

訴 願 人 ○○○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 114 年 9 月 2 日北市勞動字第 11460158201 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營未分類其他專業、科學及技術服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 1 月 2 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定每月 5 日發給前月份 1 日至末日期間工資，惟於 113 年 11 月 5 日發給 10 月份工資時，未一併提供該月份工資各項目計算方式明細，遲至 113 年 11 月 13 日方提供，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。原處分機關乃以 114 年 1 月 10 日北市勞動字第 1146051418 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 114 年 1 月 16 日書面陳述意見。嗣原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 2 月 14 日北市勞動字第 11460000281 號裁處書（下稱 114 年 2 月 14 日裁處書），處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。訴願人不服 114 年 2 月 14 日裁處書，於 114 年 3 月 19 日經由原處分機關向本府提起訴願，經本府以 114 年 6 月 17 日府訴二字第 1146081949 號訴願決定（下稱 114 年 6 月 17 日訴願決定）：「原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。」在案。

二、嗣原處分機關就雇主應提供勞工工資各項目計算方式明細是否應於給付工資日一併履行等，報請勞動部釋示，經勞動部以 114 年 8 月 26 日勞動條 2 字第 1140148598 號函釋（下稱 114 年 8 月 26 日函釋）回復在案。原處分機關重新審查後，審認訴願人與所僱勞工約定每月 5 日發給前月份 1 日至末日期間工資，惟於 113 年 11 月 5 日、12 月 5 日發給 113 年 10 月份、11 月份工資時，未一併提供該月份工資各項目計算方式明細，分別於工資給付日後之

113 年 11 月 13 日、12 月 6 日始補行提供，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 9 月 2 日北市勞動字第 11460158201 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 114 年 9 月 4 日送達，訴願人不服，於 114 年 10 月 3 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

- 一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細……。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 7 條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

勞動部 114 年 8 月 26 日勞動條 2 字第 1140148598 號函釋：「主旨：所詢勞動基準法第 23 條第 1 項規定疑義案……說明：……二、鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，105 年 12 月 21 日修正之勞動基準法第 23 條第 1 項增訂，雇主給付工資應提供工資各項目計算方式明細。三、為即時判斷雇主是否短付工資，勞動基準法施行細則第 14 條之 1 第 1 項明定，工資各項目計算方式明細應記載之內容，以確明勞資雙方權利義務。四、次查本部 112 年 7 月 6 日勞

動條 2 字第 1120063088 號函略以：『查勞動基準法第 23 條第 1 項規定：……上開規定係課雇主每月給付工資時，應併予提供工資各項目計算方式明細之義務，俾使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊；……』。五、綜上，雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，除依約給付工資外，同時應一併提供工資各項目計算方式明細，俾利勞工即時判斷雇主是否依約定全額給付工資，以保障勞工權益。爰雇主縱已按期給付工資，惟於工資給付日後始補行提供上述明細者，仍不符勞動基準法第 23 條第 1 項規定。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：人資業務於 113 年中由新任承辦人接手，尚在熟悉階段，導致寄送 113 年 10 月薪資明細時間略有延遲，承辦人於 12 月 2 日至 12 月 5 日出差日本，薪資明細寄發屬承辦人職責，故於返臺後 12 月 6 日完成薪資明細寄送，薪資明細之提供因流程略有延遲，惟已於合理期間內完成，無損害勞工權益之情事；勞動基準法第 23 條第 1 項無「一併」、「即時」或「同時」等規範，同法施行細則第 14 條之 1 未要求同步提供，原處分機關解釋為雇主須於發薪日「一併」提供工資明細，已逾越原條文，依行政罰法第 8 條規定，請撤銷原處分。

三、查本件前經本府 114 年 6 月 17 日訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。」其撤銷理由略以：「……四、本件原處分機關據以裁罰訴願人者，係基於訴願人於 113 年 11 月 5 日發給勞工 113 年 10 月份工資時，未一併提供該月份之工資各項目計算方式明細，遲至 113 年 11 月 13 日方提供，乃審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。然按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，並應提供工資各項目計算方式明細，為勞動基準法第 23 條第 1 項所明定，該條文並未規定雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工之期限，又工資請求權時效為 5 年，則本件訴願人既自行於 113 年 11 月 13 日提供勞工 113 年 10 月份工資各項目計算方式明細，是否違反上開規定？尚非無疑，因涉及勞動基準法第 23 條第 1 項規定之解釋與適用，應由原處分機關報請中央主管機關核釋後憑辦。又原處分機關於訴願答辯書援引勞動基準法施行細則第 14

條之 1 立法理由『……為即時判斷雇主是否短付工資，明定工資各項目計算方式明細應記載之內容，以確明勞資雙方權利義務……』審認訴願人於 113 年 11 月 5 日發給勞工 113 年 10 月份工資時，未一併提供該月份之工資各項目計算方式明細即屬違規一節，是否確符合前揭勞動基準法第 23 條第 1 項、同法施行細則第 14 條之 1 規定意旨？亦應由原處分機關併報請中央主管機關核釋後憑辦。……」

