

國立臺北教育大學第 3 屆第 2 次勞資會議紀錄

壹、時間：114 年 6 月 13 日（星期五）上午 10 時

貳、地點：行政大樓 605 會議室

參、主席：楊啓文代表（資方代表）

紀錄：曾映璇

肆、出（列）席人員：

資方代表：劉遠楨代表（請假）、陳永倉代表、楊啓文代表、蔡葉榮代表（請假）、黃靖舒代表

勞方代表：許月珍代表（請假）、林智遠代表（請假）、王柔懿代表、彭又禎代表、黃資雲代表

列席人員：人事室丁主任士芳、人事室吳約用行政組員萌菱、主計室吳約用行政組員秋慧。

伍、上次（114 年 3 月 17 日第 3 屆第 1 次）會議決議事項執行情形：

臨時動議案由	決議	執行單位	執行情形
建議本校事務人員年終工作獎金發放日期與校內其他教職員工同日一案。	一、有關建請主計請購系統來年提前開放進入登打，俾利事務人員年終工作獎金發放作業能與全校教職員工一致部分，請主計室評估。 二、行政院公布當年度軍公教人員年終工作獎金發放注意事項，請人事室將來函會知相關單位，以利各單位規劃作業期程，達到全校各類人員年終工作獎金於同日發放。 三、因故可預見將發生無法於同日發放年終工作獎金之情況時，請相關單位提前通知轄管類別人員延後發放原因	主計室 人事室 總務處	【主計室】 請購系統開放時間取決於決算作業時程，且年底關帳後系統需一段時間進行結帳流程，故無法在系統關帳後立即開放新年度登打作業(例 114 年開放時間為 1 月 13 日)。但因配合年終工作獎金發放作業(例 114 年發放時間為 1 月 17 日)，擬配合開放該項作業提前進入系統登打，屆時擬請有需求單位告知主計室提前開放登打作業，以利全校各類人員年終工作獎金於同日發放。 【人事室】 每年均辦理函知相關單位，114 年業會辦相關單位知悉，並於 113 年 12 月 7 日簽奉鈞長核准，嗣後賡續辦理。

臨時動議 案由	決議	執行 單位	執行情形
	及確定發放日期，以使 同仁安心。		【總務處】 配合辦理。

決定：洽悉。

陸、報告事項：截至 114 年 5 月 31 日止，本校適用勞動基準法之各類勞工在職人數總計 751 員。自 110 學年度起迄今，本會議歷次報告上開各類勞工在職人數情形詳如後附件 1。

人員類別		人數(人)
約用人員	專職	116
	職務代理	4
	按日計酬	1
	小計(a)	121
專案助理(b)		10
專案(身心障礙)人員(c)		14
工友	技工	3
	工友	1
	事務人員	10
	臨時人員	3
	小計(d)	17
計畫專任人員(e)		116
勞僱型兼任助理、計畫臨時工及工讀生	勞僱型兼任助理(含教學助理)	188
	計畫臨時工 (已扣除重複人員)	30
	工讀生 (已扣除重複人員)	253
	小計(f)	471
合計(g=a+b+c+d+e+f)		751

主席裁示：洽悉。

柒、討論事項：

案由：修正本校計畫專（兼）任研究人力勞動契約書內容一案，提請審議（提案單位：人事室）。

說明：

一、本校計畫專（兼）任研究人力勞動契約書目前有下列三種：

- （一）「接受委託或補助計畫等計畫專任人員契約書」（以下簡稱計畫專任人員契約書）：計畫專任人員適用，職級分為高中（高職）、專科、學士、碩士4種。
- （二）「執行專題研究計畫博士後研究人員契約書」（以下簡稱博後研究人員契約書）：博士後研究人員適用。
- （三）「勞僱型計畫兼任人員及臨時工（部分工時人員）定期勞動契約書」（以下簡稱計畫兼任人員契約書）：兼任人員、臨時工、工讀生適用。

二、茲以中央性平法規名稱修正、教育部要求各校應將「校園性別事件防治準則」第8條與第9條、「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」以及學校自訂之相關規定或專業倫理規範納入教職員工聘約，另參依「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」有關進用迴避規範、「國家科學及技術委員會補助專題研究計畫研究人力約用注意事項」明定一般學制在學學生不得擔任計畫專任人員、勞動部及臺北市政府勞動局宣導之勞動契約範本內容及相關注意事項，以及為避免造成計畫人力與約用工作人員之身分混淆，上開三種契約書中文字「約用」擬統一調整為「僱用」，擬通盤檢修上開三種計畫專（兼）任研究人力勞動契約書。

三、本次修正重點摘要如下：

- （一）修正性別平等工作法之法規名稱（計畫專任人員契約書修正草案第4點、博後研究人員契約書修正草案第4點、計畫兼任人員契約書修正草案第6點）。
- （二）增列「校園性別事件防治準則」第8條與第9條規定，且要求受僱者應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」，避免違反與性或性別有關之專業倫理規範（計畫專任人員契約書修正草案第5點、博後研究人員契約書修正草案第5點、計畫兼任人員契約書修正草案第9點）。
- （三）增列與修正迴避進用規範（計畫專任人員契約書修正草案第7點、

博後研究人員契約書修正草案第 12 點、計畫兼任人員契約書修正草案第 7 點）。

（四）增列未辦妥離職及移交程序導致本校遭受損害時應負損害賠償責任（計畫專任人員契約書修正草案第 9 點、博後研究人員契約書修正草案第 7 點）。

（五）增列任職期間如錄取為一般學制學生身分者不得擔任計畫專任人員（計畫專任人員契約書修正草案第 11 點）。

（六）增列違反性侵害犯罪防治法等法規或經學校性別平等教育委員會調查確認性侵害或性騷擾或性霸凌行為屬實者，本校得依勞動基準法第 12 條規定不經預告終止勞動契約之規範（計畫專任人員契約書修正草案第 11 點、博後研究人員契約書修正草案第 10 點、計畫兼任人員契約書修正草案第 11 點）。

（七）參考勞動契約範本及法規體例酌作文字修正，以及因應新增規定點次遞移等。

（八）計畫兼任人員契約書之附約內容，因與該契約第 2 點規定重複，爰予以刪除。

四、檢附本校計畫專任人員契約書修正對照表、修正後全條文（草案）及現行條文（附件 2）、博後研究人員契約書修正對照表、修正後全條文（草案）及現行條文（附件 3）、計畫兼任人員契約書修正對照表、修正後全條文（草案）及現行條文（附件 4）；教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函（含教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」與校園性別事件防治準則第 8 條、第 9 條及第 38 條第 1 項規定）（附件 5）及本校校園性別事件防治與處理要點（附件 6）；教育部 110 年 11 月 26 日臺教人（二）字第 1100145276 號書函（附件 7）有關修正本校計畫專（兼）任研究人力勞動契約書內容案奉准簽（附件 8）各 1 份。

決議：三種計畫人力勞動契約書修正草案中，除將「一般」學制修改為「日間」學制以更臻明確外，其餘均照案通過。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：10 時 34 分

國立臺北教育大學110年度後歷次勞資會議報告勞工在職人數統計表

在職人數 人員類別		1100318	1100615	1100907	1101130	1110228	1110531	1110831	1111130	1120228	1120531	1120831	1121130	1130229	1130531	1130831	1131130	1140228	1140531	平均
約用人員	專職	110	107	109	113	114	115	109	113	114	111	112	116	117	116	117	115	112	116	113.1
	職務代理	9	8	9	8	6	8	9	7	7	9	9	9	6	6	5	3	6	4	7.1
	按日計酬	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
	小計	120	116	119	122	121	124	119	121	122	121	122	126	124	123	123	119	119	121	121.2
專案助理		6	6	2	2	6	7	6	7	7	8	5	4	7	8	8	8	10	10	6.5
專案(身心障礙)人員		16	14	14	14	15	15	15	17	17	17	17	17	16	15	14	14	14	15	15.3
工友	技工	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3.4
	工友	6	4	6	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2.9
	事務人員	9	10	9	10	9	9	9	9	9	9	8	8	10	11	11	11	11	10	9.6
	臨時人員	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	3	3	3	3	3	4.9
	小計	23	24	23	24	22	22	22	22	22	22	20	19	19	19	19	19	18	17	20.9
計畫專任人員		77	80	79	81	79	85	87	90	81	86	90	90	86	93	96	107	116	117	90.0
勞僱型兼 任助理、 計畫臨時 工及工讀 生	勞僱型兼 任助理 (含教學 助理)	211	188	25	231	34	157	33	240	41	227	35	229	44	189	43	268	38	188	134.5
	計畫臨時 工	42	36	19	32	21	25	20	42	23	33	28	26	30	26	37	43	40	30	30.7
	工讀生 (已扣除重複人 員)	228	196	131	261	105	227	146	365	185	313	160	191	175	241	190	367	191	253	218.1
	小計	481	420	175	524	160	409	199	647	249	573	223	446	249	456	270	678	269	471	383.3
合計		723	660	412	767	403	662	448	904	498	827	477	702	501	714	530	945	546	751	637.2

國立臺北教育大學接受委託或補助計畫等計畫專任人員契約書修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
國立臺北教育大學（以下稱甲方）為因應業務需要， <u>僱</u> 用_____君（以下簡稱乙方）為計畫專任人員。	國立臺北教育大學（以下稱甲方）為因應業務需要， <u>約</u> 用_____君（以下簡稱乙方）為計畫專任人員。	乙方為本校接受委託或補助計畫項下按計畫執行期間依照需求而簽訂契約進用之人力，因容易與本校校務基金約用工作人員身分混淆，故修正文字內容為「僱用」，以下點次文字併同修正。
一、 <u>僱</u> 用期間：自中華民國____年____月____日起至____年____月____日止。	一、 <u>約</u> 用期間：自中華民國____年____月____日起至____年____月____日止。	依僱用身分酌作文字修正。
三、工作報酬：在 <u>僱</u> 用期間內由甲方在所屬計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。	三、工作報酬：在 <u>約</u> 用期間內由甲方在所屬 <u>專題研究</u> 計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。 （國科會計畫人員請依該機關所規定之額度內支付）	一、依僱用身分酌作文字修正。 二、工作報酬經費來源為本校接受委託或補助計畫支應，刪除現行條文「專題研究」及「（國科會計畫人員請依該機關所規定之額度內支付）」文字。
四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；計畫專任人員請假規定依照勞動基準法、性別 <u>平等工作</u> 法、勞工請假規則及本校相關規定辦理。	四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；計畫專任人員請假規定依照勞動基準法、性別 <u>工作平等</u> 法、勞工請假規則及本校相關規定辦理。	修正法規名稱。
五、服務守則： （一） <u>乙方應</u> 遵守政府及甲方訂定相關法令規章。 （二）乙方所獲悉甲方關於 <u>業務上</u> 、營業上、技術上之秘密，不得	五、服務守則： （一）遵守政府及甲方訂定相關法令規章。 （二）乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。	一、服務守則增訂乙方。 二、酌作文字修正。 三、修正法規名稱。 四、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函說明將校園性別事件

