

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第437號

上 訴 人 教育部

代 表 人 潘文忠

訴訟代理人 李美慧 律師

被 上 訴 人 宋秉錕

訴訟代理人 周宇修 律師

李郁婷 律師

上列當事人間有關教育事務事件，上訴人對於中華民國112年4月19日臺北高等行政法院110年度訴字第12號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院高等行政訴訟庭。

理 由

一、行政訴訟法及行政訴訟法施行法於民國111年6月22日修正公布，並經司法院令定自112年8月15日施行。為因應修正行政訴訟法施行，行政訴訟法施行法第1條明定：「本法稱修正行政訴訟法者，指與本法同日施行之行政訴訟法；稱舊法者，指修正行政訴訟法施行前之行政訴訟法。」第19條規定：「（第1項）修正行政訴訟法施行前已繫屬於最高行政法院，而於修正行政訴訟法施行後，尚未終結之事件，由最高行政法院依舊法審理。（第2項）前項情形，最高行政法院為發回或發交之裁判者，應依修正行政訴訟法第104條之1或第229條規定決定受發回或發交之管轄法院。……」本件是於修正行政訴訟法施行前繫屬於本院，而於修正行政訴訟法施行後，尚未終結的事件。因此，本件應由本院依舊法即112年8月15日修正施行前的行政訴訟法（下稱「行政訴訟法」）規定審理。如本院審理結果認為原判決應予廢棄而發回原審時，因本件為適用通常訴訟程序的事件，且不屬於修正行政訴訟法第104條之1第1項但書各款所定的情形，故應依同條項本文規定「以高等行政法院為第一審管轄法院」，

再依修正行政訴訟法第3條之1前段規定：「本法所稱高等行政法院，指高等行政法院高等行政訴訟庭……」發回臺北高等行政法院高等行政訴訟庭，先予說明。

二、被上訴人前經上訴人聘任為國立○○特殊教育學校(下稱「○○特教學校」)校長，聘期自106年8月1日起至110年7月31日止。後來因為上訴人以被上訴人有情緒管理失當、行政作為不當及領導溝通無效能等情形，提經109年8月10日國立高級中等學校校長成績考核小組(下稱「校長成績考核小組」)會議審議相關事證，認定被上訴人校務行政處置及行為不當，致影響學生受教權及使教職員工心生不安，且已損及○○特教學校聲譽，而有高級中等教育法第17條所定不適任的情事，上訴人於是依特殊教育法第26條第1項、高級中等教育法第15條第1項及第17條規定，以109年9月8日臺教授國字第1090105659號函(下稱「系爭函文」)回溯自109年6月8日起調離○○特教學校校長現職，並自系爭函文發文日的次日(即109年9月9日)起令被上訴人改任國立○○特殊教育學校(下稱「○○特教學校」)教師。被上訴人不服系爭函文，依序提起本件訴訟，並請求判決：確認系爭函文(包含解除校長職務及改任特殊教育學校教師部分)違法。經改制前臺北高等行政法院(下稱「原審」)判決：確認系爭函文違法。上訴人不服，提起上訴，並請求判決：原判決廢棄；被上訴人在第一審之訴駁回。

三、被上訴人起訴主張及上訴人於原審的答辯，均引用原判決的記載。

四、原判決確認系爭函文違法，是以：(一)系爭函文除將被上訴人調離○○特教學校校長現職外，更依高級中等教育法第15條第1項規定令被上訴人改任為○○特教學校教師，而依該條項規定，各該主管機關得不經教師評審委員會審議逕行分發學校任教，必須符合現職公立高級中等學校校長「未獲遴聘」或「因故解除職務」，且「具有教師資格願回任教師」等要件。系爭函文雖未使用「解除職務」的用語，但依其規

