

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第749號

111年3月24日辯論終結

原告 祥宏電子股份有限公司

代表人 黃啟祥（董事長）

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦（市長）

訴訟代理人 黃慧婷 律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年6月8日勞動法訴二字第1090026382號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告是從事電子零組件製造業而適用勞動基準法（下稱「勞基法」）之行業。被告所屬勞動檢查處（下稱「勞檢處」）於民國109年9月11日、30日二次對原告實施勞動條件檢查，發現原告原均於次月10日左右給付勞工上個月工資及薪資計算明細，但在109年8月12日依例給付勞工李○○（下稱「李君」）同年7月份之工資時，卻未併予提供工資各項目計算方式之明細（下稱「系爭工資明細」），違反勞基法第23條第1項規定。案經移送被告審認屬實，遂依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以109年11月10日府勞檢字第1090280050號裁處書（下稱「原處分」），處原告罰鍰新臺幣(下同)2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（下稱「系爭違法情節公告」），並命自即日起改善。原告不服，提起訴願遭決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

01 (一) 李君素行不良，不斷無故請假，於109年7月31日離職後，
02 原告仍依勞基法規定核給薪資，但李君不理原告聯絡通知
03 其前來公司拿取系爭工資明細，後續於同年9月7日勞資爭
04 議調解時，原告有主動將之提供李君審閱，李君瞭解後對
05 工資無爭議才同意調解的成立，卻未拿取系爭工資明細。
06 109年9月11日經勞檢處勞動條件檢查告知，原告才知不論
07 勞工有無意願拿取工資明細，均有義務將之寄予勞工收
08 受，當日原告就予寄出而依勞基法作業，並無不法，被告
09 不應仍予裁罰。

10 (二) 聲明：

11 1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部分及命即日起改善部分均撤
12 銷。

13 2. 確認原處分關於系爭違法情節公告部分為違法。

14 三、被告答辯要旨及聲明：

15 (一) 原告於109年9月11日、30日二次勞動檢查紀錄已坦承於同
16 年8月間發薪時，未將7月份工資各項目計算方式明細提供
17 予李君。依勞基法第23條第1項規定，雇主於發薪時應主
18 動將各工資項目及所計給數額記入勞工之工資明細，並提
19 供予勞工。原告於109年8月間發薪日時李君雖已離職，但
20 原告仍有李君聯絡地址，卻於109年9月11日受勞動檢查後
21 始寄出系爭工資明細，違反勞基法第23條第1項規定明
22 確。

23 (二) 聲明：原告之訴駁回。

24 四、前提事實：

25 1. 如爭訟概要欄所載之事實，有經濟部商工登記公示資料查得
26 原告公司基本資料（見本院卷第7頁）、勞檢處109年9月11
27 日勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄，及同年9月30日勞動條件
28 檢查訪談紀錄（見同卷第69-78頁）、原處分（見同卷第61-
29 62頁）、訴願決定（見同卷第63-68頁）等存卷可供佐證為
30 真。

01 2.原告依其與李君之勞動契約約定之按月工資給付日，於109
02 年8月12日給付同年7月份工資時，並未一併提供系爭工資明
03 細，直至109年9月7日雙方在勞資調解時，才有提供予李君
04 閱覽，並於同年月11日在勞檢處進行勞動條件檢查後，才將
05 系爭工資明細以掛號郵寄方式，向李君寄送達，此經原告於
06 勞動條件檢查及本院訴訟程序中屢予陳明，有勞動條件檢查
07 訪談紀錄及本院準備程序在卷可查（見本院卷第71-72、75-
08 76、92-94頁），另參原告與李君109年9月7日勞資爭議調解
09 紀錄顯示，李君對其月薪原有2萬6,000元，原告在109年8月
10 所匯付之工資數額，卻將其同年6月份4日特休假應得領工資
11 予以扣除有所爭議，因而申請勞資爭議調解，經原告當場將
12 109年7月份工資內涵之各項目計算方式，予以說明，表示：
13 未准李君6月份所請4日特休假改以事假計，7月份又有4天半
14 特休假，因事病假超過3日無全勤獎金，故計算7月份給薪1
15 萬7,057元等語，最後雙方對於109年7月份工資並無扣除6月
16 份所請4日特休假工資問題，李君也於同年7月間休得4日以
17 上特休假，並無積欠工資或休假日問題，僅勞退金將由原告
18 於109年9月30日匯入李君勞退金帳戶等達成協議，同意勞資
19 爭議之調解方案，而當場簽名同意調解成立（見原處分卷第
20 11-12頁）。由此可知，原告在109年9月7日勞資爭議調解當
21 時，當如其所述，確有提出系爭工資明細供李君審閱，以資
22 取信李君所爭議之109年7月份工資，並無扣除休假應領工資
23 的問題。而卷附掛號郵件執據（見同卷第13頁），也堪證明
24 原告確有於109年9月11日寄出系爭工資明細予李君無誤。

