

彈 劾 案 文 【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

陳素芬 國立海洋科技博物館前館長，簡任第13職等(任職期間：民國108年4月30日至113年11月27日)；已於113年11月28日調任教育部參事。

貳、案由：國立海洋科技博物館前館長陳素芬於館長任內，對同仁有職場霸凌行為，另明知廖女為其二親等仍進用為臨時人員，並於核定廖女之考核、敘獎及其本人之敘獎均未自行迴避，核有違失，爰依法提案彈劾。

參、違法失職之事實與證據：

本案緣於被彈劾人教育部所轄國立海洋科技博物館(下稱海科館)前館長陳素芬(下稱陳前館長)於館長任內，涉對員工有職場霸凌與不當管理之行為、於民國(下同)110年11月起進用其配偶之胞姊廖女任職該館臨時人員至113年12月2日止等情事，案經教育部函復本院並檢送相關佐證資料，嗣於114年5月20日詢問陳前館長。茲將其違失事實與證據臚列如下：

一、海科館陳前館長於館長任內，對同仁採霸凌式管理行為，且情緒控管能力不足等，經教育部認定其行為構成職場霸凌，本院調查後亦認定其行為已符合教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點第3點所稱之職場霸凌。

(一)教育部調查經過及結果：

1、教育部於113年10月23日媒體報導後，即於同年10月24日及25日函請海科館就報載情事說明(如否准員工差假及參訓申請、謾罵同仁致身心疾病、任意調動內部主管等情)，並派員實地瞭解。

2、教育部依規定設職場霸凌防治及申訴處理小組

(下稱申訴處理小組)處理申訴案件，並由具心理學、法學專業之3位外部委員組成專案小組進行調查。經專案小組分別於113年11月25日、26日、30日訪談媒體報導涉及之3位當事人、4位關係人(證人)及陳前館長，其所述內容略以：

(1) 當事人一(下稱甲員)於訪談時表示：

- 〈1〉113年11月9日甲員呈送某同仁參加運動動物執照培訓之簽文時，該館秘書致電甲員說陳前館長看到簽文後就爆炸了，隔天要求產學組所有人都到會議室，陳前館長並沒有看到每個受訓後面的說明都於法有據，還是先罵了，並稱「海科館不是人才培訓機構」，今(113)年度甲員都不敢受訓，也不敢送同仁去培訓。
- 〈2〉海科館少了新臺幣(下同)1千多萬的營收，陳前館長說產學組怎麼還這1千多萬，甚至對甲員說把其薪水拿出來賠。
- 〈3〉陳前館長每天都會開輿情會議，有次線上會議，我們主任的麥克風無法收音，陳前館長就破口大罵。每天輿情會議時，我們都覺得壓力頗大，因為不知道陳前館長今天的爆點是什麼。
- 〈4〉雖然陳前館長是為了海科館的營運要求，但甲員覺得方法及口氣有點過當。例如陳前館長希望甲員拍影片放在YouTube讓遊客可以追蹤，但這不是甲員當初任職或可以勝任的部分，到現在都拍不出影片。

(2) 關係人一(下稱A員)於訪談時表示：

- 〈1〉於111年3月開始有憂鬱症，覺得與陳前館長非常有關係。例如111年2月當時大魚缸漏

水，在邀請專家和業者場勘時，陳前館長就當場嚴厲罵A員沒有做好工程管理，可是規劃工程跟A員無關。又例如有位業者打電話給陳前館長投訴，但投訴的業者根本沒有投標，陳前館長就一直罵A員1個多小時，但A員不是採購人員，也不是標案設計人員，可是陳前館長卻把責任都歸給A員。

