

臺中高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭

115年度停字第9號

聲 請 人 龍美方

訴訟代理人 劉嘉堯 律師

相 對 人 彰化縣衛生局

代 表 人 葉彥伯

上列當事人間聲請停止執行事件，本院裁定如下：

主 文

一、聲請駁回。

二、聲請訴訟費用由聲請人負擔。

事實及理由

一、按訴願法第93條：「（第1項）原行政處分之執行，除法律另有規定外，不因提起訴願而停止。（第2項）原行政處分之合法性顯有疑義者，或原行政處分之執行將發生難以回復之損害，且有急迫情事，並非為維護重大公共利益所必要者，受理訴願機關或原行政處分機關得依職權或依申請，就原行政處分之全部或一部，停止執行。（第3項）前項情形，行政法院亦得依聲請，停止執行。」行政訴訟法第116條第1項、第3項、第5項規定：「（第1項）原處分或決定之執行，除法律另有規定外，不因提起行政訴訟而停止。……（第3項）於行政訴訟起訴前，如原處分或決定之執行將發生難於回復之損害，且有急迫情事者，行政法院亦得依受處分人或訴願人之聲請，裁定停止執行。但於公益有重大影響者，不在此限。……（第5項）停止執行之裁定，得停止原處分或決定之效力、處分或決定之執行或程序之續行之全部或部份。」其立法意旨，係因行政處分發生效力後，原則上不因人民提起行政救濟而停止原處分之執行；但為防止人民在等待行政救濟過程中，因有急迫情事且如不停止原處分之

執行將發生難於回復之損害，因此輔以停止執行之暫時權利保護機制，以符憲法保障人民訴訟權之意旨。是聲請停止執行之標的應以具有規制效力之行政處分為對象，如對非行政處分聲請停止執行，即與本條項規定之要件不合。所謂行政處分，依行政程序法第92條第1項及訴願法第3條第1項規定，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為而言（最高行政法院113年度抗字第30號裁定意旨參照）。又行政處分原則上不因行政爭訟而停止執行，例外允許停止執行，則以其執行具有將發生難於回復之損害、急迫之積極要件，並無於公益有重大影響及原告之訴在法律上顯無理由等消極要件，始得為之。聲請人並應就構成上述停止執行之要件事實負其釋明之責。倘停止執行之聲請，欠缺上揭任一法定要件，即屬要件不備，應予駁回。所謂「難於回復之損害」係指其損害不能回復原狀，或在一般社會通念上，如為執行可認達到回復困難之程度，而且其損害不能以金錢賠償而言，至當事人主觀認知上難於回復之損害，並不屬該條所指難於回復之損害（最高行政法院113年度抗字第339號裁定意旨參照）。

二、關於我國現行暫時權利保護之「停止（原處分）執行」法制，法律未以外國學說所稱「審究本案訴訟勝訴概然性」作為要件，而係於訴願法第93條第2項、第3項及行政訴訟法第116條第2項分別將「行政處分之合法性顯有疑義」及「聲請人之訴在法律上顯無理由」列為「得停止執行」及「不得停止執行」之態樣，以符合停止執行制度，原則上係對獲得撤銷訴訟勝訴判決確定之受處分人或訴願人，提供有效法律保護之基本精神。從而，行政法院審查停止執行之聲請時，依即時可得調查之事證判斷，如聲請人之本案訴訟顯會勝訴（即行政處分之合法性顯有疑義），即得裁定停止執行；惟如聲請人之本案訴訟顯會敗訴（法律上顯無理由），則應駁回其聲請；至如聲請人之本案訴訟並無顯會勝訴或敗訴之情

01 形，則應審究原處分之執行是否會發生難於回復之損害，且
02 有急迫情事，及停止執行對公益有無重大影響等要件，再加
03 以決定（最高行政法院113年度抗字第339號裁定參照）。又
04 關於停止執行之事由，行政法院固得依職權調查，惟因聲請
05 人亦有協助行政法院進行行政訴訟之義務，故聲請人對於符
06 合聲請停止執行之法定要件事實，應負有提出證據以盡釋明
07 之責，且依行政訴訟法第176條準用民事訴訟法第284條規
08 定，其釋明事實上之主張，得用可使法院信其主張為真實之
09 一切能即時調查之證據（最高行政法院113年度抗字第134號
10 裁定意旨參照）。

