

立法報導

外國法案介紹—公益揭露人保護法草案

概述

近年來，各先進國家對於吹哨者（whistleblower）均有積極的立法措施，有以單一立法規範者，亦有以分別立法方式規範者。針對公司外部及內部監控機制等公司治理，我國雖亦有許多立法和行政上的革新，唯獨對吹哨者的相關措施一直沒有給予應有的重視。尤其日前國內接連爆發政府官員涉及貪污案件，及黑心食品問題層出不窮，立法委員及相關民間團體遂積極呼籲應立法建立吹哨者內部揭弊機制。法務部廉政署雖已擬具「機關內部不法資訊揭露者保護法草案」，惟該草案之立法目的係為有效打擊政府機關內部不法行為，保護不法資訊揭露者，僅對公部門作規範，因此有學者建議是否應考量擴至民間企業的吹哨者保護，但因公部門與私部門針對吹哨者保護之立法目的及規範重點略有不同，涉及之相關法律規範及目的事業主管機關均不盡相同，為免增加立法難度，該署目前似傾向維持原有之規劃，即該草案僅針對政府機關內部不法行為資訊揭露者之保護進行規範，一併將民間企業吹哨者保護之規定納入該草案之意願似乎不高。在立法委員提案部分，目前計有委員謝國樑、吳育仁等 18 人擬具「揭弊人保護獎勵條例草案」及委員丁守中等 54 人擬具「公益揭露人保護法草案」，均分別於第 8 屆第 2 會期第 17 次會議及第 8 屆第 4 會期第 18 次會議，交付相關委員會待審中。

吹哨者（whistleblower）一詞源自英國警察吹哨子示警的行為，英國員警發現罪犯時，會以吹哨子方式引起同事或民眾注意；由於吹口哨在西方係引起公眾注意的一種方式，可讓公眾注意到不容易被察覺的問題，故將發現

問題並及時揭露之人稱為「吹哨者」，引申為內部人員基於公益而挺身揭弊的代名詞。吹哨者的行動固然可能對政府倫理有益，但同時也挑戰管理階層的決策。因此，吹哨者即使自認在做對的事情，也會在心理上感受到各種風險：可能害怕受到報復，或者導致個人或家庭隱私無法保持；也擔心被視為不忠誠、神經質等有缺陷的人格特質；尤其萬一證據不足還會傷害到自己；相關單位若置之不理，將不知如何收拾。由於吹哨者可能只是希望消除事件的威脅，而非針對個人，在如此沈重的心理壓力下，若仍有吹哨者願意採取行動去制止不法的情事或告發違反倫理的行為，其原因乃在於廉政制度的環境使然。

目前國際間已有如美國、英國、日本及挪威等制定全面性的吹哨者保護法案，提供舉發不法或不當事件的管道、弊案調查的機制，以及保護吹哨者的做法等。我國法制實務上雖普遍採用揭發或檢舉措施，鼓勵民眾糾舉不法行為，但多數僅由主管機關以「辦法」或「要點」等法令，甚至是透過自律規範性質的規定加以規範，不但法律位階不足，對法院的判決也無拘束力，且係以獎金為主要誘因，顯然缺乏嚴謹的保護措施，以至於有學者認為，就是因為我國欠缺支持檢舉的文化，才會產生吹哨者不願將掌握的不法資料提供相關機關，卻以送交媒體或名嘴等方式對外揭發，產生獨特的爆料文化，造成社會捕風捉影的現象。

以英國吹哨者制度為例，該國係採單一立法模式，並於同一部法律中同時規範公部門及私部門，其優點在於較能針對吹哨者制度建構整體性及完整性的規範。在吹哨者的通報機制上，以內部通報為優先，一方面可讓業者有機會自行導正，另方面亦可避免吹哨者逕行向外部機關揭弊，造成企業聲譽上的損害。至於在揭弊內容上，雖未要求吹哨者揭發的內容經查證後應確有違法事實，始能得到法律的保護，但仍要求其應合理認為揭發的內容確實存在，且不得基於自身利益為揭發行為。此外，一般人對於吹哨者多少仍帶有負面印象，為免其因揭發行為遭到所屬企業報復而失業，並影響未來謀職的機會，針對受到報復的吹哨者亦有救濟機制之規範。

