

兩公約人權教育訓練教材

兩公約及勞動權保障介紹－以勞動事件法調解實務為例

黃秀蘭律師編撰

壹、「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」

一、兩公約簡介

(一) 「公民與政治權利國際公約」(簡稱公政公約)及「經濟社會文化權利國際公約」(簡稱社經文公約)(兩者合稱兩公約) 乃最重要之國際人權法典，亦是國際上人權保障體系不可或缺之一環，其內容在闡明人類之基本人權，並敦促各國積極落實，期使人人於經濟社會文化與公民政治權利上，享有自由及保障。

(二) 1966 年 12 月 16 日聯合國大會決議通過；並於 1976 年生效。(公政公約 1976 年 3 月 23 日生效，經社文公約 1976 年 1 月 3 日生效。)

二、兩公約訂定之目的

兩公約訂定的目的，從兩公約前文規定之內容，可以看出兩公約是以「聯合國憲章」及「世界人權宣言」作為基礎而制定，明確宣示基本人權、人格尊嚴與價值，及人權保障範圍，具體規定公民及政治權利與經濟社會文化權利，並保護個人享有該等權利和自由。

前文(公民與政治權利國際公約)

本公約締約國，鑒於依據聯合國憲章揭示之原則，人類一家，對於人人天賦尊嚴及其平等而且不可割讓權利之確認，實係世界自由、正義與和平之基礎，確認此種權利源於天賦人格尊嚴，確認依據世界人權宣言之昭示，唯有創造環境，使人人除享有經濟社會文化權利而外，並得享受公民及政治權利，始克實現自由人類享受公民及政治自由無所恐懼不虞匱乏之理想。

鑒於聯合國憲章之規定，各國負有義務，必須促進人權及自由之普遍尊重及遵守，明認個人對他人及對其隸屬之社會，負有義務，故職責所在，必須力求本公約所確認各種權利之促進及遵守。

三、兩公約施行法

(一) 兩公約國內法化

1、立法總說明：為提升我國之人權標準，促進人權發展，重新融入國際人權體系及拓展國際人權互助合作，自應順應世界人權之潮流，澈底實踐，進而提升國際地位，行政院爰將上開兩公約送請立法院審議，並期早日完成立法程序後，咨請總統完成批准手續。參諸司法院釋字第 329 號解釋意旨，依憲法第 63 條規定締結之條約，其位階等同於法律。鑑於我國尚非聯合國會員國且國際處境特殊，兩公約經總統批准後，能否依其規定順利完成交存聯合國秘書長之手續（公政公約第 48 條及經社文公約第 26 條參照），仍有待克服困難，積極爭取。於此之際，兩公約在我國法律體系上之定位及效力，乃有必要以法律定之；另為促進兩公約所保障各項人權之實現，有關政府間之協調連繫、與國際間相關成員之合作、適用兩公約規定時應遵循之解釋原則、現行法令及行政措施如何遵照兩公約規定，於一定時間內完成制（訂）定、修正、廢止或改進，以及經費之優先編列、人權報告制度之建立等等，容亦有必要以法律明定，以利遵循。

2、98 年 4 月 22 日總統公布，98 年 12 月 10 日施行。

(二) 兩公約具有國內法效力

施行法第 2 條：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。」

(三) 國家政府機關應遵守之事項

1、施行法第 4 條：「各級政府機關行使其職權，應符合兩公約有關人權保障之規定，避免侵害人權，保護人民不受他人侵害，並應積極促進各項人權之實現。」

2、施行法第 5 條：「各級政府機關應確實依現行法令規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行兩公約規定事項；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調連繫辦理。政府應與各國政府、國際間非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進兩公約所保障各項人權之實現。」

3、施行法第 6 條：「政府應依兩公約規定，建立人權報告制度。」

4、施行法第 7 條：「各級政府機關執行兩公約保障各項人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列，逐步實施。」

- 5、施行法第 8 條：「各級政府機關應依兩公約規定之內容，檢討所主管之法令及行政措施，有不符兩公約規定者，應於本法施行後二年內，完成法令之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。」

四、兩公約所規範之權利

兩公約規範的權利主要分為「公民與政治權」及「經濟、社會與文化權」二大範疇。前者主要包括生命權、平等權、自由權、參政權、宗教自由、居住遷徙自由、禁止酷刑或不人道刑罰等；後者主要包括工作權、健康權、受教權、社會保障權、適足住房權、參與文化生活等權利。以下僅就我們日常生活常見的權利作介紹：

（一）平等權

1、公政公約第 2 條

一 本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。

2、公政公約第 3 條

本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等。

3、公政公約第 26 條

人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。

4、社經文公約第 2 條

二 本公約締約國承允保證人行使本公約所載之各種權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等而受歧視。

5、社經文公約第 3 條

本公約締約國承允確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等。

(二) 工作權平等

工作權亦稱為狹義的勞動權，是國家保障人民獲得生存條件及行使其他各項基本權利的基礎。以人人能享受平等之工作權利為例，兩公約及國內法相關規定與案例如下所述。

1、社經文公約第 6 條

一 本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。

2、社經文公約第 7 條 (以不同性別之工作權為例)

本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(一)所有工作者之報酬使其最低限度均能：(1)獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；

3、憲法第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」

4、勞動基準法第 25 條：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」

5、性別工作平等法第 10 條：「(第 1 項) 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。(第 2 項) 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」

6、案例一

「因為是女孩！面對同工不同酬 孩童反應引千萬網友討論」

(影片來源：三立新聞網 SETN.com，<https://www.youtube.com/watch?v=esv9SJL3uX8>)

挪威的金融工會「Finansforbundet」之前為因應國際婦女節，製作一則實驗影片，找來一群孩童體驗「同工不同酬」的職場生活，實驗內容是將一群孩童，分成一男一女為一組的形式，要求他們把現場散落一地的藍球、紅球依照顏色分別，各自放入桶內，完成後再分別給予他們工作後的獎賞，但所給予的獎賞卻是男生明顯較多，而女生卻較少，之後再他們告知獎賞不一樣的原因在於是「女生」的緣故，並詢問他們的感想，都認為「十分不公平」，藉此議題探討同工不同酬的問題。(影片內容整理)

7、案例二

「台灣首例 柯達飯店主管迫雙性員工出櫃判賠 20 萬」

(影片來源：2021-01-12 公視晚間新聞，<https://www.youtube.com/watch?v=hK2zSQOrWck>)

雙性人小霞(化名)在 108 年 6 月初錄取柯達飯店櫃台職務，她的身分證性別欄雖登記為男性，但她的性別認同為女性，其到職時將此事告知主管。但小霞的主管兩次強迫她對所有同事出櫃、公開揭露性別隱私，最後更以員工資料卡性別欄填寫不實為由解雇她。小霞不能接受，向臺北市府勞動局申訴，經臺北市府勞動局性別工作平等會調查認定柯達飯店因性別而有差別待遇，且未盡工作場所性騷擾防治義務，違反性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 13 條第 2 項規定，裁罰 40 萬元；而柯達飯店之後提訴願遭臺北市府駁回(詳參臺北市府 108 年 12 月 9 日府訴二字第 1086103926 號訴願決定書)。另外，小霞向飯店與兩名主管請求精神損害賠償，在 2020 年 11 月底，臺北地方法院判決柯達飯店與主管應賠償小霞 20 萬元，全案因未上訴而判決確定。(影片內容整理)

(三) 參政權

1、公政公約第 25 條

- 一 凡屬公民，無分第 2 條所列之任何區別，不受無理限制，均應有權利及機會：
- (一) 直接或經由自由選擇之代表參與政事；
 - (二) 在真正、定期之選舉中投票及被選。選舉權必須普及而平等，選舉應以無記名投票法行之，以保證選民意志之自由表現；
 - (三) 以一般平等之條件，服本國公職。

2、案例一

「韓國國會女議員穿著紅色洋裝參加國會全體會議」

(影片來源：3 分鐘 K 報，<https://www.youtube.com/watch?v=TTfZsE6wS20>)

韓國正義黨一名年輕的女議員柳浩貞(譯名)109 年 8 月 4 日穿著一件紅色短洋裝參加國會全體會議，在網路上引發輿論激烈論爭。雖然韓國的國會法沒有規定議員的衣著，當天也沒有任何議員對此提出異議，但是韓國網友卻有不少人批評她沒禮貌，甚至以「酒吧的禮儀小姐」、把國會變成「進行性交易營業的場所」等涉及性別歧視、性別攻擊的言語譏諷她。(影片內容整理)

3、案例二

「自我、自主！賴品好個性鮮明 自成一格破窠臼」

(影片來源：東森新聞 CH51，<https://www.youtube.com/watch?v=cTXsgqmwUo>)

民進黨立委賴品好日前因戀情與穿著成為外界焦點，甚至被立委邱顯智的妻子批評「露胸搏版面」，賴品好回嗆表示這些批評的人重點不是她身上穿了什麼，而是想要讓她閉嘴。但她不會因此買單，也不為迎合任何人而改變穿著。(影片內容整理)

(四) 健康權

1、社經文公約第 12 條

- 一 本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。
- 二 本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成下列目的所必要之措施：
 - (一) 設法減低死產率及嬰兒死亡率，並促進兒童之健康發育；
 - (二) 改良環境及工業衛生之所有方面；
 - (三) 預防、療治及撲滅各種傳染病、風土病、職業病及其他疾病；
 - (四) 創造環境，確保人人患病時均能享受醫藥服務與醫藥護理。

