

臺北高等行政法院判決

109年度訴字第688號

111年3月17日辯論終結

原告 洪○○

訴訟代理人 周宇修 律師(法扶律師)

被告 新北市蘆洲區忠義國民小學

代表人 葉誌鑑 (校長)

訴訟代理人 江采瑜

許瓊月

杜唯碩 律師

上列當事人間曠職事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國109年4月28日109公申決字第000049號再申訴決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原處分、申訴決定及再申訴決定均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查原告於民國109年6月12日起訴時聲明：「1、被告機關應撤銷附件1之曠職登記。2、訴訟費用由被告機關負擔。」（本院卷一第11-12頁），嗣於109年11月5日準備程序時為訴之變更，聲明：「1、原處分、申訴決定及再申訴決定均撤銷。2、訴訟費用由被告機關負擔。」（本院卷一第247-249頁）。被告就

01 原告上開變更無意見（本院卷一第249頁），經核原告請求
02 之基礎事實不變，是本件訴之變更，本院認為尚屬適當，爰
03 予准許。

04 二、事實概要：

05 原告原係被告之○○處○○。被告以108年9月26日新北蘆忠
06 小人字第1088035363號函（下稱原處分），審認原告自108
07 年8月26日起至同年9月13日（應為12日）止，未在勤時間已
08 累計達17小時（8月28日2小時、8月29日2小時、9月9日3小
09 時、9月11日2小時、9月12日8小時），依公務人員請假規則
10 第13條規定，予以曠職登記。原告不服原處分，提起申訴，
11 經被告108年11月13日新北蘆忠小人字第1088036127號函
12 （下稱申訴決定）駁回申訴。原告於同年12月13日向公務人
13 員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起再申訴，請求撤銷
14 原處分，經保訓會109年4月28日109公申決字第000049號再
15 申訴決定書（下稱再申訴決定）駁回再申訴，原告遂提起本
16 件行政訴訟。

17 三、本件原告主張：

- 18 (一)、請本院參照適用之相關法令、見解包括：公務人員請假規則
19 第13條、公務員服務法第12條第1項、聯合國身心障礙者權
20 利公約（下稱身權公約）第2條第4款、第5條第2項、第5條
21 第3項、第27條第1項、身心障礙者權利公約施行法（下稱身
22 權公約施行法）第2至4條、第10條第2項、聯合國身心障礙
23 權利委員會（下稱身權委員會）第34/2015號來文即V.F.C.
24 v. Spain案（下稱西班牙警察案）、黃嵩立教授110年10月1
25 2日針對「身心障礙者權利公約與國內公務員曠職相關法令
26 之適用」法律意見書，其結論略以：「2. 本意見書認為，基
27 於《身心障礙者權益保護法》、《身心障礙者權利公約施行
28 法》和CRPD之規定，校方負有提供合理調整之義務。3. 校方
29 是否已盡其合理調整義務，需視校方是否啟動雙方對話協
30 商、其過程是否有效溝通雙方意見、是否取得協議、實際之
31 調整是否按照協議結論進行、以及調整之實質內容是否足以

協助身心障礙者享有或行使其權利(本件以工作權為主要考慮)，方能定論。若校方認為原告之合理調整訴求超過其合理負擔程度，則校方應負舉證責任。4. 校方採取合理調整之措施，若與《公務員服務法》、《公務人員請假規則》等現行法規無違，自屬應為；若為實現身心障礙者之工作權而有違背之可能，亦宜就此疑點提出，請行政院或考試院相關機關解釋，以符合《身心障礙者權利公約施行法》第10條期使國內法規與公約符合之意旨。」

(二)、原處分違反公務人員請假相關規定、平等與不歧視原則，應予撤銷：

1、被告於○○處○○差勤暨工作情形會議所稱彈性差勤，是對原告的不利措施，更非合理調整：

(1)、原告本來就有跟其他人一樣請假權利，為何葉誌鑑校長卻稱係體諒身心障礙者而特別開會，顯見被告主觀上已生有欲對原告為差別待遇之意圖。葉誌鑑校長於108年6月3日宣布僅原告自108年6月10日起只准假到上午10點，7月份只准假到上午9點，8月份應準時8點到班，否則以曠職論，顯然將原告與其他被告所屬人員為不利的差別待遇，未考量原告之身體狀況，原告在108年6、7月若晚於8點而在10、9點前上班，該段時間差仍須以扣薪病假方式處理，並無彈性可言。此舉造成甫返回職場之原告無法有效回歸工作場合，亦無依照身權公約之意旨替原告規劃重返職場方案。被告對原告不利的差別待遇，並無任何合理之理由，自與反歧視原則及平等原則相違。

(2)、公務員服務法及公務人員請假規則於本件應為「合公約解釋」，被告否准原告之請假申請實已違法，原處分亦顯屬違法。病假之目的不限於透過請假就診，在家休養、調適身心都是病假的原因。未逾2日之病假本無須提出診斷證明。被告卻以就診時間與請假時間不符作為否准請假之理由，與被告對其他所屬公務員之要求不同，與一般請假情形及公務員服務法、公務人員請假規則之精神相悖。再輔以被告對原告

01 之諸多不友善舉動（如葉誌鑑校長對原告之宗教勸說與騷
02 擾），自可認本件被告以差別待遇方式否准原告請假，業已
03 牴觸身權公約第5條第2項之平等與不歧視規定，顯非適法。

04 2、被告未給予原告合理調整

05 (1)、108年5月10日，原告請求合理調整時，被告並沒有符合身權
06 公約之相對應作為。被告之行為，不僅非合理調整，其手段
07 更嚴重與公約及現行公務員法制相悖。合理調整作為一項從
08 即時起執行的義務，從障礙者需要進入有阻礙的環境或想要
09 行使其權利的那一刻起就必須提供，被告卻僅是引用過度負
10 擔之規定，顯未有任何有意義的嘗試、對話與評估，即直接
11 拒絕原告請求。亦不能認為被告得主張本件因有過度負擔而
12 無須合理調整。被告顯然是在錯誤適用公務員服務法第10
13 條、公務人員請假規則第11條之情形下作成違法的原處分。
14 被告於原告請求合理調整時，應先窮盡合理調整之可能而無
15 法為之時，方有為曠職登記之必要。被告未就原告之困境為
16 積極且有意義之協商，業已牴觸身權公約第5、27條，原處
17 分顯非適法。

18 (2)、被告未以新北市政府為單位進行調整顯然亦未盡合理調整之
19 義務：

20 本件被告隸屬新北市政府，明知原告身為身心障礙者，而被
21 告負有消除歧視之義務，且該義務屬於立即義務，如新北市
22 政府其他單位有合宜之職務亦應進行調整，然被告自始除未
23 就原告之上班時間及職務內容進行調整以外，亦未發函給新
24 北市政府進行詢問，確認新北市政府之其他機關是否有其他
25 合宜之職務可以進行調整，顯然已違反黃嵩立教授意見書所
26 載「『合理調整』即是一種照顧個體『例外需求』的作法，
27 有助於消除間接歧視。依CRPD第貳條定義『“合理之對待”
28 是指根據具體需要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進
29 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
30 平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。同時，義務承
31 擔者若無正當事由而拒絕提供合理調整，及構成對障礙者的

歧視。』」，而有違反根據原告具體需要，於未造成被告過度或不當負擔(即被告應發函給新北市政府進行其他單位的職務調動或調整)之情況下，進行必要及適當之修改與調整之義務。被告未進行合理調整且有構成直接歧視或至少有間接歧視而違反落實CRPD之義務無誤。

(3)、病假每年有28天，縱使休滿，也可以事假抵銷。被告主張原告事假只有3.5天，加起來也有31.5天，共計252小時。但本件被告主張原告曠職的時間為226小時（乙證4），縱全部用完，也只是按日扣薪。被告不依此處理，反而以不准假為由刁難原告，並全部記為曠職，再予原告免職處分，無正當理由，益見其對原告身心狀況的歧視。

(4)、葉誌鑑校長要求原告接觸道教、念懺悔文等行為，實已構成前述身權公約第27條第1項之騷擾行為，且尚非能解決原告無法準時上班之最有效方式。被告基此再對原告作成原曠職登記，亦顯與比例原則有違：

①、108年5月17日，原告不知何人召集，參與者有校長、一男一女（人別不明）及原告等4人。原告突然被叫進去校長室，當天校長及參與者在校長室召喚神明，向原告顯示神蹟；原告詢問校長若宗教上懺悔沒有辦法讓身心障礙好轉該如何？一男向校長表示原告不願相信學校提供的方法，校長開始不悅；而一女開始嚴厲斥責學校規定就該遵守。而原告聽見校長說這樣的狀況應該要去療養院而不是待在這裡，校長舉例自己親身經歷深信不疑，認為原告不該懷疑。

②、原告帶著懺悔文、避邪品離開校長室後，其同事郭雅婷說一女為家長會成員，詢問原告為何要進去跟家長會面談，而一女有法律背景，校長法律上問題都向一女請教。原告當天心理衝擊極大，結束面談不願回住處休息直奔亞東醫院侯德斌醫生門診，侯醫師詢問是否需要開診斷書希望學校不要再做這些事，原告當天腦袋一片空白未回答醫師問題；而於108年6月28日亞東醫院侯德斌醫師開出診斷書，記載建議減少衝突刺激因子，宗教介入等語。

01 (三)、並聲明：1、原處分、申訴決定及再申訴決定均撤銷。2、
02 訴訟費用由被告負擔。

03 四、被告則以：

04 (一)、原告於107年5月復職至107年11月30日收受銓敘部銓審定函
05 取得公務人員資格前，差勤均一切正常，並無異狀。自108
06 年上半年起，原告之出勤狀況開始發生變化，惟就校方之觀
07 察108年1至5月間，原告多數情形請假至10時左右仍可到
08 班，惟此亦與公務人員之差勤規定仍未盡相符，故被告於校
09 長之召集下，召開之關懷輔導會議，計有5次。召開會議之
10 目的係為瞭解原告不正常之到勤狀況，進行輔導與關懷，希
11 冀透由雙向溝通，進行出勤調整、職務調整、減輕○○工作
12 負擔，如108年7月2日○○反應受款人清單業務造成負擔，
13 同意依○○請求，該項業務於108年8月1日移給出納，108年
14 9月9日請出納組長出席，協調業務與資源之調整。惟，原告
15 之出勤狀況雖曾一度略有好轉，但嗣後仍持續異常，甚至有
16 虛偽請假之情事被發現，最後開始有持續未到班、亦未按規
17 定請假，陸續遭學校登記曠職之情形。

18 (二)、本件被告學校對於原告之出勤狀況、業務內容已盡最大能力
19 為輔導、調整及督促，對於被告之有限人力已產生相當大之
20 調控壓力，於被告已盡相當調整義務之情形下，故本件相關
21 曠職登記均屬適法：

22 1、黃嵩立教授之書面意見，雖認為被告負有合理調整之義務，
23 然此一義務之前提應建立於「原告應先提供說明、解釋在權
24 利享有上遭遇何種阻礙，以及何種調整可以消除或減少此阻
25 礙」，而原告確實未說明原告在其工作權上受到何種阻礙？
26 原告希望透過何種調整可消除此種阻礙？被告在原告未能盡
27 其說明義務之情形下，所為相關嘗試與調整，又為何不符原
28 告之需求或期待？被告又應如何調整始能達到原告主觀上所
29 期待之「調整」？究竟原告係希望延後到勤時間？抑或減少
30 上班之時數？又抑或係減少工作量？縱然本件訴訟進行至
31 今，被告方面亦曾於開庭時屢屢詢問原告方面，然均未獲原

01 告有任何回應，足見被告於為原處分作成之當時，當更為無
02 所適從。

03 2、被告曾多次召開輔導會議，並給予原告彈性調整措施，包含
04 到班時間之彈性及部分業務移由其他同仁協助支援辦理，此
05 二者調整措施應合併觀察：

06 (1)、被告依據原告於108年1至5月之差勤概況（原告多數情形請
07 假至10時可到班）於108年6月至108年8月間，實施彈性到班
08 之輔導措施，原告如遇特殊情事無法於彈性措施時間內到
09 勤，倘合於相關假別之請假流程與規定，校方仍會同意依其
10 情形，核實給假，據被告統計108年6月10日起至11月28日
11 止，不到6個月時間，未到班時數總計竟達631小時（相當於
12 79工作日），其中被告同意以扣薪病假登記405小時，曠職
13 登記226小時，足見如原告能附具相當之證明，被告實際上
14 亦核實准假，並未刁難。

15 (2)、被告除持續與原告溝通到班時間，於業務面亦主動協調通盤
16 調配○○處人力，於108年8月起協助分攤原告業務，例如：
17 提供庶務人力梁秀桂協助處理事務性工作、年度財產盤點與
18 移交業務轉由時任事務組長郭雅婷著手處理，而原告原先辦
19 理簿本採購業務亦因錯誤後續亦由郭員重新辦理，勞健保與
20 勞退分攤表業務與零用金業務改由時任出納組長蔡佩君處
21 理，文書業務由○○主任協助處理，至108年10月後則由○
22 ○主任處理全部文書業務，上述情節原告亦不否認，且上開
23 人員均可出庭作證，按原告職缺職務說明書所載，原告業務
24 主要為財產管理、文書、勞健保與零用金及小額採購業務，
25 被告已就有限人力中，主動分攤原告之大部分工作予其他○
26 ○處同仁代為辦理，實際上亦確實造成同處室其他同仁之負
27 擔。且歷次醫師診斷所示並觀察原告對於學校蒐證所顯示之
28 智識能力，應非無能力按規定請假之人。

29 3、原告確有請假不實之情事，至今未能舉反證推翻，故被告依
30 法要求原告核實請假，並提出證明，其手段與目的洵屬正
31 當，並未有何歧視：

01 (1)、差勤屬各機關首長人事管理權限，所屬同仁請假應由機關就
02 業務情形及個案狀況予以准駁，故機關首長本得對於所屬同
03 仁之差勤、假單進行管考、准駁，本件原告因陸續有差勤不
04 規律之情形，故被告之校長本於機關首長之人事管理權限，
05 加以管考及輔導，本屬職責上所應為，且相關輔導縱然有給
06 予原告努力之目標，但亦僅希望原告之差勤能盡量規律，本
07 質上亦係給予彈性，並未因其進用之身分而有所差別待遇，
08 原告屢有誤會。

09 (2)、被告所稱原告虛偽請假所指即為108年8月20日之部分，於10
10 8年8月20日，時任○○主任黃振峰與原告以通訊軟體Line對
11 話之紀錄觀之，原告於凌晨5時55分發送1張日期為108年7月
12 19日之疑似「法律扶助基金會某文件之一角」（而非全
13 文），表示欲請假去法扶（或律師事務所）辦理簽收結案，
14 此實屬辦理私人事務，原告本可以提早為此事請假，並送出
15 假單，或以私人時間、請人代辦等方式處理，而○○主任於
16 該日上午7時51分亦告以此屬原告個人事項，且原告已無事
17 假，應等下班後再自行處理，請原告正常到班等語。詎料，
18 原告是日上午即無故未到班，並於下午1時5分改稱：「那我
19 改去看醫生凌晨5點。無法事先報備」云云，事後亦未提出
20 任何就醫之證明，顯然欲以不實之事項，虛偽請病假以處理
21 私人事務（甚至所述處理法扶私人事務部分是否屬實，亦有
22 疑義），況原告當日之身心狀況若能於該日至法扶基金會
23 （或律師事務所）處理私人法律事務，又為何無法到校履行
24 其公務？此部分均未見原告為任何之說明（於前次庭期原告
25 之訴代僅否認有於上午與原告見過面，仍未回應該日為何原
26 告虛偽請假？），倘原告對此不爭執，請本院將此作為不爭
27 執事項，並做為裁判之依據。

28 (3)、原告訴訟代理人於前次開庭雖泛稱108年8月20日之曠職並不
29 在本件爭議範圍云云，然此一時點與訴訟標的所爭執之曠職
30 日期相近，且請假事由實在與否，亦涉及原告個人之誠信，
31 與所主張內容之憑信性，況本件原告諸多提出之證據或聲請

調查之證據，以被告之立場而言，許多事項亦非本件訴訟標的之爭議範圍，然倘能瞭解原告於系爭時期，向單位主管請假之殷實與否？亦能作為其他請假理由是否實在之間接證據，故被告認為原告有義務對此妥為舉證說明，倘拒不說明或不爭執，自應將原告曾有虛偽請假之事實作為本件裁判之依據。

- (4)、綜上，機關首長對於所屬同仁之差勤本有依其業務情形及個案狀況予以准駁之人事管理權限，本於權責加以管考及輔導，本屬職責上所應為，既然原告差勤已有不正常之情形，加以單位主管又發現有請假有不實之情事，則在此情形下，被告要求原告請假應提出證明文件，應屬適法。

(三)、其他部分之說明：

- 1、被告要求原告提出請假之憑證（診斷證明書），手段與目的均屬正當：

按「請娩假、流產假、陪產假、二日以上之病假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。」公務人員請假規則第11條第2項固有明文，然2日以上之病假應檢具合法醫療機構或醫師證明書，乃為避免請假浮濫，固無疑義，然並不能當然以反面解釋遽認2日以下，機關「必不得」要求請假者提出相關證明，此可參照銓敘部（47）臺特二字第11613號函釋：「公務人員如請病假二日後再請事假一日，繼而又請病假二日，似此反復請假，機關長官如發現請假者有不實或玩法情事，可作適當之規定。」之函釋意旨即可明悉（當時法規為3日以上須附證明），本件原告於108年遭免職前之數月以來，時常上午均未能規律到班，未到班請病假之時間或未達2日，但長期累積下來，請假時數亦十分可觀（如前述108年6至11月間，未到班時數達達631小時），被告對於原告之請假事由是否為真自有加以瞭解之必要，且請病假「在家休養」或告以主管「請病假去看醫生」，應屬有別，涉及請假事由是否真實，而原告亦遭其單位主管發現，請假事由顯有虛偽之情事（詳前述108年8月20

日之虛偽請假情事），故被告要求原告提出相關診斷證明，無論係為證明、瞭解其病況，或證明原告確有如其所聲稱之請假事由「至醫院看診」，被告之手段及目的洵屬正當，並非對於障礙者之歧視，乃對事不對人，且原告於本件曠職事件中亦未提出合法醫師證明或客觀之證明文件，可資證明其確實因疾病「需不定期」請病假休養或事前預請病假。顯見被告要求原告請假應提供診斷證明文件之相關措施，應屬適法。

2、被告並未對原告進行宗教上之騷擾：

葉誌鑑校長是採取非強制性、基於個人宗教上之經驗之分享與建議，無證據顯示葉誌鑑校長強迫原告必須接受其宗教觀念，或因不接受其宗教上之建議而受有何不利之處分或對待，況原告毫無任何抗拒或不願接受之意，甚至自陳相信宗教，更主動書寫相關談話內容，再請校長補充等節，可知並非違反身權公約之歧視行為，葉誌鑑校長本意良善所為之鼓勵與建議，反遭原告設局、污蔑，並作為訴訟上對被告不利指控之工具。

(四)、並聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

五、本院之判斷：

這是一個典型的對於身心障礙者工作權的歧視案件。國家為了達成事實上的平等而為身心障礙者舉辦身心障礙特考，立意良善，值得嘉許。但身心障礙者正式分發後，因為肢體、精神、智力或感官長期損傷，在職場工作時遭遇無法克服的阻礙，進而影響或限制其服公職的權利與表現，機關長官與/或同仁卻無法或不願為其解決阻礙，另行採取符合實質平等的合理調整措施，而仍以形式上中立的但實質上歧視身心障礙者的工作環境、條件或法令加諸於身心障礙者之上，以致身心障礙者不得不配合欠缺實質平等而有歧視效果、或是被扭曲濫用的規定，仍因難以符合具實質歧視效果的規定，最後被認定為曠職，進而被免職而遭逐出職場，損害其服公職等相關權利。