- 〈2〉館裡於假日舉辦環境教育活動，遊覽車從海科館出發後要到陳前館長家附近接她，因為星期天路上擁擠就遲到，她一上車就破口大罵，說你們到底有沒有把行程安排好，為什麼會讓她在太陽底下等那麼久。
- 〈3〉館長和館員間已沒有互相信賴的關係，雙方變得不信任。
- 〈4〉輿情會議通常是主任與會，可是我們也要跟著去開會，因為陳前館長本身不是相關專業，有時提出的問題讓我們很難去回答，我們沒辦法在專業上說服她，她無法接受，就用大聲量去把你壓倒。
- 〈5〉有次輿情會議，因為我們主任的麥克風壞掉，陳前館長就說是不是她不夠大聲，你們都不回答，A員就代答，陳前館長的火氣非常的爆。
- 〈6〉A員是重度憂鬱，症狀為心悸、頭暈、食慾下降、失眠，每天早上想到上班就會懼怕，不自主地流淚，甚至曾經有輕生的念頭。

(3) 關係人二(下稱B員)於訪談時表示：

- 〈1〉陳前館長有時候在情緒的控管上不是那麼好，常常講的話很重，會讓聽的人覺得不舒服，甚至很難過。雖然她事後會跟我們安撫

說，因為她很急，希望我們再跑快一點，可是加諸在身上的不舒服已存在，她的不安及情緒化，造成同仁長期承受很大的壓力。例如同仁依規定該去研習，通常長官都會支持，可是陳前館長就會覺得為什麼要研習、要請假，還沒有問原因，就會用較嚴厲的言詞開始罵了。

〈2〉有一次週末的研討會，陳前館長希望所有同仁都要來，並告訴大家今年的考績會列入這項目，但規定來的人不准加班。後來B員知道基層同仁快炸鍋了，有跟館方反映，才改說可報加班。

〈3〉我們每個人手上的業務都已經滿了，陳前館長還要我們當YouTuber，自己拍影片、做廣告，讓更多人知道智能館。雖然用意良善，但我們都不具相關專業，手邊工作又不能放下，影片做不出來，陳前館長就會很生氣，同仁真的很辛苦。

(4) 當事人二(下稱乙員)於訪談時表示：

〈1〉陳前館長個性還蠻急的，情緒起伏非常大，時常聽到她用高音頻在罵人。有些話聽起來很傷人格或傷自尊，例如罵你好笨或是沒用等語。

〈2〉員工常常在假日、下班及休假時，不斷被交辦公事。陳前館長曾打電話跟乙員說，領教育部的薪水就要24小時待命。因她個性很急，所以交辦的事情必須要立即處理，找不到人就會連環call，即便是休假也沒辦法完全放鬆，就算回到家可能也會在家裡處理公事，要在陳前館長要求期限內趕出來。

〈3〉乙員在疫情前的3月初請3天假，自費花錢去參觀國外博物館，其中一天是去年未休假部分，另有5月的休假行程是因為去年辦大型活動一直都沒有休息，結果不被陳前館長准假。主管包含人事主任有向陳前館長陳情，後來主管也被她罵，說怎麼可以當爛好人。乙員不被准假並非個案，海科館員工很多人常常不被准假。

(5) 關係人三(下稱C員)於訪談時表示：

- 〈1〉陳前館長常常高分貝的在罵人，C員覺得這是她的習慣。
- 〈2〉C員的工作時間每天超過12小時，一星期工作6天，陳前館長在晚上8點至11點時會打電話來關心業務，常常會覺得我們辦事不利，效率很差，她的聲音會很大聲。
- 〈3〉有次因為館內計畫有變更，C員向陳前館長報告時，她情緒爆發，認為C員辦事不力，把紙揉成一團後丟在地上。

(6) 關係人四(下稱D員)於訪談時表示：

- 〈1〉D員於112年10月13日已請假回到中部，當時陳前館長沒有要D員跟她去松山菸廠的展覽，到中午時才狂打電話叫D員一定要到松山菸廠參加活動，說「如果你今天沒有到現場，星期一給我遞辭呈」。D員本來行程安排沒有這項，雖然很委屈，還是趕回來讓陳前館長看到。
- 〈2〉陳前館長是108年4月到任，D員積壓一陣子後，109年開始發現自己不太對勁，會一直流眼淚一直哭，情緒沒辦法很穩定，同仁發現D員不太對勁，帶去看心理醫生，後來吃了藥

