

訴 願 人 ○○○即○○○○○○○○

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 113 年 9 月 25 日北市勞就字第 11360727191 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）於民國（下同）113 年 3 月 21 日透過○○人力銀行向訴願人投遞履歷，訴願人並邀請○君面試，○君於 113 年 3 月 22 日面試通過；嗣○君於 113 年 4 月 1 日至訴願人處報到，準備參與培訓，遭訴願人以整體溝通及外型不佳為由解僱○君，○君主張訴願人涉有語言、思想、容貌、五官及身心障礙歧視，以 113 年 5 月 26 日就業歧視申請書向原處分機關提起申訴，原處分機關乃於 113 年 6 月 24 日及 25 日分別訪談○君及訴願人之受託人○○○律師（下稱○律師），並製作訪談、談話紀錄。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）113 年 9 月 6 日第 5 屆第 3 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；違反就業服務法第 5 條第 1 項（語言、思想、容貌及五官歧視）規定均不成立。」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，乃依同法第 65 條第 1 項及第 3 項規定，以 113 年 9 月 25 日北市勞就字第 11360727191 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名。原處分於 113 年 9 月 30 日送達，訴願人不服，於 113 年 10 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、星座、血型或以往工會會員身為由，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。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	13
法規名稱	就業服務法
委任事項	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。」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人並無以○君身心障礙為由，終止與○君之勞動契約；○君將個人外貌、口語表達與自身聽障情況加以連結，並以生有受辱情緒為由向原處分機關申訴，僅係其主觀感受。
- (二) 原處分裁罰訴願人，卻無見原處分機關敘明訴願人有何故意或過失之行為致○君有受到歧視之實，本件原處分因訴願人欠缺主觀或客觀違法事由而無從成立，自當撤銷。
- (三) 訴願人並無積極調整工作措施致順利僱用○君之義務，亦無履行該等義務之期待可能性；縱認定訴願人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，裁罰 30 萬元罰鍰實屬過鉅，恐將導致訴願人被迫結束營業，其他員工亦隨即失業，訴願人平時亦難有時間或精力知悉該等法令，並進而投入成本履行該等義務，請依行政罰法第 8 條及第 18 條第 1 項規定，減輕或免除訴願人之責任。

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 113 年 6 月 24 日、25 日分別訪談○君、訴願人之受託人○律師，並製作訪談及談話紀錄。復經就業歧視評委會於 113 年 9 月 6 日召開第 5 屆第 3 次會議評議後，決議成立身心障礙歧視；語言、思想、容貌及五官歧視均不成立；有○君 113 年 5 月 26 日就業歧視申訴書、原處分機關 113 年 6 月 24 日、25 日訪談及談話紀錄、就業歧視評委會 113 年 9 月 6 日第 5 屆第 3 次會議簽到表及會議紀錄、原處分機關 113 年 9 月 25 日北市勞就字第 11360727192 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、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，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 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，計有女性委員 8 人，其中外聘委員 12 人（男性 6 名，女性 6 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 113 年 9 月 6 日第 5 屆第 3 次會議紀錄記載，該次會議決議時在場委員為 12 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。
- (二) 次依就業歧視評委會審定書略以：「……理由……五、本案查：……(三) 有關身心障礙歧視部分：……2. 被申訴人是否因申訴人身心障礙（聽力障礙）而予以歧視：……3) 申訴人提供之 113 年 4 月 1 日與被申訴人現場溝通之錄音檔（略以）：『01：57 我：對阿，因為面試投履歷表，履歷表上面就有很明確告知說，『我就是聽障生』，所以你們找我面試……我以為你們都有看。02：11 女：不好意思，可能忽略掉了。……由此可稽被申訴人於 113 年 4 月 1 日申訴人前來培訓當日，即已知悉申訴人患有聽覺或平衡機能障礙（中度）〈以下稱聽障〉，故可認被申訴人於 113 年 4 月 1 日即已知悉申訴人為聽障患者。4) 被申訴人雖於 113 年 3 月 21 日通知申訴人面試，113 年 3 月 22 日面試通過後即錄取申訴人，並通知申訴人 113 年 4 月 1 日報到進行培訓，惟查申訴人提供之 113 年 4 月 1 日與被申訴人現場溝通之錄音檔（略以）：『00：25 女：幫你面試的主管，第一階段是面試審核，實際狀況是需要到樓下去面試的，那個沒戴眼鏡的那個人是副主管……01：13 女：對外，可能比較注重外在，還有跟客人的溝通……01：27 女：也不是

