

執行職務遭受不法侵害預防計畫

2025 年 02 月新版

一、法源依據

職業安全衛生法第6條第2項

職安法施行細則第11條

職業安全衛生設施規則第324條之3

二、施行目的

藉由工作環境、人員組成及作業環境等之危害辨識、評估與控制，維護勞動權益，防止公司員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以妥善預防及處置執行職務遭受不法侵害事件，預防與減少職場不法侵害事件之發生，確保員工之工作安全身心健康。

三、名詞定義

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害），指員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

四、適用範圍與對象

（一）執行職務遭受不法侵害：指工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。勞動場所出現下列四種類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

1. 肢體暴力(如:毆打、抓傷、拳打、腳踢等)
2. 心理暴力(如:威脅)、欺凌、騷擾、辱罵等)
3. 語言暴力(如:霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)
4. 性騷擾(如:不當的性暗示與行為等)

（二）適用對象：

公司所有工作者

（三）職場暴力來源：

1. 內部暴力:發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部暴力:發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現外來

五、職責

(一)雇主：

負責監督本計畫依規定執行。

(二)單位主管：

1. 預防計畫之執行與參與。
2. 配合執行本措施之風險評估及控制與改善。
3. 負責執行強化工作場所的規劃。
4. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之通報。
5. 職場暴力預防、調查及處置。
6. 執行強化工作場所的保護措施規畫與配置。

(三)人資部門：

1. 擬定、推動、執行職場不法侵害預防計畫。
2. 辦理相關教育訓練。

(四)員工：

1. 配合職務遭受不法侵害預防計畫之執行與參與。
2. 配合接受相關預防教育訓練。
3. 配合職場暴力預防、調查及處置。

六、職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一) 建構行為規範

於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(附件一)。

(二) 辨識危害及風險評估

為預防職場不法侵害之發生，由單位主管協助各部門主管採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表進行風險評估(附件二)。

(三) 適當配置作業場所

將工作場所內部可能發生之暴力類型與工作位置，強化相關措施並予以列舉。

(四) 依工作適性適當調整人力

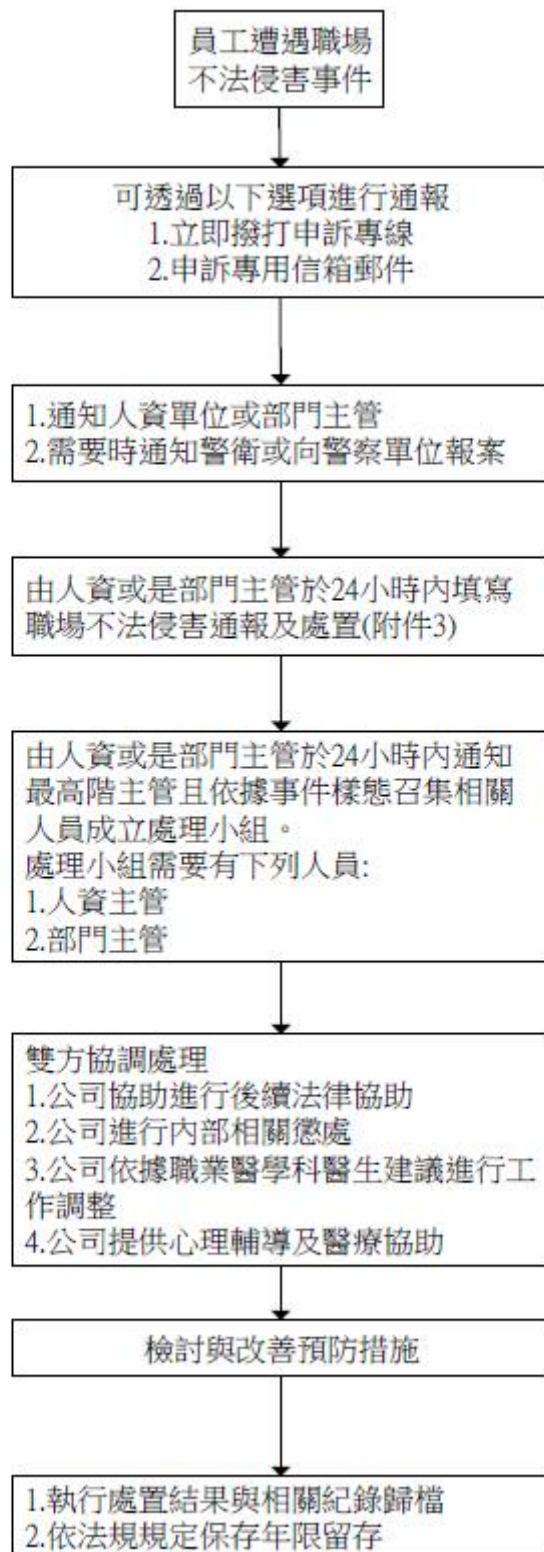
1. 簡化工作流程。
2. 依工作適性調整人力，避免人力不足而導致不法侵害情事發生或惡化。
3. 有特定需求作業或新進人員應加強訓練。

4. 允許適度之工作自治，使工作者得有充分時間解決問題，避免衝突。
5. 人事調動與人事中止聘僱告知作業，提供必要保護措施。

(五) 教育訓練

1. 介紹職場工作環境、工作管理政策及申訴通報管道。
2. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神之職場不法侵害，增進辨識潛在暴力情境之技巧及降低職場不法侵害案件。
3. 提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題之敏感度。
4. 授與人際關係與溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
5. 提供決斷力訓練或交付權限，尤其是女性員工。

(六)職場暴力事件發生時之通報或申訴處理程序：



(七)職場暴力之管理：

暴力事件發生後，單位主管應對工作環境與職務進行檢討並改善。職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表、職場罷凌及性騷擾申訴書、職場不法侵害通報表及處置表、相關之會議紀錄、教育訓練資料、職場不法侵害預防措施查核及評估表、醫療及賠償紀錄、職場罷凌及性騷擾事件之調查報告應由人事管理單位保存3年，進行風險評估和分析。

針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較分析，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

(八)執行成效之評估及改善：

每3年或於重大暴力事件發生後，人資單位及各單位進行職場暴力風險查核及評估，以確認採取控制措施後之殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。

七、本規範由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

雅特力科技股份有限公司 預防職場暴力之書面聲明

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （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、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：03-5778788#86119

申訴E-mail: whistleblower@arterytek.com

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表進行風險評估

評估單位／部門： _____ 評估人員： _____ 日期： _____

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型（肢體/語言/心理/性騷擾）	可能性 （發生機率）	嚴重性 （傷害程度） ^{註1}	風險等級 （高/中/低） ^{註1}	現有控制措施 （管理控制/個人防護）	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐						
是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
是否需於較陌生之環境工作	☐	☐						
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						
勞工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	☐	☐						
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐						
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐						

1/2

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表進行風險評估

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型（肢體/語言/心理/性騷擾）	可能性 （發生機率）	嚴重性 （傷害程度） ^{註1}	風險等級 （高/中/低） ^{註1}	現有控制措施 （管理控制/個人防護）	應增加或修正相關措施
內部是否有情緒不穩定或精神疾患史之工作者	☐	☐						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，並需被關懷照顧之工作者	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐						

註1

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素

（一）可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

（二）傷害程度，一般可簡易區分為：

- 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
- 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2) 造成上肢異常及輕度永久性失能；(3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
- 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

- 可能發生：一年可能會發生一次以上。
- 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
- 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

2/2

職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）
通報人：	通報日期/時間：

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形 ☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：	加害者懲處情形 外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向受害者說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：

人資部門主管：

事件相關人員主管：