

# 國立臺灣史前文化博物館

## 職場性騷擾申訴處理作業流程指引

### (以下簡稱本指引)

#### 壹、前言

為完備性騷擾防治法制，性別平等工作法（以下簡稱性工法）已於112年8月16日修正公布，除部分條文自公布日施行外，餘自113年3月8日施行。本次性工法修正新增第32條之3<sup>1</sup>有關機關首長或各級主管涉及性騷擾，於申訴調查期間，得先行停止或調整職務及復職之機制；第38條之3<sup>2</sup>強化行為人為機關首長時之外部處罰機制等適用於公部門之重點條文外，其他有關性騷擾之防治、申訴、處理等規定於公部門亦有適用。

因應上開性工法修正，勞動部業已擬具性工法施行細則部分條文修正草案、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案（修正名稱為：工作場所性騷擾防治準則），並分別於112年12月7日及11月28日進行法

---

<sup>1</sup> 性工法第32-3條：「（第1項）公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。（第2項）第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。……。（第5項）機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。」

<sup>2</sup> 性工法第38-3條：「（第1項）第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。（第2項）前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。」

規預告。為使行政院所屬中央及地方各機關（以下簡稱各機關）對性工法規範之性騷擾防治措施及申訴案件之處理程序有所依循，經蒐整勞動部性工法相關子法規定，訂定本指引作為各機關實務操作之參據，精進公部門性騷擾防治責任，並落實保護被害人權益措施。

各機關對性騷擾防治及申訴處理之各項執行細節，除性工法及相關人事法規已有明文規範之事項，請確實依法辦理（例如：公務人員之懲處應符合公務人員考績法相關規定、性騷擾案調查期間之調整職務應符合公務人員任用法相關規定等）外，於符合性工法等相關規範，得依機關規模大小、特性、人力配置或參考其他機關優良作為，訂定符合實務運作之具體作法，報經所屬主管機關同意另訂規範（如：外交部 112 年 3 月 1 日函頒之「駐外機構處理機制」）。

## 貳、名詞界定

- 一、**雇主：機關。申訴人直屬主管、人事單位、受理性騷擾申訴單位**（代表機關行使管理權或處理有關事務之人），於知悉職場上性騷擾情形，即屬雇主知悉<sup>3</sup>。
- 二、**受僱者：機關之公務人員**<sup>4</sup>。
- 三、**最高負責人：機關首長**<sup>5</sup>。

---

<sup>3</sup> 性工法第 3 條：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。...三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。...」

<sup>4</sup> 本指引僅討論公務人員（此指公務人員保障法之適用或準用對象）。

<sup>5</sup> 性工法第 12 條第 8 項：「本法所稱最高負責人，指下列之人：一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。二、

四、各級主管：機關副首長、行政性幕僚長—秘書長、主任秘書或總核稿秘書、技術性幕僚長—總工程司、主任工程司或總核稿技正、內部單位主管、副主管。<sup>6</sup>

五、性騷擾指下列情形之一<sup>7</sup>：

- (一) 公務人員於執行職務時，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) 機關首長（或各級主管）對公務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，作為考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- (三) 常見之性騷擾行為態樣<sup>8</sup>
  - 1、不受歡迎的碰觸、撫摸、擁抱。
  - 2、不受歡迎的親吻。
  - 3、無故觸摸他人身體隱私部位。
  - 4、以肢體將人強迫至牆角或無處可逃之場所。

---

法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。」

<sup>6</sup> 參考「各機關職稱及官等職等員額配置準則」之主管類職稱，並依據機關組織法上之職責項目及實際工作內容作整體判斷。

<sup>7</sup> 性工法第 12 條第 1 項：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，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。…」

<sup>8</sup> 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案第 3 條：「前條所定性騷擾，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並審酌下列各款情形：一、凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。二、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。三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。」；常見之性騷擾行為態樣參考自勞動部「112 年度性別平等工作法之性騷擾案件處理培訓營」講義。

- 5、暴露狂。
- 6、冒犯性揶揄或笑話。
- 7、傳遞與性有關的桃色或猥褻謠言。
- 8、冒犯性或暗示性評論。
- 9、冒犯性口哨。
- 10、過度追求或強求約會。

### 叁、適用範圍

一、本指引適用於本機關內公務人員間、本機關與他機關具共同作業或業務往來關係之公務人員間，所發生之職場性騷擾事件。包含以下情形<sup>9</sup>：

- (一) 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。
- (二) 於非工作時間，遭受不同機關，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾<sup>10</sup>。
- (三) 於非工作時間，遭受機關首長（或各級主管）為性騷擾。
- (四) 「共同作業或業務往來關係」，指人與人間之關係（非機關間之往來關係）。

