# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴更一字第32號
114年7月31日辯論終結

原　　告　劉憲英

被　　告　臺灣宜蘭地方檢察署

代　表　人　王以文
訴訟代理人　耿志魁
　　楊雅玲
　　陳秋詮

上列當事人間職務評定事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國110年8月10日110公審決字第000477號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

復審決定及原處分均撤銷。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：被告代表人於訴訟進行中，由黃智勇變更為王以文，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟(見本院卷第85至88頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告屬被告檢察官，其民國109年年終職務評定，經法務部核定並經銓敘部審定，被告以110年4月20日宜檢貞人字第11005000530號職務評定通知書評定結果「未達良好」（見原處分卷第1頁，下稱原處分），於110年4月21日交由原告簽收（見原處分卷第2頁），原告不服，提起復審遭公務人員保障暨培訓委員會110年8月10日110公審決字第000477號復審決定駁回（見原處分卷第3至12頁），原告提起行政訴訟，經本院112年5月4日110年度訴字第1236號判決撤銷復審決定及原處分，被告不服，提起上訴，經最高行政法

院113年5月2日112年度上字第408號判決廢棄（見原處分卷第11至18頁），發回本院更為審理。

三、原告主張下列等語，並聲明：復審決定及原處分均撤銷。

㈠最高行政法院雖認為原處分於作成前，未給予受評人陳述意見，但於復審程序終結前已補正程序瑕疵，因而廢棄原判決。然檢察官職務評定辦法第10條第2項規定，允許在職務評定委員會（下稱職評會）有疑義時得通知受評人備詢，其立法目的在於強化事前程序保障，而非僅以事後補救，若能於職務評定決定前，給予受評人有效陳述與辯解機會，方能使其基本權獲得實質保障。

㈡檢察官職務評定旨在評價其學識能力、品德操守、敬業精神及辦案品質，惟實務上檢察官各有獨立辦公室，彼此互動有限，職評會委員往往僅能依據平時考評紀錄作判斷，然平時考評紀錄可能存有偏頗或主觀成分，甚至流於道聽途說，若未給予受評人事先陳述與澄清的機會，即行作成評定，則其客觀性與正確性難以保障。再受評人若不服評定，僅能循復審程序救濟，但公務人員保障暨培訓委員會並非司法機關，對檢察業務與文化未必深刻理解，且復審程序多以書面審查為主，欠缺言詞辯論及調查證據之機制，受評人無從有效對抗可能偏頗的資料。

㈢最高行政法院認為程序瑕疵可於復審中補正，進而廢棄原判決，顯難符合程序保障之精神，職務評定若欠缺事前陳述意見機會，既削弱了檢察官的防禦權，也影響評定決定之正確性與公信力。

四、被告則以下列等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

㈠依最高行政法院判決111年度上字第363號、111年度上字第453號判決意旨，再審被告於復審程序終結前以110年5月26日宜檢嘉人字第11005000810號函，檢附本件職務評定復審答辯書繕本，臚列作成原處分之理由及具體客觀事實，行文通知原告知悉，本件職務評定事件之程序瑕疵業已補正。

㈡原告在109年度工作表現，已構成檢察官職務評定辦法第7條第3項第7款及第8款所列「足認評列良好顯不適當」之情形，理由包括：1.態度不佳：原告於訊問與開庭中，對法警同仁及當事人態度不佳，違反檢察官倫理規範第8條及第13條規定。2.案件處理重大缺失：再審原告於偵辦109年度偵字第2835、2863號誹謗案中，僅處理部分事實，未對告訴人另案提出告訴之事實作適當論述，遭臺灣高等檢察署於再議程序中列為重大缺失。3.違反刑事訴訟程序：在內勤時，對於具通緝犯與現行犯身份之人犯，未依刑事訴訟法第93條第1項即時訊問而逕送法院，處置違反程序要求等情。

㈢原告不當言行與重大缺失，顯示其109年度整體表現確不適合評列為「良好」，原處分所為判斷乃依據具體客觀資料，並無違法或恣意。

五、本院之判斷：

㈠按法官法第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。」第89條第1項規定：「本法…第七十三條至第七十五條…有關法官之規定，於檢察官準用之；其有關司法院…之規定，於法務部…準用之。」檢察官職務評定辦法第1條規定：「本辦法依法官法（以下簡稱本法）第八十九條第一項準用第七十三條第二項規定訂定之。」第6條第1項規定：「職務評定應以平時考評紀錄為依據；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。」同條第2項規定：「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。」同條第3項前段規定：「檢察官平時考評由現辦事務所在之機關首長於每年四月、八月辦理，必要時得將受評人之具體優劣事實記錄於平時考評紀錄表；…」第7條第1項及第3項第7款、第8款分別規定：「職務評定結果分為良好、未達良好。」「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：…七、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。八、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。」

