最 高 行 政 法 院 判 決

108年度判字第373號

上　訴　人　和碩聯合科技股份有限公司
代　表　人　童子賢
訴訟代理人　黃馨慧　律師
　　王嘉琪　律師
　　李佑均　律師
被上訴人　臺北市政府勞動局
代　表　人　賴香伶
訴訟代理人　黃慧婷　律師
　　陳柏元　律師
　　邱馨嫻　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年1月24日臺北高等行政法院107年度訴更一字第30號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、事實概要：

1.上訴人經營電腦製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被上訴人於民國105年1月15日、26日派員實施勞動檢查，發現上訴人所屬之研發資源中心、相容性品質保證處、QTC5、6部等12名勞工於104年10月至12月份出勤紀錄，每日工作下班時間最晚均顯示「18：00」，且上訴人表示該員工皆未有申請加班紀錄。惟被上訴人於105年1月21日訪談該員工，有11名員工表示上述期間有加班之事實。被上訴人審認上訴人104年10月至12月份之出勤紀錄有記載不實，未能核實記載勞工實際出勤時間，違反行為時勞基法第30條第5項規定，乃以105年3月10日北市勞動檢字第10530277202號函檢送勞動檢查結果通知書予上訴人，請即日改善，及如有異議，應於10日內提出書面並敘明理由。

2.上訴人於105年3月24日提出異議，經被上訴人以105年3月30日北市勞動檢字第10530411800號函復在案。又被上訴人另以105年3月31日北市勞動字第10530338010號函通知上訴人於105年4月15日前提具陳述意見書陳述意見，經上訴人於105年4月19日以書面陳述意見後，被上訴人仍審認上訴人違反行為時勞基法第30條第5項規定屬實，爰依行為時（原判決誤載為裁處時）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規定，以105年4月28日北市勞動字第10530380000號裁處書(下稱原處分)，裁處上訴人新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。

3.上訴人不服，提起訴願經決定駁回，經臺北高等行政法院（下稱原審法院）105年度訴字第1862號判決（下稱前審判決）「訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣貳萬元部分均撤銷。確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名部分違法。」被上訴人不服，提起上訴，經本院107年度判字第169號判決（下稱本院發回判決）將前審判決廢棄，發回原審法院更為審理。經原審法院以107年度訴更一字第30號判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張：

1.依勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號函釋可知，出勤紀錄係作為「工資」、「工時」查核，以及認定是否因工時過長而致生「職業災害」之重要依據，由於該等事項之認定，皆取決於勞工所投入提供勞務之時間，故出勤紀錄依法自應記載勞工「工作時間」，始得發揮主管機關所賦予之制度精神。

2.上訴人為營造舒適之工作環境，於公司內部設置有多樣之休憩設施。是以，上訴人之員工多有下班後滯留廠區從事私務，或選擇於白天使用休憩設施、而自主將工作調配至晚間進行之情形。承上述，針對上開員工逾時滯留廠區從事私務、

或從事「非必要加班」之情形，因員工非提供合於勞動契約本旨之勞務，倘要求上訴人均應給付該時段之工資，顯非事理之平。是以，上訴人於「門禁匝道刷卡系統」以外，另結合「下班紀錄系統」及「加班申請系統」記錄員工出勤，此種出勤紀錄模式實更能核實反映員工實際工作時數，以合乎勞基法要求備置出勤紀錄之立法目的。

3.蓋以上訴人之工作場所特性而言，單一之出勤紀錄形式於反映員工之工作時間上，往往有其侷限（例如，「門禁匝道刷卡系統」僅得反映員工「到、離」工作場所之時間，而無法反映員工「工作」之起訖時間），故上訴人尚須結合「下班紀錄系統」、「加班申請制度」，始得確認勞工每日停止提供勞務之確切時間。上訴人於「下班紀錄系統施行公告」即明載「本公司長期以來給予同仁彈性的工作規範，並提供開放的工作環境，讓同仁在上班時間可自由離開座位、進出辦公區域、餐飲區域和其他公共休憩區域，因此現行的門禁刷卡系統無法呈現真實的工作時數。為了不改變彈性且開放的工作環境，同時補強現行門禁刷卡系統的不足，公司將於9月1日起實施『下班紀錄系統』」等內容，可知「下班紀錄系統」確係上訴人考量門禁刷卡系統無法呈現真實工作時數，而採行之出勤紀錄模式。針對員工逾時滯留辦公室之多種原因，上訴人實難以逐一確認；相較而言，員工對於自身每日工作量、是否有加班必要等事項，應最為清楚，故上訴人透過加班申請制度，使員工依工作狀況自行申報是否有加班需求，應最能精確掌握員工逾正常工時後提供勞務之情形，進而將該工作時間納入系爭出勤紀錄之內容。

