

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 110年度上字第502號

03 上 訴 人 李芝蓁

04 訴訟代理人 王舜信 律師

05 被 上 訴 人 高雄市政府勞工局

06 代 表 人 周登春

07 訴訟代理人 李美慧

08 鍾佳宏

09 王矜懿

10 輔助參加人 高雄市政府交通局

11 代 表 人 張淑娟

12 上列當事人間就業服務法事件，上訴人對於中華民國110年5月13  
13 日高雄高等行政法院109年度訴字第257號判決，提起上訴，本院  
14 判決如下：

15 主 文

16 原判決廢棄，發回高雄高等行政法院。

17 理 由

18 一、上訴人原為輔助參加人所僱用之路邊開單服務員，其於民國  
19 102年3月24日工作中發生事故導致受傷，而於107年11月30  
20 日復職。嗣輔助參加人審酌上訴人具重度視覺障礙（下稱視  
21 障），且依診斷證明不適宜騎乘交通工具及擔任夜間或外勤  
22 工作，經評估該職務所需能力及上訴人工作情形後，認其於  
23 路邊執勤之基本保障自身安全能力確有不足，另上訴人係以  
24 步行方式開單，惟其因公傷之右肢不便，故加重左腳負擔，  
25 近期並頻繁看診等情，爰以上訴人再持續執行目前職務實有  
26 困難，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，於1  
27 08年7月4日起終止與上訴人之勞動契約。上訴人於108年7月  
28 23日向被上訴人提出申訴，認輔助參加人以其無法勝任工作

01 為由予以資遣，涉違反就業服務法第5條第1項身心障礙歧視  
02 禁止之規定，被上訴人乃於108年7月30日函請輔助參加人陳  
03 述意見，於輔助參加人108年8月8日派員陳述意見及提出書  
04 面意見後，經被上訴人提報高雄市就業歧視評議會108年12  
05 月18日第5屆第3次會議審議結果，決議身心障礙歧視不成  
06 立，被上訴人並以109年1月3日高市勞就字第1093009880C號  
07 函（下稱原處分）將決議及理由函復上訴人。上訴人不服，  
08 提起訴願，遭決定駁回後，提起行政訴訟，並聲明：訴願決  
09 定及原處分均撤銷。案經高雄高等行政法院（下稱原審）10  
10 9年度訴字第257號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人遂提  
11 起本件上訴，並聲明：原判決廢棄，發回原審。

12 二、上訴人起訴的主張及被上訴人在原審的答辯，均引用原判決  
13 所載。

14 三、原審駁回上訴人在第一審之訴係以：

15 (一)憲法增修條文第10條係規範基本國策，屬於一種國家目的之  
16 規定，惟並未賦予個人得要求國家採取某特定國家措施之可  
17 訴訟主張的請求權。身心障礙者權利公約第5條雖附帶要求  
18 國家得對身心障礙者實施「合理對待」之措施，且該公約第  
19 27條第1項第d至k款亦有規定實施合理對待措施之各種面向  
20 及目的，但未明確規範手段及方法，故實質上容許國家對其  
21 所使用之手段與達成之期限有相當之裁量權限。我國身心障  
22 礙者權益保障法即是前揭公約規範之落實，其中，身心障礙  
23 者權益保障法第38條規定即屬憲法增修條文第10條第7項、  
24 身心障礙者權利公約第5條第3項及第27條第1項第e、g、h款  
25 規定所指國家為促進身心障礙者與其他人實質平等實現之目  
26 的所採取之優惠性措施。但無論是憲法增修條文第10條第7  
27 項抑或身心障礙者權利公約第5條第3項及第27條第1項第d至  
28 k款規定，均不能推導出個人得對國家乃至私人雇主得要求  
29 其為促進平權致應實施某項特別優惠性措施之公法請求權存  
30 在。

