

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

111年度訴字第28號

114年2月20日辯論終結

原告 黃坤文

訴訟代理人 陳業鑫律師

許弘奇律師

彭郁欣律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

參加人 南亞電路板股份有限公司

代表人 吳嘉昭

訴訟代理人 邱學思律師

上列當事人間有關就業服務事務事件，原告不服勞動部中華民國110年11月12日勞動法訴二字第1100011035號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件原告起訴後，被告代表人由鄭文燦變更為張善政，茲據變更後之代表人張善政具狀聲明承受訴訟（本院卷一第185頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告於民國86年4月10日起受僱於參加人（即被申訴人），擔任高級工程師。原告以其先於108年12月8日起被迫受到參加人減少原有工作，繼於109年8月無端核定暫緩晉等、復於109年9月及10月遭月評核D等，認遭參加人「年齡

01 歧視」予以差別待遇為由，於110年2月23日向被告提出就業  
02 歧視申訴書（下稱申訴書），主張參加人之上開行為為年齡  
03 歧視。經被告於110年3月17日及18日分別訪談原告、參加人  
04 之受任人許勝凱、王滋淵、莊家維，並製作訪談紀錄。嗣被  
05 告就業歧視評議委員會於110年4月15日110年度第1次會議審  
06 議後決議，並作成就業歧視評議委員會審定書（下稱原處分  
07 ），認定參加人違反中高齡者及高齡者就業促進法（下稱中  
08 高齡就業法）（年齡歧視）不成立。被告乃以110年5月10日  
09 府勞條字第1100112170號函檢送原處分予原告。原告不服，  
10 提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

### 11 三、原告主張：

12 (一)參加人公司有諸多員工在屆齡退休或得自請退休之際，會突  
13 然有受撤換工作或調職之狀況，而其他年輕員工卻無在某一  
14 年工作突然有考績評等下降之情事。原告目前約50歲，在公  
15 司任職近25年，屬於中高年齡員工，卻在即將屆齡退休（任  
16 職滿25年）之際，受公司要求將PATEk品質案件處理與追蹤  
17 工作交給年輕之王暉叡與詹裕長。惟王暉叡之工作表現實際  
18 上係低於原告狀況，被告應查明參加人是否有因年齡因素而  
19 以較年輕之同仁取代原告之工作之情事。

20 (二)自2020年及2021年組織圖可知，確實QA CS欄下，原告已非  
21 QA CS人員而有受調職之事實。故絕非參加人所稱之增加人  
22 手，再者原告於110年3月17日至被告處接受訪談時，曾經提  
23 出109年11月間之錄音檔案予被告，該錄音檔案中，原告前  
24 主管楊志任明確敘明係其刻意不派工予原告。原告前主管楊  
25 志任對原告有職場霸凌之疑慮，則其是否持平考核原告考績  
26 殊有疑義，被告應再詳查或確認原告考績差是否非因工作能  
27 力。尤其原告於104至108年間考績均為甲等，卻在109年即  
28 將任職屆滿25年即勞動基準法第53條自請退休之際，開始受  
29 有不利之處分，則原告果否有參加人所述之工作不利情況有  
30 疑義。衡情原告自104年起即在同一崗位下持續任職，何以  
31 會在109年起於考績方面有如此大之差別？由是可知，被告

01 顯有僅依參加人陳述認定事實，而未就有利於原告之事實進  
02 行判斷，原處分當有違背行政程序法第9條有利不利均應注  
03 意之違誤；又被告未依證據認定本件事實，亦有認定事實顯  
04 然錯誤及證據法則之違誤，堪認此部分原處分有違背行政程  
05 序法第43條之規定，被告係基於錯誤事實基礎作出處分，應  
06 認原處分違法不適當，應予廢棄。

07 (三)中高齡就業法第14條規定要求雇主就無年齡歧視之事實盡舉  
08 證責任之立法目的，係考量求職或受僱之中高齡者及高齡者  
09 負舉證之義務，確有其困難之處，故增訂此條文，以與其他  
10 樣態之就業歧視區別。是行政機關應就年齡歧視之申訴，課  
11 予雇主舉證義務。原告已於申訴書中明確敘明有其他已離職  
12 同仁於屆齡退休前一年，被強迫調離原職位或有較差考績，  
13 是被告依前揭立法意旨，即應就此部分依職權函詢參加人請  
14 其說明，以維整體勞工之權益，避免日後有其他員工因屆自  
15 請退休之年齡，而被迫因考績較差或已調離熟悉環境，自請  
16 退休。惟被告卻未就原告聲請調查或請求確認之事項，函請  
17 參加人盡舉證與說明之義務，僅略述上述原告所提之員工並  
18 未有申訴年齡歧視，是無年齡歧視、毋庸查證云云，顯見被  
19 告就本件行政程序之調查，當與行政程序法第36條相悖，有  
20 違反法令之重大瑕疵，應予廢棄等語。

21 (四)並聲明：1.訴願決定及原處分均撤銷。2.被告應就原告110  
22 年2月23日之申請，作成參加人違反中高齡就業法第12條(年  
23 齡歧視)成立之行政處分。

