

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度簡字第242號

原告 能元科技股份有限公司

代表人 張安平  
訴訟代理人 陳業鑫律師  
林致遠律師

被告 國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

代表人 鄭秀絨  
訴訟代理人 吳小燕律師  
吳文賓律師  
黃家豪律師

上列當事人間勞資爭議處理法事件，原告不服勞動部中華民國113年10月14日勞動法訴二字第1130007991號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告前員工許○○（下稱許君）與原告間因請假、記過、要求許君執行與契約內容不符之工作內容等事項發生勞資爭議，許君於民國112年11月24日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，並經社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會（下稱勞權協會）於112年12月15日上午9時許至同日上午10時30分許召開勞資爭議調解會議，因勞資雙方無法達成一致共識而調解不成立，調解不成立之紀錄當場交付以為送達。原告遂於同日懲處許君並終止與許君之勞動契約。經被告於113年1月15日對原告實施勞動檢查時發現上情，因

01 此認定原告違反勞資爭議處理法第8條規定（下稱系爭規  
02 定），乃依同法第62條第1項規定，於113年2月15日以南環  
03 字第1130004718A號勞動基準法罰鍰處分書（下稱原處  
04 分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）20萬元。原告不服，提  
05 起訴願，經勞動部於113年10月14日勞動法訴二字第  
06 1130007991號訴願決定書（下稱訴願決定），駁回訴願，原  
07 告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

## 08 二、原告起訴主張及聲明：

### 09 (一)主張要旨：

- 10 1.原告於112年12月15日上午10時30分因調解不成立而結束調  
11 解程序後，於同日上午10時34分許依工作規則規定對許君為  
12 記過之懲處，於同日下午5時8分許始依工作規則、勞動基準  
13 法（下稱勞基法）第12條第1項第4款解僱許君，上開記過懲  
14 處及解僱行為均在勞資爭議調解不成立，結束調解程序後所  
15 為，並非系爭規定之「調解期間」。原處分認定原告違反系  
16 爭規定，係增加法律所無之限制，悖於法律優位原則，違反  
17 行政程序法第4條規定，原處分及訴願決定均應撤銷。
- 18 2.被告所稱系爭規定之調解期間係至調解紀錄送達之日終止，  
19 亦即自112年12月15日上午10時31分後至下午11時59分許仍  
20 為調解期間，進而認定原告懲處、解僱之行為係於系爭規定  
21 之調解期間作成，原處分違反比例原則、法律保留原則，原  
22 處分及訴願決定當予撤銷。查系爭規定「冷卻期間」之立法  
23 意旨係在「使勞資爭議在一定期間得以暫為冷卻，避免爭議  
24 事件擴大故對於當事人間之勞資爭議，於「調解不成立  
25 時」，即因已無法再期待爭議當事人速到冷卻爭議之目的，  
26 而不存在系爭規定所欲保障「當事人經過一定時間暫時冷  
27 卻，避免爭議事件擴大」之立法目的，無再以冷卻期限制人  
28 民權利行使之必要性與正當性，蓋不存在法律所欲保障之目  
29 的，即無限制人民權利行使達成法律目的之行為必要，否則  
30 該限制人民權利行使之行為，即違反目的正當性，而違反比  
31 例原則，亦將使勞資爭議之任何一方在他方即將採取爭議手

01 段之際，得隨時申請調解，使他方之爭議行為陷於不可能，  
02 不符系爭規定冷卻期間之立法目的。

03 3.許君112年11月24日申請勞資爭議調解事件，並未包含原告  
04 112年12月15日記過、解僱許君之事件，故原告解僱與許君  
05 申請前述勞資爭議調解「非屬」同一事件，原告並無違反系  
06 爭規定。被告率稱原告違反系爭規定，違反行政程序法第9  
07 條、第36條規定，顯屬違法。

08 4.被告無法提出證據後明原告主觀上有何可非難性及可歸責性  
09 ，率爾作成原處分指摘原告違反系爭規定，違反行政罰法第  
10 7條，是原處分及訴願決定，自當撤銷。

