



南投縣政府衛生局

PUBLIC HEALTH BUREAU,
NANTOU COUNTY GOVERNMENT



115年

醫療業務 防貪指引

| 廉能透明 · 守護健康 |



法令遵循



廉能透明



公正公平



守護健康



廉能守護 · 健康同行

INTEGRITY · TRANSPARENCY · HEALTH

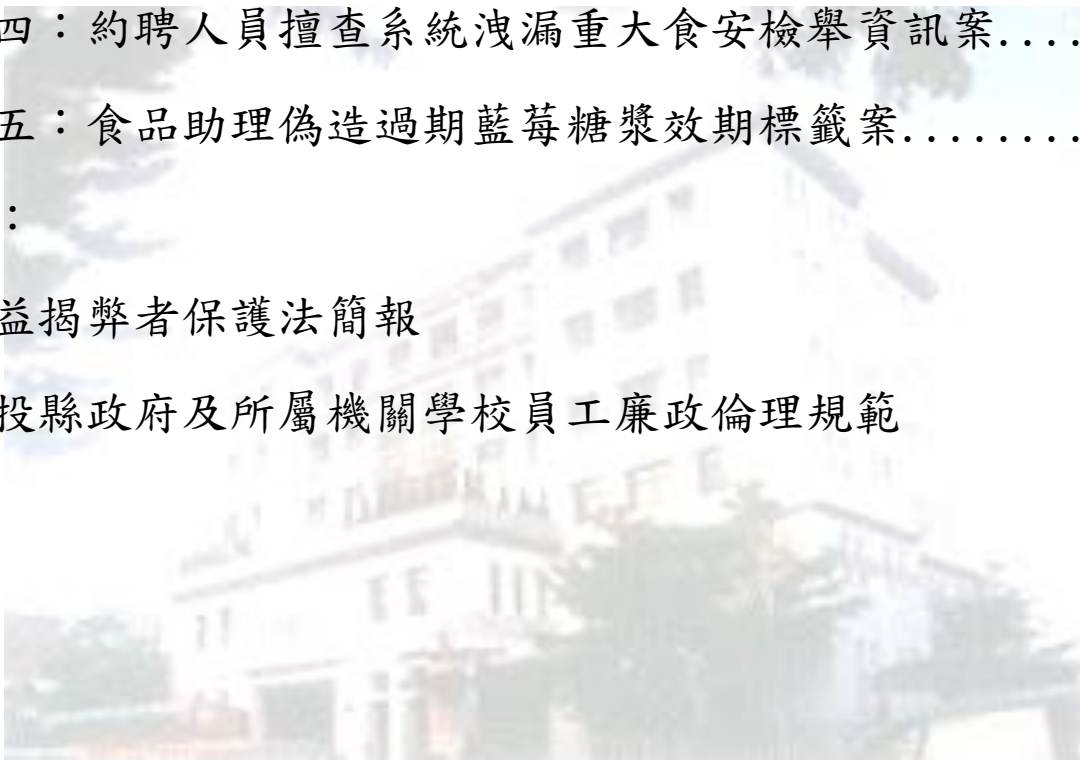
目錄

CONTENT

- 案例一：衛生機關高層濫用職權干預逾期藥品裁罰案.....P1
- 案例二：技正多次洩漏聯合稽查行程予特定公會及業者案.P6
- 案例三：技正洩漏違規藥品檢舉內容與錄音檔情資案.....P9
- 案例四：約聘人員擅查系統洩漏重大食安檢舉資訊案.....P12
- 案例五：食品助理偽造過期藍莓糖漿效期標籤案.....P16
- 附錄：

公益揭弊者保護法簡報

南投縣政府及所屬機關學校員工廉政倫理規範



【案例一】衛生機關高層濫用職權干預逾期藥品裁罰案

一、案情概述

本案發生於某地方政府衛生局，涉案人甲、乙分別擔任副局長及業務核稿主管，負責督導轄內藥政及醫療稽查業務。於民國 104 年間，該局稽查人員依年度稽查計畫，對轄內 A 藥業公司實施例行性查核。於稽查過程中，稽查人員發現該公司於營業場所之藥品陳列架上，擺放多項已逾有效期限之藥品，包括感冒糖漿、外用藥膏及止痛藥品等，其中部分藥品逾期時間甚至超過一年以上。

稽查人員當場依規定拍照存證，並製作「稽查紀錄表」及「現場處理紀錄」，要求業者說明來源及管理情形，業者亦於紀錄上簽名確認違規事實。依據彼時《藥事法》第 27 條及第 92 條(註：現行《藥事法》第 21 條第 6 款及第 90 條)，藥品逾期仍陳列販售，屬明確違規行為，依法應裁處新臺幣 3 萬元以上之罰鍰，且無裁量免罰空間。

案件返局後，承辦人依程序擬具行政裁罰簽稿，報請主管核定。然而，副局長甲於內部會議中得知該案後，基於不明動機(疑涉及人情關說或對特定業者之偏袒)，竟公開指示承辦人「以輔導代替裁罰」，並強調「不要開罰，給業者改正機會」。承辦人曾依專業提出異議，說明本案依法應屬強制裁罰事項，但仍遭甲以職權壓制。

同時，負責核稿之主管乙，亦配合甲之指示，在公文簽核過程中，多次

退件並要求承辦人修改裁處內容，甚至於簽稿上以手寫批示「改以輔導處理」。在反覆退件與修改壓力下，承辦人最終被迫將裁罰內容改為「行政輔導紀錄」，致使該案未進入正式裁處程序。

更嚴重的是，由於該案未依法定期限完成裁罰處分，導致行政處分權因逾越法定期間而消滅，使該業者實質上完全免於法律制裁，獲得不法利益。

本案嗣經內部檢舉及檢調單位調查，確認甲、乙二人係利用職務上監督權與核稿權，故意干預依法應為之裁罰行為，構成《貪污治罪條例》所定之圖利罪，最終經法院判決有罪，並科以相應刑責。

