

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第351號

上 訴 人 廖原佑
訴訟代理人 翁國彥 律師
曾培琪 律師
被 上 訴 人 臺北市政府勞動局

代 表 人 高寶華
訴訟代理人 吳啟玄 律師
吳啟豪 律師
謝昇宏

上列當事人間考績事件，上訴人對於中華民國112年3月30日臺北高等行政法院109年度訴字第1324號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

- 一、上訴駁回。
- 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、爭訟概要：

上訴人為領有身心障礙證明之○○身心障礙者，應民國102年公務人員特種考試身心障礙人員考試三等考試錄取分發，自102年7月25日起任職被上訴人所屬勞資關係科，為薦任第7職等科員。被上訴人於108年12月26日召開108年下半年及109上半年第6次甄審及考績委員會，以109年3月16日北市勞人字第1096049647號考績（成）通知書（下稱原處分）核定上訴人108年年終考績乙等79分。上訴人提起申訴，經被上訴人109年5月5日北市勞人字第1096032617號函（下稱申訴決定）駁回，提起再申訴，亦經公務人員保障暨培訓委員會以109公申決字第00223號再申訴決定書（下稱再申訴決定）駁回。上訴人仍不服，向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：原處分、申訴決定及再申訴決定均撤

01 銷，經原審以109年度訴字第1324號判決（下稱原判決）駁
02 回其訴。上訴人仍不服，提起本件上訴，並聲明：1.原判決
03 廢棄，2.原處分、申訴決定及再申訴決定均撤銷。

04 二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯均引用原判決之記
05 載。

06 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

07 (一)揆諸公務人員考績法（下稱考績法）第2條、第3條、第5條
08 第1項、第6條第1項、第7條第1項、第9條、第11條第1項、
09 第14條第1項及考績法施行細則第3條第1項、第4條第1項、
10 第6條第1項、第16條規定可知，各機關對於受考人之年終考
11 績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，綜合其當年度工作、操
12 行、學識、才能作準確客觀之考核，核實評定其考核等第；
13 而考績除首長外，係以機關同一官等之公務員為比較，本質
14 上具競爭性，因此賦予機關主管管理與用人之手段，以確保
15 國家事務之履行，並增進政府效能之目的。另依憲法增修條
16 文第10條第7項、身心障礙者權益保障法第16條第1項暨身心
17 障礙者權利公約施行法第1條、第2條、第4條、身心障礙者
18 權利公約第2條、第5條等明文，佐以聯合國身心障礙者權利
19 委員會（下稱身權委員會）第6號一般意見書第26段指導提
20 供合理調整責任的7項核心要素，如義務方之機關未盡其對
21 身心障礙者提供合理調整之義務，以使身心障礙者立於平等
22 受考績評價之機會，即遭受考績不利評價，自難謂公平，應
23 認屬基於身心障礙之歧視，構成違法。然如對身心障礙者之
24 考績提供優惠性差別待遇，即不問身心障礙者事實上工作表
25 現是否優於或同於非身心障礙者，一律保證一定比例之身心
26 障礙者獲甲等考績，勢必以犧牲非身心障礙者公平競爭之機
27 會為代價，將衍生另一違反平等原則之爭議，且可能加深社
28 會對身心障礙者的刻板印象，反而輕忽其工作表現，妨礙其
29 職涯發展，顯非適宜。故對於為身心障礙者之公務員評定考
30 績，評價重點應在於任職機關提供合理調整後，身心障礙者
31 對於職務之工作表現優劣，以符合身心障礙者權利公約藉由

