

第 3 章：海外規管安排

概要

- 3.01 本章根據顧問從二零零八年十一月中至二零零九年一月所進行的研究，綜述七個海外司法管轄區(即澳洲、加拿大、法國、新西蘭、新加坡、英國和美國)²¹的前高級公務員離職後就業規管安排。為方便參考，有關資料按第 2 章規管機制的標題²²敘述。
- 3.02 當局在二零零八年年底委聘顧問搜集上述七個司法管轄區的前高級公務員離職就業規管安排的資料。顧問報告可於檢討委員會網站(www.dcspostservice-review.org.hk)瀏覽。以下各段扼要闡述各司法管轄區規管安排的要點。

²¹ 這七個司法管轄區在透明國際(Transparency International)發表的清廉指數(Corruption Perceptions Index)排名，以及／或傳統基金會(Heritage Foundation)發表的經濟自由度指數(Index of Economic Freedom)的廉潔程度排名('Freedom from Corruption' List)中，在二零零七年和二零零八年均位列首 20 名。此外，這些司法管轄區均是已發展經濟體系，並位處世界不同地域。

²² 根據顧問資料，七個海外司法管轄區沒有就前高級公務員離職後就業規管安排背後的基本原則，作清晰闡述，因此本報告並沒有提及其基本原則。

I. 政策方針

3.03 對於前公務員離職後的就業問題，澳洲政府採取的方針是：

‘不刻意限制澳洲公務員隊伍(Australian Public Service)與其他行業在技術、經驗及資訊方面的交流；而是刻意處理公務員，包括那些行將離任到私人機構工作的公務員，與外間機構和人士往來時可能出現的利益衝突’²³。

澳洲政府認為，前公務員離職後在私人機構就業對公營和私營機構均有好處。

II. 規管依據

3.04 澳洲的規管機制是根據公務員與所屬政府機構雙方自願達成的協議而定。雖然政府可以施加限制，但能否落實則視乎前公務員是否願意合作。澳洲政府在有關離職後就業的指引中指出：

‘在澳洲現時的法律體系下，當局既無法對全部或某類公務員施加離職後就業限制，也無法確保可強制執行這些限制措施’²³。

3.05 《澳洲公務員價值和行為守則》(Australian Public Service Values and Code of Conduct)訂明，公務人員須披露和採取合理措施以避免任何與

²³ 澳洲公務員委員會(Australian Public Service Commission)發出的第 2007/3 號通告：‘離職後就業：政策指引’(‘Post Separation Employment : Policy Guidelines’)。

其公職有關的(實際或表面)利益衝突；並且不可不當地利用內部資料或本身的職務、地位或權力，為自己或他人謀取或試圖謀取利益。

- 3.06 此外，前公務員在傳達或披露任職政府期間所得資料須受法例約束。

III. 規管要點

(a) 規管期限

- 3.07 規管安排適用於所有公務員。某些類別的公務員離職後的就業事宜可能比較令人關注，這些公務員包括高級行政人員(Senior Executive Service)、從事敏感職務(例如合約與採購事宜)和國防工作，以及掌握資訊系統的規格和常規資料的人員。
- 3.08 由於澳洲的規管安排是以政府與個別公務員雙方達成的協議作為依據，因此澳洲並沒有就前高級公務員的規管期設定一個統一的規管期限。各政府機構可自行制訂概括性政策指引：例如可規定前公務員離職後，在某段時限內不能從事業務範圍與其以往任職政府機構有直接往來的工作；或設立‘避嫌期’(gardening leave)，規定有關人員在支取政府薪金的情況下，於指明期限內，不得返回政府辦公室。
- 3.09 由二零零八年七月起，前高級行政人員在離職後一年內，不得就任何與其離職前一年內所處理的公務有關的事宜，擔任**職業說客**(指代表第三者利益的任何人士、公司或機構，或代表第三者利益的人士、公司或機構的僱員)。政府機構須制訂措施處理機構人員與說客之間的往

來，包括機構人員須要求接觸該機構的說客，確認沒有違反上述離職後擔任職業說客的限制。說客如提供失實或誤導性的資料，可能違反《說客行為守則》(Lobbying Code of Conduct)。為加強這些措施的成效，政府機構可：