日本近年頻傳汽車製造商隱匿產品瑕疵召回檢修情事或食品標示不實等事件，企業內部職員明知該等損害國民生命財產安全、消費者權益之存在事實，卻為免遭報復或保住工作而畏於舉發弊端。廣被熟知的案例為，1974年

日本 TONAMI 運輸公司前職員串岡弘昭向公平委員會檢舉運輸業界聯合漲價行為，因其身分未受保密，而遭暴力集團恐嚇，但該名職員並未屈服，毅然工作至屆齡退休，該案例已被喻為制定「公益通報者保護法」之契機。

挪威是目前歐洲少數提供「吹哨者」(whistleblower)或「揭弊者」法律保護的國家之一。不過該國未如英國一樣制定揭弊者保護專法，而是將揭弊者保護機制納入 2005 年通過之工作環境法規定中。

因此，要強化由下而上的政府機關、公司或商業內部倫理力量，可借鏡先進國家相關法案與實務經驗，制定「公益揭露人保護法」，期能更完善地建立廉能政府與經營環境。茲簡介英、日、挪威相關法律，以供本院委員及各界參考。

英國

1998 年公益揭露法

Public Interest Disclosure Act 1998

法案簡介：

吹哨者 (whistleblower) 一詞源自於早年英國警察吹哨對外示警的行為。此一名詞歷經長期演變，逐漸成為組織內部人員基於公益，挺身揭發弊端的代名詞。吹哨者代表之意義在於：某些個人為了維護正義、公益，針對其所服務的政府部門、企業或非營利組織中違法或不當行為，向外界或相關主管機關、司法機關採取檢舉或告發行動。所謂違法或不當行為，包括違反法律或行政規章、貪污舞弊及可能對公眾健康、身體財產安全造成威脅等舉措均屬之。吹哨者不畏權勢、勇於揭弊，就社會公共利益而言，實為高道德的正面指標。

惟吹哨者揭弊之後，可能面對受到解雇處分或其他不利勞動的條件報復，甚至可能遭受如民、刑事責任追訴等風險。來自權勢的威脅，往往對揭弊者形成寒蟬效應。因此，伴隨國際社經發展及人權意識抬頭，各先進國家

已充分體認吹哨者所象徵的公益意涵。基於維護吹哨者權益並保護其安全的必要性及急迫性，近年皆紛紛立法加以規範。

所謂「吹哨者保護法」，在我國亦有俗稱「窩裡反條款」的類似機制。放眼全球，目前已有超過十個以上的國家，諸如美國、英國、澳洲、日本、加拿大、印度、愛爾蘭及紐西蘭等，均分別制定相關法律，藉以提供吹哨者舉發其組織內部不法或不當的管道、調查機制及保護、救濟規範等。上述各國所採模式包括：「公私分離規範」、「公私合併規範」、「各業分散立法規範」、「各業集中立法規範」模式或兼採之模式。

至於英國，因早期各界普遍認同「員工對組織內部重要資訊有保密義務」的概念，以致實務上對員工基於公共利益揭露組織內部（包含公部門與私部門）之不法行為或不當行為，可否不受「保密義務」限制，並免於遭受來自組織高層或組織內部的解僱報復或其他不利待遇，見解並非一致。此一歧見導致吹哨者多年未獲法律積極保護。

所述情況直至 1980 年代末期及 1990 年代初期才引發檢討聲浪。其間英國發生一連串重大的工安事故及公部門、企業弊案，迫使各界對公益揭露納入法律規範的要求日益升高。終致英國政府於 1998 年制定「公益揭露法」（Public Interest Disclosure Act 1998），透過本法架構的機制提供通報不法或不當情事者相關的法律保護措施，進而鼓勵組織內部員工勇於揭發弊端。

另相對於美國相關法律所採「公私分離規範」模式，英國「公益揭露法」則採不區分公私部門的單一立法模式。其次，本法對不限特定領域之不法或不當情事，均納入規範。至於適格主體包括公務員及企業員工；舉發要件須基於吹哨者的「合理相信」；受理機關則以內部揭露為原則，外部揭露為例外。此外，保護機制係經通報機關後，由該機關提供一定程度的保護措施。吹哨者若因揭弊權益受損，應向勞工法庭提起訴訟以為救濟。以上所述種種先進規定，實值得做為我國立法之參考。

