臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭
112年度訴字第428號
114年7月17日辯論終結

原　　告　廖原佑

訴訟代理人　翁國彥　律師
　　曾培琪　律師
被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　王秋冬（局長）住同上

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，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年2月21日112公審決字第000023號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件原告起訴時，被告之代表人原為高寶華，於訴訟進行中變更為王秋冬，茲據被告新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷二第135頁），核無不合，應予准許。

貳、爭訟概要：

一、原告為領有身心障礙證明之輕度身心障礙者，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日起任職被告所屬勞資關係科。現為薦任第7職等科員。

二、被告以108年2月1日北市勞人字第10860144081號考績（成）通知書核定原告107年年終考績乙等，原告提起申訴，經被告108年4月22日北市勞人字第1086006942號函駁回，提起再申訴，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）108年10月22日108公申決字第290號再申訴決定駁回，提起行政訴訟，本院108年度訴字第2000號判決（下稱107年考績本院判決）原處分、申訴決定及再申訴決定均撤銷，嗣經被告上訴，最高行政法院於113年11月21日以111年度上字第504號判決（下稱107年考績最高行判決）上訴駁回確定。

三、後被告以109年3月16日北市勞人字第1096049674號考績（成）通知書核定原告108年年終考績乙等79分。原告提起申訴，經被告109年5月5日北市勞人字第1096032617號函駁回，提起再申訴，經保訓會109年9月2日109公申決字第223號再申訴決定駁回，提起行政訴訟，本院109年度訴字第1324號判決（下稱108年考績本院判決）原告之訴駁回，嗣經原告提起上訴，經最高行政法院於113年11月21日以112年度上字第351號判決（下稱108年考績最高行判決）上訴駁回確定。

四、後，原告因不服被告111年3月8日北市勞人字第1116037671號考績（成）通知書（下稱原處分），核定其110年年終考績考列乙等，於111年4月19日經由被告向保訓會提起救濟，主張被告長期未對其業務安排進行合理調整，恣意給予其考績乙等評定，請求撤銷原處分，經保訓會112年2月21日112公審決字第000023號復審決定（下稱復審決定）復審駁回，原告不服，遂提起本件行政訴訟。

參、原告起訴主張及聲明：

一、主張要旨略以：

㈠公務員之考績處分只要具以下違法型態，如考評結果出於錯誤事實認定或不完全之資訊、法律與事實之涵攝有明顯錯

誤、法律解釋明顯違背解釋法則或上位規範、有違一般公認之價值判斷標準、違反不當連結禁止原則、違反正當法律程序、違反平等原則等法治國之基本原則等，即足以認定處分具有裁量恣意濫用等違法情事，行政法院有權力介入審查，並撤銷違法之考績處分。本件原處分，其內容具有諸多違反保障身心障礙者之法律、構成歧視身心障礙者之情形，實屬違法，應由本院依法予以撤銷。

㈡依Conventionon the Rights of Persons with Disabilities即身心障礙者權利公約（下稱CRPD）、CRPD委員會一般性意見、最高行政法院及本院近期判決意旨，行政機關對於身心障礙公務員負有合理調整之義務，並應依合理調整後之工作範圍與內容進行考績評比，行政機關對上開義務負擔舉證責任，若未能舉證說明已盡合理調整義務，再依調整結果評定考績，即構成對身心障礙者之歧視，違反憲法第7條平等保障之要求、CRPD及身心障礙者權益保障法（下稱身權法）第16條不得歧視之規定：

CRPD於我國具有內國法效力，從而在身心障礙者就業方面，倘若雇主未舉證說明進行合理調整將對其造成過度負擔，而拒絕提供身心障礙者合理調整，即與CRPD之精神、憲法第7條及身權法第16條之規定不符，於具有身心障礙之公務員差勤及工作安排，行政機關亦應依CRPD之要求盡合理調整之義務。本件被告對具身心障礙之原告之工作安排以及相應之考績考評，若未依公約規定之意旨以及CRPD委員會一般性意見之解釋盡合理調整義務，則原處分應屬違法。而合理調整義務方負有開啟對話之義務，當義務承擔者知悉身心障礙者有合理調整需求時，即應隨時檢視具體情境之變化而修正調整之方式，並應基於誠信與權利人進行對話協商，且所採取的調整方式須與身心障礙者的障礙具有相關性、切合性及有效性，方屬與公約意旨相符。此外，評估合理調整之合理性及是否符合比例時，需採取個案具體分析的方式。而最高行政法院已對合理調整義務內容詳為闡釋，並提出具體判斷標

