

最 高 行 政 法 院 裁 定

113年度抗字第271號

抗 告 人 趙安基

訴訟代理人 李進成 律師

上列抗告人因與相對人國防醫學院等間有關人事行政事務事件，對於中華民國113年7月5日臺北高等行政法院113年度訴字第144號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

- 一、抗告駁回。
- 二、抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人於民國73年6月16日進入相對人國防醫學院工作，嗣於00年0月00日經解聘後，轉至相對人國防醫學院預防醫學研究所（下稱預醫所）擔任○○○○○○○○，並自87年7月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法）。預醫所以抗告人有對職場各級主官（管）及其他共同工作勞工涉有偽造文書、貪污、湮滅證據、瀆職、強制、妨害公務、公然侮辱、誹謗、妨害自由、製造及販賣偽藥等罪嫌，而有勞基法第12條第1項第2款及預醫所編制內聘雇人員工作規則（下稱系爭工作規則）第23條第1項第2款所定之重大侮辱行為，乃於104年12月18日以存證信函（下稱系爭存證信函）及預醫所105年1月15日國院預防字第1050000019號令（下稱系爭令）通知抗告人於105年1月15日終止與抗告人間之勞動契約，抗告人遂向原審提起行政訴訟，並聲明：1.確認預醫所系爭存證信函之行政處分無效。2.確認系爭令行政處分無效。3.確認抗告人與相對人間公法上職務關係存在。4.相對人國防部、國防醫學院及預醫所應給付抗告人新臺幣(下同)10,217,168元，及自起訴狀繕本送達相對人之翌日起至清償日止，按週年利率（或年息）5%計算之利息。經原審以原裁定將本件移送於臺灣新北地方法院（下稱新北地院）。抗告人不服，提起抗告。

01 二、抗告意旨略以：抗告人於00年0月00日至00年0月00日期間，
02 擔任國防醫學院○○○、○○○○○○○○○○○○○○○○○○
03 ○○○○○○○○○○，並於00年0月0日至00年0月00日擔任
04 ○○○○，嗣○○○中將說服抗告人以○○○○○○○人事命
05 令聘任，並獲頒○○○○○○○○○○○○證書，於00年0月0日
06 起於預醫所擔任○○○○○○○○，編制專長為○○○○○○○
07 官。抗告人任職預醫所簽署3份絕對遵守公務員服務法保證
08 書，故屬於公務員服務法第2條之受有俸給之文職公務員，
09 不應適用勞基法或系爭工作規則予以解聘。全國國軍科技人
10 員於87年7月1日一律由軍保改為勞保，此係全國性與制度性
11 命令，非謂改為勞保就喪失公務員之身分。依勞基法第84條
12 規定，倘公務員兼具勞工身分時，涉及任免、獎懲、退休等
13 事項，仍應適用公務員法令。縱認抗告人為聘僱人員，依照
14 法務部相關函釋意旨，聘僱人員之聘僱契約當然為行政契
15 約，故抗告人因本件勞動契約所生有關薪資、復職等爭議應
16 由行政法院審理等語。

17 三、本院查：

18 (一)我國目前係採二元訴訟制度，關於民事訴訟與行政訴訟審判
19 權之劃分，應由立法機關通盤衡酌爭議案件之性質及既有訴
20 訟制度之功能（諸如法院組織及人員之配置、相關程序規
21 定、及時有效之權利保護等）決定之。法律未有規定者，應
22 依爭議之性質並考量既有訴訟制度之功能，定其救濟途徑。
23 關於因私法關係所生之爭議，原則上由普通法院審判；因公
24 法關係所生之爭議，原則上由行政法院審判（司法院釋字第
25 787號解釋參照）。當事人如就行政法院無審判權之私法爭
26 議事件，誤向行政法院提起行政訴訟時，依行政法院組織法
27 第47條準用110年12月8日修正增訂、111年1月4日施行之法
28 院組織法第7條之3第1項前段規定，行政法院應依職權以裁
29 定將訴訟移送至有審判權之管轄法院。

