

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：臺北市政府及臺北市政府都市發展局。

貳、案由：財團法人臺北市都市更新推動中心前副執行長洪志生恣意於委任契約調整薪給條件，支領獨有平時考績獎金，及無須考核即明定獎金基數，非但未依該中心規定提報董事長同意，甚且越權代執行長決定其基數月數，以核發高額平時考績獎金，皆違反該中心組織規章等相關規定，然而主管機關臺北市政府都市發展局每年監督檢查工作流於形式，任洪員於民國（下同）107年度支領總計11.5個月薪高達新臺幣（下同）127萬6,500元鉅額獎金，及部分職員亦支領4.5個月薪獎金，仍補助該中心1,433萬元等情，皆違反「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」規定；又於財團法人法公布施行後，臺北市政府遲未就捐助之財團法人董事長與其他從業人員之薪資、獎金等事項，訂定監督之規定，坐視洪員於108年度支領總計超逾13.5個月薪高達155萬8,500元之鉅額獎金後，該府方亡羊補牢訂定相關監督規定，皆確有重大違法怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

據悉，財團法人臺北市都市更新推動中心（下稱北市都更中心）副執行長洪志生（下稱洪員），自民國（下

同) 104年到職迄今，其薪資及績效獎金大幅調升等情案，經調查核有違失如下：

- 一、北市都更中心前副執行長洪志生恣意於委任契約調整薪給條件，支領獨有平時考績獎金，及無須考核即明定獎金基數，非但未依該中心規定提報董事長同意，甚且越權代執行長決定其基數月數，以核發高額平時考績獎金，皆違反該中心組職規章等規定，然而主管機關北市都發局每年監督檢查工作流於形式，未能查出上開違規情事，顯然嚴重怠忽職守：

- (一)依 106 年 9 月 5 日修正之「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」(下稱薪資處理原則)第 5 點規定：「各主管機關應督促政府捐助之財團法人，就董事長、經理人及其他從業人員之獎金及其他給與，在相當各主管機關及其所屬機關(構)員工支給項目及基準範圍內，於各財團法人之管理規範訂定支給項目、對象、數額(或上限)及其他條件，送主管機關核定或備查。……其獎金支給項目、基準及個人給與之上限，由主管機關定之。」、第 6 點規定：「各主管機關就政府捐助之財團法人董事長、經理人及其他從業人員各項給與監督事宜，應於其監督管理相關規定中明定；各項給與支給基準，於主管機關訂有較嚴格之規定者，從其規定。」、及第 8 點規定：「政府捐助之財團法人現行薪資規定，與本原則所定不符者，主管機關應督促財團法人配合會計年度或新僱用契約修正之。……」，復依(107 年 8 月 1 日公布，自 108 年 2 月 1 日施行)財團法人法第 53 條規定：「政府捐助之財團法人董事、監察人之兼職費與董事長及其他從業人員之薪資支給基準經董事會決議後，應報請主管機

關核准。支給基準變更時，亦同。主管機關審查前項薪資支給基準之訂定或變更案件時，應審酌設置性質、規模、人員專業性、責任輕重、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素。」及第61條規定：「政府捐助之財團法人應建立人事、會計、內部控制及稽核制度，報主管機關核定。為監督並確保政府捐助之財團法人之正常運作及健全發展，主管機關得就其財產管理與運用方法、投資之項目與程序、績效評估、預決算之編審、核轉、董事、監察人之兼職費、董事長與其他從業人員之薪資、獎金、董事、監察人職務之執行及其他相關事項，訂定監督之規定。……」。北市都更中心係臺北市政府於101年06月27日捐助1千萬元成立，北市都發局為主管機關，應監督管理該中心董事長、經理人及其他從業人員之獎金及其他給與情形。

