

บทที่ 3

กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ผู้กล่าวหา หรือให้ถ้อยคำ หรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูล เกี่ยวกับความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ ตามกฎหมายต่างประเทศ

กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ที่ผู้กล่าวหา หรือให้ถ้อยคำ หรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูล เกี่ยวกับความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือ
ทุจริตต่อหน้าที่ ตามกฎหมายต่างประเทศ มีดังนี้

3.1 ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียได้ลงนามรับรองอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต
ค.ศ. 2003 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2003 และยื่นสัตยาบันสารเมื่อวันที่ 24 กันยายน ค.ศ.2008¹ ต่อมา
รัฐสภาของมาเลเซียจึงได้ผ่านพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล ค.ศ. 2010 (Whistleblower
Protection Act 2010) โดยมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2010² วัตถุประสงค์ของการกระทำนี้
คือการให้ความคุ้มครองแก่ผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำที่ไม่ถูกต้อง (whistleblower) ในรูปแบบของ
การรักษาความลับของข้อมูล การให้ความคุ้มกันจากการถูกดำเนินคดีแพ่งและคดีอาญา และการ
ป้องกันการกระทำที่เป็นอันตรายเพื่อตอบโต้การเปิดเผยข้อมูล³ โดยกำหนดให้ผู้กระทำที่เป็น
อันตรายเพื่อตอบโต้การเปิดเผยข้อมูลมีภาระพิสูจน์ว่าการกระทำของตนดังกล่าวไม่ได้เป็นการแก้

¹ UNODC. (United Nations Convention against Corruption Signature and Ratification Status as of 2 April 2014). (online): Retrieved May 28, 2014, from <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/signatories.html>

² PERCETAKAN NASIONAL MALAYSIA BERHAD. (Whistleblower Protection Act 2010). (online) : Retrieved June 6, 2014, from www.bheuu.gov.my/portal/pdf/Akta/Act%20711.pdf

³ National Key Result Areas Against Corruption. (Whistleblower Protection Act 2010 (Act 711). (online) : Retrieved June 3, 2014, from <http://www.nkracorruption.gov.my/index.php/en/21-internal/35-whistleblower-protection-act-2010-act-711>

แค้นหรือตอบโต้การถูกเปิดเผยข้อมูล⁴ ส่วนข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยข้อมูลจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้เรียกว่า “การกระทำที่ไม่ถูกต้อง” (improper conduct) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่หากพิสูจน์แล้วถือว่าเป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดอาญาใดๆ โดยความผิดวินัยนั้นรวมถึงการผิดวินัยในองค์กรเอกชน หรือการผิดสัญญาจ้างแรงงานด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง มีดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลูกจ้างเอกชนและอดีตลูกจ้างเอกชน⁶ ผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือแจ้งการกระทำที่เป็นภัยอันตรายที่เป็นการตอบโต้การเปิดเผยข้อมูล⁷

⁴ Tan Pei Meng#, Ong Seng Fook#, (2011 International Conference on Social Science and Humanity, Adequacy of Employee Whistleblower Protection (EWP) in Malaysia). (online): Retrieved April 27, 2014, from www.academicjournals.org/journal/AJBM/article-full.../046215417968

⁵ Whistleblower Protection Act 2010 Section 2. In this Act, unless the context otherwise requires.

“improper conduct” means any conduct which if proved, constitutes a disciplinary offence or a criminal offence;

“disciplinary offence” means any action or omission which constitutes a breach of discipline in a public body or private body as provided by law or in a code of conduct, a code of ethics or circulars or a contract of employment, as the case may be;

⁶ Section 6. (2) A disclosure of improper conduct under subsection (1) may also be made.

(c) in respect of information acquired by him while he was an officer of a public body or an officer of a private body; or

⁷ Section 2.

“officer of a public body” means any person who is a member, an officer, an employee or a servant of a public body, and includes a member of the administration, a member of Parliament, a member of a State Legislative Assembly, a judge of the High Court, Court of Appeal or Federal Court, and any person receiving any remuneration from public funds, and, where the public body is a corporation sole, includes the person who is incorporated as such;

“officer of a private body” includes any person who is a member, an office bearer, an officer, an employee, a servant, an employer, a proprietor, a partner and a director of a private body;

“whistleblower” means any person who makes a disclosure of improper conduct to the enforcement agency under section 6; “whistleblower protection” means protection conferred to a whistleblower under this Act;

(2) บุคคลที่มีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องกับบุคคลตาม (1) เฉพาะการคุ้มกันจากการกระทำที่เป็นภัยอันตรายที่เป็นการตอบโต้การเปิดเผยข้อมูล⁸

3.1.2 มาตรการและเงื่อนไขการให้ความคุ้มครอง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล ค.ศ. 2010 กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำที่ไม่ถูกต้องไว้ 4 ประการ ดังนี้

⁸ Section 10. (1) No person shall take detrimental action against a whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower in reprisal for a disclosure of improper conduct.

(2) A whistleblower may make a complaint to any enforcement agency of any detrimental action committed by any person against the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower.

(3) A person is deemed to take detrimental action against a whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower if.

(a) the person takes or threatens to take the detrimental action because.

(i) a whistleblower has made a disclosure of improper conduct; or

(ii) the person believes that a whistleblower has made or intends to make a disclosure of improper conduct; or

(b) the person incites or permits another person to take or threaten to take the detrimental action for any reason under subparagraph (a)(i) or (ii).

(4) Nothing in this section shall affect the whistleblower protection to an employee in the private body either at law or under a collective agreement or employment contract.

(5) No person acting or purporting to act on behalf of any public body or private body shall.

(a) terminate a contract;

(b) withhold a payment that is due and payable under a contract; or

(c) refuse to enter into a subsequent contract, solely for the reason that a party to the contract or an employee or employer of a party to the contract has made a disclosure of improper conduct to any enforcement agency relating to the public body or private body.

(6) Any person who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding one hundred thousand ringgit or to imprisonment for a term not exceeding fifteen years or to both.

(7) In any proceedings, it lies on the defendant to prove that the detrimental action shown to be taken against a whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower is not in reprisal for a disclosure of improper conduct.

(1) การปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ⁹ ซึ่งหมายถึงข้อมูลที่ระบุตัวตน อาชีพ ที่อยู่อาศัย ที่ทำงานของผู้เปิดเผยข้อมูล ซึ่งหากเปิดเผยจะทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลใด¹⁰ โดยผู้ได้รับการเปิดเผยการกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือได้รับข้อมูลที่เป็นความลับ ต้องไม่เปิดเผยความลับไม่ว่าส่วนใดในส่วนใดในระหว่างการตรวจสอบข้อมูลทั้งในคดีแพ่งและอาญา ไม่ว่าโดยศาลหรือเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจใดๆ ในกรณีต้องใช้เอกสารหรือหลักฐานใดในการดำเนินคดีแพ่งหรืออาญา ซึ่งอาจนำไปสู่การค้นพบตัวผู้เปิดเผยข้อมูล ก่อนที่ศาลหรือผู้มีอำนาจนั้นจะดำเนินการต่อไป จะต้องทำให้ไม่ปรากฏทั้งหรือเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันผู้เปิดเผยข้อมูลจากการถูกค้นพบ การเปิดเผยความลับเป็นความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นริงกิตหรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือทั้งจำทั้งปรับ¹¹

(2) การไม่ต้องรับผิดทางแพ่งและทางอาญา¹² ผู้เปิดเผยข้อมูล ไม่อยู่ภายใต้ความรับผิดทางแพ่งหรือทางอาญา หรือความรับผิดใดๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการบริหาร รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย และจะไม่ถูกดำเนินการใดเนื่องจากการร้องเรียนการกระทำที่เป็นการตอบโต้การเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง¹³ เว้นแต่หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ตรวจสอบหรือการสืบสวนปรากฏว่าผู้เปิดเผยข้อมูลมีส่วนร่วมในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือจงใจเปิดเผยข้อมูลโดยความเท็จที่เป็นสาระสำคัญหรือที่รู้ว่าไม่เป็นความจริง หรือการเปิดเผยการกระทำที่ไม่ถูกต้องในเรื่องที่ไม่เป็นสาระหรือเป็นการก่อกวน หรือการเปิดเผยข้อมูลการกระทำที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล

⁹ Section 7. (1) A whistleblower shall, upon receipt of the disclosure of improper conduct by any enforcement agency under section 6, be conferred with whistleblower protection under this Act as follows:

(a) protection of confidential information;

¹⁰ Section 2. “confidential information” includes.

