

## 酉阳土家族苗族自治县人力资源和社会保障局与贺恩会其他行政纠纷上诉案

案由： [行政](#) > [行政主体](#) > [其他行政管理](#)

[行政](#) > [行政行为](#) > [其他行政行为](#)

案 号：(2021)渝 04 行终 56 号

审理法官： [张红梅](#) [蒲开明](#) [黄瑶](#)

文书类型： [判决书](#)

公开类型： [文书公开](#)

审理法院： [重庆市第四中级人民法院](#)

审结日期：2021.05.14

案件类型： [行政二审](#)

审理程序： [二审](#)

代理律师/律所： [杨再军](#), [重庆渝鑫律师事务所](#); [熊绍文](#), [重庆渝鑫律师事务所](#);

案例发文： [最高人民法院发布第五届“百篇优秀裁判文书”和“百场优秀庭审”](#)

发布日期：2023.03.30

权责关键词： [合法](#) [违法](#) [合法性审查](#) [不予答复](#) [第三人](#) [质证](#) [关联性](#) [合法性](#) [新证据](#) [重复起诉](#) [撤诉](#) [维持原判](#) [改判](#) [撤销原判](#) [可诉性](#)

### 裁判规则

关键词： [行政行为](#), [不合法](#), [人事管理](#)

核心问题：1. 行政机关作出的行政行为违反法律、行政法规或地方性法规的，该行政行为应予撤销

裁判要点：根据法律规定，法院在审理行政案件时应当以法律、行政法规和地方性法规为依据。行政部门发布的人事管理相关政策未违反行政法规相关规定，应当认定有效，被诉行政机

关未按照该政策履行职务，作出的行政行为违反了行政法规及地方性法规，应当认定该行政行为不具有合法性，应予以撤销。（北大法宝编写）

## 酉阳土家族苗族自治县人力资源和社会保障局与贺恩会其他行政纠纷上诉案

重庆市第四中级人民法院

### 行政判决书

(2021)渝 04 行终 56 号

上诉人(原审被告)酉阳土家族苗族自治县人力资源和社会保障局，住所地重庆市酉阳土家族苗族自治县桃花源大道南路 292 号，统一社会信用代码 115002427428679655。

法定代表人吴小明，该局局长。

行政机关负责人田文昌，该局副局长。

委托代理人熊绍文，重庆渝鑫律师事务所律师。

被上诉人(原审原告)贺恩会。

原审第三人酉阳土家族苗族自治县教育委员会，住所地重庆市酉阳土家族苗族自治县桃花源街道源泉新路 11 号，统一社会信用代码 11500242009146209E。

法定代表人黄成林，该委员会主任。

委托代理人杨再军，重庆渝鑫律师事务所律师。

上诉人酉阳土家族苗族自治县人力资源和社会保障局(简称酉阳县人社局)因与被上诉人贺恩会及原审第三人酉阳土家族苗族自治县教育委员会(简称酉阳县教委)行政行为一案，不服酉阳土家族苗族自治县人民法院(简称酉阳县法院)(2020)渝 0242 行初 67 号行政判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭，本院于

2021年3月15日公开开庭审理了本案。上诉人酉阳县人社局的行政机关负责人田文昌及委托代理人熊绍文，被上诉人贺恩会，原审第三人酉阳县教委的委托代理人杨再军到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原审法院查明，为大力实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划和重庆市中小学特色学科教师配备计划(简称“双特计划”)，优化农村教师队伍结构，提高教师队伍整体素质，根据事业单位公开招聘的相关要求，2014年，重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室联合出台面向社会公开招聘2014“双特计划”教师招聘简章。招聘简章规定了招聘名额、招聘条件及范围、招聘程序等事项，其中规定：“特岗计划”考生，经培训合格，按照教师[2006]2号、渝教人[2006]22号、教师厅函[2014]2号文件精神，落实相关政策，服务期满，经考核合格且自愿留在本地的特岗教师，按规定按程序办理入编和聘用手续。贺恩会通过笔试、面试、体检、岗前培训等程序，被酉阳县人社局招聘为“特岗教师”，后与毛坝乡教育管理中心签订聘用协议书，并约定服务期限为三年(2014年7月31日至2017年7月30日)，在毛坝乡中心校任教。贺恩会在服务期内于2014年至2015年经学校考核为合格，2015年至2017年经学校考核为优秀。2018年4月23日，酉阳县人社局又出台《酉阳自治县从2014年选聘大学生村官和2014年服务“双特计划”教师中招聘事业单位工作人员简章》(简称《酉阳县2014招聘简章》)，招聘对象为2014年公开招募服务酉阳县农村义务教育阶段学校，服务期满、现仍在岗且综合考核合格的“双特教师”。经笔试面试后，贺恩会于2018年5月15日参加酉阳县人社局组织的体检，其体检结果空腹血糖为8.22 mmol/L，体检结论为本次体检为不合格。同年5月28日，贺恩会到黔江中心医院复查，检查结论空腹血糖为6.1 mmol/L，未见异常，餐后两小时血糖为14.52 mmol/L，血糖偏高，体检结论为本次体检不合格。

