

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 110 年 3 月 8 日北市勞動字第 11060067521 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營其他機械器具批發業，為適用勞動基準法之行業；經原處分機關於民國（下同）109 年 12 月 29 日及 110 年 1 月 13 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為每日 9 時至 18 時，休息時間為 12 時至 13 時，一週起訖為週一至週日，原則週六日皆休，未約定變形工時，延長工時於正常工時 8 小時外（9 時前；18 時後）以 0.5 小時為單位起算，加班一律換補休，無法選擇領取延長工時工資或補休；另約定工資為月薪、業績獎金（洗衣機/烘衣機/口罩機、智慧郵箱/置物櫃/點餐機）及個人業績，每月扣除勞健保費用等後，於次月 10 日發放工資予勞工。並查得：
 - （一）查訴願人以○君未達成業績為由，於 109 年 5 月、6 月、9 月及 10 月份分別扣新臺幣（下同）6,000 元、6,000 元、5,500 元及 3,000 元工資，是訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
 - （二）訴願人使○君 108 年 7 月份平日延長工作時間計 38.5 小時，其中延長工作時間在 2 小時以內者計 23 小時，再延長工作時間在 2 小時以內者計 15.5 小時，是訴願人應給付○君當月份延長工時工資計 7,039 元【（月薪 29,000+業績獎金 600+300）/8 時/30 日*（4/3*23 時+5/3*15.5 時）】，惟查訴願人並未給付○君上開平日延長工時工資，逕要求○君僅得補休；訴願人未依法給予○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
 - （三）訴願人使○君於 108 年 7 月 21 日之休息日出勤工作，出勤時間為 9 時

至 20 時 20 分，扣除中間休息時間 1 小時，當日出勤時間計 10 小時，訴願人應給付○君該休息日出勤工資 2,242 元【(月薪 29,000+業績獎金 600+300)/8 時/30 日*(4/3*2 時+5/3*6 時+8/3*2 時)】，惟查訴願人並未給付○君上開休息日出勤工資，逕要求○君僅得補休；訴願人未依法給予○君休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(四) ○君於 108 年 7 月之平日延長工時 38.5 小時，休息日出勤 10 小時，該月延長工作時間計 48.5 小時；108 年 7 月 10 日出勤時間為 5 時至 22 時，扣除中間休息時間 1 小時，當日出勤時間計 16 小時，108 年 7 月 24 日扣除休息時間出勤 12.5 小時，是訴願人有使勞工延長工作時間逾 1 個月 46 小時上限及延長工作時間連同正常工作時間逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 110 年 2 月 18 日北市勞動字第 1106055277 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 110 年 2 月 24 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項及第 32 條第 2 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 13、17、18、30 等規定，以 110 年 3 月 8 日北市勞動字第 11060067521 號裁處書（該裁處書事實欄誤載○君 108 年 7 月之平日及全月延長工時時數，業經原處分機關以 110 年 4 月 19 日北市勞動字第 1106063999 號函更正在案；下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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 110 年 3 月 9 日送達，訴願人不服，於 110 年 4 月 7 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 16 日補正訴願程式，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 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 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，

按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」第 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」第 36 條第 1 項、第 3 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」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.....第三十二條.....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 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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）

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……

三、……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……說明：……三、……勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……

二、……所稱工作時間係指在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。三、事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……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 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「……說明：……

四、……依勞動基準法第 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。』所謂另有約定，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，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資……。」

105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋：「主旨：所詢休息

日工資計給疑義……。說明：……二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以：『…工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。』。按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額之 2 又 2/3 倍給付。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「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. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 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。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	13	17	18	30
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。
法條依據(勞基法)	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。			
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。……			