修正條文	現行條文	說明
洩漏，退休或離職後亦同。 (三)乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。 (四)乙方不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。 (五)甲、乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定： 1.與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 2.於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。	(三)乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。 (四)不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。 (五)遵守性別平等教育法<u>相關法規，並應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受欢迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u>	防治準則第8條及第9條規定明訂於本點第5項，另將落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」明訂於本點第5項第5款。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<u>3.發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。</u> <u>4.應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u> <u>5.應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理行為。</u>		
六、責任及義務：在<u>僱</u>用期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止<u>僱</u>用合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。	六、責任及義務：在<u>約</u>用期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止<u>約</u>用合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。	依僱用身分酌作文字修正。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<u>七、迴避進用：應迴避進用計畫主持人及共同主持人之配偶及三親等以內血親、姻親。但在該計畫主持人及共同主持人接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制。違反迴避進用規定而進用者，甲方得終止勞動契約。</u>		本點新增迴避進用依據，查「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」第 11 點規定略以，對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但應迴避人員，在各該長官接任以前進用者，不在此限。前項但書不受迴避進用規定限制之約用人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，機關與約用人員另訂新契約進用之情形。
<u>八</u> 、凡擔任本校計畫專任人員者，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。	<u>七</u> 、凡擔任本校計畫專任人員者，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。	點次遞移。
<u>九</u> 、計畫專任人員於 <u>僱</u> 用期間內離職，應經計畫主持人同意後始得離職。離職時，應辦離職手續，將經管公物繳回，並將承辦業務交代清楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。 <u>如未辦妥離職及移交程序，致甲方遭受損害時，應負損害賠償責任。</u>	<u>八</u> 、計畫專任人員於 <u>約</u> 用期間內離職，應經計畫主持人同意後始得離職。離職時，應辦離職手續，將經管公物繳回，並將承辦業務交代清楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。	一、點次遞移。 二、依僱用身分酌作文字修正。 三、針對乙方未辦妥離職及移交程序之責任說明。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<u>十</u>、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，再至人事室建立差勤系統<u>個人資料</u>。聘期屆滿時，請於離職前一個月至總務處事務組辦理退保手續。	<u>九</u>、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，再至人事室建立差勤系統。聘期屆滿時，請於離職前一個月至總務處事務組辦理退保手續。	一、點次遞移。 二、酌作文字修正。
<u>十一</u>、<u>乙方為專職從事計畫執行工作之計畫專任人員，乙方如於任職期間，錄取為一般學制學生身分者，不得擔任計畫專任人員。</u> 乙方係甲方依計畫所需僱用之定期<u>僱</u>用人員，契約期滿即應無條件離職；乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。 <u>乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</u> <u>(一)犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。</u> <u>(二)經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調</u>	<u>十</u>、乙方係甲方依計畫所需僱用之定期<u>約</u>用人員，契約期滿即應無條件離職；乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。	一、點次遞移。 二、查國家科學及技術委員會補助專題研究計畫研究人力約用注意事項第 3 條第 1 項規定略以，研究人力專任人員指執行機構約用之專職從事專題研究計畫工作人員。但在職行政人員或在學學生，除在職進修或進修部學生專職於專題研究計畫外，不得擔任專任人員。配合本校計畫實務執行需求，增列契約乙方人員僱用身分依據。 三、依僱用身分酌作文字修正。 四、依教育部 110 年 11 月 26 日臺教人(二)字第 1100145276 號書函說明將學校勞動契約書納入教育基本法等規定範例文字明訂於本點第 3 項。<u>復查本點第 3 項第 3 款之性騷擾防治法第 20 條，於 112 年 8 月 16 日華總</u>

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<u>查 確 認 性 侵 害、性騷擾、性霸凌、違反與性或性別有關之專業倫理行為屬實者。</u> <u>(三)受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 25 條或第 27 條規定處罰者。</u> <u>(四)經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。</u>		一義字第 1120006933 1 號令修正公布改為第 27 條項次，配合修正條款項次。 五、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函說明將落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」明訂於本點第 3 項第 2 款。
<u>十二、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。本契約書未盡事宜，依<u>勞動基準法</u>、<u>計畫經費補助單位法令</u>及本校相關規定辦理。</u>	<u>十一、本契約書未盡事宜，依「<u>國科會補助專題研究計畫研究人力約用注意事項</u>」及本校相關法令規定辦理。</u>	一、點次遞移。 二、依據進用研究人力法源，增列及修正契約修訂依據。
<u>十三、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。</u>		本點新增，增列管轄法院依據。
<u>十四、本契約書一式二份，由甲方計畫主持人、乙方各執一份。</u>	<u>十二、本契約書一式兩份，由甲方計畫主持人、乙方各執乙份。</u>	一、點次遞移。 二、配合法規體例，酌作文字修正。

國立臺北教育大學接受委託或補助計畫等計畫專任人員契約書

(修正條文)

國立臺北教育大學（以下稱甲方）為因應業務需要，僱用_____君（以下簡稱乙方）為計畫專任人員。

主持人姓名：_____ 執行系（所）：_____
計畫編號：_____ 計畫名稱：_____
經費來源：_____

雙方訂立條款如下：

- 一、僱用期間：自中華民國_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。
- 二、工作內容：乙方所任工作由甲方計畫主持人指派與指導，並須於規定期限內如期完成。
- 三、工作報酬：在僱用期間內由甲方在所屬計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。

四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；計畫專任人員請假規定依照勞動基準法、性別平等工作法、勞工請假規則及本校相關規定辦理。

五、服務守則：

- (一) 乙方應遵守政府及甲方訂定相關法令規章。
- (二) 乙方所獲悉甲方關於業務上、營業上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。
- (三) 乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。
- (四) 乙方不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。
- (五) 甲、乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：

- 1.與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- 2.於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- 3.發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。
- 4.應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 5.應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理行為。

六、責任及義務：在僱用期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止僱用合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。

七、迴避進用：應迴避進用計畫主持人及共同主持人之配偶及三親等以內血親、姻親。但在

該計畫主持人及共同主持人接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制。違反迴避進用規定而進用者，甲方得終止勞動契約。

八、凡擔任本校計畫專任人員者，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。

九、計畫專任人員於僱用期間內離職，應經計畫主持人同意後始得離職。離職時，應辦離職手續，將經管公物繳回，並將承辦業務交代清楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。如未辦妥離職及移交程序，致甲方遭受損害時，應負損害賠償責任。

十、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，再至人事室建立差勤系統個人資料。聘期屆滿時，請於離職前一個月至總務處事務組辦理退保手續。

十一、乙方為專職從事計畫執行工作之計畫專任人員，乙方如於任職期間，錄取為一般學制學生身分者，不得擔任計畫專任人員。

乙方係甲方依計畫所需僱用之定期僱用人員，契約期滿即應無條件離職；乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。

乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：

(一)犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。

(二)經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾、性霸凌、違反與性或性別有關之專業倫理行為屬實者。

(三)受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 25 條或第 27 條規定處罰者。

(四)經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。

十二、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。本契約書未盡事宜，依勞動基準法、計畫經費補助單位法令及本校相關法令規定辦理。

十三、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。

十四、本契約書一式二份，由甲方計畫主持人、乙方各執一份。

甲 方：國立臺北教育大學

校長：

計畫主持人：_____（簽章）

乙 方：_____（簽章）

身分證字號：_____

戶籍地址：_____

中華民國

年

月

日

國立臺北教育大學接受委託或補助計畫等計畫專任人員契約書

（現行條文）

國立臺北教育大學（以下稱甲方）為因應業務需要，約用_____君（以下簡稱乙方）為計畫專任人員。

主持人姓名：執行系（所）：
計畫編號：計畫名稱：
經費來源：

雙方訂立條款如下：

- 一、約用期間：自中華民國____年____月____日起至____年____月____日止。
- 二、工作內容：乙方所任工作由甲方計畫主持人指派與指導，並須於規定期限內如期完成。
- 三、工作報酬：在約用期間內由甲方在所屬專題研究計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。（國科會計畫人員請依該機關所規定之額度內支付）
- 四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；計畫專任人員請假規定依照勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則及本校相關規定辦理。
- 五、服務守則：
 - （一）遵守政府及甲方訂定相關法令規章。
 - （二）乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。
 - （三）乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。
 - （四）不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。
 - （五）遵守性別平等教育法相關法規，並應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 六、責任及義務：在約用期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止約用合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。
- 七、凡擔任本校計畫專任人員者，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。
- 八、計畫專任人員於約用期間內離職，應經計畫主持人同意後始得離職。離職時，應辦離職手續，將經管公物繳回，並將承辦業務交代清楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。
- 九、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，再至人事室建立差勤系統。聘期屆滿時，請於離職前一個月至總務處事務組辦理退保手續。
- 十、乙方係甲方依計畫所需僱用之定期約用人員，契約期滿即應無條件離職；乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。
- 十一、本契約書未盡事宜，依「國科會補助專題研究計畫研究人力約用注意事項」及本校相關法令規定辦理。
- 十二、本契約書一式兩份，由甲方計畫主持人、乙方各執乙份。

甲 方：國立臺北教育大學

校長：

計畫主持人：_____（簽章）

乙 方：_____（簽章）

身分證字號：_____

戶籍地址：_____

中華民國

年

月

日

國立臺北教育大學執行專題研究計畫博士後研究人員契約書修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行下列計畫之業務需要， <u>僱</u> 用_____君（以下簡稱乙方）為博士後研究人員。	國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行下列計畫之業務需要， <u>約</u> 用_____君（以下簡稱乙方）為博士後研究人員。	乙方為本校執行專題研究計畫項下按計畫執行期間依照需求而簽訂契約進用之人力，因容易與本校校務基金約用工作人員身分混淆，故修正文字內容為「僱用」，以下點次文字併同修正。
一、 <u>僱</u> 用期間：自中華民國____年____月____日起至____年____月____日止。	一、 <u>約</u> 用期間：自中華民國____年____月____日起至____年____月____日止。	依僱用身分酌作文字修正。
三、工作報酬：在 <u>僱</u> 用期間內由甲方在所屬專題研究計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。	三、工作報酬：在 <u>約</u> 用期間內由甲方在所屬專題研究計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。	依僱用身分酌作文字修正。
四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；請假規定 <u>依</u> 照勞動基準法、性別 <u>平等</u> <u>工作法</u> 、勞工請假規則及 <u>比</u> 照本校相關規定辦理，乙方請假時應事先填具假單，經甲方同意後，始得離開工作場所。	四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；請假規定 <u>比</u> 照勞動基準法、性別 <u>工作平等</u> 法、勞工請假規則及 <u>依</u> 照本校相關規定辦理，乙方請假時應事先填具假單，經甲方同意後，始得離開工作場所。	一、修正法規名稱。 二、依僱用身分酌作文字修正。
五、服務守則： （一） <u>乙</u> 方應遵守政府及甲方訂定相關法令規章。 （二）乙方所獲悉甲方關於 <u>業務上</u> 、營業上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後	五、服務守則： （一）遵守政府及甲方訂定相關法令規章。 （二）乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。 （三）乙 方 於 工 作 時 間	一、服務守則增訂甲乙文字。 二、酌作文字修正。 三、修正法規名稱。 四、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函說明將校園性別事件

修正條文	現行條文	說明
亦同。 (三)乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。 (四)乙方不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。 (五)甲、乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定： 1.與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 2.於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 3.發現個人與學生之	內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。 (四)不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。 (五)遵守性別平等教育法<u>相關法規，並應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受欢迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u>	防治準則第8條及第9條規定明訂於本點第5項，另將落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」明訂於本點第5項第5款。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<u>關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。</u> <u>4.應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u> <u>5.應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理行為。</u>		
六、責任及義務：在<u>僱</u>用期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止<u>僱</u>用合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。	六、責任及義務：在<u>約</u>用期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止<u>約</u>用合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。	依僱用身分酌作文字修正。
七、乙方離職時，應辦離職手續，將經管公物及識別證等繳回，並將承辦業務交代清	七、乙方離職時，應辦離職手續，將經管公物及識別證等繳回，並將承辦業務交代清	增列針對乙方未辦妥離職及移交程序之責任說明。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。 <u>如未辦妥離職及移交程序，致甲方遭受損害時，應負損害賠償責任。</u>	楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。	
八、乙方於 <u>僱用</u> 期間，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。	八、乙方於 <u>受聘</u> 期間，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。	依僱用身分酌作文字修正。
九、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續， <u>再至人事室建立差勤系統個人資料。聘期屆滿時，請於離職一個月前至總務處事務組辦理退保手續。</u>	九、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，並於離職一個月前至事務組辦理退保手續。	一、增訂乙方報到程序文字。 二、酌作文字修正。
十、乙方係甲方依計畫所需僱用之定期 <u>僱</u> 用人員，契約期滿或參與之研究計畫完成或停止時即應無條件離職；乙方不得因契約終止、屆滿或參與之研究計畫完成或停止，對甲方請求資遣費。 <u>乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</u> <u>(一)犯性侵害犯罪防</u>	十、乙方係甲方依計畫所需僱用之定期 <u>約</u> 用人員，契約期滿或參與之研究計畫完成或停止時即應無條件離職；乙方不得因契約終止、屆滿或參與之研究計畫完成或停止，對甲方請求資遣費。	一、依僱用身分酌作文字修正。 二、依教育部 110 年 11 月 26 日臺教人(二)字第 1100145276 號書函說明將學校勞動契約書納入教育基本法等規定範例文字明訂於本點第 2 項。 <u>復查本點第 3 項第 3 款之性騷擾防治法第 20 條，於 112 年 8 月 16 日華總一義字第 1120006933 1 號令修正公布改為第 27 條項次，配合修正條款項次。</u>