制效力的內涵，實際上即為「解除職務」，從而上訴人應踐行相當於高級中等教育法第14條第5項規定的程序，將其所蒐集被上訴人不適任○○特教學校校長的事證提交遴選委員會（下稱「遴選會」）審議，待遴選會認定被上訴人「已不適任校長」後，才能作成系爭函文，也才符合正當法律程序。但上訴人僅將其蒐集被上訴人不適任○○特教學校校長的事證提交校長成績考核小組審議，即突然作成系爭函文，其程序有違誤。(二)倘若各該主管機關可在聘任校長後自行認定校長適任與否而直接作成解除職務的決定，無異承認各該主管機關可在聘任後無視遴選會的認定，將遴選會所遴選的校長以「不適任」為由解除職務，此實與高級中等教育法對於公立高級中等學校校長採取遴選聘任制的立法目的相悖，更有架空校長遴選聘任制的疑慮。(三)依高級中等教育法第16條授權訂定的公立高級中等以下學校校長成績考核辦法（下稱「校長成績考核辦法」）第2條、第10條規定，可知各該主管機關辦理所屬高級中等學校校長成績考核，應組成校長成績考核小組，而校長成績考核小組得審議的事項，並不包括「現職校長適任與否」的認定。校長成績考核辦法第10條第1項第2款雖有「本機關長官交議考核事項」的規定，但高級中等教育法第16條既僅授權上訴人就辦理公立高級中等學校校長年度成績考核事項訂定相關辦法，則前述「本機關長官交議考核事項」必然是指與「校長年度成績考核」的相關事項，上訴人任意擴張校長成績考核小組的任務內容，已超出高級中等教育法第16條規定的授權範圍。(四)上訴人作成將被上訴人改任○○特教學校的決定時，不僅未選擇對於被上訴人當時通勤往返及家庭生活影響最小的手段，違反比例原則，且顯然未審酌「改任地點對於被上訴人當時通勤往返及家庭生活影響」此一有利被上訴人的因素，故系爭函文亦有裁量濫用的瑕疵。從而，被上訴人訴請確認系爭函文違法，為有理由，應予准許等語，為其判斷的依據。

五、本院判斷如下：

01 (一)高級中等教育階段（下稱「高教階段」）的公立特殊教育學
02 校（下稱「特教學校」）校長，是採取遴選聘任制，由主管
03 機關召開遴選會遴選合格人員後，再由主管機關予以聘任，
04 並對其辦學成績予以考核及獎懲，其如有不適任的事實，則
05 由主管機關依法解除其職務、改任其他職務或為其他適當的
06 處理：

07 1. 特殊教育法第1條規定：「為使身心障礙及資賦優異之國
08 民，均有接受適性教育之權利，充分發展身心潛能，培養
09 健全人格，增進服務社會能力，特制定本法。」第2條第1
10 項前段規定：「本法所稱主管機關：在中央為教育部；
11 ……。」行為時（下同）第10條第1項第3款規定：「特殊
12 教育之實施，分下列四階段：……三、高級中等教育階
13 段：在高級中等學校、特殊教育學校或其他適當場所辦
14 理。……」第25條第1項前段、第3項前段規定：「（第1
15 項）各級主管機關或私人為辦理高級中等以下各教育階段
16 之身心障礙學生教育，得設立特殊教育學校；……（第3
17 項）特殊教育學校依其設立之主體為中央政府、直轄市政
18 府、縣（市）政府或私人，分為國立、直轄市立、縣
19 （市）立或私立；……」第26條第1項規定：「特殊教育
20 學校置校長一人；其聘任資格，依教育人員任用條例之規
21 定，並應具備特殊教育之專業知能；遴選、聘任程序及其
22 他相關事項，比照其所設最高教育階段之學校法規之規
23 定。」可知，我國為使身心障礙的國民能接受適性教育，
24 以充分發展身心潛能，培養健全人格，並增進服務社會能
25 力，故各級主管機關對於高教階段的身心障礙學生教育，
26 得在高級中等學校之外，另設特教學校實施特殊教育，以
27 落實對身心障礙學生的教育任務，並實現前述特殊教育法
28 所揭示的立法目的。而各特教學校置校長1人，其聘任資
29 格，依教育人員任用條例的規定，並應具備特殊教育的專
30 業知能，至其遴選、聘任程序及其他相關事項，則比照其
31 所設最高教育階段的學校法規規定。

