

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

113年度訴字第146號

114年10月9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 ○○○○○○○○

代 表 人 ○○○（局長）

訴訟代理人 謝昇宏

吳啟玄 律師

吳啟豪 律師

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12月5日112公審決字第000724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

一、程序事項：

本件原告起訴時，被告代表人原為高寶華，於訴訟進行中變更為○○○，業經其新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷2第65頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告為領有身心障礙（下稱身障）證明之輕度身障者，應民國102年公務人員特種考試身障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○○○○科（下稱○○科），迄今仍任職於○○科擔任科員。被告以112年3月6日北市勞人字第1126057221號考績（成）通知書（下稱原處

01 分)核布原告111年年終考績考列乙等。原告不服，提起復
02 審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）112年12
03 月5日112公審決字第000724號復審決定（下稱復審決定）駁
04 回後，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

05 三、原告起訴主張及聲明：

06 (一)主張要旨：

07 1. 原告持有身障證明，障礙類別為亞斯伯格症，係應102年公
08 務人員特種考試身障人員考試三等考試錄取分發至被告服務
09 至今，現為薦任7職等科員。原告對承辦業務始終全力以
10 赴，但自103年至111年間共9年度之考績結果，只有106年及
11 109年之2年度考列甲等，其餘年度都遭被告考列乙等。原告
12 於111年亦全力投入工作，經辦1,349件公文，被告卻仍以原
13 處分給予原告考列乙等。

14 2. 依據身心障礙者權利公約（下稱身權公約或CRPD）、聯合國
15 身心障礙者權利委員會（下稱身權委員會）一般性意見、行
16 政法院近期判決意旨，行政機關對於身障公務員負有合理調
17 整之義務，並應依據合理調整後之工作範圍與內容考核考
18 績，另負擔舉證責任，若未能舉證說明已盡合理調整義務，
19 再依據調整結果評定考績，即構成對身障者之歧視，違反憲
20 法第7條平等保障之要求、身權公約及身心障礙者權益保障
21 法（下稱身權法）第16條不得歧視之規定：

22 (1)針對原告107年及108年之考績事件，最高行政法院（下稱
23 最高行）111年度上字第504號判決（下稱107年考績最高
24 行判決）、112年度上字第351號判決（下稱108年考績最
25 高行判決），一致指出，身權公約所揭示保障身障者人權
26 之規定，乃具有國內法律之效力，各級政府機關行使職權
27 時，應參照該公約規定之意旨及身權委員會對公約之解
28 釋，對機關內有身障情形之公務員分配工作及評定考績
29 時，亦不例外。而最高行111年度上字第520號判決亦揭
30 示，對於具有身障之公務員差勤及工作安排，行政機關應
31 依據身權公約之要求盡合理調整之義務。則被告作為行政

機關，行使職權本應符合身障公約關於身障者保障之要求，對於其所屬公務員工作安排分配、差勤紀錄、考績考評等事項，自應依據身權公約、身權委員會一般性意見及上開最高行政法院判決，善盡合理調整義務。本件涉及被告對於在其內部單位任職、具有身障身分之原告工作安排以及相應之考績考評，倘若未依身權公約規定之意旨及身權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。

(2)參照最高行110年度上字第502號判決（下稱110上502判決）意旨及孫迺翊教授所著文章對於身權公約第5條第3項以及身權委員會第6號一般性意見所定義與揭示之合理調整義務內容，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，隨時秉於誠信與身障者對話之義務、身障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障者實踐權利、促進平等，均應詳予審酌，否則仍屬未盡合理調整義務，而構成對身障者之歧視。

(3)身權委員會近期針對身障者就業與工作權所決議、公告之第8號一般性意見，對於身權公約第27條第1項規定提出進一步闡釋，說明在工作與就業的整個週期，包括持續進行的工作中以及升遷時，都不得對身障者為任何形式的歧視，包括不得拒絕提供合於身權公約的合理調整。就此，考績考評屬於身障公務員工作與就業的一環，不得基於其身障給予不利對待，並且應以合理調整後的職務內容作為考評基礎，方符合身權委員會第8號一般性意見之平等不歧視意旨。我國行政院人事行政總處於114年3月5日發函編列合理調整注意事項（下稱注意事項），要求各機關依循具有內國法效力之身權公約落實公務人員之合理調整，注意事項第3條、第7條亦明確宣示身障公務人員之合理調整標的，不但包括工作項目及工作內容，尚包括調任至職務列等及職務相當之其他職務，且對於身障者之考績考

評，也應衡酌其身心狀況，不因為考績具有競爭性而排除其作為合理調整之標的。勞動部近期依循身權公約意旨公布實施之勞動部行政指導，也強調應重視身障者身邊的重要他人協助提出的合理調整請求，雇主與身障勞工對話時應釐清困難、完善需求評估過程、並時時確認先前遇到的困難是否已被有效解決，方屬符合身權公約合理調整精神之調整方式。

(4)被告作為原告之雇主，明知原告具有自閉症類群障礙之身心障礙，應本於合理調整義務方之地位，開啟與原告基於誠信與對話之協商，並提供明確之協商管道，亦應詳予檢視原告與其代理人提出之調整方案，具體審酌原告於工作上無法達成之事務是否與其障礙特質具有相當關聯性；協商合理調整方案時，則應與原告共同辨識潛在的調整方案，以原告偏好之方案為優先考量，倘若無法採取原告偏好之方案，亦應具體舉證何以構成過度負擔，方與身權公約揭示之合理調整意旨無違。

3. 被告對原告所為之工作調整，未考量對於原告障礙特質與關聯性與有效性，與身權委員會第6號、第8號一般性意見、最高行110上502判決闡釋之合理調整義務，未盡相符，仍屬基於身障之歧視：

(1)原告之障礙類型為自閉症障礙類群，經108年7月臺北市勞動力重建運用處進行職務再設計服務評估報告（下稱108年評估報告）所載內容，足見原告執行職務時，面臨與民眾、主管及同事溝通不順暢、處理事務欠缺彈性思考、難以運用策略解決複雜情況之障礙，與其障礙特質具有相當關聯性，因此，被告應以避免上開障礙或提供原告有效支持之方式提供合理調整，方符合身權委員會一般性意見及最高行110上502判決要求符合「有效性」及「適切性」之合理調整。

(2)原告曾依據身權法提起身障者權益受損協調申請，衛生福利部（下稱衛福部）身心障礙者權益保障推動小組於109

01 年7月及9月之會議（下稱109年2次協調會議）中明確建議
02 被告：考量原告特殊狀況及局內正當需求，……並參酌原
03 告所建議如勞工教育、就業安全等其他局內業務部門調整
04 職務之可能性，適度調整其工作職務及內容，以符合身權
05 公約有關合理調整之要求；儘速與原告建立合理調整協商
06 機制（正面表列工作表現的標準等），再行積極與其協
07 商，適度調整其工作內容，或是與局內其他業務部門調整
08 職務之可能性，以符合CRPD有關合理調整之要求等語。原
09 告在109年2次協調會議中，更反覆訴求減少對內外溝通問
10 題及改善職場友善環境。被告雖於109年7月30日召開跨部
11 門工作調整協調會議、111年9月30日召開工作輔導會議
12 （下稱111年9月會議），惟自109年至今，被告均仍未執
13 行109年2次協調會議之調整措施，依據身權委員會第8號
14 一般性意見第19點，已屬拒絕提供合理調整之歧視。

15 (3)被告於111年9月會議中要求原告製作工作日誌，以釐清原
16 告之工作調整需求。惟就此早已於108年評估報告具體說
17 明，被告應無推諉不知之理，況在109年及111年之上開會
18 議中，原告及代理人反覆訴求、協調會議明確要求之調整
19 措施至少仍包括：①減少溝通問題；②正面表列考績考評
20 標準；③改善職場友善環境等，此等訴求應毋庸由原告填
21 寫工作日誌即得以評估執行，詎被告仍單方面要求原告須
22 製作工作日誌，甚至以原告不願意填寫與合理調整訴求無
23 關的工作日誌為理由，逕行拒絕提供合理調整，顯然違反
24 身權委員會第6號一般性意見第26點、第8號一般性意見第
25 45點所揭示之協商義務。而復審決定對此不察，亦屬不
26 法，應予撤銷。

27 (4)原告於111年間，實際執行勞資會議代表紙本來文案件備
28 查業務時，往往須以電話聯繫事業單位確認資料、要求補
29 正、請求配合協助，仍需執行對外溝通之工作內容，且仍
30 需協助處理因無法順利辦理線上申報（即勞動即時通）所
31 衍生之複雜個案。111年8月間民眾陳情事件之發生，凸顯

