
目 次

彈 劾 案

- 一、監察委員林國明、蔡崇義、郭文東就新竹縣新豐鄉鄉長許秋澤，於任職期間，先後兩度利用新竹縣新豐鄉公所（下稱新豐鄉公所）清潔隊招募人員之機會，向有意應徵清潔隊員者之父或母，分別收受新臺幣 50 萬元之賄款。另復利用新豐鄉公所於 111 年 4 月至 9 月間辦理醫療用口罩採購案之機會，授意該鄉公所之主任秘書劉家佑及民政課長許彩鳳協助特定業者得標，致其等違反政府採購法相關規定，共同圖利特定投標業者，核許秋澤、劉家佑及許彩鳳所為，已明顯違反公務員服務法第 1 條、第 6 條及第 7 條等相關規定，違失事證明確，且情節重大，爰依法提案彈劾……………1

糾 正 案

- 一、本院教育及文化委員會為國立臺灣海洋大學（下稱海大）前於 109 年 3 月 12 日即爆發師生嚴重衝突事件，至同月 16 日，主管人員已知悉，均未依法進行校安通報，且 110 年 8 月間校方接獲檢舉仍延遲通報，違反校園霸凌防制準則相關規定，二度涉通報違失，而教育部對此

未依法積極查明，直至本院介入調查後，方督導海大檢討，監督作為不周；又按教師法第 14 條第 1 項第 10 款與同法第 15 條第 1 項第 3 款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，惟海大校園霸凌防制因應小組卻未清楚調查論明，且補充意見僅以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身心傷害程度達到嚴重身心侵害程度」等語認定，教育部復未即時查明，逕採海大之說法查復，亦有未當；海大教師評審委員會針對本案歷程多未適法審查、發揮功能，況院及校之教師評審委員會更以未具本案關聯之理由，針對案師懲處措施行逐級減輕之意圖，案經教育部二度退回重審，凸顯其認事用法不周，恐有裁量恣意違法等疑義；另，案發後海大仍未即依校園霸凌防制準則第 11 條規定，將其第 6 條至第 9 條相關內容，納入學生手冊及教職員工聘約明定，及該校有誤解教師法第 24 條第 1 項相關規定、霸凌防制因應小組疑有組成不合法、未善盡調查處理等情事，引發爭議。以上各節，有違教育基本法、大學法之宗旨

及教育部相關函釋規定，均核有重大疏失，爰依法提案糾正 …………… 13

二、本院教育及文化委員會為行政院原能委員會（下稱原能會）於 107 年 11 月 6 日修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查；於本案發生時，未依性別工作平等法（下稱性工法）第 13 條第 2 項規定採取主動介入調查及對被害人保護等立即有效之糾正及補救措施，任本事件持續衍生爭議，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性工法認知偏誤，核有疏失；另，該會國會組某主任在疫情期間達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。核以上機關違失情節嚴重，爰依法提案糾正 …………… 35

三、本院教育及文化、外交及國防委員會為文化部督同各直轄市及縣（市）政府辦理文化資產保存法第 15 條規定，公有建造物及附屬設施群自建造完竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建築物及其附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者，於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估，確有違失，爰依法提案糾正 …………… 44

監察法規

一、修正「監察院處務規程」第十一條 … 53

大事記

一、監察院 112 年 7 月大事記 …………… 53

彈 劾 案

一、監察委員林國明、蔡崇義、郭文東就新竹縣新豐鄉鄉長許秋澤，於任職期間，先後兩度利用新竹縣新豐鄉公所（下稱新豐鄉公所）清潔隊招募人員之機會，向有意應徵清潔隊員者之父或母，分別收受新臺幣 50 萬元之賄款。另復利用新豐鄉公所於 111 年 4 月至 9 月間辦理醫療用口罩採購案之機會，授意該鄉公所之主任秘書劉家佑及民政課長許彩鳳協助特定業者得標，致其等違反政府採購法相關規定，共同圖利特定投標業者，核許秋澤、劉家佑及許彩鳳所為，已明顯違反公務員服務法第 1 條、第 6 條及第 7 條等相關規定，違失事證明確，且情節重大，爰依法提案彈劾

監察院 公告

發文日期：中華民國 112 年 8 月 8 日
發文字號：院台業壹字第 1120731428 號

主旨：公告監察委員林國明、蔡崇義、郭文東就新竹縣新豐鄉鄉長許秋澤，於任職期間，先後兩度利用新竹縣新豐鄉公所（下稱新豐鄉公所）清潔隊招募人員之機會，向有意應徵清潔隊員者之父或母，分別收受新臺幣 50 萬元之賄款。另復利用新豐鄉公所於 111

年 4 月至 9 月間辦理醫療用口罩採購案之機會，授意該鄉公所之主任秘書劉家佑及民政課長許彩鳳協助特定業者得標，致其等違反政府採購法相關規定，共同圖利特定投標業者，核許秋澤、劉家佑及許彩鳳所為，已明顯違反公務員服務法第 1 條、第 6 條及第 7 條等相關規定，違失事證明確，且情節重大，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 8 月 1 日彈劾案審查會審查決定：「許秋澤、劉家佑、許彩鳳，彈劾均成立」。
- 二、相關附件：
 - (一) 112 年 8 月 1 日劾字第 10 號彈劾案文。
 - (二) 112 年 8 月 1 日劾字第 10 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：

許秋澤 新竹縣新豐鄉鄉長，相當簡任第 10 職等（任期：民國〔下同〕107 年 12 月 25 日至 111 年 12 月 24 日，自 111 年 9 月 27 日起停職）

劉家佑 新竹縣新豐鄉公所主任秘書，薦任第 9 職等（任職期間：109 年 6 月 3 日至 111 年 9 月 26 日，現任新豐鄉公所建設課技士）

許彩鳳 新竹縣新豐鄉公所民政課課長，薦任第 9 職等（任職期間：111 年 4 月 18 日至 111 年 9

月 26 日，現任新竹縣新豐鄉圖書館管理員)

貳、案由：新竹縣新豐鄉鄉長許秋澤，於任職期間，先後兩度利用新竹縣新豐鄉公所（下稱新豐鄉公所）清潔隊招募人員之機會，向有意應徵清潔隊員者之父或母，分別收受新臺幣（下同）50 萬元之賄款。另復利用新豐鄉公所於 111 年 4 月至 9 月間辦理醫療用口罩採購案之機會，授意該鄉公所之主任秘書劉家佑及民政課長許彩鳳協助特定業者得標，致其等違反政府採購法相關規定，共同圖利特定投標業者，核許秋澤、劉家佑及許彩鳳所為，已明顯違反公務員服務法第 1 條、第 6 條及第 7 條等相關規定，違失事證明確，且情節重大，爰依法提案彈劾。

參、違法或失職之事實及證據：

被彈劾人許秋澤自 107 年 12 月 25 日起擔任新竹縣新豐鄉第 18 屆鄉長（附件 1，第 1-6 頁），依地方制度法第 57 條第 1 項規定，對外代表該鄉並綜理鄉務，從而對於新豐鄉公所清潔隊員有人事晉用及核定之權。被彈劾人劉家佑自 109 年 6 月 3 日起擔任新豐鄉公所主任秘書一職，負有主管、督導該公所採購業務之責（附件 2，第 7-41 頁）。被彈劾人許彩鳳自 108 年 5 月 10 日起歷任新豐鄉公所主任秘書、秘書、民政課課長等職務，於本件醫療用口罩財物採購案辦理期間，為需求單位主管（附件 3，第 42-77 頁）。詎被彈劾人於任職期間，分別有下述之違失行為：

一、被彈劾人許秋澤個人違失部分：

（一）黃○宏為其子黃○升行賄許秋澤，以獲取清潔隊員職位案：

1. 黃○宏為使其子黃○升能順利錄取擔任新豐鄉公所清潔隊隊員，以取得公務員之薪資及保障，遂於 108 年 6 月初某日請新豐鄉池和宮王爺廟（下稱池和宮）主任委員郭○協助向被彈劾人許秋澤詢問黃○升加入清潔隊員之機會，郭○允諾後，先向任職於新豐鄉公所、擔任鄉長司機之張○乾探詢新豐鄉公所清潔隊目前有無缺額，張○乾則向其告知目前排名第 3 名，藉以暗示尚有 2 名資格條件優於黃○升之競爭者，郭○知悉後，先將上情轉知黃○宏；再於 108 年 7 月初某日，趁許秋澤至池和宮參拜時，在宮廟內辦公室旁交誼廳內，與許秋澤商談並請託上情，許秋澤表示同意，但同時要求須支付 60 萬元作為錄取黃○升之對價，郭○則向許秋澤央請降低金額為 50 萬元，許秋澤當下並未應允，於思考數日後，始告知張○乾負責協助黃○宏、郭○等人後續報名清潔隊員事宜，並指示張○乾於 108 年 7 月 7 日上午某時許至池和宮內，向郭○告知許秋澤同意減價至 50 萬元賄款，以取得其任免清潔隊員之職務範圍內踐履其核定錄取黃○升為新豐鄉公所臨時及正式清潔隊員之特定行為。且承諾黃○升先擔任清潔隊臨時人員，待其他隊員退休後再遞補為正式隊員等情，郭○嗣於同（7）

日下午 2 時許，致電黃○宏轉知上情，復於翌（8）日上午 9 時許，致電告知黃○宏，要求其子黃○升填寫履歷表，並代為轉交許秋澤，等待後續辦理甄選消息（附件 4，第 78-85 頁、附件 5，第 86-89 頁、附件 6，第 90-95 頁、附件 7，第 96-99 頁、附件 8，第 100-105 頁）。

2. 張○乾於 108 年 8 月 13 日經公開甄選後，由新豐鄉公所清潔隊臨時人員遞補為技工（附件 9，第 106-107 頁），因而知悉其遺缺將由清潔隊上網公告徵才，遂於 8 月下旬告知郭○，近日將辦理甄選錄用清潔隊員事宜，郭○得知訊息後，即於 108 年 8 月 27 日上午 10 時許將此情致電告知黃○宏，並請其準備良民證、學歷證明文件，黃○宏隨即督促黃○升備妥報名文件並留意徵選公告。嗣新豐鄉公所於 108 年 9 月 11 日在公所網站公告「108 年度清潔隊臨時人員甄選」，以公開甄選方式辦理甄選錄用隊員 1 名，報名期間至同年月 17 日截止（附件 10，第 108-113 頁），黃○升旋於翌（12）日郵寄報名資料。黃○宏則於 108 年 9 月 17 日下午 2 時許，至池和宮內交誼廳門口處，將裝有 50 萬元之郵局現金袋交與郭○，郭○收執後放置於宮廟內辦公室抽屜中，並俟同（9）月 18 至 20 日間某日，趁許秋澤至池和宮參拜時，在

宮廟內辦公室門口將 50 萬元現金交與許秋澤（附件 6，第 90-95 頁、附件 11，第 114-119 頁）。

3. 許秋澤於收受 50 萬元賄款後，隨即指示所屬清潔隊主管辦理清潔隊員甄選作業，並交辦內定錄取黃○升。於 108 年 9 月 20 日辦理甄選，經甄選會評分結果評核平均 82 分，同日擬具簽呈送交陳核，由許秋澤於同月 25 日批示核准，並於同月 27 日公告黃○升錄取清潔隊臨時人員（附件 12，第 120-127 頁）。嗣黃○升於 108 年 12 月 20 日考取職業大貨車駕照後，許秋澤再次指示清潔隊公告「新豐鄉公所 109 年度清潔隊員甄選」訊息，以公開甄選方式辦理甄選錄用隊員 1 名，報名期間至同年月 30 日截止，期間僅有黃○升 1 人報名，於 109 年 1 月 20 日辦理甄選，經甄選會評分結果評核平均 82 分，並於 109 年 1 月 22 日擬具簽呈送交鄉長陳核決行，而許秋澤因前已收受黃○宏所交付之賄賂，隨即指示不知情之時任主任秘書許彩鳳於 109 年 2 月 3 日代為批示核准，並於同年 2 月 6 日公告黃○升錄取正式清潔隊員（附件 13，第 128-137 頁）。

(二)黃○花為其子林○澄行賄許秋澤，以獲取清潔隊員職位案：

1. 林○澄於 108 年 3 月間遭民間公司資遣後，即積極準備報考新豐

鄉公所清潔隊隊員事宜，並且考取大貨車執照，其母黃○花為使林○澄能順利錄取擔任新豐鄉公所清潔隊隊員，以取得公務員之薪資及保障，遂向其小叔即新豐鄉公所退休清潔隊員黃○德探詢，經黃○德告知可透過曾任新豐鄉鄉長及許秋澤競選總部主任委員徐○杰幫忙，黃○花即於 109 年 1 月間某日致電徐○杰，請其協助向許秋澤詢問林○澄加入清潔隊員之機會，徐○杰允諾後，即於當（1）月某日邀約許秋澤至其住處商談並請託上情，經許秋澤表示同意，但要求須支付 50 萬元作為其核定錄取林○澄為新豐鄉公所清潔隊員之對價（附件 14，第 138-144 頁、附件 15，第 145-148 頁、附件 16，第 149-153 頁）。

2. 徐○杰於數日後將此情致電回報黃○花，黃○花認為可行後，便洽其弟媳借妥款項後致電告知徐○杰，2 人並約妥於 109 年 2 月 2 日晚間 7 時許在徐○杰住處交付 50 萬元現金。當天晚間，黃○花到場後將裝有 50 萬元現金之牛皮紙袋置放客廳桌上，向徐○杰表示：「50 萬元在這裡」、「幫忙一下」等語，徐○杰見黃○花依約攜帶賄款前來後，隨即致電許秋澤邀約其到場，許秋澤抵達徐○杰住處，與徐○杰簡要寒暄後，黃○花向許秋澤點頭致意表示其為林○澄之母親，向其請託上情，並當場將裝有 50

萬元賄款之牛皮紙袋交與許秋澤，許秋澤收受後隨即步入座車後離去。嗣許秋澤於 109 年 2 月 11 日下午，將黃○花所交付 50 萬元賄款存入其名下新豐鄉農會帳號○○○○○○○○○○○○○○○○○號帳戶（附件 17，第 154-155 頁）。

3. 新豐鄉公所於 109 年 1 月 2 日在鄉公所網站公告「109 年度清潔隊人員甄選」，以公開甄選方式辦理甄選錄用隊員 1 名（附件 18，第 156-160 頁），報名期間至同年 1 月 11 日截止，期間僅有林○澄 1 人報名，嗣清潔隊長依許秋澤之指示，於 109 年 1 月 20 日辦理甄選，林○澄經甄選會評分結果評核平均 81.25 分，並於同（1）月 22 日擬具簽呈送交鄉長陳核決行，而許秋澤因已於 109 年 2 月 2 日收受黃○花所交付之賄賂，遂指示不知情之時任主任秘書許彩鳳於翌（3）日代為批示核准，並於同年 2 月 6 日公告林○澄錄取正式清潔隊員（附件 19，第 161-168 頁）。

二、被彈劾人許秋澤、劉家佑及許彩鳳共同違失部分：

- （一）許秋澤為期連任第 19 屆新豐鄉鄉長，同時減省支出競選活動經費，故欲藉由疫情升溫之際，以新豐鄉公所經費採購醫療用口罩贈送予新豐鄉民使用，遂於 111 年 4 月間指示民政課課長提案向新豐鄉民代表會爭取採購經費，並於 111 年 4 月 15 日經新豐鄉民代表會同意照案准

以採購醫療用口罩 4 萬盒（編列 2 萬戶，每戶採購口罩 2 盒計算），一盒 200 元（每盒 50 片裝，每片醫療用口罩單價 4 元），經費共 8 百萬元（連同採購快篩試劑合計請求提列 2 千 8 百萬元；嗣新豐鄉公所於 111 年 6 月 15 日再提案通過將戶數擴編為 2 萬 2,000 戶，總盒數 4 萬 4,000 盒、預算金額提高至 880 萬元）並先行墊付經費，待 111 年度追加減預算完成法定程序後轉正（附件 20，第 169-180 頁）。鄉民代表會通過預算後，許秋澤便指示時任主任秘書劉家佑、民政課長許彩鳳儘速辦理採購案招標文件事宜。適逢拓○禮品有限公司（下稱拓○公司）之負責人施○禎於 111 年 4 月底某日前往新豐鄉公所與劉家佑商談其他小額採購案件時，得知許秋澤有意採購醫療用口罩發放鄉民，且該採購預算金額高達 800 萬元後，即向劉家佑表明有投標意願，劉家佑表示歡迎，並向施○禎暗示得向許秋澤請託處理（附件 21，第 181-193 頁、附件 22，第 194-203 頁、附件 23，第 204-209 頁）。

(二)施○禎於 111 年 5 月 2 日上午 10 時 30 分許，與許秋澤相約在新豐鄉公所鄉長辦公室後方休息區內，向許秋澤表明有意投標醫療用口罩財物採購案，許秋澤考量施○禎曾多次標得新豐鄉公所採購案，與其熟識且素有好感，隨即通知劉家佑、許彩鳳前來討論，由許秋澤當面向劉家佑、許彩鳳等人指示：「可以跟

施小姐講一下口罩案的事情」、「施小姐的品質好的話就盡量讓她做啦」、「分數可以打高一點」等語，交辦劉家佑、許彩鳳後續與施○禎接洽與該採購案有關之事務，告知醫療用口罩財物採購案之招標資訊，謀議以每盒醫療用口罩 200 元之預算金額規劃、設計醫療用口罩財物採購案，並研議將本案採行評選之決標方式，由被彈劾人劉家佑指派採購評選委員會之內派委員，並由被彈劾人許彩鳳擔任評選委員會之召集人，藉此操控內派委員在評選階段之評分，使施○禎所代表之公司能夠得標。

(三)嗣施○禎因發現「醫療用口罩」屬醫療器材，須向中央衛生主管機關申請查驗登記，經核准發給醫療器材許可證後，始得製造、販賣醫療用口罩，而由於拓○公司並非登記營業項目包含「醫療器材批發業」之公司，且無主管機關核發之「醫療器材許可證」，施○禎遂經人引薦認識有販賣醫療用口罩經驗之崇○紡織企業有限公司（下稱崇○公司）負責人陳○嘉。惟因崇○公司固有合作廠商得以販賣口罩，仍非屬「醫療器材批發業」，故復經其等於 111 年 5 月間聯繫與崇○公司長期合作，且符合採購案投標資格之謹○工業股份有限公司（下稱謹○公司）主管人員林○瑋，協議由謹○公司名義投標及製造上開採購案數量之平面口罩，崇○公司則負責製作投標文件、設計口罩包裝樣式及參與開決標、出席簡報會議、