01 (一)、概說

- 02 1、依照憲法與身權公約，國家對於身心障礙者的平等與不歧視
03 權(合理調整)、健康權、工作權、服公職權、請假權，負有
04 尊重、保護與落實的義務，被告作為國家教育機構，對於原
05 告負有上開義務。原告作為身心障礙者，對於被告享有上開
06 權利。被告明知原告是身心障礙者，原告曾經因精神疾病而
07 請延長病假，休養將近兩年才又返回被告學校任職，107年
08 度考績乙等，被告也自承注意到原告在108年1至5月間經常
09 在10點才能到班，未能與其他人一樣在8點到班。可見被告
10 對於原告與其他人明顯的差異表現，被告應注意原告的身心
11 障礙狀況是否影響其作息與工作，而應積極採取符合憲法、
12 身權公約的適當措施處理原告在職場所遇到的障礙。
- 13 2、但被告沒有依循憲法、身權公約的脈絡去保障原告的權利，
14 沒有與原告進行合理調整的對話，欠缺對於原告因身心障礙
15 而阻礙其在與他人平等基礎上享有工作權、健康權的理解，
16 欠缺針對原告所需要的醫學或其他方面的輔助資訊之下，就
17 逕自以葉誌鑑校長單方面下命令的方式，限制原告必須在5
18 至7月間從10點、9點調整至8點到班，否則不予准假，還在
19 欠缺原告事先知情同意的情形下，找來校外人士向原告宣稱
20 原告的因果業障需要化解，被告亦明知依法請病假未滿2日
21 者無須提出醫師診斷證明，且縱使已用盡病假事假，仍可請
22 扣薪病假，竟仍在欠缺法令要求下，曲解銓敘部47年函示，
23 以診斷證明書所示請假時間與醫師門診時間不符為由，對於
24 原告不予准假，並對原告做成曠職登記，可知原處分已屬違
25 法。
- 26 3、雖然身心障礙者作為人類大家庭的一份子，同樣受到聯合國
27 憲章、世界人權宣言、經濟社會文化權利國際公約、公民與
28 政治權利國際公約等國際人權文書的保護（身權公約前言
29 (a)(b)(d)。身權公約自2006年通過以來，迄今已迅速累積1
30 85個締約國，僅次於兒童權利公約的196個締約國、消除對
31 婦女一切形式歧視公約的189個締約國，足見其獲得國際普

遍認同。但實際上身心障礙者的權利仍然未被完整落實。以國際人權專家於106年11月3日對我國落實身權公約提交初次報告的審查後結論性意見（全稱為「國際審查委員會(IRC) 2017年11月3日就中華民國(台灣)施行身心障礙者權利公約(CRPD)初次國家報告結論性意見」，下稱台灣結論性意見）為例，專家指出：

- (1)、「各項法規主要仍將身心障礙者視為有待保護對象，而非權利主體。」（台灣結論性意見第8段），國際審查委員會因此建議「國家加速檢討法律用語與取向、政策及實踐以促成典範之轉移，意即承認身心障礙者擁有完整人權及基本自由，並設定完成法規檢視期程。」（台灣結論性意見第9段）；
- (2)、「國家…忽略了環境因素造成的阻礙，且未承認在CRPD中，身心障礙屬於不斷演變的概念…」（台灣結論性意見第10段），國際審查委員會因此建議「國家將身心障礙者人權模式納入國家立法，關注所有身心障礙者的人格尊嚴，以及可能導致其無法在平等基礎上充分有效參與社會的各類阻礙。」（台灣結論性意見第11段）；
- (3)、「a)現行身心障礙立法並未適當規定國家的積極義務以確保實質平等。b)國家在回覆問題清單時，確認其未明確定義「合理調整」，且法律未規定拒絕合理調整即構成歧視。」（台灣結論性意見第22段a、b），國際審查委員會因此建議：「a)國家立法禁止基於身心障礙的歧視，並確保身心障礙者(包括具備多重及交叉身分者)享有實質的平等。b)國際審查委員會建議國家依CRPD第2條規定，將合理調整原則納入各項國家法規，並確保法律規定拒絕合理調整即構成歧視，且公私部門均一致適用。」（台灣結論性意見第23段a、b）；
- (4)、「a)工作環境對身心障礙者造成阻礙，但國家未規定雇主必須針對工作場所進行合理調整；此外，國家將合理調整誤譯為「合理空間規劃」（台灣結論性意見第68段b），國際審

查委員會因此建議台灣應「規定雇主必須針對工作場所進行合理調整，並更正CRPD中，有關合理調整的誤譯部分。」（台灣結論性意見第69段b）。

(5)、綜上所述，可知從身權公約的標準而言，我國仍應就不足的部分採取各項有效措施予以改進，以促成典範的轉移（paradigm shift）、採取人權模式、禁止基於身心障礙的歧視、確保實質平等的積極義務、對於工作場所的阻礙應予以合理調整等。

4、前述典範轉移與人權模式都是國家必須要積極努力達成的目標。尤其是從考察過往對於身心障礙所採取的模式的演變，更能體會到這是達成實質平等不可倒退的路徑。在早期的慈善模式（Charity approach），身心障礙者被認為欠缺自我照顧能力而成為同情、慈善的客體，承擔慈善義務的通常是基金會、宗教團體、慈善團體或善心人士。之後出現的醫療模式（Medical approach）將身心障礙者視為需要治療、不正常、無法自力生活的對象，因此需要給予治療、復健，使其盡可能達成正常的狀態，才能參與社會行使權利，承擔義務的就是醫護人員、醫療復健機構、衛生福利部門。這兩種模式所帶來的後果包括身心障礙者被認為無從承擔權利義務、不培訓其能力、不賦予其權利、強制機構化、與社會隔離、依賴而不能獨立、自尊心低落、污名化等，很明顯與人權價值背道而馳。

5、身權公約不採取慈善模式、醫療模式，而改採社會模式（Social approach）、人權模式（Human rights approach）。社會模式認為身心障礙不是個人的問題，主要是視其所處環境究竟是限制其發展或賦予其權能，錯誤的社會環境會使得身心障礙者必須面對禁止其平等參與社會的偏見與阻礙，但身心障礙者能夠也應該參與社會。因此社會模式要求消除環境的阻礙，包括態度上的阻礙，使身心障礙者有參與政策決定的權能，確保無障礙與融合。人權模式要求身心障礙者可以完整平等行使所有權利，促進對其固有尊嚴的尊重，聚焦

在平等機會與不歧視。將身心障礙者視為權利主體。因此，人權模式要求落實法律以確保身心障礙者完整融入社會的各個層面，包括工作、社區、家庭、教育等，應以政策提升意識，身心障礙者在法律之前獲得平等承認，私部門同受規範。人權模式的關鍵原則是融合、參與、無障礙、不歧視、尊重差異與多元性、平等機會、尊重固有尊嚴。在社會模式與人權模式之下，承擔義務的是國家所有部門與社會。

6、從上開四個模式的說明可知，本件被告並沒有尊重原告與其他人存在明顯差異的事實，不在尊重差異的基礎之上去消除環境與態度上的阻礙，原告因此不能獲得實質平等，無法完整行使其服公職的權利，以致不符合身權公約訴求的人權模式及社會模式。

7、在釋字第785號解釋之前，本件原處分屬於曠職登記，傳統見解認為是不得爭訟僅得申訴的管理措施，故原告及保訓會都是循申訴制度救濟。但是在原告起訴後，保訓會已經依釋字第785號解釋將曠職登記改認為是行政處分而應依復審制度救濟。本件原處分的作成、申訴、再申訴與提起行政訴訟的時間點跨越上述救濟制度的變化，故本院仍先就原處分之性質屬於行政處分，本件符合起訴合法要件的部分予以說明。其次再就原處分違法的實體理由的部分，先說明本件的背景事實，包括原告的身心障礙情形，以原告就診時對於醫師的陳述以及醫師的觀察，去說明被告自108年開始針對原告所採取的違法病假管制措施對於原告憂鬱症狀的影響，其次說明本件應適用的法規，以此說明被告作成原處分之違法，最後則說明被告的抗辯並不可採的理由。

(二)、原告起訴合法：

參照釋字第785號解釋意旨，原處分屬於曠職處分，雖然是依照申訴、再申訴制度尋求救濟，但是因為涉及原告的服公職權、財產權等權利並非輕微，仍應准許原告提起行政訴訟始符合憲法對其訴訟權的保障。

01 1、釋字第785號解釋認為行政行為如果不屬於顯然輕微之干預
02 而構成權利之侵害，符合起訴合法性要件與權利保護要件，
03 自應允許公務員提起行政訴訟：

04 (1)、「憲法第16條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害
05 時，有請求法院救濟之權利。基於有權利即有救濟之憲法原
06 則，人民權利遭受侵害時，必須給予向法院提起訴訟，請求
07 依正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會，不得
08 僅因身分之不同，即予剝奪」。

09 (2)、「公務人員與國家間雖具有公法上職務關係，但其作為基本
10 權主體之身分與一般人民並無不同，本於憲法第16條有權利
11 即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或
12 人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或
13 有主張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提
14 起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭
15 議之訴訟救濟途徑之保障。」

16 (3)、「92年5月28日公布施行的公務人員保障法第77條以下所規定
17 的申訴、再申訴制度，雖僅限於公務人員對於服務機關所為
18 之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益
19 者，依釋字第785號解釋以前的觀念，似是認為並不屬於行
20 政處分而無法獲得司法審查，但釋字第785號解釋認為公務
21 人員保障法該等規定「並不排除公務人員認其權利受違法侵
22 害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依
23 法提起相應之行政訴訟，請求救濟。」、「又各種行政訴訟
24 均有其起訴合法性要件與權利保護要件，公務人員欲循行政
25 訴訟法請求救濟，自應符合相關行政訴訟類型之法定要件。
26 至是否違法侵害公務人員之權利，則仍須根據行政訴訟法或
27 其他相關法律之規定，依個案具體判斷，尤應整體考量行
28 政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度，如屬顯然輕
29 微之干預，即難謂構成權利之侵害。且行政法院就行政機關
30 本於專業及對業務之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重，
31 自屬當然。」

01 (4)、因此，縱使公務人員最初是依循申訴、再申訴制度提起救
02 濟，但在公務人員仍向行政法院請求司法救濟時，即應從該
03 個案具體情節去判斷，如果不屬於顯然輕微之干預而構成權
04 利之侵害，符合起訴合法性要件與權利保護要件，自應許其
05 提起行政訴訟進而審查原處分、申訴決定與再申訴決定的合
06 法性。而行政法院就行政機關本於專業及對業務之熟知所為
07 之判斷，雖應予以適度之尊重，但就行政機關對於事實認定
08 錯誤或是適用法令錯誤，由於涉及行政處分是否違法，行政
09 法院基於保障公務人員基本權利、確保行政機關依法行政原
10 則獲得落實的考量，仍應審查行政處分的合法性，自屬當
11 然。

12 2、本件曠職登記屬於行政處分，對於原告的服公職權、財產權
13 的影響，並非顯然輕微之干預而構成權利之侵害，原告已經
14 完成申訴與再申訴之救濟程序，並訴請撤銷原處分、申訴決
15 定及再申訴決定，經核原告符合起訴合法要件與權利保護要
16 件。

17 (1)、依公務人員俸給法第22條規定：「公務人員曠職或請事假超
18 過規定日數者，應按第三條第二項計算方式，扣除其曠職或
19 超過規定事假日數之俸給。」也就是被記曠職者應予扣薪，
20 影響公務人員的財產權。

21 (2)、依公務人員考績法施行細則第13條第1項第2款第5目規定：
22 「二、有下列情形之一，一次記一大過：（五）曠職繼續達
23 二日，或一年內累積達五日者。」、公務人員考績法第12條
24 第3項第8款規定：「非有左列情形之一者，不得為一次記二
25 大過處分：八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日
26 者。」，可知曠職達一定日數者，將受記一大過或一次記二
27 大過之處分。且依公務人員考績法施行細則第3條第1項規
28 定：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能
29 四項予以評分。其中工作占考績分數百分之六十五；操行占
30 考績分數百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之
31 十。」曠職的紀錄可能涉及工作是否勤勉不遲到早退而影響

01 年終考績。再依公務人員考績法第7條規定，因曠職涉及工
02 作是否勤勉不遲到早退而被列為乙等人員，所得領取的年終
03 考績獎金會比甲等者少領半個月，因此曠職處分依其不同情
04 況都可能影響公務人員服公職、財產權的權利，而應認為對
05 於公務人員的服公職權、財產權的影響，並非顯然輕微之干
06 預而構成權利之侵害。本件原告更因包含原處分曠職17小時
07 在內的曠職日數累積達10日以上，於108年11月21日遭到一
08 次記二大過專案考績免職處分（原處分卷一第36-37頁），
09 更足以證明原處分確實影響原告服公職權、財產權，並非顯
10 然輕微之干預而構成權利之侵害。

11 (3)、保訓會於釋字第785號解釋公布之後，以109年10月5日公保
12 字第1091060302號函調整公務人員保障法所定復審、申訴、
13 再申訴救濟範圍，並作成人事行政行為一覽表，自即日起實
14 施，且該函以曠職為例，認為曠職核定有法律或法律授權訂
15 定之規範，且經機關就構成要件予以判斷後，作成人事行政
16 行為，已觸及公務人員服公職等法律地位，對外直接發生法
17 律效果，屬於行政處分，應循復審程序提起救濟，該會過往
18 與人事行政行為一覽表不符合的部分不再援用。並請各機關
19 於作成人事行政行為時，為保障公務人員救濟權益，應依行
20 政程序法第92條規定判斷該人事行政行為之定性，如屬行政
21 處分者，應注意救濟教示內容，若已受理就改認為行政處分
22 之事件提起救濟時，勿再依申訴程序處理，而應通知改提復
23 審，並依公務人員保障法第44條規定辦理。人事行政行為一
24 覽表是保訓會109年9月22日109年第12次委員會議通過，其
25 中伍、服務差勤項下的八、(二)曠職核定/登記，改認為行政
26 處分等情，有上開函文與人事行政行為一覽表可參（本院卷
27 一第231-236頁）。上開函文以及人事行政行為一覽表就曠
28 職核定/登記部分與釋字第785號意旨相符，自得參考適用，
29 可知公務人員保障法之主管機關同樣認為曠職處分應屬行政
30 處分性質，可受司法審查，並無疑義。

01 (4)、釋字第785號解釋作成與公布日期為108年11月29日，本件原
02 處分作成日期是108年9月26日（本院卷一第21頁），被告作
03 成申訴決定是108年11月13日（本院卷一第23-24頁），保訓
04 會是109年4月28日作成再申訴決定（本院卷一第25-35
05 頁），原告是在109年6月12日向本院提起本件行政訴訟（本
06 院卷一第11頁），保訓會是以109年10月5日公保字第109106
07 0302號函調整保障法所定復審、申訴、再申訴救濟範圍，並
08 作成人事行政行為一覽表，自即日起實施，時間尚在本院受
09 理本件訴訟之後。原告就原處分的權益救濟程序雖是依照申
10 訴、再申訴程序，但本院依照釋字第785號解釋意旨，認為
11 不影響原告提起行政訴訟的權利，且原處分對於原告曠職17
12 小時的註記，對於原告的服公職權、財產權的影響，並非顯
13 然輕微之干預而構成權利之侵害，應定性為行政處分，而原
14 告已完成申訴、再申訴程序，且原告訴之聲明是請求撤銷原
15 處分、申訴決定及再申訴決定，屬於行政訴訟法第4條撤銷
16 訴訟。因此，原告就此部分的起訴合法要件，經核於法相
17 符。

18 (三)、原處分、申訴決定、再申訴決定應予撤銷：

19 本段涉及原處分違法的實體理由，先說明本件的背景事實，
20 包括原告的身心障礙情形，以原告就診時對於醫師的陳述以
21 及醫師的觀察、用藥、治療成效、診斷證明為基礎，去說明
22 被告自108年開始針對原告所採取的違法病假管制措施對於
23 原告憂鬱症狀的影響，以及被告對於原告所召開的5次輔導
24 會議、葉誌鑑校長找來校外人士宣稱原告需懺悔消除前世業
25 障的面談1次，均無涉於尊重差異下所應為之合理調整。其
26 次說明本件應適用的法規，被告認定原告曠職的事實經過，
27 以此說明被告作成原處分之違法，最後則說明被告的抗辯並
28 不可採的理由

29 1、原告是身心障礙者，108年的臨床診斷為【F33.2鬱症，復
30 發，重度無精神病特徵】，原告受其疾病影響睡眠型態，經
31 醫師診察評估，原告在早晨期間之精神狀況與認知功能，難

以到校執行其行政業務，此為醫師診療後仍然難以改變的客觀事實，也是原告與其他人之間的差異。以下說明原告的身心障礙情形，再以原告就診時對於醫師的陳述以及醫師的觀察、用藥、治療成效、診斷證明為基礎，說明被告自108年開始針對原告所採取的違法病假管制措施對於原告憂鬱症狀的影響

(1)、原告長期罹患憂鬱症，於94年間曾因憂鬱症於台大醫院精神科急性病房住院，長期規律於精神科門診就診並合併藥物治療，於108年3月起開始至八里療養院附設蘆洲門診部治療，目前仍具憂鬱症狀如睡眠深度不穩定、情緒低落，仍明顯影響生活等情，有八里療養院108年6月24日診斷證明書（原處分卷二第65頁）、臺大醫院病歷（另置卷外）、八里療養院蘆洲門診部病歷（另置卷外）、亞東紀念醫院病歷（另置卷外）可參。且原告之ICD診斷代碼為F89（即未特定的心理發育障礙），障礙類別為第1類【b122.2】（即整體心理社會功能，臨床整體評值等於5）【b152.2】（即情緒功能，臨床整體評值等於5），障礙程度為中度，領有中華民國身心障礙證明與全民健康保險重大傷病免自行部分負擔證明卡（本院卷一第41-42頁）。原告經104年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取，類科為一般行政，分配實務訓練機關就是在被告學校，有行政院人事行政總處104年7月7日總處培字第10400362994號函可參（本院卷一第295頁）。原告之後自104年11月19起即派任被告學校之○○，先予適用，有銓敘部105年1月4日部銓四字第1054054972號函可參（本院卷一第297頁）。原告另自107年5月1日起（接續試用期）回職復薪，同樣擔任被告學校之○○，有銓敘部107年5月21日部銓四字第1074507816號函可參（本院卷一第299頁）。原告的107年度考績考列乙等，亦有考績（成）通知書可參（本院卷一第45頁）。

(2)、原告的身心障礙情形、與被告學校的互動及到勤時間，據八里療養院徐智罡醫師於原告復審案件之109年3月12日陳述意

見程序，曾以原告的輔佐人身分向保訓會陳述：原告20多歲罹患憂鬱症，自108年4、5月間起接受徐智罡醫師治療諮商，因定期服用安眠藥舒緩病徵，難以配合被告學校指定之到勤時間，徐智罡醫師前於108年11月5日被告學校處理原告免職案時，曾建議被告學校提出彈性調整原告負責業務之方案，但被告學校並未接受。在臨床上，憂鬱症患者大多具有憂鬱情緒、失眠、胃口變化、自殺傾向及專注力下降等病徵。針對失眠患者，醫學上多透過藥物如安眠藥及心理諮商等方式治療，但僅能舒緩，無法徹底根除。原告經長時間治療，仍然無法回復至一般人生活作息標準。在診療過程中，發現原告於108年10月間病徵有惡化情形，多次出現自殺意念，因此於診療後多開具證明建議在家靜養3天至5天等情，有保訓會陳述意見紀錄（109年3月12日）可參（復審卷第78-79頁）。

