學為人師，行為世範
—王前大法官和雄*

文／朱健文



王前大法官和雄伉儷（前排中、左 2）111 年初最後一次與助理們聚餐留影

王前大法官和雄先生公祭，將於 2022 年 9 月 5 日（星期一）上午 8 點，假台北市立第二殯儀館景仰樓 1 樓至真三廳舉行。他生前曾許下遺願，希望在完成祭典之後進行「海葬」儀式。屆時將由家屬為他祈福告別，再將安息盒伴隨著鮮花及花瓣拋灑入海，於眾人默禱下沉入海中，完成他波瀾壯闊的一生，往生西方極樂淨土。

一、浸淫佛法 無相布施

猶記得當年進入司法院擔任孫前大法官森焱助理，承蒙同一審查小組王前大法官和雄的提攜，由我接下他在東吳大學法律系的法院組織法課程，當時曾請教先生：「我不是您的助理，為何您願意推薦我到東吳法律系教書呢？」他說：「年輕公法學者在學術研究之外，也應該有教學相長的舞台，學習如何將深邃的法律概念，透過淺白的說法來表達，引領同學進入公法殿堂，這需要經驗與歲月的累積。法院組織法是司法改革的核心，你在司法院服務，同時具備學術研究能力，正適合由你來接棒教學工作，所以我向學校推薦你。」多年後才深刻體會到，先生長年鑽研佛法，提攜後進、幫助他人，乃秉持「無相布施[1]」的道理，亦即不以獲取功德為目的，更不要求任何回報，此等廓然無私的精神與格局，值得吾等效法。

二、群山並起 中有主峰

在為學求知的道路上，先生時常跟助理們強調培養人文素養的重要性。他認為：「法律是建築在其他學科上的一門學問，人若沒有在各個領域充實學識，最後就只剩法條，人生及觀念都會非常狹隘。我非常欣賞王雲五先生的一句名言：『為學當如群山並起，中間要有個主峰。』如果只是群山並起，中無主峰，就如同懂得很多，但不專精、不深入，因此難成格局；但若僅有主峰，亦僅是孤峰突起而已，不成大局[2]。」他從前半生對法律的入世關注，走向後半生對宗教的出世關懷。受到先生的思想啟迪，我也以公法為主峰，從憲法保障文化權及藝術自由的觀點出發，跨界書畫的藝術創作，藉由藝文療癒人生，並逐步邁向「文化法」及「藝術法」的研究領域，尋得能夠終身奉獻的人生志業。

三、禪定智慧 生命哲學

王前大法官與助理之間情誼深厚，助理們於大法官卸任之後，仍然會趁著春節到大法官家中走春。每年與先生與師母的聚餐，更是眾人引頸期盼的年度盛事，一直延續到他生命的最後一年。我們有緣聚首聆聽先生開示生命哲理，當時只道是尋常，現在回想起來，格外令人感恩與珍惜。

每當我們在人生的道路上遭遇到挫折橫逆，有機會向大法官請益時，他都會鼓勵我們：「挫折、橫逆、打擊在當下都是痛苦的，但是在人生的歷程中，從歷史的眼光來看，不見得是不好的，那可能是一個轉折，真正的轉折，沒經過那個淬鍊，人不可能更堅強、更成長或更有智慧[3]。」人唯有經過挫折橫逆的考驗，才能啟發定慧的能力，在困難、危險、孤單、無助的環境之下，磨練出禪定與智慧。

先生也經常提醒我們，日常生活中應該注意的四個細節[4]，第一、「分寸」：分寸就是規矩，在宗教上講叫作戒律，在社會上做事要知道分寸，並且要守住自己的分寸。第二、「方法」：就是為人處事的方法，或者叫作手段、藝術、技術，究竟要用直接或間接的方法來處理，應隨著人事、時、地、物而作改變。要把事情做得圓滿，就必須用對方法。第三、「結善緣」，從事行政工作，不要忘記公誼的重要性，平常要對人尊敬、有禮貌，遇事才能得到別人的幫忙。第四、「做好事」，積德行善，無相布施。先生所提點的「分寸」、「方法」、「結善緣」、「做好事」，現在已經成為我們為人處事的基本原則。