01 (二)經查，上訴人102年3月24日於路邊值勤時發生交通事故致右  
02 下肢小腿嚴重撕裂傷後，多次申請公傷假，輔助參加人曾於  
03 000年0月間要求上訴人復職，但上訴人續提診斷證明並申請  
04 勞資爭議調解，輔助參加人乃同意其申請並一次給付40個月  
05 平均工資終止其工資補償責任。上訴人再於105年10月4日申  
06 請勞資爭議調解，要求輔助參加人提供定點、早班及減免業  
07 績等路邊開單業務措施，未獲輔助參加人同意，致調解不成  
08 立；迨於107年6月12日申請復職，經輔助參加人通知其於同  
09 年7月16日報到，惟上訴人續於同年8月3日申請勞資爭議調  
10 解，要求將工作內容改調為內勤白天班，仍未獲輔助參加人  
11 同意，上訴人遂依輔助參加人之通知，於同年11月30日復  
12 職。又依輔助參加人108年度定期路邊服務員勞動契約工作  
13 項目之約定，路邊服務員必須（一）獨立從事高雄市公有公  
14 共路邊、路外停車場外勤巡場製單作業，並操作各項停車管  
15 理所須資訊設備機具等；（二）從事高雄市公有公共路邊、  
16 路外停車場之停車秩序管理等相關工作；（三）每日掣單基  
17 本績效為新臺幣（下同）5,500元，每月掣單基本績效標準  
18 為當月實際出勤日數乘以5,500元；工作時間按輔助參加人  
19 所排定之班表輪流上班（分早、中、晚班），並於每7日輪  
20 替不同班別；如路邊服務員因可歸責於己之事由每月掣單金  
21 額未達基本績效標準，且6個月內達4次以上者，經輔助參加  
22 人查證屬實或有具體事證者，得不經預告終止契約予以解  
23 雇。上訴人自復職以來，屢次向輔助參加人要求調整為內勤  
24 或非路邊開單工作，然依輔助參加人100年8月制定且當時有  
25 效之停車管理中心服務員工作調整原則第4點規定，路邊服  
26 務需最近一年路邊開單績效前50名，電腦操作尚可且具意願  
27 者，始得調整為路邊班長、立體停車場場長或拖吊場場長；  
28 又路邊班長、立體停車場場長及拖吊場場長表現良好、熟電  
29 腦操作且具意願者，始得調整為該停車管理中心內勤服務  
30 員。且內勤服務員主要工作為停車場及停車規劃管理、停車  
31 費開單管理及拖吊場管理營運、收受民眾陳情及申訴案件及

01 會同民眾等單位至現場履勘會商等室內外相關事務，非屬無  
02 走動需求之任務內容。輔助參加人認上訴人既未達績效標  
03 準，也不適合內勤服務員工作需求，且停車管理中心另有25  
04 名其他身心障礙及6名重大傷病路邊服務員，若單獨改任其  
05 為內勤工作，顯不符合該中心之人事管理及公平性原則，乃  
06 於000年0月間就上訴人工作內容向被上訴人申請職務再設計  
07 服務。被上訴人於訪視後查知上訴人領有重度視障之身心障  
08 礙手冊（下稱身障手冊）（不含肢體障礙），其因有視野缺  
09 陷不敢騎機車而採坐公車到特定路線，以行走方式往來於路  
10 邊開停車單執行業務，且上訴人右小腿久站久走約30分鐘後  
11 會感到不舒服，需要坐下來休息緩解不適應，致其工作約2  
12 小時僅開46筆停車單，依此比例換算，單日可以完成績效僅  
13 達規定之5成5，故建議更換上訴人眼鏡或提供擴視輔具、提  
14 供助步車，以供暫時路邊休憩使用、或建議嘗試騎電動腳踏  
15 車，至於上訴人想要調整為輔助參加人停車管理中心之內勤  
16 或非路邊開單工作，則牽涉輔助參加人整體工作安排調度，  
17 宜由內部協商後再行安排，並據以出具職務再設計訪視與建  
18 議評估表予輔助參加人。輔助參加人乃依前揭評估表同意補  
19 助助行器及眼鏡等輔具予上訴人，並考量上訴人身體情況及  
20 工作績效，於000年0月13日調整為定點（高雄火車站後站博  
21 愛停車場）開單，但上訴人後續表示不能值該定點停車場之  
22 晚班職務，輔助參加人乃另向委外廠商抽回輔仁路及建民路  
23 等路段，讓上訴人可以只輪白天班。惟上訴人仍於108年3月  
24 6日再度申請勞資爭議調解，以醫囑所表明之身體狀況請求  
25 調整為室內工作，且於調整至室內工作以前，先調降績效標  
26 準為每日3千元、每日工作時間除既有用餐時間外應另給予2  
27 次各1小時休息時間，並安排為固定早班等項向輔助參加人  
28 提出工作訴求，但不為輔助參加人所同意，致調解不成立，  
29 惟輔助參加人仍依其主張之身體狀況再將上訴人調回原博愛  
30 定點平面停車場進行開單，並儘量安排白班、請專責班長輔  
31 導陪同開單及對其值勤作業及績效達成從寬認定。然上訴人

