

臺北市政府 106.10.05. 府訴二字第 10600162100 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 106 年 6 月 30 日北市勞就字第 10632908900 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

案外人○○股份有限公司（即被申訴人，下稱○○公司）係本府 1999 話務中心勞務委外之廠商；訴願人為中國國家社會主義勞工黨負責人，於民國（下同）105 年 8 月 22 日至○○公司任職並接受臺北 1999 客服專員教育訓練，因教育訓練成績未達標準，該公司為避免影響專案績效及使其能規劃未來工作職涯，乃於 105 年 8 月 31 日資遣訴願人。嗣訴願人於 106 年 3 月 16 日向

原處分機關申訴，主張該公司係本府 1999 市民當家熱線之委外廠商，其獎懲辦法有罰款規定，合法性有疑義，乃委請所屬政黨以 105 年 8 月 24 日函向 1999 主管機關本府研究發展考核委員

會（下稱研考會）反映，請敦促○○公司即刻改善，○○公司得悉其黨派及政黨身分後隨即資遣訴願人，涉及黨派歧視之情事。經原處分機關先後於 106 年 4 月 11 日訪談訴願人，4 月 14

日及 5 月 16 日訪談受○○公司代表人○○○委託之○○○等 5 人（下稱○君等 5 人），並分別

製作談話紀錄及訪談紀錄。嗣原處分機關於 106 年 6 月 16 日召開就業歧視評議委員會第 8 次會

議評議審定：「被申訴人（即○○公司）違反就業服務法第 5 條第 1 項（黨派歧視）規定不成立。」並作成就業歧視審定書。原處分機關乃以 106 年 6 月 30 日北市勞就字第 10632908900 號

函檢送上開審定書予訴願人。該審定書於 106 年 7 月 12 日送達，訴願人不服，於 106 年 7 月 18 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 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：審定書內容未提及訴願人申訴時一再關切之非常態性資遣與違背工作規則之提前考核行為；且○○公司亦自承標示合格成績始於 8 月 29 日，顯有臨訟製作

會議紀錄之嫌。

三、查原處分機關於 106 年 3 月 16 日受理訴願人以○○公司違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之

就業歧視案件申訴，分別於 106 年 4 月 11 日訪談訴願人，4 月 14 日及 5 月 16 日訪談受
○○公

司代表人委託之○君等 5 人，並分別製作談話紀錄及訪談紀錄。嗣原處分機關於 106 年 6 月 16 日召開就業歧視評議委員會第 8 次會議評議，審認○○公司並無因訴願人黨派及政黨身分而予以就業歧視情事，乃作成被申訴人（即○○公司）違反就業服務法第 5 條第 1 項（黨派歧視）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 106 年 6 月 30 日北市勞就字第 10632908900 號函、106 年 4 月 11 日談話紀錄及 4 月 14 日、5 月 16 日訪

談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、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 條規定，設臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會。該委員會置委員 13 至 16 人，由本府勞動局局長兼任召集人，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。基於該委員會係由嫻熟系爭專業領域人士所進行之專業審查，對於其審查結果所作成之決定，除其組織不合法、違反法定正當程序、認定事實錯誤或有違行政法上應遵守之原理原則外，對於專家學者之專業判斷，自應予以尊重（司法院釋字第 382 號、第 462 號解釋參照）。

五、雖訴願人主張審定書內容未提及訴願人申訴時一再關切之非常態性資遣與違背工作規則之提前考核行為；且○○公司亦自承標示合格成績始於 8 月 29 日，顯有臨訟製作會議紀錄之嫌云云。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。查本件經原處分機關分別訪談訴願人及受

○○公司代表人○○○委託之○君等 5 人如下：

（一）依原處分機關 106 年 4 月 11 日訪談訴願人之談話紀錄略以：

「……問：請說明您於○○股份有限公司任職之過程：何時任職？擔任職位？工作內容？工作時間？薪資？直屬主管？請問是否有簽訂勞動契約？……答：……..105 年 8 月 22（日）到職……擔任電話客服人員……還沒正式上線……任職時還在做教育訓練……工作時間是早上 9 點至下午 5 點……7. 是否有簽訂書面勞

