最高行政法院工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點

中華民國九十九年十二月二十八日訂定

中華民國一百零五年八月一日最高行政法院院田人字第一〇五〇〇〇〇三七五號函修正名稱及全文十八點
(原名稱：最高行政法院防治及處理性騷擾要點)

中華民國一百零七年十月二十二日最高行政法院院獻人字第一〇七〇一〇〇一三四號函修正第四點、第五點、第六點、第八點及第十二點

- 一、最高行政法院(以下簡稱本院)為防治性騷擾行為發生，提供安全工作環境，對性騷擾事件，應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依性別工作平等法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本院員工、派遣勞工、求職者、技術生或實習生(以下簡稱本要點適用對象)免於性騷擾之工作及服務環境。
- 三、本要點所稱性騷擾係指性別工作平等法所稱之性騷擾而言，謂下列二款之一：
 - (一)本要點適用對象於執行職務時，任何人以性要求、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。
 - (二)各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上之權力、機會或方法對本要點適用對象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、獎懲等交換條件。
- 四、為處理性騷擾申訴案件，本院設性騷擾申訴處理評議委員會(以下簡稱性騷擾申評會)，由雇主與受雇者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。

性騷擾申評會置委員五人至七人，由院長指定人員兼任，並指定其中一人為主任委員，必要時得聘專家學者為委員。主任委員並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書及幹事各一人，由院長指定人員派兼之，收受申訴案件及會議幕僚作業。

前項委員人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。

委員任期二年，均為無給職，期滿得續聘之，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

性騷擾申評會開會時，應有全體委員三分之二以上出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

性騷擾申評會委員，應按月輪值，以利申訴案件之受理。
- 五、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任狀，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。
- (四) 可取得之相關事證或人證。
- (五) 本人之簽名或蓋章。

申訴人或其代理人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，並於送達性騷擾申評會後即予結案備查，且不得就同一事由再提出申訴。

六、性騷擾申訴案件處理如下：

- (一) 受理性騷擾之申訴案件，主任委員應於七日內指派委員組成專案小組進行調查。
- (二) 性騷擾事件之調查，應秉持客觀、公正、專業原則，避免重複詢問，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
- (四) 性騷擾申評會開會時，應通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免對質。
- (五) 委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。
- (六) 申訴決議應以書面通知申訴人、申訴相對人，並移請相關單位依規定辦理。
- (七) 申訴案件應自受理之日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。一經終結，申訴人不得就同一事由再提出申訴。
- (八) 性騷擾申評會於受理申訴案件期間，其委員有行政程序法第一章第四節迴避之情形者，應依該法之規定辦理。
- (九) 派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，由本院受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

七、性騷擾申訴案件之處理程序不公開。

八、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符規定程序而無法通知補正，或經通知於十四日內補正，逾期不補正。
- (二) 同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴。

九、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，對於申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節，報請院長依法懲處或解除其聘（派）任。

十、性騷擾申評會認為當事人有輔導或醫療之必要時，得建議相關單位協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十一、當事人對於申訴案件之決議有異議者，得於決議書送達之次日起二十日內向性騷擾申評會提出申復；但申復之事由發生在後或知悉在後者，其申復之二十日期間自知悉時起算。

申復應以書面並敘述理由，連同原申訴決議書影本，向性騷擾申評會為之。性騷擾申評會認申復無理由者，應維持原申訴決議；有理由者，應變更原申訴決議，並通知申復人、申復之相對人及相關單位。

申復處理程序除另有規定外，準用申訴程序之規定。

- 十二、本院各級主管人員於知悉有性騷擾情形時，應通知性騷擾申評會，並由該會依相關規定辦理，且不得因所屬同仁提出申訴或協助他人申訴，而予以不利之處分，如有前開情形並經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。
- 十三、本院應採取事後之追蹤考核監督，確保性騷擾申評會所作決議之懲戒或處理措施有效執行，避免同事件或有報復情事發生。
- 十四、本院為防治性騷擾情形，設置申訴專線電話（02-23113691 轉 503）及信箱（tpapp@judicial.gov.tw）廣納建言，並將相關資訊公告周知；知有性騷擾或疑似事件發生時，立即處理並檢討防治措施。
本要點適用對象於非本院所能支配、管理之工作場所工作者，本院應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。
- 十五、性騷擾申評會委員撰寫調查報告書，得支領撰稿費；受邀學者專家出席性騷擾申評會得支領出席費。
- 十六、性騷擾申評會所需經費由本院相關預算項下支應。
- 十七、本院應鼓勵員工參與防治性騷擾之相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃相關課程。及利用集會、活動等方式加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 十八、性騷擾行為經調查屬實者，本院得視情節輕重，對申訴人之相對人依公務員相關法規等規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本院並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本院得視情節輕重，對申訴人依公務員相關法規等規定為懲戒或處理。