說年輕，就是整體的外型，溝通上的問題。01：33 我：我這樣講，可能比較不禮貌，阿她的意思是說，我可能就是外表上比較不行，也沒辦法溝通。01：45 女：就可能是溝通上比較不清楚。01：48 我：不清楚!?因為口齒不清嘛。01：55 女：對，怕客人比較聽不太懂，因為你本身也是需要助聽器……04：13 我：阿所以現在確定就是，我沒有到他的標準，就是外貌還有溝通上問題。04：20 女：應該主要是溝通啦，因為怕說妳跟客人講話比較沒辦法溝通，客人就會把妳推掉，因為我們是算業績的，把妳推掉的話，業績可能就起不來，他們也擔心這樣。04：40 女：因為他們也要實際看到妳本人。』及申訴人與被申訴人 113 年 4 月 1 日 xxxx 對話紀錄（略以）：『您好，今天報到時公司有反映您可能比較不適合我們公司，不好意思，讓您今天白跑一趟……但是整體溝通及外型上還是會以公司現場幹部為主……。』，可證申訴人 113 年 4 月 1 日報到參與培訓當日隨即遭被申訴人現場幹部以申訴人『外貌』及『溝通』問題而遭被申訴人 113 年 4 月 1 日以 xxxx 告知不與僱用，經申訴人 113 年 4 月 1 日於 xxxx 與被申訴人多次確認解僱之原因，被申訴人已讀卻皆未回復；按一般社會通念，若被申訴人對申訴人並無歧視，則應與申訴人說明不予僱用之緣由，而非已讀不回，使申訴人誤解，被申訴人之作為難認合理，以現有事證，顯難排除被申訴人對於申訴人身心障礙情形之混合歧視動機。5) 綜上，經查證雙方之陳述內容、提供卷證資料及相關事實，實難排除被申訴人對於申訴人於 113 年 4 月 1 日報到準備培訓當日有因申訴人身心障礙之情狀及身分而有對其解僱之不利之對待，涉及身心障礙歧視。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）規定成立。……（七）綜上……申訴人於 113 年 3 月 22 日面試通過，被申訴人同意錄取，並與申訴人協商於 113 年 4 月 1 日報到，於是日以不適任為由遭被申訴人解僱。申訴人 113 年 4 月 1 日報到參與培訓當日隨即遭被申訴人現場幹部以申訴人『外貌』及『溝通』問題而遭被申訴人 113 年 4 月 1 日以 xxxx 告知不予僱用，被申訴人之作為難認合理，以現有事證，顯難排除被申訴人對於申訴人身心障礙情形之混合歧視動機，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）規定成立；本案因無客觀積極事證可供佐證被申訴人係基於申訴人語言而於教育訓練及解僱予以差別待遇之情事，故本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（語言歧視）規定不成立；因無客觀積極事證可供佐證被申訴人係基於申訴人思想而於教育訓練及解僱予以差別待遇之情事，故本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（思想歧視）規定不成立；被申訴人雖未於 113 年 4 月 1 日當面告知申訴

人需『配戴隱形眼鏡』，惟『配戴隱形眼鏡』之要求尚難符合『容貌歧視』及『五官歧視』，因無客觀積極事證可供佐證被申訴人係基於申訴人容貌及五官而於教育訓練及解僱予以差別待遇之情事，故本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（容貌及五官歧視）規定均不成立。六、本案經 113 年 9 月 6 日本會第 5 屆第 3 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（身心障礙歧視）規定成立；被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（語言、思想、容貌及五官歧視）規定均不成立……。」

