

目次

壹、題目：法官、檢察官職務評定方式之檢討-----	1
貳、通案調查研究主旨 -----	1
一、研究緣起 -----	1
二、研究目的 -----	1
三、研究範疇 -----	1
參、問題背景與現況分析-----	2
一、制度源起 -----	2
二、司法官職務評定制度介紹 -----	4
(一)司法官職務評定之對象、種類、項目、內容與 法律效果 -----	5
(二)司法官職務評定之組織與程序 -----	17
肆、研究方法與過程 -----	27
一、文獻探討 -----	27
二、函詢相關機關 -----	27
三、辦理諮詢會議 -----	28
四、辦理機關座談會議-----	28
伍、研究發現與分析 -----	28
一、司法官「職務評定」歷來辦理情形 -----	28
(一)自法官法施行前三年辦理法官及檢察官「年終(另 予)考績」銓敘審定情形 -----	28
(二)自法官法施行後至108年度辦理法官「年終(另 予)評定」銓敘審定情形 -----	30
(三)檢察官自法官法施行後「年終(另予)評定」銓 敘審定辦理情形-----	34
(四)法官法施行迄今各年度連續4年職務評定良好晉 2級情形一覽表 -----	38
二、法官晉敘至800俸點所需最少年數一覽表 -----	38
三、法官法施行後，司法官不服職務評定結果提起行政	

救濟情形 -----	40
(一)法官部分 -----	40
(二)檢察官部分-----	41
四、職務評定未達良好之影響說明表-----	43
五、103年度及106年度各級法院法官評核之統計數表 及相關分析資料-----	46
六、本院諮詢及機關座談會議，案關議題研析情形 --	47
(一)法官、檢察官職務評定會影響受評者取得評定 獎金多寡、俸級晉敘等獎懲效果，決定程序是否 有必要透過外部人員參與，以確保職務評定之公 平性？如採肯定見解，方式應如何為之？ ----	47
(二)職務評定目的為何？其是否屬於廣義「職務監 督」之一種態樣？現行實務上，職務評定與職務 監督(法官法第21條)、個案評鑑(法官法第5章) 、全面評核(108年7月17日法官法第31條公布刪 除)、懲戒(法官法第7章)、刑事補償等制度之 間關連性為何？ -----	52
(三)法官職務評定辦法第7條及檢察官職務評定辦法 第7條規定評定結果只區別「良好」、「未達良好 」二類等第，是否能如實反映受評人之工作表現 以區分優劣？是否針對職務評定項目、等級、程 序等相關內容作改善以激勵優秀法官、檢察官(例如評定為優秀給予2個月~4個月獎金)？ ----	59
(四)職務評定被評列未達良好者，除了職務評定辦 法規定無評定獎金及無法晉級外，是否還有產生 其他不利法律效果？相關規定是否均有符合釋字 第443號理由書揭示法律保留原則？ -----	63
(五)法官受懲戒處分後，如發現懲戒事由發生年度 職務評定(或考績)為「良好」(或甲等)，是否 得事後撤銷原職務評定(或考績)並剝奪原評定	

- 獎金(或考績獎金)?實務上是否有發生過相關
 案例? ----- 66
- (六)依照職務評定法定程序中,對於部分未達良好
 情形,未給予受評定人陳述意見機會,是否有改
 善空間? ----- 71
- (七)以銓敘部數據資料顯示,101年至108年間每年
 受評定為良好者比例達96%以上,試問法官法第
 74條第2項規定連續四年職務評定為「良好」可
 連晉二級是否妥適?法官法施行後依該規定連晉
 二級人數及比率為何? ----- 74
- (八)職務評定制度是否有必要增訂司法官退場機制
 之法律規範?現行制度對於不適任卻未達移送評
 鑑、懲戒程度之司法官如何改善? ----- 76
- (九)其他足以提升「法官職務評定方式」之成效方
 法、政策上之策進作為及相關補充說明? ----- 84
- 陸、結論與建議 ----- 91
- 一、司法官職務評定等第分成「良好」、「未達良好」
 兩類,以職務評定銓敘審定情形而論,法官101年
 度至108年度受評定良好比率平均為97.71%,未達
 良好比率平均僅2.29%;檢察官101年度至109年度
 受評定良好比率平均為98.5%,未達良好比率平均
 僅1.5%,已喪失職務評定之篩選功能,亦與官方
 、學界及媒體之民意調查人民對司法公信力情形
 ,兩者間顯有落差。為符合國人對於司法改革殷
 切之期待,允宜檢討職務評定項目標準是否符合
 明確性、可操作性及鑑別性,例如可參考美國法
 之法官通案正面評鑑制度作為他山之石,修正職
 務評定方式及標準,以明確區分優劣,使職務評
 定制度發揮人事評價之實質功能,達到獎勵優秀
 司法官效果,提高其執行職務之品質 ----- 97

- 二、職務評定被評列未達良好者，除了職務評定辦法規定無評定獎金及無法晉級外，仍有限制該受評司法官擔任特定職位之規定，且依法官、檢察官職務評定辦法規定「應」評列未達良好事項，均產生不利之規制效果，逾越法官法第73條第2項及第89條第1項規定授權之範圍之虞，似有違反司法院釋字第443號解釋不利處分應有法律依據之法律保留原則，允宜檢討法官法相關規定或授權依據，以符合法律保留原則及法律授權明確性原則 - 104
- 三、職務評定結果，將影響司法官年終考績獎金及俸級晉敘，學者專家咸認可能使司法官為獲得評定獎金，配合主管要求或要求有其不合理之處，甚至有侵害人民訴訟權之舉措，恐有影響司法官行使職權之獨立性之疑慮，爰建議職務評定僅作司法官平時執行職務之考核，應與獎金制度脫鉤，以維護司法官行使職權之獨立性 ----- 113
- 四、倘職務評定與年終績效獎金制度脫鉤，僅作司法官平時執行職務之考核，為使評定結果更具完整性及客觀性，以作為司法官調動、升遷等職位適格之人事參考資料，職務評定期間允宜以2年或3年為期，俾適切理解司法官職務表現優劣點，作為升遷調動之依據 ----- 117
- 五、現行職務評定相關辦法規定評定種類分成良好及未達良好，具有規制司法官之年終績效獎金或晉級之效力，功能上屬於司法官廣義監督機制一環，其評定結果亦屬人事考核任用參考資料，非純為司法官之給與事項。是以，司法官職務評定制度的立法目的、法律效果及規範所欲達成之功能角度觀之，允宜調整職務評定事項置於法官法妥適章節，方符合法律體系一致性 ----- 118

六、依現行實務見解，司法官受懲戒處分後，得事後撤銷原職務評定(或考績)，並剝奪原評定(或考績)獎金與晉級。惟撤銷原職務評定(或考績)並剝奪原評定(或考績)獎金與晉級之時效未明文規定，為杜法律適用之爭議，允宜參照司法院釋字第583號、第474號解釋，明定有關更正職務評定等相關時效，以貫徹憲法上對公務員權益之保障意旨，並維持法秩序之安定-----	120
七、有關司法官職務評定之方式，可借鏡世界法官憲章之「司法委員會模式」及美國法之「法官正面評鑑制度」，得以組成一個獨立委員會模式考核司法官平時表現，且該委員會應有司法官以外身分之委員(如法律學者、律師、社會公正人士等)占總數半數以上，使提供評定資料者更為多元，希冀評定結果能更貼近司法實際狀況。除此之外，為使外部監督形成司法有效防腐機制，司法院及法務部應隨時檢討法官法相關法令，將司法官職務評定結果，經由適當方式及內容公開給民眾知悉，以促進司法改革之步伐，進而符合人民之期待-----	124
八、針對尚未具有違法失職之懲戒事由但數次評定為未達良好之司法官情形，目前對此情形未建置淘汰機制，恐影響人民司法受益權。爰此，學者專家有建議，職務評定制度應檢討對於不適任司法官者設置淘汰發動機制，以發揮職務評定制度人事考核意旨，而具有獎優汰劣功效-----	131
柒、處理辦法-----	141
參、參考文獻-----	142

表目次

表 1：司法官職務評定之對象	7
表 2：法官職務評定項目表	9
表 3：檢察官職務評定項目表	10
表 4：法官年終(另予)考績銓敘審定情形一覽表	29
表 5：檢察官年終(另予)考績銓敘審定情形一覽表	29
表 6：法官101年至103年年終(另予)評定銓敘審定一欄表	30
表 7：法官104年至106年年終(另予)評定銓敘審定一欄表	31
表 8：法官107年至108年年終(另予)評定銓敘審定一欄表	31
表 9：101年至108年法官職務評定未達良好事由分析表	32
表 10：檢察官101年至103年年終(另予)評定銓敘審定一欄表	34
表 11：檢察官104年至106年年終(另予)評定銓敘審定一欄表	34
表 12：檢察官107年至109年年終(另予)評定銓敘審定一欄表	35
表 13：101年至109年檢察官職務評定未達良好事由分析表	36
表 14：104至108年度連續4年職務評定良好晉2級情形一覽表	38
表 15：法官晉敘至800俸點所需最少年數一覽表	39
表 16：復核事件處理結果統計表	40
表 17：再復核事件處理結果統計表	41
表 18：檢察官不服職務評定結果提起行政救濟情形表	41
表 19：法官職務評定未達良好之影響說明表	43
表 20：103年度及106年度各級法院法官全面評核之案件數及回收案件數	46
表 21：103年度及106年度各級法院法官全面評核之問卷統計表	46
表 22：103年度及106年度各級法院法官全面評核結果	47
表 23：98年度至100年度法官考績銓敘審定結果一覽表	98
表 24：101年度至108年度法官職務評定銓敘審定一覽表	98
表 25：98年度至100年度檢察官考績銓敘審定結果一覽表	99
表 26：101年度至109年度檢察官職務評定銓敘審定一覽表	99
表 27：官方、學界及媒體之司法信任度調查結果表	101
表 28：法官及檢察官職務評定未達良好之影響說明表	106

表 29：重行檢討受懲戒處分檢察官違失事實發生年度考績一覽表 ----- 122

圖目次

圖 1：法官法第八章法官之給與體系圖 ----- 5

圖 2：司法獨立之體系圖 ----- 115

圖 3：職務監督之法容許範圍及界限 ----- 116

圖 4：廣義之司法職務監督體系表 ----- 132

監察院109年度通案性案件調查研究報告

壹、題目：法官、檢察官職務評定方式之檢討

貳、通案調查研究主旨：

一、研究緣起：依據109年8月12日本院司法及獄政委員會第6屆第1次會議決議辦理。

二、研究目的：司法官職務評定制度係依據法官法第73條、第74條以及第89條規定所形成，其評定項目、方式及救濟程序等相關事項授權由司法院、法務部訂定「法官職務評定辦法」、「檢察官職務評定辦法」，係機關首長於每年年終對轄內法官及檢察官年度職務評價之程序，法律效果上仍沿用公務人員考績法給予獎金及晉級制度精神，且為維護司法獨立性考量，並摒棄考績丁等之淘汰機制。然以現行實務運作上，該制度是否能發揮原先公務人員考績法獎優懲劣效果，進而保障人民憲法上之司法受益權，應有深入研究之必要。

三、研究範疇：

(一)法官法第73條、第74條及第89條規定。

(二)法官法授權司法院及法務部訂定「法官職務評定辦法」、「檢察官職務評定辦法」。

(三)司法官職務評定制度功能。

(四)民國101至109年度司法官職務評定結果。

(五)職務評定連續4年評列良好之晉2級情形。

(六)司法官職務評定未達良好救濟情形。

(七)職務評定與狹義職務監督、職務評核、司法官個案評鑑、職務法庭等主要司法內部行政控管機制之間關聯性。

參、問題背景與現況分析：

一、制度源起：

(一)法官法施行前，因司法官人事相關之法令卻散見於司法院組織法、法院組織法、行政法院組織法、智慧財產法院組織法、公務員懲戒委員會組織法、司法人員人事條例、公務人員任用法、公務人員俸給法、公務人員考績法、公務員服務法、公務人員退休法、公務員懲戒法、公務人員撫卹法等法規，尚無專為法官而制定之法律，致使法官與一般公務人員之區別模糊不清，亦使憲法保障法官獨立審判之精神不彰，有鑑於此，立法者考量法官代表國家獨立行使職權，地位崇高、責任重大，與國家間之關係為法官特別任用關係，基於憲法第80條及第81條明文揭示法官獨立審判及身分保障之旨，並透過法官之身分保障以維護審判獨立，為此，特研議制定法官有關事項之專法(即法官法)，建立法官評鑑機制以淘汰不適任法官，期建立健全之法官制度，維護審判獨立，確保人民接受公正審判之權利，並經總統於100年7月6日公布。再者，現代刑事司法程序中，檢察官係開啟審判之門的鑰匙，基於法院「不告不理」之原則，檢察權是否能夠公正行使，攸關人民與社會對正義的追求是否得以實現，是故，於性質相同部分，規定檢察官準用法官法部分規定¹。

(二)司法官職務評定制度建置，作為考核司法官於任職期間之個人表現。其乃鑑於公務人員考績法賦予機關首長對受考人之獎懲、調職、升遷等措施，適用於法官、檢察官，將深深影響司法權獨立行使，相對的，倘司法官無人事行政監督，司法權行使恐流於恣意，進而侵害人民司法受益權。是以，法官

¹ 請參閱100年7月6日制定公布法官法總說明，法官法草案研究彙編(二十)(下)，司法院印行，中華民國101年4月，頁2236。

法第八章「法官之給與」中第73條及第74條規定法官職務評定，以特別法優先普通法方式，不再適用公務人員考績法。另法官法第73條立法說明一載明：「為提高法官執行職務之品質與效率，每年應辦理法官之職務評定，其評定結果經司法院核定後，供法官人事作業之參考，及核發職務獎金與俸給晉級之依據²。」此乃法官職務評定之立法目的明文，探究職務評定制度建置意旨，主要係考量維護司法獨立及效率以確保公正審判程序進行、獎勵表現良好司法官以作未來人事參考，及保障人民司法受益權。而檢察官亦職司刑事犯罪偵查、訴追、執行，屬於司法權行使一環³，除受檢察一體之拘束外，其對外獨立行使職權，亦應同受保障⁴，進而言之，檢察機關作為刑事訴訟法的偵查主體，固為偵查犯罪所設計的必要機關，然基於憲法第2條國民主權原則與憲法第16條保障人民訴訟權，檢察權應避免人民遭受國家權力違法與不當侵害，維護公民與政治權利國際公約第14條公平法院原則，故賦予個別檢察官在執行職務時，給予「外部獨立」保障⁵，故檢察官人事行政管理，性質上則

² 請參閱100年7月6日制定公布法官法第73條立法說明，法官法草案研究彙編(二十)(下)，前揭註1，頁2295。

³ 參司法院釋字第329號解釋文節錄：「司法權之一之刑事訴訟、即刑事司法之裁判，係以實現國家刑罰權為目的之司法程序，其審判乃以追訴而開始，追訴必須實施偵查，迨判決確定，尚須執行始能實現裁判之內容。是以此等程序悉與審判、處罰具有不可分離之關係，亦即偵查、訴追、審判、刑之執行均屬刑事司法之過程，其間代表國家從事『偵查』『訴追』『執行』之檢察機關，其所行使之職權，目的既亦在達成刑事司法之任務，則在此一範圍內之國家作用，當應屬廣義司法之一。憲法第8條第1項所規定之『司法機關』，自非僅指同法第77條規定之司法機關而言，而係包括檢察機關在內之廣義司法機關。」

⁴ 參司法院釋字第325號解釋理由書節錄：「檢察官之偵查與法官之刑事審判，同為國家刑罰權正確行使之重要程序，兩者具有密切關係，除受檢察一體之拘束外，其對外獨立行使職權，亦應同受保障。本院釋字第十三號解釋並認實任檢察官之保障，除轉調外，與實任推事（法官）同，可供參證。」

⁵ 參司法院釋字第729號解釋蘇永欽大法官協同意見書略以：「憲法就司法案件只提到審判獨立的保障，無一字及於檢察獨立……。對於憲法未置一詞的檢察權，此一獨立保障處於何種位階，確有釐清的必要。就此釋字第三二五號解釋其實已經有所闡明，理由書在歷數憲法列舉受獨立保障的法官、考試委員和監察委員之後，特別針對檢察官的獨立有以下的論證：『檢察官之偵查與法官之刑事審判，同為國家刑罰權正確行使之重要程

與受「行政一體」拘束的行政官不同，具有部分「司法性」，在此部分與受憲法保障獨立性的法官相類，在此相同性質下，在法官法第89條準用第73條及第74條。

二、司法官職務評定制度介紹

法官法100年7月6日制定公布全文103條，其中第八章法官之給與(法官法第71條至第80條)規範包括法官之俸給、法官之職務評定、實任法官轉任司法行政職務之保障與限制、法官之優遇、法官之自願退休、法官之資遣與撫卹，並自公布後半年施行。就法官職務評定相關規定，依法官法第89條第1項規定，檢察官亦有準用第73條、第74條。

法官法第73條第2項規定：「法官職務評定項目包括學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質；其評定及救濟程序等有關事項之辦法，由司法院定之。」基於法官法之授權，司法院101年6月26日訂定發布法官職務評定辦法⁶，法務部亦依據法官法第89條第1項準用第73條第2項規定，於101年7月13日訂定發布檢察官職務評定辦法⁷。

序，兩者具有密切關係，除受檢察一體之拘束外，其對外獨立行使職權，亦應同受保障。本院釋字第一三號解釋並認實任檢察官之保障，除轉調外，與實任推事（法官）同，可供參證。』顯然即以檢察官享有憲法保障的『外部』獨立。」，頁13-14。

⁶ 法官職務評定辦法自101年7月6日施行，見司法院101年6月26日院台人三字第1010017918號令。

⁷ 檢察官職務評定辦法自101年7月6日施行，見法務部101年7月13日法令字第10108120180號令。

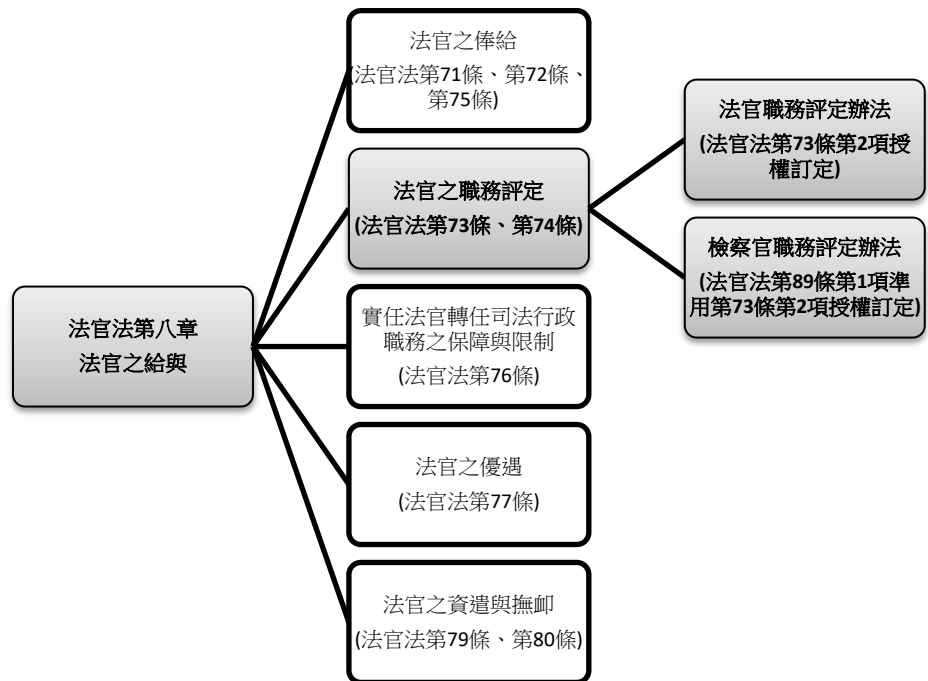


圖 1：法官法第八章法官之給與體系圖

(一) 司法官職務評定之對象、種類、項目、內容與法律效果：

1、司法官職務評定之對象：

(1) 法官部分：

〈1〉法官職務評定辦法第2條第1項規定：「依本辦法應受職務評定之法官（以下簡稱受評人）如下：一、一、二審法院院長：指高等法院以下各法院、高等行政法院及智慧財產法院院長。二、各級法院法官：指懲戒法院法官及各法院法官。」

〈2〉依前揭規定，職務評定受評之法官應限於一、二審法院院長，以及各級法院法官，而關於候補、試署法官依法官法第74條第4項規定亦有適用。至於司法院大法官、最高法院、最高行政法院、懲戒法院院長、實任法官轉任司法行政人員者，則不適用職務評定

制度。其理由係職務評定之規定與司法院大法官依據憲法及法律所定不相容，法官法施行細則第3條定有明文排除適用；又最高法院、最高行政法院院長及懲戒法院院長依法院組織法第50條、行政法院組織法第13條第1項及懲戒法院組織法第2條後段規定，均屬特任人員，直接對總統負責。另實任法官轉任司法行政人員者，依法官法第76條第1項規定，僅年資、待遇視同法官，並得不受晉升簡任官等之限制，仍屬銓敘部銓敘審定具官職等之一般公務人員，應依公務人員考績法辦理考績，故非法官職務評定辦法之適用對象⁸。

(2) 檢察官部分：

〈1〉 檢察官職務評定辦法第2條第1項及第2項：

「依本辦法應受職務評定之檢察官（以下簡稱受評人）指下列各款人員：一、最高檢察署主任檢察官、檢察官。二、高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長、主任檢察官、檢察官。」；「前項第二款所稱之檢察官，包括試署檢察官、候補檢察官。」

〈2〉 是以，受職務評定之檢察官限於最高檢察署主任檢察官、檢察官、高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長、主任檢察官、檢察官。至於最高檢察署檢察總長、實任檢察官轉任司法行政人員者，則不適用職務評定制度。蓋依法院組織法第66條第1項

⁸ 101年6月26日法官職務評定辦法發布第2條之立法說明，法源法律網，網址：<https://db.lawbank.com.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL066087>，最後瀏覽日：110年7月15日。

規定，檢察總長屬特任人員，直接對總統負責。另實任檢察官轉任司法行政人員者，依法官法第89條第1項準用第76條第1項規定，僅年資、待遇視同檢察官，並得不受晉升簡任官等之限制，仍屬銓敘部銓敘審定具官職等之一般公務人員，應依公務人員考績法辦理考績，故非檢察官職務評定辦法之適用對象。

表 1：司法官職務評定之對象

對象	適用職務評定	不適用職務評定
法官	<ol style="list-style-type: none"> 一、二審法院院長。 各級法院法官、候補、試署法官。 	<ol style="list-style-type: none"> 司法院大法官 最高法院、最高行政法院、懲戒法院院長。 實任法官轉任司法行政人員者。
檢察官	<ol style="list-style-type: none"> 最高檢察署主任檢察官、檢察官。 高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長、主任檢察官、檢察官，其中檢察官亦包含候補、試署法官。 	<ol style="list-style-type: none"> 最高檢察署檢察總長。 實任檢察官轉任司法行政人員者。

資料來源：本文彙整自製

2、司法官職務評定種類：

法官職務評定辦法第4條第1項及檢察官職務評定辦法第3條第1項規定，將職務評定之種類區分為年終評定與另予評定：

- (1) 年終評定：指對於當年一月至十二月（以下簡稱評定年度）連續任職滿一年者，所辦理之職務評定。

- (2) 另予評定：指對於同一評定年度任職不滿一年，而連續任職已達六個月者，所辦理之職務評定。但同一評定年度已辦理另予評定者，不再辦理。
- (3) 法官職務評定辦法109年12月30日增訂第4條之1規定，評定年度內符合下列各款情形之一者，不予辦理職務評定：
 - 〈1〉 未符合辦理另予評定之資格。
 - 〈2〉 因公傷病請公假期間累計達六個月以上。
 - 〈3〉 請事假、病假或延長病假，累計達六個月以上。
 - 〈4〉 因健康或個人體能因素停減分案件且分案比例未達全股二分之一，累計該停減分案件期間占考評期間之比例逾二分之一。

3、司法官職務評定項目：

司法官職務評定項目包括學識能力、品德操守、敬業精神及裁判(辦案)品質(法官法第73條第2項、第89條第1項)，司法院及法務部法官法授權另將這四大項細分成具體標準。

(1) 法官職務評定部分：

- 〈1〉 職務評定應以平時考評紀錄為依據；辦理一、二審法院院長職務評定時，應參考各級法院團體績效評比結果(法官職務評定辦法第3條第1項)。
- 〈2〉 平時考評每年應至少辦理二次，就受評人學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質之優劣事蹟詳予記錄(法官職務評定辦法第3條第2項)。

〈3〉法官職務評定表之評定項目⁹：

《1》裁判(辦事)品質：適法、論理、周延、方法、效能。

《2》敬業精神：盡職、態度、便民。

《3》學識能力：學識、進修、應變、表達、領導。

《4》品德操守：品格、性情、保密。

表 2：法官職務評定項目表

項目	細目	評定內容	項目	細目	評定內容
裁判(辦事)品質	適法	有無遵守法定程序及職權，正並針對爭點，正確適用法律。	學識能力	學識	學養、知識及經驗是否豐富並切合職務需要。
	論理	辦案書類或辦理事務之文書論理是否符則，邏輯清晰，並深入探究。		進修	有無從事在職進修，確保智能常新。
	周延	思考是否周延，利弊得失面面俱到，條理明確。		應變	面對問題能否務實而理性並予適切解決。
	方法	能否善用科學方法，執簡及司法資源，執行繁。		表達	敘述是否簡要清晰、中肯實在。
	效能	能否掌握時效適時進行，避免稽延，裁判或完成工作品質是否符合要求。		領導	是否能妥適指揮配屬行政人員，有無溝通協調及統御能力。
敬業精神	盡職	對工作是否勤勉專積，主動，隨時檢討改進。	品德操守	品格	是否保有高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為。
	態度	是否任勞任怨，勇於負責，且不畏艱難，堅持到底，客觀有禮。		性情	是否敦厚謙和謹慎懇摯，且無不良嗜好。
	便民	能否發揮同理思考，便民禮民。		保密	能否確實保守職務所悉機密並避免洩露。

⁹ 司法院人事處於109年12月24日提供《109年度法官職務評定表》電子檔予本院參考。

(2) 檢察官職務評定部分：

〈1〉職務評定應以平時考評紀錄及檢察官全面評核結果為依據；辦理高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長職務評定時，應參考各級檢察署及其檢察分署團體績效評比結果(檢察官職務評定辦法第6條第1項)。

〈2〉平時考評項目包括學識能力、品德操守、敬業精神及辦案品質(檢察官職務評定辦法第6條第2項)。

〈3〉檢察官職務評定表之評定項目¹⁰：

《1》辦案品質：分析、判斷、論理、經驗、深入、仔細、主動、正確、效能。

《2》學識能力：學識、見解、進修、表達。

《3》品德操守：忠誠、廉正、性情。

《4》敬業精神：敬業、負責、成效。

表 3：檢察官職務評定項目表

項目	細目	評定內容	項目	細目	評定內容
辦案品質	分析	承辦業務分析能力良好。	學識能力	學驗	對本職學識是否充裕經驗及常識是否豐富。
	判斷	辦理案件或業務方向判斷正確。		見解	認事用法所採理由是否平允周全。
	論理	辦案書類或其他業務上之文書論理周延完備。		進修	是否勤於進修充實學識技能。
				表達	敘述是否簡要中肯言詞是否詳實清晰。
	經驗	經驗豐富。	品德操守	忠誠	是否忠於國家及職守言行一致誠實不欺。
	深入	深入追查犯罪或研議承辦事務。		廉正	是否廉潔自持予取不苛大公無私正直不阿。

¹⁰ 法務部人事處於110年6月22日提供《檢察官職務評定表》電子檔予本院參考；另參閱立法院第8屆第5會期第7次會議議案關係文書，103年4月23日，頁376-377。

項目	細目	評 定 內 容	項目	細目	評 定 內 容
	仔細	詳閱卷證，偵密蒐 集並調查證據；運 用科學頭腦詳細判 斷是非分析因果。		性情	是否敦厚謙和謹慎懇 摯。
	主動	主動積極偵辦犯 罪；能待督促自 發積極辦理事 務。	敬業精神	敬業	是否忠於職守，盡心盡 力。
	正確	辦案遵守正當法律 程序，定罪率良 好；辦事執簡馭 繁，不紊。		負責	能否任勞任怨勇於負 責。
	效能	結案數、結案速 度、辦案維持率及 實績考查等項應符 規定；工作並隨時 改進。		成效	對工作是否勤勉專注並 如期完成。

4、司法官職務評定內容：

(1) 法官法第74條第1項僅規定職務評定結果為「良好」者及其法律效果，未規範其他種類之職務評定結果，然法官職務評定辦法第6條、檢察官職務評定辦法第7條，均將職務評定結果分為良好及未達良好，該立法說明載明：「本法第74條第1項僅明定職務評定為良好之效果，並未規定其他職務評定之結果，基於明示其一排除其他之法理，職務評定之結果應可區分為良好及未達良好二類¹¹。」；「查本法第74條第1項雖僅明定職務評定為良好之效果，未規定其他職務評定之結果，但依論理解釋，職務評定之結果應可區分為良好及未達良好二種¹²。」

¹¹ 101年6月26日法官職務評定辦法發布第6條之立法說明，法源法律網，網址：<https://db.lawbank.com.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL066087>，最後瀏覽日：110年7月15日。

¹² 法務部人事處於110年6月22日提供《檢察官職務評定辦法逐條說明》(101年7月13日法

〈1〉良好。

〈2〉未達良好。

(2) 司法院、法務部為使職務評定之標準更加明確，強化督促警示效果，爰分別於職務評定辦法分別明定「應評列未達良好」及「得評列未達良好」之具體標準：

〈1〉法官職務評定部分：

《1》受評人在評定年度內有下列情形之一者，應評列未達良好(法官職務評定辦法第6條第2項)：

[1] 受懲戒處分或因故意犯罪受刑事判決有罪確定。

[2] 遲延交付裁判原本達4個月或累計達360日。

[3] 曠職繼續達2日以上或1年內累計達5日以上。

[4] 依司法人員人事條例第40條¹³或依法官法第77條¹⁴規定，全年依法停止辦理審判案件。

《2》受評人在評定年度內有下列情形之一者，職務評定得評列未達良好(法官職務

務部法令字第10108120180號令)電子檔予本院參考。

¹³ 司法人員人事條例第40條：「實任司法官任職15年以上年滿70歲者，應停止辦理案件，從事研究工作；滿65歲者，得減少辦理案件。(第1項)實任司法官任職15年以上年滿65歲，身體衰弱，不能勝任職務者，停止辦理案件。(第2項)停止辦理案件司法官，仍為現職司法官，支領司法官之給與，並得依公務人員退休法及公務人員撫卹法辦理退休及撫卹。但不計入該機關所定員額之內。(第3項)」

¹⁴ 法官法第77條：「實任法官任職15年以上年滿70歲者，應停止辦理審判案件，得從事研究、調解或其他司法行政工作；滿65歲者，得申請調任地方法院辦理簡易案件。(第1項)實任法官任職15年以上年滿65歲，經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱，難以勝任職務者，得申請停止辦理審判案件。(第2項)前2項停止辦理審判案件法官，仍為現職法官，但不計入該機關所定員額之內，支領俸給總額之三分之二，並得依公務人員退休法及公務人員撫卹法辦理自願退休及撫卹。(第3項)第1項、第2項停止辦理審判案件之申請程序、從事研究之方法項目、業務種類等有關事項之辦法，由司法院定之。(第4項)」

評定辦法第6條第3項)：

- [1] 遲延交付裁判原本2個月以上未達4個月或累計180日以上未達360日。
- [2] 候補、試署服務成績審查不及格。
- [3] 經司法院人事審議委員會送請司法院院長依法官法第21條第1項¹⁵作成職務監督處分。
- [4] 因可歸責於己之事由而經司法院依本法第45條第1項第4款¹⁶或第46條第4款¹⁷為地區調動或審級調動。
- [5] 經職務監督權人依本法第21條第1項第2款¹⁸予以書面警告2次以上。
- [6] 依法官法第81條第2項¹⁹或第82條第1項²⁰規定帶職帶薪全時進修者，未於法定期間內提出研究報告，或其研究報告經司法院審核不及格。
- [7] 違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當。
- [8] 綜合考評受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、裁判品質、辦理事務期間及數量，足認評列良好顯不適

¹⁵ 法官法第21條第1項規定：「前條所定職務監督權人，對於被監督之法官得為下列處分：一、關於職務上之事項，得發命令促其注意。二、違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢者，加以警告。」

¹⁶ 法官法第45條第1項第4款：「實任法官除經本人同意外，非有下列原因之一，不得為地區調動：……四、有相當原因足資釋明不適合繼續在原地區任職者。」

¹⁷ 法官法第46條第4款：「實任法官除經本人同意外，非有下列原因之一，不得為審級調動：……四、有相當原因足資釋明不適合繼續在原審級法院任職者。」

¹⁸ 前揭註15。

¹⁹ 法官法第81條：「法官每年度應從事在職進修。(第1項)司法院應逐年編列預算，遴選各級法院法官，分派國內外從事司法考察或進修。(第2項)」

²⁰ 法官法第82條第1項：「實任法官每連續服務滿7年者，得提出具體研究計畫，向司法院申請自行進修1年，進修期間支領全額薪給，期滿6個月內應提出研究報告送請司法院審核。」

當。

〈2〉檢察官職務評定部分：

《1》受評人在評定年度內，有下列情事之一者，其應評定為未達良好(檢察官職務評定辦法第7條第2項)：

- 〔1〕受懲戒處分或因故意犯罪受刑事判決有罪確定。
- 〔2〕曠職繼續達2日以上或1年內累計達5日以上。
- 〔3〕平時考核獎懲相互抵銷後累計達記過以上。
- 〔4〕依司法人員人事條例第40條或依法官法第89條第1項準用第77條規定，全年依法停止辦理案件。

《2》受評人在評定年度內，有下列情形之一者，經綜合評核得評定為未達良好(檢察官職務評定辦法第7條第3項)：

- 〔1〕候補或試署服務成績審查不及格。
- 〔2〕經行政監督權人依法官法第95條²¹作成處分。
- 〔3〕因可歸責於己之事由而經法務部依法官法第89條第1項準用第45條第1項第4款或第46條第4款為地區調動或審級調動。
- 〔4〕全年新發生無故逾3月未進行或新發生無故、藉故拖延逾期不結之案件總計逾30件；辭職、調職移交或年度終了

²¹ 法官法第95條：「前條所定監督權人，對於被監督之檢察官得為下列處分：一、關於職務上之事項，得發命令促其注意。二、有廢弛職務、侵越權限或行為不檢者，加以警告。」

時，未結（含逾期未結）案件數同時超過個人平均數20件及全署平均數之30%。

〔5〕有法官法第89條第4項²²所列各款情事之一或其他違法失職情事。

〔6〕依本法第89條第1項準用第81條第2項或第82條第1項規定帶職帶薪全時進修者，未於法定期間內提出研究報告，或其研究報告經法務部審核不及格。

〔7〕違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當。

〔8〕綜合評核受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、辦案品質、辦理事務期間及數量，足認評列良好顯不適當。

5、司法官職務評定法律效果：

法官法第74條第1項及第2項規定：「法官任職至年終滿1年，經職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，晉1級，並給與1個月俸給總額之獎金；已達所敘職務最高俸級者，給與2個月俸給總額之獎金。但任職不滿1年已達6個月，未受有刑事處罰、懲戒處分者，獎金折半發給。（第1項）法官連續4年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與前項之獎金外，晉2級。（第2項）」檢察官部

