

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國109年4月8日印發

院總第 336 號 委員提案第 24301 號

案由：本院委員吳玉琴、林俊憲等 17 人，鑑於事業單位之違法情事時有發生，我國雖於「勞動基準法」、「食品衛生管理法」等法規有吹哨者揭弊通報規定，然面對國內揭弊案件，分散各部法律的吹哨者條款，固無完備之受理、調查、保護法制可依據，對於吹哨者權益保障恐不盡周全，連帶影響國民揭弊之意願，不利於人民權益維護、國家政風端正。故此參酌他國相關法制與我國研究文獻，訂定專法以保護公、私部門之公益揭弊者之生命、身體、財產、勞動條件及其他相關利益之權益，俾利建立廉能政府、維護社會公共利益與公共安全且有效防制違法之情事。爰提出「公益揭弊者保護法草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：吳玉琴 林俊憲

連署人：余 天 王美惠 郭國文 陳秀寶 周春米

湯蕙禎 吳思瑤 林楚茵 沈發惠 賴惠員

劉建國 洪申翰 莊競程 范 雲 蔡易餘

## 公益揭弊者保護法草案總說明

吹哨者（whistleblower）保護在國際社會已是一個備受關注的議題，美國、英國、日本及韓國等國家已陸續制定吹哨者保護專法。而「聯合國反貪腐公約」（United Nations Convention against Corruption, UNCAC）於 2003 年 10 月 31 日聯合國大會通過，並於 2005 年 12 月 14 日生效，該公約第三十三條有關「保護檢舉人」條文中規定：「各締約國均應考慮在其國家法律制度中納入適當措施，以利對出於善意及具合理之事證向主管機關檢舉涉及本公約所定犯罪事實之任何人，提供保護，使其不致受到任何不公正待遇。」而經濟合作暨發展組織（簡稱 OECD）近年來亦持續關注各會員國的吹哨者保護法律架構，其體認到「鼓勵員工吹哨並保護之，是防貪的重要內涵，公私部門皆然。」並於 2012 年公布一份研究建議提供最佳實踐之立法六原則。由此可觀，吹哨者之制度性保障於今日之重要性已不言自明。

我國雖於民國 104 年 5 月 20 日由總統公布「聯合國反貪腐公約施行法」，並自 104 年 12 月 9 日施行，其第四條規定：「各級政府機關行使職權，應符合公約之規定，並積極加強落實各項反貪腐法制及政策。」又除聯合國反貪腐公約施行法外，其他如「勞動基準法」、「食品衛生管理法」等法規亦有針對吹哨者保護之相關規定。然法院面對類似的訴訟案件，囿於無完整且統一之法規範可供準據，只能適用既有法規之單一規定，對於吹哨者權益保障的完整性與保護性恐有不足。因此，我國亟需建立吹哨者保護制度，以強化我國廉政法制與維護社會公共利益與公共安全。

據此本法師法美國 1863 年訂定虛偽不實請求法（The False Claims Act）、澳洲 1993 年訂定吹哨者保護法（Whistleblowers Protection Act）、英國 1998 年訂定公益通報法（Public Interest Disclosure Act）、紐西蘭 2000 年訂定通報保護法（Protected Disclosure Act）、韓國 2001 年訂定腐敗防制法、日本 2004 年訂定公益通報者保護法的經驗，建立吹哨者保護制度，以強化我國廉政法制與維護社會公共利益與公共安全。

公益揭弊不等於檢舉，為政府機關與民間單位的內部人員，發現該組織內部有非法的、不正當的、損及公眾利益的弊端，而主動揭發的行為。因為公益揭弊行為具有相當大遭受報復的風險，因此公益揭弊者需要國家保護。然而現行揭弊者條文，散佈在各部法律中，例如：勞動基準法第 74 條、職業安全衛生法第 39 條。並現行法律針對揭弊者的保護僅有概括性的描述，例如：「雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。」等文字。缺乏對公益揭弊者完整的保護機制，而有訂定專法的迫切性。

他國相關法制與我國學者專家之相關研究文獻，訂定「揭弊者保護法」對公益揭弊者加以保護，鼓勵公、私部門揭弊者進行揭弊通報，致力排除其因揭弊通報所遭受不利待遇之可能性，及早發覺且有效防制違法情事，並維護國民之生命、身體及財產等相關權益。另參考「消費者保護法」對於消費者保護之消費者保護官之設置，本法設置揭弊者保護官以強化對揭弊者之保護與揭弊通報

制度之完善。

本法草案計二十六條，其主要內容分述如次：

- 一、明定本法主管機關為法務部，其他事項涉及各目的事業主管機關執掌者，由各該目的事業主管機關辦理。（草案第二條）
- 二、本法所稱弊案之定義。（草案第三條）
- 三、明定受理揭弊機關，依涉及國家機密保護法之國家機密，區分機密等級、絕對機密及極機密等級、未涉及國家機密等類，並揭弊事件分屬特定公、私機關業管之。（草案第四條）
- 四、本法揭弊者所稱揭弊者之身分別，尤含擴具職業身分者及教育實習學校、教師、與實習生。（草案第五條）
- 五、明定揭弊通報防弊機制，即：揭弊者向受理揭弊機關揭弊後，未於三十日內獲得回應，得向中央或地方民意代表、具公司登記之媒體業者、具法人登記之民間公益團體行揭弊通報。（草案第六條）
- 六、公益揭弊者得以書面、電磁紀錄或言詞之方式揭弊，亦得委任律師代為之。（草案第七條）
- 七、揭弊者身分保密，並有生命、身體、自由或財產有遭受危害之虞，而有受保護之必要者，受理揭弊機關應將本案移交與檢察機關，並揭弊者之保護準用證人保護法。（草案第十條、第十一條）
- 八、洩漏揭弊者身分之人，應付刑事及行政責任，並付民事損害賠償之責。（草案第十二條）
- 九、本法設置揭弊者保護官，由行政院、直轄市、縣（市）政府置揭弊者保護官若干名。其職權之行使另由行政院指揮監督。（草案第十三條、第十四條）
- 十、為落實揭弊者勞動條件與工作權益之保護，明定不當措施之禁止、以及遭受涉犯禁令危害之回復、賠償之請求權，與涉犯禁令之補償責任、罰則，並本條禁止規定擴及機密者之配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人。（草案第十五條、第十六條、第十七條、第十八條）
- 十一、揭弊者涉嫌犯罪之正犯或共犯之減輕或免除其刑條件，以及具公務員身分者免除其刑判決確定後之回復公職權利。（草案第二十條）
- 十二、揭弊者之檢舉獎金。（草案第二十三條）