2、社經文公約第 10 條

- 本公約締約國確認：
- 二 母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。
 - 三 所有兒童及少年應有特種措施予以保護與協助，不得因出生或其他關係而受任何歧視。兒童及青年應有保障、免受經濟及社會剝削。凡僱用兒童及少年從事對其道德或健康有害、或有生命危險、或可能妨礙正常發育之工作者均應依法懲罰。國家亦應訂定年齡限制，凡出資僱用未及齡之童工，均應禁止並應依法懲罰。

(五) 宗教自由

1、公政公約第 18 條

- 一 人人有思想、信念及宗教之自由。此種權利包括保有或採奉自擇之宗教或信仰之自由，及單獨或集體、公開或私自以禮拜、戒律、躬行及講授表示其宗教或信仰之自由。

- 二 任何人所享保有或採奉自擇之宗教或信仰之自由，不得以脅迫侵害之。
- 三 人人表示其宗教或信仰之自由，非依法律，不受限制，此項限制以保障公共安全、秩序、衛生或風化或他人之基本權利自由所必要者為限。
- 四 本公約締約國承允尊重父母或法定監護人確保子女接受符合其本人信仰之宗教及道德教育之自由。

2、憲法第 13 條：「人民有信仰宗教之自由。」

3、就業服務法第 5 條第 1 項：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

4、案例

「僑校停聘 2 師"宗教歧視"開罰首例」

(影片來源：2011-10-19 公視晚間新聞，<https://www.youtube.com/watch?v=fXZAfi-htR8>)

在 100 年 3 月，臺北市私立道明外僑學校以電子郵件通知兩位信仰摩門教的美籍老師，因宗教原因而不續聘。兩位老師認為遭到就業歧視，向臺北市政府勞工局投訴，經勞工局調查後，認為兩位教師並沒有因為個人宗教因素影響教學，而且校方所稱種種不適任的狀況，都與兩位老師從事校外自身宗教活動或認為沒有積極參加校內宗教活動有關。因此勞工局認定校方涉及「宗教歧視」，違反就業服務法，開罰 60 萬元。(影片內容整理)

(六) 居住遷徙自由

1、公政公約第 12 條

- 一 在一國領土內合法居留之人，在該國領土內有遷徙往來之自由及擇居之自由。
- 二 人人應有自由離去任何國家，連其本國在內。
- 三 上列權利不得限制，但法律所規定、保護國家安全、公共秩序、公共衛生或風化、或他人權利與自由所必要，且與本公約所確認之其他權利不抵觸之限制，不在此限。
- 四 人人進入其本國之權，不得無理褫奪。

2、憲法第 10 條：「人民有居住及遷徙之自由。」

3、若欲限制人民此項自由，應以「法律」規定為限。

(七) 禁止酷刑或不人道刑罰

1、公政公約第 7 條

任何人不得施以酷刑，或予以殘忍、不人道或侮辱之處遇或懲罰。非經本人自願同意，尤不得對任何人作醫學或科學試驗。

2、不得減免履行（第 4 條）

(八) 生命權

1、公政公約第 6 條

- 一 人人皆有天賦之生存權。此種權利應受法律保障。任何人之生命不得無理剝奪。
- 二 凡未廢除死刑之國家，非犯情節最重大之罪，且依照犯罪時有效並與本公約規定及防止及懲治殘害人群罪公約不牴觸之法律，不得科處死刑。死刑非依管轄法院終局判決，不得執行。
- 三 生命之剝奪構成殘害人群罪時，本公約締約國公認本條不得認為授權任何締約國以任何方式減免其依防止及懲治殘害人群罪公約規定所負之任何義務。
- 四 受死刑宣告者，有請求特赦或減刑之權。一切判處死刑之案件均得邀大赦、特赦或減刑。
- 五 未滿十八歲之人犯罪，不得判處死刑；懷胎婦女被判死刑，不得執行其刑。
- 六 本公約締約國不得援引本條，而延緩或阻止死刑之廢除。

2、案例—關於死刑：最高法院 108 年度台上字第 343 號判決（節錄）

我國於 98 年 4 月 22 日制定兩公約施行法，於同年 12 月 10 日施行，依上開施行法第 2 條、第 3 條分別規定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法之效力。」「適用兩公約規定，應參照其立法意旨及兩公約人權事務委員會之解釋。」其中，公政公約第 6 條第 1 項明定：「人人皆有天賦之生存權。此種權利應受法律保障。任何人之生命不得無理剝奪。」同條第 2 項亦規定：「凡未廢除死刑之國家，非犯罪情節最重大之罪（themostseriouscrimes），且依照犯罪時有效並與本公約規定及防止及懲治人群罪公約不牴觸之法律，不得科處死刑。」已明確宣示國內法雖得科處死刑，然人之生存權，應受法律保障，而死刑

之剝奪生命，具有不可回復性，且現階段刑事政策，非祇實現社會正義，更重視教化功能，期（犯罪）行為人能重新適應社會生活，除非犯罪情節最重大之罪，手段兇殘，罪無可逭，依其罪責，顯無庸再斟酌有無教化矯正之可能，否則不得科處死刑。

本案被告所犯刑法第 332 條第 1 項之強盜殺人罪，法定本刑為死刑或無期徒刑，強盜殺人者固然惡性重大，然現今刑罰個別處遇制度，非祇在滿足以往「以牙還牙」、「以眼還眼」之應報觀念，尤重在其「教育」之功能，立法者既未將強盜殺人罪之法定刑定為唯一死刑，而將無期徒刑列為選科之刑罰，目的即在賦予審判者能就個案情狀，審慎酌定，俾使尚有教化遷善可能之犯罪行為人，保留一線生機。且死刑之存在，就現階段之刑事政策而言，與其說是一種報應主義之產物，毋寧說是對於某種特別犯罪，實現理性正義的需求，並為維護社會秩序或增進公共利益所必要；由於死刑之諭知，為生命之剝奪，具有不可回復性，基於對生命價值、生命權及人道之基本尊重，法官在諭知死刑之判決前，除應就個案整體觀察，審酌刑法第 57 條所列各款科刑輕重之事項外，亦應審酌其他一切情狀，避免有失衡平，以及是否確為罪無可逭，非執行死刑不足以實現理性正義，並為維護社會秩序或增進公共利益所必要。因此，法院於行使刑罰裁量之決定時，除應遵守憲法位階之平等原則、兩公約保障人權之原則、刑法之責任原則、法理上所當然適用之重複評價禁止原則，與各種有關實現刑罰目的之規範外，更必須依據行為人之個別具體犯罪情節之不法與責任嚴重程度，及行為人再社會化之預期情形等因素，在正義報應與協助受刑人復歸社會等多元刑罰目的間，尋求衡平、為適當之裁量。於法定刑包括死刑之案件，如考慮選擇科處死刑，本於恤刑意旨，除須符合上開諸項原則外，更應審酌前述有利與不利於行為人之科刑因素。

本院審查原判決認定事實、適用法律，尚無違誤。且關於刑罰之量定，已依刑法第 57 條規定，以行為人之責任為基礎，並具體綜合審酌該條各款所列一切情狀，論述尚難認定被告已達判處死刑程度之理由，核無裁量權濫用之情形，所為量刑亦無違罪刑相當或比例原則之理由：1.現階段刑事政策，非祇在實現以往應報主義的觀念，特重在教化矯正、復歸社會之功能，立法者既將強盜殺人罪之法定刑定為死刑或無期徒刑，目的即在賦予審判者能就個案情狀，審慎斟酌，俾使尚有更生遷善可能之罪犯保留生機。因此，事實審法院就檢察官求處死刑之案件，對於刑法第 57 條所例示之 10 款事由，即應逐一檢視、審酌，予以綜合考量，以確定最終是否選擇適用死刑，其審酌之刑罰裁量事實始謂充足。

又死刑為剝奪人民生命的刑罰，固係國家基於法律所賦予的權力，然由於死刑係終結人民一切權利之極刑，處刑之後，人民的生命權即不復存在，具有不可回復性，誠屬不得已情形之最終刑罰。故死刑應儘可能謙抑適用，必在綜合刑法第 57 條所列各款事項等有利與不利之情狀為評價後，除已足認被告具體個別犯罪情節、所犯之不法及責任之嚴重程度，其罪責誠屬重大，而且必須已無足以使被告復歸社會之更生可能，無論自罪刑均衡之觀點，抑或一般預防之觀點，均認為非處以極刑不可之情形，始選擇量處死刑。2.關於刑之量定，屬於裁判之法院得依職權自由裁量之事項，苟其量刑已以行為人之責任為基礎，並斟酌刑法第 57 條所列各款情狀，在法定刑度內，酌量科刑，無顯然失當或違反公平、比例及罪刑相當原則者，亦無明顯失出入情形，自不得指為違法。

(九) 婚姻自由

1、公政公約第 23 條

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">一 家庭為社會之自然基本團體單位，應受社會及國家之保護。二 男女已達結婚年齡者，其結婚及成立家庭之權利應予確認。三 婚姻非經婚嫁雙方自由完全同意，不得締結。四 本公約締約國應採取適當步驟，確保夫妻在婚姻方面，在婚姻關係存續期間，以及在婚姻關係消滅時，雙方權利責任平等。婚姻關係消滅時，應訂定辦法，對子女予以必要之保護。 |
|--|