- (二)依「財團法人臺北市都市更新推動中心捐助章程」(下稱捐助章程)第8條及「財團法人臺北市都市更新推動中心組織規章」(下稱組織規章)第3點規定，副執行長由執行長任免，提經董事會追認之，襄助執行長辦理都更中心業務。另該中心組織規章附表2「財團法人臺北市都市更新推動中心員工職等職稱及薪資核定參考表」(下稱薪資核定參考表)明定副執行長須大學學歷，具相關經歷12年以上或其他經歷14年以上，得由執行長提出薪資建議，報請董事長同意。有關人員任免遷調等事項簽辦，依該中心分層負責明細表，係由執行長二層決行。又該中心人員績效獎金部分訂有「財團法人臺北市都市更新推動中心人員服務績效考核要點」(下稱績效考核要點)，其第4點

第(3)、(4)款規定，平時考核成績得作為調整較高薪資級別及職務與不予聘僱之參據並記錄於平時考核紀錄表；年終考績（績效）獎金發放係依年終考核成績及核定基數發給。該中心並無核發平時考績獎金，且依考核成績及核定基數始發給年終考績獎金。

(三)查104年6月16日北市都更中心時任代理副執行長方定安請辭代理獲核准，該中心副執行長出缺，爰於同年7月1日簽請執行長林洲民指派代理人，經林洲民批示請洪志生（時任該中心業務組組長）代理。嗣於同年6月21日提第2屆第7次董事會追認，決議通過。該中心於106年6月27日簽請執行長林洲民同意由代理副執行長洪員真除為副執行長，並核定薪資為每月10萬8,000元（未明定獎金部分），林洲民於同年6月29日決行核准，同年6月30日該中心發布派令公告洪員升遷為副執行長兼業務組組長，嗣於同年7月1日與洪員簽訂委任契約。於107年4月20日洪員未依行政慣例由行政組簽辦，而自行上簽辭業務組組長專任副執行長並修訂委任契約書內容重點略以，「……5. 薪資得於甲方年終考核時調整。6. 年終獎金依據甲方組職規章附表2規定。7. 考績獎金於平時及年終各發放2個基數。……」，執行長林洲民於同年6月23日決行核准，同日會同行政管理組，後續未再上陳前董事長林欽榮同意，該中心於同年5月1日簽訂委任契約（薪資新臺幣【下同】11萬1,000元），嗣於同年9月28日提第4屆第2次董事會通過洪員副執行長聘任案。前執行長林洲民同年12月24日離職後，該中心更換執行長為黃景茂，因委任契約規定執行長因故離職或請辭後，該中心得與副執行長終止

委任契約，故洪員經黃執行長提名聘任為副執行長，並依捐助章程第 8 條規定於 108 年 4 月 17 日第四屆第五次董事會會議追認通過，同日與該中心重新簽訂委任契約（甲方代表人為該中心董事長彭振聲），薪資待遇及獎金條款經行政組於 108 年 4 月 23 日簽奉執行長黃景茂同意比照 107 年 5 月之委任契約內容。惟洪員自 106 年 7 月 1 日真除為副執行長與該中心簽訂委任契約、107 年 4 月 20 日洪員自行簽辦修正其委任契約，薪資調整為 11 萬 1,000 元、違反績效考核要點規定增訂「考績獎金於平時及年終各發放 2 個基數」等，及 108 年 4 月 22 日洪員與該中心簽訂委任契約之簽呈，均未提報董事長知悉，逕由前、後任執行長林洲民、黃景茂核章決行，且經該中心監察人詢問前、後任董事長林欽榮、彭振聲均未知悉洪員與該中心簽訂契約之薪資報酬，顯然違反該中心組織規章之薪資參考表中有關將執行長建議之洪員薪資條件，應報請董事長同意之規定。

