

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 10 月 22 日北市勞動字第 11060254321 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 60 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 8 月 10 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定一週起訖為週一至週日，週六為休息日、週日為例假日，每日出勤時間為 8 時 45 分至 17 時 30 分，中午 12 時 15 分至 13 時 30 分為休息時間，每日正常工時 7.5 小時，若有延長工時，於 17 時 30 分休息 30 分鐘後，自 18 時起以分鐘為單位計算延長工時時間；居家辦公期間，以每日於家中連結到系統之首次時間為上班時間，最後使用系統之時間為下班時間，系統並於每日 18 時跳出提醒畫面（下稱系爭提醒系統）通知勞工，若有延遲下班情事，請勞工選擇係處理私事或加班；每月延長工時工資併同次月工資於次月 23 日發放；另訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 110 年 5 月 19 日開始實施居家上班，約定 110 年 6 月份工資為新臺幣（下同）5 萬 500 元（本薪 48,100 元+伙食津貼 2,400 元）。並查得：

- （一）○君於 110 年 6 月 14 日（端午節）之 12 時 22 分至翌日 0 時 53 分有出勤紀錄，訴願人使○君於該日出勤 8 小時及延長工作時間 2 小時 53 分，應加倍發給國定假日出勤工資 1,684 元【（本薪 48,100 元+伙食津貼 2,400 元）/30 日】及延長工作時間工資 871 元【（本薪 48,100 元+伙食津貼 2,400 元）/30 日/8 小時*{4/3*2 時+5/3*（53/60 分）}】，惟查訴願人未給付上開國定假日出勤工資及延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定。
- （二）○君於 110 年 6 月 3 日之 8 時 19 分至 20 時 50 分、7 日之 8 時 35 分至 23 時 31 分、29 日之 8 時 23 分至 23 時 42 分及 30 日之 8 時 15 分至 23 時 55 分有出勤

紀錄，經訴願人於 110 年 8 月 13 日補件資料及補充說明（下合稱 110 年 8 月 13 日勞檢補充資料）後，原處分機關審認上開 4 日之出勤時間僅有訴願人所稱因單位系統測試，自動跑資料時間之註記，而未有勞工實際下班時間，顯見訴願人未覈實記載勞工出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定

二、原處分機關乃以 110 年 9 月 1 日北市勞動字第 1106096678 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 110 年 9 月 14 日陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 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、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 條及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 17、27、48 等規定，以 110 年 10 月 22 日北市勞動字第 11060254321 號裁處書（下稱原處分；原處分之理由欄漏未記載裁罰基準第 4 點項次 17，業經原處分機關以 111 年 2 月 7 日北市勞動字第 1116034058 號函更正在案），各處訴願人 5 萬元、2 萬元及 5 萬元罰鍰，合計處 12 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 10 月 27 日送達，訴願人不服，於 110 年 11 月 26 日向本府提起訴願，12 月 9 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 24 條第 1 項規定：「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。」第 30 條第 1 項、第 5 項及第 6 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。」「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。」第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假日，均應休假

。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……」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、第三十條……第六項……第三十四條至第四十一條……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。」

勞動事件法第 38 條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」

勞動基準法施行細則第 17 條規定：「本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。」第 20 條之 1 第 1 款規定：「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。」第 21 條第 1 項規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」第 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……三、端午節。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 條規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或上櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣一億元之事業單位。」

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）87 年 8 月 31 日（87）台勞動二字第 037426 號函釋（下稱 87 年 8 月 31 日函釋）：「查勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加

倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。」

96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號書函釋（下稱 96 年 3 月 2 日書函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 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該法所列標準加給之。復查勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資，前經本會 81 年 4 月 6 日臺（81）勞動 2 字第 09906 號函釋在案。基上，雇主如為減少不必要之加班，採取防止措施，規定延長工時應事先申請，經同意後始准，應無不可。……。」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋（下稱 101 年 5 月 30 日函釋）：「……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（下稱 103 年 3 月 11 日函釋）：「……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（下稱 103 年 5 月 8 日函釋）：「……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。又勞動基準法第 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

情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋（下稱 106 年 3 月 24 日函釋）：「……說明：……二、……勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資……。」

110 年 5 月 20 日勞動條 3 字第 1100059868 號書函釋（下稱 110 年 5 月 20 日書函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項有關出勤紀錄之規定，係課予雇主記載及保存出勤紀錄之義務，使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，應覈實記載，供工資、工時查核認定之用，俾明確勞資權益。又出勤紀錄記載如有不實，事業單位應釐清實際出勤情形並適時更正，除有具體證據足認勞工未於出勤紀錄所示到、離時間內提供勞務者外，以勞工於出勤紀錄所示到、離時間認列工作時間。」

