

法規名稱：臺北市政府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準

修正日期：民國 113 年 02 月 29 日

當次沿革：中華民國 113 年 2 月 29 日臺北市政府（113）府勞就字第 1136057877 號令修正發布名稱及全文 4 點；並自 113 年 3 月 8 日起生效

（原名稱：臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準；新名稱：臺北市政府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準）

一、臺北市政府（以下稱本府）為處理違反性別平等工作法事件，建立執法之公平性，以期減少爭議及行政爭訟之行政成本，提升公信力，特訂定本基準。

二、行政罰法規定有關不罰、免罰與裁處之審酌加減及擴張參考表：

項次	審酌事項	內容	條文	備註
1	不予處	1 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。	第 7 條第 1 項	
2	罰部分	2 未滿 14 歲人之行為，不予處罰。	第 9 條第 1 項	
3		3 行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致不能辨識其行為違法或欠缺依其辨識而行為之能力者，不予處罰。	第 9 條第 3 項	
4		4 依法令之行為，不予處罰。	第 11 條第 1 項	
5		5 依所屬上級公務員職務命令之行為，不予處罰。	第 11 條第 2 項本文	明知職務命令違法，而未依法定程序向該上級公務員陳述意見者，不在此限。
6		6 對於現在不法之侵害，而出於防衛自己或他人權利之行為，不予處罰。	第 12 條本	

			文	
7		7 因避免自己或他人生命、身體、自由、名譽或財產之緊急危難而出於不得已之行為，不予處罰。	第 13 條本文	
8	得免部分	1 不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得免除其處罰。	第 8 條但書	
		◎性別平等工作法中未有法定最高額新臺幣（以下同）三千元以下罰鍰處罰之規定，故不得援引第 19 條規定，遽予免罰。	第 19 條	
9		2 防衛行為過當者，得免除其處罰。	第 12 條但書	
10		3 避難行為過當者，得免除其處罰。	第 13 條但書	
11	得減輕部分	1 不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕其處罰。	第 8 條但書	裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低金額之三分之一。
12		2 防衛行為過當者，得減輕其處罰。	第 12 條但書	
13		3 避難行為過當者，得減輕其處罰。	第 13 條但書	
14		4 14 歲以上未滿 18 歲人之行為，得減輕處罰。	第 9 條第 2 項	裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低金額之二分之一。
15		5 行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致其辨識行為違法或依其辨識而行為之能力，顯著減低者，得減輕處罰。	第 9 條第 4 項	
16	得加	1 所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。	第 18 條第	

	重 部 分		2 項	
17	得 併 罰 部 分	1 私法人之董事或其他有代表權之人，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人如有故意或重大過失時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。惟所處之罰鍰，不得逾一百萬元。但其所得之利益逾一百萬元者，得於其所得利益之範圍內裁處之。	第 15 條第 1 項、第 3 項	
18		2 私法人之職員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，私法人之董事或其他有代表權之人，如對該行政法上義務之違反，因故意或重大過失，未盡其防止義務時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。惟所處之罰鍰，不得逾一百萬元。但其所得之利益逾一百萬元者，得於其所得利益之範圍內裁處之。	第 15 條第 2 項、第 3 項	
19		3 設有代表人或管理人之非法人團體，或法人以外之其他私法組織，違反行政法上義務者，準用行政罰法第 15 條規定。	第 16 條	
20	得 追 繳	1 為他人利益而實施行為，致使他人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人因其行為受有財產上利益而未受處罰時，得於其所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。	第 20 條第 1 項	
21	部 分	2 行為人違反行政法上義務應受處罰，他人因該行為受有財產上利益而未受處罰時，得於所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。	第 20 條第 2 項	
22	審 酌 部 分	1 裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力，於法定罰鍰額度內處罰。	第 18 條第 1 項	

三、本府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準如下表：

項 次	違反事件	法條依據 (性別平) 及其他處罰	法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 及其他處罰	統一裁罰基準 (新臺幣：元) 及其他處罰
--------	------	----------------------	-----------------------	-----------------------

		等工作法)		
1	工作性質非僅適合特定性別而雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇者。	第 7 條、 第 38 條 之 1 第 1 項及第 6 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 2. 第 2 次：60 萬元至 90 萬元。 3. 第 3 次：90 萬元至 150 萬元。 4. 第 4 次以上：150 萬元。
2	雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇者。	第 8 條、 第 38 條 之 1 第 1 項及第 6 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 2. 第 2 次：60 萬元至 90 萬元。 3. 第 3 次：90 萬元至 150 萬元。 4. 第 4 次以上：150 萬元。
3	雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，因性別或性傾向而有差別待遇者。	第 9 條、 第 38 條 之 1 第 1 項及第 6 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次

