

訴 願 人 ○〇有限公司

代 表 人 ○〇〇

原處分機關 臺北市政府勞工局

右訴願人因解僱爭議事件，不服原處分機關所為之處分，提起訴願，本府依法決定如左：

主 文

原處分撤銷，由原處分機關另為處理。

事 實

- 一、緣○〇〇為訴願人之員工，訴願人與○君於八十七年四月十五日簽訂之「試用人員契約書」，其內容載明：「○〇有限公司 以下簡稱甲方 ○〇〇以下簡稱乙方甲方僱用乙方試用期間為三個月，甲方認定乙方試用期間不適合僱用時，乙方無條件離職絕無異議，並聲明放棄先訴抗辯權。恐口無憑，特立此契約書為憑。 : 」
- 二、訴願人公司所在地設於臺中市○〇路○〇段○〇號○〇樓，惟○君服務地點為訴願人設址於本市○〇街○〇號之臺北營業處，擔任會計工作。○君於八十七年六月十九日致函原處分機關訴稱其於八十七年六月四日因早產，向訴願人申請產假，訴願人認與公司規定不符，不予准假，並予以解僱，漠視勞工權益，涉嫌違反勞動基準法之規定，要求伸張正義云云。案經原處分機關以八十七年六月二十四日北市勞二字第八七二二一七三一〇號開會通知單通知○〇〇及訴願人於八十七年七月二十七日於勞工局會議室召開協調會，該次協調會勞資雙方均出席，協調會議協調結論：「....一、請公司就勞方意見查明妥處，於八十七年八月十日前就妥處情形函復勞方副知本局。二、會議紀錄影送乙份各由雙方攜回。」
- 三、訴願人以八十七年八月四日函字第八七〇八〇〇〇一號函復勞工局稱：「....本公司依雙方簽訂之試用人員契約書已告知(○〇〇)不適任原職，應於八十七年五月三十一日辦理離職，因此所請求給予之產假工資及八十七年六月一日至六月三日薪水，並無理由，....本公司不予給付。」
- 四、原處分機關就勞資雙方所陳訴之內容，認訴願人申復無理由，乃以八十七年八月十三日以北市勞二字第八七二二七六二五〇〇號函通知訴願人並副知○〇〇略以：「....依據○君之打卡紀錄顯示，○君六月一日至三日確有出勤之事實，且貴公司亦未拒絕受領其勞務，○君與貴公司之僱傭關係既屬繼續存在，○君自然有權請求六月一日至三日之工資及流產假，至於....以不適任為由解僱部分，依勞動基準法第十一條規定該不適任應

給付資遣費。本件仍請補發工資、流產假期間工資及資遣費。並於文到七日內依法給付見復，逾期則依法處分。」

五、訴願人再以八十七年八月二十日函字第八七〇八〇〇二號函提出申復稱：「....○君離職是依雙方簽定之契約依約履行，....附○○○君與本公司簽定契約影印本備查。」案經原處分機關以八十七年九月三日北市勞二字第八七二二九五三六〇〇號函再次通知訴願人並副知○○○略以：「....仍請....依本局八十七年八月十三日北市勞二字第八七二二七六二五〇〇號函辦理，....於文到三日內補發工資、流產假期間工資及資遣費，並將處理情形復知本局。」訴願人仍表不服，於八十七年九月十七日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯到府。

理 由

一、按勞動基準法第二十七條規定：「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」本件原處分機關八十七年九月三日北市勞二字第八七二二九五三六〇〇號函既依上開規定限期三日令訴願人為給付，參酌司法院釋字第四二三號：「行政機關行使公權力，就特定具體之公法事件所為對外發生法律上效果之單方行政行為，皆屬行政處分，不因其用語、形式以及是否有後續行為或記載不得聲明不服之文字而有異。若行政機關以通知書名義製作，直接影響人民權利義務關係，且實際上已對外發生效力者，如仍以有後續處分行為.....而視其為非行政處分，自與憲法保障人民訴願及訴訟權利之意旨不符。.....」解釋意旨，已生公法上效果，該函應視為行政處分，先予敘明。

二、查勞資爭議處理法第三條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在省（市）為省（市）政府....」第九條第一項規定：「勞資爭議當事人申請調解時，應向直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。」

勞動基準法第四條規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在省（市）為省（市）政府....」第十一條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、....五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第十六條規定：「雇主依第十一條或第十三條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定.....雇主未依第一項規定期間預告而終止勞動契約者，應給付預告期間之工資。」第十七條規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數、或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」第五十條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」同法施行細則第九條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」

行政院勞工委員會八十年四月二十六日臺勞資三字第〇九九〇七號函釋：「....勞資爭議，究應由雇主所在地或勞工所在地之主管機關受理調解疑義....勞資爭議當事人申請調解時，應向直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書，勞資爭議處理法第九條固有明定，惟若同一勞資爭議事件爭議雙方當事人分屬不同之主管機關管轄時，仍應以勞工勞務提供地為認定基準。....」

