

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

112年度訴字第1447號

114年1月9日辯論終結

原告 康素香

被告 財政部關務署基隆關

代表人 張世棟（關務長）

訴訟代理人 劉蕙瑜

黃湘瑜

徐雅筑

上列當事人間有關人事行政事務事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年11月14日112公申決字第000075號再申訴決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、被告應除去民國112年6月17日基普人字第1121017508號關於原告之調動派令。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔2分之1，餘由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)、被告之代表人原為陳世鋒，於訴訟中變更為張世棟，並經新任代表人承受訴訟（本院卷一第85-88頁），核無不合，應予准許。

(二)、按行政訴訟法第111條第1項、第2項規定：「（第1項）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。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」原告起訴時聲明：「1、先位聲明：再申訴決定、

01 申訴決定及原調任派令均撤銷。2、備位聲明：確認再申訴
02 決定、申訴決定及原調任派令均違法。」（本院卷一第9
03 頁），嗣經數次訴之變更追加，原告於民國113年12月13日
04 以「原告之辯論意旨補充狀」聲明：「1、被告應除去112
05 年6月17日基普人字第1121017508號之違法調動派令並將原
06 告調回被告所轄之桃園分關。2、申訴決定及再申訴決定均
07 撤銷。」（本院卷二第101頁），被告為本案之言詞辯論
08 （本院卷二第133-137頁），依上開規定，視為同意變更追
09 加。

10 二、事實概要：

11 原告係被告所屬薦任第6職等至薦任第7職等課員，原派被告
12 所屬桃園分關（下稱桃園分關）服務，原告於定期輪調之前
13 以身心障礙為由請求合理調整續留桃園分關，被告未與原告
14 進行合理調整程序，即以112年6月17日基普人字第11210175
15 08號函（下稱系爭函）指派原告輪調至被告所屬○○分關
16 （下稱○○分關）服務。原告不服系爭函，提起申訴，經被
17 告112年7月27日基普人字第1121020331號函（下稱申訴決
18 定）維持系爭函，原告提起再申訴，經保訓會112公申決字
19 第75號再申訴決定予以駁回（下稱再申訴決定），原告遂提
20 起本件行政訴訟。

21 三、原告起訴主張及聲明：

22 (一)、原告起訴合法且就本案請求事項具備權利保護必要性。

- 23 1、原告係被告所屬7職等課員，因雙耳耳膜破洞（右耳耳膜全
24 無），耳內易孳生細菌及黴菌而感染致聽力減損，106年7月
25 7日已成中輕度聽障程度，目前領有中華民國身心障礙證明
26 （下稱身心障礙證明），原告於112年3月28日、112年4月13
27 日以身心障礙者權利公約（下稱身權公約）、憲法實質平等
28 以及公務人員保障法第19條公務人員執行職務之安全應予保
29 障等強制規定，國家對於身心障礙者的平等與不歧視權（合
30 理調整）、公務人員之身體權、健康權、生存權及服公職
31 權，負有尊重、保護與落實的義務，寫信懇請被告為合理調

01 整，適用關務人員職期調任互調或輪調辦法（下稱輪調辦
02 法）第7條規定，暫緩辦理調動。被告仍舊置之不理，以系
03 爭函將原告調至比桃園分關更為潮濕之○○分關執行職務，
04 導致原告反覆受病毒及細菌感染，耳疾惡化損及聽力，必須
05 進行手術治療。

06 2、系爭函雖非行政處分，未改變原告之公務人員身分關係、官
07 等、官階與俸級，但違反公務人員保障法第19條、公務人員
08 安全及衛生防護辦法（下稱安衛辦法）第3、5及18條、銓敘
09 部107年8月28日部法二字第10746362831號函釋、公務人員
10 保障及培訓委員會（下稱保訓會）113年2月2日公保字第113
11 1060043號函釋、身心障礙者權利公約施行法（下稱身權公
12 約施行法）第10條、憲法法庭111年憲判字第1號判決意旨以
13 及憲法法庭112年憲判字第15號判決意旨及身權公約等相關
14 規定，影響原告的生存權、身體權、健康權及服公職權、平
15 等與不歧視權、合理調整權與程序保障權等權利，並非顯然
16 輕微之干預而構成權利之侵害，依據司法院釋字第785號解
17 釋意旨，原告起訴合法且就本案請求事項具備權利保護必要
18 性。

19 (二)、原告具備請求法院命被告除去系爭函之公法上請求權。

20 1、原告依憲法第15條之生存權、憲法第22條之身體權及健康權
21 與憲法第18條之服公職權之基本權防禦功能或身權公約第5
22 條之平等與不歧視權、合理調整權、類推民法第767條之規
23 定、最高行政法院99年3月份第1次庭長聯席會議決議，得主
24 張結果除去請求權，訴訟類型為行政訴訟法第8條之一般給
25 付之訴，請求被告應除去系爭函並將原告調回桃園分關。

26 2、退步言之，縱認原告不符合結果除去請求權之要件，原告仍
27 可依身權公約第5條之平等與不歧視權、合理調整權規定，
28 直接提起行政訴訟法第8條之一般給付之訴，請求被告應除
29 去系爭違法派令並將原告調回桃園分關。被告不知合理調整
30 與優惠性差別待遇之區別，誤認本件屬身權公約第5條第4項
31 所稱積極平權措施之優惠性差別待遇，拒絕原告合理調整之

