非寒暑假之在學期間超時工作一事，您為何未依就服法規定裁罰？) 答：「我因副處長涂榮輝之各種干預手段處處受限（且科長楊文東消極配合不予處置），無法以突擊檢查方式查處烏干達留學生超時工作案，僅能先依涂榮輝指示。」（同附件 10，頁 227-229）

十一、本院調查也發現，被彈劾人李明芳擔任苗栗縣政府勞青處勞資科科长，對於違反勞基法案件、勞動條件檢查等事項，負有審核之責，然其所為，顯未能謹慎把關：

(一) 苗栗縣政府勞青處勞資科承辦本案人員原輪派湯○○，經涂榮輝指示改派古○○承辦，並要求她不用進行任何查處，直接依勞服科廖○○調查結果即可，本院約詢古○○表示：「當天我離開副處長辦公室後，就馬上跟李明芳科長報告，科長只說好，沒有別的指示。（問：跟以前查法的差異？）答：「以前如果是這類案件，會由承辦人之間討論，再決定怎麼處理。而非像這案由不是承辦人的陳○○來跟我傳達這個訊息，廖○○全無跟我討論過。當天我離開副處長辦公室後，就馬上跟李明芳科長報告，科長只說好，沒有別的指示。」（問：你在筆錄提過，你向李明芳報告的時候，口氣很淡定，也沒有問

你，所以你猜他應該知道了？）

答：「對，因為他也都沒問我，而且早上辦公室討論過的話，我認為他應該已經知道，因為辦公室也很小，都可以聽到。」（問：你看到廖○○的資料有無懷疑出勤紀錄有問題？）答：「因為就只能就他現有的資料有無違法，我就是畫了表格把時間加總出來，也有把資料拿去口頭跟李明芳科長報告，科長就說好啊，如果他們準備的資料是如此，我們就按照他們的內容處理。」（本院詢問古○○筆錄。附件 32，頁 511-520）

(二) 本案勞資科承辦人古○○會簽意見：「本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」經上陳科長李明芳，其僅核章，並未表示意見。（附件 33，頁 521-523）

(三) 本院約詢勞青處同仁表示：（問：你知道本案古○○在會辦公文上簽「本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」你認為有無問題？合理嗎？）答：「如果是我，會去跟勞服科承辦人溝通，看是不是要一起去事業單位檢查，然後會遇到兩個狀況，一個是現場直接檢查，一個是當場無法受檢，我們就會回來再發文；一般來說我們會先看資料。假設是我，勞服科看了有問題會跟我們講

，移過來後，我們會去詳查有無違反勞基法。（本院詢問古○○筆錄。附件 34，頁 524-532）」、答：「如果是我的話，應該不會這樣處理。因為我們是勞基法主管單位，我的話可能會到現場，或函詢請他們提供資料後到府做紀錄。因為他可能給的資料不是真實的，摻雜假資料機會高，換作是我有必要還是會去檢查」。（本院詢問湯○○筆錄。附件 35，頁 533-539）（問：科長工作態度嚴謹嗎？）答：「滿嚴謹的，滿 OK 的。」（問：理論上你們處理育達案是兩科會同去看？）答：「育達案件我沒處理過。理論上會兩科約時間過去看，這件我也不知道為何會這樣處理。」（同附件 35，頁 533-539）

十二、本案苗栗縣政府勞青處人員之行政懲處情形：勞服科科長楊文東記過 1 次、副處長涂榮輝記一大過、處長彭德俊記過 1 次。（詳苗栗縣政府相關來函（註 17）。附件 36，頁 540-574）。

十三、就苗栗縣政府勞青處人員疑涉包庇圖利廠商而未確實查處情形，勞動部於 112 年 2 月 6 日函請苗栗縣政府就其前於 111 年 4 月 25 日函復結果，重新查明望○公司等 4 廠商，經該府就所實施勞動條件檢查結果（同附件 36，頁 540-574）；及依苗栗

縣政府 112 年 3 月 28 日提供本院同年（月）20 日詢問會後補充資料，敘明本案事業單位違反勞基法及就服法之相關裁處如下（附件 37，頁 575-624）：

（一）就所實施勞動條件檢查結果，分別處分如下：

1. 金○企業社：

（1）就派遣至前○公司工作涉違反勞基法第 24 條、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，於 112 年 2 月 6 日裁處 10 萬元在案（註 18）。

（2）就派遣至坤○公司工作涉違反勞基法第 24 條規定，於 112 年 2 月 8 日裁處 2 萬元在案（註 19）。

（3）就派遣至望○公司工作涉違反勞基法第 24 條、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，於 112 年 2 月 14 日函裁處 10 萬元在案（註 20）。

（4）就派遣至鈺○公司工作涉違反勞基法第 24 條規定，於 112 年 2 月 7 日裁處 2 萬元在案（註 21）。

2. 墨○○公司：

就違反勞基法第 24 條、第 32 條第 2 項、第 36 條及第 39 條規定，於 112 年 2 月 2 日裁處 8 萬元在案（註 22）。

表 3 本案苗栗縣政府重啟勞動條件檢查結果一覽表

要派公司 \項目	墨○○公司	鈺○公司	前○公司	望○公司	坤○公司
雇主	墨○○公司	金○企業社	金○企業社	金○企業社	金○企業社
抽查外籍 學生人次	6 人	8 人	9 人	30 人	6 人
查核區間	110/2/1- 110/7/31	109/2/1- 109/3/31	109/2/5- 111/1/8	109/2/1- 110/12/31	109/2/10- 109/2/27
訪談日期	111/11/3	111/11/18、12/1	111/11/18、12/1	111/11/18、12/1	111/11/18
違法態樣	1. 勞基法第 24 條：加班費給付不足（1/6 人） 2. 勞基法第 32 條第 2 項：超時加班（1/6 人） 3. 勞基法第 36 條第 1 項：未一例一休（2/6 人） 4. 勞基法第 39 條：國定假日未加倍發給（2/6 人）	1. 勞基法第 24 條：加班費給付不足（2/8 人）	1. 勞基法第 24 條：加班費給付不足（4/9 人）（違法態樣長達近 2 年） 2. 勞基法第 32 條第 2 項：超時加班（3/9 人） 3. 勞基法第 36 條第 1 項：未一例一休（4/9 人） 4. 勞基法第 39 條：國定假日未加倍發給（3/9 人）	1. 勞基法第 24 條：加班費給付不足（24/30 人）（違法態樣長達近 2 年） 2. 勞基法第 32 條第 2 項：超時加班（4/30 人） 3. 勞基法第 36 條第 1 項：未一例一休（4/30 人） 4. 勞基法第 39 條：國定假日未加倍發給（25/30 人）	1. 勞基法第 24 條：加班費給付不足（6/6 人）
裁罰金額	8 萬元	2 萬元	10 萬元	10 萬元	2 萬元
相關函號	112 年 2 月 2 日 府勞資字 第 1120037688 號	112 年 2 月 7 日 府勞資字 第 1120042184 號	112 年 2 月 6 日 府勞資字 第 1120040994 號	112 年 2 月 14 日 府勞資字 第 1120047121 號	112 年 2 月 8 日 府勞資字 第 1120042612 號

資料來源：本調查整理自苗栗縣政府詢問會後補充資料。

(二)針對案內金○企業社派遣烏干達籍學生至 4 家公司（坤○公司、鈺○公司、望○公司、前○公司）及墨○○公司直接聘僱外籍生違反就服法部分：

1. 金○企業社：

(1)派遣 8 名烏干達籍學生至前○公司工作，每週工作時數超過 20 小時規定，違反就服法第 50 條及第 57 條第 9 款

規定，於 112 年 2 月 18 日裁處新臺幣 12 萬元罰鍰在案（註 23）。

(2)派遣 10 名烏干達籍學生至望○公司工作，每週工作時數超過 20 小時規定，違反就服法第 50 條及第 57 條第 9 款規定，於 112 年 2 月 16 日裁處新臺幣 12 萬元罰鍰在案（註 24）。

(3) 派遣 6 名烏干達籍外籍學生至坤○公司工作，查 6 名烏干達籍外籍學生出勤紀錄，其出勤紀錄時間：109 年 2 月 10 日至 109 年 2 月 27 日，該公司與金○企業社簽訂服務契約（契約時間：109 年 2 月 1 日至 109 年 2 月 28 日止），薪資由金○企業社發放，認定雇主為金○企業社；工作期間在中州科大 108 學年度第 1 學期寒假，尚無違反就服法第 50 條規定。

(4) 派遣 3 名烏干達籍學生至鈺○公司工作，查 3 名烏干達籍外籍學生出勤紀錄，其中 2 名學生工作期間：109 年 2 月 3 日至 109 年 2 月 27 日、另 1 名學生工作期間：109 年 2 月 3 日至 109 年 3 月 14 日），薪資由金○企業社發放，認定雇主為金○企業社；2 名外籍生工作期間在中州科大 108 學年度第 1 學期寒假，其中 1 位外籍生在 3 月份出勤時數，其每週工時為 16 小時，尚無違反就服法第 50 條規定。

2. 墨○○公司：3 名烏干達籍學生自行至墨○○公司應徵，每週工作時數超過 20 小時規定，違反就服法第 50 條及第 57 條第 9 款規定，於 112 年 1 月 16 日裁處新臺幣 12 萬元罰鍰在案（註 25）。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、按公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條及第 8 條分別規定：「公務員應……依法律、命令所定執行其職務。」、「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」、「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」、「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延。」次按行政院訂定發布之公務員廉政倫理規範第 3 點亦規定：「公務員應依法公正執行職務，以公共利益為依歸，不得假借職務上之權力、方法、機會圖本人或第三人不正之利益。」第 4 點規定：「公務員不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者餽贈財物。……。」第 7 點規定：「公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬……。」所謂「與其職務有利害關係」，依該倫理規範第 2 點第 2 款第 3 目規定，指個人、法人、團體或其他單位與本機關（構）或其所屬機關（構）間，具有下列情形之一者：……其他因本機關（構）業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響。又公務員懲戒法第 2 條規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」

二、根據就服法第 50 條規定，雇主聘僱

僑外生從事工作：「得不受第 46 條第 1 項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時。」同法第 57 條第 9 項：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：……九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」有上述違法情形，依同法第 67 條進行裁處。至雇主如有違反其他工資、工時等勞動事項之規範，依勞基法第 24 條第 2 項規定：「…雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。」同法第 30 條及 32 條規定略以，定有工作時間之相關規範，如勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時。又同法第 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。」等相關規定（註 26）（同附件 6，頁 178-206）。此外，為加強查處違反就服法行為，勞動部函頒及修正「執行外籍勞工業務管理及訪查實施要點」（註 27）送各地方政府，並訂有地方政府受理該部交查就服法案件或民眾檢舉訪查流程重點（同附件 7，頁 207-215）。準此，本件屬社會矚目且涉國際間人口販運之重大案件，被彈劾人等對於案關外籍學生的勞

動條件是否符合法令，均應澈底嚴格查察，以捍衛學生勞動權益。

三、被彈劾人涂榮輝為苗栗縣政府勞青處副處長，於任職職務期間，假借其職務權力施壓威脅屬員為非相應之查察行為，圖利迴護廠商，擅權違法，且長期與有職務上利害關係之廠商餐聚，甚至於本案爆發後行政調查期間，竟收受利害關係人餽贈禮品，視廉政規範為無物，有違公務員應清廉之旨，又常於上班時間飲宴應酬酒醉後，除多次謾罵同仁，更有發生酒後鬥毆見諸媒體，有損公務員名譽，明顯影響機關紀律形象等之逾矩行為，均嚴重損及政府信譽及形象，違失行為重大、罪行事證明確，其雖經檢察官予以起訴並已受行政懲處，惟仍有應予彈劾移送懲戒之必要，以儆效尤、俾正官箴：

