

有關勞動基準法準用規定涉及處罰部分是否違反與刑事罪刑法定主義、行政罰處罰法定原則疑義之說明

發文機關：法務部

發文字號：法務部 100.10.21. 法律字第1000011402號

發文日期：民國100年10月21日

主旨：有關勞動基準法所定「準用」規定是否處罰疑義一案，復如說明二至五，請查照參考。

說明：

- 一、復貴會 100年 4月27日勞資 2字第1000125675號函。
- 二、按準用係法規並未規定其事項，惟就性質相同或類似之事項，援引法規所已規定之事項，以為應用者為準用（參管○著，法律類似語辨異，86年 2月， 3版，頁 313）。至準用之範圍為何，乃以法條明白允許者為限（參梁○○著，法學緒論，82年 9月修訂 4版；最高法院97年台上字第1152號判決意旨參照）。合先敘明。
- 三、次按行政罰法第 4條規定：「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限」係有關處罰法定原則之規定，對於應受處罰之行為不同但類似的行為，不得比附援引處罰規定，亦即對於行為人為不利之處罰，不得類推適用，以維持法律秩序之安定。換言之，不得經由類推適用之方式，創設處罰要件或加重處罰要件（參陳○○，處罰法定主義，收錄於廖○○主編之行政罰法，97年 9月， 2版，頁 63）。另按刑法第 1條前段規定：「行為之處罰，以行為時之法律有明文規定者為限」係有關罪刑法定主義原則，亦明文禁止對行為人不利之類推適用，禁止類推之範圍，包括犯罪成立要件及法律效果（參林○○，新刑法總論，95年，頁37至38）。
- 四、謹就貴會來函說明一所指情形，就目前實務見解分述如下：
  - （一）雇主違反勞動基準法（下稱本法）第14條第 4項準用第17條所定資遣費標準給付資遣費之義務，是否準用第78條（違反第17條規定）處以刑責乙節，目前司法實務見解認為：「勞工得依同法第14條第 1項第 6款之規定，不經預告終止勞動契約，並得依同條第 4項準用同法第17條規定請求雇主給付資遣費，惟此究屬民事責任之準用，基於罪刑法定原則，尚難認於刑事責任部分亦有併同準用之效果」（臺灣高等法院93年度上易字第434 號、臺灣臺南地方法院92年度自字第 137號及嘉義地方法院91年度簡上字第 112號判決意旨；貴會86年 5月12日（86）台勞資二字第019478號函參照）。
  - （二）勞工依本法第15條第 2項規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第 1項規定預告雇主」，是否準用第79條（違反第16條規定）處以行政罰乙節，基於處罰法定原則，依法既未明文規定準用第79條行政罰規定，自不得準用而予以處罰（內政部74年10月 3日74台內勞字第342686號函參照）。
  - （三）關於第69條第 1項規定：「本法第 4章工作時間、休息、休假、第 5章童工、女工，第 7章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之」其所定「準用」是否準用處罰規定乙節，目前實務見解係採肯定說（貴會99年10月12日勞保 1字第0990140433號函釋及臺灣高等法院83年度上易字第5754號判決可資參照），惟其理由未有詳述，究否係稽其立法目的在於保障技術生，以避免本條準用相關規定形同具文（參立法院公報第73卷第63期委員會紀錄），尚難遽斷。
- 五、本法相關準用規定涉及處罰部分，是否違反刑事罪刑法定主義、行政罰處罰法定原則，非無爭議，甚至導致輕重失衡之結果，上開爭議或因立法疏漏所致，故建請貴會本

於職權考量是否修法，以期明確。

正本：行政院勞工委員會

副本：本部資訊處（第 2 類）、本部法律事務司（ 3 份）