

法規名稱：臺北市政府處理違反勞資爭議處理法事件統一裁罰基準

修正日期：民國 109 年 01 月 17 日

當次沿革：中華民國 109 年 1 月 17 日臺北市政府勞動局（109）北市勞動字第 1096021655 號令
修正發布全文 4 點；並自 109 年 5 月 1 日生效

一、臺北市政府（以下簡稱本府）為處理違反勞資爭議處理法事件，依法而妥適及有效之裁處，建立執法之公平性，以期減少爭議及行政爭訟之行政成本，特訂定本基準。

二、行政罰法規定有關不罰、免罰與裁處之審酌加減及擴張參考表：

項次	審酌事項	內容	條文	備註
1	不予	1 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。	第 7 條第 1 項	
2	處罰	2 未滿 14 歲人之行為，不予處罰。	第 9 條第 1 項	
3	部分	3 行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致不能辨識其行為違法或欠缺依其辨識而行為之能力者，不予處罰。	第 9 條第 3 項	
4		4 依法令之行為，不予處罰。	第 11 條第 1 項	
5		5 依所屬上級公務員職務命令之行為，不予處罰。	第 11 條第 2 項本文	明知職務命令違法，而未依法定程序向該上級公務員陳述意見者，不在此限。
6		6 對於現在不法之侵害，而出於防衛自己或他人權利之行為，不予處罰。	第 12 條本文	
7		7 因避免自己或他人生命、身體、自由、名譽或財產之緊急危難而出於不得已之行為，不予處罰。	第 13 條本文	
8	得免部	1 不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得免除其處罰。	第 8 條	
		違反行政法上義務應受法定最高額新臺幣三千元以下罰鍰	第 19 條	

	分		之處罰，其情節輕微，認以不處罰為適當者，得免予處罰。	第 1 項	
9		2	防衛行為過當者，得免除其處罰。	第 12 條 但書	
10		3	避難行為過當者，得免除其處罰。	第 13 條 但書	
11	得 減	1	不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕其處罰。	第 8 條	裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰
12	輕 部	2	防衛行為過當者，得減輕其處罰。	第 12 條 但書	最高額之三分之一，亦不得
13	分	3	避難行為過當者，得減輕其處罰。	第 13 條 但書	低於法定罰鍰最低金額之三分之一。
14		4	14 歲以上未滿 18 歲人之行為，得減輕其處罰。	第 9 條第 2 項	裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰
15		5	行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致其辨識行為違法或依其辨識而行為之能力，顯著減低者，得減輕處罰。	第 9 條第 4 項	最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低金額之二分之一。
16	得 增 加 部 分	1	所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。	第 18 條 第 2 項	
17	得 併 罰 部 分	1	私法人之董事或其他有代表權之人，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人如有故意或重大過失時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。惟所處之罰鍰，不得逾一百萬元。但其所得之利益逾一百萬元者，得於其所得利益之範圍內裁處之。	第 15 條 1 項、第 3 項	
18		2	私法人之職員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處	第 15 條 2 項、第	

			罰者，私法人之董事或其他有代表權之人，如對該行政法上義務之違反，因故意或重大過失，未盡其防止義務時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。惟所處之罰鍰，不得逾一百萬元。但其所得之利益逾一百萬元者，得於其所得利益之範圍內裁處之。	3 項	
19		3	設有代表人或管理人之非法人團體，或法人以外之其他私法組織，違反行政法上義務者，得按個案情節，依前開第 17 項或第 18 項之內容裁處（即準用行政罰法第 15 條規定）。	第 16 條	
20	得 追 繳	1	為他人利益而實施行為，致使他人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人因其行為受有財產上利益而未受處罰時，得於其所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。	第 20 條 第 1 項	
21	部 分	2	行為人違反行政法上義務應受處罰，他人因該行為受有財產上利益而未受處罰時，得於其所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。	第 20 條 第 2 項	
22	審 酌 部 分	1	裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力，於法定罰鍰額度內處罰。	第 18 條 第 1 項	

