

保障權利不能等！職場性騷擾申訴有期限嗎？

文:陳琦妍（認證法律人） · 勞動·工作 · 2024-08-30

本文

對於不幸在職場遇到性騷擾，而想鼓起勇氣說出的人，法律設有性騷擾申訴機制，希望能給予被害人更多支持。包括要求雇主接獲申訴知悉性騷擾時，要開始調查，並採取調整職場空間、工作內容等立即有效的補救措施，以避免被害人再度被性騷擾^[1]。然而，被害人必須留意的是，除了在公司內部提起申訴，如果想進一步向外部的地方政府勞工（動）局提出申訴的話，會有期限限制。（見圖1）

關於職場性騷擾的申訴期限

對象	行 動	期 限
向加害人	追究行政責任 (被政府罰錢)	3 年 ← 提起申訴時起算 性騷擾防治法 § 27
	追究民事責任 (賠錢給自己)	2 年 ← 知道有損害和賠償義務人時起算 最長 10 年 ← 從性騷擾行為時起算 性別平等工作法 § 30
	追究刑事責任	6 個月 ← 知道犯人時起算 性騷擾防治法 § 25 刑事訴訟法 § 237 I
向公司	進行內部申訴	沒有申訴期限，即使離職了仍可申訴★ 內部申訴後，若公司沒有好好處理，可向地方政府檢舉公司！ 期限：3 年 ← 從公司違法時起算 行政罰法 § 27 I、II
	請求民事賠償	2 年 ← 知道有損害和賠償義務人時起算 最長 10 年 ← 從公司違法時起算 性別平等工作法 § 30
向地方政府勞工(動)局	進行外部申訴	沒有權勢關係的一般性騷擾 (例如同事) 2 年 ← 知道時起算 最長 5 年 ← 從性騷擾行為結束時起算 性別平等工作法 § 32 之 1 II ①
		權勢性騷擾 (例如直屬主管) 3 年 ← 知道時起算 最長 7 年 ← 從性騷擾行為結束時起算 性別平等工作法 § 32 之 1 II ②
		被申訴人是公司最高負責人 (例如董事長) 1 年 ← 離職起算 最長 10 年 ← 從性騷擾行為結束時起算 性別平等工作法 § 32 之 1 III ②
	依據 被申訴人 的身分	
	依據 申訴人 的身分	受性騷擾的勞工是未成年人 3 年 ← 從未成年受害人 18 歲成年日起算 性別平等工作法 § 32 之 1 III ①

法律百科
Legispedia

圖1 關於職場性騷擾的申訴期限

資料來源：陳琦妍 / 繪圖：Yen

一、公司的內部申訴沒有期限限制

首先，受僱者或求職者遭受敵意工作環境性騷擾、利益交換式性騷擾或權勢性騷擾^[2]，可以向公司提出申訴。法律沒有限制申訴的期限，公司也不可以另外在內部訂定申訴期限^[3]，所以內部申訴是沒有期限的。受害的員工知悉性騷擾後，不管過了多久都可以向公司提出申訴，即使已經離職了，還是可以向前公司提出申訴^[4]。

二、向公司、加害人追究法律責任，要注意期限

不過，如果受害人還想要進一步要求公司或加害人負責、賠償，要注意以下期限：

（一）向政府機關檢舉公司，記得在3年內

如果想向地方的勞工（動）局檢舉公司沒有好好依法處理性騷擾申訴，例如公司對於離職員工的性騷擾申訴置之不理，讓政府機關對公司罰鍰、公布違法公司名稱及負責人姓名等^[5]，就要注意政府機關做出罰鍰等行政罰的裁罰權時效是3年。原則上從公司違法時起算^[6]，所以超過3年，政府就不能再對公司裁罰了。

（二）向公司請求民事賠償，要在知道事實後2年內，最長不超過10年

罰鍰的錢是繳給政府，如果被害員工想要公司賠錢給自己，以彌補在事件中受到的傷害，而提起民事訴訟追究公司沒有善盡法定義務的責任，就必須在知道有損害和賠償義務人時起2年內，最長從公司違法時起算不超過10年^[7]。

（三）向加害人追究責任

上面的期限都是被害人對公司提起的期限，如果要追究加害人的法律責任，讓加害人被政府罰錢，行政罰的時效是提起申訴時起3年內^[8]；想讓加害人賠錢給自己，民事追究的時效一樣是知道有損害和賠償義務人時起2年，最長從性騷擾行為時起算不超過10年^[9]。

但如果對方性騷擾的方式是趁人不及抵抗時親吻、擁抱或摸胸襲臀，此時要追究他的刑事責任，因為這是告訴乃論罪^[10]，就必須在知道犯人時起6個月內提出告訴^[11]。

三、向各地方政府勞工（動）局提出外部申訴，要注意期限

雖然職場性騷擾的被害員工向公司提起申訴是沒有期限的，但如果是符合法律規定，可以向地方勞工（動）局提起申訴的情形^[12]，就有申訴期限的限制，超過期限政府就不會受理這件申訴案了^[13]。而向地方主管機關提起申訴的期限，會依照被申訴人和申訴人在職場的身分、地位不同，而有不同的期限。