㈡被告評定原告在109年度工作表現，構成檢察官職務評定辦法第7條第3項第7款及第8款所列事由，提出原告109年檢察官職務評定表及附件（詳見附件一）、法務部所屬檢察機關檢察官平時考評紀錄表、主任檢察官江貞諭109年3月18日簽呈、109.4.14法警室會議紀錄、法務部110年1月29日法人字第11008503100號函、98年10月16日法檢字第0980035758號函、臺灣高等法院檢察署100年01月06日檢文洽字第1000000115號函等件為憑（見原處分卷第13至55頁），固非無據；依原告109年1月1日至4月30日檢察官平時考評紀錄表19項考評細目內容，分A至E計5等次之平時評核紀錄等級，經勾列B級有17項次，C級有1項次，D級有1項次，個人具體優劣事實欄記載：「本期事件：一為本年度一月初，就內勤人犯同時遭法院通緝，同時為現行犯而逮捕者，指示逕送院方，其指示有違程序，已予指正。二係與當事人李○○之開庭態度事件，已分陳字處理…。三為因疫情表喝斥法警黃欽賢，已面告請其改善。…」等語，直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「學姐辦案品質非差，但情緒控管及口語音量，措辭常令人不喜，仍待改善。」機關首長綜合考評及具體建議事項記載：「法警室同仁多次來反應，要求本人與其開會，劉檢察官（即原告）對法警同仁態度並未改變(108年因此而列為"不良"原因之一)，甚且變本加厲…」等語（見原處分卷第34頁）。109年5月1日至8月26日檢察官平時考評紀錄表經勾列B級有12項，C級有7項次，個人具體優劣事實欄記載：「未結案係全署之冠，有待加強。另於內勤時，未能依規代執行，幸溝通後順利完成。」直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「請加強自律。」機關首長綜合考評及具體建議事項記載：「同仁互動欠佳，未結案過多」等語（見原處分

卷第36頁）。109年8月27日至8月31日檢察官平時考評紀錄表，全部19項次均勾列A級，直屬主管綜合考評及具體建議事項記載：「為人謙和」，機關首長綜合考評及具體建議事項記載：「表現尚可」等語(見原處分卷第38頁)。

㈢綜合上開原告109年度平時考評紀錄觀之，雖至109年8月間曾有C級甚至D級之評核，並反映出開庭態度與同仁互動上存在部分爭議，未結案件數量過多的情形，然整體表現仍以B級為主，並非全面不佳，且至109年8月下旬已見明顯改善，考評全數為A級，主管與首長評語趨向正面，肯定其為人謙和、表現尚可。依檢察官職務評定辦法第7條第3項第8款規定，必須於受評人之學識能力、品德操守、敬業精神、辦案品質、辦理事務期間及數量等方面，達到「足認評列良好顯不適當」之程度，始得列為「未達良好」。然據前述平時考評紀錄，原告缺失已明顯改善，難謂已達持續性或重大程度，而檢察官所承辦訴訟案件之未結數量，取決於所受理案件之繁雜程度，或是各該案件訴訟程序之進行順利與否，情況不一而足，自不能僅憑承辦檢察官未結案件數量之多寡，以致必然排除良好之評列。依前揭檢察官職務評定辦法第7條第3項第7款、第8款明定，必須「足認評列良好顯不適當」始得評列未達良好，可知評定必須奠基於客觀、具體且可查證之事實，而非僅憑傳聞或主觀觀感，若職務評定僅憑同仁或主管負面意見紀錄，欠缺客觀具體事證佐證與比例之衡量，恐與法條所要求「足認」要件不符，即難認足以支持「未達良好」之評列。

㈣被告舉原告前直屬主管江貞諭主任檢察官於109年3月18日調查簽呈(含勘驗筆錄)為據，主張原告開庭態度不佳未有改善等情；依109年3月18日簽呈載有：「說明：…二、經查：…㈡…▲12分33秒(檢察官問告訴事實有無其他話要說，受訊問人沉默。檢察官再問『要不要回答，若不回答就記載不回答』，受訊問人問『說什麼？』)▲12分45秒(檢察官反問『說什麼？』隨即諭知『請簽名』)▲12分55秒(受訊問人答

