

有關台北縣○○○○股份有限公司產業工會稱於申請一方交付仲裁期間，遭○○○○股份有限公司（相對人）不利待遇案，請貴府依勞資爭議處理法第 8 條及第62條規定予以認定，並為後續處理

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 100.10.25. 勞資3字第1000088086號函

發文日期：民國100年10月25日

主旨：有關台北縣○○○○股份有限公司產業工會稱於申請一方交付仲裁期間，遭○○○○股份有限公司（相對人）不利待遇案，請貴府依勞資爭議處理法第 8 條及第62條規定予以認定，並為後續處理，請查照。

說明：

- 一、復貴府 100年 9月23日北府勞資字第1001291351號函。
- 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。
- 三、違反行政法上義務行為之裁罰，其管轄權之認定依行政罰法第29條第 1項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所在地之主管機關管轄」；復依勞資爭議處理法第 4條規定略以：「本法所稱主管機關：... 在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」爰此，勞資爭議處理法第 8條所定之違法行為，無待調解方案、仲裁判斷或裁決決定之作成，即應依上開規定，由具管轄權之地方主管機關逕行認定並裁罰。
- 四、綜上，旨案所涉違法行為之行為人及行為結果，均屬貴轄範圍，本會前業以 100年 9月15日勞資 3字第1000126464 - 1號函知貴府該案已屬勞資爭議處理法第 8條所稱仲裁期間，爰此，有關勞資爭議處理法第 8條及第62條之違法行為認定及裁罰處分之作成，仍應由貴府處理。