臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度訴字第1386號
115年5月14日辯論終結

原　　告　方鴻錚
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜
訴訟代理人　陳怡潔
　　黃聖婷

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114年10月15日勞動法訴二字第1140006308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、本件經過：

原告於民國113年10月17日接獲訴外人米高梅保全股份有限公司（下稱米高梅公司）保全員之面試邀請，於同年10月18日至湛然新天地社區（下稱社區）由訴外人楊金錡面試，並於同年10月21日至22日進行見習。原告認其見習期間表現良好，然於同年10月23日遭米高梅公司秘書蔡宜伶（下稱蔡君）以年齡過大為由予以解僱，認米高梅公司涉及年齡歧視，遂於同年11月20日（被告所屬勞工局〔下稱勞工局〕收文日）向被告提出申訴（下稱系爭申訴案）。經被告調查，並於114年2月19日召開被告就業歧視評議及性別平等工作會（下稱就業歧視評議會）第14屆第1次會議（下稱114年2月19日會議）評議，審定米高梅公司未違反中高齡者及高齡者就業促進法（下稱中高齡就業法）第12條第1項之規定，被告以114年3月3日新北府勞業字第1132314316號函（下稱原處分）復原告系爭申訴案，經就業歧視評議會評議不成立，

並檢送就業歧視評議及性別平等工作會審定書（下稱審定書）。原告不服原處分，循序提起本件訴訟。

二、本件原告主張：米高梅公司違反勞動基準法為年齡歧視，蔡君在1111人力銀行（下稱求職網站）看過基本資料並於113年10月17日邀約面試，通過面試後於同年月21日至22日上班，並批准於同年月23日請假，然於同年月22日晚上電話通知以案場需要年輕人為由進行解雇，涉及年齡歧視。勞工局就業安全科認定米高梅公司未違反中高齡就業法，顯有未盡調查職責之違法。蔡君於另案（即臺灣新北地方法院114年度勞簡字第44號〔下稱新北地院114勞簡44〕）拒絕作證，恐係因據實道出以年齡歧視解雇原告之實情將不見容於資方。另米高梅公司未替原告投保勞健保、職業災害保險及勞工退休金等語。並聲明：1.訴願決定及原處分均撤銷。2.被告就原告113年11月20日就業歧視申訴，應作成違反中高齡就業法第12條第1項年齡歧視成立之決定。

三、被告答辯略以：依原告及米高梅公司所提資料、原告與蔡君通聯記錄所示，僅知2人於113年10月18日及22日有電話聯繫，惟無通話錄音檔，無從探究談話內容是否涉及年齡歧視。原告主張蔡君以其年齡過大為由解聘，未能舉證或提供通話錄音檔以實其說。考量米高梅公司於面試前知悉原告年齡仍安排面試及見習，復因職務需求及工作特性因素認原告見習表現不佳而未通過職前訓練，並無事證顯示米高梅公司以年齡因素做為僱用與否之考量，難認米高梅公司以原告年齡因素而為差別待遇等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠、應適用之法令及說明：

1.中高齡就業法第1條規定：「（第1項）為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。（第2項）中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規

定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。」第3條第2款規定：「本法用詞，定義如下：二、高齡者：指逾65歲之人。」第12條規定：「（第1項）雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。（第2項）前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」第13條規定：「前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第1項規定之限制：一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。二、薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。四、依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。」第14條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」第15條規定：「（第1項）求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第12條第1項規定時，得向地方主管機關申訴。（第2項）地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務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。」

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

4項第1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。」

3.新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會設置要點第1點規定：「新北市政府（以下簡稱本府）為維護勞工就業平等權益，並有效防治職場性騷擾情事，營造安全友善之職場環境，依就業服務法施行細則第2條及性別平等工作法第5條第3項規定，設新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」第2點第1款規定：「本會之職權如下：㈠就業歧視及性別平等工作法申訴案件之認定事項。」第3點規定：「（第1項）本會置委員15人，其中1人為主任委員，由本府勞工局局長兼任；1人為副主任委員，由本府勞工局副局長兼任；其餘委員，由市長就下列人員聘（派）兼之：㈠勞工團體代表2人。㈡雇主團體代表1人。㈢性別團體代表2人。㈣身心障礙團體代表1人。㈤原住民團體代表1人。㈥新住民團體代表1人。㈦具備勞工事務及性別問題相關學識經驗或法律專業人士代表4人。㈧社會人士代表1人。（第2項）前項委員，女性應占全體委員人數2分之1以上，任一性別不得少於全體委員人數3分之1。」