三、本府處理違反勞資爭議處理法事件統一裁罰基準如下表：

項次	違規事件	法條依據	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
1	勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，雇主或雇主團體不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為	第 8 條前段、第 62 條第 1 項	處 20 萬元以上，60 萬元以下罰鍰。	（一）第 1 次：20 萬元至 40 萬元。 （二）第 2 次：40 萬元至 60 萬元。 （三）第 3 次以上：60 萬。
2	勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，工會不得因該勞資爭議	第 8 條後段、第 62 條第 2 項	處 10 萬元以上，30 萬元以下	（一）第 1 次：10 萬元至 20 萬元。

	事件而罷工或為其他爭議行為。		罰鍰。	(二) 第 2 次：20 萬元至 30 萬元。 (三) 第 3 次以上：30 萬元。
3	勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，勞工不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。	第 8 條後段、第 62 條第 3 項	處 1 萬元以上，3 萬元以下罰鍰。	(一) 第 1 次：1 萬元至 2 萬元。 (二) 第 2 次：2 萬元至 3 萬元。 (三) 第 3 次以上：3 萬元。
4	調解人調查時，當事人、相關人員或事業單位無正當理由拒絕說明或拒絕調解人進入事業單位者。	第 12 條第 3 項、第 63 條第 2 項	處 1 萬元以上，5 萬元以下罰鍰。	(一) 第 1 次：1 萬元至 3 萬元。 (二) 第 2 次：3 萬元至 5 萬元。 (三) 第 3 次以上：5 萬元。
5	調解人調查時，受通知或受訪查人員，為虛偽之說明或提供不實資料者。	第 12 條第 4 項、第 63 條第 1 項	處 3 萬元以上，15 萬元以下罰鍰。	(一) 第 1 次：3 萬元至 9 萬元。 (二) 第 2 次：9 萬元至 15 萬元。 (三) 第 3 次以上：15 萬元。
6	調解委員調查或調解委員會開會時，受通知或受訪查人員，為虛偽之說明或提供不實資料者。	第 17 條第 3 項、第 63 條第 1 項	處 3 萬元以上，15 萬元以下罰鍰。	(一) 第 1 次：3 萬元至 9 萬元。 (二) 第 2 次：9 萬元至 15 萬元。 (三) 第 3 次以上：15 萬元。
7	調解委員調查或調解委員會開會時，受通知或受訪查人員，無正當理由拒絕說明或拒絕調解委員進入事業單位者。	第 17 條第 3 項、第 63 條第 2 項	處 1 萬元以上，5 萬元以下罰鍰。	(一) 第 1 次：1 萬元至 3 萬元。 (二) 第 2 次：3 萬元至 5 萬元。 (三) 第 3 次以上：5

				萬元。
8	仲裁委員會調查或仲裁委員會開會時，受通知或受訪查人員為虛偽之說明或提供不實資料者。	第 33 條第 4 項、第 63 條第 1 項	處 3 萬元以上，15 萬元以下罰鍰。	(一) 第 1 次：3 萬元至 9 萬元。 (二) 第 2 次：9 萬元至 15 萬元。 (三) 第 3 次以上：15 萬元。
9	仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，受通知或受訪查人員，無正當理由拒絕說明或拒絕仲裁委員進入事業單位者。	第 33 條第 4 項、第 63 條第 2 項	處 1 萬元以上，5 萬元以下罰鍰。	(一) 第 1 次：1 萬元至 3 萬元。 (二) 第 2 次：3 萬元至 5 萬元。 (三) 第 3 次以上：5 萬元。
10	勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者。	第 63 條第 3 項	處 2 千元以上 1 萬元以下罰鍰	(一) 第 1 次：2 千元至 6 千元。 (二) 第 2 次：6 千元至 1 萬元。 (三) 第 3 次以上：1 萬元。

四、行為人違反本法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按前點相關項次之統一裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾本法所定之最高罰鍰金額。行為人違反本法之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。