01 提供調整措施，使身心障礙者得享有與其他人平等工作權利
02 之意旨。

03 (二)綜觀臺北市身心障礙者權益保障推動小組（下稱北市身權推
04 動小組）108年4月3日及5月31日協調會議紀錄、被上訴人內
05 部於108年5月29日召開上訴人工作調整討論會議紀錄及首長
06 批示、臺北市勞動力重建運用處108年7月29日北市勞運輔字
07 第1083026761號函附職務再設計服務評估報告、衛生福利部
08 108年8月28日身心障礙者權益受損協調會議紀錄、被上訴人
09 員工輔導暨異常紀錄表（時間：108年9月6日）所載，輔以
10 證人即上訴人直屬股長朱廷彩、上訴人所為陳述，被上訴人
11 對上訴人調整工作之請求，確實針對其身心障礙特質，適時
12 予以回應，於上訴人改變心意，未依本欲調整之內容工作
13 時，仍期可合理調整而為上訴人申請職務再設計服務。被上
14 訴人綜合評估上訴人之身心狀況，及斯時所屬勞資關係科因
15 法律修正與人員離職，且上訴人承辦之勞資會議代表名冊申
16 報備查業務量亦有上升，導致業務負擔沉重等因素後，對於
17 認為可行者，即給予上訴人承諾，仍將業務量上升之勞資會
18 議代表名冊申報備查業務，由原辦理每日6件調降為辦理每
19 日4件，並經上訴人同意後即行調整，堪認已依身權委員會
20 一般意見書之意旨，與上訴人進行溝通及對話後，盡其所能
21 提供適度調整措施，尚無怠於依上訴人請求進行工作合理調
22 整之情事。況至108年度結束時止，上訴人未再向被上訴人
23 請求調整工作，顯已接受被上訴人上述工作調整之安排。另
24 證人朱廷彩證稱：被上訴人所屬勞資關係科的3項核心業務
25 中，工作規則最為耗時，勞工退休準備金次之，勞資會議最
26 為簡單，上訴人所處理之業務，僅勞資會議屬於核心等語，
27 足認業務量之多寡、輕重，難僅以公文數量為單一標準，尚
28 應視承辦業務性質難易及耗費勞力始得判別，是上訴人以承
29 辦公文數量作為被上訴人未改善減輕其業務量之論據，尚無
30 可採。

01 (三)上訴人108年年終考績，係參採其平時考核等級，按公務人
02 員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核，並
03 無A級，僅有1項B級，其餘均為C級，最終係以「對本身工作
04 經指導仍未能注意改進，應檢討」為評語，及全年無嘉獎、
05 記功、申誡、記過，無請假、遲到、早退或曠職等紀錄，並
06 將年度獎懲併入總分後，直屬或上級長官綜合評擬為79分，
07 遞送被上訴人所屬考績委員會初核、局長覆核，均維持79
08 分；且上訴人未具有考績法施行細則第4條所定得考列甲等
09 特殊條件一目及一般條件二目之具體事蹟，機關長官據以評
10 定為乙等79分，核無違誤，亦無上訴人所稱出於其罹有輕度
11 身心障礙所為之歧視，原審自應予尊重。

12 (四)另被上訴人所屬秘書室於107年8月31日通知全體同仁重申未
13 經主管同意不得自行退文的相關規定，而證人朱廷彩本於職
14 權製作之員工輔導暨異常紀錄表載明，上訴人於108年5月8
15 日、5月28日、6月4日、8月16日有差勤不正常，另於108年5
16 月15日、5月28日、7月5日、8月21日有未依規定辦理退文之
17 情形。復佐以上訴人自陳工作只要經過指導，原則上都可以
18 勝任等語，堪認上訴人辦理被上訴人所屬勞資關係科之勞資
19 會議代表名冊申報、勞動力重建運用處身障業務窗口等業務
20 係其專業及專長，經認定屬其該等職務範圍事務，應可勝任
21 辦理，惟上訴人經指導仍有前述未能注意改進之情形，被上
22 訴人以之考核上訴人，就差勤不正常部分未記遲到或曠職、
23 就未依規定辦理退文部分未記申誡，其判斷並無出於錯誤之
24 事實認定或資訊，亦無違反一般公認價值標準或出於與事務
25 無關之考量等違法情事。至上訴人聲請就被上訴人是否盡對
26 上訴人工作合理調整義務及本件考績評定是否構成身心障礙
27 歧視等節，囑託學者專家為法律意見鑑定，核無必要等語，
28 判決駁回上訴人在原審之訴。

