

## 彈性上下班免打卡OK嗎？關於出勤紀錄勞雇雙方不可不知的事

文:陳琦妍（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-01-10

### 案例

A律師認為自己是一位尊重員工的老闆，在事務所都會跟第一天上班的受僱律師或助理說：「我們事務所很重視員工生活，不採責任制，8小時工時可以彈性上下班，也不用打卡。我想大家應該都具備很好的自主管理能力，希望互相尊重不要太多制度綁住大家。」

雖然員工都覺得遇到這麼好的老闆真是太棒了，但A律師事務所這種彈性上下班不打卡的管理方式，真的OK嗎？

本文

## 彈性上下班免打卡OK嗎？關於出勤紀錄勞雇雙方注意事項

勞工出勤紀錄是近年來勞動檢查的重點之一，置備勞工出勤紀錄是雇主法律上的義務，即使員工上下班免打卡，也要用其他方式來完整記錄員工出勤、退勤時間。

\*法律沒有強制規定出勤紀錄的形式，例如紙本簽到（刷卡機）、電子、生物特徵辨識系統均可以。

但公司被勞檢時，還是要以書面形式提供給勞檢員。勞基法施行細則 § 21 II



雇 主

- ① 應置備勞工出勤紀錄且至少保存五年
- ② 時間單位必須每天清楚記載到「分鐘」  
例如，113年9月13日8:59上班、18:01下班
- ③ 建議雇主即時管理員工的出勤狀況  
例如，發薪日前就必須和勞工確認、更正實際出勤記錄

勞基法 § 30 V、VI 前段



勞 工

- ① 勞工有權申請出勤紀錄，雇主即應提供書面
- ② 勞工即使是外勤人員或一般員工出勤出差，都要有打卡記錄

勞基法 § 30 VI 後段

勞工在事業場所外工作時間指導原則第2點

若違反以上情況，雇主皆會面臨罰鍰及公布公司、負責人姓名的處分。勞基法 § 79 I ①、II；80之1 I

法律百科  
Legispedia

圖1 彈性上下班免打卡OK嗎？關於出勤紀錄勞雇雙方注意事項

資料來源：陳琦妍 / 繪圖：Yen

### 一、可以上下班不打卡嗎？（見圖1）

正確來說，是雇主「不可以」沒有置備出勞工的出勤紀錄<sup>[1]</sup>，不管是老闆出於信任讓員工免打卡，甚至是員工這方提出不想打卡也得到老闆同意，只要沒有出勤紀錄，就違法；不過出勤紀錄不一定要用打卡的方式，用其他方式記錄也可以。

置備勞工出勤紀錄是雇主法律上的義務，如果員工上下班不用打卡，也沒有用其他的方式完整記載勞工的出勤、退勤時間，此時雇主會被認為違反置備出勤紀錄的義務，將面臨新臺幣（下同）9萬～45萬元的罰鍰<sup>[2]</sup>，還會被公布公司、負責人的姓名<sup>[3]</sup>。

勞工出勤紀錄不但是近年來勞動檢查的重點之一<sup>[4]</sup>，從勞動部「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」來看，不分行業別，都有蠻多是雇主不備出勤紀錄，或出勤紀錄未保存5年，或是雖備有出勤紀錄，但是出勤狀況沒有記載到分鐘，而被裁罰的例子。我們接下來繼續討論出勤紀錄的保存年限、記載方式等注意事項。

## 二、出勤紀錄的形式與注意事項

### （一）出勤紀錄的形式

前面提到出勤紀錄不一定要用打卡的形式，無論是用紙本簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、指紋或臉部等生物特徵辨識系統、電腦出勤系統、手機APP等，只要是可以詳實記載出勤時間的都可以，法律沒有強制規定紀錄的形式<sup>[5]</sup>。

不過如果是電腦、手機、雲端的紀錄，公司被勞檢時，還是要用書面的形式提供給勞檢員<sup>[6]</sup>。

### （二）出勤紀錄的注意事項

#### 1. 時間單位必須每天清楚記載到「分鐘」

出勤紀錄不能隨隨便便，依照法律規定，勞工出勤狀況要每天清楚記載到「分鐘」<sup>[7]</sup>。所以如果只記了9點上班、18點下班，是不行的，這樣只記到小時而沒有記到分鐘；必須記載到例如113年9月13日8：59上班、18：01下班，這樣逐日記載到分鐘才算合法。

如果出勤紀錄沒有每天記載到分鐘，雇主會被罰2萬～100萬元的罰鍰<sup>[8]</sup>，而且一樣會被公布公司、負責人的姓名<sup>[9]</sup>。

#### 2. 建議雇主即時管理員工的出勤狀況

出勤紀錄不但是勞檢時查核工時、工資和認定職業災害的重要依據<sup>[10]</sup>；而且到了法院程序，出勤紀錄上所記載的時間區段，就會推定是勞工實際的工時<sup>[11]</sup>。

但是如果員工上下班打卡的時間與實際工時不一致，例如很早來打卡又還沒開始工作，或是明明下班了卻不打卡待在公司做自己的事，未來雇主遇到勞檢或訴訟，勞工依出勤紀錄主張早到晚退這段時間沒給加班費或工時過長等，雇主才說出勤紀錄上的工時不實，勞檢員或法官會採信勞工還是雇主的主張呢？