11 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

### 12 三、被告答辯及聲明：

#### 13 (一)答辯要旨：

14 1.原告與許君於112年12月15日調解不成立而結束調解會議  
15 後，對許君為記過懲處、解僱，經被告於113年1月15日對原  
16 告實施勞動檢查，發現原告於112年12月15日調解紀錄送達  
17 之日（即112年12月15日）為之，即於調解期間為懲處及終  
18 止與許君之勞動契約，違反系爭規定，係屬伊調解期間終止  
19 與許君間勞動契約之不當行為。而所謂調解期間，係指直轄  
20 市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當  
21 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  
22 請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止，有行政院勞工委  
23 員會101年4月16日勞資3字第1010125649號函（下稱勞委會  
24 101年4月16日函）可參。並無原告指稱系爭規定「調解期  
25 間」限縮以勞資爭議「於調解不成立時」可言。上述勞委會  
26 101年4月16日函，係勞委會基於職權就調解期間作出必要之  
27 釋示，供下級機關或屬官行使職權之依據，並未違反法律保  
28 留原則及法律優為原則。

29 2.次查，原告於112年12月15日調解會議結束後，當日即分別  
30 以許君之行為於「112/11/16至112/11/30」、「112/12/1至  
31 112/12/14」期間，均違反工作規則第5.8\_2.3(12)條為由，

01 各記許君一大過，依工作規則第5.8.2.4(18)條及勞動基準  
02 法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大  
03 者」，對許君終止契約，原告112年12月15日所懲處許員之  
04 兩大過，與同日勞資爭議調解會議之爭議內容(同年11月23  
05 日之懲處案)相同，記過事由均為「未繳交工作週報未、執  
06 行專案任務、無故未出席會議」等未服從主管之指揮或指派  
07 工作，為許君所稱「要求本人執行與契約內容不符合的工作  
08 內容」之爭議事項，核為同一「勞資爭議事件」，且經被告  
09 於113年1月15日對原告實施勞動檢查，發現原告於112年12  
10 月15日調解紀錄送達之日(即112年12月15日)為懲處及終  
11 止與許君之勞動契約，原告違反系爭規定甚明。原告應知  
12 悉，亦應注意、能注意，勞動基準法、勞資爭議處理法暨相  
13 關函釋等規定，「在勞資爭議調解、仲裁或裁決期間，對勞  
14 工為終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」之禁止，原  
15 告懲處及解僱許君之行為，違反系爭規定，具「可歸責  
16 性」，原處分並無違反行政程序法第4條、第7條、第9條、  
17 第36條及行政罰法第7條規定。

18 3.原告為適用勞動基準法之事業單位且為上市公司，對於相關  
19 規定本應有較高之注意義務，對於系爭規定之「調解期間」  
20 不得對勞工終止契約或為其他不利之處分行為，自難謂為不  
21 知。原告不僅誤解系爭規定之「調解期間」，且恣意將調解  
22 爭議內容與調解會後懲處認為非同一「勞資爭議事件」，於  
23 調解會議結束當日即對許君為相同之懲處行為，並終止勞動  
24 契約，致違反系爭規定，核屬對應注意並能注意之情節而疏  
25 於注意，縱無故意，亦難認無過失，具「可歸責性」。

26 4.系爭規定調解期間依行政程序法第48條規定係採日計算之，  
27 故包括調解紀錄(調解不成立)送達之日。復依該調解紀錄  
28 備註欄上所载「1、調解委員會、調解人及受託辦理調解事  
29 務之民間團體，應於調解程序終結後3日內，將調解紀錄及  
30 相關案卷送地方主管機關。2、地方主管機關於收到紀錄後7  
31 日內，應將本記錄送達勞資爭議雙方當事人。」可知勞資爭

01 議處理有相關行政作業上之流程，儘管雙方當事人當日即當  
02 場收訖調解紀錄，但絕非一方或雙方收到調解紀錄之時即勞  
03 資爭議處理法規定之調解「期間」屆滿完成。不論以文義、  
04 體系、目的解釋，均可得出系爭規定之調解期間，應自勞資  
05 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  
06 紀錄送達之日終止，且調解紀錄送達之日應計算至當日24時  
07 止。

08 (二)聲明：原告之訴駁回。

09 四、本院之判斷：

10 (一)前提事實

11 如事實概要欄所載之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有原  
12 處分、訴願決定、社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會調  
13 解紀錄、原告112年12月15日懲處案公告、解僱案公告（本  
14 院卷第25-44、83-87頁）、原處分卷、訴願案卷宗等附卷可  
15 稽，應堪認定。