原告在工作上仍會因為障礙特質而遭遇阻礙，難認當時被告執行之合理調整措施，已能有效消除原告面臨之工作上阻礙。被告雖稱主管已透過電子郵件提醒同仁「應注意電話禮貌」，惟原告之直屬主管即證人余建中固曾以電子郵件提醒全體同仁執行業務之注意事項，惟該等郵件內容僅屬普遍性、通案性之電話禮貌宣導與提醒，並無任何針對原告之障礙特質與個別情狀，提出實際且可操作之具體建議措施，也難謂被告已針對原告的溝通問題踐行合理調整義務。

(5)原告請求轉調科室、改善職場友善環境之訴求，被告雖在111年9月至12月間，先以書面調查原告轉調科室之意願，再安排各科室主管與原告面談，但面談時，仍僅向原告說明該科室既有工作內容，並屢向原告強調他科室之業務存有大量不確定變數、有時效之急迫性、任務出狀況可能面臨遭連坐，恐怕不適合原告，或要求原告調任至與原告職系、職等均不相符之登記桌職缺等，過程中均未討論針對原告障礙特質之潛在調整方案，即婉拒原告調職，迄今更未執行任何職務調整。實際上，原告仍持續表達調職意願，以及表達職務調動時能夠如同一般人轉調職務一樣有輔導、轉銜之期間與支援，仍得依據身權公約第5條第3項進行合理調整。被告僅執行調職意願調查與面談，面談時未考量原告進入新職缺所需要之合理調整措施，更未實際進行職務調整，顯然也與身權委員會第6號一般性意見第26點、第8號一般性意見第45點之要求不符。

(6)衛福部協調會專家建議被告採取正面表列工作表現標準之調整措施，原告後續多次以書面提出訴求，被告均未予正面回應，迄今仍未提出正面表列工作表現之標準，且被告最終拒絕依據原告提出之工作表現考評方式調整建議，卻也沒有提出其他合理調整方案，更未正面表列工作表現考評標準，直到111年結束後，被告仍舊消極處理衛福部協調會議決議之合理調整建議，仍拒絕實施進一步對話溝

通、實施有效之合理調整措施。再者，證人余建中始終未能充分瞭解原告之身障性質及個人功能限制，也不曉得亞斯伯格症此類障礙者之症狀，其主觀上不願體認原告處理民眾陳情事件與原告障礙特質間之關聯性，反而質疑原告無法自行處理複雜事件、面對與民眾產生之衝突是原告故意、怠惰，顯然欠缺對原告障礙特質之正確理解，自然難以與原告展開基於理解與誠信之合理調整對話協商，拒絕看見原告之障礙特質，並規劃執行有效之合理調整措施，無從展開合於身權公約意旨之合理調整。

(7)被告雖於109年6月22日邀請中華民國自閉症基金會執行董事即訴外人呂熙莉，協助與原告進行溝通輔導，惟該次輔導會議中，呂熙莉顯然並未協助原告與其主管對話、進一步瞭解原告之身心障礙特質、其在工作職場上遭遇之阻礙，反而單方面要求原告應加強自身競爭力，以符合一般人之工作表現標準。此等輔導意見，不但已非目前協助自閉症類群障礙者在職場上解決適應困難之主流見解，且顯未能重視與尊重差異，更嚴重牴觸雇主應促進身障者發揮其工作知能之合理調整精神，實難以據此認定被告已履行合理調整之義務。被告在未踐行合理調整義務之狀況下，仍逕行考評，給予原告工作表現不利評價，已構成基於身障之歧視，原處分之作成顯屬違法，應予撤銷。

4. 被告以原告處理之事務制式、簡單，認定原告未達負責盡職之要求，係屬針對原告之障礙特質給予不利對待，已構成身權委員會一般性意見所闡釋之歧視，已屬違法，應予撤銷：被告基於原告障礙特質之工作分派結果，因工作內容較為簡單、制式，給予原告不利之考績評價，自屬身權委員會第6號一般性意見第18點、第8號一般性意見第17點所指針對身障特性之直接歧視。被告至111年，仍持續以原告身障之特質，給予原告不利之考績評價，持續強化對原告身障之刻板印象，亦已違反其作為國家雇主消除歧視與刻板印象之義務。原告雖未承辦專案活動，但是111年完成簽核之紙本公

01 文數量達1,349件，為○○科同仁之冠，況原告處理紙本申
02 請之勞資會議代表名冊備查業務，較諸線上申報者須額外花
03 費時間精力將紙本資料鍵入勞動即時通系統、將所有紙本資
04 料自行掃描歸檔，亦可見原告分擔該科較多紙本公文數量，
05 節省其他科員花費處理之時間，並使其他同仁得專注辦理其
06 他業務，雖然原告工作內容與其他科員不盡相同，但仍與其
07 他科員具有相同價值，依據身權委員會第8號一般性意見第2
08 8點，自應給予相同之評價與報酬。被告卻給予原告不利考
09 績，造成領取較其他人為低之獎金報酬，並阻礙升遷機會，
10 均與身權委員會第8號一般性意見關於平等保障身障者報酬
11 與升遷機會之意旨不符。

12 5. 被告又以原告電話禮貌不佳為理由，認定未達到負責盡職之
13 考核標準，仍屬基於身障之歧視。復審決定亦維持此一考績
14 理由，逕認原處分合法，同屬違法，應一併撤銷：

15 (1)公務人員考績法（下稱考績法）第13條至第14條規範之考
16 績考評條件與程序，考績表及平時成績考核紀錄表（下稱
17 平時考核表）之記載，均屬考評之重要依據，被告既將服
18 務品質、電話禮貌等事由，數次記載於原告之考績表及平
19 時考核表中，足徵被告確是以原告之電話禮貌、為民服務
20 態度不佳等理由，作為給予原告考績乙等之主要基礎。被
21 告忽指原告工作制式、簡單，忽而改指原告電話禮貌不
22 佳，至行政訴訟階段又稱前開因素均非考績乙等之主要理
23 由，前後立場多次改變，實屬臨訟置辯、混淆視聽之詞，
24 不足採信。

25 (2)觀諸111年8月26日民眾陳情事件之陳情內容記載，可見因
26 勞動即時通系統設計不良，所衍生之線上申報與紙本申報
27 均難以進行之複雜個案。雖然原告負責的是紙本來文申
28 報，但面對系統設計不良所造成之作業困難，仍勉力以電
29 話與事業單位之民眾溝通聯繫，企圖協助排除困難，但原
30 告反覆說明其所知悉之處理方式，未獲得民眾接受，並遭

民眾強烈質疑，原告實已盡力協助完成通報之責任。108年評估報告已指出，原告以電話與民眾溝通時，基於其障礙特質，難以自行應對與民眾之無效溝通或不友善態度，亦較為欠缺運用策略解決問題之能力。是被告以民眾陳情原告態度不佳、處理事務化簡為繁、未能解決民眾問題，逕行給予不利考績考評，完全未考量此實因原告礙於障礙特質而無法妥善處理案件，仍屬直接歧視。又觀諸當時為原告之直屬主管即股長余建中證稱其在111年8月接獲民眾陳情後，以協助原告接聽困難個案電話的方式提供支援，其後原告較未再發生與民眾衝突的情形。況余建中支援原告接聽較棘手困難之民眾來電，明確告知原告工作上需改進之處，既屬對原告障礙特質之合理調整措施，被告竟以未經合理調整前原告之工作表現（即111年8月民眾陳情事件以及未經告知之公文處理瑕疵），以及為原告實施調整措施、提供支援為理由，給予原告111年不利之考績考評，顯然並非以合理調整後職務之工作表現優劣為評價，構成基於針對原告身障之歧視，原處分據此作成，實屬違法，應予撤銷。

- (3)被告於輔導紀錄中，要求原告「我們是公務機關對於民眾來電洽詢服務及問題，都應保持電話禮儀並應秉持積極、負責的服務態度，盡量與民眾溝通、說明及處理；以後希望你能改善及注意一下電話禮儀及服務態度」，而余建中之證詞內容，也顯示其從未實質審酌。相較於其他同仁，原告何以比較不會在電話聯繫方面尋求主管協助？主管是否已充分向原告說明能夠尋求協助的時機與方式？原告未能與其他同仁一樣尋求主管之協助，是否有其個別、與障礙特質相關之考量？原告在對內、對外之溝通過程，是否長期面對被敵意對待、欠缺支援的制度性歧視？實際上，原告自102年7月底至被告任職，被告延宕多年未提供原告在接聽電話方面之具體協助，令原告長期、多次獨自面對因其障礙特質，而無法妥善處理之爭議情境，事後更屢屢

01 因此遭到不利之考績考評，此正是原告難以向主管尋求支
02 援協助的重要因素。被告考評原告考績，未能考量上開原
03 告之障礙特質、個別差異及其在職場所面對的制度性歧
04 視，僅反覆稱原告違反一般公務員電話溝通及禮儀標準，
05 以對一般公務員之標準要求具有身障之原告，似認為原告
06 能夠以努力克服不擅於溝通之障礙而企圖扭轉之，漠視原
07 告作為身障者之差異性，已構成基於身障之歧視，原處分
08 據此作成，自屬違法。

