

貳、違反服務法第 13 條規定之認定標準、懲處原則及參考標準

一、認定標準表

序號	兼任態樣	認定標準	是否違法
(一)	機關(構)學校合法指派兼任公司(商號)負責人、董事及監察人(如代表政府兼任營利事業之官股代表)	1. 依法。 2. 代表官股。	不違法。
(二)	兼任歇業中公司(商號)負責人、董事及監察人	歇業係指公司(商號)無意繼續經營而欲終止營業，自行向權責機關申請登記，或由行政機關依法令撤銷或廢止公司(商號)之登記。	不違法。
(三)	機關(構)學校違規指派兼任公司(商號)負責人、董事及監察人(如兼任營利事業之董事長或獨立董事)	1. 無法律明確依據。 2. 非代表官股。	1. 不違法。 2. 應立即解除負責人、董事及監察人之身分。 3. 應追究權責機關違失責任。
(四)	於不知情之情況下遭盜(冒)用兼任公司(商號)負責人、董事及監察人	1. 公務員負舉證責任(未支領報酬、檢具足資證明之證明文件)或由公司(商號)出具證明或由公務員主動提告，以釐清責任。	1. 如經服務機關認定與左列標準相符，不違法。 2. 如經服務機關認定

		2. 服務機關覈實認定。	與左列標準不符，即違法。
(五)	兼任停業中公司(商號)負責人、董事及監察人	1. 任公職前即兼任停業中公司(商號)左列職務。 2. 任公職期間該公司(商號)均為停業狀態，且無營業事實。 3. 積極辦理解任登記中。	1. 如經服務機關認定未具左列標準者，違法。 2. 如經服務機關認定同時具有左列標準，且完成解任登記者，不予停職移付懲戒，惟仍應予以行政懲處。
(六)	兼任未申請停業，惟查無營業事實之公司(商號)負責人、董事及監察人	1. 無法律明確依據。 2. 非代表官股。	違法。
(七)	知悉並掛名公司(商號)負責人、董事及監察人，惟未實際參與經營及未支領報酬	1. 無法律明確依據。 2. 非代表官股。	違法。
(八)	明知並兼任公司(商號)負責人、董事及監察人，且實際參與經營或領有報酬	1. 無法律明確依據。 2. 非代表官股。	違法。
<p>註 1：參酌公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)第 25 條規定及銓敘部 93 年 9 月 27 日部法二字第 0932370795 號令意旨，認定違法者，自公務員違法行為終了之日起 10 年內應予懲處(戒)；已逾 10 年者，免予究責。</p> <p>註 2：違法但經服務機關認屬情節輕微者(如公司〈商號〉無營業事實、公</p>			

務員未參與實際經營或未支領報酬等)，應於移送函(書)敘明事由，俾供監察院及公懲會審查(議)參考。

註3：非現職人員如於任職期間具有上開情事時，毋須停職，惟仍應由最後任職機關參照現職人員認定標準辦理。

二、懲處原則表

類別	人員類型	是否適用懲戒法	懲處原則
服務法 適用對象	1. 政務人員 2. 常任人員 3. 機要人員 4. 公營事業機構人員(不含純勞工)	是	1. 政務人員、簡任官等或相當簡任官等人員：主管機關送請監察院審查。 2. 薦任第九職等或相當職等以下人員：主管機關得逕送公懲會審議。 3. 現役軍人身分者因優先適用陸海空軍懲罰法，由國防部本於權責妥處。
	5. 軍職人員		
	6. 直轄市長、縣(市)長、鄉(鎮、市)長、直轄市山地原住民區區長		
	7. 兼任行政職務之中央研究院研究人員、公立學校教師或社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員		
	8. 未兼任行政職務之中央研究院研究人員或社會教育機構專業人員		

	及學術研究機構 研究人員 9. 雇員管理要點進 用之雇員 10. 聘用人員聘用條 例聘用之人員 11. 行政院暨所屬機 關約僱人員僱用 辦法進用之約僱 人員 12. 各機關學校團體 駐衛警察設置管 理辦法進用之駐 衛警察		
非屬服務法 適用對象	1. 未兼任行政職務 之公立學校教師 2. 技工、工友、駕駛 3. 依行政院及所屬 各機關學校臨時 人員進用及運用 要點進用之臨時 人員 4. 依鐘點計費、按件 按日計酬，以及依 工程管理費、接受 委託或補助之研 究計畫經費進用 之人員	否	請各主管機關依各該 專屬法規相關規定研 議懲處原則後，本於權 責妥處。

三、適用服務法但不適用懲戒法人員懲處標準參考表

人員類型	違法態樣	懲處標準
<p>(一) 未兼任行政職務之中央研究院研究人員</p>	認定標準表序號五	<p>1. 由中央研究院依該院研究人員及研究技術人員倫理規約，視情節輕重逕予懲處。</p> <p>2. 未於本(104)年6月底前完成解任登記者，加重處罰；如係認定標準表序號八之態樣，列入解聘或不予續聘考量。</p>
	認定標準表序號六	
	認定標準表序號七	
	認定標準表序號八	
<p>(二) 未兼任行政職務之社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員</p>	認定標準表序號五	<p>1. 經認定違法者，記申誡1至2次。</p> <p>2. 同時具備3項認定標準，且於本年6月底前完成解任登記者，記申誡1次；未完成者，記申誡2次。</p>
	認定標準表序號六	<p>1. 記申誡2次。</p> <p>2. 未於本年6月底前完成解任登記者，記小過1次。</p>

