

就業歧視個案探討（二）

國立中正大學法律系
鄭津津教授兼系主任
lawccc@ccu.edu.tw

一、甲先生申訴 A 保全公司年齡歧視案

〈一〉案例事實摘要

甲先生於 101 年 5 月 1 日到職，分配至 B 大廈擔任晚班保全副組長，然而 B 大廈管委會要求，派駐之保全人員年齡勿超過 45 歲；故甲先生至 B 大廈值班當天，被告知明天開始至 C 會館上班。隔天，甲先生至 C 會館報到，卻遭管委會拒絕報到；甲先生向 A 保全公司反應，被要求繼續上班，然 C 會館管委會仍給予刁難，故於 7 月 20 日自行離職。

〈二〉相關法規命令

按就業服務法第 5 條第 1 項規定，「就業歧視」係指求職者在求職的過程中、或受僱者在就業時，不能享有平等的工作機會與薪資、配置、升遷、訓練機會等就業安全保障的平等待遇。為使每個人有公平參與經濟生活的機會，雇主在用人選擇上，應以工作性質、需求及受僱者工作能力為考量，而非依據雇主個人的偏好決定用人，或是選擇用人的形式，對求職者或受僱者造成不平等，亦違反促進國民就業機會均等的立法意旨。

另按行政院勞委會勞職業字第 1000065909 號函略以：「『工作權』乃為憲法保障人民的基本權利。又就業服務法之宗旨為保障國民就業機會平等，於就業歧視禁止項目中所定『性別』、『年齡』等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。『就業歧視』係指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』來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平且不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所僱員工歧視。」

〈三〉案例分析

A 保全公司舉證，雖 B 大廈管委會確有「保全員不得超過 45 歲」之要求，惟為保障甲先生之工作權，於合理的調動範圍，將甲先生調往其他案場，而非直接解僱或予以資遣；另 A 保全公司又提出 101 年 1 月至 8 月，共計僱用年齡超過 45 歲以上者，總計 276 位，佐證非有年齡歧視之嫌。

甲先生於到職日即詳閱並簽名確認服務同意書所規範之內容，其中第 3 條明定「本人同意公司基於業務需要，得依公司規章與工作規則之規定，長期、短期或臨時調動本人職務、工作場所及排定、調整、延長本人工作時間，如未違反勞基法之規定，本人不得藉故推諉。」

〈四〉結論

綜上，本案甲先生指稱 A 保全公司涉及年齡歧視，審酌本案相關事證，考量雙方陳述，本案初擬意見為年齡歧視不成立。

二、乙先生申訴 D 餐飲公司年齡歧視案

〈一〉案例事實摘要

1. 乙先生主張

乙先生於民國 100 年 4 月在全國就業 E 網上看到 D 公司(餐飲業)在招募服務人員，打電話到 D 公司詢問有關招募服務人員之細節，問及是否有年齡限制，該名接電話的男性員工稱 40 幾歲「不行」，「但要面試也可以啦！」

乙先生針對 D 公司員工在招募時，對求職人年齡限制的回應，向 X 市政府就業歧視評議委員會提出年齡歧視之申訴。

2. D 公司針對乙先生申訴內容之說明：

D 公司主張其在招募員工時並無年齡限制，可能是乙先生在與 D 公司員工溝通時，在表達上有所誤會，因為 D 公司現有之門市服務人員也有 40 歲以上的。事實上，在 D 公司從事服務人員之工作，40 幾歲應是沒有問題的，只是餐飲這個行業工作時間長，且相當耗費體力，大多數員工都必須站著工作，因此 50 歲以上或年紀較大的員工，在體力上確實較無法負荷，也因此都待不久。

〈二〉 案例分析

雖然 D 公司主張該公司並未在招募時限制年齡，應是溝通誤會。然而，承辦該申訴案之人員曾於 100 年 5 月 25 日，打電話至 D 公司表示欲應徵服務人員，並詢問 D 公司對求職人是否有任何的條件限制，當時 D 公司接電話之員工也是表示，求職人必須具有機車駕照，且由於服務人員之工作時間很長，需要相當好之體力，年齡在 45 歲以下比較適合。

