

#### 四、院台訴字第 1013250012 號

監察院訴願決定書

院台訴字第 1013250012 號

訴願人：○○○

訴願人○○○因違反公職人員利益衝突迴避法事件，不服本院 100 年 9 月 30 日院台申貳字第 1001833536 號裁處書所為處分，提起訴願，本院決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

緣訴願人○○○係○○縣議員，為公職人員利益衝突迴避法第 2 條規定之公職人員，其女○○為同法第 3 條第 2 款所定之關係人。訴願人明知其與○○縣政府官員之職務監督關係，卻於 99 年 8 月間，親持女兒○○○之履歷，交付縣府，表明欲爭取工友職缺。是訴願人顯係假借職務上之權力、機會或方法，直接使○○○獲取同法第 4 條第 3 項規定其他人事措施之「非財產上利益」，違反同法第 7 條規定，本院乃依同法第 14 條規定，處以罰鍰新臺幣(下同)100 萬元罰鍰。訴願人不服，依法提起訴願，案經本院公職人員財產申報處檢卷答辯。

理 由

一、按公職人員利益衝突迴避法第 2 條規定：「本法所稱公職人員，指公職人員財產申報法第 2 條第 1 項所定之人員。」第 3 條第 2 款規定：「本法所定公職人員之關係人，其範圍如下：……二、公職人員之二親等以內親屬。」第 4 條第 1 項、第 3 項規定：「本法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。」「非財產上利益，指有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構(以下簡稱機關)之任用、陞遷、調動及其他人事措施。」第 5 條規定：「本法所稱利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者。」第 7 條規定：「公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益。」第 14 條規定：「違反第 7 條或第 8 條規定者，處新臺幣 100 萬元以上 500 萬元以下罰鍰；所得財產上利益，應予追繳。」

二、訴願人訴願主張略以：

- (一) 公職人員利益衝突迴避法第 7 條之規定，除須公職人員積極有假借職務上之權力、機會或方法外，在結果方面亦須因此而使本人或其關係人獲取利益，始足當之，此與同法第 8 條所稱「關說、請託」不同，是如認公職人員於其本人或關係人之利益有所關說或請託，則非同法第 7 條之利用職務上之權力、機會或方法，直接或間接使本人或關係人獲取利益，兩者應有區別。是雖公職人員對關係人之利益有所請託或關係，亦與所謂利用職務上權力、機會或方法而圖本人或關係人之利益不同，自不得以第 7 條規定開罰。
- (二) 訴願人雖為縣議員，但對於縣政府之工友人事案，並無職務上之權力或機會、方法可言，此由地方制度上有關縣議會之職掌即可窺知。是縱設訴願人對自己子女之職務事宜有所關心，亦屬人心父母之正常行止。如未積極假藉權力、機會或方法而使相對應之公務員感受壓力，而有不得不從之勢，即應認與該法第 7 條規定不相該當。原處分雖稱訴願人有詢問「是否有工友職缺」、並請縣府官員「多多關照」之語，但衡情亦屬一般正常之詢問，及客套禮貌之語，其間並無任何言及職務上之機會、權力或方法事項，甚至無「希望能錄取或任用」之請求，但僅因訴願人有議員身分，而基於平常父母心之關心子女，即被認為有假借職務上之權力、機會或方法圖子女之利益，適用法律難謂無苛。
- (三) 況訴願人係於 99 年 8 月 23 日即○○○之工友僱用於 8 月 20 日核定生效後 3 日，始拿

其履歷表至縣府部門，此由所附證據一「○○縣政府技工、工友僱用、核薪通知書」注意事項二所載「請用人機關於工友報到時……並收繳下列表件：二之（一）履歷表二份。……」即明，該履歷表亦經縣府人員記註訴願人係於 99 年 8 月 23 日持交，原處分書認訴願人係於同年月 13 日，○○○尚未被僱用前持以前往請託，於事實應有誤會。

（四）○○○受僱○○鄉衛生所工友後，其薪資較之前擔任國民年金審核員、社會工作科約聘社工員、社會救助科約聘社工員時大幅減少 4、5 千元之譜，難認訴願人及利益人有何利益可圖或有圖得任何利益之意圖。經本案事件，訴願人及女兒○○○為表明清白，○○○亦於 100 年 10 月 18 日請辭獲准，難認訴願人有何假借職務上之機會、權力、方法或有何關說、請託本人或關係人利益之事實或其意圖。

（五）綜上所述，訴願人請求撤銷原處分，若仍認訴願人應予處罰，亦請審酌訴願人及關係人實質上並無獲利，且僅係基於父母對子女之關懷，亦無任何藉權力、機會或方法對相對人員施與壓力之種種情狀，予以酌減罰鍰至三分之一云云。

