

新鮮人職場護身符

內政部國土管理署114年防貪指引手冊



內政部國土管理署
共同編著
全量法律事務所

新鮮人職場護身符

內政部國土管理署114年防貪指引手冊

目錄

- 02 前言
- 03 導讀、作者簡介
- 04 繪者的話、繪者簡介、群組聊天室人物介紹
- 05 第一單元－職場霸凌篇
- 19 第二單元－公務車私用篇
- 33 第三單元－公務機密維護篇
- 43 第四單元－公務員廉政倫理規範篇
- 53 第五單元－公職人員利益衝突迴避法篇
- 69 第六單元－刑法及貪污治罪條例篇

前言

新進公務人員肩負推動國家建設與服務人民的重要使命。為協助同仁在踏入職場的初期，即能培養廉能觀念與法治素養，爰本署編製《新鮮人職場護身符》防貪指引手冊。

本手冊延續去年度發行《你越位了嗎？小心領到紅黃牌！》防貪指引手冊之核心理念，進一步聚焦於「職場霸凌、公務車私用、公務機密維護、公務員廉政倫理規範、公職人員利益衝突迴避法、刑法及貪污治罪條例」等重點，並蒐整司法實務判決，與「全量法律事務所」共同研編、解析新進公務人員遇有各種廉政風險態樣時應有之作為及法律責任。

此外，透過知名插畫作家「屋裡寶寶」詼諧而貼近公部門之圖文創作，將嚴肅的廉政案例轉化為更生動且易於理解的內容，讓讀者在閱讀本手冊過程中，不僅強化法治觀念，更能引發共鳴，進而建立廉潔自持之價值觀。

我們深信，唯有透過持續的教育與提醒，才能讓「廉能」與「守法」成為新進公務人員職涯最堅實的基石。

內政部國土管理署 署長

吳欽修



導讀

社會新鮮人初入職場，是不是對一切都感到緊張又好奇？特別是踏入公職的新鮮人，對於工作執掌還在熟悉摸索階段，但處理公務上又具有一定的公權力，可能會對民眾產生實質的法律效果，再加上受訓時長官耳提面命的公務倫理、新聞事件常見的公務員貪瀆事件，是不是讓您對於公務員什麼能做、什麼不能做，感到有些惶恐與緊張？

本手冊係以「五位不同職系的公職新鮮人，於公務人員基礎訓後返回各自單位任職，利用即時通訊軟體建立群組聊天室，分享『疑似踩紅線，但又不知如何解決』之情境，進而向其他主角們尋求解套之道」為背景，並藉由各種淺顯易懂的案例，為讀者介紹公務員常見誤觸的法律風險，希望讀者閱讀完之後，都能更具體瞭解執行職務應有的認知與界線。

祝福大家在公職生涯都能一路順利！

<作者簡介>

陳建良 律師

全量法律事務所主持律師

曾擔任法務部廉政署北部地區調查組駐署檢察官、臺灣新北地方檢察署主任檢察官、臺灣桃園地方檢察署主任檢察官，現為財政部公務人員協會法律諮詢律師、新北市政府法制局政策諮詢顧問、新北市政府警察局法律諮詢委員，同時擔任有限合夥投資基金、醫療相關產業之法律顧問。陳律師不僅對於刑事案件相當熟稔，亦擅長處理各類商務投資等金融案件，更時常受邀擔任公民營機關機構講座。



黃瑋如 律師

全量法律事務所執行長

曾任職於臺北國稅局多年，對於稅務規劃及稅務行政救濟案件具有相當熟稔之經驗。

黃律師除協助大型金融機構執行多項法令遵循專案，亦擅長於協助企業處理投資風險評估、交易架構及合約設計、勞資爭議事件談判等工作。

繪者的話

成為公務員，一直都不是件容易的事情，從寒窗苦讀到金榜題名，從滿懷期待到有苦難言，其中的辛酸，真的只有身在其中才能體會。而要成為一位優秀的公務員，又更不容易了，除了謹記工作任務、時刻注意公文時效、滿足所有長官的要求外，更重要的，當然還有謹守公務員本分，遠離貪污、和各種不小心可能會踩到廉政紅線的行為，才能安全下崗。

本手冊希望能用一點點幽默，一點點只有你們才懂的情節，增加一點點翻閱公部門文宣的樂趣，退休還遠，路還很長，希望這本護身符手冊能陪伴你我的職涯，直到平安退休。

繪者簡介

出社會的第一份工作就在公部門，見識過分層負責、議場質詢，接過1999、回過市長信箱，在經過無數面研、來商、如擬後，才連滾帶爬逃離此處。之後便全心關注公部門議題，出過一本書，有一個臉書粉絲頁，創立目標是讓所有外面的人能多一些了解，希望透過更多了解，公務員可以不再是一個貼了很多標籤的職業。

我的粉絲頁：<https://www.facebook.com/rookiebaobao>



群組聊天室人物介紹



鍾婷
(土木工程)



篤麟
(綜合行政)



儒芸
(人事行政)



澄琳
(都市計畫)



青豐
(廉政)

第一單元

職場霸凌篇



< 基礎訓同學



儒芸

昨天我們聚餐，篤麟你怎麼沒來啊？最近還好嗎？



篤麟

最近不好，我們主管真的讓我壓力好大…



澄琳

怎麼了？你還好嗎？



篤麟

主管動不動就拍桌、咆哮，還會半夜打電話來罵我、要求我修改文件，最近覺得自己是不是真的很糟糕，什麼事都做不好…



儒芸

天啊！怎麼會這樣？



澄琳

這樣已經是職場霸凌了吧？能不能去申訴啊？





“接下來，繼續藉由以下案例來說明公部門職場霸凌防治處理流程及相關法規。

案例廉享

陳子瑄大學畢業後擔任公職已經3年，平時雖然工作忙碌，但對於執掌內應負責的工作始終兢兢業業，同事們也覺得陳子瑄的公務發展未來可期，但自從來了一位新的機關首長林佳棟後，一切都變了調！

林佳棟以高壓的管理方式而聞名，並經常要求下屬需負責超出原本職務範圍之工作，嘴裡常講的就是：「你們要感謝我給你們發揮的舞台，不要不知好歹」，而自從林佳棟來了之後，辦公室裡不時充斥著謾罵和咆哮聲，大家都擔心任何小細節未達標準，便會招致一連串的責罵、侮辱，甚至連下班後，林佳棟也要求大家對LINE訊息必須即時回應，縱使是凌晨1、2點也不例外，更別說週末還會交辦工作並要求週一提交，這樣的職場環境讓陳子瑄和其他同事們時刻處於精神緊繃的狀態，甚至連正常的睡眠時間也沒有。

這一次，陳子瑄被指派負責機關雲端資料AI專案，其雖無相關AI背景，但仍努力蒐集資料、詢問專業友人，並準備了簡報資料，然而，林佳棟對簡報內容的要求繁瑣無比，從資料的準備、進行到結束，每個細節都嚴格把關，並提出許多空泛、非專業之意見，儘管陳子瑄多次依林佳棟的指示提交修改，簡報仍不斷被林佳棟退回，其中有個部分更被退回修改了多達30次。有一次，僅僅因為簡報中一個圖示的排版不符合林佳棟的要求，林佳棟在會議中當眾發飆，對陳子瑄大聲咆哮：「這東西能看嗎？路邊隨便找個人都做的比妳好，妳是聽不懂人話？還是大學文憑是網路上買來的？」這番貶低的話語讓陳子瑄當場眼眶泛紅，但她只能強忍淚水，默默承受這份羞辱。

除此之外，林佳棟還會無理地要求陳子瑄簽署承認錯誤的自請懲處公文，這讓陳子瑄感到自己的人格被貶低，毫無尊嚴。持續數月以來陳子瑄承受著來自林佳棟的巨大心理壓力，林佳棟動不動就把陳子瑄叫進辦公室，咆哮、拍桌、摔公文的聲音，外面的同事都能聽的一清二楚，甚至揚言：「我很記仇，而且我跟長官關係很好，如果讓我不滿意，我會想盡辦法處罰你，每年給你乙等，這輩子你別想升官」，這樣的管理方式讓全辦公室的同事都不敢反映不合理的工作要求，大家都是千辛萬苦經過公務員考試進來的，都因為害怕遭到進一步的報復或處分，而選擇保持沉默。

陳子瑄忍無可忍，鼓起勇氣提出職場霸凌申訴，但換來的只有林佳棟的一句：「你很勇敢嘛！但這署內都是我的人，你的申訴是沒用的」，自此，對陳子瑄的欺凌更加變本加厲，最終無力再承受的陳子瑄，於凌晨加班時，選擇在機關辦公室內自盡，整起事件才曝光引起媒體與外部調查關注。

法律三兩事



林佳棟利用自己職務上的權勢，持續在工作上極不合理地歧視、侮辱、威脅陳子瑄，甚至交辦不屬於陳子瑄職務上之業務、要求陳子瑄在半夜回覆訊息、週末加班，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，讓陳子瑄感到受挫、羞辱、被威脅，進而產生沉重的身心壓力，已屬於對公務人員之不法侵害，構成立法院於民國 114 年 6 月 24 日三讀通過之《公務人員保障法》第 19 條第 2 項所稱之職場霸凌¹。

林佳棟是機關首長，為《公務人員保障法》第 19 條第 1 項所授權訂定之《公務人員執行職務安全及衛生防護辦法》使機關同仁免受霸凌應負責之人，卻對提出職場霸凌申訴的陳子瑄予以不利對待或不合理處置、知悉有職場霸凌卻未採取具體有效措施，林佳棟除應依照《公務員

¹ 《公務人員保障法》第 19 條規定：「

I 公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。有關辦法，由考試院會同行政院定之。

II 前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

III 公務人員遭受職場霸凌，得依第一項所定辦法提起申訴，其提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。
二、被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。」

《懲戒法》、《公務人員考績法》或相關法規予以懲戒或懲處、課予行政罰鍰外，復依據 115 年 1 月 9 日即將開始施行的《公務人員保障法》第 19 條之² 第 1 項第 1 款及第 2 款、第 2 項可處最高 75 萬元之罰鍰；第 3 項由上級機關或保訓會通知限期改善，倘屆期未改善者，可處最高 150 萬元之罰鍰；再加上林佳棟具有機關首長身分，一旦認定職場霸凌成立者，依同條第 6 項規定，可處最高 100 萬元之罰鍰。

² 《公務人員保障法》第 19 條之 1 規定：「

- I 各機關違反前條第一項所定辦法之規定，有下列情形之一者，其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處：
- 一、對提出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置。
 - 二、知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施。
 - 三、未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施。
- II 前項第一款情形，處應負責人員新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- III 第一項第二款及第三款情形，經上級機關通知限期改善，或無上級機關經保訓會通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- IV 第一項第三款情形，致生重大災害者，處應負責人員三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金；致生死亡事故者，處七年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣二百萬元以下罰金。但如有不可歸責之事由，或應負責人員對災害之發生，已盡善盡防止義務者，不在此限。
- V 前項情形，涉及刑事責任者，機關應移送檢察機關。
- VI 機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- VII 第一項至第四項所稱應負責人員，係指機關首長或於該工作場所中，代表機關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人。
- VIII 第四項所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上者。」

專家評析

一、我國過往對於公務人員之職場霸凌申訴及防治處理相關法制，僅規定於《公務人員保障法》第19條、《公務人員安全及衛生防護辦法》第3條第1項及第2項第3款規定，要求各機關就