‘要求離職的人員承諾遵守有關限制。不過，有關承諾可能沒有法律約束力，實踐承諾與否，須視乎有關人員的意願’²⁴。

(b) 審批程序

(i) 事先批准

3.10 鑑於任何具約束力的限制都必須經雙方同意，當局沒有一套前高級公務員離職後就業的申請或事先批准程序。個別政府機構可自行制訂具體政策和程序，要求公務員如被邀請加入外間機構，而此等工作可能會引起利益衝突的話，須即時通知所屬機構主管。

(ii) 工作限制

3.11 澳洲公務員可在離職前自願與其所屬的政府機構議定離職後的具體就業限制。這類雙方同意的就業限制可包括在離開政府後的 6 至 24 個月內，不得從事某些指定範疇的工作；或有關人員就任職政府時曾接觸過的資料，以及日後

²⁴ 澳洲公務員委員會發出的通告第 2008/4 號：‘有關游說行為守則和離職後與政府接觸的規定’(‘Requirements relating to the Lobbying Code of Conduct and Post Separation Contact with Government’)

運用該等資料須受的限制作出聲明。

(iii) 其他規管

- 3.12 澳洲政府可對參與競投和已獲批政府合約的公司施加限制，以避免利益衝突。《澳洲公務員價值和行為守則》訂明，政府機構可在招標的條款中，規定參與投標的公司在投標過程中，不得利誘、慫恿或僱用前公務員。此外，對那些因僱用前公務員而可能在不公平的情況下獲得優勢的公司，當局或會接觸及告誡它們，與政府有任何公事往來時，必須避免有任何利益衝突。

(iv) 懲處

- 3.13 澳洲政府施加的離職後就業限制可能不具法律約束力，前公務員是否遵守有關限制，完全視乎其個人是否願意合作(見第3.04段)。因此，懲處的形式只能限於道德上的譴責，實際上極少施行懲處。
- 3.14 根據《刑事罪行法》(Crimes Act)，任何已離開澳洲公務員隊伍的人，如未經授權而發表或傳達其受僱於澳洲政府期間所知悉或取得的任何事實或文件，即屬違法，最高可被判監禁兩年。此外，《刑事法典》(Criminal Code) (濫用公職)訂明，任何已離開澳洲公務員隊伍的人，如利用受僱於政府期間所取得的官方資料，不誠實地為自己或他人謀取利益或損害他人，即屬違法，最高可被判監禁五年。

(c) 公開披露

- 3.15 基於保障私隱與保密的考慮，澳洲當局不會公開披露前高級公務員離職後的就業資料，以及個別人員與政府機構雙方議定的具體安排(如有的話)。不過，公眾可能因國會審議或報章報道而知悉個別個案。

加拿大

I. 政策方針

- 3.16 加拿大的規管機制，目的是確保公職人員離職後，不會利用曾擔任的公職，不當地取得利益，以及減少可能出現下列的情況：
- (a) 因期望得到外間工作而與公職產生實際、潛在或表面的利益衝突；
 - (b) 離開公職後與政府交往時獲得優待或方便；
 - (c) 利用以往出任公務時所得到而尚未向外公開的資訊，謀取個人利益；以及
 - (d) 利用公職在不公平的情況下，獲得外間工作的機會。

II. 規管依據

- 3.17 按照聘用合約的規定，加拿大公務員須遵守離職後就業規管安排。《公職人員的價值及品德守則》(Values and Ethics Code for Public Service)是加拿大公務員聘用條件的一部分。該守則訂明包括有關利益衝突方面的規管措施，以及離

職後就業的操守規則。

- 3.18 此外，前公務員在傳達或披露任職政府期間所得資料時，須受法例約束。

III. 規管要點

(a) 規管期限

- 3.19 離職就業規管安排適用於行政組別(Executive Group (EX))職位、較行政組別低一級(EX minus 1)和低兩級(EX minus 2)的職位及同等職級的公務員。這些職位屬由政治任命官員出任的部門或機構副主管(Deputy Head)的職位以下的三級。此外，副主管如認為其他職位的職責會引起公眾對於離職後就業的關注，可以在諮詢作為公務員總管及僱主的財務委員會秘書處(Secretariat of the Treasury Board of Canada)後，指定把該些職位列入離職就業規管內，反之，副主管亦可豁免規管某些職位。