4.受訪員工於抽查期間既未申請加班，且被上訴人亦未舉證受訪員工於抽查期間逾時滯留辦公室時段，確係從事必要之加班，故系爭出勤紀錄認定該等員工於正常工作時間終了即下班，實已核實反映員工之工作時間，於法無違。反觀被上訴人於未能舉證有加班之事實下，一味要求上訴人應將上開逾時滯留時段列入出勤紀錄，如此將導致系爭出勤紀錄混入大

量非提供勞務、亦無須給付工資之時間，實與被上訴人所自稱備置出勤紀錄之目的互為矛盾，顯無理由。

5.受訪員工於系爭訪談紀錄中亦自陳渠等屢有逾時滯留辦公室從事私務之情形，可見上訴人確有設立加班申請制度加以控管之必要。上開員工並自陳上訴人確實透過人資部門多次宣導加班申請制度，佐以加班申請紀錄，可知上訴人之加班申請制度確實運作，而得確保上訴人僅將「從事必要加班」之延長工時時段計入系爭出勤紀錄、並核發加班費，益證上訴人所備置之系爭出勤紀錄，確實符合勞基法所賦予之制度目的。被上訴人就上開上訴人所提有利於上訴人之事證罔若未聞，又未以隻字片語敘明上開事證為何不足採之理由，遽為不利上訴人公司之處分，顯違反行政程序法第9條、第36條，以及第43條所定，行政機關為處分時，負有依職權調查採證，且對當事人有利及不利事項一律注意之義務，自應撤銷等語，求為判決確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違法；訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元部分均撤銷。

三、被上訴人則以：

行為時勞基法第30條第5項其規範意旨在於課予雇主應覈實記載勞工出勤情形，而非僅形式上具備出勤紀錄之外觀。出勤紀錄與加班申請屬二事，勞基法課予雇主應詳實記載勞工出勤情形，上訴人即應基於工作場域有效管理之責，檢核該加班申請制度是否即確實記載工作時間，尚不可將此責任逕自歸責於勞工，而忽略考量在工作場域中，勞工因人格、經濟等從屬性而致勞雇關係間之不平等地位；另亦不得以未申報加班為由視為無延長工時之事實，未再探究而逕自認定勞工非屬於提供勞務。其簽到簿、出勤卡之簽到、簽退時間如有不實，主管人事人員自當命有關人員更正，否則勞基法之相關規定將遭架空，而失其立法旨意等語，資為抗辯，求為判決駁回上訴人之訴。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

1.我國勞基法有關「工作時間（包括正常工作時間與延長工作時間）」的規定，目的在維護勞工之安全與健康。惟何謂「工作時間」，我國法令無定義，參勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號函、行政院勞工委員會78年8月1日台(78)勞動二字第18761號函及內政部75年6月25日(75)台內勞字第416670號函可知，勞工「出勤」時間內之工作活動，固以工作時間為核心，然非僅關係「工作時間（包括正常工作時間與延長工作時間）」一項，亦包括「休息時間」，另有爭議可能之「待命時間」、「備勤時間」、「與工作密不可分之先前準備或事後清理時間」於實際個案可能迭生爭議，為保障勞工權益，勞基法第30條第5項所定應逐日記載勞工簽到簿或出勤卡之「出勤情形」，即應指勞工「到達至離開工作場所之時間」，而非單指「工作時間」，否則雇主或勞工逕先自行認定是否為工作時間，再將其主觀認定之「工作時間」作為「出勤情形」加以紀錄，則待日後爭議發生時，所紀錄之「出勤情形」已與「工作時間」混合，則紀錄之「出勤情形」猶有何釐清之效？是解釋上，「出勤情形」須紀錄勞工之整體工作狀態，俾主管機關可資監督管理、勞資爭議釐清時有所依憑；如謂「出勤情形」只須紀錄雇主或勞工主觀認定之工作時間，顯有悖立法意旨。又雇主備置勞工簽到簿或出勤卡並逐日詳實記載，為便於主管機關監督管理而生之公法上義務，與員工是否為延長工時工作而生之給付加班報酬，為私法上義務無涉，亦與雇主與勞工如何約定工作時間之範圍、如何起算延長工時分屬二事。

