臺中高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭
114年度訴字第270號

原　　告　吳致寬
被　　告　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，原告不服衛生福利部中華民國114年9月24日衛部法字第1140020108號訴願決定，提起行政訴訟，本院裁定如下：

主　文

本件移送至臺灣彰化地方法院。

理　由

一、按「公法上之爭議，除法律別有規定外，得依本法提起行政訴訟。」行政訴訟法第2條定有明文。次按法院組織法第7條之3第1項規定：「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。」依行政法院組織法第47條規定，於行政法院亦準用之。準此以論，我國關於民事訴訟與行政訴訟審判權之劃分，目前係採二元訴訟制度，本應由立法機關通盤衡酌爭議案件之性質及既有訴訟制度之功能（諸如法院組織及人員之配置、相關程序規定、及時有效之權利保護等）決定之。法律未有規定者，則應依爭議事件之性質並考量既有訴訟制度之功能定其救濟途徑。其因私法關係所生之爭議者，由普通法院審判，必須因公法關係所生之爭議，且未經法律明定其審判權歸屬者，始由行政法院審判（司法院釋字第466號、第691號、第695號、第758號、第759號及第772號解釋理由意旨參照）。故人民就私法上爭議事件未向普通法院（民事庭）提起民事訴訟救濟，而誤向行政法院起訴者，行政法院自應依職權裁定移至有審判權之法院管轄。

二、原告起訴意旨略以：

原告自民國110年起長期擔任被告醫院夜班A2、HA包班藥師，夜班津貼為薪資結構一環，自113年2月起原告被自「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，原告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。被告未以書面處分通知，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。此排班與津貼停發屬公法上不利益行政處分，被告為公立醫療機關，勤務與待遇發放涉及機關管理權與預算支用，具公法色彩，並非單純私法僱傭關係下之內部安排，被告自113年2月起對原告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）已具對外單方、發生不利益效果，符合行政處分要件，不得以內部排班否認其性質，被告未踐行正當法律程序，衛生福利部（下稱衛福部）114年9月24日衛部法字第0000000000號訴願決定（下稱訴願決定）不受理亦為違法等語。並聲明：⑴先位聲明：撤銷系爭排班及訴願決定。⑵備位聲明：倘法院認為被告前揭行為非屬行政處分，請求命被告就原告勤務及夜班津貼權益之變更，依法續行實體審查並為適法之行政處置，以回復原告受侵害之勞動權益及待遇。

三、本院判斷：

㈠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）。

㈡又依衛福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，衛福部所屬醫療機構（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。鑑於此約用人員係被告非依公務人員法規，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。

㈢雖原告主張系爭排班屬行政處分云云。惟查，雖被告為衛福部所屬醫療機構，係公立醫院，惟原告係被告依衛福部所屬

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，由被告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。而依原告與被告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。」，此有原告與被告簽訂之約用人員契約書（見本院卷第125-126頁）在卷可稽。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，契約書亦明定雙方權利義務關係適用規範勞雇關係之勞基法為準據。則依上開規定及說明，原告所欲撤銷之系爭排班，為兩造間勞動契約關於工作時間之約定事項，非屬被告依法被授予為公權力行使事項，核屬私權爭執之民事事件，應循民事訴訟程序解決。故原告前開主張，核屬誤解，並不可採。

㈣是以，本件兩造間因勞動契約關於工作時間之約定事項所生爭議，為私權爭議，本院不具審判權限，應歸由普通法院依民事訴訟程序為審判，始符合權利有效保障之正確途徑。又本件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，爰依職權將本件移送於有受理訴訟權限之臺灣彰化地方法院。

四、依行政訴訟法第47條準用法院組織法第7條之3第1項前段規定，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　8　　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　　12　　月　　8　　日

書記官　黃毓臻