最　高　行　政　法　院　判　決

111年度上字第78號

上　訴　人　吳坤明
訴訟代理人　蔡文斌　律師
複 代理 人　邱維琳　律師
訴訟代理人　林冠廷　律師
被 上訴 人　法務部
代　表　人　蔡清祥

上列當事人間公職人員利益衝突迴避法事件，上訴人對於中華民國110年11月25日臺北高等行政法院109年度訴字第1441號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟經過

(一)上訴人前於民國103年2月27日起至104年8月1日間，擔任○○市○○○○○○處(下稱○○○○處)○○○○○○○○組長，為89年7月12日制定公布公職人員利益衝突迴避法(下稱行為時利衝法)第2條所稱之公職人員；訴外人○○○為上訴人之岳父，屬行為時利衝法第3條第2款規定之關係人。○○○○處於103年7月至8月間辦理樹谷文物清點工作，承辦人員○○○依該處管理會議決議，於103年6月16日簽陳擬預計招募4名大學工讀生，工作期間自103年7月14日起至同年8月15日止，每週3日、每日8小時，時薪新臺幣(下同)115元(下稱系爭工讀生招募案)，經上訴人簽核並層報核可後，○○○即以電子郵件方式聯絡臺南藝術大學、成功大學系所人員協助招募學生報名，其後計有6名大學生及○○○(由上訴人主動提交履歷資料)共計7人報名，經上訴人選定○○○及其餘3名大學生錄取為工讀生，嗣因○○○超過65歲無法參加勞工保險，故未正式成為本次暑期工讀工。案經○○市政府

○○局政風室進行訪談調查後移送被上訴人審理，被上訴人認上訴人有假借承辦單位主管之職務上權力、機會，要求承辦單位錄取其岳父○○○擔任工讀生，以圖其關係人之利益，違反行為時利衝法第7條規定，依同法第14條之規定，以106年5月15日法授廉利益罰字第10605006080號處分書(下稱前處分)處上訴人罰鍰100萬元。

(二)上訴人不服前處分，循序提起行政訴訟，原審法院受理該案承辦庭(案號：107年度訴字第31號)，認前處分依據之行為時利衝法第14條規定未考慮個案具體情況，一律處以100萬元罰鍰，違反憲法比例原則而聲請釋憲，經司法院大法官於108年12月13日作成釋字第786號解釋，宣告行為時利衝法第14條規定違憲，應自解釋公告日起不予適用，又本解釋聲請案之原因案件，及適用上開規定處罰，於本解釋公布之日尚在行政救濟程序中之其他案件，法院及相關機關應依本解釋意旨及107年6月13日修正公布之利衝法(下稱修正後利衝法)規定辦理。原審法院據以107年度訴字第31號判決撤銷訴願決定及前處分，著由被上訴人依上開司法院解釋意旨及修正後利衝法規定重為處分。嗣被上訴人依修正後利衝法第12條、第17條及法務部公職人員利益衝突迴避案件處罰鍰額度基準(下稱系爭罰鍰額度基準)第3點第2款第4目規定，以109年7月22日法授廉利益罰字第10905005350號處分(下稱原處分)處上訴人60萬元罰鍰。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷，經原審法院判決駁回，上訴人遂提起上訴。

二、上訴人起訴之主張、被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

(一)依系爭工讀生招募案承辦人○○○及監辦人事○○○於調查時之證詞，足見上訴人明知其為○○○之直屬主管，因職務上機會始得悉此人力招募訊息，且對於錄取之人選具關鍵性決定地位，卻仍憑恃其擁有之權力及機會，主動代其岳父○

○○遞交履歷表，且經○○○提醒○○○不適宜擔任工讀生，上訴人仍執意錄取，主觀上確有假借職務上之權力、機會或方法，以圖利○○○之故意甚明，上訴人空言主張因○○○告知招募人員不足，其始緊急向○○○諮詢云云，難認可採。又利衝法早自89年7月12日公布施行，上訴人身為系爭工讀生招募案承辦人之主管，不論是否受過利衝法相關教育訓練，縱或有疑義，本有義務向相關主管機關諮詢、確認，卻逕自決定錄取其岳父擔任暑期工讀生，上訴人主觀上即有可歸責，無從僅以其未受過利衝法相關教育訓練為藉詞卸責。況上訴人決定錄取○○○時，業經承辦人提醒其不適宜擔任工讀生，上訴人卻仍執意為之，自具有違章故意。

(二)按系爭罰鍰額度基準第3點第1款、第2款將違反修正後利衝法第12條規定之行為，區分為圖得財產上及非財產上利益，其中第1款「財產上利益」規定係以獲利程度為標準，分別處以30萬元至600萬元不等之罰鍰；至於第2款「非財產上利益」部分，乃區別人事措施之種類、編制內外人員、人員之階級及職務等之不同，分別處以30萬元以上至300萬元不等之金額，其中違反系爭罰鍰額度基準第3點第2款第4目規定「涉及機關團體依據或準用行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點之進用，或其他屬臨時性、短期性、季節性工作性質之進用」者，預設裁罰基準為60萬元，經核其審酌之因素包含違反行政法上義務之行為情狀及對人事措施所生之影響，作為區分圖得「非財產上利益」違章行為罰鍰輕重之標準，應屬合理之裁罰基準，且可謂屬利衝法第4條第3項所定「人事措施」之進一步具體化，符合該法之立法本旨。

(三)上訴人違反修正後利衝法第12條規定假借職務上之權力、機會或方法圖利，乃涉及同法第4條第3項所定有利關係人在機關臨時人員進用之「非財產上利益」，因系爭工讀生招募案乃臨時性、短期性、季節性工作性質人員之進用，上訴人所圖獲得者不僅是關係人可得工作報酬之財產上利益，因上訴

