

雇主對身心障礙受僱者 合理調整義務之遵循及抗辯

The Compliance and Defense of Employer Liability in
Reasonable Accommodation Duty for the Disabled Employees

焦興鎧 Cing-Kae Chiao*



摘要

本文對我國最高行政法院在2023年一項涉及就業上身心障礙者就業歧視爭訟判決中，引用聯合國2006年「身心障礙者權利公約」之相關規定，以及身心障礙者權利委員會之一般意見書所揭櫫之法理及精神，來匡正高等行政法院所做之錯誤判決，做一簡要之評析指出它不但能在雇主遵循該公約所明定之合理調整義務，以及所能不當負擔之抗辯間，取得一項平衡，而且也對在目前極受重視之積極行動方案措施有所著墨，堪稱是國內法院引用國際人權法作為判決之範例楷模，但也有可能會對中小或微形企業產生困難，而影響它們僱用此一弱勢群體之成員之意願。

*中央研究院歐美研究所兼任研究員（Adjunct Research Fellow, Institute of European and American Studies, Academia Sinica）；國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授及財團法人中華勞資關係研究所所長

關鍵詞：不當負擔（undue hardship）、合理調整（reasonable accommodation）、就業上身心障礙歧視（disability discrimination in employment）、積極行動方案（affirmative action programs）、聯合國身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD）

DOI：10.53106/241553062024060092003

This paper makes an initial review of an important disability discrimination in employment case decided by the Highest Administrative Court in 2022. In that case, the Court correctly utilizes the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the General Comment No. 6 issued by the Committee on the Rights of Persons with Disabilities to balance employers' obligation to provide reasonable accommodation for the disabled employees during employment, and their defense of undue hardship. The Court also clarifies the difference between this obligation and their duty to provide affirmative action programs for those employees. The conclusion of this paper is that although this decision clearly build a solid foundation for Taiwan to provide better protections for its disabled persons in employment, it may also have an adverse impact on small-and-medium sized business entities there.

壹、序言

我國是在2014年8月1日，將聯合國於2006年通過之身心障礙者權利公約（Conventions on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD）制定為施行法，並自同年12月3日正式施行，將對此一群体成員之保障，由過去僅關注他（她）們之福利及救助事項，提升至以權利為基礎（rights-based）之人權模式，堪稱是我國彰顯「人權立國」理念之一大突破，而嗣後在2016年及2020年所發布之國家報告，以及在2017年及2022年由國際審查委員會做成結論性意見等積極作為推動下，更讓我國身心障礙者在政治、經濟、社會及文化等各個層面所享有之尊嚴及權利，得以與國際潮流相接軌，實是近年來邁向促成此一群体成員自立及發展之重要里程碑。事實上，這個重要人權公

約所揭櫫之精神得以在本土紮根，不但能讓我國實踐聯合國九大人權公約之拼圖更為完整，且如能進一步提升此一群體成員工作權之保障，而讓他（她）們得以更積極投入勞動市場貢獻所長，則對我國目前在高齡化及少子化雙重衝擊下所面臨勞動力短缺之壓力，亦能有所助益。事實上，根據我國為遵循此一重要人權公約所提出之國家報告顯示，這一弱勢族群之勞動參與率，顯然要較全國之整體數據低落甚多，至於在失業率方面，則也要較一般國民高出甚多¹。在這種情形下，雇主應如何對這類受僱者提供一免遭身心障礙歧視之工作環境，即成為一極受重視之課題，而我國最高行政法院在2023年2月23日所做成之上字第502號判決，就能為這一群體成員工作權之保障，提供一甚為正確之方向，值得在此特別加以引介。

貳、本案之爭訟背景

本案上訴人原擔任高雄市政府交通局路邊開單服務員一職，具重度之視覺障礙，並曾在工作過程中發生事故受傷，但在5年後得以復職，而該局在評估後，認為她在執勤時保障自身安全能力確有不足，至於所擔任之步行開單工作，將會使公傷之情形更形惡化，兼以需頻繁看診，依勞動基準法之相關規定終止勞動契約，經上訴人向高雄市政府勞工局提出違反就業服務法第5條第1項禁止就業上身心障礙歧視之申訴，而高雄市就業歧視評議委員會嗣後做出身心障礙歧視不成立之決議，被上訴人不服提起訴願，在經高雄市政府訴願決定駁回後，乃提起本件之行政訴訟，而在高雄高等行政法院以109年度訴字第257號判決駁回後，復提出本件之上訴，最高行政法院則是以前

1 這些數據主要是根據勞動部2014年一項調查報告而來，關於此點，參見國家人權委員會，2017年身心障礙者權利公約初次國家報告，53頁，https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=D&bulletinId=72（瀏覽日期：2024年2月10日）。