

調 查 報 告

壹、案由：據訴，彰化縣和美鎮前鎮長王水川於103年6月4日不當進用三親等親屬陳君擔任該鎮公所清潔隊技工，涉違反公開甄選、迴避及轉調之相關法令等情案；暨彰化縣和美鎮前鎮長王水川於103年9月29日不當調升一親等親屬林○玲擔任該鎮公所技工，涉違反公務員服務法等情案。

貳、調查意見：

彰化縣和美鎮前鎮長王水川於103年6月4日僱用三親等姻親陳○詒擔任該鎮公所清潔隊技工，違反公開甄選及迴避等法令，嗣於103年9月29日轉調陳○詒至該鎮公所擔任工友，違反轉調之法令；暨王水川復於同日轉化一親等姻親林○玲擔任該鎮公所技工而未予迴避，違反行政程序法第32條第1款及公務員服務法第17條等規定，本案經調閱彰化縣和美鎮公所（下稱和美鎮公所）、彰化縣政府、行政院人事行政總處、臺灣彰化地方法院檢察署（下稱彰化地檢署）、彰化縣和美鎮戶政事務所、本院公職人員財產申報處及訴願會等機關卷證資料，並於106年8月4日詢問王水川及現任彰化縣和美鎮鎮長阮厚爵等，業調查竣事，茲臚列調查意見如下：

- 一、彰化縣和美鎮前鎮長王水川於103年6月4日僱用三親等姻親陳○詒擔任該鎮公所清潔隊技工，嗣於103年9月29日轉調陳○詒至該鎮公所擔任工友，復同日轉化一親等姻親林○玲擔任該鎮公所技工，違反公開甄選、迴避及轉調等相關法令，核有重大違失。

（一）相關法令規定：

- 1、機關之工友不得新僱及不得由清潔隊工友（技工）轉調之相關法令：

- （1）按原行政院人事行政局於91年7月1日院授人企字第0910025483號函示：「本院暨所屬機關學校工友（含技工、駕駛）員額，自即日起一律凍結不補……」等詞，故各鄉鎮市公所清潔隊技工、工友之僱用，不在此限。復按「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」第7點規定，各機關非超額工友缺額之僱用，應由本機關工友轉化或其他中央機關現職工友移撥，不得以新僱方式辦理。原行政院人事行政局94年

10月11日院授人企字第0940065246號函示：
「……本院於94年1月18日以院授人地字第
0940060507號函規定，地方機關員額成長率之
管制規定，其中工友仍維持不得新僱之管制措
施。」

- (2) 行政院人事行政總處101年2月21日總處組字
第10100249432號函示，有關清潔隊隊員得否轉
調為本機關工友，依工友管理要點第2點規定，
本要點所稱工友，係指各機關編制內非生產性
之普通工友及技術工友(含駕駛)。爰清潔隊隊
員尚非屬工友，依上開規定，自無法轉調為本
機關工友或移撥至其他機關擔任工友。
- (3) 據上，地方機關工友自94年1月18日起一律凍
結不得新僱；又清潔隊工友(技工)非工友管理
要點所稱工友，亦非機關編制內非生產性之普
通工友(技工)，不得適用工友管理要點，自無
法轉調為本機關工友或移撥至其他機關擔任工
友。

2、僱用清潔隊工友(技工)應公開徵選及迴避任用之
相關法令：

按行政院人事行政總處102年8月15日總處組
字第1020044344號函及彰化縣政府於103年3月6
日府行庶字第1030067200號函轉行政院人事行
政總處103年3月3日總處組字第1030024751號函
示，均強調臨時人員及清潔隊隊員僱用應以公開
徵選方式辦理及對於配偶及三親等以內血親、姻
親迴避任用。又依行政程序法第32條第1款規
定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之
一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、
四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關

係者為事件之當事人時。」、公務員服務法第17條規定：「公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避。」及公務人員任用法第26條第1項規定：「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。」是則，僱用清潔隊工友（技工），應以公開甄選方式辦理，對於配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時，均應迴避任用。

