2008/12/18 16:43 政風通報第48期 "鼓勵檢舉貪瀆不法 消除誣控濫告歪風

壹、前言：

由本會近期政風案件發現員工不循正常管道檢舉貪瀆不法，而以匿名函四處檢

控案件有增多之趨勢，經調查其動機多為挾怨報復或圖個人私利，檢控內容亦

多為個人臆測，缺乏具體事實，或捏造誇大不實，不但徒增檢調、政風人力的

無謂浪費，更嚴重影響單位內部團結，破壞本會整體形象，故各單位應導正員

工正確觀念，鼓勵員工勇於檢舉貪瀆不法，並依相關規定嚴懲誣告濫告不肖員

工，以建立單位良好之政治風氣。

貳、誣控濫告的態樣：

一、匿名檢控：以不具名方式所為之檢控。

二、捏名檢控：捏造假名所為之檢控。

三、冒名誣控：假冒他人名義所為之誣控。

四、具名濫告：雖具名檢舉，但檢舉內容顯然不實或捏造事實所為之濫告。

參、誣控濫告形成原因分析：

一、在個人因素方面：

挾私怨報復：因個人私怨，逞其報復之目的，如平日工作不力，品德不良，

受長官處分或責備，不知反省，藉檢控造成被檢舉人之困擾、或因私人過節，

欲陷人入罪等。

圖個人私利：為求達到個人私利，而不擇手段，打擊異己，所為之檢控，此

類型檢控所佔比例最高，且大多以匿名檢控，常見於廠商為能獲得商機，檢控

競爭廠商或主辦單位作業不公或相互勾結；單位有高職缺時，同具陞遷資格之

員工，相互檢控，用以打擊對手，企圖營造對個人陞遷有利之態勢。

受不平待遇：個人認為受到不平之待遇，如受不當之處分、獎金發放不公、

工作分配不均等，又恐循正常申訴或檢舉管道遭致身分暴露，受到長官報復，

而以匿名檢控，冀望獲得平反。

對現狀不滿：因個人因素，如陞遷不如意，與同仁相處不睦，工作環境無法

適應等，導致心理情緒失常，對現狀不滿，遇有不如意時，即以誣控濫告，宣

洩內心不滿情緒。

人格精神異常：精神異常，極度缺乏安全感，對週遭的人、事、物均抱持懷

疑與不信任的態度，動輒四處檢控，此類之檢控大多為具名檢控，檢控者不但

不能自我保密，且到處張揚，自詡為正義的化身，對所檢控內容大多與其本人

無利害關係，而是捕風捉影，誇大不實，如受理單位調查結果未能如其所願，

通常會再捏造其他不實內容持續向其他單位檢控，甚有以常業檢控為樂者。

二、在單位因素方面：

人事作業不公：人事陞遷制度欠健全，未能建立公正合理的人事制度，任憑

少數人主觀之好惡，無法擇優汰劣，必然引起員工不服，導致誣告濫告情事發

生，例如會屬某機構首長任用親人，雖依法任用，唯難免有瓜田李下之嫌，導

致員工不服，喪失向心，對該首長各項措施，大多持懷疑態度而四處檢控，嚴

重破壞內部團結與阻礙單位進步。

領導作風不良：首長與各級主管領作風御良寙，關係單位整體政治風氣，首

長或主管人員領導作風專斷跋扈，自以為是，不聽進言，或對所屬缺乏耐心輔

導，動輒厲言責備，毫不考慮所屬自尊，單位士氣必然低落，形成誣控濫告風

氣。由附屬機構首長遭人誣控濫告案例，不乏單位首長具有旺盛工作企圖心，

亦無貪瀆不法行為，惟因領導作風問題，導致少數無法適應員工四處檢控之案

例。

溝通管道不足：檢控案件的形成，常因缺乏適度的溝通而產生誤解所致，如

長年不召開榮團會或相關座談會、不尊重員工或榮民不同意見、對關係員工或

榮民重要權益政策或措施，未能事先溝通說明等，均極易阻塞意見溝通管道，

造成不必要的誤解，而四處陳情請願或檢控。

經費運用不當：發放員工獎金為鼓舞員工士氣的方式之一，惟發放不當，不

但不能達到提振士氣的弁遄A反而影響團隊精神與造成檢控案件，如全民健保

實施後，各榮民醫院員工醫療獎金大幅增多，對員工士氣理應有所助益，但部

分榮院獎金發放缺乏客觀標準，造成各榮院匿名檢控歪風盛行，嚴重破壞單位

團結，另部分附屬機構發放非法定工作獎金或給與，亦常為員工檢控之對象。

內部管理不善：工作分配不均、缺乏標準作業準則、工作紀律不彰等內部管

理不良問題，都可能造成員工相互間爭末蚢L，形成內部不和，導致誣控濫告