- 3.20 受離職就業規管措施所規管的前公務員，在離職後一年(加拿大稱為‘規限期’(limitation period))內，不得：

- (a) 加入在離職前一年內與他們(或通過其下屬)有重要公事往來的機構的董事局，或於該等機構工作；
- (b) 為他人或代表他人，向在離職前一年內與他們(或通過其下屬)有重要公事往來的政府部門或機構，提出陳述；或
- (c) 利用他們從以往受僱的政府部門或機構，或從出任公務期間有直接和緊密關係的政府部門或機構所得到的未曾公開

的計劃或政策資料，向客戶提供意見。

- 3.21 若公務員或前公務員提出申請，有關的副主管可以豁免或縮短一年的規限期。副主管須考慮多項因素，包括申請人的就業前景、申請人因其公職而取得的資料對政府的重要性、申請人任職政府時的權力和影響力、申請人的準僱主會否因聘用申請人而在商務或私人事務上取得某程度的優勢，以及申請人離開政府的原因等。

(b) 審批程序

(i) 事先批准

- 3.22 前高級公務員離職後就業毋須向當局申請或事先取得批准；若有關人員要求豁免或縮短一年的規限，則須向當局遞交申請(見第3.21段)。

(ii) 工作限制

- 3.23 除第3.20段所述的工作限制外，加拿大當局沒有施加其他離職就業限制。

(iii) 其他規管

- 3.24 競投加拿大政府工程和服務合約的投標者，必須申報是否有屬於行政組別的前公務員參與投標過程。根據《採購行為守則》(Code of Conduct for Procurement)，前公務員於一年的規限期內加入承辦商工作若會構成違反《公職人員的價值及品德守則》中有關離職後就業的規定，則承辦商不得直接或經第三者僱用該些前公務員。

(iv) 懲處

3.25 《公職人員的價值及品德守則》並沒有訂明罰則，懲處不遵守離職後就業規定的前公務員。

3.26 加拿大的前公務員均受該國《資料保安法令》(Security of Information Act)所約束。有關法令條文訂明在未經許可下不得披露官方資料，違者最高可被判處監禁 14 年。

(c) 公開披露

3.27 加拿大當局不會公開披露前高級公務員離職後就業的資料。

法國

I. 政策方針

3.28 法國當局訂定公務員離職後就業規管安排的目的是：

- (a) 確保高級公務員的誠信和維持公務員隊伍政治中立；以及
- (b) 減低公眾對高級公務員離職後就業可能涉及不恰當行為的關注。

II. 規管依據

3.29 法國當局所訂定的規管，是以法國於一九九三年頒布並在二零零七年修訂的《刑事法》(Code Pénal)為依據。一九九三年頒布的法例主

要圍繞防貪和提高經濟活動及公共機關程序的透明度。二零零七年的修訂則重新界定非法收取利益的定義。

- 3.30 前公務員也受《刑事法》中有關未經授權而披露機密及危害國防資料的條文所約束。

III. 規管要點

(a) 規管期限

- 3.31 法國所有公務員均受離職就業安排所規管。法國參考了其他國家的做法，由二零零七年開始，把公務員離開政府後須接受規管的期限由原先的五年縮短至三年。前高級公務員如在離開政府前的三年內，曾規管或監控某公司，或曾代表公共機關與某公司談判或簽訂合約，則他在離開政府後三年內不得加入該公司。如股權控制達百分之三十或以上，這禁制亦同時適用於與該公司同一集團的母公司、子公司及其他公司。換句話說，持有該公司百分之三十或以上股權並同屬一集團的母公司，及與該公司同屬一集團的子公司並有百分之三十或以上股權由該公司持有者，皆在禁制的涵蓋範圍之內。

(b) 審批程序

(i) 事先批准

- 3.32 前公務員如打算在規管期限內從事外間工作，須向當局遞交申請。申請會被轉交獨立的道德操守委員會(La commission de déontologie)以徵詢其意見。該委員會由 14 位成員（包括主席）

組成，包括一位國家審計署(Cour des comptes)的裁判官、一位司法部裁判官、熟悉省／地方公共行政及公共醫療的合資格人士、具備研發方面專長的人士，以及行政及公共服務署署長(Le directeur général de l'administration et de la fonction publique)。

(ii) 工作限制

- 3.33 前高級公務員如在離職後三年內加入私營機構工作，不得向舊同僚索取公眾未必得知的資料。

(iii) 懲處

- 3.34 根據法國的《刑事法》，前公務員如在離職後三年內，加入其任職政府最後三年期間曾規管或監控的公司工作，即屬違法，可被判處監禁兩年及罰款三萬歐羅。雖然當局亦設有紀律處分，但難以執行，尤其是當有關的高級公務員已經退休。