『啊喔~有！我要補充那個』)…▲13分22秒(檢察官要求法警將原欲交給受訊問人的筆錄拿回，並要求書記官於筆錄上加記『於本件筆錄列印時，告訴人說：「靠夭」…』，受訊問人馬上反回『我沒有說靠夭喔…』…惟，陳情人於上開庭訊時確未提及『哭夭』等語，待見承辦檢察官誤認其意逕命書記官記載於筆錄，又無說明澄清之機會，陳情人因此激動無禮，衡以常人不喜遭無端誣陷枉曲之理，此時檢察官應尊重在場人陳述事實之權利，妥適預留審閱筆錄之時間，機敏運用訴訟指揮，以收實踐公平正義及人民信賴司法之效。」等語(見原處分卷第18至21頁）。是依該簽呈所載，在訊問過程中，原告疑將受訊問人言語誤認為「靠夭」，並逕命書記官記載於筆錄，致受訊問人情緒激動無禮，認原告有未能妥適保障當事人陳述事實之權利等情。

㈤惟經前審於112年2月17日當庭勘驗光碟（1090218143426n檔12:33至13:00），結果顯示受訊問人於檢察官追問「要不要回答」後，雖似有發音為「靠」之字，但第二字無法辨識，究竟是否為「靠夭」難以確定，對此勘驗結果兩造均無異議（見本院第1236卷第163頁）。檢察官倫理規範第8條規定：「檢察官辦理刑事案件時，應致力於真實發現，兼顧被告、被害人及其他訴訟關係人參與刑事訴訟之權益，並維護公共利益與個人權益之平衡，以實現正義。」所要求者，在於確保刑事程序中各方權益的平衡，避免因檢察官行為妨害訴訟參與或破壞程序公正。然本件係原告對受訊問人言語可能有所誤認，並命書記官記載，尚難認即已侵害受訊問人訴訟參與權益，或破壞公共與個人權益的平衡，即便原告確有誤認受訊問人語意而命記載於筆錄，難謂必然損及受訊問人之訴訟參與權益，或足以認定原告態度惡劣，僅憑前揭主管簽呈所載，亦難認原告有笑謔、怒罵或歧視等情，違反檢察官倫理規範第13條第2項：「檢察官行訊問時，應出以懇切之態度，不得用強暴、脅迫、利誘、詐欺、疲勞訊問或其他不正方法，亦不得有笑謔、怒罵或歧視之情形。」首揭檢察官職

務評定辦法第7條第3項第7款、第8款所要求「足認評列良好顯不適當」之程度，應建立於具體客觀資料始得為之，倘依前述爭議性甚高之對話片段，即推斷原告違反倫理規範並作為評列「未達良好」之依據，恐有基於錯誤之事實或資訊之情形。

㈥被告認原告109年度對值勤同仁態度仍未有改善，為職務評定未達良好事由之一，提出109年4月14日法警室會議紀錄在卷(見原處分卷第26頁，內容詳見附件二)；本件會議紀錄雖羅列原告對法警同仁態度不佳之事例，但其內容欠缺具體時間、地點及完整經過，僅以零散描述呈現，難免流於主觀印象或片面指控，況該紀錄未曾通知原告到場，亦未給予其說明與澄清機會，缺乏對質詰問及程序保障，顯與正當程序不符。被告雖稱：依行政程序法第3條第3項第7款規定，人事行政行為不適用等語；然本件涉及檢察官職務評定，依司法院就法官法第73條提出之立法說明：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。依法官法第89條第1項規定，法官法第73條規定於檢察官準用之，是可知立法目的亦應在於為提高檢察官執行職務之品質與效率，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，以及核發職務獎金與俸給晉級之依據。此有最高行政法院112年度上字第408號判決理由可按（見本院卷第13頁），可知對檢察官之個人基本權益影響重大，非單純內部管理措施，是以，人事行政行為若涉及對人民（或公務員身分權益）產生重大不利益效果，仍屬行政處分，須受行政法院審查，並應符合正當法律程序之要求，前揭最高行政法院判決理由亦揭此旨（見本院卷第15頁）。再者，檢察官職務評定辦法第10條第2項規定：「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。」其立法目的在於保障受評人能於評