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<u>治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定。</u> <u>(二)經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾、性霸凌、違反與性或性別有關之專業倫理行為屬實者。</u> <u>(三)受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第25條或第27條規定處罰者。</u> <u>(四)經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰者。</u>		三、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函說明將落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」明訂於本點第 2 項第 2 款。
十二、<u>迴避進用：甲、乙雙方應迴避進用計畫主持人及共同主持人之配偶及三親等以內之血親、姻親。但在該計畫主持人及共同主持人接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制。</u>違反迴避進用規定而進用者，甲方得終止勞動契約。	十二、甲、乙雙方應迴避進用計畫主持人及共同主持人之配偶及三親等以內之血親、姻親。違反迴避進用規定而進用者，甲方得終止勞動契約。	增列迴避進用依據，查「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」第 11 點規定略以，對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但應迴避人員，在各該長官接任以前進用者，不在此限。前項但書不受迴避進用規定限制之約用人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，機關與約用人員另訂新契約進用之情形。
十三、乙方在甲方任職期間如因特殊事故	十三、乙方在甲方任職期間如因特殊事故	依僱用身分酌作文字修正。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
（如出國開會、考察或為執行研究計畫及蒐集資料等情形）需暫時離臺者，應依程序報請甲方同意。其每年出國日數以累計不超過二十一天為限（含例假日）， <u>僱</u> 用期間不滿一年者按比例計算。超過二十一天之離臺天數，一律核實扣發工作酬金。	（如出國開會、考察或為執行研究計畫及蒐集資料等情形）需暫時離臺者，應依程序報請甲方同意。其每年出國日數以累計不超過二十一天為限（含例假日）， <u>約</u> 用期間不滿一年者按比例計算。超過二十一天之離臺天數，一律核實扣發工作酬金。	
十六、 <u>本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。</u> 本契約書未盡事宜，依 <u>勞動基準法、計畫經費補助單位法令</u> 及本校相關法令規定辦理。	十六、本契約書未盡事宜，依「 <u>國科會補助延攬客座科技人才作業要點</u> 」及本校相關法令規定辦理。	依據進用研究人力法源，增列及修正契約修訂依據。
<u>十七、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。</u>		本點新增，增列管轄法院依據。
<u>十八</u> 、本契約書一式 <u>二</u> 份，由甲方計畫主持人、乙方各執 <u>一</u> 份。	<u>十七</u> 、本契約書一式 <u>兩</u> 份，由甲方計畫主持人、乙方各執 <u>乙</u> 份。	一、點次遞移。 二、配合法規體例，酌作文字修正。

國立臺北教育大學執行專題研究計畫博士後研究人員契約書

(修正條文)

國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行下列計畫之業務需要，僱用_____君（以下簡稱乙方）為博士後研究人員。

主持人姓名：_____ 所屬系（所）/中心：_____
計畫編號：_____ 計畫名稱：_____
經費來源：_____

雙方訂立條款如下：

- 一、**僱用**期間：自中華民國_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。
- 二、工作內容：乙方所任工作由甲方計畫主持人指導監督，並須於規定期限內如期完成。
- 三、工作報酬：在**僱用**期間內由甲方在所屬專題研究計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。
- 四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；請假規定**依照**勞動基準法、性別**平等工作**法、勞工請假規則及**比照**本校相關規定辦理，乙方請假時應事先填具假單，經甲方同意後，始得離開工作場所。

五、服務守則：

- (一) **乙方應**遵守政府及甲方訂定相關法令規章。
- (二) 乙方所獲悉甲方關於**業務上**、營業上、技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。
- (三) 乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。
- (四) **乙方**不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。
- (五) **甲、乙雙方應**遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：

- 1.與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- 2.於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- 3.發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。
- 4.應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 5.應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理行為。

六、責任及義務：在**僱用**期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止**僱用**合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。

- 七、乙方離職時，應辦離職手續，將經管公物及識別證等繳回，並將承辦業務交代清楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。如未辦妥離職及移交程序，致甲方遭受損害時，應負損害賠償責任。
- 八、乙方於僱用期間，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。
- 九、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，再至人事室建立差勤系統個人資料。聘期屆滿時，請於離職一個月前至總務處事務組辦理退保手續。
- 十、乙方係甲方依計畫所需僱用之定期僱用人員，契約期滿或參與之研究計畫完成或停止時即應無條件離職；乙方不得因契約終止、屆滿或參與之研究計畫完成或停止，對甲方請求資遣費。
- 乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：
- (一) 犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。
- (二) 經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾、性霸凌、違反與性或性別有關之專業倫理行為屬實者。
- (三) 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 25 條或第 27 條規定處罰者。
- (四) 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。
- 十一、乙方除擔任本計畫工作外，不得兼任任何其他教學及工作。但各委辦或補助機關另有規範者從其規定。
- 十二、迴避進用：甲、乙雙方應迴避進用計畫主持人及共同主持人之配偶及三親等以內之血親、姻親。但在該計畫主持人及共同主持人接任以前進用者，再予續約時仍應受迴避進用之限制。違反迴避進用規定而進用者，甲方得終止勞動契約。
- 十三、乙方在甲方任職期間如因特殊事故（如出國開會、考察或為執行研究計畫及蒐集資料等情形）需暫時離臺者，應依程序報請甲方同意。其每年出國日數以累計不超過二十一天為限（含例假日），僱用期間不滿一年者按比例計算。超過二十一天之離臺天數，一律核實扣發工作酬金。
- 十四、所參與之計畫研究成果，若發展為專利權、著作財產權或其他智慧財產權，其歸屬應依甲方有關專利著作權及其他科技權益等相關規定辦理。
- 十五、乙方參與計畫作業所蒐集之資料及研究所得之成果，非經計畫主持人同意，不得擅自利用或公開，違者依規定解聘。如涉及不法利益，則依法處理。
- 十六、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。本契約書未盡事宜，依勞動基準法、計畫經費補助單位法令及本校相關法令規定辦理。
- 十七、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。
- 十八、本契約書一式二份，由甲方計畫主持人、乙方各執一份。

甲 方：國立臺北教育大學

校 長：

計畫主持人：_____（簽章）

乙 方： _____ (簽章)

身分證字號： _____

戶 籍 地 址： _____

中華民國 年 月 日

國立臺北教育大學執行專題研究計畫博士後研究人員契約書

（現行條文）

國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行下列計畫之業務需要，約用_____君（以下簡稱乙方）為博士後研究人員。

主持人姓名：_____ 所屬系（所）/中心：_____
計畫編號：_____ 計畫名稱：_____
經費來源：_____

雙方訂立條款如下：

- 一、約用期間：自中華民國_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。
- 二、工作內容：乙方所任工作由甲方計畫主持人指導監督，並須於規定期限內如期完成。
- 三、工作報酬：在約用期間內由甲方在所屬專題研究計畫經費項下按月支給乙方工作酬金新臺幣_____元。
- 四、工作時間及場所：由甲方計畫主持人按工作實際需要指定安排；請假規定比照勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則及依照本校相關規定辦理，乙方請假時應事先填具假單，經甲方同意後，始得離開工作場所。
- 五、服務守則：
 - (一) 遵守政府及甲方訂定相關法令規章。
 - (二) 乙方所獲悉甲方關於營業上、
 - (三) 技術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。
 - (四) 乙方於工作時間內，對於甲方所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕；且非經主管允許，不得擅離工作崗位。
 - (五) 不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。
 - (六) 遵守性別平等教育法相關法規，並應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 六、責任及義務：在約用期間乙方願接受甲方計畫主持人工作上之指派調遣，如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依乙方實際執行情況，中止約用合約，乙方不得異議；乙方如因特別事故須於僱用期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請經甲方計畫主持人同意後始得離職。
- 七、乙方離職時，應辦離職手續，將經管公物及識別證等繳回，並將承辦業務交代清楚，若有超領薪資或借支者，應先繳回或清償完成離職手續。
- 八、乙方於受聘期間，得依規定參加全民健康保險、勞工保險，並參照「勞工退休金條例」規定為其提撥勞工退休金。
- 九、乙方於簽約報到後，應至本校總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，並於離職一個月前至事務組辦理退保手續。
- 十、乙方係甲方依計畫所需僱用之定期約用人員，契約期滿或參與之研究計畫完成或停止時即應無條件離職；乙方不得因契約終止、屆滿或參與之研究計畫完成或停止，對甲方請求資遣費。
- 十一、乙方除擔任本計畫工作外，不得兼任任何其他教學及工作。但各委辦或補助機關另有

規範者從其規定。

- 十二、甲、乙雙方應迴避進用計畫主持人及共同主持人之配偶及三親等以內之血親、姻親。違反迴避進用規定而進用者，甲方得終止勞動契約。
- 十三、乙方在甲方任職期間如因特殊事故（如出國開會、考察或為執行研究計畫及蒐集資料等情形）需暫時離臺者，應依程序報請甲方同意。其每年出國日數以累計不超過二十一天為限（含例假日），約用期間不滿一年者按比例計算。超過二十一天之離臺天數，一律核實扣發工作酬金。
- 十四、所參與之計畫研究成果，若發展為專利權、著作財產權或其他智慧財產權，其歸屬應依甲方有關專利著作權及其他科技權益等相關規定辦理。
- 十五、乙方參與計畫作業所蒐集之資料及研究所得之成果，非經計畫主持人同意，不得擅自利用或公開，違者依規定解聘。如涉及不法利益，則依法處理。
- 十六、本契約書未盡事宜，依「國科會補助延攬客座科技人才作業要點」及本校相關法令規定辦理。
- 十七、本契約書一式兩份，由甲方計畫主持人、乙方各執乙份。

甲 方：國立臺北教育大學

校 長：

計畫主持人：_____（簽章）

乙 方：_____（簽章）

身分證字號：_____

戶 籍 地 址：_____

中華民國

年

月

日

國立臺北教育大學「勞僱型計畫兼任人員及臨時工（部分工時人員）」定期勞動契約書
修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行專案或計畫業務需要， 僱 用_____君（以下簡稱乙方）為_____（職稱）人員。雙方合意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行專案或計畫業務需要， 進 用_____君（以下簡稱乙方）為_____（職稱）人員。雙方合意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	乙方為本校執行專案或計畫項下按計畫執行期間依照需求而簽訂契約進用之人力，因容易與本校校務基金約用工作人員身分混淆，故修正文字內容為「僱用」，以下點次文字併同修正。
二、 僱 用期間：自中華民國____年____月____日（乙方勞健保加保生效日）起至____年____月____日止。 本契約為臨時性、短期性及特定性之定期契約，期限屆滿時契約當然終止。 乙方為甲方學校學生兼任勞僱型計畫兼任人員及臨時工時，如喪失甲方學校之學生身分，本契約當然終止。	二、 約 用期間：自中華民國____年____月____日（乙方勞健保加保生效日）起至____年____月____日止。 本契約為臨時性、短期性及特定性之定期契約，期限屆滿時契約當然終止。 乙方為甲方學校學生兼任勞僱型計畫兼任人員及臨時工時，如喪失甲方學校之學生身分，本契約當然終止。	依僱用身分酌作文字修正。
三、工作內容：乙方接受甲方執行本專案或計畫主持人之指導監督，協助執行專案或計畫相關工作，並依工作指派，於規定期限內如期完成。 甲方執行本專案或計畫主持人得隨時依業務及管理需要，調整工作內容，並提供乙方必要之協助，乙方無正當理由不得拒絕	三、工作內容：乙方接受甲方執行本專案或計畫主持人之指導監督，協助執行專案或計畫相關工作，並依工作指派，於規定期限內如期完成。 <u>（實際工作項目甲方執行本專案或計畫主持人如有指定特約事項可黏貼或填寫於末頁並蓋印）。</u> 甲方執行本專案或計	修正本點，工作內容已明列工作項目之指派，刪除「（實際工作項目甲方執行本專案或計畫主持人如有指定特約事項可黏貼或填寫於末頁並蓋印）。」文字。

