



台灣職業健康護理學會

TAOHN

會訊

第三十八期

2026.01.20

發行單位：台灣職業健康護理學會
地 址：40041 台中市中區民權路100號11樓之1
電 話：(04)2225-7126 傳 真：(04)2225-6097
官 網：<http://www.taohn.org.tw> 信 箱：ta.ohn220@gmail.com
發 行 人：陳美滿
總 編 輯：葉洵惠，盧靜靜
執行編輯：劉慧美

目 錄

<u>重要訊息</u>	1
<u>法規情報</u>	2
<u>新知分享 I</u>	3
守護職場尊嚴：如何進行專業的職場不法侵害調查 思結國際法律事務所 蘇崇哲律師	
<u>經驗分享 I</u>	7
擔任職場霸凌申訴案外部專業調查人員之經驗分享 新竹馬偕醫院 家庭醫學暨職業學科 許巍泓醫師	
<u>經驗分享 II</u>	9
從職業健康護理師視角：談職場霸凌申訴案專業調查人員訓練之觀感與省思 盛順健康事業有限公司 朱馥祺顧問護理師	
<u>新人新知</u>	11
<u>活動花絮</u>	12



台灣職業健康護理學會

重要訊息

一、會員權益

1. 115年度常年會費可以開始繳交囉~
2. 115年「績優職業健康護理人員選拔」開始囉~申請日：即日起至115.02.27止
3. 115年度「專案或研究計畫經費申請」、「會員學術發表獎勵」，115年1月1日起開始申請，至115年8月31日截止
4. 115年度「會員聯誼活動」補助已於115.01.01開放申請，至115.11.30截止

二、學術相關活動

● 在職教育訓練課程(已取得初訓資格證書者)

1. 115年度「從事勞工健康服務護理與相關人員在職教育訓練課程」(需取得職護初訓資格)，歡迎相關人員報名參與。
2. 115年度「從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員在職教育訓練課程」(需取得健檢護初訓資格)，歡迎相關人員報名參與。
3. 以上訓練課程，報名方式統一採網路報名(官網首頁/活動訊息/課程報名/在職訓練課程)。

● 專業訓練課程(欲取得初訓資格證書者)

1. 115年度「從事勞工健康服務之護理(職護)與相關人員(心理師、職能治療師、物理治療師)專業訓練課程(OHN52)」，歡迎相關人員報名參與。
2. 115年度「從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員專業訓練課程(EN24)」，歡迎相關人員報名參與。
3. 以上訓練課程，報名方式統一採網路報名(官網首頁/活動訊息/課程報名/專業訓練課程)。

● 訊息分享

1. 歡迎會員參加「2026職業衛生暨職業醫學國際學術研討會」並踴躍投稿。
 - ➡ 本會活動會員免報名費(仍需至研討會活動網址完成線上註冊及報名)
 - ➡ 活動會員投稿需前往發表者，可向學會申請當天往返交通費(採實報實銷)
2. 職場健康服務管理系統weCare(114年12月更新版本)
3. 職災預防及重建中心第十一期電子報



徵稿：期待您的投稿，不論是學術議題的分享、工作心得，都歡迎提供，讓會訊因為有您的內容更加精彩、豐富。

投稿請洽詢：(04)22257126 或 ta.ohn220@gmail.com



匯款資訊：

- ATM 戶名：社團法人台灣職業健康護理學會 帳號：(700) 0021009-2128932
請於轉帳後掃瞄右方QR Code連結填寫google匯款回覆
- 郵政劃撥 戶名：社團法人台灣職業健康護理學會 帳號：50028639



