

臺北市政府 109.10.06. 府訴三字第 1096101775 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 109 年 6 月 24 日北市勞就字第 1096006030 號函

所附臺北市政府勞動局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）83 年 8 月 9 日原任職於○○股份有限公司（○○百貨），97 年 6 月 1 日起

因該百貨之營業轉讓予○○股份有限公司（下稱被申訴人）年資併計，訴願人擔任職務為財務收銀組班長，108 年 11 月 28 日被申訴人○○店店長約談訴願人，表示因組織結構改變需精簡人力，故要求訴願人於 108 年 11 月 29 日回覆選擇優退方案或依程序資遣，嗣被申訴人於 108 年 11 月 30 日將資遣通知書交予訴願人，預告於 108 年 12 月 31 日依勞動基準法第 11 條第 4 款規

定事由終止勞動契約。訴願人於 109 年 1 月 3 日以被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之

年齡歧視為由向原處分機關提出申訴，原處分機關先後於 109 年 1 月 16 日、17 日分別訪談訴願

人、被申訴人之受任人○○○、○○○、○○○，並製作訪談紀錄。嗣原處分機關就業歧視評議委員會於 109 年 6 月 10 日第 3 屆第 4 次會議評議後決議，並作成就業歧視評議委員會審定書

（下稱系爭審定書），主文：「被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定不成立。」原處分機關乃以 109 年 6 月 24 日北市勞就字第 1096006030 號函檢送系爭審定書予訴願人。該函及系爭

審定書於 109 年 6 月 29 日送達，訴願人不服，於 109 年 7 月 9 日經由原處分機關向本府提起訴願

，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按就業服務法第 2 條規定：「本法用詞定義如下：一、就業服務：指協助國民就業及雇

主徵求員工所提供之服務。……三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。……。」
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、星座、血型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：在中

央

為勞動部；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。」第 82 條規定：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」

就業服務法施行細則第 1 條規定：「本細則依就業服務法（以下簡稱本法）第八十二條規定訂定之。」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二人。（四）臺北市勞工團體代表二人。（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。」

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.....。」

二、本件訴願理由略謂：

- (一) 被申訴人針對成就勞動基準法第 53 條退休條件之勞工採取優惠退休措施，當訴願人拒絕時，隨即發動資遣，在優惠退休及資遣的選擇對象上，明顯針對年齡及年資皆較高之受僱者。被申訴人所稱加發基數及提供年終與績效獎金等優惠措施，不過是減少新制資遣費的負擔及逼迫資深勞工退休之手段。
- (二) 被申訴人資遣理由欠缺正當性及合法性，且 109 年 2 月 24 日透過人力銀行再次招募全職收銀人員，足證被申訴人係違法資遣，益徵對訴願人有年齡歧視之企圖與動機。
- (三) 系爭審定書僅以被申訴人所提主觀且缺乏公正之考績表現及評語，逕認資遣合法且無年齡歧視，對於訴願人有利事證，未窮盡一切調查之可能，違反行政程序法第 9 條規定。

三、原處分機關於 109 年 1 月 3 日受理訴願人以被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之就

業歧視案件申訴，於 109 年 1 月 16 日、17 日分別訪談訴願人、被申訴人之受任人○○○

、

○○○、○○○，並製作訪談紀錄。嗣原處分機關就業歧視評議委員會 109 年 6 月 10 日第 3 屆第 4 次會議評議，審認被申訴人無違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視）規定，

乃

作成被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定不成立之決議。有被申訴人 108 年 11 月

29

日通知書、原處分機關 109 年 1 月 16 日、17 日訪談紀錄、109 年 6 月 10 日第 3 屆第 4 次會議紀

錄、109 年 6 月 24 日北市勞就字第 1096006030 號函所附系爭審定書等影本附卷可稽；是原

處分自屬有據。

四、至訴願人主張被申訴人在優惠退休及資遣的選擇對象上，明顯針對年齡及年資皆較高之受僱者，資遣理由欠缺正當性及合法性，係違法資遣；系爭審定書僅以被申訴人所提主觀且缺乏公正之考績表現及評語，逕認資遣合法且無年齡歧視，對於訴願人有利事證，未窮盡一切調查之可能，違反行政程序法第 9 條規定云云。經查：