準，包括：合理調整義務方具有開啟對話，隨時秉於誠信與身心障礙者對話之義務、身心障礙者無法達成職能與其障礙之關聯性、合理調整是否符合比例原則、調整方式是否得以協助身心障礙者實踐權利、促進平等，若未予以審酌，仍屬未盡合理調整義務。且由CRPD委員會第8號一般性意見內容可知，公部門作為身心障礙公務員的雇主，有責任以更高的標準促進與保障身心障礙公務員的工作權益，包括有關報酬、升遷機會等。基此，本件原告之考績考評結果，涉及其升遷機會及薪資報酬，考績考評之範圍須以合理調整後之工作範圍給予客觀評價，以便達到保障其薪資報酬與升遷機會，且評價身心障礙公務員之考績，不得以對一般公務員之考績考評標準，考核身心障礙者之考績。舉例言之，對於有聽覺障礙之公務員，合理調整之方式包括職業訓練或是在相關影音提供字幕、需面對面與之溝通，供其清楚看到嘴型及臉部表情，或以手語或筆談溝通；倘若因故訓練影片並無字幕，或主管未能當面或以文字交代工作項目與方法，致使聽障公務員無法如一般人完成順利工作、較一般人較晚完成工作，亦不應據此對於該聽障公務員為不利之考績考評。

㈢對於合理調整之實施以及過度負擔舉證之方法，CRPD委員會近期作成數則個案裁決，指出若無法實施調整措施，則應具體舉證實施調整措施之成本與義務方所有可能的財源，否則不得逕行拒絕提供合理調整。申言之，過度負擔之證明，應包括具體計算之成本、經費來源、從事調整職務的可能性、對未來其他身心障礙員工就業之正面影響等；倘若無法對原有職務進行合理調整，亦應盡所有必要可能調整既有職務，使身心障礙者得以執行其職務。

㈣原告之障礙特質包括不擅於應對變化、不善於運用策略溝通、社交溝通能力缺損等，故被告進行合理調整，應考量原告前開障礙特質。縱認定被告於107年至108年進行合理調整，倘若原告嗣後仍在工作上因其障礙特質遭遇阻礙，被告仍有再行評估並據以調整之義務。而於108年度後，衛生福

利部身心障礙者權益保障推動小組（下稱身權小組）仍於109年7月13日會議中建議被告之內容可知，被告仍有未以合於CRPD意旨之方式調整原告職務之情事。而依被告所整理之原告歷年考績及工作異動列表，雖然列有8個項目，但其中編號2至5之欄位僅呈現歷年考績，而且109年2月後工作內容則均未變更，被告並無任何工作調整或合理調整可言。被告雖於109年7月30日依身權小組之建議進行跨科室之工作調整會議，惟會議中被告僅單方陳述「被告」的需求，完全未討論原告障礙特質與執行現有職務或預計可調整職務之關聯性，無人回應如何客觀評估、處理原告不擅於溝通應變、社交能力缺損之障礙特質，會議中也未討論職務調整如何促進原告平等實現工作權，嗣後更未協助原告進行職務調整，遑論有何合理調整，顯非合於CRPD意旨之合理調整協商，且在會議中原告已明確表達調職之意願，並提出合理調整之需求，然被告至110年結束，均未滿足原告於109年提出之合理調整請求。且原告於111年循序向臺北市政府社會局以及行政院衛生福利部（下稱衛福部）提出之身心障礙者權益受損協調申請，其中身權小組在111年9月23日協調會議，再度建議被告應儘速與原告建立合理調整協商機制，積極協商、適度調整工作內容、調整局內其他業務部門職務之可能性，可知原告至少至111年仍有合理調整之需求。

㈤社團法人人權公約施行監督聯盟（以下簡稱人約盟）法庭之友意見書對本案適用CRPD之具體意見，被告與原告面談過程不符合有效協商之程序性要求，更未提供有效解決原告在職場遭遇之挑戰的調整，只是以「一般人之標準」要求原告之工作表現，且未踐行合理調整義務，應屬違法。

㈥被告從未具體舉證其所需支出之成本及有無任何經費、資源得以協助原告支付合理調整所需成本。被告亦從未考量同意原告之合理調整請求，對於其他類似狀況之身心障礙者從事公職之影響。況自閉症類群障礙者容易被排除在職場之外，自閉症類群障礙者一經離開校園，進入職場即遭受重重困

難，就業率低迷、在職場所接受之支援不足。對於此類障礙特質並非直接、外顯於個案外表之障礙者，更需要雇主依據CRPD意見提升公部門內的意識，吸引身心障礙者入職。被告持續以原告未能切實配合被告本身之需求，拒絕提供與原告障礙特質具有實質關聯性之合理調整，忽視其作為對於隱性障礙特質者之整體負面影響，其過度負擔之舉證程度顯然未符合CRPD之意旨。

㈦依證人余建中於本院證稱可知，其對於原告障礙特質之了解極為粗淺，自無從妥善與原告就針對其障礙特質進行協商輔導。縱原告直屬主管所稱為真，民眾與原告電話溝通所產生之爭執，已涉及職務再設計評估報告所指明、直屬主管自陳其明知之原告障礙特質，被告以此作成不利之考績考評，係針對原告之障礙特質給予不利之對待，構成直接歧視。110年3月10日輔導紀錄表中記載之出席人員僅有「輔導人：勞資科余股長建中」、「紀錄：李詩韻」以及接受面談之原告，並無其他了解、熟悉原告障礙特質並且能夠支持協助原告之人在場，因此，當原告直屬主管指稱有民眾陳情與原告溝通有狀況、指摘原告電話禮儀以及服務態度不佳時，原告實難以充分了解其在輔導紀錄蓋章所代表之意義，更無從得知其如何尋求支持資源。被告以此等方式處理針對原告之民眾陳情事件，不僅有未依職權調查事證之違法，更忽視原告在溝通方面障礙特質之調整需求，無助於建立具有誠信之溝通輔導管道，也與合理調整意旨不符，且以此陳情內容做為考績評比標準亦屬違法。