（三）基上，就業歧視評委會 113 年 9 月 6 日第 5 屆第 3 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，亦尚無認定事實錯誤及其他顯然錯誤之情事，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、訴願人雖主張其並無以○君身心障礙為由，終止與○君之勞動契約，○君將個人外貌、口語表達與自身聽障情況加以連結，並以生有受辱情緒為由向原處分機關申訴，僅係其主觀感受云云；惟依卷附原處分機關 113 年 6 月 24 日訪談○君之訪談紀錄影本記載略以：「……問請問您本次申訴因語言、思想、容貌、五官及身心障礙遭受之歧視項目為何？當時事情發生經過？……答……113/4/1 當天……短髮阿姨先問我說『我可以溝通嗎？』也看了一下我的耳朵有配帶助聽器……我說我可以溝通……又忽然問我說『是本地人嗎？怎有一個奇怪的口音，好像不是本地人』，我客氣說明我是本地人，因為我是聽障生，所以口齒會不清楚一點……請我先坐一下……一段時間後……跟我說『○○等等會傳訊息給妳』……拿手機出來看對方傳的訊息……怎○○會說『我不適合這份工作？！』……短髮阿姨說『這邊客人素質比較高啦，妳比較適合腳底按摩那種的。』……後帶我下樓的那位小姐來找我，向我說明『我的外型不太行、溝通上也不行、怕客人會有不好的反應什麼的』……為什麼一開始面試都 OK，到了現場說我的外表不行，溝通不行，還說我比較適合腳底按摩，好像就是我比較適合做低端的工作？有鄙視、侮辱、不受尊重、看不起的感觉，我雖然是殘障人士，但我也很努力有拿到『丙級美容』證照，而且我只是『單純去工作按摩的，怎會扯到外表跟溝通有問題？！』……我也有配帶助聽器，可以溝通且我聽得到……。」次依上開

審議書所載，○君於 113 年 4 月 1 日至訴願人處報到時，現場人員告知訴願人比較注重外在及跟客人的溝通，並表示○君需要助聽器，如果跟客人講話比較沒辦法溝通的話，業績可能就起不來等語；再依卷附當日○君與訴願人員工○113 年 4 月 1 日 xxxx 對話紀錄所示，其向○君說明，當日訴願人現場幹部反應○君整體溝通及外型上比較不適合訴願人。可知○君 113 年 4 月 1 日報到參與培訓當日隨即遭訴願人現場幹部以其「外貌」及「溝通」問題而遭訴願人於 113 年 4 月 1 日以 xxxx 告知解僱，且○君當日於 xxxx 多次確認解僱之原因，均遭已讀訊息卻未回復；本案○君於 113 年 3 月 22 日通過訴願人面試，經同意錄取並於 113 年 4 月 1 日報到後同日遭訴願人解僱；是訴願人有因○君身心障礙為由，終止與○君之勞動契約之情事，堪予認定。訴願主張，不足採據。

六、又訴願人雖稱未見原處分機關敘明訴願人有何故意或過失之行為致○君有受到歧視之實，其並無積極調整工作措施致順利僱用○君之義務，亦無履行該等義務之期待可能性等語。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」。另據原處分機關訴願答辯書陳明，訴願人僱用員工人數合計約 18 人，係已稍具規模之事業單位，且設有專責人資人員處理人事等事項，其於僱用員工時對就業服務法之相關法令即應主動瞭解遵循，並盡其注意義務，其對於上開規定之違反，縱無故意，亦難謂無過失。又倘訴願人疑慮○君溝通困難會造成客戶困擾，在其具備相當能力之情形下，仍可透過試操作、試用之方式讓其證明具備該職務所需能力作為決策之佐證，亦應讓○君嘗試或詢問了解有無須協助之處及改善之可能性；訴願人僅以「溝通上比較不清楚」「怕客人比較聽不太懂，因為你本身也是需要助聽器」「怕說妳跟客人講話比較沒辦法溝通，客人就會把妳推掉，因為我們是算業績的，把妳推掉的話，業績可能就起不來」等理由解僱○君；惟自始無法提出○君如何不適任之具體證明供核。本件原處分機關經審酌訴願人於○君面試時，僅以○君之「外貌」、「聽障」及「口齒不清」等因素，即認其無法勝任該項工作而予以解僱等情，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。另訴願人雖稱因難有時間或精力知悉法令，且裁罰 30 萬元罰鍰過鉅，請減輕或免除云云。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 項規

定，處訴願人法定最低額 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名，尚無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，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，業經本府審酌並無訴願法第 93 條第 2 項規定得停止執行之情事，並以 113 年 11 月 6 日府訴二字第 1136086954 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	連	堂	凱（公出）
委員	張	慕	貞（代行）
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	邱	駿	彥
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 1 月 17 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）