

發文字號：法務部 97.01.30 法律決字第 0960049343 號書函

發文日期：民國 97 年 01 月 30 日

要 旨：關於雇主之違法行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上之義務規定時，應依刑事法律處罰之，亦即應將違反刑事法律部分先行移送司法機關偵辦，不得同時裁處罰鍰，如有行為人之行為同時應處以其他種類行政罰或得沒入之物而未經法院宣告沒收者而例外，因該等處罰種類兼具維護公共秩序之作用，為達行政目的，行政機關得併予裁處沒入或其他種類行政罰，並無違反「一行為不二罰原則」

主 旨：有關雇主未依法給付資遣費之行為同時違反勞動基準法與勞工退休金條例者，其裁罰依據疑義乙案，本部意見如說明二至四，請 查照參考。

說 明：一、復 貴會 96 年 12 月 20 日勞動 4 字第 0960082801 號書函。

二、按行政罰法（以下簡稱本法）第 24 條第 1 項規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」及第 25 條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」分別為一行為不二罰原則與數行為分別處罰原則。上開所稱之「數行為」或「一行為」，應就個案之違法事實行為判斷，並非僅就法規與法規間之關連或抽象事實予以抽象之判斷，而係必須就具體個案之事實情節依據行為人主觀的犯意、構成要件之實現、受侵害法益及所侵害之法律效果，斟酌被違反行政法上義務條文之文義、立法意旨、制裁之意義、期待可能性與社會通念等因素綜合判斷決定之（洪家殷著「行政罰法論」2006 年 11 月 2 版 1 刷，第 145 頁；林錫堯著「行政罰法」2005 年 6 月初版 1 刷，第 51 頁以下參照）。如經判斷認為係數行為者，應依上述本法第 25 條規定處理；如認係單一行為違反數個行政法上義務，則須進一步判斷有無法規競合之問題，包括特別關係、補充關係與吸收關係，如該二以上規定之間存有特別法與普通法關係者，於此情形，特別規定之構成要件必涵蓋普通規定之構成要件，從而，除法律別有規定外，應依特別法優先於普通法適用之原則，優先適用該特別規定，而不再適用本法第 24 條之一行為不二罰原則。申言之，特別法優先適用之原則，為更重要之法規適用原則，在法規適用之順序上，應更高於從一重處罰之原則，故特別法中對於同一行為雖其法定罰鍰額較低，仍應優先適用該特別法並由該特別法之主管機關為裁罰之管轄機關（本部行政罰法諮詢小組第 2 次會議紀錄結參照）。

三、次按本法第 26 條第 1 項規定：「一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。但其行為應處以其他種類行政罰或得沒入之物而未經法院宣告沒收者，亦得裁處之。」此係有關「一行為不二罰原則」於涉及刑事罰與行政罰競合時之處理規定，揆其立法理由略以：「一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定時，由於刑罰與行政罰同屬對不法行為之制裁，而刑罰之懲罰作用較強，故依刑事法律處罰，即足資警惕時，實無一事二罰再處行政罰之必要。且刑事法律處罰，由法院依法定程序為之，較符合正當法律程序，應予先適用。…」是以，適用上開規定時，首須係行為人之同一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定，始適用之；倘非同一行為，而係數行為分別該當刑事法律及行政法規之構成要件者，雖屬同一行為人所為，仍應分別處罰之，而無上開「一行為不二罰原則」之適用。依此判斷後，如係一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定時，即應依刑事法律處罰之，亦即應將違反刑事法律部分先行移送司法機關偵辦，不得同時裁處罰鍰，其例外情形僅於行為人之行為同時應處以其他種類行政罰或得沒入之物而未經法院宣告沒收者，因該等處罰種類兼具維護公共秩序之作用，為達行政目的，行政機關得併予裁處沒入或其他種類行政罰，此際尚無違反「一行為不二罰原則」。

四、據上，本件雇主同時資遣「適用勞動基準法退休金制度（舊制）」與「適用勞工退休金條例（新制）但具有舊制保留年資」之勞工未依法給付資遣費之裁罰依據為何，涉及該雇主之行為究屬一行為或數行為之判斷，及勞工退休金條例與勞動基準法二法間是否有特別法與普通法之關係等問題，宜請 貴會參照說明二至三本於職權就具體事實依法審認之。

正 本：行政院勞工委員會

副 本：本部法律事務司（4 份）