三、按公職人員利益衝突迴避法所稱「利益」，包括財產上利益及非財產上利益。同法第 4 條第 2 項規定「非財產上利益」，係指有利公職人員或其關係人於政府機關、公立學校、公營事業機構之任用、陞遷、調動及其他人事措施。又政府機關、公立學校及公營事業機構中對技工、工友及臨時人員等非依公務人員任用法任用之聘用、約僱之人事措施，亦屬相類「任用、陞遷、調動」等人事權運用之範圍，應屬「其他人事措施」之範疇（法務部 92 年 9 月 22 日法政字第 0920039451 號函釋參照）。另依地方制度法第 36 條、第 48 條、第 49 條之規定，縣議員依法監督縣政府預算及施政作為，而具有監督、質詢縣政府之權限，是縣議員如有利用其對縣政府監督之職權，假借該職務上之權力、機會或方法，以圖其子女受該縣政府聘僱為工友之非財產上利益，即屬違反公職人員利益衝突迴避法第 7 條規定，應依同法第 14 條規定處罰。是訴願人訴願所稱：「訴願人雖為縣議員，但對於縣政府之工友人事案，並無職務上之權力、機會或方法可言，此由地方制度上有關縣議會之職掌即可窺知」云云，核有誤解，合先敘明。

四、另鑒於公職人員利益衝突迴避法之立法精神即在避免瓜田李下及利益輸送，係道德規範極強之法律，且前開第 7 條法條文字並未如貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款規定：「對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，『因而獲得利益者』」或刑法第 131 條第 1 項規定：「公務員對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，『因而獲得利益者』」等結果犯文字之明文，是應認只要公職人員利用其職務上之權力、機會或方法，圖本人或關係人之利益，不以發生圖利之結果為必要，即屬違犯該第 7 條規定（法務部 98 年 9 月 14 日法政字第 0980033195 號函釋參照）。另公職人員利益衝突迴避法第 7 條規範對象與第 8 條有別，前者為公職人員，後者為公職人員之關係人；又二者違法要件亦不同，前者為「假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益」，後者為「向機關有關人員關說、請託或以其他不當方法，圖其本人或公職人員之利益」。是訴願人訴願所稱：「公職人員利益衝突迴避法第 7 條之規定，除須公職人員積極有假借職務上之權力、機會或方法外，在結果方面亦須因此而使本人或其關係人獲取利益，始足當之。此與同法第 8 條所稱『關說、請託』不同，是如認公職人員於其本人或關係人之利益有所關說或請託，則非同法第 7 條之利用職務上之權力、機會或方法，直接或間接使本人或關係人獲取利益，兩者應有區別」云云，係對該條文規定意旨及適用有所誤解，次予敘明。

五、經查，本案訴願人於 99 年 3 月 1 日起就任○○縣議員，○○○為訴願人之女，有 2 人之戶籍謄本附原處分卷足憑，兩人分別為公職人員利益衝突迴避法第 2 條、第 3 條第 2 款所稱之「公職人員」及其「關係人」。○○○自 97 年 9 月起即在○○縣政府擔任約聘(用)人員，歷任國民年金審核員、社會工作科約聘社工員、社會救助科約用社工員等工作。另查，○○縣

○○鎮戶政事務所等 7 個機關（含系爭○○鄉衛生所）擬各進用工友 1 名，辦理公告徵才乙案，○○縣政府於 99 年 8 月 18 日徵才公告期滿，無人報名後，於翌日即 8 月 19 日即發出核定包括○○○在內等 7 人為○○縣政府技工、工友之僱用、核薪通知書，並敘明自同年月 20 日生效。○○○自 99 年 9 月 1 日擔任系爭○○鄉衛生所工友一職，於 100 年 10 月 18 日離職。

六、 本案依據原處分裁處書所載，訴願人明知其與縣府官員之職務監督關係，卻要求縣府官員對其女兒○○○「多多關照」，並於 99 年 8 月 13 日○○縣政府公告釋出工友職缺後，親持女兒○○○之履歷交付縣府表明欲爭取工友職缺，其動機甚為明確，足證訴願人欲以議員身分影響其女兒之調動及謀取新職缺之非財產上利益。就此，訴願人於 100 年 3 月 3 日本院約詢時並不否認曾向縣長○○○、○○○表示請其等多多關照女兒○○○。且查，彙整處理人事推薦案之縣府秘書○○○於 100 年 3 月 18 日本院約詢時亦陳稱：「印象中，○議員是直接拿○○○的履歷給我，並跟我說請多關照看看是否有職缺」等語。另，核定本件系爭工友案之縣長○○○亦於 100 年 2 月 23 日接受本院約詢時，明確表示：「經過現場資料查詢，『○○○』是由○○○所推薦。是由○議員向縣府的人事單位推薦。『○○○』原本是在縣府擔任約用人員，有相關經驗。○○○之前就有提過是否有工友職缺，不過因為一直沒有出缺，所以○○○的推薦也無法馬上進用。」等語，此均有相關約詢筆錄附原處分卷可稽。本案訴願人基於民意代表對○○縣政府監督之權限，應知縣議員對縣政府人員所為之請託具相當程度之影響力，其向縣長、縣府秘書詢問有無工友職缺，請其等多多關照女兒○○○、並推薦○○○，欲使其女兒獲得系爭工友職務之非財產上利益之行為，已違反公職人員利益衝突迴避法第 7 條之規定，是其訴願主張：「原處分雖稱訴願人有詢問『是否有工友職缺』、並請縣府官員『多多關照』之語，但衡情亦屬一般正常之詢問，及客套禮貌之語」云云，洵非可採。

