

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度簡字第311號

民國114年11月24日辯論終結

原告 好眠呼吸醫材股份有限公司

代表人 李秉文

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 劉師婷律師

李律廷律師

黃舒敏律師

上列當事人間勞資爭議處理法事件，原告不服臺北市政府中華民國114年5月27日府訴二字第1146081416號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款定有明文。查本件原告原起訴聲明為撤銷訴願決定（見本院卷第15頁），嗣於114年9月4日以回覆狀更正聲明為撤銷原處分及訴願決定（見本院卷第95頁），其所為訴之變更之請求基礎事實不變，並更明確符合撤銷訴訟類型之聲明內容，復不影響被告之防禦及本案訴訟之終結，應認原告聲明之變更為適當，應予准許。

貳、實體事項

01 一、爭訟概要及相關證據：

02 原告所僱勞工李京威因與原告間存在恢復僱傭關係、工資、  
03 休假及調動職務等爭議事件，於民國（下同）113年2月20日  
04 向被告申請勞資爭議調解，經被告以113年2月23日北市勞動  
05 字第Z000000000號開會通知單（下稱系爭勞資爭議調解開會  
06 通知單），通知原告及李京威於113年3月13日下午1時30分  
07 出席勞資爭議調解會議。嗣該次勞資爭議調解會議，經勞資  
08 雙方同意於113年3月20日下午2時30分，續行第2次勞資爭議  
09 調解會議，惟該次會議雙方調解不成立。又上開兩次勞資爭  
10 議調解紀錄皆於勞資爭議調解會議現場由勞資雙方簽名確  
11 認，被告並以113年3月26日北市勞動字第1136009475號函  
12 （下稱113年3月26日函）檢送前開勞資爭議調解紀錄予勞資  
13 雙方。惟原告於113年2月29日以通訊軟體Line通知終止與李  
14 京威間之勞動契約（下稱系爭行為），被告遂以原告違反勞  
15 資爭議處理法第8條規定，以113年12月5日北市勞動字第  
16 Z0000000001號函（下稱113年12月5日函）通知原告陳述意  
17 見，並審認原告系爭行為，乃係於勞資爭議調解期間〔自系  
18 爭勞資爭議調解開會通知單送達原告之日（即113年2月27  
19 日）起，至第2次勞資爭議調解紀錄送達之日（即113年3月  
20 27日止）〕內所為，違反勞資爭議處理法第8條規定，爰依  
21 同法第62條第1項規定，以114年2月10日北市勞動字第  
22 11460166171號裁處書（下稱原處分），處原告新臺幣（下  
23 同）20萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，經臺北市政府以  
24 114年5月27日府訴二字第1146081416號訴願決定駁回（下稱  
25 訴願決定）。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

26 二、原告起訴主張及聲明：

27 (一)李京威於113年2月19日申請勞資爭議調解後，於同年月20至  
28 23、26、27日連續曠職6日，並於同年月29日寄發存證信函  
29 予原告，並依勞動基準法第14條第1項不經預告終止勞動契  
30 約。斯時李京威仍為原告公司董事，為董事會所委任經理  
31 人，既然李京威先行主張終止勞動契約，原告僅得於同日即

01 113年2月29日，依勞動基準法第12條第1項為系爭行為，除  
02 重申先前終止僱傭關係之事由，另再加上李京威連續曠職6  
03 日之事由，依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約。

04 (二)被告主張系爭勞資爭議調解開會通知單於113年2月27日合法  
05 送達，惟該通知於113年2月27日僅寄達至原告公司所在之  
06 「新北市汐止遠雄大樓內的郵局代辦所」，並非直接送達至  
07 原告公司。該代辦所僅為集中收件地點，郵件需經收件人或  
08 其授權人親自前往簽收方完成送達程序，故上開通知至多僅  
09 屬到達集中收件處所之狀態，尚未依郵政法第35條及中華郵  
10 政之郵務營業規則完成實質送達。另因113年2月28日為國定  
11 假日，並連接週末假期即3月2日週六及3月3日週日，原告公  
12 司依郵局代辦所通知，直至3月4日星期一始實際收到該調解  
13 會議通知，方能明確知悉勞資爭議調解相關內容與程序。依  
14 行政程序法第78條及勞資爭議處理法第8條之立法意旨，應  
15 以當事人實際得知並有合理期間準備調解為前提，本案調解  
16 通知之送達既未完成，原告主觀上亦非故意規避或怠於出席  
17 調解，誠屬無違勞資爭議處理法第8條之意思。且依行政罰  
18 法第7條第1項規定，原告既因客觀上未完成送達、主觀上未  
19 得知，則對原告之處罰自屬違法。