就比較好。

- 〈3〉陳前館長動不動就用考績及調組恐嚇威脅我們，甚至有同仁當天即被調到其他組，因此沒有人敢違背她。只要拒絕過陳前館長一次，她就會記在心裡，找時間再跟你算帳，對我們而言就是莫名的壓力。
- 〈4〉館裡假日辦的環境教育活動，因為塞車，晚一點接到陳前館長，她一上車就飆罵同車的同仁約30分鐘，包括承辦人，大家整趟旅程都提心吊膽，她的情緒控管真的有問題。

(7) 當事人三(下稱丙員)於訪談時表示：

- 〈1〉丙員平常有在帶公費的實習生，暑假時剛帶一批結束，之後陳前館長才說要在館務會議上請他們來分享實習心得，可是事前有先告訴丙員是實習生做好實習報告後，由丙員在現場報告，但當天丙員要報告時她就突然很生氣，說她是要聽實習生報告，語氣不是很好，當眾喝斥丙員，還有拍桌。
- 〈2〉陳前館長高音頻的罵人較多是在主管會議，她的氣一上來，情緒控管就真的很不好，就像丙員之前因實習生報告事件，在館務會議上被罵一樣。

(8) 陳前館長於訪談時表示：

- 〈1〉甲員才剛來怎麼一直都在培訓，我就跟甲員的主任講說，這樣他的業務怎麼有辦法去瞭解。培訓我覺得是很好，但不能一直都在外面，自己的工作職掌沒有辦法去落實。
- 〈2〉我跟乙員的主管講他不是3月出去剛回來，怎麼5月又要出去，可是計畫中間還要改，我就說可不可以等計畫核定後再出去玩，也會

玩得比較開心。

〈3〉D員准假我不知道，因為假單不會到我這裡。我有打電話給D員，跟他說因為只有這一場展覽了，可不可以請他回來，因為他的主任沒有空，同組的也都沒有人可以來幫忙。

〈4〉我是在地基隆人，當然希望海科館很好，同仁都是我的家人，我怎麼會辱罵他們。我所有的管理一定是對事，不會對這個人。因為海科館以前不需要自負盈虧，現在需要，我承認可能是因為這個步伐確實有點快，因為沒有快的話錢付不出來。我的風格就是這樣子，同仁可能不太適應，就是突然我們要自負盈虧這件事，辛苦一定是之前的好幾倍。

3、專案小組根據受訪人員所述內容及提供資料分析後，提出「教育部依職權調查所屬機關(構)首長涉職場霸凌案件報告書」，初步認定陳前館長之職場霸凌事件成立。嗣經申訴處理小組於113年12月3日召開會議，結論為「與會委員對本案調查結果，均表示尊重無不同意見，並請循行政程序處理調查結論核定及行政懲處事宜」。

4、教育部於113年12月25日作成調字第113001號職場霸凌案件決定書認定陳前館長成立職場霸凌之情事：

(1) 霸凌式管理行為：

〈1〉長期對同仁使用貶抑性語言：陳前館長於管理館務過程中，對同仁之工作評價及要求，常使用貶抑及帶有羞辱意味之語言，致同仁有不公平或不合理對待之感受，導致同仁身心感受極大壓力，進一步影響其工作信心與團隊士氣。

〈2〉基於不對等關係要求同仁配合其不合理之業務要求：例如於同仁休假之非工作時間，陳前館長會做業務指示或詢問，要求同仁即時回應，如未即時回應則有給予指責之情形，使同仁面臨精神壓力，身心俱疲。

(2)情緒控管能力不足：

〈1〉與同仁溝通及互動常有過於情緒化的表現：陳前館長在相關會議及日常業務處理過程中，頻繁以不當語氣或高分貝、高音頻的陳敘方式與同仁溝通，表現出憤怒、不耐的言行，超出合理的情緒反應程度，甚至運用其個人職權施壓的模式解決問題，導致同仁感受到羞辱、懼怕與挫敗，甚至產生自我否定想法，削弱其工作信心。