(3)、徐智罡醫師依其自108年起診療原告之事實，對於原告之用藥、病症、無法配合被告學校到勤時間等事項，於109年9月3日回覆本院時有下列說明：

①、原告較長期使用之藥物如下：Semi-Nax (Zolpidem) 10毫克睡前一顆本藥物成分為市面上俗稱之“史蒂諾斯”，藥效約為1~2小時，主要效果為幫助入睡困難之病人，有部分病人使用後會有夢遊、睡眠行為等副作用。Dormicum (Midazolam) 7.5毫克，睡前一顆，本藥物為中度鎮靜用藥，屬於中長效睡眠用藥，主要針對睡眠易中斷症狀。Modipanol (Flunitrazepam) 2毫克，睡前兩顆，本藥物為較強之睡眠用藥，對入睡困難與睡眠中斷（睡睡醒醒）都具效果，部分病人睡覺起床後較疲累。Rivotril (Clonazepam) 2毫克，睡前一顆，本藥物為焦慮紓解併肌肉放鬆劑，屬中長效，可加強睡眠深度。Silence (Lorazepam) 1毫克，睡前兩顆，本藥物為焦慮疏解劑，屬較短效之藥物，藥效亦為1~2小時。對睡眠之效果主要在睡前舒緩焦慮，幫助入眠。較少明顯之副作用。Valdoxan (Agomelatine) 25毫克，睡前兩顆，本藥物

01 為抗憂鬱劑，會調整腦中褪黑激素相關受體，亦有調整生理
02 時鐘之功能，極少數病人會有肝功能微幅上升之副作用。多
03 數中長效之助眠藥物，都可能會影響白天之精神狀況與認知
04 功能；但臨床上病人即使不使用藥物，在睡眠症狀明顯狀況
05 下，白天之精神狀況與認知功能亦會有明顯受損。

06 ②、原告服用安眠藥係治療憂鬱症引發睡眠障礙之治療方法，難
07 以配合指定到勤時間之主因仍為憂鬱症本身之睡眠障礙；雖
08 經長時間診療並搭配藥物之調整，臨床上觀察原告之睡眠障
09 礙仍只有部分改善。

10 ③、原告受其疾病影響睡眠型態，經診察期間評估，早晨期間之
11 精神狀況與認知功能，難以到校執行其行政業務；初步與原
12 告討論後，期待能與被告學校討論調整執勤時間，如將早晨
13 之時間調整為傍晚，於原告精神狀況與認知功能較佳之時間
14 執行業務，對被告學校行政業務之進行與原告之工作情形應
15 可明顯有所助益。然實際進行，仍希望在計畫訂定執行後，
16 觀察實際執行狀況，持續就診以及與被告學校溝通調整。

17 ④、原告因長期憂鬱症症狀，雖經長期治療，但情緒症狀（喜樂
18 不能）、睡眠症狀（失眠）、認知症狀（無價值感）仍明
19 顯。於本院詢問的108年10月後診療期間，原告的無價值感
20 明顯增加，也有自殺意念，對於與被告學校之衝突亦猶豫不
21 決不知如何處理。本院所詢問「不予靜養3至5天之可能惡化
22 情形與自殺自傷之機率」，於臨床上較難以具體之數字回
23 答；但根據病人長期之追蹤狀況，原告於上述期間，憂鬱症
24 明顯惡化，失眠症加劇，生活缺乏動力，甚至影響一般三餐
25 作息，於會談中自殺意念亦明顯較強烈，故當時評估自殺風
26 險明顯上升等情，有八里療養院109年9月3日八療一般字第1
27 095002143號函可參（本院卷一第133-134頁）。

28 (4)、本院回顧原告在八里療養院的診療病歷資料所顯示的原告陳
29 述，可以看出原告自108年3月起至本件原處分的108年8、9
30 月間，原告在憂鬱症方面症狀加劇，原因是原告的精神狀
31 況、睡眠紊亂、服用藥物、早上無法於8點到班等情形，始

終無法獲得被告學校的理解，主管覺得是原告自己的問題，沒有好好控制，甚至找法師來評估原告；原告覺得被告對自己人身攻擊，這個社會有沒有進步到可以接受自己，由於上班時被主管刁難，原本想要吞大量的藥，要求急診讓自己休息一天；不喜歡憂鬱症而比較想要神經病的名稱，社會比較能包容，覺得那些神經病比較自由；自己已經找到適應的方法，讓自己可以工作撐到一年，但學校無法接受，較為詳細的情形如下。

- ①、108年原告自108年3月11日起至八里療養院蘆洲門診部初診，當時已向精神科黃孝先醫師表明（108年）1月份有大量吞藥物情況，100多顆藥，長期憂鬱症，有時需要藥物才能睡著，曾經因為情緒關係辭公職，別人很難理解自己。黃孝先醫師給予診斷為F33.2鬱症，復發，重度無精神病特徵（八里療養院病歷第1-6頁）。
- ②、原告於108年3月25日至八里療養院蘆洲門診部回診時向醫師表示目前大概要吃3、4次藥物，上班的時間大概是11、12點，只能靠診斷書請假，但實務上很難被理解，希望可以改善睡眠（八里療養院病歷第6-7頁）。
- ③、原告之後在108年4月8日、5月2日都重複向醫師陳述只能靠診斷書請假，但實務上很難被理解，希望可以改善睡眠等語（八里療養院病歷第7-8頁）。
- ④、原告於108年5月27日向徐智罡醫師陳述「最近狀況有點多」「最近一年嘗試工作」「形容自己狀況不好是"噁心的事"」「晚上沒辦法睡，早上會遲到」「現在工作單位在請假上遇到很大問題，覺得被刁難」「睡眠：入睡OK，但睡眠容易中斷」（八里療養院病歷第9頁）。
- ⑤、原告於108年5月30日向林勉璋醫師陳述「早上11點上班，常要與主管約談」「公司甚至找法師來評估自己」「公司要求上班準時」「覺得公司對自己人身攻擊」「睡眠：11-12PM上床，夜醒多次（5次），10-11AM起床」「覺得公司就像父

母一樣，之後可能就不連絡了」（八里療養院病歷第10頁）。

⑥、原告於108年6月10日、20日向醫師陳述「到公務單位工作滿一年，最近工作單位還是不給自己請假」「自己會考慮請法扶幫忙，提起行政相關訴訟」「自己會覺得上司刻意刁難，說自己曠職」「23：00會吃第一次藥，2：00後就會一直中斷，會讓自己需要吃第二次藥」「大部分會吃FM2」「有恐懼的感覺（怕忘記回診，怕自己狀況不好）」（八里療養院病歷第11-13頁）。

⑦、原告於108年6月24日向醫師陳述「工作地點主管仍然覺得是病人自己的問題，沒有好好控制」（八里療養院病歷第13-14頁）。

⑧、原告於108年7月3日、4日向醫師陳述「覺得工作環境變得很不友善」「最近大概10：00-11：00進辦公室」（八里療養院病歷第14-15頁）。

⑨、原告於108年7月10日向醫師陳述「工作上有變化就會變得很緊繃」「寧可每天被曠職，也不想像以前一樣勉強自己」「這個社會有沒有進步到這個程度，可以接受自己」（八里療養院病歷第16頁）。

⑩、原告於108年7月17日向醫師陳述「早上通常精神不好，早的話8、9點，晚的話11點」「中午會睡一下，下午精神會比較好，可以繼續」「晚上回到家覺得很累，就坐在地上發呆」「強迫自己吃晚餐」「晚上睡前的藥物11點到12點吃，沒辦法馬上睡著，會再補藥」「valdoxan吃到2#會疲倦嗜睡」（八里療養院病歷第16頁）。

⑪、原告於108年7月24日向醫師陳述「想以自己真正的樣子活著」（八里療養院病歷第17頁）。

⑫、原告於108年8月5日、14日向醫師陳述「律師很積極，但自己覺得很複雜」「似乎不是自己原本想要的狀況」（八里療養院病歷第19-20頁）。

- 01 ⑬、原告於108年8月19日向醫師陳述「吃了Rivotril後，一點醒
02 來一次，七點醒來一次」「還是很晚起，起還很累」「有點
03 不敢吃新藥」「明天要去法扶事務所，東西交給律師後，有
04 點不想再去了」「覺得自己身心俱疲」（八里療養院病歷第
05 21頁）。
- 06 ⑭、原告於108年8月21日向醫師陳述「吃了Rivotril太重，一整
07 天會昏」「今天沒有被記曠職」「昨天吃FM2，2#，Lorazep
08 am，2#」「昨天心情很感傷，寫信給以前照顧自己的外籍老
09 師」（八里療養院病歷第21頁）。
- 10 ⑮、原告於108年8月22日向醫師陳述「已經有法扶律師的幫忙，
11 已經開過庭了」「每天早上看到主管指責的LINE文字，會心
12 情不好」「很希望法院可以加快程序，目前是打行政訴訟」
13 「自己只想好好工作，只想要得到健康、平靜」（八里療養
14 院病歷第22頁）。
- 15 ⑯、原告於108年8月28日向醫師陳述「目前睡著11-12點，到4-5
16 點會醒來一次，再睡著到9：30，中午會需要休息一下」
17 「吃quetiapine會睡整天」（八里療養院病歷第22頁）
- 18 ⑰、原告於108年8月29日向醫師陳述「個案目前每天去精神科，
19 但學校的同事及長官不諒解」「覺得人生幾乎甚麼都被剝
20 奪」「如果可以回家，我就不需走法律途徑」，並且在9月4
21 日、5日、9日、11日、12日、16日都重複陳述「目前睡著11
22 -12點，到4-5點會醒來一次，再睡著到9：30，中午會需要
23 休息一下」「吃quetiapine會睡整天」（八里療養院病歷第
24 23-26頁）。
- 25 ⑱、原告於108年9月5日、9日、11日向醫師重複陳述「上周末打
26 了很多1995的電話」「9/2去亞東醫院急診，由於上班時被
27 主管刁難，原本想要吞大量的藥，要求急診讓自己休息一
28 天」「不喜歡憂鬱症的名稱，比較想要神經病的名稱，如果
29 是這樣的話社會比較能包容，覺得那些神經病比較自由」
30 （八里療養院病歷第24-25頁）。

- 01 ⑬、原告於108年9月12日、16日向醫師重複陳述「學校無法理解
02 自己的情況，自己已經找到適應的方法，讓自己可以工作撐
03 到一年，但學校無法接受」（八里療養院病歷第25-26
04 頁）。
- 05 (5)、在原告遭到被告自108年5月召開輔導會議起，經過記曠職至
06 免職處分的期間，原告已提出多份診斷證明書，期間自108
07 年6月24日起至108年10月28日止，內容均大致記載原告有長
08 期憂鬱症病史，有規律服用藥物及門診，但是睡眠結構混
09 亂，影響生活，需要休息。包括：
- 10 ①、八里療養院108年6月24日診斷證明書記載病名為：F33.2鬱
11 症，復發，重度無精神病特徵。醫師囑言為：病人長期罹患
12 憂鬱症，於2005年曾因憂鬱症於台大醫院精神科急性病房住
13 院，長期規律於精神科門診就診並合併藥物治療，於2019年
14 3月起開始至本院蘆洲門診部治療，目前仍具憂鬱症狀如睡
15 眠深度不穩定、情緒低落，仍明顯影響生活（原處分卷二第
16 65頁）。
- 17 ②、八里療養院108年8月21日診斷證明書記載病名為：憂鬱症。
18 醫師囑言為：病人因上述疾病，長期於本院門診規則看診，
19 目前睡前規律使用抗憂鬱藥物與助眠藥物，然目前睡眠結構
20 仍混亂，睡眠仍常中斷，有時受疲勞程度與藥物作用影響，
21 思考與認知功能受影響而影響生活與工作表現（原處分卷二
22 第66頁）。
- 23 ③、亞東紀念醫院108年9月2日診斷證明書之診斷為憂鬱症，醫
24 囑為：患者於108年9月2日至本院急診處置，續門診追蹤治
25 療且宜休養3日（原處分卷二第67頁）。
- 26 ④、八里療養院108年9月5日診斷證明書之診斷為憂鬱症，醫囑
27 為：患者於108年9月5日至本院門診就醫，宜休養1日（原處
28 分卷二第68頁）。
- 29 ⑤、亞東紀念醫院108年9月6日診斷證明書之診斷為重鬱症，復
30 發，重度未提及精神病行為。醫囑為：個案因上述疾患規律

01 至本院門診就醫，目前有情緒低落、失眠、悲觀想法。建議
02 在家休息1日（原處分卷二第69頁）。

03 ⑥、八里療養院108年9月9日診斷證明書之診斷為憂鬱症，醫囑
04 為：患者於108年9月9日於本院門診就醫，宜明日休養1日。
05 焦慮、失眠、憂鬱心情（原處分卷二第70頁）。

06 ⑦、亞東紀念醫院108年9月17日診斷證明書之診斷為重鬱症，復
07 發，重度未提及精神病行為。醫囑為：個案因上述疾患規律
08 至本院門診就醫，目前有情緒低落、失眠、悲觀想法。建議
09 在家休息3日（原處分卷二第71頁）。

10 ⑧、八里療養院108年9月23日診斷證明書記載病名為：憂鬱症。
11 醫師囑言為：病人因上述疾病，長期於本院門診規則看診，
12 目前睡前規律使用抗憂鬱藥物與助眠藥物，近一星期睡眠結
13 構紊亂，憂鬱症狀明顯，宜休養1星期（原處分卷二第72
14 頁）。

15 ⑨、壬康精神科診所108年10月1日診斷證明書，病名：鬱症。復
16 發，重度無精神病特徵。醫囑：情緒低落，失眠，負面想
17 法。建議休養1天，並持續規則門診（原處分卷二第73
18 頁）。

19 ⑩、八里療養院108年10月2日診斷證明書記載病名為：憂鬱症。
20 醫師囑言為：病人因上述疾病，長期於本院門診規則看診，
21 目前睡前規律使用抗憂鬱藥物與助眠藥物，近一星期睡眠結
22 構紊亂，憂鬱症狀明顯，宜休養1星期（原處分卷二第74
23 頁）。

24 ⑪、八里療養院108年10月23日診斷證明書記載病名為：憂鬱
25 症。醫師囑言為：病人因上述疾病，長期於本院門診規則看
26 診，目前睡前規律使用抗憂鬱藥物與助眠藥物；根據臨床觀
27 察，目前憂鬱症狀與失眠症狀經治療後仍明顯且睡眠結構混
28 亂，建議休養1星期（原處分卷二第75頁）。

29 ⑫、八里療養院108年10月28日診斷證明書記載病名為：憂鬱
30 症，重度。醫師囑言為：病人因上述疾病，長期於本院門診
31 規則看診，目前睡前規律使用抗憂鬱藥物與助眠藥物；病人

01 自20歲起有憂鬱症病史，根據臨床觀察，目前憂鬱症狀與失
02 眠症狀經治療後仍明顯且睡眠結構混亂，建議休養2星期
03 （原處分卷二第76頁）。

04 2、被告召開的5次輔導會議、葉誌鑑校長召集的面談1次，都沒
05 有尊重原告在早晨期間之精神狀況與認知功能，難以到校執
06 行其行政業務，此為醫師診療後仍然難以改變的客觀事實，
07 也是原告與其他人之間的差異；未能接受原告仍然是人之多
08 元性的一部分的事實；未能尊重原告的固有尊嚴，不在尊重
09 差異的前提之下採取合理調整，屬於歧視行為而違法。

10 有鑑於原告在108年1至5月間難以在8點到班，被告遂於108
11 年5月10日、6月3日、7月2日，由葉誌鑑校長、黃振峰主任
12 及原告，在校長室舉行共計3次的輔導會議（本院卷一第47-
13 52頁），之後在108年8月29日由葉誌鑑校長、黃振峰主任、
14 李碧蓮主任及原告，在校長室舉行1次輔導會議，108年9月9
15 日由葉誌鑑校長、黃振峰主任、李碧蓮主任、蔡佩君及原
16 告，在校長室舉行1次輔導會議（原處分卷三第209-212
17 頁）。此外，葉誌鑑校長自行邀請校外人士在108年5月17日
18 私下與原告面談1次。其各次會議紀錄、面談內容略以：

19 (1)、108年5月10日輔導會議

20 依108年5月10日輔導會議記錄記載：「會議決議：(1)○○表
21 示一直有盡力改善（晚到班的情形），採行策略包括固定作
22 息（1800-1900晚餐，散步，上床睡覺）、調整服藥等，然
23 而作息混亂的情形仍然持續存在。但自己沒有一天不想改善
24 這種情形。」、「(2)校長建議作息調整2000洗澡；2200吃
25 藥、上床睡覺；中間起床再服第二次藥，另鬧鐘時段提前
26 （可調整至5、6點起床）。意志力、心情及信心相當重要」

27 「(3)○○表示107年5月復職後，到勤時間正常，是身體硬撐
28 的結果，精神也不好，容易打瞌睡，累積而來，身體反而受
29 不了」、「(4)校長建議差勤正常，勿延後下班或假日加
30 班。」、「(5)○○表示每天晚上第二次服藥後，鬧鐘設定在
31 0900。最晚設定在1100，每天最晚1100起床後一定會出

現。」、「(6)○○表示相信宗教，有神的存在，時刻與自己同行，有接觸過神父、修女（天主教及基督教），認為宗教都是善良的，上述宗教會主動與自己接觸，並有進入過教堂。以前母親亦曾安排過道教的法事。但方式和舉動很傷人（一次就受不了）」、「(7)○○表示過年時寧可去醫院的急診，也不願意回家，因家人極度期待自己能恢復正常的狀態，像正常人一樣」、「(8)○○表示與家人皆無聯繫，也難有表達關心的機會。」、「(9)○○表示有好幾年的時間，無法分辨白天及黑夜，沒有工作，待在花蓮家裡，亦利用此段時間讀書，另一方面也想趕快離開家裡；然而考上時，真正的煩惱及考驗才開始。」、「(10)校長知道○○想調整改善的心情，必須要找到關鍵的方法。要有意志力（信念）告訴自己能做到。」、「(11)○○表示想知道身心障礙者保護法能為有這種狀況的人可以提供什麼樣的支援；校長表示依工作場合及工作性質，差勤正常化是公務機關的通則」、「校長指示：可體諒○○平日的努力，故於作息上給予彈性的請假空間。一、配合醫生的指示。二、生活作息進行調整。三、可尋求宗教的支持」、「○○表示可請校長偕同就醫了解病況，讓醫生來詮釋。但無法做到校長期待中的正常狀態。真的覺得對校長很抱歉」等語，可知原告已表示雖有努力但因憂鬱症、服藥以致無法配合學校「正常」作息時間。葉誌鑑校長雖給予彈性請假空間，但仍指示原告繼續調整達成差勤正常化。

(2)、108年5月17日的面談，葉誌鑑校長邀請校外人士私下與原告進行面談，該次會談內容經原告記載並呈給葉誌鑑校長批改後之內容略以：1.提及因果前世姓氏平，男性因盜墓種下業障，姜太公是祖先，需要找姜太公廟（陽明山、桃園皆有乙處方便擇一即可）點光明燈或元神燈，祈求姜太公幫忙化解。2.給懺悔文需念懺悔文消除前世業障。3.曬太陽吸收能量。4.約下次見面一樣面談。5.7、8月有老師可以觀透人心從美國回來可以約見面。6.觀世音菩薩白衣大士神咒。7.避

邪品。葉誌鑑校長則在其上註記：佛渡有緣人，佛海無邊，唯信能入，心誠則靈，自己的信念及態度是化解妳問題的重要關鍵，用正確的法門、方法，才能真正化解累世因果業障，加油!!等情，有該紀錄可參（本院卷一第49頁），被告自承上開手寫部分確實是葉誌鑑校長筆跡（本院卷一第489頁）。可知葉誌鑑校長不但以校內的輔導會議對原告提出要求，甚至仍邀請校外人士向原告說明其前世因果、業障需要點燈、念懺悔文予以化解，還要再約其他可以觀透人心的人士見面等，葉誌鑑校長也表示正確的法門才能真正化解累世因果業障，亦即葉誌鑑校長要以此種自稱可以知道累世因果業障的校外人士的建議，以點燈、念懺悔文方法解決原告無法配合被告學校到勤時間的問題。但被告明知原告是因為身心障礙特考錄取分發至被告學校，原告領有中度身心障礙證明，障礙類別是精神方面疾病，原告因長期憂鬱症所苦等，原告經銓敘部於104年11月19日先予適用，期間因病請畢事假、病假、休假、1年延長病假及1年因病留職停薪，後於因病留職停薪1年屆滿後，繳交康復證明，回校復職，並於107年5月1日接續適用，至同年11月30日經銓敘部審定合格實授等情，上開先予適用、請假、復職之事實為被告自承，原告亦無爭執，應堪採信（本院卷一第498頁），可知原告的精神狀況確實長期處於無法配合被告學校作息時間或工作負荷的情形，否則無須請完所有假別與1年延長病假及1年因病留職停薪，被告因此有義務對其疾病之身心障礙情形提高敏感度，隨時加以關注，被告豈能因為原告有提出康復證明就認為原告已完全脫離多年的身心障礙，遑論原告仍持有中度身心障礙證明，鑑定日期載明為106年11月1日，且其重大傷病免自行部分負擔證明卡是永久有效（本院卷一第41-42頁）。

