

訴 願 人 ○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

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 115 年 1 月 29 日北市勞動字第 11460139091 號裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 23 條第 1 項規定部分之處分，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 11 月 12 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）簽訂整聊師勞務承攬合約書，約定每小時工資新臺幣（下同）190 元，每月依承攬之服務時數核算工資報酬於次月 10 日發給，又○君須依訴願人指示及標準提供勞務，並依訴願人訂立之標準獲取報酬及須遵守訴願人之出勤考勤管理等情事，雙方具人格、經濟及組織從屬性關係，係屬勞動契約關係；另訴願人聘雇勞工○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）為月薪制正職員工，約定每月工資於次月 5 日發放，遇例假或國定假日則順延至最近之銀行營業日發放；並查得：

- （一）○君於 114 年 8 月出勤 14 小時，合計工資為 2,660 元（190 元 x 14 小時），訴願人應於 114 年 9 月 10 日給付全額工資予○君，惟其遲至 114 年 10 月 13 日始給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人應於 114 年 10 月 5 日給付○君 114 年 9 月工資及提供工資各項目計算方式明細，當日適逢例假日，翌日為國定假日中秋節，故順延至最近之銀行營業日 114 年 10 月 7 日給付及提供，惟訴願人於 114 年 10 月 7 日僅給付工資，未一併提供工資各項目計算方式明細予○君，遲至 114 年 10 月 13 日始以電子郵件方式提供工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- （三）○君曾要求訴願人於 114 年 11 月 7 日前提供在職期間之出勤紀錄，惟訴

願人截至 114 年 11 月 12 日勞動檢查日止，仍未提供出勤紀錄副本或影本予○君，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

(四) 訴願人經勞資會議同意實施 2 週彈性工時，○君自 114 年 6 月 23 日至 7 月 6 日及 114 年 7 月 21 日至 8 月 3 日之 2 週彈性工時週期，僅分別有 2 日及 3 日之休息日，訴願人未依法給予勞工每 2 週中應有 4 日之例假及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定。

(五) ○君申請 114 年 9 月 16 日至 18 日之歲時祭儀假 3 日，訴願人仍於 114 年 9 月工資中扣減○君該 3 日工資 3,300 元(約定月薪 3 萬 3,000 元/30 日 x 3 日)，未依規定給付○君應有之法定休假日工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 115 年 1 月 8 日北市勞動字第 1156021309 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，經訴願人於 115 年 1 月 19 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 30 條第 6 項、第 36 條第 2 項及第 39 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 115 年 1 月 29 日北市勞動字第 11460139091 號裁處書(下稱原處分)，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 10 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 115 年 2 月 3 日送達，訴願人對於原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 23 條第 1 項規定部分之處分不服，於 115 年 2 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，115 年 2 月 26 日補正訴願程式，4 月 21 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按勞動基準法第 2 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。……。」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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」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；按件計酬者亦同。」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。」

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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）97 年 6 月 10 日勞資 2 字第 0970125625 號函釋（下稱 97 年 6 月 10 日函釋）：「……說明：……三、……是否具有勞雇關係，以具有下列特徵判斷之：

（一）人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於勞務受領者決定之。具體言之：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢查及制裁之義務。（二）經濟上之從屬性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從屬於他人，為他人之目的而勞動……。」

98 年 4 月 3 日勞保 2 字第 0980006307 號函釋（下稱 98 年 4 月 3 日函釋）：「查本案涉及勞動合作社與社員間之法律關係是否具有僱傭關係而定。按僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據。而前述判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定。茲將上開判準內涵簡述如下：（一）『人格之從屬』係指：1. 對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由；2. 業務進行過程中，有無雇主之指揮監督；3. 拘束性之有無；4. 代替性之有無。（二）『勞務之對價報酬』係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。（三）『其他法令之規定』者，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。據此，勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，按上開標準，依個案事實予以綜合判定。……」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋（下稱 104 年 11 月 11 日書函釋）：「……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定

者，不在此限……三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資……。」

105 年 11 月 28 日勞動關 2 字第 1050128739 號函釋（下稱 105 年 11 月 28 日函釋）：「……僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，判斷爭議雙方從屬性程度之高低；另關於上述從屬性之特徵，我國法院亦多有相關判決，例如最高法院 81 年台上字第 347 號判決：勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵（1）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（4）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。……對於勞動契約之認定，採個案事實綜合判斷有無從屬性……。」