㈧原告除一天4件勞資會議名冊備查案之外，尚有勞工建購住宅貸款以及身障業務窗口業務，110年原告辦理之勞資會議代表名冊備查公文多達832件（全數為需要掃描之紙本公文），勞工建購住宅貸款也有384件（全數為需要掃描之紙本公文），身障業務窗口則有90件（其中包含議員索取資料及書面質詢彙整、身心障礙基金業務、身心障礙採購監辦等業務），另有其他公文78件，合計共1,384件，而同股其他

科員110年辦理之公文數量分別為1,287件、1,057件以及1,425件，足見原告辦理之公文數量至少與其他科員相當。110年1月1日至4月30日平時成績考核記錄表中證人僅記載：「公文偶有缺失」，110年5月1日至8月31日平時成績考核記錄表中，證人則是記載：「本季無缺失」，甚至在「工作知能及公文績效」欄位中勾選「A」，公務人員考績表中「備註及重大優劣事實」中也未紀錄原告有公文缺失。

二、聲明：原處分及復審決定均撤銷。

肆、被告答辯及聲明：

一、答辯要旨略以：

㈠被告確已盡合理調整義務，經107年考績本院判決、108年考績本院判決等判決認定屬實，原告以被告未盡合理調整義務而主張系爭考績處分違法，並無理由：

1.原告自102年進入被告機關服務後，被告即不斷主動或依原告之申請而調整原告之職務，顯見被告確實並無原告所稱未盡合理調整義務之情形。原告前曾就107、108年度考績事件提起行政爭訟，均經最高行政法院認定被告並無未盡合理調整義務之情事。

2.原告最初被分配負責工會事務，但報到時便與家人反映其身心狀況不適合此類工作，隨即被調整至二股任職。此後，被告不斷減輕原告的工作負擔。例如，106年，原告雖需處理相對複雜的勞退金委員變更事務（每日3件，實際上仍屬制式化工作），卻仍獲得甲等考績。而原告目前的工作內容自103年起已辦理逾十年，相較於106年獲得甲等考績時，理應更加熟悉，足證原告完全有能力勝任現在的工作內容，被告也未違反合理調整義務。原告在106年的工作量實際上比107年和108年更多，卻仍獲得甲等考績，再次證明原告完全有能力勝任目前的工作，且被告沒有違反合理調整義務。即使原告自109年至今的工作內容大致沒有再調整，但其在109年和112年兩度獲得甲等考績，亦證明原告可勝任工作，且被告並未因其身心障礙特質而給予不利的考績。

3.原告曾向被告表明「工作調整到目前都還好」，被告已多次與原告協商，事實上，CRPD第2條所稱的「合理之對待」，是指在「不造成過度或不當負擔之情況下」，進行必要且適當的修改與調整，雖原告的要求可能已超出被告的過度或不當負擔範圍，被告仍積極協助原告進行了必要的修改與調整，被告已盡合理調整義務。

㈡原告並未證明符合公務人員考績法施行細則（下稱施行細則）第4條規定事由，具有特殊條件各目之一或一般條件二目以上，原告之考績自不得考列甲等：

原告至多僅符合施行細則第4條第1項之一般條件「（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。」，但並無施行細則第4條第1項之其他特殊條件或一般條件，故原告自不得考列甲等甚明。況，民眾曾於110年3月9日透過1999市民當家熱線陳情，自該陳情內容顯見原告不但拒接電話，且違反公務員服務法第8條「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延。」之規定，更難謂原告年終考績得考列甲等。該案經原告之股長余建中於110年3月10日與原告面談，並作成臺北市政府勞動局員工輔導紀錄表，原告亦表示已知悉明瞭，顯見原告並未否認有民眾陳情所示之情事甚明。

㈢原告曾就職務合理調整之範圍向監察院提出陳情，經監察院以110年2月22日院台教字第1102430037函提出審核意見，基於監察院審核意見所示，合理調整應以「事」為本體，在不改變工作所需能力的要求前提下，身心障礙者透過合理調整能從事職務的核心職能發揮能力，若身心障礙者之障礙特質影響其執行現行職務之核心職能，應採行職務轉換措施。就原告歷次調整情形而言，原告要求原工作量減量而非透過合理調整使自身能達到其職務核心職能之能力要求，已改變合理調整「以事為本體」之前提，其能力未能符合該職務所需，顯然原告應選擇從事其他職務。況公務體系受到困境抗辯（公務員轉調、任用有官職等、職系限制）之影響，被告

只能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由。倘原告之身心障礙特質影響其從事相關核心職能之工作時，原告之能力未能符合該職務所需，顯然原告應選擇從事其他職務。

㈣證人余建中於本案之證述亦可見，被告欲盡力協助原告排除因其身心因素所可能遭遇之阻礙，此外，被告對原告進行考核時，已充分考量其身心障礙之狀況，而本件係因原告公文品質不佳，而未獲得甲等考績，並無歧視之情況。

