

調 查 報 告

壹、案由：據訴，A君等3名印尼籍移工，在臺受僱於日○○號漁船期間，疑遭雇主不當對待，經陳請轉換雇主，復疑遭雇主以無故罷工為由提起損害賠償之訴。嗣該漁船僱用之D君等2名印尼籍移工，亦疑遭無故解僱並失聯迄今，經陳情反映，澎湖縣政府疑未積極妥處，涉有違失等情案。

貳、調查意見：

本案緣宜蘭縣漁工職業工會(下稱宜蘭漁工工會)向本院陳情，指出3名外籍漁工¹(下稱A君、B君、C君)於民國(下同)111年11月至12月間受僱在澎湖縣之日○○號漁船期間²遭雇主許○○君(下稱許君)不當對待。外籍漁工向勞動部1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)申訴，但澎湖縣政府僅依雇主說法，即認定外籍漁工罷工是為轉換雇主³，雇主並無違法情事，致外籍漁工害怕被毆打，不願返船⁴。最後雇主同意與外籍漁工終止聘僱關係，外籍漁工陸續轉換新雇主⁵。

¹ 本文所稱「外籍漁工」，係指雇主依就業服務法(下稱就服法)第46條第1項第8款規定，所聘僱在中華民國境內從事海洋漁撈工作之外國人；至於本國籍從事相同船上作業，本文統一稱為「本國籍漁工」，以資與商船法所稱之「船員」區別。

² A君、B君自111年11月11日起受僱於日○○號漁船，C君自111年12月7日起受僱。

³ 調查期間，媒體報導澎湖縣西嶼鄉竹灣地區有2名外籍漁工擬申請轉換雇主，惟適逢漁業旺季，雇主要求延後至秋冬淡季再轉出，該2人遂自行離開並行蹤不明。報導指出，當地多位雇主普遍認為漁工係以罷工或失聯方式爭取轉換雇主之機會。因該情事與本案調查主題及對象密切相關，爰併同納入調查。此亦可作為申訴人所指「澎湖縣政府僅依雇主說法，認定外籍漁工罷工係為轉換雇主，未認定雇主違法情事」之背景脈絡參考。資料來源：自由時報，113年5月28日，「澎湖西嶼竹灣2名外籍漁工失蹤，疑想換雇主不願等」，<https://news.ltn.com.tw/news/Penghu/breakingnews/4687221>。

⁴ 原先僅能暫居於澎湖縣馬公市的清真寺，後輾轉獲安置於位於高雄的財團法人天主教社會慈善福利基金會附設海○國際服務中心(簡稱高雄海○國際服務中心，下稱海○安置中心)。

⁵ 日○○號漁船許君於111年12月30日以業務緊縮為由，檢附相關文件(聘僱關係自111年12月30日終止)向勞動部申請將A君、B君及C君等3人轉出；C君於112年2月24日，A君、B君等2人於112年3月1日轉換新雇主。

112年3月，許君委託私立就業服務機構(下稱仲介公司⁶)向臺灣高雄地方法院(下稱高雄地院)對A君 B君 C君等3人提起民事損害賠償訴訟，雙方於112年5月達成調解，外籍漁工各賠償雇主新臺幣(下同)5萬元⁷。宜蘭漁工工會認為澎湖縣政府處理申訴偏袒雇主，對外籍漁工不公平。

宜蘭漁工工會補充表示，該船後續再聘僱之2名外籍漁工(下稱D君、E君)，工作約2個月後遭不當解僱⁸，被安置在駐台北印尼經濟貿易代表處(下稱印尼駐臺辦事處)安置收容中心高雄分部(下稱高雄安置中心)，其中1人於安置期間失聯⁹。

案經本院調閱澎湖縣政府、勞動部及所屬勞工保險局(下稱勞保局)、農業部漁業署(下稱漁業署)、海洋委員會海巡署(下稱海巡署)及所屬金馬澎分署、內政部移民署(下稱移民署)、高雄地院等機關資料，並於113年11月27日諮詢外籍漁工人權組織黃秘書長、新事社會服務中心李督導及國立中正大學勞工關係學系劉黃教授；再於114年3月3日詢問勞動部及澎湖縣政府相關主管人員，已完成調查，調查意見如下：

一、日○○號漁船所聘僱之印尼籍漁工A君、B君、C君，於111年12月26日致電1955專線申訴雇主多次施以人身暴力，並表示為自保已先行離船。雖雇主隨後以「業務緊縮」為由，主動終止與3人之聘僱關係，並

⁶ 仲介公司之負責人、從業人員等，以仲介稱之。

⁷ 高雄地院勞動法庭112年度勞簡專調字第26號損害賠償事件調解筆錄(調解日期：112年5月9日)。

⁸ D君、E君等2人自112年7月9日起受僱於日○○號漁船，並於112年9月13日向1955專線提出申訴，表示於112年9月8日遭雇主以工作表現不佳驅趕下船。

⁹ D君、E君等2人自112年9月14日起安置於高雄安置中心。D君於112年10月11日上午請假外出後未返，並經連續3日失去聯繫；高雄安置中心遂於112年10月16日函知澎湖縣政府。依就服法第56條規定，D君自112年10月11日起算失聯。E君目前仍在安置中。

同意他們轉換雇主，卻在112年3月31日提起民事訴訟，主張因3人無故罷工，致其漁船無法出海捕魚，造成營業損失，進而向3人求償。本件申訴案經轉交澎湖縣政府處理，惟該府僅以漁工無法提出受暴佐證、無從判斷是否屬實，且3人已接受安置為由，於112年1月7日逕予結案，未盡查證責任，致雇主嗣後得以持續主張3人是「無故不上船」，並據此要求賠償缺乏法律依據之費用項目與金額。而勞動部對於澎湖縣政府「未查即結」之明顯瑕疵，僅回應「漁工若有疑義可再次來電」，未發揮應有之監督職責。此外，在後續司法程序中，漁工因語言障礙、法治知識不足等限制，未能充分陳述自身處境，亦未能針對有利證據與關鍵爭點進行有效主張，包括涉及違反勞動法強行規定，且內容顯失公平的「來臺承諾書」之效力爭議、爭議期間雇主仍有出海紀錄且領有休漁補助、以及將雇主應自負之聘僱成本轉嫁予勞工等情形。最終，案經勞動法庭調解成立，3名漁工各需賠償雇主5萬元；對已申訴雇主施暴、卻因行政怠惰而未獲實質保護的漁工而言，此結果更凸顯現行制度在面對勞資爭議與人身安全風險時的保護落差與重大缺口。相關機關應引以為鑑，通盤檢討並強化各環節之調查、審查與程序，以落實移工基本權益保障。

(一)外籍漁工提出申訴之事件經過及雇主提起民事訴訟之整體背景說明

- 1、日○○號漁船聘僱的印尼籍漁工(下稱漁工)A君、B君、C君等3人於111年12月26日致電1955專線申訴雇主，表示3人均遭雇主多次施以人身傷害，雇主在出海時若飲酒後，常以動手或動腳的方式指示工作，並在海上遇海浪時因漁工行走較慢，以腳踢打漁工臀部。此類施暴行為幾乎每次工作

時均會發生¹⁰。

- 2、日○○號漁船於111年12月30日同意將A君、B君及C君等3人轉出；3人於112年2月24日及3月1日，陸續轉換至新雇主處，繼續在臺工作。
- 3、日○○號漁船卻在112年3月31日委託仲介公司，以漁工A君、B君及C君等3人在受僱時「拒絕返船」，造成該船營業損失為由，提起民事訴訟，向漁工請求賠償。案件於112年5月9日，以3人各賠償5萬元方式，達成和解。

(二)漁工申訴遭受不當對待後自行離船之處境與相關事實

- 1、漁工A君、B君、C君等3人因曾遭毆打，並向1955專線提出申訴在案，且為自保，已自行離開日○○號漁船¹¹。惟對於3人申訴遭不當對待之處理情形，澎湖縣政府於112年1月7日填復1955專線系統，略以：「有關雇主不當對待，移工因無佐證資料，故無法判斷；A君、B君及C君等3人自行前往海星安置中心安置；3人轉換雇主事項，由安置單位與仲介公司協助處理中；結案」。
- 2、由於澎湖縣政府表示無法判斷雇主是否有不當對待情事即予結案，致日○○號漁船及仲介公司事後便以漁工A君、B君、C君等3人不願意返回漁船之行為屬「無故不上船」或「罷工」為主張，於112年3月31日向高雄地院對3人提起民事訴訟，要求損害賠償¹²。

¹⁰ 勞動部1955專線受理移工其他案件派案單(流水編號202212260194)。

¹¹ 依漁工A君、B君、C君等3人於111年12月26日致電1955專線之派案單內容與通話譯文，3人表示，因為無法繼續忍受雇主不當對待，已自111年12月23日離開日○○號漁船。另依本案調查發現，3人隨後被安置於海○安置中心直到轉換新雇主。

¹² 依澎湖縣政府提供本件雇主(日○○號漁船)委託仲介公司於112年3月31日向高雄地院提起民事訴訟之起訴狀內容略以：「被告(即A君、B君、C君，下同)等3人自111年11月20日及111年12月15日交付雇主擔任漁工期間，工人僅於船上實際工作20天及5天，因語言溝通不良而

3、此外，澎湖縣政府向本院舉證，主張漁工A君、B君及C君等3人於111年12月26日曾親筆手寫書面陳述，內容載明「未經雇主或仲介同意即自行離開船舶」、「等待轉換期間，食宿將自行負責」等語¹³。然而，該份書面陳述內容，實際上係漁工與仲介經協商後所形成的結果，並非漁工單方自願之意思表示¹⁴。

(三)雇主與仲介在漁工轉出及提起求償訴訟過程中之作為與「來臺承諾書」使用情形

1、日○○號漁船於111年12月30日係以「業務緊縮」為由，向勞動部申請廢止漁工A君、B君及C君等3人之聘僱許可並同意3人可在臺轉換雇主¹⁵；卻在事後稱因3人拒絕返船，致該船不足出海人數，無法出海捕魚而有損失為由，向3人索賠。

2、依日○○號漁船於112年3月31日之起訴狀¹⁶及附件顯示，漁工A君、B君、C君等3人均各自簽署1份內容相同的「來臺承諾書」，其中明訂不得轉換雇主、不得罷工，且若違反承諾須賠償雇主損失並自費遣返回國，且放棄申訴及訴訟權利¹⁷。3

產生誤會(各說各話)，之後3人皆採取罷工手段，不願意回到船上工作。罷工期間有報警處理，及至勞工局協商，勞工局也明確告知工人不可以罷工手段達成轉換雇主的目的是，需履行3年合約，不符合中途解約之要件。」

¹³ 完整內容為：「1. 因為雇主動手推同伴，所以我沒有經過雇主和仲介同意自己離開船上。2. 要求仲介辦理公告轉換。3. 等待轉換期間，吃住我自己負責，不需要雇主、仲介幫忙處理。」

¹⁴ 根據通話譯文紀錄，漁工表示：「我有在1955專線成立案件，昨天我已經去勞工局跟仲介有協商，因為我們離開雇主處，所以協商的第3點內容是在轉換雇主期間，在仲介找新雇主期間，住宿地方跟伙食費自己負擔。」

¹⁵ 勞動部以解約事由符合就服法第59條規定之「其他不可歸責於受聘僱外國人之事由」，同意漁工A君、B君及C君等3人可在臺轉換雇主。

¹⁶ 日○○號漁船主張略以：「漁工尚未入境臺灣時，皆已告知工作內容及老闆個性，故於工人未入境前，在印尼請訓練所讓工人簽署同意書，若同意此工作內容才引進入臺工作，若不同意就更換工人，而工人也親筆簽署同意條件，才引進入臺」。

¹⁷ 依澎湖縣政府函附本件雇主委託仲介公司於112年3月31日向高雄地院提起民事訴訟，起訴狀附件之「來臺承諾書」內容略以：「一、……本人已瞭解在臺灣工作地點是澎湖縣，並從事捕魚的工作，不會來臺後要求轉換雇主或以怠工(罷工)的方式以達成轉換雇主的目的是，

人受聘於日○○號漁船時間並非完全相同，惟均簽署相同內容之文件，顯示該承諾書並非因個別事件所產生，而係雇主或仲介公司於聘僱過程中常態性提供、要求漁工簽署之附加條款，性質上屬附約，並具俗稱「AB約¹⁸」之不當限制特徵，恐對移工基本權益造成實質侵害。

3、日○○號漁船在起訴狀中主張，112年11月至113年2月為澎湖地區土魷魚¹⁹豐收期間，原應為漁船全年營運高峰，惟因漁工A君、B君、C君等3人拒絕返船，致其船隻無人力可出海作業，被迫停靠港邊，影響其營運生計，遂據此主張營業損失²⁰，惟查：

(1) 依漁業署²¹與海巡署²²相關紀錄，該船於所稱期間內實際仍有出海作業紀錄²³，顯見並未因3人未返船即完全停航。此一情況與雇主於訴訟中所述「全然無法作業」之說法顯有不符，損害賠償之因果基礎存有重大疑義。

如果有違反承諾願意賠償雇主申請移工及罷工無法出海的經濟損失，同意自付費用回印尼，並放棄投訴及訴訟的權利絕無異議。二、仲介公司及雇主保證不會有打人的事件發生，若有打人的事情請工人自行用手機蒐證，雇主同意讓他轉換雇主」。

¹⁸ 又稱AB契約、AB合約，均指於同一聘僱案件中，雇主或仲介業者與勞工分別簽訂2份內容不一致之契約書，A契約通常為對外或對主管機關報備之版本，記載條件符合法令規定；B契約則為雙方實際履行之契約，內容常涉及薪資、工時、工作性質等與法定標準不符事項。此類作法易造成外籍移工入境後所從事工作與原簽約內容嚴重不符，進而產生勞動剝削或人權侵害之疑慮。