動契約：沒有，但我有簽立工作規則、試用期等文件。 8. 任職時間：105 年 8 月 22 日至 8 月 31 日。..... 問：請釋明您遭受黨派歧視的經過？..... 答：公司在上課時我發現工作規則第 9. 15 條裡面有罰款的規定，我認為這是不合法，被申訴人身為臺北市政府委外單位，不應該不守法，所以我在 8 月 24 日委請我的政黨發文給臺北市政府研考會， 8 月 26 日被申訴人臨時通知要將我和同時期新人調往另一地點受訓，受訓後就以我未通過受訓期間而資遣我。被申訴人縮短教育訓練期間，課程尚未上完就進行測驗並且解僱我，這些行為都是非常態的，我認為被申訴人之所以會有這些非常態性的作為是因為得知我的政黨，再加上我的身分是可以透過公開資訊查閱得知，故我合理的懷疑被申訴人因為我委請政黨發文給研考會，在得知我的身分後，就以非常態的方式惡意資遣我，對我有黨派歧視。問：有關您申訴書中提及：『有一個月的教育訓練期』，請問教育訓練期間及內容為何？同時期受訓的人員有多少人？答：我（任）在職期間，公司沒有發任和（何）教育訓練的辦法或規定給我們。我在面試時被申訴人是口頭陳述表示會有一個月的教育訓練期，但被申訴人同時也有表示如果沒有通過教育訓練考核，會再延長教育訓練時間，所以我認為被申訴人在收到我委請政黨發文給研考會的建議改善文後，就縮短我的教育訓練期間，並且在考核後就以我未通過考核資遣我，這明顯是因為我的政黨因素。當時和我同時受訓人員，還有 2 位女生..... 問：..... 與您一同被資遣的同期新進同仁，他們的小考成績是？是否有留任的同仁？他們的成績是？答：我和同時期新進同仁的成績在最後三天的測驗都未達 80 分..... 被申訴人是在最後三天才在考卷上多一個欄位表示要達到 80 分才通過考核，之前的測驗卷完全沒有顯示。我和另 2 個新進同仁都未被留任..... 問：..... 請問您的政黨？請問公司是否知悉您的政黨？如何得知？..... 答：中國國家社會主義勞工黨，我是該政黨負責人..... 我認為被申訴人只要查閱中國國家社會主義勞工黨，被申訴人就會知道我是該黨負責人..... 這是公開資訊，被申訴人很容易獲得..... 問：..... 您被資遣的原因為何？答：被申訴人是以勞基法第 11 條第 5 款工作不適任來資遣我。問：就您了解，公司負責人、主管或大部分同仁是否有特定支持政黨或反對政黨？答：我不知道，但我相信公司不支持我的政黨。問：..... 您是否知道與您同期新進人員的政黨為何？就您了解，被申訴人是否知悉與您同期新進人員的政黨？如何得知？答：公司沒有調查，應該不知道人員的政黨吧。問：請說明您覺得在政黨上，公司對您與同期新進人員有何不同差別待遇？公司對您與其他同仁有何不同差別待遇？答：我認為被申訴人不是有支持某個特定黨派，而資遣我，而是他知道我的黨派後，擔心我的黨派將來在工作上或對資方可能會有麻煩（例如我會主動幫勞工爭取權益，或發現公司規定違反法令會提出申訴改善），而對我不利待遇。問：..... 您這次申訴主要

