

人口販運案件偵查實務

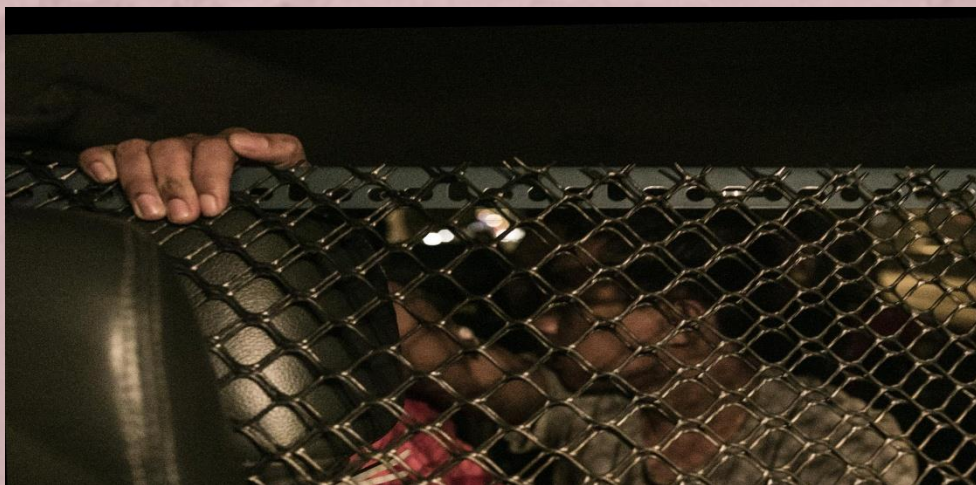
—以偵辦外籍漁工勞力剝削為例

臺灣臺中地方法院檢察署

吳昇峰檢察官

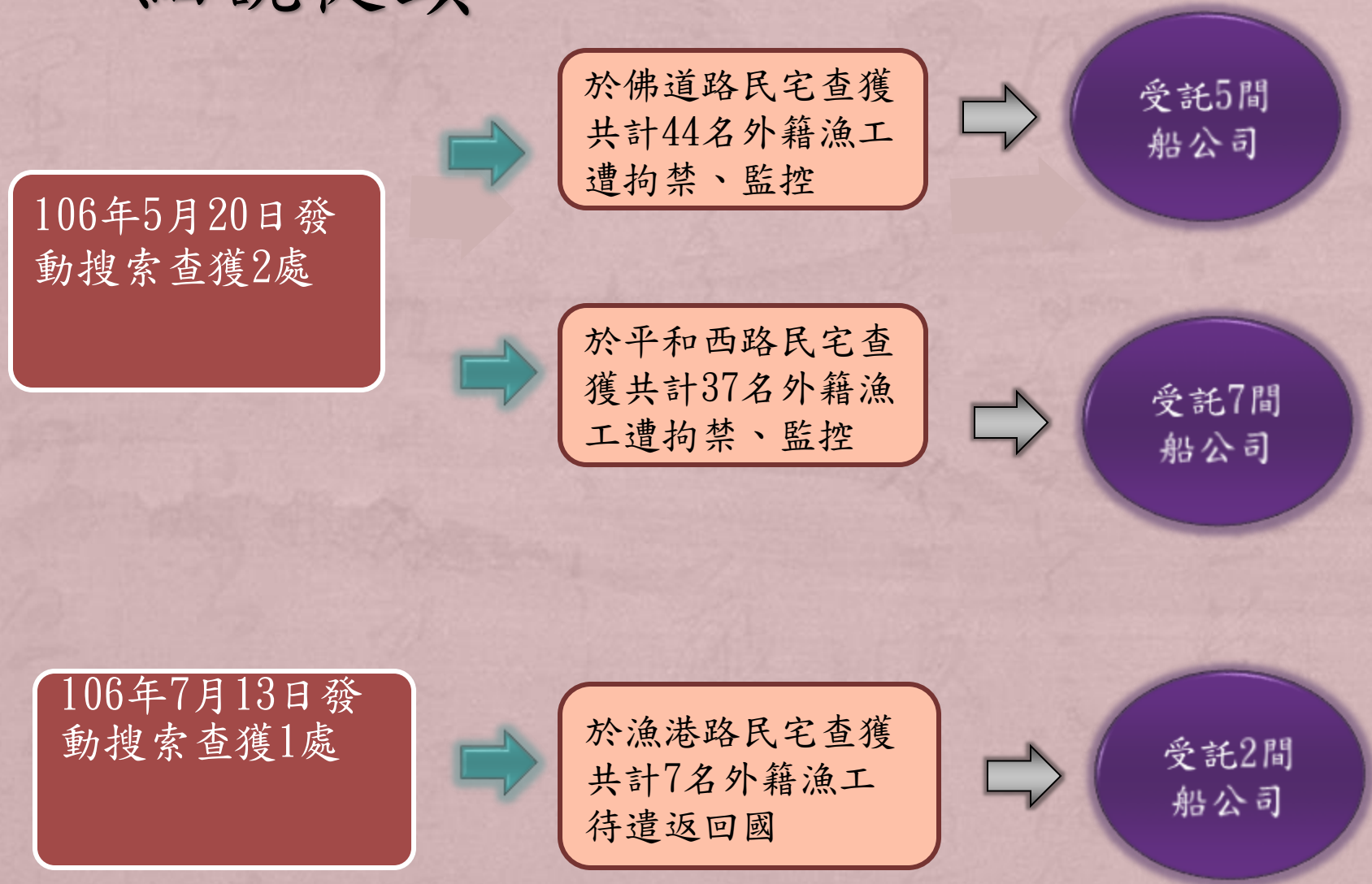
血淚魚場之外籍漁工悲歌

臺灣遠洋漁業有著輝煌的紀錄，年產值新台幣438億元，擁有全球最多的遠洋漁船，但撐起整個產業的基層漁工，卻是長期被犧牲的一群人。



To be continued....

細說從頭...



開啟剝削大門——境外聘僱制度

境外聘僱漁工	境內聘僱漁工
農委會漁業署	勞動部
漁船船主在國外僱用外籍船員作業應行遵守及注意事項	勞動基準法
300至500美元不等	我國最低工資(約650美元)
無勞健保	有勞健保

Diagram illustrating the differences between foreign and domestic fishing employment systems. The diagram is structured as a table with four rows and two columns. The columns are 'Foreign Employment' and 'Domestic Employment'. The rows represent different aspects: 'Main Authority', 'Applicable Laws', 'Wages', and 'Welfare'. The 'Foreign Employment' column shows a fragmented system with no minimum wage and no labor insurance, while the 'Domestic Employment' column shows a regulated system with a minimum wage and labor insurance. A central vertical column contains four teal boxes representing the key differences: 'Main Authority', 'Applicable Laws', 'Wages', and 'Welfare'.