¹⁹ 土魷魚為康氏馬加鰹(*Scomberomorus commerson*)之俗稱，九成以上來自澎湖海域捕撈，為當地冬季漁業重點魚種。

²⁰ 起訴狀內容為「原告受此事件，造成實際損失；11月至2月為澎湖土魷魚豐收期，所有船隻皆出海捕撈，唯獨原告因無漁工而停靠港邊，無法作業，致船東4個月沒有收入，銀行貸款、生活費用皆告急，無法補魚，影響生計，故請求下列賠償(每人)各8萬6,676元，如下列：……」。

²¹ 漁業署113年6月28日漁五字第1131554405號函(總收文號1130135792)。

²² 海巡署金馬澎分署113年6月14日金馬澎署檢字第1130005794號函(總收文號1130135306)。

²³ 經比對海巡署提供日○○號漁船進出港時間明細，該船於111年11月至112年2月間有16筆進出港紀錄，天數計有36天；其中，自111年12月23日漁工A君、B君、C君等3人自行離開該船後，該船亦有10筆進出港紀錄。

(2) 另依漁業署資料²⁴，該船於112年度申請休漁獎勵金²⁵，顯示其於休漁獎勵期間內曾安排部分時間自願性休漁並持續作業²⁶。該船主張因漁工罷工導致111年11月至112年2月期間損失，與其中請涵蓋期間（111年9月1日至112年8月31日²⁷）有部分重疊。兩者主張存在一定程度的矛盾，有待釐清該段期間之實際作業狀況與休漁原因，以判斷申請補助與訴訟主張是否相符。

4、日○○號漁船在起訴狀中列舉漁工A君、B君、C君等3人每人應賠償金額共計8萬6,676元，並細分為經濟損失、違約金及各項聘僱相關費用；然而，上述各項賠償金額及其計算依據，尚欠具體證明或法律基礎，例如：

(1) 在經濟損失3萬元部分，現有資料中缺乏具體計算標準及客觀佐證，且據漁業署及海巡署紀錄，該船於相關期間仍有出海作業，與完全停擺之主張不符。

(2) 在違約金2萬元部分，於原聘僱契約或所稱附加約定中，未見明確載明違約金之金額與適用情形；即便存在相關約定，仍須符合比例原則及法律上合理性之要求²⁸。此外，漁工未返船係因

²⁴ 漁業署113年6月28日漁五字第1131554405號函(總收文號1130135792)。

²⁵ 依漁業署提供資料，日○○號漁船112年度有申請休漁獎勵金7萬2,500元。

²⁶ 依漁業署之自願性休漁獎勵辦法第3條規定：「本辦法所稱自願性休漁，指領有特定漁業執照之漁業人，其漁船停泊在港非因行政處分，自行選擇一定日數停止從事漁業。」第4條規定：「漁業人申請休漁獎勵金，其漁船應符合下列條件：……。二、休漁獎勵期間(指前一年9月1日至當年8月31日)，漁船累計出海作業90日以上且作業時數270小時以上，及在國內港口休漁120日以上。前項第2款所定在國內港口休漁日數應以休漁獎勵期間扣除出海作業日數及執行收回漁業執照處分期間計算之。」第6條規定：「申請休漁獎勵金者，應檢具前條第一項規定之文件，於每年5月1日至10月31日，向漁船船籍所在地之區漁會或遠洋漁業產業團體提出申請。……。」

²⁷ 依漁業署規定，每年度休漁獎勵期間為前一年度9月1日至當年度8月31日，112年度期間即為111年9月1日至112年8月31日。

²⁸ 勞動事件法第33條規定：「法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據。勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，

曾提出人身安全相關申訴，其行為背景與一般違約情形有所不同，相關情節是否足以構成違約責任，仍有進一步釐清之必要。

- (3) 申辦來臺費用文件費用、防疫旅館費用、交通費及機票費用等，均屬雇主於合法聘僱程序中本應自行負擔之聘僱成本，並非因勞工具體行為所致之新增損害，難以成立民事求償之正當依據。

(四) 漁工參與法院調解過程之情形及對語言理解與權益表達的實際情況

- 1、案經高雄地院勞動法庭112年5月9日進行調解，最終以漁工A君、B君、C君等3人各賠償雇主5萬元，調解成立。
- 2、依調解筆錄及錄音檔內容，本案調解程序有安排司法院特約印尼語通譯到場²⁹協助翻譯，略以：
 - (1) 當法官詢問漁工是否同意賠償金額時，3人由通譯轉述僅「我們不同意，因為負擔太重」，通譯未引導漁工進一步說明其不願賠償之原因，或對起訴內容的理解。
 - (2) 當法官再次確認詢問漁工是否認為應賠償但無力支付，或根本不認為應負賠償責任時，3人由通譯轉述為「我們沒有錢，雖然我們目前有在工作，但我們來這裡工作，仲介要扣6個月的薪水，所以我們的薪水才一半而已」，顯示其回應重點仍僅集中於經濟負擔，而非是否應承擔賠償責任。

依其情形顯失公平者，勞工不受拘束」。

²⁹ 依調解筆錄及錄音檔內容，本案調解程序之出席人員包括：法官、書記官各1人、勞動調解委員2人、聲請人(日○○號漁船即許君)由代理人(仲介郭○華)代表、相關人(漁工A君、B君、C君等3人)、司法院特約通譯(朱○○)及印尼駐臺辦事處黎主任。

3、本案調解程序中亦有印尼駐臺辦事處人員陪同漁工出席³⁰，但由錄音檔內容發現，印尼駐臺辦事處表達的立場較偏向支持雇主而非移工³¹。

(五)綜上所述，日○○號漁船漁工A君、B君、C君等3人向1955專線提出申訴後，案件已由澎湖縣政府登錄處理情形³²，勞動部亦同意澎湖縣政府的處理方式，正式結案³³；雇主對3人提出民事求償部分，亦已經法院調解成立，該調解具有確定判決的法律效力³⁴。惟檢視本案整體過程，從地方勞動主管機關受理申訴後的調查作為、中央勞動主管機關對地方處理結果之監督機制，到司法程序中調解過程的理解保障等各個環節，均顯現出制度運作上仍存在多項值得關注與檢討之處。

1、澎湖縣政府：

(1) 漁工A君、B君、C君等3人向1955專線申訴，明確指控日○○號漁船許君疑有持續性人身施暴行為，且為自保已離船；惟澎湖縣政府僅以「漁工無佐證資料，故無法判斷」為由，未進

³⁰ 勞動事件法第25條第1項規定：「勞動調解程序不公開。但勞動調解委員會認為適當時，得許就事件無妨礙之人旁聽。」

³¹ 錄音檔原文：「這點我剛剛也跟他們講，要考慮到你們是不對的，因為你們在印尼還沒來的時候(有簽文件)，是你們用你們的母語讀的，親手簽的，透過我們印尼的辦事處給你蓋印章的，那你這樣罷工是不對的，而且你的仲介還是老闆已經退(讓)步好幾步了，不只是退一步，而(只)是要求你就做到2月，就無條件的放你們，但你們還是繼續罷工，導致老闆損失很多，今天跟你們要求的這個賠償，是應該的。我剛也跟他們說，如果換個立場，你是老闆，你會好受嗎？在法律上你們全部都站不住腳喔！你今天已經有這個誠意，之後就要好好的工作。」

³² A君、B君及C君等3人於111年12月26日提出申訴，並於同年12月30日補充申訴內容；澎湖縣政府於112年1月7日回覆1955專線派案系統，並辦理結案登錄。

³³ 勞動部表示：「因A君、B君及C君等3人所申訴事項業經澎湖縣政府逐項查復無違法事實，且無未回復事項及其他待查事項，爰1955專線依標準作業流程規定，同意結案。1955專線於案件結案後即發送結案簡訊通知申訴人，告知申訴人倘認案件有疑義，可即時再次來電反映」。

³⁴ 民事訴訟法(下稱民訴法)第416條第1項規定：「調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力」。勞動事件法第26條規定：「勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。前項調解成立，與確定判決有同一之效力」。

一步查證即草率結案，嚴重忽視申訴人生命全與權益保障。縱使此類案件常因證據不足或當事人陳述不一，難以釐清爭點，主管機關仍有責任啟動基本訪談與查證程序，以防錯失釐清事實與保護申訴人的契機，而非僅止於表面處理。

(2) 澎湖縣政府向本院舉證，稱3名漁工曾於111年12月26日以書面陳述「未經雇主或仲介同意即自行離開船舶」、「等待轉換期間，食宿將自行負責」等語。經檢視，該等文件形式上為漁工親筆書寫，內容亦與實際行為相符，惟係依相同格式抄寫、語句雷同，顯見帶有引導性，難謂自主真意表示。尤有甚者，儘管漁工明言「因為雇主動手推同伴」而離船，該等背景脈絡並未獲行政機關進一步查明。澎湖縣政府將該書面陳述作為佐證資料，以為已完成安置與處理，但若僅止於收取格式化陳述，而未積極釐清其中雇主所涉可能侵害移工權益之事實，恐流於形式處理，未盡行政調查與保護義務。

(3) 經本院進一步請澎湖縣政府補充說明，該府回應稱，倘移工申訴不當對待，將主動協助驗傷、報警及提告，並強調驗傷報告、報警紀錄及目擊證人說明皆可作為釐清依據³⁵。惟該府實際處理本案時，並未依所稱標準程序啟動基本調查作為，僅以警方未受理報案³⁶及漁工欠缺佐

³⁵ 澎湖縣政府114年2月24日府社勞字第1140008612號函(總收文號1140100429)，原文：「移工在受不當對待時，先行協助移工驗傷、報警、提告。驗傷報告與報警為保護移工重要依據，再者目擊證人說明也可作為判斷事證協助釐清狀況」。

³⁶ 關於此部分，澎湖縣政府補充：「雇主與漁工A君、B君、C君等3人至馬公光明派出所報案，就雇主不當對待一事請警察查明，但警察查看並未發現傷口，建議由社會處辦理。因警察局未受理報案，故無報案三聯單」；另查日○○號漁船於112年3月31日向高雄地院提起民事訴訟之起訴狀內容之「……因語言溝通不良而產生誤會(各說各話)，之後3人皆採取罷工

證為由逕予結案，顯與所述原則自相矛盾。該府未訪談雇主、仲介或相關當事人，亦未留下相關紀錄，顯示調查作為流於形式，缺乏實質查證與協助作為，致無法確保弱勢當事人獲得程序正義。

(4) 澎湖縣政府亦表示，因漁工已於高雄市接受海星安置中心安置，後續由該機構協助生活照顧及轉換雇主事宜，故該府未再持續介入調查。惟依規定，安置單位的主要責任為妥善安置外國人³⁷，並適時提供必要的諮詢與協助，但無權責處理及調查申訴案³⁸。則該府將移工交由安置機構後即停止案件調查，使有疑慮之雇主得以逃避責任，導致申訴案件之處理中斷、移工權益保障落空。

(5) 日○○號漁船所聘僱的外籍漁工致電1955專線申訴雇主涉有肢體暴力等行為之案件，至今已累計至少5案；雖申訴漁工之國籍與時點各異，惟皆指稱遭雇主暴力對待，或被任意驅離下船，申訴內容高度一致，顯非偶發個案。然澎湖縣政府多以漁工撤回申訴、接受安置等為由草率結案；部分案件甚至僅憑仲介傳真之說明書³⁹，或援引漁工「不驗傷、不報警、不召開協調會」

手段，不願意回到船上工作。罷工期間有報警處理，……」。

³⁷ 受聘僱從事就服法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點(下稱臨時安置要點)第1點規定：「為處理……，所衍生之安置問題，特訂定本要點。」第2點規定：「……為本要點之安置對象：(一)……認定雇主無法妥善照顧或管理。(二)……認定膳宿乏人照顧。(三)……認定不宜再留置雇主處。……(五)其他經主管機關專案核定有安置必要之外國人。……」。

³⁸ 臨時安置要點第12點規定：「安置單位應辦理下列事項：……(四)被安置之外國人涉及勞資爭議事項，地方主管機關應依勞資爭議處理法及相關法令儘速妥適處理」。

³⁹ 日○○號漁船所聘僱代號1之漁工(下稱漁工1)於111年8月26日提出申訴，澎湖縣政府同年9月19日填復結案內容：「依漁工1說明：雇主對於工人的拍打只是誤會，只是船的搖晃所造成的碰撞，另相關證件同意由仲介公司協助收執，故結案」。

等制式說詞⁴⁰，輔以雇主或仲介之電話說明⁴¹即辦理結案登錄，顯非經由申訴移工自主陳述與充分保護程序所得的調查處理結果。再者，有1案雖記載「雙方已和解」⁴²，惟所附紀錄反而揭示雇主辱罵、任意終止聘僱並趕人下船等事實⁴³，反映主管機關對於外籍移工主張欠缺實質查證與法律適用之敏感度。

2、勞動部：

- (1) 依勞動部說明，1955專線旨在協助外籍移工處理勞資爭議、不當對待及人身侵害，並將案件轉介地方政府或司法機關依法查處，以保障其權益⁴⁴。然漁工A君、B君、C君等3人向1955專線申訴雇主施暴後，案件轉至澎湖縣政府，該府未進行訪談、查證或協助驗傷、報案，僅以「漁工無法提出佐證資料，無法判斷」、「3人已接受安置」為由，迅速結案。此舉形同將

