

法袍下的秘密—— 公開法官人事資料之適法性分析

楊坤樵*

壹、前言—從「司法陽光網」談起

民間司法改革基金會（下稱司改會）於民國104年11月17日召開記者會，表示為使民眾瞭解法官、檢察官風評，發揮監督作用，已將自網路公開資訊中所蒐集法官、檢察官之姓名、服務機關、性別、期別、出生年月日、職務經歷、獎懲紀錄及新聞連結等資料整理、建置於「司法陽光網」網站，供民眾查詢、留言¹。此舉引起法官、檢察官的反彈²，學界及律師界亦有不少批評³。司改會事後表示無撤除「司法陽光網」的必要，惟將調整網站內容，修正錯誤資訊，並刪除新聞連結等⁴。因後續無法官、檢察官提起訴訟，亦無

有關的行政裁罰，風波暫告一段落。然此事件凸顯資訊公開、言論自由與資訊自決、隱私保障，甚或司法課責與審判獨立間之緊張關係。民間以監督之名自行蒐集、公開，或司法機關為回應民間訴求而蒐集、公開法官人事資料，法制依據及界限為何，有進一步探討之必要。

貳、蒐集、處理、利用法官人事資料之界限

個人資料保護法（下稱個資法）第2條規定：「本法用詞，定義如下：一、個人資料：指自然人之姓名、出生年月日、國民身

* 本文作者係司法院行政訴訟及懲戒廳調辦法法官（本文為作者個人見解，不代表司法院立場）

註1：見：司改會「重拾人民信任，司法需要陽光」新聞稿。

註2：見：司法院104年11月18日「本院回應民間司改會司法陽光網之聲明」新聞稿；法務部104年11月18日「民間司改會設立司法陽光網於法有違，嚴重傷害檢察官人性尊嚴的保障，應請立即移除」新聞稿；黃奕超（法官），「這樣的司改會你敢信？」蘋果日報，104年11月19日；「當雞蛋變成鋼彈」，公視新聞議題中心，104年11月25日；高金枝（法官），「陽光網的灼傷效應」，蘋果日報，104年11月26日；陳瑞仁（檢察官），「民間司改會想死嗎？」蘋果日報，104年11月23日；陳宏達（檢察官），「灑狗血公審，民間司改會該打屁股」，聯合報，104年11月24日。

註3：見：法務部104年11月19日「轉發有關社團法人中華人權協會李永然理事長對司改會司法陽光網之聲明—從人權觀點淺談司法陽光網之設置」新聞稿；呂秋遠（律師），「知道法官的期別要做啥」，蘋果日報，104年11月20日；高思博（律師），「肉搜司法官個資，開錯藥方」，中國時報，104年11月24日；林鈺雄（教授），「傾斜的舞台，迷思的司改」，自由時報，104年11月23日；李佳玟（教授），「反擊錯誤的法官與檢察官」，蘋果日報，104年11月24日。

註4：見：司改會「司法陽光網要更好——針對各界對於本會推動司法陽光網之疑慮與指教」新聞稿。

分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。…三、蒐集：指以任何方式取得個人資料。四、處理：指為建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳送。五、利用：指將蒐集之個人資料為處理以外之使用。…七、公務機關：指依法行使公權力之中央或地方機關或行政法人。八、非公務機關：指前款以外之自然人、法人或其他團體。」法官之姓名、性別、期別、出生年月日、職務經歷、獎懲紀錄等人事資料，屬個資法規範的「個人資料」，受個資法保護，不因法官為廣義公務員，而與一般民眾有所差別。由於該等人事資料不是個資法第6條所列，有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科的敏感性個人資料，受保障的程度無法與之相提並論。公務機關或非公務機關蒐集法官上開個人資料，加以編輯、整理，並登載於公開網頁供民眾查閱、瀏覽，分屬個資法所規範「蒐集、處理及利用」⁵的行為態樣。個資法第5條就此等行為

定有原則性的限制，即「應尊重當事人權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯」。其中「不得逾越特定目的之必要範圍」，即學理所稱之目的拘束（Zweckbindlichkeit）原則，用以禁止廣泛、浮濫地蒐集、處理及利用個人資訊⁶，並具體落實為個資法第15條（公務機關對個人資料的蒐集、處理）、第16條（公務機關對個人資料的利用）、第19條（非公務機關對個人資料的蒐集、處理）及第20條（非公務機關對個人資料的利用）規定。此外，個資法第8條尚課予公務及非公務機關於蒐集、處理及利用個人資料時之告知義務。同法第11條第1項前段亦規定：「公務機關或非公務機關應維護個人資料之正確。」要求建置法官人事資料網頁的公務及非公務機關，應採取合理措施確認資料之正確性⁷。共同建構了公開法官人事資料的界線與保障範圍。以下分就非公務機關及公務機關為進一步的論述。