繳納印花稅、辦理運貨、驗貨等作業。

- (四)劉家佑於 111 年 6 月 1 日提供有關口罩採購之相關文件供許秋澤檢視後，即指示承辦人王○珍製作「新豐鄉公所醫療用口罩財物採購案」（下稱醫療用口罩財物採購案）之採購契約、投標須知、需求規格等招標文件，作為醫療用口罩財物採購案之招標內容，並要求王○珍以原先與施○禎謀議之每盒口罩 200 元價格訂定預算，王○珍遂於未辦理訪價及製作概算表、價格分析表之情形，逕以採購標案預算金額 880 萬元作為該標案之預估底價；且為使施○禎順利得標，再指示王○珍以「最有利標」之決標方式招標。然，該「最有利標」之決標方式遭新竹縣政府否准（附件 24，第 210-212 頁），劉家佑知悉並經與相關人員商討後，決定改採用「評分及格最低標」之決標方式，並訂定投標廠商除須資格審查合格外，評選分數尚須達及格分數 80 分以上者，始得參與比、減價格，欲以評選委員不公正之評分方式，達到施○禎得標之目的，並據此指示承辦同仁於 111 年 6 月 15 日再行製作醫療用口罩財物採購案招標文件（附件 25，第 213-230 頁、附件 26，第 231-233 頁）。
- (五)施○禎因擔憂謹○公司欠缺醫療用口罩財物採購案之資格審查文件，於 111 年 6 月 15 日中午時分，前往新豐鄉公所主任秘書室，請求劉家佑洩漏醫療用口罩財物採購案招標

文件之「需求規格」予施○禎，劉家佑遂聯繫許彩鳳前來討論，其等明知醫療用口罩財物採購案之招標文件於斯時尚未簽核完畢上網公告，竟由被彈劾人劉家佑通知公所採購人員曾○諦攜帶醫療用口罩財物採購案卷至主任秘書室後，當場指示許彩鳳影印招標文件內「需求規格」文件交與施○禎（附件 27，第 234-235 頁），施○禎收受後，隨即於同日下午 1 時 22 分許，將「需求規格」文件遮蔽採購案名翻拍照片 2 張，並以 LINE 通訊軟體將「需求規格」照片傳送與陳○嘉之女陳○恩（附件 28，第 236-237 頁），藉此確認謹○公司符合採購案之廠商資格。其後，施○禎即通知陳○嘉開始製作該採購案之簡報及投標文件，並於 111 年 6 月 18 日與陳○嘉就該採購案訂立私約（附件 29，第 238 頁）。嗣陳○嘉再於 111 年 6 月 29 日代表其所經營之極○有限公司，與代表謹○公司之林○瑋簽定契約，約定謹○公司授權證照及文件予崇○公司參與公部門醫療口罩標案等情（附件 30，第 239-241 頁）。

- (六)醫療用口罩財物採購案嗣於 111 年 6 月 20 日上網公告公開招標（附件 31，第 242-245 頁），投標期限至 111 年 7 月 1 日上午 8 時 30 分止，其間，崇○公司之職員在施○禎之指示安排下，代謹○公司製作每盒口罩價格為 200 元之投標文件至新豐鄉公所投標（附件 32，第 246 頁）。許彩鳳於 111 年 7 月 1 日指示

曾○諦按每盒口罩 200 元之預算金額為上限建請核定底價，無須提供訪價或其他相類採購案件之底價資訊，曾○諦遂據此照辦製作「新豐鄉公所核定底價單」送請主任秘書劉家佑核定。劉家佑亦依許秋澤之指示，逕以上開預算金額核定每盒口罩底價為 200 元（附件 33，第 247-248 頁）。

(七)上開採購案於 111 年 7 月 1 日上午 9 時許開標後，投標廠商計有：謹○公司、台○衛生醫材有限公司（下稱台○公司）、永○股份有限公司（下稱永○公司）、萬○通國際企業股份有限公司（下稱萬○通公司）等 4 家廠商，其中台○公司因欠缺資格證明文件，其餘 3 家廠商則順利進入評選程序。劉家佑、許彩鳳為避免其他投標廠商就上開採購案低價搶標，遂由許彩鳳、劉家佑 2 人於評選前分別對民政課課員吳○璇、林○慧及財政課課長江○蓮等 3 位公所內派之評選委員為相關指示事項如下：

1. 許彩鳳於 111 年 7 月 1 日上午，在民政課辦公室內公開向眾人表示喜歡 1 號廠商（謹○公司），因為該廠商回饋多、口罩色調好看，我會給其他 2 間廠商不及格的分數等語，藉此指示民政課課員吳○璇、林○慧，將謹○公司評分 80 分以上之及格分數，其他合格投標廠商，均評分低於 80 分（附件 34，第 249-259 頁）。
2. 當日上午，許彩鳳另請林○慧至

其民政課辦公桌前，以紙條寫下「1.謹」等文字，並口頭指示林○慧將謹○公司評分 80 分以上之及格分數，謹○公司以外之合格投標廠商，均評分低於 80 分等語，並請其將上開指示內容口頭轉告吳○璇（附件 35，第 260-267 頁）。嗣林○慧則於當日下午評選前，向吳○璇轉達許彩鳳上開指示，並在紙條寫下「1.謹，另 2 家 78 以下」等文字遞交與吳○璇，提醒就其他合格投標廠商之評分須低於 78 分。

3. 劉家佑於同日下午 1 時 40 分許，請江○蓮至主任秘書室內，口頭指示江○蓮給予 1 號廠商謹○公司評分 80 分以上之及格分數等語（附件 36，第 268-274 頁）。
4. 劉家佑於同日下午 1 時 45 分許，請吳○璇至主任秘書室內，告知鄉長有屬意的廠商，口頭指示吳○璇將謹○公司評分 80 分以上之及格分數，其他合格投標廠商，均評分低於 80 分等語（附件 37，第 275-279 頁）。

(八)111 年 7 月 1 日下午 2 時許，在新豐鄉公所 2 樓開標室進行醫療用口罩財物採購案評選時，許彩鳳、江○蓮、吳○璇、林○慧等 4 名內派委員分別依照指示給予謹○公司（1 號廠商）82 分、81 分、83 分、84 分之及格以上分數，對永○公司（2 號廠商）及萬○通公司（3 號廠商）則均分別核予低於 80 分之分數。然因 3 位外聘評選委員均給

予永○公司及萬○通公司高於 80 分以上之分數，致評分表總分統計後，謹○公司及永○公司分別以 82 分、80.1 分及格，而均得進入下一階段價格標，身為召集人之被彈劾人許彩鳳為使謹○公司能夠順利得標，除對於外聘委員當場提出「各評選委員之評選結果顯有重大差異」之質疑，未依採購評選委員會審議規則第 6 條規定辦理（提交評選委員會議決或依評選委員會決議辦理複評），而僅憑其詢問各出席委員主觀意見後即逕予認定為無明顯差異情事（附件 38，第 280-283 頁、附件 39，第 284-285 頁）外，另竟在林○慧所填寫之新豐鄉公所醫療用口罩財物採購案編號 7 號審查委員審查評分表之公文書上，將 2 號廠商（永○公司）之審查項目「簡報內容」分數上「11 分」，以塗改方式變造為「9 分」，再伴稱該審查評分表有塗改情事，請在場不知情之行政室主任羅○吳將空白之審查評分表交由林○慧確認，林○慧見其評分表上分數遭變造情事，大聲驚呼「是誰偷改我的分數！」等語，然仍無奈配合按其塗改之分數重新謄寫審查評分表（附件 40，第 286-291 頁、附件 41，第 292-299 頁），致使 2 號廠商（永○公司）總分由「78 分」變更為「76 分」，原始平均分數由 80.1 降為 79.9 分，藉此將永○公司及萬○通公司分別以 79.9 分或 79.7 分予以剔除，而由謹○公司順利以 82 分平均分數取得唯一進入議價之資格

（附件 42，第 300-311 頁），再使該公司以投標價每盒醫療用口罩 200 元（總價 880 萬元）得標該採購案，雙方並於 111 年 7 月 12 日簽定該採購案契約（附件 43，第 312-313 頁）。

(九)上開採購案於 111 年 8 月 18 日辦理驗收作業完成後（附件 44，第 314 頁），新豐鄉公所於 111 年 9 月 8 日自名下新豐鄉農會帳戶匯款 879 萬 9,900 元（扣除匯費 100 元）至謹○公司名下台中商業銀行帳戶。總計本件採購金額 880 萬元之醫療用口罩財物採購案中，謹○公司扣除成本（5 片裝每片 1.4 元*30 萬片 + 50 片裝每片 1.1 元*220 萬片 = 284 萬元）284 萬元後，獲得之不法利益為 150 萬 650 元（與陳○嘉協議之應收貨款 434 萬 650 元 - 製作口罩成本 284 萬元 = 150 萬 650 元），崇○公司獲得之不法利益為 335 萬 1,750 元（與林○瑋協議之利潤 445 萬 9,350 元 - 約定支付施○禎之備金 110 萬 7,600 元，後續約定退還押標金後轉交與施○禎之 30 萬元不另計算），施○禎獲得之不法利益為 110 萬 7,600 元（約定支付施○禎之備金 140 萬 7,600 元 - 尚未退還領取之 30 萬元押標金）。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、公務員服務法第 1 條、第 6 條及第 7 條分別規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，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。」。同法第 2 條第 1 項明定，該法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。次按鄉（鎮、市）長適用公務員服務法；其行為有違法、廢弛職務或其他失職情事者，準用政務人員之懲戒規定，為地方制度法第 84 條所明定。此外，行政院訂定發布之公務員廉政倫理規範第 3 點規定：「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。……。」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。

二、政府採購法係為建立政府採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質而制定。該法第 3 條規定：「政府機關、公立學校、公營事業（以下簡稱機關）辦理採購，依本法之規定……」同法第 6 條第 1 項規定：「機關辦理採購，應以維護公共利益及公平合理為原則，對廠商不得為無正當理由之差別待遇。」同法第 34 條第 1 項本文規定：「機關辦理採購，其招標文件於公

告前應予保密。」行政院公共工程委員會依該法第 112 條授權訂定之採購人員倫理準則第 3 條及第 4 條分別規定：「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。」、「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。」該準則第 7 條各款則就採購人員不得有之行為予以列舉規定，其中第 3 款、第 6 款、第 7 款、第 16 款及第 17 款分別為「不依法令規定辦理採購」、「未公正辦理採購」、「洩漏應保守秘密之採購資訊」、「為廠商請託或關說」、「意圖為私人不正利益而高估預算、底價或應付契約價金，或為不當之規劃、設計、招標、審標、決標、履約管理或驗收」。未按「委員應依據法令，本於專業及良知，公正執行職務，不為及不受任何請託或關說。」、「委員不得有採購人員倫理準則第 7 條規定之行為。」則為採購評選委員會委員須知第 4 點及第 5 點第 1 項所明定。

三、被彈劾人許秋澤身為新竹縣新豐鄉鄉長，對於該鄉清潔隊人員人事甄選有核定之權，竟為圖一己之私利，而將清潔隊員之缺額，作為收賄牟利之工具，遇有鄉民請託希望其孩子能錄取新豐鄉公所清潔隊員，即恣意開價索賄，中飽私囊；又其對於新豐鄉公所辦理之採購案件有督辦、審核決行之權，其明知依政府採購法相關規定，採購案件應以公平、公正之程序，致力提升採購效能，並確保採購之品質

，不容許任何人藉機索賄牟利，俾免損害採購案件之效能與品質。詎竟於鄉公所辦理醫療用口罩財物採購案之際，罔顧法令規範，徒憑己意，對下屬指定屬意之得標廠商，違法要求所屬協助特定廠商得標，如此私相授受之行為，明顯與政府採購法強調公平、公正採購程序之精神背道而馳。詢據被彈劾人許秋澤對於上開違失行為坦承不諱，其表示：「刑事案件現在法院尚在審理中。我當初是偵查中自白，目前在審理中也是認罪」，關於醫療用口罩財物採購的部分，因施○禎有去找伊請託，伊便告知劉家佑及許彩鳳「施小姐的口罩品質不錯，就盡量多幫忙她得標」云云（附件 45，第 315-320 頁）。其上開相關行為另涉犯貪污治罪條例所定對於職務上行為收受賄賂、對於主管或監督事務圖私人不法利益等罪嫌，業經臺灣新竹地方檢察署檢察官偵查終結並提起公訴在案，有起訴書在卷足憑（附件 46，第 321-383 頁）。核其所為，已嚴重違反公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、公務員廉政倫理規範第 3 點、第 4 點、政府採購法第 6 條第 1 項，以及採購人員倫理準則第 3 條及第 4 條等規定。

四、被彈劾人劉家佑係新豐鄉公所資深公務人員，歷任該所建設課技士、課長、農業課課長及主任秘書等職務，並曾取得政府採購法研習成績及格之結訓證書，熟稔政府採購法之相關規範，詎其於擔任新豐鄉公所主任秘書期間，督導該所辦理醫療用口罩財物採購案，並負責核定底價、指定該採購

案評選委員等事宜，卻僅為了讓施○禎所代表之投標廠商順利得標，以符合許秋澤之期待，即置採購法令於不顧，於招標文件未經核定公告前，便指示所屬提供其中之需求規格文件影印本交與施○禎，嗣復於評選程序進行前，向江○蓮、吳○璇等 2 名經其指定之公所內派評選委員轉達鄉長關於為護航特定廠商，所為評分原則之不法指示。本院詢據劉家佑對其確實因受許秋澤之指示而有上開非行一節坦認不諱，並表示甚感懊悔，僅辯稱「係一時思慮不周所犯下的錯誤」、「是鄉長給的指示，我是轉達鄉長的指示」等語（附件 47，第 384-388 頁）。核其所為，已違反前揭公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、政府採購法第 6 條第 1 項、第 34 條第 1 項，以及採購人員倫理準則第 3 條、第 4 條及第 7 條等規定。

五、被彈劾人許彩鳳擔任新豐鄉公所民政課課長，前亦曾取得採購專業人員基礎訓練及格證書，對於採購法令有相當之認識，且熟習採購實務，其為本件醫療用口罩財物採購案之需求單位主管，自始至終均參與該採購案，並且擔任該案評選階段之採購評選委員會召集人，詎其竟於招標文件未經核定公告前，即將其中之需求規格文件影印提供予施○禎，復於開標評選當日，意圖影響內派評選委員之評分而為不當之發言，並對民政課所屬課員林○慧違法下達指示；更於評選程序中，在不同委員之評選結果存有明顯差異之情況下，未依採購評選委員會審議規則第 6 條規定辦理，而僅憑其

詢問各出席委員主觀意見後即逕予認定為無明顯差異情事。甚且為使施○禎所代表之謹○公司成為唯一評分及格而可進入下一階段價格標之廠商，竟擅自塗改其中一位內派委員（林○慧）之評分表，再佯稱評分表有塗改情事而要求該名評選委員重新謄寫，實屬違法亂紀恣意妄為。詢據許彩鳳堅詞否認上開違失行為，辯稱：「我是被冤枉的，我們真的沒有收廠商任何的錢，也沒有想要圖利他」、「我確實有公開表示我喜歡其中一家廠商，這不是鄉長授意，純粹是因為我覺得他的口罩品質好」、「我跟主秘確認是否已經核章公告，主秘表示已經完成，即依主秘的指示把該份資料影印交給主秘，主秘就轉給施小姐了」、「（評選委員的）名單是行政室負責簽給上級長官圈選的，只有我是大家都會知道的當然委員。但我是到後來才知道其他委員包括誰，最初收到通知時也只看到自己的名字，公文上沒顯示其他委員」、「我在核算分數的過程中，因為我筆有不小畫到，所以我就請評選委員重新謄寫一次，再交回給我的時候我就發現分數被降低了，但我當時並沒有細究原因」云云（附件 48，第 389-394 頁）；惟查，被彈劾人許彩鳳係本件採購案需求單位主管，對於招標文件是否已簽核完畢且上網公告，理應有所掌握或得以查悉。另觀諸新豐鄉公所該件採購案訂於 111 年 7 月 1 日下午 2 時召開審查小組會議之開會通知單係於 111 年 6 月 21 日即已發文予各評選委員（附件 49，第 395 頁），被彈劾人許

彩鳳為該評選小組之召集人，自收受該開會通知單時起，即已能從「出席者」名單中知悉內派評選委員人選。再者，評選委員林○慧之評分表確實出現經塗改評分之情事，而非單純「不小心被畫到」，且該塗改並非由林○慧所為，否則其不致在看到因遭塗改而需重新謄寫之評分表時，驚呼是誰偷改我的分數等語。又採購案評選過程，僅有曾○諦及許彩鳳有接觸評選委員之審查評分表等語，業據新豐鄉公所時任行政室主任羅○吳於偵查中證述在案（附件 50，第 396-401 頁），而許彩鳳於評選程序開始前，即先以口頭指示林○慧將謹○公司評分 80 分以上，謹○公司以外之合格投標廠商，均評分低於 80 分等語，可見其確有將其他廠商之評分調低，以使謹○公司成為唯一評分及格廠商之動機，是其所辯無非事後飾卸之詞，洵無足採。核其所為，顯已違反前揭公務員服務法第 1 條、第 6 條、第 7 條、政府採購法第 6 條第 1 項、第 34 條第 1 項、採購人員倫理準則第 3 條、第 4 條及第 7 條，以及採購評選委員會委員須知第 4 點及第 5 點第 1 項等規定。

綜上論結，被彈劾人許秋澤擔任新竹縣新豐鄉民選鄉長，本應廉潔自持、公正無私，積極為鄉民謀福利，竟先後兩度利用新豐鄉公所清潔隊招募人員之機會，向有意應徵清潔隊員者之父或母，分別收受 50 萬元之賄款；另復利用該所於 111 年 4 月至 9 月間辦理醫療用口罩採購案之機會，授意該所主管人員協助特定業者得標，致其等違反政府採購法相關規定，共同圖利

特定投標業者。被彈劾人劉家佑及許彩鳳 2 人身為新豐鄉公所高階主管人員，且均熟習政府採購法令相關規範，詎竟為配合鄉長護航特定業者得標醫療用口罩採購案之意向，遂罔顧法令，徇私舞弊，甚至對公所所屬職員下達不公正評選之指示，洵屬敗壞官箴。被彈劾人等之違失行為核均