2、憲法第 22 條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」

3、釋字第 748 號解釋【同性二人婚姻自由案】

民法第 4 編親屬第 2 章婚姻規定，未使相同性別二人，得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關係，於此範圍內，與憲法第 22 條保障人民婚姻自由及第 7 條保障人民平等權之意旨有違。有關機關應於本解釋公布之日起 2 年內，依本解釋意旨完成相關法律之修正或制定。至於以何種形式達成婚姻自由之平等保護，屬立法形成之範圍。逾期未完成相關法律之修正或制定者，相同性別二人為成立上開永久結合關係，得依上開婚姻章規定，持二人以上證人簽名之書面，向戶政機關辦理結婚登記。

4、案例

「台灣同婚專法滿一週年 你們好嗎？」

(影片來源：2020-05-23 華視新聞，<https://www.youtube.com/watch?v=QCQjS4zAdFY>)

108 年 5 月 24 日，同婚專法（即「司法院釋字第 748 號解釋施行法」）正式上路，開放同性伴侶也能登記結婚、共組家庭。臺灣正式成為亞洲第一個讓同性婚姻合法化的國家。據內政部統計，從同婚專法上路到 109 年 3 月為止，已有 3 千 5 百多對同性伴侶登記結婚，188 對離婚。(影片內容整理)

(十) 適足住房權

1、社經文公約第 11 條

一 本公約締約國確認人人有權享受其本人及家屬所需之適當生活程度，包括適當之衣食住及不斷改善之生活環境。締約國將採取適當步驟確保此種權利之實現，同時確認在此方面基於自由同意之國際合作極為重要。

2、「適足住房權」的含義，依社經文公約第 4 號及第 7 號一般性意見，是指任何人都有和平、安全而有尊嚴地居住在某處的權利。公約簽訂國除有提供每個人民有房屋居住的國家義務之外，同時也要讓每個人都住得安心、自在。適足住房權的具體內涵，包括禁止歧視原則、占有之法律保障、可負擔性與獲取性、居住品質及環境的妥適性。

3、另外，社經文公約第 7 號一般性意見關於「強制驅離」部分，特別指出強制驅離是一個嚴重的問題，人民應受到法律保護，不得公平地從他們的家中或土地上被逐出。因此，經濟社會文化權利委員會認為，對強制驅離所適用的法律程序保護包括以下幾種：¹

(1)讓那些受影響的人有一個真正磋商的機會；(2)在預定的遷移日期之前，給予所有受影響的人充分、合理的通知；(3)讓所有受影響的人有合理的時間預先得到關於擬議的遷移行動，以及適當時關於所騰出的房、地以後的新用途的資訊；(4)如果牽涉到一大批人，在遷移的時候，必需有政府官員或其代表在場；(5)負責執行遷移行動者的身分，必需能夠被適當識別認明；(6)除非得到受影響的人的同意，否則遷移不得在惡劣氣候或在夜間進行；(7)提供

¹ 經濟社會文化權利國際公約第 7 號一般性意見，第 15 段及第 16 段(第 183 頁)。

法律的救濟行動；(8)儘可能地向那些有必要上法庭爭取救濟的人士，提供法律扶助。

驅離不應該讓人變得無家可歸，或易受其他人權的侵犯。所以，如果受影響的人無法自給，締約國必需在其所可使用資源的最大限度內，採取一切適當的措施，確保提供適足的替代住房、替代住區或替代的具有生產能力的土地。

4、釋字第 709 號解釋意旨：【都市更新事業概要與計畫審核案】(理由書節錄)

憲法第 15 條規定人民財產權應予保障，旨在確保個人依財產之存續狀態行使其自由使用、收益及處分之權能，並免於遭受公權力或第三人之侵害，俾能實現個人自由、發展人格及維護尊嚴（釋字第 400 號解釋參照）。又憲法第 10 條規定人民有居住之自由，旨在保人民有選擇其居住處所，營私人生活不受干預之自由（釋字第 443 號解釋參照）。然國家為增進公共利益之必要，於不違反憲法第 23 條比例原則之範圍內，非不得以法律對於人民之財產權或居住自由予以限制（釋字第 596 號、第 454 號解釋參照）。都市更新為都市計畫之一環，乃用以促進都市土地有計畫之再開發利用，復甦都市機能，改善居住環境，增進公共利益。都市更新條例即為此目的而制定，除具有使人民得享有安全、和平與尊嚴之適足居住環境之意義（社經文公約第 11 條第 1 項規定參照）外，並作為限制財產權與居住自由之法律依據。該號解釋協同意見書中，居住權於憲法依據究為憲法第 10 條居住自由、第 15 條生存權、或第 22 條概括權利，大法官間尚有不同見解。

5、住宅法第 53 條規定：「居住為基本人權，其內涵應參照經濟社會文化權利國際公約、公民與政治權利國際公約，及經濟社會文化權利委員會與人權事務委員會所作之相關意見與解釋。」，明定居住為基本人權，任何人皆應享有公平之居住權利，不得有歧視待遇。

6、案例

「大觀社區迫遷事件」

（影片來源：公共電視獨立特派員第 513 集(大觀邊緣)，<https://www.youtube.com/watch?v=Sxf3xW978zI>）

位於板橋浮洲的大觀社區，為國軍婦聯一村眷村於 53 年間遷村後，經續留原地的眷村福利中心承租戶增改建所形成之社區，屬非列管眷村(即非正式眷戶)。社區所在土地在 55 年登記為國有，期間居民雖有提出申請承購、承租土地，但因接管之板橋榮

家疏漏而未辦理。經管機關退輔會自 98 年起陸續對社區住戶以侵占國有地為由，提起拆屋還地及追繳土地使用補償金訴訟，103 年訴訟定讞，居民全敗訴。退輔會板橋榮民之家 105 年向居民提出不當得利的強制執行並要求拆屋還地，但未提供相關拆遷費用或安置方案，導致居民因無屋可住生活陷入困境，繼而成立自救會抗爭²。多數聲援團體認為，這些非正規住居者通常都有歷史背景及和經濟條件不佳的因素，應考量修正國有財產法及相關規定，區分占用類型，並給予必要的安置和協助。(影片內容整理)

五、人權事宜委員會

(一) 組成

1、公政公約第 28 條

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">一 茲設置人權事宜委員會（本公約下文簡稱委員會）委員 18 人，執行以下規定之職務。二 委員會委員應為本公約締約國國民，品格高尚且在人權問題方面聲譽素著之人士；同時並應計及宜選若干具有法律經驗之人士擔任委員。三 委員會委員以個人資格當選任職。 |
|---|

(二) 職務

1、報告書審議及一般評議

公政公約第 40 條

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">一 本公約締約國承允依照下列規定，各就其實施本公約所確認權利而採取之措施，及在享受各種權利方面所獲之進展，提具報告書：<ul style="list-style-type: none">(一) 本公約對關係締約國生效後 1 年內；(二) 其後遇委員會提出請求時。二 所有報告書應交由聯合國秘書長轉送委員會審議。如有任何因素及困難影響本公約之實施，報告書應予說明。三 聯合國秘書長與委員會商洽後得將報告書中屬於關係專門機關職權範圍之部分副本轉送各該專門機關。四 委員會應研究本公約締約國提出之報告書。委員會應向締約國提送其報告書及其認為適當之一般評議。委員會亦得將此 |
|--|

² 監察院 108 年 5 月 23 日通過高涌誠委員所提調查報告，認為退輔會以「公法遁入私法」手段迫遷大觀社區居民，有違兩公約「適足居住權」意旨，要求行政院研議專法解決迫遷爭議，落實人權保障。(詳見監察院 108 年 5 月 24 日新聞稿：https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=124&sms=8912&s=13435)

等評議連同其自本公約締約國收到之報告書副本轉送經濟暨社會理事會。

五 本公約締約國得就可能依據本條第 4 項規定提出之任何評議向委員會提出意見。

2、 爭議解決

(1) 公政公約第 41 條

一 本公約締約國得依據本條規定，隨時聲明承認委員會有權接受並審議一締約國指稱另一締約國不履行本公約義務之來文。依本條規定而遞送之來文，必須為曾聲明其本身承認委員會有權之締約國所提出方得予以接受並審查。如來文關涉未作此種聲明之締約國，委員會不得接受之。依照本條規定接受之來文應照下開程序處理：

- (一) 如本公約某一締約國認為另一締約國未實施本公約條款，得書面提請該締約國注意。受請國應於收到此項來文 3 個月內，向遞送來文之國家書面提出解釋或任何其他聲明，以闡明此事，其中應在可能及適當範圍內，載明有關此事之本國處理辦法，及業經採取或正在決定或可資援用之救濟辦法。
- (二) 如在受請國收到第一件來文後 6 個月內，問題仍未獲關係締約國雙方滿意之調整，當事國任何一方均有權通知委員會及其他一方，將事件提交委員會。
- (三) 委員會對於提請處理之事件，應於查明對此事件可以運用之國內救濟辦法悉已援用無遺後，依照公認之國際法原則處理之。但如救濟辦法之實施有不合理之拖延，則不在此限。

(2) 公政公約第 42 條

- 一
- (一) 如依第 41 條之規定提請委員會處理之事件未能獲得關係締約國滿意之解決，委員會得經關係締約國事先同意，指派一專設和解委員會（下文簡稱和委會）。和委會應為關係締約國斡旋，俾以尊重本公約為基礎，和睦解決問題；
 - (二) 和委會由關係締約國接受之委員 5 人組成之。如關係締約國於 3 個月內對和委會組成之全部或一部未能達成協議，未得協議之和委會委員應由委員會用無記名投票法以 3 分之 2 之多數自其本身委員中選出之。

