

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因勞資爭議處理法事件，不服原處分機關民國 112 年 6 月 9 日北市勞動字第 1126027486 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人主張其到○○○○○○○○○○醫院（下稱○○醫院）接到照護服務員工作，○○醫院護理師歧視訴願人，且將訴願人趕離，於民國（下同）112 年 5 月 29 日檢附勞資爭議調解申請書（下稱系爭申請書）向原處分機關申請勞資爭議調解，對造人欄位記載為○○醫院。經原處分機關依系爭申請書之內容，審酌訴願人係為案外人○○○（下稱○君）工作，未給付訴願人報酬者為○君，又訴願人未提出其為○○醫院服勞務之事實佐證，認其與○○醫院間非屬勞雇關係，無勞資爭議處理法之適用，乃以 112 年 6 月 9 日北市勞動字第 1126027486 號函（下稱原處分）通知訴願人略以：「主旨：有關臺端申請勞資爭議調解一案……說明：……二、查民法第 482 條：『稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。』。一般而言，僱傭契約之當事人即為勞動基準法所稱勞工與雇主。本局前於 112 年 4 月 7 日收悉臺端勞資爭議調解申請書 1 份，並查臺端與對造人○○醫院間非屬勞動基準法之勞雇關係，無勞資爭議處理法之適用，本局依規定不予受理。臺端復於 112 年 5 月 29 日提出與相同對造人之調解申請書，且無具體為其服勞務之佐證，本局依規定不予受理。臺端與○○醫院間之爭議事涉民事，建請另向所在地區公所申請調解。……」訴願人不服原處分，於 113 年 7 月 17 日及 113 年 7 月 30 日向教育部提起訴願及補正訴願程式，經教育部以 113 年 8 月 2 日臺教法（三）字第 1130074719 號函移請本府處理，訴願人復於 113 年 9 月 23 日補充資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查訴願人以系爭申請書向原處分機關申請勞資爭議調解，經原處分機關以原處分回復訴願人不予受理等，已具否准之意思表示，即含有駁回訴願人申請之法律效果，應認其係行政處分；次查本件提起訴願日期（113 年 7 月 17 日）距原處分之發文日期（112 年 6 月 9 日）雖已逾 30 日，惟原處分機關未查告原處

分送達日期，致訴願期間無從起算，是本件尚無訴願逾期問題，合先敘明。

- 二、按勞資爭議處理法第 1 條規定：「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」第 3 條規定：「本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。」第 5 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。」第 9 條規定：「勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。」第 10 條規定：「調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。二、請求調解事項。三、依第十一條第一項選定之調解方式。」

主管機關受理勞資爭議調解注意事項第 1 點規定：「勞動部為使直轄市或縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第九條第一項規定受理勞資爭議調解程序有所依循，特訂定本注意事項。」第 9 點規定：「地方主管機關對於申請勞資爭議調解案件，認為申請人身分或請求調解事項未有本法之適用，而不予受理時，應協助申請人另循其他救濟途徑辦理，以期快速解決爭議，穩定勞動關係。」第 10 點第 1 項規定：「地方主管機關依前三點不予受理時，應以書面方式為之。」

- 三、本件訴願理由略以：訴願人每次到達○○醫院接到照顧服務員的工作。護理師是歧視訴願人，且將訴願人趕離。
- 四、查訴願人於 112 年 5 月 29 日檢附系爭申請書向原處分機關申請勞資爭議調解，對造人欄位記載為○○醫院，惟未提出其為○○醫院服勞務之事實佐證，有系爭申請書影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張每次到達○○醫院接到照顧服務員的工作。護理師對其歧視，且將其趕離云云。經查：

(一) 按為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，勞動部定有勞資爭議處理法，以資遵循，其第 3 條、第 5 條第 1 款至第 3 款、第 9 條第 1 項明定，該法於雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之；勞資爭議係包含勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議，及勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議；勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。次按地方主管機關對於申請勞資爭議調解案件，認為申請人身分或請求調解事項未有勞資爭議處理法之適用，而不予受理時，應協助申請人另循其他救濟途徑辦理，以期快速解決爭議，穩定勞動關係；地方主管機關不予受理時，應以書面方式為之，主管機關受理勞資爭議調解注意事項第 9 點、第 10 點第 1 項亦有明文。是依勞資爭議處理法申請勞資爭議調解，自應以於雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議為前提。

(二) 查本件訴願人檢附系爭申請書向原處分機關申請勞資爭議調解，系爭申請書載以：「……對造人（公司名）：○○醫院……勞資爭議發生經過略述如下：○○先生……○○醫院病歷……欠看護照顧服務費用 2 天+9 元……請求調解事項：……工資爭議-積欠工資：請求給付金額 5609 元……」有系爭申請書影本在卷可稽。則原處分機關審認訴願人係為○君工作，未給付訴願人報酬者為○君，且訴願人未提出其為○○醫院服勞務之事實佐證，認其與○○醫院間非屬勞雇關係，而無勞資爭議處理法之適用，尚非無憑。訴願人主張○○醫院護理師對其歧視，且將其趕離等，尚不影響本件事實之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

六、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
委員	張	慕	貞
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝

委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 9 月 30 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）