〈2〉影響海科館士氣與發展穩定性：陳前館長長期情緒化管理方式，不僅使同仁普遍感受身心不安與極高壓力，甚或導致寒蟬效應，部分同仁亦不知如何向陳前館長表達意見或須先揣測其想法，從而於工作中採取低度投入或消極態度面對，對館方運作效率及長期穩定性構成顯著影響。

(二)本院調查後亦認定陳前館長之行為已符合教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點第3點所稱之職場霸凌，其於本院詢問時辯稱「沒有霸凌同仁」，只是「修養不夠」、「口吻很急」等語，係卸責之詞，顯不可採：

1、教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點第3點規定：「本要點所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沈重身心壓力。」

2、綜觀3位當事人及4位關係人於教育部專案小組訪談時之陳述內容可知，陳前館長對同仁在工作上有不合理之對待或處置；有持續性冒犯、威脅或侮辱之言行；使對方感到受挫、被威脅、羞辱或受傷，並帶來沈重身心壓力，已符合上開要點所稱之職場霸凌：

(1) 陳前館長對同仁在工作上有不合理之對待或處置：

〈1〉限制同仁依法受訓：據甲員稱，陳前館長沒看到每位受訓同仁是於法有據，並稱「海科館不是人才培訓機構」。B員亦稱，同仁依規定該去研習，可是陳前館長就會覺得為什麼要研習、要請假。

〈2〉施加業務上不合理指示：據甲員稱，陳前館長要求其製作介紹智能館的影片放在YouTube，因甲員不具有相關專業而一直無法完成；B員亦稱，同仁沒有當YouTuber的相關專業，影片做不出來，手邊工作又不能放下。又D員稱，其已請假回到中部，陳前館長臨時打電話執意要求D員趕回松山菸廠參加活動。

〈3〉非上班時間交辦公事：據乙員稱，員工在假日、下班及休假時，常被陳前館長交辦公事，而且需在要求期限內完成。C員亦稱，陳前館長會在晚上8點至11點時打電話來關心業務。

〈4〉不准請假：據乙員稱，陳前館長不准其申請休假，海科館員工很多人也常不被准假。

(2) 陳前館長對同仁有持續性冒犯、威脅或侮辱之言行：

- 〈1〉據甲員稱，陳前館長沒看到每個受訓同仁是於法有據，就先罵了；B員亦稱，同仁依規定該去研習，可是陳前館長還沒問原因，就會用較嚴厲的言詞開罵。
- 〈2〉據甲員稱，有次線上輿情會議，因主任的麥克風無法收音，陳前館長就破口大罵；A員亦稱，該次會議因其主任的麥克風壞掉而由其代答，陳前館長的火氣非常的爆。
- 〈3〉據A員稱，大魚缸漏水場勘時，陳前館長在大庭廣眾下罵A員沒有做好工程管理，但規劃工程跟A員無關。又向陳前館長投訴的業者根本沒有投標，陳前館長仍一直罵A員1個多小時。
- 〈4〉據A員稱，遊覽車從海科館出發後要到陳前館長家附近接她，因為星期天路上擁擠就遲到，她一上車就破口大罵；D員亦稱，因為塞車，晚一點接到陳前館長，她一上車就飆罵同車的同仁約30分鐘，她的情緒控管真的有問題。
- 〈5〉據B員稱，陳前館長有時候在情緒的控管上不是那麼好，常常講的話很重，會讓聽的人覺得不舒服，甚至很難過。
- 〈6〉據乙員稱，陳前館長的情緒起伏非常大，時常聽到她用高音頻在罵人。有些話聽起來很傷人格或傷自尊，例如罵你好笨或是沒用等語。
- 〈7〉據C員稱，陳前館長常常高分貝的在罵人，這是她的習慣。有次她情緒爆發，認為C員辦事不力，把紙揉成一團後丟在地上。
- 〈8〉據D員稱，陳前館長常用考績及調組恐嚇威