二 和委會委員以個人資格任職。委員不得為關係締約國之國民，或為非本公約締約國之國民，或未依第 41 條規定發表聲明之締約國國民。

貳、勞動權保障—以勞動事件法之調解實務為例

一、勞動權簡介

勞動權是國家保障人民獲得生存條件及行使其他各項基本權利的基礎，包含所謂的工作權（亦即狹義的勞動權）在內。兩公約關於勞動權與平等權的規定，比其他權利還多一些，而國內法部分，規定則不勝枚舉。

（一）兩公約

- 1、社經文公約第 6 條（工作權）、第 7 條（工作條件）、第 8 條（勞動基本權）及第 10 條（對家庭之保護）規定。
- 2、公政公約第 22 條（結社自由）及第 26 條（法律前之平等）規定。

（二）國內法

- 1、憲法第 15 條規定。
- 2、勞動基準法、性別工作平等法、勞工安全衛生法、職業災害勞工保護法、就業服務法、就業保險法、勞工保險法、全民健康保險法、工會法、團體協約法、勞資爭議處理法及勞動事件法等。

關於勞動權的保障介紹，本文係以近年新制定的勞動事件法之調解實務為例，作為介紹主題，讓社會大眾了解如何透過勞動事件法規定的調解程序，減少勞工訴訟障礙，有效快速地保障其勞動權益。

二、勞動事件新制簡介

- （一）勞工與資方的勞資爭議事件，除影響勞工個人權益外，更影響其家庭生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢地位，相關證據幾乎都偏在於由資方掌控，不利勞工蒐證，以致於常有舉證困難之難題；再者，勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序，並宜由雙方當事人自主性、合意性解決。基於上述特性，司法院為期迅速、妥適、專業、有效、平等地處理勞動事件，遂制定勞動事件法，經總統於 107 年 12 月 5 日公布，自 109 年 1 月 1 日施行。
- （二）勞動事件法之性質為民事訴訟法的特別法，因應勞資爭議的特性，在既有的民事訴訟程序架構下，適度調整勞動事件爭訟程序規定，一方面使勞雇雙方當事人在程序上實質平等，另一方面也使法院更加重視勞動事件的處理，以達成勞資爭議的實質公平審理，有效的權利救濟之目標。

三、勞動事件法新制特色

新制定的勞動事件法，除擴大勞動事件之範圍，明定各級法院應設立勞動專業法庭，進行專業的審理外，並明定勞動調解程序前置原則，達到強化當事人自主及迅速解決爭議之目的。

另外，新制尚有減少勞工訴訟障礙、便利勞工尋求法院救濟、促進審判程序及時效與即時有效的權利保全等特色，簡單介紹如下。

(一) 專業的審理

- 1、擴大勞動事件範圍：除傳統上基於勞工法令、勞動契約等勞動關係所生之勞資爭議事件，新制將建教生與建教合作機構因建教合作關係所生之民事上權利義務爭議、因勞動關係所生之侵權行為爭議(例如雇主基於性別、宗教、種族等事由對勞工或求職者之就業事項為差別待遇、勞工因職業災害而對第三人請求損害賠償等)，納入勞動事件之範圍。另外，為符訴訟經濟，與勞動事件有相牽連之民事事件，得與勞動事件合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。(勞動事件法第2條、第3條)
- 2、設立勞動專業法庭：各級法院應設立勞動專業法庭或專股，遴選具勞動法相關學識、經驗之法官處理勞動事件，以提高紛爭解決效能。(勞動事件法第4條)

(二) 建立勞動調解程序

- 1、為使勞動事件的調解能發揮專業、實效之功能，達到迅速並妥適解決紛爭之目的，勞動事件起訴前，原則上應先經法院行勞動調解程序，勞動調解由勞動調解委員會行之。勞動調解委員會由1位勞動法庭法官與2位分別熟悉勞資事務的勞動調解委員共同組成勞動調解委員會，進行調解。(勞動事件法第21條)
- 2、勞動調解委員會先經由快速的程序(包括聽取雙方陳述，整理爭點，必要時並可調查證據)，對於事實與兩造法律關係予以初步解明，並使當事人瞭解紛爭之所在，及可能的法律效果，再於此基礎上促成兩造自主合意解決，或由勞動調解委員會作成解決爭議之適當決定，以供兩造考量作為解決之方案。(勞動事件法第24條)

(三) 勞動調解前置原則

勞動事件在起訴前，除部分法定例外情形外，原則上需先經法院行勞動調解程序，如當事人未先聲請調解逕為起訴，仍視為調解之聲請。(勞動事件法第16條)

(四) 勞動調解程序與後續訴訟之緊密銜接

勞動調解不成立時，除調解聲請人在法定期間內向法院為反對續行訴訟程序之意思外，法院即應由參與勞動調解委員會的同一法官續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴；且原則上以勞動調解程序進行中已獲得事證資料之基礎進行。(勞動事件法第 29 條第 4 項、第 5 項及第 30 條、第 31 條第 2 項、第 34 條)

(五) 減少勞工訴訟障礙，便利勞工尋求法院救濟

1、便利勞工的管轄原則

為便利勞工易於起訴及應訴，勞動事件之管轄法院除依民事訴訟法規定外，明定可由勞工的勞務提供地法院管轄。如勞工與雇主間第一審管轄法院之合意有顯失公平的情形，勞工可以逕向其他有管轄權之法院起訴；如為被告，亦得聲請移送至其他有管轄權之法院。

另外，只要勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在我國境內，勞工就可以向我國法院提起勞動事件之訴，縱使勞雇間原先有相反於此的審判管轄約定，勞工也不受拘束。(勞動事件法第 5 條至第 7 條)

2、調整程序費用負擔

因勞工多處於經濟上之弱勢地位，為降低因程序費用負擔造成勞工尋求法院救濟之門檻，減輕勞工之訴訟障礙。明定因定期給付涉訟之勞動事件，其訴訟標的價額最多以 5 年之收入總額計算。勞工或工會提起確認僱傭關係或請求給付工資、退休金、資遣費之訴或上訴時，暫免徵收裁判費 2/3；其強制執行標的金額超過新臺幣(下同)20 萬元部分，暫免徵收執行費。工會提起團體訴訟，其請求金額超過 100 萬元之部分暫免徵收裁判費；依本法規定提起不作為訴訟，免徵裁判費。(勞動事件法第 11 條至第 13 條)

3、強化訴訟救助

為避免勞工因支出訴訟費用致生活陷於困窘，明定勞工符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶，或符合特殊境遇家庭扶助條例第 4 條第 1 項之特殊境遇家庭，聲請訴訟救助時，即視為無資力支出訴訟費用救助，法院得准予訴訟救助。又勞工發生職業災害時，多有因此不能繼續工作造成本人或遺屬生計困難之情形，為保障勞工訴訟權利，明定勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，而聲請訴訟救助的話，除所提起之訴有顯無勝訴之望的情形外，法院應以裁定准予訴訟救助。(勞動事件法第 14 條)

4、勞工進行訴訟的第三人協助

在勞動訴訟程序中，勞工得於訴訟期日偕同由工會、財團法人指派之人到場為輔佐人，明定不需先經法院或審判長的事前許可，而改為事後再審查。此外，外籍勞工委任外籍勞工仲介單位之非律師人員為訴訟代理人時，如有害於委任人之權益時，法院得撤銷其許可。(勞動事件法第9條、第10條)

(六) 促進審判程序與實效

1、程序促進義務

勞動事件之爭議除影響勞工個人的財產權、工作權等權益外，亦多有連帶影響其家庭生計之虞，實有迅速解決之必要，而當事人也有依誠信原則對程序進行予以協力之義務。為期使法院處理程序迅速進行，明定法院與當事人都負有程序促進義務，並應限期終結程序。(勞動事件法第8條、第32條)

2、適度調整辯論主義

法院為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要的事實，並得依職權調查必要的證據；法院審理勞動事件時，亦得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查的事實、證據資料、處分或解決事件的適當方案。此外，亦合理調整證據法則，明定雇主之文書提出義務，加重當事人、第三人違反證據提出命令的效果，以強化取得所需之證據；並以事實推定之方式，促進對於勞資雙方關於工資、工作時間爭執之事實認定。另外，為避免雇主濫用優勢之經濟地位，與勞工以定型化契約之方式，訂立對勞工不利而顯失公平之證據契約，明定於此情形，勞工不受其拘束。(勞動事件法第33條至第38條)

3、擴大法院依職權宣告假執行的範圍

為強化判決對勞工權益保護之實效性，明定就勞工之給付請求，法院為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。又法院就勞工請求之勞動事件，判令雇主為一定行為或不行為時，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。(勞動事件法第44條、第39條)

4、強化紛爭統一解決

為利於大規模勞資紛爭事件的統一解決，明定工會受勞工選定而起訴時，得對共通爭點提起中間確認之訴，法院並應先予裁判，以建立分階段審理模式；並使其他有共同利益而未選定工會起訴之勞工，亦得併案請求，以擴大紛爭之統一處理。又工會於章程所定目的範圍內，亦得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。另對於因離職而喪失原屬工會之會員身分，或在職