二、聲明：原告之訴駁回。

伍、爭訟概要欄所載事實有107年考績最高行判決（本院卷二第295-308頁）、108年考績最高行判決（本院卷二第309-322頁）、110年公務人員考績表（本院卷二第79頁）、公務人員平時成績考核紀錄表（本院卷二第81-82頁）、原處分（本院卷一第39頁）及復審決定（本院卷一第43-52頁） 等在卷可稽，復為兩造所不爭執，堪信為真實。

陸、本院之判斷：

一、按公務人員考績法第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」第3條規定：「公務人員考績區分如左：一、年終考績：係指各官等人員，於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項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」第6條第1項規定：「（第1項）年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：甲等：80分以上。乙等：70分以上，不滿80分。……」第7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；……二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；……」第9條規定：「公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。」第11條第1項規定：「各機關參加考績人員

任本職等年終考績，具有左列各款情形之一者，取得同官等高一職等之任用資格：一、二年列甲等者。二、一年列甲等二年列乙等者。」第14條第1項規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。……」施行細則（下稱施行細則）第3條第1項規定：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分。其中工作占考績分數百分之六十五；操行占考績分數百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之十。」第4條第1項規定：「公務人員年終考績，應就考績表按項目評分，除本法及本細則另有規定應從其規定者外，須受考人在考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：一、特殊條件：（一）因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。（二）依獎章條例，獲頒功績、楷模或專業獎章者。（三）依本法規定，曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。（四）對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。（五）主辦業務經上級機關評定成績特優者。（六）對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。（七）奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前三名者。（八）代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。（九）依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。二、一般條件：（一）依本法規定，曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。（二）對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前三名，並頒給獎勵者。（三）在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。（四）對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。（五）負責盡職，承辦業務均能於限期內完

成，績效良好，有具體事蹟者。（六）全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。（七）參加與職務有關之終身學習課程超過一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。（八）擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。（九）主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。（十）對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。（十一）管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。（十二）辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。」第6條第1項規定：「受考人所具條件，不屬第四條及本法第六條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」第16條規定：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡一次者，考績時增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。（第2項）前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」年終考績乃於每年年終考核公務人員當年1至12月任職期間之成績，應務求準確客觀，其評定須以對受評人之工作、操行、學識、才能所作平時考核為依據，方符綜覈名實之宗旨。而考績除首長外，係以機關同一官等之公務員為比較，本質上具競爭性，俾公務員能恪守本分，提升公務效能，因此賦予機關主管管理與用人之手段，以確保國家事務之履行，並增進政府效能之目的。又公務人員之平時學識、能力、操守及工作態度，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與綜合評價。故公務人員之平時成績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘地。苟其判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權

力之情形，行政法院審查時應予適度尊重，而採取較低審查密度。

二、次按，憲法第7條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」乃是保障法律上平等的總則性規定，上述各要素僅是例示規定，身心障礙雖未列於條文，法令如以身體、智力或精神上之障礙為差別待遇，仍須受平等原則之拘束，人民不可因身心障礙的理由而遭受歧視。憲法增修條文第10條第7項並明定：「國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。」彰顯身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心障礙者自立發展、確保其平等參與社會的機會。身權法第16條第1項規定：「身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。」揭示不歧視原則。前揭規定係課予國家作為義務，保障身心障礙者免於遭受歧視，以落實憲法平等權保障的保護義務功能。又聯合國大會於西元2006年12月13日決議通過CRPD。我國已於103年8月20日制定公布「身心障礙者權利公約施行法」，其第1條規定：「為實施聯合國2006年身心障礙者權利公約……，維護身心障礙者權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。」第2條規定：「公約所揭示保障身心障礙者人權之規定，具有國內法律之效力。」第4條規定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關身心障礙者權利保障之規定，避免侵害身心障礙者權利，保護身心障礙者不受他人侵害，並應積極促進各項身心障礙者權利之實現。」依此，CRPD已內國法化，各級政府機關行使職權，應符合CRPD有關身心障礙者權利保障的規定。從而，身權法第16條第1項規定所稱不得為歧視性的對待，即可參照CRPD第2條規定：「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；『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由……。」第5條規定：「平等與不歧視：1.締約國確認，在法律之前，人人平等，有權不受任何歧視地享有法律給予之平等保障與平等受益。2.締約國應禁止所有基於身心障礙之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視。3.為促進平等與消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理之對待。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措施，不得視為本公約所指之歧視。」等規定予以解釋。準此，CRPD將合理調整（對待）與基於身心障礙之歧視加以連結，由此建構國家實踐實質平等之積極作為義務，確保障礙者享有並行使權利之機會平等。法院於個案中對於內國法律自須作符合CRPD意旨之法律解釋，行政機關內有身心障礙情形之公務員分配工作及評定考績時，亦不例外，如未考量CRPD保障身心障礙者人權之意旨，或是作了牴觸公約意旨之決定，即構成違法。應特別說明者：