²² 法官法第89條第4項：「檢察官有下列各款情事之一者，應付個案評鑑：一、裁判確定後或自第一審繫屬日起已逾6年未能裁判確定之案件、不起訴處分或緩起訴處分確定之案件，有事實足認因故意或重大過失，致有明顯違誤，而嚴重侵害人民權益者。二、有第95條第2款情事，情節重大。三、違反第15條第2項、第3項規定。四、違反第15條第1項、第16條或第18條規定，情節重大。五、違反偵查不公開等辦案程序規定或職務規定，情節重大。六、無正當理由遲延案件之進行，致影響當事人權益，情節重大。七、違反檢察官倫理規範，情節重大。」

分，依第89條第1項準用第74條規定。基此，司法官職務評定結果為良好者，其法律效果影響受評者是否取得獎金與俸級是否晉敘。

(1) 年終評定為良好：

〈1〉年終評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，晉1級，並給與1個月俸給總額之獎金；已達所敘職務最高俸級者，給與2個月俸給總額之獎金(法官職務評定辦法第7條第1項第1款、檢察官職務評定辦法第8條第1項第1款)。

〈2〉連續4年年終評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除依前項第1款規定給與獎金外，晉2級(法官職務評定辦法第7條第2項、檢察官職務評定辦法第8條第2項)。

〈3〉所稱連續4年年終評定為良好，指依法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法規定，連續4個年度均參加年終評定且評定為良好。但有下列情形之一者，視為不中斷，扣除各該年資，前後併計：一、前項不適用晉級規定之年資。二、依法應徵服兵役、育嬰留職停薪，或有第4條之1第1項第2款至第4款情形之一，或因其他不可歸責於受評人之事由，致不予辦理職務評定或辦理另予評定良好之年資(法官職務評定辦法第7條第4項、檢察官職務評定辦法第8條第4項)。

〈4〉有下列情形之一者，不適用上開有關晉級之規定：一、候補、試署服務成績審查不及格。二、受休職、降級、減俸或記過之懲戒處分後，仍在不得晉敘期間(法官職務評定辦法第7條第3項、檢察官職務評定辦法第8

條第3項)。

(2) 另予評定為良好：

另予評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，不晉級，給與半個月俸給總額之獎金；已達所敘職務最高俸級者，給與1個月俸給總額之獎金(法官職務評定辦法第7條第1項第2款、檢察官職務評定辦法第8條第1項第2款)。

(3) 年終評定或另予評定為未達良好：

年終評定或另予評定為未達良好，不晉級，不給與獎金(法官職務評定辦法第7條第1項第3款、檢察官職務評定辦法第8條第1項第3款)。

(二) 司法官職務評定之組織與程序

法官與檢察官職務評定之組織、程序，在上開所述二辦法中作相異規定。就組織而言，法官職務評定分成職務評定委員會、職務評定評議委員會、再復核委員會；檢察官職務評定僅有檢察官職務評定審議會。就程序而言，法官職務評定程序分成，評擬、初評(評議)、評定、核定、審定，受評人對於職務評定結果如有不服之救濟程序得提起復核，復核申請人對於復核復函如有不服，得向再復核委員會提起再復核，以資救濟；檢察官職務評定程序分成，評擬、初評、覆評、核定、審定，受評人於收受職務評定結果通知後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得準用行政程序法相關規定辦理。

1、司法官職務評定之組織

(1) 法官職務評定之組織

〈1〉職務評定委員會(簡稱職評會)

《1》法官職務評定辦法第8條規定職評會組成方式、人數及擔任之消極資格，其內容為：「各級法院為辦理職務評定之初評，設職務評定委員會(以下簡稱職評會)。但受評人不滿5人，或有其他特殊情形，經報請司法院核准者，不在此限。(第1項)職評會置委員3人至9人，由受評人代表組成；受評人人數在10人以下者，置委員3人；逾10人者，每滿10人增加1人；零數未滿10人者，以10人計。(第2項)前項委員，三分之二由全體受評人以無記名秘密投票方式推選產生，餘由院長指定；其非整數時，以四捨五入方式計算。(第3項)最近5年曾受懲戒處分者，不得擔任委員。(第4項)第3項所稱全體受評人，以各機關推選之日為計算基準，且不包括一、二審法院院長、受停止職務處分或留職停薪、帶職帶薪全時進修之受評人。(第5項)依本法第79條辦理各級法院法官之資遣案件，提請各院職評會辦理初評。(第6項)」

《2》上開第2項至第5項明定職評會之組成方式，係為落實法官自治精神，爰參照各級法院法官自律實施辦法有關組成法官自律委員會之規定，俾使兩會成員盡可能相同，以簡化會議組織，提昇議事效

率，並減少認定上之歧異²³。

《3》法官職務評定辦法第9條規定職評會委員之任期、選任與出缺遞補方式；第10條規定職評會委員應親自出席及迴避義務；第11條規定職評會主席任用方式及決議方法；第12條規定對於職務評定案件得調閱有關考評紀錄及必要之文書資料或物品，必要時並得通知受評人或有關係人員到會說明，以及職評會作成初評未達良好之決議前，應以書面通知受評人陳述意見；第13條規定職評會之會議紀錄製作格式；第14條規定職務評定人員之保密義務。

《4》職評會承辦業務係辦理職務評定程序中「初評」，但一、二審法院院長、調派司法院、法官學院或法務部司法官學院辦事法官及經核准不設職評會之法院法官，免經初評程序²⁴。

〈2〉職務評定評議委員會（簡稱評議會）

《1》法官職務評定辦法第15條規定職務評定評議委員會組織設置內容：「司法院為辦理職務評定之評議，設職務評定評議委員會（以下簡稱評議會），置委員11人至15人，並由下列人員兼任：一、秘書長（兼任主席）、副秘書長。二、民事廳廳長、刑事廳廳長、少年及家事廳廳長、

²³ 101年6月26日法官職務評定辦法發布第8條之立法說明二，法源法律網，網址：<https://db.lawbank.com.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL066087>，最後瀏覽日：110年7月15日。

²⁴ 見法官職務評定辦法第16條第1項第2款。

司法行政廳廳長及人事處處長。三、秘書長指定之法官轉任司法行政人員或調派司法院辦事法官若干人。(第1項)評議會之幕僚作業，由司法院人事處辦理。(第2項)第10條、第11條第2項至第4項、第12條第1項、第13條第1項至第3項及第14條之規定，於評議會辦理職務評定之評議時，準用之。(第3項)」

《2》評議會辦理職務評定之評議程序，原則上仍準用職評會相關規定(法官職務評定辦法第15條第3項)。

《3》評議會承辦業務，係因一、二審法院院長及調派司法院辦事法官職務評定，免經職評會之初評程序²⁵，另由評議會對此類法官辦理評議，該評議結果再交由司法院院長辦理評定²⁶。

〈3〉司法院職務評定再復核委員會(簡稱再復核委員會)

《1》再復核委員會組織內容規定在法官職務評定辦法第25條：「再復核委員會以司法院院長為當然委員並任主席，其他委員之產生方式如下：一、司法院院長指定3人。二、考試院代表2人。三、法官代表3人：由司法院人事審議委員會、司法院法官遴選委員會及法官評鑑委員會之法官代表分別互推1人。四、學者專家及社會公正人士4人：由司法院人事審議委員會學者專家委員互推1人，法官評鑑委員

²⁵ 見前揭註。

²⁶ 見法官職務評定辦法第16條第1項第3款。

會之學者及社會公正人士委員互推1人，司法院法官遴選委員會學者及社會公正人士委員互推2人。(第1項)再復核委員會置執行秘書1人，由司法院院長指派編制內簡任職人員兼任，承司法院院長之命，辦理再復核委員會之一般行政事項。(第2項)再復核委員會之幕僚作業，由司法院行政訴訟及懲戒廳辦理。(第3項)第10條、第11條第2項至第4項、第12條第1項、第13條第1項至第3項、第14條之規定，於再復核委員會審議再復核事件時，準用之。(第4項)」

《2》再復核委員會委員之產生方式應兼顧銓敘機關、評定機關、受評人及客觀第三人等不同觀點，以期程序之客觀、審慎、超然、公平。次查法官法第4條、第7條、第30條及第47條分別明定司法院設人事審議委員會、法官遴選委員會、法官評鑑委員會及職務法庭，其中除職務法庭可能與再復核委員會有職務上之關連性外，其他委員會對於職務評定之再復核事項均立於公正客觀地位，且各該委員會之法官代表、學者專家及社會公正人士分別係經票選或推薦遴聘等程序產生，較無既定之主觀立場，爰明定此二類委員係由各該委員會之法官代表或學者專家及社會公正人士互推兼任之²⁷。

²⁷ 101年6月26日法官職務評定辦法發布第25條之立法說明一，法源法律網，網址：<https://db.lawbank.com.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL066087>，最後瀏覽日：110年6月12日。

《3》法官職務評定辦法第25條第2項係參照司法院及所屬機關訴願審議委員會組織規程第3條第3項規定，明定再復核委員會置執行秘書一人，由司法院院長指派編制內簡任職人員兼任，承司法院院長之命，辦理再復核委員會之一般行政事項。職務評定之再復核在性質上屬於行政救濟程序，且第15條第2項已明定評議會之幕僚作業由司法院人事處辦理，為免利害衝突，爰於第三項明定再復核委員會之幕僚作業，由司法院行政訴訟及懲戒廳辦理²⁸。

《4》再復核委員會審議再復核事件時，準用職評會之相關規定。

(2) 檢察官職務評定之組織—檢察官職務評定審議會(簡稱職審會)

〈1〉職審會組成方式、人數、任期、擔任之消極資格及決議方法規定在檢察官職務評定辦法第9條：「各級檢察署及其檢察分署應設檢察官職務評定審議會。但受評人人數不滿10人者，得不設置檢察官職務評定審議會。(第1項)檢察官職務評定審議會職掌如下：一、初評檢察官職務評定事項。二、審議機關首長提交之職務評定復議案或徵詢意見事項。三、初評依本法第89條準用第79條辦理之檢察官資遣案件。(第2項)職務評定審議會委員之任期1年，自當年7月1日起

²⁸ 101年6月26日法官職務評定辦法發布第25條之立法說明二、三，法源法律網，網址：<https://db.lawbank.com.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL066087>，最後瀏覽日：110年6月12日。

至次年6月30日止，期滿得連任。(第3項)職務評定審議會置委員5至9人，由指定委員及票選委員組成，其中票選委員應達全體委員人數半數以上。最近5年曾受懲戒處分者，不得擔任委員。(第4項)指定委員由機關首長就本機關受評人中指定之。(第5項)票選委員由本機關受評人票選產生，受評人得自行登記或經推薦為票選委員候選人。受評人除檢察長、借調辦理機關首長事務、留職停薪、帶職帶薪全時進修或受停止職務處分者外，均有投票權；票選委員之選舉，應採普通、平等、直接及無記名方式行之。(第6項)職務評定審議會由機關首長就委員中指定一人為主席；主席因故未能出席會議時，由主席就委員中指定一人代理主席；委員應親自出席會議，不得委由其他人代為出席會議。(第7項)職務評定審議會應有全體委員過半數出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數以上同意。(第8項)職務評定審議會決議之出席委員與實際參與表決人數不一致時，以實際參與表決人數計算。出席委員應行迴避者，於決議時不計入該議案之出席人數。(第9項)」

- 〈2〉職審會業務，係辦理檢察官職務評定之初評、審議機關首長提交之職務評定復議案或徵詢意見事項、初評檢察官資遣案件(檢察官職務評定辦法第9條第2項)。
- 〈3〉檢察官職務評定辦法第10條規定職審會審議職務評定議案方式，應將平時考評紀錄、

職務評定表、職務評定清冊及有關資料交各出席委員審閱、核議，必要時並得通知受評人、有關人員或其主管到會備詢；第11條規定職審會之會議紀錄應記載事項；第18條第1項規定對職務評定過程及結果所涉相關事宜，參與人員均有保密義務。

2、司法官職務評定之程序

法官及檢察官職務評定辦法分別規定職務評定之一般職務評定程序、救濟程序。

(1) 法官職務評定之程序：

〈1〉一般職務評定程序

《1》評擬：由評定機關首長或其指定之主管人員，就職務評定項目評擬受評人之表現。

《2》初評：由職評會辦理。但一、二審法院院長、調派司法院、法官學院或法務部司法官學院辦事法官及經核准不設職評會之法院法官，免經初評程序。

《3》評定：經初評程序者，由評定機關首長就初評結果辦理之；免經初評程序者，除一、二審法院院長及調派司法院辦事法官由司法院院長就評議會之評議結果辦理外，由評定機關首長就評擬結果辦理之。

《4》核定：各評定機關首長應將評定結果列冊報送司法院，經評議會評議通過後，報請司法院院長核定；一、二審法院院長及調派司法院辦事法官由司法院院長依前款辦理評定時同時核定。

《5》銓敘審定：職務評定經司法院核定或再

復核委員會依法官職務評定辦法第29條規定逕為變更之決定後，應由司法院或受評人占缺法院（以下簡稱報送審定機關）將其結果及相關統計資料報送銓敘部銓敘審定。

《6》更正或變更：職務評定如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理。

〈2〉救濟程序

《1》復核：受評人對於職務評定結果如有不服，得於收受職務評定通知書翌日起30日內，以書面附具理由向評定機關提起復核。評定機關對於復核事件，應重新審查原評定是否合法妥當，並於收受復核申請書翌日起30日內，就復核事項詳備理由函復，必要時得延長20日，並將延長事由通知復核申請人。

《2》再復核：評定機關對於復核事件逾期未函復者，復核申請人得逕提再復核。復核申請人對於復核復函如有不服，得於收受復核復函翌日起30日內，以書面附具理由向再復核委員會提起再復核。

（2）檢察官職務評定之程序：

〈1〉一般職務評定程序

《1》評擬：由受評人現辦事務所在之機關首長或其指定之主管人員，以受評人年終最後銓敘審定之職務，依職務評定表之項目評擬受評人之表現。但高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長或

調各級檢察署及其檢察分署以外機關辦理機關首長業務者，由其上級機關首長或其指定之主管人員評擬。

《2》初評：由現辦事務所在之各級檢察署及其檢察分署檢察官職務評定審議會就評擬結果辦理之。但有下列情形之一者，得免經初評程序：

- 〔1〕非於年終辦理之另予評定。
- 〔2〕受評人人數不滿十人未設置檢察官職務評定審議會。
- 〔3〕高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長。
- 〔4〕調各級檢察署及其檢察分署以外機關辦理事務者。

《3》覆評：除下列各目情形外，由機關首長就初評結果辦理之：

- 〔1〕免經初評程序者，由現辦事務所在之機關首長就評擬結果辦理。
- 〔2〕高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長或借調辦理機關首長事務者，由其上級機關首長辦理。
- 〔3〕借調政風機構辦理事務者，由法務部廉政署署長辦理。

《4》核定：前款覆評結果，除高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長由上級機關列冊外，其餘由受評人職缺所在機關列冊報送法務部，提送檢察官人事審議委員會審議通過，報請法務部部長核定。但最高檢察署主任檢察官、檢察官或高等檢察署以下各級檢察署及其檢

察分署檢察長之職務評定事件得徵詢檢察官人事審議委員會意見。

《5》銓敘審定：職務評定經法務部核定後，應由下列機關將職務評定結果及相關統計資料報送銓敘部依法銓敘審定

〔1〕高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察長：除臺灣高等檢察署所屬各級檢察署及其檢察分署檢察長之職務評定由該署報送外，餘由法務部報送。

〔2〕各級檢察署及其檢察分署主任檢察官、檢察官：由受評人辦理職務評定時之職缺所在機關報送。

《6》更正或變更：職務評定結果通知後，如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得準用行政程序法相關規定辦理。

〈2〉救濟程序：受評人於收受職務評定結果通知後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。

肆、研究方法與過程：

一、文獻探討：

- （一）蒐集並研析相關法令規定及司法院大法官解釋。
- （二）蒐集並研析相關學術論文、期刊，以及立法機關、司法機關之研究報告、公報及出版品。
- （三）蒐集並研析報章雜誌之相關報導。

二、函詢相關機關：

依文獻資料發現司法官職務評定制度緣由、所欲發揮功能、實務運作情形及所生爭議，就本案相關議題，函請司法院、法務部與銓敘部提供司法官職務評

定之政策說明及相關統計數據，供本案研析。

三、辦理諮詢會議：

為深入瞭解學者及司法實務界就司法官職務評定制度之見解、研究成果及建議，分別於110年3月3日邀請中華民國法官協會(未指派人員出席)、中華民國檢察官協會(指派法務部郭瑜芳主任檢察官代表出席)、社團法人台灣冤獄平反協會(指派常務監事賴彌鼎律師)、財團法人民間司法改革基金會(指派常務董事黃旭田律師、林明洳專職律師、蕭逸民主任、馬千雅法務專員代表出席)、法家法律事務所鄭文龍律師、議灑法律事務所江榮祥律師，另於110年3月12日邀請國立臺灣大學法律學院林明鏘教授、國立政治大學法律學院詹鎮榮副院長、姜世明教授、國立臺北大學法律學院林超駿教授等專家學者到院諮詢，期使本研究報告能將實務與理論結合，得就「法官、檢察官職務評定方式」尋覓出更佳良善的制度革新。

四、辦理機關座談會議：

經前揭各調查作為所得資料經研析後，臚列出相關制度問題與爭點作為「議題」，於110年4月16日在本院召開機關座談會議，邀請司法院司法行政廳許紋華廳長、許碧惠法官、人事處陳美彤處長、馬穎潔科長、行政訴訟及懲戒廳周泰德法官、法務部檢察司郭進昌主任檢察官、人事處林麗敏科長、銓敘部特審司吳俐澐副司長、鄭雅云專員、法規司洪佳瑞專員等機關代表出席，就本案相關議題進行意見交換與研討。

伍、研究發現與分析：

一、司法官「職務評定」歷來辦理情形

(一)自法官法施行前三年辦理法官及檢察官「年終(另予)考績」銓敘審定情形

法官法於101年7月6日施行前，關於司法官平時

表現考核仍適用公務人員考績法，就法官、檢察官於98年度至100年度「年終(另予)考績」銓敘審定各等第人數及比率，茲以下表列之。

表 4：法官年終(另予)考績銓敘審定情形一覽表
民國98年度至100年度

		98 年		99 年		100 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
實任法官	甲等	1,379	90.25%	1,387	89.43%	1,411	90.16%
	乙等	147	9.62%	158	10.19%	148	9.46%
	丙等	2	0.13%	6	0.39%	6	0.38%
	丁等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		1,528		1,551		1,565	
試署法官	甲等	32	88.89%	26	81.25%	27	96.43%
	乙等	4	11.11%	6	18.75%	1	3.57%
	丙等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	丁等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		36		32		28	
候補法官	甲等	134	89.93%	158	89.77%	192	87.67%
	乙等	15	10.07%	18	10.23%	27	12.33%
	丙等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	丁等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		149		176		219	
總計人數		1,713		1,759		1,812	

資料來源：銓敘部²⁹

表 5：檢察官年終(另予)考績銓敘審定情形一覽表
民國98年度至100年度

		98 年		99 年		100 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
實任檢察官	甲等	721	89.23%	776	89.61%	815	89.27%
	乙等	87	10.77%	89	10.28%	96	10.51%
	丙等	0	0.00%	1	0.12%	2	0.22%

²⁹ 銓敘部109年10月13日部特一字第1094979377號函。

		98 年		99 年		100 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
	丁等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		808		866		913	
試署檢察官	甲等	82	90.11%	59	85.51%	63	94.03%
	乙等	9	9.89%	10	14.49%	4	5.97%
	丙等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	丁等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		91		69		67	
候補檢察官	甲等	268	93.06%	257	91.46%	263	91.00%
	乙等	20	6.94%	23	8.19%	26	9.00%
	丙等	0	0.00%	1	0.36%	0	0.00%
	丁等	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		288		281		289	
總計人數		1,187		1,216		1,269	

資料來源：銓敘部³⁰

(二) 自法官法施行後至108年度辦理法官「年終(另予)評定」銓敘審定情形

1、法官法於101年7月6日施行後，關於實任法官、試署法官、候補法官於101年度至108年度「年終(另予)評定」銓敘審定各等第人數及比率，茲以下表列之。

表 6：法官101年至103年年終(另予)評定銓敘審定一欄表

		101 年		102 年		103 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
實任法官	良好	1,532	97.5%	1,549	96.6%	1,599	97.0%
	未達良好	40	2.5%	54	3.4%	50	3.0%
合計		1,572		1,603		1,649	
試署法官	良好	26	100.0%	71	100.0%	58	98.3%
	未達良好	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%
合計		26		71		59	
候補法官	良好	280	99.3%	308	99.7%	313	100.0%

³⁰ 前揭註29。

	未達良好	2	0.7%	1	0.3%	0	0.0%
合計		282		309		313	
總計人數		1,880		1,983		2,021	

資料來源：銓敘部³¹

表 7：法官104年至106年年終(另予)評定銓敘審定一欄表

		104年		105年		106年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
實任法官	良好	1,639	97.7%	1,671	97.5%	1,733	97.5%
	未達良好	39	2.3%	43	2.5%	45	2.5%
合計		1,678		1,714		1,778	
試署法官	良好	71	100.0%	98	100.0%	83	96.5%
	未達良好	0	0.0%	0	0.0%	3	0.2%
合計		71		98		86	
候補法官	良好	307	100.0%	244	99.6%	205	99.0%
	未達良好	0	0.0%	1	0.4%	2	1.0%
合計		307		245		207	
總計人數		2,056		2,057		2,071	

資料來源：銓敘部³²

表 8：法官107年至108年年終(另予)評定銓敘審定一欄表

		107年		108年	
		人數	比率	人數	比率
實任法官	良好	1,790	97.5%	1,821	97.7%
	未達良好	45	2.5%	42	2.3%
合計		1,835		1,863	
試署法官	良好	69	97.2%	62	100.0%
	未達良好	2	0.1%	0	0.0%
合計		71		62	

³¹ 前揭註29。

³² 前揭註29。

候補法官	良好	180	99.4%	174	99.4%
	未達良好	1	0.6%	1	0.6%
合計		181		175	
總計人數		2,087		2,100	

資料來源：銓敘部³³

2、101年度至108年法官職務評定未達良好事由分析表

司法院就上開101年度至108年度實任法官、試署法官、候補法官職務評定未達良好事由之人數統計如下表，可知評定未達良好事由最多者為「全年依法停止辦理審判案件」共計223人，占全部未達良好比率約為62.46%。

表 9：101年至108年法官職務評定未達良好事由分析表

受評時適用法官職務評定辦法第6條未達良好之項款次	內容	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	總計
第2項第1款	受懲戒處分	1	1							2
第2項第3款 (現行第2款)	遲延交付裁判原本達4個月或累計達360日	1								1
第2項第4款、第5款 (優遇)	全年依法停止辦理審判案件	28	30	28	28	28	28	27	26	223
第2項第4款、第5款 (10912已刪除該款，改為不予辦理，即現行第4條之1第1項第3款)	請事假、病假或延長病假，累計達6個月以上。					2				2
第3項第1款	遲延交付裁判原本2個月以上未達4個月或累計180日以上未達360	1						1		2

³³ 前揭註29。

受評時適用法官職務評定辦法第6條未達良好之項款次	內容	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	總計
	日									
第3項第2款	候補服務成績不及格 (其中1人併有第7款情事)						1	1	1	3
	試署服務成績不及格 (其中1人併有第8款情事)			1			1	1		3
第3項第3款	經司法院院長為書面警告之職務監督處分	3			1					4
第3項第6款	帶職帶薪全時進修者，未於法定期間內提出研究報告，或其研究報告經司法院審核不及格				1					1
第3項第7款	違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當	8	6	2	1	3	7	5	5	37
第3項第8款	綜合考評受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、裁判品質、辦理事務期間及數量，足認評列良好顯不適當		11	18	6	8	9	8	12	72
併有第3項第7款、第8款之情形	-		3	1			1		2	
總計		42	51	50	37	41	47	43	46	357

說明：1. 本表不含隨時辦理之另予評定人數。

2. 105年職務評定未達良好其中1人為實任法官，請娩假（流產假）達21天以上。

資料來源：司法院³⁴

³⁴ 司法院110年4月14日秘台人三字第1100008487號函。

(三)檢察官自法官法施行後「年終(另予)評定」銓敘審定辦理情形

1、法官法於101年7月6日施行後，關於實任檢察官、試署檢察官、候補檢察官於101年度至109年度「年終(另予)評定」銓敘審定各等第人數及比率，茲以下表列之。

表 10：檢察官101年至103年年終(另予)評定銓敘審定一欄表

		101 年		102 年		103 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
實任檢察官	良好	914	98.1%	958	97.7%	1,010	98.2%
	未達良好	18	1.9%	23	2.3%	18	1.8%
合計		932		981		1,028	
試署檢察官	良好	80	100.0%	73	98.6%	51	96.2%
	未達良好	0	0.0%	1	1.4%	2	3.8%
合計		80		74		53	
候補檢察官	良好	282	99.6%	266	99.6%	271	99.3%
	未達良好	1	0.4%	1	0.4%	2	0.7%
合計		283		267		273	
總計人數		1,295		1,322		1,354	

資料來源：銓敘部³⁵

表 11：檢察官104年至106年年終(另予)評定銓敘審定一欄表

		104 年		105 年		106 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
實任檢察官	良好	1,006	98.5%	1,042	98.6%	1,075	98.6%
	未達良好	15	1.5%	15	1.4%	15	1.4%
合計		1,021		1,057		1,090	

³⁵ 前揭註29。

試署檢察官	良好	75	100.0%	80	100.0%	59	100.0%
	未達良好	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		75		80		59	
候補檢察官	良好	241	99.6%	211	99.5%	186	98.9%
	未達良好	1	0.4%	1	0.5%	2	1.1%
合計		242		212		188	
總計人數		1,338		1,349		1,337	

資料來源：銓敘部³⁶

表 12：檢察官107年至109年年終(另予)評定銓敘審定一欄表

		107年		108年		109年度	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
實任檢察官	良好	1,095	98.2%	1,103	98.4%	1,107	98.3%
	未達良好	20	1.8%	18	1.6%	19	1.7%
合計		1,115		1,121		1,126	
試署檢察官	良好	62	100.0%	52	100.0%	53	100.0%
	未達良好	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		62		52		53	
候補檢察官	良好	152	99.3%	135	97.8%	140	97.9%
	未達良好	1	0.7%	3	2.2%	3	2.1%
合計		153		138		143	
總計人數		1,330		1,311		1,322	

資料來源：銓敘部³⁷

³⁶ 前揭註29。

³⁷ 前揭註29。

2、101年至109年檢察官職務評定未達良好事由分析表

法務部就上開101年度至109年度實任檢察官、試署檢察官、候補檢察官職務評定未達良好事由之人數統計如下表，可知評定未達良好事由最多者為「全年依法停止辦理審判案件」共計81人。

表 13：101年至109年檢察官職務評定未達良好事由分析表

年度	理由
101 年	<p>全年依法停止辦理案件 12 人次。</p> <p>平時考核獎懲相互抵銷後累計達記過以上者 1 人次。</p> <p>有本法第 89 條第 4 項所列各款情事之一或其他違法失職情事，經綜合評核結果足認評列良好，顯不適當 6 人次(含候補 1 人次)。</p>
102 年	<p>因故意犯罪受刑事判決有罪確定或受懲戒處分 1 人次。</p> <p>全年依法停止辦理案件 13 人次。</p> <p>候補、試署服務成績審查不及格 1 人次(試署檢察官)。</p> <p>經行政監督權人依本法第 95 條作成處分 4 人次。</p> <p>有本法第 89 條第 4 項所列各款情事之一或其他違法失職情事 7 人次(含候補 1 人次)。</p>
103 年	<p>因故意犯罪受刑事判決有罪確定或受懲戒處分 1 人次。</p> <p>全年依法停止辦理案件 10 人次。</p> <p>候補、試署服務成績審查不及格 2 人次(含候補、試署各 1 人次)。</p> <p>經行政監督權人依本法第 95 條作成處分 2 人次(含試署 1 人次)。</p> <p>全年新發生無故逾 3 月未進行或無故、藉故拖延逾期不結之案件總計逾 30 件；辭職、調職移交或年度終了時，未結(含逾期未結)案件數超過個人平均數 20 件及全署平均數之 30% 2 人次。</p> <p>有本法第 89 條第 4 項所列各款情事之一或其他違法失職情事 5 人次(含候補 1 人次)。</p>
104 年	<p>全年依法停止辦理案件 10 人次。</p> <p>經行政監督權人依本法第 95 條作成處分 5 人次(含候補 1 人次)。</p> <p>違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當 1 人次。</p>
105 年	<p>全年依法停止辦理案件 9 人次。</p> <p>請事假、病假或延長病假，累計達 6 個月以上 1 人次。</p> <p>經行政監督權人依本法第 95 條作成處分 1 人次。</p> <p>有本法第 89 條第 4 項所列各款情事之一或其他違法失職情事 1 人次。</p> <p>違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當 1 人次(候補檢察官)。</p> <p>綜合評核受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、辦案品質、辦理</p>

年度	理由
	事務期間及數量，足認評列良好顯不適當 4 人次(含候補 1 人次)。
106 年	<p>全年依法停止辦理案件 8 人次。 請事假、病假或延長病假，累計達六個月以上 2 人次。 候補或試署服務成績審查不及格 1 人次(候補檢察官)。 全年新發生無故逾 3 月未進行或新發生無故、藉故拖延逾期不結之案件總計逾 30 件；辭職、調職移交或年度終了時，未結(含逾期未結)案件數同時超過個人平均數 20 件及全署平均數之 30%1 人次。 違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當 4 人次(含候補 1 人次)。 綜合評核受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、辦案品質、辦理事務期間及數量，足認評列良好顯不適當 1 人次。</p>
107 年	<p>全年依法停止辦理案件 8 人次。 全年新發生無故逾 3 月未進行或新發生無故、藉故拖延逾期不結之案件總計逾 30 件；辭職、調職移交或年度終了時，未結(含逾期未結)案件數同時超過個人平均數 20 件及全署平均數之 30%3 人次。 違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當 6 人次。 綜合評核受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、辦案品質、辦理事務期間及數量，足認評列良好顯不適當 7 人次(含候補 1 人次)。</p>
108 年	<p>全年依法停止辦理案件 6 人次。 經行政監督權人依本法第 95 條作成處分 3 人次(含候補 1 人次)。 有本法第 89 條第 4 項所列各款情事之一或其他違法失職情事 3 人次(含候補 1 人次)。 違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當 8 人次(含候補 2 人次)。 綜合評核受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、辦案品質、辦理事務期間及數量，足認評列良好顯不適當 10 人次(含候補 2 人次)。</p>
109 年	<p>全年依法停止辦理案件 5 人次。 經行政監督權人依本法第 95 條作成處分 3 人次。 全年新發生無故逾 3 月未進行或新發生無故、藉故拖延逾期不結之案件總計逾 30 件；辭職、調職移交或年度終了時，未結(含逾期未結)案件數同時超過個人平均數 20 件及全署平均數之 30%1 人次(候補檢察官)。 有本法第 89 條第 4 項所列各款情事之一或其他違法失職情事 1 人次(候補檢察官)。 違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當 11 人次(含候補 3 人次)。 綜合評核受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、辦案品質、辦理事務期間及數量，足認評列良好顯不適當 11 人次(含候補 1 人次)。</p>

資料來源：法務部³⁸

(四)法官法施行迄今各年度連續4年職務評定良好晉2級情形一覽表

法官法於101年7月6日施行後，關於法官、檢察官於104年度至108年度連續4年職務評定良好而晉2級人數及比率，茲以下表列之。

表 14：104至108年度連續4年職務評定良好晉2級情形一覽表

	104年		105年		106年		107年		108年	
	法官	檢察官	法官	檢察官	法官	檢察官	法官	檢察官	法官	檢察官
評定總人數	2,018	1,303	2,009	1,322	2,033	1,318	2,044	1,300	2,053	1,281
晉2級人數	1,071	848	128	73	84	71	79	52	818	662
比率(%)	53.1%	65.1%	6.4%	5.5%	4.1%	5.4%	3.9%	4.0%	39.8%	51.7%

資料來源：銓敘部³⁹

二、法官晉敘至800俸點所需最少年數一覽表

(一)法官法施行前：法官如每年年終考績均列甲等，並占適當職等之職缺，且年資無中斷之情況下，依公務人員任用法及公務人員考績法規定，自薦任第六職等本俸一級385俸點升(官、職)等並晉敘至簡任第十四職等本俸一級800俸點所需年數。

(二)法官法施行後：法官如每年年終評定均列良好，且年資無中斷之情況下，依法官法第74條第2項規定(按：法官連續4年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與獎金外，晉2級)，自本俸二十四級385俸點晉敘至本俸一級800俸點所需年數。

³⁸ 法務部110年5月21日法人字第11008510990號函。

³⁹ 前揭註29。

表 15：法官晉敘至800俸點所需最少年數一覽表

法官法施行前		法官法施行後
年數	職等、俸級	俸級
第 1 年	薦六本一 385 俸點	本俸二十四級 385 俸點
第 2 年	薦六本二 400 俸點 升薦任第七職等	本俸二十三級 400 俸點
第 3 年	薦七本一 415 俸點	本俸二十二級 415 俸點
第 4 年	薦七本二 430 俸點 升薦任第八職等	本俸二十一級 430 俸點 晉二級 跳空 1 級(445 俸點)
第 5 年	薦八本一 445 俸點	本俸十九級 460 俸點
第 6 年	薦八本二 460 俸點	本俸十八級 475 俸點
第 7 年	薦九本一 490 俸點 升薦任第九職等 跳空 1 級(475 俸點)	本俸十七級 490 俸點
第 8 年	薦九本二 505 俸點	本俸十六級 505 俸點 晉二級 跳空 1 級(520 俸點)
第 9 年	薦九本三 520 俸點	本俸十四級 535 俸點
第 10 年	薦九本四 535 俸點	本俸十三級 550 俸點
第 11 年	簡十本一 590 俸點 先升後訓晉升簡任官等 跳空 1 級(550 俸點)	本俸十二級 590 俸點
第 12 年	簡十本二 610 俸點 升簡任第十一職等	本俸十一級 610 俸點 晉二級 跳空 1 級(630 俸點)
第 13 年	簡十一本二 630 俸點	本俸九級 650 俸點
第 14 年	簡十一本三 650 俸點 升簡任第十二職等	本俸八級 670 俸點
第 15 年	簡十二本二 670 俸點	本俸七級 690 俸點
第 16 年	簡十二本三 690 俸點 升簡任第十三職等	本俸六級 710 俸點 晉二級

法官法施行前		法官法施行後
		跳空 1 級(730 俸點)
第 17 年	簡十三本一 710 俸點	本俸四級 750 俸點
第 18 年	簡十三本二 730 俸點 升簡任第十四職等 跳空 3 級 (750、780、790 俸點)	本俸三級 780 俸點
第 19 年	簡十四本一 800 俸點	本俸二級 790 俸點
第 20 年		本俸一級 800 俸點

資料提供：銓敘部⁴⁰

三、法官法施行後，司法官不服職務評定結果提起行政救濟情形

(一)法官部分

1、復核事件處理結果

法官不服職務評定為未達良好者，提起復核救濟處理結果及件數，茲就下表說明之。

表 16：復核事件處理結果統計表

處理結果	駁回 (維持 原評定 結果)	復核有理由重新辦理職評	逾期末函復，依法官職務評定辦法第 22 條規定，逕提起再復核	逾期末函復，依法官職務評定辦法第 22 條規定，得逕提起再復核；惟未提起再復核	109 年 9 月 14 日提起復核，評定機關處理中，尚未函復	總計
件數	24	1	1	52	1	79