11 三、本件聲請意旨略謂：

12 (一)原處分之合法性顯有疑義：

13 聲請人是銓敘部依法審定合格之公共衛生護理師，護理師執
14 業執照登錄於彰化縣衛生所，依法理應於彰化縣內衛生所任
15 職且執行主辦公共衛生護理師業務，然自114年8月22日調職
16 迄今，聲請人實際工作內容被迫轉為全職個案管理，包含中
17 老年病、精神衛生、癌症防治、結核病防治及預防接種等業
18 務，與原本公共衛生護理師之職務性質顯有不同。原處分機
19 關以個案管理工作全面取代專業業務，並設定140%及150%之
20 績效比例，顯失衡平。且相對人全然剝奪聲請得以承辦公共
21 衛生護理師之業務之工作權及增加140%及150%之績效比例皆
22 係以114年8月21日彰衛人字第1140054689號函所為之調職處
23 分為據，然該調職處分內容全然未就聲請人不得承辦公共衛
24 生護理師業務之原因予以明確列舉具體違規事實、法條及理
25 由，其行政處分顯不合法。又其餘附件所示1至6之原處分皆
26 源於彰化縣衛生局114年8月21日彰衛人字第1140054689號函
27 處分，故渠等行政處分之合法性顯有疑義。

28 (二)附件所示之原處分亦有違反下列一般法律原則：

- 29 1.相對人一方面未分派聲請人承辦公共衛生護理師職務，卻又
30 以聲請人「未實際主辦業務」為由，逕行提高其績效目標至

140%。此種理由與手段之間欠缺實質關聯，顯屬行政行為之不當聯結，違反行政程序法第4條。

2.原處分機關在未分派聲請人承辦護理師相關業務之情形下，卻以未主辦業務為由提高績效目標，對聲請人施以不同於其他已擔任承辦人員之待遇，此一差別對待欠缺正當理由，違反行政程序法第6條平等原則。

3.本件違反比例原則：

(1)按行政程序法第7條比例原則之規定：「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」

(2)適當性部分，相對人盲目提高量化指標140%，未必能提升衛生業務品質，反而導致個案管理時間分配失衡，影響整體公共衛生品質；必要性部分，若欲提升效率，應有其他輔導手段，而非在未考量聲請人既有工作負荷下，逕行施加不合理之時數負擔每月額外增加逾30小時；衡量性部分：相對人追求之行政管理目的與聲請人受損之健康權、專業名譽及權益保障相比，顯失均衡。

(3)相對人所設定之140%至150%績效指標，已占聲請人每月上班時數比例過高，致使各項個案管理工作分配顯失均衡，嚴重影響整體職務之合理配置。該等措施未見與提升行政效率或業務品質間具有合理關係，顯已逾越必要程度，違反行政程序法第7條比例原則。

4.公開改善報告違反正當法律程序：

原處分機關以聲請人績效排名下滑為由，要求其於擴大局務會議中公開報告改善措施，然聲請人績效下滑之根本原因，正係原處分機關片面調高績效目標所致，原處分機關竟反以此作為懲戒手段，邏輯倒置，顯屬恣意，且未給予聲請人任何陳述意見之機會，違反正當法律程序原則。此外，要求聲請人在眾多長官、同僚在場之局務會議公開報告，係以公開

懲戒方式對聲請人施加不利益，對聲請人之職業名譽及人格尊嚴造成嚴重且立即之損害，已逾越必要之程度，違反行政程序法第102條。

(三)原處分之執行將發生難於回復之損害且有急迫情事。

- 1.行政訴訟法第116條第3項所稱難於回復之損害，係指損害不能因嗣後訴訟獲勝訴判決而得回復原狀，或不能以金錢賠償，或在一般社會通念上，如為執行可認達到回復困難之程度而言。
- 2.勞動條件之惡化與身心健康之難以回復：聲請人每月執行140%結核病及預防接種績效要求下，每月額外增加工作時數達33.36小時，且精神衛生訪視每季亦增加工作量（每季工作量約增2小時）。此種長期超額之勞動負荷，將導致聲請人身心健康產生不可逆之損害，非事後金錢賠償所能彌補。
- 3.人格權與名譽權之急迫侵害：原處分機關已排定於115年5月擴大局務會議要求聲請人公開報告改善措施，此一公開場合之懲罰性措施，將使聲請人在眾多長官及同僚面前受辱，對其職業名譽及人格尊嚴造成即時且難以事後彌補之損害。若不即時停止執行，一旦執行完成，其對聲請人職場評價之負面影響將無法透過事後撤銷處分而消除。
- 4.工作考績之侵害具不可逆性：系爭行政處分之持續執行，使聲請人陷於長期無法達成不合理績效目標之窘境，並將持續被以「末名」之績效排名記錄在案，進而影響考績評定、升遷機會及勞動條件。此等工作權之侵害具有持續累積之性質，即便嗣後經法院撤銷，已遭認定之不利評價亦難以完全回復，屬典型之難於回復損害。