- 3.35 根據法國的《刑事法》，未經授權披露機密資料，可被判處監禁一年及罰款一萬五千歐羅；而根據《刑事法》，披露危害國防的資料，則可被判處監禁七年及罰款十萬歐羅。

(c) 公開披露

- 3.36 道德操守委員會每年均會發表公開年報，匯報其工作及就某些申請個案所提出的意見，但不會披露有關申請人的身分。當局也不會向公眾披露前高級公務員離職後從事的工作的資料。

I. 政策方針

- 3.37 新西蘭當局認為前高級公務員離職後就業有利也有弊，因而希望在兩者之間取得平衡。當局意識到，前公務員由於熟悉研究成果和行政程序，在新的工作崗位上可為新僱主帶來不少效益。當局同時亦理解需要適當平衡公眾利益與前高級公務員的權利。因此，除非前公務員離職後的工作構成利益衝突或違反保密原則，否則當局不宜施加限制。

II. 規管依據

- 3.38 在新西蘭，僱主要求施加限制就業條款的個案，絕大多數均被法院否決。因此，規管高級公務員離職後就業的機制主要是以協議和互信為基礎。最高層公務員(即首席執行官)的僱傭合約中，訂有離職就業的管制條款(見第3.40段)。
- 3.39 此外，前公務員就傳達官方資料時，須受法例約束。

III. 規管要點

(a) 規管期限

- 3.40 最高層的公務員，即政府部門和官方機構(Crown entities)首長(稱為‘首席執行官’(Chief Executive Officers))受離職就業條款的規管。部分首席執行官的僱傭合約訂有一般為期一年的

規管期限。前首席執行官如打算在規管期限內就業，須取得負責招聘和管理高級公務員的國家事務專員(State Services Commissioner)的批准。國家事務專員不會無理地否決申請。

(b) 審批程序

(i) 事先批准

3.41 若首席執行官的僱傭合約內有訂明規管期限，則有關人員如打算在離職後於規管期限內工作，須事先向國家事務專員取得批准。

3.42 國家事務專員會向行將離職的高級公務員提供輔導，包括建議該人員將來適合或不適合考慮的計劃。

(ii) 工作限制

3.43 不論在僱傭合約有效期內或合約期屆滿後，首席執行官均不得：

- (a) 向任何人披露其在履行政府僱傭合約期間所知悉的任何官方資料；以及
- (b) 使用或意圖利用上述(a)段所指的官方資料，為其本人、他人或其他機構謀取利益；又或者作其他與其職責或身分應有的誠信標準不符的用途。

(iii) 懲處

3.44 由於規管機制主要是以協議和互信為基礎(見第3.38段)，因此，懲處的形式只能限於道德上的譴責，實際上亦極少施行懲處。

- 3.45 根據《1961年刑事罪行法》(Crimes Act 1961)，任何人，包括前公務員，如未獲授權而把官方資料傳達他人，且知悉有關資料可能會危害新西蘭的國家安全及國防，最高可被判監禁三年。

(c) 公開披露

- 3.46 新西蘭當局不會公開披露前高級公務員離職後就業的資料。

新加坡

- 3.47 由於新加坡的高級公務員離職就業規管機制屬機密資料，顧問公司未能獲得有關資料。下文就新加坡規管機制的簡短論述，是以不同來源的公開資料作依據。

I. 政策方針

- 3.48 沒有這方面的公開資料。

II. 規管依據

- 3.49 《退休金法令》(Pensions Act)訂明支取退休金的退休公務員離職後從事外間工作的規管措施。
- 3.50 公務員須遵守《工作指引》(Instruction Manual)訂明的行為守則；該指引屬公務員與政府簽訂的僱傭合約的一部分。

- 3.51 此外，所有公務員均受《官方機密法》(Official Secrets Act)就披露官方資料的條文約束。

III. 規管要點

(a) 規管期限

- 3.52 在新加坡，某些類別的公務員是按可支付退休金條款聘用；而離職後從事外間工作的規管，只適用於該等公務員。某些類別的前公務員在退休後五年內，必須事先取得新加坡總統的批准，才可：