台灣職業健康護理學會

1. 勞動部令：修正「職業安全衛生教育訓練規則」部分條文。發布日期：114年9月4日
2. 勞動部令：修正「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」第5條條文及第2條附表1，發布日期：114年11月20日
3. 總統令：增訂並修正「職業安全衛生法」條文。發布日期：114年12月19日【本法規增訂第15-1、22-1~22-3、27-1、51-1 條條文及第二章之一章名，施行日期，由行政院定之】
4. 勞動部令：修正「職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法」第13條、第30條條文及第19條附表，發布日期：114年12月23日
5. 衛生福利部令：修正「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」。發布日期：114年12月31日
6. 衛生福利部公告：修正「印尼籍受聘僱外國人健康檢查增列傷寒、副傷寒及桿菌性痢疾檢查」。發布日期：114年12月31日
7. 衛生福利部公告：修正「適用第三類外國人得免驗漢生病檢查或腸內寄生蟲糞便檢查之特定國家及地區」，名稱並修正為「適用外國技術人力得免驗漢生病檢查或腸內寄生蟲糞便檢查之特定國家及地區」。發布日期：114年12月31日
8. 勞動部令：訂定「勞動檢查機構協助職業災害勞工提供職業災害檢查初步分析作業原則」，發布日期：115年1月9日

教育訓練活動花絮



守護職場尊嚴：如何進行專業的職場不法侵害調查

思喆國際法律事務所 蘇崇哲律師

隨著職業安全衛生法「霸凌專章」（職安法第22條之1到22條之3）於114年12月三讀通過並實施，職場不法侵害已不再僅是職場的人際摩擦，而是嚴重的法律與公司治理議題。根據職安法或性別工作平等法的規定，一定規模（一般是100個人）以上的公司發生職場不法侵害進行調查，需要三位以上調查人員，其中應至少包括兩位法律、心理，或職場醫護等外部專業人士。因此，調查人員如何協助公司進行一場專業、公正、合法的調查，不僅是為了釐清事實，更是為了降低法律責任，恢復職場和諧。以下，謹就個人參與相關調查的經驗，分享作為調查人員的選任、過程中應注意的正當程序等心得，希望拋磚引玉，一起研討如何做個適任的調查員。

一、誰適合擔任調查人員？

一場調查的成敗，往往取決於調查者的素質。優秀的調查者需要具備以下特質：

1. 公正與中立：調查者必須處於投訴者與被指控者的直接指揮鏈之外，以確保調查的超然地位。
2. 專業知識：調查者必須熟悉騷擾相關法令（例如：職安法、性工法、民法、勞基法）、委託調查的公司之政策，及調查技巧。
3. 溝通與分析能力：能提出深入的探究性問題，並能「讀懂言外之意」，區分傳聞或事實。
4. 信譽與權威：調查者應被員工視為公平、誠實且值得信賴的人。律師或其他外部專家擔任調查員，固然受過證據蒐集與一定法律、心理學的訓練，其報告應具一定說服力，然而，這些專家若與管理層關係過於親近，可能被視為偏袒，應予注意。

二、調查前制定調查計畫

調查不應盲目開始。一份周詳的調查計畫應包含：

1. 決定面談的先後順序；
2. 準備面談問題；



3. 蒐集並審閱相關證據與公司政策；
4. 確定誰有必要知情，並諮詢必要的專家。

至於何時必須啟動調查？依據修正後的職安法，只要公司知悉罷凌或職場性騷擾可能發生（包括匿名檢舉、離職面談提及、或是觀察到的異常行為），就應採取行動。

三、面談的藝術：

面談是調查的核心。調查員須遵循一定的流程，包括告知面談的自願性、嚴禁報復、以及保密原則。以下再依不同對象，做進一步介紹：

1. 面談受害者

在面談受害者時，調查者應保持中立且非批判性的態度，或給予適當的同理。

- (1) 關鍵問題：請對方用自己的話描述發生的情況，並按照時間順序陳述細節。
- (2) 細節挖掘：具體時間、地點、語氣、觸摸的部位、對方的反應以及對其工作或身心健康的影響。
- (3) 不要做的事：不要責怪受害者，也不要隨意承諾絕對的保密，因為調查過程必然涉及必要的揭露。

2. 面談被指控者

面對被指控者，這往往是最具挑戰性的部分。被指控者通常會感到憤怒、防衛或擔憂。

- (1) 程序正義：告知其有義務配合，且有權陳述自己的說法並提供證據以反駁指控。
- (2) 技巧：使用委婉但堅定的開場，例如「這件事可能很難開口，但我必須詢問你一些嚴肅的問題」等等。
- (3) 直接針對指控來詢問：逐一詢問每項具體指控，不直接問「你有沒有騷擾她？」（因為對方對騷擾的定義可能不同），而是問「你當時以什麼語氣，說了什麼？」或「你有沒有身體碰觸她？」。
- (4) 拒絕配合的後果：若其拒絕回答，應解釋這可能導致公司在缺乏其抗辯的情況下做出對其不利的認定。