二、風險評估

（一）高階主管權力過度集中風險

本案顯示，在行政機關中，副首長或高階主管若同時具備「政策指示權」與「案件影響力」，極易透過非正式指示（如會議發言或口頭交辦）介入個案，導致基層依法行政原則遭破壞。尤其當缺乏有效制衡機制時，容易形成「一人決定案件走向」之結構性風險。

（二）裁罰制度遭「輔導化」侵蝕風險

實務上常見以「行政輔導」取代「行政裁罰」之現象，若未明確區分適用條件，將使具有強制裁罰性質之法規（如藥事法）失去嚇阻效果，形成「違規無成本」的錯誤誘因。

（三）基層承辦人抗壓不足風險

在科層體制下，承辦人面對長官明確違法指示時，往往因考績、升遷或工作壓力，而難以堅持依法行政，導致違法決策得以順利執行。

（四）簽核流程黑箱化風險

若公文簽核未留下完整歷程紀錄（例如退件理由、修改軌跡），主管即可透過「反覆退件」方式達成實質干預，外部稽核亦難以發現異常。

（五）行政時效屆期風險

本案最終導致處分權時效消滅，顯示機關未建立「裁罰時效控管機制」，使違規案件可透過拖延程序而規避法律責任。

三、防治措施

（一）訂定明確的裁罰標準

針對《藥事法》、《食安法》等所定具強制裁罰性質之違規態樣，訂定標準化裁罰清單，明確規範「不得以輔導替代裁罰」之情形，從制度面限縮裁量空間。

（二）導入裁罰案件「異常監測機制」

建置資訊系統，自動篩選「有違規紀錄但未裁罰」或「改以輔導結案」之案件，定期由內部稽核或廉政單位進行抽查，防止人為介入。

（三）強化公文簽核透明化

導入電子公文系統完整記錄簽核歷程，包括退件原因、修改紀錄及批示內容，確保所有決策可追溯，避免黑箱操作。

(四) 建立拒絕違法指示機制

制定明確程序，允許承辦人對違法指示提出書面異議，並設置檢舉通報管道（公益揭弊者保護法），確保基層人員免於報復風險。

(五) 推動案件時效自動提醒

透過資訊系統設定裁罰期限警示功能，於期限前自動通知承辦人及主管，避免案件因延宕而失效。

(六) 強化主管廉政責任教育

針對中高階主管辦理專案廉政訓練，強調「圖利罪」之法律責任及實務判例，建立正確權力使用觀念。

四、參考法令與裁判：

(一) 藥事法第 21 條第 6 款規定：「本法所稱劣藥，係指核准之藥品經稽查或檢驗有左列情形之一者：. . . 六、超過有效期間或保存期限者。」

(二) 藥事法第 90 條第 2 項規定：「販賣、供應、調劑、運送、寄藏、牙保、轉讓或意圖販賣而陳列前項之劣藥或不良醫療器材者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰」。

(三) 貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款：對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。（圖利罪）

參考判決：

臺灣高等法院 109 年度上訴字第 4634 號刑事判決

【案例二】技正多次洩漏聯合稽查行程予特定公會及業者案

一、案情概述

涉案人甲為某市政府衛生局食藥科之技正，負責推動藥政及各項食安、醫療專案稽查。甲於103年至106年間，利用其層級優勢與職務便利，可隨時存取科內電腦共享硬碟中之「稽查預定名單」及「跨機關查緝計畫」。

甲因長期與特定藥商公會及中藥房負責人建立私交，竟將職務賦予查詢資訊之公權力作為經營人情的工具。在多次大規模聯合查緝密醫或禁藥行動前夕，甲明知此為應秘密之公務資訊，卻主動致電或傳送訊息給特定的公會理事長或業者，詳細告知查緝的確切日期、參與機關及鎖定的違規重點。業者表示收到甲的消息後，便會通知同業「關門休息」或「將違規中藥收起來」。

甚至在某次稽查現場，甲還在電話中指導業者：「等一下查緝人員去，你先準備資料好給他們看一看交差，不用深入讓他們查」。此種行為導致政府投入大量人力物力的專案稽查屢屢撲空，嚴重打擊執法人員士氣。法院審理後認為，甲長期、多次洩密，已嚴重破壞國家法治功能，各判有期徒刑陸月，以新臺幣壹千元折算壹日，及有期徒刑壹年捌月，以新臺幣壹仟元折算壹日。

二、風險評估

（一）核心資訊存取權限控管之系統性缺失

在食藥管理業務中，稽查計畫與名單往往是機關的核心秘密。風險在於系統權限分派開通過於寬鬆，使得非承辦人（如本案例中其他單位的技正）亦

能輕易查閱跨課室、跨機關的聯合查緝計畫。這種「查詢、存取權限未予限制」的資訊環境，為內鬼提供了洩密的溫床。

（二）職業操守被「人情私利」與「身分認同」侵蝕

公務同仁若長期與公會、業者理事長等利害關係人私下維持頻繁互動，容易模糊「輔導者」與「監督者」的界線。洩密者往往以此種情資作為累積個人在特定圈子影響力的籌碼，視洩密為「做人情」而非犯罪行為。

（三）通訊工具私人化造成的監控盲區

在人手一機的時代，利用 Line 等通訊軟體傳遞公務情資極為普遍，但也極難管控。同仁若利用私人設備規避公務系統監控進行洩密，機關在事前預警與事後追蹤上皆面臨高度挑戰。

三、防治措施

（一）落實公務員廉政倫理規範

嚴格落實公務員廉政倫理規範、「利害關係人接觸聯絡登記制度」。公務員與公會或特定業者之正式溝通應於辦公場所進行，禁止私下餐敘。定期舉辦洩密罪專題講習，強調刑法第 132 條之構成要件，並分享實際入獄案例，提升同仁的法治觀念及自我警惕。