#### 舉例：

#### 1、下班後（非執行職務期間）遭受不同機關、具共同作

---

<sup>9</sup> 性工法第 12 條第 3 項：「有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，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。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。」

<sup>10</sup> 性工法施行細則部分條文修正草案第 4 條之 2：「(第 1 項) 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作。(第 2 項) 本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，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。...」

業或業務往來關係之同一人「一次性」性騷擾，不適用性工法（按：應適用「性騷擾防治法」）。

2、遭受機關首長（或各級主管）為性騷擾，不論工作時間或非工作時間，均適用性工法。

二、由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，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。<sup>11</sup>

舉例：

某機關受理民眾申辦業務之場所為「任何人都可以自由進出之空間場域」，如戶政事務所服務櫃台。該戶政事務所櫃台公務人員遭受「經常出沒」之「同一位民眾」性騷擾，該民眾雖已為機關常客，仍應屬不特定人之範圍，就該性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，應適用性騷擾防治法。

#### 肆、機關性騷擾專責單位之組成與運作

一、僱用受僱者 30 人以上之機關，應設**申訴處理單位**（以下簡稱**申調會**）；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。僱用受僱者 100 人以上者，於處理性騷擾申訴時，除應設申調會並應組成**申訴調查小組**（以下簡稱**調查小組**）調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士。<sup>12</sup>

<sup>11</sup> 性工法第 12 條第 7 項：「第一項第一款所定情形，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。」

<sup>12</sup> 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案第 11 條第 2 項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例。」；第 12 條第 2 項：「僱用受僱者一百人以上者，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士。」

(一) 機關申調會之組成：

- 1、召集人由機關首長或其授權指定人員擔任之，組成人數可由各機關依實務運作情形訂之，並應符合女性成員比例不得低於二分之一。
- 2、負責性騷擾案件成立與否之審議、決定。

(二) 機關調查小組之組成：

- 1、應有1位以上具備性別意識之外部專業人士。
- 2、負責性騷擾案件之調查（相關人員訪談、紀錄）、調查報告撰擬及研提處理建議等。

(三) 性別意識專業人士

- 1、機關成員：機關定期實施防治性騷擾之教育訓練，申調會機關成員每年應有防治性騷擾相關學習時數。
- 2、外部成員：可參考勞動部建置之專業人才庫。<sup>13</sup>

(四) 特殊情形：

- 1、機關受僱者未達「工作場所性騷擾防治準則」所定之申調會、調查小組設立標準，得參考前開規定辦理，並應注意委員性別之相當比例。
- 2、行為人為機關首長，性騷擾案件應向其上級機關（構）、所屬主管機關、或監督機關申訴。

二、性騷擾事件處理期限

(一) 向機關提起之內部申訴無時效限制

- 1、性工法及相關子法、準則並未訂定申訴人向機關提起內部申訴之期限，亦無規範雇主得不受理申訴之

---

<sup>13</sup> 並未限制機關申調會、調查小組之專業人士一定必須係來自勞動部人才庫，亦可為教育部性別平等教育人才資料庫或各機關現行性平會委員；公務人員保障暨培訓委員會未來處理公務人員性平案件，將依主管機關勞動部認定之標準。

要件。

- 2、機關不可訂定受理期限。包括：內部申訴期限、將申訴期限列為不受理要件或逾期不補正即不予受理等規定均不宜。

## (二) 申訴案件之處理期限

- 1、性騷擾申訴案件自提出起二個月內結案，必要時，得延長一個月<sup>14</sup>（按：所稱之結案，指案件已成立或不成立之調查結果，尚不包含後續懲處及處理）。
- 2、機關收受申訴之後續處理流程（如調查小組之組成、調查之運作方式等），應自行掌握時效，並規範細部執行期程。

## (三) 機關受理性騷擾案件及調查小組組成之建議作法

- 1、授權由申調會召集人按案件情形，指定適當內外部委員，或經申調會討論同意爾後案件之分配原則，俾使機關於接獲案件時可立即進行調查，調查之細部運作由小組成員視案件情形及調查過程需要彈性調整。
  - 2、由申調會委員按月排定輪值擔任案件受理窗口，其接獲案件時先行確認是否適用性工法、機關是否有調查權及相關書面是否完備（如申訴人以言詞、電子郵件提起，應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽並簽名蓋章），再簽報申調會召集人確定調查小組之成員。
  - 3、召開申調會討論調查小組名單，簽請機關首長核定。
- ### 伍、申訴調查處理程序