已違反公務員服務法第 1 條、第 6 條及第 7 條等規定，相關違失事證明確，且情節重大，顯有依公務員懲戒法第 2 條第 1 款規定，予以懲戒之必要，爰依憲法第 97 條第 2 項及監察法第 6 條規定提案彈劾，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。

監察院彈劾案審查決定書

112 年劾字第 10 號彈劾案

提 案 員	林國明、蔡崇義、郭文東
被 付 彈劾人	許秋澤：新竹縣新豐鄉鄉長，相當簡任第 10 職等（任期 107 年 12 月 25 日至 111 年 12 月 24 日，自 111 年 9 月 27 日起停職） 劉家佑：新竹縣新豐鄉公所主任秘書，薦任第 9 職等（任職期間：109 年 6 月 3 日至 111 年 9 月 26 日，現任新豐鄉公所建設課技士） 許彩鳳：新竹縣新豐鄉公所民政課課長，薦任第 9 職等（任職期間：111 年 4 月 18 日至 111 年 9 月 26 日，現任新竹縣新豐鄉圖書館管理員）
案 由	新竹縣新豐鄉鄉長許秋澤，於任職期間，先後兩度利用新竹縣新豐鄉公所清潔隊招募人員之機會，向有意應徵清潔隊員者之父或母，分別收受新臺幣 50 萬元之賄款。另復利用新豐鄉公所於 111 年 4 月至 9 月間辦理醫療用口罩採購案之機會，授意該鄉公所之主任秘書劉家佑及民政課長許彩鳳協助特定業者得標，致其等違反政府採購法相關規定，共同圖利特定投標業者，核許秋澤、劉家佑及許彩鳳所為，已明顯違反公務員服務法第 1 條、第 6 條及第 7 條等相關規定，違失事證明確，且情節重大，爰依法提案彈劾。
決 定	一、許秋澤、劉家佑、許彩鳳，彈劾成立。 二、投票表決結果： 許秋澤：成立 拾參 票，不成立 零 票。 劉家佑：成立 拾參 票，不成立 零 票。 許彩鳳：成立 拾參 票，不成立 零 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。
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	王美玉、蕭自佑、林文程、葉大華、林郁容、紀惠容、蘇麗瓊、高涌誠、王幼玲、陳景峻、田秋堇、賴鼎銘、范巽綠		
主 席	王美玉	審查會日期	112 年 8 月 1 日

附註：按監察法施行細則第 4 條第 3 項規定，依輪序通知，因故請假之委員：鴻義章委員（另有公務）。

監察院 112 年劾字第 10 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
許秋澤	成 立	13	王美玉、蕭自佑、林文程、葉大華、林郁容、紀惠容、蘇麗瓊、高涌誠、王幼玲、陳景峻、田秋堇、賴鼎銘、范巽綠
	不成立	0	
劉家佑	成 立	13	王美玉、蕭自佑、林文程、葉大華、林郁容、紀惠容、蘇麗瓊、高涌誠、王幼玲、陳景峻、田秋堇、賴鼎銘、范巽綠
	不成立	0	
許彩鳳	成 立	13	王美玉、蕭自佑、林文程、葉大華、林郁容、紀惠容、蘇麗瓊、高涌誠、王幼玲、陳景峻、田秋堇、賴鼎銘、范巽綠
	不成立	0	

糾 正 案

一、本院教育及文化委員會為國立臺灣海洋大學（下稱海大）前於 109 年 3 月 12 日即爆發師生嚴重衝突事件，至同月 16 日，主管人員已知悉，均未依法進行校安通報，且 110 年 8 月間校方接獲檢舉仍延遲通報，違反校園霸凌防制準則相關規定，二度涉通報違失，而教育部對此未依法積極查明，直至本院介入調查後，方督

導海大檢討，監督作為不周；又按教師法第 14 條第 1 項第 10 款與同法第 15 條第 1 項第 3 款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，惟海大校園霸凌防制因應小組卻未清楚調查論明，且補充意見僅以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身心傷害程度達到嚴重身心侵害程度」等語認定，教育部復未即時查明，逕採海大之說法查復，亦有未當；海大教師評審委員會針對本

案歷程多未適法審查、發揮功能，況院及校之教師評審委員會更以未具本案關聯之理由，針對案師懲處措施行逐級減輕之意圖，案經教育部二度退回重審，凸顯其認事用法不周，恐有裁量恣意違法等疑義；另，案發後海大仍未即依校園霸凌防制準則第 11 條規定，將其第 6 條至第 9 條相關內容，納入學生手冊及教職員工聘約明定，及該校有誤解教師法第 24 條第 1 項相關規定、霸凌防制因應小組疑有組成不合法、未善盡調查處理等情事，引發爭議。以上各節，有違教育基本法、大學法之宗旨及教育部相關函釋規定，均核有重大疏失，爰依法提案糾正

監察院 公告

發文日期：中華民國 112 年 8 月 8 日
發文字號：院台教字第 1122430288 號

主旨：公告糾正國立臺灣海洋大學（下稱海大）109 年間爆發嚴重師生衝突事件，主管人員知悉，均未依法進行校安通報，110 年間校方接獲檢舉，仍延遲通報，違反校園霸凌防制準則相關規定，二度涉通報違失；教育部未依法查明，直至本院調查後，方督導海大檢討，監督作為不周；又教師法第 14 條及第 15 條規定應予解聘情形，係以師對生霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，海大卻未調查論明，教育部逕採海大之說法，亦有

未當；海大教師評審委員會對本案多未適法審查，對案師懲處逐級減輕，經教育部二度退回重審，凸顯其認事用法不周，恐有裁量恣意之違法等疑義；另，案發後海大仍未即依校園霸凌防制準則第 11 條規定，將第 6 條至第 9 條納入學生手冊及教職員工聘約，及海大誤解教師法第 24 條第 1 項規定、霸凌防制因應小組疑有組成不合法、未善盡調查處理等情事，有違教育基本法、大學法之宗旨及相關函釋，均核有重大疏失案。

依據：112 年 7 月 13 日本院教育及文化委員會第 6 屆第 36 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：國立臺灣海洋大學、教育部。

貳、案由：國立臺灣海洋大學（下稱海大）前於 109 年 3 月 12 日即爆發師生嚴重衝突事件，至同月 16 日，主管人員已知悉，均未依法進行校安通報，且 110 年 8 月間校方接獲檢舉仍延遲通報，違反校園霸凌防制準則相關規定，二度涉通報違失，而教育部對此未依法積極查明，直至本院介入調查後，方督導海大檢討，監督作為不周；又按教師法第 14 條第 1 項第 10 款與同法第 15 條第 1 項第 3 款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，惟海大校園霸凌防制因應小組卻未清楚調查論明，且補充意見僅以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身

心傷害程度達到嚴重身心侵害程度」等語認定，教育部復未即時查明，逕採海大之說法查復，亦有未當；海大教師評審委員會針對本案歷程多未適法審查、發揮功能，況院及校之教師評審委員會更以未具本案關聯之理由，針對案師懲處措施行逐級減輕之意圖，案經教育部二度退回重審，凸顯其認事用法不周，恐有裁量恣意違法等疑義；另，案發後海大仍未即依校園霸凌防制準則第 11 條規定，將其第 6 條至第 9 條相關內容，納入學生手冊及教職員工聘約明定，及該校有誤解教師法第 24 條第 1 項相關規定、霸凌防制因應小組疑有組成不合法、未善盡調查處理等情事，引發爭議。以上各節，有違教育基本法、大學法之宗旨及教育部相關函釋規定，均核有重大疏失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

據悉，海大機械與機電工程學系（下稱機械系）林姓特聘教授（下稱甲師），因情緒控管不佳，以辱罵、毆打等方式，霸凌 1 名博士班學生（下稱乙生）長達 5 年，甚至涉長期霸凌學生，且以身體不佳為由，要求該生同住，協助生活起居；該校相關人員疑知情不報，放任霸凌，涉有違失等情案。本案經併部分前案相關資料及調閱教育部及海大等卷證資料，並於民國（下同）112 年 3 月 1 日詢問教育部主管相關人員及海大校長等人。經調查後發現，海大及教育部，核有嚴重怠失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

一、本案前於 109 年 3 月 12 日即爆發師生嚴重衝突事件，至同年月 16 日晤談期間，海大機械與機電工程學系行

政主管及人員已知悉，惟均未依法進行校安通報並採取積極相關防制機制；110 年 8 月 24 日，海大秘書室再接獲本案校園霸凌情事之檢舉，又遲至同年 9 月 7 日方由校安中心進行第一次校安通報，違反校園霸凌防制準則規定；即便 109 年間認未符校園霸凌事件範圍，惟仍應依教育部「校園安全及災害事件通報作業要點」完成通報事項，可證本案海大至少兩度涉有通報違失，消極拖延甚引起外界認有掩蓋之虞，嚴重損及當事學生權益，引發輿論撻伐，斲傷學校清譽；教育部亦未依法定權責積極查明，直至本院介入調查、二度函請釐清及詢問會議後，方督導海大檢討相關通報違失，監督作為不周，均核有重大疏失

（一）按教育基本法第 2 條第 1 項規定，人民為教育權之主體；同條第 3 項規定略以，為實現前項教育目的，國家、教育機構、教師、父母應負協助之責任。同法第 8 條第 2 項規定，學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。同條第 4 項規定，學校應在各級政府依法監督下，配合社區發展需要，提供良好學習環境。第 5 項規定，第 2 項霸凌行為防制機制、處理程序及其他應遵行事項之準則，由中央主管教育行政機關定之。另按教師法第 14 條第 1 項第 10 款規定，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴

重侵害。同法第 15 條第 1 項第 3 款略以，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決 1 年至 4 年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。而按教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 12 款（註 1）及同條第 2 項（註 2）等，亦有相關規定。復按校園霸凌防制第 4 條規定略以，各級主管機關及學校應以預防為原則，分別採取下列防制機制及措施，積極推動校園霸凌防制工作：一、主管機關應彈性調整及運用學校人力，擔任學生事務及輔導工作，並督導學校建構友善校園環境。……五、學校應利用各項教育及宣導活動，向學生、家長、校長及教職員工說明校園霸凌防制理念及事件調查處理程序，鼓勵學生、家長、校長及教職員工申請調查或檢舉，以利學校即時因應及調查處理。……。按同準則第 32 條規定，學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。第 33 條第 3 項略以，主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。準此，針對各級學校師對生所為之校園霸凌行為，已違反教育基本法、教師法及教育人員任用條例相關規定，其相關調查及處理機制等應行事項，均應由主管機關依法監督及適時協助，以維護學生權益。

(二)依據大學法第 1 條，大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。及同法第 3 條規定略以，本法之主管機關為教育部。大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。準此，大專校院負有培育我國人才之責，為培育社會所需相關人才，而教育部則對於各大學未依相關法令規定辦理事項，應負有監督糾正職責，教育部對於大學依法行使自治之事項仍應依職權督導以符合相關法令之意旨（該部組織法第 1 條及第 2 條意旨、大學法第 1 條及第 3 條相關意旨參照），自不待言。

(三)教育部按前述教育基本法第 8 條第 2 項等相關規定，於 101 年 7 月 26 日訂定校園霸凌防制準則（並於 109 年 7 月 21 日修正施行）。本案所涉校園霸凌事件之定義（適用範圍）及相關通報規定整理略以：

1. 霸凌之定義，按校園霸凌防制準則第 3 條第 1 項第 4 款規定略以，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为貶抑、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等情。而「校園霸凌」則係指相同或不同學校校長及教

- 師、職員、工友、學生（簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為（同準則第 3 條參照）。然 101 年 7 月 26 日發布施行之第 3 條第 1 項第 2 款規定略以，校園霸凌係指相同或不同學校學生與學生間，於校園內、外所發生之霸凌行為。該準則於 109 年 7 月 21 日修正施行後，校園霸凌則指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為（第 3 條第 1 項第 5 款參照）。
- 校園霸凌之通報程序，按現行校園霸凌防制準則第 12 條第 1 項規定，校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過 24 小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。
 - 按 101 年 7 月 26 日發布施行之同準則第 21 條第 1 項規定略以，導師、任課教師或學校其他人員知有疑似校園霸凌事件及學校確認成立校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員依兒童及少年福利與權益保障法、校園安全及災害事件通報作業要點等相關規定，向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。
 - 校園霸凌防制準則歷來適用範圍及通報規定之內涵如下：

表 1 校園霸凌防制準則與本案相關之定義範圍及通報規定之內涵

修正日期	項目	條號及規定	立法（修正）意旨
101 年 7 月 26 日 發布施行	校園霸凌定義 (範圍)	第 3 條第 1 項第 2 款規定，校園霸凌：指相同或不同學校學生與學生間，於校園內、外所發生之霸凌行為。	明定本準則相關用詞定義。
	通報規定	第 21 條第 1 項，導師、任課教師或學校其他人員知有疑似校園霸凌事件及學校確認成立校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員依兒童及少年福利與權益保障法、校園安全及災害事件通報作業要點等相關規定，向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。	教師、學校相關人員及學校之通報義務。 參考性別平等教育法第 21 條、性侵害性騷擾或性霸凌防制準則第 16 條第 1 項及校園安全及災害事件通報作業要點規定，爰於第 1 項明定學校教、職人員知悉有校園霸凌事件之通報義務。……
109 年	校園霸	第 3 條第 1 項第 5 款規定，校園霸凌：	為將校園霸凌定義擴大適用範圍

修正日期	項目	條號及規定	立法（修正）意旨
7 月 21 日 修正施行	凌定義 （範圍）	指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。	至校長及教職員工生對學生之霸凌行為，爰於修正條文第 1 項第 5 款修正校園霸凌定義。
	通報 規定	第 12 條第 1 項，校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過 24 小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。	條次變更。明定校長及教職員工知悉疑似校園霸凌之通報義務與程序。 知有疑似校園霸凌事件即應進行通報，無須於確認成立校園霸凌事件時再通報一次，爰刪除第 1 項「及學校確認成立校園霸凌事件」等文字。 另學校向主管機關通報即以現行校園安全暨災害防救通報系統進行通報，無須特別規範，爰刪除「校園安全及災害事件通報作業要點」等文字。……

資料來源：本調查整理自教育部主管法規查詢系統。

(四)次按教育部之校園安全及災害事件通報作業要點（下稱校安通報要點）（註 3）第 3 點第 1 項規定，校安通報事件之類別區分如下：（一）意外事件。（二）安全維護事件。（三）暴力與偏差行為事件。（四）管教衝突事件。（五）兒童及少年保護事件。（六）天然災害事件。（七）疾病事件。（八）其他事件。同條第 2 項，同一事件涉及前項 2 款以上類

別者，以其最主要類別定之。按同要點第 6 點第 1 項規定略以，校安通報事件之通報時限，依法規通報事件，應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾 24 小時；法規有明定者，依各該法規定期限通報；一般校安事件應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾 72 小時。茲摘述屬依法規通報事件之類別等情如下表：

表 2 校安通報事件屬「依法規通報事件」之摘述（部分內容及細項略）

類別 區分 屬性 區分	一、意外 事件	二、安全 維護事件	三、暴力 事件與偏 差行為	四、管教 衝突事件	五、兒童 少年保護 事件（未 滿 18 歲）	六、天然 災害事件	七、疾病 事件	八、其他 事件
依法規 通報事	◎ 中毒事 件	◎ 性侵害 、性騷擾	◎ 霸凌事 件	◎ 教師不 當管教造	◎ 性侵害 、性騷擾	◎ 天然災 害	◎ 法定傳 染病	

類別 區分 屬性 區分	一、意外 事件	二、安全 維護事件	三、暴力 事件與偏 差行為	四、管教 衝突事件	五、兒童 少年保護 事件（未 滿 18 歲）	六、天然 災害事件	七、疾病 事件	八、其他 事件
件	<ul style="list-style-type: none"> · 食品中毒 ◎ 自傷、自殺事件 · 學生自殺、自傷 · 教職員工自殺、自傷 	<ul style="list-style-type: none"> 或性霸凌事件 ◎ 家庭暴力事件 ◎ 身心障礙事件 ◎ 疑涉犯兒童及少年性剝削防制條例第 4 章所定之罪 	<ul style="list-style-type: none"> · 確認為反擊型霸凌 · 確認為肢體霸凌 · 確認為關係霸凌 · 確認為言語霸凌 · 確認為網路霸凌 ◎ 疑似霸凌事件 · 知悉疑似生對生反擊型霸凌 · 知悉疑似生對生肢體霸凌 · 知悉疑似生對生關係霸凌 · 知悉疑似生對生言語霸凌 · 知悉疑似生對生網路霸凌 	<ul style="list-style-type: none"> 成學生身心嚴重侵害之確認事件 · 教師體罰造成學生身心嚴重侵害之確認事件 · 教師其他違法處罰造成學生身心嚴重侵害之疑似事件 ◎ 教師不當管教造成學生身心嚴重侵害之疑似事件 · 教師體罰造成學生身心輕微侵害事 	<ul style="list-style-type: none"> 或性霸凌事件 ◎ 藥物濫用事件 ◎ 強迫引誘自殺行為 ◎ 家庭暴力事件 ◎ 兒童及少年遭性剝削或疑似遭受性剝削事件 ◎ 其他兒少保護事件 	◎ 其他重大災害		

類別 區分 屬性 區分	一、意外 事件	二、安全 維護事件	三、暴力 事件與偏 差行為	四、管教 衝突事件	五、兒童 少年保護 事件（未 滿 18 歲）	六、天然 災害事件	七、疾病 事件	八、其他 事件
				件 · 教師違 法處罰造 成學生身 心輕微侵 害事件 ◎ 校長及 教職員工 對學生霸 凌事件 ◎ 疑似校 長及教職 員工				
一般 校安 事件	(略)							

資料來源：本調查整理自教育部主管法規查詢系統。

(五) 惟查，依本案乙生提出之海大校園霸凌申請調查表、海大相關證人訪談及乙生輔導紀錄均顯示，本案前於 109 年 3 月 12 日即於校內曾爆發師生嚴重衝突事件，至同年 3 月 16 日晤談期間，海大機械系之行政主管及系辦人員陸續知悉在案，惟均未依法進行校安通報並採取積極輔導機制，或另採保障學生身心安全之相關防制及必要措施，甚以學生不願接受輔導措施為由，後續竟未有相關保障機制，損及學生就學權益；至 110 年 8 月 30 日，海大秘書室再接獲本案校園霸凌情事之檢舉，又遲至同年 9 月 7 日方由校安中心進行第一次校安通報。其事件