行政法院和勞檢處<sup>[12]</sup>多半不會採信雇主事後才主張勞工實際工時少於紀錄上工時的這種說法。因為比起說詞，更重要的是證據，尤其在出勤紀錄這部分，雇主對勞工的出勤有管理的權力，如果發現勞工的出勤紀錄和

實際上的狀況不符時，雇主基於管理權限，可以即時跟勞工確認更正為實際的狀況<sup>[13]</sup>。

那麼，雇主到底要多即時處理呢？有法院認為雇主在發當月薪資前（也就是發薪日前，不少公司是下一個月的5日），就要和勞工確認、更正實際工時和出勤紀錄不符的部分<sup>[14]</sup>。

### 3. 出勤紀錄至少要保存5年

雇主不但要置備勞工的出勤紀錄，而且要至少保存5年，如果沒有保存5年，一樣可能面臨9萬～45萬元的罰鍰<sup>[15]</sup>。就像前面說的，出勤紀錄不但是勞檢的重點，也是未來萬一進入工時、工資相關訴訟的重要證據，雇主妥善保管出勤紀錄不但可以避免勞檢挨罰，也能以可信的證據釐清工時、加班費等勞動關係的事實。

### 4. 勞工有權申請出勤紀錄，此時雇主應提供書面

雇主除了必須置備、保管出勤紀錄，如果勞工想要出勤紀錄的副本或影本時，雇主也必須提供書面<sup>[16]</sup>，雇主如果拒絕提供，會吃上最少2萬元的罰單和公布姓名的處分<sup>[17]</sup>。

## 三、外勤人員還要回公司打卡太累人，可以乾脆不打卡嗎？

雇主置備出勤紀錄是包括每位勞工，不可以因為他的工作是外勤性質就不做，但一樣可以有打卡以外的形式來替代。

如果外勤的保險業務員、房仲、汽車駕駛，或是一般員工出勤出差，還要他特地進辦公室打卡、填簽到簿、刷門禁卡等，對勞雇雙方都很不方便，勞動部也有想到這點，針對這種情形訂定了「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，提到可以另外用手機打卡、網路回報、通訊軟體、行車紀錄器、GPS或客戶簽單等方式來記錄，只要可以用來稽核、確認的依據，都可以作為出勤紀錄<sup>[18]</sup>。

## 四、案例分析

回到案例，A律師雖然希望採取自由、尊重員工的方式，讓員工上下班不用打卡，但其實這已經違反勞動基準法雇主應置備出勤紀錄的義務，可能面臨9萬～45萬元的罰鍰，還會被公布事務所名稱和負責律師的姓名。

建議A仍應置備出勤紀錄，不論是紙本簽到簿、刷卡機、電腦出勤系統或是手機APP都可以，請員工逐日記載至分鐘，並記得即時管理、關心員工的出勤狀況，且出勤紀錄要至少保存5年。

### 註腳

[1] 勞動基準法第30條第5項：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」

[2] 勞動基準法第79條第2項：「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」

- [3] [勞動基準法第80條之1](#)第1項：「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。」
- [4] 例如勞動部職業安全署的《[114年勞動檢查方針-公告版](#)》第捌點監督檢查重點的一、（二）就是「勞工出勤紀錄」。近年的勞檢方針可參閱：勞動部職業安全署（2024），《[勞動檢查方針](#)》。
- [5] [勞動基準法施行細則第21條](#)第1項：「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。」
- [6] [勞動基準法施行細則第21條](#)第2項：「前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」
- [7] [勞動基準法第30條](#)第6項前段：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。」
- [8] [勞動基準法第79條](#)第1項第1款：「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、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」
- [9] [勞動基準法第80條之1](#)第1項。
- [10] [勞動部勞動條3字第1060049806號書函](#)（2017/3/10）：「又前開出勤紀錄為工資、工時查核以及職業災害認定之重要依據，為明確雙方權益，雇主仍應置備所有人員之出勤紀錄為宜。」
- [11] [勞動事件法第38條](#)：「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。」
- [12] 新北勞檢處（2022），《[「上下班免打卡」自由自在令人羨慕 沒想到新北勞檢處卻這樣說](#)》。
- [13] [勞動事件法第38條立法理由](#)（2018/12/5）：「而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。」
- [14] [最高行政法院108年度判字第173號判決](#)：「故勞工上、下班的簽到、退或刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正的義務，始符合前揭勞動基準法第30條第5項的規範意旨，雇主自不得僅以其採取加班申請制，其所屬勞工如未申請加班，即不問該勞工是否確有延長工時的事實，而解免其依法給付延長工時工資的義務。」
- [15] [勞動基準法第30條](#)第5項、[勞動基準法第79條](#)第2項。
- [16] [勞動基準法第30條](#)第6項後段：「勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」
- [17] [勞動基準法第79條](#)第1項第1款、[勞動基準法第80條之1](#)第1項。
- [18] [勞工在事業場所外工作時間指導原則](#)第2點：「二、在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。」

## 延伸閱讀

楊時綱（2022），《[工時是什麼？商店營業前準備、待命及值班時間、上班前的早會屬於工時嗎？](#)》。

法律百科（2021），《老闆或主管為了應付勞檢而製作假的出勤表，會有偽造文書的問題嗎？》。

李俊璋（2024），《公司規定造假下班時間是否違法？》。

標籤

📌 出勤紀錄， 打卡紀錄， 工時， 外勤， 出差