01 請求，足證被告之行為明顯構成歧視。被告卻未舉證證明讓
02 原告留在桃園分關，會造成其有何過度或不當負擔的義務承
03 擔。

04 (三)、聲明：1、被告應除去系爭函並將原告調回桃園分關。2、
05 申訴決定及再申訴決定均撤銷。

06 四、被告答辯及聲明：

07 (一)、原告係被告所屬薦任第6職等至薦任第7職等課員，原派桃園
08 分關服務。被告首長基於機關業務需要及所屬關務人員職務
09 歷練需求，於法令授權及人事裁量權範圍內，以系爭函指派
10 原告至○○分關，係被告首長本於其人事指揮監督權限，經
11 通盤考量下所為內部人員服務處所調整之管理措施，原告仍
12 以原職等任用，並未損及其既有公務員身分、官等、職等、
13 陞遷序列及俸給等權益，難謂構成權利侵害。對此同一陞遷
14 序列之職務調動，於依公務人員保障法提起申訴、再申訴
15 後，不得再提起行政訴訟。

16 (二)、原告之訴為無理由。

17 1、系爭函尚無違反公務人員保障法第19條、安衛辦法第3、5、
18 14及18條、法律優位原則及正當法律程序等規定。原告所提
19 111年11月22日泰康診所診斷證明書及國立臺灣大學醫學院
20 附設醫院診斷證明書，無論是輪調前已於桃園分關服務近5
21 年或輪調至○○分關後，其醫囑同為建議勿在潮濕環境下長
22 期工作，醫療院所診斷證明係針對該耳疾之通案性建議，與
23 服務地區無直接因果關係。又任何人每日出門均可能面臨交
24 通風險，尚非調任新職而獨有交通問題。公務人員保障法第
25 19條及安衛辦法立法意旨，係規定各機關對公務人員執行職
26 務時，基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健
27 康危害，應採取必要之預防及保護措施。本案原告於○○分
28 關工作場所為室內辦公室，又該分關亦考量原告身心狀況，
29 指派其擔任總務等一般事務性工作。系爭函對於其基於公務
30 人員身分與職務活動，不致產生生命及身體等危害。

31 2、系爭函符合身權公約第5條所定合理調整義務。

01 被告依輪調辦法每半年辦理1次職期輪調作業，桃園分關輪
02 調原則係按關員申請順序依序調入，二者皆未就身障同仁差
03 別對待或排除其申請，未對身心障礙者歧視，身心障礙者可
04 享有或行使之權利亦與其他非身心障礙者相同。被告辦理11
05 2年上半年職期輪調作業前，原告雖未於調任意願系統填寫
06 調任意願或提出其他需求，被告仍考量原告身心狀況，指派
07 其輪調至位於臺鐵○○車站旁、交通相對便利之○○分關，
08 該分關亦指派其辦理可發揮能力且得完成核心職務之事務性
09 工作。系爭函已採取適當步驟，提供必要之調整及安全工作
10 環境，未對原告造成過度或不當負擔，符合身權公約第5條
11 第3項所定合理調整規定。輪調後，被告為瞭解原告於○○
12 分關工作狀況，召開身權公約申訴案件協調會議，於會議中
13 提出添購除濕機、協助原告請調財政部關務署臺北關（位於
14 桃園市）及商調至桃園一般行政機關等諸多調整措施，惟原
15 告認為本案唯一合理調整措施僅有將其調回桃園分關，無任
16 何調整空間，被告所提建議亦均未獲原告採納。原告以其中
17 度聽力障礙證明要求續留桃園分關，欲獲得非身心障礙者所
18 未享有地位，屬身權公約第5條第4項所稱積極平權措施之優
19 惠性差別待遇，而有無提供此等措施必要，因屬被告指揮監
20 督權限，被告應有合理判斷餘地及裁量空間，尚無違反身權
21 公約第5條第4項規定。

22 (三)、聲明：原告之訴駁回。

23 五、前開事實概要欄所載事實，有原告身心障礙證明（本院卷一
24 第283-284頁）、原告112年3月28日電子郵件（本院卷一第4
25 1頁）、被告前任代表人陳世鋒112年3月28日電子郵件（本
26 院卷一第239頁）、被告之人事室112年4月10日電子郵件
27 （本院卷一第45頁）、本院113年7月2日準備程序筆錄（本
28 院卷一第264頁）、原告112年4月13日電子郵件（本院卷一
29 第271-274頁）、泰康診所診斷證明書（本院卷一第277
30 頁）、系爭函（本院卷一第23-30頁）、申訴決定（本院卷
31 一第49-50頁）、再申訴決定（本院卷一第55-60頁）等在卷

01 可證，足以認定為真實。本件爭點為：(一)、原告起訴是否合
02 法、有無權利保護必要？(二)、原告請求除去系爭函、將原告
03 調回桃園分關、撤銷申訴決定及再申訴決定，是否均有理
04 由？

05 六、得心證之理由

06 (一)、原告起訴合法並有權利保護必要，原告請求除去系爭函關於
07 原告調動部分為有理由

08 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
09 而構成權利之侵害，符合起訴合法性要件與權利保護要件，
10 自應允許公務員提起行政訴訟：

11 (1)、按「本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務
12 人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，
13 認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，自得按相關
14 措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公
15 務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。中華
16 民國92年5月28日修正公布之公務人員保障法第77條第1項、
17 第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵
18 害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依
19 法提起相應之行政訴訟，請求救濟，與憲法第16條保障人民
20 訴訟權之意旨均尚無違背。」釋字第785號解釋文第1段可資
21 參照。可知行政機關對於公務人員的行政行為可定性為行政
22 處分、管理措施等，公務人員認為權利受損時，自得依法提
23 起相應的行政訴訟，此為憲法所保障之權利。

