

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 7 月 10 日北市勞就字第 1096087903 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

一、訴願人自民國（下同）108 年 1 月 25 日起擔任案外人○○股份有限公司○○分公司（下稱○○公司，即被申訴人）之資深銷售顧問，○○公司前於 108 年 8 月 6 日召開會議，認為訴願人私自使用個人隨身碟下載公司公共電腦的資料及其他不當行為，違規情節重大，經訴願人於當日簽署自願離職單，雙方終止勞動契約。訴願人於 108 年 12 月 9 日向原處分機關提出申訴，主張○○公司對其有階級歧視、語言歧視、性別歧視、年齡歧視、容貌歧視、星座歧視及身心障礙歧視等情事致其被迫離職，經原處分機關先後於 108 年 12 月 19 日、20 日分別訪談訴願人、被申訴人○○公司之人力資源部資深經理○○（下稱○君），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 3 月 2 日第 3 屆第 3 次會

議評議後決議，並作成就業歧視評議委員會審定書：「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 3 月 6 日北市勞就字第 1086110859 號函（下稱

109 年 3 月 6 日函）檢送上開審定書予訴願人。訴願人不服，於 109 年 3 月 25 日第 1 次向本府

提起訴願。嗣經原處分機關重新審查後，以性別歧視部分應依性別工作平等法相關規定進行審議，遂以 109 年 5 月 4 日北市勞就字第 10960569952 號函自行撤銷 109 年 3 月 6 日函所

附就業歧視評議委員會審定書。本府乃以原處分已不存在為由，以 109 年 6 月 12 日府訴三字第 1096101060 號訴願決定：「訴願不受理。」在案。

二、嗣經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 次會議重新審議，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 項及性別工作平等法第 11 條第 1 項規定皆不成立。」原處分機關乃以

1

09 年 7 月 10 日北市勞就字第 1096087903 號函檢送系爭審定書予訴願人。該函及系爭審定書於 109 年 7 月 20 日送達，訴願人不服，於 109 年 8 月 7 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

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 82 條規定：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」性別工作平等法第 4 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府。……。」第 5 條規定：「為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。」第 11 條第 1 項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」第 34 條第 1 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條……規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願……。」

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、本件訴願理由略以：

(一)依○○公司規定，均無不得使用個人隨身碟之相關規定，勞資調解當天人力資源部經理當場無法舉證，怎可謂訴願人違反公司規定情節重大，訴願人被公司脅迫，未有足夠時間與空間思考，在締約未完全自由情況下簽署離職書。原處分機關單方面採信○○公司提供之 108 年 8 月 6 日造假的會議紀錄，即認定被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定不成立。

(二)雇銷原處分。

三、原處分機關於 108 年 12 月 9 日受理訴願人以○○公司對其有階級歧視、語言歧視、性別歧視、年齡歧視、容貌歧視、星座歧視及身心障礙歧視等情事之就業歧視案件申訴，於 108 年 12 月 19 日、20 日分別訪談訴願人、被申訴人○○公司之人力資源部資深經理○君，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○○公司尚無違反就業服務法第 5 條第 1 項及性別工作平等法第 11 條第 1

項規定，乃作成被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項及性別工作平等法第 11 條第 1 項規

定皆不成立之決議。有訴願人 108 年 8 月 6 日員工離職申請單、離職移交手續清單、108 年

12 月 9 日就業歧視申訴書、原處分機關 108 年 12 月 19 日、12 月 20 日訪談紀錄、109 年 6 月 10

日就業歧視評議委員會第 3 屆第 4 次會議紀錄、109 年 7 月 10 日北市勞就字第 1096087903 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○○公司並無不得使用公司隨身碟之相關規定；訴願人係被公司脅迫簽署離職書；訴願人因處理業務使用公司電腦，○○公司未告知禁止職場性騷擾及違反性別工作平等法相關懲戒辦法云云。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；雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇；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；直轄市主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理審議性別工作平等事項相關事宜，其組成應符合性別工作平等法第 5 條第 2 項規定。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 1 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；揆諸就業服務法第 5 條第 1 項、性別工作平等法第 5 條、第 11 條第 1 項、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 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。

4 (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

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代表 2 人、女性團體代表 2 人、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、雇主團體代表 2 人、學者專家 4 人及其他社會人士 1 人

等
員

組成；男性委員 6 人，女性委員 10 人，其中外聘委員 13 人（男 5 名、女 8 名），該委

會之組成與前揭性別工作平等法第 5 條等規定相符；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第 5 條第 1 項及性別工作平等法第 11 條第 1 項規定皆不成立。嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……理由……六……（三）經查雙方 108 年 9 月 23 日勞資爭議調解紀錄以及被申訴人提供之 108 年 8 月 6 日會議紀錄，申訴人確實有未經公司同意擅自使用個人隨身碟從公司電腦下載資料之行為，該會議中亦提到申訴人到職以來之多項不當行為，包含工作時短時間內頻繁進出後場辦公室進行與工作無關之事等。基於前述事項，被申訴人認定申訴人已不適合繼續工作，故提出依法資遣或申訴人自請離職之要求，最後申訴人當場簽署離職申請單自請離職。基上，可知被申訴人要求申訴人離職或依法將其資遣之主因，確實係因申訴人未經公司同意擅自使用個人隨身碟從公司電腦下載資料之行為，違規情節重大所致。再查申訴人針對性別歧視、語言歧視、年齡歧視、星座歧視之陳述內容，事證薄弱，與是否因此而解僱無因果關係得以證明；容貌歧視部分，因申訴人已受僱達七個月，難以認定職位申請書貼照片有歧視之事由；階級歧視部分，是否得以用手機存取資料，難以認定與上下不對等之階級歧視畫上等號；身心障礙歧視部分，過敏性鼻炎並非功能性或器質性障礙，縱有此情形，亦非身心障礙事由之歧視。有關申訴人主張中涉及敵意環境式性騷擾部分，申訴人曾於 108 年 11 月 6 日另案向本局提出性別工作平等法之申訴，本局業於 109 年 4 月 15 日性別工作平等會評議審定被申訴人違反性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定皆不成立。七、綜上，本案被申訴人確實係因申訴人未經公司同意擅自使用個人隨身碟從公司電腦下載資料，已屬重大違規行為及考量申訴人任職以來之缺失行為而終止雙方勞動契約關係，申訴人亦於 108 年 8 月 6 日會議當日即自行簽署自願離職單。申訴人所述之各項歧視主張與陳述內容疑有職場霸凌情事，無涉就業服務法所稱就業歧視；被申訴人亦非因申訴人之性別而終止雙方勞動契約關係，無涉性別工作平等法第 11 條第 1 項規定所稱性別歧

視。八、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（階級歧視、語言歧視、年齡歧視、容貌歧視、星座歧視、身心障礙歧視）及性別工作平等法第 11 條第 1 項（性別歧視）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（階級、語言、年齡、容貌、星座、身心障礙歧視）及性別工作平等法（性別歧視）皆不成立。」是○○公司與訴願人終止勞動契約，尚與階級歧視、語言歧視、年齡歧視、容貌歧視、星座歧視、身心障礙歧視及性別歧視等均無涉。

五、查本件評議委員會之設立及審定會議之開會、決議，既符合上開性別工作平等法第 5 條、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。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 109 年 7 月 10 日北市勞就字第 1096

087903 號函檢附系爭審定書通知訴願人，有關被申訴人○○公司違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視、語言歧視、年齡歧視、容貌歧視、星座歧視、身心障礙歧視）及性別工作平等法第 11 條第 1 項（性別歧視）規定皆不成立，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 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國

109

年

10

月

19

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）