一、非公務機關蒐集、處理、利用法官人事資料

司改會為非公務機關，係個資法規範的行為主體，其蒐集、處理個人資料，依個資法

註5：所稱「處理」，一般泛指不同機器設備間或機關內部間之資訊處理；「利用」則包括對外公開、提供複製、機關將保有之個人資料提供他機關使用等，參見：范姜真嫩，〈公務員個人資料之公開與保護——日本之立法與實務帶來之啟示〉，《中原財經法學》，第33期，103年12月，頁124；詹鎮榮，〈公務機關間個人資料之傳遞——以臺灣桃園地方法院行政訴訟102年度簡字第2號判決出發〉，《法學叢刊》，第237期，104年1月，頁9-10。

註6：詳見：許文義，〈個人資料保護法論〉，三民，90年，頁182-184；李惠宗，〈個人資料保護法上的帝王條款——目的拘束原則〉，《法令月刊》，第64卷1期，102年1月，頁49以下；詹鎮榮，〈公務機關間個人資料之傳遞〉，前註5，頁11-12。

註7：劉定基，〈審檢辯人員個人資料之公開與保護書面意見〉，頁5，提出於司法院104年12月16日所辦

第19條第1項規定，應有特定目的，且須符下列情形之一：1.法律明文規定；2.與當事人有契約或類似契約之關係，且已採取適當之安全措施；3.當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料；4.學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人；5.經當事人同意；6.為增進公共利益所必要；7.個人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限；8.對當事人權益無侵害。先就特定目的談起，有見解認為司改會是以監督司法為訴求而設立司法陽光網，而個資法第53條授權訂定「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」所列182項類別中，不包括監督司法之目的，因此，司法陽光網不符合個資法第19條所定基本要件⁸。惟個資法第53條規定：「法務部應會同中央目的事業主管機關訂定特定目的及個人資料類別，提供公務機關及非公務機關參考使用。」既為參考使用，是否有將蒐集個人資料之特定目的侷限在該182項類別內之規範效力，容有疑問。又該182項類別中，「002人事管理（包含甄選、離職及所屬員工基本資訊、現職、學經歷、考試分發、終身學習訓練進修、考績獎懲、銓審、薪資待遇、差勤、福利措施、褫奪公權、特殊查核或其他人事措施）」、「053法制行政」、「054法律服務」、「055法院執

行業務」、「056法院審判業務」及「174其他司法行政」等類別，因其文字之概括，且蒐集資訊之特定目的可能有多個，尚非無解釋空間。

前開個資法第19條第1項所列各款中，第3款、第6款及第7款為司改會主張得蒐集、處理法官人事資料之可能事由。依個資法施行細則第13條規定，第3款所稱「已合法公開之個人資料」，指依法律或法規命令所公示、公告或以其他合法方式公開之個人資料。例如依法院組織法第83條規定公開的判決書，或依公職人員財產申報法第6條規定公開的財產申報資料等。第7款「一般可得之來源」，依個資法施行細則第28條規定，指透過大眾傳播、網際網路、新聞、雜誌及其他一般人可得知悉或接觸而取得個人資料之管道。依此，即便非屬已合法公開的個人資料，只要是取自網路、報章媒體等一般人可得知悉或接觸的管道，仍有蒐集、處理個人資料的依據。只是在這種情形下，還須額外權衡當事人對該資料之禁止處理或利用，是否顯有更值得保護的重大利益。至非取自合法公開或一般可得來源的其他個人資料，則以第6款「為增進公共利益所必要」者為限。有見解認為，為避免擴張非公務機關蒐集、處理個人資料之可能，第19條第1項第6款之行為主體以新聞媒體為宜，新聞媒體以外之其他非公務機關，應從嚴解釋，以極其例外而與重大公益相關者為限⁹。依此，以公益為訴求的