(a) information about the identity, occupation, residential address, work address or whereabouts of.

(i) a whistleblower; and

(ii) a person against whom a whistleblower has made a disclosure of improper conduct;

(b) information disclosed by a whistleblower; and

(c) information that, if disclosed, may cause detriment to any person;

¹¹ แห่เดิม. Section 8.(4) Any person who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding fifty thousand ringgit or to imprisonment for a term not exceeding ten years or to both.

¹² Section 7. (b) immunity from civil and criminal action; and

¹³ Section 9. Subject to subsection 11(1), a whistleblower shall not be subject to any civil or criminal liability or any liability arising by way of administrative process, including disciplinary action, and no action, claim or demand may be taken or made against the whistleblower for making a disclosure of improper conduct.

รวมทั้งนโยบายขององค์กรของรัฐ หรือการเปิดเผยข้อมูลการกระทำที่ไม่ถูกต้องเพื่อหลีกเลี่ยงการ ถูกไล่ออกหรือดำเนินการทางวินัยอื่นๆ หรือ ผู้เปิดเผยข้อมูลกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ในระหว่างการเปิดเผยข้อมูลหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม¹⁴

(3) การป้องกันการกระทำที่เป็นอันตราย¹⁵ การกระทำที่เป็นอันตราย หมายถึง การกระทำที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ สูญเสีย หรือความเสียหาย การข่มขู่ หรือคุกคาม การใช้อำนาจตาม กฎหมายในการรบกวนการทำงานหรือการดำรงชีวิต การเลือกปฏิบัติ การปล่อยปละละเลย การถอด ถอน การระงับ การทำให้เสียเปรียบ การขกเลิก หรือการกระทำอันไม่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน การจ้างงาน หรือการดำเนินการทางวินัย และภัยคุกคามใดๆ จากการกระทำดังกล่าว¹⁶

¹⁴ Section 11. (1). The enforcement agency shall revoke the whistleblower protection conferred under section 7 if it is of the opinion, based on its investigation or in the course of its investigation that.

(a) the whistleblower himself has participated in the improper conduct disclosed;

(b) the whistleblower wilfully made in his disclosure of improper conduct a material statement which he knew or believed to be false or did not believe to be true;

(c) the disclosure of improper conduct is frivolous or vexatious;

(d) the disclosure of improper conduct principally involves questioning the merits of government policy, including policy of a public body;

(e) the disclosure of improper conduct is made solely or substantially with the motive of avoiding dismissal or other disciplinary action; or

(f) the whistleblower, in the course of making the disclosure or providing further information, commits an offence under this Act.

(2) If the whistleblower protection has been revoked, the enforcement agency shall give a written notice to that effect to the whistleblower.

(3) Any person aggrieved by the decision of the enforcement agency may refer the decision of the enforcement agency to the court for determination.

(4) The court may make an order for the preservation of the whistleblower protection and may also make such consequential orders necessary to give effect to the order for relief.

¹⁵ Section 7.(1) (c) protection against detrimental action,

¹⁶ Section 2. detrimental action” includes—

(a) action causing injury, loss or damage;

(b) intimidation or harassment;

(c) interference with the lawful employment or livelihood of any person, including discrimination, discharge, demotion, suspension, disadvantage, termination or adverse treatment in relation to a person’s employment, career, profession, trade or business or the taking of disciplinary action; and

(d) a threat to take any of the actions referred to in paragraphs (a) to (c).

ห้ามผู้ใดกระทำการที่เป็นภัยอันตรายต่อผู้เปิดเผยข้อมูล หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ หรือที่เกี่ยวข้องกับผู้เปิดเผยข้อมูล ในการแก้แค้นการเปิดเผยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมใดๆ และห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือองค์กรเอกชน เลิกจ้าง หรือระงับการจ่ายเงินที่ถึงกำหนดชำระ หรือปฏิเสธการต่อสัญญา¹⁷

ผู้ที่กระทำการภัยอันตรายต่อผู้เปิดเผยข้อมูล มีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนริงกิต หรือจำคุกไม่เกินสิบห้าปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และจำเลยมีหน้าที่พิสูจน์ว่าการกระทำที่เป็นภัยอันตรายกับผู้เปิดเผยข้อมูล หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องกับผู้เปิดเผยข้อมูล ไม่ได้เป็นการแก้แค้นจากการถูกเปิดโปงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม¹⁸

¹⁷ Section 10. (1) No person shall take detrimental action against a whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower in reprisal for a disclosure of improper conduct.

(2) A whistleblower may make a complaint to any enforcement agency of any detrimental action committed by any person against the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower.

(3) A person is deemed to take detrimental action against a whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower if:

(a) the person takes or threatens to take the detrimental action because:

(i) a whistleblower has made a disclosure of improper conduct; or

(ii) the person believes that a whistleblower has made or intends to make a disclosure of improper conduct; or

(b) the person incites or permits another person to take or threaten to take the detrimental action for any reason under subparagraph (a)(i) or (ii).

(4) Nothing in this section shall affect the whistleblower protection to an employee in the private body either at law or under a collective agreement or employment contract.

(5) No person acting or purporting to act on behalf of any public body or private body shall—

(a) terminate a contract;

(b) withhold a payment that is due and payable under a contract; or

(c) refuse to enter into a subsequent contract, solely for the reason that a party to the contract or an employee or employer of a party to the contract has made a disclosure of improper conduct to any enforcement agency relating to the public body or private body.

¹⁸ Section 10. (6) Any person who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding one hundred thousand ringgit or to imprisonment for a term not exceeding fifteen years or to both.

การเพิกถอนการคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล ในกรณีที่ผู้เปิดเผยข้อมูลมีส่วนร่วมในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือจงใจเปิดโปงข้อมูลการกระทำที่ไม่ถูกต้องอันเป็นเท็จในสาระสำคัญหรือที่รู้ว่าไม่เป็นความจริง หรือเปิดโปงเรื่องที่ไม่เป็นสาระหรือเป็นการรบกวน หรือเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลและนโยบายขององค์กรของรัฐ หรือการเปิดโปงที่กระทำเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกไล่ออกหรือการดำเนินการทางวินัย และผู้เปิดเผยข้อมูล กระทำตามพระราชบัญญัตินี้ในระหว่างการเปิดเผยข้อมูลหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม¹⁹

ถ้าการคุ้มครองถูกเพิกถอน หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายผู้รับผิดชอบ จะแจ้งให้ผู้เปิดเผยข้อมูลทราบเป็นหนังสือ และผู้เปิดเผยข้อมูลมีสิทธิร้องขอให้ศาลตรวจสอบได้ โดยศาลมีอำนาจสั่งให้คุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลต่อไป และอาจมีคำสั่งที่จำเป็นเพื่อให้การคุ้มครองมีผลต่อเนื่องเพื่อบรรเทาการถูกเพิกถอนดังกล่าว²⁰

¹⁹ Section 11. (1) The enforcement agency shall revoke the whistleblower protection conferred under section 7 if it is of the opinion, based on its investigation or in the course of its investigation that.

(a) the whistleblower himself has participated in the improper conduct disclosed;

(b) the whistleblower wilfully made in his disclosure of improper conduct a material statement which he knew or believed to be false or did not believe to be true;

(c) the disclosure of improper conduct is frivolous or vexatious;

(d) the disclosure of improper conduct principally involves questioning the merits of government policy, including policy of a public body;

(e) the disclosure of improper conduct is made solely or substantially with the motive of avoiding dismissal or other disciplinary action; or

(f) the whistleblower, in the course of making the disclosure or providing further information, commits an offence under this Act.

(2) If the whistleblower protection has been revoked, the enforcement agency shall give a written notice to that effect to the whistleblower.

²⁰ Section 11.

(3) Any person aggrieved by the decision of the enforcement agency may refer the decision of the enforcement agency to the court for determination.

(4) The court may make an order for the preservation of the whistleblower protection and may also make such consequential orders necessary to give effect to the order for relief.