勞力剝削—利用脆弱處境

人口販運防制法第32條第2項：

意圖營利，利用不當債務約束或他人不能、不知或難以求助之處境，使人從事勞動與報酬顯不相當之工作者，處3年以下有期徒刑，得併科新臺幣 100萬元以下罰金。



勞力剝削—利用脆弱處境

臺灣高等法院106年度上易字第180號判決

案例事實：

被告利用A1、A2家庭經濟狀況原本即處於貧困之境，亟需賺錢以償債之壓力，又因其等係非法居留身分而無以在臺灣勞動市場自由找尋雇主，苟不願承擔遭查緝遣返風險，往往只能選擇容忍雇主不法勞動指揮之現實，且A1、A2對臺灣環境陌生、不熟諳通用語言，除無親友外，A1、A2之護照均由康岷保管，及每月應得薪資復為被告恣意扣留、支配掌控等難以求助之弱勢處境，以使人從事勞動與報酬顯不相當工作。

被告雖前與A1、A2約定每月薪資為新臺幣（下同）2萬4千元，扣減吃住費用後，其等每月可實際領取2萬元薪資，卻藉故一再扣留其等應得薪資而未發給，並動輒以打罵、喝斥等方式阻止A1、A2向其索取薪資，並向A1、A2告稱若其等報警將遭警方逮捕關押，加深A1、A2對外求助之恐懼，A1、A2囿於對臺灣環境陌生且其等之護照均由被告保管，每月應得薪資復為康岷所扣留尚未領取等情，遂繼續從事勞動與報酬顯不相當之工作。

勞力剝削—利用脆弱處境

臺灣高等法院106年度上易字第180號判決

法院認定：

查A1、A2為巴基斯坦籍，於入境臺灣後，既不諳中文，且在臺亦無其他親友，又其等之護照，均為被告所保管，應得薪資復遭被告藉故扣留而未發給，並動輒以打罵、喝斥等方式阻止A1、A2向其索取薪資，再向A1、A2告稱因其等係非法居留，若報警將遭警方逮捕關押等語，A1、A2囿於對臺灣環境陌生且其等之護照均由被告保管，而無法逃離上址住處等情，業據證人A1、A2於原審審理時證述綦詳。