資料來源：司法院⁴¹

2、再復核事件處理結果

法官不服復核處理結果而提起再復核救濟程序之件數及處理結果情形，茲就下表說明之。

⁴⁰ 銓敘部於110年4月27日提供本院參考資料。

⁴¹ 司法院，前揭註34。

表 17：再復核事件處理結果統計表

處理結果	駁回 (維持原評定結果)	撤銷，發回原評定機關重行辦理職務評定	處理中	總計
件數	14	3	2	19

資料來源：司法院⁴²

(二)檢察官部分

檢察官不服職務評定為未達良好者，提起申訴、再申訴處理結果，茲就下表說明之。

表 18：檢察官不服職務評定結果提起行政救濟情形表

編號	受評年度	機關簡稱	受評時職稱	申訴	再申訴	復審	行政訴訟		備註
							第一審	第二審	
1	102	○○檢察署	檢察長	維持	駁回				
2	102	○○檢察署	檢察官	維持					
3	102	○○檢察署	檢察官	維持	駁回				
4	102	○○檢察署	檢察官	維持	駁回				
5	102	○○檢察署	檢察官	維持	撤銷，由服務機關另為適法之評定				重新評定仍為未達良好
6	102	○○檢察署	檢察官	維持	駁回				就重新評定結果再提救濟
7	102	○○檢察署	候補檢察官	維持	駁回				
8	102	○○檢察署	檢察官	維持	駁回				

⁴² 司法院，前揭註34。

編號	受評年度	機關簡稱	受評時職稱	申訴	再申訴	復審	行政訴訟		備註
							第一審	第二審	
9	103	○○檢察署	檢察官	維持	撤銷，由服務機關另為適法之評定				
10	104	○○檢察署	檢察官			駁回	駁回	駁回	
11	104	○○檢察署	檢察官			撤銷，由服務機關另為適法之評定			
12	104	○○檢察署	檢察官			撤銷，由服務機關另為適法之評定			
13	104	○○檢察署	檢察官			駁回			
14	104	○○檢察署	檢察官			駁回			
15	105	○○檢察署	檢察官			不受理			
16	106	○○檢察署	候補檢察官			駁回			
17	106	○○檢察署	檢察官			駁回	駁回	審理中	
18	106	○○檢察署	檢察官			駁回	駁回	審理中	
19	106	○○檢察署	候補檢察官			駁回	駁回	審理中	
20	107	○○檢察署	檢察官			駁回	審理中		
21	107	○○檢察署	檢察官			駁回	駁回	審理中	
22	107	○○檢察署	候補檢察官			駁回	審理中		

編號	受評年度	機關簡稱	受評時職稱	申訴	再申訴	復審	行政訴訟		備註
							第一審	第二審	
23	107	○○檢察署	檢察官			駁回	撤回		
24	108	○○檢察署	主任檢察官			審理中			
25	108	○○檢察署	檢察官			駁回			
26	108	○○檢察署	檢察官			審理中			
27	108	○○檢察署	檢察官			駁回			
28	108	○○檢察署	檢察官			審理中			
29	108	○○檢察署	檢察官			審理中			

資料來源：法務部⁴³

四、職務評定未達良好之影響說明表

就法官職務評定為未達良好，所生不利影響，經司法院整理列表如下。

表 19：法官職務評定未達良好之影響說明表

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
1.	不得擔任司法院人事審議委員會委員	<u>司法院人事審議委員會委員遴選辦法</u> (101年6月20日)	第3條第2項第4款：「有下列情形之一者，不得擔任本會之法官代表：四、最近三年之年終考績曾列乙等以下或職務評定曾未達良好。」	法官法第4條第6項：「司法院人事審議委員會委員之資格條件、產生方式等有關事項之辦法，及其審議規則，由司法院定之。但審議規則涉及法官任免、考績、級俸、遷調及褒獎之事項者，由司法院會同考試院定之。」

⁴³ 法務部109年10月14日法人字第10908519210號函。

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
2.	不得擔任職務法庭陪席法官	<u>職務法庭法官及參審員之遴選及遞補規則</u> (109年10月19日修正)	第4條第1項第3款：「有下列情形之一者，不得擔任職務法庭陪席法官：三、最近三年之職務評定曾列未達良好。但有法官職務評定辦法第六條第二項第四款之情形者，不在此限。」	法官法第48條之3第4項：「職務法庭成員之遴選及遞補規則由司法院定之。」
3.	不得任法官評鑑委員會之法官代表	<u>法官評鑑委員會法官代表票選辦法</u> (110年4月1日修正)	第2條第2項：「具有下列情形之一者，不得任法官評鑑委員會之法官代表：五、最近三年之年終考績曾列乙等以下或職務評定曾未達良好。」	法官法第34條第4項：「評鑑委員之資格條件、票選程序及委員出缺之遞補等有關事項之辦法，由司法院、行政院、律師公會全國聯合會分別定之。」
4.	不得為法官遴選委員會法官代表	<u>司法院法官遴選委員會法官代表票選辦法</u> (101年6月11日修正)	第3條第2項：「有下列情形之一者，不得為法官代表：...四、最近三年之職務評定曾列未達良好。但有法官職務評定辦法第六條第二項第四款之情形者，不在此限。」	法官法第7條第8項：「遴選委員之資格條件、票選程序及委員出缺之遞補等相關事項之辦法，由司法院、行政院、律師公會全國聯合會分別定之，並各自辦理票選。」
5.	不予核發服務紀錄良好證明書	<u>法官服務紀錄良好證明核發辦法</u> (101年6月20日訂定)	第4條第1項第7款：「申請人有下列各款情形之一者，不予核發服務紀錄良好證明書：七、最近三年考績曾列丙等以下，或職務評定曾未達良好。」	法官法第97條：「實任法官、檢察官於自願退休或自願離職生效日前六個月起，得向考選部申請全部科目免試以取得律師考試及格資格。前項申請應繳驗司法院或法務部派令、銓敘部銓敘審定函及服務機關出具之服務紀錄良好證明等文件；服務紀錄良好證明之內容、標準及其他應遵循事項之辦法，由司法院、法務部分別定之。」

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
6.	不予頒給司法獎章或酌予變更頒給等次	<u>司法院司法獎章頒給辦法</u> (101年12月26日修正)	第3條：「符合前條頒給本獎章資格人員，有下列情形之一者，得不予頒給本獎章或酌予變更頒給等次：五、最近十年考績曾考列丙等或職務評定曾評列未達良好。」	獎章條例第9條第1項：「專業獎章，由各主管院或主管機關，依其主管業務之性質及需要，訂定頒給辦法；其由主管機關訂定者，應報各該主管院核定。」
7.	扣除年資或不予頒給司法獎章	<u>司法院司法獎章頒給作業要點</u> (109年8月7日修正)	第3點第2項：「符合本辦法第三條第五款情形者，依下列規定辦理：（一）因請延長病假或停減分案件而全年辦案量較少或辦案期間較短，或依法官法第七十七條停止辦理審判案件，致最近十年考績曾考列丙等或職務評定曾評列未達良好者，於扣除考績考列丙等或職務評定未達良好之年資後，依第二點規定辦理。（二）因前款以外其他原因，致最近十年考績曾考列丙等或職務評定曾評列未達良好者，不予頒給司法獎章。」	司法院司法獎章頒給辦法（以下簡稱本辦法）第6條第1項：「本獎章分一等、二等、三等，均用襟綬，其頒給等次之標準得由司法院另定之。……」

資料來源：司法院⁴⁴

⁴⁴ 司法院於110年4月16日派員參加本院舉辦「法官、檢察官職務評定之方式檢討」機關座談會提供書面資料

五、103年度及106年度各級法院法官評核之統計數表及相關分析資料

法官法於101年7月6日施行後，司法院依法官法第31條(108年7月17日公布刪除)辦理兩次法官全面評核情形，茲以下表列之。

(一)受評核案件數及回收案件數(每1案號以1件計算)：

表 20：103年度及106年度各級法院法官全面評核之案件數及回收案件數

項目	寄送數(B)	回收數 (C, 有1人填送 即算1件)	無人評核 案件數	回收比率 ($D=C/B*100\%$)
106年 案件數	115,684	35,204	80,480	30.4%
103年 案件數	75,215	10,429	64,786	13.9%

資料來源：司法院⁴⁵

(二)發出問卷數(評核人數)及回收數：(每1帳號以1件計算)

表 21：103年度及106年度各級法院法官全面評核之問卷統計表

項目	寄送數(B)	回收數 (C, 有1人填送 即算1件)	無人評核 案件數	回收比率 ($D=C/B*100\%$)
106年 人數	405,267	48,062 線上評核： 29,898 紙本評核： 18,164	357,205	11.9%
103年 人數	226,823	12,947	213,876	5.7%

資料來源：司法院⁴⁶

⁴⁵ 司法院，前揭註34。

⁴⁶ 司法院，前揭註34。

(三) 評核結果

表 22：103年度及106年度各級法院法官全面評核結果

106 年法官評核換算結果						
級距	極佳	佳	普通	待改進	亟待改進	小計
法官人次	1,553	608	19	1	1	2,182
比率	71.16%	27.82%	0.92%	0.05%	0.05%	100%
說明	待改進+亟待改進=0.1% 普通+待改進+亟待改進=1.02% 佳+極佳=98.98% 待改進(宜蘭地院)、亟待改進(台南地院)者，各均只有一法官，且回填比數均僅 1 筆，故此二法官的評核結果，可能係受到單一(極端)案件之影響。					
103 年法官評核換算結果						
級距	極佳	佳	普通	待改進	亟待改進	小計
法官人次	1,055	629	137	22	27	1870
比率	56.4%	33.6%	7.3%	1.2%	1.4%	
說明	待改進+亟待改進=2.6% 普通+待改進+亟待改進=9.9% 佳+極佳=90% 評核換算結果為「待改進」及「亟待改進」者，共計 49 人，其中評核人回填筆數低於 10 筆者居多(共有 48 人)，僅有 1 位受評核法官，評核人回填筆數為 15 筆，評核人回填筆數少，恐影響可信度。					

資料來源：司法院⁴⁷

六、本院諮詢及機關座談會議，案關議題研析情形：

- (一) 法官、檢察官職務評定會影響受評者取得評定獎金多寡、俸級晉敘等獎懲效果，決定程序是否有必要透過外部人員參與，以確保職務評定之公平性？如採肯定見解，方式應如何為之？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>【賴彌鼎律師】</p> <p>這個評定程序是否透過外部人員來參與，首先是原來的內部評定程序機制，是不是足以達到正確精準的評定？如果不是，兩個思考面向，第一個，原來內部評定，是不是流於形式？如果流於形式，就檢討評定內部程序是不是要更嚴謹且公允精準一點。如內部評定不能達到這樣的效能，例如，大家都不願意當壞人，因</p>	<p>1. 司法院說明：</p> <p>(1) 法官職務評定由評定機關首長或其指定之主管人員(如配屬庭長)評擬，評定機關組成職務評定委員會(下稱職評會)初評，經本院職務評定評議委員會(下稱評議會)評議後，送請本院院長核定。法官職務評定辦法第16條第1項定有明文。</p>

⁴⁷ 司法院，前揭註34。

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>為大家都是同仁，或是學長學弟，不好評定的話，那我就會認為外部人員參與評定就有其必要性，但是問題來了，外部人員在評定法官、檢察官的職務評定時候，外部人員對他的職務、工作各個面向是否充分的理解，他如果充分的了解，或者內部可以提供充分的資料，這個外部人員的參與，他才能夠正確的針對必要性作一個很良好的評定，所以這個問題並不是很單純僅是外部人員參加就好，因為一般人民很難做得到，如果是讓律師來做這個外部人員，其實在10幾年前，律師公會也曾發展一個機制，就是各地律師公會針對當地法院、檢察署做法官、檢察官評鑑，那個機制也做了5、6年，那一時之間也很被重視，但是後來也是無疾而終，因為那個評鑑只做參考而已。律師評鑑法官，法官評鑑律師，彼此之間本來就有對立性。所以外部人員究竟是由誰參與評定結果？這個就要請各位先進及委員去思考。參加決定職務評定程序者，必須是適切的。否則外部人員可由任何人都可擔任的話，只會更亂，不會更好的。這是我個人粗淺的見解。</p> <p>【黃旭田律師】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 律師參與職務評定的決定，邏輯上對於「敬業精神」及「裁判品質」會有很大的了解，因為這就是案子辦出來，當事人代表也有參與法庭進行。其實我們接觸很多院檢下來的律師都會抱怨說，他們不知道他們以前的同事在法庭或偵查庭真實的情形，這就是個現實。 2. 未達良好，最容易了解得有幾種人，一個是院長，而這個評定要從平時來監督，所以平時就是透過人事、行政系統；其他是同事跟律師。那我們現在這個制度全部是同事、律師，法官之間自己推。同事也會有機會看到法 	<p>(2) 法官職務表現考評面向包括學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質，且以評定年度之任職期間為考評範圍，故由與受評人平日工作有互動之主管人員（評擬階段）及同儕（各機關職評會委員）予以全面性、長時間之觀察並據以考核，較能避免考評結果有以偏概全之情形；另報送本院後，經會請業務廳檢視有無評列良好顯不適當者（如受有懲戒或職務監督處分、經貴院指摘有相關違失行為、業務視導發現辦理審判業務有疏失或開庭態度不佳等），併同相關資料提請本院評議會評議。以實務職務評定辦理情形及職務評定係針對受評人於機關內部之表現，係機關內部人員所熟知，外部人員並無評定之基礎，故現階段並無需由外部人員參與決定程序之必要。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 法務部說明： <ol style="list-style-type: none"> (1) 按檢察官職務評定辦法第12條規定，職務評定應本綜覈名實、公正公平之旨，依下列程序準確客觀評定： <ol style="list-style-type: none"> <1> 機關首長或其指定主管人員之評擬。 <2> 檢察官職務評定審議會之初評。 <3> 機關首長之覆評。 <4> 檢察官人事審議委員會審議通過，報請部長核定。 (2) 復按同辦法第18條規定，對職務評定過程及結果所涉相關事宜，參與人員均應嚴守秘密。 (3) 綜觀檢察官職務評定之程序

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>官的不好，但是同事一定看不到他開庭的樣子，同事通常也不會看他的判決書，因為自己部分就看不完了，所以，這一塊我想是客觀上如果真的比較了解，一定要外部人員進來，但是外部進來，當然政策上可以選擇社會公正人士，但是原則上，最了解法官的表現的就是律師。</p> <p>3. 至於剛剛賴律師講的，律師在那個位子上，能不能發揮功能，這確實要有個配套。這是說，如果制度上允許律師進來，那這個律師應有一個程序，不管是誰挑選的，就是要賦予律師公會比較大的責任，因為這個人代表這個律師公會，這個律師公會收一個窗口，專門來討論他們對法官的資訊，因為代表來了沒有辦法講出那麼完整的東西，因為他自己經驗是有限的。</p> <p>4. 我記得有一年有一個法官被臺北律師公會討論，後來徵求案件，我印象中有60多個律師提供資訊，所以如果我們明確要求說這個律師代表要求出席的時候，應該要在他所處的律師公會，可獲取、調查或蒐集一定的資訊，他當然不能空手來，否則意義就不大。</p> <p>【江榮祥律師】</p> <p>如果要把外部人員參與放進去，就要考慮這職務評定的性質，特別是考慮「職務評定」、「全面評核」及「個案評鑑」他們的區分是什麼，如果要把外部人員放進來的話，剛剛幾位先進也有談到外部人員的資格，顯然不是一般民眾可以參與，可能也不是一般社會公正人士所能辦理，如果考評的項目是受評人的「學識能力」、「品德操守」、「敬業精神」及「裁判品質」的優劣的話，那可能就不是一般社會公正人士可以參與，應該是那些具有經常性的參與法院運作或出入檢察署執行業務者，可能是律師，才有辦法做這個參與。然後參與針對哪一個</p>	<p>及性質，相當於公務員之年度考績，屬於對體系內人員之能力、操守考核及依法應保密之人事機密事項，依公務人員保障相關法令規定，就此等事項本不應公開。因此，對檢察官之程序保障及人事個資隱私維護，不應劣於一般公務員，如將此一制度運作另行交由本部以外的評鑑機制來辦理，於法恐有疑義且非妥適。且檢察官職務評定辦法第12條所明定之評定程序，已足見職務評定係經過多道程序審核檢視，並非特定人或少數人即可斷然決定。況有無外部人員參與評定過程，亦與職務評定是否公平、公正無必然之關係。</p> <p>3. 銓敘部說明： 本節所詢事項，因事涉司法院及法務部之權責，尊重主管機關之考量及規劃。</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>序？那個首長評擬那個部分，如果真的跟首長的職務監督連結的話，評擬階段就是首長職務監督的範圍，外部人員如果可以參與的話，是在初評階段呢？還是機關整個評定做完以後，報司法院的職務評定的階段？這個也是要考慮。</p> <p>【蕭逸民主任】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 世界法官憲章第2條之3規定，各個國家為了保障司法的獨立，他的審判權固然要由最高法院或相同等級的法院執行，但是司法行政權，他們建議要組成司法委員會來行使，而不是像台灣這樣由司法院同時有審判權及行政權。各國在組織司法委員會是有規定，必須要有非法官的委員參加，以代表公民社會的多樣性，所以這就提出剛才問題解決方法，就是決定法官的職務評定、懲戒等相關重要行政事項。在這邊寫說司法委員會職責有對於法官之招聘、培訓、任用、晉升和懲戒等方面的決議。在英文的原文是複數的，也就是它可以是一個委員會管那麼多，也可以是幾個委員會管，但這委員會都應該要有非法官成員參與，代表公民社會在裡面監督。這就是目前世界上共通遵守的法官的規範。所以我們覺得臺灣在這部分還沒跟上。 2. 世界法官憲章第5條之3規定，對法官進行評鑑之國家，應以法官執行職務之品質、裁判之優劣及其專業、個人與社交技能等情進行評鑑。至於司法行政職務之升遷，則應以法官之管理能力為評估基礎。也就是說臺灣其實欠缺一個對法官全面評鑑的機制，而這個是世界法官憲章有所要求、期許的。 3. 職務評定就是考績，之前司法改革就在講要廢除考績，但是沒有真正廢掉考績，而是將考績轉化成另一個形式叫做職務評定，大家真正目標是職務 	

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>評定應該廢掉，建立起法官專業評鑑機制，這才是正辦。</p> <p>【高涌誠委員】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 外部參與方式不一定要要有外部人員參與討論，透過外部資料呈現在程序中也包含在內。 2. 如果恢復全面評核，而且這個全面評核不再由中研院獨家來做，而是由司法院、法務部自己設置，經由民眾填寫問卷方式評價特定司法官，公開接受這樣子的外部意見進來(類似首長信箱的公開化)，作為職務評定參考依據。這個外部意見或資訊，第一是用大數據，第二是具有警示作用。 <p>【林明鏘教授】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職務評定，如不打分數的話，光打評語的話，外部律師的意見可以收進來。 2. 職務評定可以多元化，內部人可以評鑑，顧客也可以評鑑，現在私部門有客訴的問題，這個客訴多，這個職員明年就不要想要拿到好的考績，而法官的客訴就是律師嘛！法官可能會說如果我給律師敗訴，他會不會給我不好的評鑑，我就沒辦法公正了，這是一個迷思啦！好的法官人家也是會受人尊重，律師是在曹的法官，他來評鑑有相當意義指標性的作用。但現在不做了，因為會得罪人，現在院長也不願意這樣推，法官、檢察官評鑑辦法也沒有這套機制，目前職務評定機制很簡單，依照法官職務評定辦法第16條第1項規定，先經過庭長評量後，再經過院長評擬，再送到法官職務評定委員會初評，院長所為評擬會尊重初評，這屬於大法官所說的具高度屬人性的判斷餘地，如果判斷餘地由律師參與，會不會違反判斷餘地？我認為不會，因為律師經常和法官接觸，當地律師對哪個法官裁判品質好壞，心中都有一把尺，不會太離譜。 3. 所以說擬評、初評、評定、核定，在 	

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>擬評階段有外部意見應該是可以蒐集，只是他比例上可以做一些調整，我們同事之間的評分，庭長評分也可以，院長評分也可以，律師的評分也可以，多元評鑑，就像私人公司裡面，他的評鑑也不說他長官評而已，還看他績效業務，案件辦多少？當事人對你客訴都可以作為評鑑的基礎。</p> <p>【姜世明教授】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 現在法官職務評定辦法修正公布版本是109年12月30日，他的程序基本上各院要設職務評定委員會，所以初評是職務評定委員會處理，之後送司法院做個核定，如果不符的話，再經職務評定再復核委員會，所以現在目前機制是，學者專家在那個程序介入？就是在再復核委員會有學者專家(法官職務評定辦法第25條)來把關，來檢視原職務評定的核定是否違法或不妥適情事。所以今天議題的重點應該是在專家學者有沒有需要提前進入程序？有無必要在地院評擬或司法院核定程序階段加入專家學者參與？ 2. 德國、奧地利大概有的是院長處理，有的是內部委員會處理，因為這個終究是內部的，將來升遷參考依據，比較少外部在這個層次參與，所以，我認為我們目前制度還好。專家學者在「職務評定再復核委員會」把關，我認為應該足夠。 <p>【詹鎮榮副院長】</p> <p>初評階段，我覺得還不至於要有外部委員，評擬、初評主要是重於同僚之間互相觀察，或庭長、院長對於法官的觀察，因為後面還有核定制度、復核制度、救濟制度，其實就法律制度層層控管，我覺得夠了，如果他書面呈現證據資料是充分前提下。</p>	

(二)職務評定目的為何？其是否屬於廣義「職務監督」之一種態樣？現行實務上，職務評定與職務監督(法官法第21條)、個案評鑑(法官法第5章)、全

面評核(108年7月17日法官法第31條公布刪除)、懲戒(法官法第7章)、刑事補償等制度之間關連性為何？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>【林明鏘教授】</p> <p>職務評定是法官法第73條、第74條規定，是廣義的職務監督一環。狹義職務監督和職務評定是沒有關係，職務監督是法官法第19條、第20條、第21條，是院長對他的所屬法官所為監督，或者是檢察長對他的檢察官所為監督，這個叫職務監督。而廣義職務監督包括四種，對規定在法官法，中華民國法官法對法官管制非常嚴格，其一、職務評定，規定在法官法第73條、第74條；其二、職務法庭的懲戒，規定在法官法第7章裡面，第47條以下；其三、職務評鑑，職務評鑑規定在法官法第5章裡面；其四、狹義職務監督，法官法第3章裡面第19條、第20條、第21條。</p> <p>【姜世明教授】</p> <p>1. 我的「法院組織法」這本書裡面，是反對考績獎金的，不過現在再拉回來的話，基本上我們看了一下各國的想法，在德國他就表明清楚，認為職務評定有其必要性，主要是確保一個有效率以及對人民一個司法救濟權利保障之請求</p>	<p>1. 司法院說明：</p> <p>(1) 法官法第73條立法理由載以，<u>為提高法官執行職務之品質與效率</u>，每年應辦理法官之職務評定，其評定結果經本院核定後，供法官人事作業之參考，及核發職務獎金與俸給晉級之依據。上開說明已明白揭示法官職務評定之目的。</p> <p>(2) 法官之職務監督包含狹義及廣義之職務監督，狹義職務監督係指法官法第19條第1項，職務監督權人對所屬法官之監督行為，包括制止法官違法行使職權、糾正法官不當言行及督促法官依法迅速執行職務；而<u>廣義職務監督</u>，則係指<u>其他與法官行使職務直接或間接相關之管理措施</u>。法官職務評定項目包含對於法官品德操守、敬業精神及裁判品質在內，並以評定結果作為法官人事作業之參考，及核發職務獎金與俸給晉級之依據，亦蘊含導正法官不正行為及激勵法官積極任事之作用，故<u>職務評定可認屬廣義職務監督之一環</u>（職務評定是否屬廣義職務監督，相關文獻有不同意見，詳附件1）。</p> <p>(3) <u>職務評定與職務監督(法官法第21條)、個案評鑑(法官法第5章)、全面評核(108年7月17日法官法第31條公布刪除)、懲戒(法官法第7章)等制度間之關連</u></p> <p><1> 法官法第39條第1項規定，受評鑑法官有法官法第30條第2項各款應付評鑑事由時，依違失情節嚴重程度，為不同處理：(I)情節較嚴重，有懲戒之必要者，報由本院移送職務法庭審理，並得建議懲戒之種類，(II)情節較輕微，無懲戒之必要者，則報由本院交付人事審議委員會審議，並得建議處分種類；由此可知，<u>個案評鑑制</u></p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>權。</p> <p>2. 職務評定是有其必要性，他的目的基本上如果是職務評定只是為了將來升遷參考，因為這個組織裡面以後將來哪些法官做庭長、審判長、院長調到更重的職位，當然要挑選好的人，他不能吃大鍋飯，不能讓混的人拿到大位子，否則整個組織會變成非常沒有效率，劣幣驅逐良幣。這是必然的嘛！這個組織管理（management）一定需要這樣的評定，他需要這個評定目的是為了什麼？為了人才遷調參考用，所以這時候就會變成不會有懲戒性質，這個是很重要喔！就是效果會不會有懲戒性質，就變成職務評定制度和其他制度區分開來，如果職務評定只是為了將來對法官、檢察官個人過去的表現、能力等各方面做個評定，作為將來升遷、遷調去從事哪個位置，能不能適才適任的參考依據。</p> <p>【詹鎮榮副院長】</p> <p>1. 德奧立法例，職務評定是法官人事、職位、適任性的評價因素，適不適合當法官、庭長、院長、上級審法官，這是長期綜觀工作表現的資料。然而，我國並不是如此，我國是每一</p>	<p><u>度係與職務法庭懲戒或職務監督權人職務監督途徑相銜接，為對法官進行懲戒或職務監督之前置程序之一。</u></p> <p><2> 依法官職務評定辦法第6條第2項第1款規定，受評人在評定年度內有受懲戒處分者，其職務評定「應」評列未達良好；同條第3項第3款、第5款、第7款及第8款規定，「經司法院人事審議委員會送請司法院院長依本法第21條第1項作成處分」、「受評人經職務監督權人依法官法第21條第1項第2款予以書面警告2次以上」、「違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當」、「綜合考評受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、裁判品質、辦理事務期間及數量」，職務評定「得」評列未達良好；又依已廢止之「各級法院法官評核辦法」第8條第1項之規定：「法官評核結果不予公開，並作為法官職務評定之參考。」可知，<u>職務監督、個案評鑑、法官評核及懲戒均為法官職務評定之參據。</u></p> <p><3> 按法官法第73條、第74條第1項規定：「法官現辦事務所在之法院院長或機關首長應於每年年終，辦理法官之職務評定，報送司法院核定。法院院長評定時，應先徵詢該法院相關庭長、法官之意見。法官職務評定項目包括學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質；其評定及救濟程序等有關事項之辦法，由司法院定之」、「法官任職至年終滿一年，經職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，晉一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職務最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金…」。由此可知，法官職務評定係就法官一年內之工作表現，綜合考量其學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質等所為評價，作為核給職務評定獎金依</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>同考績般的，目的其實是在於獎金跟晉級，當然可能在人事遴選當中會把考績資料調出來再檢視，所以我國的法官的職務評定可能有雙重功能，他兼具德國法上關於某特定職位適任性與否的一個判斷因素，但更多的其實是對大多數法官來講是，如同公務員一樣是獎金和晉級的問題。</p> <p>2. 法官法裡面有法官評鑑、職務監督、法官懲戒，目前看起來這一些都是法官在個案或個別行為違法失職的懲戒，他有兩個特徵，第一個是個案的特性，第二個是受懲戒法官一定有違法失職的行為，可是某位法官辦案很消極，還沒有達到違法失職，表現不佳，這在我們目前現行制度底下，我們拿他沒有辦法，可能充其量職務評定未達良好，但看看數據這又是滿鄉愿的一個作法，這其實在公務員體系也是如此。如果能夠把這個制度全面做檢討，把他當作是法官或檢察官淘汰制度的一個標準，但不是唯一的標準，因為公務人員考績法是個案有一次記兩大過免職的排除規定，而法官法不要做到那麼極端，至少我們可以綜觀職務評</p>	<p>據，故縱使該評價之具體事由涵蓋被付懲戒之違失事實，亦不構成重複懲戒情事，應受懲戒之同一行為自得經職務評定納入評價考量，依舉重明輕之法理，更不在禁止懲戒之範疇內（職務法庭109年度懲字第7號判決意旨參照）。準此，<u>職務評定功能在於作為法官人事作業之參考，及核發職務獎金與俸給晉級依據，職務監督(法官法第21條)、個案評鑑(法官法第5章)或懲戒(法官法第7章)則係法官違反法定義務時，國家施予之管理措施或處罰，上開監督及問責機制之立意及制度設計並不相同。</u></p> <p>(4) 職務評定與刑事補償之關連性</p> <p><1> 刑事補償係對個別人民身體之自由，因實現國家刑罰權之公共利益，受有超越一般應容忍程度之特別犧牲時，給予所規範之補償，<u>並非以行使公權力執行職務之公務員有故意或過失之不法侵害行為為要件</u>。又刑事補償之事由眾多，自難僅因受害人事後獲得刑事補償的結果，反推其於遭受羈押、收容、留置、刑或保安處分之執行等係受「不法」行為所侵害。亦即造成補償之原因，未必均為執行職務公務員之「不法」行為所致。爰此，<u>法官所為裁判遇有依據刑事補償法須補償等情形，未必均屬法官有違失或不法行為所造成，其所為之裁判自非必屬裁判品質不佳，職務評定不宜據此評列為未達良好。</u></p> <p><2> 刑事補償法第34條第2項規定：「依第一條所列法律執行職務之公務員，因故意或重大過失而違法，致生補償事件者，補償機關於補償後，應依國家賠償法規定，對該公務員求償。」惟被求償者如係法官，除須於執行職務時有故意或重大過失而違法之行為，且該行為與致生補償事件具因果關係外，尚須符合國家賠償法（特別是第</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>績效，職務監督的次數，法官評鑑那一邊民間的意見，來決定不適任但沒有違法失職的法官淘汰，我覺得在制度設計上可以思考的。</p>	<p>13條)之規定，始得對其求償，加以補償機關係依「刑事補償事件求償作業要點」召開求償審查委員會審查是否行使求償權及其求償之範圍，縱經議決應予求償，除與被求償者達成協商外，應依訴訟程序為之，期間變數甚多，如欲以求償結果作為職務評定之參考，除顯不利於協商之成立外，亦恐因個案具體情節不同而有未盡衡平之處。此外，法官如有故意或重大過失而違法之行為，得依法官法第21條對其為職務監督處分，且如符法官職務評定辦法第6條第3項第3款「經司法院人事審議委員會送請司法院院長依本法第21條第1項作成處分」、第5款「經職務監督權人依本法第21條第1項第2款予以書面警告2次以上」或第7款「違反職務上之義務、怠於執行職務或言行不檢，足認評列良好顯不適當」等要件，亦得作為職務評定之參考。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 職務評定之目的及性質</p> <p><1> 按法官法第89條第1項準用第73條規定，檢察官現辦事務所在之機關首長應於每年年終，辦理檢察官之職務評定，報送本部核定。檢察官職務評定項目包括學識能力、品德操守、敬業精神及辦案品質。同法第95條規定，第94條規定之監督權人，對於被監督之檢察官關於職務上之事項，得發命令促其注意；有廢弛職務、侵越權限或行為不檢者，得加以警告。</p> <p><2> 參照法官法第89條第1項準用同法第73條之立法理由：「為提高檢察官職務之品質與效率，每年應辦理檢察官之職務評定，其評定結果經法務部核定後，供檢察官人事作業之參考，及核發職務獎金與俸給晉級之依據。」準此，為考評檢察官之辦案品質、學識能力、品德操守、敬業精神，各檢察</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>機關首長及單位主管，應於每年4月及8月辦理檢察官平時考核，並於年終就上開4項考評面向辦理年度職務評定，其目的在於考評檢察官之年度整體績效表現。復觀諸法官法之立法體系，職務評定係規定在第八章「法官之給與」，而非第三章「法官之司法倫理與監督」，且同法第95條已明文規範行政監督指「發命令促其注意」及「警告」，足見職務評定與行政監督實有所不同。</p> <p>(2) 職務評定與行政監督、懲戒及個案評鑑</p> <p><1> 按法官法第95條規定，監督權人對於被監督之檢察官關於職務上之事項，得發命令促其注意；有廢弛職務、侵越權限或行為不檢者，得加以警告。同法第89條第4項規定，有該項所列各款情事之一者，應付個案評鑑。第89條第7項規定，檢察官有第4項各款所列情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒。第96條規定，被監督之檢察官有第95條第2款之情事，情節重大者，監督權人得以所屬機關名義，請求檢察官評鑑委員會評鑑，或移由本部準用第51條第2項、第3項移付懲戒之規定辦理。</p> <p><2> 綜上，對於違反職務上義務、怠於執行職務或品操不佳，有違檢察官倫理規範等情形之檢察官，行政監督權人得就其所涉違失情節之輕重，予以行政監督處分、移付懲戒或付個案評鑑。另就受懲戒處分確定之檢察官，應依檢察官職務評定辦法第7條第2項第1款規定，評定為未達良好；受行政監督處分之檢察官，則得依檢察官職務評定辦法第7條第3項第2款規定，評定為未達良好。</p> <p><3> 再前開機制與職務評定之實施目的，分別為追究檢察官違失責任、考評檢察官年度整體工作績效，兩者性質與目的並不相同。</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>(3) 職務評定與全面評核</p> <p><1> 按108年7月17日修正施行前法官法第89條第1項準用第31條規定，本部應每3年至少1次完成檢察官全面評核，其結果不予公開，評核結果作為檢察官職務評定之參考。</p> <p><2> 為評核檢察官之辦案品質、學識能力、品德操守、敬業精神等，法官法修正施行前，本部依規定於103年及106年各辦理1次全面評核，並以檢察官平時考核（每年4月及8月辦理）及上開全面評核結果作為檢察官之職務評定依據。準此，全面評核及職務評定之性質，均為評核檢察官整體績效表現。</p> <p><3> 惟因現制對於檢察官整體表現之評價，已可透過每年實施之職務評定制為之；數年始進行1次之全面評核，對於客觀呈現檢察官之工作績效，提升整體司法品質之助益，極為有限。再者，對於檢察官之行政監督，已有監督權人之行政監督、檢察官個案評鑑及監察院彈劾後，移送職務法庭審理之移付懲戒等多種機制併行。尤以法官法第35條第1項第4款已修正為受評鑑檢察官所承辦已終結案件之當事人或犯罪被害人，亦得請求個案評鑑。若檢察官有違失情事，相關人員得隨時向行政監督權人或檢察官評鑑委員會反應，並循上開機制進行調查、處理，無須留待全面評核時始反應，並銜接至個案評鑑程序審理，是全面評核制度亦無法強化行政監督之功能，無續辦之必要，司法院爰將第31條刪除，檢察官準用之。</p> <p><4> 再者，因本部落實平時考核機制，一旦發現檢察官有應付個案評鑑或移付懲戒之事由者，即依法官法第89條第4項、第7項規定請求檢察官評鑑委員會進行個案評鑑或移付懲戒（例如，彰化地檢署蔡○○事件、花蓮地檢署</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>林○○事件)，不待3年1次之檢察官全面評核始處理；又本部於103年、106年辦理2次全面評核，並未發現無法勝任或不適任之檢察官。</p> <p>(4) 職務評定與刑事補償</p> <p>受評定之檢察官如因執行職務侵害人民自由或權利，就其追訴案件犯職務上之罪，經判決有罪確定者，此時除有國家賠償法之適用外，亦該當檢察官職務評定辦法第7條第2項第1款所規定之要件，自應評定為未達良好；又受評定之檢察官如因故意或重大過失而違法，致生刑事補償事件者，補償機關於補償後，應依國家賠償法規定對之求償（刑事補償法第34條第2項參照），此時雖非屬檢察官職務評定辦法第7條第2項所規定應評定為未達良好之情形，然因有違法失職之情事，仍得依檢察官職務評定辦法第7條第3項第5款規定，評定為未達良好。</p>