條文要旨：

1998 年公益揭露法

Public Interest Disclosure Act 1998

- 1.受保護之揭露
- 2.不受損害之權利
- 3.投訴勞工法庭
- 4.賠償金額限制
- 5.不公平之解僱
- 6.裁員
- 7.排除免受不公解僱限制之權利
- 8.不公解僱之補償
- 9.臨時補救措施
- 10.公職
- 11.國家安全（2001 年廢止）
- 12.英國境外工作
- 13.警察人員
- 14.侵犯權利之補償
- 15.1996 年法律條文解釋
- 16.對參與非正式工會行動之解僱
- 17.北愛爾蘭地區適用條款
- 18.本法簡稱、法案名稱解釋、法律生效日及適用範圍

資料來源：

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>

（最後瀏覽日：2014/04/08）

日本

公益通報者保護法

（平成 16 年 6 月 18 日法律第 122 號）

（最新修正平成：25 年 6 月 28 日法律第 70 號）

法案簡介：

日本近年頻傳汽車製造商隱匿產品瑕疵召回檢修情事或食品標示不實等事件。然企業內部職員明知該等損害國民生命財產安全、消費者權益之企業犯罪行為或違法行為存在事實，卻為免遭報復或保住工作而畏於舉發弊端。廣被熟知的案例為，1974 年日本 TONAMI 運輸公司前職員串岡弘昭向公平委員會檢舉運輸業界聯合漲價行為，因其身分未受保密，而遭 TONAMI 運輸公司懷恨，32 年期間僅賦予其閒職，甚至在外遭暴力集團恐嚇，但該名職員並未屈服，毅然工作至屆齡退休。時至今日，該案例已被喻為制定「公益通報者保護法」之契機。

鑑此，為達確保基於公益理念勇敢揭弊者免受不利處分、強化業者守法經營事業及謀求國民生活安定等目的，建構完善之公益揭弊制度乃重要之課題。依據前開宗旨，日本 2003 年於國民生活審議會消費者政策組設置公益通報者保護制度檢討委員會，其間多次召開會議就公益通報者保護制度之具體內容進行研議、討論，直至 2004 年「公益通報者保護法」終於完成立法，期藉本法保護公益通報者，以防止業者違法行為之發生及維護消費者權益。

本法所謂受保護之公益通報者係指勞動基準法第 9 條規定之勞工，涵括正式職員、派遣勞工、兼職員工等，但公務員亦屬適用對象。至於本法所定公益通報應具備 4 要件：1.事業單位或其管理階層、從業人員等從事違法行為或即將從事違法行為；2.通報者任職於該事業單位；3.非為謀取利益或造成他人損害等之不當目的；4.向事業單位內部或主管機關等進行通報。其次，本法適用範圍限於違反刑法、食品衛生法、證券交易法、日本農林規格法、空氣污染防治法、廢棄物清理法、個人資料保護法與涉及個人人身安全保護、消費者權益維護、環境保護、確保公平競爭、國民身家性命財產或其他利益保護之相關法律所定之犯罪行為或情節嚴重之違法行為。

另本法規定公益通報之檢舉管道除可透過事業單位內部機制外，亦可透過對該通報之違法行為具有處分或勸導等權限之主管機關、大眾傳播媒體或消費者團體等外部單位。此外，公益通報者獲得保護之要件亦依檢舉管道而異，如向事業內部即服務單位舉發，則應非基於不當目的而進行通報。至於向主管機關檢舉時，除上揭條件外，理由應充分且足資證明檢舉之情事屬實。

而為防止損害或事態擴大，須向外部單位舉發時，應符合前開及以下各項要件：1.有充分理由確信若向事業單位內部或主管機關檢舉，將遭解雇或不利處置；2.確信若向事業單位內部舉發則證據有遭湮滅或變造之虞；3.無正當理由，事業單位要求勿向事業內部或主管機關舉發；4.以書面向事業內部檢舉後，逾 20 日未獲告知已進行調查，或無正當理由未進行調查；5.有充分理由相信個人之人身安全堪慮。