對照 X 市政府承辦人員與 D 公司員工在電話中之對話內容，可看出 D 公司面對求職人之應徵資格詢問時，其回應是大致相同的。基此，D 公司主張乙先生應是與其員工之間因溝通產生誤解，而認為 D 公司對求職人有年齡歧視係場誤會的說法並不可信。是故，乙先生打電話給 D 公司詢問僱用條件，D 公司員工針對年齡限制之回應，應構成就業年齡歧視。

此外，D 公司雖然主張其在招募員工時並無年齡限制，但其仍強調 D 公司是餐飲業，這個行業工作時間長，從事這種工作需要耗費相當多之體力，因此 50 歲以上或年紀較大的員工，確實在體力上較無法負荷。顯然 D 公司會從求職人的「年齡」判斷求職人是否具備從事服務人員工作所應具有之體力。

在餐飲業從事服務人員工作，常因需要長久站立，搬動沉重之食物，確實需要較為堅強之體力，有此種人力需求的雇主，在招募時限制求職人必須具備一定之體能，並不會有就業歧視的問題。然而，如果雇主未以客觀、合理之方式來測試求職人之體能，而是從求職人之年齡來判斷其是否具備從事該項工作之能力，即使雇主並無歧視年齡較大求職人之惡意；換言之，即使雇主考量求職人之年齡係出於營運之考量，但畢竟個人之體力與年齡並無絕對之關連。雇主若單從求職人之年齡來判斷求職人是否具備執行特定工作之能力，而造成年齡較大之求職人被拒絕僱用，即使雇主係出於服務人員需要堅強體力之動機，此項主張仍不能作為合法抗辯，D 公司之作法仍係違法之就業年齡歧視。

〈三〉 結論

綜上所述，D 公司員工針對年齡限制之回應，及招募人員時以年齡判定 45 歲以上之應徵者無法負荷餐飲業勞動之情形，應構成就業年齡歧視。

三、丙女士申訴 E 航空公司年齡歧視案

〈一〉 案例事實摘要

1. 丙女士申訴內容：

E 公司於未獲丙女士同意變動職務之情況下，於 98 年 3 月 25 日公布 4 月份飛行班表時將其職務內容變更為空服務員，機上電腦排班代號亦連降兩級，工作性質等同資深空服員而非主任空服員，雖於公布新的組織圖職稱仍為主任空服員，但按組織排列方式實質已將其邊緣化。而後，更將丙女士原本 4 月份之飛行勤務全部取消。

丙女士認為原主任空服員職務有指揮監督統籌權限，但職務調動為一般空服員後，需受主任空服員與副主任空服員之調度指揮。且 E 公司對日籍經理及滿 55 歲會有職務調動，可選擇轉地勤或繼續飛行勤務或轉任公司關係企業，而台灣分公司於日亞航時代亦有經理級役職定年之規定(滿 55 歲不能再擔任管理職)，因此，丙女士認為於其年滿 56 歲前夕告知調動工作內容，實為年齡歧視。

2. E 公司針對申訴內容回應：

E 公司表示，此調動為人為政策與組織長期經營考量，使後進有機會擔任主任空服員並讓資深空服員於飛行時指導空服員。另 E 公司與 F 公司合併前，並無調動主任空服員為一般空服員之政策，於兩者合併後，此政策始於 98 年 4 月 1 日起開始進行。

丙女士除差旅費外，原有基本薪資與所有津貼皆未有任何改變，惟差旅費本就會因飛行而有所不同，且飛行時數本就不固定，丙女士不會因工作內容而受到很大之影響。故調動丙女士之工作內容，係以從事主任空服員 15 年年資及工作經歷為考量，且役職定年是台灣地勤部門才有，與丙女士調動工作內容無關，調動政策之目的係給年輕後輩希望與機會。

