

## 揭弊者保護法草案總說明

制定揭弊者保護專法為反貪腐之重要機制，亦為國際間衡量國家廉能之重要指標。聯合國反貪腐公約明定反貪腐政策應促進社會參與，並體現法治、廉正、透明度等原則，對出於善意及具合理事證之檢舉人，提供保護之適當措施，避免遭受不公正待遇。各先進國家多已制定揭弊者保護專法彰顯其國家對於廉能政府之重視，立法宗旨均為鼓勵及保護知悉弊案而勇於出面舉發貪腐行為之人士，以達促廉反貪之目標。

鑒於弊案類型多元、案件結構錯綜複雜，公部門之弊端與私企業之不法行為界線難以一分为二，而私企業中之上市上櫃公司基於公司治理、永續發展藍圖，本即負有較高之企業社會責任，爰以上市上櫃公司先行為私部門之適用範疇，推動公私合併之揭弊者保護法案，提供安心吹哨之保護措施、型塑揭弊者正面形象之價值觀，進而建構貪污零容忍之社會氛圍。為鼓勵及保護揭露影響公共利益不法資訊者，以有效打擊政府機關與私人企業內部不法行為，使人民能免除恐懼勇於揭弊，爰擬具「揭弊者保護法」(以下簡稱本法)草案，其要點如下：

- 一、揭弊本法立法目的及主管機關。(草案第一條及第二條)
- 二、公、私部門揭弊範圍、受理揭弊機關、揭弊者、揭弊程序。(草案第三條至第六條)
- 三、禁止不利措施原則、不利措施定義、救濟內容與程序、舉證責任分配及報復性行為人之責任。(草案第七條至第十一條)
- 四、揭弊者法律責任減免要件。(草案第十二條及第十三條)
- 五、揭弊者人身安全之保護。(草案第十四條)
- 六、揭弊者身分保密之保護。(草案第十五條)
- 七、揭弊者權益維持原則及揭弊案件不予處理之例外情事。(草案第十六條)
- 八、檢舉獎金由各目的事業主管機關另定規範。(草案第十七條)
- 九、本法施行細則由行政院會同司法院、考試院訂定。(草案第十八條)



## 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揭弊，並有利於不法行為訴追之揭弊者之權益，不及於私人紛爭案件。</p> <p>二、本法採公部門與私部門合併立法之方式，所稱揭弊者限於機關(構)「內部人員」，並藉此與不限內、外部人均得為「檢舉」之概念有所區別。</p> <p>三、因內部人員對弊端之發生與經過有第一手之資料，若能主動揭發，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，然因其屬於被揭弊者之部屬或員工，可能遭受解僱、降級、減薪等報復措施，故有立法保護之必要，爰為第一項規定。</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律競合時，原則依本法規定為之。但其他法律之規定對於揭弊者如有較有利之保護規定者，則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律請求同時適用相同類型之保護措施，爰為第二項規定。故本法第三條弊案範圍以外部分，非本法保護範圍，其他法律如有提供保護措施，自應予以適用，併予敘明。</p> <p>五、上開說明已就「揭弊」與「檢舉」之概念明確區分，則一般檢舉程序、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十三條之減刑規定得同時為法院</p>

	<p>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，由主管機關確定之。</p>	<p>一、第一項定明本法之主管機關為法務部。</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、各項檢舉獎金之訂定與發放等)之執行，均可能涉及各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。另為鼓勵內部人員勇於提出揭弊，及提升對揭弊保護之認知，各目的事業主管機關得參酌二〇一九年歐盟揭弊者保護指令第二十條，增設法律諮詢等措施。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，明定目的事業主管機關有爭議時，由主管機關法務部確定之原則，爰為第二項規定。</p> <p>三、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，併予說明。</p>
<p>第三條 本法所稱弊案如下：</p> <p>一、故意犯刑法瀆職罪章之罪。</p> <p>二、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、公職人員利益衝突迴避法得處以罰鍰之違規行為。</p> <p>五、法官法第三十條第二項第七款或</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含括之，爰參考美國立法例，為第一項第一款、第二款及第四款之規定。</p> <p>二、第一項第三款所稱「包庇他人犯罪」之行為，以刑法或其他特別</p>