(4) การย้ายสถานที่ทำงาน²¹ ผู้เปิดเผยข้อมูล หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องกับ ผู้เปิดเผยข้อมูล ที่กลัว หรือได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำที่เป็นอันตราย อาจร้องขอให้หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย แจ้งไปยังหน่วยงานรัฐหรือเอกชนแล้วแต่กรณี เพื่อโยกย้ายที่ทำงาน หรือที่จ้างงาน ได้ ถ้าหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนเห็นว่าผู้ร้องขอดังกล่าวจะได้รับอันตรายหรือ เป็นไปได้ว่ามีการกระทำที่เป็นอันตราย หากยังคงดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน หรือได้รับความทุกข์ ทรมาณจากการกระทำที่เป็นอันตราย และการย้ายหรือโยกย้ายที่ทำงานหรือที่จ้างงานเท่านั้นที่ ทำ ให้พ้นจากอันตรายหรือผลจากอันตราย หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้าง หรือบุคคลอื่นๆ ใน หน่วยงานเอกชน จะต้องดำเนินการให้ถึงที่สุดในการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นหน่วยงานรัฐแห่งใหม่ หรือที่ทำงานใหม่ แล้วแต่กรณี²²

3.1.3 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำร้องขอและให้ความคุ้มครอง คือ หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย²³ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล ค.ศ. 2010 หมายถึง ทุกกระทรวง กรม หน่วยงาน

²¹ Section 19. (1) A whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower who fears or has suffered detrimental action may request to the enforcement agency to apply in writing, for and on his behalf, to the relevant public body or employer or other appropriate person in the private body for relocation of his place of employment.

²² Section 19.

(2) If the public body or the employer or other appropriate person in the private body considers.

(a) that there is a danger or likelihood that detrimental action may be taken against the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower if he continues to hold his current position; or

(b) that the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower had in fact suffered detrimental action; and

(c) that the only practical means of removing or substantially removing the danger or the effect of the detrimental action is by way of relocation of his place of appointment, the public body or the employer or other appropriate person in the private body shall, as far as practicable, make arrangements for the relocation in the public body or private body, as the case may be.

²³ แหล่งเดิม Section 3. (1) The enforcement agency shall have the general direction, control and supervision of all matters relating to whistleblower protection.

(2) For the purpose of this Act, the general powers of the enforcement agency are as follows:

(a) to receive disclosure of improper conduct;

หรือองค์กรที่ตั้งขึ้นโดยรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลของมลรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหน่วย ส่วน แผนก ของส่วนราชการดังกล่าว ที่กฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจสืบสวนหรือบังคับใช้กฎหมาย และองค์กรที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายของรัฐบาลกลาง หรือกฎหมายของมลรัฐ ซึ่งมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการสืบสวนและบังคับใช้กฎหมาย และหน่วย ส่วน แผนกหรือกอง ขององค์กรที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายของรัฐบาลกลางหรือกฎหมายของมลรัฐ ให้มีหน้าที่ในการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย²⁴ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติจริงหน่วยงานหลักในการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ คือ คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งประเทศมาเลเซีย (MALAYSIA ANTI CORRUPTION COMMISSION) หรือ (MACC) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2009 และหน่วยงานรับผิดชอบอื่น ได้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมาเลเซีย สำนักงานศุลกากรแห่งมาเลเซีย กรมการขนส่งทางบกมาเลเซีย สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซีย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์มาเลเซีย และคณะกรรมการบริษัทของมาเลเซีย²⁵

-
- (b) to enforce the whistleblower protection;
 - (c) to deal with the disclosure of improper conduct;
 - (d) to receive complaints of detrimental action;
 - (e) to deal with complaints of detrimental action; and
 - (f) to implement the provisions of this Act.

(3) The enforcement agency shall have power to do all things expedient or reasonably necessary for, or incidental to, the exercise of his general powers under subsection (2).

²⁴ Section 2. In this Act, unless the context otherwise requires— “enforcement agency” means.

(a) any ministry, department, agency or other body set up by the Federal Government, State Government or local government including a unit, section, division, department or agency of such ministry, department, agency or body, conferred with investigation and enforcement functions by any written law or having investigation and enforcement powers;

(b) a body established by a Federal law or State law which is conferred with investigation and enforcement functions by that Federal law or State law or any other written law; or

(c) a unit, section, division, department or agency of a body established by a Federal law or State law having investigation and enforcement functions;

²⁵ The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES). (online). Retrieved Jun 6, 2014, from <http://www.oecd.org/general/searchresults/?q=12th%20Regional%20Seminar%20on%20Whistleblower%20>

3.1.4 วิธีการให้ความคุ้มครองและระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการให้ความคุ้มครองหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่เป็นผู้รับผิดชอบให้ความคุ้มครอง มีอำนาจกระทำการใดตามที่เห็นสมควรหรือจำเป็นในการใช้มาตรการ 3 อย่าง คือ ปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ การไม่ต้องรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา และการป้องกันการกระทำที่เป็นอันตราย เพื่อให้ความคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล²⁶ ส่วนระยะเวลาเริ่มต้นคุ้มครอง เริ่มเมื่อหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ได้รับการเปิดโปงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้

3.1.5 สิทธิของผู้ได้รับความคุ้มครอง มีดังนี้

- (1) สิทธิได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 4 มาตรการดังกล่าว
- (2) สิทธิร้องเรียนการกระทำที่เป็นอันตราย โดยผู้เปิดเผยข้อมูลมีสิทธิร้องเรียนไปยังหน่วยบังคับใช้ใดๆ ถึงการกระทำที่เป็นอันตรายใดๆ ที่เป็นการตอบโต้ผู้เปิดเผยข้อมูล หรือตอบโต้ต่อบุคคลใดๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้เปิดเผยข้อมูล²⁷
- (3) สิทธิได้รับทราบรายงานผลการตรวจสอบข้อมูลที่ถูกเปิดเผย²⁸ หรือการกระทำที่เป็นอันตรายจากหน่วยบังคับใช้กฎหมาย และจากพนักงานอัยการ²⁹

²⁶ Section 3.

(3) The enforcement agency shall have power to do all things expedient or reasonably necessary for, or incidental to, the exercise of his general powers under subsection (2).

²⁷ Section 10.

(2) A whistleblower may make a complaint to any enforcement agency of any detrimental action committed by any person against the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower

²⁸ Section 13.

(4) The enforcement agency shall inform the whistleblower of the result of the investigation and any action taken by the appropriate disciplinary authority or the other appropriate authority, the employer or the other appropriate person or the Public Prosecutor, as the case may be.

²⁹ Section 14.

(6) The enforcement agency shall inform the whistleblower of the result of the investigation and any action taken by the appropriate disciplinary authority or the other appropriate authority, the employer or the other appropriate person or the Public Prosecutor, as the case may be.

(4) สิทธิได้รับการเยียวยาค่าเสียหายหรือค่าตอบแทน³⁰

3.2 ประเทศนิวซีแลนด์

ประเทศนิวซีแลนด์ มีพระราชบัญญัติการเปิดเผยความลับที่ได้รับการป้องกัน ค.ศ. 2000 (Protected Disclosures Act 2000) บังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2001³¹ ก่อนที่อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003 จะมีผลบังคับใช้ โดยประเทศนิวซีแลนด์ได้ลงนามรับรอง

³⁰ Section 15. (1) Upon request made by a whistleblower.

(a) within three months after being informed by the enforcement agency under subsection 14(6) that detrimental action in reprisal for a disclosure of improper conduct has been taken against him; or

(b) at any time that the whistleblower fears that detrimental action in reprisal for a disclosure of improper conduct may be taken against him,

the enforcement agency may seek the following remedies from the court:

(A) damages or compensation;

(B) injunction; or

(C) any other relief as the court deems fit.

(2) Notwithstanding subsection (1), the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower shall be entitled to seek the remedies under paragraphs (1) (A) to (C).

(3) Where the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower intends to seek the remedies through another person other than the enforcement agency after a request under subsection (1) has been made, the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower shall notify the enforcement agency of such intention.

(4) Upon receipt of the notification under subsection (3) or the enforcement agency discovers that the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower has sought the remedies through another person other than the enforcement agency after a request under subsection (1) has been made, the enforcement agency may make an application to the court to discharge itself or otherwise discontinue from representing the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower and the whistleblower or any person related to or associated with the whistleblower shall reimburse the enforcement agency for any expenses incurred.

³¹ PARLIAMENTARY COUNSEL OFFICE. (Protected Disclosures Act 2000). (online). Retrieved June 6, 2014, from <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0007/latest/DLM53466.html>

อนุสัญญาดังกล่าวเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2003 แต่ปัจจุบัน (2 เมษายน 2014) ยังไม่ได้ยื่นสัตยาบันสารเข้าเป็นภาคีสมาชิกตามอนุสัญญา³² ต่อมาปี ค.ศ. 2009 ประเทศนิวซีแลนด์ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการเปิดเผยความลับที่ได้รับการป้องกัน ค.ศ. 2009 (Protected Disclosures Act 2009)³³ โดยมีสาระสำคัญให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดเผยการกระทำผิดเกี่ยวกับการใช้เงินทุนหรือแหล่งเงินทุนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การฉ้อฉล หรือใช้โดยผิดปกติ เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า “การกระทำผิดร้ายแรง” โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้.