(三)法官職務評定辦法第7條及檢察官職務評定辦法第7條規定評定結果只區別「良好」、「未達良好」二類等第，是否能如實反映受評人之工作表現以區分優劣？是否針對職務評定項目、等級、程序等相關內容作改善以激勵優秀法官、檢察官(例如評定為優秀給予2個月~4個月獎金)？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>【賴彌鼎律師】</p> <p>當然分兩級顯有不足，應該多分幾級，剛剛我們黃大律師講的，在民間企業考評是ABCD。那我們現在講的是說，就是好的要獎勵，給他晉級，這邊還有給他連續晉兩級，那不好的呢？剛剛講的莫可奈何，所以應該建立淘汰制度。所以我認為說只有這兩級，原來傳統我們對法官認為都是好的，都不會有不好的，所以才設計這種兩級制。但事實上法</p>	<p>1. 司法院說明：</p> <p>(1) 法官僅有適任與不適任之分，如有不適任者，已另有專章規範淘汰機制，是職務評定之設計，乃將適任法官區分「良好」與「未達良好」。茲以法官審判業務繁重，多數法官兢兢業業、孜孜矻矻、終日認真埋首於審判案卷中，挑燈夜戰撰寫判決，其等擁有之評價當屬良好；至於極少數並非不適任，而係未能展現法官應有之職務表現，其擁有之評價</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明									
<p>官，從憲法對法官的保障，民間對法官地位崇榮的尊重，還有你在法庭上握有權力而對你畢恭畢敬，這樣的尊崇已經太多了，所以我認為這個職務考評，應該要落實，就是要分級，最起碼要四級或五級，因為一般公務員也是這樣打考績的，所以兩級絕對是不足的。也沒有辦法顯現出對他的職務評鑑下來是不是精確，他是不是很好？或者他是普通？還是比普通稍差？還是他真的很差？</p> <p>【郭瑜芳主任檢察官】 當時法官法制定時，司法院、行政院、考試院都有參與意見，討論，會銜後送至立法院審議。根據我所知，在立法過程中，法務部其實是建議區分三級，但法務部的建議沒有被採納。</p> <p>【郭文東委員】 我來呼應郭主任的意見。我當過檢察首長知道，每年年終在打考績時，是很痛苦的時刻，因為只有兩級，不是良好，就是未達良好，而未達良好就形同是丙等，所以我們是極力主張認為要分三級，甚至四級、五級都可以，我們把它細緻化，把那些連續幾年都是最後幾名，都把他淘汰掉，這樣才可以區分優劣。</p> <p>【黃旭田律師】 關鍵是在分級後怎麼配套操作。剛剛講的，你分級後不能馬上淘汰嘛！但問題是，連續兩年乙等要檢討？還是連續兩年丙等要檢討？還是怎麼樣要檢討？因為這個其實大家如果鄉愿的話，再複雜制度，它也操作再鄉愿下去，還是一樣的。你分五級，今年丙等，明年乙等，後年丙等……這樣跳來跳去，不會動到他就好。</p>	<p>則屬未達良好。另法官職務評定之立意在使法官考核制度與一般公務人員所受公務人員考績法（下稱考績法）規範區隔，如再參酌考績法增訂級距，恐將使考績制度於法官法中再度復活，未符專法規範法官人事制度之立意。</p> <p>(2) 法官法施行後，101年至108年辦理職務評定之良好比率低於法官98年至100年適用考績法辦理考績考列甲等及乙等（同屬晉級並給與獎金）比率1%至2%；評列未達良好比率則高於考列丙等（同屬不晉級、不給與獎金）比率1%至2%。</p> <table border="1" data-bbox="778 936 1394 1317"> <thead> <tr> <th>比率 年度</th> <th>晉級並給與獎金</th> <th>不晉級、不給與獎金</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>98年至 100年 考績</td> <td>甲等及乙等 99.77%- 99.94%</td> <td>丙等 0.06%- 0.23%</td> </tr> <tr> <td>101年 至108 年職務 評定</td> <td>良好 97.35%- 98.14%</td> <td>未達良好 1.86%- 2.65%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 現行考績法並未在甲等以上，另列等級。另如何定義「優良法官」並自多數優秀法官中獎勵少數者，誠屬不易，目前並未規劃於「良好」之上，另增列級距。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 法官法施行前，法官、檢察官係公務人員考績法適用對象，與一般公務人員同於每年年終辦理年終考績。為因應法官、檢察官職務性質特殊，法官法101年7月6日公布施行後，以職務評定制度取代考績，予以評核法官、檢察官之年度表現；其評定結果與獎懲與公務人員考績等第及獎懲之規定未盡相同。</p> <p>(2) 目前法官、檢察官職務評定僅區</p>	比率 年度	晉級並給與獎金	不晉級、不給與獎金	98年至 100年 考績	甲等及乙等 99.77%- 99.94%	丙等 0.06%- 0.23%	101年 至108 年職務 評定	良好 97.35%- 98.14%	未達良好 1.86%- 2.65%
比率 年度	晉級並給與獎金	不晉級、不給與獎金								
98年至 100年 考績	甲等及乙等 99.77%- 99.94%	丙等 0.06%- 0.23%								
101年 至108 年職務 評定	良好 97.35%- 98.14%	未達良好 1.86%- 2.65%								

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>我還是覺得，監察院有機會要讓司法院了解，就是說，我們不管民間或監察院努力，是希望有一定程度的淘汰，能夠讓老百姓，這樣的司法是有水準的，因為理論上法官坐在那邊定人生死，是不可有做的不太好的，做不太好就是犧牲人民權利。</p> <p>【高涌誠委員】</p> <p>1. 職務評定當初在法官法立法時就是要取代原先司法官的考績法，所以他骨子裡面就是原先法官、檢察官考績的變形而已啦！反過來講，法官跟檢察官要不要用考績去處理司法官，這才是最根本的問題，但是法官法當初立法，職務評定出來以後，我一直覺得職務評定真的不重要，那只是管法官、檢察官晉敘和職務評定獎金而已，人民並不在意，你裡面要怎麼處理，時間到了，該晉敘就晉敘，我認為應該廢除的是職務評定，全面評核應該留著，因為全面評核才會事關淘汰！他會連結法官、檢察官評鑑。</p> <p>2. 我們這個題目會訂這樣，是我們監察院看到很多例子。法官和檢察官分別有人審會，人審會才會真正決定法官、檢察官好或不好，不是透過職務評定來的。可是就人民來講，就很難接受這一點，我舉個例子，法官和檢察官最後造成刑事冤獄補償，老百姓會不會說為何要拿我們納稅人的錢去賠刑事補償？假設法官和檢察官今年有刑事補償案件，其職務評定卻是良好，你會不會覺得很荒謬？你怎麼去跟人民講說，「沒有啦！如果他真的不適任的話，人審會、法評會、檢評會會另外處理它，這只是事關它的考績」，你覺得老百姓可以接受</p>	<p>分為「良好」、「未達良好」2種評定等級，且歷年評定為良好之比率，高達97%至98%，似與社會觀感有所落差，且不易達成區辨功能及激勵效果。為使職務評定能確實執行，容有就職務評定之等級及獎懲內涵（晉級或評定獎金）等加以檢討之必要。</p> <p>3. 銓敘部說明：</p> <p>(1) 法官法施行前，法官、檢察官係依公務人員考績法（以下簡稱考績法）相關規定辦理考績，並依考績法第6條之規定依分數級距考列甲、乙、丙等（按：依中華民國憲法第81條規定，法官為終身職，非受刑事或懲戒處分，或禁治產之宣告，不得免職，爰無考列丁等之適用），並訂有甲等比率不得超過90%的限制；法官法於101年7月6日施行後，依該法第73條、第74條及第89條第1項規定，法官、檢察官係於每年年終以辦理職務評定取代考績。復依現行法官職務評定辦法第6條及檢察官職務評定辦法第7條規定，法官、檢察官之職務評定結果僅有評定「良好」及「未達良好」二種，除有法定「應」或「得」評定未達良好之情事者，其他均得評定為良好，意即，原依考績法考列乙等以上者，於職務評定之制度下，即得評定為良好，以致從101年至108年，各年度評定結果為「良好」之比率均高達96%以上（如本部109年10月13日函送之附表2），顯見現行職務評定二分法之考核機制，尚乏區辨功能及激勵效果。</p> <p>(2) 為使職務評定評核能確實執行，前立法委員徐國勇等人曾於105年間擬具法官法第74條條文修正草案，經提立法院第9屆第1會期</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>嗎？</p> <p>3. 我最近發現刑事補償案件，幾乎不會列入職務評定參考，你不覺得這個制度很荒謬嗎？乾脆廢掉。當初真的弄反了，全面評核要留著啦！職務評定應該拿掉。</p> <p>4. 但是如果要分級的話，「良好」、「未達良好」中間不該在加級影響審判獨立狀況，我反而覺得「良好」上在加級，表現特別優秀的，再予以敘獎，這樣的方式。所以加一級是往上加，而不是在「良好」、「未達良好」之間再分級。</p> <p>【姜世明教授】</p> <p>1. 我認為還是有職務評定必要性，只是他的目的要轉向，而且要把等級在分細一點，因為一定區分成「極優的」、「良好」等，至少要分3、4個等級以上，因為這樣才有參考價值，全部都良好就沒有參考價值</p> <p>2. 德國應該各邦另外有制定他們邦的司法行政法官職務相關法令規章，我是看了像漢堡邦，他們的職務評定有分五級，極優、非常好、好、適可、不合格；奧地利也分為五級，非常優、優、佳、及格、不及格。</p> <p>3. 由誰評比法官？德國、奧地利不一樣，德國好像是院首長，奧地利類似我們這樣委員會，瑞士是打分數是1點到16點，類似是國家考試，他們國家考試是打分數1到18點。</p> <p>4. 當時涉及當時為什麼修法原因？當時檢改會想法認為司法官只有適任或不適任，沒有甚麼好跟壞的，但是德國、奧地利要有分級，因為他將來目標為了將來位置選任、升遷用的。</p>	<p>司法及法制委員會(以下簡稱法制委員會)第41次全體委員會審查並決議，增加中間層級之等次較有區辨性，亦可適度提升職務評定激勵之功能，爰將職務評定結果由原二等次修正為「優良」、「良好」及「未達良好」三等次，且明定各等次獎懲如下：</p> <p><1> 「優良」：晉1級，並給與1個月(已敘最高俸級者給2個月)俸給總額之獎金。</p> <p><2> 「良好」：晉1級，並給與半個月(已敘最高俸級者給1個半月)俸給總額之獎金。</p> <p><3> 「未達良好」：不晉級，不給與獎金。</p> <p>(3) 按前開提案，雖經立法院法制委員會審查完竣；惟未於該會期內三讀通過，爰未完成修法程序。</p> <p>(4) 為提高職務評定之區辨功能及激勵效果，以落實評核精神、增加考評彈性，並與公務人員考績制度所定之等次(區分甲、乙、丙、丁四等次)及獎懲結果取得衡平，似可參考前開修正草案之精神，研修法官法相關規定，以改善二等次評定結果之制度下，良好比率過高造成社會觀感不佳之問題。</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>【詹鎮榮副院長】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分兩級，其實就是獎勵制度的有跟無，大部分是金錢上利益而已。那以法官來講，到頂的話，就是說有兩個月俸給，大概也不少。那德國法上為什麼職務評定要分五級？因為他的作用是在於職位適宜性，也是人事調動資訊，當我今天要找一個庭長，我們分兩級是沒有辦法用的，98%都是良好，沒辦法挑出適宜的人選，所以他們分5級，其實人事資料一上來，我當然從第一級開始選，依次選出優劣，他們制度具有這個功能，因為他是人事評價的資料，所以他必須儘可能的精準的細緻化。 2. 如果我們回不去要把職務評鑑制度細緻化，可能分4級或5級，可以提供建議或者思考的方向，這樣細緻化的分級，如果我們不把職務評定的功能做一個思考，其實它的效果是什麼？就是給予幾個月獎金，僅是金錢上利益而已。我不知道這件事情對於法官誘因是正面的？還是負面影響比較大？可是如果它是連結到職務評價的一個標準，那這個分級的制度功能，可能更有實益。 3. 如果職務評定是做為升遷、人事調動的參考資料的話，當然這個效果就會出來了。因為分兩級，造成大家都一樣優秀，是無法作為人事調動參考依據。 	

(四)職務評定被評列未達良好者，除了職務評定辦法規定無評定獎金及無法晉級外，是否還有產生其他不利法律效果？相關規定是否均有符合釋字第443號理由書揭示法律保留原則？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>【林明鏘教授】</p> <p>1. 我們法律保留有很多個層級，包含憲法保留(憲法第8條)、嚴格法律保留、相對法律保留、毋庸法律保留，請問我們這個法官法第73條第2項規定授權，是要照嚴格憲法保留呢？還是要到法律保留就可以？法律保留有分嚴格及不嚴格的，到底是哪一級？這個問題就見仁見智，每個人看法不太一樣。您們提出這個問題，我覺得法律問題不是很重要，要怎麼在程序裡面建立他正當法律程序這才是重要的。</p> <p>2. 我的意見裡面說，其實法官法對評定權人到受評定人是那些人、評定項目、評定等級、評定程序、評定效果，這大部分都放在行政命令裡面，當然這個問題可以有許多答案，如果您們主張說，這是嚴格法律保留，因為憲法第81條規定，但大法官解釋那麼嚴格，他很多技術性、細節性的規定，都可以授權給子法規定，這是中華民國立法的陋習，當然您也可以批評一下，有憲法規定應該較嚴格才對，應該要法律保留，還有我的書面資料上有寫，評定權人、受評定人、評定項目、評定等級有規定，但是評定程序只有一點點，這可以做文章加以修改。</p> <p>3. 我覺得最重要是評定辦法第16條規定裡面，評擬、初評、評定、核定、復核，他有很多程序，這程序有很多地方是不符合正當法律程序，沒有讓當事人在評定意見書裡面可以寫反對的不同意見書，但德國法就可以，在評擬階段或最初階段就讓受評者有陳述意見的機會，例如某個法官和某些不當人士交往甚密，應該可以讓受評者提出不同意見給予澄清機會。我們現在是非常保密的，因為我們這個制度沿襲到公務人員考績法，考績制度是獎</p>	<p>1. 司法院說明：</p> <p>(1) 依法官法第73條規定，職務評定評列未達良好，不晉級、不給與職務評定獎金，此外，並無其他不利之法律效果。惟基於相關業務需要，有於相關法官法子法明定於特定年限內評列未達良好者，不得擔任本院人事審議委員會委員、職務法庭陪席法官、法官評鑑委員會法官代表、法官遴選委員會法官代表；另不予核發服務紀錄良好證明書、不予頒給司法獎章或酌予變更頒給等次。</p> <p>(2) 許碧惠法官參加本院機關座談時表示：釋字第443號揭示的法律保留原則，是採層級化法律保留，需視事件對權益影響的重要性，得以不同層級的法規範規定，附件2所附的不利的法律效果，僅限於不得擔任一定職務之委員或不具領取獎章之資格，應不違反法律保留原則。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 按司法院大法官釋字第443號解釋理由書揭示之法律保留原則略以，剝奪人民生命或限制人民身體自由者，須以制定法律之方式為之；涉及人民其他自由權利之限制者，應由法律加以規定，如以法律授權主管機關發布命令為補充規定時，其授權應符合具體明確之原則；若僅屬與執行法律之細節性、技術性次要事項，則得由主管機關發布命令為必要之規範，雖因而對人民產</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>呢？還是懲呢？我們考績制度是兩個都有，有獎也有懲。</p> <p>【詹鎮榮副院長】</p> <p>1. 其實我們法官法還有很多地方可以檢討，其中之一是第73條職務評定的授權，我們有沒有可能把他更細緻化，就是從立法政策的改革角度看這個問題，除了剛剛林老師所說的正當法律程序，我也很認同，為什麼？如果我們認為職務評定有判斷餘地，我們對實質根本無置喙空間，所以我們能夠捍衛的就剩下程序正義，現在在行政法的發展就是這樣，實質沒話講，尊重您的決定，但至少程序要做嚴謹。</p> <p>2. 第二個部份我覺得，目前職務評定辦法裡面，他有明規範兩件事，就是第6條「應」評定未達良好，和「得」評定為未達良好。公務人員考績法，曾經有因為一次記兩大過免職早期規定在施行細則裡，被宣告違憲，違反法律保留相關規定。假設我們要採高密度法律保留，或許可以建議「應」評定為未達良好，至少在母法裡做一個比較細緻的規範，規範未窮盡沒關係，在授權給子法來定，不是現在第73條第2項規定，幾乎是概括授權，通通丟給主管機關去處理。</p> <p>3. 剛說未達良好會有實質上不利效果，這個問題不是出在法官法，也不是出在法官法的子法，而是其他司法人事行政周邊的行政規則，是他LINK到法官職務評定(其實跟公務員法也是一樣)之未達良好，把法律效果整合起來，要強化法律保留是那一些其他周邊法規，如果要規定未達良好不得怎麼樣，是那個規範要提升密度。其實法官法和職務評定辦法本身並沒有把他法律效果弄得那麼廣，但是周邊法規才需要檢討要不要變成法律或法律授權之</p>	<p>生不便或輕微影響，尚非憲法所不許。</p> <p>(2) 查法官法第87條第1項、第2項及第3項，分別就各審級檢察官訂有任用資格限制。準此，本部為辦理前開各審級之檢察官遴任作業及同審級各機關間之檢察官調動等職務遷調事宜，並兼顧遷調作業之公平性及目的性（遴任成績優良人員），爰就有關之細節性、技術性事項，訂有執行相關作業之必要性規範。</p> <p>(3) 次查前開檢察官職務遷調作業相關規範中，與職務評定評列結果有關部分如下：</p> <p><1> 「高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察官通案調動原則」第4點第1項規定略以，一、二審主任檢察官及檢察官平調作業，以尊重當事人志願服務機關為原則，志願相同者，以年資較高者優先、年資相同者，以期別在前者優先、期別相同者，以職務評定結果排序…。</p> <p><2> 「各級檢察署及其檢察分署檢察官及主任檢察官遴選要點」第1點第2款、第2點第2款及第4點第2款，分別規定一、二審主任檢察官、二審檢察官，應就符合特定資格且最近5年職務評</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>法規命令。</p> <p>【姜世明教授】</p> <p>1. 其實職務評定理想上走向應該是朝那樣發展，但是依照目前的狀況，職務評定他的惡效很大，我的法院組織法的書上有列一、二十樣，就是你被評列未達良好，影響升遷、晉級、人審會委員資格剝奪，所以我的意思是說，職務評定走像德國、奧地利立法例，將職務評定單純化，職務評定只是一種參考用，參考用就不會規定「不得擔任」，不得擔任和升遷時供參考立法方式是不一樣的。你動一個法官，一天到晚都規定「不得」，坦白說，這涉及違反法律保留原則問題。</p> <p>2. 職務評定應該將來單純化，就是首長評核，最後就是一個紀錄在那邊。因為像剛剛說要選到高院或最高院，至少有五級，找到誰向來都是極優的、優等的，良好的，這樣一比大家就知道了，評比就會客觀化了。意思就是說現在就是沒有嘛！向來就是沒有那麼細分。所以說，我是覺得走那條路比較容易解決。如果這定性不改的話，我是覺得給那麼多「不得擔任…」規定，你說不需要法律保留，這是很有問題的。</p>	<p>定均為良好者遴任之。</p> <p>(4) 前開規定雖就職務評定未達良好者產生影響，惟各該規定係僅屬執行法官法之細節性、技術性次要事項，由本部所為必要之規範，符合司法院大法官釋字第443號解釋理由書揭示之法律保留原則。</p> <p>3. 銓敘部說明： 以考績丙等為例，對於受考人之不利影響，均以法律明文規定，以符合法律保留原則。蓋公務人員考績法第7條第1項第3款規定，年終考績考列丙等者，留原俸級；同法第8條規定，另予考績考列丙等者，不予獎勵；另公務人員考績考列丙等，尚非屬考績法第11條所定取得同官等高一職等任用資格之條件，是無法作為考績升職等年資。至有關公務人員考績考列丙等，於其他人事法規上所產生之法律效果，例如：依公務人員陞遷法第12條第1項第5款規定，最近1年考績(成)列丙等者，不得辦理陞任。</p>

(五)法官受懲戒處分後，如發現懲戒事由發生年度職務評定(或考績)為「良好」(或甲等)，是否得事後撤銷原職務評定(或考績)並剝奪原評定獎金(或考績獎金)? 實務上是否有發生過相關案例?

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>1. 司法院說明： (1) 各機關如於事後始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，可否撤銷業經銓</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>敘部銓敘審定之過去違失行為年度考績，考績法相關規定，未有明文規範。現行係依該法之主管機關銓敘部109年4月27日部法二字第1094924997號函規定辦理，即各機關如於事後始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，原則上於知悉當年度核予平時考核懲處，例外得撤銷（重辦）受考人違法失職年度之考績，並應避免重複考評。各機關如於事後始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，例外得類推適用行政程序法第117條及第121條等相關規定，於知有撤銷原因起2年內，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之年終（另予）考績。又基於維護公務人員權益及法秩序安定性之考量，應以撤銷（重辦）受考人10年內之年終（另予）考績為限。</p> <p>(2) 法官職務評定辦法第31條規定，職務評定如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理。違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷，該撤銷應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起2年內為之，行政程序法第117條及第121條定有明文。法官法施行後，法官不列官職等，故不適用考績法辦理考績，而依法官法第73條辦理職務評定。雖職務評定級距及效果等與考績有別；惟仍屬考評制度，於法官法未明文規範情形下，法官職務評定辦法就相關執行性及細節性事項，除認有特殊宜與考績制度為不同設計之考量外，迭參照考績制度為相關規範，以與一般公務人員考績制度衡平。基此，於法官法及法官職務評定辦法未就各機關於事後始知悉受考人於過去職務評定年度內具違法失職行為，可否撤銷業經銓敘部銓敘審定之過去違失行為年度職務評定有相關規範情形下，似宜參照考績法前開函釋（即銓敘部109年4月27日前揭函）辦理。</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>(3) 受評人同一違失行為，列入職務評定參據並評列為未達良好，以一次為限，不予以重複評價，爰法官職務評定辦法第6條第4項規定：「受評人同一違失行為，於受刑事判決處罰或懲戒、職務監督等處分確定前之年度，職務評定已據以評列為未達良好，於受判決處罰或受處分確定當年度之職務評定，該事由不再採為考評參據。」另第6條第2項第1款規定，受評人於評定年度內受有懲戒處分者，「應」評列未達良好。據上，受評人之違失行為如曾納入職務評定參據並評列未達良好，其受懲戒處分當年度之職務評定，即不再因此評列為未達良好；反之，如未曾納入職務評定參據，則其受懲戒處分當年度職務評定，即「應」評列未達良好。附予敘明。</p> <p>(4) 實務上，並無法官受懲戒處分後，發現懲戒事由發生年度職務評定為良好，或考績考列甲等，事後撤銷原職務評定改列未達良好、考績改列乙等或丙等之案例。</p> <p>(5) 周泰德法官於機關座談時表示：以結論而言，因係對受考評人有利，目前僅能依照銓敘法109年4月27日部法二字第1094924997號函。但法理上，仍有相關問題，首先，應非類推適用行政程序法，但一般來說，既然特別法沒有規範，應該直接適用行政程序法。另外，對於10年的依據，法律並無特別規範(包含法官法、公務人員考績法、行政程序法)，依釋字474號解釋以及最高法院判決，時效制度仍須要有法律保留，該含有上開的問題，是否可以直接適用在法官法施行後有關法官不分，尤其是此處，乃涉及除斥期間，更需要法律保留。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 考績部分：</p> <p><1> 按銓敘部109年4月27日部法二字第1094924997號函釋規定，為落實考績覈實考評之旨，並維護公務人員之廉能官箴，如於事後始知悉受考人於</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>過去考績年度內具違法失職行為，其處理方式如下，並應避免重複考評：</p> <p>(I)原則上於知悉當年度核予平時考核懲處：考量機關如重行檢討受考人過去年度之考績，影響層面大（按：檢討後如變更原考績結果，則受考人因原考績結果而晉升之俸給、官職等級及支領之考績獎金，均應併予檢討），是為維護法秩序之安定，原則上宜於知悉當年度，對於受考人尚在懲處權行使期間之違失行為核予適當之平時考核懲處。</p> <p>(II)例外得撤銷（重辦）受考人違法失職年度之考績：如遇前開方式無法處理（例如：受考人違失行為已逾懲處權行使期間）或不足以處理（例如：受考人違失行為情節重大且跨越多個考績年度，如採行前開方式，將僅納入懲處當年度考績考評，恐與考績法綜覈名實、信賞必罰之立法意旨有違）時，得類推適用行政程序法第117條及第121條等相關規定，於知有撤銷原因起2年內，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之考績。</p> <p>(III)撤銷期間限制：基於維護公務人員權益及法秩序安定性之考量，機關如採撤銷考績方式辦理，應以撤銷10年內之考績為限。</p> <p><2>實務案例如表 29：重行檢討受懲戒處分檢察官違失事實發生年度考績一覽表（前依銓敘部101年10月3日部法二字第10136445122號函及105年9月23日部法二字第1054140096號函釋【業依銓敘部109年4月27日前開2函釋停止適用】，機關如於事後知悉原考績評定有違誤情事，允依規定重行檢討辦理。）</p> <p>(2)職務評定部分： <1>按檢察官職務評定辦法第7條規定略</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>以，受評人在評定年度內，受懲戒處分確定者，應評定為未達良好。受評人同一違失行為，於受懲戒處分確定前之年度，職務評定已據以評列為未達良好，於受處分確定當年度之職務評定，不再採為考評參據。</p> <p><2> 參酌銓敘部109年4月27日函示意旨（原則上於知悉當年度，就受評人過去年度之違法失職行為予以處理）及前開辦法之規定，為維護法秩序安定性，並覈實考評及維護公務人員官箴，評定機關於事後始知悉受評人過去之違失行為，縱非屬檢察官職務評定辦法所定應或得評定未達良好之情形，仍得作為知悉當年度職務評定考評之參據。且於受懲戒處分確定前之年度，如職務評定已據以評定為未達良好，則不得就同一違失行為重複評價，於受評定人懲戒處分確定當年度，再評定其職務評定為未達良好。另本部於辦理各年度職務評定時，若知悉檢察官過去有違法失職行為，即依上開規定，綜合評核其當年度整體表現，評定為未達良好。爰法官法施行後，尚無撤銷職務評定相關案例。</p> <p>3. 銓敘部說明（以一般公務人員考績為例）：</p> <p>(1) 機關如於事後始知悉公務人員於先前考績年度具違法失職行為，且審認其原已確定之考績未符考績覈實考評規定，得否撤銷重辦該等受考人原考績，現行考績法規尚無明文規定，而本部基於考績法制主管機關權責，前於101年10月3日通函中央暨地方各主管機關略以，各機關如於事後始知悉受考人過去違法失職行為，得於知悉時處以適當之平時考核懲處，或撤銷重辦受考人違法失職行為年度考績（例如：由原甲等改列乙等或丙等），嗣本部考量該函有關「10年懲處權行使期間」文字有檢討修正之必要，爰再以109年4月27日部法二字第1094924997號函請中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬，機關如</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>於事後始知悉受考人過去違法失職行為，其處理方式如下，並停止適用上開本部101年10月3日通函：</p> <p><1> 原則上宜於知悉當年度，對於受考人尚在懲處權行使期間之違失行為核予適當之平時考核懲處。</p> <p><2> 例外如以前開方式無法處理（例如：受考人違失行為已逾懲處權行使期間）或不足以處理（例如：受考人違失行為情節重大且跨越多個考績年度，如採行前開方式，僅納入懲處當年度考績考評，恐未能對其違失充分評價）時，機關得類推適用行政程序法第117條及第121條等相關規定，於知有撤銷原因時起2年內，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之年終（另予）考績，或撤銷其違法失職年度之一次記二大功專案考績。</p> <p><3> 基於維護公務人員權益及法秩序安定性之考量，以撤銷（重辦）受考人10年內之年終（另予）考績及一次記二大功專案考績為限。</p> <p><4> 應避免重複考評，亦即，倘機關業採行前開（一）之方式，該等懲處係作為受考人於懲處令核定發布年度考績考評之依據，機關自不應再以相同事由採行前開（二）之方式，反之亦然。</p> <p>（2）公務人員年終（另予）考績之結果，為考績法第7條及第8條所明定，機關如撤銷重辦受考人違法失職年度之考績，致受考人原考績等次有所變更，則其因原考績等次而晉升之官職等級、溢領之俸給及考績獎金，亦應併予檢討。</p>

（六）依照職務評定法定程序中，對於部分未達良好情形，未給予受評定人陳述意見機會，是否有改善空間？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
【林明鏘教授】	1. 司法院說明：

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>我覺得最重要是評定辦法第16條規定裡面，評擬、初評、評定、核定、復核，他有很多程序，這程序有很多地方是不符合正當法律程序，沒有讓當事人在評定意見書裡面可以寫反對的不同意見書，但德國法就可以，在評擬階段或最初階段就讓受評者有陳述意見的機會，例如某個法官和某些不當人士交往甚密，應該可以讓受評者提出不同意見給予澄清機會。我們現在是非常保密的，因為我們這個制度沿襲到公務人員考績法，考績制度是獎呢？還是懲呢？我們考績制度是兩個都有，有獎也有懲。</p>	<p>法官職務評定辦法第12條第2項規定：「職評會作成初評未達良好之決議前，應以書面通知受評人陳述意見，並列入職評會之會議紀錄。但依第六條第二項第一款、第三款或第四款應評列為未達良好者，得不予通知陳述意見。」及第18條規定：「…（第2項）評定機關有違反本辦法、評定結果顯不適當或有重行審酌必要者，司法院得退還原評定機關於文到十五日內，另為適法之處理、重行辦理職務評定，或由司法院逕予變更職務評定結果。…（第4項）依第二項規定變更職務評定結果為未達良好者，應於變更前以書面通知受評人陳述意見。但評定機關已通知受評人陳述意見者，得不予通知陳述意見。」據上，除依第6條第2項第1款（受懲戒處分或因故意犯罪受刑事判決有罪確定）、第3款（曠職繼續達2日以上或1年內累計達5日以上）或第4款（依司法人員人事條例第40條或依法官法第77條規定，全年依法停止辦理審判案件）「應」評列為未達良好者，得不予通知陳述意見外，於各機關職評會初評及本院變更評定機關評定結果前，均給予受評人陳述意見之機會，並無未給予陳述意見之情事。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 按檢察官職務評定辦法第10條規定，職務評定審議會初評議案有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知受評人、有關人員或其主管到會備詢，詢畢退席。</p> <p>(2) 是以，依現行辦理職務評定之法定程序，機關召開檢察官職務評定審議會初評時，如認有疑義，除調閱有關資料外，自得通知受評人到會說明，給予陳述意見之機會，予以受評人程序保障。退步言之，參酌行政程序法第102條規定，行政機關作成限制或剝奪人民權利之行政處分時，應給予相對人陳述意見之機會，藉以避免行政機關之專斷，並保障該相對人之權益。然基於行政經濟之考慮、作為行政處分依據之事</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>實，客觀上明白足以確認或限制權利之內容及程度，顯屬輕微，事先聽取相對人之意見，顯然並無任何實益等理由，行政機關得不給予陳述意見之機會，此為行政程序法第103條所明定之例外規定。爰此，職務評定法定程序就是否給予受評定人陳述意見之機會，予以機關裁量空間，尚無不妥之處。</p> <p>3. 銓敘部說明(以公務人員考績法適用為例)：</p> <p>(1) 查考績法第14條第3項規定，考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。次查本部106年3月21日部法二字第1064206886號函略以，對於擬予考績考列丙等或平時考核懲處人員，為強化考核之公平與公正，各機關參酌行政程序法第102條及第103條等有關陳述意見之規定，得給予受考人陳述及申辯機會。</p> <p>(2) 復查公務人員保障暨培訓委員會前以109年10月5日公保字第1091060302號函，調整公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，自是日起，機關對受考人考績考評各等次均定性為行政處分。而依行政程序法第102條規定，行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依同法第39條規定，通知處分相對人陳述意見者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。</p> <p>(3) 再查110年3月10日立法院第10屆第3會期司法及法制委員會第2次全體委員會議作成決議，建請考試院研議使受考人於考績處分確定前有陳述意見之機會。依上開決議之要求，並因應公務人員各等次考績自109年10月5日起均定性為行政處分，本部刻正檢討前開本部106年3月21日函相關規定，希藉由建立相關機制，強化考績之程序正義及民主性。</p>

(七)以銓敘部數據資料顯示，101年至108年間每年受評定為良好者比例達96%以上，試問法官法第74條第2項規定連續四年職務評定為「良好」可連晉二級是否妥適？法官法施行後依該規定連晉二級人數及比率為何？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明																								
	<p>1. 司法院說明：</p> <p>(1) 法官法施行後，法官不列官職等，不適用考績法，無法據以辦理考績升等，故法官法第74條第2項明定：「連續四年職務評定良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與前項之獎金外，晉二級」。另依考績法第11條規定，任同一職等職務之年終考績2年列甲等或1年列甲等2年列乙等（不以連續為要件）者，取得同官等高一職等之任用資格，此為公務人員考績升等之要件；而法官職務評定為連續4年年終評定良好，始得晉二級，要件上並未較考績法寬鬆。以初任候補法官為例(法官法施行前為薦任第6職等本俸1級，該法施行後為俸級24級，均為385俸點)，如每年參加之年終考績均考列甲等、職務評定均良好，分依考績法、法官法，推算考績、職務評定晉敘俸級結果，適用法官法與考績法相較，仍晚1年晉敘800俸點，並未較一般公務員優厚。</p> <p>(2) 法官法施行後，連晉二級人數及比率如下：</p> <table border="1" data-bbox="560 1375 1362 1688"> <thead> <tr> <th>職務評定年度</th> <th>104年</th> <th>105年</th> <th>106年</th> <th>107年</th> <th>108年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人數</td> <td>1071</td> <td>128</td> <td>84</td> <td>79</td> <td>820</td> </tr> <tr> <td>總受評人數</td> <td>2029</td> <td>2010</td> <td>2037</td> <td>2047</td> <td>2066</td> </tr> <tr> <td>比率</td> <td>52.8%</td> <td>6.4%</td> <td>4.1%</td> <td>3.9%</td> <td>39.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>備註：I. 法官法施行後，於104年為第1年有符合晉二級規定者。 II. 總受評人數含各年請娩假或流產假達21日以上者，不含隨時辦理之另予評定人數。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 按法官法第89條準用第74條第2項規定，連續4年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與獎金外，晉2級。觀諸其立法理由，係因法官</p>	職務評定年度	104年	105年	106年	107年	108年	人數	1071	128	84	79	820	總受評人數	2029	2010	2037	2047	2066	比率	52.8%	6.4%	4.1%	3.9%	39.7%
職務評定年度	104年	105年	106年	107年	108年																				
人數	1071	128	84	79	820																				
總受評人數	2029	2010	2037	2047	2066																				
比率	52.8%	6.4%	4.1%	3.9%	39.7%																				