⁴⁰ 日○○號漁船所聘僱代號15之漁工(下稱漁工15)於113年10月5日提出申訴，澎湖縣政府於同年10月11日填復結案內容，略以：「……致電漁工15得知其受聘僱期間，雇主有拍打頭與踢腳動作，但沒有證據，不要驗傷、報警、提告，不召開協調會，……」；代號17及18之漁工(下稱漁工17、漁工18)等2人於113年12月19日提出申訴，澎湖縣政府於114年1月13日填復結案內容，略以：「對於雇主人身傷害，不驗傷、不報警、不提告、不與雇主開勞資協商會」。

⁴¹ 在漁工15之案件中，澎湖縣政府表示：「由雇主電話紀錄單所示：在與移工聘僱期間未有不當對待行為，不需要縣府召開勞資協調會議。由仲介電話紀錄單所示：移工在工作期間未有投訴過雇主不當對待，……不需要縣府召開勞資協調會議」。

⁴² D君、E君等2人於112年9月13日提出申訴，澎湖縣政府於同年9月21日填復結案內容，略以：「……餘如勞資爭議後結論。結案」。

⁴³ 112年9月14日16時05分於高雄安置中心，當日人(資方)仲介郭○華、(勞方)D君、E君等2人及在場人黎主任，共同簽署1份爭議紀錄，內容略以：1. 勞方主張：船員表示船長常不滿船員的工作表現，到發薪資時間常不明原因辱罵船員，最後被船長趕下船，船員要求A. 膳宿。B. 護照、居留證、船員證。C. 轉換雇主。2. 資方主張：資方透過仲介郭小姐表示勞方罷工並未告知仲介就私自跑到高雄來，勞方食宿與資方和仲介無關(由勞方自負)。3. 結論：A. 資方於112年9月9日以現金發放薪資直接給付勞方，勞方對於薪資沒有問題。B. 資方主張於112年9月9日與勞方終止聘僱關係並同意勞方轉換雇主及已向勞動部申請廢聘在案。C. 勞方轉換雇主由仲介公司協助辦理，勞方等待轉換雇主由本中心協助安置。D. 仲介把2名漁工的居留證和船員證直接交由勞方保管，另有關勞方護照，因資方在出海捕魚工作，無法聯繫，等漁船回港後會請資方歸還。E. 勞、雇(仲介)對於本紀錄無異議。

⁴⁴ 資料來源：勞動部網站(<https://reurl.cc/9ne6jV>)。

「依法處理」淪為虛有其表的空洞說詞。

- (2) 勞動部作為中央勞動主管機關，未對澎湖縣政府「未查即結」的情形進行實質審查，反而將該府「無法判斷」視為「查無違法」，草率同意結案⁴⁵。此舉導致不當對待事實無法確認，移工轉換雇主權利受限⁴⁶，申訴機制未發揮應有功能。漁工被迫離船後無獲適當支持，甚至面臨後續訴訟，凸顯前端處理不當所造成之不利後果。
- (3) 勞動部同意澎湖縣政府對該申訴案的結案處理方式，認為無需檢討或改進；並建議漁工若對於澎湖縣政府的處理結果有疑慮，可再行反映⁴⁷。勞動部消極的回應態度，忽視漁工實際面臨的困境，致使申訴機制形同虛設。
- (4) 此外，日○○號漁船歷年涉肢體暴力申訴案件中，除本件係以「漁工無法提出佐證資料、已接受安置」為由結案外，亦有1案為澎湖縣政府未與漁工確認真意，逕採信仲介傳真說明書結案；有2案均係登載「沒有證據、不驗傷、不報警、不召開勞資協調會議」等語句，形式一致、語句雷同；另1案則記載「餘如勞資爭議後結論」，惟經查該紀錄之結論，已足以顯示雇主確涉有不當對待行為，包括辱罵漁工及任意終止聘僱、強制漁工下船，勞方申訴具合

⁴⁵ 勞動部表示，因A君、B君及C君等3人所申訴事項業經澎湖縣政府逐項查復無違法事實，且無未回復事項及其他待查事項，爰1955專線依標準作業流程規定，同意結案。

⁴⁶ 移工辦理轉換登記，原則不能跨工作類別轉換雇主，但有下列情事之一，得跨工作類別轉換雇主：(1)移工至就業中心登記轉換，連續14日無同工作類別雇主登記接續聘僱，得由不同工作類別持招募許可函之雇主申請接續聘僱。(2)遭受性侵害、性騷擾、暴力毆打或經鑑別為人口販運被害人。(3)經勞動部核准。

⁴⁷ 勞動部表示，1955專線於案件結案後即發送結案簡訊通知申訴人，告知申訴人倘認案件有疑義，可即時再次來電反映。

理依據，雇主行為自應受主管機關調查與依法處理。

- (5) 勞動部作為1955專線主管機關，卻未有效監督地方政府處理結案，對同一雇主連續遭指控之異常模式亦缺乏警覺，進而未能深入探究澎湖縣政府以撤案、安置及單方面文件草率結案，導致雇主暴力問題長期未解決。若能強化結案審核並要求實質調查，將可有效維護移工權益，提升申訴機制效能與公信力。
- (6) 本院前已有調查報告⁴⁸指出，1955專線結案審查機制流於形式，未深入審查地方政府調查及處理過程，制度形同虛設，無法實質保障勞工權益。本案顯示該問題仍未獲改善，可見勞動部審查與督導持續不足，加劇申訴機制空殼化，無法有效支持弱勢勞工。

3、司法部分：

- (1) 依調解筆錄及錄音檔內容，本案調解程序雖安排司法院特約印尼語通譯⁴⁹現場協助翻譯，惟調解錄音及筆錄顯示，通譯僅執行基本語句轉換，未提供法律效果說明或權益保障解釋，亦未確認漁工對調解內容及法律後果是否充分理解。此一溝通缺口嚴重影響漁工自主行使權利的能力，致其未能在程序中完整表達真實意願與困境，反映司法程序在語言溝通及權益保障層面仍存重大不足。

⁴⁸ 例如：本院113年3月6日財政及經濟、社會福利及衛生環境委員會第6屆第18次聯席會議通過高涌誠委員、王幼玲委員調查案件(案號：113財調0005)；本院114年4月16日社會福利及衛生環境委員會第6屆第45次會議通過王美玉委員、王幼玲委員、紀惠容委員調查案件(案號：114社調0005)。

⁴⁹ 依調解筆錄及錄音檔內容，本案調解程序之出席人員包括：法官、書記官各1人、勞動調解委員2人、聲請人(日○○號漁船即許君)由代理人(仲介郭○華)代表、相關人(漁工A君、B君、C君等3人)、司法院特約通譯(朱○○)及印尼駐臺辦事處黎主任。

(2) 本案調解過程中，法官主要著重於雇主主張之賠償金額及漁工的支付能力，對於漁工離船背後涉及的核心事實與法律爭點，例如：漁工申訴人身安全遭受威脅、雇主事後同意轉換雇主的情況、以及所依據之「來臺承諾書」內容是否符合法令與正當法律程序，均未加以釐清。相關文件內容涉及放棄訴訟權、同意無條件賠償等不符規定情事，亦未經嚴謹審查，即進入賠償金額的協議，顯示程序上對漁工處境缺乏充分理解與保護。

(3) 此外，實務觀察顯示，漁工在司法程序中常面臨語言障礙、法治知識不足與資源匱乏等多重困境，導致即使遭遇不當對待或人身威脅，也難以知悉自身可主張之權利，或提出有利於自己的主張與證據。在現行制度下，多數漁工進入司法程序時往往缺乏律師代理與專業法律支援，資訊來源有限，若未能主動提供具體佐證，法院往往依「不告不理」原則進行審理，使核心爭點無法完整呈現，進而影響調解結果的公平性。學者專家亦指出，若未提供充分的法律扶助與語言支持，弱勢當事人即難以有效行使權利，進一步印證本案所揭示之制度性問題。相關觀察與建議，盼能提供司法院作為未來制度精進之參考。

(六) 綜觀本案，從地方政府受理申訴未盡實質查證、中央主管機關監督與審查機制失靈，到司法程序中保障弱勢當事人參與權益不足，均反映現行制度在調查、審查及司法程序等環節仍有明顯缺失，未能形成有效保護機制。相關機關應重視本案揭示的制度漏洞，妥善檢討並以此為鑑，全面檢討現行機制運

作流程，強化各環節的查證義務、監督責任與程序保障，回應移工面對勞資爭議及人身風險時的保護需求，確保其基本權益不因制度疏漏而受侵害。

二、日○○號漁船於近3年內聘僱至少18名外籍漁工，其中逾9人曾透過1955專線申訴遭雇主人身傷害或無故驅趕下船，且情節一致，顯非偶發個案或特例；且經本案調查發現，該船漁工均經雇主同意轉出，申訴案件亦多以漁工不願再追究而結案。然澎湖縣政府多以漁工無法提出受暴證據、事後改口為誤會或已接受安置等理由草率結案，未能查明事實、積極究責。勞動部與澎湖縣政府未察覺移工所處的弱勢處境、雇主藉由「同意轉出」換取「撤案」之脫責樣態，亦未對重複遭申訴之雇主採取任何警示或強化監督措施，致一再發生雇主對漁工施暴問題而未受約束。再查，本案雇主於112年8月29日載漁工E君出海作業返港後即向勞動部申請終止雙方勞動契約，卻違反規定於9月2日及5日仍持續讓其隨船作業；9月8日更將漁工D君、E君驅趕下船，2人無處可去，自行前往高雄尋求仲介協助遭拒後，最終撥打1955專線求助。澎湖縣政府輕信雇主辯稱「確有載聘僱許可已廢止之漁工E君隨船出海，惟未指派工作、亦未發薪」之說法，即認定未違反就服法，勞動部亦全盤採信，執法顯屬輕忽、卸責；另，雇主於等待轉出期間仍負有安置照顧義務，漁工卻被驅趕下船後陷入無處可去之困境，澎湖縣政府對此亦未查處雇主責任，明顯失職。

(一)日○○號漁船於近3年內聘僱18名外籍漁工，其中超過9人曾透過1955專線申訴遭雇主人身傷害或無故驅趕，且所指稱情節具極高相似性。雖均有派案予澎湖縣政府，各案處理形式亦略有差異，惟均是

以雇主同意轉換、已無爭議等方式結案。

- 1、日○○號漁船於約3年期間內聘僱至少18名外籍漁工。根據勞動部資料，截至114年2月17日止，僅1人仍在職，其餘漁工均於3年契約尚未期滿即離職，聘僱期間普遍偏短，其中最長僅282日，最短甚至僅12日。即使前開仍在職之漁工持續受僱至今，其受僱期間亦僅約432日⁵⁰，顯示該雇主聘僱的移工穩定性極低。
- 2、在上述18名外籍漁工中，超過9人⁵¹曾透過1955專線向主管機關申訴該雇主，申訴內容均涉及雇主人身傷害、無故驅趕漁工下船等，共被歸類為5件申訴案件⁵²。然其中3案，澎湖縣政府僅止於通知三方約定召開協調會議，並未實質啟動調查程序，即以漁工表示為誤會，或漁工已接受安置為由結案；另2案則是該府記錄漁工表示不驗傷、不報警、不提告且不召開協調會，由安置中心協助轉換，該府遂以此結案。

(二)在多數移工與雇主的勞資爭議中，雇主常以與移工簽訂3年期契約為由，主張不得提前解約或轉換雇主，甚至向移工請求損害賠償。然而，日○○號漁船的情況正好相反，該船所聘僱之漁工，均於契約尚未期滿前，即由雇主同意轉出⁵³。契約期滿前的

⁵⁰ 日○○號漁船所聘僱代號14之菲律賓籍漁工於113年6月19日起受僱於日○○號漁船，截至114年2月17日止仍在受聘僱中，計算至114年8月25日為432日。

⁵¹ 依勞動部提供申訴案202410050392之譯文內容，漁工15向1955專線人員表示同事(1名菲律賓籍)也要一起申訴；但1955專線只列計漁工15。依勞動部提供申訴案202412190156之譯文內容，漁工17向1955專線人員表示包含自己有4名漁工(1名菲律賓籍，3名印尼籍)都遭到雇主的人身傷害；但1955專線只列計漁工17及漁工18等2人。

⁵² 依勞動部提供申訴案202412190156之派案單內容，備註有「此案與流水編號202412190150同一事件，因雇主名稱不同，故分開派案」。

⁵³ 現行移工轉換雇主或工作之規範，係以「原則禁止，例外許可」為基本原則，僅允許移工於符合就服法第59條所訂4款不可歸責於移工事由，或合意接續聘僱下申請期滿前轉換雇主或工作。

同意轉出，本是為保障移工在非可歸責情形下之工作權益，卻反被雇主作為免責籌碼，致保護目的落空。

- 1、當本院就該船外籍漁工流動率偏高一事詢問中央及地方勞政主管機關時，澎湖縣政府僅將簡單歸因於「休漁期、季節影響、漁具、捕撈方式等因素⁵⁴」，並於到院說明時補充：「雇主反映與漁工溝通困難，致生活上產生隔閡，遂頻繁終止契約⁵⁵」。勞動部則表示，已將該船列入重點加強關懷（俗稱高風險）對象訪查，並稱多數離職為勞雇雙方私下處理，機關難以逐一掌握真實原因，須依個案釐清⁵⁶。
- 2、事實上，日○○號漁船與所聘僱漁工，均於契約期滿前由雇主以「業務緊縮」為由向勞動部申請轉出⁵⁷。然而，依勞工保險加退保異動資料顯示，該船經常在短期內有勞工退保後即有新員工加保⁵⁸，顯示人力流動頻繁，與「業務緊縮」之說法恐難相符。值得注意的是，部分漁工亦曾透過1955專線申訴雇主言語辱罵甚至毆打，並要求轉