- (四)復查北市都更中心行政組於 107 年 5 月 31 日簽報洪員之 107 年平時考績獎金案，內容僅敘明依契約於平時發放 2 個基數，惟未敘明每基數月數，並經前執行長林洲民決行且批「可」。另據該中心監察人詢問行政組行政專員陳○○（下稱陳專員）表示，其於同年 7 月 4 日簽報該中心職員薪資核發案，併洪員 107 年平時考績獎金核發，原按慣例以 1 個基數 1 個月簽辦，惟洪員不同意並於同年 9 月 9 日退文，指示比照 106 年考績獎金基數為每基數 2 個月。陳專員始於同年 7 月 10 日重新簽辦以每基數計發 2 個月之公文，並由洪員於同日核決。另該中心監察人再詢問朱○○組長

亦說明，陳專員同年7月4日簽陳核發洪員之107年平時考績獎金附表是以每基數1個月計算，洪員並未同意而退文，並口頭指示陳專員要比照106年同仁年終考績獎金之1基數2個月。依考核要點及分層負責明細表規定，該中心之人員考績清冊及考績獎金作業簽辦，應由執行長決行，惟行政組107年未將「洪員考績獎金每基數月數」部分另行簽請執行長核決，僅由洪員自行決定其平時考績獎金每基數月數，業違反該中心規定。另洪員明知執行長未批示每基數月數，不但未陳請執行長核示及主動迴避，竟指示行政組依己意重新簽辦，甚且越權代執行長決定其基數月數，以核發高額平時考績獎金，明顯違反該中心分層負責明細表之規定。

(五)經本院詢據北市都發局說明：「有關洪前副執行長獎金係以委任契約規範，依都更中心監察人報告，有關都更中心內部作業，如委任契約等，無須報請本府同意。」等語云云。惟依薪資處理原則及財團法人法相關規定，洪員之薪資、獎金等給與應為該局監督管理，豈能推諉塞責。再據該局說明：「本府檢查工作係依102年11月23日訂定『都市發展局財團法人臺北市都市更新推動中心行政監督暨輔導專案小組工作計畫』（下稱「行政監督小組」）辦理。」惟查107、108年上開業務檢查檢核總表中「人事管理制度」之「主管、人員之薪資事宜是否符合規定及薪資標準」之檢核情形皆勾選「符合」，疏未查出洪員歷年來與該中心簽訂契約之薪資報酬未報請董事長同意，非但違反該中心組織規章附表2薪資核定參考表規定，復自行增訂支領平時考績獎金與無須考核即明定基數

等違反績效考核要點規定，甚且越權代執行長決定其基數月數違反分層負責明細表；又對該中心 107 年度年終考績獎金較 106 年度暴增超過 2.8 倍、108 年度年終考績獎金較 107 年度暴增 2.2 倍、較 106 年度暴增 6.2 倍等明顯違常現象（詳表 1）視而不見，該局竟僅稱檢查部分主管及同仁薪資是否符合員工職等職稱及薪資核定參考表、員工薪資級距表，及年終獎金是否依規定核發，未逐員檢查；有關北市都更中心副執行長薪資獎金係以委任契約訂定，非依都更中心相關薪資規定規範，爰 107、108 年行政監督小組檢查工作未能將該委任契約納入檢查範圍；惟議員 109 年 6 月質詢再經調查後，該局方知悉洪前副執行長委任契約內容等語云云，顯見該局每年監督檢查工作流於形式，虛應故事，未能落實執行。

（六）綜上，北市都更中心前副執行長洪志生恣意於委任契約調整薪給條件，支領獨有平時考績獎金，及無須考核即明定獎金基數，亦與績效考核要點規定不符，非但未依該中心規定提報董事長同意，甚且越權代執行長決定其基數月數，以核發高額平時考績獎金，皆違反該中心組職規章等規定，然而主管機關北市都發局每年監督檢查工作流於形式，未能查出上開違規情事，顯然嚴重怠忽職守。