01 107年12月至000年0月間開單績效仍僅分別為4,277元、4,01  
02 4元、4,420元、4,405元、5,221元、5,785元，雖上訴人108  
03 年5、6月份有達績效標準，但000年0月份總計向輔助參加人  
04 申請5次半天病假、2次3小時病假、2次1小時病假；同年6月  
05 份則請3日全日病假（含生理假）、6次半天病假、1次1小時  
06 病假；反觀輔助參加人108年度除上訴人以外，另雇有25名  
07 重度、中度或輕度肢體障礙或聽覺障礙路邊服務員，並無任  
08 何路邊服務員以身體障礙為由，致其當年度開單未達績效標  
09 準或要求降低績效標準。經輔助參加人審酌上訴人每月掣單  
10 金額未達基本績效標準且6個月內達4次以上，雖未領有肢體  
11 障礙之身障手冊，但卻領有重度視障之身障手冊，且依其提  
12 出之多份醫院診斷證明書，顯示上訴人眼睛狀況已不適合騎  
13 乘交通工具、不適合夜間及室外工作，於路邊執勤基本的保  
14 障自身安全能力確有不足，而上訴人又多次表示因右肢行走  
15 不便，致加重左腳負擔，近期頻繁看診，故綜合評估後，認  
16 上訴人再持續執行目前職務實有困難，遂於108年6月28日以  
17 高市交停管字第10837983900號函，以上訴人具有勞基法第1  
18 1條第5款規定之情事，爰自108年7月4日起終止雙方之勞動  
19 契約等事實，為兩造及輔助參加人所不爭，並有兩造及輔助  
20 參加人分別提出相關文件，並經輔助參加人訴訟代理人就內  
21 勤服務員工作內容到院陳述明確，自堪信實。參諸輔助參加  
22 人108年度定期契約路邊服務員甄試簡章，其對甄試人員並未  
23 限定身體狀況之資格條件，甚且還對身心障礙者、原住民  
24 設有正取之保障名額，惟其已於簡章上明示路邊服務員之工  
25 作內容及出勤時間（與前揭108年度定期契約路邊服務員勞  
26 動契約所定工作項目及工作時間內容相當），並表示「須適  
27 應各種天候情況及長時間於戶外環境下工作……在學學生及  
28 無法接受輪班指派者請勿報考」等語；佐以輔助參加人停車  
29 管理中心歷年僱用之身心障礙者，亦以肢體障礙者為多數，  
30 但不曾僱用視障人士，此均說明輔助參加人停車管理中心聘  
31 僱之人員，無論是基層之路邊服務員，乃至路邊班長、立體