⁵⁴ 澎湖縣政府114年2月24日府社勞字第1140008612號函(總收文號1140100429)略以：「日○○號漁船前後聘僱13名移工。因漁船有休漁期、季節影響、漁具、捕撈方式等不同影響，各種不同條件所需人力不同，故工作人員時有異動狀況」。

⁵⁵ 澎湖縣政府到院說明略以：「日○○號漁船的流動率確實比其他船高。本府有詢問雇主，雇主說是因為與聘來的漁工無法溝通的關係。會造成他們生活上的隔閡，所以才會一直與漁工解約。本府是可以請新住民協助，但雇主沒有提出需求，是直到我問他，他才說」。

⁵⁶ 勞動部到院說明略以：「還是要看個案情形，如果是因為勞雇關係不和諧，好聚好散，就很難說是非自願性離職；如果漁工不想離開，才可能被認定是非自願離職。可能還要個別去看每個漁工離職的原因」。

⁵⁷ 就服法第59條第1項規定：「外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者」。

⁵⁸ 例如：漁工1、2於111年10月25日退保，111年11月22日、12月16日即有漁工A君、B君、C君加保；漁工A君、B君、C君於111年12月30日退保，112年1月19日即有漁工6、7加保；漁工6、7亦於112年2月24日退保。

換雇主；惟在雇主同意轉出後，便未再追究，形成漁工以轉出為前提的妥協，也可能係雇主為掩蓋原本的不當對待。

- 3、在漁工D君、E君之申訴案中，兩人主張雇主經常對其工作表現不滿，並於發薪時無故辱罵，最終更將其趕下船，遂申請轉換雇主。雇主則委託仲介主張，漁工D君、E君罷工在先，且擅自離船前往高雄，食宿費用自應由兩人自理。最終，勞資雙方於安置中心達成協議，由雇主結清兩人工資至112年9月9日，並於同日終止勞動契約，同意兩人轉出⁵⁹。依現行規定，雇主如認為移工怠工或態度不佳，得向勞動部申請廢止聘僱許可並限令其離境，惟本案中雇主卻選擇同意轉出，實際上反映其罷工指控難以成立，亦顯示不當對待才是導致爭議的關鍵。
- 4、勞動部與澎湖縣政府皆未察覺，同一雇主名下聘僱之多名漁工，雖受僱期間互不重疊，卻相繼提出內容高度一致之申訴，皆指涉雇主不當對待與強迫下船等情節；且未發現該雇主透過同意轉出，換取撤回申訴之脫責手法。

(三)勞動部與澎湖縣政府亦未對屢遭申訴之雇主採取任何警示或加強監督之措施，致使該漁船對漁工施暴的問題持續存在，缺乏必要的監督與約束。勞動部迄113年12月才將日○○號漁船列為高風險名單，為時已晚；而澎湖縣政府主張已有告知該船漁工有問題應自行蒐證並通報該府，惟此舉顯然不切實際且態度消極。

- 1、勞動部表示，已於113年12月17日將篩選出之113

⁵⁹ 112年9月14日在高雄安置中心作成爭議紀錄。

年高風險關懷對象函請地方政府進行訪查，並向本院稱：「本案雇主已列入本次高風險關懷對象名單」。澎湖縣政府則於到院說明時補充表示，在日○○號漁船被勞動部列為高風險關懷對象名單之前，該府甫於113年11月22日前往該船訪查，已告知當時仍受聘僱中之2名漁工(即漁工17、18)，如有問題應自行蒐證並通報該府⁶⁰。然而，要求身處弱勢地位的漁工自行蒐證，顯然不切實際，亦反映主管機關對勞工保護的消極態度。且經比對勞動部提供資料，訪視後不到1個月，漁工17、18即於12月19日向1955專線申訴遭雇主施暴，且申訴內容與先前其他漁工所述情節相符。足見該府所稱之訪視未發揮實質保護作用，亦未有效阻止勞資爭議及侵害行為的發生。

2、不僅如此，漁工17、18的申訴案件最終亦未追究雇主責任。依勞動部提供資料，兩人曾具體描述該雇主行為粗暴，經常酒後失控，以腳踢和手打漁工頭部，並伴隨言語責罵，長期威脅漁工人身安全⁶¹。然而，對照澎湖縣政府的處理情形⁶²可見，漁工17、18申訴後是接受該府安置，顯係符合主

⁶⁰ 澎湖縣政府到院說明略以：「本府是在去(113)年12月21日收到勞動部來函，因為查察人員於同年11月22日剛去看過，有問當時聘僱的移工，也有告訴他們有問題要蒐證告訴我們」。經比對勞動部提供資料，日○○號漁船於113年11月7日起聘僱2名印尼籍漁工(即漁工17、漁工18)，故該府應是前往實施入國通報訪查；而漁工17、漁工18於113年12月19日致電1955專線申訴雇主人身傷害，與日○○號漁船之聘僱關係於114年1月5日終止，獲准合法在臺等待轉換雇主。

⁶¹ 依勞動部提供之1955專線通話譯文(案件流水編號202412190156)，漁工表示：「我雇主很粗魯，喜歡踢還有打」、「用腳踢身體、用手打頭」，並指出「喝酒太多就會失控，這裡的漁港的人都知道雇主會這樣，沒人要跟他做朋友」、「如出海就會有(人身安全疑慮)」。暴力發生頻率為「經常」，施暴後多伴隨言語責罵。

⁶² 依勞動部提供之1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(案件流水編號202412190156)略以：「依漁工17、18電話紀錄說明：1. 對於雇主人身傷害，不驗傷、不報警、不提告，不與雇主開勞資協商會。2. 漁工17、18同意由縣府委由安置單位安置中，由安置單位協助轉換。3. 漁工17、18由安置中心協助轉換至新雇主處。4. 由安置中心說明移工無須再協助。5. 綜上，結案。」

管機關認定「雇主無法妥善照顧或管理」或「不宜再留置雇主處」情形，與兩人擔憂遭再度施暴而拒絕返船之陳述相符。惟兩人最終卻表示不驗傷、不報警、不提告，亦不與雇主協調，顯不合理，應與雇主已同意轉出作為交換條件有關，該府卻據此認定無需再處理，顯示其對申訴案件處置態度草率，亦未落實對雇主行為的查證與追責。

(四)進一步調查發現，漁工E君在等待轉出期間竟仍隨船出海作業，日○○號漁船涉嫌違反就服法規定「雇主於本案聘僱關係終止日起，不得指派該許可失效之外國人工作」及漁船船員管理規則規定。

1、漁工D君、E君申訴「雇主不當解僱」、「仲介未協助安置」及「證件遭扣留」等問題⁶³；惟澎湖縣政府112年9月21日結案所據內容⁶⁴，調查重點錯置、未處理申訴核心爭點：

- (1) 關於不當解僱，僅提及雙方已和解⁶⁵，卻未實質查明雇主行為是否違法或不當。
- (2) 關於未協助安置，僅稱移工目前已獲安置，卻未追究雇主應負之生活照顧責任。
- (3) 關於證件扣留，僅表示「漁船返港後歸還」，未查明雇主是否有經所聘僱漁工同意或依法有留

⁶³ 1955專線人員於派案單中登錄之申訴內容：「(1)移工們表示112年9月8日被雇主趕下船，原因是移工工作做不好，移工們覺得不合理。(2)移工們希望轉換雇主。(3)移工們表示112年9月12日打電話給仲介要求安置，但仲介叫他移工們寫同意書，表示移工們膳宿費要自己付，但移工們不同意寫，移工們覺得仲介服務不佳。(4)移工們表示因被雇主趕下船，112年9月12日打電話請仲介安置，但仲介沒有安置，希望勞工局可以安置。(5)移工們表示當初同意護照由雇主保管，希望領回。(6)移工們表示當初同意護照、居留證由雇主保管，希望領回」。

⁶⁴ 澎湖縣政府112年9月21日填復結案內容：「(1)D君、E君等2人於112年9月13日自行前往高雄。(2)D君、E君等2人於是日由高雄安置中心安置收容。(3)相關證件俟資方返港後歸還。(4)餘如勞資爭議後結論。(5)結案」。

⁶⁵ 澎湖縣政府於112年9月21日，依據漁工申訴內容已由勞資雙方於112年9月14日共同簽署的爭議紀錄，將案件結案。

置之權利⁶⁶。

2、經比對相關資料，漁工D君於遭雇主驅趕下船時，勞動關係尚屬存續中；漁工E君當時則已進入等待轉出階段，與雇主之聘僱關係已告終止⁶⁷，卻仍有隨日○○號漁船出海作業之紀錄，雇主涉嫌違反就服法及漁船船員管理規則相關規定：

(1)依海巡署提供資料，日○○號漁船於112年8月28日同年9月2日及7日有雇主許君載3名漁工(含D君、E君)進出港紀錄；其中，8月28日出港，翌(29)日返港後即申請將E君轉出，9月7日出港，翌(8)日返港後即要求D君、E君下船。

(2)依勞動部函，雇主於112年8月29日申請自前一(28)日終止與漁工E君聘僱關係⁶⁸；該函亦明確教示就服法規定「雇主於本案聘僱關係終止日起，不得指派該許可失效之外國人工作」。

(3)另查漁船船員管理規則相關規定，漁船搭載之人員應領有漁船船員手冊，外籍漁工應持有船員證；船員證之有效期限不得逾越勞動部核發之聘僱許可期間⁶⁹。是以，漁工E君之聘僱許可既經勞動部自112年8月28日起廢止，其船員證

⁶⁶ 依勞動部改制前之行政院勞工委員會(下稱勞委會)99年7月30日勞職管字第0990510138號令要旨，雇主未經所聘僱外國人同意而扣留或侵占其護照、居留證件及財物，或無正當理由拒絕返還，或易持有為所有上開財物之行為，除依法有留置之權利外，構成就服法第54條第1項第8款所稱「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」。

⁶⁷ 漁工D君、E君申訴於112年9月8日遭雇主趕下船；惟依勞動部提供之資料，D君受聘於日○○號漁船期間為112年7月9日至10月11日，E君則為112年7月9日至8月27日。

⁶⁸ 依就服法第55條第4項及雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱雇聘辦法)第46條之2規定，如雇主聘僱之移工有連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止情事，且經勞動部廢止聘僱許可者，就業安定費係計算至勞動部「廢止聘僱許可前1日」止。

⁶⁹ 漁船船員管理規則第3條規定：「船員應領有漁船船員手冊，……，依就服法僱用之外國籍船員應領有外國籍船員證。……外國籍船員入境後尚未取得外國籍船員證前，得持護照及中央勞工主管機關所核發之招募許可文件隨船出海作業。漁船搭載之人員應符合前二項規定。……」第5條規定：「漁業人在境內僱用外國籍船員者，應申請外國籍船員證，並應符合就服法及其相關法令之規定。」第16條第4項規定：「外國籍船員證有效期限，不得超過中央勞工主管機關許可之聘僱期間。……。」

亦當隨之失效，雇主自不得使漁工E君再隨船出海作業。

(五)澎湖縣政府於接獲漁工D君、E君申訴後，並未實質調查即結案，直至逾4個月後始首次訪談相關人時，其中1名漁工D君已失聯，無法取得說法。另該府僅就涉漁工E君部分請相關人說明，並採信雇主主張漁工E君雖有隨船出海但並未指派其工作之說法；漁業署向本院表示，依漁船作業實務，該雇主說法並不合理且不足採信。

1、澎湖縣政府於接獲申訴後，僅於短短一週內即結案，直至本院介入並函請查明後，相關機關方始著手辦理，然自原申訴日至首次訪談相關人員，竟已歷時逾4個月。

(1) 日○○號漁船漁工D君、E君於112年9月13日向1955專線提出申訴，澎湖縣政府明知兩人已安置於高雄安置中心，仍於同年月20日前往實施入國訪視⁷⁰，惟亦未就「無故驅趕漁工下船」部分訪談雇主或仍在船漁工，於翌(21)日即將1955專線交下申訴案登錄結案；同時亦顯示，入國訪視之流於形式。

(2) 本院於收受人民陳情後，於112年11月3日就日○○號漁船疑涉不當對待及解僱外籍漁工一事，函請勞動部及澎湖縣政府查明。勞動部依據本院函文，再於同年月24日交辦澎湖縣政府，惟該府遲至同年12月21日方行文通知雇主及漁工E君⁷¹，113年1月10日及18日始完成談話紀錄。

(3) 澎湖縣政府於勞動部重新交下本案後，已無法

⁷⁰ 雇聘辦法第34條之1規定：「雇主申請聘僱第二類外國人者，應於外國人入國後三日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：……」。

⁷¹ 漁工D君已於112年10月11日於接受安置時失去聯繫。

取得漁工D君說法部分，突顯澎湖縣政府調查延宕，已影響事實釐清。

2、對於漁工申訴遭以工作不佳為由趕下船部分，澎湖縣政府於重新調查後，向本院稱是日○○號漁船要出海作業，才要求等待轉出的漁工E君離開船舶等語，明顯與原申訴內容有所矛盾，未見該府釐清即率予採信；另該府對同樣遭驅趕的D君完全未加說明，且即便事後訪談雇主，亦僅詢問E君情況，調查流於形式，明顯敷衍，難謂盡責。