訴求為何？答：我要申訴黨派歧視。……」等語，該談話紀錄經訴願人簽名確認在案。

（二）依原處分機關 106 年 4 月 14 日及 5 月 16 日訪談受○○公司代表人委託之○君等 5 人之訪

談紀錄略以：「……問：……公司有收到臺北市政府研考會發文通知中國國家社會主義勞工黨檢舉公司工作規則有違反法令規定嗎？……答：公司在當時有收到研考會的公函，內容概略是請公司說明工作規則內容是否涉及違反法令規定，公函上應該有揭示中國國家社會主義勞工黨檢舉……問：……公司當時有查閱中國國家社會主義勞工黨嗎？答：沒有，○經理表示當時就是針對工作規則作回復，沒有查閱中國國家社會主義勞工黨。問：……公司是什麼時後（候）知道申訴人是中國國家社會主義勞工黨的負責人？答：106 年 3 月 9 日公司在法院看到申訴人在庭上提示『中國國家社會主義勞工黨向臺北市政府研考會檢舉公文』後，公司才上網搜尋該政黨資料，網路上是載列申訴人是該黨的總理兼主席。公司在申訴人任職期間完全不了解申訴人與中國國家社會主義勞工黨的關係。問：……臺北市民 1999 客服人員教育訓練的流程？答：公司針對臺北市民 1999 客服人員教育訓練的流程不會因人而異。依臺北市政府標案契約書規定，所有擔任臺北市民 1999 客服人員皆需要受訓一個月，詳細的教育訓練的流程，公司將請……專案經理來說明。……」

「……問：……臺北市民 1999 客服人員教育訓練的流程？……答：1. ……教育訓練期程約 20 個工作天，包含例假日的話共 30 日。臺北市民 1999 客服人員專案未訂定教育訓練的相關辦法。教育訓練內容主要包含各局處基本業務及專業知識訓練、線上禮儀及客訴處理，授課完之後會在當天或隔天做測驗，公司另外也會有角色扮演。另外公司也會告知員工出缺勤管理辦法等。考試成績未達 80 分為不及格，每天可能會有許多考試，基本上連續三天測驗成績中，三天皆有科目未達 80 分就會予以資遣。公司不會再延長教育訓練時間，也不會給予補考的機會。2 請問是否曾有補考或延長教育訓練的個案：A. ○……資深經理：101 年 8 月至 102 年 12

月

負責臺北市政府 1999 教育訓練，也是依照前述教育訓練流程方式執行，沒有開放補考或延長教育訓練的例外情形。B. ○……經理：105 年 7 月開始負責臺北市政府 1999 教育訓練，是依照前述教育訓練流程方式執行，沒有開放補考或延長教育訓練的例外情形。3. ……主管從未向申訴人說過有延長教育訓練的機會，但畢竟新進員工接觸公司的人很多，無法一個一個確認公司是否有人有說過，譬如他們的督導會不會為了安撫他們不希望他們過於緊張而這麼說等等，但公司確認主管從未在面

試時這麼說過。……問：……請說明為何公司 105 年 8 月 23 日及 106 年 8 月 24 日測

驗卷上並未標示測驗合格成績為 80 分，並於 105 年 8 月 29 日後測驗卷上特別標註合格

成績為 80 分？答：過去公司都是口述告知新進人員考試成績未達 80 分即不及格，105 年 8 月公司內部品管會議後，內部稽核人員建議要將測驗成績未達 80 分即不及格標示在考卷上。所以公司在 105 年 8 月下旬就臺北市政府 1999 教育訓練的測驗考卷上標示測驗成績未達 80 分即不及格的文字。……問：請說明公司工作規則第 17.5.1，試用期未滿不辦考核所指為何？答：工作規則第 17.5.1 是年中及年度考核，公司對於政（正）在受教育訓練新進員工及留職停薪未復職員工是不會辦理這部分的考核。……」等語，各該訪談紀錄亦分別經○君等 5 人簽名確認在案。

六、是依卷附資料顯示，原處分機關於召開委員會評議前，業已分別訪談訴願人及受○○公司代表人委託之○君等 5 人，以釐清事實原委。嗣於 106 年 6 月 16 日召開委員會評議，依

