

# 國立高雄大學人事服務簡訊

人事室編印

## 人事法令宣導

### 一、考試、任免、敘薪、兼職

- (一) 有關教育部轉銓敘部函以，依各種考試或任用法規限制調任之人員、依專門職業及技術人員轉任公務人員條例轉任之人員，先以另具不受調任限制之公務人員任用資格任用後，再以原限制調任之資格或原專技轉任資格調任時，其俸給之核敘。(教育部 105 年 2 月 1 日臺教人(二)字第 1050013132 號函)

### 二、考績考核、訓練進修、差勤管理

- (一) 教育部轉行政院函以，修正「行政院選送優秀公務人員國外進修實施計畫」第 6 點，並自 105 年 1 月 20 日生效。(教育部 105 年 2 月 2 日臺教人(三)字第 1050010679 號函)
- (二) 教育部函送公務人員保障暨培訓委員會「104 年 7 月至 12 月審理保障事件常見撤銷原因分析參考資料」乙案。(教育部 105 年 2 月 22 日臺教人(三)字第 1050018962 號函)

### 三、待遇、福利、退休、撫卹

- (一) 教育部人事處轉銓敘部函以，有關退休公務人員再任台灣人壽保險股份有限公司保險招攬業務人員職務，是否適用公務人員退休法第 23 條規定限制範圍一案。(教育部人事處 105 年 2 月 5 日臺教人(四)字第 1050007553 號書函)。

## 人事資訊

- 一、重申本校教師、公務人員及校聘助理人員，於校外兼職時應依教育部訂頒之「公立各級學校專任教師兼職處理原則」、本校訂定之「教師兼職與回饋金處理要點」、「公務員服務法」及本校「行政(教學)助理工作規定」相關規定，事先提出申請經本校同意後，在合法兼職機關(構)及得兼任職務範圍內，始得兼任其他職務。
- 二、本校校長遴選委員會公開徵求推薦本校第五任校長參選人訊息，徵求期間自 105 年 1 月 11 日起至同年 3 月 10 日止，相關資訊請至本校校長遴選專區 (<http://www.person.nuk.edu.tw/104net/>)。

## 性別平等教育宣導

- 一、「在決定敵意工作環境是否存在時，客觀上應以『合理個人』之觀點來加以認定」
- 美國最高法院在 Harris v. Forklift Systems, Inc. 一案之判決
- (一) 案例：原告哈里斯女士 (Teresa Harris) 是自一九八五年四月開始，任職於被告設備租賃公司，所擔任之職位是出租設備部門之經理及銷售部門之協調員。在她任職之兩年期間內，該公司之總經理哈地先生 (Charles Hardy) 即曾多次對她加以騷擾，除一再使用辱及女性之字眼冷嘲熱諷外，還曾邀請原告到旅館去商量晉升加薪事宜，並曾要原告由其褲子前口裝取銅板，或故意將物品丟到地上，而要原告取起但卻批評其身材……等，這些言詞舉止經常都是當其他女職員面前所為，令原告極感難堪。原告曾在一九八七年八月與被告當面懇談，而被告對原告之反應甚感驚訝，認為他只是在開玩笑而已，並向原告道歉，而答應不會再犯。然而在次月上旬，被

告又當著其他受雇者面前，詢問原告是否因與其顧客發生性關係後才得以達成交易。原告乃憤而在十月一日辭職，並向平等就業機會委員會提出正式控訴，嗣後，該案由聯邦地方法院受理審判。

- (二) 根據法院多數意見指出，本案首先要解決之爭點，是被告之舉止究竟是否要達到嚴重影響原告受雇者心理安寧福祉，或造成遭受傷害之地步，才構成敵意工作環境騷擾之要件，而得請求法院加以救濟。在本案中，最高法院決定採中庸之道，認為在確定敵意工作環境性騷擾之情形是否存在時，應在僅屬冒犯性舉止即足以構成性騷擾，以及必須對當事人造成一種有形心理傷害才達到性騷擾地步兩種極端之間，尋求一種折衷之標準。根據此一標準，敵意工作環境雖然不致對原告受雇者之心理安寧福祉產生不利影響，但卻會造成一種歧視效果，而影響其工作之態度及事業之順遂。

其次，最高法院又特別指出，在決定敵意工作環境是否存在時，在客觀上應以「合理個人」之觀點來加以認定，也就是說，如果（被告）舉止並未嚴重或普遍造成一客觀敵意或惡劣工作環境，而讓一合理個人有此認定時，則不應屬一九六四年民權法第七章所處理之範圍。同時只有在原告主觀體認工作環境確屬惡劣之情形下，才有在這類就業歧視案件中勝訴之可能，除非被害人認定工作環境確屬惡劣，否則其就業條件可說並未被改變。至於偶發性之侮辱或不經意之評論等，雖有可能冒犯被害人，但尚不致足以構成違反該一九六四年民權法第七章之情形。