---

<sup>14</sup> 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案第17條第1項：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。」

## 一、機關（受理單位）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時

### （一）因應作為

#### 1、釐清案件適用法規及調查權責機關

##### （1）受理單位於接獲申訴人提起申訴時

- i. 應釐清申訴案件是否適用性工法、是否具調查權限。如適用法規錯誤或未具調查權限，應函知具管轄權限之機關並副知申訴人。
- ii. 確認資料是否完備（如申訴人以言詞、電子郵件提起，應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽並簽名蓋章）。

##### （2）申訴人及被申訴人分屬不同機關

- i. 任一方機關於知悉性騷擾之情形，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。
- ii. 過程應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

#### 2、知悉性騷擾案件後應即採取之措施

- （1）考量申訴人之意願，對相關人員採取適當之隔離措施（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。
- （2）協助申訴人保留相關人證、物證（注意即時性、不宜過度訪談及實質調查，避免影響調查小組後

續之調查及申訴人需重複陳述)。

- (3) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮詢、社會福利資源及其他必要之服務。
- (4) 通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

### 3、啟動正式調查程序

- (1) 受理單位應儘速將案件提交申調會進行討論，申調會應就案件之處理方式提出相關建議（如：調查小組之組成、訪談對象、調查報告提交審議之期限等）。另亦可參考本指引肆、二、（三）機關受理性騷擾案件及調查小組組成之其他建議作法。
- (2) 申調會處理情形（或會議紀錄）應即時簽報首長知悉，會議紀錄以密件方式函送申調會成員（如申訴人及被申訴人非同一機關，應函送對方機關）。
- (3) 調查小組成員應具有性別意識，並應至少有 1 位外部專業人士（建議為申調會成員），如案件具有特殊性，亦得視個案加邀其他外部專業人士共同參與調查。
- (4) 調查小組應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，並建議由調查小組中之外部專業人士協助撰擬調查報告。

### 4、申調會審議調查結果

- (1) 調查報告<sup>15</sup>依限送交申調會進行審議，並應給予當事人充分陳述意見及答辯之機會<sup>16</sup>，及避免重複詢

---

<sup>15</sup> 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案第 13 條第 1 項：「前條第一項調查結果，其內容應包括下列事項：一、申請調查事件之案由，包括當事人敘述。二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。三、事實認定及理由。四、處理建議。」

<sup>16</sup> 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案第 15 條：「申訴

問及當面對質。(如：函文通知當事人會議預定召開時間，請其提供書面陳述意見或答辯，並預留時間視需要列席說明)。

- (2) 機關依行政程序法踐行相關法定程序<sup>17</sup>(如依行政程序法之送達通知當事人、通知書應載明之事項等)，當事人如仍不願配合(如未列席陳述意見，亦無提供書面答辯或書面意見)，調查過程不因此中斷，惟應明確告知當事人未予配合視同放棄等說明。(如：通知函中載明，如未以書面或列席陳述意見，將依現有之資料證據進行審議)。
- (3) 申調會應作成附帶理由之決議(性騷擾案件成立與否)，並應作成懲處或其他處理之建議。若行為人及被害人分屬不同機關，調查機關應邀請行為之現職機關適度參與性騷擾案件之調查過程(或申調會審議會會議)，對於經調查認有性騷擾情事之案件，雙方機關可先就行為人之懲處額度予以溝通協調，獲致共識後，再移由行為人機關予以懲處。
- (4) 機關應將申調會之決議以書面通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬機關。
- (5) 經調查屬實之性騷擾案件，機關應對行為人為適當之懲處或處理，並將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- (6) 經證實性騷擾案件有惡意虛構之情事，機關得對申

---

處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。」

<sup>17</sup> 行政程序法第六節「調查事實及證據」、第十一節「送達」等相關規定。

訴人進行懲處。

(7) 機關就申調會作成之懲處建議額度，依公務人員考績法（以下簡稱考績法）、公務員懲戒法等相關人事法規規定程序辦理後續事宜。

(8) 機關對行為人之懲處，應給予被害人對懲處程度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考。<sup>18</sup>

(二) 強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件之處理訓練、對案件情境加強宣導等）。

二、機關（受理單位）非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴<sup>19</sup>等）：

(一) 因應作為

1、釐清及查證相關事實

(1) 受理單位就已知之訊息，對相關證人、資料進行初步訪談並做成書面紀錄，相關情境處理建議：

- i. 已知被害人，應優先聯繫被害人瞭解案情。
- ii. 匿名檢舉（行為人或被害人之任一方未明），仍應就載明事項進行必要之釐清，倘遇檢舉內容不完備，仍應詳實紀錄辦理情形。