24 四、被告則以：

25 (一)原告依中高齡就業法第15條規定所為之申訴，僅發生促請被  
26 告發動職權裁量是否為特定行為之效力，原告並無請求被告  
27 為一定行政行為之公法請求權存在，自非依法有權請求行政  
28 機關作為之「依法申請案件」，與行政訴訟法第5條第2項規  
29 定之課予義務訴訟之要件不符，原告提起本件課予義務訴訟  
30 即不合法，應予駁回。

01 (二)被告對於原告所提出之申訴案件，係經被告依桃園市就業歧  
02 視評議委員會設置要點設立之被告就業歧視評議委員會於11  
03 0年4月15日召開110年度第1次會議，該會議由被告勞動局局  
04 長召集，副局長擔任副召集人，委員組成有勞工團體代表、  
05 雇主團體代表、婦女團體代表、身心障礙代表、原住民代  
06 表、新住民代表及法律、勞政等相關學者專家，計12位委員  
07 出席已達法定人數，並依出席委員會議審議決議系爭申訴關  
08 於被申訴人即參加人違反中高齡就業法(年齡歧視)不成立。  
09 足見被告作成原處分前，業經依法由專業領域人士進行專業  
10 審查，該審查所作成之判斷決定，除有組織不合法、違反法  
11 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  
12 則外，原則上法院應予尊重(司法院釋字第382號、第462號  
13 解釋意旨參照)。

14 (三)又原告109年1月起有因客戶之回饋意見及工作表現等情節，  
15 經其主管於每月定期評核表之初評主管評語欄位填入改善意  
16 見，進而因其未改善而有較負面之評價，之後原告向參加人  
17 提出職場霸凌之申訴案，當時所爭論之事項著重於原告工作  
18 安排配置及考績等事項是否遭受楊志任行為不法之侵害，經  
19 參加人與其他相關人員面談所獲得之資訊，皆論及對於與原  
20 告工作往來之感受，楊志任更重申除因多次要求原告之工作  
21 態度及重點後卻未見改善，故於109年9月及10月份之評核評  
22 為D等，109年綜合評核為乙等等情，是參加人之調查結果即  
23 以相關人員訪談及原告考核資料為依據。另楊志任於109年1  
24 1月6日對原告進行訪談，依該日員工協助輔導訪談紀錄表所  
25 載之改善建議提及為掌握工作負荷及進度，原告須向年資年  
26 齡相仿之詹裕長回報工作進度等語；且參加人接受訪談時表  
27 示應係基於工作量的考量而有對工程師之工作安排予以調  
28 整，尚難逕論係因年齡因素對原告有所差別待遇。此外，依  
29 參加人提出之符合舊制退休人數分布說明，至110年2月24日  
30 止，參加人勞工有舊制年資且符合申請退休條件之人數計64  
31 3人，復對照參加人品保處14位(包含原告及詹裕長)二級主

01 管之年資資料，其中5名與原告同單位、年資年齡相仿之人  
02 員，依據其等5人108年1月至109年12月份之每月評核表，每  
03 月評核等級多為B至C2等級，初評主管加註之評語亦多為正  
04 面及肯定之用語，是亦難以論定參加人係因原告年齡之因素  
05 而對其於工作配置、考核及陞遷等事項上為不公平之對待，  
06 原告主張原處分違反行政程序法第9條、第36條、第43條及  
07 第96條等規定，自不足採等語，資為抗辯。

08 (四)並聲明：駁回原告之訴。

09 五、參加人陳述略以：

10 (一)依中高齡就業法第14條規定，求職或受僱之中高齡者及高齡  
11 者必先釋明「雇主有何『因年齡因素』之『差別』且『不利  
12 』對待」，始生應由雇主負舉證責任之效果。而原告在申訴  
13 程序、訴願程序及訴訟程序中，其主張之事實雖有提及「年  
14 齡」、「差別」及「不利對待」，然其主張或零散缺漏、或  
15 模糊不清、或欠缺因果關聯之敘述，難認其就參加人有年齡  
16 歧視之差別不利對待之情事已盡釋明之義務，以致參加人有  
17 舉證答辯之困難。

18 (二)108年12月以前，原告與王暉叡係共同負責13間封裝廠品保  
19 工作，108年12月重新調整後，原告自己獨立負責6間封裝廠  
20 品保工作，參加人並未減少原告工作數量，與中高齡就業法  
21 第12條之規定完全無涉。又比對原告及王暉叡定期工作評核  
22 評語清單內容，無論於108年12月調整工作前後，王暉叡所  
23 有月份受評核分數均高於原告，且王暉叡均獲得主管正面評  
24 語評價，足證王暉叡工作表現明顯優於原告。參加人係綜合  
25 考量王暉叡工作表現，及品保處內團隊合作氛圍，並釐清2  
26 人工作分配責任範圍，爰於108年12月調整、劃分原告與王  
27 暉叡之工作內容。參加人係基於正當理由調整原告工作內容  
28 ，與原告所謂「年齡歧視」云云全然無關。再者，原告任職  
29 於參加人期間，工作表現長期不佳，原告最早於100年4月至  
30 10月期間，即已連續7個月考績低於D1級，並非原告所稱於1  
31 10年前考績並未明顯過差。原告分別於109年9月、10月及11

