

彈 劾 案 文 【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

楊珍妮 行政院政務委員並兼任該院經貿談判辦公室總談判代表，特任(任職期間：民國〔下同〕113年5月20日至115年6月30日)

貳、案由：行政院政務委員楊珍妮兼任該院經貿談判辦公室總談判代表，本應統籌整合各方資源，致力於增益我國經貿談判實力，詎其竟阻撓及弱化副總談判代表顏慧欣參與相關業務，並於攸關國家重大利益之重要經貿談判場合、接待重要訪團，限縮重要團隊成員出席會議提供輔助之空間。且核有對部分同仁態度專橫、高壓威嚇、孤立排擠等不當行為，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：

被彈劾人楊珍妮原為經濟部國際貿易局(已於112年9月26日改制為經濟部國際貿易署，下稱原國貿局)局長，並兼任行政院經貿談判辦公室(下稱經貿辦)副總談判代表，於109年1月自原國貿局局長職務退休後，復自同年5月20日起出任台灣美國事務委員會(下稱台美會)主任委員，並均仍持續兼任經貿辦副總談判代表一職，嗣至113年5月20日陞任行政院政務委員兼經貿辦總談判代表(附件1)。被彈劾人自顏慧欣就任副總談判代表起，多次以冒犯性之言語公然否定顏員所提出之意見或想法，於經貿辦所負責之多項業務中，蓄意弱化顏員之角色及參與程度，或刻意不提供其完成主責業務所必要之協助人力，對其形塑出不友善之職場環境，令顏員備受壓抑而無法施展其長才；另本案調查過程中亦發現，被彈劾人於過往擔任主管職務期間，習慣性採取高壓威嚇式之

管理模式，以冒犯、責罵之負面方式否定同仁意見，部分已涉及職場霸凌行為，且造成嚴重之不良後果，亦核有違失。茲將被彈劾人違法失職之事證分述如下：

一、於顏慧欣初到任經貿辦之際，即以不友善之方式對待：

(一)查113年5月賴總統上任前，新執政團隊由準閣揆卓榮泰陸續對外公布名單。據113年5月20日總統府公報載以，配合第16任總統、副總統就職，總統任命顏慧欣為台美會主任委員(附件2)。被彈劾人嗣以便簽報以，擬聘任台美會主任委員顏慧欣兼任經貿辦副總談判代表，行政院人事處於接獲通知後，於同年5月22日簽陳，經由各級長官逐層審核後，於同年5月31日簽奉院長核定，嗣由經貿辦至行政院任務編組系統網建置資料及報送，於113年6月5日發布派兼名冊及人事通報單，並載以溯自113年5月20日生效(附件3)。

(二)於113年5月20日至同年6月5日間某日，顏慧欣應邀前往出席經貿辦某項業務會議，是日因有提早抵達，遂由辦公室之執行秘書向顏員簡單介紹辦公環境，並帶領顏員進入副總談判代表之辦公室稍作等候。惟事後被彈劾人除因此事責罵當天協助引導之執行秘書略以：「顏副總談判代表的派兼令尚未發布，怎麼可以讓她去坐副總談判代表的辦公室座位？」外，亦曾當面對顏慧欣陳稱：「我那天看妳坐在那個位子上，覺得好奇怪喔」等語，相關話語已讓顏慧欣感受到不友善與不舒服。

(三)本院分別訪據關係人B、關係人D及關係人H均共同提及上揭情事(附件4、附件5、附件6)，且各自所描述之情節高度相仿，由於各關係人獲悉此事之來源皆為顏慧欣生前曾向其等吐露，部分更係於事件發生

後甚為密接之時間內即向親近熟識之關係人等敘述分享，冀以尋求慰藉或提供釋疑與指引意見，堪信確有此事。

- (四)至於案內執行秘書雖於立法院社會福利及衛生環境委員會答詢時及歷次接受行政調查之訪談時均堅稱其對相關內容「沒有印象」，惟亦始終未明確表示「沒有此事」，爰尚無法排除其雖曾經歷此事，然因種種主客觀情事等諸多因素，致其無法再對相關過程作「沒有印象」以外之描述或說明的可能性。