第八十九條第四項第七款之應付評鑑行為。

六、下列各目所定之罪或違規行為：

- (一) 刑法第一百二十二條、貪污治罪條例第十一條之罪。
  - (二) 刑法公共危險罪章、詐欺背信及重利罪章、第二百三十一條之一、第二百九十六條、第二百九十六條之一之罪。
  - (三) 人口販運防制法、兒童及少年性剝削防制條例之罪。
  - (四) 政府採購法之罪。
  - (五) 營業秘密法之罪。
  - (六) 銀行法、保險法、證券交易法、信託業法、金融控股公司法、票券金融管理法、證券投資信託及顧問法之罪。
  - (七) 水土保持法、山坡地保育利用條例之罪。
  - (八) 空氣污染防治法、水污染防治法、廢棄物清理法、毒性及關注化學物質管理法、土壤及地下水污染整治法、環境用藥管理法之罪。
  - (九) 海洋污染防治法之罪。
  - (十) 藥事法、醫療器材管理法、食品安全衛生管理法、傳染病防治法、嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例之罪。
  - (十一) 勞動基準法、勞動檢查法、職業安全衛生法、就業服務法之罪。
  - (十二) 公平交易法第十五條之罪及得處罰鍰之違規行為。
  - (十三) 性騷擾防治法之罪及得處罰鍰之違規行為，性別工作平等法、性別平等教育法得處罰鍰之違規行為。
  - (十四) 身心障礙者權益保障法、老人福利法、兒童及少年福利與權益保障法得處罰鍰之違規行為。
- 七、其他涉及重大公共利益之犯罪、處以罰鍰之違規行為或應付懲戒之行為。

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，如公務員僅係消極之不為舉發者，不在此限。

三、第一項第五款屬司法公正領域，將法官與檢察官之倫理規範亦納入公部門揭弊範圍。

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，考量社會民情需求及避免境外勢力不當侵害我國產業國際競爭力，並整合近年社會矚目之公益通報案件類型，包含違反刑法公共危險、詐欺、人口販運、政府採購、金融、營業秘密、環境保護、衛生福利、勞動、性別平權、兒少權利、弱勢族群法律等涉及重大公共利益之犯罪、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，爰為第一項第六款規定。

五、因應社會變遷，為使主管機關得視實務需要，於第一項第七款訂有概括條款。為使上開概括條款有所依循，爰參考下列基準，適時調整本法保護之弊端項目範圍，並於第二項授權主管機關就第一項第七款之弊案範圍定期檢討、調整或增減弊端：

- (一) 侵害國家法益、社會法益之重大不法行為。
- (二) 涉及不特定多數人利益之犯罪。
- (三) 違反環境保護、食品安全、社會福利、金融秩序等法律，足生損害於公眾之生命、身體、

<p>前項第七款弊案範圍，由主管機關會商相關機關定之，並定期檢討、調整或增減。</p>	<p>健康、財產等利益之虞者。  (四) 維護性別平權、弱勢族群之權益保障。  (五) 其他侵害公共利益，情節重大者。</p>
<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、公部門之政府機關(構)主管、首長或其指定單位、人員；股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司（以下簡稱上市上櫃公司）之主管、負責人或其指定單位、人員。</li> <li>二、檢察機關。</li> <li>三、司法警察機關。</li> <li>四、目的事業主管機關。</li> <li>五、監察院。</li> <li>六、政風機構。</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、第二款或第五款之受理揭弊機關為之。</li> <li>二、涉及絕對機密及極機密等級事項，應向最高檢察署或高等檢察署及其檢察分署為之。</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，包含公部門之政府機關(構)之主管、首長或其指定之單位、人員、上市上櫃公司之主管、負責人或其指定之單位、人員、檢察機關、司法警察機關、目的事業主管機關、監察院及政風機構，揭弊者得依其身分別或揭弊內容之特殊限制，在數有權受理揭弊機關中擇一提出揭弊，均為本法規定之第一層受理揭弊機關。</li> <li>二、為明確私部門適用範圍，參照證券交易法第十四條第五項規定，以「股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司」為本法所稱上市上櫃公司之定義。</li> <li>三、第一項第一款係為給內部自我檢討改正與查證不肖份子之機會。所稱公部門之主管、首長或其指定單位、人員，係指被揭弊者所屬政府機關(構)之內部直屬主管、首長或其指定單位、人員；所稱上市上櫃公司之主管、負責人，依公司法第八條第一項規定「本法所稱公司負責人：在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事。」、第二項規定「公司之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。」。</li> <li>四、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。</li> </ol>