30 (二)勞基法第3條第1項第8款規定：「本法於左列各業適用之：
31 ……八、其他經中央主管機關指定之事業。」前行政院勞工

01 委員會（現已改制為勞動部）為使國防事業非軍職人員之權
02 利義務受勞基法之保障，以86年11月3日□台勞動一字第047
03 495號公告指定國防事業非軍職人員之工作者自87年7月1日
04 起適用勞基法。經查，抗告人於00年0月00日進入國防醫學院
05 工作，嗣於00年0月00日經解聘後，轉至預醫所擔任○○
06 ○○○○○○，並自87年7月1日起適用勞基法。依抗告人與預
07 醫所簽署勞動契約書及其附註之約定（見原審卷第247頁），
08 工作規則係該勞動契約之一部，則據預醫所訂立而經新北市政府
09 核備並經抗告人簽收之系爭工作規則（原審卷第275頁-
10 第322頁）第23條規定：「聘雇人員具有下列情事之一者，本
11 所得不經預告終止勞動契約（並不給資遣費及預告期間工資）：
12 一、於訂定勞動契約時為虛偽意思表示，使本所誤信
13 而有受損害之虞者。二、對單位各級主官（管）或其他共同
14 工作之同事，實施暴行或有重大侮辱行為者。……」及第24
15 條規定：「有下列情形之一者，聘雇人員得不經預告終止勞
16 動契約：一、單位於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使
17 聘雇人員誤信而有受損害之虞者。……六、單位違反勞動契
18 約或相關法令，致有損聘雇人員權益者。……」核其內容係
19 重申勞基法第12條及第14條有關勞雇雙方均得行使契約終止
20 權之規定，再對照系爭工作規則第1條及第39條規定，可知
21 為求預醫所編制內聘雇人員管理作業有統一標準，因而依據
22 勞基法、勞工退休金條例及國防部令頒之「國軍編制內及臨時
23 聘雇人員管理作業規定」訂定系爭工作規則，以使編制內
24 聘雇人員之管理，除法令、國防部規章另有訂定外，悉依系
25 爭工作規則辦理；並規範預醫所應依勞基法及勞工退休金條例
26 相關規定，按月提撥勞工退休（準備）金，且負有依勞基
27 法規定與聘雇人員共同組織勞工退休準備金監督委員會，將
28 所需預算納入年度內編列之雇主責任。綜上可知抗告人與預
29 醫所締結之契約性質乃應適用勞基法之勞動契約。因此本件
30 預醫所以抗告人有勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規則
31 第23條第1項第2款所定之重大侮辱行為，終止其與抗告人間

01 之勞動契約所生爭議，係屬因勞動契約所生之私法爭議，自
02 堪認定。又91年7月31日廢止之「國軍聘任及雇用人員管理
03 規則」(下稱管理規則)第2條明定該規則所稱聘任及雇用人
04 員，係指國軍不適用勞基法之聘僱人員；至於勞基法第84條
05 係為維持公務員管理體系之完整，並兼顧勞工法令之適用，
06 特就公營事業人員具有公務員及勞工雙重身分者，規定有關
07 此等人員之任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險
08 (含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。惟查，
09 抗告人乃適用勞基法之聘僱人員，自非管理規則所稱「不適
10 用勞基法之聘僱人員」，且抗告人亦非勞基法第84條所指之
11 具有雙重身分者，故抗告人主張其曾在預醫所簽署遵守公務
12 員服務法之保證書，屬於公務員及勞基法第84條所定之雙重
13 身分者，並執與本件情形不同之法務部88年9月7日(88)法律
14 字第034083號函、90年3月5日(90)法律字第003499號函，爭
15 執本件勞動契約應屬行政契約之公法法律關係云云，均無可
16 採。

17 (三)次查，抗告人前對國防醫學院與預醫所提起確認僱傭關係存
18 在，並請求其等應自105年1月15日起至抗告人復職之日止，
19 按月給付抗告人76,469元暨法定利息。其中關於抗告人與國
20 防醫學院部分，經新北地院105年度勞重訴字第7號民事判決
21 (下稱民事原判決)認定其雙方之勞動契約早已終止，判決抗
22 告人敗訴確定；而關於抗告人與預醫所部分，則經臺灣高等
23 法院106年度重勞上字第8號民事判決認定預醫所終止勞動契
24 約為合法，抗告人請求確認兩造間僱傭關係存在及請求金錢
25 給付均無理由，因而廢棄關此部分之民事原判決，並駁回抗
26 告人之訴，復經最高法院110年度台上字第21號民事裁定駁
27 回抗告人之上訴在案。是以抗告人再執系爭存證信函、系爭
28 令就預醫所對其終止勞動契約所生之爭議，主張本件並非私
29 法爭議而屬應由行政法院審理之公法爭議云云，並無可採。
30 原裁定將本件移送至有受理訴訟及管轄權限之新北地院審
31 理，並敘明國防部、國防醫學院，是否為適格被告，及抗告

01 人於原審追加備位聲明是否合法，均待受移送法院依法處
02 置，即無不合。抗告意旨執詞主張本件應由行政法院審理，
03 指摘原裁定違法，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

04 四、據上論結，本件抗告為無理由。依行政訴訟法第104條、民
05 事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定如主文。

06 中 華 民 國 113 年 12 月 19 日

07 最高行政法院第二庭

08 審判長法官 陳 國 成

09 法官 梁 哲 瑋

10 法官 蔡 如 琪

11 法官 林 麗 真

12 法官 簡 慧 娟

13 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

14 中 華 民 國 113 年 12 月 19 日

15 書記官 蕭 君 卉