

# 臺灣菸酒股份有限公司

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

107年2月21日臺菸酒人字第1070003720號函核布

109年5月12日臺菸酒人字第1090006890號函修正

112年2月23日臺菸酒人字第1120002709號函修正

113年3月8日臺菸酒人字第1130004287號函修正

一、臺灣菸酒股份有限公司暨所屬機構(以下簡稱本公司)為提供所屬人員(含受僱者、定期契約工、工讀生及實習生)、求職者、勞務承攬勞工、廠商或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第13條第1項、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法第7條第1項規定，訂定本要點。

二、本要點適用於所屬人員、求職者、勞務承攬勞工、廠商或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

申訴人為公務人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第2條第3項及第32條之3規定辦理。

三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

(一)適用性別平等工作法：

1. 指所屬人員於執行職務時，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。前開情形係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

2. 主管對所屬人員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。

3. 所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

4. 有下列情形之一者：

(1). 所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性

性騷擾。

(2). 所屬人員於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(3). 所屬人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

(4). 上述所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

5. 性騷擾之調查，除依前 4 目認定外，並得綜合審酌下列情形：

(1). 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

(2). 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

(3). 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(二) 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

3. 所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

4. 性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

(1). 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

(2). 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

(3). 偷窺、偷拍。

(4). 曝露身體隱私部位。

(5). 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(6). 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

(7). 其他與本目之(1). 至(6). 相類之行為。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

四、本公司為防治性騷擾，應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，以保護所屬人員、求職者、勞務承攬勞工、廠商或受服務人員不受性騷擾之威脅。如於所屬公共場所及公眾得出入之場所知悉有性騷擾事件發生時，應即檢討、改善防治措施，採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一)協助被害人申訴及保全相關證據。

(二)必要時協助通知警察機關到場處理。

(三)檢討所屬場所安全。

(四)得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

2. 避免報復情事。

3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

4. 其他認為必要之處置。

五、針對所屬人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

六、本公司適時利用會議、公告或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並應每年定期於員工在職訓練規劃性騷擾防治相關課程，鼓勵人員參與相關教育訓練。

本公司應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

本公司前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

(一)負責性騷擾事件之申訴、調查及處理程序之人員或單位成員。

(二)各級主管。

教育訓練之內容，依性騷擾防治準則第8條辦理。

七、本公司性騷擾申訴管道如下，相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

(一)總公司：

1. 專責單位:人力資源處

2. 申訴專線電話：02-23918651

3. 申訴專用傳真：02-23945480

4. 申訴專用電子信箱：gender@mail.ttl.com.tw

5. 總公司首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向上級機關財政部提出申訴，其處理程序依財政部相關規定辦理。

(二)所屬各機構專責單位為人事單位，申訴管道資料請參閱附表。性騷擾行為人如為所屬各機構首長時，係向總公司申訴並由總公司性騷擾申訴處理委員會調查處理。

(三)另依工作場所性騷擾防治措施準則第3條第2項第5款，性騷擾行為人如為最高負責人或僱用人時，除可依前2款管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提起申訴。

#### 八、本公司應提供所屬人員及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

本公司於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)本公司因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得性別平等工作法第13條之1第2項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構、誣告之事實者，本公司得視情節輕重，亦對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

(二)本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資

源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本公司仍應依前項第 2 款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

於性騷擾案件發生後，針對本公司當事人雙方，除原有之每人每年最多得申請 3 次之心理諮詢服務外，本公司再提供額外之心理諮商協助。

九、被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

勞務承攬勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴，並與承攬事業單位共同調查，且將調查結果通知承攬事業單位及當事人。

十、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件申訴者，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。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

(一)申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住(居)所、聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住(居)所、聯絡電話。

(三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住(居)所、聯絡電話。

(四)申訴之事實內容及可取得之相關證據。

(五)申訴之年月日。

(六)性騷擾事件發生及知悉之時間。

本公司於接獲適用性別平等工作法之申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，依該法第 13 條第 4 項規定通知地方主管機關。所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。