二、被彈劾人曾數度於公開場合否定顏慧欣所提出之意見或想法，甚至對其建言給予嚴厲斥責之回應，顯然欠缺應有之尊重：

- (一)按顏慧欣自113年5月20日起被任命為台美會主任委員，並兼任經貿辦副總談判代表，雖在名義上係作為被彈劾人之副手，襄助其綜理及推展我國對外經貿談判之業務，然其所擔任之台美會主任委員職務與行政院政務委員同為特任之政務官。
- (二)惟查，顏慧欣到任後，被彈劾人常未能尊重顏員秉其專業提出之相關建議或業務興革意見，包括顏員因認我國既多次由領導人層級對外宣示積極爭取加入CPTPP¹，經貿辦對此自應有具體之規劃與時程，而數度向被彈劾人提出相關建言請示，然卻遭被彈劾人嚴厲駁斥，並曾回以「不要跟我講CPTPP，這是『無可能欸代誌』（按：台語，指不可能的事情）」。

¹CPTPP全名為跨太平洋夥伴全面進步協定（Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership, CPTPP），前身為跨太平洋夥伴協定（Trans-Pacific Partnership, TPP），在美國退出後，由其餘11個國家接續推動完成。CPTPP是一個高標準、全面性的區域貿易協定，目前成員包括澳洲、汶萊、加拿大、智利、日本、馬來西亞、墨西哥、紐西蘭、秘魯、新加坡及越南等11國（英國於2023年7月16日正式簽署加入，並於2024年12月15日生效，成為第12個會員國）；協定涵蓋人口在英國入會正式生效後達5.7億，GDP合計占全球15%。我國雖已於2021年9月22日向協定存放國紐西蘭遞件，正式申請加入該協定，惟目前申請案仍在審查程序中，尚未成立工作小組進行實質談判。

此外，無論係於經貿辦全體職員共同出席之內部業務會報，或係由被彈劾人和顏慧欣共同出席由行政院長官主持之相關高層會議場合，均曾出現被彈劾人於顏員發言過程中即逕予打斷其陳述，或當眾質疑顏員所提之意見觀點未臻成熟或不具參考性等狀況，且此情形並非少見，在場人員皆有共見共聞，顯未予顏員基本之尊重，甚至有意使其難堪、陷於孤立無援。蓋身為單位首長之被彈劾人既已明白展現其對副首長之貶抑態度，經貿辦之其他同仁自然識趣地依循首長的意旨辦事(附件4、附件7、附件8、附件9)。

- (三)據行政院針對經貿辦職場霸凌案件之行政調查亦認定被彈劾人曾於談判業務會議或相關討論過程中當眾否定、打斷陳述或斥責顏員所持之專業觀點。此外，被彈劾人也曾以「顏員學者出身、比較年輕，有時候講話太衝」、「顏員來自學界，不諳實務」等否定評論，甚至是以「不能跟長官這樣報告啦，這樣是不對的」、「妳怎麼可以這樣誤導長官」等強烈字眼直接打斷顏員之發言或陳述，導致顏員根本無法把話講完，久而久之也不再主動發表意見，如必要提出則更引來被彈劾人之不悅(附件10)。

三、被彈劾人指派共用秘書協助顏慧欣長達近1年，復指派該名協助秘書工作之同仁兼辦其他業務，致顏慧欣實質上無專任秘書可專心協助其庶務工作，徒增其原已繁重之工作負荷：

- (一)詢據相關關係人提及，顏慧欣雖任台美會主任委員及兼任經貿辦副總談判代表，其主要辦公場所為經貿辦，惟其任職經貿辦期間連專屬的秘書都沒有，其秘書係向被彈劾人借用等語。經查，顏慧欣就任經貿辦副總談判代表後，原擬自其原服務之研究機

構中華經濟研究院(下稱中經院)找1位同仁至經貿辦協助秘書工作，然經被彈劾人以經貿辦屬任務編組之組織型態，並無員額及經費為其聘僱專任秘書予以回絕，嗣則由被彈劾人指派聘用人員1名負責顏員之秘書工作，協助整理公文及安排行程。惟被彈劾人於擔任副總談判代表期間，即有專任秘書之編制協助其庶務工作，故其以經貿辦屬任務編組，並無員額及經費為其聘僱專任秘書回絕顏慧欣之理由，顯無可採。

