

訴 願 人 ○○○即○○小吃店

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反就業服務法事件，不服原處分機關民國 108 年 12 月 26 日北市勞就字第 108607257

81 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

案外人○○○（下稱○君）以其見報上刊登訴願人徵求洗碗人員，於民國（下同）108 年 8 月 20 日前往訴願人店面應徵，惟面試當日，○君口頭告知訴願人其為聽障人士，訴願人一聽到○君聲音，未給予○君機會證明得勝任工作，即拒絕其求職，認訴願人涉有身心障礙歧視，並經新北市政府勞工局函轉○君 108 年 8 月 21 日就業歧視申訴書予原處分機關。原處分機關乃於 108 年 10 月 1 日、2 日分別訪談○君、訴願人，並製作訪談紀錄。復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 108 年 11 月 18 日召開第 3 屆第 2 次會議評議審定：「被

申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（身心障礙歧視）規定成立。」原處分機關審認訴願人有身心障礙歧視情事，違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，爰依同法第 65 條第 1 項、第 3 項及行為

時臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點項次 1 規定，以 108 年 12 月 26 日北市勞就字第 10860725781 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，

並公布訴願人姓名。該裁處書於 108 年 12 月 30 日送達，訴願人不服，於 109 年 1 月 21 日經由原

處分機關向本府提起訴願，2 月 21 日補充訴願理由，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……身心障礙……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。」第 65 條第 1 項、第 3

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。」「違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」第 75 條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市……主管機關處罰之。」第 82 條規定：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

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……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。」

法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號函釋：「主旨：……行政罰法第 18 條適用

疑

義乙案，本部意見如說明二至四……說明：……三、……不得以本法第 18 條第 1 項之理由，作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據……。」

105 年 2 月 23 日法律字第 10503503620 號函釋：「……說明：……三、另本法第 8 條規定：

『不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。』乃係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任；然其可非難性程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰……揆諸立法原意，本條但書所稱之『按其情節』，乃係指行為人不知法規之可責性高低而言，例如依行為人之社會地位及個人能力，於可期待運用其認識能力，是否能意識到該行為係屬不法，並於對該行為之合法性產生懷疑時，負有查詢義務……倘行為人並非『不知法規』，縱屬初犯，仍無前開但書有關減輕或免除處罰規定之適用。惟於具體個案中，裁罰機關如認行為人應受責難程度較低或所生影響輕微，非不得於裁處罰鍰時於法定罰鍰額度範圍內予以審酌（本法第 18 條第 1 項規定……）。」

行為時臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反就業服務法（以下簡稱就服法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違反事件	法條依據(就業服務法)	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準(新臺幣：元)
1	雇主對求職人或所僱用員工，以……身心障礙……為由，予以歧視。	第 5 條第 1 項及第 65 條第 1 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。	違反者，依歧視事由及違規次數處罰如下：

			 2.其他事由： (1)第1次：30萬元至 60萬元。
--	--	--	--

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「……公告事項：一、公告

將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
9	就業服務法	第 63 條至第 70 條、第 75 條「裁處」

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……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。……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。」

二、本件訴願及補充理由略以：

- （一）訴願人因配偶懷孕，為避免其過於勞累，透過報紙刊登徵才廣告，考量廣告篇幅等限制，無法將工作細項全部登報，雖刊登應徵洗碗人員，然實際工作細項除負責洗碗外，尚須兼任其他職務。本件○君面試時，訴願人本欲向其說明工作內容，但○君卻開始用手語與訴願人溝通，因訴願人不懂手語，多次以手勢比劃表示看不懂手語，並在小吃店菜單背面寫下「聽不到你講的意思，無法溝通有障礙」等字。未料，訴願人試圖以筆談方式進行溝通之舉動，卻使○君誤會訴願人拒絕其應徵，隨即自行結束面試