修正條文	現行條文	說明
前項之調整。	畫主持人得隨時依業務及管理需要，調整工作內容，並提供乙方必要之協助，乙方無正當理由不得拒絕前項之調整。	
四、工作報酬：在僱用期間內薪酬 ☐ 按時____元/時 ☐ 按日____元/日 ☐ 按月____元/月 ☐ 按件____元/件計酬，甲方給付乙方工資按 ☐ 每小時 ☐ 每日 ☐ 每月 ☐ 每件計算新臺幣____元整(包含休假及特別休假計算)，於次月一次發放當月之酬金(依規定扣繳勞健保、勞退金)。	四、工作報酬：在約用期間內薪酬 ☐ 按時____元/時 ☐ 按日____元/日 ☐ 按月____元/月 ☐ 按件____元/件計酬，甲方給付乙方工資按 ☐ 每小時 ☐ 每日 ☐ 每月 ☐ 每件計算新臺幣____元整(包含休假及特別休假計算)，於次月一次發放當月之酬金(依規定扣繳勞健保、勞退金)。	依僱用身分酌作文字修正。
六、工作時間及差勤：乙方工作時間悉依甲方執行本專案或計畫主持人排定之班表，以每日不超過8小時，每週不超過40小時(5日)為原則，乙方應按班表時間到工並簽到退。甲方執行本專案或計畫主持人得按工作實際需要調整工作時間，乙方於其排定課表之上課時間內不得排班。甲方請求乙方延長工時服務時，乙方同意以補休假方式處理。請假、例假、(特別)休假依性別 <u>平等工作</u>	六、工作時間及差勤：乙方工作時間悉依甲方執行本專案或計畫主持人排定之班表，以每日不超過8小時，每週不超過40小時(5日)為原則，乙方應按班表時間到工並簽到退。甲方執行本專案或計畫主持人得按工作實際需要調整工作時間，乙方於其排定課表之上課時間內不得排班。甲方請求乙方延長工時服務時，乙方同意以補休假方式處理。請假、例假、(特別)休假依性別 <u>工作平等</u>	修正法規名稱。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
法、勞工請假規則相關規定辦理。	法、勞工請假規則相關規定辦理。	
七、迴避進用：乙方不得為甲方各級單位主管及機關首長之配偶、直系血親及三親等以內血 <u>親</u> 、姻親。違反前項迴避進用規定而進用者，甲方得逕行終止勞動契約。	七、迴避進用：乙方不得為甲方各級單位主管及機關首長之配偶、直系血親及三親等以內血、姻親。違反前項迴避進用規定而進用者，甲方得逕行終止勞動契約。	修正迴避進用依據，查「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」第 11 點規定略以，對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但應迴避人員，在各該長官接任以前進用者，不在此限。前項但書不受迴避進用規定限制之約用人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，機關與約用人員另訂新契約進用之情形。
八、保險、退休金提撥：本契約因係特定性之定期契約，於期限屆滿時即終止契約， <u>僱</u> 用期間除雙方另有約定者外，甲方應依勞工保險條例及勞工退休金條例相關規定，為乙方投保勞工保險及提撥退休金，惟不適用其他勞工退休相關法令之規定。	八、保險、退休金提撥：本契約因係特定性之定期契約，於期限屆滿時即終止契約， <u>約</u> 用期間除雙方另有約定者外，甲方應依勞工保險條例及勞工退休金條例相關規定，為乙方投保勞工保險及提撥退休金，惟不適用其他勞工退休相關法令之規定。	依僱用身分酌作文字修正。
九、服務與紀律：乙方於 <u>僱</u> 用期間應遵守紀律： (一)乙方應服從甲方執行本專案或計畫主持人及各級主管之指揮監督。 (二)乙方對於臨時交辦與業務有關之工作事項，不得拒絕。	九、服務與紀律：乙方於 <u>約</u> 用期間應遵守紀律： (一)乙方應服從甲方執行本專案或計畫主持人及各級主管之指揮監督。 (二)乙方對於臨時交辦與業務有關之工作事項，不得拒絕。	一、依僱用身分酌作文字修正。 二、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學(三)字第 1132802191 號函說明將校園性別事件防治準則第 8 條及第 9 條規定明訂於本點第 5 項，另將落實教育部「學校校長及教

修正條文	現行條文	說明
(三)乙方非報經甲方執行本專案或計畫主持人允許並登記後，不得擅離工作崗位。 (四)乙方應本於誠信遵守競業禁止及利益迴避等原則，嚴禁假借職務上權力、機會或其他方法圖本人、關係人或其所屬團體之利益。	(三) 乙方非報經甲方執行本專案或計畫主持人允許並登記後，不得擅離工作崗位。 (四) 乙方應本於誠信遵守競業禁止及利益迴避等原則，嚴禁假借職務上權力、機會或其他方法圖本人、關係人或其所屬團體之利益。	職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」明訂於本點第5項第5款。
<u>(五)甲乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：</u> <u>1.與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> <u>2.於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有</u>		

修正條文	現行條文	說明
<u>違專業倫理之關係。</u> <u>3.發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。</u> <u>4.應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u> <u>5.應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理行為。</u>		
十一、契約終止：如有下列情形之一時，甲方得隨時通知乙方終止<u>僱</u>用： (一)業務緊縮或計畫結束，已毋需再繼續<u>僱</u>用。 (二)經費來源刪減短缺，或<u>僱</u>用經費無法核銷。 (三)工作不力或違反契約或違背有關	十一、契約終止：如有下列情形之一時，甲方得隨時通知乙方終止<u>約</u>用： (一)業務緊縮或計畫結束，已毋需再繼續<u>約</u>用。 (二)經費來源刪減短缺，或<u>約</u>用經費無法核銷。 (三)工作不力或違反契約或違背有關	一、依僱用身分酌作文字修正。 二、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學(三)字第 1132802191 號函說明將落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」明訂於本點第 5 項。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
規定或有違法瀆職情事，影響甲方執行專案或計畫情節重大者，甲方得據以不經預告終止勞動契約。 (四)違反本契約書迴避進用規定而進用者。 (五)乙方具有性侵害犯罪紀錄前科，或經司法判決確定，<u>或經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾、性霸凌、違反與性或性別有關之專業倫理行為屬實者。</u>	規定或有違法瀆職情事，影響甲方執行專案或計畫情節重大者，甲方得據以不經預告終止勞動契約。 (四)違反本契約書迴避進用規定而進用者。 (五)乙方<u>如</u>具有性侵害犯罪紀錄前科，或經司法判決確定<u>者</u>。	
十二、到、離職：乙方係甲方執行專案或計畫所需僱用之定期<u>僱</u>用人員，乙方應依規定辦理到職手續。契約期滿即應無條件離職；乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。 乙方於僱約期滿前因故須先行離職時，應於1個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。 乙方離職前，應依甲方之規定歸還書面資料（不限於電	十二、到、離職：乙方係甲方執行專案或計畫所需僱用之定期<u>約</u>用人員，乙方應依規定辦理到職手續。契約期滿即應無條件離職；乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。 乙方於僱約期滿前因故須先行離職時，應於1個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。 乙方離職前，應依甲方之規定歸還書面資料（不限於電	依僱用身分酌作文字修正。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
子形式) 及財物等，辦妥離職及交代手續經甲方以書面承認後，始得離職。	子形式) 及財物等，辦妥離職及交代手續經甲方以書面承認後，始得離職。	
十三、研發成果： (一)乙方對於研發成果之所有權產生爭議時，應提出研究實驗紀錄簿或其他足茲證明之書面或電子形式書面資料以為佐證。作為佐證之研究實驗紀錄簿，應載明日期、編號、參考來源、及甲方執行本專案或計畫主持人共同對於內容記載確認之簽名。 (二)乙方僱用期間所知悉或持有之技術、研發成果等智慧財產權及其他相關機密之事項，無論在職或離職後均負保守秘密之義務；除業務上正當使用外，非經甲方事前以書面允許，絕不擅為洩漏、告知、交付或移轉第三人，或對外發表，或供自己或第三人使用等一切有損甲方之行為。乙方依法律之規定或依法	十三、研發成果： (一)乙方對於研發成果之所有權產生爭議時，應提出研究實驗紀錄簿或其他足茲證明之書面或電子形式書面資料以為佐證。作為佐證之研究實驗紀錄簿，應載明日期、編號、參考來源、及甲方執行本專案或計畫主持人共同對於內容記載確認之簽名。 (二)乙方約用期間所知悉或持有之技術、研發成果等智慧財產權及其他相關機密之事項，無論在職或離職後均負保守秘密之義務；除業務上正當使用外，非經甲方事前以書面允許，絕不擅為洩漏、告知、交付或移轉第三人，或對外發表，或供自己或第三人使用等一切有損甲方之行為。乙方依法律之規定或依法	依僱用身分酌作文字修正。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
院之命令必須揭露前述營業秘密者，應儘先通知甲方俾便及時因應，如無法事先告知者，亦應於事後立即告知，絕無遲延。 (三)著作權歸屬：依著作權法第十一條規定，學生為著作人，本校享有著作財產權。 (四)專利權歸屬：依專利法第七條第一項規定，研究成果之專利權歸屬於本校。	院之命令必須揭露前述營業秘密者，應儘先通知甲方俾便及時因應，如無法事先告知者，亦應於事後立即告知，絕無遲延。 (三)著作權歸屬：依著作權法第十一條規定，學生為著作人，本校享有著作財產權。 (四)專利權歸屬：依專利法第七條第一項規定，研究成果之專利權歸屬於本校。	
<u>十四、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。</u>		本點新增，增列管轄法院依據。
<u>十五</u> 、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。本契約書未盡事宜，依 <u>勞動基準法、計畫經費補助單位法令及</u> 本校相關法令規定辦理。	十四、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。本契約書未盡事宜，依本校相關法令規定辦理。	依據進用研究人力法源，修正規範文字。
<u>十六</u> 、本契約書一式二份，由乙方及專案或計畫主持人各執 <u>一</u> 份。	十五、本契約書一式二份，由乙方及專案或計畫主持人各執 <u>乙</u> 份。	一、點次遞移。 二、配合法規體例，酌作文字修正。

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<u>(本點刪除)</u>	附約：工作內容特約項目 或其他約定事項 (請填寫或黏貼於 此處並共同蓋印)	本點已於本契約第 2 點明 訂工作內容項目之指派， 條款性質重複，故刪除本 點。

國立臺北教育大學「勞僱型計畫兼任人員及臨時工（部分工時人員）」定期勞動契約書

（修正條文）

國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行專案或計畫業務需要，僱用_____君（以下簡稱乙方）為_____（職稱）人員。雙方合意訂立契約，共同遵守約定條款如下：

計畫主持人姓名：

申請單位：

計畫編號：

執行單位（系所）：

計畫名稱：

一、專案或計畫經費來源：_____

二、僱用期間：自中華民國____年____月____日（乙方勞健保加保生效日）起至____年____月____日止。

本契約為臨時性、短期性及特定性之定期契約，期限屆滿時契約當然終止。

乙方為甲方學校學生兼任勞動人員時，如喪失甲方學校之學生身分，本契約當然終止。

三、工作內容：乙方接受甲方執行本專案或計畫主持人之指導監督，協助執行專案或計畫相關工作，並依工作指派，於規定期限內如期完成。

甲方執行本專案或計畫主持人得隨時依業務及管理需要，調整工作內容，並提供乙方必要之協助，乙方無正當理由不得拒絕前項之調整。

四、工作報酬：在僱用期間內薪酬☐按時____元/時☐按日____元/日☐按月____元/月☐按件____元/件計酬，甲方給付乙方工資按☐每小時☐每日☐每月☐每件計算新臺幣_____元整（包含休假及特別休假計算），於次月一次發放當月之酬金（依規定扣繳勞健保、勞退休金）。

五、工作地點：國立臺北教育大學_____。

六、工作時間及差勤：乙方工作時間悉依甲方執行本專案或計畫主持人排定之班表，以每日不超過8小時，每週不超過40小時（5日）為原則，乙方應按班表時間到工並簽到退。甲方執行本專案或計畫主持人得按工作實際需要調整工作時間，乙方於其排定課表之上課時間內不得排班。甲方請求乙方延長工時服務時，乙方同意以補休假方式處理。請假、例假、（特別）休假依性別平等工作法、勞工請假規則相關規定辦理。

七、迴避進用：乙方不得為甲方各級單位主管及機關首長之配偶、直系血親及三親等以內血親、姻親。違反前項迴避進用規定而進用者，甲方得逕行終止勞動契約。

八、保險、退休金提撥：本契約因係特定性之定期契約，於期限屆滿時即終止契約，僱用期間除雙方另有約定者外，甲方應依勞工保險條例及勞工退休金條例相關規定，為乙方投保勞工保險及提撥退休金，惟不適用其他勞工退休相關法令之規定。

九、服務與紀律：乙方於僱用期間應遵守紀律：

（一）乙方應服從甲方執行本專案或計畫主持人及各級主管之指揮監督。

（二）乙方對於臨時交辦與業務有關之工作事項，不得拒絕。

（三）乙方非報經甲方執行本專案或計畫主持人允許並登記後，不得擅離工作崗位。

（四）乙方應本於誠信遵守競業禁止及利益迴避等原則，嚴禁假借職務上權力、機會或其他方法圖本人、關係人或其所屬團體之利益。

（五）甲乙雙方應遵守並落實性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法等相關法令規定：

1.與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

2.於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

3.發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。

4.應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受欢迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

5.應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理行為。

十、違約責任：乙方於契約期間，應遵守甲方之一切規定。乙方之履約如有瑕疵，或有其他違反契約之情事，經甲方通知指正而未確實改善或履行者，甲方得視違約嚴重情況逕以以下方式處理：

(一) 通知乙方暫停履約。

(二) 使第三人改善或繼續履約，其因此所生之費用及一切責任，均由乙方負擔。

(三) 乙方嚴重違約時，甲方得不經預告隨時終止本契約並予解僱。若致甲方受損害，並得請求乙方賠償責任（包含律師公費）。

十一、契約終止：如有下列情形之一時，甲方得隨時通知乙方終止僱用：

(一) 業務緊縮或計畫結束，已毋庸再繼僱用。

(二) 經費來源刪減短缺，或僱用經費無法核銷。

(三) 工作不力或違反契約或違背有關規定或有違法瀆職情事，影響甲方執行專案或計畫情節重大者，甲方得據以不經預告終止勞動契約。

(四) 違反本契約書迴避進用規定而進用者。

(五) 乙方具有性侵害犯罪紀錄前科，或經司法判決確定，或經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾、性霸凌、違反與性或性別有關之專業倫理行為屬實者。