- (二)惟該名聘用人員係被彈劾人擔任副總談判代表時期負責其秘書工作之同仁，於顏慧欣到任後，該名聘用人員除經指派作為顏慧欣之秘書外，同時期尚仍須承擔被彈劾人之秘書事務，且被彈劾人向其交辦處理之事務甚至比顏慧欣更多。直至經貿辦於114年間另以約聘人員之方式增加進用1名人力，專門處理被彈劾人之秘書工作，且迨至同年4、5月間完成業務交接後，該名協助秘書工作之同仁始不必兼辦被彈劾人之秘書事務。前後約有將近1年的期間，顏慧欣與被彈劾人是共用秘書的狀態。
- (三)再者，114年1、2月間，經貿辦負責收發公文之同仁請育嬰留職停薪，該名協助秘書工作之同仁復須與其他同仁共同輪值辦理收發文業務；其後於同年3月至5月間，因辦公室總務同仁出缺，該名協助秘書工作之同仁復被指派兼代理總務工作，以致於其代理總務工作之3個月期間內，幾乎完全無法協助顏慧欣。該等短期支援之兼辦業務，雖稱係由執行秘書通盤考量經貿辦整體人力配置，且在徵得顏副總談判代表之同意後所為之安排云云，然而，對此等被彈劾人已有相關指示之工作分配事宜，顏慧欣自亦無置喙的空間。而相關繁雜瑣碎之事務性工作占

去許多時間，確實均使該名協助秘書工作之同仁無法專注處理顏副總談判代表之秘書工作，在身兼多職下也造成其失眠等身心症狀，被彈劾人顯未重視基層同仁工作分配問題造成之身心壓力及負荷。另秘書本身亦能感受到，於該等多重事務干擾狀況下，導致顏慧欣也不好意思再將相關庶務工作交辦處理，與以往被彈劾人擔任副總談判代表時，其僅須專心處理被彈劾人之秘書工作亦確有不同，此亦徒增顏慧欣原已繁重之工作負荷(附件9、附件10)。

四、於臺美就對等關稅等經貿議題赴華府與美方進行實體磋商期間，有意排除亦隨團前往之顏慧欣等協助之團隊成員進入談判現場而為實質之參與，顯見被彈劾人在參與談判事務過程中，確實有意排擠相關重要輔助人員進入會場，及不願與談判團隊成員分享談判核心資料等情事：

(一)由於美國政府於114年4月間宣布對各國將實施對等關稅新制，我國政府為減低相關關稅新措施可能對國內企業出口業務造成之衝擊，遂由行政院前已自113年11月間籌組成立之臺美經貿工作小組積極協調因應，過程中並曾數度赴美進行實體磋商談判。顏慧欣於其中第一、二、四輪臺美實體磋商期間，亦有隨團赴美，惟除第一輪實體談判係囿於人數限制，顏員未能實際進入談判會場外，嗣於第二輪談判階段，在經貿辦自行提報之出席名單上並無顏慧欣，而係嗣經率隊之行政院鄭麗君副院長明確指示下，始將顏員納入我方之出席人員名單(附件8)。可見被彈劾人確實有在其得掌控之經貿辦建議出席代表名單中，排除或阻擋顏慧欣之參與機會。

(二)據關係人H於本院訪談時證稱，顏慧欣於生前曾向其訴說被彈劾人不讓顏員進談判會場、不給顏員相關

資料等情事。並進一步說明其認為此與其受指派共同參與對美談判事務工作小組而與被彈劾人有實際互動經驗之親身感受，係如出一轍：「被彈劾人有意在阻擋可能是她幫手的其他人介入……到美國後，被彈劾人就一直告訴鄭副院長『美方只能讓5個人進去』，……但後來鄭副院長發現其實美方人員在會場不只5人，更有與談判相關人員輪番進場談判，並非如被彈劾人所述嚴格限制」、「我到第三次談判，手上都沒有任何資料，被彈劾人於談判小組的內部會議資料都是現場才發，會議結束就收走，正式談判時……手上並沒有資料」(附件6)。顯見被彈劾人在參與談判事務過程中，確實有意排擠相關重要輔助人員進入會場，及不願與談判團隊成員分享談判核心資料等情事。

