

# 裁判選輯及評釋：行政

楊岡儒\*

【裁判字號】107年度判字第169號

【裁判案由】勞動基準法事件

【裁判日期】民國107年3月29日

【裁判要旨】

按員工出勤紀錄乃被上訴人之內部管理資料，係記錄員工到、離公司之時間，惟出勤紀錄並非不得以反證推翻之，倘出勤紀錄所載非勞工實際之工作時間，即應依勞工具體出勤情況判斷，不能逕以勞工出勤紀錄為準。如上所述，本件被上訴人員工訪談紀錄既不能逕行排斥而不用，自得作為認定被上訴人是否有違反行為時勞動基準法第30條第5項規定（備置出勤紀錄真實記載勞工出勤情形）之證據，且足以影響判決之結果。

【評釋】

一、本件最高行政法院對勞動基準法第30條第5項規定之見解：「按依行為時勞動基準法第30條第5項規定：『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1年（現行法為「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五

年<sup>1</sup>。』）」。次按依行為時勞動基準法施行細則第21條規定：『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。』前揭規定乃鑑於工作時間為勞動條件之重要因素之一，而勞雇雙方對於工時、工資、休息及休假等問題，於認定上時有爭議，並經常損及勞雇關係和諧，為使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，乃以法律強制課予雇主應詳細記錄勞工出勤情形，並將此紀錄保存一定期間之作為義務，俾勞資雙方日後如對勞工實際工作時間發生爭執時，得作為解決勞資爭議之佐證與依據。又該條項規定所稱「置備」，係指使該等簽到簿或出勤卡處於得隨時供檢視及利用之狀態；且依上引同法施行細則第21條之規定，雇主依上述規定記載勞工出勤情形之時間，應記至分鐘為止，以求較精確之工時數據，此亦符合勞動基準法第30條第5項規定之意旨，並未增加法律所無規定之義

\* 本文作者係執業律師，中華民國律師公會全國聯合會裁判實務委員會主任委員

註1：勞動基準法於中華民國104年6月3日總統華總一義字第10400064421號令修正公布第4、30、79、86條條文。其中第30條部分，修正重點為：雇主對勞工出勤記錄應記載至「分鐘」為止，且應保存「5年」（自105年1月1日施行）：

勞基法第30條第5項原先規定「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1年」，本次修法除將原列於施行細則第21條「出勤記錄應記載至分鐘為止之規定」，提升至母法位階外，亦將出勤紀錄保存年限自1年修正為「5年」，以契合工資清冊應保存5年之規定，避免之前有工資清冊卻無出勤紀錄可相互比對之困境。

務及限制。」由以上見解可知，勞動基準法第30條第5項規定，涉及勞雇雙方對於工時、工資、休息及休假等問題之判斷，如於認定上有爭議之時，將此紀錄保存一定期間之作為義務，俾解決勞資爭議之佐證與依據。

二、實務上類似可比對之見解，例如：臺北高等行政法院107年度訴更一字第104號判決即認為（原審臺北高等行政法院106年度訴字第1381號判決，後上訴經最高行政法院107年度判字第508號判決發回），其相關重要見解整理如下：

（一）勞動基準法之制定與目的：

雇主與勞工間所訂立之勞動契約，為私人間對等權利義務關係，具私法性質，並有私法自治原則之適用。然則，如容認私法自治原則無限上綱，因資本家與勞動者擁有之資源有絕對性落差，談判條件懸殊，於過往實證經驗上，其結果就是勞動者之生存條件被大量剝削，以為資本家私經濟上的滿足，導致勞動者基本尊嚴喪失，資本家予取予求，社會結構因此崩壞。是以，保障勞工乃為基本國策，國家必須於一定條件下介入勞雇雙方之契約談判，而有勞動基準法之制定，一方面對勞工之勞動條件設有最低水準之保障，一方面強制雇主履行一定之公法上義務，以為勞工履行勞動條件之保證，此為雇主享受勞工勞動成果所應負維護勞工身體安全健康之固有社會責任。」