			按次處罰。	處罰： 1. 第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 2. 第 2 次：60 萬元至 90 萬元。 3. 第 3 次：90 萬元至 150 萬元。 4. 第 4 次以上：150 萬元。
4	雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇或以降低其他受僱者薪資之方式，規避不得因性別或性傾向而有薪資差別待遇之規定者。	第 10 條、第 38 條之 1 第 1 項及第 6 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 2. 第 2 次：60 萬元至 90 萬元。 3. 第 3 次：90 萬元至 150 萬元。 4. 第 4 次以上：150 萬元。
5	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇者。	第 11 條第 1 項、第 38 條之 1 第 1 項及第 6 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 2. 第 2 次：60 萬元至 90 萬元。 3. 第 3 次：90 萬元至 150 萬元。

				4. 第 4 次以上：150 萬元。
6	工作規則、勞動契約或團體協約，規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；或以其為解僱之理由者。	第 11 條第 2 項、第 38 條之 1 第 1 項及第 6 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 2. 第 2 次：60 萬元至 90 萬元。 3. 第 3 次：90 萬元至 150 萬元。 4. 第 4 次以上：150 萬元。
7	雇主僱用受僱者 10 人以上未達 30 人，而未訂定申訴管道，或未在工作場所公開揭示者。	第 13 條第 1 項第 1 款、第 38 條之 1 第 4 項及第 6 項	經限期改善，屆期未改善者處 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，經限期改善，屆期未改善者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：1 萬元至 5 萬元。 2. 第 2 次：5 萬元至 10 萬元。 3. 第 3 次以上：10 萬元。
8	雇主僱用受僱者 30 人以上，未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，或未在工作場所公開揭示者。	第 13 條第 1 項第 2 款、第 38 條之 1 第 3 項及第 6 項	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元

				。 2. 第 2 次：15 萬元至 30 萬元。 3. 第 3 次以上：30 萬元。
9	雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者。	第 13 條第 2 項、第 38 條之 1 第 2 項及第 6 項	處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 25 萬元。 2. 第 2 次：25 萬元至 50 萬元。 3. 第 3 次：50 萬元至 75 萬元。 4. 第 4 次：75 萬元至 100 萬元。 5. 第 5 次以上：100 萬元。
10	受僱者依第 14 條至第 20 條之規定為請求時，雇主予以拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分者。	第 21 條、第 38 條第 1 項及第 38 條之 1 第 6 項	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：15 萬元至 30 萬元。 3. 第 3 次以上：30 萬元。
11	被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇	第 27 條第 4 項、第 38 條	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文

	主未給予公假者。	第 1 項及第 38 條之 1 第 6 項	文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：15 萬元至 30 萬元。 3. 第 3 次以上：30 萬元。
12	最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者。	第 38 條之 2 第 1 項及第 38 條之 3 第 1 項。	處 1 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。	違反者，依下列規定處罰： 1. 第 1 次：1 萬元至 25 萬元。 2. 第 2 次：25 萬元至 50 萬元。 3. 第 3 次：50 萬元至 75 萬元。 4. 第 4 次：75 萬元至 100 萬元。 5. 第 5 次以上：100 萬元。
13	被申訴人無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者。	第 32 條之 2 第 2 項及第 38 條之 2 第 2 項	處 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰，並得按次處罰。	違反者，依下列規定處罰，並得按次處罰： 1. 第 1 次：1 萬元至 3 萬元。 2. 第 2 次：3 萬元至 5 萬元。 3. 第 3 次以上：5 萬元。
14	雇主違反地方主管機關依第 32 條之 2 第 3 項限期為必要處置之命令者。	第 32 條之 2 第 3 項、第 38 條之 1 第 2 項及第 6 項	處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 25 萬元。

				2. 第 2 次：25 萬元至 50 萬元。 3. 第 3 次：50 萬元至 75 萬元。 4. 第 4 次：75 萬元至 100 萬元。 5. 第 5 次以上：100 萬元。
15	性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起 30 日內，雇主拒絕者。	第 32 條之 2 第 5 項、第 38 條之 1 第 5 項及第 6 項	處 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：1 萬元至 3 萬元。 2. 第 2 次：3 萬元至 5 萬元。 3. 第 3 次以上：5 萬元。
16	雇主因受僱者提出性別平等工作法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分者。	第 36 條、第 38 條第 1 項及第 38 條之 1 第 6 項	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依下列規定處罰外，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：15 萬元至 30 萬元。 3. 第 3 次以上：30 萬元。

四、行為人違反性別平等工作法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按前點相關項次之統一裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾性別平等工作法所定之最高罰鍰

金額。行為人違反性別平等工作法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前點統一裁罰基準之限制。