

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因中高齡者及高齡者就業促進法事件，不服原處分機關民國 114 年 3 月 27 日北市勞就字第 1136049845 號函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）101 年 9 月 1 日至○○○○○○○○協會（下稱被申訴人）任職，擔任秘書長。被申訴人於 113 年 8 月 5 日召開第 13 屆第 3 次理事會議，會中就訴願人已達到強制退休年齡並拒絕優惠退休辦法案件，經 9 位出席理事一致通過決議予以訴願人免職。訴願人遂於 113 年 10 月 16 日填具就業歧視申訴書，主張被申訴人通知其年齡過大免職，以更年輕之人接替秘書長等，對其有年齡歧視，被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項規定，向原處分機關提起申訴（下稱系爭申訴案）。嗣原處分機關於 113 年 11 月 5 日訪談訴願人、113 年 11 月 12 日訪談被申訴人之理事長○○○（下稱○君）及秘書長○○○（下稱○君），並分別製作訪談紀錄及談話紀錄，復經訴願人 113 年 12 月 6 日及 12 月 9 日以電子郵件補充說明、被申訴人 114 年 1 月 4 日以電子郵件補充說明。案經原處分機關就業歧視評議委員會（下稱就業歧視評委會）114 年 3 月 14 日第 5 屆第 5 次會議評議審定，作成就業歧視評委會審定書（下稱原處分）主文：「被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立。」原處分機關乃以 114 年 3 月 27 日北市勞就字第 1136049845 號函（下稱 114 年 3 月 27 日函）檢送原處分予訴願人。訴願人不服原處分，於 114 年 5 月 2 日在本府法務局網站聲明訴願，5 月 23 日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查本件訴願人提起訴願日期（114 年 5 月 2 日）距原處分機關 114 年 3 月 27 日函之發文日期雖已逾 30 日，惟原處分機關未檢附該函之送達證明供核，是本件尚無訴願逾期問題，合先敘明。

二、按中高齡者及高齡者就業促進法第 1 條規定：「為落實尊嚴勞動，提升中高齡

者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。」第 2 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 3 條規定：「本法用詞，定義如下：一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。二、高齡者：指逾六十五歲之人。三、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。四、求職者：指向雇主應徵工作之人。五、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。」第 4 條第 1 款規定：「本法適用對象為年滿四十五歲之下列人員：一、本國國民。」第 12 條規定：「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」第 14 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」第 15 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。」

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、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：……在直轄市為直轄市政府……。」「直轄市……主管機關掌理事項如下：一、就業歧視之認定。」

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 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。」

臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點（下稱就業歧視評委會作業要點）第 1 點規定：「臺北市政府勞動局……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）臺北市性別團體代表二人。（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一至四人。（九）其他社會人士代表一人。……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……。」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……。」

三、本件訴願理由略以：被申訴人首次於 113 年 6 月 24 日第 13 屆第 1 次臨時常務理事會決議，以訴願人年事已高為由，予以退休，另覓年富力強人選為繼任人選；於 113 年 8 月 5 日召開第 13 屆第 3 次臨時理事會，決議通過因訴願人年齡因素的免職案，然被申訴人向原處分機關陳述訴願人工作不力，乃因訴願人被解職後，被申訴人被內政部告知多項會務有誤，將問題全部歸罪訴願人，被申訴人自始皆無考慮工作能力，訴願人因年齡被免職，並非工作不力，請撤銷原處分。

四、查原處分機關受理系爭申訴案，經於 113 年 11 月 5 日、113 年 11 月 12 日分別訪談訴願人、被申訴人之理事長○君及秘書長○君，並製作訪談（談話）紀錄。復經就業歧視評委會於 114 年 3 月 14 日召開第 5 屆第 5 次會議評議審定被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立；有原處分機關 113 年 11 月 5 日、113 年 11 月 12 日日訪談（談話）紀錄、訴願人 113 年 12 月 6 日及 12 月 9 日電子郵件及所附資料、被申訴人第 13 屆第 3 次理事會議紀錄及 114 年 1 月 4 日電子郵件、就業歧視評委會 114 年 3 月 14 日第 5 屆第 5 次會議簽到資料及會議紀錄等影本附卷可稽；是原處分自屬有據。