A.從而上訴人主張出勤紀錄係作為「工資」、「工時」查核、以及認定是否因工時過長而致生「職業災害」之重要依據，由於該等事項之認定，皆取決於勞工所投入提供勞務之時間，故出勤紀錄依法自應記載勞工「工作時間」，且雇主可透過內部管理措施，使出勤紀錄得作為勞工工作時間及工資認定之依據云云，而對於勞基法第30條第5項所定應逐日記載勞工簽到簿或出勤卡之「出勤情形」，僅限

於「工作時間」為偏狹解釋，應無可採。

B.上訴人復主張其公司內部設置有多樣之休憩設施，員工得自行安排及彈性調配工作時間，於正常上班時段中或下班後滯留廠房，使用上訴人所提供之上開福利，上訴人從未予以禁止，故上訴人之員工多有下班後滯留廠區從事私務，或選擇於白天使用休憩設施、而自主將工作調配至晚間進行之情形，上開逾時○○○區○○段，無須亦不應計入系爭出勤紀錄，以免其混入大量非工作時間，而無法作為精確認定工時與工資之依據云云，係上訴人基於自身內部管理所持見解，與主管機關可資監督管理、勞資爭議釐清時有所依憑之立法意旨不符，亦為原審法院所不採。

2.經查，上訴人所屬之研發資源中心、相容性品質保證處、QTC5、6部等12名勞工於104年10月至12月份出勤紀錄，每日工作下班時間最晚皆顯示18：00。惟經被上訴人抽訪上訴人員工，探詢其於上揭期間之延長工時情形及訪談紀錄，原審法院認上述受訪談員工之筆錄內容，為員工於主管機關正式稽查訪談時所陳，乃於公權力事實調查時所為正式陳述，復於筆錄內記載受訪者之姓名資料，筆錄自有其嚴肅性，復有數名受訪員工提及相同之加班情節，非偶一個案，陳述加班情節亦甚明確，故應認上述訪談筆錄之內容有相當之可信度，足資為本件事實認定之依據。由訪談筆錄內容與出勤紀錄兩相對照，既受訪談員工離開上訴人公司之實際時間，均晚於出勤紀錄所顯示之晚間6時，顯然上揭時段內受訪員工出勤紀錄之記載為不實，該出勤紀錄未能正確記錄員工離去上訴人公司之時間，上訴人顯未詳實記載員工出勤情形，已該當於違反行為時勞基法第30條第5項規定，應依裁處時同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定加以處罰；原處分據以裁罰，應無違誤。

3.上訴人雖主張，上訴人公司於「門禁匝道刷卡系統」以外，結合「下班紀錄系統」及「加班申請系統」記錄出勤之設置，上訴人透過加班申請制度，使員工依工作狀況自行申報是

否有加班需求，應最能精確掌握員工逾正常工時後提供勞務之情形，受訪談員工於抽查期間內既未申請加班，縱有逾時滯留辦公室之事實，亦係自認該時段非從事必要之勞務提供，故無須計入系爭出勤紀錄，並自主放棄該段時間工資之請求權，上訴人因而未將該逾時滯留之時段列入系爭出勤紀錄，於法無違云云。惟原審法院認為勞基法第30條第5項所定應逐日記載勞工簽到簿或出勤卡之「出勤情形」，應指勞工「到達至離開工作場所之時間」，非單指「工作時間」，而受訪談員工離開辦公室之時間實際晚於出勤紀錄所顯示之晚間6時，顯然受訪員工出勤紀錄記載為不實，且上訴人內部如何管理、如何計發加班費，與勞基法第30條第5項賦予主管機關監督管理、保護勞方之立法意旨為二事，已如上述，上訴人之上揭主張仍無法為其有利之認定。

4.綜上所述，原處分並無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。上訴人猶執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分關於裁處上訴人罰鍰2萬元部分，及確認原處分公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違法，均無理由，俱應駁回。再本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決結果均不生影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