脅，甚至有同仁當天即被調到其他組，因此沒有人敢違背她。

〈9〉據丙員稱，陳前館長的氣一上來，情緒控管就真的很不好，就像丙員之前因實習生報告事件，在館務會議上被罵一樣。

(3) 陳前館長上開言行使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱或受傷，並帶來沈重身心壓力：

〈1〉據甲員稱，陳前館長並沒有看到每個受訓都於法有據，還是先罵了，造成今(113)年度甲員都不敢受訓，也不敢送同仁去培訓。

〈2〉據A員稱，於111年3月開始重度憂鬱，症狀為心悸、頭暈、食慾下降、失眠，每天早上想到上班就會懼怕，不自主地流淚，甚至曾經有輕生的念頭，與陳前館長非常有關係。

〈3〉據B員稱，因陳前館長很急，希望我們再跑快一點，雖然她事後會安撫我們，可是她的不安及情緒化，造成同仁長期承受很大的壓力。

〈4〉據D員稱，陳前館長是108年4月到任，D員積壓一陣子後，109年開始發現自己不太對勁，會一直流眼淚一直哭，情緒沒辦法很穩定，看心理醫生後才比較好。只要拒絕過陳前館長一次，她就會記在心裡，找時間再算帳，對同仁而言就是莫名的壓力。

3、陳前館長於本院詢問時雖辯稱「我沒有霸凌同仁」，並表示「我修養不夠」、「我可能語氣都要鬆緩一點」、「我都是對事不對人，我速度跑很快因為博物館需要評鑑，但同仁沒辦法體會，無法跟上這個速度，我應該更柔軟更緩和才對」、「我深刻檢討我的個性，我的口吻很急，評鑑讓我內

心壓力很大，但我還是跟館內同仁致歉」等語，顯係卸責之詞，不足採信。

4、況且教育部以陳前館長「職場霸凌成立，言行不檢並損害教育部及公務人員聲譽，情節重大」核予記一大過，就該懲處結果，陳前館長未提起復審已確定在案。

二、陳前館長明知廖女為其二親等姻親，仍進用為臨時人員，違反教育部所屬機構作業基金進用編制外人員實施原則第6點(二)、海科館臨時人員管理要點第7點(三)、海科館臨時人員勞動契約第7點第1項明定「機關(構)首長不得進用三親等以內之姻親」之規定。

(一)教育部認定：

1、機關(構)首長不得進用三親等以內姻親之規定：

- (1) 教育部所屬機構作業基金進用編制外人員實施原則第6點(二)規定：「各部屬機構首長之配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用。」
- (2) 海科館臨時人員管理要點第7點(三)規定：「本館館長對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本館或所屬單位之臨時人員。」
- (3) 海科館臨時人員勞動契約第7點第1項約定：甲、乙雙方應遵守「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之臨時人員」之規定。

2、廖女為陳前館長之大姑，二人關係為二親等姻親。廖女自110年11月1日起於海科館秘書室擔任助理一職，係海科館依教育部所屬機構作業基金設置條例以契約進用之編制外人員，性質屬臨時人員，其主要業務為動產及消耗品之管理，海科館於113年12月2日終止雙方之勞動契約。上開規

定，尤其是海科館臨時人員管理要點及勞動契約係該館本身規範，陳前館長身為海科館首長且係勞動契約之甲方代表人，自難謂不知或不清楚。

(二)陳前館長於本院詢問時坦承「廖女的進用是其疏失，其為首長不會推責」，但辯稱「廖女的人事資料有看簽但不會看附件內容，她兩次具結都沒注意到」、「確實不知道姻親進用的限制含在公職人員利益衝突迴避法(下稱利衝法)裡面」等語。惟查：