09 (4)被告迄未提出關於原告「假裝不在位置上、不接電話、10
10 通電話有9通是母親撥打來」之輔導紀錄、通聯紀錄或電
11 話錄音，余建中所述欠缺證據佐證，已無可信度可言。余
12 建中於該年度寄發之電子郵件雖提及「電話禮貌分數」、
13 「有些同仁坐在座位上不主動接聽電話」、「會找時間針
14 對本股同仁做的電話禮貌測試，測試不合格的同仁將列為
15 考績依據」，惟均未特定電話禮貌不佳者為何人，被告也
16 未提出前揭作為考評依據之「電話禮貌分數」及「電話禮
17 貌測試」結果，僅泛稱此等測驗與紀錄均未留下書面資
18 料，未能舉證原告平時確有電話禮貌不佳之具體事證，原
19 處分欠缺明確證據支持，實屬違法，應予撤銷。余建中另
20 證稱其協助原告撥打數次電話，惟其所述協助原告對外與
21 三個事業單位撥打、接聽電話，並非111年發生，與本件1
22 11年考績案之考評應屬無涉。原告與被告秘書室間之公文
23 分派爭議，亦屬於原告不擅於溝通、與其欠缺彈性思考之
24 障礙特質直接關聯之表徵，直屬主管予以協助改分派公
25 文，亦為合理調整措施之一，被告自不得以此給予原告不
26 利之考評。

27 (5)身障者的工作阻礙，可以藉由充分的合理調整消除，但障
28 礙特質不會因而消失，一般人被主管要求保持電話禮儀，
29 或許能透過努力改善而達成目標，故對於一般人未能達到
30 電話禮儀時，給予不利考績或屬有理，但原告基於其障礙
31 特質，顯然不可能只因主管要求，就能一夕之間變成有能

01 力圓融、彈性處理不理性民眾之每一通來電，則被告要求
02 原告必須為此承受不利之考績考評，顯係「要求障礙者為
03 其所不能」，已構成基於身障者的直接及間接歧視，原處
04 分據此作成，顯屬違法，應予撤銷。

05 6. 被告在111年度及復審階段，從未指摘原告辦理公文品質不
06 佳，遲至本院審理中突然提出此一考績事由，卻未能依考績
07 法要求，具體舉證原告辦理公文有顯著缺失，且曾要求原告
08 改善。被告稱此為考績乙等之主要原因，顯係臨訟置辯之
09 詞，不足採信：

10 (1) 余建中證稱原告公文處理時有錯字、未修改例稿之情形，
11 某次輔導時其告知原告後，原告才慢慢修改，但仍有漏
12 掉，被告乃據稱原告並未用心在公文上面，公文品質不
13 佳，不如其他同事，並稱原告平時考核表「工作知能及公
14 文績效」之項目二度給予C之考核結果，並記載包括原告
15 「工作知能經輔導仍未成長進步」、「對於工作相關知識
16 不夠精進」，足見原告考績乙等之主要理由，係公文品質
17 不佳。惟查，被告於復審階段，從未指摘原告公文品質不
18 佳，也未曾提出任何原告公文品質不佳、針對公文品質與
19 工作知能對原告進行輔導之具體事證，在111年針對原告
20 進行之輔導紀錄內，僅有9月間上述涉及民眾陳情之事
21 件，其餘並無任何輔導事項，難認被告係以公文品質為考
22 評考績之主要事由。

23 (2) 另依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」（下
24 稱平時考核要點）第4點第2項規定，原告之直屬主管余建
25 中應有義務提醒原告瞭解平時考核結果等情事。然被告未
26 提出111年度期間，向原告即時、適度揭示平時考核結果
27 之事證，更未向原告說明公文處理品質問題，導致原告無
28 從據以改善或尋求調整支援，被告此部分處理方式，應不
29 符平時考核要點第4點第2項之要求。被告於平時考核表之
30 具體建議事項中，僅書以「工作知能經輔導仍未成長進
31 步」、「對於工作相關知識不夠精進」等流於空泛之意

見，並未給予任何「培訓或調整職務等具體建議」，對於本有溝通障礙、不擅於解讀抽象意涵之原告而言，實無從知悉其工作知能方面之具體改善、進步方向為何？是否係公文有錯漏字？公文辦理時效不佳？抑或公文解釋適用法規有所錯誤？更欠缺任何改進方向，被告復未提供任何針對改善原告工作上有待進步之處之培訓資源或指導計畫，難認被告已依據平時考核要點及身權委員會第8號一般性意見意旨，保障原告平等行使工作權之權利。被告逕行以此認定原告公文品質不佳，給予不利考績考評，亦屬違法，原處分應予撤銷。

(3)余建中稱曾於111年間向原告說明公文處理問題，惟此在原告之平時考核表及輔導紀錄內，均無相關記載，自應由被告舉證以實其說。退步言，縱使余建中曾於111年間向原告說明公文處理問題，然依其述，原告之公文處理雖有部分瑕疵，但在余建中當面、明確、直接告知後，原告確實能配合逐步修改，益徵平時考核表記載「經輔導仍未檢討改進」、「工作知能經輔導後仍未成長或進步」，與事實不符，被告據以考評原告之年終考績，即屬違法，應予撤銷。

(4)原告辦理公文之效率甚佳，辦理全股最多之紙本公文，均能夠在時限之內完成受交付之工作，也完全不敢在上班時間從事私人事務，實屬認真盡責、奉公守法、循規蹈矩，符合考績法施行細則第4條第1項第1款第5目「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」之條件，再加上原告111年全年無遲到、早退、曠職、事病假，亦符合同條項款第6目「全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過5日者」之條件，已達到一般條件2目以上得評列甲等之標準。詎料，被告仍以原告工作知能及公文績效不佳，作為給予原告不利考績考評之理由，顯然與事實不符，更是以調整措施為不利考評之基礎，構成基於身心障礙之歧視，亦屬甚明。

01 7. 社團法人人權公約施行監督聯盟（下稱人約盟）提出之法庭
02 之友意見書，指出被告調整程序不完備，調整結果無法有效
03 協助原告執行工作、發揮所長，被告逕行以此考評原告考
04 績，應屬違法：

05 (1)人約盟於105年8月12日正式登記立案為人民團體後，原告
06 訴訟代理人翁國彥律師即未曾依章程被選任為執行委員，
07 近10年來也未曾擔任人約盟之執行委員，翁國彥律師對於
08 本件法庭之友意見書主要撰寫人即人權政策中心主任黃嵩
09 立及執行長黃怡碧，均無任何指揮監督關係，實無從影響
10 其等撰寫該意見書意願與方向，難認該意見書之作成有偏
11 頗之虞。又該意見書清楚揭露其與訴訟兩造間沒有利害關
12 係，純粹係出於公益考量，秉持對國際人權公約在我國落
13 實之信念與專業能力，檢視被告是否確實履行對障礙者之
14 合理調整義務、考評原告考績是否有基於身障之歧視，並
15 提供在本件中解釋適用國際人權公約意旨之專業意見，殊
16 值參考。

17 (2)針對身權公約於我國之適用，本件法庭之友意見書強調被
18 告負有落實身權公約之義務，若拒絕提供合理調整，即屬
19 基於身障之歧視，並闡釋合理調整之程序，可由障礙者或
20 義務承擔人開啟，當需求發生時，雇主即應展開對話協
21 商、確認何種調整措施可以解決障礙者面對的挑戰，且需
22 要先確認調整的合理性，再進一步檢視調整是否對被告產
23 生過度負擔，過度負擔之舉證責任應由被告負擔。其中，
24 我國的職務再設計制度，屬於合理調整在職場運用之一
25 環，雖然目前其程序面、法律效果等，均遠遠不及於合理
26 調整，惟職務再設計與職業重建評估時所必須具備之專業
27 要求，應可運用在合理調整之評估。

28 (3)人約盟檢視被告自102年原告入職至111年間工作內容之調
29 整（包括一開始工作業務、調整公文數量、調整休假日不
30 分公文等調整），以及期間對於職務調整之會議紀錄，包
31 括108年5月間詢問原告是否調職檔案室或登記桌工作、10

01 9年7月討論調任勞動教育文化科及就業安全科之可能性、
02 113年4月間討論其他適合職務，惟最終均未調整職務之過
03 程，以分析雙方協商過程。本件法庭之友意見書更以被告
04 提出113年「身心障礙者職務再設計服務建議表」為例，
05 指出被告對於原告文件處理的工作量、工作負荷以及流程
06 均無具體客觀之分析，所提供之建議也過於籠統、缺乏可
07 操作性，未提供具體支持或訓練方案協助原告克服社交障
08 礙，也沒有評估以書面作業替代部分對內、對外之溝通聯
09 繫、調職合適性或可行性等，並未針對原告之工作上阻礙
10 進行評估與建議。在未執行有效之合理調整之前，被告認
11 為原告之工作較少或屬於非核心工作，反映的是被告合理
12 調整措施不足、無效，而非當事人工作不力造成，被告據
13 此考評原告之考績，仍非屬公平，況經過調整之工作項目
14 即不得作為給予不利考績之事由，否則即使基於身障之歧
15 視，原處分據此作成，顯屬違法，應予撤銷。

