

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 114 年 7 月 3 日北市勞就字第 1146003966 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

訴願人領有身心障礙證明，於民國（下同）114 年 3 月 21 日向原處分機關提出申訴書，主張其於 113 年 8 月 2 日透過艋舺就業服務站推介至○○○股份有限公司（下稱被申訴人）經營之○○○○○○餐廳（下稱系爭餐廳）求職，被申訴人知悉其具身心障礙身分而不按流程給予其面試機會，對其有身心障礙歧視等。經原處分機關分別於 114 年 4 月 16 日訪談訴願人、114 年 5 月 2 日訪談被申訴人之人力資源經理○○○、系爭餐廳之店經理○○○及計時組長○○○（下合稱○君等 3 人）並製作訪談紀錄後，提經原處分機關就業歧視評議委員會（下稱就業歧視評委會）於 114 年 6 月 26 日第 5 屆第 6 次會議決議，並作成就業歧視評委會審定書（下稱原處分），其主文：「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。」原處分機關乃以 114 年 7 月 3 日北市勞就字第 1146003966 號函檢送原處分予訴願人。原處分於 114 年 7 月 9 日送達，訴願人不服，於 114 年 7 月 23 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、查本件訴願書記載：「……114.7.3. 北市勞就字第 1146003966 ……○○○公司（即○○○）確實對本人○○○有身心障礙歧視……」揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。
- 二、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。」

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。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……。」

三、本件訴願理由略以：訴願人拿求職表（介紹卡）並說明身心障礙，在艋舺就業服務站開出介紹卡，站長也知○○○與就業服務站約定直接前往面試。面試人員是○○○經理，卻看不起身心障礙由○○○ PT 應付，○○○知訴願人身心障礙公然侮辱訴願人正常詢問為大聲咆哮；此事因勞資爭議讓○○○總公司知道，竟然 2 次調解無任何歉意，也未現場立即面試補救。

四、查訴願人以被申訴人對其有身心障礙歧視，向原處分機關提出申訴，經原處分機關於 114 年 4 月 16 日、5 月 2 日分別訪談訴願人及○君等 3 人，並製作訪談紀錄後，提經就業歧視評議會 114 年 6 月 26 日第 5 屆第 6 次會議評議，決議被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定不成立；有 114 年 3 月 21 日就業歧視申訴書、原處分機關 114 年 4 月 16 日、5 月 2 日訪談紀錄、114 年 6 月 26 日就業歧視評議會第 5 屆第 6 次會議紀錄、簽到資料等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其拿求職表並說明身心障礙，○○○知其身心障礙而公然侮辱其正常詢問為大聲咆哮；此事因勞資爭議讓○○○總公司知道，竟然 2 次調解無任何歉意，也未現場立即面試補救云云：

(一) 按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；為就業服務法第 5 條第 1 項所明定。是雇主在求職者或受雇者之求職或就業過程，不得因身心障礙因素而對之為直接或間接之不利對待，以保障身心障礙者就業機會之平等。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，而造成不公平待遇，原處分機關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第 2 點規定，設就業歧視評議會，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、性別團體、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 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 1 款、第 4 點第 2 項等規定自明。又就業歧視評議會係選任嫻熟勞政、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) 依卷附就業歧視評議會第 5 屆委員名冊所示，該屆委員人數計 15 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由相關機關代表 2 人、性別團體代表 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 3 人及其他社會人士 1 人等組成；男性

委員 8 人，女性委員 7 人，其中外聘委員男性 6 位、女性 6 位，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1 ($12/4=3$)，且全體委員任一性別亦不低於全體委員總數 3 分之 1 ($15/3=5$)，是本件原處分機關就業歧視評委會之設置與組成與前揭規定相符；復依該委員會 114 年 6 月 26 日第 5 屆第 6 次會議紀錄及簽到資料影本所示，該次會議有 11 位委員出席，已有過半數委員出席 ($15/2=7.5$)，是該次會議已達上開規定之開會人數要求，並經出席委員同意本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定不成立作成決議，是本件就業歧視評委會 114 年 6 月 26 日第 5 屆第 6 次會議之進行及決議均符合上開規定。

(三) 次查原處分之理由欄記載略以：「……參、本案查：有關被申訴人是否違反身心障礙歧視規定：……二、查被申訴人所提供之監視錄影畫面資料，申訴人是於 113 年 8 月 2 日晚間 7 時 45 分左右進入○○○○○○○餐廳，申訴人走向櫃台並向被申訴人表示要求職面試。又被申訴人於訪談時表示，當時現場並未有面試職權之面試主管人員，故計時組長向申訴人表示其無面試新進人員之職權，請申訴人留下聯絡方式，並擇日另行通知面試一事。惟申訴人僅拿一張紙要求計時組長蓋章，且因不明原因與被申訴人發生爭執並主動報警處理，故申訴人當日實際並未有與被申訴人進行求職面試程序。三、經詢艋舺就業服務站……就服站未能提供當日與被申訴人之何人、何時、何地之相關聯繫及佐證資料，故無法證明被申訴人確有接獲就服站推介申訴人面試相關訊息，而有拒絕申訴人求職面試。四、……查雙方所提供之勞資爭議調解紀錄內容，2 次勞資爭議調解事項內容係為申訴人主張被申訴人有性騷擾及就業歧視問題，要求被申訴人給付和解金……縱申訴人有提及『本人有身心障礙』之字眼，惟查 9/9 及 9/20 之調解會議紀錄之申訴人主張，並未要求於現場提供面試或後續補面試之訴求，另申訴人均未提供身心障礙身分證明文件，故被申訴人主張並不知悉申訴人具身心障礙者身分，難謂被申訴人有因身心障礙歧視而不予申訴人面試之差別待遇情形……肆、綜上、本案無其他相關積極事證可證被申訴人有因知悉申訴人具身心障礙身分而拒絕其求職，依申訴人與被申訴人訪談之內容、所使用之描述字眼及提供之文件，尚難認定被申訴人因申訴人之身心障礙身分，而於招募時有予以差別待遇之情事，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就業服務法第 5 條第 1 項（身心障礙歧視）規定不成立。……」顯示本件訴願人之申訴案業經原處分機關就相關事項進行查證，並審酌申訴人、被申訴人之陳述後，始為認定。

六、綜上所述，就業歧視評委會 114 年 6 月 26 日第 5 屆第 6 次會議之委員會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 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，對該審查結果自應予以尊重。又本件訴願人亦未提出被申訴人因其為身心障礙者予以歧視之具體事證，其主張被申訴人有就業歧視情事，不足採據。從而，原處分機關以原處分通知訴願人有關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，揆諸前揭規定意旨，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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 邱 駿 彦

委員 李 瑞 敏

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 10 月 20 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）