

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：國立成功大學醫學院附設醫院。

貳、案由：國立成功大學醫學院附設醫院對106年6月9日所發生A與C之語言暴力事件，未落實執行職務遭受不法侵害之異常事件通報，致該院無從進行危害辨識及風險評估以發現相關危害，並及時對相關人員依據工作適性進行適當調整，終致造成A挾怨而於107年9月28日再發生開刀房之不幸暴力事件，確有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

按醫學中心係以提供完善之醫療服務及促進醫學之研究發展為宗旨，本應為最安全的環境，然於民國(下同)107年9月28日國立成功大學醫學院附設醫院(下稱成大醫院)竟發生因職場糾紛導致工作中醫護人員嚴重受傷之暴力事件，究院方是否積極預防並有效介入、是否落實執行相關規範以確保病人就醫環境與醫護人員工作環境之安全，及於事件發生後有無妥善處理以避免傷害擴大等，實有深入調查之必要。

經調閱成大醫院、臺北榮民總醫院、臺灣臺南地方法院、臺灣臺南地方檢察署(下稱臺南地檢署)等機關卷證資料，並於107年10月23日至成大醫院履勘，及於108年5月3日詢問案關機關人員後，發現成大醫院雖依職業安全衛生法等相關規定訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫，卻未落實執行職務遭受不法侵害之異常事件通報，致該院無從辨識及評估危害，並及時對相關人員進行適當工作調整，終致釀成107年9月28日A體外循環師(下稱體循師)於開刀房持刀傷人之重大暴力事件，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、依職業安全衛生法（下稱職安法）第1條規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」第3條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部……。」第4條規定：「本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。」第6條第2項規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。……」另勞動部依職安法第6條第3項¹授權所定之職業安全衛生設施規則第324條之3規定，雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取辨識及評估危害、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力、建構行為規範、辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序、執行成效之評估及改善等暴力預防措施；事業單位勞工人數達100人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行。
- 二、經查，成大醫院前依勞動部103年9月11日發布之「執行職務遭受不法侵害預防指引」，以維護病人、家屬、訪客及員工職場之安全為目的，於104年10月8日第57次安全暨災害防救會報會議通過「院內暴力事件安全管理規範」，惟該規範所定需辨識有醫療暴力安全疑慮之對象，僅限於病人或家屬，並未包括員工本身，爰成大醫院於106年6月26日第92次環境保護暨安全衛生委員會議通過「執行職務遭受不法侵害預防計

¹職業安全衛生法第6條第3項規定：「前2項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」

畫」，始將職場內所有工作者納入職場暴力風險族群之範圍，目的係為預防及處置職場暴力，摘述如下：

- (一)執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，係指工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。當職場評估可能或已經出現肢體暴力、心理暴力、語言暴力及性騷擾等類型之職場暴力時，應即啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫，其中心理暴力包括威脅、欺凌、騷擾、辱罵等，至語言暴力則為霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。
- (二)該預防計畫之執行流程為：
 - (1) 建構行為規範：成大醫院禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄。
 - (2) 辨識及評估危害。
 - (3) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
 - (4) 適當配置作業場所。
 - (5) 依工作適性適當調整人力。
 - (6) 建立事件處理程序：通報內容包含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、加害嫌疑人及受害人關係等，並宣導至所有工作者均清楚通報方法。
 - (7) 職場暴力之管理。
 - (8) 執行成效之評估及改善。
- (三)有關職場不法侵害事件之處理及預防流程，係於發生內部暴力事件時，應立即通知人資單位或部門主管，於4小時內關懷慰問，24小時內填寫「職場遭受不法侵害通報/申訴單」，並通知最高階主管，視事件樣態召集相關人員成立處理小組，協調雙方進行後續法律程序、辦理內部相關懲處及依據醫療人員建議調整工作等；另於不法侵害發生後之因應，係對受害者/加害者進行身心健康追蹤輔導，而組織則需就不法侵害事件對組織的影響及採行措施、風險再評估及改善等進行檢討。

三、又按公務人員保障法第3條第1項及第19條規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」、「公務人員執行職務之安全應予保障。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；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」另考試院、行政院會同發布之公務人員安全及衛生防護辦法（下稱公務人員安衛辦法）第3條規定：「本法²第19條規定各機關提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。前項預防及保護措施應包括下列事項：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。……」查A係士級之公職護士，C係師三級之公職護理師，為具有公務人員身分之醫事人員，依職安法第1條規定，其等執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，於公務人員安衛辦法已有特別規定者，應優先適用，如未有特別規定，則仍適用職安法之規定。

四、經查，成大醫院心臟血管外科體循師A與C於106年6月9日因代班問題發生爭執，上午9時50分C約A至3樓加護病房會議室，關上門後以「幹你娘」、「要讓你日子很難過」等言語辱罵A，並有肢體拉扯；6月12日2人因6月9日之衝突，又發生爭執，A並將2人當日之對話私下進行錄音，C係對A說：「關在裡面又不會死掉。」、「你應該害怕我，你最好離開這個單位，不然你的恐懼是一輩子的。」等語；羅傳堯主任於知悉2人爭執後，向A表示會處理此事，並分別請A、C先休

²係為公務人員保障法。

假數日；6月14日A前往臺南市警察局第五分局對C提出傷害、強制及恐嚇之告訴。A提出告訴後，羅傳堯主任私下要C為爭執之事及A為提出告訴之事，2人互相道歉。經多方協調後，2人同意和解，履行條件為「C在辦公室當著大家的面對A道歉，並請大家喝飲料」，該告訴案件嗣經臺南地檢署以A撤回傷害罪告訴及C強制罪、恐嚇罪罪嫌不足而為不起訴處分。

五、按A與C間之爭執及訴訟，顯係屬職場語言暴力，倘未妥善處理，不但對業務執行有不利之影響，甚衍生職場安全問題。爰A、C及心臟血管外科羅傳堯主任等應依成大醫院所定之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，向該院勞工安全衛生室（下稱勞安室）提出職場不法侵害申訴，由職場暴力處理小組針對事件進行調查及處理，約談受害者及加害者，並對申訴相關內容作詳細記錄、簽署及備份；另院內關懷小組亦應針對受害者作後續追蹤與關懷，適性調整職務或工作部門，保護工作者免於遭受其他不法侵害，並通知院長。惟查A、C及羅傳堯主任於事件發生後均未向成大醫院勞安室提出申訴，造成知悉該事件之最高層級主管為羅傳堯，至院長、外科主任則毫不知情。羅傳堯主任雖曾對雙方進行關懷輔導，但A主觀認為其及B縱容C，甚至認為遭同仁集體霸凌，而心臟血管外科以該事件係同事間細故摩擦且訴訟上和平結案，及顧念當事人隱私為由，並未通報院內相關單位，致成大醫院職場暴力處理小組無從對該事件啟動調查及處理，更遑論進行後續工作調整、受害者/加害者身心健康追蹤輔導、組織就不法侵害事件評估影響及檢討改善等作為，終致造成A因積怨而於107年9月28日在開刀房持刀傷人之重大暴力事件，成大醫院核有違失。

綜上所述，成大醫院雖依職安法等相關規定訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫，然對106年6月9日發生A與C之語言暴力事件，卻未落實執行職務遭受不法侵害之異常事件通報，致該院無從進行危害辨識及風險評估以發現相關危害，並及時對相關人員依據工作適性進行適當調整，終致造成A挾怨而於107年9月28日再發生開刀房之不幸暴力事件，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，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：張武修

蔡崇義