（一）被彈劾人涂榮輝明知本案涉案事業單位有違反就服法及勞基法等違失，未思積極查察不法，竟接受人力仲介委託關說，為維護其商業利益，假借其職務權力以權勢欺壓不具正式公務員資格之屬員，限縮其查察作為，僅依據就服法第 50 條等相關規定查處，並任由人力仲介以暴力言語，脅迫要求屬員，其擅權違法，違失行為重大，顯有辱官箴：

1. 涂榮輝平日與本案人力仲介陳○○即有所往來，本案爆發後，為避免陳○○因此失去望○公司等企業客戶，涂榮輝對主管之事務，明知案關事業單位

有違反就業服法、勞基法相關規定，竟基於圖利陳○○之犯意，自恃為苗栗縣政府勞青處副處長，假借職務上權力威脅施壓不受公務員身分保障之臨時人員，指示限縮調查範圍，且為不予裁罰等方式，並與陳○○基於犯意聯絡，指示事業單位不予配合調查，遂行其不法目的，已嚴重損及政府信譽形象，違失行為重大。

2. 涂榮輝於本院詢問及所提書面說明辯稱：「本案依『信賴原則』信任廖承辦員的第一線專業的實質審查及科長的嚴格把關。……秘書、副處長及處長並不會做實質審查。」、「本案的裁處經兩位科長之同意認可承辦人之簽見後才會上陳到長官，科長並非無意見；兩位科長都是資深優秀的科長，依他們經驗法則及嚴格審核同意後公文才會上陳到秘書、副處長、處長。我們也是信賴第一線承辦人員的守法及專業判斷、實質審查及科長的嚴格把關，到第三層階段的我們很少修改。」（附件 38，頁 625-646）、「廖○○、楊文東及陳○○3 人一起向我表示有就服法第 50 條規定，告知我外籍生在寒暑假的加班時數不受就業務法第 50 條的限制，以致於我誤以為本案沒有違法情形」云云（同附件 22，頁 332-346），矢口否認其有借副處長之職權指示同

仁，並於詢問時完全否認檢察官起訴內容。

3. 惟參據勞青處同仁提供資料指出，係涂榮輝指示將本案承辦人由湯○○改為古○○（古○○書面說明資料。附件 39，頁 647-649），且本院詢問古○○、陳○○、廖○○等人均稱係由涂榮輝主導更換承辦人，另涂榮輝指示古員及廖員從事未依法並限縮之不相當查察作為，其等不得已配合辦理，且廖員因不配合辦理，亦遭涂榮輝謾罵，囿於副處長職權均不得已配合等情，此有本院詢問筆錄可稽（同附件 31、32、33，頁 500-523）。加以，陳○○於 111 年 9 月 6 日於法務部調查局臺中市調查處表示：「我曾在 111 年 2 月間農曆年後前去勞青處找涂榮輝泡茶的時候，向他拜託可以從輕裁罰，涂榮輝則是回應我『他會儘量』，至於後續不予開罰的結果，真的超過我當初關說的範圍，我真的沒想到涂榮輝會幫我到這程度」（同附件 21，頁 327-331），況且，望○公司經理李○○111 年 9 月 21 日於法務部調查局臺中市調查處訊問時表示：「因為陳○○曾向我表示（詳細時間不記得了），苗栗縣政府只會罰金○企業社，不會罰望○公司，並向我表示他會到苗栗縣勞青處找副處長涂榮輝，請我們放心，但我始終認為我們

應該是會被罰的，至於為何提供與苗栗縣政府要求有出入之資料，是因為提供 6 月 1 日至 6 月 30 日的出勤紀錄可能會有超時情形，……且陳○○又再次提醒我，他有去找過副處長涂榮輝，要我放心，所以我才敢只提供望○公司 6 月 21 日至 7 月 20 日學生出勤紀錄受檢，我並沒有事先與承辦人廖○○聯絡，我也不認識他」（附件 40，頁 650-654）足見，涂榮輝迴護陳○○之意，昭然若揭。

4. 涂榮輝於提供本院資料及於本院詢問時甚至辯稱：「……僅屬於校稿副座，無法對各科的業務有實際上的督導」、「……並非因具勞工相關專業，僅係因具有簡任官資格，故得以被上級指派擔任勞青處副處長。」、「我是一般民政出身，我的處長是工程類出身，我們被調到勞青處並不是我們有勞工相關專業，只是我們剛好有資格占這個位置。我跟處長從未當過這處的承辦人及科長，且資歷很淺很外行，對勞工相關業務尤其是相關法律條文的運用無熟悉度可言」、「在行政機關是屬於科員文化（承辦人文化），非常重視且尊重承辦人的專業，所以我們是完全相信承辦人的專業及科長把關；第一線的承辦人簽辦的公文經過科長審核後我和處長很少會修改。再則處長及副處長會

因長官的施政需要常會調動到別局處較不可能久待同一處」……云云（涂榮輝書面說明資料。同附件 38，頁 625-646），顯見其平日毫無作為、尸位素餐，竟認主管職位毋須對專業嫻熟瞭解，尤有甚者，對於本案違失，尚且諉過予基層屬員，有失主管風範，有違公務員服務法規定。

5. 是以，涂榮輝擔任勞青處副處長，本應恪盡職責、遵守法令並戮力從公，且其明知本案為社會矚目案件，涉及烏干達學生遭受非人道待遇，嚴重超時工作，對於案關涉嫌違反就服法及勞基法之事業單位雇主及人力仲介，竟刻意迴護圖利。且根據彰化地檢署起訴書載明，因涂榮輝之迴護，為陳○○在違反就服法第 50 條「其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時」等規定部分，獲得新臺幣 6 萬元以上 30 萬元之免罰利益；在違反勞基法第 24 條第 1 項第 1 款、第 2 款（加班未依規定給加班費）、第 32 條第 2 項（超時工作）部分，另獲得新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下之免罰利益（同附件 25，頁 388-393）。足證其違法濫權情事，至為明確，不容寬待。
6. 綜上，涂榮輝上述違失行為，除遭彰化地檢署以涉犯貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款之圖利罪、刑法第 216 條、第 213

條之行使公務員登載不實公文書等罪嫌起訴外，其對於案關違反就服法及勞基法之事業單位雇主及人力仲介，竟刻意迴護圖利，假借其職務權力施壓威脅屬員為非相應之查察等不法行為，嚴重損及政府信譽及形象，違失行為情節重大，核已違反前述公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、第 8 條，以及公務員倫理規範第 3 點規定。

(二)被彈劾人涂榮輝長期與有職務上利害關係之人餐聚不僅違反公務員廉政倫理規範規定，於本案爆發後行政調查期間，尚有收受陳○○餽贈禮品之不當行為，視規範為無物，有違公務員應清廉之旨，且於上班時間飲宴應酬酒醉後，除常謾罵同仁，更有發生酒後鬥毆見諸媒體之逾矩行為，有損公務員名譽，明顯影響機關之紀律形象，其違失行為重大：

1. 涂榮輝於本院詢問時辯稱：「（問：在這案調查中，你的身分和陳○○屬利害關係人，你為何未迴避？）答：針對這部分，我自認我有行政上的疏失，我當時不知道陳○○是金○的負責人；（問：你曾否酒後到辦公室去罵同仁說要打考績乙等？）答：我沒有這樣。（問：你酒後也沒對同仁咆嘯？）答：沒有。（問：你是不是常喝醉酒？）答：我沒有常喝醉。」……云云（同附件 38，

頁 625-646）。但依據陳○○持用手機之通訊軟體截圖（同附件 23，頁 347-373），可見涂榮輝與陳○○平日有應酬聚會等事實，陳○○也在偵訊筆錄中坦承：「認識涂榮輝，他是勞青處副處長，我們一個月會見 1、2 次面，我們會一起吃飯，我們算是朋友」（同附件 24，頁 374-387）。加上涂榮輝自承：「與陳○○會相約餐敘，印象中今年有與陳○○相約 4 次餐敘，這 4 次餐敘都是我與陳○○之間共同的朋友邀約的餐敘聯誼。」足見涂榮輝與利害關係人之飲宴應酬，顯非僅屬公務禮儀確有必要參加之情狀（同附件 22，頁 332-346）。

2. 據本院詢問該處多名同仁表示：「（問：涂副常喝酒？）答：他可能中午餐敘就會喝。（問：喝酒回來發酒瘋罵人？沒人敢爆料？）答：對。（問：他酒後會罵人？罵過你什麼？）答：會，我被他罵說你以後不要續聘了。（問：他會接受廠商宴飲？）答：他常常接受宴飲，甚至中午去吃飯回來，就喝醉酒發酒瘋。（問：發酒瘋的狀況如何？）答：他會把他討厭的人叫去罵……。罵完我之後，他也跟科長說要給我打乙等。（問：那你覺得他像是在霸凌你們？被涂副霸凌的比率多少人？答：對阿，霸凌。約 3 分之 1。（問：涂副處長

有收禮嗎？）答：一定會收。但細節不知道內容。（問：他喝完酒之後在辦公室會怎樣？）答：他喝完酒後會在辦公室罵人，罵科長。（問：涂副喝酒頻率？）答：不一定。我們兩位科長都希望涂副喝酒後不要到辦公室。）」（同附件 30、31、33，頁 488-523）等語，由該處多名同仁所言，足證涂榮輝平時常藉酒醉言語謾罵，尚有收受餽贈禮品等失檢行為。

3. 是以，公務員執行職務，為提升國民對於政府之信任及支持，本應能廉潔自持、公正無私、依法行政，故與職務有利害關係者飲宴應酬，破壞公務員公正執法之印象，為公務員廉政倫理規範所禁止，勞青處負責就服法、勞基法業務查察，被彈劾人涂榮輝負責襄助處長綜理該處各項業務，並具公文及相關業務決行權限，涂榮輝本應因此更加謹慎處理與職務上有利害關係之人交往互動，然其不僅未謹慎自持，又於本案爆發後行政調查期間，甚至仍未能知所警惕，尚有收受陳○○餽贈禮品之不當行為，視規範為無物，有違公務員應清廉之旨，加以，其飲宴應酬酒後謾罵同仁之行徑，實有損公務員形象，涂榮輝上揭違失行為，均已違反前述公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、公務員廉政倫理規範第 4 點及

第 7 點規定。

四、被彈劾人楊文東對烏干達留學生超時工作案採取不作為之態度，未依法恪盡職責，切實審核把關，放任涂榮輝濫權指示所屬職員以限縮工時檢查時間等方式圖利廠商，怠忽職守，核其所為有違公務員應具備之操守，其雖獲檢察官予以不起訴處分並已受行政懲處，然其違失行為重大、罪證明確，仍有應予彈劾移送懲戒之必要

- (一)楊文東身為苗栗縣政府勞青處勞服科科長，明知本案涉案事業單位已有嚴重超時工作違反法令之待證違失，詎竟將此重大案件，交由臨時工程助理員廖○○辦理，又未善盡指導監督之責，廖員鑑於本案與楊文東曾經處理過的育達科大案情節類似，故向楊文東報告案情，並表示應與育達科大案採取相同之調查方式，亦即由勞服科及勞資科會同派員進行突擊檢查，然楊文東以不作為方式應對、不向廖員表示任何意見，與其過往之工作態度迥異，是否配合涂榮輝指示辦理，不無疑義。又廖員並非如一般公務員具身分保障，其於承辦本案時受到被彈劾人涂榮輝多次以權勢逼迫，其曾向楊文東反應、求助，然楊文東身為主管，竟均不予回應，肇致廖員為求保住工作，僅能違背其對本案事實認定及法律見解，作出圖利事業單位之犯行。是以，楊文東不作為之行徑，顯失主管應有之擔當，違失之咎彰