01 0年1月，經定期工作評核評等為D級，係因其有未向主管回  
02 報工作內容與進度、對其負責撰寫並提供予客戶之週報，僅  
03 以複製貼上方式草率處理、及直接將客戶來函反應產品異常  
04 之全部信件轉寄給其他同事或其他部門，並未提供任何實質  
05 協助等工作缺失，與中高齡就業法第12條第1項規定之不利  
06 對待完全無關等語。

07 (三)並聲明：駁回原告之訴。

08 六、前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有原告11  
09 0年2月23日申訴書(原處分可閱卷第24-25頁)、原告110年3  
10 月17日就業歧視申訴案件個案訪談紀錄(下稱訪談紀錄，原  
11 處分可閱卷第26-29頁)、參加人110年3月18日訪談紀錄(原  
12 處分可閱卷第67-71頁)、原告109年11月6日、110年3月16日  
13 之員工協助輔導訪談紀錄表2份(原處分可閱卷第86、98頁  
14 )、有關原告申訴職場霸凌調查報告等相關資料(原處分可  
15 閱卷第87-97頁)、原告定期工作評核評語清單(原處分可  
16 閱卷第104-121頁、本院卷一第513-524頁)、被告110年4月  
17 15日110年度第1次就業歧視評議委員會會議紀錄(本院卷一  
18 第349-362頁)、原處分(原處分可閱卷第19-23-2頁)及訴願  
19 決定(原處分可閱卷第3-17頁)等件在卷可稽，此部分之事  
20 實，堪以認定。

21 七、本院之判斷：

22 (一)應適用之法規：

23 1.中高齡就業法：

24 (1)第1條規定：「(第1項)為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞  
25 動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作  
26 與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就  
27 業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。(第2項  
28 )中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定  
29 者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業  
30 安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規  
31 定。」

01 (2)第2條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市  
02 政府……。」

03 (3)第3條規定：「本法用詞，定義如下：一、中高齡者：指年  
04 滿45歲至65歲之人。二、高齡者：指逾65歲之人。三、受僱  
05 者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。四、求職者：指  
06 向雇主應徵工作之人。五、雇主：指僱用受僱者之人、公私  
07 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  
08 僱者事務之人，視同雇主。」

09 (4)第4條第1款規定：「本法適用對象為年滿45歲之下列人員：  
10 一、本國國民。……」

11 (5)第12條規定：「(第1項)雇主對求職或受僱之中高齡者及  
12 高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。(第2項)前項所  
13 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  
14 項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、  
15 配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三  
16 、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解  
17 僱。」

18 (6)第14條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別  
19 待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合  
20 前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」

21 (7)第15條規定：「(第1項)求職或受僱之中高齡者及高齡者  
22 發現雇主違反第12條第1項規定時，得向地方主管機關申訴  
23 。(第2項)地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務  
24 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。  
25 」

26 2.就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，  
27 雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思  
28 想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚  
29 姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身  
30 分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

01 第6條第4項第1款規定：「直轄市、縣（市）主管機關掌理  
02 事項如下：一、就業歧視之認定。」

03 3.就業服務法施行細則第2條規定：「直轄市、縣（市）主管  
04 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  
05 邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者  
06 專家組成就業歧視評議委員會。」

07 4.桃園市就業歧視評議委員會設置要點：

08 (1)第1點規定：「桃園市政府（以下簡稱本府）為保障國民就  
09 業機會平等，避免雇主對求職人或所僱用員工有就業歧視行  
10 為，而造成不公平待遇，依就業服務法施行細則第二條規  
11 定，設桃園市就業歧視評議委員會（以下簡稱本會），並訂  
12 定本要點。」

13 (2)第2點規定：「本會之任務：(一)求職人或受僱者遭受就業歧  
14 視申訴案件之認定及評議。……」

15 (3)第3點規定：「（第1項）本會置委員13人，其中1人為召集  
16 人，由本府勞動局（以下簡稱勞動局）局長兼任，1人為副  
17 召集人，由勞動局副局長兼任，其餘委員由下列人員組成之  
18 ；(一)勞工團體代表2人。(二)雇主團體代表1人。(三)婦女團體代  
19 表1人。(四)身心障礙代表1人。(五)原住民代表1人。(六)新住民  
20 代表1人。(七)法律、勞政等相關學者專家4人。（第2項）前  
21 項委員由本府遴聘之，任期2年，期滿得續聘，任期內出缺  
22 時，得補聘至原任期屆滿之日止。（第3項）第1項委員中，  
23 女性委員人數應占全體委員人數2分之1以上，且單一性別委  
24 員人數應占全體委員人數3分之1以上。」

25 (4)第5點規定：「本會以每3個月召開1次會議為原則，必要時  
26 得召開臨時會議，均由召集人召集並為主席，召集人因故不  
27 能出席時，由副召集人代理；召集人及副召集人均不能出席  
28 時，得由委員互推1人代理之。本會會議應有半數以上委員  
29 出席，出席委員過半數之同意始得作成決議。」