25 五、爭點：原告於勞動契約所定109年8月間工資核發日，未即提
26 供系爭工資明細予李君，事後於同年9月間提供李君審閱並
27 送達其收執，是否已違反勞基法第23條第1項規定而應受裁
28 罰並命改善？

29 六、本院的判斷：

30 （一）應適用的法令及法理的說明：

01 1. 勞基法乃國家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較
02 雇主窘弱，無實質上平等地位得以進行締約磋商，以伸張
03 其私法權益之勞工，落實憲法第153條保護勞工政策之意
04 旨，而介入私法勞動契約規制之社會法強行規範。勞基法
05 第1條規定明定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工
06 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
07 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所
08 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」，可知勞
09 基法基於上述社會法保障勞工之意旨，所定之勞動條件須
10 為適用勞基法之勞動契約的最低標準。同法第23條第1項
11 並規定（下稱「系爭規定」）：「工資之給付，除當事人
12 有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並
13 應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第
14 79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處
15 新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條
16 至第25條……規定。……」第80條之1第1項規定：「違反
17 本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位
18 或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
19 鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
20 罰。」參照系爭規定之立法理由：「鑑於雇主短付工資等
21 爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得
22 以掌握關於工資之完整資訊，爰於第1項增訂雇主應提供
23 各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、
24 延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之
25 金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險
26 費、全民健康保險費、職工福利金等），將明定於勞動基
27 準法施行細則予以規範。」可知，系爭規定要求雇主應提
28 供系爭工資明細，當是考量勞動關係之從屬性，雇主本於
29 勞工勞動力之管理，對勞務提供過程中，何等事由得依勞
30 動契約扣減工資計算，掌有資訊之優勢，應主動於給付工
31 資時，藉由系爭工資明細之提供，盡相當之說明義務，使

01 勞工對其辛苦勞動所應得之對待給付即工資的內涵，能即
02 時掌握其重要資訊，以避免雇主藉由資訊之不對等，在工
03 資給付事務上形成全面之主宰，而有恣意濫權之危險；也
04 能使勞工即時知悉工資權益內涵，得以及時有效地主張自
05 己的勞動權利，避免勞動條件之惡化或勞資爭議之擴大，
06 更藉由勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規
07 定，對違反同法第23條第1項規定者，設有行政罰及限期
08 命改善之管制性處分等秩序行政措施的機制，以維護勞工
09 即時取得工資完整資訊的權利，落實憲法保護勞工之意
10 旨。因此，系爭規定雇主應提供系爭工資明細之行政法上
11 義務，就應於勞動法律關係所定工資給付時，一併履行
12 之；若無正當理由因故意或過失而未能於工資給付時一併
13 提供者，即得依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項
14 規定，處以行政罰及限期命改善等秩序行政措施。