審檢辯人員個人資料之公開與保護座談會。

註8：〈民間司法改革基金會設置「司法陽光網」適法性〉，《月旦裁判時報》第45期，105年3月，蔡碧玉發言，頁84-85、94；邱忠義發言，頁92。

註9：蕭奕弘，〈個人資料保護法之研究〉，司法研究年報第29輯，司法院印行，101年，頁131-133。

非政府及非營利組織，即較難援引第6款作為蒐集、處理個人資料的正當化事由，是否妥適有待商榷。

由於司改會並非直接向法官、檢察官蒐集個人資料，無個資法第8條所定應於蒐集時明確告知當事人蒐集機關、目的、利用期間及方式等相關資訊的義務。惟依個資法第9條規定，仍應於處理、利用個人資料前向當事人告知。只有在下列情況，得免除告知義務：1.依法律規定得免告知；2.個人資料之蒐集係非公務機關履行法定義務所必要；3.告知將妨害公務機關執行法定職務；4.告知將妨害公共利益；5.當事人明知應告知之內容；6.非基於營利目的，且對當事人顯無不利之影響；7.當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料；8.不能向當事人或其法定代理人為告知；9.基於公共利益為統計或學術研究之目的而有必要，且該資料經提供者處理或蒐集者依其揭露方式，無從識別特定當事人；10.大眾傳播業者基於新聞報導之公益目的而蒐集個人資料。司改會主張得免除告知義務的事由可能為該等個人資料屬「已合法公開之個人資料」或「非基於營利目的，且對當事人顯無不利之影響」。然個資法施行細則第13條第2項已將「已合法公開之個人資料」，限定專指依法律或法規命令所公示、公告或以其他合法方式公開的個人資料，而不含其它取自網路、報章媒體等一般可得來源之資訊。此意謂，非公務機關對於取自一般可得來源之個人資料，應先查核是否屬合法公開的個人資訊，以判斷應否踐行告知義務。又司法陽光網雖非基於營利目的而設置，然網站上所列個人資料的利用是否對當

事人無不利影響，恐難一概而論，在此涉及隱私期待與個人資訊自決的保障範圍，應就公開項目逐一檢視。

依個資法規範架構，符合第19條所定蒐集、處理個人資料之法定要件後，即得依第20條第1項本文規定，在蒐集之特定目的且必要範圍內利用個人資訊。如欲為特定目的外之利用，則須有同條項但書所列事由。司改會蒐集、處理法官個人資料之目的即在建置司法陽光網，以發揮其所宣稱的監督作用，司法審查的重點為該等個人資料之利用是否在必要範圍內，即比例原則的判斷，似無目的外利用的問題，第20條第1項但書各款事由之適用即不再贅述。

二、公務機關蒐集、處理、利用法官人事資料

依個資法第15條及第16條規定，公務機關在特定目的範圍內，具特定事由者，得蒐集、處理個人資料。在執行法定職務的必要範圍內，且與蒐集之特定目的相符者，亦得利用該等個人資料。實務上，公務機關基於人事行政之經營管理，原即常態性地蒐集、處理公務員人事檔案。對於此等資料的利用，在特定人事經營管理範圍內，無目的外使用的疑慮。惟就建置網頁，公開人事資料而言，如公務機關為了更新內容或掌握未曾持有的人事資料，欲重為蒐集行為，應先檢視有無個資法第15條所列事由，並踐行第8條告知義務之規定。經合法蒐集後，始得依第16條本文規定，在執行法定職務必要範圍內，且與蒐集之特定目的相符的前提下利用該資料。如公務機關僅在其人事經營管理所

持有人事資料的範圍內建置網頁，供民眾觀覽，由於已非該等資料原始蒐集時預設之目的，係涉及第16條但書特定目的外利用之許可性問題。

個資法第15條所定得蒐集、處理個人資料的事由包括：1.執行法定職務所必要；2.經當事人同意；3.對當事人權益無侵害。其中「經當事人同意」者，為個人資訊自決的呈現，較無爭議¹⁰。所謂「對當事人權益無侵害」，應依具體個案，檢視蒐集、處理個人資料的行為實際上侵害了當事人什麼權利或利益。惟亦有認為個人資料的蒐集，本身就是一種資訊自決權的侵害，邏輯上不可能存在對當事人權益無侵害的情形，公務機關應避免以此作為蒐集個人資料的依據¹¹。至「執行法定職務所必要」，有嚴格限縮為除法律賦予掌理行政事務的管轄權限外，尚須有進一步達成任務必要手段的法律授權¹²。亦有解為資料的蒐集、處理僅須與公務機關法定任務權限及管轄範圍中所掌理業務或事項有關，且應為執行該業務或事項所必須者¹³。審酌行政具有即時、主動、積極的特性，應有隨時掌握其職掌範圍內相關資訊，作為施政基礎的必要。經由比例原則節制，已可避免浮濫，損及資訊自決及隱私保障。為兼顧行政之積極性與個人資料之保