(3)、108年6月3日輔導會議

依108年6月3日輔導會議記錄記載：「△○○表示自上次輔導會議後，開始留意作息，提前時段，並保持運動習慣，多

01 曬太陽；至於宗教部分，有閱讀懺悔文，至於陽明山參拜仍
02 未安排」、「△校長表示許多良性的建議，由○○自行評
03 估，亦可尋求宗教，穩定心靈的力量。亦可至湧蓮寺參
04 拜」、「△校長重申到班作息正常化，○○必須自我鞭策，
05 並留意108年8月份職務異動，必須有所因應」、「△校長指
06 示自6/10（一）開始，准假只到上午1000；7月份開始，准
07 假只到上午0900，未到班部分則以曠職論處。8月份開始正
08 常到勤。」、「△校長會持續關懷與協助，希望○○能回復
09 正常的作息。」（本院卷一第50頁）

10 (4)、108年7月2日輔導會議

11 ①、依108年7月2日輔導會議記錄記載：「△○○表示有盡力調
12 整會努力嘗試。校長重申作息正常化，必須服從服勤規範，
13 請○○了解」、「△之前的建議都有在做所以才會進步（反
14 映在6月底的到班時間）」、「△7月份調整重點：①文書工
15 作的交接（留意時效性和急迫性），②出勤時間的調整」、
16 「△○○表示對接任文書業務有困難，校長指示此為推動校
17 務所需，必須調整自己，適應工作環境」、「△校長表示三
18 位○○的工作職掌，依校務內容分工而訂。個人正常到班，
19 可依臨時業務工作量來進行工作分配，並依實際需求核實提
20 出加班申請，非自己想加班，就安排加班」、「△文書工作
21 有其時效性與急迫性，請○○留意並儘速調整」、「△相關
22 建議請○○評估後持續進行，並願意相信，方能收改善日常
23 生活之功效」、「△必須先滿足工作的基本需求」、「△可
24 尋求策略解決工作問題，以求事半功倍」（本院卷一第51-5
25 2頁）。

26 ②、再從108年7月2日輔導會議的錄音譯文，可知該次會議的對
27 話不限於會議記錄所載，更多內容反映了被告方面對於原告
28 因為身心障礙所面臨的工作上的阻礙，欠缺同理心，不願意
29 對於原告明顯的特殊狀況給予合理調整，反而認為是原告無
30 法或不願意努力配合，被告於是以單方面下命令的方式，輔
31 以要原告懺悔化解前世業障的方式，以為這樣可以讓原告準

01 時到班，若不能準時到班又無診斷證明則以曠職處理。其主要
02 對話包括：

- 03 ①、黃振峰主任先向葉誌鑑校長報告原告在108年6月份的出勤狀
04 況沒有辦法完全達到原訂6月10日開始的訴求（即6月份准假
05 只到上午10點），上禮拜是最佳情形有3天都在10點以前到
06 班，有1天是10點半，有1天是11點半，目前累積曠職為22小
07 時（本院卷一第187頁）。葉誌鑑校長則稱「這是職場的目
08 前最基本規範，不管是任何工作，…上班跟下班的時間，…
09 除非你自己當老闆，你可以彈性上下班，…連縣政府，連市
10 政府那邊的也是一樣，他們的規範是這樣的，也沒有說有身
11 障人…有身障手冊的這些的同仁他們有任何特權可以去做一
12 些時間上的彈性，都沒有，所以說這部分你要先了解…」
13 （本院卷一第187-188頁）「葉誌鑑校長：我知道，我是說
14 不能講說我早上遲到，我到勤時間很短，那接下來留下來工
15 作就算加班，這不能這樣子弄，好，那原則上就是一個是時
16 間，正常到勤時間，一定要去調整到勤時間，八月份的時候
17 就是要正常到班，這工作上就是有一些時效跟一些壓力在，
18 就是時間的壓力在，所以這部分要妳要多加努力，嗯哼，OK
19 嗎？」（本院卷一第190頁）。

- 20 ②、「葉誌鑑校長：妳不是有寫一張存著？妳不是寫一張條子
21 嗎？洪○○：嗯…我記得校長說懺悔文的部分。葉誌鑑校
22 長：對啊，妳上次不是自己有寫一份紀錄單，我不是幫妳修
23 改過，我還給妳啦。…葉誌鑑校長：對啊，就那份建議做的
24 項目，沒有其他的啊，那些都是一些師兄師姐給妳的建議
25 啊。…物質的東西就是醫生的藥物控制，這是目前的醫療作
26 法，那另外那邊屬於宗教，那邊屬於的精神層面的加持跟協
27 助支柱，那宗教方面的一個精神的對妳的一個支持跟協助跟
28 幫忙他很重要的一個關卡，那個鑰匙就是妳要相信，妳要相
29 信這樣是有效的，妳要相信這個對妳是有幫助的，妳要相信
30 他們所說的真的…」（本院卷一第190-191頁）。「葉誌鑑
31 校長：…有一句話叫做佛海無邊啦，佛裡面的道理，祂的這

些精義、祂的精髓、他的一些方式或是一些幫助人的方法，這些法，祂的法無邊，佛法無邊，唯信能入，我有信任我才能入，就好像是說各個宗教裡面就是妳相信祂，那妳如果不信的時候這些法對妳來說就是沒效果了解嗎？」（本院卷一第192頁）

- ③、「葉誌鑑校長：…這是校長的親身經驗，那現在都這個是非常牢，所以我們是寧可相信，願意相信那原則上他所告訴妳的東西都是也不用妳去花大錢，也不用妳做什麼有的沒的，不是像一般很多外面很多那種詐騙，那種公廟妳要去做什麼大法、會做什麼捐多少錢、做什麼做什麼事，妳才有這些功德，妳才能去幫助，到最後都沒有，他現在就只告訴妳自己去自我諮詢，自己去調適，妳自己，自己去求懺悔讓他願意幫妳，他所叫妳做的都是很簡單而已啊，也沒有很大的事，他不是像一些，有一些就是小地方的宮廟就是說：噢！妳非常嚴重喔！妳要做多少的多少場的法會，多大的法會，妳要一場法會下來，那些民間的宮廟一場法會下來都要好幾萬塊以上，有沒有效不知道，那他就是叫妳要做，做一場之後有沒有效？沒效，那再做第二場，再做第三場，一直做，就是這樣錢一直丟，那是一般的民間有些就是這樣，但是在宗教的做法裡面目的正確那都是正確的方式，因為現在所教妳的都是宗教裡面比較正確的法門，正確的處理方式，最後只有求妳自己去認錯道歉，就是說因果啦，那時候講的是因果，就是我今年，我今年在這邊，這一世在這邊，所遇到的有些事屬於很順心，有些真的很不順，為什麼不順？那或許就是…（00：21：48無法辨識）因果存在，妳要去面對，妳要去克服，就是這樣，這就是你的功課，那這些因果裡面有些就是…有些就是以前妳曾經冒犯過，妳曾經做過一些…啊妳今天就是要去償這一次的苦果，那這個苦果如果說妳能跟對方，就像一樣如果我們今天不小心冒犯到他了，那產生的委屈或受到一些責難或受到一些不愉快的事或受到一些傷害，那我怎麼跟他…我只有親身跟他道歉，讓他願意去理解，願

01 意原諒我，我們之間的誤會才能化開啊，如果我沒有誠心去
02 跟他致歉，去跟他討論，欸…他受到的損害看我用什麼方式
03 去彌補他，讓他心裡更平靜，願意原諒我，願意體諒我，那
04 妳告訴他我當初是因為什麼原因而犯了這個錯誤，不是故意
05 的而是無心的或是怎麼樣或是沒有想那麼多，那真心跟對方
06 懺悔，他如果說看到妳的誠意願意原諒妳了，那就原諒妳
07 了，你們之間的誤解可能就解決了，今天如果不這樣做，他
08 永遠就是記恨妳，我因為做這個事情去讓他受傷害他就永遠
09 記恨這個事，我沒有原諒妳之前就是永遠記恨妳，那這份怨
10 跟恨就是因果。」（本院卷一第192-193頁）

11 ④、「葉誌鑑校長：嗯，所以這裡面就是妳要去祈求啊，那懺悔
12 文裡面的意思就是這個，就是妳去求對方，那之前的不知
13 嘛，犯錯，那妳現在真心悔改求善，那我現在真心悔改就是
14 多做善事，做我能做的一些善事，這樣子去幫人家我能力能
15 做到的，不管是口語的布施或是金錢的布施或是說平常，
16 欸，我有力量他需要我去幫忙一下，雖然我們沒有給他錢但
17 有些東西我們能做的幫他做，像外面很多善心人士所做的事
18 情都是一樣的，像慈濟他們去幫人家做也沒拿半毛錢啊，可
19 是他們就是，我沒有錢可是我有力量我就用我的力量，我有
20 錢我沒有時間我就是捐一點，他也不是說妳去捐大錢，那再
21 來就是說今天有人有困惑的時候我來告訴他一些道理，幫
22 他、批評他、激勵他，讓他能夠轉換一個心態，轉換觀念，
23 原本是，原本是在某一個象牙塔裏面在那邊一直轉轉轉，可
24 是當妳一句話去提醒他的時候，換個角度他跳出來了他或許
25 就可以走得很順他，就不會在侷限在那個象牙塔裏面一直
26 轉，我把他拉出來了這就是妳的功德，妳幫助了他，妳拉他
27 一把，就這樣，這都是啊，那這都是妳的功德、妳的福報
28 啊，妳福報越多，妳就是走路就越順遂啊。」（本院卷一第
29 193-194頁）。

30 ⑤、「葉誌鑑校長：那我們在這邊就是以前可能做錯，以前有什
31 麼做錯事因而結了一些不好的惡緣，那我們盡量去修去改

01 嘛，那這輩子裡面就是盡量跟人家結善緣，盡量結善緣以後
02 就不會有，不會那麼多因果纏繞妳身體啊。」（本院卷一第
03 194頁）。「葉誌鑑校長：對，那是妳根據妳的問題幫妳找
04 的一個解答的方式，那湧蓮寺那邊是求妳平常身體的，妳自
05 己生活上的線索，那姜太公那邊是因為妳現在會受到這樣的
06 痛苦是因為妳之前做過一些，那是要解妳之前的這個結，
07 對，那妳這輩子在這裡所…妳平常生活的跟媽媽或跟家人這
08 些關係上，如果說有時候在工作上有什麼樣的不如意妳都可
09 以到湧蓮寺那邊去祈求給妳一些力量啊給、妳一些支持，這
10 是平常的祈求，讓妳的心靈能夠安定一點，這是我所知道
11 的是這樣，至於那些比較神論的東西校長我也不清楚，我只是
12 把我親身的經驗告訴妳，做這些事情不是在…做這些事情不
13 是跟一般報章雜誌看到的那種，他們所講的是比較正規的宗
14 教的法，第一個先決的條件那把鑰匙就是信，妳相不相信
15 祂。」（本院卷一第195頁）

16 ⑥、「葉誌鑑校長：像人家怎麼可能這樣，至於於公的話就是這
17 樣子，就是公事上就是這樣，校長已經給妳很多彈性了，如
18 果真的…如果真的妳剛來公務人員在實習的時候，在試用期
19 的時候妳如果像這樣子，我就打回票了，就是我早就可以打
20 回票了。洪○○：嗯。葉誌鑑校長：今天是看妳好不容易取
21 得這個，學校今天很多人都能體諒這個狀況，要不然在妳的
22 試用期妳看妳做這樣子在那段期間裡面連續請了三年的…洪
23 ○○：那段時間也是為了調整啊。葉誌鑑校長：是，妳調了
24 三年，可是回來之後又這樣子啊，對不對？」（本院卷一第
25 195頁）。「葉誌鑑校長：這個月就是要好好調適囉，要好
26 好調整，因為八月份的時候工作量工作上的任務會比較重一
27 點，這部分要請你多幫忙好不好，吼，加油。」（本院卷一
28 第208頁）。

29 (5)、108年8月29日輔導會議

30 依108年8月29日輔導會議紀錄（原處分卷三第209-210
31 頁），仍以原告的就醫情況、差勤正常化為主。校長之前提

01 出的宗教建議策略、多曬太陽、多作運動，請原告自行評
02 估。原告表示工作內容超過負荷。但校務推展有許多工作需
03 要同仁分工合作，履行義務完成個人業務職掌。原告表示有
04 承擔工作接受安排但作息仍無法配合。被告輔導原告的目標
05 是要達成作息正常化，希望原告正常到班與同仁緊密配合，
06 以完成時效性工作。原告表示108年8月21日能於8點正常到
07 班，是8月份唯一1次，是服用藥物及搭配治療的結果。被告
08 表示事假需事先核備才能准許。如有實際醫療診治，校方皆
09 會視實際需求同意核准。請假是原告權益，但需按照常流程
10 及程序。身心障礙身分並非代表不能接受業務分配及安排。
11 關於業務填報公務填報遲延，請原告提出局內承辦人員說明
12 對校務沒有影響的證據。校長重申此逾期對校務影響重大，
13 不可再犯。校長勉勵，有願就有力，必須靠自身意念來達成
14 目標，視個人是否有意完成。校長詢問原告目前能力是否能
15 勝任工作，原告表示由相關單位回應，尊重校方安排與處置
16 等。

17 (6)、108年9月9日輔導會議

18 依108年9月9日輔導會議紀錄（原處分卷三第211-212頁），
19 主要分為3個部分：

- 20 ①、原告自108年8月19日起至30日止，未到班時僅提供請假證
21 明，歷經多次提醒均未完備線上請假程序；自108年9月2日
22 起至6日止，經多次提醒均無繳交請假證明及完備線上請假
23 程序，請原告說明。原告表示仍在確認請假證明，尚在整
24 理，自己動作慢未能即時完成。校長表示必須先完備請假程
25 序，不得延宕，必須核實請假，校方亦會核實給假。李碧蓮
26 主任表示已經發下通知單，請原告簽認，9月12日前完成請
27 假手續及提出。
- 28 ②、8月28日、8月29日原告分別表示於line訊息表示會去看醫
29 生，並分別於上午10點到班，事後提交就醫證明書，然依照
30 就醫證明書上門診時間分別為下午診及夜診，明顯與就醫時
31 間不符，請原告說明。李碧蓮主任表示機關核准病假，核可

01 權在機關，機關有權要求提供請假證明。原告表示的確有時
02 是先到班，夜間再去就醫；另每次就診，會領藥，除非藥物
03 已經請領過量。校長詢問為何無法固定就診，原告表示此為
04 醫生建議，且有臨時狀況。校方請原告於下次就診時請醫師
05 加註於就醫證明。校長指示會就請假事由及正當性合理准
06 假。

07 ③、原告因到班時間不一，且多次請假，致使延宕公務，請原告
08 逐一說明並提交檢討報告。包括①臨時人員王家玲勞保退保
09 日期有誤。②陳家瑄教師健保投保身份別及日期有誤。③9
10 月2日無經過當面請求協助或交辦，仍將金錢直接置放於出
11 納組長桌上。（本狀況已於8月29日輔導會議中由主席敘
12 明，並再三提醒不得再犯）④多項付款憑證及退費已逾期多
13 時仍未支付。（如課後照顧班、課後才藝班、大手牽小手及
14 健康促進經費等）⑤全民健康保險被保險人育嬰留職停薪再
15 原投保單位繼續投保及異動申報表校方負責人欄位位經校長
16 核可，由○○自行核章。原告表示學期末繁忙故有疏漏。沒
17 注意到上一份公文致使日期無法銜接。自己慢慢在改善但這
18 一次仍未注意到。目前緩慢就新舊業務作調整故有所延誤。
19 原告以為自己可以核章而私自代校長用印。請原告於9月16
20 日前完成檢討報告。

21 (7)、面對身心障礙者與一般人之差異，若仍以一般人之標準來衡
22 量、檢視，甚至企圖輔導矯正，這樣的認知，本質上就是一
23 種未能尊重差異的歧視。綜上可知，這些輔導會議主要是被
24 告要求原告必須服從勤務規範、重申到班作息正常化，並規
25 定6、7月之准假時間，8月份則需正常到勤，葉誌鑑校長甚
26 至以校外人士稱原告有因果需懺悔等方法要求原告調整作
27 息，至於原告因為身心障礙、憂鬱症、用藥療效、睡眠結構
28 紊亂的情形，難以達到作息正常化的實際情況，被告不予認
29 同，葉誌鑑校長稱如果原告試用期也是這樣就打回票，對於
30 原告稱花了3年也是為了調整等語，葉誌鑑校長則稱「是，
31 妳調了三年，可是回來之後又這樣子啊，對不對？」、「有

願就有力，必須靠自身意念來達成目標」，仍然將醫師長期診治仍未見療效的憂鬱症身心障礙情形，認為是原告可以靠個人意志力予以克服。而且不願意對於原告作適合其身心障礙情形的差別待遇，或是啟動符合身權公約的合理調整。其實質上的意義就是不理解身心障礙者原本就與一般人有本質上差異，卻不思調整處遇措施，仍以管理一般人之規則來處置，這是形式上的平等而實質上的歧視。而被告之所以裁示6月准假到10點，7月准假到9點，而不是其他標準或時間，並不是依照醫生建議或有何科學或醫學依據，只是葉誌鑑校長單方面所下的命令。況且，原告在該段期間內未能準時到班者，仍由被告依一般人之管理辦法處置，並沒有葉誌鑑校長所謂彈性可言，甚至原告依法令本來就有請假的權利，反而因被告對法令之誤解而認定為曠職，這顯然是漠視身心障礙者的差異性，而行扭轉為一般人所謂的正常作息，實質上就是針對原告所做的更為不利的差別待遇，既不平等也是歧視，完全違反身權公約第3條所稱之不歧視與尊重差異。

3、本件應適用的法規，關於公務員服務法、公務人員請假規則、行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點與相關函釋的部分

- (1)、公務人員因疾病必須治療或休養者，攸關公務人員的服公職權及健康權，公務人員依法享有請病假的權利，而且不以刻板印象的必須去醫院實地看診接受治療為限，還包括需要休養在內，且未滿2日的病假無須提出診斷證明書。此有公務員服務法第10條規定：「公務員未奉長官核准，不得擅離職守…。」、公務員服務法第11條第1項規定：「公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退…。」依公務員服務法第12條規定授權訂定的公務人員請假規則第3條規定：「（第1項）公務人員之請假，依下列規定：…二、因疾病…必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。…（第3項）第一項所定…病假…，得以時計。」公務人員請假規則第11條規定：「（第1項）請假、公假或休假人員，應填具假

單，經核准後，始得離開任所。…（第2項）請…二日以上之病假…，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。」公務人員請假規則第13條規定：「未辦請假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。」可參。又各機關實務上仍允許於病假休畢後再提出申請，因為病假情況較特殊，除非是事先預約好的診療時間，未必都能於病假之前先確認於何時會因病情需要治療、休養，而預先確定請病假的日期與時數，進而呈請長官事先核准。

(2)、依銓敘部58年1月28(58)臺為典一字第0088號函：「請病假已逾限，倘以事假抵銷仍有逾限，應依規定扣薪。」（原處分卷二第4頁），因此，縱使公務人員病假、事假都已經用盡，仍然可以請扣薪病假。本院認為，本件函釋對於有病在身需要治療或休養的公務人員，具有保障其服公職權與健康權的雙重效果，特別是對於較為新進而可以請假的日數較少的公務人員，以及因身心障礙需要長期治療復健休養的公務人員而言，保障權利的效果更為顯著。故本件函示符合授權依據與憲法對於公務人員基本權的保障，應予適用。