(四)本件有急迫情事存在：

- 1.公開報告期限迫在眉睫：原處分機關已明確要求聲請人於115年5月份擴大局務會議中公開報告改善措施，時間急迫，若不立即停止執行，該公開報告程序即將付諸實施，屆時對聲請人名譽及尊嚴之不可回復損害，將於短期內即告發生。

01 2.每月超額工作負擔持續累積：系爭行政處分自115年3月份起
02 即持續執行，聲請人已連續數月遭受超高績效要求，每月額
03 外增加之工作時數對身心健康造成持續性損害，若繼續執
04 行，損害將更加擴大。

05 3.績效紀錄之不利效果即將固定化：若任令相對人繼續就115
06 年度績效評定，聲請人因不合理績效標準所致之「末名」紀
07 錄將被固定入檔，影響後續考績及升遷，顯有即時停止執行
08 之必要。停止執行對公益無重大影響：本件聲請停止執行
09 者，係針對聲請人個人不合理之超額績效指標及公開報告程
10 序。停止執行僅係回復至原先合理之績效標準，並不影響彰
11 化縣衛生局整體公共衛生業務之推動，亦不會對醫療防疫之
12 公益產生任何重大不利影響。反之，若任令違法處分繼續執
13 行，將使公務人員之基本權利遭受侵害，反而損及法治國家
14 之公益。

15 四、相對人陳述意見略以：

16 (一)相對人以114年8月21日彰衛人字第1140054689號函指派聲請
17 人至相對人所屬○○市○○○區衛生所執行公共衛生護理師
18 業務，該衛生所隸屬於相對人，相對人依法具有指揮監督所
19 屬衛生所及其人員之權限，係屬機關首長基於職權所為之職
20 務命令，相對人因所屬各衛生所人力配置而有業務需要之工
21 作指派，均為工作地點之調整，並未改變其公務人員身分
22 （仍屬醫事人員），亦未影響其身分權及財產權等重要權
23 利，以及憲法所保障其服公職之權利，尚無違反醫事人員人
24 事條例第15條不得轉調其他非由醫事人員擔任之職務之規
25 定。

26 (二)彰化縣衛生所之業務職掌，係依據○○縣○○○市區衛生所
27 組織規程第3條規定：「衛生所得依其所在地健康照護之需
28 求，掌理下列事項：一、健康促進：婦幼健康、國民營養、
29 健康體適能、健康適能、心理健康促進等事項。二、疾病防
30 治：癌症防治、慢性病防治、傳染病防治、預防接種、精神
31 疾病防治等事項。三、醫事服務：門診醫療、牙科醫療、居

01 家醫療、巡迴醫療、緊急救護、復健醫療及其他相關醫事服
02 務等事項。四、高齡健康照護及長期照顧等事項。五、社區
03 健康評估與管理、社區健康照護相關資源盤點與聯結，及衛
04 生統計等事項。六、其他有關衛生保健事項。」等辦理公共
05 衛生相關業務，前揭業務再由各業務主辦就執行日程、步
06 驟、方法及對外聯繫等進行整體規劃，主辦業務涉及資料彙
07 整、統整分析及運用系統權限，系統權限內含有設籍民眾之
08 特種個資（檢驗、檢查及疾病醫療紀錄等），然業務主辦除
09 執行該主辦業務職責外，亦同時執行公共衛生之中老年病防
10 治、癌症篩檢及優質健兒門診服務、精神衛生及傳染病防治
11 業務之基本目標數，先此敘明。

