

調 查 意 見

壹、案由：據報載：新竹市警察局多名緝毒警官，涉嫌販毒、包庇毒蟲並養線民。其相關主管人員有無未盡監督之責、警政署現行偵辦案件之績效評核制度是否未盡周全，均有調查必要。

貳、調查意見：

「報載：新竹市警察局多名緝毒警官，涉嫌販毒、包庇毒蟲並養線民。其相關主管人員有無未盡監督之責、警政署現行偵辦案件之績效評核制度是否未盡周全，均有調查必要」乙案，案經本院調取相關卷證審閱，並詢問相關人員後，業已調查竣事，茲將調查意見臚陳如下：

一、現行警察人員人事考核制度易流於形式，警政署應積極研議改進之道，以求有效發揮制度目的：

(一)按人事考核制度乃透過考核任職者之品德、績效、事功，以作為判斷組織人員平庸優劣及陟罰臧否之重要依據。其考核之當否，不僅影響人才進退陞遷，且關係機關組織的工作效能，故實為機關首長與主管之重要管理權責。

(二)查本案新竹市警察局所屬偵查員謝○○、偵查佐曾○○、警員蘇○○、李○○等4員，自96年12月起，即陸續為違反刑法、貪污治罪條例、毒品危害防制條例等刑事法規之犯行，嚴重斲傷警紀。惟對照該等人員案涉期間之相關人事考核資料（詳見以下各表），謝員等4人不但記功嘉獎不斷、人事考績多列甲等，且其等人事考評相關評語更是流於形式，內容空泛，溢美之詞充斥；尤有甚者，謝○○與曾○○98年1-4月之平時考核評語竟完全相同，

是新竹市警察局之績效考核顯然未盡確實，致無法有效發揮人事考核制度從考核中發掘人事問題隨之改進、從考核中拔擢人才，以及防制疏忽與違紀等之制度目的。

- (三)有關警察之人事考核未盡確實乙事，詢據警政署督察室主任何海民表示，考量到實務上有些基層單位人數較多，為有效確保考核能量，該署刻正檢討是否將考核幅度作適度調整，顯見該署亦已發現現行之人事考核制度確有易流於形式之問題存在。為求有效發揮人事考核陟罰臧否、拔擢人才，以及防制疏忽、違紀等之制度目的，警政署應積極研議改進之道。

二、本案行政督考之懲處僅以擬議方式處理，背離「即賞即罰」、「獎懲分明」之人事管理精義，並與公務員懲戒法、警察人員獎懲標準等規定之精神不符；其與警察人員獎懲標準第 10 條第 1 項結合後，更足使原本之究責規定淪為包庇規定，亟待有關機關確實檢討：

- (一)按針對警察人員違法犯紀行為，其所屬長官應負之考核監督責任，警察人員獎懲標準第 9 條第 1 項著有明文：「各警察機關、學校主官（管）及相關人員對考核監督對象中有發生違法或品德操守上之違紀行為，應負考核監督不周責任」；內政部並就此訂有相關之懲處標準表。又，公務員懲戒法第 31 條第 1 項規定：「同一行為，在刑事偵查或審判中者，不停止審判程序」，已明揭採「刑懲並行」制度，則與懲戒同屬公務員紀律罰之機關懲處制度自應為相同之解釋。
- (二)本案新竹縣警察局謝○○等 4 名官警，自 96 年 12 月起，即陸續為違反刑法、貪污治罪條例、毒品危害防制條例等刑事法規之犯行，負責職司考核監督

之行政主管未能及時發現，遏止不法，自應負起行政監督不周之責，殆無疑義。就此，新竹市警察局自 98 年 6 月 23 日本案爆發伊始，即陸續針對本案考核監督不周人員，為相關職務之調整；並於同年 8 月 31 日檢察官就本案提起公訴後，於 9 月 14 日以竹市警人字第 0980032527-1 號函，向警政署提報本案相關考核監督不周人員之行政責任擬議案，建請俟本案判決確定後統案辦理。案經警政署於 98 年 11 月 13 日，以警署人字第 0980171145 號函准予照辦。新竹市警察局及警政署上開懲處作為，尚屬明快。