30 5.依上開規定可知，雇主對求職或受僱之中高齡者(年滿45歲  
31 至65歲之人)，不得以年齡為由予以差別待遇，而關於年齡

01 歧視之特別、具體規定，包含因年齡因素為招募、甄試、進  
02 用、分發、配置、退休、資遣、離職及解僱之直接或間接不  
03 利對待。求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反中高  
04 齡就業法第12條第1項規定時，得向地方主管機關申訴，由  
05 地方主管機關受理該申訴，並依就業服務法相關規定組成之  
06 就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。又依中高齡就業法  
07 第14條規定可知，求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差  
08 別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，負舉證  
09 責任。

10 (二)原處分並無違誤，即參加人無違反中高齡就業法第12條之行  
11 為：

12 1.原告主張其自108年12月8日起相繼受有減少原有工作、無端  
13 核定暫緩晉等、109年9月及10月遭月評核D等情事，認遭參  
14 加人「年齡歧視」而予以差別待遇，乃向被告提出申訴。被  
15 告於110年3月18日訪談參加人之受任人許勝凱、王滋淵、莊  
16 家維，其等陳述略以：「黃君（即原告，下同）任職地點為  
17 公司錦興廠，任職期間自86年4月10日起迄今，擔任品保處  
18 品保高級工程師，工作內容主要針對客戶有關產品品質問題  
19 的服務。黃君自103年11月1日調任至品保處擔任品保高級工  
20 程師職務迄今。黃君直屬部門主管為副處長楊志任，公司部  
21 分之實際管理者為吳嘉昭，錦興廠實際管理者部分是總經理  
22 湯安得。」「有關與黃君同部門組織狀況為：1位處長、2位  
23 副處長（1位對外部客戶服務為吳明峯，1位對內部品質系統  
24 部分為楊志任）、2位課長（2級主管針對第1線人員管理，隸  
25 屬在楊志任下面）、19位高級工程師（與2級主管層級相同，  
26 但是非主管職）、8個機能組下共有32位工程師，剩餘就是第  
27 1線基層人員。19位高級工程師中包含黃君，以工作性質言  
28 ，與黃君同質性對客戶服務的高級工程師有14位（含黃君），  
29 其中12位由副處長吳明峯管理，另外2位由副處長楊志任管  
30 理，針對黃君業務部分，因為有客戶提出要求專人服務及服  
31 務人員異動頻繁、固定人員服務等，所以由副處長楊志任與

01 2位高級工程師(包含黃君)及1位工程師為這個客戶做專人服  
02 務。高級工程師部分因為要對客戶做產品品質的服務，所以  
03 對於公司產品要有相當認識，高級工程師的年資都相當資深  
04 ，年資約落在15~22年區間，14位高級工程師工作性質、內  
05 容分配、職掌大都相同，只是服務客戶別不同。」「公司每  
06 月有定期工作評核，還有年終考核，在考核制度分有級別，  
07 如有列入待加強部分，會由主管與受評者面對面晤談，並輔  
08 以書面記錄。每月定期工作評核，先由受評者自評，接著由  
09 上一級主管做初評，再由更上一級複評，最後由經營主管核  
10 決，前述都是採電腦作業，系統會送出考核結果於受評者，  
11 受評者要勾選收到考核結果，所以受評者會收到考核結果通  
12 知等級及評語。每月定期考核級別從優依序排列為A、B、C  
13 、D、E等5級。年終考核是由主管累計當年度每月之評核結  
14 果做年度考核，會針對同職級作出排序，年終考核部分，受  
15 評者是經由年終獎金發放時，發放明細上會讓受評者知悉其  
16 發放獎金金額及考核級別。年終考核級別優、良、甲、乙、  
17 丙等5等級，如果當年度考核為乙等及丙等2個等級者，隔年  
18 電腦系統會自動跳出提示，請主管協助受評者在工作上的改  
19 善、改進等，該協助措施會做成書面訪談紀錄。每月考核會  
20 呈現分數、等級及主管評語；年終考核部分只會呈現年度、  
21 等級資訊。黃君自103年11月1日調任至品保處以來，公司每  
22 月及年度都會分別對黃君做考評。」「(問：據黃君表示，  
23 貴公司對於將符合自請退休要件員工透過調職、調整職務、  
24 找人取代工作等方式，逼迫員工自請離職(退休)。有關黃君  
25 申訴貴公司以其『年齡』為由予以就業歧視之情事，請具體  
26 說明或有無相關佐證資料或文件?)公司目前6千位員工，  
27 符合退休資格員工將近6百位員工，退休是依個人意願提出  
28 退休，不會因年齡性別等做差異化，有關工作安排，公司會  
29 依組織、機能、辦事細則做工作上的規劃及安排。如果員工  
30 不想提出退休，公司不會逼退，公司不會因為其快要符合退  
31 休要件針對其工作另外的安排。黃君早我(即許勝凱處長，

