

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則修正規定

- 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（以下簡稱本法）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、主管機關應依本法第八十條之一第二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。
 - （三）未依法給付之金額。
 - （四）違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。
 - （五）因違反本法義務所得之利益。
 - （六）受處罰者之資力。

事業單位有本法第七十九條第一項至第三項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
- 四、上市或上櫃之事業單位違反本法第三十二條、第三十四條或第三十六條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
- 五、本法第七十九條第四項所定事業規模，參照本法施行細則第二十二條之一第一項規定，以事業單位違反本法義務時僱用適用本法之勞工人數計算，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本法義務之人數認定。
- 六、事業單位違反本法規定，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，對其處以本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，致使事業單位違反本法義務應受處罰者。

（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，致使事業單位違反本法義務應受處罰，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。