- (二)查王水川自95年3月1日起至103年12月25日止擔任彰化縣和美鎮鎮長。原行政院人事行政局於91年7月1日院授人企字第0910025483號函示，行政院暨所屬機關學校之工友(含技工、駕駛)員額，自即日起一律凍結不補；又該院94年10月11日院授人企字第0940065246號函示重申，94年1月18日院授人地字第0940060507號函規定，地方機關員額成長率之管制規定，其中工友仍維持不新僱之管制措施，然清潔隊之隊員、工友、技工等不在此限。因該鎮公所技工林○香即將屆齡退休，所遺職缺無法新僱遞補，王水川竟未經該公所技工林○香同意，於102年12月19日將不得互調之林○香與清潔隊技工杜○峻，以和鎮行字第1020024195號令予以互調，嗣再以屆齡為由命林○香於103年3月17日退休。林○香所遺清潔隊技工職缺，依行政院人事行政總處103年3月3日總處組字第1030024751號函示，應以公開徵選方式辦理，且行政程序法第32條第1款規定，公務員對三親等內姻親為當事人之行政程序中應自行迴避、公務員服務法第17條規定，公務員執

行職務時，遇涉及其家族之利害事件應行迴避、公務人員任用法第26條第1項規定，機關長官不得在本機關任用其三親等內姻親等規定。詎王水川於同年5月間收受與其為三親等姻親之陳○詒(陳○詒為王水川妻弟之女)簡歷後，交付該鎮公所前主任秘書丁○功，未辦理公開徵選及違背上開法令，指定遞補林○香所遺清潔隊職缺。該鎮公所乃以103年6月4日和美鎮公所和鎮行字第1030011263號僱用通知書僱用陳○詒，然陳女實際上則在該鎮公所財政課辦理業務，從未至清潔隊工作，於試用3個月期滿，則由清潔隊隊長柯鴻猷出具「彰化縣和美鎮清潔隊試用考核表」，並由王水川核章，表示陳○詒通過試用考核，該鎮公所即以103年9月26日和美鎮公所和鎮清字第1030019529號僱用通知書，自103年9月27日起正式僱用陳○詒。嗣王水川違反公職人員利益衝突迴避法第7條規定，假借鎮長之權力，圖其媳婦即該鎮公所工友林○玲之利益，再指示丁○功代為決行，以103年9月29日和美鎮公所和鎮行字第1030019746號令，將林○玲與該公所技工杜○峻互調，即林○玲轉調為技工、杜○峻轉調為工友，同日再以和鎮清字第1030019748號令，將工友杜○峻轉調至清潔隊技工，而陳○詒則從清潔隊技工轉調至該鎮公所工友，使陳○詒成為該鎮公所編制內之工友，嚴重損害政府信譽。另丁○功於王水川涉貪污罪嫌之法務部調查局彰化縣調查站調查中亦稱：王水川向其指示陳○詒要遞補清潔隊林○香缺，因此，其才會在簡歷上寫「遞補清潔隊隊員林○香缺」；林○玲與杜○峻、杜○峻與陳○詒等二互調案，均係依王水川指示辦理等語，亦有該筆錄影本可考。

- (三)復據彰化縣和美鎮公所106年1月19日和鎮政字第1060000970號函復，本案由丁○功受王水川指示，僱用陳○詒為清潔隊技工，未以公開徵選方式辦理，未迴避任用三親等以內姻親規定。又彰化縣和美鎮公所106年5月24日和鎮政字第1060011029號函復，本案依王水川手諭(簡歷)方式辦理僱用清潔隊隊員，不符行政院人事行政總處103年3月3日總處組字第1030024751號函示，陳○詒之僱用均由丁○功代為決行，惟陳○詒之試用考核表及僱用通知書(稿)係由王水川核章，顯見其熟知內情。又彰化縣政府106年6月15日府民行字第1060185601號函，該鎮公所考績委員會業於105年7月18日決議處分丁○功申誡1次在案。
- (四)王水川違反公職人員利益衝突迴避法第7條規定，假借職務上之權力，圖其媳婦林○玲之利益，經本院依公職人員利益衝突迴避法第14條規定，處罰鍰新臺幣100萬元，王水川提起訴願，經本院106年4月27日院台訴字第1063250040號訴願決定書，予以駁回確定，有該訴願決定書影本可稽。
- (五)王水川於106年8月4日本院詢問時，對於將杜○峻、林○香、林○玲等人互調及僱用陳○詒之動機、過程均坦白承認，然辯稱：
- 1、不知道僱用清潔隊之工友(技工)需要公開甄選，也不知道彰化縣政府於103年3月6日府行庶字第1030067200號函轉行政院人事行政總處103年3月3日總處組字第1030024751號函示，強調臨時人員及清潔隊隊員進用應以公開徵選方式辦理及對於配偶及三親等以內血親、姻親迴避任用。
 - 2、因清潔隊是鎮公所的附屬單位非鎮公所「本機關」，故不適用公務人員任用法第26條第1項三親