12 (三)相對人未指派聲請人執掌業務主辦，緣於114年8月起受理聲
13 請人任職於○○縣○○鄉衛生所期間多起不特定人（有與其
14 主辦業務合作往來之人或一般民眾等）之反映案件，內容為
15 聲請人於業務溝通時，有言語不恰當、態度不良或配合度不
16 佳之情事；於調查過程，發現其中2案涉及違反刑法案件之
17 過程（本案移送臺灣彰化地方檢察署偵辦，依據「偵查不公
18 開原則」，在偵查案件終結前，不得對外公開），有佐證資
19 料顯示聲請人於主辦中老年業務期間，提供含有個資之相關
20 資料（內有不特定之人於前任職之衛生所接受檢查之相關檢
21 驗報告等），前揭資料屬於「健康檢查結果」等資料，為
22 此，為保全民眾資料之安全，將聲請人調任至○○市○○○
23 區衛生所，並將本案提交機關考績委員會審議，分別於115
24 年1月29日、2月5日及2月10日，請聲請人至相對人考績委員
25 會陳述意見，聲請人均未出席，迄今亦未提出書面陳述就案
26 由過程進行說明或解釋，聲請人不擔任業務主辦，同時無主
27 辦業務則工作量（目標數）應予調整，並由各相關科室（醫
28 政科、保健科、企劃資訊科及疾管科，以下簡稱：業務科）
29 分析衛生所主辦各項業務負責人所提具主辦業務項目換算之
30 工作總時數，再衡量聲請人於105年7月16日起迄今於相對人
31 所屬衛所任職，為資深公衛護理師對各業務熟捻度及執行能

力，由考績委員會衡量，依此訂出提高目標數之原則，並視前揭案件調查結果，進行滾動檢視調整，各業務科爰依循該原則，針對各業務執行目標數所需時數、性質進行分析，綜合評估後調整115年度之各業務項目目標數，爰此，本案係機關基於組織運作及業務推動需要，依業務屬性、工作性質及人員專長與工作情形及為案件調查過程之必要措施，並兼顧個人資料保護及業務風險控管等因素，在合理及必要之範圍內進行工作分派及目標數調整，核屬服務機關為組織編制職務管理之工作指派必要管理措施，相對人指派聲請人執行公共衛生之中老年病防治、癌症篩檢及優質健兒門診服務、精神衛生及傳染病防治業務目標數，均屬符合公務人員法及○○縣○○○市區衛生所組織規程之業務範疇，尚無逾越前揭規定之情形。

(四)相對人為掌握縣內執行公共衛生相關業務之進度，每個月經計算轄內27衛生所同仁執行完成率，依不同程度落後請同仁提出書面改善或口頭報告，目的係為了解同仁於業務執行過程中之困難，能適時發現問題，提供輔導與協助，必要時由資深同仁介入指導，以協助同仁順利完成業務，非屬強制，未提交書面改善或口頭報告亦無懲處機制，非針對個別同仁或特定對象有差別待遇，再者聲請人未提高目標數前之執行情形落後，曾分別於113年3月、114年4、9月等因癌症目標數落後提交過書面報告，顯見聲請人就辦理執行落後之改善措施與說明為執行多年、每月常態例行業務，此乃相對人依法執行公務職掌範圍內之法定職務，核屬例行行政管理及業務督導事項，顯無損害聲請人職業名譽、人格尊嚴或其他人格權益之情事。

(五)又聲請人主張未擔任業務主辦人，與他人考評標準不一致，恐有不公情形一節，依考績法第5條規定，年終考績應以平時考核為依據，其考核範圍包含「工作、操行、學識、才能」等面向，並非僅以工作項目或職務內容作為單一評量基準。各機關辦理考績評定時，係依相同考評原則及制度架

01 構，並依個別人員之職務內容、工作性質、職責程度及實際
02 執行情形等因素進行綜合評量。考績評定係就同仁全年整體
03 工作表現予以綜整評估，除工作成果外，亦包括平時服務態
04 度、團隊合作、工作分配及對單位整體業務推動之貢獻等因
05 素。爰考績評量係依前開法定考核原則及整體表現綜合評
06 定，尚無聲請人所述評量標準不一致或不公平之情形。

07 (六)聲請人於115年1月1日迄115年4月27日之考勤打卡紀錄，其
08 加班時數共計13小時，與同所其他護理師比較未見明顯增
09 加，聲請人所稱因目標數提供導致每月超額工作負擔、工作
10 時數增加33.36小時，即屬無據。

11 五、本院查：

12 (一)司法院於108年11月29日作成釋字第785號解釋，揭示「本於
13 憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身
14 分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權
15 利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，自得按相關措施與
16 爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員
17 身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。中華民國92
18 年5月28日修正公布之公務人員保障法第77條第1項、第78條
19 及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有
20 主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起
21 相應之行政訴訟，請求救濟，與憲法第16條保障人民訴訟權
22 之意旨均尚無違背。」並於解釋理由一闡釋：「……各種行
23 政訴訟均有其起訴合法性要件與權利保護要件，公務人員欲
24 循行政訴訟法請求救濟，自應符合相關行政訴訟類型之法定
25 要件。至是否違法侵害公務人員之權利，則仍須根據行政訴
26 訟法或其他相關法律之規定，依個案具體判斷，尤應整體考
27 量行政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度，如屬
28 顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害。且行政法院就行
29 政機關本於專業及對業務之熟知所為之判斷，應予適度之尊
30 重，自屬當然。……」及於解釋理由六闡釋：「……本院釋
31 字第298號及第323號解釋部分，查該兩號解釋關於公務人員

