

國立臺灣大學社會科學院新聞研究所

深度報導碩士論文

Graduate Institute of Journalism College of Social Science  
National Taiwan University Master Thesis — In depth Reporting

請別叫我「瓜耙子」：

臺灣吹哨者的故事

Whistleblower or Tattletale?

The Case for Ordinary Heroes



周原

Chou Yuan

論文指導老師：黃銘傑 博士

Advisor: HUANG MING – JYE , Ph.D.

深度報導指導老師：何榮幸 老師

In depth Reporting Advisor: HO JUNG – SHIN

中華民國 100 年 1 月

January, 2011

## 誌 謝

撰寫這篇報導，訪問了許多原本沒有機會認識的人。每位受訪者立場不同，能為我空出的時間有長有短，但我對各位受訪者都一樣感激。每一次訪談，都讓我累積多一點知識，多一種觀點。缺少任何一位受訪者，今天這部作品都會有些瑕疵，卻永遠不知道到底缺乏什麼。

然而，對於本篇報導的四位主角，四位臺灣吹哨者：林子文先生、甘國秀先生、盛奇玉小姐、和穆光中先生，我又要特別表示感謝。成為吹哨者，是一段很艱辛的路程，人生經歷很大動盪。有些時候，光是回憶那些經驗，吹哨者都心有餘悸。儘管如此，四位吹哨者不但接受訪問，還花了很多時間，陪我一次又一次重返他們的灰暗歲月。第一次跟我見面，林子文先生就跟我連續談了五個小時，在飄有細雨的十一月夜晚，直到紙杯中的咖啡變成冰水。每次我到晴光市場，盛奇玉小姐都暫時不做生意，全心全力跟我分享她的經歷。如果我的報導有點長篇大論，那只是因為，我希望詳細記載每位吹哨者告訴我的一切。希望我的作品，不會辜負他們對我的用心。

何榮幸老師和黃銘傑教授，是我的兩位指導老師。洪貞玲教授和劉昌德教授，則是我的口試委員。對於他們，我也心懷感激。黃銘傑教授傳授給我寶貴的法律知識，並讓我接觸公司治理的概念，讓我能在文章最後對吹哨者的難題，提出一些可行的解決方案。何榮幸老師，則從一開始就指導這篇報導，看它從提案報告上的初步構想，變成今天的成品。原先，我只是要寫華航的飛安問題而已！臺灣吹哨者的故事能夠說出來，沒有何榮幸老師一路上的幫助，不可能發生。說再多次「謝謝」，都無法詮釋我對他的感恩；但在此，我還要再說一次：謝謝老師。



## 中文摘要

美國發生「水門案」將近四十年後，臺灣媒體依然將揭發組織內部弊端的吹哨者稱為「深喉嚨」。許多人對吹哨者不甚了解，或許誤認為他是陰謀論中的神秘角色，或是台語俗稱的「爪耙子」。中華文化，強調個人對團體的忠誠。一位驚爆內幕、跟老闆和工作夥伴逆向而行的員工，讓人難以接受，因此受到很多誤解。

然而，臺灣社會充滿正面的吹哨者故事。光是過去五年，臺灣就有四位著名的吹哨者，揭露三家臺灣公司的內部弊端。這些公司分別是海瓦斯公司、中華航空、和年代新聞台。四位吹哨者的故事顯示，當員工為了公眾利益和人民知的權利，爆料大組織的秘密，他們通常命運坎坷。臺灣能為他們做些什麼？

本篇報導探討臺灣吹哨者的過去、現在、和未來。透過田野調查，本報導在前半段重建四位吹哨者揭發內幕的經歷。報導的後半段，則介紹日本、英國、美國等先進國家的吹哨者保護法制，並探討公司治理的法律遵循機制，企圖讓吹哨者對社會的貢獻最大化、降低他們受到的傷害。

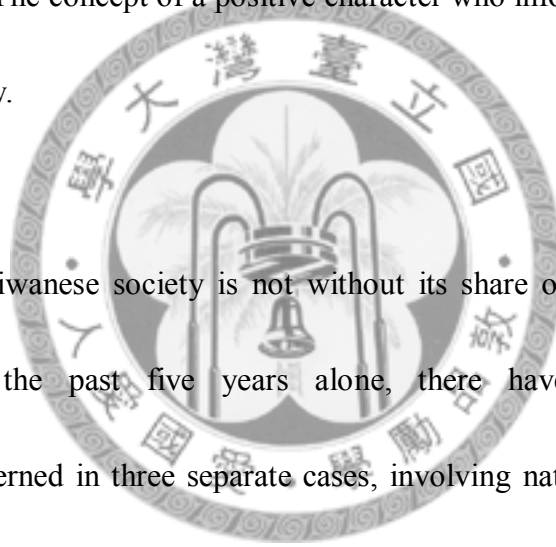
吹哨者面臨的種種問題，雖然不易解答，但是本篇報導希望引起相關的跨領域討論，同時在媒體論述中突破現有的負面刻板印象。吹哨者，不應被視作故弄心機的「爪耙子」。如果社會能夠保護他們，也會因此受益。

關鍵字：吹哨者、公益通報、沙賓法、公司治理、法律遵循



## Abstract

It is truly amazing that nearly four decades after the events of the Watergate scandal, the misnomer for whistleblowers in the Taiwanese media is still the term “Deep Throat.” To the public, the whistleblower remains an elusive, unknowable figure, part conspiracy theory myth, part stereotypical tattletale. The Chinese culture places great emphasis on loyalty. The concept of a positive character who informs on his fellows can be difficult to swallow.



And yet, the Taiwanese society is not without its share of positive instances of whistleblowing. In the past five years alone, there have been four famous whistleblowers, concerned in three separate cases, involving natural gas provider Shin Hai Gas Corporation, air travel giant China Airlines, and cable news channel Era News, respectively. The stories of these whistleblowers raise an important question: what can Taiwan do for its courageous citizens who go against their own employers for the greater good?

This report focuses on the past, present, and future of Taiwanese whistleblowers. By conducting field research, we attempt to present the exact sequence of events that

propelled these four whistleblowers into the public spotlight. At the same time, we analyze the legal protection afforded whistleblowers in more advanced countries, such as Japan, the United Kingdom, and the United States, as well as the concepts of corporate governance and legal compliance, in our search for a solution to the whistleblower dilemma.

While a clear-cut solution may ultimately elude us, this report hopes to spark a series of interdisciplinary discussions on the matter of whistleblowers, and to find a proper place in the public narrative for these ordinary heroes. For too long, whistleblowers have been besmirched as opportunistic tattletales. Redressing that wrong will go a long way in helping society become more appreciative and protective of them.

**Keywords:** Whistleblower, Public Interest Disclosure, The Sarbanes-Oxley Act, Corporate Governance, Legal Compliance

*“Evil triumphs when good men do nothing.”*

*~Attributed to Edmund Burke*



「惡人得逞，只需好人袖手旁觀。」

~十八世紀英國思想家 艾德蒙柏克



# 目 錄

口試委員會審定書 .....	i
誌謝 .....	ii
中文摘要 .....	iv
英文摘要 .....	vi
<b>第一部 深度報導作品 .....</b>	<b>1</b>
第一章 暴風雨（父親節） .....	4
第二章 幸運帽子 .....	22
第三章 生與死與螺絲釘 .....	40
第四章 菜市場日子（母親節） .....	59
第五章 吹哨者保障法 .....	77
第六章 一塊石頭的犧牲 .....	97
<b>第二部 報導企劃案 .....</b>	<b>113</b>
第一章 報導背景 .....	115
第一節 起源與動機 .....	115
第二節 問題意識 .....	117
第三節 意義與重要性 .....	121
第二章 文獻回顧 .....	124
第一節 誰是吹哨者？ .....	124
一、吹哨者的廣泛定義 .....	126
二、何苦去當吹哨者？ .....	138
三、吹哨者的遭遇 .....	144

	四、吹哨者的貢獻 .....	150
	五、小結 .....	153
第二節	吹哨者的法律保障 .....	155
	一、美國吹哨者法 .....	157
	二、英國吹哨者法 .....	162
	三、日本吹哨者法 .....	163
	四、各國吹哨者法之整理 .....	166
	五、小結 .....	172
第三節	吹哨者與公司治理 .....	174
	一、公司治理與法律遵循 .....	176
	二、法律遵循與吹哨者 .....	178
	三、企業社會責任 .....	183
	四、吹哨者與國家競爭力 .....	185
	五、小結 .....	187
第四節	對臺灣吹哨者的建議 .....	188
	一、對於法律的建議 .....	189
	二、對於組織的建議 .....	194
	三、對於吹哨者的建議 .....	196
第三章	採訪規劃 .....	199
第一節	報導內容與架構 .....	199
	一、報導層面 .....	200
	二、報導架構 .....	202
第二節	資料來源 .....	205
第三節	預計的困難 .....	207
第四節	預計的進度 .....	209
第四章	參考書目 .....	211
第三部	報導後記 .....	217



# 第一部



深度報導作品



三家公司，四位員工，數不清的灰暗日子。  
原先，他們活在不同世界，互不相識，未曾謀面。

一位是臺北縣產業總工會的創會理事長；  
一位是月薪二十多萬的民航班機機長；  
其他兩位，是有線電視台的新聞工作者。

他們的道路，本來沒有理由交叉。  
相同的堅持，卻帶他們來到十字路口。

這個堅持叫做真相，  
而說出真相有它的代價。  
因為舉發公司內部問題，

這四位員工遭到解雇、封殺、甚至起訴。

他們是所謂的「吹哨者」：

揭穿工作單位不當行為、維護公眾利益的人士。

以下是他們的故事。

## 一、暴風雨（父親節）

「原以為，可以本著職業上的優勢…也許在我們所不知道的地方，能讓一家人團圓過日。」  
——盛奇玉，「無聲哀號」(<http://maureen0801.pixnet.net/blog>)

那是一個夜黑風高的晚上。

盛奇玉坐在家裡，靜盯著電腦螢幕。她的心中有股折騰，足以媲美屋外咆哮的風暴。在她眼簾上，過去二十四小時的新聞畫面不斷重演。東森新聞台有觀眾 call-in 轉述，高雄甲仙橋下浮滿了屍體。中天新聞台直擊，大水沖走臺東太麻里的一棟民宅。居民看了哭天喊地，但令盛奇玉最震撼的，是畫面中身著黑色雨衣的屋主，變成石頭一樣僵在原地，目送家園一片片磚瓦在洪水中解體。

時間是民國九十八年八月十號，中度颱風莫拉克登陸臺灣的第四個夜晚。南部高屏地區受到強風豪雨的夾襲，刷新五十年來的災難紀錄。相較之下，在遙遠的北都，街道上風雨已經開始稀落。當氣象局宣布解除颱風警報，住在臺北的居民可能真的相信，暴風雨即將離去。然而在盛奇玉的腦海上，有另一股風暴正在醞釀。她努力抑制自己的怒氣；可是從南臺灣陸續傳回來的災情畫面，實在讓她忍無可忍。

電視上的災戶，看見世界崩塌卻面無表情，因為他已創傷到麻木的境界。可是盛奇玉沒辦法讓自己麻木。今天早上，她目睹醜陋的內幕，使她對自己的工作單位失去信心。心坎中的風浪，始終無法平息。誰能聽她告解？瀏覽器頁面，停留在痞客邦網站上架設的部落格。平時只有幾位好友拜訪的網路角落，如今，在

盛奇玉遭受最大挫折的時候，成為她唯一能投宿的避難所。頓了一會兒，她的手指觸碰鍵盤：「八八水災，一場措手不及的苦難鋪天蓋地而來…」



二十八歲的盛奇玉，是一位新聞工作者。撰寫部落格文章的當時，她在年代電視台擔任助理導播。十二小時前，八月十號早上八點，盛奇玉已經在工作崗位做了兩個小時。她並不知道，自己的漫長夢魘即將開始。

八八水災當天，東森新聞台率先開放民眾 **call-in** 通報災情，承諾將求助訊息轉達給相關單位。既然有人帶頭，其他新聞台也爭先恐後，深怕錯過服務觀眾的好機會。八月九號，年代上層就有意要仿效同業，加入接受 **call-in** 的行列。但是電視台處理新聞的中樞神經是副控室，而副控室又以導播最大。當時有導播表示不能開放災民 **call-in**。年代是有線新聞台規模最小、人手最缺的公司。他們掌握的資源，不足以承擔這麼沉重的責任。

然而，八月十號早報時段，副控室臨時接到通知，電視台決定先做 **call-out**，跟災區民眾建立聯繫。或許長官眼見東森、TVBS、三立、中天、民視等競爭對手陸續開放 **call-in**，不甘心這樣望塵莫及。八點十分左右，年代唯一一通 **call-out** 電話，從位於內湖的電視台發出，連接到災情最嚴重的高雄縣甲仙鄉。九點鐘，年代進一步徵求民眾踴躍 **call-in**，並透過跑馬燈和主播的口頭承諾，保證收到訊息，將第一時間轉告救災單位。

坐在副控室導播的左手邊，盛奇玉目睹電視台進行 **call-out** 的經過。一個小時後，她回到辦公室，發現年代也開始接受 **call-in**。她很快察覺，事情有點不對勁。



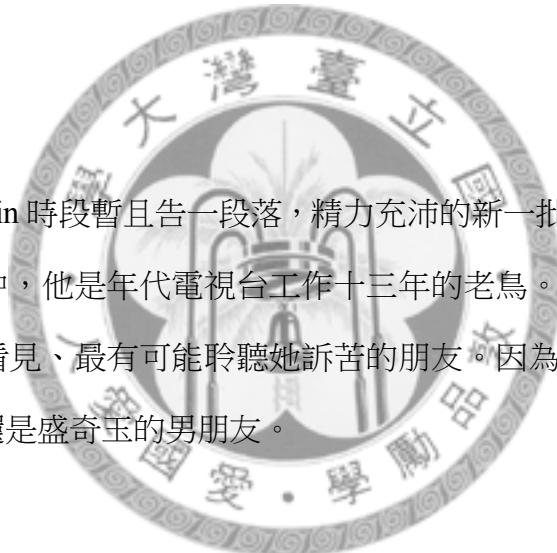
民眾求助的電話，一通接一通湧入；絕望的乞求聲，在她耳邊不停環繞。但是長官似乎忽略一項關鍵步驟。新聞畢竟台不是救災中心。民眾打電話進來，工作人員唯一能做的，就是整理資訊、通報相關單位。這麼十萬火急的任務，在年代開放民眾 call-in 的同時，卻不見有人處理。

原先，盛奇玉還安慰自己，這只是通報程序上出了點小差錯。或許只要有人開口提醒一下就沒事了。身為助理導播，她的工作是在畫面上添加字幕。照理來講，負責接聽 call-in 的同仁會把災民資料交接給她，讓她在畫面下方列出，發揮媒體在災難期間傳遞訊息的重要功能。於是盛奇玉詢問早報製作人謝宜華，可不可以把資料丟過來？謝宜華的回答，竟然是災民資料不必在畫面上列出，也不必通報救災單位。

得到這種答覆，盛奇玉的感受只能用「傻眼」兩個字形容。然而，她不能接受這個說法。看見九點接班的編輯，盛奇玉再度提出相同問題。可是答案還是一樣：編輯同事只知道要接 call-in，至於要不要做通報，只有搖頭、或說不知道。十點鐘，導播組組長李貞儀出現了。她是助理導播的直屬長官，也是盛奇玉向年代高層反映問題的正規管道。聽到盛奇玉的疑問，李貞儀打電話到樓上，請教編輯的主管。可惜，就連她也無法提供正面的回答。

一直問、到處問；可是再怎麼問，答案都是一樣。盛奇玉胸口的溫度，漸漸變得跟冷氣全年無休的副控室一樣冰冷。難道一開始不願意接受的答案，正是最殘酷的現實：電視台根本沒有計畫將求救訊號通報救災單位。民眾的電話，依舊一通接一通打進來。抄寫 call-in 內容的小紙條，在導播背後桌上越堆越多。黑漆漆的房間裡，那些刻有災民資料的張張白紙，似乎成了希望的亂葬崗。

言語或許無法形容，盛奇玉恍然大悟的那一刻，心中感受的淒涼和沮喪。當天晚上寫在部落格的文章，包括這段文字：「…原來我們狠狠的利用人民脆弱著急的心情，做為新聞內容的來源，原來我們狠狠的利用人民，做為免費記者報馬仔…」八月十號早上，年代新聞才開放 call-in 沒多久，盛奇玉的人生觀和世界觀已經徹底顛倒。聽著民眾夾雜恐懼和期望的薄弱聲音從四面八方傳入，她只能祈求電視台懸崖勒馬，不要犯下無法彌補的錯誤。在她的想像中，某處有位災民，洪水已經淹到脖子，正用手機最後一格電池，將自己的生命放在年代新聞的手上…想到這邊，盛奇玉已經不敢想像下去。



十二點鐘，call-in 時段暫且告一段落，精力充沛的新一批人馬接管副控室。坐鎮的導播名叫穆光中，他是年代電視台工作十三年的老鳥。盛奇玉徬徨無助的時候，他是她最希望看見、最有可能聆聽她訴苦的朋友。因為穆光中不只是年代新聞的資深導播；他還是盛奇玉的男朋友。

穆光中年近四十，比盛奇玉大整整十一歲。經歷過一次婚姻的他，家裡有位高中年紀的女兒，還有依賴他扶持的老母親。當初盛奇玉跟穆光中交往，親朋好友都覺得難以接受。盛奇玉的母親很直接問她，「妳可不可以正常點？」盛奇玉知道，在朋友眼裡，她可能屬於「怪咖」個性。或許成為「老穆」的女朋友，只是她最新的古怪行為。

可是穆光中有股沉穩的力量，是盛奇玉渴望的精神支柱。每當她感到迷失方向，穆光中都會協助她做出正確決定。更何況，穆光中懷有強烈不容妥協的正義感，在她心中找到共鳴。盛奇玉知道，就算其他同事都覺得她在太驚小怪，穆光

中一定會站在她這邊。

這種相依為命的深情，將在往後日子面臨嚴峻考驗。因為八月十號中午，穆光中一進副控室，也注意到同樣的問題。Call-in 時段結束，接聽電話的座位空空無人。可是抄寫災民資料的小紙條，卻攤在桌上沒人處理。穆光中指著那些被冷落的求助訊息，大聲問：「字條丟在這邊是怎樣？給掃地的歐巴桑收了怎麼辦？」導播講話了，終於有人有動作。黑暗中傳出聲音，說趕快把紙條收一收。早上接來的 call-in 資料，這時候才離開年代的副控室。

可是到了下午三點，又輪到穆光中 ON 新聞時，他發現兩點到三點的 call-in 紙條，還是沒人整理。需要他再說一次，才有人把它收走。日後回憶這件事，穆光中認為這是確切證據，電視台從一開始就沒打算認真處理通報。不然中午才講一遍的問題，怎麼隔了三個小時再度出現？

至於盛奇玉，她的輪班已經告一段落。不過她喜歡等她的小穆下班，兩人一起離開公司。等待的同時，盛奇玉還是不死心，到處詢問，希望有人知道災民資料如何處理。如果真的沒人知道，那就希望大家別再做欺騙觀眾的事。可是每個人的答覆，還是同一句話：長官要求做 call-in，沒有討論餘地。看她四處遊走，編輯台同仁笑瞇瞇問她，要不要幫忙接聽電話？盛奇玉聽了更氣，反問一句：接了會通報嗎？令她錯愕的，這位同事竟把手指搭在嘴邊，做出「噓…」的手勢。

下午四點鐘，盛奇玉終於離開公司，懷著她滿腔的憤怒，回到一個人能靜靜獨處的小房間。五點三十分，中央氣象局宣布解除莫拉克颱風警報。在臺北的夜空，這場暴風雨似乎已經過去。

「…繼續違背良心吧，你們的無恥惡行會有報應之日。」文章寫完了，卻感覺不到一絲安寧。記載公司的不當行為，稍微抒發心頭的怒火。可是那些苦苦等待救援的災民，又有什麼辦法補償？盛奇玉答應自己，如果隔天上班又看到同樣狀況，她一定要親自彙整 call-in 資料，通報相關單位。至於部落格上這篇文章，她不預期多少人看見。畢竟，這只是她的個人網路手札。平時來參閱的人，沒有幾隻小貓。盛奇玉將這篇一千字的短文，取名為「無聲哀號」，點擊送出的選項。時間是民國九十八年八月十日，晚上七點三十二分。



發現公司疑似消費災民，盛奇玉躺在床上輾轉難眠。深夜的每一分鐘，似乎過得異常緩慢。可是接下來的一連串事，卻發生得非常迅速。

不知透過什麼管道，年代高層已經聞得風聲，知道有員工向外爆料。蘋果日報記者打電話來公司，問年代延誤通報的傳聞是否為真。隔天上班的時候，好心的行政組同仁打電話給穆光中，提供他一點忠告：「你不要再說了。」八月十一號中午十二點，副控室接了最後幾通民眾電話，然後正式結束年代的 call-in 作業。

總結下來，從民國九十八年八月十號早上九點，到八月十一號中午十二點，年代新聞在八八水災期間，總共進行十一個半小時的 call-in 作業，記下八十二筆民眾資料。後來國家通訊傳播委員會(NCC)調查顯示，年代分別在十號晚間十點四十五分、以及十一號晚間十一點三十三分向中央機關通報，總共提供四十三筆 call-in 資料。也就是說，有半數的求助訊號，在年代的副控室耽擱了大半天之後，

最終還是沒有離開電視台。

可是 NCC 的報告，要到九月三十號才會出爐。八月十一號，盛奇玉和穆光中依舊問不出災民資料如何處理。事後盛奇玉表示，如果十一號當天，有人能告訴她這些資料會妥善處置，她也不會咬著公司不放：「誰不會犯錯？我那時候一定把文章拿下來。」可是那種一問三不知的窘境，讓她更加確信，電視台的通報作業出現嚴重問題。「我實在不覺得我哪裡寫錯了。我不管你幾點通報，你本來就沒有這個打算嘛。」

穆光中則認為，八月十一號僅做了三小時民眾 call-in，電視台就急忙收手，顯然上層知道「代誌大條」了。「但是他們也不打算去認真處理，只是不想讓事情擴大。他們就是鴛鴦心態，想說先把脖子縮進去，沒事就沒事。」

其實八月十號晚間，穆光中已經看到盛奇玉的部落格文章。可是他刻意制止自己，不要做回應。他太清楚自己的個性：「我知道我一回，一定罵得很難聽。」八月十一號上班，看不見通報作業有任何改善，穆光中終究覺得無法忍受。他的留言，是「無聲哀號」第一篇回覆，也是後來法庭上爭論的重點。因為穆光中毫不客氣指出，文章中指的電視台是哪一家：「fuck 它媽的年代新聞的所有狗官！！總有一天活埋你家！！！」

八月十二號早上十一點半，暱稱「小豬兒」的一名網友，在穆光中之後留下第二篇回覆。接下來的二十四小時，網友大量湧進盛奇玉的部落格，寫下一百三十多篇留言。痞客邦上標題為「MaUreen」的這個安靜角落，從來沒有這麼多訪客駕到。盛奇玉抒發心情的一篇短文，被大家一傳十、十傳百，張貼在各處的討論板上。公司本來希望胎死腹中的醜聞，透過網路世界的神奇科技，已經沒有回頭

餘地。

於是年代高層決定，他們必須採取動作。

風水輪流轉。八月十二號晚間，震怒的人，變成年代電視台新聞部副理游本嘉。三月晉升這個職位的他，還沒過半年，就碰上大麻煩。游本嘉迫切想知道，到底誰讓公司成為眾矢之的？月初剛來報到的青澀實習生，成為頭號嫌犯之一。傍晚的時候，游本嘉把他們聚集起來問話。其中一位同學回憶，當時副理氣急敗壞，質問這群大學生：你們是誰幫忙接電話？文章是不是你們寫的？寫的人最好準備吃上官司！

差不多這個時候，年代電視台在官網上張貼公告，聲明：「…觀眾提供的求援訊息，災情通報也分別造冊通報中央救災中心與年代新聞中、南部採訪中心。我們不敢說做得最好，但是心誠意堅。近來網路有錯誤留言，指『年代新聞未妥善處理觀眾提供的救災訊息』，年代新聞鄭重澄清，絕無此事。對製造、散播類似錯誤不實留言者，年代新聞依法追訴，以維護年代新聞信譽。」

大公司的滅火機制，顯然已經全面啟動。蘋果日報來訪時，新聞部經理邱佳瑜只是一再強調，絕無延誤通報之事，將對不實指控提出告訴。新聞畫面上，年代主播也對謠言做出直接回應，表示：「對於觀眾所提供請求援助的訊息，我們不但有專人記錄，而且依照縣市分類造冊，提供中央救災中心…這一些都有紀錄，也有畫面，可以供證明，絕對可受公評。」

年代甚至找到當時內政部長廖了以，請他幫忙背書。新聞帶中，部長有點含糊地說：「電子媒體也在第一時間…能夠讓這些受災民眾有辦法聯繫到，我都非常敬佩他們。那年代也是如此啦…我知道沒有這種事，年代沒有，年代非常努力在做，所有媒體電台都有非常努力在做，我謝謝這些媒體朋友…」播完這段畫面，主播的結論是，內政部長「相信年代」。

堅決的外表下，恐怕是一陣驚慌的手忙腳亂。日後官方調查發現，年代接獲的災民資料，不但拖到深夜才發出，還漏失一大半。向外發布聲明的當下，電視台可能還在做內部補救工作。同時，整間公司從上到下，都在追捕撰寫文章的神秘作者。八月十二號晚間七點多，「無聲哀號」刊登網路的四十八小時後，穆光中接到一位老朋友的電話。原來製播中心主任李雲漢也來詢問這件事。穆光中坦誠告訴他，文章是盛奇玉寫的，下面留言的那位「老穆」就是自己。副理游本嘉一直想找的人，就是他們兩位。

接下來幾個小時，盛奇玉、穆光中和年代之間，來回了好幾通電話。長官告訴兩位員工，他們的文章造成公司很大困擾。如今蘋果日報要來採訪、NCC 要來調查、就連董事長練台生也在生他們的氣。日後，資方在法庭上表示，當晚李雲漢有向穆光中清楚解釋，「編輯部後續確有向主管機關通報」。可是盛奇玉記得，當時長官只有再三強調：「不管公司有沒有通報，你們都不可以寫這種東西！」

聽到這麼嚴厲的譴責，穆光中保持相當鎮定。他要求長官給他們機會，他想跟董事長直接對話，解釋事發經過。但是盛奇玉握住聽筒的手不停顫抖。儘管她已經做好心理準備，知道自己可能丟掉工作；可是心中的緊張和害怕，還是無法隱藏。

談到深夜，長官跟他們討論的結果，就是請兩位隔天先不要來上班，趕快寫封道歉信給董事長賠罪。運氣好的話，老闆看了就會息怒，兩位可能記過算了，勉強還能保住工作。為了維持生計，盛奇玉和穆光中只好配合。於是，穆光中寫了一封道歉信，將他跟盛奇玉在八月十號看到的狀況，老老實實向董事長報告。

哪知道，這並不是長官要的。「第一封寄給我們主任的道歉信，裡面大概有點出一些樓上長官的缺失。他叫我把這些東西拿掉。他跟我講，你就寫是我們沒搞清楚，才造成這麼大風波。」

雖然這似乎把整件事的責任全推到兩位員工身上，穆光中也只能乖乖照辦。不久後，李雲漢又來電話。他說董事長看了很滿意，現在麻煩把這封長官批准的「道歉信」張貼在部落格上，好讓其他人也能看見。電視台還準備要做新聞帶，告訴觀眾錯的人不是年代，而是兩位搞不清楚狀況的員工。穆光中終於覺悟，信任多年的長官為了保護自己，「要挖洞給我們跳」。

穆光中回絕這項要求。他照樣在盛奇玉的部落格上刊登一封道歉信；不過這篇名為「年代」的文章，內容是他們的真實心聲：「賭上我們的飯碗和未來，只是真的看不下去帶領我們成長學習的年代，被少數人的昏庸給毀於一旦…對年代的練董以及一路提攜和教育照顧我們的主任，致上我們最深的歉意。我們可以體會你們的無奈及憤怒，但真的很抱歉！！我們沒有說謊，上帝會了解的。」

張貼這封公開信的日期，是民國九十八年八月十三號。從那一天開始，盛奇玉和穆光中就再也沒有回到年代。十七號，盛奇玉在信箱發現被公司解雇的存證信函。郵戳的日期是八月十四號，也就是他們拒絕替公司搗黑鍋的隔天。



兩個禮拜後，當年代提告他們「妨害名譽」的地檢署通知也出現在信箱，盛奇玉一點也不感到驚訝。或許她跟她所同情的那些災民一樣，已經創傷到麻木的境界。雖然不爭氣的淚水仍在眼眶打轉，她的心裡只剩下一個反應：「啊，果然還是來了。」



後來盛奇玉和穆光中才曉得，像他們這樣的人，國外稱為「吹哨者」。

吹哨者這個名稱，出自英文 **whistleblower**，學界亦有翻譯揭發人、檢舉者、或是公益通報者。臺灣媒體常用的代名詞是「深喉嚨」，這是七零年代爆料美國總統尼克森涉及水門案的吹哨者的代號。揭發內幕、維護公益的正道人士，其實有段漫長且優秀的歷史。年代電視台這兩位員工，意外間加入他們的行列。

英美國家所謂的吹哨者，顧名思義，就是察覺組織內部發生不法或不當行為的人，主動且刻意去「吹哨子」，警告大家這邊出了問題。很多時候，吹哨者跟檢舉的組織有密切關係。可能是員工舉發自家公司、或是公務員舉發他所屬的政府機構。因為自己身陷其中，吹哨者比誰都清楚內幕。也正因為「人在屋簷下」，吹哨者出來說話，必須承擔很大風險，也有可能付出慘痛代價。離開工作單位，只是最普遍的下場。如果老闆想要進一步對付他們，可以要求同業將吹哨者列入黑名單，斷絕他們的生計。提出法律告訴，也是一種常見手段。

員工揭發內幕、保障公眾利益，自身卻有所犧牲。因此在許多國家，他們受到英雄般的表揚。英文尊稱他們吹哨者，等於將他們提升到義警一般的地位。其他國家亦有「鳴鐘者」、「燈塔守護人」等美稱。可是如果對吹哨者沒有概念，民

眾容易誤認為他們是背叛同伴的告密者，台語俗稱的「爪耙子」。

對命運坎坷的吹哨者來講，這種污名真是雪上加霜。他們丟了工作、吃上官司，又被質疑是不忠不實的叛亂份子。這跟他們原先對社會正義的期盼，恐怕產生很大衝突。這也難怪，吹哨者的誕生，是希望和理想的毀滅。扮演吹哨者，可能是人生萬劫不復的轉捩點。

不過，盛奇玉和穆光中比一般吹哨者稍微幸運一些。「無聲哀號」備受社會矚目，不少人出面替他們打抱不平。穆光中有個小錦囊，裡面有張寫著「德不孤，必有鄰」的字條。這是臺灣新聞記者協會一位朋友送給他的鼓勵。當他發現那麼多人支持他和盛奇玉，或許也是他心中的感觸。

九月十八號的部落格文章上，穆光中列出協助他們的各方人士，逐一感謝。此時此刻，跟年代的第一次勞資調解已經破裂。再過幾天，大家就要到臺北地方法院檢察署展開第一次偵訊。穆光中有種預感，當天勞方人馬，應該會比資方多一點點。



九月二十四號下午兩點，一股人潮凝聚在臺北地檢署門前。其中大約二十來人高舉看板，或是摺痕錯綜、風吹雨打到褪色的長條旗。旗上的名號，包括臺灣媒體觀察教育基金會、臺灣人權促進會、媒體改造學社。看板的標語，寫有「唬爛年代」、「撤回告訴」、「回復工作」等字眼。今天是年代電視台起訴盛奇玉和穆光中「妨害名譽」的第一次偵查庭。經過記協、媒觀、還有臺灣勞工陣線聯盟的連署，許多民間團體派出代表，表示支持兩位吹哨者。

盛奇玉還沒到場，於是穆光中成為眾人焦點。聲援團體在他兩側一字排開，拉開嗓門大喊：「大官胡搞，小兵受害！唬爛年代，消費災民！」記協會長莊豐嘉、勞陣秘書長孫友聯、媒觀董事長管中祥、以及智元法律事務所的義務律師蘇彥文輪流發言，強調員工應有講真話的權利和空間，並要求年代撤回解雇令和誹謗告訴。眾人在記協員工特製的「大鯨魚」看板上，貼上一隻又一隻用美術紙做的「小蝦米」，象徵各方單位團結起來的力量。

年代副理游本嘉代表公司出庭時，只有匆匆經過。他告訴追問他問題的公視記者：「我的說法上所有的東西，所有的證據都會在法院裡面說明。我們透過法律的程序來保護公司的名譽，也要保護三百六十幾位員工他們的尊嚴。好不好？我只能這樣說。」

三點多，偵查庭即將展開，律師和當事人走進地檢署的大門。人群開始慢慢消散。能說的都說了；現在只有交由臺灣的司法單位處理。

當時站在管中祥和孫友聯身邊，有位頭戴黃色棒球帽的中年男子，隨著大家一同高喊口號、把「小蝦米」塞進「大鯨魚」的嘴巴。雖然他看來不怎麼起眼，也沒有拿到麥克風發言，不過這位來賓，是工運界的重量級人物。透過記者協會的介紹，他認識盛奇玉和穆光中，並在勞資協調過程中提供幫助。各方人士聚集在地檢署的這一天，他也出面表示支持。細看他頭上那頂帽子的 logo，會發現他所代表的單位，是一個叫做「新海瓦斯工會」的地方。

一個瓦斯工會的幹部，跟年代電視台這件事有什麼關係？

其實，只要熟悉臺灣過去二十年的社會和勞工運動，就不會對棒球帽下那張面孔感到陌生。這位是林子文，從八零年代活躍至今的工運老將。

主張勞工要積極捍衛工作權的林子文，似乎有辦不完的活動要參加。來地檢署聲援兩位年代員工的隔天，他還有策劃另一場抗議，要率領大批人馬去經濟部遞陳情書。他邀請穆光中以吹哨者的身份參與，跟大家談談社會公益的問題。當他看到穆光中面有難色，林子文輕鬆笑了笑，表示體諒：「你也可以不搞運動，我不是強迫你。」他知道經過這次風波，穆光中和盛奇玉只希望人生回到軌道。林子文能夠諒解；不過他總覺得，與其苦苦等待法院做出對你有利的判決，員工遭受資方打壓，「還可以出去搞抗爭嘛。」

勞工要為權益奮鬥，是林子文的哲學。民國七十六年，他協助創立新海瓦斯工會，從此踏入勞工運動的世界。隔年，工會加入全國自主勞工聯盟，林子文隨後擔任自主工聯的執行委員。民國八十一年，基隆客運發生著名的罷工事件，自主工聯前往支援。當時林子文結交了基客工會常務理事王耀梓，也就是日後年代電視台這場勞資糾紛當中，勞方的調解委員。民國八十三年，臺北縣產業總工會成立，林子文當選第一屆理事長。

此後，不論是解嚴以來罷工時間最長的正大尼龍罷工事件，或是法院出動怪手和三百名警力、勞方準備以汽油彈對抗的東菱電子關廠抗爭事件，林子文都出現在最前線。如果要談他的工運事蹟，林子文有累積二十年的經歷，可以慢慢講來聽。不過經過那麼多場戰役，林子文的理念還是很單純。凡事都看資方臉色，勞方權益永遠不會提升。勞工就是要敢衝撞、敢攻擊，才不至於人為刀俎，我為

魚肉。

對於年代這件事，林子文感到不以為然：「還滿可惡的，不只說解雇了，還提出這個誹謗的訴訟。這當然是一個強勢者強權，欺負弱小的可惡作法。」更何況，媒體是社會公器。兩位員工舉發問題，攸關公眾利益。就算公司名譽受損，能夠找到這麼重視新聞倫理的職員，也該懂得珍惜。林子文覺得，當初員工提出質疑，如果公司認真處理，事情頂多是茶壺裡的風暴，不會鬧到今天這個地步。

但是既然公司採取強烈手段，林子文認為盛奇玉和穆光中也不能退縮。雖然他們的直覺是保持低調，「但是如果將來你突然覺悟了，或突然覺得說我想爭了」，林子文建議提早做好準備。這二十年來，他看過太多勞資糾紛的畫面，也參加過太多場抗爭。資方沒受到壓力、主動向勞方讓步的事情，林子文還沒見過。

對於吹哨者的議題，林子文其實大感興趣。看到盛奇玉和穆光中勇敢出面說真話，他感到非常欣慰。林子文覺得，如果臺灣能夠出現更多吹哨者，整個社會都會進步。這不是說說而已；畢竟，林子文自己也是吹哨者。

所以這又回到，為什麼林子文頭上老是戴頂「新海瓦斯工會」的帽子。

民國七十六年成立新海瓦斯工會以來，林子文長年擔任工會常務理事。勞工必須「主動出擊」爭取權益的這派哲學，林子文在自家公司也充分發揮。只要工會決議爭取哪些福利，資方不願意妥協，哪怕是上街遊行、召開記者會、甚至鬧到罷工，工運界的每套戰術，林子文都能派上用場。比如民國九十五年年初，工

會為了爭求調薪，決議展開罷工。執行罷工的前夕，瓦斯公司跟他們通電話到深夜，最後趕緊讓步，接受工會提出的調薪案。

回憶這場輝煌的勝仗，平時虛懷若谷的林子文不免表示得意：「我可以很自豪地說，翻開臺灣工運史，為了爭取調薪而罷工的，有幾件？」在他的字典裡，面對資本家龐大的勢力，勞工最好的防守，就是攻擊、攻擊、攻擊。

不過林子文特別強調，勞工運動的出發點是社會正義。他認為勞方爭取任何東西，都必須讓大家了解他們立場的正當性。搞工運不是無理取鬧，而是天下沒有白吃的午餐。如果勞方不敢跟老闆嗆聲，資方不會主動提供福利。像是新海瓦斯員工持股的紅利制度，林子文就說「不是老闆良心發現，是我們爭來的。」新海瓦斯基層員工福利在國內算是數一數二，多少也是因為他們有位經驗老到的工運戰將，扮演他們的守護天使。

不幸的是，任何運動的領袖，都是敵人的斬首目標。民國九十五年，員工得以調薪，是新海瓦斯工會的高點。林子文馬不停蹄，接著要帶領大家爭取績效獎金的制度化和公平分配。可惜公司好不容易退讓一步，或許有點「彈性疲乏」。這次抗爭，沒有上次那麼順利。眼見戰局對勞方不利，林子文跟工會幹部討論，決定在收兵之前，使出最後一招。他要揪出公司內部疑似不當的行為，讓老闆感受一點壓力。

於是，民國九十六年四月二號，林子文在一場記者會上，說出臺灣瓦斯業界的大秘密。還沒到月底，新海瓦斯公司就召開人事評議委員會，解雇這位令人頭痛的老員工。

林子文成了吹哨者；他也成為失業者，結束在新海瓦斯接近三十年的工作生涯。臺北地檢署前聲援盛奇玉和穆光中的那一天，他還在跟公司進行「確認僱傭關係存在」的民事訴訟。雖然當年三月四號，高等法院已判決勞方敗訴；六月十一號，最高法院又駁回勞方上訴；可是在林子文心中，還是保留一絲希望。三審的再審之訴正在進行；或許到最後，還有機會翻盤。

九月二十五號，邀請穆光中參加的那場活動，也跟這件事情有關。林子文在工運界辛苦那麼多年，如今親身面臨危機，很多老戰友都拔刀相助、出面聲援。二十多個工會和工運團體，當天派出約兩百人的兵力，跟隨林子文到經濟部前抗議。這不是他們第一次上街頭。自從民國九十六年，新海瓦斯開除林子文以來，每年大約這個時候，工運團體都會舉辦一場活動，不允許政府忘卻這個問題。無論活動是否有成效，大家都不放棄對正義的期望。

新海瓦斯工會也始終支持林子文，保留他在工會的常務理事職位。因此，工會跟公司陷入一種互不往來的冷戰局面。但是林子文不希望這樣下去。他說，等到三審的再審判決出來，如果最後是他敗訴，他將主動放棄自己的工會職務和會員身份，結束這場僵局。

民國九十九年四月二十二號，最高法院果真駁回再審之訴。林子文知道，「訴訟這條路，我已經走到底了」。如他承諾，他交出常務理事的位置，好讓公司跟工會恢復對話。從此以後，林子文跟新海瓦斯的正式關係，只是工會的特別顧問。身經百戰的老將軍，在最後一戰終於倒下了。

至少，資方可以這麼奢望。



▲民國九十九年，十一月七號：行政院門前，林子文指揮秋鬥的千人部隊。

周原／攝影



## 二、幸運帽子

「我們從小的公益，往大的公益上升。如果我們一開頭不是求公益，只是要給一點錢，到最後變成很神聖地說是公益，那也太虛偽了吧。」 ——林子文

民國九十九年十一月七號十二點三十分，印有「新海瓦斯工會」的那頂黃色棒球帽，再度出現在林子文的蒼髮上。

今天這場活動，跟吹哨者沒有直接關係，也不在經濟部或是地檢署舉行。這次活動叫做「秋鬥」，是一場歷史悠久、結合社運和工運團體的年度抗爭。集合點約在內政部門前，前來共襄盛舉的人數大約一千人。林子文擔任活動總指揮，要率領各方人士走上街頭，讓臺灣社會看見弱勢族群結合起來的力量。從遊行開始到結束，印有工會 logo 的那頂帽子，都跟林子文形影不離。那就像他的戰袍；只要扣上這頂棒球帽，大家就知道身經百戰的老將軍，已經重返戰場。

一輛掛有紅色布條的平板貨車橫停在徐州路上，充當今年秋鬥的行動舞台。林子文一個箭步躍了上去，面對集結此地的五十多個民間團體：勞工、原住民、新移民、同志、性工作者…代表各方弱勢的抗議民眾，幾乎排滿整條街。當他拿起麥克風，林子文平常溫和的聲音，變成充滿權威的雷鳴；平時和藹可親的臉龐，變成嚇阻敵人的一張面具。有人在他背後豎起看板，上面畫有行政院長吳敦義的漫畫頭像，警告大家：「白賊出沒，弱勢注意」。站在這樣的背景前，林子文痛批政府靠攏財團、踐踏人權，害得社會正義走上回頭路。一點五十分，遊行大隊出發，在飄著細雨的臺北街頭傳達訴求。

雖然隊伍前後都有運輸擴音器和活動道具的貨車可以搭乘，但林子文的腳步從來沒有歇息。一千人的遊行可以拉得很長；林子文抓著無線電在人群中穿梭，確保大家遵守秩序。幾個大馬路口，紅綠燈將人潮截成兩段。林子文像是交通警察，站在道路中央，指揮隊伍通過。從內政部經過監察院、行政院、原民會，最後抵達勞委會，整趟路程大約三公里。可是林子文不斷在遊行的頭和尾之間來回奔波，走上的距離大概又多一倍。

傍晚，人潮終於到達遊行終點。可是勞委會門前，抗議民眾跟警方出現衝突。原來今年的秋鬥，準備了好幾百顆水球。警員誤以為是要拿來砸勞委會，趕緊派便衣警察沒收，因此跟工作人員發生拉扯。看見這樣，群眾的怒氣升了上來。行動舞台上，臺灣國際勞工協會秘書長陳秀蓮一次又一次喊著：「警察違法！警察違法！」，並唸出大同分局負責警員的名字，要求他出面處理。民眾也開始吶喊：「出來！出來！」，眼見場面一發不可收拾。

聽到林子文要前去協商，雙方才稍微平靜下來。在員警和記者的團團包圍下，林子文跟警方談了幾分鐘，終於把水球要了回來。負責談判的警員還不忘記抓住林子文的手，讓大家看到他們握手言和。在逐漸昏暗的天色下，抗議民眾將水球丟向象徵「芭樂政策」的芭樂樹海報，做為收場。一年一度的秋鬥結束了；明年，他們還會再來。

站在水球打濕的勞委會前庭，看著工作人員將道具搬回貨車上，林子文保守地說，活動還算順利。警察搶水球的小插曲，讓他有點不高興，不過還好最後圓滿落幕。這不是他第一次指揮抗爭，也不會是最後一次。遭到公司解雇，並沒使他膽怯，反而給他更多時間參與工運。林子文終究相信，社會正義站在他這邊。不論對方是財大氣粗的資本家、或是代表公權力的警察，只要知道自己的堅持正

確，林子文就能理直氣壯，面對任何人。

不過那頂黃色棒球帽，或許沾有一點好運的魔法。或許那是林子文的護身符，讓他在面臨衝突的當下，總能化解危機。因為成為吹哨者的那場記者會上，他就沒有戴上熟悉的幸運帽子。而那一次，林子文吃了大虧。

一切要從民國九十五年，為了爭調薪而發動的那場罷工談起。當時工會打了一場漂亮的勝仗，林子文覺得打鐵要趁熱，想進一步替員工爭取績效獎金的制度化和公平分配。所謂績效獎金制度化：新海瓦斯公司分發年終獎金並沒有固定的標準，規定業績達到某個程度，員工就能拿回多少紅利。如林子文所說，不論公司賺多少錢，員工可得的獎金，基本上都是老闆心情好丟出來的賞賜：「今天賺很多，所以老子高興，賞你一塊肉吃。」員工努力不一定有獎賞，春節買年貨的錢沒有保障，工會每年還要去跟公司討價還價。

此外，舊有的獎金分配方式，都是上層主管拿得多、一般員工拿得少。林子文覺得，這樣違反公平分配的原則。他希望高薪的管理階級，能分出部分紅利給基層員工。對上面的人來說，這或許是九牛一毛。可是對下面的人，這卻是好幾個月的薪水。績效獎金的制度化和公平分配，成為新海瓦斯工會的新目標。

可惜，這次公司似乎無意妥協。林子文的老朋友，接管工會常務理事的李克榮回憶，當時資方代表根本沒誠意跟勞方對話：「你每次談，今天的會議，否定了上禮拜的會議。這次的會議，否定了上次會議。那你怎麼談下去？」

民國九十六年年初，工會發動一連串抗爭活動，向老闆施壓。本來要在一月三十號舉辦的年終尾牙，也因為那段期間的街頭抗議，公司決定停辦，改為頒發獎金。工運老將林子文非常清楚，春節前員工鬥志最高，最想跟公司爭到一點紅利，快樂過新年。九十六年的農曆新年，成為決定成敗的關鍵時刻。如果當時無法讓資方軟化，這場為了績效獎金制度化和公平分配的抗爭，恐怕勝算渺茫。

然而，公司熬過了春節期間的抗爭。到了三月，績效獎金的談判仍然沒有進展，基層員工已經開始灰心，工會面臨兵敗如山倒的失利局勢。林子文跟其他幹部絞盡腦汁，想要找出辦法，逼迫對方讓步。

怎麼想到爆料「管線補助費」，日後雙方各有說詞。什麼是管線補助費？簡單說，新用戶申請使用管線，必須預先繳交一筆費用給瓦斯公司。有點像手機的基本費，客人還沒開始通話，就要先掏腰包付錢。原先設計這筆費用，是因為早期瓦斯管線並不普遍。每新增一位用戶，公司都要特地埋設管線。這種情況下，瓦斯公司可以先收管補費，挹注打通管線的投資成本。

可是隨著都市開發、管線普及，舊有制度慢慢不適用。民國九十五年元旦，能源局實施修正過的「煤氣事業管理規則」，更改瓦斯公司的收費制度。依照新的「氣價分離會計制度」，使用每一度瓦斯的「從量費」，包含裝置和維修管線的成本。也就是說，原先由管補費涵蓋的那筆成本，現在已經分攤到每一度瓦斯費當中。這種情況下，公司再向用戶收取管補費，就有「一隻牛剝兩層皮」的嫌疑。林子文跟工會幹部討論的結果，就是如果最後彈盡糧絕，可以開場記者會，公然質疑瓦斯公司收取管補費的正當性，或許藉此扭轉機運。

這種收費機制上隱藏的玄機，光要解釋清楚，就得耗上好大工夫，一般用戶

根本不可能知道。當初工會想去舉發這件事，也保密到家，沒向任何人透露。人民火大聯盟發起人賴香伶是林子文的多年好友，大學畢業剛從事社運，就認識這位老前輩。新海瓦斯工會在春節前夕舉辦的抗爭活動，她也有去聲援：「那天好冷啊！我們就到他們公司那邊，還遊街呢！」可是管補費的問題，林子文從來沒有跟她商量。一直到四月二號的那場記者會上，公司外的朋友才知道這樁事。

當然，工會也沒事先跟資方報告，他們準備要去爆料。後來新海瓦斯就抓住這點，質疑林子文揭發內幕的立足點。他們指出，林子文在公司工作近三十年，從來沒有抱怨管補費哪裡不妥。今天他是為了爭取績效獎金，才反過來咬公司一口。而就算收取管補費真的有問題，林子文在爆料之前，還不是默默共享其益！

每次講到這件事，新海瓦斯公司副總經理游明俊的每一句話，都會增加好多驚嘆號：「他強調我們收取管補費不公不義，好像今天新海瓦斯當強盜似的！他也在設計單位待了十幾年啊！如果他認為不合理的話，我想以他的聰明才智，他會接觸這種方案嗎？」

看到員工在眾人注目之下，批評自家公司賺錢的方法，讓公司非常不能接受。游明俊再三強調，當時公司收取管補費絕對合法，新海瓦斯的營業規則也經過主管機關核准。即使時空改變，舊有制度不再適用，林子文也應該「內部解決，循著內部的管道，或是同業之內、瓦斯協會，大家來共同研討。不是一下子到外面去造成軒然大波，讓所有國內輿論和媒體都在報導！」

可是林子文說，當初沒向內部反映，是因為工會也不確定管補費的嚴重性。雖然他在公司的設計單位做過，了解瓦斯費用的估價程序，但是林子文說基層員工只知道估價的項目和公式。項目的起源和正當性，只有上層最清楚。也就是說，

勞方並非一直知道管補費有問題，只是心中有點懷疑。現在他們要跟資方角力，當然希望抓住對方的弱點，於是挑戰一些可能有疑點的制度。

三月的時候，工會已經下了最後通牒，要求資方在三十一號前跟勞方達成協議。到了四月，資方仍然沒有妥協，工會知道績效獎金的抗爭玩完了。林子文說四月二號的活動，只是投降前的最後一點掙扎：「反正我知道敗了，無功而退嘛，那我撤退的時候，我當然踹你一腳，瀟灑地走。」沒想到，管補費就是新海瓦斯的痛腳，整個臺灣瓦斯業界的阿奇里斯腳跟。「我也承認那是意外。就說你射了一箭，不小心真的射中他的罩門。」

或許事實就是，管補費有問題，其實雙方心裡都有數。但是沒人料到績效獎金的糾葛，竟演變成近年來瓦斯業界最重大的吹哨事件。收費項目不當之處被揪出來，全臺二十五家瓦斯公司都受影響。如果勞方一開始知道事情嚴重性，可能私下拿去向資方施壓；如果公司知道被工會抓到罩門，可能也乖乖配合。可是當時林子文等人並沒這個把握。他們只知道管補費「可能」有問題，「可能」是資方的把柄。眼看績效獎金的談判沒有進展，雖然只能摸摸鼻子認輸，但是總要做點動作，表示不滿。

