臺灣彰化地方法院 新聞稿

發稿日期：115年8月31日
發稿單位：行政庭長
連絡人：吳庭長永梁
連絡電話：04-8343171#6023　　編號：115-A033

臺灣彰化地方法院「霸凌防制與心理健康維護：創傷知情觀點」新聞稿

為深化機關內部的友善環境與心理健康維護，本院於8月28日舉辦「職場霸凌防治與心理健康維護：創傷知情觀點」專題研習。本次研習特別邀請具備臨床與諮商雙心理師資格的國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程吳珮瑀助理教授擔任講座，引領本院同仁從全新的「創傷知情（Trauma-Informed Care）」視角，重新審視職場不法侵害的防治與調查機制。



吳教授詳細解析了今(115)年7月1日正式施行的「職業安全衛生法」核心重點，並說明職場霸凌的「五大認定要件」：須發生於勞動場所（或執行職務時）、具備內部員工與職務權勢關係、逾越合理管理範圍、具反覆或持續性，且造成身心健康受害。吳教授強調，這五項要件必須同時符合，並經正式調查程序後始得認定。

課程中，透過影片案例的解析，講座和與會同仁互動分享自己的觀點，其中楊國精院長指出建立客觀中立第三方申訴及調查小組的重要性，影片中被霸凌者最後選擇自殺的原因即是欠缺有效申訴管道。此外，講座也透過實務案例，包含績效檢討時使用「猴子不如」等辱罵言語、以業務架空與孤立為手段的職場冷暴力，以及延伸至下班時間的通訊軟體（Line）數位排擠等，教導主管如何精準

劃定「合理管理權」與「心理暴力」的紅線。

而針對案件發生後的處置，吳教授指出，若調查程序中充滿先入為主觀念或強迫當面對質，極易導致受害者的「二次創傷」與程序瑕疵。現代的防治思維應兼顧「法律正當程序」與「創傷知情照護」雙軌並行。調查機制應融入「安全、信任與透明、選擇、合作、賦權、文化敏感性」等六大原則。吳教授強調：「調查不是逼供，而是以合法程序查明事實，並防止傷害擴大」，職場霸凌的處理，最終要回到「安全、健康、友善且可被信任的工作環境」。

吳教授也特別點出，保護措施不應等到「霸凌成立」才開始，雇主在知悉時就應啟動立即有效的措施，如空間隔離、禁止報復等，且不能對申訴人造成不利對待。此外，保密原則應採取「最低必要揭露」，只讓需要知道的人知道必要的部分，以防止標籤化與私下傳播。

誠如吳教授在總結時所言：「人只有在感到安全、被理解和被尊重的環境中，才能開始恢復與重新連結」，司法機關作為維護社會公平正義的防線，更應以身作則，打造具備同理心與程序正義的健康職場環境。透過本次專題課程的深入剖析，期盼能大幅強化各級主管對於新法規範的理解與預防意識。未來，本院將持續完善內部的申訴、調查與關懷機制，積極建構堅韌的心理安全防護網。