，憤而離去。然訴願人當下並未曾向○君表達其無法勝任工作而不予錄取之意思，原處分機關僅憑○君片面之詞，未釐清事發之前因後果，即逕為裁罰，容有未洽。

- (二) 按就業服務法第 5 條規定在制定之初，對於何種情形構成就業歧視未詳加明定，參酌美國身心障礙人士法之規定，雇主應提供身心障礙者合理措施，但也同時賦予雇主不當困難抗辯之權，即應考量雇主本身涉及之經費來源、從事營運之種類及特質等因素，藉以讓勞雇雙方之權益關係更為明確。本件原處分機關雖認訴願人可為○君提供店內安全措施、餐點製作、員工互動或流程改善之可能性。惟查訴願人經營之小吃店規模不比大飯店，會另外設洗碗部門，讓員工單純負責洗碗工作即可。在訴願人店內每項職務均須互相補位幫忙，職務內容多樣繁雜，也因此徵才廣告才會寫出「洗碗人員、廚師」、「切菜洗碗、廚助」，希望應徵者除擔任洗碗人員外，還要幫忙備料、切菜及上菜等。且助手需要和廚師長時間配合，如有聽力障礙，將無法及時配合，除將影響出餐效率，耽誤顧客用餐時間，更可能會疏忽料理之烹調流程，使顧客陷於食安風險。原處分機關未通盤考量訴願人之規模設施、人事安排及餐飲業種類、特質等因素，明顯跳脫現實，過度苛求訴願人，其認定顯有疏略。且事實上訴願人對○君並無身心障礙歧視之情事，實則因訴願人之工作環境，除有食安衛生應注意事項外，更有安全性之限制，故○君面試時，訴願人才希望以筆談方式與○君進一步討論，確認工作事項應如何防治意外發生。
- (三) 又縱認訴願人有違反就業服務法第 5 條規定情事，惟訴願人僅為小吃店負責人，欠缺相關法律知識，不知其行為恐已造成身心障礙歧視，而有違反就業服務法之虞。且訴願人小吃店規模甚小，所獲淨利勉強可慘澹經營，訴願人復育有 3 名子女，近來受武漢肺炎疫情影響，經濟狀況雪上加霜，如遭裁罰 30 萬元，負擔實屬過鉅，恐將導致訴願人被迫結束營業，其他員工亦隨即失業。請依行政罰法第 7 條、第 8 條及第 18 條規定，撤銷原處分或減輕處罰。

三、查原處分機關受理○君以訴願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，經於 108 年 10 月 1 日、2 日分別訪談○君、訴願人，並製作訪談紀錄。復經就業歧視評委會於 108 年 11 月 18 日召開第 3 屆第 2 次會議評議後，決議成立身心障礙歧視；有○君

108 年

8 月 21 日就業歧視申訴書、原處分機關 108 年 10 月 1 日、2 日訪談紀錄、就業歧視評委會

10

8 年 11 月 18 日第 3 屆第 2 次會議簽到表及會議紀錄、原處分機關 108 年 12 月 26 日北市勞就字

第 10860725782 號函所附就業歧視評委會審定書等影本附卷可稽。原處分機關審認訴願人涉有身心障礙歧視情事，違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，自屬有據。

四、按為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以身心障礙等就業服務法第 5 條第 1 項所定事由，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，設就業歧視評委會，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、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；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；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；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。又就業歧視評委會係選任嫻熟勞政、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，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。本件查：

- (一) 依卷附就業歧視評委會第 3 屆委員名冊所示，該屆委員人數計 16 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員含相關機關、女性、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，計有女性委員 10 人，其中外聘委員 13 人（男性 5 名，女性 8 名），就業歧視評委會組成與前揭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 點規定相符；又就業歧視評委會 108 年 11 月

18

日第 3 屆第 2 次會議紀錄記載，該次會議決議時在場委員為 11 人，決議之作成並經在場委員過半數之同意，是本次就業歧視評委會之組成有二分之一以上委員出席開會，經出席委員過半數同意作成決議，與前揭臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點第 4 點第 2 項規定相符（本件審定書雖記載出席委員為 12 人，惟經查○○○委員於決議時已離席，爰不列入會議出席及決議人數，併予敘明）。

