

法令天地

警官指示同仁代簽領取超勤加班費案

（一）事實概述

某縣府警局巡官甲經民眾檢舉於出任派出所副所長職務期間，多次指示同仁代簽不實之出入登記，詐領加班費，疑涉刑法第 213 條「公文書登載不實」⁸及貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 2 款「利用職務上之機會詐取財物」⁹，雖地檢署偵查終結查無詐領犯罪事實，據予簽結，惟檢察官亦函請該局檢討代簽行政違失，政風室經查甲多次指示同仁代簽涉有行政違失，受指示同仁（總計 14 位）違反勤務規定執行代簽，及渠上級長官因考核監督不周之責，經簽奉該機關首長核可移送考績會檢討相關人員行政責任。

（二）懲處（戒）情形

1. 懲處（戒）原因及結果：甲指示同仁代簽出(入)登記簿，據以領取超勤加班費，違反勤務規定涉有行政違失，經該局考績會決議記過 1 次，並調非主管職務，相關人員則因考核監督不周及代簽事由，分別予以記過一次、申誡二次或申誡一次之處分。
2. 相關法條：警察人員獎懲標準第 6 條：「有下列情形之一者，申誡：」
第 1 款：「不遵規定執行職務或執行公務不力，情節輕微。」、第 11 款：「對屬員之工作違失，監督不周，情節輕微」、17 款：「其他違反法令之事項，情節輕微」、第 8 條第 1 項：「有下列情形之一者，記一大過：執行公務有重大疏（缺）失。」、第 9 條第 1 項：「各警察機關、學校主官（管）及相關人員對考核監督對象中有發生違法或品德操守上之違紀行為，應負考核監督不周責任」。

（三）廉政小叮嚀

1. 警察為人民之保母，應知法守法以為人民之表率，詐領加班費之行為，除有觸法之虞更導致自身受到行政責任的追究，在公務生涯留下難以抹滅的紀錄外，更影響機關聲譽，破壞民眾對公部門的期待。
2. 本案甲涉及刑責部分，雖因查無犯罪事實據經檢察機關核予不起訴處分，惟其行為違反勤務規定涉有行政違失，相關人員及其上級長官亦因此遭受連坐處分，此案例深值警察機關人員省思警惕。

備註：

⁸ 刑法第 213 條：「公務員明知為不實之事項，而登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處一年以上七年以下有期徒刑。」

⁹ 貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 2 款：「有下列行為之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金：利用職務上之機會，以詐術使人將本人之物或第三人之物交付者。」

(本文摘自法務部廉政署行政責任案例彙編)

機關安全維護

【如何維護機關設施及同仁之人身安全】

一、注意可疑之人、事、物

多數行政機關為開放式服務機關，民眾進出洽公頻繁，要實施門禁管制實屬不易，惟可請服務臺或保全人員加強辨識可疑人物（例如：疑似攜帶危險物品、特別注意攝影機位置、穿著不合時宜、詢問特定人員位置、嘗試進入非洽公區或其他形跡詭異行為），並適時詢問洽公事由，藉由交談過程中初步判別是否有不良意圖。

二、充實監視設備系統

在發生糾紛時，往往各說各話，惟有證據能還原事實，監視設備除了監看洽公民眾有無異常舉動以作為預警資料外，更是發生糾紛時重要的佐證資料，過去有案例於法院審理時，即因調閱監視錄影畫面，發現民眾確實有對承辦人員狀似怒罵舉動，再輔以在場人員作證怒罵內容後，使法院得以認定該民眾確有侮辱公務員之行為。

三、訂定標準處理程序

對於洽公民眾可能發生之各種偶突發狀況，政風單位應協助機關訂定一套標準處理程序，從洽公動線、狀況發生、支援人力、協助單位等均應有明確的依據，其處理原則如下：

- (一) 先要引領民眾離開第一現場（窗口、櫃臺），倒杯水紓緩其憤怒之情緒，俟其心平氣和，再予以解釋。
- (二) 由後線或資深熟悉業務人員即時出面瞭解、避免衝突升高，並隔離不相干人員。
- (三) 誠懇、耐心、傾聽、婉轉解決對立、緩和情緒。
- (四) 不卑不亢、不使用刺激言語或誇張、過度肢體動作。
- (五) 察言觀色注意任何可能突發狀況。
- (六) 妥善因應衝突事件階段：潛伏、爆發、延續、善後期（可能發生不良副作用）之處理步驟。
- (七) 由主管、首長（副首長）最後出面斡旋緩頰，或以書面申訴等方式結束爭執。