29 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上
30 訴意旨補充論斷如下：

01 (一)考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信
02 賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第3條第1款規定：「公
03 務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於
04 每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。」第5條第1
05 項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工
06 作、操行、學識、才能行之。」第6條第1項規定：「年終考
07 績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁4等，各等分數如左：
08 甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。……」第7
09 條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：……二、乙等
10 ：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所
11 敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並
12 給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，
13 給與一個半月俸給總額之一次獎金。……」第13條前段規
14 定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依
15 據。」第14條第1項前段規定：「各機關對於公務人員之考
16 績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初
17 核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，
18 送銓敘部銓敘審定。」考績法施行細則第3條第1項規定：
19 「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能4項
20 予以評分。其中工作占考績分數百分之65；操行占考績分數
21 百分之15；學識及才能各占考績分數百分10。」第6條第1項
22 規定：「受考人所具條件，不屬第4條及本法第6條所列舉甲
23 等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，
24 或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」第17條規定：
25 「（第1項）本法第13條所稱平時成績紀錄，指各機關單位
26 主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學
27 識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需
28 要，自行訂定。（第2項）各機關單位主管對其屬員之平時
29 考核應依規定確實辦理，其辦理情形列入該單位主管年終考
30 績參考。」準此，公務人員之年終考績乃於每年年終考核其
31 當年1至12月任職期間之成績，本於綜覈名實、信賞必罰之

01 旨，力求準確客觀，係以受評人平時成績與獎懲為其評分重
02 要依據，並須透過機關考績委員會初核，機關長官覆核，由
03 主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定等程序
04 方得確定成績。而類此考評工作，因具有高度屬人性，應認
05 行政機關就此等事項之決定，具有判斷餘地。苟非行政機關
06 之判斷，係出於錯誤之事實認定或不完全之資訊、違反一般
07 公認之價值判斷標準、違反法定正當程序、其組織不合法、
08 違反不當聯結之禁止、違反相關法治國家應遵守之原理原則
09 等違法情事，行政法院審查時應予適度尊重，採取較低審查
10 密度。

11 (二)憲法增修條文第10條第7項明定：「國家對於身心障礙者之
12 保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生
13 活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。」彰顯身
14 心障礙者的權利主體地位，確認國家的作為義務在於協助身
15 心障礙者自立發展、確保其平等參與社會的機會。身心障礙
16 者權益保障法第16條第1項規定：「身心障礙者之人格及合
17 法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就
18 業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。」已揭
19 示不歧視原則。又聯合國大會於西元2006年12月13日決議通
20 過身心障礙者權利公約，我國已於103年8月20日制定公布身
21 心障礙者權利公約施行法，其第1條規定：「為實施聯合國2
22 006年身心障礙者權利公約……，維護身心障礙者權益，保
23 障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自
24 立及發展，特制定本法。」第2條規定：「公約所揭示保障
25 身心障礙者人權之規定，具有國內法律之效力。」第4條規
26 定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關身心障礙者
27 權利保障之規定，避免侵害身心障礙者權利，保護身心障礙
28 者不受他人侵害，並應積極促進各項身心障礙者權利之實
29 現。」依此，身心障礙者權利公約已內國法化，各級政府機
30 關行使職權，應符合身心障礙者權利公約有關身心障礙者權
31 利保障的規定。從而，身心障礙者權益保障法第16條第1項

01 規定所稱不得有歧視之對待，即可參照身心障礙者權利公約
02 第2條：「定義……『基於身心障礙之歧視』是指基於身心
03 障礙而作出之任何區別、排斥或限制，其目的或效果損害或
04 廢除在與其他人平等基礎上於政治、經濟、社會、文化、公
05 民或任何其他領域，所有人權及基本自由之認可、享有或行
06 使。基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提
07 供合理之對待；『合理之對待』是指根據具體需要，於不造
08 成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調
09 整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所
10 有人權及基本自由；……」第5條：「平等與不歧視1.締約
11 國確認，在法律之前，人人平等，有權不受任何歧視地享有
12 法律給予之平等保障與平等受益。2.締約國應禁止所有基於
13 身心障礙之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保
14 護，使其不受基於任何原因之歧視。3.為促進平等與消除歧
15 視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理之對待。
16 4.為加速或實現身心障礙者事實上之平等而必須採取之具體
17 措施，不得視為本公約所指之歧視。」等規定予以解釋。由
18 此可知，身心障礙者權利公約將合理調整（對待）與基於身
19 心障礙之歧視加以連結，以建構國家實踐實質平等之積極作
20 為義務，確保身心障礙者享有並行使權利之機會平等。各級
21 政府機關對於身心障礙之公務員分配工作及評定考績時，亦
22 應參照並不得違反該公約規定之意旨及身權委員會對該公約
23 之解釋。

