



公職人員利益衝突迴避法 考績評核宣導案例

102年11月

第一案：

○○服務站主任A評核配偶考績案

- A自97年起擔任○○服務站主任，為本法第2條所定之公職人員；B為其配偶，為本法第3條第1款之關係人，自96年起隨同機關改制移撥為○○服務站工友，A自97年1月間調任該站主任而為B直屬主管，於辦理97年、98年及99年工友年終考核時，A初評B之成績考核時，明知執行職務有利益衝突，應即自行迴避，停止執行該項職務，並由職務代理人執行之，以免直接或間接使關係人獲取利益，卻未自行迴避，仍於各該年度工友年終考核案通報時，在B之平時工作考核表上填具初評成績，違反本法第6條及第10條第1項規定

第一案：

○○服務站主任A評核配偶考績案

- 審酌A係自97年起始擔任站主任，並因而與關係人屬同一服務單位而須執行評核關係人年度考核之職務，對於本法規範內容認識錯誤，然此一禁止規範之認識錯誤尚非全然無法避免，衡其情節，援引行政罰法第8條但書及第18條第3項規定酌減至法定罰鍰金額三分之一，並依行政罰法第25條規定，就3次違反行政法上義務之行為，併處罰鍰100萬元

第二案：

○○管理處處長A評核配偶考績案

- A自98年4月至100年5月任○○管理處處長，為本法第2條所定之公職人員；B為其配偶，並擔任○○管理處○○管理站技正兼主任，屬本法第3條第1款之關係人。A於擔任處長期間，於98年12月及99年12月間，執行考核該處12名各級主管年終考績之職務時，知與列名其中之B為配偶關係，得因其作為而使關係人獲取利益而有利益衝突，應自行迴避，然A未自行迴避並停止執行該項職務，仍在B之公務人員考績表上評打分數，使B二年度均獲得考列甲等之利益，違反本法第6條及第10條第1項規定

第二案：

○○管理處處長A評核配偶考績案

- A雖於陳述書中表示，渠於98年底評定主管人員考績之前，曾先詢問過人事協辦政風之人事管理員是否可評定配偶考績而未獲正確回覆。然A已久任公務人員，對於迴避義務應有所悉，且法律經總統公布施行後，人民即有遵守之義務，不得因不知法律而免除責任，行政罰法第8條定有明文，尚難認其違反本法已屬不能避免而可據為免責之理由。惟審酌其係主動向政風機構陳報，可非難性較低，爰依行政罰法第8條但書及第18條第3項規定減輕處罰，並依行政罰法第25條規定，就2次違反行政法上義務之行為併罰70萬元

第三案：

○○鄉公所建設課長評核配偶考績案

- A自94年3月迄今任○○鄉公所建設課長，自公職人員財產申報法97年10月1日修正施行後，係本法第2條所定之公職人員；B為其配偶，自88年起任職○○鄉公所建設課臨時人員迄今，屬本法第3條之關係人。A於98年迄102年間，執行其所屬年終考績評核之職務時，知與B為配偶關係，得因其作為而使配偶B獲取利益而有利益衝突，應自行迴避，詎A未自行迴避並停止執行該項職務，分別於98年1月、99年1月、100年1月、101年1月及102年1月於配偶B之臨時人員年終考核表上評核，使B於上開年度均獲得考列甲等給與年終獎金並獲續僱之利益，違反本法第6條及第10條第1項規定

第三案：

○○鄉公所建設課長評核配偶考績案

- A陳述意見時表示，渠僅對於臨時人員之年終考核初評，最終之決定仍為鄉長之權責云云，然查「○○縣政府臨時人員工作規則」規定「臨時人員在本府服務至年終者，由用人單位予以年終考核，考核結果作為給與年終獎金及是否續僱之依據」，故臨時人員之續僱與否尚待考核評比而定，非當然必須留用，其服務單位之考核意見具有關鍵性之實質影響力，惟審酌A自陳對人事相關法令並不瞭解，亦不知年終考核是否屬其他人事措施，嗣後向政風機構自行報備，可非難性較低，爰就其100年至102年3次違法行為（98年及99年行為已罹裁處權時效），依行政罰法第8條但書及第18條第3項規定酌減至法定罰鍰金額三分之一，並依行政罰法第25條規定，就3次違反行政法上義務之行為，併處罰鍰100萬元