專家學者建言及本院委員意見	機關說明																																		
	<p>法施行後，檢察官不列官職等，而係依俸級分為1至24級（法官法第89條第1項準用第71條參照；最高為1級），且不再適用公務人員考績法，無法依該法第11條辦理考績升等（以同一職等參加年終考績有2甲或1甲2乙之情形者，取得同官等高一職等任用資格）。司法院遂參照公務人員考績法之精神，明定法官連續4年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與第74條第1項獎金外，得晉2級之規定；檢察官準用之。</p> <p>(2) 前揭晉2級之規定，其間尚有不同處置之區分。例如，依檢察官職務評定辦法第8條規定，如檢察官年終評定經評定為良好，須視其是否有候補、試署服務成績審查不及格或受休職、降級、減俸或記過之懲戒處分後，仍在不得晉敘期間等情形；如有上開情形，則依法不予晉級。綜上，依多年來實務運作情形，尚無不妥。另法官法施行後，依該規定連晉2級人數及比例如下表（註：不含另予評定人數）。</p> <table border="1" data-bbox="592 1102 1441 1473"> <thead> <tr> <th></th> <th>104年</th> <th>105年</th> <th>106年</th> <th>107年</th> <th>108年</th> <th>109年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>評定總人數</td> <td>1281</td> <td>1296</td> <td>1291</td> <td>1275</td> <td>1259</td> <td>1292</td> </tr> <tr> <td>晉2級人數</td> <td>833</td> <td>73</td> <td>71</td> <td>52</td> <td>658</td> <td>106</td> </tr> <tr> <td>比率(%)</td> <td>65.0%</td> <td>5.6%</td> <td>5.5%</td> <td>4.1%</td> <td>52.3%</td> <td>8.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. 銓敘部說明：</p> <p>(1) 查法官法第74條第2項規定，法官連續4年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與獎金外，晉2級；同法第89條第1項規定，檢察官準用上開規定。依其立法意旨，因法官法施行後，法官、檢察官已不列官等職等，亦不適用考績法，無法依該法辦理考績升等，為鼓勵表現良好之法官，爰參照考績法之精神，明定法官連續4年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與獎金外，並晉2級。是以，法官法於101年7月6日施行後，法官、檢察官如連續4年（如101年、102年、103年及104年）參加年終評定並評定為良好，且未</p>								104年	105年	106年	107年	108年	109年	評定總人數	1281	1296	1291	1275	1259	1292	晉2級人數	833	73	71	52	658	106	比率(%)	65.0%	5.6%	5.5%	4.1%	52.3%	8.2%
	104年	105年	106年	107年	108年	109年																													
評定總人數	1281	1296	1291	1275	1259	1292																													
晉2級人數	833	73	71	52	658	106																													
比率(%)	65.0%	5.6%	5.5%	4.1%	52.3%	8.2%																													

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
	<p>受有刑事處罰、懲戒處分者，自104年年終評定起，即有晉2級之情形。次查法官法施行迄今，104年至108年連續4年年終評定良好晉2級之情形(如本部109年10月13日函送之附表3)，其中104年及108年之人數及比率，較其餘年度為高。</p> <p>(2) 至公務人員考績制度部分，並無類似前開法官、檢察官連續4年職務評定良好晉2級之規定；惟依考績法第3條規定辦理一次記二大功專案考績者，其當年度如同時依考績法或各該特種法規規定辦理年終考績(成)及一次記二大功專案考績(成)，且獎懲結果均為晉本(年功)俸(薪)級1級者，則有類似前開於同一年度晉2級之獎懲效果；惟兩者依循之規定，其立法原意及成就要件均不同，本部前提供之101年至108年中央及地方機關公務人員晉2級情形(如本部109年10月13日函送之附表4)，僅供大院作為調查研究之參考。</p>

(八)職務評定制度是否有必要增訂司法官退場機制之法律規範？現行制度對於不適任卻未達移送評鑑、懲戒程度之司法官如何改善？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>【鄭文龍律師】</p> <p>1. 猶他州是有法官評鑑制，但是他們評鑑是搭配法官的選舉，就是你要當一個法官，聯邦是用任命的，但是州其實我看有九成法官幾乎是用選舉的，他們法官的選舉就會搭配評鑑，猶他州法官選舉有分成「第一任」跟「續任」，都是透過「司法提名委員會」選出，而這個「司法提名委員會」是由法界及非法界人員組成，給州長去圈選，但是州長只圈選第一任，第二任就透過公民選舉產生，像猶他州高等法院以下法官任期是6年，最高法院法官任期是10年。6年任期是每三年會評鑑，一個初評和續評，如果你要繼續擔任法官時候，你的續評就要公開給社會，他有一個叫做「法官</p>	<p>1. 司法院說明：</p> <p>(1) 憲法於第80條明定法官受審判獨立保障規定之後，續於第81條明定：「法官為終身職，非受刑事或懲戒處分，或禁治產之宣告，不得免職。」旨在藉由憲法層次之法官身分保障，確保立法、行政等國家權力不得恣意侵犯，以貫徹憲法第80條保障法官獨立審判之旨。關於法官之懲戒，依法官法第47條第1項第1款規定，係專屬由懲戒法院職務法庭審</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>評鑑委員會」，當然裡面是由法律人和非法律人所組成，並且會訂一些指標。第一次初評是給受評者參考，受評者會看他是否為平均值以上或以下，第一任可能是在第5年時候，他要做續任的評鑑，該評鑑委員會就會在幾個指標內打分數，會公開給法官知道自己被評鑑的結果，包含評語，如果在平均之上者會推薦續任。很多選民就會照這個評鑑結果做投票，被評鑑為良好的法官，通常會續任，但是如果你是平均分數之下，就會在評鑑結果上建議不續任。而他的大法官是十年任期，大概到第九年也會有一個評鑑。</p> <p>2. 美國有位法官認為「法官評鑑」是困難而必要的工作，他引一個蘇格蘭詩人講法，「別人如何看待我們，才會讓我們變得更好」，因此，評鑑的目的並不是只有淘汰不好法官、檢察官，其實也會讓好的法官、檢察官更好。然後，其實透過評鑑制度讓社會大眾更信賴這個體制。所以，評鑑制度是很多面向的，更可以讓外界知道司法官工作的辛苦及可貴之處，產生更多信賴。剛剛所問的問題，評定是否需要外部參與？這位法官認為評鑑一定需要外部參與，而這個外部人員是誰？他講有幾個面向，很接近剛剛黃律師所講的，跟這個工作有關係的人會比較了解，當然部會是單一，不會只有律師，也不會只有法官，會讓這個評鑑比較多元且中肯。</p> <p>【黃旭田律師】</p> <p>1. 我是剛卸任(前一屆)法評會的委員，我自己的感覺是，法評會委員第一不見得了解他們法官同儕；第二個我會是覺得說，評定者全是法官，是不太好的。原因是法官自己</p>	<p>理。易言之，法官懲戒，僅得由職務法庭之司法機關，以司法之正當法律程序為之，不得任意以行政權之管理手段逕予免職。據此，自不宜以職務評定之考評結果，發動退場機制，卸免受評人之職務。否則，將違反憲法第81條規定。</p> <p>(2) 按法官法之立意，法官執行職務或職務內外言行如有嚴重違失或違法之舉，對於不適任者，法官法設計有多元問責、監督、退場機制（如職務監督、自律、評鑑及懲戒機制等）；適任者，始於職務評定評列為良好或未達良好。是不適任卻未達移送評鑑、懲戒程度之法官，允宜以職務監督並輔以職務評定之考評機制，導正並督促法官確實履行其職務義務。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 按法官法第89條第1項準用第42條規定略以，檢察官非有下列情事之一，不得免職：</p> <p><1> 因犯內亂、外患、故意瀆職罪，受判刑確定者。</p> <p><2> 故意犯前款以外之罪，受有期徒</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>對一件事情的好惡，我們先不要講護短，他們對事情的好惡跟容忍，是跟民間不太一樣的，譬如說一個法官亂罵當事人很嚴重，經常叫人要撤回，這些事情可能律師看了是匪夷所思，難以想像，但是在法官的眼裡，可能這是他指揮訴訟的權責之一，因為法官對於被過度介入這件事情比較重視，比較重視原因是基於同儕法官的尊重，以及對審判獨立的考量，但是遠遠沒有辦法回應人民的意見，就是說今天之所以需要有一套制度，不管是保障也好，鼓勵也好，淘汰也好，其實觀念就是要對人民負責，就是這個制度運作結果，人民對司法信賴度長期居在低位不上，這件事情就是所有做的都無發揮功能。目前這個職務評定機制非常深入，有好細緻的流程，所以被質疑說是不是應該法律保留，不應該定那麼瑣碎的法規命令，但是定了這麼一套制度，最終就是司法的公信力是沒有提升的，關鍵就是這樣，就是表示現在這樣做，不太夠，這是很清楚的結論。</p> <p>2. 確實司改會當初希望是「全面評鑑」，最後被搓成「全面評核」，那現在也不再「全面評核」。那職務評定事實上看起來它只是考績而已，它只是搞一個制度可以讓人晉級而已。所以，這樣的制度設計只是這樣，當然功能已經達到了，不用多要求了，如要再多要求就不是這樣，這樣的制度只是再讓法官、檢察官晉級而已，而且法官、檢察官晉級的比率也非常高。</p> <p>3. 另外，就是司法改革國事會議的時候，在總結報告的時候，蔡總統說大家都分組討論，所以總結時後你們願意發言就可以發言，一百多個人有一半的人登記發言，我也講了</p>	<p>刑以上刑之宣告確定，有損法官尊嚴者。但宣告緩刑者，不在此限。</p> <p><3>受監護之宣告者。</p> <p>(2) 準此，檢察官應有前開規定所定情事，始能免職。再者，職務評定制度之目的，在於提高檢察官之辦案品質與效率，並作為核發職務評定獎金與晉級之依據，已如前述，亦即該制度之設計目的，本即不在於淘汰檢察官或審究其責任，而係在於考評檢察官年度整體績效；況且，檢察官年度整體工作績效經評定為「未達良好」，並非等同為「不良好」而不適任檢察官。</p> <p>(3) 另目前對於檢察官之違失行為，除監督權人依法官法第95條所為之行政監督處分（內部監督）外，尚有監察院依法提案彈劾、懲戒法院所為懲戒處分，以及請求個案評鑑（外部監督）；其中檢察官評鑑制度，係由檢察官評鑑委員會受理，評鑑委員共13人，除檢察官3人外，外部委員共10人，比例超過3/4，以示該委員會之</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>三分鐘，那時我在台上就講說：民眾對司法的不信任，你不管怎麼改革，一定要淘汰，有淘汰才相信你玩真的，我說如何淘汰？假設一般民間企業，一年淘汰員工百分之一，這裡有兩千多個法官，應該可以找到20個不適任，我們用最低標準，在座有些在民間企業待過，民間企業一年淘汰百分之一，應該是非常低。我講完這個後，其他人也講完了，蔡總統特別要求許院長、當時法務部部長和羅政委去回應我們，大家都是感謝發表言論的人，說這是真知灼見，非常好的建言，只有本人被許院長批評，說怎麼會有這種制度呢？百分之一是怎麼算出來的，哪有說非要淘汰百分之一不可？這就是官方跟民間的落差，如官方覺得要他走路，必須要惡性重大才可以，而惡性重大事情應該不會太多，但對民間來說，整個不惡性重大，甚至沒有惡性的、優秀的這群人，我們不太信賴，所以淘汰比率那麼低，事實上由您們提供這個表格來看，實任法官未達良好是2%多，所以我說百分之一也滿合理，我比您們還要低。問題是你這2%多，接下來到哪裡去了？他繼續做啊！如果他年年未達良好，會怎樣？不會怎樣嘛！所以，司法院已經下決心挑出最後百分之2點幾，挑完就放在口袋裡面，就明年再看看，就永遠再看看，連續4年良好可以晉2級，然後連續未達良好，卻不能怎樣，所以你跟我說要淘汰是騙人的嘛！</p> <p>4. 所以，我的意思是說，官方要認真思考，老百姓的抱怨當然有很多是無厘頭的，是不懂的，但是那麼多的抱怨只要少部分抱怨是對的，就應該要處理了，我的邏輯是這樣，淘汰這件事情是提高司法公信力重</p>	<p>客觀性、中立性、獨立性及公正性。且自109年7月17日新制實施後，個案當事人可以直接向檢察官評鑑委員會請求評鑑，不必再透過律師公會或其他團體。如個案評鑑案件經該委員會決議，認為檢察官有懲戒之必要，則逕報由本部移送懲戒法院審理。迄至110年3月16日止，該委員會共受理案件234件，已超越101年1月6日至109年7月16日約8年6個月期間，共受理之66件甚多；其中並有1件經該委員會決議，請求成懲戒法院審理。此外，檢察官經請求個案評鑑者，其受評鑑事實縱已逾請求期間而不付評鑑，仍無礙行政監督權或移付懲戒程序之行使（法官法第89條第1項準用第36條第2項參照）。</p> <p>(4) 承上，對於檢察官之究責，已有上開多元化之途徑。如持續具體落實前揭制度，貫徹對檢察官品德操守之嚴格要求，應可汰除或懲處有違失情事之檢察官。</p> <p>3. 銓敘部說明：</p> <p>(1) 考績法第7條第1項第4款、第8條及第12條第1項第2款第2目規定，</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>要的方法，不管是在評鑑、評定、職務評定、甚至監察院做的彈劾等等都可以，就是老百姓要看到有不好的司法官離開，我們現在看到有2%多的司法官是未達良好，可是也不會怎樣，這才是真正大的問題。</p> <p>5. 一間民間企業，你只是生意做壞了，賣不出東西，薪水減薪就好；可是老百姓被你審判就跳樓自殺，搔頭搔到頭髮掉光光的，這種案子到處都是嘛！所以問題就是在這裡，如果考慮到司法的發展，一定要有一個淘汰制度，而這個淘汰制度並不是濫殺無辜，的確確實只有兩級是困難的，但是我要講的是，兩級很困難，三級、四級、五級到時候也是困難，所以還是要建立一個要去淘汰這件事情的共識，而所謂淘汰是說，你可能不太適合，不太適合的人，就不應該坐這個位置，就像說我在法律扶助基金會，我在做法扶的會長，法扶的工作由審委來審查案件通過後，就派律師，我們對審委只要求只要做幾年律師就可以了，或幾年法扶律師就可以了，但事實上我們同仁去看他們，有些人就是做不了要扶助或不要扶助的決定，要憐憫他？或不要憐憫他？有些人就是做不出決定來，做了幾年還是這樣，他的性格不適合，可能跟年資也不是有必然關係。</p> <p>6. 我們現在要處理態度很不好的，工作非常不認真的，辱罵當事人的，判決書很差的，寫不出判決書也是一種能力不足，所以有很多類型，不同類型要被課責程度也不太一樣，所以確實兩級是不足的。我也不反對四級、五級，都OK！重點是那個幾級評了之後，會不會還是鄉愿？評了之後不鄉愿的人，配套會不會配合？如果配套不好，如果司</p>	<p>年終（另予）考績考列丁等及一次記二大過者，免職；同法第6條第3項、第12條第1項第1款及第3項明定考績考列丁等及一次記二大過專案考績之條件。公務人員如有重大違法失職行為，服務機關本得依個案事實覈實認定後，依考績法所定丁等考績或一次記二大過專案考績規定予以免職，是現行考績法已有不適任公務人員之淘汰規定。</p> <p>(2) 本節所詢事項，因事涉司法院及法務部之權責，尊重主管機關之考量及規劃。</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>法院還是不動，也沒有用啊！</p> <p>【賴彌鼎律師】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 民間企業考評是ABCD。那我們現在講的是說就司法官職務評定，就是好的要獎勵，給他晉級，這邊還有給他連續晉兩級，那不好的呢？剛剛講的莫可奈何，所以應該建立淘汰制度。 2. 所有公務員裡面，待遇優渥，地位最好的是誰？就是司法官，然司法官的威信竟然是這麼低。用民間企業來講，像台積電也有淘汰機制，所以我贊成職務評定要分級，而且要嚴格來執行淘汰機制，所謂淘汰機制，是淘汰相對不好司法官而言，把這群不是菁英的人淘汰下來，因為法官是公務員中最菁英的一群，不符合就要下來，不要說你是最菁英，卻要用一般公務員的評比標準，這怎麼會是符合比例原則。 <p>【郭瑜芳主任檢察官】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 很多先進和委員關心法官及檢察官淘汰機制，那我們今天題目是職務評定，其實法官法還有另外一個很重要規定是法官和檢察官的個案評鑑，那按照法官法第89條的規定，有一些情形檢察官必須要交付個案評鑑，舉例來說，因為辦案有故意或重大過失，有明顯違誤或侵犯人民權利這種情況，或者是沒有正當理由遲延案件影響重大的，或違反偵查不公開辦案程序規定這些情況，其實可以透過個案評鑑來評鑑檢察官。 2. 那麼個案評鑑制度，有檢察官評鑑委員會的設置，就有外部人在裡面了，如果檢察官評鑑委員會對於檢察官這些違法失職的情況，他們評鑑的結果，可以由法務部來做行政懲處，或者他們覺得情節很重大，就可以如同監察院彈劾一樣，把檢 	

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>察官送到懲戒法院去，進行懲戒，但是懲戒的項目包括免職、撤職、轉任檢察官以外的事務工作，比方說過去案例可以轉任檢察事務官。也有檢察官被懲戒法院判決轉任檢察事務官，但他就直接辭職了，這種例子也是有的。</p> <p>【李明洳律師】</p> <p>討論要不要有退場機制，我認為這是不得已的討論，因為現在沒有全面評核，也沒有全面評鑑，然後我看個案評鑑實際運作狀況，從去年7月到現在，法評會公布的大概是36件，檢評會大概有23件左右，我每一件都看過，基本上檢評會新的有部分成立，那件是我們新法前最後送出，也是新北地檢那一件，但是新法之後也完全不付評鑑。所以在每一個選項看起來沒有發揮作用情形下，才會討論職務評定時，也希望在職務評定這裡可納入淘汰機制，如果其他機制能發揮功能，職務評定就可以純然當考績角色就好。以上是我這邊的一點補充。</p> <p>【詹鎮榮副院長】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 如果能夠取代職務評定，除了容許只是一種獎金給予的制度之外，定性上作為一種人事評斷的資料，那這人事評斷資料倒不是單純升遷功能，其實他還包含人事上是否淘汰評斷標準，當然這個就變成要創造另一個法官淘汰制度，法官之所以會被淘汰，不是因為違法失職而已，還包含工作能力的不足，還包含其他的不適任。 2. 我們目前法官法有法官資遣，那個是因為身心障礙，無法勝任工作，這是生理跟心理上一些資遣的依據。其實就制度的創設來講，各行各業都有這個狀況，老師也有不適任的，不是說考上司法官特考，就一路優秀到底，所以我們應該思考 	

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>有一種淘汰機制，不是他違法失職了，而是他工作就是起不來，而這又涉及人民權益的保障，固然有審級制度的捍衛，但是這是兩回事，所以我會認為作為一種人事評斷制度之參考因素，那這個人事評斷不應侷限於升遷的標準，還包含是否予以淘汰，當然這還要配合其他制度，不是光是這個就淘汰了，這僅是考量因素之一。</p> <p>【姜世明教授】</p> <p>我還是傾向職務評定性質單純化，就是內部考評，什麼年終獎金、考績獎金，用什麼名義通通給人家，然後要表明具體理由，有一些具體理由如為情節重大則移評鑑委員會處理，再由評鑑委員會確認是否有必要，再送職務法庭罰款、更重的是調離其他職位。我們是要走這條路，算已有機制存在了，走這條路會比較安全，因為如果要把職務評定設有淘汰機制，就可能面臨有無抵觸法律保留原則、一事兩罰問題。</p> <p>【林明鏘教授】</p> <p>1. 涉及司法行政權可不可以淘汰一個法官問題？這是要很慎重，我不建議法官法第73條後面增加退場機制，我和姜世明老師看法是這樣子，讓他單純化。因為他放在法官法第8章不對，應該放在第2章才對。我建議在法官法第73條第2項後加個第3項兩年未達良好，應依法官法第30條第2項規定送個案評鑑，個案評鑑就會送到職務法庭去，這樣程序就可以接在一起。因為現在法官法第30條第2項裡面沒有規定職務評定未達良好幾年以上能送個案評鑑。所以，依詹老師看法，在法官法沒有問題的，但是漏掉法律效果，這個法律效果才是真正有用的。至於要不要第73條第3</p>	

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>項，這是非常好的問題。</p> <p>2. 我覺得最好不要承認司法行政權可以淘汰公務員，在德國法是不可想像的，一個公務員怎麼可以用行政權記兩大過就把他淘汰掉了，哪有這回事，而且是朝令夕改，而且今天兩大過免職，明天不用上班了，那司法保障都沒有了，但是我們大法官說可以啊！合憲啊！我們大法官鑄下大錯。小的申誡我們可以接受，淘汰公務員怎麼可以用行政權，不經過司法權來做呢？所以我在很多研討會說大法官講錯了，很早以前就講錯了，一講錯就連續講錯了，那德國淘汰一個公務員、法官，都經司法程序，因為他受法律保障的。</p>	

(九)其他足以提升「法官職務評定方式」之成效方法、政策上之策進作為及相關補充說明？

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>【葉大華委員】</p> <p>1. 這個職務評定制度基本上，我也想請教各位，相關評定上面如果是「未達良好」部分，到底配套輔導措施是什麼？一般民間或勞工單位，對於那些比較不好，要盡力的輔導，提升他的職能，這是最重要的，以確保服務品質，如果他仍舊沒有提升自己職能，依照勞基法規定雇主可以讓資遣工作表現不佳的勞工。</p> <p>2. 我們可以參考教師法，教師法在過去這24年裡面增訂了如何淘汰不適任教師，做了這24年努力，終於在106年做了很大的修正，明定不適任教師和教學不力的教師，有相關的法源依據，一定流程可以將其處理淘汰掉。</p> <p>3. 這個職務評定，我認為如果在內規上，已經有行之有年的方式，是不是可以多分個一級或兩級，這可以考慮。但重點還是在於，你分這些級之後，誰去輔導？這個輔導配套到底誰要去落實，那我這樣看起來其實，庭長和院長是很重要的角色，但是我不知道過去</p>	<p>1. 司法院說明：</p> <p>(1) 本院實務上透過下列作業方式，全面檢視受評法官有無評列良好顯不適當之情形：</p> <p>依法官職務評定辦法第6條第2項及第3項規定，請所屬機關將具「應」及「得」評定未達良好要件之人員名單列表，敘明各機關職務評定結果及審酌理由報院，並提請本院評議會逐一檢視各機關評定結果是否妥適。如本院評議會對於各機關初評結</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>院長或庭長在負責、掌握及確保法官或檢察官他執行職務的品質上，到底發揮什麼樣的作用？那如果很難去確保庭長或院長願意扛這樣的責任，我會認為應該要考慮法官法可以參考教師法，明定哪些是所謂不適任，哪些是能力不足者，有一定機制去處理或淘汰他。至於職務評定，應該是有區辨性，可以至少評定分三級會比兩級好，這是一定的。但是很重要是說，不管是分五級或六級，一定要針對那些表現不力的有輔導措施，這才是重點，品管目的是提升他，讓他有能力往好的方向去走。</p> <p>4. 至於考績充其量只是為了激勵他，但是現在變得是沒有什麼樣區辨性，甚至確實會有剛幾位先進所謂過度保障的問題，不符比例原則。</p> <p>【黃旭田律師】</p> <p>1. 站在民間司改會過去以來的立場，我們確實希望做得是全面評鑑，但是全面評鑑是從頭到尾司法院是不願接受，這也是事實。所以要全面做的東西卻附體在職務評定上。</p> <p>2. 重點是說，不管是要評鑑、職務評定或最後送懲戒等，基本上在民間立場上是說，要說服我們要好的法官好好做，不適合法官離開，這個機制要出來，因為沒有全面評鑑，就沒有辦法看到所有法官生態，目前只能透過這樣職務評定制度。不過，有一天司法院要建立全面評鑑，我同意這套制度(職務評定)可以簡化。但司法院完全不願意處理全面評鑑，這是鴛鴦式的想法，他覺得「我們做得好好，為什麼要接受全面評鑑」，「正常人不用接受評鑑」的觀念，我是覺得很奇怪，因為評鑑本來就是一種檢查，好的壞的都要被檢查才對，但司法院一直覺的說，不管是工程浩大也好，還是「正常人為什麼要受評鑑」，我覺得司法院在這整件事情上面，司法院意識到要面對人民，但是他沒有真的想面對人民，關鍵就是這麼簡單。</p> <p>3. 所以，我沒有一定要怎麼樣，但在沒有全面評鑑下，我們要全面去檢視我們法官表現，只能透過目前這個制度(職務評定)。</p> <p>4. 至於說，法官可以被懲戒而進職務法庭。但</p>	<p>果，認有疑義或有未盡妥適之處，即退回原評定機關重行審酌，俾利督導所屬機關確實依規定辦理。</p> <p>(2) 職務評定應本綜覈名實、公正公平之旨，作準確客觀之考評，法官職務評定辦法第16條第1項定有明文。法官之工作表現，其現辦事務所在機關較能為全面性觀察，故強化評定機關覈實考評為首要之務。此外，依實務運作情形，認有檢討法官職務評定辦法第6條「應」及「得」評列未達良好之要件時，亦隨時檢討研修該辦法，俾使職務評定制更臻周延並符合實需。</p> <p>2. 法務部說明：</p> <p>(1) 目前檢察官職務評定僅區分為「良好」、「未達良好」2種評定等級，且歷年評定為良好之比率過高，似與社會觀感有所落差。有關上開職務評定比率過高之情形，目前已透過實務運作，型塑適切之審核原則，作為檢察機關辦理職務評定之參考標</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>我自己也當過法評會的委員，其實要成案沒有那麼容易，剛我們同事說，法官法新制實施以後，司改會不再做移送機關了，現在人民自己來。現在檢評會從新制到現在沒有任何一件成案移付評鑑；法評會好像有一件，但審理結果也認為沒有構成移付評鑑。所以簡單講，就是說不要跟我講有那個制度，那個制度運作上本來就很辛苦，當然有複雜因素，但那畢竟是對個別法官，個別法官的表現，通常是相當程度糟糕才會進到懲戒程序裡面，但對整個法官水平表現，至少現在透過職務評定的制度。這是第一個我要講的。</p> <p>5. 第二個就是說，職務評定制度如果要操作上發揮效果，一定不能像現在司法院當作這樣考績甲等作文簿，就是大部分都評定為「良好」，只有極少數評定為「未達良好」，剛剛主席又給我開示，「未達良好」大部分都是那些資深的、不辦案的，我個人覺得那些不辦案的為何要列入評定，他根本沒有工作表現，那沒有工作表現的人您跟他說：您表現不好，來羞辱他，這根本沒有道理，要把這些灌水數字拿掉才看的出來真實情況。</p> <p>6. 我有幾個說法，我會建議監察院找一些實證資料，因為我們今天面對監督、淘汰司法官，其實裡面包含我們剛剛講的職務監督，職務監督中「促其注意」、「加以警告」到底是嚴重還是不嚴重？可能見仁見智。以我來講，可能首長教您促請注意，這我在律師事務所跟我年輕律師說要注意一下，這話我每天都在講，一天到晚都在促其注意，但是在法律圈子，尤其是法官界裡面，被促其注意就不得了，好大羞恥和羞辱，我的印象是這樣，不知道對不對，所以我建議大院可以請司法院提供這若干年來，有多少職務監督和案例，到底這「促其注意」和「加以警告」實際上有多少量，這些量如果不是很多，再來對比事後有沒有涉及職務評定跟評鑑，這可以做比較。</p> <p>7. 很多東西大家講歸講，但是實際上數據有沒有反應護短？這也不能隨便冤枉人家，把數據攤出來，大家比較清楚。</p> <p>8. 另外剛剛主席有問到公開這件事，我覺得在</p>	<p>準；109年度檢察官職務評定未達良好人數22人，扣除全年依法停止辦理案件應評定為未達良好5人後，因違反職務上義務、怠於執行職務或品操不佳等原因，經評定為未達良好之人數佔109年度未達良好人數將近8成，足以顯現各評定機關於辦理職務評定之考評標準及程序，已更為嚴格、謹慎。除評定未達良好之要件更為嚴謹外，本部並主動檢視受評人職務評定結果是否妥適，如認評定機關評定結果顯不適當或有重行審酌必要者，亦依檢察官職務評定辦法第17條之規定，退還原評定機關另為適法之處理、重行辦理職務評定，或由本部逕予變更職務評定結果，並非被動接受評定機關之評定結果。</p> <p>(2) 惟現行職務評定制 度僅分為2種評定 結果，尚難達到區 辨功能及激勵效 果。為使職務評定 能確實執行、落實 覈實評核之精神， 本部仍期望透過修</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>講公開，要講清楚是什麼東西的公開？例如職務評定過程要不要公開？看起來是不公開，過程就是討論程序。紀錄要不要公開？你都已經做完全面的評定，評定之後說某個人未達良好，你又把他藏起來，沒有人知道，我想如果我是老百姓，我可不可以有個權利請求，不要派一個未達良好法官來審判我，這就跟以前有位法官被我們評鑑說不好一樣，老百姓會問：聽說你們法院有一個未達良好法官，可不可以請他不要來審理我的案子。所以你打完評定就藏在口袋不拿出，這是不太對的啦！</p> <p>9. 假設基於行政上的考量，一時之間沒有辦法做到過程、紀錄公開，但是這評定討論過程裡面有沒有不同意見？會不會有個委員覺得說有問題，而其他人就覺得還好啦！這個討論可不可以有一個紀錄公開？一個不同意見書可以公開？投票數可不可以公開？因為你說評定見仁見智嘛！可不可以讓外界民眾瞭解？最後，最卑微的請求是職務評定統計數據應該公開。也就是把統計數據交給民間來看，說只有百分之2點幾中大部分是不辦案法官，民間會不會生氣？所以公開到什麼程度？我是覺得大家可以思考，然後得到相對多數的共識，至少一定程度的資訊要公開，每年有多少件未達良好，都分布在什麼法院裡面？這案子有沒有前因後果跟懲戒有關的？有沒有跟職務監督有關的？這有沒有統計數據給大家看才能夠討論。</p> <p>10. 我還是要這樣講說，司法院做這些事情不管他是目標是為了考績？還是目標是為了獎優汰劣？不管怎麼樣，你一定要有民間參與才有用，我是說真的，民間進來不一定會有用，因為有的律師開會都不講話，也會發生這種事情，不是沒有，但是至少外面聲音進來就有壓力，外面委員進來多少會帶外面的想法。我覺得司法最大問題，除了大家鄉愿之外，另外一點我是覺得，她們大家的共識和社會共識不太一樣。譬如說法官認為這樣沒有很好，不過還可以改善嘛！但是一般民間認為這樣的事問題很大，簡直太不像話了，就是一般民眾覺得不像話，跟法官覺得</p>	<p>正法官法，以增加職務評定等級或透過獎懲結果（晉級或評定獎金）之區隔等方式，達到激勵或警惕檢察官之效果。在法官法修訂前，本部仍將持續就檢察官整體職務表現，依法覈實辦理職務評定，並就職務評定考評依據之適切性及考評程序之嚴謹度加以檢討，依實務運作情形，定期檢討增、修評定未達良好事由及主動審視各評定機關是否妥適考評受評人之評定結果，按職務評定執行實際狀況及需求，適時調整調整審核原則，持續管控管職務評定結果比率，以落實職務評定綜覈名實之旨，符合社會對於檢察官之期待。</p>

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>不像話，第一個我覺得還是有些距離。第二個是類型的樣態，律師可能很在乎法官開庭的亂罵，因為這樣的亂罵使律師講不下去，當事人在後面看會認為律師不夠力，對方是不是拿錢買收法官，律師很在乎法官的態度，但法官自己認為他個性比較急，情緒管理沒有那麼好而已，內部人的理解跟想像，跟社會上想法有時候有出入，也不是說要改變誰，但至少彼此理解。</p> <p>11. 我要提醒的是司法公信不彰，評價不高這件事情，事實上是積重難返的事情，所以司法院每次調查要求律師開完庭，請律師填單子，對每個法官滿意度都很高，是因為律師懶地說你不高，因為填滿意度不高，你就會去問哪一個律師填的，所以一般律師不會填不滿意。實際上，官方調查和民間調查落差那麼大，這是官方要去面對的，因為再怎麼說司法也是國家統治一環，不可能完全忽視民主呼聲和要求。民眾也不是干預你，民眾只是整體性來講說你不好，你一定要有回應。若關起門來做，那麼回應的意義和效果會很真的很差，只是繼續把我們在场所有法律人尊嚴踐踏而已。因為壞得不趕走，我們法律人就繼續背著罵名，這很困難啊！</p> <p>【詹鎮榮副院長】</p> <p>1. 法官法制定施行時，基於法官身分之特殊性，有意與具服從義務之公務人員區隔。從而，在公務員法上透過考績制度以實現機關首長領導統御領域之設計，無異將其移植於法官、檢察官身上。從而，在法官、檢察官部分，不再採取考績評定用語，而是另闢蹊徑，參酌德國法官法之用語，使用「職務評定」(Dienstlicher Beurteilung)之名稱。又在評定結果上，不採公務員考績之甲乙丙丁之等第制度，而是改為精簡化的「良好」、「未達良好」二分制度。</p> <p>2. 然而，在立法實踐上，此等立法原意並未全然獲得實踐。公務員法上考績制度之多數內涵，而保留於法官法中。例如仍舊將職務評定與獎勵制度連結，評定良好者，發給年終獎金，並得以晉俸及。就此，我國法官職務評定制度之設計，與德國法官法大異其趣。</p>	

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>彼邦之法官職務評定旨在對法官職務執行之表現與能力予以評價，而目的在於供作未來首長對其職務安排「適才適所」的考量準據。換言之，我國法官職務評定只在對過去一年工作表現的整體評價，並且給予表現良好者予以獎勵，屬於一種「工作激勵制度」；反之，德國法上之法官職務評定，功能則是作為未來職務調整的人事評價資料。</p> <p>3. 在上述基本理解下，我國法官職務評定制度未來何去何從，關鍵問題在於應如何對其予以定性？</p> <p>(1) 倘若擬將法官職務評定制度質變為對法官職務妥適安排的評價資料(類似之制度設計，或可參考公立大學教師之評量)，則可思考之配套調整如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <1> 將職務評定與獎金制度脫鉤。 <2> 由於職務評定擬設計為法官職位妥適性之評價資料，故職務評定良好者，相關對應的晉級設計似可維持。 <3> 職務評定之項目，應與工作表現及職務上人格特質具關連性。尤其是聚焦在其對於現行工作之整體(年度)的適任性，擔任其他審級法官之發展可能性、從事司法行政工作之領導能力等。至於其在具體審判工作上之良莠表現及態度，或可劃歸於法官評鑑之範疇。 <4> 職務評定作為法官職務表現之評價，應可理解為亦屬於法官淘汰制度。換言之，對於職務評定結果屢屢不佳之法官，可認定其不具職務執行之妥適性。至於進而若欲發動淘汰機制，則應連結既有之其他規範，例如懲戒(但以違法、失職為前提)、資遣等。 <p>(2) 現行法官法就法官職務執行之適法性，依其情況分別有職務監督、個案評鑑、法官懲戒制度等制度。整體而言，法官個案上職務執行的適法性與妥適性，以</p>	

專家學者建言及本院委員意見	機關說明
<p>及法官職務外行為符合人民對司法信任性之管控制度，應屬充分。職務評定之功能如果定性在職務執行之一般性良莠評價，結合獎金評價，結合獎金制度，並且進而作為判斷其是否足堪適任之標準，或可有其續存之價值。個人不建議納入外部委員，且評定資料可有限度供其他人事委員會審議時參酌。除淘汰機制必須國會保留外，目前以法規命令方式規定，並無違反法律保留。</p> <p>【林明鏘教授】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 三年一次之「法官全面評鑑制度」以取代逐年職務評定(修改法官法第30條第2項之評鑑事由)。 2. 評鑑只給意見，但不給予等第評分，保障受評人之正當法律程序(陳述意見+自我評鑑)。 3. 每隔三年(或二年)始晉一級俸級(與評鑑結合)，不致於「連年晉升」。 4. 評鑑結果不良者，強制送職務法庭審理；法官亦得自請職務評鑑。 5. 建立多元評鑑(長官評+同儕評+自評+當事人評)方法，避免「行政」領導「司法」，亦允許法官自請評鑑制度，亦洗刷清白。 6. 評鑑與俸級升級結合，但廢除獎金制度。 7. 司法一定要監督，依照憲法規定法官不是不能監督，監督情形各國皆然，不是只有臺灣監督法官，那監督機制怎麼算是合憲的話，是處於一種法官審判獨立和人民訴訟權的緊張關係，監督是為了保護人民訴訟權，也讓法官可以好好去審判他的案件，進而使老百姓訴訟權可以得到保障，這是憲法上保障兩個權利(憲法第16條及第80條)，都應該予以重視。 	