再者，本法明定符合一定保護要件之公益通報者如因通報而遭解雇之懲處無效，對於施予降職、減薪等不利處置亦非本法允許。一旦公益通報者為派遣勞工，事業單位卻以該通報為理由解除勞動派遣契約，則不僅解除勞動派遣契約無效，亦不得要求更換派遣勞工。綜言之，本法立法目的主要在於保護公益通報者，但同時顧及揭弊時切勿損害他人之正當利益或公共利益。由此，公益通報在發揮防患事業單位內部弊端於未然功效之外，對於國民生活安定與社會經濟健全發展亦具正面意義。

條文要旨：

第一條目的

第二條定義

第三條解雇無效

第四條勞動派遣契約解除無效

第五條禁止不利處置

第六條解釋規定

第七條對一般職務國家公務員之處置

第八條尊重他人之正當利益等

第九條改善措施等之通知

第十條行政機關應採取之措施

第十一條指示

附則

附表

資料來源：

<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H16/H16HO122.html>

（最後瀏覽日：2014/04/09）

挪威

工作環境法

Arbeidsmiljøloven

（英文：The Working Environment Act 2005）

法案簡介：

挪威是目前歐洲少數提供「吹哨者」（whistleblower）或「揭弊者」法律保護的國家之一，惟該國未如英國一樣制定揭弊者保護專法，而是將揭弊者保護機制納入 2005 年通過之工作環境法（Arbeidsmiljøloven）第 2-3、2-4、2-5 條以及第 3-6 條規定中。「工作環境法」適用對象涵蓋各行各業之受僱者，惟空軍、船運、狩獵及漁業受僱者除外。至於其他航空業、SOHO 族、公務員以及部分公共事業受僱者，則另行規定其適用範圍。

一、名稱定義

「工作環境法」中並未使用「吹哨者」或「揭弊者」之名稱及其定義，對於相關行為僅以中性詞彙「通報」稱之。但立法者在法案提案說明中明白提到揭弊（挪威文 varsling），稱其為「將公司內部可責難狀況揭露出來之受僱者」。所謂「可責難狀況」係指違背法令或其他道德標準之行為，如貪污、危害人命、財產、健康與工作環境等行為；而「受僱者」是指「任何為他人執行工作之人」。再者，「在本法適用範圍內之健康、環境及安全相關工作從業人員」也視同受僱者。

二、受僱者通報（揭弊）之義務與權利

「工作環境法」第 2-3 條第 1 項賦予受僱者之一般性責任，是「積極配合執行各項為創造令人滿意及安全工作環境而推行之措施。」在此大前題下，同條第 2 項進一步規定：(1)受僱者如發現足以危害生命或健康之錯誤或缺失，且該錯誤或缺失非自己所能補救，應立即通報雇主、安全代表及其他必要之受僱者。(2)受僱者如發現職場騷擾或歧視之情事，務必使雇主或安全代表得到通報。(3)衛生部門從業人員（受僱者）對足以危害病人或其他服務使用者生命或健康之情事，須盡通報之義務。

以上為受僱者揭發公司可責難狀況之法定義務。相對地，第 2-4 條第 1 項也明定受僱者享有「通報事業可責難狀況之權利」。

三、通報（揭弊）程序

工作環境法第 2-4 條第 2 項規定，受僱者應循正當程序，本諸法定義務或公司通報慣例行使揭弊權利。同條第 3 項則規定雇主應對主張通報行為不合法負舉證責任。為使揭弊程序制度化，第 3-6 條要求雇主「應建立內部通報慣例，或採取其他有利於通報事業內部可責難狀況之措施。」

受僱者不僅可透過公司內部機制通報弊端，亦得依第 2-4 條第 2 項向主管機關或其他公部門揭弊。然而內部通報不必然是外部通報之前奏，若符合以下任何一種情況，立法者均認定外部揭弊係屬正當：(1)受僱者相信內部通報可能受阻；(2)該事件涉及不法行為或其他嚴重後果；(3)受僱者相信自己將遭到報復或擔心證據將被湮滅。

為避免可能的輕率或惡意爆料，提案說明列舉 10 個吹哨者應考量之原則：

1. 對雇主權益之損害。
2. 揭露資訊對公眾利益之意義。
3. 揭弊者在公司之職位。
4. 是否違反法律規定之保密義務。
5. 內部揭弊或外部揭弊。
6. 先嘗試內部揭弊。
7. 可信度。