01 2. 教育人員任用條例第1條規定：「教育人員之任用，依本
02 條例行之。本條例未規定者，適用其他有關法律之規
03 定。」所稱「任用」，是採廣義，包括聘任及派任在內
04 （立法理由參照）。同條例第2條規定：「本條例所稱教
05 育人員為各公立各級學校校長、教師……。」第6條第1項
06 規定：「高級中等學校校長應持有中等學校教師證書，並
07 具下列資格之一：……。」第6條之1第1項規定：「特殊
08 教育學校校長應持有學校所設最高教育階段教師證書及具
09 備特殊教育之專業知能，並具下列資格之一：……。」高
10 級中等教育法第3條前段規定：「本法之主管機關：在中
11 央為教育部；……。」第14條第2項前段、第3項及第5項
12 規定：「（第2項）公立高級中等學校校長，由各該主管
13 機關遴選合格人員聘任之；……（第3項）高級中等學校
14 校長應採任期制。公立學校校長1任4年，參與遴選之現職
15 校長應接受辦學績效考評，經遴選會考評結果績效優良
16 者，得在同一學校連任1次或優先遴選為出缺學校校長；
17 ……（第5項）各該主管機關……為辦理第2項遴選事宜，
18 應召開遴選會；其遴選會之組成與遴選方式、程序、基
19 準、校長辦學績效考評、聘任及其他相關事項之辦法，由
20 中央主管機關定之。……」第15條第1項規定：「現職公
21 立高級中等學校校長未獲遴聘，或因故解除職務，其具有
22 教師資格願回任教師者，除有教師法所定解聘、停聘或不
23 續聘情事者外，由各該主管機關逕行分發學校任教，免受
24 教師評審委員會審議。」第16條規定：「各該主管機關應
25 組成考核小組，對公立高級中等學校校長辦理年度成績考
26 核；考核小組之組成與任務、考核程序、考核等級、獎懲
27 類別、考核結果之通知、申訴及其他相關事項之辦法，由
28 中央主管機關定之。」第17條前段規定：「高級中等學校
29 校長有不適任之事實者，公立學校校長由各該主管機關依
30 法解除職務、改任其他職務或為其他適當之處理；……」

01 3. 基於上述規定可知，高教階段公立特教學校校長的遴選、
02 聘任、年度成績考核、獎懲、解除職務等事項，依前述特
03 殊教育法第26條第1項規定，均應比照公立高級中等學校
04 （下稱「高中」）校長的遴選、聘任、年度成績考核、獎
05 懲、解除職務等規定辦理。因此，高教階段的公立特教學
06 校校長，如同公立高中校長一般，都是採取遴選聘任制，
07 由主管機關召開遴選會遴選合格人員後，再由主管機關予
08 以聘任，而與受聘任的校長締結行政契約，委由受聘任校
09 長管理校務，並由主管機關對其辦學成績予以考核及獎
10 懲，高教階段的公立特教學校校長如有不適任的事實，則
11 由主管機關依法解除其職務、改任其他職務或為其他適當
12 的處理。

13 (二)公立高中校長遴選會的任務，是在審議新任校長的遴選及其
14 延任，並參考各該主管機關對現職校長「辦學績效」的總評
15 結果，審議其連任或轉任事宜：

16 上訴人基於高級中等教育法第14條第5項規定的授權，於107
17 年1月30日修正發布的高級中等學校校長遴選聘任及辦學績
18 效考評辦法第2條第1項規定：「各該主管機關辦理公立高級
19 中等學校校長遴選，應召開遴選委員會（以下簡稱遴選
20 會）。」第3條第1項規定：「公立高級中等學校校長遴選會
21 之任務如下：一、校長遴選作業方式、遴選基準、資格審
22 查、辦學績效及其相關事項之審議。二、校長任期屆滿申請
23 連任、延任之審議。三、現職校長參加出缺學校校長遴選
24 （以下簡稱轉任）之審議。四、出缺學校新任校長遴選（以
25 下簡稱新任）之審議。」第14條第1項及第2項規定：「（第
26 1項）公立高級中等學校校長辦學績效考評，由各該主管機
27 關就下列項目，綜合總評：一、平日辦學情形。二、年度成
28 績考核。三、學校評鑑成績。四、其他評核。（第2項）各
29 該主管機關應將前項總評結果，提供公立高級中等學校校長
30 遴選會作為審議連任、轉任之參考。」由於公立高中校長的
31 辦學績效表現，已有校長年度成績考核、學校評鑑及其他多