發生時序及兩次通報違失說明如下：

1. 摘列校方兩次知悉疑似霸凌事件之時序及內容如下（註 4）：…
…（略）。
2. 海大於 109 年 3 月間已知悉卻未進行校安通報之違失：殊不論本案海大於 109 年 3 月間接獲師生疑似霸凌或衝突事件之後續事發及處理過程，是否持續同準則於同年 7 月 21 日修正後，定義擴大為師對生校園霸凌事件之適用；然即便 109 年 3 月間認未符校園霸凌事件，仍已違反教育部校安通報要點第 6 點，應於知悉後於 24 小時內或 72 小時內完成通報事項等規定。

3. 再者，海大於 110 年 8 月間接獲舉報師對生疑似校園霸凌事件，即該校第二次知悉時，則適用 109 年 7 月 21 日修正施行之校園霸凌防制準則，惟海大仍遲至同年 9 月 7 日方進行通報，顯違反校園霸凌防制準則第 12 條第 1 項，針對學校教職人員知有疑似校園霸凌事件，至遲不得超過 24 小時應向教育部即進行通報之規定，亦臻明確。
4. 針對本項通報問題，海大主管人員於本院 112 年詢問會議仍稱略以，「109 年學校沒有隱瞞，109 年 3 月○主任之前的主任已經知道這件事，經過多次晤談協商，諮商輔導組也進入諮詢輔導及訪談，來安撫學生」等語，亦證未諳相關法令之失。

(六)是以，本案前經海大防制校園霸凌因應小組（下稱海大霸凌因應小組）認定成立霸凌行為，縱認 109 年 3 月間校方第一次知悉時，未符當時校園霸凌事件之定義（師對生霸凌），仍應依教育部校安通報要點第 6 點等相關規定於 24 小時內完成通報事項，而海大於 110 年 8 月間接獲舉報後，仍有違校園霸凌防制準則第 12 條之相關規定。惟教育部卻直至本院介入調查並請該部具體就兩次事件通報疑義說明後，方查核海大通報違失，況其主管人員至本院 112 年 3 月 1 日詢問會議時仍未積極依權責釐明，內容略以：

1. 查本院前於 111 年 6 月 23 日函

請教育部提供本案相關資料及處理過程之說明等情，經教育部 111 年 7 月 8 日函（註 5）復略以，……（略）。教育部未依校園霸凌防制準則相關規定法定權責確實查察，以進行適法監督或糾正。

2. 另，本案海大 110 年 9 月 7 日之「教育部校安全暨災害防救通報處理中心」通報單（序號……（略）），竟載明知悉時間為：110 年 9 月 7 日 9 時 23 分。顯與事實未符，而教育部亦未依海大所報相關卷證事實，積極查核比對或及時確實指正缺失，仍有怠失。摘述內容如下（註 6）：……（略）

3. 此外，本院於詢問會議前再請教育部確認本案通報違失，教育部方認稱略以，110 年 8 月 24 日之通報有違校園霸凌防制準則第 12 條之相關規定，109 年 3 月未見針對此事件進行通報，核與教育部之校安通報要點不符。另於本院 112 年 3 月 1 日詢問會議，教育部主管人員對此指稱，「109 年 3 月學校在系上已經接到相關反映也做溝通協調處理，也請輔導組來處理，當初系主任轉介給輔導組，經過晤談因為沒有求助，所以輔導組回報學校，所以沒有再處理。霸凌師對生的準則處理是在 109 年 7 月的事情，……。而 109 年 3 月的事件只有在系上處理，109 年 7 月才修法。但 110 年這次 8 月 20 幾號秘

書室就接到反映，一直到 9 月 7 日才通報，大概延遲 2 星期左右……」等語，亦證本案海大至少兩度均未依法進行通報，而教育部則至本院二度函查及函發詢問會議待釐清議題時，方查核確認本案之通報違失，均核有疏失。

(七)另查，海大於本院 112 年 3 月 1 日詢問會議後，因遲未就相關提示事項依法處理，經本院於 112 年 5 月間再函（註 7），海大方於 112 年 5 月 23 日函（註 8）復本院並提供「國立臺灣海洋大學機械與機電工程系甲師涉長期霸凌學生案檢討報告」，內容載明略以，有關甲師涉長期霸凌學生案違反規定包括校安通報事項，並檢附相關檢討事項到院可稽。茲摘要違規內容如下：……（略）。

(八)綜上論結，本案前於 109 年 3 月 12 日即爆發師生嚴重衝突事件，至同年月 16 日晤談期間，海大機械與機電工程學系行政主管及人員已知悉，惟均未依法進行校安通報並採取積極相關防制機制；110 年 8 月 24 日，海大秘書室再接獲本案校園霸凌情事之檢舉，又遲至同年 9 月 7 日方由校安中心進行第一次校安通報，違反校園霸凌防制準則規定；即便 109 年間認未符校園霸凌事件範圍，惟仍應依教育部「校園安全及災害事件通報作業要點」完成通報事項，可證本案海大至少兩度涉有通報違失，消極拖延甚引起外界認有掩蓋之虞，嚴重損及當事學生權益

，引發輿論撻伐，斲傷學校清譽；教育部亦未依法定權責積極查明，直至本院介入調查、二度函請釐清及詢問會議後，方督導海大檢討相關通報違失，監督作為不周，均核有重大疏失。

二、教師法第 14 條第 1 項第 10 款與同法第 15 條第 1 項第 3 款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，其所涉要件等實質認定，本院均予尊重，然仍應踐行相關正當法律程序；惟本案海大校園霸凌防制因應小組調查報告，未對此論明即逕以同法第 15 條論處，海大三級教評會亦未依法妥適判斷，經教育部退回，海大之補充意見則稱係以學校諮商輔導晤談紀錄等佐證資料與刑法第 10 條第 4 項有關重傷規定予以審酌判斷，及以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身心傷害程度達到嚴重身心侵害程度，故無法認定甲師霸凌行為構成教師法第 14 條第 1 項第 10 款規定」等語認定，疑未針對調查認定事實全般考量，實有重大疑慮，此有教育部訴願決定書指明在案；本案更凸顯師對生校園霸凌事件所致學生身心侵害程度之認定及其程序均有未明，且教評會顯未能適法審查，難以發揮功能，而教育部除未即時依法查明，於本院介入調查及詢問後，又逕採海大之說法查復認定，且迄未積極研議正當程序及要件，罔顧主管機關職權，均核有怠失

(一) 根據教育基本法第 8 條第 2 項明定，學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。復教師法第 14 條第 1 項第 10 款規定略以，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。同法第 15 條第 1 項第 3 款規定略以，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決 1 年至 4 年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。同法第 16 條第 1 項規定略以，教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大……。基此，教師法第 14 條至第 15 條有關教師霸凌學生，按其造成學生身心侵害程度，予以解聘且一定期間不得聘任為教師之規定意旨，係考量教師霸凌學生造成其身心嚴重侵害，已違反教育基本法規定，應已不適任於教育現場，爰為該規定；而上述規定教師解聘或不續聘、停聘等規範之法律效果及其構成要件、處理程序則因程度等要件不同有異。

(二) 復按校園霸凌防制準則第 32 條規

定略以，學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。準此，學校校長、教職員工生或其他人員有違反準則規定者，應分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理，至教師違反教育基本法而涉及教師法消極資格規定，應依教師法規定辦理（本條之立法意旨參照）。而按同準則第 33 條第 3 項略以，主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。是以，本案教育部負相關監督、協助或糾正之責。

(三) 經查，依據本案海大霸凌因應小組之調查報告載明，認定本案校園霸凌行為成立；相關認定事實包括（註 9）：（略）……。另，綜整案內甲師歷次對於乙生疑似霸凌之行為摘述如下（註 10）：……（略）。

(四) 而針對本案依教師法應論處之師對生霸凌事件所導致學生身心「嚴重」侵害程度之情形，依海大校園霸凌防制因應小組所提出調查報告中第一次提出之論述並未指明，海大之三級教評會亦未依法判斷；復經乙生於 111 年 4 月 13 日陳訴到部、111 年 5 月 3 日提交申復書，且本院於同年 6 月 23 日函請教育部提供本案查處及相關說明後，教育部再於同年 7 月 26

日函（註 11）：……（略）。海大方於 111 年 8 月間再召開會議，並於同年 9 月函報 1100913 號霸凌案件調查補充說明資料到部。相關過程及其理由，摘述如下表所示（註 12）：……（略）。

(五) 針對本案學生有否所受教師法第 14 條規定「身心嚴重侵害」程度之認定及處理，復依據教育部 112 年 4 月 28 日訴願決定書（註 13）載明略以，「學校因應小組 111 年 1 月 5 日調查報告及 111 年 8 月 16 日補充報告其判斷以不完全之事實為基礎，亦有法律概念與事實關係間之涵攝明顯錯誤，分述如下……（略）。」顯示，本案海大霸凌因應小組疑未針對調查認定事實全般考量，實有重大疑慮，此有上述訴願決定書之理由指明在案。

(六) 此外，本案更凸顯師對生霸凌事件所生身心侵害程度之認定依據及其程序均有不明，教育部除未即時依法查明，於本院介入調查及詢問後，又逕採海大之說法查復認定。茲分述如下：

1. 教育部於 112 年 3 月 1 日本院詢問會議前提供資料略以，教育部 111 年 11 月 4 日函（註 14）：……（略）之說明，係引據海大霸凌因應小組 111 年 8 月 16 日會議決議，本案學校霸凌因應小組係以學校諮商輔導晤談紀錄、相關診斷證明等佐證資料及刑法第 10 條第 4 項有關重傷之規定，予以審酌判斷學生所受身心傷

害程度……。

2. 海大主管人員於本院 112 年 3 月 1 日詢問會議則認稱，「身心嚴重傷害要有專業判斷，學生有很多證據都是老師打他或吵架……」，然亦稱「沒有一定要驗傷證明」等語。惟查本案海大歷次三級教評會亦未對此依法判斷，有待學校及教育部後續協助檢討強化相關專業知能。

3. 對此，教育部主管人員於本院 112 年 3 月 1 日詢問會議再稱，「看來師對生霸凌不是短期間，但教師也是對他期許很高，所以學生可能才會很委屈的跟著老師，但調查小組已經訪談師生，學生這幾年也沒有就醫和尋求診所診斷，所以未有書面佐證，小組綜合研判未達到教師法第 14 條……」及「教師涉及體罰或霸凌生，可以依據教師法第 14 條第 1 項第 10 款規定予以論明，另外與第 15 條差別在於有無造成嚴重身心侵害，若實際情節未達到第 14 條或第 15 條則到第 18 條停聘處理。情節需要學校成立調查小組針對實際情節來區分……」等語，均顯示教育部迄未以本案為鑒，迄未積極研議正當程序及要件，罔顧主管機關職權。

(七) 綜上，教師法第 14 條第 1 項第 10 款與同法第 15 條第 1 項第 3 款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，其所涉要件等實質認定，本院均予尊重，然仍應踐行相

關正當法律程序；惟本案海大校園霸凌防制因應小組調查報告，未對此論明即逕以同法第 15 條論處，海大三級教評會亦未依法妥適判斷，經教育部退回，海大之補充意見則稱係以學校諮商輔導晤談紀錄等佐證資料與刑法第 10 條第 4 項有關重傷規定予以審酌判斷，及以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身心傷害程度達到嚴重身心侵害程度，故無法認定甲師霸凌行為構成教師法第 14 條第 1 項第 10 款規定」等語認定，疑未針對調查認定事實全般考量，實有重大疑慮，此有教育部訴願決定書指明在案；本案更凸顯師對生校園霸凌事件所致學生身心侵害程度之認定及其程序均有未明，且教評會顯未能適法審查，難以發揮功能，而教育部除未即時依法查明，於本院介入調查及詢問後，又逕採海大之說法查復認定，且迄未積極研議正當程序及要件，罔顧主管機關職權，均核有怠失。

三、海大防制校園霸凌因應小組前經調查認定本案師對生校園霸凌行為成立，並依法提出當事人之處理建議移送海大教評會審議依教師法第 15 條第 1 項第 3 款規定解聘甲師且 2 年不得聘任為教師，案經 111 年 2 月 9 日系教評會決議通過、同年 2 月 25 日院教評會則未附系教評會決議不合法或不當之理由，逕自決議減輕為解聘且 1 年不得聘任為教師，惟同年 3

月 24 日校教評會更以甲師從事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，應給予改善機會，未有解聘之必要等無關案情之原因，審議通過依教師法第 18 條第 1 項規定終局停聘甲師 2 年，院及校教評會顯以未具本案關聯之理由，行逐級減輕之意圖，引發外界撻伐及重大爭議後，案經教育部二度退回重審，顯示該教評會認事用法不周，有違大學法之宗旨及教育部相關函釋規定，核有疏失；另後續針對實務上三級教評會逐級減輕法律效果，恐有裁量恣意違法之虞等疑義，仍待教育部通盤督導檢討，以解決整體制度問題

(一)大學自治為憲法第 11 條講學自由之保障範圍，大學對於教學、研究與學習之學術事項，諸如內部組織、課程設計、研究內容、學力評鑑、考試規則及畢業條件等，均享有自治權。國家按憲法第 162 條對大學所為之監督，應以法律為之，並應符合大學自治之原則，俾大學得免受不當之干預，進而發展特色，實現創發知識、作育英才之大學宗旨。是立法機關不得任意以法律強制大學設置特定之單位，致侵害大學之內部組織自主權，行政機關亦不得以命令干預大學教學之內容及課程之訂定，而妨礙教學、研究之自由，立法及行政措施之規範密度，於大學自治範圍內，均應受適度之限制，教育主管機關對大學之運作亦僅屬於適法性監督之地

位（司法院釋字第 380 號、第 450 號及第 563 號解釋參照）。準此，大學於直接涉及教學、研究之學術事項，享有自治權，惟其運作仍應受適法性之監督。復按大學法第 20 條第 1 項規定，大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。同條第 2 項規定，學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。基此，現行大專校院率多依此採取系（所、科、室、中心）級教師評審委員會（下稱教評會）、學院（中心）級教評會，與校級教評會之三級三審教評會之運作模式。

(二)有關校園霸凌因應小組與各級教評會之關係略以：

1. 依校園霸凌防制準則第 25 條第 2 項與第 3 項規定略以，霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。學校應於接獲前項調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。
2. 復按大學法第 20 條第 1 項規定，大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教評會審議。爰學校於接獲霸凌因應小組處理建

議涉及教師停聘、解聘、不續聘，學校應送教評會依教師法等相關規定審議處理。

(三)而針對大專校院以「上級教評會變更下級教評會決議」之合法性，依教育部 109 年 11 月 26 日書函（註 15）略以，以上級教評會有糾正下級教評會認事用法之功能，上級教評會變更下級教評會決議或退請重為審議時，應於會議紀錄載明下級教評會所作決議未合法令或不當之情事……。茲列涉相關規定、函釋重點及判決理由如下：

1. 按大學法第 20 條第 2 項規定略以，學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。復依教師法第 26 條第 4 項規定略以，專科以上學校教師涉有第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期末依法審議或復議者，主管機關得追究學校相關人員責任。及依教育部 110 年 3 月 10 日函（註 16）釋略以，為使專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案處理時效合宜，案件經教育部審查有程序不完備或實體需補充資料，經函請釐明補正者，學校應於收受該部公文後 1 個月內函復；如需重行召開教評會，應於 2 個月內補正，並自決議作成之日起 10 日內報部

；前開補正以 1 次為限，倘學校未依限函復、未依規定處理或怠於補正說明，教育部即檢還原卷，以不符規定，核復學校於法不

合……。

2. 餘教育部相關函釋重點摘要如下表：

表 3 教育部之相關函釋重點內容

日期及文號	重點內容摘要
教育部 98 年 12 月 24 日 台人(二)字第 0980216714 號 函各國立大專校院、各 私立大專校院等	……教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系教評會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同。
教育部 109 年 11 月 26 日 臺教人(三)字第 1090143687 號書函各國 立大專校院等	……以上級教評會有糾正下級教評會認事用法之功能，上級教評會變更下級教評會決議或退請重為審議時，應於會議紀錄載明下級教評會所作決議未合法令或不當之情事……。 ……另為避免教評會怠於審議，學校應衡酌於校內教評會設置辦法中，妥為就此類案件之處理期限，以及未如期完成之處置明定相關規範。
教育部 110 年 3 月 10 日 臺教人(三)字第 1100028095 號書函予各 國立大專校院等	……109 年 6 月 30 日教師法修正施行後，學校所報案件常見瑕疵情形如下，爰請各校辦理此類案件時，審慎處理，以杜爭議：……(二)教評會依教師法第 15 條或第 18 條規定議決不得聘任為教師或停聘期間時，未審酌案件情節……。 (三)教評會審議教師有教師法所定「行為違反相關法規」而有解聘或終局停聘之必要時，未審酌該行為如何損及教師專業尊嚴或倫理規範：……2.爰學校依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款作成教師解聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘(註 17)之決議，應於教評會紀錄載明該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範……。

資料來源：本調查整理自教育部調卷資料。

3. 依臺北高等行政法院 92 年度訴更一字第 104 號判決略以，教評會係各大學院校作成對教師有關「聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、延長服務、資遣原因認定及其他依法令應予審議之事項」行政處分前之前置程序，仿司法制度設三級，並有類似司法審制度發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能

。爰關於教師重大事項經三級審議，應以最後層級之教評會決定為最終確定意見，始合於教評會設置之功能與目的。

4. 案查最高行政法院 107 年度判字第 177 號判決理由略以，「……依前揭教師法第 14 條第 2 項之規定，具有該條第 1 項第 13 款、第 14 款之事由，除情節重大外，應併審酌案件情節議決『1

年至 4 年』不得聘任為教師。是以議決不得聘任期間時，除情節重大外，應審酌情節為適當之裁處。……該校教評會究竟如何審酌本件情節而議決上訴人不得聘任為教師之期間為 4 年，無從依會議紀錄得悉，……」。

(四)案查本案霸凌調查小組經調查後，業於 111 年 1 月 5 日召開 110 學年第 1 學期霸凌因應小組第 2 次會議，決議依調查小組之調查報告載明略以（略）……。同時，敘明當事人之處理建議內容（註 18）：（略）……。