3.2.1 ผู้มีสิทธิ์ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่พนักงานขององค์กร ซึ่งหมายถึง

- (1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ และลูกจ้างภาคเอกชน
- (2) อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ และอดีตลูกจ้างเอกชน
- (3) คนทำงานในบ้านที่อยู่ภายในความหมายตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ปี ค.ศ. 2000
- (4) บุคคลใดที่ให้ความสนับสนุนต่อหน่วยงานนั้น
- (5) บุคคลใดผู้ซึ่งประกอบการหรือทำสัญญาตามสัญญาให้บริการทำงานให้แก่หน่วยงานนั้น
- (6) บุคคลใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงานนั้น (รวมถึงบุคคลใดผู้ซึ่งเป็นสมาชิกคณะกรรมการหรือปกครองตัวหน่วยงานนั้น)
- (7) ที่เกี่ยวกับกองกำลังป้องกันแห่งนิวซีแลนด์ สมาชิกของกองทัพทหารทั้งสามเหล่าทัพ
- (8) บุคคลผู้ซึ่งทำงานให้กับหน่วยงานนั้นในฐานะอาสาสมัครที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนหรือคาดหวังสิ่งตอบแทนเพื่อการทำงานนั้น³⁴

³² UNODC. (United Nations Convention against Corruption Signature and Ratification Status as of 2 April 2014). (online) : Retrieved May 28, 2014, from <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/signatories.html>.

³³ PARLIAMENTARY COUNSEL OFFICE. (Protected Disclosures Act 2000). (online). Retrieved June 6, 2014, from <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0007/latest/DLM53466.html>

³⁴ Protected Disclosures Act 2000. Section 3. Interpretation

- (1) In this Act, unless the context otherwise requires,
 - employee, in relation to an organisation, includes.
 - (a) a former employee:
 - (b) a homeworker within the meaning of section 5 of the Employment Relations Act 2000:
 - (c) a person seconded to the organisation:

ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องกับบุคคลตาม (1)ถึง(8) ไม่มีสิทธิ์ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

3.2.2 มาตรการและเงื่อนไขการให้ความคุ้มครอง พระราชบัญญัติการเปิดเผยความลับที่ได้รับ การป้องกัน ค.ศ. 2000 กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิดร้ายแรง 4 มาตรการ ดังนี้.

(1) มาตรการคุ้มครองการทำงาน ในกรณีลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 2000 ถูกนายจ้างหรืออดีตนายจ้างทำการตอบโต้การเปิดเผยการกระทำผิดร้ายแรง ลูกจ้างมี สิทธิร้องเรียนเพื่อขอรับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 2000 มาตรา 103(1)(a) ซึ่งมาตรการนี้ไม่ใช่คุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐ³⁵

(2) มาตรการคุ้มกันจากการถูกดำเนินคดีแพ่งและคดีอาญา บุคคลผู้ซึ่งทำการเปิดเผย ข้อมูลที่ได้รับการป้องกัน หรือกล่าวถึงการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับผิดชอบเพื่อการสอบสวน ไม่ต้องมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งหรือคดีอาญาหรือ

(d) an individual who is engaged or contracted under a contract for services to do work for the organisation:

(e) a person concerned in the management of the organisation (including a person who is a member of the board or governing body of the organisation):

(f) in relation to the New Zealand Defence Force, a member of the Armed Forces:

(g) a person who works for the organisation as a volunteer without reward or expectation of reward for that work

³⁵ Section 17. Personal grievance

(1) Where an employee who makes a protected disclosure of information under this Act claims to have suffered retaliatory action from his or her employer or former employer, that employee,

(a) if that retaliatory action consists of or includes dismissal, may have a personal grievance, for the purposes of paragraph (a) of section 103(1) of the Employment Relations Act 2000, because of a claim of unjustifiable dismissal, and Part 9 of that Act applies accordingly; and

(b) if that retaliatory action consists of action other than dismissal or includes an action in addition to dismissal, may have a personal grievance, for the purposes of paragraph (b) of section 103(1) of the Employment Relations Act 2000, because of a claim described in that paragraph, and Part 9 of that Act applies accordingly.

(2) This section applies only to employees within the meaning of the Employment Relations Act 2000.

กระบวนการทางวินัยโดยเหตุที่ได้ทำหรือกล่าวถึงการเปิดเผยข้อมูล แม้ว่าจะมีข้อห้ามหรือข้อจำกัดใดในการเปิดเผยข้อมูลตามกฎหมาย หลักนิติธรรม สัญญา คำสาบาน หรือทางปฏิบัติอย่างไร³⁶

(3) มาตรการรักษาความลับข้อมูลส่วนตัวของผู้เปิดเผยข้อมูล ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนผู้ได้รับการเปิดเผยหรือกล่าวถึงข้อมูลที่ได้รับการป้องกันจะต้องใช้ความพยายามอย่างดีที่สุดที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลที่อาจบ่งชี้บุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันนั้น เว้นแต่

(ก) บุคคลนั้นยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรให้เปิดเผยข้อมูลนั้นได้ หรือ

(ข) บุคคลผู้ถูกกำหนดให้ต้องรู้ถึงการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันนั้นที่เชื่อตามสมควรว่าการเปิดเผยข้อมูลที่บ่งชี้ขึ้น

จำเป็นต่อการสอบสวนข้อกล่าวหาในการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ

จำเป็นในการป้องกันความเสี่ยงต่อภัยสุขภาพสาธารณะหรือความปลอดภัยของสาธารณะ หรือสิ่งแวดล้อม หรือ

จำเป็นโดยเกี่ยวกับหลักการกฎหมายธรรมชาติ (natural justice)³⁷

³⁶ Section 18. Immunity from civil and criminal proceedings

(1) No person who.

(a) makes a protected disclosure of information; or

(b) refers a protected disclosure of information to an appropriate authority for investigation is liable to any civil or criminal proceeding or to a disciplinary proceeding by reason of having made or referred that disclosure of information.

(2) Subsection (1) applies despite any prohibition of or restriction on the disclosure of information under any enactment, rule of law, contract, oath, or practice.

³⁷ Section 19 Confidentiality

(1) Every person to whom a protected disclosure is made or referred must use his or her best endeavours not to disclose information that might identify the person who made the protected disclosure unless.

(a) that person consents in writing to the disclosure of that information; or

(b) the person who has acquired knowledge of the protected disclosure reasonably believes that disclosure of identifying information.

(i) is essential to the effective investigation of the allegations in the protected disclosure; or

(ii) is essential to prevent serious risk to public health or public safety or the environment; or

(iii) is essential having regard to the principles of natural justice.

ในกรณีที่มีการร้องขอข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการค.ศ. 1982 หรือตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการรัฐบาลท้องถิ่น ค.ศ. 1987 (นอกจากเรื่องที่ทำขึ้นโดยตำรวจเพื่อวัตถุประสงค์ในการสอบสวนการกระทำความผิด) อาจถูกปฏิเสธเท่าที่ขัดแย้งต่อพระราชบัญญัตินี้ หากกรณีนั้นอาจบ่งชี้บุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันนั้น³⁸

มาตรการคุ้มครองการทำงาน มาตรการคุ้มกันการถูกดำเนินคดี และมาตรการรักษาข้อมูลส่วนตัวไว้เป็นความลับดังกล่าว นำมาใช้บังคับกับบุคคลที่สมัครใจให้ข้อมูลช่วยเหลือเสมือนหนึ่งว่าข้อมูลนั้นเป็นการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกัน หากเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลที่สอบสวนการเปิดเผยข้อมูล หรือบุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูล และบุคคลนั้นเป็นลูกจ้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเปิดเผยข้อมูล และมีวัตถุประสงค์ให้ข้อมูลสนับสนุนเพื่อให้สามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดร้ายแรงนั้น แต่ถ้ามักกฎหมาย หลักนิติธรรม หรือสัญญาให้ต้องให้ข้อมูลสนับสนุนเพื่อการสอบสวน หรือถูกสอบสวนโดยผู้มีอำนาจสอบสวน กรณีนี้ไม่ถือเป็นการสมัครใจให้ข้อมูลช่วยเหลือ³⁹

³⁸ Section 19. (2) A request for information under the Official Information Act 1982 or under the Local Government Official Information and Meetings Act 1987 (other than one made by a constable for the purpose of investigating an offence) may be refused, as contrary to this Act, if it might identify a person who has made a protected disclosure.