01 停車場服務員、立體停車場場長、拖吊場服務員、拖吊場場  
02 長、內勤服務員等其他工作職務都至少需具備獨立操作各項  
03 停車管理所需資訊設備機具、從事公有停車場停車秩序管  
04 理、適應戶外環境工作之能力，而視障者顯然欠缺前揭工作  
05 能力，參以上訴人自107年4月10日起已經被醫事鑑定機構認  
06 定其屬重度視障等級，各類醫院診斷證明復說明其雙眼半盲  
07 且不宜室外及夜間工作，則上訴人顯無擔任輔助參加人停車  
08 管理中心路邊服務員，乃至其他任何一項職務之工作能力。  
09 依此，輔助參加人以108年6月28日高市交停管字第10837983  
10 900號函認上訴人有勞基法第11條第5款規定之情事而終止雙  
11 方勞動契約乙節，並無違反就業服務法第5條第1項所揭示因  
12 身心障礙者身分所致之歧視禁止規定。從而，被上訴人依高  
13 雄市就業歧視評議會於108年12月18日第5屆第3次會議審議  
14 結果以原處分審認上訴人申訴不成立，自屬適法之處置。

15 (三)如前所述，身心障礙者權利公約第2條、第27條第1項第i款  
16 規定不能推導出個人得對國家或私人雇主要求為其積極調整  
17 或創造出符合其身心障礙狀態之工作環境權利。況行政法上  
18 之「期待可能性」原則乃是人民對公眾事務負擔義務之界  
19 限，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為  
20 其不得已違背義務之行為背負行政上之處罰或不利益。今身  
21 心障礙者權益保障法至多僅課公、私部門應給予身心障礙者  
22 一定比例之僱用保障名額，此外，就業服務法或身心障礙者  
23 權益保障法皆無明文規定雇主於僱用時或僱用後查知勞工身  
24 體狀況不適於從事特定勞務時，仍負有無條件僱用及前揭積  
25 極性調整措施之義務（職業安全衛生法第21條第1項前段規  
26 定還明示如雇主於僱用時即知勞工身體狀況不適於從事聘僱  
27 工作時，即不得僱用）。是以職業災害勞工保護法第27條所  
28 指「安置適當之工作」及職業安全衛生法第21條第1項後段  
29 所稱「變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間」，係指  
30 雇主在其既有之營業規模、職業條件、職能體系當中，於其  
31 管理權限所及之範圍內，對已就任但嗣後因故致不適任原職

01 之勞工另提供適才適所之新職務，但非謂雇主因前揭規定，  
02 致其因而負擔超出期待可能性範圍之外且須盡一切可能之調  
03 整措施以安置該不適任勞工之行為義務，此亦非前揭規定之  
04 本意。今上訴人既有重度視障之固定病症，已欠缺從事室外  
05 及夜間勤務之工作能力，復因公傷致肢體欠安而需頻繁請假  
06 看診或休養，雖上訴人自認輔助參加人停車管理中心之內勤  
07 服務員職務適合其轉任，但輔助參加人內勤服務員職務只是  
08 相對於路邊服務員有較多之室內勤務而已，非謂內勤服務員  
09 即無須擔負室外勤務，乃至無須配合輔助參加人各類職務指  
10 派之需要，則上訴人事實上僅是期望從事有限度之內勤服務  
11 員工作。姑不論上訴人此舉已明顯逾越輔助參加人調整其職  
12 務之期待可能性，而上訴人既有重度視障之根本緣由，也無  
13 可能勝任輔助參加人室內勤務之基本工作能力。乃上訴人據  
14 此主張輔助參加人拒絕合理調整其職務，亦屬對其身心障礙  
15 之身分予以歧視云云，亦屬無據，原處分並無違誤，訴願決  
16 定遞予維持，亦無不當等詞，為其判斷之基礎。

17 四、本院按：

18 (一)憲法第7條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種  
19 族、階級、黨派，在法律上一律平等。」乃是保障法律上平  
20 等的總則性規定，上述各要素僅是例示規定，身心障礙雖未  
21 列於條文，法令如以身體、智力或精神上之障礙為差別待  
22 遇，仍須受平等原則之拘束，人民不可因身心障礙的理由而  
23 遭受歧視。憲法增修條文第10條第7項並明定：「國家對於  
24 身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與  
25 就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發  
26 展。」彰顯身心障礙者的權利主體地位，確認國家的作為義  
27 務在於協助身心障礙者自立發展、確保其平等參與社會的機  
28 會。身心障礙者權益保障法第16條第1項規定：「身心障礙  
29 者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應  
30 考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之  
31 對待。」已揭示不歧視原則；同法第86條第1項規定：「違