樣機制得予評核，於辦理校長遴選時，原本是組成考評小組進行考評，評核程序疊床架屋，且加重學校行政工作負擔，因此將第3條第1項第1款「考評結果」修正為「辦學績效」，由各該主管機關就校長平日辦學情形、年度成績考核、學校評鑑成績、其他評核予以綜合總評，並將總評結果提供遴選會以為審議的參考，以減輕校長候選人與所屬學校團隊接受訪視或評鑑等工作之負擔。而且因為現行校長是逐年進行成績考核，如於校長遴選時另組考評小組進行考評，可能造成年度成績考核與考評結果不一致的情形，此一修正也是為避免可能產生的實質落差及矛盾情形（第3條第1項第1款修正理由參照）。又為配合第3條第1項第1款的修正，於第14條第1項明定校長辦學績效考評的辦理方式及項目，並增訂第2項，明定各該主管機關的總評結果為遴選會審議連任、轉任的參考（第14條第1項、第2項修正理由參照）。綜合上述規定及修正理由可知，公立高中校長遴選會的任務，是在審議新任校長的遴選及其延任，並參考主管機關對現職校長「辦學績效」的總評結果，審議其連任或轉任事宜。至於公立高中校長辦學績效的考評，則是由各該主管機關就其平日辦學情形、年度成績考核、學校評鑑成績及其他評核等項目，予以綜合總評，於107年1月30日修法後，已非遴選會的任務，應予辨明。因此，原審認為公立高中校長遴選會的任務，尚包括審議現職校長的「辦學績效」等情，容有誤會。

- (三)校長成績考核小組的任務，不限於現職校長的年終成績、另予成績及平時考核獎懲的初核或核議，其他有關現職校長考核的核議或長官交議考核的事項，只要在不違反法令限制的前提下，都可能成為校長成績考核小組核議的範圍：
- 高級中等教育法第16條前段雖僅規定各該主管機關應組成考核小組，對公立高中校長辦理年度成績考核，但就校長成績考核小組的任務，則概括授權上訴人訂定相關辦法加以規範。因此，上訴人據以訂定的校長成績考核辦法第2條規

01 定：「本辦法所定校長成績考核類別及方式如下：一、年終
02 成績考核：以等第評定之。二、另予成績考核：以等第評定
03 之。三、平時考核：以獎懲功過、嘉獎、申誡方式為之。」
04 第10條第1項規定：「各該主管機關辦理所屬高級中等學校
05 校長成績考核，應組成考核小組，辦理所屬國民小學及國民
06 中學校長成績考核，應組成考核委員會（以下併稱考核小
07 組）；其任務如下：一、校長年終成績考核、另予成績考核
08 及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、其他有關考核之核
09 議事項及本機關長官交議考核事項。」可知，校長成績考核
10 小組的主要任務，是在「考核」現職校長的成績，包括年終
11 成績、另予成績，平時考核（獎懲功過、嘉獎、申誡）的初
12 核及核議，以及其他有關「考核」的核議及長官交議「考
13 核」的事項。換句話說，校長成績考核小組的任務，既然是
14 在「考核」現職校長的成績，則其考核的項目，即不限於現
15 職校長的年終成績、另予成績及平時考核獎懲，其他有關現
16 職校長考核的核議或長官交議考核的事項，只要在不違反法
17 令限制的前提下，都可能成為校長成績考核小組核議的範
18 圍。