期間依工會法沒有可以參加之工會的勞工，亦明定得選定原屬工會或工會聯合組織為之起訴，並同樣適用本法關於由工會為會員勞工進行訴訟、保全程序等相關規定。(勞動事件法第 41 條至第 45 條)

5、即時有效的權利保全

- (1) 關於勞工聲請保全處分，藉由強化與不當勞動行為裁決程序之銜接、擔保金之上限與減免及明定法院之闡明義務，以減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任，並保障其及時行使保全權利。(勞動事件法第 46 條、第 47 條、第 48 條)
- (2) 斟酌勞動關係特性，就勞工因確認僱傭關係存在與否的爭執或調動違法的爭執中，聲請定暫時狀態處分之情形，將民事訴訟法所定爭執法律關係及必要性等要件予以具體化，使勞工較易於聲請及釋明，由法院依個案具體狀況裁量是否為繼續僱用及給付薪資，或依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用的定暫時狀態處分。(勞動事件法第 49 條、第 50 條)

四、勞動調解委員會

(一) 由勞動調解委員會行勞動調解程序

1、勞動調解委員會之組成

- (1) 勞動法庭法官：1 人。
- (2) 勞動調解委員：2 人。

由法院因應受理之具體個案類型，斟酌勞動調解委員的學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事，指定適當之人擔任。(勞動事件法第 21 條第 2 項)

勞動調解委員應由法院遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者擔任，並分列為勞動組、事業組名冊。藉由具前述資格之人參與調解程序，有助於迅速地解明事案及形成解決紛爭之方案。基於中立、公正之立場處理勞動調解事件，並適用迴避規定。(勞動事件法第 20 條第 4 項、第 21 條第 3 項)

法院遴選造冊，單一性別比例不得少於總人數 3 分之 1。(勞動事件法第 20 條第 1 項、第 2 項)

受理個案時，自名冊中指定適當之人組成勞動調解委員會；但是，若當事人兩造合意選任組成勞動調解委員會的勞動調解委員時，法官得依其合意指定或更換之。(勞動事件法第 21 條第 1 項、第 2 項；勞動事件審理細則第 20 條第 4 項)

關於勞動調解委員的資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，依勞動事件法第 20 條第 3 項規定，授權由司法院定之。司法院據此於 108 年 9 月 12 日訂定「地方法院設置勞動調解委員辦法」加以規範³。

2、 勞動調解委員之遴聘及解任

依勞動事件法第 20 條第 3 項授權訂定之地方法院設置勞動調解委員辦法第 5 條至第 14 條規定。

(1) 遴聘

由各地方法院遴聘對於勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員；其人數依法院實際需要決定，並區別為勞動組及事業組，分別造冊；且遴聘之委員任一性別比例不得少於遴聘總人數 3 分之 1。但法院在具體個案指定委員組成勞動調解委員會時，不受此限。(地方法院設置勞動調解委員辦法第 5 條立法理由說明參照)

司法院向適當之機關、團體徵求推薦，將受推薦之人分為勞動組及事業組名冊，提供法院辦理遴聘。

前述司法院提供名冊的受推薦人員中，具有以下情形之一者，法院得優先遴聘：一、品行端正，著有信譽；二、對調解工作富有熱忱；三、生活安定且有充裕時間；四、具有說服能力；五、對解決勞動紛爭具有專門經驗；六、具有性別平等意識，尊重多元文化；七、具有豐富社會知識經驗；八、其他經認為適當者。如不足所需人數，亦得自行遴聘名冊以外之人。

勞動調解委員任期為 3 年，法院亦得依實際需要縮短之。因其並非經常性執行職務，如其斟酌自身能力及時間許可，同一人可以同時受不同法院遴聘為勞動調解委員，任期屆滿亦得續聘之，以有效發揮專長協助法院處理勞動事件。

受聘任前應接受司法院或各法院所舉辦之勞動相關法令、性別平權、調解倫理及案例演練等專業課程至少 12 小時。但續聘或已受他法院聘任者，不在此限。

聘任之名冊應層報司法院備查，委員名單應於法院網站張貼。

(2) 解任

³「地方法院設置勞動調解委員辦法」自 109 年 1 月 1 日施行，並於 110 年 6 月 24 日配合法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準與國內出差旅費報支要點之修正，修正關於報酬請領上限及交通差旅費等規定。

有地方法院設置勞動調解委員辦法第 8 條規定情形之一者⁴（例如現任中央或地方民意代表、律師受除名處分等），不得聘任為勞動調解委員，已聘任者，應立即予以解任。

勞動調解委員無正當理由不參加法院舉辦之調解講習或座談會者，或因住居所遷移或其他事由，致不能執行職務者⁵，法院亦得予以解任。（地方法院設置勞動調解委員辦法第 14 條第 3 項、第 9 條第 2 項）

（二）法院勞動調解委員倫理規範

勞動調解委員執行職務時，應配戴服務證；並應遵守法院勞動調解委員倫理規範及保守秘密。（地方法院設置勞動調解委員辦法第 16 條、第 17 條）

法院勞動調解委員倫理規範

- 一、勞動調解委員應秉持熱誠及耐心，以中立、公正之立場，本於負責、平和及懇切之態度處理勞動調解事件。
- 二、勞動調解委員應依勞動專業法庭法官進程序之指揮，並力求調解程序之順暢與當事人雙方之和諧。
- 三、勞動調解委員於期日應按時到場，不得無故缺席。其因不可歸責於己之事由無法於期日到場者，應即向法院報告。
- 四、勞動調解委員應持續充實法律及專業知識，並提昇調解技巧。
- 五、勞動調解委員應尊重當事人之意願，不得強迫當事人進行或成立調解。
- 六、勞動調解委員應本於當事人之最佳利益，協助雙方成立調解，不得故意曲解法令或為欺罔之告知，致誤導當事人為不正確之判斷。
- 七、勞動調解委員就調解事件之法律或專業知識不明瞭時，應請求法官協助。
- 八、勞動調解委員應謹言慎行，不得為促使調解成立而故為詆

⁴ 地方法院設置勞動調解委員辦法第 8 條規定：「一、現任中央或地方民意代表。二、工作經驗未滿三年。三、曾受有期徒刑以上刑之宣告。但受緩刑宣告期滿而未經撤銷或因過失犯罪不在此限。四、曾受保安處分或感訓處分之裁判確定。五、受破產宣告確定或裁定開始清算程序尚未復權。六、褫奪公權尚未復權。七、受監護宣告或輔助宣告尚未撤銷。八、律師受除名之處分。九、醫師受廢止執業執照或醫師證書之處分。十、會計師受除名之處分。十一、建築師受撤銷或廢止開業證書之處分。十二、曾任公務員而受免除職務之處分，或受撤職之處分，其停止任用期間尚未屆滿。十三、未依本辦法規定完成專業研習。十四、經法院依本辦法考核認不適於擔任勞動調解委員。十五、有違反職務或其他不適於擔任勞動調解委員之行為。」

⁵ 依地方法院設置勞動調解委員辦法第 9 條第 1 項規定，委員亦得以此種不能執行職務之事由自行以書面向法院辭任。

- 毀、中傷或其他有損當事人人格尊嚴之不當行為。
- 九、勞動調解委員應尊重當事人性別、種族、多元文化之差異，不得有歧視、偏頗的言詞或態度。
- 十、勞動調解委員執行職務，不受推薦機關團體之影響，亦不得為其所行調解事件當事人之代理人，且應避免有使人疑其為特定當事人代理人之行為。
- 十一、勞動調解委員有勞動事件法第 20 條第 4 項迴避規定之適用者，應即報告法官；其有民事訴訟法第 32 條所列法官應行迴避之事由者，應自行迴避，不得執行職務。
- 十二、勞動調解委員於調解過程中，不得藉機招攬業務或謀取自身、他人之利益。
- 十三、勞動調解委員不得向當事人收取任何費用。
- 十四、勞動調解委員不得以私人言行代表所屬法院。
- 十五、勞動調解委員不得接受當事人請託或收受不正利益。
- 十六、勞動調解委員應保持中立，不得與當事人、代理人及其他利害關係人為案件外之接觸、往還酬應等不當行為。
- 十七、勞動調解委員間應彼此尊重，不得詆毀、中傷其他勞動調解委員。
- 十八、勞動調解委員應遵守法令及其他符合勞動調解委員自律、自治精神之必要事項。

(三) 勞動調解程序三次期日之進行

基於勞動事件應迅速解決之特性，勞動調解程序採取以言詞方式集中進行為原則，於勞動事件法第 24 條第 1 項明定，除有特別情事外，原則上應於 3 個月內以 3 次期日內終結程序。

- 1、當事人：(勞動事件法第 24 條第 2 項；勞動事件審理細則第 22 條) 於第 1 次期日即應完整主張事實及提出證據。縱有補充，原則上應於第 2 次期日終結前為之。
對他造之主張或攻擊防禦方法，應儘速或依法官指定之期間提出意見。
- 2、勞動調解委員會：(勞動事件法第 24 條第 3 項、第 26 條至第 28 條、第 31 條)
聽取雙方陳述，整理爭點及證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果。
得依聲請或依職權調查證據，儘可能於第 1 次期日進行可為之證據調查，第 2、3 次期日進行剩餘之證據調查。
- 3、終結程序：
 - (1) 促成當事人兩造達成解決合意。