³⁹ Section 19A. Protections extend to volunteers of supporting information

(1) The protections conferred by sections 17 to 19 apply, with all necessary modifications, to a person who volunteers supporting information as if the information were a protected disclosure of information.

(2) In this section, a person volunteers supporting information if the person.

(a) provides information, in support of a protected disclosure of information made by another person, to.

(i) a person investigating the disclosure; or

(ii) the person who made the disclosure; and

(b) is an employee of the organisation in respect of which the disclosure was made; and

(c) wishes to provide the supporting information so that the serious wrongdoing can be investigated.

(3) However, a person does not volunteer supporting information if the person provides the supporting information only after being—

(a) required to do so under any enactment, rule of law, or contract for the purposes of the investigation; or

(b) approached during the course of the investigation by, or on behalf of, the person investigating the matter.

เงื่อนไขการให้ความคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดร้ายแรง มีดังนี้.

(1) ลูกจ้างของหน่วยงานได้ทำการเปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัตินี้โดย

(ก) ข้อมูลนั้นเกี่ยวกับการกระทำผิดร้ายแรงในหรือโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และ

(ข) ลูกจ้างเชื่อโดยมีมูลเหตุอันสมควรว่าข้อมูลนั้นเป็นจริงหรือมีแนวโน้มเป็นจริง และ

(ค) ลูกจ้างประสงค์ที่จะเปิดเผยข้อมูลนั้นเพื่อที่การกระทำผิดร้ายแรงนั้นจะสามารถดำเนินการสอบสวนได้ และ

(ง) ลูกจ้างประสงค์ให้การเปิดเผยข้อมูลนั้นได้รับการป้องกัน

(2) การเปิดเผยใดๆ ที่ทำขึ้นตามอนุมาตรา (1) เป็นการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันเพื่อวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัตินี้

(3) หากลูกจ้างคนใดของหน่วยงานใดเชื่อโดยมีมูลเหตุอันสมควรว่าข้อมูลที่เขาหรือเธอได้เปิดเผยนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำผิดร้ายแรงในหรือโดยหน่วยงานนั้น

แต่ความเชื่อนั้นเป็นความเข้าใจผิด ข้อมูลนั้นจะต้องได้รับการรักษาให้เป็นไปตามอนุมาตรา (1)(a) เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามมาตรา 66(1)(a) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิมนุษยชน 2536

(4) มาตรานี้ให้เป็นไปตามมาตรา 6A⁴⁰

⁴⁰ Section 6. Disclosures to which Act applies

(1) An employee of an organisation may disclose information in accordance with this Act if.

(a) the information is about serious wrongdoing in or by that organisation; and

(b) the employee believes on reasonable grounds that the information is true or likely to be true;

and

(c) the employee wishes to disclose the information so that the serious wrongdoing can be investigated; and

(d) the employee wishes the disclosure to be protected.

(2) Any disclosure made in accordance with subsection (1) is a protected disclosure of information for the purposes of this Act.

(3) If an employee of an organisation believes on reasonable grounds that the information he or she discloses is about serious wrongdoing in or by that organisation but the belief is mistaken, the information must be treated as complying with subsection (1)(a) for the purposes of the protections conferred by this Act and by section 66(1)(a) of the Human Rights Act 1993.

(4) This section is subject to section 6A.

โดยมาตรา 6A กำหนดความผิดพลาดทางเทคนิคในการปฏิบัติตามหรือการอ้างอิงพระราชบัญญัติว่า

(1) การเปิดเผยข้อมูลใดไม่ได้รับการป้องกัน จากการที่เป็นการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันเพื่อวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัตินี้อย่างหนึ่งเท่านั้น เนื่องจาก

(ก) ข้อบกพร่องทางเทคนิคในการปฏิบัติตามมาตรา 7 ถึงมาตรา 10 หากลูกจ้างได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรา 6 อย่างเป็นสำคัญในการเปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัตินี้ หรือ

(ข) ลูกจ้างไม่อ้างถึงชื่อของพระราชบัญญัตินี้โดยชัดแจ้งเมื่อมีการเปิดเผยข้อมูลตัวอย่าง

นาย A เป็นลูกจ้างของหน่วยงาน B ขั้นตอนภายในของ B ในการรับและจัดการกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดร้ายแรงกำหนดให้นำส่งข้อมูลนั้นให้แก่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ B ที่ใช้แบบฟอร์มโดยเฉพาะ นาย A มอบข้อมูลที่ใช้แบบฟอร์มนั้นให้แก่หัวหน้าผู้บริหารระดับสูงของ B แทนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล นาย A กระทำการเป็นอย่างอื่นในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในสาระสำคัญ เป็นเพียงข้อบกพร่องในการปฏิบัติที่เป็นทางเทคนิคเท่านั้น การเปิดเผยข้อมูลยังคงเป็นการเปิดเผยที่ได้รับการป้องกันเพื่อวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัตินี้ตามมาตรา

(2) มาตรา 6A นี้ให้นำมาใช้แม้ว่าจะมีข้อกำหนดที่ขัดแย้งกันอย่างชัดแจ้งหรือมีนัยตามขั้นตอนภายในที่เกี่ยวข้อง⁴¹

⁴¹ 6A. Technical failure to comply with or refer to Act

(1) A disclosure of information is not prevented from being a protected disclosure of information for the purposes of this Act merely because.

(a) of a technical failure to comply with sections 7 to 10 if the employee has substantially complied with the requirement in section 6 to disclose the information in accordance with this Act; or

(b) the employee does not expressly refer to the name of this Act when the disclosure is made.

Example

Person A is an employee of Organisation B. B's internal procedures for receiving and dealing with information about serious wrongdoing require the information to be provided to B's Human Resources Manager using a particular form. Person A provides the information using the form to B's chief executive rather than the Human Resources Manager. Person A otherwise substantially complies with the Act. The failure to comply is merely technical. Under this section, the disclosure is still a protected disclosure for the purposes of this Act.

(2) This section applies despite anything to the contrary expressed or implied in the relevant internal procedures.

3.2.3 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำร้องขอ และให้ความคุ้มครองคือ หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน โดยให้รวมถึง

- (1) ผู้ตรวจการตำรวจ:
- (2) ผู้กำกับและผู้ตรวจเงินแผ่นดิน:
- (3) ผู้อำนวยการสำนักงานความผิดฐานถือ โกงที่ร้ายแรง
- (4) ผู้สอบสวนหน่วยงานสืบราชการลับและความมั่นคง
- (5) ผู้ตรวจการแผ่นดิน
- (6) คณะกรรมการรัฐสภาเพื่อสิ่งแวดล้อม
- (7) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการตำรวจอิสระ
- (8) อัยการสูงสุด
- (9) คณะกรรมการพลเรือนแห่งรัฐ
- (10) คณะกรรมการสุขภาพและผู้พิการ และ

รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง ไม่ว่าจะได้กล่าวถึงในข้อ (1)-(10) หรือไม่ก็ตาม และรวมถึงหน่วยงานเอกชนที่ประกอบด้วยสมาชิกของวิชาชีพหรือการประกอบอาชีพพิเศษ และซึ่งมีอำนาจในการจัดระเบียบสมาชิกของตน แต่ไม่รวมถึงรัฐมนตรีที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือสมาชิกรัฐสภา⁴² โดยหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยต้องจัดให้มีขั้นตอนภายในที่เหมาะสมในการรับ

⁴² Section 3. Interpretation

- (1) In this Act, unless the context otherwise requires, appropriate authority, *without limiting the meaning of that term*,
 - (a) includes.
 - (i) the Commissioner of Police:
 - (ii) the Controller and Auditor-General:
 - (iii) the Director of the Serious Fraud Office:
 - (iv) the Inspector-General of Intelligence and Security:
 - (v) an Ombudsman:
 - (vi) the Parliamentary Commissioner for the Environment:
 - (vii) the Independent Police Conduct Authority:
 - (viii) the Solicitor-General:
 - (ix) the State Services Commissioner:
 - (x) the Health and Disability Commissioner; and

และจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดร้ายแรงในหน่วยงานนั้น โดยขั้นตอนภายในจะต้องเป็นไปตามหลักการความยุติธรรมตามกฎหมายธรรมชาติ (natural justice) และกำหนดตัวบุคคลผู้ทำหน้าที่รับการเปิดเผยข้อมูล และผลกระทบตามมาตรา 8 ถึงมาตรา 10 ซึ่งหมายถึงผลกระทบในกรณีที่มีการเปิดเผยข้อมูลอาจกระทำต่อหัวหน้าของหน่วยงานตามมาตรา 8 กระทำต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับผิดชอบตามมาตรา 9 และกระทำต่อรัฐมนตรี (Minister of the Crown) หรือผู้ตรวจการแผ่นดินตามมาตรา 10⁴³ ส่วนหน่วยงานสืบราชการลับและความมั่นคงและหน่วยงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จะมีขั้นตอนภายในแตกต่างออกไป คือ การกำหนดตัวบุคคลผู้เปิดเผยข้อมูลต้องมีหนังสือรับรองประวัติความมั่นคงและได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลนั้นได้ การกำหนดตัวบุคคลของหน่วยสืบราชการลับและความมั่นคงเป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกเปิดเผย การเชิญชวนให้ลูกจ้างเปิดเผยข้อมูล การห้ามเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้ตรวจการแผ่นดินหรือรัฐมนตรีที่ได้รับการแต่งตั้ง (Minister of the Crown) เว้นแต่ รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบในหน่วยงานสืบราชการลับและความมั่นคงที่เกี่ยวข้องหรือนายกรัฐมนตรี⁴⁴

(b) includes the head of every public sector organisation, whether or not mentioned in paragraph (a); and

(c) includes a private sector body which comprises members of a particular profession or calling and which has power to discipline its members; but

(d) does not include.