16 8. 綜上所述，原告於111年以前，多次提出減少對內外溝通情
17 境、正面表列工作表現考評標準及調職，以改善職場環境友
18 善等調整訴求，惟被告均未依循最高行判決、身權公約、身
19 權委員會、注意事項及勞動部指引意旨，具體審酌原告之障
20 礙特質、工作阻礙及調整措施之合理性與比例性，也未實施
21 相關調整措施，或尋求專業人士之協助調整程序，致使原告
22 於111年仍反覆遭受相同之工作上阻礙，顯屬未盡合理調整
23 義務，被告逕行考評原告考績，難認適法。再者，被告仍以
24 原告工作簡單制式、電話禮貌不佳等涉及原告障礙特質、應
25 予合理調整卻未予調整之事由考評原告乙等考績，亦屬基於
26 身障之歧視，被告甚至於本件訴訟中反稱前開事由並非考績
27 乙等主因，而稱主因係原告公文品質不佳、經輔導仍未改
28 善，卻未舉證以實其說，顯不足採。爰請求依法撤銷原處
29 分，以達到促進身障公務員充分融入職場、平等保障其工作
30 權之目的，並確保國際人權公約於我國之具體落實。

31 (二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

01 四、被告答辯及聲明：

02 (一)答辯要旨：

03 1. 被告確實已盡合理調整義務，自不容原告以被告未盡合理調
04 整義務而主張原處分違法：

05 (1)原告自102年進入被告服務後，被告即不斷主動或依原告
06 之申請而調整原告之職務，並無原告所稱未盡合理調整義
07 務之情形，原告曾分別就107年度、108年度考績事件提起
08 行政爭訟，迭經本院108年度訴字第2000號判決（下稱107
09 年考績本院判決）、107年考績最高行判決、本院109年度
10 訴字第1324號判決（下稱108年考績本院判決）、108年考
11 績最高行判決，均認定被告盡其所能提供適度調整措施，
12 並無怠於依原告請求進行工作合理調整之情事，自不容原
13 告以被告未盡合理調整義務而主張原處分違法。

14 (2)被告針對原告之身障特質，自102年起，即不斷盡合理調
15 整義務，進行10餘次調整，不斷減少原告之工作負擔。原
16 告於106年間尚需處理相較之下較為複雜的勞退金委員變
17 更每日3件（按：實際上仍屬較為制式化之工作）。於107
18 年4月23日，被告將勞退金委員變更每日3件，調整為勞資
19 會議備查每日3件，加上原告原本需要辦理的勞資會議備
20 查每日3件，合計為勞資會議備查每日6件；108年9月9
21 日，原告所辦理的勞資會議備查再調整為每日4件；109年
22 6月22日，原告所辦理的勞資會議備查再調整為每日4件
23 （休假停分，無需補分），迄今未再調整。原告106年間
24 之工作量，比107年及108年之工作內容更多，但於106年
25 考績甲等，且原告109年迄今之工作內容，大致都沒有調
26 整，原告仍於109年及112年考績均甲等，足證原告可以勝
27 任目前工作，且被告未因其身障特質，而給予不利之考
28 績。原告多次向被告表示能勝任工作，也曾表示「工作調
29 整到目前都還好」，甚至親向法官表明：「只要能夠經過
30 指導，原則上都可以勝任」等語，但卻又多次透過律師以
31 書狀表示被告未盡合理調整義務，致被告十分困惑。被告

01 乃多次與原告協商，請求原告填寫工作日誌，以確認原告
02 就目前所執行之業務所花費之時間，且此部分於調解委員
03 在調解時，亦建議原告配合，但原告仍拒絕配合，顯見原
04 告是以被告未盡合理調整義務，包裝其對於考績不滿之訴
05 求。

06 (3)就原告稱被告未盡合理調整義務乙節，然被告已定期召開
07 工作調整會議，且原告之工作內容亦係機關中溝通程度最
08 低者，為原告所不爭執，僅係希望主管在其遭遇困難時，
09 被告可以提供協助，被告至遲也在109年起，即已多次口
10 頭及書面告知，可以提供代為接聽電話之協助。就原告所
11 稱需要專業人士協助乙節，被告旋商請就業服務員協助，
12 然原告一開始以「如未保證甲等考績，不願接受就業服務
13 員之協助」等理由，婉拒就業服務員協助。其後，經被告
14 多次溝通後，原告勉為接受就業服務員協助瞭解其工作狀
15 況。詎料，就業服務員協助1次後，原告以擔心遭受異樣
16 眼光，再度拒絕就業服務員之協助。被告商請原告製作工
17 作日誌，以瞭解其工作所遭遇之困難與阻礙，也遭到原告
18 拒絕。由此可見，原告是否真有所稱之工作困境，或原
19 告真意是否在解決其工作困境，均非無疑。倘若原告真的
20 需要進行合理調整，為何在被告積極開啟對話協商後，原
21 告卻一再拒絕被告提供之所有協助？凡此種種，均足認原
22 告所稱被告未盡合理調整義務，只是原告包裝其對考績乙
23 等之不滿而已。

24 (4)身權公約第2條所稱「合理之對待」，是指根據具體需
25 要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當
26 之修改與調整，以確保身障者在與其他人平等基礎上享有
27 或行使所有人權及基本自由。換言之，合理對待的前提，
28 在於「不造成過度或不當負擔之情況下」，惟依原告之要
29 求，不論是否業已超出被告之過度及不當負擔，但被告均
30 仍積極協助原告進行必要及適當的修改與調整，原告卻仍
31 謂被告未盡合理調整義務，實令人情何以堪？

01 2. 原告並未證明符合考績法施行細則第4條規定事由，具有特
02 殊條件各目之一或一般條件2目以上，原告之考績自不得考
03 列甲等：

04 (1)依考績法施行細則第4條規定，受考人必須具有公務人員
05 考績法施行細則第4條第1項之特殊條件各目之一或一般條
06 件2目以上之具體事蹟，始得評列甲等。經查，原告至多
07 僅符合考績法施行細則第4條第1項之一般條件「（六）全
08 年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過5日
09 者。」但並無同細則第4條第1項之其他特殊條件或一般條
10 件，故自不得考列甲等甚明。

11 (2)依原告之平時考核表所示，111年1月1日至同年4月30日之
12 「工作知能及工作績效」、「創新研究及簡化流程」、
13 「年度工作計畫」等與障礙特質無關之項目，考核紀錄等
14 級均為C，且111年5月1日至同年8月31日之以上3項與障礙
15 特質無關之項目，考核紀錄等級亦均為C。換言之，即便
16 排除原告之障礙特質等項目，原告之考核成績幾乎均為等
17 級C，與考績法施行細則第4條所稱甲等考績之要件完全不
18 符。原告起訴迄今已逾18個月，卻完全未就其以上3項與
19 障礙特質無關之項目考評結果等級甚差之原因提出說明，
20 反係不斷要求被告提出同事之輔導紀錄、電話投訴紀錄等
21 等，原告顯應正面回應公文品質不佳之事實，平時考核表
22 所載「直屬主管綜合考評及具體建議事項」，主要係主管
23 對於受考人之具體建議，並提醒受考人有待改進之事項，
24 非考績作成之基礎，原告切勿混淆視聽。

25 3. 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
26 以110年2月22日院台教字第1102430037函提出審核意見（下
27 稱監察院審核意見）所示，合理調整應以「事」為本體，在
28 不改變工作所需能力的要求前提下，身障者透過合理調整能
29 從事職務的核心職能發揮能力，若身障者之障礙特質影響其
30 執行現行職務之核心職能，應採行職務轉換措施。就原告歷
31 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

01 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
02 「以事為本體」之前提，其能力未能符合該職務所需，顯然
03 原告應選擇從事其他職務。況公務體系受到困境抗辯（公務
04 員轉調、任用有官職等、職系限制）之影響，被告只能於不
05 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
06 整，以確保身障者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人
07 權及基本自由。倘原告之身障特質影響其從事相關核心職能
08 之工作時，原告之能力未能符合該職務所需，顯然原告應選
09 擇從事其他職務。另依余建中於本件及另案（按：本院112
10 年度訴字第428號事件，即原告之110年考績事件）之證述內
11 容可知，余建中既已有實際協助原告處理溝通事宜，原告稱
12 被告未盡合理調整義務，顯與事實不符，亦足證原告係因公
13 文品質不佳，而未獲得甲等考績，並非被告對原告有身障之
14 歧視。