(五)惟查，海大三級教評會陸續針對上述處理措施建議，以不附理由或未具本案關聯之理由，行逐級減輕之意圖，引發外界撻伐及重大爭議，案經教育部二度退回重審，顯示海大教評會認事用法不周，有違大學法之宗旨及教育部之相關函釋規定。相關決議歷程分述如下：

1. 按校園霸凌防制準則第 25 條第 2 項及第 3 項等相關規定（註 19），上述海大調查小組針對甲師之相關處理建議，業於 111 年 1 月 13 日送請海大校教評會等單位處理，案經 111 年 2 月 9 日海大機械系系教評會決議，依調查報告處理建議之解聘甲師且 2 年不得聘任為教師、然 111 年 2 月 25 日海大工學院院教評會則未敘明系教評會之決議未合法或不當之理由，決議更改為解聘且 1 年不得聘任為教師，惟再經 111 年 3 月 24 日校教評會以考量甲師從

事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，應給予改善機會，未有解聘之必要等由，經審議通過擬依教師法第 18 條第 1 項規定終局停聘甲師 2 年，經媒體報導披露，引發輿論爭議；且乙生並於 111 年 4 月 13 日向教育部陳訴指出，本案進入三級教評會審議程序，逐級減輕處決定，學校不維護學生權益等情。

2. 依教師法第 26 條第 4 項規定，教育部經審認上述處分未當並交回學校復議，海大院教評會提出調整理由後，教育部於 111 年 5 月 20 日函請海大敘明系教評會所作決議未合法或不當之理由及補正相關資料，案經海大同年 6 月 17 日函復後，教育部再於 111 年 7 月 26 日函：……（略）。嗣海大教評會逐級重審後，校教評會方再於同年 9 月 15 日依教師法第 15 條第 1 項第 3 款規定決議解聘甲師，且 2 年不得聘任為教師，報經教育部於 111 年 10 月 13 日核准在案。

3. 本案歷次相關教評會及重要決議摘要如后（註 20）：（略）…

(六)究此問題，依教育部主管人員於本院 112 年 3 月 1 日約詢會議指稱略以，「當時本部未同意停聘基於兩因素，因為一般有第 14 條或第 15 條或第 18 條，一般審議原則應由最嚴重第 14 條時，再來看有無達到第 15 條解聘之必要，因為教評

會審酌不適任教師時應由最重的法條開始審議。事實上，海大都是用第 15 條來審議，院教評會是建議 1 年內不得任教師，校教評會改為停聘，而原因是用教師成績優良，但本部認為應該針對霸凌行為本身來看」等語。益證，海大針對於本案教師之處理措施雖依程序送三級教評會審議，惟教評會卻未載明下一級教評會決議未合法或不當情事，或經教育部退回補正理由後逕以無關之考量等情予以論述，海大各級教評會顯有逐級變更懲處決議，減輕法律效果，經教育部認有裁量恣意為法之虞等情，顯未符大學法第 20 條相關規定之宗旨，且違反教育部 98 年、109 年及 110 年等歷年相關函釋等情。然而，海大對此情則指出略以，「教評會乃屬委員會合議制之會議形態，上一級教評會依法得變更下一級教評會之決議，會中各委員就案情有其主張及判斷，充分討論後做成決議，機關首長尚無法介入其運作過程」等語，更凸顯本案學校教評會認事用法不周，校方於過程中未能積極發揮大學法規定之審議功能，且未積極參採教育部相關函釋進行適法處理，致兩度被教育部退回，引外界發重大爭議，核有未當。

(七)綜上論述，海大防制校園霸凌因應小組前經調查認定本案師對生校園霸凌行為成立，並依法提出當事人之處理建議移送海大教評會審議依教師法第 15 條第 1 項第 3 款規定解聘甲師且 2 年不得聘任為教師，

案經 111 年 2 月 9 日系教評會決議通過、同年 2 月 25 日院教評會則未附系教評會決議不合法或不當之理由，逕自決議減輕為解聘且 1 年不得聘任為教師，惟同年 3 月 24 日校教評會更以甲師從事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，應給予改善機會，未有解聘之必要等無關案情之原因，審議通過依教師法第 18 條第 1 項規定終局停聘甲師 2 年，院及校教評會顯以未具本案關聯之理由，行逐級減輕之意圖，引發外界撻伐及重大爭議後，案經教育部二度退回重審，顯示該教評會認事用法不周，有違大學法之宗旨及教育部相關函釋規定，核有疏失；另後續針對實務上三級教評會逐級減輕法律效果，恐有裁量恣意違法之虞等疑義，仍待教育部通盤督導檢討，以解決整體制度問題。

四、依校園霸凌防制準則第 11 條相關規定，各級學校應依其訂定校園霸凌防制規定，並將該準則第 6 條至第 9 條關於校園安全及防制機制之規定，納入學生手冊及教職員工聘約中明定，惟於本件社會矚目的重大師對生霸凌事件後，經教育部查核顯示，海大實未依上開規定辦理，核有嚴重疏失；另海大於處理本案歷程中，針對受害學生之陳訴事項未見依法積極以對、歷來輔導等相關配套措施不彰、輿情蒐處未周，且校園霸凌因應小組疑有組成不合法、針對調查申請事宜迄未善盡調查及處理等應改正事項、及有誤解教師法第 24 條第 1 項等相關規

定意旨之情事，均有未當；況種種消極疏失致全案延宕，嚴重損及學生學習權、受教育權等重大基本人權，引發各方爭議不斷，斲傷教育人員聲譽，更凸顯學校權責單位防制校園霸凌事件之專業知能不足，固守本位主義，有師師相護之嫌，溝通協調亦待檢討強化，整體作為實難謂符教育基本法之意旨，後續有待教育部澈底清查，積極督導改進，以維師生重大權益

(一)按教育基本法第 8 條第 2 項規定略以，學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。復按校園霸凌防制準則第 11 條規定略以，學校應依本準則規定，訂定校園霸凌防制規定，並將第 6 條至第 9 條規定，納入學生手冊及教職員工聘約中。其內容應包括下列事項：一、校園安全規劃。二、校內外教學及人際互動應注意事項。三、校園霸凌防制之政策宣示。四、校園霸凌之界定、樣態、受理窗口及通報權責。五、防制校園霸凌因應小組工作權責範圍。六、校園霸凌之申請調查程序。七、校園霸凌之調查及處理程序。八、校園霸凌之申復及救濟程序。九、禁止報復之警示。十、隱私之保密。十一、其他校園霸凌防制相關事項。準此，該條明定學校應依該準則訂定校園霸凌防制規定，並應將同準則第 6 條至第 9 條校園安全及防制機制部分規定於學生手冊及教職員工聘約中，予以明定，供其遵守。

(二)本院經函請教育部查核海大上述規定辦理情形略以，海大學生手冊得以網頁方式 24 小時提供查閱（註 21），而學校指稱學生手冊防制霸凌規定，已提供防制校園霸凌資料，包括教育部規定、防制校園霸凌宣導資料、學校實施計畫、學校霸凌因應小組設置要點等；海大教職員工聘約於 111 年 3 月 24 日 110 學年度第 5 次校教評會附帶決議建議修正學校教師倫理守則規定，納入不得對學生有霸凌行為，學校並於 112 年 1 月 6 日函（註 22）修海大教師倫理守則等語。惟依校園霸凌防制準則第 11 條規定，學校應依本準則規定，訂定校園霸凌防制規定，並本準則將第 6 條至第 9 條規定，納入學生手冊及教職員工聘約中，經查學校所提供資料，似未見明確……等語，核有怠失。另，海大於本院 112 年 3 月 1 日詢問會議後，因遲未就相關提示事項依法處理，經本院於 112 年 5 月間再函（註 23），海大方於同年月 23 日函（註 24）復本院及提供於上述會後之「國立臺灣海洋大學機械與機電工程系甲師涉長期霸凌學生案檢討報告」，檢討內容包括本項相關之違規說明可證，有待教育部督導改正。摘要如下：（略）……。

(三)次按校園霸凌防制準則第 4 條第 1 項規定略以，各級主管機關及學校應以預防為原則，分別採取下列防制機制及措施，積極推動校園霸凌防制工作：……六、學校於校園霸凌事件宣導、處理或輔導程序中，

得善用修復式正義策略，以降低衝突、促進和解及修復關係。同準則第 8 條規定略以，主管機關及學校對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之校長及教職員工生，應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。第 20 條第 1 項更明定，為保障校園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校得為下列處置，並報主管機關備查：一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業、教學或工作，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。二、尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導。三、避免行為人及其他關係人之報復情事。四、預防、減低或杜絕行為人再犯。五、其他必要之處置。查本條之立法意旨，除以行政處置或協助，可協助當事人雙方減低互動之機會，以避免報復情事或減低行為人再度加害之可能，以維護校園安全，另則明定學校於接獲疑似校園霸凌事件之申請調查後，應視情況之需要，立即採取行政處置或協助，以保障當事人在調查處置過程中之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權等情。

(四)惟查，海大竟無視教師法第 24 條第 1 項規定之意旨及未察本案訴願決定撤銷原處分之理由等，逕自復聘甲師，經教育部認定不符合復聘

要件、復聘處分屬違法處分，更凸顯本案校方權責單位專業知能嚴重不足，有待教育部儘速督導改善。茲分述如下：

1. 按教師法第 24 條第 1 項規定略以，受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原處分經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教評會審議。經函詢教育部指稱略以（註 25），依上述相關規定，受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟【含申復、（再）申訴、訴願、行政訴訟】後，該救濟結果之決定或判決，倘經指明「原處分（原措施）撤銷，由原處分機關於一定期間內另為適法之處分（措施）」，此時服務學校依前開教師法規定參照保障法第 11 條第 1 項規定之立法意旨，不應復聘教師，並應於指定期間內作成適法之處分（措施）。是以，各學校依教師法第 24 條第 1 項辦理相關事宜時，尚非有原處分經撤銷之情形均予復聘，學校仍應秉權責視個案事實，核實據救濟結果之決定或判決所載，依相關法律及法規命令意旨妥處。
2. 查本案教育部 112 年 4 月 28 日訴願決定書（註 26）載明（有關甲師為解聘及不得聘任為教師事件所提訴願案）之決定為「原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為適法之處分」，理由：（略）……。對此，海大函稱（

註 27)，已即於 112 年 5 月 9 日函（註 28）知甲師復聘。惟此依教育部函稱（註 29），訴願決定業指明學校原處分其判斷係以不完全之事實為基礎、法律概念與事實關係間之涵攝有明顯錯誤，有違一般公認之價值判斷標準，學校應於考量施暴程度、次數、期間及影響程度，被霸凌學生之受教權益等應認定之因素，於 2 個月內另為適法之處分。因此，本案因學校須依教師法及訴願法就林師霸凌行為，另為適法處分，屬教師法第 24 條第 1 項所定依法另為適法處分，不符合復聘要件，爰學校所為復聘處分屬違法處分。基此，海大權責單位之案涉法制觀念及專業知能均有不足，有待教育部儘速督導改善。

3. 此外，依據相關陳訴意見到院，顯示海大未按校園霸凌防制準則第 20 條等相關規定，依法積極考量尊重被霸凌人之意願，或實施減低當事人雙方互動之機會等法定協助機制，況更未積極考量乙生長期受教權益之保障措施，引發當事人身心恐懼及重大爭議。上述相關行政作為有待教育部後續儘速全盤檢討，以茲周妥。
4. 摘述教育部 112 年 4 月 28 日訴願決定書撤銷原處分之主要理由如后：（略）……。
5. 再依上開本案教育部之訴願決定書載明略以，……依本件校園霸凌申請調查表請求事項載以，（

略）……。未見學校調查報告就此部分予以調查處理，及學校遲至本次申請始開啟調查處理程序，致學生權益受害情形加重，應予改正……。以上併予敘明，亦證學校整體作為不周，待教育部整體查察檢討。

（五）此外，本案校方歷來相關輔導措施或保障機制實有未彰，行政作為過於消極；且對照本案校方歷次作為及乙生意見表述，更凸顯海大針對受害學生重要陳訴事項未見積極以對，況海大主管人員於 112 年 3 月 1 日到案詢問雖稱「（對於 Dcard 上爆料）我們知道」，惟卻對本案整體輿情蒐處及保障因應措施確有未周，全案溝通協調更有待積極改善，種種作為實難謂符教育基本法保障學生基本權利之重要意旨。摘述相關歷程略以：

1. 本案前於 109 年 3 月間因師生衝突由職員通報後，經系主任轉介，校方安排乙生於同年 3 月 12 日、3 月 13 日及 3 月 16 日晤談，後續則未見積極措施。本院對此函詢海大，經回復略以，「案件期間多次電聯乙生，皆未能取得聯繫，考量案件調查程序、前項機械系會議紀錄表示『乙生復學會再進行轉介諮商輔導』，以及調查小組建議『尊重其意願，提供適切之輔導措施』，故在聯繫未果時，未強制乙生需與諮商輔導組聯繫，避免有輔導懲處之虞」等語，惟後續未見海大依法積極提供協助等相關追蹤措施，

此亦有 112 年 3 月 1 日教育部主管人員於本院詢問會議時對於校方作為復指稱，「第 1 次 109 年 3 月時，輔導組的處理稍嫌被動，後續也未繼續追蹤輔導，第 2 次又是學生提出申訴後，加上退學（休學），學校聯繫學生可能也較不順利，學校在這部分較被動……」等語可證。

2. 111 年 3 月 22 日 11 時 59 分於網路「Dcard」出現 3 篇名為「海洋大學校園霸凌事件」之相關討論貼文：（略）……。
3. Dcard 相關文章發布後，網路回應內容摘述以：（略）……。
4. 其他本案相關貼文（註 30）之回應內容尚有：（略）……。

(六)再查，本案校方針對當事人乙生於 111 年 5 月 3 日對於原處分所提申復意見書之內容，未具體敘明調查回復（註 31），（略）……，即於 111 年 5 月 19 日駁回，並經教育部 111 年 6 月 20 日再函（註 32）。相關內容，（略）……。足見，本案海大針對調查申請事宜多有未善盡調查及處理等應改正事項，核有未當。

(七)綜上論述，依校園霸凌防制準則第 11 條相關規定，各級學校應依其訂定校園霸凌防制規定，並將該準則第 6 條至第 9 條關於校園安全及防制機制之規定，納入學生手冊及教職員工聘約中明定，惟於本件社會矚目的重大師對生霸凌事件後，經教育部查核顯示，海大實未依上開規定辦理，核有嚴重疏失；另海大

於處理本案歷程中，針對受害學生之陳訴事項未見依法積極以對、歷來輔導等相關配套措施不彰、輿情蒐處未周，且校園霸凌因應小組疑有組成不合法、針對調查申請事宜迄未善盡調查及處理等應改正事項、及有誤解教師法第 24 條第 1 項等相關規定意旨之情事，均有未當；況種種消極疏失致全案延宕，嚴重損及學生學習權、受教育權等重大基本人權，引發各方爭議不斷，斲傷教育人員聲譽，更凸顯學校權責單位防制校園霸凌事件之專業知能不足，固守本位主義，有師師相護之嫌，溝通協調亦待檢討強化，整體作為實難謂符教育基本法之意旨，後續有待教育部澈底清查，積極督導改進，以維師生重大權益。

綜上所述，海大前於 109 年 3 月 12 日即爆發師生嚴重衝突事件，至同月 16 日，主管人員已知悉，均未依法進行校安通報，且 110 年 8 月間校方接獲檢舉仍延遲通報，違反校園霸凌防制準則相關規定，二度涉通報違失，而教育部對此未依法積極查明，直至本院介入調查後，方督導海大檢討，監督作為不周；又按教師法第 14 條第 1 項第 10 款與同法第 15 條第 1 項第 3 款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，惟海大校園霸凌防制因應小組卻未清楚調查論明，且補充意見僅以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身心傷害程度達到嚴重身心侵害程度」等語認定，教育部復未即時查明，逕採海大之說法查復，亦有未

當；海大教評會針對本案歷程多未適法審查、發揮功能，況院及校之教評會更以未具本案關聯之理由，針對案師懲處措施行逐級減輕之意圖，案經教育部二度退回重審，凸顯其認事用法不周，恐有裁量恣意違法等疑義；另，案發後海大仍未即依校園霸凌防制準則第 11 條規定，將其第 6 條至第 9 條相關內容，納入學生手冊及教職員工聘約明定，及該校有誤解教師法第 24 條第 1 項相關規定、霸凌防制因應小組疑有組成不合法、未善盡調查處理等情事。以上各節，有違教育基本法、大學法之宗旨及教育部相關函釋規定，均核有重大疏失，允應澈底檢討改進，爰依憲法第 97 條第 1 項及監察法第 24 條之規定提案糾正，移送教育部督同國立臺灣海洋大學確實檢討改善見復。

提案委員：賴鼎銘、王美玉、蕭自佑

註 1：第 31 條第 1 項第 12 款規定略以，具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：……十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

註 2：第 31 條第 2 項規定略以，教育人員有前項第 13 款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第 14 條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核定。

註 3：現行校安通報要點於 110 年 12 月 17 日修正第 4 條第 2 項。該條修正意旨略以，考量第 2 項第 1 款所定「學校、機構師生有死亡或死亡之虞，或 2

人以上重傷、中毒、失蹤，受到人身侵害，或依其他法令規定，須主管教育行政機關及時知悉或立即協處」各類情況，區分為學校、機構師生死亡或有死亡之虞等五項，分列五目訂明，以臻明確，俾利學校辦理緊急通報。

註 4：相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

註 5：教育部 111 年 7 月 8 日臺教人（三）字第 1110062871 號函（本件至 121 年 12 月 31 日解密）。

註 6：相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

註 7：本院 112 年 5 月 9 日院台調參字第 1120830915 號函。

註 8：海大 112 年 5 月 23 日海學校安字第 1120011108 號函。

註 9：相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

註 10：相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

註 11：教育部 111 年 7 月 26 日臺教人（三）字第 1114202258 號書函（本件至 121 年 12 月 31 日解密）。

註 12：相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

註 13：教育部 112 年 4 月 28 日臺教法（三）字第 1110105908 號訴願決定書。

註 14：教育部 111 年 11 月 4 日臺教人（三）字第 1114203541 號函。

註 15：教育部 109 年 11 月 26 日臺教人（三）字第 1090143687 號書函。

註 16：教育部 110 年 3 月 10 日臺教人（三）字第 1100028095 號書函。

註 17：按教師法施行細則第 7 條規略以，（

第 1 項) 本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。(第 2 項) 本法所稱不續聘，指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘。(第 3 項) 本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其停聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。