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：

公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

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

- 二、本件訴願理由略以：○君在和解不成後，自行找了老闆的長輩來協調，雙方談妥給予○君 2 萬 2,500 元，但○君不願意簽同意書也不回覆；另○君了解打卡紀錄不作為加班僅作為紀錄，其亦未照訴願人公司制度執行，也未填寫任何加班申請單以申請延長工時工資或補休；又○君之申訴內容係訴願人未全額給付工資及資遣費；請撤銷原處分。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 1 月 13 日訪談訴願人之受任人人事主任○○○（即訴願代理人，下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書及勞工○君 108 年 7 月之出勤紀錄表及工資明細表、109 年 5 月、6 月、9 月及 10 月之工資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：
- （一）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。又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；有勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋及 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨可資參照。
- （二）依卷附原處分機關 110 年 1 月 13 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司業績獎金辦法如何變更（109 年 4 月）？答 自 109 年 4 月 16 日以 Line 群組通知員工業績獎金辦法之變更，要求員工隔日（4/17）至公司開會討論業績獎金發放辦法變更事宜，但○員並未出席，事後幾日亦未有向公司反映，業績獎金發放內容

變更為每月需達成上述機台推銷成功 6 組，每少一組扣 1,000 元，惟僅口頭告知員工，未有做成會議紀錄或另訂契約，故無法提供員工同意獎金辦法變更之佐證。……問：請問為何○員 109 年 5 月份被扣薪？ 答：因○員 5 月份未有任何業績，故依公司 4 月份公告之獎金辦法，少一組扣 1,000 元，最高扣 6,000 元。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

- (三) 依卷附○君之工資明細表影本之代扣明細欄位可知，訴願人分別於 109 年 5 月、6 月、9 月及 10 月自勞工○君之工資中，扣發「營業未達成」項目 6,000 元、6,000 元、5,500 元及 3,000 元之情事，且○君亦於前開會談紀錄自承自○君工資中扣款；是訴願人以勞工未達成業績為由予以扣發工資，其有未全額直接給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定部分：

- (一) 按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分，或休息日工作之時間；平日延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之二以上；另勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，為延長工作時間；其工作時間在 2 小時以內者，工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；至逾 8 小時部分，工資按平日每小時工資額之二又三分之二給付；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；勞動基準法第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文，亦有勞動部 105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋示意旨可資參照。另按勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 110 年 1 月 13 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司是否有召開過勞資會議與勞工約定變形工時、延長工時及女性夜間工作？ 答 …… 否，未約定二週、

四週及八週變形工時，一週起訖：週一至週日。……問 請問貴事業單位與勞工○○○約定之勞動條件為何？答 工作時間為 09：00-18：00，休息時間為 12：00-13：00，約定週休二日，六日原則皆休，未有特別約定休息日及例假日，國定假日皆休，加班為逾 8 小時後起算（09：00 前或 18：00 後），最小單位為半小時，加班時數規定一律換補休，薪資結構加項有月薪、業績獎金（洗衣機 / 烘衣機 / 口罩機）（約定成功推銷一台給予獎金 600 元，但因 2 人一組故業績獎金平均分攤）、業績獎金（智慧郵箱+置物櫃+點餐機）（約定推銷一組給予 600 元，但因 2 人一組故業績亦平均分攤）、個人業績（即成功推銷之點位有盈收時給予 1.5%）、團體獎金，扣項則有勞健保費用等，約定每月 10 日發上月工資，發放方式為匯款。…… 問：請問貴公司如何記載員工之出勤紀錄？加班如何記載？答：公司係以員工自行於卡上填寫之上下班時間為主要出勤依據。…… 原先前幾個月皆有給予員工補休，但因員工加班報得太誇張，屢勸不聽下老闆始於 108 年 11 月份起取消加班時數之給予。…… 問：請問勞工○○○108 年 7 月 21 日（日）加班如何給予？答：○員 7/21（日）休息日出勤共 11 小時，（09：00 上班，晚上 8：20 下班）因公司制度一律皆換補休，故給予○員 11 小時之補休。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）依卷附○君出勤紀錄表影本所示，○君於 108 年 7 月 3 日至 5 日、8 日至 12 日、16 日至 19 日、22 日至 24 日及 30 日確有延長工時，其於 108 年 7 月平日出勤超過正常工時 8 小時部分，扣除中間休息時間 1 小時，平日延長工時在 2 小時以內者合計為 23 小時，再延長工作時間在 2 小時以內及以後者計 15.5 小時。雖平日再延長工作時間在 2 小時以後者應如何給付延長工時工資，法無明文規定，本件原處分機關審認應不得低於再延長工作時間在 2 小時以內之計算，乃審認應按平日每小時工資額加給三分之二給付再延長工作時間在 2 小時以後之延長工時工資，尚屬可採；是訴願人至少應給付○君當月份平日延長工時工資計 7,039 元【（月薪 29,000+業績獎金 600+300）/8 時/30 日*（4/3*23 時+5/3*15.5 時）】。另亦查有○君於 108 年 7 月 21 日（星期日）出勤工作，出勤時間為 9 時至 20 時 20 分，扣除中間休息時間 1 小時，當日出勤時間計 10 小時，原處分機關審認當日為○君之休息日，○君於會談紀錄亦自認是日為○君之休息日，○君於 108