惟查，所提之擬議案仍須俟判決確定後始統案辦理，則不免曠日廢時，有違「即賞即罰」、「獎懲分明」之人事管理精義。且查公務員懲戒法第 31 條第 1 項早已明揭「刑懲並行」制度，警察人員獎懲標準第 9 條第 1 項所規範之考核監督責任，亦無須俟判決確定始予處罰之明文，是警政署副署長伊永仁於本案詢問會議時所言：「因本案係刑事案件，基於偵查不公開，該署對各該人員有無行政責任，以及所涉責任大小，掌握較困難，故以『擬議案』方式處理」，顯係自我設制，而與公務員懲戒法及警察人員獎懲標準等規定之精神相違。且若被擬議懲處人於判決確定前即已離職或退休，則縱事後確如伊副署長所言「仍會註記在其相關人事資料」，試問此時除象徵意義或其所空泛陳稱之「道德譴責功能」外，究竟還有多少實益？

(三)更有甚者，警察人員獎懲標準第 10 條第 1 項竟訂有：「考核監督責任，自違法或違紀案件經判決或查實確定之日追溯推算至違法或違紀行為終了之

日，滿五年以上者，得免予追究；其已滿三年未滿五年者，得減輕懲處」，則系爭考監責任「三年減輕懲處、五年免予追究」之規定，若與警政署現行「俟判決確定後始統案辦理」之實務作法相搭配，上開行政懲處擬議案縱使提案如何明快，仍恐將因司法偵審程序曠日廢時，致使其對相關失職主管人員擬議之懲處，最後還是不了了之。顯見，此兩者之結合，已足使原本之究責規定淪為包庇規定，亟待澈底檢討改善。

三、本案行政督考之懲處未區分情節輕重，一律依懲處標準表為之，違反警察人員獎懲標準第9條第2項授權裁量之精神，殊有怠為裁量之不當；警政署就此相類之案例允宜一併檢討改善，俾符法條規範之意旨：

(一)按依警察人員獎懲標準第9條第1項，警察人員有違法犯紀行為，其所屬長官應負考核監督不周責任，內政部並就此訂有相關之懲處標準表，已如前述；惟查該條第2項¹同時規定：「前項人員對考核監督對象中有發生違法犯紀案件，未能積極究辦及妥適處理，或知情不報或蓄意護短，致嚴重影響政府或警察聲譽，情節重大者，加重懲處；其有下列情形之一者，減輕或免除懲處：……」，乃以明文授

¹警察人員獎懲標準§9 II：前項人員對考核監督對象中有發生違法犯紀案件，未能積極究辦及妥適處理，或知情不報或蓄意護短，致嚴重影響政府或警察聲譽，情節重大者，加重懲處；其有下列情形之一者，減輕或免除懲處：

一、減輕懲處：

- (一) 考核監督一個月以上、未滿三個月。
- (二) 事前已盡防範之責，有具體事證，事後能主動或積極協助究辦，並妥適處理。
- (三) 自查或交查案件，依法查處而有具體事證。
- (四) 考核監督對象因過失而觸犯刑章或紀律。
- (五) 考核監督對象觸犯刑章或紀律，與職務無關，且情節尚非重大。

二、免除懲處：

- (一) 自檢案件而有具體事證。
- (二) 考核監督未滿一個月。
- (三) 訓練、進修、請假、停職或留職停薪等期間一個月以上，客觀事實上無法考核監督。
- (二) 考核監督未滿一個月。
- (三) 訓練、進修、請假、停職或留職停薪等期間一個月以上，客觀事實上無法考核監督。

權方式，使警政機關得於「懲處標準表」之基準上，綜合個案具體違失情節輕重而為衡酌考量，作出更妥適周延之處理，俾能兼顧實質正義。

(二)然而審視警政署所出示之本案相關考核監督不周人員行政責任擬議案，案列之 32 位被擬議懲處人中，僅 1 位之「擬議懲度」與懲處標準表的「規定懲度」不同（因其僅係新任主管未派任前，暫代其業務，故為免議之處分），足見所提之「擬議懲度」僅係呆板地遵照懲處標準表之「規定懲度」為準據，並未按警察人員獎懲標準第 9 條第 2 項之規定為應有之裁量。

(三)究其緣由，應與前揭調查意見二所指摘之「現行警政署對行政督考責任之追究，僅係消極等待刑事判決確定後再為裁處」之作法互為因果，易言之：應係「因為沒有積極進行調查，所以無法作出裁量」、「因為逕依規定懲度懲處，所以沒有調查必要」等因素相互影響，則其所提之行政責任擬議案未為裁量已有可議在先；而待判決確定後，縱然有心就行政監督責任之個案裁量事項予以調查，亦恐因時空變異而有事證蒐整不易，致使裁量可能性實質上受到限縮之困境於後。凡此均足使警察人員獎懲標準第 9 條第 2 項之規定成為具文，無法有效發揮該條項確保個案正義之規範意旨，殊有怠為裁量之不當；警政署就此相類之案例允宜一併檢討改善，俾符合法條規範之意旨。