第四案：

○○市○○局局長核定關係人考績案

- A於98年12月22日起任○○市○○局局長，為本法第2條所定之公職人員；其子媳B任○○局清潔隊技工，為本法第3條第2款所定之關係人。A明知B為其關係人，亦知悉其掌有核定○○局清潔隊技工年終考核之最終權力，有利益衝突，然未依法自行迴避，停止執行該項職務並由職務代理人執行，仍分別於99年1月、100年1月及100年12月間分別核定B之98年、99年及100年之年終考核，使B於此3年度均獲得獎金及餉級之晉陞，違反本法第6條及第10條第1項規定

第四案：

〇〇市〇〇局局長核定關係人考績案

- A雖主張其對考績（核）委員會之決議僅為單純批核，非屬對B評定之人，對考績委員會之決議，更未參與或更改，故無本法之利益衝突可言云云。惟查，A之服務機關每年對於隊員、駕駛、技工的年終考核係於職員考績會後接續辦理，由原職員考績委員對其進行考核後，簽陳局長核示定案，再函送市府核備，且A亦曾經為變更考績（核）會考評結果，行使改列受考人等第之職權。從而，應認A對其服務機關清潔隊員、駕駛、技工、工友之年終考核，掌有最終核定之權力，其於清潔隊所陳98年、99年及100年度年終考績會議相關資料之簽呈上所為之核批行為，即在執行機關首長之法定職權，而其核章之作為無論係維持考績（核）會考評之決定，或變更考績（核）會考評結果，改列受考人等第，均為實質審核，並非程序上蓋章而已。

第四案：

〇〇市〇〇局局長核定關係人考績案


- 審酌A之違法情節，其中於99年1月、100年1月間核定其關係人之98年及99年度年終考核，就其2次違法行為依行政罰法第8條但書及第18條第3項規定酌減至法定罰鍰金額三分之一，各處34萬元；至A於100年12月核定關係人之100年度年終考核時，A於100年9月間曾參與〇〇市政府第1梯次「公職人員財產申報暨利益衝突迴避法研習」，相關之研習資料即明載考績之評定屬利益之範圍，且宣導簡報亦置於市政府網頁，即便A未全程參與研習，就本法所規範之迴避義務實難諉稱不知，爰處法定罰鍰最低額100萬元，不再酌減，合計處罰168萬元。



法務部96年10月4日

法政決字第0961114152號函

- 考績列甲等者，給與一個月俸給總額之一次獎金，列乙等者，給與半個月俸給總額之一次獎金，列丙等者，不予獎勵，列丁等者，免職；而各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有左列各款情形一者，取得同官等高一職等之任用資格：一、二年列甲等者；二、一年列甲等二年列乙等者；公務人員考績法第8條、第11條第1項亦有明文，考績之評定既涉及獎金之發放與職等之陞遷，揆諸公職人員利益衝突迴避法第4條規定，自屬該條所稱利益無疑



公職人員利益衝突迴避法 自行迴避義務


- 第6條：
- 公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避
- 第10條第1項：
- 公職人員知有迴避義務者，應依下列規定辦理：
 - 一、民意代表，不得參與個人利益相關議案之審議及表決
 - 二、其他公職人員，應停止執行該項職務，並由職務代理人執行之

公職人員利益衝突迴避法 自行迴避義務

- 第10條第2項：
- 公職人員應以書面向受理財產申報機關報備
- 施行細則第6條：
- 本法第十條第二項之書面，應記載下列事項，並副知服務機關：
 - 一、應迴避公職人員之姓名、出生年月日、服務機關及職稱。
 - 二、應迴避之事項及理由。
 - 三、受理報備之機關。
 - 四、報備日期。
- 已依本法第十條第一項規定迴避之公職人員，未依同條第二項規定報備者，其服務機關或上級機關應命其補正。

法務部93年5月4日 法政字第0930006395號函

- 所稱「知」有利益衝突或迴避義務者，係指知悉「構成公職人員利益衝突迴避法處罰或迴避義務之基礎事實」而言，並非「公職人員利益衝突迴避法之處罰規定」本身，法律經總統公布施行後，人民即有遵守義務，不得以不知法律而免除責任

- 
- 本法之立法意旨及迴避制度設計之目的，主要係因公職人員具有職務、監督之便，不管行政措施如何舉措，都可能造成圖利本身或親屬特定之利益，並避免公職人員運用公權力而達成私益之目的!
 - 其意不在於限制或剝奪公職人員或關係人依法保障之權利，而係要求公職人員於涉有其本人或關係人利益時，能迴避其職務之行使，避免因參與其事致生瓜田李下之疑慮!