護，後說見解應可採納。

就司法而言，司法院組織法第9條規定，司法院設司法行政廳。同法第21條授權訂定之「司法院處務規程」第15條規定，司法行政廳掌理司法機關便民禮民服務之業務。如將建置網頁，公開法官人事資料解為便民禮民的施政環節，司法機關蒐集、處理法官人事資料，即非無管轄權限上的依據。然所謂「便民禮民」，範圍相當廣泛，舉凡一切便利、友善人民的施政均可含括。在何範圍內可認屬便民禮民的施政措施，仍應從司法給付的內涵，即審判活動的關聯性逐一檢視，並應有比例原則之考量。

個資法第16條允許特定目的外利用之情形包括：1.法律明文規定；2.為維護國家安全或增進公共利益所必要；3.為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險；4.為防止他人權益之重大危害；5.公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人；6.有利於當事人權益；7.經當事人同意者。司法機關將持有之法官人事資料，整理、建置在官方網頁供民眾瀏覽。經法官同意者，固無爭議。在未徵得法官同意的情況下，可能的正當化依據即為是否係增進公共利益所必

註10：依個資法第15條之立法體例，公務機關只要取得當事人同意，即使非在其執行法定職務必要範圍內，也可以蒐集個人資料。批判性意見，參閱：邱文聰，〈從資訊自決與資訊隱私的概念區分——評「電腦處理個人資料保護法修正草案」的結構性問題〉，《月旦法學雜誌》，第168期，98年5月，頁181-183。

註11：同註9，頁115。

註12：同註6，頁258。

註13：劉定基，〈個人資料的定義、保護原則與個人資料保護法適用的例外——以監視錄影為例（下）〉，《月旦法學教室》，101年9月，第119期，頁45；李惠宗，同註6，頁49-50。

要。就公務機關主動公開其持有之人事資料而言，公共利益的具體化規範呈現在政府資訊公開法（下稱：政資法）第1條所定「便利人民共享及公平利用政府資訊，保障人民知的權利，增進人民對公共事務之瞭解、信賴及監督，並促進民主參與」。前述司法機關便民禮民之服務，亦含括提供有關資訊，滿足人民知的欲求的相關措施。

政資法第3條規定：「本法所稱政府資訊，指政府機關於職權範圍內作成或取得而存在於文書、圖畫、照片、磁碟、磁帶、光碟片、微縮片、積體電路晶片等媒介物及其他得以讀、看、聽或以技術、輔助方法理解之任何紀錄內之訊息。」公務機關持有之公務員人事檔案屬政府資訊，此固非政資法第7條所列政府機關應自行、主動公開的政府資訊。惟審酌政資法第1條所定立法目的及同法第6條規定：「與人民權益攸關之施政、措施及其他有關之政府資訊，以主動公開為原則，並應適時為之。」政府機關應得於法定職掌範圍內，主動提供第7條所定範圍外的其他政府資訊，此為資訊給付行政之一環。政資法第7條規定僅是條列政府資訊應主動公開的最低限度，尚無限定政府機關僅能在該有限範圍內主動公開之意。是以，司法機關非不得基於法官從事審判職務於現今社會之重要性及國人對司法關注之程度，適當公開法官人事資料，滿足訴訟當事人或公眾對承辦案件之法官有基本認識的需求，作為司法便

民禮民服務的一環。此外，以積極、正向地自我描述，建構司法人員的公眾形象，就提升人民對司法之專業信賴與開放、透明的司法形象不無助益。由於現今一般政府機關網頁上多有正、副首長之姓名、照片及學經歷簡介，除藉由個性化的呈現彰顯其職務重要性外，就民眾而言，認識、知悉重要公職人員的基礎背景，已被視為民主社會的常態。法官依法獨立審判，每個審判庭，無論獨任或合議，都是以法院名義為裁判¹⁴，與受層級節制、上命下從，隱身於機關名義下的一般公務人員不同。法官因其職務之重要，行使審判權時，地位不亞於行政機關之首長。上級審法官更是如此。民眾對於法官人事背景的關心，適為民主、法治發展之必然結果。由司法機關適度蒐集、公開法官人事資料，營造司法透明及法官親民、專業的形象，應可評價為有助於公益。惟政資法第18條第1項第6款亦規定：「政府資訊屬於下列各款情形之一者，應限制公開或不予提供之：…六、公開或提供有侵害個人隱私…者。但對公益有必要或為保護人民生命、身體、健康有必要或經當事人同意者，不在此限」是以，資訊公開與隱私保障間之緊張關係仍須進一步權衡輕重。

