

【司法常識】

《國際廉政訊息摘要》 2024 年世界揭弊者日：揭弊者 的安全就是每個人的安全

金管會證期局政風室

揭發貪腐的人理應永遠不必擔心自己的生計或人身安全。但揭發不法行為的人往往會遭到雇主、同事甚至政府機關的報復。在這種情況下，有助於保護我們所有人安全的重要資訊往往會被掩蓋。揭弊者可能拯救生命。而當揭弊者受到傷害時，我們所有人都會跟著受苦。

企業、非營利組織和公共機構都應制定相關流程，允許員工安全可靠地提出問題。任何敢檢舉瀆職行為的人都應該能相信，他們的檢舉會得到認真對待。他們應可選擇匿名，並相信自己的身份會受到保護。無論是在內部檢舉，還是向媒體或政府機關檢舉，揭弊者都應得到保護，以免遭到報復，包括解雇、不公平待遇或騷擾。

但遺憾的是，情況並非總是如此。最近的兩起案件凸顯了潛在的隱患，並強調迫切需要在全球範圍內建立強有力的揭弊者制度和全面的揭弊者保護。

波音公司再次發生悲劇

波音飛機出現的一系列技術問題令世界各地的人們感到震驚。今年 1 月，阿拉斯加航空的一架波音 737 Max 飛機在 5000 米高空脫落了一個艙門，迫使飛行員緊急迫降。同月晚些時候，一架波音 748-A 貨機在美國邁阿密緊急迫降。社交媒體上發佈的一段影片顯示，飛機的一部分似乎在燃燒。6 月，第三架波音貨機因前起落架無法展開，不得不在土耳其伊斯坦堡緊急迫降。

2024 年發生的事件是繼 2018 年和 2019 年波音 737 Max 客機發生兩起致命墜機事故之後的又一起事件，這兩起事故導致全球範圍內停飛波音 737 Max 客機。這些事件正是波音公司前品管經理約翰 - 巴內特（John Barnett）試圖避免的。

巴內特在波音公司工作了三十多年。在 2017 年開始的一系列檢舉投訴中，巴內特聲稱公司沒有充分解決安全問題，包括在機艙壓力突然下降時在 787 夢幻客機上部署氧氣面罩的問題。

巴內特聲稱，在他提出這些安全問題後，該公司非法實施了報復，製造一個充滿敵意的工作環境，迫使他從職位上退休。具體而言，巴內特聲稱他被調離調查職務、被拒絕調職、遭受騷擾，並收到了不公平的負面績效評估。然而，2021 年，美國職業安全與健康管理局（OSHA）在他的案件中站在波音公司一邊。

不幸的是，今年 3 月，巴內特自殺身亡。在他去世前的幾天裡，他正在提供證詞，作為他對 OSHA 裁決上訴的一部分。警方對巴內特之死的調查報告認為，由於正在進行的法律訴訟，揭弊者當時正經歷一段「嚴重的個人痛苦」時期。

巴內特並不是唯一一個提出擔憂的波音員工。根據 2019 年《紐約時報》的調查，巴內特任品管經理的工廠工人曾「向聯邦監管機構提交了近十份揭弊

者索賠和安全投訴，描述了製造缺陷、飛機上殘留的碎片以及不報告違規行為的壓力等問題」。

波音公司目前正面臨著一場曠日持久的危機，投資者、監管機構甚至深夜喜劇演員都在就生產和安全問題對波音公司進行抨擊。今年 1 月阿拉斯加航空公司事件發生後，美國聯邦航空管理局限制了 737 Max 的生產速度，以迫使公司將安全放在首位。巴內特認為，最大的問題在於公司的文化和管理。今年 1 月，他告訴 ABC 新聞：「這是波音的問題，不是 737 的問題。」波音公司表示，已經對巴內特提出的問題進行了審查和解決。

