

淺談移工之工作條件 及仲介抽傭之情形^{*}

宋一心^{**}

主持人、報告人、兩位與談人還有主辦單位以及各位 NGO 夥伴大家好，其實我今天來這裡很緊張，很久沒有讀書還有面對這麼多老師跟同學，其實邱老師邀請我的時候，其實我跟她說我只會事實，律師只會調查證據和事實，在這邊我就把我的工作經驗分享給各位，我因為在法律扶助基金會工作的關係，所以遇到比較多的外勞，我今天所要報告的主題從我看到這些外勞身上，來說一下家庭看護工以及廠工他們工作條件，尤其是家庭看護工遇到仲介剝削的情況。

我先簡介一下，目前我搜尋的資料可以看到所有外籍勞工已經來到了 71 萬人，其中製造業占了 43 萬人、社福類的外籍勞工大概有 26 萬人，特別要講逃逸外勞，因為逃逸外勞也是我們一個重要的勞動力來源，目前 2017 年統計資料已經來到了 5 萬多人，特別要說的是我們法律扶助基金會外籍，不論是廠工或家庭看護工，甚至是逃逸外勞，只要有性騷擾、性侵害、勞資爭議、勞力剝削狀況，其實都可以來法扶申請扶助，我們的外勞移工朋友們大部分都是經由 NGO 夥伴帶過來的，所以剛剛傅老師說他們可不可以知道自己被侵害的事實，其實從這裡的資料來看，我比較少碰到是仲介公司帶過來

^{*} 本文為「法律與社會之對話——移工勞權保障與政策研討會」發言紀錄，國立交通大學文化研究國際中心、國立交通大學科技法律學院、國立交通大學社會與文化研究所、亞際文化研究碩士學位學程主辦，2019 年 11 月 17 日。

^{**} 法律扶助基金會台北分會律師；銘傳大學法律研究所碩士。

的，可是大家都瞭解外勞如果遇到事情第一個應該是聯絡仲介公司，可是不知道裡面有什麼原因，或者黑數在內，確實我們看到是很少由仲介公司帶過來的勞工朋友。這就是我們可以扶助外勞的法源依據，根據法扶 2018 年的年報有指出目前扶助外籍人數包括新住民，大概已經有 1,907 人。前五大扶助類型，第一個是傷害，家事勞工真的很多傷害案件；第二是民事的給付工資的案件，扶助國籍大概以越南籍為第一，其次是菲律賓，再來是印尼國籍。現在先來介紹我所看到的外籍看護工有一些特徵，第一個大部分是女性，可是我特別強調女性是因為這個女性有很多含義在裡面，一個女性的家庭工作者到了一個家庭當中，其實很多雇主對她有很多的期待，可能本來是照顧老人但家務可能也要做，不是單做老人的服務而已，是全家家務都要做，如果還有孩子也不會管你是幫傭還是照顧老人，反正你可能都會被要求、被期待去做這樣勞務的提供，再來可能會被要求不要休假，很多在訴訟上的雇主都說你來前就已經簽名說你不要休假，當然有可能會被保管手機或身分證明文件，薪資確實是一個很好管控的手段，有些老闆會說反正你也沒有休假，不用出去就不用花錢，不是要幫助母國的家人嗎？薪資乾脆就寄回母國就好，曾經遇到有一個案件是移工被打，然後求救出來以後，老闆一下子把 2 年的薪水拿到辦事處，這 2 年都沒領過薪水，這真的發生過。

我也有看過移工提告了以後，拿出你簽的很多文件，其中一個是說 3 年都同意從薪資中代扣仲介費用，3 年的每個月都由雇主這樣代扣，怎麼可以這樣做？這絕對不是契約自由，這已經違反公序良俗跟強制規定。再來，妳的雇主可能很多個，一家都是雇主誰都可以叫妳做，有一個同事說以前年紀小沒有辦過這類案件所以不懂，回家會叫外籍勞工幫倒一杯柳橙汁，很多人大概就是這樣使用外勞的。再來，有紛爭到法院的時候可以看到很有趣的現象，一家都指著這個外勞如何又如何的，有手機的還好，因為她可能會蒐證，蒐證時就真的可以看到某一個阿公或阿嬤正在做一些不對的行為，全家都路過但沒有人去阻止。前一兩個月報紙報導，在新竹有一個外勞是受不了一個月休都沒有休假，然後跟雇主的對質過程中就從 6 樓跳下來；如果沒有辦法使用手機就更慘，別人會說那是他自己跌倒或是怎麼樣，這種狀況我們

