

潛在造成職場(外部第三方)不法侵害之行為樣態

外部不法侵害的典型樣態如下所示。但應特別留意以下幾點：①與第三方的互動方式可能會因勞工的業務性質不同而有所差異、②相關的判斷可能會因實際發生之個案的情況不同而有所差異、③不應損及憲法所保障之言論自由或消費者保護法等法律所賦予第三方的權利、④以下情形僅屬例示而非列舉。

一、暴力或其他攻擊行為

(一) 對本校教職員工之身體攻擊(涉及刑法傷害罪等)：

- 對同仁施加毆打、踢踹等行為。
- 對同仁投擲物品等行為。

(二) 對本校教職員工之精神攻擊(涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪等)：

- 對同仁施加將危害勞工或其親屬的言語或行為。
- 否定同仁之人格的言語或行為。
- 在眾人面前施以會損害同仁之名譽的言語或行為。

二、第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏

第三方提出之要求，應合乎相關法令、校內規章及事實認定其正當性。若本校教職員工已依規定辦理，或其要求與學校職權、業務無關，經說明或拒絕後仍持續糾纏或反覆提出相同要求者。

(一) 學校行政處理已符合相關規定：已依法令或校內程序完成行政服務，仍反覆要求重新辦理相同事項。

(二) 要求內容與教職員工職務無關：要求教職員工處理非其業務權責範圍之事項。

(三) 提出與校務事項無關之要求：要求教職員工承擔與其職務無關之賠償或責任。

三、第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞

第三方依據法令、契約或校內規定提出合理訴求(例如申訴、陳情或反映行政作業問題)，惟其表達方式或手段已逾越合理範圍，對教職員工造成不法侵害。

- 對教職員工長時間、大聲斥責、辱罵或施加精神壓力。
- 短時間內反覆撥打電話、寄送大量電子郵件或訊息，不給予合理處理期間。
- 長時間滯留於辦公室、系所、行政單位或教學場所，不願離去並反覆提出相同要求，影響校務運作。

- 強迫教職員工公開道歉、手寫悔過書或以其他不合理方式承認責任。
- 錄影、直播或散播與事件相關影片，藉以施壓教職員工。

四、其他不法言行

- 經要求離開校園、辦公場所、研究室或教學空間後，仍無正當理由滯留，影響教學或行政運作（涉及刑法侵入建築物等相關規定）。
- 對教職員工施以具有性意味或性別歧視之言語或行為（涉及《性別平等教育法》、《性騷擾防治法》等）。
- 對教職員工從事跟蹤、尾隨、監視、反覆接觸或其他騷擾行為（涉及《跟蹤騷擾防制法》）。
- 於社群媒體、網路論壇或其他公開平臺指名教職員工，散布不實言論、侮辱、誹謗或損害其名譽。（涉及刑法妨害名譽、誹謗）
- 未經教職員工同意，公開其個人照片、影像、姓名、辦公資訊、聯絡方式或其他個人資料（涉及《個人資料保護法》）。

*針對外部第三方所提之要求、陳情、檢舉者，如經學校依法令或校內規章辦理，惟外部第三方一再提出請求者，各承辦單位應逕依《行政程序法》或其他相關陳情作業要點，簽報長官同意後不予處理或逕予存查。