違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
違反勞動基準法及最低工資法裁處罰鍰共通性原則	違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則	配合最低工資法施行，將其納入本原則適用範圍，爰修正本原則名稱。
修正規定	現行規定	說明
一、勞動部為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱主管機關）依勞動基準法（以下簡稱勞基法）及最低工資法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定本原則。	一、勞動部為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱主管機關）依勞動基準法（以下簡稱本法）規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定本原則。	配合法規納入最低工資法，修正本原則之訂定目的，並調整勞動基準法之簡稱。
二、主管機關裁處罰鍰，應遵守明確性原則、平等原則、比例原則等一般法律原則，並踐行行政程序法及行政罰法所定之法定程序。	二、主管機關裁處罰鍰，應遵守明確性原則、平等原則、比例原則等一般法律原則，並踐行行政程序法及行政罰法所定之法定程序。	本點未修正。
三、主管機關應依勞基法第八十條之一第二項、最低工資法第十七條第三項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準： （一）違反行為有關之勞工人數。 （二）累計違法次數及按次累加裁罰金額。 （三）未依法給付之金額。 （四）違反勞基法或最低工資法義務行為應受責難程度、所生影響。 （五）因違反勞基法或	三、主管機關應依本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準： （一）違反行為有關之勞工人數。 （二）累計違法次數。 （三）未依法給付之金額。 （四）違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。 （五）因違反本法義務所得之利益。 （六）受處罰者之資力。事業單位有本法第七十九條第一項至	一、修正第一項，說明如下： （一）配合納入最低工資法，修正相關法條授權依據與用語。 （二）日前外界指出各地方主管機關所訂之裁罰基準不一，恐造成違法成本差異並削弱法令嚇阻力；為使全國裁量標準具合理一致性，並尊重各地方政府之裁量權，爰於第二款增列「按次累加裁罰金額」作為量罰輕重之標準。 二、修正第二項。為強化督促事業單位法遵，防杜一再違法，明定主管機

最低工資法義務所得之利益。 （六）受處罰者之資力。 事業單位有勞基法第七十九條第一項至第三項或最低工資法第十七條第一項規定行為之一者，主管機關於裁處罰鍰時，應審酌其三年內再次違反同條規定之次數，並得依勞基法第七十九條第四項或最低工資法第十七條第一項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	第三項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	關裁處罰鍰時，應「審酌其三年內，再次違反同條規定之次數」。
四、下列事業單位，違反勞基法第二十一條第一項、第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條、第三十九條，或最低工資法第五條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依勞基法第七十九條第一項或最低工資法第十七條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依法加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一： （一）上市或上櫃之事業單位。 （二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。 （三）依信用合作社法設立之信用合作社。	四、下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一： （一）上市或上櫃之事業單位。 （二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。 （三）依信用合作社法設立之信用合作社。 （四）經衛生福利部辦理醫院評鑑評定為「醫學中心」或「區域醫院」之醫院。	一、修正第一項，擴大適用範圍，納入違反勞基法第二十一條及最低工資法第五條之情形，並配合修正相關裁罰法源依據。 二、增訂第二項，明定於三年內違反勞基法第二十一條或最低工資法第五條者，視為違反同條規定之裁罰原則。 三、增訂第三項。為提升行政裁量之透明度，並供事業單位及民眾清楚知悉，明定主管機關應將裁罰審酌標準於其網站公告之。

（四）經衛生福利部辦理醫院評鑑評定為「醫學中心」或「區域醫院」之醫院。 事業單位於三年內有違反勞基法第二十一條第一項或最低工資法第五條規定之情事者，視為違反同條規定，主管機關應依前點及前項規定裁罰之。 主管機關依前點及前二項規定所定之基準，應公開於機關網站。		
五、勞基法第七十九條第四項及最低工資法第十七條第一項所定事業規模，以事業單位違反勞基法或最低工資法義務時僱用適用勞基法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數；所定違反人數，依事業單位該次違反勞基法或最低工資法義務之人數認定。	五、本法第七十九條第四項所定事業規模，參照本法施行細則第二十二條之一第一項規定，以事業單位違反本法義務時僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數；所定違反人數，依事業單位該次違反本法義務之人數認定。	一、配合納入最低工資法，修正相關法條依據與用字。 二、酌作相關文字修正。
六、事業單位違反勞基法或最低工資法規定，主管機關除裁處罰鍰外，經限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。	六、事業單位違反本法規定，主管機關除裁處罰鍰外，經限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。	酌作相關文字修正。
七、事業單位之董事或其他有代表權之人因故意或重大過失，而有下列情形之一，主管機關應審酌依行政罰法第十五條、第十六條規定，對其處以勞基法或最低工資法同一規定罰鍰之處罰： （一）因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反勞基法或最低工資法義務應受處罰者。 （二）對於事業單位之職	七、事業單位之董事或其他有代表權之人因故意或重大過失，而有下列情形之一，主管機關應審酌依行政罰法第十五條、第十六條規定，對其處以本法同一規定罰鍰之處罰： （一）因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反本法義務應受處罰者。 （二）對於事業單位之	酌作相關文字修正。

員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反勞基法或最低工資法義務應受處罰，未盡其防止義務者。 事業單位為中央、地方機關或其他公法組織者，不適用前項規定，主管機關依行政罰法第十七條規定辦理。	職員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為事業單位之利益為行為，致使事業單位違反本法義務應受處罰，未盡其防止義務者。 事業單位為中央、地方機關或其他公法組織者，不適用前項規定，主管機關依行政罰法第十七條規定辦理。	