法官評鑑委員會評鑑決議書

112 年度評字第 7 號

請　求　人 司法院　設臺北市中正區重慶南路一段 124 號

代　表　人 許ＯＯ　住同上

受評鑑法官 李ＯＯ　前懲戒法院院長並任法官（已退休）

代　理　人 王ＯＯ律師

上列受評鑑法官經請求人請求本會進行個案評鑑，本會決議如下：

決　　議

本件請求不成立。

理　　由

壹、請求評鑑意旨略以：

受評鑑法官李ＯＯ於民國（下同）109 年 11 月 4 日起至 112 年 5 月 8 日擔任懲戒法院院長期間，基於對下屬之監督管理權限，有下列對院長室工友甲女、ＯＯ科科長乙女（年籍資料詳卷）造成冒犯、羞辱及貶損其等人格尊嚴之行為：

一、甲女部分

(一)甲女平日為受評鑑法官蒸便當，依其指示須注意飯、菜、肉的受熱時間不同，分別蒸熱，如稍有不慎蒸後青菜變黃，受評鑑法官便會指責甲女；甲女為受評鑑法官清洗便當盒，遭受評鑑法官指責用鐵刷洗壞其便當盒，甲女每日為此感受身心壓力。

(二)111 年 10 月間，甲女因其母開刀住院，向受評鑑法官報告請求准其次日請休假為母親辦理出院手續，受評鑑法官竟以「有跟妳講過不要隨便請假」、「家裡都沒有別人嗎」、「為什麼都是妳要請假」等語責罵甲女，並很大聲

地說「不准」，使甲女感受挫折及受創。

(三)受評鑑法官要求甲女不可以在辦公室和同事說話，縱使書記官拿卷來院長室，也不能講話，只要被受評鑑法官聽到聲音，便以「跟妳講過不可以跟同事講話，妳聽不懂嗎」之言詞責罵甲女；要求甲女必須快速提供其欲電話聯絡對象之電話號碼，若甲女未能馬上唸出電話號碼，受評鑑法官即會生氣，並以「妳的頭腦是什麼」之羞辱性言詞多次責罵甲女，濫用權力造成甲女被冒犯及人格尊嚴遭貶損。

二、乙女部分：

(一)乙女於 112 年 3 月間向受評鑑法官請求准其於 112 年 3 月 8 日請半天休假去掃墓，竟遭受評鑑法官以「妳去其他法院問，沒有人利用上班時間去掃墓，我們法院工作太輕鬆了」，並叫乙女教育其公婆「哪有人在上班時間掃墓」，乙女因此放棄請假。嗣後為處理私務須請假時，因擔心遭受評鑑法官拒絕，心理負擔沉重。

(二)乙女為陪同女兒就醫，擬請 2 小時休假帶女兒就診，受評鑑法官稱：「乙女先生職級比乙女低，為何乙女的先生不多分攤一點家務」等語，貶損乙女人格尊嚴，致乙女嗣後為處理私務須請假時，擔心遭拒而心理負擔沉重。

(三)110 年底，受評鑑法官僅因院長室後面窗戶換氣密窗，要求乙女查看，乙女查看後報告受評鑑法官可能是窗框沒有擦乾淨，受評鑑法官竟復以「是這樣嗎？妳在家都沒有做家事嗎？任由同仁亂搞，自己沒有來監工，還要我院長來指正。」等語；111 年 2 月間，受評鑑法官指示處理懲戒法院院長宿舍樓上住戶夜間噪音問題，要求乙女要將電話放在床邊，即使半夜找乙女，乙女不能漏

接電話，有一次因星期六晚上其在家處理家務未接電話，次日即遭受評鑑法官來電教訓，甚以乙女未與管委會妥適處理，對乙女聲稱其「讓機關蒙羞」等羞辱言語，濫用權力造成乙女被冒犯及人格尊嚴遭貶損。

三、上揭請求評鑑之事實，經懲戒法院以受評鑑法官涉職場霸凌事件，依法官法第 20 條第 1 款規定，報請司法院處理。司法院組成職場霸凌防治與申訴調查小組調查後，作成司法院職場霸凌防治與申訴調查小組決定書，認受評鑑法官成立職場霸凌，由司法院以受評鑑法官之行為具法官法第 21 條第 1 項第 2 款情事，違反法官倫理規範第 5 條規定，且情節重大，構成法官法第 30 條第 2 項第 2 款及第 7 款之應付個案評鑑事由，依同法第 35 條第 1 項第 2 款規定，於 112 年 12 月 14 日具狀請求進行個案評鑑。

