法官評鑑委員會評鑑決議書

113 年度審評字第 190 號

113 年度審評字第 191 號

請　求　人　葉○○

受評鑑法官　楊○○　臺灣橋頭地方法院法官

　　蘇○○　臺灣高等法院高雄分院法官

上列受評鑑法官經請求人請求本會進行個案評鑑，本會決議如下：

決　　議

本件不付評鑑。

理　　由

一、請求意旨略以：

（一）請求人在訴訟上主張並非是基於個人意志而自請主動離職，此乃事發當天被告忽然對請求人提出解僱，並堅決要求於同日離職並繳回公司財產（車輛、IPAD），另也僅出示自願離職證明單並告知Remark1 條款詳載公司財務須歸還，請求人才針對Remark1 條款簽名，因此請求人請求被告提供有請求人親筆簽名之財產清單切結書，以此來論證請求人是自請離職，然而被告始終無法提供有請求人親筆簽名之財產清單切結書，受評鑑法官楊○○也未要求被告負舉證責任並提供上開資料，就直接認定請求人係自請離職並同意簽署離職申請單，判決心證完全不採請求人之陳述，反而無條件認定並採信被告之陳述。請求人自始至終都堅持主張即便被告非得解僱，可否改開非自願離職單以利後續得以請領失業補助金並另尋他職，可知請求人從未認定是自請離職，受評鑑法官楊○○還一再指

摘請求人是依自由意志決定自請離職並簽署離職申請單，甚至不斷質疑請求人是強詞奪理，若受評鑑法官楊○○之心證是客觀、公正，也應質疑被告是否有強迫或訛以他人簽署離職書，並針對雙方說詞作成判決，但判決書皆是站在被告之立場，請求人雖尊重司法之獨立性，但受評鑑法官楊○○作成之判決讓人難以心服。再者，該舉報一案經檢察官偵查後為不起訴處分，請求人並無言語威脅之不當行為，故被告解僱請求人當時未掌握客觀具體事證，僅憑報案紀錄與單方說詞就逕自解僱請求人，實屬不合法。受評鑑法官楊○○不僅無視不起訴處分，單憑一方說詞並採信該報案紀錄，認定請求人有騷擾同事而有言行不當，因此請求人係對受評鑑法官楊○○之審判心證有無明顯違誤或偏頗，請求評鑑。又依照勞基法規定，雇主若有解僱員工之必要，必須符合相對應之法規及必要之法定程序才屬合法，同時勞工也必須被清楚交代被開除的原因為何？然而，被告於解僱請求人當天僅以口頭告知「因有言語威脅之不當行徑」，並以相關內容為「公司機密」為由拒絕說明原委，請求人當下亦無坦承有此行為，就認定請求人有嚴重犯行並堅決解僱請求人，要求即刻離職，被告處置程序明顯不合法。被告接獲舉報後未經查證就直接認定請求人違反勞動契約或工作規定，違反無罪推定原則，且逕自對請求人處以最嚴厲之懲處，而未考量解僱之最後手段之原則，也未預防請求人受侵害之可能，嗣後亦無調查、釐清，顯然違反辦案程序，請求人才循司法途徑審查被告在解僱員工之處置程序上是否合法、有無不當

，以期能維護請求人勞動權益。然而，受評鑑法官針對被告不利之論點一概不採納，全然漠視請求人主要訴求，對被告之處置程序亦無提出任何質疑或加以審查、確認，甚至指摘請求人並認定：「被告依據請求人傳送之訊息及報案紀錄，已堪認定原告言行確有不當」對此，受評鑑法官楊○○有無違反辦案程序規定或職務之規定？另受評鑑法官楊○○判決中認定：「被告以原告仍於試用考核期間，不僅未通過產品知識之內部考試(參兩造不爭執事項㈣)，更發現對蔡明憓有上開不當言行，認原告之工作能力、品行操守、遵守公司職場秩序態度均有不足，難以適應其企業文化，影響其他員工工作士氣、破壞職場秩序，客觀上難以期待與原告繼續維持僱傭關係，乃向原告提出終止勞動契約之意思表示，經兩造溝通、協調而最終以由原告提出申請方式自願離職，難認被告有何權利濫用情事」，嗣後追加被告解僱請求人之其他事由，增加被告解僱請求人之合理性，指摘請求人除了有言語威脅之不當行徑，甚至有工作能力不足、考試未過、產品知識不足、破壞職場秩序、品行操守不佳、騷擾同事、以不正當方式獲取銷售業績等等其他事由栽贓請求人，難免讓人質疑有護航被告之意，對此也同樣請求評鑑有無違誤之處。

（二）法官評鑑並非法院之上級審，故請求人已提起上訴也提出新的攻擊論點，於上訴審開庭時，分別提出三份上訴答辯狀，也再次口頭陳述答辯內容，受評鑑法官蘇○○當時還清楚告知：「我聽你說的內容答辯狀上都有記載」，表示當時已審閱請求人之意見也知悉相

