

## 彈 劾 案 文

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

吳俊良 國立成功大學副教授，相當於簡任第11職等。

貳、案由：國立成功大學副教授吳俊良兼任醫學院耳鼻喉科主任期間，自98年8月1日起至104年5月8日辭職止兼任精茂投資股份有限公司之董事職務，違反公務員服務法第13條第1項公務員不得經營商業之規定，違失事證明確，爰依法提案彈劾。

參、違法失職之事實與證據：

被彈劾人吳俊良兼任國立成功大學醫學院耳鼻喉科主任期間，亦兼任精茂投資股份有限公司(下稱精茂公司)之董事職務，違反公務員服務法第13條第1項公務員不得經營商業之規定，違法事證明確，情形如下：

- 一、被彈劾人吳俊良自98年8月1日起至104年6月1日辭職止，兼任國立成功大學醫學院耳鼻喉科主任(相當簡任第11職等)，屬該校編制內行政主管職務，此有教育部105年5月13日臺教人(三)字第1050042971A號函(附件1，第1-2頁)及公務員懲戒案件移送書(附件2，第3-5頁)可稽。
- 二、依精茂公司設立及變更登記表之記載，被彈劾人兼任精茂公司董事之任期，自97年1月7日起至100年1月6日止、自100年3月21日起至103年3月20日止及自103年12月8日起至104年5月8日辭職止，有精茂公司設立及變更登記表可稽(附件3，第6-9頁；附件4，第10-12頁；附件5，第13-15頁)。惟由於該公司於董監事任期屆滿時，並未改選董監事，依公司法第195條第2項規定，董事任期屆滿而不及改選時，延長其執行職務至改選董事就任時為止規定。再者，經濟部80年9月7日商字第223815號函釋：「……董事之辭職，向公司

之代表人（董事長或其代理人）為辭任意思表示即生效力。至於辭任之意思表示，以口頭或書面為之，並無限制。……而後者以通知達到相對人時，發生效力（民法第95條參照）。」被彈劾人於104年5月8日向該公司辭任董事乙節，有董事辭職書可稽(附件6，第16頁)，因此被彈劾人任職該公司董事，自97年1月7日起至104年5月8日辭任止。

### 三、被彈劾人於精茂公司兼任董事職務之情形如下：

(一)精茂公司未曾辦理停、歇業登記或解散登記：據財政部南區國稅局臺南分局105年6月14日南區國稅臺南銷售一字第1051066373號函(附件7，第17-22頁)所示，精茂公司目前並無申請停、歇業紀錄。又臺南市政府105年6月8日府經工商字第10503454820號函(附件8，第23頁)所示，精茂公司未曾辦理解散登記或停業登記。

(二)被彈劾人於精茂公司兼任董事職務之情形：

1、於97年1月7日，被彈劾人出席精茂公司董事會，討論「選任董事長案」，有吳俊良之出席簽名及會議事錄可稽(同附件3，第6-9頁)。

2、於97年4月8日，被彈劾人出席精茂公司董事會，討論「發行新股案」，有吳俊良之出席簽名及會議事錄可證(附件9，第24-26頁)。

3、於100年3月21日，被彈劾人出席精茂公司董事會，討論「董監事任期屆滿，擬改選董事、監察人案」，有吳俊良之出席簽名及會議事錄可憑(附件10，第27-29頁)。

4、於103年12月8日，被彈劾人出席精茂公司董事會，討論「改選董事及監察人案」，有吳俊良之出席簽名及會議事錄為證(附件11，第30-32頁)。

### 四、查精茂公司105年6月8日函復本院之說明書(附件12，

第33-60頁)載，被彈劾人於擔任該公司董事期間，並無支領薪資酬勞、該公司亦無配發股票、現金股利。又財政部南區國稅局新化稽徵所105年6月4日南區國稅新化綜所字第1051547006號函(附件13，第61-106頁)，檢附之財政部南區國稅局97-103年度綜合所得稅各類所得資料清單、財政部南區國稅局97-103年度申報核定綜合所得稅核定資料清單顯示，被彈劾人無支領精茂公司之各類所得。被彈劾人於「國立成功大學教職員兼職未事先報准原因說明表」(附件14，第107頁)稱：其兼任精茂公司之董事期間，未支薪及未支領報酬。又本院詢問時被彈劾人亦稱：未支領報酬等語，有本院之詢問筆錄(附件15，第108-111頁)足稽。