后酉阳县人社局以体检不合格未给贺恩会办理入编和聘用手续。2019年1月22日，贺恩会以酉阳县人社局未按规定给其办理入编为由向西阳县法院提起行政诉讼，要求酉阳县人社局为其办理“特岗教师”入编和聘用手续。酉阳县法院在审理过程中，因贺恩会未向西阳县人社局提出为其办理入编手续的申请，贺恩会自愿向西阳县法院申请撤诉，酉阳县法院裁定予以准许。2019年4月15日，贺恩会向西阳县人社局书面申请办理“特岗教师”入编和聘用手续。同月24日，酉阳县人社局书面答复，明确贺恩会体检结论不合格，不能进入考察及以后(包括考察、公示、聘用等)招考环节，不能办理入编和聘用手续。贺恩会不服，遂又向西阳县法院提起行政诉讼，要求撤销酉阳县人社局的答复，判决酉阳县人社局为贺恩会办理“特岗教师”入编和聘用手续，并对2018年4月23日出台的《酉阳县2014招聘简章》第二条第二项进行合法性审查。酉阳县法院受理后于2019年12月17日作出(2019)渝0242行初51号行政判决书，判决：撤销酉阳县人社局于2019年4月24日对贺恩会作出的《关于贺恩会同志申请办理入编手续的回复意见》，酉阳县人社局于判决生效之日起60日内对贺恩会的申请重新作出处理。酉阳县人社局不服上诉至重庆市第四中级人民法院，重庆市第四中级人民法院于2020年5月12日作出(2020)渝04行终53号行政判决书，判决驳回上诉，维持原判。2020年7月21日，酉阳县人社局对贺恩会作出《关于对贺恩会同志申请办理入编和聘用手续的处理意见》(简称《处理意见》)，载明“我局不能为你办理入编和聘用手续”。贺恩会不服又诉至酉阳县法院，请求撤销《处理意见》，并判决酉阳县人社局依法为贺恩会办理“特岗教师”入编和聘用手续。

原审法院认为，本案争议的焦点是：1. 酉阳县人社局在“特岗计划”教师服务期满入编和聘用时能否再次进行公开招聘进而要求体检；2. 酉阳县人社局是否又以同样的事实和理由作出相同的行政行为；3. 贺恩会请求判决酉阳县人社局依

法为其办理“特岗教师”入编和聘用手续能否予以支持，评述如下：

一、酉阳县人社局在“特岗计划”教师服务期满入编和聘用时能否再次进行公开招聘进而要求体检的问题。

根据教师[2006]2号《[教育部、财政部、人事部、中央编办关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知](#)》的规定：“特岗计划”是国家通过公开招募高校毕业生到西部“两基”攻坚县以下农村义务教育阶段学校任教，引导和鼓励高校毕业生从事农村教育工作，逐步解决农村师资总量不足和结构不合理等问题，提高农村教师队伍的整体素质的一项特殊就业和教育政策。关于“特岗计划”教师聘期结束入编和聘用问题，中央和重庆市有关部门有具体的规定，教师[2006]2号《[教育部、财政部、人事部、中央编办关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知](#)》规定：“相关省(自治区、直辖市)要研究制定政策措施，鼓励特设岗位教师在3年聘期结束后，继续扎根基层从事农村教育事业。对自愿留在本地学校的，要负责落实工作岗位，将其工资发放纳入当地财政统发范围，保证其享受当地教师同等待遇。”渝教人[2006]22号《关于印发重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案的通知》规定：“鼓励特设岗位教师在3年聘期结束后，继续扎根基层从事农村教育事业。对自愿留在项目区、县学校的，经学校考核合格，项目区、县负责落实工作岗位，将其工资发放纳入当地财政统发范围，保证其享受当地教师同等待遇。”同时，对2014年“特岗计划”教师招聘，国家及重庆市有关部门对“特岗计划”教师聘期结束的入编和聘用问题还作了以下相关具体规定：教师厅函[2014]2号《[教育部办公厅、财政部办公厅关于做好2014年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划有关实施工作的通知](#)》[第三条](#)第七款规定：“严格按照教师[2006]2号通知要求，采取切实措施确保三年服务期满、考核合格且愿意留任的特岗教师全部入编，落实工作岗位、做好