七、 訴願人主張其於 99 年 8 月 23 日即○○○之工友僱用於 8 月 20 日核定生效後 3 日，始持○○○之履歷表至縣府部門，此由其訴願所附證據一「○○縣政府技工、工友僱用、核薪通知書」注意事項二所載「請用人機關於工友報到時……並收繳下列表件：二之（一）履歷表二份。……」即明，該履歷表亦經縣府人員記註訴願人係於 99 年 8 月 23 日持交云云。惟依訴願人提出之上開通知書，其注意事項載明：「一、自中華民國 99 年 8 月 20 日生效，自生效日起 1 個月內報到。二、請用人機關（學校）於工友報到時，應向其查驗國身分證、戶口名簿及學歷證明，並收繳下列表件：（一）履歷表 2 份。（二）醫療院所出具之體格檢查表 1 份。（三）最近 2 吋脫帽半身照片。」等語。是以，錄取者自 99 年 8 月 20 日起，有 1 個月期間可辦理工友報到手續，時間堪稱充裕。且查○○○係於 99 年 9 月 1 日辦理報到，訴願人何須於○○○未報到前之 99 年 8 月 23 日即遞送履歷表？又，系爭工友報到時須繳交之表件有三，訴願人又何以只遞送履歷表？況，○○○報到之處所為用人機關（即○○鄉衛生所），訴願人遞送報到表件亦應向該衛生所為之，而非向「縣府部門」遞送。徵諸經驗法則，訴願人之訴願主張顯與常情有違，殊難憑採。另依原處分卷附○○縣政府「工友-人事推薦」建檔資料顯示，有關「○○○」部分，介紹人敘明為「○○○」，應徵職務為「工友」，雖其日期註記為「99.08.23」，惟因人事推薦文書並無正式收文程序與紀錄，且證諸上開○○○秘書於本院約詢時所稱「印象中，○議員是直接拿○○○的履歷給我，並跟我說請多關照看看是否有職缺」等語，益證訴願人持其女兒履歷至縣府之時點，非其所註記之「99.08.23」，因其女兒早於 99 年 8 月 19 日即經縣府核定僱用，並於同日發出僱用、核薪通知書，訴願人豈有於其女兒核定僱用後，再持女兒履歷，請縣府人員多多關照，看看是否有職缺之道理。故該建檔資料日期，顯然與事實有出入，併予敘明。

八、 又，關係人○○○每月之薪資，乃其受僱後依僱傭契約取得之勞務報酬，非屬公職人員利益衝突迴避法第 4 條第 3 項所稱之非財產上利益，訴願人主張○○○受僱○○鄉衛生所工友後，其薪資較之前工作大幅減少 4、5 千元之譜，難認訴願人及利益人有何利益可圖或有圖得

任何利益之意圖云云，係將○○○受僱後取得之金錢上利益(薪資報酬)與○○○擔任工友職務之非財產上利益混為一談，要係其個人之誤解，洵無足採。另，關係人於事發後辭職，對於公職人員已成立之違法行為不生影響。是訴願人稱○○○於 100 年 10 月 18 日請辭獲准，難認訴願人有何假借職務上之機會、權力、方法或有何關說、請託本人或關係人利益之事實或其意圖云云，亦無可採。

九、 末按，公職人員利益衝突迴避法第 14 條規定：「違反第 7 條或第 8 條規定者，處新臺幣 100 萬元以上 500 萬元以下罰鍰；所得財產上利益，應予追繳。」經核，原處分業已審酌「本案關係人係受僱為基層工友，薪資不高」(詳參原裁處書理由五)，裁處法定最低罰鍰額度 100 萬元，並無不妥，應予維持。

十、 綜上所述，本件訴願為無理由，爰依訴願法第 79 條第 1 項規定，決定如主文。

中 華 民 國 1 0 1 年 4 月 9 日