五、綜上，被彈劾人自97年1月7日起擔任精茂公司之董事，至104年5月8日辭職止。其自98年8月1日起至104年6月1日辭職止，兼任該校醫學院耳鼻喉科科主任，屬該校編制內行政主管職務，具公務員身分。因此，其自98年8月1日起至104年5月8日辭職止違法兼任精茂公司董事之事實，堪予認定。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、被彈劾人自98年8月1日起至104年6月1日辭職止，兼任國立成功大學醫學院耳鼻喉科科主任，屬該校編制內行政主管職務，就兼任之行政職務，有公務員服務法之適用。

(一)依公務員服務法第24條規定：「本法於受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之。」又依司法院釋字第308號解釋：「公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第24條所稱之公務員。惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。」是則，公

立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第24條所稱之公務員，惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。

(二)該校醫學院耳鼻喉科科主任係編制內之行政職務：

據教育部105年5月13日臺教人(三)字第1050042971A號函(同附件1,第1-2頁)及公務員懲戒案件移送書(同附件2,第3-5頁),被彈劾人自98年8月1日起至104年6月1日辭職止,兼任該校醫學院耳鼻喉科科主任,屬該校編制內行政主管職務。

(三)綜上,被彈劾人自98年8月1日起至104年6月1日辭職止,兼任國立成功大學醫學院耳鼻喉科科主任期間,就兼任執行之行政職務,依公務員服務法第24條規定及司法院釋字第308號解釋,有公務員服務法之適用。

二、被彈劾人於兼任國立成功大學醫學院耳鼻喉科科主任期間(自98年8月1日起至104年6月1日辭職止),自97年1月7日起至104年5月8日辭職止兼任精茂公司董事,違反公務員服務法第13條第1項規定,已嚴重損害政府之信譽。

(一)依公務員服務法第13條第1項規定:「公務員不得經營商業或投機事業。」被彈劾人兼任國立成功大學醫學院耳鼻喉科科主任之行政職務,依前揭司法院釋字第308號解釋係適用公務員服務法之規定,依法不得兼任公司之董事,亦不得經營商業。

(二)司法院34年12月20日院解字第3036號解釋:「現任官吏當選民營實業公司董監事,雖非無效,但如充任此項董監事,以經營商業或投機事業,即屬違反公務員服務法第13條第1項之規定。」行政院52年5月28日臺(52)人字第3510號令:「依公務員服務法禁止公務員經營商業之立法意旨而言,原在防止

公務員利用職權營私舞弊，有辱官常，益以事關社會風氣，是以本院對於公務員經商限制向採從嚴解釋。」

(三)公務員懲戒法於104年5月20日修正公布，並自105年5月2日施行，修正前該法第2條規定：「公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：一、違法。二、廢弛職務或其他失職行為。」修正後該法(下稱新法)第2條則規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」有關「嚴重損害政府信譽」之要件，參照該條立法理由說明，係以公務員非執行職務之違法行為是否將導致公眾喪失對其執行職務之信賴為判斷標準。新法既明定公務員非執行職務之違法行為，須致嚴重損害政府之信譽時，始得予以懲戒，顯較修正前之規定限縮。依實體規定從舊從輕之法律適用原則，並參照修正後該法第77條第2款「其應付懲戒之事由、懲戒種類及其他實體規定，依修正施行前之規定。但修正施行後之規定有利於被付懲戒人者，依最有利於被付懲戒人之規定」之規範意旨，本案關於懲戒事由之認定應適用新法。

(四)本院於105年9月7日詢問被彈劾人稱(同附件15，第108-111頁)：其受親友之委託兼任精茂公司董事，該公司業務係以投資事業為主，其沒有參加精茂公司的董事會，是該公司秘書將資料帶至醫院給其簽名，所有董事會議之資料，均係其親自簽名等語。惟查，被彈劾人自始知悉兼任精茂公司董事，且其歷次出席精茂公司董事會，此有其親自簽名之簽到簿及會議事錄可稽(同附件3，第6-9頁；同附件9，