- (2) 經當事人合意酌定調解條款。
- (3) 依職權提出適當方案。
- (4) 視為調解不成立。

4、 勞動調解程序之進行—原則事項

- (1) 先由勞動法庭法官進程序適法性之審查(移送、補正、駁回)，審查認合法後，即組成勞動調解委員會，進行勞動調解。(勞動事件法第 21 條、第 22 條；勞動事件審理細則第 19 條)
- (2) 法官於聲請之日起 30 日內指定第 1 次調解期日。(勞動事件法第 23 條第 2 項；勞動事件審理細則第 23 條)
- (3) 集中進行調解，原則上於 3 個月內以 3 次期日內終結。(勞動事件法第 24 條第 1 項)
- (4) 程序原則上不公開，因性騷擾所生勞動事件，得隔離進行。(勞動事件法第 25 條)
- (5) 由法官指揮調解程序之進行。(勞動事件法第 23 條第 1 項)
- (6) 委員會之決定(調解條款及適當方案)，以委員會過半數意見定之；數額之評議，意見各不過半時，以次多額之意見定之。(勞動事件法第 27 條第 2 項、第 28 條第 4 項)

5、 勞動調解程序一期日進行事項(勞動事件審理細則第 29 條)

- (1) 聽取雙方當事人陳述，為必要之闡明之發問與曉諭。(勞動事件審理細則第 30 條)
- (2) 整理爭點及證據；當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項與爭點達成協議。(勞動事件法第 30 條第 2 項；勞動事件審理細則第 29 條第 1 項第 2 款)
- (3) 調解之必要處置或調查證據。(民事訴訟法第 413 條；勞動事件審理細則第 31 條第 1 項)
- (4) 適時曉諭當事人訴訟之可能結果。(勞動事件審理細則第 29 條第 1 項第 4 款、第 2 項)
- (5) 勸導當事人達成調解合意。(勞動事件審理細則第 32 條)
- (6) 酌定調解條款、提出適當方案或依職權視為調解不成立。

(四) 勞動調解之方法使用

1、 當事人合意由勞動調解委員會酌定調解條款

勞動調解程序，除經當事人合意成立調解外，倘若當事人雙方都有成立調解的意願，只是無法立即就具體調解的內容獲得結論，也願意由勞動調解委員會酌定調解條款者，基於當事人程序選擇

之合意，勞動事件法參酌民事訴訟法第 415 條之 1 規定，於第 27 條第 1 項規定，得由勞動調解委員會酌定解決事件的調解條款。

勞動事件法與民事訴訟法關於酌定調解條款之規定比較	
<p>勞動事件法第 27 條</p> <p>勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。</p> <p>前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。</p> <p>調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。</p> <p>其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。</p> <p>前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。</p> <p>前二項之簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員附記之。</p>	<p>民事訴訟法第 415 條之 1</p> <p>關於財產權爭議之調解，經兩造同意，得由調解委員酌定解決事件之調解條款。</p> <p>前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員過半數定之。</p> <p>調解委員不能依前項規定酌定調解條款時，法官得於徵詢兩造同意後，酌定調解條款，或另定調解期日，或視為調解不成立。</p> <p>調解委員酌定之調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄，由調解委員簽名後，送請法官審核；其經法官核定者，視為調解成立。</p> <p>前項經核定之記載調解條款之書面，視為調解程序筆錄。</p> <p>法官酌定之調解條款，於書記官記明於調解程序筆錄時，視為調解成立。</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 調解條款作成書面或由書記官記明於法官筆錄，並經勞動調解委員會全體(含法官及勞動調解委員)簽名者，視為調解成立。 2. 同意由勞動調解委員會酌定調解條款之合意，如經他造當事人同意，得撤回之；惟如爭議事件已視為成立調解，即不應再准許撤回。(勞動事件審理細則第 36 條) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由調解委員酌定之調解條款，須送法官審核，經法官核定後，才視為調解成立。 2. 無與勞動事件審理細則第 36 條得撤回酌定調解條款合意之相同規定。 3. 先由調解委員酌定條款，不能酌定時，由法官徵得兩造同意後酌定，或另定調解期日，或視為調解不成立。

2、由勞動調解委員會依職權提出解決事件之適當方案

當事人如不能合意成立調解，也未合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，為保障當事人實體與程序利益，迅速妥適處理勞動事件，使當事人了解日後訴訟之可能結果，提高透過調解程序及早解決爭議之意願。勞動事件法第 28 條及第 29 條規定⁶，明定勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，衡平兩造的利益，提出解決事件的適當方案，並應以言詞或送達當事人及參與調解之利害關係人。

五、臺中地院目前勞動調解實踐情況

109 年 1 月至 9 月止，調解成立比率達 75%。

六、勞資爭議調解實例解析

(一) 例題演練一：返還預扣薪資等事件

● 聲請人主張：

- 1.其自 99 年 11 月 1 日起至 109 年 2 月 16 日止受僱於相對人，擔任業務兼司機職務，雙方約定每月薪資為新臺幣(下同)3 萬元，聲請人於 109 年 2 月 16 日自行離職。
- 2.雇主於 107 年 7 月至 109 年 2 月間，每月聲請人業績未達 90%，則由雇主公司預扣薪資 2,000 元，共計 32,000 元，請求雇主應返還。
- 3.雇主應給付自 105 年到 109 年間，延長工時之工資計 90,100 元。
- 4.雇主應給付自 105 年至 109 年間，25 天特休未休之工資 25,000 元。

● 相對人答辯：

⁶ 勞動事件法第 28 條規定：「(第 1 項)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案。(第 2 項)前項方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。(第 3 項)勞動調解委員會認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。(第 4 項)第 1 項之適當方案，準用前條第 2 項、第 5 項之規定。」、第 29 條規定：「(第 1 項)除依前條第 3 項規定告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。(第 2 項)當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或告知日後 10 日之不變期間內，提出異議。(第 3 項)於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。(第 4 項)依前項規定調解不成立者，除調解聲請人於受告知或通知後 10 日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴；其於第 1 項適當方案送達前起訴者，亦同。以起訴視為調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬之效力。(第 5 項)依前項情形續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。」

- 1.就 107 年 7 月到 109 年 2 月間，每月聲請人業績未達 90%之預扣薪資 2,000 元部分，是公司在 107 年 7 月間有和聲請人等司機人員開會，表示公司業績不好，希望司機能加緊努力，若業績未達 90%，則公司會扣 2,000 元薪資。如果有異議之司機，可在開會後 30 日內向公司提異議，若屆時沒有人提異議，就認定全部的司機皆同意此開會決議，而全部的司機在 30 日後皆無人異議。
- 2.就聲請人請求延長工時 90,100 元部分，公司之司機確實是有打下班卡，但公司有口頭和司機約定，給付的工資內已含加班費，司機不得向公司另外再請求加班費。因為司機載貨出去再回公司打下班卡的期間，有路況或司機和客戶閒聊家常等而不依下班時間才回公司打下班卡之情形很多，故已經言明司機不再另外給付加班費。
- 3.關於 25 天特休未休 25,000 元部分，公司在每一年給付年終獎金時都已經把當年度未休之工資連同年終獎金一併給司機了。

(二) 例題演練二：確認僱傭關係存在

● 聲請人主張：

1. 其自 108 年 5 月 29 日起受僱於相對人，擔任工安查核人員，嗣於 108 年 7 月起升任為工安主管，平均薪資為 51,015 元。上班時間為周一至周五 8 時到 17 時。
2. 聲請人於 108 年 10 月 2 日因身體不適，未上班，翌日（108 年 10 月 3 日）至相對人工地現場上班後，相對人沒收聲請人之工作證，並要求聲請人不用再上班，相對人上開解雇行為顯違反勞基法第 11、12 條規定而無效，故主張雙方僱傭關係仍繼續存在。
3. 因相對人沒收聲請人工作證致聲請人無法進入工地現場提供勞務，顯見相對人有拒絕受領聲請人提供之受領勞務遲延，聲請人無再補服勞務，並得請求自 108 年 10 月 3 日起至聲請人復職之日止，按月於每月 10 日（給付薪資為每月 10 日）給付聲請人 51,015 元。
4. 因相對人要求聲請人每日製作報告檔案，聲請人僅能利用返家後製作，並在製作後以 Line 傳送予工地現場負責人何○○，另下班後何○○及相對人主管也會以 Line 與聲請人討論公司業務，故聲請人請求 108 年 6 月起至 108 年 10 月 1 日止之加班費共計 101,734 元。

● 相對人答辯：

1. 相對人是從事工安工作，而聲請人是擔任工安查核人員並且為工安主管，相對人的客戶有反應，相對人所承包的客戶工安部分

之檢查未通過，是不合格的，相對人要求聲請人就不合格部分要修正為合格，而且這是聲請人擔任工安主管之工作，但聲請人不願改善，相對人於108年9月底則調整聲請人的工作內容，但薪水一樣，聲請人不能接受調整卻沒有直接明講。

2. 108年10月1日相對人依例開完公司早會後，聲請人就不見人影，到下班才回公司打下班卡。
3. 108年10月2日相對人負責人之配偶有去聲請人家中探望，聲請人在家卻不下樓，其父親叫她下樓，她仍不下樓，相對人配偶只好離去（聲請人未辦理請假手續）。
4. 108年10月3日相對人依例開完公司早會，聲請人依然打完卡，人就不見了。因為相對人從事的是工安案件，客戶現場都必須有工安人員在場，而聲請人打完卡不在客戶公司現場，導致相對人被客戶處罰款8,000元。
5. 公司因業務繁多，怕忘記一些事項，資方僅以 Line 先行告知員工，並沒有要求員工立即回應。
6. 相對人於108年10月3日以聲請人無故曠職連續三日終止兩造僱傭關係。