也遇過。另外，在比較久遠年代以前，臺北市就發生過移工很辛苦向外求救的過程，那這個雇主叫他從事許可外工作，所以還有一些人看到他身上有傷，但沒人敢幫他，移工就自己從窗戶中看到有一個來丟垃圾的勞工，他覺得這個是從家鄉來的，就把求救信放在一個瓶子裡面丟出去，是這樣求救的。近幾年比較進階，看到求救信就放在樓梯間，有人拿到就幫他送出去，也有一些這樣狀況的勞工朋友們。

接下來要講的問題是工資，因為很多事情都是從工資延伸的，我沒有讀過太多書，就引用一些學者的說法，大概就是說我們有一些人權宣言都說人人有權工作、享受公正和適宜的工作條件，這邊要特別指出在 2017 年兩公約的國際審查專家來到國內，特別指出沒有適用基本工資可能是一個很大的問題。我們來說目前家庭看護工工作條件當然就是約定在契約裡面，這契約裡面不外乎就是約定每日最高工時大概是 8 小時，有的有這樣約定，有的還有約定連續 4 小時的一個休息，但是我不知道各位遇過的移工們真的是有只工作 8 小時？我很懷疑，這是一個移工的口述我稍微把它整理一下，這移工什麼都做，要幫老闆公司工作，又要做幫傭的工作，也要清潔打掃什麼都做，稍微統計一下他就是從早做到晚，當然也有碰過白天要照顧雙胞胎小孩又要照顧阿公，然後很累，下午又要幫忙小吃店，晚上回到家，因為阿公晚上要起來上廁所，當然有時候晚上老人家都會睡不著，又擔心晚上上廁所滑倒，發生意外，移工也不能好好休息，一天這樣操下來也夠了，我想是我的話，恐怕無法做這份工作。到底這樣工作有多少工時？12、16 小時都有，前幾天我找資料還有看到一個仲介公司的廣告，說你需要 24 小時、365 天的陪伴嗎，如果今天是要聘請外勞的，你看到會覺得是什麼意思？意思就是在你家就可以隨便你 24 小時、365 天用？也有碰過雇主說這 24 小時不是他說的，這是你們就業服務規定的，如果符合全日 24 小時需要的話，就可以聘外勞，不就是可以 24 小時使用外勞，大概是這樣。立法有特別修改，但是我要特別強調這真的不是說外勞可以 24 小時照顧被照顧人。

再來，工作有多麼多？跟各位報告一下真的是無奇不有，比如這 A 雇主可以用 2 名外勞，但只請一位照顧老人，另一個就幫我的小孩請，還可以幫

我小孩家裡做很多事情，這是一種。還有借別人名額的也有，請過來以後大家兄弟姊妹輪流用。廠工大部分都是男生，如果有女性移工，可能就會到雇主家裡聘用，幫忙家事或照顧嬰幼兒的，這個都有，公私不分都是很常見。我們律師就會想辦法看怎麼主張，所以如果是家庭看護工，如果被指派到公司工作，只要符合勞動基準法適用行業，大概用勞基法計算，應該都比較不會有問題，法官大部分都會接受這樣的見解跟主張，這是一個判決。這判決也是一樣，受僱人被派到皮革工廠工作，法官也認同用基本工資去計算。我比較有疑問的是家裡有阿公和阿嬤，你是受僱來照顧阿公，結果阿嬤也叫你一起顧，24 小時都請你來就比較方便，也不用跟 2 個人聯絡，這樣就只付一個 15,840 元，另外一個阿嬤也叫你照顧了，雇主有沒有不當得利，或者依照勞雇契約應該要給薪水，法官也肯認計算後就說應該要給付薪水，然後就給付 15,840 元，因為以前是 15,840 元，後來才調整為 17,000 元。可是我覺得很奇怪，如果雇主要照顧阿嬤，去市面上找，可以用 15,840 元找到嗎？我很懷疑，請回來照顧老人又 24 小時照顧小孩，去市場上是否可以找到一個 15,840 元的保母？大概不能。我們可能是框架在這個之下，所以就會有這樣思維出現，這樣是否有一個達到刑事不法、勞動剝削的狀況出現，就可以思考。如果要達到刑事不法是有可能的，當然要有一些要件，例如意圖營利、利用不當的債務約束，讓人難以求助的處境，使人從事勞動與報酬顯不相當的工作，這個會有刑事責任。更嚴重一點的意圖營利，用強迫、強暴、脅迫等方式違反意願方法，使人從事勞動與報酬顯不相當的工作，也會有刑事責任，可是這個意圖營利，不是說就是要營利，照最高法院見解只要有減少成本或費用的支出，可能主觀上也會有，不限有收到錢、賺到錢，只要有剝削意圖在裡面，可能就會有意圖營利的要件在裡面。我們舉出這個桃園地方法院的判決，是一個安置機構的負責人，安置很多外勞在他這邊，其中就帶了幾個去他的小吃店工作，可能因為溝通不良或其他狀況，開始就用怒罵式言語使他提供勞務，所以這個就被法院認定是強迫勞動行為。再來，剛說到比較低度不法就是意圖營利，然後減少一些成本、支出，然後沒有聘僱身分就去借一個聘僱身分來，然後利用他難以求救的處境，使他提供勞務，然後有

