

調 查 意 見

壹、案由：「行政院國軍退除役官兵輔導委員會所屬榮民總醫院績效獎金分配方式與發給規定」似未臻健全，又臺北榮民總醫院前院長李○○逕依前項規定核定自身績效獎金，疑違反公職人員利益衝突迴避法，涉有違失等情乙案。

貳、調查意見：

行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺北榮民總醫院（下稱北榮）因民國（下同）95、96年間營運績效良好，產生財務賸餘，行政院國軍退除役官兵輔導委員會（下稱退輔會）遂於97年12月24日依據「行政院國軍退除役官兵輔導委員會台北台中高雄榮民總醫院經營績效獎金核發要點」及「行政院國軍退除役官兵輔導委員會所屬榮民總醫院績效獎金分配方式與發給規定」（下稱分配方式與發給規定）核定北榮可發放績效獎金，總額為新臺幣（下同）146,251,000元，惟該院前院長李○○於發放獎金之過程中，違反公職人員利益衝突迴避法（下稱利衝法），且分配方式與發給規定對於績效獎金發放過程及迴避制度均未具體規定，疑涉有行政疏失等情，業經調查竣事，茲將調查意見臚列如次。

一、北榮召開之績效獎勵評審委員會僅係為績效獎金發放原則之確認，實際發放獎金之數額係由前院長李○○決定，與分配方式與發給規定第3條第3項之規定未盡相符：

（一）分配方式與發給規定第3點第3項規定：「績效獎金之分配，由各榮總成立績效評估管理會管理及審核。」依此規定，績效獎金如何分配，應由該院績效委員報經績效評估管理會審議表決後發放，退輔

會於前開函亦持相同見解。

- (二)惟查北榮因 95、96 年間營運績效良好，經退輔會核定可發放績效獎金共 146,251,000 元，前已敘及，北榮並於 97 年 12 月 31 日召開「臺北榮民總醫院績效獎勵評審委員會會議」討論績效獎金之發放，惟該次會議並未提及確切發放名單及金額，僅係確定獎金之總額以及決定獎金發放的大方向。會後，由北榮營運管理中心企劃管理組專案簽陳績效獎金敘獎事宜，包含具體獲獎名單及獎勵金額，名單並經該院前院長李○○核批後發放績效獎金，換言之，績效獎勵評審委員會僅係為績效獎金發放原則之確認，實際發放獎金之數額係由前院長李○○決定，是與前開規定未盡相符。

二、「分配方式與發給規定」中未訂定利益衝突迴避相關規定，退輔會允宜檢討，避免類似情形再度發生：

- (一)公職人員利益衝突迴避法於 89 年 7 月 12 日公布施行，凡公職人員財產申報法第 2 條第 1 項所定之人員均屬利衝法規範之公職人員，北榮前院長李○○亦包括在內，渠並因自行決定績效獎金之分配方式而違反利衝法之規定，遭本院裁處罰鍰 100 萬元。
- (二)分配方式與發給規定之性質屬行政規則，利衝法則為法律位階，故分配方式與發給規定縱未規定利益衝突迴避程序，公職人員於執行職務遇有利益衝突之情形時，亦應遵守利衝法之相關規定迴避。惟李○○因違反利衝法遭本院詢問時辯稱其不知須迴避，亦不知如何迴避。
- (三)為避免類似情形再度發生，退輔會允宜檢討於「分配方式與發給規定」中訂定利益衝突迴避相關規定。

三、北榮依據「分配方式與發給規定」第 3 點（一）核發

95 及 96 年度績效獎金，退輔會認 90% 部分得發放予醫院人員及獎勵表現優異或特殊貢獻員工，故北榮之發放與法尚無不符，惟退輔會是否應修正前開規定使之更為明確，由該會自行斟酌：

- (一) 分配方式與發給規定第 3 點規定：「績效獎金分配方式依下列規定辦理：（一）90% 為培育人才、研究、教學訓練發展及提升營運績效之專用。（二）10% 為院長核發給當年度優良單位或個人……」合先敘明。
- (二) 退輔會 100 年 5 月 31 日輔陸字第 1000002913 號函覆本院，稱「有關績效獎金 90% 用途除運用於培育人才外，另含研究、教學訓練發展及提升營運績效 3 項，……，為求是項獎金運用符合管理實需，更具彈性經營激勵效力，並無律定細項百分比，故發放予醫院人員及獎勵表現優異或特殊貢獻員工，尚無不符。」北榮同年月 18 日北總企字第 1000011191 號函覆本院，稱「該院 95 年及 96 年績效獎金為該院營運成果之表現，除全院員工共同努力之外，各單位之主管亦致力相關部門之管理與發展，故同時獎勵全體員工並對兼負管理責任之主管，透過實質獎勵措施鼓舞同仁及提振士氣。」
- (三) 經核，由前開規定文義觀之，績效獎金之 10% 得由院長核發給當年度優良單位或個人，另 90% 之部分似僅能供保留供培育人才、研究、教學訓練發展及提升營運績效之專用，而不得發放。惟主管機關退輔會於前開函表示該 90% 之部分得發放予醫院人員及獎勵表現優異或特殊貢獻員工，爰本院尊重退輔會之解釋，惟退輔會是否修正前開規定使之更為明確，避免因規範不清致產生爭議，由該會自行斟酌。

參、處理辦法：

一、抄調查意見，函請退輔會確實檢討改進見復。

二、抄調查意見一，函請臺北榮民總醫院確實檢討改見復

。