

士林電機廠股份有限公司                    通            知            中華民國一〇三年 五 月 二十八 日  
(103)士電人事字第 167 號

受文者：一、各處(廠)、室、部、分公司  
          二、各製造部、加工部、製管部所屬課級單位  
          三、各駐廠課級單位

副本：一、本公司產業工會  
          二、公布

主旨：茲修訂本公司「員工申訴處理規則」並更名為「性騷擾防治措施、員工申訴及懲戒規則」，條文詳如附件，並追溯自一〇三年五月一日起生效實施，希知照。

說明：

一、本次修訂重點：

台北市政府勞動局來函針對職場性騷擾防治措施建議「員工申訴處理規則」修訂事項如下：

- (一) 增列法源依據「性別工作平等法與工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」。
- (二) 增列申訴處理之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並於工作場所顯著處公開揭示。
- (三) 增列申訴得以言詞或書面提出及其所需記載之事項及申訴之補正機制。
- (四) 增列申訴處理委員機制會，另並注意女性委員之比例不得少於二分之一。
- (五) 增列申訴處理委員應為附理由之決議，並通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- (六) 增列結案時效為於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月。
- (七) 增列申訴人提出之申復時效應自申訴決議送達當事人之次日起二十日內提出申覆。

二、其他修訂條文詳如性騷擾防治措施、員工申訴及懲戒規則全文。

總經理    許    育    瑞

## 性騷擾防治措施、員工申訴及懲戒規則

### 第一條 目的

為促進勞資和諧、維護勞工權益，協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項，**並提供員工及求職者免於性騷擾暨性別歧視之工作及服務環境，且採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依據「性別工作平等法與工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」**訂定本規則。

### 第二條 適用範圍

- 一、凡本公司「工作規則」第二條所稱之員工均適用之。
- 二、至本公司應徵或參訪時遭性騷擾者亦適用之。

### 第三條 制定責任區分

|           |              |              |               |
|-----------|--------------|--------------|---------------|
| 責任<br>主辦人 | 原案作成<br>人事擔當 | 制定主管<br>人事主管 | 制定責任者<br>人事協理 |
|-----------|--------------|--------------|---------------|

### 第四條 名詞定義

性騷擾：一、本規則所稱之性騷擾，**係指員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶...等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對員工或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。**

二、上述性騷擾行為之認定不限於異性或同性之間。

### 第五條 申訴範圍

#### 一、一般申訴

係指員工於在職期間如發生下列情事且能證明事實者，得提出申訴：

- (一) 因公司現行之制度、規章、辦法或行政措施未盡適宜或執行疏失，致損害其合法權益者。
- (二) 對獎懲之決定有異議，且有具體證明者。
- (三) 因其他員工之違法、濫權或不當行為對待，致侵犯其權益或影響正常工作者。
- (四) 對職務升遷或工作調派認為處置不當，而影響其權益者。

(五) 其他與公務有關，有提出申訴之必要且能證明者。

## 二、性騷擾申訴

本公司受雇員工及前來本公司應徵之求職者，如遭遇下列性騷擾情事時，得提出申訴及救援協助：

- (一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四) 強制性交及性攻擊。
- (五) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

## 第六條 申訴方式

一、口頭申訴：由申訴人檢附證明事項，依申訴程序以口頭方式或電話親自提出申訴。(申訴電話專線：(02)2834-2662 分機：167) 受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人確認內容無誤後簽名或蓋章並載明下列事項：(1)申訴人姓名、單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。(2)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。(3)申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

二、書面或傳真申訴：由申訴人以書面或傳真方式（員工申訴書：如附件一）並附加證明事項，以個人或數人聯合具名方式，依申訴程序當面提出申訴，但匿名之申訴概不予受理。申訴傳真專線：(02)2836-6187

三、網路申訴：由申訴人將申訴內容與證明事實，依申訴程序以網路傳遞方式提出申訴。

第七條 申訴程序及處理時限

| 申訴程序      |       | 處理時限       | 申訴受理人<br>(申訴處理者)               | 說明   |
|-----------|-------|------------|--------------------------------|--|
| 第一階段<br>↓ | 一般申訴  | 3 個<br>工作日 | 直屬主管<br>(人資單位)                 | 1.經調查結案後，申訴受理人（申訴處理者）需將處理結果填具「員工申訴答覆書」（如附件二）回覆申訴人，並影印全案送人資單位歸檔存查。<br>2.當所申訴對象為直屬主管時，得直接進行第二階段之申訴程序。<br>3.各階段之申訴處理者無法辦理結案時，始得進行下一階段更高層級之申訴處理程序。<br>4.性騷擾申訴案件專責窗口為人資單位，唯被申訴人若為人資單位時，則逕向總經理室申訴。<br>5.申訴人得於申訴處理程序中撤回其申訴案，但申訴受理人仍得視實際情形繼續或終止處理。 |
|           | 性騷擾申訴 |            | 人資單位                           |  |
| 第二階段<br>↓ | 一般申訴  | 一週         | 直屬最高主管<br>或事業單位最高<br>主管、(人資單位) |  |
|           | 性騷擾申訴 |            | 人資單位                           |  |
| 第三階段      | 一般申訴  | 二週         | 總經理室<br>(人資單位)                 |  |
|           | 性騷擾申訴 |            | 人資單位                           |  |

第八條 申訴案件之處分

一、一般申訴案件之處分：

經調查終結定案後，依本公司工作規則相關規定辦理。

二、性騷擾案件之處分：

- (一) 由人資單位與受僱者代表共同組成性騷擾申訴處理委員會負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；委員會成員三至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並將視需要聘請專家學者擔任委員。
- (二) 申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- (三) 申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

*申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。*

*提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。*

- (二) *申訴處理委員會*依情節之輕重，予以申誡、記過或大過乙次處分。對於累犯者，則依所犯罪行予以降調之處分。
- (三) 對於情節極端重大之性騷擾，除予以革職處分外，其涉及民事或刑事罪行者，經申訴者同意，得交付司法機關處理。

#### 第九條 申訴受理人之權限與處理精神

申訴受理人員就行政體系之授權範圍對申訴事由予以處理，應秉諸公正、務實及誠信之精神，詳細蒐集資料、分析並儘速處理完畢。

#### 第十條 相關人員之義務

- 一、申訴人於申訴處理程序中，有接受查詢、忠實答覆詢問及提供相關資料之義務。
- 二、被申訴人有配合調查之義務。
- 三、凡申訴案件之處理未獲結果前，申訴人及負責處理申訴事件之相關人員等，應絕對保密且不得對外公開任何與申訴案件有關之內容。
- 四、被申訴人對於申訴人及處理申訴案件與協助調查者，不得有脅迫、恐嚇、傷害及其他不利於他方之報復行動。
- 五、申訴案件經調查後，確定申訴人有偽證、誣陷、欺瞞、攻訐或蓄意擾亂公司秩序及員工向心力者，則將申訴人依工作規則相關規定處分之。
- 六、各級主管對於申訴人不得有歧視、脅迫、調職或其他不利之處理，並不得因其提出申訴而影響其工作。
- 七、**人資單位應定期公佈及實施性別平權及性騷擾防治之教育訓練，並防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。**

#### 第十一條 本辦法制定、修訂履歷

本辦法經總經理核准後公佈實施，修正或廢止時亦同。

機密等級： B  
編號：ZR05034B

民國九十一年三月八日制定。  
**103年5月7日第一次修正。**