	<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，其揭弊限於向第一項第一款、第二款或第五款之受理揭弊機關為之，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，爰比照刑事訴訟法第四條規定就內亂罪、外患罪及妨害國交罪第一審管轄權專屬高等法院之意旨，規範此類犯罪應向高等檢察署及其檢察分署或具有犯罪調查監督權限之最高檢察署提出揭弊，爰參考美國立法例，為第二項規定。</p> <p>六、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，爰為第三項規定。</p>
<p>第五條 本法所稱揭弊者如下：</p> <p>一、公部門揭弊者：指下列人員之一，有事實合理相信政府機關（構）或其員工、其他公務員，涉有弊案，具名向受理揭弊機關揭弊者：</p> <p>（一）公務員。</p> <p>（二）政府機關（構）自行進用之人員。</p> <p>（三）接受政府機關（構）補助之相對人及其員工。</p> <p>（四）與政府機關（構）具有僱用、定作、委任或其他契約關係而獲致報酬或對價之相對人及其員工。</p>	<p>一、公部門揭弊方面，公務員採最廣義之公務員定義，即參考國家賠償法第二條第一項「依法令從事於公務之人員」之規定，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。惟於政府機關（構）內仍有非依法令從事公務而接觸並知悉政府機關（構）弊案內容之人員，例如政府機關（構）以契約聘僱庶務性工作之人員，或民意代表自費聘用之助理等人，為明確規範適用範圍，爰將與政府機關（構）因承攬契約、委任契約或其他契</p>

(五) 各級民意代表之助理。

二、私部門揭弊者：指下列人員之一，有事實合理信任職或提供勞務對象之上市上櫃公司或其員工，涉有第三條第一項第六款、第七款弊案，具名向前條第一項第一款至第四款之受理揭弊機關提出揭弊者：

(一) 與上市上櫃公司具有僱用、委任或其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。

(二) 技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他性質相類之人。

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，依法令從事於公務之人員。

本法所稱政府機關(構)，指中央與各級地方政府機關(構)、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。

約關係，包含依政府採購法所定工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等契約關係，因而獲有報酬或對價之相對人及其受僱人、派遣人員及接受政府機關(構)補助之內部人員、各級民意代表之助理等，予以具體列舉，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，屬廣義之內部人員揭弊，爰於第一項第一款明定公部門揭弊者之定義。另參照公職人員利益衝突迴避法第三條第二項規定，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。

二、私部門揭弊方面，考量第三條第一項第一款至第五款列舉之弊端法律處罰主體均以公務員為限，故就私部門人員可能涉犯之弊案範圍予以限縮為第三條第一項第六款及第七款為限，爰本條所稱私部門揭弊者，以上市上櫃公司內部人員揭發公司負責人或其員工(含經理人、董監事等高階主管)涉犯第三條第一項第六款及第七款之弊案為限。

三、上市上櫃公司之內部人員並不以具有勞動契約關係之民法上受僱人為限，尚包括屬委任關係之經理人、董監事等高階主管，及其他基於從屬關係提供勞動力之非典型勞工，另建教生等與建教合作機構間雖屬教育學習類型，然仍有實質上參與並提供機構之勞務行為，爰參考勞動事件法第三條第一項第一款、第二款規定，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



	<p>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度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。</p> <p>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，故不屬第一項第一款第一目所稱公務員之範疇，爰參考美國立法例，為第二項規定，但仍為本法被揭弊之對象。</p> <p>六、另就本法所稱之「政府機關(構)」，除各級政府機關(構)外，衡酌行政法人、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，爰於第三項明定本法所稱政府機關(構)範疇。至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，或受理調查後六個月內未獲調查結果</p>	<p>一、向民意代表、媒體業者與公益團體爆料，固亦有預防或減少國家與社會損失之效果，然因其並無</p>

