

臺北市政府 107.11.02. 府訴一字第 1072091707 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因就業服務法事件，不服原處分機關民國 107 年 7 月 5 日北市勞就字第 10732038402 號函

所附就業歧視評議委員會審定書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人於民國（下同）87 年 1 月 1 日任職案外人財團法人○○電臺（即被申訴人，下稱○○電臺），嗣於 97 年間因視網膜病變，由司機一職轉任內勤工作迄今。其間訴願人領有身心障礙證明，障礙等級為重度。嗣訴願人不服 106 年年終考核遭評定為丙等，申請複審，經○○電臺於 107 年 1 月 30 日召開第 1 次人事評議會議，決議將訴願人 106 年年終考核結果改列乙等。

訴願人於 107 年 3 月 16 日向原處分機關申訴，主張被申訴人○○電臺涉及身心障礙歧視等情事。經原處分機關先後於 107 年 4 月 17 日、19 日分別訪談訴願人及其直屬長官○○○（下稱○君）

，並分別製作訪談紀錄、談話紀錄。嗣原處分機關於 107 年 6 月 28 日召開就業歧視評議委員會第 2 屆第 4 次會議評議審定：「被申訴人（即○○電臺）違反就業服務法第 5 條第 1 項（身心障

礙歧視）規定不成立。」並作成就業歧視評議委員會審定書（下稱審定書）。原處分機關乃以 107 年 7 月 5 日北市勞就字第 10732038402 號函檢送上開審定書予訴願人。該審定書於 107 年 7

月 10 日送達，訴願人不服，於 107 年 8 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 22 日補正訴

願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

#### 理由

一、按就業服務法第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明

文規定者，從其規定。」第 6 條第 1 項、第 4 項第 1 款規定：「本法所稱主管機關：

.....

在直轄市為直轄市政府.....。」「直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：一、就業歧視之認定。」第 65 條第 1 項規定：「違反第五條第一項.....規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」

就業服務法施行細則第 2 條規定：「直轄市、縣（市）主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。」

臺北市政府 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「.....公告事項：一、

本

府將就業服務法施行細則第 2 條所定本府邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會之所有權限事項業務，自中華民國 104 年 9 月 1 日起，委任本府勞動局辦理，以該局名義執行之.....。」

臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點第 1 點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）為保障轄內國民就業機會平等，避免雇主對求職人或所僱用員工有歧視行為，而造成不公平待遇，特依就業服務法施行細則第二條規定，設臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會（以下簡稱本會），並訂定本作業要點。」第 2 點規定：「本會置委員十三人至十六人，召集人由勞動局局長兼任，其餘委員由本府就下列有關人員聘（派）兼之：（一）社會局代表一人。（二）勞動局代表一人。（三）臺北市女性團體代表一人。（四）臺北市勞工團體代表一人。（五）身心障礙團體代表一人。（六）原住民團體代表一人。（七）臺北市雇主團體代表二人。（八）法律、勞政或社政相關領域之學者專家四人。（九）其他社會人士代表一至三人。前項委員任期二年，任期屆滿得續聘（派）之；任期內出缺時，得補行遴選（派）至原任期屆滿之日止。外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則。全體委員任一性別比例應佔全體委員總數三分之一以上。」第 3 點第 1 款規定：「本會之任務如下：（一）有關就業歧視行為之認定或消除歧視之建議事項。」第 4 點第 2 項規定：「本會會議應有二分之一以上委員親自出席始得開會；經出席委員過半數同意，始得作成決議。開會時，得邀請有關機關或人員列席說明。」

二、本件訴願理由略以：

- （一）○○電臺就身心障礙者員工年終考核不符合常態分布；訴願人 106 年工作狀況無「能為而不為」之情形，亦未受任何懲處，不符合考績應列丙等之要件。又訴願人 106 年年終考核初考原為乙等，由總臺長○○○（下稱○君）更改為丙等，其非訴願人直屬長官，對訴願人實際工作狀況並不清楚；且○君未具體說明為何更改訴願人考評等第

，後續調查亦未提出相關事證。

(二) 訴願人 106 年年終考核通知書亦載明，訴願人受限身體健康因素，貢獻度實屬有限，應據實評核丙等。○○電臺雖陳稱係因訴願人常有失控情形，為避免過度強調其平日工作劣跡，因而以其身體健康狀況為說明，原出發點係顧及訴願人自尊，並非身心障礙歧視，自屬狡辯之詞。

(三) 另○○電臺增加訴願人工作項目（如割草、換燈泡等），均非訴願人所能負荷，實為○君蓄意刁難，欲逼退訴願人離職之手段。○○電臺 107 年 7 月 3 日致全體同仁公開信中也指出○君對訴願人考評不合理之處，表示歉意並檢討。○○電臺不僅違反就業服務法第 5 條身心障礙歧視規定，亦違反勞動基準法第 10 條規定，請撤銷原處分。