表1 都更中心104至109年度年終考績獎金總額、支領人數表
單位：元、人

年度	104年	105年	106年	107年	108年	109年
員工人數	37人	47人	48人	53人	60人	57人
考績獎金	1,183,992	1,196,492	1,028,907	2,896,101	6,346,895	3,451,184
支領人數	25人	29人	35人	27人	33人	45人

資料來源：整理自本院詢問北市都發局提供之資料。

二、於財團法人法公布施行前，北市都發局未依「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」規定落實監督北市都更中心前副執行長洪志生之獎金及其他給與，任渠於委任契約自行調整薪給條件，支領獨有平時考績獎金，於107年度支領總計11.5個月薪高達127萬6,500元鉅額獎金，及部分職員亦支領4.5個月薪獎金，仍補助該中心1,433萬元等情，皆違反上開薪資處理原則規定，該局違失之責，至臻明確：

(一)於(107年8月1日公布，自108年2月1日施行)財團法人法公布施行前，依106年9月5日修正之「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」(下稱薪資處理原則)第5點規定：「各主管機關應督促政府捐助之財團法人，就董事長、經理人及其他從業人員之獎金及其他給與，在相當各主管機關及其所屬機關(構)員工支給項目及基準範圍內，於各財團法人之管理規範訂定支給項目、對象、數額(或上限)及其他條件，送主管機關核定或備查。前項財團法人依其產業特性，由主管機關設定具體財務績效(不含收入來源係基於法律規定或政策原因而取得之情形)指標予

以評核者，得依其績效表現，每人每年最高提撥四點四個月薪給為總獎金提撥上限；其獎金支給項目、基準及個人給與之上限，由主管機關定之。」、第6點規定：「各主管機關就政府捐助之財團法人董事長、經理人及其他從業人員各項給與監督事宜，應於其監督管理相關規定中明定；各項給與支給基準，於主管機關訂有較嚴格之規定者，從其規定。」、第7點規定：「各主管機關應督促政府捐助之財團法人，定期依第三點至第五點所定衡酌因素檢討各項給與支給基準之合理性，提董事會報告。……」及第8點規定：「政府捐助之財團法人現行薪資規定，與本原則所定不符者，主管機關應督促財團法人配合會計年度或新僱用契約修正之。各主管機關應於網頁登載政府捐助之財團法人依本原則辦理情形；其登載項目及格式如附表。政府捐助之財團法人薪資基準訂定或變更時應於依本原則核定或備查之日起七日內更新登載內容。各級政府及公營事業於補（捐、獎）助政府捐助之財團法人前，應查明其是否符合本原則規定，對於未依本原則相關規定辦理者，均不得給與補（捐、獎）助，至改善時始得恢復。未依前三項規定辦理者，應查究相關人員責任，並檢討改善。」查北市都更中心組織規章附表2薪資核定參考表及績效考核要點，並未訂定其獎金支給項目、基準及個人給與之上限，亦未訂有較「薪資處理原則」嚴格之規定，爰該中心董事長、經理人及其他從業人員之獎金及其他給與基準應依「薪資處理原則」規定辦理，倘未依該原則相關規定辦理者，臺北市政府均不得給與該中心補（捐、獎）助。

(二)查北市都更中心前副執行長洪志生於107年4月20日未依行政慣例由行政組簽辦，而自行簽辦修正其委任契約，薪資調整為11萬1,000元及增訂「考績獎金於平時及年終各發放2個基數」；洪員並越權代執行長決定107年度其平時考績獎金每基數核定為2個月，107年度年終考績獎金經該中心簽由執行長決行全員每基數核定為3個月¹。爰洪員於107年平時考績獎金領4個月、年終考績獎金領6個月，再加上上年終獎金1.5個月，總計領11.5個月127萬6,500元，另部分職員年終考績85分以上者支領3個月(詳表2)，再加上上年終獎金1.5個月，總計領4.5個月，皆違反薪資處理原則第5點規定。惟詢據北市都發局說明略以，106年修正「薪資處理原則」訂定獎金上限等內容，該局接獲該府人事處函轉修訂「薪資處理原則」公文後，係以電子郵件文件傳閱周知該局同仁，未以正式公文方式通知都更中心照辦。故北市都更中心簽報洪前副執行長委任契約時未檢視是否符合「薪資處理原則」及「財團法人法」等規定，且其委任契約亦未提送董事會決議、亦未送主管機關核准(定)或備查等語云云，實難卸違失之責。