- 註 18：相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。
- 註 19：按校園霸凌防制準則第 25 條第 2 項規定，防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。按同條第 3 項，學校應於接獲前項調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。
- 註 20：相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。
- 註 21：<https://stu.ntou.edu.tw/p/412-1023-9204.php?Lang=zh-tw>
- 註 22：海大 112 年 1 月 6 日海人字第 1120000091 號函。
- 註 23：本院 112 年 5 月 9 日院台調參字第 1120830915 號函。
- 註 24：海大 112 年 5 月 23 日海學校安字第 1120011108 號函。
- 註 25：教育部 112 年 6 月 30 日臺教人(三)字第 1120062134 號函。
- 註 26：教育部 112 年 4 月 28 日臺教法(三)字第 1110105908 號訴願決定書。
- 註 27：海大 112 年 5 月 23 日海學校安字第 1120011108 號函。
- 註 28：海大 112 年 5 月 9 日海人字第 1120010346 號函。
- 註 29：教育部 112 年 6 月 30 日臺教人(三)字第 1120062134 號函。
- 註 30：Dcard，係臺灣的社群網路服務網站，開放給臺灣與國外部分大學學生註冊。自 110 年起，開放非大學生一般民眾憑身分證件、透過手機號碼註冊。資料來源：維基百科。
- 註 31：海大 111 年 5 月 19 日海學校安字第 1110010219 號函(本件至 146 年 5 月 16 日解密)。
- 註 32：教育部 111 年 6 月 20 日臺教學(五)字第 1110053424 號函(本件至 121 年 1 月 31 日解密)。

二、本院教育及文化委員會為行政院原子能委員會(下稱原能會)於 107 年 11 月 6 日修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查；於本案發生時，未依性別工作平等法(下稱性工法)第 13 條第 2 項規定採取主動介入調查及對被害人保護等立即有效之糾正及補救措施，任本事件持續衍生爭議，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性工法認知偏誤，核有疏失；另，該會國會組某主任在疫情期間達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營都被要求無需

參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。核以上機關違失情節嚴重，爰依法提案糾正

監察院 公告

發文日期：中華民國 112 年 7 月 28 日
發文字號：院台教字第 1122430275 號

主旨：公告糾正行政院原子能委員會於 107 年間修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查；於案發時，未依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，採取主動介入調查及對被害人保護等，立即有效之糾正及補救措施，任本事件持續衍生爭議，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性別工作平等法認知偏誤；該會國會聯絡組某主任在 COVID-19 疫情期間，以居家辦公方式取代病假長達 1 年 4 個月，均有違失案。

依據：112 年 7 月 13 日本院教育及文化委員會第 6 屆第 36 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：行政院原子能委員會。
貳、案由：行政院原子能委員會（下稱原能會）於 107 年 11 月 6 日修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查；於本案發生時，未依性別工作

平等法（下稱性工法）第 13 條第 2 項規定採取主動介入調查及對被害人保護等立即有效之糾正及補救措施，任本事件持續衍生爭議，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性工法認知偏誤，核有疏失；另，該會國會組某主任在疫情期間達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。核以上機關違失情節嚴重，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

公務人員執行職務之安全應予保障，各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，機關有防治職場性騷擾及霸凌行為發生之責任。惟悉，原能會謝曉星主任委員（下稱謝曉星前主委）遭內部爆料，疑經常以輕浮言語及肢體接觸性騷擾女下屬，並遭控情緒控管能力極差，常無故辱罵下屬、霸凌同仁，及利用上班時間帶女下屬搭公務車到咖啡廳視訊兼課等情。究以上實情為何？該會是否曾接獲相關性騷擾、職場霸凌申訴？若有，有無依規定妥善處理？實有深入瞭解之必要，爰申請自動調查。

案經調閱行政院、原能會、公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）等相關機關對本案提出說明並提供卷證資料，分別於民國（下同）111 年 11 月 7 日、112 年 2 月 17 日、2 月 21 日、3 月 11 日、4 月 18 日詢問相關被害人及證人計 15 人，於 112 年 4 月 18 日詢問謝曉星前主委，於 112 年 5 月 8 日辦理本案專家學者諮詢會議；復於同年 5 月 24 日詢問行政院羅秉成政務委員、原

能會林立夫政務副主任委員、行政院人事行政總處陳月春處長、保訓會王忠一副處長、勞動部黃維琛司長等相關機關及承辦人員，已調查完畢。認有下列違失應予糾正：

- 一、公務人員職場性騷擾事件適用性工法規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。保訓會曾於 107 年 3 月 9 日函釋（註 1），建議將「機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督之機關決定」，納入各主管機關的處理規定，然原能會於 107 年 11 月 6 日增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入該會性騷擾申訴調查處理要點，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至 112 年 3 月 1 日始修訂第 6 點第 2 項規定，載明「主任委員如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，原能會核有欠當；性工法第 13 條第 2 項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾

關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失。

- (一)有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，適用性工法規定，各工作機關應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，公務人員如不服服務機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法（以下簡稱保障法）所定復審程序，向保訓會提起救濟：

1. 按性工法第 2 條第 2 項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 之規定，不在此限。」同條第 3 項規定：「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」第 13 條第 1 項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」保障法第 4 條第 1 項規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」其中公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致

損害其權利或利益者，得提起復審；公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得提出申訴、再申訴，此觀保障法第 25 條第 1 項、第 77 條規定甚明，又保訓會 100 年 4 月 14 日函（註 2）釋略以，基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，涉及憲法保障之基本權利，應認定為機關對公務人員所為之行政處分。是以，有關公務人員職場性騷擾事件之處理程序，適用性工法規定，各工作機關應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，公務人員如不服服務機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依保障法所定復審程序，向保訓會提起救濟。

2. 惟保訓會查復本院表示，該會前於 106 年審理保障事件時，發現性工法或相關準則，未規範行政機關首長涉有性騷擾行為應如何辦理，致生審理疑義，遂於 106 年 12 月 26 日函（註 3）請勞動部適時研修性工法或相關法制。經勞動部 107 年 1 月 8 日函（註 4）復略以，上開建議仍請循公務人員人事法令之修正途徑辦理。保訓會以 107 年 3 月 9 日（註 5）函各主管機關，請參酌當時公務員服務法第 17 條之迴避規定及公務人員考績法第 9 條明定機關首長由上級機關考績之精神，於修正依性工法第 13 條第 3

項規定訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法時，明定所屬機關之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之主管機關決定，並轉知所屬機關配合辦理，以為周妥。

3. 查「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」（下稱原能會性騷申訴要點）於 95 年 6 月 30 日訂定，第 3 點係規定：「本要點適用於本會員工或向本會求職者發生應適用性騷擾防治法或性別工作平等法之事件，或他人遭本院主任委員以外之員工性騷擾之事件。」該會於接獲保訓會 107 年 3 月 9 日函釋時，於 107 年 11 月 6 日固於第 7 點增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」，然該會並未一併修正第 3 點規定，使該會首長亦可能涉及性騷擾情事，排除在該會性騷申訴要點外，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可進行調查。行政院查復本院表示，經查行政院所屬部會之性騷擾申訴與調查規定，尚無與原能會性騷申訴要點第 3 點後段相類文字之規定等語。
4. 原能會遲至 112 年 3 月 1 日始修訂該會性騷申訴要點第 6 點第 2 項「本會主任委員如涉性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政

院相關規定辦理」，將首長納入申訴對象，也增訂吹哨者保護機制，明定該會不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，至此始完備職場性騷擾處理法制。

(二)性工法第 13 條第 2 項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失：

1. 如前所述，性工法於政府機關及公務人員亦適用之。但第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 之規定，不在此限。性工法第 13 條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」所謂「立即有效之糾正及補救

措施」，係課予雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，只要「知悉」性騷擾行為發生時，即應採取相關補救措施，尤其需考量雇主為行為人的角色衝突，且不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要：

- (1) 性工法第 13 條第 2 項：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」
- (2) 性工法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務（參照最高行政法院 110 年度上字第 393 號判決）。
- (3) 勞動部 111 年 11 月 25 日函（註 6）釋指出，所謂「『糾正及補救措施』」，旨在課予雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，……，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。」
- (4) 最高行政法院 109 年度上字第 594 號判決並指出，所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「

糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。

- (5) 另，當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性工法第 13 條第 2 項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之（參照最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決）。
- (6) 詢據勞動部黃維琛司長表示：「雇主知悉職場性騷擾，即要做初步了解及處理，尤其本案已獲媒體報導了。」本院諮詢專家侯岳宏教授亦稱，性工法第 13 條第 2 項規定，期待機關內部有申訴懲戒辦法及立即補救措施，其目的為要求雇主立即有效的處理，立即有效補救措施（啟動調查、完善調查、盡力理解被害人的狀態等）等語

- 。
2. 原能會在本案發生當時，雖無法源依據可進行處理，仍應依性工法第 13 條第 2 項之規定辦理，惟該會未立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，無相關處置，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿。
 3. 嗣後，原能會在本案發生後雖採取多項改善措施，但仍堅稱無人申訴，未詳查本案發生之原因並對被性騷擾者提供輔導處置，立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失，顯有加強檢討改進之處：

- (1) 原能會查復本院說明所採行之「糾正及補救措施」略以：
 - 1.完成「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」修正、2.提升性別平等意識：區分不同對象辦理防治性騷擾與職場霸凌等主題式教育訓練、3.重新檢視處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱之設置情形，健全原能會性騷擾案件之申訴管道、4.維護或改善所屬場域空間安全（如照明設備、視線死角等），建立同仁安全職場空間：為強化員工工作場域空間安全，業檢視照明設備充足，公共區域均有設置監控器共約 155 支，由保安警察隨時監控，避免視線死角，另女性廁所及

淋浴設備，平時均隨時檢視維護，確保門鎖可供正常使用。

- (2) 查行政院針對本案之專案調查報告指出，就訪談之詢問筆錄以及受詢問人及被調查人所提供之各項佐證資料進行討論後，全體委員一致通過確認本案調查結果，被調查人對女性部屬之言行，違反性工法所定之性別歧視及敵意性工作環境之性別騷擾，經認定成立：

- 〈1〉本案被調查人對秘書或機要之選任及部屬職務，以及對部屬工作配置（如操作簡報）及請假，因性別而有不當之差別待遇；另被調查人選任秘書或機要人員之標準及於進行面試時，關注受僱者身高、年齡、外貌、星座、血型及家庭或婚育情況等，成立性工法第 7 條之性別歧視。
- 〈2〉本案被調查人對部分女性部屬有緊盯注視、過度接近或肢體接觸，以及對女性部屬表示「妳好像少女」、是「最美麗風景」或評論身材、化妝或衣著打扮等言行，構成性工法第 12 條第 1 項規定要件，成立敵意性工作環境之性別騷擾。
- (3) 行政院人事行政總處查復本院雖辯稱，本案未有被害人

向原能會人事室反映其遭受性騷擾情形，原能會自無從依性工法等相關規定，成立性騷擾進行調查云云，惟查，性工法第 13 條第 2 項規定及立法理由，已明定雇主對受僱者有防治其受性騷擾之義務，是雇主一經知悉有受僱者申訴性騷擾情形，即有其適用，不以受性騷擾人應向行為人先行申訴，或受性騷擾人於申訴時仍應在職為必要，此乃雇主的「事後補救義務」。該條規定之目的在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾之義務，並定有罰則以防雇主怠於踐行此一義務。所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形。又性工法的立法目的並非規範性騷擾行為人與被害人間之法律責任，而係規範雇主建立友善工作環境之義務（

參照最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決)。

4. 本院諮詢莊喬汝律師表示：「其實媒體報導一出來，雇主就應該知悉了，就本案，原能會就要算知悉了，就需採取立即有效的補救措施，不然就會違反性工法第 13 條第 2 項規定。但因原能會屬公部門，沒有採取補救措施時，並不會像一般民間企業會被罰鍰，並公布負責人與名稱。本案看起來，我認為原能會沒有採取任何的措施。」詢據勞動部黃司長亦表示：「雇主知悉職場性騷擾，即要做初步了解及處理，尤其本案已獲媒體報導了。」惟原能會林靜玟人事主任堅稱：「本會迄今仍未接到有同仁申訴。事發當時本會從制度面去檢視，全文修正本會性騷擾防治申訴及懲處要點，又為提升同仁們的性別意識，本會區分各層級主管及同仁，辦理性騷擾及職場防治相關訓練，並要求全員參訓。另檢視本會申訴管道、張貼禁止性騷擾書面聲明、建立會內照明設備及廁所維護，提升職場安全等等。」
「迄今未獲同仁申訴。本會係依據性工法規定，以是否接獲同仁申訴來做後續的處理。」顯見該會於本案發生後雖採取多項改善措施，但對性工法認知偏誤，仍堅稱因無人申訴，故未詳查本案發生之原因並對被性騷擾者提供輔導處置，立即有效之糾正及補救措施未盡完備。
5. 查本案自媒體於 111 年 10 月 4 日報導，謝曉星前主委未被停職，遲至 111 年 12 月 3 日多位立委發出要求謝曉星停職與重啟調查之聯合聲明，謝曉星旋於同日開始請假。至於機關首長涉案是否停職，作為立即有效的補救措施 1 節，勞動部查復表示，機關首長具公務人員身分，爰有關其涉犯職場性騷擾調查期間是否暫停職務 1 節，仍應循公務人員相關法令規定處理。本院諮詢莊喬汝律師表示，雖法令並無規定機關首長停職，發生時應視性工法第 13 條第 2 項之規定，基本上要隔離雙方，不一定要到停職，一般在私人企業發生時，建議採取積極有效的補救措施，最常見的就是隔離措施或者是保密措施。所謂的隔離，即業務上先不要讓他們有所接觸，以落實區隔被害人及行為人，以使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中等語。本院諮詢臺北大學法律系侯岳宏教授亦指出，依性工法第 13 條規定觀之，期待當職場性騷擾發生的時候，企業或政府單位能夠事先預防，事後能立即有效的糾正補救措施。在政府部門，也應該採取立即有效的糾正或補救措施，盡量體恤或理解申訴人的狀態。雖機關首長沒有暫停職務的規定，但從性工法角度來看，在整個調查過程中，為了要去體恤申訴（被害）人的狀況，可能會需要暫停職務，執行立即有效的糾正

補救措施。此需要整體觀察，不能因為沒有規定就不能做等語。

(三)綜上，公務人員職場性騷擾事件適用性工法規定，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。保訓會曾於 107 年 3 月 9 日函釋，建議將「機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督之機關決定」，納入各主管機關的處理規定，然原能會於 107 年 11 月 6 日增訂「針對該會所屬機關首長如涉及性騷擾事件，應函報原能會就所屬機關調查結果作成決定」納入該會性騷擾申訴調查處理要點，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件時，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至 112 年 3 月 1 日始修訂第 6 點第 2 項規定，載明「主任委員如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理」，原能會核有欠當；性工法第 13 條第 2 項規定雇主知悉職場性騷擾事件時，應採取「立即有效之糾正及補救措施」，課予雇主之預防、糾正、懲戒及處理措施責任，不以受性騷擾人是否已提出申訴為必要，不論民間機構或政府機關均一體適用。惟原能會在本案發生時，未依上開規定立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後雖採取檢視申訴管道、裝設監視器等多項補救措施，但仍堅稱因無人申訴，

故未依上開規定予以詳查本案發生之原因及對被性騷擾者提供輔導處置，使其免處於受性騷擾疑慮之工作環境中，顯見該會對性工法認知偏誤，執行立即有效之糾正及補救措施未盡完備，核有疏失。

二、據原能會因應 COVID-19 疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經該會查復資料顯示，國會組某主任自 110 年 8 月 24 日至 12 月 31 日、111 年全年，達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。

(一)查原能會因應 COVID-19 疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經查復資料指出，國會組分組為 AB 兩組，某主任屬 A 組，自應與 B 組同仁輪流居家辦公。

(二)惟查該主任自 110 年 8 月 24 日至 12 月 31 日、111 年全年度均居家辦公，即該主任近 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加。詢據該主任於約詢時向本院委員表示：「當時我因為眼睛關係，謝主委找了另一位同事幫忙國會組，但（108 年）11 月左右歸建，後來適逢立委要去蘭嶼會勘核廢料，前置作業原能會跟國科會要協調處理程序，我因此回辦公室上班。後來謝主委知道，很生氣，認為我出面給人家不好的感覺，看到我眼睛的狀況

卻去協調是不好的，當初我本來是想能幫忙原能會一些忙，主任出去協調也比較方便，但謝主委知道後，因為沒事先告訴他，真的很生氣，他反應很直接。當時有一位秘書在場，在我辦公室發生的」、「剛開始我覺得不好，後來我可以理解謝主委的想法，我就接受了。」「我跟謝主委工作的模式，每天提報訊息，如果謝主委有指示，會告訴我同事，我有一長段時間在居家辦公，由謝主委統一指揮國會組，做人力調度。」「沒有參加共識營。謝主委也希望我不要到處跑，盡量留在辦公室。」謝主委則稱：「他開刀了，我體恤他，且疫情因素讓他居家辦公。」由上可徵，原能會國會組某主任自 110 年 8 月 24 日至 12 月 31 日、111 年全年，達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，以居家辦公方式為由取代病假，顯不符原能會因應 COVID-19 疫情實施居家辦公工作規範之規定，原能會顯有欠當。

(三)綜上，據原能會因應 COVID-19 疫情實施居家辦公工作規範之規定，疫情期間同仁以實施分組居家辦公。經該會查復資料顯示，國會組某主任自 110 年 8 月 24 日至 12 月 31 日、111 年全年，達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營，該主任都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。

據上論結，原能會於 107 年 11 月 6 日

修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查，遲至 112 年 3 月 1 日始修訂第 6 點第 2 項規定，核有欠當；於本案發生時，未依性工法第 13 條第 2 項規定，立即主動介入調查以確認事件之始末，也未採取對被害人保護等相關措施，任本事件持續衍生爭議，引發媒體及社會大眾關注及不滿，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性工法認知偏誤，核有疏失；另，原能會國會組某主任在疫情期間達 1 年 4 個月都在居家辦公，連原能會辦理主管共識營都被要求無需參加，原能會對國會組主任以居家辦公方式為由取代病假，顯有欠當。核以上機關違失情節嚴重，爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：葉大華、王美玉