於是四月二號中午，工會幹部在新海瓦斯三重總公司門前剃頭抗議。下午，頭禿禿的眾人轉移戰場，到臺北縣政府召開記者會。記者會上，勞方張貼「阻絕獨占不義財」、「管線補助費剔除」的標語，林子文亦在發言中用「不義之財」形容管線補助費，建議記者和官方當局進一步調查。工會想要看看，這樣會不會引起公司回應。

四月三號，媒體只有簡單報導抗議過程，地球還是照常運轉。可是管補費的

問題，已經引起政府注意。八月三號，能源局正式發出公文，表示：「…至管線補助費（本支管補助費）之收取，因本支管已納入氣價計算之成本範圍，為避免重複收費之爭議，實不宜向用戶強制收取。」

民國九十七年三月十四號，能源局更下達行政命令，約束全省瓦斯公司，除非有特殊狀況，不得繼續收取管線補助費。在新海瓦斯公司，這是每戶八千四百塊的一筆收入，李克榮戲稱夠「繳一年的營養午餐」。全省二十五家瓦斯公司加起來的損失，更是難以評估。

工會一開始訴求的績效獎金制度化和公平分配，至今沒有達成。可是如果爆料管補費，是希望公司來點不同反應，工會真是如願以償。管補費牽扯到所有瓦斯公司的重大利益關係，比績效獎金的問題嚴重好幾倍。四月二十七號，林子文還在外面跟賴香伶等人進行活動，就收到公司的解雇通知。到了民國九十七年，勞資調解已經破裂。林子文雇用律師，進行「確認僱傭關係存在」的民事起訴。

剛開始，一切還很樂觀。四月二十八號，地方法院判林子文勝訴，勞方皆大歡喜。可是到了二審，局勢產生大逆轉。高等法院改判資方勝訴，原因是員工對公司有所謂的「忠誠義務」，不得做出違背公司利益的事情。雖然管補費攸關社會大眾的權益，但是法官張蘭認為，林子文的出發點是績效獎金的爭執，不是一開始就要舉發弊端。既然他沒有先經內部管道反映問題，又直接在記者會上發表對公司不利的言論，因此新海瓦斯解雇林子文，高院認為合法。

這項判決飽受批評。林子文的碩士班老師，世新大學社會發展研究所的陳信行教授寫文章罵說，法官這種八股觀念，根本是「復興明代奴婢制度」。但是木已成舟，再怎麼上訴也無法推翻。司法訴訟上，林子文進了死胡同。



林子文的案例顯示，當吹哨者揭發內幕，他的動機和目的常常變成焦點。為什麼吹哨者要冒這個風險？為什麼他不早點爆料？為什麼他不跟長官通報？是不是他有其他用意？到最後，受審判的對象似乎不是發生弊端的組織，而是站出來說真相的組織成員。

不論吹哨者的原先用意為何，因為他扮演「眾人皆醉我獨醒」的孤單角色，他在沉默的多數人中，成為異議分子。別人可能當他是故弄心機的「爪耙子」，或是不知分寸的「猴囤子」。就像林子文，在法庭上被質疑是為了私利，藉由公眾利益的幌子損害公司名譽。就像盛奇玉和穆光中，被扭曲成沒搞清楚狀況的員工，一時衝動發表不負責任的言論，還當自己是正義之士。

這樣抹黑吹哨者，不只是心理上的傷害，還會降低他們討回公道的機率。在國外文獻中，質疑吹哨者本身有問題的這門絕招，被稱為「瘋子與蕩婦」(nuts and sluts)。也就是說，組織會去挑戰吹哨者的理智和道德，把焦點從揭發的問題，轉移到揭發問題的人。是不是吹哨者在公報私仇、或是想要敲公司竹竿、或是他要求的標準太不合理？更簡單的講法，是不是「吹哨者」其實是「爪耙子」？

一旦揭發內幕的動機和目的遭受質疑，吹哨者在法庭和職場上的處境就岌岌可危。如果社會大眾對他改觀，他將失去別人的支持，很難跟龐大組織繼續孤軍奮戰。組織不需要再出多少力氣，吹哨者就會自舉白旗。到時候要他道歉、賠錢、坐牢，甚至逼他走上絕路，都可不費吹灰之力。



林子文這種工運老將，當然不會那麼輕易動搖。但是比較沒有這方面經驗的盛奇玉，常常被資方批評到開始懷疑自己。要是身旁沒有穆光中和其他朋友陪伴，她可能真的相信，錯的不是延誤通報的電視台，而是太過於意氣用事的自己。

其實吹哨者為何揭穿內幕，不應變成事情的焦點。如果組織內部真有不當行為，有人出面舉發，總是值得慶幸。畢竟，人做任何事的動機都難以揣測。過度著重於吹哨者的目的，只會忽略他所揭發的弊端。

更何況，沒有人有權要求別人做出對自己不利的事。如果維護公眾利益的吹哨者都得當上烈士，這似乎有點強人所難。吹哨者揭露不當行為，除了造福社會之外，是否抱有其他用意、有無可能得到實質或心靈上的報酬，本當不應限制。如果因為吹哨者可能獲取私利，或是原先目標並非維護公益，而否定他對社會的貢獻，這種觀點恐怕有些失衡。

民國九十九年三月五日，高雄大學政治法律學系舉辦一場「公益揭發保護學術與實務研討會」，邀請各方學者、律師來討論吹哨者的問題。其中高雄大學財經法律學系助理教授林良榮就提到，工會為了跟資方協商，揭露公司的不當行為，藉以施壓，日本早在七、八零年代就習以為常。日本現有的吹哨者保障制度，也建立在這樣的歷史背景上。

事實就是，勞資雙方勢力不等，工會想跟公司平起平坐，本來就要利用各種策略，增加自己的腕力。林子文也說，要跟公司談判，「你不去指責他錯誤，他不會有壓力。因為他強、我們弱。你不指責他，他不會理你。」工會活動的出發點，

侷限於工會成員的小眾利益，是很自然的事。只是，在有些案例中，工會揭發的內幕攸關社會大眾利益。

陽信銀行的工會常務理事陳政峯，是另一個範例。他會成為吹哨者，也是因為他在從事工會活動的過程中，揭發了公司內幕。連他的事發經過和時間點，都跟林子文非常接近。陳政峯在民國九十七年六月創建工會，成為常務理事。公司得知後採取壓迫行動，使出各種手段，干擾陳政峯處理會務。為了跟公司抗衡，陳政峯向媒體爆料陽信銀行曾在過去「要求員工加入民進黨成為人頭黨員，否則會對員工不利…」九月二十四號，陽信銀行說他違反工作規則，並對雇主及其家屬造成重大侮辱，因此將他解雇。

由於他們處境雷同，陳政峯認識了林子文，以及支持林子文的各方人士。可是，陳政峯跟絕大多數的吹哨者不太一樣：他在法庭上挽回了他的工作權。民國九十八年十月十六號，士林地方法院判定陳政峯勝訴。九十九年四月三十號，高等法院維持一審判決。

陳政峯的勝利，在吹哨者當中算是相當少見。談到這件事，火盟的賴香伶忍不住笑出來：「他還跑來跟我講說：『香伶啊，我們已經勝訴啦！』」可是陳政峯能夠扳回一城，一方面是因為他的案子參雜政治色彩，而且對公司利益沒有造成多大損害。

可是林子文沒有這麼幸運。或許他拆穿的內幕太龐大、太可怕，招惹了太多家公司。賴香伶說，當時她幫林子文算過，如果瓦斯公司要退還多收的管補費，數目要到上億。之前林子文率領工會跟公司起了幾次衝突，都算是小事，新海瓦斯還能包容。可是這次，他真的越界了，真的找到資方的罩門，逼迫公司不得不

使出殺手鐮。

新海瓦斯副總經理游明俊從來沒有直說；但他在言語間暗示，林子文的事情，受到整個瓦斯業界矚目：「同業間在看，怎麼會造成這種型態？」或許，公司也是受到同業壓力，最後決定解雇這位工作近三十年的老員工。



林子文被解雇的那一年，九月二十六號有辦一場抗議活動。這就是他邀請穆光中參加的那場活動的「第一屆」。三百名工會和工運人士走上街頭，要替他和其他遭受打壓的工會幹部喊冤。早上九點鐘，大夥兒聚集在臺北縣政府門前，向縣長周錫璋嗆聲，質問為什麼北縣勞工權益不保，難道當官的只會開空頭支票？提起林子文被公司解雇，賴香伶才剛踏上宣傳車，就脫口說出一句似乎很無情的話：「終於輪到他了，一點都不意外！」

其實這種感觸，不限於她本人。陳德亮是自主工聯的會長，也是欣欣瓦斯工會的前常務理事。他跟林子文認識快二十年，賴香伶稱他們倆為拜把兄弟。比較他和林子文從事工運的風格，陳德亮搖頭說：「他比較悍，他不在乎，他不怕輸。我要賭，我也會看我籌碼多少，好歹我得坐車回家。他不怕輸，輸光可能他都無所謂。」

顯然林子文也有同感；他曾半開玩笑跟陳德亮說：「我都是攻擊，你都是防守。」

陳德亮轉頭望了一下他現在的工作崗位：萬芳醫院附近，一座偏僻的瓦斯儲氣槽。好幾年前，欣欣瓦斯把他調到這邊來。「我被發配邊疆，只要我不汙染同事

就好。」回想林子文的那句話，過去也是擔任瓦斯工會常務理事的陳德亮只有感嘆：「對，我還守不住。」

林子文自己也承認，搞工運搞到最後遭到解雇，只是遲早的事。他說自己是「夜路走多碰到鬼」；之前搞罷工、搞遊街，公司都看在眼裡，一直忍耐。這次揭發資方最敏感的秘密，從工會領袖，轉變成揭穿內幕的吹哨者，可能真的跨越了紅線，公司的拳頭也揮了下來。

陳德亮的心得是，這就是勞資談判的不平衡：「工會跟資方對抗，我可以一場一場跟他對打，可是我們所有爭端都不能輸。我要保住工作，我當然有條紅線不能越過。我亂講一通，我可能要面對很多責任。但是資方可以亂講一通，他沒事。他可以無理跟我鬥爭，我跟他鬥爭必須有理，因為我輸一場就死了，玩完了。」

可是林子文丟了工作，反而更堅決跟老闆嗆聲。工運本來就是他的最愛，而工運的出發點是社會正義。從爭取勞工福利，演變成維護消費者權益，林子文覺得沒有衝突。雖然原先的績效獎金訴求沒有達成，令他覺得惋惜；可是退還管補費、保障吹哨者，成為他對公司和政府的新要求。他說，這是從小眾的小正義，延伸到社會大眾的大正義。就算自己在職場和法庭上吃了鱉，他也只能接受：「畢竟是工運的一個過程嘛。」

賴香伶覺得，林子文能夠看得開，因為他有長年的運動經驗，能用不同角度看自己被解雇的事。一般員工遭受公司打壓，可能侷限於受害者的角色，用懷疑和憤怒的眼光看旁觀的人。可是林子文不是受害者的料；他從自己的親身體驗，看見更大的吹哨者問題。賴香伶說，雖然林子文的遭遇「是一種受害者的經驗，可是在他身上發展出來的運動能量，可以打社會議題。是他這種經驗的幹部，才

能夠用這麼寬廣的視野去看。」近年來，臺灣吹哨者比較受到重視，林子文和支持他的各方人士，都有很大的功勞。

至於林子文為什麼有這樣的抱負，賴香伶說跟他從事工運的歷史脈絡有關。「我覺得這幾位五十幾、快六十（歲的工運人士），你想想看他最壯年的時候，剛好這二十年是臺灣的民主化。我覺得這給他們某種期待。」

陳德亮也說，當年執政黨以外的各方力量集結起來，讓做黑手的工運人士，有機會接觸出國留學的學者。聽到學者描述外國勞工的狀況，林子文等人更加肯定，自己從事工運的正當性：「臺灣解嚴之後，風起雲湧一陣子的勞工運動。民進黨一方面積極組黨，一方面從工運開始組織。我覺得有很多人被他們激勵，說這才是正確的，這才是王道。在歐美都是天經地義的權利，為什麼臺灣人不敢主張？」

多年從事社運、因為籌組工會而被中國時報解雇的鄭村棋，林子文就尊稱他為啟蒙老師：「臺灣工運開始發熱的時期，我們是純粹工人出生，沒有先學一些理論的東西。我們是直接從生活、從工作經驗、從現實的勞資過程當中（發起工運）。」

吸收這些學者的思想，又看見臺灣成功進入民主時代，或許讓這些工運老將相信，只要堅持社會正義，終究可以獲得勝利。有時候甚至覺得，林子文比年輕一代的運動人士還要浪漫。幾次秋鬥的籌備會上，林子文討論遊行路線到一半，都忍不住開始闡述選擇這條路線的象徵意義。賴香伶苦笑說：「他非常能講！他就是這樣。有時候跟他們聊天一兩下，就覺得他的傻勁就跑出來了。」

可是是否能夠重現往年的榮耀，賴香伶心裡其實有點保留。不過，她從來不敢跟林子文當面這樣講。

無論社運的黃金歲月是否一去不復返，林子文都堅持抗爭下去。還在跟新海進行勞資調解的那段日子，資方一度透過律師陳金泉表示，公司願意出錢擺平整件事。當時林子文請來的勞方調解委員，就是他的鄭村棋老師。老師很清楚學生的個性。當林子文說他不接受，鄭村棋一點也不感到驚訝。

林子文始終堅持自己沒有做錯。恢復工作權、繼續拿薪水，本來是應得的，哪需要公司施捨？更何況，林子文在工運界奮鬥這麼久，如果今天面臨危機，就被一點鈔票買走，豈不是將一輩子的血汗付諸於流水？「有錢又能買到人家對你的尊敬嗎？」或許資本家只認識錢，可是林子文不講他們的語言。他要的是社會正義，這是金錢買不到的。

常常有人問林子文：「你會不會後悔？」這個問題，盛奇玉和穆光中也經常聽到。這一點，臺灣吹哨者跟外國似乎不太一樣。他們的答覆都是「不後悔！」

林子文說，如果他真的認為自己有錯，公司要給他錢，他早就屈服了。可是他的訴求，從頭到尾沒有改變，就是要「公平」。績效獎金，是公司對員工公平。取消管補費，是公司對消費者公平。「兩個擺起來，都是在爭大家的公平，只是以前範圍比較小一點，現在範圍比較大一點。」

工運界老將，成為一位吹哨者，或許不是太大的轉變。林子文的辦公室，一直都在街頭。透過親身體驗，觸碰吹哨者的問題，林子文發現社會上還有一群弱勢人士，需要他來替他們發聲。



張清浩，是林子文在民事訴訟上雇用的律師。由於目前國內吹哨者案例少而又少，張清浩成為這個領域僅有的幾位法律專家之一。民國九十九年三月，高雄大學的那場研討會，也有邀起他去分享他的實務經驗。張清浩報告三個吹哨者案例：林子文、陳政峯、和甘國秀。甘國秀目前也是他的客戶，正在跟中華航空公司進行「給付資遣費」的民事訴訟。前兩次判決都對勞方不利，甘國秀準備進行三審時雇用張清浩，十月十二號已將上訴理由狀傳了出去。

這位甘國秀，又是何方神聖？顯然，他也是一位吹哨者。但是他成為吹哨者的經歷，又比別人曲折許多。目前，他是一家旅行社的導遊，同時也是東吳大學的法律研究所學生。之前，他在中華航空公司擔任主機師。晉升機師前，他是飛航工程師。他曾擔任中華民國航飛行員協會秘書長，也曾以無黨籍身份參選桃園縣第六屆立法委員，可惜後來落敗。這一輩子，甘國秀當過很多東西。

不過他從來沒打算要當吹哨者。他甚至討厭這個名稱，因為他真的認為，吹哨者跟打小報告的「爪耙子」沒有兩樣。甘國秀跟公司鬧翻，只因為他遵照法規的每一個字做事。當其他人無法秉持同樣的精神，這麼守規矩的人，成了異類。

「遵守法規命令，我認為是維護飛安的最低標準，結果他連這一點要求都做不到。」甘國秀的吹哨事件和勞資糾紛，發生在他工作最久、最熟悉內幕的中華航空。甘國秀於民國七十八年進入華航，擔任飛航工程師。民國九十年，他受訓轉任副機師；九十六年，他升任主機師。可是到了九十八年，他已經離開華航，跟工作二十年的老東家上了法庭。因為這段期間，甘國秀在中華航空看見太多維修和安檢上的疏失，讓他無法接受。要求地勤單位按照規定處理，反而造成飛機延誤起飛，導致他和公司之間越來越多摩擦。

可能有些同事認為，甘國秀是一位標準太高、吹毛求疵的麻煩人物。但是甘國秀檢舉的每項飛安問題，都在民用航空法和官方飛機維修手冊中有它的依據。從頭到尾，甘國秀認為他只是照規定做事，違法的是公司。

凡事守法，是甘國秀的個性，也是他在工作上的生存原則。因為民航班機的機長，必須為飛機和乘客安危負起全責。起飛前，機師要做三百六十度的機身檢查，確保沒有問題，飛機才能離開機場。一旦升空，幾百條人命，都在機長一人手中。如果出現任何疏失，倒楣的是機上每一個人。面對這麼重大的責任，甘國秀相信盡職的機長，要按規定徹底做好安檢，才算對顧客有交代。他很清楚，小到飛機上的一根螺絲釘，都可能導致整架飛機結構不穩定，最後釀成重大空難。

這麼小心翼翼，甘國秀說不是因為自己怕死。雖然家裡有妻子和國小年紀的兒子，但是飛行員本來就有職業風險，做這行的多少都在賭運氣。只有留在地面的飛機最安全，如果今天不用他來負責，甘國秀說他也不會這麼堅持。還是副駕駛的時候，甘國秀發現問題，頂多向正駕駛報告，由機長決定要不要飛。

「可是有一天，輪到我去簽字的時候，我就開始重新思考說：我簽下去萬一真的出事，什麼民事責任、刑事責任都到我身上。如果事後發現有一個應該注意，卻沒有注意的重大缺失，我竟然放飛了，我看我兒子要被人家罵死，說你爸是殺人兇手。」

既然交由他來決定，甘國秀就要盡他最大的能力，確保這種事情不會發生。沒人能擔保飛機百分之百安全，但是機師能在起飛前徹底完成安全檢查，把風險降到最低。只要甘國秀擔任正駕駛，飛機就要符合民航法的飛安標準，才能升空。



甘國秀認為，這是合法且合理的要求。哪知道，這卻導致他在民國九十七年負責的兩百多架班機，有一百八十次延誤起飛。

甘機長的飛機一直誤點，公司營利受損，甘國秀和地勤單位發生衝突。地勤人員覺得，甘國秀標準太高，難以達成。甘國秀卻堅持，他的標準根本就是民航法的標準。要不是地勤的檢查工作過於馬虎，很多問題都要等到他來發現，飛機也不會延誤起飛。

這種僵持的局面，無法維持。上司遲早會選邊站。甘國秀開始擔心，到時候一個人的聲音，抵不過那麼多地勤人員。於是，他決定蒐集證據，保護自己。每次安檢發現問題，除了要求地勤處理之外，他還會拍照存證，免得日後別人說他沒事找麻煩。

不過樣樣守規矩的甘國秀，從來沒讓這些資料外流。他一直堅持，自己不是「爪耙子」。他只是一名守法的員工，透過正規管道，把工作問題通報相關單位。要不是華航最後採信地勤人員的說詞，甘國秀蒐集的一大堆證據，可能永遠不會公諸於世。

可是民國九十八年三月十九號，甘國秀被華航解雇了。之後，他開始接觸媒體，將彙整的資料跟大家分享。三月三十號，他也架設部落格，戲稱自己是「中年失業的空中巴士大叔」，描述他在華航看到的飛安問題，記載自己成為吹哨者的心路旅程。

# 華航吹牛皮飛安終結站-之巴士大叔

有史以來摔死835人，重傷395人，早已破千人斬，全世界都知道顯然只有華航高層跟毛洽國不知道，竟然拿納稅人的錢以「飛安不容」真是本世紀最大的笑話!!既然飛安不容質疑，為何容許幾個機務來質

Ads by Google

**挖寶搶好康 三折**

每日挖寶搶好康盡在Groupon當日搶購立即現省一半!

[www.GROUPON.atlaspost.com](http://www.GROUPON.atlaspost.com)

[首頁](#) »

## 作者檔案



暱稱：叫我大叔

正面評價：8

部落等級：漣漪部落

部落分類：心情日記/工作/文字隨寫/

個人介紹：

一個不容質疑的飛行員，卻被不斷質疑迫害，但我至死不屈!

## 文章分類

抗暴史記 [14]

殺我殺很大 [4]

飛航安全 [9]

勞資爭議 [2]

搶救巴士大叔 [0]

The D day [1]

心情拾穗 [4]

## 媽呀!我的飛機引擎裡有怪獸

自從上次的不了了之後，自己也是2007年初也沒甚麼機會去做360度機外檢查，因為規定慣例都是誰主飛就負責設定飛航電腦，把航路定機外檢查一定要機長自己執行，那時候因為有個異物凸出來，排水孔只有雨水會流出來，屬的，看到候用手去碰一下，結果就滾進去了是不好拆，一番推託，想想算了，也不要跟他一寫他們就非拆不可，花了一番工夫拆下來後

▲有如盛奇玉，華航機師甘國秀透過網路手札揭發他看見的弊端。(翻拍自甘國秀部落格 [blog.sina.com.tw/78775/article.php?pbgid=78775&entryid=586455](http://blog.sina.com.tw/78775/article.php?pbgid=78775&entryid=586455))

周原／攝影

### 三、生與死與螺絲釘

「不要再出人命了，我們不要再殺人了…」

——甘國秀，「媽呀！我的飛機引擎裡有怪獸」(blog.sina.com.tw/buster)

其實問題真正開始於華航的那霸火燒機事件。

民國九十六年八月二十號，華航 CI-120 編號 B-18616 的波音 737 班機降落於日本沖繩縣的那霸機場後不久，右機翼引擎突然冒出熊熊烈火。短短幾分鐘內，造價二十多億的客機發生一連串爆炸，火葬在異國的跑道上。當時幸好機員緊急疏散乘客，沒有造成人員傷亡。但是對於屢出空安事件的中華航空來說，這已經是四十年內，第十四次重大事故。

九月二十號，日本九州佐賀機場又有一架華航波音 737，被地勤人員發現機身底部有道七十七公分長的裂痕。這種損傷如果沒有及時處理，最後可能導致飛機空中解體。當時華航高層下了一道命令，以後起飛前機外的三百六十度檢查，須由較有經驗的主機師執行。新增這條規定，不外是希望可以第一時間發現問題，不要再用這種方式上國際頭條。

那段日子，甘國秀才剛升任主機師沒多久。民國七十八年進華航的他，經歷過可怕的大園和澎湖空難。如今看到公司一個月內上兩次新聞，他深怕慘絕人寰的往日景象即將重演。

年初的時候，甘國秀自己也體驗過一場空中驚魂記。當時，他駕駛一架來回

印尼雅加達的包機，在四萬呎的高空，發現翅膀減速板上突出四個泡泡。依他目測判斷，應該是機翼的複合材料出現脫層。時間久了，這些泡泡可能變成破洞，破洞會慢慢擴大，最後複合材料會像紙張一般，從飛機骨架上層層剝落。

這是一個恐怖的想像；然而，安全抵達雅加達之後，甘國秀卻不敢要求進一步檢查。他知道，華航非常要求班機的準點率。機師造成延誤，除了要寫報告之外，還有可能被約談，甚至停飛調查。也因此，許多飛行員為了不要拖延行程，看到小問題都抱有「先別記錄」的僥倖心態。給印尼機務人員看了，判定「應該」沒問題之後，甘國秀就咬緊牙關飛回臺北。可是日後，看到華航在日本那霸和佐賀出了兩次狀況，甘國秀告訴自己，以後再也不能這麼「鄉愿」。

華航波音 737 在佐賀發現裂痕後不久，甘國秀也在自己飛機的引擎附近的排水孔裡，訝然發現三塊鬆動零件。雖然他立即通知地勤處理，並且依照規定寫下紀錄；可是短短一個月內，同樣的狀況又發生兩次。這讓甘國秀十分懊惱。噴射引擎是一架飛機的生命力，周邊任何鬆落物體都有可能吸進渦輪，造成內部損害。這麼要不得的狀況，地勤卻讓它重複發生。甘國秀決定向更高層反映。

可是當時，內部修護工廠有位工程師跑來，拜託他別寫報告，並保證一天內想出辦法杜絕問題。聽到工程師這麼說，甘國秀也答應了。畢竟，他只希望飛機的安檢維修狀況改善。如果地勤人員能夠自行檢討，這樣最好。不過後來，甘國秀將後悔那一時的心軟。

民國九十七年這一整年，甘國秀陸續在他駕駛的飛機上發現各種飛安問題。比較嚴重的，包括引擎附近出現尚未磨平的小凹洞，以及有螺絲釘掉進引擎。日後在部落格上，甘國秀耐心向網友解釋，就連這種看似芝麻小事的狀況，在航空

業都要非常謹慎。他說修飛機不像修汽車，老師傅看一下說 OK 就算。民航班機的每一顆零件都有一門學問，有損壞的話都要按照維修手冊處理。處理過的問題，更要做下完善紀錄，好讓接下來的機師知道，這架飛機哪裡有毛病。可怕的是，甘國秀發現有些安檢問題根本沒人記錄，甚至出現紀錄「遺失」的怪事。

甘國秀再三強調，他很清楚飛機不可能百分之百沒問題給他飛。但是有問題就要檢查，有檢查就要有紀錄，這是最基礎的要求。連續幾次，甘國秀抓到地勤人員的疏失，或許使得他更加小心，做檢查時特別仔細。

這種要求的態度，卻害甘國秀跟華航地勤人員之間關係持續惡化。有一次，甘國秀做機身檢查，發現小石子被引擎吸到嵌入消音板。機務人員不但沒注意，還在附近聊天。提醒他們之後，甘國秀開始寫起飛前的最後文件，卻聽到機務叫乘客登機。這一刻，他們的職位似乎完全顛倒：機師檢查飛機、地勤宣布登機。甘國秀聽得簡直火冒三丈。然而他也察覺，高層的態度，似乎越來越偏袒地勤，甚至開始懷疑：「為甚麼這些問題都是發生在甘國秀的航班？」、「為什麼每次（都）是他發現的？」、「是不是根本就是他幹的」。

另外一次，甘國秀在高雄發現問題，要求地勤打電話回臺北調工單。地勤人員掛斷電話前，甘國秀聽到他跟臺北說了一句：「對，你猜對了。」甘國秀就去詢問他，臺北是不是問你，機長是不是甘國秀？地勤人員也承認。看來高層主管和基層機務已經達成共識，甘機長是位麻煩人物。甘國秀在部落格上忿忿寫著，就連剛開始協助他檢查問題的一些工程師，最後卻反過來告訴公司，都是機長的個人作為造成延誤。

民國九十七年年底，事情已經瀕臨危機點。甘國秀記載，十月二十八號，從

臺北飛往香港的 CI-923 班機因為種種問題，延誤起飛二十六分鐘。不知為何，華航認為這是最後一根稻草，將甘國秀停飛調查四十五天。甘國秀覺得主管誤會，是地勤單位抹黑他，於是在十一月期間對修護工廠和航務處的六位員工提出「妨害名譽」的刑事告訴。其中一位被告，就是曾經請求他別報告上司的工程師。

十二月四號，華航召開紀律人評會，處理甘國秀的問題。甘國秀回憶，當時公司有意開除他，還脅迫他撤回對同事的告訴；華航則稱並無此事。人評會的結果，就是甘國秀得以結束停飛，回到他熟悉的機艙。

這將是他駕駛飛機的最後幾個月。民國九十七年十二月底，甘國秀負責一架從印尼返往臺北的班機，起飛前又發生問題。備用煞車系統儲壓器一直失壓，怎麼灌氮氣都沒有用。於是甘國秀跟副機師坐在機艙，看著地勤人員在下面跑來跑去，枯等了六個小時。等到問題好不容易解決，公司早已跟乘客賠錢道歉，把他們轉走了。甘國秀只好駕駛空蕩蕩的飛機回到臺北。

回國後，甘國秀認為飛機維護保養程序出現明顯錯誤，決定向民航局檢舉。可是修護工廠反駁說，飛機維修沒有問題，是甘國秀自己誤會。看到才恢復飛行沒多久的甘國秀，這次又向政府「爆料」，公司本來一月十七號要找他約談，後來取消。那次爭執之後，甘國秀覺悟到，光寫修護記錄本是不夠的。他開始隨身攜帶相機，蒐集證據，證明自己沒有誣賴別人。

民國九十八年三月五號，甘國秀發現飛機右側機腹的整流罩蓋板發生腐蝕。地勤宣稱只是掉漆，結果飛機又延誤起飛。三月七號，甘國秀由吉隆坡飛回臺北的 CI-722 班機，右升降舵上出現熟悉的泡泡。原來這是他去年十一月就注意的問題，機務不但沒有維修處理，連記載問題的文件都不翼而飛。

三月九號，甘機長最後一次飛翔藍天。三月十三號，華航召開審查會議，以甘國秀與維修部門人士發生衝突、公司須確保飛安和營運順利為由，將甘國秀暫時停飛，調至辦公室職位進行文書處理。甘國秀覺得無法接受，於三月十六號針對審查會議的決定提出申訴，但是公司維持原處分。

這時候，一向知法守法的甘國秀，自己也有點意氣用事。或許他覺得，明明沒有犯錯，卻要遭受這般待遇，公司簡直不可理喻。三月十六號那天開始，甘國秀就沒再去公司上班。三月二十四號，華航再度召開人評會，以甘國秀連續曠職三日為理由，依照勞基法第十二條第一項第六款，將他不經預告解雇。成效日期為三月十九號。

甘國秀要到四月六號，才會收到存證信函。不過他有警覺，一直不去上班，公司勢必將他開除。於是他在三月三十號搶先通知華航，以勞基法第十四條第一項的第五、六款為依據，不經預告終止契約。甘國秀的立場是，公司將機師調職地面單位，要求他做朝九晚五的辦公室工作，違反原先契約的工作內容和勞動條件。依照勞基法，勞工在這種情況下得以不經預告離職，公司依然要付給資遣費。機師跟航空公司之間的勞資糾紛，出現了一場「你不能解雇我；我不幹了」的小橋段。

甘國秀和中華航空的關係正式結束。到底是公司不經預告解雇成立、還是甘國秀不經預告離職成立，只有交由法院判定。四月起，甘國秀開始接觸媒體和網友，希望大家協助他討回公道。不過他心裡已有準備，可能再也無法駕馭藍天。民航機師的執照有期限，如果機師九十天內沒有駕駛飛機，執照就會失效。六月九號，來了又去了。甘國秀只好向藍天告別。

從他決定積極檢查和檢舉飛安問題的那一刻開始，他就篤定失去漫步雲端的自由。打從骨子裡是條硬漢的甘國秀，從來沒有直接說出折斷翅膀的痛楚。但是四月三十號，他的部落格上有篇文章寫著：「本來還以為不飛就不飛，有啥了不起，忽然發覺，這一陣子桃園的天空特別藍…」



雖然他不喜歡這個名稱，但是甘國秀確實是吹哨者。他是中華航空公司的員工，發現華航的飛安問題，主動且刻意去舉發這些問題。每個環節，甘國秀都符合吹哨者的定義。也跟絕大多數的吹哨者一樣，他因此失去了工作。

想像一下，什麼樣的「環境因素」，會使員工成為吹哨者、跟自己的老東家作對。發現工作單位犯法，是一種常見的情境，卻不是唯一的可能性。很多弊端，法網無法涵蓋；很多惡行，不因為合法就可包容。盛奇玉和穆光中揭發電視台延誤通報、林子文檢舉瓦斯公司重複收取管補費，這些危害公眾利益的行為，在被爆料出來之前，並沒有法規可以限制。有時候，不當行為需要吹哨者公諸於世，社會大眾才會警覺，政府當局才有壓力立法禁止。以這個觀點來看，舉發無法可管的不當行為，或許比舉發違法行為的效益還來得深遠。

可是無論不當行為是否違法，一般人都會用自己的度量衡評估狀況，決定要不要吹哨。一位員工選擇擔任吹哨者，可能因為他目睹的弊端，跟自己的道德標準落差太大；或是當時情形產生一種迫切的危機感，讓他覺得就算沒有法規的靠山，也必須揭露真相。譬如盛奇玉揭發年代電視台延誤通報，一方面是因為她擔憂災民受害，一方面則是因為她無法接受消費災民的惡行。



前任目擊者雜誌總編顧小姐，曾為「無聲哀號」事件寫過一連串報導。在文章中，她形容盛奇玉的行為是：「因為期待過高，失望落空產生情緒上的反應」。電視台延誤通報是否構成犯法，這位吹哨者並沒納入考量。

嚴格要求所屬組織遵循法規，可能也是吹哨者呈現道德觀和危機感的一種方式。甘國秀就是很好的例子。乍看之下，他對飛安的要求近乎偏執。也有人說，他的行為是「順法鬥爭」。但是當初他會注重安全檢查，是因為華航在日本的兩次飛安事件，發生在他晉升主機師的同一年。公司要求機長親自出馬執行安檢，甘國秀又一再發現地勤單位疏失，更是加強他的危機感，讓他覺得如果不向機務人員施壓，意外遲早發生。

更何況，機師必須確保機上乘客安全。這是法律責任，也是道德上的義務。在這方面，甘國秀的道德觀，和他守法的個性剛好重疊。降低飛行風險的最好辦法，就是做好飛前安檢，因此甘國秀堅持一切照規定做。或許別人會說，問題沒有那麼嚴重，不急著處理。在那霸和佐賀兩次事件前，甘國秀也這麼認為。但是既然要他負起法律和道德責任，甘國秀就不肯犯法，也不容許別人有違法行為。

由於現有的法規，無法包含所有應當公諸於世的惡行，大多數時候，員工只有用自己的標準來判斷，要不要賭上一切，成為吹哨者。

也因此，雖然他們共處一個灰色地帶，不同吹哨者的案例卻大不相同。年代電視台和新海瓦斯的兩起事件，當時並不構成犯法，但是員工覺得公司行為確實不當，必須檢舉。甘國秀檢舉的飛安問題，樣樣構成犯法（當然，華航不這麼認為），但相較之下，卻不是嚴重不當行為（當然，甘國秀不這麼認為）。盛奇玉和

穆光中撰寫「無聲哀號」，年代告他們誹謗；華航地勤人員說甘國秀誇大飛安問題的嚴重性，甘國秀還要告他們誹謗！吹哨者為了保護陌生的大環境，必須跟自己熟悉的小團體逆向而行，他們的處境本來就充滿矛盾與諷刺。

這或許是領導者排斥吹哨者的原因。他們擔心組織成員從內破壞秩序，害怕有人因為自認不當的雞皮蒜毛小事，搞得大家不得安寧。他們的擔憂，並非毫無道理。但這把焦點聚集在吹哨者身上，而非吹哨者舉發的問題。秉持這種態度，吹哨者必定受害，對社會的貢獻也大打折扣。

或許領導者，可以換個角度想想看：如果沒有充分理由，多少人樂於無理取鬧、最後毀了自己前途？成為吹哨者，賠上飯碗不用說，還有可能失去職場上的生存空間。選擇承擔這麼大的風險，大多是吹哨者觀察到很嚴重的不當行為，讓他覺得非得挺身而出不可。或許不當行為的嚴重性，只能用吹哨者的個人標準衡量。然而，在法規無法涵蓋天下所有罪惡、道德觀難免因人而異的現實世界，這也是沒辦法的事。

中華航空這件事的另一個啟發，就是吹哨者的通報管道。以林子文的案例做比較，當時新海瓦斯決定將他解雇，強調是因為他毫無預警出去開記者會，把全臺灣瓦斯業說得像犯罪集團一般。如果林子文真的覺得管補費有問題，就該先跟公司討論。副總經理游明俊保證，只要員工有任何問題，都可以向公司反映：「我們哪一個單位，如果員工有問題，可以跟他的主管反映。這個不需要什麼規定，我想任何一個主管，包括我們總經理、董事長，我們隨時可以接受員工（來反映問題）。」

這樣講的話，如果林子文透過內部管道，通報管補費的問題，是不是公司就會跟他合作，放棄這比上億的收入？

甘國秀的遭遇，或許可以提供解答。甘國秀是一位完全遵循正規管道的吹哨者。雖然他自己不一定知道，但是他使用的通報程序，完全符合英國和日本吹哨者保障法制的三階段規定。首先，甘國秀向組織內的相關單位反映問題，也就是修護工廠和航務處。發現通報給他們不管用，甘國秀決定向主管機關通報，也就是交通部的民用航空局。直到最後遭到解雇，甘國秀才向第三者求救，就是社會大眾和媒體。

在通報受理人的先後順序上，甘國秀是位模範吹哨者。但是他的下場，跟林子文似乎沒有多大差別。

民國九十八年八月十號當天，盛奇玉和穆光中也多次向公司反映災民資料通報作業上的問題，卻得不到正面回覆。後來撰寫「無聲哀號」，是否算是向媒體和社會大眾求助？盛奇玉原先用意並非如此，不過的確達成這樣的效果。吹哨者應該使用哪些管道回報問題，外國的吹哨者保障法訂有較狹隘的限制。但是廣泛而言，所謂吹哨者，就是把他們發現的不當行為，告訴可能採取行動的任何人，希望大家可以幫忙解決問題。



民國九十八年八月二十八號，調查了兩年後，日本終於公布那霸火燒機事件的起因。原來是根鬆落的小螺絲，戳破了燃油箱，引發連鎖反應，導致整架飛機

消失在火海。如果當時飛機還在高空，機上一百六十五人的命運，可想而知。至於肇事原因，一部分是華航的維修疏失。甘國秀常說的，造成重大飛安意外的小零件出現了。

可惜日本當局調查那霸火燒機的這兩年，甘國秀已經從注重飛安問題的華航飛行員，變成因為注重飛安問題、而離開華航的吹哨者。甘國秀對華航六位同事提出的「妨害名譽」告訴，七月二十二號已在臺北地檢署判定不起訴。八月三十一號，臺灣高等法院檢察署維持此判決。

刑事上吃了敗仗，但是要求華航「給付資遣費」的民事訴訟才正要開始。這段期間，甘國秀都在國家圖書館苦讀法律。他借到單人用的研究小間，中午看書看累了，可以攤開睡袋眯一小時。休息之後，他會再起來，跟法律叢書繼續大戰三十回合。為什麼甘國秀在念法律？因為他就是自己的訴訟律師。面臨人生最大難關，甘國秀孤狼一般的個性，毫不掩飾地流露出來。

部落格上記載，四月二十三號開刑事偵查庭，小小偵查室只有十個人，而沒有人站在甘國秀這邊。他隻身面對六位被告、兩位華航律師、一位檢察官，呈現一打九「不對等的戰爭」。或許甘國秀僅存的信念，全部孤注在「法律」和「自己」這兩粒骰子上。他依舊相信遵循法律途徑，最終會獲得勝利。但是這條路上，他只信任自己的方向。

談到他的進攻策略，甘國秀跟林子文這位工運老將，可有天壤之別。林子文喜歡慢條斯理解釋每一個步驟，還有背後的思考過程。有時間的話，他樂意談上五個小時。甘國秀說話像機關槍，不在意聽的人跟不跟得上：「我一個月的工作時間，一般上限是八十小時，那他現在叫我先打卡，早上八點到下午五點半，一天

這樣九小時，九小時乘以五天，四十五。四十五乘以四，一百八十小時，超過我原本的八十小時，整整超過一百小時…」

甘國秀在民事訴訟上的立場，就是民航法有限定飛行員的工作時間。如果叫他在辦公室上朝九晚五的班，就會超過時數上限。甘國秀似乎很有信心，這招可以攻破華航防守。即使他心中害怕、不一定那麼有把握，他也不會讓別人看見。

一座殘缺不齊的塑像，直立在灰天雨空下，盲眼望向天際，路人看了不免默默心酸。一顆頑強不屈的心，面臨無法理解的挫敗，旁人看了也有相同感受。民國九十九年一月六號，臺北地方法院判定甘國秀敗訴。到了二審上訴，他似乎放棄獨來獨往的習性，找了一位徐立信律師協助，但是戰況仍未好轉。八月三十一號，高等法院再度判定甘國秀敗訴。於是，他透過網路，找到曾替林子文辯護的張清浩律師，希望還能反敗為勝。十月中旬，上訴理由狀送了出去，民事訴訟的三審開始。這個時候，甘國秀已經超過一年沒有更新他的部落格。

但就如新海瓦斯解雇林子文，並沒奪走他的聲音；中華航空解雇甘國秀，只是讓他更大聲指責華航的不對。事實就是，華航在飛安方面，的確有進步空間；給予員工的待遇，也不能算是頂級。華航最常見的兩種壞消息，就是飛安事故、和機師出走。而這兩件事，在甘國秀離職之後都有鬧上新聞。

民國九十八年八月四號，有這一則新聞：華航機師一直被同業挖腳，五年內八十位跳槽。其中部分出走機師，控訴華航聘請資產管理公司，打「討債電話」到家裡追討訓練費和違約金。這則新聞中，甘國秀是主角。他向記者陳述親身經驗：七月期間，有家高柏資產管理公司打電話到他家來，請他交出違約金。如果甘國秀無誠意跟他們解決，高柏說除了司法程序之外，還有「其他程序」可以使

用。甘國秀怒言，這擺明就是恐嚇，其他出走機師也接過類似電話。受訪時，華航代言人表示不清楚此事，高柏方面則稱是誤會。

民國九十九年五月二十八號，甘國秀又向民航局投訴：民國九十七年十一月二十二號，一架飛往印尼峇里島的華航編號 B-18609 波音 737-800 班機，於二十三號凌晨一點抵達峇里島時，發現右機翼有漏油現象。由於當地缺乏材料修補，機師準備空機返臺維修，後來卻讓十四名旅客登機。途中一度因為機長和座艙長之間溝通上的誤會，機員啟動緊急逃生準備，要求乘客摘眼鏡、脫高跟鞋，搞得大家七葷八素。乘客當中，也有人投訴華航。

華航堅稱，當時機務人員判斷沒有危險，才容許不願轉機的旅客登機。但是民航局調查後初步判定，零件檢修作業程序確有瑕疵。如果調查結果確定是華航疏失，將開罰六到三十萬元罰鍰。七月十二號，這則新聞報上媒體，華航也受到社會人士與同行之間的批評。甘國秀的照片，出現在蘋果日報；他譴責華航沒有理由讓乘客冒這種風險。

相較之下，對於甘國秀接二連三上新聞發言，中華航空保持相當低調。民國九十八年四月，甘國秀遭受解雇、開始接觸媒體，華航公關處長陳鵬宇受訪時僅表示：「我們要求他協助配合調查，然後暫時調整他的職務，連續三日，他無故曠職，按照我們公司規定，予以解雇。」甘國秀一氣之下的犯規行為，成為很方便的屏障。華航不用針對他舉發的飛安問題做出多少回應。公司只派出副總強調，華航的飛前安檢絕對沒有問題。

至於聘請高柏資產管理公司幫忙討債之事，陳鵬宇也表示，公司花上大筆經費栽培機師，如今機師出走，華航依照規定，得以追討他們欠下的違約金和訓練

費。華航的行為，「完全是合法程序，也要求高柏要依合法程序，催討違約離職的機師要賠償的教育訓練費。」

峇里島班機漏油事件鬧上新聞時，華航公關處長已換成劉國芊。他澄清說，當時是確定「安全無虞」才決定返航，沒有強迫機師飛行、或是強求旅客登機，絕非所謂的「漏油載客」。至於甘國秀揭發此事的角色，公司沒有多做回應。

發出電子郵件向華航詢問甘國秀的案子，中華航空公司人力資源管理處員工關係部經理童興華的回應是：「本案已交由司法定奪，此時不宜引起其他漣漪…縱華航與甘國秀先生的爭議觀點不同，但華航寧願靜俟司法判決，亦不願在制度外有失於君子交絕、不發惡聲的自我要求。」華航員工，或許對此事都有他們的個人看法。但是沒人願意惹事生非，正式出來發表意見。

民國九十九年十月十三號，三審上訴理由狀送出去的隔天，好久不見的甘國秀，終於在部落格上寫了最後一篇文章，叫做「我還沒被打敗！」。其中，他痛批法官不食人間煙火，上法庭尋公道像是買彩券求中獎，沒有什麼公平正義可言。文章末端，他寫著：「我甚麼錯都沒犯，做得比別人多，竟然會落得妻離子散，家破只差沒有人亡…」最後一次聽到他的音訊，他似乎在旅行社找到工作，人在印度當導遊。



再想像一下，什麼樣的「個人因素」，會使員工成為吹哨者。環境因素，只是拼圖的一塊。人為要素是什麼？什麼樣的人，看到無法接受、或是產生迫切危機感的不當行為，會決定擔任吹哨者，用孤單的聲音力挽狂瀾？

畢竟，相同處境的其他同事都沒說話。他們當中，可能有人也對組織的不當行為感到不以為然，但是他們選擇封住嘴巴。他們可能敬佩吹哨者、默默支持吹哨者，很高興有人揭發弊端…但是他們不會擔任吹哨者，也不敢說出心中感想。到底什麼個人因素，使吹哨者成為沉默汪洋的孤島？

這個問題不容易回答。吹哨者可以描述他目睹的不當行為、重建自己當時的處境、解釋為什麼非得揪出弊端不可。但他無法說出，為什麼別人沒這麼做。他無法比對每位同事，找出自己不一樣的地方。然而，吹哨者的個人特質，卻常被拿來討論。

先前，美國爆發一連串政府和企業弊案，其中三位吹哨者：聯邦調查局的 Coleen Rowley、安隆公司的 Sherron Watkins、世界通訊公司的 Cynthia Cooper，備受矚目。當時就有人連結她們的共通點，想找出吹哨者的獨特基因。是不是因為她們都是女性？都是家裡唯一經濟來源？都是中階層主管？等等，等等。

如果這樣分類，林子文、甘國秀、盛奇玉和穆光中這四位臺灣吹哨者，恐怕不符合她們的模子。穆光中確實是家裡唯一經濟來源，老母親和念高中的女兒都依賴他照顧。但是林子文的妻子是公務員，有筆穩定的收入，孩子也早就成年。林子文有段漫長的工運背景，挑戰權威是他的家常便飯。但是甘國秀篤信法律，不像挑戰權威的個性。甘國秀是主機師，月薪高達二十萬。但是盛奇玉是打字幕的助理導播，每月才領兩萬多。甘國秀念電子工程科出身，在華航工作二十年，成為機師前擔任飛航工程師，算是相當了解飛機。但是盛奇玉根本不是念新聞的，在年代電視台才做兩年多。然而，當她看到違背新聞倫理的行為，盛奇玉比誰都堅決反對。



難道吹哨者之間，真的找不到共通的個人因素？難道他們真如盛奇玉形容自己時所說，純粹是個性上屬於「怪咖」？

比較貼切的講法，應該是吹哨者做人處世有套明確且特別堅持的原則，不容許自己、或是跟自己有關係的組織觸犯。這些原則的根源，可能是一些較為抽象的情操，例如「公平」、「守法」、「正義」。在職場上，這些情操化為具體概念，例如「勞工權益」、「飛機安全」、「新聞倫理」。抽象和具體的層面，並不容易隔閡。吹哨者的堅持，可能反映他面對萬事萬物的基本原則。

正是因為堅持自己的規矩，吹哨者不計代價，拒絕涉及任何「違規」行為。別人可能害怕招惹麻煩，默許心裡不認同的事情在眼前發生。但是吹哨者不容妥協。看到違規的事情，如果沒有表示異議，他將永遠記得，自己面臨挑戰時無法堅持原則。在吹哨者的眼中，自我認知如此受挫，還要苟延殘喘、苟且偷生，可能比任何實質上的傷害來得可怕。也因此，就算必須對抗雇主、與眾人為敵、甚至最後犧牲自己，吹哨者都不願放棄原先的立場。

做人處世堅守自己原則，可能就是大家尋找的吹哨者基因。這種特質，無法用性別、年齡、職位、收入、或是教育水準判斷。但是吹哨者的人生中，必定有其他事蹟，顯現他堅持的原則。

林子文就是明顯的範例。二十多年來，林子文一直堅持勞工要積極爭取權益、社會要有公平正義。如今檢舉管補費，遭到公司解雇，他的原則遭受考驗。不願跟公司妥協，要求公司還他工作權，等於通過考驗。雖然當初並非有意成為吹哨者，但是吹哨者的所作所為，符合林子文對於公平正義的理念。如果今天扮演吹

哨者，違背他所相信的一切，那他也沒有理由堅持下去，可能忍氣吞聲，拿了公司的錢。但是扮演吹哨者，跟他的個人原則沒有衝突，甚至更加肯定他的自我認知。因此林子文欣然接受這個頭銜，並將吹哨者保障納入他對政府的訴求。

甘國秀的守法個性，也可從日常生活一些微不足道的事情洞察。比如隨地亂丟菸蒂，可能大家都不認同，但是理由因人而異。有人會說這樣沒公德心、或是不環保、或是製造髒亂。但對於甘國秀，菸蒂要撿起來，主要理由是「警察會抓亂丟菸蒂」。他開始聊，自己曾經拜訪廈門，那邊是全中國最乾淨的城市，因為法律很嚴，亂丟菸蒂要重罰兩百塊人民幣。由此可見，甘國秀非常重視法與罰。

至於盛奇玉和穆光中，他們的共通特質是嚮往正義，堅信人要見義勇為。盛奇玉說，從小母親就說她「很雞婆，很愛管人家的閒事。」她舉例說，以前在學校，班上同學吵鬧，老師進來叫剛剛在吵的人站起來！如果同學不願意承認，盛奇玉還會指著他，要求他認錯。二十年後，這種個性導致她在職場上，看到公司從事不當行為，堅持說出真相。盛奇玉用一句話解釋這個道理：「江山易改，本性難移啊！」

穆光中也有類似的小故事：曾經，他在夜路上看到前方汽車擦撞停靠路邊的車輛。雖然他按喇叭追趕，但是肇事駕駛加速逃逸。於是，穆光中抄下對方車牌，寫張紙條留給受害車主，並附上自己聯絡方式，表示可以出面作證。事後警方抓到肇事駕駛，告訴他有目擊證人，肇事者只好乖乖賠償。受害車主很感激穆光中：「他寫一張紙條給我，他說這個社會像你這麼有正義感的人應該已經絕種了，他說很謝謝我這樣。」從小到大，穆光中都是這個個性。如果看到未曾謀面的陌生車主受害，他都願意大費周章幫忙；那看到自家公司疑似消費災民，不顧一切地站出來檢舉，對穆光中可能是再自然也不過的事。

某方面來說，這些人會變成吹哨者，其實沒有選擇餘地。所謂亂世出英雄，吹哨者剛好在關鍵時刻、處於關鍵位置，看到不當行為，而他的個性不容許他視若無睹。吹哨者是機運產物，個人因素和環境因素湊巧碰撞的結果。揭發弊端，一半是自己抉擇，也有一半純屬意外。就如甘國秀，當初只希望地勤人員改進；林子文，只是從事工會活動；盛奇玉，只是寫網誌宣洩情緒。可是他們揭發的問題太龐大、或是工作單位採取的反應太激烈，導致事情越演越大。當他們面對挑戰，這些人堅守自己原則，永不妥協。於是，他們成為我們認識的吹哨者。

