

發文字號：法務部 96.01.30 法律決字第 0960003339 號書函

發文日期：民國 96 年 01 月 30 日

要 旨：為因應僱主或其代理人違反工會法第 35 條至第 37 條時，應如何落實同法第 57 條之執行等疑義

主 旨：關於貴府為因應僱主或其代理人違反工會法第 35 條至第 37 條時，應如何落實同法第 57 條之執行等疑義乙案，本部謹就涉及行政罰法之適用部分表示意見如說明二、三。請 查照。

說 明：一、復貴府 96 年 1 月 16 日府勞一字第 09630145900 號函。

二、本部曾於 93 年 7 月 13 日以法律字第 0930024666 號函就另案釋復行政院勞工委員會略以：「按『罰鍰』係針對義務人過去違反其行政法上之義務所為之處罰，又稱為秩序罰；『怠金』則為執行罰，性質上係對違反行政法上不行為義務或行為義務者處以一定數額之金錢，使其心理上發生強制作用，間接督促其自動履行之強制執行手段，其目的在於促使義務人未來履行其義務，本質上並非處罰，屬於間接強制方法之一。修正前之行政執行法第四條誤將屬於執行罰性質之怠金稱為罰鍰，87 年 11 月 11 日修正公布、90 年 1 月 1 日施行之現行行政執行法第 28 條第 1 項第 2 款乃將之修正為『怠金』。查本件疑義所涉之工會法第 57 條規定：『僱主或其代理人違反第 35 條、第 36 條及第 37 條之規定時，除其行為觸犯刑法者，乃依刑法處斷外，並得依法處以罰鍰。』觀之，似係對於過去行為之制裁，而為行政罰（秩序罰），故應適用處罰法定主義。換言之，處罰之構成要件及法律效果均應由法律或法律具體明確授權訂定之法規命令明文規定，始足當之。上開規定既僅泛稱『得依法處以罰鍰』，對於罰鍰之額度並未規定，有違處罰法定主義，尚不得直接作為處罰之依據。」在案。本件宜請參酌前開說明，依法處理。

三、另來函說明二提及由於工會法第 57 條條文中未明定額度，貴府擬依行政罰法第 18 條第 1 項規定本於權責決定裁處罰鍰之額度乙節，查行政罰法第 18 條第 1 項之規定係在規範裁處機關於「法定罰鍰額範圍內」量處罰則時應審酌之因素，本件工會法第 57 條對於罰鍰之額度既未規定，自無適用行政罰法該項規定之餘地，併此敘明。

正 本：臺北市政府

副 本：臺部法律事務司（4 份）