五、上訴人上訴意旨略以：

1.原判決一方面要求出勤紀錄應呈現勞工勞務提供之整體情形，一方面復要求出勤紀錄，須記載與勞務提供情形相差甚遠之「到、離工作場所之時間」云云。有理由不備或矛盾之違法情事。因為：

A.原判決預設「員工從到達工作場所起，直到離開工作場所為止，始終處於雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務」之前提。因此認為「全時段之紀錄，才能充分反應勞工工作整體狀態」。

B.但上訴人公司之工作場所環境並非如此，員工進入工作場所後，可自由決定工作或休閒，若員工在工作場所內為休閒活動，即非在工作，亦非處於上訴人指揮監督下，並無

載入「出勤情形」之必要。

C.何況依原處分對違規事實之記載，也未提及「出勤情形」記載，應包括「待命時間」、「備勤時間」或「與工作密不可分之先前準備或事後清理時間」。故不能以「上訴人之簽到簿或出勤卡，未記載此等事項」為由，而謂上訴人違反行為時勞基法第30條第5項規定。

2.上訴人置備之出勤紀錄已符合「核實反應員工整體工作狀態」之規範意旨，此時若對該出勤紀錄內容，再進一步要求記載「到、離工作場所之時間」，實屬逾越規範本旨之違法要求。爰說明如下：

A.為何上訴人之出勤紀錄已可以「核實反應員工整體工作狀態」，其理由為：

(1).上訴人之「門禁匝道刷卡系統」，配合「下班紀錄系統」及「加班申請系統」，已足完整紀錄每一員工之「工作時間」。

(2).又當員工通過「門禁匝道刷卡系統」，即已算是「開始上班」，直到員工通過「下班紀錄系統」為止，所有時間均屬上班。其間「待命時間」、「備勤時間」以及「與工作密不可分之先前準備或事後清理時間」，甚或是「休息時間」均已被納入員工之出勤紀錄中。至於員工自選「無須延長工時」，即表示當天工作結束。

(3).而原判決認定上訴人「應紀錄卻不紀錄」待命、備勤與先前準備及事後清理之時間，亦與事實不符。

B.原判決謂「出勤紀錄不應只紀錄雇主或勞工主觀認定之工作時間」云云，但對上訴人設置「下班紀錄系統」與「加班申請系統」，與員工共同協力確認出客觀正確之出勤資料一事，卻又否認其設置功能，反要求紀錄「到離開時為止之時間」。使勞方取得單方恣意自行認定「自己加班時間」之優勢勞動地位，悖離「不得只（單獨）紀錄雇主或勞工主觀認定之工作時間」之判決意旨，實屬違法。

C.上訴人之出勤紀錄已足以核實反應員工整體勞務提供狀態，如再紀錄至「離開工作場所之時間」，反使出勤紀錄與勞務提供整體狀況相去甚遠。因為上訴人為工作場所所設計之整體環境，會讓員工有誘因「於下班後繼續留在工作場所」。

3.依司法實務及勞動行政實務見解，多數見解認為出勤紀錄「僅」應記載工作時間（相反見解案例之實證環境與本案事實不同，對本案無適用餘地），且本院發回判決亦表明此等見解。原判決卻認出勤紀錄應包括「員工從到達工作場所開始，到離開工作場所時止」之全時段出勤紀錄，不僅違反實務先例及本院發回判決之意旨，並使上訴人之「勞工簽到簿或出勤卡」中「出勤情形」紀錄，出現虛報及灌水現象。此等法律見解顯有適用法規不當之違法情事。

4.上訴人採用之加班申請制度，乃法院所普遍認可之合法出勤管理措施。且依本院發回判決意旨，上訴人如何認定延長工時，攸關本件上訴人是否已依法置備出勤紀錄。故原判決稱「加班申請制與是否依法設置出勤紀錄分屬二事」云云，違反實務先例及本院發回判決之意旨，有判決違背法令之情事。

5.爭執被上訴人所提員工訪談內容之真實性（強調其訴訟代理人在原審言詞辯論時有表示，對其不利之訪談內容，真實性值得質疑）。復謂「原判決未審酌訪談內容對上訴人有利之部分，有違職權調查原則」等語。

六、本院按：

1.本案上訴爭點之確定：

A.原因事實：

(1).按上訴人經營電腦製造業，為適用勞基法之行業。被上訴人則為勞基法之地方執法機關，並於105年1月15日及同年月26日對上訴人實施勞動檢查，認定上訴人有以下違規事實：