陸、結論與建議：

按憲法第2條規定：「中華民國之主權屬於國民全體。」揭示憲法國民主權原則⁴⁸，亦即認為國家主權歸屬於全體國民所有，政府應該由選舉產生並必須服從國民的意志，人民才是國家真正的主人，不是總統、院長、大法官、部長、政務官、監察委員、法官、檢察官、事務官，任何政府制度都必須在全體國民意志面前低頭；又憲法第16條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」亦即人民訴訟權必須符合正當法律程序，其程序與實體都必須符合正當性。是則，憲法第80條規定：「法官須超出黨派以外，依據法律獨立審判，不受任何干涉。」的真正涵義，是憲法給予法官「審判獨立」的權利與「依據法律」的義務，並且透過對於法官「制度性保障」，使法官不受行政體系或政治體系的干預，而能依據人民透過民主制度所選任的立法委員所制定的法律，作為審判的唯一依據，服務於全體國民，其核心仍為貫徹國民主權原則，合先敘明。

復按，公民與政治權利國際公約第14條規定⁴⁹：

⁴⁸ 國民主權原則乃憲法基本原則，係屬憲法修正之界限，不容許透過修改憲法予以變更，請參閱司法院釋字第499號解釋理由書(節錄)：「國民大會……，所制定之憲法增修條文與未經修改之憲法條文係處於同等位階，惟憲法條文中具有本質之重要性而為規範秩序存立之基礎者，如聽任修改條文予以變更，則憲法上整體規範秩序將形同破毀，此等修改之條文則失其應有之正當性。我國憲法雖未明定不可變更之條款，然憲法條文中，諸如：第一條所樹立之民主共和國原則、第二條國民主權原則、第二章保障人民權利、以及有關權力分立與制衡之原則，具有本質之重要性，亦為憲法基本原則之所在。基於前述規定所形成之自由民主憲政秩序(參照現行憲法增修條文第五條第五項及本院釋字第三八一號解釋)，乃現行憲法賴以存立之基礎，凡憲法設置之機關均有遵守之義務。……。從而抵觸憲法基本原則而形成規範衝突之條文，自亦不具實質正當性。……」。

⁴⁹ 公民與政治權利國際公約第14條規定：「一、人人在法院或法庭之前，悉屬平等。任何人受刑事控告或因其權利義務涉訟須予判定時，應有權受獨立無私之法定管轄法庭公正公開審問。法院得因民主社會之風化、公共秩序或國家安全關係，或於保護當事人私生活有此必要時，或因情形特殊公開審判勢必影響司法而在其認為絕對必要之限度內，禁止新聞界及公眾旁聽審判程序之全部或一部；但除保護少年有此必要，或事關婚姻爭執或子女監護問題外，刑事民事之判決應一律公開宣示。二、受刑事控告之人，未經依法確定有罪以前，應假定其無罪。三、審判被控刑事罪時，被告一律有權平等享受下列最低限度之保障：(一) 迅即以其通曉之語言，詳細告知被控罪名及案由；(二) 給予充分

「一、人人在法院或法庭之前，悉屬平等。任何人受刑事控告或因其權利義務涉訟須予判定時，應有權受獨立無私之法定管轄法庭公正公開審問。法院得因民主社會之風化、公共秩序或國家安全關係，或於保護當事人私生活有此必要時，或因情形特殊公開審判勢必影響司法而在其認為絕對必要之限度內，禁止新聞界及公眾旁聽審判程序之全部或一部；但除保護少年有此必要，或事關婚姻爭執或子女監護問題外，刑事民事之判決應一律公開宣示。二、受刑事控告之人，未經依法確定有罪以前，應假定其無罪。三、審判被控刑事罪時，被告一律有權平等享受下列最低限度之保障：……」。

再者，司法院釋字第530號解釋⁵⁰稱：「憲法第八十

之時間及便利，準備答辯並與其選任之辯護人聯絡；(三)立即受審，不得無故稽延；(四)到庭受審，及親自答辯或由其選任辯護人答辯；未經選任辯護人者，應告以有此權利；法院認為審判有此必要時，應為其指定公設辯護人，如被告無資力酬償，得免付之；(五)得親自或間接詰問他造證人，並得聲請法院傳喚其證人在與他造證人同等條件下出庭作證；(六)如不通曉或不能使用法院所用之語言，應免費為備通譯協助之；(七)不得強迫被告自供或認罪。四、少年之審判，應顧念被告年齡及宜使其重適社會生活，而酌定程序。五、經判定犯罪者，有權聲請上級法院依法覆判其有罪判決及所科刑罰。六、經終局判決判定犯罪，如後因提出新證據或因發見新證據，確實證明原判錯誤而經撤銷原判或免刑者，除經證明有關證據之未能及時披露，應由其本人全部或局部負責者外，因此判決而服刑之人應依法受損害賠償。七、任何人依一國法律及刑事程序經終局判決判定有罪或無罪開釋者，不得就同一罪名再予審判或科刑。」

50

司法院釋字第530號解釋：「憲法第八十條規定法官須超出黨派以外，依據法律獨立審判，不受任何干涉，明文揭示法官從事審判僅受法律之拘束，不受其他任何形式之干涉；法官之身分或職位不因審判之結果而受影響；法官唯本良知，依據法律獨立行使審判職權。審判獨立乃自由民主憲政秩序權力分立與制衡之重要原則，為實現審判獨立，司法機關應有其自主性；本於司法自主性，最高司法機關就審理事項並有發布規則之權；又基於保障人民有依法定程序提起訴訟，受充分而有效公平審判之權利，以維護人民之司法受益權，最高司法機關自有司法行政監督之權限。司法自主性與司法行政監督權之行使，均應以維護審判獨立為目標，因是最高司法機關於達成上述司法行政監督之目的範圍內，雖得發布命令，但不得違反首揭審判獨立之原則。最高司法機關依司法自主性發布之上開規則，得就審理程序有關之細節性、技術性事項為規定；本於司法行政監督權而發布之命令，除司法行政事務外，提供相關法令、有權解釋之資料或司法實務上之見解，作為所屬司法機關人員執行職務之依據，亦屬法之所許。惟各該命令之內容不得抵觸法律，非有法律具體明確之授權亦不得對人民自由權利增加法律所無之限制；若有涉及審判上之法律見解者，法官於審判案件時，並不受其拘束，業經本院釋字第216號解釋在案。司法院本於司法行政監督權之行使所發布之各注意事項及實施要點等，亦不得有違審判獨立之原則。檢察官偵查刑事案件之檢察事務，依檢察一體之原則，檢察總長及檢察長有法院組織法第六十三條及第六十四條所定檢察事務指令權，是檢察官依刑事訴訟法執行職務，係受檢察總長或其所屬檢察長之指揮監督，與法官之審判獨立尚屬有間。關於各級法院檢察署之行政監督，依法院組織法第一百十一條第一款

條規定法官須超出黨派以外，依據法律獨立審判，不受任何干涉，明文揭示法官從事審判僅受法律之拘束，不受其他任何形式之干涉；法官之身分或職位不因審判之結果而受影響；法官唯本良知，依據法律獨立行使審判職權。審判獨立乃自由民主憲政秩序權力分立與制衡之重要原則，為實現審判獨立，司法機關應有其自主性；本於司法自主性，最高司法機關就審理事項並有發布規則之權；又基於保障人民有依法定程序提起訴訟，受充分而有效公平審判之權利，以維護人民之司法受益權，最高司法機關自有司法行政監督之權限。司法自主性與司法行政監督權之行使，均應以維護審判獨立為目標，因是最高司法機關於達成上述司法行政監督之目的範圍內，雖得發布命令，但不得違反首揭審判獨立之原則。最高司法機關依司法自主性發布之上開規則，得就審理程序有關之細節性、技術性事項為規定；本於司法行政監督權而發布之命令，除司法行政事務外，提供相關法令、有權解釋之資料或司法實務上之見解，作為所屬司法機關人員執行職務之依據，亦屬法之所許。惟各該命令之內容不得抵觸法律，非有法律具體明確之授權亦不得對人民自由權利增加法律所無之限制；若有涉及審判上之法律見解者，法官於審判案件時，並不受其拘束，……檢察官偵查刑事案件之檢察事務，依檢察一體之原則，……檢察官依刑事訴訟法執行職務，係受檢察總長或其所屬檢察長之指揮監督，與法官之審判獨立尚

規定，法務部部長監督各級法院及分院檢察署，從而法務部部長就檢察行政監督發布命令，以貫徹刑事政策及迅速有效執行檢察事務，亦非法所不許。憲法第七十七條規定：「司法院為最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。」惟依現行司法院組織法規定，司法院設置大法官十七人，審理解釋憲法及統一解釋法令案件，並組成憲法法庭，審理政黨違憲之解散事項；於司法院之下，設各級法院、行政法院及公務員懲戒委員會。是司法院除審理上開事項之大法官外，其本身僅具最高司法行政機關之地位，致使最高司法審判機關與最高司法行政機關分離。為期符合司法院為最高審判機關之制憲本旨，司法院組織法、法院組織法、行政法院組織法及公務員懲戒委員會組織法，應自本解釋公布之日起二年內檢討修正，以副憲政體制。」

屬有間……法務部部長就檢察行政監督發布命令，以貫徹刑事政策及迅速有效執行檢察事務，亦非法所不許。……」。

所以憲法固然賦予法官具有「審判獨立」的自由度，而使司法行政監督不同於一般文官服從於「行政一體」受有限制。但是，為貫徹國民主權原則，人民的司法受益權應該獲得充分而有效的保障，維護公平法院原則的憲法價值是遠遠高於「審判獨立原則」，亦即從辯證法而言，意即「審判獨立原則」是為了保障「公平法院原則」；在為了保障「公平法院原則」的監督，是不可能侵害審判獨立原則，否則，審判獨立原則，就脫離人民「異化」成為司法獨裁的統治工具。

申言之，司法機關在受理之案件時，基於公平法院原則，負有合法、公正、妥速及時處理之義務，其執行職務如有違反，或就職務之執行有所懈怠，應給予司法行政監督。例如：裁判適用已廢止之法令、於合議庭行言詞辯論時無正當理由逕行退庭致審理程序不能進行、拖延訴訟積案不結及裁判原本之製作有顯著之遲延、法官之辦案績效、工作勤惰等，以一定之客觀標準予以考查；另檢察官作為廣義司法權的乙環，實施偵查、提起公訴、實行公訴、擔當自訴、執行判決等，基於檢察一體的原則，本與法官之審判獨立尚屬有間，檢察機關自得就行政監督事項發布注意命令，以貫徹刑事政策及迅速有效執行檢察事務，並對檢察官司法行政監督，均與憲法並無抵觸。

然在我國現行法律制度下，司法官的人事採用，以參與「公務人員特種考試司法官考試」及格的人員作為主要來源，公法學者考選部前部長董保城曾形容司法官為「家門」、「校門」、「衙門」沒進過社會大門，缺乏生活與社會經驗的法律人，卻要斷人是非、定人生死的荒

謬現象⁵¹。然而同樣要「決定人生死存亡」的醫師則要經過：1. 醫學系學生、見習醫師 (Clerk)、實習醫師 (Intern) (6年)。2. PGY (post graduate year) 醫師 (1年)。3. 專科住院醫師 (Resident) (2-5年)。4. 總醫師 (CR-Chief Resident) (1-2年) 5. 主治醫師 (VS - Visiting Staff)，並且通過醫師高考與專科醫師考試，方可獨立執行專科醫療業務，整體教育、考選、訓練的過程，最少超過11年。在臺灣職業法官制度，長期以來，高舉「審判獨立」「司法官終身職保障」不採或推遲人民參與審判制度（如陪審制、參審制），法官享有對於認定事實與適用法律的絕對權力，加以對於憲法第81條規定：「法官為終身職，非受刑事或懲戒處分或禁治產之宣告，不得免職，非依法律，不得停職、轉任或減俸。」⁵²的解釋，如司法院釋字第13號（以憲法第82條擴張至檢察官）⁵³、釋字第162號⁵⁴、釋字第601號⁵⁵等解釋，甚或認為憲法第81條有關「法

⁵¹ 在臺灣候補法官可以直接獨任，在日本則是禁止。裁判所法第二十七條：判事補は、他の法律に特別の定めのある場合を除いて、一人で裁判をすることができない。②判事補は、同時に二人以上合議体に加わり、又は裁判長となることができない。

⁵² 日本裁判官每10年均需由最高裁判所將法官名簿，交由內閣重新任命，稱為再任制度，可見職業法官終身職保障並非絕對。裁判所法第四十條：「高等裁判所長官、判事、判事補及び簡易裁判所判事は、最高裁判所の指名した者の名簿によつて、内閣でこれを任命する。②高等裁判所長官の任免は、天皇がこれを認証する。③第一項の裁判官は、その官に任命された日から十年を経過したときは、その任期を終えるものとし、再任されることが出来る。」

⁵³ 釋字第13條：憲法第八十一條所稱之法官，係指同法第八十條之法官而言，不包含檢察官在內。但實任檢察官之保障，依同法第八十二條，及法院組織法第四十條第二項之規定，除轉調外，與實任推事同。

⁵⁴ 釋字第162號：「行政法院評事、公務員懲戒委員會委員，就行政訴訟或公務員懲戒案件，分別依據法律，獨立行使審判或審議之職權，不受任何干涉，依憲法第七十七條、第八十條規定，均應認係憲法上所稱之法官。其保障，應本發揮司法功能及保持法官職位安定之原則，由法律妥為規定，以符憲法第八十一條之意旨。」

⁵⁵ 釋字第601號解釋：「司法院大法官由總統提名，經立法院同意後任命，為憲法第八十條規定之法官，本院釋字第三九二號、第三九六號、第五三〇號、第五八五號等解釋足資參照。為貫徹憲法第八十條規定「法官須超出黨派以外，依據法律獨立審判，不受任何干涉」之意旨，大法官無論其就任前職務為何，在任期中均應受憲法第八十一條關於法官「非受刑事或懲戒處分，或禁治產之宣告，不得免職。非依法律，不得停職、轉任或減俸」規定之保障。法官與國家之職務關係，因受憲法直接規範與特別保障，故與政務人員或一般公務人員與國家之職務關係不同。憲法第八十一條關於法官非依法律不得減

官為終身職」的規定，係採美國憲法第3條第1節，即法官如「克盡職守應終身任職」(The judges,……shall hold their offices during good behaviour……)，即取得法官身分者，任職至死亡時止，此一保障使法官免於退休的強制規定。創造出司法人事條例不用辦案的「優遇司法官」與法官法「退養金」制度，對於法官身分的保障，在世界各國不能不謂優渥，但是事實上司法官是否真能維護「公平法院」原則，社會大眾的評價如何，均有所疑慮？

目前依據法官法就司法官行政監督大致計有：1. 職務監督。2. 法官自律機制。3. 個案評鑑。4. 司法懲戒。5. 職務評定。6. 全面評核⁵⁶（廢止）等機制，各有不同目的與功能。本報告所要討論的司法官職務評定是規定在法官法第73條⁵⁷與第89條（檢察官準用），其立法目的在於：「為提高法官執行職務之品質與效率，每

俸之規定，依法官審判獨立應予保障之憲法意旨，係指法官除有懲戒事由始得以憲法第一百七十條規定之法律予以減俸外，各憲法機關不得以任何其他理由或方式，就法官之俸給，予以刪減。……」

⁵⁶ 法官法第31條規定：「司法院應每三年至少一次完成法官全面評核，其結果不予公開，評核結果作為法官職務評定之參考。(第1項) 司法院因前項評核結果發現法官有應付個案評鑑之事由者，應依第三十五條規定移付法官評鑑委員會進行個案評鑑。(第2項) 第一項評核之標準、項目及方式，由司法院依法官評鑑委員會意見定之。(第3項)」其立法理由為「為提升整體司法品質，司法院應每三年至少一次完成法官全面評核。評核結果雖不公開，但應作為法官職務評定之參考；且全面評核發現法官有應付個案評鑑之事由時，司法院應將其移付法官評鑑委員會進行個案評鑑，爰於第一項、第二項明定之。二、第三項明定全面評核之標準、項目及方式，司法院應依法官評鑑委員會之意見定之。」廢止理由為「現制對於法官整體表現之評價，可透過每年實施之職務評定制度為之；數年始進行一次之全面評核，對於客觀呈現法官之工作績效，提升整體司法品質之助益，極為有限。再者，對於法官之職務監督，已有司法首長之職務監督、法官自律機制、個案評鑑及監察院彈劾後移送職務法庭審理懲戒案件等多種機制併行。且第三十五條第一項第四款已修正為受評鑑法官所承辦已終結案件檢察官以外之當事人或犯罪被害人亦得請求個案評鑑。若法官有違失情節，相關人員隨時可向職務監督權人或法官評鑑委員會反應，並循上開機制進行調查、處理，無須留待全面評核時始反應，並銜接至個案評鑑程序審理，是全面評核制度亦無法強化職務監督獎優汰劣之功能，無續辦之必要，爰將本條刪除。」

⁵⁷ 法官法第73條規定：「法官現辦事務所在之法院院長或機關首長應於每年年終，辦理法官之職務評定，報送司法院核定。法院院長評定時，應先徵詢該法院相關庭長、法官之意見。(第1項) 法官職務評定項目包括學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質；其評定及救濟程序等有關事項之辦法，由司法院定之。(第2項)」

年應辦理法官之職務評定，其評定結果經司法院核定後，供法官人事作業之參考，及核發職務獎金與俸給晉級之依據。」依據現行法制，是否能維護國民主權原則，維護人民訴訟權，提高人民對於司法的信賴度，本院就此提出如下建議：

一、司法官職務評定等第分成「良好」、「未達良好」兩類，以職務評定銓敘審定情形而論，法官101年度至108年度受評定良好比率平均為97.71%，未達良好比率平均僅2.29%；檢察官101年度至109年度受評定良好比率平均為98.5%，未達良好比率平均僅1.5%，已喪失職務評定之篩選功能，亦與官方、學界及媒體之民意調查人民對司法公信力情形，兩者間顯有落差。為符合國人對於司法改革殷切之期待，允宜檢討職務評定項目標準是否符合明確性、可操作性及鑑別性，例如可參考美國法之法官通案正面評鑑制度作為他山之石，修正職務評定方式及標準，以明確區分優劣，使職務評定制度發揮人事評價之實質功能，達到獎勵優秀司法官效果，提高其執行職務之品質。

(一)法官法施行前後司法官考績及職務評定之銓敘審定情形

1、法官法施行前，司法官平時考核是透過公務人員考績法規定辦理，經銓敘部提供本院有關98年度至100年度司法官考績銓敘審定結果，以法官而言，考績考列甲等比率是介於89.31%至90.19%、乙等比率是介於9.69%至10.35%、丙等比率是介於0.12%至0.34%且無考列丁等；在

法官法施行後，法官已不列官等、職等⁵⁸，其考績制度由職務評定所取代，職務評定亦僅分為良好及未達良好二類，101年度至108年度法官職務評定良好平均比率為97.71%、未達良好平均比率為2.29%。

表 23：98年度至100年度法官考績銓敘審定結果一覽表

年度	甲等		乙等		丙等		丁等		總計	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
98	1,545	90.19%	166	9.69%	2	0.12%	0	0%	1,713	100%
99	1,571	89.31%	182	10.35%	6	0.34%	0	0%	1,759	100%
100	1,630	89.96%	176	9.71%	6	0.33%	0	0%	1,812	100%

資料來源：銓敘部。

說明：1. 本表法官人數包含實任法官、試署法官、候補法官人數。

2. 本表統計人數係銓敘部提供統計數據，再經由本文彙整自製。

表 24：101年度至108年度法官職務評定銓敘審定一覽表

年度	良好		未達良好		總計	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
101	1,838	97.77%	42	2.23%	1,880	100%
102	1,928	97.23%	55	2.77%	1,983	100%
103	1,970	97.48%	51	2.52%	2,021	100%
104	2,017	98.10%	39	1.90%	2,056	100%
105	2,013	97.86%	44	2.14%	2,057	100%
106	2,021	97.59%	50	2.41%	2,071	100%
107	2,039	97.70%	48	2.30%	2,087	100%
108	2,057	97.95%	43	2.05%	2,100	100%
總計	15,883	97.71%	372	2.29%	16,255	100%

資料來源：銓敘部。

說明：1. 本表法官人數包含實任法官、試署法官、候補法官人數。

2. 本表統計人數係銓敘部提供統計數據，再經由本文彙整自製。

2、相應於此，檢察官98年度至100年度考績銓敘審定結果，考績考列甲等比率是介於89.8%至90.23%、乙等比率是介於9.77%至10.03%、丙

⁵⁸ 見法官法第71條。

等比率是低於1%且無考列丁等；在法官法施行後，法官法第89條第1項準用第73條及第74條之職務評定制度，101年度至109年度法官職務評定良好平均比率97.71%、未達良好平均比率2.29%。

表 25：98年度至100年度檢察官考績銓敘審定結果一覽表

年度	甲等		乙等		丙等		丁等		總計	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
98	1,071	90.23%	116	9.77%	0	0%	0	0%	1,187	100%
99	1,092	89.80%	122	10.03%	2	0.16%	0	0%	1,216	100%
100	1,141	89.91%	126	9.93%	2	0.16%	0	0%	1,269	100%

資料來源：銓敘部。

- 說明：1. 本表檢察官人數包含實任檢察官、試署檢察官、候補檢察官人數。
2. 本表統計人數係銓敘部提供統計數據，再經由本文彙整自製。

表 26：101年度至109年度檢察官職務評定銓敘審定一覽表

年度	良好		未達良好		總計	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
101	1,276	98.53%	19	1.47%	1,295	100%
102	1,297	98.11%	25	1.89%	1,322	100%
103	1,332	98.38%	22	1.62%	1,354	100%
104	1,322	98.80%	16	1.20%	1,338	100%
105	1,333	98.81%	16	1.19%	1,349	100%
106	1,320	98.73%	17	1.27%	1,337	100%
107	1,309	98.42%	21	1.58%	1,330	100%
108	1,290	98.40%	21	1.60%	1,311	100%
109	1,300	98.34%	22	1.66%	1,322	100%
總計	11,779	98.50%	179	1.50%	11,958	100%

資料來源：銓敘部、法務部。

- 說明：1. 本表檢察官人數包含實任檢察官、試署檢察官、候補檢察官人數。
2. 本表統計人數係銓敘部(101年度至108年度)、法務部(109年度)提供統計數據，再經由本文彙整自製。

(二) 官方、學界及媒體之司法信任度調查結果

依最近官方、學界及媒體對相關調查資料或報導，民眾對於司法信任度調查結果都偏低，茲

說明如下：

1、司法院「109年一般民眾對司法認知調查報告」

司法院自88年起按年辦理「一般民眾對法院服務滿意度調查」、「法庭活動滿意度調查」及「法院民刑事案件審判過程意見調查」三項調查，係為探尋民眾之司法瞭解與滿意情形，並觀察歷年變動趨勢，呈現民意意向做為政策參考，其調查結果已趨於穩定；惟對如何形成民意意向，以及民眾對司法的認知程度，資訊尚付之闕如，為期改進及充實調查資料以提供更精密完整的資訊，乃於95年研訂「一般民眾對司法認知調查」，取代上述三項調查⁵⁹。

據司法院「109年一般民眾對司法認知調查報告」，其中關於民眾對於法官表示信任程度之調查結果，民眾對法官表示信任比率為53.9%，較上年大增9.3%，惟不信任比率仍有46.1%。

2、中正大學犯罪研究中心發布「109年全年度臺灣民眾對司法與犯罪防制滿意度之調查研究」

依國立中正大學犯罪研究中心110年2月26日發布「109年全年度臺灣民眾對司法與犯罪防制滿意度之調查研究」結果資料顯示，有26.7%民眾對於法官可公正公平審理與判決刑事案件持正面評價。但與去年調查相比信任度下降9.7%，持負面態度之民眾仍高達7成以上。有48.5%民眾對檢察官犯罪偵查工作的表現滿意度表示滿意，較前期的調查上升16.2%。

3、媒體相關民意調查資料或評論摘錄：

⁵⁹ 司法院109年一般民眾對司法認知調查報告，司法院統計處編印，109年10月，頁1；另見政府資訊開放平臺，109年10月27日，網址：<https://data.gov.tw/dataset/132050>，最後瀏覽日：110年7月15日。

- (1) 遠見研究調查：108年5月23日之「2019臺灣社會信任」調查結果，民眾對法官的信任度39.6%。進一步詢問民眾「司法是否能夠維護公平正義」時，雖然有三成給予正面評價，但多數民眾對司法判決依舊沒有信心，有超過63%持不信任態度。
- (2) 天下雜誌：105年5月「台灣社會信任度調查」結果，民眾對法官不信任度為65.4%，而人民對司法體系不信任度為74.1%。

表 27：官方、學界及媒體之司法信任度調查結果表

項目		調查結果或評論	時間及來源
官方	司法院	民眾對法官表示信任比率為53.9%	司法院於109年10月27日公告一般民眾對司法認知調查重要統計結果表 ⁶⁰ 。
學界	國立中正大學犯罪研究中心	1. 有26.7%民眾對於法官可公正公平審理與判決刑事案件持正面評價。 2. 有48.5%民眾對檢察官犯罪偵查工作的表現滿意度表示滿意。	110年2月26日在台北召開「109年全年度臺灣民眾對司法與犯罪防制滿意度之調查研究」 ⁶¹ 。

⁶⁰ 司法院係委託循證民調有限公司採電腦輔助電話及手機訪問方式(CATI)進行，調查期間為今(109)年7月16日至8月11日，成功訪問5,007位年齡20歲以上臺灣地區民眾(其中1,681位曾赴法院洽公)，95%信心水準下，抽樣誤差在正負1.4個百分點以內，見司法院「109年一般民眾對司法認知調查結果」新聞稿，109年10月27日，網址：<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1887-307819-d52e1-1.html>，最後瀏覽日：110年7月15日。

⁶¹ 國立中正大學犯罪研究中心針對109年全年度，進行重大治安相關議題的電訪研究調查，於110年1月11日及12日，完成訪問全台1,835位民眾，在95%的信心水準下，抽樣誤差最大為正負2.29%。抽樣完畢後，本研究也針對每一樣本以「多重反覆加權」方式進行加權，使加權後的樣本與母群無顯著差異。見國立中正大學犯罪研究中心之「109年全年度臺灣民眾對司法與犯罪防制滿意度之調查研究」，110年3月16日，網址：<https://depterc.ccu.edu.tw/index.php?option=module&lang=cht&task=pageinfo&id=215&index=1>，最後瀏覽日：110年7月15日。

項目		調查結果或評論	時間及來源
媒體	遠見研究調查	1. 對法官的信任度 39.6%。 2. 多數民眾對司法判決有超過 63% 持不信任態度。	108 年 5 月 23 日之「2019 臺灣社會信任」調查結果 ⁶² 。
	天下雜誌	1. 對法官信任度為 28.4%，不信任度為 65.4%。 2. 另外在「6 大社會體系」方面，台灣民眾對「司法體系」不信任度為 67.7%。	105 年「台灣社會信任度調查」 ⁶³ 。

(三)另法官法第73條第2項規定：「法官職務評定項目包括學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質；其評定及救濟程序等有關事項之辦法，由司法院定之。」法官職務評定辦法第3條第1項及第2項規定：「職務評定應以平時考評紀錄為依據；辦理一、二審法院院長職務評定時，應參考各級法院團體績效評比結果。(第1項)平時考評每年應至少辦理二次，就受評人學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質之優劣事蹟詳予記錄。(第2項)」檢察官職務評定辦法第5條第1項規定：「各機關辦理職務評定時，應本綜覈名實，綜合其學識能力、品德操守、敬業精神及辦案品質等予以準確客觀考評，並據以填載職務評定表。」據此，司法院及法務部分別制定職務評定項目標準，可以參照上開《表 2：法官職務評定項目表》、《表 3：檢察官職務評定項目表》。

(四)在美國法之法官通案正面之評鑑制度(下稱法官正

⁶² 群我倫理促進會與遠見研究調查共同為「2019社會信任調查」，經由遠見民調中心在2019年4月25日至2019年4月28日(扣除星期六)，平日晚間18:20至22:00，假日下午13:10至17:10執行調查。以等比例分層隨機抽樣，抽出電話門號後末二碼代以隨機亂數處理，並採電腦輔助電話訪問方式，成功完訪居住台灣20歲以上民眾共1,080位。對母體各項參數的推論，以95%信賴度估計最大抽樣誤差為±2.98%。調查結果已對受訪者性別、居住縣市、年齡、教育程度等項進行樣本代表性檢定，並進行加權處理。見遠見研究調查之「2019臺灣社會信任」調查結果出爐，108年5月23日，網址：<https://gvsr.com.tw/articles/index/14810>，最後瀏覽日：110年7月15日。

⁶³ 見天下雜誌之台灣社會信任度調查 法官、記者信任度吊車尾，105年5月24日，網址：<https://www.cw.com.tw/article/5076475>，最後瀏覽日：110年7月15日。

面評鑑制度)，是指以獨立公正之機制，針對法官專業素養、品格、溝通與行政能力等複數指標，以多組人馬(法官、律師、當事人、社會一般人士)進行評鑑，此項制度宗旨之一，是在激勵、獎掖優秀法官，選擇以正面通案制度做為我國司法改革下一波之起點，主要目的有二：一是思欲利用是項法制以取代之經年之考績制度，從人事制度之根本以區別法官與一般公務員之差異，從而進一步提升法官之地位；另一則是利用是項制度以強化法官內部之獨立，藉由複數多元之評鑑指標與管道，使優秀進取之法官得以被不次拔擢，從而不僅強化司法之品質，同時亦提升人民對司法信賴⁶⁴。

- (五)法官法101年施行後，每年度司法官職務評定結果為良好比率均逾97%，似喪失篩選良莠功能，爰建議檢討職務評定項目標準是否符合明確性、可操作性及鑑別性，可參考前揭學者引進美國法之法官正面評鑑制度作為他山之石，例如以美國法曹協會見解，其對於法官正面評價亦採用多元標準，大致包括法學素養(legal ability)、正潔與公正(integrity and impartiality)、溝通技巧(communication skills)、專業氣質(professionalism and temperament)以及行政能力(administrative capacity)等⁶⁵判斷指標，俾充分評價司法官平時執行職務表現，供司法官人事職位安排或激勵、獎掖優秀司法官之參考準據。
- (六)依法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法規定，將司法官職務評定等第分成「良好」、「未達良好」兩類，以職務評定銓敘審定情形而論，法官

⁶⁴ 林超駿，司改之另一起點-從以通案正面評鑑(核)制度取代考績做起，台灣法學雜誌，168期，100年1月15日，頁6。

⁶⁵ AMERICAN BAR ASSOCIATION, BLACK LETTER GUIDELINES FOR THE EVALUATION OF JUDICIAL PERFORMANCE(2005), at 3-5.; 轉引自林超駿，同前註64，頁14至15。

101年度至108年度受評定良好比率平均為97.71%，未達良好比率平均僅2.29%；檢察官101年度至109年度受評定良好比率平均為98.5%，未達良好比率平均僅1.5%，學者指出此結果已喪失職務評定之篩選功能，亦與官方、學界及媒體之民意調查人民對司法公信力情形，兩者間顯有落差。為符合國人對於司法改革殷切之期待，允宜檢討職務評定項目標準是否符合明確性、可操作性及鑑別性，修正職務評定方式及標準，以明確區分優劣，使職務評定制度發揮人事評價之實質功能，達到獎勵優秀司法官效果，提高其執行職務之品質。

二、職務評定被評列未達良好者，除了職務評定辦法規定無評定獎金及無法晉級外，仍有限制該受評司法官擔任特定職位之規定，且依法官、檢察官職務評定辦法規定「應」評列未達良好事項，均產生不利之規制效果，逾越法官法第73條第2項及第89條第1項規定授權之範圍之虞，似有違反司法院釋字第443號解釋不利處分應有法律依據之法律保留原則，允宜檢討法官法相關規定或授權依據，以符合法律保留原則及法律授權明確性原則。

(一)憲法所定人民之自由及權利範圍甚廣，凡不妨害社會秩序公共利益者，均受保障。惟並非一切自由及權利均無分軒輊受憲法毫無差別之保障：關於人民身體之自由，憲法第八條規定即較為詳盡，其中內容屬於憲法保留之事項者，縱令立法機關，亦不得制定法律加以限制（參照本院釋字第392號解釋理由書），而憲法第7條、第9條至第18條、第21條及第22條之各種自由及權利，則於符合憲法第23條之條件下，得以法律限制之。至何種事項應以法律直接規範或得委由命令予以規定，與所謂規範密

度有關，應視規範對象、內容或法益本身及其所受限制之輕重而容許合理之差異：諸如剝奪人民生命或限制人民身體自由者，必須遵守罪刑法定主義，以制定法律之方式為之；涉及人民其他自由權利之限制者，亦應由法律加以規定，如以法律授權主管機關發布命令為補充規定時，其授權應符合具體明確之原則；若僅屬與執行法律之細節性、技術性次要事項，則得由主管機關發布命令為必要之規範，雖因而對人民產生不便或輕微影響，尚非憲法所不許。又關於給付行政措施，其受法律規範之密度，自較限制人民權益者寬鬆，倘涉及公共利益之重大事項者，應有法律或法律授權之命令為依據之必要，此為司法院釋字第443號解釋理由書所揭示之層級化法律保留原則，區分憲法保留、嚴格法律保留、相對法律保留、毋庸法律保留。

(二)在相對法律保留原則下，依規範事務類型相異而有不同程度授權明確性標準，亦即法規命令對人民權利影響越嚴重者，對授權明確之要求與審查就必須越嚴格，對人民權利影響越輕微者，對授權明確之要求與審查即無妨越趨寬鬆，茲說明如下⁶⁶：

- 1、採嚴格審查標準，要符合授權明確之要求，原則上似應具備三項要件：首先，授權之目的、內容及範圍三者皆應分別明確規定；其次，授權之目的、內容及範圍必須明示於授權之法律規定本身，亦即授權條款本身；最後，授權之規定須達到使人民「自授權之法律規定中得預見其行為之可罰」之明確程度。
- 2、在較寬鬆之審查下，即使授權之內容與範圍未明示於法律條文，只要能依一般法律解釋方法，從授權條款所依附之法律的整體，特別是

⁶⁶ 請參閱司法院釋字第604號解釋許宗力大法官協同意見書。

從相關法條文義、法律整體之體系關連與立法目的，可推知授權之目的為何，亦為已足。此外，授權之規定也無須達到使人民「自授權之法律規定中得預見其行為之可罰」之明確程度，只要達到讓行政機關知悉其在訂定命令時所應遵循之方針與原則即可。

(三)以目前實務上，司法院及法務部頒布命令規定，對於法官及檢察官職務評定未達良好者，限制其不得擔任特定職位及取得特定身分資格，茲以下表說明之：

表 28：法官及檢察官職務評定未達良好之影響說明表

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
1.	不得擔任司法院人事審議委員會委員	<u>司法院人事審議委員會委員遴選辦法</u> (101年6月20日)	第3條第2項第4款：「有下列情形之一者，不得擔任本會之法官代表：四、最近三年之年終考績曾列乙等以下或職務評定曾未達良好。」	法官法第4條第6項：「司法院人事審議委員會委員之資格條件、產生方式等有關事項之辦法，及其審議規則，由司法院定之。但審議規則涉及法官任免、考績、級俸、遷調及褒獎之事項者，由司法院會同考試院定之。」
2.	不得擔任職務法庭陪席法官	<u>職務法庭法官及參審員之遴選及遞補規則</u> (109年10月19日修正)	第4條第1項第3款：「有下列情形之一者，不得擔任職務法庭陪席法官：三、最近三年之職務評定曾列未達良好。但有法官職務評定辦法第六條第二項第四款之情形者，不在此限。」	法官法第48條之3第4項：「職務法庭成員之遴選及遞補規則由司法院定之。」
3.	不得任法官評鑑委員會之法官代表	<u>法官評鑑委員會法官代表票選辦法</u> (110年4月1日修正)	第2條第2項：「具有下列情形之一者，不得任法官評鑑委員會之法官代表：五、最近三年之年終考績曾列乙等以下或職務	法官法第34條第4項：「評鑑委員之資格條件、票選程序及委員出缺之遞補等有關事項之辦法，由司法院、行政院、律師公會全國聯合會分別定之。」