「公務員執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」事項，採取必要之預防及保護措施。然而，為了有效杜絕公部門霸凌、完備相關法規之制定，立法院於民國114年6月24日三讀通過《公務人員保障法》第19、21、102、104條條文之修正，並增訂第19條之1、第19條之2等條文，經總統於114年7月9日公布後，自115年1月9日開始施行³。

二、新修訂的《公務人員保障法》第19條，在第1項除承接過往的規範外，為落實公務人員執行職務之安全保障，並明文規定應「使公務人員免於遭受職場霸凌等行為」，將職場霸凌明文化為應受機關保護之態樣；第2項則參酌勞動部於114年3月28日預告《職業安全衛生法》部分條文修正草案第22條之1，明定職場霸凌之定義係指「本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱或孤立言行或其他方

³ 中華民國一百十四年七月九日總統華總一義字第11400068141號令修正公布第19、21、102、104條條文；增訂第19條之1、第19條之2等條文；並自公布後六個月施行。

式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害」，參考公務人員保障暨培訓委員會 114 年 5 月 6 日檢送之立法說明可知，其中所稱「於職務上假借權勢或機會」，係指機關人員利用其與職務相關而具優越性之權力、機會或方法；所稱「職務上必要合理範圍」，則是指依一般社會通念下，對行為舉措的合理期待，故須以行為內容是否與職務間具有必要合理關聯判斷；新法也考量到部分不當言行就算不是持續或反覆發生，但是情節重大的話也可能造成公務人員受到身心傷害，因此於同條第 2 項但書規定，情節重大的情況下，就算不當言行不具有持續性，也應認為是本法所稱之職場霸凌。

三、又考量職場霸凌事件中，常見當事人和機關舉證和蒐證上的不容易，而且如果被申訴人是機關中具權勢優越地位的人，申訴人將會受限其關係而不易循程序求助，進而容易發生超過申訴期限之狀況，新法因此區別被申訴人「非具權勢地位」、「具權勢地位」之情形，增訂同條第 3 項分別規定自職場霸凌行為終了時起「3 年」或「5 年」作為提起職場霸凌申訴之期限，逾期則不予受理。如果霸凌涉及機關首長，則依照行政院人事行政總處 112 年 9 月 14 日總處綜字第 1121001847 號函所載，可以直接向上級機關提出職場霸凌申訴，再依據新修之《公務人員保障法》第 21 條規定，公務人員若是因為機關沒有提供安全及衛生防護措施導致生命、身心健康受損時，依法可以依《國家賠償法》請求賠償。

四、新修之《公務人員保障法》另增訂第 19 條之 1，規定機關如果違反第 19 條授權訂定的公務人員執行職務安全及衛生防護辦法之規定，對提出安全及衛生防護措施事項之建議者或提出職場霸凌申訴者予以不利對待或不合理處置、或知悉職場霸凌之情形卻未採取具

體有效措施、或未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，則應負責人員應依《公務員懲戒法》、《公務人員考績法》或其他相關法規予以懲戒或懲處外，如果對提出安全及衛生防護措施事項之建議或提出職場霸凌申訴者予以不利對待或不合理處置，應負責人員最高得處新臺幣 75 萬元罰鍰，且得按次處罰；如果知悉職場霸凌之情形卻未採取具體有效措施、或未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，經限期改善卻未改善的話，則應負責人員最高得處新臺幣 150 萬元罰鍰；如果未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施致生重大災害或死亡事故，則機關應將應負責人員移送檢察機關，最高並分別有 3 年以下或 7 年以下有期徒刑之刑事責任。

五、如果職場霸凌成立者是機關首長或一級單位主管人員的話，考量他們明知負有防免義務，竟又涉及對同仁之職場霸凌，不法行為的違失程度更甚於一般職場霸凌，所以新法於第 19 條之 1 第 6 項增訂機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，最高將處新臺幣 100 萬元之罰鍰。

六、公務人員執行職務之安全應予保障，各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，避免公務人員在執行職務時遭受不法侵害，機關首長或是單位主管亦應隨時注意所屬機關是否有職場霸凌之情事發生，並尊重彼此的工作尊嚴，打造健康、和諧的職場環境，切莫以身試法、傷人害己；而公務人員若遭受職場霸凌，亦應適時提出申訴，保障自我權益，以端正不適切之職場霸凌行為。

AI 小廉

AI 小廉，請列出職場上遭受不法侵害之行為
態樣。



參考勞動部訂頒之「執行職務遭受不法侵害預防指引（第4版）」相關內容，職場不法侵害有以下四大行為態樣：

一、職場暴力：

於工作場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。

二、職場霸凌：

員工於執行職務，在工作場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：

- (一) 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。



- (二) 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
- (三) 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
- (四) 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
- (五) 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- (六) 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
- (七) 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。

三、性騷擾：

指員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對員工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞

或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使員工感覺被冒犯。

四、就業歧視：

指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等。

為使本署同仁清楚瞭解遭遇職場霸凌事件之申訴資訊，請AI小廉提供本署申訴專責管道相關規定。



依《內政部國土管理署職場霸凌防治與申訴處理要點》之規定，本署設置職場霸凌申訴專責管道，並公開揭示職場霸凌之申訴電話、傳真及電子信箱等資訊，每日並由專人查收申訴管道受理情形。

一、申訴電話：02-87712425

二、申訴傳真：02-87712439

三、申訴電子信箱：pemis@nlma.gov.tw

AI小廉的友善提醒

- 一、主管應以身作則，展現尊重與包容的行為，並積極培養正向、支持性的團隊氛圍。
- 二、同仁應定期參加講座或教育活動，瞭解職場霸凌的定義、態樣及其危害，並學習預防與應對策略。
- 三、可善用本署員工協助方案（EAP）提供的諮詢與支持服務。

第二單元

公務車私用篇



< 基礎訓同學



最近的天氣好熱啊！大家週末要一起去淡水沙崙海灘走走嗎？



篤麟



青豐

好啊！聽說那裡的夕陽景色很美，還可以順便去淡水老街。



澄琳

那也算我一份！不過...淡水距離這裡有一大段距離，我們要怎麼去呢？



篤麟

我可以開單位的公務車載你們呀！最近和同仁出外接洽公務或參加會議，都是由我負責駕駛公務車，車輛操作我很熟啦。



澄琳

好主意！這樣我們就不用租車了，還可以用單位的加油卡，省錢又方便。



儒芸

可是這樣會不會不太好，用單位的公務車出遊，我們會不會被主管唸？



青豐

這樣確實不太妥當，聽說之前就有同仁，因為長期都開公務車接送小孩上下課，最後還因此被法院判刑…

怎麼會，又不是要把公務車據為己有，借用一下而已，有這麼嚴重嗎？



篤麟





“接下來，繼續藉由以下案例引申說明「公務車私用」恐觸犯《刑法》或《貪污治罪條例》之規定，不可不慎！”

案例廉享

鍾懷德曾是縣府消防局的中流砥柱，長年奔走於火場第一線，從基層一路晉升到局長，他以果敢決斷與實務經驗獲得下屬尊敬及長官賞識，110年上任以後，肩負起整體災害應變與行政管理的重任，他全力推動防災演練與設備更新，讓整體救災能力大幅提升，在每年年終考核經常獲得優等評比。

不幸的是，這樣的領導者，卻在數年後黯然離職，並成為警惕新進公務員的案例，而問題的起點，是一輛局長專用指揮車。

原本鍾局長只會在執行災害搶救及消防勤務，抑或是支援其他公務工作時使用專用指揮車，但隨著工作壓力加劇、行程增多，他開始使用公務車往返住家，而最初他也曾猶豫，但轉念後心想：「我也是為公務奔波，順便而已，沒什麼大不了的」。

漸漸地，這種「方便一下」的習慣成了常態。鍾局長甚至在非勤務時間開車前往臺中探望家人、在上班途中載送親友，並利用公務加油卡加油。這些行為都沒有經過正式申請，也沒有任何勤務紀錄可以佐證。他並非惡意，只是誤以為自己作為消防局局長，調度行政資源是理所當然的權利；他也沒有收受賄賂，沒有濫用公權力，只是習慣了公器也可為私用的便利。

直到某一年，審計單位在稽核中發現消防局其中一輛公務車的油費異常地高，出車紀錄與實際勤務也不相符。深入追查後發現，這輛車在短短兩年間竟私用高達266次，經估算油耗費用計新臺幣8萬5,030元，均由政府買單。

而後，司法單位認定鍾局長利用職權以公濟私，違背其作為公務員受託處理公眾事務，不得私用公務車的義務，並導致消防局公庫財產受有損害，構成《刑法》第134條、第342條之公務員假借職務上之機會故意犯背信罪，鍾局長被法院判處有期徒刑1年並緩刑3年定讞。

最終，鍾局長黯然請辭，結束了原本備受尊敬的公務生涯，令人不勝唏噓。鍾局長並非典型的貪官，他沒有收受賄賂，沒有為特定利益輸送資源，但正因如此，他的故事格外值得新進公務員深思。

法律三兩事



在本案例的情形，鍾懷德身為消防局局長，具有我國公務員身分，受國家及全體人民委託處理公眾事務，應依法執行職務，不得假借權力，圖謀自身或他人的利益，執行職務時，非因職務之需要不得動用公物或支用公款，對職務上所保管之財物，應盡善良保管之責，不得私用或借予他人⁴。另依內政部消防署所訂頒的「消防機關消防車及救災車出勤規定」第6點，鍾局長雖備置有首長專用車，但僅限於在執行災害搶救、消防勤務及支援其他公務時使用。

⁴ 《公務員服務法》第7條、第20條及第21條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人」、「公務員非因職務之需要，不得動用行政資源」、「公務員對於職務上所管理之行政資源，應負善良管理人責任，不得毀損、變換、私用或借給他人使用」。

然而，鍾局長卻利用消防局配發使用首長專用車的職務上機會，基於意圖為自己與親友不法利益之背信犯意，在非勤務時開車前往臺中探望家人，甚至在上班途中載送親友，並使用公務加油卡進行加油，等於是將首長專用車及加油卡供作私人使用，而非作為公務使用，這顯然已經違背鍾局長身為公務員，為機關處理事務所應負的義務，並使消防局公庫財產受有損失，因而構成《刑法》第134條前段、第342條第1項之公務員假借職務上之機會故意犯背信罪⁵，最終遭法院判處有期徒刑1年並緩刑3年定讞。

專家評析

在公務體系內，有人可能會告訴你：「沒關係啦，大家都這樣」，也有人會說：「只是順路、只是小事、又沒人查」，但這些微小的讓步，正是一條條滑坡的開始。你可能只是借用一台車、報銷一筆油費，卻已足以讓人民對公務機關產生懷疑，並使自己深陷囹圄。



如果公務員將公務車挪作私用，依過往實務見解，將可能觸犯以下各種不同的刑事責任（例如《貪污治罪條例》及《刑法》等罪），值得我們深思與討論。以下就以鍾局長的案件為例，簡要說明如下：

⁵ 《刑法》第134條前段、第342條第1項規定：「公務員假借職務上之權力、機會或方法，以故意犯本章以外各罪者，加重其刑至二分之一」、「為他人處理事務，意圖為自己或第三人不法之利益，或損害本人之利益，而為違背其任務之行為，致生損害於本人之財產或其他利益者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金」。

