

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國110年4月21日印發

院總第 336 號 委員提案第 26376 號

案由：本院委員徐志榮等 18 人，鑒於歷來企業及政府機關不法情事層出不窮，危害國家公共利益甚至損及人民權益。雖部分法規已有吹哨者揭弊通報規定，然分散式之立法，而無一套完整的受理、調查、處理、保護機制，對於勇於檢舉之吹哨者權益保障並不周全；更有甚者，還曾發生吹哨者反遭原單位清算、霸凌等情事。為避免不法情事所造成之損害繼續擴大，造成國民之生命、身體及財產等相關權利之損害，同時保護揭弊者之權益，並建立揭弊機制之立法規範，以鼓勵其揭發重大不法之事項，以利建立廉能政府、維護社會公義，爰擬具「公益揭弊者保護法」草案。是否有當？敬請公決。

提案人：徐志榮

連署人：李德維 吳怡玓 鄭天財 Sra Kacaw 廖國棟

廖婉汝 謝衣鳳 孔文吉 費鴻泰 鄭麗文

陳超明 吳斯懷 翁重鈞 溫玉霞 呂玉玲

陳雪生 魯明哲 蔣萬安

## 公益揭弊者保護法草案總說明

我國公、私部門歷來所發生之弊案連連，造成國民之生命、身體及財產等相關權利之損害，影響公共利益甚巨大，而相關揭弊者常常於事後遭到原單位懲處、霸凌，甚至是被革職，影響揭弊者及其家人之生命財產安全，顯見我國法制未能提供揭弊者完善之保障，以致願意勇於出面揭發之揭弊者越來越少，長久下來將阻礙國家發展、影響人民權益。

我國目前有關揭弊者之保護散見於各法，如水汙染防制法、金融業各檢舉獎勵辦法、證人保護法等等，欠缺統一之標準與規範之整體性，故實有制定專法之必要，以保障揭弊者之權益、並使揭弊者能免於恐懼，勇於揭露不法，爰擬具公益揭弊者保護法條文草案：

本法草案共計十九條，要點如下：

- 一、立法目的及法條適用順序（草案第一條）
- 二、主管機關及所訂事項所涉及之各目的事業主管機關（草案第二條）
- 三、揭弊事由（草案第三項）
- 四、第一層及第二層受理揭弊機關（草案第四條及第六條）
- 五、揭弊者及其應遵循之揭弊程序（草案第五條）
- 六、禁止不利人事措施原則、不利人事措施之情形、針對不利措施之救濟程序與舉證責任分配、違反不利人事措施之處罰、相關之賠償及補償（草案第七條至第十一條）
- 七、揭弊者保密義務之豁免（草案第十二條）
- 八、揭弊者揭弊內容所涉犯罪之正犯或共犯，於一定要件下，得予以減輕或免除其刑（草案第十三條）
- 九、揭弊者人身安全之保護（草案第十四條）
- 十、揭弊者身分保密之程序（草案第十五條）
- 十一、揭弊者權益維持原則及喪失保護之情形（草案第十六條）
- 十二、揭弊獎金由各目的事業主管機關另訂規範（草案第十七條）
- 十三、施行細則訂定之主管機關（草案第十八條）
- 十四、本法施行日期（草案第十九條）

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、明定本法立法目的係為保障公共利益、追究不法行為並維護揭弊者之權益。</p> <p>二、有關揭弊者之揭弊程序及保護。</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>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>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，為免爭議，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>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、重大管理不當、浪費公帑、濫用權勢，或對國民健康、公共安全造成具體危險之行為。</p>	<p>定義弊案之內涵，凡影響政府廉能之不法資訊揭露、對社會有重大危害、影響市場與公共利益者，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，並包括其他重大管理不當、浪費公帑、濫用權勢之行為，或對國民健康、公共安全造成具體危險之行為。</p>
<p>第四條 本法所稱受理揭弊機關如下：</p> <p>一、公部門之政府機關（構）主管、首長或其指定人員、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。</p> <p>二、檢察機關。</p> <p>三、司法警察機關。</p> <p>四、目的事業主管機關。</p> <p>五、監察院。</p> <p>六、政風機構。</p> <p>揭弊者為現役軍人或情報人員，其揭弊</p>	<p>一、明定本法所稱受理揭弊之機關。</p> <p>二、規範第一項第一款之人員得為受理揭弊機關，係為給予政府機關（構）自我檢討改正與內部查證不肖份子之機會。</p> <p>三、第一項第六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。</p> <p>四、第二項所稱現役軍人，係參考軍事審判法第二條，指依兵役法或其他法律服現役之軍官、士官、士兵；所稱情報人員，係依</p>