註 1：保訓會 107 年 3 月 9 日公保字第 1071060076 號函。

註 2：保訓會 100 年 4 月 14 日公保字第 1000005427 號函。

註 3：保訓會 106 年 12 月 26 日公保字第 10600134811 號函。

註 4：勞動部 107 年 1 月 8 日勞動條 4 字第 1060030689 號函。

註 5：保訓會 107 年 3 月 9 日公保字第 1071060076 號函。

註 6：勞動部 111 年 11 月 25 日勞動條 4 字第 1110141071 號函。

三、本院教育及文化、外交及國防委員會為文化部督同各直轄市及縣（市）政府辦理文化資產保存法

第 15 條規定，公有建造物及附屬設施群自建造完竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建築物及其附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者，於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估，確有違失，爰依法提案糾正。

監察院 公告

發文日期：中華民國 112 年 7 月 28 日
發文字號：院台教字第 1122430271 號

主旨：公告糾正文化部督同各直轄市及縣（市）政府辦理文化資產保存法第 15 條規定，公有建造物及附屬設施群自建造完竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建築物及其附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者，於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估，確有違失案。

依據：112 年 7 月 13 日本院教育及文化、外交及國防委員會第 6 屆第 1 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：文化部。

貳、案由：文化部督同各直轄市及縣（市）政府辦理文化資產保存法第 15 條規定，公有建造物及附屬設施群自建造完竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建築物及其附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者，於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估，確有違失，

爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於依文化資產保存法（下稱文資法）第 15 條規定，公有建造物及附屬設施群自建造完竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建築物及其附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者，所有或管理機關（構）於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估，在文資普查、評估專業人力規劃是否允當等情案，經調閱立法院、文化部及國防部等機關卷證資料，並於民國（下同）112 年 2 月 15 日詢問文化部文化資源司司長林宏義及文化部文化資產局（下稱文資局）局長陳濟民、古蹟聚落組組長張祐創、古蹟歷史建築科科長游英俊、助理研究員陳啟信等機關人員調查發現，本案文化部督同各直轄市及縣（市）政府辦理文資法第 15 條規定之文化資產價值評估，確有違失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

- 一、有關文資法第 14 條第 1 項及文資法施行細則第 15 條第 7 項規定，主管機關應定期普查、法定程序審查及列冊追蹤，並應每 8 年至少辦理 1 次定期普查，又依文資法第 15 條規定，公有建造物及附屬設施群自建造完竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建築物及其附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者（下稱逾 50 年公有建造物），是否適用同法第 14 條之規定，文化部 111 年 12 月 16 日函復本院，逾 50 年公有建造物之普查，法令尚無規範；惟於 112 年 2 月 15 日本院詢問時改稱，文資法第 14 條定期普查範圍，是公有及私有均包含在

內，文化部對於自己主管的法令，前後說明翻異，致各直轄市及縣（市）政府未依法辦理定期普查，待普查高達 99%，列冊追蹤僅 2%，核有重大違失，應予確實檢討改進。

(一)依文資法第 14 條第 1 項規定：「主管機關應定期普查或接受個人、團體提報具古蹟、歷史建築、紀念建築及聚落建築群價值者之內容及範圍，並依法定程序審查後，列冊追蹤。」、文資法施行細則第 15 條第 7 項規定：「本法第 14 條第 1 項……所定主管機關定期普查，應每 8 年至少辦理 1 次。」

(二)依文資法第 15 條規定：「公有建造物及附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建造物及附屬設施群自建造物興建完竣逾 50 年者，所有或管理機關（構）於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估。」因逾 50 年公有建造物，即可能具有指定為古蹟或登錄為歷史建築、紀念建築等之潛力，於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估。

(三)據文化部 111 年 12 月 16 日文授資局蹟字第 1113013977 號函復本院，逾 50 年公有建造物之普查，法令尚無規範。

文化部 111 年 12 月 16 日文授資局蹟字第 1113013977 號函復本院，

有關文資法第 14 條、第 15 條規定，分屬兩種文化資產價值評估機制，就文資法第 15 條規定，為所有人應就符合規範之標的於處分前主動洽地方主管機關（地方政府）進行文化資產價值評估，並於評估完成後再行依據結果做適當處置。法令尚無規範，地方主管機關（地方政府）應就逾 50 年公有建造物定期普查。

(四)惟於 112 年 2 月 15 日本院詢問文資局局長陳濟民卻稱，文資法第 14 條定期普查範圍，是公有及私有均包含在內，再行依據普查結果辦理後續法定程序審查及列冊追蹤之作業。文資法第 15 條是強化公有的規定需於處分前，進行文化資產評估。

(五)各直轄市及縣（市）政府依文資法第 15 條規定，逾 50 年公有建造物辦理文化資產價值評估情形，如附表一。

查各直轄市及縣（市）政府之逾 50 年公有建造物等，共計列帳清冊 6,321 件、5,190,348.81 平方公尺、31,840,566 千元、待普查數 6,262 件、已完成評估 1,531 件、具文化資產價值數（已列冊追蹤審查）127 件，待普查數高達 99%（ $6,262/6,321=99\%$ ），又已列冊追蹤僅 2%（ $127/6,321=2\%$ ）。

附表一、各直轄市及縣（市）政府「逾 50 年公有建築物」辦理文化資產價值評估表（截至 111 年 8 月 31 日止）

單位：棟、處、戶；平方公尺；千元

主管機關	數量	面積	帳面價值	文化資產價值評估辦理情形		
				待普查數	已完成評估	具文化資產價值數 (已列冊追蹤審查)
臺北市	1,399	3,589,156.97	27,241,916	1,399	181	41
新北市	1,047	285,830	193,083	1,047	66	1
桃園市	614	205,774.84	265,920	614	29	4
臺中市				94	94	列冊追蹤 6、登錄 1
臺南市	325	166,429.69	599,425	325	61	3
高雄市	744	360,548.28	1,544,701	744	30	3
基隆市	55	47,125.31	34,667	55	4	0
新竹縣	70	12,833.44	3,854	70	27	6
新竹市	198	86,127.50	102,152	198	71	11
苗栗縣	21	4,677.8	25,062	21	3	3
彰化縣	594	54,050.55	15,877	594	594	12
南投縣	243	63,650.21	4,104	243	54	6
雲林縣	153	114,731.32	1,526,633		73	5
嘉義縣						
嘉義市	176	95,691.16	18,081.049	176	61	16
屏東縣	141			141	141	2
宜蘭縣	33	1,643.16	51,079	33	8	1（尚未啟動列冊追蹤審查程序）
花蓮縣	139	11,468.31	85,830.49	139	10	7
臺東縣	275	61,276.48	103,912	275	21	0
澎湖縣	31	3,506.8	23,013	31	3	0
金門縣	61	25,826.99	1,256	61	0	0
連江縣	2	不明	不明	2	0	0
合計	6,321	5,190,348.81	31,840,566	6,262	1,531	127

資料來源：文化部。

(六)綜上：

1. 有關文資法第 15 條規定，逾 50 年公有建築物是否適用同法第 14 條規定之普查，文化部 111 年

12 月 16 日文授資局蹟字第 1113013977 號函復本院，逾 50 年公有建築物之普查，法令尚無規範。

2. 惟本院於 112 年 2 月 15 日詢問文資局局長陳濟民卻改稱，文資法第 14 條定期普查範圍，是公有及私有均包含在內，再行依據普查結果辦理後續法定程序審查及列冊追蹤之作業。
3. 是則，文化部對於自己主管的法令，前後說明翻異，致各直轄市及縣（市）政府未依法辦理定期普查，待普查高達 99%，列冊追蹤僅 2%，核有重大違失，應予確實檢討改進。

二、依文資法第 15 條規定，逾 50 年公有建造物於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估。惟查各直轄市及縣（市）政府 105 年-111 年 8 月止，逾 50 年公有建造物未辦理評估之毀損拆除共 86 件，核有重大違失，應予確實檢討改進。又臺北市、臺中市、雲林縣、南投縣、嘉義縣、金門縣等 6 個直轄市及縣（市）政府係以

財政單位之財產清冊進行統計，且相關財產報表未以建造物是否逾 50 年為分類統計，亦無人力辦理普查統計等缺失，應允確實檢討改善。

(一)據文化部 111 年 12 月 16 日文授資局蹟字第 1113013977 號函復本院，依文資法第 15 條規定，各直轄市及縣（市）政府 105 年-111 年 8 月止，逾 50 年公有建造物未辦理評估之毀損拆除共 86 件，如附表二。

各直轄市及縣（市）政府 105 年-111 年 8 月止，管有逾 50 年公有建造物未辦理文資法第 15 條文化資產價值評估之毀損拆除情形，105 年毀拆 40 件、106 年毀拆 32 件、107 年毀拆 0 件、108 年毀拆 9 件、109 年毀拆 2 件、110 年毀拆 2 件、111 年 8 月止毀拆 1 件，共 86 件。

附表二 各直轄市及縣（市）政府 105 年-111 年 8 月止，逾 50 年公有建造物未辦理評估之毀損拆除數統計表

主管機關	105 年毀拆數	106 年毀拆數	107 年毀拆數	108 年毀拆數	109 年毀拆數	110 年毀拆數	111 年 8 月止毀拆數	直轄市及縣市政府回復說明
臺北市	28	2	0	0	1	1	0	1. 臺北市政府說明 105 年毀拆數中有 27 筆建物（環保局建物）係為於 105 年 6 月 28 日（法令公告前）報府核准拆除，並於 105 年 12 月拆除完竣。 2. 依文資法第 15 條規定，所有或管理機關（構）於

主管機關	105 年 毀拆數	106 年 毀拆數	107 年 毀拆數	108 年 毀拆數	109 年 毀拆數	110 年 毀拆數	111 年 8 月止 毀拆數	直轄市及縣市政府 回復說明
								處分前需辦理文化資產價值評估，惟未有要求普查機制，故普查數僅能依據各單位之財產清冊進行統計，其中包括已公告之文化資產、已辦理文化資產價值評估者、依撥用程序取得之文化資產等，以致表格中之逾 50 年公有建築物普查數、依文資法第 15 條規定辦理之文化資產價值評估數，及未依文資法第 15 條規定辦理之拆毀數等欄位，似有因缺乏因果關係，而無法勾稽之情形。
新北市	0	0	0	0	0	0	0	
桃園市	11	30	0	9	1	1	0	
臺中市								<ol style="list-style-type: none"> 1. 所呈現數據係當年辦理文資法第 15 條案件數量，非當年度已逾 50 年公有建築物數量。 2. 該府財政局協助提供該府管有之逾 50 年公有建築物之「數量」、「面積」、「帳面價值」及該府管有逾 50 年公有建築物未辦理文資法第 15 條文化資產價值評估之

主管機關	105 年毀拆數	106 年毀拆數	107 年毀拆數	108 年毀拆數	109 年毀拆數	110 年毀拆數	111 年 8 月止毀拆數	直轄市及縣市政府回復說明
								<p>「毀拆數」數據，惟經該府財政局函復該市市有財產，係以各機關學校為管理機關，其管理、產籍之建置與異動及例行應填報之財產報表等，均由各管理機關依相關作業規定辦理，財政局再依各管理機關登載之市有財產產籍及所報送之財產報表，彙整相關統計或分類報表，經查該府目前規定之相關財產報表，尚未以建造物有否逾 50 年為分類統計。</p> <p>3. 另依行政院訂定之「各機關財物報廢分級核定金額表」規定，已達耐用年限且未逾 1,500 萬元以上之財產報廢，係由各管理機關自行核定，逾 50 年公有建造物大多數屬上述由管理機關自行核定報廢之財產，該局亦無相關資料提供。</p>
臺南市	0	0	0	0	0	0	0	府內各機關僅能提供 111 年度管有逾 50 年公有建造物資訊。
高雄市	0	0	0	0	0	0	0	

主管機關	105 年 毀拆數	106 年 毀拆數	107 年 毀拆數	108 年 毀拆數	109 年 毀拆數	110 年 毀拆數	111 年 8 月止 毀拆數	直轄市及縣市政府 回復說明
基隆市	0	0	0	0	0	0	1	
新竹縣	0	0	0	0	0	0	0	
新竹市	0	0	0	0	0	0	0	
苗栗縣	0	0	0	0	0	0	0	
彰化縣	0	0	0	0	0	0	0	1. 以建物各別棟為單位調查。 2. 依文資法第 15 條辦理文資評估之數量，非為整體縣府管有之逾 50 年公有建造物數。
南投縣	0	0	0	0	0	0	0	該府財管系統無法提供相關數據，且該府於 105 年迄今所屬單位機關及學校辦理報廢經管縣有不動產作業程序時，均依文資法第 15 條規定之文化資產價值評估辦理。
雲林縣	0	0	0	0	0	0	0	該府尚無人力辦理普查轄管逾 50 年公有建造物之統計，且無各年度普查數資料。
嘉義縣								該府財政稅務局表示，並無逾 50 年公有建造物數量之資料。
嘉義市				0			0	文化局於 108 年完成「嘉義市公有建造物及附屬設施群普查計畫」之調查，故僅 108 年度及 111 年度有資料可統計回復。
屏東縣								依文資法第 15 條辦理文資評估之數量，非為整體縣府管有之逾 50 年公有

主管機關	105 年 毀拆數	106 年 毀拆數	107 年 毀拆數	108 年 毀拆數	109 年 毀拆數	110 年 毀拆數	111 年 8 月止 毀拆數	直轄市及縣市政府 回復說明
								建造物數。其餘欄位查無資料。
宜蘭縣	0	0	0	0	0	0	0	
花蓮縣	0	0	0	0	0	0	0	
臺東縣	0	0	0	0	0	0	0	
澎湖縣	1	0	0	0	0	0	0	
金門縣								因各該管單位管有逾 50 年公有建造物，係由各該管單位依相關程序辦理建物拆除及報廢。該府財政單位於建物拆除、報廢後即於財管系統除帳，未能掌握是否依文資法第 15 條規定辦理，爰無法填具。
連江縣	0	0	0	0	0	0	0	
合計	40	32	0	9	2	2	1	
本案調查範疇未包含鄉（鎮）公所管有之公有建造物，然包含直轄市政府所屬區公所管有之公有建造物。								

資料來源：文化部。

(二)又臺北市等 6 個直轄市及縣（市）政府係以財政單位之財產清冊進行統計，且相關財產報表未以建造物是否逾 50 年為分類統計：

1. 臺北市政府依文資法第 15 條規定，所有或管理機關（構）於處分前需辦理文化資產價值評估，惟未有要求普查機制，故普查數僅能依據各單位之財產清冊進行統計。
2. 臺中市政府目前規定之相關財產報表，尚未以建造物有否逾 50 年為分類統計，亦無相關資料提供。

3. 雲林縣政府尚無人力辦理普查轄管逾 50 年公有建造物之統計。
4. 南投縣政府財管系統無法提供相關數據。
5. 嘉義縣政府財政稅務局表示，無逾 50 年公有建造物數量之資料。
6. 金門縣政府財政單位於建物拆除、報廢後即於財管系統除帳，未能掌握是否依文資法第 15 條規定辦理，爰無法填具。

(三)綜上，依文資法第 15 條規定，逾 50 年公有建造物於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估。

惟據文化部 111 年 12 月 16 日文授資局蹟字第 1113013977 號函復本院，依文資法第 15 條規定，各直轄市及縣（市）政府 105 年-111 年 8 月止，逾 50 年公有建造物未辦理評估之毀損拆除情形，105 年毀拆 40 件、106 年毀拆 32 件、107 年毀拆 0 件、108 年毀拆 9 件、109 年毀拆 2 件、110 年毀拆 2 件、111 年 8 月止毀拆 1 件，共 86 件，核有重大違失，應予確實檢討改進。又臺北市、臺中市、雲林縣、南投縣、嘉義縣、金門縣等 6 個直轄市及縣（市）政府係以財政單位之財產清冊進行統計，且相關財產報表未以建造物是否逾 50 年為分類統計，亦無人力辦理普查統計等缺失，應予確實檢討改善。

綜上所述，文化部督同各直轄市及縣（市）政府辦理文資法第 15 條規定，逾 50 年公有建造物，於處分前應先由主管機關進行文化資產價值評估，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，移送文化部確實檢討改善見復。

提案委員：浦忠成、范巽綠

監 察 法 規

一、修正「監察院處務規程」第十一條

監察院 令

發文日期：中華民國 112 年 8 月 24 日
發文字號：院台人字第 1121630655 號

修正「監察院處務規程」第十一條。
附修正「監察院處務規程」第十一條

院長 陳菊

監察院處務規程第十一條修正條文
第十一條 監察業務處之職掌如下：

- 一、人民書狀之處理事項。
- 二、人民到院陳情之處理事項。
- 三、自動調查案件申請之處理事項。
- 四、糾舉、彈劾案件之處理事項。
- 五、地方機關巡察之處理事項。
- 六、人民書狀、糾舉、彈劾案件、地方機關巡察有關法規之研擬事項。
- 七、其他交辦事項。

大 事 記

一、監察院 112 年 7 月大事記

4 日 舉行全院委員第 6 屆第 36 次談話會。

彈劾「楊宗霖負責國土安全設施路北超高壓變電所（E/S）維護工作，然該所 345kV 氣體絕緣開關設備（GIS）及氣體絕緣輸電線路（GIL）容量擴充期間，於 3541 隔離開關形成管制點時，未採取必要管制（防呆）措施，致綜合研究所人員 110 年 5 月 13 日完工峻驗時，誤操作 3541 隔離開關而引發接地故障；潘信志督導全所

機電設備之巡視及負責所內設備及附屬機器之安全運轉與電力調度事項，惟未能督導所屬落實前述管制點之標示、上鎖、掛牌及巡視等管制責任，防呆機制蕩然；吳清木綜理高屏供電區營運處業務，負責該處供電業務之策劃，然所屬於 3541 隔離開關形成管制點時，未依規定標示、上鎖、掛牌及細密巡視不到位，應負監督不周之責；陳邁夫負責監督管理電力設備試驗之規劃與執行，然『斷路器試驗作業程序書』規定不明確，所屬於路北 E/S 執行完工竣驗時，一人單獨操作待測設備，未能確實區隔有電與停電部分，欲操作待測 3542 隔離開關（新設備），解鎖時亦將帶電 3541 隔離開關一併解鎖，加上誤操作 3541，釀成 110 年 5 月 13 日重大停電事故，均有違失」案。

