

嘉基工會 能行不退

No.16

從法院判決看醫療暴力

沈姿嫻 / 嘉基法務

疫情下勞工權益的重要性

吳嘉宏 / 嘉基工會顧問、台灣醫療工會聯合會秘書

我願意持續支持工會的理由

吳艾雯 / 嘉基工會 副理事長

CYCH
LABOR
UNION

2022嘉基體系戴德森醫療財團法人
關係企業工會會訊



從法院判決看醫療暴力

初探醫療法第106條第3項「其他非法之方法」

沈姿嫻 / 嘉基法務

情境一：王先生帶著老母親到醫院看門診。到門診時要求以敬老條款優先看診，門診護理師告知其應先至其他門診就診檢查並要安排轉診，但被王先生拒絕。王先生因此先在診間外大聲咆哮後，再強行將老母親推進入診間，原本欲看診的病人立刻離開診間不敢繼續看診。王先生對門診醫師咆哮，拒絕轉診，門診醫師及趕到現場的警衛人員請求王先生至外面等候，王先生仍不為所動。門診醫師因此僅能改至其他診間繼續看診。（參考高等法院臺南分院110年度上易字第431號刑事確定判決）

請問：王先生未經同意直接闖入診間，對正在看診的醫師咆哮，醫院警衛請求其離開診間亦拒絕離開，門診醫師只好改去其他診間看診。王先生的行為，會構成妨害醫事人員執行醫療業務罪嗎？

情境二：李先生因身體不適而至醫院急診室就醫，在急診室暫留區留院觀察中。到半夜時分，李先生想起身去上廁所，但是急診室護理師芳芳認李先生的病況還不穩定，不適合下床，故好言勸導李先生可以在床邊使用活動式便盆椅或以尿布如廁，確保安全。李先生不願意，堅持下床要自行走去廁所，護理師芳芳立即再請急診室醫師前來規勸。但李先生仍不願意聽從醫囑建議，竟大聲對護理師芳芳、急診醫師辱罵「幹你娘，機掰」、「幹你娘老機掰咧」、「幹」等不雅言詞。（參考臺灣高等法院 108 年度上易字第 166 號刑事確定判決）

請問：李先生以不雅言詞對護理師芳芳、急診醫師大聲辱罵的行為，會構成妨害醫事人員執行醫療業務罪嗎？

醫療暴力在醫療臨床業務上，早已屢見不鮮，除會增加臨床醫療工作者的心理壓力外，也對第一線醫療臨床人員的執業安全造成威脅。當臨床工作者真實經歷過發生於己身上的醫療暴力，更成為臨床工作者揮之不去的夢魘。然而，屢見不鮮且程度不一的暴力或侵犯行為，例如大聲咆哮、辱罵，甚至作勢打人、執摔物品、出手毆打、性騷擾等等，不斷在醫療現場發生，這些行為是否都會構成有刑事責任的醫療暴力行為？如果不屬於醫療法上的醫療暴力罪，針對施暴人不理性的行為，又該如何追究責任？依**醫療法第106條第3項規定內容為：「對於醫事人員或緊急醫療救護人員，以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨害其執行醫療或救護業務者，處3 年以下有期徒刑，得併科新臺幣30萬元以下罰金」。**

故，以此條法律規定可知，會構成具刑事責任的醫療暴力行為態樣，是指以「強暴」、「脅迫」、「恐嚇」或「其他非法之方法」等四類。有關「強暴」、「脅迫」、「恐嚇」的定義，於大家的生活經驗或許不難理解，然而此條文所指的「其他非法之方法」究為何意？若不法的行為，屬於刑法上的公然侮辱罪、妨害秘密罪或性騷擾等，此時也可以構成醫療法 § 106 條第3項的妨害醫療業務行罪嗎？

No.16

我願意持續支持工會的理由



嘉基體系戴德森醫療財團法人
關係企業工會

發行人 | 趙麟宇
總編輯 | 吳艾雯
編輯群 | 文宣組, 王智芬, 蘇意雯
地址 | 60002 嘉義市東區忠孝路539號B棟5樓
專線電話 | 05-2760853
院內分機 | 5504
公務手機 | 0905-232629
電子郵件 | cych.union@gmail.com



嘉基工會



嘉基工會官方網站

依立法意旨及法院現行實務見解認為，醫療法第106條第3項條文所指之「其他非法之方法」是指：「**以具有妨害他人意思自由之不法內涵之行為態樣者為限**」，可能是具有**強制性質之方法或預告施加惡害之威脅手段，或是以使人心生畏怖為目的而將施以加惡害之通知，或是具有同等危害性而具有妨害他人意思自由之不法內涵之行為態樣者為限**。因此，大聲辱罵之公然侮辱行為，若侮辱程度未達到「強暴、脅迫、恐嚇」等具有妨害他人意思自由之不法內涵的程度，則並不在醫療法第106條第3項之不法構成要件範圍內。此外，於醫事人員執行醫療業務之際，行為人意圖性騷擾而乘醫事人員來不及抗拒之時，以親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處的行為，雖然構成性騷擾防治法第25條性騷擾的刑事犯罪行為，但法院實務認為這類行為態樣，多屬「瞬間不及抗拒」狀態，本質上無從達到「妨害他人自由意思」而未能達到醫療法第106條第3項的「強暴、脅迫、恐嚇」的程度，因此，對醫事人員性騷擾，可能無法適用醫療法第106條第3項來追究行為人的刑事責任。

