



我國吹哨者保護法制初探 ——以私部門為例

■ 國家文官學院政風室主任及國立空中大學兼任副教授 李志強

吹哨者（whistleblower）一詞乃源自英國警察吹哨子示警的行為，當發現罪犯時，英國警察會以吹哨子方式引起同事或民眾注意；由於吹口哨在西方係引起公眾注意之方式，可讓大家察覺到不易被發現的問題，所以將舉發弊端之人稱為「吹哨者」，現在則泛指內部員工挺身揭弊的代名詞。在此不禁令人好奇的是，我國現行法制面是否設有保護吹哨者機制？若有，其相關條款又為何？為協助各界釐清疑慮，進而保護自身權益，以下將歸納說明相關規定並提出建言。

我國現行法制

由於公私部門性質不同，我國現行採取分別立法模式，在公部門吹哨者的保護部分，如《獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法》第 12 條明定，檢舉人之安全，應予保護，對檢舉人威脅、恐嚇或其他不法行為者，應依法嚴懲。本辦法修正條文經行政院於 105 年 3 月 16 日公布施行，法務部亦配合修正給獎基準，目的即是為了健全肅貪法制，鼓勵民眾勇於檢舉，本次修法除調整獎勵檢舉之罪名範圍外，同時修正不給與獎金之情形及擴大檢舉獎金之給與範圍等。在私部門部分，我國目前並無專法，而是散見在不同法規中。有關保護內部員工揭弊之主要條文歸納如下：

一、《勞動基準法》

第 74 條規定勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。（第 1 項）雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。（第 2 項）主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。（第 5 項）違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

（第 6 項）主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。（第 7 項）

為期有效落實前述規定，本法第 79 條第 3、4 項明文，違反者處新臺幣（下略）2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

The screenshot shows the official website of the National Laws and Regulations Database. The main content area displays the 'Labor Standards Act' (勞動基準法). Key information includes the title, the date of the latest amendment (107.01.31), and the classification (Administrative > Labor > Labor Conditions and Employment Equality). The page also lists various articles, including Article 74, 79, and 80, which detail the rights of workers to report violations and the penalties for employers who retaliate against whistleblowers.

勞動基準法清楚規範吹哨者保密權益與違法者罰則。（圖片來源：全國法規資料庫，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001#>）

二、《勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法》

本辦法係依據《勞動基準法》第 74 條第 7 項所訂定，除界定檢舉人範圍、提出檢舉方式、不予處理情形及受理檢舉機關（構）處理期限外，如第 6 條規定，受理檢舉機關（構）對於檢舉人之姓名、聯絡方式或其他足資辨別其身分之資訊應予保密。

三、《勞工退休金條例》

本條例第 40 條規定，為確保勞工權益，主管機關、勞動檢查機構或勞保局必要時得查對事業單位勞工名冊及相關資料。（第 1 項）勞工發現雇主違反本條例規定時，得向雇主、勞保局、勞動檢查機構或主管機關提出申訴，雇主不得因勞工提出申訴，對其做出任何不利之處分。（第 2 項）

四、《食品安全衛生管理法》

本法第 50 條明揭，雇主不得因勞工向主管機關或司法機關揭露違反本法之行為、擔任訴訟程序之證人或拒絕參與違反本法之行為而予解僱、調職或其他不利之處分。（第 1 項）雇主或代表雇主任使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。（第 2 項）

行政院公報

第 023 卷 第 088 期 20170515 衛生勞動篇

勞動部令
勞動條 1 字第 1060130982 號

訂定「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」。
附「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」

部長 林美珠

勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法

- 第 一 條 本辦法依勞動基準法（以下簡稱本法）第七十四條第七項規定訂定之。
- 第 二 條 本辦法所稱檢舉人如下：
一、發現事業單位違反本法或其他勞工作法規定，而提出申訴之事業單位內部勞工。
二、前款以外，發現事業單位違反本法或其他勞工作法規定，而提出檢舉之人。
- 第 三 條 檢舉人檢舉違反本法或其他勞工作法規定之案件，得以書面或言詞敘明下列事項，向主管機關或檢查機構（以下簡稱受理檢舉機關（構））提出：
一、檢舉人姓名、聯絡方式及檢舉日期。
二、被檢舉事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及營業地址。
三、涉嫌違反本法或其他勞工作法規定之具體事項及相關資料。
前項所定書面，包括電子郵件及傳真。
第一項第一款所定聯絡方式，包括電話、地址、傳真號碼或電子郵件位址等。
檢舉人以言詞檢舉者，應由受理檢舉機關（構）作成紀錄。
受理檢舉機關（構）對檢舉事項無管轄權者，於確認有管轄權之主管機關或檢查機構後，應即移送有管轄權之主管機關或檢查機構，並通知檢舉人。
- 第 四 條 檢舉人檢舉違反本法或其他勞工作法規定之案件，有下列情形之一者，受理檢舉機關（構）得不予處理：
一、未具名。
二、未具聯絡方式。
三、無具體內容。
四、冒用他人身分提出檢舉。
五、同一事由，經予適當處理，並已明確答覆者。