<p>限於向前項第一款、第二款、第五款或第六款之機關（構）、人員為之，始受本法保護。</p> <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> <p>一、涉及密、機密等級事項，應向第一項第二款或第五款之機關為之。</p> <p>二、涉及絕對機密及極機密等級事項，應向最高檢察署為之。</p> <p>受理揭弊機關，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>	<p>國家情報工作法第三條，指情報機關所屬從事相關情報工作之人員。前開人員均有其特殊之服從性質，且其職務經常涉及國家安全，故提出揭弊之第一層受理機關應予限縮，以具有對外獨立性的檢察與監察機構、內部主管、首長或其指定人員及軍情機關之政風機構為限。</p> <p>五、揭弊內容涉及國家機密保護法所定之機密等級事項者，依其機密等級，分別向第一項第二款、第五款機關以及最高檢察署為之。</p>
<p>第五條 本法所稱揭弊者如下：</p> <p>一、公部門揭弊者：指公務員或接受政府機關（構）僱用、委任而從事工作獲致報酬之內部人員，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所列之弊案，具名向前條第一項受理揭弊機關提出檢舉者。</p> <p>二、私部門揭弊者：指接受公司、獨資或合夥商號、非法人團體、財團法人或社團法人之僱用、委任而從事工作獲致報酬之內部人員，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之揭弊事由，具名向前條第一項第一款至第四款之受理揭弊機關提出相關之事證或真實資訊者。</p> <p>前項第一款所稱揭弊之公務員，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。</p>	<p>一、公部門揭弊：公務員採最廣義之公務員定義，即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。此外，因承攬契約、委任契約而提供勞務給政府機關（構）之工作者或其受僱人、派遣人員，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。復因各公務機關（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。</p> <p>二、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，尚包括因承攬、委任而提供勞務之人。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。</p> <p>三、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。另為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</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>揭弊者經受理揭弊機關受理調查後為查無實據之結案通知後，再向前項人員或法人揭弊者，以該案另經起訴、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>前二項之揭弊內容，不適用第十二條規定。</p>	<p>無具體內容，自不受保護。</p> <p>一、向民意代表、媒體業與民間公益團體揭弊，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甚大，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第一層受理揭弊機關具名提出揭弊，經第一層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，始例外得向第二層之人員與機關（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，復向第二層機關進行外部揭弊時，自其初始向第一層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，先向第二層揭弊，或同時向第一層及第二層之人員與機關（構）揭弊，或在第一層受理揭弊機關依法調查期間，復向第二層或其他人洩漏揭弊內容，均不受本法保護。但同時向同一層之不同機關（構）揭弊者則仍受保護。</p> <p>四、若揭弊案件業經第一層之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，在第二層揭弊之情形下，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，爰於第二項明定以案件獲有起訴、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>五、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，爰為第三項之規定。</p>
<p>第七條 政府機關（構）、法人或團體、個人，不得因第五條第一項所列公務員或從事工作獲致報酬之人（下稱內部人員）有下列行為，而意圖報復對其採行不利之人事措施：</p> <p>一、揭發第三條所列揭弊事由之弊案。</p>	<p>一、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；所稱從事工作獲致報酬之內部人員，包含第五條第一項各款所</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人事措施後，依法提起救濟。

前項所稱不利之人事措施，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、無故揭露揭弊者之身分。

因第一項各款行為而受不利人事措施之內部人員得為下列請求：

- 一、回復其受不利人事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、受人事不利措施期間俸（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，及遭受不利人事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。

稱接受政府機關（構）僱用、委任及接受公司、獨資或合夥商號、非法人團體、財團法人或社團法人之僱用、委任之人。

- 二、第二項明訂前項所稱不利人事措施，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。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，一併列入不利人事措施之範疇，為第五款之規定。

- 三、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人事措施而為救濟時，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，故依照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。