19 (四)依特殊教育法第26條第1項及高級中等教育法第17條前段規
20 定，各該主管機關對於不適任的高教階段公立特教學校校
21 長，依法解除職務、改任其他職務或為其他適當的處理時，
22 無庸踐行與遴選校長時相同的程序：

23 1. 憲法所定人民的自由及權利範圍甚廣，基於保障人民自由
24 及權利的考量，法律規定的實體內容固不得違背憲法，其
25 為實施實體內容的程序，以及於基本權利受干預時提供適
26 時的救濟途徑，除憲法就人身自由已於第8條所明定者
27 外，其餘程序規範，仍應符合法治國的正當法律程序原
28 則，始與憲法保障人民自由及權利的意旨無違（司法院釋
29 字第488號解釋參照）。而憲法上正當法律程序原則的內
30 涵，除考量憲法有無特別規定外，應依事物領域，視所涉
31 及基本權利的種類、限制的強度及範圍、所欲追求的公共

01 利益、決定機關的功能合適性、有無替代程序及各項可能
02 程序的成本等因素綜合考量，由立法者制定相應的法定程
03 序（司法院釋字第689號、第709號、第739號及第797號解
04 釋參照）。因此，行政機關作成各種限制人民自由或權利
05 的行政行為，除應符合憲法第23條所要求的法律保留原則
06 及比例原則外，其所應踐行的程序，原則是依據立法者
07 綜合上述各種因素後所制定相應的法定程序。

08 2. 依教育人員任用條例第26條第1項第1款規定，高級中等以
09 下學校教師除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之合
10 格人員中，提請教師評審委員會（下稱「教評會」）審查
11 通過後聘任；至於不適任教師的解聘，依同條例第31條第
12 1項、第2項及教師法第14條第1項規定，則依其不適任的
13 事實是否曾經法院判決確定而已相當明確、是否涉及性別
14 平等專業的判斷而經學校性別平等教育委員會或依法組成
15 的相關委員會審議通過、教評會有無審酌空間等情形，而
16 分別踐行：(1)免經教評會審議及免報主管機關核准、(2)免
17 經教評會審議但須報主管機關核准、(3)應經教評會委員2/
18 3以上出席及出席委員1/2以上審議通過並報主管機關核
19 准、(4)應經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審
20 議通過並報主管機關核准等4種不同程序後，予以解聘。
21 可見，教育人員的聘任與解聘，並不是都必須踐行相同的
22 程序，才符合正當行政程序，毋寧是屬於立法形成的空
23 間，由立法者綜合審酌各項因素，本於立法裁量後予以決
24 定（包括自為規定或授權立法），並且在不違反憲法特別
25 規定或憲法原則的前提下，執法者（包括行政機關及司法
26 機關）都應該予以尊重。

27 3. 關於公立高中校長的任用程序，原本是規定在修正前的教
28 育人員任用條例第24條，後來因為高級中學法第12條已有
29 規範，所以該規定於100年11月30日修正公布時刪除；之
30 後又因為推動12年國民基本教育，102年7月10日公布的高
31 級中等教育法，已將高級中學法、職業學校法的規定整合

01 規範，且先後自102年9月1日、103年8月1日施行，因此依
02 中央法規標準法第21條第4款規定，於105年5月11日廢止
03 高級中學法（廢止理由參照）。因此，關於公立高中校長的
04 聘任、現職校長未獲遴聘及解除職務等程序，即應依高
05 級中等教育法第14條、第15條及第17條等規定辦理。而高
06 教階段的公立特教學校校長如有不適任的事實，依特殊教育
07 法第26條第1項及高級中等教育法第17條前段規定，是
08 由主管機關依法解除其職務、改任其他職務或為其他適當
09 的處理，已如前述。且因高級中等教育法第三章關於校長
10 聘任及考核的規定中，僅規定各該主管機關於辦理公立高
11 中校長遴選事宜時應召開遴選會，至於各該主管機關解除
12 公立高中校長職務時，應踐行如何的程序，則並無規範。
13 參酌上述的說明，此種解除校長職務的規範模式，顯非立
14 法的疏漏，而是立法者於斟酌解除校長職務限制工作權的
15 強度、解除不適任校長職務所欲追求保障學生受教權、教
16 職員良好的工作環境及學校聲譽等公共利益、由各該主管
17 機關決定的功能合適性及時效性、各項可能替代程序的成本
18 等各項因素後，而有意將解除不適任公立高中校長職務的
19 權限，委由各該主管機關行使，且無庸踐行與遴選校長
20 時相同的程序，且經本院審查結果，客觀上並沒有形成上
21 述規定違反憲法上正當法律程序原則的確信，則參酌前述
22 說明，本院自應據以為判決的基礎。