等姻親迴避的限制。

- 3、又林○香和杜○峻均是技工，故認為鎮公所技工與清潔隊技工可以互調，不知道鎮公所的工友與清潔隊隊員不得互調之規定，其係按慣例辦理云云。
- 4、因林○玲實際上是在鎮公所工作，所以將鎮公所技工杜○峻與工友林○玲互調，有報本院備查，此部分違反公職人員利益衝突迴避法第7條規定，業經訴願駁回確定。

(六)惟查：

- 1、公務員懲戒委員會101年度鑑字第12289號議決書意旨，略以：「公務員之違失責任，非可以不知法律規定而免除其違法責任。」及該會105年鑑字第13881號判決：「按任何法律一經頒布施行，人民即有遵守之義務，不得以不知法律而解免其守法義務。」故王水川所辯不知道僱用清潔隊之工友(技工)需要公開甄選、迴避任用及鎮公所技工與清潔隊技工不得互調之相關法令一節，尚無法因此免除其違反上開法令之行政責任。
- 2、至其所辯因清潔隊是鎮公所的附屬單位，故不適用公務人員任用法第26條第1項之迴避任用規定云云。經查，為落實政府用人制度公開、公正及公平之精神，並避免形成濫用私人與瞻恩徇私等弊端，鎮公所及清潔隊隊員、工友及技工之僱用自應一體適用公務人員任用法第26條第1項之迴避規定，不容斷章取義割裂謂附屬單位不適用，是其所辯顯係誤解法律。況行政程序法第32條第1款及公務員服務法第17條就公務員對三親等內姻親為當事人之行政程序中或公務執行職務時遇有涉及家族之利害事件，均有應行迴避之規定，故

王水川僱用三親等姻親陳○詒及轉化一親等姻親林○玲為技工均違反上開迴避僱用之法律，應無疑義。

(七)綜上，王水川於103年6月4日僱用三親等姻親陳○詒擔任該鎮公所清潔隊技工，未經公開甄選及迴避僱用，違反行政院人事行政總處102年8月15日總處組字第1020044344號函示、彰化縣政府於103年3月6日府行庶字第1030067200號函轉行政院人事行政總處103年3月3日總處組字第1030024751號函示及行政程序法第32條第1款、公務員服務法第17條、公務人員任用法第26條第1項之迴避僱用等規定；於103年9月29日轉調陳○詒至該鎮公所擔任工友，違反行政院人事行政總處101年2月21日總處組字第10100249432號清潔隊工友(技工)無法轉調為鎮公所工友(技工)之函示；於103年9月29日轉化一親等姻親林○玲為鎮公所技工，違反行政程序法第32條第1款、公務員服務法第17條之迴避僱用等規定，事證明確，嚴重損害政府信譽，核有重大違失。

二、和美鎮公所違背法令僱用陳○詒及轉調陳○詒、林○玲至該鎮公所任職，核有違失，應檢討改進；又得否終止該鎮公所與陳○詒之勞動契約或轉調陳○詒、林○玲回清潔隊，應由和美鎮公所依據法令，本於權責審慎處理；另陳訴人陳情回復其在該鎮公所技工之職位、更正服務證明書、核發退休金及補發薪資，和美鎮公所亦應參酌臺灣彰化地方法院103年勞簡上字第6號確定民事判決意旨妥善處理。