(3)、至於銓敘部47年1月1日（47）臺特二字第11613號函：「公務人員如請病假二日後再請事假一日，繼而又請病假二日，似此反復請假，機關長官如發現請假者有不實或玩法情事，可作適當之規定。」，是主管機關針對當時公務人員請假規則關於3日以上病假始須提出診斷證明的規定，就各機關長官對於請假不實或有玩法情事者，可以如何另作適當規定所做的函釋。由於公務員服務法、公務人員請假規則並未限制公務人員不得以此方式請假，故該函釋重點應是在於請假者有不實或玩法情事。由於各機關長官本來就可以對於所屬公務人員的請假作真實與否的查證，例如請喪假者所提出的訃聞內容經查與事實不符，當然不應准假，故各機關長官於適用該函釋時，要件必須限制在公務人員所請病假2日後再請事假1日，繼而又請病假2日，似此反復的請假是否屬實，而

且解釋上需於事前依相關法定程序另作適當規定，以免違反不溯及既往的原則。該函釋在此範圍內始與憲法服公職權、健康權、公務員服務法、公務人員請假規則相符。各機關不能在欠缺事前依法定相關程序作成的適當規定之下，僅以形式上認定請病假2日後再請事假1日，繼而又請病假2日，似此反復的請假，而不作實質查核。

(4)、依行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第8點規定：「…（第2項）公務人員於辦公時間開始後到達者為遲到…；遲到…未辦理請假手續者，即應視為曠職。但有職務上之理由或其他特殊情形，經查屬實並簽報核准者，不在此限。（第3項）各機關得依實際出勤管理情形，訂定上下班補充規定。」可知公務人員遲到未辦請假手續者，原則上應視為曠職，但有其他特殊情形經查屬實並簽報核准者，不在此限。目前各機關普遍都有身心障礙特考任用的公務人員，甚至會有公務人員是在擔任公職期間成為身心障礙者，她／他們相對於非身心障礙的公務人員而言，較有可能屬於上述規定所稱「有其他特殊情形經查屬實並簽報核准者」的情形，以本件而言，原告是通過身心障礙特考任用的公務人員，因為憂鬱症的身心障礙而長期有著難以早起無法在8點到班的情形，這是原告長期努力仍難以克服的事實，也有前述眾多醫師診斷證明書與病歷資料可參。原告之前已經說明108年8月唯一1次8點到班的原因是因為吃藥搭配治療的結果，可見療效確實不佳，因此，被告不能視若無睹而不作差別待遇。基於保障原告服公職權、健康權、平等不受歧視權，被告既然在108年5月10日召開輔導會議以前，就注意到原告長期有無法8點到班進行影響工作表現的情形，自應開始與原告進行合理調整的協商，以及使原告簽報核准不視為曠職，才算達到合義務之裁量。此部分可與後述被告依身權公約所負的合理調整義務相結合適用。

(5)、行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第9點規定：「…（第2項）各機關於辦公時間內，機關首長或單位主管

01 除親自隨時查勤外，應指定人員負責查勤，並將查勤結果列
02 入紀錄。對曠職者應即以書面通知當事人或其家屬，必要
03 時，得輔以電話或派員實地查訪等方式為之。（第3項）當
04 事人如有異議，應於通知到達之日起三日內，以書面陳述理
05 由，經由單位主管核轉人事單位簽陳機關首長核定，逾期不
06 予受理。…」承前所述，基於保障公務人員服公職權、健康
07 權、平等不受歧視權，此項曠職之認定必須合法，並且必須
08 對於像原告一樣的身心障礙者作出不同的處理方式，例如被
09 告應使原告簽報核准不視為曠職，才能達成憲法要求的實質
10 平等。否則，各機關基於違法的曠職認定所作的後續書面通
11 知，仍屬違法通知，當事人縱使未能在3日內陳述理由簽請
12 長官核定，仍不因此成為曠職。

13 4、本件應適用的法規，關於釋字第785號解釋所揭示的憲法保
14 障公務人員服公職權、健康權的意涵，可與身權公約等國際
15 人權公約相結合，對於現有的公務人員請假相關法令函釋作
16 出符合憲法、符合身權公約等國際人權公約的解釋，而適用
17 於本件原告。

18 (1)、釋字第785號解釋

19 ①、釋字第785號解釋認為公務人員服勤時間及休假制度均應受
20 憲法第18條服公職權之保障：「憲法第18條規定人民有服公
21 職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務，貢獻能力服
22 務公眾之權利（本院釋字第546號解釋參照）。國家應建立
23 相關制度，用以規範執行公權力及履行國家職責之行為，亦
24 應兼顧對於公務人員權益之保護（本院釋字第491號解釋參
25 照）。人民擔任公職後，服勤務為其與國家間公法上職務關
26 係之核心內容，包括公務人員服勤時間及休假制度等攸關公
27 務人員權益之事項，自應受憲法第18條服公職權之保障。」

28 ②、釋字第785號解釋認為國家於形成健康權相關法律制度時，
29 應符合對相關人民健康權最低限度之保護要求，因為國家對
30 此負有最低限度之保護義務：「人民之健康權，為憲法第22
31 條所保障之基本權利（本院釋字第753號及第767號解釋參

照)。憲法所保障之健康權，旨在保障人民生理及心理機能之完整性，不受任意侵害，且國家對人民身心健康亦負一定照顧義務。國家於涉及健康權之法律制度形成上，負有最低限度之保護義務，於形成相關法律制度時，應符合對相關人民健康權最低限度之保護要求。凡屬涉及健康權之事項，其相關法制設計不符健康權最低限度之保護要求者，即為憲法所不許。」、「公務人員服勤時間及休假制度，攸關公務人員得否藉由適當休息，以維護其健康，應屬憲法第22條所保障健康權之範疇。上開制度設計除滿足行政組織運作目的與效能外，亦應致力於維護公務人員之身心健康，不得使公務人員勤休失衡致危害健康。…」

- ③、釋字第785號解釋的具體個案對象雖是外勤消防人員等業務性質特殊機關之公務人員，並非身心障礙者，而在本件原告屬於長期憂鬱症中度障礙的身心障礙者，業經醫師診斷證明原告長期規律於精神科門診就診並合併藥物治療，目前仍具憂鬱症狀如睡眠深度不穩定、情緒低落，明顯影響生活，因定期服用安眠藥舒緩病徵，難以配合被告學校指定之到勤時間，在臨床上，憂鬱症患者大多具有憂鬱情緒、失眠、胃口變化、自殺傾向及專注力下降等病徵。針對失眠患者，醫學上多透過藥物如安眠藥及心理諮商等方式治療，但僅能舒緩，無法徹底根除。原告經長時間治療，仍然無法回復至一般人生活作息標準，也應該適用釋字第785號解釋意旨，認為對於像原告這樣有憂鬱症的身心障礙公務人員，因其精神健康狀況有障礙且用藥調整有其極限與副作用，難以期待其服勤時間與其他無憂鬱症精神障礙的一般公務人員相同，但是原告的服勤時間與休假制度同樣應該要符合對該等公務人員健康權最低限度之保護要求。再者，憲法增修條文第10條第7項規定：「國家對於身心障礙者之…就醫、無障礙環境之建構、…與就業輔導及生活維護…，應予保障，並扶助其自立與發展。」因此，在解釋適用於一般公務人員的現有的公務人員請假相關法令函釋時，需參照釋字第785號解釋，

01 對於有憂鬱症的身心障礙公務人員健康權作符合最低限度之
02 保護要求。

03 (2)、身權公約規定的平等不歧視、身心障礙者有權享有可達到之
04 最高健康標準、身心障礙者享有與其他人平等之工作權利

05 ①、身權公約施行法第2條規定：「公約所揭示保障身心障礙者
06 人權之規定，具有國內法律之效力。」身權公約施行法第3
07 條規定：「適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意
08 旨及聯合國身心障礙者權利委員會對公約之解釋。」身權公
09 約施行法第4條規定：「各級政府機關行使職權，應符合公
10 約有關身心障礙者權利保障之規定，避免侵害身心障礙者權
11 利，保護身心障礙者不受他人侵害，並應積極促進各項身心
12 障礙者權利之實現。」身權公約施行法第10條規定：「（第
13 1項）各級政府機關應依公約規定之內容，就其所主管之法
14 規及行政措施於本法施行後二年內提出優先檢視清單，有不
15 符公約規定者，應於本法施行後三年內完成法規之增修、廢
16 止及行政措施之改進，並應於本法施行後五年內，完成其餘
17 法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。（第2
18 項）未依前項規定完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行
19 政措施之改進前，應優先適用公約之規定。」可知身權公約
20 關於保障身心障礙者人權之規定，已成為包括司法部門在內
21 各機關可直接引用的國內法律。不符合身權公約的國內法規
22 行政措施，在其制（訂）定、修正或廢止及改進前，仍應優
23 先適用身權公約之規定。所以，對於國內法規行政措施作成
24 符合身權公約意旨的解釋與適用，已是身權公約施行法課予
25 國內各機關的義務，正如同憲法同樣課予國內各機關對於國
26 內法規行政措施應作成合憲解釋適用的義務。被告對於原告
27 同樣負有作成合憲、符合身權公約的人事行政行為的義務。

28 ②、身權公約第1條第2項規定：「身心障礙者包括肢體、精神、
29 智力或感官長期損傷者，其損傷與各種障礙相互作用，可能
30 阻礙身心障礙者與他人於平等基礎上充分有效參與社會。」
31 可知身權公約對於身心障礙者的定義是採取社會模式、權利

01 模式，而不採取過往的醫療模式或慈善模式。在身權公約的
02 脈絡之下，我們不會因為某個人經醫學鑑定有长期的身心方
03 面的損傷，就說該人是身心障礙者，而是從該人可否在與他
04 人平等基礎上，無障礙地行使權利，去判斷該人是否為身心
05 障礙者。換言之，所謂障礙其實是來自於社會或外加的，是
06 身心障礙者所處的社會未能符合無障礙的要求或調整成適合
07 身心障礙者行使權利的環境，進而使有長期損傷之人與社會
08 上的障礙相互作用，阻礙其等與他人於平等基礎上充分有效
09 參與社會，而成為身心障礙者。

10 ③、關於身權公約的一般原則與一般義務

11 ①、身權公約第3條一般原則的規定：「本公約之原則是：(a)
12 尊重固有尊嚴、包括自由作出自己選擇之個人自主及個人自
13 立；(b) 不歧視；(c) 充分有效參與及融合社會；(d)
14 尊重差異，接受身心障礙者是人之多元性之一部分與人類之
15 一份子；…」，身權公約的原則可以說是貫穿整部身權公約
16 的指引與解釋原則，這些原則已經很清楚表明身權公約所遵
17 循的價值。

18 ②、身權公約第4條是關於國家所負的一般義務，該條第1項規
19 定：「締約國承諾確保並促進充分實現所有身心障礙者之所
20 有人權與基本自由，使其不受任何基於身心障礙之歧視。為
21 此目的，締約國承諾：(a) 採取所有適當…行政及其他措
22 施實施本公約確認之權利；(b) 採取所有適當措施…，以
23 修正或廢止構成歧視身心障礙者之現行…習慣與實踐；…
24 (d) 不實施任何與本公約不符之行為或實踐，確保政府機
25 關和機構之作為遵循本公約之規定；…」，因此，被告作為
26 國家的行政部門，有義務確保並促進包括原告在內的身心障
27 礙者不受歧視地享有所有人權與基本自由。

28 ④、身權公約關於合理調整 (reasonable accommodation, 我國
29 官方版本翻譯為合理之對待，本院予以尊重，但本院仍以合
30 理調整稱之) 的規定

- 01 ❶、身權公約第2條規定：「…“基於身心障礙之歧視”是指基
02 於身心障礙而作出之任何區別、排斥或限制，其目的或效果
03 損害或廢除在與其他人平等基礎上於政治、經濟、社會、文
04 化、公民或任何其他領域，所有人權及基本自由之認可、享
05 有或行使。基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括
06 拒絕提供合理之對待；“合理之對待”是指根據具體需要，
07 於不造成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改
08 與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行
09 使所有人權及基本自由；…」
- 10 ❷、身權公約第5條規定：「（第1項）締約國確認，在法律之
11 前，人人平等，有權不受任何歧視地享有法律給予之平等保
12 障與平等受益。（第2項）締約國應禁止所有基於身心障礙
13 之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其
14 不受基於任何原因之歧視。（第3項）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 （第4項）為加速或實現身心障礙者事實上之平等而必須採
17 取之具體措施，不得視為本公約所指之歧視。」
- 18 ❸、依據身權公約第2、5條規定所負擔的合理調整的義務，可分
19 為兩部分加以說明。第一部份是指在具體個案要求採取必要
20 而適當的修改或調適以確保身心障礙者能夠享有或行使其權
21 利的時候，課予合理調整的義務人負有積極的法定義務。第
22 二部分是確保這些調整的請求對於義務承擔人不會造成過度
23 或不當的負擔（參照身權委員會第6號一般性意見第25段本
24 文）。所謂調整的合理與否是指該項調整與身心障礙者的需
25 求之間是否具備關聯性、適當性與有效性。因此，某項調整
26 是否合理，需視該項調整可否達成所設定的目標，是否量身
27 訂做而能滿足身心障礙者的需求（參照身權委員會第6號一
28 般性意見第25段(a)）。至於提供合理調整的界線需視該負
29 擔是否過度或不當（參照身權委員會第6號一般性意見第25
30 段(b)）。合理調整也不應該與包括積極平權措施或優惠性
31 差別待遇在內的具體措施（specific measures）產生混

淆。雖然這兩者都是要達成事實上平等，但合理調整應定性為不歧視的義務（non-discrimination duty），至於具體措施是指給予身心障礙者比他人更為優惠的對待（preferential treatment），以解決基於歷史的與（或）系統性的、體制上的因素而無法獲得行使權利的利益（參照身權委員會第6號一般性意見第25段(c)）。

④、由上述關於合理調整/不歧視義務相對於具體措施/優惠對待在性質上迥異的說明，可知我國官方將合理調整（reasonable accommodation）翻譯為合理的對待（reasonable treatment），字面上較無法清楚對應到合理調整（reasonable accommodation），反而比較像是對應到優惠的對待（preferential treatment），因此「合理的對待」容易造成誤會與混淆。而合理調整涉及的是不歧視的權利，因此屬於身心障礙者依據身權公約可以請求的權利事項，至於優惠的對待是國家所採取的具體措施，並不是身心障礙者依據身權公約可以請求的權利。舉例而言，國家為了解決身心障礙者一般而言因為社會經濟地位差異、民間就業機會較少或較受歧視而就業較為困難，於是舉辦公務人員特種考試身心障礙考試，以提升身心障礙者的就業機會，這是一種積極平權措施或優惠性差別待遇，屬於具體措施的一種，身心障礙者對於國家並無請求舉辦此種考試的權利。但是通過身心障礙特考的公務人員，在服公職的過程遇到阻礙、歧視，以致影響其等在與他人平等基礎上無障礙行使服公職等權利時，就可以對國家（在本件即被告）主張請求作成合理調整的權利。綜上所述，本院於本件判決對於reasonable accommodation均採用合理調整作為中文翻譯，並尊重官方版所使用的合理對待（後述身權公約第27條第1項（i）規定所稱「合理之空間安排」，身權公約英文版本為reasonable accommodation，其中文亦應翻譯為「合理調整」較為符合原意）。為免閱讀者產生混淆，特先說明如上。

⑤、在落實提供合理調整義務方面有7個指導性的核心要素：

01 第一、需與身心障礙者進行對話，找出並除去影響其行使權
02 利的阻礙（參照身權委員會第6號一般性意見第26段(a)）。

03 第二、評估某項調整在法律上與事實上是否可行。如果在法
04 律上與事實上不可能實現者就不可行（參照身權委員會第6
05 號一般性意見第26段(b)）。

06 第三、評估某項調整在確保系爭權利的實現方面是否具有關
07 連性（換言之，即必要與適當）或有效性（參照身權委員會
08 第6號一般性意見第26段(c)）。

09 第四、評估某項修改是否課予調整義務人過度或不當的負
10 擔；在決定合理調整是否過度或不當負擔時，需要評估手段
11 與目的及權利之享有之間是否符合比例原則（參照身權委員
12 會第6號一般性意見第26段(d)）。

13 第五、應確保合理調整適合於達成促進平等與消除對身心障
14 礙者歧視的基本目標。因此，其模式應由身心障礙者與負有
15 合理調整義務的相關方面依具體個案的情形進行協商。應列
16 入考慮的潛在因素包括財務成本、可得資源（包括公共補
17 助）、調整義務方的規模（需以義務方的整體觀察）、該項
18 修正對於機關（構）或企業的影響、第三人的利益、對於其
19 他人的負面影響以及合理的健康與安全要求。關於締約國作
20 為一個整體與私部門實體，所應考慮的是它們全部的資產而
21 不僅是組織架構內某個單位或部門的資源而已（參照身權委
22 員會第6號一般性意見第26段(e)）。

23 第六、應確保身心障礙者盡可能不負擔所需支出的成本（參
24 照身權委員會第6號一般性意見第26段(f)）。

25 第七、確保負擔舉證責任的是主張過度或不當負擔的義務承
26 擔者（參照身權委員會第6號一般性意見第26段(g)）。

27 ⑥、拒絕提供合理調整的正當事由必須是建立在客觀的基礎上並
28 且與相關的身心障礙者進行即時的分析與溝通。關於拒絕提
29 供合理調整的正當性的測試標準，和義務承擔者與合理調整
30 權利人之間的關係是否長久有關（參照身權委員會第6號一
31 般性意見第27段）。

01 ⑤、身權公約第25條本文前段規定：「締約國確認，身心障礙者
02 有權享有可達到之最高健康標準，不因身心障礙而受到歧
03 視。…」。身權公約第27條第1項規定：「締約國承認身心
04 障礙者享有與其他人平等之工作權利…。締約國應採取適當
05 步驟，防護及促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙
06 事實者，其中包括，透過法律：…(b) 保障身心障礙者在
07 與其他人平等基礎上享有公平與良好之工作條件，包括機會
08 均等及同工同酬之權利，享有安全及衛生之工作環境，包括
09 免於騷擾之保障，並享有遭受侵害之救濟；…(i) 確保於
10 工作場所為身心障礙者提供合理之空間安排(Ensure that r
11 easonable accommodation is provided to persons with
12 disabilities in the workplace;);…(k) 促進身心障礙
13 者之職業與專業重建，保留工作和重返工作方案。」首先須
14 注意身權公約第27條第1項(i)規定所稱「合理之空間安
15 排」，身權公約英文版本為reasonable accommodation，其
16 中文應翻譯為「合理調整」較為符合原意。這是因為身心障
17 礙者的範圍包括肢體、精神、智力或感官長期損傷者，其損
18 傷與各種障礙相互作用，可能阻礙身心障礙者與他人於平等
19 基礎上充分有效參與社會（參照身權公約第1條第2項規
20 定），並不侷限於空間安排所產生的障礙，至少可能還會包
21 括工作時間、內容或是工作場所其他人不友善、騷擾或歧視
22 等所產生的障礙環境，可知目前我國官方版本使用「合理之
23 空間安排」的翻譯並不能完整呈現reasonable accommodati
24 on的意義。

25 ⑥、身權委員會在西班牙警察案之見解，認為西班牙警察部門對
26 於因為執行公務成為身心障礙的警察，未給予合理調整的機
27 會，就命令該警察離職的行為，違反障權公約第27條第1項
28 第(a)、(b)、(e)、(g)、(i)與(k)款規定的權利，以及前開
29 規定與障權公約第3條第(a)、(b)、(c)、(d)與(e)款、第4
30 條第1項(a)、(b)、(d)款、第5項、以及第5條(1)、(2)與