(三) 雇員管理規則進用之 雇員	認定標準表序號七	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記小過 2 次。 2. 未於本年 6 月底前完成解任登記者，記大過 1 次。
	認定標準表序號八	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記大過 1 次。 2. 未於本年 6 月底前完成解任登記者，列入解聘或不予續聘之考量。
	認定標準表序號五	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經認定違法者，記申誡 1 至 2 次。 2. 同時具備 3 項認定標準，且於本年 6 月底前完成解任登記者，記申誡 1 次；未完成者，記申誡 2 次。
	認定標準表序號六	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記申誡 2 次。 2. 未於本年 6 月底前完成解任登記者，記小過 1 次。
	認定標準表序號七	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記小過 2 次。 2. 未於本年 6 月底前完成解任登記者，記大過 1 次。
	認定標準表序號八	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記大過 1 次。 2. 未於本年 6 月

		<p>底前完成解任登記者，列入解雇或不予續雇之考量。</p>
<p>(四) 聘用人員聘用條例聘用之人員</p>	<p>認定標準表序號五</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經認定違者，記申誡 1 至 2 次。 2. 同時具備 3 項認定標準，且於本年 6 月底前完成解任登記者，記申誡 1 次；未完成者，記申誡 2 次。
	<p>認定標準表序號六</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記申誡 2 次。 2. 未於本年 6 月底前完成解任登記者，記小過 1 次。
	<p>認定標準表序號七</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記小過 2 次。 2. 未於本年 6 月底前完成解任登記者，記大過 1 次。
	<p>認定標準表序號八</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 記大過 1 次。 2. 未於本年 6 月底前完成解任登記者，列入解聘或不予續聘之考量。

(五) 行政院暨所屬機關約 僱人員僱用辦法進用 之約僱人員	認定標準表序號五	比照聘用人員之 懲處標準辦理
	認定標準表序號六	
	認定標準表序號七	
	認定標準表序號八	
(六) 各機關學校團體駐衛 警察設置管理辦法進 用之駐衛警察	認定標準表序號五	參考約僱人員之 懲處標準辦理。
	認定標準表序號六	
	認定標準表序號七	
	認定標準表序號八	
<p>註1：各機關得視個案之違法態樣、情節輕重，考量犯後態度後參考上 開標準懲處。</p> <p>註2：懲處結果須於人事資料註記，並列入本年度考核（成）之參考。</p>		

Q1：各機關學校(以下簡稱各機關)工友(含技工、駕駛)得否兼任公司負責人、董事或監察人，以及違反勞動契約兼職時如何處理？

A1：建議處理方式如下：

一、基於工友係勞動基準法適用對象，與服務機關間屬勞動契約關係，各機關應依下列規定，按個案事實本權責審認工友得否兼任公司負責人、董事或監察人：

(一) 勞動基準法第 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止契約。」第 12 條第 4 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。」

(二) 工友管理要點第 7 點規定：「(第 1 項)各機關應規定工友於上班時間不得兼職。但在不影響本職工作且經機關核准者，得兼任不支領酬勞之職務。(第 2 項)各機關應規定工友於下班時間兼職者，不得影響勞動契約之履行。」

二、工友如有兼職情事，應本於誠實信用原則，立即主動告知服務機關工友管理單位。

三、工友如有違反勞動契約兼職情事，各機關應本權責查證後，依據勞動基準法第 11 條、第 12 條、工友管理要點第 19 點、第 21 點與各機關之平時考核及獎懲規定，參考下列建議處理基準，衡酌工友兼職之動機、態樣、違反勞動契約之程度及所兼職務本身有無違反法令、公共秩序或善良風俗等一切情事，為妥適之處理：

(一) 下班時間兼職未影響勞動契約之履行：不違反勞動契約。

(二) 上班時間未經機關核准兼任無酬勞之職務：口頭告誡。

(三) 下班時間兼職影響勞動契約之履行：依平時考核及獎懲規定辦理。當年度年終（另予）考核，以考列乙等以下為原則。但經服務機關綜覈考評，確有具體優良工作事蹟者，不在此限。

(四) 上班時間兼任有酬勞之職務：

1. 情節尚非重大者：比照(三)之方式處理。
2. 情節重大者：依勞動基準法第 11 條或第 12 條規定，終止契約。

Q2：各機關臨時人員得否兼任公司負責人、董事或監察人，以及違反勞動契約兼職時如何處理？

A2：建議處理方式如下：

- 一、原行政院勞工委員會 78 年 6 月 2 日台勞資一字第 12219 號函、82 年 9 月 15 日台勞動一字第 55646 號函及 100 年 11 月 7 日勞動 2 字第 1000132808 號函之意旨，現行勞動法令並未明文禁止勞工之兼職行為，但勞工之兼職行為不得損害雇主之利益及影響勞動契約之履行；勞工與雇主得約定專任義務之紀律事項，非經雇主同意，勞工於上班時間不得兼職。
- 二、臨時人員如有兼職之情事，應立即主動告知服務機關。
- 三、臨時人員如有違反勞動契約兼職情事，考量臨時人員進(運)用之態樣多元，且現行臨時人員考核係屬各機關之權責，爰請各機關依是類人員之契約期間、業務屬性、工作內容及其對機關業務推動之影響幅度，本權責納入臨時人員相關考核規範，並於工作規則或勞動契約中明定。