參、公益與私益的權衡

綜觀前述個資法與政資法的初淺分析，無

註14：釋字第392號解釋理由書謂：「法院係職司審判（裁判）之機關，亦有廣狹兩義，狹義之法院乃指對具體案件由獨任或數人合議以實行審判事務，即行使審判權之機關，此即訴訟法上意義之法院；廣義之法院則指國家為裁判而設置之人及物之機關，此即組織法上意義之法院。」

論是公務機關或非公務機關，蒐集、處理及利用法官人事資料，最終均須面臨資訊公開、知的權利vs.資訊自決、隱私保障的衝突調和問題¹⁵。因此，公開與否不應是全有或全無的簡單二分，應就公開的項目、詳細程度及利弊得失，為精細的區分與討論，試分析如下。

一、法官姓名、承辦之審判事務及專業法官證明書

法官依法獨立審判，在公開法庭上行訴訟程序，並具名撰寫判決書，具有對國民明示其對職務負責之意，訴訟當事人亦得因知悉法官姓名而較有親近感，至少一定程度的減緩陌生與無知的恐懼，就確保職務執行之透明、公正而言，公布法官姓名具有公益性及必要性。又公眾原得透過法庭席位之名牌、裁判查詢系統或司法院公報中總統之任命令函查知法官姓名，對此原已存在於公共領域中普遍可得之資訊，法官應不具有隱匿其姓名的隱私期待。

法官現所承辦之審判事務為民事、刑事、行政訴訟、家事或少年案件，是否為醫療、

工程、性侵害、稅務、原住民、金融、勞工等專庭或專股，除與法官職務活動之內容相關，非屬私領域範圍外，亦為法院年度事務分配之具體呈現。釋字第665號解釋理由書表示：「法院經由案件分配作業，決定案件之承辦法官，與司法公正及審判獨立之落實，具有密切關係。為維護法官之公平獨立審判，並增進審判權有效率運作，法院案件之分配，如依事先訂定之一般抽象規範，將案件客觀公平合理分配於法官，足以摒除恣意或其他不當干涉案件分配作業者，即與保障人民訴訟權之憲法意旨，並無不符。」因此，公布法官年度辦理審判事務之類別，供外界檢視、監督，對司法公正、透明之形象，有所助益。兩相權衡下，應可認公開資訊之公益較為優位。

專業法官證明書係法官向司法院提出申請，依「司法院核發專業法官證明書審查要點」規定，委請資深法官、學者、專家審查合格後，經司法院人事審議委員會審議通過、核發。該審議通過之會議記錄均由司法院發布新聞稿公告，屬公共領域中普遍可得之資訊，應無隱私期待可言。又專業法官證

註15：可參見法務部102年11月1日法律字第10203511730號函就個資法與政資法適用關係之說明：「（一）按個資法僅賦予資料本人查詢、閱覽及複製本人資料之權利，並未賦予人民得請求公務機關提供他人個人資料之權利。個資法所規定之個人資料，並非屬保密或禁止公開之規定，而僅係限制利用，且個資法第16條及第20條有關個人資料得為特定目的外利用之範圍相當廣泛（例如：法律明文規定、為增進公共利益），故個資法對隱私權之保護係最低密度之保護。依個資法規定得為特定目的外利用者，僅係限制利用之解除，並不等於該涉及個人資料之政府資訊即應公開，是否公開仍應依政資法予以檢視判斷，必亦無政資法第18條限制公開情形，始得公開或提供。（二）又政資法雖係規範政府資訊之公開，但對於涉及個人隱私之資訊，依該法第18條第6款規定，原則應限制公開或提供。惟如依政資法第18條第6款但書規定，符合『對公益有必要』或『經當事人同意』，仍得例外對於個人隱私資訊予以公開或提供。至於所謂『對公益有必要』係不確定法律概念，除應符合『公益』外，尚須『有必要』，其應由受理請求機關就隱私權益與公共利益為比較衡量，並應符合比例原則。」