4.依上開規定可知，雇主對求職或受僱之高齡者（逾65歲之人），不得以年齡為由予以差別待遇，包括因年齡因素為招募、甄試、進用之直接或間接不利對待。求職或受僱之高齡者發現雇主違反中高齡就業法第12條第1項規定時，得向地方主管機關申訴，在新北市即由被告依就業服務法組成之就業歧視評議會辦理就業歧視申訴案件之認定事項。

㈡、如本件經過欄所載之事實，有被告勞工就業歧視及性別平等工作申訴書（收文日為113年11月20日）（原處分可閱覽卷第1至2頁、訴願可閱覽卷第37至38頁）、審定書（本院卷第15至19頁、原處分可閱覽卷第95至99頁、訴願可閱覽卷第29至33、134至138頁、新北地院114勞簡44卷第35至39、74-39至74-43頁）、原處分（本院卷第13頁、訴願可閱覽卷第28

頁）、勞動部114年10月15日勞動法訴二字第1140006308號訴願決定書（本院卷第23至33頁、原處分可閱覽卷第101至111頁、訴願可閱覽卷第1至11頁）等在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

㈢、原處分無違誤：

1.查：

⑴原告於113年11月19日勞工局訪談時供稱：伊於113年10月17日收到米高梅公司求職網站面試邀請，於10月18日原告回復有面試意願，並由米高梅公司安排，米高梅公司通知當日14時30分面試，當日由社區楊經理和原告面試，之後蔡秘書詢問伊面試情形及是否可安排見習，伊回復後，米高梅公司安排10月21日及22日至社區見習，擔任社區保全員，工作內容為處理社區庶務，處理社區住戶之收退包裹（並登記於智生活）、包裹到貨付款（並保管現金及支付與歸還）、住戶上下班或上下課之尖峰時間開關管制社區大門、協助住戶叫計程車及保全交換班交接事項等。社區事務很多，到職2日處理上百件社區包裹收取及擺放包裹至領取室，工作表現良好，如表現不好，社區經理也會請伊改善。伊直屬主管為社區楊經理（男性）。伊於113年10月21日及22日共見習2日，10月22日16時15分，伊以簡訊詢問蔡秘書，10月23日是否可休息1日，蔡秘書回復人才選用管委會未有消息，請伊10月23日先安心休息，隨後關心見習2日狀況，原告表示見習狀況還好。10月23日蔡秘書以簡訊請原告傳存摺封面，以便匯款，伊也和蔡秘書表示，有看過伊基本資料，應該知道案場需要何等年紀的人，米高梅公司也有篩選，安排見習是在補缺人湊合著用，後來通話大約10分鐘，蔡秘書表示因為伊年紀大要解僱，見習2日發給薪資新臺幣（以下同）3,800元。10月22日晚上蔡秘書致電，並以伊年齡大為由解僱，請伊不用再出勤，既然如此當初為何詢問面試意願及通知面試，還給伊見習機會。伊現在不在職，原告以年齡高為由予以解僱