彰明甚。

(二)楊文東雖於檢調偵訊及本院詢問均坦承疏失，然其於提供本院說明資料尚且辯稱：「本人於 107 年 10 月始接任移工業務，接著 108 年 2 月下旬發生『育達科技大學非法打工一案』，尚在熟悉業務中，當時廖員為承辦人，逕由廖員與勞資科勞檢員到場訪查，並就事業單位提供之工時出勤紀錄與學生工作證……等等相關資料……」（楊文東書面說明資料。同附件 27，頁 458-465）。惟倘如其所言，然其榮獲苗栗縣政府推薦並當選行政院 110 年模範公務人員之事蹟之一竟為：「處理育達科技大學招收菲籍學生來臺就讀碩士班被迫打工，疑似非法媒介工作案，確保本縣外籍學生打工之勞動權益。」（附件 41，頁 655-658）足見其對於業務理應熟稔，難謂不知。況參以，本院詢問勞資科科长李明芳表示：「（問：……育達案是你們兩個科長會同？）答：我們是兩科承辦人一起去，楊科長率隊。」（本院詢問李明芳筆錄。附件 42，頁 659-668）等語，亦徵楊文東所言，飾詞狡辯。又，其對於本案查處情形及過程，以：「廖員應依分層明細表及專業經驗與勞檢員共同到場訪查，並就訪查資料與勞檢員討論後做出調查結果上呈，經兩科室承辦人員會同調查之結果，科長原則上均予以尊重，不會無端質疑承辦人員調查之結

果，本處亦設置核稿秘書，具有法律專業協助審核。」向本院提供資料表示（同附件 27，頁 458-465）置辯，亦見其卸責狡辯，完全漠視其應負審核把關之職責，有故意輕縱、規避責任之嫌。

(三)其於本院詢問時尚且辯稱：（問：所以妳對廖○○1 月 20 日的簽辦認為沒問題？）答：這確實是我的疏忽。1/20 廖員簽辦該案件涉及勞基法，會請勞資科，惠示卓見。1/24 古○○的簽見，本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁處。這個部分我沒有看到，如看到會去請示處長。（問：依據檢方資料，廖○○指出：「我收到望○公司的資料後，就跟楊文東說科長這個資料不齊，我本來以為科長會叫我去調卷或進行突擊檢查，但沒想到科長就點個頭，然後就沒其他反應了，我就回自己的位置坐好。」妳知情嗎？）答：我真的不知道這件事。（問：你不是勞基法認定的主管科科长，竟幫勞資科去認定有無違反勞基法？……）答：「我在調查站被約談時，調查員告知我，回來後，去調閱公文，我有嚇到，怎麼會只有調寒暑假的時間。」（問：業者也不給他資料啊？）答：「我不知道這件事，他應該要跟我反應這件事。」……云云（本院詢問楊文東筆錄。附件 43，頁 669-679），對於屬員承辦本案

作為，其均推諉不知。

(四) 本案據報載及勞動部、彰化縣政府、移民署彰化專勤隊等機關函文，如前所述，均提及中州科大藉外籍學生來臺就學名義，卻讓他們淪為超時工作之黑工，有學生每月在工廠工作之工時長達 190 小時，且未有休息日之事實。甚至移民署彰化專勤隊函文明確指出中州科大烏干達籍學生於坤○公司、望○公司、前○公司及墨○○公司等 4 家公司工作，每週工時逾 20 小時，涉嫌違反就服法第 50 條、第 57 條第 9 項規定之待證違失，楊文東以不知情置辯，顯違常理。更遑論，廖○○簽辦本案所有公文均須經楊文東，由其負審查之責，其諉為不知之辯詞，實屬可議，顯係卸責之詞。縱因疫情而忙碌，但本案涉及國際間人口販運及我國國家形象，與國家、社會之重大公共利益有關，其為主要業務科長，身負審核把關之責，且本案後續由苗栗縣政府勞青處重啟調查，並派員實施勞動條件檢查及就服法訪查、調閱外籍學生任職期間出勤紀錄、薪資明細等資料後認定，本案事業單位確嚴重違反就服法情事，業經裁罰在案，是以，對於本案之重大疏失，楊文東身為業管科長，實難辭其咎。

(五) 此外，彰化地檢署檢察官雖就楊文東所為認難與涂榮輝、廖○○之間有犯意聯絡及行為分擔而不予起訴，然對楊文東身為苗栗縣

政府勞青處勞服科科長，卻辯稱自己對此已足以影響我國國際形象之重大案件一無所知，實難採信。且對其刻意對本案採取不作為之態度，並放任同案被告涂榮輝、廖○○以限縮工時檢查時間等方式圖利陳○○，其所為有違公務員應具備之操守、尸位素餐……等語，此有不起訴處分書影本附卷足採（同附件 26，頁 394-457），益證其違失昭然明甚。

(六) 綜上，公務員執行職務，本應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，苗栗縣政府勞青處勞服科負責就服法業務查察，被彈劾人楊文東負責該項業務審核，不僅未依法令所定執行其職務，且有損害政府信譽之行為，上揭違失行為，均已違反前述公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、第 8 條及公務員廉政倫理規範第 3 點規定，雖已受行政懲處，仍有應予彈劾後移送懲戒之必要。

五、被彈劾人李明芳擔任苗栗縣政府勞青處勞資科科長，對於違反勞基法案件、勞動條件檢查等事項，負有審核之責，然其所為，未能謹慎把關，事後又將依法審核之職權推諉卸責予勞檢同仁，核有重大違失：

(一) 按苗栗縣政府勞青處勞服科與勞資科之分工，涉及就服法部分由勞服科負責；涉及勞基法及勞動條件檢查部分由勞資科負責，本案烏干達留學生除違反就服法，亦有違反勞基法（主要係烏干達

留學生均超時工作，然而未得到任何加班費）之情事，包括彰化縣政府 3 次來函、新竹市政府及臺中市政府勞工局等機關前後來文均有載明，而苗栗縣政府勞青處辦理此類案件，過往均由該處勞服科及勞資科共同承辦，二科分就主管法規各依權責進行實質調查，勞服科針對所受理之涉嫌違反就服法案件，需依規進行勞動檢查、調閱相關資料及訪查相關涉案廠商等作為，再依照實質調查結果決定是否予以裁罰，若檢舉內容涉及違反勞基法部分，則由勞資科亦依照前述作為進行實質調查，並同樣依權責就實質調查結果決定是否予以裁罰。

(二) 然而，涂榮輝為了護航金○企業社等廠商免受裁罰，而指示勞服科承辦人廖○○限縮工時檢查時間；且涂榮輝將勞資科承辦人改由古○○擔任，並要求古○○不用進行任何查處，直接依廖○○之調查結果即可。勞資科承辦人古○○就本案改派及涂榮輝指示內容，均有向李明芳報告，然其僅回答好，口氣很淡定，顯然其知情本案，嗣古○○在勞服科會辦公文上簽會「本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」之意見，經上陳李明芳後，其僅核章，並未表示意見。

(三) 本案勞資科不依權責進行調查，逕依勞服科調查所得資料進行認

定之方式，倘調取之資料並未完整，恐生錯誤判定之情事，顯無法正確判斷涉案事業單位有無違反勞基法，加以，李明芳身為科長，對於屬員僅依據勞服科提供之資料進行書面資料審核之違常作法，於簽辦過程中，均未表達意見，參以其平時工作態度嚴謹，對於本案僅依勞服科資料判定，與過去調查育達科大外籍生違法打工案件之程序與經驗完全不同之違常作法，竟未予以導正，並卸責給第一線的勞檢員，未確實審核把關，實屬失職，是否配合涂榮輝指示辦理，不無疑義。

(四) 李明芳於提供本院資料稱：「查核方式依案件個案事實及檢查人員專業判斷而定」、「本科辦理本案過程，係勞服科受理及主責簽辦彰化縣政府移送之外籍移工違法案件，並分會本科卓處違反勞基法部分，嗣由該科進行檢查並調閱相關資料及訪查相關涉案廠商後，移送本科進行書面資料之審核，並確認及判斷相關廠商是否違反勞基法。」、「經勞服科向雇主取回之資料加以審核進行有無違法之判定，亦屬正常查核流程之一。」、「勞檢員應本於專業職能簽註公文。」……云云，以僅需依據勞服科調取資料書面認定即可等理由置辯（李明芳書面說明資料。附件 44，頁 680-682）。

(五) 然而，此等作法經本院約詢該處多名勞檢員表示：「對於勞服科

移送資料，會去詳查有無違反勞基法，……」、「因為我們是勞基法主管單位，可能會到現場，或函詢請他們提供資料後到府做紀錄。因為他可能給的資料不是真實的，摻雜假資料機會高，換作是我有必要還是會去檢查……」等語，足證此作法實有違常。另外，本案楊文東提供本院說明資料指出：「本案查處情形及過程：廖員應依分層明細表及專業經驗與勞檢員共同到場訪查，並就訪查資料與勞檢員討論後做出調查結果上呈，經兩科室承辦人員會同調查之結果……」（同附件 27，頁 458-465），足證勞資料仍須依職權查處，不能僅依勞服科調取之資料加以審核判定，是以，李明芳所言：「依據勞服科向雇主取回之資料加以審核進行有無違法之判定，亦屬正常查核流程之一」實為卸責之詞。

(六) 李明芳以：「勞檢員應本於專業職能簽註公文，我們科長做的是程序上認定，但實質審核和核定，有無違反勞基法的工資和工時，是勞檢員來負責」、「主要是勞檢員要看。我有幫勞檢員要附件，提供他們判斷」（同附件 42，頁 659-668）置辯，亦均屬推諉卸責之詞。況，縱如其言，然本案據報載、彰化縣政府、新竹市政府及臺中市政府勞工局等機關函文，詳前所述，均載明中州科大，藉外籍學生來臺就學名義，卻讓他們淪為超時工作之黑工，

有學生每月在工廠工作之工時長達 190 小時，且未有休息日，顯涉違反勞基法之規定，需由該科查證以認定，甚至彰化縣政府於 111 年 2 月 18 日函主旨就載明：「有關教育部函轉中州科技大學烏干達及學生反映工讀廠商積欠薪資，涉嫌違反就服法及勞基法等規定一案，惠請貴府就所轄之事業單位依權責卓處，……。」足證工讀廠商積欠薪資情事，明顯涉違反勞基法，應予深入究查，但該科承辦人竟以勞服科所調取資料逕為認定，顯屬便宜行事，而李明芳身為科長，負審核把關之責，竟如此縱容，其違失之咎甚明。加以，本案後續由苗栗縣政府重啟調查後認定，涉案事業單位確有嚴重違反勞基法情事，業經裁罰在案。故其對於本案重大疏失，實難辭其咎。

(七) 綜上，公務員執行職務，本應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，苗栗縣政府勞青處勞資料係負責勞基法業務查察，被彈劾人李明芳身為科長負責該項業務審核，本應因此更加謹慎處理，尤以本案關切我國國際聲譽，核其所為，實有損公務員形象，上揭違失行為，均已違反前述公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、第 8 條及公務員廉政倫理規範第 3 點規定。

六、被彈劾人彭德俊任職苗栗縣政府勞青處處長，負責綜理處務，長期以

來對於該處核心裁罰業務，均交由副處長處理，顯放棄國家賦予之職權，又對於社會矚目關乎國際間人口販運與國家、社會之重大公共利益之重大案件，竟未善盡監督權責，均推諉不知，有虧職守，致釀圖利廠商、損害政府信譽及斲傷國家形象之重大違失，實應負監督不力之責，尤其在本案調查期間尚有違反廉政倫理規範收受廠商餽贈禮品之不當行為，損害公務員名譽，且對於涂榮輝酒醉謾罵同仁等逾矩失檢行為，長期縱容包庇未予處理，未本於主官職責予以導正，亦難辭管理失當之責，違失行為重大，其雖已受行政懲處，惟仍有應予彈劾移送懲戒之必要