之通知，經促請辦理後於十日內仍未獲回應，得另具名向下列人員或法人揭弊，自其向原受理揭弊機關揭弊時起，依本法規定保護之：

- 一、中央或地方民意代表。
- 二、具公司登記之媒體業者。
- 三、具法人登記之公益團體。

揭弊者經原受理揭弊機關受理調查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、緩起訴、職權不起訴、聲請簡易判決處刑、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。

前二項之揭弊內容，不適用第十二條前段規定。

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。

- 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，或受理案件後六個月仍久懸未結，致揭弊者無從得知案件調查結果之情形時，揭弊者得另具名向第二層之人員或法人提出揭弊。揭弊者對於未獲回應之案件，復向第二層之人員或法人進行外部揭弊時，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，爰為第一項規定。
- 三、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，但經起訴或聲請簡易判決處刑之案件無須經法院判決有罪確定，以提高本法保護之門檻並兼顧啟動保護之時效，爰於第二項明定以案件有起訴、緩起訴、職權不起訴、聲請簡易判決處刑、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，始受本法保護之。
- 四、若揭弊者先向第二層揭弊，或同時向第一層及第二層之機關(構)、人員或法人揭弊，或在第一層受理揭弊機關依法調查期間，復向第二層之人員、法人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)、人員或法人揭弊者則仍受保護。
- 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

	<p>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之對象或具體之內容以代號為之，否則須負洩密責任，不適用第十二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，仍得依第十二條後段保護之，而律師應依刑法第三百十六條、律師法第三十六條、第一百三十條規定就其因業務知悉之秘密，應予保密，爰為第三項規定。</p>
<p>第七條 政府機關(構)、上市上櫃公司、個人，不得因第五條第一項第一款各目、第二款各目所列人員(以下簡稱內部人員)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>二、配合弊案之調查或擔任證人。</p> <p>三、拒絕參與弊案之決定或實施。</p> <p>四、因前三款之作為而遭受不利措施後，依法提起救濟。</p> <p>前項所稱不利措施，指下列情形之一：</p> <p>一、解職、撤職、免職、停職、解約、降調，或不利之考績(成)、懲處、懲罰及評定。</p> <p>二、減薪(俸)、罰款(薪)、剝奪或減少獎金、退休(職、伍)金。</p> <p>三、與陞遷有關之教育或訓練機會、福利、特殊權利之剝奪。</p> <p>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。</p> <p>五、非依法令規定揭露揭弊者之身分。</p> <p>因第一項各款行為而受不利措施之內部人員得為下列請求：</p> <p>一、回復其受不利措施前之職位及職</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；所稱內部人員，包含第五條第一項第一款各目、第二款各目所稱公務員，政府機關(構)自行進用之人員，接受政府機關(構)補助之相對人及其員工，與政府機關(構)、上市上櫃公司具有僱用、委任等契約關係而獲致報酬或對價之相對人及其員工，與政府機關(構)具其他契約關係而獲致報酬或對價之相對人及其員工，各級民意代表之助理，及技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他性質相類之人。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，爰為第一項規定。本法提供之工作權保障，屬事後救濟之損害補償</p>

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各款行為之約定者，其約定無效。

，須待第一項各款行為人因揭弊行為受不利措施，致生損害結果時，方得依其原有身分關係請求救濟。

二、第二項所稱不利措施，依公務員懲戒法或法官法所為之懲戒決定屬司法判決性質，不在本項規範之範圍內。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第一項第六款及第十一款，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；第二款係對俸給薪資、獎金、退休(職、伍)金、或因考績(成)評定所致獎金減損之處分；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，為第五款規定。

三、第三項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，於第四款明定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。

四、內部人員依第三項及第九條第一項、第三項、第十條第二項、第三項時效之規定行使請求權時，得適用第八條舉證責任分配原則及第九條第二項、第十條第四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，自不受第九條第一項、第三項及第十條第二項、第三項短期時效之限制，惟亦不得援引第八條、第九條第二項及第十條第四項之規定。