貳、綜合受評鑑法官及其委任代理人王律師於 113 年 3 月 8 日所提陳述意見暨調查證據聲請書、同日王律師到會陳述意見之調查筆錄，受評鑑法官之陳述意旨略以：

一、甲女、乙女自 109 年至 111 年度考績均為甲等，考評分數年年調升，足證受評鑑法官擔任首長期間，對待同仁處事公允，雖工作態度嚴謹，卻處處給予實質鼓勵，與一般社會通念霸凌者對於受害者進行長期詆毀、侮辱之聲譽傷害、鄙視社會地位等人身攻擊行為明顯相異。對照受評鑑法官歷年給予其等之最高年度績效，不啻證明受評鑑法官肯定其等貢獻與努力，根本不存在霸凌事實之最佳證據。

二、受評鑑法官接任懲戒法院院長後，要求全院行政人員差假，悉依公務人員請假規則辦理，並無差別待遇。於下

屬申請差假時，需考量院內有無重要事務待處理或該同仁有無職務代理人等因素。甲女、乙女未提出實際請休假，確實有遭受評鑑法官否准之直接證據，請求人僅以單一年度休假時數即稱受評鑑法官霸凌：

(一)各科室人員差假應直接向直屬主管提出（包括院長室工友、司機歸屬ＯＯ科職掌），不能越級提出，乃為公務差勤規則。甲女申訴因母住院欲請假遭受評鑑法官否准等語，均非事實，受評鑑法官當日是請甲女依規定向直屬主管乙女申請休假，且受評鑑法官在公務繁忙之際，仍特別撥空傳訊予書記官長：「我下午很忙，回到家都七點半了，臨走前甲女臨時說明天下午要請假，我不知如何處理？跟她說明天下午我很忙，妳跟她瞭解一下。以後她請假事，妳們處理就好。」，受評鑑法官已清楚說明當日甲女臨時告知休假乙事，並交辦書記官長瞭解狀況，更重申工友休假由書記官長及乙女負責，何來霸凌甲女之事實。

(二)綜觀甲女、乙女請假紀錄，二人並未將個人特休假休完，歷經三任院長，30 日特休假也休不到三分之一，且外在客觀環境已變更，「公務員懲戒委員會」更為「懲戒法院」，改制後業務繁忙，並非不同意同仁休假，受評鑑法官也以身作則，未休完假，司法院亦曾以新聞稿方式讚揚受評鑑法官擔任懲戒法院院長任內改革有功，縱然同仁對於工作量的增加，及受評鑑法官作為新任院長的帶領風格會有不同意見，但不能以新任院長到任之後，同仁休假天數少，即認為是職場霸凌。

三、再依乙女申訴因處理院長宿舍樓上住戶噪音事件，被要求半夜接電話認定遭受評鑑法官霸凌等語，經查，乙女

於 112 年 8 月 29 日司法院訪談紀錄中言及院長有准假、氣密窗為 110 年單一事件以及院長沒有真正半夜打給我過，最晚是晚上 11 點多，僅有一、二次等語，均可還原受評鑑法官與乙女間因公務事件互動過程，並無不准假、半夜接電話等不實指控。且受評鑑法官已於 112 年 10 月 27 日補充陳述意見（二）書提出感謝相關人等對於院長宿舍噪音事件處理得宜之通訊軟體對話紀錄，殊難想像請求人僅依有噪音事件，就能直接導出乙女遭受評鑑法官怒罵等事實。

參、本會之判斷：

一、按法官有違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，違反法官倫理規範，情節重大，應付個案評鑑，法官法第 30 條第 2 項第 2 款、第 7 款分別定有明文。又法官應保有高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為，為法官倫理規範第 5 條所昭示。次按，行政院人事行政總處 108 年 4 月 29 日總處綜字第 1080033467 號函檢附「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）揭示「職場霸凌是指在工作場所中所發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力」；司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項第 3 點第 2 款「職場霸凌係指在工作場所中發生，藉由權力（利）濫用與不公平處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。」；另參考臺灣

高等法院111年度重勞上字第35號民事判決：「所謂職場霸凌雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇。」目前職場霸凌於法律上雖無明確定義，本會得參考上開資料對於職場霸凌之定義，綜合個案具體事證予以認定。經查：