（一）被申訴人的身分

被申訴人，就是被害人主張職場性騷擾的行為人，會依照他對被害人是否具有權勢關係、是不是公司的最高負責人，對外申訴的期限有以下不同^[14]：

1. 沒有權勢關係的一般性騷擾：知悉2年內，最長不超過5年

如果行為人與被害人之間沒有權勢關係，例如只是同事、下屬、供應廠商等，那被害人就必須在知道被性騷擾時起2年內，最長從性騷擾行為結束時起算不超過5年。

2. 權勢性騷擾：知悉3年內，最長不超過7年

如果行為人對受害人的工作有指揮、監督的權力^[15]，例如行為人是被害員工的直屬主管，或是應徵者的面試官，被害人的考績、能否被僱用受對方掌握，比起一般的職場性騷擾更不容易向外求助^[16]，所以規定較長的時限——被害人在知道被性騷擾時起3年內，最長從性騷擾行為結束時起算不超過7年，都在地方主管機關受理性騷擾申訴案的時限內。

3. 被申訴人是公司的最高負責人：離職時起1年內，最長不超過10年

如果被申訴人不但是主管，甚至是整間公司的最高負責人，例如公司的董事長、社團法人的理事長^[17]，受害人很可能根本不敢在在職期間提出申訴，所以法律另外規定，受僱者可以在離職日起1年內向地方勞工（動）局提出申訴，即使知道被性騷擾已經超過3年也可以提出，不過最長從性騷擾行為結束時起算不超過10年。

（二）申訴人的身分

當遭受性騷擾的勞工是未成年人，會有特別的規定。因為公司可以合法僱用15歲以上未滿16歲的童工、未滿18歲的未成年勞工^[18]，為了加強保護所有未成年勞工，即使知道被性騷擾的時間已經超過2年或3年，只要受到性騷擾時還沒成年，受害人都可以在18歲成年日^[19]起3年內向地方勞工（動）局提出申訴。

四、結語

有報導指出，職場性騷擾的被害人中有8成選擇隱忍不申訴^[20]，可能出於擔心異樣眼光，甚至怕影響工作等原因而不敢申訴，或是需要花一些時間才能理解、意識到遭受職場性騷擾，並花時間開始蒐證。法律設有申訴機制鼓勵受到職場性騷擾的人勇敢說出來，但也提醒必須注意相關時效期限，避免法律上權利因為超過時效而不能主張或行使。

註腳

[1] 性別平等工作法第13條第2項：「雇主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；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，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二) 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。

(三) 對性騷擾事件進行調查。

(四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 就相關事實進行必要之釐清。

(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。

(三) 適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。」

[2] 性別平等工作法第12條第1、2項：「

I 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。

II 本法所稱權勢性騷擾，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。」

[3] 行政院勞工委員會勞動3字第1000132616號函（2011/10/5）：「說明：……

二、查性別工作平等法並未就受僱者遭遇性騷擾時之申訴期限予以明定；另為建立工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理之機制，並規範對於預防性騷擾之發生以及性騷擾案件之申訴與懲處之處理程序等具體作法，本會訂定『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則』，亦未就受僱者之申訴期限加以限制。

三、基上，為免影響申訴人申訴救濟權利，事業單位訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，依上開規定，應不得訂定申訴期限。」

[4] 臺北高等行政法院110年度訴字第247號判決：「至雇主採取之糾正及補救措施是否立即、有效，非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，且不以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別，應依個案情節、期待可能性及其行業屬性，按社會一般通念客觀判斷。」

[5] 性別平等工作法第38條之1第2、6項：「

II 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。……

VI 有前條或前五項規定行為之一者，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。」

各地方政府會自行公布違反性別平等工作法的公司名稱及負責人姓名，並將名單提供給中央的勞動部，勞動部會在「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」的網頁上公布。

[6] 行政罰法第27條第1、2項：「

I 行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。

II 前項期間，自違反行政法上義務之行為終了時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。」

[7] 性別平等工作法第30條：「第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。」

[8] 性騷擾防治法第27條：「

I 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。

II 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

III 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。」

[9] 性別平等工作法第30條。

[10]性騷擾防治法第25條：「

I 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。

II 前項之罪，須告訴乃論。」

[11]刑事訴訟法第237條第1項：「告訴乃論之罪，其告訴應自得為告訴之人知悉犯人之時起，於六個月內為之。」

[12]性別平等工作法第32條之1第1項：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。

二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」

[13]地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法第8條第1款：「性騷擾事件之申訴有下列情形之一者，地方主管機關應不予受理：一、申訴逾本法第三十二條之一第二項或第三項規定期限。」

[14]性別平等工作法第32條之1第2、3項：「

II 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

III 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。」

[15]性別平等工作法第12條第2項：「本法所稱權勢性騷擾，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。」

[16]性別平等工作法第32條之1修法理由（2023/8/16）：「另考量被申訴人如具權勢地位，申訴人受限其關係，不易向外求助，恐逾越申訴時效，爰於第二款定明被申訴人如具權勢地位，申訴期限為自知悉性騷擾時起三年內；但自性騷擾行為終了時起，逾七年者，不得提出。」

[17]性別平等工作法第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、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。」

[18]勞動基準法第44條：「

I 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

II 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。」

[19]民法第12條：「滿十八歲為成年。」

[20]公視新聞網（2023），《[#MeToo在台灣 職場性騷擾每年估25萬件但8成不申訴【圖表】](#)》。

延伸閱讀

焦興鎧（2022），《我國防治工作場所性騷擾法制的簡要說明》。

陳俊愷（2022），《性別工作平等法怎麼規定雇主的性騷擾防治義務》。

標籤

性騷擾， 職場性騷擾， 申訴， 期限， 性別平等工作法