- (a) 出任主要業務與新加坡或馬來西亞直接有關的公司董事；
- (b) 受僱於上述公司，而在新加坡或馬來西亞工作；或
- (c) 在新加坡或馬來西亞從事任何受薪工作。

(b) 審批程序

(i) 事先批准

- 3.53 沒有關於申請、評審和批核程序的公開資料。

(ii) 工作限制

- 3.54 沒有這方面的公開資料。

(iii) 懲處

- 3.55 根據《退休金法令》，支取退休金的前公務員

在退休後五年內，如未經總統事先批准而受聘就業，可能會被停止發放退休金。若該員終止未獲批准的工作，可恢復發放其退休金，並在總統認為恰當的情況下，追溯回之前停止發放的退休金。

- 3.56 根據《官方機密法》，未經授權披露官方資料屬違法，最高可被判罰款二千新加坡元或/及監禁兩年。

(c) 公開披露

- 3.57 沒有這方面的公開資料。

英國

I. 政策方針

- 3.58 英國規管機制的目的，是維持公眾對官方機構及在這些機構工作人員的信任，尤其是為了：
- (a) 避免公眾懷疑在職人員提交意見及作出決定時，可能因希望或預期離職後加入某公司或機構而受到影響；或
 - (b) 避免某公司因聘用過往執行公職期間曾接觸某些技術性或其他資料的前公務人員，而令該公司不恰當地較競爭對手享有優勢。有關資料包括競爭對手可合理認為屬行業秘密的資料，或與政府政策建議有關而又可能影響該公司或其競爭對手的資料。

II. 規管依據

- 3.59 離職後從事外間工作的規管安排，載列於所有公務員的聘用條款和條件內。《公務員管理守則》(Civil Service Management Code)，包括當中的《官方機構僱員接受外界聘任規則》(Rules on the Acceptance of Outside Appointments by Crown Servants) (一般稱為‘商界聘任規則’(Business Appointment Rules))，以及《公務員守則》(Civil Service Code)，均屬公務員與政府簽訂的僱傭合約的一部分。
- 3.60 此外，所有公務員均受《官方機密法令》(Official Secrets Act)就擅自披露官方資料的條文約束。

III. 規管要點

(a) 規管期限

- 3.61 規管機制適用於所有公務員。個別公務員的規管安排視乎該人員的職級，以及該人員過往曾否與其準僱主有公務往來等。
- 3.62 公務員在離開官方機構兩年內(不包括離職前休假)，如從事下列任何形式的全職、兼職或受薪工作，均須事先取得批准：
- (a) 在英國工作；或
 - (b) 在海外的公營或私營公司工作，或在海外為外國政府或其代辦機構服務。
- 3.63 所有常務次官(Permanent Secretary) (包括第二常務次官(Second Permanent Secretary))和同等職級的官員，除非他們是按短期僱傭合約條款從公

務員體系以外招聘，否則在離開官方機構後，即自動受到最低限度三個月的等候期(waiting period)限制，須待等候期結束後才可從事外間工作。商界聘任諮詢委員會(Advisory Committee on Business Appointments) (見第3.66及3.67段)如認為有關的外間工作與申請人以往的公務完全無關，並且無不恰當的情況，可酌情建議豁免最低限度的等候期。

(b) 審批程序

(i) 事先批准

3.64 前公務員如打算在規管期限內從事外間工作，必須提出申請。部門在審批離職後就業的申請時，需特別考慮申請人過往在政府任職時曾否涉及下列事務：

- (a) 處理由準僱主遞交的投標書；
- (b) 向準僱主批出合約；
- (c) 管理或監控準僱主履行合約的情況；
- (d) 在合約批出之前或之後，就上述合約提供專業或技術意見；或
- (e) 在合約以外的事宜與準僱主有公務往來。

3.65 如申請人在任職政府期間曾與準僱主有某程度上的接觸，有關部門便須考慮以下各點：

- (a) 該等接觸有多少是在執行公務時進行；
- (b) 該等接觸的重要性；
- (c) 打算從事的工作的性質；以及
- (d) 新工作與申請人過往公職的關連。

有關部門在考慮申請人在過往執行公職期間與準僱主的接觸時，會以其辭職或退休前兩年內的接觸為依歸。如果有關接觸屬持續或重覆發生的話，則會把考慮的時限提前。

3.66 最高層公務員(例如常務次官)所提出的申請，均會轉交商界聘任諮詢委員會以徵詢其意見。審批當局(即英國首相)就這些申請作出決定前，會考慮委員會的意見。至於其他公務員提出的申請，除非審批當局(即主管申請人離職前所工作的部門的部長(Minister))及本土公務員主管(Head of the Home Civil Service)認為有需要，才會徵詢商界聘任諮詢委員會的意見。