01 下同)1年進公司，我與黃君同樣在公司也很久，黃君在調來  
02 品保處前是在營業處，當時黃君考核也是屬於待加強等級，  
03 營業處主管考量是否將黃君調任其他單位，就來詢問我是否  
04 能讓黃君調任來品保處，故當時我有找黃君談過並詢問黃君  
05 想來品保處的想法，當時黃君表示覺得營業處的人都在害他  
06 ，他想安穩工作直到退休，當時我也曾跟黃君說，我們品保  
07 處的人都不錯，很好相處，希望他到品保處後好好地做，所  
08 以後來就有黃君103年11月1日起調任至品保處任職。黃君在  
09 調任品保處前一單位，於營業處的考評級別也是在待加強級  
10 別。公司對於員工，如果在工作上有狀況，都會盡量協助其  
11 單位調動，以黃君說明，黃君自86年4月10日到職以來，就  
12 調動過5個單位，品保處是第6個單位。有關工作上的安排部  
13 分，我猜測係因為楊志任及2位高級工程師所服務客戶要求  
14 變多，客戶出貨量也變多，所以我就多調1位高級工程師進  
15 去協助客戶服務，目前楊志任下有3位高級工程師，黃君工  
16 作應該變得更輕鬆才對，可能這樣讓黃君誤會公司找人取代  
17 他的工作。其實自109年4月開始，副處長楊志任就已明確告  
18 知黃君在工作上要落實回報客戶的要求事項，當時黃君沒有  
19 改善，但主管覺得還是可以先溝通，所以還沒有將黃君打到  
20 D等，當時打C等，但是黃君持續都沒有改善，所以於109年9  
21 月及10月才將黃君打D等。副處長楊志任怕與黃君談話會起  
22 衝突，還找其他人一同訪談，於109年11月6日針對黃君考核  
23 做訪談(109年9月及10月黃君考核為D等)，當時由副處長楊  
24 志任、2級主管劉競元及績效管理師王滋淵共3位與黃君晤談  
25 ，主管楊志任說明希望黃君立即改善，當時訪談過程不愉快  
26 ，黃君還對副處長直接表示『反正我也不是第1次被弄，你  
27 也不是第1個弄我的人，弄我的人走了』，公司覺得黃君  
28 誤解了，公司並沒有要針對他。又剛好去年下半年度，客戶  
29 要求回復及服務要及時、快速，楊志任有要求黃君針對客戶  
30 服務要及時、快速服務，對於客戶詢問要立即回覆等，所以  
31 楊志任對黃君在評核有所要求，去年11月黃君針對其主管楊

01 志任提出內部申訴，內容有提到主管針對他，申訴內容是工  
02 作評核、工作調整、主管與他(黃君)對話口氣等，公司收到  
03 內部申訴是透過黃君委任律師提出之申訴，當時公司收到申  
04 訴案後，人事有針對相關人員一一做個別訪談，也做了解，  
05 事後調查結果發現是溝通協調的問題，並沒有針對性，公司  
06 覺得黃君是誤解的。以上等等猜測造成黃君誤解針對他在做  
07 調整。與黃君同單位工程師也曾反映，黃君的溝通方式常造  
08 成跨部門的衝突。針對申訴的部分，公司有找黃君晤談過，  
09 但是黃君還是覺得主管在針對他。公司全體員工平均年資約  
10 15年，符合退休要件的員工比比皆是，公司不會對於資深員  
11 工針對性之差別待遇。我因為黃君考績不好，為了避嫌及避  
12 免衝突，不找原來的主管與黃君談，所以我拜託剛從大陸回  
13 來的一位副處長曾俊明找黃君談過，問黃君工作狀況如何，  
14 黃君表示他可以勝任此一工作，公司訪談結果維持現有工  
15 作。另外針對此次申訴，公司人事組組長也有另外找黃君了  
16 解，黃君回應他已經申訴到勞動局，就請勞動局調查處理了  
17 解。」等語，有該訪談紀錄附卷足佐（原處分可閱卷第67-7  
18 1頁）。由參加人之受任人上開訪談內容可知，參加人公司  
19 員工退休是依個人意願提出退休，公司不會逼退，亦不會因  
20 其快要符合退休要件針對其工作另外安排，而原告在103年1  
21 1月1日起調任至品保處任職前，在前一單位即營業處任職  
22 時，其考評級別已屬待加強級別，調任至品保處後，自109  
23 年4月開始，副處長楊志任明確告知原告在工作上要落實回  
24 報客戶的要求事項，原告未改善，起初主管希望先溝通，故  
25 無直接對原告為D等之考評，然原告持續未改善，始於109年  
26 9月、10月及110年1月份分別予以D等之考評。

27 2. 又依參加人提出之符合舊制退休人數分布說明，統計至110  
28 年2月24日止，參加人勞工有舊制年資且符合申請退休條件  
29 之人數計643人（原處分可閱卷第84頁），而該643人中年資  
30 25年以上者計570人、滿55歲且年資滿15年計71人、滿60歲  
31 且年資滿10年計2人，均較原告或係年資長，或係年齡大（

01 原告49歲、年資24年），果如原告所稱參加人透過調職、減  
02 少工作等方式，迫使較高年齡之幹部及員工自請退休，則何  
03 以參加人員年資滿25年符合申請退休條件者仍未退休繼續  
04 工作者高達570人。是以，原告主張其屬中高齡員工，在即  
05 將屆齡自請退休（任職滿25年）之際，參加人將其工作內容  
06 變動交予年輕人，係年齡歧視云云，尚難憑採。