(A).上訴人所屬研發資源中心、相容性品質保證處、QTC

5、6部等三部門之12名勞工，於104年10月至12月之工作期間，均有加班事實，但該12名勞工之出勤紀錄中卻無「申請加班」之記載。

(B).由此足知上訴人針對出勤事實所制定之「公司104年10月至12月份勞工出勤卡」有記載不實之情形，違反行為時勞基法第30條第5項規定（即「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年」；現行勞基法第30條第5項及第6項規定，則自105年1月1日起方實施）。

(2).被上訴人在經過「命上訴人表示意見」之正當法律程序後，於105年4月28日作成原處分，依下述法規範，作成「裁處上訴人2萬元罰鍰；並公布上訴人名稱及負責人姓名」之規制決定。

(A).行為時（原判決誤載為裁處時）勞基法第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2萬元以上30萬元以下罰鍰：

一、違反第7條、第9條第1項、第16條、第19條、第21條第1項、第22條至第25條、第28條第2項、第30條、第32條、第34條至第41條、第46條、第49條第1項、第56條第1項、第59條、第65條第1項、第66條至第68條、第70條或第74條第2項規定。

(B).行為時勞基法第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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

(C).臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準規定。

(3).上訴人不服原處分，提起行政爭訟，經前審判決諭知「訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣貳萬元部分均撤銷。

確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名部分違法」。被上訴人不服，向本院提起上訴，經本院發回判決，諭知「原判決廢棄，發回臺北高等行政法院更為審理」。原審法院受理該發回案後，作成原判決，駁回上訴人所提「處分撤銷訴訟」及「確認處分違法訴訟」，上訴人因此提起本件上訴。

B.而原判決駁回起訴之理由論述及上訴意旨對原判決理由論述之各項指摘，均詳如前述。以下僅說明原判決之核心法律觀點如下：

(1).在法規範抽象規範意旨之探究上，指明行為時勞基法第30條第5項所指之「勞工簽到簿或出勤卡」，其應記載「出勤情形」內容，參酌行為時（104年12月16日修正前原條文）勞動基準法施行細則第21條規定內容（即「雇主依本法第30條第5項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止」）與原審法院對該條文規範意旨之探究結果，依本院對原判決理由內容之理解，應包括以下事項。

(A).應記錄之「時間長度」為「從勞工到達工作場所起，至其離開工作場所止」。

(B).又依原判決之前後文義觀之，似認「在前開全部長度時間內，各別勞工之『（狹義）工作時間』與『待命時間』、『備勤時間』及『與工作密不可分之先前準備或事後清理時間』，甚或是『休息時間』，均應各別記載於『出勤情形』中，同時載明各自之起迄時點」等情。

(2).再從法律涵攝角度言之，原審法院經調查被上訴人提出之上訴人所屬員工訪談紀錄，其內容顯示「上訴人主管有告知受訪員工，薪資給付採責任制，其等不適用月薪制」等情。且比對「訪談筆錄內容」與上訴人制作之出勤紀錄」，足以確認「受訪談員工離開上訴人公司之實際時間，均晚於出勤紀錄所顯示之晚間6時」，因此可

以判定「前揭時段內受訪員工出勤紀錄之記載為不實」。已該當於「行為時勞基法第30條第5項規定之違反」。

(3).而上訴人所辯「上訴人公司於『門禁匝道刷卡系統』以外，結合『下班紀錄系統』及『加班申請系統』紀錄出勤之設置，上訴人透過加班申請制度，使員工依工作狀況自行申報是否有加班需求，應最能精確掌握員工逾正常工時後提供勞務之情形，受訪談員工於抽查期間內既未申請加班，縱有逾時滯留辦公室之事實，亦係自認該時段非從事必要之勞務提供，故無須計入系爭出勤紀錄，並自主放棄該段時間工資之請求權，其因而未將該逾時滯留之時段列入系爭出勤紀錄，於法無違」一節。原判決則基於下述3項法律論點予以駁斥。