(1) 針對1955專線所登錄「移工表示於112年9月8日遭雇主以工作不佳為由趕下船，並認為不合理」一節，澎湖縣政府依113年1月10日及18日之訪談紀錄內容，向本院說明略以：「漁工E君於112年8月28日至9月8日期間，為等待轉換雇主之過渡階段，期間由雇主許君安排其暫居於日○○號漁船上。112年9月8日，許君於駕駛漁船出海作業前，要求E君離開船舶，係因漁船即將出海作業所需，並非如1955專線所載，係以工作表現不佳為由將其驅離。」此說法與原申訴內容存有明顯落差。倘確如雇主許君所述，112年9月8日是因日○○號漁船要出海作業，才要求等待轉出的漁工E君離開船舶，但該船於112年9月2日及5日亦均有載E君出海，該時卻未要求E君離開；同為轉換雇主期間，許君說法明顯前後矛盾，卻獲澎湖縣政府所採信。

(2) 該府並向本院提供漁工E君於113年1月25日出具之說明，略以：「本人於112年8月28日、9月2日及5日曾隨船出海，但未提供實質勞務，且未領取薪資。」該說法與雇主主張相符，皆試圖將漁工隨船出海之行為定義為「非工作」，以否認

勞務提供與薪資支付之對價關係，藉此迴避違規疑慮。惟對照日○○號漁船之進出港紀錄，漁工E君於112年8月28日隨船出海時，雙方尚未簽署轉換雇主相關文件並提出申請⁷²，雇主如確未依法支付薪資，亦已違反勞動法令規定⁷³。

(3) 不僅如此，澎湖縣政府僅就漁工E君部分作出回應⁷⁴，對同樣被驅趕下船的D君則全無著墨。D君當時並非處於等待轉換雇主期間，且仍在有效聘僱許可內⁷⁵，與E君情況明顯不同；包括依勞動部提供譯文，漁工D君向1955專線表示：「如果漁船靠岸，他就叫我下船。我其實已經被趕出去兩個月了」、「第1個月就已經叫我離開，後來又叫我回來，現在這個月又再叫我出去。」惟澎湖縣政府不僅未於1955專線派案時即查明事實；嗣於本院及勞動部介入調查後，雖曾訪談雇主，卻僅針對E君部分提出詢問，對D君情況則隻字未提，最終亦僅是作出「並非如1955專線所記載」之結論，調查作為流於形式，態度顯屬敷衍。

3、調查發現，漁工E君於聘僱許可失效期間仍隨船

⁷² 依勞動部、海巡署及澎湖縣政府資料，日○○號漁船是於112年8月28日出港，翌(29)日返港後，始由仲介協助雙方於相關表單上簽名後向勞動部提出申請的。

⁷³ 另據該府提供112年9月14日之1份雙方調解同意紀錄，雇主主張於112年9月9日與漁工D君及E君終止聘僱關係並同意其轉出，薪資亦結算至同日；雙方均同意以此為協調結論。

⁷⁴ 依澎湖縣政府提供談話紀錄，漁工E君對於112年8月28日簽署申請合意轉出相關文件無爭議。雇主表示，確實曾請仲介協助辦理漁工E君轉出，並已簽署申請書，勞動部廢聘公文亦已送達。漁工E君則表示：「112年8月28日下午，仲介有來給我簽文件，說是可以讓我轉出，簽完叫我自己等待，等他們找新的工人來，我才可以離開」、「112年8月28日到9月8日，我都在船上，因為簽完文件後，仲介叫我繼續跟著老闆」。

⁷⁵ 漁工D君於112年9月8日遭雇主要求離船後，至同月11日止是暫居鄰近漁船之陸上倉庫，12日前往高雄市尋求仲介協助，13日向1955專線提出申訴，14日安置於高雄安置中心。雇主於112年9月9日向勞保局申報自當日退保，並於同月11日以業務緊縮為由，檢附相關文件(聘僱關係自112年9月9日終止)向勞動部申請將D君轉出。依高雄安置中心之外國人異動通報書，註記D君終止聘僱日期為112年9月9日。但依勞動部於約詢前補充資料，勞動部係註記D君與雇主自112年10月11日聘僱終止。

作業，已涉嫌違反就服法規定。但澎湖縣政府在訪談雇主時，卻先提示法令規定後，再問實際行為，讓雇主有機會預測並選擇性回答，最終認定雇主無違法，調查草率且缺乏公正。

- (1) 澎湖縣政府在訪談雇主時⁷⁶，先問：「勞動部函文已明確告知，如若指派聘僱許可失效之外國人從事工作，即違反就服法規定。是否知悉？」雇主答：「以前不知道，現在知道了」；接著又問：「仲介有無提醒你提出申請後，就不可以指派漁工E君工作？」雇主答：「仲介只叫我簽名，沒說其他事」。隨後始追問：「112年8月28日到9月8日期間，漁工E君有沒有隨船出海工作？」雇主答：「他不是工作，我沒有讓他工作」、「沒有指派他工作，也沒有給他薪水。」最後又問：「是否知悉雇主不得聘僱許可失效之外國人？」雇主答：「知道」。

- (2) 澎湖縣政府於113年2月29日函⁷⁷復勞動部略以：「漁工E君等待轉換雇主期間查無有提供勞務工作及收取薪資之事實，依客觀具體事實，查無雇主違反就服法相關規定之實證，本案不予裁處」。漁業署則向本院說明：「有關雇主主張漁工E君雖有隨船出海但並未指派其工作，依漁船作業實務，並不合理且不足採信」。

- 4、本院請勞動部說明：「雇主已申請廢聘，卻仍使漁工隨船出海，是否違反就服法？」該部雖稱早已發現雙方聘僱關係於112年8月28日終止，卻仍接獲漁工申訴遭雇主驅趕下船，案情顯有異常。

⁷⁶ 澎湖縣政府113年1月10日對雇主所作之談話紀錄。

⁷⁷ 澎湖縣政府113年2月29日府社勞字第1131202179號函。

惟對雇主是否違法一節，該部僅照引澎湖縣政府113年2月29日函復內容，未見查證或釐清責任，有失中央主管機關應有之職責。

(六)依1955專線紀錄，日○○號漁船於112年9月8日將漁工D君、E君等2人驅趕下船；依雇主向勞動部申請合意轉出及約定廢聘日期⁷⁸，2人於112年9月8日時身分均已為等待轉出⁷⁹。依規定，雇主於等待轉出期間仍負有安置照顧義務，本案雇主卻將漁工D君、E君驅趕下船，致漁工於無薪、無證件及無安置處所之情況下，流落街頭，生活陷於困頓；澎湖縣政府對此亦未查處雇主缺失，明顯失職。

- 1、依現行規定，移工於法定轉換雇主或辦理出國手續期間之住宿、伙食等相關生活管理事項，仍由原雇主負責⁸⁰。原雇主若不願為移工在轉換期間提供住宿，而委任仲介代為管理，其外國人之生活照顧管理所衍生之相關費用負擔，應由仲介公司與雇主雙方自行議定合理作價。
- 2、澎湖縣政府於本院調查後，始首次訪談相關人，包括雇主許君、漁工E君及仲介，確認雇主於漁工E君等待轉出期間將其安置於日○○號漁船上，112年9月8日因即將出海而要求其下船，然並未就其後續食宿或生活安排採取任何妥適措施⁸¹，

⁷⁸ 依現行規定，雇主和移工合意轉出時，可以同時申請廢止聘僱許可，勞動部將按雙方合意指定日期開始廢聘，並同時止計就業安定費。

⁷⁹ 日○○號漁船在112年8月29日返港後，申請將漁工E君轉出，並指定自前一(28)日開始廢聘，而勞動部於112年9月7日同意廢止；因此漁工E君自112年9月8日被驅趕下船、9月14日接受安置前，明確屬於等待轉出期間。而漁工D君部分，則是112年9月8日被驅趕下船後，日○○號漁船始於同年9月11日申請將漁工E君轉出，但指定自9月9日起開始廢聘，而勞動部於112年9月21日同意廢止；因此漁工D君依雇主申請文件上所填，於112年9月9日起亦屬於等待轉出期間。

⁸⁰ 勞委會95年6月20日勞職外字第0950505525號函釋。

⁸¹ 許君向澎湖縣政府表示：「112年8月28日到9月8日期間，漁工E君住在我船上，每天都跑不見人，只有吃飯才會回船上」、「漁工E君是在等待轉換雇主，在轉出之前，仲介叫我先讓他住在漁船上，112年9月8日是叫他下船，因為我要出海了」。

致漁工E君於無薪、無證件及無安置處所之情況下，流落街頭，生活陷於困頓。漁工E君亦明確表示，遭雇主驟然要求離船後，已立即通報仲介，然仲介僅以「若選擇來高雄，需自負食宿費用」回覆，並未提供具體安置協助或積極介入處理⁸²。仲介亦證實E君曾表達安置請求，但因「雇主依法已提供食宿」為由拒絕承擔後續責任⁸³。

(七)綜上，澎湖縣政府在處理日○○號漁船漁工申訴時，多以「已接受安置」或「不願驗傷提告」為由草率結案，對涉及暴力、驅趕等嚴重指控未積極查證，且未追究雇主對漁工生活照顧的責任。即便勞動部重新交下此案，該府仍輕率採信雇主說詞，調查缺乏公正，顯示執法態度消極。此外，對該雇主屢遭申訴且情節一致的異常情況，澎湖縣政府未能及早察覺，缺乏風險辨識與預警機制。勞動部雖於113年底將該雇主列為高風險對象，已對外籍漁工的權益造成傷害，且未對澎湖縣政府長期草率結案的行為加以指正；致該雇主多次利用「同意轉出」機制促使移工撤案，逃避法律責任，勞動部未及時修正或完善此制度漏洞，致使移工保護形同虛設。

三、勞動部設立的1955專線形式上雖訂有標準作業流程(SOP)與問話腳本，實務運作中卻存在重大偏誤。專線人員對移工申訴內容的紀錄與歸納多流於簡略，導

⁸² 漁工E君向澎湖縣政府表示：「112年9月8日中午，漁船停靠在岸邊，老闆有喝酒突然來大聲罵我，我聽不懂老闆說什麼，但是老闆動作就是要趕我走」、「我有聯絡仲介，說我被老闆趕下船，但仲介叫我待在那裡等安排新雇主」、「但我已經被趕下船了，吃住都只能靠朋友，等了幾天，我沒錢，也沒有證件，實在沒辦法了」。

⁸³ 仲介向澎湖縣政府表示：「112年9月8日當日，漁工D君、E君有打給我說他們被趕下船」、「漁工E君原本住在船上，被趕下船後，曾提到想來高雄尋求仲介安置。我告知他，若選擇來高雄，需自行負擔食宿費用，因為雇主依法已提供食宿，若自行放棄，便不屬於我的服務範圍。」

致案件重點遭到刪減、扭曲或誤解，地方政府雖有查證之責，但被扭曲的派案資訊誤導判斷與處理方向，並削弱地方應變能力。以日○○號漁船第2件申訴案為例，漁工明確表達其多次申訴未果、已身無分文，只能仰賴泡麵與友人接濟，並一再強調「明天沒東西吃」、「完全沒錢了」，情況已屬極度危急。然1955專線人員卻反覆詢問「今天還有吃嗎」，甚至回覆「若真的沒東西吃了再來電」，顯示對危機狀況的辨識與應對能力極度不足。後續轉交地方的派案單內容亦僅剩「今天還有吃泡麵，晚上要請朋友提供食物」等句，淡化案件的急迫性。類似情形並非個案，本院調查之日○○號漁船共5件申訴案中均有此問題，此一現象反映1955專線在案件紀錄、風險辨識與資訊轉介等關鍵環節均存在系統性缺陷。在層層轉送派案下，移工的真實困境被不斷模糊、弱化，甚至失去關鍵重點，使原本設計用以保護移工權益的1955專線，反而成為問題延宕與責任推卸的源頭。勞動部作為中央勞動政策之主管機關，亦直接負責1955專線之設置與運作，對於制度設計、執行監督及人員培訓責無旁貸，惟長期未予檢討改進，甚至無法確保進線申訴電話紀錄的完整，精準判斷關鍵問題，致移工保護機制流於形式，相關缺失實應予以糾正。

- (一)勞動部為保障移工在臺權益及暢通其諮詢申訴管道，於98年7月1日建置1955專線，提供移工單一申訴諮詢窗口，並以資訊化方式協助專線服務人員快速處理申訴電話，立即派案至各地方勞工主管機關，提供因地制宜之服務，提升服務效率，積極保障雇主及移工之權益。該專線由勞動部透過採購方式委由

外部廠商辦理⁸⁴，惟作為設置及主辦機關，勞動部仍負有制度設計、服務品質管理與執行成效督導之責。

(二)雖勞動部表示，1955專線服務人員於接聽申訴電話時，應依標準作業流程(SOP)及問話腳本執行，內容包括詢問事件發生時間與地點、與對方關係、具體申訴內容，以及是否需社工介入、通譯協助或法律扶助等，並於通話結尾確認內容與轉介情形⁸⁵，旨在確保案件接聽及轉介之正確性與完整性。然而，實際運作中，上述制度設計未能落實，專線人員對移工陳述重點常有遺漏、誤解或簡化，導致案件轉介資訊失真，影響後續處理之判斷依據與應變能力，顯示執行層面與制度設計之間存在明顯落差。

(三)另雖地方政府在接獲1955專線派案後，仍可與當事人聯繫查證相關情況，但因派案單多以簡要文字紀錄為主，且重要細節常被刪減或淡化，導致地方政府對案件真實情況掌握不足，增加查證難度與應變困難。澎湖縣政府到院說明時表示，該府僅能依據1955專線派案單上所載資訊提供協助，無法掌握其他申訴背景或細節⁸⁶。此一制度性資訊不足反映出中央在制度設計及監督管理上的缺失，亟需檢討改進，以強化地方政府應變與處理能力。