保護揭弊者，還是保護貪腐者？

2020 年，菲德莉亞 - 奧諾蓋芙 (Fidelia Onoghaife) 是荷蘭駐奈及利亞大使館的高級政策顧問，她在外交部門的前途一片光明。據奈及利亞媒體報導，她的契約被延長了七年，她的雇主對她的表現給予了「高度評價」。然後，在毫無徵兆的情況下，她被解雇了。

2018 年，奧諾蓋芙曾向雇主外交部檢舉荷蘭駐奈及利亞大使羅伯特 - 佩特里 (Robert Petri)，因為她認為他向全球化石燃料巨頭殼牌公司 (Shell) 的高級主管洩露了機密資訊。

隨後的調查發現，佩特里向殼牌公司的當地主管透露了荷蘭財政資訊和調查局 (FIOD) 即將訪問奈及利亞的消息。當時，殼牌和埃尼公司因涉嫌在購買奈及利亞海上油田時支付 10 億美元回扣而受到調查。在奧諾蓋芙被解雇的同時，佩特里被調任新職。外交部聲稱，奧諾蓋芙被解雇的原因是她在工作場所的行為，儘管她以前在使館的記錄沒有問題。

奧諾蓋芙向海牙地區法院提起訴訟，法院裁定她被解雇的確是對她檢舉的報復。法院命令荷蘭政府向她支付賠償金。與許多揭弊者一樣，奧諾蓋芙為維護自己的權利不得不經歷漫長而冗長的法律程序，而這一程序本應是不必要的。

一群奈及利亞和國際公民社會組織寫道：「作為一名揭弊者，奧諾蓋芙女士本應得到一切保護。相反，她卻遭到了前雇主荷蘭外交部的刁難，不僅失去了生計，還承受了為伸張正義和獲得補償而進行法庭訴訟的壓力」。像奧諾蓋芙和約翰 - 巴內特這樣的揭弊者，為了保護公眾利益而向權力說真話，表現出了巨大的誠信和勇氣。

美國和荷蘭都是先進的民主國家，擁有自由的媒體環境，有白紙黑字法律保護揭弊者。但即使是在理論上最安全的司法管轄區，工作場所文化、內部流程和對揭弊者的法律保護也存在巨大的改進空間。

什麼是更好的方法？

一個運作良好的揭弊者制度為在組織內部提出問題提供了安全的途徑。像巴內特和奧諾蓋芙這樣的員工通常是最先發現不當行為的人，而公司本身通常也最適合採取快速有效的補救措施。

國際透明組織的《內部揭弊系統最佳實踐原則》指出，各級公司、組織和政府機構都應建立健全的獨立檢舉機制。領導者應大力支持揭弊者制度，鼓勵員工利用安全、便捷的檢舉管道。組織應保護揭弊者的身份，並隨時向他們通報檢舉後的調查情況。

員工及其代表應鼓勵雇主實施有效的內部揭弊者制度。國際透明組織即將推出的自我評估指南將提供一個衡量工作場所績效的框架，促使員工與高級管理層展開對話。在許多情況下，職場文化需要轉變。我們應該歡迎並重視檢舉不法行為的同事，認真對待他們的檢舉，並確保他們的安全。

雖然不是每家公司都像飛機製造商那樣對公共安全負有明顯的責任，也不是每家公司都像政府部門那樣負有為公眾利益服務的重要職責。然而，每個工作場所都可以且應該保護揭弊者，因為這樣做會讓我們所有人都更加安全。

資料來源：法務部廉政署全球資訊網 / 廉政活動 / 國際重要廉政訊息 /113 年
上半年國際重要廉政訊息

原文摘自：2024.06.23/ 國際透明組織 / <https://www.transparency.org/en/news/whistleblowers-safety-is-everyones-safety>



**如有金融消費爭議
請撥打 1998 金融服務專線**

上班日：上午 8:30 - 下午 5:30



金融監督管理委員會
Financial Supervisory Commission R.O.C. (Taiwan)



財團法人金融消費評議中心
Financial Ombudsman Institution

廣告