01 (3)款一起解讀的權利，與本件有其類似性，值得參考。摘
02 要其見解如下。

03 ①、V.F.C. 出生於1979年7月5日，原為西班牙警察，2009年5月
04 的車禍受傷使他被認定為永久性全面障礙，2010年7月20日
05 他被強迫退職離開原服務警察單位。2010年7月30日他向巴
06 塞隆納市議會請求指派適合其障礙程度而調整的工作職位，
07 但市議會拒絕，法令依據為巴塞隆納市警察職務調整規則第
08 7條第2項。聲請人為此起的法律救濟程序，除了地區行政
09 法院曾判決聲請人部分勝訴外，該判決後來也被高等法院廢
10 棄而駁回聲請人之訴，聲請人此後向西班牙憲法法院及歐洲
11 人權法院的法律救濟均被駁回。身權委員會在本案對於合理
12 調整、歧視、工作權的概念予以闡釋。

13 ②、首先，身權公約所禁止的是所有形式的歧視，包括拒絕提供
14 合理調整，因此並不適合以所謂侵害的嚴重性去區分是否屬
15 於歧視。其次，合理調整在時間上是從現在開始，也就是從
16 障礙者有所請求開始。義務人應與個別身心障礙者對話，目
17 的是在找尋更能落實權利與提升能力的解決方案時，要將障
18 礙者一起納入這個過程。而身權公約在前言已強調確認身心
19 障礙者多元性的必要，這表示制度性的對話機制必須將每個
20 人的特殊情況考慮進去。法律規定的反歧視措施應該包括能
21 力管理措施，締約國的政府部門可以透過這些措施而重建身
22 心障礙受雇者的能力。而為了評估合理調整的相關性、合適
23 性與有效性，所應考慮的因素包括財務成本、可用資源、調
24 整方的（整體）規模、職務調整對於機構與整體資產的影
25 響，而不應只考慮組織架構內某一單位或部門的資源。本件
26 警察因為已遭強制退休失去公務員身分而毫無機會請求合理
27 調整而重建其職務，失去了在警方內部進行對話以評估及建
28 構聲請人能力的可能性。締約國也未能證明警察原服務的警
29 察部門內並沒有聲請人可能可以從事的職務。

30 ③、合理調整應是合作、互動而在勞雇雙方的需求上達成最佳的
31 平衡。在決定採取何種調整措施時，締約國應確保政府部門

01 查明有哪些有效的調整而使受雇者能履行其核心職務。如果
02 不能確定並實施這個（不造成過度負擔的）有效的措施，則
03 最終的合理調整措施就是指派受雇者從事調整後的職務。在
04 此脈絡之下，締約國政府部門有責任採取所有必要的合理調
05 整措施，將現有的職位調整成符合受雇者的特殊需求。

06 ④、依巴塞隆納市警察職務調整規則第7條第2項的規定，永久性
07 全面障礙的警察必須被強制退休，使得聲請人無法從事調整
08 後的職務，也無法與警方對話討論讓他從事輔助警察日常職
09 務的工作，這都違反身權公約第5條、第27條。而且該規定
10 使永久性全面障礙的人都無法被指派從事調整後的職務，這
11 是基於警察的身心障礙而對其公職生涯的持續予以歧視，這
12 違反身權公約第5條平等不歧視的權利、第27條的工作與就
13 業權利。本件的歧視型態，無論被當作直接歧視或拒絕提供
14 合理調整，都是身權公約第5條所禁止的歧視。

15 ⑤、再者，由於巴塞隆納市警方的職務調整法規所使用的文字包
16 括無行為能力或醫學報告，所反映的是以醫療模式來評估身
17 心障礙者可否參與社會的各個層面，締約國各自治區以及甚
18 至在同一市級區域內的各種法規卻是以不同的方法處理相似
19 的問題。身權委員會認為這會導致基於身心障礙的歧視。依
20 身權公約第4條規定的一般性的國家義務，締約國有義務調
21 整所有地方的、自治區的、國家層級的法規或使其協調一
22 致，不應該在不評估身心障礙者可能有的挑戰與機會之下，
23 就不指派其等從事調整後的職務，從而侵害工作權。

24 ⑦、黃嵩立教授110年10月12日針對「身心障礙者權利公約與國
25 內公務員曠職相關法令之適用」出具的法律意見書也有相類
26 似說明，認為校方是否已盡其合理調整義務，需視校方是否
27 啟動雙方對話協商、其過程是否有效溝通雙方意見、是否取
28 得協議、實際之調整是否按照協議結論進行、以及調整之實
29 質內容是否足以協助身心障礙者享有或行使其權利(本件以
30 工作權為主要考慮)，方能定論。若校方認為原告之合理調

整訴求超過其合理負擔程度，則校方應負舉證責任。節錄奇
意見如下：

- ❶、「6、CRPD第二條『定義』」：基於身心障礙之歧視是指基於身心障礙而作出之任何區別、排斥或限制，其目的或效果損害或廢除在與其他人平等基礎上於政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他領域，所有人權及基本自由之認可、享有或行使。基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提供合理之對待。」（本院卷一第475頁）
- ❷、「7、綜合上述，忠義國校負有提供落實CRPD之義務，若拒絕提供合理調整，則構成『基於身心障礙之歧視』」（本院卷一第475頁）
- ❸、「8、另《身心障礙者權利公約施行法》第八條第一項，賦予障礙者於權利受侵害時請求司法救濟之請求權基礎。此項規定，意謂司法機關必須在遵守權力分立原則下，尊重立法者意旨，積極透過直接適用公約、或間接以合於公約之解釋方式適用國內法，回復、賠償、補償障礙者受侵害之權利。」（本院卷一第475頁）
- ❹、「9、除援引CRPD施行法第8條，《公民與政治權利國際公約》（以下簡稱公政公約）本身亦有救濟之規定。根據第2(3)(a)條，任何人受公約保障之權利或自由遭受侵害時，必須獲得有效之救濟，公務員執行職務所犯之侵權行為，亦不例外。」（本院卷一第475頁）；
- ❺、「10、障礙者與他人平等享有之工作權除受到CRPD之保障外，當然也受到《經濟社會文化權利國際公約》之保障。過去，對於經濟社會文化權利是否都具備可司法性(justiciability)有不同看法。的確，某些權利的實現有賴國家資源之多寡，因此在滿足一定條件下可逐步落實，例如免費的大學教育、社會保險、無障礙設施等等。但與平等不歧視有關之權利事項，則屬於必須『立即實踐』類的權利，自當可透過司法救濟獲得實現。經社文公約1995年第5號一般性意見第1

5段即已明確定義，拒絕提供合理調整/合理對待，即構成對障礙者之歧視。」（本院卷一第476頁）

⑥、「11、如經社文公約第9號一般性意見第9段所言，獲得有效救濟的權利不必然指的是司法救濟，但若非透過司法機制的作用便無法充分實現公約權利時，司法救濟就有必要存在。」（本院卷一第476頁）

⑦、「4. 請假事由是否符合上引請假規則所稱之『虛偽情事』，其判斷準據應該對該校所有教師職員一致，無涉當事人是否身心障礙；若對身心障礙者採較嚴格之標準，可能涉及直接歧視。」（本院卷一第477頁）

⑧、「4. 以本件相關之情況說明：(1)請假之准否，其判斷準據應該對所有教師職員一致，然若對身心障礙者採嚴格標準，使其遭受不利益差別待遇，即符合上述之『直接歧視』。(2)假設全體教職員均適用相同之請假規則，然若某人長期有憂鬱症，她可能在規律治療的情況下，仍然受苦於情緒症狀、睡眠症狀、與認知症狀。她可能因此等症狀而延誤了請假時間、缺乏請假當天之就醫證明、或因為經常請假而遭上司或同仁質疑其工作不力；即使她與其他人適用相同之請假規則，卻比其他人更可能被記曠職，而面臨較不利之處境，此即間接歧視。或者，所有人都被要求準時上下班，並無二致，因此沒有直接歧視之情況，然而長期困於睡眠障礙者，比其他人更容易無法準時上班而被記曠職，因此面臨較不利之處境，亦屬間接歧視。」（本院卷一第478頁）

⑨、「5. 所有人都遵守相同規定，雖然看似公平，卻難免忽視群體之多樣性與個體間之差異性。身心障礙者在遵行統一規定時常遇見困難，因為當初制訂規定時，並未將障礙者的特殊境況與需求納入考量。『合理調整』即是一種照顧個體『例外需求』的作法，有助於消除間接歧視。依CRPD第貳條定義『“合理之對待”是指根據具體需要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進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平等基礎上享有或行使所有人權及基本自

01 由。同時，義務承擔者若無正當事由而拒絕提供合理調整，
02 及構成對障礙者的歧視。』」（本院卷一第478頁）

03 ⑩、「2. 合理調整義務之性質：合理調整是一項『由現在開始的
04 義務』（ex nunc duty），亦即由當事人提出合理調整之
05 時，提供合理調整之義務即產生。責任承擔人必須與當事人
06 進行對話、協商。同時，提供合理調整的責任不限於身心障
07 礙者要求提供調整，或是可以證明責任承擔方實際上知道對
08 方有身心障礙的情況。合理調整也應適用於潛在責任承擔方
09 應當意識到相關人員有身心障礙，可能需要提供調整才能克
10 服行使權利遭遇障礙的情況。在本件中，即使當事人未提出
11 合理調整之需求，校方已知當事人有身心障礙證明，又經常
12 有無法準時上班之困難，符合『理應知道』其調整需求之情
13 況。』（本院卷一第480頁）

14 ⑪、「六、綜合上述各點，本意見書結論如下：2. 本意見書認
15 為，基於《身心障礙者權益保護法》、《身心障礙者權利公
16 約施行法》和CRPD之規定，校方負有提供合理調整之義
17 務。」、「3. 校方是否已盡其合理調整義務，需視校方是否
18 啟動雙方對話協商、其過程是否有效溝通雙方意見、是否取
19 得協議、實際之調整是否按照協議結論進行、以及調整之實
20 質內容是否足以協助身心障礙者享有或行使其權利（本件以
21 工作權為主要考慮），方能定論。若校方認為原告之合理調
22 整訴求超過其合理負擔程度，則校方應負舉證責任。」、「
23 「4. 校方採取合理調整之措施，若與《公務員服務法》、
24 《公務人員請假規則》等現行法規無違，自屬應為；若為實
25 現身心障礙者之工作權而有違背之可能，亦宜就此疑點提
26 出，請行政院或考試院相關機關解釋，以符合《身心障礙者
27 權利公約施行法》第十條期使國內法規與公約符合之意
28 旨。』（本院卷一第482頁）

29 ⑧、特別值得說明的是，合理調整固然可以由權利人先提出合理
30 調整的請求而發動，但不必然如此（Reasonable accommoda
31 tion is often but not necessarily requested by the p

erson who requires access, or by relevant representatives of a person or a group of people.)。提供合理調整的義務不限於身心障礙者已經提出請求，也不以能夠證明義務承擔者確實知道權利人有身心障礙為必要。而是也應該包括潛在的義務承擔者本應了解該人具有身心障礙而可能需要提供調整以便處理該人在行使權利方面的阻礙(It is important to note that the duty to provide reasonable accommodation is not limited to situations in which the person with a disability has asked for an accommodation or in which it could be proved that the alleged duty bearer was actually aware that the person in question had a disability. It should also apply in situations where a potential duty bearer should have realized that the person in question had a disability that might require accommodations to address barriers to exercising rights.)。(參照身權委員會第6號一般性意見第24段(b))

5、經查，依照前述身權委員會第6號一般性意見第24段(b)的說明，被告早已明知原告長期因精神症狀難以準時到班，自應主動給予合理調整，且原告亦已向被告提出合理調整的請求：

(1)、如前所述，被告早就明知原告領有精神障礙方面的身心障礙證明，障礙程度為中度，領有中華民國身心障礙證明與全民健康保險重大傷病免自行部分負擔證明卡（本院卷一第41-42頁）。原告是公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取，在被告學校從事實務訓練，有行政院人事行政總處104年7月7日總處培字第10400362994號函可參（本院卷一第295頁）。原告正式任用後曾請延長病假，另自107年5月1日起（接續試用期）回職復薪，同樣擔任被告學校之○○，有銓敘部107年5月21日部銓四字第1074507816號函可參（本院卷一第299頁）。且復職後仍因精神症狀長期影響而難以準時

到班，被告就有義務主動進行符合身權公約的合理調整程序以除去原告行使服公職權之阻礙。

(2)、原告在108年5月10日輔導會議已經有提出合理調整請求的意思，有以下的紀錄可證：「會議決議：(1)○○表示一直有盡力改善（晚到班的情形），採行策略包括固定作息（1800-1900晚餐，散步，上床睡覺）、調整服藥等，然而作息混亂的情形仍然持續存在。但自己沒有一天不想改善這種情形。」、「(3)○○表示107年5月復職後，到勤時間正常，是身體硬撐的結果，精神也不好，容易打瞌睡，累積而來，身體反而受不了」、「(5)○○表示每天晚上第二次服藥後，鬧鐘設定在0900。最晚設定在1100，每天最晚1100起床後一定會出現。」、「(11)○○表示想知道身心障礙者保護法能為有這種狀況的人可以提供什麼樣的支援」、「○○表示可請校長偕同就醫了解病況，讓醫生來詮釋。但無法做到校長期待中的正常狀態。真的覺得對校長很抱歉」等語，可知原告已表示雖有努力但因憂鬱症、服藥以致無法配合學校「正常」作息時間。也提到想知道身心障礙者保護法能為有這種狀況的人可以提供什麼樣的支援，希望讓醫生來詮釋原告的情況給被告知道。可知原告深知自己因為身心障礙無法達成被告所設想的作息正常化，8點準時到班的目標，而向被告請求依據保護身心障礙者的法律規定給予原告支援，並且希望由醫師協助向被告說明原告所面臨難以改善的情況，以解決此項工作上的阻礙。

(3)、被告無論是自己明知或是接獲原告請求，所應依身權公約的規定開始進入合理調整的程序，包括下列事項與進程，亦即被告應與原告進行有意義的協商，找出可行的解決方案，始符合身權公約的要求而屬合義務的裁量。但葉誌鑑校長雖稱給予彈性請假空間，但仍指示原告繼續調整自己、矯正自己，以達成被告要求的差勤正常化，完全不尊重原告的差異，更不可能是與原告進行合理調整的協商或考量：

①、與原告進行對話，找出並除去影響其行使權利的阻礙。

- 01 ②、評估某項調整在法律上與事實上是否可行。
- 02 ③、評估某項調整在確保系爭權利的實現方面是否具有關連性、
03 必要性、適當性或有效性。
- 04 ④、評估某項修改是否課予被告過度或不當的負擔，此時需評估
05 手段與目的及行使權利之間是否符合比例原則。
- 06 ⑤、應確保合理調整適合於達成促進平等與消除對原告歧視的基
07 本目標。其模式應由原告與被告或是包括新北市政府在內的
08 負有合理調整義務的相關方面，依原告的個案情況進行協
09 商。應列入考慮的潛在因素包括財務成本、可得資源（包括
10 公共補助）、調整義務方的規模（需以義務方的整體觀
11 察）、該項修正對於機關（構）的影響、第三人的利益、對
12 於其他人的負面影響以及合理的健康與安全要求。所應考慮
13 的是例如新北市政府全部可用的職缺，而不僅是被告校內的
14 職缺而已。
- 15 ⑥、應確保原告盡可能不負擔所需支出的成本。
- 16 ⑦、如果被告或參與協商的義務人主張某項調整是過度或不當負
17 擔，應由其等負擔舉證責任。
- 18 (4)、雖然108年5月10日輔導會議紀錄記載「(6)○○表示相信宗
19 教，有神的存在，時刻與自己同行，有接觸過神父、修女
20 （天主教及基督教），認為宗教都是善良的，上述宗教會主
21 動與自己接觸，並有進入過教堂。以前母親亦曾安排過道教
22 的法事。但方式和舉動很傷人（一次就受不了）」，亦即原
23 告已經明白表示道教法事很傷人而令人受不了。但是葉校長
24 竟仍於108年5月17日找校外人士宣稱原告前世因盜墓種下業
25 障，原告要念懺悔文消除前世業障（本院卷一第49頁）。葉
26 誌鑑校長進而於108年6月3日輔導會議指示自6月10日開始，
27 准假只到上午10時；7月份開始，准假只到上午9時，未到班
28 部分則以曠職論處；8月份開始正常到勤，已如前述（本院
29 卷一第50頁），被告即依此原則進行查核原告到班的狀況與
30 記曠職處分。原告自108年6月10日起至同年9月12日止，曠
31 職累積達10日以上，符合公務人員考績法所定一次記二大過

之情事，遭記二大過免職，有新北市政府108年11月21日新北府人考字第1082198097號令可參（原處分卷第36-37頁），此點與西班牙警察案有類似處，也就是說，儘管原告有提出請求被告作合理調整，但原告始終並沒有機會與被告進行合理調整的協商，就遭到免職處分而失去工作。

(5)、原處分所記載的原告曠職日期與時間分別是108年8月28日曠職2小時、108年8月29日曠職2小時、108年9月9日曠職3小時、108年9月11日曠職2小時、108年9月12日曠職8小時，共計曠職17小時。原處分同時敘明原告提出的請病假證明與醫師看診時間未符，故未予准假，是依據公務人員請假規則第13條規定辦理（本院卷一第21頁）。在原告提出申訴後，被告的申訴駁回理由則引用公務員服務法第10條、公務人員請假規則第11條第1項、第13條、行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第8點、第9點規定。認為原告未依上開規定辦理請假手續及書面陳述理由，被告予以曠職17小時之差勤管理處置並無不當（本院卷一第23-24頁）。

(6)、保訓會再申訴決定書則進一步記載原告曠職日期與時間是108年8月28日曠職2小時（8-10時），原告雖有提出同日8-10時病假申請並檢附相關證明，但原告就診時間為下午，與請假時間不符，被告遂否准病假申請，並確認原告到勤時間為上午10時至下午6時17分；108年8月29日曠職2小時（8時-10時），原告雖有提出同日8-10時病假申請並檢附相關證明，但原告就診時間為晚上，與請假時間不符，被告遂否准病假申請，並確認原告到勤時間為上午10時至下午6時；108年9月9日曠職3小時（8時-11時），原告雖有提出同日8-11時病假申請並檢附相關證明，但原告就診時間為晚上，與請假時間不符，被告遂否准病假申請，並確認原告到勤時間為上午11時至下午8時；108年9月11日曠職2小時（8時-10時），原告雖有提出同日8-10時病假申請並檢附相關證明，但原告就診時間為晚上，與請假時間不符，被告遂否准病假申請，並確認原告到勤時間為上午10時至下午7時10分；108年9月12

01 日曠職8小時，原告雖有提出同日8時-下午4時30分病假申請
02 並檢附相關證明，但原告就診時間為晚上，與請假時間不
03 符，被告遂否准病假申請，並確認原告到勤時間為下午6時
04 至下午8時（本院卷一第29-31頁）。

05 (7)、另依被告提出的原告8、9月份到勤時間統計表，8月28日、2
06 9日、9月11日、12日登記曠職原因為「收受曠職通知未依限
07 提出請假理由」，9月9日為「未完成請假手續」（原處分卷
08 三第9-10頁）。依108年8月26日至108年8月30日被告學校公
09 務人員出缺勤暨工作情形輔導紀錄表，記載8月28日、8月29
10 日雖有提病假證明，然請假時間與就診時間明顯不符（原處
11 分卷一第1頁），依108年9月9日至108年9月12日被告學校公
12 務人員出缺勤暨工作情形輔導紀錄表，記載9月9日、9月11
13 日、9月12日雖有提具病假證明，然請假時間與就診時間明
14 顯不符（原處分卷一第2頁）。被告有以曠職通知單通知原
15 告（原處分卷一第5、6、9、11、12頁）。