⁸⁴ 依據台灣採購公報網決標資訊，勞動部以「114年及115年1955勞工諮詢申訴專線之移工諮詢保護專案客服中心及社群經營採購計畫」為名辦理採購，採最有利標決標，於113年12月30日決標，由中華電信股份有限公司企業客戶分公司得標，決標金額約2.24億元。另據程曦資訊股份有限公司公開資訊，該公司參與中華電信股份有限公司所承辦之該案執行，並取得訂單金額約1.746億元。

⁸⁵ 勞動部於114年3月7日本案約詢後向本院補充該部「114年及115年1955勞工諮詢申訴專線之移工諮詢保護專案客服中心及社群經營採購計畫」之申訴時標準話術，包括詢問事件發生時間、地點、申訴人所在地、與被申訴人之關係、事件經過、是否需要社工或通譯協助、證件是否被扣留、可安全聯絡方式等，並應於通話結尾逐一確認申訴內容及轉介情形。如已於對話中得知部分訊息，則可不重複詢問。

⁸⁶ 原文：「我們只能看到派案單上的資訊去協助」。

(四)1955專線為移工申訴的第一線接收與轉介窗口，理應發揮風險辨識與資訊轉介功能。然而實務中，專線人員經常將移工所述處境簡化為制式句型，致使關鍵情節未能如實登錄，派案資訊流於表面，不僅易誤導地方政府的處理方向，也使案件處理流於形式。調查發現，日○○號漁船的多件申訴案均有類似情形，說明如下：

1、申訴內容登錄簡化失真，影響案件處置與法律判斷

- (1) 在第1案中，漁工明確陳述雇主多次毆打(用手打肩膀、肚子，踢大腿與膝蓋)，表達自身人身安全遭受威脅，且表示無法忍受現況、急需轉換雇主，另有護照、健保卡與居留證遭扣留等情形，然1955專線派案單僅簡化記錄為「不當拍打」與「希望自行保管證件」，並註記「目前無安全問題」，未充分反映暴力程度與潛在安全風險，資訊登錄過度簡化。
- (2) 在第2案中，漁工具體指出雇主習慣性在船上施暴，包括打頭、踢屁股、打脖子，且多次提及雇主喝醉後施暴，顯示行為具危險性與高度再犯風險之虞⁸⁷。然而，1955專線派案單僅簡略為「用手拍打頭與踢屁股的不當行為」，未記錄雇主飲酒後施暴、重複犯行、頭部攻擊等重要細節，資訊過度簡化，影響後續處理與法律判斷。
- (3) 在第3案中，漁工多次提及雇主酗酒、情緒失控及反覆趕人下船，還有動輒打架的行為，顯示暴力風險明確，且已嚴重影響漁工生活穩定與

⁸⁷ 依勞動部提供通話譯文，漁工A君、B君、C君向1955專線表示：「每次工作都發生打人或踢人」、「雇主喝醉後用打或踢來指揮工作」、「打頭、打脖子、踢屁股」、「此雇主早已有紀錄，是二度再犯」。

心理安全⁸⁸。然而1955專線派案單僅以「移工被趕下船、覺得不合理」等語句簡化登錄⁸⁹，完全未記錄酗酒、暴力傾向等高風險特徵，顯示資訊登錄失真。

- (4) 在第4案中，日○○號漁船雇主以「不協助卸魚就不同意轉出」作為脅迫⁹⁰，涉及變相強迫勞動，但1955專線派案單僅登錄「雇主有不當肢體行為」與「移工希望轉換雇主」，資訊過度簡化。
- (5) 在第5案中，2名漁工均明確提及日○○號漁船雇主有薪資發放延遲與不明扣款⁹¹，但1955專線卻完全未在派案單中記錄此內容。

2、異常情節未被正確登錄與轉介，保護機制未啟動

- (1) 在第2案與第3案中，漁工皆已向1955專線提出申訴，明確陳述因雇主不當對待(如暴力、惡意驅離)而離船、無處可去⁹²；依臨時安置要點，應視為勞資爭議或不當對待案件，由地方主管機關啟動安置程序⁹³。惟1955專線僅將案件登錄

⁸⁸ 依照勞動部提供1955專線通話譯文，漁工D君與E君分別表示曾多次遭雇主反覆趕下船，理由多為工作表現或未明原因。D君指出雇主「常常脾氣不好，喜歡喝酒，喜歡找人打架」，並表示「每次工作上一定快要打架」、「雇主經常在出海時喝酒醉」，顯示工作期間已多次面臨暴力威脅。E君亦反映雇主動輒生氣、挑釁打架，「如果犯一點錯就生氣」，且稱「我已經受不了了」。兩人皆表示雇主於不同月份將其趕離船上，反覆進行，已嚴重影響其居住與心理安全，暴力風險與情緒不穩問題明確可見。

⁸⁹ 依勞動部提供通話譯文，許姓專線人員對漁工E君表示：「所以您申訴的第1件事是被雇主趕下船，因為覺得工作不好」；登錄派案單內容為「移工們表示112年9月8日被雇主趕下船，原因是移工工作做不好，移工們覺得不合理」。

⁹⁰ 依勞動部提供通話譯文，漁工15向1955專線表示，雖已獲雇主同意轉換工作，並由仲介協助後續事宜，雇主仍要求其返回漁船協助卸魚，並以「不回船就不同意轉出」作為威脅。漁工因曾多次遭雇主暴力對待，拒絕返回，並明確表達恐懼與不願意。

⁹¹ 依勞動部提供通話譯文，漁工17及另1名漁工S*****皆提到「薪資發放不及時，且被扣款1000元，不清楚是賠償哪一項物品」、「薪資有延遲發放的情況，且被扣了1,000元。該扣款被稱作是對賠償物品的處罰」，但1955專線人員登錄申訴內容完全未提及。

⁹² 在第2案中，漁工明確表示因遭雇主暴力對待而於12月23日離船，現暫時借住於清真寺，並多次提及住宿困難、無床可睡等問題；在第3案中，移工因被驅離無處可去，明確表達目前露宿街頭。

⁹³ 臨時安置要點第2點規定：「外國人符合下列規定之一者，為本要點之安置對象：……（三）因主動檢舉或其他原因發生之勞資爭議情事，經地方主管機關認定。（四）雇主、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人、被看護者或其他共同生活之親屬不當對

為「收容安置問題」，未辨識前述情節與法律適用，亦未明確提示地方政府應依規定處理，致使案件被誤認為單純住宿問題，未被即時納入制度性保護機制。

(2) 在第4案中，漁工再次進線欲撤銷申訴，表示「我們已經協調了，不要讓問題更大」，並明確回應雇主已同意轉出⁹⁴，顯示撤案與雇主讓步存在交換關係。此情形疑涉非自願撤案，可能受壓力或脅迫影響，與申訴制度及移工權益保障精神不符。惟1955專線人員未進一步辨識或記錄此風險，處理明顯不足。

(3) 在同一通話中，漁工將電話轉由仲介接聽，仲介詢問：「他還有沒有什麼問題？他有投訴？……都撤銷了嗎？」並表示因自己僅聽得懂英文、不懂菲律賓語，希望透過通譯確認漁工意願⁹⁵，屬合理需求。但在申訴撤案的敏感時點進行此類確認，仍可能對漁工造成壓力、影響其申訴自由與自主性。遺憾的是，1955專線人員未詳實記錄通話內容，也未對仲介介入申訴程序進行風險評估與處理，影響申訴公正性。

待(例如性侵害、性騷擾、虐待、毆打、惡意遺棄等)，經地方主管機關認定屬實。……」。

⁹⁴ 依勞動部提供通話譯文，漁工15表示：「小姐，因為我上禮拜有來電，有申訴。請問目前可以撤銷嗎？因為我們與雇主和仲介已經協調了。」1955人員確認：「您申訴的是雇主打您頭，對嗎？」漁工回答：「是這樣。」1955人員問：「您這裡有要求轉換雇主嗎？」漁工答：「是的，小姐，也不要了，小姐。」1955人員詢問：「請問，您被同意轉換了嗎？」漁工答：「我們已經協調了，小姐。」1955人員確認：「他們已經同意您轉換雇主嗎？」漁工明確回應：「是的，小姐。」1955人員最後說：「好的，我們要這樣做。除了撤銷案件，您還有其他問題要詢問嗎？」漁工表示：「目前已經沒有問題，因為我們已經協調了，不要讓問題更大。」1955人員回應：「好的，好的，謝謝您！」

⁹⁵ 依勞動部提供通話譯文，漁工15表示：「唉！小姐，可以稍後，因為我的仲介想要詢問問題」，隨即將電話轉由仲介接聽。仲介表示：「我是他的仲介，請問，他還有沒有什麼問題？他有投訴？……因為我聽得懂英文，但我聽不懂Tagalog，所以，我想要問你們那邊看看，但是應該沒有問題了啦，都，都撤銷了嗎？」1955人員回應：「這個部分，需您跟移工確認，是不是他有撤銷」，仲介轉向移工詢問後回應：「對對對，他有說，都有撤銷。那就沒有問題了，好，好。」

(4) 在第5案中，漁工S*****表示與其他漁工同在日○○號漁船上工作並遭同一雇主暴力對待。1955專線人員雖經查詢發現其在勞動部系統登錄之雇主並非日○○號漁船⁹⁶，日○○號漁船疑涉非法僱用情形，卻未將此異常正式登錄於派案單，亦未將案件交由地方政府或主管機關調查處理。

3、1955專線人員應對冷漠缺乏風險意識，削弱申訴信任與使用意願

- (1) 在第1案中，漁工再次進線表示已遭雇主開除並被驅趕下船，1955專線人員卻僅以「所以沒有問題了是嗎？」草率回應，顯示對其處境的輕忽。針對漁工陳述聯繫仲介但始終未獲妥善協助，現階段僅能暫宿於漁具倉庫等情，1955專線人員僅回覆「協助新增於申訴案裡，請等勞工局後續的處理」。如此機械式應對，不僅無法回應移工急迫需求，也可能削弱其對申訴管道的信任，影響其未來是否敢勇於再次尋求協助。
- (2) 在第3案中，漁工向1955專線表示自己因被雇主趕下船，遭仲介拒收、要求簽署不合理切結書，現無處可住、滯留街頭，1955專線人員卻僅反覆表示「無法決定」、「由你決定要不要申訴」，未能辨識其急迫性與保護需求；更於通話最後要求進行「服務滿意度調查」，顯示應對冷漠與程序導向，嚴重削弱制度信任與申訴意願⁹⁷。

⁹⁶ 依勞動部提供通話譯文，1名漁工S*****表示與漁工17、18都在同一艘船上工作，自113年10月14日起受僱於該雇主，於申訴前1日(12月18日)仍有被雇主踢腳；並表示「其實為了小事，每天都會亂罵，動手打人」。依1955專線人員回復，該名漁工於勞動部系統中之雇主並非日○○號漁船之許君；但專線人員僅將該名漁工之申訴另案辦理，並未將日○○號漁船涉非法僱用情形回報。

⁹⁷ 依勞動部提供通話譯文，許姓專線人員對漁工D君、E君面臨無處可住、仲介拒收、需簽署切結書等困境，並未提供積極協助或辨識其急迫處境，僅反覆詢問漁工是否要「申訴還是

(3) 1955專線人員在詢問漁工是否有安全疑慮時，過度強調「目前無安全疑慮」⁹⁸；並要求漁工自行判斷雇主行為係「不當對待」或「人身傷害」⁹⁹，此類引導式問話可能限制移工的表達方式與陳述空間¹⁰⁰。儘管漁工們在專線人員引導式問話下表達當前沒有「立刻的安全疑慮」，但他們仍反覆表達希望盡快安置並轉換雇主，顯示其對現有工作環境的不安與困擾。然1955專線人員未能敏銳察覺此類潛在需求，亦未詳實記錄或提出進一步處理建議，顯示對漁工處境的風險敏感度明顯不足。

4、結案流於形式，控管與追蹤機制失能

(1) 在第1案中，1955專線人員登錄申訴內容指出：「雇主未經移工同意扣留居留證、護照及健保卡」，然而澎湖縣政府卻以「漁工同意證件由仲介公司協助收執」為由結案，忽略此行為本身已違反相關法令。勞動部亦未進行有效監督與調查，反映出結案控管及權益保障上的嚴重缺

諮詢」，並稱「我無法決定」、「由你決定要如何」，將判斷責任完全推回漁工。此外，在通話結尾，專線人員甚至要求漁工進行「服務滿意度調查」。

⁹⁸ 例如在第5案中，何姓專線人員對第1位漁工問：「所以目前您們有人身安全疑慮？」漁工：「如出海就會有。」專線人員：「我想先確認的是目前有人身安全疑慮嗎？」漁工：「目前沒有。」專線人員：「目前沒有危險。所以您目前來電是要申訴雇主因為有很粗魯的行為，是這樣嗎？」移工：「是。」

⁹⁹ 例如在第5案中，何姓專線人員對第2位漁工問：「所以目前沒有人身安全疑慮？」漁工：「是。」專線人員：「所以您們覺得雇主這樣的行為是人身傷害還是不當的對待？」漁工：「不當的對待。」專線人員：「是，是不當對待，不是人身傷害，是這樣嗎？」漁工：「他從開始到現在都一樣。」專線人員：「所以我才詢問您們，您們覺得雇主的粗魯行為是不當對待還是人身傷害？」(略)專線人員：「目前您們沒有人身安全疑慮，對不對，在那裏安全，這件事必須要報警嗎？還是只需要勞工局來協助處理，轉換雇主？您需要哪一個？」

¹⁰⁰ 例如在第5案中，何姓專線人員對第3位漁工問：「您目前沒有人身安全疑慮，所以您覺得雇主的行為人身傷害還是不當對待？」漁工：「人身傷害。」專線人員：「人身傷害，這事宜需要報警嗎？」漁工：「不用。」何姓專線人員對第4位漁工問：「您目前有人身安全疑慮問題？」漁工：「沒有。」專線人員：「沒有。您目前安全，沒有危險，不需要報警，需要被安置嗎？」漁工：「是。」

