違反勞動基準法及最低工資法裁處罰鍰共通性原則

勞動部106年8月22日勞動條1字第1060131704號函
勞動部107年9月4日勞動條1字第1070131223號函修正
勞動部110年3月11日勞動條1字第1100130119號函修正
勞動部111年6月27日勞動條1字第1110140387號函修正
勞動部114年5月28日勞動條1字第1140148006號函修正
勞動部115年11月9日勞動條1字第1150148722號函修正

一、勞動部為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱主管機關）依勞動基準法（以下簡稱勞基法）及最低工資法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定本原則。

二、主管機關裁處罰鍰，應遵守明確性原則、平等原則、比例原則等一般法律原則，並踐行行政程序法及行政罰法所定之法定程序。

三、主管機關應依勞基法第八十條之一第二項、最低工資法第十七條第三項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：

（一）違反行為有關之勞工人數。

（二）累計違法次數及按次累加裁罰金額。

（三）未依法給付之金額。

（四）違反勞基法或最低工資法義務行為應受責難程度、所生影響。

（五）因違反勞基法或最低工資法義務所得之利益。

（六）受處罰者之資力。

事業單位有勞基法第七十九條第一項至第三項或最低工資法第十七條第一項規定行為之一者，主管機關於裁處罰鍰時，應審酌其三年內再次違反同條規定之次數，並得依勞基法第七十九條第四項或最低工資法第十七條第一項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

四、下列事業單位，違反勞基法第二十一條第一項、第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條、第三十九條，或最低工資法第五條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依勞基法第七十九條第一項或最低工資法第十七條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依法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，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。

（三）依信用合作社法設立之信用合作社。

（四）經衛生福利部辦理醫院評鑑評定為「醫學中心」或「區域醫院」之醫院。

事業單位於三年內有違反勞基法第二十一條第一項或最低工資法第五條規定之情事者，視為違反同條規定，主管機關應依前點及前項規定裁罰之。

主管機關依前點及前二項規定所定之基準，應公開於機關網站。

五、勞基法第七十九條第四項及最低工資法第十七條第一項所定事業規模，以事業單位違反勞基法或最低工資法義務時僱用適用勞基法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數；所定違反人數，依事業單位該次違反勞基法或最低工資法義務之人數認定。

六、事業單位違反勞基法或最低工資法規定，主管機關除裁處罰鍰外，經限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。

七、事業單位之董事或其他有代表權之人因故意或重大過失，而有下列情形之一，主管機關應審酌依行政罰法第十五條、第十六條規定，對其處以勞基法或最低工資法同一規定罰鍰之處罰：

（一）因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反勞基法或最低工資法義務應受處罰者。

（二）對於事業單位之職員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反勞基法或最低工資法義務應受處罰，未盡其防止義務者。

事業單位為中央、地方機關或其他公法組織者，不適用前項規定，主管機關依行政罰法第十七條規定辦理。