- 15 2. 勞基法施行細則第14條之1規定：「（第1項）本法第23條
16 所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞
17 雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。
18 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
19 四、實際發給之金額。（第2項）雇主提供之前項明細，
20 得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得
21 列印之資料為之。」核此雖是藉由勞基法概括方式授權的
22 施行細則所訂定，但其內容第1項僅將勞動關係上足以影
23 響工資計算之事項予以例式性具體列明，第2項則定明雇
24 主履行其提供系爭工資明細義務的方式，參照前述對系爭
25 規定意旨之說明，上開施行細則條文之規範事項，實與勞
26 基法上開規定意涵相同，或僅將其內容依勞基法之規範目
27 的為更進一步具體、細節化，增加法律適用上的明確性，
28 未對人民自由權利增加法律所無的限制者，並不違反法律
29 保留原則（可參見司法院釋字第443號、第765號等解釋理
30 由對「層級化法律保留原則」之闡釋），也未抵觸上位階
31 之憲法或法律相關規定，自得為執法機關所援用。

01 (二) 原告確實主觀有責而未即時提供系爭工資明細，原處分核
02 無違誤：

03 1. 依原告與李君間之勞動契約關係，本應在109年8月12日給
04 付上月即同年7月份工資時，就循例將系爭工資明細交付
05 李君收執，此不僅經本院於前提事實欄詳予認定說明，原
06 告代表人在本院準備程序中也陳明：公司一般都在薪資匯
07 發至勞工帳戶當日，就將系爭工資明細交由各部門主管於
08 當日發放給勞工收執等語（見本院卷第93頁）無誤。雖然
09 原告主張，本件是因李君於109年7月31日離職後，次月就
10 未到公司上班，系爭工資明細部分，部門主管聯絡李君欲
11 請其來公司領取都聯絡不上，只好交由主管等候李君自行
12 來領取（見同卷第94頁）。但：

13 (1) 雇主有於勞動法律關係給付工資之同時，就一併給予勞
14 工系爭工資明細的義務，才得落實勞工即時取得其工資
15 完整資訊的權利，已經本院說明如前。而該義務之履
16 行，參照勞基法施行細則第14條之1第2項關於明細提供
17 方式之規定，應指該明細當由雇主主動提供至勞工已可
18 隨時取得紙本明細，或將呈現於電子資料形式之明細自
19 行列印取得的程度。是若雇主在給付工資時，藉由系爭
20 工資明細之發放而對所發給工資內容的說明，並未使勞
21 工處於可隨時取得系爭工資明細而能即時瞭解工資內容
22 之重要資訊者，即未履行系爭規定所定應即時提供系爭
23 工資明細的義務。

24 (2) 固然原告與李君間依雙方勞動契約所約定之工資給付期
25 日，是在當月勞工履行勞務完畢後之次月10日，而李君
26 於109年7月完成勞務後隨即離職，原告不能在109年8月
27 12日回溯發給上月份工資當日，循例以當面交付方式，
28 提供系爭工資明細予李君。惟原告身為雇主負有系爭規
29 定即時提供系爭工資明細予勞工之義務，本應盡善良管
30 理人注意義務而為忠實之履行。此義務究竟履行與否，
31 重在雇主是否已將系爭工資明細提供至勞工可隨時取得

而能即時瞭解工資內容重要資訊的程度，而不在雇主一方是否已付出何等試圖將系爭工資明細提供予勞工的努力或作為。而查，原告雖陳稱發薪當日有試圖由部門主管聯絡李君來領取系爭工資明細，但既然均無法聯絡上李君，明顯就未履行系爭規定所定即時提供系爭工資明細予李君的義務。況且，原告自承公司內保有李君之聯絡地址（見本院卷第94頁），而原告在勞檢處109年9月11日發現其未即時提供系爭工資明細予李君之違法缺失後，當日也將系爭工資明細之紙本，以向李君聯絡地址為掛號郵寄之方式，力圖儘速送達，更顯見原告即使面臨李君離職，不再繼續赴原告公司提供勞務後，才必須給付109年7月份工資及系爭工資明細的狀態，也仍有實際便利可循之提供系爭工資明細予李君的方式，並無法律上或現實上難以期待其履行義務的困難。

