

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

113年度簡上字第118號

上訴人 法務部
代表人 鄭銘謙（部長）

被上訴人 朱春蓉

訴訟代理人 林子琳 律師

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113年9月13日本院地方行政訴訟庭112年度簡字第112號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

- 一、原判決廢棄。
- 二、被上訴人在第一審之訴駁回。
- 三、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

一、事實概要：

被上訴人於民國102年11月28日至111年7月18日期間擔任臺中市立○○國民中學（下稱○○國中）○○處○○組組長，負責採購業務，屬公職人員利益衝突迴避法（下稱利衝法）第2條第1項第11款之公職人員。因○○國中辦理採購業務符合下述敘獎資格，臺中市政府教育局先後於109年8月13日、109年8月26日、109年10月27日發函（下合稱系爭三函文），請○○國中依下列說明辦理敘獎（下合稱系爭三件獎勵案）：1、因108年度辦理機關綠色採購業務榮獲行政院環境保護署評為優等，請依權責對辦理機關綠色採購業務主辦主管、承辦人員，敘獎2名，各嘉獎1次（下稱系爭獎勵案一）；2、請對108學年度辦理採購業務滿1年且無採購缺失之業務人員，核予嘉獎1次，每年不超過2人，每人以1次為限（下稱系爭獎勵案二）；3、○○國中108年度辦理優先

01 採購身心障礙福利機構團體或庇護工廠生產物品及服務比率
02 達50%以上，請對業務相關執行人員依108年優先採購比率敘
03 獎標準敘獎，又○○國中108年度優先採購比率優於前1年
04 度，另增加嘉獎1次1人（下稱系爭獎勵案三）。被上訴人依
05 臺中市政府教育局系爭三函文分別於：1、109年8月14日擬
06 具簽呈，建議系爭獎勵案一敘獎人員為被上訴人及訴外人即
07 ○○處幹事王紫籃各嘉獎1次；2、109年8月27日擬具簽
08 呈，建議系爭獎勵案二敘獎人員為訴外人即○○處主任張文
09 銘及被上訴人各嘉獎1次；3、109年10月27日擬具簽呈，建
10 議系爭獎勵案三敘獎人員為張文銘、被上訴人及王紫籃各嘉
11 獎1次，另108年度優先採購比率優於前1年度部分，建議訴
12 外人即○○處前主任陳素梅嘉獎1次。上開三簽呈，先後均
13 經○○主任、人事主任簽核，最終並均經○○國中校長批
14 准，而於109年11月9日、12日分別核發獎懲令在案。嗣○○
15 國中再依公務人員考績法施行細則第13條第6項規定，於110
16 年2月4日提交考績委員會確認照案通過（非採公務人員考績
17 法施行細則第13條第4項遞送考績委員會初核、機關長官覆
18 核之程序）。上訴人認被上訴人就系爭三件獎勵案具利害衝
19 突，基於同一概括之意思決定，未自行迴避而擬具上開三簽
20 呈，屬一個違反利衝法第6條第1項規定之行為，依利衝法第
21 16條第1項規定及法務部公職人員利益衝突迴避案件處罰鍰
22 額度基準，以111年2月10日法授廉利益罰字第11105000540
23 號罰鍰處分書（下稱原處分）裁處被上訴人罰鍰新臺幣（下
24 同）10萬元。被上訴人不服，提起訴願，經訴願決定駁回，
25 提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）以112
26 年度簡字第112號判決撤銷訴願決定及原處分（下稱原判
27 決），上訴人不服，提起本件上訴。