適用性騷擾防治法事件之申訴，被害人得於事件發生後於該法第 14 條第 1 項及第 2 項所訂申訴時效內提出。其申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄不合第 2 項規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正。有性騷擾防治法第 14 條第 5 項所定應不予受理情形之一者，受理單位應即移送直轄市、縣(市)主管機關決定不予受理或應續行調查。

依行政程序法第 22 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理。

十一、於接獲第 3 點第 1 項第 2 款適用性騷擾防治法之性騷擾申訴時，若本公司非為具有調查權之受理單位(以下簡稱調查單位)，仍應採取適當之緊急處理，並於接獲申訴之日起 14 日內查明調查單位並移送，未能查明者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴逕為調查。  
前項移送，應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣(市)主管機關。

十二、本公司設置性騷擾申訴處理委員會，由勞資雙方組成處理及調查性騷擾申訴案件。委員會置主任委員 1 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，委員會成員女性代表不得少於二分之一，男性代表不得少於三分之一，且委員會中應有具備性別意識之專業人士：  
(一)總公司申訴處理委員會置委員 5 或 7 人，3 名為當然委員，分別為人力資源處處長、政風處處長及法務處處長；其餘委員由董事長就機構內人員指定之；1 名由工會推派。委員會主任委員(主席)由人力資源處處長擔任。  
(二)各所屬機構申訴處理委員會置委員 5 或 7 人，2 名為當然委員，分別為人事單位主管及政風單位主管；其餘委員由機構首長就機構內人員指定之；1 名由工會推派。委員會主任委員(主席)由機構副首長擔任；如無機構副首長，則由機構首長擇 1 名委員擔任。  
委員會委員任期 2 年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

十三、處理性騷擾申訴時，除應依前點規定設申訴處理委員會外，並應組成申訴調查小組調查之。

本公司應於接獲申訴或移送申訴案件到達之日起 7 日內，啟動前項申訴調查小組組成作業，由申訴處理委員會主任委員指派至少 2 名委員及至少 1 名具備性別意識之外部專業人士共同組成；人事單位為該小組協辦單位。

前項之外部專業人士，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

申訴調查小組調查之結果，應作成調查報告書移送委員會審議處理，其內容應包括下列事項：

(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象，申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

(三)相關物證之查驗、事實認定及理由。

(四)處理建議。

本公司應自接獲性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，並通知當事人。

十四、性騷擾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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十五、性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十六、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十七、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，處理、調查與決議人員應自行迴避：

(一)本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本公司命其迴避。

十八、本公司或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依照下列調查原則為之：

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保

密。

- (二)性騷擾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之機會。
- (三)當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四)性騷擾事件之調查或召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

(九)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

十九、適用性別平等工作法之案件，性騷擾申訴處理委員會應參考申訴調查小組之調查結果，作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該決議應以書面通知申訴人及被申訴人，並註明對申訴案之決議有異議者，得依下列途徑提出救濟：

- (一)於申訴案決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- (二)提出申復應附具書面理由，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。

依性騷擾防治法所為之調查，調查單位應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。調查報告及處理建議應載明事項，依性騷擾防治法施行細則第 18 條辦理。

二十、適用性別平等工作法之案件：

- (一)不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第 32 條之 1 規定，向地方主管機關提起申訴。
- (二)性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

適用性騷擾防治法之案件：申訴人及行為人對於直轄市、縣(市)主管機關應調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二十一、性騷擾行為經調查屬實者，本公司應視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，並按勞動部

規定之內容及方式，依性別平等工作法第 13 條第 4 項規定，將處理結果通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十二、本公司對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十三、本公司不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十四、本要點若有法令修改或未盡事宜，依有關法令規定辦理之。

二十五、本要點由董事長核定後發布實施，修訂時亦同。