公益揭弊者保護法草案

條 文	說 明
<p>第一條 為維護公共利益，有效發現、防止、追究重大不法行為，保障公部門及私部門揭弊者之權益，特制定本法。</p> <p>揭弊者之揭弊程序及保護，依本法之規定。但其他法律之規定更有利於揭弊者之保護者，從其規定。</p>	<p>一、揭示本法立法目的係為保障基於公共利益維護之目的提出檢舉，並有利於不法行為訴追之揭弊者之權益，並不及於私人紛爭案件。故本法名稱訂為：公益揭弊者保護法。</p> <p>二、「揭弊」之概念非同於「檢舉」。其為內部人員對弊端之發生與經過有第一手之資料，而主動揭發，則事先能防止發生，事後能追究責任，其揭弊功效超乎其他一般民眾。故本法所稱之揭弊者限於機關（構）「內部人員」。惟採公部門與私部門合併立法之方式設立規則。</p> <p>三、因內部揭弊者多屬於被揭弊者之部屬或員工，可能遭受解僱、降級、減薪、與其他侵害該員身體法意之報復措施，故有立法保護之必要，爰為第一項之規定。</p> <p>四、為落實保護從優之精神，有關本法對於揭弊者之保護措施與其他法規競合時，原則依本法規定為之。但其他法規對於揭弊者如有較有利之保護規定者，則分別適用該更有利揭弊者之保護規定。惟基於資源分配精神，避免重複保護，揭弊者不得依不同法規請求同時適用相同類型之保護措施，爰為第二項之規定。故本法第三條弊案範圍以外部分，非本法保護範圍，其他法規如有提供優於本法規定之保護措施，自應優先適用，併予敘明。</p> <p>五、一般檢舉程序、檢舉人之保護，如目的事業主管機關依權責要求所轄單位遵循之一般檢舉程序及規範，非本條所稱「揭弊程序」或「揭弊保護」，自不受本法之影響。有關其他法規之自首、自白減刑規定，屬司法機關審理時量刑參考，故其他法規之減刑規定與本法第二十條之減刑規定得同時為法院量刑之參考，不在第二項之適用範圍。</p>
<p>第二條 本法之主管機關為法務部。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機</p>	<p>一、本法之制定與修正由法務部負責，爰為第一項之規定。</p>

<p>關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。目的事業主管機關有爭議者，由法務部確定之。</p>	<p>二、本法所定事項包含受理揭弊、案件調查、揭弊者相關保護措施（如身分保密、工作權保障、報復行為人之裁罰、各項揭弊獎金之訂定與發放等）之執行，均可能涉及中央及地方目的事業主管機關職掌，例如受僱勞工因雇主違反勞動法令所提申訴之勞動爭議案件，係以勞動部及地方勞動主管機關為主管機關；參酌公務人員保障法第四條第二項規定，公務人員保障事件，則由公務人員保障暨培訓委員會為主管機關。另因本法涉及目的事業主管機關繁雜，為免爭議，參酌臺灣地區與大陸地區人民關係條例施行細則第四十六條第二項，明定主管機關不明時，由法務部確定之原則，爰為第二項之規定。</p> <p>三、若勞工與雇主因本法所生勞動爭議，仍得依各該法律提起救濟，例如權利事項勞資爭議之救濟管道，可透過勞資爭議處理法之調解、仲裁或裁決，亦可同時透過民事訴訟、勞動事件法進行訴訟救濟。</p>
<p>第三條 本法所稱弊案如下：</p> <p>一、犯刑法瀆職罪章之罪。</p> <p>二、犯貪污治罪條例之罪。</p> <p>三、包庇他人犯罪之行為。但以法律有明文規定刑事處罰者為限。</p> <p>四、違反公職人員利益衝突迴避法得處以罰鍰之違規行為。</p> <p>五、違反法官法第三十條第二項第七款或第八十九條第四項第七款之應付評鑑行為。</p> <p>六、其他涉及公共利益之犯罪、處以罰鍰之違規行為、或應付懲戒之行為。</p> <p>前項第六款弊案範圍，由法務部會商相關機關定之；並應定期檢討、調整或增減。</p>	<p>一、影響政府廉能之不法資訊揭露，均屬本法所稱之弊案，故有關公務員貪瀆相關犯罪行為與違規行為均應涵括之，爰參考美國立法例，為第一款、第二款及第四款之規定。</p> <p>二、第三款所稱「包庇他人犯罪」之行為，以刑法或其他特別刑法有明文處罰「包庇罪」之刑事犯罪者為限，例如刑法第二百六十四條、人口販運防制法第三十六條、懲治走私條例第十條等公務員包庇罪，如公務員僅消極之不為舉發者，不在此限，爰為本款之規定。</p> <p>三、第五款於司法公正領域，將法官與檢察官之倫理規範亦納入公部門揭弊範圍。</p> <p>四、揭發之犯罪不以貪污瀆職罪為限，尚包括影響國計民生、危害公共健康與安全、違反公益之犯罪與違規行為及諸此影響社會公益性甚高，且犯罪型態隱密，亟需鼓勵內部員工勇於揭弊之案件類型。為因應社會變遷並鼓勵不同弊端類型之揭弊者，考量社會民情需求，並整合近年社會矚目之公益揭弊案件類型，包含違反金融、環境</p>

	<p>保護、衛生福利、勞動法規等涉及公共利益之犯罪、處以罰鍰之違規行為、或應付懲戒之行為，均得列為私部門弊端項目範疇，而為因應社會變遷，本法施行後，除列舉之弊端項目外，有增列概括條款之必要，使主管機關得視實務需要，並參考下列基準，適時調整本法保護之弊端項目範圍，爰於第二項增訂授權主管機關定期檢討、調整或增減弊端項目之規定：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 侵害國家法益、社會法益之重大不法行為。</li> <li>2. 涉及不特定多數人利益之犯罪。</li> <li>3. 違反環保、食安、社會福利、金融秩序等法規，足生損害於公眾之生命、身體、健康、財產等利益之虞者。</li> <li>4. 維護弱勢族群之權益保障。</li> <li>5. 其他侵害公共利益，情節重大者。</li> </ol>
<p>第四條 本法所稱受理揭弊機關如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、政風機構。</li> <li>二、私部門之法人、團體、雇主或其關係企業之主管、負責人或其指定人員。</li> <li>三、檢察機關。</li> <li>四、司法警察機關。</li> <li>五、監察院。</li> </ol> <p>揭弊內容涉及國家機密保護法之國家機密者，應向下列機關揭弊，始受本法保護：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、涉及機密等級事項，應向前項第一款、第三款或第五款之機關為之。</li> <li>二、涉及絕對機密及極機密等級事項，應向最高檢察署為之。</li> </ol> <p>受理揭弊機關對揭弊內容，應依相關法令予以保密；如認所受理之揭弊內容非其主管事項時，應將案件移送各權責機關，並通知揭弊者。揭弊案件經移送各權責機關者，仍依本法規定保護之。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、第一項規定受理揭弊機關範疇，包含政風機構、私部門之主管、負責人或其指定之人、檢察機關、司法警察機關、監察院，揭弊者得依其身分別或揭弊內容之特殊限制，在數有權受理機關中擇一提出揭弊，均為本法規定之受理揭弊機關。</li> <li>二、第一項第一款所稱政風機構依政風機構人員設置管理條例第三條第一項，指中央與地方機關（構）及公營事業機構掌理政風業務之機構，執行政府機關（構）的內部監督機制。</li> <li>三、第一項第二款所稱私部門之主管、負責人，依商業登記法第十條第一項規定「本法所稱商業負責人，在獨資組織，為出資人或其法定代理人；在合夥組織者，為執行業務之合夥人。」；至財團法人或社團法人，則指董事、執行長。</li> <li>四、揭弊內容涉及國家機密保護法所定之機密等級事項者，其揭弊限於向第一項第一款政風機構、第二款檢察機關或第五款監察院為之，以兼顧國家安全與利益；揭弊內容涉及國家安全之絕對機密與極機密事項之案件時，更不容有任何之洩漏，故其揭弊應向最高檢察署為之，由具有民意基礎與犯罪調查權之檢察總長親自或指揮其他</li> </ol>