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
			評定曾未達良好。」	
4.	不得為法官遴選委員會法官代表	<u>司法院法官遴選委員會法官代表票選辦法</u> (101年6月11日修正)	第3條第2項：「有下列情形之一者，不得為法官代表：...四、最近三年之職務評定曾列未達良好。但有法官職務評定辦法第六條第二項第四款之情形者，不在此限。」	法官法第7條第8項：「遴選委員會之資格條件、票選程序及委員會出缺之遞補等相關事項之辦法，由司法院、行政院、律師公會全國聯合會分別定之，並各自辦理票選。」
5.	不予核發服務紀錄良好證明書	<u>法官服務紀錄良好證明核發辦法</u> (101年6月20日訂定)	第4條第1項第7款：「申請人有下列各款情形之一者，不予核發服務紀錄良好證明書：七、最近三年考績曾列丙等以下，或職務評定曾未達良好。」	法官法第97條：「實任法官、檢察官於自願退休或自願離職生效日前六個月起，得向考選部申請全部科目免試以取得律師考試及格資格。前項申請應繳驗司法院或法務部派令、銓敘部銓敘審定函及服務機關出具之服務紀錄良好證明等文件；服務紀錄良好證明之內容、標準及其他應遵循事項之辦法，由司法院、法務部分別定之。」
6.	不予頒給司法獎章或酌予變更頒給等次	<u>司法院司法獎章頒給辦法</u> (101年12月26日修正)	第3條：「符合前條頒給本獎章資格人員，有下列情形之一者，得不予頒給本獎章或酌予變更頒給等次：五、最近十年考績曾考列丙等或職務評定曾評列未達良好。」	獎章條例第9條第1項：「專業獎章，由各主管院或主管機關，依其主管業務之性質及需要，訂定頒給辦法；其由主管機關訂定者，應報各該主管院核定。」

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
7.	扣除年資 或不予頒 給司法獎 章	<u>司法院司法 獎章頒給作 業要點</u> (109年8月 7日修正)	第3點第2項：「符合本辦法第三條第五款情形者，依下列規定辦理：（一）因請延長病假或停減分案件而全年辦案量較少或辦案期間較短，或依法官法第七十七條停止辦理審判案件，致最近十年考績曾考列丙等或職務評定曾評列未達良好者，於扣除考績考列丙等或職務評定未達良好之年資後，依第二點規定辦理。（二）因前款以外其他原因，致最近十年考績曾考列丙等或職務評定曾評列未達良好者，不予頒給司法獎章。」	司法院司法獎章頒給辦法（以下簡稱本辦法）第6條第1項：「本獎章分一等、二等、三等，均用襟綬，其頒給等次之標準得由司法院另定之。……」
8.	不得擔任 法務部檢 察官人事 審議委員 會委員	<u>法務部檢察 官人事審議 委員會檢察 官選任委員 實施要點</u> (107年8月 24日修正)	第3點第2款：「各級檢察署及其檢查分署檢察官選任委員候選人應具備下列各款資格：……（二）最近三年考績或職務評定均為甲等或良好。」	法官法第90條第5項：「檢察官人事審議委員會置委員十七人，由法務部部長指派代表四人、檢察總長及其指派之代表三人與全體檢察官所選出之代表九人組成之，由法務部部長指派具法官、檢察官身分之次長為主任委員。」及同條第7項規定：「全體檢察官代表，以全國為單一選區，以秘密、無記名及單記直接選舉產生，每一檢察署以一名代表為限。」

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
9.	不得各級檢察署及其檢察分署主任檢察官、高等檢察署及其檢察分署檢察官	<p><u>各級檢察署及其檢察分署檢察官及主任檢察官遴選要點</u> (107年9月12日修正)</p>	<p>第 1 點第 2 款：「地方檢察署及其檢察分署主任檢察官，應就具有下列各款資格者，擇優遴任之：…(二)最近五年，考績三年列甲等、二年列乙等以上，或職務評定均為良好；考績與職務評定同時採計時，除職務評定均為良好外，其考績應均列乙等以上。但列乙等之年度合計不得超過二年。」</p> <p>第 2 點第 2 款：「高等檢察署及其檢察分署主任檢察官，應就具有本法第八十七條第二項所定任用資格及下列各款資格者，擇優遴任之：…(二)最近五年，考績三年列甲等、二年列乙等以上，或職務評定均為良好；考績與職務評定同時採計時，除職務評定均為良好外，其考績應均列乙等以上。但列乙等之年度合計不得超過二年。」</p> <p>第 4 點第 2 款：「高等檢察署及其檢察分署檢察官，應就具有本法第八十七條第二</p>	<p>行政程序法第 159 條第 1 項及第 2 項第 1 款規定：「本法所稱行政規則，係指上級機關對下級機關，或長官對屬官，依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定。(第 1 項)行政規則包括下列各款之規定：一、關於機關內部之組織、事務之分配、業務處理方式、人事管理等一般性規定。(第 2 項)」</p>

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
			項所定任用資格及下列各款資格者，擇優遴任之：…(二)最近五年，考績三年列甲等、二年列乙等以上，或職務評定均為良好；考績與職務評定同時採計時，除職務評定均為良好外，其考績應均列乙等以上。但列乙等之年度合計不得超過二年。」	
10.	不得任檢察官評鑑委員會之法官代表	<u>檢察官評鑑委員會檢察官代表票選辦法</u> (109年3月3日修正)	第2條第5款：「檢察官評鑑委員會之檢察官代表應具備下列各款資格：…五、最近五年年終考績均為甲等或職務評定均為良好。」	法官法第89條第1項準用第34條第4項：「評鑑委員之資格條件、票選程序及委員出缺之遞補等有關事項之辦法，由司法院、行政院、律師公會全國聯合會分別定之。」
11.	不得任法官評鑑委員會之法官代表	<u>法官評鑑委員會檢察官代表票選辦法</u> (109年3月3日修正)	第2條第4款：「法官評鑑委員會之檢察官代表應具備下列各款資格：…四、最近五年年終考績均為甲等或職務評定均為良好。」	法官法第34條第4項：「評鑑委員之資格條件、票選程序及委員出缺之遞補等有關事項之辦法，由司法院、行政院、律師公會全國聯合會分別定之。」
12.	不得為法官遴選委員會檢察官代表	<u>司法院法官遴選委員會檢察官代表票選辦法</u> (109年7月8日修正)	第2條第5款：「司法院法官遴選委員會（以下簡稱法官遴選委員會）之檢察官代表應具備下列各款資格：…五、最近五年職務評定均為良好。」	法官法第7條第8項：「遴選委員之資格條件、票選程序及委員出缺之遞補等相關事項之辦法，由司法院、行政院、律師公會全國聯合會分別定之，並各自辦理票選。」

編號	影響	法規名稱	條文內容	法規訂定依據
13.	不予核發服務紀錄良好證明書	<u>檢察官服務紀錄良好證明核發辦法</u> (109年9月3日修正)	第4條第1項第4款：「申請人有下列情形之一者，不予核發服務紀錄良好證明書：…四、最近三年考績曾考列丙等以下或職務評定結果曾為未達良好。」	法官法第97條：「實任法官、檢察官於自願退休或自願離職生效日前六個月起，得向考選部申請全部科目免試以取得律師考試及格資格。(第1項)前項申請應繳驗司法院或法務部派令、銓敘部銓敘審定函及服務機關出具之服務紀錄良好證明等文件；服務紀錄良好證明之內容、標準及其他應遵循事項之辦法，由司法院、法務部分別定之。(第2項)」
14.	平調劣後	<u>高等檢察署以下各級檢察署及其檢察分署檢察官通案調動原則</u> (108年5月9日修正)	第4點第3款：「前點第一款、第三款、第五款及第七款之平調，以尊重當事人志願服務機關為原則，志願相同者，依下列順序決定之：「…(三)期別相同，依最近三年考績分數或職務評定結果排序。考績或職務評定均為甲等或良好者，優先；其次，考績曾考列乙等以上、未曾考列丙等，且未曾職務評定未達良好者，以考績甲等與職務評定良好合計年度較多者，優先；再其次，考績曾列丙等或曾職務評定未達良好合計年度較少者，優先。排序相同者，以考績平均分數較高者，優先。」	行政程序法第159條第1項及第2項第1款規定：「本法所稱行政規則，係指上級機關對下級機關，或長官對屬官，依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定。(第1項)行政規則包括下列各款之規定：一、關於機關內部之組織、事務之分配、業務處理方式、人事管理等一般性規定。(第2項)」

(四)亦有學者認為，職務評定之等級及效力，法官法

未直接明定，反而規定於法官法第73條第2項及第89條第1項授權之法規命令「法官職務評定辦法」中，似有違反重要性法律保留原則，容有提升其位階於法官法之必要⁶⁷。從授權之目的、內容、範圍應為明確之授權明確性原則觀之，法官法第73條第2項之「其評定及救濟程序有關事項之辦法，由司法院定之。」亦有不明確授權範圍之嫌。尤其評定之等級及其法律效力(或稱獎懲效力)，理屬重要事項，應由法律加以明定，法官法對職務評定之良好定有明文(第74條)，卻對未達良好卻漏未規定，似有嚴重不足。蓋未達良好評定，對法官影響甚大，故應於法律中明定其效力⁶⁸。

(五)經查法官法第74條第1項及第2項規定職務評定為良好之法律效果，並依第73條第2項及第89條第1項分別授權司法院、法務部訂定關於評定及救濟程序等事項之辦法，惟查前開法官法第73條第2項及第89條第1項規定並未就職務評定為未達良好有其他不利限制效果，授權主管機關為《表 28：法官及檢察官職務評定未達良好之影響說明表》中揭示特別之規定限制法官及檢察官擔任特定職務及取得特定資格證明之不利效果，顯然逾越法官法第73條第2項及第89條第1項規定授權之範圍。再者，法官職務評定辦法第6條第2項及檢察官職務評定辦法第7條第2項均有規定「應」評列未達良好情形，卻未見法官法第73條及第74條規定有任何授權依據，且實務運作上，依法官職務評定辦法第12條第2項但書及行政程序法第103條規定，以已客觀明白足以確認，且無裁量空間者，或事先聽取相對人之意見，顯然並無任何實益等理由，而不予陳述意見機會，對於司法官之身分及財產權均生不

⁶⁷ 請參閱林明鏘，職務監督與審判獨立，法學叢刊，第240期，2015年10月，頁27。

⁶⁸ 請參閱林明鏘，前揭註67，頁27。

利規制效果，似有違反司法院釋字第443號解釋不利處分應有法律依據之法律保留原則，允宜檢討法官法相關規定或授權依據，以符合法律保留原則及法律授權明確性原則。

三、職務評定結果，將影響司法官年終考績獎金及俸級晉敘，學者專家咸認可能使司法官為獲得評定獎金，配合主管要求或要求有其不合理之處，甚至有侵害人民訴訟權之舉措，恐有影響司法官行使職權之獨立性之疑慮，爰建議職務評定僅作司法官平時執行職務之考核，應與獎金制度脫鉤，以維護司法官行使職權之獨立性。

(一)按法官法第74條第1項及第2項規定：「法官任職至年終滿一年，經職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，晉一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職務最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但任職不滿一年已達六個月，未受有刑事處罰、懲戒處分者，獎金折半發給。(第1項)法官連續四年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，除給與前項之獎金外，晉二級。(第2項)」

(二)有學者認為，對於職務評定為良好，一定條件下給予1個月俸給總額之獎金，此類獎金制度應加以廢除，因評定應係作為法官與何職務適格與否之資料，但若配合獎金，則法官之內在獨立容易遭受動搖，例如為取得1個月獎金乃犧牲部分案件，草率終結，甚不足取，又法官之薪資已屬豐厚，不應再以考績獎金誘之以利，而成為法官審判內在獨立之漏洞⁶⁹。另學者亦認為，從人民訴訟權保障與司法

⁶⁹ 請參閱姜世明，法官法草案評釋—談與魔鬼交易的失落靈魂，月旦法學雜誌，第189期，2011年2月，第106頁；姜世明，法院組織法，修訂四版，2014年9月，頁306。

獨立觀點而論，其實所謂考績獎金恐亦有所疑義！此因，法官如係為獲得甲等考績獎金，故盡力配合主管之要求，即便主管之命令或要求有其不合之處，甚至是其要求有侵害人民訴訟權之舉措(如迅速結案)，此時便恐有影響司法獨立(職務上之獨立)之嫌⁷⁰！

(三)而所謂司法獨立原則具有二層意涵，狹義者乃指審判獨立，亦即法官行使職權之獨立而不受干涉；廣義者乃指包含司法部門之獨立，亦即司法機關獨立於立法權及行政權之外⁷¹。審判獨立乃法治國之核心理念，乃為使法官能依良知及法律審判，而不受干涉，以確保裁判正確及維護當事人正當利益，其具體內涵學者將分成「事務(職務)獨立性」、「身分獨立性」及「內在獨立性」。事務獨立性，乃要求法官不受其他任何機關指令之拘束，其不論以何方式為之，均被禁止；身分獨立性，係法官身分保障，亦確保法官審判獨立之必要前提(參照憲法第81條)；內在獨立性，基本上無法透過法制擔保，因「法官，除良知之外，一無所有」。對於法官內在獨立，除以外在關於身分保障及提高薪俸等制度，以間接使法官獲得能有內在獨立、自由之空間外，因內在之獨立與自由，涉及慾望及修養、操行之問題，如何於選取法官時，對品德及價值觀為適當之篩選，於任職時如何以法官倫理相加督促，並於事發時為嚴厲處分，不惑於人情予以寬貸，乃司法人事最為棘手與尚待改進者⁷²。

⁷⁰ 請參閱林超駿，同前註64，頁8。

⁷¹ 請參閱姜世明，法院組織法，同前註69，頁58。

⁷² 請參閱姜世明，法院組織法，同前註69，頁62至75。

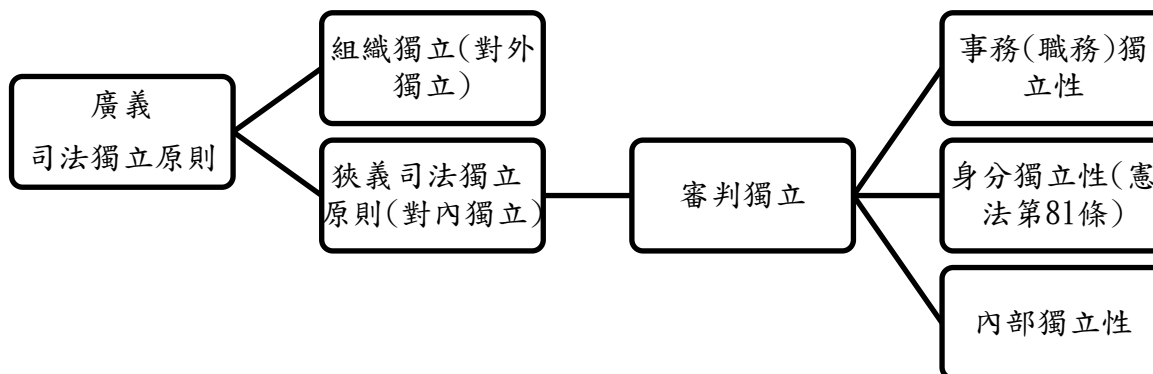


圖 2：司法獨立之體系圖

(四) 司法官職務評定制度，多數見解認為其係為廣義職務監督一環⁷³。而司法官依法獨立行使職權，係法治國原則之基本精神，職務監督如何不影響司法獨立，其界限為何？以職務監督與法官獨立界限為例，在德國學說上，有所謂核心領域理論(Kernbereichslehre)、可避免理論(Vermeidbarkeitslehre)、義務違反理論(Pflichtverletzungstheorie)、法官確信理論(Richterliche Überzeugung)、禁止實質審查理論(Lehre vom Verbot Sachlicher Nachprüfung)⁷⁴等說，其中核心領域理論為其聯邦最高普通法院職務法庭所採用，並已成為通說。該理論乃將該裁判行為分為核心領域(Kernbereich der richterlichen Tätigkeit)與非核心(亦稱

⁷³ 請參閱林明鏘，同前註67，頁26至29；姜世明，法院組織法，同前註69，頁304至306；另司法院於110年4月16日派員參加本院舉辦「法官、檢察官職務評定之方式檢討」機關座談會提供書面資料亦認為職務評定為廣義之職務監督。

⁷⁴ 請參閱賴俐君，法官職務評定之研究，國立政治大學法律學系碩士論文，102年1月，頁140至146。

外部秩序，Bereich der äußeren Ordnung)領域二部分，前者包括固有之裁判行為本身，及涵蓋所有直接、間接為準備裁判及接續裁判之行為，於此範圍內原則上排除職務監督，惟仍有部分例外，亦即法官顯然錯誤之職務行為，例如適用已廢止之法律，則得為職務監督。至於非核心領域，則原則上為職務監督之範圍⁷⁵。

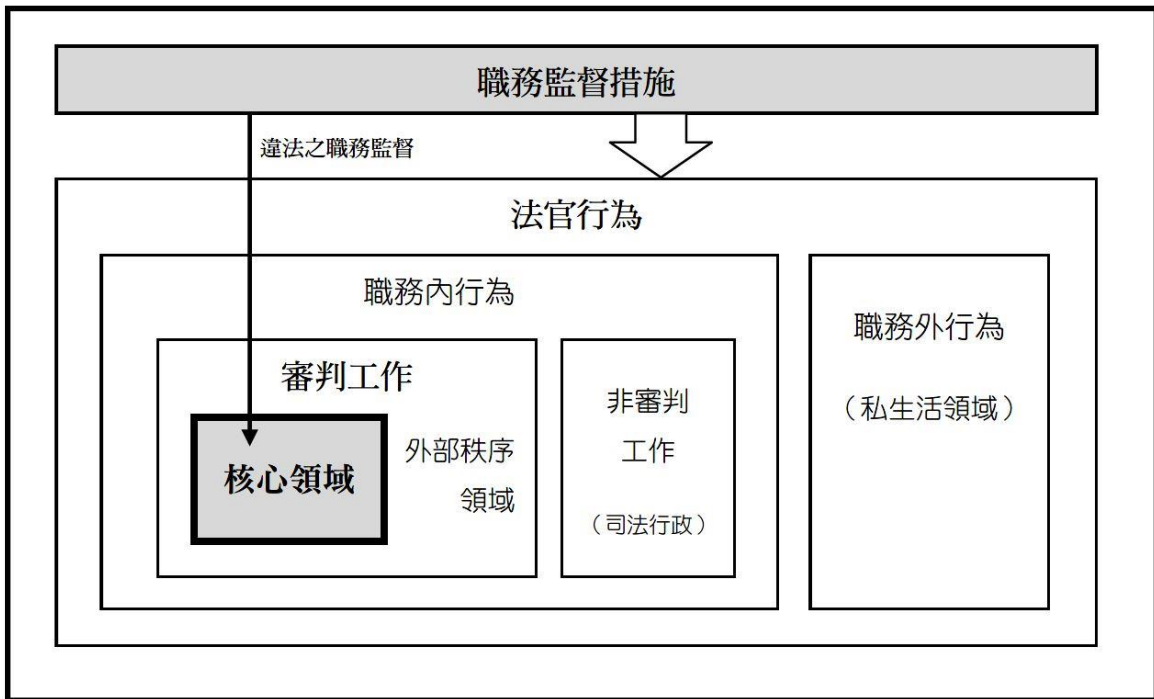


圖 3：職務監督之法容許範圍及界限⁷⁶

(五)職是之故，職務評定結果，將影響司法官年終考績獎金及俸級晉敘，學者專家咸認可能使司法官為獲得評定獎金，配合主管要求或要求有其不合理之處，甚至有侵害人民訴訟權之舉措，恐有影響司法官行使職權之獨立性之疑慮，爰建議職務評定僅作司法官平時執行職務之考核，應與獎金制度脫鉤

⁷⁵ 請參閱姜世明，法院組織法，同前註69，頁303；詹鎮榮、吳綺雲，從德國法官法論我國法官職務法庭建置規劃，司法院委託專題研究計畫案，110年11月30日，頁45至48；另可參懲戒法院職務法庭110年上字第1號懲戒判決略以：「審判工作範圍內，是否受審判獨立保障，得以『核心領域』、『外部秩序』為區分。(1)審判工作之『核心領域』，指任何直接、間接與裁判形成過程相關之活動，主要為法之發現本身，以及為法之發現間接所為實體與程序之相關決定，職務監督原則上對此領域不得介入干涉。(2)除上述『核心領域』外，即屬審判工作之『外部秩序』部分，得行適當之職務監督。」

⁷⁶ 請參閱詹鎮榮、吳綺雲，前揭註75，頁124。

⁷⁷，以維護司法官行使職權之獨立性⁷⁸。

四、倘職務評定與年終績效獎金制度脫鉤，僅作司法官平時執行職務之考核，為使評定結果更具完整性及客觀性，以作為司法官調動、升遷等職位適格之人事參考資料，職務評定期間允宜以2年或3年為期，俾適切理解司法官職務表現優劣點，作為升遷調動之依據。

(一)按法官法第73條第1條規定：「法官現辦事務所在之法院院長或機關首長應於每年年終，辦理法官之職務評定，報送司法院核定。法院院長評定時，應先徵詢該法院相關庭長、法官之意見。」第89條第1項規定檢察官準用之，亦即司法官每年於年終都辦理職務評定。

(二)有學者參考美國法之正面評鑑制度經驗，該制度運作上採取定期方式，但不必每年為之(regular intervals)⁷⁹。按法官以其工作性質有別於一般公務員，僅用結案所需之時間來看，許多案件往往超過1年，因此，法官正面評鑑制度容許運作時間之彈性，是有其可取之處！對此，如以美國科羅拉多州之制度為例，其評鑑期間之間隔，是視法官之不同而有2年至6年之差異⁸⁰。另有學者，參照德國法職務評定(Dienstbewertung)，是每5年進行1次，只有評語，但無評定等次，且其升遷或晉級，

⁷⁷ 參閱詹鎮榮教授於110年3月12日參加本院舉辦「法官、檢察官職務評定方式之檢討」學者專家諮詢會議時，提供其撰寫「法官職務評定制度興革建議」一文中，提及倘若擬將法官職務評定制度質變為對法官職務妥適安排的評價資料(類似之制度設計，或可參考公立大學教師之評量)，則可思考之配套調整如下：(1)將職務評定與獎金制度脫鉤。(2)由於職務評定擬設計為法官職位妥適性之評價資料，故職務評定良好者，相關對應的晉敘設計似可維持。

⁷⁸ 請參閱姜世明，同前註69，頁111。

⁷⁹ Rebecca Love Kourlis and Jordan M. Singer, A Strategy For Judicial Performance Evaluation In New York, 72 ALB. L. REV. 657, 658(2009).；轉引自林超駿，同前揭註64，頁14。

⁸⁰ 請參閱林超駿，同前揭註64，頁14。

並不以職務評定為唯一參考依據⁸¹。

(三)是以，倘職務評定與年終績效獎金制度脫鉤，僅作司法官平時執行職務之考核，為使評定結果更具完整性及客觀性，以作為司法官調動、升遷等職位適格之人事參考資料，職務評定期間允宜以2年或3年為期，俾適切理解司法官職務表現優劣點，作為升遷調動之依據。

五、現行職務評定相關辦法規定評定種類分成良好及未達良好，具有規制司法官之年終績效獎金或晉級之效力，功能上屬於司法官廣義監督機制一環，其評定結果亦屬人事考核任用參考資料，非純為司法官之給與事項。是以，司法官職務評定制度立法目的、法律效果及規範所欲達成之功能角度觀之，允宜調整職務評定事項置於法官法妥適章節，方符合法律體系一致性。

(一)法律體系解釋，即法律規定在實質內容和形式邏輯上彼此相關，個別條文不能孤立解釋，須在法律整體關連上去加以理解。解釋一個法律規定必須顧及整個法秩序，避免矛盾和規範衝突，以維護法秩序的統一性及一貫性(integrity in a legal system)⁸²。換言之，解釋規範時亦須考量該規範之意義脈絡、上下關連體系地位及其對該當規整的整個脈絡之功能為何。此外，整個法秩序(或其大部分)都受特定指導性法律思想、原則或一般價值標準的支配，其中若干思想、原則，在今日甚至具有憲法位階，其作用在於：諸多規範之各種價值決

⁸¹ 請參閱林明鏘，同前註67，頁28。

⁸² MacCormick, 6 Ratio Juris 16, 24 (1993); MacCorvick, in: Peczenik/Lindahl/Roermund, Theory of Legal Science(1984), S. 235, 244: "coherence is a desirable ideal feature of a system of law"; Dworkin, Law's Empire(1986), S.211 ff.; 轉引自王澤鑑，法律思維與案例研習 請求權基礎理論體系，自版，4版，2019年9月，頁203至206。

定得藉此法律思想得以正當化、一體化，並因此避免其彼此間矛盾，有助於解釋，對法律內的及超越法律的法之續造，助益更宏⁸³。

(二)100年7月6日法官法制定公布時，其立法總說明所載：「職務評定是作為法官之平時考核，為使法官執行職務能受有效監督，法官每年應受職務評定。」法官法第73條立法說明：「為提高法官執行職務之品質與效率，每年應辦理法官之職務評定，其評定結果經司法院核定後，供法官人事作業之參考，及核發職務獎金與俸給晉級之依據。」易言之，職務評定制度立法目的係為使法官執行職務能受有效監督，以提高法官執行職務品質而供法官人事作業以及獎勵措施之參考資料。以目前司法官職務評定制度而言，原則上評定為良好者，給與一個月俸給總額之獎金及晉一級，如連續4年職務評定為良好，除給與獎金外，得晉二級等之正面法律效果。相對的，評定為未達良好者，法律效果會有不晉級，不給與獎金，以及上述會對司法官不得擔任特定職位等負面法律效果。總的來說，職務評定制度之法律效果，不僅對司法官有正面法律效果，亦有可能產生負面的法律效果，循此而論，將法官職務評定制度置於與法官之俸給、選任優秀實任法官轉任司法行政職務之保障、優遇、退休、資遣與撫卹等正面效果措施之法官法第8章「法官之給與」，在法律體系上似不相密合。

(三)準此以言，現行職務評定相關辦法規定評定種類分成良好及未達良好，具有規制司法官之年終績效獎金或晉級之效力，功能上屬於司法官廣義監督機制一環，其評定結果亦屬人事考核任用參考資料，非純為司法官之給與事項，是以，司法官職務評定

⁸³ 請參閱Karl Larenz著，陳愛娥譯，法學方法論(Methodenlehre der Rechtswissenschaft)，五南圖書出版股份有限公司，初版9刷，2013年8月，頁355。

制度立法目的、法律效果及規範所欲達成之功能角度觀之，允宜調整職務評定事項置於法官法妥適章節，方符合法律體系一致性。

六、依現行實務見解，司法官受懲戒處分後，得事後撤銷原職務評定(或考績)，並剝奪原評定(或考績)獎金與晉級。惟撤銷原職務評定(或考績)並剝奪原評定(或考績)獎金與晉級之時效未明文規定，為杜法律適用之爭議，允宜參照司法院釋字第583號、第474號解釋，明定有關更正職務評定等相關時效，以貫徹憲法上對公務員權益之保障意旨，並維持法秩序之安定。

(一)按法官職務評定辦法第31條第1項規定：「職務評定如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得依行政程序法相關規定辦理。」檢察官職務評定辦法第16條第1項規定：「受評人於收受職務評定結果通知後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟；如有顯然錯誤，或有發生新事實、發現新證據等行政程序再開事由，得準用行政程序法相關規定辦理。」

(二)次按銓敘部101年10月3日部法二字第10136445122號函略以：「各機關如遇受考人過去違法失職之行為，因嗣後經告發而知悉，機關於知悉當年度，對於受考人尚在機關10年懲處權行使期間之違法失職行為課予懲處，而該等懲處係作為懲處當年度考績之評擬依據，合於考績法制規定；對於案情重大、嚴重傷害政府信譽且深受社會關注者，機關若經查證屬實且在10年懲處權行使期間，本於權責撤銷重辦受考人違法失職行為各該年度之考績，亦非法所不許；惟機關撤銷重辦受考人已核定之考績，仍應類推適用行政程序法第121條第1項規定，於知有撤銷原因時起2年內為之之規

定。」

(三)嗣銓敘部考量前開函有關「10年懲處權行使期間」文字有檢討修正之必要，銓敘部再以109年4月27日部法二字第1094924997號函釋，請中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬，機關如於事後始知悉受考人過去違法失職行為，其處理方式如下，並停止適用上開101年10月3日通函：

- 1、原則上於知悉當年度核予平時考核懲處：考量機關如重行檢討受考人過去年度之考績，影響層面大（按：檢討後如變更原考績結果，則受考人因原考績結果而晉升之俸給、官職等級及支領之考績獎金，均應併予檢討），是為維護法秩序之安定，原則上宜於知悉當年度，對於受考人尚在懲處權行使期間之違失行為核予適當之平時考核懲處。
- 2、例外得撤銷（重辦）受考人違法失職年度之考績：如遇前開方式無法處理（例如：受考人違失行為已逾懲處權行使期間）或不足以處理（例如：受考人違失行為情節重大且跨越多個考績年度，如採行前開方式，將僅納入懲處當年度考績考評，恐與考績法綜覈名實、信賞必罰之立法意旨有違）時，得類推適用行政程序法第117條及第121條等相關規定，於知有撤銷原因起2年內，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之考績。
- 3、撤銷期間限制：基於維護公務人員權益及法秩序安定性之考量，機關如採撤銷考績方式辦理，應以撤銷10年內之考績為限。
- 4、應避免重複考評，亦即，倘機關業採行前開1、之方式，該等懲處係作為受考人於懲處令核定

發布年度考績考評之依據，機關自不應再以相同事由採行前開2、之方式，反之亦然。

(四)經查實務上，有發生重行檢討受懲戒處分檢察官違失事實發生年度考績之案例，茲扼要分析如下表：

表 29：重行檢討受懲戒處分檢察官違失事實發生年度考績一覽表

機關及職稱	姓名	懲戒事由	撤銷考績情形
○○○ 檢察署 檢察官	○○○	○員涉有長期違背職務、包庇經營賭博性電玩業者、收受賄賂等情(○○○年○○月○○日經○○地方法院裁定羈押，自羈押日起停職)，經法務部於○○○年○○月○○日移送監察院審查，並先行停止其職務。嗣經監察院於○○○年○○月○○日依法提案彈劾，並經職務法庭○○○年○○月○○日判決，○員撤職，並停止任用○年。	1、○○○○○○○檢察署於○○○年○○月○○日陳報撤銷重行辦理○員93年至95年年終考績，經法務部於○○○年○○月○○日重行核定為丙等，並經銓敘部重行銓敘審定在案。 2、惟其92年以前之年終考績因已逾10年懲處權行使期間，不予處理。
○○○ 檢察署 主任檢察官	○○○	○員(○○年○○月○○日自願退休)涉有提供○○○帳戶、和其合資購買房屋，以配合隱匿賄款等情，經法務部於○○○年○○月○○日移送監察院審查。嗣經監察院於○○○年○○月○○日依法提案彈劾，並經職務法庭○○○年○○月○○日判決，○員不受懲戒。	1、○○○○○○○檢察署重行檢討○員違法失職93年至96年年終考績，於○○○年○○月○○日陳報臺灣高等檢察署轉陳法務部辦理，經本部於○○○年○○月○○日重行核定為丙等，並經銓敘部重行銓敘審定在案。 2、惟其92年以前之年終考績因已逾10年懲處權行使期間，不予處理。
○○○ 法院 檢察官	○○○	○員涉犯交付賄賂罪及行使公務員登載不實文書罪等(○○年○○月○○日經○○○○地方法院裁定羈押，自羈押日起停職)，經法務部於○○○年○○月○○日移送監察院審查，並先行停止其職務。嗣經監察院依法提案彈劾，並經公務員懲戒委員會○○○年○○月○○	○○○○○○○檢察署重行檢討○員97年年終考績及99年另予考績，於○○○年○○月○○日陳報臺灣高等檢察署轉陳法務部辦理，經本部於○○○年○○月○○日重行核定97年年終考績為丙等及變更99年另予考績分數為60分

機關 及 職稱	姓名	懲戒事由	撤銷考績情形
		○日議決，○員業經最高法院 ○○○年○○月○○日判刑並 宣告褫奪公權確定，依法應予 免議。	(原為 69 分)，並經銓敘 部重行審定其 97 年年終考 績在案。

(五)前揭3個案例均為檢察官受懲戒處分確定後，經撤銷懲戒事由發生時年終或另予考績，並重新銓敘審定之情形，主管機關法務部受理該案件時，依銓敘部101年10月3日部法二字第10136445122號函認為此種情形性質屬懲處權行使，逾10年懲處權行使期間，不予處理。嗣銓敘部考量前開函有關「10年懲處權行使期間」文字有檢討修正之必要，再發布109年4月27日部法二字第1094924997號函釋取代101年函釋，該情形除斥期間仍為10年，然未有任何法律依據。

(六)惟按國家對公務員違法失職行為固應予懲罰，惟為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒，長期處於不確定狀態，實不利於維持法秩序之安定，亦不易獲致公平之結果，故懲戒權於經過相當期間不行使者，即不應再予追究，以維護公務員之權益及法秩序之安定。為貫徹憲法上對公務員權益之保障，有關公務員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定。查對公務員違法失職之行為，公務員懲戒法設有申誡、記過、減俸、降級、休職與撤職輕重不同之懲戒處分，其概以十年為懲戒權行使期間，未分別違法之失職行為性質及其懲戒之種類而設合理之規定，與比例原則未盡相符，有關機關應就公務員懲戒構成要件、懲戒權行使期間之限制通盤檢討修正。公務人員考績法有關懲處之規定亦應一併及之(司法釋字第583號解釋參照)。時效制度不僅與人民權利義務有重大關係，且其目的在於尊重既存之事實狀態，及維持法律秩序之安定，

與公益有關，須逕由法律明定，自不得授權行政機關衡情以命令訂定或由行政機關依職權以命令訂之。(司法院釋字第474號解釋參照)。

- (七)職是之故，依現行實務見解，司法官受懲戒處分後，得事後撤銷原職務評定(或考績)，並剝奪原評定(或考績)獎金與晉級，均影響司法官權益甚鉅，該撤銷權及獎金返還請求權性質上非追究司法官之行政責任，應與懲處性質有別，其除斥期間未有任何法律依據，僅以銓敘部109年函釋作為適用依據，恐違反法律保留原則。惟撤銷原職務評定(或考績)並剝奪原評定(或考績)獎金與晉級之時效未明文規定，為杜法律適用之爭議，允宜參照司法院釋字第583號、第474號解釋，明定有關更正職務評定等相關時效，以貫徹憲法上對公務員權益之保障意旨，並維持法秩序之安定。

七、有關司法官職務評定之方式，可借鏡世界法官憲章之「司法委員會模式」及美國法之「法官正面評鑑制度」，得以組成一個獨立委員會模式考核司法官平時表現，且該委員會應有司法官以外身分之委員(如法律學者、律師、社會公正人士等)占總數半數以上，使提供評定資料者更為多元，希冀評定結果能更貼近司法實際狀況。除此之外，為使外部監督形成司法有效防腐機制，司法院及法務部應隨時檢討法官法相關法令，將司法官職務評定結果，經由適當方式及內容公開給民眾知悉，以促進司法改革之步伐，進而符合人民之期待。