110 年 10 月 21 日勞動條 3 字第 1100131295 號函釋（下稱 110 年 10 月 21 日函釋）：「……說明：……二、勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項規定所課予雇主置備出勤紀錄之義務，旨在記載勞工之出勤情形。至其記載之載具及形式為何，可由勞資雙方自行約定。爰雇主如以門禁時間作為勞工出勤情形之紀錄自無不可，惟如認所載到、離時間，勞工有非實際提供勞務從事工作之情形，得釐清勞工實際出勤情形並即時予以註記處理。……。」

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	17	27	48
違規事件	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之

	作時間之工資者。	分鐘為止者。……。	工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據(勞基法)	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 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 39 條、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：

- （一）訴願人依前勞委會 96 年 3 月 2 日書函釋示意旨，規定延長工時應事先申請，經同意後始准，故○君如有加班情形，應依訴願人之工作規則提出申請，經同意後始准予加班，然○君並未申請 110 年 6 月 14 日為加班，訴願人亦無使其加班。且○君自 110 年 5 月 19 日起開始居家辦公，非訴願人所能支配、管理之場所，屬在事業場所外從事工作，自不符合工作場所之定義，難以適用原處分援引之前勞委會 101 年 5 月 30 日函釋，而認訴願人未能舉證○君該日非實際提供勞務，據以認定訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條。

(二) 雖○君 110 年 6 月 3 日、7 日、29 日及 30 日出勤紀錄之備註欄位記載「單位系統測試，系統自動跑資料」等文字，惟於打卡時間欄位確實有實際退勤時間，非如原處分所述未覈實記載○君出勤情形，訴願人既已設置出勤打卡設備，業履行置備勞工出勤紀錄之義務。原處分認定訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，顯係要求訴願人除設置紀錄出勤時間之系統外，尚須派員查核出勤紀錄與勞工實際工作時間是否相符，此已不當擴張訴願人之義務，亦違反行政罰之處罰法定原則。倘原處分機關認定上開出勤紀錄並非正確，而有違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，又何得以非正確之出勤紀錄認定○君於 110 年 6 月 14 日有出勤及延長工時，而審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定？原處分機關所採之事證及裁罰理由顯然矛盾，原處分應予以撤銷。

三、查原處分機關於 110 年 8 月 10 日實施勞動檢查，並依訴願人 110 年 8 月 13 日勞檢補充資料，審認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有 110 年 8 月 10 日訪談訴願人之受任人○○○專員（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 110 年 8 月 10 日會談紀錄）、訴願人 110 年 8 月 13 日勞檢補充資料、訴願人之勞工出勤紀錄表及薪資清冊等影本附卷可稽。

四、依卷附原處分機關 110 年 8 月 10 日會談紀錄影本記載：「……問 請問本次抽查法令遵循室全體勞工的工作地點位於何處？答 臺北市信義區○○路○○段○○巷○○號。……問 請問貴公司如何記載勞工出勤情形？答 本公司採開關機時間記載勞工出勤情形，法遵室的勞工工作都需要透過電腦作業，本次提供的電腦開關機紀錄即為出勤紀錄。本公司系統每天下午六點會跳出畫面，提醒員工下班，並請員工選擇延遲下班是加班還是處理私事，若為加班，待加班結束或事後再填寫加班單。若勾選加班，但未填報加班單者，每月人事會比對異常，再發信提醒員工填報加班單。問 請問貴公司是否有經勞資會議同意採用變形工時制度？週期起訖為何？答 ……其他內勤人員（包含本次抽查的法遵室人員）均未使用（按：指變形工時），單週週期起迄為週一至週日，週六及週日休假。問 請問貴公司如何法令遵循室勞工約定出勤時間、休息時間、休息日及例假日？答 約定出勤時間為 8：45~17：30，中午休息 12：15~13：30，工時 7.5 小時，週六為休息日，週日為例假日。……問 請說明貴公司加班制度。答 勞工自