等語（原處分可閱覽卷第4至6頁、訴願可閱覽卷第40至42頁）；

⑵米高梅公司代表人蘇駿炳於113年11月21日勞工局訪談時供稱：米高梅公司組織層級為保全員-保全組長-幹部（秘書）-負責人。113年10月17日在求職網站詢問原告面試意願（社區之保全員一職，工資待遇為月薪3萬8,000元至4萬元），原告10月18日回復有意願後，米高梅公司請原告同日14時30分至社區面試，且面試後原告表示可以安排見習，米高梅公司安排於10月21日7時至19時至社區見習，由社區楊經理面試及指導原告社區事務，含學習智生活、收退住戶信件包裹、門禁管制及住戶庶務等，10月21日及22日見習2日。當時在求職網站看到原告履歷，米高梅公司知道原告已經69歲，仍有給原告面試及見習機會。原告見習時之直屬主管為社區楊經理及社區副理。面試階段社區楊經理請原告出示身分證，楊經理有看過核對，蔡秘書後來請原告提供身分證，原告都沒有提供，沒有辦法幫原告投保。米高梅公司認為原告不願意提供身分證件，是高危險分子，並結算2日職前訓練3,800元（工作4小時休息1小時，實際見習大約20小時）。原告不願意提供身分證件供米高梅公司備份，且職前表現及態度不佳。原告在求職網站應徵社區保全員，米高梅公司看過履歷，知道原告年紀，還是給原告機會面試，也安排原告到社區學習，沒有原告所說的年齡歧視狀況，是原告見習表現不佳很會抱怨。蔡秘書表示有請原告提供身分證，因為已經過了2日都沒有收到，有請現場主管請原告提供，因未收到而沒辦法加保。另有詢問社區楊經理，其表示對現場不太熟悉，原告卻表示自己表現良好，兩者說法有些出入。另社區財務秘書表示，原告工作對這個社區不太適合，也許在其他社區可以表現不錯。原告與吳秘書間LINE對話內容，提及社區案場需要年輕的保全員，因吳秘書離職時與米高梅公司間不是很愉快，工作也都沒有做好，說話不實在不太可

信。楊經理表示，原告來面試，看到原告履歷，也知道原告年紀，因為社區有很多包裹，以長期考量，社區包裹總體量大，原告可能體力負荷不了，也可能會衍生職業傷害。有些是社區秘書回饋，聽說原告理解力不佳，有時候反應比較慢，有回饋給米高梅公司判斷等語（原處分可閱覽卷第7至9頁、訴願可閱覽卷第43至45頁、新北地院114勞簡44號卷第74-31至74-33頁）；

⑶社區經理楊金錡於113年11月21日勞工局訪談時供稱：原告見習2日表現，哨所需要搬重，原告可能負荷不了，這部分有跟米高梅公司說明。因為社區貨物量不一定，當然以長期考量，也怕衍生職業傷害，這部分有跟米高梅公司說明，讓米高梅公司考量。積極度出勤1日至2日也看不出來，主要是看長期。跟米高梅公司回饋長期搬重物，原告體力可能負荷不了，還有理解力，反應沒那麼好。一些訊息是櫃台秘書跟楊經理講的，聽到的是原告反應沒那麼好等語，有勞工局公務電話紀錄存卷可佐（原處分可閱覽卷第67至68頁、訴願可閱覽卷第103至104頁），證人楊金錡於另案民事事件審理時證稱：伊跟原告面試。伊有跟原告說這份工作的試用期間，有說要實習，但沒有說試用期，試用期間公司比較清楚，有說社區事項，實習2天。現場人員跟伊回報，原告的動作比較慢，不懂電腦，不熟悉電腦操作，因為社區的包裹比較多，如果動做太慢的話，就會影響到整個包裹的流程，就需要別人去處理包裹的內容。任用原告之職前訓練就是剛剛說的實習，社區工作內容，包括包裹的收發，對於住戶進出人員的接待，需要打招呼，晚上需要巡邏早班不用，幫住戶叫車，臨時狀況需要處理例如火警。伊依據現場人員回報看到原告動作比較慢，跟社區回報，社區的委員認為這個問題必須回報米高梅公司，米高梅公司認為原告不適任。原告有把身份證正本給伊看一下，就收回去了，伊不清楚公司有沒有要求原告拿身份證影本。伊看到原告動作確實比較慢一點，收包

