

所詢勞動法律所定影響名譽之處分之公布內容及公布期間疑義乙案

發文機關：法務部

發文字號：法務部 111.11.07. 法律字第11103514020號

發文日期：民國111年11月7日

主旨：所詢勞動法律所定影響名譽之處分之公布內容及公布期間疑義乙案，復如說明二至四，請查照。

說明：

- 一、復貴部111年9月13日勞動法訴一字第1110165294號函。
- 二、查 109年6月10日修正公布之勞動基準法（下稱勞基法）第80條之1，針對違反勞動基準法之事業單位或雇主，主管機關除原應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名外，新增應併同公布「處分期日」、「違反條文」及「罰鍰金額」。又貴部109年8月5日勞動條1字第1090073048號函說明二略以：「…揆諸其修法意旨，係依據『政府資訊公開法』相關規定，與人民權益攸關之政府資訊，以主動公開為原則，並應適時為之；爰基於保障勞工權益之公益上必要，補充前開應公布事項，俾讓多數勞工得以適時適當獲得與勞動條件相關之重要資訊。是以，本法修正前主管機關應公布之事項，屬行政罰法第 2條所定影響名譽之處分，修正後之內容僅為資訊之補充揭露」，似認上開規定新增公布之內容，非屬裁罰性不利處分，合先敘明。
- 三、查近期司法實務判決有認為，修正後勞基法第 80條之1仍屬裁罰性不利處分，而有行政罰法之適用（高雄高等行政法院109年度訴字第251號判決意旨參照）；亦有認為109年6月10日修正新增部分，似屬單純為資訊公開所為的管制性不利益處分，然既為違反勞基法所定行政法上義務所生的不利益處分，且有貶損事業單位商譽及負責人名譽的非難性效果，已逾單純提供勞工資訊的程度，仍應評價屬行政罰法第 2條第 3款規定：「本法所稱其他種類行政罰，指下列裁罰性之不利處分：……三、影響名譽之處分：公布姓名或名稱、公布照片或其他相類似之處分。」而有行政罰法的適用（臺北高等行政法院 110年度訴字第 378號判決）。是上開規定之公布處分究否屬裁罰性不利處分，宜請貴部先予釐清。如否，則無行政罰法第 4條處罰法定原則之適用；如是，依處罰法定原則，其影響名譽之處分內容，自應以勞基法第 80 條之1所規定者為限。至於得否依政府資訊公開法予以公開，因本條立法理由敘明：「一、按『政府資訊公開法』第5條及第6條規定，機關於職權範圍內作成或取得之政府資訊，應依法主動公開或應人民申請提供之；與人民權益攸關之施政、措施及其他有關之政府資訊，以主動公開為原則，並應適時為之。……。二、爰此，基於保障勞工權益之公益上必要，……，本條第 1項新增違反本法者，主管機關除應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名外，並應同時公布處分期日、違反條文及罰鍰金額，俾讓多數勞工得以適時適當獲得與勞

動條件相關之重要資訊。」立法當時是否已就揭露項目予以審酌確定？再增列揭露之範圍，與上開修法本意是否相符？仍請貴部探究立法意旨予以釐明審認。

- 四、未按法律保留原則，係指憲法將某些事項保留給立法機關，須立法機關以法律加以規定，行政機關始能作成合法行為。至於何種事項應以何種規範層級加以規定，依司法院釋字第 443 號解釋理由書之意旨，並非一切自由及權利均無分軒至受憲法毫無差別之保障，應視規範對象、內容或法益本身及其所受限制之輕重而容許合理之差異（本部 105 年 5 月 18 日法律字第 10503506760 號函參照）。本件所詢勞動主管機關可否逕就違反行政法上義務行為態樣等，自行擬定公布期間或下架機制，宜視有無牴觸法律或增加法律所無之限制而定，並應由貴部併予探究勞基法第 80 條之 1 第 1 項「公布處分」之立法目的及規範意旨（例如是否一經公布，即置於網站上持續供民眾瀏覽，或得由主管機關視違規之情節態樣，裁量決定公布之期間）後予以審認。