(A).重申「勞基法第30條第5項所定應逐日記載於勞工簽到簿或出勤卡之『出勤情形』，應指勞工『到達至離開工作場所之時間』，非單指『工作時間』」之法律觀點。

(B).重申「前開時段內，受訪談員工有離開辦公室之時間實際晚於出勤紀錄所顯示之晚間6時」之調查結果，而判定「上訴人出勤紀錄記載不實」。

(C).至於上訴人內部如何管理、如何計發加班費，與勞基法第30條第5項賦予主管機關監督管理、保護勞方之立法意旨，分屬二事。

2.本院對前開上訴爭點之判斷結論及其理由形成：

A.前開上訴爭點在法律適用上，其先決議題所涉法規範之規範意旨闡明。

(1).行為時勞基法第30條第5項規範意旨之闡明：

(A).按依行為時勞基法第30條第5項規定，要求雇主置備「勞工簽到簿或出勤卡」，逐日記載勞工「出勤情形」。其規範目的是為了「以較低之成本，就『勞工為雇主提供勞動服務』之事實，提供可靠之證明機制，

以便在將來發生勞務提供爭議時，使勞工能有效保障自身之相關勞動權利」。會有這樣的法制設計，主要是考量到「勞務在提供完畢後即消失，只有勞動成果客觀獨立留存，以致事後要追查該勞動之提供主體為誰時，常有事證不明之情形發生」。則為使弱勢勞工之勞動權益，而制定出此等「勞動證據預先保存」之制度。則在此制度設計基礎下，對本案而言，會導出以以下之法律論斷結論：

a.首先必須強調之法理為：該項法制所設計出來之文書證據（即前述之「勞工簽到簿或出勤卡」），必須將所有應記載之事項，以完整、有體系且可比對之方式，集中在單一證據書面中。因為只有如此設計之結果，才可確保證據使用之便利性，而節約舉證成本，達成制度設計之原始規範目標。

b.而本案上訴人暗示「使用其裝設之『門禁匝道刷卡系統』、『下班紀錄系統』與『加班申請系統』所各自形成之所謂「上、下班」資訊，就可完全取代『勞工簽到簿或出勤卡』之資訊統合記載」，這樣的暗示，會與制度設計之規範本旨全然相悖，此項法律論點有必要先予指明。

(B).而接下來應續行之法律議題，則是前開「勞工簽到簿或出勤卡」之文書證據，其內容到底應該具備那些內容之訊息，以何等結構呈現，才能充分發揮其證據價值。這也是本案之重要爭點所在：即所謂「出勤情形」，到底要有哪些內容才算「完整」，而符合規範本旨。對此法律議題，本院之法律見解如下：

a.這裏所要考量之因素，主要涉及「制作邊際成本」與「舉證邊際效益」間之權衡。如果要求過於瑣碎，固然足以充分保障勞工權益，但會不當昇高雇主之管理成本，有保護過當之風險。如果要求過於簡略，或許可以壓低企業之管理成本，但將使該證據

文書喪失其證據功能，危及勞工權益。而各種不同企業，依其營運模式，應有不同之標準。

b.針對本案情形，原判決所提出「從勞工到達工作場所起，至其離開工作場所止之全時段」標準，對勞工權益之保障最佳，而對資方之管理成本而言，也與其他方式無甚差異。爰說明如下：

(a).按「嚴格之進出門禁管制，以確保生產流程中所運用之商業及技術機密不外洩」，實為電子產品生產商「工作場所」所具備之重要實證特徵。上訴人亦屬電子產品生產商。

(b).因此對電子產品生產商之勞工而言，一旦離家通勤，而刷卡進入「受門禁管制」之工作場所後（依上訴人所言，即屬「上班」）。若其中途要離開工作場所，均要再次通過進、出口之門禁管制，此時在技術上，電子產品生產商對員工離開工作場所之時間進行紀錄，成本甚低。

(c).而員工身在工作場所中，被雇主要求從事無償額外勞動（加班）之機率也越高，勞動權益受侵犯之可能大幅度提升。從而要求「將員工出勤情形」算至其離開工作場所時，對員工勞動權益之保障最完整。

(d).當然對雇主而言，以「到、離工作場所」之「全時段」來認定員工「出勤情形」，或許會有涵蓋過廣之情形（例如將休息時間混入工作時間）。但此時電子產品生產商可以在前開「全時段」範圍，依其管理所需及管理成本高低，決定是否將之再「區分」為「（狹義）工作時間」、「待命時間」、「備勤時間」，或「與工作密不可分之先前準備或事後清理時間」，甚或是「休息時間」。而針對此點，本院與原判決之法律見解有出入之處在於：原判決似認要將全時段集合，為「