24 (三)關於應如何落實提供合理調整義務方面，依身權委員會第6
25 號一般意見書第26段之意旨，其判準包括7項核心要素：(a)
26 須與身心障礙者對話，找出其行使權利的障礙。(b)評估某
27 項調整措施在法律上與事實上是否可行。(c)評估某項調整
28 措施在系爭權利的實現上是否具有關聯性與有效性，亦即障
29 礙者所要求之調整措施，須為其行使特定權利所需。(d)評
30 估某項調整措施是否帶給調整義務人過度或不當之負擔，其
31 評估手段與目的及權利行使之間是否符合比例原則。(e)調

01 整措施有助於達成平等與消除對身心障礙者歧視之基本目
02 標。因此，應由身心障礙者與調整義務承擔者依具體個案進
03 行協商，應列入考量之要素包括財務成本、可得資源（包括
04 公共輔具）、調整義務方之規模（須以調整方之整體加以觀
05 察）、該項調整對機關（構）或企業的影響、第三人的利
06 益、對其他人的負面影響，以及合理的健康與安全要求。
07 (f)應確保身心障礙者盡可能不負擔所需支出的成本。(g)主
08 張過度或不當負擔的義務人負有舉證責任。從而，行政機關
09 對於身心障礙之公務員安排職務時，所進行之合理調整，係
10 以身心障礙者具備工作所需之能力為前提，藉由調整措施，
11 使身心障礙者能發揮其能力，完成核心職務工作；故調整義
12 務人收到身心障礙者之請求後，應與身心障礙者進行討論，
13 確定可採取何些必要調整措施，俾其得以執行職務之核心職
14 能。

15 (四)經查，上訴人領有第一類輕度身心障礙證明，係應102年公
16 務人員特種考試身心障礙人員考試三等考試錄取分發至被上
17 訴人所屬勞資關係科任職；依上訴人108年1月1日至4月30日
18 及同年5月1日至8月31日之2份公務人員平時成績考核紀錄表
19 所載各考核項目之考核紀錄等級，除「品德操守」及「年度
20 工作計畫」獲B級外，其餘「工作知能及公文績效」、「創
21 新研究及簡化流程」、「服務態度」等考核項目均僅為C
22 級；上訴人108年年終考績，係參採其平時考核等級，按公
23 務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考
24 核，最終係以「對本身工作經指導仍未能注意改進，應檢
25 討」為評語，及全年無嘉獎、記功、申誡、記過，無請假、
26 遲到、早退或曠職等紀錄，並將年度獎懲併入總分後，其直
27 屬或上級長官綜合評擬為79分，遞送被上訴人所屬考績委員
28 會初核、局長覆核，均維持79分；上訴人未具有考績法施行
29 細則第4條所定得考列甲等特殊條件一目及一般條件二目之
30 具體事蹟，機關長官據以評定為乙等79分，尚無違誤，且被
31 上訴人108年間對上訴人之工作安排，已善盡身心障礙者權

01 利公約第5條第3項所定合理調整義務，亦無上訴人所稱出於
02 其罹有輕度身心障礙所為之歧視等情，業經原審斟酌全辯論
03 意旨及調查證據之結果，詳述得心證之理由及認定之依據，
04 並就上訴人之主張何以不足採取，分別予以論駁甚詳，經核
05 並無違反論理法則、經驗法則及判決違背法令之情事。

06 (五)上訴意旨雖主張：原判決遽認被上訴人於108年度對上訴人
07 已盡合理調整義務，顯有未依職權調查證據、事實認定錯
08 誤、理由矛盾、不備及不適用法令之違法等語。惟查：