15 (二)聲明：原告之訴駁回。

16 五、本院之判斷：

17 (一)前提事實：

18 前揭事實概要欄之事實，有原處分（本院卷1第51頁）及復
19 審決定（本院卷1第55-63頁）在卷可稽，堪可認定。

20 (二)應適用之法令及說明：

21 1. 考績法及考績法施行細則：

22 (1)考績法：

23 ①第2條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞
24 必罰之旨，作準確客觀之考核。」

25 ②第3條第1款規定：「公務人員考績區分如左：一、年終
26 考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年1至12
27 月任職期間之成績。」

28 ③第5條第1項規定：「年終考績應以平時考核為依據。平
29 時考核就其工作、操行、學識、才能行之。」

30 ④第6條第1項規定：「（第1項）年終考績以100分為滿
31 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。……。」

⑤第7條第1項第1、2款規定：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與1個月俸給總額之1次獎金；……。二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之1次獎金；……。」

⑥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。」

⑦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、2年列甲等者。二、1年列甲等2年列乙等者。」

⑧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。……。」

(2)考績法施行細則：

①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65；操行占考績分數百分之15；學識及才能各占考績分數百分之10。」

②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2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1次記1大功，或累積達記1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3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1次記功2次以上，或累積達記功2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3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5日者。(七)參加與職務有關之終身學習課程超過120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。」

③第6條第1項規定：「受考人所具條件，不屬第4條及本法第6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。」

01 ④第16條規定：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應
02 併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡1次者，考績時增
03 減其分數1分；記功或記過1次者，增減其分數3分；記1
04 大功或1大過者，增減其分數9分。（第2項）前項增分
05 或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲
06 之增減分數應包含於評分之內。」

07 (3)綜上規定，可知公務人員之年終考績乃於每年年終考核公
08 務人員當年1至12月任職期間之成績，應務求準確客觀，
09 其評定須以對受評人之工作、操行、學識、才能所作平時
10 考核為依據，方符綜覈名實之宗旨。而考績除首長外，係
11 以機關同一官等之公務員為比較，本質上具競爭性，俾公
12 務員能恪守本分，提升公務效能，因此賦予機關主管管理
13 與用人之手段，以確保國家事務之履行，並增進政府效能
14 之目的。又公務人員之平時學識、能力、操守及工作態
15 度，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主
16 管為之，殊難正確判斷與綜合評價。故公務人員之平時成
17 績考核，具有高度屬人性，非他人所能擅代，自具判斷餘
18 地。苟其判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一
19 般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，行
20 政法院審查時應予適度尊重，而採取較低審查密度。

21 2. 憲法第7條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種
22 族、階級、黨派，在法律上一律平等。」乃是保障法律上平
23 等的總則性規定，上述各要素僅是例示規定，身障雖未列於
24 條文，法令如以身體、智力或精神上之障礙為差別待遇，仍
25 須受平等原則之拘束，人民不可因身障的理由而遭受歧視。
26 憲法增修條文第10條第7項亦明定：「國家對於身心障礙者
27 之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及
28 生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。」彰顯
29 身障者的權利主體地位，確認國家的作為義務在於協助身障
30 者自立發展、確保其平等參與社會的機會。而身權法第16條
31 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。」亦已揭示不歧視原則。前揭規定係課予國家作為義務，保障身障者免於遭受歧視，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日決議通過身權公約（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，身權公約已內國法化，各級政府機關行使職權，應符合身權公約有關身障者權利保障的規定。從而，身權法第16條第1項規定所稱不得為歧視性的對待，即可參照身權公約第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

01 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
02 視為本公約所指之歧視。」等規定予以解釋。準此，身權公
03 約將合理調整（對待）與基於身障之歧視加以連結，由此建
04 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
05 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
06 身權公約意旨之法律解釋，行政機關內有身障情形之公務員
07 分配工作及評定考績時，亦不例外，如未考量身權公約保障
08 身障者人權之意旨，或是作了牴觸身權公約意旨之決定，即
09 構成違法。應特別說明者：

10 (1)身權公約第5條第3項所稱「合理之對待」，係譯自英文
11 「reasonable accommodation」，亦可譯為「合理調
12 整」，其目的在使身障者可享有或行使其他非身障者原本
13 即享有或行使之人權與基本自由，故係追求一種機會平等
14 狀態；依身權公約第2條規定，拒絕對身障者提供合理調
15 整，構成基於身障之歧視，身障者對合理調整之提供，享
16 有相對應之法律上請求權。究應如何落實提供合理調整義
17 務方面，依身權委員會第6號一般意見書第26段（點）之
18 意旨，提出幾項判準：包括7項核心要素：1. 須與身障者
19 對話，找出其行使權利的障礙。2. 評估某項調整措施在法
20 律上與事實上是否可行。3. 評估某項調整措施在系爭權利
21 的實現上是否具有關聯性與有效性，亦即障礙者所要求之
22 調整措施，須為其行使特定權利所需。4. 評估某項調整措
23 施是否帶給調整義務人過度或不當之負擔，其評估手段與
24 目的及權利行使之間是否符合比例原則。5. 確保調整措施
25 有助於達成平等與消除對身心障礙者歧視之基本目標。因
26 此，應由身障者與調整義務承擔者依具體個案進行協商，
27 應列入考慮之要素包括財務成本、可得資源（包括公共輔
28 助）、調整義務方之規模（須以調整方之整體加以觀察）、
29 該項調整對機關（構）或企業的影響、第三人的利益、
30 對其他人的負面影響，以及合理的健康與安全要求。
31 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110上502判決參照）。準此，合理調整是針對個別身障者，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，因此必須依照身障者所處環境作具體判斷，於調整義務人收到身障者之請求後，應與身障者進行討論，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障者提供合理調整之義務，以使身障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，應認屬基於身障之歧視，構成違法。惟是否構成身障之歧視，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)另外，身權委員會第8號一般性意見則係對身權公約第27條關於身障者工作與就業之規定再為深化解釋，其中第16點關於平等不歧視在就業週期的核心義務、第19點關於拒絕合理調整的意涵、第45點關於雇主提供合理調整的步驟等核心內涵，應認皆為前開最高行110上502判決依身權公約第2條、第6條及身權委員會第6號一般性意見所揭示落實提供合理調整義務7項核心要素之實質內涵所涵蓋；至於其中第3點及第7點關於對健全主義所為批評、第4點關於結構性勞動市場的不平等現象、第8點關於身障的人權模式，雖係自宏觀視角而為敘述，然細繹其中內容，仍可認前開最高行110上502判決所揭示落實提供合理調整義務7項核心要素之實質內涵，已將前述第3點及第7點之消除健全主義偏見，與第4點之消除結構性勞動市場的不平等現象，以及第8點強調身障人權模式之核心精神包含其中，並將之實際轉化為行政法院所適用之具體審查基準。從而，身權委員會第8號一般性意見中之第3點、第4點、第7點、第8點、第16點、第19點及第45點之內容，皆無礙

於本件仍須依前開最高行110上502判決所揭示落實提供合理調整義務7項核心要素而為審查。

(3)至於身權公約第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，使身障者能優先獲得非身障者所未享有之地位，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，身障者並未享有相對應之請求權。揆諸考績法前揭規定，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；如對身障者之考績提供優惠性差別待遇，即不問身障者事實上工作表現是否優於或同於非身障者，一律保證一定比例之身障者得獲甲等考績，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，勢必以犧牲非身障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障者的刻板印象，反而輕忽其工作表現，妨礙其職涯發展，顯非適宜。故對於為身障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，身障者對於職務之工作表現優劣，以符合身權公約藉由調整措施之提供，使身障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)經查：

1. 被告於111年間對原告之工作安排，已善盡合理調整義務：

(1)查原告於107年年終考績、108年年終考績、110年年終考績各為被告考列乙等，原告皆不服，各循序提起行政訴訟救濟。而107年年終考績事件，前經107年考績本院判決撤銷該次處分、申訴決定及再申訴決定，後經107年考績最高行判決駁回上訴而確定；108年年終考績事件，前經108年考績本院判決原告之訴駁回，後經108年考績最高行判

01 決駁回上訴而確定；110年年終考績事件，則經本院112年
02 度訴字第428號判決原告之訴駁回，目前尚未確定一情，
03 有107年考績本院判決（本院卷1第203-219頁）、107年考
04 績最高行判決（本院卷1第469-479頁）、108年考績本院
05 判決（本院卷1第221-249頁）、108年考績最高行判決
06 （本院卷1第481-491頁）及本院112年度訴字第428號判決
07 （本院卷2第267-292頁）在卷可憑，首堪認定。