雖然對正在執行醫療業務中的醫事人員有公然侮辱行為或性騷擾行為，不一定會構成醫療法第106條第3項的醫療暴力刑事犯罪行為，但行為人仍可能涉及刑法第309條的公然侮辱罪或性騷擾防治法相關法律規定，而須各負其相關法律責任，因此，受害的醫事人員依然可對不理性的行為人，提出刑事告訴或相關法律追究其法律責任。回到前揭情境題，法院的見解各為如下：

情境題一：法院認為王先生大聲爭論、逕自進入並滯留診間、無故走近醫師等舉動，已擾亂醫療院所之安寧秩序，並造成醫師及在場其他護理人員因與王先生溝通、協調而有時間上之耗費，對當日門診造成相當延宕及影響，在一般社會評價上確無可取。但王先生既無其他強暴、脅迫、恐嚇或具有同等強制或威脅性質之手段，亦即王先生的行為舉措，尚未達「強暴」、「脅迫」、「恐嚇」或其他「非法手段」之程度，故不能認為王先生之行為已符合醫療法第106條第3項妨害醫療業務執行罪之構成要件。

情境題二：法院認為李先生的言詞，是公然抽象謾罵、嘲笑或其他足以貶損他人人格評價、使人難堪之言語，應論以刑法第309 條第1 項之公然侮辱罪，但公然侮辱非屬醫療法第106條第3 項之構成要件範圍。

以上二則情境，法院認為不構成醫療法第106條第3項「以其他非法方法妨害醫療行為」罪，然而並不當然代表情境中的行為人，無須負醫療法第24條第2項及同法第106條第1項的妨害醫療秩序或安寧罪之行政罰鍰責任。

「醫療暴力零容忍」並非口號，醫事人員甚至是行政人員於執行業務中若遇到病人或家屬不理性行為或侵犯行為，請勇敢進行通報以啟動院內流程來讓相關單位及時介入協助處理。縱然依實際發生情況及證據判斷，不一定均可得以醫療法第106條第3項醫療暴力罪對不理性行為人追訴、處罰，然而依行為人之不法行為態樣類型，受害的人員仍得對其追究刑法、行政或民事等法律責任。

疫情下勞工權益的重要性

吳嘉浚 / 嘉基工會顧問、台灣醫療工會聯合會秘書

疫情持續升溫，政府的政策不斷滾動式修正，容易讓人感覺到不安。其實這種情景並令人陌生，在去年的三級警戒大家便已經歷過一次。也許我們還無法適當評價政府在這波疫情的決策是否準備足夠，但從勞工運動的角度，在2021年的經驗，正因為許多工會團體沒有放棄在疫情下依然大聲訴求，相關紓困政策或勞工的困境才得以被看見。這突顯了在疫情失控之際，基層的勞工權益更應該被重視。

回到2022，在世界各國逐漸走向與新冠肺炎共存的當下，台灣也逐步鬆綁，但在這過渡期，也仍然發生許多勞工權益的問題。例如這兩個月的大量停課，但受薪家庭請照顧假照顧小孩拿不到薪水，許多雇主要求勞工進行快篩但卻要求自費等。這些問題反映了台灣勞工的弱勢，也讓我們持續注意到現行的勞工請假規則缺乏有薪的照顧假，可說並未重視勞工照顧家庭的需求。

在走向共存的情境下，醫護人員的勞動權益問題也更加浮現。確診人數迅速擴張，相關就醫病患擠壓醫療量能，而中重症也存在相當人數，這些都造成第一線醫護人員的嚴苛挑戰。目前嘉基工會和全台灣的醫療工會組成台灣醫療工會聯合會，持續向社會發聲。例如5月10日嘉基工會透過台灣醫療工會聯合會、全國各醫療工會聯合抗議，就指出政府無視醫療機構人力不足，導致許多醫院的護病比從勉強合格的1比5，暴增到1比20的狀況，不僅護理師過勞，也成為病安的隱憂。

隨著疫情持續升溫，第一線的醫療人員確診人數也增加。提醒各位會員，因公染疫也是屬於職業災害，雇主必須依勞基法提供公傷假和職災補償。目前職安署已委託職業醫學醫師訂有相關指引，建議醫療人員「原則上」皆可認為與職業相關，除非疫調或雇主可以指出其他的明確感染源。該指引指出，所謂高暴露風險者，包括但不限於：「1. 具有執業登記之醫事人員。2. 醫療院所、血液透析單位、護理機構（包含居家護理所、一般護理之家、精神護理之家、產後護理之家）、老人福利機構（包含長期照護機構、安養機構等）、住宿式身心障礙福利機構、住宿式長照機構、住宿型精神復健機構、失智症團體家屋、榮譽國民之家、及其他相關作業場所之非醫事人員。」除此之外，職業醫學上的判斷也會綜合考量以下因素：（1）職場群聚，如14天內有2個以上的確診病例（包含同事、訪客、客戶、消費者、承包商等），（2）病例間在時間和地點上有合理的流行病學連結，如相同的工作場域、同一個輪班班別、在同一棟建築工作、共用雇主提供的住宿或共乘交通工具等。