人事、工资关系等转接工作。”《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室 2014 年“双特计划”教师招聘简章》第三条第十款规定：“特岗计划考生，经培训合格，按照教师[2006]2 号、渝教人[2006]22 号、教师厅函[2014]2 号文件精神，落实相关政策，服务期满，经考核合格且自愿留在本地的特岗教师，按规定按程序办理入编和聘用手续。”上述规定表明，“特岗计划”教师聘期结束后只要其自愿留在本地学校，经考核合格就可办理入编和聘用手续，并无额外的限制条件。上述文件规定的“考核合格”，并不能解释为区、县有关部门可以通过重新发布事业单位公开招聘简章的方式对“特岗计划”教师进行入编公开招聘，进而要求体检，理由如下：首先，无论是渝教人[2006]22 号《关于印发重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案的通知》，还是《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室 2014 年“双特计划”教师招聘简章》，均明确规定了“特岗计划”教师招聘是根据事业单位公开招聘的相关要求进行，即“特岗计划”教师的招聘程序是按照报名、资格审查、笔试、面试、体检、考核、公示等事业单位公开招聘的有关程序进行的。在考生通过上述公开招聘程序成为“特岗计划”教师后，在办理入编时，需要的条件是经“考核合格”，而所谓的“考核”，文义上无法当然的理解为有关部门要求“特岗计划”教师入编时再次履行笔试、面试、体检等事业单位公开招聘程序。其次，根据渝教人[2006]22 号《关于印发重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案的通知》的规定，对“特岗计划”教师聘用期满的考核是由“特岗计划”教师受聘的学校进行，即“特岗计划”教师的聘用期满考核由有关的事业单位进行，而不是区、县有关行政机关进行，参照《[事业单位人事管理条例](#)》[第二十条](#)“事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩

效。考核应当听取服务对象的意见和评价”之规定，区、县有关行政机关在“特岗计划”教师入编时以发布事业单位公开招聘简章的形式来对“特岗计划”教师进行公开招聘方式的“考核”，将考核的内容涵盖笔试、面试、体检等，考核主体、方式、内容显然不符合上述规定。再次，“特岗计划”教师在岗位编制、招聘程序、待遇保障、政策优惠方面不同于事业单位编外人员，国家政策已明确赋予“特岗计划”教师符合条件即可入编的可信赖利益，区、县有关部门将该类人员入编时作为编外人员或普通社会人员对待，要求该类人员再次履行事业单位公开招聘程序，显失公平，也不符合诚信原则。最后，《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室 2014 年“双特计划”教师招聘简章》规定“特岗计划”教师的招聘是按事业单位公开招聘要求进行的，相关部门在“特岗计划”教师聘期结束按政策直接办理入编手续，不再重新履行事业单位公开招聘程序，实际不违反《[事业单位人事管理条例](#)》[第八条](#)的规定。因此，酉阳县人社局在解决该县 2014 年“特岗计划”教师入编时，发布《酉阳县 2014 招聘简章》，要求该县“特岗计划”教师参加事业单位公开招聘进而要求体检，违反了《[事业单位人事管理条例](#)》及上述中央和重庆市有关部门关于“特岗计划”的文件规定，不具有合法性，故酉阳县人社局根据该《酉阳县 2014 招聘简章》以贺恩会体检不合格为由作出被诉《处理意见》亦不合法。

二、酉阳县人社局是否又以同样的事实和理由作出相同的行政行为的问题。

虽然酉阳县人社局在《处理意见》中增加了[2009]1号文件，但本次《处理意见》并未根本改变第一次回复对“特岗教师”入编法律和政策的理解与适用，仅仅是对相关政策的补充，不属于新事实、新证据。被诉《处理意见》违反了《[中华人民共和国行政诉讼法](#)》[第七十一条](#)“人民法院判决被告重新作出行政行为的，被告不得以同一事实和理由作出与原行政行为基本相同的行政行为”之规