01 反第16條第1項規定，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰  
02 鍰。」就業服務法第5條第1項亦同樣明揭對於身心障礙就業  
03 歧視禁止之規定，違反者依同法第65條第1項規定，得處30  
04 萬元以上150萬元以下罰鍰。前揭規定就是課予國家作為義  
05 務，保障身心障礙者免於遭受第三人的歧視，以落實憲法平  
06 等權保障的保護義務功能。又聯合國大會於西元2006年12月  
07 13日決議通過「身心障礙者權利公約」。我國已於103年8月  
08 20日制定公布「身心障礙者權利公約施行法」，其第1條規  
09 定：「為實施聯合國2006年身心障礙者權利公約……，維護  
10 身心障礙者權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化  
11 等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。」第2條規  
12 定：「公約所揭示保障身心障礙者人權之規定，具有國內法  
13 律之效力。」第4條規定：「各級政府機關行使職權，應符  
14 合公約有關身心障礙者權利保障之規定，避免侵害身心障礙  
15 者權利，保護身心障礙者不受他人侵害，並應積極促進各項  
16 身心障礙者權利之實現。」依此，身心障礙者權利公約已內  
17 國法化，各級政府機關行使職權，應符合身心障礙者權利公  
18 約有關身心障礙者權利保障的規定。從而，身心障礙者權益  
19 保障法第16條第1項規定所稱不得為歧視性的對待，即可參  
20 照身心障礙者權利公約第2條規定：「定義……『基於身心  
21 障礙之歧視』是指基於身心障礙而作出之任何區別、排斥或  
22 限制，其目的或效果損害或廢除在與其他人平等基礎上於政  
23 治、經濟、社會、文化、公民或任何其他領域，所有人權及  
24 基本自由之認可、享有或行使。基於身心障礙之歧視包括所  
25 有形式之歧視，包括拒絕提供合理之對待；『合理之對待』  
26 是指根據具體需要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進  
27 行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人  
28 平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由……。」第5條  
29 規定：「平等與不歧視：1.締約國確認，在法律之前，人人  
30 平等，有權不受任何歧視地享有法律給予之平等保障與平等  
31 受益。2.締約國應禁止所有基於身心障礙之歧視，保障身心



01 障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因  
02 之歧視。3.為促進平等與消除歧視，締約國應採取所有適當  
03 步驟，以確保提供合理之對待。4.為加速或實現身心障礙者  
04 事實上之平等而必須採取之具體措施，不得視為本公約所指  
05 之歧視。」等規定予以解釋。準此，身心障礙者權利公約將  
06 合理調整（對待）與基於身心障礙之歧視加以連結，由此建  
07 構國家實踐實質平等之積極作為義務，確保障礙者享有並行  
08 使權利之機會平等。法院於個案中對於內國法律自須作符合  
09 身心障礙者權利公約意旨之法律解釋，行政機關所為之裁量  
10 如未考量身心障礙者權利公約保障身心障礙者人權之意旨，  
11 或是作了抵觸公約意旨之法律解釋，即構成違法。是依前揭  
12 身心障礙者權利公約之意旨，及參諸憲法第7條、憲法增修  
13 條文第10條第7項、身心障礙者權益保障法第16條第1項及就  
14 業服務法第5條第1項等規定意旨，對於身心障礙者工作權之  
15 基本權，應予保障，並扶助其自立與發展。「合理調整」乃  
16 作為追求身心障礙者全面參與社會之重要手段，倘合理調整  
17 措施並未逾比例原則，亦不致造成雇主過度負擔，雇主若無  
18 正當事由而拒絕提供身心障礙者合理調整，即屬基於身心障  
19 礙之歧視，而有違反就業服務法第5條第1項關於身心障礙就  
20 業歧視禁止之規定。

