

# 國立嘉義大學教職員工執行職務遭受不法侵害防制及處理要點(修正後草案)

108年1月8日107學年度第4次行政會議審議通過

○年○月○日○學年度第○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採取因應措施，特依據「職業安全衛生法」規定，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執行職務，遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其身體或精神構成侵害之事件，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、通報處理程序如下：

(一)教職員工於知悉或遭遇職場暴力(含疑似暴力行為)時，若發生重大人身安全侵害得通知警衛或向警察單位報案；並知會本校環境保護及安全管理中心，由從事勞工健康醫護人員協助受害之教職員工安置、就醫或諮商輔導安排。教職員工得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表」(如附表一)，送人事室辦理後續處置措施。

(二)人事室於接獲通報案件後，應依行政程序提交「本校教職員工執行職務遭受不法侵害處理委員會」(以下簡稱處理委員會)。案件之審議相關資料，應予保密。參與審議程序之人員就所接觸之資訊，應予保密。

(三)處理委員會收件後，得依案件類別指定委員二至三人組成職場不法侵害事件處理小組(以下簡稱處理小組)。處理小組得先安排雙方協調處理，並依協調結果進行後續處置。若協調未能進行或未能有結論，得進行訪談調查，並將小組書面處置表，提送處理委員會審議後，陳報校長核定。

(四)進行協調或訪談前，應將通報內容提供被投訴人。且處理小組應於指派或組成後二個月內完成協調或訪談，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。處理小組所為之協調或訪談程序不予公開；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，確保通報人及被侵害人不會受到報復。

(五)處理委員會審議結果認定被投訴人顯有違法行為，且確實有侵害法益情事，得建議採取後續必要措施。

本校調查結果應以書面通知被侵害人、通報人及被投訴人。

五、處理委員會採任務編組方式組成，置委員十三至十五人，由校長聘請副校長一人、教務長、學生事務長、總務長、研發長、環境保護及安全管理中心主任、教師申訴評議委員會推舉教師代表三人、行政人員申訴評議委員會推舉職員代表三人(包括二位公務人員及一位契僱或專案工作人員)、及校外專家學者一至三人共同組成。校外委員得依規定支給交通費及出席費。本會委員均為無給職，任期一年，連選得連任。委員因故出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

處理委員會置召集人，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。

處理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、處理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，處理委員會得依職權命其迴避。

有具體事實足認委員就案件有偏頗之虞者，案件當事人得敘明原因及事實，向處理委員會申請委員迴避。

處理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、通報案件有下列情形之一者，得不予後續處理：

(一)未依本要點所定期限通報者。

(二)同一事件已協調或訪談完畢，並將結果函復當事人者。

(三)通報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。

(四)其他依法非屬本要點防制處理範圍之事項。

本校不後續處理時，應以書面敘明理由，通知通報人。

八、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。

九、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施。