窮盡」之「互斥」分割。本院則認為可視雇主之管理成本，在全時段中選擇所要標示其員工作業狀態，其餘時段則保持空白。這也是上訴人在技術上可輕易完成者。

(e).對此上訴人雖謂「其在工作場所中，提供眾多休閒設備供員工使用，因此員工有『下班後仍留在工作場所從事休閒社交活動』之誘因，所以不能用『員工離去工作場所時間』算為出勤之結束」云云。但本院認為上訴人以上之管理安排，不僅不會「減輕」前開「員工被迫加班」之機率，反而會「提高員工被迫加班」之機率（特別是各部門工作內容所面臨之挑戰不同，某些部門特別有加班之必要。而其他員工在工作場所內為休閒活動，二種員工同樣留於工作場所，屬性全然不同，不紀錄員工離開工作場所時間，反而使區分對待之實證需求受到掩蓋，從而提高部分員工被迫加班風險之機率）。此時上訴人為了避免自己管理上之善意遭誤會，更應將「員工離開工作場所」之時間紀錄下來，並與該員工之下班紀錄作比較，查明不同員工留在工作場所之原因，以為後續管理之基礎，同時作為保障勞動權益之有效證據。簡言之，「離開工作場所時間」與「下班時間」資料之併存對比，以及多筆員工資料間之相互比對，對員工勞動情況之事實發現與認定有極大之幫助，而上訴人付出之成本則極其有限（在門禁匝道刷卡系統中，增添「紀錄員工離開工作場所時間」之功能，並將此資訊轉錄到各別員工之「簽到簿或出勤卡」中即可）。

(2).違反行為時勞基法第30條第5項規定之類型說明：

(A).在確認行為時勞基法第30條第5項規定所指「出勤情形」所需具備之資訊內容，及其呈現形式後，其下則

要討論違反該條規定之行為類型。此等行為大體上可分為下述二大類型（或者二者兼具）：

a.其一為「勞工簽到簿或出勤卡所記載之勞工出勤情形，其外觀形式上不符合法律要求之最低標準格式，或者有部分內容應記載，而未記載」（例如本案中員工離開工作場所時間是否應該在勞工簽到簿或出勤卡所記載中記載）。

b.其二則為「勞工簽到簿或出勤卡所記載之勞工出勤情形，其記載事項在外觀形式符合實證法之形式要求，但實質內容有誤」（例如紀錄員工於18:00下班，但該員工實際加班至21:00方離開）。

(B).原處分認定上訴人違規行為之類型，實屬前述第二類型，即「勞工簽到簿或出勤卡所記載載明員工於特定日期係18:00下班，但經查明有部分員工於當日有繼續加班之事實」（見原處分卷第7頁所附裁處書之理由記載）。

B.在前開規範意旨基礎下，本件原判決之認事用法並無錯誤，而上訴人所持各項上訴理由，均不足以動搖原判決之合法性，爰說明如下：

(1).首先應指明，本案暫且不論「上訴人制作之勞工簽到簿或出勤卡上，其記載之員工出勤情形，沒有內含『員工離開工作場所時間』之資訊，是否符合法定標準」之法律爭議事項。單就其已記載事項，實質上是否與事實真相相符一節。基於下述理由，應認已經證明屬實，則原處分之合法性即得確認。

(A).按原判決已指明，下述事證可以證明「上訴人公司之員工有無薪加班」一事：

a.上訴人所屬之研發資源中心、相容性品質保證處、QTC5、6部等12名勞工於104年10月至12月份出勤紀錄，每日工作下班時間最晚皆顯示18：00。

b.此事經被上訴人與上訴人之員工主管（課長吳聲永

）會談，主管雖否認該12名勞工在前開時段內有加班之事，不過被上訴人抽訪上訴人之員工後，發現有勞工為以下之陳述：

(a).本人於104年7月至11月份，有經常加班情形，主管知道本人在處理公事，……，主管告知是責任制，且跟我們說加班申請是給計時人員使用，不適用我們月薪制。

(b).本人於104年10月至12月有因為做案子而加班情形，……，公司說我們是責任制人員，以致我們不敢申請加班，且加班須一直上簽，通常不會准予。

c.原判決考量以下之因素，形成「出勤情形紀錄與事實不符」之心證：

(a).上述受訪談員工之筆錄內容，為員工於主管機關正式稽查訪談時所陳，乃於公權力事實調查時所為正式陳述，復於筆錄內記載受訪者之姓名資料，筆錄自有其嚴肅性，復有數名受訪員工提及相同之加班情節，非偶一個案，陳述加班情節亦甚明確，應認上述訪談筆錄之內容有相當之可信度。

