

## 立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)  
中華民國102年5月22日印發

### 院總第 1121 號 委員提案第 15136 號

案由：本院委員林世嘉、楊曜、陳亭妃、邱志偉、陳歐珀、林淑芬等 23 人，鑑於近年勞工勞動品質急遽惡化，而政府單位對違反勞動基準法事業單位之罰鍰又不具有嚇阻力，無法約束事業單位改善勞動環境，遂修正勞動基準法第七十九條有關工資管理之罰則，罰鍰額度依據事業單位分別訂定、增加訂定累犯加重罰則，以勒令事業單位期限內改善。並要求主管機關主動公布違反法令之廠商。爰擬具「勞動基準法第七十九條」條文修正草案。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、現行勞動基準法針對工資管理不當之處罰，違反者僅處以二萬元以上三十萬元以下之罰鍰，此一罰鍰之標準過於單一僵硬，罰鍰額度無法一體適用各種事業單位，尤其是對於大型企業不具有嚇阻效力。依據勞委會統計，99 年至 101 年之告發率，三十人以下事業單位的告發率為 19.79%、23.01%、25.45%，三十人以上一百人以下事業單位的告發率為 24.53%、27.88%、27.12%，而一百人以上之事業單位的告發率為 25.9%、28.63%、26.52%。顯見企業規模越大，違反勞動法規的被告發率越高，法令嚇阻效力不足。因此修正第一項，改為三十人以下之事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新台幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰。
- 二、現行勞動基準法，雖然針對違反法令之廠商有設立罰則，然而罰則未訂定累犯加重罰則，導致許多事業單位持續違反勞基法。以去年公布違反勞動基準法之廠商名單為例，竟然有廠商在一年內重複違反同一法條達四次，可見得現行法令無法有效要求廠商遵守勞基法，因此修正第一項，加重重複違反同一法條之事業單位二萬元以上二十萬元以下之罰鍰。
- 三、為使勞動市場資訊透明化，有助勞工於市場中求職，要求勞工行政主管機關應主動公布違規事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。

立法院第 8 屆第 3 會期第 14 次會議議案關係文書

|      |     |     |     |     |     |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 提案人： | 林世嘉 | 楊 曜 | 陳亭妃 | 邱志偉 | 陳歐珀 |
|      | 林淑芬 |     |     |     |     |
| 連署人： | 尤美女 | 田秋堇 | 葉宜津 | 高志鵬 | 吳宜臻 |
|      | 林佳龍 | 陳唐山 | 劉建國 | 黃偉哲 | 李俊邑 |
|      | 許忠信 | 李昆澤 | 管碧玲 | 趙天麟 | 姚文智 |
|      | 黃文玲 | 蕭美琴 |     |     |     |

## 勞動基準法第七十九條條文修正草案對照表

| 修正條文   | 現行條文  | 說明  |
|--|---|---|
| <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，<u>三十人以下之事業單位</u>處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，<u>三十人以上一百人以下之事業單位</u>處新臺幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，<u>一百人以上之事業單位</u>處新臺幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，於一年內重複違反同一法條之事業單位，加重處以新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> | <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> | <p>一、現行勞動基準法針對工資管理不當之處罰，違反者僅處以二萬元以上三十萬元以下之罰鍰，此一罰鍰之標準過於單一僵硬，罰鍰額度無法一體適用各種事業單位，尤其是對於大型企業不具有嚇阻效力。依據勞委會統計，99 年至 101 年之告發率，三十人以下事業單位的告發率為 19.79%、23.01%、25.45%，三十人以上一百人以下事業單位的告發率為 24.53%、27.88%、27.12%，而一百人以上之事業單位的告發率為 25.9%、28.63%、26.52%。顯見企業規模越大，違反勞動法規的被告發率越高，法令嚇阻效力不足。因此修正第一項，改為三十人以下之事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新台幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰。</p> <p>二、現行勞動基準法，雖然針對違反法令之廠商有設立罰則，然而罰則未訂定累犯加重罰則，導致許多事業單位持續違反勞基法。以去年公布違反勞動基準法之廠商名單為例，竟然有廠商在一年內重複違反同一法條達四次，可見得現行法令無法有效要求廠商遵守勞基法，因此</p> |

## 立法院第 8 屆第 3 會期第 14 次會議議案關係文書

有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

修正第一項，加重重複違反同一法條之事業單位二萬元以上二十萬元以下之罰鍰。  
三、為使勞動市場資訊透明化，有助勞工於市場中求職，要求勞工行政主管機關應主動公布違規事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。