	<p>檢察官進行調查，爰參考美國立法例，為第二項之規定。</p> <p>五、揭弊者誤向非主管權責之受理揭弊機關提出揭弊或經受理揭弊機關調查後，認非其主管事項，如檢察機關偵查終結後認未涉及犯罪，但仍有本法第三條所列違規行為或其他情事者，應移送各權責機關辦理，或如政風機構調查後認疑涉有犯罪情事時，亦應即移送檢察機關或司法警察機關偵辦。受理揭弊機關之管轄，依刑事訴訟法或行政程序法等相關規定辦理；至揭弊案件經移送其他權責機關續行辦理者，仍依本法規定保護之，爰為第三項之規定。</p>
<p>第五條 本法所稱揭弊者如下：</p> <p>一、為下列人員之一，有事實合理相信政府機關（構）或其員工、其他公務員，涉有第三條第一項第一款至第六款所列之弊案，具名向前條第一項受理揭弊機關檢舉者：</p> <p>（一）公務員、或政府機關（構）自行進用之人員。</p> <p>（二）接受政府機關（構）、國營事業、公法人團體補助、委任、特約、委託、與其他採購關係之相對人及其員工。</p> <p>（三）與政府機關（構）具有僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約或其他契約關係而獲致報酬之相對人及其員工。</p> <p>（四）與政府機關（構）具有教育實習契約之各級教育單位、教師、及其學生。</p> <p>（五）各級民意代表之助理。</p> <p>二、為下列人員之一，有事實合理相信任職或提供勞務對象之法人、團體、雇主或其關係企業、員工，涉有第三條第一項第六款弊案，具名向前條第一項各款之受理揭弊機關提出檢舉者：</p> <p>（一）與公司、獨資或合夥商號、非法人團體、財團法人或社團法人具有僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約關係而獲致報酬之相對人及其員工。</p> <p>（二）接受公司、獨資或合夥商號、非法人團體、財團法人或社團法人補助之相對人及其員工。</p>	<p>一、本法所稱之揭弊案件係分為政府機關（構）內部人員揭弊與私部門內部人員揭弊兩大類。</p> <p>二、政府機關（構）內部人員揭弊採廣義公務員定義，即：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依國家賠償法第二條第一項規定之「依法令從事於公務之人員。」故無論文武職、地方自治人員、編制內外、聘僱人員或臨時派用人員均屬之，至於是否受有俸給則不在所問。</li> <li>2. 因各公務機關（構）間業務與人員往來頻繁，資訊互通，故公務員所揭弊之情事不限其任職機關，而包括所有政府機關（構）之弊案，屬廣義的內部人檢舉，爰於第一項第一款明定公部門揭弊者之定義。</li> <li>3. 因僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約或其他契約關係而提供勞務給政府機關（構）之工作者或其受僱人、派遣人員及接受政府機關補助之內部人員、各級民意代表之助理，亦有可能得知政府機關（構）之弊案，故此等人揭弊時亦應受保護。</li> <li>4. 與政府機關（構）簽定教育實習契約之各級教育單位，及教授實習課程與從事生活輔導之教師、和受教實習課程之學生（實習生）。該學生雖不以勞務、工資之對價認定，而以提生活津貼為實習課程之生活補助，其教育單位、教師、</li> </ol>

(三)與公司、獨資或合夥商號、非法人團體、財團法人或社團法人簽定教育實習契約之各級教育單位、教師、及其學生。

前項第一款第一目所稱公務員，指政務官及各級民意代表以外，適用國家賠償法之公務員；所稱政府機關（構），指中央與各級地方政府機關、行政法人、公立學校、公立醫療院所、公營事業、政府捐助之財團法人。

學生亦有可能得知政府機關（構）之弊案，故此等人揭弊時亦應受保護。具勞工身分以符合勞動基準法規定之第六十四條規定之養成工、見習生、建教合作、及其他技術生另有本條第一項第一款第一目、第二目、第三目適用之。

5. 參照公職人員利益衝突迴避法第三條第二項立法例，第一項第一款第五目所稱「各級民意代表之助理」指各級民意代表之公費助理、其加入助理工會之助理及其他受其指揮監督之助理。
- 三、私部門之內部人員並不以具有勞務契約關係之民法上受僱人為限，包括因僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約或其他契約關係而提供勞務之人及接受補助之機關內部人員；以及簽定有教育實習契約之教育單位、教師、及學生。所稱關係企業之定義，係依公司法第三百六十九條之一以下規定，爰參考美國與日本立法例，為第一項第二款之規定。
- 四、揭弊者揭弊時必須有一定之心證程度始受本法保護，惟依本法所提出之揭弊，僅在提供受理揭弊機關啟動調查，並避免誣告濫訟之情事，故其揭弊之門檻不宜過高，揭弊者依其揭弊時之具體情狀，加以觀察、判斷、客觀上足使一般人產生合理懷疑，即為已足，爰參考「刑事案件確定後去氧核醣核酸鑑定條例」第二條之用語及最高法院一百零六年台上字第一一五八號判決，以「有事實合理相信」為門檻。另第四條規定多元之受理揭弊機關，且為使受理揭弊機關得依第六條為立案與結案通知，並避免揭弊者濫行舉發，故以具名為要件，如揭弊內容明顯虛偽或無具體內容，自不受保護。至揭弊之動機，則在所不問。
- 五、參酌政務人員退職撫卹條例第二條規定，政務官係參與國家大政方針之決策並隨政黨選舉成敗或政策改變而進退之公務員，而各級民意代表則係經由選舉而產生，二者之職位與職務之保障均不同於一般事務官公務員，故不屬本法所稱公部門之揭弊