09 1.原判決業已論明：(1)上訴人於108年4月向被上訴人反映業務
10 量多，壓力大，遂由北市身權推動小組於108年4月3日召開
11 協調會，上訴人與被上訴人協調成立，該協調會請被上訴人
12 調整上訴人工作量以減輕其工作負荷，並將其○○○○不擅
13 人際交往之特性納入調整工作內容之考量，並提供職務再設
14 計協助上訴人完成工作等情，有該會議紀錄附卷足參。(2)經
15 被上訴人於108年5月29日召開工作調整討論會，上訴人表示
16 因休假完後需補回公文，無法負荷，身心障礙窗口及勞資會
17 議業務需與事業單位接觸，遇不理性民眾壓力很大，身心不
18 堪負荷，希望能減少此兩項業務，科內其他業務，如工會、
19 工作規則更需面對事業單位，壓力更大，檔案室檔案管理工
20 作不用接觸民眾，較符其身障狀況等語，被上訴人表示檔案
21 室為秘書室掌管，涉跨科室，會努力幫上訴人爭取，如無法
22 順利轉調，在科之登記桌業務也無須面對民眾，能否接受？
23 上訴人答稱：可以，登記桌不用接觸到民眾，壓力較小等
24 語，遂作成：優先協助上訴人轉調秘書室之檔案室，如無法
25 順利轉調，則於科內調整為登記桌業務之結論；被上訴人經
26 首長決定先協助上訴人調整為科登記桌業務，半年後俟其狀
27 況作第2次評估等情，堪認被上訴人並未拒絕上訴人合理調
28 整工作之要求，且於與上訴人進行溝通及對話後，滿足上訴
29 人所要求不用接觸民眾工作內容之調整措施，已善盡身心障
30 礙者權利公約第5條第3項所定合理調整義務。惟上訴人嗣因
31 家人表示該職務為書記或技工擔任，擔心會影響其日後考績

01 與升等，且仍要重新學習故作罷乙情，有臺北市勞動力重建
02 運用處108年7月22日臺北市身心障礙者職務再設計服務評估
03 報告附卷足參，應堪認定。(3)北市身權推動小組於108年5月
04 31日再次召開協調會不成立，惟建議被上訴人以優惠性差別
05 待遇考評。上訴人對協調結果不服，向衛生福利部申請協
06 調，被上訴人則向臺北市勞動力重建運用處為上訴人申請職
07 務再設計服務。衛生福利部於108年8月28日召開協調會不成
08 立，仍建議被上訴人合理調整其工作職務及內容。被上訴人
09 於108年9月6日與上訴人溝通協商，將上訴人認為負荷重之
10 ①勞資會議代表名冊申報備查業務（包含⑤107年度勞資會
11 議輔導暨催設案），由每日6件之業務，調整為辦理每日4
12 件，原②輔助勞工建構暨修繕住宅貸款補貼息業務，及③勞
13 動力重建運用處身障業務窗口則維持不變，並徵詢上訴人有
14 無需個案管理服務員專業服務需求，若有需求會請臺北市勞
15 動力重建運用處協助指導，經上訴人同意調整工作內容，即
16 於同年9月9日實施。(4)參以證人朱廷彩證稱：上訴人的工作
17 較少與人接觸，若不會辦理，會交給其他人辦理；勞資關係
18 科主要業務有勞資會議、工作規則、勞工退休準備金、勞動
19 局身心障礙及重建處窗口，這4項業務的繁簡容易度，為工
20 作規則>勞工退休準備金>勞資會議>身心障礙及重建處窗
21 口，前3項業務以外的都不屬於核心業務，上訴人處理之業
22 務，僅勞資會議屬於核心業務等語。(5)觀諸被上訴人對上訴
23 人所提調整工作之請求，確實針對其身心障礙特質，適時予
24 以回應，於上訴人改變心意，未依前次其欲調整之內容工作
25 時，仍期可合理調整其工作內容，而為其申請職務再設計服
26 務。被上訴人綜合評估上訴人之身心狀況，勞資關係科當時
27 因法律修正與人員離職等情，且勞資會議代表名冊申報備查
28 業務量由107年5,091件上升至108年6,505件，導致業務負擔
29 沉重等因素後，對於認為可行者，即給予上訴人承諾，仍將
30 業務量上升之勞資會議代表名冊申報備查業務，由原辦理每
31 日6件調整降為辦理每日4件，並經上訴人同意後即行調整，

01 堪認已依前述身權委員會一般性意見之意旨，與上訴人進行
02 溝通及對話後，盡其所能提供適度調整措施，並無怠於依上
03 訴人之請求進行工作合理調整之情事等語甚詳，經核並無違
04 誤。