28 二、被上訴人起訴主張及訴之聲明、上訴人於原審之答辯及聲
29 明，均引用原判決所載。

30 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，判決撤銷訴願決定
31 及原處分，其理由略以：

01 (一)、立法院雖然在司法院釋字第786號解釋作成前即已修正利衝
02 法第16條第1項規定，降低罰鍰金額為10萬元以上200萬元以
03 下，而可降低個案處罰過苛之發生機率，但因為規範模式未
04 變，仍然是一律裁罰一定金額以上罰鍰，而未設其他適當的
05 調整機制，或是區分不同的利益衝突情節規範不同的處置方
06 法（也可以包含勸導、告誡或採取其他行政管理措施），仍
07 未能完全避免個案情輕法重而處罰過苛之可能。在個案認事
08 用法上，仍應注意是否符合比例原則之要求，必要時應就利
09 衝法上開規定作合憲性限縮解釋。比例原則本即係在解決利
10 益相衝突時應如何處置之憲法上原則，是否構成利衝法第5
11 條所定義之「利益衝突」，應納入比例原則意旨以為判斷。
12 個案上得否以利衝法第16條第1項規定處罰，應實際觀察公
13 職人員行為內容、所涉利益性質、所衍生衝突程度、行為時
14 相關主客觀環境、所涉相關基本權保障等，綜衡判斷所產生
15 之衝突形態，是否有施以罰鍰10萬元以上的處罰之必要，以
16 有效達成上開立法目的。如不符合上述者，即不應僅作形式
17 上的法律概念文義解釋操作，而為處罰。只有符合上述說明
18 而有必要以10萬元以上之罰鍰作為處罰手段，以有效遏阻貪
19 污腐化及不當利益輸送者，才是利衝法所規範的「利益衝
20 突」，若未迴避也才得以處罰；未符合上述要件者，應認非
21 利衝法規範的「利益衝突」，而純屬機關內部管理之範疇。
22 法務部103年10月17日法廉字第10305037860號函、109年2月
23 7日法廉字第10905000510號函附「獎勵案建議簽辦自行迴避
24 執行疑義說明」均係落實比例原則而作合憲性限縮解釋之
25 例。但不屬上開函釋所舉情形者，亦非可謂一定應予處罰。

26 (二)、上訴人作成原處分之前，並未就○○國中之人員組成及符合
27 系爭三件獎勵案資格之人員有誰、是否與被上訴人建議人選
28 相同、如果被上訴人須迴避應如何進行相關簽辦程序、被上
29 訴人就敘獎是否具有實質控制力等為調查，有未盡調查之瑕
30 疵。被上訴人是○○處○○組組長，即「物品之採購比價招
31 標」之第一線擬辦之主辦人員。觀諸系爭三函文所載內容，

01 可知系爭三件獎勵案均係有關採購、比價、招標之採購業
02 務，被上訴人為第一線採購主辦人員，依臺中市政府已有訂
03 立臺中市政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲案件處理
04 要點（下稱系爭獎懲要點），原則是優先獎勵之對象。又
05 臺中市政府教育局系爭三函文已指定敘獎種類、額度與對
06 象，幾乎只差未指名道姓而已。○○國中只有○○處幹事、
07 ○○組組長、○○處主任及校長4人符合敘獎資格，依臺中
08 市政府教育局系爭三函文所載條件，及系爭獎懲要點、108
09 年優先採購比率敘獎標準之遵循規範，堪認被上訴人簽辦獎
10 勵之裁量空間已微乎其微。加上被上訴人簽呈均須經總務處
11 主任、人事室主任、校長三層審核，上訴人亦自承無證據顯
12 示被上訴人可實質掌控總務處主任、人事室主任、校長之意
13 思決定，則經由層級審核，如被上訴人建議有所不適當，上
14 級人員亦可否決或變更，而不至於產生重大之衝突。被上訴
15 人所簽辦建議之獎勵僅係平時考核之嘉獎，對於考績、升遷
16 與獎金等不一定會產生直接、必然之影響，仍需加計被上訴
17 人其餘之功過及與同組織內其餘人員比較始知結果，其所涉
18 利益非鉅。復觀被上訴人為第一線採購主辦人員，對採購辦
19 理情形當最為瞭解，由其就系爭三件獎勵案擬具獎勵建議進
20 行簽辦，從機關人員功能分配最適角度言，亦具有正當性、
21 效率，應定性被上訴人簽辦行為係合法的毛遂自薦行為。被
22 上訴人簽辦行為應認非屬利衝法第5條所規範之「利益衝
23 突」，無同法第6條第1項迴避規定之適用，不能以同法第16
24 條第1項規定處罰等語，茲為論據。

25 四、上訴意旨略以：

26 司法院釋字第786號解釋已肯定利衝法現行規定合憲性，被
27 上訴人具利衝法公職人員身分，於其職務權限內，對特定個
28 案行政流程之起始環節有權向上陳核，自屬對該個案具有裁
29 量權，原判決認定被上訴人利益不大、衝突也不大、裁量空
30 間甚微，可知原判決亦認被上訴人行為涉及利益、具利益衝
31 突、有裁量空間，卻以上訴人於被上訴人應迴避未迴避之證