- 四、具公務員身分之內部人員為第三項請求權時，因涉及現有公務員保障制度，其損害賠償請求權之行使應依本法第九條第二項時效之規定為之，始得適用第八條舉證責

	<p>任分配原則及第九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，自不受第九條第二項短期時效之限制，亦不得援引前開第八條及第九條第一項之規定。</p> <p>五、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、交通費、差旅費、律師費等。</p> <p>第三項第四款所稱非財產上之損害包含身體、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。</p> <p>六、第五項所稱訂有禁止揭弊條款者，該約定無效，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>七、參酌公務人員任用法第二十八條第三項規定，揭弊者於遭受不利人事措施期間所為之職務行為，不因其原受不利人事措施救濟成功而失其效力。</p>
<p>第八條 前條第二項所定不利人事措施之爭議，應先由受不利人事措施之內部人員證明下列情事：</p> <p>一、有前條第一項各款之行為。</p> <p>二、有遭受前條第二項之不利人事措施。</p> <p>三、第一款行為之發生時間在前款不利人事措施之前。</p> <p>內部人員為前項證明後，該等人事措施推定為有違反前條第一項規定。</p>	<p>參酌水污染防治法第三十九條之一第三項就舉證責任轉換規定為雇主對於該不利處分與第一項規定行為無關之事實，負舉證責任。係對消極事實舉證，且欠缺受僱人之證明責任，爰參考美國立法例，採取積極之舉證責任分配，且不限於司法訴訟階段始有適用，揭弊者因不利人事措施提起行政救濟時，亦應依本條規定為舉證責任之分配，爰為第一項、第二項之規定。</p>
<p>第九條 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，主張其有第七條第一項各款之行為，而遭移送或受有不利人事措施者，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七條第二項第一款至第四款不利人事措施所生同條</p>	<p>一、公務員遭受不利人事措施依法提起救濟時，如主張該不利人事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人事措施時，應依其原有身分別適用法令提起救濟，如依公務人員保障法規定先行提</p>

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；因第七條第二項第五款不利人事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。

具公務員身分之內部人員主張其因有第七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，亦得請求第七條第三項第三款及第四款之賠償，並準用前項時效之規定。

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。

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，作成不利人事措施救濟成功者，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，公務員就遭受不利人事措施期間所受損害，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人事措施之結果，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。

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。

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，惟此時應不得援引第八條舉證責任分配之規定。

第十條 未具公務員身分之內部人員因受不利人事措施所生第七條第三項之請求權，自知悉事實發生之日起，六個月間不行使而消滅。

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。

依第七條第三項第一款復職顯有事實上

一、為使法律關係早日確定且避免事證消失，參酌第九條第二項及第四項，爰為第一項、第二項之規定。

二、私部門之復職方面，為降低雇主從事不法行為之動機，規範事業單位恢復內部人員之職務顯有困難，應課予雇主補償受僱人 10 個月薪資以上補償金以及給付相關勞動



之困難時，雇主應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、退休金及十個月以上薪資之補償金，合意終止勞務契約。

前項補償金依受僱人為第七條第一項各款行為之前一月工資計算。

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，得準用前二項規定請求十個月以上之補償金。但契約約定有利於內部人員者，從其約定。

法規所訂之資遣費、退休金等，方得合意終止勞務契約：

- 三、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，第三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。
- 四、為使揭弊者得有合理時間另尋工作，明定雇主應依其為第七條第一項各款行為前一月之工資為基準，提供十個月以上之待業補償金，爰為第四項之規定。
- 五、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，爰為第五項之規定。

第十一條 違反第七條第一項規定者，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。

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。

- 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。
- 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。
- 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>第十二條 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>前項規定揭弊者之真實姓名及身分資料，受理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，其簽名得以指印代之。</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。除法院、檢察機關或監察院有調查、審判、彈劾權者，基於案件審理之必要外，不得閱覽之。</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，不無爭議。為明確化，爰參酌美國立法例，為本條之規定。</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、針對揭弊者有遭受危害之虞之案件，受理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>四、針對揭弊者有遭受危害之虞之案件，有真實身分資料之文件應加密封存，並限制除了檢察機關機於調查權、法院基於審判權、監察院基於彈劾權，於案件審理之必要性外，其他機關不得閱覽。</p>
<p>第十三條 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。另揭弊者因正犯或共犯行為經判決有罪，仍不影響其得受第七條至第十條之保護權益。</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>第十四條 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</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的人身安全相脅，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</p>

<p>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>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分身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>第十五條 受理揭弊機關及其承辦調查、稽查人員或其他依法執行該相當職務、業務之人，對於揭弊者之身分應予保密，非經揭弊者本人同意，不得無故洩漏於被揭弊對象或他人。</p>	<p>本條之規定屬於保護他人權利之法律，至於違反本條之民刑事責任，宜由法院依民事侵權行為法則及刑法之洩密罪構成要件認定之。</p>
<p>第十六條 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、檢舉行為經以誣告、偽證罪判決有罪、未提供弊案相關之事證、真實資訊、出於獲利或損害他人之不當目的者，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。惟若檢舉之內容明顯虛偽不實、空泛或未提供弊案相關事證時，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。另考量國家資源平衡分配，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，而徒增偵查資源之浪費，爰為第二款但書之規定。</p>
<p>第十七條 揭弊行為得給與獎金者，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>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</p>

立法院第 10 屆第 3 會期第 9 次會議議案關係文書

	<p>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>第十八條 本法施行細則，由行政院會同司法院、考試院、監察院定之。</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、考試院及監察院訂定施行細則。</p>
<p>第十九條 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>