（二）勞動基準法所保障的重要課題之一：工作時間及判斷：

「工作時間為勞動關係的核心問題，為勞動基準法所保障的重要課題之一。最高工時限制及延長工時相對應工資，攸關勞工的健康、財產等福祉，連動其所屬家庭及社會之安定與發展。因此，勞動基準法第24條明文勞工工時延長之工資加給標準，同法第30條第5項、第6項則規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」其中，第5項規範雇主「備置勞工出勤紀錄」之意涵，結合第6項所示出勤紀錄應「逐日」記載以及勞工得申請紀錄之規定以觀，顯然不在於要求雇主保存勞工「形式上」上下班刷卡之文書紀錄，而在要求雇主「主動掌握工時」以及「積極維護出勤紀錄正確性」，提供勞工得隨時申請核對，以及國家進行勞動檢查，**成為三方（雇主、勞工及國家）共同認定勞工工資、工時的基礎參考資料**，公私協力貫徹勞動基準法採取最高工時限制及延長工時加給工資之政策，此屬於雇主固有之社會責任，而經勞動基準法明文為公法上行為義務。因此，雇主應逐日覈實記載、不得漏載、誤植或紀錄不實，勞工工作時

間與刷卡出勤紀錄不合者，應即與勞工共同釐清理由以確定勞工是否執行工作，或確實加班，而為適當之處置。易言之，勞動基準法規範雇主備置勞工出勤紀錄之本旨，乃藉雇主私法上所採有效管理考核之模式，賦予公法上之意涵，雇主必須隨時留意出勤紀錄與實際工作狀況是否契合之意涵，如有應更正者，應隨時加註更正，除令勞工可資作為工作事實之工資債權請求憑證外，並協助國家以此為基礎，執行勞動檢查，以保護勞工身體安全健康。

(三) 加班申請制？計算或佐證？

雇主對勞工之加班的確有適當管理之必要性，因此發展出所謂「加班申請制」，亦即，雇主為了確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則自行訂定或是與勞工約定，勞工需要延長工作時間進行加班時，應通過一定的勞資雙方申報、審核、同意的雙方互動程序來管理把關。此等加班申請制之設定，其詳細內涵如與勞動基準法中之工時規範（如工作時間、休息，休假等等）不相衝突，其合法性並無疑義；但應注意的是，即使合法，雇主也不因此而得免除前述「備置勞工出勤紀錄」義務。反之，應將二者縝密結合，雇主有義務隨時核對出勤紀錄、實際工作狀況及加班申請紀錄是否相符，資為工時認定及加班費

核發之依據，令勞工隨時確認取得以為工資請求之債權憑證，並為國家實施勞動檢查所憑，而非容許雇主得以加班管理文件之製作逕行替代或脫免雇主備置勞工出勤紀錄之義務。是而，在雇主有「主動掌握工時」以及「積極維護出勤紀錄正確性」義務之規範思考下，雇主所備置之出勤紀錄成為雇主、勞工及國家三方共同認同之治理資料，勞工之工時及延長工時之工資計算，自應依雇主所備置之出勤紀錄為準據；**雇主雖非不得提出反證以證明出勤紀錄與勞工實際工時不合，並以實際工時作為核發加班費之依據**，但此以雇主已證明其「未履行備置正確出勤紀錄義務有正當理由」為前提，否則無以推翻備置出勤紀錄此一公法義務設計本身所賦予該紀錄為雇主、勞工及國家三方所共同認可之高度證明力。（以上引用臺北高等行政法院107年度訴更一字第104號判決，整理節錄）

三、本件最高法院判決認為：「按行為時勞動基準法第30條第5項及勞動基準法施行細則第21條之立法目的，應係考量勞工出勤情形涉及工時、工資、加班費、休假等事項，為使其出勤情形能有一客觀、明確之紀錄，乃為該等規定，又勞動基準法第30條第5項所指雇主應置備者，固僅規定『簽到簿』或『出勤卡』，**然若以其他方式亦可達到相同之效果，則於目的解釋上當應不限於法條所規定之『簽**

**到簿』或『出勤卡』二者**，是因應科技發展而使勞工透過刷卡方式而紀錄其『刷到』、『刷退』時間，不僅與置備『簽到簿』或『出勤卡』可有相同之功能，且更加簡便及明確化。是由上開各情以觀，原告設置『門禁匝道機器之刷卡時間』搭配『下班記錄系統』、以及『加班申請系統』之方式，備置員工出勤紀錄，核屬符合勞動基準法第30條第5項所指『雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形』之規定。」此部分就現行勞動基準法第30條第5項等所定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」具有明確之說明及判斷標準。