	<p>者範疇，但仍為本法被揭弊之對象，爰參考美國立法例，為第二項前段規定。另就本法涵蓋之「政府機關（構）」除各級政府機關外，就行政法人、公立學校、公立醫療院所、公營事業、政府捐助之財團法人，亦屬涉及公權力行使、公款運用或國家社會政策與公共福利之一環，爰於第二項後段明定本法適用之政府機關（構）範疇。</p> <p>六、第二項後段所稱政府捐助之財團法人，指財團法人法第二條第二項、第三項規定之財團法人。</p>
<p>第六條 揭弊者向受理揭弊機關揭弊後，未於二十日內獲受理調查之通知，經促請辦理後於十日內仍未獲回應，而向下列人員或法人揭弊者，自其向原受理揭弊機關揭弊時起，依本法規定保護：</p> <p>一、中央或地方民意代表。</p> <p>二、具公司登記之媒體業者。</p> <p>三、具法人登記之民間公益團體。</p> <p>揭弊者經原受理揭弊機關受理調查後六個月內未獲調查結果之通知，經促請辦理後於十日內仍未獲回應，得具名向前項人員或法人揭弊，自其向原受理揭弊機關揭弊時起，依本法規定保護。</p> <p>揭弊者經原受理揭弊機關受理調查後為查無實據之結案通知後，再向第一項人員或法人揭弊者，以該案另經起訴、緩起訴、裁定交付審判、懲戒、懲處、懲罰、彈劾、糾正、糾舉或行政罰鍰者為限，依本法規定保護之。</p> <p>前三項之揭弊內容，不適用第十九條前段之規定。</p>	<p>一、向民意代表、媒體業者與民間公益團體爆料，固亦有預防或減少國家與社會損失之效果，然因此等機關（構）人員並無行政或犯罪調查權，如揭弊內容不實所造成之企業與社會衝擊亦甚鉅大，故將此三者列為第二層之受理揭弊對象，以求一均衡點，爰訂定第一項。</p> <p>二、揭弊者應先向有權調查之受理揭弊機關具名提出揭弊，經受理揭弊機關於一定期限內未予回應受理案件通知，或查無實據結案後，始例外得向特定外部之人員與機關（構）提出揭弊，而受本法保護。揭弊者依第一項規定對於未獲回應之案件，復向特定外部機關進行外部揭弊時，自其初始向受理揭弊機關提出揭弊時起，即受本法規定保護之。</p> <p>三、若揭弊者未符合第一項、第二項規定之程序，先向特定外部揭弊，或同時向受理揭弊機關及特定外部之人員與機關（構）揭弊，或在受理揭弊機關依法調查期間，復向特定外部之人員與機關（構）或其他人洩漏揭弊內容，均不受本法保護。但同時向第一項各款之不同機關（構）揭弊者則仍受保護。</p> <p>四、為避免受理揭弊機關受理後案件久懸未結，致揭弊者無從得知案件調查之情形，有規定受理揭弊機關應於一定期限內為調查結果通知之必要。另考量本法弊端項目類型繁多，調查期限不宜過短，爰於第二項規範六個月之辦案期限。</p>

	<p>五、若揭弊案件業經受理揭弊機關為查無實據之結論，則應課以揭弊者更高之揭弊保護要件，在外部揭弊之情形下，應以該揭弊案件最終獲有具體結果者為限，以提高本法保護之門檻，爰於第三項明定以案件獲有起訴、緩起訴、裁定交付審判、懲戒、懲處、懲罰、彈劾、糾正、糾舉或行政罰鍰等具體客觀不法或違規情事者，受本法保護之。</p> <p>六、考量國家機密涉及之國安因素與揭弊者言論免責權之衡平，仍應課予揭弊者就涉及國家機密事項時應注意保密之規範。本條之揭弊若涉及國家機密、營業秘密或其他依法應保密事項者，揭弊者須自行過濾資料，就可能涉及秘密事項之內容予以隱匿、遮掩或其他適當方式避免洩漏，例如就涉案人員、機密案件或營業機密等足以辨識確實的對象或具體的內容以代號為之，否則須負洩密責任，不適用第十九條前段之洩密免責保護，但揭弊者為揭弊行為前、後，向律師徵詢法律意見者，仍得依本法第十九條後段保護之，而律師應依刑法第三百十六條、律師法第三十二條第二項、第五十條之一規定就其因業務知悉之秘密，應予保密，爰為第四項之規定。</p>
<p>第七條 揭弊者得備妥相關事證，以書面、電磁紀錄、或言詞之方式，具名向受理揭弊機關揭弊，亦得委任律師代為之。</p> <p>揭弊者以言詞方式通報，得獨自或經由委任之律師陪同至主管機關進行陳述，再由主管機關作成紀錄並經揭弊者簽名確認。</p>	<p>本法所規定之通報方式得以多管道為之，不以書面為限，亦納入電磁紀錄與言詞方式。不僅配合現有法制、符合社會溝通模式，且不因狹義的形式程序要求，排除可能之揭弊事由。又得以具名之方式通報，以鼓勵揭弊者於知悉違法情事時，勇於揭弊以維護社會公共利益與公共安全。</p>
<p>第八條 受理揭弊機關對揭弊事由應為調查，並得要求揭弊者、涉嫌事業單位或機關（構）等關係人提供相關事證配合調查，涉案關係人非有正當理由不得拒絕。</p> <p>受理揭弊機關基於證據保全，於法院判決前，得向法院聲請扣押，準用刑事訴訟法第一百三十三條之規定。</p>	<p>一、受理揭弊機關對受理通報之案件，則應對揭弊事由之內容為調查。並為有效落實調查，主管機關得要求有關單位機關等案件關係人協助調查提供事證資料，但如被要求之有關單位機關有正當理由者，得拒絕主管機關之要求。</p> <p>二、賦予主管機關於調查時，對於可為證據之物得有即時保全之依據，準用刑事訴訟法第 133 條之扣押規定。</p>