自主工聯會長陳德亮，借用以前軍教片的劇情，形容這群人怎麼走到這一步：「班長說，我徵求一個志願者！然後我沒動，可是旁邊的人都通通退後一步。我沒有退，旁邊都退後一步，我就變成突出的，就變成是我。」雖然自己不是吹哨者，但是陳德亮能夠體會他們的處境。他自己也是因為從事勞工運動，搞得資方難堪，最後被公司放逐邊疆。很多時候，吹哨者不是主動站出來說真話。他是不願意退那一步、不願意說假話。

外國文獻中，許多吹哨者經歷長年折磨，最後悔不當初。臺灣吹哨者，當然也是有血有肉的凡人。簡單幾句話，惹毛沉睡的巨獸，造成一連串超乎原先想像的後果，沒有吹哨者內心不感到害怕。男性受訪者，或許不願透露心裡的掙扎。但是盛奇玉坦承，有些時候，她感覺自己活在黑暗中。

「雖然不是說男女不平等，但是我覺得，女生的抗壓性可能比較差一點。」盛奇玉覺得，如果今天只有她一個人，她可能還是會盡量撐、盡量抗爭；但是撐

到最後，她可能就說算了，放棄這場無止盡的抗戰。「反正就算我被開除吧，你要我道歉也可以，反正就是投降，都算我的錯好不好？」

穆光中的幫助，讓盛奇玉度過比較黯淡的歲月。他們兩人，個性其實非常相似，只不過穆光中稍微強烈一點。或者，穆光中是為了不讓盛奇玉害怕，從來不表示遲疑或退縮的想法。這段暴風雨中，兩人只有互相扶持和補強，才有機會看見陽光。久而久之，盛奇玉不再考慮投降的選項：「我們在同一條船上，不可以有兩種意見。要幹就一起幹，要活大家一起活。」

「我覺得你會做的還是會做，就算過了五十年以後，你還是會做。因為你不希望將來眼睛閉上那一刻，你覺得你當初這件事情沒有做。」盛奇玉如此解釋，自己如何學會不後悔。穆光中則說，堅信是非分明是他的個性，也是他的信仰。無傷痛癢的小事，他不會堅持。但是年代電視台的過失實在太嚴重，他覺得不能放棄、不能放鬆、也不能向惡勢力低頭。

工運老將林子文，更將資方的打壓，化為繼續奮鬥的力量。顯然社會正義，還有很長一段路要走。雖然已經年紀一大把，但是林子文樂意走下去：「所以為什麼會說不太後悔，好像感覺後面會有一場仗可以打。」

至於甘國秀，他認為對就對、錯就錯，沒什麼好妥協。大家就是不相信這個道理，社會才會搞得這麼亂。問他是否後悔，他的回答帶有一點黑色幽默：「我不後悔。唯一後悔，就是當初證據沒有做得那麼完整，有照片沒有錄音。」

或許成為吹哨者，真的沒有選擇餘地。既然如此，有什麼好後悔的呢？



▲中山北路上，晴光市場的這個角落，盛奇玉度過離開年代之後的春夏秋冬。

周原／攝影

#### 四、菜市場日子（母親節）

「我猜測／冷眼旁觀／會是終其一生的註解。」

——盛奇玉，「歡樂」

今天是母親節。

盛奇玉坐在賣衣服的攤子後面，靜等著顧客上門。平常，她會帶本書來翻翻，或是拿出手機打打電玩。可是坐在板凳上太久，難免覺得昏昏欲睡。為了迴避瞌睡蟲，有時候她會躲進後面的寢具店，吹吹冷氣。可是室內室外溫差太大，這樣進進出出，她又怕得感冒。而外面的小巷子，真是熱得難以承受。大白天，每個攤位都燈火通明，頭上又是一層鐵皮屋頂。這個破屋頂，不讓空氣流通是很有功勞，下雨時卻完全不管用。那時候，盛奇玉還要拿出塑膠布蓋住攤子，免得雨水打濕。可是這樣怎麼賣衣服嘛！

天氣熱，顧客都跑去百貨公司避暑，露天市場沒多少人。為了不讓自己太無聊，不是很愛聊天的盛奇玉，偶爾還是會跟別攤位的商人哈拉一下。不過現在，她已經沒心情跟任何人說話。原以為感情不錯的一位小販，今天看到她竟然酸溜溜地說了幾句：「難得母親節，妳才賺那幾百塊，要讓妳媽媽吃路邊攤嗎？」

聽到這麼刺耳的話，盛奇玉真是氣得大吼出來。對，她現在處境不好，皮包裡沒多少錢；對，每件衣服賺不到幾十塊，客人還喜歡討價還價；可是事實就是這樣，她還能怎麼辦？那個人又不是不知道盛奇玉的事。她又不是不知道，為什麼年代電視台的助理導播，會從乾淨舒適的辦公室，淪落到在中山北路上擁擠悶熱的晴光市場擺攤子。世界就是這麼殘酷，盛奇玉只能盡力而為。她不需要別人

過多的關注；可是莫名其妙的冷嘲熱諷，卻讓肚子裡的委屈，全部湧了上來。

這次，她終於忍不住。大家都在看，但那不爭氣的淚水，還是掉了出來。

自從離開年代電視台，人生就是一連串的不幸事件。

剛開始，事情還沒那麼糟糕。到電視台當助理導播前，盛奇玉其實做過很多工作，包括百事達分店副理、帝王薑母鴨的行銷企劃。年紀輕輕，但經驗豐富，盛奇玉有信心，她能找到別的工作。年代那件事，時間久了，不過是不好的回憶。新的工作，是新的開始。

民國九十八年九月二號，離開年代電視台半個多月，她已經在發行 DVD 的采昌國際多媒體公司找到事做。本來，新工作很順利，也沒人過問以前的事。可是才做了一個多月，長官的特助竟然告訴她，公司必須請她離開。不是她做錯了什麼，只是現在人力額滿，真的不需要她再來上班。依照勞基法，采昌打發她之前，還付了應給的資遣費：一千五百塊。

盛奇玉感覺，事情沒有那麼單純。有位同事比她晚進來兩個禮拜，卻沒有一起被裁員。長官解釋說，那位同事比她早面試，工作範疇都決定好了，所以可以留下。聽到這樣，盛奇玉也沒辦法，只好默默離開公司。

可是困在心裡好久的冤枉和絕望，這時候又掙脫了。她懷疑，這八成跟她在年代的事情有關。她不了解社會怎麼了，為什麼沒做錯事的人，成為沒人敢留的

燙手山芋。「上班的最後一天，我真的在家裡面像神經病一樣，一直在客廳打轉，一直走，一直走，一直走。然後想說怎麼辦，為什麼，沒有做錯事情，沒有做錯事情，最後被開除的人反而是我。」

離開采昌的那一天，是十月十五號。盛奇玉印象特別深刻，因為那也是穆光中開始新工作的同一天。

穆光中在媒體界做了十幾年，累積那麼久的專業知識和人脈，讓他在 TVBS 找到職場第二春。前面兩個月，為了維持家裡經濟狀況，穆光中四處奔走、到處詢問，找尋跟傳播業有關的任何差事做。好不容易進 TVBS，人生漸漸回到軌道。這裡同事知道他的過去，可是大家都很支持他。甚至有主管私下跟他說，他們覺得他沒做錯，是年代的處理方式不當。成為吹哨者，又不是有前科，沒有公司敢用你。只要穆光中有必要的專業技術，公司很歡迎他加入。

不過後來穆光中才得知，他在 TVBS 找到工作，年代並不滿意。媒觀董事長管中祥告訴他，記協有人去 TVBS 高層打聽過，原來年代董事長練台生不只一次表達對穆光中的「關切」。還好，TVBS 承得住壓力，沒有受影響。但是聽到老東家到現在還沒放過他，穆光中也是一陣心寒：「他們根本就是要趕絕我。他們根本就是為了私人恩怨，想要趕絕我。」

為什麼雇用一位曾經舉發自家公司的吹哨者，TVBS 新聞部總監詹怡宜這樣回答：「我們需要一個導播，穆導他符合我們的要求，所以我們就用他。至於他過去發生的那個狀況，我們覺得不會在我們這裡發生…因為我們員工，他對公司如果有不滿，申訴管道是健全的。然後我們跟員工之間對於新聞的一些作法，理念是一致的，就是有共識的。所以在這樣的情況之下，他過去發生的事情，我不認為



會在 TVBS 再發生。」

至於年代是否真的向 TVBS 施壓，詹怡宜說她不方便透露。但她表示：「我們公司用人不會受到外界影響。這是我們新聞部用人，從他的主管，就是製作中心的組長、到經理、一直到我新聞部的總監，我們都確認他技術沒有問題。他是我們需要的導播，所以其他部分都不會造成影響。」

能夠進 TVBS，穆光中實在非常感激。他也很慶幸，自己沒有弄到中年失業，能在職場上存活下來。可是盛奇玉就沒這種運氣。離開采昌的幾個月後，有同事幫她打聽，公司當初為什麼解雇她？聽到的說法，竟然是采昌跟年代有器材買賣的交易，彼此間有利害關係。主管可能為了省麻煩，決定不要再用盛奇玉。

到了十一月底，透過一些朋友的幫忙，盛奇玉在晴光市場找到短暫的避風港。狹窄的攤位，有一半還要跟賣玉鐲的商人共享，好不擁擠。冬天的時候，這不是多大的問題。可是當夏天接近，盛奇玉告訴自己此地不宜久留：「這邊每天熱得要死。我突然覺得以前好幸福，每天都有冷氣吹，每個月時間到就可以領薪水。在這邊，你都是看人家臉色。有機會的話，是希望找個工作啦。」

有一部電影，盛奇玉很喜歡，講一位耳朵聾掉的 DJ，學會用眼睛看節拍，藉以重獲新生。盛奇玉想，如果聽不見聲音都能創作音樂，或許這個世界上還是存有奇蹟。她一定要離開這個鬼地方。過去的陰影，不可能追隨她一輩子。有朝一日，她會逃脫老東家的魔掌。民國九十九年八月底，她果真在模特兒經紀公司找到新工作。她的舊攤位還在，但是盛奇玉已經離開晴光市場。在這，她待了整整九個月。



有時候，吹哨者離開組織，組織卻不放過吹哨者。

這是吹哨者揮之不去的夢魘，也是外國設有保障法制的主要原因。絕大多數的吹哨者，都遭受某方面的組織性報復。以職場為例，最直接也最常見的報復手段，就是將吹哨者解雇，斷絕他的收入。可是公司也不一定就此罷休。它可能要求同業將吹哨者列入黑名單，在職場上封殺他們。它可能透過法律訴訟，奪取吹哨者僅剩的財產、名譽、和自由。它可能使用法律以外的「其他程序」，繼續將吹哨者逼向絕境。

就憑吹哨者的幾句話，竟然對組織造成這麼大的傷害，怎麼可以輕易放過？得罪了大組織，吹哨者面對一座毫無人情、卻又毫不理性的復仇引擎，無論如何也要把他搞得苦不堪言、生不如死。

因為在領導階級眼中，吹哨者可能是背叛組織的「爪耙子」，或是以下犯上的「猴狍子」。這種不肖份子，必須徹底碾碎於腳跟下，讓他知道什麼叫天高地厚。開除吹哨者，通常只是第一步。公司必須狠下心來，殺一儆百，徹底杜絕問題。領導階級不但要讓其他員工不敢仿效吹哨者，還要讓他們感到慶幸，自己沒有傻到扮演吹哨者。畢竟，人都有搭便車的心態。即使親眼目睹問題，如果別人可以舉發，那又何必強出頭？因此，吹哨者必須死得很難看，讓別人再怎麼同情他、佩服他，看到惡行也寧願保持沉默，等待超人出現。

可是光說「殺雞儆猴」，無法解釋這麼絕情的撲滅行動。這不是公事公辦，而是私人恩怨。一旦吹哨者揭發內幕，組織必須面臨外界的批評、調查、甚至懲罰。

無論出面道歉、或是死不認帳，老闆老臉都掛不住。對領導階級而言，這是莫大的屈辱。利益上的損失，還可以彌補；是否真有不當行為，從來不是重點；可是害得組織名譽掃地，此仇不報非君子。組織沒有人的面孔、也不應該有人的感情，但是它懂得以牙還牙。它要發揮龐大的資源，對吹哨者造成同等的傷害。結果，就像用放大鏡燒死螞蟻。

為什麼這麼無情？簡單說，因為攸關組織生死。任何組織的生存之道，都是團結少數人的力量，對抗多數人的競爭。只要組織成員同心協力，就能擊敗對手，在險惡的大環境存活下來。吹哨者威脅組織，因為他用外面世界的價值觀，批判組織內部的行為。吹哨者記得，組織是社會的一份子。任何對組織有利、卻傷害社會的舉止，長期下來對大家都有害。所以，他站在多數人的立場，舉發少數人的弊端。

但是，組織領袖不一定能接受這個觀點。他很難接受外人進來整頓家園，告訴他怎麼經營自己的團隊。吹哨者敞開了大門，讓野蠻人突破圍牆，占領城池。無論他的理念多麼崇高，組織必然視他為叛徒。

這種觀念，或許可從新海瓦斯公司副總經理游明俊重複使用的一些比喻，洞見癥結。談到林子文為什麼不應該直接向外爆料管補費的問題，游明俊不斷將公司比喻為家庭、學校、國家：「我們對政府（不滿），會在國際記者會來批判這（國家）嗎？今天家裡的事情父母親協商，兄弟姐妹協商，哪有這種我到外面去找個人，來反映這個家庭怎麼樣，不是這樣子。」

領導階級的觀點，可能是這樣：組織有問題，也是由他們這些大家長處理。牽扯外人進來，基本秩序遭受破壞，組織甚至可能就此瓦解。面對這麼強大的毀

壞力，管理者或許認為，只有以暴制暴。

除了擔憂組織滅亡，領導階級當然也怕自身難保。不當行為被揪出來，內部作業遭受質疑，高不可攀的地位開始動搖。領導階級知道，今天不是吹哨者死，就是他們亡。不把事情栽在員工頭上，可能就要自己負責。到時候長年累積的財富、地位、聲望，搞不好通通付之一炬。對於爬到那麼高的人來說，失去一切的恐懼和憤怒，永遠難以忘卻。趕絕吹哨者，就像湮滅證據，否認自己曾經瀕臨深淵。他們可以振振有詞，號稱懲處吹哨者，是為了替全體員工出一口氣。可是回過頭來，很有可能是攸關自己存亡的恐慌，使他們對吹哨者恨之入骨。

因此，要在職場上封殺吹哨者，並不困難。大部分領導階級，都不希望組織成員破壞內部秩序。更何況，同業之間可能共享一些黑暗秘密。一家公司的弊端被檢舉，等於整個產業都被社會檢視。林子文害得全國二十五家瓦斯公司必須停收管補費，就是最好的例子。

八八水災期間，電視台延誤通報災民資料，並非只有年代。消防署統計資料顯示，絕大多數接受民眾 call-in 的新聞台，通報作業上都有瑕疵。前任目擊者雜誌總編顧小姐表示：「有電視台的工作人員跟我說，他們為什麼要開放 call-in，有時候有一個目的，是因為自己要跑獨家。這是獨家線索的來源。」

既然大家都有犯錯，誰又好意思表揚吹哨者，或是指責年代不對？顧小姐的觀察是：「今天年代的事情，其他媒體是旁觀的。他不太會去報導，下手的力道不會太重，以不得罪同業為主。」

總結下來，吹哨者背負的責任，就是要替大家受罪。他要替同事受罪，免得

他們有樣學樣，成為下一位吹哨者；他要替老闆受罪，免得巨人就此垮台；他要替整個組織受罪，因為開除一位吹哨者，總比懲罰那麼多人來得「划算」。在社會學的層面，吹哨者是所謂的「代罪羔羊」。因為他勇敢說出問題，他就成為問題的徵兆。有如被射殺的信差，他是壞消息的化身，所以必須犧牲。

也因此，很少吹哨者能夠獲得最終的正義。得以全身而退，已經算是走運。這是殘酷的事實，自古以來皆是如此。在歐美國家，吹哨者的歷史長達百年，大眾媒體充滿他們的故事。故事中，吹哨者奉獻社會…然後犧牲、犧牲、犧牲。失去工作、職場封殺、法律起訴，還是檯面上看得到的遭遇。心理上的創傷、家人和朋友的遺棄，沒人看到，也沒辦法彌補。

如果發現的秘密過於龐大，吹哨者甚至可能遭到滅口。一九七四年，美國著名的「絲克伍事件」，就是一位吹哨者的故事。當時核能工廠女員工絲克伍，有意檢舉工廠的輻射汙染。攜帶證據前往會面報社記者途中，她竟然謎樣地出車禍死亡。民國八十二年，震驚臺灣社會的尹清楓命案，也有人猜測，是尹清楓企圖揭發拉法葉軍購案的弊端，因此遭到毒手。或許吹哨者是英雄角色；但是他們踏上舞台，似乎都是悲劇。



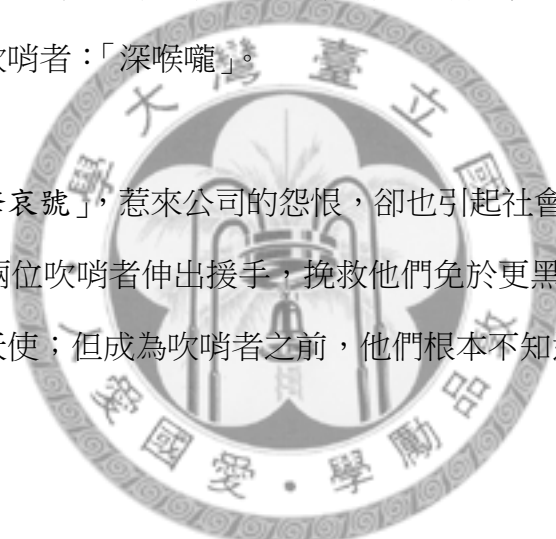
當然，故事沒必要這樣演。

就如工運老將林子文常說：勞資糾紛中，勞方會吃鱉，都是因為雙方勢力太過懸殊。不論吹哨者出現在私人公司、政府機關、或是其他非營利組織，這個道理永恆不變。吹哨者的勢力越大，越有可能遏止不當行為，也比較不容易遭受報

復。可是吹哨者的力量太過薄弱，他就很難勸導組織改過向善，也很有可能自己成為受害者。可惜，絕大多數的吹哨者，狀況比較接近後者。知錯不能改，必須向外力求助，本來就是吹哨者的苦衷。

如果希望增加吹哨者對社會的貢獻，降低他們遭受報復的風險，必須要有第三者出面支援他們。這位第三者，可能是法律機制，也有可能是民間團體。受檢舉的組織，為何要抹黑吹哨者，說他們是不值得同情的叛亂份子，也是同樣道理——它不能讓吹哨者成為各方力量凝聚的焦點。如果只有吹哨者一個人，要將他毀屍滅跡，並不困難。可是如果背後有整個社會的支持，他甚至能迫使總統下台，就如那位最有名的吹哨者：「深喉嚨」。

盛奇玉的「無聲哀號」，惹來公司的怨恨，卻也引起社會人士的關注。黯淡日子裡，陸續有人向兩位吹哨者伸出援手，挽救他們免於更黑暗的命運。盛奇玉和穆光中有一群守護天使；但成為吹哨者之前，他們根本不知道這些人存在。



記協記者宋小海回憶，他大概是在八月十四號看見盛奇玉的文章。當時他被颱風困在家裡，發現網路上最熱門的話題，是有人爆料年代電視台消費災民：「去年剛好 facebook 跟噗浪這種東西使用人變多了，訊息變成可以很快傳出來。不同部落格把文章拷貝過去，民意激憤的狀況也就更大。」

宋小海馬上意識到，揭發此事的年代員工，可能需要記協的幫助。臺灣新聞記者協會創立於民國八十四年，宗旨是推廣臺灣的新聞自由，協助遭受打壓的新聞工作者，維護他們的權益。雖然盛奇玉和穆光中不是記者，但是他們對於新聞

專業的堅持，不亞於記協救助過的任何人。前任目擊者雜誌總編顧小姐，也是記協的一份子。她覺得，「很多人念新聞都不一定敢講這種話」。宋小海和其他幹部同意，記協一定要向兩位吹哨者伸出援手。

可是年代電視台下了一道封口令，記協剛開始根本查不出兩人的身份。一直到了事發兩個禮拜後，記協秘書劉愛梅才透過在年代工作的朋友，要到盛奇玉的電話號碼。太晚接觸盛奇玉和穆光中，劉愛梅至今感到過意不去：「這個很丟臉，當我們跟他們聯絡上的時候，他們才知道說原來有個組織，可以予以協助。」

找到盛穆兩人時，他們已經遭到公司解雇，進入勞資調解的階段。於是，八月的最後一個禮拜，記協帶著兩位吹哨者去拜見高人：臺灣勞工陣線聯盟。

勞陣理事張烽益見過太多勞資糾紛的案例。他苦笑說，員工送到勞陣來，有點像傷患送進急診室：「…看是要電擊啊，還是要給他插管…」不過盛奇玉和穆光中剛進來的時候，情勢還沒那麼危急。雖然丟掉工作，可是勞資調解尚未開始，還有空間跟公司協商。破舊的會議室裡，眾人圍成一圈，研究接下來的策略。記協請到基隆客運工會的工運老前輩王耀梓，擔任勞方的調解委員。宋小海也安排林子文跟穆光中會面，談談過來人的經驗。眾人的力量，逐漸凝聚在盛奇玉和穆光中周圍。吹哨者就是需要這樣，才不會招架不住大公司的打壓。

當盛奇玉和穆光中拜訪勞陣，張烽益自己也得到意外的驚喜：一位多年不見的老朋友，出現在他眼前。律師黃雅雯，曾經是勞陣的人，現在她和丈夫蘇彥文擔任兩位吹哨者的義務律師。奇妙的網路科技，再度發揮神功，在兩位吹哨者最需要幫助的時候，達成了他們的心願。黃雅雯在網路上看見盛奇玉的文章：「因為她那時候懷孕，等著要生小孩，所以她常常上網，在家看一些家庭親子的討論，

好像就是文章被傳到那邊。」為了支持見義勇為的吹哨者，兩位律師主動聯絡他們，表示願意免費提供法律諮詢服務。

所謂「小蝦米」團結起來能夠對抗「大鯨魚」，單一團體力量有限，可是號召各方神聖，就能提供吹哨者很多資源。吹哨者最需要的資源，就是經濟來源和法律諮詢服務。因此智元法律事務所的兩位律師出現，有如天使降臨。盛奇玉感動地說，兩位律師十月才剛生小孩，現在除了要照顧小貝比，還要熬夜替兩位客戶查資料、準備辯護，「我實在不曉得怎麼去表達，但我覺得他真的很棒。」穆光中也說，無論後續發展如何，有兩位律師的支持，他都感到很欣慰：「我覺得很感激有這麼多跟我一樣有正義感的人。」

至於兩人的經濟狀況，因為他們一開始都有找到工作，也不用擔憂律師費，所以並不是很大的問題。可是後來盛奇玉被采昌開除，轉移到晴光市場靠賣衣服維生，記協就邀請她以講者的身份，參加討論新聞自由的座談會，賺取外快。劉愛梅笑著說，「我找她講了兩場還三場，我說妳來，比在那擺攤賺得比較多。」

當盛奇玉表示希望離開晴光市場，恢復上班族的生活，記協也幫她到處投履歷，最後找到模特兒經紀公司的空缺。雖然只是出一點小力氣，幫忙處理雜碎的事；可是對於人生經歷一番波折的吹哨者來說，有人分攤負擔，是很大的幫助。

吹哨者還需要一種資源，就是資訊。雖然他們身處暴風之眼，但是很多攸關自身利益的調查和協商過程，都在幕後進行。吹哨者沒有時間、也沒有管道，可以深入了解。因此，記協投入大量工夫，替兩位當事人打聽消息。其中最優先的



問題是，年代電視台延誤通報災民資料的情形，是否有確切的證據？

「無聲哀號」刊登網路後，婦女新知基金會秘書長曾昭媛已經正式向主管機關檢舉，國家通訊傳播委員會也介入調查。NCC 的調查結果，成為整件事的關鍵報告。如果證明兩位員工沒有誣賴公司，年代解雇、起訴他們的理由基本上不成立。當時的記協會長莊豐嘉表示，「這報告很重要，因為法院判決才有依據。官方認為他確實有瑕疵，那員工講的話不是侮辱，當然也不是誹謗。」

可是大家期待的報告，卻遲遲不見蹤影。九月一號的協調會上，資方竟聲稱 NCC 的初步調查顯示，年代並無延誤通報之行為，聽得勞方氣急敗壞。NCC 出面澄清，政府當局還沒完成調查，年代不應擅自做出宣布。各方團體則呼籲 NCC 加快腳步，積極處理案件。由於年代董事長練台生兼任衛星公會理事長的職位，記協擔心調查過程受其影響，不斷向主管機關追問進度。劉愛梅回憶，當時 NCC 的助理還被他們催到發火，在電話上跟她吵起來。然而，記協就是要讓主管機關意識到，此項報告備受大眾矚目。

九月三十號，NCC 終於公布調查結果，證實年代電視台確實延誤通報災民資料，兩位吹哨者說的是事實。

看到主管機關報告對自身不利，年代發布聲明回應，NCC 是「應特定利益團體要求」，才會「罔顧年代公司基於新聞專業已善盡報導責任的事實全貌，企圖以偏概全、干擾司法訴訟」。NCC 反嗆，該會本於職權獨立行使調查，調查結果依慣例提送委員會討論，從來沒有什麼「特定利益團體」介入，將對年代的指控保留法律追訴權。兩個大組織，雷聲都很大，不過沒什麼具體行動。政府當局只能呼籲年代要懂得自省，也希望其他電視台以此為鏡，不要傷害觀眾的權益。

早在 NCC 官方報告公布之前，宋小海就拜訪中央災害應變中心，找尋電視台接受 call-in 的相關紀錄，想要查明真相。穆光中在 TVBS 找到工作後，也是劉愛梅聯絡他的主管，打聽到年代對此事表示「關切」的消息。每一階段，記協都積極蒐集敵方軍情，避免勞方資訊落後，淪落至挨打的地位。

除了資訊、法律諮詢服務、和經濟來源等各種資源之外，民間團體還可舉辦聲援活動，提升吹哨者的勢力。這是社運和工運界的老招式，能夠吸引媒體和民眾的關注，讓領導階級感受一點壓力。不過，聲援活動有時間點的限制，最好在事發之後短期內舉行。拖延太久，議題難免失溫，人馬也難以號召。比如聲援盛奇玉和穆光中的抗議活動，以九月二十四號在臺北地檢署前舉辦的那一場為主，之後就較少舉辦。吹哨者要像林子文一樣，長期上街頭抗爭，畢竟有點困難。而林子文也是將個人工作權的訴求，納入吹哨者和工會幹部保障的脈絡，才能吸引更多人的關注和支持，成為臺灣工運界定期舉辦的活動。

民間團體也可利用各種管道，將吹哨者的故事散布出去。吹哨者處境，若是無人過問，遭他檢舉的組織當然覺得有機可趁，採取報復；可是如果還有人在報導，對方就比較不敢輕舉妄動。媒體報導充當一層薄薄的盾，提供些許保障；它也是一面旗子，號召更多人來支援吹哨者。

如果吹哨者的奉獻受到大眾肯定，輿論的壓力甚至能使政府採取行動，建設或落實保障吹哨者的機制，免得人民的英雄受到傷害。不過，要達到這種效果，媒體報導不能只有三分鐘的熱度，而要長時間關注與記載。畢竟，吹哨是一時，

但是成為吹哨者是一輩子的事。

「無聲哀號」事件，當時備受矚目，可是只有少數媒體徹底進行後續報導。有如前任目擊者雜誌總編顧小姐所說，這件事攸關太多家新聞台，不能期待他們把故事炒起來。幸好，記協有自己的目擊者電子報，而當時會長莊豐嘉，也是網路媒體「新頭殼」的總製作。於是他們動用兩邊的資源，雙管齊下，深入報導兩位吹哨者的經歷。新頭殼拍了一部長達七分鐘的新聞影片，於九月中旬上傳網路。莊豐嘉對這部影片相當滿意。因為點閱率越高，表示有越多潛在的支持者：「它串起更多人的了解和關心，這樣他們才會有社會力量來支持他。」

可是大力報導這件事，難免引起資方反彈。年代電視台新聞部副理游本嘉曾聯絡莊豐嘉，要求跟寫文章的目擊者記者對話。顧小姐回憶，「我跟他通過電話，那他就一直說他是學法律的，他一直要強調，他說他是學法律的。」這段小插曲雖然使顧小姐對自己的用字遣詞更加謹慎，不過她說沒有感受太大壓力。畢竟，她寫的一切都是事實，而莊豐嘉也很支持她的報導。

游本嘉亦在自己的 facebook 上發布公開信，回應某些平面媒體的批評，表示個人對整件事的感想。其中，他提到盛奇玉的文章，讓讀者誤以為年代完全沒做通報，對公司不公平。他強調，有和沒有通報，跟通報的快或慢，是有差別的。他說事情的對錯沒有那麼容易分辨，人們不應堅持自以為是的正義感，造成大家受傷。

雖然是他的個人看法，這卻跟年代在勞資協調會當中的立場相當類似。資方認為，勞方沒搞清楚公司接受 call-in 和通報災情的流程、也沒做求證工作，就擅自發表詆毀公司之不實文章，損害整個年代電視台的名譽。公司本來就有計畫通

報災民資料，卻被盛穆兩人說得好像接受 call-in 是臨時的決定。這種說法，跟兩位吹哨者的認知當然有出入，所以最後調解難免破裂。

新頭殼的那部影片，也造成一點小爭議。上傳的時間點，勞資正進行協調，部分人士認為，此時不宜興風作浪，影片應該留到以後發表。後來談判破裂，有種說法是影片激怒了年代，讓他們決定採取強硬態度。不過莊豐嘉認為，這應該是對方的藉口，年代立場不至於因為一部影片而做一百八十度的轉變：「那時候我們也是顧慮勞委會調解的關係，採訪之後沒有馬上做成影片往上發表…不是說他本來要軟化，而是我們覺得他根本沒有要軟化，才報這個。」

影片是否真有影響年代對兩位員工的態度，現在已經不可考。但是討論民間團體如何支持吹哨者的同時，必須提醒各方人士切記，當事人的權益永遠是優先考量。比較崇高的情操，例如公平、正義、真相，有時候必須放在後座，為了吹哨者的福祉退讓。沒有人可以要求別人做出對自己不利的事。吹哨者不必然等於某種理念的化身。跟資方抗衡的行動，取決於吹哨者自己的意願。如果他不想繼續抗爭，為了自己長期的幸福寧願跟資方妥協，也不宜對他有所強求。

因此劉愛梅強調，對吹哨者伸出援手，不應變質為支援團體打響名聲的機會：「最重要是當事人的想法，當事人最大的利益。這才是真正的勞工運動。如果最後勞工沒有得到最大好處，那其實就不是成功的、不是正確的（運動）。」



撰寫這篇文章的當下，盛奇玉和穆光中的民事訴訟，已經進入二審階段。每次開庭，記協的人都會進去旁聽，陪伴兩位吹哨者和他們的律師。記協要讓法官

看到，即使到現在，還有人關心這個議題。也因此，盛奇玉和穆光中比較幸運：他們不像甘國秀開偵查庭時，隻身面對資方的所有當事人、所有律師團。

提供資源、舉辦聲援活動、散布故事，這些對吹哨者都很重要。但是長期陪伴，才是支持者所能提供的最大幫助。面對長官和同事的指責，面對全世界的猜忌，吹哨者其實非常孤獨。有多少聲音告訴他，他才是真正的害群之馬。整個組織的名譽、全體成員的權益，被他一個人的幾句話破壞。有多少聲音告訴他，組織的力量足以隻手遮天，連法官都是囊中物，哪能奢望得到最終的正義。有多少聲音想要說服吹哨者，他真是不折不扣的「爪耙子」，一切的不幸遭遇，都是他罪有應得。有多少聲音，真正告訴吹哨者，他做的並沒有錯？

就連吹哨者最親密的家人和朋友，都可能被這些聲音影響，無法體諒吹哨者的苦衷。盛奇玉說，當初事件發生，她的父母幾乎抓狂。母親一直責怪她，父親也說要買禮盒、帶她去找董事長鞠躬道歉。穆光中的母親，對兒子比較支持，但是有些朋友也不清楚事情的嚴重性。年代製播中心主任李雲漢，跟穆光中曾是十幾年的老朋友；可是他引導穆光中寫內部道歉信，又改口說要將道歉信公開，穆光中對他徹底失望。有同事希望他們和好，邀請他們一起去唱歌，卻沒事先告知穆光中。結果他和盛奇玉看到李雲漢在場，馬上調頭離開。主任對他們造成的傷害，無法原諒。

穆光中帶點感傷地說，成為吹哨者，以往的人際關係都會扭轉：「其實從這件事，可以看出很多人的嘴臉。有些人你平常跟他交往比較淡，反而會跳出來挺你。有些狀似好朋友的人，全部都往公司那邊倒。」

失去舊的朋友，卻認識那麼多真心誠意幫助他們的新朋友，吹哨者才有支撐

下去的力氣。見到那麼多社會人士出面聲援兩位吹哨者，盛奇玉的父母才對她慢慢改觀，了解女兒沒有做錯，甚至可說是媒體界的榜樣。

家人和朋友，也不是唯一需要說服的人。張烽益強調，命運坎坷的吹哨者，比誰都需要別人肯定：「事實上他整個周圍的人，都不是很了解這件事情，可能會對他有偏見誤解。他會變成一種很孤立的狀態，他會去否定自己，我可能真的做錯了，我可能不是對的。如果你沒有其他的人去跟他說沒有，你這樣沒有錯的話，他會撐不下去。」

每當盛奇玉和穆光中想要放棄訴訟，不再期望正義，友人的支持和鼓勵，又使他們堅決，不能被惡勢力打敗。穆光中那張寫有「德不孤，必有鄰」的字條，就是宋小海送給他的。盛奇玉還在晴光市場擺攤子時，劉愛梅常常找她買衣服、吃飯聊天。蘇彥文和黃雅雯不求回報的付出，更讓他們感動。路程走到最後，這些是吹哨者印象最深刻、心中最感激的片段。

如果吹哨者對自己失去信念，沒有動力再走下去，民間團體的所有幫助都無用武之地。最珍貴、也最長久的，還是眾人的友情和陪伴，讓吹哨者了解充滿艱苦的這一趟路沒有白走。在他逐一感謝各位朋友支持的部落格文章裡，穆光中以這句話收尾：「雖然我們是被告，但是我們比你們快樂～」。

所謂的「你們」，當然是指公司。所謂的「被告」，就是年代告他們「妨害名譽」的刑事訴訟。

那件事後來又怎麼了？



▲他是良師，也是益友；陳信行（右）質疑，難道勞工真的只能拿人手短？

周原／攝影

## 五、吹哨者保障法

「從林子文案的判決中，我們或許能夠體會到，為什麼電視新聞中出面揭發弊案的證人，常常要戴帽遮臉、躲藏得彷彿身為醜聞主角…」

——陳信行，「勞工法庭復興明代奴婢制度」

以下是四位吹哨者，在三場勞資糾紛的法律訴訟過程：林子文在民國九十六年四月二十七號遭新海瓦斯公司解雇，跟資方進入調解階段。幾年前，林子文曾被新海調職離開總公司。當時，他起訴對方「妨害自由」、干擾他執行工會會務，使得資方默默將他調回總公司。這一次，他再度使用這個策略，對公司提出同樣的控訴，希望奏效；可是公司堅決不退讓，地檢署也判不起訴。

民國九十七年年初，林子文跟新海瓦斯「確認僱傭關係存在」的民事訴訟開庭，臺北地方法院並於四月二十八號判他勝訴。可是到了二審，局勢逆轉，高等法院於民國九十八年三月四號改判資方勝訴。六月十一號，最高法院駁回勞方上訴。林子文將訴訟律師從張清浩換為劉志鵬，進行再審之訴，但是民國九十九年四月二十二號又被駁回。他可循的司法途徑已到盡頭。

甘國秀於民國九十八年三月底跟中華航空公司一刀兩斷。起訴同事「妨害名譽」的刑事訴訟，同年七月二十二號在臺北地檢署判定不起訴。八月三十一號，臺灣高等法院檢察署維持此判決。

民國九十九年一月六號，要求華航「給付資遣費」的民事訴訟，臺北地方法院也判他敗訴。公司的論點是，依照華航航務手冊規定，機師工作包括「辦公室



任務」。駕駛員受雇手冊亦有規定，「飛行組員應接受合理之地面任務派遣」。審查會暫時調動他的工作位置，並非甘國秀所認為的停飛懲戒、也不是調職，更不是報復他舉發飛安問題。公司強調，他們絕無脅迫甘國秀撤回對同事的告訴，只是苦口婆心，善意勸導，希望避免他和地勤人員的衝突造成飛安的隱憂。甘國秀坐在辦公室，照樣領機師薪水，華航覺得實在沒有虧待他。既然資方沒有更動勞動條件或工作內容，違規的就是勞方，而法官也接受這般說法。

甘國秀雇用律師徐立信，對此判決提出上訴，但是八月三十一號被高等法院駁回。甘國秀將律師換為張清浩，上訴最高法院，預計民國一百年年初宣布判決。


盛奇玉和穆光中，於民國九十八年八月十四號被年代電視台解雇，並被起訴「妨害名譽」。多虧 NCC 的調查報告，證實兩位員工說的是事實，民國九十九年一月五號，臺北地檢署宣判不起訴；七月十九號，檢方維持不起訴處分。年代接受媒體訪問，表示尊重司法處分。刑事訴訟或許讓他們失望，但是民事法庭卻對他們有利。兩位吹哨者要求年代「給付薪資等」的訴訟，同月十四號遭受駁回。九月二十號，二審開庭，同樣預計在民國一百年年初宣判結果。

如果三個案例有一個共通點，就是吹哨者幾乎都是敗訴。盛奇玉和穆光中沒被起訴誹謗，是唯一確切的勝利。但很離奇的是，「給付薪資等」的民事訴訟，臺北地方法院依舊判他們敗訴。這個趨勢似乎反映，法庭是正義葬身之地。為什麼吹哨者跟大組織抗衡，需要民間團體賦予他們力量？因為臺灣的法庭和法律，好像做不到這一點。

吹哨者維護正義與公益，但是現有法規制度卻對他們不利。從吹哨者遭到解雇、到跟雇主打官司、到雙方在法庭上短兵相接，都如甘國秀所說，是一場不對

等的戰爭。以上三個案例，發生在私人公司。吹哨者在政府機關、或是非營利組織的遭遇，可能稍有不同。不過基本上，非營利組織跟私人公司通用許多法規，而公務員比一般員工享有更為完善的保障。因此，吹哨者被私人公司解雇後的經歷，能提供最完整的範例。

林子文、甘國秀、盛奇玉和穆光中，到此為止都是故事主角。從現在開始，必須暫時脫離他們的遭遇，用更宏觀的角度，觀察現有司法體制當中，吹哨者面臨的困境。接下來這段故事的角色，不限於以上四位吹哨者。政府和公司如何看待吹哨者，攸關所有勞工的權益、全國人民的公共利益與知的權利。



公司要解雇員工，一點都不困難。勞基法的第十一條和第十二條，分別列出經預告和不經預告終止勞動契約的條件。後者屬於所謂的懲戒解雇。也就是說，如果員工出現第十二條第一項第一款到第六款的任何行為，公司得以立即將其解雇，不必事先預告、也不用給付資遣費。這是解雇員工最嚴厲的手段，勞陣理事張烽益稱其為勞工的死刑。而三個個別案例中，新海瓦斯、中華航空、以及年代電視台，皆用這條法規開除他們的吹哨者。

林子文發表管補費為「不義之財」等言論，新海認為違反員工對公司的「忠誠義務」、破壞勞資感情，以第四款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為由，將其解雇。甘國秀不服華航審查會議將他調到辦公室，連續三天不去上班，公司即以第六款「繼續曠工三日」予以解雇。至於盛奇玉和穆光中，年代認為他們在部落格上發表的言論，符合第二款所謂「對雇主…有重大侮辱之行為者」。此外，年代亦宣稱兩位員工上班有「代打卡」行為，違反工作規則情節重大，所以

又觸犯第四款。加入這一條，似乎確保公司無論如何都有理由開除他們。

員工真有不當行為，雇主應有法律依據將其立即解雇，這個邏輯沒有問題。問題在於，什麼情況適合使用這招，基本上由雇主自行判斷。如果公司有意解雇一名員工，絕對有辦法抓到他的小辮子，例如「代打卡」這種莫須有的罪名，然後宣稱符合勞基法第十二條的某一情形，將他開除。雖然勞基法亦有規定，勞動契約須於發生違規行為的三十天內終止；但是機靈的雇主，要找到近期的理由，應該不會太困難。

或者，公司可以先將麻煩的員工調職到不適合他的工作崗位，為難他一番，再以他的工作表現不佳為由，予以解雇。這是國內外吹哨者都體驗過的小手段，其實是雇主可用來解決任何員工的辦法。

勞陣理事張烽益說，不經預告解雇勞工，理論上是留到最後的下下策：「如果資方用十二條解雇勞工，勢必是最嚴格的手段來檢驗，就是說到底有沒有嚴重到被解雇？犯錯有很多手段來處理，譬如扣他薪水。解雇是最後手段，你前面有很多可以做的。」

但是實際上，直接以勞基法第十二條開除員工，甚至比裁定適當的懲處更省麻煩：「十二條對資方來說，其實是殺手鐮。他們常用這個，一方面不用預告，一方面也不用付資遣費。但是裡面其實有些東西都太空泛，賦予資方太大的空間。一旦你不明確的話，這些爭議就變成留到法院去解決。」

這樣的法規，讓雇主可以輕鬆解雇吹哨者，是第一個問題。第二個問題，一旦吹哨者遭到解雇，他只能循求司法途徑，期待法官還他公道。可是上法庭的門

檻很高，剛失業的勞工難以負擔。光是雇用律師，本身就是一筆開銷。提出訴訟的當事人，還須繳納訴訟費用。雖然說，符合某些條件，勞工可以申請訴訟輔助和必要生活費用補助，但是這些救濟金大多不夠用。

相對之下，公司不但有錢，還有專門處理這種問題的律師團。公司根本不怕被人告，勞工還怕告公司。律師張清浩認為，司法途徑缺乏親近性，不但不利於被解雇的員工，更有可能危害所有勞工的權益：「這個程序上收那麼高的錢，那就讓人很難行使權利。讓人很難行使權利，雇主就比較敢做這種事情。」


就算成功到了法院，吹哨者也不一定獲勝。更何況，從提出訴訟，到最高法院宣布最後的判決，漫長司法途徑可能走上三五年，甚至更久。這對公司營運當然沒有影響，但對個人來說，卻是一種煎熬。官司纏身是很沉重的包袱；這也難怪，盛奇玉和穆光中在民事一審敗訴之際，原有放棄司法途徑的念頭。後來是律師對二審翻盤表示樂觀，他們才繼續上訴。

更諷刺的是，由於盛穆兩人這段期間都有找到新工作，即使他們最後勝訴，依照民法第四百八十七條，公司補發的工資可抵扣他們在別的地方賺來的薪水，讓兩位吹哨者感覺好像白忙一場。如果打的官司是「確認僱傭關係存在」，像林子文那樣希望恢復工作，那訴訟期間更沒理由找別的工作。這段日子，勞工的經濟來源，只能靠打工賺外快、向親朋好友借錢、還有政府薄弱的補貼。

基層勞工要藉由法律之力，逼迫資本家退讓，簡直是背水一戰。跟大同公司打了八年官司的工運領袖白正憲，就是很鮮明的範例。自主工聯會長陳德亮描述，「白正憲是靠大同工會每一年大家募款，每年大概募個十萬塊錢給他過，撐了八年。結果發現是老闆錯，一下子就賠給他八年的薪水。可是這裡面呢，如果白正

憲撐不下去…」

張烽益也說，打官司基本上是考驗勞工的耐性，看他要不要因為奢望正義，而虛度光陰。很多遭到非法解雇的勞工，到最後只有放棄：「勞資爭議的案件，一年大概有百分之三十都不見。我所謂百分之三十不見的意思是說，勞工案件調解不成應該去訴訟，（可是）他調解不成之後，他也沒去訴訟，他就放棄了。而且更重要的是，這個比例越來越多。」



司法訴訟艱辛，是任何勞工遭到非法解雇都會面臨的困境。吹哨者跟自家公司唱反調的特性，更讓他在法庭上難以博得法官認同。盛奇玉和穆光中的案例中，NCC 調查報導明明證實年代電視台有延誤通報災民資料的情形；年代提出「妨害名譽」告訴，經臺北地檢署審理，也判定不起訴。但是兩位吹哨者要求公司「給付薪資等」的民事訴訟，卻被臺北地方法院駁回。

年代在法庭上的論點是，八月十號早上，導播組組長李貞儀在盛奇玉面前打電話給樓上的編輯組組長王順文之後，有向盛奇玉轉述說，大家都在處理通報工作。盛奇玉卻在晚間照樣發表部落格文章，誣指公司消費災民。十二號晚間，製播中心主任李雲漢透過電話再度跟盛穆兩人溝通，兩人也寫了道歉信；隨後他們卻又不願意認錯，繼續以「年代」一文指責公司。兩造之間關係如此惡化，公司只好將兩位吹哨者解雇。此外，兩位員工曾有上班「代打卡」的情形，違反工作規則情節重大。

一審法官似乎接受資方的說法。她判定勞方敗訴的理由是，雖然年代有延誤

通報之情形，但是盛奇玉和穆光中在部落格上以「非理性、不雅的侮辱文字」批評公司，引起網友產生相同反應，有損公司名譽。主管向兩位員工解釋實情後，他們不但沒有登文澄清，反而繼續撰文指摘工作單位和長官。由此可見，勞資之間的信賴關係已經破壞殆盡，無法期待維持僱傭關係，所以年代解雇合法。

更簡單的講法可能是：即使老闆有錯，員工也不應該罵他；既然員工罵他，老闆解雇員工就沒什麼不對。

這跟林子文在高等法院碰到的狀況，有異曲同工之妙。二審判決中，林子文敗給簡單的四個字：「忠誠義務」。顧名思義，勞工受雇於雇主，應當對其忠誠，不做出損害雇主利益的事。這個名詞，不見於我國勞基法，而是出自德國勞動法中勞工所謂的「附隨義務」。但是由於臺灣的勞基法深受德日兩國影響，因此也包含此精神。法官認為，林子文的發言顯然違背「忠誠義務」，也違反新海瓦斯的相關工作規則，因此判定解雇合法。

雖然管補費攸關消費者權益、主管機關也隨後下令停收，然而法官看法是：當初林子文爆料此事，是為了爭取績效獎金，並非維護公益，也沒遵循內部管道反映問題。能源局的公文，又是好幾個月以後的事，不能反推回來證明他的發言正當。因此，這都不納入考量。講到最後，恐怕還是同樣的保守觀念：員工沒有任何理由傷害自家老闆的利益。

至於甘國秀，當初他信心滿滿，認為公司叫他朝九晚五上班打卡，超過民航機師的飛行時限；但是一審法官判定，地面工作不受飛行時限影響。上訴二審，甘國秀維持原先辯詞，再度遭到駁回。上訴三審時，張清浩勸他把重點放在，華航將他調動任務使用的理由，違背自己的內部規定。

在張清浩的辦公室裡，有個裝滿文件的紙箱，上面又堆上一疊文件。這些是甘國秀在一審和二審用的資料，包括民航法規、安檢問題的紀錄、還有歷年飛安事故的剪報。張清浩搖頭說，這麼多資料，法官根本不可能去看。「這也難免啦，因為法院的法官有一大堆案件。所以類似的勞資糾紛，他只就最後面的那個處分來看，是不是合法，就是審查解雇合不合法。這個糾紛當初到底怎麼跑出來，他不在意。」也因為這樣，只要雇主能夠合法解雇吹哨者，那說再多公益、正義…給法官聽，都是對牛彈琴。



吹哨者維護公益，卻在法庭上節節敗退。為了避免吹哨者遭受打壓，無從伸張權益，美國、英國、日本、韓國、紐西蘭、澳洲、比利時、南非等先進國家，皆設有所謂的吹哨者保障法制。

其中最早的吹哨者保護法，是美國「虛偽不實請求法」(The False Claims Act)，於一八六三年通過。當時是美國內戰時期，政府發現黑心商人販售有問題的武裝和糧食給聯邦部隊，因此通過此法，鼓勵民眾出面檢舉。

近二十年來，其他國家陸續通過當地的吹哨者保護法，預防沒被揭發的黑暗內幕，最後釀成危害公眾利益的災難。千禧年以後，美國發生一連串重大商業醜聞，再度突顯吹哨者的重要。於是，美國國會於二〇〇二年通過「沙賓法」(The Sarbanes–Oxley Act)，要求上市公司建設內部通報管道，開放員工舉發弊端，保障吹哨者免於組織的報復行為。

由於「沙賓法」適用於美國掛牌上市的任何公司，許多國際企業亦受影響，引起世界各地對吹哨者的重視，甚至帶動立法保護吹哨者的國際趨勢。外國吹哨者保障法制的內容，主要分為四個項目：對吹哨者的限制、對吹哨者的保障、對吹哨者的獎勵、以及如何懲處加害吹哨者的人。如果臺灣有意趕上國際潮流，可以參考外國怎麼規定這些項目：

所謂對吹哨者的限制，就是保護法中明文規定：什麼身份的人、發現什麼事蹟、透過什麼管道通報，方可得到保障。吹哨者的身份，可能像英國的「公益通報法」(Public Interest Disclosure Act 1998)，和日本的「公益通報者保護法」，廣泛將其定義為「勞工」(worker)，即受雇於他人、或跟他人合作工作的任何人；或是像美國，分別替上市公司員工、或是公務員設立專法。

吹哨者檢舉的事蹟，可能限為違法行為，或是擴大到並非犯法，但有可能造成重大危險、環境破壞等負面效果的行為。通報的管道，則指吹哨者應向誰揭露問題。例如甘國秀，先回報公司內部長官，再通報政府主管機關，最後才訴諸於媒體等其他社會人士，是英日兩國肯定的三階段通報程序。美國的「吹哨者保護法」(The Whistleblower Protection Act)則特別設定政府部門，開放公務員檢舉政府內的弊端。

保護吹哨者免於傷害，是這些法律存在的理由。美國的吹哨者保障法制，將報復行為定義為對吹哨者的「歧視行為」，包括解雇、調職、降職、封殺，等等。如果吹哨者能證實自己遭受歧視，即可向工作單位要求補償工資、律師費、訴訟費，並且恢復原先的職位和階級。英國法庭亦可裁定「中間救濟」，在訴訟期間提供吹哨者必要的補助，免得他們沒有經濟來源。有些國家的保護法進一步規定，即使吹哨者親身參與不當行為，亦可完全免除法律責任。



然而，空談組織不應對吹哨者採取報復，效用不大。因此美國二〇〇二年通過的「沙賓法」，首創懲處加害者的罰則。如果因為吹哨者檢舉弊端，而對其造成職場或人身上的傷害，可能要面對五百萬美元的罰金，甚至十年以下的有期徒刑。如此重罰，因為遲來的正義不是正義。如果等到吹哨者受害再做補償，恐怕為時已晚。「沙賓法」創辦的先例，受到學者和吹哨者的肯定。