- 23 4. 校長成績考核小組的任務，既然是在「考核」現職校長的
24 成績，故其考核的項目，尚包括其他有關校長考核的核議
25 或長官交議考核等事項，亦如前述。而現職校長是否不適
26 任，本質上就屬於成績考核的範圍。因此，上訴人當發現
27 被上訴人疑似有情緒管理失當、行政作為不當及領導溝通
28 無效能等情形時，雖然依前述特殊教育法第26條第1項及
29 高級中等教育法第17條前段規定，上訴人本即有自行認定
30 事實及依法解除被上訴人的校長職務、改任其他職務或為
31 其他適當處理的權限，但為求慎重，仍依校長成績考核辦

法第10條第1項第2款規定，交由校長成績考核小組審議相關事證，認定被上訴人確有校務行政處置及行為不當，致影響學生受教權及使教職員工心生不安，且已損及○○特教學校聲譽，而有高級中等教育法第17條所定不適任的情事後，上訴人才依特殊教育法第26條第1項、高級中等教育法第15條第1項及第17條規定，以系爭函文通知被上訴人調離○○特教學校校長現職，並改任○○特教學校教師等情，參酌前述規定及本院所表示的法律見解，上訴人作成系爭函文所踐行的程序，並沒有違反正當法律程序。原審以立法者未就解除公立高中校長職務所應踐行的程序加以規範，屬於法律漏洞，並基於公立高中校長的遴聘及解除職務（解聘）均涉及「是否適任校長職務」之能力評定而具有相似性，因而認為各主管機關應踐行相當於高級中等教育法第14條第5項規定召開遴選會認定現職校長有不適任事實後，方得解除其職務，並據以指摘上訴人未踐行上述程序，卻將事證提交校長成績考核小組審議，即作成系爭函文，其程序上已有違誤等情，核屬對於上訴人的職權行使增加法律所無的限制，而有適用法規不當的違法。

5. 本院98年度判字第972號判決先例，針對某公立國中校長因有不適任的事實，而經主管機關依當時的國民教育法第9條之1第2項規定「國民小學及國民中學校長有不適任之事實，經該管教育行政機關查明確實者，應予改任其他職務或為其他適當之處理」解除職務的情形，亦肯認主管機關事前業經召開校長成績考核委員會初核，已踐行正當法律程序；又本院110年度上字第192號裁定先例，就某公立國小校長因有不適任的事實，而經主管機關依上述當時的國民教育法第9條之1第2項規定解除職務的情形，針對該案上訴人援引與該案爭議無關的國民教育法施行細則第11條第3項規定，據以指摘原判決認主管機關的上述決定有判斷餘地，且事前無須經校長遴選會審查，係屬違法等情，認為並不符合對原判決之如何違背法令已有具體指摘

的要求。至於本院111年度上字第526號判決先例，針對某公立國小校長因有不適任的事實，而經主管機關依上述當時的國民教育法第9條之1第2項規定解除職務的情形，則是因為該主管機關另行訂定的臺東縣國民中小學校長遴選要點第14點第1項明定應經遴選會審議通過始得改任職務，而且其據以召開的遴選會組織不合法，因此指摘主管機關所為解除職務的行為違法。以上均附此說明。