<p>第九條 揭弊有下列各款情事之一者，受理通報之主管機關得不予調查或停止調查：</p> <p>一、不符合本法之規定。</p> <p>二、通報之案件明顯虛偽不實。</p> <p>三、案件已被公開，而揭弊者未能提出新事證。</p> <p>四、與調查程序中或調查程序已結束之案件為同一案件，而揭弊者未能提出新事證。</p> <p>五、主管機關要求揭弊者協助調查或提供事證資料，但揭弊者非有正當理由不予協助或拒絕提供。</p> <p>六、違反其他檢舉相關之法令。</p> <p>依前項不予調查或停止調查後三十日內，應以書面敘明事由通知揭弊者。</p>	<p>一、受理揭弊之主管機關應以對於所有通報案件進行調查為原則。但若有特殊情事如不符本法之規定、通報案件明顯虛偽不實、該案件已經公開或結束而揭弊者並未提供新事證、揭弊者不予協助調查，或違反其他檢舉相關之法令等情形，即賦予主管機關得例外不予調查或停止調查，以求調查資源之有效運用。</p> <p>二、不予調查或停止調查之通報案件，主管機關應以書面敘明理由通知揭弊者。</p>
<p>第十條 因業務或職務知悉揭弊者身分之人應對揭弊者身分資料嚴守秘密，除法律另有規定，不得洩漏足以識別揭弊者本人、配偶、直系血親或與其有密切利害關係人身分之資訊。</p>	<p>一、揭弊者之身分資料自通報開始均須受到保密。</p> <p>二、業務或職務上知悉揭弊者身分之人，對於揭弊者本人、配偶、直系血親或與其有密切利害關係人之身分資訊，除法律另有規定外，負有保密之義務。</p>
<p>第十一條 揭弊者其本人或其配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人，因揭弊導致生命、身體、自由或財產有遭受危害之虞，而有受保護之必要者，受理揭弊機關應依據本法第七條第一項規定受理揭弊案件後，將本案移交第四條第一項第三款規定之檢察機關。符合證人保護法第三條之要件者，其本人或其配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人，得依該法施以人身安全之保護措施，不受該法第二條所列罪名之限制。</p> <p>前項規定揭弊者之真實姓名及身分資料，主管機關於製作紀錄或文書時，應以代號為之，不得記載揭弊者之性別、年齡、籍貫、住居所、國民身分證統一編號或護照號碼等其他足以識別其身分之資訊，並簽名，得以指印代之。</p> <p>載有揭弊者真實身分資料之文書原本，應另行加密封存之。除有檢察機關或法院有調查、審判權者，基於案件審理之必要外，不得閱覽之。</p> <p>揭弊者於接受調查或訴訟程序中，得依</p>	<p>一、揭弊者其本人或其配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人，因揭弊導致生命、身體、自由或財產有遭受危害之虞，而有受保護之必要者，受理揭弊機關應在受理時發現其有遭受危害之虞，並在受理後將案件移交予檢察機關，以利檢察機關開啟證人保護法之保護機制。</p> <p>二、針對揭弊者以遭受危害之虞的案件，主管機關應以代號表示揭弊者之真實姓名，且不得記載其身分之相關資訊。又如公益揭弊者之簽名有保密不足之疑慮者，其得以指印代替之。</p> <p>三、針對揭弊者以遭受危害之虞的案件，有真實身分資料之文件應加密封存，並限制除了檢察機關基於調查權、以及法院基於審判權，於案件審理的必要性之外，其他機關不得閱覽。</p> <p>四、於訴訟程序中，其亦得要求適當之隔離方法使其身分受到保障。</p>

<p>其要求蒙面、變聲、變像、視訊傳送或其他適當方法隔離為之。</p>	
<p>第十二條 因業務或職務知悉揭弊者身分之人違反第十條規定者，應按其情節輕重，依法追究刑事與行政責任。</p> <p>揭弊者因身分洩漏，致其生命、身體、財產、勞動條件及其他相關利益之權益受有損害者，受理揭弊機關應負損害賠償責任。</p>	<p>一、本條規定保密義務之違反與受理揭弊機關之損害賠償責任。</p> <p>二、蓋揭弊者身分資料之保護係本法制度之優先保護事項，若其身分保護無法獲得保障，則揭弊通報將難以執行，且其信賴基礎亦將受有質疑。故第一項明定業務或職務上知悉揭弊者身分之人負有身分資料保密之義務，若違反則應按其情節之輕重，依法負有相關之法律責任。</p> <p>三、又揭弊者因身分洩漏，致其生命、身體、財產、勞動條件及其他相關利益之權益受有損害者，除有刑事與行政責任外，依民事損害賠償之法理，業務或職務上知悉揭弊者身分之人亦有損害賠償之責任。惟考量其經濟能力與主管機關之監督指導責任，故於第二項明定主管機關應負損害賠償責任。</p>
<p>第十三條 行政院、直轄市、縣（市）政府應置揭弊者保護官若干名。揭弊者保護官職權之行使，由行政院指揮監督。</p> <p>揭弊者保護官任用及職掌之辦法，由行政院定之。</p>	<p>參照消費者保護法第三十九條規定，設置公益揭弊者保護官以強化對揭弊者之保護與公益揭弊制度之完善。另考量揭弊者保護官為推動揭弊者保護事項之主要人員，應置若干名於行政院、直轄市與縣（市）政府。其任用及職掌之相關辦法，由行政院另行定之。</p>
<p>第十四條 揭弊者保護官行使職權時，得為必要之調查，並得採取下列措施：</p> <p>一、向受理揭弊機關查詢有關事項或請求提供相關資料。</p> <p>二、洽請受理揭弊機關對揭弊者所屬事業單位或機關（構）進行調查，並查明與案情有關事項。</p> <p>三、洽請受理揭弊機關為必要之處置。</p> <p>四、其他適當之措施。</p>	<p>本條規定揭弊者保護官之主要職責，其行使職權進行保護工作時，得為必要之調查，以確實掌握揭弊者權益之保障或遭受不當措施之情形，並得向主管機關查詢有關事項或洽請主管機關為必要之處置等措施。</p>
<p>第十五條 政府機關（構）、法人或團體、個人，不得因第五條第一項、第二項所列人員其本人（下稱內部人員），或其配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人有下列行為，而意圖報復對其採行不利之措施：</p> <p>一、揭發弊案。</p>	<p>一、不利處分之禁止。</p> <p>二、第一項所稱個人，包含第五條第一項第一款列舉政府機關（構）之員工、其他公務員及同條項第二款所稱任職或提供勞務對象之雇主或其員工；所稱內部人員，包含第五條第一項各款所稱接受政府機關（構）僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約</p>

二、配合弊案之調查或擔任證人。

三、拒絕參與弊案之決定或實施。

四、因前三款之作為而遭受不利措施後，依法提起救濟。

前項所稱不利措施，指下列情形之一：

一、解職、撤職、免職、停職、解約、降調，或不利之考績、懲處、懲罰及評定。

二、減薪（俸）、罰款、剝奪或減少獎金、退休（職、伍）金。

三、與陞遷有關之教育或訓練機會、福利、特殊權利之剝奪。

四、工作地點、職務內容或其他工作條件、管理措施之不利變更。

五、非依法令規定揭露揭弊者之身分。

因第一項各款行為而受不利措施之內部人員，或其配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人得為下列請求：