獎勵吹哨者的機制，只存在於美國的「虛偽不實請求法」，這條最老舊的吹哨者保障法制。這條法律設有所謂的 *qui tam* 訴訟條款：如果吹哨者揭發詐取公款的行為，讓政府得以回收被騙走的財產，部分金額則發給吹哨者當作獎勵。重大弊案中，這是一筆非常可觀的財富，對吹哨者是很大的鼓勵和誘因。雖然有人擔憂這種法規會產生大量「無聊訴訟」；但美國立法者的想法可能是，只要求吹哨者犧牲，卻又不允許他們獲利，這個邏輯何在？

外國的吹哨者保障法制，當然不能稱乎完美。法律對「吹哨者」的定義，難免較為狹隘，無法涵蓋所有揭發弊端的社會人士。因此有學者批評，這種不完善的保護法，否定部分吹哨者的貢獻，只會導致吹哨者數量減少。而且上有政策、下有對策。例如「沙賓法」要求公司建立內部通報管道，許多老闆卻把受理通報的工作外包給客服專線公司，應付了事。

因此也有人懷疑，政府通過保障法制，真的是在保護吹哨者？還是把舉發弊端的責任交給基層員工，保護大官大老闆？更有商人埋怨，這種法律是政府介入公司經營的藉口。先進國家重視吹哨者，立法保護他們；但是似乎沒有人對這些法律真正滿意。

任何法規都有毛病，這是必然。然而有問題，就有解答。無法寫出完美的法案，不是政府不採取行動的藉口。公布一套明確的規則，至少讓人民了解國家所能提供的保障到什麼極限，才好自行評估擔任吹哨者的利與弊，決定要不要扮演這種角色。某方面來說，立法保護吹哨者，等於國家公然肯定他們對社會的貢獻，抹滅他們是「爪耙子」的刻板印象。

完善的吹哨者保障法制，不只保護現有極少數吹哨者，更須鼓勵其他潛在的吹哨者願意基於公共利益挺身揭發弊端。林子文、甘國秀、盛奇玉和穆光中成為吹哨者的經歷，多少有點意外成分。如果需要某種人格特質、碰上特殊的環境因素，吹哨者才能誕生，太多弊端永遠不會被揭穿。針對吹哨者的法律，需要提供適當的保障與誘因，才能讓更多人加入吹哨者的行列。

不是每位吹哨者，都懷有崇高的使命感。吹哨者驚爆內幕動機難辨，史上最著名的吹哨者——「水門案」中的「深喉嚨」，多年後就被證明其洩密具有「公報私仇」考量。但是法律的最終目的，就是衡量長期的利與弊，設計一套機制，讓多數人利益最大化。法律必須將人性弱點納入考量，成功的吹哨者保障機制，應該讓吹哨者（不論自身是否獲利）能夠免於受害，才有可能促使更多人揭發弊端、維護公益。

事實上，臺灣的立法委員，曾經推過我國的吹哨者保護法制。可惜這個法案目前困在靈薄獄，沒有生命跡象。

民國九十八年四月二十一號，國民黨立委鄭麗文在立法院提出「吹哨者保護

法制」的臨時提案。提案中，她特別報告林子文和甘國秀的吹哨事件，並且簡單介紹美國「沙賓法」和其他國家的類似法制。她認為，吹哨者在臺灣缺乏專法保障，面對資方的報復行為又毫無抵抗能力，「故吹哨者在公開揭弊之後，通常是以遭公司解雇作結，不僅嚴重侵害勞工工作權益，對於員工扮演『吹哨者』公益角色更產生變相的懲罰效果。」

「吹哨者」三個字，在我國立法院曇花一現，之後卻沒有下文。民國九十九年十月八號，鄭麗文受訪時，表示當初擬定臨時提案的研究員已經離職，目前缺乏適當人選繼續這項計畫。立委強調，她非常支持我國通過保護吹哨者的法律，也沒放棄當年的臨時提案。不過吹哨者保護法只攸關少數人的利益，不是勞工團體目前最重視的議題，只好先耽擱一邊。畢竟，國外法律不能直接抄來臺灣用。推動法案也有一定的程序，又不像寫新聞一樣，直接投稿報紙就好！

張家維，是政治大學法律學系的畢業生。從民國九十七年十月，到九十八年十一月，他在鄭麗文辦公室擔任立委的研究助理。前無古人、後無來者的臺灣「吹哨者保護法制」臨時提案，就是他提出的。

張家維說，雖然立委不強制研究員幫忙提案，但是她希望他們「盡量能提就提」。四月的時候，甘國秀剛被華航解雇，偶爾會在新聞上露臉。張家維看見了這則新聞；他也看到自己以前的老師，政大法律系副教授廖元豪，在部落格上寫了一篇討論吹哨者的文章。發現我國並無相關法規，張家維就擬出臨時提案，交由立委處理。

「一個臨時提案沒有拘束力，他只是一個建議案。這個東西提出去，然後看看他們（其他立委）有沒有什麼立場跟意見，就是你覺得重不重要，你覺得要不

要立…可是後來立法院或是行政機關都沒有任何的反應。」後來張家維找到別的工作，離開鄭麗文的辦公室。這就是臺灣吹哨者保障法制的故事。

臺灣的吹哨者保護法，顯然毋須屏息以待。然而，期望多一條法律，就能解除吹哨者的困境，或許也是期望太高。吹哨者反映的問題，是整個司法體系對勞工的不友善。員工揭發公司內部弊端、維護公益，到來法院尋求正義，常常卻是白走一趟。甚至，他在司法訴訟結束前，就已經放棄希望。只因為資方有時間和金錢跟勞方耗，好像就能顛倒常理所認知的公平與正義。而法院的天秤，不但無法平衡雙方懸殊的勢力，似乎有時候還淪為強者的幫兇。再多一百條法律，都不一定改善這種情況。

林子文的良師益友，世新大學教授陳信行就認為，「我們現在的法條都完全可以詮釋成保護吹哨者，問題在法官的腦筋…法律是一回事，那個審判又是另一回事。」

林子文案件中的「忠誠義務」，就是最好的例子。陳信行對此判決非常不滿。他認為這樣詮釋忠誠義務的精神，「根本違反資本主義的原則」，有如是奴隸制度。「你上班的時候，就工作部分聽命令，這是一回事。忠誠義務應該只就這部分。但是你做為一個公民的身分，不因為你受雇就可以被剝奪。」

為了保護雇主的利益，勞工就算看到不當行為，都不能向外檢舉，陳信行痛批是明朝的八股觀念，早被清朝康熙年間的《大清律例》推翻。他苦笑說，「法官就是明代的人嘛，不知道是活在歌仔戲裡面還是怎麼樣。」他警告說，如果林子

文的二審判決成為其他法官參考的判例，往後吹哨者更難在法庭上討回公道。

律師張清浩看到二審法官用這種理由推翻一審，也覺得不以為然：「我很不能認同那種觀念。好像把員工當成次等公民。我本來在外面有言論自由，我到了公司體制裡面，卻連批評都不能批評。」可是他無可奈何地說，有時候純粹看法官是否同情當事人，想不想判他勝訴。「法官想要判那一方輸，他可以找一些理由來支持他。那法官想要判哪一方贏，他也可以找一方面的理由來支持。他採哪個立場，要去找法律上的理由，都不會太困難。」

一審法官可能就是認同林子文的立場，所以判他勝訴。判決的理由是，新海瓦斯解雇林子文的當下，並未向他表明解雇事由。要到六月的調解會上，資方才跟他說明，是他四月二號在記者會上發表的言論，觸犯了工作規則。因此，法官認為公司解雇林子文的時間點是六月，距離違規行為超過三十天。依照勞基法第十二條的規定，懲戒解雇逾期無效。一審法官根本沒去碰到，林子文爆料管補費的發言，是否違反工作規則。

可是二審法官指出，勞基法並未規定雇主解雇勞工時，必須解釋解雇理由。所以，林子文的確是在四月二十七號被新海解雇。二審法官直接就吹哨事件審理此案，而她顯然不接受林子文的立場。

林子文的案子，還有一個爭議點，就是當時他是新海瓦斯工會的常務理事，正在從事工會活動，替員工爭取福利。依照現行工會法第三十五條，如果雇主干擾勞工從事工會活動，即為犯法行為，統稱「不當勞動行為」。可惜，工會法雖然列出這項限制，卻沒有規定罰則。就算雇主違法，也拿他沒轍。更何況，從事工會活動並非免死金牌。老闆還是能依照勞基法開除員工，不會傻到以工會活動為

解雇理由。

法官只就解雇事件本身做出審判，前面發生的事，不一定納入考量。張清浩說，就算辯解時提到當事人是工會幹部、又是吹哨者，甚至搬出憲法上的言論自由，講到海枯石爛，法官也無動於衷：「講啦，但是絕對沒有用。我們以前講過多少次，法官還是不管。他只管說那到底有沒有合法的資遣事由。是不是有業務緊縮、是不是有虧損、是不是不適任工作，等等。」

由於我國法庭採行歐陸法的專業法官制，法官對勞工和吹哨者的認知，成為成敗的關鍵。只可惜，勞動法並不受法界重視。張清浩說，律師和司法官考試，根本不考勞動法。但勞動法相關案件，數量只次於最基本的民法和刑法：「不當作考試科目，所以除非未來碰到案例，或是他碩士念有關的，不然他跟本不大會去念…上了法院，以後當了法官、做了律師，才會知道。碰到案件才開始審理，這個就是不正確的。」

勞工訴求法官，希望討回人生；可是法官缺乏充分的訓練和經驗，不一定有能力解決問題。這也就是為什麼，有人要推動司法改革。象牙塔真正存在；當勞工上法庭，他等於踏入一個被隔閡開的異世界，在那尋求正義。

陳信行講得很坦白：「最糟糕的是這些法官的意識形態。他們一輩子從來沒真的當過受雇者，也沒跟受雇者講話過，從小忙著考試，根本不知道這是怎麼回事，然後整個資產階級的意識形態就在他身上。法庭宣判的時候，就算他沒有收費，他自己主觀就會站在雇主那邊。這是最大的問題，我們再怎麼立法都必須面對的問題。」

如果真如立委鄭麗文所說，吹哨者保護法屬於小眾的問題，那或許立法委員可以先著手改善所有勞工在司法程序上的不利處境。從以上案例可看出，勞工案件應由專攻勞動法的法官審理，而且速戰速決，不要像白正憲一樣，失業八年才討回公道。德國的勞動法院，和日本的勞工法庭，都有考慮到勞工在這方面的需求。臺灣雖然也設有勞工法庭，但是虛有其表，裡面的法官是臨時調派過來的，跟其他民事法庭的法官沒有兩樣。

這些很根本的問題，勞陣等民間團體已向執政者反映許久，但都不見成效。張烽益嘆氣說，「我覺得臺灣那個壓力點還沒有到。」勞工權益有保障，吹哨者自然也會受益。可惜，不論是保護吹哨者的專法，或是更健全的勞工專庭，目前政府當局都沒有任何動作。



所以臺灣吹哨者，在歷史上的這個時間點，只能就現有的法規和機制，盡量增加自己掌握的勢力，跟大組織繼續這場不對等的戰役。

盛奇玉和穆光中的律師蘇彥文認為，最基礎的自保方法，就是隱藏身份。如果吹哨者能在不透露姓名的前提下揭穿內幕，當然再好也不過。爆料水門案、迫使美國總統尼克森下台的「深喉嚨」，就成功保密身份整整三十年，因此從來沒有遭受報復。外國統計數據也顯示，絕大多數的吹哨者，都選擇匿名揭弊。

人民火大聯盟發起人賴香伶建議，如果發現的弊端攸關消費者權益，員工可以假藉消費者的身份，匿名投訴消基會或消保會，交由他們處理。自主工聯會長陳德亮一句話道出，吹哨者保護自己的絕佳辦法：「就把哨子給旁人，叫旁人來吹

嘛。他可以提供資料，讓旁人幫他發布嘛。」

可是不透露自己的身份，吹哨者很有可能喪失說服力。受理單位或許認為他是中傷同行的競爭對手，或是有意報復上司的離職員工。賴香伶承認，政府可以選擇不受理匿名通報，「我認為石沉大海的機會很大。」

如果員工成為吹哨者的出發點，是因為他感到迫切的危機感，這種無法保證效率的方式，他不一定願意使用。陳德亮說，大部分會站出來挑戰公司的員工，都有類似的苦衷：「我能躲就躲，我躲不了，就我去。」

如果吹哨者必須親自出面，應當事先籌備兵力，準備跟大組織長期抗戰。因此，吹哨者要盡量蒐集證據，證明組織內部真有不當行為。這一點，甘國秀做得非常成功。此外，吹哨者可以私下尋找相同理念的同事，一起舉發問題，增加己方勢力。美國世界通訊公司吹哨者 Cynthia Cooper，號召了一整個工作團隊，跟她半夜一起偷偷彙整證據，最後成功揭穿弊端。

吹哨者跟老闆走上法庭，幾乎是註定的事。因此吹哨者必須提早弄清楚他在法律上的立足點，並且額外小心，不要提供敵方任何彈藥。例如盛奇玉和穆光中，只是在部落格上用了一些較激動的字眼，就讓資方有機會，套用勞基法第十二條的「重大侮辱」，將其解雇。

有時候，即使是對方犯規在先，吹哨者也要咬緊牙關，按照遊戲規則陪他玩球。甘國秀小心翼翼，蒐集完整的證據，也按照正規管道通報長官；卻在被公司調到辦公室時，一氣之下曠工三日，前功盡棄。張清浩感嘆，這是案子中對甘國秀最不利的一點：「覺得這樣處分不合法，可以去新職的時候同時表示這個意見，



跟公司申訴。不一定要一下子就不合作了。」雖然雇主找到理由開除員工一點都不難，吹哨者還是要避免發生明顯的違規行為，讓老闆有機可趁。

離開組織之後，吹哨者跟任何遭到非法解雇的勞工一樣，必須仰賴第三者的力量，才有機會跟老東家平起平坐。主管機關、各種民間團體，都有可能充當第三者的身份。但是業界上最有資格代表勞工、跟公司關係最密切的團體，就是工會。因此員工平時要有勞工意識，積極創辦和參與工會，才不會遭受資方打壓時發現沒有靠山。

可惜，臺灣的工會組織率，低得幾乎不存在。張烽益表示，「官方數字會說很多，它會把職業工會都算進去。但是真正所謂的產業工會，就說一般的企業內部工會，那個很低。我估算應該是不到百分之一，而且那數字一直在下降，因為企業一直倒掉。」沒有團結的力量，「小蝦米」只有等著被「大鯨魚」吞噬，勞工做夢都別想跟資本家作對。

預計民國一百年五月一號實施的新勞動三法，雖然飽受勞工團體批評，還是有望改善目前狀況。一方面，新的工會法，開放勞工組成跨企業的產業工會。同產業的勞工可以加入同個大工會，一起跟資方談判。這不但提升勞工整體力量，發現問題的吹哨者，還能提供資料由產業工會來揭發，不用單槍匹馬跟自家公司博鬥。

繼莊嘉豐之後擔任記協會長的楊偉中就表示，創辦屬於新聞工作者的產業工會，可能是臺灣新聞記者協會未來的方向：「臺灣需要一個從新聞從業人員為出發點的一個團體，從他們的視角來關注媒體這個行業本身的問題，主要是新聞專業的問題、新聞改革的問題…我在推動，以記協的力量成立一個工會。工會法也改

變了，能夠走向比較像歐美的這種真正產業工會。」

新的工會法，亦對雇主的「不當勞動行為」列出罰則，並在勞委會設立裁決委員會，處理這種案件。像林子文，因為從事工會活動而遭解雇，勞方可請裁決委員會認定，公司的處置是否屬於「不當勞動行為」。如果裁決結果對公司不利，資方可以進行司法訴訟，由法院做出最後判決；可是這段期間，勞方可以依照新的勞資爭議處理法，向法院申請假處分和假扣押。也就是說，原本是失業的員工必須起訴公司，現在員工得以繼續領薪水，變成公司要對他提出告訴。

律師張清浩說，「(勞工)可以申請一種假處分，就是訴訟結束前，雇主要按月給付工資。這樣子不利益全部跑到雇主那邊，訴訟再長也無所謂，你還是要每個月給付薪資給我。這個有相當大幅度的改變。」他建議，在缺乏其他法規保障的現況下，吹哨者可以先加入工會，藉由工會活動舉發弊端。如此一來，如果公司採取報復行動，吹哨者可請裁決委員會將其認定為「不當勞動行為」，享有新的勞動三法保障。雖然這是旁門左道，也不一定有效；但是吹哨者一直處於劣勢，他必須充分利用可得到的任何資源，找到自己的生存之道。



▲吹哨者，走下去：無論今天多苦悶，林子文堅信，明天會更好。

周原／攝影

## 六、一塊石頭的犧牲

「我們今天就這樣，在敲打那個柏林圍牆一樣，它不會說你打一塊就垮了。而是說你一直打打打，然後它可能內部開始，就是鬆掉了或什麼。但是有一天，它一倒了時候，它是整片倒下來。」  
——林子文

組織，只要換個新角度，就可對吹哨者刮目相看。

今天吹哨者必須尋求民間團體、主管機關、輿論、法律，各方力量的協助，因為他揭穿了自家內幕，組織堅持把他趕盡殺絕。親友的背叛，總是難以接受；組織將吹哨者視作奸詐陰險的叛徒，不可原諒。吹哨者曾經隸屬組織、替組織做事、陪伴組織成長……如今，組織是吹哨者最大的敵人。

如此反目成仇，諷刺中夾雜悲傷。就算設有最完善的保障法制，讓吹哨者驚爆內幕後完全不受傷害，間隙還是形成。組織的名譽利益受損，無法忘卻吹哨者扮演的角色。許多時候，就算工作單位不開除他、也不為難他，吹哨者自己都會請辭。吹哨者引入外界的價值觀，批評內部行為。他成為外人，不再屬於這個小世界。組織的氣氛，不適合他留下。

這種兩敗俱傷的下場，絕不是吹哨者一開始希望的結局。吹哨者不是叛徒、或是搗亂分子。為了指出問題，他願意賭上生計，可見他的道德觀和責任感無須置疑。為什麼很多吹哨者沒有做到保密身份、拍照錄音存證的工作，因為他根本沒意識到自己即將成為吹哨者。他只是負責任的員工，把看到的問題說出來。

甘國秀就在部落格上寫：「其實我根本不是甚麼吹哨者，我只是個依法執行業務的笨蛋而已啦～」。張烽益表示，勞陣聲援吹哨者，也是因為相信，他們是值得支持的好員工：「像林子文他們那些說真話的，而且又那麼認真的員工，怎麼會被fire掉？」

怎麼會被開除？因為員工揪出毛病，長官受到威脅，想要趕緊封住吹哨者的嘴巴。這種直覺反應，也許可以理解，但卻造成情勢惡化。吹哨者發現報告長官無效，才會求助於外力；長官看到外力介入，更相信吹哨者在搞叛亂，所以嚴厲懲處。於是，惡性循環開始了。


可是就算大組織有能耐讓小成員煙飛雲散，還是無法打退所有批評聲浪。有時候，太過激烈的報復手段，更讓外界反感。前任目擊者雜誌總編顧小姐說，年代電視台對盛奇玉和穆光中既解雇又起訴，大家都看在眼裡：「我們對年代的要求尺度，跟年代對兩位員工的要求尺度，我覺得應該放在同樣的天秤上。如果它今天對兩個員工用很嚴格的角度來解雇，那我們也必須要去嚴格地監視年代。因為我相信其他的媒體也做得不好，可是你憑什麼對自己的要求這麼寬鬆…你一個大公司，要去對付一個兩萬多塊薪水的人，不覺得很可恥嗎？」

如果管理階級對吹哨者觀感不改，自然會採取報復。一旦採取報復，吹哨者就得過水深火熱的日子，組織也要承受大家的譴責和唾棄。即使第三者的力量，能幫吹哨者討回公道，也是好幾年以後的事。許多傷害無法彌補，而吹哨者原先請求長官處理的問題——可能是一句話、一個動作就能解決的問題——到最後沒人記得、當然也沒有解決。走到盡頭，真是感覺一場空。

由此可見，一切的根源，還是領導者如何看待吹哨者。或許世上一直會有吹

哨者；或許只要有吹哨者，就需要民間團體的支持、國家立法的保障。但是如果組織能夠主動善待吹哨者、與他們合作解決問題，很多怨恨和心酸，都可避免。

有個概念，叫做「公司治理」，跟吹哨者有密切的關係。如果組織能實踐公司治理的理念，吹哨者就能走出偷偷摸摸投黑函、或是為了公眾利益而壯烈犧牲的陰影。吹哨者不是叛亂份子，也沒有必要成為受害者。他們是優秀的員工，雇主可以學會重用他們。



公司治理，歷史幾乎跟公司一樣久遠。很早以前，人們發現財產權的重要。不是自己的財產，就不會好好照顧，這是人的本性。所以在資本主義社會，每個人都擁有一點財產，自行管理。但是要做大生意，光是一個人的錢財不夠用。因此，人們發展出公司、股東、投資的概念。現代的上市公司，異於傳統的家族企業。它向社會各處的投資人募款來做生意，只要持股，就算擁有這家公司。

可是那麼多股東，不可能一起行使經營權。他們必須授權少數領導者，由他們來指揮公司的營運方向。私人公司的管理階級，就是扮演這個角色。他們有義務善用投資人的財產，用錢賺錢，並向股東報告。所謂公司治理，就是公司的所有者，必須設計一套機制，監督公司的經營者，確保他們沒有胡搞瞎搞。

股東分散社會各個角落，經營者向他們負責，就等於向社會大眾負責。所以公司治理的概念，近年來又跟企業社會責任畫上等號。社會環境允許公司生存、提供它資源、呵護它成長；公司當然有義務，不做出傷害社會大眾的事情。如果經營者的行為，危害社會某一部分的人，投資人也有可能受到波及。任何損害公

眾利益的舉止，有如輪迴一樣，最後還是報應在公司身上。

因此，公司治理精神，不限於私人公司，可以延伸到任何組織。比如政府，就是人民賦予權力給少數人，交由他們治理國家。政壇人物和公務員是公僕，納稅人是「投資人」，必須監視他們的行為。各種組織應當設計監督機制，確保少數人的所作所為，不傷害外面的大環境。

這個監督機制，在政府是政風處。在私人公司，可能是監察人，或是由獨立董事組成的審計委員會。他們是組織的內部糾察隊，統稱「內部控制機制」，負責督察經營者的行為，在小問題成為大問題、小弊端變成大醜聞之前，及時遏止。

但是控制機制的法眼，難免有極限。弊端可能出自組織各個層面，而糾察隊不可能是第一個發現的人。通常等到問題出現在他們的雷達上，事情已經相當嚴重，需要大費周章才能糾正。更可怕的是，如果內部控制機制完全失效，黑暗內幕要擴大到連外人都注意到，動用外部控制機制介入，才有辦法補救。這時候對組織和社會的傷害，可想而知。

吹哨者扮演的角色，就是一種「私人檢察官」。他們像災難現場的急救人員，第一時間抵達，企圖解決問題，並且「吹哨子」請大家幫忙。與其忽視或壓抑他們的聲音，組織可以學會利用他們，將他們納入內部控制機制，成為體系一環。

美國在二〇〇二年通過的「沙賓法」，特別強調這個觀念。這條法律不但保護吹哨者，還要求美國上市公司建立完善的內部通報管道，讓吹哨者有辦法把發現弊端的警訊，傳遞給有權力解決問題的長官。連結資訊與權力，吹哨者和管理階級攜手合作改善組織，即是公司治理給予領導者的啟示。大多數時候，吹哨者從

頭到尾的訴求，不過就是如此。如果管理階級真的以組織和社會的福祉為優先考量，有人提醒他們組織哪邊出了問題，應當是值得慶幸的事。

新海瓦斯公司副總經理游明俊一再強調，林子文會被解雇，因為他沒先向長官報告管補費的問題：「單位體制內，如果他認為不妥當，我們也全程歡迎，（但是）你應該循著體制內來反映。」林子文忽略這個步驟，公司只好忍痛將其開除。「對林子文這樣的態度，這件事情我們覺得滿可惜的。就公司立場，可能喪失了一個員工。這不得不做的決定，我們比較惋惜，他沒有辦法跟我們繼續做事下去…這句話我們敢說，（在）這家公司表達意見，誰都可以表達意見，在董事長面前，都可以表達意見。」

依照這種說法，組織不是針對所有吹哨者，只是針對外部吹哨者，也就是直接向外揭發弊端的成員。如果是內部吹哨者，一位遵循正規管道向長官通報問題的員工，領導者就會欣然接受他們的諫言。

甘國秀、盛奇玉和穆光中的遭遇，似乎跟這套理論無法吻合。但是如果組織真的不想看見外部吹哨者，需要先對內部吹哨者表達善意。當吹哨者透過內部管道提供資訊，領導階級可能就要把握機會，做出適當的反應。歷史見證，如果組織內部無法解決問題，成員將被迫向外求助，從內部吹哨者變成外部吹哨者。到時候，事情一發不可收拾，組織和吹哨者都會受害。

美國「沙賓法」強求上市公司建設完善的內部通報管道供員工使用，就是這個道理。如果吹哨者可以納入公司的內部控制機制，迅速並有效處理問題，外部控制機制根本無須干擾公司運作。



唯一比忽略內部吹哨者更要不得的行為，就是懲處或威脅他，叫他別再提出問題、也不准向外爆料。領導階級可能以為，把黑暗的秘密埋藏起來，是最省力的解決方法。可是當然，說不出口的問題沒有消失，只是暗中醞釀，遲早造成更大的傷害。如果黑箱作業有損於公眾利益，組織更是破壞自己的生存環境，間接對自己下毒。

同時，吹哨者可能覺得長官冤枉他、不尊敬他，對組織的忠誠度開始下滑。或許他的工作表現退步；或許以後他看見問題，也懶得申訴。給他逮到機會，他可能跟組織分道揚鑣，甚至轉而效忠競爭對手。流失這種好員工，無論是不是長官的原意，都對組織沒有好處。

把吹哨者拿來「殺雞儆猴」，又進一步打擊全體成員的士氣，對組織造成長遠的傷害。長官或許認為，殺一儆百可以避免更多叛亂份子崛起。可是絕大多數的吹哨者，都是忠心耿耿、真心想要改善組織的好員工。傷害他們，只是告訴其他同事，長官無法接受建設性的批評。久而久之，到處都是看見問題不敢反映的成員，整個組織的氣氛令人屏息、想要一走了之。留不住上進的優秀人才，留下來的都是以自身利益為優先考量的傢伙，這種將軍哪能上戰場？恐懼不是尊敬，殺光忠臣的王朝，只剩下一堆中看不中用的兵馬俑。或許報復吹哨者，是組織的直覺反應；可是事實上，這卻是挖掘自己的墳墓。

所以組織碰到吹哨者，可以鼓勵他跟上司溝通、跟他積極討論問題的解決辦法，並且確保他不因忠言逆耳而遭遇不測。管理階級可以設計明確且暢通的通報管道，讓大家知道，有問題應該向誰回報。受理通報的長官，不需要對員工懷有

敵意，但也不能應付了事，迫使吹哨者求助於外人。畢竟，將吹哨者視作無理取鬧的「猴狃子」、或是不忠不義的「爪耙子」，是很常見的誤解。如果組織的氣氛不鼓勵大家檢舉問題，或是舉發問題之後不見有人處理，那就算老闆敞開大門，也沒人敢跟他說真心話。

除了改變自己的態度，長官還可以教育下面的人，多肯定見義勇為的同事。不論是抽象的大環境、或是具體的通報程序，工作單位每一環節都可對吹哨者友善一點。員工感覺自己受到重視，才願意將他發現的問題交給領導者處理，而不是悶在心中不說，或是向外爆料。

實際操作上，為了避免回報對象剛好也是不當行為的主謀，員工一吹哨子就遭「滅口」，公司大多會指派跟經營者隔離的特定人士，專門受理通報。不論是由獨立董事組成的審計委員會，或是在臺灣較為流行的監察人，都可以勝任這項職務。理論上，他們必須保持客觀中立，嚴格監督整間公司的內部運作，不因私利而包容不當行為。吹哨者想要檢舉弊端，他們是公司內可訴求的最高權威。

此外，公司可以開放員工匿名吹哨，並提供必要的保障措施，展現上司的誠意。重用吹哨者，不但能使內部控制機制更加健全，也有助於提升公司的商譽，讓投資人和客戶有信心，公司內部出現問題會第一時間處理。

如果管理階級自己不願主動，政府也可透過法律，硬性要求或柔性勸導他們加強內部控制機制。除了「沙賓法」之外，美國「聯邦量刑準則」(Federal Sentencing Guidelines)亦規定，只要公司設有內部法律遵循計畫，觸犯法律時，可減輕罪刑。法律也可強制審計委員會或監察人善盡自己的職責。如果他們忽視吹哨者，最後釀成重大災禍，應受重罰。

當然，主管機關必須建立外部管道受理吹哨者的通報，並且設計保護法制，不能完全依賴公司的配合。不過最重要的，還是組織本身對吹哨者的態度。美國公司為了應付「沙賓法」，將受理通報的工作，外包給接聽熱線的客服公司，等於否定了法規的原先用意，把公司治理當作兒戲。唯有組織領袖和政府當局同心協力，吹哨者的處境才有望改善。

建設完善的通報管道和內部控制機制，確實會耗上一筆可觀的成本。管理階級或許質疑，不是吹哨者舉發的所有問題都那麼嚴重；也有可能是有心人士，假冒吹哨者之名，對組織進行破壞。這的確是必須考量的另類狀況。但這不抵消真正的吹哨者，對組織帶來的好處。回想盛奇玉所說：「如果今天任何一個長官告訴我，或是讓我聽到，公司會通報，我會拿石頭砸自己腳，寫這文章嗎？沒有必要嘛。」假設年代高層當初正視吹哨者的諫言，跟他們溝通、一同解決問題，是不是可以免除往後更高的代價？

總結下來，保護吹哨者，就是保護組織的自身利益。如果公司擁有健全的內部控制機制，配上吹哨者第一時間察覺問題的獨特功能，領導者就能迅速糾正弊端，做好公司治理工作。公司治理做得完善，組織、員工、社會大眾都會受益。領導階級可以改變對吹哨者的負面刻板印象，跟他們產生良性互動。只要組織善待吹哨者，建立一套體系，受理通報和矯正不當行為，成員就沒有理由、甚至沒有藉口，擅自引入外力干涉組織的內部營運。

如果臺灣的公司、政府、和其他組織，可以對俗稱的「爪耙子」刮目相看，林子文、甘國秀、盛奇玉和穆光中等諸位吹哨者，或許不會在人生的這個十字路口相遇，比較身上的傷痕。



但是既然走上這條岔路，他們只能在殘酷世界尋求生機，盡量確保自己沒有白白犧牲。雖然環境險惡、資源有限，但這四位臺灣吹哨者還是找到辦法，讓社會記住他們的付出。

甘國秀遭到解雇之後，跟媒體分享他所蒐集的資料，證實華航安檢出問題。隨後，他又向民航局舉發峇里島班機的漏油事件。連續不斷鬧上新聞，華航和政府當局不得不做檢討。眾目睽睽，如果華航有意在業界生存，遲早都得加強安檢作業，不再傳出空安意外，否則面臨淘汰。

林子文，或許無法強求全臺二十五家瓦斯公司，退還多收的管補費；但是新海瓦斯已從民國九十六年七月起停止收取該項費用，能源局更於隔年三月明文規定收取管補費的限制條件。記者會上簡單幾句話，替消費者省下錢財難以估計。

有鑑於年代電視台在八八水災期間鬧出的醜聞，國家通訊傳播委員會亦於民國九十九年七月跟十二家電視台主管開會，並於八月提出官方認可的製播原則，指定電視台接受災民 call-in 時應遵循的作業流程。前記協會長莊豐嘉認為，這是很大的進步。以後如果再傳出消費災民的事蹟，NCC 就有依據，採取重罰。臺灣這個海島小國，似乎免不了每年的風災水災。但是類似「無聲哀號」描述的情形，短期之內應該不會再見。

然而，為了引導社會進步，吹哨者自己卻付出慘痛代價。對他們來說，這一切是否值得，其實很難評估。永遠無法解答的謎題，就是同樣的正面效果，可否

在個人遭受較少傷害的前提下達成。四位吹哨者都很勇敢，說他們不為見義勇為的舉止感到後悔。但是成為吹哨者，是人生轉捩點。這番波折的漣漪，至今還在他們生命中徘徊。說出真相沒有獎賞，卻有長遠的成本，恐怕一輩子無法償清。當初的信念，經過漫長歲月是否還能堅持，實在是未知數。

盛奇玉說，自從成為吹哨者，她開始跟穆光中一樣，信奉基督教。她慢慢感覺，一個人遇到的事，可能都是先天安排。既然如此，不如當作人生旅程一部分，只要面對就好。如果不去面對，「搞不好我現在還躺在家裡呻吟」。盛奇玉告訴自己，注定會遇到的事，沒什麼好害怕。她發現，當她勇敢面對每一天，在她焦慮的時候，總會有人幫助她，找到方法擺脫困境。

某方面來說，甘國秀也找到精神上的寄託。他說自己年輕時候雖然鐵齒，但是年紀越大，越相信神。「我覺得冥冥之中，有人把我推向命運。我不是阿門那個神，我是拜拜的。反正就是有神，祂一直把我推向一條路，這是我這輩子注定要走的路。雖然不知道結局是怎麼樣，但是有時候感覺，好像天上注定的。」

他無奈地笑了一聲：「三十年前，我哪做夢今天會這樣？但是我還是相信，世界上應該還有公理存在。」

心靈上的依託，加上親朋好友的扶持、各方團體的聲援，讓幾位吹哨者慢慢學會看開。但如果這就是吹哨者故事的收尾；如果良心的安慰，和陌生人的憐憫，是吹哨者唯一能期待的報答；那同樣的傷心劇情，只會不斷重演。其他吹哨者的遭遇，可能比這四位還來得辛苦。

也就是說，吹哨者改善社會大眾的生活環境，如果社會大眾不能用相同方式

回報他們，那就真的對不起他們。律師蘇彥文在臺北地檢署前聲援他的客戶時，發表他對整件事的看法：「他們保護我們的社會，我們的社會就要保護他們。」

同樣場合，勞陣秘書長孫友聯也表示，年代兩位吹哨者的命運，牽連全臺灣新聞工作者的權益：「如果這個事情不能解決，從今以後，臺灣的媒體，將不會有人敢說真話。臺灣的媒體只要有人敢說真話，就會步上這兩位員工的後塵。」

每當一位吹哨者倒下，後面的吹哨者應該走得更平穩，前人的犧牲才有意義。自主工聯會長陳德亮抓到這個重點。他說，任何補救措施，都幫不了已經成為吹哨者的人：「每一個吹哨人，你只能做到讓下一個人少受害…這就是烈士，烈士替別人開出一條路嘛。」林子文已經五十多歲，很難找到職場第二春。機師訓練和考駕照都需要航空公司的資源，一旦駕照過期，甘國秀就沒機會重拾藍天。而盛奇玉和穆光中，當然無法回到敵視他們的舊公司上班。

殘酷的事實是，現今的吹哨者，都已是受害者。各方的支援力量，或許減輕他們的痛楚，卻無法逆轉時光，讓他們恢復毫髮無損的原貌。能夠改善的，永遠只有未來。吹哨者不但揭穿工作單位的黑暗內幕，還揭發整個社會急需改進之處。

林子文喜歡用柏林圍牆的比喻，形容吹哨者如何對抗社會中的不平等。每位不願屈服的吹哨者，有如身陷敵陣的槍林彈雨，只為了拔下圍牆上的一塊石磚。率領這麼薄弱的攻勢，自己卻要壯烈犧牲，大組織門前堆滿吹哨者倒下的軀體，而城牆始終沒有動搖。人們可能絕望，這面牆永遠不會崩垮。

但是林子文確信，每一波攻擊，都讓大家更接近勝利：「它不會說，你打一塊就垮了。你現在打，覺得沒有用的過程當中，它或許產生了內部的退化或劣化。只是說它整片牆是恐怖的一體，所以你只好不斷去撞，撞到最後整個牆垮掉。我把這個做為自己的期許和鼓勵。」

如果諸位吹哨者有共同的目標，就是突破現有的不平等體系，追求真正的社會正義：一個強者不因有錢有權就能瞞天過海、弱者只要說出真相就可免於欺凌的理想世界。或許聽來像是天方夜譚，但是如果吹哨者不篤信更崇高的理念，何苦招惹那麼可怕的仇家？無論他們自己是否意識到，吹哨者對社會懷有更深遠的期許，只是理想跟現況還差一段距離。

網路媒體新頭殼專訪年代兩位吹哨者的新聞影片中，穆光中說了一句：「如果說實話是錯的話，那這個社會怎麼辦，我們下一代怎麼辦？」盛奇玉感嘆，自從成為吹哨者以來，她也常常納悶這個問題。人們喜歡說，好好教育下一代，孩童就會帶領社會走向光明未來。但是盛奇玉的觀察是，兒時學習的觀念，跟長大後的社會經驗，呈現嚴重落差：「從小到大，老師告訴我們做人要很正直，看到不對的事情要講出來…你出了社會完全不是這回事。你什麼事情都要沉默，你什麼都不要講。你只要顧過自己的人生就好了，然後忙自己的。我覺得這是一個很矛盾的社會教育問題…為什麼要告訴我，你要有正義感，你要做對的事情，你長大之後就一直在做錯的事情啊！」

大人教小孩的是一套，自己卻又做另一套，還期許明天會更好，根本是痴人說夢。穆光中說，他不知道隱瞞真相的那些高層，到底怎麼面對自己家人：「他們回家怎麼教育小孩？爸爸今天明明做錯了，但是我沒有承認，還告那個人。你以後就是要這樣，你發生什麼事，你先不要認錯，看老師會不會站你這邊？」

盛奇玉惆悵地說，她想不通社會何時變得這樣。她只希望以後自己小孩，不需要害怕說出真相，可以勇敢表現真正的自我。雖然她在媒體工作不久，但是盛奇玉是忠實的閱聽人，總能在電影或電視劇中找到例子，形容自己的感受。她說，公視影集《危險心靈》當中，老牌演員高捷飾演男主角的父親，他在兒子愛看的日本漫畫《聖堂教父》裡發現一句話：「不要我以後的小孩像路上的人一樣，活著這麼面無表情、麻木不仁。」

盛奇玉很能體諒那種心願。她很怕哪一天，大家看到不當行為，都覺得習以為常，沒必要大驚小怪。可是經歷那麼多不公平的事，為了掩藏內心的痛，她發現自己也慢慢開始學會，要面無表情過日子，當個麻木的人。

所以她很期待，臺灣出現成功的吹哨者案件。她又以電影《驚爆內幕》的劇情為例，希望我國發生類似故事，讓人們重視吹哨者的貢獻。盛奇玉想要大家知道，說真話的人不必畏懼，也無須遭受質疑。她說，當 NCC 提出調查報告證實年代電視台的確有延誤通報之情形，她並不感到欣慰。她早就知道那是事實；為什麼她說的話要被懷疑那麼久，政府代表出來發言之後，眾人才相信她說的是真相？為什麼大家要用異樣眼光看待吹哨者，而非吹哨者檢舉的單位？

「說謊的人可以活這麼久，做錯事的人可以活到百年，然後死的都是我們這些下面做對的事情的。」最後她領悟，吹哨者必須有耐心，等待更公平的明日世界還給他們公道：「原來良心必須經過漫長折磨的煎熬，才能得以證明存在。」

林子文延展他愛用的比喻，說：「就像大家在敲打柏林圍牆一樣，今天拿了鐵鎚敲，最後那股力量起來的時候，它就倒啦。不會說你剛開始敲，今天再大的鐵



鏈，碰它就倒，不可能啦。這個努力的目標還算滿長期的。」

如果宇宙漫長的軌跡，最終偏向正義，吹哨者的付出，也不會白費。不過現實社會，還有很大的進步空間。抵達理想世界之前，每位吹哨者必須自行斟酌，要不要為了點亮看不見的明天而燃燒自己。成為吹哨者，沒有保證會受肯定，舉發的問題也不一定解決。很有可能，為了漠不關心的蒼生上刀山、下火海之後，自己卻得不到救贖。

四位臺灣吹哨者，就是這種處境。所以他們不會直接了當地說，目睹不當行為的人，都有義務成為吹哨者。這是一輩子的負擔，扛下如此重任之前，絕對要三思。但是長期下來，吹哨者一定會讓世界更美好。是否有必要加入這個行列，為了遙遠的某一天做出終生的犧牲，其實只能見仁見智。

但是人類征服過更嚴峻的社會不平等。如果大家可從每位吹哨者的殞落中得到教訓，那麼庇護弊端的這面城牆，不可能長存。社會只需要重視吹哨者，陪同他們一起改善現況，柏林圍牆也能倒下。當林子文爆料瓦斯公司多收管補費；當甘國秀反映飛機安檢問題；當盛奇玉和穆光中質疑電視台消費災民；他們加入吹哨者的大家庭。有如任何長輩，他們所做的一切，都是為了能讓後人過得更舒適一點。即使造成的改善沒那麼明顯，但是受益的人，不只是單一產業、或是活在現在的社會大眾，而是未來的所有吹哨者。



撰寫這篇文章的當下，吹哨者還是一直搶新聞版面。

民國九十九年十二月七號，臺北縣英仁醫院泰山院區傳出重大醜聞。有人爆料，院方涉嫌雇用密醫看診，導致至少兩位病人死亡。據新聞報導，院方叫工友穿上醫生的白袍，讓外人誤以為夜間有醫生駐診。此外，醫院還有偽造病歷詐領健保費的嫌疑、工作人員甚至向剛喪失親人的家屬推銷葬儀社的服務。這麼可惡的弊端被揭穿，都是因為院內三位女護士向警方檢舉。組織內部出現吹哨者，草菅人命的惡行才得以公諸於世。

同時在國際上，吹哨者再度成為世人的熱門話題。著名的吹哨者網站「維基解密」(WikiLeaks)，創立於二〇〇六年，短短四年內已揭發許多執政者隱瞞的黑暗秘密。民國九十九年七月，網站公布「阿富汗戰記」(“Afghan War Diary”)，內容是美軍在阿富汗戰爭中九萬份文件紀錄，影響力可能不亞於一九七一年為越戰敲出喪鐘的經典吹哨者案例，「五角大廈秘辛」(“The Pentagon Papers”)。

十一月底，網站又透露美國政府的外交機密文件，成為美國執政者的頭號公敵。維基解密創辦人，澳洲公民阿桑奇(Julian Assange)，在這個敏感時機遭受指控涉嫌性侵害，並於十二月七號向倫敦警方自首。他的支持者懷疑，這是政府假藉理由封住他的嘴巴，因此展開全球性的連署和抗爭活動。聲援人士認為，阿桑奇是國際間的吹哨者。俄國總理普丁甚至向美方噙聲，阿桑奇應獲得諾貝爾和平獎。

維基解密的行為，是否過於極端，確實有很大討論空間。但是吹哨者早已成為一種國際趨勢，臺灣不應忽視。早在二〇〇二年十二月，三位美國吹哨者：聯邦調查局的 Coleen Rowley、安隆公司的 Sherron Watkins、世界通訊公司的 Cynthia Cooper，已經登上《時代雜誌》封面，成為年度風雲人物。維基解密雖然惡名昭彰，但是有許多較為正式的非政府組織，專門支援見義勇為的吹哨者。

達官貴人的不當行為被揭發，當然對吹哨者恨之入骨。但是只要人們心中存有一絲良心，環境再險惡都會有人出面伸張正義。吹哨者，是帶動社會進步的正派力量。人們對他們的觀感、官方和非官方組織所能提供的協助，都反映一個國家的社會正義，進步到什麼階段。

臺灣的社會，或許還沒到達那個階段。目前較受矚目的案例，限制於私人公司；較少聽說政府和非營利組織的吹哨者。但是更多數、更多樣化的案例，遲早會出現。畢竟，類似美國安隆和世界通訊的重大商界醜聞，我國絕對不缺乏。過去二十年的博達案、力霸案，都是很好的範例。近幾年政府舉辦的大型活動，例如臺北國際花卉博覽會，被輿論叮得滿頭包；鴻海集團的富士康科技，則驚傳員工因為工作壓力太大，接二連三跳樓的事件。這些地方，如果出現吹哨者，是不是能夠提早發現和解決問題？到底要多嚴重的弊端，才能讓更多人脫離冷板凳，加入支援吹哨者的行列？

盛奇玉和穆光中的義務律師蘇彥文，曾經希望八八水災，這場五十年一次的暴風雨，可以引起大家正視吹哨者的貢獻。這個願望，似乎沒有完全實現。但是只要吹哨者的故事有記載下來，終究不會船過水無痕。

研究吹哨者的美國學者 C. Fred Alford，在他的著作中，寫下一位無名氏吹哨者的感言：正義是條通往現實世界的橋梁；正義代表組織外有人願意聆聽吹哨者的故事，而就算無法做到補償，至少理解他們的遭遇。

本篇報導，記載了過去四年來，四位臺灣吹哨者的故事。他們的故事還沒了結。正義離他們也依舊非常遙遠。但我希望，在他們漫長的旅程中，這篇報導，能夠充當某段路上的一座橋梁。 ■

## 第二部



## 企劃案



# 第一章 報導背景

## 第一節 起源與動機

一直以來，我似乎都跟吹哨者擦身而過。<sup>1</sup>

二〇〇九年八月，我在年代電視台實習，剛好碰上五十年一次的大災難：八八水災。我們這些即將踏進媒體界的新鮮人，親眼目睹社會發生重大災情時新聞扮演的關鍵角色。但是我們當時不知道，就在同棟大樓內，有兩位長輩即將賭上自己的工作和生涯，只因為他們一樣篤信新聞台的社會功能。年代員工盛奇玉與穆光中，揭發了年代電視台消費災民的醜聞，媒體稱之為「無聲哀號」事件。

我有位朋友在中華航空工作。某次跟他聊天，我聽說華航前機師甘國秀的故事。甘國秀在華航工作近二十年，因為屢次向上反應飛機維修疏失，被公司視作眼中釘。後來長官採用調職的方式，「處置」這位重視飛安的機師，甘國秀憤然離開華航。

臺灣大學法律研究所教授黃銘傑(2005)，在國內少數研究吹哨者的《組織內部不法資訊揭露法制之研究》一書中，揣測近二十年前震驚臺灣社會的尹清楓命案，或許也是一位吹哨者的故事。當時尹清楓涉及拉法葉軍購案的重大弊端，可能有意揭發內幕，因此慘遭殺害。家父亦是海軍出生，小時候不知道什麼是貪污，

---

<sup>1</sup> 「吹哨者」翻譯自英文“whistleblower”，本研究將其定義為「屬於或是曾經屬於組織的人士，發現組織或組織成員涉及或疑似涉及他所認為不法、不道德、或不合規矩的行為，主動且刻意向組織內部或外部可能採取行動的人士揭露訊息，以表示異議」，請見第二章第一節，頁 126-137。

只知道大人一聽到尹清楓的名字，臉色就變得異常沉重。現在，我將研究膽敢跟組織逆向而行的吹哨者，為自己的勇氣付出多大的代價。

講最後一個故事，解釋我的研究動機：我服兵役的時候，因為勤務關係，上層要求全連弟兄自備西裝。軍中很多裝備都規定公家提供，長官甚至禁止同袍去外面訂做軍服。但是西裝這部分，卻叫我們自行購買。我唯一一套西裝，就是那時候買的。當時也沒人表示反對；雖然軍中設有通報熱線，但是從來沒聽說有人使用。長官一律警告我們，有問題內部反應就好。牽扯外人進來，只會強迫長官「一切照規定來」，到時候大家都不好受。一直到退伍，我都沒仔細想想這個警告是否合理。如果真的使用通報專線，難道不會有所改善？

退伍幾個月後，聽說單位開始提供西裝給執勤的弟兄使用。原來後進的學弟一樣覺得上層要求不合理，鼓起勇氣去「捅」了（軍中用語）。我不知道長官是否因此為難他們；但是至少，往後學弟再也不用花上好幾千塊錢，購買跟軍服、皮靴、槍彈一樣，算是執勤裝備的西裝。通報真的有效，只可惜組織的氣氛使大多數人不敢出聲，甚至沒想過應該出聲。抱怨被迫自掏腰包買西裝的學弟，也是一位「吹哨者」；雖然他的通報行為可能帶來短期的負面效果，但我相信弟兄們應當有權選擇使用公家裝備、或是自行購買。學弟吹哨，長期下來對大多數人是有利的。為什麼我們那麼多屆學長，都沒想到要反應這個問題？

這就是我想強調的重點：吹哨者不是稀有動物，或是只有社會學家才會研究的奇特現象。吹哨者，就在我們其中；我們人生各個階段，都有可能認識吹哨者、或有可能成為吹哨者，只是當時我們沒聽過這個名詞。在我繼續之前，希望大家腦中記住這點。其實吹哨者非常普遍，而且他們對社會公益貢獻很大。既然如此，為什麼幾乎沒人認識他們？

## 第二節 問題意識

倒退一步，從一個宏觀的角度來看吹哨者。

在許多先進國家，吹哨者的觀念一直存在人們腦海裡。美國早在十九世紀南北戰爭期間，就通過了「虛偽不實請求法」(The False Claims Act)，以頒發獎金的方式鼓勵民眾檢舉廠商詐欺公款的不法行為(黃銘傑、王能君、莊永丞、李立如，2005)。這條法令俗稱「林肯法」(The Lincoln Law)。七零年代協助記者揭發美國總統尼克森涉及水門案的神秘人物「深喉嚨」，可能是有史以來最有名的吹哨者。至今臺灣媒體還以這個代號，稱呼任何揭發內幕的人。<sup>2</sup>大眾文化當中，吹哨者的故事經常改編成電影(Johnson, 2003: 4)：一九八三年，影后梅莉史翠普在《絲克伍事件》(Silkwood)一片中，飾演因為舉發核能工廠輻射外漏，而疑似遭受殺害的女員工 Karen Silkwood (Nichols, 1983)；一九九九年《驚爆內幕》(The Insider)中，影帝羅素克洛飾演菸草公司研發部門的研究員 Jeffrey Wigand，他爆料公司故意在香菸中添加有害物質，使顧客更容易上癮(Mann, 1999)。

千禧年以來，美國陸續發生安隆(Enron)案、世界通訊(WorldCom)弊案等財經界醜聞，再度突顯吹哨者的重要性。這兩件案子中，投資人估計損失兩千四百億美金的天文數字，受害人數難以計量。<sup>3</sup>不當的黑箱作業能夠浮出檯面，吹哨者扮演重要角色：以安隆案和世界通訊案為例，前者是由員工 Sherron Watkins 先由內

<sup>2</sup> 比如這則新聞的標題：「管碧玲：美國深喉嚨檢舉…雙重國籍？黃健庭嚴正否認」(聯合晚報，2010.3.23:A9)。

<sup>3</sup> 請參考〈The banks that robbed the world〉(2004年6月9日)。上網日期：2010年8月6日，取自 BBC News 網站 <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/3086749.stm>



部舉發弊端，後來她寫給執行長的申訴信函，在法庭上成為重要證物(Gibney, 2005)；後者則是由公司副總稽核 Cynthia Cooper 等人率先發現公司財務有問題，積極調查後，真相終於水落石出(Pulliam & Solomon, 2002)。

幾次重大弊案中，如果有道希望曙光，就是這些有良心的員工，他們挺身而出，力挽狂瀾。他們就是吹哨者；而他們的貢獻，引起全世界關注。美國政府為了反應接二連三的弊案，於二〇〇二年通過「沙班尼斯－奧司雷法」(The Sarbanes-Oxley Act of 2002，俗稱沙賓法、或沙奧法)，加強上市公司的內部稽核機制(易明秋，2006)，並在其中特別列出保護吹哨者的獨立法條。<sup>4</sup>同年十二月，《時代雜誌》將年度風雲人物的頭銜，加冕於安隆的 Sherron Watkins、世界通訊的 Cynthia Cooper、以及聯邦調查局的 Coleen Rowley<sup>5</sup>三人。封面故事的標題就是「吹哨者」(“The Whistleblowers”)。<sup>6</sup>

從那段黑暗的日子到今天，又過了八年的歲月。世界各國對吹哨者的關切，並未隨著時光流逝而消褪。除了美國通過沙賓法之外，英國、日本、南韓等先進國家也陸續通過當地的吹哨者保障法制(黃銘傑等人，2005)。儘管各國法規內容不盡相同，但是毫無疑問，建立這些法規代表國家重視吹哨者、鼓勵見義勇為的人民站出來捍衛社會大眾的權益。而即使爆料行為跟政府當局作對，也可能帶來正面的效果。撰寫這篇文章的當下，美國又發生名為「阿富汗戰記」(“Afghan War Diary”)的重大吹哨事件：吹哨者網站「維基解密」(WikiLeaks)與美國紐約時報、<sup>7</sup>英

<sup>4</sup> Section 806 of the Sarbanes-Oxley Act, 18 U.S.C. § 1514A (2002).