(3)參酌卷附原告與李君之勞資爭議調解紀錄顯示，李君之所以於109年8月25日申請雙方於同年9月7日進行勞資爭議調解，就在於李君對自己所領109年7月份工資，少於往例月薪2萬6,000元之原因有所不明，質疑原告將李君依法得請給薪休假日違法扣薪，在經原告提出系爭工資明細供其審閱瞭解後，雙方才進一步就其他勞動條件爭議達成協議，更足以證明原告未即時在給付工資時就提供系爭工資明細予李君，就已實質侵害李君即時知悉工資內容重要事項資訊的權利，才衍生此等不必要之勞資爭議，確已有害系爭規定所欲保護之法益。

(4)綜上，原告並未履行系爭規定所定即時提供系爭工資明細予勞工李君的行政法上義務，至為明確，且原告為91年間就設立之電子公司（見本院卷第7頁公司登記公示資料），從業已久，對於應履行勞基法上開之義務知之甚詳，也向有提供系爭工資明細之慣例，卻僅因勞工李君離職後才發薪，無法循例當面提供系爭工資明細，又因電訊聯絡勞工李君自行來公司領取明細未果，就放任

01 該明細留置於原告公司內，未使李君能在受領工資時就
02 能取得系爭工資明細，亦不以為意，直至李君因此與原
03 告間就工資發生爭議，才提供該明細供其審閱，並於勞
04 動條件檢查後才實際寄出紙本明細，以原告此等不履行
05 其應即時提供系爭工資明細之義務的情狀，顯已有構成
06 要件之間接故意。又原告雖誤認已透過部門主管試圖聯
07 繫李君來公司領取系爭工資明細，就已盡勞基法上開之
08 義務，但此違法性錯誤，就原告從業與多年僱用勞工之
09 情形而言，並非不可避免，從勞基法規範意旨之落實及
10 原告公司情形而論，原告也受期待應能正確認知、理解
11 其在勞基法上所負雇主之義務，並無行政罰法第8條得
12 以減輕或免除其處罰的情節。原告主張其已盡力提供系
13 爭工資明細予李君，並無違法，不應受罰等語，容有誤
14 解，並不可採。

15 七、綜上所述，原告未即時提供系爭工資明細予勞工李君，違反
16 系爭規定明確，且主觀有責，被告依勞基法第79條第1項第1
17 款規定，以原處分裁處法定最低額度之罰鍰2萬元，並依同
18 法第80條之1第1項規定，為系爭違法情節公告，並命自即日
19 起改善等，其中就「命即日起改善」的管制性不利處分部分，
20 雖未予原告合理的改善期限，但審酌原告在原處分於109年1
21 1月10日作成前，就已於同年9月11日履行其法定義務而改善
22 違法狀態完畢，被告自無必要再賦予原告有何改善的期間，
23 惟此部分命改善之處分，畢竟屬勞基法第80條之1第1項後段
24 關於屆期未改善應按次處罰的前提（按，此亦為該部分不服
25 之訴訟類型，仍應屬撤銷訴訟，而非確認行政處分違法之訴
26 的理由），故而原處分不論罰鍰或系爭違法情節公告，或命
27 即日起改善等，均屬合法有據，也無裁量怠惰、逾越、濫用
28 或其他違反比例原則或其他一般法律原則的情事，訴願決定
29 遞予維持，於法也無違誤，本件原告聲明訴請撤銷訴願決定
30 及原處分關於罰鍰及命即日起改善部分，並訴請確認原處分
31 關於系爭違法情節公告部分為違法等，經核均無理由，應予

駁回。另本件事證已臻明確，原告其餘之主張及陳述，於本件判決之結果並無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、結論，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中華民國 111 年 4 月 14 日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法官 許麗華

法官 郭淑珍

法官 梁哲瑋

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為	1. 上訴人之配偶、四親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。

01

上訴審訴訟代理人

3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 111 年 4 月 18 日

03

書記官 朱倩儀