失。

- (2) 在第2案與第3案中，澎湖縣政府最終皆以「漁工已自行前往安置中心」為由結案，忽略案件根源為雇主不當對待。雖依規定安置程序應採「先安置、後調查」原則¹⁰¹，但實務操作卻止步於安置，未進一步釐清雇主責任或調查事實，導致申訴案件淪為形式性處理。勞動部亦未透過管考或其他機制察覺此問題，顯示結案控管與後續追蹤制度尚未健全，安置措施淪為案件終點而非後續保護的起點，嚴重削弱申訴制度的實質效能。
- (3) 在第5案中，1955專線人員登錄申訴內容指出：「移工反映食物不足時，雇主僅以『沒錢』為由延遲補給」，然而澎湖縣政府結案時未對此問題作出回應或處理，勞動部亦未透過管考發現，反映結案控管與後續追蹤機制仍處於失能狀態。

(五) 無論本院調查報告或本案實際反映出1955專線在資訊登錄、風險辨識、轉介機制等多重環節所存在的結構性缺失，勞動部始終以既有制度性安排作為回應，強調專線作業已具備標準作業流程(SOP)、內部稽核機制、外部第三方評鑑，以及定期教育訓練等控管措施，並未正面承認及檢討制度落實失靈、管理監督失效等核心問題。

- 1、本案辦理機關詢問時，勞動部勞動力發展署蘇組長表示，移工透過1955專線提出申訴時，專線人員會依通話內容進行歸納與確認，將重點登錄於派案單，轉交地方政府後續處理；為避免資訊遺

¹⁰¹ 臨時安置要點第2點規定：「……地方主管機關認定外國人符合前項規定後，應採行先安置後調查原則，並確保外國人不受相關爭議利害關係人影響下，探詢外國人之意願後，進行安置」。

漏，未來將「檢討歸納條件」、「研議導入科技工具」，以提升派案資訊的準確性與完整性¹⁰²。

- 2、針對本案中多起重要資訊被簡化、未即時辨識安置需求等問題，蘇組長則回應：「本件應該是人員未按SOP的個人行為，我們會再把錄音調出來，當成個案加強教育訓練¹⁰³」。

(六)綜上，1955專線設立初衷在於提供移工即時、安全、可信賴的申訴通道，並作為中央與地方間協力保護移工的制度節點。然而，本案調查所揭示者，並非個別人員的怠忽或偶發疏失，而是1955專線在資訊紀錄、風險辨識、轉介流程與監督機制等各層面均存有系統性缺陷。在制度設計上，1955專線缺乏對風險情境的敏感度與分類能力，導致移工申訴內容被簡化而失真；在執行上，派案資訊登錄未能如實反映移工處境，誤導地方政府判斷；在監督上，勞動部長期未建立有效稽核、檢討與修正機制，亦無法即時發現並處理偏差作業模式，核有違失。

四、目前各移工來源國為維護本國國民權益，均提供經我國勞動部審查合格之契約範本，並於移工出國前對雙方簽署之契約進行驗證。惟範本內容多屬原則性規定，實務上雙方常於出國前或來臺後另行約定附加條款以資補充。雖此類補充具必要性與彈性，任何附約仍不得違反我國法令、剝奪基本權利、加諸不當限制或違反公序良俗，否則即屬無效。實務上卻屢見以「補充契約」或「承諾書」等AB約形式出現之違法條款，

¹⁰² 原文：「我們都有錄音，我們同仁會整理歸納，會跟移工確認要申訴的事項，因為要派案給地方政府處理。我們會再回去思考歸納的條件，不然會變成是我們這邊漏接。我們會再朝導入科技的方式來精進。」

¹⁰³ 原文：「本件應該是人員未按SOP的個人行為，我們會再把錄音調出來，當成個案加強教育訓練。對於沒有吃或住，都應該要趕快問他有沒有需要安置？趕快幫他處理。」

導致勞工權益受損。本案A君等3人曾簽署俗稱「來臺承諾書」之文件，雖已向勞動部申訴遭雇主施暴，並獲准轉換雇主，卻仍遭原雇主援引該承諾書內容提起民事賠償訴訟。該文件涉及限制轉換、放棄申訴等明顯違反勞動法令且內容顯失公平之條款，依現行法令與實務見解應屬無效，然而，法院卻未對其效力進行實質審查，即逕以此作為調解基礎，最終導致3名漁工各須賠償雇主5萬元，對移工權益造成實質損害與二度傷害。誠然，勞動契約係基於雙方合意，反映契約自由原則，惟移工處於語言、資訊與權力結構之弱勢，亟需透過法治教育與法律協助，提升對契約內容與自身權益之理解與主張能力，此亦為勞動部應積極推動之責任，並應正視移工被迫簽署AB約之普遍現象，健全監管機制，加強對仲介及契約內容之審查與監督，防杜違法條款流入制度，實質落實移工權益保障。

(一)漁工遭雇主不當對待，申訴後反被以「來臺承諾書」提起賠償訴訟。

- 1、日○○號漁船所聘僱之印尼籍漁工A君、B君、C君，因多次遭雇主施以肢體暴力，於111年12月提出申訴並獲准轉換雇主，得以繼續在臺工作。惟原雇主指控3人於受僱期間拒絕返船，導致漁船無法出海捕魚而造成營業損失，遂提起民事訴訟。最終勞動調解成立，3名漁工各須賠償5萬元，實質上形成雇主勝訴結果。
- 2、此一結果不僅反映個案悲劇，更凸顯制度性把關的全面失靈。雇主所提出之「來臺承諾書」內容包括不得要求轉換雇主、不得怠工達成轉換目的，並承諾若違反即須賠償損失、放棄申訴與訴訟等

條款¹⁰⁴，該承諾書不僅違反我國保障勞工權益之基本原則¹⁰⁵，也非合法聘僱程序中應有之文件¹⁰⁶。然法院未對其合法性加以審查，即採納雇主主張，反使施暴者成為「受害者」，而真正弱勢的移工卻被貼上違約、罷工等標籤，嚴重顛倒是非。

(二)非法附約遭採信，法院與行政未盡把關責任。

1、本案所涉「來臺承諾書」是由仲介於漁工尚未來臺前，在印尼訓練所安排簽署。內容包括不得轉換雇主、放棄申訴及訴訟權利、須負擔遣返費用與違約賠償責任，甚至規定施暴蒐證責任由漁工自行承擔。即使文件附有印尼文版本，形式上經簽名蓋章，惟在高額仲介費與來臺壓力下，漁工難以真正拒絕，所謂「同意」多屬脅迫下的形式選擇。

2、該承諾書既非合法聘僱所需文件，亦未經主管機關審核¹⁰⁷，卻在訴訟與調解程序中被作為漁工違

¹⁰⁴ 「來臺承諾書」內容為：「一、本人○○○護照號碼*****受聘於日○○號漁船，本人與日○○號漁船簽訂勞動契約，合約期限為3年，本人已瞭解在臺灣工作地點是澎湖縣，並從事捕魚的工作，不會來臺後要求轉換雇主或以怠工(罷工)的方式以達成轉換雇主的目地，如果有違反承諾願意賠償雇主申請移工及罷工無法出海的經濟損失，同意自付機票回印尼，並放棄投訴及訴訟的權利絕無異議。二、仲介公司及雇主保證不會有打人的事件發生，若有打人的事情請工人自行用手機蒐證，雇主同意讓他轉換雇主。」

¹⁰⁵ 就服法第59條第1項規定：「外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：……。」依勞委會102年4月12日勞職管字第1010036916號函說明略以：「……雇主原則上應依勞動契約給付約定工資、按約定金額扣除膳宿費及按約定負擔外國人來臺(返國)機票費。勞動基準法第74條規定：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。……。」

¹⁰⁶ 雇聘辦法第22條第1項規定：「雇主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文件：一、申請書。二、申請人或公司負責人之身分證明文件；……。三、求才證明書。……。四、雇主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。……。五、直轄市或縣(市)政府就下列事項開具之證明文件：……。六、審查費收據正本。七、其他經中央主管機關規定之文件。」同辦法第66條第3項規定：「雇主應備置及保存下列文件，供主管機關檢查：一、勞動契約書。二、經驗證之第二類外國人入國工作費用及工資切結書。」

¹⁰⁷ 根據澧禾集團整理資料，驗證勞動契約並不是我國勞動部的法定程序，而是由各國自行律定，亦即政府未設有強制的審查與驗證機制。見澧禾集團，〈因應期滿續聘或轉聘 各國作法不一 勞動部盼其餘三國比照泰國作法辦理〉，Forward HRM，2017年1月5日，

約的主要依據¹⁰⁸，更凸顯現行制度對非法附約缺乏實質審查與排除機制，致使不當條款得以進入訴訟與調解程序，甚至作為有利於雇主之證據。根據民法第247條之1，若條款顯失公平，使經濟弱勢一方放棄基本權利或承擔重大不利益，應屬無效¹⁰⁹。最高法院亦有相類見解¹¹⁰，但本案法院並未審查承諾書效力，即逕行採納，實質默認違法條款，造成移工權利保障之落空。

3、此外，調解過程中，法官僅簡單詢問漁工「是否願意賠償¹¹¹」，未釐清申訴背景，導致調解聚焦錯誤，亦有損程序公正性。

(三)行政與制度未提供實質支援，致移工無力實現合法權益。

1、現行法令雖保障移工申訴權，並在例外情況下同意得以轉換雇主，但整體制度並未補足其在語言、資訊、法律資源等層面的結構性弱勢。本案雖有通譯協助，然多採逐字直譯，缺乏語境說明與程

<https://forwardhrm.com.tw/2017/01/05/因應期滿續聘或轉聘-各國作法不一-勞動部盼其餘三國比照泰國作法辦理/>（最後瀏覽日：114年8月20日）。

¹⁰⁸ 起訴狀內容為：「……3、漁工尚未入境臺灣時，皆已告知工作內容及老闆個性，故於工人未入境前，在印尼請訓練所讓工人簽署同意書（即本案「來臺承諾書」），若同意此工作內容才引進入臺工作，若不同意就更換工人，而工人也親筆簽署同意條件，才引進入臺。……。」

¹⁰⁹ 民法第247條之1規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」

¹¹⁰ 最高法院103年度台上字第1503號民事判決要旨略以：「民法增訂第247條之1規定，係鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉4款有關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定『附合契約』之意義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為無效。是該條第3款所稱『使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者』、第4款『其他於他方當事人有重大不利益者』，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當之，而所稱『按其情形顯失公平者』，則指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言。」

¹¹¹ 依錄音檔譯文，法官於調解過程僅詢問移工：「是覺得應該要賠，但是現在拿不出來？還是覺得根本就不需要賠？還是怎麼樣？」

序引導。此作法可能出於訓練或規範限制，實際上卻削弱漁工對司法程序的理解與參與能力，影響其表達與防禦權行使。

- 2、此外，由於移工對仲介高度依賴，從來臺安排、工作分配、文件翻譯到法律資訊取得，幾乎皆由仲介主導，導致其在簽署附約時難以理解內容，更無從拒絕或尋求外部支援。制度長期容許此種不對等結構，即使形式上擁有權利，實際上也難以落實，甚至可能因主張權利反遭打擊。
- 3、本院諮詢之學者專家亦普遍認為，「來臺承諾書」內容不僅違反勞動法強行規定與公序良俗，亦實質限制漁工依法申訴與轉換雇主之基本權利，應屬無效契約。若法官與調解委員未就其效力進行實質審查，或未釐清申訴背景，將導致調解失衡，形同默認違法內容。制度若持續無視移工在結構上的弱勢處境，其所擁有的「合法權利」將難以真正實現。行政機關若僅停留於形式審核與翻譯協助，未能介入契約內容與資訊落差問題，將使非法條款長期存在於制度中，形成制度性共犯結構。
- 4、此外，學者專家亦提出，保障移工權益不應僅停留在法律條文，應加強法治教育與自我保護能力。專家指出目前政策協調不足，移工法律觀念薄弱，且對仲介依賴高於官方，法律扶助成效有限，求助困難。建議推動通譯專業化及多元支援，並強調提前解約為移工自保手段，不應受處罰。學者專家此等意見呼籲我國行政機關應推動制度改革，切實保障移工權益。
- 5、本院就日○○號漁船所聘僱漁工來臺前簽署承諾書，而雇主據以向漁工請求賠償一事，詢問中央

及地方勞政主管機關看法：

- (1) 針對該承諾書是否涉及違反我國法令、限制漁工基本權利、加諸不當限制或有違公序良俗等疑慮，澎湖縣政府並未正面回應，僅表示：「漁工來臺前簽署承諾書，並非通報入境所需檢附文件」；惟該承諾書已為雇主主張損害賠償之依據，並經勞動調解成立，實質形成對雇主有利之結果，漁工並須給付賠償金，對此，該府卻稱：「尊重高雄地院勞動法庭裁決」。
- (2) 勞動部亦未就該承諾書內容是否涉及違法約定或對勞工權益造成不當限制表達具體見解，僅重申「勞動契約是雙方協商合意約定」、「如有爭議，得向地方政府請求調處，或向法院提起救濟」。直至本案約詢時，始明確稱：「依本個案的承諾書內容，約定是無效的」。
- (3) 勞動部表示，將評估將外籍漁工納入「移工一站式服務」¹¹²，強化AB約及附約的宣導，協助移工瞭解權利與求助管道。針對高風險¹¹³雇主，將加強資料庫監控與地方政府協作，並補助移工查察之督導人力。同時鼓勵移工透過1955專線申訴，並檢討仲介評鑑指標以強化管理¹¹⁴。