三、查訴願人以其 106 年年終考核原被評定為丙等，被申訴人○○電臺涉違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之就業歧視為由提出申訴，經原處分機關分別於 107 年 4 月 17 日訪談訴願人

、4 月 19 日訪談訴願人直屬長官○君，並分別製作訪談紀錄、談話紀錄。嗣原處分機關於 107 年 6 月 28 日召開就業歧視評議委員會第 2 屆第 4 次會議評議，審認被申訴人○○電

臺

並無因訴願人身心障礙而予以差別待遇之就業歧視情事，乃作成被申訴人（即○○電臺）違反就業服務法第 5 條第 1 項（身心障礙歧視）規定不成立之決議，並製作審定書送達訴願人。有原處分機關 107 年 7 月 5 日北市勞就字第 10732038402 號函、107 年 4 月 17 日

及 19

日訪談紀錄、談話紀錄等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其 106 年工作狀況不符應考核丙等要件；被申訴人○○電臺增加訴願人工作項目，均非其所能負荷；106 年年終考核通知書載明係因訴願人身體健康因素，貢獻度有限而評核丙等，應屬就業服務法第 5 條第 1 項規定之身心障礙歧視云云。按雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；違反者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰；就業服務法第 5 條第 1 項及第 65 條

第

1 項分別定有明文。次按為保障本市轄內國民就業機會平等，避免雇主對求職人或所僱用員工有歧視行為，原處分機關爰依就業服務法施行細則第 2 條及臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點規定第 2 點規定，設就業歧視評議委員會，並為有關就業歧視行為之認定；該委員會置委員 13 至 16 人，由原處分機關局長兼任召集人，餘由相關機關、女性團體、勞工團體、身心障礙團體、原住民團體、雇主團體、學者專家及其他社會人士等組成；外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則；全體委員任

一性別比例應佔全體委員總數三分之一以上；會議應有二分之一以上委員親自出席始得開會；經出席委員過半數同意，始得作成決議；觀諸就業服務法施行細則第 2 條、臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點規定第 2 點、第 3 點第 1 款及第 4 點第 2 項規定

自明。本件查：

- (一) 依原處分機關 107 年 4 月 17 日訪談訴願人之訪談紀錄略以：「.....問：.....請問您為何認為公司有身心障礙歧視情形？.....答：我在總臺長○○○上任後，就開始加重我的工作，比如要我去除草、更換全電臺的燈管等，我認為除草工作已經外包給廠商處理。而更換燈管有專業的水電同仁在處理，因此我覺得這些業務不是我可以處理的，所以我有表達拒絕之意；我在 106 年底的時候，我的主管告訴我，我的考績被打成丙等，但我的兩位直屬主管都是給我乙等，我認為不合理.....而 106 年年終考核通知書中，明確載有『臺端受限身體健康因素...貢獻度實屬有限，造成電臺人力調度之困難....』.....明顯係針對我身心障礙情形而給予我不當的考績評比，我認為雇主因此有涉違反就業服務法有關禁止身心障礙歧視的規定.....。」等語，該訪談紀錄經訴願人簽名確認在案。是訴願人主張因其身體健康因素，有身心障礙情形，於 106 年年終考核遭○○電臺評定為丙等，涉違反就業歧視之規定。
- (二) 次依原處分機關 107 年 4 月 19 日訪談○君（為訴願人直屬主管）之談話紀錄略以：「..  
....問：請問申訴人歷年工作狀況及考績情形如何？答：.....申訴人在電臺工作已超過 20 年，申訴人原本是駕駛，約 10 年前，因申訴人眼睛有病變，因此申訴人.....  
希望可以調整工作，當時總臺長是同意調整他的工作，因此就慢慢將他調整為內勤工作.....約於 5、6 年前開始不讓申訴人擔任駕駛，讓他從事原本由其他同仁兼任、比較輕鬆的工作，考量在單位內公平性的問題，因此大多都給予他乙等，偶爾才給他甲等，藉以平衡一下。因為申訴人眼睛狀況越來越糟，工作狀況逐漸需要其他人協助。  
.....總臺長在季中時，曾要求各部門落實考核制度，當時各單位主管列出績效考核接近丙等的人員.....也曾告知申訴人他是被要求改善的其中之一，並由組長與申訴人討論是否願意增加一些工作項目（如換燈管、割草等），藉以提升他的工作效能，但申訴人反對從事這些額外的工作.....在第 2 次季考核時.....總臺長希望落實考核等第.....最後總臺長是給予他丙等。之後申訴人有針對這個考核等第提出申訴，電臺也有召開人評會.....當時雖然總臺長有表達.....申訴人表現確實不足得到乙等，但因為當時有其他成員表達考量身訴人精神狀況並不是太好，基於同事情誼，建議將他的考績修正為乙等，並沒有人表示反對，因此最終是將申訴人考績改為乙等。  
問：貴公司於 106 年年終考核通知書中載明『茲因臺端受限身體健康因素，已無法勝任司機工作，貢獻度實屬有限，造成電臺人力調度之困難，應據實評核，丙等。』請