行填寫加班單並經主管核可……公司依照員工申請紀錄給付加班費……
…加班費計算基準為（本薪+主管加給+伙食津貼）/240*1.34（或1.67）*加班時數。平日 17：30~18：00 為休息時間，18 時起記加班，最小計算單位至分鐘為止。……問 請問貴公司如何與法令遵循室勞工約定薪資、薪制、計薪考勤週期、發薪方式及發薪日期？答 本次抽查均為月薪正職人員。上月首日至末日加班費及請假扣款連同本月首日至末日薪資於本月 23 日給付，例如 3 月 1 日至 3 月 31 日加班費和請假扣款連同 4 月 1 日至 4 月 30 日的薪資在 4 月 23 日匯款給付，呈現在員工薪資清冊發薪年月 202104 欄位。……問 請說明出勤紀錄中 clock option 和 clock time 分別代表的意思。答 這兩個欄位目前不確定，待與資訊部門確認後再回復。問 請問貴公司是否有實施居家辦公？答 本公司有讓各個部門自行決定居家辦公的時間，員工每日於家裡連到系統的第一個時間即為上班時間，最後使用系統的時間即為下班時間……問 請問○○○110 年 6 月 14 日是否有出勤？答 依據出勤紀錄○○○ 6 月 14 日 12 時 42 分至 00 時 53 分出勤，但未有任何加班申請紀錄。……。」並經○君簽名確認在案。本件查：

（一）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定部分：

1. 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；端午節為中央主管機關規定勞工應放假 1 日之節日，雇主經徵得勞工同意於該日工作者，工資應加倍發給，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁，但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定；雇主經徵得勞工同意於國定假日工作者，當日出勤逾 8 小時部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項規定標準計給延長工時工資；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，按平日每小時工資額加給三分之二以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、第 37 條第 1 項、第 39 條、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 20 條之 1 第 1 款、勞動基準法紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款等規定自明，亦有前勞委會 87 年 8 月 31 日及

勞動部 106 年 3 月 24 日函釋可資參照。又正常工作時間跨越 2 曆日者，其工作時間應合併計算，勞動基準法施行細則第 17 條定有明文。

2. 依卷附訴願人之 110 年 6 月勞工出勤紀錄表影本所示，○君於 110 年 6 月 14 日端午節之 12 時 22 分至翌日 0 時 53 分有出勤紀錄，扣除中午之休息時間（12 時 22 分至 13 時 30 分）及延長工作時間前之休息時間（17 時 30 分至 18 時），當日出勤時間為 10 小時 53 分；故○君於國定假日出勤 8 小時，並延長工時工作在 2 小時以內之時數計 2 小時，在 2 小時後至 8 小時間繼續工作之時數計 53 分鐘。是訴願人應加倍發給國定假日出勤工資 1,684 元【（本薪 48,100 元+伙食津貼 2,400 元）/30 日】及延長工時工資 871 元【（本薪 48,100 元+伙食津貼 2,400 元）/30 日/8 小時*{4/3*2 時+5/3*（53/60 分）}】。次查卷附訴願人 110 年 7 月發薪之勞工薪資清冊影本所載，雖訴願人給付○君 110 年 6 月之加班費用 6,708 元，惟查該項加班費用金額僅與訴願人應發給○君 110 年 6 月 17 日、18 日、21 日至 24 日之延長工時工資相當；且訴願人於 110 年 9 月 14 日陳述意見亦自承給付予○君之 110 年 6 月加班費用，未包含○君 110 年 6 月 14 日之出勤工資及延長工時工資，有訴願人之 110 年 9 月 14 日陳述意見書在卷可憑。另查，亦無經訴願人與○君協商同意就上開國定假日出勤時數選擇補休之事證供核。是訴願人有未加倍給付○君國定假日出勤工資及延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定之事實，洵堪認定。
3. 未按勞工於工作場所超過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；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；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，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責，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、勞動部 103 年 3 月 11 日及 103 年 5 月 8 日等函釋可資參照。依訴願人與勞工約定之出勤紀錄方式可知，○君於 110 年 6 月 14 日有出勤情形，已如前述；勞工縱非於辦公室內，而於居家辦公期間在自宅家中等處所處理公務，仍屬處於雇主指定之場所，於其指揮監督下提供勞務，核屬前開函釋所指工作時間及工作

場所；是依前開函釋意旨，訴願人尚難以勞工為居家辦公或未依訴願人之加班規則申請加班為由，拒絕給付出勤工資及延長工時工資。訴願主張，不足採據。原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定部分，應予維持。