定，不具有合法性。

三、贺恩会请求判决酉阳县人社局依法为其办理“特岗教师”入编和聘用手续能否予以支持的问题。

《中华人民共和国行政诉讼法》第一条的立法目的是要解决行政争议。第七十二条规定：“人民法院经过审理，查明被告不履行法定职责的，判决被告在一定期限内履行。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国行政诉讼法〉的解释》第九十一条规定：“原告请求被告履行法定职责的理由成立，被告违法拒绝履行或者无正当理由逾期不予答复的，人民法院可以根据行政诉讼法第七十二条的规定，判决被告在一定期限内依法履行原告请求的法定职责；尚需被告调查或者裁量的，应当判决被告针对原告的请求重新作出处理。”根据前述规定，人民法院作出行政判决，选择适用行政诉讼法规定的判决方式，也必须服从并服务于实质化解行政争议的立法目的。本案中，贺恩会申请酉阳县人社局为其办理入编和聘用手续，酉阳县人社局第一次作出的不能办理入编及聘用手续的回复被生效判决撤销，人民法院责令酉阳县人社局对贺恩会的申请重新作出处理。现酉阳县人社局以同样的理由再次向贺恩会作出不能办理入编及聘用手续的回复，引发了本次诉讼，如果再次判决撤销被诉回复并责令重作，极有可能导致行政争议循环往复，无法实质化解，浪费司法资源。且从法律和政策的规定以及本案的证据、事实来看，贺恩会应当入编，而酉阳县人社局也具有为“特岗教师”办理入编及聘用手续的法定职权。因此，为监督行政机关依法行政，保护公民、法人或其他组织的合法权益，实质化解行政争议，应责令酉阳县人社局直接履行为贺恩会办理入编及聘用手续的法定职责，故对贺恩会请求判决酉阳县人社局依法为其办理相关入编和聘用手续的请求事项予以支持。

综上所述，酉阳县人社局作出的本诉《处理意见》违法，贺恩会的诉讼请求

及理由成立，应予以支持。经酉阳县法院审判委员会讨论决定，根据《[中华人民共和国行政诉讼法](#)》第七十条第二项、第七十二条及《[最高人民法院关于适用〈中华人民共和国行政诉讼法〉的解释](#)》第九十一条的规定，判决：一、撤销酉阳县人社局于2020年7月21日对贺恩会作出的《处理意见》；二、责令酉阳县人社局在判决生效之日起60日内为贺恩会办理入编及聘用手续。案件受理费50元，由酉阳县人社局负担。

上诉人酉阳县人社局上诉称，一、原审判决漏列案件事实。1. 2018年4月23日，酉阳县人社局出台了《酉阳县2014招聘简章》，该简章针对的是2014年选聘的大学生村官和服务“双特计划”教师。该简章出台后，包括贺恩会在内符合条件的人员都参加了招聘工作，对该简章也没有提出异议，该项招聘工作现已结束。对上述事实，原审法院没有查明，而该事实和本案审理有直接关系。2. 酉阳县人社局出台的《酉阳县2014招聘简章》中，涉及“双特计划”教师的招聘岗位是74个，而2018年符合该简章要求的“双特计划”教师是74人，设置比例是一人一编。该事实在原审判决中未能查明。3. 《酉阳县2014招聘简章》系经酉阳土家族苗族自治县人民政府(简称酉阳县政府)同意，重庆市人力资源和社会保障局核准后发布。该事实在原审判决中未查明。二、原审判决适用法律错误。1. 2014年4月25日，国务院出台了《[事业单位人事管理条例](#)》，该条例自2014年7月1日施行。2016年12月21日重庆市人力资源和社会保障局出台了《重庆市事业单位考核招聘工作人员办法》，规定事业单位新聘用工作人员必须按照《[事业单位人事管理条例](#)》执行。案涉的《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室2014年“双特计划”教师招聘简章》发布的时间是在《[事业单位人事管理条例](#)》施行之前。贺恩会虽然是“双特计划”教师，但没有取得事业单位编制，对其入编和聘用必须按照《[事业单位人事管理条例](#)》