(i) a Minister of the Crown; or

(ii) a member of Parliament

⁴³ Section 11. Public sector organisations to establish internal procedures

(1) Every public sector organisation must have in operation appropriate internal procedures for receiving and dealing with information about serious wrongdoing in or by that organisation.

(2) The internal procedures must.

(a) comply with the principles of natural justice; and

(b) identify the persons in the organisation to whom a disclosure may be made; and

(c) include reference to the effect of sections 8 to 10.

(3) Information about the existence of the internal procedures, and adequate information on how to use the procedures, must be published widely in the organisation and must be republished at regular intervals.

⁴⁴ Section 12. Special rules on procedures of intelligence and security agency

The internal procedures of an intelligence and security agency must.

(a) provide that the persons to whom a disclosure may be made must be persons holding an appropriate security clearance and be authorised to have access to the information; and

3.2.4 วิธีการให้ความคุ้มครองและระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการให้ความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติการเปิดเผยความลับที่ได้รับการป้องกัน ค.ศ. 2000 ตามมาตรา 17 ถึง มาตรา 19 A ใช้วิธีการห้ามเจ้าหน้าที่ผู้รับการเปิดเผยข้อมูลไว้ มีดังนี้

(1) มาตรการป้องกันการตอบโต้การเปิดเผยข้อมูล ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 2000 มิได้ใช้ในการให้คุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่อย่างใด โดยลูกจ้างที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากการปฏิบัติการตอบโต้ของนายจ้างหรืออดีตนายจ้าง เช่น การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจะต้องร้องทุกข์ขอรับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 2000⁴⁵

(2) มาตรการคุ้มครองการดำเนินคดีแพ่งและอาญา พระราชบัญญัติการเปิดเผยความลับที่ได้รับการป้องกัน ค.ศ. 2000 บัญญัติให้ความคุ้มครองโดยไม่ต้องร้องขอ และมีได้กำหนดวิธีการให้ความคุ้มครองไว้ โดยเพียงแต่บัญญัติมิให้บุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูลมีความรับผิดชอบต่อบริษัท พิจารณาคดีแพ่ง หรือคดีอาญา หรือกระบวนการทางวินัย แม้ข้อมูลที่นำมาเปิดเผยนั้นจะมีกฎหมาย

(b) state that the only appropriate authority to whom information may be disclosed is the Inspector-General of Intelligence and Security; and

(c) invite any employee who has disclosed, or is considering the disclosure of, information under this Act to seek information and guidance from the Inspector-General of Intelligence and Security, and not from an Ombudsman; and

(d) state that no disclosure may be made to an Ombudsman, or to a Minister of the Crown other than.

(i) the Minister responsible for the relevant intelligence and security agency; or

(ii) the Prime Minister.

⁴⁵ Section 17 Personal grievance

(1) Where an employee who makes a protected disclosure of information under this Act claims to have suffered retaliatory action from his or her employer or former employer, that employee,.

(a) if that retaliatory action consists of or includes dismissal, may have a personal grievance, for the purposes of paragraph (a) of section 103(1) of the Employment Relations Act 2000, because of a claim of unjustifiable dismissal, and Part 9 of that Act applies accordingly; and

(b) if that retaliatory action consists of action other than dismissal or includes an action in addition to dismissal, may have a personal grievance, for the purposes of paragraph (b) of section 103(1) of the Employment Relations Act 2000, because of a claim described in that paragraph, and Part 9 of that Act applies accordingly.

(2) This section applies only to employees within the meaning of the Employment Relations Act 2000.

หลักกฎหมาย สัญญา หรือทางปฏิบัติห้ามเปิดเผยหรือจำกัดการเปิดเผยก็ตาม⁴⁶ เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกันในวิชาชีพทางกฎหมาย ซึ่งการเปิดเผยจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้⁴⁷

(3) มาตรการรักษาความลับข้อมูลส่วนตัว พระราชบัญญัติการเปิดเผยความลับที่ได้รับการป้องกัน ค.ศ. 2000 ห้ามเปิดเผยข้อมูลที่อาจบ่งชี้บุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูล เว้นแต่ ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากผู้เปิดเผยข้อมูล หรือมีความจำเป็นต่อการสอบสวนข้อกล่าวหาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ หรือป้องกันความเสี่ยงจากสุขภาพสาธารณะหรือความปลอดภัยสาธารณะหรือสิ่งแวดล้อม หรือตามหลักกฎหมายธรรมชาติ (natural justice) การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางการ ค.ศ. 1982 หรือตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางการของรัฐบาลท้องถิ่น ค.ศ. 1987 จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ นอกจากการร้องขอของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสอบสวนการกระทำความผิด⁴⁸

⁴⁶ Section 18 Immunity from civil and criminal proceedings

(1) No person who.

(a) makes a protected disclosure of information; or

(b) refers a protected disclosure of information to an appropriate authority for investigation.

is liable to any civil or criminal proceeding or to a disciplinary proceeding by reason of having made or referred that disclosure of information.

(2) Subsection (1) applies despite any prohibition of or restriction on the disclosure of information under any enactment, rule of law, contract, oath, or practice.

⁴⁷ แหล่งเดิม. Section 22 Legal professional privilege

(1) Nothing in this Act authorises a person to disclose information protected by legal professional privilege.

(2) A disclosure of such information is not a protected disclosure for the purposes of this Act.

⁴⁸ Section 19. Confidentiality

(1) Every person to whom a protected disclosure is made or referred must use his or her best endeavours not to disclose information that might identify the person who made the protected disclosure unless.

(a) that person consents in writing to the disclosure of that information; or

(b) the person who has acquired knowledge of the protected disclosure reasonably believes that disclosure of identifying information.

(i) is essential to the effective investigation of the allegations in the protected disclosure; or

(ii) is essential to prevent serious risk to public health or public safety or the environment; or

(iii) is essential having regard to the principles of natural justice.

พระราชบัญญัติการเปิดเผยความลับที่ได้รับการป้องกัน ค.ศ. 2000 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ แต่เมื่อลูกจ้างได้เปิดเผยข้อมูลที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองและมีความประสงค์ที่จะได้รับความคุ้มครองแล้ว สิทธิได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้จะเริ่มต้นทันที และในกรณีที่การเปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดที่ร้ายแรงซึ่งผู้เปิดเผยข้อมูลทราบว่าเป็นเท็จหรือเป็นการกระทำโดยทุจริตก็จะไม่ได้รับการคุ้มครอง⁴⁹ หรือการคุ้มครองสิ้นสุดลงในกรณีทราบในภายหลังว่าเป็นการเปิดเผยข้อมูลโดยทราบว่าเป็นความเท็จหรือกระทำโดยทุจริต

3.2.5 สิทธิของผู้ได้รับความคุ้มครอง

- (1) สิทธิได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 3 มาตราการดังกล่าว
- (2) สิทธิร้องเรียนของลูกจ้างภาคเอกชน กรณีถูกนายจ้างหรืออดีตนายจ้างปฏิบัติกรไต่ตอบอันเนื่องมาจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับคุ้มครอง

3.3 เปรียบเทียบการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ

เปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายไทยกับกฎหมายประเทศมาเลเซียและประเทศนิวซีแลนด์ มีดังนี้

3.3.1 เปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย

3.3.1.1 ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายไทยให้สิทธิคุ้มครองเฉพาะผู้ที่ยังเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนผู้ที่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับ

(2) A request for information under the Official Information Act 1982 or under the Local Government Official Information and Meetings Act 1987 (other than one made by a constable for the purpose of investigating an offence) may be refused, as contrary to this Act, if it might identify a person who has made a protected disclosure.