(一)和美鎮公所違法僱用陳○詒，且違法將陳○詒從清潔隊技工轉調為該鎮公所工友，又將林○玲自清潔隊隊員轉調為該鎮公所工友，已如前述，應檢討改進。

(二)陳訴人於105年6月23日及106年5月17日之陳情(檢舉)書載，因林○玲不法占用陳訴人之鎮公所技工職務，迄未予終止僱用，現任鎮長阮厚爵未回復陳訴人「彰化縣和美鎮公所技工」之職務，亦未補正給付退休金及更正103年7月16日為退休生效日，並請依法終止該鎮公所技工林○玲及工友陳○詒之職務云云。

(三)勞動部函¹復本院稱：雇主如欲單方面終止勞動契約，須有勞基法第11條²、第12條第1項各款情事之一³或第13條但書規定⁴之法定事由，始可為之。雇主如係依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依同法第16條規定⁵期間預告勞工，並依法給付資遣費或退休金。又行政院人事行政總處及勞動部函⁶復本院稱：雇主所行調動如符合勞基法第10條之1規定⁷，為維護事業單位營運、管理及勞資合

¹勞動部106年9月1日勞動關2字第1060127665號函。

²勞基法第11條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

一、歇業或轉讓時。
二、虧損或業務緊縮時。
三、不可抗力暫停工作在1個月以上時。
四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

³勞基法第12條第1項規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」

同條第2項規定：「雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。」

⁴勞基法第13條規定：「勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」

⁵勞基法第16條第1項規定，雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

⁶行政院人事行政總處106年8月30日總處綜字第1060054804號函及勞動部106年9月1日勞動關2字第1060127665號函。

⁷勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：
一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

作精神，尚非不可。惟如雇主未依本條規定辦理，或勞工確有無法勝任新工作之客觀具體事由時，勞工得對調動表達異議，勞雇雙方應再行協商解決為宜，雇主尚不宜強制勞工調動工作，勞工調動如係由勞資雙方協商，經勞工同意且未違反上開規定，自屬合法；另如勞工對調動有異議時，雇主應踐行相關調查或陳述等正當程序，尚不宜逕行調動。故和美鎮公所得否終止該鎮公所與陳○詒之勞動契約或轉調陳○詒、林○玲回清潔隊，應由和美鎮公所依據上開法令，本於權責審慎處理。

- (四)又臺灣彰化地方法院 103 年勞簡上字第 6 號確定民事判決載，依工友管理要點第24條第2項及勞基法第55條第3項後段之規定，參照主管機關之函示，陳訴人退休時之職務為「彰化縣和美鎮公所技工」，陳訴人得依其意願決定以103年7月16日為退休生效日，和美鎮公所不得逕行以陳訴人屆滿65歲為其命令退休生效日。則和美鎮公所將陳訴人之職務「彰化縣和美鎮公所技工」，轉調為「彰化縣和美鎮清潔隊技工」，既未經陳訴人同意，且因此造成陳訴人退休時不適用工友管理要點之規定，顯然不利於陳訴人，對陳訴人自不生效力。故本件應以陳訴人之職務為「彰化縣和美鎮公所技工」，並適用工友管理要點第24條第2項規定，以103年7月16日為其退休生效日。則兩造自103年3月17日起至103年7月16日止之僱傭關係仍存在，被上訴人自應給付上訴人薪資。是以，該鎮公所對於陳訴人陳情回復其「彰化縣和

三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
五、考量勞工及其家庭之生活利益。

美鎮公所技工」之職位、更正服務證明書、核實核發退休金及補發薪資，亦應參酌上述民事確定判決意旨妥善處理。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一部分，已彈劾通過，移送公務員懲戒委員會審理。
- 二、調查意見，函送彰化縣政府參考。
- 三、調查意見，函送彰化縣和美鎮公所，請該鎮公所就調查意見二檢討改進及審慎處理，並於2個月內見復。
- 四、調查意見，函復陳訴人。
- 五、檢附派查函及相關附件，送請內政及少數民族委員會、財政及經濟委員會聯席會議處理。

調查委員：江明蒼

章仁香