- (二) 次依就業歧視評委會審定書略以：「……理由……二、本案被申訴人是否對申訴人以身心障礙因素涉有就業歧視：（一）申訴人主張：依申訴人 108 年 10 月 1 日至本局談話紀錄略以：『（問：依據您所申訴之就業歧視中『身心障礙歧視』項目，請釋明您遭受歧視的求職過程，有何差別待遇？）……老闆在面試時，我有用口頭告知老闆我聽

不到，我是發燒後天因素聽不到，但老闆一聽到我的聲音就拒絕我，連人事資料連寫都還沒寫、也不給我機會讓我證明自己是能做這份工作的，就要我走、拒絕我。但我還是很積極的想跟老闆溝通，想要留下來做給老闆看，老闆這時只好用筆寫下聽不到無法溝通有障礙，沒辦法雇用，也沒有介紹這份工作要做些什麼，需要甚麼條件……

。（二）被申訴人主張：依被申訴人 108 年 10 月 2 日至本局談話紀錄略以：『……（問：請問貴單位本次錄取洗碗人員的依據或標準為何？）其實這份工作不只是負責洗碗，洗碗其實只是這份工作的一部份，在最後收餐時要做的；或許自助餐的部分比較不影響，但我們也供應麵食，客人如果點麵，當餐點做好之後，助手也要幫忙端麵給客人並且當下就要和對方收錢、找錢；最重要的是，助手需要和廚師長期配合，互動會很頻繁，也需要團隊合作，師傅也不可能在做菜途中停下來用筆告訴他要備哪些料、菜要切的大小等等，如果沒辦法溝通，會影響到整個作業流程，特別是遇到午晚餐尖峰時間，客人也沒辦法等我們。另外，在廚房工作也是有危險的，像是從廚房端麵出來時，我們通常會說借過、要上菜了避免有人撞到，如果遇到尖峰時間，店裡客人走動頻繁，客人和員工更容易發生燙傷等危險。……說真的，這份工作如果只是單純洗碗還好，但我們只是小店，這份工作要做的還有其他事情，尤其需要跟其他員工溝通才能把事情做的完整及順暢，以站在整體員工合作順利的角度，經營者的我在心情上真有些愛莫能助。』。（三）……2. 有關被申訴人之錄取進用是否涉及身心障礙歧視一節：……依被申訴人 108 年 10 月 29 日及 11 月 5 日補充說明觀之，(1) 本項工作其比

重

分別為洗碗 50%、廚師助手（備料）30%、端菜 20%、收款、找錢 10%，仍以洗碗為主，(2) 就其他工作分配觀之，洗碗人員尚需進行備料、洗菜、配菜色、裝便當等事前工作，然均非不得透過其他方式提前向申訴人說明，如製作當日菜單及所需食材、製作實際裝好一份便當請申訴人比照辦理亦可為之，又營業期間工作尚包含端麵、收麵錢，雖被申訴人表示係基於安全問題考量，認為端麵時會說借過、客人走動頻繁和員工更容易發生燙傷危險，惟前述情形一般人亦會發生，並非僅聽障者才有，申訴人非肢體障礙人士並無行動上的困難，雇主尚可透過店內張貼標語等方式提醒用餐民眾注意；(3) 就申訴人表示工作補位情形，除端湯麵時出聲告知外，還要客人點麵內容，麵的材料等等，亦得以於店內放置實拍照片輔助客人了解麵食內容，亦或改良麵食的菜單，如至不同語言國家點餐服務時，服務生甚至無須言語，僅拿出單張說明，說明內容包含餐點照片內容、點餐數量、包裝方式等，供客人以手指示選擇或直接填寫的方式即可完成，如有心克服，其作法亦不受限於店家營業規模。……雖然聽障者本身除溝通能力或有問題外，其他部分與一般人無異，若能改變或改善其溝通方式，尚非不得勝任，惟被申訴人給予申訴人工作機會，亦未思考除筆談以外是否有其它得以