十二、到、離職：乙方係甲方執行專案或計畫所需僱用之定期僱用人員，乙方應依規定辦理到職手續。契約期滿即應無條件離職；乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。

乙方於僱約期滿前因故須先行離職時，應於1個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。乙方離職前，應依甲方之規定歸還書面資料（不限於電子形式）及財物等，辦妥離職及交代手續經甲方以書面承認後，始得離職。

十三、研發成果：

(一) 乙方對於研發成果之所有權產生爭議時，應提出研究實驗紀錄簿或其他足茲證明之書面或電子形式書面資料以為佐證。作為佐證之研究實驗紀錄簿，應載明日期、編號、參考來源、及甲方執行本專案或計畫主持人共同對於內容記載確認之簽名。

(二) 乙方僱用期間所知悉或持有之技術、研發成果等智慧財產權及其他相關機密之事項，無論在職或離職後均負保守秘密之義務；除業務上正當使用外，非經甲方事前以書面允許，絕不擅為洩漏、告知、交付或移轉第三人，或對外發表，或供自己或第三人使用等一切有損甲方之行為。乙方依法律之規定或依法院之命令必須揭露前述營業秘密者，應儘先通知甲方俾便及時因應，如無法事先告知者，亦應於事後立即告知，絕無遲延。

(三) 著作權歸屬：依著作權法第十一條規定，學生為著作人，本校享有著作財產權。

(四) 專利權歸屬：依專利法第七條第一項規定，研究成果之專利權歸屬於本校。

十四、管轄法院：甲乙雙方因本契約發生訴訟時，甲、乙雙方同意以臺灣臺北地方法院為管轄法院。

十五、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。本契約書未盡事宜，依勞動基準法、計畫經費補助單位法令及本校相關法令規定辦理。

十六、本契約書一式二份，由乙方及專案或計畫主持人各執一份。

立約人 甲 方：國立臺北教育大學

校長：_____（簽章）

執行專案或計畫主持人：_____（簽章）

乙 方：_____（簽章）

身分證字號：_____

戶籍地址：_____

中 華 民 國 年 月 日

國立臺北教育大學「勞僱型兼任人員及臨時工（部分工時人員）」定期勞動契約書

（現行條文）

國立臺北教育大學（以下稱甲方）為執行專案或計畫業務需要，進用_____君（以下簡稱乙方）為_____（職稱）人員。雙方合意訂立契約，共同遵守約定條款如下：

計畫主持人姓名：_____申請單位：_____
計畫編號：_____執行單位（系所）：_____
計畫名稱：_____

一、專案或計畫經費來源：_____

二、約用期間：自中華民國____年____月____日（乙方勞健保加保生效日）起至____年____月____日止。
本契約為臨時性、短期性及特定性之定期契約，期限屆滿時契約當然終止。

乙方為甲方學校學生兼任勞動人員時，如喪失甲方學校之學生身分，本契約當然終止。

三、工作內容：乙方接受甲方執行本專案或計畫主持人之指導監督，協助執行專案或計畫相關工作，並依工作指派，於規定期限內如期完成。（實際工作項目甲方執行本專案或計畫主持人如有指定特約事項可黏貼或填寫於末頁並蓋印）。

甲方執行本專案或計畫主持人得隨時依業務及管理需要，調整工作內容，並提供乙方必要之協助，乙方無正當理由不得拒絕前項之調整。

四、工作報酬：在約用期間內薪酬☐按時____元/時☐按日____元/日☐按月____元/月☐按件____元/件計酬，甲方給付乙方工資按☐每小時☐每日☐每月☐每件計算新臺幣_____元整（包含休假及特別休假計算），於次月一次發放當月之酬金（依規定扣繳勞健保、勞退金）。

五、工作地點：國立臺北教育大學_____。

六、工作時間及差勤：乙方工作時間悉依甲方執行本專案或計畫主持人排定之班表，以每日不超過8小時，每週不超過40小時（5日）為原則，乙方應按班表時間到工並簽到退。甲方執行本專案或計畫主持人得按工作實際需要調整工作時間，乙方於其排定課表之上課時間內不得排班。甲方請求乙方延長工時服務時，乙方同意以補休假方式處理。請假、例假、（特別）休假依性別工作平等法、勞工請假規則相關規定辦理。

七、迴避進用：乙方不得為甲方各級單位主管及機關首長之配偶、直系血親及三親等以內血、姻親。違反前項迴避進用規定而進用者，甲方得逕行終止勞動契約。

八、保險、退休金提撥：本契約因係特定性之定期契約，於期限屆滿時即終止契約，約用期間除雙方另有約定者外，甲方應依勞工保險條例及勞工退休金條例相關規定，為乙方投保勞工保險及提撥退休金，惟不適用其他勞工退休相關法令之規定。

九、服務與紀律：乙方於約用期間應遵守紀律：

（一）乙方應服從甲方執行本專案或計畫主持人及各級主管之指揮監督。

（二）乙方對於臨時交辦與業務有關之工作事項，不得拒絕。

（三）乙方非報經甲方執行本專案或計畫主持人允許並登記後，不得擅離工作崗位。

（四）乙方應本於誠信遵守競業禁止及利益迴避等原則，嚴禁假借職務上權力、機會或其他方法圖本人、關係人或其所屬團體之利益。

十、違約責任：乙方於契約期間，應遵守甲方之一切規定。乙方之履約如有瑕疵，或有其他違反契約之情事，經甲方通知指正而未確實改善或履行者，甲方得視違約嚴重情況逕以下列方式處理：

（一）通知乙方暫停履約。

（二）使第三人改善或繼續履約，其因此所生之費用及一切責任，均由乙方負擔。

（三）乙方嚴重違約時，甲方得不經預告隨時終止本契約並予解僱。若致甲方受損害，並得請求乙方賠償責任（包含律師公費）。

十一、契約終止：如有下列情形之一時，甲方得隨時通知乙方終止約用：

（一）業務緊縮或計畫結束，已毋需再繼續約用。

（二）經費來源刪減短缺，或約用經費無法核銷。

（三）工作不力或違反契約或違背有關規定或有違法瀆職情事，影響甲方執行專案或計畫情節重大者，甲方得據以不經預告終止勞動契約。

(五) 乙方如具有性侵害犯罪紀錄前科，或經司法判決確定者。

乙方於僱約期滿前因故須先行離職時，應於1個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。乙方離職前，應依甲方之規定歸還書面資料（不限於電子形式）及財物等，辦妥離職及交代手續經甲方以書面承認後，始得離職。

(一) 乙方對於研發成果之所有權產生爭議時，應提出研究實驗紀錄簿或其他足茲證明之書面或電子形式書面資料以為佐證。作為佐證之研究實驗紀錄簿，應載明日期、編號、參考來源、及甲方執行本專案或計畫主持人共同對於內容記載確認之簽名。

(三) 著作權歸屬：依著作權法第十一條規定，學生為著作人，本校享有著作財產權。

十四、本契約經甲乙雙方同意，得以書面隨時修訂。本契約書未盡事宜，依本校相關法令規定辦理。

立約人 甲 方：國立臺北教育大學

執行專案或計畫主持人：_____（簽章）

乙 方：_____（簽章）

身分證字號：_____

戶籍地址：_____

中華民國 年 月 日

--

檔 號：
保存年限：

教育部 函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號
承辦人：黃乙軒
電話：(02)77367819
電子信箱：yutsuki@mail.moe.gov.tw

受文者：國立臺北教育大學

發文日期：中華民國113年5月29日
發文字號：臺教學(三)字第1132802191號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：學校校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理防治指引
(A09000000E_1132802191_senddoc4_Attach1.pdf)

主旨：檢送本部研編「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」（如附件），請轉知所屬依說明辦理，請查照。

說明：

- 一、性別平等教育法（以下簡稱性平法）第21條規定：「（第1項）為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。（第2項）學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。（第3項）學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。」

二、113年3月6日修正發布校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）第8條規定：「（第1項）校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第2項）校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第3項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。」

三、為協助高級中等以上學校依上開規定訂定相關規定或專業倫理規範，本部研編旨揭指引提供參考，並請於113年7月31日前以下列方式訂定完成：

（一）學校得將相關規定或專業倫理規範併入性平法第21條第2項規定之「防治規定」訂定，公私立大專校院得自主另訂於校內規章。

（二）教育部國民及學前教育署請依113年5月10日本部第11屆性別平等教育委員會校園性別事件防治組第3次會議決議，請將「參、附錄」各案例之3.專業倫理防治指引綜整研訂為高級中等以下學校適用之指引，督導所轄學校納入教職員工聘約，並加強宣導。

四、另依防治準則第38條第1項規定：「學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第8條及第9條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。」，旨揭指引及學校訂

定相關規定或專業倫理規範，應納入校長及教職員工聘約
及學生手冊加強宣導。

正本：內政部、法務部、國防部、各公私立大專校院、教育部國民及學前教育署、各直
轄市政府教育局及各縣市政府

副本：A rectangular stamp with a grid border. The top row contains the characters '電', '子', '文'. The middle row contains the date '2024/05/29'. The bottom row contains the characters '交', '換', '章'.

裝

訂



線



教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理 防治指引」

壹、法規與政策

性別平等教育法（以下簡稱性平法）於 112 年 8 月 16 日修正公布，針對校園性別事件增加第 3 條第 3 款第 4 目規定：「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」其次，性平法第 21 條第 1 項規定：「為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。」

校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）於 113 年 3 月 6 日修正發布，第 8 條規定如下：「（第一項）校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第二項）校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第三項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校處理。」

教育部依據前述性平法相關授權，擬定重要概念如下：

- 一、與性或性別有關的專業倫理，與一般教學輔導有關之校長或教職員工專業倫理不同，其重點在「與性或性別有關的人際關係界線」，也就是校長或教職員工經性平法第 3 條第 3 款第 4 目規範，在與性或性別有關之人

際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關係。

二、校長或教職員工執行教育職務，與性或性別有關之專業倫理除了規範具「權勢不對等」的教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之對象學生外，亦應負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

教育部為協助教育人員提升違反與性或性別有關的專業倫理之防治知能，另提出相關政策內涵如下：

一、校長或教職員工與未成年學生：因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不能發展與性或性別有關的性行為或情感關係，否則即違反與性或性別有關之專業倫理。

二、校長或教職員工與成年學生：

（一）在雙方有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，應受性平法第 3 條第 3 款第 4 目後段規範限制。雙方發展與性或性別有關的性行為或情感關係，倘非兩情相悅，即可能構成權勢性侵害或性騷擾；縱兩情相悅，亦有學生於權控關係下無法拒絕、或校長及教職員工無法公正客觀執行教育工作之虞（參考如：行政程序法第 32 條第 1 款有關應自行迴避之規定略以「其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人」），致影響學生受教權，即違反與性或性別有關之專業倫理。

（二）學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理作為第四類校園性別事件，若排除兩情相悅，僅界定為校長或教職員工「有利用權勢之非兩情相悅」，將無法與權勢性騷擾、權勢性侵害作區分；爰對成年學生，在存有權勢關係時，即應受規範及限制；另校長及教職員

工與學生間，若存在與性或性別有關之性行為或情感關係，即有不能公正客觀行使指導、評量等教育工作職權，有影響學生平等受教權利之問題。

- (三) 雙方無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，未受性平法第3條第3款第4目後段規範，於未構成校園性騷擾事件前提下，得合意發展與性或性別有關的性行為或情感關係。

貳、高級中等以上學校訂定專業倫理規範建議納入事項：校長或教職員工與學生互動時應注意之基本原則

- 一、校長或教職員工與學生的關係，是一種公領域之角色關係，自不應發展私領域情感關係。校長或教職員工之義務為教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供工作機會等，在此義務下應秉持平等溝通方式進行。且校長或教職員工與學生間具有權勢關係，權勢關係意旨雙方存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係。校長或教職員工對學生還具有帶領成長、行為示範之功效，即校長或教職員工容易成為學生模仿學習之對象；特別是指導教授與研究生之關係，不僅在校內具權勢關係，未來在相關職業領域，也可能持續具有影響力。
- 二、校長或教職員工與學生間之人際互動應嚴守分際，若無正當理由，校長或教職員工應避免脫離職務角色，與學生單獨進行私下互動。例如：校長或教職員工應避免與學生以通訊軟體單獨於半夜或假日之間聊；若有必要，應以公共事務溝通。校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的而餽贈學生物品；避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生；避免單獨帶個別學生出遊、看電影、咖啡館聊天；避免單獨邀請學生至宿舍、住家或外宿；校長或教職員工在個別化空間（如：研究室），與學生進行單獨教學或研討時，不可鎖門，若要關門也要先徵詢學生意願。
- 三、校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，即以性行為或情感為基礎之互動關係，或給學生未來情感發展有關之承諾。倘若遇學生主動追求，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，應依性平法相關規定，主動迴避及陳報學校，且與未成年學生仍不得發展親密關係。
- 四、校長或教職員工對學生應一視同仁，無正當理由不能發展個別化之關係，或是超越專業倫理關係之特殊對待。未成年學生較易對校長或教職員工產生非師生關係之情感建構（年紀越小的學生越容易產生），校長或教職