01 提起訴訟、請求司法救濟之訴訟權保障釋示部分，均係因應
02 解釋當時相關法制不完備、時空背景有其特殊性而為。於保
03 障法、行政訴訟法等相關法律陸續制定、修正公布施行後，
04 相關機關自應依相關規定及本解釋意旨，依法辦理公務人員
05 權益保障及司法救濟事務……。」因此，於司法院釋字第78
06 5號解釋公布後，行政法院即應依該解釋意旨為司法審查，
07 而不受先前同院釋字第298號及第323號解釋之拘束。

08 (二)次按醫事人員人事條例第1條規定：「醫事人員人事事項，
09 依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規
10 定。」公務人員任用法第2條規定：「公務人員之任用，應
11 本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與
12 事之適切配合。」第4條第1項規定：「各機關任用公務人
13 員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及
14 體格，應與擬任職務之種類職責相當。……」第7條第1項規
15 定：「各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工
16 作項目、適當之工作量及明確之工作權責……以為該職務人
17 員工作指派及考核之依據。……」據此，機關首長本於其人
18 事指揮監督權限，考量其屬員之工作情形及機關業務之需要
19 等理由，在合理及必要之範圍內所為之工作指派或職務調
20 整，除有違反相關法令規定外，應予以尊重。而彰化縣衛生
21 局組織規程第2條規定：「彰化縣衛生局（以下簡稱本局）
22 掌理本縣衛生管理事項。」第3條第1項規定：「本局置局
23 長，承縣長之命，兼受衛生福利部之指導、監督，綜理局
24 務，並指揮監督所屬員工及機關；……」是相對人掌理彰化
25 縣衛生管理事項，局長並有指揮監督該局所屬員工及機關之
26 職務權限。

27 (三)另公務人員保障暨培訓委員會109年10月5日公保字第109106
28 0302號函略以：「主旨：本會依司法院釋字第785號解釋意
29 旨，調整公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範
30 圍，自即日起實施，請查照轉知。說明：……據上，諸如依
31 公務人員考績法規所為之獎懲、考績評定各等次、曠職核定

等（詳如人事行政行為一覽表），均有法律或法律授權訂定之規範，且經機關就構成要件予以判斷後，作成人事行政行為，已觸及公務人員服公職權等法律地位，對外直接發生法律效果，核屬行政處分，應循復審程序提起救濟。本會歷來所認應依申訴、再申訴程序提起救濟之相關函釋，與上開一覽表不合部分，自即日起不再援用。」所附「人事行政行為一覽表」其中「貳、任免銓審遷調：……十、調任/（一）將主管人員調任同官等、官階（職等）及同一陞遷序列之非主管職務：定性：管理措施/（二）將所屬人員調任不同官等、官階（職等）或不同陞遷序列之職務、（三）銓敘審定：定性：行政處分……參、組織編制職務管理：……三、工作指派（一）：工作項目/地點異動，（二）職責程度異動：定性：管理措施」（本院卷第117-120頁）。

（四）聲請人原係相對人所屬二水鄉衛生所師（三）級護理師，前經彰化縣政府以112年1月17日府人字第11200115829號令調派至○○縣○○鄉衛生所（下稱大城鄉衛生所），為師（三）級護理師（本院卷第53-55頁）。嗣相對人以因應業務需要為由，以114年8月21日彰衛人字1140054689號函調派聲請人自114年8月22日起支援彰化縣彰化市南西北區衛生所（下稱系爭調派函，本院卷第25頁）。聲請人不服系爭調派函聲請停止執行，並聲明：「一、請准予裁定就相對人對聲請人所為之下列附件所示（含調職及『調高績效指標至140%至150%』之行政處分（聲證1），於訴願及行政訴訟程序終結前停止。附件（含調職處分及『調高績效指標至140%至150%』之行政處分）：1. 彰化縣衛生局民國114年8月21日彰衛人字第1140054689號函處分。2. 彰化縣衛生局民國115年1月29日彰衛醫字第1150002390號函處分。3. 彰化縣衛生局民國115年2月12日彰衛企字第1150010525號函處分。4. 彰化縣衛生局民國115年2月24日彰衛疾字第1150012304號函處分。5. 彰化縣衛生局民國115年2月26日彰衛保字第1150012836號函處分。6. 115年4月6日115年第3季（4至6月）訪視目標率暨