（二）落實資訊存取權限「最小化」與「軌跡化」控管

系統端應針對「稽查名單」等敏感檔案實施分段加密與存取權限審核。僅限主辦及直屬主管具備讀取權限。資訊課應定期執行資安稽核，針對頻繁

存取或下載非主辦業務檔案之異常行為進一步查明、釐清。

(三) 導入「稽查行程動態發布」制度

為縮短洩密空窗期，具體的稽查行程與地址應於執行當日、臨行前始由系統隨機抽出。參與同仁在特定地點集結後即應統一保管手機或禁止對外通訊，直到出發抵達現場為止。

四、參考法令與裁判

參考法令：

- (一) 刑法第 132 條第 1 項：公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處 3 年以下有期徒刑。
- (二) 貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款：對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。(圖利罪)

參考判決：

臺灣高等法院臺南分院 108 年度上訴字第 1029 號刑事判決。

【案例三】技正洩漏違規藥品檢舉內容與錄音檔情資案

一、案情概述

本案涉案人王某為衛生局技正，職責包含受理及管理藥品違規檢舉案件。106 年間，該局接獲一名民眾具名檢舉，指稱某藥房非法販售未經核准之處方藥，並隨檢舉信提供了一段購買過程的錄音檔作為證物。

王某在受理此案後，因與該被檢舉藥房的負責人有長年私交，竟罔顧公務機密維護規定，於獲悉後第一時間致電業者洩密，告知業者檢舉人購買藥品的時間、購買品項，甚至是「檢舉人有錄音」等關鍵情資。王某更指導業者如何整理店內帳單與庫存，以因應接下來的行政檢查。

此行為直接導致檢舉人的身分曝光，面臨遭受業者辨認及報復的危險，更讓行政稽查因業者提前防備而無法取得任何實質物證。法院認為，王某洩漏的不僅是稽查計畫，更是最受法律保護的「檢舉人情資」，依洩漏國防以外秘密消息罪論處。

二、風險評估

（一）檢舉人隱私保護機制形同虛設

在處理違規藥品或偽藥案件時，檢舉人往往是唯一的破案關鍵。相關行政流程若缺乏「身分屏蔽」機制，案件承辦同仁即可隨意讀取包含檢舉人姓名、地址、錄音檔在內的所有原始資料，非但檢舉人害怕身分曝光遭受報復危及人身安全而不願檢舉外，承辦人員亦可能承受不必要的關切、施壓。

(二) 內部管理權力優勢的濫用

技正或管理層級同仁具備較高的資訊存取權與內部橫向聯繫管道。若其法治素養不足，極易利用此權勢獲取與其無關的檢舉案件資訊，轉而通報給熟識的業者，嚴重危害檢舉人的身分安全及執法機關的誠信。

(三) 缺乏敏感資料存取的即時預警機制

對於包含錄音、錄影等高度機敏之檢舉物證，若無任何點(查)閱紀錄可資追蹤，事後恐難釐清責任歸屬，人員即可在毫無壓力下隨意翻查、下載並洩露，導致檢舉人面臨報復風險。

三、防治措施

(一) 推動檢舉個資「去識別化」與「文書保密」等規定

受理檢舉後，應隱匿檢舉人身分，僅以代號顯示。原始檢舉文件與物證應進行保密處理，建立完整之查閱紀錄以利後續追索查核、明確責任歸屬，且非經專案授權或高階主管核可不得任意調閱，根除其他人員直接接觸檢舉人身分的機會。

(二) 建立「存取行為即時警示」系統

資訊管理系統應導入異常讀取警示機制。針對具備檢舉性質之敏感檔案，只要被點閱，系統即自動發信副知政風單位與科室主管。透過即時監控產生心理威懾效果，降低同仁心存僥倖因私交而鋌而走險洩密。

(三) 簽署年度保密切結與強化職場操守教育

對全體接觸檢舉業務之同仁，應每年辦理「個資與檢舉保護」相關教育訓練並簽署切結書。針對違反保密規定之同仁，不論情節輕重一律從嚴議處並移送偵辦，建立「保密零容忍」的機關文化。

四、參考法令與裁判

- (一) 刑法第 132 條第 1 項：公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處 3 年以下有期徒刑。
- (二) 行政程序法第 170 條：
 - 1. 行政機關對人民之陳情，應訂定作業規定，指派人員迅速、確實處理之。
 - 2. 人民之陳情有保密必要者，受理機關處理時，應不予公開。
- (三) 藥事法第 40-1 條：中央衛生主管機關為維護公益之目的，於必要時，得公開所持有及保管藥商申請製造或輸入藥物所檢附之藥物成分、仿單等相關資料。但對於藥商申請新藥查驗登記屬於營業秘密之資料，應保密之。
- (四) 文書處理手冊第 8 章「文書保密」規定。

參考判決：

臺灣臺南地方法院 107 年度訴字第 1381 號刑事判決。

【案例四】約聘人員擅查系統洩漏蘇丹紅重大食安檢舉資訊案

一、案情概述

周某為某市政府衛生局食藥科之約聘人員，負責協助處理食品風險管控制行政業務。113 年間，國內爆發蘇丹紅辣椒粉食安事件，該局接獲民眾具名檢舉，指稱 C 公司之產品疑似含有非法添加物蘇丹紅。周某雖非該檢舉案件之主辦人，但因業務關係具備登入「稽查資訊管理系統」之權限。

當時，周某一名於該產業工作之友人來訊打聽案情。周某明知處理人民陳情檢舉案件應嚴守檢舉人身分秘密，卻仍違法登入系統查詢。周某查詢到檢舉人姓名及內容後，竟利用手機對電腦螢幕進行截圖翻拍，隨後將圖片傳送給友人，導致業者第一時間知悉檢舉人身分。

此舉不僅觸犯刑事洩密罪，更嚴重損害政府處理重大食安危機的公信力。案經法院審理，考量周某身為公職體系人員，卻洩漏極其敏感之食安案件檢舉情資，行為已對社會秩序造成具體損害。最終判處有期徒刑 4 月，並需向公庫支付罰金。