(二) 原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

1. 按行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意；行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意；揆諸行政程序法第 9 條及第 36 條規定自明。次按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項前段定有明文。考其立法意旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據，並明定勞工有權利向雇主申請出勤資料，以保障勞工權益。
2. 查卷附訴願人之勞工出勤紀錄表影本可知，訴願人依勞工每日開關系統之時間，已逐日記錄勞工出勤時間至分鐘，且未有一律僅記載整點或不同勞工出勤時間皆一致等不合理情形，應未有無法判斷勞工每日出勤時間之情事；且上開勞工開關系統之出勤時間，衡諸常情，可「推定」為勞工在雇主指揮監督下之工作時間，至勞工於正常工時後是否仍提供勞務，或其實際工作時間為何，應由具雇主身分之訴願人負舉證之責，否則即應給予勞工延長工作時間之加班費用，此乃勞動基準法第 24 條處理之範疇，有勞動事件法第 38 條規定及其立法理由、前勞委會 101 年 5 月 30 日函釋及勞動部 110 年 5 月 20 日書函釋、110 年 10 月 21 日函釋意旨可參。然原處分機關審認訴願人未能釐清勞工每日實際出勤時間為何，有未覈實記載勞工出勤時間至分鐘之情事，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，似認該規定所指勞工「出勤時間」即等同勞工「工作時間」；惟查勞動基準法第 30 條之立法理由或上開中央主管機關相關書函釋示，並未要求雇主所出具勞工「出勤時間」與勞工「工作時間」應一致吻合。再查勞動基準法僅於該法第 30 條第 5 項及第 6 項使用「出勤紀錄」文字，其

餘涉及工時、工資或勞資關係之規範（例如勞動基準法第 30 條第 1、2、3、7 及 8 項）均使用「工作時間」文字，是勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項之「出勤紀錄」應非指勞工之「工作時間」，原處分對勞動基準法第 30 條第 6 項之詮釋，即有疑慮。

3. 再查，原處分機關 110 年 12 月 16 日北市勞動字第 1106107256 號函檢送訴願答辯書雖載以：「……理由……三、調查經過及答辯意旨：

（一）有關違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，答辯如次：……2、復按臺北高等行政法院 109 年訴字第 869 號判決略以：……雇主必須隨時留意出勤紀錄與實際工作狀況是否契合，如有應更正者，應隨時加以更正……。」惟查該判決之內容係在論述勞工於出勤紀錄有延長工時情事時，雇主應發給勞工延長工時工資，否則即與勞動基準法第 24 條第 1 項規定有違；故該判決並非針對勞動基準法第 30 條第 6 項規定之個案裁判，自難比附援引為本件論述依據。另原處分機關就訴願人提出之出勤記錄方式及資料，並未採納訴願人有關勞工需透過系統報加班始屬實際延長工作時間之主張，並審認○君於 110 年 6 月 14 日系統顯示之出勤時間，即為○君該日之工作時間，而據以核算訴願人應給付○君國定假日出勤工資及延長工時工資，核認訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定之情事，已如前述；惟就訴願人相同之出勤記錄方式、資料及抗辯內容，原處分機關卻認無法知悉○君之出勤時間，訴願人有未覈實記載勞工出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定；上開原處分機關之前後認定標準似有扞格，即有再予釐清之必要。

4. 末查，訴願人 110 年 8 月 13 日勞檢補充資料影本所載略以：「……一、出勤紀錄欄位補充說明……（1）. 欄位 Clock Option 代碼 1：系統自動打卡（5：30-6：00 之間下班者，自動打卡）代碼 2：加班代碼 3：已下班處理私人事務 代碼 4：請假 代碼 5：下午公出 代碼 6：補打卡……代碼 8：假日有開機紀錄……（2）. 欄位 Clock Time 點選 Clock Option 選項之時間……二、法令遵循室人員居家辦公狀況……○○○ 居家期間 110/ 05/19~迄今……」，並搭配前開 110 年 8 月 10 日會談紀錄可知，訴願人實施居家辦公期間之勞工出勤紀錄，係以每日勞工於家裡連到系統之第一個時間為上班時間，最後使用系統之時間為下班時間；至系爭提醒系統，係於延長工時起算時點（即 18 時）通知勞工選擇延遲下班之差勤事由（即 Clock Opti

on 欄位)，並紀錄勞工點選系爭提醒系統之時間於 Clock Time 欄位；換言之，勞工出勤表中之 Clock Time 欄位即為勞工點選系爭提醒系統之時間，Clock Option 欄位則為勞工於系爭提醒系統所輸入之差勤代碼；故 ClockTime 欄位顯示之時間，僅可知勞工於何時點選系爭提醒系統，即與勞工之實際出勤時間或工作時間均無涉。惟查原處分以 Clock Time 欄位顯示之時間亦屬工作時間為由，審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，於認定事實亦有未洽。綜上，原處分關於勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分既有前開疑義，為求原處分之正確適法，應將原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 60 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，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 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 范 秀 羽

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 2 月 24 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）