<sup>5</sup> 美國聯邦調查局幹員 Coleen Rowley，於二〇〇二年五月向長官反應當局犯下哪些疏失，導致九一一恐怖攻擊事件發生。Rowley 亦於九一一調查委員會上作證，並於二〇〇四年從聯邦調查局退休。

<sup>6</sup> 請參考〈Persons of the Year 2002〉(2002年12月22日)。上網日期：2010年8月6日，取自 Time 網站 <http://www.time.com/time/personoftheyear/2002/>

<sup>7</sup> 請參考〈Piecing Together the Reports, and Deciding What to Publish〉(2010年7月25日)。上網日期：2010年8月7日，取自 The New York Times 網站 <http://www.nytimes.com/2010/07/26/world/26editors-note.html>

國衛報、<sup>8</sup>以及德國《明鏡周刊》(Der Spiegel)<sup>9</sup> 攜手合作，公布超過九萬份美軍在阿富汗戰爭中的文件紀錄，將政府不願人民知情的戰亂醜惡，全盤公諸於世。這樁吹哨事件有潛力改變兩個世界的命運。美國參與阿富汗戰爭的時間已超過越戰，民眾對於出兵的支持率持續下滑，如今冒出「阿富汗戰記」，影響力可能不亞於當年越戰末期另一樁吹哨事件：一九七一年軍事專家 Daniel Ellsberg 向紐約時報爆料的「五角大廈秘辛」(“The Pentagon Papers”)。<sup>10</sup>運氣好的話，這些戰記可能跟秘辛一樣，有助於結束一場為期近十年的殘酷戰爭。

這就是為什麼國外這麼重視吹哨者。他們提供的資訊可能保住老百姓畢生積蓄、或是挽救英勇士兵的性命。他們將掌權者不想人們知道的消息告訴大家，讓整個社會一起決定該如何反應。最基本的，吹哨者捍衛人民「知」的權利。但是在臺灣，很少人了解吹哨者的貢獻。雖然部分學者和政壇人物知道這個問題，但至今都沒設立保障吹哨者的具體機制。之前國外掀起立法保護吹哨者的熱潮，國民黨立委鄭麗文也一度推動臺灣的吹哨者保障法制草案。<sup>11</sup>這麼開明的舉動，後來卻不了了之，如今陷入無止盡的黑洞。<sup>12</sup>

同樣是吹哨者，為什麼在國內和國外的待遇，不可同日而語？如前面所說，我不認為這是因為我國人民缺乏道德和勇氣。相反的，我相信臺灣社會到處隱藏

---

<sup>8</sup> 請參考〈Afghanistan war logs: How the Guardian got the story〉(2010年7月25日)。上網日期：2010年8月7日，取自 The Guardian 網站

<http://www.guardian.co.uk/world/2010/jul/25/afghanistan-war-logs-explained-video>

<sup>9</sup> 請參考〈Explosive Leaks Provide Image of War from Those Fighting It〉(2010年7月25日)。上網日期：2010年8月7日，取自 Der Spiegel 網站

<http://www.spiegel.de/international/world/0,1518,708314,00.html>

<sup>10</sup> 請參考〈Pentagon Papers' Ellsberg weighs in on WikiLeaks〉(2010年7月27日)。上網日期：2010年8月7日，取自 The Capital Times 網站

[http://host.madison.com/ct/news/opinion/column/john\\_nichols/article\\_aa079d09-b29a-53b5-a106-bfa0da6e78f7.html](http://host.madison.com/ct/news/opinion/column/john_nichols/article_aa079d09-b29a-53b5-a106-bfa0da6e78f7.html)

<sup>11</sup> 請參考：立法院公報處(2009)，〈立法院第7屆第3會期第8次會議紀錄〉，《立法院公報》，98卷22期，頁146-148。

<sup>12</sup> 二〇〇九年年底，我最後一次聯絡鄭麗文辦公室。員工陳億芸表示，原先替立委擬定草案的研究員已經離職，本法案將不會有新進展；到目前為止，情況確實如此。

著吹哨者，只是我們沒去認識、沒去鼓勵、沒去保護。世界各地的公家機關和私人企業，都藏有不為人知的黑暗內幕。臺灣恐怕也沒好到哪去。而看不過去的內部人士，是最有可能揭發弊端的重要消息來源。但是如果不去重視他們，他們只是另一個受害者數據，保護不了自己，更別說是別人。光是尹清楓的遭遇，就應足以證明這點。華航前機師甘國秀、年代電視台前員工盛奇玉與穆光中…他們的經驗，可能只是臺灣吹哨者的冰山一角。唯一比我們所知道的弊案更可怕的，就是我們無法得知的弊端。


黃銘傑（2007: 1-28）於第八期的《月旦財經法雜誌》發表〈管窺力霸風暴中所暴露之公司治理與金融監理問題〉一篇文章，描述我國自從九零年代以來，陸續發生博達案、力霸案等重大弊端。他感嘆：

任何人聞知檢察機關針對力霸弊案起訴人數高達 107 人，其中除王氏家族外，不乏一般員工及經理人在內時，不禁要問，這個集團究竟發生了什麼問題，其犯罪構圖儼然是一幅組織整體總動員戰，集團各該公司都有員工涉嫌參與犯行，難道該等員工不知其所從事者乃是違法亂紀之行為嗎？難道員工們不知道，一旦犯行曝光，不僅本身將罹有刑責，公司亦將因此信譽受損、業績一蹶不振，深陷財務危機、甚而墮入破產邊緣，失業困境隨之而來嗎？…為何沒有員工基於維護公司形象、甚而出自於維護自己工作的私心，及早出面檢舉、防範未然，令事態不致惡化、潰爛，終至今日局面（頁 15）！

黃銘傑的結論是，員工在缺乏申訴管道、求助無門的困境下，為了保住工作，只好同流合污。看到二〇〇二年《時代雜誌》將三位吹哨者封為年度風雲人物，讚賞她們是勇於舉發弊端的亂世英雌，他不禁納悶：「渠等三位女性若易地身處臺

灣社會，其如此作為將會有何下場（頁 20）？」

我從二〇〇九年十一月開始研究吹哨者，到了隔年六月才認識黃銘傑老師。然而我的研究動機，跟前段最後一句有異曲同工之妙。我同樣想要探討吹哨者在臺灣的經歷。我的問題意識就是：在法律缺乏保障、社會缺乏認同的臺灣環境，為了公益挺身而出的吹哨者，會有什麼樣的遭遇？我們是否可以從中得到啟示，建立我國的吹哨者保障機制，保護吹哨者不受報復，並鼓勵更多人為了大眾利益站出來，揭發組織內部的不當行為？臺灣吹哨者確實存在，但是他們幾乎名不見經傳；就算他們在社會中大喊救命，也只有少數人聽見他們的聲音。透過這篇研究，我希望能夠稍微彌補這個狀況。



### 第三節 意義與重要性

想要解決問題，必須先認識問題的存在。很不幸，依照我國目前狀況，許多人都不知道吹哨者存在。吹哨者在臺灣兩千三百萬人口中是隱形人。看不見的東西，你要怎麼保護？而如前面所說，如果我們不保護吹哨者，又怎麼期待未來有新的吹哨者出來維護公益？如果近二十年前的尹清楓命案，無法讓社會大眾意識到吹哨者的脆弱，那今日的吹哨者，又能得到多少保護？

於是：二〇〇七年，新海瓦斯公司的工會幹部林子文先生，因為在記者會上爆料公司超收管線補助費，一個月內遭到資遣，結束他在新海長達二十九年半的工作生涯；二〇〇八年，中華航空公司主機師甘國秀先生，因為多次檢舉地勤人員疏忽飛前檢查，被長官調職到辦公室翻譯文件，藉此將他逼走；二〇〇九年，年代電視台員工盛奇玉小姐和穆光中先生，揭發了電視台在八八水災期間消費災

民的醜聞，幾天後他們雙雙被炒魷魚。當這些臺灣吹哨者站出來捍衛社會公益，他們不但被公司解僱，還要承受外界質疑，以及社會的冷漠。絕大多數的人，可能永遠討不回公道。三十多年前美國水門案的吹哨者「深喉嚨」，至今仍是家喻戶曉的名字。以上四位本土吹哨者，只是過去三年期間我國較顯著的案例。但是多少人曉得他們的名字？

美國馬里蘭大學教授 C. Fred Alford(2001: 112)轉述一位吹哨者的感言：對吹哨者來說，「正義」的意思，就是有條通往現實世界的橋梁。正義代表組織外有人願意聆聽吹哨者的故事，就算無法補償他們，至少能夠理解他們的遭遇。<sup>13</sup>這就是殘酷的現實。對許多吹哨者而言，最終的正義已經遙不可及。他們有些人光討生活都碰上困難，更別說上法庭打官司。但是我們至少應該聆聽他們的故事。我們應該了解他們的經歷，承認在保護吹哨者這方面，我們的社會失敗了。許多吹哨者被公司封殺、被老朋友背棄、被排擠到社會邊緣，像被放逐一般。在缺乏任何具體保障機制的情況下，寫下他們的故事、記載他們的存在，可能是唯一能做的補償。這就是所謂通往現實世界的橋梁。

有鑑於此，本篇深度採訪將以林子文、甘國秀、盛奇玉、穆光中這四位臺灣吹哨者的故事為主軸，將他們不為人知的艱苦公諸於世。本研究的主要目的，就是陳述他們的故事。但某方面來說，我也無法接受自己只能做到這點。所以在文獻回顧部分，我將盡可能整理關於吹哨者的社會學與法學知識，提供未來研究者一個可以參考的出發點。本研究結合本土吹哨者的故事、以及外國在這領域的知識，想表達的宗旨是：臺灣缺乏對吹哨者的認識和保障機制，導致他們命運坎坷，這不但有損於社會公益，更有可能降低國家在全球市場上的競爭力。本篇報導企

---

<sup>13</sup> “Justice means, says one whistleblower, that there is a ‘bridge to reality.’ In other words, justice means that someone outside the organization is willing to hear the whistleblower’s story and possesses the power to make recompense, or at least hear and understand.”

圖透過吹哨者的真實故事，以及學術資料的詳細整理，提醒大家我們迫切需要肯定和保護吹哨者，才不會在人權、工作權、和法治精神上落後於世界。

如果這項深度採訪報導能夠達到預期的目的，那以後對這個題目感到興趣的學者，將看到一張清楚的地形圖，描述近年來臺灣吹哨者的經歷。我希望提供未來學者和吹哨者一份參考資料，讓他們了解吹哨者在臺灣的處境；我希望藉此提升大家對吹哨者的認識與關注。我訪問的吹哨者當中，有人揣測立法院的草案不了了之，恐怕因為吹哨者選票太少，政壇人物沒動力多花心思，而社會大眾也不關心這個議題。我必須表示認同。臺灣吹哨者在媒體版面和人們意識中，一直以來只有曇花一現，而且大多伴著某種重大弊端或災難才出現。可是我們不能永遠等待像是八八水災的「無聲哀號」事件，提醒大家吹哨者的重要。每次吹哨者接觸到媒體的鎂光燈，只產生一股沒把握就立即流逝的熱潮。點燃這股熱潮的，卻是一位（或多位）吹哨者的墜毀。我們必須嘗試讓吹哨者在臺灣歷史課本中留下更深刻的痕跡，而不是船過水無痕，直到下次又有人為了照亮大家，燃燒自己。

## 第二章 文獻回顧

### 第一節 誰是吹哨者？

要談吹哨者的故事，首先必須回答：「誰是吹哨者？」然而，這比想像中難以解答。

考慮一下大家習慣聽到的吹哨者故事。這個故事發生在一個邪不勝正的舞台上。有位充滿道德勇氣、或是無法承受良心譴責的組織成員，挺身出來揭發內幕，讓大家洞察組織內部到底在搞什麼鬼。這位英雄可能因為自己的無私付上慘痛的代價，甚至後悔成為吹哨者，但是大致上他的犧牲是值得的。或許他遏止組織內部不當行為，或是提升社會大眾對這種行為的警覺。整體而言，大家都是贏家。

這是最熟悉的劇情架構。但它是否足以告訴我們誰是吹哨者？

我們來看看這個童話故事所包含的假設。依照這個典型，吹哨者必須屬於某個組織，揭發的消息是該組織的內部事蹟。吹哨者的出發點，應該是無私的、正義的道德動機。被揭發的事情，是大多數人無法得知的組織機密，而且是不當的行為。所謂「不當」，可能指犯法，也可能指不道德。吹哨者的溝通對象，依照這個典型來說，是社會大眾：或許是司法單位，也有很多時候是新聞媒體。吹哨者因為跟組織作對而遭受報復，似乎也是這個典型的要素之一。最後，吹哨者揭露的訊息對組織來說是沉重的一擊。要不就是組織必須終止這種不當行為，要不就是社會大眾對組織有了新的認知。無論如何，吹哨者產生正面的影響。

那麼如果組織外部人士揭發組織內部機密（比方說，發現競爭對手有疑似不道德行為，幸災樂禍地通報相關單位），這算不算吹哨？如果吹哨者的動機並非無私的正義，而是為了營求私利，或是為了公報私仇（因遭公司解僱而抖出內幕），這算不算吹哨？揭發的事蹟如果沒有犯法，純粹是吹哨者覺得不妥，這該如何客觀判斷？通報對象如果定義為「社會大眾」，那什麼管道才算合格（網路討論板上發牢騷算嗎？）如果吹哨者沒有遭到報復，甚至受到組織表揚、得以升遷，那他還是我們所謂的吹哨者嗎？最後，如果吹哨者並沒造成任何可見的正面效果（公司照常運作、新聞大概報導一下，從此不見下文），甚至只有負面效果（吹哨者和支持他的工作夥伴全遭解僱），那我們鼓勵他們吹哨，想要幫助的人是誰？

這些問題都很難回答。不同的法律、不同的學者，都提供不同答案。比如美國最早的吹哨者法律、第一章第二節提到的「林肯法」，就開放大家檢舉大家、一起爭取獎金。但紐西蘭的「通報保護法」(Protected Disclosures Act 2000)，卻將通報人的身份限制於「組織成員」(黃銘傑等人，2005)。許多吹哨者為了正義賭上一切；但最有名的吹哨者「深喉嚨」(二〇〇五年揭發為美國前聯邦調查局副局長 W. Mark Felt) 卻可能是因為尼克森總統沒讓他升官，藉由爆料捅他一刀(Friedman, 2008)。年代電視台爆發「無聲哀號」事件，主要是因為員工盛奇玉在部落格上撰文抱怨；但在英國的「公益通報法」(The Public Interest Disclosure Act 1998)當中，除非是異常嚴重的狀況，吹哨者向媒體爆料都不受法律保障(黃銘傑等人，2005)，更別說只是上網發表文章。至於吹哨者是否一定受到報復，Alford(2001)認為我們會去研究吹哨者，不就是因為他們遭受報復嗎？不然，他們不過是位好員工。至於是否應該鼓勵吹哨者挺身而出，Alford 發現很多吹哨者都非常後悔；這跟其他學者的研究結果截然不同。<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> 比如 Glazer, M. P., & Glazer, P. M. (1989). *The Whistleblowers*. New York: Basic Books. 本研究所訪問



吹哨者的定義紛亂而且複雜。如果能夠了解這點，就能了解為什麼吹哨者的故事這麼難說清楚、吹哨者的問題這麼難解決。接下來，我們將提出本研究對吹哨者的定義，並探討吹哨行為的起源、吹哨行為帶來的正面與負面效果，最後延伸到我們可以設立什麼機制保護他們。但是我們必須切記，吹哨者的定義不只一種。任何一篇研究、任何一條法律，都必然漏失到部分吹哨者。這就是吹哨者的艱辛：一種難以用言語涵蓋的痛楚。

## 一、吹哨者的廣泛定義

英文字典中吹哨者(whistleblower)的意思，就是揭露秘密、或是檢舉他人的人。<sup>15</sup>但是我們這裡談的吹哨者，當然比這樣要複雜得多。

在一項代表性的研究中，學者 Janet Near 與 Marcia Miceli(1985: 4)將「吹哨行為」(whistleblowing) 定義為：「過去或目前的組織成員，向可能採取行動的人士或組織，透露雇主所能掌控的不法、不道德、或不合規矩行為」。<sup>16</sup>二〇〇八年，他們再度發表文獻顯示，此定義已廣受各方人士接納，並為多位學者進行吹哨者研究時所採用。因此他們認為，在實徵研究中，這可能是最廣泛接受的吹哨者定義 (Miceli, Near, and Dworkin, 2008)。

---

的四位臺灣吹哨者，也一致表示不後悔，就算重來也願意做出同樣決定。但是 Alford 所研究的吹哨者，有些已經離吹哨事件過了幾十年時間。他們長久以來得不到正義、失魂落魄，可能因此跟其他吹哨者感想不同。

<sup>15</sup> “One who reveals something covert or who informs against another”. 請參考 Whistleblower. (2010). In *Merriam-Webster Online Dictionary*. 上網日期：2010年8月8日，取自 Merriam-Webster Online Dictionary 網站 <http://www.merriam-webster.com/dictionary/whistleblower>

<sup>16</sup> “the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral, or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action.”

另外常被引用的定義，來自學者 Myron Glazer 與 Penina Glazer 的作品：*The Whistleblowers*(1989)。此書中，他們認為「合理」(justified)的吹哨行為，應符合六項嚴格條件：

一、吹哨行為應出自防範他人受到無謂傷害的適當道德動機；二、吹哨者應在公開揭發資訊前，企圖透過所有可用的內部程序糾正問題行為，不過特殊情況可能造成他無法這麼做；三、吹哨者應提出常理可接受的證據；四、吹哨者判斷違規行為可能造成嚴重危險；五、吹哨者的行為符合本身「防範或揭發違犯道德行為」的責任；六、吹哨者的行為有合理的成功機會（頁4）。<sup>17</sup>

此定義所指的傷害，包括具體傷害、財務上的損失、或是犯法。兩位學者在六年期間訪問六十四位吹哨者，都符合這六項條件。他們不接受出自私人恩怨的爆料。這些標準，符合學者 Norman Bowie(1982: 143)所謂的理想吹哨行為。


Alford(2001)以 Glazer 與 Glazer 六項條件中前三項作為研究出發點，但他只對第一項表示認同：吹哨者應該檢舉使他人受到傷害的行為，而非只有自己受到傷害。Alford 並未提出自己對吹哨者的定義，但他提出值得深思的觀察：「理論上，組織內以公益之名發言的人都是吹哨者。實務上，吹哨者定義於所遭受的報復（頁18）。」<sup>18</sup>也就是說，如果長官欣然接受吹哨者的意見，自行糾正錯誤，我們就不

<sup>17</sup> "...(1) that the act of whistleblowing stem from appropriate moral motives of preventing unnecessary harm to others; (2) that the whistleblower use all available internal procedures for rectifying the problematic behavior before public disclosure, although special circumstances may preclude this; (3) that the whistleblower have 'evidence that would persuade a reasonable person'; (4) that the whistleblower perceive serious danger that can result from the violations; (5) that the whistleblower act in accordance with his or her responsibilities for 'avoiding and/or exposing moral violations'; (6) that the whistleblower's action have some reasonable chance of success."

<sup>18</sup> "In theory, anyone who speaks out in the name of the public good within the organization is a whistleblower. In practice, the whistleblower is defined by the retaliation he or she receives."

會知道這些人的故事。我們研究的吹哨者，絕大多數遭受組織報復，或是為了避免報復，採取匿名等自保措施。Alford 將吹哨者比喻為喬治歐威爾的反烏托邦名著《一九八四》中的主角：一位因為堅持自我，而被組織趕盡殺絕的小人物。依他看來，吹哨者的基本問題，就是個人意見跟組織的主流意識有所差異，而又因為某些原因不願保持沉默，因此跟組織發生衝突。

積極鼓勵吹哨者站出來的舊金山大學教授 Robert Ann Johnson(2003)，引用 Frederick Elliston 等學者的見解，將吹哨行為稱作一種獨特的異議(a distinct form of dissent; Elliston, Keenan, Lockhart, & van Schaick, 1985: 3-15)。她認為吹哨者的定義，可分為四個部分：



一、個人的行動目的是將資訊公諸於世；二、資訊交給組織以外人士，他們公布消息，使其納入公共紀錄；三、資料內容必須攸關組織內部確實或可能的非瑣碎不當行為；四、揭穿組織的人不是記者或一般公民，而是組織目前或過去的成員（頁 3-4）。<sup>19</sup>

至於何謂「不當行為」(wrongdoing)，Johnson 參考美國一九七八年的「文官改革法」(The Civil Service Reform Act of 1978)，稱之為「違法、濫權、管理不當、嚴重浪費、或是對於公共健康或安全的重大且特定危險。」<sup>20</sup>

最後，比利時學者 Vandekerckhove(2006)提出本研究非常認同的看法：吹哨者

---

<sup>19</sup> "(1) An individual acts with the intention of making information public; (2) the information is conveyed to parties outside the organization who make it public and a part of the public record; (3) the information has to do with possible or actual nontrivial wrongdoing in an organization; and (4) the person exposing the agency is not a journalist or ordinary citizen, but a member or former member of the organization."

<sup>20</sup> "illegality, abuse of authority, mismanagement, gross waste or substantial and specific danger to public health or safety" (Civil Service Reform Act of 1978, P. L. 95-454).

的定義廣泛並且混淆。他決定引用 Jubb(1999)分析多項研究後使用的定義：

吹哨行為是有意的、非義務性的揭發行為，納入公共紀錄。進行吹哨的人擁有或是曾經擁有特權使用組織的資訊或資料，此資訊或資料攸關非瑣碎的不法行為、或是其他不當行為，不論確實、疑似、或是預期將要發生。此行為牽涉該組織，並受組織控制。受理吹哨的人，必須是有能力糾正不當行為的外部單位（頁 78）。<sup>21</sup>

Jubb 強調吹哨者跟線民(informant)不一樣，因為吹哨是主動的，代表組織內部異議(dissent)。這跟因為受到威脅或其他壓力而採取的行為不同。同時 Jubb 認為，不應對吹哨者的動機做出限制，因為動機很難判斷，只會使定義難以套用。

以上呈現二十八年來十多位學者對吹哨者的五種不同定義。接下來，我們參照 Vandekerckhove(2006: 22-25)的建議，將這五種定義解構成七個要素：行為人(actor)、動機(motive)、行為(act)、主題(subject, 檢舉的事蹟)、對象(target, 被檢舉的人)、受理人(recipient)、以及結果(outcome)，以便比較與評估。

---

<sup>21</sup> “Whistleblowing is a deliberate non-obligatory act of disclosure, which gets onto public record and is made by a person who has or had privileged access to data or information of an organization, about non-trivial illegality or other wrongdoing whether actual, suspected or anticipated which implicates and is under the control of that organization, to an external entity having potential to rectify the wrongdoing.”

(表一)：吹哨者定義比較

	I.	II.	III.	IV.	V.
	Near & Miceli (1985)	Bowie (1982); Glazer & Glazer (1989)	Alford (2001)	Elliston et al. (1985); Johnson (2003)	Jubb (1999); Vandekerckhove (2006)
<b>行為人</b>	組織成員 (包括過去成員)。	組織成員。	組織成員。	組織成員 (包括過去成員)。	擁有或曾擁有特權使用組織資料。
<b>動機</b>	N/A	防範他人受到無謂傷害、適當的道德動機。	同左。	欲將資訊公諸於世。	N/A
<b>行為</b>	透露資訊。	應先企圖透過內部程序糾正問題；提供常理可接受的證據；符合本身「防範或揭發違犯道德行為」的責任。	發表與組織主流意識衝突的個人意見。	表達異議；將資訊交給外部人士，使其公諸於世。	表達異議；主動的、有意的、非義務性揭發行爲。
<b>主題</b>	不法、不道德、或不合規矩行為。	可能造成嚴重傷害的違規行為，包括具體傷害、財務上的損失、或是犯法。	組織主流意識接受，但成員覺得不當的行為。	組織內確實或可能的非瑣碎不當行為；報括違法、濫權、管理不當、嚴重浪費、或對公共健康或安全的重要且特定危險。	非瑣碎的不法行為、或是其他不當行為，不論確實、疑似、或是預期發生。
<b>對象</b>	組織所能掌控的行為。	組織。	組織主導者。	組織。	牽涉組織、受組織控制的行為。
<b>受理人</b>	可能採取行動的人士或組織。	外部人士。	內部或外部人士。	外部人士。	有能力糾正不當行為的外部單位。
<b>結果</b>	N/A	要求吹哨行為有合理成功機會。	吹哨者遭受組織報復。	外部人士公布資訊，使其納入公共紀錄。	資訊納入公共紀錄。

分析這七項要素，能告訴我們所謂的「吹哨者」到底是誰。首先：吹哨者的身份。這是各派學者最接近達成共識的地方，五種定義都強調吹哨者與組織不可切割的關係。Bowie(1982)、以他的定義為出發點的 Glazer 與 Glazer(1989)，以及以他們的定義為出發點的 Alford(2001)，主要將研究限定於吹哨時仍處於組織內部的員工。Near 與 Miceli(1985)、Elliston 等人(1985)、以及以後者為研究出發點的 Johnson(2003)，則將範圍擴大到已經離開組織的成員。Jubb(1999)的定義最廣：有特權使用組織資料的人，可能包括任何為組織工作、或跟組織合作的人士。五種定義都排除處於組織外、跟組織沒有正式關係的吹哨者，比如挖新聞的記者。

雖然美國最早獎勵吹哨者的「林肯法」並未限定吹哨者身份，但是我們接受五種說法一致提出的限制，將吹哨者定義為處於或曾經處於組織內部的人。唯有這樣，吹哨者才有可能獲取外人無法得知的資訊。也因為這樣，他的處境特別危險。他將被組織視為叛徒，不但可能因此脫離組織（被公司解僱），還有可能被組織所屬於的大組織排擠（遭到整個產業的封殺）。只有跟組織有關聯的人，才能揭發內部最黑暗的機密；也只有跟組織有關聯的人，這麼容易受到組織報復。因此我們研究和保護的吹哨者，必須屬於或曾經屬於他所舉發的組織。

- **本研究定義「吹哨行為人」：屬於或曾經屬於所舉發組織的成員。**

吹哨的動機，將在本節第二部分「何苦去當吹哨者？」更深入探討。吹哨者命運坎坷，為何有人願意伸出自己脖子，的確值得我們研究。但在此我們先聲明，本研究排斥 Bowie(1982)、Glazer 與 Glazer(1989)等人對於吹哨動機的限制。我們同意 Jubb(1999)的看法，就是人做任何事情的真實動機都難以捉摸，如果在定義中提出限制，只會使定義難以套用。亦有學者認為，就算受害者只有吹哨者本人，只要揭發出去，就是吹哨行為(Miethe, 1999)。我們相信所謂大公無私的舉止，在精

神和心理方面必定有所補償；更何況我們希望設計獎勵吹哨者的機制，鼓勵他們勇敢站出來。要求吹哨者必須懷有某種抱負，就如要求他們一定要為這些理念壯烈犧牲一般。雖然我們重視吹哨者的動機，但本研究採取 Near 與 Miceli(1985)、以及 Jubb 等人的看法，認為定義中不應對吹哨者的動機做出限制。

- 本研究定義「吹哨動機」：N/A

吹哨者的「行為」是什麼？基本上，吹哨者一定是溝通某種資訊或意見，而且是主動、刻意去溝通。如果一位員工無意間透露公司機密、或是從頭到尾都處於被動的地位，這不是我們研究的吹哨行為。此外，Jubb(1999)認為吹哨行為是非義務性的：員工可以選擇不去溝通這些資訊，卻自行決定挺身而出。這方面來講，如果會計師發現公司的財務報表有鬼，去通報相關單位，這不算是吹哨行為。

但是世界通訊的吹哨者 Cynthia Cooper 是公司副總稽核，不代表她揭穿公司違法不是吹哨行為。《時代雜誌》介紹二〇〇二年風雲人物時，這樣讚美三位女主角：「她們做對事情，因為她們善盡職責(Lacayo & Ripley, 2002: 20)。」<sup>22</sup>揭發錯誤到底是少數員工責任，還是全體成員義務，值得討論；但就算檢舉不當行為是某位員工該做的工作，不表示他不會因此受到報復。前華航機師甘國秀認為報告飛安問題是機師該做的工作；他卻因此受到地勤和長官的仇視。重點不是員工原先的職務，而是吹哨行為所代表的「異議」(dissent; Elliston et al., 1985; Jubb, 1999)。不論員工職責為何，會跟組織發生衝突，都是因為他發表違反主流意識的意見。印刷小弟發現帳單上多打個零，替公司省下一筆錢財，他會受到表揚；但是會計師檢舉公司報假帳，他可能遭受報復。本研究認為，吹哨行為是否屬於義務不是重點；重點是組織成員主動、刻意發表「異議」，違背了組織領導人倡導的主流意識。

---

<sup>22</sup> "They were people who did right just by doing their jobs rightly."

我們排斥 Bowie(1982)的第二與第三項條件：「吹哨者應在公開揭發資訊前企圖透過所有可用的內部程序糾正問題」、「吹哨者應提出常理可接受的證據」。這些要求忽視了現實世界中吹哨者的困境。引用這些條件的 Alford(2001: 17)也認為這不是定義，只是建議。因此，我們如此定義吹哨者所採取的行為：

- 本研究定義「吹哨行為」：主動、刻意揭露訊息，以表示異議。

各派學者都同意，吹哨者揭發的主題是組織內部不當行為，不論確實發生、疑似發生、或是可能發生。然而不當行為(wrongdoing)怎麼定義？Elliston 等人(1985)、Jubb(1999)用「非瑣碎」(nontrivial)來形容吹哨者檢舉的不當行為；Bowie(1982)、Glazer 與 Glazer(1989)更強調吹哨者必須認為違規可能造成「嚴重危險」(serious danger)。三方人士都把重點放在違法或違規行為。只有 Near 與 Miceli(1985)採用較寬鬆的標準，接受吹哨者可能檢舉不道德(immoral)的行為。Alford(2001)基本上認同 Glazer 與 Glazer，覺得吹哨者必須檢舉可能造成他人傷害的行為；但他未限定傷害程度，而將重點放在吹哨者的認知與組織不同。

「嚴重危險」的定義，忽略了太多不當行為。前新海瓦斯員工林子文爆料公司多收管線補助費，雖然攸關消費者權益，但並不構成嚴重危險。「非瑣碎」是恰當的限制，但缺乏客觀判斷標準。況且似乎瑣碎的違規，也可能積少成多、釀成大禍。各國設計的吹哨者保障法制，一定列出接受檢舉的項目；但是我們必須認知，全天下的法條都無法框出人類惡行的邊界。電視台消費災民並不犯法、也不犯規；它只能用「不道德」來形容，而道不道德又是一種主觀的判斷。因此本研究採用 Near 與 Miceli(1985)對主題的解釋，並採納 Alford(2001)的見識：有時候會起衝突，只因為組織的底線跟組織成員的期許落差太大。



- 本研究定義「吹哨主題」：吹哨者認為不法、不道德、或不合規矩的行為，不論確實、疑似、或可能發生。

既然吹哨者身份限制於跟組織有關係的人，那吹哨者檢舉的「對象」應當也是組織。在這方面各方學者沒有多少偏差，雖然有部分強調組織應對被檢舉的事蹟握有掌控權，也就是確實牽涉吹哨主題，有能力做出改變。

- 本研究定義「吹哨對象」：涉及吹哨主題的組織或組織成員。

誰有權受理吹哨者的控訴，又是一個充滿爭議的問題。有人堅持吹哨者一定要向組織外溝通資訊(Elliston et al., 1985; Jubb, 1999)；也有人要求吹哨者將家醜外揚前，先盡可能透過內部管道解決(Bowie, 1982; Glazer & Glazer, 1989)。Near 與 Miceli(1985)發現，許多吹哨者發現內部檢舉無效，才選擇向外公佈資料；Alford(2001)則發現，使用內部管道的內部吹哨者(internal whistleblower)跟使用外部管道的外部吹哨者(external whistleblower)，都同樣會遭受組織報復。大多保護吹哨者的法律都會限定受理對象，並強調不遵循正確管道通報的吹哨者將不受保護。但這個規定假設官方的受理單位可以信賴、有能力解決問題。有時候吹哨者唯一能做的，就是把話傳出去，希望社會上有人能夠幫幫忙。影響力最深遠的一些吹哨事件：「深喉嚨」、「五角大廈秘辛」、「阿富汗戰記」，都是透過媒體將內幕公諸於世。不是所有事情都適合內部通報；爆料「五角大廈秘辛」的 Daniel Ellsberg 是位代表性的吹哨者，但他透露國家機密文件，有什麼內部管道可以使用？因此我們認同 Near 與 Miceli 的定義，雖然這個範圍相當廣大。<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> 本研究採訪的四位吹哨者，都使用不同管道、訴求於不同受理人。林子文未經內部通報，直接在記者會上請媒體跟官方當局檢查新海瓦斯公司收取管線補助費是否合理。甘國秀內部檢舉飛安問題長達一年，離職後才將資料公佈給記者。盛奇玉與穆光中發現內部檢舉無效，即在網路部落格上

- 本研究定義「吹哨受理人」：組織內部或外部，可能採取行動的人士。

吹哨者的動機不可考，那他期待吹哨帶來什麼結果？要求吹哨者向外溝通的學者認為，公佈組織內幕、讓大眾得以洞察黑箱作業裡在搞什麼，就是吹哨行為的結果(Elliston et al., 1985; Jubb, 1999)。既然本研究包含使用內部管道的吹哨者，我們無法接受這個定義。Bowie(1982)等人更加強調，吹哨行為要有合理的成功機會。我們不接受這種苛求。Alford(2001)則發現，許多時候吹哨者的行為沒有任何可見的正面成果，只帶來家破人亡、朋友反目成仇的悲劇。他用這些令人難過的結論，表達吹哨者為什麼需要保護；但這是否表示吹哨者一定「不成功便成仁」，沒成為烈士就不是吹哨者？<sup>24</sup>

如果我們將吹哨結果的定義侷限於正面效果，那就忽視了許多徒勞無功、鞠躬盡瘁的吹哨者。如果我們認定吹哨者必須遭受報復，似乎表示受到表揚、獲取獎金的通報人不是吹哨者。這些人或許比較不需要保護，但他們行為確實是吹哨。兩邊都不是我們喜歡的界限，因此有如吹哨者的動機，本研究再度遵循 Near 與 Miceli(1985)，不去限定吹哨的結果。我們相信唯有這樣，才能涵蓋較廣的研究範圍，同時不對吹哨者提出不合理的要求。

- 本研究定義「吹哨結果」：N/A

綜合以上七項要素，我們終於達到本研究對「吹哨者」的定義：

---

記載電視台消費災民的事蹟，後來由網友與記者發現，才爆發「無聲哀號」事件。

<sup>24</sup> 如前面所說，Alford(2001: 18)認為實務上對吹哨者的認知，的確由他們所遭受的報復定義。如果公司不採取報復，員工只是盡了職責，維護公司利益。

「屬於或是曾經屬於組織的人士，發現組織或組織成員涉及或疑似涉及他所認為不法、不道德、或不合規矩的行為，主動且刻意向組織內部或外部可能採取行動的人士揭露訊息，以表示異議。」

這跟 Near 與 Miceli 對吹哨者的定義：「過去或目前的組織成員，向可能採取行動的人士或組織，透露雇主所能掌控的不法、不道德、或不合規矩行為(1985: 4)」

<sup>25</sup>非常類似，不過稍微明確一點，並加入了「異議」的概念。依照此定義：

- 林子文是吹哨者，因為他是新海瓦斯公司的員工，認為公司收取管線補助費是「不義之財」，於是在記者會上請媒體深入調查。
- 甘國秀是吹哨者，因為他是中華航空的主機師，認為地勤人員飛機檢查工作不符合民航法對飛安的規定，透過內部管道向地勤人員以及上司反映這個問題，並於離職後對外發佈所收集的飛安問題資料。
- 盛奇玉與穆光中是吹哨者，因為他們是年代電視台的員工，八八水災期間發現電視台接受災民叩應、卻未依照承諾幫忙通報相關單位。反映給長官後沒有正面答覆，於是在部落格記錄此事，後由網友與媒體發現。

如果我們的吹哨者定義稍嫌廣泛，這也是必要的邪惡。如上面所說，吹哨行為的涵蓋範圍非常寬廣，其中包含很多組織成員表達異議的方法。貌似直接了當的驚爆內幕，仔細分析後發現每項要素都很複雜。不同的吹哨者保障法制，必然對所保護或鼓勵的吹哨者提出較狹窄的定義。我們期待看到政府與企業提出更具體的吹哨者定義，提供雙方可接受的檢舉管道，給有意表達異議的成員使用，並

---

<sup>25</sup> 見註 16。

肯定他們的貢獻。這點將在本章第二至四節深入討論。但是任何法條、任何規矩，都一定有所漏失，而不合規定的吹哨行為，並非無意義，或是不值得研究。這也是為什麼吹哨者在學術上的定義，必然比法律上的定義更加抽象和廣泛。

最後，為何使用「吹哨者」這三個字，在此稍做說明。吹哨者一詞，翻譯自英文 whistleblower，是英文對這號人物的慣用稱呼。顧名思義，英美人士將舉發組織內部不當行為的成員，提升至義警一般的身份。他們像警察一樣「吹哨子」引起別人注意，提醒社會大眾這裡發生危險。西方不同國家對這些見義勇為的公民，各有獨特稱呼，比如「燈塔守護人」(lighthouse keepers)、「鳴鐘者」(bell ringers)等(Johnson, 2003: 123)。塑造的意象，就是挺身出來保護公益的英雄。

很不幸，臺灣最接近吹哨者的俗稱，是台語「爪耙子」。<sup>26</sup>對舉發內部不當行為的人冠上負面稱號，絕非我國獨特現象。「吹哨者」在某些文化亦有貶低意味(Miceli et al., 2008)，英文也有 snitch 和 tattletale (打小報告的人)一詞。將英文 whistleblower 直譯為「吹哨者」，有意給予這些人一個嶄新的、正面的稱號，抹滅習慣上對他們的負面觀點，強調他們對社會的貢獻。其他常見的翻譯包括「舉發者」、「檢舉者」、「通報人」，等等。本研究雖然偶爾借用這些同義字，但是我們主要使用「吹哨者」這個稱呼，定義如前頁所述。

至於我國媒體慣用的「深喉嚨」一稱，本研究將不採用。一方面，「深喉嚨」是一位歷史性的吹哨者的代號，但他不代表所有吹哨者。另一方面，這原本是一部情色電影的片名(Slovick, 1996)。

---

<sup>26</sup> 筆者個人經驗，對吹哨者毫無概念的人士，經常用台語「爪耙子」稱呼他們。之前謝長廷因為疑似當過線民，也被冠上「爪耙子」的稱號。本研究不討論謝長廷做過或沒做過哪些事；但是為什麼當時沒人想到，他有可能是正面的「吹哨者」？

## 二、何苦去當吹哨者？

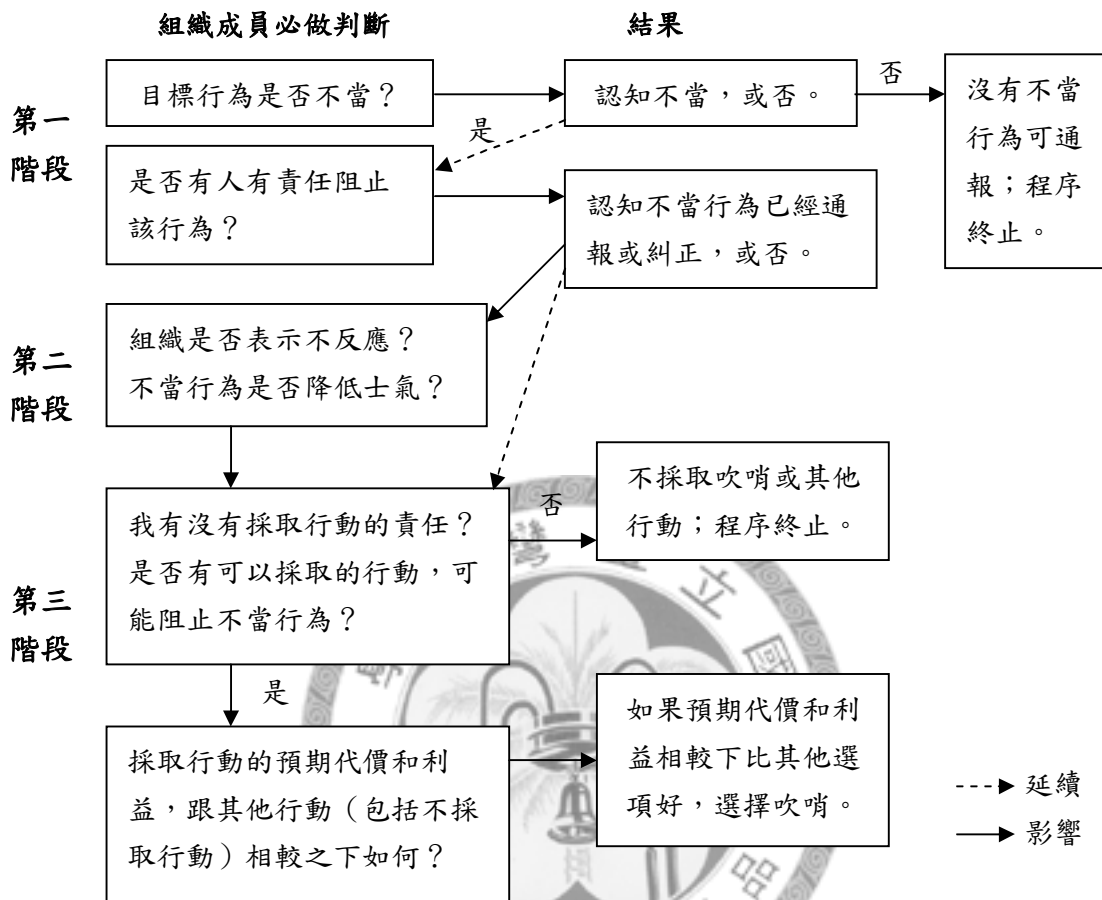
為什麼有人想當吹哨者？這是本領域學者都想回答的問題。許多企業組織也對這個問題很感興趣。他們想要提早發現哪些員工可能成為吹哨者；至於發現後將採取什麼行動，恐怕就不可考。甚至很多吹哨者經歷一切後，自己都想知道當初何苦成為眾矢之的。是否有什麼東西叫做「吹哨者類型」(whistleblower type; Miceli et al., 2008)？到底是什麼因素，讓一個人決定站出來，跟自己歸屬的組織唱反調？本研究對吹哨者的定義中，不限定動機；但是我們很想知道，他們為什麼走上吹哨者的不歸路。

Elliston 等人(1985)發現，我們熟悉的一些人格特質，像是愛出風頭、或是個性低調，都無法預測誰會成為吹哨者。甚至有研究顯示，大多數的吹哨者都對組織非常投入，是非常認真工作的好員工(Elliston et al., 1985; Glazer & Glazer, 1989; Miceli et al., 2008)。這使吹哨者慣有的負面形象、以及組織對他們採取的態度，顯得特別諷刺。很多時候，吹哨者就是因為認真看待自己的職務，誠懇希望組織進步，才不願看到某些不當行為摧毀他所付出的一切。Elliston 等人特別強調，組織應該認識吹哨者的個性，但不是為了防範他們，而是要肯定他們的忠誠。以殺雞儆猴的方式處置這種好員工，對全體成員的士氣都沒有幫助。

促使組織成員挺身而出成為吹哨者，動力可能來自外部環境或是個人因素。Miceli 等學者經過多年改良，提出他們所謂的「吹哨行為之利社會組織模型」(prosocial organizational model of whistle-blowing)，<sup>27</sup>認為疑似發生不當行為時，組織成員經過三個思考階段，決定是否要當吹哨者(Miceli et al., 2008: 35-44)。

<sup>27</sup> Miceli 等人(2008: 36)強調，利社會(prosocial)行為不等於無私的利他(altruistic)行為。吹哨者可能同時懷有多種混雜的動機，也可能因為吹哨獲取私利。

(圖一)：吹哨行為之利社會組織模型



資料來源：改繪自 *Whistle-blowing in Organizations* (p. 38), by M. P. Miceli, J. P. Near, & T. M. Dworkin, 2008, New York: Routledge.

依照這個模型，組織成員在第一階段必須判斷目標行為是否屬於不當行為。如果他認為這是不當行為，接下來他要判斷，有沒有人應該負責阻止該行為。如果已經有人通報不當行為、組織已經主動矯正，程序到此為止。但是如果沒有通報、或是沒有矯正，而成員認為需要有人出來負責，程序將進入第二階段。

第二階段，組織環境對成員所採取的行動產生很大影響。Miceli 等人(2008)將組織的影響力分為信號(signal)和降低士氣(demoralization)。組織對不當行為無動於衷，傳達給成員的信號就是向上通報也無濟於事，因為組織顯然容忍該行為。處

於充滿不當行為的組織，會讓成員士氣低迷，甚至有意脫離組織。這將影響第三階段中，組織成員是否決定吹哨。

到了第三階段，成員已經認定發生了不當行為，有人應該負責，而組織卻沒矯正。他必須詢問自己，是否應該主動採取行動、所採取的行動有沒有可能造成改變？如果成員認為自己無能為力，他會保持沉默；但他對組織的信心已經動搖，此地不宜久留，有機會的話，他會離開。如果成員相信自己有能力阻止不當行為繼續發生，他將評估自行採取行動的代價和利益。如果他覺得值得，這位員工將成為一位吹哨者。

吹哨行為之利社會組織模型提供我們洞察個人與組織互動的架構，了解吹哨者誕生的過程。這個模型顯示，雖然吹哨者經常是孤單的身影，他的經驗卻決定於個人因素、環境因素、以及個人與環境因素的互動。第一與第三階段，個人的主觀判斷將決定組織成員是否變成吹哨者；第二階段，組織的行為決定第一階段是否發展到第三階段。由此可知，沒有所謂的吹哨者個性、或是吹哨者環境；但是如果某種個性的員工，碰上某種性質的組織——他成為吹哨者的機率將大大提升。簡單說，吹哨者是機運的產物，有人稱之亂世英雄(Near & Miceli, 1996)。<sup>28</sup>

學者通常將吹哨者的個人特質、和影響他的情境變數，獨立出來做為研究對象。<sup>29</sup>關於吹哨者的人格特性，學者和記者都喜歡做大做文章。這也不足以訝異：我們對吹哨者的印象，就是眾人皆醉我獨醒、一個孤獨反抗的聲音、一位孤軍奮戰的悲劇英雄。我們當然認為他們身上帶有某種特殊的元素，跟所有保持沉默的其他人都不一樣。在此，本研究列出不同學者對吹哨者人格性質的一些觀察與揣測。

---

<sup>28</sup> “Basically, whistle-blowers are employees who are in the wrong place at the wrong time (Miceli et al., 2008: 98).”

<sup>29</sup> 不過 Miceli 等人(2008)特別強調，個人和情境變數有時難以區別。

但是希望讀者切記上段所說：吹哨者的形成，取決於個人與環境的互動。在這個方程式中，個人特質只是一個變數。如同本研究前言所強調，我們不希望吹哨者被視為稀有動物，好像身上帶有某種獨特的 DNA，使他與眾不同。

Miceli 等人(2008)以吹哨行為之利社會組織模型為出發點，發現有些人格特質共通於許多吹哨者。其中一個是「負向情感性」(negative affectivity)。所謂負向情感性，簡單說就是比較悲觀的個性，在自我認知方面比較偏於批判，也比較容易感受壓力、憂鬱、憤怒、恐懼、和罪惡感(Watson & Clark, 1984)。負向情感性質的人對自己 and 他人要求較高，因此較有可能在模型第一階段發覺不當行為。

吹哨者另一個共通點，就是積極主動的個性(proactive personality)。積極主動的組織成員發現不當行為時，較有可能想辦法糾正(Bateman & Crant, 1993)。也就是說，他們在模型的第三階段可能自認有採取行動的責任，因此成為吹哨者。雖然這個理論的量化研究較為缺乏，但是有些吹哨者的故事的確符合這些假設。《時代雜誌》提到，聯邦調查局的吹哨者 Coleen Rowley 年輕時如果發現課堂上老師講課有錯，下課後一定請老師糾正(Ripley & Sieger, 2002: 26)。年代電視台的吹哨者盛奇玉也是同樣個性；她想起以前學生時代，如果有同學犯錯不承認，她會站起來要求同學向老師自首。她半開玩笑說，母親說她從小就很「雞婆」。

Alford(2001)以個人對抗組織的框架看待吹哨者的處境。他提出吹哨者無法保持沉默的理由：「道德化自戀」(narcissism moralized)。自戀的人追求完美有兩種辦法：降低對完美的標準，或是提升自己，盡量接近完美的境界。Alford 認為吹哨者屬於後者。他們堅信自己所屬的組織，抱有崇尚的理念和道德觀。他們不願成為不當行為的共犯。一般人可能因為害怕成為受害者，選擇跟攻擊者站在一邊；吹哨者不願想像自己是欺負弱小的攻擊者，所以選擇跟受害者站邊。雖然組織排擠



他們，可是他們不覺得自己是異類。依他們看來，他們捍衛的是「真正」的組織。

雖然許多吹哨者對「自戀」一詞感到不滿(2001: xi)，但是 Alford 提出的「道德化自戀」，確實符合許多吹哨者的經歷。《時代雜誌》將三位封面人物稱做「最忠誠的信徒，她們真正相信自己工作的地方提供重要服務給外面的世界…當總部無法符合期望，她們感受深切(Lacayo & Ripley, 2002: 20-21)。」<sup>30</sup> 年代電視台的盛奇玉和穆光中都表示，他們無意對電視台造成傷害，只想防止某些上層長官毀了他們敬愛的公司。華航的甘國秀也覺得自己只是盡到機師的職務；忽視飛安的同事才是問題人物。吹哨者對於工作全心全力的奉獻，是各派學者共同的觀察。Glazer 與 Glazer(1989)發現吹哨者真心相信自己遵循組織的真正使命，無法理解上司怎麼忍心背叛所組織代表的一切。Elliston 等人(1985)發現，吹哨者大多對組織的正式目標非常投入，並且認同組織，懷有高度的職業責任感。

Alford 更加強調，吹哨者是組織中堅持自我的個人。個性(individuality)的定義就是認真反省自己的所作所為，並且企圖改善。吹哨者的特質，就是無法不跟自己的良知對話。他們不願違背自我，成為執行任務的機器。他們必須相信自己做的是對的；要求他們包容違反良知的作為，會使他們感到自戀性的憤怒(narcissistic rage)。許多吹哨者表示，參與組織的不當行為，讓他們感到羞恥。Alford 認為吹哨者必須表達異議，因為他們不容許自己跟無法認同的行為沾上邊。「吹哨者寧可遭受排擠，也不願跟腐化的自我共度餘生。」<sup>31</sup> Alford 認為這股勇氣的來源不光是道德觀或同情心，而是自戀，因為吹哨者挺身出來不是為了搶風頭(Lacayo & Ripley, 2002)：他們不那麼在意別人怎麼看待他們，重點是每天照鏡子看到的那個人。

---

<sup>30</sup> "The truest of true believers is more like it, ever faithful to the idea that where they worked was a place that served the wider world in some important way...When headquarters didn't live up to its mission, they took it to heart."