裏的部分就是在收到包裹之後放到大廳時需要電腦登錄時比較慢，所以登錄的時候比較慢，所以放回大廳時也會比較慢，感覺原告比別人慢，因為包裹比較多，累積起來就會比較慢。米高梅公司面試原告之流程為由原告自行填寫履歷表，我們會詢問原告有上班的時間跟上班的意願，之後告訴原告社區的相關規定，包括收受包裹、住戶的相關禮節、開關大門。原告填履歷表的時候就已經知道原告的年紀了。伊有跟原告說年紀不是問題，但是要符合社區的要求。社區有3個工作包括大廳、大門、車道，原告是擔任大門工作，原告不適合擔任其他2個工作，因為大廳需要門面，車道需要動作快。原告沒有做過大廳或是車道的工作等語（新北地院114勞簡44號卷第55至58頁）；

⑷社區財務秘書於113年11月21日供稱：伊覺得原告表現可能沒很適合，因為這邊要求本來就是比較雜，就是或許原告可能在小社區是很好，但這邊要求本來就比較高等語（原處分可閱覽卷第66頁、訴願可閱覽卷第102頁）；

⑸足見米高梅公司對於原告是否適合社區保全工作乙職，係以體力、理解力、反應力、職前表現、態度等為考量，與職務要求及工作特性相關。

2.原告於勞工局訪談時供稱：「我也和蔡秘書表示有看過我的基本資料，應該知道案場需要何等年紀的人」等語（原處分可閱覽卷第5頁、訴願可閱覽卷第41頁），並有原告與蔡君間之LINE對話紀錄截圖在卷可佐（原處分可閱覽卷第13、21頁、訴願可閱覽卷第49、57頁、新北地院114勞簡44號卷第74-47頁），且求職網站紀錄載明原告年齡乙情，有該紀錄在卷可稽（原處分可閱覽卷第17頁、訴願可閱覽卷第17頁、新北地院114勞簡44號卷第74-45頁），足見米高梅公司於面試前已知悉原告年齡，仍經由求職網站發給原告面試邀約，並安排其參與面試及見習。

3.米高梅公司113年10月、11月通知面試名單記載略以：姓名：趙○○，正職日班保全，年齡61歲。姓名：羅○○，年

齡65歲。姓名：丁○○，正職日班保全，年齡63歲。姓名：原告，正職日班保全，年齡69歲等語，有上開面試名單在卷可佐（原處分可閱覽卷第27至28頁、訴願可閱覽卷第63至64頁）；米高梅公司113年10月、11月勞工名冊記載略以：姓名：張○○，保全，年齡66歲。姓名：劉○○，保全，年齡67歲等語，有該名冊存卷可稽（原處分可閱覽卷第26頁、訴願可閱覽卷第62頁），是米高梅公司113年10月、11月通知面試名單，超過60歲求職者計有3名（61歲、63歲及65歲），該期間同時僱有2名高齡勞工（66歲及67歲）從事正職日班保全職務，益徵米高梅公司未以原告年齡因素而有差別對待之情形。

4.綜上，米高梅公司於面試前已知悉原告年齡，仍安排其面試及見習，米高梅公司對於原告是否適合社區保全工作乙職之考量與職務要求及工作特性相關，未以年齡因素作為職前教育訓練通過與否考量，因原告見習表現不佳而未繼續僱用，無涉差別待遇，被告據就業歧視評議會114年2月19日會議審定認米高梅公司並無原告所稱之年齡歧視行為而作成原處分，核無違誤。

㈣、至原告聲請傳喚證人蔡君，證明蔡君稱案場要年輕人，以此理由將其解雇，此為歧視云云（本院卷第78頁）。惟就業歧視評議會第14屆第1次會議審定米高梅公司未違反中高齡就業法第12條第1項之規定，被告據以作成原處分檢送審定書並通知原告其申訴經就業歧視評議會評議不成立，此部分事實已臻明確，原告聲請調查上開證據，洵無必要。

五、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告就系爭申訴案，以原處分通知原告米高梅公司涉及違反中高齡就業法第12條第1項規定乙案不成立，即無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本案事證已明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　11　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　林季緯

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

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

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠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。 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者。 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。
㈡非律師具有右列情	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二

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	親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 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。 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。
是否符合㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　11　　日

書記官　林怡雯