

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

訴願人因違反勞資爭議處理法事件，不服原處分機關民國 114 年 2 月 10 日北市勞動字第 11460166171 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）因恢復僱傭關係、工資、休假及調動職務等爭議事件，於民國（下同）113 年 2 月 20 日向原處分機關申請勞資爭議調解，經原處分機關以 113 年 2 月 23 日北市勞動字第 1136057334 號開會通知單（下稱第 1 次勞資爭議調解開會通知單），通知訴願人及○君出席 113 年 3 月 13 日下午 1 時 30 分召開之勞資爭議調解會議，該開會通知單於 113 年 2 月 27 日送達訴願人。原處分機關於 113 年 3 月 13 日召開第 1 次勞資爭議調解會議，經勞資雙方同意訂於 113 年 3 月 20 日下午 2 時 30 分召開第 2 次勞資爭議調解會議；原處分機關復於 113 年 3 月 20 日召開第 2 次勞資爭議調解會議，雙方調解不成立；上開第 1 次及第 2 次勞資爭議調解紀錄皆於勞資爭議調解會議現場由勞資雙方簽名確認，原處分機關以 113 年 3 月 26 日北市勞動字第 1136009475 號函（下稱 113 年 3 月 26 日函）檢送前開勞資爭議調解紀錄予勞資雙方，該函於 113 年 3 月 27 日送達訴願人。其間，訴願人於 113 年 2 月 29 日以通訊軟體 xxxx 通知終止與○君間之勞動契約，並於 113 年 3 月 1 日生效。原處分機關以訴願人涉有違反勞資爭議處理法第 8 條規定之情事，以 113 年 12 月 5 日北市勞動字第 11361213311 號函（下稱 113 年 12 月 5 日函）通知訴願人陳述意見，經訴願人於 113 年 12 月 27 日、114 年 1 月 3 日、1 月 6 日、2 月 3 日以書面陳述意見。
- 二、原處分機關審認訴願人於 113 年 2 月 29 日以通訊軟體通知○君終止與○君間勞動契約，並自 113 年 3 月 1 日生效，係於勞資爭議調解期間〔自第 1 次勞資爭議調解開會通知單送達訴願人之日（即 113 年 2 月 27 日）起至第 2 次勞資爭議調解紀錄送達之日（即 113 年 3 月 27 日止）〕終止勞工勞動

契約，違反勞資爭議處理法第 8 條規定，爰依同法第 62 條第 1 項規定，以 114 年 2 月 10 日北市勞動字第 11460166171 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 114 年 2 月 14 日送達，訴願人不服，於 114 年 3 月 3 日向本府提起訴願，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……。」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（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）100 年 10 月 25 日勞資 3 字第 1000088086 號函釋（下稱 100 年 10 月 25 日函釋）：「……說明：……二、勞資爭議處理法第 8 條規定略以：『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……』旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大；故資方於上開期間是否有因該勞資爭議事件而對勞方為不利益對待之違法認定，與該勞資爭議申請調解、仲裁或裁決案件之結果無涉。……」

101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令釋（下稱 101 年 4 月 16 日令釋）：「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：指直轄市或縣（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。……。」臺北市府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

|      |                   |
|------|-------------------|
| 項次   | 9                 |
| 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：調解期間起算日期 113 年 2 月 27 日係第 1 次勞資爭議調解開會通知單送達大樓管理處之日期，訴願人於 113 年 3 月 4 日，始知悉○君有申請勞資爭議調解，合理調解期間應為 113 年 3 月 4 日至 3 月 27 日；訴願人在○君申請勞資爭議調解前，已召開董事會決議終止僱傭關係，此從○君調解申請書之請求調解事項中包含「恢復僱傭關係」即可確知；113 年 2 月 29 日再一次通知○君終止僱傭關係，重申先前終止僱傭關係之意思，此次終止係以○君申請調解事由以外之理由終止，並未違反勞資爭議處理法第 8 條規定，縱使客觀上有違反之事實，主觀上亦無故意；○君於 113 年 2 月 29 日亦寄發存證信函主張依勞動基準法第 14 條第 1 項終止勞動契約，顯見○君亦無在訴願人公司繼續任職之意願，足認本件無適用勞資爭議處理法第 8 條。