明書為法官職務活動之專業性提供憑證，具提升國人對法官專業信賴之功能，且與法官現所承辦審判事務是否為醫療、工程、行政訴訟等專業法庭或專股息息相關，均屬法官職務活動之重要事項，非單純之私領域可比擬。再者，依「司法院核發專業法官證明書審查要點」第7點規定，取得專業法官證明書後，每3年換發1次，由司法院審核換發，無須經人事審議委員會審議。未遵期申請或申請後未獲換發者，證明書即喪失效力。由於取得專業法官證明書之法官是否定期換發，非如申請時有公示之管道。為避免民眾所得資訊可能已不符實際，產生錯誤認知，由司法機關定期檢視、主動公布，亦具實益。

二、法官之期別、學經歷及考試及格種類

法官之期別、學歷、經歷（如任職法官前之職業活動、任職法官後合法兼職之情形、團體會員資格、特殊榮譽事蹟等）及考試及格種類（如是否具有律師、會計師等專門職業及技術人員執業資格、是否為律師轉任法官等），此等資訊尚非公眾可普遍查知，法官具有一定的隱私利益。又法官在法務部司法官學院（改制前之司法官訓練所）受訓的期別，雖能用以推知法官的審判年資，作為經驗與能力的初步判斷，然此一判斷基礎並不堅實。資深法官固然審判經驗較為豐富，對人情世故的理解較為周全，但也可能囿於過往經驗與認知，先入為主地採取特定立場，或因未能隨時汲取法學新知、人權觀念，而有與社會脫節的危險。徒以期別判斷

法官的經驗與能力，反而落入論資排輩的期別文化，倒不如確實地檢視法官的判決與著作，較能真實反映其專業與能力。公開法官受訓期別對公益促進並無助益，自無犧牲當事人隱私利益逕予公開之必要。至學、經歷及考試及格證書部分，如與其職務相關，例如承辦稅務行政訴訟的法官取得會計師執照，或承辦智慧財產案件的法官取得有關之碩、博士學位等，因足以彰顯其專業，有助於人民瞭解其能力，增益國人對法官之專業信賴，公開具有公益性，且此等資料係對法官能力之肯定，公開的侵害性較輕微。至其他一般性的學歷、與職務無關的就業經驗、社團紀錄等，因與審判職權之行使無直接關聯，公開的必要性即較為薄弱。

三、法官之獎勵記錄

此處所稱獎勵紀錄，包括法官法施行前，依公務人員考績法所為嘉獎、記功、記大功及法官法施行後，優良法官之遴選與司法獎章之請領（法官法施行細則第4條第1項第6款）。對此，倘援引美國實務就公務員工作表現評估，即便評估的結果為良好，公務員仍具有隱私利益的見解，似可認公務人員對於獎勵紀錄亦有隱私利益，因為公開可能造成當事人的困窘或其他同事的嫉妒，也會產生間接形成其他同事表現欠佳的印象。然即便承認公務員對此有隱私利益，也不表示不得公開。如揭露相關資訊具有公共利益，利益權衡後，仍可能必須公開，尤其是高階的公務員¹⁶。

此類獎勵記錄，為公務機關對法官職務表

註16：劉定基，同註7，頁2。

現之肯定與褒揚，即便認為法官仍具有隱私利益，然公開的侵害性顯較公開法官不利資訊輕微。倘審酌獎勵資料的公開有益於受獎勵法官的形象，提升公信，並藉由獎勵事由或標準之敘明，對公眾或其他未受獎法官傳達價值指引的作用，例如重視人權保障、積極闡釋憲法或各公約施行法引致之國際公約、提出具開創性法律見解等，應可認獎勵紀錄的公開具有公益性，且公益性可能略優於隱私利益的侵害。惟授獎標準是否合理應一併檢視，如單純以結案速度、未結案比例做為評比標準，此種結案至上，不問品質的價值引導，即難認具公益可言。