01 據外，未另提出具體偏頗事證，稱被上訴人簽辦行為合法，
02 與利衝法立法目的及利益衝突迴避制度意旨顯有牴觸，適用
03 法規已有不當。原判決又稱「獎勵僅係平時考核之嘉獎，對
04 於考績、升遷與獎金等不一定會產生直接、必然之影響，仍
05 需加計原告其餘之功過及與同組織內其餘人員比較始知結
06 果」，認「所涉利益非鉅」而與利衝法立法目的無涉，亦係
07 架空利益衝突迴避制度基本立法精神，適用法規自屬不當。
08 原判決理由以「意圖圖利自己」為應迴避而未迴避之要件，
09 顯已混淆利衝法第6條及第12條規定等語。上訴聲明：原判
10 決撤銷，被上訴人於原審之訴駁回。

11 五、本院的判斷：

12 原判決認為被上訴人系爭簽辦行為非屬利衝法第5條所規範
13 之利益衝突，無同法第6條第1項迴避規定之適用，雖非無
14 見，惟查：

15 (一)、原處分並無違法

16 1、按利衝法第2條第1項第11款規定：「本法所稱公職人員，其
17 範圍如下：……十一、其他各級政府機關（構）、公營事業
18 機構、各級公立學校、軍警院校、矯正學校及附屬機構辦理
19 工務、建築管理、城鄉計畫、政風、會計、審計、採購業務
20 之主管人員。……」第4條第1項、第3項分別規定：「（第1
21 項）本法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。（第
22 3項）非財產上利益，指有利公職人員或其關係人在第二條
23 第一項所列之機關（構）團體、學校、法人、事業機構、部
24 隊（以下簡稱機關團體）之任用、聘任、聘用、約僱、臨時
25 人員之進用、勞動派遣、陞遷、調動、考績及其他相類似之
26 人事措施。」第5條規定：「本法所稱利益衝突，指公職人
27 員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或
28 其關係人獲取利益者。」第6條第1項規定：「公職人員知有
29 利益衝突之情事者，應即自行迴避。」第10條第2款規定：
30 「公職人員依前四條規定迴避者，應依下列規定辦理：……
31 二、其他公職人員應停止執行該項職務，並由該職務之代理

01 人執行。必要時，由各該機關團體指定代理執行該職務之
02 人。」第16條第1項規定：「違反第六條第一項規定者，處
03 新臺幣十萬元以上二百萬元以下罰鍰。」公務人員考績法第
04 12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專
05 案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記
06 功、記大功……。於年終考績時，併計成績增減總分。
07 ……」公務人員考績法施行細則第13條第4項、第6項分別規
08 定：「（第4項）各機關依法設置考績委員會者，其公務人
09 員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，
10 由主管機關或授權之所屬機關核定。（第6項）各機關平時
11 考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情
12 核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於
13 獎懲令發布後三個月內提交考績委員會確認；考績委員會不
14 同意時，應依前二項程序變更之。受考人於收受獎懲令後，
15 如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。」法務部公職人
16 員利益衝突迴避案件處罰鍰額度基準第1點第2款第1目規
17 定：「違反公職人員利益衝突迴避法（以下簡稱本法）第六
18 條第一項規定，知有利益衝突之情事未自行迴避者，依本法
19 第十六條第一項規定裁罰之罰鍰基準如下：……(二)非財產上
20 利益：1. 涉及機關團體人員考績、考核、獎懲及相類似之人
21 事措施：十萬元。」

22 2、被上訴人於102年11月28日至111年7月18日期間擔任○○國
23 中○○處○○組組長（原審卷第175頁、第243頁），負責採
24 購業務（原審卷第183頁），為採購業務主管人員，屬利衝
25 法第2條第1項第11款規定之公職人員。被上訴人有下列簽辦
26 擬具獎勵建議逕提報其本人獎勵之案件，且於公文流程均未
27 自行迴避：

28 (1)、關於系爭獎勵案一臺中市政府教育局函請○○國中對於108
29 年度辦理機關綠色採購業務主辦主管、承辦人員依該函附件
30 敘獎人數及額度予以敘獎案，○○國中敘獎人數為2名，敘
31 獎額度為各嘉獎1次，若涉首長（含校長）敘獎部分，請於1