20 (三)並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

### 21 三、被告答辯及聲明：

22 (一)系爭勞資爭議調解開會通知單於113年2月27日送達時，未獲  
23 會晤原告代表人，故將其交由有為原告公司負責接受信件管  
24 理之權之遠雄管理服務中心收發室以為送達，有113年2月27  
25 日13時送達回執、收文清單及郵局掛號號碼可證。是系爭勞  
26 資爭議調解開會通知單送達至原告負責接收郵件之人員，即  
27 已生合法送達之效力，不以原告實際收受開會通知單為準。

28 (二)本件勞資爭議調解期間為113年2月27日至同年3月27日，原  
29 告系爭行為違反勞資爭議處理法第8條：

30 原告所僱勞工李京威，因與原告有恢復僱傭關係、工資、休  
31 假及調動職務等勞資爭議，李京威於113年2月20日向被告申

01 請勞資爭議調解，被告以系爭勞資爭議調解開會通知單通知  
02 原告及李京威出席調解會議，該開會通知單於113年2月27日  
03 送達原告，嗣被告於113年3月13日及20日共召開2次勞資爭  
04 議調解會議，惟雙方調解不成立，被告並於113年3月27日將  
05 勞資爭議調解紀錄影本送達原告。故本件勞資爭議調解期間  
06 為113年2月27日至113年3月27日。系爭行為係於勞資爭議調  
07 解期間即113年2月27日至113年3月27日間之內所為，違反勞  
08 資爭議處理法第8條甚明，原處分及訴願決定自屬有據，應  
09 予維持。

10 (三)原告狀稱與李京威之勞動契約為113年2月16日終止，而系爭  
11 行為僅係重申先前終止僱傭關係之意思，惟依原告所提原證  
12 3董事會會議事錄，其中董事會會議事錄四討論議題案由一說  
13 明(8)(9)所示，該案係記載李京威「停職」處置案已於  
14 113年2月6日簽核生效，尚未有明確表示終止與李京威勞動  
15 契約之意思表示，嗣原告於113年2月29日以通訊軟體傳送原  
16 告與李京威終止勞動契約之簽呈，始正式通知終止與李京威  
17 間之勞動契約，原告主張系爭行為僅係重申先前終止僱傭關  
18 係之意思，不足採據。又李京威因不服原告公司之停職處  
19 分，遂向被告申請勞資爭議調解，其請求調解事項雖為「恢  
20 復僱傭關係」，惟以李京威之主張觀察，李京威所謂「恢復  
21 僱傭關係」係指「恢復至未停職」之狀態，此可由李京威於  
22 勞資爭議調解時之主張第2點「公司片面要求停職，本人對  
23 指控項目為莫須有之罪名」可知。再者，倘李京威於113年2  
24 月16日前已向原告終止僱傭關係，原告何來以李京威曠職為  
25 由，依勞動基準法第12條第4款終止僱傭關係？是原告稱李  
26 京威於申請勞資爭議調解時已終止僱傭關係，應不可採。

27 (四)又由原告解僱李京威事由與李京威向被告申請勞資爭議調解  
28 之事由相互勾稽可知，兩者皆是因業績、調職問題及是否洩  
29 漏營業秘密問題所為之解僱及申請勞資爭議調解，故原告解  
30 僱事由與李京威申請勞資爭議調解之事由，在時序上有相當  
31 程度之緊密性，係屬「同一原因事實」。原告主張解僱李京

01 威係為曠職此僅屬解僱理由之一，難認其它解僱理由與李京  
02 威之勞資爭議調解申請理由毫無任何關聯，且依原告113年2  
03 月16日董事會議事錄可知，李京威有出席113年2月16日董事  
04 會，原告已將「停職」處分當場告知李京威，李京威理應於  
05 接獲停職通知當下即無庸再打卡進入公司上班，惟原告嗣後  
06 卻以李京威「曠職」為由終止與李京威之僱傭關係，原告之  
07 詞自有可議。可認本件屬勞資爭議處理法第8條所稱「因該  
08 勞資爭議事件」應無違誤，原處分及訴願決定應予維持。

09 (五)並聲明：原告之訴駁回。

#### 10 四、前提事實及爭點

##### 11 (一)前提事實

12 如事實概要欄所載之事實，有勞資爭議調解申請書（見本院  
13 卷第81至82頁）、系爭勞資爭議調解開會通知單（見本院卷  
14 第73至74頁）、113年3月13日及20日勞資爭議調解紀錄（見  
15 本院卷第83至86頁）、113年3月26日函（見本院卷第87  
16 頁）、113年12月5日函（見原處分卷第57至58頁）、原處分  
17 （見原處分卷第32至34頁）與訴願決定（見本院卷第33至43  
18 頁）可稽，此部分之事實，堪以認定。