該次會議委員簽到表及會議紀錄所載，委員 16 人，其中外聘委員 13 人。該次會議有 10 位委員親自出席，除 1 位勞工團體代表及 2 位雇主團體代表外，尚有身心障礙團體代表、法律學者專家及其他社會人士出席，並經出席委員充分審酌資料後，審認略以：「……理由……二、本案查：……（三）被申訴人並未調查員工的黨派，不知道所屬員工的政黨，被申訴人也並未支持某個特定黨派及申訴人任職期間完全沒有向被申訴人提出陳情事項，此為申訴人及被申訴人雙方不爭執之事實。有關教育訓練期間考核若未通過，被申訴人會延長教育訓練乙事，因雙方各執一詞，又被申訴人並未訂定教育訓練辦法，故無具體事證。……另有關被申訴人工作規則第 17.5.1 條，所指考核係確為年中及年度考核，並非教育訓練新進員工考核。（四）……被申訴人係於申訴人任職第 2 天開始（105 年 8 月 23 日），即針對當日授課內容對申訴人及其他受訓員工進行考核，測驗起始日為申訴人委請所屬政黨發文日（105 年 8 月 24 日）之前……觀臺北市政府研考會函請被申訴人說明有關中國國家社會主義勞工黨檢舉被申訴人工作規則中罰款內容之發文日係為 105 年 8 月 30 日，且被申訴人 106 年 6 月 9 日陳述意見補充資料表示，被申訴

人係

於 105 年 8 月 31 日收到臺北市政府研考會公文後始知悉申訴人所屬政黨有檢舉之情事，然申訴人教育訓練地點與上課講師變更及測驗卷上標示測驗成績未達 80 分即不及格起始日皆為 105 年 8 月 29 日，故難謂被申訴人對申訴人進行考核、變更申訴人教育訓練地點與上課講師及測驗卷上標示測驗成績未達 80 分即不及格與被申訴人是否對申訴人有黨派歧視有因果關係。（五）……申訴人、○君及○君測驗成績，分別於任職最後三天及四天

測驗成績未達 80 分，被申訴人並於 106 年 6 月 9 日提供被申訴人資遣申訴人及○員（同期

新進人員）簽呈影本乙份，資遣事由亦為學習績效不佳。（六）.....被申訴人 106 年 5 月 16 日訪談紀錄表示，新進人員考試成績未達 80 分為不及格並在測驗卷上標示，係因 105 年 8 月公司內部品管會議後，內部稽核人員建議將測驗成績未達 80 分即不及格標示於測驗卷上，因此被申訴人於 105 年 8 月下旬就臺北市政府 1999 教育訓練的測驗考卷上，標示測驗成績未達 80 分即不及格的文字，被申訴人並於 106 年 6 月 8 日提供 105 年 8 月 19 日內

部會議之會議紀錄佐證，被申訴人決議事項確有『台北 1999 專案新人培訓測驗，應將合格成績載明』乙項。（七）綜上，有關當事人之『委請所屬政黨發文給台北市政府研考會，要求研考會通知申訴人修正工作規則』之行為，或可認定為屬於內部告發（揭弊）性質之行為，然不論該企業組織內部是否有存在申訴人指陳之不法之情事，以及該企業是否因為申訴人之告發行為而於事後針對申訴人採取不利益之待遇，並未直接與黨派歧視有所關聯，亦即申訴人擔任該黨黨主席，被申訴人並未因此而歧視申訴人甚至對申訴人有其他不利益對待；退一萬步言，即使被申訴人因申訴人之告發行為而採取不利益之差別待遇，亦難以直接認定此一差別待遇之行為即與申訴人所主張之『黨派歧視』有所關聯。」認○○公司無黨派歧視情事，而決議「被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（黨派歧視）規定不成立。」並據以作成審定書。則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 4 點第 2 項等規定，無組成不合法、且無違反正當法律程序、認定事實錯誤或其他違法不當之情事。是對於原處分機關 106 年 6 月 16 日就業歧視評議委員會會議之評議結果，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。

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 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 10 月 5 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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）