01 09年8月25日前以電子文形式函報獎懲建議函至臺中市政府
02 教育局彙總，逾期視同無敘獎建議；另若涉主計人員敘獎部
03 分，請依規循主計系統辦理。餘教職員敘獎部分，請學校依
04 規定本權責核布。被上訴人於109年8月14日擬具簽呈，建議
05 敘獎人員為被上訴人及王紫籃各嘉獎1次，該簽呈依序陳
06 核、會辦至總務主任、人事主任，經訴外人即校長張秋桂於
07 109年8月17日批示如擬，被上訴人因此於同日將該簽呈予以
08 存查歸檔，並於109年11月12日獲得核發獎懲令等情，有臺
09 中市政府教育局109年8月13日中市教秘字第1090068297號
10 函、臺中市政府各機關執行108年度辦理「機關綠色採購」
11 建議獎勵額度與人數分配表、109年8月14日簽呈、○○國中
12 109年11月12日漢中人字第1090006122號令（稿）可參（原
13 處分卷第113-117頁、第161頁、第263頁）。

14 (2)、關於系爭獎勵案二臺中市政府教育局函請○○國中辦理108
15 學年度辦理採購業務滿一定期間且無採購缺失之業務人員敘
16 獎案，來文已敘明教師兼行政職務者承辦採購業務，因係屬
17 兼辦性質，除本身教學任務外，須於課餘充實採購法專業知
18 識及能力，以預防採購缺失肇生，併肩負各校採購效率及品
19 質之成敗良窳，基於公平性考量，倘一定期限內均能圓滿完
20 成學校採購任務，促進學童福祉，應足認其表現允宜嘉勉，
21 確有獎勵之必要，因此，各校教師（含校長）承辦採購業務
22 期間滿1年且無採購缺失者，核予嘉獎1次，各校每年覈實獎
23 勵採購人員不超過2人，每人以1次為限，另若涉學校首長敘
24 獎情形，請於109年9月8日前以電子文形式函報獎懲建議函
25 至臺中市政府教育局彙總，逾期視同無敘獎建議；餘教職員
26 敘獎部分，請學校依規定本權責核布。被上訴人遂於109年8
27 月27日擬具簽呈，建議敘獎人員為張文銘及被上訴人各嘉獎
28 1次，該簽呈依序陳核、會辦至總務主任、人事主任，經校
29 長張秋桂於109年8月28日批示如擬，被上訴人因此於109年8
30 月30日將該簽呈予以存查歸檔，並於109年11月12日獲得核
31 發獎懲令，有臺中市政府教育局109年8月26日中市教秘字第

01 1090071593號函、109年8月27日簽呈、○○國中109年11月1
02 2日漢中人字第1090006118號令（稿）可參（原處分卷第175
03 -179頁、第271頁）。

04 (3)、關於系爭獎勵案三臺中市政府教育局函請○○國中對於108
05 年度辦理優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工廠生產物
06 品及服務達50%以上敘獎案，來函提及請各學校依據108年
07 度優先採購比率敘獎標準，為業務相關執行人員辦理敘獎事
08 宜；為獎勵各學校推動優先採購，本年度另增加年度績效評
09 比，各學校有108年度採購績效優於前一年度之情形者，可
10 增加嘉獎1次1人，另若涉首長敘獎情形，請於109年11月17
11 日前以電子文形式函報獎懲建議函至臺中市政府教育局秘書
12 室彙總，移請人事室協助核敘，逾期視同無敘獎建議；餘教
13 職員敘獎部分，請各學校依規定本權責核布。被上訴人遂於
14 109年8月27日擬具簽呈，被上訴人於109年10月27日擬具簽
15 呈，建議敘獎人員為張文銘、被上訴人及王紫籃各嘉獎1
16 次，另因108年度優先採購比率優於前1年度，建議陳素梅嘉
17 獎1次，該簽呈依序陳核、會辦至總務主任、人事主任，經
18 校長張秋桂於109年10月28日批示如擬，被上訴人因此於109
19 年10月29日將該簽呈予以存查歸檔，並於109年11月9日獲得
20 核發獎懲令，有臺中市政府教育局109年10月27日中市教秘
21 字第1090092988號函、109年10月27日簽呈、○○國中109年
22 11月9日漢中人字第1090006022號令（稿）可參（原處分卷
23 第181-187頁、第281頁）。