21 (二)身心障礙者權益保障法第38條關於身心障礙者定額進用條  
22 款，係屬對身心障礙者所採取之優惠性措施，此與身心障礙  
23 者權益保障法第16條第1項規定對於身心障礙者之就業，不  
24 得有歧視之對待，係屬不同概念。身心障礙者對於國家或雇  
25 主並無請求進用身心障礙者的權利。但是身心障礙者一經受  
26 雇為勞工時，在服勞務的過程遇到阻礙、歧視，以致影響其  
27 等在與他人平等基礎上無障礙行使就業等權利時，「合理調  
28 整」乃作為追求身心障礙者全面參與社會之重要手段，由此  
29 建構國家實踐實質平等之積極作為義務，確保障礙者享有並  
30 行使權利之機會平等。原判決將對身心障礙者提供合理調整  
31 措施誤認為係屬優惠性措施，顯係誤解合理調整與優惠性措

01 施之差異，未運用「合於身心障礙者權利公約解釋」加以解  
02 釋適用法律，核有適用法規不當之違背法令。

03 (三)究應如何落實提供合理調整義務方面，依身心障礙者權利委  
04 員會第6號一般意見書第26段之意旨，提出幾項判準：包括7  
05 項核心要素：1.須與身心障礙者對話，找出其行使權利的障  
06 礙。2.評估某項調整措施在法律上與事實上是否可行。3.評  
07 估某項調整措施在系爭權利的實現上是否具有關聯性與有效  
08 性，亦即障礙者所要求之調整措施，須為其行使特定權利所  
09 需。4.評估某項調整措施是否帶給調整義務人過度或不當之  
10 負擔，其評估手段與目的及權利行使之間是否符合比例原  
11 則。5.確保調整措施有助於達成平等與消除對身心障礙者歧  
12 視之基本目標。因此，應由身心障礙者與調整義務承擔者依  
13 具體個案進行協商，應列入考慮之要素包括財務成本、可得  
14 資源（包括公共輔助）、調整義務方之規模（須以調整方之  
15 整體加以觀察）、該項調整對機關（構）或企業的影響、第  
16 三人的利益、對其他人的負面影響，以及合理的健康與安全  
17 要求。6.應確保身心障礙者盡可能不負擔所需支出之成本。  
18 7.由主張過度或不當負擔之調整義務承擔者負舉證責任。準  
19 此，合理調整是針對個別身心障礙者，在具體個案中遭遇障  
20 礙時所採取的事後調整措施，合理調整義務的存在是條件式  
21 的，並非絕對，只有在合理調整措施不會造成過度或不當負  
22 擔情形下，義務方之調整義務才成立，因此必須依照身心障  
23 礙者所處環境作具體判斷，不過義務方拒絕調整亦須有客觀  
24 上之理由，且須負擔舉證責任。

25 (四)經查，上訴人初於99年至102年間擔任輔助參加人之定期契  
26 約路邊服務員，嗣於102年3月1日因績效達前20名內轉任為  
27 不定期路邊服務員。後因102年3月24日上訴人於路邊值勤時  
28 發生交通事故致右下肢小腿嚴重撕裂傷，上訴人多次申請公  
29 傷假，復職後亦多次以調整工作為由，申請勞資調解，上訴  
30 人並自107年4月10日起已經被醫事鑑定機構認定其屬重度視  
31 障等級，領有重度視障之身障手冊，輔助參加人以上訴人再