一、《貪污治罪條例》第4條第1項第1款之公務員侵占公有公用財物罪⁶：

若公務員將自己承辦業務所合法「持有」的財物，非法變為自己「所有」，就可能成立《貪污治罪條例》第4條第1項第1款所規定之公務員侵占公有公用財物罪，然而，以本案來說，鍾局長顯然並沒有將公務車「據為己有」的意思，只是「暫時使用」車輛，至於公務車油料耗費的部分，因為這是屬於公務車使用過程中必然的耗損，實務上一般會認為公務員也沒有侵占油料的意思，而不至構成本罪。

二、《貪污治罪條例》第5條第1項第2款之公務員利用職務上之機會詐取財物罪⁷：

公務員若是具有為自己或他人不法所有意圖的主觀犯意，而假借職務上的一切機會，以欺罔手段，使人陷於錯誤而交付財物，就可能構成《貪污治罪條例》第5條第1項第2款所規定的公務員利用職務上之機會詐取財物罪，然而，本罪的成立，有一個重要的前提，就是公務員所詐取的必須是「具體」的財物，財產上的「不法利益」並不包括在內，也就是說，公務員因詐欺而取得者，必須是可具體指明的物品，至於所謂的財產上「不法利益」，也就是具體財物以外的一切財產上利益，因為無法具體進行估量，所以無論是有形或無形的財產上利益，例如債權取得及勞務提供等積極財產利益，或是債務免除及延期履行債務等消極財產利益，都不屬於本

⁶ 《貪污治罪條例》第4條第1項第1款規定：「有下列行為之一者，處無期徒刑或十年以上有期徒刑，得併科新臺幣一億元以下罰金：一、竊取或侵占公用或公有器材、財物者。」

⁷ 《貪污治罪條例》第5條第1項第2款規定：「有下列行為之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金：二、利用職務上之機會，以詐術使人將本人之物或第三人之物交付者。」

罪的犯罪客體。以本案來說，鍾局長駕駛公務車處理個人私事，目的只是為了取得「無償使用公務車」的不法利益；利用加油卡添加油料，目的則是為了取得「車輛加油後由政府單位進行核銷」的不法利益，而非為了取得「油料」這個具體財物，所以司法實務一般見解多半認為，鍾局長這樣公車私用的行為並不構成公務員利用職務上之機會詐取財物罪⁸。

三、《貪污治罪條例》第6條第1項第4款及第5款之公務員圖利罪⁹：

公務員若是故意以「違反法令」的方式，使本人或他人獲得不法利益，則可能構成《貪污治罪條例》第6條第1項第4款及第5款所規定的公務員圖利罪，而所謂的「違反法令」，這個構成要件尤其重要，因為這是「圖利」與「便民」在司法實務上最重要的區別方式。以本案而言，目前司法實務多會認為行政院所訂頒的「車輛管理手冊」規定僅為機關「內部」的組織、事務分配、業務處理方式或人事管理等一般性規定，在執行或適用的結果上，並不會影響人民的權利而實質上對外發生法律效果，所以並非圖利罪所稱公務員違背其於執行職務時所應遵守的「法令」，因此，成立圖利罪的可能性不高¹⁰。

⁸ 最高法院96年度台上字第6512號、最高法院100年度台上字第1060號、最高法院108年度台上字第2396號刑事判決意旨參照。

⁹ 《貪污治罪條例》第6條第1項第4、5款規定：「有下列行為之一，處五年以上有期徒刑，得併科新臺幣三千萬元以下罰金：…四、對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。五、對於非主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，利用職權機會或身分圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。」

¹⁰ 最高法院98年度台上字第5208號、97年度台上字第3145號、97年度台上字第931號、93年度台上字第3088號、臺灣高等法院臺南分院106年度上訴字第1041號刑事判決意旨參照。

四、《刑法》之公務員假借職務上之機會故意犯背信罪、公務員假藉職務上之機會詐欺得利罪及行使公務員登載不實事項於職務上所掌公文書罪等：

承前所述，一旦公務員為國家、地方自治團體處理事務時，意圖為自己或他人的不法利益，「違背其任務」而致生損害於國家、地方自治團體之利益時，縱使公務員並未因此成立《貪污治罪條例》的圖利罪或瀆職罪等特別法罪名，法院仍然可以依照《刑法》第134條前段、第342條第1項的公務員假借職務上之機會故意犯背信罪¹¹論處¹²，此亦係目前司法實務之多數見解。至於，如何判斷公務員有無「違背其任務」，就必須要先釐清我國公務員有哪些應盡的義務，依照《公務員服務法》之規定，我國公務員應恪守誓言、忠心努力，依法律及命令執行其職務，並應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，更不得假借權力以圖自身或他人之利益，或利用職務上之機會加損害於他人，且非因職務之需要，亦不得動用行政資源，公務員對於職務上所管理的行政資源，亦應負善良管理人責任，不得毀損、變換、私用或借給他人使用¹³，以本案來說，鍾局長將公務車挪作私用，顯然已經違背其身為公務員，為國家及全體人民處理事務所應盡的忠誠公正義務，甚至透過這樣的方式，為自己謀取無償使用公務車的財產上不法利益，並使國家受有油料耗費的損害，鍾局長將

¹¹ 《刑法》第134條前段規定：「公務員假借職務上之權力、機會或方法，以故意犯本章以外各罪者，加重其刑至二分之一」、刑法第342條第1項規定：「為他人處理事務，意圖為自己或第三人不法之利益，或損害本人之利益，而為違背其任務之行為，致生損害於本人之財產或其他利益者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。」

¹² 最高法院95年度台上字第2236號刑事判決意旨參照。

¹³ 《公務員服務法》第1條、第6條、第7條、第20條、第21條規定參照。

會因此構成《刑法》第 134 條前段、第 342 條第 1 項之公務員假借職務上之機會故意犯背信罪¹⁴。此外，若公務員填寫不實的派車單，向所屬單位申請派公務車，也就是該名公務員本身並不具備駕駛公務車的權限，卻透過詐欺的方式取得駕駛公務車的機會並用來處理私事，如此亦有可能構成《刑法》第 134 條、第 339 條第 2 項之公務員假藉職務上之機會詐欺得利罪¹⁵，又因公務員填寫「不實」的派車單，用來向所屬單位申請派車，亦會同時構成《刑法》第 216 條、第 213 條之之行使公務員登載不實事項於職務上所掌公文書罪^{16、17}。

最後提醒大家：

公器不可私用，權力必須節制。從前述的法律分析可以知道，一次未經核准的公車私用、一筆虛報的油料費用，就必須承擔刑事責任，且即便最後檢察官給予緩起訴處分或是法官宣告緩刑，公務員也可能已因此丟官，並背上一生都難以抹去的污點。

¹⁴ 臺灣高等法院臺南分院刑事判決 109 年度矚上易字第 1 號刑事判決意旨參照。

¹⁵ 《刑法》第 339 條第 1、2 項規定：「意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。」

¹⁶ 《刑法》第 213 條規定：「公務員明知為不實之事項，而登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處一年以上七年以下有期徒刑」、《刑法》第 216 條規定：「行使第二百一十條至第二百一十五條之文書者，依偽造、變造文書或登載不實事項或使登載不實事項之規定處斷。」

¹⁷ 臺灣高等法院臺中分院 102 年度上訴字第 1140 號刑事判決意旨參照。

AI小廉

AI小廉，請列舉說明（至多三項）公務車使用管理之風險態樣及預防因應作為。



以下是常見公務車使用管理之「風險態樣」，並提出「預防因應作為」，以利落實車輛管理及降低違失風險：

一、使用紀錄不實：

公務車使用人未如實登載實際使用時間、里程等資訊，藉此虛報油料導致公帑遭不當支出。

預防因應

落實公務車輛使用管理登記制度，詳細記錄每次用車之起訖時間、里程、用車人、用車事由等資訊，以利後續追蹤管考。

二、保修管理不當：

車輛保管人未定期保養維修以致故障頻繁或車輛保養維修記錄未妥善登載，導致重複維修或虛報更換零件等情事，屆時將欠缺可資查證之紀錄，易造成管理疏漏，進而引發弊端。

預防因應

車輛進行保養或維修作業時，應依《車輛管理手冊》第28點規定，確實將相關事項登載於車歷登記卡，並於辦理經費核銷時，檢附請購單、原始憑證及車歷登記卡等文件，以資查核。

三、管理規定不明：

未建立明確之公務車輛使用規則、申請流程及核准權限，致使派車作業欠缺依循規定，難以有效掌握車輛實際使用情形。

預防因應

應訂定詳細的公務車輛使用管理辦法，包括車輛調派、使用登記、歸還時間、里程紀錄、油料管理等，確保車輛使用者清楚瞭解並依規遵守。

AI小廉，因為本署員工近期需要申請公務車前往他機關洽公，請提供本署公務車使用之申請流程及注意事項等內容。



依據「內政部國土管理署公務車輛調派管理要點」（下稱本要點），相關申請規定及注意事項擇要如下：

一、管理單位（本要點第2點）：

公務車輛除署長專用車外，均由秘書室集中調派。

二、用車事由（本要點第4點）：

如有「出外接洽公務或參加會議認有必要者」、「接待與公務有關之貴賓」、「經機關首長或其授權人核准舉辦之團體活動」或「其他緊急事故」之情形，得申請使用公務車。

三、派用原則（本要點第7點）：

- (一) 以本署為中心點，距離30公里以下：以送達目的地為原則，但有特殊情形時，不在此限。
- (二) 以本署為中心點，距離超過30公里、100公里以內：限當日往返。
- (三) 以本署為中心點，距離超過100公里：除簽奉核准者外，一律以搭乘大眾運輸工具為原則。

四、申請程序（本要點第8點）：

- (一) 應填寫派車單，載明用車事由、時間、目的地、乘車人數。
- (二) 經單位主管核章，於用車前1日下午4時前送交秘書室。
- (三) 辦公時間因公臨時用車得以電話或口頭通知秘書室，事後應於24小時內補送派車單。

五、申請自行駕駛（本要點第10點）：

申請程序同本要點第8點規定，惟應填寫用車前後之行駛公里數。

六、拒絕派車情形（本要點第14點）：

- (一) 派用車輛申請單事由、時間、地點、乘車人數等登載不詳實。
- (二) 申請單位主管未核章。
- (三) 未符合本要點所訂車輛調派及使用原則。

七、使用行為規範（本要點第15點）：

- (一) 車輛駕駛(含員工自行駕駛)不得酒駕，不得違反交通安全規則。
- (二) 用車人應維持車內清潔，遵守交通安全規則，不得因趕時間而要求駕駛作超速、闖紅燈等違反交通安全規則之行為。

AI小廉的友善提醒

- 一、公務車應限於執行公務用途使用，嚴禁挪作私用，並應依規定辦理派車程序與核准作業。
- 二、派車單應完整載明使用人、用途、起迄時間與里程，以供日後查核。
- 三、公務車為公產資源，請同仁自律自重，共同維護機關形象與公信力。

第三單元

公務機密維護篇



< 基礎訓同學



青豐

自從分發到新單位啊，同事跟長官都會按照不同的工作任務用Line組成群組來討論事情，我以前學生時代，只是用這些通訊軟體跟朋友聊天，現在多了好多工作上使用的群組，常常搞的我眼花撩亂@@