24 (2)、「又各種行政訴訟均有其起訴合法性要件與權利保護要件，
25 公務人員欲循行政訴訟法請求救濟，自應符合相關行政訴訟
26 類型之法定要件。至是否違法侵害公務人員之權利，則仍須
27 根據行政訴訟法或其他相關法律之規定，依個案具體判斷，
28 尤應整體考量行政機關所採取措施之目的、性質以及干預之
29 程度，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害。且行
30 政法院就行政機關本於專業及對業務之熟知所為之判斷，應
31 予以適度之尊重，自屬當然……。」（釋字第785號解釋理

由書第6段參照)是法院應依個案具體判斷公務人員的權利是否受侵害，惟經整體考量屬於顯然輕微之干預則非權利侵害，且應適度而非絕對尊重行政機關之判斷。

(3)、釋字第785號解釋亦認為「人民之健康權，為憲法第22條所保障之基本權利（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。」是國家於形成健康權相關法律制度時，應符合對相關人民健康權最低限度之保護要求，因為國家對此負有最低限度之保護義務，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，但對於有身心障礙證明在內的其他公務人員，其健康權同樣應受到符合最低限度之保護要求。

(4)、原告享有身權公約所規定的平等不歧視權、合理調整權、健康權

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人權之規定，具有國內法律之效力。」第3條規定：「適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國身心障礙者權利委員會對公約之解釋。」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。」第8條第1項規定：「身心障礙者受公約及其有關法規保障之權益遭受侵害、無法或難以實施者，得依法提起訴願、訴訟或其他救濟管道主張權利；侵害之權益係屬其他我國已批准或加入之國際公約及其有關法規保障者，亦同。」第10條規定：「（第1項）各級政府機關應依公約規定之內容，就其所主

管之法規及行政措施於本法施行後二年內提出優先檢視清單，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內完成法規之增修、廢止及行政措施之改進，並應於本法施行後五年內，完成其餘法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。（第2項）未依前項規定完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進前，應優先適用公約之規定。」可知身權公約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行政措施，在其制（訂）定、修正或廢止及改進前，仍應優先適用身權公約之規定。所以，對於國內法規行政措施作成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國內各機關的義務，被告對於原告負有作成符合身權公約的人事行政行為的義務。身心障礙者權益受侵害時，亦得訴請司法救濟。

- ②、身權公約第2條規定：「……“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3條規定：「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；（b）不歧視；……」第4條第1項規定：「締約國承諾確保並促進充分實現所有身心障礙者之所有人權與基本自由，使其不受任何基於身心障礙之歧視。為此目的，締約國承諾：（a）採取所有適當……行政及其他措施實施本公約確認之權利；（b）採取所有適當措施……，以修正或廢止構成歧視身心障礙者之現行……習慣與實踐；……（d）不實施任何與本公約不符之行為或實

踐，確保政府機關和機構之作為遵循本公約之規定；……」
第5條規定：「（第1項）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。（第2項）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。（第3項）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。……」因此，被告作為國家的行政部門，有義務確保並促進包括原告在內的身心障礙者不受歧視地享有所有人權與基本自由，拒絕提供合理調整即屬歧視。我國身權公約將合理調整（reasonable accommodation）譯為合理之對待，雖應予以尊重，但由於該翻譯未能精準傳達意涵且有誤導之可能，是本判決於引用身權公約關於reasonable accommodation的條文時仍以合理調整稱之。

- ③、由於個別身心障礙者的情況有所不同，並非事先規劃的無障礙設施可以應對或完全符合需求，所以需要藉由合理調整的程序，除去個別身心障礙者所面臨的法規上或事實上的障礙或阻礙，提供個別化的調整或調適措施，以促成個別身心障礙者享有機會平等進而達成實質平等，所以，合理調整的義務人收到個別身心障礙者提出合理調整請求時，即負有與之進行對話、提供合理調整的義務【參照聯合國身心障礙者權利委員會（下稱身權委員會）第6號一般性意見第24段】，故合理調整性質上屬於從現在開始的義務（ex nunc duty）。又身權公約第2條及第5條所規定提供合理調整的責任可分為兩部分加以說明，第一部份是指課予合理調整的義務人負有積極的法定義務，採取必要而適當的修改或調適，以確保身心障礙者能夠享有或行使權利。第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段本文）。所謂調整的合理與否是指該項調整與身心障礙者的需求之間是否具備關聯性、適當性與有效性。因此，某項調整是否合理，需視該

項調整可否達成所設定的目標，是否量身訂做而能滿足身心障礙者的需求【參照身權委員會第6號一般性意見第25段(a)】。至於提供合理調整的界線需視該負擔是否過度或不當【參照身權委員會第6號一般性意見第25段(b)】。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號一般性意見第27段）。

④、在落實提供合理調整義務方面有下列7個指導性的核心要素，可以作為檢驗國家或雇主與身心障礙者所進行的調整程序是否符合身權公約的要求：

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

第二、評估某項調整在法律上與事實上是否可行。如果在法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號一般性意見第26段(b)】。

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連性（換言之，即必要與適當）或有效性【參照身權委員會第6號一般性意見第26段(c)】。

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

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礙者歧視的基本目標。因此，其模式應由身心障礙者與負有合理調整義務的相關方面依具體個案的情形進行協商。應列入考慮的潛在因素包括財務成本、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）、該項修正對於機關（構）或企業的影響、第三人的利益、對於其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

