發文字號：法務部 100.10.21 法律字第 1000011402 號函

發文日期：民國 100 年 10 月 21 日

要　　旨：勞動基準法第 14、15、69 條等準用規定涉及處罰部分，與刑事罪刑法定主義、行政罰處罰法定原則是否有違，導致輕重失衡結果，非無爭議，主管機關宜考量是否修法，以求明確

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（參管〇著，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（參梁宇賢著，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（參陳清秀，處罰法定主義，收錄於廖義男主編之行政罰法，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（參林鈺雄，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）