使餐點製作、員工互動及送餐流程合作順暢的方式，……以被申訴人之錄用標準觀之，僅以主觀認定聽障者無法勝任此項工作，且以安全性考量、影響其他員工、整體工作流暢度云云等語，均涉有以身心障礙作為人員進用考量之疑慮。三、揆諸本案相關說明及事證，究其被申訴人的錄取基準，參酌該職務應具備條件及種種客觀考量，被申訴人並未採取任何輔助，亦未思考其他溝通或流程改善之可能性，即主觀認定聽障人士無法勝任該項工作而不予錄取，確有因申訴人為身心障礙身分而予以歧視，被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（身心障礙歧視）規定成立……。」

（三）基上，就業歧視評委會 108 年 11 月 18 日第 3 屆第 2 次會議相關與會委員業已就本件所涉

就業服務法第 5 條第 1 項規定所稱「身心障礙歧視」之判斷進行充分討論，前開委員會之組成及開會，無組成不合法、欠缺審核權限，且其評議未違反正當法律程序、或行政法上一般原理原則之問題，亦尚無認定事實錯誤及其他顯然錯誤之情事。依司法院大法官釋字第 553 號解釋意旨，對於該次就業歧視評委會決議被申訴人即訴願人違反就業服務法第 5 條第 1 項（身心障礙歧視）規定成立之結果，自應予以尊重。

五、訴願人雖主張其未曾向○君表達無法勝任工作而不予錄取之意思，面試時其以手比劃看不懂手語，並寫下「聽不到你講的意思，無法溝通有障礙」等字，希望能以筆談方式進行溝通，惟○君卻誤認訴願人拒絕其應徵云云，並於訴願書附具手寫之書面影本。惟據卷附○君就業歧視申訴書及原處分機關訪談○君之訪談紀錄影本所載，○君陳稱訴願人用筆寫下聽不到溝通有障礙，沒辦法雇用等文字，與訴願人所述並非一致。且訴願人於接受原處分機關訪談及調查過程中，亦未曾述及或提供該書寫內容，而係迨至提起本件訴願時，方檢附其手寫書面影本，則訴願書所附手寫書面之文字，是否確係面試時訴願人與○君書寫溝通之內容？已非無疑。又縱如訴願人所述，惟面試時訴願人既已知○君為聽障人士，如訴願人確欲以書寫方式與○君溝通或介紹工作內容等，衡諸一般常情，應會表達請○君以書寫方式進一步溝通之意，而非僅寫下「聽不到你講的意思，無法溝通有障礙」之文字；再觀諸卷附訴願人於 108 年 11 月 2 日向○君發送簡訊之畫面影本所載，訴願人向○君表示「……對於你上次來敝店應徵因溝通不良、而造成誤解一事……本人並無輕視你之意，實因這份工作內容除洗碗還需端麵給客人及跟客人收錢，也擔心你在廚房走動造成危險性……。」仍向○君表達其考量工作內容而認○君不適合該工作之意；是訴願人有不予錄取○君之情事，堪予認定。訴願主張原處分認定事實有誤，不足採據。

六、訴願人雖又稱原處分機關未考量訴願人營業種類、規模及人事安排等因素，即認訴願人未思考流程改善可能性等措施而不予錄取○君，係涉有身心障礙歧視，顯屬過度苛求等語。惟按就業服務法第 5 條明文禁止雇主以身心障礙為限制條件而致「身心障礙就業歧

視」。查本件訴願人於○君面試時，尚未進一步就職務工作內容與○君面談，瞭解○君是否具有從事該項工作之能力，或思考得否採取合理措施，調整工作內容或流程等，僅以○君為聽障人士，即認其無法勝任該項工作而不予錄取，未給予○君公平求職之機會。原處分機關審酌訴願人招募之工作職務內容、○君身心障礙情形、訴願人提供合理措施之可能性及本件面試過程等情，經就業歧視評委會認定訴願人有身心障礙歧視情事，爰認訴願人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，並無違誤。另訴願人雖稱因欠缺法律知識，不知行為違法，且罰鍰負擔過重云云。惟按法律公布施行後，人民即有遵守之義務，尚不得因不知法規而免除行政處罰責任，行政罰法第 8 條定有明文。本件訴願人並未提出具體事證證明其有特殊之正當事由，致無法得知法規範存在，難認有行政罰法第 8 條但書規定之適用。又原處分機關業依行政罰法第 18 條第 1 項規定，考量訴願人違規情節，於法定罰鍰額度內，依就業服務法第 65 條第 1 項及裁罰基準第 3 點項次 1 規定，處訴