8. 形式與方式。
9. 正當手段。
10. 揭弊背後之動機。

四、法定權利受侵犯之補救

「工作環境法」第 2-5 條明文禁止對援引第 2-4 條之揭弊受僱者採取報復行為。假如當事人相信報復已經發生，除非雇主提出反證，否則依法視為報復已經發生。不論是否可歸責於雇主，法院在評估所有狀況下認為合理者，得同意受僱者之補償請求。

雇主如決定對受僱者發出解僱通知，必須在實務上可行且受僱者未拒絕討論之情況下，與受僱者及受僱者指定之代表討論解僱之事。解僱通知必須是書面形式，且須告知受僱者其法定權利，即續守職務權、要求談判權及提起法律訴訟權（工作環境法第 15-11 條、第 17-3 及第 17-4 條）。第 15-7 條規定，除非公司或服務機關在各種基礎上之客觀條件皆符合解僱標準，否則雇主不得解僱受僱者。

當解僱合法性仍在討論期間，依第 17-3 條及第 17-4 條規定，只要談判仍在進行，及於法定時效內提起訴訟，受僱者得續守職務。惟一旦雇主向法院提出請求，且法官認為訴訟期間維持僱傭關係並不合理，得裁定受僱者於訴訟期間停職。此外，續守職務權並不適用於即時解僱之情況，但受僱者若向法院提出請求，法官得裁定僱傭關係得持續下去，直到法律判決確定為止。

其次，不合理的解僱之後果包括：(1)受僱者得聲請解僱無效宣告。(2)雇主如在特殊情況下向法院提出請求，法院「在考量各方利益之後，認為雙方維持僱傭關係顯不合理」，得裁定中止僱傭關係。(3)如一方要求補償，法院得根據財務損失、勞雇雙方情況及其他事實，裁定適當之補償金額。

五、法律可改進空間

挪威「工作環境法」對受僱者公益揭弊之保護已如前述，但若論法律保障之完備性，論者認為該法仍有改進空間。其等意見值得作為我國立法參考：

1. 所謂「可責難狀況」及「適當程序」之相關規定模糊不明，有致集體談判或實務引用困擾之虞。若明確規範應揭發行為及法定機制與程序等，對未

來的吹哨者，特別是外部揭弊者，將更具指標意義及有所依據。

2. 僅原則性要求僱主應考慮訂定內部通報之慣例或措施，但忽略無此類慣例之事業或公司，恐難以認定所屬員工之揭弊行為是否適當。
3. 第 3-6 條僅規定事業或公司應建立「內部通報慣例」，卻未有針對「外部揭發」之規範。此點與第 2-4 條「通報事業可責難狀況之權利」皆可能在實務上引起困擾，也難以約束揭弊者直接訴諸媒體之行為。
4. 對於吹哨者在未來求職時可能遭受歧視之情況未提供保護。
5. 未明定揭弊權是否適用於揭發過去或未來之弊端。

挪威「工作環境法」條文要旨：

第 1 章序文條款

- 第 1-1 條 立法目的
- 第 1-2 條 適用行業之範圍
- 第 1-3 條 海上石油活動
- 第 1-4 條 無僱用勞工之事業及其他
- 第 1-5 條 在受僱者或雇主家中工作
- 第 1-6 條 非受僱勞工
- 第 1-7 條 跨國受僱者
- 第 1-8 條 受僱者與雇主
- 第 1-9 條 必要條款

第 2 章 雇主和受僱者之責任

- 第 2-1 條 雇主之責任
- 第 2-2 條 雇主對於自家受僱者以外人員之責任
- 第 2-3 條 受僱者對受僱事業之責任
- 第 2-4 條 事業內部可責難狀況之通報
- 第 2-5 條 與通報相關報復之防制

第 3 章 工作環境措施

- 第 3-1 條 制度化衛生、環境與安全工作之規定
- 第 3-2 條 特別安全預防措施
- 第 3-3 條 職業衛生服務
- 第 3-4 條 促進體能活動措施之評估
- 第 3-5 條 雇主應接受健康、環境與安全工作培訓之義務
- 第 3-6 條 鼓勵通報之義務