（三）例題演練三：確認調動處分無效事件

● 聲請人主張：

1. 其自103年4月1日任職相對人公司，擔任採購副理職務。
2. 108年10月間，相對人公司以要協助稽核「廠商修繕採購問題」為名義，要求聲請人出席會議，當場驚見聲請人本人即為調查對象，相對人於108年10月30日又指控聲請人「上班時間長時間上網看韓劇」。
3. 108年11月12日，相對人又再次針對原告進行調查，調查過程中，聲請人感受到行使調查之同事之行為顯已構成職場霸凌。
4. 109年1月9日，相對人召開第1次人評會，於109年1月13日相對人召開第2次人評會，確定將聲請人調動部門。
5. 聲請人於109年1月30日向相對人提出「調動異議申請書」表達相對人調動違法，但相對人公司回應「該處分已經確定，於109年2月7日生效執行」，原告為保全工作，只能先向新職報到。
6. 聲請人主張相對人之調動處分自始無效，與勞基法第10條之1調動原則規定不符，請求回復原職。

● 相對人答辯：

1. 本件調動非但已取得聲請人同意，更符合勞動基準法第10條之1規定之原則，並無任何權利濫用情事。調動原因如下：a. 聲請

- 人係擔任公司之採購副理，應以身作則，卻於上班時間看韓劇，並對部屬言詞霸凌。b.聲請人在上班時間非公務上網比例甚高，經常看韓劇、逛網拍、看娛樂新聞等。c.聲請人過去辦理採購，曾有多次違反規定，工作具有缺失情形。d.108年10月間，相對人察知廠務A員在辦理工廠採購時，疑有不正交易行為，因聲請人為採購主管，故仍有調查聲請人工作記錄之必要，並發現聲請人有諸多違失，包括未與廠商進行議價、使用過期報價單進行議價、採購單價或幣別錯誤、多次用印錯誤、議價時間甚短等。
- 2.相對人於108年12月9日人評會，委員一致認為聲請人不適任採購主管之職務，故乃諮詢其他部門，確認並盤點17個適當職缺，僅有會計部門內有合適職缺，相對人為確認聲請人是否能勝任會計部門職缺，並了解聲請人調到會計部門意願，109年1月20日與聲請人進行面談，聲請人亦表示同意轉任，乃將聲請人調到管理部會計課，而聲請人除確認簽收外，未於期限內提出異議。
 - 3.本件調動是基於經營上必要性而為，並無任何不當動機或目的，且符合勞基法第10條之1所定各款原則。

(四) 例題演練四：職災補償等

● 原告主張：

- 1.原告自101年2月2日任職被告公司，擔任作業副理，於107年9月28日下午1時許，原告在工作中與主管交談，突然劇烈頭痛，隨即昏倒失去意識，送醫後發現為動脈瘤破裂併蜘蛛膜下腔出血、高血糖、肝功能異常及硬脂膜下出血等症狀，治療後迄今昏迷不醒。
- 2.已選任其配偶為特別代理人。
- 3.原告主張其每日工作時間為早上8點半到下午7點係屬常態，於病發前一個月更工作到晚上8點，即便有午休時間，因工作繁重，原告於午休時間仍不得不提前工作。
- 4.原告於發病前2個月的加班時數平均為45小時，故超時工作及工作繁重，已對原告身體產生重大影響。
- 5.故原告於107年9月28日工作時促發上述病症，應屬職業災害。
- 6.原告依勞基法第59條及民法第184條、193條第1項、195條第1項規定，請求損害賠償如下：
 - (1).醫療費及輔具：497,966元(有收據、發票)。
 - (2).看護費用：300萬元(因原告需24小時專職看護照料)，計算式：2,200元/天*365天=803,000元，原告案發時為38歲，

依平均餘命為 46.96 年，扣除中間利息應為 19,690,866 元，僅先請求 300 萬元。

(3).增加生活支出：先暫請求 100 萬元(因原告需專人全日照護，致每月平均衛生耗材費用為 5,000 元，每年約 6 萬元)。

(4).減少勞動能力：300 萬元。原告若為職業病，則核算勞動能力減損比率為 100%，僅先暫請求 300 萬元。

(5).精神慰撫金：150 萬元。

(6).以上合計 8,997,966 元。

● 被告主張：

- 1.原告發病前並無超時加班工作，系爭病症與職務及工作無因果關係。
- 2.原告固於 107 年 9 月 28 日發生系爭病症，然閱原告發病前 6 個月之出勤及加班紀錄，並無異常事件或短期工作過重或長期工作過重致生疾病之情事。
- 3.又原告於發病前一週，縱有逾時刷退，亦多屬原告個人因素，非為加班工作，核無常態性長時間勞動情事(逾時刷退記錄上記載「個人因素」)。
- 4.原告既明知差勤係以系統記錄為準，且因公務延時工作，猶可於事前或事後申請加班，且其加班申請亦有獲准情形，為何原告就記錄上為「個人因素」之逾時刷退，不申請加班呢？
- 5.另原告工作並無工作重疊及工作繁重之處。
- 6.勞動部勞工保險局已函覆「台端無急性意外事故，無短期壓力負荷，無長期壓力負荷，非職業病」。

(五) 實務案例：

● 原告主張：

- 1.原告自 105 年 5 月 27 日起至 107 年 3 月 28 日為止，受僱於被告石○公司，負責工務、載送石板等工作。於 105 年 8 月 27 日上午經被告呂○○即佳○企業社指派員工即被告王○○擔任貨運司機，駕駛貨車將大理石板運送至倉庫，並由被告王○○負責將送達之大理石板卸貨及堆置在倉庫內之 A 型鐵架上。
- 2.被告石○公司部分
 - (1).原告從未接受被告石○公司之職前安全訓練。
 - (2).被告石○公司向來未落實應在倉庫內綑綁石材之要求，使石板隨時處於滑落致人受傷之高度風險中，內部人員平素慣於將石板擺置在容易滑動之木條上，而非鐵架上，忽略員工之安全性。
 - (3).以致被告王○○於吊掛、放置石板時，引發石板如骨牌式滑動倒塌，當場壓住站在鐵架前方之原告左腿，造成原告受有

左下肢壓砸傷、左側脛骨幹粉碎性開放性骨折、左側外踝開放性傷口併韌帶肌肉破裂、左側腓骨幹粉碎性骨折等傷害。

(4).被告石○公司依職業安全衛生設施規則第 153 條、職業安全衛生法第 23 條第 1 項、職業安全衛生法施行細則第 31 條第 1 項第 1 款規定，負有按公司性質訂定職業安全衛生管理計畫之義務；對於堆置物料，為防止倒塌、崩塌或掉落，更應採取繩索捆綁、護網、擋樁、限制高度或變更堆積等必要設施，禁止與作業無關人員進入該等場所，使包含原告在內之員工能在安全無虞之環境中工作。

(5).被告石○公司並未落實應於倉庫內捆綁石材之要求，使石板隨時處於滑落致人受傷之高度風險中，顯然被告石○公司確已違反保護他人之法律，應對原告負損害賠償責任。

3.被告王○○部分

被告王○○疏未注意被告石○公司倉庫內之大理石板並未固定妥適，即逕自將堆置在 A 字型鐵架後側之大理石板吊掛移動至同座 A 字型鐵架前側底部之墊高木條上，且未事先通知站在 A 字型鐵架前側的原告，致使該 A 字型鐵架重量集中在前側，因而重心失衡，滑動倒塌，導致原告因而受傷，被告王○○亦應負損害賠償責任。

4.被告呂○○即佳○企業社部分

指派被告王○○運送被告石○公司所有之大理石板，釀成本件過失傷害之結果，被告呂○○即佳○企業社既得利用被告王○○擴展其業務範圍，自應負起監督之責，應與被告王○○負連帶賠償責任。

5.依民法第 184 條第 1 項前段、第 2 項、第 185 條第 1 項、第 188 條第 1 項、第 193 條、第 195 條第 1 項前段侵權行為之法律關係，請求被告石○公司、王○○及呂○○即佳○企業社等 3 人負連帶損害賠償責任。

6.被告石○公司應另依勞動基準法第 59 條規定，就原告所支出的醫藥費用，負補償責任。

7.原告請求項目及金額如下所述：

(1).醫藥費用 22,062 元：原告自 105 年 10 月 13 日起至 107 年 3 月 21 日止，支出醫療費用計 19,144 元，扣除證明書費 2,500 元後，合計為 16,644 元；另支出醫療耗材 5,418 元，合計醫藥費用為 22,062 元。

(2).看護費用 268,000 元：原告自 105 年 8 月 27 日起至同年 12 月 3 日止，自 106 年 3 月 13 日起至同年 4 月 17 日止，須專

人看護期間共計 134 日，以每日 2,000 元計算，合計看護費用為 268,000 元。

(3).勞動能力減損之損失 2,009,038 元：原告於本件起訴時為 41 歲，距法定退休年齡 65 歲，尚有 24 年。依鑑定結果，原告失能比例為 40%，以原告於受傷前的薪資 33,000 元計算，其因勞動能力減損所致損害為每月 13,200 元、每年 158,400 元，依霍夫曼式計算法扣除中間利息後，原告因勞動能力減損之損失為 2,541,556 元。原告僅先請求其中 2,009,938 元部分，其餘部分予以保留。

