

法規名稱：臺北市政府揭弊者保護作業原則

修正日期：民國 109 年 07 月 29 日

當次沿革：中華民國 109 年 7 月 29 日臺北市政府（109）府政二字第 10930060271 號令修正發布全文 11 點；並自 109 年 9 月 1 日起生效

一、臺北市政府（以下簡稱本府）為維護揭弊者之權益，特訂定本作業原則。

二、本作業原則用詞，定義如下：

（一）教職員工：指本府暨所屬機關（構）、學校依法令從事公務之人員及自行進用之人員。

（二）揭弊者：指政務官以外之教職員工有事實合理相信本府暨所屬機關（構）或人員涉有弊案，具名向受理揭弊機關提出檢舉者。

（三）弊案，指下列案件之一：

1. 犯刑法瀆職罪章之罪。
2. 犯貪污治罪條例之罪。
3. 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。
4. 違反公職人員利益衝突迴避法得處以罰鍰之違規行為。
5. 其他重大管理不當或對民眾健康、公共安全造成具體危險之行為。

（四）受理揭弊機關，指下列機關（構）或人員：

1. 本府政風處或所屬政風機構。經法務部廉政署受理並發交本府政風處者，視為本府政風處受理。
2. 涉及弊案內容之本府機關（構）主管、首長或其指定人員。

三、本府暨所屬機關（構）或人員，不得因教職員工有下列行為，而意圖報復對其採行不利之人事措施：

- （一）揭發弊案。
- （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）訓練成績不及格、解職、解約、降調或不利之考績、懲處、懲罰及評定。
- （二）減薪（俸）、剝奪或減少獎金。

- (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教職員工得為下列請求：

- (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、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。

訂有禁止教職員工為第一項第一款至第四款行為之約定者，其約定無效。

四、前點第二項所定不利之人事措施之爭議，應先由受不利人事措施之教職員工證明下列情事：

- (一) 有前點第一項之行為。
- (二) 有遭受前點第二項之不利人事措施。
- (三) 第一款行為之發生時間在前款不利人事措施之前。

教職員工為前項證明後，該等人事措施推定為有違反前點第一項規定。但任職之機關（構）或其主管證明縱無該等行為，其於當時仍有正當理由採相同之人事措施者，不在此限。

五、受第三點第一項不利人事措施之教職員工，得自受不利人事措施之日起六個月內，申請本府不利揭弊者人事措施審查小組（以下簡稱審查小組）審議。

審查小組由市長指派之副市長擔任召集人，其餘成員由本府法務局、勞動局、人事處、研究發展考核委員會及政風處各派簡任層級以上代表一人共同組成，相關幕僚作業由政風處辦理。

前項審查小組成員如依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避而出缺時，得由政風處另行簽報市長核派副秘書長以上人員遞補之。審查小組應自受理申請案件後二個月內審議完竣。如認有發回作成不利人事措施之機關再行審認之必要者，該機關應於一個月內回覆審認處理結果。必要時，審查小組得請作成不利人事措施之機關派員列席說明。

受第三點第一項不利人事措施之教職員工，如已提起法定救濟程序並進行中，作成不利人事措施之機關應將前項審議及審認處理結果書面

通知各該救濟受理機關。

六、違反第三點第一項規定之本府暨所屬機關（構）人員，按其情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法、其他相關法規予以懲戒或懲處，或依契約約定辦理。

七、受理揭弊機關及其承辦調查或稽查人員，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。

八、教職員工向受理揭弊機關自承參與弊案之決定或實施並依本作業原則具名提出檢舉，審查小組得建請服務機關減輕其行政懲處或其他不利之人事措施。

因前項檢舉而查獲其他參與弊案者，審查小組得建請服務機關免除其行政懲處或其他不利之人事措施。

九、揭弊者依本作業原則所受之保護，不因下列情形而喪失：

（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。

（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。

十、任職之機關（構）對於揭弊者依法令所得領取之檢舉獎金，不得主張扣抵。

十一、本作業原則自相關揭弊者保護法制經立法通過施行後停止適用。