(三)據上，於財團法人法公布施行前，北市都發局未依「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」規定落實監督北市都更中心前副執行長洪志生之獎金及其他給與，任渠於委任契約自行調整薪給條件，支領獨有平時考績獎金，於107年度支領總計11.5個月薪

¹依北市都更中心行政組陳專員於107年12月21日上簽之簽呈所載：「說明：……三、107年年終考核，鈞長核定為3個月，依核定簽呈及委任契約第三條薪資、第三考績年終發放2個基數，故本次核發績效獎金666,000元……。擬辦：本案如奉核可後，請鈞長核定撥款日期，以利辦理撥款作業。」，並由前執行長林洲民於107年12月24日於該簽呈「決行欄」簽署姓名。

高達 127 萬 6,500 元鉅額獎金，及部分職員亦支領 4.5 個月薪獎金，仍補助該中心 1,433 萬元等情，皆違反上開薪資處理原則規定，該局違失之責，至臻明確。

表2 104至108年度北市都更中心核給考績獎金明細表

單位：月

年度	考績獎金名目		副執行長（洪員） ^{註1}			其他職員（一） ^{註2}			其他職員（二） ^{註3}		
			核定基數a	每基數月份b	總計c ^{註4}	核定基數a	每基數月份b	總計c ^{註4}	核定基數a	每基數月份b	總計c ^{註4}
104	年終	85分以上	1	1	1	1	1	1	0.5	1	0.5
		其他							0		
105	年終	85分以上	1	1	1	1	1	1	0.5	1	0.5
		其他							0		
106	年終	85分以上	1	2	2	1	2	2	0.5	2	1
		其他							0		
107	平時		2 ^{註5}	2	4						
	年終	85分以上	2 ^{註6}	3	6	1	3	3	0.25	3	0.75
		其他				0.5	3	1.5	0		
108	平時		2 ^{註5}	3	6						
	年終	85分以上	2 ^{註6}	3	6	1	2	2	0.5	2	1
		其他							0		

註：1. 洪員104及105年時任業務組長（暫代副執行長），106年時任代理副執行長（兼業務組組長），107及108年時任副執行長，109年6月22日離職。

2. 其他職員（一）：組長、資深規劃師、專案規劃師、規劃師、資深分析師、行政專員。

3. 其他職員（二）：專案規劃師、資深規劃師、規劃師、資深分析師、專案分析師、資深法務專員、行政專員。

4. 總計 $c=a*b$ 。

5. 依洪員委任契約第3條規定，平時考績獎金發放2個基數。

6. 依洪員委任契約第3條規定，年終考績獎金發放2個基數。

資料來源：整理自臺北市政府111年1月11日府授都綜字第1100149495號號函復本院資料。

三、於財團法人法公布施行後，臺北市政府遲未就捐助之財團法人董事長與其他從業人員之薪資、獎金等事項，訂定監督之規定，坐視北市都更中心前副執行長洪志生於108年度支領總計超逾13.5個月薪高達155萬8,500元之鉅額獎金後，該府方亡羊補牢訂定相關監督規定，實有重大疏失：