- (一) 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、星座、血型或以往工會會員身為由，予以歧視；違反者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰；直轄市主管機關依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 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；又原處分機關設置就業歧視評議委員會以辦理就業歧視行為之認定，該委員會置委員 13 人至 16 人，召集人由原處分機關局長兼任，其餘委員由本府社會局代表 1 人、原處分機關代表 1 人、臺北市女性團體代表 2 人、臺北市勞工團體代表 2 人、身心障礙團體代表 1 人

原住民團體代表 1 人、臺北市雇主團體代表 2 人、法律、勞政或社政相關領域之學者專家 4 人、其他社會人士代表 1 人兼任；外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數 4 分之

為原則；全體委員任一性別比例應佔全體委員總數 3 分之 1 以上；會議應有 2 分之 1 以

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；揆諸就業服務法第 5 條第 1 項、第 65 條第 1 項、同法施行細則第 2 條及臺北市政府勞動局就業歧視評議委

會作業要點第 1 點、第 2 點、第 3 點、第 4 點第 2 項等規定自明；原處分機關就業歧視

評議委員會係由嫻熟勞政、法律等專業領域人士進行專業審查，其本於專業及事實真相之調查所作之決議，依司法院大法官釋字第 553 號解釋意旨，該審查結果之判斷，除有認定事實錯誤、審查程序不符相關規定之違失，抑或有違反行政法上一般法律原則外，原則上應予尊重。

（二）復依卷附原處分機關就業歧視評議委員會委員名冊、該委員會 109 年 6 月 10 日第 3 屆第

4 次會議紀錄及簽到表影本所示，該委員會委員 16 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由相關機關、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；女性委員 10 人，其中外聘委員 13 人（男 5 名、女 8

名），該委員會之組成與前揭規定相符；該次會議有 11 位委員親自出席，經出席委員充分討論後，作成決議，本案被申訴人違反就業服務法（年齡歧視）不成立。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……理由……三、本案查……（四）次查，申訴人擔任職務為財務收銀組之班長，而同職務之同仁另有 3 位（○君、○君、○君），再依被申訴人提供之 105 年度、106 年度及 107 年度 4 位財務收銀組班長之年度

綜 合考核表，4 人之初核及複核分數分別如下 ……由上揭年度綜合考核表可知，申訴

人於 105 年度、106 年度及 107 年度之評分，無論係初核或複核分數，確實皆為 4 位財

收銀組班長當中最末位。（五）末查，被申訴人主張申訴人無意願配合公司之異動或輪調學習等，亦係選擇申訴人之原因之一。依被申訴人提供之 4 位財務收銀組班長 106 年度及 107 年度之財務工作面談紀錄，申訴人於 106 年度及 107 年度對於『接觸內部不同工作領域』、『爭取晉升機會』、『轉調店內其他單位或其他分店』等問題皆回復無法配合或無意願，而另 3 位同仁則曾表示『有機會可學習內部不同工作領域』、『可以配合轉調』等回復。確實如被申訴人所述，申訴人較無法配合公司之調動。四、綜上，被申訴人以工作表現及配合公司之程度作為在 4 位財務收銀組班長中選擇申訴人之依據，並提出近年度之綜合考核表及工作面談紀錄作為佐證，且經查前揭資料，申訴人於考核部分確實最低，亦確實對於公司詢問調動等事表達無法配合。基上，尚難認定被申訴人資遣申訴人之原因涉及年齡歧視。五、本案經 109 年 6 月 10 日本局就業歧視評議委員會第 3 屆第 4 次會議評議，經充分審酌申訴人、被申訴人及相關人員之全部陳述、說明資料、有利不利證據資料暨調查事實，評議被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，審定結果如主文，爰作成本審定書。……。」本件訴願人之申訴案經原處分機關就相關事項進行查證，再經就業歧視評議委員會 109 年 6 月 10 日第 3 屆第

4

次會議出席委員審查並決議：「本案經各位委員充分討論，本案決議被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立。」是被申訴人對訴願人所為資遣，尚與年齡歧視無涉。

五、查本件評議委員會之設立及審定會議之開會、決議，既符合上開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、第 3 點、第 4 點第 2 項等規

定，無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題，且就系爭申訴案之審查亦尚無認定事實錯誤及其他顯然違法不當之情事，該審查結果自應予以尊重。至於被申訴人資遣訴願人是否符合勞動基準法規定，及是否另行招募人員，與認定本件就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視並無相關。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 109 年 6 月 24

日

北市勞就字第 1096006030 號函檢附系爭審定書通知訴願人，有關被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立，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 袁 秀 慧

委員 張 慕 貞

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
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 10 月 6 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）