

臺北市政府 107.08.08. 府訴三字第 1072091114 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 107 年 4 月 12 日北市勞就字第 107303

51700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 60 日內另為處分。

事實

案外人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）107 年 1 月 10 日提出臺北市政府勞動局性別工作平等法申訴書，載明訴願人為雇主，因其申請育嬰留職停薪卻遭解僱等內容，向原處分機關申訴；案經原處分機關訪談申訴人及訴願人之受託人○○○與相關人員後認定，申訴人於 102 年 12 月起任職於訴願人生產管理部門擔任助理，於 104 年 3 月 13 日先以口頭向訴願人代表人

申請育嬰留職停薪並經同意，訴願人代表人乃請申訴人向會計詢問後續事宜。嗣申訴人經告知，訴願人總經理不同意其育嬰留職停薪之申請，並將資遣申訴人，申訴人因照顧子女之故而予接受（資遣日期為 104 年 4 月 6 日）。嗣訴願人主張申訴人到職後表現不佳始決定資遣申訴人，經原處分機關於 107 年 2 月 12 日訪談訴願人會計人員○○○（下稱○君）後認定，申訴人向○君詢問如何辦理育嬰留職停薪前，○君並未接獲訴願人將資遣申訴人之表示。嗣原處分機關查認申訴人已向○君詢問育嬰留職停薪相關事宜，惟訴願人擬資遣申訴人，故○君未再協助申訴人辦理育嬰留職停薪，而非申訴人刻意不提出書面申請；另訴願人於申訴人到職 1 年後並擬提出育嬰留職停薪之申請時將其資遣，且未有相關資料可以證明訴願人曾要求申訴人改善工作狀況及出勤之具體事證，堪認訴願人以資遣方式拒絕申訴人申請育嬰留職停薪；案經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）107 年 3 月 29 日第 2 屆第 5 次會議評議，並決

議：「本案經各位委員充分討論，依討論決議本案被申訴人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪遭拒）規定成立，違反第 21 條第 2 項（申請育嬰留職停薪遭不利處分）規定不成立。」並作成 107 年 4 月 12 日性平會審定書。原處分機關乃依該性平會評議審定結果，以訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定，依同法第 38 條及臺北市政府處理違反

性別工作平等法事件統一裁罰基準規定，以 107 年 4 月 12 日北市勞就字第 10730351700 號裁處

書處訴願人新臺幣（下同） 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 107 年 5 月 11 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按行政罰法第 27 條第 1 項及第 2 項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」「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。」

性別工作平等法第 3 條規定：「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。……。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府。……。」第 5 條規定：「為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。……。」第 16 條第 1 項規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」第 34 條第 1 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反……第二十一條……規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。……。」第 38 條規定：「雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。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。」

育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：一、姓名、職務。二、留職停薪期間之起迄日。三、子女之出生年、月、日。四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。五、是否繼續參加社會保險。六、檢附配偶就業之證明文件。前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。」

法務部 101 年 2 月 2 日法律字第 1000028225 號函釋要旨：「參照行政罰法第 27 條等規定

，
行政罰裁處權時效，原則上自違反行政法上義務行為終了時起算 3 年，又裁罰權時效起算時點，依行為人違反行政法上義務行為究屬行為之繼續或狀態之繼續而定。」

臺北市政府 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「……公告事項：

……

二、本府就性別工作平等法第 5 條第 1 項所定本府應設性別工作平等會之所有權限事項業務，自中華民國 104 年 9 月 1 日起，委任本府勞動局辦理，以該局名義執行之。」

臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 1 點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）……依性別工作平等法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別工作平等會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」第 2 點規定：「本會置委員十一人，召集人由勞動局局長兼任，其餘委員由本府就具備勞工事務、性別問題相關學識經驗或法律專業人士聘（派）兼之：（一）勞動局代表一人。（二）臺北市女性團體代表二人。（三）臺北市勞工團體代表二人。（四）臺北市雇主團體代表一人。（五）學者專家二人。（六）其他社會人士代表二人。外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則。全體委員任一性別比例應佔全體委員總數三分之一以上。第一項委員任期二年，期滿得續聘（派）之；機關團體代表職務調動或辭職者，得隨時改聘（派）；其繼任委員之任期至原委員任期屆滿之日止。」第 3 點規定：「本會之任務如下：……（二）性別工作平等申訴案件之調查及審議……。」第 4 點第 2 項規定：「本會會議應有二分之一以上委員出席始得開會。開會時，得邀請有關機關或人員列席說明。」

二、本件訴願理由略以：訴願人係因申訴人工作表現不佳而予資遣，此有原處分機關相關訪談紀錄影本為憑；又申訴人自始未以書面方式提出育嬰留職停薪之申請，不符育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 1 項規定；另縱認訴願人確有違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規

定，系爭裁處亦已逾行政罰法第 27 條第 1 項裁處權時效。

三、查本件原處分機關於 107 年 1 月 10 日受理申訴案件，業經性平會 107 年 3 月 29 日第 2 屆第 5 次

會議評議並決議，審認訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項（申請育嬰留職停薪遭拒）規定成立。有申訴人 107 年 1 月 10 日申訴書、107 年 2 月 2 日與 2 月 12 日原處分機關與訴

願人受託人及其員工之訪談紀錄、107 年 2 月 8 日原處分機關與申訴人訪談紀錄、系爭性平會會議紀錄等影本附卷可稽，原處分固屬有據。

四、惟按行政罰之裁處權，自違反行政法上義務之行為終了時起算，因 3 年期間之經過而消

減；揆諸行政罰法第 27 條第 1 項、第 2 項規定自明。又依法務部 101 年 2 月 2 日法律字第 10

00028225 號函釋，行政罰裁處權時效，原則上自違反行政法上義務行為終了時起算 3 年，又裁罰權時效起算時點，依行為人違反行政法上義務行為究屬行為之繼續或狀態之繼續而定。查本件姑不論原處分是否適法妥適，原處分機關認定訴願人違反性別工作平等法第 21 條第 1 項規定之時點至遲似應為訴願人資遣申訴人之 104 年 4 月 6 日，則自該時點起

即應起算行政罰法第 27 條第 1 項、第 2 項規定之裁處權時效；而本件訴願人違規行為之類型係屬狀態行為，其構成要件之實現既已結束，而僅係存在違規結果，則其裁處權至遲應自 104 年 4 月 6 日起開始計算。倘本件事實係如上所述，則系爭裁處書之作成時點為

107

年 4 月 12 日，即已逾行政罰法第 27 條第 1 項及第 2 項規定之裁處權時效；就此部分原處分

機關已不得裁處，原處分即難謂適法；是上開事實即有究明之必要。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 60 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 8 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行