一、回復其受不利措施前之職位及職務；其原職位已補缺或經裁撤者，回復至相當之職位及職務。

二、回復其原有之年資、特殊權利、獎金、退休（職、伍）金、福利、工作條件及管理措施。

三、受不利措施期間俸（薪）給或工資之補發，及財產上損害之賠償。

四、受有身體、健康、名譽、自由、信用、隱私，或其他人格法益之侵害者，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求為回復名譽之適當處分。

前項第三款所定財產上損害之賠償，包括俸（薪）給或工資以外其他期待利益之合理估算金額，及遭受不利措施後依法提起救濟所合理支出之必要費用。

訂有禁止內部人員為第一項第一款至第四款行為之約定者，其約定無效。

、教育實習及接受公司、獨資或合夥商號、非法人團體、財團法人或社團法人之僱用、定作、委任、委任、派遣、承攬、特約、教育實習之人，及其配偶、直系血親、或與其有密切厲害之關係人；及同條第二項各款所稱具有勞務契約關係之民法上受僱人，包括因僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約或其他契約關係而提供勞務之人及接受補助、或簽訂有教育實習合約之機關內部人員。另參酌水污染防治法第三十九條之一第一項規定，本法保護之揭弊作為，不限於「揭弊」本身，尚及於配合調查、擔任證人，弊案發生時不願意同流合污者，及揭弊者因遭受不利措施提起救濟後，二度遭受不利措施者，爰為第一項之規定。

三、第二項所稱不利措施，參酌美國法立法例，分別規定第一款係對內部人員為解職、撤職、免職、停職、解約、降調、不利於其身分、官職等級之人事行政行為，所稱撤職指陸海空軍懲罰法第十二條、第十三條等相關法令之人事行政處分措施；所稱免職係指公務人員考績法第七條及第十二條，警察人員人事條例第三十一條，交通事業人員考成條例第五條、第六條、第十條等相關法令之人事行政處分措施；所稱停職指警察人員人事條例第二十九條第二項等相關法令之人事行政處分措施。依公務員懲戒法或法官法所為具司法懲戒性質之撤職、免職等懲戒決定均不在本項規範之範圍內；第二款係對俸給薪資、獎金、退休（職、伍）金之處分；第三款指受訓機會、福利或特殊權利之剝奪，如專用辦公室、電梯、停車位、貴賓室使用、免簽到簽退等職場上之特別禮遇或權限。第四款所稱工作條件、管理措施不利變更等情形，包括剝奪其原有接觸特殊資訊之權限、特殊會議之出席及輔助人員之提供等工作上之支援與後勤；另考量現行職場霸凌對員工之實質影響甚大，爰對於故意揭露揭弊者身分而排擠或孤立（含採行報復性調查）之行為，一併列入不利措施之範疇。

- ，為第五款之規定。
- 四、為有效落實內部人員工作權之保障，就內部人員因第一項各款行為受有不利措施而為救濟時，賦予一獨立之請求權，內部人員得據以請求回復原狀及損害賠償，含財產上及非財產上之損害賠償，爰於第三項第一款至第三款明定回復原有工作權益狀態、工資補發及財產上損害賠償；另第二項所列不利措施，如第五款非依法令規定揭露揭弊者身分而生排擠或孤立之職場霸凌行為，對揭弊者之名譽、信用、隱私等人格法益或精神健康等均可能造成非財產上之損害，故參酌民法第一百九十五條規定，明定第四款針對非財產上損害亦得請求賠償。另因本法保護對象涵蓋公、私部門人員，依其身分就相關請求權之行使，本即得分別歸類為公法上或私法上請求權性質，本項就內部人員所得請求之法律效果未予分列，故就各款請求權性質應依個別事件性質續行認定屬公法或私法性質之請求權類型。
- 五、內部人員依本法第十六條第二項、第十七條第一項時效之規定行使本條第三項各款請求權時，得第十六條第一項揭弊抗辯優先調查之規定；如內部人員依民法、國家賠償法或其他法律行使請求權時，自不受第十六條第二項及第十七條第一項短期時效之限制，惟亦不得援引第十六條第一項之規定。
- 六、第四項所稱期待利益，包含揭弊者依一般經驗，可得期待領取之加班費與績效獎金、年終獎金等經常性給與等期待利益之損失，惟此等報酬原應有勞務之實際支出始得支領，故僅能用估算方式計算之；所稱合理支出之必要費用，包含對於人事行政行為救濟程序所合理支出之必要程序費等，爰參考美國立法例，為第四項之規定。至第三項第四款所稱非財產上之損害含身體、健康、名譽、自由、信用、隱私上之損害，及被同事孤立、歧視之精神上痛苦（屬其他人格法益）等損害。
- 七、第五項所稱訂有禁止揭弊條款者，該約定

	<p>無效，係指該禁止揭弊條款之部分無效，而非派令、協議、契約全部無效，參酌民法第一百十一條但書，為第五項之規定。</p> <p>八、參酌公務人員任用法第二十八條第三項規定，揭弊者於遭受不利措施期間所為之職務行為，不因其原受不利措施救濟成功而失其效力。</p>
<p>第十六條 公務員於申訴、再申訴、復審、訴願、評鑑、懲戒、行政訴訟或其他人事行政行為救濟程序中，主張其有第十五條第一項各款之行為，而遭移送或受有不利措施者，應先於其他事證而為調查，並依調查結果而為成立或不成立之認定。</p> <p>具公務員身分之內部人員因受第十五條第二項第一款至第四款不利措施所生同條第三項第三款及第四款之賠償請求權，自政府機關（構）依前項主張作成回復原狀、行政救濟為有理由之決定確定之日起；因第十五條第二項第五款不利措施所生之賠償請求權，自知悉事實發生之日起，六個月間不行使而消滅。</p> <p>具公務員身分之內部人員主張其因有第十五條第一項各款之行為而遭移送懲戒，經公務員懲戒委員會或職務法庭審理後，認定其依第一項之主張成立並為不受懲戒之判決確定者，亦得請求第十五條第三項第三款及第四款之賠償，並準用前項時效之規定。</p> <p>前二項請求權之行使，不妨礙依民法、國家賠償法或其他法律所得行使之權利。</p> <p>法院於第二項、第三項審理期間，必要時得徵詢兩造同意後，由律師公會、以公益為目的之社團法人或財團法人、同業公會、工會、主管機關或檢察署，就法律與事實爭點提出書狀，供法院認事用法之參考。第十七條第一項審理期間，亦同。</p>	<p>一、公務員遭受不利措施依法提起救濟時，如主張該不利措施係因其揭弊行為所致，則其揭弊抗辯應優先調查，並依調查結果而為成立或不成立之認定，爰為第一項之規定。</p> <p>二、有關具公務員身分之內部人員受有不利措施時，應依其原有身分分別適用法令提起救濟，如依公務人員保障法規定先行提起申訴、再申訴、復審，或依訴願法提起訴願等救濟程序，如依其主張之揭弊者抗辯後，經行政救濟程序，作成不利措施救濟成功者，得於機關自行回復原狀或行政救濟成功而獲有理由之決定確定者，足認公務員確有因揭弊行為而受不當處遇時，公務員就遭受不利措施期間所受損害，及因揭弊者身分遭故意洩漏而受之損害，應續行提供損害賠償之請求權，為避免不利處遇之影響過久，本法之損害賠償請求權為特殊之短期時效請求權，六個月間不行使而消滅，如逾六個月，內部人員仍得依其他民事法規請求之，爰為第二項之規定。如揭弊者未能於行政救濟程序獲有回復原狀或撤銷不利措施之結果，亦不得依本法另行提起損害賠償請求。至揭弊者如依公務人員保障法第七十二條規定不服復審決定，及依行政訴訟法第四條規定不服訴願決定者，本即均得依法提起行政訴訟，並依行政訴訟法第七條合併請求損害賠償或其他財產上給付，屬公務員現有保障制度，仍得依其規定併同請求，自不待言。</p> <p>三、考量公務員僅因為揭弊行為而遭報復性之不當移送懲戒，於公務員懲戒委員會或職務法庭認定公務員依第一項之揭弊抗辯主張成立並為不受懲戒之判決確定者，就其遭移送審理期間，公務員之信用、名譽等</p>