(一)受評鑑法官擔任懲戒法院院長期間，基於權力不對等關係，甲女為其蒸便當、洗便當盒時，如不慎致青菜蒸黃，或刷壞便當盒，即會遭到指責；甲女因其母開刀住院，欲請假為其母辦理出院手續，遭受評鑑法官大聲否准：「請假！妳擱賣請假！（台語）」、「有跟你講過不要隨便請假」、「家裡都沒有別人嗎」、「為什麼都是妳要請假」等語；甲女於院長辦公室只要被受評鑑法官聽到說話聲，受評鑑法官會生氣指責：「跟妳講過不可以跟同事講話，妳聽不懂嗎」等語；在甲女未能依其要求快速提供其欲聯絡對象之電話號碼，受評鑑法官亦會生氣指責：「妳頭殼是裝什麼（台語）」等語。受評鑑法官在職場對甲女所為上開言詞，使甲女感到受挫、受傷，且受評鑑法官在指責甲女後，亦會指責甲女之直屬主管乙女及書記官長，甲女擔憂工作表現不佳會遭責罵，又擔憂會連累其直屬主管，致甲女工作時常呈現緊繃狀態，亦不敢任意提出請假申請，身心面臨沉重壓力。乙女向受評鑑法官提出欲於112年3月8日請假去掃墓，受評鑑法官

回稱：「妳去其他法院問，沒有人利用上班時間去掃墓，我們法院工作太輕鬆了」，又令乙女教育其公婆「哪有人在上班時間掃墓」，乙女因此放棄請假；乙女為處理院長室窗戶換氣密窗事宜，受評鑑法官要求乙女查看竣工狀況，乙女報告後，受評鑑法官回以：「是這樣嗎？妳在家都沒有做家事嗎？任由同仁亂搞，自己沒有來監工，還要我院長來指正」等語；乙女為處理院長宿舍樓上住戶夜間噪音問題，受評鑑法官只要在夜間因樓上聲響致生活受到影響，隔日上午即會通知乙女處理，並認為乙女是宿舍管理人，不應漏接電話，某日週末晚間，乙女未接到受評鑑法官電話，次日即接到受評鑑法官來電教訓，甚以乙女未能妥善處理為由，稱乙女「讓機關蒙羞」等語。受評鑑法官所為上開言行，致乙女感到受挫、受傷，為處理私務欲請假時，不敢任意提出請假，經常工作壓力緊張，且處理宿舍噪音問題長達一年，每日面臨龐大身心壓力。

(二)受評鑑法官雖否認有責罵甲女、乙女，惟審酌甲女、乙女陳述各次遭指責之情節具體明確，其等之陳述互核情節大致相符。對於甲女申訴之事實，受評鑑法官陳稱：「我建議她不要把青菜蒸過頭了，這樣會變黃很可惜」、「我只會跟她講請假要跟科長反應，妳要跟科長請，不是直接跟我請」、「她請假應該要跟科長反應。院長辦公室工友之指派，是ＯＯ科長的事。她個人有什麼問題，應該跟科長反應」、「為了維持公務紀律，我提醒她不要在上班時間一直講與公務無關的電話，或是聊天，影響公務」、「我是教她怎麼做，她幫我接電話應該是她的工作項目我是教她如何做事」等語；對於乙女申訴之事實

亦稱：「我們法院3月16、17日要去古坑辦理法律座談會，在此之前，有一天她說她的爸爸過世十幾年了，冥誕要回去祭拜，我有同意她休假。之後有一天，好像是她的先人要掃墓，要利用週間的時間去，當時因為快要舉辦古坑的法律座談會，此項活動在外地，對懲戒法院來說是很大的活動……我跟她說『我們即將辦活動，這一次的活動很重要，而且是在外地舉辦，一定要辦好，還有很多ＯＯ科要做的事情都沒有完成，妳是否能考慮一下改天再休？』」、「我說只要工作許可，她就可以請假。她自己也有講她要去遠東聯合門診我有准她假既然我都准她假了，還有什麼好說的。」、「換氣密窗之後，院長臥室床鋪的棉被、床單、枕頭整個都是灰塵，我看到後跟她說以後施工要注意，要注意施工的品質」、「……乙科長沒有接電話，後來她回電後我有請她跟保全解釋清楚，跟她提醒以後如果院長有急事要找妳，妳要接一下電話，不然像這樣無法馬上反應，我根本沒有質問她為什麼漏接電話。從來也沒有在半夜打電話找她談宿舍的事情。」等語，核與甲女、乙女所述情節大致相合，足認受評鑑法官對其等形成壓力。再據甲女到會陳述：「我每天要來上班都會很緊張」、「在李院長的時候我的健檢報告幾乎都是紅字，換了院長之後，3個月後我再去檢查，健檢報告出來全部都是綠字，可能是心情的關係」、「如果沒有很重要的事，我不敢休假，連講都不敢講」；乙女到會亦陳：「會不敢請假」、「宿舍跟請假的事情，會比較痛苦」等語，顯見甲女、乙女因此產生心理上壓迫、恐懼之感。並有受評鑑法官112年9月23日司法院職場霸凌訪談表、甲女112年7月13日懲戒法