05 2.按事實認定乃事實審法院之職權，而證據之證明力如何，事
06 實審法院有認定判斷之權限。苟其事實之認定已斟酌全辯論
07 意旨及調查證據的結果，而未違背論理法則、經驗法則或證
08 據法則者，不能因其取捨證據與當事人所希冀者不同，致所
09 認定之事實異於當事人之主張者，即謂有違背法令之情形。
10 上訴意旨主張：被上訴人對上訴人所為工作調整，從未考量
11 上訴人作為○○○○○患者之障礙特質，包括「不善於複雜
12 情境之溝通」及「適應變化之困難」，亦完全未審酌針對上
13 訴人之障礙特質與執行職務關聯性之職務再設計報告內容及
14 建議，僅進行公文量調整，而不願採取考量其他適合於其障
15 礙特質並符合比例原則之「有效措施」，也不願意積極協助
16 上訴人轉調經調整之工作職位，牴觸身心障礙者權利公約第
17 5條暨身權委員會第6號一般意見書、抑或該委員會就相類情
18 形所作裁決書及本院110年度上字第502號判決意旨等語，無
19 非重述其於原審提出而為原審所不採之主張，復執陳詞為爭
20 議，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不
21 當，暨援引與本件判決結論無關之本院另案判決見解，泛言
22 原判決未依職權調查證據、事實認定錯誤、理由矛盾、理由
23 不備及不適用法令，並非可採。

24 (六)原審依職權調查上訴人108年1月1日至4月30日及同年5月1日
25 至8月31日之2份公務人員平時成績考核紀錄表、被上訴人所
26 屬秘書室107年8月31日電子郵件通知退文規定及多份被上訴
27 人員工輔導暨異常紀錄表（108年5月8日：上訴人每日下午
28 上班遲到10分鐘以上，5月15日：上訴人無正當理由拒收公
29 文，5月28日：上訴人下午上班遲至13時38分始進辦公室，6
30 月4日：上訴人離開辦公室未告知主管，7月5日：上訴人未
31 經主管核章逕行退文，8月16日：上訴人下午上班遲至13時4

01 1分才進辦公室，8月21日：上訴人承辦身障窗口業務，未盡
02 擬具意見上陳之責) 所載內容，佐以審酌證人朱廷彩證述上
03 開員工輔導暨異常紀錄表與事實相符，及上訴人自陳工作經
04 過指導，原則上都可勝任，其師長對其評價接受指派不會中
05 途而廢，努力達成工作目標等情，據以認定上訴人在被上訴
06 人所屬勞資關係科辦理「勞資會議代表名冊申報」、「勞動
07 力重建運用處身障業務窗口」等業務係其專業及專長，屬其
08 該等職務範圍事務，應可勝任辦理，惟因上訴人經指導仍未
09 能注意改進，不但未按退文規定敘明理由送主管核章辦理，
10 復經認定其中部分屬其職務應承辦公文卻未依規定辦理，且
11 108年有多次差勤不正常情事，被上訴人以之考評上訴人108
12 年年終考績乙等，其判斷並無出於錯誤之事實認定或資訊，
13 亦無違反一般公認之價值判斷標準或出於與事物無關之考量
14 等違法情形。原判決因認原處分並無違誤，尚難謂有何不適
15 用身心障礙者權利公約所揭不歧視、尊重差異精神之違法，
16 經核並無不合。上訴意旨主張：被上訴人未依身心障礙者權
17 利公約意旨，針對上訴人之障礙特質進行有效、適當、合於
18 比例原則之合理調整在先，復以與上訴人障礙特質具有直接
19 關聯性之公文退文、差勤不正常事件以及平時考核項目內
20 容，作為給予其不利考績之依據，原判決竟仍認被上訴人作
21 成原處分，非基於身心障礙之歧視，自有不適用身心障礙者
22 權利公約所揭不歧視、尊重差異精神之違法等語，核屬其一
23 己主觀見解，亦不足採。

24 (七)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴
25 論旨仍執前詞指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，
26 應予駁回。

27 五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
28 項、第98條第1項前段，判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 11 月 21 日

30 最高行政法院第四庭

31 審判長法官 王 碧 芳

01 法官 王 俊 雄
02 法官 鍾 啟 煒
03 法官 林 秀 圓
04 法官 陳 文 燦

05 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
06 中 華 民 國 113 年 11 月 21 日
07 書記官 章 舒 涵