願

人法定最低額 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱，尚無違誤。訴願主張，不足採據。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、另訴願人就原處分申請停止執行一節，業經本府審酌並無依訴願法第 93 條第 2 項規定停止執行之必要，並以 109 年 2 月 12 日府訴一字第 1096100355 號函復訴願人在案，併予敘明。

八、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	劉	昌	坪
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

不同意見書

一、本件涉及就業服務法第 5 條第 1 項之身心障礙就業歧視認定，雖臺北市政府勞動局依據就業服務法施行細則第 2 條，組成就業歧視評議委員會，透過專家參與進行專業審查，應有判斷餘地之適用。然而，容有兩點有進一步審酌之可能。

二、首先，該委員會認定就業歧視成立，係以「如有心克服，其作法亦不受限於店家營業規

模。……聽障者……若能改變或改善其溝通方式，尚非不得勝任，惟被申訴人……未思考除筆談以外是否有其他得以使餐點製作、員工互動及送餐流程合作順暢的方式，……以被申訴人之錄用標準觀之，僅以主觀認定聽障者無法勝任此項工作，……均涉有以身心障礙作為人員進用考量之疑慮」之「被申訴人並未採取任何輔助，亦未思考其他溝通或流程改善之可能性」，認定被申訴人確有因申訴人為身心障礙身分而予以歧視。

三、亦即，委員會認定，被申訴人除了一般的人員進用考量與標準外，因為應聘之申訴人為身心障礙者，因此必須「有心克服」並額外採取輔助、其他溝通或流程改善之行為。換言之，當應聘之勞工為身心障礙者，雇主除了一般的僱用流程外，尚須在額外採取輔助、其他溝通或變更其既定之工作流程之情形下、試圖僱用具有身心障礙情形之求職者，方不該當為歧視。易言之，就業服務法課予所有可能僱用身心障礙者、不論營業規模之雇主，除了消極就身心障礙者與非身心障礙者予以平等對待外，尚須積極扶助或輔助身心障礙者適應或克服既存工作環境之限制，才未違反身心障礙歧視。此等雇主之積極義務，是否確實得自就業服務法第5條第1項「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……身心障礙為由，予以歧視。」抑或勞動部函釋中就就業歧視之解釋：「……當雇主以求職人或所僱用員工『與執行該項特定工作無關之特質』來決定受僱與否……，且雇主在該項特質上的要求有不公平且不合理之情事……」明確導引而出，而非轉嫁政府應擔負之照顧責任予（所有不論營業規模且未獲獎勵補助）之私人雇主、進而課予法律所無之義務，實不無疑義。

四、其次，縱然就業服務法第5條第1項禁止身心障礙歧視，確實如委員會所論，寓有雇主積極扶助之協助身心障礙者就業之義務，為此一隱藏於文義後之意涵，是否為一般知識之民眾普遍知悉，實有相當疑問。且違反此規定之罰則為新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，雖然原處分機關以最低罰鍰為裁處，但就可能根本欠缺違法意識之訴願人而言，此等裁處是否有其意義？又對於一個恐怕不符合明確性原則的法律義務，課人民如此高代價之裁罰，仍以法務部105年2月23日法律字第10503503620號函釋為據，認為訴願

人

可期待運用其認識能力，能意識到該行為係屬不法，並對該行為之合法性產生懷疑，負有查詢義務……等理由，而認行政罰法第8條但書減輕處罰之規定無法適用。就本案言，訴願人為一個小吃店負責人，在工作忙碌面試勞工時，如何能期待其停下對申訴人之面試，查詢相關法規範、甚至案例之規定，並清楚其具有改變既有工作流程與條件以僱用身心障礙求職者之積極義務，否則將面臨最低金額為30萬元之裁罰？目前行政罰法第8條但書之適用，在法務部嚴格解釋之情況下，是否課予人民無期待可能性之行為義務，並置人民於受罰之危險境地中？！

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 5 月 20 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）