08 (2)又依被告提出之歷年原告工作輔導及調整情形一覽表（本
09 院卷1第199-202頁）以觀，可見原告任職迄今之業務調整
10 歷程為：102年7月間工作內容原為一股：負責工會事務職
11 缺，後為二股：負責勞資會議及勞健保補助款業務；102
12 年8月間工作內容為：勞資會議業務、勞退金變更及勞工
13 建構住宅貸款；103年至106年間工作內容為：①勞資會議
14 代表備查，每日3件。②勞退金委員變更，每日3件。③勞
15 工建構住宅貸款。④身障業務窗口；107年間工作內容
16 為：①勞資會議代表備查，自107年5月1日後，改為每日6
17 件。②勞工建構住宅貸款。③身障業務窗口。另外，勞退
18 金委員變更案自107年4月23日起停分；108年間工作內容
19 為：①勞資會議代表備查，原每日6件，自108年9月間後
20 改為每日4件。②勞工建構住宅貸款。③身障業務窗口；1
21 09年間工作內容為：①勞資會議代表備查，每日4件（自1
22 09年2月11日工作調整會議後，休假停分不須補件）。②
23 勞工建構住宅貸款。③身障業務窗口；110年至111年間工
24 作內容為：①勞資會議代表備查，每日4件（休假停分不
25 須補件）。②勞工建構住宅貸款。③身障業務窗口。依上
26 可知，被告於原告任職起迄今已多次調整原告工作內容。

27 (3)再者，依本院112年度訴字第428號判決（本院卷2第267-2
28 92頁）所引據之109年2月11日決議後決行內容、原告會後
29 出具之意見、109年12月10日工作輔導會議之原告陳述、
30 該案中之原告陳述、原告於109年年終考績為甲等之事
31 證，可見被告於109年期間曾對原告工作安排及適應狀

01 況，多次密集開會，以便隨時知悉原告工作狀態並積極進
02 行協助處理，又經由被告逐年調整至109年間，而原告於1
03 10年間之工作內容與109年間之工作內容既屬相同，業如
04 前述，且原告於109年年終考績為甲等，足見110年間並無
05 特別需調整之處。況依107年考績最高行判決（本院卷1第
06 469-479頁）及108年考績最高行判決（本院卷1第481-491
07 頁）所示，均經最高行分別認定被告就該2年之考績年度
08 並無未盡合理調整義務之情事。從而可認，被告於本件11
09 1年度以前，業已逐年踐行合理調整義務。

10 (4)復依被告提出之歷年原告工作輔導及調整情形一覽表（本
11 院卷1第199-202頁）、111年9月30日○○科簽呈（本院卷
12 1第351-352頁）、111年9月30日員工面談紀錄表（本院卷
13 1第353-354頁）、112年5月15日○○科便簽（本院卷1第2
14 77頁）、原告提出之111年9月23日衛福部身障者權益受損
15 協調會議紀錄（本院卷1第157-159頁）、112年2月間原告
16 寄予被告之電子郵件與書面回復（本院卷2第185-190
17 頁）、112年3月13日○○科簽呈（本院卷2第191頁）、11
18 2年5月10日○○科簽呈（本院卷2第193-195頁）及112年5
19 月15日○○科簽呈（本院卷2第197頁）以觀，可見被告於
20 上開一覽表中所陳：110年全年度至111年3月31日期間，
21 原告未提出合理調整需求；111年9月30日工作調整會議，
22 原告表示希望勞資會議代表備查調整為每日3件，○○科
23 回應請原告提出明確其病症影響工作情形說明，並提出請
24 原告試行1個月填寫工作日誌，以利○○科了解其實際工
25 作情況與困難點，提出更適切之合理調整方案及正面表列
26 工作表現標準表供原告理解；111年10月6日，原告母親來
27 電告知，原告不願寫工作日誌，想調整至其他科室任職，
28 惟截今原告未向○○科回復；111年9月29日，人事室將調
29 任意願表交給原告；111年10月12日，原告回復調任意願
30 依序為就安科、勞教科、重建處；111年10月13日工作調
31 整會議，原告表達意願至就安科工作；111年10月19日，

01 人事室請就安科填寫目前該科科員職務，並提供表格供原
02 告填寫；111年11月2日，原告經與就安科科长面談後，無
03 調任就安科意願；111年11月7日，原告修正其欲調任科室
04 或所屬機關之意願，依序為就安科、重建處、就服處；11
05 1年11月28日，原告表示因交通因素，無意願調任重建
06 處，且有意願陞任就服處之南港就業服務站或信義就業服
07 務站站長；111年12月7日，被告請就服處與原告面談，因
08 被告局內並無原告欲調任之科室，故原告仍先留任○○
09 科，並請該科與原告協商，由該科正面表列工作表現標
10 準，以評估工作績效；112年2月15日，經就服處於112年2
11 月8日上午與原告訪談，原告表示無意願調整至就服處擔
12 任站長，另○○科原擬於2月初召開會議與原告協商，惟
13 原告請被告提供書面想法，原告再以書面回復；112年3月
14 13日，○○科擬將原告於科內調整業務，臚列該科工作內
15 容，請原告填報意願順序及可適任工作內容，之後再進行
16 工作合理調整；112年5月15日，○○科依原告簽辦意見，
17 請原告試行填寫工作日誌，以利了解其工作狀況，俾利後
18 續工作調整事宜，因原告拒絕填寫，致該科無法了解原告
19 每日實際工作情形。該科亦提供科內工作內容與職務說
20 明，請原告填報意願順序及可適任工作內容，原告乃表示
21 對目前工作無不能勝任之情事，爰維持原告之工作內容等
22 情，應可採認。準此，已可見被告於111年度及至112年5
23 月15日止之期間對原告工作安排及適應狀況，亦有多次密
24 集進行面談及書面溝通，以便隨時知悉原告工作狀態並積
25 極進行協助處理。而依原告於112年2月間寄予被告之電子
26 郵件與書面回復中固曾述及：……原告目前所辦理業務項
27 目，多半仍需與事業單位溝通協調，如需調整輪換業務，
28 仍需考量原告於工作適應與適能適性等因素，再做調整。
29 ……有關正面表列工作表現的標準，○○科至今未有相關
30 評定標準，仍請○○科針對原告障礙特質訂定具體評定標
31 準。……等語；惟最末已敘述：……六、綜上，原告對於

01 目前指派之工作項目並無推辭之意，亦無不能勝任情事，
02 可受公評者，目前負責的業務既非科室主管所稱之簡單、
03 制式業務，亦非科室主管所稱非核心業務，公文量雖經歷
04 來調減仍居全科之冠，業務性質呈現多樣且繁瑣，需要協
05 調溝通聯絡情事，亦不少見，身障業務窗口，以往亦曾擔
06 任身權國際公約檢視工作，均為科內唯一承辦人，甚至常
07 遇到連續休假職務代理人難尋之窘況，原告平日工作兢兢
08 業業，未敢稍怠，任勞任怨，埋頭苦幹，僅因卑微的爭取
09 合理的考績對待，甚至招致可能繼續不利的打壓，倍感氣
10 餒挫折，以上，謹祈鈞長及各位長官諒察等語（本院卷2
11 第187-190頁）。據此，可認原告對於其在111年度期間所
12 承擔之工作內容，當可勝任而屬合理業務範圍，益徵被告
13 於111年度考績核定前仍當有克盡合理調整義務，且依前
14 述可知，原告實係對○○科未針對其障礙特質另訂正面表
15 列工作表現之標準將可能影響其考績而有所不平，然此並
16 不足以認為被告於111年度考績考評前對原告有未盡合理
17 調整義務（詳後述），是原告執前揭主張要旨2.、3.各情
18 而謂被告未盡合理調整義務，仍屬基於身障之歧視云云，
19 核屬其一己之歧異見解，尚無足採。

20 (5)至原告雖主張因其障礙特質致與民眾、主管及同事溝通不
21 順暢、處理事務欠缺彈性思考，難以運用策略解決複雜情
22 況，然被告拒絕提供合理調整，僅執行調職意願調查與面
23 談，面談時未考量原告進入新職缺所需要之合理調整措
24 施，更未實際進行職務調整，未盡合理調整義務云云。惟
25 綜合前開最高行110上502判決依身權公約第2條、第6條及
26 身權委員會第6號一般性意見所揭示落實提供合理調整義
27 務7項核心要素，檢視本件情況如下：

28 ①被告針對原告之障礙情況已多次密集開會，且亦逐年予
29 以調整業務內容及工作量，而於本件111年度期間，先
30 由110年全年度至111年3月31日之期間，原告未提出合
31 理調整需求，其後原告雖表示希望勞資會議代表備查調