再者，最高法院還明確表示，決定某項行為是否構成觸犯一九六四年民權法第七章之情形，並不是一要求嚴謹之科學，而必須就整個案件所涉及之所有因素，做一全面通盤之考慮始可，舉例而言，歧視行為發生之頻率；這些行為之嚴重程度；是否具有肢體威脅或羞辱之意味，或僅是一冒犯性之表示；以及是否會不合理干擾受雇者之工作表現....等因素，可說是做這種事實認定之準則。同時該院還特別指出，雖然對原告心理安寧福祉之不利有害影響，是法院必須考慮之一項因素，但這種情形是否存在，可說並非一必要條件，大幅降低騷擾事件被害人之舉證責任。

最後，最高法院多數意見在本案中並未觸及交換性騷擾及雇主所應負擔法律責任之爭點，雖然根據全案之相關事實觀之，這類問題理應被提出加以討論才是。具體而言，該院僅針對原告在提起工作場所性騷擾之訴時，是否必須遭受心理傷害始可在此一問題上，做出範圍極為狹義之解答而已。。（以上摘錄自工作場所性騷擾防治宣導手冊 - 新竹市政府勞工局 <http://labor.hccg.gov.tw/condition/page5-b-2-8.htm>）

- 二、衛生福利部編製「性騷擾案件處理實務操作手冊」，手冊電子檔請逕至（[http://www.mohw.gov.tw/CHT/DOPS/DM1\\_P.aspx?f\\_list\\_no=146&fod\\_list\\_no=4751&doc\\_no=47782](http://www.mohw.gov.tw/CHT/DOPS/DM1_P.aspx?f_list_no=146&fod_list_no=4751&doc_no=47782)）下載，本校教職同仁如於校園內發生疑似性騷擾或性侵害情勢，請於第一時間向本校其他教職同仁或保全尋求立即協助，另本校為防治性騷擾行為之發生，設置專線電話(07-5919431)、傳真(07-5919149)、專用信箱或電子信箱(person@nuk.edu.tw) 等接受申訴。

## 智慧財產權案例宣導

### 公司出資聘請他人開發出來的電腦程式，誰是著作權人？

#### 一、案例：

圓圓飯店古色古香的建築，一直是攝影家喜愛的拍攝景點，尤其是夜晚打上燈光後，從 45 度角望去，顯得特別富麗堂皇，每到晚上觀望台上便聚集一些攝影玩家進行拍攝工作。這樣拍攝出來的成品都很相似，不會有侵害著作權的問題嗎？

#### 二、解說與分析：

按著作權法所保護之著作係指屬於文學、科學、藝術或其他學術範圍之創作，凡本於自己獨立之思維、智巧、技匠而具有原創性之創作，即享有著作權。惟原創性與專利法上

所要求發明必須具備新穎性不同，著作人如非抄襲或剽竊他人之著作，縱使二人因巧合而同時或先後完成相同或近似的作品，因為二者均屬於自己獨立之創作，如具備原創性，則均受著作權法之保護。此時，創作人各自享有攝影著作之著作權，著作人得個別行使各該照片的著作權。

依據上述分析，攝影師在一個受歡迎的景點所拍攝出之攝影成品，雖然可能相同或極為近似，然因此為巧合，並無抄襲的問題。著作權法上所謂「重製」，係指將已完成之著作予以重複製作，使著作內容再現。但在相同地點攝影的情形，其中並無後者將前者所完成之攝影作品重複製作之情形，故拍攝在後者之行為不構成重製而侵害前者的攝影著作權。

（摘錄自經濟部智慧財產局網站著作權案例彙編專區  
<http://www.tipo.gov.tw/ct.asp?xItem=203011&CtNode=6994&mp=1>）

## 人事動態

### 一、本校人事異動名冊如下：

異動別	姓名	職稱	單位	到（離）職日期	備註
到職	林志中	技士	總務處營繕組	105.3.1	原高雄市立聯合醫院總務室
陞遷	黃雪芬	組長	總務處事務組	105.3.1	原秘書室秘書
陞遷	許美娟	組長	總務處出納組	105.2.18	原圖書資訊館秘書
到職	呂帆順	職務代理人	國際事務處	105.02.22	孫葆烈產假及育嬰留職停薪職務代理人
到職	陳裕霖	職務代理人	學生事務處	105.03.01	何若菱產假及育嬰留職停薪職務代理人
離職	方彥騏	職務代理人	總務處	105.02.29	