第24-27頁；同附件10，第27-29頁；同附件11，第30-32頁）。縱認其稱係董事會議後補簽名等語屬實，惟依上揭司法院34年12月20日院解字第3036號解釋、行政院52年5月28日臺（52）人字第3510號令，已違反公務員服務法第13條第1項不得經營商業之規定。參諸本條項規定明文禁止公務員經營商業，旨在確保公務員執行公務之公正，防止職務之懈怠，以維持國民之信賴，則被彈劾人兼任精茂公司董事之違法行為，已足使民眾產生公務員不專心公務、國家公務紀律鬆散之不良觀感，核已嚴重損及政府之信譽，而構成新法第2條之應受懲戒事由。

(五)至於據精茂公司105年6月8日函復本院之說明書(同附件12，第33-60頁)、財政部南區國稅局新化稽徵所105年6月4日南區國稅新化綜所字第1051547006號函(同附件13，第61-106頁)及本院之詢問筆錄(同附件15，第108-111頁)，被彈劾人於兼任該公司董事期間，並無支領薪資酬勞、亦無配發股票、現金股利等情，應僅可作為依公務員懲戒法第10條之規定，審酌處分輕重之各款情形之參考，尚不足以解免其違失之咎責。

三、被彈劾人自98年8月1日起至104年5月8日辭職止違法兼任精茂公司董事之行為，應適用5年之追懲時效，且至今並未逾該時效期間，自應依法予以彈劾，移付懲戒。

(一)105年5月2日修正施行前之公務員懲戒法第25條第1項第3款規定：「懲戒案件有左列情形之一者，應為免議之議決：……三、自違法失職行為終了之日起，至移送公務員懲戒委員會之日止，已逾10年者。」追懲時效一律為10年；新法第20條則規定：「（第1項）應受懲戒行為，自行為終了之日起，

至案件繫屬公務員懲戒委員會之日止，已逾10年者，不得予以休職之懲戒。（第2項）應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬公務員懲戒委員會之日止，已逾5年者，不得予以減少退休（職、伍）金、降級、減俸、罰款、記過或申誡之懲戒。（第3項）前2項行為終了之日，指公務員應受懲戒行為終結之日。但應受懲戒行為係不作為者，指公務員所屬服務機關或移送機關知悉之日。」新法關於懲戒時效係分別依懲戒種類加以規定，且最短之追懲時效為5年，實務見解認為，是否有利於被付懲戒人而應適用新法或舊法，應視受懲戒之種類而定（公務員懲戒委員會105年度鑑字第13768號判決參照）。

- (二)復依公務員懲戒委員會歷來相關之議(判)決，對於未伴隨其他違失行為，亦非情節特別嚴重之兼營商業案件，均僅為申誡或記過之處分(前者如該會100年度鑑字第12036號議決、103年度鑑字第12771號議決、104年度鑑字第13447號議決、105年度鑑字第13781號判決、105年度鑑字第13788號判決；後者如該會98年度鑑字第11421號議決、104年度鑑字第13532號議決、104年度鑑字第13557號議決，可資參照)，就該等懲戒種類而言，新法將原為10年之追懲時效限縮為5年，對被付懲戒人自屬較為有利，而應予以適用。
- (三)本案被彈劾人自98年8月1日起至104年5月8日辭職止違法兼任精茂公司董事之行為，自其違法行為終了之日(104年5月7日)起算，僅經過1年餘，並未逾5年之追懲時效期間，故該違失行為尚在懲戒權之行使期限範圍內甚明，自應依法予以彈劾，移付懲戒。

綜上論結，被彈劾人於擔任國立成功大學醫學院耳鼻喉科科主任期間，竟未能遵守公務員服務法之規範，自98年8月1日起至104年5月8日辭職止兼任精茂公司董事之職務，違反公務員服務法第13條第1項公務員不得經營商業之規定，事證明確，依新法第2條、第20條第2項之規定，自違法失職行為終了之日(104年5月7日)起算，未逾追懲5年時效期間，自應有追懲之必要，爰予移送公務員懲戒委員會。衡諸公務員服務法第13條第1項明文禁止公務員經營商業，旨在確保公務員執行公務之公正，防止職務之懈怠，以維持國民之信賴，則其違法經營商業之行為自易使民眾產生公務員不專心公務、國家公務紀律鬆散之不良觀感，核已嚴重損及政府之信譽，已違反105年5月2日修正施行之公務員懲戒法第2條之應受懲戒事由，爰依憲法第97條第2項及監察法第6條之規定提案彈劾，移請公務員懲戒委員會審理，依法懲戒。