规定的程序办理。2. 原审判决认为“相关部门在特岗计划教师聘期结束按政策直接办理入编手续，不再重新履行事业单位公开招聘程序，实际不违反《[事业单位人事管理条例](#)》[第八条](#)的规定”系法律适用错误。贺恩会的情形属于事业单位新聘用工作人员，应当公开招聘，且不符合《[事业单位人事管理条例](#)》规定的例外情形。3. 虽然被诉《处理意见》和第一次回复的结论一致，但新增加了教师[2009]1号文件，该文件属于新证据，故酉阳县人社局作出的被诉《处理意见》不属于以同样事实和理由作出的相同行政行为。4. 原审直接判决责令酉阳县人社局在判决生效之日起60日内为贺恩会办理入编及聘用手续有超越职权之嫌。综上所述，原审判决漏列案件事实，适用法律错误，请求撤销原判，改判驳回贺恩会的诉讼请求。

被上诉人贺恩会辩称，一、“特岗教师”本身就是根据事业单位公开招聘相关要求招聘的教师补充人员，符合教师[2009]1号文件的精神，而该文件并未规定在为“特岗教师”办理入编和聘用手续时，再重新将其纳入公开招聘范围。二、根据《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室2014年“双特计划”教师招聘简章》第十条，《重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案》第五条，教师厅函[2014]2号文件第三条的规定，2014年的“特岗教师”已三年服务期满，经考核合格，自愿留任，符合教师[2006]2号通知要求，达到入编条件，应当入编。三、贺恩会是经过事业单位公开招聘的“特岗教师”，符合事业单位新进人员必须公开招聘的要求。四、根据《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室2014年“双特计划”教师招聘简章》第十条的规定，为2014年“特岗教师”办理入编和聘用手续只是该招聘简章的一项后续工作，酉阳县人社局只需按规定程序为其办理即可，而不应该再次公开招聘。五、“特岗教师”本身就是在

核定的编制内招聘的教师，故为“特岗教师”办理入编和聘用手续不是在编制和岗位空缺的前提下办理，因此酉阳县人社局发布的《酉阳县 2014 招聘简章》违反了渝人社发[2011]326 号《[关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知](#)》第一条第三项“事业单位必须在编制和岗位空缺的前提下，按照岗位职责和任职条件，通过公开招聘择优聘用工作人员。未完成岗位设置或岗位没有空缺的，一律不得招聘工作人员”的规定。六、生效判决已确定酉阳县人社局发布《酉阳县 2014 招聘简章》，要求该县“特岗教师”参加事业单位公开招聘，违反了相关文件规定，不具有合法性。综上所述，酉阳县人社局发布的《酉阳县 2014 招聘简章》不具有合法性，其作出的被诉《处理意见》也同样不具备合法性，酉阳县人社局应当为贺恩会办理入编和聘用手续。

原审第三人酉阳县教委述称，酉阳县教委对酉阳县人社局的上诉事实和理由不持异议，并表示同意，不作其他陈述。

原审中，酉阳县人社局向原审法院提交了如下证据：

1. 体检表、复检结论；
2. 《酉阳自治县从 2014 年选聘大学生村官和 2014 年服务“双特计划”教师招聘事业单位工作人员简章》；
3. 《[事业单位人事管理条例](#)》；
4. 《[事业单位公开招聘人员暂行规定](#)》；
5. 《重庆市事业单位公开招聘人员实施办法》；
6. 渝人社发[2011]326 号《[关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知](#)》；
7. 渝人社发[2016]281 号《重庆市人力资源和社会保障局关于印发〈重庆市事业单位考核招聘工作人员办法〉等 6 个公开招聘配套文件的通知》。
8. 《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委

员会办公室 2014 年“双特计划”教师招聘简章》；

9. 教师[2006]2 号《[关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知](#)》；

10. 渝教人[2006]22 号《关于印发重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案的通知》；

11. 教师厅函[2014]2 号《[关于做好 2014 年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划有关实施工作的通知](#)》；

12. [2019 渝 0242 行初 9 号行政裁定书](#)。

13. 申请书；

14. 2019 年 4 月 14 日作出的《关于贺恩会同志申请办理入编手续的回复意见》；

15. (2019)渝 0242 行初 51 号行政判决书；

16. (2019)渝 0242 行初 51 号行政裁定书；

17. [\(2020\)渝 04 行终 53 号行政判决书](#)；

18. 教师[2009]1 号《[关于继续组织实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”的通知](#)》；

