臺中高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭
114年度停字第20號

聲　請　人　吳致寬
相　對　人　衛生福利部彰化醫院

代　表　人　賴仲亮

上列當事人間職務調整事件（本院114年度訴字第270號），聲請人併聲請停止執行，本院裁定如下：

主　文

本件移送於臺灣彰化地方法院。

理　由

一、按「本法未規定者，準用法院組織法及其他有關人事法律之規定。」行政法院組織法第47條定有明文。「法院認其無審判權者，應依職權以裁定將訴訟移送至有審判權之管轄法院。但其他法律另有規定者，不在此限。」為法院組織法第7條之3第1項所明定。次按行政訴訟法第2條規定：「公法上之爭議，除法律別有規定外，得依本法提起行政訴訟。」第116條第2項規定：「行政訴訟繫屬中，行政法院認為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，得依職權或依聲請裁定停止執行。但於公益有重大影響，或原告之訴在法律上顯無理由者，不得為之。」可知我國關於民事訴訟與行政訴訟係分別由普通法院與行政法院行使其審判權，必須性質上屬於公法上之爭議事件，且未經法律特別規定，始歸行政法院審判。私人間因私法關係所生之財產權爭議事件，應歸由普通法院審判，非屬行政法院之審判權範疇（司法院釋字第448號、第466號、第695號、第758號及第787號解釋意旨參照）。又按機關與其依行為時「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」規定進用的臨時人員之間，是私法上的僱傭關係，臨時人員如本於上述要點及勞動契約而向機關有所主張或請求，因而發生爭執者，屬

於私法上的爭議，應由普通法院審判（最高行政法院113年度聲指字第2號裁定意旨參照）。

二、又依衛生福利部（下稱衛服部）所屬醫療機構為辦理約用人員進用及管理等事項，特訂定衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點（該要點第1點參照），該要點第2點規定：「本要點所稱約用人員，為各醫院為應業務需要以醫療藥品作業基金以契約進用之人員。」第8點規定：「各類約用人員之分等、分級及薪點、薪資及其他福利措施基準，如附表二。」第15點規定：「本要點未規定之其他有關約用人員管理事項，由各醫院依據勞動基準法及相關法令規定，另訂工作規則與勞動契約規範之。」附表一、衛生福利部所屬醫療機構約用人員資格及等別、起薪基準表：「類別：醫事及技術類。等級：……；五等；……。職稱：……；……、約用醫事技師（領有師級證書之醫事人員）；……。資格條件：……。備註：一、約用人員之工作場、內容、報酬、時間、差假、權利、義務及其他管理、約定事項等，由各醫院依據勞動基準法令訂定工作規則或勞動契約規範之。……」可知，衛服部所屬醫療機構（下稱各醫院）依前開要點進用之約用人員係各醫院為應業務需要，以醫療藥品作業基金以契約進用之人員，該要點未規定之其他有關約用人員管理事項、工作場、內容、報酬、時間、差假、權利、義務及其他管理、約定事項等，由各醫院依據勞動基準法（下稱勞基法）及相關法令規定，另訂工作規則與勞動契約規範之。鑑於此約用人員係相對人非依公務人員法規，而係應業務需要以醫療藥品作業基金以契約自行進用，且相關管理除前開要點已為規定外，由各醫院依據勞基法及相關法令規定另訂工作規則與勞動契約規範之，與各醫院間應屬於「私法上僱傭關係」，與依「聘用人員聘用條例」、「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」規定，以行政契約進用，得辦理涉及公權力行使的業務之聘用人員、約僱人員有別。足見各醫院與其依上述要點進用的約用人員間，是發生私法