因公染疫申請職災非常重要，因為雇主必須提供全新的公傷假、萬一有後遺症時的醫療費用補償，除此之外，衛福部也有提供因公染疫的補助可進行申請。

從職業安全衛生法的角度，醫院作為雇主，必須盡到相關責任，避免作為受雇者的醫護人員遭受染疫或過勞風險。這也是衛福部在讓社會走向與病毒共存的同時，必須為前線的醫護人員盡到相關保障，否則怎能說是公平正義？然而目前的狀況顯然無法讓人安心。因此嘉基工會和全台各醫療工會會持續進行監督，除了需要基層會員一起支持工會的爭取，也歡迎各位會員遇到疫情下的勞動問題，即時來找工會反映。即使疫情嚴酷，第一線不該是棄子，一起勇敢發聲吧！

我願意持續支持工會的理

吳艾雯 / 嘉基工會 副理事長

#為什麼要加入工會

當年一知道要成立工會，湧入腦中的第一個想法就是：『我要參加，給一個支持。』就這樣一個簡單的想法，促使我入會了，當錢從口袋拿出的當下，有那麼一點點心疼，但我還是加入了。我的價值告訴我：有相抗衡的團體，才有震攝之用，一黨專政或是獨大社會是不會進步，勞工是弱勢，好不容易有一個組織來幫助，那一定要挺。毅然決然的參加工會後，也在工會競選理監事時，報了名，不知幸或不幸，我落選成備一，1年後遞補上理事，開始走入了工會的運作。

#曾經擁有與天長地久

若問我在工會的服務過程中，哪些事印象深刻，有很多，數不勝數，但有一件事令我最感到挫折，那就是有很多支持工會的會員，一段時間後退會了，理由是：工會不能提供我什麼幫助。每個人加入工會的目的不同，對我個人而言價值很重要，讓資方知道勞方不是弱勢團體，醫院運作是要所有螺絲釘一起努力打拼的，或許利益既得者握有大資源，可以決策發展及員工福利，但真的希望有一個團結、有法定地位的團體在旁邊督促來為勞工發聲的，讓勞工的權益被看到。

#比較，計算是人之常情，但常讓我情緒起伏

周圍有同事很喜歡比價、計算價值，買東西時在各個通路中比來比去，花了很多時間精神，然後省了一些錢，樂此不疲的她，在省錢的路上得到樂趣，而不僅僅只是實質上的省錢，但這件事對我來說太勞心勞力了，所花的時間與精神，不符合我計算內在成本收獲的公式，對的，就是每個人對事情付出的成本收益計算不同，得出不同的結果，而有不同的選擇。殺價是大家都有經驗吧！我個人十分不喜歡，原因如下：每次購物時，若商家請我開價時，都令我感到不舒服，因若我喊價，商家一口價賣了，我總覺得一定被多賺很多，老闆才這樣爽快，若喊價，商家不賣，一加價，買到後，又覺得不知道又被老闆給抬了多少價了，結果就是不管我有沒有買到，回家一想都會讓我拋心肝，原本喜歡的商品，就變成我失敗的代表作，完全失去它原本我喜愛的價值，所以殺價這件事對我來說是一件不快樂的歷程，我一點都不喜歡。這就造就了自己，養成不要多去計算實質的收獲與效益的習慣，而要去內心快樂喜悅的泉源，快樂最重要。

#社會總要有那麼一些不計較成本者，才能成事

對抱有不同價值選擇而退會的會員，抱以尊重，個人也很期待有『工會能透過團體協商，讓會員與非會員有福利上的差別待遇』這天的到來，現階段只能說：『很抱歉，真的做不到。』這訴求各個工會團體都想落實的，但卻超難解，所幸，仍有一群會員伙伴願意支持工會的理念：先做付出，為未來鋪路，持續努力奮鬥，總有那麼一天，在法理上、認知上，會員與非會員在福利上是會有差別待遇的，在那一天的到來前，需要大家的支持與鼓勵，一起為未來打拼。



- 01 2022/5/7~2022/5/8 通宵・露營趣
- 02 2022/4/9 醫療場域善意溝通迷你工作坊
- 03 2022/4/16 隨手拍做記錄～
手機影片製作體驗課程

婚慶慰問金補助請領 2022年01月至2022年03月

傷病住院慰問金	補助600元	請領5筆
婚慶禮金	補助1,200元	請領6筆
生育賀禮金	補助1,200元	請領11筆
喪葬慰問金	補助1,100元	請領0筆

依本會婚慶暨慰問金補助辦法辦理，會員請領補助總計23,400元。



工會捐款方式



工會大事紀
(詳見本會官方網站)



活動預告
醫療暴力及職場上不法侵害
之法律案例及因應