(3) An Ombudsman may.

(a) provide information and guidance to organisations and employees concerning the circumstances in which anonymous disclosures of information may be made under this Act; and

(b) otherwise provide advice and assistance to organisations and other persons in relation to the duty specified in subsection (1).

⁴⁹ Section 20. False allegations

The protections conferred by this Act and by section 66(1)(a) of the Human Rights Act 1993 do not apply where the person who makes a disclosure of information makes an allegation known to that person to be false or otherwise acts in bad faith.

เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับจ้างเหมาบริการ หรือผู้สนับสนุนกิจการของรัฐ และลูกจ้างในองค์กรเอกชน ไม่มีสิทธิขอรับความคุ้มครอง

ตามกฎหมายมาเลเซียให้สิทธิคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และลูกจ้างเอกชนหรือเคยเป็นลูกจ้างเอกชน ผู้เปิดเผยข้อมูลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือแจ้งการกระทำที่เป็นอันตรายที่เป็นการตอบโต้การเปิดเผยข้อมูล และคุ้มครองบุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่หรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างเอกชนหรือเคยเป็นลูกจ้างเอกชนผู้เปิดเผยข้อมูลด้วย

3.3.1.2 มาตรการและเงื่อนไขการให้ความคุ้มครอง ตามกฎหมายไทย มี 4 มาตรการ คือ

(1) มาตรการยกย่องโดยการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ แต่มาตรการนี้ยังไม่มีกฎหมายระดับรองรับแต่อย่างใด จึงยังไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง

(2) มาตรการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 มาตรา 57 ประกอบมาตรา 53 และตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพ.ศ. 2542 มาตรา 103/5 ประกอบมาตรา 103/2 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ไม่ได้กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองที่ชัดเจน โดยให้อยู่ในดุลพินิจของนายกรัฐมนตรีก่อนที่จะพิจารณาสั่งให้ความคุ้มครองหรือกำหนดมาตรการ โดยมีเงื่อนไขคือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ เป็นผู้กล่าวหา ให้ถ้อยคำ แจ่มเบาะแสหรือข้อมูล จะต้องยื่นคำร้องขอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ท. ว่าถ้ายังคงปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดเดิมต่อไป อาจถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อันเนื่องจากการกล่าวหาหรือการให้ถ้อยคำ หรือแจ่มเบาะแสหรือข้อมูล และถ้าคณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสมควรเชื่อได้ว่าน่าจะมีเหตุดังกล่าวก็ให้ส่งเรื่องให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งให้ความคุ้มครองหรือกำหนดมาตรการตามที่เห็นสมควร

(3) มาตรการกันไว้เป็นพยานโดยไม่ถูกดำเนินคดีอาญา โดยอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วแต่กรณี แต่ไม่คุ้มครองคดีแพ่งและคดีวินัยแต่อย่างใด

(4) มาตรการรักษาความลับของข้อมูลบัญชีไว้เป็นลักษณะเป็นบททั่วไป มิได้มุ่งหมายคุ้มครองข้อมูลที่ได้รับแจ่มเบาะแส เปิดเผยข้อมูล หรือจากการเป็นพยานโดยเฉพาะ

สำหรับมาตรการคุ้มครองและเงื่อนไขการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายประเทศไทย มาเลเซียมี 4 ประการ คือ

- (1) มาตรการปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ
- (2) มาตรการไม่ต้องรับผิดทางแพ่งและทางอาญาและทางวินัย
- (3) มาตรการป้องกันการกระทำที่เป็นอันตราย

(4) มาตรการย้ายสถานที่ทำงาน

โดยมีเงื่อนไขการคุ้มครอง คือต้องเป็นกรณีที่มีการเปิดเผยข้อมูลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือแจ้งการกระทำที่เป็นอันตรายที่เป็นการตอบโต้การเปิดเผยข้อมูลต่อหน่วยงาน บังคับใช้กฎหมายแล้ว ซึ่งมาตรการตาม (1) ถึง (3) ให้ความคุ้มครองโดยอัตโนมัติ ส่วนมาตรการตาม (4) ให้ความคุ้มครองเมื่อผู้เปิดเผยข้อมูลหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดกับผู้เปิดเผยข้อมูลร้องขอต่อหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายให้ทำเรื่องขอย้ายสถานที่ทำงานให้

3.3.1.3 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำร้องขอ และให้ความคุ้มครอง ตามกฎหมายไทย โดยผู้มีหน้าที่รับคำร้องขอ คือ คณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วแต่กรณี และผู้มีหน้าที่สั่งใช้มาตรการคือคณะรัฐมนตรี หรือนายกรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วแต่กรณี

ตามกฎหมายมาเลเซีย ผู้มีหน้าที่รับคำร้องขอและให้ความคุ้มครอง คือ หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายทุกกระทรวง กรม หน่วยงานหรือองค์กรทั้งในระดับรัฐบาลกลางและระดับมลรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กฎหมายให้มีอำนาจสืบสวนสอบสวนหรือบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาในการสืบสวนและบังคับใช้กฎหมาย

3.3.1.4 วิธีการให้ความคุ้มครองและระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการให้ความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของวิธีการคุ้มครองไว้โดยให้อยู่ในดุลพินิจของนายกรัฐมนตรี ที่จะกำหนดวิธีการคุ้มครอง โดยมาตรการขอย้ายสถานที่ทำงานเริ่มต้นเมื่อนายกรัฐมนตรีใช้ดุลพินิจมีคำสั่งให้ความคุ้มครอง แต่ไม่ได้ระบุระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้ ส่วนมาตรการรักษาความลับของข้อมูล เริ่มต้นเมื่อเปิดเผยข้อมูล เบาะแส หรือเป็นพยานในชั้นเจ้าพนักงาน เป็นการให้ความคุ้มครองโดยอัตโนมัติ และไม่ได้ระบุระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้

ตามกฎหมายมาเลเซีย ไม่ได้กำหนดรายละเอียดวิธีคุ้มครองที่ชัดเจน โดยให้หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่เป็นผู้รับผิดชอบให้ความคุ้มครอง มีอำนาจกระทำการใดตามที่เห็นสมควรหรือจำเป็นในการใช้มาตรการ 3 อย่าง คือ ปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ การไม่ต้องรับผิดทางแพ่งและทางอาญา และการป้องกันการกระทำที่เป็นอันตรายเพื่อให้ความคุ้มครอง whistleblower ระยะเวลาเริ่มต้นคุ้มครองเมื่อหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ได้รับการเปิดโปงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้

3.3.1.5 สิทธิของผู้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทย มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและระดับตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการแต่งตั้งย้ายสถานที่ทำงาน ได้รับการกักไว้

เป็นพยานในคดีความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ และได้รับการรักษาข้อมูลที่เปิดเผยไว้เป็นความลับ

ตามกฎหมายมาเลเซีย สิทธิร้องเรียนการกระทำที่เป็นภัยอันตรายที่เป็นการตอบโต้การเปิดเผยข้อมูล สิทธิได้รับทราบรายงานผลการตรวจสอบข้อมูลที่ถูกเปิดเผย หรือการกระทำที่เป็นภัยอันตรายที่เป็นการตอบโต้จากหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายและจากพนักงานอัยการ และสิทธิได้รับการเยียวยาค่าเสียหายหรือค่าตอบแทน

3.3.2 เปรียบเทียบกับประเทศนิวซีแลนด์

3.3.2.1 ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายไทย ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครองเฉพาะผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนผู้ที่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับจ้างเหมาบริการ หรือผู้สนับสนุนกิจการของรัฐ และลูกจ้างในองค์กรเอกชน ไม่มีสิทธิขอรับความคุ้มครอง

ตามกฎหมายนิวซีแลนด์ ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง คือ

- (1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ และลูกจ้างภาคเอกชน
- (2) อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ และอดีตลูกจ้างเอกชน
- (3) คนทำงานในบ้านที่อยู่ภายในความหมาย ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ปี ค.ศ. 2000
- (4) บุคคลใดที่ให้ความสนับสนุนต่อหน่วยงานนั้น
- (5) บุคคลใดผู้ซึ่งประกอบกรหรือทำสัญญาตามสัญญาให้บริการทำงานให้แก่หน่วยงานนั้น
- (6) บุคคลใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงานนั้น (รวมถึงบุคคลใดผู้ซึ่งเป็นสมาชิกคณะกรรมการหรือปกครองตัวหน่วยงานนั้น)
- (7) ที่เกี่ยวกับกองกำลังป้องกันแห่งนิวซีแลนด์ สมาชิกของกองทัพทหารทั้งสามเหล่าทัพ
- (8) บุคคลผู้ซึ่งทำงานให้กับหน่วยงานนั้นในฐานะอาสาสมัครที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนหรือคาดหวังสิ่งตอบแทนเพื่อการทำงานนั้น

ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องกับบุคคลตาม (1)ถึง(8) ไม่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

3.3.2.2 มาตรการและเงื่อนไขการให้ความคุ้มครอง ตามกฎหมายไทยมี 4 มาตรการ

(1) มาตรการยกย่องโดยการเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ แต่มาตรการนี้ยังไม่มีกฎหมายระดับรองรองรับแต่อย่างใด จึงยังไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง

(2) มาตรการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 มาตรา 57 ประกอบมาตรา 53 และตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 103/5 ประกอบมาตรา 103/2 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ไม่ได้กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองที่ชัดเจน โดยให้อยู่ในดุลพินิจของนายกรัฐมนตรีที่จะพิจารณาสั่งให้ความคุ้มครองหรือกำหนดมาตรการ โดยมีเงื่อนไขคือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้กล่าวหา ให้ถ้อยคำ แจ้งเบาะแสหรือข้อมูล จะต้องยื่นคำร้องขอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ท. ว่าถ้ายังคงปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดเดิมต่อไป อาจถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อันเนื่องจากการกล่าวหาหรือการให้ถ้อยคำ หรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูล และถ้าคณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเห็นสมควรเชื่อได้ว่าน่าจะมีเหตุดังกล่าวก็ให้ส่งเรื่องให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งให้ความคุ้มครองหรือกำหนดมาตรการตามที่เห็นสมควร

(3) มาตรการกันไว้เป็นพยาน โดยไม่ถูกดำเนินคดีอาญา โดยอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วแต่กรณี แต่ไม่คุ้มครองคดีแพ่งและคดีวินัยแต่อย่างใด

(4) มาตรการรักษาความลับของข้อมูลบัญชีไว้เป็นลักษณะเป็นบททั่วไป มิได้มุ่งหมายคุ้มครองข้อมูลที่ได้รับแจ้งเบาะแส เปิดเผยข้อมูล หรือจากการเป็นพยาน โดยเฉพาะ

สำหรับมาตรการคุ้มครองตามกฎหมายนิวซีแลนด์ มี 3 มาตรการ คือ

(1) การร้องเรียนกรณีถูกนายจ้างหรืออดีตนายจ้างกระทำการตอบโต้ เพื่อขอรับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 2000 มาตรา 103(1)(a) ซึ่งมาตรการนี้ใช้กับลูกจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ.2000 เท่านั้น

(2) การคุ้มครองกันจากกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งและคดีอาญาและการดำเนินการทางวินัย

(3) การรักษาความลับ โดยจะไม่ถูกเปิดเผยข้อมูลที่อาจบ่งชี้บุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการป้องกัน

เงื่อนไขการคุ้มครองการเปิดเผยข้อมูลหาก

(ก) ข้อมูลนั้นเกี่ยวกับการกระทำผิดร้ายแรงในหรือโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และ

(ข) ลูกจ้างเชื่อโดยมีมูลเหตุอันสมควรว่าข้อมูลนั้นเป็นจริงหรือมีแนวโน้มเป็นจริง และ
 (ค) ลูกจ้างประสงค์ที่จะเปิดเผยข้อมูลนั้นเพื่อที่การกระทำผิดร้ายแรงนั้นจะสามารถ
 ดำเนินการสอบสวนได้ และ

(ง) ลูกจ้างประสงค์ให้การเปิดเผยข้อมูลนั้นได้รับการป้องกัน

3.3.2.3 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำร้องขอ และให้ความคุ้มครอง ตามกฎหมายไทย โดยผู้
 มีหน้าที่รับคำร้องขอ คือ คณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วแต่กรณี และผู้มี
 หน้าที่สั่งใช้มาตรการคือคณะรัฐมนตรี หรือนายกรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะ
 กรรมการ ป.ป.ช. แล้วแต่กรณี

สำหรับตามกฎหมายวิชาชีพอื่น หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำร้องขอและให้ความคุ้มครอง
 ได้แก่

- (1) ผู้ตรวจการตำรวจ:
- (2) ผู้กำกับและผู้ตรวจเงินแผ่นดิน:
- (3) ผู้อำนวยการสำนักงานความผิดฐานฉ้อโกงที่ร้ายแรง
- (4) ผู้สอบสวนหน่วยงานสืบราชการลับและความมั่นคง
- (5) ผู้ตรวจการแผ่นดิน
- (6) คณะกรรมการรัฐสภาเพื่อสิ่งแวดล้อม
- (7) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการตำรวจอิสระ
- (8) อัยการสูงสุด
- (9) คณะกรรมการพลเรือนแห่งรัฐ
- (10) คณะกรรมการสุขภาพและผู้พิการ และ

รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง ไม่ว่าจะได้กล่าวถึงในข้อ (ก) หรือไม่ก็ตาม
 และรวมถึงหน่วยงานเอกชนที่ประกอบด้วยสมาชิกของวิชาชีพหรือการประกอบอาชีพพิเศษ และ
 ซึ่งมีอำนาจในการจัดระเบียบสมาชิกของตน แต่ไม่รวมถึงรัฐมนตรีที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือสมาชิก
 รัฐสภา

ดังนั้นหน่วยงานรัฐและเอกชนที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับการ
 เปิดเผยข้อมูลและรับคำขอคุ้มครอง กับให้ความคุ้มครองแก่ผู้เปิดเผยข้อมูล

3.3.2.4 วิธีการให้ความคุ้มครองและระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการให้ความคุ้มครองตาม
 พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และตามพระราช
 บัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของวิธีการคุ้มครองไว้โดยให้อยู่ในดุลพินิจของ

นายกรัฐมนตรี ที่จะกำหนดวิธีการคุ้มครอง โดยมาตรการขอย้ายสถานที่ทำงานเริ่มต้นเมื่อนายกรัฐมนตรีใช้ดุลพินิจมีคำสั่งให้ความคุ้มครอง แต่ไม่ได้ระบุระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้ ส่วนมาตรการรักษาความลับของข้อมูล เริ่มต้นเมื่อเปิดเผยข้อมูล เบาะแส หรือเป็นพยานในชั้นเจ้าพนักงาน เป็นการให้ความคุ้มครองโดยอัตโนมัติ และไม่ได้ระบุระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้

สำหรับตามกฎหมายนิวซีแลนด์ มีวิธีการให้ความคุ้มครอง โดยห้ามเจ้าหน้าที่ผู้รับการเปิดเผยข้อมูลไว้ มีดังนี้

(1) ห้ามดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งและคดีอาญา หรือกระบวนการทางวินัย กับผู้เปิดเผยข้อมูล

(2) ห้ามเปิดเผยข้อมูลที่อาจบ่งชี้บุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูล เว้นแต่ ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากผู้เปิดเผยข้อมูล หรือมีความจำเป็นต่อการสอบสวนข้อกล่าวหาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ หรือป้องกันความเสี่ยงจากสุขภาพสาธารณะหรือความปลอดภัยสาธารณะหรือสิ่งแวดล้อม หรือตามหลักกฎหมายธรรมชาติ (natural justice)

การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางการ ค.ศ. 1982 หรือตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางการของรัฐบาลท้องถิ่น ค.ศ. 1987 จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ นอกจากการร้องขอของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสอบสวนการกระทำความผิด Protected Disclosures Act 2000 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อลูกจ้างได้เปิดเผยข้อมูลที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองและขอรับความคุ้มครองแล้ว สิทธิได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้จะเริ่มต้นทันที

3.3.2.5 สิทธิของผู้ได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายไทย มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและระดับตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการแต่งตั้งย้ายสถานที่ทำงาน ได้รับการกักไว้เป็นพยานในคดีความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ และได้รับการรักษาข้อมูลที่เปิดเผยไว้เป็นความลับ

สำหรับตามกฎหมายนิวซีแลนด์ มีสิทธิดังนี้

(1) สิทธิได้รับความคุ้มครองตาม 3 มาตรการ

(2) สิทธิร้องเรียนของลูกจ้างภาคเอกชน กรณีถูกปฏิบัติการโต้ตอบอันเนื่องมาจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับ ความคุ้มครอง