

【司法常識】

兩人權公約之案例解析系列十四



金管會證期局政風室

《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》（以下合稱《兩人權公約》）的批准及其施行法的施行，是我國邁向國際人權標竿的第一步。法務部茲編撰兩人權公約教材，以各種生活化案例解析兩人權公約之重要性。

《案例》 派遣員工日漸多，職災傷害與誰說

來自高雄的沛山，現年 39 歲，畢業於國立科大機械系的他，原在知名電子公司擔任助理工程師。前年底，因為受不了多年來總是重複的工作內容，便辭職轉換跑道，沒想到一換就再也找不到喜歡的職缺，後來看到報紙刊登的徵人啟事「兼職錦帷貨運領貨員」，才第一次接觸到派遣工作。

雖然報紙上寫的是錦帷貨運徵領貨員，但沛山直到進去才知道，原來自己是精英公司「派去」的派遣人員，難怪當初不用到精英公司面試，單單藉由電話，對方一句話便要求他到錦帷貨運（要派單位）報到。到了現場，沛山更發現到原來這份工作需要耗費大量體力，得不斷承接貨櫃船卸下的貨物，甚至主管為了拚量，不時加快輸送帶的速度，而這些貨物每件至少重達 20 公斤。也因此，沛山才上班第一天，就被銳利的貨箱割傷手臂，沛山認為精英公司應該要提供安全鞋跟手套，但無論是跟錦帷貨運

還是精英公司要求，雙方都推託提供安全器具的責任不在他們身上。

更糟糕的是，工地主管美芬只在意卸貨速度，只要工人們的動作稍慢就招來美芬一頓辱罵。沛山為了趕快達到績效，在一次卸貨的過程中被貨物輸送帶壓傷雙腳，到醫院住了好幾天。此時，沛山聽隔壁床的病友說可以向勞工保險局申請職災給付，才發現精英公司和錦帷貨運都沒有替自己投保勞工保險，沛山想到他自己不過求一個生活的溫飽，但這不到半年的派遣經歷，換來的卻是雙方卸責，自己的權益完全沒有保障，不禁淚從中來。

◆爭點：

派遣勞工是否享有一般勞動契約關係之社會保險保障？

◆人權指標：

《公政公約》第 26 條規定，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。

《經社文公約》第 6 條第 1 項規定，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。

《經社文公約》第 7 條規定，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；2. 維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；（二）安全衛生之工作環境；（三）人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；（四）休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

《經社文公約》第 9 條規定，人人有權享受社會保障，包括社會保險。

◆國家義務：

失業率高和缺乏有保障的就業是引發工人到經濟中的非正規部門謀求就業的原因。締約國必須採取必要的措施，無論是立法或其他措施，盡最大可能減少正規經濟以外的工人人數，因為這些工人在這種狀況下沒有受到保護。這些措施將迫使雇主遵守勞務立法，申報其雇員人數，從而使後者能夠享有工人的所有權利，特別是《經社

文公約》第 6、7、8 條規定的權利。這些措施必須體現靠非正規經濟謀生的人大部分是出於生存的需要，而不是某種選擇。此外，必須由國家立法對家庭和農業工作加以恰當管理，以便使家庭幫工和農業工人像其他工人那樣，享有同種水平的保護（經社文委員會第 18 號一般性意見第 10 段）。

公約締約國應確保國家就業政策必須對工作權利的指標作出界定，指標的設計應當有效監督締約國遵守《經社文公約》第 6 條的情況，並應當與國際勞工組織的指標為基礎，例如失業率、失業與正規和非正規工作的比率，國際勞工組織由於編制勞工統計資料所定的指標可能對編制國家就業計畫有用（經社文委員會第 18 號一般性意見第 46 段）。

根據《經社文公約》第 2 條第 1 項，國家必須盡最大能力採取有效措施，並定期作出必要的修訂，在沒有歧視的情況下充分實現所有人的社會保障的權利，其中包括社會保險。又第 17 段表示，國家應確保保護在工作或其他生產勞動過程中受傷的職工，而社會保障制度應當支付治傷和醫病的費用以及病假工資，並且向由於養家活口的人死亡而陷入困境的家屬發放津貼，應該通過提供醫療服務和現金補貼保障收入，且其享受福利的權利不應受到就業年限、投保時間或繳費數額的影響（經社文委員會第 19 號一般性意見第 4 段）。

◆解析：

- 一、案例故事中「沛山」係派遣勞工，他和精英公司間具有勞動契約關係，但精英公司和錦帷貨運簽訂提供與使用派遣勞工的商務契約，所以沛山被派遣至錦帷貨運的工作場所，並在錦帷貨運的指揮監督下提供勞務，結果不幸發生職災，被貨物輸送帶壓傷雙腳，卻因為沒有勞工保險身分，無法請領相關給付。
- 二、《公政公約》第 26 條闡明人人應享有法律平等保障之權利，勞工從事之工作雖有臨時性、短期性、季節性、特定性及繼續性之別，於其為勞工之身分並無軒輊。國家對於這些弱勢邊際勞工的社會保險權益，亦沒有任何差別待遇，派遣勞工亦然。又勞工保險係以僱傭關係為前提，依《勞工保險條例》第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以上，60 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上之廠場、公司、行號，投保單位應依同條例第 11 條規定於勞工到職當日為其辦理加保，所以和沛山間具有僱傭關係的精英公司，應依上開規定於沛山上班第 1 天就為他辦理加保。
- 三、本案例中精英公司已違反上開強制加保規定，依法可處應負擔保費金額 4 倍罰鍰，而遭遇職災的沛山則可循民事訴訟程序向精英公司請求其所受損失的賠償。另考量多數勞工想請求賠償又不懂得打官司，更沒有錢，政府設有「勞工訴訟立即扶

助專案」提供免費法律諮詢、協請律師訴訟、法律文件的撰擬及補助律師費，勞工朋友如果有任何勞工訴訟的問題，可以就近洽詢法律扶助基金會全國分會（電話：02-66328282）。所有投保單位，應確實於勞工到、離職當日辦理加、退保手續，以免影響勞工權益，並轉嫁雇主負擔勞工損失之責任；所有要派單位或派遣事業單位亦應確實提供安全設備防止派遣員工產生職災，透過安全衛生教育、訓練、指揮監督管理，預防職災的產生，並確實投保職業災害保險、責任險等保險以轉嫁風險，提供派遣勞工社會安全保障。

四、根據《勞動基準法》第2條派遣工應為該法所定義之勞工，惟，派遣工複雜的三角工作關係（要派單位及派遣單位），並未於該法明確定義且確認派遣工之工作地位，對於其工作條件的保障明顯不足，乃應該針對保障派遣工的權益進行增修法律，為此，政府雖已著手計劃制定勞動派遣法並針對派遣工修定勞動基準法部分條文修正草案，惟仍應儘快完成上開法規之修正以保障派遣工的工作權利，方能落實公約之精神。

資料來源：人權 APP「兩公約人權故事集」

資料載點：法務部全球資訊網 / 首頁 / 法治視窗 / 法治 Q&A / 人權

