

修正「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」

勞動部勞動條件及就業平等司專員 李佳佩



壹、前言

勞動基準法係國家本於保護勞工權益之旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。至於保護勞工最低勞動條件方式之一，即透過罰則章的設計，以收嚇阻雇主違法之效果，而各地方勞工行政主管

機關於裁處罰鍰時，本得綜合衡量與具體個案有關之各項因素，做成符合比例原則之適切裁量。又為使裁處結果與個案之可責難程度相符，也就是「當重者不過輕、宜輕者不過重」，勞動部前於 106 年 8 月 22 日訂定「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」作為各主管機關依該法規定裁處罰鍰審酌之參據，但仍不妨礙各主管機關於「具體個案」

之裁罰權限。107年10月1日更針對「上市」、「上櫃」公司違反勞動基準法第32條(超時工作)、第34條(輪班換班之休息間隔)或第36條(例假、休息日)規定者，從重處罰新臺幣5萬元以上。

貳、修正重點及理由

為滾動式檢討各地方勞工行政主管機關實務運作情形，並強化事業單位法遵義務，擴大產業影響面的效果，勞動部於110年3月11日修正發布「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」第4點規定：「下列違反本法第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第79條第1項規定，處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：一、上市或上櫃之事業單位。二、依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣1億元之事業單位。」，並自110年5月1日生效。

本次修正增列加重處分之對象範圍及重要條文，將原「上市」、「上櫃」之事業單位違反勞動基準法第32條(超時工作)、第34條(輪班換班之休息間隔)或第36條(例假、休息日)規定，以新臺幣5萬元為罰鍰最低額，新增對象「依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣1億元之事業單位。」及違反勞動基準法條文「第24條(延長工時工資)及第39條(假日工資)規定」，以有效提升勞動基準法裁罰之嚇阻力。

有關資本額1億元以上之門檻，主要是參考經濟部所定「中小企業認定標準」第2條規定，所稱中小企業，採實收資本額在新臺幣1億元以下之事業。從而資本額超過新臺幣1億元之事業單位，雖未符合上市、上櫃標準，惟仍堪認屬具一定經濟規模之企業，應有完善管理與內控制度之能力，對於勞工權益之保障，應課予較高標準之要求，故將其納入與上市或上櫃事業單位相同程度之規範，提高違反主要條文之裁罰下限，以促其善盡法遵責任。

另依據勞動部勞動檢查統計年報資料，歷年來勞動條件專案檢查違法狀況，以第24條(延長工時工資)居首，次為第32條(延長工作時間)、第36條(例假日)及第39條(假日工資)等情形，且與勞工權益密切相關，第32條及第36條前已列為應加重處罰之條文，本次修正新增第24條、第39條，擴大督促法遵之力道，以收遏阻違法之效。

參、結論

行政裁罰乃是行政機關為維持行政秩序之一種手段而非目的，經由制裁違反義務的行為，以威嚇及防止違反行政法上義務。勞動部本次修訂「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」，主要係擴大加重處分之範圍，更加深化各中小企業法令遵循之力道，目的乃是呼籲雇主能恪遵法令規定，保障勞工權利，並期許朝向勞資雙贏的目標邁進。