

# 最高行政法院一一二年度抗字第四五〇號裁定

■ 焦點判決編輯部

【主旨】行政機關內部之管理措施或有關工作條件之處置，如未涉違法性判斷，純屬妥當性爭議之範疇者，公務人員如有不服，依公務人員保障法相關規定提起申訴、再申訴為已足。

【概念索引】公務員法／申訴、再申訴

【關鍵詞】權力分立、管理措施、工作條件、違法性判斷、妥當性爭議、干預顯屬輕微、構成侵害、司法審查、申訴、再申訴

【相關法條】行政訴訟法第 107 條；行政程序法第 92 條；訴願法第 3 條；醫事人員人事條例第 1 條；公務人員任用法第 2 條、第 4 條、第 7 條

## 一、爭點與選錄原因

### （一）爭點說明

公立醫療院所機關首長就所屬醫事人員之職務為合理必要之調動，醫事人員能否及如何救濟？

### （二）選錄原因

本件涉及公立醫療院所醫事人員，前經公立醫療院所指派支援重症部，嗣決議歸建護理部，醫事人員如不服，於提起申訴、再申訴決定後，能否續向行政法院提起撤銷訴訟。

## 二、相關實務學說

### （一）相關實務

憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利。基於有權利即有救濟之憲法原則，人民權利遭受侵害時，必須給予向法院提起訴訟，請求依正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會，不得僅因身分之不同，即予剝奪（釋字第 784 號解釋參照）。

### （二）相關學說

「行政處分」與「管理措施」在定義上之界線應打破。機關之措施是否涉及違法而侵害請求者之權利，應由司法機關就實體個案為審查，故司法機關應盡量避免單從機關之措施種類（如考績、考試、調職、記過等名目）即認屬管理措施，而以不合法駁回聲請人之訴。

### 三、本案見解說明

(一) 行政機關內部之管理措施或有關工作條件之處置，如未涉違法性判斷，純屬妥當性爭議之範疇者，公務人員如有不服，依公務人員保障法相關規定提起申訴、再申訴為已足，不得再提起行政訴訟救濟。

(二) 公立醫療院所機關首長就所屬醫事人員之職務為合理必要之調動，核屬機關長官用人權責，應定性為「管理措施」。

#### 【選錄】

按公務人員保障法第 4 條第 1 項規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」第 25 條第 1 項前段規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。」第 77 條第 1 項規定：「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」參諸釋字第 785 號解釋文略以：「本於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之保障。92 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主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟，與憲法第 16 條保障人民訴訟權之意旨均尚無違背。」及其解釋理由略以：「……是同法（註：指公務人員保障法）第 77 條第 1 項所稱認為不當之管理措施或有關工作條件之處置，不包括得依復審程序救濟之事項，且不具行政處分性質之措施或處置是否不當，不涉及違法性判斷，自無於申訴、再申訴決定後，續向法院提起行政訴訟之問題。……」「……又各種行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要件。至是否違法侵害公務人員之權利，則仍須根據行政訴訟法或其他相關法律之規定，依個案具體判斷，尤應整體考量行政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害。且行政法院就行政機關本於專業及對業務之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重，自屬當然……。」可知，**基於權力分立原則，行政機關內部之管理措施或有關工作條件之處置，如未涉違法性判斷，純屬妥當性爭議之範疇者，因對於公務人員權利之干預顯屬輕微，難謂構成侵害，司法權並不介入審查，避免干預行政權之運作，公務人員如有不服，依公務人員保障法相關規定提起申訴、再申訴為已足，不得再提起行政訴訟救濟。否則其起訴即屬不備合法要件，行政法院應以裁定駁回之。**

醫事人員人事條例第 1 條規定：「醫事人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」公務人員任用法第 2 條規定：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，……為人與事之適切配合。」第 4 條第 1 項規定：「各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、

經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。」第 7 條第 1 項規定：「各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據。職務內容變動時，應即配合修訂職務說明書。」據此，**公立醫療院所機關首長於合理及必要範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作之需要，自得本其人事任用權限，就所屬醫事人員之職務為合理必要之調動，核屬機關長官用人權責，應定性為「管理措施」。**

抗告人為相對人護理部師（三）級護理師，前經相對人指派支援重症部。嗣相對人因政策發展需要，自 111 年 9 月 3 日起將重症部之呼吸加護病房床位，由 24 床縮減為 12 床，並同步將配置之專科護理師人力，由 2 人縮編為 1 人。重症部為因應上開人力調整，先由該部乙主任與抗告人及甲護理師等 2 名專科護理師分別實施面談，並於 111 年 8 月 3 日召開重症部專科護理師工作適任討論會，由該部全體主治醫師就包含抗告人在內之 2 名專科護理師平時工作表現及態度進行討論，經出席人員表決後，決議由抗告人歸建護理部，經重症部以 111 年 8 月 22 日簽由相對人院長核准抗告人自同年 9 月 3 日起歸建，並由相對人以 111 年 9 月 2 日函通知抗告人。護理部並參酌抗告人之意願，指派其從事門診護理工作。足見，相對人因重症部組織縮編，調整重症部護理人員為其必要措施，經考量重症部全體主治醫師對於護理人力調整之意見，乃以 111 年 9 月 2 日函指派抗告人歸建護理部，並依其意願安排從事門診護理工作，核屬相對人院長人事任用權限之行使，性質上應定性為管理措施。依前述規定及說明，抗告人自不能於提起申訴、再申訴決定後，續向原審提起本件撤銷訴訟，其提起撤銷訴訟即屬起訴不備起訴要件，應予裁定駁回。

### 【延伸閱讀】

戴秀雄，行政計畫、土地法制與司法審查，月旦法學雜誌，346 期，2024 年 3 月，53-71 頁。