五、於經貿辦接待「印太/新南向記者團」時，被彈劾人先突以未被告知有該項行程而發怒，經同仁出示相關簽呈後，則又改口斥責事前與談擬答資料未讓其過目，顯示被彈劾人習慣性採取高壓威嚇式之管理模式，同仁須忍受其情緒化表達之壓力。嗣又臨時藉故抽離原訂共同出席記者團接待會之同仁，卻未同步與主要接見人員顏慧欣溝通，致其缺少重要陪同人員輔助，任令其須獨自面對記者團各項提問壓力，足見未給予顏慧欣應有之尊重與支持：

(一)114年8月18日經貿辦有一個透過外交部國際傳播司接洽安排之「印太/新南向記者團」拜會行程，為因應本件記者團來訪，事前已由承辦人將相關公文簽呈送被彈劾人批核，由顏慧欣及執行秘書負責接見事宜，另由承辦人洽邀與議題相關之談判代表甲○○及助理談判代表乙○○共同參與。惟，嗣至當(18)日上午，被彈劾人先突以未被告知有該項行程

而發怒，經同仁出示相關簽呈後，則又改口斥責事前與談擬答資料未讓其過目，顯示被彈劾人習慣性採取高壓威嚇式之管理模式，同仁須忍受其情緒化表達之壓力。

(二)嗣又被彈劾人更藉由臨時指派急要任務之方式，使原訂共同出席記者團接待會之談判代表與助理談判代表於該接待記者團行程開始前，始臨時向承辦人表示，因另有要公而不克陪同出席該記者團之接待會議。由於顏慧欣的專長為國際經貿法，新南向議題並非其熟悉之領域，雖因顏慧欣事前準備充足，而仍能圓滿完成該次重要之接待任務，惟此事仍對顏慧欣產生相當大之衝擊，致其於當日採訪活動結束後，隨即於手機通訊軟體中寫下「今早不明原因，長官忽然怒稱不知道這件事，同仁出示簽呈，她又改口斥責事前擬答沒讓她過目(承辦同仁有承認疏失了)。接著長官就在記者團開會前一刻，把2位早就排好要一起出席的承辦同仁直接叫離現場，不讓他們參加。原定也只5人出席，叫走後只剩3人。……今天這件事我看到滿滿的惡意……長官臨時把直接承辦的同仁叫離開，完全不在意這樣的舉動可能對本次記者團答復的衝擊與影響……」等之訊息內容，陳報丙○○(附件11)。

(三)本院詢據關係人I表示，當天被彈劾人之所以臨時把甲○○與乙○○找去開會，係為因應8月20日經貿辦將與○國駐臺代表會商洽談彼此洽簽經濟架構協議議題，故而需召開會前會以預為研商(附件12)。被彈劾人於本院詢問時則陳稱，並無印象有臨時抽走會議陪同人員之情，114年8月18日當天為星期一，當日上午通常其會有赴行政院出席相關會議的行程，應該未在經貿辦等語(附件13)。惟參據關

係人訪談時所提供經貿辦留存之該次記者團到訪紀要，依所附照片顯示，談判代表甲○○及助理談判代表乙○○確實並未參與前揭新南向記者團之拜會過程(附件14)，而被彈劾人當日上午即使尚須出席行政院之協調會議，惟於出席該等會議之前均仍有相當時間會在經貿辦指揮相關業務之處理，爰尚不足以作為不在場證明。被彈劾人臨時藉故抽離原訂陪同同仁，卻未同步與主要接待者顏慧欣溝通，足見其未給予顏慧欣應有之尊重與支持。

六、被彈劾人慣常採取高壓威嚇之管理模式，不允許同仁質疑、挑戰其領導權威，倘於業務上遇有不同意見，會以公開否定、大聲斥責之方式，利用權勢關係壓抑所面對之異見，久之，於單位內造成緊張、退避之氛圍，並進而形成噤聲之效應：