三、本件訴願理由略以：訴願人對〇〇〇離職一案係依雙方簽定之契約，依約履行要求〇〇〇於八十七年五月三十一日離職終止雙方僱傭關係，因此自八十七年六月一日起訴願人與〇君間已無僱傭關係，故不能以訴願人未拒絕受領其勞務，而推定僱傭關係繼續存在，請撤銷原處分。

四、卷查本件訴願人從事汽車貨運業，為勞動基準法適用之行業，訴願人以其僱用之勞工〇〇〇不適任原職為由予以解僱，卻未給與八十七年六月一日至同年月三日工資、流產假期間工資及資遣費之違規事實，有〇〇〇八十七年六月十九日致原處分機關申請書及原處分機關八十七年七月二十七日勞資爭議案件協調會議紀錄附卷可稽。

五、雖訴願理由辯稱〇〇〇離職係依據雙方所簽定之契約依約履行，而終止雙方僱傭關係，訴願人並稱自八十七年六月一日起與〇君間已無僱傭關係云云；惟依原處分卷附林君之打卡記錄顯示，〇君六月一日至六月三日均有打卡，確有出勤之事實，訴願人並不否認，且訴願人指派參加原處分機關八十七年七月二十七日召開之勞資爭議案件協調會議，訴願人代表〇〇〇於會議中陳述之意見為：「.....公司內部主管未直接執行勞方〇君解僱之正式命令，致使勞方〇君誤解。」原處分機關據此認定〇君與訴願人之僱傭關係仍屬繼續存在。又〇君六月四日上午仍然出勤，下午在醫院因妊娠早期破水早產，胎兒取出後即死亡，有〇君出具之馬偕紀念醫院八十七年六月八日開立之〇〇〇之男死亡證明書及八十七年六月九日開立之診斷證明書影本附卷可稽，該診斷證明書載明〇君：「妊娠二十週，併前置胎盤，胎位不正.....」「於八十七年六月四日住院，當天剖腹產，於八十七年六月九日出院」，訴願人依法自應給與流產假四星期。而訴願人欲以〇君不適任原職終止勞動契約，亦應於〇君休完流產假後為之，並應依首揭勞動基準法第十七條規定發給資遣費。從而本案原處分機關八十七年九月三日北市勞二字第八七二二九五三六〇〇號函所為之答復，揆諸首揭規定，尚非無據。

六、惟查〇〇〇係訴願人僱用之員工，參酌行政法院五十三年度判字第一四五號判例：「如原告在.....之職位係屬僱傭性質，則其因此發生爭執即屬私法上關係之爭執，原告當僅能提起民事訴訟以求解決，亦不得對之提起訴願。」及五十七年度判字第四七二號判例：「人民不服行政官署之處分，固得循訴願程序以求救濟。但行政官署就其與人民間私法關係所為之意思表示，則屬私法上之行為，不得視為基於公法上權力服從關係之處分。人民對之如有爭執，應依民事訴訟程序訴請普通法院裁判，.....」意旨，則〇〇

○與訴願人之間因僱傭關係所生之爭執，即屬私法上關係之爭執，○○○當僅能提起民事訴訟以求解決。本件○○○與訴願人間之解僱爭議，原處分機關八十七年七月二十七日協調結果，訴願人既於八十七年八月四日函復原處分機關○○○不適任原職，不願給付○○○產假期間之工資及八十七年六月一日至六月三日薪水，則該次協調應為調解不成立，原處分機關自應通知○○○依民事訴訟程序訴請司法機關院裁判，然原處分機關逕以八十七年九月三日北市勞二字第八七二二九五三六〇〇號函通知訴願人於文到三日內補發工資、流產假期間工資及資遣費，令訴願人為給付，是否適法？尚有研酌之餘地。且縱原處分機關上開八十七年九月三日北市勞二字第八七二二九五三六〇〇號函為行政處分，惟勞資爭議之處理，依前揭勞資爭議處理法第三條及勞動基準法第四條規定，其權屬本府，而本件原處分機關逕以其名義為訴願人有違反勞動基準法規定之認定，姑不論該項處分在實質上是否妥適，其行政管轄亦難謂適法。從而，原處分應予撤銷，由原處分機關另為處理。

七、綜上論結，本件訴願為有理由，爰依訴願法第十九條前段之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 張富美
委員 黃茂榮
委員 鄭傑夫
委員 楊松齡
委員 薛明玲
委員 黃昭元
委員 陳明進
委員 王惠光

中 華 民 國 八 十 七 年 十 二 月 二 十 三 日

市長 陳水扁

訴願審議委員會主任委員 張富美 公假
執行秘書 王曼萍 代行