24 3、利衝法第6條第1項之「知」有利益衝突或迴避義務者，係指
25 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
26 事實」而言。本件被上訴人擬具系爭三件獎勵案之簽呈並送
27 至○○主任張文銘、校長張秋桂陳核、批示，復將該簽呈存
28 查歸檔（原處分卷第115-117頁、第177-179頁、第183-185
29 頁），其自身即為該獎勵案之擬具簽呈人、獲取利益人，對
30 於系爭三函文與後續承辦簽呈之完整流程即違規事實不能諉
31 為不知，被上訴人對於違規事實既有認識，猶未自行迴避而

01 為系爭簽辦行為，其具有違反利衝法第6條第1項之故意，堪
02 予認定。且被上訴人只需依照利衝法第10條第2款規定自行
03 迴避而由職務代理人簽辦簽呈即可，並無期待不可能之情
04 事。況被上訴人於102年11月28日至111年7月18日期間擔任
05 ○○國中○○處○○組組長，負責採購業務，利衝法於89年
06 7月12日制定，於107年6月13日修正公布全文23條，被上訴
07 人為系爭簽辦行為時（分別為109年8月14日、109年8月27
08 日、109年10月27日），距離107年6月修正利衝法已有相當
09 時日，且其既為辦理採購業務之人員，本對利衝法規範有所
10 了解，自難認其「欠缺違法性認識」，即便被上訴人對其行
11 為合法性有所懷疑，尚非不能諮詢上訴人（有權機關）解
12 釋，故本件並無行政罰法第8條但書之適用。是被上訴人因
13 系爭3個獎勵案而獲得嘉獎3次之利益，屬利衝法第4條規定
14 之利益，其於簽辦公文流程均未自行迴避，違反利衝法第6
15 條第1項之規定，上訴人認屬1個違法行為，依同法第16條第
16 1項及法務部公職人員利益衝突迴避案件處罰鍰額度基準第1
17 點第2款第1目規定，以原處分處被上訴人罰鍰10萬元，於法
18 並無違誤。

19 (二)、被上訴人所辯並無可採

20 被上訴人辯稱僅係依臺中市政府教育局來文簽辦建議名單供
21 長官知悉，是考績委員會初核前之程序，後續由人事單位辦
22 理初核及核定程序，非其業務，不知有利益衝突云云。惟
23 查，

- 24 1、按司法院釋字第786號解釋理由書意旨，89年7月12日制定公
25 布之利衝法第6條規定：「公職人員知有利益衝突者，應即
26 自行迴避。」第10條第1項規定：「公職人員知有迴避義務
27 者，應依下列規定辦理：……二、其他公職人員應停止執行
28 該項職務，並由職務代理人執行之。」第16條規定：「違反
29 第10條第1項規定者，處新臺幣100萬元以上500萬元以下罰
30 鍰。」對違反前開規定者處以罰鍰，以防範公職人員憑恃其
31 在政府機關任職所擁有之權力或機會，取得較一般人更為優

01 越或不公平之機會或條件，將利益不當輸送給自身或關係
02 人，其立法目的洵屬正當，手段有助於上開立法目的之達成，
03 且授權主管機關在100萬元以上、500萬元以下之範圍
04 內，決定課處之罰鍰金額，尚可認為係為達上開重要立法目
05 的之必要手段（僅認為立法者未衡酌違規情節輕微之情形，
06 一律處以100萬元以上之罰鍰，不符責罰相當原則，應自本
07 解釋公布之日起，不予適用。）），本號解釋同時認為現行利
08 衝法第16條第1項規定降低罰鍰金額為「10萬元以上200萬元
09 以下」，其修正理由「高額行政罰鍰固能嚇阻公職人員不當
10 利益輸送，但觀之法務部近年審議並裁罰案例，並為符憲法
11 第23條比例原則，爰下修罰鍰基準」與本號解釋意旨相符等
12 語。可知，司法院釋字第786號解釋已肯定利衝法關於「公
13 職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避」、「公職人
14 員知有迴避義務者，應依下列規定辦理：……二、其他公職
15 人員應停止執行該項職務，並由職務代理人執行之。」並對
16 於違規者「處十萬元以上二百萬元以下罰鍰」之規定符合憲
17 法意旨，法院及相關機關應依本號解釋意旨及上開規定辦
18 理。