第 4 章 工作環境之規定

- 第 4-1 條 工作環境之原則性規定
- 第 4-2 條 工作安排、參與及發展之規定
- 第 4-3 條 心理工作環境之規定
- 第 4-4 條 身體工作環境之規定
- 第 4-5 條 對健康有害之化學及生物的特別規定
- 第 4-6 條 失能受僱者工作調整之特別規定

第 5 章 記錄及通報義務，對製造商等之規定

- 第 5-1 條 受傷及生病記錄
- 第 5-2 條 雇主之通報義務
- 第 5-3 條 醫療人員之通報義務
- 第 5-4 條 化學及生物物質製造商與進口商
- 第 5-5 條 機器及其他工作設備製造商、供應商與進口商

第 6 章 安全代表

- 第 6-1 條 選舉安全代表之義務
- 第 6-2 條 安全代表之責任
- 第 6-3 條 安全代表阻止危險工作之義務
- 第 6-4 條 地方或地區特別安全代表
- 第 6-5 條 費用、訓練及其他

第 7 章 工作環境委員會

第 7-1 條 設立工作環境委員會之義務

第 7-2 條 工作環境委員會之職責

第 7-3 條 特別地方工作環境委員會

第 7-4 條 費用、訓練及其他

第 8 章 資訊與諮詢

第 8-1 條 資訊與諮詢義務

第 8-2 條 資訊與諮詢義務之履行

第 8-3 條 機密資訊

第 9 章 事業之管理措施

第 9-1 條 事業管理措施之條件

第 9-2 條 諮詢、資訊及管理措施之評估

第 9-3 條 徵才時索取之受僱者健康資訊

第 9-4 條 求職者與受僱者之健康檢查

第 9-5 條 受僱者電子郵件及其他資訊之存取

第 10 章 工作時間

第 10-1 條 定義

第 10-2 條 工作時間之安排

第 10-3 條 工作時間表

第 10-4 條 正常工作時數

第 10-5 條 正常工作時數之計算

第 10-6 條 加班

第 10-7 條 工作時數帳戶

第 10-8 條 每日暨每週休息時數

第 10-9 條 工間休息

第 10-10 條 星期日工作

第 10-11 條 夜間工作

第 10-12 條 除外情形

第 10-13 條 爭議之解決

第 11 章 僱用兒童及青少年

- 第 11-1 條 禁止僱用童工
- 第 11-2 條 工作時數
- 第 11-3 條 禁止夜間工作
- 第 11-4 條 健康檢查
- 第 11-5 條 工間休息及休假

第 12 章 差假權利

- 第 12-1 條 產前檢查
- 第 12-2 條 孕婦假
- 第 12-3 條 育兒假
- 第 12-4 條 產假
- 第 12-5 條 育嬰假
- 第 12-6 條 分段休假
- 第 12-7 條 請假通知義務
- 第 12-8 條 哺乳時間
- 第 12-9 條 子女或保姆生病假
- 第 12-10 條 照護近親假
- 第 12-11 條 進修教育假
- 第 12-12 條 兵役及其他假
- 第 12-13 條 公共服務假
- 第 12-14 條 爭議之解決

第 13 章 免受歧視之保護

- 第 13-1 條 禁止歧視對待
- 第 13-2 條 本章適用範圍
- 第 13-3 條 禁止歧視對待之例外
- 第 13-4 條 徵才時索取之受僱者資訊

- 第 13-5 條 (2008 年 6 月 20 日廢止)
- 第 13-6 條 優惠待遇
- 第 13-7 條 揭露責任
- 第 13-8 條 舉證責任
- 第 13-9 條 違反禁止歧視規定之後果
- 第 13-10 條 反歧視團體之代理人權利