- (一)據本院訪談相關關係人得知，被彈劾人在與同仁互動時，會習慣性對同仁加以指責，令與之互動的同仁感到極不舒服。且被彈劾人的情緒容易失控，其於擔任原國貿局局長時期，某次有位所屬同仁被她連罵了3次「你給我滾」，同仁便依她的意思離開後，隨後被彈劾人又要求同仁馬上回會場，然而上來後又是一陣謾罵，致該同仁因而決定辭職，經其他相關同仁懇談後最終才同意繼續留任。被彈劾人或許自認為與同仁的互動關係良好，但其負面情緒上來時，通常需要找身邊的同仁發洩情緒。此外，被彈劾人往往不會考慮時間的妥適性，因此其常會在下班時間甚或深夜時撥打電話給所屬同仁，而此一作法對於同仁及同仁家人的生活造成影響(附件15)。亦有關係人表示，由於被彈劾人較為情緒化，斥責同仁時音量頗大的，面對被彈劾人前後略顯矛盾、反覆之指示，曾讓其感到內心徬徨、不知所措，因

而形成極大之精神上壓力，已導致其失眠等身心狀況，故有自行尋求諮商協助(附件9)。

(二)據行政院針對經貿辦職場霸凌案件之行政調查亦發現，被彈劾人持續以冒犯、責罵之負面方式否定經貿辦同仁意見，對於其不認同之意見，會有打斷之行為，諸多受訪人員陳述，被彈劾人於急迫時音量較大，常會說：「不是這樣，你要跟長官講實話，真實狀況是怎樣」，或是說：「不要亂講」；抑或：「你怎麼這樣寫？你怎麼聽不懂？」等負面方式否定經貿辦同仁。確實有於公開場合打斷、否定與高張力回應，以及高壓、情緒化與急迫式管理風格等不友善職場行為之互動樣態。因而認定被彈劾人之管理模式已形成單位內部之緊張，造成冒犯性之不友善工作環境，導致同仁身心遭受巨大壓力之侵害，構成職場霸凌行為(附件10)。

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。」另按依據公務人員保障法第19條規定²訂定之「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」第31條第1項規定：本辦法所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職

² 114年7月9日修正公布之公務人員保障法第19條已針對公務機關職場霸凌防治義務及建立受霸凌者之相關申訴機制予以明文規定。依該條第1項規定，各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。同條第2項則係就「職場霸凌」作定義性之規範，界定為「指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」上開修正條文自115年1月9日施行。

務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

- 二、次查，我國相關法制過往長期欠缺有關職場霸凌防治與救濟之明文規範，嗣因自113年11月起，數起情節嚴重之職場霸凌事件陸續被揭露，在輿論、部分民意代表及本院監察委員高度關切及調查下，始引領公、私部門同步就職場霸凌之防治機制進行系統性研議，並針對長久以來相關法規範欠備之現象逐步補強。勞動部114年2月公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引」其附錄六「潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】」之第2點關於「職場霸凌」所舉之例示包括：「同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。」、「主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。」及「主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。」等項。以及該部115年6月23日訂定發布之職場霸凌防治措施準則第2條規定，對於職場霸凌之認定，應綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款情形：「一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。」上開辦法或指引之內容，雖係以勞動部所主管之民間企業為規範適用對象，而非屬本案公務機關、公務人員所涉案情之直接適用法規，然因係涉及職場霸凌之行為態樣與認定標準等共通性事項，故於本案法規範涵攝適用過程，尚非不得援為重要之參考依據。