19. 2020 年 7 月 21 日作出的《关于贺恩会同志申请办理入编和聘用手续的处理意见》；

20. 文书送达回执。

经原审质证，贺恩会对酉阳县人社局举示的证据发表如下质证意见：对证据 1 的真实性无异议，属于酉阳县人社局在招聘时自己设立的条件。对证据 2 的真实性无异议，合法性有异议。对证据 3-7 无异议，但没有对招聘人员进行体检的要求。对证据 8-11 的真实性无异议。对证据 12 的真实性无异议，贺恩会的起诉合

法，不属于重复起诉。对证据 13-14 的真实性无异议，答复错误，请求撤销。对证据 15-17 无异议。对证据 18 文件本身无异议，但对证明目的有异议。对证据 19 有异议。对证据 20 无异议。

经原审质证，酉阳县教委对酉阳县人社局举示的证据发表如下质证意见：对证据 1-14 无异议。对证据 15-17 的真实性、关联性无异议，合法性有异议。对证据 18-20 的三性无异议。

原审时，贺恩会向原审法院提交了如下证据：

1. 贺恩会的身份证复印件；
2. 证明；
3. 《农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划》；
4. 教师[2006]2 号《[关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知](#)》；
5. 渝教人[2006]22 号《关于印发重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案的通知》；
6. 教师厅函[2014]2 号《[关于做好 2014 年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划有关实施工作的通知](#)》；
7. 《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室 2014 年“双特计划”教师招聘简章》；
8. 《重庆市 2018 年“特岗计划”简章》；
9. 教师厅[2018]5 号《[关于做好 2018 年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施工作的通知](#)》；
10. 重庆市开州区教育委员会、重庆市开州区人力资源和社会保障局《关于做好 2014 年特设岗位教师服务期满考核和留任工作的通知》；

11. 《酉阳自治县从 2014 年选聘大学生村官和 2014 年服务“双特计划”教师中招聘事业单位工作人员简章》；
12. 申请书；
13. 酉阳县人社局于 2019 年 4 月 24 日的回复；
14. 招聘合同；
15. 重庆医科大学附属第二医院的体检报告。附：关于“特岗教师”的案例及处理性文件。

经原审质证，酉阳县人社局对贺恩会举示的证据发表如下质证意见：对证据 1 的三性无异议。对证据 2 的真实性无异议，证明目的有异议，不能证明贺恩会自然取得事业单位编制。证据 3 不是国家的规定，是理论上的参照依据。对证据 4-6 来源真实性无异议，证明目的有异议，人社部门对于人事招录有专门的程序，其他部门的规定不是酉阳县人社局改变规定的依据，不能证明贺恩会自然取得事业编制身份。对证据 7 的真实性无异议，该证据第十条明确规定服务期满经考核合格自愿留在本地的特岗教师，按规定程序办理入编和聘用手续。对证据 8 来源的真实性无异议，对证明目的有异议，该规定不是酉阳县人社局本次招录的法定依据，没有直接的关联性。对证据 9 来源的真实性无异议，不能达到证明目的，该证据的发布不涉及人力部门。证据 10 无关联，真实性没有必要核实，也无法核实，该文件对酉阳县的人事招录不具有参考指导性。对证据 11 的三性均无异议，是酉阳县人社局出具，该文件涉及招聘岗位是 74 个，符合的人数有 74 个。对证据 12 无异议，其理由不成立。对证据 13 的真实性无异议，该回复是否具有可诉性值得探讨。对证据 14 无异议。证据 15，不能由个人去体检；附件来源的真实性及所涉内容的真实性无法确定，同时该组证据与本次招录没有直接的关联性。

经原审质证，酉阳县教委对贺恩会举示的证据发表如下质证意见：与酉阳县

人社局的质证意见一致。

原审时，酉阳县教委未举示证据。

经原审举证质证，原审法院对酉阳县人社局、贺恩会提交的证据作如下认定：酉阳县人社局提供的证据 1-20 客观真实，与本案待证事实有关联，予以认定。贺恩会提供的证据 1-9、11-15 与本案待证事实有关联，予以确认；证据 10 及附件与本案没有关联性，不予确认。