鈺婷

對啊，我也是！我昨天還不小心將朋友對話內容傳到我們單位的工作小群組，幸好我及時發現趕快「收回」！



青豐

哇！這真的要注意耶！我聽說先前有某單位的同仁，不小心把工作檔案上傳到他加入的上百人購物群組，雖然後來收回了，但還是被人截圖、檢舉「洩密」，移送地檢署偵辦！



鈺婷

什麼？只是一時不小心，而且已經有收回，這樣也會犯法嗎？！





“接下來，繼續藉由以下案例來介紹
刑法洩密罪，並從中瞭解公務機密
維護應有的認識與作為。

案例廉享

汪育德是在監理站工作的公務員，主要是負責路檢排班任務，會與合作的警察一起排班執行攔檢勤務，取締路上的非法改車以及檢查有無懸掛偽造或註銷車牌的車輛，而且他每月都要負責製作「監警聯合路邊安全檢查值勤工作預定表」，表格內必須記載警察局、監理站執行交通臨檢時間及人員，屬於一般公務的機密文書。

這一天，汪育德於下班前製作好工作預定表，正打算轉成 PDF 檔後透過自己在公務電腦安裝的即時通訊軟體（LINE）傳送給交通大隊的員警，卻在勾選傳送對象時，不慎勾選到有 400 多名成員的團購大群組後傳送出去，趕著下班的汪育德沒有即時發現，等到再拿起手機察看時，驚覺已經在群組引起大騷動，才急急忙忙的將檔案收回。

但汪育德這樣的過失行為，仍有涉犯刑法洩密罪之嫌，接獲檢舉的廉政署依法通知汪育德到案並且移送偵辦，經檢察官傳喚告知他，已洩漏的秘密，就算事後收回，仍構成「公務員過失洩漏關於中華民國國防以外應秘密之消息罪」，汪育德為自己一時的失誤懊悔不已。

法律三兩事



在案例的情形，因為汪育德是不小心洩漏「中華民國國防以外的秘密」，依《刑法》第132條第1項規定：「公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處三年以下有期徒刑」，同法第2項規定：「因過失犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金」，其所涉犯者係《刑法》第132條第2項之過失洩漏中華民國國防以外的秘密罪。

專家評析

一、依照《公務員服務法》第5條第1項的規定，「公務員有絕對保守政府機關（構）機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；離職後，亦同」，這是公務員保密義務的原則性規定，如果公務員違反了保密義務，進而發生洩密的行為，除了會有遭任職單位予以記過或移付懲戒的行政責任以外，亦有可能因為洩漏的秘密類型不同，涉犯《刑法》或其他法律規定，而承擔刑事責任，如果因此造成特定人的損害，也可能會遭到民事上的求償，負擔民事責任。



二、在《刑法》的架構上，洩密罪可大類區分為第109¹⁸、110¹⁹條規定的洩漏「國防秘密」罪及第132條的洩漏「國防以外秘密」罪。國防秘密指的是為確保國防安全或利益，而有保密之必要，由國防部主管並經依法令核定機密等級之文書、圖畫、消息、電磁紀錄或物品。這類秘密的機密性質較高，一旦洩漏造成的危害也較重大，因此刑法課予較重的保密義務。

三、而除了上述以外應秘密的事物，也是一般公務員較常接觸到，也較容易發生洩密情形的，多半是《刑法》第132條規定之「公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處三年以下有期徒刑」。一般洩密罪之行為態樣，有「洩漏」與「交付」兩種，所謂洩漏，指的是使不應知悉秘密之他人得知秘密之內容而言，洩漏之方式並無限制，以公開或秘密方式進行均可，如張貼公告、公開提示、秘密傳閱、透過科技設備傳輸、口頭或電話告知等方式，重點在於使應屬秘密之內容，讓不應知悉秘密之人知悉，至於相對人為特定之人或為不特定之人，均非所問。

四、所謂交付，則指將秘密脫離本人持有，將之移交予他人持有，交付之方式亦無限制，親自交付或託請他人交付均可，重點在使應秘密之事物移轉予不應持有者之管有，以移轉管有為實行既遂之要件，且交付當然涵蓋洩漏之意旨。另洩漏或交付，有無代價，亦與本罪之成立無關²⁰。

¹⁸ 《刑法》第109條：「I 洩漏或交付關於中華民國國防應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處一年以上七年以下有期徒刑。II 洩漏或交付前項之文書、圖畫、消息或物品於外國或其派遣之人者，處三年以上十年以下有期徒刑。III 前二項之未遂犯罰之。預備或陰謀犯第一項或第二項之罪者，處二年以下有期徒刑。」

¹⁹ 《刑法》第110條：「公務員對於職務上知悉或持有前條第一項之文書、圖畫、消息或物品，因過失而洩漏或交付者，處二年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金。」

²⁰ 最高法院93年度台上字第6220號判決意旨參照。

五、條文中所指的「應秘密」，只要是與國家政務或事務上具有利害關係而應保守之秘密者都屬之，秘密的存在形式不侷限於文書、圖畫、消息或物品，秘密的類型也沒有明文規定的唯一標準，例如個人之車籍、戶籍等，或涉個人隱私，或攸關國家之政務或事務，都是屬於應秘密之資料，身為公務員應有保守秘密之義務，若是將應屬秘密之內容，讓不應知悉秘密之人知悉，就有可能構成犯罪²¹。而本條除了處罰故意洩密的行為之外，對於因為過失，也就是不小心或是無意間造成洩密的情形，也會有所處罰。而這種情形有時也會一併構成《個人資料保護法》第41條²²之違法蒐集、處理或利用個人資料的處罰規定，在實務上曾有公務員利用職務之便，私自查詢與職務無關的個人資料，並將個人資料洩漏給他人的案例，這樣的行為除了構成洩漏國防以外秘密罪以外，也可能同時違反個人資料保護法，而公務員違反此法條還有加重處罰的規定²³。

六、另外需特別提醒的是，上述提到的《刑法》第132條，其實在第3項也有對於「非公務員」洩密的處罰，也就是「非公務員因職務或業務知悉或持有第一項之文書、圖畫、消息或物品，而洩漏或交付之者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金」，例如在公務機關中工作的工友、保全、志工等，這些夥伴雖然不具公務員身分，但如果洩漏或交付職務或業務而知悉的秘密，也會構成犯罪。

²¹ 臺灣高等法院臺中分院97年度上訴字第2408號判決意旨參照。

²² 《個人資料保護法》第41條：「意圖為自己或第三人不法之利益或損害他人之利益，而違反第六條第一項、第十五條、第十六條、第十九條、第二十條第一項規定，或中央目的事業主管機關依第二十一條限制國際傳輸之命令或處分，足生損害於他人者，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。」

²³ 《個人資料保護法》第44條：「公務員假借職務上之權力、機會或方法，犯本章之罪者，加重其刑至二分之一。」

AI小廉

通過新進人員公務人員訓練，回到機關準備學習業務及公文撰寫，但不知道我所承辦的業務是否涉密，請AI小廉整理「機密文書之分類」之重點。



太棒了，恭喜您順利完成訓練回到機關！針對您關心的「機密文書之分類」，以下由AI小廉再幫您清楚整理一次，協助您釐清承辦業務是否涉密的可能性：

- 一、依據「文書處理手冊」分類，機密文書可分為國家機密文書以及一般公務機密文書。
- 二、國家機密文書區分為「絕對機密」、「極機密」、「機密」，包括軍事計畫、情報組織、政府通信之保密技術、大陸事務等相關機密資料。
- 三、「一般公務機密」，指本機關持有或保管之資訊，除國家機密外，依法令有保密義務者，舉凡檢舉或陳情資料、機關同仁人事資料、採購案備標資料、民眾戶政或地政資料、應予保密之評選委員身份，均屬之。
- 四、須提醒的是，刑法洩密罪之客體，不限於「文書處理手冊」分類而已。

AI小廉，請簡明扼要列舉五項「哪些是公務員易忽略的洩密管道」。





以下是公務員常見且易忽略的洩密管道（精簡五項），提醒您留意：

- 一、採購作業前洩漏底價、投標文件內容。
- 二、機敏廢棄資料未銷毀即棄置資源回收箱。
- 三、公文正本同時標示檢舉人和相關單位的名稱，以致洩漏檢舉人身分。
- 四、於親友聚會場合談論機敏公務資訊。
- 五、未加密機敏電子檔案即透過電子郵件外寄。

AI小廉，請分段簡要（至多五項）說明「洩密風險態樣」，並提供其「預防因應作為」。



以下是常見的五種「洩密風險態樣」，幫您分段簡要說明如下，並提供「預防因應」之建議：

一、保密意識未建立：

新進人員對機密資訊的敏感度不足或未意識到不應交付機密文件之人，認為僅一次傳送或傳達公務資訊予他人應該不會出事，抱持僥倖心態進而鬆懈處理、輕忽防範。

預防因應

應加強保密教育訓練，並於新進人員訓練及定期工作會議中不斷提醒保密責任。

二、法紀認知不熟悉：

對《國家機密保護法》、《個人資料保護法》等法令缺乏認識，不明瞭洩密後果嚴重，甚至可能觸法。

預防因應

辦理法治教育宣導，針對實際案例進行說明，提升同仁法律意識。

三、通訊軟體太倚賴：

應避免利用即時通訊軟體討論重要資訊或傳遞機敏檔案，因其簡便性，相對地提昇「不慎洩漏重要資訊」之風險。

預防因應

確遵機關資安規範申請安裝通訊軟體，使用時如發現陌生聯絡人邀請加入，應先行確認。

四、文書處理未確實：

如機密文書傳遞未封緘或機敏資料未按規定歸檔或銷毀，容易導致外流。

預防因應

強化文書分類、保存、傳遞及銷毀等程序訓練，指派專人督導文書管理流程。

五、翻拍爆料傷形象：

部份同仁因情緒、理念或不當動機，使用手機拍攝機密公文並上傳至社群媒體，引發社會輿論與組織信任危機。

預防因應

適時宣導「不得擅自翻閱、翻拍公文內容等重製行為」之保密觀念，倘因前揭行為造成機敏資料外洩而有損機關聲譽，除經考績委員會審議予以懲處外，涉及刑事責任者，應即移送法辦；另強化內部溝通管道以疏導不滿。

AI小廉的友善提醒

- 一、多觀察多請教，熟悉機關組織文化。
- 二、謹言慎行，尤其在通訊軟體、社群平台。
- 三、把「謹慎」、「保密」內化為公務倫理。
- 四、定期參加機關舉辦之法紀課程。
- 五、識別機密文書及避免交付之人。
- 六、對於機關內部管理或人員認有缺失，應循正式管道反應。

第四單元

公務員 廉政倫理規範篇



< 基礎訓同學



今天下班大家要不要一起聚聚啊？好久沒跟你們一起吃飯了。



篤麟



青豐

好啊～我可以！



澄琳

我今天不行，科長說要帶我一起去跟最近標案廠商吃飯。



篤麟

什麼！這樣可以嗎？跟廠商私下吃飯會不會怪怪的？



青豐

好像會喔！之前有看到新聞說負責採購標案的公務員常跟廠商出去餐敘，結果被廉政署帶走，後來不但丢了官位，還被判9年刑期！



澄琳

可是科長說跟廠商熟一點有利業務的執行，況且只是去吃個飯，有這麼嚴重嗎？





“接下來，繼續藉由以下案例建立公務員「不願貪」、「不能貪」、「不必貪」、「不敢貪」的廉潔意識。

案例廉享

李詠祥剛升任中央工程單位的科長兼正工程司，負責轄內工程的預算審查與工程驗收。他自認是一名謹慎、守分的公務員，一向秉持原則處理業務，不輕易與廠商私下往來，避免讓自己陷入不必要的麻煩。