另徵之外籍移工於來臺工作前須繳納高額仲介費，亟需賺錢以償債，倘遭遣送回國，即可能因所賺取之薪資不足支付來臺費用，倘係非法居留身分更無以在臺灣勞動市場自由找尋雇主，苟不願承擔遭查緝遣返風險，往往只能選擇容忍雇主不法勞動指揮之現實等節，則係稍具知識、社會經驗者所週知之事實。是綜上可徵，A1、A2在臺期間，除因語言不通而未能完整表達其意見、意願，且就相關對外流通資訊管道亦甚為匱乏，又就關乎其人身自由之重要證件均未能自行支配，猶有甚者，其所賺得之薪資，亦均遭被告藉故扣留未發等情，是A1、A2確係孤立於社會救援之外，而處於上開諸多因素交織而成之弱勢處境等節，堪可認定。

勞力剝削—利用脆弱處境

臺灣高等法院106年度上易字第180號判決

法院認定：

按人口販運防制法第32條第2項所稱「利用他人不能、不知或難以求助之處境」，指人口販運加害人利用被害人非法入境、非法居留、身處異鄉、語言不通，或其他相當情形之弱勢處境而言，人口販運防制法施行細則第6條定有明文。是所謂「難以求助之處境」，應衡酌被害人是否處於脆弱之處境中，此需綜合考量被害人個人、地位、環境上之處境以觀。被害人個人因素諸如心理或身體之殘缺或限制；地位因素諸如被害人是否為非法入境導致其遭遇社會或語言上之孤立；環境因素諸如被害人是否處於失業狀態或經濟困窘。此些弱勢狀態，可能原已存在於被害人，例如貧窮、身心障礙、年齡、性別、懷孕、文化、語言、信仰、家庭狀態及非法地位等，亦可能係由加害人所創造，例如社會、文化及語言之孤立、非法地位、經由藥物、情感或運用文化、宗教儀式而建立之依從關係等。此種弱勢處境，致使被害人相信屈從於加害者之意志，是唯一真正或可接受之選擇。

勞力剝削—利用脆弱處境

臺灣高等法院高雄分院103年度上訴字第829號判決

案例事實：

廖○○、吳○○自100年11月1日起與A女、B女約定、自100年11月9日起與C女、D女約定：安排越南籍看護工平時居住在「萬丹護理之家」2樓，並要求於星期一至星期六分早、晚班輪值照顧28床受看護人、掃地、倒垃圾、洗衣、拖地及整理床舖，早班上班時間為早上7時起至晚上7時止，中午休息2小時期間，若有外出看病之老人返回，仍須前往扶持並餵食、餵藥，晚班上班時間則為晚上7時起至翌日早上7時止；早班有3人，晚班則僅1人，星期日亦需加班工作，工作時間亦與平時相同，每日工作12小時且未曾休假，而僅領得月薪新臺幣（下同）17,880元之基本工資（101年起則領得月薪18,780元），及每星期日之加班費600元，每月加班費合計2,400元。

勞力剝削—利用脆弱處境

臺灣高等法院高雄分院103年度上訴字第829號判決

法院認定：

依上開所認定之上開越南籍看護工之工作時間及所取得之工資，渠等在「萬丹護理之家」從事看護工之每日工作時間平常日為12小時，於星期日亦需工作，工作時間亦為12小時，其間雖有約定2小時的休息時間，但實際工作中因為照顧的老人問題多，經常不能休息，且渠等之日常生活又均被限制而非得自由外出，故該所約定的2小時休息時間，亦不能認為係該等越南籍看護工所得自由支配、運用之時間，而依上開說明，仍應認為係工作時間而非休息時間。

又渠等星期一至星期六之每日工作時間雖已超過8小時，但超過之時間，並未領取加班費（即延長工作時間之工資），而僅領得基本薪資，另星期日之工作時間亦為12小時，但領得之加班費亦僅為600元，每月合計為2,400元，此等情形顯然均違反上開勞動基準法之相關規定。本院綜合考量上開越南籍看護工實際勞動所得報酬與渠等之工時、工作內容、工作場所、工作環境等勞動條件相較，顯不合理，應認為渠等所從事者為上開所稱「勞動與報酬顯不相當之工作」。