07 3.復參諸參加人所提出原告100年4月至110年2月份之定期工作  
08 評核評語清單、參加人所屬品保處一課（與原告同部門）之  
09 年資、年齡相仿之其他員工，詹裕長（項次2），謝宗祐（  
10 項次3），周奎君（項次4），蔣志偉（項次5），呂紹陽（  
11 項次6）等5人（下稱詹裕長等5人，詳品保處客服14位二級  
12 主管之年資、年齡資料，原處分可閱卷第99頁）108年1月至  
13 109年12月份之定期工作評核評語清單（原處分可閱卷第116  
14 -121頁）及王暉叡108年11月至109年12月份之定期工作評核  
15 評語清單（本院卷二第15頁），詹裕長等5人之每月評核等  
16 級多為B至C2等級，且各該初評主管加註之評語亦多為正面  
17 及肯定之用語；而原告於103年11月1日前任職參加人營業處  
18 時，其於100年4月至10月份、103年7月至10月之評核等級均  
19 為D等級，其餘每月評核等級則為C1或C2等級，主管加註之  
20 評語多為工作表現有待加強（例如：「彙總不是剪貼要判定  
21 正確性」、「彙整資料要思考呈現方式及資料合理正確性」  
22 、「整合資料的完整性及正確性仍須加強」、「作業品質要  
23 再提升」、「作業品質及完整性仍待提升」），103年11月1  
24 日調任至品保處後，於103年11月至108年9月份，除104年4  
25 月至8月、10月至105年4月、106年8月之評核等級均為B等級  
26 外，其餘評核等級均為C1等級，斯時主管加註之評語多為正  
27 面及肯定之用語（例如：「工作品質優良」、「交辦之任務  
28 均能配合執行」），惟自109年2月至8月、11月至12月份之  
29 評核等級均為C2等級、109年9月、10月、110年1月份之評核  
30 等級均為D等級，此期間主管加註之評語多為「無回報工作  
31 內容與進度」等工作表現之負面用語。另王暉叡108年11月

01 至109年12月份之評核等級計有4個月獲C1之評核等級、7個  
02 月獲B之評核等級、3個月獲A2評核等級，主管加註之評語亦  
03 多為「主動積極且及時回報進度」、「工作態度認真」等正  
04 面及肯定之用語。綜觀上開原告之工作評核歷程，其呈現高  
05 低起伏，係與其工作表現有關，尤以原告於109年1月起工作  
06 表現呈現下降之勢，評核等級逐漸從C1等級降至C2等級（評  
07 分亦係逐月下降），由於原告工作表現持續未改善，參加人  
08 始於109年9月、10月對原告評核D等級，此誠與原告年齡無  
09 關。原告主張其104至108年間考績均為甲等，卻在109年即  
10 將任職屆滿25年符合勞動基準法第53條自請退休規定之際，  
11 始受有不利之處分，讓其知難而退，提出自請退休，並不允  
12 許其依規定升遷，而有年齡歧視云云，自不足採。

13 4.原告雖主張其前主管楊志任刻意不派工予原告，對其有職場  
14 霸凌之疑慮，則楊志任能否持平考核原告考績殊有疑義云云  
15 。惟查，原告於109年11月17日委任律師向參加人提出職場  
16 霸凌申訴，原告並提出109年11月25日申訴表（原處分可閱  
17 卷第35、36-39頁）申訴其長期受楊志任副處長職場霸凌，  
18 請求參加人調查，並命楊志任副處長停止職場霸凌之不法侵  
19 害。依原告申訴表所載略以：原告工作年資已23年有餘，任  
20 職期間忠於職守、兢兢業業，詎於108年6月楊志任擔任品保  
21 處副處長後，即對原告工作處處刁難，首先無正當理由將原  
22 告長期培訓信賴之部屬黃佩涓調離，藉此孤立原告，後調任  
23 新人王暉叡為原告之部屬，旋即於108年12月指示王暉叡跳  
24 過原告直接向副處長報告，針對性疏離原告與部屬間之業務  
25 聯繫，且楊志任意將原屬於原告之業務直接交辦部屬王暉叡  
26 處理，刻意減少原告之工作。尤有甚者，王暉叡之工作考核  
27 亦直接改由楊志任評核，違反公司評核程序。楊志任刻意刁  
28 難原告工作之情形亦延續至每月評核，如109年9、10月將原  
29 告每月考績評定為D等級即為事例。楊志任行為已構成「職  
30 場不法侵害行為檢核表」中之「總是試圖貶抑員工個人、職  
31 位、地位與潛力」、「在職場中被特別挑出來負面另眼看待