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【參照身權委員會第6號一般性意見第26段(e)】。

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

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擔者【參照身權委員會第6號一般性意見第26段(g)】。

- ⑤、復按身權公約第25條本文前段規定：「締約國確認，身心障礙者有權享有可達到之最高健康標準，不因身心障礙而受到歧視。……」第27條第1項款規定：「締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利……。締約國應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：(a)禁止基於身心障礙者就各種就業形式有關之所有事項上之歧視，包括……安全與衛生之工作條件方面；(b)保障身心障礙者在與其他人平等基礎上享有公平與良好之工作條件，包括……享有安全及衛生之工作環境……，並享有遭受侵害之救濟；……(i)確保身心障礙者於工作場所中獲得合理調整。……。」身權委員會在111年10月7日通過關於身心障礙者工作與就業權的第8號一般性意見，認為合理調整是指對於身心障礙者提供個別化的修改、調整與支持，使其能夠在與他人平等基礎上去做到工作本身所要求的程度。國家應確保所提供給公、私部門雇主的技術與財務協助的措施與方案是有助於提供合理調整。雇主應備置有清楚的、無障礙的、即時的處理合理調整的程序，這是雇主所負擔的無障礙義務。在雇主或身心障礙者發現無法使身心障礙者完整融合於工作或就業之阻礙時，雇主須採取下列步驟，若雇主毫無作為，即屬拒絕提供合理調整，步驟一，勞雇雙方合作確認可能的解決方案，包括障礙者偏好之解決方案在內，以便除去或避免該等阻礙；步驟二，在無過度負擔時，雇主應執行身心障礙者偏好之解決方案；步驟三，在有過度負擔時，雇主應執行另一個不造成過

01 度負擔的解決方案，或是執行身心障礙者偏好之解決方案至
02 不造成過度負擔之程度。（參照身權委員會第8號一般性意
03 見第45段）可知身權公約對於身心障礙者一般性的健康權以
04 及在工作與就業方面的安全衛生工作環境都有所保障，在工作
05 與就業的脈絡下運用合理調整時，應當同時參照第6號與
06 第8號一般性意見的意旨。

07 ⑥、又「締約國必須確保公部門及機構遵循公約的規定行事；修
08 訂或廢止構成歧視身心障礙者的現行法律、法規、習慣及做
09 法；並在所有政策及方案中考慮保護及促進身心障礙者的權
10 利。」（身權委員會第6號一般性意見第15段參照）「締約
11 國有義務尊重、保護及履行所有身心障礙者平等與不歧視的
12 權利。在這方面，締約國必須避免採取任何歧視身心障礙者
13 的行動。具體而言，締約國應修改或廢除構成此類歧視的現
14 行法律、條例、習俗及做法。」（身權委員會第6號一般性
15 意見第30段參照）「要確實享有平等與不歧視的權利，就必
16 須採取執行措施，例如：……確保公約所載權利的措施可在
17 內國法院作為訴訟依據，並為所有遭受歧視的人提供獲得正
18 義的管道；……(f)對侵犯平等權及適當救濟權的行為採取
19 有效、符合比例及有勸阻作用的制裁；……」（身權委員會
20 第6號一般性意見第31段參照）可知國家不僅應修改或廢除
21 歧視身心障礙者的法令、習俗、做法，亦應提供司法救濟管
22 道讓身心障礙者可以尋求救濟。

23 (5)、另參照公務人員保障暨培訓委員會109年9月22日109年第12
24 次委員會議通過之人事行政行為一覽表，將行政機關對於所
25 屬公務人員關於工作項目／地點異動之工作指派，定性為管
26 理措施。我國司法實務見解認為「基於權力分立原則，行政
27 機關內部之管理措施或有關工作條件之處置，如未涉違法性
28 判斷，純屬妥當性爭議之範疇者，司法權並不介入審查，避
29 免干預行政權之運作，公務人員如有不服，依公務人員保障
30 法相關規定提起申訴、再申訴為已足，不得再提起行政訴訟
31 救濟。否則其起訴即屬不備合法要件，行政法院應以裁定駁

01 回之。」「是否違法侵害公務人員之權利，於整體考量行政
02 機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度，如依個案具
03 體判斷屬顯然輕微之干預，難謂構成權利之侵害。準此，如
04 依個案具體判斷屬顯然輕微之干預，而不構成權益侵害之可
05 能，即欠缺訴訟權能，而為原告不適格，應以判決駁回其
06 訴。」（最高行政法院112年度抗字第299號裁定、111年度
07 上字第258號判決、110年度抗字第350號裁定意旨參照），
08 可知均係遵循釋字第785號解釋意旨，故依上開一覽表與實
09 務見解，管理措施如涉及違法性判斷，依個案具體判斷非屬
10 顯然輕微之干預，構成權利侵害之可能，即非欠缺訴訟權
11 能，行政法院就不能以其僅屬適當與否或無權益侵害而予以
12 駁回。因此，公務人員對於管理措施依申訴、再申訴制度提
13 起救濟未果，仍向行政法院請求司法救濟時，行政法院即應
14 審酌是否涉及違法性判斷，並從該個案具體情節去判斷，如
15 果不屬於顯然輕微之干預而構成權利之侵害，自應許其提起
16 行政訴訟進而審查管理措施的合法性。而行政法院就行政機
17 關本於專業及對業務之熟知所為之判斷，雖應予以適度之尊
18 重，但就行政機關對於事實認定錯誤或適用法令、抽象解釋
19 法律錯誤等情形，由於涉及管理措施是否違法，行政法院基
20 於平等保障公務人員基本權利、確保行政機關依法行政原則
21 獲得落實的考量，仍應審查管理措施的合法性，始符合釋字
22 第785號解釋所闡釋的公務員受憲法基本權平等保障、有權
23 利即有救濟之意旨。

- 24 (6)、從而，在個別身心障礙公務人員對於行政機關即將採取的工作地點、職務異動之管理措施，依據身權公約向行政機關提出合理調整之請求時，係行使其受身權公約所保障的合理調整權，行政機關即負有依前述7個指導性的核心要素進行合理調整的義務，若行政機關認為公務人員之合理調整請求超過其合理負擔程度，則行政機關應負舉證責任。行政機關若無正當理由拒絕開啟合理調整程序，或是拒絕採取符合身權公約的合理調整措施，反而持續逕自採取未經合理調整程序