- 1、陳前館長依法不得進用廖女為海科館之臨時人員及受領薪資等，竟於明知廖女為二親等姻親情況下，在海科館公開徵選秘書室助理勾選名冊中，親自勾選廖女為正取人員；廖女與海科館簽署臨時人員勞動契約，於110年11月1日及111年11月1日，兩次不實具結表示其非屬進用時機關首長之三親等內姻親，陳前館長係勞動契約甲方海科館之代表人，其自不得以不知法律規定或沒注意到廖女兩次具結為由免除責任。準此，陳前館長於本院詢問時辯稱「沒有看簽的附件」、「廖女兩次具結都沒注意到」等語，顯不可採。
- 2、另教育部以陳前館長「進用三親等以內之姻親經查證屬實，違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽」核予記一大過，就該懲處結果，陳前館長未提起復審已確定在案。

三、陳前館長於111年至113年間，核定其關係人廖女之考核、敘獎，及其本人之敘獎均未自行迴避，違反利衝法第6條第1項 經本院裁處新臺幣(下同)50萬元罰鍰。

(一)依利衝法第2條第1項第2款規定：「本法所稱公職人員，其範圍如下：……二、各級政府機關(構)、公

營事業總、分支機構之首長、副首長……。」又同法第3條第1項第2款規定：「本法所定公職人員之關係人，其範圍如下：……二、公職人員之二親等以內親屬。……」經查陳前館長係108年4月30日至113年11月28日擔任海科館館長，為利衝法所定之公職人員；又廖女為陳前館長配偶之胞姐，為二親等姻親，屬利衝法所定公職人員之關係人，與陳前館長均有該法之適用。

(二)陳前館長明知海科館秘書處助理廖女為其配偶之胞姐，卻仍以海科館館長身分核批考核、敘獎相關簽陳如下：

1、平時考核及年終考核部分：海科館每年辦理2次平時考核(1月至4月、5月至8月)及一次年終考核，陳前館長就廖女111年之2次平時考核及年終考核之考核表及相關簽文，分別於111年6月15日、同年10月26日及112年1月11日核定；就廖女112年之2次平時考核及年終考核之考核表及相關簽文，分別於112年6月26日、同年10月11日及113年1月22日核定；就廖女113年之2次平時考核之考核表及相關簽文，分別於113年6月6日、同年10月22日核定，均未自行迴避。

2、敘獎部分：

(1) 陳前館長就海科館承辦單位111年間簽擬「臺灣形象展」建議敘獎名單(廖女嘉獎1次)，及該敘獎案經海科館112年考績委員會決議通過，人事室陳請首長覆核之簽文，分別於111年10月25日及112年2月18日批示：「如擬」及核章，未予迴避。

(2) 另就人事室112年間簽擬「美國新建築設計學院及亞利桑那科學中心合作意向聯合簽署儀式

暨與美國國家海洋暨大氣總署資料授權發表聲明」及「永續海洋教育與管理暨綠能城市國際研討會」(下稱國際研討會)建議敘獎名單(陳前館長本人記功2次、廖女嘉獎2次)，及該敘獎案後續經113年考績委員會決議通過，人事室陳請首長覆核之簽文，陳前館長亦分別於113年7月22日及113年10月17日批示：「如擬」及核章，未予迴避。

(三)陳前館長之12次核批行為，應核認5個違法行為：

- 1、陳前館長以單一意思決定，就關係人廖女同一年度考核接續核定1月至4月、5月至8月之平時考核及當年度之年終考核之未迴避行為，應認屬同一行為。爰陳前館長8次核批關係人廖女之平時考核及年終考核，應以111年度、112年度、113年度認定為3個未迴避考核行為。
- 2、機關首長基於同一意思決定而核定主管初擬敘獎名單送考績委員會，及後續對考績委員會審議結果為覆核，應認屬同一行為。又「國際研討會」敘獎案縱使同時涉及陳前館長本人及關係人廖女之敘獎，因屬基於同一意思決定之行為，亦應認屬同一行為。
- 3、準此，陳前館長於111年至113年核定關係人廖女之考核案及敘獎案，應認屬5個行為(表列如下)，均違反利衝法第6條第1項規定，業經本院於113年5月29日依同法第16條第1項規定分別處罰鍰10萬元，合計共50萬元，陳前館長並已繳納完畢。