(一)被彈劾人彭德俊身為苗栗縣政府勞青處處長，對於本院詢問有關該府辦理本案，包括改派承辦人、查察作為與一般正常程序不同、副處長違法濫權指示未依法並限縮之不相當查察作為，以對於本案各機關來文（包括彰化縣政府、新竹市政府、移民署彰化專勤隊、臺中市政府勞工局）意旨等節，是否知情？及對於上情同仁有無向其報告、其有無給予相關指導意見，其均復以：「同仁亦未向我報告，故不知情。相關公文本人未看過、未給予同仁相關指導意見……僅彰化縣政府 111 年 1 月 18 日來函（註 28），簽核過程係由本人決行，其餘機關來函並非本人核處，故不知情……。」云云（本院詢問彭德俊筆錄

。附件 45，頁 683-690）。甚至表示：「本處勞檢員及外勞查察員皆受過職務相關訓練，本處向來尊重承辦人員的查處方式與技巧，並未給予過多干涉，皆由承辦人員依專業進行調查」等語置辯（彭德俊書面說明資料。附件 46，頁 691-705）。

(二)惟查，本案經媒體大篇幅報導，為社會矚目重大案件，且涉及該處管轄權責，彭德俊身為處長，對處務相關之輿情報導疏未進行瞭解，對於屬員處理本案之違常情事，竟均諉為不知，屬員亦未向其報告，顯未善盡業務督導之責。且縱如其所言，對於本案僅只看過彰化縣政府來函，然該函已載明「有關報載中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作超時加班，涉嫌違反就服法及勞基法。……」、且依據勞動部 111 年 1 月 11 日函，函中亦有載明「中州科大外籍學生來臺就學卻淪為超時工作之黑工，每月工作工時長達 190 小時，且未有休息日……」等重大違失情節，苗栗縣政府勞青處勞資科承辦人簽核意見亦認本案涉勞基法，故會辦該處勞資科表示意見，勞資科應就權管業務進行查核，詎勞資科承辦人竟會簽意見，由勞服科先行查處，再依勞服科查處資料認定有無違反勞基法，經陳核後科長、副處長均未表示意見，終由彭德俊決行。其對於此便宜行事作法，亦未予以督導，顯有失職。

(三) 本案為關乎國際間人口販運與國家、社會之重大公共利益之重大案件，該處過往辦理類似本案之育達科大案，於 108 年 3 月 5 日由勞服科會同勞資科共同對涉案公司實施突擊檢查後，分別依違反勞基法、就服法等規定裁罰違法之事業單位。且彭德俊提供本院說明資料亦載明：「本案涉及就服法及勞基法時，由承辦人與勞檢員一同前往查核。」（同附件 46，頁 691-705）然其竟同意勞資科採書面審核認定本案有無違反勞基法之作法，顯有違失，又其於本院約詢時雖自承：「我當時沒有太注意同仁的簽法，我只是想說兩個科會配合，我並未注意看他是簽要勞服科確認有無違法後再移給勞資科作裁處，沒有注意到寫法是這樣，只以為兩個科會一起下去看，未注意到細節的部分。」云云（同附件 45，頁 683-690），亦難辭監督不周之咎。

(四) 彭德俊擔任苗栗縣政府一級主管，屬負有重責大任之要職，長期以來對於該處核心裁罰業務，均交由副處長處理，甚連人力仲介都知悉勞青處辦理裁罰業務係由涂榮輝決定，陳○○證稱：「……彭德俊的部分我不曾對他進行關說，因為我知道彭德俊並不會過問個案裁罰的事情，個案裁罰都是由涂榮輝決定……」此有法務部調查局臺中市調查站調查筆錄可稽（同附件 21，頁 327-331），又經本院約詢該處同仁表示：

「（問：你們處長行事風格？他都没管這些事？）答：照理說這份公文是要由處長看過批過，但我不知道為什麼他沒看，感覺有違常理，因為這種涉及處分問題，應由首長看過比較穩妥。（問：檢調指出，處長對於本案法律爭點一問三不知。他不懂？）答：「他可能對這案不清楚。感覺他可能有被架空，所以他對於全案和檢調來搜索的狀況也不清楚，後來我們再度查核時，他可能才知道。（問：為什麼他會被架空？）答：我不清楚。只是以承辦人來說，公文常常是涂副處長代為決行。」及「我們推測也許是涂副處長比較有實權……」等語，此有卷附本院詢問筆錄可稽（同附件 34、35，頁 524-539）。足證其放棄職權，廢弛職務，對於重要業務，任由涂榮輝違法濫權，實怠忽職責。

(五) 彰化地檢署檢察官亦認其對本案之相關案情及法律爭點一問三不知，實在無法認為其有妥適處理烏干達留學生超時工作案之決心。另其對本案之態度，也無法合理期待其能以機關主管身分，設法為廖○○等人抵抗來自各方之壓力。足證其未善盡督導之責，且對於身處弱勢的約聘屬員長期遭遇涂榮輝施加壓力，均不知情，顯有虧職守，致釀屬員圖利廠商、損害政府信譽之重大違失，尚對本案均諉為不知，實應負監督不力之責。再者，於本案爆發

後行政調查期間，其尚違反公務員廉政倫理規範收受與職務上利害關係之人陳○○餽贈禮品之不當行為，視規範為無物，損害公務員名譽，核有違失。

- (六) 涂榮輝於 106 年 7 月 14 日（週五）上班日中午於苗栗縣銅鑼鄉某餐廳參加苗栗縣工業會的飲宴酒後與苗栗市市長邱○○爆發肢體衝突（註 29）（附件 47，頁 706-707）經本院詢據彭德俊表示：「知道這件事。本來他們要互告，但不了了之。當時未做行政調查和行政處分」（同附件 45，頁 683-690）。又涂榮輝因參加非公務行程卻濫用公務車要求同仁開車接送等不當行為，致遭同仁於 109 年 12 月間 Facebook「靠北苗栗」社群匿名貼文爆料（附件 48，頁 708-711）。然彭德俊身為處長，對於其副手涂榮輝常酒醉發酒瘋謾罵同仁及濫用公務車等行為，均未予處理。其亦自承：「涂副處長確實有因非公務行程卻要求同仁開車接送的情事，我沒有處理。他可能也是私底下去拜託同仁，我也不清楚，是一直到『靠北苗栗』社群有這樣聲音出來，我有去提醒他要注意。」、「涂副處長喝酒之後會有較大聲的情況，我也曾親自幾次走到他辦公室去提醒他回家休息，不要留在辦公室。」、「（問：你知道他會在走廊上飆罵同仁？）答：（點頭）我知道。他正常是不會，喝了酒有時候確實會這樣

。」（同附件 45，頁 683-690）。又據本院詢問該處同仁表示：（問：涂榮輝副處長發酒瘋的狀況如何？處長都知道嗎？）答：他會把他討厭的人叫去罵……。罵完我之後，他也跟科長說要給我打乙等。處長也知道（同附件 33，頁 514-523）、（問：社團爆料涂副處長濫用同仁開公務車的事情，處長怎麼處理？）答：沒有處理（同附件 43，頁 669-679）。足見彭德俊明知涂榮輝有酒醉謾罵同仁等逾矩失檢行為，其身為機關首長，竟長期縱容包庇未予處理，有虧職守。

- (七) 綜上，公務員執行職務，本依法律、命令執行職務且應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，執行職務，應力求切實，不得互相推諉，被彈劾人彭德俊係苗栗縣政府勞青處處長，負有督導所屬切實依法查察業務之責，且其不思以身作則，於該府行政調查期間尚收受利害關係人餽贈禮品，核其所為，實有損公務員形象，違失行為重大，均已違反前述公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、第 8 條及公務員廉政倫理規範第 3 點、第 4 點規定，其雖已受行政懲處，仍有予以彈劾後移送懲戒之必要。

綜上論結，被彈劾人涂榮輝、楊文東、李明芳，辦理中州科大烏干達籍學生血汗學工案，明知本案為社會矚目，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利

益有重大影響，對於學生嚴重超時工作之情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，然他們竟基於迴護圖利涉案事業單位雇主及人力仲介，未能依法恪盡職責，切實審核把關，有虧職守；又被彈劾人彭德俊身為處長，負責綜理處務，長期以來疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，損害國家賦予該職位之尊嚴及人民對其執行職務之信賴，違失之咎甚明，4 人均明顯影響公務人員廉潔形象，損害政府信譽，且斲傷我國國際形象，違失事證灼然可見，且情節重大，違反公務員服務法等相關規定，具公務員懲戒法第 2 條事由，且有懲戒之必要，以儆效尤、俾正官箴，爰依憲法第 97 條第 2 項及監察法第 6 條之規定提案彈劾，並移送懲戒法院審理，依法懲戒。

註：本文所提附件資料均予省略。

註 1：111 年 1 月 11 日勞動部勞動發管字第 1110500598 號函。

註 2：同法第 39 條規定：「第 36 條所定之例假、休息日、第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。…。」

註 3：行政院勞工委員會（現勞動部，下同）98 年 8 月 28 日勞職管字第 0980510843 號函頒，勞動部 104 年 7 月 7 日勞動發管字第 10405077121 號函修正。

註 4：111 年 1 月 18 日彰化縣政府府勞外字第 1110020755 號函。

註 5：111 年 2 月 9 日彰化縣政府府勞外字第 1110041843 號函。

註 6：111 年 2 月 26 日彰化縣專勤隊移署中彰勤字第 1118018469 號函、第 11180188470 號函、第 1118018481 號函、第 1118018482 號函。

註 7：111 年 3 月 7 日新竹市政府府勞就字第 1110040282 號函。

註 8：111 年 3 月 11 日彰化縣專勤隊移署中彰勤字 1118018527 號函。

註 9：111 年 4 月 21 日臺中市政府勞工局中市勞外字第 1110018772 號函。

註 10：111 年 4 月 25 日苗栗縣政府府勞服字第 11100773804 號函。

註 11：111 年 5 月 30 日苗栗縣政府府勞服字第 1110101921 號函。

註 12：111 年 4 月 25 日苗栗縣政府府勞服字第 1110077380 號函。

註 13：時任中州科大推廣教育中心主任。

註 14：時任中州科大副校長（前任學務長兼國際交流中心主任）。

註 15：彰化地檢署檢察官 111 年度偵字第 12846 號、15074 號等涂榮輝等人起訴書。

註 16：彰化地檢署檢察官 111 年度偵字第 15076 號等楊文東等人不起訴處分書。

註 17：112 年 2 月 14 日苗栗縣政府府勞服字第 1120046917 號函。

註 18：112 年 2 月 6 日苗栗縣政府府勞資字第 1120040994 號函。

註 19：112 年 2 月 8 日苗栗縣政府府勞資字第 1120042612 號函。

註 20：112 年 2 月 14 日苗栗縣政府府勞資字第 1120047121 號函。

註 21：112 年 2 月 7 日苗栗縣政府府勞資字第 1120042184 號函。

註 22：112 年 2 月 2 日苗栗縣政府府勞資字第 1120037688 號函。

註 23：112 年 2 月 18 日苗栗縣政府府勞服字第 1120051009 號函。

註 24：112 年 2 月 16 日苗栗縣政府府勞服字第 1120048899 號函。

註 25：112 年 1 月 16 日苗栗縣政府府勞服字第 1120030877 號函。

註 26：同法第 39 條規定：「第 36 條所定之例假、休息日、第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」

註 27：行政院勞工委員會 98 年 8 月 28 日勞職管字第 0980510843 號函頒，勞動部 104 年 7 月 7 日勞動發管字第 10405077121 號函修正。