剛開始，有得標廠商在工程會議結束後邀他吃個便飯，李詠祥一口回絕，心想：「我是公務員，跟廠商私下吃飯好像不太好」，但對方並不氣餒，反而笑笑地說：「科長，我們跟機關合作很久了，跟前任科長也是好朋友，也感謝您給我們許多指導，吃頓飯而已，沒有其他意思」。

幾次下來，李詠祥心態開始動搖了。他想，也許只是吃個飯，對方講的也有道理，不去反而顯得不合群。他開始懷疑自己是不是太古板、不懂人情世故，甚至想起以前學長私下也曾提過「跟廠商打好關係，很多事比較好做」。這些話讓李詠祥開始懷疑自己的堅持是否過於食古不化。他不想成為單位裡被當作「不合群」、「太清高」的人，於是他第一次接受了飯局邀請。

廠商的招待從一開始的普通餐廳，慢慢升級為高檔餐廳，甚至聚餐後還會到KTV唱歌「續攤」，李詠祥一開始還有點不自在，但看到其他人都很自然地進出這些場合，甚至談笑風生，他也學會了說服自己：「這也沒什麼，不過就是聚一聚而已」。

某次聚餐後，廠商帶著李詠祥到有女陪侍的私人招待所「續攤」，並向李詠祥說：「科長，這次驗收就全靠您幫忙了」，李詠祥心想：原來今天來招待所就是要請我幫忙，但這間廠商的工程驗收本來就會通過，自己驗收就照規定來做，這不過是人情往來，應該不算什麼大問題，於酒酣耳熱之際，當即應允了下來，之後於工程驗收期間又多次

接受廠商免費招待到有女子陪侍的私人招待所，而這間廠商的工程最後也確實順利通過驗收。

等到廉政署找上門時，李詠祥已經深陷其中，並對廉政官說：「這只是朋友間的聚餐，行業文化就是這樣啊。我也沒有違法驗收」，但事實上，李詠祥早已分不清那些自認為只是人情世故的互動，什麼時候開始變了質、成了利益交換，最終法院也依公務員對於職務上行為收受不正利益罪判處重刑。

法律三兩事



在案例中，最開始廠商並未明說希望李詠祥可以讓他們驗收順利通過，而只有表達對李詠祥的感謝，但是李詠祥參加與其職務有利害關係之廠商飲宴應酬的行為，就已經違反了《公務員廉政倫理規範》第7點²⁴及《採購人員倫理準則》第7條第2款²⁵之規定。而廠商在數次餐敘後，免費招待李詠祥到有女子陪侍的私人招待所，並明白表示希望李詠祥可以讓他們的驗收順利通過，李詠祥因而應允並接受廠商免費的飲宴應酬招待，此時李詠祥所為除了已違反前述《公務員廉政倫理規範》和《採購人員倫理準

²⁴ 《公務員廉政倫理規範》第7點規定：「公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。但有下列情形之一者，不在此限：（一）因公務禮儀確有必要參加。（二）因民俗節慶公開舉辦之活動且邀請一般人參加。（三）屬長官對屬員之獎勵、慰勞。（四）因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職等所舉辦之活動，而未超過正常社交禮俗標準。公務員受邀之飲宴應酬，雖與其無職務上利害關係，而與其身分、職務顯不相宜者，仍應避免」。

²⁵ 《採購人員倫理準則》第7條第2款規定：「採購人員不得有下列行為：（二）接受與職務有關廠商之食、宿、交通、娛樂、旅遊、洽遊或其他類似情形之免費或優惠招待」。

則》外，更可能已涉犯《貪污治罪條例》第5條第1項第3款²⁶公務員對於職務上行為收受不正利益罪²⁷，可處7年以上有期徒刑，並得併科新臺幣6,000萬元以下罰金，且因違反《公務員服務法》第6條²⁸所定應誠信清廉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之旨，而可能受到撤職或其他法定之懲戒處分²⁹。

專家評析



一、公務員在執行職務的過程中，不免會因公務需要而與民眾有所接觸，特別是在辦理政府採購標案相關業務時，更常與特定採購標案的廠商頻繁互動。這樣的業務往來中，廠商可能會以增進交情、表達感謝，或希望獲得業務上的關照為由，提出飲宴應酬之邀約。

二、然而，無論邀約之目的為何，為了維持公務員誠信清廉形象及政府信譽，依據《公務員廉政倫理規範》第7點第1項規定，公務員原則上不得參加與其職務上有利害關係者之飲宴應酬，除非符合該項但書所列4款例外情形³⁰。然即使公務員是受邀參加與其無職務上

²⁶ 《貪污治罪條例》第5條第1項第3款規定：「有下列行為之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金：三、對於職務上之行為，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益者」。

²⁷ 臺灣臺中地方法院109年度訴字第3046號刑事判決參照。

²⁸ 《公務員服務法》第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為」。

²⁹ 懲戒法院懲戒法庭110年度清字第9號懲戒判決參照。

³⁰ 詳附註24。

利害關係者之飲宴應酬，但如果與身分、職務顯不相宜的話，《公務員廉政倫理規範》第7點第2項還是要求公務員應該避免。

三、此外，《採購人員倫理準則》第7條第2款亦有規定，辦理採購業務之人員不得接受與職務有關之廠商提供之食宿、交通、娛樂、旅遊、冶遊或其他類似招待，無論該招待為免費或優惠形式，均屬禁止事項，除非有符合《採購人員倫理準則》第8、9條³¹規定之情形。

四、所以採購人員對於與職務或利益有關廠商之餽贈或招待，無論是否與其執行業務有關，皆應謹守分際，除非符合《採購人員倫理準則》第8條第1項，「不接受反不符合社會禮儀或習俗」及「非主動求取且係偶發為之」之情形，否則應拒絕其餽贈或招待，避免產生不必要的麻煩，以維護公務員清廉自持形象。

³¹ 《採購人員倫理準則》第8條規定：「

I 採購人員不接受與職務或利益有關廠商之下列餽贈或招待，反不符合社會禮儀或習俗者，得予接受，不受前條之限制。但以非主動求取，且係偶發之情形為限。

一、價值在新臺幣五百元以下之廣告物、促銷品、紀念品、禮物、折扣或服務。

二、價值在新臺幣五百元以下之飲食招待。

三、公開舉行且邀請一般人參加之餐會。

四、其他經主管機關認定者。

II 前項第一款，價值逾新臺幣五百元，退還有困難者，得於獲贈或知悉獲贈日起七日內付費收受、歸公或轉贈慈善機構。

III 餽贈或招待係基於家庭或私人情誼所為者，不適用前二項規定」。

《採購人員倫理準則》第9條規定：「

I 採購人員不接受與職務有關廠商之下列招待，反有礙業務執行者，得予接受，不受第7條之限制。

一、於無適當食宿場所之地辦理採購業務，由廠商於其場所提供與一般工作人員同等之食宿。

二、於交通不便之地辦理採購業務，須使用廠商提供之交通工具。

三、廠商因公務目的於正當場所開會並附餐飲，邀請機關派員參加。

四、其他經主管機關認定者。

II 前項第一款及第二款，契約規定應由廠商提供者，從其規定；契約未規定者，廠商得向機關請求支付其提供食宿或交通工具所生之必要費用」。

五、倘若廠商或民眾邀約之飲宴應酬與公務員職務間存有對價關係，或餽贈及招待者請求公務員為有利於己之職務行為，縱使並非要求公務員以違背職務上行為之方式予以協助，仍會構成《貪污治罪條例》第5條第1項第3款之公務員對於職務上行為收受賄賂或不正利益罪，重則將處7年以上有期徒刑，更得併科新臺幣6,000萬元以下罰金。

六、另接受免費飲宴應酬之行為，倘若經懲戒法院認為公務員之行為舉措違反《公務員服務法》第6條規定，有損害公務員名譽及政府信譽，公務員將可能受到撤職或其他法定之公務員懲戒處分。因此，面對廠商或民眾提出之飲宴應酬時，公務員必須要格外地謹慎小心，切莫因一時疏忽而陷身法網，遺憾終身。

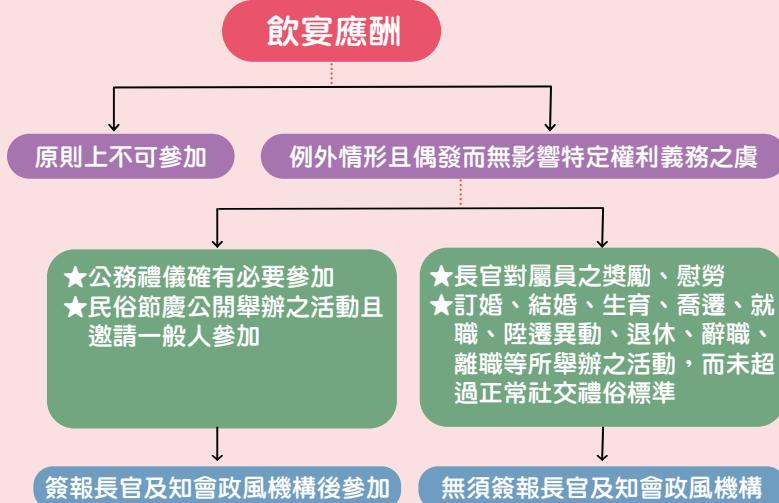
AI小廉

AI小廉，友人或廠商邀請我於下班或休假時間（公餘時間）參加其舉辦的飲宴應酬，依《公務員廉政倫理規範》之規定，我是否能參加呢？



參加前，請您詳閱以下圖表再決定參加與否：





「與其職務有利害關係」：

係指個人、法人、團體或其他單位與本機關（構）或其所屬機關（構）間，具有下列情形之一者：

- 1.業務往來、指揮監督或費用補（獎）助等關係。
- 2.正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係。
- 3.其他因本機關（構）業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響。

* 想進一步瞭解《公務員廉政倫理規範》內容，請參閱本署「廉政倫理規範暨業務實用指引」。

AI小廉，請分段簡要（至多三項）說明違反《公務員廉政倫理規範》之「風險態樣」，並提供其「預防因應作為」。



以下是常見的三種違反《公務員廉政倫理規範》之「風險態樣」，幫您分段簡要說明如下，並提供「預防因應」之建議：

一、法治意識薄弱：

因新進人員對《公務員廉政倫理規範》認知較為欠缺，遇有廉政倫理事件時，往往不知如何處理。

預防因應

定期辦理法紀教育訓練，並由政風單位指派專人負責公務員廉政倫理規範之解釋、說明、諮詢等服務。

二、彼此過從甚密：

新進人員與洽公民眾或廠商之接觸互動未保持適當分際，以為私下收取小餽贈沒什麼，以致一步步踏入陷阱而不自知。

預防因應

主管應落實對屬員之平時考核，留意其日常作息、私領域往來等情況，並防範其與廠商有過從甚密行為；為避免本署及所屬機關同仁因久任一職而有廉政風險之疑慮，應依規適時辦理職務遷調。

