

訴 願 人 ○○○○○有限公司

代 表 人 XXXXXX XXXXXX XXX

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

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 113 年 6 月 21 日北市勞動字第 11360300111 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）因工資、確認僱傭關係存在、不得為不利處分、恢復職務等爭議事件，於民國（下同）112 年 8 月 28 日向原處分機關申請勞資爭議調解，經原處分機關以 112 年 9 月 6 日北市勞動字第 1126096618 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 112 年 10 月 3 日上午 9 時召開之勞資爭議調解會議，該開會通知單於 112 年 9 月 7 日送達訴願人。原處分機關於 112 年 10 月 3 日召開第 1 次勞資爭議調解會議，經勞資雙方同意訂於 112 年 11 月 6 日下午 2 時召開第 2 次勞資爭議調解會議；原處分機關復於 112 年 11 月 6 日召開第 2 次勞資爭議調解會議，經勞資雙方同意訂於 112 年 12 月 18 日下午 2 時召開第 3 次勞資爭議調解會議；原處分機關復於 112 年 12 月 18 日召開第 3 次勞資爭議調解會議，雙方調解不成立；上開第 1 次至第 3 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收。其間，訴願人以 112 年 9 月 21 日郵局存證信函（存證號碼：台北古亭 000982 號，下稱 112 年 9 月 21 日存證信函）通知○君，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 5 款規定終止與○君間之勞動契約。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 5 月 30 日北市勞動字第 11360730072 號函（下稱 113 年 5 月 30 日函）通知訴願人陳述意見，經訴願人於 113 年 6 月 13 日以書面陳述意見表示，訴願人雖於勞資爭議調解會議前終止與○君之聘僱關係，係因○君違反保密義務等語。

二、原處分機關審認訴願人於 112 年 9 月 21 日終止與○君勞動契約，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 112 年 9 月 7 日）起至第 3 次勞資爭議調解紀錄送達之日（即 112 年 12 月 18 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 113 年 6 月 21 日北市勞動字第 11360300111 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 113 年 6 月 25 日送達，訴願人不服，於 113 年 7 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 23 日及 10 月 9 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、本件訴願人提起訴願日期距原處分送達日期雖已逾 30 日，惟其提起訴願之期間末日原為 113 年 7 月 25 日（星期四），當日適逢凱米颱風，本市停止上班上課，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以該日之次日即 113 年 7 月 26 日（星期五）為期間之末日，是訴願人於 113 年 7 月 26 日提起訴願，尚無訴願逾期問題，合先敘明。

二、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 12 條第 1 項第 4 款及第 5 款、第 2 項規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。」「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

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，並自即日起生效：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」

三、本件訴願及補充理由略以：原處分作成時，未給予訴願人充分陳述意見之機會；

○君 112 年 8 月 28 日提出調解申請時仍是訴願人公司員工，無確認雙方僱傭關係存在之必要，亦不得請求恢復職務，雙方勞資爭議事項僅有給付工資，訴願人終止與○君僱傭關係是因○君洩漏訴願人專有資訊，與○君申請勞資爭議調解之爭議事件無關；縱認訴願人違反勞資爭議處理法規定，應依行政罰法第 8 條規定減輕或免除訴願人責任；○君洩漏訴願人專有資訊予第三方競爭廠商，訴願人已提出刑事告訴，該等證物皆已進入刑事偵查程序中，如於本案提出，將導致○君或第三人可能以閱卷方式知悉，若本案限制利害關係人或第三人閱覽該等證物，始提供刑事案件資料供審酌；請撤銷原處分。

四、查訴願人所僱勞工○君，因與訴願人有工資、確認僱傭關係存在、不得為不利處分、恢復職務等爭議，於 112 年 8 月 28 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 112 年 9 月 7 日送達訴願人，嗣原處分機關於 112 年 10 月 3 日、11 月 6 日及 12 月 18 日召開共 3 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收。其

間，訴願人以 112 年 9 月 21 日存證信函通知○君終止勞動契約，有○君 112 年 8 月 28 日勞資爭議調解申請書、訴願人 112 年 9 月 21 日存證信函、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簽收單等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張未給予其充分陳述意見之機會；○君提出調解申請時無確認雙方僱傭關係存在之必要，其終止與○君僱傭關係與○君申請勞資爭議調解之爭議事件無關；應依行政罰法第 8 條規定減輕或免除其責任；若其提出○君洩漏資訊刑事告訴之證物，將導致○君或第三人可能以閱卷方式知悉，若本府限制利害關係人或第三人閱覽上開刑事告訴證物資料，始提供上開資料供審酌云云。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。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。經查本件訴願人所僱○君係於 112 年 8 月 28 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 112 年 9 月 7 日送達訴願人，有卷附掛號郵件收件回執影本附卷可稽；嗣原處分機關於 112 年 10 月 3 日、11 月 6 日及 12 月 18 日召開共 3 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收，是本件勞資爭議調解期間應係自 112 年 9 月 7 日起至 112 年 12 月 18 日止；惟訴願人卻於 112 年 9 月 21 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；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。至訴願人主張其終止與○君之僱傭關係是因○君洩漏訴願人專有資訊，與○君申請勞資爭議調解之爭議事件無關一節；因其未提出具體事證以實其說，自難採之而對其為有利之認定。另查原處分機關業以 113 年 5 月 30 日函通知訴願人陳述意見，並經訴願人於 113 年 6 月 13 日以書面陳述意見在案，並無未給予其充分陳述意見機會之情形。又按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定；該條所稱之按其情節，係指行為人之不知法規具有不可歸責之情事

，而得減輕或免除行政處罰責任而言；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，況其未提出具體事證證明其有特殊之正當事由，致無法得知法規範存在，尚難認有行政罰法第 8 條但書規定之適用。訴願主張，不足採據。另訴願人主張若本府限制利害關係人或第三人閱覽刑事告訴證物資料，始提供刑事告訴證物資料供審酌一節，經查本件尚無利害關係人或第三人提出閱覽卷宗之申請；又依訴願法第 68 條規定，訴願人得提出證據書類或證物，是訴願人得自行審酌提出對其有利之證據資料以供查察，如其未予提出，自難據之而對其為有利之認定。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。

六、另訴願人請求函詢臺灣臺北地方檢察署請其提供案件資料以調查證據一節，因本案事證明確，且訴願人得自行審酌提出對其有利之證據資料以供查察，已如前述，上開案件資料既經訴願人審酌後未予提出，核無實施調查證據之必要，併予敘明。

七、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	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 10 月 14 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）