01 、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工」、  
02 「以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社  
03 交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等」、「在他人面前  
04 輕視或貶抑勞工」等語（原處分可閱卷第36-39頁）；及其  
05 於109年12月25日接受參加人組成之調查小組訪談時，陳述  
06 略以：楊副處長透過調整原告下屬人員（由黃佩娟→王暉叡  
07 ），並刻意刪減其工作而孤立原告，刪減原告工作後又指摘  
08 原告沒什麼事做，更將原告109年9月、10月評核為D等級。  
09 楊副處長此舉是先刻意排擠、刪減原告工作後，再藉此故意  
10 降低其考評成績，已是惡意之職場霸凌行為。又楊副處長目  
11 前是先直接派工給原告下屬王暉叡，再要求其與王暉叡確認  
12 工作，此乃刻意破壞工作指派流程，未依辦事細則作業，相  
13 當於要求主管向下屬確認主管之工作事項。此種作法已極盡  
14 貶抑侮辱原告之工作執掌與職位，且自109年11月起楊副處  
15 長要王暉叡對外e-mail不再CC給原告，並減少原告負責客戶  
16 。目前原告與王暉叡均係直接對楊副處長回報，此等極不合  
17 理安排已是職場霸凌。109年10月22日楊副處長對其有情緒  
18 性大聲指責話語，例如是你大還是我大？並指示客訴處理表  
19 不用原告處理等語（原處分可閱卷第41-42頁）。由原告上  
20 開之申訴及陳述內容可知，原告係指控楊志任副處長經由調  
21 整原告下屬以孤立、排擠原告，刪減原告工作，對原告工作  
22 處處刁難，貶抑侮辱原告工作執掌與職位，構成職場霸凌等  
23 情，未曾提及年齡一事，與原告所稱參加人對其有「年齡歧  
24 視」無涉，自不足以逕認參加人對原告有年齡歧視之差別待  
25 遇。

26 5.原告另提出其於109年11月6日與楊志任對話之原證4-1錄音  
27 檔逐字稿（本院卷一第245-279頁），以證明楊志任確有刻  
28 意不提供原告工作之情事云云，惟綜觀該錄音檔逐字稿全文  
29 ，其內容主要係述及原告與楊志任二人對於原告工作態度、  
30 表現、與同仁相處互動等方面各自表達自己之看法與想法，  
31 原告認為楊志任對其無論工作態度、表現或與人相處均有偏

01 見，對其係採負面看法，楊志任則否認對原告有偏見，而是  
02 認為原告從來不會檢討自己，永遠自認是對的，其他人都是  
03 錯的；原告認為其工作內容係依主管即楊志任之指示，楊志  
04 任有指示，其即有做，楊志任交辦予他人，原告就讓他人去  
05 做，而楊志任認為其無事情交給原告去做，問題出在原告，  
06 因為客戶認為原告不適任，原告對此表示楊志任並未通知有  
07 客戶認其不適任，楊志任則表示有直接告知原告等情，通篇  
08 內容均不曾提及原告年齡一事，僅係原告與楊志任2人對於  
09 原告工作情形及態度產生齟齬，不足以證明楊志任有刻意不  
10 提供原告工作之情事，況縱如原告所主張楊志任刻意不提供  
11 原告工作，依前開錄音檔逐字稿全文，應係楊志任認為原告  
12 之工作態度所致，亦與原告年齡無關，是以，原告與楊志任  
13 109年11月6日之對話誠難據以認定參加人對原告有年齡歧視  
14 之差別待遇。

15 6.原告復主張王暉叡之工作表現實際上係低於原告，參加人卻  
16 將原由原告負責之PATek品質案件處理與追蹤工作交給年輕  
17 之王暉叡，被告應查明參加人是否有因年齡因素而以較年輕  
18 之同仁取代原告之工作之情事云云，查王暉叡曾於108年12  
19 月9日以信件向品保處處長許勝凱反應，不滿原告管理風格  
20 ，且原告「只會整天上網看新聞」，而不處理客訴業務，致  
21 使其工作量過重，不勝負荷等語，有該信件在卷可參（本院  
22 卷一第321頁）；又參以楊志任於109年12月31日接受訪談被  
23 問及：「黃專員（即原告，下同）所屬同仁曾反應工作上須  
24 協助之處？您如何處理？」時，其表示：「(一)原本黃專員共  
25 事之黃佩涓主辦於2019年7月間曾反應無法適應黃專員管理  
26 ，黃專員要求修正的協調事項，往往有30-40%造成跨單位的  
27 衝突，且常與單位主管有爭執。(二)我於2019年8月起調任  
28 黃佩涓主辦至量儀單位，調任前亦向黃專員及黃主辦溝通無  
29 異議。另調任另一名工程師接替（王暉叡）。(三)王員調任後  
30 ，即常向我反應黃專員指導修改回應客戶的e-mail總被客戶  
31 抱怨衍生額外問題，及處理時間，且依王員所述，黃員也經

01 常咄咄逼人，對其言語上不當對待，為免派工困擾，故於20  
02 19年12月調整由我本人直接評核王員及工作安排。非對黃員  
03 有針對性對待。」等語，有訪談紀錄表附卷足稽（原處分可  
04 閱卷第96-97頁）；再稽之原告與王暉叡108年11月至109年1  
05 2月之定期工作評核評語清單，王暉叡之工作表現優於原告  
06 等情，堪認參加人係綜合考量王暉叡工作表現，及品保處內  
07 團隊合作氛圍，並釐清原告與王暉叡工作分配責任範圍，於  
08 108年12月調整、劃分原告與王暉叡之工作內容，與原告年  
09 齡全然無關，被告據而認定參加人所為之工作分配，並無以  
10 較年輕之同仁取代中高齡原告工作之「年齡歧視」情事，即  
11 屬有據。