<sup>31</sup> "Whistleblowers blow the whistle because they dread living with a corrupted self more than they dread isolation from others (Alford, 2001: 90)."

至於環境這方面，許多情境變數(situational variables)可能影響員工是否成為吹哨者。其中包括組織性質、不當行為的嚴重程度、以及組織和社會整體對於吹哨者的態度。許多研究發現，如果組織長期容忍不當行為，該行為將被正常化，久而久之成員也司空見慣，不願出聲抗議(Near, van Scotter, Rehg, & Miceli, 2004)。在吹哨行為之利社會組織模型中，這等於第二階段的組織影響力已經蔓延到第一階段，成員甚至看不到應該阻止的不當行為。當然，這不表示組織解決了「吹哨者問題」；只是組織已經病入膏肓，跟美國的世界通訊、安隆，臺灣的力霸一樣。許多研究顯示，這種組織只會每況愈下，員工無經大腦思考地替老闆幹壞事(Baucus & Baucus, 1997; Ashforth & Anand, 2003)。最後東窗事發，這種組織只有一敗塗地的下場。

一家公司垮台，可能影響一個國家。同樣的，一個國家的社會制度，醞釀人民的法治觀念，將影響一家公司的內部作業。我們已經提到，有些國家將吹哨者提升至英雄的地位，有些國家卻將他們視為打小報告的傢伙。吹哨者的個性超出我們管控範圍，但是公司的規定、國家的法律，是我們可以改進的東西。Miceli等人(2008)的模型中，第二階段——組織對不當行為如何反應——是連結第一與第三階段的關鍵，影響組織成員在第一與第三階段的決定。如果我們希望放大吹哨者的正面貢獻、鼓勵更多人站出來揭發弊端，那組織如何回應吹哨行為，都是我們可以下手的地方。這包括肯定、獎勵、保障、和建立正式通報程序。這將是本章第二與第三節的重點。但是首先，我們必須討論現實狀況中，大多數組織對於檢舉不當行為的吹哨者，給予什麼樣的回應。

我們來談談吹哨者遭受的組織性報復。

### 三、吹哨者的遭遇

假設有名刺客想要把總統推到火車前。總統跌倒了，但是沒摔到火車前面。同時另外一名刺客（第一名刺客並不知道他的存在）開槍，但是因此沒有擊中總統。雖然達到正面效果，但是第一名刺客的行為當然不可諒解。第一名刺客當然不應受到國家表揚(Bowie, 1982:143)。

Norman Bowie 用這個小故事，解釋為什麼吹哨者必須懷有「適當的道德動機」。我們在本節第一部分已經分析過 Bowie 等學者對於正當吹哨的六項要求，並且表示本研究對這些條件採取的態度。我們研究的吹哨者跟這個寓言故事毫無關聯，因為我們不企圖揣測吹哨者的動機，也不限定吹哨的結果（不過我們確實質疑，一位總統同時有兩名獨自行動的刺客要他的命，是不是自己應該檢討一下？）但是吹哨者確實跟謀害總統的刺客有些共通點。他們一樣遭受組織性的懲處、親朋好友的冷漠、以及眾人的譴責。只是，荊軻的故事可以名留青史。吹哨者比較像甘迺迪的真正兇手，他的身份和遭遇對大多數人來說都是個謎。

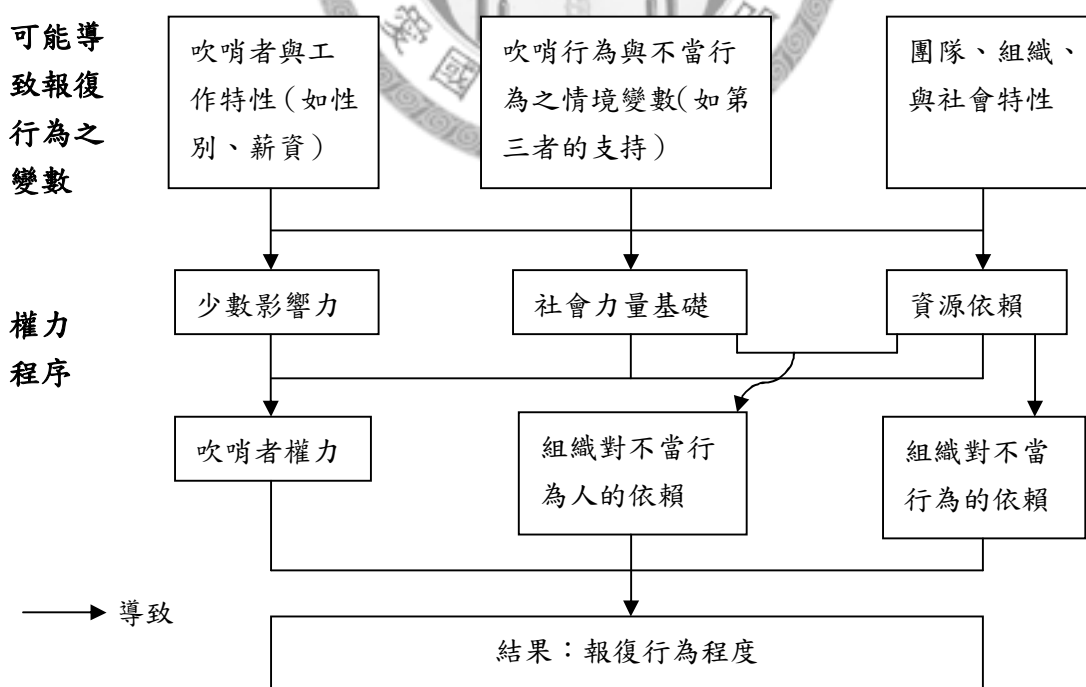
當吹哨者決定挺身而出，他面對的是可怕的組織性報復。這是一個沒有人性的怪物；它沒有固定的面孔，害人用無形的手，更沒有一顆人類的心臟。我們雖然不認同吹哨者必定遭受報復一說，但是對許多吹哨者而言，組織的報復確實是生命中無法抹滅、陰魂不散的夢魘。組織對吹哨者的深仇大恨，有如希臘神話的復仇女神涅墨西斯，對吹哨者窮追猛打、趕盡殺絕，並且絕不心軟。

這恐怕不是誇大或是戲劇化吹哨者的遭遇。不論如何定義吹哨者，各派學者都大篇幅描述他們所遭受的報復。《時代雜誌》的三位年度風雲人物都提到自己受到同事仇視、誤解、和冷落(Lacayo & Ripley, 2002)。她們算是幸運兒。林子文、甘

國秀、盛奇玉與穆光中都遭到公司解僱。牽涉嚴重弊端的吹哨者，甚至可能失去性命，像是絲克伍和尹清楓。而且組織的報復並不短暫；力量夠大的公司，可以說服整個產業永遠封殺吹哨者。Alford(2001)的研究包括七零年代的吹哨者，他們至今無法在同行找到工作。年代電視台前員工盛奇玉離職後一度在某家多媒體公司工作；一個月後她遭解僱，聽說是因為年代向公司施壓。而機師如果太久沒駕駛飛機，執照將會失效；甘國秀知道自己很難再擔任民航機師，飛翔藍空。

Miceli 等人(2008)將報復行為定義為對吹哨者採取的不利行為，跟吹哨行為有直接關係。這些不利行為包括主動採取負面的處置（降職、調職、解僱），或是刻意不採取正面的處置（不讓吹哨者升遷）。組織採取報復的基本動機，就是殺雞儆猴，避免更多吹哨者出現(Weinstein, 1979)。如同吹哨行為之利社會組織模型，Miceli 等學者結合各方學說，繪製組織對吹哨者採取報復行為的模型：

(圖二)：報復行為預報模型



資料來源：改繪自 *Whistle-blowing in Organizations* (p. 102), by M. P. Miceli, J. P. Near, & T. M. Dworkin, 2008, New York: Routledge.

這個模型中有三個角色：吹哨者、不當行為人（本節第一部分所謂的吹哨對象，即被檢舉的人）、以及更大的組織，包括組織高層和社會大眾。三個角色之間權力的角力，將影響吹哨者是否受到報復。「少數影響力」(minority influence)指發表少數意見的人（即吹哨者）能對多數人產生多少影響。社會力量基礎意謂社會給予個人多少權力；專業人員、高知識份子自然掌有較大的力量。資源依賴則代表組織對個人的依賴，依賴程度越高，權力也越大。

依照此模型，如果吹哨者本身較有說服力、社會地位較高、或是較受組織依賴，就比較不容易因為吹哨而遭受報復。個人說服力這一點，是許多吹哨者很快領悟的概念。Alford(2001: ix)轉述一位吹哨者的建言：「在公開場合不要哭泣、也不要一副火燒眉毛的樣子，這樣沒人會聽你說話，因為他們會覺得不舒服。」<sup>32</sup>如果吹哨者本身受到組織重用，或是能夠說服社會大眾他說的是真相，所掌握的權力就較大。組織比較難對這種吹哨者採取報復。

相同的，如果組織對不當行為或採取不當行為的員工非常依賴，就比較難動他一根寒毛，可能反而決定射殺信差、拿吹哨者來開刀。可惜的是，這就是多數吹哨者面臨的困境。許多吹哨者是較為低層的員工，檢舉高層的不當行為。這種情況下，組織很有可能跟不當行為人站邊，對吹哨者採取報復。《時代雜誌》的三位吹哨者都是這個狀況，但是她們透過其他方式（少數影響力、社會力量基礎）彌補權力上的不平衡，因此遭受的報復較為輕微。我們的臺灣吹哨者沒這個運氣。林子文檢舉的管線補助費是新海瓦斯公司一筆可觀的收入，他一個月內被解僱。穆光中也提到，一旦年代高層主管說服董事長練台生兩位員工是叛亂份子，就再也不可能期待公司還給他們公道。甘國秀跟地勤人員權力相當，所以爭執拖了比

<sup>32</sup> “When you go out in public, don’t cry, and don’t talk like your hair is on fire. If you do, no one will listen. It makes them uncomfortable.”

較久；但是一旦長官決定跟地勤站邊，他就勝算渺茫了。

以上模型，足以描繪報復行為的概況，但是無法顯示出組織性報復可能多麼陰險。組織要報仇可以非常狡猾、詭計多端。直接將員工調職、降職、或解僱，都可能違反相關法規。但是公司有其他辦法將吹哨者逼上絕路。以甘國秀為例，華航高層先將他調到地勤單位，並要求他朝九晚五打卡上班。依照公司的航務手冊，這是符合規定的職位。<sup>33</sup>當甘國秀拒絕配合，華航很樂意依照勞基法將其解僱。許多學者都注意到，將吹哨者調職到無法勝任或是無法接受的職位，藉此將他逼走，是組織報復吹哨者最普遍的手段之一，而且法律難以防範(Glazer & Glazer, 1989; Alford, 2001; Johnson, 2003)。

同樣的，吹哨者掌握的任何權力，組織都會想盡辦法削弱，以降低他的說服力和公信力，直到不當行為不再是重點，大家只想討論是不是吹哨者自己有問題。或許組織會讓大家懷疑吹哨者的倫理道德，或是質疑他的理智。Alford(2001: 103)稱此為「瘋子與蕩婦」<sup>34</sup>策略。一旦吹哨者的心智或道德遭到懷疑，他對組織的指控就可假裝是瘋人瘋語。將焦點從組織轉移到吹哨者，讓大家忘卻原本的問題，簡直是一石兩鳥。而組織越攻擊吹哨者，吹哨者掌握的權力越小，報復行為的程度就越劇烈，整個形成惡性循環。更不幸的是，許多吹哨者經歷過這麼多挫折，講到自己遭遇更有可能表現激動，如之前引述的吹哨者所說，令別人感到「不舒服」。也難怪，許多吹哨者都用「趕盡殺絕」一詞形容組織對他們的報復。

就算已經離開組織的成員，也無法倖免組織的怨恨。業界最常見的報復手段，就是使用黑名單，全面封殺吹哨者。黑名單可能是一張具體的單子，或只是同業間的傳言；無論如何，對吹哨者的打擊一樣強烈(Glazer & Glazer, 1989)。我們必須

<sup>33</sup> 請參考臺北地方法院民事判決 98 年度重勞訴字第 14 號。

<sup>34</sup> “Nuts and sluts.”

記得一個人從小到大受教，都是訓練他做某種專業工作。一旦遭受業界封殺，不但難以維持生計，更有可能毀了一生的夢想和志願。這對同事提出的警告，非常有說服力。

組織何必對吹哨者這麼無情？Alford(2001)認為動機可能比殺雞儆猴還要複雜一點。以個人對抗組織的框架來看，一個人在組織內堅持自我，檢討自己的所作所為，甚至批判組織的內部行為，對組織的存在造成莫大的威脅。Alford 將組織形容為屁股朝內、尖角朝外的羊群。形成組織的目的就是團結起來對抗外力入侵；這是人類最原始的本性。吹哨者的罪行，就是以外者的身份檢舉組織內部作為。吹哨者記得外面有個更大的世界，他記得組織屬於這個大世界，並將外面世界的價值觀引進組織內部。但對組織而言，這有如在危險的世界中敞開城門。這也難怪，雖然吹哨者可能是對組織理念最忠誠的信徒，他們卻常被同事視作叛徒(Elleston et al., 1985; Glazer & Glazer, 1989)。Alford 認為組織最害怕「內部出現外部的代言人…吹哨者成為一種惡毒的疾病，侵犯界線的違規者(頁 99)。」<sup>35</sup>

Alford 更加強調，每個人都有獨立思考的能力，但是組織的功能就是毀滅成員的個性，讓他們無法認真檢討組織的所作所為。因此，吹哨者同時扮演代罪羔羊(scapegoat)的角色。他引用德國社會學家諾貝特埃利亞斯(Norbet Elias)對於文明社會的觀點，認為文明化的過程，就是將人性的破壞傾向推至社會邊緣，構成監獄、警察、軍力，藉此維持社會中心的秩序。吹哨者跟古代人奉給神明的祭獻、文明社會判決死刑的囚犯一樣，象徵危害組織的破壞力量，必須遭受儀式性的處置，才能維持秩序。有如代罪羔羊，吹哨者的異議存在於每位組織成員心中，但是他必須代表大家接受懲罰，其他成員才能從安全距離反省自己的行為，組織才能繼續運作。Alford 感嘆：「或許自主的個人存在，但是組織無法承受，必須動用大量

<sup>35</sup> "In such a world, the most terrifying thought is that representatives of the outside are on the inside, traitors in our midst. The whistleblower becomes an insidious disease, a boundary violator."

資源摧毀個人（頁3）。」<sup>36</sup>

如果 Alford 的理論是正確的，那吹哨者恐怕難免於組織性報復。也因此，絕大多數的吹哨者法律，都是為了嚇阻報復行為而建立。但是組織性報復並非吹哨者的唯一遭遇。Cortina 與 Magley(2003: 248)認為除了職場上的報復，吹哨者還要承擔「社會報復」(social retaliation)。這包括騷擾、辱罵、排擠、責怪、威脅、以及「冷戰」。<sup>37</sup>這種行為很難量化記錄，法律更是不可能防範，但對吹哨者來說亦是一大打擊。年代的盛奇玉就表示，她曾被朋友的冷嘲熱諷氣到落淚。世界通訊的 Cynthia Cooper 和聯邦調查局的 Coleen Rowley 甚至厭惡被稱為「吹哨者」，因為有太多人將此跟「告密者」(tattletale)劃上等號(Lacayo & Ripley, 2002: 21)。華航的甘國秀也表示同樣情緒。久而久之，吹哨者對整個社會的信念都會動搖。

無論吹哨者能夠聚集多少力量保護自己，與組織對抗，本來就是不平衡的戰爭。但是報復行為是否真正達到組織的目的？Glazer 與 Glazer(1989: 136)談到組織的報復行為時，表示不以為然。他們稱之為「報復行為的諷刺」：吹哨者遭受報復時，反而更堅信自己站在正義的一邊，更努力向世界證明自己清白。Miceli 等人(2008)也發現報復行為並不如組織預期，成功解決員工發表異議的問題。這樣傳達給員工的信號，只是組織不願自我檢討，可能降低內部吹哨的機率，卻無法嚇阻外部吹哨。對於想要保住秘密的組織來說，報復行為只會產生反效果。

吹哨者令人動容之處，就是即使面對這麼龐大的惡勢力，依然不願屈服。但是一個人的力量跟整個組織比起來，何等薄弱。一家公司可以花上十年跟吹哨者打官司，慢慢折磨他。十年對組織不算什麼；對個人卻是漫長的煎熬。而社會上

---

<sup>36</sup> "What if the autonomous individual exists, but the organization cannot stand it, mobilizing vast resources in the service of the individual's destruction?"

<sup>37</sup> "harassment, name-calling, ostracism, blame, threats, or the 'silent treatment'."



的法律機制，自然偏袒有錢有時間的一方(Alford, 2001)。訴訟費對大企業來說是九牛一毛；吹哨者連找工作都有困難，哪來錢請律師？<sup>38</sup>加上社會的冷漠、親朋好友的誤解、放逐到社會邊緣的生活，吹哨者所承受的打擊，一般人難以想像。這跟吹哨者對於社會大眾的貢獻，形成強烈對比。

#### 四、吹哨者的貢獻

本節一開頭，我們提出此問題：如果組織不願接納吹哨者的異議，而吹哨者又必須承擔恐怖的組織性報復，那我們鼓勵吹哨行為，到底是為了什麼？本研究不限定吹哨行為的結果；但是除了自身遭受報復之外，吹哨者還改變了什麼？

我們列出近年來的許多實例，企圖證明絕大多數的吹哨者無意背叛組織，而是希望拯救他們效忠的組織。但是組織選擇忽視吹哨者的建言，甚至以懲處回報他們的善意，導致吹哨者的貢獻迷失在組織報復的陰影中。現在我們將探討吹哨的正面效果到底為何。如果能發現哪些因素增強或削弱這些正面的影響，便可指導我們如何建立機制，使吹哨者對社會的貢獻最大化。

如果回到本研究對於吹哨者的定義，那吹哨者最重要的貢獻，就是揭露資訊。現代社會中，各行各業的組織架構複雜到外人很難理解，因此內部人士的啟示額外重要(Miethe, 1999)。當組織從事傷害社會大眾的不當行為，吹哨者的功能又更加顯著。黃銘傑(2007)認為，政府缺乏資源監督社會大大小小所有組織，本來就是世界各國的通病；何不「藉由吹哨者立法或公益通報立法，善用一般國民力量、彌補公部門人力、資源之不足(頁22)」？如果吹哨者可以扮演義警般的角色，那

<sup>38</sup> 法律訴訟費是吹哨者一大頭痛。新海的林子文必須透過公會幫忙聘請律師；盛奇玉和穆光中運氣較好，智元法律事務所的蘇彥文和黃雅雯律師網路上看到他們的故事，決定免費替他們辯護。甘國秀則是自己念法律，法庭上當自己的律師；二審開始，他才聘僱專業律師。

就算沒有吹哨者，企業也會遵循道德規範，因為這樣維護的是組織本身的利益 (Bowie, 1982)。

Glazer 與 Glazer(1989: 3)將吹哨者稱為「勇於表達異議的新時潮」<sup>39</sup>。當同事選擇同流合污，他們決定站出來抗議高層的行為。Warren(2003)以圖表表示這個概念。他畫出以「建設與破壞」、「順從與偏差」為 X 與 Y 軸的圖形，吹哨者位於「建設性偏差」(constructive deviance)。相較之下，不敢吭聲的同事位於「破壞性順從」(destructive conformity)。雖然短期內吹哨者貌似叛亂份子，但是長期下來，他們對組織和社會有正面的建設性，而遵從命令的員工反而是種破壞。

吹哨者固然對社會有貢獻，但是如果吹哨效果不彰，吹哨者又必須承受慘痛代價，那鼓勵吹哨者站出來還是得不償失。有鑑於此，Miceli 等人(2008)不只鼓吹吹哨者的貢獻，更進一步研究吹哨的效果。他們將「效果」定義為「合理時間內，由於吹哨者的揭發，受質疑或不當的行為（或無行為）終止的程度 (Miceli et al., 2008: 16)。」<sup>40</sup>在這個定義中，時間是很重要的判斷標準，因為短時間內似乎無效的吹哨行為，或許有長期的正面效果。吹哨者對於終止不當行為的貢獻，也是關鍵的標準，但是難以確實判斷。

吹哨行為的效果取決於吹哨者是否能夠影響掌握權力的人。在這方面，本節第三部分用以預估組織報復行為的模型（圖二），也可用來預估吹哨行為的效果。如果組織對於吹哨者有所依賴，就比較可能採納他的建議；但是如果組織更依賴檢舉對象，或是遭受檢舉的不當行為，那吹哨者的建言將被忽視。除了資源依賴一說，吹哨者還有可能因為某些因素達到更正面的效果。這些因素包括員工職務

---

<sup>39</sup> "A New Tradition of Courageous Dissent"

<sup>40</sup> "the extent to which the questionable or wrongful practice (or omission) is terminated at least partly because of whistle-blowing and within a reasonable time frame."

是否包含吹哨的義務、吹哨行為是否有所根據，等等(Miceli et al., 2008)。

如果吹哨者本身就有義務檢舉弊端，他的通報內容將更有影響力。因此會計師舉發財務報表有鬼，應比其他員工更有說服力。當然，世界通訊副總稽核 Cynthia Cooper 的遭遇告訴我們，如果公司高層有意隱瞞不當行為，負責擔任糾察隊的員工也無能無力。不過我們還是相信，像 Cooper 這種身份的員工向外進行爆料，比較可能引起社會大眾注意。以（圖二）的模型來看，這種專門尋查弊端的專業人士掌握較堅強的社會力量基礎。

吹哨行為是否有所根據，也深深影響吹哨者的效果。我們記得 Bowie(1982)、Glazer 與 Glazer(1989)定義正當的吹哨行為時，強調吹哨者應該提供常理可接受的證據。雖然並非所有吹哨者都能辦到這點，但是掌握確實的證據，的確有助於說服社會大眾。吹哨者使用哪些通報管道，也影響他的說服力。如果他遵循官方設立的通報程序，別人較有可能認同他的檢舉行為。但是如果吹哨者直接向媒體爆料，或許將遭受較多負面評價，反而降低吹哨的效果。這個觀念符合模型中「少數影響力」的概念。不過我們必須切記，許多時候充足的證據和公認的管道還是不夠。甘國秀提出長期累積的資料，證明華航飛安維護急需改進。他也依照公司規定，向地勤人員和長官反映他的疑慮。但是公司並沒有採信，因此他吹哨的效果有限。

如同吹哨者所遭受的報復，吹哨效果決定於吹哨者掌握的相對權力。「相對」是重點，因為職位、階級、年資，都無法保證吹哨者會產生正面影響。多方學者觀察到，吹哨者在公司內的位階，似乎無助於他們吹哨的效果(Miceli et al., 2008)。我們判斷這是因為他們舉發的事蹟，對組織來說比他們還重要，組織寧願解僱高層員工，也不願接受他們的異議。越高層的內部人員越有可能揭發重大組織弊端，

這是合乎邏輯的假設。

Miceli 等人(2008)最後表示，目前缺乏具體資料，顯示吹哨行為的效果到底為何。本研究參考其他文獻，對此看法表示認同。外國吹哨者的**故事**非常多；從四十年前到現在，都有舉世皆知的吹哨事蹟，他們可以結束戰爭、撤換領袖、拯救人命。但是我們缺乏資料告訴我們，這些「有效」的吹哨行為，占所有吹哨行為多大的比例。吹哨整體來說是否有效？吹哨者付出這麼慘痛的代價，有沒有意義？我們沒有數據告訴我們是或否。但是我們相信，如果吹哨的效果不如預期，這不是吹哨者本身的錯。是我們的社會機制沒有加強他們的影響力、我們的大眾意識沒有肯定他們的貢獻、我們的組織文化削弱他們的努力。吹哨者有改變世界的力量，這點我們在故事中可以清楚看到。但是比較難看到的是，我們到底該如何幫助吹哨者，實現他們產生正面影響的潛力？



## 五、小結

本節開頭，我們分析二十多年來十多位學者對「吹哨者」提出的五種不同定義，並且分析各種定義對吹哨行為、行為人、動機、主題、對象、受理人、和結果的限定。最後決定最符合本研究的定義，跟 Near 與 Miceli(1985)二十五年前提出的定義非常相似，只是更加明確一些。我們將吹哨者定義為「屬於或是曾經屬於組織的人士，發現組織或組織成員涉及或疑似涉及他所認為不法、不道德、或不合規矩的行為，主動且刻意向組織內部或外部可能採取行動的人士揭露訊息，以表示異議。」本研究的四位臺灣吹哨者都符合此定義。我們同時強調，吹哨者應當是正面的尊稱，他們是維護公眾利益的義警，並非台語俗稱的「爪耙子」。對於吹哨者有正確的認知，才可能理解他們的貢獻與遭遇。

什麼情況讓一名員工決定吹哨？透過 Miceli 等人(2008)的模型，我們看到吹哨者的形成，取決於個人因素、情境變數、以及兩種之間的互動。雖然沒有任何一種個性可稱做「吹哨者類型」，但是某些個性的人、在某些環境中，較有可能成為吹哨者。吹哨者可能對自己要求較高，並且相信有能力造成改變。他們碰到自己無法認同的不當行為時，比較願意發表異議。Alford(2001)稱吹哨者為組織中不願違背自我的個人，他們個性偏於「道德化自戀」，不願跟不當行為有染。也因此，這些人經常是真正相信組織理念、真正希望組織進步，「最忠誠的信徒(Lacayo & Ripley, 2002)」。他們面對的情境變數，可能鼓勵或干涉他們促使組織進步。因此，改革組織和社會環境，是我們可以提供吹哨者的幫助。


吹哨者在組織中發表異議，很容易被視作叛徒(Elliston et al., 1985)。組織可能感覺自己的存在受到吹哨者威脅，因此對他們採取報復行為。Miceli 等人(2008)將報復行為定義為對吹哨者採取的不利行為，跟吹哨行為有直接關係。不利行為包括主動的負面處置，如調職或解僱；以及消極的無行為，如不讓吹哨者升遷。雖然有各種法規防範公司對員工不利，但是大多數的組織都有辦法對吹哨者採取徹底的報復。丟掉工作只是一部分；吹哨者可能被整個產業封殺，同時還要承受周遭人們對他們的不解與冷落。Alford(2001)將其稱為組織的「瘋子與蕩婦」策略：這使大家把焦點放在吹哨者的道德和理智上，而忘記檢討組織的不當行為。雖然研究顯示，報復行為不一定能夠嚇阻成員發表異議(Glazer & Glazer, 1989)，但是吹哨者幾乎難免遭受組織報復。

Miceli 等人(2008)繪製另一個模型，預測吹哨者和受檢舉的不當行為人的相對權力，可能影響吹哨者是否遭受報復。這個模型也可預測吹哨的效果如何。如果吹哨者較有影響力、立於堅強的社會力量基礎，並且掌控組織的資源，就比較可能造成正面影響，也比較不會遭受報復。相反的，如果受檢舉的人或組織力量較

大，吹哨者很難促使改進，並且容易遭受報復。很不幸的，大多吹哨者都屬於後者。我們肯定吹哨者的貢獻，但是現有的社會體制和組織文化，大大削弱他們的效果，使這些致力於改革的好國民，成為無謂的受害者。有鑑於此，我們應該設法建立吹哨者保障和鼓勵機制，減少他們受到的報復、增加他們對社會的貢獻，並期許更多人站出來成為吹哨者。這將是以下兩節的重點。

最後，開始探討如何保護和鼓勵吹哨者之前，我們再度引用多年研究吹哨者的兩位學者，Miceli 與 Near 的心得：「吹哨行為可能是建設性改變組織和社會的力量，但是我們必須更深入了解它為何發生、我們該如何應對它的影響力(2008: xiv)。」

<sup>41</sup>對吹哨者了解不夠，任何機制必然會有漏洞。我們不假裝任何法規是完美的。但是我們必須從某處下手，慢慢了解吹哨者的需求、慢慢進步。



## 第二節 吹哨者的法律保障

十九世紀，美國。新大陸上建國未滿百年，內戰卻撕裂年輕國家的國土。覆巢之下，焉有完卵，有心人士卻想趁機發戰爭財。有鑑於此，聯邦政府於一八六三年通過「虛偽不實請求法」，鼓勵民眾檢舉詐取國庫稅金的黑心軍火商。公益通報的概念，就此植入社會大眾的意識。這是我們知道最早鼓勵吹哨者的法制。

「虛偽不實請求法」通過至今，已經過了一百五十年。可惜這段歲月，吹哨者相關法律沒有多大進展。或許真的要發生類似戰爭的災難，人們才會重視吹哨者。千禧年以來，美國證券市場發生超過三十件嚴重弊案（易明秋，2006），有助

---

<sup>41</sup> “Whistle-blowing can be a force for constructive organizational and societal change, but only if we learn more about why it happens and how to deal with its impact.”

於喚醒大家的記憶。先進國家開始認真探討如何立法保護吹哨者，讓他們可以為了公眾利益，勇敢站出來對抗自己的老闆。美國的聯邦法和州法加起來，有幾百條與吹哨者相關的法律(Miethe, 1999; Alford, 2001)。九零年代，英國發生幾件重大公安事故，於是在一九九八年通過「公益通報法」(The Public Interest Disclosure Act 1998, PIDA)，保護揭露雇主不當行為的勞工，免於解僱等不利待遇。澳洲屬於聯邦政府，九零年代起各地區分別通過保護吹哨者的法令，如今只有人口稀疏的北領地缺乏相關法規。紐西蘭則於二〇〇〇年制定「通報保護法」(Protected Disclosure Act, PD Act)，鼓勵公家或私人機構的員工，揭露組織內重大不當行為(Vandekerckhove, 2006)。韓國為了遏止政府內部的嚴重貪污，二〇〇一年通過「腐敗防止法」，重賞揭發內幕的公務員。日本亦於二〇〇四年通過「公益通報者保護法」，保障為了公眾利益而揭穿內幕的勞工(黃銘傑等人，2005)。此外，比利時與南非也有吹哨者相關法條，而德國和瑞士有意推行類似法案(Vandekerckhove, 2006)。

如前面所說，這波風潮中臺灣的動靜，就是二〇〇九年國民黨立委鄭麗文一度提出我國「吹哨者保護法制」草案，此後沒有下文。目前還沒有別人提出推動相關法案的計畫。

本節主要介紹美國、英國、和日本的吹哨者法律，並稍微介紹其他國家的相關法條，討論他們有哪些強項值得我們參考。如果哪天臺灣又有人想要擬定吹哨者保護法制，或許可從外國的先例得到一些啟示。必須注意的是，筆者不是法學院學生，對法律的瞭解和討論必定有限，所以在此只能做簡單的文獻回顧。吹哨者法律的比較與研究，非常值得對此議題有興趣的法律專家深入探討，筆者希望未來出現更多學者開發這個領域。

## 一、美國吹哨者法

美國雖屬聯邦政府，五十州自行建立保護吹哨者的州法，但是對於公家部門和上市公司真正有影響力的，是攸關吹哨者的三項聯邦法。這三條法律分別是一八六三年的「虛偽不實請求法」、一九八九年的「吹哨者保護法」(The Whistleblower Protection Act, WPA)、以及二〇〇二年的「沙班尼斯—奧司雷法」。以下個別介紹它們的歷史和內容。

「虛偽不實請求法」(31 U.S.C. §§ 3729-3733)，如前面所說，於美國內戰期間通過。本法最特別的是其中 qui tam<sup>42</sup>的概念。依照 qui tam 訴訟條款，<sup>43</sup>人民發現詐取聯邦政府公款的弊端時，得以代替政府提出民事訴訟。這位吹哨者在法條中稱為通報人(relator)，以政府之名跟吹哨對象打官司。如果勝訴，通報人替政府討回一筆錢財，其中部分頒發給他，做為獎勵（黃銘傑等人，2005）。

一九四三年，「虛偽不實請求法」經過第一次修法，降低通報人的酬勞。一九八六年，美國政府發生貪污事件，又經修法，再度提高通報人獎金，最高可達政府回收錢財的百分之十五到三十，並提供保障給受雇於被告的吹哨者。二〇〇九年第三次修法通過，將保護範圍延伸至員工以外的承包商和代理人。

「虛偽不實請求法」提供的吹哨者保障，包括「所有必要的救濟，使員工、承包商、或代理人回復原狀，如果員工、承包商、或代理人受到解僱、降職、停職、威脅、騷擾、或是任何職場上的歧視行為」。<sup>44</sup>所謂救濟，包括恢復未受歧視

<sup>42</sup> 拉丁文，全文“qui tam pro domino rege quam pro sic ipso in hoc parte sequitur”，譯作「代替吾主國王陛下，以及自己提出告訴」。

<sup>43</sup> 31 U.S.C. §3730 (1863).

<sup>44</sup> “Any employee, contractor, or agent shall be entitled to all relief necessary to make that employee, contractor, or agent whole, if that employee, contractor, or agent is discharged, demoted, suspended,



應有的職位、積欠薪資的兩倍加上利息、特別損失賠償、以及律師費。保障員工的條款於一九八六年通過，是本研究所發現最早保護吹哨者的法條。

但是「虛偽不實請求法」最特別的一點，就是早在保護吹哨者前，率先提供獎金鼓勵吹哨者挺身而出，並且開放任何人爭取。提供獎金這點，是世界上吹哨者相關法律少見的特例。依照 qui tam 條款，如果政府協助通報人打官司，勝訴後回收的公款百分之十五到二十五將提供通報人當作獎金。如果通報人未經政府幫助，自行成功訴訟，獎金提高到回收金額的百分之二十五到三十。<sup>45</sup>

「虛偽不實請求法」歷史悠久，不過是否提供吹哨者足夠的鼓勵和保護，仍受多方爭議。一方面，qui tam 訴訟提供吹哨者非常可觀的金錢誘因。一九九五年進入藥廠 Tap Pharmaceutical Products, Inc 工作的 Douglas Durand，發現藥商詐欺美國聯邦健保 Medicare 的證據，於是協助檢察官追訴弊案。二〇〇一年聯邦政府勝訴，Durand 獲得七千七百萬美金的巨額獎金，是當時最高紀錄(Haddad & Barrett, 2002)。「虛偽不實請求法」經過修法，擴大獎金額度和保護範圍，使每年引用本法的訴訟案，從個位數提升到百位數。美國各州看到「虛偽不實請求法」的輝煌戰績，已有三分之一通過類似的州法(Miceli et al., 2008)。但亦有人質疑這條法律增加了無謂的官司，並導致員工無意解決工作上的問題，只想趁機海撈一筆(Weinberg, 2005)。<sup>46</sup>美國以外大部分國家，也不樂於見到提供巨額獎金鼓勵吹哨者的制度(Callahan, Dworkin, & Lewis, 2004)。

「吹哨者保護法」，是保護公務員揭發聯邦政府弊端的法律，隨著一九七八年

---

threatened, harassed, or in any other manner discriminated against in the terms and conditions of employment.” 31 U.S.C. §3730H (2009).

<sup>45</sup> 31 U.S.C. §3730D (2009).

<sup>46</sup> 請參考〈The Dark Side of Whistleblowing〉(2005年3月14日)。上網日期：2010年8月19日，取自 Forbes 網站 <http://www.forbes.com/global/2005/0314/048.html>

的「文官改革法」效果不彰後，於一九八九年通過，納編在聯邦法律彙編第五篇當中。本法主要貢獻是加強「文官改革法」建立的特別顧問辦公室(The Office of Special Counsel; OSC)，受理公務員的通報。如果特別顧問辦公室沒有動作，公務員亦可向人事體系保護委員會(Merit Systems Protection Board; MSPB)繼續申訴（黃銘傑等人，2005；Miceli et al., 2008）。

「文官改革法」將可受檢舉的行為，規定為「違法、濫權、管理不當、嚴重浪費、或是對於公共健康或安全的重大且特定危險」。<sup>47</sup>雖然「吹哨者保護法」只保護聯邦政府的公務員，但它建立了吹哨者案件中「合理信念」(reasonable belief)的概念。<sup>48</sup>只要公務員有合理的通報理由，政府就不得對此員工有任何歧視行為。

很不幸的是，「吹哨者保護法」被大部分人視為一條沒有實效的法律(Johnson, 2003; Miceli et al., 2008)。從該法通過到新世紀，接近一萬件吹哨者案上法庭，其中僅有四位吹哨者獲得勝訴(Alford, 2001)。有鑑於此，美國國會於二〇〇七年提出「吹哨者保護加強法」(The Whistleblower Protection Enhancement Act of 2007)的法案。新法案擴展保護範圍、檢舉事項、以及申訴管道。不過至今改革效果還是不彰。特別顧問辦公室自從二〇〇八年十月以來沒有正式首長。前任首長，布希政府下的特別顧問 Scott Bloch，竟然自己被指控忽視吹哨者、歧視檢舉的員工。新上任的總統歐巴馬，到現在還沒有指派新任特別顧問。許多人認為，人事體系保護委員會大多時候也袒護政府，對吹哨者不友善(Eisler, 2010)。<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> 請參考註 20。

<sup>48</sup> 5 U.S.C. § 2302(b)(8)(B).

<sup>49</sup> 請參考〈Whistle-blowers' rights get second look〉(2010年3月15日)。上網日期：2010年8月19日，取自 USA Today 網站

[http://www.usatoday.com/news/washington/2010-03-14-whistleblowers\\_N.htm](http://www.usatoday.com/news/washington/2010-03-14-whistleblowers_N.htm)

「沙班尼斯—奧司雷法」，以下簡稱沙賓法，<sup>50</sup>可能是近年來世界上對吹哨者最有影響的法律。八零、九零年代以來，吹哨者逐漸受到重視；千禧年以後安隆、世界通訊等重大弊案，終於促使美國國會採取行動，首次跨入公司治理的領域(Vandekerckhove, 2006)。二〇〇二年七月三十日，沙賓法通過，目標是加強企業透明化和揭露制度，並於其中第 301、806、1107 條特別列出攸關吹哨者的規定。本法不只適用於美國上市公司，在美國證券交易所、或是 NASDAQ 股票交易所交易的外國公司，也被要求遵循該法(Sheikh, 2003)。因此沙賓法影響非常深遠，引起世界各國對吹哨者的重視。關於沙賓法的專書，不計其量；在此本研究只提供簡單的介紹和分析。

沙賓法所謂的不當行為，主要指斂財的弊端。依照沙賓法第 806 條，受保護的吹哨行為包括：一、提供資訊、促成資訊的提供、或協助調查觸犯關於詐欺股東的聯邦法律的違法行為；二、起訴、促成起訴、作證、或參與已起訴或即將起訴的程序，該程序攸關公司是否違反美國證券交易管理委員會(The Securities Exchange Commission, SEC)的命令、規則、或關於詐欺股東的聯邦法律(黃銘傑等人, 2005)。如同聯邦政府的「吹哨者保護法」，沙賓法採用「合理信念」原則，不強求吹哨者掌有確實的證據。

沙賓法將吹哨者身份定為公開發行公司的員工，保障他們不受到報復行為(黃銘傑等人, 2005)。如同「虛偽不實請求法」，報復行為包括解僱、降職、停職、威脅、騷擾，或任何其他歧視行為。<sup>51</sup>如果遭受報復，員工得以提出民事訴訟。<sup>52</sup>至於遭受報復的補償，沙賓法亦跟「虛偽不實請求法」相似，提供的救濟包括：恢

<sup>50</sup> 易明秋(2006: 45)注意到，此法英文名稱來自提出草案的兩位議員沙班尼斯(Paul Sarbanes)和奧斯雷(Michael Oxley)，因此臺灣金管會將其音譯為「沙賓法」並不正確，正確簡稱應是「沙奧法」。本研究為了避免混淆，採用國內慣用翻譯，在此註明。

<sup>51</sup> Sarbanes-Oxley Act, 18 U.S.C. § 1514A (2002).

<sup>52</sup> Section 806(a) of the Sarbanes-Oxley Act, 18 U.S.C. § 1514A (2002).

復如果未受歧視應有的職位和資歷、積欠薪資加上利息、特別損失賠償，包括律師費、訴訟費、專家作證費。

沙賓法最尾頁的第 1107 條，防範任何人對吹哨者採取報復。該法條不只適用於上市公司，還包括上市公司的承包商和代理人。依照沙賓法，對舉發者採取報復行為的人士，得科五百萬美金以下的罰金，或處以十年以下有期徒刑，並可併科罰金。對於報復行為的重罰，以及廣泛的適用範圍，是沙賓法的特色；部分學者認為，這可能是沙賓法對吹哨者最重要的貢獻(Miceli et al., 2008)。

沙賓法對通報管道亦做出規定。內部吹哨者應向自己的主管，或是有權調查或停止不當行為的公司員工通報。第 301 條規定，公司的審計委員會必須設計通報程序，讓員工有機會匿名檢舉審計或會計方面的不當行為(黃銘傑等人，2005)。簡單說，沙賓法規定上市公司建立正式的內部吹哨機制(Vandekerckhove, 2006)。提供匿名的通報管道，也是沙賓法獨有的特色(Miceli et al., 2008)。此外，沙賓法受到世界通訊吹哨者 Cynthia Cooper 的遭遇影響，規定審計委員會必須由獨立董事組成，因為獨立董事比較可能客觀調查弊案(易明秋，2006)。外部吹哨者應向聯邦政府的受理單位、或是國會的議員或委員會通報；向媒體爆料的吹哨者不受保障。

沙賓法強迫美國上市公司，以及許多跨國企業，不得不重視吹哨者的功勞。不過上有政策、下有對策。既然沙賓法規定公司要建立內部通報管道，多數公司就將受理通報的工作「外包」給獨立的通報熱線公司。此外，沙賓法規定的通報程序與期限，亦對許多吹哨者造成困擾。雖然沙賓法是公司治理的一劑強心針，可惜的是，它在保障和鼓勵吹哨者這方面，還是漏洞百出。吹哨者在法庭上的勝算依舊不高；甚至有調查顯示，沙賓法通過後吹哨案件的數量有下滑的趨勢(Miceli et al., 2008)。本研究整理多方文獻，對沙賓法的判決是，它雖然是好的開始，但仍

有許多後續問題，需要政府、企業、和社會大眾共同處理。尤其是企業，如果對沙賓法只願表面上配合，吹哨者的遭遇將不會改善。至於企業為何應該重視吹哨者、可採取哪些措施協助他們，將於本章第三節更深入探討。

## 二、英國吹哨者法

英國保護吹哨者的法律，參雜在「工作權利法」(Employment Rights Act 1996)的條款下。<sup>53</sup>依照一九九八年通過的「公益通報法」(The Public Interest Disclosure Act 1998, PIDA)，勞工如果為了公眾利益揭露雇主的不當行為，應受保護免於雇主的報復。在此所謂的勞工(worker)範圍很廣，包括私人公司員工、公務員、甚至受訓人員。基本上，除了真正獨自經營事業的經營者，都算受保護的勞工(黃銘傑等人，2005)。「公益通報法」規定吹哨行為必須符合某些條件，方可受到法律保障，而受保障的吹哨行為稱做「受保護的揭露」(protected disclosure)。<sup>54</sup>

這些條件包括：勞工如果合理相信發生或即將發生違法、危害生命安全、或造成環境傷害的行為，即可進行揭露。揭露受理人從內到外，分成三個階段。第一階段，吹哨者應向雇主或組織內部相關人士通報。第二階段，勞工可請求法律顧問、部會首長、或其他政府指定對象的協助。某些特殊情況下，勞工也可通報外部機構；這是第三階段。如果勞工不是為了個人獲利、有合理的理由相信發生不當行為、並且已向雇主或政府單位揭露資訊，卻沒得到回應，雇主甚至可能湮滅證據或對他採取報復，即可向外部機構揭露弊端。「公益通報法」並未對外部機構特別限定，但是事後判斷揭露行為是否合理且應受保護時，吹哨者所通報的外部受理人是考量標準之一。吹哨者必須證明依照當時情況，向該外部機構揭露不

<sup>53</sup> Section 43A to 43L (Vandekerckhove, 2006).

<sup>54</sup> Public Interest Disclosure Act, 1998, c. 23 (Eng.)

當行為是合理的決定(Vandekerckhove, 2006)。向媒體爆料基本上較難合理化，因此使用這個管道的吹哨者，可能無法受到法律保障（黃銘傑等人，2005）。

「公益通報法」第二條規定吹哨者的保障，內容出自「工作權利法」第 47 條 B 項：進行「受保護的揭露」的勞工，有權利不因雇主的行為或無行為遭受不利。如果雇主使用約定或契約，限制或妨礙勞工進行受保護的揭露，該約定或契約將視作無效。<sup>55</sup>「公益通報法」第三條則規定，依照「工作權利法」第 48 條，如果勞工真的遭受不利，可向就業仲裁法庭(employment tribunal)申訴。若勝訴，法庭可判決復職、重新定約、或補償。

英國法律還提供吹哨者另一種保護，就是「中間救濟」(interim relief)。<sup>56</sup>在公平解僱的情況下，如果吹哨者依照規定提出訴訟，就業仲裁法庭可以裁定中間救濟，提供吹哨者金錢上的補助，直到聽證程序完成（黃銘傑等人，2005）。此外，不同於美國，英國法庭可要求雇主支付懲罰性補償給吹哨者，藉此嚇阻雇主採取報復行為。

跟原先的「工作權利法」比起來，「公益通報法」提供更廣泛的檢舉事項和申訴管道。與其他國家的吹哨者保護法相較之下，英國「公益通報法」的優點是較廣泛的吹哨者身份定義，以及「中間救濟」的概念。許多吹哨者無法在法庭上討回公道，因為他們失去工作後很難維持生計，更別說僱用律師打官司。在這段期間提供經濟救濟，對吹哨者是很大的幫助。

### 三、日本吹哨者法

<sup>55</sup> 43J(1).

<sup>56</sup> Section 9, Public Interest Disclosure Act, 1998, c. 23 (Eng.)

