附表四

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教職員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)對教職員工之身體攻擊（涉及刑法傷害罪等）：

- 對職員工施加毆打、踢踹等行為。
- 對職員工投擲物品等行為。

(二)對職員工之精神攻擊（涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪等）：

- 對職員工施加將危害職員工或其親屬的言語或行為。
- 否定職員工之人格的言語或行為。
- 在眾人面前施以會損害職員工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

關於第三方所提出之要求或主張，應基於事實，確認其是否為正當的要求；職員工所提供之商品或服務不具有瑕疵或過失者，或是雖有瑕疵或過失但與該要求或主張完全不具有關聯性者；欠缺正當性之要求或主張經職員工拒絕後，第三方仍持續糾纏或反覆提出相同之主張者。

(一)職員工所提供的商品、服務不具有瑕疵或過失：

- 要求職員工將完全沒有瑕疵的商品更換為新的商品。
- 已受有符合事先被告知內容之服務，但仍要求職員工再次提供服務。

(二)要求之內容與職員工所提供的商品、服務間並無關聯：

- 就與職員工所販售之商品完全無關的其他物品所生之故障等，要求職員工賠償或修繕。
- 要求職員工販售與其實際販售之商品完全無關的其他商品。

(三)提出與商品或服務之瑕疵或過失完全無關之要求：

- 商品具有瑕疵，但要求職員工修繕與該商品完全無關之其他物品。

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

第三方根據法令、契約等而向職員工提出具有正當性的要求或主張（例如其所受之商品或服務存在瑕疵或過失而要求改善），但實現該要求之手段、樣態有違法之虞。

- 對職員工施加過度且長時間的嚴厲斥責。
- 多次致電給職員工，不給予其合理作業期間而反覆提出相同要求。
- 於校內長時間糾纏並反覆提出要求，因而對職員工造成拘束。
- 強迫職員工手寫悔過書（不接受電腦打字等）或親手送交報告書至住家（不接受郵寄等）。

四、 其他不法言行

- 未經職員工本人同意,將職員工的臉部或名牌等之相片公開於社群媒體等平臺（涉及個人資料保護法等）。
- 儘管已被職員工要求離開現場,仍舊無正當理由而長時間逗留（涉及刑法侵入建築物罪等）。
- 對職員工施以性意味的言語或行為（涉及性騷擾防治法等）。
- 對職員工施加跟蹤騷擾行為（涉及跟蹤騷擾防制法等）。
- 在社群媒體等平台上,指名特定勞工並中傷之行為(涉及刑法妨害名 譽及信用罪等）。