三、未依規定登錄：

遇有廉政倫理事件時，未依規定簽報長官並知會政風單位。

預防因應

定期向機關同仁宣導並落實廉政倫理事件「事前登錄」作業；參加飲宴應酬如遇有其他與其職務上有利害關係者同桌飲宴等「非預期」之狀況，亦應落實「事後登錄」作業。

**AI小廉的友善提醒****一、無利害關係者：**

可參加，但其身分、職務顯不相宜者，仍應避免。

二、有利害關係者：

原則上不得參加；但例外情形時，應簽報長官核准並知會政風機構後始得參加。

三、依規填寫「受贈財物、飲宴應酬、請託關說及其他廉政倫理事件登錄表」。

第五單元

公職人員 利益衝突迴避篇

會僧已經決心放下一切人情
虛心做個清廉公務員吧~



人情

配偶

二等親

公職人員利益
衝突迴避篇

有必要剃光頭嗎？



< 基礎訓同學



鈺婷

下禮拜本局將舉辦研討會議，我們科是承辦單位，負責訂購中午餐食，我對周遭店家不熟，你們有誰知道這附近有哪間便當店可以幫忙外送嗎？



儒芸

不清楚耶，你們機關太偏遠，剛剛上網幫你查，那附近好像沒幾間店家……



澄琳

想到了！上次我們公所開會的時候，課長交代我訂購他姐姐開的快餐店，我推薦他們家的炸排骨飯，而且那間快餐店雖然離你們單位不算近，但他們應該是願意幫忙外送！



儒芸

可是你家課長這樣會不會不太好，用機關開會經費，要你去訂購他姐姐開的便當店……



鈺婷

我也覺得好像不太好耶，聽說之前就有同仁，因為每次開會都訂自家的麵包餐盒，最後還因此被處以高額的罰鍰……



澄琳

怎麼會……只是訂個便當而已，有這麼嚴重嗎？





“接下來，繼續藉由以下案例來說明《公職人員利益衝突迴避法》第14條交易或補助行為禁止規定。

案例廉享

施仁豪是鎮公所的總務課長，已經在公職體系服務二十多年，是大家眼中的老幹部、老好人，對同事和善，深受信任，但沒有人會想到，他會因為一件看似很小的決定，陷入法律風暴。

施課長的妻子在鎮上經營一家名叫「來來小館」的便當店，由於地點鄰近鎮公所，許多公務員平時中午也常向這家店訂購便當，起初，只是幾位同仁私下叫便當，但漸漸地，每逢鎮公所開會、辦理活動或舉辦教育訓練時，施課長便會主動幫忙安排團體便當餐點，在他的認知裡「反正大家也喜歡吃，又是我太太開的店，品質信得過，報帳也方便」。

於是，自111年初開始，鎮公所幾乎所有的會議便當、外出活動餐食，甚至是公務外勤人員的加班餐盒，全部都指定由「來來小館」供應，而這些訂餐支出都是以正常程序報帳，金額從每次數千元到上萬元不等，整整一年下來，累積金額已經高達新臺幣11萬5千元。

原本，這樣的安排似乎無傷大雅，便當健康美味且出餐又準時，從來沒有任何人提出質疑，一直到113年初，某民意代表接獲陳情，質疑鎮公所長期向「來來小館」訂購便當有違法之虞……

而後，經由監察機關調查後發現，「來來小館」登記負責人為施課長的配偶，供餐對象則為施課長任職的機關，交易具有明顯利益關係，雖然施課長並未私吞公款，也沒有刻意隱匿配偶身分，但最終仍然被處以新臺幣8萬元罰鍰，此消息一出，整個小鎮一片譁然，施課長面對媒體時無奈地說：「我沒有想要圖利太太，只是大家方便……我真的不知道會違法」。

事件過後，鎮公所舉辦了相關廉政講習，進行一系列的宣導與案例解析，而施課長雖未因此丟官，但自此不再主動幫忙鎮公所的採購事務。他的教訓，也成為其他基層公務員的借鏡。

法律三兩事



在本案例的情形，施仁豪是鎮公所的總務課長，具有公職人員身分，而他的太太則是《公職人員利益衝突迴避法》第3條第1項³²所列舉的「關係人」，依照《公職人員利益衝突迴避法》第14條第1項³³規定，施課長太太與施課長任職的鎮公所之間，原則上不得進行任何有對價的交易，例如本案

³² 《公職人員利益衝突迴避法》第3條第1項規定：「一、公職人員之配偶或共同生活之家屬。二、公職人員之二親等以內親屬。三、公職人員或其配偶信託財產之受託人。但依法辦理強制信託時，不在此限。四、公職人員、第一款與第二款所列人員擔任負責人、董事、獨立董事、監察人、經理人或相類似職務之營利事業、非營利之法人及非法人團體。但屬政府或公股指派、遴聘代表或由政府聘任者，不包括之。五、經公職人員進用之機要人員。六、各級民意代表之助理」。

³³ 《公職人員利益衝突迴避法》第14條第1項本文規定：「公職人員或其關係人，不得與公職人員服務或受其監督之機關團體為補助、買賣、租賃、承攬或其他具有對價之交易行為。但有下列情形之一者，不在此限：一、依政府採購法以公告程序或同法第一百零五條辦理之採購。二、依法令規定經由公平競爭方式，以公告程序辦理之採購、標售、標租或招標設定用益物權。三、基於法定身分依法令規定申請之補助；或對公職人員之關係人依法令規定以公開公平方式辦理之補助，或禁止其補助反不利於公共利益且經補助法令主管機關核定同意之補助。四、交易標的為公職人員服務或受其監督之機關團體所提供之公定價格交易。五、公營事業機構執行國家建設、公共政策或為公益用途申請承租、承購、委託經營、改良利用國有非公用不動產。六、一定金額以下之補助及交易」。

的便當買賣交易行為就在禁止之列，除非，交易行為能夠符合但書所示的法定「例外情況」，例如《公職人員利益衝突迴避法》第14條第1項第6款所列的「一定金額以下之補助及交易」，就「例外允許」，即單筆交易不超過1萬元且同一年度（每年1月1日起至12月31日止）合計不逾10萬元³⁴的補助及交易行為，以避免過度干涉行政機關遂行公共政策及過度限制人民的工作權、財產權及契約自由。

然而，由於本案鎮公所向「來來小館」訂購的餐食，於111年度累積交易金額為11萬5千元，已經超過法定的10萬元上限，且本案也不符合《公職人員利益衝突迴避法》第14條第1項第1款至第5款所示的法定「例外情況」，所以施課長最終必須面臨新臺幣6萬元以上50萬元以下的罰鍰，並由處分機關刊登政府公報，將姓名與違規事實公開於電腦網路³⁵。

專家評析

一、在公職體系中，許多行為雖無不法意圖，卻可能因為未遵守法規而觸法，特別是公職人員利益衝突迴避法相關規定，是所有公職人員必須謹慎注意，不要誤觸的一條紅線。



³⁴ 行政院107年12月10日院臺法字第1070213910號公告。

³⁵ 《公職人員利益衝突迴避法》第21條規定：「依本法裁處罰鍰確定者，由處分機關刊登政府公報，並公開於電腦網路。」

二、而很多人會問：「如果我沒有圖利家人，只是為求方便，為什麼還是會違法？」這其實就是這部法律的重點所在，《公職人員利益衝突迴避法》作為我國重要的陽光法案，立法目的在於為促進廉能政治、端正政治風氣，有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送³⁶，以避免瓜田李下之嫌，損害人民對政府的信賴。

三、依照《公職人員利益衝突迴避法》第3條第1項及同法第14條規定，公職人員之配偶或共同生活之家屬、二親等以內親屬等「關係人」，不得與該公職人員所服務或受其監督之機關團體，從事補助、買賣、租賃、承攬或其他具有對價的交易行為，簡單來說，就是不可以讓家人來承攬或提供與機關有金錢關係的交易，且即便你沒有參與其中的決策，也沒有收取不法回扣，但只要發生這樣的交易，就會有觸犯法律的可能性，並將依照交易或補助金額之高低，處以相當金額之罰鍰³⁷。

四、除非交易行為能夠符合《公職人員利益衝突迴避法》第14條第1項但書第1款至第6款所列的例外情況³⁸，以第1款至第3款為

³⁶ 《公職人員利益衝突迴避法》第1條第1項規定：「為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化及不當利益輸送，特制定本法。」

³⁷ 《公職人員利益衝突迴避法》第18條第1項規定：「違反第十四條第一項規定者，依下列規定處罰：一、交易或補助金額未達新臺幣十萬元者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。二、交易或補助金額新臺幣十萬元以上未達一百萬元者，處新臺幣六萬元以上五十萬元以下罰鍰。三、交易或補助金額新臺幣一百萬元以上未達一千萬元者，處新臺幣六十萬元以上五百萬元以下罰鍰。四、交易或補助金額新臺幣一千萬元以上者，處新臺幣六百萬元以上該交易金額以下罰鍰。」

³⁸ 《公職人員利益衝突迴避法》第14條第1項但書規定：「但有下列情形之一者，不在此限：一、依政府採購法以公告程序或同法第一百零五條辦理之採購。二、依法令規定經由公平競爭方式，以公告程序辦理之採購、標售、標租或招標設定用益物權。三、基於法定身分依法令規定申請之補助；或對公職人員之關係人依法令規定以公開公平方式辦理之補助，或禁止

例，由於「交易過程已行公開公平之程序」，因此得以作為禁止公職人員關係人交易的例外，然而，為了能夠「具有充分的防弊規制」³⁹，並達成公開透明與防杜利益輸送的立法目的，公職人員或其關係人還需負擔身分揭露義務，意即公職人員或其關係人於行為前，需主動填寫公職人員及關係人身分關係揭露表，事前揭露並表明其身分關係；行為後，該機關團體應連同其身分關係主動公開之⁴⁰，如有違反，將處新臺幣5萬元以上50萬元以下罰鍰，並得按次處罰⁴¹。

五、至於第14條第1項但書第4款的例外情況，因為是由機關擔任賣方，且出售價格是具有普遍性及一致性的公定價格，並無不當利益輸送的疑慮；第5款的例外情況，因為是配合執行政府機關的公益政策或與公務之推行密切相關，亦無不當利益輸送的疑慮；第6款的例外情況，因為僅為小額的補助或交易行為，尚難構成利益輸送的程度，因此，若是屬於第4款至第6款的例外情況，公職人員或其關係人即毋須負擔如第1款至第3款的身分揭露義務。

其補助反不利於公共利益且經補助法令主管機關核定同意之補助。四、交易標的為公職人員服務或受其監督之機關團體所提供之公定價格交易。五、公營事業機構執行國家建設、公共政策或為公益用途申請承租、承購、委託經營、改良利用國有非公用不動產。六、一定金額以下之補助及交易。」

³⁹ 司法院釋字第716號解釋意旨參照。

⁴⁰ 《公職人員利益衝突迴避法》第14條第2項規定：「公職人員或其關係人與公職人員服務之機關團體或受其監督之機關團體為前項但書第一款至第三款補助或交易行為前，應主動於申請或投標文件內據實表明其身分關係；於補助或交易行為成立後，該機關團體應連同其身分關係主動公開之。但屬前項但書第三款基於法定身分依法令規定申請之補助者，不在此限。」

⁴¹ 《公職人員利益衝突迴避法》第18條第3項規定：「違反第十四條第二項規定者，處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。」