附表一 違法行為及裁罰金額

行為	類別	事由	時間	裁罰金額
----	----	----	----	------

1	考核	核定廖女111年之平時考核及年終考核未自行迴避	111年6月15日 111年10月26日 112年1月11日	10萬元
2		核定廖女112年之平時考核及年終考核未自行迴避	112年6月26日 112年10月11日 113年1月22日	10萬元
3		核定廖女113年之平時考核未自行迴避	113年6月6日 113年10月22日	10萬元
4	敘獎	就廖女參與「臺灣形象展」獲敘獎之過程未自行迴避	111年10月25日 112年2月18日	10萬元
5		就本人及廖女參與「國際研討會」獲敘獎之過程未自行迴避	113年7月22日 113年10月17日	10萬元
合計50萬元				

資料來源：本院114年5月29日院台申貳字第1141831479號裁處書。

四、綜上，陳前館長於館長任內，對同仁有職場霸凌行為，另明知廖女為其二親等姻親仍進用為臨時人員，並於核定廖女之考核、敘獎及其本人之敘獎均未自行迴避，事證明確，核有違失，情節重大。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、按公務員服務法第7條規定：「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」；利衝法第6條第1項規定：「公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避。」同法第12條規定：「公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益。」同法第16條第1項規定：「違反第6條第1項規定者，處10萬元以上200萬元以下罰鍰。」

二、有關陳前館長成立職場霸凌及違法進用二親等姻親部分，教育部雖已分別核予記一大過之行政懲處，另核定廖女之考核、敘獎及其本人之敘獎均未自行迴避部分，本院雖已裁罰50萬元，惟均核有違失，情節重大，

仍有移送懲戒之必要：

- (一)按公務員懲戒法第2條第1款規定：「公務員有違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為之情事，有懲戒之必要者，應受懲戒。」及第22條第3項規定：「同一行為經主管機關或其他權責機關為行政懲處處分後，復移送懲戒，經懲戒法院為懲戒處分、不受懲戒或免議之判決確定者，原行政懲處處分失其效力。」可知，公務人員雖已受行政懲處，惟如其違失情節重大有予以懲戒之必要時，仍得依法移送懲戒。經查陳前館長之職場霸凌行為對所屬同仁身心健康、館方士氣與運作穩定性，已顯著造成不利影響，且其擔任高階簡任首長職務，其導致之負面影響更為深遠，顯違反公務員服務法第7條後段之規定。對此，教育部於113年12月3日召開考績委員會，審議核予記一大過。另陳前館長未遵守迴避及禁止圖利之規定，仍進用二親等姻親廖女為海科館之臨時人員並受領薪資，顯違反公務員服務法第7條前段、利衝法第6條第1項及第12條之規定。對此，教育部於113年12月24日召開考績委員會，審議核予記一大過。鑑於陳前館長之職場霸凌行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，逾越社會通念所容許之範圍，另陳前館長違反法令明定之迴避及禁止圖利規範長達3年，均核有違失，情節重大，仍有移送懲戒之必要。
- (二)次按公務員懲戒法第22條第2項規定：「同一行為已受刑罰或行政罰之處罰者，仍得予以懲戒。」準此，陳前館長於111年至113年間，核定其關係人廖女之考核、敘獎，及其本人之敘獎均未自行迴避，違反利衝法第6條第1項規定，核有違失，雖經本院裁處

50萬元罰鍰，仍有移送懲戒之必要。

綜上論結，被彈劾人陳素芬身為海科館之首長，其權威性、貶抑性之管理風格，以及情緒控管能力不足，造成館內員工身心長期承受高度壓力且士氣低落，並呈現敵意且不友善的工作環境；又明知廖女為其二親等姻親，仍違法進用為臨時人員，並於核定廖女之考核、敘獎及其本人之敘獎均未自行迴避，顯違反公務員服務法第7條、利衝法第6條第1項及第12條規定，核有違失，且情節重大，自有依公務員懲戒法第2條移送懲戒之必要。爰依憲法第97條第2項及監察法第6條之規定，提案彈劾，並移請懲戒法院審理。