	<p>人格權所受損害，亦應給予必要之賠償請求權，爰為第三項之規定。</p> <p>四、第四項規定依據請求權競合之法理，公務員本得選擇行使其原有國家賠償法或民法侵權行為之請求權，惟有關本條第一項揭弊者抗辯應優先調查之適用範圍，同第十五條說明四。</p> <p>五、揭弊者保護涉及公益，法院於個案之決定影響深遠，故宜引進「法庭之友」制度，讓公益團體、同業公會、工會、主管機關或檢察署得針對事實與法律表示意見，以協助裁判者妥適認定事實與適用法律，爰參考美國立法例，為第五項之規定。</p>
<p>第十七條 未具公務員身分之內部人員因受不利措施所生第十五條第三項之請求權，自知悉事實發生之日起，六個月間不行使而消滅。</p> <p>前項請求權之行使，不妨礙依民法或其他法律所得行使之權利。</p> <p>政府機關（構）、法人或團體、個人違反第十五條第一項規定，致有損害第一項之內部人員權益之虞者，該內部人員得不經預告終止契約，雇主應給付不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金，及三個月補償金之總額。</p> <p>依第十五條第三項第一款復職顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱人不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及六個月以上補償金之總額，合意終止勞務契約。</p> <p>前二項補償金依受僱人為第十五條第一項各款行為日之前一日起六個月平均工資計算。</p> <p>第一項之內部人員為政府機關（構）、法人或團體編制內支領俸（薪）給而訂有委任契約者，得準用前三項規定請求補償金。但契約約定有利於內部人員者，從其約定。</p>	<p>一、為使法律關係早日確定且避免事證消失，參酌第十六條第二項及第四項，爰為第一項、第二項之規定。</p> <p>二、參照勞動基準法第十四條，雇主有違反勞動契約或勞工法令，損害勞工權益者，勞工得不經預告終止勞務契約，而雇主仍應依法給付資遣費、退休金等規定，對於雇主因揭弊者為揭弊行為而有違反勞動法規之行為時，亦得不經預告終止勞務契約，且除依法給付之資遣費、退休金外，尚應給付三個月之補償金，爰為第三項之規定。</p> <p>三、私部門之復職方面，若事業單位恢復內部人員之職務顯有困難，勞雇雙方得以合意方式協商解決爭議，為避免受僱人於合意內容協議時處於弱勢，就合意內容明定最低保障之宣示規定，除六個月以上之補償金總額外，另應包括資遣費、退休金，爰為第四項之規定：</p> <p>（一）適用勞動基準法之受僱人，不低於勞動基準法及勞工退休金條例關於資遣費、退休金之計給標準。</p> <p>（二）不適用勞動基準法之受僱人，不低於依其適用法規（如學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例、各機關學校聘僱人員離職給與辦法等）關於退休金、資遣費之計給標準。</p> <p>（三）至如無勞動法令或其他法規適用之受</p>



	<p>僱者，其退休金、資遣費從其契約約定。</p> <p>四、上開補償之給付時點，由勞雇雙方約定之，如未約定者，雇主應於契約終止時給付之。另，如雇主有拒絕受僱人復職之情形，因已涉違反勞動契約，損及其勞動權益，第四項規定不影響受僱人得依勞動基準法第十四條規定主張終止契約及請求資遣費之權利。</p> <p>五、為使揭弊者得有合理時間另尋工作，明定雇主應依其為第十五條第一項各款行為日前一日之六個月平均工資為基準，提供待業補償金，爰為第五項之規定。</p> <p>六、考量私企業內部高階人員或保險從業人員、房仲人員等亦有為內部揭弊之可能，而前開特定行業人員與企業間係屬委任關係，無勞動法規之適用，本法為提供內部受委任人員工作權之保障，就編制內固定支領俸（薪）給之受委任人員亦得請求待業補償金，如為企業編制外之外部委任關係，如法律顧問、會計師等則不在本項適用範圍，爰為第六項之規定。</p>
<p>第十八條 違反第十五條第一項規定者，其具有公務員身分者，按其情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處；未具公務員身分之人、法人、團體者，由各目的事業主管機關處新臺幣五萬元以上五百萬元以下罰鍰，但其他法律有較重之處罰規定者，從其規定。</p> <p>前項後段情形，各目的事業主管機關得限期命其改善，屆期不改善者，按次處罰。</p>	<p>一、參酌公務人員行政中立法第十六條規定，就公務員對揭弊者施以報復性不利人事措施者，應按其情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處；未具有公務員身分之自然人、法人或團體，由揭弊案件之目的事業主管機關依違反情節處以行政罰鍰。</p> <p>二、如揭弊案件目的事業主管機關不明或涉及數個主管機關權責，而無法確定裁罰機關者，由法務部依第二條第二項確定主管機關。</p> <p>三、依行政罰法第二十四條規定，為達嚇阻效用，對施以報復行為之行為人，應予從重處罰，如一行為違反二以上行政法規時，罰鍰從重，如各單行法規所定之裁罰種類與本法不同者，則得併為裁處。故各單行法規如定有罰鍰以外之其他裁罰，如勞動基準法第八十條之一、職業安全衛生法第四十九條規定，對於違規之事業單位或事業主得公布名稱、負責人姓名，得併予</p>