六、另外，由於《公職人員利益衝突迴避法》第 14 條第 1 項所禁止的「買賣」、「租賃」及「承攬」等交易行為，都是具有目的性、意向性的故意行為，所以司法實務一般認為，此處的交易行為處罰規定僅限於故意型態，而不及於過失⁴²，也就是說，行為人必須具有「對所有客觀構成要件要素之認知」以及「實現構成要件的意志」⁴³，否則，即不在本條處罰之列。最後，除了前述的行政罰鍰以外，處分機關亦應將行為人的姓名與違規事實刊登於政府公報，並公開於電腦網路⁴⁴。

七、因此，凡為《公職人員利益衝突迴避法》第 2 條所稱之公職人員，務必要記得，如果你的家人經營商業行為，只要可能與機關發生交易，就必須格外留意是否違反《公職人員利益衝突迴避法》第 14 條規定，如果無法自行確認，務必主動諮詢政風室或上級主管，切勿心存僥倖，以為「金額才幾千塊沒關係」，當累積金額超過門檻時，就會有觸法的可能性。

八、最後提醒大家：不是做壞事才會違法，忽略制度設計的目的與界限，也可能讓你陷入風險，希望大家都能用法律與誠信作為基礎，守護自己的名譽，也守護公部門的清廉。

⁴² 臺北高等行政法院 106 年度簡上字第 68 號判決意旨參照。

⁴³ 臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1151 號判決意旨參照。

⁴⁴ 參照註解 35 之《公職人員利益衝突迴避法》第 21 條規定。

AI 小廉

我想瞭解本署及所屬機關有哪些職務是公職人員利益衝突迴避法第2條所規範之適用對象，請AI小廉幫我彙整表格。



已幫您彙整好「內政部國土管理署（含所屬機關）適用職務一覽表」如下，請參考。

內政部國土管理署（含所屬機關）適用職務一覽表

機關名稱	適用職務	適用條款
內政部 國土管理署	署長、副署長、主任秘書、總工程司、副總工程司	利衝法第2條第1項第2款 機關首長、副首長、幕僚長、副幕僚長與該等職務之人
	各組組長 (住宅發展組除外)	利衝法第2條第1項第11款 辦理工務、建築管理、城鄉計畫業務之主管人員
	各組副組長 (住宅發展組除外)	利衝法第2條第1項第12款 其他職務性質特殊，經行政院會同主管府、院核定適用本法之副主管人員人員
	各組科長 (住宅發展組除外)	利衝法第2條第1項第11款 辦理工務、建築管理、城鄉計畫業務之主管人員
	建築工程大隊大隊長	利衝法第2條第1項第11款 辦理建築管理業務之主管

第五單元 公職人員利益衝突迴避法篇

機關名稱	適用職務	適用條款
內政部 國土管理署	建築工程大隊副大隊長	利衝法第2條第1項第12款 其他職務性質特殊，經行政院會同主管 府、院核定適用本法之副主管人員
	建築工程大隊隊長、分隊長	利衝法第2條第1項 第11款辦理建築管理業務之主管人員
	秘書室主任 秘書室事務科科長	利衝法第2條第1項第11款 辦理採購業務之主管人員
	政風室主任、科長	利衝法第2條第1項 第11款辦理政風業務之主管人員
	主計室主任、科長	利衝法第2條第1項第11款 辦理會計、審計業務之主管人員
	國家住宅及都市更新中心 董事、監察人	利衝法第2條第1項 第7款公法人之董事、監察人
	財團法人台灣建築中心 董事、監察人	利衝法第2條第1項第6款 代表政府或公股出任其出資、捐助之 私法人之董事、監察人
	財團法人臺灣營建研究院 董事、監察人	利衝法第2條第1項第6款 代表政府或公股出任其出資、捐助之 私法人之董事、監察人
內政部 國土管理署 北區都市基礎 工程分署	財團法人 中央營建技術顧問研究社 董事、監察人	利衝法第2條第1項第6款 代表政府或公股出任其出資、捐助之 私法人之董事、監察人
	分署長、副分署長 主任工程司	利衝法第2條第1項第2款 機關首長、副首長、幕僚長、副幕僚長 與該等職務之人
	道路工程科科長 建築工程科科長 工務職安科科長 各工務所主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理工務業務之主管人員

機關名稱	適用職務	適用條款
內政部 國土管理署 北區都市基礎 工程分署	秘書室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理採購業務之主管人員
	政風室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理政風業務之主管人員
	主計室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理會計、審計業務之主管人員
內政部 國土管理署 中區都市基礎 工程分署	分署長、副分署長 主任工程司	利衝法第2條第1項第2款 機關首長、副首長、幕僚長、副幕僚長 與該等職務之人
	道路工程科科長 建築工程科科長 工務職安科科長 各工務所主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理工務業務之主管人員
	秘書室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理採購業務之主管人員
	政風室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理政風業務之主管人員
	主計室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理會計、審計業務之主管人員
內政部 國土管理署 南區都市基礎 工程分署	分署長、副分署長 主任工程司	利衝法第2條第1項第2款 機關首長、副首長、幕僚長、副幕僚長 與該等職務之人
	道路工程科科長 建築工程科科長 工務職安科科長 社宅工程科科長 各工務所主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理工務業務之主管人員
	秘書室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理採購業務之主管人員

第五單元 公職人員利益衝突迴避法篇

機關名稱	適用職務	適用條款
內政部 國土管理署 南區都市基礎 工程分署	政風室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理政風業務之主管人員
	主計室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理會計、審計業務之主管人員
內政部 國土管理署 城鄉發展分署	分署長、副分署長 主任工程司	利衝法第2條第1項第2款 機關首長、副首長、幕僚長、副幕僚長 與該等職務之人
	城市規劃科科長 城鄉規劃科科長 部門規劃科科長 各區隊隊長	利衝法第2條第1項第11款 辦理城鄉計畫業務之主管人員
	秘書室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理採購業務之主管人員
	政風室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理政風業務之主管人員
	主計室主任	利衝法第2條第1項第11款 辦理會計、審計業務之主管人員
內政部 國土管理署 下水道工程 分署	分署長、副分署長 主任工程司	利衝法第2條第1項第2款 機關首長、副首長、幕僚長、副幕僚長 與該等職務之人
	污水下水道建設科科長 雨水下水道建設科科長 工程事務科科長 營運管理科科長	利衝法第2條第1項第11款 辦理採購業務之主管人員
	各隊隊長	利衝法第2條第1項第11款 辦理採購、工務業務之主管人員
	各隊副隊長	利衝法第2條第1項第12款 其他職務性質特殊，經行政院會同主管 府、院核定適用本法之辦理採購、工務 業務之副主管人員

機關名稱	適用職務	適用條款
內政部 國土管理署 下水道工程 分署	秘書室主任	利衝法第2條第1項第11款辦理採購業務之主管人員
	政風室主任	利衝法第2條第1項第11款辦理政風業務之主管人員
	主計室主任	利衝法第2條第1項第11款辦理會計、審計業務之主管人員

備註：如欲進一步瞭解《公職人員利益衝突迴避法》相關內容，請參閱本署「廉政倫理規範暨業務實用指引」。



AI小廉，最近我遇到一件與「公職人員利益衝突迴避法（下稱本法）」有關的補助案，目前情形就是「本組（住宅發展組除外）長官甲之姊夫乙是A同業公會的理事長，且A同業公會預計今年底辦理「○○產業永續發展研討會」，近期規劃研編計畫書，準備申請本署依法令以公開公平方式辦理之補助。請問就本案簽辦程序，有哪些內容是我必須要注意，也可以提醒本組長官？再請AI小廉幫我整理相關注意事項，例如「可能面臨的裁罰規定（風險態樣）」及「預防因應」（至多二項）。



已幫您整理本案「可能面臨的裁罰規定（風險態樣）」及「預防因應」等注意事項，請您參考：



可能面臨的裁罰規定（風險態樣）：

一、依本法第2、3條規定，甲為本法之公職人員，乙為其姊夫，故A同業公會為甲之關係人，如果甲涉及本案核定程序卻未迴避，則違反本法第6條自行迴避規定，依本法第16條第1項規定，得處新臺幣（下同）10萬元以上200萬元以下罰鍰。

預防因應

1.利用多元方式進行宣導本法規定及相關裁罰案例解析，例如本署已於內、外網建置「公職人員利益衝突迴避法」專區，並定期上傳、更新宣導資料及相關表單，提供本署同仁及外界參考運用，藉此提升利益衝突迴避之觀念，避免觸法受罰。

2.若本署知悉甲涉及本案核定程序有應自行迴避而未迴避之情事，依本法第9條規定，本署首長應依職權命令甲迴避。

二、A同業公會未於補助計畫申辦文件填寫「公職人員及關係人身分關係揭露表」，主動表明該公會負責人與貴組長官甲具有二親等親屬關係，則違反本法第14條「身分揭露義務」之規定，依本法第18條第3項規定，得處5萬元以上50萬元以下罰鍰。



預防因應

- 1.為避免違反本法第 14 條規定而受罰，本署同仁遇有「申請本署依法令公開公平方式辦理之補捐助案件」時，可以參考本署「補捐助民間團體辦理公寓大廈管理活動經費作業要點」、「113 年至 115 年內政部辦理大專院校開設都市更新學分學程補（捐）助要點」等規定內容及作法，將本法「身分揭露義務」增訂於行政規則或公開於補助資訊專區。
- 2.申請人（團體）若為本法第 3 條所定本署公職人員之關係人時，請據實填寫「公職人員利益衝突迴避法第 14 條第 2 項公職人員及關係人身分關係揭露表」。

第六單元

刑法及貪污 治罪條例篇

刑法及貪污
治罪條例篇



< 基礎訓同學



鈺婷



澄琳

ㄟ～我跟你們說喔，我們科最近出了件大事了！

什麼啊別賣關子了，快說給我們聽聽！



鈺婷

上次聚餐的時候，我不是有跟你們聊到，我們科裡那位劉大哥行蹤很神秘，常常大家以為他下班了，但是晚上七八點他又會突然出現在辦公室嗎？上禮拜他被查到詐領加班費，被廉政署約談耶！



青豐

是喔！所以他沒有加班，卻申請加班費嗎？



鈺婷

沒錯，聽說是科長還有幾個同事有幾次晚上在賣場或是健身房遇到劉大哥，後來科長比對劉大哥的加班申請日期覺得有點異常，不動聲色觀察了一個多月，被抓個人贓俱獲！



澄琳

唉～為了幾千塊的加班費，害自己背上前科，真的很划不來！





“
接下來，藉由以下案例說明，
請同仁本於「誠信」原則，
依規覈實申領加班費。
”

案例廉享

某機關承辦人謝子傑在單位服務多年，一直是個安分守己的公務員，平常也沒什麼嗜好，每天就是上下班簡單的生活，偶爾去健身房運動維持健康。最近，謝子傑常去的健身房在機關附近新開了分店，謝子傑很開心，心想以後要運動就更方便了！

有幾次下午，股長要找謝子傑討論他所陳核的案件，卻發現他不在座位上，也遲遲聯絡不上他，加班的同事原以為謝子傑早就下班，卻在晚上七八點又看見謝子傑回到座位收拾東西才離開，同事間耳語紛紛，覺得謝子傑的差勤狀況很不尋常。不久後，謝子傑果然被人檢舉，原來是謝子傑在上班時間出現在健身房，遭到曾經治公的民眾認出來，才發現原來他蹺班跑去運動，經直屬主管清查他的差勤紀錄才發現，謝子傑除了蹺班，還浮報加班費。