1.前揭CRPD第5條第3項所稱「合理之對待」，係譯自英文「reasonable accommodation」，亦可譯為「合理調整」，其目的在使身心障礙者可享有或行使其他非身心障礙者原本即享有或行使之人權與基本自由，故係追求一種機會平等狀態；依該公約第2條規定，拒絕對身心障礙者提供合理調整，構成基於身心障礙之歧視，身心障礙者對合理調整之提供，享有相對應之法律上請求權。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項核心要素:1.須與身心

障礙者對話，找出其行使權利的障礙。2.評估某項調整措施在法律上與事實上是否可行。3.評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性，亦即障礙者所要求之調整措施，須為其行使特定權利所需。4.評估某項調整措施是否帶給調整義務人過度或不當之負擔，其評估手段與目的及權利行使之間是否符合比例原則。5.確保調整措施有助於達成平等與消除對身心障礙者歧視之基本目標。因此，應由身心障礙者與調整義務承擔者依具體個案進行協商，應列入考慮之要素包括財務成本、可得資源（包括公共輔助）、調整義務方之規模（須以調整方之整體加以觀察）、該項調整對機關（構）或企業的影響、第三人的利益、對其他人的負面影響，以及合理的健康與安全要求。6.應確保身心障礙者盡可能不負擔所需支出之成本。7.由主張過度或不當負擔之調整義務承擔者負舉證責任（最高行政法院110年度上字第502號判決意旨參照）。準此，合理調整是針對個別身心障礙者，在具體個案中遭遇障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的，並非絕對，涉及個案利益衡量，只有在合理調整措施不會造成過度或不當負擔情形下，義務方之調整義務才成立，因此必須依照身心障礙者所處環境作具體判斷，於調整義務人收到身心障礙者之請求後，應與身心障礙者進行討論，確定可採取哪些必要調整措施，俾其得以執行職務。如義務方未盡其對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受考績評價之機會，即遭受考績不利之評價，該考績之評價自難謂公平，應認屬基於身心障礙之歧視，構成違法。惟是否構成身心障礙之歧視，應綜合觀察義務方一切作為或不作為之整體客觀情狀，合理評價之。

2.至於CRPD第5條第4項之具體措施，則係採取較合理調整更為積極之手段，使身心障礙者能優先獲得非身心障礙者所未享有之地位，又稱為積極平權措施之優惠性差別待遇；有無提供此等措施之必要，締約國乃享有一定之政策裁量空間，身

心障礙者並未享有相對應之請求權。揆諸前揭公務人員考績法規定，各機關對於受考人之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，綜合其工作、操行、學識、才能，作準確客觀之考核，核實評定其考績等第；如對身心障礙者之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障礙者得獲甲等考績，此以「身分」而非以考績法所指之「事實」為考量基礎，已非強調機會平等，而是要求考績的結果平等，勢必以犧牲非身心障礙者公平競爭之機會為代價，將衍生另一違反平等原則之爭議，且可能加深社會對身心障礙者的刻板印象，反而輕忽其工作表現，妨礙其職涯發展，顯非適宜。故對於為身心障礙者之公務員評定考績，評價重點應在於任職機關提供合理調整後，身心障礙者對於職務之工作表現優劣，以符合CRPD藉由調整措施之提供，使身心障礙者得享有與其他人平等工作權利之意旨。另服務機關辦理考績業務，不得有認定事實錯誤或違反一般公認之價值判斷標準等逾越法律界限之缺失，自不待言。

三、被告於110年間對原告之工作安排，已善盡合理調整義務：

㈠觀諸原告自102年任職迄今之業務調整歷程可見：其任職102年初，雖原徵職缺為一股（工會輔導事務），然原告報到後因其請求調整為二股（勞資會議代表名冊備查業務），其中，103-106年工作內容為：「①勞資會議代表名冊備查，每日3件；②勞工退休準備金委員變更，每日3件；③勞工建構及修繕住宅貸款；④身障業務窗口；⑤臨時交辦業務」，另107年因應勞基法修法該科業務增加故調整為「①勞資會議代表名冊備查，原每日3件，自5月1日後，改為每日6件；②勞工退休準備金委員變更，原每日3件，自4月23日起停止分文；③勞工建構及修繕住宅貸款；④身障業務窗口；⑤臨時交辦業務」，108年工作內容為：「①勞資會議代表名冊備查，原每日6件，自9月9日後，改為每日4件；②勞工建構及修繕住宅貸款；③身障業務窗口；④臨時交辦業務」，10

9年工作內容「①勞資會議代表名冊備查，每日4件（自2月12後休假停分不需補件）；②勞工建構及修繕住宅貸款；③身障業務窗口；④臨時交辦業務」，而原告於110年度經被告分配之職務內容，包括：「①勞資會議代表名冊備查，每日4件（休假停分不補）；②勞工建構及修繕住宅貸款；③身障業務窗口；④臨時交辦業務」，此有「勞資關係科廖君歷年合理調整業務需求暨異動列表」（見原處分卷一第169-170頁），足見，被告於原告任職起迄今已多次調整原告工作內容。