員工一旦覺察學生移情（例如：學生將校長或教職員工視為父、母、兄、姊或其他重要他人）或校長或教職員工本身反移情（校長或教職員工視學生如子、女、弟、妹或其他重要他人），且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理處理。

- 五、校長或教職員工應嚴守與學生之身體界線分際且謹記於心：校長或教職員工與學生的關係是教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，而非親人或其他人際互動關係。校長或教職員工應留意自己與學生的互動模式，也應經常自我省察是否有不妥當之行為，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。若有超越師生專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。
- 六、校長或教職員工作為智識先進者或居具權勢地位，應妥善管理自己的情緒或情感問題，避免對學生情緒或情感之遷移或投射；若有遷移或投射，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。
- 七、學生若有情緒或身心困擾，一般校長或教職員工不宜過度介入，應鼓勵學生尋求就醫或專業人士協助，如使用學校輔導室或心理健康中心之專業服務。學校心理健康中心或輔導室配置有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，或由精神科醫生開立藥物。一般校長或教職員工多未受過心理諮商或精神醫學之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生的情緒困擾。
- 八、學校應依據性平法第 16 條規定，於教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，納入性別平等教育之內容；對於初任校長或教職員工應加強性別教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

參、附錄：校長或教職員工性與性別人際互動違反專業倫理之案例樣態、案例評析及專業倫理防治指引¹

一、校長或教職員工與未成年學生發展違反專業倫理之親密關係

（一）國小導師對與女學生發展情感親密關係：「六年之約？」

1. 案例內容

小六學生美美（女，12歲）在 IG 上發出限動，寫著幾個字「難道這就是愛情？」，被閨密小君看見且探詢。美美告訴小君，她正在和班導楊師（男，32歲）談戀愛。小君聽見受到驚嚇後去告訴美美媽媽，媽媽翻閱美美手機，發現她和楊師 Line 對話訊息的內容，才得知楊師經常放學後載美美回家，兩人還曾「十指相扣」、多次單獨出遊，楊師又送給美美「愛情御守」，說他會好好的照顧美美，承諾美美6年後成年，兩人就可以在一起。媽媽非常生氣，隔天一早到校長室要求學校處理。經學校性平會調查結果，認定楊師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

楊師身為國小班級導師，與美美具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有性別、地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係；未能嚴守分際，「與女學生十指相扣」、「單獨與女學生出遊」、「送給女學生富情感寓意的禮物「愛情御守」、「與學生相約六年後承諾和她在一起」，皆以情感為基礎發展之互動關係。楊師讓未成年人美美沉浸在愛情的遐想中，對待未成年學生的互動模式，實違反校長或教職員工

¹ 註：此附錄之案例評析，均以性平法第3條第3款第4目「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」以及防治準則第8條之說明「於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項……校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理」違反行為列舉。另實務上尚未發生行為人為校長之案例，故暫不列入。

與性或性別有關之專業倫理。

3.專業倫理防治指引

- (1)若無正當理由，校長或教職員工應避免與學生有私下通訊軟體個別互動。
- (2)校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的饋贈學生物品。
- (3)校長或教職員工應避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生。
- (4)校長或教職員工應避免單獨帶個別學生出遊。
- (5)校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，或給予學生對未來與情感發展有關之承諾。

(二) 高職男性職員與男學生之不當性互動：「說不出的秘密？」

1.案例內容

張羽（男，38歲）為某高中學校職員。阿哲（男，17歲）是該校二年級學生，他一直向家人隱瞞自己的性傾向。幾個月前兩人在網路同志社群中相識並開始有互動。上個月，偶然間才知道原來兩人在同一所學校，於是數度相約到校內游泳池見面，並發生合意性行為。某日兩人又正在游泳池進行親密互動時，被其他值班同事發現，通報學校，學校性平會依職權進行檢舉調查程序。阿哲哀求學校不要告知家長，但因他尚未成年，學校仍需通知家長並告知相關權益，家長得知後認為阿哲是被張羽性侵害，堅持對張羽提出性侵害告訴。本事件經學校性平會調查，認定張羽違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2.案例評析

張羽具性平法所稱學校職員身分，有性平法之適用。學校職員工，雖未擔任實際教學工作，但仍具教育人員身分，且於校園內與學生互動，

具有訓練、評鑑、管理學生之職責，應遵守校園職場工作專業倫理。職員工與未成年學生仍有性別、年齡差距、身分地位不對等，故不得在與性或性別有關的人際互動上，以情感或性行為為基礎，發展親密有違專業倫理之社會互動關係。阿哲和張羽兩人相識於交友社群中，進而交往，兩人交往屬與性有關之情感發展行為；進而相約在高職校園內發生與性有關之合意親密互動行為。阿哲已滿 16 歲，與張羽之間發生合意性行為，雖不觸犯刑法 227 條，亦未有性騷擾之虞，但張羽對未成年人阿哲之行為，仍違反性平法與準則所稱之專業倫理。

3.專業倫理防治指引

- (1)學校職員工雖未擔任實際教學工作，但仍具學校人員身分，受性平法第 29 條規定之拘束，應遵守性平法相關法令規定。
- (2)學校職員工於校園內與學生互動，仍具管理學生之職責，應遵守與性或性別有關之專業倫理。
- (3)學校職員工與未成年學生有年齡差距、身分、地位之權力不對等關係，不得在與性或性別有關的人際互動上，發展有違專業倫理之互動關係。
- (4)校長或教職員工與學生間之互動關係，不論是在校內或校外，皆應謹守專業倫理之規範。

(三) 高職女校長或教職員工與男學生發展親密關係：「我以為能過關？」

1.案例內容

洪師（女，23 歲）剛從大學畢業，甫到某校擔任英文科授課教師。洪師授課班級學生阿華（男，17 歲，職科三年級）非常喜歡洪師。阿華曾多次在班級 Line 群中，公開對洪師發表撩妹語錄，洪師並未加以理會。他經常上英文課時盯著洪師發呆，洪師多次斥責他上課不專心。某次英文課阿華公開在班上示愛，全班起鬨，令洪師當場滿臉通紅表情羞澀。

當日晚間，洪師機車在學校拋錨，阿華發現並當場幫她修理機車，又陪同她返家，讓她心生感激。從那天起，洪師逐漸卸下心防，接受阿華的情感。自此兩人經常在校園裡面出雙入對、狀似親密，同學們開始戲稱洪師為「華嫂」。後來該科主任耳聞「華嫂」稱謂，並得知洪師與阿華交往，立即通報學校由性平會啟動檢舉調查。本事件經性平會調查認定洪師雖未與學生發生性行為，但仍違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

本案例中，面對學生示愛，洪師先採冷處理，尚能嚴守師生專業分際。因阿華鍥而不捨的追求，洪師逐漸卸下心防而接受與回應學生追求，並發展情感關係。倘若當阿華追求行為開始時，洪師能及時覺察，主動迴避及陳報學校處理，或可阻止後續師生交往與情感發展，避免調查屬實之懲處。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工必須嚴守師生分際，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。
- (2) 校長或教職員工倘若遇未成年學生追求，應主動迴避及陳報學校，由學校所設性平會決議相關措施，協助當事人迴避違反專業倫理之關係。
- (3) 遇學生主動追求行為，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，不得接受與學生發展親密關係。
- (4) 學校應依據性平法第 16 條前段「教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容」作為；對於初任校長或教職員工加強性別平等教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

二、校長或教職員工與未成年學生違反專業倫理之性別互動

(一) 國中女導師對男學生之不當性別互動：「一日為師、終生為父/母？」

1. 案例內容

某校國二班導王師（女，41 歲）對阿猴（男，14 歲）視如己出，照顧有加。平日會幫阿猴準備早餐、把阿猴的髒衣服帶回家洗乾淨、中午幫阿猴午餐加菜、接送阿猴上下學……甚至幫阿猴代墊學校繳款費用。王師自稱「娘」，稱阿猴為「小猴兒」。久而久之，學生間戲稱王師是「猴媽」，稱阿猴為「王阿猴」。阿猴有事沒事也會跑到辦公室黏在王師身邊，兩人在校園中勾肩搭背，狀似親密。生輔組長多次看見阿猴與王師的互動，認為不妥，告知性平會。由性平會決議啟動檢舉調查機制，結果認定王師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

阿猴是未成年男學生，王師身為班級女導師，兩人在學校教育階段建立起師生關係。校園中出現對兩人有不一樣的綽號稱呼（猴媽和王阿猴），顯示校園中他人也能顯見兩人有異於一般師生之互動。而王師對阿猴的種種行為（準備早餐、把髒衣服帶回家洗乾淨、午餐加菜、接送上下學、代墊學校繳款費用、勾肩搭背狀似親密），自稱「娘」，稱阿猴「兒」，對待阿猴的種種行為具個別性與獨特性，已逾越一般師生性別互動應有之分寸與界線，違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目及防治準則第 8 條規定。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生應一視同仁，避免差別對待方式。
- (2) 校長或教職員工與學生之關係，應限縮在教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，不應擴展至家人或其他親密互動關係。

- (3)校長或教職員工應留意自己與學生之間的互動模式，也應經常自我省察是否有不當行為，及時修正。
- (4)校長或教職員工對於學生應一視同仁，避免對個別學生有特殊的對待與照顧，避免學生產生移情。
- (5)校長或教職員工一旦覺察學生移情或自己反移情，且有違反與性或性別有關的專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理。

(二) 國中教師對女學生之不當性別互動：「我們只是朋友？」

1. 案例內容

張生是早熟的國中女學生（女，13 歲），功課好，愛看小說、文才也好。進入國中後，對性別關係充滿好奇與想像，因為數學資優，常參加校際競賽，也因此認識了帶隊的林姓數學老師（男，30 歲）。張生崇拜林師，常藉故去辦公室找他，幫忙行政也當小助教。林師以張生朋友自居，一起玩手遊，也會一起出遊為張生拍照。林師常利用通訊軟體和張生對談，無所不聊，也會用髒話顯示很前衛；張生潛移默化，也就開始對母親說出髒話。張生母親察覺女兒的變化，發現通訊軟體中的張生與林師的對話，認為超越一般師生關係，因而對林師提出申請調查。調查後結果認定林師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

林師雖然不是張生的導師，但常帶領張生參加數學競賽，與張生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係，也是一種不對等之權勢關係。校長或教職員工的主要義務是教學指導，林師與張生一起玩手遊、兩人共同出遊、拍照，在通訊軟體中聊天，不是交代功課或指導學業，均屬超越師生分際之社會互動。林師雖尚未與張生發展親密關係，但是兩人屬

不對等之權勢關係，林師與張生的互動上顯然有違與性或性別有關之專業倫理。

3.專業倫理防治指引

- (1)校長或教職員工對學生存有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生……等關係時即屬於專業關係，而非是一般朋友關係，需要有師生分際。兩人出遊、單獨拍照、使用髒話等行為，均非屬專業關係中妥適之人際互動，也違反性平法第3條第3款第4目。
- (2)校長或教職員工可以強調師生的平等關係，也就是不以威權強制學生做任何事，跟學生坦誠相對，但並非無所不談。
- (3)身為校長或教職員工對學生仍有基本的指導義務，不宜出現毫無分際之自我揭露，特別是針對性及情感隱私部分，應彼此尊重。過度且長期之自我揭露，容易讓師生關係轉向親密關係，宜防範之。

三、校長或教職員工與成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一)大專男性導師與成年女學生之不當性互動：「我可以接住她？」

1.案例內容

洪生（女，19歲）是五專四年級女學生，她幾乎年年交友、年年失戀，以致經常情緒低落，加上身體病弱不適，得導師陳師（男，39歲）特別關心。陳師為表關心，經常以line與洪生聯繫，關心她的上學狀況，也為洪生慶生，讓她開心；有空時帶洪生外出散心，外出開研討會也約洪生前往。陳師曾去女學生外宿處，與洪生發生性關係，並租屋與洪生同居。閨密得知洪生與陳師交往後，一再勸阻無效，只好向校方檢舉陳師有違與性或性別有關之專業倫理。性平會受理並啟動調查，結果認定陳師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理，其情節應予解聘且終身不得聘任為教師。