- (一)對於職務評定程序是否得由外部人員參與決定？
茲就司法院、法務部所提意見如下：

1、司法院部分：

法官職務表現考評面向包括學識能力、品德

操守、敬業精神及裁判品質，且以評定年度之任職期間為考評範圍，故由與受評人平日工作有互動之主管人員（評擬階段）及同儕（各機關職評會委員）予以全面性、長時間之觀察並據以考核，較能避免考評結果有以偏概全之情形；另報送本院後，經會請業務廳檢視有無評列良好顯不適當者（如受有懲戒或職務監督處分、經貴院指摘有相關違失行為、業務視導發現辦理審判業務有疏失或開庭態度不佳等），併同相關資料提請本院評議會評議。以實務職務評定辦理情形及職務評定係針對受評人於機關內部之表現，係機關內部人員所熟知，外部人員並無評定之基礎，故現階段並無需由外部人員參與決定程序之必要。

2、法務部部分：

綜觀檢察官職務評定之程序及性質，相當於公務員之年度考績，屬於對體系內人員之能力、操守考核及依法應保密之人事機密事項，依公務人員保障相關法令規定，就此等事項本不應公開。因此，對檢察官之程序保障及人事個資隱私維護，不應劣於一般公務員，如將此一制度運作另行交由本部以外的評鑑機制來辦理，於法恐有疑義且非妥適。且檢察官職務評定辦法第12條所明定之評定程序，已足見職務評定係經過多道程序審核檢視，並非特定人或少數人即可斷然決定。況有無外部人員參與評定過程，亦與職務評定是否公平、公正無必然之關係。

(二)100年7月6日制定公布法官法，對於每位法官進行評價制度包括第31條之全面評核及第73條、第74

條之職務評定，然於108年7月17日法官法修正，刪除全面評核制度，因此，目前對法官作通案性評價制度僅存職務評定制。當時立法刪除全面評核制度理由謂：「現制對於法官整體表現之評價，可透過每年實施之職務評定制為之；數年始進行一次之全面評核，對於客觀呈現法官之工作績效，提升整體司法品質之助益，極為有限。再者，對於法官之職務監督，已有司法首長之職務監督、法官自律機制、個案評鑑及監察院彈劾後移送職務法庭審理懲戒案件等多種機制併行。且第三十五條第一項第四款已修正為受評鑑法官所承辦已終結案件檢察官以外之當事人或犯罪被害人亦得請求個案評鑑。若法官有違失情節，相關人員隨時可向職務監督權人或法官評鑑委員會反應，並循上開機制進行調查、處理，無須留待全面評核時始反應，並銜接至個案評鑑程序審理，是全面評核制度亦無法強化職務監督獎優汰劣之功能，無續辦之必要，爰將本條刪除。」

- (三)職務評定制雖然只是對法官整體表現之評價，但評定僅內部人員參與及決定(原則是機關首長、受評者組成之職評會)，另以觀察上開《表 24：101年度至108年度法官職務評定銓敘審定一覽表》、《表 26：101年度至109年度檢察官職務評定銓敘審定一覽表》可以察知，年受評司法官每評列為良好比率均逾97%，似乎聊備一格，評價機制可謂虛晃一招。其他法官之職務監督，包括司法首長之職務監督、法官自律機制、個案評鑑及監察院彈劾後移送職務法庭審理懲戒案件等多種機制，均僅為對個別法官違失行為所發動監督機制，非定期通案性的評價，所以這類型監督機制通常是僅能針對違法失職之個別法官作監督，並無法通盤了解每個法官情形。黃旭田律師參加本案諮詢會議亦指出，

評定者全是法官，是不太好的，原因是法官自己對一件事情的好惡，我們先不要講護短，他們對事情的好惡跟容忍，是跟民間不太一樣的，譬如說一個法官亂罵當事人很嚴重，這些事情可能律師看了是匪夷所思，難以想像，但是在法官的眼裡，可能這是他指揮訴訟的權責之一，因為法官對於被過度介入這件事情比較重視，比較重視原因是基於同儕法官的尊重，以及對審判獨立的考量，但是遠遠沒有辦法回應人民的意見。是以，法官(檢察官)在法庭(偵查庭)中主導訴訟(偵查)指揮，在個案上斷人是非、決人生死，而擁有極大權力，難免有司法官無法克制情慾會有貪名好利、違法濫權、怠惰懶散、惡行惡狀，進而影響裁判品質及司法形象⁸⁴，但此種行為如果非透過外部監督機制(包含外部人員、組織、資訊等)評價，即使再多的內部監督機制也無法有效提升整體司法品質。

(四)相應於此，全面評核制度並非毫無參考價值，他有其他監督機制未有之優點，以司法院當時訂定各級法院法官評核辦法為例，包括它對於每位法官整體表現之評價資料係來自於外部人(當事人、告訴人、訴訟代理人、告訴代理人及辯護人⁸⁵)所提供，評核項目多樣(問案態度、訴訟程序進行情形、裁判品質、敬業精神、總體評價等⁸⁶)，評分有分為五等級(極佳、佳、普通、待改進、亟待改進⁸⁷)，亦供以文字記載具體事實⁸⁸。

⁸⁴ 請參閱姜世明，法院組織法，同前註69，頁272。

⁸⁵ 各級法院法官評核辦法(108年9月23日廢除)第4條第1項：「法官評核由受評核案(事)件當事人、告訴人、訴訟代理人、告訴代理人及辯護人分別就前條第二項所定各評核項目，填寫法官評核意見調查表，對於受評核人之表現，評定等級。」

⁸⁶ 各級法院法官評核辦法第3條第1項及第2項：「法官評核之項目如下：一、問案態度。二、訴訟程序進行情形。三、裁判品質。四、敬業精神。五、總體評價。(第1項)司法院得依法院業務性質及法官評核意見調查表填寫人之類型，調整評核項目並設計具體問題。(第2項)」

⁸⁷ 各級法院法官評核辦法第4條第2項：「除未填寫或填寫不清楚之項目不予列計外，前條第一項所列評核項目，分為極佳(五分)、佳(四分)、普通(三分)、待改進(二分)、亟待改進(一分)五等級。」

(五) 在外國立法例上，美國法上法官之正面評鑑制度，有關於評鑑事務之機制，美國法曹協會意見以及多數州之作法，是委由獨立委員會進行，其組織之委員來自各方，包括法官、律師以及一般人民，以科羅拉多州為例，並經過特殊之程序任命，亦即經由州長、州最高法院院長、州參議院議長以及州眾議院議長等各自任命若干人。就提供評鑑資料者更是多元，從當事人、律師、證人、法院相關職員、社會一般人士到法官同僚等，受評法官之前途不繫於一人，情況相對地公正⁸⁹。另世界法官憲章(The Universal Charter of the Judge)第2條之3(司法委員會)對於法官之招聘、培訓、任用、晉升和懲戒等方面，亦經由外部獨立委員會參與決定⁹⁰，以保障司法實質獨立。

(六) 美國聯邦最高法院猶太裔大法官路易斯·布蘭迪斯(Louis D. Brandeis)名言：「公開是救治現代社會及工業弊病的最佳良藥，陽光是最好的防腐劑，燈光是最有效的警察(Publicity is justly commended as a remedy for social and industrial diseases. Sunlight is said to be the best of disinfectants; electric light the most efficient policeman.)⁹¹」這

⁸⁸ 各級法院法官評核辦法第4條第3項：「除第一項所定之評核項目外，法官評核亦得另設欄位，供以文字記載具體事實。」

⁸⁹ 請參閱林超駿，前揭註64，頁14。

⁹⁰ 世界法官憲章第2條之3(司法委員會)規定：「為了保障司法獨立，應成立司法委員會或其他相當之組織。至於傳統上以其他方式保證這種獨立性的國家，不在此限。(第1項)司法委員會應完全獨立於該國之其他權力機構。(第2項)司法委員會應由法官同儕經由一定程序選任之法官所組成，以確保最大民意之代表性。(第3項)司法委員會之委員得由非法官之委員任之，以代表公民社會之多樣性。但政治人物不得擔任委員，以免產生不當之疑義。非法官之委員在誠信、獨立、公正和專業能力方面，應具備與法官相同之資格。政府機關或議會之任何成員均不得擔任司法委員會之委員。(第4項)司法委員會應賦予其對於法官之招聘、培訓、任用、晉升和懲戒等方面之最大權力。(第5項)應該可以預見的是，國家之其他權力機構得向司法委員會諮詢有關司法地位和倫理所有可能之產生問題，及其他關於司法之年度預算、法院資源之分配、司法機關之運作與公眾形象等議題。(第6項)」

⁹¹ Louis D. Brandeis, *Other People's Money--and How the Bankers Use It*(1914), <https://louisville.edu/law/library/special-collections/the-louis-d.-brandeis->

段話隱含著現代社會及工業制度建構下，在特定領域範圍內具封閉性，此封閉性勢所難免會衍生內部腐化，而公開透明方式是防止其內部腐化最佳及有效率的方法。公開原則(Der Grundsatz der Öffentlichkeit)亦適用在我不同法領域中，包含法院組織法⁹²、行政程序法⁹³、民事訴訟法⁹⁴、刑事

[collection/other-peoples-money-chapter-v](#), 最後瀏覽日：110年7月15日。

- ⁹² 例如法院組織法第83條(公報之出版)：「各級法院及分院應定期出版公報或以其他適當方式，公開裁判書。但其他法律另有規定者，依其規定。(第一項)前項公開，除自然人之姓名外，得不含自然人之身分證統一編號及其他足資識別該個人之資料。(第2項)高等法院以下各級法院及其分院檢察署，應於第一審裁判書公開後，公開起訴書，並準用前二項規定。(第3項)」；第86條(法庭之公開)：「訴訟之辯論及裁判之宣示，應公開法庭行之。但有妨害國家安全、公共秩序或善良風俗之虞時，法院得決定不予公開。」
- ⁹³ 例如行政程序法第1條(立法目的)：「為使行政行為遵循公正、公開與民主之程序，確保依法行政之原則，以保障人民權益，提高行政效能，增進人民對行政之信賴，特制定本法。」；第47條(申請閱覽卷宗)：「當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。(第1項)行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。二、涉及國防、軍事、外交及一般公務機密，依法規規定有保密之必要者。三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。四、有侵害第三人權利之虞者。五、有嚴重妨礙有關社會治安、公共安全或其他公共利益之職務正常進行之虞者。(第2項)前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。(第3項)當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求相關機關更正。(第4項)」；第47條(公務員與當事人進行行政程序外之接觸)：「公務員在行政程序中，除基於職務上之必要外，不得與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸。(第1項)公務員與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸時，應將所有往來之書面文件附卷，並對其他當事人公開。(第2項)前項接觸非以書面為之者，應作成書面紀錄，載明接觸對象、時間、地點及內容。(第3項)」；第59條(聽證公開原則及例外)：「聽證，除法律另有規定外，應公開以言詞為之。(第1項)有下列各款情形之一者，主持人得依職權或當事人之申請，決定全部或一部不公開：一、公開顯然有違背公益之虞者。二、公開對當事人利益有造成重大損害之虞者。(第2項)」；第164條(行政計畫確定程序之適用範圍及程序)：「行政計畫有關一定地區土地之特定利用或重大公共設施之設置，涉及多數不同利益之人及多數不同行政機關權限者，確定其計畫之裁決，應經公開及聽證程序，並得有集中事權之效果。(第1項)前項行政計畫之擬訂、確定、修訂及廢棄之程序，由行政院另定之。(第2項)」
- ⁹⁴ 例如民事訴訟法第242條(訴訟文書之利用)：「當事人得向法院書記官聲請閱覽、抄錄或攝影卷內文書，或預納費用聲請付與繕本、影本或節本。(第1項)第三人經當事人同意或釋明有法律上之利害關係，而為前項之聲請者，應經法院裁定許可。(第2項)卷內文書涉及當事人或第三人隱私或業務秘密，如准許前二項之聲請，有致其受重大損害之虞者，法院得依聲請或依職權裁定不予准許或限制前二項之行為。(第3項)前項不予准許或限制裁定之原因消滅者，當事人或第三人得聲請法院撤銷或變更該裁定。(第4項)前二項裁定得為抗告。於抗告中，第一項、第二項之聲請不予准許；其已准許之處分及前項撤銷或變更之裁定，應停止執行。(第5項)當事人、訴訟代理人、參加人及其他經許可之第三人之閱卷規則，由司法院定之。(第6項)」；第469條第5款(當然違背法令之事由)：「有下列各款情形之一者，其判決當然為違背法令：……五、違背言詞辯論公開之規定者。」

訴訟法⁹⁵、行政訴訟法、政府資訊公開法、證券交易法⁹⁶等法律，衡酌受規範者權益侵害強度、所欲產生之規範效果及社會發展因素等綜合判斷，針對不同規範事務領域給予不同公開程度，以尋繹利益衝突間最佳平衡點。相應於此，司法因審判獨立、偵查不公開、訴訟(偵查)指揮等獨立性相關原則下造就某程度封閉性，如在不影響司法獨立及法治國原則前提下，適度將評定結果公開給社會大眾知悉⁹⁷，不僅能防止司法內部之腐化可能性，亦助於

⁹⁵ 例如刑事訴訟法第33條(辯護人之閱卷)：「辯護人於審判中得檢閱卷宗及證物並得抄錄、重製或攝影。(第1項)被告於審判中得預納費用請求付與卷宗及證物之影本。但卷宗及證物之內容與被告被訴事實無關或足以妨害另案之偵查，或涉及當事人或第三人之隱私或業務秘密者，法院得限制之。(第2項)被告於審判中經法院許可者，得在確保卷宗及證物安全之前提下檢閱之。但有前項但書情形，或非屬其有效行使防禦權之必要者，法院得限制之。(第3項)對於前二項之但書所為限制，得提起抗告。(第4項)持有第一項及第二項卷宗及證物內容之人，不得就該內容為非正當目的之使用。(第5項)」；第33條之1(辯護人偵查中之羈押程序閱卷)：「辯護人於偵查中之羈押審查程序，除法律另有規定外，得檢閱卷宗及證物並得抄錄或攝影。(第1項)辯護人持有或獲知之前項證據資料，不得公開、揭露或為非正當目的之使用。(第2項)無辯護人之被告於偵查中之羈押審查程序，法院應以適當之方式使其獲知卷證之內容。(第3項)」；第379條第3款(當然違背法令之事由)：「有左列情形之一者，其判決當然違背法令：……三、禁止審判公開非依法律之規定者。」

⁹⁶ 例如證券交易法第30條(申請審核應備公開說明書)：「公司募集、發行有價證券，於申請審核時，除依公司法所規定記載事項外，應另行加具公開說明書。(第1項)前項公開說明書，其應記載之事項，由主管機關以命令定之。(第2項)公司申請其有價證券在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣者，準用第一項之規定；其公開說明書應記載事項之準則，分別由證券交易所與證券櫃檯買賣中心擬訂，報請主管機關核定。(第3項)」；第31條(公開說明書之交付)：「募集有價證券，應先向認股人或應募人交付公開說明書。(第1項)違反前項之規定者，對於善意之相對人因而所受之損害，應負賠償責任。(第2項)」；第32條(公開說明書虛偽或隱匿之責任)：「前條之公開說明書，其應記載之主要內容有虛偽或隱匿之情事者，左列各款之人，對於善意之相對人，因而所受之損害，應就其所應負責部分與公司負連帶賠償責任：一、發行人及其負責人。二、發行人之職員，曾在公開說明書上簽章，以證實其所載內容之全部或一部者。三、該有價證券之證券承銷商。四、會計師、律師、工程師或其他專門職業或技術人員，曾在公開說明書上簽章，以證實其所載內容之全部或一部，或陳述意見者。(第1項)前項第一款至第三款之人，除發行人外，對於未經前項第四款之人簽證部分，如能證明已盡相當之注意，並有正當理由確信其主要內容無虛偽、隱匿情事或對於簽證之意見有正當理由確信其為真實者，免負賠償責任；前項第四款之人，如能證明已經合理調查，並有正當理由確信其簽證或意見為真實者，亦同。(第2項)」

⁹⁷ 學者對於公開審理主義亦可能存有弊端或利益衝突有舉出幾點例子，其中「(3)對審判獨立、法治國原則之衝突：媒體(包括地下電台)報導，因評論人法律專業不足，法庭公開所引致之效果乃記者捕風捉影，穿鑿附會，誤導民眾。而若法官未能棄絕電視或報章雜誌，則可能引發喜惡情緒，而難以我心如秤，間接對法官之內在獨立發生妨礙之惡效。因而評論人之無知或惡意，其誤導更加造成人民對司法之不信賴。此對於公正程序亦有所妨礙。」之觀點，對於職務評定結果公開時應加以考量，調整至適合方式、程

提升民眾對司法信賴，畢竟，公開透明是人民信賴基礎，人民信賴基礎是民主法治國賴以為立之根基。

- (七)準此而論，有關司法官職務評定之方式，學界有建議，得以組成一個獨立委員會模式考核司法官平時表現，且該委員會應有司法官以外身分之委員（如法律學者、律師、社會公正人士等）占總數半數以上，使提供評定資料者更為多元，希冀評定結果能更貼近司法實際狀況。除此之外，為使外部監督形成司法有效防腐機制，司法院及法務部應隨時檢討法官法相關法令，將司法官職務評定結果，經由適當方式及內容公開給民眾知悉，以促進司法改革之步伐，進而符合人民之期待。

八、針對尚未具有違法失職之懲戒事由但數次評定為未達良好之司法官情形，目前對此情形未建置淘汰機制，恐影響人民司法受益權。爰此，學者專家有建議，職務評定制度應檢討對於不適任司法官者設置淘汰發動機制，以發揮職務評定制度人事考核意旨，而具有獎優汰劣功效。

- (一)廣義之職務監督，包含調動處分（法官法第45條、第46條）、警告處分（法官法第21條1項第2款）、法官自律事項（法官法第23條、各級法院法官自律實施辦法）、停止處分（法官法第43條）、懲戒處分（法官法第49條、第50條）、個案評鑑決議（法官法第22條、第30條、第39條）、職務評定處分（法官法第73條、第74條）、宣告法官會議司法事務分配決議違法處分（法官法第24條第4項）⁹⁸等，其中法官執行職務或職務內外言行如有嚴重違失或違法之

度、內容對外公開，以避免侵害司法獨立及法治國原則，請參閱姜世明，前揭註69，頁129至130。

⁹⁸ 參林明鏘，前揭註67，頁12至31。

舉，對於不適任者，目前法官法設計有多元問責、監督、退場機制，亦即職務監督、自律、評鑑及懲戒機制等。

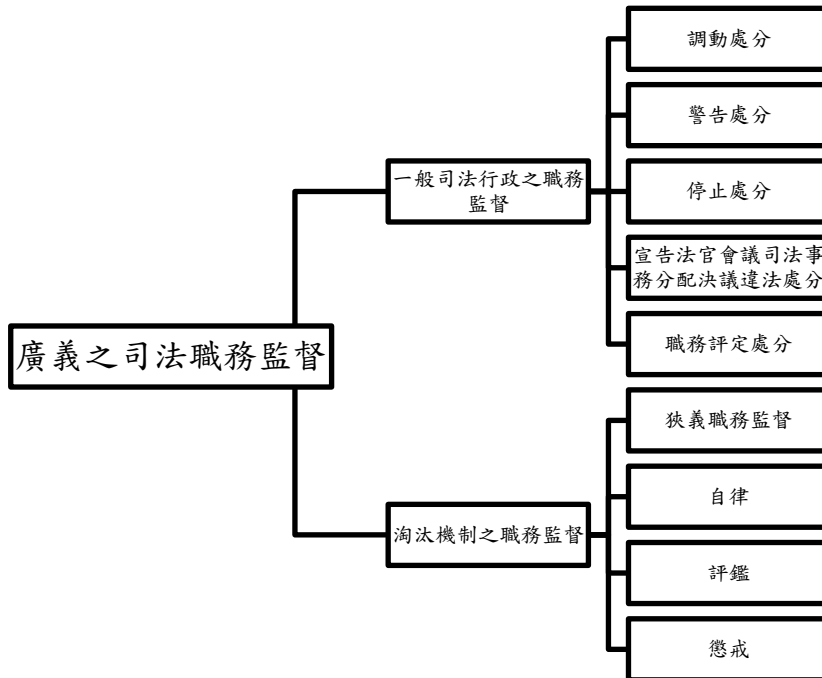


圖 4：廣義之司法職務監督體系表

(二)就是否在職務評定制度上建立淘汰機制，本案諮詢會議專家學者，以及司法院、法務部對此表達意見，茲簡要說明之：

1、肯定見解：

(1) 黃旭田律師表示：「法官可以被懲戒而進職務法庭，但我自己也當過法評會的委員，其實要成案沒有那麼容易，剛我們同事說，法官法新制實施以後，司改會不再做移送機關了，現在人民自己來。現在檢評會從新制到現在沒有任何一件成案移付評鑑；法評會好像有一件，但審理結果也認為沒有構成移付評鑑。所以簡單講，就是說不要跟我講有那個制度，那個制度運作上本來就很辛苦，當然有複雜因素，但那畢竟是對個別法官，個

別法官的表現，通常是相當程度糟糕才會進到懲戒程序裡面，但對整個法官水平表現，至少現在透過職務評定的制度。」；「一間民間企業，你只是生意做壞了，賣不出東西，薪水減薪就好；可是老百姓被你審判就跳樓自殺，搔頭搔到頭髮掉光光的，這種案子到處都是嘛！所以問題就是在這裡，如果考慮到司法的發展，一定要有一個淘汰制度，而這個淘汰制度並不是濫殺無辜，的確確實只有兩級是困難的，但是我要講的是，兩級很困難，三級、四級、五級到時候也是困難，所以還是要建立一個要去淘汰這件事情的共識，而所謂淘汰是說，你可能不太適合，不太適合的人，就不應該坐這個位置，就像說我在法律扶助基金會，我在做法扶的會長，法扶的工作由審委來審查案件通過後，就派律師，我們對審委只要求只要做幾年律師就可以了，或幾年法扶律師就可以了，但事實上我們同仁去看他們，有些人就是做不了要扶助或不要扶助的決定，要憐憫他？或不要憐憫他？有些人就是做不出決定來，做了幾年還是這樣，他的性格不適合，可能跟年資也不是有必然關係。我們現在要處理態度很不好的，工作非常不認真的，辱罵當事人的，判決書很差的，寫不出判決書也是一種能力不足，所以有很多類型，不同類型要被課責程度也不太一樣，所以確實兩級是不足的。我也不反對四級、五級，都OK！重點是那個幾級評了之後，會不會還是鄉愿？評了之後不鄉愿的人，配套會不會配合？如果配

套不好，如果司法院還是不動，也沒有用啊！」

- (2) 詹鎮榮教授表示：「如果能夠取代職務評定，除了容許只是一種獎金給予的制度之外，定性上作為一種人事評斷的資料，那這人事評斷資料倒不是單純升遷功能，其實他還包含人事上是否淘汰評斷標準，當然這個就變成要創造另一個法官淘汰制度，法官之所以會被淘汰，不是因為違法失職而已，還包含工作能力的不足，還包含其他的不適任。我們目前法官法有法官資遣，那個是因為身心障礙，無法勝任工作，這是生理跟心理上一些資遣的依據。其實就制度的創設來講，各行各業都有這個狀況，老師也有不適任的，不是說考上司法官特考，就一路優秀到底，所以我們應該思考有一種淘汰機制，不是他違法失職了，而是他工作就是起不來，而這又涉及人民權益的保障，固然有審級制度的捍衛，但是這是兩回事，所以我會認為作為一種人事評斷制度之參考因素，那這個人事評斷不應侷限於升遷的標準，還包含是否予以淘汰，當然這還要配合其他制度，不是光是這個就淘汰了，這僅是考量因素之一。」；「職務評定做為法官職務表現之評價，應可理解為亦屬於法官淘汰制度。換言之，對於職務評定結果屢屢不佳之法官，可認定其不具職務執行之妥適性。至於進而若欲發動淘汰機制，則應連結既有之其他規範。例如懲戒(但以違法、失職為前提)、資遣等。」
- (3) 賴彌鼎律師表示：「民間企業考評是ABCD。那

我們現在講的是說就司法官職務評定，就是好的要獎勵，給他晉級，這邊還有給他連續晉兩級，那不好的呢？剛剛講的莫可奈何，所以應該建立淘汰制度。所有公務員裡面，待遇優渥，地位最好的是誰？就是司法官，然司法官的威信竟然是這麼低。用民間企業來講，像台積電也有淘汰機制，所以我贊成職務評定要分級，而且要嚴格來執行淘汰機制，所謂淘汰機制，是淘汰相對不好司法官而言，把這群不是菁英的人淘汰下來，因為法官是公務員中最菁英的一群，不符合就要下來，不要說你是最菁英，卻要用一般公務員的評比標準，這怎麼會是符合比例原則。」

2、否定見解：

(1) 司法院：

〈1〉憲法於第80條明定法官受審判獨立保障規定之後，續於第81條明定：「法官為終身職，非受刑事或懲戒處分，或禁治產之宣告，不得免職。」旨在藉由憲法層次之法官身分保障，確保立法、行政等國家權力不得恣意侵犯，以貫徹憲法第80條保障法官獨立審判之旨。關於法官之懲戒，依法官法第47條第1項第1款規定，係專屬由懲戒法院職務法庭審理。易言之，法官懲戒，僅得由職務法庭之司法機關，以司法之正當法律程序為之，不得任意以行政權之管理手段逕予免職。據此，自不宜以職務評定之考評結果，發動退場機制，卸免受評人之職務。否則，將違反憲法第81條規定。

〈2〉按法官法之立意，法官執行職務或職務內外言行如有嚴重違失或違法之舉，對於不適任者，法官法設計有多元問責、監督、退場機制（如職務監督、自律、評鑑及懲戒機制等）；適任者，始於職務評定評列為良好或未達良好。是不適任卻未達移送評鑑、懲戒程度之法官，允宜以職務監督並輔以職務評定之考評機制，導正並督促法官確實履行其職務義務。」

（2）法務部表示：

〈1〉檢察官應有前開規定所定情事，始能免職。再者，職務評定制度之目的，在於提高檢察官之辦案品質與效率，並作為核發職務評定獎金與晉級之依據，已如前述，亦即該制度之設計目的，本即不在於淘汰檢察官或審究其責任，而係在於考評檢察官年度整體績效；況且，檢察官年度整體工作績效經評定為「未達良好」，並非等同為「不良好」而不適任檢察官。

〈2〉另目前對於檢察官之違失行為，除監督權人依法官法第95條所為之行政監督處分（內部監督）外，尚有監察院依法提案彈劾、懲戒法院所為懲戒處分，以及請求個案評鑑（外部監督）；其中檢察官評鑑制度，係由檢察官評鑑委員會受理，評鑑委員共13人，除檢察官3人外，外部委員共10人，比例超過3/4，以示該委員會之客觀性、中立性、獨立性及公正性。且自109年7月17日新制實施後，個案當事人可以直接向檢察官評鑑委員會請求評鑑，不必再透過律師公

會或其他團體。如個案評鑑案件經該委員會決議，認為檢察官有懲戒之必要，則逕報由本部移送懲戒法院審理。迄至110年3月16日止，該委員會共受理案件234件，已超越101年1月6日至109年7月16日約8年6個月期間，共受理之66件甚多；其中並有1件經該委員會決議，請求成立，已由本部移送懲戒法院審理。此外，檢察官經請求個案評鑑者，其受評鑑事實縱已逾請求期間而不付評鑑，仍無礙行政監督權或移付懲戒程序之行使（法官法第89條第1項準用第36條第2項參照）。

- (3) 郭瑜芳主任檢察官：「很多先進和委員關心法官及檢察官淘汰機制，那我們今天題目是職務評定，其實法官法還有另外一個很重要規定是法官和檢察官的個案評鑑，那按照法官法第89條的規定，有一些情形檢察官必須要交付個案評鑑，舉例來說，因為辦案有故意或重大過失，有明顯違誤或侵犯人民權利這種情況，或者是沒有正當理由遲延案件影響重大的，或違反偵查不公開辦案程序規定這些情況，其實可以透過個案評鑑來評鑑檢察官。那麼個案評鑑制度，有檢察官評鑑委員會的設置，就有外部人在裡面了，如果檢察官評鑑委員會對於檢察官這些違法失職的情況，他們評鑑的結果，可以由法務部來做行政懲處，或者他們覺得情節很重大，就可以如同監察院彈劾一樣，把檢察官送到懲戒法院去，進行懲戒，但是懲戒的項目包括免職、撤職、轉任檢察官以外的事務工作，比

方說過去案例可以轉任檢察事務官。也有檢察官被懲戒法院判決轉任檢察事務官，但他就直接辭職了，這種例子也是有的。」

3、折衷見解：

- (1) 李明洳律師表示：「討論要不要有退場機制，我認為這是不得已的討論，因為現在沒有全面評核，也沒有全面評鑑，然後我看個案評鑑實際運作狀況，從去年7月到現在，法評會公布的大概是36件，檢評會大概有23件左右，我每一件都看過，基本上檢評會新的有部分成立，那件是我們新法前最後送出，也是新北地檢那一件，但是新法之後也完全不付評鑑。所以在每一個選項看起來沒有發揮作用情形下，才會討論職務評定時，也希望在職務評定這裡可納入淘汰機制，如果其他機制能發揮功能，職務評定就可以純然當考績角色就好。以上是我這邊的一點補充。」
- (2) 姜世明教授表示：「我還是傾向職務評定性質單純化，就是內部考評，什麼年終獎金、考績獎金，用什麼名義通通給人家，然後要表明具體理由，有一些具體理由如為情節重大則移評鑑委員會處理，再由評鑑委員會確認是否有必要，再送職務法庭罰款、更重的是調離其他職位。我們是要走這條路，算已有機制存在了，走這條路會比較安全，因為如果要把職務評定設有淘汰機制，就可能面臨有無抵觸法律保留原則、一事兩罰問題。」
- (3) 林明鏘教授表示：「涉及司法行政權可不可以淘汰一個法官問題？這是要很慎重，我不建議法官法第73條後面增加退場機制，我和姜

世明老師看法是這樣子，讓他單純化。我建議在法官法第73條第2項後加個第3項兩年未達良好，應依法官法第30條第2項規定送個案評鑑，個案評鑑就會送到職務法庭去，這樣程序就可以接在一起。因為現在法官法第30條第2項裡面沒有規定職務評定未達良好幾年以上能送個案評鑑。」

- (三)亦有學者參採美國法之法官正面評鑑制度，為避免與淘汰不適任法官連結，以至於影響正面評鑑制度設計之宗旨，同時亦係為避免單一機構權力過大，恐影響司法獨立，負責通案正面評鑑之機構不應與從事個案評鑑之機構合一，二者必須分離⁹⁹，此見解亦值得傾聽。
- (四)於110年5月5日法務部卸、新任高階主管暨所屬檢察機關首長聯合交接及宣誓典禮，蔡清祥部長首先提出下列期許，其中表示¹⁰⁰：「參、堅持貫徹，共同發揚檢察組織新文化 展望未來，部長希望檢察長應持續鼓勵默默努力盡責的檢察官與其他基層同仁，淘汰不良或不適任檢察官，共同發揚檢察新文化！最後，部長也利用今天這個機會，將法務部近期在人力、物力及政策上所做的努力，向大家說明，希望大家可以繼續努力：……四、覈實職務評定，不要鄉愿：為落實對檢察官之內部監督，檢察長對檢察官平時工作情況要多加了解，切實進行平時考核，並在年終職務評定時秉公處理，如有符合檢察官職務評定辦法得未達良好事由者，要勇列為『未達良好』。另外法務部已考慮著手修法，如果檢察官職務評定連續兩年未達良好，情節嚴重者，

⁹⁹ 參閱林超駿，前揭註64，頁19。

¹⁰⁰ 法務部110年5月5日新聞稿，「法務部卸、新任高階主管暨所屬檢察機關首長聯合交接及宣誓典禮，蔡部長勉勵實踐新檢察文化，努力贏得人民的信賴！」，網址：<https://www.moj.gov.tw/2204/2795/2796/110867/post>，最後瀏覽日：110年7月15日。

可以予以汰除，不能繼續擔任檢察官。」

(五)職是之故，針對尚未具有違法失職之懲戒事由但數次評定為未達良好之司法官情形，目前對此情形未建置淘汰機制，恐影響人民司法受益權。爰此，學者專家有建議，職務評定制度應檢討對於不適任司法官者設置淘汰發動機制，以發揮職務評定制度人事考核意旨，而具有獎優汰劣功效。

柒、處理辦法：

- 一、本調查研究報告，函請司法院、法務部、銓敘部參處。
- 二、本調查研究報告上網公布，並予以付梓送相關機關、團體參考。
- 三、檢附派查函及相關附件，送請司法及獄政委員會處理。

調查研究委員：蔡崇義

林國明

高涌誠

郭文東

張菊芳

葉大華

參考文獻

一、中文部分

(一)專書

Karl Larenz 著，陳愛娥譯，法學方法論 (Methodenlehre der Rechtswissenschaft)，五南圖書出版股份有限公司，初版9刷，2013年8月。

王澤鑑，法律思維與案例研習 請求權基礎理論體系，自版，4版，2019年9月。

姜世明，法院組織法，修訂四版，2014年9月。

(二)期刊論文

林明鏘，職務監督與審判獨立，法學叢刊，第240期，2015年10月。

林超駿，司改之另一起點-從以通案正面評鑑(核)制度取代考績做起，台灣法學雜誌，168期，100年1月15日。

姜世明，法官法草案評釋—談與魔鬼交易的失落靈魂，月旦法學雜誌，第189期，2011年2月。

(三)學位論文

賴俐君，法官職務評定之研究，國立政治大學法律學系碩士論文，102年1月。

(四)政府出版品

司法院109年一般民眾對司法認知調查報告，司法院統計處編印，109年10月。

立法院第8屆第5會期第7次會議議案關係文書，103年4月23日。

法官法草案研究彙編(二十)(下)，司法院印行，中華民國101年4月。

詹鎮榮、吳綺雲，從德國法官法論我國法官職務法庭建置規劃，司法院委託專題研究計畫案，110年

11月30日。

(五)網路資料

101年6月26日法官職務評定辦法發布條文對照表，
法源法律網，網址：
<https://db.lawbank.com.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL066087>，最後瀏覽日：110年7月15日。

天下雜誌之台灣社會信任度調查 法官、記者信任度
吊車尾，105年5月24日，網址：
<https://www.cw.com.tw/article/5076475>，
最後瀏覽日：110年7月15日。

司法院「109年一般民眾對司法認知調查結果」新聞
稿，109年10月27日，網址：
<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1887-307819-d52e1-1.html>，最後瀏覽日：110年7月15日。

政府資訊開放平臺，109年10月27日，網址：
<https://data.gov.tw/dataset/132050>，最
後瀏覽日：110年7月15日。

國立中正大學犯罪研究中心之「109年全年度臺灣民
眾對司法與犯罪防制滿意度之調查研究」，110
年3月16日，網址：
<https://deptcrc.ccu.edu.tw/index.php?option=module&lang=cht&task=pageinfo&id=215&index=1>，最後瀏覽日：110年7月15日。

遠見研究調查之「2019臺灣社會信任」調查結果出
爐，108年5月23日，網址：
<https://gvsrsrc.cwgv.com.tw/articles/index/14810>，最後瀏覽日：110年7月15日。

二、外文部分

AMERICAN BAR ASSOCIATION, BLACK LETTER GUIDELINES FOR THE EVALUATION OF JUDICIAL PERFORMANCE(2005).

Dworkin, Law's Empire(1986), S. 211 ff.

Louis D. Brandeis, Other People's Money-- and How the Bankers Use It(1914), <https://louisville.edu/law/library/special-collections/the-louis-d.-brandeis-collection/other-peoples-money-chapter-v>, 最後瀏覽日：110年7月15日。

MacCormick, 6 Ratio Juris 16, 24 (1993).

MacCorvick, in:
Peczenik/Lindahl/Roermund, Theory of
Legal Science(1984), S. 235, 244:
“ coherence is a desirable ideal
feature of a system of law” .