的管理措施，便涉及是否違反平等不歧視權、合理調整權之違法性判斷，若從該個案具體情節去判斷，如果不屬於顯然輕微之干預，自屬違反憲法、身權公約之管理措施，身心障礙之公務人員自得提起相應的行政訴訟予以救濟，而非僅是管理措施之適當與否或屬於顯然輕微之干預而無權利受侵害。

- (7)、另按身心障礙者權益保障法第1條規定：「為維護身心障礙者之權益，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。」關務人員人事條例第1條規定：「關務人員之管理，依本條例之規定；本條例未規定者，適用有關法律之規定。」第3條規定：「關務人員官稱、職務分立，官稱受保障，職務得調任。」第13條規定：「關務人員職務得實施職期調任、互調或輪調；其辦法，由財政部定之。」關務人員職期調任互調或輪調辦法第1條規定：「本辦法依關務人員人事條例第十三條規定訂定之。」第2條第1、2、3、4款分別規定：「本辦法用詞，定義如下：一、調任：指同官等職等或不同官等職等間職務之調動。二、互調：指內勤人員與外勤人員間之調動。三、輪調：指同為內勤人員或同為外勤人員，同官等職等間之調動。四、調動：指前三款之調任、互調或輪調。……」第6條規定：「（第1項）非擔任主管關務人員，在同一單位任期以不超過三年為原則，期限屆滿，因業務特殊需要，經機關首長核定，得再延長二年。但辦理業務與人民權益密切相關者，或為應業務需要，仍得隨時調動。（第2項）前項所稱同一單位，在關務署為科；在各關為課，未設課之單位為股。」第7條第2、3款規定：「關務人員有下列各款情形之一者，得經權責機關首長核定，暫緩辦理調動：……二、本人重症住院，或檢具醫療院所證明之個人特殊傷病。三、家庭遭遇重大變故。

……」公務人員保障法第19條規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」安衛辦法第3條規定：「（第1項）本法第十九條規定各機關提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。（第2項）前項預防及保護措施應包括下列事項：……四、……其他為保護公務人員身心健康之事項。」第5條規定：「各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、……身心障礙……等因素之特殊需要。」第14條規定：「（第1項）各機關應檢視公務人員因執行職務所可能產生之危害，並採取必要之安全及衛生防護措施。（第2項）前項危害，應特別注意下列危險來源及事項：一、工作場所、位置之建置與裝設。二、執行職務之過程與時間。三、執行職務之資格與能力。」第18條規定：「各機關對於公務人員執行職務，致其生命、身體及健康有遭受侵害之虞時，應採取適當之預防措施。」被告於辦理輪調作業必須進行合理調整程序時，亦應注意上開與公務人員相關的健康權、身心障礙規定。

- (8)、又按行政訴訟法第8條第1項規定：「人民與中央或地方機關間，因公法上原因發生財產上之給付或請求作成行政處分以外之其他非財產上之給付，得提起給付訴訟。……」、「人民因國家違法行政行為（如行政處分之違法執行或其他違法行政行為，多屬行政事實行為），所造成之結果，自得依上開規定請求行政法院判決予以除去，以回復未受侵害前之狀態，此即公法上結果除去請求權。結果除去請求權可作為公法上一般給付訴訟之請求權，應具備下列要件：(1)須被告機關之行政行為（包括行政處分或其他高權行為）違法，或行為時合法，後來因法律變更而成為違法者；(2)直接侵害人民之權益；(3)該侵害之狀態繼續存在，且有除去回復至行政行

01 為前狀態之可能；(4)被害人對於損害之發生無重大過失。」

02 (最高行政法院111年度上字第475號判決意旨參照)原告因
03 系爭函遭調動至○○分關，主張其平等不歧視權、合理調整
04 權、健康權受侵害，因為系爭函性質上不是行政處分，無法
05 提起行政訴訟法第4條撤銷訴訟，是原告提起行政訴訟法第8
06 條第1項結果除去請求權之訴，請求將屬於管理措施性質的
07 系爭函予以除去並調動回桃園分關，其訴訟類型之選擇亦屬
08 正確。

09 2、查，

10 (1)、原告係被告之課員，原派桃園分關服務，110年4月14日起經
11 鑑定為聽力障礙而領有身心障礙證明（本院卷一第39頁），
12 嗣被告於112年6月17日辦理定期調動，以系爭函將原告職
13 務/服務處所調動至○○分關服務，原告之身分、官等、職
14 等、陞遷序列及俸給等權益於此次調動前後均相同（本院卷
15 一第23-30頁），兩造就此部分並無爭執，是依上開法令規
16 定與實務見解，系爭函應定性為管理措施而非行政處分。

17 (2)、惟原告於此次調動前，曾兩次以電子郵件請求被告提供合理
18 調整。原告先以112年3月28日電子郵件向被告機關表明，依
19 輪調辦法第7條規定：「有下列各款情形之一者，得經權責
20 機關首長核定，暫緩辦理調動：……二、本人重症住院，或
21 檢具醫療院所證明之個人特殊傷病。……三、家庭遭遇重大
22 變故。……」，原告出具身心障礙證明與醫師證明、父親手
23 術行動不便、母親中風過，需有子女照顧等語，並引用身權
24 公約之合理調整規定、身心障礙者權益保障法第19、33、34
25 條，釋字第785號、本院109年度訴字第688號判決等，請求
26 依輪調辦法第7條規定暫緩辦理調動，有上開電子郵件、身
27 心障礙證明、內壢風澤中醫診所111年11月20日診斷證明書
28 可參（本院卷一第41-44、281-286頁）。