五、參考美國立法例，為第四項規定。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。

六、參酌民法第一百十一條但書，為

	<p>第五項規定；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。</p> <p>七、參酌公務人員任用法第二十八條第五項規定，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，併予敘明。</p>
<p>第八條 前條第二項所定不利措施之爭議，應先由受不利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、遭受前條第二項之不利措施。</p> <p>三、第一款行為之發生時間在前款不利措施之前。</p> <p>內部人員為前項證明後，該等措施推定為違反前條第一項規定。但任職之政府機關(構)、上市上櫃公司或其主管、雇主證明縱無該等行為，其於當時仍有正當理由採相同之措施者，不在此限。</p>	<p>一、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其所為不利處分與同條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，揭弊者因不利措施提起行政救濟時，應依本條規定為舉證責任之分配，爰為第一項、第二項規定。</p> <p>二、第二項明定雇主得積極舉證反駁，例如受僱人本就有侵占款項之行為，其本就會採取解職之措施，或舉證證明在相同情形下，其他同仁亦將受有相同之不利措施，則其不利之措施即非本法所不許者。所稱「當時」指採取不利措施時之考量因素，不含事後新發生之因素。若日後新發生正當理由始採取之不利措施，則其前一次不利措施之損害賠償計算，自應以新事實之發生日為終止點。</p> <p>三、為有利於第七條第三項各款及第十條第二項請求權之實現，爰於本條及第九條第二項、第十條第四項提供內部人員因第七條第一項各款行為受有不利措施而為救濟時之程序性保障。本條舉證責任分配與第九條第二項、第十條第四項揭弊抗辯優先調查原則之適用範圍，同前條說明四。</p>
<p>第九條 具公務員身分之內部人員因受</p>	<p>一、有關具公務員身分之內部人員受</p>

第七條第二項第一款至第四款不利措施，應依其原有身分關係適用之法律程序提起行政救濟，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)依第二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；自損害發生時起，逾二年者亦同。

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。

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，經懲戒法院審理後，認定其依前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，並準用第一項時效之規定。

第一項及前項請求權之行使，不妨礙依民法、國家賠償法或其他法律所得行使之權利。

法院於第一項、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。第十條第二項、第三項及第八項準用同條第二項之審理期間，亦同。

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，如經行政救濟程序依其主張之揭弊抗辯，作成不利措施救濟成功者，得於機關(構)自行回復原狀或行政救濟成功而獲有理由之決定確定，足認公務員確有因揭弊行為而受不當處遇時，公務員就其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，得行使損害賠償請求權。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；為維法安定性，自因不利措施受有損害時起，逾二年而未請求者，亦不得再依本法提起。如逾前開請求權時效者，內部人員仍得依其他民事法規請求之，爰為第一項之規定。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，亦不得依本法另行請求損害賠償。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。

二、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，法院就前揭認定得依個案審理情形以中間判決或終局判決為之，爰為第二項規定。為符行政訴訟法理，公務員依本法所為之揭弊抗辯，至遲應於行政訴訟第一審事實審言詞

	<p>辯論終結前主張之。</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，於懲戒法院認定公務員依第二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，公務員之財產上損害或信用、名譽等人格權所受損害，亦應給予必要之損害賠償，爰為第三項規定。</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，惟有關第八條舉證責任分配及本條第二項揭弊抗辯應優先調查之適用範圍，同第七條說明四。</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之參考，其意見不拘束法院，法院亦無須就意見內容一一於判決內回應，爰參考美國立法例，為第五項規定。另未具公務員身分之內部人員於第十條第二項、第三項及第八項審理期間亦適用第五項規定。</p>
<p>第十條 未具公務員身分之內部人員因雇主違反第七條第一項規定者，得自知悉其情形之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。</p> <p>前項人員得請求雇主給付其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及不低於三個月工資補償金；其請求權自勞動契約終止時起，六個月間不行使而消滅。</p> <p>未具公務員身分之內部人員因受不利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；自損害發生時起，逾</p>	<p>一、參酌勞動基準法第十四條第一項第六款規定，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，而雇主仍應依法給付資遣費、退休金等規定，爰於雇主違反第七條第一項規定時，賦予未具公務員身分之內部人員得不經預告終止勞動契約之權利。另為及早確認契約關係存續狀態，以避免勞資關係僵持不下，該內部人員應於知悉其情形之日起之三十日之除斥期間內為之。契約終止後，為保障其依法享有之權</p>



二年者亦同。

於行使前二項請求權之救濟程序中，未具公務員身分之內部人員主張其有第七條第一項各款之行為，而受不利措施者，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。

第二項及第三項請求權之行使，適用第八條規定，且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之困難時，雇主得給付受僱人適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及不低於六個月工資補償金，合意終止勞動契約。