勞務與報酬顯不相當的情況，也會構成人口販運防制法上面的罪。

再來客觀上可能會有一個不當債務約束的狀況，當然有些人蛇集團可能用一些非法辦法使你過來，所以就扣一些在海外的費用、偷渡費用等的一直扣，這個會構成人口販運。比較常見在家庭裡面的雇主使用的方式，你習慣不好，用完水、燈沒有關扣 500 元，哪一件事情做錯然後扣 300 元，曾經有一個案子是把他的儀器用壞了就扣 5,000 元，這個可能也可能構成人口販運防制法。最難的判斷標準在於什麼叫做勞動與報酬顯不相當，像我覺得給我 15,840 元，市場上要花 32,000 元，那應該要給我 32,000 元，這樣可能就會有勞動與報酬顯不相當，可是事情沒有這麼簡單，我們法條規定什麼叫做勞動與報酬顯不相當，要綜合很多情況來看，不是只有薪水還要看他的工作條件、環境、雇主有沒有常常虐待你，就金額部分如何做一個比較，其實法院也有見解，大致上基本工資就會是一個衡量標準，不過有一個很有趣的見解，是桃園地檢署的案子，檢察官說不能拿母國薪資來衡量，因為人已經到這裡來工作，不能拿母國賺的比較低，而去說在臺灣拿到 15,840 元就已經很好了。但很多人還是會有這樣的觀念。從比較法的觀念來看：是從工作條件有沒有符合人性尊嚴，像我大概就覺得 15,840 元不符合人性尊嚴。司法院有出一個辦案參考手冊，剛剛的脈絡看下來會覺得雇主比較有可能觸犯人口販運防制法上的罪，其實仲介介入人家的勞動契約，從中剝削一些錢，如果有符合要件，也可能會構成人口販運防制法上的罪，就像老師剛剛有提到勞動基準法上第 6 條的狀況。總之最高法院沒有說一定用勞動基準法上的基本工資作為判斷依據，講得很玄，如果不給他對待給付，苛扣應給予對待的給付，或者其他顯失公平或是不相當的對待給付，甚至因而減少成本或費用支出，或者其他變相的行為，綜合很多情況來看，客觀上足以認為勞工所得報酬與從事的勞動顯不相當、遭剝削的話，就該當。我想了很久還是不懂到底拿 15,840 元或 17,000 元到底有沒有勞力剝削狀況？

接下來看這個案子，很明顯如果濫用他的脆弱處境，就是外籍勞工來臺灣沒有辦法自由轉換雇主，加上身分證件被扣留和語言不通，每個月賺的錢都被雇主所扣掉，所以他認為這個有一個脆弱的處境，然後雇主濫用各種名

