

臺北市政府 108.02.01. 府訴二字第 1086100976 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 107 年 10 月 2 日北市勞動字第 107605

68421 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營證券業，其所僱勞工○○○（下稱○君）因職務調動爭議事件，於民國（下同）106 年 12 月 13 日向原處分機關申請勞資爭議調解，經原處分機關於 107 年 2 月 6 日召開

勞資爭議調解會議，惟因勞資雙方認知歧見過大，無法作成調解方案，致調解結果不成立，經原處分機關以 107 年 2 月 12 日北市勞動字第 10641060600 號函檢送該調解會議紀錄

影本予訴願人在案。嗣訴願人再以其與○君間有職務調動爭議，於 107 年 6 月 15 日向原處分機關申請勞資爭議調解。經原處分機關以 107 年 7 月 2 日北市勞動字第 1076050743 號函

（下稱 107 年 7 月 2 日函）請訴願人及○君選定 1 名調解委員，該函於 107 年 7 月 4 日送達訴

願人。嗣於 107 年 8 月 3 日召開勞資爭議調解會議，惟因○君未出席，調解不成立，經原處分機關以 107 年 8 月 8 日北市勞動字第 1076013223 號函（下稱 107 年 8 月 8 日函）檢送該調

解會議紀錄影本予訴願人及○君，上開調解會議紀錄皆於 107 年 8 月 9 日送達訴願人及○君。

二、嗣經○君向原處分機關提出申訴書表示，訴願人於勞資爭議調解期間，以 107 年 8 月 7 日資遣通知書（載明資遣生效日為 107 年 8 月 28 日）將其資遣等語。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 107 年 8 月 22 日北市勞動字第 10760771632 號

函通知訴願人陳述意見。經訴願人於 107 年 9 月 10 日以書面陳述意見略以，訴願人於 107 年 8 月 7 日對○君為終止勞動契約之意思表示，此非於調解期間內所為之行為；訴願人並未於勞資爭議調解期間，因該勞資爭議事件而為終止勞動契約或為其他不利於○君之行為等語。

三、原處分機關審認訴願人於 107 年 8 月 7 日之勞資爭議調解期間（自訴願人 107 年 6 月 15 日完

備勞資爭議調解申請書之日起至其收受 107 年 8 月 3 日勞資爭議調解紀錄送達之日即 107 年

8 月 9 日止）發給○君資遣通知並載明 107 年 8 月 28 日為資遣生效日，其於勞資爭議調解期

間所為終止勞動契約或為其他不利勞工之行為，難謂與申請勞資爭議調解事件無關，違反勞資爭議處理法第 8 條規定，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 規定，以 107 年 10 月 2 日北市勞動字第 10760568421 號

裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）20 萬元罰鍰。該裁處書於 107 年 10 月 6 日送達，訴願人不服，於 107 年 11 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，107 年 11 月

21

日補正訴願程式，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。」

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。」

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。」

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八條所定『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	（一）第 1 次：20 萬元至 40 萬元。

| (新臺幣：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：訴願人於 107 年 6 月 15 日向原處分機關申請勞資爭議調解，並於 107 年 8 月 3 日進行調解會議，該次調解（即第 2 次調解）依最高法院 98 年度台再字第 47 號判

決意旨，應無勞資爭議處理法第 8 條規定之適用；縱認本件有勞資爭議處理法第 8 條規定之適用，訴願人於 107 年 8 月 7 日發給○君之資遣通知書，事後已有更正資遣日及生效日另行通知，並於 107 年 8 月 10 日以 line 通知資遣事宜及資遣生效日為 107 年 8 月 31 日，縱

，縱認訴願人於 107 年 8 月 7 日有終止勞動契約，依最高法院 95 年度台上字第 143 號判決意旨

，  
調解期間係至調解確定成立或不成立之時止，訴願人並未於勞資爭議調解期間因該爭議事件而為終止勞動契約或為其他不利於○君之行為。

三、查訴願人所僱勞工○君，因與訴願人有職務調動爭議，於 107 年 6 月 15 日向原處分機關申請勞資爭議調解，並經原處分機關於 107 年 8 月 3 日召開勞資爭議調解會議，調解結果不成立，經原處分機關檢送該調解會議紀錄予雙方，並皆於 107 年 8 月 9 日送達在案。其間，訴願人於 107 年 8 月 7 日發給○君資遣通知書，並載明資遣生效日期為 107 年 8 月 28 日，

有訴願人 107 年 6 月 15 日勞資爭議調解申請書、107 年 8 月 7 日資遣通知書、原處分機關  
107

年 8 月 3 日勞資爭議調解紀錄及其送達證明資料等影本在卷可稽。是原處分機關審認訴願人於勞資爭議調解期間（自 107 年 6 月 15 日起至 8 月 9 日止），對○君為終止勞動契約之意

思表示，違反勞資爭議處理法第 8 條規定，依同法第 62 條第 1 項規定予以裁處，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其於 107 年 6 月 15 日向原處分機關申請勞資爭議調解，並於 107 年 8 月 3 日進

行調解會議，該第 2 次調解應無勞資爭議處理法第 8 條規定之適用；縱認本件有勞資爭議處理法第 8 條規定之適用，訴願人並未於勞資爭議調解期間因該爭議事件而為終止勞動契約或為其他不利於○君之行為云云。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。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；有前勞委會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第

10101256

49 號令釋意旨可資參照。經查本件訴願人係於 107 年 6 月 15 日向原處分機關申請調解，並

經原處分機關於 107 年 8 月 3 日進行調解，調解結果不成立，該次調解不成立之會議紀錄，已於 107 年 8 月 9 日分別送達訴願人及○君，有卷附送達證明影本附卷可稽；是本件勞資爭議調解期間應係自訴願人 107 年 6 月 15 日完備勞資爭議調解申請書之日起至 107 年 8 月

9 日勞資爭議調解紀錄送達之日止；惟訴願人卻於 107 年 8 月 7 日對○君為終止勞動契約之

意思表示，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為終止其與○君之勞動契約意思表示之事實，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。另查最高法院 98 年度台再字第 47 號判決所稱勞資爭議經調解不成立，當事人就同一爭議再度申請調解者，勞資爭議處理法第 8 條規定無適用之餘地，其理由為此舉將使他方無從依其他方法行使權利，以解決雙方之爭議。惟查本件第 2 次申請調解爭議者為訴願人而非○君，並無同一當事人就同一爭議再度申請之情形，訴願主張，應係誤解，不足採據。又查有關調解期間業經勞資爭議處理法之主管

機關前勞委會以上開 101 年 4 月 16 日令釋在案，訴願人所稱最高法院 95 年度台上字第 143

號判決係在該令事發布前所為判決，故尚難據以對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定、裁罰基準及令釋意旨，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  
委員 張 慕 貞  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 2 月 1 日  
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）