(五)上訴人以系爭函文通知被上訴人解除職務，為基於聘任契約所為的意思表示，被上訴人如有不服，應提起確認聘任法律關係存在之訴，以資救濟：

1. 依憲法法庭111年憲判字第11號判決理由書所闡釋：大學得與符合聘用資格的特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間的權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。惟國家為保障大學教師的工作權益與生活，以提升教師專業地位，對大學與其所屬教師的權利義務，以及教師的解聘、不續聘、停聘等的要件與程序等事項，於教育人員任用條例及教師法均有明文規範，並藉須經主管機關核准，予以監督（教育人員任用條例第31條、行為時教師法第14條、108年6月5日修正公布教師法第14條至第16條、第18條及第22條規定參照）。就大學於聘約期限屆至時是否續聘教師而言，大學法第19條規定：「大學除依教師法規定外，……得基於學術研究發展需要，另定教師……不續聘之規定，……並納入聘約。」又依行為時教師法第14條第1項第14款及第2項規定（現行教師法為第16條），大學就是否不續聘教師，須經教評會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約的內容。是各大學依據具此等規範內容的聘約約定，不續聘教師，其法律效果只是使教師在原受聘學校不予聘任，性質為單純基於聘任契約所為的意思表

01 示，雖對教師的工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師
02 資格的審定，是受委託行使公權力，而為行政處分的性質
03 （司法院釋字第462號解釋參照）有別。上述憲法法庭判
04 決意旨具有拘束各機關及人民的效力，法院應依憲法法庭
05 判決意旨為裁判。

06 2. 上述憲法法庭判決意旨，雖僅闡釋公立大學不予續聘教師
07 的法律性質，但校長的工作權亦為憲法第15條所保障，持
08 有學校所設最高教育階段教師證書及具備特殊教育專業知
09 能的教師，依教育人員任用條例第6條之1、特殊教育法第
10 26條及高級中等教育法第14條第2項規定取得聘任資格，
11 並由教育部聘任為公立特教學校校長，教育部與校長間具
12 有公法聘約關係，與公立大學與其教師間的基礎法律關
13 係，亦相類似。教育部得遴選符合公立特教學校校長聘任
14 資格的教師訂立公法聘任契約，以形成雙方間的權利義務
15 關係，故教育部對公立特教學校校長所為調離校長職務並
16 改任教師行為的性質，自與公立學校不續聘教師的意思表
17 示性質相同，均屬基於公法聘任契約所為的意思表示，而
18 非行政處分。因此公立特教學校校長認為教育部所為調離
19 校長職務並改任教師的行為不合法，就屬於對公法聘任契
20 約法律關係存否的爭執，應對教育部提起確認聘任校長法
21 律關係存在之訴，以為救濟。原審就被上訴人對上訴人解
22 除職務的系爭函文不服，所提起的訴訟，未依憲法法庭11
23 1年憲判字第11號判決意旨闡明被上訴人變更訴之聲明而
24 為裁判，亦有適用法規不當的違法。

25 (六)綜上所述，原判決既有上述的違法情形，且違法情事足以影
26 響判決結果，上訴人指摘原判決違背法令，而請求判決廢
27 棄，為有理由。又因上訴人所提起的訴訟種類錯誤，尚待原
28 審闡明變更為正確的訴訟種類，且被上訴人是否確有不適任
29 的事實，上訴人依特殊教育法第26條第1項、高級中等教育
30 法第15條第1項及第17條規定，以系爭函文通知被上訴人逕
31 行改任○○特教學校教師的職權行使，是否因為具有高度屬

01 人性或專業性而有判斷餘地，以及其判斷是否有瑕疵等情
02 事，均尚未經原審依法調查認定，影響被上訴人提起訴訟有
03 無理由的判斷，本件事證尚有未明，有由原審再為調查審認
04 的必要，本院尚無從自為判決，故發回臺北高等行政法院高
05 等行政訴訟庭更為適法的裁判。

06 六、結論：本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第
07 260條第1項，判決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 2 月 26 日

09 最高行政法院第一庭

10 審判長法官 胡 方 新

11 法官 林 玫 君

12 法官 李 玉 卿

13 法官 洪 慕 芳

14 法官 張 國 勳

15 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

16 中 華 民 國 113 年 2 月 26 日

17 書記官 楊 子 鋒