情事層出不窮。

三、在社會因素方面：

在民主社會裡，民意抬頭，各項爭取個人權益抗爭活動頻仍，造成民眾認為

無論有理、無理，祇要有抗爭，便有糖吃的錯誤心態，行政機關受此一不良風

氣感染，使行政倫理盪然無存，甚有為圖個人利益，以檢控相要脅之惡劣行徑

，而單位首長為能息事寧人，未能秉公處理，使是非不明，無形中助長誣控濫

告之歪風。

少數傳播媒體常為搶得獨家報導而未經查證事實真象，即予披露，造成當事

人莫大困擾，而誣控濫告者深知其舉發內容為臆測無具體證據或憑空杜撰不實

之資料，自知無法構成犯罪要件，如循正常檢舉管道向政風或檢調單位檢舉，

勢將無法達成報復之目的，而以向媒體投書、叩應或循各種管道向無權受理檢

舉貪瀆不法之機構陳情檢控，以遂其挾怨報復之目的。

肆、誣控濫告者應負的責任：

一、刑事責任：

刑法之「偽造私文書罪」：偽冒他人名義所為之檢控，如某甲未經某乙同意

，冒某乙之名檢控某丙，對某乙已構成損害，即可能構成刑法第二一０條「偽

造、變造私文書，足以生損害於公眾或他人者，處五年以下有期徒刑」。

刑法之「誣告罪」：以不實之內容，意圖使他人受刑事或懲戒處，所為之檢

控，如某單位主管出缺，某甲與某乙同列候選，某甲為達陞遷之目的，乃以不

實之內容，向檢調單位及上級機關誣指某乙涉嫌貪瀆不法情事，即可能觸犯刑

法第一六九條「意圖使他人受刑事或懲戒處分，向該管公務員誣告者，處七年

以下有期徒刑」。

刑法之「妨害名譽罪」：誣控濫告如對被害當事人名譽構成損害，如某甲與

某乙結有宿怨，某甲乃撰文指某乙貪贓枉法、亂搞不正常男女關係，而郵寄單

位內各同仁，並張貼或傳述，即可能觸犯刑法第三一０條：「意圖散布於眾，

而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為毀謗罪，處一年以下有期徒刑、拘

役或五百元以下罰金」。

二、民事責任：誣控濫告如導致被害當事人名譽受損，造成侵權行為，依據民

法第一百九十五條：「不法侵害他人身體健康、名譽或自由者，被害人雖非財

產上之損失，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽

之適當處分」。

三、行政責任：

依據公務人員考績法第五條第一項規定：「挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重

，經疏導無效，有確實證據者」，年終考績評分考列「丁等」；依該法規定年

度考績考列「丁等」應依法予以免職。

依據本會「人事管理辦法」第十七條第一項規定：「挑撥離間、滋生事端、

興風作浪、喜好誣控濫告、破壞機關團結者，除依有關規定先予適當處分外，

得予行政調整職務」。

依據本會「人事管理辦法」第一二四條第七項規定：「妄控攻訐，損害機關

或他人名譽者，得記過處分」。

伍、檢舉貪瀆與誣控濫告之區分：

一、動機目的不同：檢舉貪瀆不法大多為基於維護社會正義，懲奸除惡，促進

單位團結進步的行為，其動機是良善的，也是道德的最高表現；誣控濫告者的

動機多為挾怨報復或為逞個人私利，不但影響單位團結，也是極為不道德的行

為。

二、檢控方式不同：檢舉貪瀆不法多為具名檢舉，是負責任的表現；誣控濫告

者雖有少數以具名方式，但大多以匿名、捏名、冒名方式，是不負責任的行為

。

三、檢控機關不同：檢舉貪瀆不法者多為向有權受理貪瀆不法之機關，如政風

機構及檢調機關提出檢舉；誣控濫告者除向有權受理貪瀆不法機關提出檢控外

，通常會同時向其他民意機關、新聞媒體及其他無權受理貪瀆不法機關濫告。

四、檢控內容不同：檢舉貪瀆不法者檢控內容大多有具體之事實或有合理之懷

疑性，對政風機構或檢調單位調查結果，多能欣然接受；誣控濫告者檢控內容

通常為捕風捉影，缺乏具體事實根據，如經調查單位澄清後，多未能尊重調查