問貴公司所稱『臺端受限身體健康因素』，是否係指申訴人身心障礙體況？..... 答：申訴人提供貴單位之年終考核通知書，是在召開人評會之前，通知書描述的文字內容不能完整表達原有的意思。..... 問：申訴人自 98 年度一直從事相同業務至今，申訴人 106 年度工作表現，與以往相較，是否有任何變化或有較為特殊之處？答：申訴人工作表現並沒有太大的差異。..... 問：請問貴單位是否進用其他身心障礙者？請問其他身心障礙者與申訴人是否係採用相同之考核指標？..... 答：有，目前進用 6 名身心障礙者，所使用的考核指標是相同的.....。」等語，該談話紀錄亦經○君簽名確認在案。是訴願人直屬長官○君亦陳述訴願人自 98 年轉任內勤工作後，考績多為乙等，106 年工作表現與往年相比，並無太大差異，與另外 5 名身心障礙員工所使用之考核指標相同。雖 106 年年終考核通知書記載訴願人「受限身體健康因素..... 貢獻度實屬有限」並核判為丙等，但人事評議會議已改核判為乙等。

(三) 復依卷附原處分機關就業歧視評議委員會第 2 屆委員名冊所示，該屆委員任期自 106 年 9 月 1 日至 108 年 8 月 31 日止，委員人數計 16 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員

含相關機關、女性、勞工、身心障礙、原住民、雇主等團體代表、學者專家及社會人士代表組成，計有女性委員 10 人，其中外聘委員 13 人（男性 6 名，女性 7 名），就業

歧

視評議委員會組成與前揭就業服務法施行細則第 2 條及臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點第 2 點規定相符；又依審定書及原處分機關就業歧視評議委員會 107 年 6 月 28 日第 2 屆第 4 次會議紀錄之簽到表記載，該次會議經 10 位委員親自出席，

除 1

位勞工團體代表及 1 位雇主團體代表外，尚有女性團體代表、身心障礙者代表、法律學者專家及其他社會人士出席，是本次就業歧視評議委員會之組成亦有二分之一以上委員出席開會，與前揭臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點規定第 4 點第 2 項規定相符。

(四) 再查本件原處分機關作成之審定書略以：「..... 理由..... 四、本案查：..... (二)..... 本案申訴人自 87 年 1 月 6 日即已到職，97 年始因視網膜病變而領有身心障

礙

證明，觀其 97 年至 105 年度之考核等第，101 年度為甲上、97 年及 103 年度為甲，其餘

餘

皆為乙，並無明顯降低之情形，而被申訴人係自 97 年即已知悉申訴人為身心障礙者，自無可能於 106 年始針對申訴人身心障礙者身份，予以歧視。(三) 末查，『財團法人中央廣播電臺人員考核及升遷辦法』第 12 條第 2 項規定：『... 對年終考核結果不服

人員，...提出具體理由向人事評議會申請複審...人評會複審結果，認為原考核理由不充足時，應予撤銷或變更原考核結果...。』，申訴人透過前揭制度，向人事評議會提出複審，人事評議會並未因申訴人為身心障礙者而拒絕受理，最後決議亦將申訴人考核等第改為乙等，該不利益之處分已消弭，並未因申訴人之身心障礙者身分，而對其有不利之差別待遇.....。」審認○○電臺無身心障礙歧視情事，而決議「被申訴人違反就業服務法第5條第1項（身心障礙歧視）規定不成立。」並據以作成載有就業歧視評議委員會委員姓名之審定書，該審定書核與原處分機關前揭調查之事證等並無不合。

(五) 綜上，本件業經原處分機關先派員訪談訴願人及○○電臺受任人○君（亦為訴願人直屬長官），詳為調查原委，並提交就業歧視評議委員會，經出席委員審核及評議，並作成決議。另查該次就業歧視評議委員會之組成及開會，無組成不合法、欠缺審核權限，且其評議未違反正當法律程序、或行政法上一般原理原則之問題，亦尚無認定事實錯誤及其他顯然錯誤之情事。對於該次就業歧視評議委員會評議，核認被申訴人○○電臺並未因訴願人之身心障礙身分而對其有不利之差別待遇，審定其違反就業服務法第5條第1項（身心障礙歧視）規定不成立之結果，自應予以尊重。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，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 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥

中華民國 107 年 11 月 2 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）