人假借其職務上之權力及機會，使關係人不公平地取得獲進用之機會，已戕害政府機關人事措施之公平性及廉能政治之政府形象，故其行為顯非單純僅以關係人可得財產上利益多寡乙節得以合理評價。是以，上訴人所涉假借職務上權力或機會圖利行為，關係人可得之整體利益固然僅有1萬餘元，然上訴人有圖關係人利益之故意甚明，被上訴人因此斟酌上訴人主觀上應受責難之程度非低，及其行為後之態度等節，認本件無須異於系爭罰鍰額度基準規定作特殊考量之例外情況存在，而適用系爭罰鍰額度基準第3點第2款第4目之規定，作成原處分處以上訴人60萬元罰鍰，核無違誤等詞，判決駁回上訴人之訴。

四、本院按：

(一)行為時利衝法第2條第1項規定：「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。」公職人員財產申報法第2條第1項第12款則規定：「下列公職人員，應依本法申報財產：……十二、……、公產管理、……之主管人員；……。」嗣修正後利衝法第12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。」(規範內容與行為時利衝法第7條規定相同，僅條次變更)、第17條規定：「違反第12條或第13條第1項規定者，處新臺幣30萬元以上600萬元以下罰鍰。」而法務部為對於公職人員利益衝突迴避裁罰案件之罰鍰額度有一客觀標準可資參考，在修正後利衝法裁罰規定授權之罰鍰額度範圍，於107年12月13日修正發布系爭罰鍰額度基準，其中第3點就違反修正後利衝法第12條規定者，依其圖得利益為財產上利益或非財產上利益之人事措施，分別按可得財產上利益金額高低，處以30萬元至600萬元罰鍰；及區別非財產上利益之人事措施種類、編制內外人員、人員

之階級及職務等不同，處以30萬元以上至300萬元之罰鍰，除作原則性或一般性裁量基準外，另有例外情形之裁量基準（該基準第7點參照），經核與法律授權目的並無牴觸，自應予援用。又利衝法之立法目的，旨在「建立公職人員利益衝突之規範，有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送」，乃為事先預防公務機關貪腐之措施，並非對於公職人員不法行為予以事後制裁；修正後利衝法第12條立法理由亦揭明本法屬於行政不法之規定，對於未達刑事不法程度或未發生具體結果之利用職務機會圖利行為具有相當嚇阻力，所欲維護者為依法行政原則。故公職人員假藉職務之圖利行為，雖屬未遂，仍應依修正後利衝法第17條規定予以裁罰。

(二)經查，上訴人明知其為系爭工讀生招募案承辦人○○○之直屬主管，因職務上機會始得悉此人力招募訊息，且對於該單位錄取之人選具關鍵性之決定地位，卻仍憑恃其擁有之權力及機會，主動代其岳父○○○遞交履歷表，且經○○○提醒○○○不適宜擔任工讀生，上訴人仍執意錄取○○○，主觀上確有假借職務上之權力及機會，以圖利○○○之故意甚明。又系爭工讀生招募案屬臨時性、短期性、季節性工作性質人員之進用，上訴人上開違反行為時利衝法第7條（即修正後利衝法第12條）規定假借職務之權力及機會，而圖利其岳父○○○之行為，乃涉及修正後利衝法第4條第3項所定義有利關係人在機關臨時人員進用之「非財產上利益」，因上訴人假借其職務上之權力及機會，使關係人立於較諸一般人優越之地位，不公平地取得獲進用之機會，已戕害政府機關人事進用制度之公平性暨人民對公職人員廉潔操守及政府決策過程之信賴，尚不能以關係人可得財產上利益多寡為本件裁罰之合理評價標準。因此，被上訴人審酌上訴人違章情狀、主觀上應受責難程度非低及行為後態度等節，認本件無須異於系爭罰鍰額度基準規定作特殊考量之例外情況存在，而適用系爭罰鍰額度基準第3點第2款第4目規定，處以上訴人60萬元罰鍰，核無違誤等情，已經原審依調查證據之辯論

結果，詳述得心證之理由，並就上訴人主張並無圖利其本人或關係人之主觀犯意，且係因不知法律而誤觸法網，指摘原處分未予裁量是否有行政罰法第8條、第18條規定之適用，有裁量怠惰及違反行政自我拘束原則等節，何以不足採取，分別予以論駁甚明，核與卷內證據並無不合，原判決據以維持原處分，依上開說明，即無違誤。又系爭罰鍰額度基準第3點第2款第4目規定「涉及機關團體依據或準用行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點之進用，或其他屬臨時性、短期性、季節性工作性質之進用」者，預設裁罰基準為60萬元，其審酌之因素包含違反行政法上義務之行為情狀及對人事措施所生之影響，作為區分圖得「非財產上利益」違章行為罰鍰輕重之標準，應屬合理之裁罰基準，且可謂屬修正後利衡法第4條第3項所定「人事措施」之進一步具體化，符合該法之立法本旨，亦經原判決論述甚明，核無不合。上訴意旨就原判決已經詳為論述及指駁之事項，復執陳詞為爭議，指摘原判決有認定事實違反經驗法則及論理法則、判決理由不備及違反司法院釋字第786號解釋意旨之違法云云，無非係其個人之主觀見解及就原審認定事實、證據取捨之職權行使事項為指摘，即無可採。

(三)綜上所述，原判決將訴願決定及原處分均予維持，而駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　13　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　胡　方　新

法官　曹　瑞　卿

法官　林　惠　瑜

法官　梁　哲　瑋

法官　蕭　惠　芳

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　高　玉　潔