(2) 行為人及被害人如非隸屬同一機關

- i. 任一方機關於知悉性騷擾案件時，應以書面、傳

---

<sup>18</sup> 立法院第10屆第7會期第2次臨時會第2次會議修正性工法部分條文時通過之附帶決議。

<sup>19</sup> 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案第5條第3項：「雇主因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。」

真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。

- ii. 過程仍應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

## 2、進行權益告知、協助被害人提起申訴

- (1) 告知被害人得主張之權益（提起申訴）及後續調查流程與救濟途徑。
- (2) 協助被害人保留相關人證、物證（注意即時性、不過度訪談及實質調查，避免影響正式申訴調查程序及申訴人需反覆陳述）。
- (3) 瞭解當事人不願提起正式申訴之原因，給予正向心理支持，降低焦慮及防衛心理，協助其提起申訴。

## 3、適度調整工作：機關視案件情形適度調整相關人員之工作內容或工作場所（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。

## 4、依被害人意願，提供轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

## 5、未接獲申訴而知悉之性騷擾案件，得將初步處理情形提報申調會，就本案之後續處理方式進行討論。

- (二) 強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件

之處理訓練、對案件情境加強宣導等)。

### 三、特殊情境之處理建議

#### (一) 離職、退休、調職人員於原服務機關涉性騷擾案件之處理

1、性工法第 13 條所規範之雇主防治義務責任是指性騷擾行為發生時之雇主，且性騷擾案件發生之時空背景及重要人證、物證均處於性騷擾行為發生時之原服務機關。如申訴人(被害人)或行為人已離職、退休或調任他機關(或私部門)，其申訴應向行為發生時，被害人所任職之機關提起。

#### 2、態樣一：

申訴人(被害人)於前任職服務機關(A 機關)遭受該機關同仁性騷擾，復於離職、退休或調任他機關(或私部門)後始提起申訴

- (1) 申訴人(被害人)應向 A 機關提出申訴，由 A 機關受理、進行後續調查及實施必要之追蹤(輔導)，預防性騷擾案件再次發生。
- (2) A 機關於接獲被害人申訴時及調查認定屬性騷擾案件之處理結果，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- (3) 申訴人提起申訴時，如任職公部門其他機關(B 機關)，B 機關於該性騷擾案件處理過程中，提供申訴人下列必要之協助
  - i. 倘申訴人需配合 A 機關調查訪談或參加 A 機關召開之考績委員會對懲處程度陳述意見等，B 機關應

給予差勤彈性處理<sup>20</sup>。

- ii. 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等。

### 3、態樣二：

被申訴人（行為人）於原服務機關（A 機關）涉及對機關內同仁性騷擾行為，惟申訴人（被害人）提起申訴時，被申訴人已離職、退休或調任他機關（或私部門）

- (1) 申訴人提起申訴時，被申訴人如任職公部門其他機關（C 機關），A 機關於接獲申訴應通知 C 機關知悉，並說明後續須請協助事項。
- (2) C 機關雖非被申訴人行為時之雇主，基於行政間互相協助及後續懲處程序與權責歸屬，C 機關於該性騷擾案件處理過程中，提供下列必要之協助
  - i. 倘被申訴人有需配合 A 機關調查訪談需要，C 機關應督請被申訴人配合調查。
  - ii. 適時參與 A 機關調查過程。
  - iii. 調查結果如性騷擾屬實，參考調查審議結果對性騷擾行為人予以懲處。
  - iv. 考績委員會審議行為人懲處案件時，應通知 A 機關，並請申訴人就懲處額度提供書面或列席陳述意見。
  - v. 實施必要之追蹤（輔導），預防性騷擾案件再次發

---

<sup>20</sup> 差勤彈性處理係為利案件進展順利，基於保護被害人，建議各機關視個案依公務人員請假規則規定，如符合法定事由則給予公假；非法定事由就差勤予以彈性處理（如公出）。另機關因所屬公務人員須配合調查小組訪談或列席陳述意見時，應提供符合保密性、保護當事人隱私等原則之空間或設備。例如：透過視訊以出聲但不露面之方式進行。

生。

(二) 性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理【行為時申訴人（被害人）、被申訴人（行為人）均為公務人員，隸屬不同機關（例如 A 機關、B 機關）且於申訴案提起時，申訴人及被申訴人均未調離性騷擾行為發生時各自服務之機關】