定前即有陳述及澄清之機會，使職評委員於作成評定時能獲取平衡完整資訊，避免僅憑偏頗片面資料決定檢察官之職務表現，若被告僅於復審程序始補充理由，並讓受評人以書面提出意見，形式上雖符合前揭最高行政法院判決理由所稱：「因此職務評定權責機關對檢察官作成『未達良好』之職務評定前，如未依行政程序法第102條前段規定給予陳述意見機會，而違反正當程序者，若事後於復審程序終結前，已給予該檢察官陳述意見之機會，即已補正上開處分前未給予受處分人陳述意見機會之程序瑕疵。」等語（見本院卷第17頁），但在實質效果上，卻遠不及於會議現場即時說明。原告若能在法警室會議當場陳述，即可立即澄清誤解，補充事實，事後亦可避免職評委員受該份會議紀錄單方面批評影響而形成偏頗判斷；反之，待到復審階段，原告僅能針對既成紀錄書面回應，不僅失去對質機會，復審程序亦多為書面審理，難以真正矯正前階段偏頗資訊之影響。是以，本件會議紀錄既缺乏客觀可資查證之基礎，且原告亦未獲陳述與對質之機會，難謂已符合正當法律程序，自不宜作為評列原告未達良好之依據。

㈦被告主張：原告109年度之辦案正確性及定罪率低於機關平均值，足證其辦案品質不佳等語；然依被告提出之109年1月至12月偵查起訴裁判確定案件之辦案正確性統計、各地檢署偵查起訴裁判確定案件之辦案正確性統計(見本院卷第129至131頁)，109年1月至12月間，被告機關檢察官之平均辦案正確性為96.2%，定罪率為96.6%；低於此數據者計有7人，其中原告辦案正確性95.8%，定罪率亦為95.8%，於該7人中居第1位，並非最低。再依全國22地檢署同年度統計（見本院卷第131頁），辦案正確性平均95.7%、定罪率96.4%，其中有12個地檢署平均值低於被告數據。由此觀之，原告之數據雖低於宜蘭地檢署平均值，然已略高於全國平均。況依被告到庭自承，109年度尚有其他6名檢察官之數據亦低於平均，有2位當年度由被告考核，但僅1位職務評定為

未達良好，有本院卷114年7月31日言詞辯論筆錄在卷可稽（見本院卷第143頁），足見被告評定標準並不一致，對原告逕以統計數據為由列為未達良好，恐有選擇性適用之嫌。揆諸前揭檢察官職務評定辦法第7條第3項第7款、第8款規定，必須達到「足認評列良好顯不適當」之程度，方得評為未達良好。若僅因個人數據略低於機關平均，即予以不良評定，而不考量其實際辦案能力、案件數量、困難程度及整體表現，顯難符合比例原則與客觀評價之要求，亦不足以構成評列未達良好的正當理由。

㈧原告於109年度偵辦案件時，有逕以犯行逾告訴期間為由為不起訴處分，卻漏未論述告訴人另案提出告訴之事實，經臺灣高等檢察署於再議程序中列為重大缺失（見原處分卷第27至32頁）；另於109年1月16日內勤中，未即時訊問因逮捕到場之毒品現行犯，違反刑事訴訟法第92條第1項規定（見原處分卷第33頁），此等情形均可作為檢討之處。然被告於年終職務評定時，所援引「未達良好」理由，並非全然建基於真實客觀之事實，尚包含錯誤或偏頗之資訊，如部分評定係根據會議紀錄或同仁印象，欠缺具體事證，且未給予原告在場澄清機會，未符合一般公認之價值判斷標準，忽略原告整體辦案品質與表現，致整體結論受到影響，難以確保評定之公正客觀。是以，被告本次職務評定程序存有重大瑕疵，原處分應廢棄，由被告另行依合法程序及正確資料重行評定，以符合正當法律程序及檢察官職務評定辦法之立法目的。

六、綜上所述，被告辦理原告109年年終職務評定程序有如上述違法情事，復審決定未糾正，竟予維持，亦有未合，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　年　　9　　月　　11　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　林季緯

法　官　鄧德倩

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

| 得不委任律師為訴訟代理人之情形 | 所需要件 |
| --- | --- |
| (一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人 | 1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。<br>2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。<br>3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 |
| (二)非律師具有右列情形之一，經最高 | 1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 |

| | |
|---|---|
| 行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人 | 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。<br>4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。 |
| 是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。 | |

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　黃品蓉