(4).精神慰撫金 20 萬元：原告因被告 3 人之共同侵權行為，致其健康權受損甚鉅，請求被告 3 人賠償非財產上之精神損害 20 萬元。

● 被告石○公司答辯：

1.本件事故乃被告王○○操作吊掛過程中之過失行為所致，為被告王○○一般性注意義務的違反，與被告石○公司有無對原告施以職前安全訓練、是否提供防止物料倒塌崩塌之必要安全設備等情無涉。

2.原告係自行前往協助，並非依被告石○公司之具體指示而實施，被告石○公司亦未在現場實際指揮監督，亦難以預見被告王○○採取違反安全堆放方式之行為，且被告石○公司為定作人，就本件大理石板吊掛移置作業，對於承攬人即被告呂○○即佳○企業社的履行輔助人即被告王○○，並無監督管理之責任。

● 被告呂○○即佳○企業社與王○○答辯：

1.被告王○○係經被告石○公司請求，才另行吊掛移動原存放在被告石○公司倉庫內之石板，該石板非被告呂○○即佳○企業社與被告石○公司約定載運之大理石板。

2.被告王○○係因被告石○公司臨時起意請求，才另為吊掛由訴外人葉姓司機所放置，且應由葉姓司機重新吊掛之石板，而非被告呂○○即佳○企業社與被告石○公司約定載運之大理石板，足徵被告王○○於本件事故發生時，並非執行其職務。

3.原告係與有過失，被告呂○○即佳○企業社、王○○亦得主張過失相抵，以減免賠償責任。

● 法院判斷

1.被告王○○應負侵權行為損害賠償責任：

(1).被告石○公司用以堆置大理石板之 A 字型鐵架構造，前後兩側均係由傾斜之背架及底部延伸之 2 支腳架所組成，前後兩側均可以斜立方式堆置大理石板，而大理石板堆置在 A 字型鐵架之標準方式，係將大理石板底部直接置放在腳架上，大

大理石板背部則斜靠在背架上，由背架與腳架共同平衡支撐大理石板之重量，若將大理石板全數集中堆置在 A 字型鐵架之單側，且該側堆置之大理石板底部未直接置放在腳架上，而係置放在高於腳架之墊高木條上，僅大理石板背部斜靠在背架上，將造成該側 A 字型鐵架之腳架未能發揮平衡支撐大理石板及下壓固定 A 字型鐵架之功能，大理石板重量即全部集中在單側背架上，將致使該 A 字型鐵架重心失衡，朝向未堆置大理石板之他側方向滑動，而造成大理石板滑動倒塌之危險。

(2).被告王○○、原告均疏未注意上述情況，原告為便於被告王○○將吊掛束帶能自大理石板底部抽出，擅自在 A 字型鐵架前側底部放置墊高大理石板使用之木條，被告王○○亦逕自將堆置在 A 字型鐵架後側之大理石板逐批吊掛移動堆置在同座 A 字型鐵架前側之墊高木條上，且原告於放置木條後，未遠離 A 字型鐵架，仍站立在 A 字型鐵架前側，被告王○○亦未先行通知原告遠離 A 字型鐵架，即率爾將堆置在 A 字型鐵架後側之最後一批大理石板吊起，致使該 A 字型鐵架重心失衡，朝向 A 字型鐵架後側方向滑動，造成已堆置在 A 字型鐵架前側之大理石板向前滑動倒塌，大理石板因而壓住仍站在 A 字型鐵架前方之原告左腿，原告因而受有左下肢壓砸傷、左側脛骨幹粉碎性開放性骨折、左側外踝開放性傷口併韌帶肌肉破裂、左側腓骨幹粉碎性骨折之傷害。被告王○○就本件事故之發生確有過失，且其過失與原告所受上開傷害間，具有相當因果關係，應堪認定。

2.被告呂○○即佳○企業社不負侵權行為損害賠償責任

(1).民法第 188 條第 1 項前段雖有規定，受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但民法第 188 條所定僱用人之連帶賠償責任，是以受僱人因執行職務不法侵害他人權利，始有適用。如係受僱人個人受託行為，而與執行職務無關，則無該規定之適用（最高法院 99 年度臺上字第 1236 號判決意旨參照）。

(2).被告王○○雖係受僱於被告呂○○即佳○企業社，且本件事務發生之日，確有運送被告呂○○即佳○企業社與被告石○公司約定運送之大理石板至被告石○公司倉庫。但是，在本件事務發生之前，被告王○○業已完成受被告呂○○即佳○企業社指示運送之大理石板吊掛作業。於本件事務發生當時，被告王○○係受被告石○公司業務人員林○○指示，吊掛移動訴外人葉姓司機放置在被告石○公司倉庫內之大理石

板，此經原告、被告王○○在偵訊時，分別陳述及證述明確，並有被告石○公司人員 LINE 對話內容可稽，且為兩造所不爭執，堪認為真正。被告王○○於本件事故發生時，既係其個人受被告石○公司業務人員林○○之託，而吊掛非屬被告呂○○即佳○企業社指示運送之大理石板，自與其受僱於被告呂○○即佳○企業社所執行之職務無關。依照前開說明，原告依民法第 188 條第 1 項前段規定，請求被告呂○○即佳○企業社負僱用人之連帶損害賠償責任，自屬無據。

3.被告石○公司應負侵權行為損害賠償責任：

- (1).本件事故發生當時，被告石○公司人員並未指示原告協助被告王○○，係原告自行協助被告王○○吊掛移動大理石板，亦為兩造所不爭執。原告協助被告王○○吊掛移動大理石板，既係原告自行協助之偶發性行為，並非其受僱於被告石○公司之原有職務範圍，亦非受被告石○公司人員指派之工作，自難要求被告石○公司於本件事故發生前，就此超出原告原有職務範圍之自發性、偶發性行為，對原告施以職前安全訓練。被告石○公司未對原告施以吊掛大理石板之職前安全訓練，自無注意義務之違反。原告以其在被告石○公司任職期間，從未接受被告石○公司之職前安全訓練為由，據以主張被告石○公司對於本件事故發生具有過失，應依民法第 184 條第 1 項前段負侵權行為損害賠償責任，自無可採。
- (2).被告石○公司之倉庫既設置天車用以吊掛大理石板，對於天車即起重機具之吊掛作業，自應訂定安全衛生工作守則或作業標準等職業安全衛生管理計畫，以保障操作者、員工、其他進入倉庫者之安全。此由本件事故發生後，被告石○公司於 105 年 9 月 30 日訂定之安全衛生工作守則，包含起重吊掛作業安全守則在內，且該安全守則第 11 條明定：「吊舉行走時應注意是否會撞到障礙物，並確認經路徑附近無人作業或無人通行。」亦可佐證職業安全衛生法第 34 條、第 23 條第 1 項、職業安全衛生法施行細則第 31 條第 1 項第 7 款規定，要求僱主會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，及依其事業規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，確屬保護他人之法律。
- (3).被告王○○雖係受僱於被告呂○○即佳○企業社，但在本件事故發生當時，被告王○○既係依照被告石○公司業務人員林○○之指示，操作被告石○公司設置在倉庫內之天車，吊掛移動訴外人葉姓司機放置在被告石○公司倉庫內之大理石板，被告王○○及包括原告、林○○在內之被告石○公司員

工，原應遵守被告石○公司所訂定之安全衛生工作守則或作業標準等職業安全衛生管理計畫，以確保操作者、員工、其他進入倉庫者之安全。但因被告石○公司未依職業安全衛生法第 34 條、第 23 條第 1 項、職業安全衛生法施行細則第 31 條第 1 項第 7 款規定，訂定安全衛生工作守則或作業標準等職業安全衛生管理計畫，致使被告王○○及包括原告、林○○在內之被告石○公司員工，欠缺相關作業安全守則或作業標準可資依循，導致本件事故發生，致使原告身體受傷。堪認被告石○公司上開違反保護他人法律之行為，與原告身體受傷間，確實具有相當因果關係。

- 4.被告石○公司應依勞動基準法第 59 條規定負職災補償責任：
依勞動基準法第 59 條第 1 款規定，勞工因遭遇職業災害而受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。另依職業安全衛生法第 2 條第 5 款規定，職業災害係指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。而本件事故發生時，原告既受僱於被告石○公司，且於上班時間在被告石○公司倉庫內，遭被告石○公司存放之大理石材壓傷，自屬職業災害，則原告就醫藥費用部分，依勞動基準法第 59 條第 1 款規定，請求被告石○公司負職災補償責任，乃屬有據。
- 5.被告石○公司與被告王○○應負共同侵權行為損害賠償責任：
被告王○○操作天車掛吊移動大理石板時，因過失造成大理石板向前滑動倒塌，被告石○公司違反職業安全衛生法第 34 條、第 23 條第 1 項、職業安全衛生法施行細則第 31 條第 1 項第 7 款規定之違反保護他人法律，既為造成原告身體受傷的共同原因，則原告依前揭規定，請求被告王○○、石○公司負連帶損害賠償責任，實屬有據。
(詳細案情可參考臺灣臺中地方法院 107 年度勞訴字第 97 號民事判決及臺灣高等法院臺中分院 109 年度勞上字第 33 號判決)