㈡此外，於109年度期間被告亦先後於109年2月11日、109年6月2日、109年7月30日、109年12月10日多次針對原告情況召開工作調整會議，密集瞭解原告工作之需求，其中，109年2月11日決議後決行內容：「廖員堅持不管本科勞資會議公文量多寡，每天只能收文辦理4件，不可以有補加文，考量廖員身心狀況評估結果勉予同意。另其他同仁仍依規定分文收文」、「輔導說明：告知廖員於接聽電話或承辦案件上，如遇到困難或無法說明的事業單位，可將電話轉接予長官，長官會協助處理，也可與較資深的同仁討論……」（見原處分卷一第181-182頁、198-202頁）、109年6月2日輔導會議討論係針對工作內容與原告進行溝通並瞭解其需求，109年7月30日會議主要邀集被告單位內就業安全科（下稱就安科）、勞工教育科（下稱勞教科）與會說明該單位之工作內容，讓原告瞭解該二科之業務內容，並令其自行思索評估可行性，其中，就安科說明該科公文量繁重且需熟悉相關法令規定（如就保、就服、個人資訊保護法等），需要寫訴願答辯書；而勞教科則說明該科例行性公文少，專案計畫及活動頗多，同仁要辦理標案，且需到場訪視、督導及溝通協調，就安科面向主要有職場、校園及民眾等（見原處分卷一第186-187頁），而原告則會後出具意見表示略以：考慮勞教科優先，就安科次之，但原則尊重被告之安排等語（見原處分卷一第189-190頁），至109年12月10日工作輔導會議，原告於

會議中表示：工作調整到目前都還好、職務再設計的部分，覺得不太需要，其實知道本科其他業務面向比較複雜，也都需要許多溝通的地方，不懂有些民眾說很多次還是都聽不懂，覺得溝通難等語（見原處分卷一第191頁），足見，被告於109年度期間，針對原告工作安排及適應狀況，已多次密集開會，以便得以即時知悉原告工作狀態並積極進行協助處理之。

㈢再者，原告於本院當庭陳稱：「（問：於110年度期間，原告有無提出工作內容調整的請求？）答：我記得沒有，110年工作狀況都算穩定，除了110年3月份那次檢舉之外，一直以來我覺得工作情況都蠻穩定的……」等語（見本院卷二第340頁），輔以原告於109年度之年終考績為「甲」，是以，經由被告逐年調整至109年度，被告賦予原告之工作內容應已達到符合原告所得勝任之狀態，而110年度之工作內容既與109年度既屬相同，且原告於109年度之年終考績為「甲」，足見，110年度並無特別需調整之處，且原告亦未提出調整之請求，況原告前曾因107、108年度考績提起行政訴訟，均經最高行政法院分別認定107及108年考績年度並無未盡合理調整義務，是以，被告於本件110年度前，業已逐年踐行合理調整義務，而本件110年度考績事件，如前所述，原告所承擔之工作內容亦屬合理業務範圍，是以被告確實於110年度考績評定前均有克盡合理調整義務，原告仍主張被告未善盡合理調整義務，應無足採。

㈣至原告主張因障礙特質致與民眾溝通困難，然被告未予妥善合理調整，甚者協助跨科室至其他職務、單位，未盡合理調整義務云云，然：

1.綜合前揭身心障礙者權利委員會第6號一般意見書第26段意旨所提7項核心要素檢視本案情況如下：⑴被告針對原告之障礙情況已召開多次會議，且亦逐年予以調整業務內容及工作量，如前所述，亦有多次召開開會討論輔導原告，見（原處分卷一第171-192頁），而由108年5月29日召開之「廖科

員原佑工作調整討論」會議紀錄記載：經盤點本科業務後，均需接觸事業單位，而目前廖員所承辦之勞資會議申報、勞工住宅貸款及身心障礙等業務，已是與人溝通強度最低，其仍認為已不堪負荷，依廖員本人意願希望能調至秘書室之檔案室，如無法調整，則於科內調整為登記桌業務（見原處分卷一第176頁），而109年2月11日亦再次召開「109年廖員輔導暨職務調整協調會議」：輔導說明：「告知廖員於接聽電話或承辦業務上，如遇到困難或無法說明的事業單位，可將電話轉接予長官，長官會協助處理，也可與較資深的同仁討論，聽聽他們的意見也可參考學習他們的作法」等語（原處分卷一第182頁），且被告訴訟代理人稱：原告現在職務已是被告機關內最不需要與人溝通之工作等語（見本院卷二第87頁），可見，被告除於單位內試圖尋找適合原告之工作（低溝通必要之工作內容），於無法尋找到適合之其他科室時，則由其承辦之業務內容中，藉由工作量及工作內容給予協助方式（如接聽電話部分若遇到困難可轉接長官或請求協助），可見，被告已積極與原告對話並積極找出障礙，並依其障礙狀況予以彈性、妥適之處理，並據以安排工作，未見有何消極不作為之處。⑵所謂「特考特用、限制轉調」之人事政策之目的，乃一方面避免錄取率偏高之部分特種考試及格人員，藉由轉調制度輕易取得不同職系之任用資格；另一方面則有利於用人機關留住人才，避免辦理考試及訓練後，及格人員輕易商調離職，各機關必須不斷培訓初任人員，影響行政效能。而公務人員調任需受公務人員任用法第18條所定職等、職組、職系等之限制，亦即原告縱有轉任、轉調之請求，亦應考量於現行法律範圍之可行性、以及是否會造成被告（義務方）過度負擔及失所比例等因素，尚難期待被告於個案中面對原告調任、調整訴求時，略過公務人員考試法、公務人員任用法之規定予以處理之。再者，優惠性差別待遇（即身心障礙公務人員特考制度）固然開啟障礙者服公職之機會，但特定職務需要哪些核心能力、不同障別之障礙