3.67 商界聘任諮詢委員會由首相委任，負責就最高層的公務員提出的離職後就業申請，提供獨立意見。諮詢委員會由一位上議院議員擔任主席，另有五名²⁵委員(包括上議院議員、前高級公務員和商界翹楚)，並由隸屬內閣辦公室(Cabinet Office)的一個小規模秘書處提供行政支援。

(ii) 工作限制

3.68 離職後就業申請可按下列條件獲得批准：

- (a) 無條件；或
- (b) 申請人須在一段期間內遵守某些條件，而該段期間最長可由其受僱於政府最後

²⁵ 當顧問進行研究時，商界聘任諮詢委員會由六名成員(包括主席)組成。該委員會其後增加至七名成員(包括主席)。

一日或其在職的最後一日(如與前者不同)起計，為期兩年。

3.69 批准條件可包括：

- (a) 離職後須經過一段等候期才可開始擔任新工作；
- (b) 完全禁止或限制申請人參與準僱主與政府之間的往來；
- (c) 禁止申請人參與準僱主與其指定競爭對手(一位或多位)之間的往來；以及/或
- (d) 如從事顧問工作，則申請人於接受某類性質或某指定客戶所委託的工作前，必須就該項工作正式申請批准。

(iii) 懲處

3.70 違反離職就業措施的前公務員可根據僱傭合約法被懲處。公務員如違反僱傭合約，政府可提出訴訟，或向法院申請禁制令，以防止或停止其擔任外間工作。

3.71 《1989 年官方機密法令》(Official Secrets Act 1989)訂明，披露有關國防、保安情報及外交的資料、從其他部門或國際組織取得的情報、對罪犯有用的情報或截取得來的資料，均屬違法。在職公務員、已離職的公務員及任何管有官方資料的人，均受該法令所約束。違反該法令者，如經由公訴程序審訊，最高可被判監禁兩年或/及罰款(款額並無上限)；如經由簡易程序審訊，則最高可被判監禁六個月或/及罰款2,000 英鎊。

(c) 公開披露

3.72 如商界聘任諮詢委員會曾就某項批准的離職就業申請提供的意見，而申請人其後又接受有關聘任，則委員會會在網上公布就有關聘任提出的意見，以及載錄於該委員會的年報內。其年報亦會載列委員會曾考慮的申請個案的統計資料。至於其他毋須諮詢商界聘任諮詢委員會而獲批准的外間工作，有關的申請以及所從事的離職後工作資料，則不會被披露。

美國

I. 政策方針

3.73 美國當局對前美國聯邦政府公務員離職後就業最關注的事項，就是利益衝突。美國現時有法例規管利益衝突事宜，以及禁止前公務員不公平或可能不公平使用任職政府期間取得的資料和聯繫。

3.74 另一個重要的政策方針，是防止曾接觸內部資料的公務員離職後出任職業說客。

II. 規管依據

3.75 《美國聯邦法典》(United States Code)第 18 卷第 207 節屬刑事法規，當中規定聯邦政府行政部門前僱員離職後就業的限制。該條文禁止前僱員代表美國以外的人士或機構，以有償或無償方式在某種情況下，提供某類服務或從事某些活動。

- 3.76 此外，任何人，包括前公務員，均須受《美國聯邦法典》有關披露機密資料方面的約束。

III. 規管要點

(a) 規管期限

- 3.77 離職後就業規管安排適用於行政部門(Executive Branch)的所有僱員；高級僱員和非常高級僱員所受限制較其他人員為多。

- 3.78 不論其職級或職位，《美國聯邦法典》第 18 卷第 207 節並無禁止任何人離開政府後加入私營或公營機構工作。

- 3.79 第 207 節就公務員離職後就業訂立的限制，只禁止前行政部門的僱員代表非美國官方人士或機構從事某類活動；有關限制期限從離開政府起計，由一年、兩年至終身不等。

(i) 一年內禁止從事的活動

- 3.80 若行政部門的前僱員在離開政府前一年，曾親自及實在地以政府僱員身分參與過根據《1988 年貿易及競爭力綜合法案》(Omnibus Trade and Competitiveness Act of 1988)而進行的條約或貿易談判，他離開政府後一年內，不得在知情的情

