

臺北市政府 106.12.27. 府訴三字第 10600210800 號訴願決定書

訴 願 人 ○○大學

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞資爭議處理法事件，不服原處分機關民國 106 年 9 月 8 日北市勞動字第 1063494

6700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

案外人○○○（下稱○君）原為訴願人之勞工，以其與訴願人間因僱傭關係等勞資爭議，於民國（下同）106 年 4 月 20 日向原處分機關申請勞資爭議調解，並於 106 年 5 月 19 日及 6 月 16 日進行調解。其間，訴願人於 106 年 5 月 31 日終止與○君勞動契約，○君向原處分機關提出陳情，原處分機關乃分別以 106 年 6 月 29 日北市勞動字第 10634953100 號及 106 年 7 月 18 日北市勞動字第 10636394400 號函通知訴願人陳述意見，並經訴願人分別以 106 年 7 月 10 日○○大產學字第 1060001380 號及 106 年 7 月 31 日○○大產學字第 1060001480 號函檢送陳述意見書在案。原處分機關仍審認訴願人於勞資爭議調解期間終止與○君勞動契約，違反勞資爭議處理法第 8 條規定，乃依同法第 62 條第 1 項及臺北市政府處理違反勞資爭議處理法事件統一裁罰基準等規定，以 106 年 9 月 8 日北市勞動字第 10634946700 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）20 萬元罰鍰。該裁處書於 106 年 9 月 13 日送達，訴願人不服，於 106 年 10 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞資爭議處理法第 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；在縣（市）為縣（市）政府。」第 8 條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁

決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」第 62 條第 1 項規定：「雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）77 年 11 月 29 日 77 勞資 3 字第

272

01 號函釋：「（一）所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該『勞資爭議事件』而有終止契約之行為。旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。（二）如資方非因『該勞資爭議事件』而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事由，則資方之終止契約權，即不受此規定之限制。如此，方可使勞方之爭議權，能在合法程序中行使，勞資雙方權益均屬平衡。（三）另查該法修正草案於立法院審議時，曾有如下之說明：『第 7 條（按：現行第 8 條前段）之規定，是對資方的限制，第 8 條（按：現行第 8 條後段）則是對勞方的限制，但均有先決條件，必須是因勞資爭議事件而不可有以下之行為，如有其他正當的理由，則不受限制』。（四）因此，資方非因該勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由或勞方確有違反法令構成終止契約情事為由而終止勞動契約，於法並無不合。」

77 年 12 月 1 日（77）臺勞資 3 字第 27705 號函釋：「查勞資爭議處理法第 7 條（按：現行第

8 條）之規定，係限制資方在勞資爭議調解或仲裁期間不得因『該勞資爭議事件』而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。但如資方基於其他法令規定之原因而決定歇業、停工、終止勞動契約後，因而發生勞資爭議者，該歇業、停工、終止勞動契約之行為，即非前開法條規定所得限制。」

臺北市政府處理違反勞資爭議處理法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反勞資爭議處理法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	1
違規事件	勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，雇主或雇主團體不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為
法條依據	第 8 條前段、第 62 條第 1 項

法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 20 萬元以上，60 萬元以下罰鍰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	（一）第 1 次：20 萬元至 40 萬元。 ……

20

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

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	18
法規名稱	勞資爭議處理法
委任事項	第 62 條至第 63 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：查系爭契約及○君所提供勞務之性質，訴願人與○君間核屬委任契約關係，應無勞資爭議處理法之適用；訴願人於○君申請勞資爭議調解前，即已將終止契約之意思表示送達○君，且於 106 年 5 月 31 日拒絕○君提供勞務，請撤銷原處分。

三、查○君原為訴願人之勞工，與訴願人間因僱傭關係等勞資爭議，向原處分機關申請勞資爭議調解，並於 106 年 5 月 19 日及 6 月 16 日進行調解。其間，訴願人於 106 年 5 月 31 日終止

與○君勞動契約。有訴願人 106 年 3 月 24 日簽文、原處分機關 106 年 5 月 19 日及 106 年 6 月 16

日勞資爭議調解紀錄等影本附卷可稽。原處分機關以訴願人於勞資爭議調解期間終止與○君勞動契約，依勞資爭議處理法第 62 條第 1 項規定予以裁處，固非無據。

四、惟按勞資爭議處理法第 8 條規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。次按前勞委會 77 年 11 月 29 日 77 勞資 3 字第 27201 號函釋意旨，所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在

調

解或仲裁期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約之行為，旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制；如資方非因「該勞資爭議事件」而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事由，則資方之終止契約權，即不受此規定之限制。經查原處分機關於裁處書事實欄雖載以：「……三、本局於 106 年 6 月 29 日、106 年 7 月 18 日函請受裁處人

陳述

意見，受裁處人雖表示本案係因本校該組業務規模縮減，奉校長指示由 3 月始多次於會議上預告將自 106 年 5 月 31 日停聘○君，惟受裁處人無法提出於○君申請勞資爭議前已向○君提出終止勞動契約之意思表示……。」然查訴願人於 106 年 7 月 10 日及 106 年 7 月

31 日

陳述意見時即表示，106 年 3 月始多次於會議中預告將自 106 年 5 月 31 日停聘○君，並檢

附

訴願人 106 年 3 月 24 日簽文及○君 106 年 6 月 6 日陳情書影本，主張其於 106 年 3 月間

即已表

示與○君終止契約；另○君 106 年 4 月 6 日電子郵件聲明略以：「……今年 3 月初學校於

○

○○代理校長代理校務後，竟未具勞動基準法第 11 條所定之解雇事由擬以違法手段解雇本人……」等語。嗣於 106 年 4 月 20 日向原處分機關申請本件勞資爭議調解，可知○君至遲於 106 年 4 月 6 日應已知悉訴願人自 106 年 6 月起將不再續聘等情。則參酌前開前勞委

會

函釋意旨，本件訴願人是否係基於有其他法令之正當理由而不再續聘○君？原處分機關得否依勞資爭議處理法第 62 條第 1 項規定處罰？容有疑義，有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國

106

年

12

月

27

日

市長 柯文哲
法務局局長 袁秀慧 決行