19 2、再按利衝法第5條、第6條第1項規定之規範意旨係考量公職
20 人員因具有職權或職務影響力，於執行職務時涉及本人或關
21 係人之利益時，課予自行迴避義務以擔保程序客觀上之公
22 正，並以程序上之迴避不參與，避免其職務外觀之廉潔性遭
23 人質疑，避免公職人員因運用公權力而達成私益之目的，以
24 達到有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送之立法意旨及迴避制
25 度之設計目的。又各級政府機關之公職人員執行職務應予迴
26 避者，以具有裁量權者即足，並不以具有最後決定權者為必
27 要，至所謂具有裁量權，係指相關行政流程參與者，對於該
28 流程之全部或部分環節有權加以准否而言，如公職人員於其
29 職務權限內，有權對特定個案為退回、同意、修正或判斷後
30 同意向上陳核等行為，因具有一定之影響力及約束力，均屬
31 對該個案具有裁量權，其於執行職務遇有涉及本人利益之利

01 益衝突時，即應依法迴避。尚不得因實際上未曾或未為調
02 整、退回重擬，即認該公務人員無裁量空間而無庸自行迴
03 避。

04 3、另依法務部109年2月7日法廉字第10905000510號函檢附之
05 「獎勵案建議簽辦自行迴避執行疑義說明」略以：
06

項次	疑義態樣	說明
一	獎勵案建議簽辦流程中，公職人員於涉及本人獎勵案件之簽辦公文上自行迴避	<p>(一)按考績為公職人員利益衝突迴避法（下稱本法）第4條第3項之非財產上利益，次按公務人員考績法第12條第1項前段規定，平時考核獎勵分嘉獎、記功、記大功，懲處分申誡、記過、記大過；第13條前段「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據」，故獎懲亦為本法第4條第3項其他相類似之人事措施。</p> <p>(二)獎勵案於提報考績委員會初核前之建議簽辦程序</p> <p>獎勵案建議簽辦實務上多見相關活動或案件辦理結束後，由承辦單位簽報建議敘獎，獎勵案件常涉及機關多數單位及各職務層級人員共同績效表現，承辦單位（常同為簽辦建議單位）依據相關獎勵案件獎度及額度基準簽報擬具獎勵建議案，再提報考績委員會討論，如係同時就該項活動有功人員建議獎勵，而非單就適用本法第2條所定公職人員所為之獎勵，且審酌需經考績委員會初核之獎勵建議案簽陳僅係將該次活動辦理有功情形簽報機關長官知悉，為考績委員</p>

		<p>會平時考核獎懲初核之前置必要程序，則公職人員就該涉及本人之行政流程中未予迴避之核章行為，尚難謂有違本法遏阻不當利益輸送之立法目的。</p> <p>.....</p> <p>(四)上開(二)依公務人員考績法第12條第1項所為之獎勵案於提報考績委員會初核前之建議簽辦程序適用疑義說明，如該獎勵案件不需經考績委員會初核者，不適用之(意即建議簽辦程序仍應自行迴避)；另除人事獎勵案外之其他本法第4條第2項之財產上利益及第3項之非財產上利益，亦不適用。</p>
<p>「獎勵案件不需經考績委員會初核者之建議簽辦程序」之自行迴避疑義</p>		
二	<p>上級機關已來文指示獎勵案之人員及獎勵額度，機關公職人員是否仍應自行迴避</p>	<p>倘上級機關來文指示辦理獎勵案，且來文已指明應敘獎之人員姓名及敘獎額度，公職人員於獎勵案件相關流程中就獎勵對象及獎勵額度已無裁量空間，尚與本法第5條之利益衝突要件未符。</p>

02 (原處分卷第365-368頁)，該函之上開內容經核與本院前
 03 所闡釋之利衝法規範意旨相符，上訴人自得予以適用。

04 4、依行為時系爭獎懲要點第1點規定：「臺中市政府(以下簡
 05 稱本府)為處理本府及所屬各機關、學校(以下簡稱各機
 06 關)公務人員之平時獎懲案件(以下簡稱獎懲案件)，建立
 07 公平機制，特訂定本要點。」第2點規定：「各機關應依公
 08 務人員考績法及其施行細則、各類專業人員獎懲標準、行政