二、風險評估

（一）非正式編制人員之權限管控失衡

在處理重大食安危機（如蘇丹紅事件）時，機關常需動用大量約聘、委外人員協助處理行政庶務。風險在於機關往往基於行政便利，賦予約聘同仁與正職人員相同的系統存取權限。約聘同仁對公務體系的法律義務與忠誠

度認同可能較低，成為資安管控的脆弱點。

（二）資通訊設備與社交媒體便利性導致輕率洩密

隨著智慧手機與通訊軟體的普及，「隨手截圖、隨手傳送」可能就構成洩密行為。同仁往往誤以為在私人聊天視窗過程中共享情資「不算犯法」，忽略了即使是約聘人員亦受刑法公務員洩密罪規範，未予嚴正看待。

（三）重大食安情資之市場價值與人情壓力

在蘇丹紅等引起社會高度關注的案件中，相關檢舉情資對業者具有極高的避險價值。同仁面對親友打聽或利害關係人的請託，若無足夠的保密意識及廉潔操守，極易在人情攻勢下失守。

三、防治措施

（一）採行「權限最小化」與「約聘分流控管」

嚴格落實系統帳號權限分層、分級管理。約聘、實習或委外同仁原則上僅開通其負責業務所需之最低限度權限，禁止跨區(級)查閱或接觸涉及檢舉人個資等高度機敏資訊，且權限異動必須經過嚴格審核流程。

（二）導入「動態浮水印」與「截圖封鎖」技術

於「稽查資訊管理系統」操作介面，全面顯示包含「查詢者帳號、登入時間、IP 位置」之動態浮水印。此項技術可直接追溯洩密者身分，藉以有效防止同仁以手機翻拍或螢幕截圖方式外洩資訊。

（三）強化全方位廉政入職訓練與定期宣導

針對所有新進（含約聘、定期契約、委外）人員，辦理到職前之「公務洩密刑責專題教育」，並強調在公務系統內的任何存取軌跡皆會被永久保存。透過明確告知法律責任並要求簽具切結書，建立新建同仁正確的保密意識與守法觀念。

（四）定期辦理使用者稽核

機關應建立高風險資訊存取監督機制，定期檢視食品稽查、檢舉案件及重大食安事件等敏感資料之查詢紀錄，並由資訊、政風及業務單位共同執行聯合稽核。對於非承辦案件查詢、跨權限瀏覽、異常時段登入、短時間大量查閱資料等高風險行為，應立即啟動調查程序，釐清查詢目的及使用情形。另應將稽核結果納入機關內部控制及廉政風險評估機制，作為權限調整、教育訓練及責任追究之重要依據，藉由持續監督與風險預警，防杜不當查詢及洩密事件再次發生，維護政府處理重大食安案件之公信力。

四、參考法令與裁判

參考法令：

（一）食品安全衛生管理法第 43 條

1. 主管機關對於檢舉查獲違反本法規定之食品、食品添加物、食品器具、食品容器或包裝、食品用洗潔劑、標示、宣傳、廣告或食品業者，除應對檢舉人身分資料嚴守秘密外，並得酌予獎勵。公務員如有洩密情事，應依法追究刑事及行政責任。

2. 前項主管機關受理檢舉案件之管轄、處理期間、保密、檢舉人獎勵及

其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

3. 第一項檢舉人身分資料之保密，於訴訟程序，亦同。

(二) 刑法第 132 條第 1 項：公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之

文書、圖畫、消息或物品者，處 3 年以下有期徒刑。

參考判決：

臺灣雲林地方法院 114 年度六簡字第 63 號刑事簡易判決。

【案例五】食品助理偽造過期藍莓糖漿效期標籤案

一、案情概述

劉某係 D 食品公司之行政兼業務助理，平日負責支援門市管理與盤點。113 年間，劉某前往旗下門市支援，盤點時發現一批用於調製飲品的「藍莓濃糖糖漿」已明顯超過有效日期（原效期為 2024.07.05）。

劉某明知過期原料應予銷毀，但因擔心產品報廢會導致門市損耗率過高，進而影響個人績效或受主管責備，竟鋌而走險。她利用店內標籤印表機，自行在電腦端修改日期資訊，偽造印製了多張標籤，將有效日期虛偽標記為一年後的「2025.07.05」。劉某隨後將這些偽造標籤覆蓋黏貼於原本標籤上，導致該過期糖漿被實際調製成多杯飲品販售予不知情之民眾。

案經內部員工發現糖漿色澤有異，衛生局稽查員到場執行深度查核，撥開標籤後才揭穿騙局。法院認定劉某之行為危及大眾健康，依「行使偽造私文書罪」判處有期徒刑 4 月。

二、風險評估

（一）列印設備管理未有效管控

在許多連鎖門市中，標籤印表機與列印系統往往處於開放操作狀態，未設定使用者權限控管。風險在於任何第一線同仁皆能透過系統端自行修改日期並列印出足以亂真的原廠標籤。這種設備管理的疏漏提供技術便利，易滋效期造假等違法情事。

(二) 過度追求「低損耗率」之錯誤 KPI 導向

當企業內部的績效考核指標過度偏向「成本控制」或「低報廢率」時，基層員工為了達成業績目標、避免受罰，極易心存僥倖遂鋌而走險。這種「績效壓力凌駕食安底線」的職場文化，乃是誘使偽造文書與食安弊端的溫床。

(三) 稽查作業流於形式深度不足

稽查員執行現場稽查盤點時，往往僅查閱產品外包裝之標籤日期。一旦業者採取「標籤覆蓋標籤」或「重貼標籤」等高仿造假手段，稽查人員若缺乏警覺未予檢查批號、剝開標籤進一步核對，極易遭受矇騙無法有效稽查。

三、防治措施

(一) 輔導業者建立「標籤列印系統權限化」與「銷毀複核」制度：衛生局應積極輔導轄區大型業者，將標籤列印權限鎖定於店長層級，並導入「報廢品雙人拍照上傳系統」。透過制度化管理，讓基層同仁無法私自重印標籤竄改效期，從管理源頭截斷造假的工具。