106 年 6 月 27 日勞動條 2 字第 1060131291 號函釋（下稱 106 年 6 月 27 日函釋）：「……說明：一、勞動基準法……為使勞工得以即時判斷雇主是否有短付工資之情事，於第 23 條第 1 項增訂雇主應提供工資各項目計算方式明細之規定，本部並據於勞動基準法施行細則增訂第 14 條之 1 條文，明定『工資各項目計算方式明細』應記載之事項及內容，以明確勞雇雙方權利義務。……」

111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋（下稱 111 年 3 月 14 日函釋）：「主旨：有關勞動基準法（以下簡稱本法）第 22 條第 2 項……規定適用疑義……。說明：一、查本法第 22 條第 2 項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。……。」

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）：「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。……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『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，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事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人與○君簽訂之契約名稱為整聊師勞務承攬合約書，全文內容均採用承攬，而非僱傭稱之，明確約定雙方合意為承攬關係；該承攬契約中約定訴願人得以排班方式是先徵詢○君方便承攬之工作時段，○君有權自由決定是否承接訴願人提供之○○○○服務承攬工作，查○君於 114 年 7 月 13 日簽約至 114 年 9 月 9 日承接最後 1 筆之期間，○君僅同意承攬其中 7 筆派案，拒絕 8 筆派案，顯示○君係出於自由意願決定是否承接訴願人之承攬工作；且○君得對外以自己或其他經營品牌承接居家清潔、打掃、整理、收納等工作，並非完全不得承接其他業務，與一般勞動契約會要求在职競業、不得兼職等約定不同。
- (二) ○君之報酬給付期限已於承攬契約約定，有疑義時於次月末日以前給付，訴願人最初匯款失敗原因，係可歸責於○君提供錯誤銀行帳戶號碼予訴願人，致訴願人無法如期轉帳，嗣訴願人知悉正確銀行帳戶號碼後隨即已遵期全額給付，並未違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- (三) 勞動基準法第 23 條第 1 項固規定雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工，惟並未就提供之具體時間點有明文規範，訴願人已依法以電子傳輸方式提供工資明細表予勞工，未逾越本條文之文意範疇，然原處分機關以勞動部 114 年 8 月 26 日函釋意旨認定雇主應於工資給付日一併提供工資明細予勞工，惟查勞動部之函釋網路資料庫未能檢索查出 114 年 8 月 26 日函釋，致一般人民無從透過通常可得知管道取得該函釋，係以法無明文之限制認定訴願人有違規情事。請撤銷原處分。

三、訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之第 22 條第 2 項及第 23 條第 1 項規

定情事，有原處分機關 114 年 11 月 12 日訪談訴願人之經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 114 年 11 月 12 日會談紀錄）、訴願人與○君簽訂之整聊師勞務承攬合約書、○君 114 年 8 月出勤紀錄、114 年 10 月 13 日○○○○銀行整批轉帳交易明細、訴願人與○君簽訂之聘僱契約、114 年 10 月 7 日撥薪清冊及訴願人 114 年 10 月 13 日提供薪資明細予○君之電子郵件等影本附卷可稽，原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 23 條第 1 項規定部分之處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- （一）按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；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、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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處；有勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋、111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。再按勞動基準法上所稱之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所稱雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；所稱工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與；所稱勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞動基準法第 2 條定有明文。又民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬勞動基準法第 2 條第 6 款所稱之勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵。勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（1）人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間及勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於雇主決定之。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。（4）組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系與生產結構之內等特徵，亦有前揭前勞委會 97 年 6 月 10 日、98 年 4 月 3 日及勞動部 105 年