先生更期許我們「做人要寬厚」，他引用老子《道德經》：「天道無親，常與善人」的道理，也就是：「天理大道沒有遠近親疏之分，祂公平對待萬物，對所有的人都是一視同仁。祂常常把機遇賜予那些重德行善的好人，也永遠護佑著善良賢能的好人。」藉此期許大家能夠心存善念，誠心待人，天地自然有感。他進一步闡釋：「從困苦環境中成長的人，在他功成名就之後，會有兩種不同的心境。第一種人會對別人產生同理心，對於與自己過去處於相同困境的人，會產生提攜、扶助之情；相反地，第二種人只會回報曾經幫助自己的人，對於其他人未曾幫助他的人，則會落井下石。」他希望我們能成為第一種人，千萬不要當第二種人。換言之，對社會要時時心存感恩，與人為善，而不是永遠心懷怨懟，因為「感恩恩越重，抱怨怨更深」。

行筆至此，謹記下先生部分名言佳句作為紀念，無相布施、精進修行、禪定智慧，吾等也將用心傳承先生的生命哲學。「學為人師，行為世範」，相信先生所留下的法治文化資產，也將長存於每位曾受他感召與提攜的人們心中，永誌不忘。

（作者為司法院副院長辦公室主任）

註釋

* 王前大法官和雄先生簡介，大法官釋憲史料，司法院大法官書記處編輯，87 年 9 月，頁 192-193。

1 王和雄，福建更生保護工作薪傳，收錄於「金馬法鑑—福建高等檢察署金門檢察分署六十週年史實特刊」，111 年 7 月，頁 382-383。

2 王前大法官和雄人物專訪，法務部司法官學院院誌，司法官學院出版，108 年 1 月，頁 271。

3 註 1 前揭文，頁 390。

4 王和雄，金門司法工作之經驗與回憶，收錄於「金馬法鑑—福建高等檢察署金門檢察分署六十週年史實特刊」，111 年 7 月，頁 81。

（文接二版）

雇工會幹部，經該幹部申請勞動部裁決認定解僱為不正當勞動行為應屬無效後，公司起訴主張終止僱傭關係，由於該幹部要求調解時僅委員跟兩造當事人在場，不要兩造律師在場。經徵得兩造同意，排定調解期日，由委員與兩造當事人商談。關於調解主事者與當事人對談方式，應尊重當事人意願，擇定最適合需求之方式。

四、交互運用「競爭型談判」及「合作型談判」

談判分為「競爭型談判」及「合作型談判」。「競爭型談判」（competitive type negotiation）係指雙方的目標衝突對立，透過競爭方式獲取己方最大利益，競爭型談判雙方存在底線。例如兩造在訴訟過程透過訴訟上攻防獲得勝訴判決，以預期己方勝算為基礎而提出和解方案。「合作型談判」又稱為「利益型談判」，係指雙方尋求共同利益，在共同利益基礎上，建立合作關係。「合作型談判」又稱為「把餅做大」（expand the pie）、「雙贏」（win-win）。調解由磋商、試探底線至談成協議，耗費數月至數年不等，陷入僵局時，法院適時提供調解方案，有助於打破僵局。當事人關心的往往不是起訴狀或答辯狀所載之事，把餅做大是打破僵局的好方法。例如兩人爭執分一塊餅，如何切割既有的舊餅是一種解決方式，找出額外滿足雙方需求的新餅，也是一種解決問題的好方法[11]。

筆者曾調解由遊覽車公司之司機集體起訴請求被告給付積欠工作獎金與加班費事件，筆者經徵詢兩造同意，進行單方面談，先行商請被告公司之負責人單獨到庭，其表示公司營運狀況不佳，給付司機積欠之工作獎金與加班費必須支出數千萬，公司恐因之倒閉。筆者鼓勵他可以跟司機們討論以增加福利或假期等方式補償司機，既能解決問題又能增加員工向心力，一舉數得。不和諧的勞資關係往往存在長期累積之負面情緒及心結，當事人突遭解僱因而權益受損，欲透過訴訟一爭勝負。故法院調解必須交互運用評價式調解、促進式調解、競爭型談判、合作型談判。關於交互運用這 4 種調解方式之時機，取決於調解委員之經驗及專業判斷。

五、鼓勵當事人自主解決紛爭

僵局有時肇因於當事人對於和解金額相當堅持。舉例而言，原告要求 20 萬元，被告則表示願意支付 10 萬元。此時調解主事者不宜主動建議金額，而是反問雙方認為合理金額是多少？是否願意加碼或降低請求金額。根據心理學原理，當人堅持己見時，強加說服，只會造成反效果。此時不妨詢問理由，讓其充分陳述，適時肯定其想法，引導其思考讓步的可能性。

（下期待續）

（作者為臺北地院法官）

法律網 訊的最佳平台
法學方法與現代民法（增訂七版）二刷
1000元者 資 65 元 書城熱賣中
即時 接
便民禮民・效能 法 院 dicial.gov.tw/ 廣告