(二) 提升稽查人員專業訓練「精準稽查」

提升稽查人員的專業深度，針對效期字體、標籤黏膠狀態及產品批號的一致性進行重點訓練。要求稽查員在現場查緝時，應針對即期品或高風險產品提升檢查強度，例如：剝開標籤紙，比對原廠與後製標籤是否重疊，建立稽查威信讓業者不敢造假。

(二) 強化刑事責任宣導與食安獎勵機制

加強對食品從業人員的法治教育，強調竄改效期不僅會受到行政罰鍰，更涉及「行使偽造私文書」之刑責，最重可處五年有期徒刑，得併科新臺幣30萬元之罰金。同時，推廣內部同仁檢舉機制，鼓勵員工勇於揭發內部造假行為，防止個別同仁的違法行為演變成系統性食安風暴。

四、參考法令與裁判

參考法令：

（一）刑法

1. 第 339 條

意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科50萬元以下罰金。
以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。
前二項之未遂犯罰之。

2. 第 210 條

偽造、變造私文書，足以生損害於公眾或他人者，處5年以下有期徒刑。

3. 第 216 條

行使第 210 條至第 215 條之文書者，依偽造、變造文書或登載不實事項或使登載不實事項之規定處斷。

（二）食品安全衛生管理法

1. 第 15 條

食品或食品添加物有下列情形之一者，不得製造、加工、調配、包裝、運送、貯存、販賣、輸入、輸出、作為贈品或公開陳列：

- 一、變質或腐敗。
- 二、未成熟而有害人體健康。
- 三、有毒或含有人體健康之物質或異物。
- 四、染有病原性生物，或經流行病學調查認定屬造成食品中毒之病因。
- 五、殘留農藥或動物用藥含量超過安全容許量。
- 六、受原子塵或放射能污染，其含量超過安全容許量。
- 七、攙偽或假冒。
- 八、逾有效日期。
- 九、從未於國內供作飲食且未經證明為無害人體健康。
- 十、添加未經中央主管機關許可之添加物。

前項第五款、第六款殘留農藥或動物用藥安全容許量及食品中原子塵或放射能污染安全容許量之標準，由中央主管機關會商相關機關定之。

第一項第三款有害人體健康之物質，包括雖非疫區而近十年內有發生牛海綿狀腦病或新型庫賈氏症病例之國家或地區牛隻之頭骨、腦、眼睛、脊髓、絞肉、內臟及其他相關產製品。

國內外之肉品及其他相關產製品，除依中央主管機關根據國人膳食習慣

為風險評估所訂定安全容許標準者外，不得檢出乙型受體素。

國內外如發生因食用安全容許殘留乙型受體素肉品導致中毒案例時，應立即停止含乙型受體素之肉品進口；國內經確認有因食用致中毒之個案，政府應負照護責任，並協助向廠商請求損害賠償。

2. 第 44 條

有下列行為之一者，處新臺幣六萬元以上二億元以下罰鍰；情節重大者，並得命其歇業、停業一定期間、廢止其公司、商業、工廠之全部或部分登記事項，或食品業者之登錄；經廢止登錄者，一年內不得再申請重新登錄：

- 一、違反第八條第一項或第二項規定，經命其限期改正，屆期不改正。
- 二、違反第十五條第一項、第四項或第十六條規定。
- 三、經主管機關依第五十二條第二項規定，命其回收、銷毀而不遵行。
- 四、違反中央主管機關依第五十四條第一項所為禁止其製造、販賣、輸入或輸出之公告。

前項罰鍰之裁罰標準，由中央主管機關定之。。

參考判決：

臺灣臺中地方法院 114 年度訴字第 358 號刑事判決。

臺灣高等法院 臺中分院 114 年度上訴字第 1078 號刑事判決。



公益 揭弊者保護法



勇敢揭弊 安心有保障

新法分區說明會

法規特色

保護從優，處罰從重

- ▲ 其他法律之規定更有利於揭弊者之保護者，從其規定 (§1II)。
- ▲ 其他法律有較重之處罰規定者，從其規定 (§11 I ②)。

以泛公部門為適用範圍

- ▲ 政府機關(構) (§5III)。
- ▲ 國營事業 (§5IV)。
- ▲ 受政府控制之事業、團體或機構 (§5V、VI)。

禁止不利措施及工作權保障

- ▲ 禁止不利措施 (§8 I、II)。
- ▲ 回復原狀 (§8III)。
- ▲ 損害賠償 (§8IV)。
- ▲ 工資補償金 (§10II、VI、VII、VIII)。

組成揭弊者保護委員會

- ▲ 本法之主管機關為法務部 (§2 I)。
- ▲ 法務部為辦理本法所定之揭弊者保護事項，應組成揭弊者保護委員會 (§2II)。

層次性通報

- ▲ 內部通報併行 (§4 I)。
- ▲ 外部通報 (§6)。

揭弊獎金

- ▲ 因揭弊者之揭弊而查獲不法事實者，應給與獎金 (§18 I)。
- ▲ 數額不得低於違反法令者因揭弊所受罰鍰、罰金、沒收之財物或財產上利益、追徵價額、財產抵償之總額10% (§18III)。

法規架構



揭弊者保護委員會(§2、19)



適用範圍

泛公部門



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 (§5III)。



指國營事業管理法第3條所規定之事業 (§5IV)。



指銓敘部公告之政府暨其所屬營業基金、非營業基金轉投資金額累計占該事業資本額20%以上之轉投資或再轉投資事業、受政府直接或間接控制其人事、財務或業務之轉投資或再轉投資事業、團體或機構 (§5V)。

揭弊，限於弊案原因發生時屬於公告所列之事業、團體或機構 (§5VI)。

揭弊程序



揭弊者 (\$5)