如同許多其他國家，日本也經歷過國內公司接二連三爆發醜聞的風波，因此開始重視並推動吹哨者保護法。當時比較有名的醜聞，包括日本雪印乳業公司乳品中毒案，以及三菱汽車使用瑕疵零件的弊案，後者至今尚未擺平。雖然日本人向來推崇企業家，重視員工對公司的忠誠，但如今公司治理和企業道德的觀念，也進入了他們的文化(Vandekerckhove, 2006)。

日本受到英美國相關法律影響，於二〇〇四年六月十四日通過「公益通報者保護法」。<sup>57</sup>其中分為四大部分：第一部分定義何謂「公益通報」、以及公益通報者的身份和通報事蹟；第二部分規定雇主不得對通報者採取報復，若通報者遭受報復應如何補償；第三部分規定通報者、企業、和政府的義務；第四部分為額外細節說明（黃銘傑等人，2005）。在此對前三部分稍做介紹。

日本法將「公益通報」定義為：勞工非出自獲取不當利益或加害他人之目的，對於提供勞務之對象或相關人士，通報已發生或即將發生之事蹟；而通報受理人應是提供勞務之對象、有權處理之政府機關、或是為了防止通報事件發生或擴大，通報者認為必要告知之對象（黃銘傑等人，2005）。由此可見，日本法對吹哨者的動機做出限制，並且指定吹哨受理人。不過，雖然吹哨者不得獲取不當利益，這不等於吹哨者不能因為檢舉弊端而獲取「正當」的報償。

日本對吹哨者身份的限定，跟英國一樣較為廣泛：不論職業類型或工作場所，只要是「受僱用且受領工資者」，就應受到保護。這包括正式勞工、派遣勞工、公務員，也包括已退職的員工。通報事蹟包括：損害人民生命或身體、消費者權益、環境、或是公平競爭的犯法行為。通報者應有合理理由相信通報事蹟確實發生。

---

<sup>57</sup> 英文稱之為“The Whistleblower Protection Act (Law No. 122 of 2004)”。

此外，本法於義務規定的部分，要求公益通報者盡量降低揭發內幕對第三者（如股東）造成的傷害（黃銘傑等人，2005）。

關於吹哨受理人這方面，日本顯然受到英國「公益通報法」影響，將通報管道分為三個階段(Vandekerckhove, 2006)。第一階段，吹哨者應通報給組織內部能夠糾正弊端的成員，也就是進行內部吹哨。第二階段，吹哨者應向外部政府機關通報。唯有到了第三階段，吹哨者才得告知組織和政府外的單位，先決條件是他們是「為了防止通報事件發生或擴大，通報者認為必要告知之對象」。這可能包括媒體、消費者團體，等；但不包括企業之競爭對手。企業受理內部吹哨時，有義務糾正不當行為，並告知通報者。受理通報的政府單位，亦有義務採取適當措施，並告知通報者（黃銘傑等人，2005）。

至於吹哨者的保護，「公益通報者保護法」禁止公益通報者遭受解僱、終止契約、或是其他不利待遇，包括降級、減薪、調職，等。不過通報者若遭受報復應如何補償，本法並未規定。

除了韓國之外，日本的「公益通報者保護法」是亞洲唯一的吹哨者保護法。但是本法飽受批評。不同於美國的沙賓法，「公益通報者保護法」不接受匿名通報（黃銘傑等人，2005）。此外，通報事蹟規定為犯法行為，但是我們看到許多案例顯示，企業毋須犯法，亦可透過不當行為獲利。通報動機、法庭上的舉證責任，亦是本法遺留的模糊地帶，被告可以用來將焦點轉移到吹哨者身上。最後，本法缺乏救濟通報者的規定，甚至苛求他們保護第三者權益，對於吹哨者來說非常不公。有學者質疑，日本的「公益通報者保護法」到底是保護吹哨者，還是要讓企業和政府便於免脫責任(Vandekerckhove, 2006)？



#### 四、各國吹哨者法之整理

各國吹哨者保護法，本研究無法一一描述。以上簡單介紹與臺灣關係較為密切的三個先進國家之吹哨者法，顯示國際社會對吹哨者的重視。在此，我們整合黃銘傑等人(2005)、比利時學者 Vandekerckhove(2006)的研究結果，以圖表方式呈現各國吹哨者保護法之概況。

(表二)：各國吹哨者保護法比較

國家與制度	吹哨者限制	吹哨者保障	吹哨者獎勵	加害人懲處
美國： 「虛偽不實請求法」 (The False Claims Act)， 一八六三年通過， 一九四三年第一次修法， 一九八六年第二次修法， 二〇〇九年第三次修法。	一、吹哨者身份不受限制。 二、通報事蹟限於法律規定事項。 三、吹哨者必須透過直接起訴 (qui tam 訴訟)、監察長辦公室、特別法律顧問辦公室三管道之一，得受保護。	一、協助吹哨者保密身份。 二、禁止聯邦政府機關對吹哨者進行不利處置。 三、吹哨者受報復，提出訴訟期間長達六年。 四、賠償範圍包括：回復職務、特別損失賠償、積欠薪資兩倍加上利息、律師費、損失的各項福利、醫療費用、旅費，等。	如果政府介入訴訟，且吹哨者本身未涉及弊案，法院可依據其貢獻將政府取回賠償金之 15% 至 25% 作為報酬。若政府未介入，吹哨者報酬為 25% 至 30%。吹哨者可申請律師費用及訴訟費用之補助。	N/A
美國： 「沙班尼斯—奧司雷法」	一、向聯邦執法機關、國會議員或委員	一、吹哨者不得遭受解僱、降階、停	N/A	任何人因吹哨者提供資訊給執法單

<p><b>(The Sarbanes-Oxley Act)</b>， 二〇〇二年通過。</p>	<p>會、或對員工有監督權的人，提供資訊、促成資訊提供、或協助調查員工合理相信違反關於詐欺股東的聯邦法的犯法行為。</p> <p>二、起訴、促成起訴、作證、或參與已起訴的程序或即將起訴的程序，該程序關於違反美國證券交易管理委員會的規定，或違反關於詐欺股東的聯邦法。</p> <p>三、吹哨者身份限於公司員工。</p>	<p>職、威脅、騷擾、或其他歧視行為。</p> <p>二、恢復吹哨者如果未受歧視之原本職階，補償積欠工資及利息。</p> <p>三、吹哨者得申請任何因歧視所受之特別損害，包括訴訟費、專家作證費、合理的律師費用。</p>		<p>位，而意圖報復、採取有害行為(包括影響合法的職業或生計)，得科五百萬美金以下的罰金，或處以十年以下有期徒刑，並可同時併科罰金。</p>
<p><b>美國：</b> <b>「吹哨者保護法」</b> <b>(The Whistleblower Protection Act)</b>， 一九八九年通過。</p>	<p>一、加強「文官改革法」建立的特別顧問辦公室(The Office of Special Counsel)，受理通報。公務員亦可向人事體系保護委員會(Merit Systems</p>	<p>不得對吹哨者有歧視行為，如解僱、降階、停職、威脅、騷擾，等。</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

	<p>Protection Board)繼續申訴。</p> <p>二、吹哨者身份限為聯邦政府公務員。</p> <p>三、吹哨者有合理理由相信發生「違法、濫權、管理不當、嚴重浪費、或是對於公共健康或安全的重大且特定危險」，即可通報。</p>			
<p>英國： 「公益通報法」 (The Public Interest Disclosure Act 1998)， 一九九八年通過。</p>	<p>一、吹哨者身份廣泛規定為「勞工」，除了獨立業者之外都涵蓋。吹哨者應依照法規的三階段受理管道通報，通報事蹟須屬「受保護的揭露」。</p> <p>二、吹哨者應有合理理由相信已發生或即將發生違法、危害生命安全、或造成環境傷害的</p>	<p>一、不可因勞工進行受保護的揭露，而透過作為或無作為對其造成傷害。</p> <p>二、阻止勞工進行受保護的揭露的約定視作無效。</p> <p>三、受不當解僱之勞工有權向法院尋求救濟，法院可回復原有職位，並要求被告補償損失。</p> <p>四、不公平解僱</p>	N/A	<p>法院可給予吹哨者懲罰性賠償之救濟，對雇主之任意解僱有嚇阻作用。</p>

	行為。若洩露資料構成犯法，即不受保障。	訴訟期間，法院可裁定中間救濟，直到聽證程序完成。		
澳洲： 各地法律 (北領地除外)	除昆士蘭省、南澳省，其他五省皆限定吹哨者為公務員。	一、免除吹哨者民事責任、刑事責任及保密義務。 二、法院受理吹哨者遭受不法報復之案件時，可下禁制令。事後可下回復原狀命令，命令不當行為人補償吹哨者。	N/A	一、損害賠償責任。 二、刑事責任稱為「不法報復罪」，各省不同，共通點包括罰金、一到兩年的自由刑。
紐西蘭： 「通報保護法」， (Protected Disclosure Act, PD Act)， 二〇〇〇年通過。	不限公共或私人部門，只要是與組織相關人士，依照規定的通報管道，檢舉法規中「重大不當行為」，均受保障。	一、報復處分之救濟方法：通報重大不當行為蒙受不利處分的吹哨者，可向處理勞工事務之申訴機構尋求救濟。 二、若不服處理結果，可向勞動法院起訴，主張回復原狀、損害賠償。 三、責任免除：吹哨者免除	N/A	N/A

		刑事、民事責任，不因通報行為受懲戒處分。		
日本： 「公益通報者保護法」， 二〇〇四年通過。	<p>一、勞工非出自獲取不當利益或加害他人之目的，對提供勞務對象發生應通報行為之事實，依照法規通報提供勞務之對象或預定通報對象。</p> <p>二、通報事蹟包括：損害人民生命或身體、消費者權益、環境、或公平競爭之犯法行為。</p> <p>三、外部通報受理人包括「為防止通報事實發生或損害擴大而認為必要之對象」，不包括受害者、暴力團體、或有競爭關係之對手企業等。</p> <p>四、吹哨者應盡量降低第三者所受之傷害。</p>	<p>一、不得終止勞動派遣契約</p> <p>二、解僱無效。</p> <p>三、禁止不利益待遇。</p>	N/A	N/A
韓國： 「腐敗防止法」，	<p>一、限於政府機構公務員。</p> <p>二、通報事項限</p>	<p>一、設置直屬總統的腐敗防止委員會，委</p>	<p>因告發而使公共機關收入增加或花費減</p>	<p>若機關對吹哨者採取不利益待遇，得</p>

<p>二〇〇一年通過。</p>	<p>於法規中所謂「腐敗行為」，限於公職者在職務上濫權、違法、圖謀自己或第三人利益之行為；於公共機關預算之使用、公共機關財產之取得、管理、處分；締結與履行以公共機關為當事人之契約時，違反法令加財產上之損害於公共機關之行為。</p> <p>三、若吹哨者進行虛偽之通報，無法享有保護，更得處以一年以上，十年以下之有期徒刑。</p>	<p>員具有裁定申請權，即使檢察機關決定不起訴，委員會可直接向法院申請對於嫌疑人提起公訴。</p> <p>二、腐敗防止委員會和調查單位不得洩露吹哨者身份，吹哨者可要求隨身保護之措施。</p> <p>三、所屬機關不得以告發為由，對吹哨者採取懲戒處分或其他不利益待遇。</p> <p>四、告發之內容與吹哨者本身有關時，得減刑或給予免罪。</p>	<p>少，吹哨者得向委員會要求報償金。</p>	<p>處以一千萬韓元以下罰金。</p>
<p><b>比利時：</b> <b>Flanders 2005</b>， 二〇〇四年通過， 二〇〇五年元旦實行。</p>	<p>一、吹哨者身份限為公務員。 二、檢舉政府內濫權、失職、或犯罪行為。 三、應向主管、內部審計會、或公評人 (ombudsman) 申訴。不得向媒體爆料。</p>	<p>提供公務員更多申訴管道。</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

## 五、小結

每當政府或企業內部發生弊案，社會就想起吹哨者的重要。美國早在十九世紀通過最早的吹哨者保護法：「虛偽不實請求法」。八零年代起，美國通過更多保障吹哨者的法律，英國亦於一九九八年通過「公益通報法」。接下來幾年內，紐西蘭、澳洲、韓國各地通過類似法律。二〇〇二年，美國為了反應接二連三的重大弊案，通過具有國際影響力的「沙班尼斯—奧司雷法」。沙賓法要求上市公司建立內部吹哨機制，提供員工匿名通報的管道。吹哨者受到報復可請求補償，對吹哨者採取報復的人可遭受重罰。雖然沙賓法備受批評，但是由於在美國證券交易所、或是 NASDAQ 股票交易所進行交易的外國公司都必須遵循，因此有助於提升國際市場對吹哨者的認識。日本、比利時等國家，皆在接下來幾年內通過當地的吹哨者保護法。

很可惜的是，大多數的吹哨者保護法都效果不彰。研究顯示，絕大多數的吹哨者遭受某種報復行為(Glazer & Glazer 1989; Rothschild & Miethe, 1999; Alford, 2001)，但是（表二）顯示，所謂的吹哨者保護法花費大篇幅限定吹哨者的身份、舉發事蹟、使用的申訴管道等，卻沒花多少篇幅遏止組織的報復行為，或是規定如何補償遭受報復的吹哨者。因此，吹哨者的遭遇，未必隨著吹哨者保障法制的通過而有所改善(Alford, 2001; Miceli et al., 2008)。

Miceli 等人(2008)認為，有效的吹哨者保護法應該「嚴禁對吹哨者採取報復行為，提供吹哨者出面的誘因，並建立有效的通報管道，讓吹哨者能夠將不當行為報告給組織以外安全的受理人（頁 199）。」<sup>58</sup>我們看到，目前沒有任何法律符合

---

<sup>58</sup> “Success is possible only if the legislative models prohibit retaliation against whistle-blowers, provide sufficient incentive to persuade whistle-blowers that coming forward is in the best interests of society and the firm, and create effective channels for reporting the wrongdoing, anonymously or otherwise, to

這些要求。吹哨者勢力實在太薄弱；名義上保護吹哨者的法律，似乎都在保護受檢舉的組織(Miethe, 1999)。許多時候，吹哨者只因沒有遵循法規中的吹哨程序，就無法受到法律保障。這種不符實際的規定，讓吹哨者特別挫折：「吹哨者保護法中，程序才是國王(Alford, 2001: 112)」。

也因此，外國的吹哨者、辯護律師、和學者，都沒太大興趣看到新的吹哨者保護法(Alford, 2001; Miceli et al., 2008)。他們認為重點在於有效執行現有的法規，並提供吹哨者更多機會使用法庭(Alford, 2001)。

或許讀者會質疑，如果外國的吹哨者保護法制效果不佳，何必推動我國的吹哨者保護法？這個問題可從兩個方面回答。第一，法律不可能一通過就十全十美。法規必須經過長期修改才能發揮作用。恐怕沒有任何法律可以完全保護吹哨者，但是法律存有瑕疵，不表示法律毋須存在。外國的吹哨者保護法，至少提供吹哨者尋求救濟和保護的機制；即使幫助有限，總比一無所有來得好。臺灣吹哨者缺乏法定程序可以遵循，當然只能各出奇招，他們大多時候向媒體等非官方機構檢舉問題，如果遭到報復，也只能孤自承受。這種缺乏法規的現況，大大削弱吹哨者對社會的貢獻，也降低他們對於報復行為的防禦。如果法律規定可採用的通報管道、吹哨者可獲得的救濟、以及組織採取報復可受到的懲罰，那至少吹哨者清楚自己的處境，能清楚判斷是否應該吹哨。我們已經看到，就算缺乏正式管道，發生重大不當行為時，充滿正義感的勇敢員工還是會站出來舉發弊端。提供法定的通報程序和救濟辦法，等於國家對吹哨者伸出援手。新海瓦斯的林子文先生將其比喻為士兵的鋼盔：無法提供全身的保護，卻是重要的精神支柱，讓吹哨者有勇氣上戰場。當然，我們期待法律不只提供保障的假象；這些紙張做的盾牌，必須有效執行，才能真正保護吹哨者。


---

safe complaint recipients outside the chain of command in the firm and at the top of the firm (i.e., the audit committee).”



此外，國家通過法律保護吹哨者，表示尊重和重用他們。目前我國對吹哨者的認知停留在「爪耙子」，因為沒有官方單位重視他們的付出。通過臺灣的吹哨者保護法，可促使社會大眾認識和肯定他們對社會公益的貢獻。我們已經提到，社會的冷落和誤解，是吹哨者付出一切後最難接受的下場。建立吹哨者保護法，社會才會認識吹哨者；社會認識吹哨者，保護吹哨者的社會機制才有可能進步。至於我國的法律制度可從何處開始改進，本研究將於本章第四節提出建議。

在那之前，我們將討論企業內部應如何配合和協助吹哨者舉發弊端。我們已經看到，美國沙賓法要求公司建立內部通報機制，其他國家的法律也有類似規定。可惜的是，很多公司使用「外包」的方式，應付了事。公司幹嘛幫助吹哨者？他們維護公眾利益，可是這麼崇高的精神，哪足以說服精明的商人？第三節，本研究將解釋為什麼保護吹哨者，是公司維護自身利益的絕佳辦法。



### 第三節 吹哨者與公司治理

如果企業害怕政府通過吹哨者保護法，那是因為他們害怕員工中出現媒體最愛的「爆料大王」。他們害怕一名為了爭取獎金、或是因為受到法律保障而信口開河的叛亂份子，毫無忌諱地洩露公司機密。他們害怕員工掌握這麼大的權力，可能一夕間摧毀老闆辛苦創立的公司。

我們對吹哨者的認識告訴我們，這些負面印象跟吹哨者的真實面目根本南轅北轍。本章第一節指出，調查顯示絕大多數的吹哨者都是極度忠於組織、真心追求組織目標的好員工。他們跟組織唱反調，不是有意背叛，而是組織內部其他不

肖份子先貶低了組織的價值，逼得他們不得不挺身而出。這麼忠誠的員工，何必持續對他們誤解？公司難道不能重用這些員工，讓組織更上一層樓？如果公司虧待最忠心耿耿的成員，這傳達給其他成員什麼訊息？

我們不否認，有些吹哨者的動機和信念沒有這麼高貴。但這無關緊要。本研究對吹哨者的定義，並未限制吹哨動機，因為我們知道人做任何事的動機都很難揣測。吹哨者帶給社會這麼偉大的貢獻，要求他們為自己的動機辯護，似乎有點吹毛求疵。我們希望各行各業都能採取這種態度。老闆或許誤認為吹哨者是危害公司的叛徒，想要否認他們的貢獻、毀滅他們的遺跡、將他們趕盡殺絕。但是許多老闆事後發現，忽視員工的內部通報，只會逼得他們向外爆料，並沒解決問題；而對他們採取報復，更會損害公司的名聲和士氣。在此，本研究提供一個新觀點，給面對吹哨者的組織參考：與其假設所有的吹哨者都是需要懲處的叛亂份子，何不將他們視作可以好好利用的人力資源？與其將好員工的異議跟壞員工的誣賴，一起拋進垃圾堆，何不建設正式管道受理這些通報，提早發現組織問題？這樣一來，員工覺得自己受到重視、公司的營運更有效率。與其獵殺吹哨者，何不學習使用吹哨者？

二〇〇二年，美國通過「沙班尼斯—奧司雷法」。這條對全世界吹哨者都有影響的法律，企圖透過法規，強制灌輸以上的觀念。這個觀念有個名稱：「公司治理」。如果企業做好公司治理，早在小問題擴展成大問題、輕微違規累積成嚴重犯法之前，就能透過內部機制搶先診斷並治療這些症狀。自行發覺問題、自行矯正，毋須外界的批評或制裁，對任何組織都是最好的。這也是大部分吹哨者希望看到的結果。確實的公司治理，可以達到這個效果。本節介紹公司治理的概念，並解釋吹哨者在其中的地位。其實保護吹哨者，也是保護組織自身利益。

## 一、公司治理與法律遵循

「公司治理」(corporate governance)，<sup>59</sup>是資本主義國家必然發展出的概念。顧名思義，這要從「公司」的起源講起。早在西方文明擺脫農業社會之前，就先發現財產「所有權」的重要性。大家都很樂意使用共有財產，但是沒人願意負責經營。這稱做「共有地之悲劇」(The Tragedy of Commons)：幾百年前畜牧業者共同使用的草地，因為濫用過度、缺乏維護，至今還是荒禿的廢地（黃銘傑，2001）。人性就是如此：自己的財產，才會認真經營。這是資本主義的核心概念。

既然人人擁有財產，聚集這些資源、一起投資創業，是理所當然的下一步。但是到了這個階段，人們又碰上另一個瓶頸：「反共有地之悲劇」(The Tragedy of Anticommons)。如果每個人都出一筆錢，那每個人都享有經營權。在大公司，這等於有幾百個聲音，同時爭論如何經營公司。資源越多、股東越多，公司就越沒效率。這種情況不可能維持。現代的公司和企業能夠存活下來，因為這些組織將「所有權」和「經營權」分離開來。出錢的股東可以無限增加，但是負責使用這些資源的公司經營者，必須是股東挑選的少數代表（黃銘傑，2001）。上市公司的定義，就是股東出錢、公司經營者和員工出力，替股東賺更多錢。資本主義的三個階級，基本上是股東(shareholder)、經營者(manager)、和勞工(laborer)。傳統公司經營概念，是要將股東利益最大化。公司其他兩個階級的權益，以及公司對國家(state)和社會各方利害關係人(stakeholder)的義務，到了後來才慢慢受到重視(Hansmann & Kraakman, 2005)。

既然股東將財產交給經營者處置，如何監督經營者、確保他們維護股東利益，成為各家公司必須面對的問題。於是我們來到「公司治理」的概念。公司治理定

<sup>59</sup> 亦有譯為「公司監控」、「公司統治」、「公司管理者」，等（黃銘傑，2001）。

義為：「控制公司管理與指揮的機制(Sheikh, 2006)」。<sup>60</sup>實務上的意思：股東必須設計各種機制，鼓勵經營者有效利用資源、使股東利益最大化，並禁止他們從事違法行為、或做出危害股東權益的自利交易(self-dealing；易明秋，2006)。不過公司治理不能完全依賴公司本身。法制必須補強自治，達成穩定的平衡(Sheikh, 2006)。大企業存亡攸關國家競爭力和國民生計，政府有義務建立法規、進行督促、確保市場健全。市場上其他競爭對手，也是一種外部監控機制。公司經營不佳可能遭到併購，迫使經營者放棄私利，追求公司利益（黃銘傑，2001）。總結下來，公司治理的工作，可由企業本身（內部）、或政府當局和資本市場（外部）進行。公司治理的機制，又可分為獎勵和懲處制度。直到最近，公司治理的內部機制偏重獎勵（比如經營者的認股權、被迫離職時的「黃金降落傘」），公司治理的外部機制傾向監督與懲處的壓力（比如證券交易管理委員會、證券交易法、公司併購）。

千禧年帶來許多重大弊案，警告我們現有制度並不夠用。沙賓法代表美國政府首次踏入公司治理的領域(Vandekerckhove, 2006)；更貼切的說法是，沙賓法異於過去的外部機制，主動介入公司治理的內部控制。不同於傳統法規，沙賓法不甘願守在界線，等待捕捉那些越界的傢伙。美國社會深深覺悟，到了那個地步，往往已經太遲。於是他們透過法律，強求公司建立內部控制機制，在小問題變成大問題前，自行矯正。何謂內部控制機制？

依據對美國 2002 年沙賓法規範內容與作法產生重大影響之 COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) 的見解，內部控制機制應達成下列三項目的：(1) 經營之有效性與效率性(Effectiveness and efficiency of operations)；(2) 財務報表之可信賴性(Reliability of financial reporting)；(3) 相關法令規範之遵循(Compliance

<sup>60</sup> “Corporate Governance: A term used to describe the mechanisms by which the company’s direction and management are controlled.”

with applicable laws and regulations)。據此，經營者之任務不僅是要促進企業經營效率、提升其競爭力，亦應依循法律規範從事經營，進而敦促全體員工注意、落實法律規範之遵守（黃銘傑，2007: 15-16）。

吹哨者與公司治理的關聯，逐漸柳暗花明。資本主義社會的背脊，是追求股東利益的公司。公司運作健全，等於整個國家市場健全，而公司治理可以保護公司和市場的健康。公司治理機制，可分內與外、獎賞與監控。一般而言，外部機制注重監控，內部機制講究獎賞。過去幾十年的經驗，提醒我們不應忽視內部控制機制。內部控制機制其中一環針對「相關法令規範之遵循」，簡稱法律遵循(legal compliance)。吹哨者在公司治理中扮演的角色，可歸屬於內部控制機制法律遵循的部分（黃銘傑，2007）。公司治理，讓我們重新認識吹哨者在公司的地位。如果國家和企業重視公司治理，就該建立通報管道，提供吹哨者使用。

## 二、法律遵循與吹哨者

當美國發生安隆風暴；當臺灣發生力霸案；每個人心中第一個想法是，怎麼讓這種瞞天過海的罪行發生？政府不是設有監控機制？公司內部人員難道不知這樣犯法？這是一首熟悉的哀歌，每當發生重大弊案，難免四處響起。

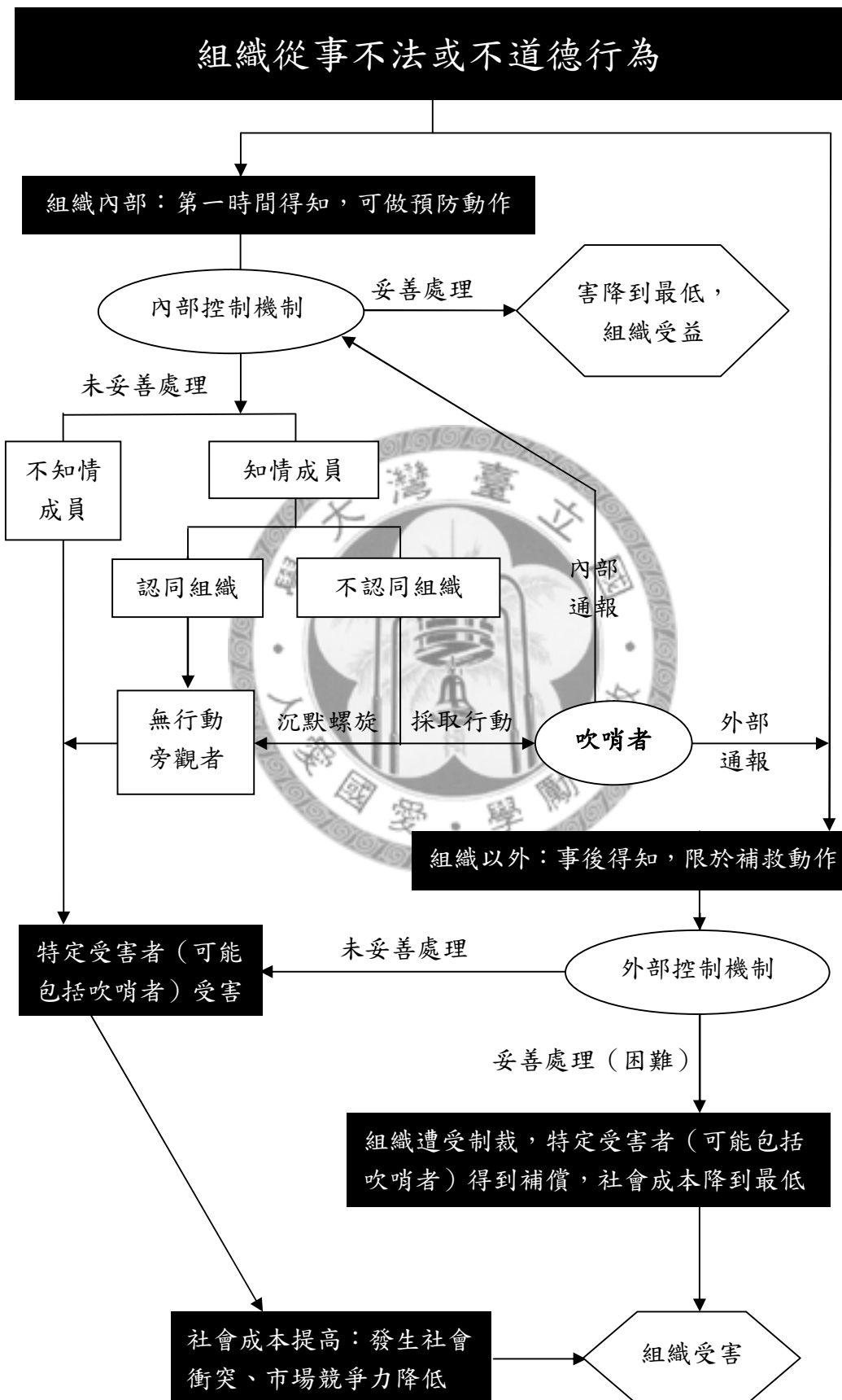
有效的法律遵循計畫，有助於防範這種事情發生。法律遵循計畫的普及，跟吹哨者頗有淵源。「深喉嚨」協助揭發水門案，同時扯出許多企業進行不當政治捐獻的醜聞。為了防止弊案復發，美國證券主管機關建議企業建立或擴充法律遵循計畫。美國政府亦設計法規，鼓勵企業配合。比如一九九一年的美國聯邦量刑準則(Federal Sentencing Guidelines)，規定設有法律遵循計畫的公司觸犯法律時，得以大幅減輕刑責，藉此提供誘因（黃銘傑，2001）。有效的法律遵循計畫，應包括「合

理的監控、通報系統之建置(2001: 30)」。

傳統的公司監控系統，主要限於聘請會計師檢查財務報表。但是會計師無法掌控公司內部所有可能發生的問題，更無法傾聽員工發表的異議。新的內部控制機制強調**通報系統**，邀請員工以內部吹哨者的身份參與。儘管大眾習慣將吹哨者視為洩露機密的叛徒，但是吹哨者向外爆料前，大多企圖透過內部管道解決問題 (Miceli et al., 2008)。若公司設立內部通報系統受理吹哨，就不用擔心家醜外揚。每位員工都可擔任「私人檢察官」的角色 (黃銘傑，2007)，尋遍組織各個角落的問題，向上通報。這個概念可由 (圖三) 呈現：



(圖三)：吹哨者與組織內部控制機制



人非聖賢，不當行為可能發生在任何組織，這點毋須質疑。當組織從事不法或不道德行為，我們期待內部控制機制（如監察人、審計委員會）妥善處理，將傷害降到最低。但是內部控制機制所能掌握的資訊畢竟有限，難免有落網之魚。吹哨者是內部控制機制的安全網。如本章第一節所說，吹哨者是知情、反對不當行為、並決定採取行動的組織成員。發現問題後，他們可能往外也可往內通報。研究顯示他們向外舉發之前，大多會先內部通報(Miceli et al., 2008)。而經驗告訴我們，公司自行解決問題，總比外力介入來得好。(圖三)當中，我們將不當行為可能導致的結果，簡化為：一、傷害降到最低，組織受益；和二、組織受害。如果需要外部控制機制對公司採取制裁，那公司絕對受害。但是如果公司自行糾正不當行為，傷害將降到最低，公司甚至可能因此成長。所以公司應該把握內部吹哨者提供的資訊，避免不當行為的創傷持續惡化。

此時，內部控制機制扮演重要的角色。監察人或審計委員會或許無法第一時間發現不當行為，但是吹哨者的安全網捕捉到他們漏接的資訊，把球傳回他們手中。如果他們能夠妥善處理員工的通報，解決吹哨者發現的問題，結果就如他們自己第一時間發現問題一樣：傷害降低、組織受益。但是如果吹哨者無法傳遞資訊給他們（缺乏內部通報管道）、或是他們並未妥善處理吹哨者提供的資訊，組織難免受到傷害。或許吹哨者發現上層沒有動作，忍無可忍，決定引入外力；或許吹哨者放棄了，決定保持沉默；但是報應必然降臨。如果外力必須介入，公司可能受到懲處，名聲一落千丈，員工士氣低落。而就算吹哨者保持沉默，組織也不會因此受益。不當行為持續進行，導致社會大眾受害、組織成員失去信念、最忠誠的員工不敢出聲。這將導致社會成本提高、公司經營者和勞工發生衝突、整個公司的競爭力下滑。忽視吹哨者的組織，長期下來沒有好下場。



由此可見，目前法律遵循計畫失效，問題出在缺乏健全的通報系統，監控者和資訊來源之間失聯。控制機制由少數人負責，但是掌握資訊的人卻處於公司各層面。唯有結合監控者掌握的權力、和公司各層的資訊，才能避免下一個安隆、下一個力霸發生。所以我們說，設立內部通報管道提供吹哨者使用，對公司治理和組織成員的權益，都有很大的幫助：

未來成功的法律遵循機制之設計，必須讓員工對於企業內不當或違法行為有申訴或通報管道，一方面促使員工得以抗拒參與違法行為之脅迫、保護其權益，另一方面則藉此令不法行為早期發覺或曝光，避免事態惡化、擴大（黃銘傑，2007:19）。

公司治理的新見解，就是加強法律遵循計畫的內部通報系統，在外部單位介入前，提早發現和終止不當行為。建立有效的內部控制機制，是沙賓法對美國所有上市公司的要求。沙賓法同時保護吹哨者，因為吹哨者是內部通報的出發點。吹哨者可能是公司任何員工，他們最清楚內幕，可以提供最寶貴的資訊。他們只需要有權力解決問題的人，跟他們站在同一邊。

法律和常理，都要求現代公司做好公司治理的工作。公司治理的成本，叫做「代理成本」(agency cost)。內部控制機制如果效能不佳、無法遏止不當行為，公司最後淪落安隆或力霸的下場，那這筆成本將是無謂的投資。相對的，有效的內部控制機制，不但可以降低經營不當的風險，還可避免外力干涉公司經營（黃銘傑，2001）。這種雙贏的結果，必須透過有效利用吹哨者的內部通報系統達成。內部通報是座橋梁，連接發現問題的員工，和能夠解決問題的控制機制。本研究強調，吹哨者其實是保障公司利益的重要人力資源。保護吹哨者的法律、提拔吹哨者的機制，對吹哨者和公司都有好處。就算經營者只在乎公司自身利益，以上的

觀察，還是不變的定律。

### 三、企業社會責任

更何況，公司存在的目的，不只是要讓股東發財。傳統的公司治理，將重點放在如何保護股東和公司的利益（黃銘傑，2001）。如上面所說，吹哨者透過內部通報檢舉不法行為、讓家醜不必外揚，基本上已經做到這點。但是像「超收管線補助費」、「消費災民」這些醜聞，就算沒有法規限定、只能稱為不符道德標準，還是應該通報。為什麼？吹哨者將外面世界的價值觀帶進組織內部(Alford, 2001)，對公司有什麼好處？公司面對社會，到底該負什麼責任？

企業社會責任(corporate social responsibility, CSR)，是公司治理嶄新的概念。英國學者 Sheikh(2006: 409)再三強調：「公司治理包括廣泛的企業社會責任、以及攸關企業的社會問題，這點已成為共識。」<sup>61</sup>黃銘傑(2007: 31)也表示，公司治理應「與企業社會責任相連接，提升企業廉潔度與清新形象」。顧名思義，企業社會責任的概念，就是公司除了服務股東，還要對社會大眾負責。「現在的企業型態已非十九世紀提供少數人服務的小公司而已了。現代企業擁有大量的員工，服務廣大的消費者與公眾，如何能僅顧及股東的利益（易明秋，2006: 4-5）？」

公司追求股東利益的同時，必須考量環境變數、消費者和社會的輿論。董事會必須認識社區和社會的需求，在企業社會責任跟股東利益之間尋求平衡(Sheikh, 2006)。股東(shareholder)並非公司唯一服務對象；社會利害關係人(stakeholder)，可能比股東還依賴公司。這些人包括勞工、消費者、整個社區、甚至整個國家。

---

<sup>61</sup> "There is a general recognition that corporate governance also includes a broader aspect of corporate social responsibilities and social issues that affect the corporation."

他們不像股東可以分散風險，投資多家公司。許多勞工一輩子效忠公司，有些社區的興衰，也環繞當地公司或工廠的經營狀況。雖然傳統公司治理的概念，不樂於看見利害關係人對公司提出要求，認為只要照顧股東利益，整個社會就會進步(Hansmann & Kraakman, 2005)；但是過去經驗告訴我們，只圖短期獲利的公司，對社會和股東只會造成長期傷害。如今公司治理和企業社會責任的概念，已經難以分離(Sheikh, 2006)。

企業社會責任，大致上分為積極的慈善活動(philanthropy)和消極的受託人(trusteeship)概念(Sheikh, 2006)。吹哨者跟企業社會責任的關係，屬於後者。所謂受託人，意即社會大眾將資源交給公司使用，委託他們造福社會。公司有如社會資源的受託人，如果經營不當、或是為非作歹，就沒盡到受託人的義務。吹哨者信仰公司的價值和目標(Glazer & Glazer, 1989; Alford, 2001; Lacayo & Ripley, 2002)，豈不就是因為他們相信公司服務社會大眾，對外面世界負有某種責任？他們願意挺身而出，對抗上司，因為他們效忠於更崇高的價值觀：「受託人」的觀念。

於是我們可以說，吹哨者對企業社會責任有兩種不同貢獻。以維持組織本身利益來講，吹哨者透過內部通報舉發公司不當行為，促使上層提早解決問題，輕則避免營運上虧損，重則拯救公司免於掏空、破產、甚至倒閉的命運。吹哨者確保公司內部健全，間接保護公司僱用的勞工、依賴公司的社區、以及投資公司的股東和消費者。稍早我們已經建立這個觀念：保護吹哨者，就是保護公司利益。而如果公司的存亡攸關大眾利益，公司正常運作，其實是受託人應盡的義務。吹哨者維護公司健康，就是他們對企業社會責任的貢獻。

但是就算公司的行為並未犯法，只是不符道德標準；或是公司的不當行為，對公司本身有利；吹哨者檢舉公司，導致公司受到法律或輿論制裁，依然符合企

業社會責任的精神。吹哨者記得外面世界的價值觀(Alford, 2001)。他們記得電視台除了爭取收視率，更重要的任務是傳達訊息給社會大眾。他們記得飛機延遲起飛，比發生空難、折損百條人命好上一萬倍。他們比公司經營者更有遠見，了解一個破壞生長環境的生物，不可能長期存活。因此，就算導致公司受害，他們也要舉發問題。外部吹哨，可能是員工逼不得已的最後手段(Visser, Matten, Pohl, & Tolhurst, 2007)。但是如果公司無意自身檢討，逼迫員工引入外力，這也不是吹哨者的錯。錯在公司忘卻自己的企業社會責任，錯在吹哨者提出警告時，公司忽視他們的聲音。

或許英國詩人唐恩(John Donne)表達的最好：「沒人是座荒島。」在社會中，公司不能孤立自我、為所欲為，忘卻自己屬於外面更大的世界。如果公司重視吹哨者，毋須他們舉發不當行為，也可確保公司盡到企業社會責任。因為他們的存在，無時無刻提醒公司經營者，自己是社會資源的受託人。

#### 四、吹哨者與國際競爭力

稍早，我們提到健全的公司構成健全的資本市場，提升國家的競爭力。既然如此，吹哨者對公司治理的貢獻，也等於對國家競爭力的貢獻。這在「世界是平的(Friedman, 2005)」二十一世紀，更是毋須質疑。當外國政府和企業開始重視吹哨者在公司治理當中扮演的角色，我國豈能不趕緊跟上這波潮流。

國內外學者指出，公司治理「非單純侷限於一國內部之問題（黃銘傑，2001: 5）」，實屬一種國際趨勢（Sheikh, 2006）。漏洞百出的公司治理機制，必定遭受淘汰；而效果良好的公司治理機制，將受到多方肯定。因此全世界的公司治理機制，必定邁向「統合」(convergence)的結果（黃銘傑，2001；易明秋，2006；Sheikh, 2006）。

也有學者指出，這個趨勢早在十九世紀就已經開始(Hansmann & Kraakman, 2005)。統合的公司治理機制，是國際市場的遊戲規則。當跨國企業達成公司治理的共識，無法符合標準的公司，可能失去投資人的信賴和青睞。而如果一個國家絕大多數的公司都無法遵循國際公認的公司治理標準，其他國家難免懷疑該國市場是否健全。慢慢的，投資人對該國公司起了戒心，外資越來越難流入。公司跟不上公司治理的國際趨勢，攸關國家整體競爭力。不論是企業或是政府，都該牢記這點。

美國通過沙賓法，代表公司治理的國際趨勢，將重點轉向公司的內部控制機制。吹哨者是內部控制機制的關鍵零件。外國政府深深體會到吹哨者的重要，推行各種法規、建立各種管道，鼓勵員工站出來擔任吹哨者的角色。如果一個國家缺乏吹哨者保障法制，顯然該國公司治理不完善，無法確保市場健全運作。沒有吹哨者保護法、沒有正式通報管道，等於將舉發不當行為的責任和風險，全部推到一般員工身上。如果這些員工膽敢成為吹哨者，他們必須承受組織的報復、社會的冷落、還不一定能達到正面效果。但是如果他們保持沉默，他們下場可能像力霸的一百零七位員工：「只是萬里長城建築時所需之奴工，一旦長城倒塌，幸運者各奔東西，不幸者成為城牆下之犧牲者（黃銘傑，2007:6-7）。」

這麼多年來，執政者喜歡替臺灣冠上「亞太運輸中心」、「亞太金融中心」等閃亮的美稱。但是如果國內的公司治理機制還處於原始階段，豈能期待外國資金流入、國際市場肯定？這些漂亮的稱呼聽在國內外人們耳中，也不過是個笑話。而對臺灣吹哨者來說，這個笑話更加諷刺。他們希望公司進步、堅持公司應該盡到企業社會責任。然而，他們無法獲得公司、社會、或國家的肯定和保護。就算我們不談人權、工作權、法治精神、言論自由…最基本的公司治理工作都沒做好，執政者憑什麼鼓吹臺灣的國際競爭力？

## 五、小結

本章第一節和第二節，分別解釋吹哨者是誰、外國法律給予他們什麼保護。第三節，我們闡明國內公司為何應該注意這個趨勢，搶在政府採取行動前，自行建立內部控制機制，受理吹哨者的通報。

我們從公司治理的觀念談起。資本主義國家必然發展出「公司」的概念，而公司成熟後，經營權和所有權必然分開。所謂公司治理，就是擁有公司的股東，透過什麼機制監督代替他們經營公司的主管。公司治理可分為內部和外部機制，採取的制度可分為獎賞和監控。二十一世紀，我們發現公司缺乏內部控制機制，可能釀成大禍。沙賓法要求公司建立完善的內部控制機制，提早發現和糾正不當行為。這是公司治理當中法律遵循的觀念。吹哨者的地位，可歸屬於確保法律遵循的內部控制機制，因為他們能夠第一時間發現問題，報告長官。也因此，沙賓法保護吹哨者，並要求公司建立內部通報管道。

(圖三)顯示，當監察人、審計委員會等內部控制機制漏失掉發生不當行為的風聲，吹哨者可發揮安全網的功能，將訊息傳回他們手上。受理吹哨的單位對內部通報採取什麼態度，將決定組織是否成長或是受害。如果吹哨者覺得長官忽略他們的通報，可能決定外部吹哨，導致公司受到外部單位的制裁。就算吹哨者保持沉默，組織的內部問題依然沒有解決，只會持續潰爛，直到公司像安隆、力霸一樣，一敗塗地。最好的解決方法，就是公司自行設計妥善的內部通報管道，歡迎員工提供資訊，並有效解決他們發現的問題。如此一來，不當行為所造成的傷害降到最低，家醜不必外揚，外力也不會介入公司經營。政府亦可設計法規，鼓勵公司實施法律遵循計畫，做好「自治」的工作。

許多吹哨者法律，將吹哨主題限制於犯法行為。但是企業社會責任的觀念，告訴我們公司就算沒有違法，損害社會公益的不當行為，也應受到檢舉。企業社會責任是公司治理的新面向，認為公司不但要對股東負責，還要對社會當中的利害關係人盡到義務。這些利害關係人可能包括員工、消費者、和整個社區，他們比投資人還依賴公司，因為公司影響他們的生活環境。吹哨者有助於確保公司盡到企業社會責任。一方面，他們提早發現內部問題，保持公司的健全，避免發生掏空、倒閉等傷害整個國家的事件。同時，吹哨者記得公司是社會資源的受託人。如果公司為了短期的自身利益，損害長期的大眾利益，就應該舉發出來。破壞生長環境的公司不可能長久存活，就算沒有違法，這些不當行為也應受到制裁。吹哨者的存在，無時無刻提醒公司經營者自己的社會責任。

最後，我們觀察到公司治理的國際標準，從十九世紀開始出現統合的趨勢。失敗的公司治理機制遭到淘汰，成功的機制受到多方採用，現代的公司如果想在國際市場上保留地位，就應確保採用的公司治理機制符合國際要求。這攸關公司的營運狀況，也攸關整個國家的競爭力。過去幾十年，外國吹哨者保護法如雨後春筍，顯示公司治理的國際趨勢偏向內部通報管道和內部控制機制。如果臺灣公司想要保持國際競爭力，就應重視且重用吹哨者。如果政府當局認真想要提升臺灣的國際地位，而不只是喊口號、拉選票，就應透過法規，勉勵國內公司整頓公司治理機制，並肯定和保護我國的吹哨者。如此一來，臺灣吹哨者對社會的貢獻增加、所受到的報復減少，有助於提升臺灣在國際市場上的競爭力，對國家、公司、和整個社會，都是有利的。

#### 第四節 對臺灣吹哨者的建議

本研究的文獻回顧終於接近尾聲。到了這邊，我們看到國際學者對吹哨者的研究；看到各國法律對吹哨者的獎勵與保護；看到吹哨者在公司治理機制當中扮演的關鍵角色。臺灣吹哨者的遭遇，將於深度採訪報導當中詳細描述。在此，我們先提出一些建議，希望臺灣的法律和公司治理機制可以改進，讓未來臺灣吹哨者的命運，不必像新海瓦斯的林子文、中華航空的甘國秀、以及年代電視台的盛奇玉和穆光中那麼坎坷。

## 一、對於法律的建議

目前臺灣法規，對於員工通報並非完全沒有概念。我國勞動基準法第七十四條規定勞工之申訴權及保障：「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。雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。」<sup>62</sup>勞動基準法施行細則更將「不利之處分」定義為：「損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。」<sup>63</sup>黃銘傑(2007: 22)亦注意到：

臺灣證券交易所「上市上櫃公司訂定道德行為準則」參考範例之自治準則第3頁中，有如下記載：「鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為：公司內部應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向監察人、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。為了鼓勵員工呈報違法情事，公司宜訂定相關之流程或機制，並讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復。」另外，「金融控股」公司治理實務守則第71條則有針對法令遵循主管之規定，謂：「金融控股公司稽核人員及遵守法令主管，對

<sup>62</sup> 勞動基準法第74條。

<sup>63</sup> 勞動基準法施行細則第49條。



內部控制重大缺失或違法違規情事所提改進建議不為管理階層採納，將肇致金融控股公司重大損失者，均應立即通報主管機關。」

由此可見，我國政府提供吹哨者的保障，分散在許多不同法規當中，因此保護範圍有限。以勞基法為例，勞工必須檢舉違反勞基法或勞工法令規定的行為，方能受到保障。但是雇主可能進行的犯法行為當然沒有限制，更何況許多不當行為不一定觸犯法律。我國應參考美國、英國、日本、韓國…的先例，建立較為廣泛的吹哨者保障法制，擴充保護範圍、肯定吹哨者的貢獻，並提升社會大眾對吹哨者的認知。

如前面所說，臺灣目前唯一吹哨者保護法草案不但內容不詳，而且至今沒有任何進展。未來的草案，可跟隨外國吹哨者法拓荒的道路，尋求最適合臺灣社會的平衡點。本章第二節參考許多先進國家相關法律的資料，並將法律內容大概分為四個重點：一、對於吹哨者的限制；二、對於吹哨者的保障；三、對於吹哨者的獎勵；四、對於報復行為的懲處。以下在這四個方面提出建議。

吹哨者的限制，依照外國經驗，又可分為吹哨者的身份、吹哨者舉發的事蹟、以及吹哨者使用的管道。身份和通報管道這方面，本研究推崇英國「公益通報法」(The Public Interest Disclosure Act 1998, PIDA)的觀念，將可受保障的勞工(worker)廣泛定義為任何為他人工作，並非完全獨立經營事業的人(黃銘傑等人，2005)。如本章第一節討論吹哨者定義時所說，只要吹哨者跟受檢舉的組織有關聯，就有可能知道外人無法得知的內幕，也比較可能受到報復。因此吹哨者的身份不宜過度限制(如韓國法律只保護公務員)；至於是否應效仿美國「虛偽不實請求法」(The False Claims Act)開放任何人吹哨，筆者判斷目前國人尚未完全清楚吹哨者的概念，本階段若不對吹哨者的身份做出合理的限制，可能增加無謂的控訴，對公司和法

庭造成太大的負擔。然而等到我國在這方面的法律素養較為提升，不排除未來開放任何人檢舉任何組織的不當行為。

吹哨者使用的管道，建議效仿英國與日本，使用三階段的通報程序。依照情況，吹哨者可先使用內部通報管道，或國家建立的官方通報管道，此為三階段的前兩階段。通報程序劃分先後順序，有助於鼓勵公司自行設立內部通報管道，受理並處理吹哨者的怨言，藉此避免家醜外揚。但是如果公司缺乏內部機制，或是內部機制失效，特定政府機關應當擔任吹哨受理人，協助吹哨者解決問題。如果前兩階段都沒成效，吹哨者也有權力向第三者求助。第三階段的受理人身份較為模糊；本研究建議效仿日本的「公益通報者保護法」，設為：「為防止通報事實發生或損害擴大而認為必要之對象（黃銘傑等人，2005: 51)」。這個範圍較廣，但是如果公司和政府都沒有動作，有時候只能訴諸於民主國家的公民採取行動。其實第三階段受理人設計較為開放，有助於組織和國家在前兩階段盡到受理人的責任，在事情擴大之前解決問題。

至於吹哨者舉發的事蹟，所謂的「吹哨主題」，法律上比較不可能像學術上一樣，接受吹哨者舉發任何他所認為不當的行為。大部分的吹哨者保護法，都將吹哨主題限制於犯法行為。較為寬鬆的法律，將此範圍擴大到可能造成「公共健康或安全的重大且特定危險」的事情（美國「吹哨者保護法」；Johnson, 2003），或是消費者權益等等。這方面當然要請我國立法者仔細討論。但是本研究建議，接受吹哨者檢舉**觸犯任何法律**的行為，是最基本的出發點。其他超越法規所能限制，但是依然損害公益的行為（如消費災民、超收費用），也應慎重考慮納入法律認定的通報事項當中。

吹哨者的保護，可分不利之處分的禁止、受到報復的補償、以及吹哨者本身

法律責任的減輕。「不利之處分」是我國勞基法的用詞，意思大致上跟美國法律禁止的「歧視行為」相似，即吹哨者可能遭遇的解僱、降職、調職、停職等職場上的不利處置，以及整個產業的封殺。這些是任何吹哨者都應享有的基本保障。同時，本研究建議參考韓國「腐敗防止法」(黃銘傑等人，2005)，讓吹哨者可以申請隨身保護，以防止騷擾或更嚴重的傷害。提供吹哨者保鏢貌似小題大做，但是只要想起尹清楓或絲克伍的遭遇，就不會覺得誇張。補償方面，應包括積欠的新資、訴訟費用、特別損害賠償等，以及恢復職位、契約、階級等補償，如美國「虛偽不實請求法」所規定：「所有使員工、承包商、或代理人回復原狀的必要救濟」(“all relief necessary to make that employee, contractor, or agent whole”)。<sup>64</sup>英國法律提供的「中間救濟」，也是非常傑出的先例，讓吹哨者在訴訟期間不會失去經濟來源。此外，吹哨者應當有權對法院的判決提出申訴。最後，韓國、紐西蘭、以及澳洲的吹哨者保護法，亦減輕或免除吹哨者本人可能承擔的法律責任。這可提供被迫同流合污的員工一個改過自新的機會。

獎勵吹哨者，是各國法條當中較少看見的規定。雖然本研究認為，禁止吹哨者因為見義勇為而獲得私人利益，是很不合理的要求；但是事實上大部分國家都不太能接受獎勵吹哨者的制度(Callahan, Dworkin, & Lewis, 2004)。《富比世》雜誌甚至批評，獎勵吹哨者會鼓勵員工背棄職責，趁公司內部出問題時落井下石(Weinberg, 2005)。顯然吹哨者還是不免受到誤解，被當成愛出風頭、或是趁火打劫的壞員工。這跟他們挺身而出所承受的壓力和風險，顯得非常不平衡。如果法律不獎勵吹哨者，又有什麼誘因能鼓勵他們賭上自己的一切？剛創立吹哨者保護法的國家，或許不宜提供獎金給吹哨者，免得加深社會大眾對他們慣有的負面印象；但是隨著時間過去，加入類似美國「虛偽不實請求法」的獎勵制度，應是各國吹哨者保護法都該追求的目標。

---

<sup>64</sup> 請參考註 44。

懲處報復行為，其實跟保護吹哨者是一體的兩面，但是這種法條卻跟獎勵吹哨者的制度一樣稀有。美國沙賓法重罰採取報復行為的人或組織，被部分學者視為該法最大的貢獻(Miceli et al., 2008)。純粹規定吹哨者不得遭受不利之處分，並無法遏止組織透過各種機伶的小手段採取報復。但是若對採取報復者科以重罰，報復行為應有減少的趨勢，遭受報復的吹哨者也可討回公道。設立機制保護吹哨者的同時，如何懲處採取報復的組織，也應當納入考量。

總結下來，本研究對我國未來的吹哨者保護法，提出以下建議：

● **吹哨者的限制**

身份：廣泛定義為為他人工作，可能發現內幕、亦可遭受報復的任何勞工；未來可擴大至所有公民。

事蹟：以任何犯法行為為基礎，擴大到其他損害公益的不當行為。

管道：效仿英國、日本的三階段通報，第一階段為組織內部通報管道，第二階段為國家設立的通報管道，第三階段為為了防止損害發生或擴大而認為必要之合理對象。

● **吹哨者的保護／報復行為的懲處**

不利之處分的禁止：禁止任何職場上的不利處置，包括解僱、降職、調職、產業封殺等歧視行為。禁止對吹哨者的騷擾或傷害行為，必要時可提供證人應有之保護。

吹哨者的補償：所有使吹哨者回復原狀的必要救濟，包括積欠薪資與訴訟費用之補償，恢復職位、契約，等。訴訟期間，吹哨者亦得以申請中間救濟。

吹哨者的法律責任：減輕或免除吹哨者可能承擔的法律責任。

報復行為的懲處：重罰對吹哨者採取報復的組織或個人。

### ● 吹哨者的獎勵

起初不宜設置，但未來可效仿美國「虛偽不實請求法」，提供獎金制度鼓勵吹哨者舉發不當行為。

本研究參考各國法律，提供以上立法方向，供我國立法者和法律學者參考。確切的法條細節，期待對法律較為了解的人士擬定。同時我們必須切記，立法不會完全解決吹哨者的問題。可能沒有任何制度，可以全面解除吹哨者的困難；但是立法保護吹哨者，表示政府和社會對他們認識和肯定，認為他們值得保護。長期下來，創立吹哨者保障法制，是社會保護吹哨者的一個步驟。還有很多問題，就算立法也會存在；吹哨者需要的救濟不只來自法律。但是我們相信，建立吹哨者保護法對吹哨者是有利的，不應因為法律成效有限，而完全放棄。