院職場霸凌案件訪談表、甲女112年7月25日補充陳述書、甲女112年8月29日司法院職場霸凌案件訪談表、甲女112年8月29日提出之補充陳述書、乙女112年7月13日懲戒法院職場霸凌案件訪談表、乙女112年8月29日司法院職場霸凌案件訪談表、甲女及乙女109至112年差假明細表、院長職舍樓上租戶喧鬧處理經過全卷、甲女及乙女113年2月2日至本會說明之調查筆錄、受評鑑法官陳述意見暨調查證據聲請書及王律師113年3月8日到會陳述意見之調查筆錄等證據資料附卷可稽。前揭事實，堪以認定。

(三)然據受評鑑法官及其委任代理人王律師提出之陳述意見意旨，主張甲女因母住院請假，遭受評鑑法官否准並非事實，受評鑑法官僅請甲女依規定向直屬主管乙女申請休假，尚特別撥空傳訊予書記官長瞭解狀況，並重申甲女休假由書記官長及乙女負責，且乙女於司法院訪談言及院長有准假，不應僅以單一年度休假時數即稱遭受評鑑法官霸凌；又乙女於司法院訪談時，就處理院長宿舍樓上住戶噪音問題亦稱：「院長沒有真正半夜打手機給我過，最晚是晚上11點多，約一、兩次。」等節。查甲女於112年7月13日懲戒法院訪談時證稱：「去年10月，我媽媽在台大醫院開刀，要動手術那一天，我要請假，雖然他不高興但還是讓我請」等語，當時受評鑑法官除口頭告知請甲女依規定向直屬主管乙女申請休假，並再聯繫書記官長瞭解下屬情況，告知由乙女或書記官長處理甲女請假事宜即可，此有甲女112年7月13日懲戒法院職場霸凌訪談表及受評鑑法官與書記官長間通訊軟體對話紀錄足稽(見審評卷第84頁、評字卷第

139 頁）。乙女到會陳稱：「他就是有說我應該電話不能漏接，倒不是他每天半夜會打電話給我，不是」、「我請假次數還是比較多的」、「院長也沒有說不讓我請假，都有讓我請，就是我還是有請到」、「他不一定馬上打電話」、「應該說平常他就是隔天早上，他一上班就會馬上找我」等語，乙女自陳受評鑑法官准假次數非少，處理院長宿舍噪音問題期間，受評鑑法官並非一聽到噪音立即要求處理，係於隔日上午始聯絡乙女，有乙女 113 年 2 月 2 日調查筆錄可佐（見評字卷第 97、99 頁）。況差假明細表僅能客觀呈現各年度之休假日期及年休假日數，請、休假亦有其個人選擇自由之空間及規劃目的，尚難單以客觀上年休假日數是否減少而認職場上有主管不准假之情形。

（四）又受評鑑法官於司法院訪談時陳述：懲戒法院改制後，很多新設制度，其接任院長時，新制剛施行，很多龐大且繁雜的行政事務要處理，同仁負擔加重，其個人要求嚴謹，也要避免主管休假影響院務推動等語；對於乙女請假掃墓一事則謂：當時因為鄰近舉辦古坑的法律座談會，此項活動在外地，對懲戒法院來說是很大的活動，並對乙女說這次活動很重要，能否考慮改天再休等語。核與乙女到會證述：「一般同仁他不會介入，主要是對甲女及他的司機」、「他認為他們應該要配合院長的公務」、「對主管也會，但也要看情況，比如會計主任、統計主任請假都比較沒問題，但官長跟我就比較不能請假」等語（評字卷第 92、93 頁），足見受評鑑法官決定是否批准差假，係以公務為優先考量，且僅對主管及與其接觸較頻繁之下屬（例如工友、司機）具較高之要求，不干

涉一般同仁之差假安排，主觀上係出於公務目的，而無重大惡意。

(五)再者，受評鑑法官基於機關首長權限之行使，自得對於下屬指示或指導業務範圍內之工作事項。請求人主張受評鑑法官要求甲女為其蒸便當時，須注意各便當盒所裝菜色之受熱時間不同，洗便當盒時注意避免將便當盒洗壞；要求甲女不得在辦公室和同事說話；要求甲女必須快速提供其欲聯絡對象之電話號碼；要求乙女注意院長室氣密窗竣工狀況及處理院長宿舍噪音問題等情，上開事項不涉及貶損他人之言詞時，應屬受評鑑法官對於下屬工作範圍之要求及交辦事項，非謂受評鑑法官對其工作上有所要求，即存在重大違失之事實。受評鑑法官斥責二人之情境大多為指導或指示工作事項，其口吻雖然較為嚴厲，為其個人領導風格。