關訴求，但最後判決內卻未見請求人所提之任何主張，全然漠視請求人之心聲與權益，更加讓人難以信賴司法。身為司法人員，本應站在第三方之立場，聆聽雙方所提的論點，如此才能做出公正且客觀的判決，但從一審判決至二審判決，判決之心證皆站在被告之立場，受評鑑法官蘇○○在判決書內均無提到不採信請求人陳述之理由，並且以「兩造之攻擊防禦方法及舉證與判決爰不予一一論述，併此敘明」，請求人上訴時提出之新攻擊論點，也被漠視且怠於審理，因此針對受評鑑法官蘇○○辦案程序規定有無不妥，抑或有疏怠職務上之規定，也一併請求評鑑。

（三）綜上所述，受評鑑法官楊○○、蘇○○有法官法第 30 條第 2 項第 1 款及第 5 款之應付評鑑事由，爰依法具狀請求進行個案評鑑等語。

二、按「適用法律之見解，不得據為法官個案評鑑之事由。」、「個案評鑑事件之請求，有下列情形之一者，法官評鑑委員會應為不付評鑑之決議：四、就法律見解請求評鑑。七、請求顯無理由。」法官法第 30 條第 3 項、第 37 條第 4 款、第 7 款分別定有明文。次按現行法官評鑑制度目的係為維護良好司法風氣、提高司法公信力，而藉公平客觀之程序，對行為不當且情節重大之法官予以個案評鑑，並依評鑑結果為適當處理。是評鑑制度之功能，係將不適任法官驅趕出審判獨立的保護傘，除可維護良好司法風氣、提高司法公信力外，亦在確保其他法官不受懷疑的基本尊嚴。復評鑑程序之進行，應本於正當法律程序原則，兼顧評鑑功能之發揮及受評鑑法官程序上應有之程序保障，且不得影響審判獨立，以貫徹憲

法保障法官依據法律獨立審判，不受任何干涉之意旨，此為法官個案評鑑制度之基本理念。

三、經查：

（一）緣請求人對被告臺灣○股份有限公司請求給付資遣費等事件，經受評鑑法官楊○○於民國 113 年 2 月 27 日以 112 年度勞訴字第○號判決原告之訴駁回，請求人不服提起上訴，再經受評鑑法官蘇○○於 113 年 7 月 31 日以 113 年度勞上易字第○號判決上訴駁回確定，此有本會依職權自司法院法學檢索系統列印查詢之上開二判決書在卷可稽，請求人認受評鑑法官楊○○、蘇○○僅以被告之主張為基礎作成判決，而未審酌其在訴訟中之陳述或要求被告負相關舉證責任，因而向本會請求對受評鑑法官楊○○、蘇○○進行個案評鑑，先予敘明。

（二）請求人雖主張受評鑑法官楊○○、蘇○○有請求意旨所述之違失事實，惟按證據之取捨與事實之認定，為法院之職權，法官依據法律獨立審判，事實認定與適用法律為審判之核心事項，縱法官所為之認事用法與當事人所希冀者不同，亦不得謂為有應付評鑑事由，請求本會進行個案評鑑。又觀之請求人請求意旨所述內容，實乃爭執法院就證據之取捨與事實之認定是否錯誤或有無不當，核屬取捨證據、認定事實之問題，受評鑑法官楊○○、蘇○○既已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，就其審理之案件所涉爭點，依自由心證判斷事實真偽，並在判決中說明其採用之證據，並依據證據認定事實、適用法律並形成心證之理由，即屬法官就承審之訴訟事件依法行使審判職權而認事

用法之結果,實難認有何法官法第 30 條第 2 項第 1 款及第 5 款之情事，請求人所述僅係針對法官取捨證據、認定事實及適用法律之職權行使，指摘有不當，難認為有理由。再者，法官就個案事實形成心證並認定事實、適用法律而為訴訟上之判斷，為法官獨立審判之範疇，屬於審判核心事項，本會不得介入審查，請求人所指摘者，無非係重述其已主張而為判決所不採之理由，或徒憑己見，就判決已明白論斷之事項再為法律上爭執，乃屬就法律見解請求評鑑，即非法官法所定應予審查之對象，請求人不得僅因不滿裁判結果，而以請求個案評鑑之方式，要求本會重新評價判決業已審酌認定之事實，破壞司法獨立審判之精神。

（三）綜上所述，本件請求人雖主張受評鑑法官楊○○、蘇○○有法官法第 30 條第 2 項第 1 款及第 5 款之應付評鑑事由，惟請求人之主張顯無理由，況請求人係就適用法律部分為評鑑之請求,依法官法第 37 條第 4 款、第 7 款規定，本會自應為不付評鑑之決議。

四、依法官法第 37 條第 4 款、第 7 款規定，決議如上。

中　華　民　國　113　年　11　月　15　日

法官評鑑委員會

召　集　委　員　陳　瑞　仁

委　員　吳　承　學

委　員　李　佳　玟

委　員　李　慶　松

委　員　周　愫　嫻

委　員　林　明　鏘

委　員　范　瑞　華

委　員　　徐　建　弘

委　員　　郭　進　昌

委　員　　陳　信　安（請假）

委　員　　湯　有　朋

委　員　　黃　欣　怡

委　員　　黃　嵩　立

（依委員之姓氏筆劃由少至多排列）

中　　華　　民　　國　１１３　年　１１　月　２０　日