年7月休息日工作在2小時以內之時數計2小時，休息日工作2小時後至8小時間繼續工作之時數計6小時，休息日出勤逾8小時後繼續工作為2小時；是訴願人應給付○君該休息日出勤工資2,242元【(月薪29,000+業績獎金600+300)/8時/30日*(4/3*2時+5/3*6時+8/3*2時)】。惟依○君108年7月工資明細表所示，無給付平日延長工時工資及休息日出勤工資記載，亦無經○君同意選擇補休放棄領取平日延長工時工資及休息日出勤工資之事證；○君於會談紀錄亦自承僅給予勞工補休，而未給予勞工選擇補休或領取平日延長工時工資及休息日出勤工資。是訴願人有未依規定給付○君平日延長工時工資及休息日出勤工資，違反勞動基準法第24條第1項及第2項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第32條第2項規定部分：

- (一) 按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並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；上開雇主延長勞工工作時間包含每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時部分；另雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者外，亦應計入延長工作總時數；揆諸勞動基準法第32條第2項、第36條第3項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項及勞動基準法施行細則第20條之1規定自明。
- (二) 依卷附原處分機關110年1月13日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問：請問勞工○○○108年7月24日加班多久？答：○員108年7月24日於09:00上班，晚上10:33下班，扣除1小時休息時間後自18:00起算加班，故該日共加班4.5小時，整日正常工時連同延長工時為8+4.5=12.5小時。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。
- (三) 依卷附○君108年7月出勤紀錄表影本所示，其於108年7月10日及24日出勤時間分別為5時至22時及9時至22時33分，扣除中間休息時間1小時，該2日延長工作時間連同正常工作時間皆已逾12小時。另○

君於 108 年 7 月之平日延長工時計 38.5 小時，於 108 年 7 月 21 日之休息日出勤，扣除中間休息時間 1 小時，出勤時間計 10 小時，故○君當月延長工時計 48.5 (38.5+10) 小時。是訴願人使勞工延長工作時間連同正常工作時間，已超過 1 日 12 小時之上限。另訴願人使勞工延長之工作時間，超過 1 個月 46 小時之上限，且訴願人未提供因天災、事變或突發事件，而有使勞工於休息日工作之必要情事供核；又訴願人無工會，亦未提供經勞資會議同意延長工作時間之證物供參。是訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

七、至訴願人主張○君了解打卡紀錄僅作為紀錄，其未照公司制度填寫任何加班申請單，又○君之申訴內容係訴願人未全額給付工資及資遣費云云。按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延長工時需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利；有前勞委會 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號及 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨可資參照。查訴願人未爭執○君有於正常工作時間以外之時間出勤並為其提供勞務之事實，且其未給付○君 108 年 7 月延長工作時間之工資，已如前述，是訴願人尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資。又原處分機關係基於主管機關權責認定本件違規情狀，○君之申訴內容為何，不影響原處分機關認定本件訴願人違反勞動基準法之事實。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

八、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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 7 月 5 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）