四、至實務上若雇主或資方未妥善保存，實務上多以舉證責任或其轉換為判斷，例如臺灣橋頭地方法院106年度橋勞簡字第36號民事判決即認為：「按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。又按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞動基準法第30條第5項、第6項亦有明定。而於104年6月3日修正前之勞動基準法第30條第5項原規定：『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』，嗣於104年6月3日修正公布為現行法規定，並於105年1月1日施行。其修法理由謂：『為配合民法中『不

及一年之定期給付債權』之請求權時效為5年，爰修正原條文第5項，明定勞工出勤紀錄須保存5年，以保障勞工權益；新增第6項，勞工應有權利向雇主申請出勤資料，以備不時之需。』由此可知現行勞動基準法第30條第5項、第6項係為保障勞工權益而設，是原告就其主張於104年8月14日起至106年6月30日止有加班之事實，雖應負舉證責任，然依原告提出之加班期間，於105年1月1日前，被告就原告之出勤紀錄至少應保存1年，自105年1月1日起，被告就原告之出勤紀錄至少應保存5年，被告就原告之出勤紀錄依法負有備置及保管之責，則依舉證責任分配原則，原告未逾保存年限之出勤紀錄當應由被告提出，始為公平。」

五、臺灣臺南地方法院104年度勞訴字第23號民事判決則有不同見解，認為：「按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造提出；就與本件訴訟有關之事項所作者，當事人有提出之義務；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第342條第1項、第344條第1項第5款、第345條第1項固分別定有明文，然此規定仍為負舉證責任一方為證明應證事實所用之立證方法，本件原告並不因被告未能提出原告103年7月以前之之出勤紀錄而得解免其舉證之責。**況雇主應置備逐日記載勞工出勤情形之簽到簿或出勤卡**，依修正前勞動基準法第30條第5項規定僅需保存一年，被

告因保存期限屆滿而未再留存原告之全部考勤表，與民事訴訟法第345條第1項規定之「無正當理由不從提出文書之命者」尚屬有間，**尚無從據此逕認原告主張其實際上班日均加班5小時乙節為真正**。3.再按當事人因妨礙他造使用，故意將證據滅失、隱匿或致礙難使用者，法院得審酌情形認他造關於該證據之主張或依該證據應證之事實為真正，此觀民事訴訟法第282條之1第1項定有明文。

惟本條規定目的乃在防杜當事人利用不正當手段以取得有利之訴訟結果，並顧及當事人間之公平（民事訴訟法第282條之1立法理由參照），**故證據之滅失、隱匿或致礙難使用，必係當事人以不正當手段之惡意行為所致者，始有本條規定之適用。**」因而前揭兩件民事判決，實務上均有不同之見解或具體個案之判斷，兩者俱有可取之處，於具體個案中當賴法院依據個案具體判斷為宜<sup>2</sup>。

註2：此部分法院間對於勞動基準法第30條第5項之「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡」義務固然無爭議，然實務上如為小型公司或行號，例如雜貨店、菜市場攤販（小型店面）等，有時雖雇主有此義務，然先前均無任何勞動檢查，即自勞工離職後，突然依據勞基法請求主張「加班費」等等，強令雇主應提出「勞工簽到簿或出勤卡」，於此種情況下，顯然失衡。就證據法則以觀，若為小型行號（僱用員工未滿5人，多半未投保勞保，給付薪資甚至以現金給付）等，傾向宜認為「臺灣臺南地方法院104年度勞訴字第23號民事判決」之判斷處理（實務上曾有員工於菜市場攤販上班，離職後，突然主張雇主應給付加班費，乃至一再檢舉勞動檢查、起訴等等，此部分縱然應尊重勞工各項權益，但其加班與否之時數，仍建議應由原告勞工舉證，否則如有惡意之勞工，明知雇主無此紀錄或簽到，空口佯稱加班云云，反而徒增困擾）；至於若一定規模以上之公司，事涉「勞工簽到簿或出勤卡」之欠缺時，則認為舉證責任應傾向由雇主舉證（反證）為宜。