臺中市政府處理違反最低工資法事件統一裁罰基準總說明

為處理違反最低工資法事件，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最低工資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、訂定違反最低工資法事件統一裁罰之基準。（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最低工資法事件統一裁罰基準

名 稱	說 明
臺中市政府處理違反最低工資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最低工資法(以下簡稱本法)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。	本法於一百一十二年十二月二十七日總統華總一義字第一一二００一一二九八一號公布，係為確保勞工合理之最低工資，特制定之。為建立執法之公平性，本府研訂處理違反本法事件統一裁罰基準。
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八千萬元之事業單位。 3.僱用人數達一百人以上之事業單位（含分支機構)。 （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本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訂定之。
四、前點關於行為人有本法第十七條第一項行為次數之計算，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，有同條行為或違反勞動基準法第二十一條第一項規定並經裁處之次數累計之。	配合本基準第三點規定，且考量違反勞動基準法第二十一條第一項規定，與本法第十七條第一項屬相同違反行政法上義務之行為，爰明定按其違規次數處罰，係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，有本法第十七條

	第一項行為或違反勞動基準法第二十一條第一項規定並經裁處之次數累計之。
五、行為人違反本法義務之行為，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，得於處分書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受第三點附表裁罰基準之限制。 行為人違反本法義務之行為，出於故意違反者，裁處罰鍰時，得於處分書內敘明理由按第三點附表之裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾本法所定之最高罰鍰金額；出於過失違反者，且其情節顯屬輕微，得於處分書內敘明理由按第三點附表之裁罰基準酌減三分之一至二分之一，但不得低於本法所定之最低罰鍰金額。	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，得依行政罰法之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，依行政罰法之規定裁處課予較重之罰鍰處分。

臺中市政府處理違反最低工資法事件統一裁罰基準

一、臺中市政府為處理違反最低工資法(以下簡稱本法)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八千萬元之事業單位。

3. 僱用人數達一百人以上之事業單位（含分支機構）。

（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。

三、臺中市政府處理本法事件統一裁罰基準如附表。

四、前點關於行為人有本法第十七條第一項行為次數之計算，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，有同條行為或違反勞動基準法第二十一條第一項規定並經裁處之次數累計之。

五、行為人違反本法義務之行為，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，得於處分書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受第三點附表裁罰基準之限制。

行為人違反本法義務之行為，出於故意違反者，裁處罰鍰時，得於處分書內敘明理由按第三點附表之裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾本法所定之最高罰鍰金額；出於過失違反者，且其情節顯屬輕微，得於處分書內敘明理由按第三點附表之裁罰基準酌減三分之一至二分之一，但不得低於本法所定之最低罰鍰金額。