29 (3)、被告前任代表人陳世鋒先以112年3月28日電子郵件回復原告
30 略以：「您的調動問題，已請人事室考量盡量符合您的需
31 求。……」（本院卷一第239頁），被告復以112年4月10日

電子郵件回復原告略以：「查被告請調/留任桃園分關之同仁為數不少，為求公平，現係按同仁申請調任桃園分關之時間，依序辦理調入，並於任滿5年後調離，同仁家庭、交通及身體等個人因素均不列入考量。請原告至被告之調任意願系統填寫其他意願，被告將優予辦理。」（本院卷一第45頁）又本院受命法官詢問被告：「……所謂同仁身體等個人因素不列入考量，是否包括身心障礙在內？」被告訴訟代理人答：「是，輪調制度不論是否為身障，原告當初也是依照這個制度登記排序調入，5年之後調離。」等語，有本院113年7月2日準備程序筆錄可參（本院卷一第264頁），可知被告於本次輪調時明確拒絕考量身心障礙公務人員以個人身心障礙因素所提出的合理調整請求。

(4)、原告再以112年4月13日電子郵件向被告表示「……請長官們適用……輪調辦法第7條規定暫緩辦理原告調動。其理由如下：……關務人員職期調任互調或輪調辦法第6條……同法第7條……公務人員保障法第19條……同法第21條……公務人員安全及衛生防護辦法第3條……同法第5條……同法第28條……同法第30條……身權公約第4條……第5條……第27條……應該給予合理調整，否則即構成歧視。且身權公約施行法……身心障礙者權益保障法第19條……第33條……第34條……釋字第485號……釋字第785號……本院109年度訴字第688號判決意旨……懇請長官們……另行採取符合實質平等的合理調整措施，暫緩辦理原告調動……」「本人雙耳耳膜破裂，左耳曾開過鼓室成型手術，惟因氣候潮濕，修補的鼓膜發霉，醫生在去除黴菌時，使得修補的鼓膜再次破裂，醫生建議本人盡量別待在會加速聽神經惡化的潮濕環境，因此本人若調至基隆關本部、五堵分關、八里分關或其他潮濕環境，因該等地區相較於桃園分關更為潮濕，勢必會使聽力更加惡化。此點可從本人並非參加身障特考進入海關工作，而係參加一般關務特考，考上且受訓後，104年被調至基隆港邊的基隆關本部工作近3年，當時進關時原本體檢報告中

聽力檢測結果是符合標準，但3年下來聽力卻明顯變差，最後還需領殘障手冊以維護自身權益，證明之。」等語，因此請求「別把本人調回比桃園分關更潮濕的地方，繼續危害本人的聽力……」，以及原告並沒有填任何調動地點意願等情，有上開電子郵件、身心障礙證明、泰康診所111年11月22日診斷證明書可參（本院卷一第47、48、53、54、271-277頁）。

(5)、綜上，原告檢附身心障礙證明與診斷證明書，敘明其因聽覺障礙而請求勿將其調往基隆關本部、五堵分關、八里分關或其他潮濕環境，以免其健康權、身心障礙之情形惡化，依據憲法、身權公約等規定，請求被告於調動前與原告進行合理調整，以落實原告受憲法、身權公約所保障之平等權、合理調整權、健康權等權利，被告收受上開請求合理調整的2封電子郵件，明知原告是身心障礙者且提出合理調整之請求，即應儘速參照身權公約規定及身權委員會的一般性意見意旨，與原告進行合理調整程序，但被告捨此不為，未與原告進行符合身權公約的合理調整程序，僅以上述112年4月10日電子郵件回覆原告，實質上發生拒絕原告合理調整請求的效果，被告之後仍以系爭函將原告調至○○分關，可知被告作成系爭函違反身權公約，甚為明確。

(6)、再依原告於調動前提出111年11月22日泰康診所出具之診斷證明書，其病名為：「雙側耳鼓膜創傷性破裂之後遺症，雙側鼓膜穿孔接收鼓膜修補術術後，左側外耳炎」，醫囑為：「病人於上述時間，因上述疾病來本院就診，特此證明，因容易因為環境潮濕而導致反覆性耳道黴菌感染，建議勿在潮濕環境下長期工作。」（本院卷一第277頁），可知其聽覺障礙有因輪調至較為潮濕的工作環境而加劇之可能。以及原告於調動後之本件訴訟中持續主張因○○分關較為潮濕，原告反覆受感染致原有聽覺障礙惡化，並提出113年7月23日國立臺灣大學醫學院附設醫院診斷證明書，病名為：「慢性中耳炎，雙側」，醫囑為：「病人因上述疾病，於113年7月23

01 日來本院耳鼻喉部門診就診，因發炎症狀不斷持續中，為避
02 免日後反覆感染，預計於113年12月14日接受手術治
03 療。」，原告因此於113年12月13日至15日至國立臺灣大學
04 醫學院附設醫院進行手術治療（左側鼓室成形術），醫囑
05 為：「術後請勿長期待在潮濕環境，亦勿讓呼吸道感染，注
06 意保養身體，避免感冒、咳嗽、打噴嚏，以免影響耳膜生
07 長。若有嚴重咳嗽，請速回診」等語，有國立臺灣大學醫學
08 院附設醫院新竹臺大分院生醫醫院門診病歷紀錄、耳鼻喉部
09 聽力檢查報告、113年7月15日、同年月23日診斷證明書（本
10 院卷一第299-307頁）、國立臺灣大學醫學院附設醫院113年
11 12月31日診斷證明書與術後照片可參（本院卷二第127-129
12 頁），可知原告的聽覺障礙即健康權處於惡化之中而有實施
13 手術之必要，亦應避免潮濕環境反覆感染，其健康權受侵害
14 並非顯然輕微等情，亦非虛假。經核系爭函對於原告平等不
15 歧視權、合理調整權、健康權的影響並非顯然輕微而已構成
16 權利的侵害，甚為明確。