目扣他的薪水，所以是濫用他人脆弱處境，進而造成他領的薪水沒有到達當時的 15,840 元或 17,000 元，就認為構成犯罪的，這大概是實務上對於脆弱處境很常見的論述。我們法令其實規範仲介很多狀況，比如不能非法媒介沒有聘僱許可的外國人工作，合法進來的外勞第一年當然就是每月 1,800 元的服務費，第二年是每月 1,700 元，第三年就是每月 1,500 元，總共來說 3 年大概是 6 萬多元的合法金額可賺，超過這個以外是不能抽取不正當的利益，當然也有勞基法第 6 條不可以介入他人勞動契約抽取不法利益。在早期 2004 年的時候，我國是禁止印尼來臺做家庭看護工的，可是印尼人那時候因為經濟狀況不好，所以很多業者就想了一個辦法，就慫恿外籍勞工用結婚方式來臺灣工作，這樣很好賺，入境就讓外籍新娘辦理離婚，外籍新娘來臺沒有拿到身分證之前也沒有生小孩，一旦離婚就是黑戶，要立刻遣送出境，你沒有出境然後留下來當然就是黑戶，黑戶在這個自由市場上就不容易找工作，所以唯一能仰賴的就是這個引進他來的仲介，像這件案子就講好第一年薪水每個月 6,000 元，第二年每個月 12,000 元，可是這個仲介實際上跟雇主是約定 20,000 元，這樣第一年每個月仲介就賺了 14,000 元，就這樣從中賺取，後來這個案件是法扶基金會辦理的，我們就用勞基法第 6 條侵權行為違法保護他人法令，後來成功要回他被扣的抽傭利益，可是這件事情沒這麼簡單，人家也是有進化的，跟之前的案子很像，這個案子他前面也是抽，到後面不知道是不是因為有聽到風聲的緣故，移工拿的就超過當時的基本工資，最後 2 年大概是實拿 2 萬多元，已經超過當時基本工資。

我畫了一個圖，這個仲介就是把他仲介到第一雇主家工作，雇主實際上支付 3 萬多元的薪水，中間差額就是仲介撈走，我們幫他計算後大概這個雇主總共薪水是 200 多萬，甲這個仲介可能因為是介紹他人假結婚來臺，扣除一些成本費的支出，大概是淨利 120 萬多，中間這個利潤有多高，我們就不斷講合法的移工的服務費 3 年一共 6 萬元，但仲介賺了 120 萬元，是介入他人勞動契約抽取不法利益，他就說不是，是合法派遣，當他說他是派遣就變成是老闆了，就沒辦法用勞基法第 6 條去約束他，我們也說這是假派遣，作為派遣雇主也有雇主的義務，可能要負擔一些成本，比如管銷費用，甚至工

人生病也要有保護照顧的義務，職業災害也要有一定義務，可是甲自始就是按月抽利潤而已，什麼都沒有做，這是我們要問的，甲只有拿錢抽佣金而已，血汗的勞工就每天很辛苦付出，你什麼都不用做，該花的成本也早就賺回來，現在非法仲介也不脫這樣的模式，在這樣基礎下很遺憾，因為剛開始可能是因為人口販運防制法還沒施行，所以沒辦法做這樣的控訴，後來有這個法律後，我們就主張這不就是勞動與報酬不相當，可是很遺憾，這個本國勞工與外國勞工薪資難為一個平等的比較，如果勞動條件沒有太差的情況下，通常法院都會用這樣的論點。對我來說沒辦法很接受，我就詢問政大林佳和老師這到底是要用基本工資想像這件事情還是市場行情？他有跟我說很多理論，總之我的結論是應該要用市場行情衡量，老師也有舉德國例子，如果超過三分之一、超過 20%，就是重利罪，這個案子都到了 30%~40%，難道不是重利罪嗎？但很遺憾我們還是沒有成功，這就是我們沒辦法去脫離基本工資範疇，好像就是來到臺灣就該拿 17,000 元，沒有別的選擇，縱使我們說不管派遣也好或什麼也好，不是應該要跟市場行情比嗎？怎麼會相差這麼多？這個雇主願意給付外勞 3 萬多元請你來家裡 24 小時使用，難道不該給這樣的對價嗎？怎麼對於這樣沒有勞動力貢獻的人就給他抽走這麼多薪水，但如果你是他，你願意嗎？