(六)至請求人指稱乙女為陪同女兒就醫而向受評鑑法官提出請假，受評鑑法官回以：「乙女先生職級比乙女低，為何乙女的先生不多分攤一點家務」等情，查係受評鑑法官單獨向書記官長詢問乙女狀況時所表示，並非以上開言詞當面答覆乙女，實係書記官長私下轉而告知乙女，乙女始知悉受評鑑法官曾有此疑問，有乙女於 112 年 8 月 29 日司法院訪談：「這話是他跟官長抱怨，官長告訴我的。他跟官長抱怨，有時候我女兒看醫生，他說我先生的職級比我低，為何我先生不多分攤一點家務」、於 113 年 2 月 2 日到會說明：「他是跟官長講說，他猜測我先生的職級比我低」、「只是他會跟官長抱怨，為什麼我的家人都不體諒我。」等語可憑（見審評卷第 103 至 104 頁、評字卷第 99 頁），足證受評鑑法官未直接對乙女

為不當之言行，此部分之指述應屬無據。

二、另有關受評鑑法官委任律師提出陳述意見暨調查證據聲請書，請求調閱司法院人事處調查受評鑑法官職場霸凌全案證據資料及甲女申訴指陳期間，手機內 LINE、社交平台 APP 之對話紀錄，查其聲請理由係為證明懲戒法院其他受訪談之同仁均肯認受評鑑法官嚴謹領導方式，顯示僅有少數同仁刻意製造遭受評鑑法官職場霸凌之假象，並為釐清甲女利用上班時間聊天，影響公務之事實等語。然而，懲戒法院其他受訪談職員是否認同受評鑑法官之作為，或是否提出職場霸凌申訴，無法證明受評鑑法官對甲、乙女之所為不具違失，且調閱甲女通訊軟體對話紀錄，除有可能過度涉及個人隱私之疑慮外，亦不影響本會對於受評鑑法官構成違失與否之認定，故本會審酌其調查證據之聲請，無准許之必要。

三、綜上所述，機關首長雖得本於其權責，對其下屬之差假安排及管理措施依個案情形行使其管理權，所為之方式仍應在合理之界限範圍內，以和平溝通方式為之，方能構築友善職場環境，營造職場和諧。本會審認受評鑑法官擔任懲戒法院院長期間，於甲女、乙女為處理私務提出請假時，出言駁斥、質問，使二人請假受到不必要的阻礙；於甲女、乙女未達其工作要求時，動輒指責，甚以「妳頭殼是裝什麼（台語）」、「讓機關蒙羞」等詞，予以責備，其行為係於職場上以不善之言詞、態度對待下屬甲女、乙女，致二人感到畏懼，承受身心壓力，其言行有所失當，已逾合理管理權行使之必要程度，有損於友善職場之建立。惟衡酌受評鑑法官身為懲戒法院院長，為統籌院務及推展公務行政之目的，對甲女、乙女所

為言行不具重大惡意，有其個人領導統御之處事風格，且其行為屬法院內部管理措施之失當，未損及司法威信，亦未影響一般民眾之權益保障，綜合其整體行為之態樣、目的、方式、頻率、人數、受侵害之權利及所造成之影響等一切情狀，核其情節尚非重大，與法官法第30條第2項第2款、第7款所定要件不符，從而認本件應依法官法第38條前段規定為請求不成立之決議。

肆、依法官法第38條前段規定，決議如上。

中　　華　　民　　國　１１３　年　５　月　１０　日

法官評鑑委員會

召　集　委　員　　鄭　瑞　隆

委　員　　王　綽　光

委　員　　吳　定　亞

委　員　　李　雅　俐

委　員　　沈　冠　伶

委　員　　周　宇　修（迴避）

委　員　　邵　瓊　慧

委　員　　徐　建　弘

委　員　　張　靜　薰

委　員　　郭　玲　惠

委　員　　許　政　賢

委　員　　陳　銘　雄

委　員　　廖　福　特

（依委員之姓氏筆劃由少至多排列）

中　　華　　民　　國　１１３　年　５　月　１６　日

書記官　　賴　俊　宏