三、查訴願人所僱勞工○君，因與訴願人有恢復僱傭關係、工資、休假及調動職務等爭議，於 113 年 2 月 20 日向原處分機關申請勞資爭議調解，原處分機關以第 1 次勞資爭議調解開會通知單通知訴願人及○君出席調解會議，該開會通知單於 113 年 2 月 27 日送達訴願人，嗣原處分機關於 113 年 3 月 13 日及 20 日召開共 2 次勞資爭議調解會議，惟雙方調解不成立，上開調解紀錄皆於勞資爭議調解會議現場由勞資雙方簽名確認，原處分機關並以 113 年 3 月 26 日函檢送前開勞資爭議調解紀錄予勞資雙方，該函於 113 年 3 月 27 日送達訴願人。其間，訴願人以 113 年 2 月 29 日通訊軟體 xxxx 通知○君終止勞動契約，有○君勞資爭議調解申請書、訴願人 113 年 2 月 29 日通訊軟體 xxxx 之對話截圖、第 1 次勞資爭議調解開會通知單及其掛號郵件收件回執、勞資爭議調解紀錄及傳真查詢國內各類掛號郵件查單等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其於 113 年 3 月 4 日始知悉○君有申請勞資爭議調解，合理調解期間應為 113 年 3 月 4 日至 3 月 27 日；其在○君申請勞資爭議調解前，已召開董事會決議終止僱傭關係，此從○君調解申請書之請求調解事項中包含「恢復僱傭關係」即可確知；113 年 2 月 29 日再一次通知○君終止僱傭關係，重申先前終止僱傭關係之意思，此次終止係以○君申請調解事由以外之理由終止，並未違反勞資爭議處理法第 8 條規定，縱使客觀上有違反之事實，主觀上亦無故意云云：

- （一）按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；為勞資爭議處理法第 8 條前段所明定。上開規定旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避

免爭議事件擴大；基此規定，於勞資爭議在調解期間，為保障勞工權益穩定勞動關係，勞雇雙方均有遵守該條規定之義務；又調解期間之起訖，係指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；有前勞委會 100 年 10 月 25 日函釋及 101 年 4 月 16 日令釋意旨可資參照。

- (二) 經查本件訴願人所僱○君係於 113 年 2 月 20 日向原處分機關申請勞資爭議調解，原處分機關以第 1 次勞資爭議調解開會通知單通知訴願人及○君出席調解會議，該開會通知單於 113 年 2 月 27 日送達訴願人，嗣原處分機關於 113 年 3 月 13 日及 3 月 20 日召開共 2 次勞資爭議調解會議，惟雙方調解不成立，上開調解紀錄於 113 年 3 月 27 日送達訴願人，是本件勞資爭議調解期間應係自 113 年 2 月 27 日起至 113 年 3 月 27 日止；惟訴願人卻於 113 年 2 月 29 日為終止與○君勞動契約之意思表示，則本件訴願人有於勞資爭議之調解期間，因該勞資爭議事件而終止其與○君之勞動契約之事實，洵堪認定。次查原處分機關第 1 次勞資爭議調解開會通知單於 113 年 2 月 27 日送達訴願人，有卷附掛號郵件收件回執影本附卷可稽，是該開會通知單已生合法送達效力，至大樓管理員是否將文書轉交或何時轉交，對已生合法送達效力，不生影響；是訴願人主張以其知悉○君有申請勞資爭議調解之日即 113 年 3 月 4 日起計調解期間，不足採據。復查卷附訴願人提供其 113 年第 2 次董事會議事錄四討論議題案由一說明(8)(9)所示，該案係記載○君停職處置案已於 113 年 2 月 6 日簽核生效，倘其參加 113 年 2 月 16 日董事會即佈達其停職令，尚未有明確表示終止與○君勞動契約之意思表示，嗣訴願人於 113 年 2 月 29 日以通訊軟體 XXXX 傳送訴願人與○君終止勞動契約之簽呈，始正式通知終止與○君間之勞動契約，訴願人主張 113 年 2 月 29 日通知○君終止僱傭關係，係重申先前終止僱傭關係之意思，不足採據。本件訴願人為雇主，對於勞資爭議處理法之規範，自有知悉、瞭解及遵循之義務，並盡其注意義務；其對於上開規定之違反，縱無故意，亦難謂無過失。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍  
委員 邱 駿 彥  
委員 李 瑞 敏  
委員 王 士 帆  
委員 陳 衍 任  
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）