## 二、對於組織的建議

有如美國的沙賓法，本研究對公司或任何其他組織的建議，就是設計內部通報管道，補強內部控制機制，讓員工發現不當行為時，可以立即報告受理單位。連接吹哨者的資訊和受理人的權力，可在問題擴大前搶先處理。內部通報管道應開放組織所有成員使用，並提供必要的保障措施，比如沙賓法規定的匿名通報。組織要讓成員相信，上層真心願意參考他們的意見、不會對發表異議的成員採取不利處置，成員才會願意在向外通報之前，先用內部通報管道。同時，組織必須注意其他成員是否對吹哨者採取報復或嚇阻行為。如本研究前言的小故事顯示，如果組織成員互相嚇阻不得使用通報管道，內部控制機制將會失效。雖然這是較

難以規範的事情，但是組織應當營造正面的氣氛，讓大家了解吹哨者不是在「捅」自己的長官，而是在反映組織發生的問題。

誰能擔任內部通報受理人，是組織必須摸索的問題。以公司治理的觀念來看，公司應當聘請能夠做出獨立、客觀判斷，並代表股東權益的專業人士，負責監控公司經營者。這在臺灣可能是監察人，在外國可能是獨立董事組成的審計委員會。近年來，臺灣受到美國施壓，有引進獨立董事制度的趨勢；但是目前只有台積電確實做到（黃銘傑，2007）。兩者的工作，都是代替股東監督公司經營者。雖然他們重點放在公司的營收和虧損，但是不法或是不道德的行為，也應該歸為審計項目之一。由於大公司的股東分散在社會各處，公司做出損害公眾利益的行為，等於危害股東權益。我們相信，股東不願看到他們投資的公司容忍這樣的行為。因此，代表他們監控公司的監察人或獨立董事，應當認真受理吹哨者的通報，糾正公司內部不當行為。

公司的不當行為可能攸關公司存亡，間接影響社會福祉和市場健全。因此，監察人和獨立董事身扛重任，不但要對董事會負責，也應對國家負責。如果內部控制機制的最上層是監察人或獨立董事，他們就要對內部吹哨者舉發的事蹟負起最終的責任。如果他們失職，應當受到懲處；但是為了確保他們能夠盡到職務，公司也應提供充足的資源和資訊，並給予適當的報酬。

確保內部通報管道和內部控制機制運作順利，是公司保護自身利益必做的工作，因為完善的自治，總比遲來的外部制裁來得好。只要公司有意願做好公司治理，就能體悟吹哨者的重要。雖然不同公司的內部組織有所差異，本研究無法一一建議如何設計通報系統；但是如果國家通過強制公司設立內部控制機制的法規（如沙賓法），而公司有意願配合，並非只是敷衍了事，那妥當且有效的公司治理

機制，應該很快就會出現。這符合公司治理當中「統合」的概念，是種國際趨勢。全國上下做好公司治理，整個國家的競爭力就會提升：

在亞太金融中心與建設臺灣為科技島的願景下，學界與實務界都有一個共同的認識，就是必須改善我國公司監控結構問題，以加強外資對我國市場的信賴，而能長期留駐臺灣市場，協助我國產業、科技升級（黃銘傑，2001: 64）。

當公司治理的觀念成為共識，不需要國家強制規定，也不需要吹哨者挺身而出，公司就知道該妥善利用吹哨者提出的異議，藉此讓公司進步。本研究建議臺灣所有公司，不需要等待國家立法，也不需要等待組織內真正出現吹哨者。率先建立內部通報管道和處理檢舉的內部控制機制，可以提升員工士氣、提早發現組織問題、在使股東利益最大化的同時盡到企業社會責任。保護吹哨者，等於保護組織自身利益。

### 三、對於吹哨者的建議

本章一開頭，我們提出這個問題：我們固然肯定吹哨者的貢獻，但是如果環境對吹哨者不利，而吹哨的正面效果有限、負面結果難以承受，那是否還應鼓勵吹哨者挺身而出？目前臺灣的「吹哨者環境」，還有好幾光年的進步空間。我們是否可以摸著良心，鼓勵臺灣吹哨者踏上這條漫長且孤獨的旅途？現在到了本章最後部分，我們提出一些見解。

本研究訪問過的臺灣吹哨者，都強調不後悔成為吹哨者。但是他們也表示，當初的吹哨，並非經過仔細考量的決定。林子文號稱爆料瓦斯公司超收管線補助

費是意外；盛奇玉和穆光中寫部落格文章是為了發洩滿腔憤怒；甘國秀認為自己只是做機師該做的工作。這符合 Alford(2001: 43)的觀察：對吹哨者來說，吹哨可能是「沒有選項的選擇」。<sup>65</sup>吹哨者的個人特質和工作環境，帶他來到這個交叉路口。大部分同事只看到一條直線，但是吹哨者卻走上背離大眾的方向。如果真相確實如此——而採訪資料和文獻回顧強烈暗示真相確實如此——那就算環境再怎麼惡劣，還是會有吹哨者挺身而出。我們不需要勸阻他們；許多其他人，包括他們自己心中的聲音，都已經嘗試過這麼做，並且失敗。但是我們可以告訴吹哨者，在目前環境下他們可以做些什麼，保護自己。

### ● 收集證據

舉發任何不當行為之前，最基本的工作就是確定證據，以證明自己不是憑空造謠。雖然有些不當行為迫切需要檢舉，但是花越多時間收集越多證據，對吹哨者越是有利。當然，令人傷心的是，有時候吹哨者就算掌握充分的證據，也不一定受到聽信。甘國秀花了很長的時間，記錄他發現的飛安問題。雖然在二〇〇八年年底，這些證據保護他不被解僱，但是隔了幾個月，華航還是將他調職，間接造成他離開。證據是必要的立足點，但是並非充足的保護。

### ● 團結合作

如果能夠找到同樣想舉發不當行為的同事，吹哨者的聲音將更有力量，也比較不會被視作孤獨的叛亂份子。多數的吹哨者，也可以找到更多證據。世界通訊的 Cynthia Cooper 就有好幾位同事跟她加班到深夜，收集整理弊端的證據(Ripley, 2002)。

---

<sup>65</sup> “Choiceless choice”



- **了解法律**

了解自己受到哪些法律保障，有什麼申訴管道可以使用，就可在吹哨前做好最壞的打算。雖然臺灣目前保護吹哨者的法律幾乎不存在，但是有些提供一般人使用的管道，吹哨者也可以加以利用。比方說，可以以消費者的身份，向消基會檢舉公司侵犯消費者權益的行為。聘請法律顧問雖然不便宜，但是有位律師的協助，對吹哨者來說也是一種保護。

- **匿名吹哨**

這是最基本的自保方法。雖然並非所有吹哨者都可以使用，而且匿名吹哨者也不一定不會被發現，但是在缺乏其他保護措施的情況下，保密身份依舊是吹哨者最基本的保障。

- **精神支柱**

這雖然不是保護措施，但是許多吹哨者都發現，家人或朋友精神上的支持和鼓勵，有助於吹哨者度過難關。身為吹哨者，難免受到組織或社會的排擠。親朋好友的避風港，可以給吹哨者繼續奮鬥的動力。

以上是本研究僅能提供的一些建議。吹哨者的遭遇真的非常坎坷，尤其在法律、社會、和職場不願提供保障或肯定的環境當中。沒有任何一項措施能夠保護吹哨者免於挫折。但是我們期望，隨著社會對吹哨者更加認識，他們受到的痛苦可以減輕，造成的影響可以擴大。本深度採訪報導，希望在這方面，可以做出小小的貢獻。

### 第三章 採訪規劃

#### 第一節 報導內容與架構

某方面來說，本篇深度採訪報導非常單純。我想說出林子文、甘國秀、盛奇玉和穆光中四位臺灣吹哨者的故事：從他們成為吹哨者之前、到他們成為吹哨者的關鍵一刻、到之後的故事。據我所知，目前沒有人做到這點。沒有人將四位吹哨者的經驗串聯起來，撰寫臺灣吹哨者的傳記。也很少人將他們連接到世界上其他吹哨者，描繪更宏觀的景象。可能有人會問，臺灣五十年一次的大水災、跟幾年前外國雜誌的封面人物、跟令許多企業頭痛的美國沙賓法、跟臺灣的力霸案和博達案…這一切之間怎麼會有關係？這篇深度報導要反問，難道這裡沒有一個更大的問題，等待我們去解決？以四位吹哨者的經驗為出發點，本報導希望鼓勵更多人將這些獨立事件連接起來，認識其中隱藏的危機。

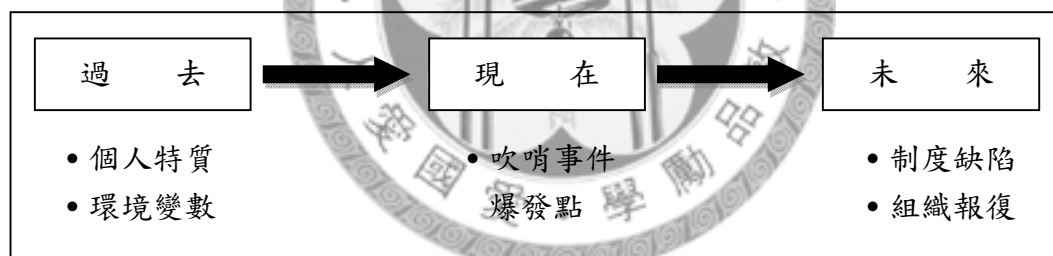
本篇報導計劃藉由深度訪談和一手、二手資料的使用，彙整臺灣吹哨者舉發組織弊端的經驗；並從中討論吹哨者在目前環境可能遭受什麼待遇，應該如何保護自己，可透過哪些官方或民間管道得到幫助，等等。本篇報導希望收集吹哨者、資方、學者與法律專家的意見，為每位吹哨者提供公正和平衡的報導，同時提供未來吹哨者可以參考的資料。這些都是本報導想要傳達的資訊；但是最基本的報導目的，還是記載四位吹哨者的經驗。前面有句引言，在此請容我重複一次：對吹哨者來說，「正義」的意思，就是有條通往現實世界的橋梁(Alford, 2001: 112)。這些見義勇為的人們，在我們眼前被排擠到社會邊緣，有如不曾存在。他們就像人間蒸發，跟我們的世界失聯。這應該是足夠的理由，讓我們一探究竟，曝露整

件事情的來龍去脈。就算我期望的其他目標無法達成，這篇報導至少可以還給吹哨者某種程度的「正義」。

## 一、報導層面

吹哨者的故事，可以用很簡單的時間軸分成三部分：過去、未來、和現在。過去的經驗，呈現吹哨者的人格特質和生活環境。成為吹哨者之後的遭遇，突顯制度的缺陷，和社會中不為人知的黑暗面。而個人和組織會起衝突，爆發點就是吹哨事件本身。這是人生的轉捩點，有如烙印一般，在吹哨者的生命中無法揮散、影響甚遠；我們將它放在「過去」和「未來」之間的「現在」。

(圖四)：吹哨者故事之概念架構圖



### ● 報導層面：過去

文獻回顧當中，我們提到沒有所謂的「吹哨者類型」；但是有些人格特質，碰到某些特殊情況，的確較有可能發表異議，成為吹哨者。我們的故事主角成為吹哨者之前，可能在其他情境展現這些特質，值得我們探討。比如穆光中早在舉發年代之前，曾經目睹汽車擦撞，主動聯絡受害車主表示願意作證。盛奇玉亦表示，自己從小就「雞婆」，看到不當行為，不願保持沉默。成為吹哨者不是偶然，是長時間的涵養。

此外，描述吹哨者的過去，主要是要讓讀者認識他們。普通人誤打誤撞走到鎂光燈之下，很容易被當作一種異常現象，成為曇花一現的單獨事件。這種態度容易使我們對吹哨者產生誤解，把他們當作愛出風頭的叛亂份子、或是運氣不好的倒楣鬼。這麼狹窄的視野，對吹哨者來說傷害很大，等於把他們變成受害者數據，似乎像社會新聞的主角一樣，每天換一個，觀眾看到都搖搖頭，然後馬上忘記。如果大家這麼看待吹哨者，他們將永遠是隱形的受害者。談他們的過去，描述他們的個性，目的是要讓讀者記得他們、認同他們、關心他們的遭遇。

● 報導層面：現在

在吹哨者的人生中，吹哨事件是轉捩點，改變前後每一件事。談吹哨者之前的人生、和吹哨之後的遭遇，都必須以吹哨事件本身為出發點和分水線。Alford(2001: 44)用「靜止的時間」<sup>66</sup>形容吹哨者的故事：對吹哨者來說，以前認知的事實已經面目全非，他們必須用新的眼光，看待這個捨棄他們的世界。有些吹哨者永遠走不出陰影，過了幾十年依舊記憶猶新。因此，即使吹哨事件發生在過去，在時間軸上我們以處於中心的「現在」標示它的位置。

本篇報導將詳細描述吹哨事件的經過。然而，就如前面所說，吹哨者的故事太容易卡在這個單一事件，而忽略了吹哨者之前的人生，以及之後的經歷。更何況，吹哨事件已經飽受大眾矚目，相關資料和報導最容易到手。本篇深度報導不同於其他報導的地方，就是將重點放在吹哨事件

---

<sup>66</sup> “Static time”

前後的故事。因此本層面是其他兩個層面的出發點，而非報導重點。

### ● 報導層面：未來

這將是本篇報導最重要的部分。吹哨以後的「未來」，是吹哨者的下半輩子。這是大多新聞媒體無法得知故事，因為記者不可能長期注意這條發展緩慢的新聞線。盛奇玉和穆光中，現在新聞已經很少報導；甘國秀和林子文，更不用說了。但是他們的故事當然還沒完結。

吹哨者下半輩子的遭遇，可能給我們最大的教訓。Alford(2001)認為受到組織摧殘後的個人，最能夠讓我們看見組織和個人的力量。很多組織問題、人性特質、社會和制度的缺陷，平常都是隱形的，或被聚光燈照到時，表面上無異狀。他們必須受到刺激，並且長期觀察，才會告訴我們問題在哪裡。吹哨是種催化劑，使吹哨者、組織、和整個社會環境互相碰撞。觀察這個現象，可讓我們對三者更深入了解。

文獻回顧當中，提到吹哨者的貢獻和所遭遇的組織報復，都發生在吹哨之後。因此，吹哨者的未來，是我們最需要關心的部分。可能建立的保護和補償制度，都在這個階段發生。描寫吹哨者與組織發生衝突之後的故事，可讓我們看見組織對個人的殺傷力，並提供我們如何建立吹哨者保障機制的線索。

## 二、報導架構

雖然四位吹哨者屬於三個不同故事，但是本篇深度報導將透過三個故事的共通點，不時從一位吹哨者的遭遇跳到另一位吹哨者，藉此連接獨立的敘述，使其

成為一個大故事：臺灣吹哨者的故事。交叉的技巧，前面描述吹哨者的遭遇時，不宜過度使用，一章限制使用一次；但是到了後面接近總結，會更頻繁使用。依照上面的報導層面，報導架構可分為過去、現在、和未來的三大部分。本報導描述吹哨者的生命史、生命圖像，重點放在他們成為吹哨者之後的「未來」：這是大多其他報導無法著重的部分。寫作方法將盡量以「牆壁上的蒼蠅」(fly on the wall)的第三者描述方式，透過吹哨者所提供的資料，盡量重建每件事情發生經過。目前計畫報導架構如下，但是隨著資料增加，可能有所改變：

- **第一章：暴風雨（父親節）**

故事從八八水災那幾天講起。年代電視台的助理導播盛奇玉和導播穆光中，在一場五十年一次的暴風雨當中，發現心愛的電視台竟然以消費災民的方式衝高收視率。他們舉發這件事並遭受報復，後來在社會人士提供幫助的過程當中，認識另一位吹哨者：新海瓦斯的林子文。

第一章主要從吹哨事件的「現在」講起，連接到吹哨之後「未來」的遭遇，並建立不同吹哨者之間的關聯。本章目的在於建立吹哨者的身份，挑戰讀者認真思考，同樣狀況下自己是否也會成為吹哨者？

- **第二章：幸運帽子**

第二章談林子文從事勞運的過去經驗，以及最後遭到解僱的理由，和離職之後的經歷。

本章重點在於描述吹哨者的「過去」和「未來」，討論吹哨者可能因為不同理由受到相同的待遇。吹哨者的長期抗戰、對社會的貢獻、以及在法律和道德上的灰色地帶，也將在本章突顯出來。最後，透過林子文的經

驗，連接到中華航空與甘國秀。

- **第三章：生與死與螺絲釘**

甘國秀跟其他三位比較不一樣：他的遭遇最符合外國文獻中所謂的吹哨者。本章描述他在華航一整年內部檢舉的經驗，直到最後被公司調職，導致離職。

本章重點放在吹哨者的「過去」與「現在」，主要以甘國秀獨特的遭遇呈現。從二〇〇八年到二〇〇九年，甘國秀從內部吹哨者，變成外部吹哨者，提供很完整的來龍去脈，讓讀者看到吹哨者長期的經歷與壓力。

- **第四章：菜市場日子（母親節）**

故事回到年代的盛奇玉。從二〇〇九年父親節左右，與年代起衝突，到二〇一〇年母親節，在晴光菜市場擺攤子賣衣服。同時，本章將提到其他吹哨者遭解僱後的經驗。

本章談的是吹哨者的「未來」，並將重點放在社會人士對吹哨者的反應。其中有正面的幫助（如記協、媒觀對盛奇玉和穆光中的幫助），也有冷漠的誤解（盛奇玉在菜市場賣衣服時，被另外一位小販冷嘲熱諷說她沒錢送媽媽母親節禮物）。

- **第五章：吹哨者保障法**

本章描述四位吹哨者在法庭上的遭遇，以及組織對他們的無情。

重點還是放在吹哨者的「未來」，並討論目前社會與法律制度的缺陷，藉

此激發關於建立吹哨者保障法制的討論。

## ● 第六章：一塊石頭的犧牲

最後一章，我們討論四位吹哨者對社會長期的貢獻，並引用林子文的比喻：吹哨者有如面對柏林圍牆，冒著生命危險拆去每塊石頭。單獨的吹哨者可能受害，但是這座圍牆終將會倒下。

本章重點放在吹哨者的「未來」，肯定他們對社會的貢獻，相信正義終將站在他們這一邊，並提供建議給其他還沒出現的臺灣吹哨者。



對於吹哨者的認識和討論，有豐富的中外文獻資料，在第二章「文獻回顧」已經充分利用，並列於第四章「參考書目」當中。

至於四位吹哨者的故事，本報導取得資料的方法，可分為**質性深度訪談法**、**二手資料蒐集法**、以及透過**田野觀察法**收集第一手資料。**質性深度訪談法**這部分，主要以四位吹哨者為中心，並擴展到協助他們的社會人士、所僱用的律師、研究他們問題的學者、解僱他們的資方、工作場合的同事，等。藉由多方說詞，本報導將建構出事發當時詳細狀況，並了解吹哨之後發生什麼事。完整的訪問名單列於（表三）呈現，不過名單可能隨著訪問進行而有所改變。

**二手資料蒐集**也是很好的資料來源。其實四位吹哨者的故事都有新聞媒體、民間組織記載，資料豐富但是分散。彙整這些資料，可顯示出事實的原貌。此外，



由於四位吹哨者都上過法庭，法院判決書可提供很詳細的「官方說詞」，表示各方對事發經過的看法。最後，很幸運的，盛奇玉和甘國秀都有寫部落格的習慣，對吹哨經過和之後的遭遇，有很詳細的記載。林子文的律師張清浩也有寫部落格。這些將是非常寶貴的資料來源。

本報導的**田野觀察**，主要限於法庭和吹哨者遭解僱後的新工作場合。這方面的資料將比較貧乏，因為有些場所不一定方便接近。不過許多時候，跟吹哨者訪談的地點：比如盛奇玉擺攤子的晴光市場、甘國秀讀法律的國家圖書館、林子文打工的世新大學社發所，就是他們離職後的新生活環境。本報導將詳細描述這些「田野」的環境。

(表三)：訪問對象

類別	組織	身份／姓名
吹哨者	新海瓦斯公司	前員工 林子文
	中華航空公司	前主機師 甘國秀
	年代電視台	前助理導播 盛奇玉
		前導播 穆光中
法律專家	智元法律事務所 (代表盛奇玉、穆光中)	律師 蘇彥文
		律師 黃雅雯
	(代表林子文、甘國秀)	律師 張清浩
資方代表	新海瓦斯公司	副總經理 游明俊
	中華航空 人力資源管理處 員工關係部	經理 童興華
吹哨者同事	中華航空公司	機師 (匿名)
	年代電視台	前主播 曹雪卿 前導播組組長 李貞儀 前編輯組組長 王順文 實習生 (匿名)
政壇人士	國民黨立法委員鄭麗文辦公室	立委 鄭麗文 前研究助理 張家維

民間團體／ 社會人士	人民火大行動聯盟	發起人 賴香伶
	新海瓦斯產業工會	常務理事 李克榮
	全國自主勞工聯盟	會長 陳德亮
	臺灣勞工陣線聯盟	理事長 張烽益
	臺灣新聞記者協會	第十屆會長 莊豐嘉 第十一屆會長 楊偉中 記者 宋小海 秘書 劉愛梅
	目擊者電子報	前任主編 顧小姐
	TVBS 新聞部	總監 詹怡宜
學者	世新大學社會發展研究所	教授 陳信行

經常在訪問過程當中，會出現之前沒想到的訪問對象。以上列出的受訪者異於原先計畫，是最後訪談到的二十七位受訪者。

### 第三節 預計的困難

#### ● 受訪者的保留或回絕

對於身陷其中的受訪者來說，對於本報導許多問題難免感到敏感。仍然在組織內工作的人士，可能不方便詳細回答問題，甚至拒絕受訪。負責辯護的律師也可能有所保留，或是為了保護當事人，不願透露某些細節。最後，吹哨者本身也可能對自己的遭遇感到敏感而不願受訪。這一點在林子文、盛奇玉、和穆光中身上並未發生，但是甘國秀自從去年受訪後，一直延遲第二次訪問，目前無法確定是否能夠再與他當面對話。

關於這點，筆者計畫善用二手資料，有時候不需要受訪者直接透露資訊，但是可詢問他二手資料是否準確，或是有可以補充的地方，並透過各方

說詞，盡量重建事發經過。

- **受訪者之可靠性**

由於吹哨者的故事攸關法律責任和職場生涯，某些受訪者可能不願透露最詳細或確實的訊息。這在資方的受訪者方面，以及仍在組織內部工作的同事來說，最有可能發生。同時，吹哨者自己也不是無可能美化和事發經過。如上所說，本報導唯一能做到的，就是收集各方說詞，並且反覆詢問，盡量揭發真相。

- **法律知識之欠缺**

吹哨者跟法庭擺脫不了關係，但是筆者的法律知識有限，可能遭到受訪者誤導卻不知情。筆者過去一學期在法學院修課，並請法學院教授黃銘傑老師指導本篇報導，就是為了彌補這個缺陷。報導當中任何關於法律的資訊，必先跟法律學者確認後再發表。

- **間接傷害**

這可能是本報導最害怕造成的問題。許多吹哨者的案子尚未脫離司法程序，許多受訪者跟解僱吹哨者的資方保持職業上的關係。不當的訪問、或是透露錯誤資訊，可能對其造成間接的傷害。這點令筆者非常擔憂，因為如果為了報導吹哨者的遭遇造成更多傷害，本篇報導將失去價值。

關於這點，筆者只能在訪談前謹慎規劃，進行訪談時提醒受訪者可能的危險，並在發表任何資訊前，再三考量是否可能造成傷害，並跟指導老師討論。有必要時，也可提供部分受訪者匿名發言的選擇。

## 第四節 預計的進度

目前林子文的案子，應該已經不會再有進展。甘國秀、盛奇玉和穆光中的訴訟程序仍在進行當中。甘國秀由於一直迴避訪問，確切日期不詳；盛奇玉和穆光中的方面，目前年代對他們刑事上的誹謗訴訟決定不起訴，已經兩次再議都同樣結果。民事方面給付薪資等的訴訟，二〇一〇年八月宣布敗訴，九月二十日於高院開始二審。田野觀察與一手資料收集方面，本報導的進度將受限於法庭上的進度。其他質性訪談和二手資料的收集較不受時間限制，將同時進行。由於吹哨者的故事越晚說出去，對他們的幫助可能越小，因此筆者希望本研究可以在合理的時間內完成並且發表。

詳細規劃時間如下：

- 2010年9月：
  - 盛奇玉與穆光中的民事訴訟二審，於九月二十號開始。
  - 彙整各方資料。
  
- 2010年10月：
  - 再次聯絡甘國秀；九月電訪他時，他要求等到十月再聯絡。
  - 觀察各方新進展。
  - 聯絡並訪問尚未拜訪之受訪者。
  - 彙整各方資料。
  
- 2010年11月：

- 同十月進度，並開始準備寫作，十一月中旬前完成初稿。
  
- 2010 年 12 月：
  - 持續觀察新進展。
  - 十二出完成二稿。
  - 十二月底完成三稿。
  - 預計隔年年初進行口試。



## 第四章 參考書目

### 中文文獻

黃銘傑、王能君、莊永丞、李立如(2005)。《組織內部不法資訊揭露法制之研究》。台北市：行政院研究發展考核委員會。

林修全(2010年3月23日)。〈管碧玲：美國深喉嚨檢舉...雙重國籍？黃健庭嚴正否認〉，《聯合晚報》(臺灣)，頁A9。

易明秋(2006)。《公司治理法制論》。台北市：五南圖書。

立法院公報處(2009)。〈立法院第7屆第3會期第8次會議紀錄〉，《立法院公報》，98卷22期。

黃銘傑(2007年3月)。〈管窺力霸風暴中所暴露之公司治理與金融監理問題〉，《月旦財經法雜誌》，8期，1-28。

台北地方法院(2010年1月6日)。〈臺灣臺北地方法院民事判決 98年度重勞訴字第14號〉(九十九年一月六日裁判書)【公告】。台北市：台北地方法院。上網日期：2010年8月16日，取自 <http://jirs.judicial.gov.tw/FJUD/>

黃銘傑(2001)。《公開發行公司法制與公司監控》。台北市：元照總經銷。

勞動基準法(2009年修正)。

勞動基準法施行細則(2009年修正)。

## 英文文獻

Alford, C. F. (2001). *Whistleblowers: Broken Lives and Organizational Power*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. In R.M. Kramer & B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 25, pp. 1-54). Amsterdam: Elsevier.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.

Baucus, M. S., & Baucus, D. A. (1997). Paying the piper: An empirical examination of longer-term financial consequences of illegal corporate behavior. *Academy of Management Journal*, 40, 129-151.

Bowie, N. (1982). *Business Ethics*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Brugge, P. J. (Producer), & Mann, M. (Director). (1999). *The Insider* [Motion picture]. United States: Touchstone Pictures.

Callahan, E. S., Dworkin, T. M., & Lewis, D. (2004). Whistle-blowing: Australian, U.K., and the U.S. approaches to disclosure in the public interest. *Virginia Journal of International Law*, 44, 879-912.

Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247-265.

Eisler, P. (2010). Whistle-blowers' rights get second look. *USA Today*. Retrieved August 19, 2010, from [http://www.usatoday.com/news/washington/2010-03-14-whistleblowers\\_N.htm](http://www.usatoday.com/news/washington/2010-03-14-whistleblowers_N.htm)

Elliston, F., Keenan, J., Lockhart, P., & van Schaick, J. (1985). *Whistleblowing Research: Methodological and Moral Issues*. New York: Praeger.

Friedman, G. (2008). The deeper truth about Deep Throat. *MercatorNet*. Retrieved August 10, 2010, from

[www.mercatornet.com/articles/view/the\\_deeper\\_truth\\_about\\_deep\\_throat/](http://www.mercatornet.com/articles/view/the_deeper_truth_about_deep_throat/)

Friedman, T. L. (2005). *The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century*. New York: Farrar, Straus and Giroux.

Gibney, A. (Producer/Director). (2005). *Enron: The Smartest Guys in the Room* [Motion picture]. United States: Magnolia Pictures.

Glazer, M. P., & Glazer, P. M. (1989). *The Whistleblowers*. New York: Basic Books.

Haddad, C., & Barrett, A. (2002, June 24). A whistle-blower rocks an industry. *BusinessWeek*, 126-130.

Hansmann, H., & Kraakman, R. (2005). The end of history for corporate law. In M. J. Roe (Ed.), *Corporate Governance: Political and Legal Perspectives* (pp. 159-188). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Hausman, M. (Producer), & Nichols, M. (Director). (1983). *Silkwood* [Motion picture]. United States: 20th Century Fox.

Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: When it works—and why*. Boulder, CO: L. Rienner Publishers.

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21:1, 77-94.

Lacayo, R., & Ripley, A. (2002, December 22). Persons of the Year. *Time*, 18-43.

Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in Organizations*. New York: Routledge.

Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at Work: Tough Choices in Exposing Fraud, Waste, and Abuse on the Job*. Boulder, CO.: Westview Press.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of*



*Management*, 22(3), 507-526.

Near, J. P., van Scotter, J. R., Rehg, M. T., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.

Pulliam, S., & Solomon, D. (2002, October 30). Uncooking the Books: How Three Unlikely Sleuths Discovered Fraud at WorldCom. *The Wall Street Journal*, p. A1.

Ripley, A. (2002, December 22). The Night Detective. *Time*, 30-35.

Ripley, A., & Sieger, M. (2002, December 22). The Special Agent. *Time*, 22-28.

Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organizational corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107-128.

Sheikh, S. (2003). *A Practical Approach to Corporate Governance*. West Sussex: Tottel Publishing Ltd.

Slovick, M. (1996) 'All the President's Men'. *Washingtonpost.com*. Retrieved August 12, 2010, from [www.washingtonpost.com/wp-srv/style/longterm/movies/features/dcmovies/allthepresidentsmen.htm](http://www.washingtonpost.com/wp-srv/style/longterm/movies/features/dcmovies/allthepresidentsmen.htm)

Vandekerckhove, W. (2002). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.

Visser, W., Matten, D., Pohl, M., & Tolhurst, N. (2007). *The A to Z of Corporate Social Responsibility*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Warren, D. E. (2003). Constructive and destructive deviance in organizations. *Academy of Management Reviews*, 28(4), 622+.

Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience negative aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.

Weinberg, N. (2005). The Dark Side of Whistleblowing. *Forbes*. Retrieved August 19,

2010, from <http://www.forbes.com/global/2005/0314/048.html>

Weinstein, D. (1979). *Bureaucratic Opposition*. New York: Pergamon Press.

Whistle-blower. (2010). In *Merriam-Webster Online Dictionary*. Retrieved August 20, 2010, from <http://www.merriam-webster.com/dictionary/whistle-blower>

Civil Service Reform Act of 1978, 5 U.S.C. §§ 2301-2305, 7101-7135, 7511, 7701-7703, P. L. 95-454 (1978).

False Claims Act, 31 U.S.C. §§ 3729-3733 (2009).

Sarbanes-Oxley Act, 18 U.S.C. § 1514A (2002).

Public Interest Disclosure Act, 1998, c. 23 (Eng.)

〈The banks that robbed the world〉(2004年6月9日)。上網日期：2010年8月6日，取自BBC News網站 <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/3086749.stm>

〈Persons of the Year 2002〉(2002年12月22日)。上網日期：2010年8月6日，取自Time網站 <http://www.time.com/time/personoftheyear/2002/>

〈Piecing Together the Reports, and Deciding What to Publish〉(2010年7月25日)。上網日期：2010年8月7日，取自The New York Times網站 <http://www.nytimes.com/2010/07/26/world/26editors-note.html>

〈Afghanistan war logs: How the Guardian got the story〉(2010年7月25日)。上網日期：2010年8月7日，取自The Guardian網站 <http://www.guardian.co.uk/world/2010/jul/25/afghanistan-war-logs-explained-video>

〈Explosive Leaks Provide Image of War from Those Fighting It〉(2010年7月25日)。上網日期：2010年8月7日，取自Der Spiegel網站 <http://www.spiegel.de/international/world/0,1518,708314,00.html>

〈Pentagon Papers' Ellsberg weighs in on WikiLeaks〉(2010年7月27日)。上網日期：2010年8月7日，取自The Capital Times網站 [http://host.madison.com/ct/news/opinion/column/john\\_nichols/article\\_aa079d09-b29a-53b5-a106-bfa0da6e78f7.html](http://host.madison.com/ct/news/opinion/column/john_nichols/article_aa079d09-b29a-53b5-a106-bfa0da6e78f7.html)



### 第三部



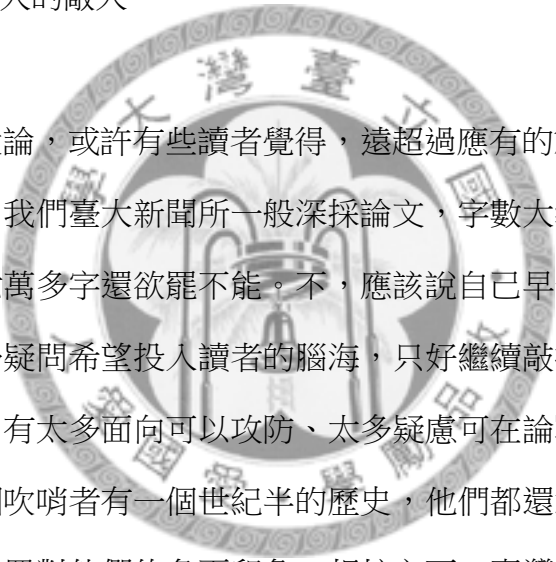
### 報導後記



在此，筆者陳列本篇深度採訪報導的毛病和自我檢討，並且闡述撰寫整部作品所希望達成的效果與貢獻。

## 一、 問題：題目範圍太大

時間，永遠是最大的敵人。



這份報導長篇大論，或許有些讀者覺得，遠超過應有的篇幅。我非常體諒這種看法。據我了解，我們臺大新聞所一般深採論文，字數大約兩萬字左右。我的吹哨者故事，寫到六萬多字還欲罷不能。不，應該說自己早也累了，卻還有好多細節沒有交代、好多疑問希望投入讀者的腦海，只好繼續敲打下去。吹哨者的故事，真的非常複雜。有太多面向可以攻防、太多疑慮可在論戰上成為立足點，推翻之前的觀察。美國吹哨者有一個世紀半的歷史，他們都還沒弄清楚該如何保護這些人、扭轉社會大眾對他們的負面印象。相較之下，臺灣又有這麼寬闊的進步空間，等待我們來開拓。於是，這篇報導不但介紹吹哨者的身份、討論他們的遭遇和所需要的協助，還描述四位本土吹哨者，在三個不同案例中的來龍去脈。結果，就是您看到的大怪獸。筆者寫得累、讀者可能看得更累。對於這一點，我只能表示深深的歉意。我的藉口是，當九（還是八？）大行星剛好對齊，觀察這個現象的星象學家，還能夠怎麼辦？在吹哨者保護法成為國際趨勢、維基解密不斷鬧上新聞，臺灣又接二連三爆發類似案例的時間點，我碰巧認識這個議題。有限時辰內，竭盡力氣，寫完吹哨者的故事，似乎是我唯一能做的事。

更何況，有好多資料，留在編輯室的地板上。有些受訪者，耐心跟我聊了一個小時，整篇文章卻只用到他的一句話。問題當然不是他的發言不重要，而是採訪逐字稿累積幾百多頁，就連六萬多字的報導，都沒有足夠空間，讓所有人發表意見。幾乎每位受訪者的論點，都經過濃縮和裁剪，才寫入文章。四位吹哨者的故事，必須忍痛割捨一些很有意思的橋段：例如甘國秀擔任民航飛行員協會秘書長時，參選桃園縣立委的故事；林子文的工會活動，為什麼沒在法庭上拿來當作辯護重點；盛奇玉如何用電影《暮光之城》的劇情，形容她和穆光中的感情。真是有點惋惜，如果想要徹底認識四位臺灣吹哨者，其實這些小細節，都能讓我們洞察他們的個性、和成為吹哨者前後的經驗。此外，吹哨者跟言論自由的關聯，本篇報導只有大略帶過。可是我花了整整一學期的時間，選修大法官林子儀老師的相關課程，企圖搞懂吹哨者在法律上的立足點！如果以後，我還有機會、還有心力，繼續延展這項研究；或是其他學者有興趣做更深入的探討；那這些資料，也許還能派上用場。不過發表這部作品的當下，我只能向耐心跟我聊那麼久的每位受訪者表示道歉。萃取各方觀點的精華，希望沒有無意間扭曲任何人的原意。

文章這麼長、又必須捨棄部分資料，最根本的問題，就是吹哨者的題目真的太大。這個疑慮，有好多師長和同學一開始就提醒我，可惜我太固執了。關於吹哨者的論文和報導，目前臺灣有點缺乏。我的野心很大，期勉自己的作品能夠包羅萬象。本篇深採報導，談到林子文、甘國秀、盛奇玉和穆光中的三個不同故事，以及吹哨者在學術上的定義、實際生活上的遭遇、法律上的保障機制、還有公司治理的概念。每個面向，獨立出來都足以成為一篇論文的主題。把它們聚集起來寫，導致各個部分相當濃縮，整篇報導卻還是長得嚇人。如果可以重來，或許一開始我會加強篩選的工作，而不是留到最後面再做。也就是說，計畫這篇文章的初期階段，我應該做好取捨，決定專攻哪個案例、哪個論點，然後要放棄哪些東西；才不至於，因為面向太多，很多問題無法細談。

如果有讀者感到疑惑，我要在此聲明，四位本土吹哨者的經歷，才是本篇報導的重點。我希望寫作時的取捨，沒有害得他們故事喪失色彩，讓人容易遺忘。學術和法律層次的探討，我建議對此題目有興趣的讀者，花點時間參考文獻回顧的部分。在那裡，我有對吹哨者的定義、遭遇、貢獻、保護他們的各國保障法制、以及公司治理內部控制機制之法律遵循計畫，做出較有深度的討論。

## 二、 問題：寫作方式檢討

由於選擇的題目真的太大，寫作過程當中，必須想辦法串連不同面向，文章才會感覺完整。比如說，我必須從盛奇玉和穆光中，連接到林子文；從林子文，談到甘國秀；從甘國秀，延伸到吹哨者在社會學和法學上的討論。於是，我採取交叉的寫作方式，在三個故事之間跳來跳去，並不時脫離實際範例，從更廣泛、更抽象的切入點，思考吹哨者的大問題。這樣寫，是為了提升文章的可讀性，建立吹哨者背景不同、命運卻環環相扣的意象。但也有可能，這反而讓讀者看得眼花撩亂，讀完六萬多字之後，還弄不清楚三個案例的來龍去脈。我祈禱文章沒有真的糟到這個地步。如果長篇大論一番，最後竟然沒辦法說明白吹哨者的故事，那這份深度採訪報導，可說是徹底失敗。

之前也有老師建議，不如把三個案例分開來講，比較不容易混亂。但是一方面，我想要挑戰自己，把不同人的個別遭遇，納入一個更大、更生動的論述。另一方面，三個故事的主角，之前都互不相識，卻因為成為吹哨者，發生那麼多機運上的交會，讓我覺得非常有意思，一定要呈現給讀者看。林子文真的在臺北地檢署前，出面聲援盛奇玉和穆光中；甘國秀的三審律師，也真的是替林子文辯護過的張清浩。這種緣分，很自然地成為章節之間的關節。有位美國歌手曾經說，



愛情能讓地球旋轉。我倒覺得，機緣的力量，更是不能小看。在揭發內幕和維護公眾利益的十字路口，社會各方人士團結起來，一起伸張公平與正義。不同的主角、不同時間點、不同場合，同樣幾張面孔卻重複出現。這篇報導，不只獻給見義勇為的吹哨者，還獻給出現在他們人生當中、提供幫助的每一個人。

如果在閱讀上感到困難，或許讀者可以參考論文大綱第三章，關於採訪規劃的部分。基本上，我將吹哨者的故事，分為三個層面：過去、現在、與未來。所謂「現在」，指普通人成為吹哨者的那一剎那，這是永遠改變人生的轉捩點。成為吹哨者之前的「過去」，引導他做出重要抉擇，在關鍵時刻，決定扮演吹哨者的角色。成為吹哨者之後的「未來」，則是所遭受到的打壓，包括解雇、起訴；所以吹哨者需要聲援團體、保障法制、和公司治理機制介入，提供幫助。整篇報導，其實就是探討這三個層面，並在撰寫時做點排列組合，讓故事生動一點。我盡量不讓文章的明晰度，因此付出太大的代價。

### 三、 問題：幫助還是傷害？

林子文的司法途徑，如今已經走到盡頭，應該不會有後續發展。新海瓦斯工會的這位老創辦人，不太可能回到舊公司上班。但是甘國秀、盛奇玉和穆光中的訴訟，仍然進行當中，預計民國一百年年初有新的進展。在這個時候採訪他們、記載他們的故事，我常常在深夜裡、文章寫累時開始質疑自己，真的對他們有幫助嗎？有沒有可能，我只是對命運坎坷的吹哨者，造成更多間接傷害？

一方面，司法體系對於吹哨者，可算是相當不利。有沒有可能，勞方受訪者向我透露了什麼訊息，後來被資方律師知道，反而造成吹哨者在法庭上吃驚？或者，有沒有可能勞資雙方本來還有協商空間，但是吹哨者的發言激怒了老闆、或

是我的報導讓資方不悅，導致最後吹哨者的利益受損？記協秘書劉愛梅小姐說得很好，如果我們真心想幫吹哨者，必須一切以他的權益為最高準則。「新頭殼」拍攝影片談「無聲哀號」事件，就有人質疑，對兩位當事人不一定有利。也許我們認為，社會正義的最終目標，是讓吹哨者受到更多關注、更完善的保護。因此我們透過各種媒體和聲援活動，增加吹哨者故事的曝光率。但是如果在這條漫長的道路，我們不小心對任何一位吹哨者造成間接傷害，都有點說不過去。

具體的權益之外，吹哨者自己的感受，也不應該被忽略。成為吹哨者、遭受排擠和打壓，必定是人生當中很不好的一段回憶。採訪吹哨者，強求他不斷勾起那段記憶，會不會也是一種傷害？受訪的四位吹哨者，都相當親切，沒有表達這種感想。但我不免懷疑自己。西方醫師誓言的第一句，就是「首要之務，不得造成傷害」(“First do no harm.”)。記者的鎂光燈和筆鋒，難道不如醫生的手術刀銳利？有沒有可能，一不小心，還沒救助吹哨者，我們先割傷他的心？

我無法回答這些疑問。我只能說，採訪過程中，從來沒有人跟我直接說過，我做的研究對吹哨者並沒幫助，只會造成傷害。受訪者提供的某些敏感資訊，我最後也沒寫入文章，避免惹事生非。要是今天我不相信，自己進行的這項研究真的對吹哨者有益，我早就放棄了。就是因為我告訴自己，今天我的力量再小，也是一股正面的力量，對吹哨者有一點幫助；所以我才有動力，繼續寫下去。

#### 四、 問題：專業知識不足

雖然花了很多時間，研讀法律和公司治理的相關叢書，企圖找出解救吹哨者的仙丹；但是兩門學問對我來說，至今還是相當陌生。因此在報導的第五和第六章，我只能呈現粗略的簡單介紹和討論，並提供自己的一些初步觀察。若能藉由

法律或公司治理機制，找到免除或減輕吹哨者受傷的具體方法，當然會是這項研究的重要發現。但是，即使我拜訪了律師、學者、社運和工運人士，都沒人說得出保護吹哨者的絕佳辦法。到底要怎麼做，才能救救吹哨者，本報導無法提供標準答案。我只能分享蒐集到的一些線索、吹哨者自保的一些旁門左道、還有社會可改進的方向。如果讀者覺得，這些結論過於抽象、令人失望，其實那也是我心裡的感想。

如果臺灣的政府官員，未來再度推動我國的吹哨者保護法制，該如何設計法案內容？還是說，不需要設立專法，但是必須改善我們的司法體系和勞工法庭？非政府組織又能用什麼辦法，幫助吹哨者度過難關？公司治理的機制，在不同性質的組織，要如何設計？這些都是未來研究可以開拓的領域。不過，如果要具體回答以上問題，一定要有相當程度的專業知識。除非社會大眾開始重視吹哨者的處境，花在他們身上的人力資源，必定有限。我希望促使臺灣社會重視吹哨者。就算這份報導的粗略見解，在專業人士眼中連當研究出發點都強人所難；但是如果引起他們的注意，讓他們有興趣來認識和探討吹哨者的問題，那麼這篇文章還是達到了目的。或許記者的使命，也有點像吹哨者。我們很難提供問題的解答，但是我們可以喚醒大家的警覺，讓他們知道問題存在、急需有人提出解決方案。我花了超過一年的時間，研究吹哨者的議題。唯一的奢望，就是讓更多人一起來認識臺灣的吹哨者。

## 五、 目標：期望達成的效果

有如我在論文大綱中所提到；又在深度採訪報導的最末端再次強調；吹哨者追求的正義，是一條通往現實世界的橋梁。吹哨者被自己的工作單位、甚至自己的親朋好友，排擠到社會邊緣。他們被解雇、封殺、起訴，幾乎像是罪犯一般。

眾人對他們充滿誤解，媒體也很少報導他們，吹哨者是全世界放逐的流浪者。但是這些人，其實是為了公眾利益犧牲自我的正派人士。這樣好心沒好報的結尾，吹哨者像是活在顛倒的異次元。我們常掛在嘴邊的公平、正義、真理，在他們那邊毫無意義。命運最悲慘的吹哨者，例如七零年代美國的絲克伍女士，可能遭受滅口的下場。但是就算吹哨者沒有生命危險，他們還是脫離一般人的世界，成為幽靈人口。絕大多數人對他們不聞不問，不知道他們現在過得如何，老實說也不太在乎。就算他們苦不堪言、大喊救命，也沒人聽見聲音。講難聽點，這跟恐怖故事裡的孤魂野鬼，有什麼兩樣？

所以要想辦法，讓他們跟我們的世界恢復聯繫，在現實空間中產生漣漪。要讓大家知道吹哨者的犧牲和遭遇，知道社會制度的盲點，知道即使到了二十一世紀，強者還是為所欲為、弱者還是任人宰割、旁觀者也無能為力。我們這些置身局外的人們應該認真想想，如果哪天，自己必須扮演吹哨者，到時候該怎麼辦？說出真相，然後燃燒於熊熊烈火？還是選擇封住嘴巴，讓良知和善念凍僵於恐懼當中？也只有兩種選項，如果吹哨者的處境無法改進。不過，認清現實世界的殘缺，是邁向改革的第一步，也是通往佳境的橋頭。社會正義，像是一塊大石頭，需要眾人的力量凝聚在它背後，才會慢慢往前滾動，剷除路上的不公不義。世人現在的努力，讓後人走得更順利，這就是所謂的社會進步。從頭到尾，我寫報導的目標，也不過是如此：希望更多人認識吹哨者的問題，慢慢產生一股力量，將社會正義一步一步往前推進。吹哨者在總人口當中的比例太低，無法孤自牽動這塊巨石。但是如果每位吹哨者的故事，可在一千位讀者的心裡產生共鳴，支持他們的力量只會持續提升。哪一天，到達某個臨界點，「柏林圍牆倒了」。

每多一位讀者看見我的文章，我就會告訴自己，社會正義又前進了一滴滴。這可能是很自負的妄想。但是就如前記協會長莊豐嘉，動用「新頭殼」的資源記

載盛奇玉和穆光中舉發東家之後的遭遇，並藉由影片在網路上的點閱率，期勉支持吹哨者的人士；我也堅信，我這一年下來的努力不會白費。不管臺灣未來是建立正式的法規或機關，專門處理吹哨者的案件；還是因為越來越多人對吹哨者有概念，間接降低組織內部發生弊端的機率；我相信只要吹哨者的問題不被忘卻、有人拿出來討論，總有一天就會找到解答。那一天不知何時到來；但是我們要將火把傳承下去，未來的吹哨者、以及廣泛的社會大眾，才有繼續奮鬥的基礎。

## 六、 未來：吹哨者的下一章節…

撰寫這篇報導，大概花了一個月的時間，從民國九十九年十一月初，到十二月初。這段日子，吹哨者的議題持續延燒，國內外都有他們的新聞。但是因為時間限制，我無法在論文中深入探討這些新進展，只能稍微提到。如果有人想寫吹哨者的下一章節，除了可以改進以上提出的種種毛病，還可以研究以下的問題。

第一，維基解密網站的國際新聞。維基解密創辦於民國九十五年，專門揭發世界上各種組織的內部弊端。維基解密發起人阿桑奇(Julian Assange)，有人尊稱他是世界吹哨者，也有人說他是恐怖分子，應該就地正法。阿桑奇和維基解密，這樣毫不保留地洩露政府機密，是不是正當的吹哨行為，其實有很大的討論空間。一方面，建立這樣的網站，讓世界各地的吹哨者共享某種外部通報管道，應該是值得鼓勵的功績。但是這種管道，會不會被有心人士用來搞破壞，或是讓世人更加仇視吹哨者、誤認為他們是信口開河的洩密者，都還是未知數。阿桑奇和他的支持者，或許真正想替吹哨者和社會大眾追求公平與正義。不過採用的手段是否過於極端；還是說，這就是吹哨者在網路時代的新面貌；這都非常值得討論。我個人很有興趣看見，未來研究討論維基解密的優點和缺點，或是探討臺灣的吹哨者，有沒有辦法利用這樣的網路資源。

諷刺的是，依照本研究對吹哨者的定義，阿桑奇並不能稱為吹哨者。吹哨者是：「屬於或是曾經屬於組織的人士，發現組織或組織成員涉及或疑似涉及他所認為不法、不道德、或不合規矩的行為，主動且刻意向組織內部或外部可能採取行動的人士揭露訊息，以表示異議」。阿桑奇是維基解密的發起人；維基解密揭穿的各方組織跟他本人，並沒有直接關係。傳遞資訊給他的人士，才是真正的吹哨者。阿桑奇只是一位帶領民間組織的第三者，提供資源給吹哨者使用。真正吹哨者的命運，很少被媒體報導，因為大家都太矚目阿桑奇。比如揭發「阿富汗戰記」(“Afghan War Diary”)的美國軍人，二十三歲陸軍士兵布拉德利曼寧(Bradley E. Manning)，從民國九十九年五月開始被美國軍方單獨拘禁，至今還困在牢中，預計民國一百年接受軍事審判。他就像一般的吹哨者，受到老東家的組織性報復，也被世人忽視和遺忘。阿桑奇成為國際媒體的焦點，他其實不太可能遭受很過分的迫害。真正需要大家認識和保護的人，是類似曼寧的這種吹哨者。

第二，最近幾個月，吹哨者的案例還是持續出現在臺灣社會。臺北縣英仁醫院泰山院區，揭發院方雇用密醫的三位護士，就是新一代的吹哨者。她們為什麼決定舉發弊端？她們的心路旅程是什麼？有沒有因為見義勇為而遭受報復？我相信吹哨者會持續出面，他們每一個人的故事都需要說出來。直到社會學會容忍他們說出真相，吹哨者的議題，值得我們一直思索下去。

(全篇完)