上的僱傭關係，若約用人員本於上述要點及勞動契約事項而向各該所屬醫院有所主張或請求，因而發生爭執者，即屬私法上的爭議，應由普通法院審判，行政法院並無審判的權限。

三、聲請意旨略以：

聲請人自民國110年起長期擔任相對人醫院夜班A2、HA包班藥師，夜班津貼為薪資結構一環，自113年2月起聲請人被自「免輪值名單」刪除而實質排除夜班，113年9月起夜班津貼完全停發，至今未復。114年藥劑科職位異動班表顯示，聲請人夜班勤務自原先幾乎全數承擔，大幅減少至僅每月3至5日，與過往穩定之夜班序列顯著不同，足證此調整並非一次性臨時排班，而是持續性、實質減量的不利益變更。相對人未以書面處分通知，未賦予陳述意見之機會，亦無人事評議或契約合法變更紀錄。此排班與津貼停發符合行政處分構成要件，相對人為公立醫療機關，對人事勤務與待遇之決定非純私法自治，相對人自113年2月起對聲請人所為之排除夜班勤務及停發夜班津貼之處分（下稱系爭排班），及衛福部114年9月24日衛部法字第0000000000號訴願決定（下稱訴願決定）均有撤銷可能，參照其他行政法院判決意旨，本院114年度訴字第270號職務調整事件（下稱本案訴訟）勝訴蓋然性甚高，對相對人執行回復僅需調整排班表並恢復原津貼給付，行政負擔有限。夜班津貼每月約新臺幣（下同）5,000元之減損，累積已逾6萬元；夜班序列與技能評等中斷，影響升遷與年資，職涯地位損害不可逆；若待終局判決，將形成既成事實使勝訴利益難以回復。回復原職對相對人僅為個別班序微調，非顯有重大困難，對相對人而言能避免持續損害與職涯斷裂，維持夜間醫療量能與病患安全，公共資源影響甚微且正面等語。並聲請停止執行系爭排班及訴願決定效力至本案訴訟終局確定。

四、查相對人為衛福部所屬醫療機構，係公立醫院，惟聲請人係相對人依衛服部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點進用

之約用人員，有關此約用人員管理等事項，除前開要點已為規定外，由相對人依據勞基法及相關法令規定另訂工作規則與勞動契約規範之。而依聲請人與相對人簽訂之約用人員契約書約定：「衛生福利部彰化醫院（以下簡稱甲方）為應業務需要，以醫療藥品作業基金進用吳致寬先生（以下簡稱乙方）擔任甲方約用藥師（職稱），經雙方同意訂定契約共同遵守，約定條款如下：……」第1條：「本契約規範甲乙雙方於契約期間之權利義務。本契約未規定事項，依甲方工作規則、勞資會議決議或相關法規辦理。」第6條第2款：「工作時間：……二、輪班單位因業務需要，則甲方得排定工作時間、例假、休假，乙方即需依排定之輪班方式配合上班，乙方若有異議，應另行協商，不得逕行違反先前協商之約定。……」第15條：「甲乙雙方因本契約發生爭訟時，同意以彰化地方法院為第一審管轄法院。」（見本院卷第29-31頁）。可知原告與被告間所簽訂之勞動契約應屬私法上之勞動契約關係。且依原告之工作項目係屬藥師性質之工作內容，並無涉公權力措施之實施或決定，且契約書亦明定雙方權利義務關係適用規範勞雇關係之勞動基準法為準據。則依上開規定及說明，聲請人所欲停止之系爭排班，為兩造間勞動契約關於工作時間之約定事項，非屬相對人依法被授予為公權力行使事項，核屬私權爭執之民事事件，並非行政訴訟法第116條規定所指之原處分或決定之執行，當由普通法院審理，行政法院並無受理訴訟之權限，自不得據之向行政法院聲請裁定停止，聲請人前揭主張，並無可採。故本院並無本件聲請停止執行事件的審判權限，應依職權以裁定將事件移送至有審判權之管轄法院，又兩造於前開契約書已約定若因該契約發生爭訟時，同意以臺灣彰化地方法院為第一審管轄法院，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　27　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　郭書豪

法官　林靜雯

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　黃毓臻