3. 面談證人

證人是釐清真相的第三方。面談證人時，目標是獲取其現場見聞，而非其假設、推論或個人意見。



- (1) 方法：盡量不要一開始就透露指控者與被指控者的身分，而是詢問「你有沒有觀察到這幾位員工之間有任何不當的互動？」等。
- (2) 重點：詢問證人看到或聽到了什麼、當事人的互動關係、以及工作環境的氛圍。

四、可信度評估

在職場不法侵害調查時，常出現「公說公有理，婆說婆有理」的局面。此時，調查者必須進行可信度評估，評估準則包括：

- (1) 態度：被訪談人的反應是否合邏輯？是否防禦性過強？
- (2) 邏輯一致性：其陳述與其他證人或證據是否一致？其說法是否合乎常理？
- (3) 過往紀錄：被指控者是否有類似行為的歷史？
- (4) 動機：任何一方是否有撒謊/誣告的動機？
- (5) 佐證證據：是否有電子郵件、筆記、或受害者在事件後立即向他人傾訴的紀錄？

不法事件調查是基於「證據優勢」，即某事發生的可能性大於不發生的可能性，而非刑事訴訟法中嚴苛的「無合理懷疑」（Beyond a reasonable doubt）標準。

五、文書工作的專業度

撰寫正式報告一份正式的調查報告是保護公司的最有力護盾。報告中應詳盡紀錄調查過程，包括背景摘要、調查過程、事實認定、公司政策違反與否、以及建議措施。

在此，個人心得是堅持陳述事實而非意見或過多形容詞。例如，不要寫「某人很粗魯」，而應寫「某人在會議中使用了某個具體的冒犯性詞彙」。

六、常見的陷阱

在個人經驗中，以下是應避開的調查雷區：

1. 駝鳥心態：忽視問題或認為「它會自動消失」。
2. 錯誤的保密承諾：過度承諾絕對保密，導致調查受阻。
3. 預設立場：在調查結束前就認定某人「絕對會/不會做這種事」。
4. 處罰受害者：為了省事而將受害者調離現職，這在法律上常被視為報復行為。
5. 缺乏適當記錄：未妥善存檔調查細節，導致日後面對訴訟時缺乏證據。



結語：專業調查是職場的「消毒藥水」

職場醫療與健康照護人員充分理解消毒與感染控制的重要性。在公司治理中，一場專業的不法侵害調查就像是「消毒藥水」，它能清除職場中的有害行為，防止有毒文化蔓延，進而保護每一位員工的身心健康。

作為法律工作者，個人堅信法律的嚴謹性、心理諮商的同理、與醫護人員的關懷，是可以結合的。透過公正的程序、深入的訪談與客觀的評估，我們不僅是在解決爭議，更可以為勞資雙方守護職場的尊嚴。

行筆至此，疏漏難免，尚祈不吝賜教，彼此共勉。✿

（蘇崇哲律師 著作權所有。思喆國際法律事務所主持律師，20年以上國內外企業法務主管經驗，國立陽明交通大學兼任助理教授，多次參與企業職場罷凌、職場性騷擾主任調查員與教育訓練講師。）



台灣職業健康護理學會

經驗分享 I

擔任職場霸凌申訴案外部專業調查人員之經驗分享

新竹馬偕醫院 家庭醫學暨職業學科 許巍泓醫師

因應職場不法侵害及霸凌之議題逐漸受到重視，近日職業安全衛生法首次將職場霸凌防治納入規範，於第二十二條之一載明職場霸凌之定義，第二十二條之二提及客觀、公正、公平的調查程序，並為了確保調查的獨立性，邀請參與調查的外部專家應佔一定比例。自身為職業醫學科醫師，近期亦有參與調查的機會，負責從醫學角度來評估申訴人主訴之身心健康狀況，是否與其工作壓力源具合理關聯，以及是否存在潛在職業病之風險。調查結束後受邀整理此次的實務經驗，分享職醫在職場霸凌調查中的角色定位、判斷邏輯與常見挑戰。