四、加強員工危機意識

基層公務機關之業務與業者、民眾接觸頻繁，且與其權益息息相關，常遇有「爭執衝突」事件發生，公務員必須本諸職權依法行政，以「同理心」爭取與民眾「良性互動」，講求技巧，必能減少不必要之紛爭和困擾，另應教育宣導員工狀況處理程序，定期演練以使員工熟悉應變程序及提升危機意識。

(本文轉載自澎湖縣政府稅務局宣導網站)

公務機密維護

使用隨身碟存取公務資料，造成機密案件外洩

一、案情摘要：

警察局某分局警員 A 得知同事 B 獲選機關推薦，將報名某活動接受表揚，因 A 員曾參與該活動並有得獎紀錄，具填寫資料經驗，遂利用隨身碟複製相關推薦資料，並使用家中電腦協助 B 員完成提交程序，豈知家中電腦因安裝 P2P 分享軟體，致使插入隨身碟繕打資料之同時，進而將存於隨身碟之刑案移送書等資料隨之外洩，A 員行為已違反相關資安規定，經考績會決議核予申誡 2 次處分。

二、涉及法規

1. 刑法第 132 條第 2 項。
2. 警察人員獎懲標準第 6 條第 1 款。

三、改進措施及建議作法

1. 可攜式媒體設備（如隨身碟、隨身硬碟、筆記型電腦、PDA、數位相機、各式記憶卡等設備產品）如自單位攜出時，應將其內之公務資料完全刪除。
2. 勿將公務資訊攜回家中「公務家辦」，增加洩密風險。

（本資料轉自臺北市政府政風處案例彙編）

心靈小站

〈不要問憑什麼，要問為什麼〉

比爾·蓋茲 (Bill Gates) 不會告訴你，他的母親是國際商業機器公司 IBM 的董事。

正是他母親，為他促成了第一筆大生意。

巴菲特 (Warren Buffett) 不會告訴你，他的父親是國會議員，8 歲就帶他參觀了紐約證券交易所，學習金融知識。

這些人生贏家，都是含著金湯匙出生的，運氣又好，他們的成功，理所當然。

的確，以上的故事是真的。

但個人努力、打拚的成分，就可以完全忽略不計嗎？

見到比自己優秀的人，不是見賢思齊，而是立刻找出一堆客觀原因，論證其優秀背後有著「不為人知的隱密」？

又一次輕易與自己和解，最終坦然放下愧疚感，繼續安於現狀，真的是很多人慣有的邏輯。

在成年人的世界，這樣的行為只是暴露了你可憐的自戀而已。

你越擅長自我開解，就越會在泥沼裡原地踏步，最終和別人的差距只會越拉越遠。

「憑什麼」總掛嘴邊，會讓你無視缺陷、拒絕成長！

心理學上將價值觀分成兩類，一類叫弱勢價值觀，一類叫強勢價值觀。

抱持弱勢價值觀的人，最大特點是喜歡抱怨，習慣性質疑規則不合理。

凡事張口就是憑什麼，背後的實質情緒指向，是在抱怨規則不公平。

無論看什麼，都覺得大有問題，卻唯獨看不見自己的問題。

與弱勢價值觀相比，強勢價值觀的人很少質疑規則，而且在遇到問題時，更傾向於問「為什麼」。

對現狀不滿是好事，但它應該成為我們奮鬥的動力，而不僅僅是抱怨的泉源。

掉到弱勢價值觀的陷阱裡，總習慣以受害者身分自居，因當前的位置和待遇，禁錮住自己的思維，是很危險的。

馬東的米未公司門口，掛著一條標語：「感覺疼的時候，你正在成長。」

少說點憑什麼，少一點對規則的抱怨。

反過來，多問為什麼，多分析問題，嘗試接納規則，才會帶來完全不同的認知格局。

（本文摘自海灣國際開發股份有限公司網站文章）