以上罗列的酉阳县人社局、贺恩会向原审法院举示的证据，原审法院已随案移送至本院。经审查，原审法院对证据的认定符合证据规则，本院予以支持。

本院二审查明的事实和原审法院查明的事实一致，本院予以确认。

本院认为，各方当事人对酉阳县人社局具有作出被诉《处理意见》的法定职权无异议，本案二审的争议焦点是原审判决认定事实是否清楚，适用法律是否正确。

一、原审判决认定事实是否清楚的问题。

关于酉阳县人社局提出 2018 年 4 月 23 日酉阳县人社局出台了《酉阳县 2014 招聘简章》，该简章出台后，包括贺恩会在内符合条件的人员都参加了招聘工作，对该简章没有提出异议，该项招聘工作现已结束，原审法院对该事实没有查明的上诉理由。经查，酉阳县人社局作为行政机关，其《酉阳县 2014 招聘简章》一经发布，对公民就具有法律拘束力，贺恩会服从该简章的要求并在事后就该简章提出异议，就涉及其入编的被诉《处理意见》向人民法院寻求司法救济并无不当。根据《[中华人民共和国行政诉讼法](#)》第六十三条“人民法院审理行政案件，以法律和行政法规、地方性法规为依据。地方性法规适用于本行政区域内发生的行政案件。人民法院审理民族自治地方的行政案件，并以该民族自治地方的自治条例和单行条例为依据。人民法院审理行政案件，参照规章”之规定的精神，对

被诉《处理意见》的合法性审查应以法律、法规、规章及合法有效的规范性文件为依据。酉阳县人社局出台的《酉阳县 2014 招聘简章》能否作为被诉《处理意见》合法性的依据，需以该简章是否符合法律、法规、规章及合法有效的规范性文件为前提，贺恩会是否在当时对该简章提出异议与被诉《处理意见》的合法性审查无关联，故酉阳县人社局的该项主张不成立。

关于酉阳县人社局提出的酉阳县人社局出台的《酉阳县 2014 招聘简章》中，涉及“双特计划”教师的招聘岗位是 74 个，而 2018 年符合该简章要求的“双特计划”教师是 74 人，设置比例是一人一编，而该事实原审法院未能查明的上诉理由。经查，根据教师[2006]2 号、教师[2009]1 号、渝教人[2006]22 号《关于印发重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案的通知》、教师厅函[2014]2 号《[教育部办公厅、财政部办公厅关于做好 2014 年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划有关实施工作的通知](#)》《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室 2014 年“双特计划”教师招聘简章》的规定，“特岗教师”聘期结束后只要其自愿留在本地学校，经学校考核合格就可办理入编和聘用手续，并无其他的限制条件。所谓“考核合格”，不能解释为区、县有关部门可以通过重新发布事业单位工作人员招聘简章的方式对“特岗计划”教师进行入编公开招聘，进而要求体检，原审法院对此已充分阐明，本院不再赘述。因此，即使酉阳县人社局出台的《酉阳县 2014 招聘简章》中对“特岗教师”入编公开招聘设置比例是一人一编的事实成立，但该简章要求“特岗教师”履行报名、资格审查、考试考核、体检等公开招聘程序后才能入编和聘用明显和上述文件的规定相抵触，属无上位法依据，违法增加公民义务，不具有合法性，不能作为被诉《处理意见》合法的依据，故《酉阳县 2014 招聘简章》对“特岗教师”是否设置一人一编的入编公开招聘，均不会影响人民法院对被诉《处理

意见》的合法性审查，酉阳县人社局的该项主张不成立。

关于酉阳县人社局提出《酉阳县 2014 招聘简章》系经酉阳县政府同意，重庆市人力资源和社会保障局核准后发布，而该事实原审法院未查明的上诉理由。经查，《酉阳县 2014 招聘简章》与上位文件相抵触，不能作为被诉《处理意见》合法的依据，即使该简章经酉阳县政府同意、重庆市人力资源和社会保障局核准，也不会影响人民法院对该招聘简章合法性的认定，故酉阳县人社局的该项主张不成立。