再來要討論一個議題，工作條件裡面也有包括一個教育訓練，剛我們有看到其實很多外勞進到家庭裡面什麼都做，本來是聘你照顧老人，可能到實際場所變成要照顧嬰兒，本來是幫傭，可能到了職場上變成要照顧老人，可是你有沒有這樣的知識能力去應付這樣的工作，我必須要說的是，如果沒有照顧好，將來所付出的代價是一個業務過失傷害，或者業務過失致死都有可能，這是我們都會發現的，雖然你沒有領這麼高的薪水，但是因為你反覆同種類的工作，實務上的思考就是這樣子，那你就是專業，就是業務了，人家保母 3 萬多，很高薪水你領不到，但是你的責任卻是要付到這麼高¹。跟各位報告一下，在我國法令裡還是要取得一張保母執照，做老人看護也有規定要

¹ 這是指在刑法第 276 條第二項、第 284 條第二項修正前被起訴之個案，特此說明。

一些執照，但是這些執照取得都要經過很多小時訓練、很多課和很多考試及格，可是我們的外勞教育訓練在我們審查標準裡面只有說在母國有受訓練，到底在母國受了什麼訓練，我是不知道，有仲介朋友可以告訴我們到底是受了幾個小時訓練？我們的案子裡面真的是有很多被告的，可能一個阿嬤跟他說等一下，外勞也沒有聽懂，就跑去拿別的東西給阿嬤，然後阿嬤跌倒了就告他了。照顧的老人也分很多種，有帕斯金森症、失智症，難道每一個老人照顧方法都一樣嗎？這個外國人到臺灣沒有通過語言訓練，一來就要面對這麼多困難的狀況，你可以有辦法應付嗎？後來大概是政府有聽到民間的聲音，有制定了一個補充訓練的辦法說如果覺得家裡的外勞受訓練不夠，就可以付費送來重做一個訓練，我們看這個訓練內容其實也很多，包括照顧技巧、語言，我當時看到第一個想法是那就是在母國都沒有做好，所以才要在臺灣花錢作補充訓練，可是前一陣子看到立委的 Facebook，這個施辦以來大概只有 2 個人來申請，施辦成效好像不太好，所以我們手上業務過失傷害案件還是存在。

再來，製造業廠工的工作條件當然也沒有很好，在臺灣現在的政策裡面是 3K，最骯髒、危險、辛苦的工作都是交給我們廠工外勞，我是根據這個報導者的報導，說臺灣職災死亡率已經高於其他開發的國家，最多最危險的工作大概是製造業和營造業，他分析為什麼日本死亡率比我們臺灣低，大概是沒做好一個職前的教育訓練，還有事後勞檢人力不足，這個兩個因素。出現在我們基金會的一些狀況，我自己看來，勞工安全衛生法令有相當多的措施，可能在機器有危險的話要裝一些防護，裝這些防護要錢，還要教他很多事情，可能從來沒有操作過機器或不知道怎麼做，要教他到符合我們安全衛生法令的標準，可能要花時間，然後時間就是金錢。就算有教他，但是沒有用他母國語言，比較可行的方式是有一個師傅在操作，就跟著操作，可是這又是問題，因為這個雇主因為時間就是成本就是金錢，有一些機器是要雙手去按，所以沖床要快，就改成單手，就教勞工單手，有的勞工就是長時間 8 小時和晚上這樣做，人難免會有狀況，手就這樣壓進去，不然就工廠很大，越南籍教菲律賓籍，菲律賓籍教越南籍，大概是這樣，就教出像這張照片一

樣。這事情發生以後，勞工也不曉得發生職業災害可以獲得多少合理賠償，常常很多雇主利用這點就用很少的錢解決，曾經遇過案件是被 NGO 撿到，是去醫院探訪時候發現的，雇主在他還躺在那邊的時候就拿了一個和解書給他，才幾十萬而已，就叫他簽。這個案子如果送到法院去（怎麼可能只有幾十萬），當然勞動能力減損，就是用一個金額。現在最高法院認為準據法是可以分割適用，回國以後就用你母國的國民所得，越南跟印尼很低，大概幾千塊臺幣，一次算給你，不會多拿。精神慰撫金更可憐，實務上，慰撫金標準在最高法院會衡酌雙方的身分、地位跟能力，移工經濟因素一定會是個考量，今天勞工就是經濟比較差的情況下，慰撫金可以拿到比較高的比率有多少？可以研究看看，以上是我的簡短分享跟介紹。最後要說的是，他們真的不是一個合法的奴工，謝謝各位！

