

臺北市政府 107.09.11. 府訴三字第 1072091350 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○診所

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 107 年 4 月 10 日北市勞動字第 107305

22700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營診所，原所僱勞工○○○（下稱○君）因與訴願人間有恢復僱傭關係、預告工資、休假、勞健保及勞工退休金提繳（6%）等爭議，於民國（下同）107 年 1 月 22 日向原處分機關申請勞資爭議調解，原處分機關以 107 年 1 月 25 日北市勞動字第 10730522710 號開會通知

單通知訴願人及○君於 107 年 2 月 5 日召開勞資爭議調解會議，於 107 年 2 月 5 日及 107 年 2 月 22 日

召開勞資爭議調解會議，調解結果部分成立、部分不成立在案。嗣○君提出 107 年 2 月 23 日書面向原處分機關陳情略以，調解期間 107 年 1 月 30 日接獲訴願人員工○○○電話通知不用去上班，及訴願人告知其因申請調解，就不用來了等情。原處分機關乃以 107 年 3 月 7 日北市勞動字第 10730522740 號函通知訴願人說明，經訴願人提出 107 年 3 月 15 日書面陳述意見。其間，

原處分機關於 107 年 3 月 8 日及 107 年 3 月 13 日訪談訴願人之會計○○○（下稱○君）並製作勞

動條件檢查會談紀錄後，審認訴願人於 107 年 1 月 30 日終止與○君之勞動契約，已屬勞資爭議調解期間終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第 8 條規定，乃依同法第 62 條第 1 項、行政罰法第 18 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（下稱裁罰基準）項次 1 規定，以 107 年 4 月 10 日北市勞動字第 10730522700 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新

臺幣（下同）20 萬元罰鍰。原處分於 107 年 4 月 12 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 7 日經由

原處分機關向本府提起訴願，6 月 15 日補充訴願資料，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.....。」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。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

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）勞資三字第 27201 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）台勞資三字第 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：

（一）○君自 107 年 1 月 30 日至 2 月間無正當理由未到職，且未辦理請假手續，無故多次繼續

曠職，訴願人於 107 年 2 月 22 日勞資爭議調解時告知○君可回診所上班，惟未獲置理；訴願人於 107 年 3 月 19 日依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 6 款規定，以違反勞動契

約及工作規則且情節重大，寄發存證信函以函到日起終止與○君之勞動契約，並無於 107 年 1 月 30 日與○君終止勞動契約之情事。又訴願人當時仍繼續幫○君投保勞保、健保，無任何不利之行為。

（二）原處分機關 107 年 3 月 8 日會談紀錄縱載有「並請行政告知.....」等語，惟所指「行

政」非會談人○君，則原處分機關究如何得出「受裁處人於 107 年 3 月 8 日受檢之會談紀錄表示公司收到 107 年 1 月 22 日○君申請調解後，受裁處人請行政人員告知○員可不用來上班，其違反實實洵堪認定」之結論？又原處分機關如何得出訴願人終止與○君之勞動契約時點為 107 年 1 月 30 日？請撤銷原處分。

三、查○君原為訴願人勞工，因與訴願人間之勞資爭議，於 107 年 1 月 22 日向原處分機關申請勞資爭議調解，經 107 年 2 月 5 日及 2 月 22 日進行調解；其間，訴願人於 107 年 1 月 30 日終止

與○君之勞動契約。有○君 107 年 1 月 19 日勞資爭議調解申請書、107 年 2 月 23 日陳情書面

、3 月 27 日書面暨所附 107 年 1 月 30 日錄音光碟及原處分機關 107 年 2 月 5 日、107 年 2 月 22 日

勞資爭議調解紀錄等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其 107 年 3 月 19 日寄發存證信函終止與○君之勞動契約，及原處分機關如何得出終止與○君之勞動契約時點為 107 年 1 月 30 日云云。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）台勞資三字第 27

201 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；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。

