

獎勵案建議簽辦自行迴避執行疑義說明

| 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 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>(三) 獎勵案於考績委員會初核階段 公職人員於此階段如未自行迴避，除有考績委員會進行獎勵案初核過程中因故未能使公職人員知其本人列名其中之情事外，尚難主張不知有利益衝突，應可認具有違反本法第6條自行迴避義務之故意。</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> |
| 「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 | | |
| 二 | 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 | 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。 |
| 三 | 公職人員或首長於獎勵案相關流程中表示刪減獎勵額度或免議 | 本法所稱非財產上利益，指有利公職人員或其關係人在本法第2條第1項所列之機關(構)團體之人事措施，公職人員如 建議減列 本人敘獎額度(且未再指明應敘獎額度)或 免議 ，尚與本法第4條及第5條之要件未符。 |

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| 四 | 獎勵案建議之簽報單位之職員員額編列僅有主管 1 人，應如何自行迴避 | 參照本法第 8 條前段「前二條受通知或受理之機關團體認該公職人員無須迴避者，應令其繼續執行職務」之意旨，如公職人員之服務機關認該公職人員因其單位之職員員額編列僅有 1 人主管，涉及該公職人員獎勵案之簽辦確有自行迴避之困難者，則該公職人員得書面或口頭請示機關首長，由機關首長或其授權人員以書面（書面指示或簽報核示）令該公職人員繼續執行職務。 |
|---|-----------------------------------|---|