

發文字號：法務部 107.12.06 法律字第 10703518400 號書函

發文日期：民國 107 年 12 月 06 日

要 旨：性別工作平等法第 38、38-1 條規定參照，如雇主有相關法條規定拒絕請求、未給予公假、對受僱者為解僱、調職或其他不利處分；或有因求職者或受僱者性別或性傾向而有差別待遇行為，即已合致上述所定處罰構成要件，至於受僱者或求職者向主管機關申訴，或主管機關處理結果等，並非處罰構成要件，故違反上述條文規定裁處權時效，應自該等違反行政法上義務行為終了時起算

主 旨：有關行政罰法第 27 條裁處權時效，於適用性別工作平等法發生執行上之疑義乙案，復如說明二至四。請查照參考。

說 明：一、復貴局 107 年 11 月 8 日北市勞就字第 1076090249 號函。

二、按行政罰法第 27 條第 1 項及第 2 項規定：「行政罰之裁處權，因 3 年期間之經過而消滅（第 1 項）。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（第 2 項）。」是以，行政罰之裁處權時效，原則上自違反行政法上義務之行為終了時起算 3 年。又上開裁罰權時效起算時點，依行為人違反行政法上義務之行為究屬行為之繼續或狀態之繼續而定。行為之繼續係指以持續之行為時間一次實現違反行政法上義務構成要件行為，行為之時間持續且在持續之時間內並未有重大改變，例如超速行駛及無照營業，其時效於行為終了時起算。至狀態之繼續係指行為完成構成要件後，繼續維持其事實上效果，例如無照起造建築物，其時效於行為完成時起算。「繼續行為」與「狀態行為」雖皆具有違法結果持續存在之特徵，惟前者之構成要件之實現，仍由行為人在繼續行為中，而後者的構成要件之實現已結束，只是實際上違法之結果仍存在而已。至行為之結果發生在後者，係指行為終了，結果未立即發生，故裁罰權時效係自該結果發生時起算（本部 107 年 8 月 22 日法律字第 10703507560 號函參照）。

三、次按性別工作平等法第 38 條規定：「雇主違反第 21 條、第 27 條第 4 項或第 36 條規定者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰（第 1 項）。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（第 2 項）。」及第 38 條之 1 規定：「雇主違反第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰（第 1 項）。雇主違反第 13 條第 1 項後段、第 2 項規

定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰（第 2 項）。有前 2 項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（第 3 項）。」就違反該法相關規定之行為明定處以一定金額之罰鍰及其他種類行政罰，而其裁處權時效之起算及期間，因性別工作平等法未有特別規定，即應適用行政罰法第 27 條規定（行政罰法第 1 條規定參照）。而依上開性別工作平等法第 38 條及第 38 條之 1 所列條文觀之，倘雇主有相關法條規定之拒絕請求、未給予公假、對受僱者為解僱、調職或其他不利處分；或有因求職者或受僱者之性別或性傾向而有差別待遇之行為，即已合致性別工作平等法第 38 條及第 38 條之 1 所定之處罰構成要件，至於受僱者或求職者向主管機關申訴，或主管機關之處理結果等，並非處罰之構成要件，故違反性別工作平等法第 38 條或第 38 條之 1 所列條文規定之裁處權時效，應自該等違反行政法上義務之行為終了時起算（臺北高等行政法院 102 年度簡上字第 183 號判決參照）。

四、至於貴局倘認為性別工作平等法並無規定受僱者依該法第 33 條或第 34 條向地方主管機關提出申訴之期限，行政機關須待申訴人申訴後，始得進行調查並為裁處，而認雇主違反性別工作平等法之裁罰得否不受行政罰法第 27 條之時效規定限制乙節，事涉該法須否修正之立法政策事宜，宜請洽詢該法主管機關勞動部。

正 本：臺北市政府勞動局

副 本：勞動部、本部資訊處（第 1 類、第 2 類）、本部法律事務司（4 份）