一、職場霸凌調查中職業醫師的定位

職場霸凌或不法侵害申訴案件中，我認為職醫的加入，提供了一個以健康影響為核心的專業視角。在訪談階段，根據多方當事者之描述，客觀時序性地蒐集事件之發生、身心健康資料、因應方式等，而在評估階段，根據醫學專業素養與法規框架，進行因果關係與風險層級的判斷，而非替任何一方做價值裁決。

二、因果關係評估的實務思維

職場霸凌調查中，最具挑戰性的部分，往往在於因果關係的判斷，基於合理推論的專業意見。申訴人常見的主訴包括失眠、情緒低落、焦慮、注意力不集中、身心疲憊等，我們在評估時會特別注意幾個面向，包含症狀開始出現的時間點、時序上是否合理接續於壓力暴露之後、症狀是否會隨壓力增減有所變化、並考量其他因素如非職業性之壓力源、自身或家族身心科病史、是否有物質濫用、是否存在其他潛在致病因素等。而壓力源的強度與持續性，分別參考執行職務遭受不法侵害預防指引之潛在行為樣態，及工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引來進行分級，另外，個體脆弱性與因應能力常會受到忽視，應特別納入考量。值得注意的是，心理社會壓力與身心症狀之間，往往並非單一因素造成，而是多重因素交互作用的結果。因此，在調查報告中，以「可能具因果關係」或「具合理關聯性」的表述，往往比絕對化的結論更符合醫學本質，也較能維持專業中立。



三、職業病認定與潛在風險評估的區別

在許多案件中，即使申訴人確實出現身心不適，也未必符合現行法規下可認列為職業病的條件。精神疾病的職業病認定，通常需經專科醫師長期追蹤，並符合高強度職業暴露、流行病學支持及排除其他因素等嚴格標準。然而，「尚未構成職業病」並不等同於「無職場健康風險」。職業醫師在調查中的另一項重要任務，是辨識潛在的心理社會危害，例如長時間工時、工作角色衝突、不合理績效期待或支持系統不足等，並提醒企業及早介入，以避免健康問題惡化。

四、職醫在調查中的倫理與專業界線

擔任外部調查委員時，職醫必須特別注意倫理與角色界線。我們不進行診療、不提供治療建議，也不對個案未來病程做預測；我們提供的是基於目前資料的專業評估。此外，也需避免將個案經驗簡化成制度上問題，以免失去調查的平衡性。與團隊內其他領域專家，如法律或人資相比，職醫的語言與思維模式往往與大家會有部分差異，如何能夠將醫學上的專有名詞或不確定性，清楚地給傳遞給其他非醫療背景的專家，也是一項重要且需要練習的能力。

整體而言，職醫在職場霸凌調查中的角色，並非裁決者，而是橋接健康、制度與預防的專業角色。透過嚴謹但謙遜的醫學判斷，我們可以協助調查小組理解申訴人健康狀況的本質，也能提醒企業正視心理社會風險的長期影響。在職場霸凌防治體系中，職業醫學的價值，正是在於這樣一個介於個人與組織之間、以預防為導向的專業位置。✿

TAOHN



從職業健康護理師視角：談職場霸凌申訴案專業調查人員訓練之觀感與省思

盛順健康事業有限公司 朱馥祺顧問護理師

一、理解職場霸凌的構成要件：不只是定義，更是提醒

職場霸凌的定義：勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。

在此次訓練中，學習這些構成要件的意義，並不僅止於「界定什麼是霸凌」，更是一種對調查者與組織的雙重提醒，不要只看事件表象，也不要忽略人所承受的真實感受。其重點可歸納如下：