行政院公報

第 023 卷 第 088 期 20170515 衛生勞動篇

- 第 五 條 受理檢舉機關（構）對於第三條之檢舉應迅速確實處理，並於六十日內將處理情形，以書面通知檢舉人。但無法以書面通知者，得以其他方式為之。
- 第 六 條 受理檢舉機關（構）對於檢舉人之姓名、聯絡方式或其他足資辨別其身分之資訊，應予保密。但有下列情事之一者，不在此限：
一、同一檢舉事項，於依勞資爭議處理法進行之調解、仲裁、裁決或依法提起民事訴訟程序，已為被檢舉人知悉或可得知悉。
二、經檢舉人及檢舉案件之當事人，認無保密之必要。
受理檢舉機關（構）對於前項所定保密之資訊，應以密件保存，並禁止第三人閱覽或抄錄。
- 第 七 條 受理檢舉機關（構）受理檢舉案件，於辦理檢舉文書之分文、保管、封發及歸檔等事項，應指定專人或檔案管理單位主管管理。
- 第 八 條 受理檢舉機關（構）所屬公務員或相關單位發現檢舉案件外洩、案卷遺失及可能洩漏檢舉人身分等情事，應立即陳報機關（構）首長或其授權人員，並通知政風單位協助研採緊急處理措施。
- 第 九 條 本辦法自發布日施行。

本則命令之總說明及對照表請參閱行政院公報資訊網（<http://gazette.nat.gov.tw/>）。

配合《勞動基準法》第 74 條規定，勞動部於 106 年 5 月 15 日發布「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」，明定檢舉案件之保密以及相關處理事項等規範。（圖片來源：勞動部，<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/32259/>）

五、《食品安全衛生檢舉案件處理及獎勵辦法》

本辦法乃依據《食品安全衛生管理法》第 43 條第 2 項規定所訂定，除規範檢舉人得以書面、言詞、電子郵件或其他方式向主管機關提出檢舉外，還要求主管機關應迅速確實處理及 30 日內回覆檢舉人等規定。為鼓勵民眾檢舉，若因檢舉而查獲違法者，主管機關得發給檢舉人至少罰鍰實

收金額 20% 之獎金；違反《食品安全衛生管理法》第 15 條第 1 項第 7 款（攙偽或假冒）、第 8 款（逾有效日期）、第 10 款（添加未經中央主管機關許可之添加物）規定者，得發給檢舉人至少罰鍰實收金額 50% 之獎金。此外，主管機關得視檢舉內容及對案件查獲之貢獻程度，另發給 10 萬元以上 2 百萬元以下之獎金；檢舉人若現為或曾為被檢舉人之受僱人者，其獎金上限得提高至 4 百萬元。

食品安全衛生檢舉案件處理及獎勵辦法



為保護吹哨者，第 9 條明定主管機關或其他機關對於檢舉人之姓名、年齡、住址、文書、圖畫、消息、相貌、身分資料或其他足資辨別檢舉人之物品，應予保密；如有洩密情事，應依〈刑法〉或其他法律處罰或懲處。（第 1 項）檢舉人因檢舉案件而有受威脅、恐嚇或其他危害行為之虞者，直轄市、縣（市）主管機關應洽請警察機關依法處理。（第 2 項）

六、《職業安全衛生法》

本法第 39 條規定，工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：（一）事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。（二）疑似罹患職業病。（三）身體或精神遭受侵害。（第 1 項）主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。（第 2 項）雇主不得對第 1 項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。（第 4 項）

七、《水污染防治法》

本法與《食品安全衛生管理法》有類似規定，如第 39 條之 1 明揭，事業或污水

下水道系統不得因廢（污）水處理專責人員或其他受僱人，向主管機關或司法機關揭露違反本法之行為、擔任訴訟程序之證人或拒絕參與違反本法之行為，而予解僱、降調、減薪或其他不利之處分。（第 1 項）事業或污水下水道系統或其行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，無效。（第 2 項）

另為避免吹哨者遭受報復，本法條第 3 項規定，事業或污水下水道系統之廢（污）水處理專責人員或其他受僱人，因第 1 項規定之行為受有不利處分者，事業或污水下水道系統對於該不利處分與第 1 項規定行為無關之事實，負舉證責任，此即是將舉證責任轉換至雇主。第 4 項則設有「窩裡反」條款，如廢（污）水處理專責人員或其他受僱人曾參與依本法應負刑事責任之行為，而向主管機關揭露或司法機關自白或自首，因而查獲其他正犯或共犯者，減輕或免除其刑。

八、《性別工作平等法》

本法第 36 條明文，雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解

僱、調職或其他不利之處分。第 37 條第 1 項還設有「輔訟條款」，亦即受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

結語

從本文可知，我國在相關法規雖有吹哨者保護條款，但在缺乏專法的情況下，不同的法規在保護對象、適用情事及保護機制等均有所不同，且多是偏重於身分保密或禁止不利對待部分，其中又以《食品安全衛生檢舉案件處理及獎勵辦法》較為周延，因設有人身安全保護條款。

綜上，現行法制似難發揮鼓勵吹哨者勇於揭弊之效。相較於鄰近國家，如日本定有《公益通報者保護法》，韓國則是《公益揭弊者保護法》，為符合世界潮流及因應實際需要，法務部積極研擬《揭弊者保護法》草案，但因正在研議公私合併立法，所以法案名稱未定。對此，依作者淺見，因公私部門性質有別，又涉及許多其他法規，故若以特別法方式立法，制定一套基本保護原則，將可避免法規競合之困擾，也真正落實保護吹哨者之目的。