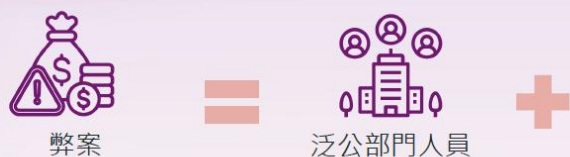
*指政務官及各級民意代表以外，依法令從事於公務之人員(\$5 I)。

**指接受政府機關(構)僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約或其他契約關係而提供勞務獲致報酬之相對人及其員工(\$5 I ②)。



***指接受國營事業、受政府控制之事業、團體或機構之派任、僱用、定作、委任、派遣、承攬、特約或其他契約關係而提供勞務獲致報酬之相對人及其員工(\$5 I ②)。

弊案 (\$3)



- 1 刑法瀆職
- 2 貪污治罪條例
- 3 包庇犯罪
以法律有明文規定刑事處罰者為限。
如：刑法§270公務員包庇賭博罪。
- 4 違反利益衝突迴避法
- 5 違反政府採購法
- 6 法官法應付評鑑行為
- 7 危害公共利益且情節重大
- 8 其他涉及重大公共利益之行為
由主管機關會商相關機關定之，並定期檢討、調整或增減(\$3 II)。

受理揭弊機關 (§4)

受理揭弊機關 (§4 I)

公部門之政府機關(構)主管、首長或其指定單位、人員*

國營事業、受政府控制之事業、團體或機構之主管、負責人或其指定單位、人員

檢察機關*

監察院*

司法警察機關

政風機構

目的事業主管機關

1. 未於20日內獲受理調查之通知，促請辦理10日內未獲回應 (§6 I)
2. 6個月內未獲調查結果之通知，促請辦理10日內未獲回應 (§6 II)

外部通報 (§6 I)

中央或地方民意代表

具公司登記之媒體業者

具法人登記之公益團體**

揭弊者未依本法第4條規定揭弊，而先向第6條第1項人員或法人揭弊，第1項人員或法人受理後，應於10日內轉由受理揭弊機關辦理，經調查後發現揭弊屬實者，自其向第1項人員或法人揭弊時起，受本法之保護 (§6 III)。

*揭弊內容涉及國家機密保護法之國家機密者，應向該等機關揭弊，始受本法保護；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 (§4 II)。

調查權及準扣押 (§7)

調查權

- ▲ 受理揭弊機關經判定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 (§4 IV)。
- ▲ 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 (§7 I)。

準扣押

- ▲ 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133條之規定 (§7 II)。

四大揭弊者保護措施

工作保障

- ▲ 禁止不利措施(§8 I、II)。
- ▲ 回復原狀、損害賠償、工資補償金(§8 III、8 IV、9 III、10 II、10 VI、10 VII)。
- ▲ 禁止揭弊條款無效(§8 VII)。
- ▲ 申請再任公職(§13 II)。

人身保護

- ▲ 揭弊者及其密切關係人得準用證人保護法之人身安全保護措施(§14 I)。



揭弊者

程序保障

- ▲ 揭弊抗辯優先調查(§9 II、10 IV)。
- ▲ 舉證責任倒置(§8 V、8 VI、10 V)。

身分保密

- ▲ 承辦調查、稽查人員或其他依法執行該相當職(業)務之人，均負保密義務(§15 I)。
- ▲ 揭弊者身分保密措施(§16)。

10

禁止不利措施 (§8 I、II)

▶▶▶ 政府機關(構)、法人或團體、個人，不得因揭弊者有第8條第1項各款行為，而對其採行下列不利措施 (§8 I)：

不利其身分之人事行政行為

- ▲ 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(§8 II ①)。

剝奪受訓機會、福利或特殊權利

- ▲ 與陞遷有關之教育或訓練機會、福利、特殊權利之剝奪(§8 II ②)。

非依法令規定揭露揭弊者身分

對俸給薪資、獎金之不利處分

- ▲ 減薪(俸)、罰款(薪)、剝奪或減少獎金、退休(職、伍)金(§8 II ③)。

工作條件、管理措施之不利變更

- ▲ 工作地點、職務內容或其他工作條件、管理措施之不利變更(§8 II ④)。

11

回復原狀及損害賠償 (§8 III)



得請求



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。



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



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*。

*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費用及律師酬金 (§8 IV)。



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。

舉證責任倒置 (§8 V、VI)



先證明

① 有下列行為

- ▲ 揭發弊案。
- ▲ 配合弊案調查或擔任證人。
- ▲ 拒絕參與弊案之決定或實施。
- ▲ 因前3款作為而遭受不利措施後，依法提起救濟。

② 受有不利措施

- ▲ 不利其身分之人事行政行為。
- ▲ 對俸給薪資、獎金之不利處分。
- ▲ 剝奪受訓機會、福利或特殊權利。
- ▲ 工作條件、管理措施之不利變更。
- ▲ 非依法令規定揭露揭弊者之身分。

①在②之前

推定有報復性不利措施

但任職之政府機關(構)、法人、團體或其主管、雇主證明縱無該等行為，其於當時仍有**正當理由**採相同之人事措施者，**不在此限**(§8 VI)。

政府機關(構)、法人或團體、個人



訂有禁止揭弊者為第1項各款行為之約定，或限制揭弊者依第3項、第4項為請求之權利者，其約定無效 (§8 VII)。

具公務員身分之救濟 (§9)

救濟程序

- ▲ 第8條第2項第1至4款之不利措施依其原有身分關係適用之法律程序提起行政救濟 (§9 I)。

揭弊抗辯優先調查

- ▲ 於救濟程序中，主張其有第8條第1項各款行為，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 (§9 II)。

賠償請求權

- ▲ 對於不利措施的賠償請求權，自政府機關(構)依第8條第2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，6個月間不行使而消滅；自損害發生時起，逾2年者亦同 (§9 I)。

- ▲ 因第8條第2項第5款不利措施所生之賠償請求權，自知悉事實發生之日起，6個月間不行使而消滅；自損害發生時起，逾2年者亦同 (§9 I)。

- ▲ 因有第8條第1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8條第3項第3款及第4款之賠償，並準用第1項時效之規定 (§9 III)。