01 持續執行目前職務實有困難，依勞基法第11條第5款規定，  
02 於108年7月4日起終止與上訴人之勞動契約，上訴人向被上  
03 訴人提出申訴，認輔助參加人以其無法勝任工作為由予以資  
04 遣，涉違反就業服務法第5條第1項身心障礙歧視禁止之規  
05 定，被上訴人認身心障礙歧視不成立，而以原處分函復上訴  
06 人等情，為原審依法確定之事實，則上訴人因於路邊值勤時  
07 發生交通事故致右下肢小腿嚴重撕裂傷，復經醫事鑑定機構  
08 認定其屬重度視障，為身心障礙者，其於原審主張已向輔助  
09 參加人提出合理調整之需求，輔助參加人拒絕提供身心障礙  
10 者合理調整，而依勞基法第11條第5款規定，於108年7月4日  
11 起終止與上訴人之勞動契約，屬基於身心障礙之歧視，已構  
12 成就業服務法第5條第1項身心障礙就業歧視之規定等情。因  
13 此，原處分認定本件身心障礙歧視不成立，有無違誤，參諸  
14 身心障礙者權利委員會第6號一般意見書第26段之意旨，原  
15 審自需究明被上訴人作成原處分時，有無充分審酌：上訴人  
16 無法執行原工作之基本職務機能，與其身心障礙有無相當關  
17 連性？上訴人所提出合理調整需求，是否合理，有無合乎比  
18 例原則，有無造成輔助參加人過度負擔？輔助參加人是否善  
19 盡其合理調整義務？調整之實質內容是否足以協助身心障礙  
20 者享有或行使權利？若輔助參加人認上訴人之合理調整需求  
21 超過其合理負擔程度，則其是否業已盡舉證證明已達過度或  
22 不當負擔之情形？輔助參加人有無未經合理調整即以上訴人  
23 不能勝任工作為由終止與上訴人之勞動契約？此攸關輔助參  
24 加人若無正當事由而拒絕提供身心障礙者合理調整，即屬基  
25 於身心障礙之歧視，而有違反就業服務法第5條第1項關於身  
26 心障礙就業歧視禁止之規定。原審就此本應予以查明，此攸  
27 關原處分之合法性，倘認上訴人之主張不可採，亦應予以論  
28 駁並說明不可採之理由。依輔助參加人108年度定期路邊服  
29 務員勞動契約工作項目之約定，路邊服務員固然有一定之工  
30 作項目及績效，然上訴人既因受有右下肢小腿嚴重撕裂傷，  
31 復領有重度視障之身障手冊，則上訴人主張其無法執行原工

01 作之基本職務機能，與其身心障礙有無相當關連性，原審自  
02 應查明。倘具有相當關連，則上訴人於申請勞資爭議調解，  
03 以醫囑所表明之身體狀況請求調整為室內工作，且於調整至  
04 室內工作以前，先調降績效標準，是否合乎比例原則，有無  
05 造成輔助參加人過度負擔？原判決就此未予究明，致無法判  
06 斷輔助參加人是否善盡其合理調整義務？調整之實質內容是  
07 否足以協助上訴人執行勞務？即依輔助參加人100年8月制定  
08 且當時有效之停車管理中心服務員工作調整原則第4點規  
09 定，認輔助參加人已審酌上訴人未達績效標準，也不適合調  
10 整為內勤服務員工作需求，上訴人再持續執行目前職務實有  
11 困難，輔助參加人以上訴人具有勞基法第11條第5款規定之  
12 情事，自108年7月4日起終止雙方之勞動契約，未違反就業  
13 服務法第5條第1項身心障礙歧視禁止之規定。原判決未就輔  
14 助參加人有無未經合理調整即以上訴人不能勝任工作為由終  
15 止與上訴人之勞動契約，是否構成對身心障礙歧視之對待，  
16 依職權調查及論述，遽以維持原處分，尚嫌速斷，核有不適  
17 用行政訴訟法第133條之應依職權調查規定，及判決不備理  
18 由之違背法令。

19 (五)綜上所述，原判決既有上揭違背法令事由，且其違法情事足  
20 以影響判決結果，上訴論旨指摘違背法令，求予廢棄，為有  
21 理由，並因事證尚有未明，本院無從自為判決，有由原審再  
22 行調查審認之必要，爰將原判決廢棄，發回原審另為適法之  
23 裁判。

24 五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1  
25 項、第260條第1項，判決如主文。

26 中 華 民 國 112 年 2 月 23 日

27 最高行政法院第一庭

28 審判長法官 吳 東 都

29 法官 許 瑞 助

30 法官 侯 志 融

31 法官 鍾 啟 煒

01

法官 王 俊 雄

02 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

03 中 華 民 國 112 年 2 月 23 日

04

書記官 張 玉 純