## 二、原审判决适用法律是否正确的问题。

关于酉阳县人社局提出《[事业单位人事管理条例](#)》《重庆市事业单位考核招聘工作人员办法》规定事业单位新聘用工作人员必须按照《[事业单位人事管理条例](#)》执行，贺恩会虽然是“特岗教师”，但没有取得事业单位编制，对其入编和聘用必须按照《[事业单位人事管理条例](#)》规定的程序办理的上诉理由。经查，渝教人[2006]22 号《关于印发重庆市农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案的通知》规定：“特设岗位教师按照事业单位人员公开招聘的要求，实行公开招聘，合同管理。”《重庆市教育委员会、重庆市人力资源和社会保障局、重庆市机构编制委员会办公室 2014 年“双特计划”教师招聘简章》载明：“为大力实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划和重庆市中小学特色学科教师配备计划(简称‘双特计划’)，优化农村教师队伍结构，提高农村教师队伍整体素质，根据事业单位公开招聘的要求，现面向社会公开招聘‘双特教师’。”据此，“特岗教师”的招聘是按照事业单位人员公开招聘的要求进行。同时，根据上述文件及教师[2006]2 号、教师[2009]1 号、教师厅函[2014]2 号等文件规定，“特岗教师”聘期结束后只要其自愿留在本地学校，经学校考核合格就可办理入编和聘用手续。可见，“特岗教师”公开招聘程序就是事业单位公开招聘程序，

只是入编在公开招聘之后。也即说明，在“特岗教师”服务期满且经学校考核合格后，事业单位人事管理部门直接为其办理入编手续，不违反《[事业单位人事管理条例](#)》《重庆市事业单位公开招聘人员实施办法》有关事业单位新聘用人员应当面向社会公开招聘的规定，故酉阳县人社局提出的该项理由不成立。

关于酉阳县人社局提出的被诉《处理意见》和第一次回复的结论一致，但新增加了教师[2009]1号文件，该文件属于新证据，故酉阳县人社局作出的被诉《处理意见》不属于以同样事实和理由作出的相同行政行为的上诉理由。经查，教师[2009]1号文件与教师[2006]2号文件的精神一致，均规定“鼓励特岗教师3年聘期结束后，继续扎根基层从事农村教育事业。对自愿留在本地学校的，要负责落实工作岗位，将其工资纳入当地财政统发范围，保证其享受当地教师同等待遇”。酉阳县人社局被诉《处理意见》违反了教师[2006]2号文件的规定，同时也违反了教师[2009]1号文件的规定。在酉阳县人社局第一次回复因违反教师[2006]2号等文件被撤销的情况下，其适用教师[2009]1号文件再次作出被诉《处理意见》不属于新事实和新理由，故酉阳县人社局提出该项理由不成立。

关于酉阳县人社局提出原审直接判决责令酉阳县人社局在判决生效之日起60日内为贺恩会办理入编及聘用手续有超越职权之嫌的上诉理由。经查，酉阳县人社局在2019年4月24日以体检不合格为由针对贺恩会作出不能办理入编及聘用手续的回复已被本院生效判决撤销，并责令其重新作出处理；酉阳县人社局在收到本院生效判决后，再次以同样的理由向贺恩会作出了被诉《处理意见》，告知不能为其办理入编及聘用手续；之后，贺恩会再次向原审法院提起本案诉讼。而从法律及政策的规定及本案的事实看，酉阳县人社局应当为贺恩会办理入编及聘用手续的事实清楚、依据充分，酉阳县人社局已无裁量余地。为实质化解行政争议，减少行政程序空转，节约司法资源，原审法院根据《[中华人民共和国行政诉](#)

讼法》第七十二条及《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国行政诉讼法〉的解释》第九十一条的规定判决酉阳县人社局履行直接为贺恩会办理入编及聘用手续的法定职责并无不当，故酉阳县人社局的该项理由不成立。

综上所述，原审法院认定事实清楚，适用法律正确，审判程序合法，应予维持。酉阳县人社局的上诉请求及理由不成立，本院不予支持。依照《中华人民共和国行政诉讼法》第八十九条第一款第一项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费 50 元，由上诉人酉阳土家族苗族自治县人力资源和社会保障局承担。

本判决为终审判决。

审 判 长 张红梅

审 判 员 蒲开明

审 判 员 黄 瑶

二〇二一年五月十四日

法官助理 刘津坤

书 记 员 向芯颖

©北大法宝：（[www.pkulaw.com](http://www.pkulaw.com)）专业提供法律信息、法学知识和法律软件领域各类解决方案。北大法宝为您提供丰富的参考资料，正式引用法规条文时请与标准文本核对。欢迎查看所有[产品和服务](#)。

[法宝快讯：如何快速找到您需要的检索结果？法宝 V6 有何新特色？](#)



扫描二维码阅读原文

原文链接：

<https://www.pkulaw.com/pfnl/c05aecd05a57db0ae78cb39fc68cf36ec648abb87a4ebc91bdfb.html>