謝子傑明知依機關「加班申請與費用核撥作業程序」之規定，於上班時間以外延長工作時間而需請領加班費者，應有實際之加班事實始得申請，但謝子傑竟意圖為自己不法之所有，基於詐欺取財及使公務員登載不實之犯意，於申報加班時間外出運動，待當日申報加班時間屆至前，始返回辦公室準備打卡下班，明知其未有加班之事實，虛偽填載「加班時數統計表」，交由不知情之承辦人，使其據以登載在職務上所掌之「加班費申請單」等公文書，經逐級陳核並送會相關單位批核，致人事、會計人員陷於錯誤，予以核發加班費。這段時間以來，謝子傑已經詐領了近1萬元的加班費。

法律三兩事



謝子傑明知該機關「加班申請與費用核撥作業程序」之規定，加班應據實申報加班費，但他在申請加班時間內，並未全程在辦公室處理公務，詎仍意圖為自己不法所有，基於詐欺取財及使公務員登載不實之犯意，於刷卡申請「加班」後，便離開辦公室處理個人私事，再返回辦公室刷退下班，虛報加班之時數及費用，並於每月底申請加班費時，明知其並無加班之事實，虛偽填載「加班時數統計表」，交由不知情之承辦人，使其陷於錯誤，誤認謝子傑在其申報的加班時間均全程在辦公室內實際加班，而登載在職務上所掌之「加班費申請單」等公文書，再送請人事、會計等單位及機關主管簽核後，如數核發加班費，以此方式詐得加班費，且足以生損害於單位對於所屬同仁加班管理之正確性。謝子傑的上開行為，觸犯《刑法》第339條第1項普通詐欺罪⁴⁵、第216條、第214條使公務員登載不實罪⁴⁶。

⁴⁵ 《刑法》第339條第1項規定：「意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。」

⁴⁶ 《刑法》第216條規定：「行使第二百一十條至第二百一十五條之文書者，依偽造、變造文書或登載不實事項或使登載不實事項之規定處斷」、《刑法》第214條規定：「明知為不實之事項，而使公務員登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處三年以有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。」

專家評析



- 一、公務員詐領小額補貼款類型案件，例如詐領加班費、值班費、差旅費及休假補助費等，都是實務上常見的態樣。早期對於此類不法行為，實務上認為所涉犯的法條除了可能構成《刑法》第216條、第214條使公務員登載不實罪外，同時也構成《貪污治罪條例》第5條第1項第2款之利用職務上機會詐取財物罪⁴⁷，亦即若公務員利用職務上機會或職務上衍生之機會詐取財物，即構成本罪⁴⁸。
- 二、然因近年來法院對於申請加班費、值班費、差旅費及休假補助費是否屬於「利用職務上機會」或「職務上衍生之機會」之見解出現歧異，亦即公務員用以詐財之行為，如與其法令上職務無所關涉者，即無利用其職務上之機會而詐財之可言。按加班費、值班費、差旅費及休假補助費係公務員向機關主張其有提供額外勞務，請求機關給付其所提供勞務之對價，並非基於其擔任之職務而行使職權，尚難認係利用職務上機會詐取財物。
- 三、而所謂「職務上衍生之機會」，亦應與職務密切相關，而非擴張至概以一切本於公務員身分或職務有關之機會者而言，否則即與貪污治罪條例就公務員各項攸關貪瀆、舞弊之犯罪行為類型予以加重處

⁴⁷ 《貪污治罪條例》第5條第1項第2款規定：「有下列行為之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金：二、利用職務上之機會，以詐術使人將本人之物或第三人之物交付者。」

⁴⁸ 最高法院 107 年度台上字第 4186 號刑事判決意旨參照。

罰之立法目的不符⁴⁹。故以公務員詐領加班費的情形為例，究竟應論處何罪，在實務上就會產生(1)《貪污治罪條例》第5條第1項第2款之利用職務上機會詐取財物罪；(2)《刑法》第339條普通詐欺罪，並依同法第134條⁵⁰公務員加重之利用公務員職權身分機會犯普通詐欺罪的不同見解爭議，不同法律適用的結果，因為法定刑度不同，牽涉能否對涉案公務員予以緩起訴處分，若以貪污治罪條例處刑，更影響公務員未來能否續任公職⁵¹，影響甚大。

四、況且，這類公務員詐領財物的案件，所詐得的款項都不至於太高額（幾百元到幾萬元不等），與《貪污治罪條例》重達7年以上有期徒刑的刑度來說，難免有給人不符合比例原則、情輕法重之感。在各地方檢察署，也因此形成法律見解的歧異，有認為不應將貪污治罪條例「利用職務上的機會」擴張至「職務上所衍生之機會」，而主張應限縮解釋「職務上之機會」，認公務員濫用其職權或地位並非單純身分犯，而是須有職權或地位之濫用方足以構成此要件，且各種庶務之申報與職務無關，如有詐領不應以貪污罪論處。

五、為此，最高檢察署在111年2月25日召開「落實解決公務員詐領加班費、差旅費等款項之法律適用歧異及111年地方公職人員選舉期前專案會議」，統一訴追標準，公務員詐領加班費、值班費、差旅費及休假補助費之犯罪行為，以普通詐欺罪論處，其他性質之個案則視具體案件情節認定之。若是上述4類案件已經遭地檢

⁴⁹ 最高法院96年度台上字第271號判決、臺灣高等法院103年度上更(一)字第40號判決、108年度上訴字第2820號判決意旨參照。

⁵⁰ 《刑法》第134條規定：「公務員假借職務上之權力、機會或方法，以故意犯本章以外各罪者，加重其刑至二分之一。但因公務員之身分已特別規定其刑者，不在此限。」

⁵¹ 《公務人員任用法》第28條第1項第4款：「有下列情事之一者，不得任用為公務人員：四、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。」

署以《貪污治罪條例》起訴者，於審判中應請公訴檢察官聲請變更起訴法條為《刑法》普通詐欺罪，如法院已依《貪污治罪條例》判決有罪者，檢察官應提起上訴，請求改判《刑法》普通詐欺罪。

六、《刑法》第339條普通詐欺罪，應以行為人有意圖為自己不法所有之主觀犯意存在，並表現於外，在客觀上有詐術之行使，使相對人因而陷於錯誤而交付財物，以遂其獲取不法所有財物之目的者，為其構成要件。又詐欺罪之構成要件中所謂以詐術使人交付，必須被詐欺人因其詐術而陷於錯誤。所謂詐術，固不以欺罔為限，即利用人之錯誤而使其為財物之交付，亦屬詐術，惟必須行為人有告知他人之義務不為告知，而積極利用他人之錯誤，始足成立。至於有無告知義務，應依《刑法》第15條認定，即在法律上或因自己之行為有防止結果發生之義務者，始有告知對方交付財物為錯誤之義務⁵²。公務員意圖為自己不法之所有，利用客觀上申請加班機制，使得代表機關核發加班費的同仁陷於錯誤進而交付加班費，已構成本條之犯罪。而申請加班過程中，為了偽造加班紀錄，明知沒有加班事實，而故意填載虛偽不實的加班紀錄，使不知情之承辦人據以登載在職務上所掌之公文書，亦同時構成《刑法》第216條、第214條之使公務員登載不實罪。

七、最高檢察署雖然統一見解，但只是代表法律適用見解變更，並不能拘束法官獨立審判，仍有可能承受部分法官依《貪污治罪條例》判決之風險，故公務員詐領財物的行為仍具刑事不法可罰性，身為公務員，務必要瞭解相關的法律概念，勿以惡小而為之，切莫因一時貪念，讓自己身陷違法的風險，只因貪圖一時利益，賠上了自己辛

⁵²最高法院93年度台上字第6814號判決、94年度台上字第906號判決、臺灣高等法院103年度上易字第2006號刑事判決意旨可參。

苦經營的公務員仕途，更斷傷機關形象。若是具有審核部屬或同仁加班申請權限的公務員，也應確實控管及審查申請案件，必要時可進一步比對差勤資料與費用申請資料，降低造假的機會，善盡把關責任，以防範此類不法情事發生。

AI 小廉

AI小廉，請列舉說明（至多三項）有關申領加班費之「風險態樣」，並提供其「預防因應作為」。



以下是常見的三種「申領加班費之風險態樣」，幫您分段簡要說明如下，並提供「預防因應」之建議：



一、同仁未能誠信自律：

少數同仁抱持僥倖心態，自以為未詳實申請加班不易被主管察覺，進而铤而走險、違法詐領加班費。

預防因應

於適當時機（如機關會議、教育訓練）向機關同仁宣導申領小額款項（加班費、差旅費）應有的法紀觀念與廉潔作為。

二、主管未能落實審核：

依本署《加班費支給管制要點》之規定，除因臨時或緊急業務需要事後補單外，原則上同仁申請加班應事先提出申請並經主管核准，惟主管基於信任同仁，多為形式審查，讓少數同仁有可乘之機。

預防因應

主管應加強查核屬員加班情形，嚴格執行加班之管制，並負起查察督導之責，以避免有浮濫、虛報或形成固定津貼等情事之發生。

三、同仁之間勞逸不均：

少數同仁平日上班紀律散漫、混水摸魚，下班後或假日時，未有加班之事實，卻報請加班之情形。

預防因應

主管應確實妥適規劃工作，檢討經常或長期加班人員工作業務負荷，作適當調整，力求勞逸平均，減少非必要之加班，並注意人員上班時工作紀律，提高工作效率，避免加班趕辦。

請問AI小廉，我是本署新進人員，目前擔任業務單位的約僱人員，有時候因趕辦業務而晚下班，我可否申請加班費或補休假，請AI小廉提供本署相關規定。



依《內政部國土管理署加班費支給管制要點（下稱本要點）》，為您整理以下重點：

一、本署加班費支給及補休假之「適用對象」包括本署之公務人員、聘用人員、約僱人員。至於工友（含技工、駕駛）及約用人員之加班，則依勞動基準法及其相關規定辦理，不適用本要點之規定。另有關借調及支援人員之加班費，應由本職機關支給。

但經協調後，得由借調機關或被支援機關支給。

(本要點第2、10、11、12點)

二、加班起迄時間應有刷卡、簽到或其他可資證明之紀錄，因特殊情形，加班之勤務非在辦公室而無刷卡紀錄者，應專案簽准，其加班時數應由各單位主管覈實審核。(本要點第6點)

三、單位主管應加強查核所屬員工加班情形，嚴格執行加班之管制，並負起查察督導之責，以避免有浮濫、虛報或形成固定津貼等情事之發生。(本要點第8點)



新鮮人職場護身符

內政部國土管理署114年防貪指引手冊

發行機關：內政部國土管理署

發 行 人：吳欣修

編撰單位：內政部國土管理署政風室、全量法律事務所

編 輯 群：陳建良、黃瑋如、林佑宗、楊秀山、林品君、張銘湧

編審小組：於望聖、歐正興、林佑宗、楊秀山、林品君、張銘湧

協助審查：內政部政風處

法務部廉政署肅貪組專門委員 / 周育生

臺灣高等檢察署臺南檢察分署檢察官 / 林仲斌

內政部國土管理署都市基礎工程組

內政部國土管理署下水道建設組

內政部國土管理署人事室

插圖設計：屋裡寶寶

發行日期：114 年 9 月

本手冊所有圖文內容均受著作權法保護，
未經授權，禁止翻印、複製、轉載。



內政部國土管理署 出版