

最高行政法院一一一年度上字第10號判決

■ 焦點判決編輯部

【主旨】學校所為處置究係採取解聘或不續聘，對當事人而言，無論在金錢或名譽上，仍有相對不利益之差別。

【概念索引】行政法／行政裁量

【關鍵詞】解聘、停聘、不續聘、聘約存續期間、法定裁量範圍、比例原則、平等原則、法規授權目的

【相關法條】行政程序法第 6、7、10 條

一、爭點與選錄原因

（一）爭點說明

解聘、停聘或不續聘與裁量權之行使。

（二）選錄原因

本件涉及教評會審議教師聘任後有教師法第 14 條第 1 項第 13 款之情事，究竟予以解聘、停聘、不續聘處分，此攸關裁量權如何行使。

二、相關實務學說

（一）相關實務

行政裁量，係法律許可行政機關行使職權時，得為之自由判斷，但裁量並非完全放任，行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範圍，並應符合法規授權之目的（行政程序法第 10 條），在學說上稱此為「合義務性裁量」。行政機關行使裁量權限，如逾越法定之裁量範圍及不合法規授權之目的，則分屬逾越權限及濫用權力之情事。行政機關行使裁量權，如違反誠信原則、平等原則、比例原則及信賴保護等一般法律原則，係屬裁量濫用權力，構成裁量瑕疵，並應受司法審查。（臺北高等行政法院 106 年度訴字第 312 號判決參照）

（二）相關學說

行政機關行使裁量權並非得恣意而為，其所為行政處分是否合義務性之裁量，仍應受法院之審查。

三、本案見解說明

（一）教評會審議教師聘任後有行為時教師法第 14 條第 1 項第 13 款之情事，究竟予以解聘、停聘、不續聘處分，涉及裁量權之行使，除不得逾越法定裁量範圍

外，尚應積極審酌個案相關情節，選擇符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法。

(二) 解聘與不續聘同是終局終止學校與教師之聘約關係，相異處在於解聘乃不論聘約期間是否屆至，可直接終止聘約，至不續聘則須待聘約期間屆至後，始終止聘約關係，學校所為處置究係採取解聘或不續聘，對當事人而言，無論在金錢或名譽上，仍有相對不利益之差別。

【選錄】

行為時教師法第 14 條第 1 項第 13 款、第 2 項規定：「(第 1 項) 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……(第 2 項) 教師有前項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員 3 分之 2 以上出席及出席委員 3 分之 2 以上之審議通過；其有第 13 款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」可知教師違反行為時教師法第 14 條第 1 項各款情形，學校所為處置計有解聘、停聘或不續聘 3 種。所謂解聘係指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，終止聘約；停聘係指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行；至不續聘係指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘（行為時教師法施行細則第 16 條規定參照）。而 **教評會審議教師聘任後有行為時教師法第 14 條第 1 項第 13 款之情事，究竟予以解聘、停聘、不續聘處分，涉及裁量權之行使，除不得逾越法定裁量範圍外，尚應積極審酌個案相關情節，選擇符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法（行政程序法第 6 條、第 7 條及第 10 條參照）。其中解聘與不續聘同是終局終止學校與教師之聘約關係，相異處在於解聘乃不論聘約期間是否屆至，可直接終止聘約，至不續聘則須待聘約期間屆至後，始終止聘約關係，學校所為處置究係採取解聘或不續聘，對當事人而言，無論在金錢或名譽上，仍有相對不利益之差別。**

【延伸閱讀】

吳志光，公立學校解聘教師法律性質爭議回歸法理卻也製造新的問題——簡評最高行政法院 110 年度上字第 19 號判決，裁判時報，136 期，2023 年 10 月，5-14 頁。