註 28：111 年 1 月 18 日彰化縣政府府勞外字第 1110020755 號函。

註 29：自由時報 106/7/15 報載略以：2 人昨天中午在銅鑼鄉一家餐廳相遇，為了苗栗醫院遷移爭議起爭執。…有餐敘在場人士轉述，當時涂略有酒意，指責邱支持苗栗醫院留在苗栗市及帶鄉親到苗醫送暖一事，讓縣府很不高興，邱當時說「這個場合不適合說這些」，涂仍一直講，邱因此跟涂說「要說到外面去」。兩人走到餐廳包廂外的走道就爆發肢體衝突，在場者將兩人拉開時都跌倒在地，涂起身後被縣府官員載離，邱也被隨行人員載離。

監察院彈劾案審查決定書

112 年劾字第 3 號彈劾案

提案員	王美玉、王幼玲、葉大華
被付彈劾人	彭德俊：苗栗縣政府勞工及青年發展處處長（任期：106 年 3 月 31 日至 112 年 4 月 17 日），簡任第 11 職等；現任該府秘書。 涂榮輝：苗栗縣政府勞工及青年發展處副處長（任期：106 年 5 月 26 日至 112 年 4 月 17 日），簡任第 10 職等；現任該府秘書。 楊文東：苗栗縣政府勞工及青年發展處勞工服務科科長，薦任第 9 職等。 李明芳：苗栗縣政府勞工及青年發展處勞資關係科科長，薦任第 9 職等。
案由	被付彈劾人涂榮輝、楊文東、李明芳分別為苗栗縣政府勞工及青年發展處副處長、勞工服務科科長暨勞資關係科科長，辦理社會矚目的中州學校財團法人中州科技大學烏干達籍學生血汗學工案，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，竟基於迴護圖利涉案事業單位及人力仲介，未能依法恪盡職責，切實審核把關，有虧職守；被付彈劾人彭德俊身為苗栗縣政府勞工及青年發展處處長，負責綜理處務，長期疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，損害國家賦予該職位之尊重及人民對其執行職務之信賴，難辭其咎，以上 4 人等，嚴重影響公務人員廉潔形象，損害政府信譽，更斲傷國家形象，均核有重大違失，爰依法提案彈劾。
決定	一、彭德俊、涂榮輝、楊文東、李明芳，彈劾均成立。 二、投票表決結果： 彭德俊：成立 拾參 票，不成立 零 票。 涂榮輝：成立 拾參 票，不成立 零 票。

	<p>楊文東：成立 拾 票，不成立 參 票。                  李明芳：成立 拾 票，不成立 參 票                  三、依監察法第 14 條規定急速救濟之處理：無。                  四、依監察法第 15 條規定涉及刑事或軍法者，除向懲戒法院提出外，並應逕送各該管司法或軍法機關依法辦理：無。</p>		
投票表決結果委員名單	詳附件		
移送機關	懲戒法院		
審查委員	王榮璋、紀惠容、郭文東、賴振昌、田秋堇、范巽綠、高涌誠、賴鼎銘、浦忠成、林郁容、趙永清、張菊芳、施錦芳		
主席	王榮璋	審查會日期	112 年 4 月 18 日

監察院 112 年劾字第 3 號彈劾案

投票表決結果之委員名單

被付彈劾人	決定	票數	委員姓名
彭德俊	成立	13	王榮璋、紀惠容、郭文東、賴振昌、田秋堇、范巽綠、高涌誠、賴鼎銘、浦忠成、林郁容、趙永清、張菊芳、施錦芳
	不成立	0	
涂榮輝	成立	13	王榮璋、紀惠容、郭文東、賴振昌、田秋堇、范巽綠、高涌誠、賴鼎銘、浦忠成、林郁容、趙永清、張菊芳、施錦芳
	不成立	0	
楊文東	成立	10	王榮璋、紀惠容、郭文東、田秋堇、范巽綠、高涌誠、賴鼎銘、浦忠成、趙永清、張菊芳
	不成立	3	賴振昌、林郁容、施錦芳
李明芳	成立	10	王榮璋、紀惠容、郭文東、田秋堇、范巽綠、高涌誠、賴鼎銘、浦忠成、趙永清、張菊芳
	不成立	3	賴振昌、林郁容、施錦芳

\*\*\*\*\*  
**糾 正 案**  
 \*\*\*\*\*

一、本院教育及文化委員會為臺北市文山區景美國民小學徐姓導師未考量患有普瑞德－威利氏症候群之甲生，有難以控制食慾情形，竟使甲生每每為班級最後 1 個裝飯；該校未確認督核特教助理員入班情形，詎因該校內部溝通斷

層，肇致甲生未受到應有之協助，影響甲生權益甚鉅；又徐姓導師未衡酌甲生無法午休之情形，該校亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，衍生後續該班導師訓誡甲生及時常於課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據身心障礙者權利公約第 24 條提供該生有效之個別化協助措施；在校園霸凌事件調查過程中，相關人

員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁及甲生喊「痛」，但未予處理等情，該校卻未再調查釐清，使甲生受傷原因仍然不明；又該校針對本土語文楊姓教師用詞不當一事，未再詢問相關證人，亦未詳究楊師行為是否具有持續性，均核有怠失，爰依法提案糾正。

## 監察院 公告

發文日期：中華民國 112 年 4 月 21 日  
發文字號：院台教字第 1122430130 號

主旨：公告糾正臺北市文山區景美國民小學徐姓導師未考量甲生患普瑞德－威利氏症候群，有難以控制食慾情形，屢使其為班級最後 1 個裝飯，詎該校未確實督核特教助理員入班情形，致該生未受到應有之協助，影響其權益甚鉅；又該校怠未妥處甲生無法午休問題，致使徐師堅持午休趴睡規定而訓誡甲生，既不符正向管教原則，亦未依身心障礙者權利公約第 24 條提供有效之個別化協助措施；另調查校園霸凌事件，該校未釐清甲生受傷原因，又對本土語文楊姓教師用詞不當一事，未詢問相關證人，亦未詳究其所為是否具有持續性，均核有怠失案。

依據：112 年 3 月 16 日本院教育及文化委員會第 6 屆第 32 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：臺北市文山區景美國民小

學。

貳、案由：臺北市文山區景美國民小學徐姓導師未考量患有普瑞德－威利氏症候群之甲生，有難以控制食慾情形，竟使甲生每每為班級最後 1 個裝飯；該校未確認督核特教助理員入班情形，詎因該校內部溝通斷層，肇致甲生未受到應有之協助，影響甲生權益甚鉅；又徐姓導師未衡酌甲生無法午休之情形，該校亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，衍生後續該班導師訓誡甲生及時常於課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據身心障礙者權利公約第 24 條提供該生有效之個別化協助措施；在校園霸凌事件調查過程中，相關人員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁及甲生喊「痛」，但未予處理等情，該校卻未再調查釐清，使甲生受傷原因仍然不明；又該校針對本土語文楊姓教師用詞不當一事，未再詢問相關證人，亦未詳究楊師行為是否具有持續性，均核有怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

聯合國身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 下稱 CRPD）於西元 2006 年 12 月經聯合國大會通過，而我國已於民國（下同）103 年 8 月 20 日由總統公布 CRPD 施行法，並自 103 年 12 月 3 日起施行迄今。CRPD 第 2 條明定基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視；第 24 條亦揭示：「締約國確認身心障礙者享有受教育之權利。為了於不受歧視及機會均等之基礎上實現此一權利，締約國應確保於各級教育實行融合教育制度及終身學習，……。為實現此一權利，締約

國應確保：……（d）身心障礙者於普通教育系統中獲得必要之協助，以利其獲得有效之教育；（e）符合充分融合之目標下，於最有利於學業與社會發展之環境中，提供有效之個別化協助措施。」

有關「據訴，臺北市文山區景美國民小學（下稱景美國小）1 名學生，患有普瑞德－威利氏症候群（Prader-Willi Syndrome, PWS，俗稱「小胖威利症」），其身體無法感受到飽足感，而無法控制食慾，導致有強烈的覓食行為，並有輕度到中度的智能障礙和情緒與學習障礙。然甲生之導師徐師疑似要求甲生為全班最後 1 個裝飯的方式，以懲罰甲生。此外，該校教授本土語文課之楊姓教師，疑似多次於課堂中言語霸凌甲生，公開指稱甲生笨。究竟實情為何？景美國小教師所為，是否涉及身心障礙歧視及不當管教？實有深入調查之必要」等情案，經本案經調取相關卷證，並詢問相關人員後，業調查竣事，經調查發現，景美國小確有怠失，茲臚列事實與理由如下：

一、景美國小徐姓導師對於 CRPD 內容及原則均不熟悉，竟未考量患有普瑞德－威利氏症候群之甲生，有難以控制食慾情形，僅因座位分區、班級公務分配及甲生飲食需求，進而分配全班打餐順序，導致甲生每每為班級最後 1 個裝飯，致使家長認為係以飲食順序變相懲罰甲生。景美國小雖安排特教助理員協助甲生生活自理指導、教學協助及安全維護等，且家長亦額外自費安排助理員協助甲生午餐、午休及突發狀況

處理，詎因該校行政人員、導師及助理員三方溝通聯繫斷層，肇致甲生未受到應有之協助，該校亦未確認督核助理員入班情形，影響甲生權益甚鉅，實有未當。另依據甲生諮商紀錄顯示其無法午休之情形，然徐師未衡酌上情，該校亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，並衍生後續該班導師訓誡甲生及時常於課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據 CRPD 第 24 條提供該生有效之個別化協助措施，顯有怠失。

（一）CRPD 第 24 條已揭示，國家應確保身心障礙者於普通教育系統中獲得必要協助，並在符合充分融合之目標下，於最有利於學業與社會發展之環境中，提供有效之個別化協助措施。復依據教育部訂定學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第 14 點規定，教師輔導與管教學生，應先了解學生行為之原因，針對其原因選擇解決問題之方法，採取輔導及正向管教措施，並視狀況調整或變更。教師輔導與管教學生之基本考量包含：尊重學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權、輔導與管教方式應考量學生身心發展之個別差異，符合學生之人格尊嚴等。

（二）經查，甲生患有普瑞德－威利氏症候群，其身體無法感受到飽足感，而無法控制食慾，導致有強烈的覓食行為，並有部分情緒行為與學習問題。然景美國小徐姓

導師對於 CRPD 之內容及原則均不熟悉，僅因座位分區、班級公務分配及甲生飲食需求，進而分配全班打餐順序，未能考量甲生無法控制食慾之身心需求，導致甲生每每為班級最後 1 個裝飯，並致使家長認為係以飲食順序變相懲罰甲生：

1. 據訴，甲生就讀於景美國小一年級期間，該班徐姓導師於 110 年 4 月 20 日午餐時間點名第六排打餐時，坐在第六排的甲生一同排隊裝飯時，徐師對甲生表示：「妳以後最後一個裝，這個時候你倒是很聽指令喔，請妳回復原狀，回復和上學期一樣。上學期我後來讓妳來排隊是因為妳後來都有聽話了。聽清楚了嗎？待會再給妳，妳先回去，妳先回座位。」對因先天疾病而無法控制食慾而隨時處於飢餓的甲生而言，依照規定照順序裝飯，已經很不容易。以全班最後一個裝飯作為處罰，是利用甲生的先天疾病，作為處罰的要素，同時造成甲生嚴重的剝奪感與痛苦等語。
2. 景美國小於 110 年 9 月 2 日接獲校園霸凌事件調查申請，並進行校園安全及災害事件通報。同年 9 月 3 日由該校防制校園霸凌因應小組決議受理，並於同年 10 月 27 日決議該事件非屬校園霸凌，理由略以：「徐師令甲生最後盛飯係因低年級生係由教師幫忙盛飯，而甲