四、法官之著作

法官的著作可能是法學論文，也可能是文學、詩集、影評或畫冊等與法學無關之創作。後者與審判職務之關聯性不高，公開的公益性較低。至法學論著部分，因已公開出版或刊登於期刊、報章雜誌，屬公眾可隨時查知之資訊，且法官主動將其法學論著出版、刊登於言論市場，不無以宣揚其理念及主張自許，並有廣為流通的期待，縱有隱私利益，受保障之程度亦較低。又法官撰寫法學論著，為其法律見解的具體闡述，有助於訴訟當事人及公眾知曉其見解，進而於訴訟中有所主張或防禦，或對裁判結果有所預見，甚或有主張法官迴避的可能，難謂與民眾權益或法官職務執行全然無涉。再者，法官撰寫法學論文，亦為其法學專業的表現，對司法專業形象的提升或有助益，應可認此等資料的公開具有公益性。

五、法官之肖像、出生地、出生年月日、性別、婚姻及宗教

法官之肖像、出生地、出生年月日、性別、婚姻及宗教等個人資料，通常與其審判職務無直接關連，公開該等資料之公益性有限，且因該等資料多屬私密、非公眾普遍可得，極具人格識別性，強制公開對隱私或資訊自決權的傷害較大，應無系統性公開的必要。

六、法官受懲處、職務監督或懲戒之紀錄

法官的懲處、職務監督及懲戒記錄，包括法官法施行前，依公務人員考績法所為申誡、記過及記大過的懲處處分；公務員懲戒委員會（下稱公懲會）所為撤職、休職、降級、減俸、記過及申誡的懲戒議決；法官法施行後，依該法第21條第1項規定所為發命令促其注意及警告之職務監督處分；第50條所定職務法庭免除法官職務，並喪失公務人員任用資格；撤其現職，一定期間內停止任用；免除法官職務，轉任法官以外其他職務；罰款及申誡之懲戒判決。

從法律效果較為嚴厲的懲戒談起。由於受懲戒法官違法、失職的情節較為嚴重，可能涉及民眾權益，亦與職業倫理及法官職務活動的評價相關，向為公眾關心、監督的重點。公開法官受懲戒的資訊，雖對受處分法官之名譽有一定的貶抑效果，然基於儆懲、惕勵之作用，受懲戒法官的名譽保障應作一定程度退讓。此所以法官法施行前，依該時適用之公務員懲戒法第28條第1項及第2項規定，公懲會之議決書應送達被付懲戒人主管

長官，由主管長官送登公報¹⁷。且該時之公務員懲戒委員會組織法第16條¹⁸準用法院組織法第83條規定：「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。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。¹⁹」公懲會之議決書係連同法官姓名一併刊載於司法院裁判書檢索系統，供公眾查閱。法官法施行後，法官的懲戒不再由公懲會審理，而是由司法院職務法庭審理。職務法庭的懲戒判決，也同樣可以在司法院裁判書檢索系統中查知。是現行機制下，法官的懲戒記錄，已有一定的查詢、公示管道。有無必要反覆地在不同平台上併同其他法官人事資料再次系統性地呈現，即有疑問。

法官懲戒制度的首要目的，在於經由違法、失職行為之調查及情節輕重之評價，找出人格特質根本不適宜從事法官職務，甚或服公職之人員，對其施以免除法官職務，並喪失公務人員任用資格；撤其現職，一定期間內停止任用或免除法官職務，轉任法官以外其他職務之懲戒處分，將其與公務或審判體系隔離。在此範圍外的其他懲戒處分，則側重於導正行為違失，督促公務員回復常

軌，適正執行職務的教育意涵。對於已被隔離於公務或審判體系的法官而言，因已無從事審判職務之可能，自無與其他現職法官一併列入公開平台的必要。至於受其他懲戒處分的法官，既然仍持續從事審判職務，其職權與其他未受懲戒之法官無異，職司審判工作所需的專業、公正形象即仍有加以維護的必要。在既有公示管道外，系統性地將以往受懲戒的紀錄併同其他人事資料對外公開，除誘發訴訟當事人自始即抱持有色眼光看待，越看越覺得不公正外，當事人亦無法以法官曾受懲戒為由聲請法官迴避，無何助益。

現行司法院裁判書檢索系統雖可查知法官受懲戒之判決，然不意謂受懲戒法官對此不再有隱私利益。事實上，對於過去曾被公開的懲戒記錄，隨著時間流逝，社會影響力及一般民眾關心的程度已較薄弱或記憶模糊，甚至遺忘，對受懲戒法官而言，應可合理期待得藉時間經過而自我修復，保持私生活的平靜，重塑自身形象。此種因時間經過所生的隱私期待，仍有保護必要²⁰。倘將懲戒紀錄併同其他人事資料再次系統性地公開，對經時長久之個案，無異一再以過去的違失糾纏法官展望未來，剝奪其重生的機會，不能認為對其隱私毫無侵害。對於此等資訊之再