1. 發生於執行職務過程中：不當行為必須與工作相關，聚焦於職場情境與權力關係本身，而非單純的私人恩怨。
2. 發生在勞動場所中：不只是實體場所，亦包含因工作延伸之通訊、會議或管理互動情境。
3. 事業單位人員（含主管、同事）利用權力或職務關係或不公平對待：很多傷害並不是一次性的爆炸，而是勢力不均下，讓人「不敢說、不敢拒絕」的日積月累。
4. 不當言行逾越業務必要與合理範圍：重要的是界線的拿捏。管理可以嚴謹，但不該以羞辱為手段；要求可以明確，但不該以貶抑作為溝通方式。
5. 持續性或情節重大：傷害未必只靠次數衡量；核心在於那個看不見的「動機」，有些行為即使只有一次，若背後藏著敵意與歧視，也可能在當事人心裡留下很深的裂痕。
6. 造成身心健康危害：調查不只停在「有沒有發生」，而是釐清事件對其睡眠、食慾、情緒穩定性及工作表現的具體衝擊等都可能是職場壓力留下的痕跡，值得被認真看待。



二、職業健康護理師在霸凌調查中的專業角色

身為職業健康護理師，我們的價值不僅在於「懂健康」，更在於理解勞工如何在職場中忍耐、撐住與隱忍。在職場霸凌調查中，護理師可發揮以下關鍵角色：

1. 理解職場文化的詮釋者

長期深耕企業，使護理師能聽懂組織內部的「潛台词」，理解既有的管理風格與溝通模式。這有助於協助調查團隊辨識何者屬於常態工作壓力，何者已演變為惡意霸凌，避免僅憑片段資訊或單一觀點草率定論。

2. 身體與行為訊號的解碼者

當案件涉及肢體衝突或身體傷害時，護理師是重要的第一線守門人。我們能以專業角度判讀傷勢、提供醫學佐證，並即時為身心受創者提供初步照護與支持。

3. 評估身心影響並建立可信紀錄的專業者

透過健康評估工具，將睡眠品質、食慾變化、壓力症狀與情緒狀態等，從主觀感受轉化為較具結構性的指標（如血壓波動、睡眠障礙、焦慮程度）。這些健康紀錄不僅是判斷危害嚴重度的重要依據，也能作為後續工作調整或醫療轉介的實質基礎。

三、省思與展望：修復信任的起點

參與職場霸凌調查訓練後，深刻體認到，職場霸凌調查並非單純的事實釐清或法律攻防，而是一項攸關組織信任修復與健康文化重建的系統工程。在此過程中，職業健康護理師不只是調查團隊的一員，更是能「接住受傷者」、從健康視角促進組織正向改變的重要推手。

未來亦期盼學會能持續規劃相關進階課程，如訪談技巧、健康與功能評估工具之實務運用、勞動法規素養，以及壓力相關身心症狀的判讀能力。透過跨專業能力的深化，讓護理師在具備法規知能之外，更能培養對壓力性身心反應的敏銳洞察力，進而在職場霸凌防治與健康促進中，發揮更關鍵且不可取代的角色。✿



歡迎新會員

WELCOME

114年7-12月新入會會員介紹

會員編號	姓名	現職機構
A2454	林○修	家福股份有限公司
A2455	徐○淇	亞東醫院
A2456	陳○怡	金竣企業股份有限公司
A2457	吳○臻	財團法人雲林長庚紀念醫院
A2458	楊○君	矽格股份有限公司
A2459	徐○霽	林廷璋耳鼻喉科診所
A2460	林○倩	國軍台中總醫院
A2461	陳○萱	聖美麗健康管理顧問有限公司
A2462	林○君	ASML
A2463	林○	台灣艾司摩爾科技股份有限公司

誠摯歡迎您的加入~~

這裡就像一個大家庭，凝聚大家的力量與經驗傳承，讓您在工作上能發揮所長，共創美好的職護專業！



114年度會員聯誼活動

114.11.15 高屏區



114.10.25 大桃園



114.11.28 新竹區



114.12.06 嘉南澎區



114.10.19 中彰投雲區



台灣職業健康護理學會

2025北中南職場健康促進論壇



114.09.20台北場



114.09.20台北場



114.09.24台中場



114.09.24台中場



114.09.27高雄場



114.09.27高雄場



台灣職業健康護理學會