彈劾「簡明峯從事興達發電廠汽力機組變電設備全盤業務，111 年 3 月 3 日，未依規定程序撤卡，於 3540 斷路器未充填絕緣氣體情況下，投入 3541 隔離開關，造成匯流排接地故障，約 549 萬戶停電；吳俊德未監督所屬員工落實維護作業及大修工作，決行 3541 帶電動作試驗工作聯絡書時，對於工作項目漏列 3540、3540 內 SF6 未回填等情未能注意，輕忽試驗可能引起之跳機風險，致發生閃絡接地事故；李威廷負責開關場設備之起動、停機及正常運轉操作與核查事項，惟未善盡撤卡把關責任；歐皖麟負責督導全廠行政及有關運轉效率、維護改善、工作安全等技術性之策劃

與監督，惟未能嚴控跳機風險，任令廠內長期以暫銷卡方式撤卡，便宜行事，致值班主任於副卡未到情形下，同意維護部門以簽名方式暫銷卡，致生 303 停電事故，核有重大違失」案。

前彈劾「110 年 4 月 16 日顏敏森為松山分局中崙派出所時任副所長輪值當晚主管，對於民眾闖入叫囂及毀損值勤臺公務電腦螢幕一事，除未詳實通報分局勤務指揮中心外，亦指示服勤員警隱匿案情；許書桓為該所時任所長，除未指示所屬續查並依法處置，亦未呈報分局長官外，甚至與傅榮光巡佐共同將駐地監視器主機之硬碟格式化，湮滅他人刑案證據；林志誠為時任分局長，明知監視器影像已被湮滅，卻仍對外以停電為由掩蓋事實，被質疑後說法數變，於本院詢問時仍飾詞狡辯，該 4 員核有重大違失」案，經懲戒法院 112 年 6 月 28 日判決：「林志誠降貳級改敘。許書桓降壹級改敘。顏敏森降壹級改敘。傅榮光降壹級改敘。」

5 日 舉行財政及經濟委員會第 6 屆第 36 次會議；財政及經濟、內政及族群委員會第 6 屆第 35 次聯席會議；財政及經濟、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 12 次聯席會議；財政及經濟、交通及採購委員會第 6 屆第 24 次聯席會議；財政及經濟、司法及獄政委員會第 6 屆第 23 次聯席會議。

糾正「經濟部能源局掌理我國能源政

策、法規推動與執行全般事項，惟本院前調查彰化縣大城鄉太陽光電申請道路挖掘許可遭勒索案、雲林縣臺西鄉允能離岸風場陸上變電站使用執照取得延宕案，均未見該局有效協處，嚴重影響再生能源推動時程，確有怠失」案。

糾正「台灣電力股份有限公司辦理路北超高壓變電所容量提升工程，有電匯流排與停電工區之介面未落實管制規定，導致人為誤操作被迫實施六輪緊急分區輪流停電，影響約 415 萬戶；110 年 5 月 17 日興達單一機組故障卻實施低頻卸載及一輪緊急分區限電，影響約 100 萬戶等情，確有違失」案。

糾正「台灣電力股份有限公司興達發電廠為測試隔離開關，誤認斷路器已完成大修，絕緣氣體已回填，致生閃絡接地故障，復因匯流排保護電驛自動閉鎖時間設定不當等，導致保護機制失效，造成全台約 549 萬戶停電等情，均確有違失」案。

6 日 舉行各委員會召集人第 6 屆第 36 次會議。

彈劾「謝曉星逾越合理性與必要性，多次公開斥責部屬，侵害部屬人格權，涉及職場霸凌。其身為最高首長，以其權力地位，偏好一定身高女性擔任辦公室秘書；事務分配等無正當理由卻基於性別為差別待遇。另其無視於與部屬間權力落差，評論秘書身材

、對求職者詢問隱私事項、多次逾越合理必要過於靠近女性部屬等，使女性部屬感到壓力或噁心，除未盡謹慎義務損害機關聲譽外，更違反性別工作平等法及 CEDAW 公約，情節重大」案。

地方機關巡察第 12 組前往花蓮縣巡察，受理民眾陳情。拜會議會秘書長、副縣長，聽取縣政簡報；赴富里鄉豐南村吉拉米代部落，視察行政院農業委員會林務局與縣府共同推動里山倡議之實踐成果，瞭解公私部門如何協力參與，建立鯤溪流域管理平台，以「還石於河、還水於河、還地於河、還魚於河」為目標，達成鯤溪生態復育情形。（巡察日期為 7 月 6 日至 7 日）

7 日 內政及族群委員會巡察內政部警政署反恐訓練中心，瞭解該中心各項建置設施，觀摩人質挾持事件攻擊、防爆攻堅等演練，並聽取該署有關該中心規劃建置之簡報。針對反恐演訓層級提升、新式武器裝備購置輕量化、增進國際反恐情報機關知識交流、熟悉全球恐怖組織文化及發展狀況等議題，提出詢問，並由該署及相關主管人員回應。

11 日 舉行監察院第 6 屆第 37 次會議。

舉行交通及採購委員會第 6 屆第 36 次會議；交通及採購、內政及族群委員會第 6 屆第 35 次聯席會議；交通及採購、教育及文化委員會第 6 屆第 9

次聯席會議；交通及採購、內政及族群、外交及國防委員會第 6 屆第 8 次聯席會議；交通及採購、內政及族群、社會福利及衛生環境、教育及文化委員會第 6 屆第 11 次聯席會議；交通及採購、內政及族群、財政及經濟、教育及文化、司法及獄政委員會第 6 屆第 4 次聯席會議。

12 日 舉行司法及獄政委員會第 6 屆第 36 次會議；司法及獄政、內政及族群委員會第 6 屆第 35 次聯席會議；司法及獄政、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 17 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 8 次聯席會議。

13 日 舉行教育及文化委員會第 6 屆第 36 次會議；教育及文化、內政及族群委員會第 6 屆第 34 次聯席會議；教育及文化、外交及國防委員會第 6 屆第 1 次聯席會議；教育及文化、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 16 次聯席會議；教育及文化、財政及經濟委員會第 6 屆第 21 次聯席會議。

糾正「國立臺灣海洋大學（下稱海大）109 年間爆發嚴重師生衝突事件，主管人員知悉，均未依法進行校安通報，110 年間校方接獲檢舉，仍延遲通報，違反校園霸凌防制準則相關規定，二度涉通報違失；教育部未依法查明，直至本院調查後，方督導海大檢討，監督作為不周；又教師法第 14 條及第 15 條規定應予解聘情形，係以師對生霸凌致學生身心『嚴重』

侵害程度為重要判準，海大卻未調查論明，教育部逕採海大之說法，亦有未當；海大教師評審委員會對本案多未適法審查，對案師懲處逐級減輕，經教育部二度退回重審，凸顯其認事用法不周，恐有裁量恣意之違法等疑義；另，案發後海大仍未即依校園霸凌防制準則第 11 條規定，將第 6 條至第 9 條納入學生手冊及教職員工聘約，及海大誤解教師法第 24 條第 1 項規定、霸凌防制因應小組疑有組成不合法、未善盡調查處理等情事，有違教育基本法、大學法之宗旨及相關函釋，均核有重大疏失」案。

糾正「國立臺灣體育運動大學辦理蔡師性騷擾懲處案，歷時 2 年，迭經 18 次教評會，終作成口頭告誡決議，經教育部予以糾正、扣補助款後，該校竟將延宕責任全由休閒系（所）及其主管王師承擔，無視三級教評會應分層管理、把關，且上級教評會更負有督導之責；蔡師有未假出國、未按時授課等情，該校卻屢以難查證、欠缺資料為由不予懲處，甚於 110 學年度遴選其為優良教師，容任校園因本案紛擾四起、教師間派系對立，嚴重影響學生受教權益，確有怠失」案。

糾正「行政院原子能委員會於 107 年間修訂該會性騷擾申訴調查處理要點時，未將該會首長納入申訴對象，致生謝曉星前主委涉犯職場性騷擾事件，欠缺法源可申訴並進行調查；於案發時，未依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，採取主動介入調查及對

被害人保護等，立即有效之糾正及補救措施，任本事件持續衍生爭議，嗣後仍堅稱因無人申訴，顯對性別工作平等法認知偏誤；該會國會聯絡組某主任在 COVID-19 疫情期間，以居家辦公方式取代病假長達 1 年 4 個月，均有違失」案。

糾正「文化部督同各直轄市及縣（市）政府辦理文化資產保存法第 15 條規定，公有建築物及附屬設施群自建造成竣逾 50 年者，或公有土地上所定著之建築物及其附屬設施群自建造成竣逾 50 年者，於處分前，應先由主管機關進行文化資產價值評估，確有違失」案。

糾正「宜蘭縣立南安國民中學（下稱南安國中）辦理甲生性平案，因有性別平等教育委員會成員對外宣洩案情，有觸犯性別平等教育法第 21 條之虞，致家長會與學校產生不信任關係，徒生後續之紛擾；該校未諳性別平等教育法第 30 條規定，不察疑似行為人丙師已調任他校，漏未請該調任學校派薦調查小組成員，涉有違失；南安國中未能於性平調查程序中，確保調查之公正性，迄今仍未查明洩密實情。宜蘭縣政府對於該校未善盡性平調查程序涉洩密情事，確有督導不周，且當時地方媒體已獲悉調查內容，涉及甲生隱私，顯已違反兒童權利公約第 16 條與兒童及少年福利與權益保障法第 69 條，對甲生隱私造成侵害；另因洩密造成輿論帶風向，引發媒體公審效應，不僅影響調查，也

造成甲生二度傷害，而該府未能於知悉時，及早介入、澄清、協助受害甲生。另 111 年 5 月 12 日宜蘭縣陳姓民代於縣議會質詢時，以獲悉之調查細節提出己見，該言論形同未審先判，並有介入及施壓案關人員之虞，實已抵觸兒童權利公約精神，惟未見該府主動對外澄清、說明。宜蘭縣政府未依兒童權利公約與兒童及少年福利與權益保障法，要求媒體自律與落實究責洩密人員，顯有失保護兒少隱私及人格權，確有怠失」案。

14 日 前彈劾「翁茂鍾等人於 91 年至 93 年間炒作佳和實業股份有限公司股票，經臺灣高等法院 100 年 10 月 24 日依違反證券交易法、商業會計法判決有罪並定應執行有期徒刑 1 年定讞（100 年度金上重訴字第 24 號案件），經臺北地檢署函請臺南地檢署代為執行，臺南地檢署檢察官核准易服社會勞動，時數為 2,196 小時，履行期間 2 年；詎料翁茂鍾為便利工作並逃避社會勞動之執行，經由時任臺南地檢署檢察長周章欽指示主任觀護人韓國一，指定鄰近佳和公司之臺南市政府警察局麻豆分局為社會勞動執行機構，時任臺南市政府警察局局長陳子敬對官田分駐所副所長楊博賢表示：『警友會的翁理事長過陣子會去你們那邊，他過去對我們警察幫忙很多』等語，致經官田分駐所所長陳宏平指派負責監督翁茂鍾易服社會勞動業務的副所長楊博賢，明知翁茂鍾多未實際到該分駐所服社會勞動或遲到早退，仍與分駐所員警於出勤社會勞動相關

簿冊上簽章及認證時數，甚至翁茂鍾在官田分駐所履行社會勞動時有批改佳和公司公文等處理私人事務行為，官田分駐所所長陳宏平疏於督導副所長楊博賢及分駐所員警；另周章欽和陳子敬明知與翁茂鍾有利害關係，卻仍收受翁茂鍾餽贈之襯衫，違背相關公務倫理規範。周章欽、韓國一、陳子敬、楊博賢、陳宏平等 5 人，違反法官法、公務員服務法及相關公務倫理規範情節重大」案，經懲戒法院 112 年 7 月 11 日判決：「周章欽罰款，其數額為任職時最後月俸給總額壹年。」

前彈劾「張秋銘、沈亞丘、黃光榮於任職青溪國中校長、學務主任期間，違法提供不具住宿用途的劍道館供棒球隊學生住宿、聘任不符教練資格的黃○嘉擔任教練，且未善盡督導管理之責，致青溪國中處理黃○嘉性侵害性騷擾學生案件有諸多違失；針對陳○世總教練體罰學生案件，張秋銘於事後督導該校回復桃園市政府教育局的公文中，竟載明可施予學生『暫時性疼痛』的體罰，嚴重忽視、淡化及曲解體罰事實；沈亞丘、黃光榮在監察院 108 年 3 月 11 日赴該校實地履勘調查前某日，違法召開會前會，對案情進行瞭解或調查，並模擬演練監委可能詢問的問題，意圖讓學校主管說詞一致，嚴重違反性別平等教育法第 21 條第 2、3 項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條第 8 款之規定。核以上各員均違失情節重大」案，經懲戒法院 112 年 7 月 4 日判

決：「張秋銘記過貳次、沈亞丘申誡、黃光榮申誡。」

交通及採購委員會巡察數位發展部，瞭解該部組織編制與年度預算執行情形、職掌業務暨重要施政計畫辦理情形、新型態詐騙（網路詐騙）防制成效、資通安全防護辦理情形、通訊傳播網路韌性強化情形、產業數位創新與轉型推動情形。

17 日 舉行 112 年 7 月份工作會報。

地方機關巡察第 11 組前往宜蘭縣巡察，受理民眾陳情。拜會議長、副議長及縣長，並聽取縣政簡報；至原住民教育資源中心，瞭解該中心編纂原住民族語言教材之成果；赴原住民族多功能會館，關心館內設置原住民家庭中心、文化健康站等設施，及未來業務規劃情形。

18 日 舉行預算規劃與執行小組第 6 屆第 27 次會議。

舉行內政及族群委員會第 6 屆第 37 次會議；內政及族群、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 13 次聯席會議；內政及族群、財政及經濟委員會第 6 屆第 37 次聯席會議；內政及族群、交通及採購委員會第 6 屆第 27 次聯席會議；內政及族群、司法及獄政委員會第 6 屆第 34 次聯席會議；內政及族群、外交及國防、司法及獄政委員會第 6 屆第 3 次聯席會議；內政及族群、財政及經濟、教育及文化委員

會第 6 屆第 18 次聯席會議；內政及族群、社會福利及衛生環境、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「改制前臺北縣鶯歌鎮公所（現為新北市鶯歌區公所）受理『福德正神明會』申報公告時，疏於審核，相關作業程序流於形式，損及真正權利人財產權益，核有違失」案。

糾正「桃園市 109 年 1 月至 111 年 8 月工廠及倉儲火災發生件數及財物損失均為全國最高，然桃園市政府消防局對於轄內工廠長期以來未能確實有效掌握、列管並據以進行檢查；復經本院調查後，未能正視轄區特性，切實列管轄內工廠以進行消防安全設備檢（複）查等情，均核有違失」案。

糾正「臺中市梧棲區公所未詳查『祭祀公業王光珠』派下全員系統表真實性，率予核發該祭祀公業派下全員證明書，致該祭祀公業土地遭不當變賣，經陳訴人提起訴願後，該公所兩度未依臺中市政府訴願決定意旨另為適法之處分，確有違失」案。

19 日 舉行廉政委員會第 6 屆第 36 次會議。

舉行社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 24 次會議；社會福利及衛生環境、內政及族群委員會第 6 屆第 20 次聯席會議；社會福利及衛生環境、外交及國防委員會第 6 屆第 1 次聯席會

議；社會福利及衛生環境、財政及經濟委員會第 6 屆第 22 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 21 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 22 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 22 次聯席會議；社會福利及衛生環境、教育及文化、司法及獄政委員會第 6 屆第 16 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 5 次聯席會議。

20 日 舉行外交及國防委員會第 6 屆第 24 次會議；外交及國防、財政及經濟委員會第 6 屆第 20 次聯席會議；外交及國防、財政及經濟、司法及獄政委員會第 6 屆第 2 次聯席會議。

糾正「陸軍軍官學校於 109 年 10 月 7 日晚間發生學弟以為學長慶生為由，由 2 名學弟壓著學長進入浴室洗澡，過程中 3 人全裸，2 名學弟並拍打學長屁股、熱水澆淋其身體，造成學長屁股紅腫，現場並有多名學生圍觀，其中 1 人拍攝影片，該影片於 111 年 8 月 30 日被上傳網路。該事件已涉及疑似性霸凌行為，該校卻未依規定，將案件向上級機關及權責單位通報，且未將案件交由性平會調查處理，僅視為內部員生管理議題，未善盡調查，旋以影響校譽為由，依『學校學（員）生獎懲實施規定』懲處 7 名學生，被慶生的學長也被記大過處分，事後懲處令送達不符程序，亦未提供事

件學生輔導協助，損及學生權益甚巨，且影片逾 2 年半期間仍於網路公開流傳散布，陸軍官校毫無任何作為促使下架，未落實維護學生權益；再者，錄影上傳並群聚圍觀等情，凸顯學生無視於軍事學校資訊安全及傳染病防治規定，陸軍官校主管人員巡管及教育輔導密度不足，未能即時掌握學生作息紀律予以制止導正，致國軍人員形象受損，核有違失」案。

教育及文化委員會巡察國立成功大學考古學研究所、國立臺灣史前文化博物館－南科考古館、國立臺灣歷史博物館，並分別就培育考古人才情形、田野實習經費納入高教補助、考古遺址文物研究、保存、維護與教育推廣情形、臺灣重要文物徵集、典藏及維護、歷史文化教育推廣、文物修復人力、國際交流合作、企業及民間資金勸募、志工運用情形等議題，提出詢問與建議。（巡察日期為 7 月 20 日至 21 日）

24 日 國際監察組織理事長暨西澳監察使克里斯·費爾德（Chris Field）蒞院拜會，並獲頒監察院一等監察獎章及發表專題演說。

25 日 舉行國家人權委員會第 1 屆第 43 次會議。

前彈劾「林奇福於擔任最高法院法官兼庭長及最高行政法院院長期間，涉與怡華公司實際經營人翁茂鍾不當接觸、接受飲宴並受贈襯衫及營養品，

且審理最高法院 90 年度台簡上字第 33 號怡華公司訴請確認債權不存在民事事件，未揭露其與翁茂鍾交往事項並參與評議，涉有違反法官倫理之重大違失行為」案，經懲戒法院 112 年 7 月 19 日判決：「林奇福被移送如附表編號一至十二、十五、十六部分免議。其餘被移送部分，不受懲戒。」

27 日 舉行訴願審議委員會第 6 屆第 26 次會議。