16 (8)、再檢視原告於108年9月10日對於108年8月28日2小時、8月29
17 日2小時、9月9日3小時所申請的扣薪病假請假申請，以及原
18 告於108年9月13日對於9月11日2小時、9月12日8小時所申請
19 的扣薪病假請假申請，請假事由分別記載為就醫（8月28
20 日、8月29日、9月11日）、休養（9月9日）、看醫生（9月1
21 2日）等，有被告學校校務行政系統請假模組-原告退回假單
22 明細（原處分卷一第16-18頁）可參。

23 (9)、而依108年8月29日輔導會議，被告稱如有實際醫療診治，校
24 方皆會視實際需求同意核准。請假是原告權益，但需按照正
25 常流程及程序（原處分卷三第210頁）。108年9月9日輔導會
26 議，李碧蓮主任表示機關有權要求提供請假證明。校長指示
27 會就請假事由及正當性合理准假（原處分卷三第211頁）。

28 (10)、由此可知，被告對於原告請病假的准否原則，是以原告能否
29 提出診斷證明書，核對看診時間是否相符，依診斷證明書有
30 無註記宜休養之日數，被告主張這是機關權限，校長會合
31 理、核實准假。被告並引用行政院人事行政局91年11月18日

局考字第0910037148號書函為憑，主張「公務人員請休假之准否係機關之權責，各機關之權責長官自得衡酌實際人力調配及業務運作情形，本於權責為準假與否之決定，如機關確有業務需要之正當事由時，並得酌定給假期限或不准予休假」（原處分卷三第244頁）。不過，上開書函是指休假，與本件之病假並不相同，無法援引，故被告於以上開書函適用於本件原告請病假的權限，並無可採。

(11)、再從歧視的角度觀察，雖然被告學校對於所屬員工一律要求8點到校，並無例外，這是個表面、形式上中立的規定，並沒有特別對於身心障礙者有不利的規定，但是所實施的效果對於因為身心障礙情況難以在8點到班的原告而言，卻是造成莫大的負面影響，例如原告在108年8月份僅有1次8點到班。而原告此項作息紊亂的情況，歷經長期規律治療、延長病假，都沒有辦法改變，在此情形下，如果不尊重原告有這項差異的事實，另外對原告另作上班時間的調整，卻仍然與其他沒有這種身心障礙的公務人員同樣適用8點到班的規定，將使原告（身心障礙者）的地位（獲得權利保障的效果）長期不如其他人，而構成對於原告的間接歧視。

(12)、雖然原告的請假事由分別記載為就醫（8月28日、8月29日、9月11日）、休養（9月9日）、看醫生（9月12日），再加上被告要求原告需以診斷證明書作為請假依據，原告不得不配合提出，被告進而查對該名醫師的門診時間是否與診斷證明書就診時間相符，作為判斷請病假時間是否是去該名醫師的門診，似是認為原告有公務人員請假規則第13條規定的請假有虛偽情事。但如黃嵩立教授意見書引據八里療養院109年9月3日函所示，原告有長期睡眠症狀，早晨期間之精神狀況與認知功能，難以到校執行其行政業務，有生活缺乏動力，甚至影響一般三餐作息之情況，若因身心狀況不適合工作而請病假，自非每次請假均以看診為目的等語（本院卷一第476-477頁）。也就是說，原告之所以必須提出診斷證明書，實是因為必須配合被告不合理、於法無據、僅適用於原告一

01 人的請病假核准原則，被告不接受原告以休養為名的病假申
02 請（如108年9月9日）。

03 (13)、公務人員請假規則對於2日以上病假才要求提出診斷證明，
04 而原處分所認定的曠職時數，並沒有任何1次是2日以上，依
05 規定並不需要提出診斷證明。當其他公務人員依規定無須提
06 出診斷證明即可請病假2小時、3小時或8小時，被告卻在法
07 無明文之下，只針對原告要求提出診斷證明否則不准請病
08 假，使得原告在請病假方面的權利受到比較嚴格的條件要
09 求，屬於較為不利的差別待遇，而且沒有正當性或合法性，
10 效果會影響到原告的服公職權與健康權，且查被告對於所屬
11 其他公務員並無這種較為嚴格的條件要求。從這個角度觀
12 察，被告較為符合直接歧視。

13 (14)、而被告在歷次的輔導會議與1次面談時，被告對於原告因為
14 身心障礙、憂鬱症、睡眠結構紊亂所造成難以準時上班的客
15 觀情事，總是要求原告要有意志力、信心（本院卷一第47
16 頁）、尋求宗教穩定心靈的力量、可至湧蓮寺參拜（本院卷
17 一第50頁）、要願意相信方能收改善日常生活之功效（本院
18 卷一第52頁）、校長勉勵有願就有力、需靠自身意念等（原
19 處分卷三第210頁），並沒有要進行合理調整的協商。從這
20 個角度觀察，可知被告對於作為身心障礙者的原告拒絕提供
21 合理調整，應視為直接歧視。

22 (15)、原告於108年9月10日對於108年8月28日2小時、8月29日2小
23 時、9月9日3小時所申請的扣薪病假請假申請，以及原告於1
24 08年9月13日對於9月11日2小時、9月12日8小時所申請的扣
25 薪病假請假申請，均經黃振峰主任在假單簽核備註欄記載意
26 見略以：「依108年6月3日輔導會議校長裁示，自108年8月1
27 日起，原告如8點未到班且無特殊情形者，以曠職論，後續
28 依相關程序處理。本假單於9月10日/13日由原告線上申請，
29 經核對就醫證明，請假時間與門診時段明顯不符，陳請鈞長
30 核示」等語，惟仍由李碧蓮主任與葉誌鑑校長於108年9月18
31 日13時33分予以批次核准，但葉誌鑑校長之後又予以註銷假

單等情，有被告學校校務行政系統請假模組-原告退回假單明細（原處分卷一第16-18頁）與原告自108年6月10日起至108年11月28日止到班時間一覽表（原處分卷二第22頁）可參。被告辯稱因每日假單眾多，差勤系統設計有整批同意功能，葉誌鑑校長於批次核准假單時誤核，並非准假之真意，發現錯誤後隨即更改註銷假單，並請人事單位通知原告補充書面說明，未有准假效果（本院卷一第500頁）。可知被告對於原告上開扣薪病假之申請，確實額外附加公務人員請假規則等相關規定所無之要求，繼而不予准假並認為是曠職的處分，實屬違法。

6、綜上所述，在本件原告的脈絡而言，原告因長期精神損傷而規律接受治療，但是因為治療成效有限而有長期睡眠混亂症狀，但原告仍然努力在精神損傷的情況下通過公務人員的試用期，雖然之後仍必須辦理延長病假，在107年5月1日回職後仍盡力到班處理公務，107年度獲得乙等考績。108年度卻因精神狀況無法負荷出現困難，為兼顧工作與身體健康，原告只能選擇較晚到班或假日加班，但葉誌鑑校長明知原告是經由身心障礙特考錄取的公務人員，有精神方面長期損傷，因延長病假期滿甫於107年5月1日回職，原告也請求被告以同理心看待原告，尊重原告因為長期精神損傷而與其他人所產生的差異，請求合理調整，但被告方面卻始終不進行合理調整的協商，不願意了解原告所受痛苦，被告卻是以輔導會議之名，以及結合校外人士給予原告懺悔文、拜姜太公廟等，要原告處理前世因果，葉誌鑑校長明白宣示6月10日起只准假到上午10點，7月起只准假到9點，未到班以曠職論處，8月起正常到勤，顯然完全無視原告依法享有的請病假權利，以及原告藉由請病假所欲維護的健康權，因為公務人員請假規則以及銓敘部函釋是允許公務人員在用盡病假、事假之後，仍得以扣薪病假繼續請假，原告請扣薪病假請假的權利遭被告違法剝奪，顯然是對原告採取差別待遇，而此項差別待遇是以原告因為治療精神障礙服用藥物睡眠混亂而無

法早起於8點到班為基礎，也就是基於原告作為長期精神損傷者之身心障礙的歧視，因此無法與他人於平等基礎上充分有效參與社會，也就是無法平等行使其服公職權、請病假權、健康權。而被告依身權公約所負的一般義務，是促進並確保原告所享有的固有尊嚴。被告在此脈絡之下所作的曠職處分，實質上是基於歧視所為，且於適用公務人員請假規則第13條關於請假虛偽不實的規定，有所違誤。

7、被告所辯不可採

(1)、被告稱108年3、4月間某日上班時間曾接獲史峻中組長向被告反應，於學校附近校外巧遇原告，問原告要去何處，原告稱要去吃早餐，故返校告知被告○○處人員（本院卷一第496頁）。惟查，被告在108年3、4月間當時知悉後即應予以調查是否屬實，並依規定處理，但未見被告就此有何舉證，實難僅憑上述單方面之說明即認屬實而與本件有何關係。

(2)、被告主張於108年8月20日，黃振鋒主任與原告以通訊軟體Line對話之紀錄（乙證29第2頁）觀之，原告於凌晨5時55分表示欲請假至法扶辦理事務，並貼出1張日期為108年7月19日之法扶文件（亦即原告可以提早為此事請假，並送出假單），黃振峰主任於該日上午7時51分告以此為原告個人事項，且原告已無事假，應等下班後再自行處理，請原告正常到班。詎料，原告是日即無故未到班，並於下午1時5分稱「那我改去看醫生凌晨5點。無法事先報備」云云，事後亦未提出任何就醫之證明，顯然欲以不實之事項，虛偽請病假以處理私人事務，且原告若能於該日至法扶或律師事務所處理私人事務，為何無法到班履行公務？惟查，被告自108年5月10日開始輔導會議，要求原告正常作息，但這是原告長期努力做不到的事情，108年5月17日面談還有葉誌鑑校長邀請校外人士要原告念懺悔文消除業障的面談，108年6月又對原告單獨設下8月之後按時到班，其餘時間不准假的規定，這期間繼續以曠職登記對待原告，原告對於此等違法情事尋求法律扶助基金會的協助，實應予尊重。而上開對話雖有line

01 截圖可憑（原處分卷三第231-232頁），但也充分顯露原告
02 作為被告始終拒絕合理調整之歧視行為的被害人的困境，適
03 足以作為被告歧視行為的證據之一。而不能僅從形式上判斷
04 是被告所宣稱的不實請假。且該日也與本件審理範圍的曠職
05 日期無關。

06 (3)、被告另宣稱原告與黃振峰主任於108年8月29日之對話紀錄，
07 原告在凌晨1時27分報備「要去看醫生」，下午1時9分復於L
08 ine對話紀錄表明：「因為開會開太久，我需要吃飯跟休息
09 2:30回來 准假與否 尊重學校」等語（原處分卷三第236
10 頁），故原告於訴訟外之表示，確有佯稱就醫，實為辦理私
11 人事務，而圖取得請假利益之事實。惟查，原告於該日的到
12 班時間為1000-1800，未到班時間為0800-1000，有輔導紀錄
13 表（原處分卷依第1頁）、到勤時間統計表（原處分卷二第7
14 頁）可參，經核與該對話紀錄內容不符。被告以該對話紀錄
15 主張原告有不實情節，與被告自己查核製作的原告當日到班
16 時間並不吻合，實無可採。

17 (4)、關於被告主張108年8月起有將原告的業務分給其他同仁承辦
18 （本院卷二第18頁），以及被告舉行的5次輔導會議有合理
19 調整之意，但是原告不願意配合清楚說明所請求合理調整的
20 事項。惟查，從輔導會議的參與成員、談話內容，可明顯知
21 道僅是被告以單方面下命令的方式，規定原告必須逐步調整
22 至8月份準時到班，其餘時間以曠職論處。被告對於原告反
23 應的困境，只是以口頭上勉勵、鼓勵，甚至另外找校外人士
24 要求原告念懺悔文消除業障，這顯然都不是身權公約所稱的
25 合理調整。

26 (5)、被告又主張行政機關首要原則為依法行政，即便有扣薪病假
27 彈性措施，仍須符合事實要件與依法完備請假程序，在完成
28 合理調整以前，本校僅就不符合病假事實與未完備請假要件
29 予以曠職登記部分（本院卷一第167頁）。輔導會議由雙方進
30 行溝通協調，初期成效由5月初的每日晚到班，改善至僅5月
31 14、16、17、22日晚到班，惟原告7月後又未能規律到班，

01 本校雖於108年6月3日會議表示漸進式准假調整原告到班時
02 間，實際上，原告只要完備請假程序與符合事實要件，即便
03 於彈性工時外未到班時間，被告皆同意原告所遞假單(如被
04 證14)部分(本院卷一第160-161頁)。惟查，

05 ①、被告明知原告長期有精神疾病之身心障礙損傷，本就需要休
06 養調配作息，卻額外在公務人員請假規則之外，附加要求1
07 日以內的病假須提出診斷證明，不僅無法令依據，更充分顯
08 示被告對於原告的不信任，被告這種心態，對於原告行使服
09 公職權利另外形成了一種態度上的阻礙。也就是說，原告不
10 僅要面對8點到班的法令所形成的阻礙，更需另外面對來自
11 於服務機關的長官們態度上的阻礙。故被告不依身權公約履
12 行其調整義務，自行設下法令所無的請假阻礙，進而以此不
13 合法的請假條件，指責原告請假虛偽不實，不補正請假手
14 續，因此以原處分作成之曠職登記，即屬違法。而參照身權
15 公約所採用的社會模式的意旨，上述這些環境的阻礙，包括
16 態度上的阻礙，都需要被消除。

17 ②、被告所召開5次輔導會議與1次消除業障會議，屬性與內容經
18 核均不屬於身權公約的合理調整程序。況且，被告本就應依
19 身權公約的意旨適用公務人員請假規則，也不應對於原告額
20 外做例如對於非2日以上病假要求提出醫師證明等公務人員
21 請假規則所無之請假條件限制，而原告已說明可以準時到班
22 是硬撐的結果，之後只會更疲累，此由原告之後已回復長期
23 無法準時8點到班之狀態可證。因此，被告未尊重差異，未
24 採取符合身權公約的合理調整，一味要求原告準時到班，實
25 際上根本無法達成被告所設想的效果。被告雖稱合理調整完
26 備以前仍須依法處理曠職等語，但被告未主動進行合理調
27 整，已構成歧視而違法，再者，被告曲解誤用公務人員請假
28 規則等規定，所為的曠職登記，則屬另一個違法行為。因
29 此，被告所為合理調整完備以前仍須依法處理曠職，不過是
30 一錯再錯而已。

01 ③、依照身權公約前言(e)之說明，身權公約「確認身心障礙是
02 一個演變中之概念，身心障礙是功能損傷者與阻礙他們在與
03 其他人平等基礎上充分及切實地參與社會之各種態度及環境
04 障礙相互作用所產生之結果」，就原告情形而言，原告有著
05 精神上的損傷，雖然復職當時精神狀況的評估報告，經被告
06 認為達到可以復職的情況，但被告觀察到原告在108年1至5
07 月有長期未準時到班現象，於是召開輔導會議，108年5月10
08 日以後只有4個工作天未能準時到班，但之後仍回復長期未
09 準時到班的情況，可見原告的身心障礙狀況有時候會有所變
10 化，但長期現象則是早晨認知功能較差難以到校執行業務，
11 遑論原告自94年起就有憂鬱症之精神病史迄今，領有中度精
12 神障礙證明，取得公務員資格後有長期請病假的事實。因
13 此，被告忽略原告前述長期難以準時到班、早晨認知功能較
14 差的客觀事實，只以原告短暫時間硬撐的表現，就認為原告
15 有能力長期準時到班，顯然是欠缺客觀證據的單方面想像，
16 不足為憑。

17 (6)、至於被告主張身權委員會第5/2011號來文(下稱第5/2011號
18 來文)的部分。查：

19 ①、身權委員會認為第5/2011號來文所審查的標的是瑞典勞動法
20 院於2010年所作成對於Marie-Louise Jungelin(下稱Marie)
21 的不利判決，是否違反身權公約第5條、第27條，而不是抽
22 象審查瑞典1999年的「禁止於工作生活中歧視身心障礙者
23 法」(第5/2011號來文第10.2段、第10.3段)。本案涉及的是
24 瑞典社會保險局以調整會造成不合理負擔為由，拒絕雇用前
25 來應徵工作的先天嚴重視障者Marie是否屬於歧視。

26 ②、Marie在2006年5月向瑞典社會保險局應徵疾病給付與疾病補
27 償申請案的評估／調查員的職缺，該項工作需使用瑞典社會
28 保險局的內部電腦系統(第5/2011號來文第2.2段)。Marie於
29 面試時有說明她嚴重視障的情況，可以使用那些輔具，公共
30 就業局有向Marie說會去了解對瑞典社會保險局的電腦系統
31 的調整(第5/2011號來文第2.3段)。雖然她能力、經驗及相

01 關條件符合要求，但瑞典社會保險局仍然通知Marie未被錄
02 取，因為瑞典社會保險局的內部電腦系統無法調整成適合她
03 的視力損傷的需求。無論是硬體或軟體方面都沒有工具可以
04 將電腦上的資訊轉換成點字。即便運用了各種技術輔具，還
05 是有部分的電腦系統沒辦法讓她無障礙的使用(第5/2011號
06 來文第2.4段)。

07 ③、Marie將這件事情向瑞典監察使申訴，瑞典監察使於是代表M
08 arie向勞動法院起訴，認為瑞典社會保險局已經認定Marie
09 具備從事這項工作的條件，而且瑞典社會保險局可以利用科
10 技輔具並另外聘請個人助理以減少其視力損傷到不會影響聘
11 用決定的程度。因此，瑞典社會保險局不採取合理的支持與
12 調整措施以創造一個等同於沒有嚴重視力損傷的工作情況，
13 以利Marie從事此項職缺的工作，構成對Marie的直接歧視，
14 違反1999年的禁止於工作生活中歧視身心障礙者法(第5/201
15 1號來文第2.5段)。瑞典監察使在訴訟中提出三種不同的支
16 持與調整措施方案，全都需要個人助理協助處理手寫的部分，
17 相當於文件的10%，個人助理也可以處理額外的工作，
18 這也是瑞典社會保險局在其他案子曾經使用過的措施。瑞典
19 社會保險局也可以因此獲得國家的補助(第5/2011號來文第
20 2.6段)。

21 ④、瑞典社會保險局經過評估後，發現即便使用輔具，Marie仍
22 無法閱讀系統內所有資料，也沒有可以將手寫文字轉載的工具，
23 所以整個系統的調整或其他解決方案顯得不合理，瑞典
24 監察使的三個提案都非常耗時且昂貴，雇用個人助理所代表
25 的是Marie只需要作補助決定前的準備工作而個人助理要作8
26 0%的工作。95%的申請表格都含有需要評估/調查員處理的手
27 寫部分，而為了讓Marie取得這個職缺所採取的支持與調整
28 措施因此對於瑞典社會保險局造成過度負擔(第5/2011號來
29 文第2.7段)。勞動法院駁回瑞典監察使的起訴，認為所提方
30 案經評估後都不合理(第5/2011號來文第2.8段)。

- 01 ⑤、身權委員會認為締約國依據身權公約第27條第(a)、(e)、
02 (g)、(i)款之規定，有義務：❶禁止基於身心障礙的歧視，
03 在關於所有形式的就業的所有事項，包括招募、雇用與工作
04 條件，工作的繼續，職業提升與安全衛生的工作條件；❷促
05 進身心障礙者在勞動市場的就業機會與職業提升，以及在尋
06 找、獲得、維持與返回就業上的協助；❸在公部門僱用身心
07 障礙者；以及確保對身心障礙者在工作場所提供合理調整。
08 身權委員會並指出第2條的合理調整規定是指根據具體需要
09 提供必要及適當的修改與調整，且不造成過度或不當負擔，
10 以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人
11 權及基本自由。身權委員會進一步認為第5條第1、2項的規
12 定課予締約國一般性的義務，應確認所有人在法律之前且依
13 據法律都是平等的並且有權不受歧視受到法律的同等保護與
14 同等利益，禁止基於身心障礙的所有歧視並保證身心障礙者
15 平等有效的保護免受所有歧視(第5/2011號來文第10.4段)。
- 16 ⑥、身權委員會認為在評估合理調整措施的合理性與比例性時，
17 締約國享有一定程度的判斷餘地。並進一步認為通常是由締
18 約國的法院去評價具體個案的事實與證據，除非可以發現該
19 法院評價明顯出於恣意或形同誤判而未能實現正義(第5/201
20 1號來文第10.5段)。
- 21 ⑦、就該案而言，身權委員會認為勞動法院在裁判前已徹底而客
22 觀的評估Marie與瑞典社會保險局所有論點，並認為瑞典監
23 察使所建議的支持與調整措施對瑞典社會保險局構成不當負
24 擔。身權委員會進一步認為Marie並未提供任何能夠使身權
25 委員會認定勞動法院的裁判構成評價明顯出於恣意或形同誤
26 判而未能實現正義的證據。在這種情形下，身權委員會就不
27 能認定勞動委員會的裁判不是基於客觀與合理的考量。身權
28 委員會因此結論認為無法證明該案有違反身權公約第5條、
29 第27條的情形(第5/2011號來文第10.6段)。
- 30 ⑧、從以上見解可知，第5/2011號來文案例事實與本件完全不
31 同，且第5/2011號來文所揭示的合理調整原則，被告確實完