四、嗣原處分機關依本府上開訴願決定撤銷意旨就雇主應提供勞工工資各項目計算方式明細是否應於給付工資日一併履行等疑義報請勞動部釋示，經勞動部以 114 年 8 月 26 日函釋回復略以，雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，除依約給付工資外，同時應一併提供工資各項目計算方式明細，俾利勞工即時判斷雇主是否依約定全額給付工資，以保障勞工權益；爰雇主縱已按期給付工資，惟於工資給付日後始補行提供上述明細者，仍不符勞動基準法第 23 條第 1 項規定。原處分機關依上開函釋意旨，審認訴願人有事實欄所述之違規事實，並有原處分機關 114 年 1 月 2 日訪談訴願人之代表人之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人檢附之 113 年 10 月及 11 月薪資總表、113 年 10 月及 11 月薪資明細、113 年 11 月 13 日、12 月 6 日提供勞工工資各項目計算方式明細電子郵件畫面列印等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張新任承辦人接手，尚在熟悉階段，導致寄送 113 年 10 月薪資明細時間略有延遲，承辦人於 12 月 2 日至 12 月 5 日出差日本，於返臺後 12 月 6 日完成薪資明細寄送，薪資明細之提供因流程略有延遲，惟已於合理期間內完成，無損害勞工權益之情事；勞動基準法第 23 條第 1 項無「一併」、「即時」或「同時」等規範，同法施行細則第 14 條之 1 未要求同步提供，原處分機關解釋為雇主須於發薪日「一併」提供工資明細，已逾越原條文，依行政罰法第 8 條規定，請撤銷原處分云云：

(一) 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，並應提供工資各項目計算方式明細；雇主提供之工資各項目計算方式明細，應包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額等事項；雇主提供上開明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 14 條之 1 定有明文。

(二) 依卷附原處分機關 114 年 1 月 2 日會談紀錄影本記載略以：「……問

請問貴公司與勞工約定的發薪日為何？如何提供勞工工資明細？答 1. 每月 5 日（遇假日……提前 1 個工作日）發：前月 1 日至末日約定工資、加班費及請假扣款。工資明細原則上每月 5 日發薪時以電子郵件之方式給予勞工……惟為保險起見會再以 XXXX 通訊軟體提供。……問 請問為何 113 年 12 月 6 日及 11 月 13 日方提供 11 月及 10 月之工資明細予勞工？答因每月 5 日先作工資清？以利發薪，發薪後方製作薪資單，有時作業時間不及方延遲提供。……」上開會談紀錄經訴願人之代表人簽名確認在案。是訴願人自承於 113 年 11 月 5 日、12 月 5 日發給勞工 113 年 10 月份、11 月份薪資時，未一併提供該月份之工資各項目計算方式明細，於 113 年 11 月 13 日、12 月 6 日始補行提供，並有訴願人檢附 113 年 11 月 13 日、12 月 6 日提供勞工工資各項目計算方式明細電子郵件畫面列印影本在卷可憑，其有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。復依勞動部 114 年 8 月 26 日函釋意旨，雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，除依約給付工資外，同時應一併提供工資各項目計算方式明細，俾利勞工即時判斷雇主是否依約定全額給付工資，以保障勞工權益，雇主縱已按期給付工資，惟於工資給付日後始補行提供上述明細者，仍不符勞動基準法第 23 條第 1 項規定；是原處分機關以訴願人於 113 年 11 月 5 日、12 月 5 日發給 113 年 10 月份、11 月份工資時，未一併提供該月份工資各項目計算方式明細，依違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定予以裁處，自非無憑。又訴願人自承係因其承辦人尚在熟悉階段、出差等，致流程略有延遲，依行政罰法第 7 條第 2 項規定，訴願人之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為訴願人之故意、過失，則訴願人既未提出已善盡監督管理責任之具體事證供核，原處分機關據以裁處訴願人，並無違誤；訴願人尚難以已於合理期間內提供、無損害勞工權益等為由而邀免責。

- (三) 末按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。該條所稱之按其情節，係指行為人之不知法規，是否具有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人既為雇主，依法即負有於勞雇雙方約定之工資給付日同時一併提供工資各項目計算方式明細之義務，即難謂有行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免罰之情事。訴願主張，不足採據。從而，本件原處分機關以訴願人未於約定之工資給付日提供工資各項目計算方式明細予勞工，並依勞動部 114 年 8 月 26 日函釋，審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，處訴願人法定最低額 2 萬

元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱
委員 張 慕 貞
委員 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 12 月 11 日

本案依分層負責規定授權人員決行

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）