01 整為每日3件，但仍未依○○科之需求提供工作日誌，
02 無從使該科了解其實際工作情況與困難點而提出更適切
03 之合理調整方案，嗣後原告固再表示調任科室意願順
04 序，然經與相關科室主管面談或考量後，其後表示無意
05 願調任，且因被告局內已無原告欲調任之科室，故原告
06 仍先留任○○科，之後依原告於112年2月間寄予被告之
07 電子郵件與書面回復內容，仍顯示原告對於其在111年
08 度期間所承擔之工作內容當可勝任等節，業如前述，且
09 該時為原告之直屬主管余建中於本院審理中亦證述：其
10 有口頭向原告表達可協助接共線的電話，也有幫原告撥
11 打或接通電話。大約是在111年8月原告與旅行社發生爭
12 執之後，到112年、113年都還有幫忙接電話及處理。還
13 有發電子郵件宣導要接電話，要注意電話禮貌，但因大
14 家都是平等，如每天跟原告提醒，原告會認為是特別針
15 對原告等語明確（本院卷1第426-428頁），並有余建中
16 所發含原告在內等為○○科人員之111年1月至7月間之
17 電子郵件（本院卷2第45-61頁）可資佐證。由上可見，
18 於本件111年度期間，被告除於○○科內、外協助尋找
19 適合原告之工作（低溝通必要之工作內容）外，於無法
20 尋找到適合之其他科室時，則由原告承辦之業務內容
21 中，藉由工作量及工作內容給予協助（如接聽電話部分
22 若遇到困難可轉請余建中處理或協助）及提醒（如電子
23 郵件內容中提醒含原告在內之同仁注意電話禮貌及服務
24 態度，被民眾申訴相關案件將列入年終考評）。據此，
25 可認被告已積極與原告對話並積極找出障礙，並依其障
26 礙狀況予以彈性及妥適處理，並據以安排工作，未見有
27 何消極不作為之處，尚不因余建中有述及其不清楚亞斯
28 伯格症之症狀或障礙特質為何、或避免被原告認為被針
29 對，故採對含原告在內全體同仁為宣導提醒方式、抑或
30 依111年9月5日員工輔導紀錄表（復審卷2第369頁）所

01 示，原告因業務而以電話接聽、撥打過程未當而遭民眾
02 陳情之情形，而有影響。

03 ②又所謂「特考特用、限制轉調」人事政策之目的，乃一
04 方面避免錄取率偏高之部分特種考試及格人員，藉由轉
05 調制度輕易取得不同職系之任用資格；另一方面則有利
06 於用人機關留住人才，避免辦理考試及訓練後，及格人
07 員輕易商調離職，各機關必須不斷培訓初任人員，影響
08 行政效能。而公務人員調任需受公務人員任用法第18條
09 所定職等、職組、職系等之限制，亦即原告縱有轉任、
10 轉調之請求，亦應考量於現行法律範圍之可行性、以及
11 是否會造成被告（義務方）過度負擔及失所比例等因
12 素，尚難期待被告於個案中面對原告調任、調整訴求
13 時，略過公務人員考試法、公務人員任用法之規定予以
14 處理之。再者，優惠性差別待遇（即身障公務人員特考
15 制度）固然開啟障礙者服公職之機會，但特定職務需要
16 哪些核心能力、不同障別之障礙者執行同一項職務時，
17 所面臨之困難點欠缺事前評估與準備，而後續訓練、任
18 用、考績、升遷、進修訓練等事項，亦無相應之法律規
19 範之，此仍待未來法律明文規定方得處理（參身心障礙
20 公務人員之合理調整請求權，孫迺翊，臺灣法律人第15
21 期，西元2022年8月，本院卷1第137-150頁），故由現
22 行法規範容許之範圍考量，實難苛責被告略過相關公務
23 人員之法規範而逕依原告請求為超過法規範外之跨部門
24 調整。

25 ③依上所述，原告與被告間依具體情況已進行多次會議討
26 論、協商，而由被告所採取之措施，可知被告已於符合
27 目前公務人員考試法、公務人員任用法等規定範圍內，
28 依原告之身障特質盡力調整原告職務內容、工作量，並
29 予以相關協助，亦即原告於本件111年度期間之工作內
30 容，已屬被告目前基於法律規定下，於其局內○○科內
31 所能調整之合理工作內容之最大可能性，原告雖執前主

張而謂：因其障礙特質致與民眾、主管及同事溝通不順暢、處理事務欠缺彈性思考，難以運用策略解決複雜情況，然被告拒絕提供合理調整，僅執行調職意願調查與面談，面談時未考量原告進入新職缺所需要之合理調整措施，更未實際進行職務調整，未盡合理調整義務云云，然礙於目前公務人員考試法、公務人員任用法等規範，於相關法律尚未修改前，被告僅得於現行法規範圍內，盡其最大之調整義務，故原告執前主張，仍難認有據，尚無足採。

2. 被告業已盡合理調整之義務，原告在111年度期間所承擔之工作內容乃在合理業務範圍內，均如前述，則基於以下審查，被告對原告111年考績考評，難認有違法情形：

- (1) 查依原告之111年1月至4月平時考核表（本院卷1第303頁）所示，各考核項目之考核紀錄等級，除品德操守等級為B，其他（工作知能及公文績效、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）均為等級C，直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「未主動積極落實顧客導向，提升服務品質，未優先考量組織目標之達成」，單位主管綜合考評及具體建議事項記載：「對於工作相關知識不夠精進，無自動自發的工作態度，經輔導仍未檢討改進，須加強自我檢討能力」，並無個人重大具體優劣事蹟等紀錄；復依原告之111年5月至8月平時考核表（本院卷1第304頁）所示，各考核項目之考核紀錄等級，除品德操守等級為A，其他（工作知能及公文績效、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）均為等級C，直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「電話禮貌及服務態度極差，經輔導仍不認錯，工作知能經輔導後仍未成長或進步」，單位主管綜合考評及具體建議事項記載：「單純的電話基本禮貌經提醒指導仍無法改善，且為民服務的態度與精神均無法達成組織及公務標準及目標」，並無個人重大具體優劣事蹟

等紀錄。再觀以被告111年12月6日甄審及考績委員會（下稱考績委員會）會議紀錄（本院卷1第327-328頁）及原告之111年度公務人員考績表（本院卷1第301頁）所示，可見原告111年度之年終考績，係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，最終係以直屬或上級長官欄所記載「處理人民申請案件及為民服務態度欠佳」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分為79分，遞送被告考績委員會綜合評分為79分，又原告並未具有考績法施行細則第4條所定得考列甲等特殊條件1目及一般條件2目之具體事蹟，機關長官據以綜合評分其111年年終考績為乙等79分，經核尚無違誤，本院應予尊重。

(2)原告雖主張：被告對原告為考績乙等之主要理由，係原告經調整之工作簡單制式、與民眾溝通狀況不佳，以原告電話禮貌、服務態度不佳給予不利考績，屬於直接歧視云云。然查：

①依考績法第13條前段：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。」考績法施行細則第17條：

「（第1項）本法第13條所稱平時成績紀錄，指各機關單位主管應備平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操行、學識、才能之優劣事實。其考核紀錄格式，由各機關視業務需要，自行訂定。（第2項）各機關單位主管對其屬員之平時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績參考。」等規定可知，各機關單位主管依法被賦予就屬員之平時工作、操行、學識、才能等項具有考評權限。

②又依原告之111年1月至4月平時考核表（本院卷1第303頁）、111年5月至8月平時考核表（本院卷1第304頁）及111年度公務人員考績表（本院卷1第301頁）所示，可知被告對於原告111年度之年終考績，係綜合考量平

時考核中之工作知能及公文績效（內容：嫻熟工作相關專業知識，且具有業務需要之基本電腦作業能力，並能充分運用。公文處理均能掌握品質及時效，臨時交辦案件亦能依限完成）、創新研究及簡化流程（內容：對於承辦業務能提出具體改進措施，或運用革新技術、方法及管理知識，簡化工作流程，提升效能效率，增進工作績效）、服務態度（內容：負責盡職，自動自發，積極辦理業務，落實顧客導向，提升服務品質。發揮團隊精神，對於工作與職務調整，及與他人協調合作，能優先考量組織目標之達成）、品德操守（內容：敦厚謙和，謹慎懇摯，廉潔自持，無驕恣貪惰，奢侈放蕩，冶遊賭博，吸食毒品，足以損失名譽之行為）、領導及協調溝通能力（內容：具判斷決策溝通協調能力，並能傳授知識、經驗、技能，適當指導同仁，且經常檢討工作計畫執行情形，達成預定績效目標）、年度工作計畫（內容：工作計畫按預定進度如期完成或較預定進度超前，充分達成計畫目標，績效卓著）等各考核項目及考核紀錄等級，以及直屬主管綜合考評及具體建議事項與單位主管綜合考評及具體建議事項，再依公務人員考績表所列工作（細目：質量〈內容：處理業務是否精確妥善暨數量之多寡〉、時效〈內容：能否依限完成應辦之工作〉、方法〈內容：能否運用科學方法辦事執簡馭繁有條不紊〉、主動〈內容：能否不待督促自動自發積極辦理〉、負責〈內容：能否任勞任怨勇於負責〉、勤勉〈內容：能否認真勤慎熱誠任事不遲到早退〉、合作〈內容：與其他有關人員能否密切配合〉、檢討〈內容：對本身工作能否不斷檢討悉心研究〉、改進〈內容：對本身工作能否隨時注意改進〉、便民〈內容：處理人民申請案件能否隨到隨辦利民便民〉）、操行（細目：忠誠〈內容：是否忠於國家及職守言行一致誠實不欺〉、廉正〈內容：是否廉潔自持予取不苟大公無私正