者執行同一項職務時，所面臨之困難點欠缺事前評估與準備，而後續訓練、任用、考績、升遷、進修訓練等事項，亦無相應之法律規範之，此仍待未來法律明文規定方得處理。（參身心障礙公務人員之合理調整請求權，孫迺翊，臺灣法律人第15期，2022年8月），故由現行法規範容許之範圍考量，實難苛責被告略過相關公務人員規範而逕依原告請求為超過法律規範外之跨部門調整。

2.綜上，本件原告與被告間依具體情況已進行多次會議討論、協商，由被告所採取之措施得見，被告已於符合目前公務人員考試法、公務人員任用法等規定範圍內，依原告之身心障礙特質盡力調整原告職務內容、工作量，並予以相關協助，亦即原告目前工作內容，已屬被告目前基於法律規定下，於其單位內所能調整之合理工作內容之最大可能性，原告雖主張未使其得以跨科室轉調、未盡合理調整義務，然礙於目前公務人員考試法、公務人員任用法等規範，於相關法規尚未修改前，被告僅得於法規範內，盡其最大之調整義務，故尚難以未將其跨調至其他單位便主張被告未盡合理調整。

四、承前，被告業已為合理調整之義務，原告110年所為之辦理業務乃在合理範圍內，基於以下審查，被告對原告110年考績評定，難認有違法情形：

㈠查原告110年各期公務人員平時成績考核紀錄表，108年1月至4月各考核項目之考核紀錄等級，除品德操守等級為A，服務態度為D、其他（工作知能及公文績效、創新研究及簡化流程、領導及協調溝通能力、年度工作計畫）均為C級，直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「公文偶有缺失，本季被民眾申訴電話禮貌不佳、無積極辦理業務、無發揮團隊精神」，並無個人重大具體優劣事蹟等紀錄；而108年5月至8月各考核項目之考核紀錄等級，工作知能及公文績效、品德操守等級均為A，創新研究及簡化流程、服務態度、領導及協調溝通能力、年度工作計畫均為B，直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「本季無缺失、經辦無團隊精神」

（本院卷二第79-82頁）。原告110年度之年終考績，參採上開之平時考核等級，按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核，最終係以「被民眾申訴服務態度不佳、之後就不主動接電話，做事態度不夠積極、不負責」評語，及全年無嘉獎、記功、申誡、記過，無請假、遲到、早退或曠職等紀錄，並將年度獎懲併入總分後，直屬或上級長官綜合評擬為77分，遞送被告考績委員會初核為77分，局長覆核為78分。又原告並未具有公務人員考績法施行細則第4條所定得考列甲等特殊條件一目及一般條件二目之具體事蹟，機關長官據以評定其110年年終考績為乙等78分（本院卷二第79頁），經核尚無違誤，本院應予尊重。

㈡原告雖主張被告僅以110年3月9日單一民眾申訴便考列原告乙等，顯見被告考績係出於對原告身心障礙歧視云云。然查：

1.觀諸上開平時成績考核項目，原告1至4月之評分等級與5-8月等級，評分狀況不同，下半年的評等較上半年為佳，足見乃針對各時期不同之工作狀態予以公平考評，未見有何因歧視而失客觀之處。而經證人即原告長官余建中於本院證述稱：「（問：本件有關原告的特質在打考績時有無被充分考量？）答：當然有，是更寬容地考量，若遇到民眾申訴同樣的情形是會被記申誡，嚴重一點可能丙等，我的股裡就有2、3個同仁就因為類似的電話禮儀事件被記申誡或是警告，甚至有同仁下班後忘記關電燈就被送考績會，市政府壓力是很大的，就是有考量原告情況，所以就寫輔導紀錄，儘量協助原告，這些都是綜合考量了。」、「在原告工作能力上來講，就表現比較差，公文都沒有修改，複製貼上也貼錯，就我知道，原告特質的障礙是在溝通上，而非複製貼上公文的障礙……依照我的觀察，原告是有能力處理公文的……」等語（本院卷二第112頁），另被告訴代陳稱：「乙等考績的理由是因為公文表現不佳，這在平時考核表上都有記載，是等級C」、「考核表是制式的考核事項，被告機關一定要填