01 全未作到。

02 ①、第5/2011號來文案例事實與本件完全不同

03 本件兩造的關係已經是○○與學校之間的任職任用關係，長
04 達數年之久，期間包括原告請延長病假甚久，此與第5/2011
05 號來文案例事實Marie是在應徵階段被瑞典社會保險局拒絕
06 而尚未發生任職任用關係不同。因此，在本件被告早已明知
07 原告的憂鬱症精神狀況影響其工作表現無法準時到班，所以
08 即便原告並未主動提出合理調整的請求，被告也應該主動負
09 有合理調整的義務，這是依據身權委員會第6號一般性意見
10 第24段(b)之說明。至於第5/2011號來文案例，Marie的視覺
11 障礙狀況或許可以從外觀被察覺，但瑞典社會保險局並不能
12 完整知道其視覺障礙會如何影響需要合理調整的程度，因此
13 由Marie先提出合理調整的請求，自屬可行。被告不應以此
14 誤認本件原告必須先提出合理調整請求之後，被告才須配
15 合。

16 ②、第5/2011號來文所揭示的合理調整原則，被告確實完全未作
17 到

18 查，被告所召開的5次輔導會議與1次校外人士要原告念懺悔
19 文解消因果業障的會議，不僅完全不能滿足身權委員會第6
20 號一般性意見第26段闡釋的7個合理調整的核心要素，也不
21 符合身權委員會在西班牙警察案的見解，而第5/2011號來文
22 所揭示的合理調整原則與前述身權委員會見解皆一貫，因
23 此，被告的輔導會議與消除業障會議同樣也不符合第5/2011
24 號來文所揭示的合理調整原則。

25 (7)、至於原告在109年9月26日的行政訴訟答辯書，對於西班牙警
26 察案的說明，自稱是引用「(聯合國官方簡體字中譯本，被
27 證39)」，內文並出現「殘疾人」、「殘疾」、「殘疾態
28 樣」等名詞，極為不妥。首先，聯合國中文版所使用的是簡
29 體中文，其翻譯脈絡較接近中國用語以及中國法律制度，此
30 與我國用語及我國法律制度並不相同，不宜直接轉換為正體
31 字就予以引用。況且，將persons with disabilities翻譯

為「殘疾」，強調的是殘缺、疾病，顯然還是著重在外觀的損傷以及身體的不健康，仍是停留在慈善模式或醫療模式階段，與身權公約採用的人權模式、社會模式格格不入，就是錯誤翻譯。我國以往將身心障礙者稱為殘障人士，或有稱為殘廢，也同樣不妥，目前我國法令均已調整為身心障礙者，衛生福利部將身權委員會的一般性意見聯合國簡體字版校正為正體中文版時，也會將殘疾等用字改為我國使用的身心障礙。因此，被告在我國卻仍引用殘疾等錯誤用語，足證被告對於身權公約確實沒有正確的認知。綜上所述，被告上開各項主張，全無可採。

(四)、身心障礙者權利公約前言提及：「本公約締約國，…(e) 確認身心障礙是一個演變中之概念，身心障礙是功能損傷者與阻礙他們在與其他人平等基礎上充分及切實地參與社會之各種態度及環境障礙相互作用所產生之結果，…(g) 強調身心障礙主流議題之重要性，為永續發展相關策略之重要組成部分，(h) 同時確認基於身心障礙而歧視任何人是對人之固有尊嚴與價值之侵犯，(i) 進一步確認身心障礙者之多元性，(j) 確認必須促進與保障所有身心障礙者人權，包括需要更多密集支持之身心障礙者，(k) 儘管有上述各項文書與承諾，身心障礙者作為平等社會成員參與方面依然面臨各種障礙，其人權於世界各地依然受到侵犯，必須受到關注，…(m) 承認身心障礙者存在之價值與其對社區整體福祉與多樣性所作出之潛在貢獻，並承認促進身心障礙者充分享有其人權與基本自由，以及身心障礙者之充分參與，將導致其歸屬感之增強，顯著推進該社會之人類、社會與經濟發展及消除貧窮，…(o) 認為身心障礙者應有機會積極參與政策及方案之決策過程，包括與其直接相關者，…」，這些價值足供被告參考並落實於校內所屬身心障礙公務員的各個層面。不應再有對於原告此類的侵害權利行為。

1、綜上所述，在尊重、保護與落實身心障礙者權利的脈絡之下，尊重身心障礙者與其他人之間的差異，是人類文明進展

01 程度的判斷指標之一。而尊重差異，不歧視是最基本的認
02 知。簡單而言，面對視障的盲者，我們不會嘗試提供一般性
03 書籍供她/他閱覽，更不會想要透過其他方式，企圖讓她/他
04 回歸正常；而溝通方式也許是有聲書或點字書。同樣在面對
05 語障人士，我們也不會要求她/他以說話的方式陳述意見，
06 也不會企圖讓她/他利用自我發音來表達想法；而當無法面
07 對面溝通時，打電話當然不是好方法，但以手機傳遞文字訊
08 息就是一個很適切的合理調整。這些我們都做得到，是因為
09 我們認同視障、語障、聽障、肢障等足以清晰的判別她/他
10 為身心障礙者，因為她/他有個明顯而具體的客觀表徵，讓
11 我們認同她/他與一般人之差異，正因為認同這份差異，所
12 以我們尊重該差異，不會用一般人之處遇來對待她/他。但
13 面對在外觀上較難以判斷的心障人士，就要以更寬容的同理
14 來因應；正因為與一般人在外觀上無顯著差異，會讓人容易
15 形成誤判，因此更要留意相關資訊之蒐集或更要重視專家之
16 研判。本案原告是領有身心障礙證明之人，亦經由身心障礙
17 人員特種考試及格，且就在被告學校進行受分配實務訓練；
18 就原告為憂鬱症之心障人士，而障礙程度為中度，而障礙類
19 型為未特定之心理發展障礙，原告與一般人之間存有心因上
20 差異，被告自不容諉稱不知；況由診治原告的醫師函覆、醫
21 療院所之病歷均顯示原告於108年無法於上午8點到班服職；
22 且被告之出勤紀錄亦顯示8月間，原告僅有1日是8點到班，
23 足見當時原告無法8點到班，已經是一個客觀存在明顯而具
24 體之事實，且是因身心障礙所引發。被告明知原告長期因為
25 身心障礙無法與其他人一樣在8點到班，原告也已經請求合
26 理調整，但被告未能尊重此項差異，完全未與原告進行符合
27 身權公約要求的合理調整的協商而拒絕提供合理調整，依身
28 權公約第2條、第3條、第5條規定，應視為歧視的一種形
29 式。

30 2、這些不尊重差異，而拒絕提供合理調整，仍執行一般人的標
31 準所為的曠職處分，就是歧視，自屬違法。這些歧視的違法

內涵，包括：「被告沒有與原告進行對話，沒有由原告與被告或是包括例如新北市政府在內的負有合理調整義務的相關方面，依原告的個案情況進行協商，找出並除去影響其行使權利的阻礙；沒有評估某項調整在法律上與事實上是否可行；沒有確保合理調整適合於達成促進平等與消除對原告歧視的基本目標；沒有評估某項調整在確保系爭權利的實現方面是否具有關連性、必要性、適當性或有效性；沒有評估某項修正或調整是否課予被告過度或不當的負擔，此時需評估手段與目的及行使權利之間是否符合比例原則；如果被告或參與協商的義務人主張某項調整是過度或不當負擔，應由其等負擔舉證責任；以上各情應列入考慮的潛在因素包括財務成本透過協商而確保原告盡可能不負擔所需支出的成本、可得資源（包括公共補助）、調整義務方的規模（需以義務方的整體觀察，所應考慮的是例如新北市政府全部可用的職缺，而不僅是被告校內的職缺而已）、該項修正或調整對於機關及第三人的影響、對於其他人的負面影響，以及整體檢視全方位的健康及安全之合理要求等等」等等。

- 3、且依照公務人員請假規則第11條第2項規定，請2日以上之病假才需要檢具合法醫療機構或醫師證明書，這是因法令上針對請病假有意義的分類，人因不舒服，而請病假，可能是單純想休息一下，如工作太累了或熬夜無精神，並非因為疾病而有就醫之必要，自無所謂就醫證明等；但若2日以上的病假，當屬較為嚴重之情況，就醫證明不僅是請病假之證明文件，也是超過2日而未能及時恢復健康，自應即時就醫，此為機關對所屬同仁，健康情形之了解與關切之轉折點。因此，未達2日之病假(小病)請病假，重點在休息，而非就醫，請病假之權利在員工，即使事病假之日數已滿，也有無薪病假之權利；但若2日以上的病假(大病)，員工則有就醫之義務，並有告知機關之義務，同仁之健康涉及到公務體系中組織運作、領導統御、權責分工。二者權義屬型不同，自不容任意以大病之管理措施，無端適用於小病之情形，否則

01 當屬對員工請病假權利之侵害。就未達2日之病假(小病)，
02 事關健康之基本權，人不舒服請假休息，有無就醫之必要，
03 當事人自有決定之權；則何時就醫及以如何的方式或病因就
04 醫，就更非機關所得介入之範疇；就此而言，當然更無請病
05 假時間與就醫時間不一致，則屬虛偽而不為准假的論證。在
06 欠缺法令依據且無正當性之下，被告額外要求原告就本件未
07 達2日之請病假時數於5日之內共計17小時，都必須提出診斷
08 證明，因此也誤用公務人員請假規則第13條請假虛偽不實之
09 規定而不予准假並認定曠職，亦屬違法，原處分既有上開違
10 法，自應撤銷。申訴及再申訴決定未予糾正，同樣無可維
11 持。從而，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。本件事證
12 已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影
13 響，故不逐一論述，併此敘明。

14 六、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第
15 1項前段，判決如主文。

16 七、【【另本院就本件有如下建議】】

17 (一)、請被告斟酌是否依職權撤銷對原告的違法處分，儘速與原告
18 進行合理調整程序

19 被告的行為雖不符合合理調整，但被告所曾經諮詢過的黃嵩
20 立教授、以及被告後來擬舉行但未舉行的合理調整會議所欲
21 邀請的孫迺翊教授，都是當今關於身權公約方面極為稱職的
22 專家之一。本件建議被告不宜提起上訴，且宜就之前對原告
23 所為其他曠職處分予以職權撤銷，免職處分可建請新北市政
24 府予以職權撤銷，將行政訴訟程序儘速終了後，並宜儘速邀
25 集包括身權公約專家在內的相關人士與機關代表，依照身權
26 公約的規定與原告進行合理調整會議，使原告復職後可以依
27 照合理調整的結果行使其服公職的權利，如此一來，本件可
28 能可以為國內的合理調整設下一個良好示範，以利其他可能
29 潛在的案例作為參考。

30 (二)、原告的尊嚴應受尊重

1、身權公約甚為強調身心障礙者的尊嚴，尊嚴一詞出現在身權公約的次數遠多於其他公約（身權委員會第6號一般性意見第6段），總計提到尊嚴9次之多，分別是：①、前言(a)：重申聯合國憲章宣告之各項原則承認人類大家庭所有成員之固有「尊嚴」與價值，以及平等與不可剝奪之權利，是世界自由、正義與和平之基礎。②、前言(h)：同時確認基於身心障礙而歧視任何人是對人之固有「尊嚴」與價值之侵犯。③、前言(y)：深信一份促進與保障身心障礙者權利及「尊嚴」之全面整合的國際公約，對於開發中及已開發國家補救身心障礙者之重大社會不利處境及促使其參與公民、政治、經濟、社會及文化等面向具有重大貢獻。④、第1條第1項：本公約宗旨係促進、保障與確保所有身心障礙者充分及平等享有所有人權及基本自由，並促進對身心障礙者固有「尊嚴」之尊重。⑤、第3條：本公約之原則是：(a)尊重固有「尊嚴」、包括自由作出自己選擇之個人自主及個人自立。⑥、第8條第1項第(a)款：締約國承諾採取立即有效與適當措施，以便：提高整個社會，包括家庭，對身心障礙者之認識，促進對身心障礙者權利與「尊嚴」之尊重。⑦、第16條第4項：身心障礙者受到任何形式之剝削、暴力或虐待時，締約國應採取所有適當措施，包括提供保護服務，促進被害人之身體、認知功能與心理之復原、復健及重返社會。上述復原措施與重返社會措施應於有利於本人之健康、福祉、自尊、「尊嚴」及自主之環境中進行，並應斟酌因性別及年齡而異之具體需要。⑧、第24條第1項第(a)款：充分開發人之潛力、「尊嚴」與自我價值，並加強對人權、基本自由及人之多元性之尊重。⑨、第25條第(d)款：要求醫事人員，包括於徵得身心障礙者自由意識並知情同意之基礎上，提供身心障礙者與其他人相同品質之照護，其中包括藉由提供培訓與頒布公共及私營健康照護之倫理標準，提高對身心障礙者人權、「尊嚴」、自主及需求之意識。可知身權公約課予國家甚多尊重身心障礙者「尊嚴」的義務。

2、原告是通過公務人員訓練考核而取得公務人員資格，表示原告具備處理公務的基本能力，雖然原告有著早晨時間認知功能難以執行行政業務的困擾，但是透過合理調整避免此項困擾，並且確保原告能獲得與其他人相同的協助與培訓機會，使原告具備執行業務的核心能力，則並非不能期待原告能夠在與其他人平等基礎上順利執行業務。被告之前的行為屬於歧視原告，顯然未能尊重原告的固有尊嚴，今後不應再有類似行為。公務人員無論是否是身心障礙者，在職場上獲得應有的尊嚴與對待，會有助於回饋在各项工作的能力表現與職場和諧。

(三)、以實質平等、融合式平等面對原告與其他人的差異

1、由身權公約第3條第(e)款規定的機會均等(Equal opportunity)，可知身權公約已從形式平等模式(formal model of equality)進展到實質平等模式(substantive model of equality)，形式平等模式是以等者等之的方式處理直接歧視，有助於打擊負面的刻板印象與偏見，但是因為形式平等並不考慮與接受人與人之間的差異，所以無法解決例如因為身心障礙者與其他人之間存在差異而產生的困境。這類差異的困境(dilemma of difference)所產生的原因可能來自於結構性歧視(structural discrimination)、間接歧視(indirect discrimination)與權力關係(power relations)。而除了禁止直接歧視之外，身權公約採用的實質平等模式所試圖解決的是結構性歧視、間接歧視，並考慮到權力關係(身權委員會第6號一般性意見第10段)。

2、身權公約也採用了融合式平等(inclusive equality)，所包含的是實質平等，可從下列四個層面再做闡述與擴張：①公平的再分配面向，以融合式平等處理身心障礙者在社會經濟上的不利處境；②確認的面向，以融合式平等打擊對於身心障礙者的污名化、刻板印象、偏見與暴力，並確認人性尊嚴及人與人之間所具有的交織性；③參與的面向，重申作為社會群體成員的人民所具有的屬於社會一份子的性質，以及

經由融入社會而可以完整的確認所擁有的人性；④調整的面
向，人性尊嚴就在於能為彼此的不同、差異保留調整的空間
（身權委員會第6號一般性意見第11段）。

3、原告與被告之間存在著權力的不平等，被告有權力考核原告
的表現，被告要召開輔導會議，原告實際上並無不參加的權
利，原告所提出的請求，被告也不為所動而仍是以單方面下
命式的要求原告準時到班，葉誌鑑校長甚至找校外人士向原告
表示念懺悔文消除因果業障，被告還以原告也認同宗教當作
正當化的藉口，以上均足證原被告之間存在明顯權力不平
等。原告也確實因為被告的歧視行為、濫用權力的違法行為
而遭到本件曠職處分，連帶所及最終被免職處分。被告不尊
重原告與其他人的明顯差異，不願意為原告保留調整的空
間，原告難以準時到班，被告只接受診斷證明書為名義的病
假事由，原告在這過程不被認同，不受尊重，進而無從參
與，無法融入。這種種都明顯與身權公約所採用的實質平
等、融合式平等不符。本院認為被告今後應揚棄過往的形式
平等，改以實質平等、融合式平等面對原告與其他人的差
異，經由合理調整使原告能發揮職能做好工作融入學校群
體，重新獲得應有的尊重。

(四)、被告有義務提升學校師生對於身心障礙者權利的意識

1、身權公約第8條規定：「（第1項）締約國承諾採取立即有效
與適當措施，以便：（a）提高整個社會，包括家庭，對身
心障礙者之認識，促進對身心障礙者權利與尊嚴之尊重；
（b）於生活各個方面對抗對身心障礙者之成見、偏見與有
害作法，包括基於性別及年齡之成見、偏見及有害作法；
（c）提高對身心障礙者能力與貢獻之認識。（第2項）為此
目的採取之措施包括：（a）發起與持續進行有效之宣傳活
動，提高公眾認識，以便：（i）培養接受身心障礙者權利
之態度；（ii）促進積極看待身心障礙者，提高社會對身心
障礙者之瞭解；（iii）促進承認身心障礙者之技能、才華
與能力以及其對職場與勞動市場之貢獻；（b）於各級教育

體系，包括學齡前教育，培養尊重身心障礙者權利之態度；
（c）鼓勵所有媒體機構以符合本公約宗旨之方式報導身心
障礙者；（d）推行瞭解身心障礙者及其權利之培訓方
案。」

2、原告因為被告的歧視行為而無法充分融入職場以致無法善盡
職務內容，可能因此使原告被認為是不具備能力的公務人
員。不過，原告確實是通過試用期而被任用的公務人員，具
備基本的工作能力，不應該因為欠缺合理調整、其差異不受
尊重，而被視為不敬業而無貢獻能力的人，所以，被告應依
身權公約第8條規定，提升學校師生群體對於像原告這樣有
精神損傷的身心障礙者的認識，尊重原告與其他人的差異及
原告的固有尊嚴，承認原告能對職場有所貢獻，培養師生們
尊重原告權利之態度。被告就如何提升意識方面，可以徵詢
原告、身心障礙者代表組織、身權公約專家的意見，使學校
師生群體得以充分了解身心障礙者不應受到歧視，被告可以
舉行公開的活動，也可以將身權公約與案例教材提供給全體
師生研習。無論原告最後是否繼續回到被告學校任職，被告
都應當這麼做。

(五)、政府雖已制定身權公約施行法，並有身心障礙者權益保障法
多年施行經驗，但由本件案例事實可知身心障礙者所面臨法
令上、制度上、結構上的困境似乎並未完全解決，對於身心
障礙者的偏見與歧視尚未完全消除。而國家或國家人權委員
會值得檢討目前經由身心障礙特考任用的公務人員在分發至
各機關後是否面臨各種歧視與偏見，以致影響其服公職權
利，身心障礙公務人員不應該總是面對著重重阻礙，損及其
等在與他人平等的基礎上完整有效行使其服公職的權利。

中 華 民 國 111 年 4 月 14 日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法 官 陳心弘

法 官 高維駿

法 官 郭銘禮

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

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. 上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(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	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。 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。

01

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□所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 111 年 4 月 14 日

03

書記官 林淑盈