

有關勞工安全衛生法第三十三條第一款「經通知限期改善而不如期改善」之疑義一案

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 82.06.10. (82)臺勞檢一字第29912號

發文日期：民國82年6月10日

事業單位經檢查後，勞動檢查機構應依勞工安全衛生法第二十七條規定通知其限期改善；於複查時，發現其不如期改善，移請主管機關依同法第三十三條第一款及第三十四條第一款規定予以處分，其不合規定事項，勞動檢查機構仍應依第二十七條規定通知限期改善；再複查時亦同。以達對違反行政法義務者，強制其履行義務之目的，惟行政罰緩事涉人民之權利部分，應參酌司法院大法官會議議決釋字第二七五號解釋（如附件），妥為處理。

附件：司法院大法官會議議決釋字第二七五號解釋

解釋文

人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。但應受行政罰之行為，僅須違反禁止規定或作為義務，而不以發生損害或危險為其要件者，推定為有過失，於行為人不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。行政法院六十二年度判字第三〇號判例謂：「行政罰不以故意或過失為責任條件」，及同年度判字第三五〇號判例謂：「行政犯行為之成立，不以故意為要件，其所以導致偽報貨物品質價值之等級原因為何，應可不問」，其與上開意旨不符部分，與憲法保障人民權利之本旨牴觸，應不再援用。

解釋理由書

人民因違反法律上義務而應受之行政罰，係屬對人民之制裁，原則上行為人應有可歸責之原因，故於法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。但為維護行政目的之實現，兼顧人民權利之保障，應受行政罰之行為，僅須違反禁止規定或作為義務，而不以發生損害或危險為其要件者，推定為有過失，於行為人不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。行政法院六十二年度判字第三〇號判例謂：「行政罰不以故意或過失為責任條件」，及同年度判字第三五〇號判例謂：「行政犯行為之成立，不以故意為要件，其所以導致偽報貨物品質價值之等級原因為何，應可不問」，失之寬泛。其與上開意旨不符部分，與憲法保障人民權利之本旨牴觸，應不再援用。