- 1、申訴案件由行為時申訴人所屬 A 機關受理及進行後續調查（含受理申訴、經調查認定屬性騷擾案件之通知地方主管機關）。
- 2、被申訴人任職之 B 機關應給予性騷擾案件調查必要之協助（如派員參與 A 機關申評會、被申訴人差勤管理、協助釐清案情等）。
- 3、A 機關應將申評會之決議，函送申訴人、被申訴人及 B 機關。如經調查結果認定屬性騷擾之案件，A 機關並應將調查報告及處理建議（含懲處事由、種類或其他處理方式）函送 B 機關參處。

## 陸、調查期間先行停止或調整職務

### 一、先行停止職務：

- (一) 停職令應依規定記載救濟之教示條款<sup>21</sup>。
- (二) 應依行政程序法規定給予當事人陳述意見之機會<sup>22</sup>。

---

<sup>21</sup> 行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點（以下簡稱行政院獎懲案件處理要點）第 3 點第 1 項：「各機關發布之停職令、免職令及獎懲令，應記載事由、法令依據與不服者提起救濟之方法、期間及受理機關。」

<sup>22</sup> 行政院獎懲案件處理要點第 3 點第 2 項：「各機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分前，除有行政程序法第一百零三條各款情形之一，或其他法規另有規定者外，應依行政程序法第一百零二條本文規定給予當事人陳述意見之機會。」

(三) 依性工法規定停職者，自權責機關發布之停職令送達被停職人員之翌日起發生停職效力，並應於停職令中敘明<sup>23</sup>。

(四) 停職期間得發給半數之本俸（年功俸），至其復職時為止<sup>24</sup>。

二、先行調整職務：依公務人員任用法第 18 條規定<sup>25</sup>。

## 柒、機關對性騷擾行為人之懲處

### 一、懲處權歸屬行為人現職機關

(一) 調職人員已非原服務機關現職人員，原服務機關對於該等人員僅具獎懲建議權責，對於已調職人員於原服務機關任職期間所發生之獎懲事實，新職機關應依考績法規所定程序、一次記一大功（過）及機

---

<sup>23</sup> 行政院獎懲案件處理要點第 7 點第 3 項：「公務人員依公務員懲戒法第五條第三項或其他法律規定停職者，自權責機關發布之停職令送達被停職人員之翌日起發生停職效力，並應於停職令中敘明。但其他法規另有規定者，從其規定。」

<sup>24</sup> 公務人員俸給法第 21 條：「(第 1 項) 依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。(第 2 項) 復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。(第 3 項) 先予復職人員，應俟刑事判決確定未受徒刑之執行；或經移付懲戒，須未受撤職、休職之懲戒處分者，始得補發停職期間未發之本俸（年功俸)。(第 4 項) 停職、復職、先予復職人員死亡者，得補發停職期間未發之本俸（年功俸），並由依法得領受撫卹金之人具領之。(第 5 項) 公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，應發給全數之本俸（年功俸)。」

<sup>25</sup> 公務人員任用法第 18 條第 1 項：「現職公務人員調任，依下列規定：一、簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」

關訂定之獎懲標準，覈實辦理其平時考核獎懲，並不受原服務機關所提獎懲建議之拘束。

- (二) 上級機關對於所屬機關所提或所核定獎懲案件有不同意見，認有違反考績法規覈實考評意旨等情事時，應先請所屬機關重行檢視該獎懲案件之適法性，後續所屬機關逾限不處理或其處理仍有違反考績法規情事時，上級機關得逕予變更其獎懲，或撤銷原獎懲另為適法之處分。<sup>26</sup>

## 二、懲處權行使期間 10 年<sup>27</sup>

- (一) 現行銓敘部有關懲處權行使期間令釋，係為符合司法院釋字第583號解釋意旨，於考績法完成修法前，先作相關補充規定，以利各機關懲處實務執行有所依循。
- (二) 以性工法為處理工作場所性騷擾事件之特別法，公務人員亦為性工法之適用對象，經參酌性工法第38條之3有關地方主管機關對於最高負責人經認定有性騷擾者處以罰鍰之裁處權時效，如公務人員經認定為工作場所性騷擾事件之行為人，機關嗣依考績法規辦理其平時考核懲處，自性騷擾行為終了之日起，已逾10年者，不得再核予記1大過、記過或申誡之處分（按：懲處令核定發布生效日距性騷擾事件行為終了之日，不得逾10年）。

---

<sup>26</sup> 依公務人員考績法施行細則第22條規定及銓敘部100年3月22日部法二字第1003326429號書函意旨。

<sup>27</sup> 銓敘部業以112年10月20日部法二字第1125625161號函復機關。