生因其特殊體況，對於食物之要求與同儕不同，其飲食要求少油少澱粉，再者，其餘學童需負擔班級公共事務，惟甲生不需要負擔班級公共事務，故徐師方有此安排，再參酌甲生之父所提供之錄音，徐師當時口氣非差，仍屬合理管教範疇。」爰不構成霸凌，該校並於同年 10 月 29 日通知申請人。

3. 嗣經該校接獲申復後，組成審議小組，並於 110 年 12 月 17 日申復決定為不成立，理由略以：「『甲生的位置一直都是在 C 區最後一個』、『一年級下學期中間開始甲生有插隊過幾次』、『這樣的安排是為了讓甲生有充分時間用餐』、『你以後最後一個裝，這個時候你就很聽指令，你回復原狀，回復跟上學期一樣，上學期後來我讓你排隊是因為你很聽話，聽清楚了嗎？待會再給你，你先回座位。』徐師安排打餐先後順序是依照學生座位分區、餐後班級公務、學生飲食需求而分配，自錄音檔內亦可了解徐師係為維持打餐秩序而讓甲生先回座位稍候，並非以用餐順序之方式處罰甲生，原調查報告認定徐師之前揭行為屬於教師合理輔導管教範疇，並無違誤。」
4. 雖經該校防制校園霸凌因應小組決議非屬校園霸凌案件，然飲食為甲生重要身心議題，縱

其飲食指引已明列於個別化教育計畫（Individual Education Program，下稱 IEP）中，惟關於甲生打餐順序安排，以及於飲食上有強迫行為時之處理措施，卻付之闕如，致使家長無從知悉，顯有未妥：

- (1) 查據教育部說明略以，甲生患有普瑞德－威利氏症候群，其飲食方式不同為其重要特質，應有特別處遇方式，並自應訂定於 IEP 定期檢討。然徐師於景美國小防制校園霸凌因應小組調查時曾表示：「我們的座位分 A、B、C，A 區是最靠近門口，甲生會衝出教室，所以把他的座位安排在 C 區，甲生旁邊需要個助理員陪著她，C 區最後面空間是最適合的，因為比較寬敞，所以甲生的位置一直都是在 C 區最後一個；我們裝餐的順序是 A 區、B 區、C 區，一年級開始就是如此……。」顯示甲生導師對於班級打餐順序之安排，並未考量甲生因先天因素而無法控制食慾之情況，導致甲生每每均為班級最後 1 名打餐。且甲生之 IEP 雖有記錄其飲食需求及份量（註 1），惟對於甲生於飲食上有強迫行為時之處理措施以及打餐順序安排均未予充分討論並明定於 IEP 中。

- (2) 復據本院詢問徐師表示：「

一年級小朋友常常打翻湯碗或是撞到，我必須拖地。為了避免這些事情，也是上學期甲生排隊有掉過湯還是什麼的，因此下學期變成他坐在位置上，我裝好端到他桌上放著，不用出來排隊。」惟因甲生插隊或打翻食物即禁止甲生排隊打餐，而逕由導師協助打餐之特別性安排，其行為功能介入策略是否妥適，即有疑義，且此項安排未於 IEP 會議中與個案管理教師、家長等，以團隊合作方式擬定適合處遇方式，實未盡妥洽。

5. 又本院詢問景美國小徐姓導師時，渠表示：「（問：您是否知悉身心障礙者權利公約？）答：不太清楚，但學校有設立學習中心，他們是專家，會教導我怎麼做。」等語，顯見徐姓導師對於 CRPD 內容認知仍然不足。

- (三) 次查，特教助理員之工作職責，係在教師督導下，提供學生在校學習、生活自理、上下學及其他校園生活等支持性服務，且各校及各主管機關應依學生實際情形，滿足其服務之需求。惟景美國小既安排助理員協助甲生生活自理指導、教學協助、安全維護等，且因臺北市政府教育局核定該校甲生特教助理員時數僅 15 小時，致使家長須額外自費支付助理員時數，期以進一步協助甲生在

校用餐、午休等生活需求，詎因特教組長、導師、助理員三方溝通聯繫失靈，導致實際上助理員未能於午餐及午休時段入班協助甲生，實有未當：

1. 按高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法第 6 條第 1 項明定特教助理員之工作職責，係在教師督導下，提供個別或少數學生在校之生活自理、上下學及其他校園生活等支持性服務。
2. 據訴，甲生家長為減輕徐師職務負擔，並細緻協助甲生學習狀況，在助理員補助時數之外，因此自費負擔其餘時數，請助理員在甲生在校期間，全程協助甲生在校生活。惟在過程中多次目睹徐師在中午用餐與午休時段，以應尊重導師帶班風格為由，強烈要求助理員離開現場，但此時段正好是助理員工作時段等語。
3. 此據臺北市政府教育局函復略以，該局曾核定甲生助理員時數為 15 小時，用餐時間未安排助理員入班協助，且評估學生午餐用餐可自己完成，無需協助，惟自下學期 110 年 3 月 12 日召開課後班會議後，家長希望增加用餐時段助理員的自費時段，故自 110 年 3 月 16 日起增加用餐期間助理員自費時段。由上可見，因該局核定景美國小甲生特教助理員時數僅 15 小時，實難進一步協助甲生在

校用餐、午休等生活需求，致使家長須額外自費支付助理員時數。

4. 該局並稱，特教組長、個管老師於開學初有告訴導師助理員的工作時段；導師希望能培養孩子的能力及獨立性，逐步減少助理員的協助，故請助理員在圖書館待命，若甲生有需要協助的情形，可即時入班協助；自 3 月 16 日起增加午餐時段（12：00-12：30），特教組長有請助理員告訴導師。另據助理員表示，明確得知新增照顧時段，並曾向徐師表示，甲生之父要她開始留在班上陪同甲生用餐。但當時徐師表示希望助理員仍先至圖書室待命即可，若甲生有狀況，會儘速通知助理員進班協助；依特教組長、徐師、王姓助理員三造說詞，在訊息的傳遞上，配合甲生之父要求，處理時間較為緊急，均以口頭告知，並未召開正式會議形成紀錄，且因時間久遠，並未有人證物證可資佐證。
5. 經景美國小防制校園霸凌因應小組認定：「徐師告知陪讀老師中午得去圖書館休息之部分，僅係告知前任陪讀老師之習慣，徐師並非陪讀老師之上司，亦無要求陪讀老師不得在場之權限，而參酌相關人個管陳師之陳述，適度讓甲生減少對陪讀老師的依賴，此對甲生有正面助益。」

6. 惟查，家長自費支付助理員時數，即為期望助理員可進一步細緻協助甲生在校用餐、午休等生活需求，然景美國小防制校園霸凌因應小組未能查明真實，亦未考量相關人於訪談中同時表示：「後續的刷牙都需要別人再協助，整個精緻性都需要再協助，那這裡會去協助這個部分……」即為徐師行為進行合理解釋，並逕為認定助理員無須入班協助甲生，尚嫌率斷。

7. 又景美國小康燕玉校長於本院詢問時表示：「在溝通過程中有一些訊息缺漏掉了，但是助理員確實知道的，助理員說導師叫其於圖書館待命，這部分我問不出來。」徐師則於本院詢問時表示：「自費部分沒人通知我。」、「（問：您是否知悉家長自費助理員中午時段？）我不知道。」顯見助理員中午入班協助甲生一事，因景美國小未有相關紀錄，致使迄今未能查明並釐清問題癥結。又該校協調聯繫不足，造成溝通斷層，且亦未再確認督核，肇致家長自費安排助理員時段，甲生卻未受到助理員協助之窘況，影響甲生權益甚鉅，自難謂無疏失。

(四) 未查，依據甲生過去的諮商紀錄顯示，渠於 109 學年度上學期初多次無法午休，並有專輔教師多次入班協助情形，然徐師未衡酌

上情，景美國小亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，未能因應甲生身心需求，以團隊合作方式擬定適合處遇方式，衍生後續甲生須時常於課後留下情形，既不符正向管教原則，亦未依據 CRPD 提供甲生有效之個別化協助措施，顯有怠失：

1. 據甲生家長於防制校園霸凌因應小組調查過程中表示：「一年級下學期以後，他放了寒假回去以後，其實都沒有睡，老師的要求是趴在桌子上要睡著，不是只有趴在桌子上閉眼睛，或是睜開眼睛安靜也不行，所以導火線跟衝突點大概是這個時間點發生的，就是因為被逼著要睡著……情緒衝突點來源在於吃飯跟閉眼睛睡覺這件事情。」

2. 經本院詢問徐師時表示：「我的規定一直都沒變，上學期家長一開始就說中午要午睡，不然回家甲生脾氣會不好。一開始也需要訓練甲生，上學期期末 IEP 我說過甲生可以午休，爸爸也很開心，約 10 週甲生可以跟同學一樣作息，達成爸爸要求。下學期照此模式，但爸爸改了規定。下學期我有給緩衝，因為條件又不一樣，上學期甲生未參加課後班，下學期甲生就有參加課後班，是 1 個變動因素，在我這裡只有 4 天，在課後班 4 天。我沒有第 1

週要求甲生如其他同學一樣。但學期中，要求甲生如同其他同學一起午休，我也才試了第 2 次，這是 1 個過程。」、「（問：您是否容許甲生不午睡？）答：我可以，我只是想試試看，也是因應爸爸一開始想要甲生午睡的要求，如果不行就算了。」

3. 惟查據甲生歷次諮商紀錄顯示，該生曾於 109 年 9 月 15 日、22 日不願意睡午覺之情形，爰徐師允應考量甲生身心需求及強烈的固著性，尋求相關輔導或教育支持介入，且景美國小明知甲生過去無法午休問題，家長亦自費安排助理員入班協助之情形，然該校怠未積極處理甲生輔導管教及親師溝通問題，於 109 學年度下學期初並未適時提供徐師及甲生協助，肇致徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，未能因應甲生身心需求提供有效協助，並衍生後續該班導師訓誡甲生及時常於課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據 CRPD 第 24 條提供該生有效之個別化協助措施，核有未當。

(五) 綜上，景美國小徐姓導師對於 CRPD 內容及原則均不熟悉，竟未考量患有普瑞德－威利氏症候群之甲生，有難以控制食慾情形，僅因座位分區、班級公務分配及甲生飲食需求，進而分配全班打餐順序，導致甲生每每為班級最

後 1 個裝飯，致使家長認為係以飲食順序變相懲罰甲生。景美國小雖安排特教助理員協助甲生生活自理指導、教學協助及安全維護等，且家長亦額外自費安排助理員協助甲生午餐、午休及突發狀況處理，詎因該校行政人員、導師及助理員三方溝通聯繫斷層，肇致甲生未受到應有之協助，該校亦未確認督核助理員入班情形，影響甲生權益甚鉅，實有未當。另依據甲生諮商紀錄顯示其無法午休之情形，然徐師未衡酌上情，該校亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，並衍生後續該班導師訓誡甲生及時常於課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據 CRPD 第 24 條提供該生有效之個別化協助措施，顯有怠失。

- 二、有關陳訴人指陳徐師於 110 年 3 月 30 日抓甲生身體撞牆壁以致受傷，以及 110 年 4 月 13 日於午休訓誡甲生並令甲生課後留下以抹布擦地等情，經景美國小防制校園霸凌因應小組及校園事件處理會議認定，尚無校園霸凌或體罰情事。然在調查過程中，相關人員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁，以及甲生喊「痛」，但未予處理等情形，該校卻未進一步調查釐清，使甲生受傷原因仍然不明，核有未當。又徐師未讓甲生先行更換備用衣褲，即命令其穿著濕透衣褲持續蹲擦大面積地板，其後亦未再協助甲生更換衣褲，旋