五、至訴願人主張被申訴人向原處分機關陳述其工作不力，乃因其被解職後，被申訴

人被內政部告知多項會務有誤，將問題全部歸罪訴願人，被申訴人自始皆無考慮工作能力，其因年齡被免職，並非工作不力云云：

- (一) 按雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以退休、資遣、離職及解僱等之直接或間接不利對待；地方主管機關受理求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反上開規定之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定；為中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項、第 2 項第 4 款、第 15 條第 2 項所明定。又原處分機關設有就業歧視評委會，以辦理就業歧視行為之認定；該委員會置委員 13 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、臺北市性別團體代表 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 1 至 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；觀諸就業歧視評委會作業要點第 2 點、第 3 點第 1 款、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性別團體、勞工團體、身心障礙團體、原住民團體、雇主團體代表及嫻熟勞政、法律等領域人士進行專業審查，其本於專業及對事實真相之調查所作之決議，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) 依卷附就業歧視評委會第 5 屆委員名冊影本所示，該屆委員人數計 15 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員含相關機關、性別、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；又全體委員其中男性 7 位、女性 8 位，外聘委員其中男性 6 位、女性 6 位，是全體委員任一性別佔全體委員總數 3 分之 1 ($15 \div 3 = 5$) 以上、且外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1 ($12 \div 4 = 3$)，本件就業歧視評議委員會之設置與組成符合上開規定。又依卷附就業歧視評委會 114 年 3 月 14 日第 5 屆第 5 次會議紀錄及簽到資料等影本顯示，該次會議有 11 位委員出席，已有過半數委員出席 ($15 \div 2 = 8$)，是該次會議已達上開規定之開會人數要求；並經出席委員過半數同意本案被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法（年齡歧視）不成立作成決議，是本件就業歧視評議委員會 114 年 3 月 14 日第 5 屆第 5 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。

(三) 次依就業歧視評委會 114 年 3 月 14 日第 5 屆第 5 次會議決議作成原處分，其理由欄記載略以：「……參、本案查：一、被申訴人是否因申訴人之年齡因素，要求其強制退休或解僱申訴人：（一）申訴人主張被申訴人係因年齡因素而要求其強制退休並免職，起因為被申訴人於 113 年 6 月 24 日召開臨時常務理事會中表示（略以）：『現任秘書長○○弟兄年事已高、身體有恙，應予退休，另覓年富力強人選。新任人選，經大家交換意見後一致同意現有的○○○助理因具發展潛力、才勳大用，熟悉本會運作，選為繼任人選。』等語有年齡歧視並予以解僱之不利處分。然觀年齡歧視之判斷，理應綜合判斷該申訴事件之各種事實情況及勞資關係等因素為認定。另依據中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條 1 項規定……須注意差別之因素不能是基於勞工之『年齡』。本案被申訴人在秘書長一職的選任乃依照『能力、業務需要』來挑選，是為『功能性』考量，並非基於年齡為由。（二）被申訴人主張申訴人於其擔任秘書長主管職期間有諸多工作缺失及不適任之情形，如：1、申訴人在第十三屆第 1 次會員大會的會議未按照規定舉行會議，並有違反人民團體選舉罷免法規定。2、第十三屆第 1 次改選理監事名單與理監事名單有很大出入，當事人都說是前秘書長叫他們擔任的，有使○○做出違法行為。3、第三次會員大會（前年年度）應該報的財產目錄、收支預算表等都沒有申報等。有關申訴人是否確有被申訴人所稱工作表現不佳情事，並有被申訴人陳述意見書、電子郵件補充說明及佐證資料可稽，但因雙方說法差異……各執一詞，爰應屬勞資爭議事項，非本會所權管。（三）依據中高齡者及高齡者就業促進法第 14 條規定……然被申訴人舉證差別待遇是基於『非年齡因素』之其他合法事由，即依據被申訴人 113 年 11 月 12 日至本局訪談紀錄表示，免職主因為被申訴人因申訴人近年有多項工作情況表現不佳並於會務工作上有力不從心，導致會務上有嚴重疏失影響協會運作，有無法勝任工作情形而終止勞僱關係，惟體恤申訴人多年來於協會之辛勞，加上申訴人年滿 75 歲早已符合勞基法之強制退休年紀，故以優惠退休方式辦理。故退休後仍可支領月車馬費一年，第二年減半，以示感謝酬庸予以退休。然有關被申訴人予以申訴人行使強制退休之權利造成爭議問題，係屬勞資爭議事件，應循勞基法勞資爭議調解救濟途徑處理，與就業歧視（年齡歧視）無涉。（四）申訴人 113 年 11 月 5 日至本局訪談時表示，不同意被申訴人未依協會章程規定決議免職一事。查被申訴人已於 113 年 8 月 5 日召開第十三屆第 3 次臨時理事會議，提案討論有關申訴人秘書長一職免職案，其中合格理事 12 位中有 9 位出席 3 位請假，出席理事分別為○○○、○○○、○○○、○○○○、○○○、○○○、