16 (二)應適用之法令

17 1.勞資爭議處理法

18 (1)第5條第1款：本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權  
19 利事項及調整事項之勞資爭議。

20 (2)第8條：勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因  
21 該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不  
22 利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為  
23 其他爭議行為。

24 (3)第22條：勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調  
25 解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙  
26 方當事人

27 (4)第62條第1項：雇主或雇主團體違反第8條規定者，處20萬  
28 元以上60萬元以下罰鍰。

29 2.勞動基準法第12條第1項第4款：勞工有左列情形之一者，  
30 雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，  
31 情節重大者。

01 3.行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第1010125649號令

02 (下稱101年4月16日函釋)：「核釋勞資爭議處理法第8條  
03 所定『勞資爭議在調解、…期間』，其期間之起訖如下，並  
04 自即日生效：一、調解期間：指直轄市或縣(市)主管機關  
05 依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資  
06 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  
07 紀錄送達之日終止。…」

08 (三)按勞資爭議處理法第8條規定立法目的，旨在保障合法之  
09 爭議權，使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事  
10 件擴大。從而，依該條之立法目的，權利事項勞資爭議經調  
11 解不成立者，已難期待爭議當事人冷卻其爭議。故從目的解  
12 釋而言，應認勞資爭議處理法第8條所謂「調解期間」係指  
13 勞資爭議之調解已經確定不成立者，冷卻期避免爭議擴大之  
14 目的已確定不能，則勞資爭議處理法第8條所謂調解期間已  
15 告終結。而勞動部101年4月16日函釋固就勞資爭議處理法第  
16 8條所定調解期間為解釋，惟其所釋示調解期間之終止以調  
17 解紀錄送達之日終止，此係就一般通常情形下，調解紀錄以  
18 郵寄送達而言，郵寄送達僅能從送達證書得知調解紀錄送達  
19 之日，故原則上以送達之日為期間之終止，以資明確。然此  
20 函釋並不排除當事人得舉反證推翻之，如當事人得反證證明  
21 更確切之送達時點，證明調解已經確定終局不成立，且已無  
22 必要給予兩造冷卻期間，即得以認定調解期間已告終結。

23 (四)經查，本件勞資爭議雙方即原告與訴外人許君於112年11月  
24 25日上午10時30分因調解不成立而結束，並當場簽收調解紀  
25 錄正本，並註記「不再重複寄發」之字樣，雙方業已收訖；  
26 主管機關臺南市政府勞工局亦認勞資爭議處理法第22條規定  
27 之調解紀錄送達程序業已完成，故未再重複寄送調解紀錄，  
28 此有社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會調解紀錄、財團  
29 法人臺南市勞資權益推廣教育協會114年6月30日(112)社  
30 勞權教字第043號函、臺南市政府勞工局114年6月27日南市  
31 勞資字第1140943801號書函(本院卷第217-218頁、第406

01 頁、第409頁)。由此可知調解結束當場調解結果確定不成  
02 立，且調解紀錄正本之送達程序業已完成，已生送達之效  
03 力，依勞資爭議處理法第8條立法目的所謂冷卻期避免爭議  
04 擴大之目的已終止，因此，原告於調解紀錄送達後即於同日  
05 所為之懲處、解僱、終止與許君之勞動契約，並無違反勞資  
06 爭議處理法第8條規定。至被告主張之「調解期間」係指調  
07 解紀錄送達雙方當事人之日止即當日23時59分59秒之見解，  
08 業經本院敘明如前，且調解結束當場調解紀錄正本之送達程  
09 序業已完成，已生送達之效力，自無由須待至當日23時59分  
10 59秒始生送達效力之理，亦無必要將調解期間延長至當日23  
11 時59分59秒始告終止，亦即已無冷卻期間避免爭議擴大之目  
12 的存在之必要，是以，被告上開主張，顯不足採。

13 五、從而，原處分未予審酌前開情事而為裁罰，其認事用法即有  
14 違誤，訴願決定遞予維持，亦非適法，故原告起訴請求撤銷  
15 訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述於判  
17 決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

18 七、結論：本件原告之訴為有理由。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 5 日  
20 法 官 蔡牧珽

21 一、上為正本係照原本作成。

22 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其  
23 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由  
24 書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補正  
25 ，即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴理  
26 由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟  
27 資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

28 中 華 民 國 114 年 9 月 5 日  
29 書記官 駱映庭