第二項及前項之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。

未具公務員身分之內部人員為政府機關(構)、上市上櫃公司編制內支領俸(薪)給而訂有委任契約者，得準用第一項、第二項、第四項至前項規定請求補償金。但契約約定有利於該內部人員者，從其約定。

益並給予待業時之補償，參照上開勞動基準法內容，明定雇主除應給付該內部人員適用勞動法規規定所得領取之資遣費、退休金外，尚應給付不低於三個月工資補償金，爰為第一項、第二項之規定。另第二項係規範勞工行使片面終止勞動契約後，得選擇是否主張請求資遣費、退休金或不低於三個月工資補償金之權益，非謂雇主得給付或得不給付，及其依本法或其他相關法令應給付之義務。

二、為使法律關係早日確定，避免事證消失並齊一規範，爰參酌第九條第一項，明定第二項、第三項之請求權消滅時效規定。至未具公務員身分之內部人員，選擇行使其依勞動基準法、勞工退休金條例所定之權利，有關請求權時效之規定，回歸各該法律適用。

三、未具公務員身分之內部人員，於主張第二項規定終止契約後所生之請求權及第七條第三項各款請求權時，亦享有揭弊抗辯應優先調查及第八條舉證責任倒置之程序性保障，參照前條說明二，依本法所為之揭弊抗辯，至遲應於民事訴訟第二審事實審言詞辯論終結前主張之，法院就揭弊抗辯成立與否之認定得依個案審理情形以中間判決或終局判決為之；另依據請求權競合之法理，未具公務員身分之內部人員本得選擇行使其原有勞動基準法、勞工退休金條例、國家賠償法、民法侵權行為或其他法規之請求權，爰為第四項、第五項之規定。惟有關第八條舉證責任分配及本條第四項揭弊抗辯應優先調查之適用範圍，同第七條說明四。另依民事訴訟法第二百八十六條規定，「當事人聲明之證據，法院應為調查。但就其聲明之證據中認為不

必要者，不在此限」，如依其具體爭議情形尚無調查內部人員是否受有不利措施之必要，例如：兩造無勞動契約存在或消滅時效完成等，則法院仍得依上開但書規定，審酌調查揭弊抗辯事證之次序。

四、上市上櫃公司私部門內部人員請求復職時，若事業單位回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，於第六項就合意內容明定最低保障之宣示規定，除不低於六個月工資補償金外，另應包括資遣費、退休金如下：

(一) 適用勞動基準法之受僱人，依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。

(二) 不適用勞動基準法之受僱人，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。

(三) 至如無勞動法令或其他法規適用之受僱人者，其退休金、資遣費從其契約約定。

五、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，第六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。

六、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，提供待業補償金，爰為第七項之規定。

七、考量上市上櫃公司內部高階人員

	<p>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，如為上市上櫃公司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，爰為第八項之規定。另機關(構)首長或上市上櫃公司代表人多以委任人身分透過變更委任契約之方式，對此類內部人員即受委任人施以不利措施，故準用勞動契約對於「雇主」之定義。</p>
<p>第十一條 違反第七條第一項規定，而具有公務員身分者，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、上市上櫃公司者，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並得限期命其改善；屆期未改善者，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、上市上櫃公司，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，爰為本條規定。</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，由主管機關法務部依第二條第二項規定確定目的事業主管機關。</p> <p>三、依行政罰法第二十四條規定，為達遏阻效用，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，罰鍰從重裁處，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第一項、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，得併予處罰，併此敘明。</p>

<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；其為揭弊向律師徵詢法律意見而涉及前開依法應保密之事項者，亦同。</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第一項之「依法令之行為」而不罰，尚有爭議，為明確計，爰參酌美國立法例，為本條前段之規定。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、營業秘密或其他應保密之事項者，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，不適用本條前段規定之保護，業於第六條第三項明定，併予敘明。</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，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</p>	<p>一、為擴大保護範圍，避免被揭弊者</p>