〈二〉相關法規命令

按就業服務法第 5 條第 1 項、同法第 65 條第 1 項規定與行政院勞委會 96 年 10 月 15 日勞職業字第 0960027584 號函釋略：「『就業年齡歧視』是指求職者或受僱者因為年齡而在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。年齡歧視可能出現在招聘廣、甄試、考績、晉升、調職或培訓、僱用條款和條件、組織裁員資遣、退休政策及申訴程序等給予差別待遇。有關企業內部之人事管理規章所訂晉升管理幹部甄選及補助國內外進修人員資格訂定，均須依前開規定辦理。」

前揭條文所稱之年齡歧視之禁止，係指禁止雇主因個人的年齡而拒絕僱用或解僱任何人，或在個人之工資、僱用條件或就業權利上予以歧視；抑或限制、隔離、區分受僱者以剝奪受僱者之就業機會，或負面影響受僱者之就業地位。若二求職者或受僱者職業條件相同，卻因「年齡」此一與工作能力不相關之因素而受不平等之待遇者，即可該當「年齡歧視」之要件。

先進國家實施禁止年齡歧視制度之情形，大多適用於規模較大之企業，以避免造成人員新陳代謝之困擾，而保護對象均為 40 歲以上之中高齡者；另依我國就業服務法第 2 條第 4 款有關中高齡者之定義係指年滿 45 歲至 65 歲之國民，故以本案之情形觀之，E 公司之規模與丙女士之年齡(56 歲)，均符合此些條件。

〈三〉案例分析

依丙女士提供之資料顯示，E 公司之日本之總公司在 97 年 3 月 21 日發布公告，座艙長滿年齡 55 歲於新的會計年度開始將被限定只做一般機內業務。故 E 公司只調動丙女士一人之理由是否為其已符合公告所指年滿 55 歲，或真為組織營運之需要及借重丙女士之經驗指導後輩，仍有疑義。

且丙女士已表達不願受到調動，然 E 公司竟仍於 98 年 4 月起予以調動，於調動時是否係考量其

為 56 歲於法定雇主強制退休年齡(65 歲)仍將至 9 年時間，有礙組織活性化，而未考量丙女士如仍擔任主任空服員時依其工作經歷及能力等條件，可為 E 公司帶來更大效益，仍有疑義；此外，E 公司以未降低勞動條件組織活性化為其抗辯理由，是否為混合式年齡歧視，或係屬調動爭議而引發之雇主違反勞動契約非法調動爭議，仍有待評議。

〈四〉結論

E 公司調動丙女士工作內容之行為，仍有年齡歧視之疑義，需進一步評議。

四、丁先生申訴 X 市政府動物保護防疫處年齡歧視案

〈一〉案例事實摘要

X 市政府動物保護防疫處(下稱動保處)於 101 年 6 月 19 日至 28 日，在其網站刊登臨時動物保護員(下稱動保員)徵才招募廣告，此動保員一職為短期定期契約工，期間 8 月至 12 月底，惟其資格條件卻限制須年滿 18 歲及役畢，故丁先生主張此具年齡歧視之嫌。

〈二〉案例分析

按行政院人事行政總處總處組字第 1010048206 號函回覆，考量各機關用人係擔任相當分類職位公務人員等 5 職等以下之臨時性或季節性工作，職責程度與公務人員相當，為期妥適，其年齡自應比照公務人員考試法第 7 條規定略以，中華民國國民，年滿 18 歲，具有本法所定應考資格者，得應本法之考試；同法第 17 條略以，凡國民年滿 18 歲者，得應公務人員初等考試。

按 X 市政府人事處北人力字第 1012405649 號函回覆，查「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」中，雖未明定約僱人員之下限年齡，惟查現行民、刑法皆規定未滿 18 歲者為限制行為能力人。

而就服法第 5 條第 1 項後段明定，其他法律有明文規定者，從其規定。本案動保員考量其工作性質屬執行公務，具廣義公務員身分，應比照公務人員考試法第 7 條及第 17 條規定招募人員以屆滿 18 歲為宜，故於本案年齡歧視不成立。

〈三〉結論

因動保員係屬廣義公務員身分，而年滿 18 歲者始得報考初等公務人員考試，故 X 市動保處招募廣告限制應徵人須「年滿 18 歲」，應不構成年齡歧視。