¹¹² 目前「移工一站式服務」僅適用於新聘或逾5年未參加講習的家事移工。依據勞動部自112年1月1日起推動的規定，雇主需於家事移工入國日前5天，線上申請入國講習及5項法定申辦事項。移工完成入國後8小時講習課程後，即可當日取得聘僱許可、居留許可、職災保險、全民健保及完成入國通報，預計每年有約5萬對家事移工及其雇主受益。

¹¹³ 勞動部表示，為加強維護移工人身安全，保障移工作權益，該部持續辦理加強關懷對象訪查專案，篩選遭移工撥打1955專線申訴緊急案件、雇主遭通報移工行蹤不明、及雇主曾違法遭管制之高風險雇主名單予地方政府辦理訪視，以掌握重複遭受移工申訴之雇主、強化地方政府訪視效能。

¹¹⁴ 勞動部到院說明略以：「未來會再評估將漁工也納入一站式。宣導過程中就可以把AB合約的情形對漁工宣導。澎湖在人力比較短缺，去年有找各地方政府來檢討，未來澎湖能增加1名督導員」、「如何讓移工能夠瞭解承諾書是沒有拘束力，我們再來考慮」、「針對本案簽定AB合約部分，我們回去就先發line@，鼓勵如果移工知道有AB合約的可以來跟1955專線申訴。也會檢視一下現行的仲介評鑑指標，看有沒有適合的地方可以納入」、「認為要讓移工知道有這種情形，要怎麼求助，是最重要的」。

(四)綜上，本案顯示移工在語言、資訊與權力結構上普遍處於不對等地位，不僅誤信附約具法律效力，亦難以於訴訟程序中有效表達主張。勞動部作為中央勞動主管機關，應檢視現行對於移工之法律扶助、司法通譯與勞動契約實務，結合民間資源，推動通譯制度專業化，並建立相應責任機制，強化法治教育與移工自我保護能力，並正視不公平附約之普遍現象，健全對仲介行為及契約內容的審查與監管機制，從源頭防杜違法條款流入，實質保障移工權益。

五、本案調查過程中發現，日○○號漁船雇主於聘僱外籍漁工期間，涉及多項違反勞動與漁業相關法令之情事，包括未依法辦理勞工保險加退保、未申請或註銷外國籍船員證、未依規登錄船員異動及辦理卸魚申報，並於自行申報聘僱日期終止後，仍違法搭載漁工出海作業，違規情節明確。上述行為多屬主管機關可經由常規行政監管即應掌握之項目，卻長期未被揭露，反映現行制度在資訊整合、監督查核與違法追責等面向均存有明顯缺口。尤其在移工權益保障相對脆弱之海洋漁撈產業，倘未能對屢違法令之雇主及仲介建立有效管理機制，恐將助長無視法令規章的仿效歪風，進一步侵蝕勞工人權。勞動部與漁業署應正視本案所揭示之制度性問題，全面檢討查核機制與資訊通報流程之不足，強化跨機關聯繫及異常通報機制，確實落實監督責任，以實質保障外籍漁工之基本勞動權益。

(一)本案緣宜蘭漁工工會向本院陳情，指出日○○號漁船所聘僱多名外籍漁工期間，雇主有肢體暴力、驅趕下船等不當對待情事，主管機關未深入調查即認定漁工自行罷工，後雇主提告漁工並獲賠償，嚴重侵害漁工權益。本院調查過程中另發現該船涉嫌違

反多項勞動與漁業相關法令，惟主管機關未能有效查察及糾正，跨機關資訊整合不完善，導致漁工權益保障流於形式。

(二)經查，日○○號漁船許君有未依規定為外籍漁工加、退保勞工保險(下稱勞保)、未依規定申請及註銷外國籍船員證，且在聘僱許可廢止後仍使漁工隨船出海，另有未依規定登錄船員異動及未申報卸魚聲明書等多項違規，顯示雇主法令遵循不佳，主管機關亦未有效查察與糾正，監督管理明顯不足。

- 1、雇主未依勞工保險條例第11條規定，於外籍漁工到職當日辦理加保手續。經查，核准聘僱之18名外籍漁工中，有12人未於到職當日完成加保，最長延遲達2個月，核與規定不符。
- 2、雇主未依勞工保險條例第12條規定，於外籍漁工離職或保險關係終止時，辦理退保手續，反而提前於勞工尚在職期間辦理退保，導致勞保中斷，影響勞工權益，核與規定不符。
- 3、雇主於聘僱期間未為部分外籍漁工申請外國籍船員證。經查，核准聘僱之13名外籍漁工中，漁工6、7及13等3人並無申請船員證紀錄，違反漁船船員管理規則第3條及第5條規定¹¹⁵。
- 4、雇主未依限註銷外籍漁工之船員證。除前述未辦理申請者外，其餘10名漁工雖曾辦理外國籍船員證，但多數未於聘僱許可有效期限屆滿後1個月內辦理註銷，最長遲至近2年後始完成，違反漁船船員管理規則第17條之1第2項規定¹¹⁶。

¹¹⁵ 漁船船員管理規則第3條規定：「(第1項)船員、觀察員及檢查員應領有漁船船員手冊，幹部船員並應領有幹部船員執業證書，依就服法僱用之外國籍船員應領有外國籍船員證。……。」第5條規定：「漁業人在境內僱用外國籍船員者，應申請外國籍船員證，並應符合就服法及其相關法令之規定。」

¹¹⁶ 漁船船員管理規則第17條之1規定：「……。(第2項)漁業人在境內僱傭之外國籍船員於服

- 5、雇主於外籍漁工聘僱許可遭廢止後，仍令其隨船出海作業。經查，漁工E之聘僱許可自112年8月28日起廢止，惟其仍於112年9月2日及5日兩度出海，屬無聘僱許可及無效船員證之情形，違反漁船船員管理規則第3條第3項規定¹¹⁷。
- 6、雇主使本國籍人員未經登錄為船員即隨船出海作業。經查，111年11月至112年2月間，陳○○多次隨船作業，惟無登錄其為該船船員之異動紀錄，違反漁船船員管理規則第17條之1第1項規定¹¹⁸。
- 7、雇主未依規定辦理卸魚聲明書申報。經查，111年11月至112年2月期間，該漁船有16筆出海紀錄，惟未見卸魚聲明書申報資料，疑違反沿近海漁船卸魚聲明書申報管理規定第4點¹¹⁹。

(三)對於日○○號漁船實際聘僱外籍漁工之期間，漁業署查復本院資料，與勞動部核發聘僱許可資料明顯不符，顯示相關主管機關之間未能有效整合與同步相關資訊，致使實際聘僱狀況難以即時掌握，進而影響違規查察及執法成效。漁業署又聲稱查核出海人員是否合法非其職責，凸顯執行上存在明顯漏洞。

- 1、外籍漁工實際受僱於日○○號漁船之期間，在漁業署漁業管理資訊系統與勞動部所核發或廢止聘僱許可資料間，存在明顯且廣泛的落差。此類時間資訊不一致，已非單純未申請船員證之問題，

務漁船變更時，原僱傭、新僱傭之漁業人應於異動情形發生後7日內為其辦理外國籍船員證之異動登記。」。

¹¹⁷ 漁船船員管理規則第3條第3項規定：「漁船搭載之人員應符合前2項規定。」前2項明定，外籍船員應領有外國籍船員證，且隨船出海時應攜帶有效證件。

¹¹⁸ 漁船船員管理規則第17條之1規定：「(第1項)船員變更服務漁船、職務，或僱傭終止時，應於異動情形發生後7日內辦理漁船船員手冊之異動登記。(第2項)……」。

¹¹⁹ 沿近海漁船卸魚聲明書申報管理規定第4點規定：「船長應於漁船進港後1日內，依前點規定之方式，確實申報當航次卸魚聲明書；當航次未作業、無漁獲或未卸魚者，亦應申報卸魚聲明書。……」。

而是反映主管機關未能有效介接與同步相關資料，致使實際聘僱情形難以即時掌握，進而影響違規查察與執法。

- (1) 漁業署雖稱已與勞動部建立系統介接¹²⁰，惟就調查所見，漁業管理資訊系統所登載之聘僱期間與勞動部資料大幅不符，顯見即使完成形式介接，實務上卻未落實資料比對與即時更新，相關資訊流通與管理機制亟需檢討強化。
- (2) 漁業署向本院說明漁工6、7及13等共3名漁工，因受僱於該船期間僅有2至3個月，即因故向勞動部通報廢止聘僱，未有申請聘僱外籍船員證紀錄。惟該署之判斷係基於系統中不正確資料；實際上，勞動部所核發之聘僱許可期間遠長於漁業署所載。以漁工6為例，勞動部聘僱許可起迄日為111年12月29日至112年7月20日；但漁業管理資訊系統受僱起迄日卻記載為112年2月1日至112年5月18日，兩者差異甚大。漁業署依其系統資料推斷該漁工僅短期受僱，未申辦船員證，惟對照勞動部核准之聘僱期間，其實際受僱長達近7個月，遠超出漁業署所稱之2至3個月。
- (3) 漁業署雖補充說明船員證申辦時間有作業時程限制¹²¹，故領證日晚於聘僱起日屬常態，惟查漁業管理資訊系統中記載之「受僱起訖日」，多數與勞動部核准之聘僱許可起訖日不符，甚

¹²⁰ 漁業署表示：「本署已與勞動部全國外籍勞工動態查詢系統資料介接，並提供各地方政府查詢及利用」。

¹²¹ 漁業署表示：「按漁業人自國外引進或於國內承接他船之外國籍船員須於15日內向勞動部辦理聘僱許可，並自該部收件次日起約需7至12個工作日(網路傳輸或書面送件方式申請)，俟漁業人接獲聘僱許可函後，再依漁船船員管理規則第16條規定，於取得聘僱許可文件後15日內送地方政府辦理外國籍船員證。基上，外國籍船員受僱日與領取外國籍船員證時間有所差異」。

至於未申請船員證之個案亦有完整受僱期間之登載，顯示系統並未以勞動部資料為準，亦未建立必要的資訊驗證或比對機制，導致違規管理上的灰色地帶，責任難以釐清。

2、承上所述，由於主管機關對外籍漁工實際聘僱期間掌握不一，且漁業管理資訊系統未與勞動部即時同步，致使不少漁工出海時可能未具有效聘僱許可或外籍船員證。漁業署僅稱查核出海人員是否合法非其權責，顯見其對於船員管理職責之理解與執行，尚有落差。

(1) 以漁工6、7為例，依海巡署查復資料，2人於112年1月間即多次隨日○○號漁船出海作業，共計7次¹²²；惟漁業管理資訊系統中，2人至同年2月方始登載為受僱，且均未申請外國籍船員證¹²³。即使海巡署掌握實際出海名單，卻無任何機關發現該等人員尚未登錄於系統，反映主管機關間資訊未比對、責任未連結，致違規情形長期未獲察覺與處理¹²⁴。

(2) 漁業署雖稱，外籍船員如實際隨船出海，即可列計於船員最低員額，並稱是否符合最低出海員額及搭載人員之檢查係海巡機關權責，其本身並無相關資料，應洽雇主說明等語。惟該署為漁船船員管理規則之主管機關，對於出海作業人員資格之掌握與審核，本具督導責任，卻

¹²² 依海巡署查復資料顯示，漁工6、7皆於112年1月5日、8日、14日、22日、26日、30日及31日共計7次隨該船出海作業。

¹²³ 依漁業署查復，2人係分別自112年2月1日及18日起受僱於日○○號漁船，並無申請外國籍船員證之紀錄。

¹²⁴ 依漁船船員管理規則第3條2項規定，外籍漁工入境後尚未取得外國籍船員證前，得持護照及中央勞工主管機關所核發之招募許可文件隨船出海作業。惟漁業署稱漁工6、7係自112年2月始受僱，仍無法合理解釋其於1月間出海之合法性，亦與勞動部所核發之聘僱許可起日不符。

將實際出海人員是否合法完全倚賴他機關查察或雇主自主申報，明顯欠缺積極作為，亦反映該署對職責之範圍理解不足，未能建立有效資訊查核及執法介面，監督態度有待檢討。

(四)綜上，日○○號漁船雇主違反多項勞動及漁業法令，相關主管機關卻未能有效透過常規監管掌握與查處，反映制度在資訊整合、監督查核及違規追責等環節存在明顯缺失。尤其面對權益脆弱之移工產業，相關機關應正視本案揭示之問題，全面檢討查核機制及資訊通報流程，強化跨機關合作與異常通報，切實落實監督責任，保障外籍漁工基本權益。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請澎湖縣政府、勞動部確實檢討改進見復；另副知農業部漁業署、司法院及駐台北印尼經濟貿易代表處參考，以作為未來制度改進、案件協力與移工保護措施之依據。
- 二、調查意見二，糾正澎湖縣政府，並請勞動部確實檢討改進見復。
- 三、調查意見三，糾正勞動部，並請加強針對錄案之1955專線接線人員之教育訓練。
- 四、調查意見四，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 五、調查意見五，函請勞動部、農業部漁業署確實檢討改進見復。
- 六、調查意見，函復宜蘭縣漁工職業工會。
- 七、調查案由、調查意見及處理辦法，經委員會討論通過，並將其中涉及個人資料等應予保密之內容，依規定遮隱處理後，上網公布。

調查委員： 王美玉

王幼玲

中 華 民 國 114 年 10 月 22 日

案名：澎湖日○○號漁船案。

關鍵字：境內聘僱漁工、罷工、不當解僱、不當對待、損害賠償。