##### 19 (二)爭點：

20 1. 原告系爭行為是否違反勞資爭議處理法第8條規定？

21 (1)本件勞資爭議調解期間之起訖日期應如何計算？系爭勞資爭  
22 議調解開會通知單是否合法送達原告？

23 (2)原告系爭與李京威申請勞資爭議調解，是否為同一勞資爭  
24 議，而有勞資爭議處理法第8條之適用？

25 2. 原告為系爭行為時是否知悉本件勞資爭議已交付調解，主觀  
26 上有無可歸責性？

#### 27 五、本院之判斷

28 (一)原告系爭行為係在勞資爭議調解期間內所為，違反勞資爭議  
29 處理法第8條關於冷卻期間規定：

30 1. 勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁  
31 決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞

01 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  
02 事件而罷工或為其他爭議行為。」可知勞資雙方於爭議事件  
03 在調解、仲裁或裁決處理期間，應負有使勞雇關係暫時冷卻  
04 與穩定，聽候爭議處理結果之義務，學理上稱為「冷卻期  
05 間」。因此，在爭議事件處理期間，不容許資方因勞方申請  
06 之勞資爭議事件，而歇業、停工、終止勞動契約或對勞工為  
07 不利之處置，以保障勞工正當行使爭議權。

08 2. 關於勞資爭議調解期間之起訖與計算方式，行政院勞工委員  
09 會101年4月16日勞資3字第1010125649號令略謂：「核釋勞  
10 資爭議處理法第8條所定『勞資爭議在調解、仲裁或裁決期  
11 間』，其期間之起訖如下，並自即日生效：一、調解期間：  
12 指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞  
13 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  
14 備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止…。」該  
15 解釋令函係勞工委員會為貫徹勞資爭議處理法第8條之立法  
16 意旨，確保行政機關認事用法一致性所訂定之解釋性行政規  
17 則，屬對該條規範意旨之具體化，足資作為解釋適用上之輔  
18 助，有助實務對調解期間起訖之認定，本件自得予援用。準  
19 此，關於勞資爭議調解期間之起訖時點，應以主管機關將勞  
20 資爭議調解會議通知，送達勞資爭議當事人之日，或主管機  
21 關接到勞資爭議當事人完備調解申請書之日起算，並計至調  
22 解紀錄送達之日為止。

23 3. 按行政程序法第73條第1項規定：「於應送達處所不獲會晤  
24 應受送達人時，得將文書付與有辨別事理能力之同居人、受  
25 雇人或應送達處所之接收郵件人員。」因此，應受送達人之  
26 送達處所倘僱有負責接收郵件之人員，其所服勞務既包括為  
27 在該處所工作或居住人員接收郵件，即屬上開條文所定之接  
28 收郵件人員。對於此種僱有接收郵件人員之應受送達人為文  
29 書送達者，原則上即屬「郵務人員於應送達處所不獲會晤應  
30 受送達人」之情形，將文書付與應送達處所之接收郵件人  
31 員，即生合法送達之效力（最高行政法院112年度上字第304

01 號判決意旨參照)。經查，李京威於113年2月20日向被告申  
02 請勞資爭議調解，被告則發函通知勞資雙方出席勞資爭議調  
03 解會議，系爭勞資爭議調解開會通知單於113年2月27日以郵  
04 務送達方式，送達原告公司所在地址，並經該址負責簽收郵  
05 件之人員即遠雄U-TOWN管理服務中心收受，有中華郵政掛號  
06 郵件收件回執、受文者清單與遠雄U-TOWN管理委員會回函可  
07 參(見本院卷第75至77、195至197頁)。是系爭勞資爭議調  
08 解開會通知單於113年2月27日送達，並經負責簽收郵件之人  
09 員收受，揆諸前開說明，斯時即已發生合法送達之效力，是  
10 原告辯稱：其於113年3月4日收受系爭勞資爭議調解開會通  
11 知單，該日始生送達效力等語，自非有據。

12 4. 承前，系爭勞資爭議調解開會通知單於113年2月27日合法送  
13 達原告，該日作為本件勞資爭議調解期間之起算時點，並迄  
14 至調解紀錄送達之日即113年3月27日為止，為本件勞資爭議  
15 之調解期間。則本件勞資爭議調解期間為113年2月27日至  
16 113年3月27日，原告於113年2月29日為系爭行為，核屬於勞  
17 資爭議調解期間內所為，自違反勞資爭議處理法第8條關於  
18 冷卻期間規定甚明。