寫的，主要是因為原告公文的知能、工作績效表現不佳才考評乙等考績，並非因為其障礙特質，事實上其他同事在這兩項也很少拿到等級C的」、「其實原告在歷次書狀中都迴避原告公文知能與工作績效是等級C之相關問題，事實上這才是原告沒有拿到甲等考績之最重要因素」、「（問：如果排除110年3月與民眾電話衝突遭陳情事件之考量，原告110年考績是否仍會列為乙等？）答：仍會列為乙等，因為原告在工作知能及公文績效、工作計畫表現均不佳。」、「（問：被告主張原告公文表現不佳，於平時考核表與考績表上何處可見？）答：平時考核紀錄表等級，在1至4月公文績效不佳，考績是相對性的考量，不是原告不好，是這次原告比其他同事表現差。」、「（問：平時考核表與考績表所列考核項目，被告在評定考績時是否將原告人格特質納入適當考量？就此部分於個案審酌調整時審核考量？）答：經原告主管前次證述，如果是別人電話禮貌不佳，可能就有申誡或記過了，被告沒有因為原告電話禮貌不佳而給與申誡或是記過，證明被告已經充分考量原告的身心障礙特質，也沒有將其身心障礙列入不利其考績考評之中，主要還是因為原告的公文品質不佳，比其他同事差，才給與乙等考績。」（見本院卷二第341-345頁），綜上，本件被告於110年度評比原告之考績時，已然針對原告之障礙特質予以更寬容審視，亦即縱排除該3月份發生之單一申訴事件，其考績之主要評估因素乃以其於全年度核心業務之公文處理內容為主要評分標準，並針對公文知能及公文績效、創新研究及簡化流程、品德操守及年度工作計畫等事項予以綜合評估，經核對其上下年度各該事項之評比等級，以及最終考績等級（乙），尚未見有何不合之處，亦未見有何凸顯其障礙特質予以過度不利之評價。

2.至於原告雖質疑本件乃因單一民眾申訴便將原告考列乙等云云，然如前所述，110年度考績考評主要針對公文處理及工作態度進行考量，並未凸顯3月分單一申訴個案，況於110年

3月9日遭民眾申訴前，被告已於109年2月11日召開之「109年廖員輔導暨職務調整協調會議」中，輔導說明記載：「告知廖員於接聽電話或承辦業務上，如遇到困難或無法說明的事業單位，可將電話轉接予長官，長官會協助處理，也可與較資深的同仁討論，聽聽他們的意見也可參考學習他們的作法」，亦即被告已於年度開始之際，已針對原告所需協助之溝通障礙事項予以協助並提供具體方式，而原告於處理公務過程中，雖原告於公務處理過程仍遭遇申訴，而被告於110年3月10日輔導會議目的乃告知原告希望改善及注意電話禮儀及服務態度（見原處分卷一第30頁），然確實因原告之障礙特質，被告於事後評價原告110年度考績時，亦未將此障礙特質列為唯一重要考量因素，而係以其核心職能（公文處理、工作態度等）為主要考量因素，其所為考評未見有何失客觀性及違法，故原告此部分主張亦無可採。

㈢綜上，本件於被告業已盡其合理調整義務，讓原告處於其能勝任之工作事項及工作量範圍內，予以考評原告110年度之工作績效，原告110年度之年終考績係參採上開平時考核等級，按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目考核，最終綜合上開考核事項，及全年無嘉獎、記功、申誡、記過，無請假、遲到、早退或曠職等紀錄，並將年度獎懲併入總分後，未具有公務人員考績法施行細則第4條所定得考列甲等特殊條件一目及一般條件二目之具體事蹟，直屬或上級長官綜合評擬為77分，遞送被告考績委員會初核為77分，局長核可為78分，年終考績表及所參考之平時成績考核紀錄表，上開考績評分未見有何違法之情況。

五、至於原告於本院所提出人約盟法庭之友意見書中對本案適用CRPD之具體意見部分（亦即陳述被告未盡合理調整義務、有效協商程序及未有效解決原告職場遭遇之挑戰等），為建構國家實踐實質平等之積極作為義務，確保身心障礙者享有並行使權利之機會平等，行政機關對於合理調整義務是否踐行、身心障礙公務員分配工作及評定考績時是否經公平、客

觀評價等，均屬法院必須審慎進行司法審查之事項，然如前所述，被告業已踐行合理調整義務，此外，由被告已多次密集開會針對原告於工作適應之情況進行討論，且開會期間均讓原告充分陳述意見，以便即時瞭解並提供解決方針，應已符合有效協商之核心價值及精神，此外，基於本件公務員相關人事法規之規範，被告業已於法規範可能之範圍內，就原告之工作量、質（盡力調整至低溝通必要之工作項目）及可能面臨之溝通上問題提出協助方案，亦即針對原告之身心障礙特質予以相應之協助，亦可徵被告並非以一般人之標準要求原告之工作表現，而係於察覺原告之身心障礙特質後，為兼顧原告之權益及身心障礙特質、民眾權益、公務處理順暢等因素下，於原告處理業務過程中，被告基於法規範圍內，盡可能給予以相應之協助（如由長官或其他同仁協助接聽電話等），甚者，於考績評比時，針對原告之身心障礙特質更予以較一般公務員更為寬容之處理，是以，經本院所為審查尚難認被告有如意見書所載「未盡合理調整義務、未踐行有效協商程序及未有效解決原告職場遭遇之挑戰等」之情事，併此敘明之。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，被告綜合考量原告平時成績考核紀錄及具體優劣事蹟，據以評定其110年年終考績為乙等，尚無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合。原告對之訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經核均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　21　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　蔡如惠

法　官　李毓華

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

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

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(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。

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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　21　　日

書記官　許婉茹