

臺北市政府 107.06.21. 府訴一字第 1072090637 號訴願決定書

訴 願 人 ○○團

代 表 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 11 月 13 日北市勞動字第 10640

367300 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

一、訴願人經營運動場館業。案外人○○○（下稱○君）以其自民國（下同）104 年 4 月 1 日起為訴願人時薪制勞工，與訴願人間有恢復僱傭關係、休假工資及重新簽訂不定期勞動契約等爭議，於 106 年 9 月 15 日向原處分機關申請勞資爭議調解。原處分機關乃以 106 年 9

月 22 日北市勞動字第 10638357710 號函通知訴願人及○君選定 1 名調解委員，並具報其姓名、住居所等資料（106 年 9 月 27 日送達訴願人）。嗣於 106 年 10 月 31 日召開勞資爭議調

解會議，勞資雙方均有出席，惟調解不成立。

二、其間，○君於 106 年 10 月 12 日向原處分機關陳情略以，訴願人自 106 年 10 月 1 日起不再為

○君排班等語。原處分機關審認訴願人涉於勞資爭議調解期間，為不利於勞工之行為，違反勞資爭議處理法第 8 條規定，以 106 年 10 月 23 日北市勞動字第 10636525700 號函通知

訴願人陳述意見。經訴願人以 106 年 11 月 2 日書面陳述意見略以，訴願人每月 20 日即排定

次月班表，○君以 106 年 9 月 18 日存證信函表示接受資遣，訴願人至 106 年 10 月 31 日止仍

為其投保勞工保險，○君仍為訴願人之員工，訴願人未於勞資爭議調解期間為不利○君之行為等語。

三、原處分機關審認○君為時薪制勞工，訴願人雖未與○君終止勞動契約，惟其自 106 年 10

議

月 1 日起未提供工作予○君，屬勞資爭議調解期間（自○君 106 年 9 月 15 日完備勞資爭

市

調解申請書之日起至 106 年 10 月 31 日勞資爭議調解紀錄送達之日止）為不利勞工之行為，違反勞資爭議處理法第 8 條前段規定。原處分機關爰依同法第 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第 3 點項次 1 等規定，以 106 年 11 月 13 日北

107

勞動字第 10640367300 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 11 月 15 日送達，訴願人不服，於 106 年 12 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，

辯。

年 2 月 6 日補充訴願資料、3 月 22 日及 5 月 17 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答

理由

一、本件訴願書雖記載不服之標的為「106 年 11 月 13 日北市勞動字第 10640367300 號函」，並

不

檢附 106 年 11 月 13 日北市勞動字第 10640367300 號裁處書，揆其真意，應係對該裁處書

服。另本件訴願人之代表人於 106 年 12 月 14 日由「○○○」變更為「○○○」，訴願人並於 107 年 5 月 17 日以書面聲明由變更後代表人○○○承受訴願，合先敘明。

二、按勞資爭議處理法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……

。」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 22 條規定：「勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。」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。」

勞動基準法第 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 12 條第 1 項第 4 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」第 16 條規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。……勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告終止契約者，應給付預告期間之工資。」

行政程序法第 9 條規定：「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。」

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） 77 年 12 月 1 日  
(77)

臺勞資三字第 27705 號函釋：「查勞資爭議處理法第 7 條（註：現行第 8 條前段）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。」

101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令釋：「核釋勞資爭議處理法第 8 條所定『勞資爭

議在調解、仲裁或裁決期間』，其期間之起訖如下，並自即日生效：一、調解期間：指直轄市……主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止……。」

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
違反事件	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。 ……

」

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	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」

三、本件訴願理由略以：

（一）○君自 104 年 4 月起擔任救生員一職，於 106 年 6 月 29 日執行職務期間，就管轄泳池區

域遊客溺水情形未即時發現並及時救援，致生公用泳池重大安全之危害。經訴願人考量○君日常表現、出勤狀況等，不能勝任工作，違反勞動契約情節重大，依勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項第 4 款規定，於 106 年 9 月 10 日向○君預告將於 106

年 9 月 30 日終止勞動契約，並由會計告知特休及資遣費將於 10 月 5 日匯入帳戶，○君

亦口頭同意。○君嗣以 106 年 9 月 18 日存證信函表示訴願人應給付資遣費、預告期間工資及開立非自願離職證明書等，可知○君已同意終止勞動契約。○君並於 106 年 9 月 17 日、20 日、24 日等以請謀職假為由臨時未到班，並提醒訴願人應辦理資遣通報。訴願人亦於 106 年 9 月 21 日辦竣資遣通報。