- 17 3、被告雖辯稱於輪調前以112年4月10日電子郵件向原告表示輪
18 調時同仁家庭、交通及身體等個人因素均不列入考量（本院
19 卷一第45頁）於本院審理時稱「輪調制度不論是否為身障」
20 云云（本院卷一第264頁）。惟查，被告的112年4月10日電
21 子郵件，明確拒絕考量原告的身心障礙情況，只請原告填其
22 他調動地點由被告優予辦理，別無其他相關積極作為，可知
23 被告並沒有與原告進行對話，找出並除去影響其行使權利的
24 阻礙，從而，被告也沒有後續評估原告的請求在法律上與事
25 實上是否可行，在確保健康權的實現方面是否具有關連性
26 （換言之，即必要與適當）或有效性，是否課予被告過度或
27 不當的負擔，沒有由兩造共同依原告的情形進行協商，去考
28 慮例如被告的規模、對於機關的影響、第三人的利益、對於
29 其他人的負面影響以及合理的健康與安全要求，或是被告就
30 是否造成過度或不當負擔一情負舉證責任，堪認被告的112

01 年4月10日電子郵件以及於作成系爭函之前的不作為，確實
02 都不符合身權公約的合理調整。

03 4、被告雖又辯稱輪調基準日112年6月30日前，約有100位同仁
04 申請調入僅配置29基層職缺的桃園分關，基於公平性及業務
05 需要，被告因原告任滿5年予以調任，於法並無不合云云
06 （本院卷一第79頁）。惟查，身權公約具有國內法效力，包
07 括被告在內的國內各機關都應遵循合理調整程序，本件被告
08 未曾與原告進行協商對話，兩造無機會合作確認可能的解決
09 方案，包括在無過度負擔時，被告應執行原告偏好之解決方
10 案，在有過度負擔時，被告應執行另一個不造成過度負擔的
11 解決方案，或是執行原告偏好之解決方案至不造成過度負擔
12 之程度，可知被告違反身權公約甚為明確，被告逕自以其違
13 反身權公約的單方面考量因素作成系爭函，自屬違法，所辯
14 並無可採。

15 5、被告雖又辯稱其所適用之相關輪調原則並無財政部關務署臺
16 北關松山分關及業務二組（新竹業務課）職期輪調作業原則
17 第4點「確因身心障礙等特殊狀況致無法至桃園地區服務
18 者，得專案提出申請」之規定，但臺北關提出申請之同仁仍
19 須經長官核准，被告對於原告之請求也有依程序簽請被告的
20 首長處理，只是原告不滿意，被告並沒有不讓原告提出申請
21 云云（本院卷一第61、264-265頁），惟查，被告已自承係
22 以機關內部作業方式處理原告之申請，有本院113年7月2日
23 準備程序筆錄可參（本院卷一第265頁），可知被告確實沒
24 有與原告進行對話協商之合理調整程序，只由被告單方面作
25 成最終決定，原告無從參與，此與身權公約之規定並不相
26 符，被告作成系爭函確屬違法。

27 6、被告又辯稱○○分關潮濕度比桃園分關低，有中央氣象署資
28 料可參（原處分卷一附件6、原處分卷8），依台灣耳鼻喉頭
29 頸外科醫學會112年11月24日電子郵件，大氣濕度對耳部疾
30 病可能有關聯性的影響，環境潮濕難以推斷會加速聽神經退
31 化（原處分卷一附件8），是原告聽力損傷尚難稱與被告服

01 務處所有關云云。惟查，台灣耳鼻喉頭頸外科醫學會於上開
02 電子郵件中同時敘明：「召集人建議是否請您們詢問手術的
03 醫院此相關問題，因為單一次的門診證明要來推論這些問題
04 實屬不易」等語，可知該學會建議被告對於原告聽覺障礙情
05 形，應直接詢問負責醫治原告出具診斷證明書的醫療院所，
06 該學會難以一次性診斷證明書回答相關問題。況且，以較大
07 範圍的平均相對濕度去推論對於原告個人健康的影響程度，
08 是否適當，仍須透過合理調整程序之對話及徵詢例如醫師專
09 業意見後再予確認，始符合身權公約合理調整程序之意旨。
10 再者，被告在原告檢附診斷證明書提出合理調整之請求時，
11 就可以對於原告的聽覺障礙情形做進一步了解與查證，被告
12 捨此不為，遲至112年6月17日作成系爭函之後的4個多月
13 後，始以112年11月2日電子郵件，向不適合回答此問題的台
14 灣耳鼻喉頭頸外科醫學會提出詢問，以上各情適足以證明被
15 告未於原告提出請求當時儘速依身權公約之規定進行合理調
16 整程序，被告於作成系爭函後的上述舉證難以補正其不作為
17 所造成的違法結果。

18 7、至於被告主張112年11月28日所進行的身心障礙者權利公約
19 申訴案件協調會議（下稱系爭協調會議），提出可協助原告
20 請調財政部關務署臺北關（位於桃園市）及商調至桃園其他
21 行政機關等建議，惟原告僅就行政院身心障礙者權益推動小
22 組委員建議依規定登記桃園分關排序等事項表示配合辦理，
23 至被告其他如租屋、添購除濕機、調臺北關或商調他機關等
24 建議，均未獲原告採納云云。經查，系爭協調會議是原告以
25 112年7月21日申訴書向行政院身心障礙者權益推動小組提出
26 申訴，職場調動派令未符合合理調整措施，該小組於是函請
27 財政部依行政院身心障礙者權益推動小組處理涉及違反身心
28 障礙者權利公約申訴案件作業原則辦理等情，有衛生福利部
29 112年10月26日衛授家字第1120761776號函可參（本院卷一
30 第63-64頁）。又系爭協調會議討論事項為：「瞭解康員於
31 ○○分關之工作狀況，並就其需求提供合理調整措施」，原