結果，仍執意持續向其他單位檢控，意圖入人於罪或蓄意製造單位困擾。

五、法律效果不同：檢舉貪瀆不法者，依據行政院訂頒「獎勵保護檢舉貪污瀆

職辦法」，對檢舉人之身分與人身安全有絕對之保障，如向政風機構、檢察機

關、司法警察機關檢舉，並經法院判決有罪者，發給優厚之獎金，最高獎額六

百萬元；誣控濫告者，對其身分與人身安全無相關保障規定，其檢舉內容，受

理單位得不予處理，並須負刑事、民事賠償與行政責任。

陸、如何消除誣控濫告情事：

一、鼓勵檢舉不法：由於個人意識抬頭，員工遇有疑慮時，如不能導向正常管

道提出檢舉，勢將對外濫控，造成單位困擾，故各單位應積極宣導鼓勵員工、

榮民如發現單位有貪瀆不法情事時，應循正常管道，向政風機構或檢調機關提

出檢舉，另各級首長、政風機構對循正常管道檢舉案件，應確實保密檢舉人身

分與檢舉人安全，並對檢舉案件審慎秉公處理，切不可有姑息鄉愿情事，以獲

取員工、榮民信賴，消弭誣控濫告情事發生。

二、健全人事作業：人事作業是否健全，關係員工權益甚鉅，故各單位應做好

平時考核工作，對人事陞遷、獎懲、考績評定等與員工權益有密切關係的人事

作業，建立使大多數員工均能接受的客觀標準與作業程序，以健全人事管理作

業。

三、落實內部管理：健全的內部管理，可以凝聚員工向心，消除不必要的誤解

，促進內部和諧，故各單位應嚴肅工作紀律與合理的工作分配，以建立完善之

管理制度，對員工嫌隙應即妥善處理，使是非分明，培養出正確的團隊觀念，

自然可以減少誣控濫告情事發生。

四、精進領導作風：首長領導統御為機關成敗之關鍵，行政單位不同於軍中，

一切依命令行事，必須講求溝通，故各級首長及主管人員應暢通各項意見溝通

管道，多聽聽所屬意見，並儘可能尊重員工意見，對重要行政變革，亦應耐心

向員工說明白、講清楚，消除員工可能存有之疑慮。

另對員工彼此間之怨隙應迅速公正妥予處理，避免員工因受到不公平之處分，

導致心理失衡，挾怨以誣控濫告做為報復手段。

五、貫徹依法行政：軍人以達成任務為首要，為求達成任務，在執行過程中，

不能完全拘泥於法令規定，必須有充分之行政裁量權，但公務人員除應以達成

任務為目標外，並應注意過程的合法化，不可濫用行政裁量權，一切依法行政

，以免為單位內少數濫控成習的不肖員工，做為檢控的藉口，故對單位各項作

業，均應依據相關法規訂定標準作業程序，建立完整的作業制度，使員工均能

有依據可循，自然可以消除員工疑慮，減少誣控濫告情事發生。

六、妥處誣控濫告案件：誣控濫告嚴重破壞單位團結與和諧，故各單位對誣告

濫告應依左列原則處理：

對匿名、冒名、捏名檢控案件，以不予受理為原則，惟如對被檢控之當事人

可能造成名譽損害或困擾時，應協助調查並予澄清，以還當事人清白。

對匿名、冒名、捏名誣告濫告案件，如經查明身分者，應依相關法規從嚴追

究責任。

對具名向有權受理單位提出檢舉者，且其檢舉內容有其根據者，應依法予以

保障；對濫控成習屢誡不聽，且其檢舉內容係憑空杜撰，亳無事實根據者，應

依相關法規予以從重懲處，如對當事人構成名譽或其他損害者，應依法追究其

刑事與民事責任，絕不姑息。

對各項檢控、檢舉案件，非經調查屬實，不列為人事陞調、年度考績之參考

。

柒、結論：

循正常管道檢舉單位內貪瀆不法情事，有助於澄清吏治，確保單位純淨，是一

種正義與道德的行為，也是每一個國民應盡的責任與義務；誣控濫告則是欲陷

人入罪，嚴重破壞單位內部團結，是一種極為不道德的行為，也是為人所不恥

的行為，主任委員於各項集會時迭有指示：「對循正常管道檢舉或申訴案件，

各級首長與政風機構應秉持毋枉毋縱的原則，公正客觀處理，並對檢舉當事人

給予保護，如查證屬實，從優獎勵，以建立員工對單位首長及政風機構之信賴

；對外任意誣控濫告者，以不處理為原則，並應追究相關責任，避免助長誣控

濫告歪風」，本會暨附屬各機構應確遵指示，貫徹執行，以維行政倫理，建立

本會良好之政治風氣。

"