(一)依(107年8月1日公布，自108年2月1日施行)財團法人法第53條規定：「政府捐助之財團法人董事、監察人之兼職費與董事長及其他從業人員之薪資支給基準經董事會決議後，應報請主管機關核准。支給基準變更時，亦同。主管機關審查前項薪資支給基準之訂定或變更案件時，應審酌設置性質、規模、人員專業性、責任輕重、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素。」及第61條規定：「政府捐助之財團法人應建立人事、會計、內部控制及稽核制度，報主管機關核定。為監督並確保政府捐助之財團法人之正常運作及健全發展，主管機關得就其財產管理與運用方法、投資之項目與程序、績效評估、預決算之編審、核轉、董事、監察人之兼職費、董事長與其他從業人員之薪資、獎金、董事、監察人職務之執行及其他相關事項，訂定監督之規定。……」。臺北市政府應依財團法人法規定，就董事長與其他從業人員之薪資、獎金等事項，訂定監督之規定，惟查該府於財團法人公

布施行後，未立即訂定相關監督規定，遲至 109 年 12 月 9 日始以府授人給字第 10930108891 號函公布「本府主管並捐助成立基金會、行政法人及六大公司之董事長、執行長、副執行長及總經理薪資、獎金發給原則」以建立主管並捐助成立基金會、行政法人及六大公司薪資及獎金合理制度，明定年終獎金不得超過 1.5 個月薪給總額，考核（或績效）獎金不得超過 2 個月薪給總額，合計不得超過 3.5 個月薪給總額。

(二)查北市都更中心行政組陳專員於 108 年 6 月 3 日上簽之簽呈所載：「說明：……七、另，本中心與副執行長簽訂之委任契約書第 3 條載明：考績獎金於平時及年終各發放 2 個基數，請鈞長裁示基數之月數為何，以利後續獎金發放之作業。擬辦：本案如奉核可後，依說明四至七辦理後續相關作業。」，並由執行長黃景茂於 108 年 6 月 5 日批示「副執行長基數之月數同 107 年之三月」後核章決行。另查北市都更中心行政組陳專員於 108 年 12 月 2 日上簽之簽呈所載：「請鈞長裁示基數之月數，以利後續獎金發放之作業」，洪員並於該份簽呈核章並簽註：「職為推廣中心業務協助建築師簽證. 為雙方互信原則擬請於職任期中，考核基數均比照 107 年度. 請 鈞長核示.」，經執行長黃景茂批示「如擬，明年視營運績效酌予調整」。亦即，108 年年終考績獎金之基數月數比照 107 年，均為 3 月。爰洪員於 108 年平時考績獎金領 6 個月、年終考績獎金領 6 個月（詳表 2），再加上年終獎金 1.5 個月、專案獎金 6 萬元，總計領 13.5 個月薪及 6 萬元，竟高達 155 萬 8,500 元。

(三)基上，於財團法人法公布施行後，臺北市政府遲未就

捐助之財團法人董事長與其他從業人員之薪資、獎金等事項，訂定監督之規定，坐視北市都更中心前副執行長洪志生於 108 年度支領總計超逾 13.5 個月薪高達 155 萬 8,500 元之鉅額獎金後，該府方亡羊補牢訂定相關監督規定，實有重大怠失。

綜上所述，財團法人臺北市都市更新推動中心前副執行長洪志生恣意於委任契約調整薪給條件，支領獨有平時考績獎金，及無須考核即明定獎金基數，非但未依該中心規定提報董事長同意，甚且越權代執行長決定其基數月數，以核發高額平時考績獎金，皆違反該中心組織規章等相關規定，然而主管機關臺北市政府都市發展局每年監督檢查工作流於形式，任洪員於107年度支領總計11.5個月薪高達127萬6,500元鉅額獎金，及部分職員亦支領4.5個月薪獎金，仍補助該中心1,433萬元等情，皆違反「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」規定；又於財團法人法公布施行後，臺北市政府遲未就捐助之財團法人董事長與其他從業人員之薪資、獎金等事項，訂定監督之規定，坐視洪員於108年度支領總計超逾13.5個月薪高達155萬8,500元之鉅額獎金後，該府方亡羊補牢訂定相關監督規定，皆確有重大違法怠失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，送請內政部轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：蔡崇義

葉宜津