- ▲ 不妨礙依民法、國家賠償法或其他法律所得行使之權利 (§9 IV)。

未具公務員身分之救濟 (§10)

終止勞動契約權

- ▲ 因雇主違反第8條第1項規定者，得自知悉其情形之日起30日內，不經預告終止勞動契約 (§10 I)。

賠償請求權

- ▲ 受不利措施者所生第8條第3項之請求權，自知悉事實發生之日起，6個月間不行使而消滅；自損害發生時起，逾2年者亦同 (§10 III)。

揭弊抗辯優先調查

- ▲ 行使請求權之救濟程序中，主張其有第8條第1項各款行為者，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 (§10 IV)。

工資補償金

- ▲ 得請求雇主給付資遣費、退休金及相當於6個月工資補償金；其請求權自勞動契約終止時起，6個月間不行使而消滅 (§10 II)。

- ▲ 依第8條第3項第1款復職顯有事實上之困難時，雇主得給付資遣費、退休金及相當於12個月工資補償金，合意終止勞動契約 (§10 VI)。

- ▲ 工資補償金，依受不利措施者為第8條第1項各款行為之前1月工資計算 (§10 VII)。

舉證責任倒置

- ▲ 適用第8條第5項、第6項之規定，且不妨礙依民法或其他法律所得行使之權利 (§10 V)。

編制內委任人員準用

- ▲ 受不利措施者為政府機關(構)、法人或團體編制內支領俸(薪)給而訂有委任契約者，得準用第2項、第4項至第7項規定請求補償金。但契約之約定有利於該受不利措施者，從其約定 (§10 VIII)。

報復行為處罰 (§11、14II)

報復性不利措施 (§11)

- ▲ 違反第8條第1項規定者，依下列情形予以處罰：
 1. 有公務員身分者，按其情節輕重，公務員懲戒法、公務人員考績法或其相關法規予以**懲戒**或**懲處**。
 2. 未具公務員身分之自然人、國營事業、受政府控制之事業、團體或機構，由各目的事業主管機關處新臺幣5萬元以上500萬元以下**罰鍰**，但其他法律有較重之處罰規定者，從其規定。
- ▲ 前項第2款情形，各目的事業主管機關得限期命其改善，屆期不改善者，按次處罰之。

報復性犯罪 (§14II)

- ▲ 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，而向揭弊者或其密切關係人****實施犯罪行為者**，依其所犯之罪，**加重其刑至1/2**。

****揭弊者之密切關係人**，指揭弊者之配偶、直系血親、3親等內旁系血親、2親等內姻親或家長、家屬、與其訂有婚約者或其他身分上或生活上有密切利害關係之人 (§14 III)。

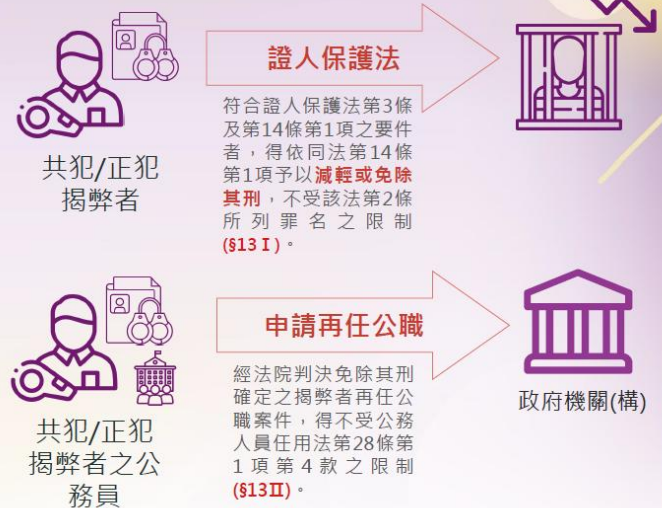
16

責任減免 (§12、13)

洩密責任免除 (§12)



共犯刑責減免 (§13)



17

身分保密 (§15、16)

▶ 受理揭弊之機關及其承辦調查、稽查人員、執法人員或其他依法執行該相當職務、業務之人，對於揭弊者身分應予保密，非經揭弊者本人同意，不得無故洩漏於被揭弊對象或他人。

保密義務
 (§15)



受理揭弊機關及其承辦調查人員

洩漏揭弊者身分



公務員

- ▶ 無故洩漏揭弊者之身分者，處6月以上5年以下有期徒刑，得併科新臺幣30萬元以下罰金。
- ▶ 過失犯前項之罪者，處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。

非公務員

- ▶ 無故洩漏揭弊者之身分者，處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。

身分保密措施
 (§16)

- ▶ 個資保密：揭弊者可請求使用代號製作筆錄或文書，遮隱個人資訊，必要時簽名可用指印或代號代替；並應製作真實姓名對照表，密封附卷。
- ▶ 限制閱覽：除法律另有規定，不得提供偵查、審判機關以外機關(構)、法人或團體、個人。
- ▶ 適當隔離：揭弊者可要求蒙面、變聲、變像、視訊傳送或其他隔離方式進行詢問或對質。
- ▶ 得放棄之：揭弊者可選擇放棄前述保密措施。

18

揭弊獎金 (§18)

▶ 因揭弊者之揭弊而查獲不法事實者，應給與獎金。但因行使公權力而得知不法事實之政府機關(構)及其所屬人員、配偶或3親等以內之親屬，不在此限。



獎金

揭弊應給予獎金



揭弊者



行使公權力之人員及其親屬

- ▶ 獎金發給之標準及其他相關事項，由主管機關會同各目的事業主管機關定之。但其數額不得低於違反法令者因揭弊所受罰鍰、罰金、沒收之財物或財產上利益、追徵價額、財產抵償之總額10%。
- ▶ 揭弊者任職之政府機關(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。

19

其他

權益維持原則 (§17)



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：

1. 所揭露之內容無法證實。
但明顯虛偽不實或揭弊行為經受誣告、偽證罪緩起訴或判決有罪確定者，不在此限。
2. 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，不在此限。

