

台中商業銀行性騷擾案件申訴及懲戒辦法

91.3.4 制訂

105.12.14 第 22 屆第 22 次董事會通過修正

110.02.25 第 24 屆第 8 次董事會通過修正

112.03.29 第 24 屆第 33 次董事會通過修正

113.02.23 第 25 屆第 9 次董事會通過修正

第一條 (目的及依據)

台中商業銀行股份有限公司(以下簡稱本公司)為提供受僱者、派遣勞工、求職者及實習生(以下統稱受僱者等人員)免於性騷擾之工作及服務環境，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」第十三條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本辦法。

第二條 (定義)

本辦法所稱「性騷擾」，謂當事人有下列情形之一：

- 一、受僱者等人員於執行職務時，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、雇主對受僱者等人員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。
- 三、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。
- 四、受僱者等人員於非工作時間有下列情形之一者：
 - (一)遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (二)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。
 - (三)遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

第三條 (適用對象)

本辦法適用於本公司員工相互間或員工遭任何人申訴之性騷擾事件。

第四條 (申訴程序)

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

- 一、專線電話：(04)2223-5112 人力資源部。
- 二、專線傳真：(04)2221-2891。
- 三、電子信箱：personnel@tcbbank.com.tw。

申訴得以書面或言詞向人力資源部提出，其以言詞為之者，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，應檢附委任書並載明受任人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 四、被申訴人姓名、服務單位及職稱。
- 五、申訴之事實及內容或提供相關證據。
- 六、事發時間及申訴日期。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

被申訴人如為最高負責人或雇主，第一條人員除依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第五條 (調查程序)

人力資源部經受理性騷擾申訴案件後，應即成立調查小組，調查小組成員由人力資源部、本公司企業工會及外部專業人士各一人組成，但女性成員比例不得低於二分之一。

調查報告由調查小組成員依收件序號輪流撰寫，並提交「員工性騷擾申訴處理委員會」討論。

性騷擾申訴案件應於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。

調查小組成員及利害關係人對調查過程與資料均應保密，不得擅自對外發佈或洩漏，違反前段規定者，依本公司員工工作規則議處。

第六條（申訴處理委員會）

員工性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本會）負責本公司有關性騷擾申訴案件之審議並作成決議紀錄，依本公司「分層負責明細表」規定，陳請董事長或總經理核定。

本會委員由總經理指定之資方代表四名（包含人力資源部單位主管、女性單位主管二名）及本公司企業工會代表三名（其中二名應為女性）共同組成，並以人力資源部單位主管為召集人。

本會議事單位為人力資源部，負責協助本會議程準備、召集通知、議事進行、會議紀錄及其他相關事宜。

本會須有全體委員半數以上出席始得開會，出席委員半數以上同意始得議決。

本會委員對於性騷擾之認定應就個案審酌事件發生之背景、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客觀判斷，必要時得通知當事人或調查小組成員到場陳述事實。

申訴人得於申訴處理程序中撤回申訴案，但本會仍得視實際情形繼續或終止處理。

本會委員及利害關係人均應對會議內容保密，避免造成二度傷害，違者依本公司員工工作規則規定議處。

第六條之一（迴避原則）

第五條、第六條參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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。

第五條、第六條參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，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，向員工性騷擾申訴處理委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查、評議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應命其迴避。

第七條（懲戒）

性騷擾案件經調查屬實並經「員工性騷擾申訴處理委員會」視情節輕重予以審議並陳核後，得對被申訴人處以相當之懲戒。

性騷擾案件之懲戒分為下列五種：

一、道歉。

二、書立悔過書，並保證不再有類似行為發生。

三、調職。

四、依員工工作規則第四十一條至四十三條規定，處以警告以上之行政處分。

五、情節重大且造成本公司實質或聲譽嚴重受損者，逕予解僱。本公司為保護申訴人，亦得對申訴人調整服務單位或職務，但應審慎考慮申訴人之各項福利，必要時應協助申訴人取得心理諮商或治療。

如經調查後發現申訴人有誣告之事實者，比照第二項規定辦理。

第七條之一（通知程序）

一、本公司應於接獲申訴人申訴時通知地方主管機關。

二、調查小組應為附理由之決議，書面通知申訴人、其相對人及地方主管機關，通知內容應註明申訴人對決議有異議者，得逕向地方主管機關提起申訴；其相對人對決議有異議者，得

M1018-04

於收到書面通知次日起 20 日內，以書面向申訴處理委員會提出申復。

第八條 (不予受理)

性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、申訴書或言詞作成之紀錄，有第四條第四項之情形，未於所定期限內補正者。
- 二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第九條 (防治措施)

員工於工作時間外有必要單獨前往執行職務時，應事先報經單位主管核准。

員工依前項規定提出報告時，單位主管應予評量事實需要並盡力避免「性騷擾」事件之發生；員工不為前項作為時，所生之損害視為員工私人行為，由員工自負其責。

本公司應於年度教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，員工對之均有參與之義務。

第十條 (調查原則)

- 一、申訴人於處理調查過程中，有誠實告知及提供相關證明文件之義務。
- 二、被申訴人有配合調查之義務。
- 三、被申訴人對申訴人不得有脅迫、調職或其他不利申訴人之報復行為。
- 四、各級主管人員對於申訴人不得有歧視、脅迫、調職或其他不利之處理，亦不得因其申訴而影響其工作，但雇主為保護申訴人而為第七條第三項之作為，不在此限。
- 五、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，本公司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。
- 六、被申訴人經調查認定為性騷擾，且情節重大者，本公司得自知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

第十一條（訂定與修正）

本辦法經董事會通過後施行，修正時亦同。