11 月 28 日函釋意旨可資參照。

- (二) 依原處分機關 114 年 11 月 12 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問有聘僱員工○○○（下稱○員）？勞工名卡？擔任職務（工作內容）為何？指派勞工提供勞務的場所位址？有簽勞動契約？如何約定薪資（包含打卡鼓勵獎金、車馬費）？每月計薪及考勤週期起訖及工資發薪日？到／離職期日為何？答：公司係自 114 年 7 月 13 日以承攬合作關係進用員工○○○擔任整聊師，入職時有簽署承攬契約，約定時薪 190 元，並約定前往業主指定住宅服務時相關交通費用（即車馬費）自理，此與本公司正職勞工有外勤業務時可申報交通差旅費不同。……每月 1 日至末日薪酬計算以系統派單完成且有收取業主款項後於次月 10 日轉帳給付（遇假日即順延至最近銀行營業日）。此有○員自行提具承攬契約可參查。本公司經營居家收納整理之專業服務，主要營收項目為培訓課程之推廣，即開辦教育訓練課程並有訂定認證制度，完成培訓課程且獲取證書者可與本公司簽訂承攬契約獲得案源，公司依其承攬夥伴服務時數給付報酬。問請問員工○員……主張 114 年 8 月薪資延遲給付？原因為何？答○員係 8 月份始有開始接案，114 年 8 月份薪資及 9 月份承攬時數之薪資皆已分別於 114 年 10 月 13 日轉帳給付完畢。至於○員主張 8 月薪資延遲發放係因……○員當初上傳帳戶資料時未填妥完整銀行編號，致本公司 9 月 10 日轉帳時確實……帳號有誤之訊息，後續亦有跟○員說明，將併同下一個月薪資轉帳。……。」並經○君蓋章確認在案。
- (三) 次查訴願人依約定期日應於 114 年 9 月 10 日發給○君 114 年 8 月份工資，惟依卷附訴願人提供之○○○○銀行整批轉帳交易明細等影本所示，訴願人遲至 114 年 10 月 13 日始發給○君 114 年 8 月份工資，亦為訴願人經理○君於 114 年 11 月 12 日會談紀錄所自承；是訴願人未依與○君約定之日期給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。
- (四) 至訴願人主張其與○君係承攬關係，並非勞雇關係一節。依卷附訴願人與○君簽訂之整聊師勞務承攬合約書影本所示，訴願人提供○○○○服務予業主，○君須按訴願人與業主所排定之時間及地點完成工作，並應向訴願人報告工作進行狀況及接受必要之指示，訴願人並得針對包含工作流程等應注意事項制定相關作業規定；若有遲到、早退或未按訴願人指示之情形，得減少報酬；○君須事先徵求訴願人同意後，始得轉包予其他同樣經訴願人認證之整聊師，並須負擔轉包所生之報酬價差，且不得轉包或分包予其他不具訴願人認證之第三方；非經訴願人同意，○君不得變更或修改訴願人提供予業主之報價或約定；訴願人依○君出勤之服務時數，以每小時時薪 190 元計算報酬予○君，若○君經

訴願人舉辦之整聊師資格評比優秀，得提高時薪報酬；○君於契約期間，不得要求訴願人分派工作，亦不得以訴願人減少分派工作為由，主張訴願人違約或請求任何賠償。是○君之工作時間、地點及流程，均受訴願人指定，不得任意變更，其工作表現亦受訴願人評定或考核，影響訴願人給予其調升報酬之機會；且○君如未能親自提供勞務，須事先經訴願人同意，並由訴願人認證之其他整聊師接手工作，另須負擔相關衍生費用等。故○君受訴願人指揮、監督下從事工作，實際上受訴願人出勤考勤管理，已具有人格上之從屬性，且訴願人顯將○君納入其生產組織體系，並為訴願人營業目的而提供勞務，亦具有組織及經濟上從屬性。訴願人雖與○君名義上簽訂勞務承攬契約，惟觀其契約約定條款內容，○君為訴願人提供勞務並無獨立自主性，難認該契約係著重於工作成果之交付，是雙方應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，有勞動基準法規定之適用。