01 直不阿〉、性情〈內容：是否敦厚謙和謹慎懇摯〉）、
02 學識（學驗〈內容：對本職學能是否充裕經驗及常識是
03 否豐富〉、見解〈內容：見解是否正確能否運用科學頭
04 腦判斷是非分析因果〉、進修〈內容：是否勤於進修充
05 實學識技能〉）、才能（表達〈內容：敘述是否簡要中
06 肯言詞是否詳實清晰〉、實踐〈內容：作事能否貫徹始
07 終力行不懈〉、體能〈內容：體力是否強健能否勝任繁
08 劇工作〉）等項細目之考核，以及直屬或上級長官、考
09 績委員會（主席）、機關首長之綜合評分，請假及曠
10 職、平時考核獎懲等項目的整體考核結果，而為年終考
11 績之最終考評，從而，即令直屬主管或單位主管曾於其
12 欄位中記載對於某部分考核項目內容之評語或具體建議
13 事項，抑或被告於原告不服考績所進行之救濟程序中曾
14 於書狀內敘述某部分考核項目內容之情形，然此皆無非
15 係其等欲強調原告工作情形與考核內容最不符合之部
16 分，並非謂其等對於原告其餘考核項目及內容即屬認為
17 良好而不予爭執，此觀之上開2次平時考核表所示，除
18 品德操守等級各為B及A外，其他（工作知能及公文績
19 效、創新研究及簡化流程、服務態度、領導及協調溝通
20 能力、年度工作計畫）均為等級C一情，即可得知。是
21 以，被告於本件訴訟程序進行中，本即可對除服務態
22 度、工作內容質量範圍以外之其餘考核項目及內容再為
23 理由之追補，且與「未改變行政處分之本質與結果（同
24 一性）」、「須屬於裁判基準時已存在之理由」、「無
25 礙當事人之攻擊防禦（程序保障權利）」及「須由行政
26 機關自行追補理由」之前提無違，也符合訴訟（程序）
27 經濟之要求，自當允許被告為此部分理由之追補。是原
28 告執前揭主張要旨4.、5.各情中就此所認，並不足採。

29 ③復依上開2次平時考核表所示，顯見被告已就前段4個月
30 與後段4個月依各該期間之具體工作狀態情形不同，而
31 由直屬主管及單位主管對原告為各該期間之考核項目及

內容為考核等級評價，以及認與考核內容最不符合之部分予以評語及建議，足見被告乃針對原告於各該期間不同之具體工作狀態予以公平考評，未見有何因歧視而失客觀之處。再者，觀之余建中於本件中為原告之直屬主管，且依法令被賦予就原告之平時工作、操行、學識、才能等項具有考評權限，又與原告並無仇恨怨懟，衡情自無可能甘冒刑法偽證罪責，虛構事實而故為不利原告證述之理，是余建中於本院審理中證述原告有電話禮貌、服務態度、公文品質等不佳，且經其輔導後仍未成長或進步之情形（本院卷1第421-430頁），亦有上開2次平時考核表所示原告之工作知能及公文績效、創新研究及簡化流程、服務態度、領導及協調溝通能力、年度工作計畫均為等級C可佐，而當認余建中於本院審理中之證述，應可採信，尚不因111年9月5日員工輔導紀錄表（復審卷2第369頁）及余建中所發含原告在內等為○○科人員之111年1月至7月間之電子郵件（本院卷2第45-61頁）等內容未敘及原告之公文品質不佳等情，而認為不可採信。從而，被告所稱原告有電話禮貌、服務態度、公文品質等不佳，且經余建中輔導後仍未成長或進步之情形，當可採認，即令將原告所爭執之非於111年度協助原告對外與3個事業單位撥打、接聽電話，原告假裝不在位置上、不接電話、10通電話有9通是母親撥打來等情予以摒除不論，仍無礙於原告有被告所稱電話禮貌、服務態度、公文品質等不佳，且經余建中輔導後仍未成長或進步等情之認定。綜上，被告對原告為考績之主要評估因素，乃係以原告於111年間之服務態度（電話禮貌、服務態度）為主要評分標準，並輔以工作知能及公文績效（公文品質）、創新研究及簡化流程、品德操守、領導及協調溝通能力、年度工作計畫等各考核項目等事項予以綜合評估，經核對其111年1月至4月、111年5月至8月之各該期間之各考核項目之評比等

01 級，以及最終考績等級為乙，尚未見有何於法不合之
02 處，亦未見有何凸顯原告障礙特質予以過度不利之評
03 價，也未見有何失其客觀性及違法，是原告執前揭主張
04 要旨4.、5.、6.、8.各情就此所認，仍屬其個人之歧異
05 見解，尚無足採。

06 (四)綜上，於本件中，被告業已盡其合理調整義務，讓原告處於
07 其能勝任之工作事項及工作量範圍內，予以考評原告111年
08 度之工作績效，而原告111年度之年終考績，係被告綜合考
09 量平時考核中之工作知能及公文績效、創新研究及簡化流
10 程、服務態度、品德操守、領導及協調溝通能力、年度工作
11 計畫等各考核項目及考核紀錄等級，以及直屬主管綜合考評
12 及具體建議事項與單位主管綜合考評及具體建議事項，再依
13 公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目考
14 核，最終綜合上開考核事項，及全年無嘉獎、記功、申誡、
15 記過，無請假、遲到、早退或曠職等紀錄，並將年度獎懲併
16 入總分後，未具有考績法施行細則第4條所定得考列甲等特
17 殊條件1目及一般條件2目之具體事蹟，直屬或上級長官綜合
18 評分為79分，遞送被告考績委員會綜合評分為79分，機關首
19 長綜合評分為79分，準此，堪認被告作成原處分所據之原告
20 111年公務人員考績表及上開2次平時考核表，均未見有何違
21 法之情況。

22 六、至原告於本院所提出人約盟法庭之友意見書中對本件適用身
23 權公約之具體意見，結論固以：被告局內部之調整，程序不
24 完備；調職至被告其他單位之調整，程序不完整；未提供有
25 效之合理調整，基於原告工作表現之考績，無異使原告因單
26 位無法提供有效之合理調整而承受雙重不利益後果，既無法
27 發揮所長，又蒙受考績乙等之結果；建議原告再次基於充分
28 協商提出合理調整方案，並於協商程序與過程中提供原告需
29 要之調整與支持。若難以在原工作獲得適切之合理調整，由
30 被告協助原告於局內或在臺北市政府內部調動至適合職缺，
31 並由原告提出偏好職缺及工作內容，並透過提供合理調整，

使其能達到新職務之要求等語（本院卷1第435-444頁）。然而，為建構國家實踐實質平等之積極作為義務，確保身障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、身障公務員分配工作及考評考績時是否經公平、客觀評價等，均屬法院必須審慎進行司法審查之事項，惟如前述，被告業已盡其合理調整義務，且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，開會期間均讓原告充分陳述意見，以便即時了解並提供解決方針，應已符合有效協商之核心價值及精神。此外，基於現行公務人員考試法、公務人員任用法等規範，被告業已於符合法規範圍內，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，亦即針對原告之身障特質予以相應之協助，亦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障特質後，為兼顧原告之權益及身障特質、民眾權益、公務處理順暢等因素下，於原告處理業務過程中，被告於符合法規範圍內，盡可能給予以相應之協助（如由直屬主管余建中協助接聽電話等）。是以，經本院所為審查尚難認被告有如前開意見書結論所載之情事，是原告執前主張要旨7. 各情所認，尚無可採。

七、綜上所述，原告執前揭主張要旨各節，均非可採，被告綜合考量原告平時成績考核紀錄等級、無具體優劣事蹟、直屬主管綜合考評及具體建議事項、單位主管綜合考評及具體建議事項，再依公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目考核，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，且未具有考績法施行細則第4條所定得考列甲等特殊條件1目及一般條件2目之具體事蹟，及直屬或上級長官、考績委員會（主席）、機關首長之綜合評分，以原處分據以核布原告111年年終考績為乙等，尚無違誤，復審決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

八、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予敘明。

九、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

審判長法官 許麗華

法官 吳坤芳

法官 林家賢

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。

01

(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。

02

中 華 民 國 114 年 11 月 24 日

03

書記官 張正清