註17：104年5月20日修正公布，105年5月2日施行之公務員懲戒法第61條第3項亦規定：「第一項判決書，主管機關應送登公報或以其他適當方式公開之。但其他法律另有規定者，依其規定。」

註18：104年5月6日修正公布，105年5月2日施行之公務員懲戒委員會組織法第22條亦有準用規定。

註19：關於法院組織法第83條規定之修法沿革及評價，詳見：蕭奕弘，同註9，頁203以下。

註20：范姜真嫩，同註5，頁99-100；范姜真嫩，〈網路時代個人資料保護之強化——被遺忘權利之主張〉，《興大法學》第19期，頁64以下；劉定基，〈法庭錄音的公開及其限制——司法獨立、司法課責與隱私保護〉，《月旦法學雜誌》，第245期，104年10月，頁159-160。

次公告，既無公益性可言，亦侵害當事人之隱私，應無必要。

參酌德國聯邦公務員懲戒法第16條第1項及第3項規定：「申誠於2年後、罰鍰和減俸於3年後、降級於7年後，不得再於另外之懲戒措施或其他人事措施時列入考量（利用之禁止）。利用之禁止開始後，被付懲戒之公務員視為未曾受懲戒（第1項）。……人事檔案中對於懲戒措施之記載，應於利用之禁止開始後，依職權予以塗銷並銷毀之。依被付懲戒公務員之聲請，不為塗銷或作分開保管。該項聲請應於公務員受即將塗銷之通知並被提示提出聲請之權利和聲請之期限後1個月內提出。被付懲戒公務員提出該項聲請者，應於懲戒措施之記載附註利用之禁止（第3項）。²¹」立法目的即在強調懲戒處分於一定期間經過後，即不應反覆作為該公務員人事處置之評價事由，避免公務員受排擠，產生自暴自棄的待退心態。同理，懲戒之目的不在使法官持續性地處於受輿論非難的處境。倘在既有的裁判書查詢機制下，另行併同其他人事資料制度性、持續性地公告懲戒記錄，應已逾懲戒目的，而為另一次之處罰，有失比例。

綜上考量，在既有公示管道外，另行建置平台，以系統性方式，併同法官其他人事資料公開懲戒記錄，不僅侵害隱私，亦無促進公益的效用，不應為之。同理，違失情節較懲戒輕微之懲處或職務監督處置，亦均無公開的必要性。

肆、結語

現今法制已逐漸走到打破特別權力關係的境界，公務員不再是公、私領域不分，隨時處於服勤狀態的透明人，應肯認其隱私與資訊自主的保障，避免與職務無關的私生活領域遭到侵擾。惟公務員既為行使公權力，推動國家事務執行之公僕，並領取以國民稅金為基礎的薪俸，贏得人民信任，接受民眾監督亦為民主之必然。法官亦如是。有此認知，或許可以對民間團體草率行事的初衷多一些理解。司法機關掌握完整且正確的法官人事資料，亦有查證、告知、探詢法官意願的管道，與其由民間團體自行其事，不如從司法便民禮民的角度，正面回應民間訴求，應非不能求取適當的平衡。本文初步見解認為法官姓名、承辦之審判事務及專業法官證明書宜由司法機關主動公開。與專業審判相關的學經歷及法學著作，有助於推斷法官之資格、能力，增益專業形象，且對法官權益影響較小，亦得予以公開。期別、性別、出生年月日、肖像等，適度公開雖亦有助於人民瞭解、認識法官，然畢竟與審判職權的行使無直接關聯，必要性較為薄弱，宜於法官同意的前提下公開。或有認為上開資料的公開可能導致有心人士利用，妨礙司法公正。然公開、透明本身就是司法最佳的防腐劑與保護傘。為少數不肖司法黃牛，放棄自我表述的機會，似不值得。至法官之懲戒、懲處或職務監督紀錄，不宜在既有的公示管道外，另行併同其他人事資料公開。

註21：引自：吳綺雲，〈德國新聯邦（公務員）懲戒法簡介〉，收於司法院印行，《行政訴訟論文集編》，第3輯，91年11月，頁500-501。