三、詢據被彈劾人堅詞否認有於職務上利用權勢與機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以冒犯之負面方式否定顏慧欣副總談判代表及經貿辦其他同仁之意見，同時強調行政院之調查雖認定其有2案成立職場霸凌，惟均缺乏具體事件，且未提示相關證據給予其說明答辯之機會，故無法接受。並辯稱略以：自顏副總到經貿辦任職後，伊始終是以培養接任人的心態，以及愛護老長官女兒的私心，以照顧晚輩的真心對待顏副總。伊與顏副總之共事過程愉快，顏副總在與伊互動過程中，亦從未向伊表達過有該等想法及感受等語，並表示：顏副總自去(114)年9月起請長假5個多月期間，仍與伊互相鼓勵彼此，不意在顏慧欣過世後，顏家友人敘述伊與顏副總之關係驟變，前後之劇烈變化令伊不解，並感到震驚與錯愕，另觀察自顏副總離世後，這段期間以來，媒體上出現排山倒海而來眾多對伊之抹黑與負面指陳，研判均係來自同一特定來源，而該特定來源可能出於有所圖謀之動機，亦可能係伊過去於多年擔任主管職務期間，難免有得罪人之處致遭報復云云(附件13)。

四、惟查，前揭被彈劾人所涉之違法失職事實，業經本院綜據各項客觀事證及多名關係人之訪談陳述詳予認定在案。被彈劾人於內外部會議等諸多場合直接打斷顏慧欣之陳述，或公開否定其所提之意見，並刻意不提供完成業務所需之人力資源以阻礙其工作，復於重要之談判場合弱化顏員之角色，核有刻意利用職務刁難、處處掣肘或有意排擠等之行為，凡此種種實已符合上開勞動部訂定發布相關指引、法規中對於職場霸凌之行為態樣例示，並造成顏員在「不負上級長官殷殷託付之使命」與「不違眼前長官明確宣示之誠命」二者之間跋前疐後，動輒得咎，也因而承受極為巨大

之心理壓力。而此等行為，表面上係對顏慧欣個人之職場霸凌行為，實質上則已涉及公然杯葛上級長官之人事任命安排，顯已違反公務人員執行職務安全及衛生防護辦法，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。

五、又，國際經貿談判工作本質上固然具有高度急迫性及高壓之特性，然而承擔高壓任務之主管人員並不必然須以「公開否定、情緒化斥責、權力式壓迫」之管理模式因應，也不應以此等方式將其於工作上所擔負之沉重壓力轉嫁於所屬同仁，更無法以急迫或高壓之工作特性去合理化本身之不當管理行為。被彈劾人慣常採取高壓威嚇之管理模式，長期以來持續以冒犯、責罵等負面方式否定同仁，對於經貿辦同仁施加之不當高壓管理確實已累積造成單位內部之緊張、負面氛圍，並導致同仁間產生噤聲之效應，此節業經行政院之行政調查認定已逾越職務上正當合理範圍，而構成職場霸凌行為。

六、審酌被彈劾人歷來公職生涯長期於我國經貿領域耕耘貢獻，並參與多項關鍵性之國際經貿談判歷程，對於經貿談判事務固有其豐富之經驗與見地，惟國家相關政策之形成與決策必須有多面向、多視角之周全考量，唯有透過開放、包容的態度，廣納各項建言，始能在充分激盪論辯後擇採最適之方案，此實為民主政治之真諦。執政團隊自外部延攬學術界優秀人才進入政府機關服務，其用意亦無非希望藉由不同背景之觀點，提供不同角度之分析建議，以為政策制定過程注入新的思維與活水，進而達到優化國家制度與政策之目的。被彈劾人為我國經貿領域資深公務人員，一路受歷任政府之器重與提拔，位居要津且久居其位，本應竭誠傳承經驗作育英才並提攜後進，詎料卻因存有

門戶之見，黨同伐異，洵屬非是。且於調查階段仍企圖探悉或影響相關人員之說詞，毫無檢討之心，尤值非難。

綜上論結，被彈劾人楊珍妮為行政院政務委員並兼任該院經貿辦總談判代表，本應統籌整合各方資源，致力於增益我國經貿談判實力，詎其竟阻撓及弱化副總談判代表顏慧欣參與相關業務，並於攸關國家重大利益之重要經貿談判場合、接待重要訪團，限縮重要團隊成員出席會議提供輔助之空間。復核有對部分同仁態度專橫、高壓威嚇、孤立排擠等不當行為，核其所為顯已違反公務員服務法第1條、第6條及第7條之規定，違失事證明確且情節重大，洵有公務員懲戒法第2條第1款應受懲戒之事由，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。