施行細則 (§20)

- ▲ 本法施行細則，由行政院會同司法院、考試院定之。

施行日 (§21)

- ▲ 本法自公布後6個月施行。



簡報結束，敬請指教

法務部廉政署肅貪組

南投縣政府及所屬機關學校員工廉政倫理規範

- 1、中華民國 97 年 7 月 24 日府政預字第 09701424350 函訂定發布全文 19 點；並自 97 年 8 月 1 日生效
- 2、中華民國 104 年 7 月 9 日府政預字第 1040139217 號函修正公布全文 20 點，自即日生效，名稱並修正為「南投縣政府及所屬機關學校公務員廉政倫理規範」
- 3、中華民國 110 年 9 月 16 日府政預字第 1100211633 號函修正公布全文 20 點，自即日生效，名稱並修正為「南投縣政府及所屬機關學校員工廉政倫理規範」

一、南投縣政府（以下簡稱本府）為使所屬員工執行職務，廉潔自持、公正無私及依法行政，並提升政府之清廉形象，特訂定本規範。

二、本規範用詞，定義如下：

- （一）員工：服務於本府及所屬機關、學校、縣營事業機構，受有薪俸之人員。
- （二）與其職務有利害關係：指個人、法人、團體或其他單位與本機關（構）或其所屬機關（構）間，具有下列情形之一者：
 - 1、業務往來、指揮監督或費用補(獎)助等關係。
 - 2、正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係。
 - 3、其他因本機關（構）業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響。
- （三）正常社交禮俗標準：指一般人社交往來，市價不超過新臺幣三千元者。但同一年度來自同一來源受贈財物以新臺幣一萬元為限。
- （四）公務禮儀：指基於公務需要，在國內（外）訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時，依禮貌、慣例或習俗所為之活動。
- （五）請託關說：指其內容涉及本機關（構）或所屬機關（構）業務具體事項之決定、執行或不執行，且因該事項之決定、執行或不執行致有違法或不當而影響特定權利義務之虞。

三、員工應依法公正執行職務，以公共利益為依歸，不得假借職務上之權力、方法、機會圖本人或第三人不正之利益。

四、員工不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者餽贈財物。但有下列情形之一，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，得受贈之：

- （一）屬公務禮儀。
- （二）長官之獎勵、救助或慰問。
- （三）受贈之財物市價在新臺幣五百元以下；或對本機關（構）內多數

人為餽贈，其市價總額在新臺幣一千元以下。

- (四) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職及本人、配偶或直系親屬之傷病、死亡受贈之財物，其市價不超過正常社交禮俗標準。

五、員工遇有受贈財物情事，應依下列程序處理：

- (一) 與其職務有利害關係者所為之餽贈，除前點但書規定之情形外，應予拒絕或退還，並簽報其長官及知會政風機構；無法退還時，應於受贈之日起三日內，交政風機構處理。
- (二) 除親屬或經常交往朋友外，與其無職務上利害關係者所為之餽贈，市價超過正常社交禮俗標準時，應於受贈之日起三日內，簽報其長官，必要時並知會政風機構。

各機關（構）之政風機構應視受贈財物之性質及價值，提出付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，簽報機關首長核定後執行。

六、下列情形推定為員工之受贈財物：

- (一) 以員工配偶、直系血親、同財共居家屬之名義收受者。
- (二) 藉由第三人收受後轉交員工本人或前款之人者。

七、員工不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。但有下列情形之一者，不在此限：

- (一) 因公務禮儀確有必要參加。
- (二) 因民俗節慶公開舉辦之活動且邀請一般人參加。
- (三) 屬長官對屬員之獎勵、慰勞。
- (四) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職等所舉辦之活動，而未超過正常社交禮俗標準。

員工受邀之飲宴應酬，雖與其無職務上利害關係，而與其身分、職務顯不相宜者，仍應避免。

八、員工除因公務需要經報請長官同意，或有其他正當理由者外，不得涉足不妥當之場所。

員工不得與其職務有利害關係之相關人員為不當接觸。

九、員工於視察、調查、出差或參加會議等活動時，不得在茶點及執行公務確有必要之簡便食宿、交通以外接受相關機關（構）飲宴或其他應

酬活動。

- 十、員工遇有第七點第一項第一款或第二款情形，應簽報長官核准並知會政風機構後始得參加。
- 十一、員工遇有請託關說時，應於三日內簽報其長官並知會政風機構。
- 十二、各機關(構)之政風機構受理受贈財物、飲宴應酬、請託關說或其他涉及廉政倫理事件之知會或通知後，應即登錄建檔。
- 十三、員工除依法令規定外，不得兼任其他公職或業務。
- 十四、員工出席演講、座談、研習及評審(選)等活動，支領鐘點費每小時不得超過新臺幣五千元。
員工參加前項活動，另有支領稿費者，每千字不得超過新臺幣二千元。
員工參加第一項活動，如屬與其職務有利害關係者籌辦或邀請，應先簽報其長官核准及知會政風機構登錄後始得前往。
- 十五、本規範所定應知會政風機構並簽報其長官之規定，於機關(構)首長，應逕行通知政風機構。
- 十六、員工應儘量避免金錢借貸、邀集或參與合會、擔任財物或身分之保證人。如確有必要者，應知會政風機構。
機關首長及單位主管應加強對屬員之品德操守考核，發現有財務異常、生活違常者，應立即反應及處理。
- 十七、各機關(構)之政風機構應指派專人，負責本規範之解釋、個案說明及提供其他廉政倫理諮詢服務。受理諮詢業務，如有疑義得送請上一級政風機構處理。
- 十八、本規範所定應由政風機構處理之事項，於未設政風機構者，由兼辦政風業務人員或其首長指定之人員處理。
- 十九、員工違反本規範經查證屬實者，依相關規定懲處；其涉及刑事責任者，移送司法機關辦理。
- 二十、本縣各鄉(鎮、市)公所未訂定廉政倫理規範事項者，得準用本規範辦理。