查本件據訴願人 107 年 1 月 19 日勞資爭議調解申請書影本載以：「..... 爭議發生時間：104 年 5~6 月~106 年 12 月..... 爭議要點..... 1. 到職日期：86 年 12 月..... 4. 勞資爭

議

發生經過略述..... 不給年假、上班時數..... 調降投保薪資.....。」且查：

（一）原處分機關 107 年 3 月 8 日及 3 月 13 日詢問訴願人之會計○君之勞動條件檢查會談紀錄影

本分別載以：「..... 問：請問貴公司與勞工○○○上班時間？..... 答：○○○（下稱○員）為兼職人員，依排班表出勤..... 問：請問勞工○○○到職日？離職日？擔任職務？離職事由？答：86 年 12 月 1 日到 104 年 2 月 28 日為正職擔任總務身份，

104 年

再回任，之後轉為兼職身份..... 離職日為 107 年 1 月 30 日，擔任診間醫務助理.....

離職原因為○員和老闆談希望能夠多排班，時薪調高，但老闆不接受，雙方談不合，最後上班日為 107 年 1 月 29 日（打卡日），之後未到班.....問：請問是否可提供○員離職單？答：.....公司收到 107 年 1 月 22 日○員申請調解後，老闆找○員私下談，○員向公司表示想多上班，增加時數和時薪調高，但老闆表示沒有其他合適職位可讓○員上，人力配置也很充足，亦拒絕○員要求，並請行政告知 107 年 2 月暫無適合他可上的班，可不用來，無法提供離職單.....。」「.....問：請問 107 年 2 月 22 日調解紀錄勞方主張 107 年 1 月 30 日公司要求本人不要再去上班情況為何？答：○員與老闆談

10

7 年 2 月班表，○員認為時數很少，老闆表示若覺得時數太少，請他考慮找其他時數較多的正職工作.....。」均經○君簽名確認在案，並有○君 107 年 1 月出勤紀錄等影本附卷可參。

（二）原處分機關以 107 年 5 月 28 日北市勞動字第 1076012128 號函附訴願答辯書陳明略以：「

.....理由.....三、調查經過及答辯意旨：.....（二）.....2.....○員於 107 年 2 月 5 日調解會議中表示『訴願人於 107 年 1 月 30 日即要求本人不要去上班。』

，再

查○員於同年 2 月 27 日向本局陳情之內容載明：『於 1 月 30 日下午 3：29 分接到診所

員

工○○○告知不用上班.....』，次查○員提供錄音檔對話記錄顯示訴願人有向○員表示『你就上班到今天這樣子就好』。另依訴願人於 107 年 3 月 8 日勞動檢查會談記錄.....該會談紀錄與○員所陳情時間點及內容皆明確顯示訴願人於知悉與○員間勞資爭議調解後，即於 107 年 1 月 30 日終止與○員間勞僱關係，係為對勞工之不利處分。3.....依民法第 94 條規定.....訴願人及其受僱人既已於 107 年 1 月 30 日以終止勞動

契

約對話意思表示使○員了解，即已發生效力.....。」有原處分機關 107 年 2 月 5 日勞資爭議調解紀錄及○君 107 年 3 月 27 日書面等影本附卷可稽。

（三）復據○君所提 107 年 3 月 27 日書面影本顯示，107 年 1 月 30 日訴願人與○君之電話對話內

容，訴願人終止勞動契約之意思表示已使○君了解，即發生效力，亦有所附錄音光碟在卷可稽。則本件訴願人於勞資爭議之調解期間，因該勞資爭議事件而終止與○君之勞動契約之事實，洵堪認定；是原處分機關審認訴願人違反勞資爭議處理法第 8 條規定，據以裁罰，並無違誤。至訴願人主張其於 107 年 2 月 22 日勞資爭議調解時告知○君可回診所上班，仍繼續幫○君投保勞保、健保及於 107 年 3 月 19 日依勞動基準法規定終

止與○君之勞動契約等情，尚不影響本件訴願人業於107年1月30日終止與○君勞動契約之效力。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人20萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第79條第1項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
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 107 年 9 月 11 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）