- (五) 另訴願人主張依其與○君之承攬契約約定，工資有疑義時於次月末日給付，且最初係因○君提供錯誤銀行帳戶號碼予訴願人致訴願人匯款工資失敗云云。查訴願人與○君簽定之契約第 7 條第 6 項約定記載：「甲方應於每月結算應給付予乙方之承攬報酬……於次月五日前提供結算報表予乙方確認，乙方應於收受結算報表該月之九日前以電子郵件回覆等方式確認報表……如乙方遵期針對結算報表提出意見，雙方應進行協商，甲方就該期應於雙方達成合意確認結算後之次月末日給付。……。」惟本件原處分機關查獲訴願人未於約定之 114 年 9 月 10 日給付 114 年 8 月份工資予○君，又經訴願人及○君提供之事證，均與該月份結算報表內容有進行協商無涉，即難認有上開契約約定條款之適用，況依卷附 xxxx 對話紀錄影本所示，○君於 114 年 9 月 11 日即向訴願人反映其未於約定之日期收受 114 年 8 月份工資，並於 114 年 9 月 18 日、19 日及 23 日陸續反映予訴願人均未果，縱訴願人主張係可歸責於○君未提供正確銀行帳戶號碼等情屬實，然既經○君多次向訴願人請求給付工資，訴願人即應立刻處理，尚難執此為由逕自逾 1 個月後始延發勞工賴以生活之工資，訴願人亦未提供已事前取得○君同意延遲發放 114 年 8 月份工資之具體事證供核，無從對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (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；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 11 月 12 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問有聘僱勞工○○（下稱○員）？勞工名卡？擔任職務（工作內容）為何？……每月計薪及考勤週期起訖及工資發薪日？到／離職期日為何？答本公司自 114 年 6 月 2 日至 114 年 9 月 21 日止有聘僱勞工○○（下稱○員）擔任客戶成功組顧問，為月薪制正職員工……本公司與勞工約定當月全月之薪資（含加班費、人事差勤請假工資額）於次月 5 日結算（過假日即順延至最近銀行營業日），每月發薪一次。各項薪資計薪週期均為每個月一日至月底止。○員係自請離職此有 9 月 11 日表達將於 9 月 21 日離職之對話紀錄可參。……問貴公司每月發薪時員工可自行於人資系統查閱薪資單，離職員工仍得隨時查閱薪資單？請問○員 114 年 9 月 21 日離職後 9 月份薪資於 114 年 10 月 5 日發放，114 年 9 月份薪資如何計算？該月份薪資單何時交付給離職員工？答本公司系統設定員工離職後一日才會關閉權限，員工在職期間得隨時查閱薪資單及補請假作業，9 月份離職員工薪資結算於 10 月 7 日，本公司係於 114 年 10 月 13 日統一寄發薪資單給離職勞工，基此，○員 9 月薪資單係於 10 月 13 日電郵寄送，此有電郵寄達時間可參查……。」並經○君簽名確認在案。

(三) 查卷附 114 年 10 月 7 日撥薪清冊及 114 年 10 月 13 日訴願人回復予○君之電子郵件影本可知，雖訴願人於 114 年 10 月 7 日發放 114 年 9 月份工資予○君，惟當日未一併提供工資各項目計算方式明細，訴願人遲至 114 年 10 月 13 日始以電子郵件方式提供工資各項目計算方式明細予○君，亦為訴願人之經理○君於上開會談紀錄所自承，訴願人有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 至訴願人主張原處分機關以一般人無從知悉之勞動部 114 年 8 月 26 日函釋認定雇主應於工資給付日一併提供工資明細予勞工，係以法無明文之限制查認訴願人有違規情事等語。按勞動基準法第 23 條第 1 項、同法施行細則第 14 條之 1 規定及立法理由、勞動部 106 年 6 月 27 日函釋意旨，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，並使勞工得以紙本、電子資料傳輸或其他可隨時取得方式，即時掌握關於工資之完整資訊，爰規定雇主應提供包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別

休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之各項目計算方式明細，以使勞工能即時判斷雇主是否有短付工資之情事。查本件訴願人於與勞工約定之工資給付日，未一併提供工資各項目計算方式明細，已如前述，即與前開規定及函釋意旨不合；況查勞動部 114 年 8 月 26 日函釋僅係重申上開勞動基準法第 23 條第 1 項及同法施行細則第 14 條之 1 之立法理由，並未增加法律明文所無之限制，訴願人既為雇主，就上開勞動基準法關於工資各項目計算方式明細之相關規定自有知悉及遵循之義務，尚難以無從知悉勞動部 114 年 8 月 26 日函釋為由脫免其責。訴願主張，不足採據。

六、綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關依勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 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，並無違誤。從而，原處分機關所為關於此部分之處分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，應予維持。

七、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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 盛 子 龍
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
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 5 月 5 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）