告所提出的合理調整請求其搭乘火車往來中壢與○○通勤容易引發感染使耳鳴嚴重，基於個人健康因素請求調回桃園分關（原處分卷一附件10、11、12，原處分卷三附件4，原處分卷四附件10、11）。惟原告不服系爭函提起申訴，經被告112年7月27日基普人字第1121020331號函駁回（本院卷一第49-50頁），再申訴亦遭保訓會112年11月21日公保字第1120009288號函檢送之112年11月14日112公申決字第00075號再申訴決定駁回（本院卷一第51-60頁），可知，112年11月28日系爭協調會議進行當時，已經是原告對於系爭函之申訴、再申訴程序結束之後，被告無從以系爭協調會議補正112年6月17日系爭函調動前所缺漏的合理調整程序，況且系爭協調會議實際上討論事項是原告對於調動至○○分關之後的工作環境請求合理調整將其調回桃園分關，已經不是作成系爭函調動前的合理調整請求，而由被告有能力舉辦系爭協調會議之事實，足以證明被告原本可以在作成系爭函之前就與原告進行合理調整程序，但被告卻捨此不為，其違法情形甚為明確。

8、從而，被告違法作成系爭函，將原告從桃園分關調動至○○分關，此為系爭函所造成之事實狀態，原告以一般給付訴訟請求除去系爭函所造成之違法結果，其起訴合法並有權利保護必要，且原告請求除去系爭函為有理由，應予准許。又查本院詢問被告若系爭函遭取消後，是否回復自始無派令而當然回復至桃園分關之效果？被告答稱：因為原告在桃園分關已經到了必須調動的年限，所以若系爭函違法的部分敗訴確定，是一定會再簽請長官批示，至於簽呈內容須與長官討論等語，有本院113年10月25日準備程序筆錄可參（本院卷一第475頁），是系爭函之違法事實遭除去後，即回復至原告於桃園分關任滿5年，對於其應接受定期輪調已提出合理調整請求之狀態，被告應儘速與原告進行符合身權公約的合理調整程序，附此敘明。

(二)、原告其餘聲明為無理由

01 1、按公務人員任用法第2條規定：「公務人員之任用，應本專
02 才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之
03 適切配合。」第4條第1項規定：「各機關任用公務人員，應
04 注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，
05 應與擬任職務之種類職責相當。……」第18條第1項第1款、
06 第3款規定：「現職公務人員調任，依下列規定：一、簡任
07 第12職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職
08 等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得
09 予調任。……三、在同官等內調任低職等職務，除自願者
10 外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機
11 關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職
12 務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人
13 員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、
14 主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」準此，機關首
15 長在合理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務
16 運作需要，調動所屬人員之職務，本屬機關首長固有之權
17 限，並無賦予公務人員請求調任至特定服務地點之權利。又
18 身權公約所規定之合理調整權，是指身心障礙者與義務承擔
19 人應進行合理調整的對話協商並找出可接受的解決方案，並
20 視有無造成義務承擔人過度負擔而可能有所不同，並非賦予
21 身心障礙者有不經合理調整程序即當然實現其所希望的解決
22 方案之權利。

23 2、查原告為被告所屬薦任第6職等至第7職等課員，於被告作成
24 系爭函之2個月前即主張其聽覺障礙事由提出合理調整之請
25 求，主張其應續留桃園分關，雖屬適法，然其效果僅是被告
26 應儘速與原告進行合理調整之對話協商程序，並非表示被告
27 必須全盤接受原告之請求，是原告提起行政訴訟法第8條第1
28 項給付訴訟，請求本院判決命被告將原告調回桃園分關部
29 分，並無公法上請求權，此部分請求並無理由。又行政訴訟
30 法第8條第2項規定：「前項給付訴訟之裁判，以行政處分應
31 否撤銷為據者，應於依第四條第一項或第三項提起撤銷訴訟

01 時，併為請求。原告未為請求者，審判長應告以得為請
02 求。」本件原告聲明第2項所訴請撤銷之申訴決定及再申訴
03 決定，性質上均非行政處分，應無適用行政訴訟法第8條第2
04 項之規定，且原告只需提起訴之聲明第1項行政訴訟法第8條
05 第1項給付訴訟即可達其目的，是原告聲明訴請撤銷申訴決
06 定及再申訴決定均為無理由，亦應予駁回。

07 七、綜上所述，原告起訴合法並有權利保護必要，原告請求除去
08 系爭函關於原告部分為有理由，應予准許，其餘部分為無理
09 由，應予駁回。又依行政訴訟法第104條準用民事訴訟法第7
10 9條規定：「各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費
11 用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或
12 命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。」，本院審酌原告之訴
13 主要在於請求除去系爭函以及請求調回桃園分關兩個部分，
14 兩造各有一部分勝敗等情，判決訴訟費用由原告負擔2分之
15 1，餘由被告負擔。

16 八、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資
17 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必
18 要，附此敘明。

19 九、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 13 日

21 審判長法 官 洪慕芳

22 法 官 周泰德

23 法 官 郭銘禮

24 一、上為正本係照原本作成。

25 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
26 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
27 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
28 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
29 繕本）。

30 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，
31 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 2 月 13 日
書記官 林淑盈