

## 違反公職人員利益衝突迴避罰鍰處分案例

### 壹、案情概要

廖 00 係教育部所屬國立 00 館館長，為公職人員利益衝突迴避法（下稱本法）第 2 條所定之公職人員（即公職人員財產申報法第 2 條第 1 項第 5 款所稱各級政府機關首長），其妻妹夏 00 則係本法第 3 條第 2 款所規範之關係人。廖 00 既係本法規範之公職人員，自不得假借職務上之權力、機會或方法，圖關係人之利益，詎 00 分館於民國 94 年 5 月 26 日，及同年 6 月 5 日行政院人事行政局機關徵才網頁上刊載徵求助理編輯 2 名之職缺，其工作項目分別為「讀者服務或技術服務」，及「圖書行政業務」，需求資格條件之一係為碩士學歷，且具圖書博物管理職系薦任第六職等以上任用資格之現職人員，或具教育人員任用條例第 16 條講師應具資格之一。嗣其妻妹即以碩士學歷身分前往應徵並參加口試。經該館於 94 年 6 月 15 日召開 93 年度第 5 次考成暨甄審委員會會議，選出包括夏 00 在內口試成績前 5 名之人，夏 00 口試排名第 5，當時並該會議決議報請館長廖 00 圈選正取 2 名、備取 2 名。詎廖 00 並未圈選，反而指示該館人事室，另外加考筆試，並指派該館圖書管理顧問劉 00 教授出題並閱卷，夏 00 於筆試成績則名列第 1。原以口試決定錄取與否之方式，亦變更為除口試、筆試各占 40 % 評分比重外，20% 則屬首長評分，就此部分館長廖 00 復將夏 00 評為 5 人中最高分。口試、筆試、首長評分 3 種成績經過換算後，吳 00、夏 00 名列前 2 名，該館人事室即簽請館長廖 00 圈選錄取人員，廖 00 遂批示「夏 00 7 月 2 日報到」，嗣該館於 94 年 6 月 23 日將前開聘用案報請教育部核准，因教育部質疑夏 00 之學經歷，該館復於 94 年 7 月 1 日申覆，待教育部同意備查後，館長廖 00 遂自 94 年 7 月 12 日起，至 95 年 7 月 11 日止，聘任夏 00 為助理編輯，又於 95 年 7 月 12 日起續聘 1 年，使該關係人獲取人事聘任之非財產利益，後因本案遭舉發，夏 00 始於 95 年 8 月 24 日離職，廖 00 進而違反本法第 7 條及第 14 條規定。

### 貳、責任研析

## 一、受處分人雖主張：

- (一) 94年5月26日以公開競爭甄選方式徵求具講師資格之助理編輯兩名，館方人事室僅公告應具資格條件，決定方式係委由考成及甄審委員會決議，待該委員會建請其圈選正取及備取人員時，發生其中一名應徵人員涉嫌關說，故館方人事室遂於館務會議報告該事，並另定辦理筆試呈核，其完全尊重考成及甄審委員會獨立判斷，絕無行政干預。
- (二) 95年6月20日第6次考成及甄審會議決議給予其20%評分權，其中入圍候選人之夏00，雖為二親等姻親，依據教育人員任用條例聘任之講師，故進用夏慈息並無迴避之限制；況該館5位業務主管，均為考成及甄審委員會委員，首長已無職務代理人，故僅能以裁量權減縮至零之方式，就入圍者之碩士論文、推薦函進行歸類計分。
- (三) 館內僅為初審作業，其所為遴選，亦屬行政先前行為，因依據教育人員任用條例第29條規定，社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員，由各該首長遴選合格人員，報請主管教育行政機關核准後聘任，本件係教育部核定復始生效，則其應無責任可言。

## 二、惟查：

- (一) 廖00係教育部所屬00館長，係本法第2條規範之主體，又夏00係其妻妹，屬本法第3條第2款所稱之關係人等情，有法務部個人戶籍資料乙份、全戶戶籍查詢結果兩份在卷可稽
- (二) 00館召開第5次考成暨甄審委員會，會議決議由廖00圈選正取、備取人員，然廖00竟未予圈選，反指示該館人事管理員另行加考筆試，夏00之筆試成績名列第1，而首長廖00之評分亦為最高，將口試、筆試、首長評分成績加以換算，係吳00、夏00之成績分列第1、第2，廖00並於該館人事室簽呈上批示夏00、吳00等2人正取等情，有證人即該館人事管理員蘇00訪談筆錄、94年6月15日會議紀錄、簽呈、94年6

月 20 日會議記錄、00 館助理編輯甄選筆試成績表、00 館助理編輯甄選評分表、簡簽各乙份附卷可按。

- (三) 夏 00 經廖 00 圈選為正取人員後，遂自 94 年 7 月 12 日起，至 95 年 7 月 11 日止，由廖 00 聘任為該館助理編輯，嗣復續聘 1 年等情，有 00 館聘書兩份在卷可考。
- (四) 94 年 6 月 15 日第 5 次考成暨甄審委員會決議請廖 00 就口試成績圈選正取 2 名、備取 2 名，然因廖 00 看了評分表後，認其無法判斷及圈選，因此將其找去，說要加考筆試，當時其有表達此作法不妥，因一般通常係先考筆試，再為口試，惟廖 00 表示如無筆試成績，無法判斷，於是其表示並無明文規定一定要筆試在前，如一定要加考筆試，其可以配合辦理，因為當時只有館長口頭裁示，所以補上簽呈請廖 00 核閱。當時並未聽說有發生應徵人員關說情事，反而係而本案辦理結束，夏 00 已任職一年多時，該館有收到檢舉函，舉發夏 00 與廖 00 有二親等親屬關係，甄審作業不公等情。至筆試部分，廖 00 指示可以找劉 00 教授命題，因其並不認識這位教授。又 00 館係屬首長制，並非委員制，又屬公務機關，故人員之任用無論是依據公務人員任用法或教育人員任用條例，僅係任用條件不同，最後均由首長決定等情，此有該館人事管理員蘇 00 訪談筆錄可稽。
- (五) 按教育人員任用條例第 29 條雖規定社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員，由各該首長遴選合格人員，報請主管教育行政機關核准後聘任，然查：前開核准依據實務運作，僅為「備查」性質，教育部原則尊重原機關人事任用權，此由教育部雖曾就關係人之學經歷提出質疑，後因 00 分館以 94 年 7 月 1 日進一步說明關係人夏 00 符合聘任條件後，遂於 94 年 7 月 8 日發函准予「備查」足明。是受處分人前揭所陳，均委無足採。

參、相關法條：

一、公職人員財產申報法第2條第1項第5款。

二、公職人員利益衝突迴避法第2條、第3條第2款、第7條及第14條規定。

#### 肆、結論

廖00擔任教育部所屬國立00館館長，為公職人員利益衝突迴避法規範之對象，卻違反公職人員第7條不得假借職務上之權力、機會或方法圖關係人利益規定，致處罰鍰新台幣壹佰伍拾萬元，殊值警惕，期以本案為例，督促各公職人員依法行政，對相關法律多所了解，俾免違法仍不自知。