



113年5月

羅東地政事務所

廉政議題

重點分享(第2期)

● 個人資料保護及公務機密維護

(實務案例分享)

● 公務員廉政倫理規範

(受贈財物及飲宴應酬處理程序)

● 圖利與便民之區別

(圖利罪法令介紹)

● 職場性騷擾防治宣導

(職場性騷擾定義及雇主應採取之糾正及補救措施)

一、個人資料保護 及公務機密維護 (實務案例分享)

個人資料保護及公務機密維護(1/2)

113年5月廉政議題重點分享

案例分享:因個人感情查詢個資及洩漏案

某機關科員阿德負責入出國證照查驗等入出境管理事項，具使用「入出國查驗系統」查詢入出境紀錄及戶役政資料之權限，竟因個人感情因素，而登入該系統查詢小郭的統編、姓名、出生日期、婚姻狀況及戶籍地等個人資料，以手機拍攝後，再以LINE通訊軟體傳送予友人。

刑事責任

犯刑法132條洩漏國防以外秘密罪，有期徒刑6月。

行政責任

移送懲戒，經懲戒法院判決降一級改敘。

(案例來源:臺灣高等法院109年度上訴字第3417號刑事判決、懲戒法院懲戒法庭110年度清字第1號懲戒判決)

個人資料保護及公務機密維護(2/2)

113年5月廉政議題重點分享

案例分享:因個人感情查詢個資及洩漏案



廉政叮嚀

阿德利用職務之便，基於非正當目的探查個人非公開之資料，並將此資料洩漏予他人，嚴重缺乏公務機密保護意識，宜透過下列措施防制類案發生：

- 定期稽核有關公務系統查詢民眾個資之相關紀錄。
- 強化案例宣導，宣達法律規定。

二、公務員廉政倫理規範

(受贈財物及飲宴應酬處理程序)

公務員廉政倫理規範(1/2)

113年5月廉政議題重點分享

受贈財物事件處理程序



受贈財物

與職務**有**利害關係

原則不能接受 §4

拒絕或退還，應知會政風機構。 §5 I ①前段

無法退還時，3日內將餽贈之財物送交政風機構處理。 §5 I ①後段

例外符合特定情形(如公務禮儀、長官慰問)，且為偶發而無影響特定權利義務之虞者，得接受。 §4但書

與職務**無**利害關係

親屬或經常交往之朋友

不受限制。 §5 I ②除書

非親屬或經常交往之朋友

市價未超過正常社交禮俗標準(新臺幣3,000元)，得接受；超過者於受贈日起3日內知會政風機構。 §5 I ②

公務員廉政倫理規範(2/2)

113年5月廉政議題重點分享

飲宴應酬事件處理程序



飲宴應酬

與職務有利害關係

原則不能參加。 §7 I

例外符合特定情形(如公務禮儀、民俗節慶公開舉辦活動)，則可參加。 §7 I 但書

與職務無利害關係

原則得參加。 §7 II

與其職務、身分顯不相宜仍應避免參加。 §7 II

公務員於調查、出差或參加會議 §9

原則不得接受相關機關飲宴或其他應酬活動。

僅得接受茶點及執行公務確有必要之簡便食宿、交通。

三、圖利與便民之區別

(圖利罪法令介紹)

圖利與便民之區別 (1/2)

113年5月廉政議題重點分享

對主管或 監督事務 圖利

貪污治罪條例第6條第1項第4款

法令介紹

貪污治罪條例第6條第1項第4款
(對主管或監督事務，直接或間接圖利)



條文內容：

對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。

●主管事務：

所謂「主管事務」，指公務員對事務有參與或執行的權責。

→ 例如：一般承辦人員即屬之。

●監督事務：

所謂「監督事務」，則指雖非直接或執行其事務，但對於承辦事務的公務員具有監督權。

→ 例如：承辦人員的科長、機關首長等直屬長官。

實際上，如何判斷是否屬於主管或監督事務，應依據相關法規、職務說明書、職掌表、簽陳文件、會議紀錄等資料，就具體事實個案認定。

圖利與便民之區別 (2/2)

113年5月廉政議題重點分享

對主管或 監督事務 圖利

貪污治罪條例第6條第1項第4款

法令介紹

貪污治罪條例第6條第1項第4款
(對主管或監督事務，直接或間接圖利)



條文內容：

對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。

●直接圖利：

行為人的行為，直接讓自己或他人獲得利益。

例如：採購承辦人洩漏評選委員名單讓特定廠商得標。

●間接圖利：

行為人以迂迴方式，讓自己或他人獲利。

例如：採購承辦人要求得標廠商，必須讓其親友在該廠商掛名領薪。

四、職場性騷擾防治宣導

(職場性騷擾定義及雇主應採取之糾正及補救措施)

職場性騷擾防治宣導(1/2)

113年5月廉政議題重點分享

職場(工作場所) 性騷擾定義



敵意工作環境性騷擾

性別平等工作法第12條第1項第1款

以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

交換式性騷擾

性別平等工作法第12條第1項第2款

主管對下屬或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

職場性騷擾防治宣導(2/2)

113年5月廉政議題重點分享

雇主知悉性騷擾情形應採取之糾正及補救措施



 被害人提出申訴而知悉	 非因被害人提出申訴而知悉 (如：傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務	依被害人意願協助其提起申訴
對性騷擾事件進行調查	適度調整工作內容或工作場所
對行為人為適當之懲戒或處理	依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務