19 (二)系爭行為與李京威申請勞資爭議調解之事由，兩者具有內在  
20 關聯性，屬同一勞資爭議：

21 1. 勞資爭議處理法第8條所稱資方不得「因該勞資爭議事件」  
22 而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，  
23 旨在使勞資關係保持冷卻，避免資方藉程序進行中採取不利  
24 措施，激化勞資對立，影響爭議處理之實效。為貫徹該條之  
25 規範目的，所稱「因該勞資爭議事件」，不以調解申請書形  
26 式所載之調解事項為限，凡與該調解事項具有直接內在關聯  
27 性之事由，包含調解事項所由發生之同一原因事實，或由該  
28 調解事項直接延伸之後續爭議，均應屬之，資方不得據以為  
29 不利於勞工之行為。惟雇主所採不利措施若與調解所涉勞資  
30 爭議事件欠缺同一性且無直接內在關聯，並具其他法令上正  
31 當理由或勞工違反法令、契約足以構成終止事由者，則不在

01 本條限制之列。

02 2. 原告固主張系爭行為與李京威申請勞資爭議調解之事由，係  
03 不同之因果關係，不在勞資爭議處理法第8條之限制範圍等  
04 語。惟查，原告內部簽呈記載系爭行為之事由包含：「①李  
05 京威未經簽核及未移交即擅離經理職守，導致原告營運中斷  
06 及業績損失。②擅自進入中正門市，竊佔中正門市店長職務  
07 ③將李京威調職為北部全區外勤業務，李京威藉故持續抗  
08 命。④李京威無正當理由曠職十日。⑤李京威故意洩漏原告  
09 營業秘密」等節，有該簽呈可參（見原處分卷第49頁）。而  
10 李京威向被告申請勞資爭議調解之事項則為：「①公司片面  
11 要求停職，指控項目為莫須有之罪名。②公司無出勤紀錄，  
12 申請特別休假被為難，不提供遞延特別休假，且未休之特別  
13 休假未給付換發工資。③本人為公司資深員工，112年8月至  
14 10月符合業績，公司於11月刻意減少來客下，造成本人113  
15 年1月業績低落，在無法溝通協商下，將本人直接由台北市  
16 內勤調派至汐止總公司擔任外勤，影響本人家庭生活，違反  
17 勞動基準法第10條之1調動5原則規定」等節，有勞資爭議調  
18 解紀錄可憑（見本院卷第83頁）。觀諸原告系爭行為與李京  
19 威申請勞資爭議調解事由，兩者均係出於勞動關係存續期  
20 間，雙方因業績、調職以及李君威是否洩漏營業秘密等所生  
21 之爭議，具有時間上之密接性，且事理上存有直接內在關聯  
22 性，堪認屬同一勞資爭議，合於勞資爭議處理法第8條所稱  
23 資方不得「因該勞資爭議事件」而歇業、停工、終止勞動契  
24 約或為其他不利於勞工之行為，是本件自有該規定之適用，  
25 原告此部分主張，並非可採。

26 (三)原告為系爭行為時知悉本件勞資爭議已交付調解，主觀上具  
27 備有責性：

28 行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出  
29 於故意或過失者，不予處罰。」是違反行政法上義務者，主  
30 觀上應具有故意或過失之有責性，始得予處罰。原告雖主張  
31 其法定代理人因連續假期而不知悉勞資爭議已交付調解，系

01 爭行為不具備有責性等語。經查，系爭勞資爭議調解開會通  
02 知單於113年2月27日經原告負責簽收郵件之人員收受，發生  
03 合法送達之效力，業如前述，且該通知單隨後由原告之員工  
04 莊可靖簽收，有中華郵政掛號郵件收件回執、員工資料頁面  
05 與遠雄U-TOWN管理委員會回函可參（見本院卷第77、171、  
06 195至197頁），亦為原告所不否認（見本院卷第206頁），  
07 則原告作為法人組織體，其組織成員既已領取系爭勞資爭議  
08 調解開會通知單，自應擬制原告知悉勞資爭議交付調解之事  
09 實，不以原告之法定代理人本人是否實際知悉為必要，是原  
10 告此部分辯稱，亦無所據。

11 六、綜上所述，原告於勞資爭議調解期間為系爭行為，被告據以  
12 認定原告違反違反勞資爭議處理法第8條規定，而依同法第  
13 62第1項規定，以原處分裁處罰鍰之法定最低額200,000元，  
14 核屬適法有據，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。  
15 原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

16 七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料  
17 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐為論駁，附  
18 此敘明。

19 八、結論：原告之訴為無理由，爰判決如主文。

20 中 華 民 國 114 年 12 月 11 日

21 法 官 陳 彥 霖

22 一、上為正本係照原本作成。

23 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理  
24 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原  
25 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違  
26 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴  
27 後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起  
28 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他  
29 造人數附繕本）。

30 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，  
31 逕以裁定駁回。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 11 日  
02 書記官 楊貽婷