臺中市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準總說明

為處理違反勞動基準法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，爰訂定「臺中市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」。本基準共計五點，訂定重點如下：

一、訂定之目的。（第一點）

二、對於事業單位規模分類之標準。（第二點）

三、訂定違反勞動基準法事件統一裁罰之標準。（第三點）

四、對於裁處次數累計之回溯時點。（第四點）

五、不受本基準之限制、減輕或加重之標準。（第五點）

臺中市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準

名 稱	說 明
臺中市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準	行政規則名稱。
規 定	說 明
一、臺中市政府為處理違反勞動基準法(以下簡稱勞基法)事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，特訂定本裁罰基準。	本基準訂定之目的。
二、雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下： （一）甲類，有下列情形之一者屬之： 1.上市或上櫃之事業單位。 2.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。 3.依信用合作社法設立之信用合作社。 4.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。 （二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。	依據勞動部頒佈之違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則內容訂定標準，將雇主或事業單位，依其規模大小及性質分類為甲、乙二類。
三、臺中市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準如附表。	依據勞動部頒佈之違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則內容及參考四都(臺北市、新北市、桃園市及高雄市)處理違反勞基法事件統一裁罰基準內容訂定之。
四、前點違規次數之計算，依同一行為人自該違規之日起，往前回溯三年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。	參考勞動部頒佈之違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則內容訂定標準，按其違規次數處罰，依同一行為人自該次違規並經裁處之日起，往前回溯三年內，違反

	勞基法同條法條規定並經裁處次數累計之。
五、行為人違反勞基法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按第三點附表相關項次之統一裁罰基準加重二分之一至一倍。但不得逾勞基法所定之最高罰鍰金額。 行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受本裁罰基準之限制。	一、考量除訂定原則性及一般性裁罰基準外，另視行為人違規之情節，得依行政罰法規定為加重或減輕之處罰。 二、行為人違反本法義務之行為，依其性質區分為故意或過失，考量出於故意違反者，係有意為之，依行政罰法規定裁處課予較重之罰鍰處分。

臺中市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準

一、 臺中市政府為處理違反勞動基準法(以下簡稱勞基法)事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，特訂定本裁罰基準。

二、 雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：

（一）甲類，有下列情形之一者屬之：

1.上市或上櫃之事業單位。

2.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。

3.依信用合作社法設立之信用合作社。

4.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。

（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。

三、 臺中市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準如附表。

四、 前點違規次數之計算，依同一行為人自該違規之日起，往前回溯三年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。

五、 行為人違反勞基法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按第三點附表相關項次之統一裁罰基準加重二分之一至一倍。但不得逾勞基法所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受本裁罰基準之限制。