<p>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>以揭弊者及其密切關係之人人之人身安全相脅，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>揭弊者之個人資料，除法律另有規定或已無身分保密必要者外，揭弊者得請求以代號製作筆錄或文書，遮隱其姓名、性別、出生年月日、住居所、身分證明文件編號或其他得以直接或間接方式識別該個人之資料，其簽名有保密之必要者，以按指印或簽寫代號代之；並應製作代號及真實姓名對照表，以密封套密封附卷。</p> <p>前項筆錄或文書，除法律另有規定外，不得供閱覽或提供偵查、審判機關以外之其他機關(構)、法人或團體、個人。</p> <p>揭弊者於偵查或審理中為訊問時，得依其要求蒙面、變聲、變像、視訊傳送或其他適當隔離方式為之。於其依法接受對質或詰問時，亦同。</p>	<p>一、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>二、第一項對於揭弊者身分保密之規定，除受理揭弊機關及其承辦個案之調查、稽查人員外，尚包含其他依法執行該揭弊案件之受理、調查等相當職務人員，例如政風機構人員、行政調查人員或私部門內部通報程序之調查單位等，對揭弊者之身分均有保密之義務。至有正當理由時，例如因調查之必要揭露給其他協辦人員，並非本條之所禁止，故明定「不得無故」洩漏之用詞。</p> <p>三、為避免揭弊者身分曝光，使揭弊者陷於恐懼且增加保護成本，爰參酌證人保護法第十一條規定，於第二項明定揭弊者身分保密之具體措施。</p>

<p>前三項之保密措施，揭弊者得放棄之。</p>	<p>四、載有揭弊者身分資料之筆錄或文書，應禁止任意閱覽或提供。惟為兼顧被揭弊者之訴訟上防禦權，爰為第三項、第四項之規定，以維護被揭弊者應有之訴訟權益。</p> <p>五、保密措施固由機關（構）依本法規定行之，惟揭弊者認無保密必要，亦應尊重，爰於第五項規定揭弊者得放棄保密措施。</p>
<p>第十六條 揭弊者之揭弊內容有下列情形之一者，仍得依本法受有保護：</p> <p>一、所揭露之內容無法證實。但明顯虛偽不實或揭弊行為經以誣告、偽證罪緩起訴或判決有罪者，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>受理揭弊機關就前項各款但書之揭弊案件，得不予處理。</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。惟若揭弊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，爰為第一項第一款規定。</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檢舉者有所重複，惟若其因而遭受不利措施，其權益仍應受保護，爰參酌美國立法例，為第一項第二款本文之規定。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，而徒增偵查資源之浪費，爰為第一項第二款但書規定。</p> <p>三、為使調查資源得以集中，並防堵匿名及內容空泛之黑函，避免助長造假及濫訴文化，爰於第二項規定受理揭弊機關得不予處理揭弊案件之情形。</p>
<p>第十七條 依相關法令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，私部門亦得依其內部規章或決定給與獎金。</p> <p>任職之政府機關（構）、上市上櫃公司或雇主對於揭弊者依法令、內部規章或決定所得領取之檢舉獎金，不</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>

<p>得主張扣抵。</p>	<p>金發給爭議，各目的事業主管機關訂定上述獎金給與基準及相關事項規定，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、私部門之設立宗旨、組織運作、組織目標、資源分配及經費來源均不一，為尊重私法自治及公司治理原則，除就公部門依相關法令給予檢舉獎金外，私部門亦得依其內部規章或決定另定給與獎金基準等相關事項，爰為第二項規定。</p> <p>三、揭弊者依法令、內部規章或決定領取之檢舉獎金，包含揭弊者依各目的事業主管機關之單行法規所得領取之檢舉獎金及私部門內部給與之獎金，前開獎金與任職之政府機關(構)、上市上櫃公司依第七條第三項、第十條第二項、第六項及第八項對揭弊者所負之損害賠償責任或相關給付費用無涉，為免政府機關(構)、上市上櫃公司等以揭弊者因揭弊行為已領有檢舉獎金主張扣抵資遣費、退休金、工資補償金或其他財產上及非財產上之損害賠償之抗辯，爰為第三項規定。</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>第十九條 本法自公布後一年施行。</p>	<p>為使本法順利施行，尚有部分配套措施應先予落實，如研訂施行細則、辦理法令宣導及推動私部門建置內部通報管道等相關整備事務，均須予民眾、私部門及各政府機關(構)相當期間因應，爰明定本法自公布後一年施行。</p>