臺灣彰化地方法院 新聞稿

發稿日期：113 年 8 月 12 日
發稿單位：行政庭長
連絡人：邱庭長鼎文
連絡電話：04-8343171#6031　　編號：113-A010

臺灣彰化地方法院「113 年度勞動調解委員研習」新聞稿

為增進勞動調解專業知識並汲取新知，本院於本月 8 日舉辦勞動調解委員研習課程，分別邀請最高法院徐福晉法官、國立陽明交通大學科技法律研究所邱羽凡副教授擔任講座，陳院長毓秀於致詞時表示，勞僱關係具有和諧性及繼續性需求，故以勞動調解作為紛爭處理機制更顯重要，勞動調解委員於調解程序扮演重要角色，貢獻卓越，同時感謝勞動調解委員們協助本院推動調解業務。

徐福晉法官以「勞動事件之調解程序」為主題，分享勞動調解程序之實務經驗。首先介紹勞動事件法調解程序相關規定，特別說明同法第 24 條雖規定調解程序原則上應於三個月內以三次期日內終結，然而實務運作上仍應聽取當事人陳述、想法及意願，積極地聽出當事人「利」之所在及「氣」之所在；進而整理相關爭點及證據，並就爭點進行討論，由法官主導整理訴訟標的法律關係及請求權基礎，建構出案件的原因事實，並借重調解委員臨場協助，為雙方分析利害關係，讓當事人經由調解程序了解彼此想法及利益，縮小差距，促進調解，同時亦可擬具適當調解方案預作準備。於當事人仍僵持不下時，應協助當事人瞭解自己可能的其他退路，經由分析重新認識調解方案與其他退路，辨明何者為對自己的最大利益之方案。調解者也應思考是否已真正解決兩造之問

題，避免紛爭再起之可能性。徐法官並舉調解個案經驗，說明當資方以勞方受職業災害後重返職場，卻無法勝任工作為由，預告終止勞動契約時，如何協助資方善盡「安置義務」，將勞方調往其他關係企業，調整勞方之工作。最後徐法官介紹承辦 RCA 團體訴訟案件中之相關法律問題，包含：相當因果關係、舉證責任、身體或健康權是否受侵害、消滅時效、GE 公司合併 RCA 後之公司責任等等，並分享如何嘗試以被害人所生之疾病、被害人受害程度(死亡、罹病、沒有外顯疾病)進行調解之寶貴經驗。

邱羽凡副教授則主講「勞動基準法施行 40 年重要爭議問題分析」，就我國勞動基準法第 3 條對於加班費適用範圍之爭議問題，及從國際勞工組織(ILO)強迫勞動公約發展說明同法第 5 條勞動強迫禁止規定之適用問題。邱副教授表示，除經勞動部公告排除之行業或工作外，勞僱關係均應適用勞動基準法，故包含平台外送員、在我國漁船工作之遠洋漁工，如具有勞僱關係之從屬性，仍應適用勞動基準法而得受同法加班費、基本工資規定之保障。其次，邱副教授認為我國勞動基準法第 5 條對於強迫勞動之定義，僅限於強暴、脅迫、拘禁或其他非法方法強制勞工從事勞動，顯然與 ILO 強迫勞動公約之定義「以任何懲罰之威脅迫使而致，且非本人自願提供的工作或服務」落差甚大，以致於台灣移工問題受到國際關注。又 ILO 強迫勞動指標手冊提出之 11 項指標當中，「超時加班」即為是否強迫勞動的評估依據之一，對照我國人口販運防制法第 2 條第 1 項第 2 款第 3 目已規定強迫勞動該當於人口販運之要件，則移工請求積欠薪資及加班費此類案件，經常為強迫勞動的表徵，依同法第 9 條第 2 項，調解委員於處理時知悉疑似人口販運案件，即得予通報。因此能否辨識出「強迫勞動」之受害人給予保護，甚為重要。最後，邱副教授從德國「供應鏈人權盡職調查法」及今年歐盟通過相類

似的法律，說明禁止強迫勞動為當前國際趨勢，企業產品供應鏈中，均需確保各國產品、原料、製程均無強迫勞動情事，且不得拒絕查核機構進行盡職調查的訪查，如有違反，則依情形給予不利處罰甚至拒絕往來，對於台灣經濟影響甚大。行政院所擬之臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案應加速宣導，而國內企業界也必須及早面對及因應，消弭台灣與國際勞動標準的差距。本次活動在講座精闢演講內容中圓滿落幕，與會人員均感收穫豐碩。