2. 案例評析

陳師是洪生的導師，與洪生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等權勢關係。洪生雖非未成年，但雙方具有不對等之權勢關係，而發展以性行為或情感為基礎之親密互動，即有違專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學生若有情緒或身心困擾，校長或教職員工應鼓勵學生尋求就醫或尋求專業協助，如：向學校的心理健康中心或輔導室進行求助。學校的心理健康中心或輔導室設有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可以提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，精神科醫生也可以開立藥物。一般校長或教職員工多未受過情緒管理之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生情緒困擾問題。
- (2) 處理情緒問題是諮商心理師或臨床心理師的專業訓練之一，一般校長或教職員工應建議學生尋求專業協助。
- (3) 少數校長或教職員工自以為可接住學生的情感或情緒，但因未受專業訓練，可能因移情反而讓自己陷入依附關係中而難以自拔。公私之間分際不清，容易導致違反校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理。

(二) 大學男性校長或教職員工與成年女助理之不當性互動：「前世今生的緣分？」

1. 案例內容

謝生（女，21 歲）今年大學四年級，以前多以校外打工賺取生活費，今年開始擔任選修課教師鄭師（男，42 歲）的兼任研究助理，收入穩定而感到輕鬆愉快。鄭師單身，並對謝生情有獨鍾，下班後會邀約她看電影、請她一起外出用餐，也會不吝嗇地誇獎謝生之美顏、性格。鄭師常

對謝生說，她像他的前女友，並表示願意照顧她，要她不用擔心經濟問題，希望畢業後可以考慮接受交往。謝生雖心情糾葛複雜，但還是喜歡受到特別珍愛的感覺，在不經意告知學長、助教後，助教通報系主任，系主任向性平會檢舉而啟動調查。調查結果認定鄭師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

謝生是鄭師之研究助理，鄭師提供謝生工作機會，屬不對等之權勢關係。鄭師利用與謝生之不對等權勢關係，主動發展與謝生之互動，並相約未來可以進一步發展為親密關係，顯違反性平法「利用不對等權勢關係，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係」。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題，將自己的親密情感需求投射到研究助理身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為，但卻有違性平法第3條第3款第4目規定。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際，特別是在提供工作機會，具權勢關係下，不應發展情感曖昧的互動模式。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務，與學生或助理之談話話題宜限縮在學業發展、未來生涯規劃以及興趣分享等，盡量避免涉及個人情感或私人情誼。

四、校長或教職員工與成年學生違反專業倫理之性別互動：大學指導教授對女研究生之不當性別互動

1. 案例內容

嚴師（男，58歲）對研究生翁生（女，23歲）特別關心，上課討論外，私下也會給翁生論文特別指導，並用 E-mail 寄相關論文給翁生看，除了英文論文，若是日文或德文論文，嚴師擔心翁生看不懂，就會先翻

譯成中文以幫助翁生閱讀。嚴師會以 E-mail 跟翁生討論論文議題，每天至少發一封信，若不討論論文，也會說些正向的話，例如：「每天都很期待看到你，想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」、「很想跟你散散步，以前我追師母的時候都是利用散步時間」。嚴師很關心翁生的未來生涯，認為翁生的現任男友並不適合她，也認為翁生像他的女兒等。翁生覺得嚴師對她的互動很奇怪，告訴男友後，男友告知系主任，系主任認為嚴師的行為逾越師生分際，向性平會提出檢舉，調查後認定嚴師有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理。

2. 案例評析

翁生是嚴師之研究生，嚴師指導翁生論文，依據防治準則第 8 條，雙方間存有地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等權勢關係。嚴師對翁生有過度關注之行為，例如：替她翻譯論文內容，說「每天都很期待看到你」、「想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」等，這些都不是論文指導教授與研究生間合宜的言語，顯違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題，將自己對前任或女兒的思念投射到研究生身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為，卻有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際，特別是在指導論文之過程中，因為教師對學生具有權勢關係下，不應有曖昧的性別互動。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務，與指導學生之談話宜限縮在論文、學業、未來生涯上，不宜涉及個人情感或私人情誼。

條號查詢結果

法規名稱：校園性別事件防治準則 

法規類別：行政 > 教育部 > 學生事務及特殊教育目

- 第 8 條
- 1 校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - 2 校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - 3 校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

- 第 9 條
- 校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

- 第 38 條
- 1 學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。
 - 2 前項規定之內容，應包括下列事項：
 - 一、校園安全規劃。
 - 二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。
 - 三、校園性別事件防治之政策宣示。
 - 四、校園性別事件之界定及樣態。
 - 五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。
 - 六、校園性別事件之調查及處理程序。
 - 七、校園性別事件之申復及救濟程序。
 - 八、禁止報復之警示。
 - 九、隱私之保密。
 - 十、其他校園性別事件防治相關事項。

國立臺北教育大學校園性別事件防治與處理要點

(修正通過)

94年6月27日本校性別平等教育委員會第2次會議通過
95年11月15日本校性別平等教育委員會第4次會議修正通過
96年5月23日本校性別平等教育委員會第6次會議修正通過
97年1月3日本校性別平等教育委員會第8次會議修正通過
99年1月19日本校98學年度第1次性別平等教育委員會修正通過
100年6月20日本校99學年度第2次性別平等教育委員會修正通過
101年1月16日本校100學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
101年11月12日本校101學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
101年11月20日本校第29次校務會議通過
102年4月2日本校第101學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
102年11月12日本校第31次校務會議通過
105年1月19日本校第104學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
105年5月17日本校第36次校務會議通過
110年4月26日本校109學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
110年6月8日本校第46次校務會議通過
113年7月8日本校第112學年度第2學期第2次性別平等教育委員會修正通過
113年7月30日112學年度第2學期臨時校務會議通過

壹、總則

一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性別事件，及處理本校學生與校外人士所發生之性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「校園性別事件防治準則」（以下簡稱防治準則）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

（一）校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生（包括不同學校間所發生者），並有下列情形之一者：

1.性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

2.性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(1)以明示或暗示之方式，從事不受欢迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

(2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

3.性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

4.校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

（二）學校、教師、職員、工友及學生：

1.學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。

2.教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於

協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

3.職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。

4.學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

三、本校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：

(一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動。

(二)針對性平會及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。

(三)鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差(假)登記及經費補助。

(四)利用多元管道，公告周知本要點所規範事項，並納入教職員工聘約。

(五)鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

四、本校應蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

(一)校園性別事件之界定、類型及相關法規。

(二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

(三)申請調查、申復及救濟之機制。

(四)相關之主管機關及權責單位。

(五)提供資源協助之團體及網絡。

(六)其他本校或教育部性平會認為必要之事項。

貳、校園安全規劃

五、本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：

(一)依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

(二)記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

六、本校應定期邀請相關單位召開校園空間安全檢視會議，並開放讓教職員工生及其他校園使用者參與，必要時得邀集專業空間設計者參與。該會議得採電子化會議方式召開，並公告會議檢視成果及相關紀錄。

本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

參、校內外教學與活動及人際互動注意事項

七、本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

八、學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本要點之規定。

前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，得依第十一點規定辦理。

本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

肆、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

九、校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校或教育部處理。

校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治，依教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」辦理。

十、校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

為健全校園性別事件防治教育，前點第一項至第三項及本點第一項之規定，應納入本校教職員工聘約。

伍、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

十一、本校處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。必要時，本校應整合校內外資源網絡對當事人提供下列適當協助：

(一)心理諮商與輔導。

(二)法律協助。

(三)課業協助。

(四)經濟協助。

(五)晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置或庇護。

(六)社會福利資源轉介服務。

(七)其他性平會認為必要之保護措施或協助。

本校處理校園性別事件，對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前二項協助必要時得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依第一項規定提供適當協助。

十二、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性別事件者，應立即通報學務處校園安全組，由權責人員通報教育部，並依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

依前項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予保密。

經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。本校處理霸凌事件，如發現有疑似校園性別事件情事者，視同檢舉，由防制校園霸凌因應小組移請性平會依規定辦理。

十三、校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為本校校長者，應向教育部申請調查或檢舉。

本校學生發生校園性別事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，申請人得以言詞、書面或電子郵件向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組，電話(02)8732-8885，電子郵件信箱 sg@tea.ntue.edu.tw）申請調查（本校校園性別事件調查申請書如附件 1）。

前項依性騷法對本校學生提出申訴之案件，屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

十四、事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

行為人在兼任學校所為者，事件管轄學校為該兼任學校，該校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為

人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十一條規定處理。

十五、校園性別事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住 居所、聯絡電話及申請調查日期。

(二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

(三)申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。

(四)申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

(一)二人以上被害人。

(二)二人以上行為人。

(三)行為人為校長或教職員工。

(四)涉及校園安全議題。

(五)其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

十六、學務處生輔組或人事室接獲申請調查或檢舉後，除有下列情形之一者外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

性平會接獲前項移送之事件時，應由性平會或由性平會指派委員三人以上組成小組依下列所定事由，進行初審，並議決是否受理、調查小組之成員名單及其他對當事人之緊急必要之協助：

(一)非屬本要點所規定之事項者。

(二)申請人或檢舉人未具真實姓名。

(三)同一事件已處理完畢者。

本校就接獲之申請或檢舉案件無管轄權時，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

十七、性平會應自本校接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被

害人或檢舉人是否受理。

前項不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章(申復書如附件 2)。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

十八、性平會處理校園性別事件時，得依性別平等教育法第三十三條第三項及第四項、防治準則第二十二條及本校性平會設置要點第五點成立調查小組調查之。

性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性平會認定無通知必要者，不在此限。

性平會或調查小組依性平法等規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻提交性平會審議。

校園性別事件當事人之輔導人員、性平會執行秘書及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。校內委員奉派擔任校園性別案件調查小組成員，應予公差（假）登記；其出席費、交通費、調查報告撰稿費或相關費用，由本校校務基金支應，申復案之審議小組委員，亦同。

十九、校園性別事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

前項事件調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；

被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第二項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

二十、本校調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

- (一)行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。
- (二)當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
- (三)行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- (四)就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- (五)依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- (六)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
- (七)本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
- (八)基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- (九)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
- (十)當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。
- (十一)當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

二十一、本校參與處理校園性別事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。

本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。除原始文書外，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

二十二、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。

二十三、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。

性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

校園**性別**事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

為保障校園**性別**事件當事人之受教權或工作權，本校應經性平會決議通過後執行下列處置，並報請教育部備查：

- (一)彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
- (二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。
- (三)避免報復情事。
- (四)預防、減低行為人再度加害之可能。
- (五)其他性平會認為必要之處置。

二十四、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。

本校於接獲校外人士對學生提起性騷擾之申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

二十五、性平會調查小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向性平會提出，性平會應於該報告提出二個月內移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。但適用性騷法者，調查報告及處理建議應移送臺北市政府提報性騷擾防治審議會審議。

前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。

前項審議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見。

本校應將相關會議處理結果，包括事實認定、處置措施及議處結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申

復之期限及受理之學校或機關；行為人非本校教職員工生者，應移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。

二十六、申請人、被害人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，秘書室應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申復以一次為限。

本校學生涉及性騷法者，如對調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二十七、本校接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- (二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。
- (三)原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- (四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- (五)審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- (六)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決
- (七)前款申復決定送達申復人前，準用前點第一項規定程序撤回申復。

二十八、本校受理申復經前點審議小組審議後，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。性平會於接獲前項重新調查之要求時，應另組調查小組進行調查。調查小組成員由性平會或由性平會指派委員三人以上組成小組議決之。

第一項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

- (一)性平會或調查小組組織不適法。
- (二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- (三)有應迴避而未迴避之情形。
- (四)有應調查之證據而未調查。
- (五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
- (六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

二十九、申請人、被害人或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- (一)本校校長、教師：依教師法之規定。
- (二)本校依公務人員任用法任用之職員：依公務人員保障法之規定。
- (三)本校學生：依本校學生申訴辦法提起申訴。

三十、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之

事實認定，應依據性平會之調查報告。

三十一、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。

行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。

三十二、依性騷法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣（市）主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。

本校學生對校外人士為性騷擾，依性騷法**第 12 條第 2 項**對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

三十三、本校應建立校園**性別**事件之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

前項檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態。

(二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。

(三)事件處理人員、流程及紀錄。

(四)事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

(五)行為人之姓名、職稱或學籍資料等。

(六)調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

(一)申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)事實認定及理由。

(六)處理建議。

陸、附則

三十四、本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

三十五、本要點經性平會**及**校務會議**審議通過**後實施。

國立臺北教育大學校園性別事件調查申請書(密件)