12 7.至原告主張其提出本件年齡歧視後，職等遭調降致使薪資受  
13 不利變更，在相同工作表現下，僅因年齡高於其他人，始無  
14 端考績受降等致使薪資無端降低，屬年齡歧視之態樣云云。  
15 查依原告所提出110年3月份所得明細單「其他」欄記載：「  
16 考績異常職等級降為10等3級，並自2021年3月1日生效。」  
17 等語（本院卷一281-282頁），並參之原告109年之定期工作  
18 評核評語清單，堪信原告係因工作考核不佳，始遭職等降  
19 級，與年齡無涉。原告前開主張，並無足取。

20 8.被告審認各項證據後，認為參加人並無原告所稱違反中高齡  
21 就業法第12條第1項規定之年齡歧視行為而作成原處分，於  
22 法即無違誤，核無原告所主張有違反行政程序法第36條、第  
23 9條、第43條等規定之情事。

24 9.原告雖請求命參加人提供Patek108年至110年Score Card、  
25 112年10月17日川口健藏（NTK公司主管）、110年2月8日  
26 PATEk SQE team感謝原告所屬團隊及110年12月15日NTK專案  
27 最高主管橋本博仁寄予原告之信件、107年至113年度品保處  
28 員工考績降等員工年齡分布表、107年至113年間品保處員工  
29 被記申誡、記過、有疏失開立罰扣單者年齡分佈表，及請求  
30 傳喚PATEk公司窗口蔡逸彥與王文淵常務董事，擬證明參加  
31 人對其有年齡歧視之情事，然參加人無原告所稱有違反中高

01 齡就業法第12條第1項規定之年齡歧視行為，業經本院審認  
02 如上，自無再予調查之必要，併予敘明。

03 (三)被告就原告申訴事件之審理，已踐行法定程序：

04 原告於110年2月23日向被告申訴，訴稱其在參加人任職期間  
05 ，有以原告年齡為由予以差別待遇，疑涉違反中高齡就業法  
06 第12條第1項規定，經被告審酌調查之事實及證據後，提請  
07 被桃園市就業歧視評議委員會110年4月15日110年度第1次會  
08 議審議，該次會議計有12位委員出席，經會議決議通過本案  
09 年齡歧視不成立，上開會議之委員人數及出席人數，均符合  
10 桃園市就業歧視評議委員會設置要點第3點及第5點規定；且  
11 其依職權審酌確認參加人違規事實不成立，於法自無不合。

12 (四)另參就業服務法第5條第1項已明定雇主對所僱用員工，不得  
13 以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、  
14 性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座  
15 、血型或以往工會會員身分為由予以歧視，以保障國民就業  
16 機會之平等。如有違反，依同法第65條規定，應處以罰鍰，  
17 並公布姓名及限期改善。而為落實尊嚴勞動，提升中高齡者  
18 勞動參與，促進高齡者再就業並維護中高齡者及高齡者就業  
19 權益，關於中高齡者及高齡者就業事項，復於108年12月制  
20 定中高齡就業法(109年5月1日施行)，該法第12條並規定雇  
21 主對受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待  
22 遇。如有違反，依同法第41、42條規定，應處以罰鍰，並公  
23 布姓名及限期改善，且受僱之中高齡者及高齡者如因而受有  
24 損害，雇主應負賠償責任(同法第17條)。本件原告因認其任  
25 職之參加人公司對受僱之原告(中高齡者)，以年齡為由予  
26 以差別待遇而有年齡歧視，以110年2月22日申訴書(收文日  
27 期110年2月23日)向被告提出申訴，於桃園市就業歧視評議  
28 委員會審議認定違反中高齡者及高齡者就業促進法(年齡歧  
29 視)不成立，被告並以110年5月10日函通知原告，原告不服  
30 該審定，循序提起本件行政訴訟，於法並無不合，附此指明  
31 。

01 八、綜上所述，原告主張均無可採。被告以原處分作成參加人違  
02 反中高齡就業法（年齡歧視）不成立，核無違法，訴願決定  
03 予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，請求判決如前述之聲  
04 明，為無理由，應予駁回。

05 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本  
06 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

07 十、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第  
08 1項前段，判決如主文。

09 中 華 民 國 114 年 4 月 2 日

10 審判長法官 蘇嫻娟

11 法官 鄧德倩

12 法官 魏式瑜

13 一、上為正本係照原本作成。

14 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭  
15 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
16 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
17 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附  
18 繕本）。

19 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，  
20 逕以裁定駁回。

21 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟  
22 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
23 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。  
24

| 得不委任律師為訴訟代理人之情形           | 所 需 要 件   |
|---------------------------|---|
| (一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人 | 1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。<br>2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格 |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p>  |
| <p>(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p>                             | <p>1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p> <p>4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。</p> |
| <p>是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p> |   |

02 中 華 民 國 114 年 4 月 2 日

03 書記官 林俞文