

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	不予處罰部分	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		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。 ◎性別 <u>平等工作</u> 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8條但書 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	
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	得加重部分	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	第16條	

			上義務者，準用行政罰法第15條規定。	
20	得追繳部分	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		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 <u>平等工作</u> 法）	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
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 <u>第6項</u>	處30萬元以上150萬元以下罰鍰。應公布 <u>其名</u> 稱、負責人姓名、 <u>處分期日、違反條文及罰鍰金額</u> ，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 <u>其名</u> 稱、負責人姓名、 <u>處分期日、違反條文及罰鍰金額</u> ，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 <u>第6項</u>	處30萬元以上150萬元以下罰鍰。應公布 <u>其名</u> 稱、負責人姓名、 <u>處分期日、違反條文及罰鍰金額</u>	違反者，除依下列規定處罰外，應公布 <u>其名</u> 稱、負責人姓名、 <u>處分期日、違反條文及罰鍰金額</u> ，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：

			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	僱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。
4	僱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	僱主對受僱者之退休、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：

			<u>金額</u> ，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	<ol style="list-style-type: none"> 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。	<p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。	<p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <u>規範</u> ，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	第27條第4項、第38條第1項及第	處2萬元以上30萬元以下	違反者，除依下列規定處罰外，應公布

	法機關通知到庭期間，雇主未給予公假者。	38條之1第6項	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。	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。
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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改	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。

			善；屆期未改善者，應按次處罰。	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 <u>平等工作</u> 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。