<p>第十九條 揭弊者向受理揭弊機關之陳述內容涉及國家機密、營業秘密或其他依法應保密之事項者，不負洩密之民事、刑事、行政及職業倫理之懲戒責任。其因揭弊向律師徵詢法律意見者，亦同。</p>	<p>處罰。</p> <p>一、揭弊者揭弊時若向受理揭弊機關洩漏依法應保密之事項者，是否屬刑法第二十一條之「依法令之行為」而不罰，尚有爭議，為明確化，爰參酌美國立法例，為本條之規定。至於向辦案人員以外之人洩密者，仍應負刑責，固不待言。</p> <p>二、揭弊者於揭弊前或揭弊後向律師徵詢法律意見時，因而洩漏國家機密或營業秘密者，事關揭弊者權益之保障，亦應免責，爰參照美國立法例，為本條後段之規定。</p> <p>三、揭弊者向第六條之受理人員或法人揭弊時，應自行過濾機密事項，否則若有洩密，仍應負法律責任，不受本法保護。</p>
<p>第二十條 揭弊者係揭弊內容所涉犯罪之正犯或共犯，且符合證人保護法第三條及第十四條第一項之要件者，得依同法第十四條第一項予以減輕或免除其刑，不受該法第二條所列罪名之限制。</p> <p>機關受理前項經法院判決免除其刑確定之揭弊者申請再任公職案件時，得不受公務人員任用法第二十八條第一項第四款之限制。</p>	<p>一、揭弊者若有到場作證且符合證人保護法第十四條第一項之規定，則所涉罪名不受證人保護法第二條之罪名之限制，亦得享有刑責減免之寬典，參酌兒童及少年性剝削防制條例第十一條及人口販運防制法第二十三條之規定，爰為第一項規定。</p> <p>二、按公務人員任用法第二十八條第一項第四款規定「有下列情事之一者，不得任用為公務人員：……四、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案」，為鼓勵正犯或共犯中之公務員勇於揭弊，並保障其免職後申請再任公職之權益，爰為第二項之規定。本項僅提供揭弊者再任公職之申請權利，至於受理任職機關仍得依個案裁量，審酌准否再任公職。</p>
<p>第二十一條 揭弊者符合證人保護法第三條之要件者，其本人或其配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人，得依該法施以人身安全之保護措施，不受該法第二條所列罪名之限制。</p> <p>意圖妨害或報復受本法保護之揭弊者揭發弊端、配合調查或擔任證人，而向揭弊者或其配偶、直系血親、其他身分上或生活上有密切關係之人實施犯罪行為者，依其所犯之罪，加重其刑至二分之一。</p>	<p>一、為擴大保護範圍，避免被揭弊者以揭弊者密切關係之人之人身安全相脅，本條所稱揭弊者之密切關係之人，其範圍係指具揭弊者之配偶及直系血親之身分者，無待舉證即有受保護之適格；其餘有密切關係之人除參酌證人保護法施行細則第三條所稱「密切利害關係之人」以親等之遠近為判斷依據外，尚應就個案審酌其是否與揭弊者實際上有緊密之身分上或生活上關係為判斷，爰參酌證人保護法將揭弊者之密切關係人列入人身保護範圍，於第一項明定揭弊者若有到場作證，即可獲證人保護法</p>

	<p>之人身安全保護措施，所涉罪名不受該法第二條之限制。</p> <p>二、為強化揭弊者之人身安全保護，參酌證人保護法第十八條之規定，明定對於揭弊者及其密切關係之人實施犯罪者，加重刑罰，爰為第二項之規定。</p>
<p>第二十二條 揭弊者依本法所受之保護，不因下列情形而喪失：</p> <p>一、所揭露之內容無法證實。但明顯虛偽不實或檢舉行為經以誣告、偽證罪判決有罪者，不在此限。</p> <p>二、所揭露之內容業經他人檢舉或受理揭弊機關已知悉。但案件已公開或揭弊者明知已有他人檢舉者，不在此限。</p>	<p>一、揭弊者若係基於有事實合理相信而揭弊，非明知不實或出於惡意，縱經調查後查無實據仍應受保護，否則將使揭弊者退怯而不願挺身揭弊。惟若檢舉之內容明顯虛偽不實或空泛時，為避免浪費調查資源，間接助長造假文化，自不應受本法保護，爰為第一款之規定。</p> <p>二、針對非首位檢舉之揭弊者，雖其所提供之消息與首位揭弊者有所重複，惟若其因而遭受不利之人事措施，其權益仍應受保護，爰參酌美國立法例，為第二款本文之規定。另考量國家資源衡平分配，對已公開或明知他人已檢舉之案件而再為檢舉者，恐有濫訴或以獲取不當利益為目的之虞，而徒增值查資源之浪費，爰為第二款但書之規定。</p>
<p>第二十三條 依相關法規公部門得就揭弊行為給與獎金者，其獎金給與基準及相關事項之規定，由各目的事業主管機關定之。</p> <p>前項情形，私部門就其內部規章得給與獎金者，從其規定。</p> <p>任職之政府機關（構）、法人、團體或雇主對於揭弊者依法令所得領取之檢舉獎金，不得主張扣抵。</p>	<p>一、檢舉獎金之領取與本法所提供之保護，條件容有不同，故宜由目的事業主管機關，於單行法規中明定其給與基準與其他相關事項，爰訂定第一項。惟因公務員之獎金發給，涉及行政院待遇決策權行使，且公務員執行本職業務知有不法，本即具有告發義務，不宜再行發給獎金。為免引致獎金發給爭議，各目的事業主管機關訂定上述獎金給與標準及相關事項規定，不得引據本條作為法律授權依據及公務員執行本職業務所為揭弊行為發給獎金之合理性理由。</p> <p>二、揭弊者依法令領取揭弊獎金，與任職之政府機關（構）、法人、團體或雇主依第七條第三項對揭弊者所負之損害賠償責任無涉，為免上開雇主等以揭弊者因揭弊行為已領有檢舉獎金主張扣抵之抗辯，爰為第二項之規定。</p>
<p>第二十四條 揭弊者保護官，就主管機關調查</p>	<p>參照消費者保護法第五十三條之規定，揭弊者</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

<p>認定為揭弊通報事由或揭弊者所屬事業單位或機關（構）有違反本法規定之行為，且情節重大者，得向法院訴請停止或禁止該行為。</p> <p>前項訴訟免繳裁判費。</p>	<p>保護官就主管機關調查認定為揭弊通報事由或揭弊者因所屬事業單位或機關（構）之違反本法規定之行為，且情節重大者，得向法院提起公益訴訟。</p>
<p>第二十五條 本法施行細則，由行政院會同司法院、考試院定之。</p>	<p>因本法對於揭弊者之保護涉及法院審理程序及公務員保障等規範，爰由行政院會同司法院及考試院訂定施行細則。</p>
<p>第二十六條 本法自公布後一年施行。</p>	<p>明定本法自公布後一年施行。</p>