○○○（視訊）、○○○（視訊）、○○○（視訊）等 9 位，皆一致決議通過申訴人秘書長免職案、及理事長提名○○○秘書升任秘書長案。二、依《中高齡及高齡者就業促進法》第 12 條規定……查申訴人於 101 年 9 月 1 日於被申訴人處任職時年齡為 63 歲屬中高齡者身分就業，然被訴人處亦有其它屬中高齡者身分員工，顯見被申訴人對於員工未有年齡過大而不予僱用之年齡歧視問題。三、綜上，雖客觀上申訴人有被解僱之事實，且被申訴人亦曾發表與年齡相關之言論，但年齡歧視之判斷，理應綜合判斷該申訴事件之各種事實情況、脈絡背景、勞資關係等因素為認定，而非僅是依據片段字語為去脈絡化的解讀，重點仍應是實際上雇主做出之行為，是否有足夠證據證明和『年齡因素』有關。由於被申訴人並未有出現明顯的優先汰除資深員工之年齡歧視現象，且被申訴人係為申訴人近年有多項工作表現不佳及在會務工作上有力不從心，導致會務上有嚴重疏失影響協會運作，有無法勝任工作情形而終止勞僱關係，被申訴人皆提出相當證據證明與年齡因素無關，因此，被申訴人主張本次解僱係基於『非年齡因素』之『功能性考量』，並非無據。肆、揆諸本案相關說明事證，依申訴人與被申訴人所提供之文件、雙方訪談之內容、所使用之描述字眼，尚難認定被申訴人因申訴人之年齡因素，而有直接歧視一事。至於間接歧視方面，被申訴人是否以申訴人之年齡因素，予以免職秘書長一職，依被申訴人所舉證之資料可見，申訴人免職係因近年有工作表現不佳及行政疏失有無法勝任工作情形。尚難認定被申訴人有因歧視性動機而逕予申訴人不利處分之因果關係存在，故本案被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立。……」是原處分業已就申訴人、被申訴人之全部陳述、書面資料暨調查事實，就被申訴人是否有訴願人所稱其因年齡因素被免職為審酌，審認本案尚難認定被申訴人有因年齡歧視而對訴願人免職。

六、據上所述，就業歧視評委會 114 年 3 月 14 日第 5 屆第 5 次會議相關與會委員業就本件所涉中高齡者及高齡者就業促進法規定所稱「年齡歧視」之判斷進行充分討論，前開委員會之組成及開會、決議，既符合就業歧視評委會作業要點第 2 點、第 3 點第 1 款、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，對於該次就業歧視評委會決議被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立之審定結果，自應予以尊重。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 114 年 3 月 27 日函所附原處分通知訴願人，有關被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法（年齡歧視）規定不成立，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

七、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 連 堂 凱

委員 張 慕 貞

委員 陳 愛 娥

委員 李 瑞 敏

委員 王 士 帆

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 8 月 21 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）