第 14 章 僱用及其他

- 第 14-1 條 事業之徵才資訊
- 第 14-2 條 優先僱用權
- 第 14-3 條 兼職受僱者之優先權
- 第 14-4 條 違反優先權利規定之後果
- 第 14-5 條 書面勞動契約之要件
- 第 14-6 條 書面勞動契約內容之最低條件
- 第 14-7 條 受僱者派駐國外
- 第 14-8 條 僱傭關係之改變
- 第 14-9 條 臨時僱用
- 第 14-10 條 固定期限之僱用
- 第 14-11 條 非法臨時僱用之後果
- 第 14-12 條 僱用外包服務公司之派遣勞工
- 第 14-12a 條 派遣勞工工資及工作條件之同等待遇
- 第 14-12b 條 提供派遣勞工資訊及資訊存取權之義務
- 第 14-12c 條 事業使用派遣勞工之連帶責任
- 第 14-13 條 僱用外包服務公司以外事業之派遣勞工
- 第 14-14 條 非法僱用勞工之後果
- 第 14-15 條 工資及假日薪酬
- 第 14-16 條 員工工作規則
- 第 14-17 條 建立員工工作規則
- 第 14-18 條 提交員工工作規則之期限
- 第 14-19 條 員工工作規則之有效期

第 14-20 條 員工工作規則之修改

第 15 章 僱傭關係之終止

- 第 15-1 條 決定發出解僱通知前之討論
- 第 15-2 條 集體裁員之資訊與討論
- 第 15-3 條 通知期
- 第 15-4 條 解僱通知之形式要件
- 第 15-5 條 解僱通知形式瑕疵之後果
- 第 15-6 條 契約約定試用期間解僱之保護規定
- 第 15-7 條 不公平解僱之保護規定
- 第 15-8 條 因病解僱之保護規定
- 第 15-9 條 懷孕、生產後或領養小孩期間解僱之保護規定
- 第 15-10 條 因服役解僱之保護規定
- 第 15-11 條 受僱者續守職務之權利
- 第 15-12 條 不公平解僱及其他違法解僱之後果
- 第 15-13 條 暫停職務
- 第 15-13a 條 屆齡終止僱用
- 第 15-14 條 即時解僱
- 第 15-15 條 服務證明書
- 第 15-16 條 事業之執行總裁
- 第 15-17 條 因勞資糾紛而解僱

第 16 章 事業轉讓時受僱者之權利

- 第 16-1 條 本章適用範圍
- 第 16-2 條 工資及工作條件
- 第 16-3 條 權利保留及其他
- 第 16-4 條 不被解僱之保護
- 第 16-5 條 資訊提供暨與受僱者選出之代表討論
- 第 16-6 條 向受僱者提供資訊
- 第 16-7 條 受僱者代表權

第 17 章 工作條件之爭議

- 第 17-1 條 關於工作條件之爭議
- 第 17-2 條 爭議解決委員會
- 第 17-3 條 要求談判權
- 第 17-4 條 通知解僱、即時解僱及暫時停職等爭議提起法律程序之期限
- 第 17-5 條 因生病、懷孕、請育嬰假、服兵役等解僱爭議案之期限延長暨復職
- 第 17-6 條 參審員陪審團
- 第 17-7 條 參審員之任命

第 18 章 執行本法之監督

- 第 18-1 條 勞動檢查機關
- 第 18-2 條 資訊來源之保護
- 第 18-3 條 費用
- 第 18-4 條 勞動檢查機關進入事業之職權
- 第 18-5 條 提供資訊
- 第 18-6 條 命令暨其他個別決定
- 第 18-7 條 強制罰款
- 第 18-8 條 強制停工
- 第 18-9 條 勞動檢查機關核發興建新建築物之許可

第 19 章 罰則

- 第 19-1 條 事業主、雇主或事業主代表人之刑責
- 第 19-2 條 受僱者之刑責
- 第 19-3 條 企業之刑責
- 第 19-4 條 妨礙公務之刑責
- 第 19-5 條 公務執行者
- 第 19-6 條 提起公訴
- 第 19-7 條 輕罪

第 20 章 附則

第 20-1 條 生效日期

第 20-2 條 過渡規定

第 20-3 條 其他法律之修正

參考資料：

1. <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156> （最後瀏覽日：2014/04/09）
2. <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1827149&show=html>（最後瀏覽日：2014/04/09）
3. <https://blueprintforfreespeech.net/document/norway>（最後瀏覽日：2014/04/09）
4. http://issuu.com/transparencyinternational/docs/corruption_risks_in_europe?e=2496456/2335172（最後瀏覽日：2014/04/09）

（國會圖書館簡任編纂駱美霞

簡派編審紀瑪玲

編譯助理研究員紀麗惠

編譯助理研究員葉靜月 編譯）