01 院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點
02 及本要點辦理獎懲案件，所發布之獎懲令並應敘明獎懲之法
03 令依據及其具體事實。」第3點規定：「各機關應根據具體
04 事實，本獎由下起原則、懲由上先之旨，公平覈實辦理獎懲
05 案件。」第5點第1款規定：「各機關對於公務人員之平時獎
06 懲，應分別視其參與情形、貢獻程度，以及行為動機、所生
07 損害等事項，依下列標準核予嘉獎、記功、申誡、記過，並
08 得視事實發生之原因、動機及影響程度，核予一次或二次之
09 獎懲：(一)有下列情形之一者，嘉獎：1、工作勤奮，服務認
10 真，對於承辦、監督業務，積極負責或改進工作方法，使工
11 作順利完成，有具體事蹟。2、執行職務，能善用方法，摶
12 節公帑，有具體事蹟。3、辦理各項區域性或陳報本府核定
13 之重大專案性活動或業務競賽，圓滿達成任務，成績優良。
14 4、對上級交辦事項，圓滿達成任務，成績優良。5、連續代
15 理職務在四週以上未滿二十四週，負責盡職，成績優良。
16 6、好人好事、義行可風，有具體事蹟。7、拒受餽贈，有具
17 體事蹟。8、研提行政改革建言，經參採獲致具體成果。9、
18 辦理行政革新措施，具有優良事蹟。10、其他在工作或操守
19 方面有具體優良事蹟。」第6點第1項規定：「主辦、協辦、
20 督辦人員之獎勵程度應有區別，其獎勵應以主辦人員為優
21 先，幕僚、核稿、督導及協辦等人員，應視實際情形審慎敘
22 獎；對涉及數機關協力完成之案件獎勵，應以主辦機關為優
23 先。」第8點第1項規定：「各機關對於未全程參與業務或活
24 動人員，應按參與時間及責任輕重酌予降低獎懲額度。」第
25 11點第1項規定：「各機關辦理獎懲案件，應填寫建議名
26 冊，詳述具體事實及敘獎法令依據，並檢附有關證據及成果
27 資料，經各該機關考績委員會審議通過後，簽請機關首長核
28 定。」可知在未指定敘獎人員姓名與額度時，臺中市政府所
29 屬各學校公務人員於辦理嘉獎之獎懲業務時，應依上開原則
30 辦理，亦即表示敘獎公文承辦人員仍有依法裁量之空間。

01 5、查系爭三件獎勵案並未提報○○國中公務人員考績委員會確
02 認或初核，而是○○國中依公務人員考績法施行細則第13條
03 第6項規定，先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後之110年2
04 月4日提交考績委員會確認照案通過，並非依公務人員考績
05 法施行細則第13條第4項遞送考績委員會初核、機關長官覆
06 核之程序，有○○國中人事室主任黃慶中簽呈、○○國中11
07 0年度第2次公務人員考績委員會會議紀錄可參（原處分卷第
08 285、288、289頁），可知屬於不需經考績委員會初核之獎
09 勵案件。又系爭獎勵案一之臺中市政府教育局來文僅函請○
10 ○國中依權責對辦理機關綠色採購業務主辦主管、承辦人
11 員，敘獎2名，各嘉獎1次；系爭獎勵案二之臺中市政府教育
12 局來文僅函請○○國中對108學年度辦理採購業務滿1年且無
13 採購缺失之業務人員，核予嘉獎1次，每年不超過2人，每人
14 以1次為限；系爭獎勵案三之臺中市政府教育局來文僅函請
15 ○○國中對業務相關執行人員依108年優先採購比率敘獎標
16 準敘獎，因○○國中108年度優先採購比率優於前1年度，另
17 增加嘉獎1次1人，已如前述，可知雖是上級機關來文指示辦
18 理獎勵案，但來文並未指明應敘獎之人員姓名及敘獎額度，
19 亦即公職人員於獎勵案件相關流程中就獎勵對象及獎勵額度
20 仍有裁量空間。

21 6、復依臺中市立各國民中學分層負責明細表【○○處】，○○
22 處○○組之決行權責共分為4層，即第四層承辦人、第三層
23 組長、第二層主任，第一層校長，會（協）辦單位依情形為
24 各處室不等，有該明細表可參（原審卷第183頁）。系爭三
25 件獎勵案均係涉及辦理○○處採購業務人員之敘獎，被上訴
26 人為決行權責第三層之擬辦人員，對於上述有參與○○處採
27 購業務之4層人員，於辦理敘獎簽呈之行政流程具有裁量
28 權，其基於執掌所作之建議，對於系爭三件獎勵案具影響
29 力。被上訴人執行其職務，既得因其作為直接、間接使其本
30 人獲取嘉獎之利益，則參照法務部109年2月7日法廉字第109
31 05000510號函檢附之「獎勵案建議簽辦自行迴避執行疑義說