（二）○君復於 106 年 9 月 26 日以存證信函通知將繼續維持僱傭關係，經原處分機關進行勞資爭議調解，期日訂於 106 年 10 月 31 日。訴願人為顧及○君權益，未按原訂 106 年 9 月 30 日勞動契約終止日將○君之勞、健保予以退保，而予以延展至 106 年 10 月 31 日止。

（三）班表涉及多位勞工之參與，須預先排定，實無可能於 10 月份始排定當月班表。訴願

人接獲原處分機關 106 年 9 月 22 日通知○君申請勞資爭議調解函時，10 月份班表業已

排定，且○君早已向訴願人表達同意資遣、要求資遣費、多次申請謀職假，亦未要求參與排班，訴願人無從為○君排班。原處分機關所為裁處，實強人所難。訴願人並無於勞資爭議調解期間對○君為不利之行為。請撤銷原處分。

四、查○君以其為訴願人之時薪制勞工，與訴願人間有維持合約聘僱關係、休假工資及不定期勞動契約等爭議，於 106 年 9 月 15 日申請勞資爭議調解，並經原處分機關於 106 年 10 月

31 日召開勞資爭議調解會議；惟調解不成立。其間，○君於 106 年 10 月 12 日向原處分機關陳情略以，訴願人自 106 年 10 月 1 日起不再安排其出勤班表。有○君 106 年 9 月 15 日勞資

爭議調解申請書、106 年 10 月 12 日單一陳情系統陳情畫面在卷可稽。原處分機關以訴願人於勞資爭議調解期間（自 106 年 9 月 15 日起至 10 月 31 日止），未安排○君勞務之提供

，  
係對○君為不利之行為，違反勞資爭議處理法第 8 條前段規定，依同法第 62 條第 1 項規定予以裁處，固非無據。

五、惟按，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；勞資爭議在調解期間，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；分別為行政程序法第 9 條、勞資爭議處理法第 8 條前段所明定。又調解期間之起訖，係指直轄市主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止；勞資爭議處理法第 7 條（註：現行第 8 條前段）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。亦有前勞委會 77 年 12 月 1 日(77)臺勞資三字第 27705 號函釋、101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令釋  
意旨

可資參照。本件查：

（一）依卷附訴願人管理人員與○君手機通訊軟體（Line）之對話截圖所載，訴願人管理人員於 106 年 9 月 10 日以手機通訊告知○君：「……請你另謀高就，就做到這個月底，10 月公司不再聘用你……」；○君於次日回復：「好」。嗣○君於同年 9 月 15 日向原處分機關申請勞資爭議調解，於調解申請書載明請求調解事項為恢復僱傭關係

、重新簽訂不定期勞動契約等；續於106年9月17日、20日以手機通訊告知訴願人

要

請謀職假；另於106年9月18日以存證信函通知訴願人略以，訴願人應給付資遣費、預告期間工資及開具非自願離職證明書等。另訴願人亦以勞動契約將於預告期限屆至而終止，而於106年9月21日開立離職證明書，並辦理資遣員工通報，資遣離職原因為勞動基準法第11條第5款勞工不能勝任工作。

- (二) 是訴願人於106年9月10日向○君預告至當月底終止勞動契約，並經○君次日回應。該預告終止勞動契約之意思表示已到達○君，已生預告終止之效力，並開始起算預告期間；於預告之期限屆至，勞動契約即行終止。嗣○君以勞動契約將於預告期限屆至而終止，而就恢復僱傭關係、重新簽訂不定期勞動契約等事項向原處分機關申請勞資爭議調解；復表示要請謀職假；並寄存證信函請求訴願人給付資遣費、預告期間工資及開具非自願離職證明書等。另訴願人亦以勞動契約將於預告期限屆至而終止，而於106年9月21日開立離職證明書，並辦理資遣員工通報。

- (三) 次查○君於106年9月15日向原處分機關申請勞資爭議調解，迄至同年10月31日勞

資

爭議調解紀錄送達之日止，依前勞委會101年4月16日勞資3字第1010125649號令

釋

意旨，屬勞資爭議調解期間。訴願人於106年9月10日向○君預告當月底終止勞動契約，並開始起算預告期間。惟106年9月10日預告當日尚非勞資爭議調解期間。至訴願人自106年10月1日起未排定○君之班表，未提供工作予○君，係因預告期間屆至，勞動契約已終止所致。此外，原處分機關亦未能查得訴願人於106年9月15日至

10

月31日之勞資爭議調解期間，有其他不利於○君之行為。本件原處分機關逕以訴願人未安排○君106年10月班表，審認其於勞資爭議調解期間有不利於勞工之行為，處訴願人20萬元罰鍰，容有再行研酌餘地。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。

六、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 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹

中華民國

107

年

6

月

委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
21 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行