

# 國立嘉義大學教職員工執行職務遭受不法侵害申訴處理要點

108年1月8日107學年度第4次行政會議審議通過

- 一、國立嘉義大學（以下簡稱本校）為處理教職員工在校工作，因執行職務遭遇內部及外部職場暴力之不法侵害事件，特訂定本要點。
- 二、本要點用詞，定義如下：
  - （一）教職員工：編制內教職員、技工工友、駐衛警、專案教學研究人員、契約人員、專案工作人員及研究計畫專任助理。
  - （二）職場暴力：教職員工在工作場所遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰之事件，其來源又分為內部暴力及外部暴力。
  - （三）內部暴力：發生在同事或主管及屬員之間。
  - （四）外部暴力：發生在教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、服務對象及相關利害關係人。
- 三、本校教職員工在校工作，可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動本要點處理程序：
  - （一）肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
  - （二）心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。
  - （三）語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。
- 四、通報或申訴，依下列處理程序執行：
  - （一）教職員工於知悉或遭遇職場暴力（含疑似暴力行為）時，應於事件發生後三十日內填具「本校教職員工執行職務遭受不法侵害通報申訴表」（如附表一），送受理單位人事室辦理。
  - （二）人事室於接獲申訴案件後，應依行政程序提交「本校教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會」（以下簡稱申訴委員會）審議。申訴案件之審議相關資料，應予保密。受理、參與審議程序之人員就所接觸之資訊，應予保密。
  - （三）申訴委員會受理申訴後，得依申訴案件類別指定委員二至三人組成職場暴力事件調查小組（以下簡稱調查小組）進行調查，完成調查後應將書面調查資料，提送申訴委員會審議，並陳報校長核定。
  - （四）調查小組應於指派或組成後二個月內完成調查，並填具「本校教職員工執行職務遭受不法侵害處置表」（如附表二），必要時得予延長。調查小組所為之調查程序不予公開；調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對相關利害關係人之權益及隱私完全保密，確保通報人及申訴人不會受到報復。
  - （五）申訴委員會審議結果認定被申訴人有違失之情事者，得作成處分建議，送交用人管理單位按其情節輕重為後續處置。  
本校調查結果應以書面通知申訴人、通報人及被申訴人。
- 五、申訴委員會採任務編組方式組成，置委員七至九人，由校長聘請副校長一人、教務長、學生事務長、總務長、研發長、環境保護及安全衛生中心中心

主任、人事室主任共同組成，委員均為無給職，必要時得另邀請校內外專家學者擔任委員，校外委員得依規定支給交通費及出席費。

申訴委員會置召集人，由校長指定副校長一人擔任，其因故不能行使職權時，由委員互推一人代理之。

申訴委員會開會時應有二分之一以上委員出席，出席委員三分之二以上同意，方得決議。

六、申訴委員會委員在審議案件時，遇有本人或其配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親為當事人或有利害關係時，應自行迴避。如未自行迴避時，申訴委員會得依職權命其迴避。

有具體事實足認申訴委員會委員就申訴案件有偏頗之虞者，申訴案件當事人得敘明原因及事實，向申訴委員會申請委員迴避。

申訴委員會委員於審議程序中，除經委員會議決議外，不得與當事人、代表其利益之人或利害關係人為程序外之接觸。

七、申訴有下列情形之一者，得不予受理：

(一)未依本要點所定期限申訴或通報者。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

(三)通報人或申訴人提供之身分資料有不實情事、使用化名、匿名或無具體事證者。

本校不受理申訴時，應以書面敘明理由，通知通報人及申訴人。

八、本校教職員工如經申訴委員會認定有濫行申訴等情事，得作成處分建議，送交用人管理單位依情節輕重為後續處置。

九、本要點如有未盡事宜，悉依「公務人員保障法」、「公務人員安全及衛生防護辦法」、「職業安全衛生法」及其他相關法令規定辦理。

十、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施。