01 明」，關於「獎勵案件不需經考績委員會初核者之建議簽辦
02 程序」之項次二所示，即符合利衝法第5條之利益衝突要
03 件，被上訴人為上述簽辦行為時，即知該利益衝突情事，自
04 應依利衝法第6條第1項規定自行迴避系爭三件獎勵案，其未
05 依法自行迴避，上訴人自得依利衝法第16條第1項規定對被
06 上訴人裁處罰鍰。

07 7、至於被上訴人辯稱無法預測○○國中就系爭三件獎勵案之獎
08 勵採用考績會初核抑或是事後追認云云，查被上訴人是依系
09 爭三函文而辦理敘獎，其敘獎原因、人數與獎度皆已由臺中
10 市政府教育局於函文中清楚敘明，而不是法務部109年2月7
11 日法廉字第10905000510號函檢附之「獎勵案建議簽辦自行
12 迴避執行疑義說明」項次一(二)所稱在活動或案件辦理結束
13 後，對於涉及機關多數單位及各職務層級人員共同績效表
14 現，由承辦單位依據相關獎勵案件獎度及額度基準簽報擬具
15 獎勵建議案，再提報考績委員會討論，亦非同時就該項活動
16 有功人員（不限於利衝法第2條所定公職人員）所為之獎
17 勵，需經考績委員會初核之獎勵建議案，簽陳僅係將該次活
18 動辦理有功情形簽報機關長官知悉，為考績委員會平時考核
19 獎懲初核之前置必要程序。是被上訴人之簽辦敘獎案本就不
20 是依循考績委員會初核之程序辦理，並不影響被上訴人系爭
21 簽辦行為違反利衝法第6條第1項規定之認定。

22 8、司法院釋字第786號解釋肯定107年利衝法第16條第1項規定
23 之合憲性，已如前述，利衝法第16條第1項規定之法定罰鍰
24 範圍為「十萬元以上二百萬元以下」並無違反比例原則，而
25 原處分對被上訴人處以利衝法第16條第1項規定之最低罰鍰
26 額，核與比例原則相符，被上訴人就上開爭議於原審之主張
27 （原審卷第356-363頁）均無可採。原判決認為利衝法雖經
28 修正，卻仍無法完全避免個案情輕法重處罰過苛之可能，個
29 案上應實際觀察公職人員行為內容、所涉利益性質、所衍生
30 衝突程度、行為時相關主客觀環境、所涉相關基本權保障
31 等，綜衡判斷所產生之衝突形態，是否有施以罰鍰10萬元以

01 上的處罰之必要，以有效遏阻貪污腐化及不當利益輸送者，
02 才是利衝法所規範的利益衝突，若未迴避才得以處罰，始能
03 避免違憲，進而誤認上訴人為原處分前，並未就○○國中之
04 人員組成及符合系爭三件獎勵案資格之人員有誰、是否與原
05 告建議人選相同、如果原告須迴避應如何進行相關簽辦程
06 序、原告就敘獎是否具有實質控制力為調查而有未盡調查之
07 瑕疵云云，揆諸首開說明，自有適用法規不當之違背法令情
08 事。

09 (三)、綜上所述，原判決既有上開違背法令事由，且其違法情事足
10 以影響判決結果，上訴意旨指摘原判決違法，求予廢棄，為
11 有理由，又因本件事實已臻明確，且本件爭點業經兩造於原
12 審充分攻防，本院自為判決，並不會對兩造造成突襲，故由
13 本院本於原審確定之事實，將原判決廢棄，並駁回被上訴人
14 在第一審之訴。

15 六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊防禦方法核與判決之結果不
16 生影響，爰不逐一論述。

17 七、結論：上訴有理由。

18 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

19 審判長法官 洪慕芳

20 法官 周泰德

21 法官 郭銘禮

22 上為正本係照原本作成。

23 不得上訴。

24 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

25 書記官 林淑盈