類別	☐ 性侵害事件 ☐ 性騷擾事件 ☐ 性霸凌事件 ☐ 違反專業倫理				
一、 申請人及檢舉人之基本資料	☐ 申請人為被害人 (☐ 是 ☐ 否持有各級主管機關核發之 <u>身心障礙證明或</u> 特殊教育學生鑑定證明)		☐ 申請人為被害人 ^之 法定代理人 <u>或實際照顧者</u> (與被害人關係：) ☐ 申請人之委任代理人(應附委託書) ☐ 檢舉人(與 <u>被害人</u> 關係：)		
	姓名		姓名		
	身分證明文件字號		身分證明文件字號		
	出生年月日	滿 歲	被害人 ^之 出生年月日	滿 歲	
	服務機關及職稱或就讀學校及系級		服務機關及職稱或就讀學校及系級		
	聯絡電話 手機號碼		聯絡電話 手機號碼		
	E-Mail		E-Mail		
	住居所		住居所		
二、 申請調查之事實內容及相關證據	(一)申請調查之事實				
	1.申請調查對象	姓名	☐ 不詳	服務機關及職稱或就讀學校及系級	☐ 知悉： ☐ 不詳 ☐ 無
		聯絡電話 手機號碼			
		E-Mail		住居所	
	2.事件發生時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分			
3.事件發生地點	☐ 校內： ☐ 校外：				

		☐ 其他：				
	4.事件發生經過					
(二) 希望處理方式	(申請人對事件處理的期待與要求) 目前 ☐ 是 ☐ 否已至學務處心輔組進行諮商					
(三) 檢附文件物證	(請條列文件物證並檢附於後) 1. 2. 3. 4. ☐ 無					
☐ 是 ☐ 否曾於年月日以 ☐ 口頭 ☐ 電話 ☐ 傳真 ☐ 電子郵件 ☐ 其他方式， 向提出 ☐ 調查申請 ☐ 備案 ☐ 報案(提告筆錄及報案三聯單) ☐ 訴訟						
以上內容經收件人員向本人朗讀或交付本人閱讀後確認無誤。 申請人或檢舉人簽名：申請日期： 年 月 日 ※申請調查後如有任何補充說明事項，得以書面資料具名親送本校性平會。						
收件情形	收件單位		收件人員		單位主管	
	聯絡電話		收件時間	年 月 日 時 分		
本申請書填寫完畢後，收件人員應影印1份予申請人或檢舉人留存。						
處理注意事項	1.學務處生輔組接獲調查申請或檢舉，應立即向校安組通報，並於3日內將本調查申請書交由性平會調查處理，並由性平會於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。 2.本申請書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。					

國立臺北教育大學校園性別事件申復書(密件)

類別	☐ 性侵害事件 ☐ 性騷擾事件 ☐ 性霸凌事件 ☐ 違反專業倫理				
申 復 事 由	☐ 被害人(或委任代理人) ☐ 被害人 ^之 法定代理人 <u>或實際照顧者</u> (與被害人 之關係：) ☐ 檢舉人		☐ 行為人(或委任代理人) ☐ 行為人之法定代理人 (與行為人 之關係：)		
	本案前於 年 月 日向學校性別平等教育委員會提起性侵害、性騷擾或性霸凌調查申請，然：		☐ 本案前於 年 月 日經學校性別平等教育委員會調查，因對		
	☐ 未於申請或檢舉時起 20 日內收到是否受理之書面通知。		(具懲處權責學校或主管機關)之處理結果不服，依性別平等教育法規定，爰向貴校提出申復。		
	☐ 申請結果為不受理(詳所附校園 <u>性別</u> 事件申請不受理通知書)。		☐ 調查事實或程序有瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據。		
	☐ 調查結果為不成立(詳所附校園 <u>性別</u> 事件不成立通知書)。				
	☐ 對行為人之懲處結果不服。				
	☐ 調查事實或程序有瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據。				
	爰向貴校提出申復。				
	申復人姓名	服務機關及職稱或就讀學校及系級			
	身分證明文件字號	聯絡電話		出生年月日	年 月 日
	住(居)所(聯絡地址)				
	申復理由	(當調查事實或程序有瑕疵或有新事實、新證據時，請詳述之。)			
相關證據	(請條列附件，並檢附之；無者免填)				
申復人或委任代理人簽名或蓋章：		申復日期： 年 月 日			

(背面)

-----以下申復人免填，由接獲申復單位自填-----

申復 受理 單位	單位名稱		收件人員		職稱	
	聯絡電話		接獲申復 時 間	年 月 日	☐ 上午 ☐ 下午	時 分
以上紀錄經向申復人朗讀或交付閱覽，申復人認為無誤。						
收件人員簽章：						
備註	※收件人員須注意下列事項： 1. 委任代理人須檢附委任書。 2. 本申復書填寫完畢後，應影印 1 份予申復人留存。 (申復書影本簽收處：)。 3. 依防治準則規定，學校接獲申復後，應於 20 日內（對不受理之申復）或 30 日內（對處理結果不服之申復）以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，學校並應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理或將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。 4. 依前項規定，調查申請處理結果為不受理之申復以一次為限。 5. 本申復書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。					

地址：100217臺北市中山南路5號
傳 真：02-23976946
聯絡人：劉舒婷
電 話：02-7736-5933

發文日期：中華民國110年11月26日
發文字號：臺教人(二)字第1100145276號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：契約條款範例文字 (0145276A00_ATTCH2. pdf)

說明：為維護本部所屬機關（構）學校人員安全並保障學生受教權益，請各機關（構）學校參照旨揭契約範例文字，適時修訂約聘（僱）契約書及勞動契約書並落實執行。

副本： 電交 2021/11/26 文章
10:36:06 換

**教育部所屬機關（構）學校約聘（僱）契約書及勞動契約書
納入性別平等相關法規及教育基本法等規定之範例文字**

契約類別	範例文字
約聘（僱） 契約書	一、甲乙雙方應遵守性別工作平等法、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。 二、有下列情事之一者，甲方得終止契約： （一）犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 （二）經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實者。 （三）受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。 （四）經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。
勞動契約書	一、甲乙雙方應遵守性別工作平等法、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。 二、乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約： （一）犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 （二）經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實者。 （三）受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。 （四）經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。

條文內容

法規名稱：性騷擾防治法 [\[EN\]](#)

法規類別：行政 > 衛生福利部 > 保護服務目

- 第 27 條
- 1 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
 - 2 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
 - 3 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。

檔 號：114/080411/01

保存年限：50



簽 於 人事室

主旨：有關修正本校計畫專（兼）任研究人力勞動契約書內容一案，簽請核示。

說明：

一、本校目前有三種計畫人力勞動契約書：

（一）接受委託或補助計畫等計畫專任人員契約書：計畫專任人員適用，職級分為高中（高職）、專科、學士、碩士4種。

（二）執行專題研究計畫博士後研究人員契約書：博士後研究人員適用。

（三）勞僱型計畫兼任人員及臨時工（部分工時人員）定期勞動契約書：兼任人員、臨時工、工讀生適用。

二、查教育部113年3月6日修正發布之校園性別事件防治準則（以下稱防治準則）第38條第1項規定略以，學校應將防治準則第8條及第9條規定納入校長及教職員工聘約。次查教育部為協助高級中等以上學校訂定相關規定或專業倫理，研編「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」（以下稱防治指引）供各校參考。次查教育部113年5月29日臺教學（三）字第1132802191號函文要求各校應將上開防治準則第8條、第9條、防治指引及學校訂定的相關規定或專業倫理規範（如下）納入校長及教職員工聘約：

（一）與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

（二）於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、

收發文號：1140210200

族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

(三)發現個人與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。

(四)應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

(五)應落實教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」及本校「校園性別事件防治與處理要點」避免違反與性或性別有關之專業倫理防治。

三、另查相關性別平等之法規名稱業已修正，如原「性別工作平等法」修正為「性別平等工作法」。復查行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點第11點規定略以，對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親之迴避進用規定應明列於契約。又查國家科學及技術委員會補助專題研究計畫研究人力約用注意事項第3條第1項規定略以，研究人力專任人員指執行機構約用之專職從事專題研究計畫工作人員。但在職行政人員或在學學生，除在職進修或進修部學生專職於專題研究計畫外，不得擔任專任人員。

四、另三種契約書原訂條文出現「約用」文字，源自於本校接受委託或補助計畫項下按計畫執行期間依照需求而簽訂契約進用之專（兼）研究人力，因容易與本校校務基金約用工作人員身分混淆，故擬併同修正契約書文字為「僱用」。參依勞動部及臺北市政府勞動局宣導之勞動契約範本內容及相關注意事項與本校相關規定等，通盤檢討修正本校專（兼）計畫研究人力勞動契約書內容。依據上開規

定，勞動契約書範本修正重點如下：

(一)本校接受委託或補助計畫等計畫專任人員契約書部分：

- 1、修正契約乙方：乙方為本校接受委託或補助計畫項下僱用人力，修正文字內容為「僱用」。
- 2、增訂第7點迴避進用、第13點管轄法院內容。
- 3、修正第4點法規名稱、第5點增列校園性別事件相關規定、第9點增列乙方未辦妥離職及移交程序之責任說明、第11點增列契約乙方僱用身分依據及納入教育基本法等規定範例文字、第12點增列及修正契約進用研究人力法源修訂依據內容、第14點配合法規體例酌作文字修正。
- 4、原第7點至第12點點次遞移。

(二)本校執行專題研究計畫博士後研究人員契約書部分：

- 1、修正契約乙方：乙方為本校執行專題研究計畫僱用人力，修正文字內容為「僱用」。
- 2、增訂第17點管轄法院內容。
- 3、修正第4點法規名稱、第5點增列校園性別事件相關規定、第7點增列乙方未辦妥離職及移交程序之責任說明、第9點增列乙方報到程序文字、第10點增列契約乙方僱用身分依據及納入教育基本法等規定範例文字、第12點增列迴避進用說明、第16點增列及修正契約進用研究人力法源修訂依據內容、第18點配合法規體例酌作文字修正。
- 4、原第17點點次遞移。

(三)本校勞僱型計畫兼任人員及臨時工（部分工時人員）定期勞動契約書部分：

- 1、修正契約乙方：乙方為本校執行專案或計畫僱用人力，修正文字內容為「僱用」。

2、增訂第14點管轄法院內容。

3、修正第6點法規名稱、第7點增列迴避進用說明、第9點增列校園性別事件相關規定、第15點增列及修正契約進用研究人力法源修訂依據內容、第16點配合法規體例酌作文字修正。

4、刪除第3點工作項目有關特約事項文字、刪除附約點次。

5、原第15點點次遞移。

五、檢附本校「接受委託或補助計畫等計畫專任人員契約書」修正對照表、修正後全條文（草案）及現行條文（附件一）；本校「執行專題研究計畫博士後研究人員契約書」修正對照表、修正後全條文（草案）及現行條文（附件二）；本校「勞僱型計畫兼任人員及臨時工（部分工時人員）定期勞動契約書」修正對照表、修正後全條文（草案）及現行條文（附件三）；教育部113年5月29日臺教學（三）字第1132802191號函（含教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」）、校園性別事件防治準則第8條、第9條及第38條第1項規定（附件四）及本校校園性別事件防治與處理要點（附件五）；教育部110年11月26日臺教人（二）字第1100145276號書函（附件六）；教育部110年11月26日臺教人（二）字第1100145276號書函（附件六）各1份。

擬辦：案奉核可後，賡續提送本校勞資會議及行政會議審議。

6月10日主任會議
士芳

會辦單位：研發處、主計室

第一層決行
承辦單位

約用吳萌菱
114.5.28
人事室主任
114.5.28

研發處

約用黃渝
114.5.29
研發處處長
吳忻如
114.5.29
研發處處長
吳忻如
114.5.29

會辦單位

主計室

專員謝淑娟

組員巫詠馨

組長董雅苑

決行

主任秘書陳永

副校長劉遠楨

國立臺北教育大學
校長陳慶和

國立臺北教育大學第3屆第2次勞資會議簽到單

一、時間：114年6月13日（星期五）上午10時

二、地點：行政大樓605會議室

三、主席：資方代表

四、出席人員：（應到10員，實到 6 員）

代表	簽名	代表	簽名
劉代表遠楨	請假	許代表月珍	請假
陳代表永倉	陳永倉	林代表智遠	請假
楊代表啓文	楊啓文	王代表柔懿	王柔懿
蔡代表葉榮	請假	彭代表又禎	彭又禎
黃代表靖舒	黃靖舒	黃代表資雲	黃資雲

五、列席人員（人事室、主計室）：

丁士芳

吳秋慧

趙明菱