01 均化，並於同年4月20日以電子郵件將訪視精神衛生目標數
02 績效提升至140%。7. 彰化縣衛生局民國115年4月8日彰衛保
03 字第1150021105號函處分，相對人據以上開績效標準要求聲
04 請人提出改善報告並於115年5月份擴大局務會議中進行報
05 告。二、聲請程序費用由相對人負擔。」

06 (五)經查，相對人以系爭調派函指派聲請人自114年8月22日起支
07 援彰化縣彰化市南西北區衛生所，此一工作指派，乃相對人
08 機關首長基於內部管理及業務所需，本其人事任用權限對於
09 所屬衛生所人員所為同一陞遷序列之職務調動，又新職與原
10 職均同為師（三）級護理師，該新職僅為工作內容、地點之
11 調整，並未損及聲請人既有醫事人員身分關係、官等、職等
12 及俸級等，對其憲法所保障服公職之權利未有重大影響，亦
13 未損及其公法上之財產權。縱然此指派工作因辦理業務不同
14 及工作地點變更，造成聲請人所稱業務內容顯有不同及工作
15 績效之要求所形成之心理壓力，然審酌相對人所採取措施之
16 目的、性質以及干預之程度，核屬顯然輕微之干預，難謂已
17 構成權利之侵害，故相對人系爭調派函性質應屬行政機關之
18 管理措施，非屬行政處分。再者，縱認系爭調派函對聲請人
19 非屬顯然輕微之干預，而有權利之侵害，然聲請人亦未就關
20 於系爭調派函之執行如何將發生難於回復之損害提出可供即
21 時調查之證據以為釋明。聲請人僅泛稱該調派造成其身心健
22 康、人格權及名譽權受侵害，其因長期無法達成績效標準致
23 影響工作考績、升遷機會等損害云云，實難認已盡其釋明之
24 責任，無從憑採；且其所稱之損害，如屬關於名譽等人格權
25 之侵害，尚非不得依民法之規定請求金錢賠償或請求回復原
26 狀之適當處分，亦無回復困難或不能以相當金錢填補之情
27 事。是聲請人之聲請與訴願法第93條、行政訴訟法第116條
28 第3項規定之要件不合，仍應予駁回。又聲請人其他關於實
29 體事項之爭執，乃本案訴訟所應審究，猶待審酌兩造之主張
30 並依相關證據綜合判斷，並非本件停止執行事件應予審認。

(六)另聲請人雖主張相對人以115年1月29日彰衛醫字第1150002390號函（本院卷第27-29頁）、115年2月12日彰衛企字第1150010525號函（本院卷第31-33頁）、115年2月24日彰衛疾字第1150012304號函（本院卷第35-37）、115年2月26日彰衛保字第1150012836號函（本院卷第39-41）、115年4月6日主旨為「115年第3季（4至6月）訪視目標率暨均化」之電子郵件（本院卷第43-45頁）、115年4月8日彰衛保字第1150021105號函（本院卷第47-49頁）（以下合稱系爭書函）等公文，要求聲請人提出改善報告，並達成不合理之績效標準乙節。然查，觀諸系爭書函之內容，旨在掌握其轄內衛生所同仁執行公共衛生相關業務之進度，而命執行業務落後之同仁提出書面改善或口頭報告，藉以了解同仁於業務執行過程中之困難，期能適時發現問題，提供輔導與協助，必要時由資深同仁介入指導，以協助同仁順利完成業務，僅係相對人依法對於衛生所醫事人員所為行政管理及業務督導事項，應屬行政機關內部之管理措施，對聲請人之權利或法律上利益並不發生具體之法律上效果，自非行政處分甚明。依據前揭說明，聲請人對系爭書函聲請停止執行，核與訴願法第93條、行政訴訟法第116條第3項規定之要件不合，亦應予駁回。

六、結論：本件聲請為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 115 年 5 月 11 日

審判長法官 劉錫賢

法官 林靜雯

法官 郭書豪

以上正本證明與原本無異。

如不服本裁定，應於裁定送達後10日內以書狀敘明理由，經本院向最高行政法院提起抗告（須依對造人數附具繕本）。

抗告時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、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。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起抗告或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 115 年 5 月 11 日

書記官 莊啓明