命令其返家，殊有可議；復考量甲生肌張力不足及年齡因素，對於甲生管教措施是否符合正向管教、比例原則及平等原則，不無疑義，均難謂該校已盡調查之能事。

- (一)按高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條規定略以：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法（註 2）第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……四、涉及本法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生、第 5 款、第 16 條第 1 項：依第 2 章相關規定調查。……」同辦法第 4 條第 1 項規定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第 2 條第 4 款情形，應於 5 日內召開校園事件處理會議（下稱校事會議）審議。」同辦法第 5 條第 1 項規定：「學校調查教師疑似有第 2 條第 4 款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以 3 人或 5 人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會

者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。……。」

- (二)據訴，110 年 3 月 30 日整天都由徐師授課、帶班，但甲生家長協助甲生盥洗時，發現左手臂有明顯的瘀青，瘀青形狀有手指之握痕及片狀瘀青，貌似遭大力抓握等語。此經景美國小 111 年 1 月 14 日校事會議決議，教師無高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，應予結案。然在調查過程中，相關人員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁，以及甲生喊「痛」，但未予處理等情形，該校卻未進一步調查釐清：

1. 110 年 12 月 17 日校事會議調查結果略以：

- (1)助理員明確表示並未向甲生父親說徐師曾用雙手抓住甲生，面對面抓住孩子，然後去靠或撞牆壁……。雙方說詞明顯不同！……甲生父親認為照片上甲生手臂的抓痕，然在助理員證詞下，並無直接證據直指是徐師所為。
- (2)考量甲生為特殊生，且由助理員與徐師訪談得知甲生有其固執性，在徐師口頭勸導無致之情形下，復又現場多有稜稜角角的情境下，為避免甲生因其莽撞行為而受傷，徐師非以強制管教措施無法制止甲生行為。按教師輔導與管教學生辦法注意事項第 23 條規定：「……教師非

立即對學生身體施加強制力，不能制止、排除或預防危害者，教師得採取必要之強制措施……」因此，徐師對於甲生之作為，應於法有據。

2. 惟查，相關人員曾於校事會議調查小組訪談中提及：「我會聽到她喊叫哭嘛，然後她就是說要上廁所，那我就問徐師說那我不是先帶她去上廁所，那徐師就是說不用，因為以她的瞭解，這樣的孩子這樣是藉口，所以不可以容許她，她現在做什麼就不用，對，就這樣子，就一直就到放學了。……孩子有哭，所以我才問徐師說，那是不是可以換個方式呢！然後她也要上廁所，我可不可以先帶她去上呢？……徐師用大致的回應就是說，不用，這就是這種孩子就是她的藉口。……那因為她也很常被留下來，那爸爸會跟我說那都是濕的，整個都泡在尿裡面，那我覺得我真的無法改變。就是被留下來，處罰嘛。」「可能就是有一些肢體啦，但是徐師她沒有刻意要抓甲生她去撞牆壁或幹嘛的事。……我也不知道怎麼碰，就是可能抱著她，或者是怎麼固定她這樣。……因為她就是說我很痛，甲生一直說她很痛。對，因為她一直說老師你這樣子我很痛。我是沒有看到，因為甲生個子的關係，我沒有看到徐師她是怎麼固定

甲生她的。」

3. 據上，依相關人員陳述，徐師禁止甲生如廁之行為，似非偶一為之，且甲生已聲明「很痛」之身體不適行為，該校均未再進一步調查，以釐明事實。復據學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第 22 點第 3 項之規定：「學生反映經教師判斷，或教師主動發現，有下列各款情形之一者，應調整管教方式或停止管教：（一）學生身體確有不適。（二）學生確有上廁所或生理日等生理需求。……。」以及教育部查復說明，甲生既有助理員服務，其如廁等生理需求，允宜尊重該助理員判斷等語，以上均難謂景美國小已盡調查之能事，肇致甲生受傷原因仍然不明，實有可議之處。

- (三)另據訴，徐師於 110 年 4 月 13 日午休訓誡甲生並令其課後留下並以抹布擦地等情，雖經 110 年 10 月 27 日防制校園霸凌因應小組決議未構成霸凌，以及 110 年 12 月 17 日申復不成立；並經 111 年 1 月 14 日校事會議認定徐師尚無不當管教之情形。惟徐師未讓甲生先行更換備用衣褲，即命令其穿著濕透衣褲持續蹲擦大面積地板，其後亦未再協助甲生更換衣褲，旋命令其返家，殊有可議。復考量甲生肌肉張力不足及年齡等因素，徐師要求甲生持續蹲擦大面積之地板，是否符合管教之比

例原則？又其管教措施之實施，是否會造成該生與其他學生之差別待遇？等，學校均應再妥予釐清：

1. 110 年 10 月 27 日景美國小防制校園霸凌因應小組決議以及 110 年 12 月 17 日申復決定之理由摘要：

(1) 徐師於放學後將甲生留下來之部分，徐師於當日中午已先告知甲生之父，今日放學會留下甲生半個小時，然放學後甲生直接尿在地上，徐師緊急處理，並欲使甲生自行處理其造成之問題故要求甲生自行清理，以掃把指揮之部分係因甲生不願配合清理，方以掃把指揮甲生，徐師陳述其並未禁止甲生上廁所，甲生尿下去係甲生之故意行為，而參酌相關人輔導主任之陳述應可認此情非假；就甲生之父主張徐師於要求甲生清理時口氣不佳等情，經調查小組聆聽甲生之父所提供之錄音檔，徐師之語氣尚未逾越合理管教之範疇；另就未先行讓甲生更換衣褲係因為當時因上開突發事故，已讓甲生遲延下課，故於清理完現場後即讓甲生離開，此部分未有任何故意貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄甲生之行為，亦難認屬霸凌。據此，調查小組難認甲生之父就此部分之主張得構

成校園霸凌。

(2) 審議小組勘驗本錄音檔時未聽到「甲生曾表示：『我想上廁所』但徐師回應：『給過你很多次機會了，從中午吃飯、用餐到下課，你有很多時間去上廁所，你自己不去上的。』」一節，難以認定徐師有禁止甲生如廁之行為。參酌上開訪談內容以及申復人提供之錄音檔，徐師將甲生於放學後留下，針對甲生於午休時不守秩序之行為予以訓誡，訓誡過程中甲生尿在教室地板上，徐師引導甲生完成清潔，從錄音檔內亦可了解，甲生尿在教室地板上之後，有跑至教室內其他地方，原調查報告認定徐師之前揭行為屬於教師合理輔導管教範疇，並無違誤。

2. 110 年 12 月 17 日校事會議調查結果略以：

(1) 甲生父親由錄音檔認為徐師要甲生跪在地上，要求甲生跟著徐師的掃把走，徐師要求甲生跟著路線全部擦一次，用抹布擦拭全班的地板云云，而徐師自陳：「當時確實有叫甲生她拿著抹布擦，甲生就是自己也怕沾到那個尿尿，不想要碰自己的尿尿，所以她是拿著抹布，這樣子過去，然後其實有些沒有真的去擦，遇到有尿的地方是這樣子繞過去。的確是有

要求她要蹲下來擦的。但沒有要求她跪著，沒有要求姿勢，甲生從頭到尾沒有跪著，她頂多是蹲著拖過去而已，重點是她尿出來了要為自己的行為負責，就去把它擦掉就好了，如果甲生她自己有調整什麼姿勢，是甲生自己的問題，但是我不會去要求孩子說妳要跪著這種事情我不會做。」

- (2) 經調查委員檢視錄音檔譯文內容與實地至現場勘查後，應是徐師於課後時間請甲生留下來，甲生於該段時間中失禁尿尿下去，徐師指示甲生要自行負責將有尿液的地方擦乾淨，先使甲生能更明確理解尿液的具體位置，故徐師指示甲生要跟徐師拿的掃把方向去擦拭尿液的地方，才有這段指導語出現。徐師應無要求甲生跪著用抹布擦拭全班的地板，然在無現場目擊證人單憑錄音檔內容，實難論定徐師有不當管教之作為。
3. 經查，雖經本院勘驗家長所提供之錄音檔光碟，並未發現徐師有禁止甲生如廁之情形，然徐師未讓甲生先行更換備用衣褲，即命令其穿著濕透衣褲持續蹲擦大面積地板，且最後甲生擦完地時曾反映：「濕濕的。」詎徐師不僅未協助甲生更換衣褲，且向甲生表示：「那

是你的問題。」後，即命甲生返家；復對照家長曾向助理員反映：「那爸爸會跟我說那都是濕的，整個都泡在尿裡面，那我覺得我真的無法改變。就是被留下來，處罰嘛。」實難謂徐師做法符合正向管教原則。

4. 復考量甲生肌肉張力不足及年齡等因素，徐師要求甲生持續蹲擦大面積之地板，是否符合比例原則？又其管教措施之實施，是否會造成該生與其他學生之差別待遇？學校均應再妥予釐清該措施是否符合管教之適當性，以避免違反教師輔導管教之平等原則。

(四) 綜上，有關陳訴人指陳徐師於 110 年 3 月 30 日抓甲生身體撞牆壁以致受傷，以及 110 年 4 月 13 日於午休訓誡甲生並令甲生課後留下以抹布擦地等情，經景美國小防制校園霸凌因應小組及校園事件處理會議認定，尚無校園霸凌或體罰情事。然在調查過程中，相關人員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁，以及甲生喊「痛」，但未予處理等情形，該校卻未進一步調查釐清，使甲生受傷原因仍然不明，核有未當。又徐師未讓甲生先行更換備用衣褲，即命令其穿著濕透衣褲持續蹲擦大面積地板，其後亦未再協助甲生更換衣褲，旋命令其返家，殊有可議；復考量甲生肌張力不足及年齡因素，對於甲生管教措施是否符合正向管教、比例原則及平等原則

，不無疑義，均難謂該校已盡調查之能事。

三、景美國小本土語文課之楊姓教師於課堂中，貶抑甲生之發言如：「死老百姓」、「笨」，雖經該校防制校園霸凌因應小組調查認定楊師之發言並非針對甲生，且僅係於單一課堂中之單一事件，而未具持續性，爰未構成霸凌。然該校針對楊師用詞不當一事，並未再進一步詢問相關證人，以釐清事實，亦未詳予究明楊師行為是否具有持續性，洵有怠失。

(一)按校園霸凌防制準則第 3 條對於霸凌之定義為：「指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。」

(二)本案據訴，110 年 5 月 6 日上課時，楊師有侮辱、引導全班學生一起嘲笑甲生之行徑。另同班另 1 位同學家長曾致電甲生之父，向甲生之父表示更早之前，就聽孩子回來說過，於上課時聽到楊師對甲生說：「大便在褲子上，以後沒有成就，以後就去當清潔隊掃大便。」這位同學家長因為當時沒能鼓起勇氣通知甲生之父，讓甲生受害更久，深感愧疚，甚至因此於電話中哭泣等語。

(三)經本院勘驗甲生家長所提供之錄

音檔光碟，發現楊師於 110 年 5 月 6 日課程中曾多次貶抑甲生之發言情形如下：

1. 楊師第 1 次向甲生表示：「如果在當兵的時候，會叫你死老百姓。」
2. 楊師第 2 次向甲生表示：「為什麼大家都在唸，妳比較慢唸，啊？甲生，老師問妳喔，在草原世界裡面，獅子，老虎，獵豹，他要吃什麼東西？吃動作慢的。妳慢，妳才唸，就被吃掉了，知不知道？」
3. 楊師第 3 次楊師對另名學生表示：「你要像甲生一樣在那邊發呆嗎？在幹什麼？……這樣子是聰明還是笨？」，學生均答：「笨。」
4. 楊師第 4 次向甲生表示：「老師說同學大家唸？那妳沒有唸，是聰明還是笨？啊？大概是聰明吧？是不是？」
5. 楊師第 5 次向全班同學表示：「你看，我在講她，還是一樣，大家都跑了啊，她還在那邊發呆。甲生還在那邊發呆啊，那動物吃什麼？啊就是吃這個啊……你看那種不專心的，以後會有成就嗎？」