況下，利用以往所得的內部資料²⁶，代表非美國官方人士或機構就有關仍在進行的談判作出申述、提供協助或意見。

3.81 任何行政部門的前高級僱員在離開政府後一年內，不得代表非美國官方人士或機構，接觸其任職政府最後一年所服務的機構，或出席有關機構的會議，而意圖影響官方對有關事宜會作出的行動。前高級僱員在幕後提供協助，則不受禁制。

3.82 行政部門的前高級僱員及前非常高級僱員在離開政府後一年內，不得直接或間接地代表外國機構與美國政府機構接觸，又或者直接或間接地協助外國機構或向其提供意見，而意圖影響美國某些官員。外國機構泛指外國政府或外國政黨。

(ii) 兩年內禁制從事的活動

3.83 若某事項涉及特定人士或機構，而美國官方屬有關一方或有直接和重大的利益，並且行政部門的前僱員知悉或理應知悉該事項屬其任職政府最後一年所負責的範疇，則他在離開政府後的兩年內，不得代表非美國官方人士或機構，與法庭或聯邦機構接觸，或到法庭應訊或出席聯邦機構的會議，而意圖影響該事項。

²⁶ 內部資料是指僱員可取得的政府機構的紀錄，而僱員知悉或理應知悉該等紀錄已根據《資料自由法案》(Freedom of Information Act)獲得披露豁免，並且該等紀錄與僱員在其任職政府最後一年期間以政府僱員身分親自參與實質的談判事宜有關。

3.84 任何行政部門的**非常高級僱員**，在離開政府後兩年內，不得代表非美國官方人士或機構，與屬行政職位薪級表(Executive Schedule)職位的官員，或與其任職政府最後一年所服務的政府機構的僱員接觸，或出席有關會議，而意圖影響官方對有關事宜會採取的行動。這項限制與第3.81段有關適用於前高級僱員的‘一年禁制期’相若，只是期限較長。

(iii) 終身禁止從事的活動

3.85 若某事項涉及特定人士或機構，而美國屬有關一方或有直接和重大的利益，並且行政部門的**前僱員**任職政府期間曾親自及實在地參與過該事項的相關工作，則他永遠不得代表非美國官方人士或機構，與法庭或聯邦機構接觸，或到法庭應訊或出席聯邦機構的會議，而意圖影響該項事宜。‘某事項’包括任何調查、申請、作出裁決或議決的要求、制定規例、合約、爭議、申索、控罪、指控、逮捕或司法或其他程序，並需有涉及特定一方，例如：訂立合約的一方。一般法規的制訂通常被視為不涉及任何特定一方。前僱員在幕後協助其他人士或機構申述，或就其本人作申述，則不受禁制。

(b) 審批程序

(i) 事先批准

3.86 行政部門僱員離職後就業，毋須事先取得批准。

3.87 僱員在離開政府前，須向其上司／主管遞交離職通知書。當局會安排離職前輔導，並向該員提供有關離任後必須遵守的規例和限制的資料。

(ii) 工作限制

3.88 除第3.80至3.85段所述在《美國聯邦法典》第18卷第207節內訂明有特定時限的工作限制外，行政部門的前僱員離職後就業，並沒有其他工作限制。

(iii) 懲處

3.89 任何人如違反《美國聯邦法典》第18卷第207節的規定，最高可被判監禁一年或/及罰款五萬美元。如是蓄意違反的話，則最高可被判監禁五年或/及罰款五萬美元。

3.90 司法部長(Attorney General)可對任何違反《美國聯邦法典》第18卷第207節規定的人，提出民事懲處訴訟。一經裁定，每項違規行為可被判罰款不超過五萬美元，或款項相等於因有關違規行為而收取或獲承諾的報酬，兩者以數額較大者為準。此外，司法部長亦可申請禁制令，禁止有關人士從事違規的活動。民事懲處或申請禁止令，並不影響採取其他刑事或民事法律、普通法或行政方面的補救措施。

3.91 《美國聯邦法典》訂明，未經批准而披露機密資料，一經定罪，可判處罰款或/及監禁不超過十年。

(c) 公開披露

3.92 美國不會公開披露有關前行政部門僱員，包括高級人員及非常高級人員離職後就業的資料。