(b).訪談筆錄內容與出勤情形記載相比照，既受訪談員工離開上訴人公司之實際時間，均晚於出勤紀錄所顯示之晚間6時，顯然上揭時段內受訪員工出勤情形之記載為不實。

(B).上訴人雖爭執前開證詞內容之真實性，指摘原審法院未盡職權調查義務云云，但查：

a.本案事實之實證特徵為「上訴人對其員工有極大之影響力，員工發言有顧忌」，因此訪談書面紀錄才會遮去受訪者個人資料。因此訪談書面紀錄已是被上訴人「可有效搜集證據」之少數手段，必須加以考量。

b.而且原判決之心證形成，實質上還有考量到「欠缺前開員工離開工作場所時間資訊，所提升之無薪加班風險機率」，作為判斷基礎之一部。

c.上訴人復未具體指明各該員工證詞不可採之理由及可行之調查途徑，無從推翻原判決此部分待證事實心證形成之正確性與合理性。

(2).再者上訴人針對「勞工簽到簿或出勤卡」所記載之勞工「出勤情形」事項，應記載內容是否包括「離開工作場所」時間一節。依本院前開法律見解，認應採取肯定之見解。而上訴人對此爭點所提之各項論點，亦均與行為時勞基法第30條第5項規定之規範意旨有違，爰說明如下：

(A).上訴意旨將「勞工簽到簿或出勤卡」之「出勤情形」記載，解為「單純只是為了確認勞工之工作時間」。但本院認為：「勞工簽到簿或出勤卡」應具有「保存證據以保護勞工權益」之功能，且勞工工作時間之正確判斷，必須考量個別行業之實證背景，而這些背景因素必須表明，勞工之正確工作時間才得以在背景中被突顯出來，而對上訴人所屬業別之「電子產品生產商」而言，「員工之出、離場時間」實為正確判斷員工工作時間所需之背景資料，而且此等背景資訊之提出，對上訴人而言，負擔甚輕，成本甚低。對上訴人所屬之「電子產品生產商」而言，當屬「勞工簽到簿或出勤卡」中有關「出勤情形」之應記載事項。

(B).上訴意旨稱「其目前所制作之出勤記錄，應已可『核實』反應員工整體工作狀態」云云，但依本院前述理由，只有在「背景」與「焦點」之對比下，員工之整體工作狀態，才能真實被掌握，並達成「預防雇主不實紀錄」之規範目標（一旦有了背景與焦點之對比，不合理現象，很容易透過資訊結構本身而被突顯）。

(C).上訴人既有之「下班時間」資訊，如果再配合「離開

工作場所時間」之資訊。只會使勞資雙方之權利義務更為明確，而不會有如上訴意旨所言「使勞方取得單方恣意認定加班時間之優勢勞動地位」，或「常留工作場所不離去」之情形發生。

(D).上訴意旨所舉之司法實務及勞動行政實務見解，最多只是強調「出勤資料」中，有關「工作時間」記載之重要性及其證據價值，但從不曾討論工作時間之記載內容，要在如何之資訊架構下，得以最低之勞費，而被清楚認知，更不曾明示「出勤資料中『僅』應記載工作時間」，故上訴人此等主張無從據為推翻原判決判斷結論之有效規範依據。

(E).又誠如原判決所言，本案與「加班申請制度」分屬二事，故上訴意旨所言「其如何認定延長工時，攸關其是否已依法置備出勤紀錄」云云，與行為時勞基法第30條第5項規定之規範意旨探究無涉。

3.總結以上所述，原判決之認事用法並無錯誤，上訴意旨指摘原判決違背法令，所持各項上訴理由於法均非有據，其訴應予駁回。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　25　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　鄭　小　康

法官　沈　應　南

法官　劉　介　中

法官　林　文　舟

法官　帥　嘉　寶

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　25　　日

書記官　徐　子　嵐