(四)嗣經該校防制校園霸凌因應小組調查認定：「楊師相關之發言及作為雖有不當，然觀事件整體之情形，楊師之發言並非針對甲生，且僅係於單一課堂中之單一事件，而未具持續性，核與上開防制準則霸凌之定義有間。」該小

組處理建議略以：「關於疑似行為人楊師，加強對口頭禪於課堂中是否得當之敏銳度，謹言慎行。」之後再經申復決定為無理由：「儘管楊師係以生活經驗、自然法則來提醒，上課要專注，惟前開用語仍屬不當；楊師所述係其口語上習慣，依所得事證，除本次申復人提出之事件外無其他具體事件，原調查報告認定楊師之前揭行為屬於單一事件而未具持續性，並無違誤。」

(五) 惟查，針對楊師於課堂上是否「持續性」以言語貶抑甲生或其他學生之行為，除楊師證言之外，未予詢問相關人員（如助理員、班上學生或其他班級學生等），以真正釐清楊師行為是否具持續性，且另據甲生家長指陳，曾有其他學生於上課時聽到楊師對甲生說：「大便在褲子上，以後沒有成就，以後就去當清潔隊掃大便。」等情，然該小組並未進一步調查。且楊師雖已受臺北市政府社會局 8 小時輔導課程，且目前未到校兼課，然該師是否有至其他學校兼課以及楊師相關輔導管教策進情形，均待臺北市政府教育局持續追蹤輔導。

(六) 未查，景美國小於 109 年 8 月 28 日開學前召開一年級編班後轉銜會議時，曾邀請楊師參加，並說明該年度鑑輔會確認生及學習適應困難學生狀況並提供教師策略，故楊師於開學前早已得知任教班級學生之狀況，然楊師卻未能

瞭解甲生於求學中可能遭遇之困難及問題，予以輔導改善，反以言語貶抑方式負面教導，該校亦未及早介入輔導，有欠允當。另依據校園霸凌防制準則第 10 條第 3 項，學校召開防制校園霸凌因應小組會議或學校所屬主管機關組成校園霸凌事件審議小組時，得視需要邀請職員工代表或具霸凌防制意識之專業輔導人員、性別平等教育委員會委員、法律專業人員、特殊教育專業人員、警政、衛生福利、法務等機關代表及學生代表參加。因此，景美國小允宜依校園霸凌防制準則，切實衡量甲生身心議題及需求，邀請特殊教育專業人員參加相關會議或調查為妥。

(七) 綜上，景美國小本土語文課之楊姓教師於課堂中，貶抑甲生之發言如：「死老百姓」、「笨」，雖經該校防制校園霸凌因應小組調查認定楊師之發言並非針對甲生，且僅係於單一課堂中之單一事件，而未具持續性，爰未構成霸凌。然該校針對楊師用詞不當一事，並未再進一步詢問相關證人，以釐清事實，亦未詳予究明楊師行為是否具持續性，洵有怠失。

綜上所述，景美國小徐姓導師未考量患有普瑞德－威利氏症候群之甲生，有難以控制食慾情形，竟使甲生每每為班級最後 1 個裝飯；該校未確認督核特教助理員入班情形，詎因該校內部溝通斷層，肇致甲生未受到應有之協助，影響甲

生權益甚鉅；又徐姓導師未衡酌甲生無法午休之情形，該校亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休趴著閉眼睡覺之規定，衍生後續該班導師訓誡甲生及時常課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據身心障礙者權利公約第 24 條提供該生有效之個別化協助措施；在校園霸凌事件調查過程中，相關人員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁及甲生喊「痛」但未予處理等情，該校卻未再調查釐清，使甲生受傷原因仍然不明；又該校針對本土語文楊姓教師用詞不當一事，未再詢問相關證人，亦未詳究楊

師行為是否具持續性，均核有怠失，爰依憲法第 97 條第 1 項及監察法第 24 條之規定提案糾正，移送臺北市府轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：王幼玲

註 1：IEP 摘錄：「飲食上不需給予額外點心，午餐時間只裝一次飯，得視情況調整是否分兩次裝（避免再次要食物），飲食上著重少油、少鹽、少澱粉、多蔬菜。食量需教師協助控制，若個案當天有食用其他食物，午餐則會減量。」

註 2：教師法。

\*\*\*\*\*  
**工 作 報 導**  
 \*\*\*\*\*

一、112 年 1 月至 3 月份監察權行使情形統計表

月份 \ 項目	收受人民書狀 (件)	監察委員調查	提案糾正	提案彈劾	提案糾舉
1 月	1,055	12	7	1	1
2 月	1,085	12	5	-	-
3 月	1,589	32	6	-	-
合計	3,729	56	18	1	1

二、112 年 3 月份糾正案件一覽表

編號	案 由 摘 要	審查委員會	辦理情形
1	103 年 3 月 23 日晚間 7 時 30 分許，民眾以反對「海峽兩岸服務貿易協議」為訴求，進入行政院抗議，於同年月 24 日凌晨遭警察人員以不符比例原則之暴力、強制手段驅離，至少 166 位民眾受傷至急診就醫檢傷，經司法機關判決認定執行驅離勤務逾越比例原則，裁判臺北市警局應給付 15 位當事人共計新臺幣 1,408,169 元之國家賠償。又因警政高層部署、調派警力不當，警察人員執	內政及族群委員會第 6 屆第 33 次會議	112 年 4 月 12 日以院台內字第 1121930192 號函行政院轉飭所屬確實檢討改善見復

編號	案由摘要	審查委員會	辦理情形
	<p>勤法治素養不足，復因多日執勤、身心疲憊而情緒失控辱罵及暴力毆打群眾，警察機關就警力之指揮、管制、督導、支援、聯繫等事項確有未當，甚至於驅離過程阻止媒體攝錄，且未確實辦理蒐證影像之製作、編輯、勘驗、保存等業務，證卷管理不周，致無法調查釐清警、民受傷之原因及事實真相，社會因此動盪、撕裂，造成人民對國家之不信任，質疑執法人員之中立性，行政院暨所屬機關無法保障人民之集會遊行安全，涉有重大違失。</p>		
2	<p>依國防部與陸軍司令部之訓練通報與接訓實施計畫，常備兵役軍事訓練役男僅可執行警衛勤務、營區安全防護、訓場巡管與整理、一般裝備一級保養、庫儲管理、支援災害防救等工作，且各項實務工作需按建制派遣，並由幹部全程帶隊指導，不得以派遣公差方式由其單獨執行，然國防部及陸軍司令部未能有效督導所屬陸軍裝甲第○旅落實對常備兵役軍事訓練役男工作項目之相關要求，即因所屬該連輕忽潛在危險因素而嚴重違反重要訓練通報之草率作為，導致 1 位即將退伍僅具步槍兵專長之軍事訓練役男喪失其最寶貴之性命；另本案軍 9-20349 及軍 9-20080 戰車之建制人員，不論是車長或其乘員，詎竟均未實際參與該主戰裝備之機件檢查相關工作，且竟有當事人稱不知其被列為保養人員情事，核其相關作為，均顯有重大疏失。</p>	<p>外交及國防委員會第 6 屆第 20 次會議</p>	<p>112 年 3 月 28 日以院台國字第 1124230064 號函行政院確實檢討改善見復</p>
3	<p>高雄市政府社會局針對社團法人高雄市○○○協會設立之○○○家園（共生家園）於 108 年 8 月 31 日發生精神身心障礙住民遭吳姓行為人以衛生紙塞住嘴巴並以膠帶封住致死案件，於 108 年 9 月間知悉後，未積極督導該協會負責人及現場管理人等依法進行責任通報、未善盡行政調查，後續亦未督導共生家園研提改善計畫，核有疏失；該協會屬人民團體，無機構立案也無配置專業人員，卻有收留照顧身心障礙者之實，惟高雄市政府歷次稽查時均未能及早發現該協會違規收容，僅視其為社區資源，未加強研議輔導配套措施，顯見敏感度及跨機關合作不足，確有違失。</p>	<p>社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 20 次會議</p>	<p>112 年 3 月 23 日以院台社字第 1124330116 號函高雄市政府督飭所屬確實檢討改善見復</p>

編號	案由摘要	審查委員會	辦理情形
4	<p>經濟部對中興紙業公司民營化方式，最終被迫以資產標售方式辦理完成，並由得標人承租中興紙業公司宜蘭縣四結廠區之部分土地以繼續經營紙業，此一僅標售廠房與設備而將廠房座落之基地出租予得標人之決策，肇致後續辦理標售時，因該土地有承租人，竟前後歷經高達 82 次之流標，而經濟部多年來遲遲未能解決此一窘境，已嚴重斲傷政府威信；又，該部未有效督導所屬公務人員悉依公務人員交代條例與檔案法等相關規定辦理檔案與文件之移交與交接等工作，肇致該部第二辦公室業務清理相關檔案或文件發生諸多闕漏情事，核其相關作為，均顯有重大疏失。</p>	<p>財政及經濟委員會第 6 屆第 32 次會議</p>	<p>112 年 3 月 13 日以院台財字第 1122230108 號函行政院轉飭所屬確實檢討改善見復</p>
5	<p>嘉義市立南興國民中學（下稱南興國中）處理其序號 1835369 案之校安事件（關於該校管樂旗班自閉症甲生疑遭同班乙生霸凌事件），與校園霸凌防制準則第 17 條、第 21 條規定未合，且該校於法規程序之外另行召開家長協調會、建議甲生家長簽寫不追究相關人員責任之切結文件，均屬嚴重違失；詎嘉義市政府督導南興國中，均未發現上開違法失當情事，應負監督不周之責。又南興國中對於該校序號 1842372 案之校安事件（關於甲生疑遭導師不當管教情事），竟未組成校事會議調查小組亦未進行調查，僅憑前述甲生家長切結文件便認定「體罰案不成立」，此情違反高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 5 條規定；以及該校處理序號 1872640 案之校安事件（關於甲生疑似遭到乙生網路霸凌情事），未依法定程序審議此案受理與否，逕予認定「霸凌案不成立」，不符合校園霸凌防治準則第 17 條規定。</p>	<p>教育及文化委員會第 6 屆第 32 次會議</p>	<p>112 年 3 月 23 日以院台教字第 1122430120 號函教育部轉飭所屬確實檢討改善見復</p>
6	<p>臺北市文山區景美國民小學徐姓導師未考量患有普瑞德－威利氏症候群之甲生，有難以控制食慾情形，竟使甲生每每為班級最後 1 個裝飯；該校未確認督核特教助理員入班情形，詎因該校內部溝通斷層，肇致甲生未受到應有之協助，影響甲生權益甚鉅；又徐姓導師未衡酌甲生無法午休之情形，該校亦怠未妥適協處，致使徐師仍堅持甲生須午休臥</p>	<p>教育及文化委員會第 6 屆第 32 次會議</p>	<p>112 年 4 月 21 日以院台教字第 1122430129 號函臺北市府轉飭所屬確實檢討改善見復</p>

編號	案由摘要	審查委員會	辦理情形
	<p>著閉眼睡覺之規定，衍生後續該班導師訓誡甲生及時常於課後留下問題，既不符正向管教原則，亦未依據身心障礙者權利公約第 24 條提供該生有效之個別化協助措施；在校園霸凌事件調查過程中，相關人員曾反映徐師曾有禁止甲生如廁及甲生喊「痛」，但未予處理等情，該校卻未再調查釐清，使甲生受傷原因仍然不明；又該校針對本土語文楊姓教師用詞不當一事，未再詢問相關證人，亦未詳究楊師行為是否具持續性，均核有怠失。</p>		