勞力剝削—利用脆弱處境

臺灣高等法院高雄分院103年度上訴字第829號判決
法院認定：

又按因「客工政策」在臺工作之東南亞一帶勞工（含越南籍勞工），往往在臺舉目無親，對臺灣之環境、慣用語言不甚熟悉，且於來臺工作前，需先行支付諸多費用，是以若遭期前解約遣送回國，極可能因所賺取之薪資不足支付來臺費用以致負債，此本為稍具知識、經驗者所週知之事。

而上開越南籍看護工則於本案查獲前即未曾經由其他管道反應或救濟，工作期間又遭限制自由外出，足認上開越南籍看護工確有因身處異鄉、語言不通等之弱勢情形，而處於難以求助之處境。又上開越南籍看護工又曾經向雇主及仲介反應，然而雇主仍然僅給予顯然不符合法律所規定之延時工資，亦足認被告等人確有利用上開越南籍看護工上開難以求助之處境而使之從事上開勞動與報酬顯不相當之工作。

勞力剝削—利用脆弱處境

臺灣高等法院103上訴1703號判決

人口販運之被害人從事性交易行為，或經加害人以強暴等強制行為，本質上無同意與否之問題，或出於加害人之行為導致被害人之同意不具任何意義者，均屬之。即被害人從事性交易，如曾受加害人不正之對待時，縱經被害人同意，亦視同未受同意。此因一般人離鄉背井，在人地生疏之境，本即有語言、文化隔閡之弱勢，再加上如為非法偷渡、逾期居留或逃逸外勞，此時被害人已陷於不能、不知或難於尋求合法庇護之處境，加害人往往不需以強暴等強制手段，即可輕易達到使被害人為性交易之目的，被害人甚至處於受剝削之情形亦往往不自知。

故在認定加害人行為是否為不正之對待，以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐欺等強度固不待言，即以強度較弱之故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能或難以求助之處境等亦屬之。其中「利用他人不能、不知或難以求助之處境」，如人口販運集團利用被害人非法入境、非法居留、語言不通，而不能、不知或難以求助之弱勢處境，迫使被害人違反意願從事性交易或提供勞務即屬之。

勞力剝削—監控

臺灣高等法院101上訴字第2731號判決

而就被害人就性交易行為是否具有自願性乙節，被害人之意願不論是否經脅迫而無任何同意、或出於集團成員之行為而導致被害人之同意不具意義均屬之，其標準即在於被害人在為決定時，是否遭受任何不正之對待，如曾受任何不當之對待，縱曾經被害人之同意，亦視同未受被害人之同意，即認定非單純之偷渡、移民，而為人口販運。且因人口販運之特殊性，一般在離鄉背井、人生地疏之境本即有語言、文化隔閡之弱勢，再加上非法入境、拘留，無法尋求合法庇護，加害者往往不需以傳統之人身強制暴力、甚至不需拘禁，即可輕易達到監控之目的，甚至被害人處於受剝削之情形，往往亦不自知，故在認定集團成員之行為是否為不正之對待之際，如一般刑法之強暴、脅迫、恐嚇、詐欺等暴力強度固不待言，另不正對待強度較弱者如「監控」、「不當債務約束」、「不能或難以求助之處境」等亦屬之。

其中「監控」行為、被害人是否曾經為控制之認定，基於被害人之弱勢特殊地位處境，對於該被害人如何住居、可否在無人陪同下自由外出、能否自行保管居所鑰匙、能否自行保管收入、能否自行決定接客休息日數、能否任意與外界聯絡、往來等等，均需綜合判斷，而非僅一般之刑法暴力、人身自由監控。

勞力剝削—恐嚇

臺灣高等法院104年度上更(一)字第64號判決

又該法就勞力剝削犯行之該當，於被害人非屬未滿18歲之人時，固另明定須具備強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、詐術、催眠術、其他違反本人意願方法，或濫用被害人脆弱境況之「**不法手段**」，惟「不法手段」之解釋，應綜合社會現實及被害人心理層面等項加以考量，質言之，行為人所施加之手段，如足使與被害人具相同經驗、背景之理性者，均認自己已別無選擇而必須從事勞動，即應認具有不法性。而因「客工政策」在臺工作之東南亞一帶勞工，往往在臺舉目無親，對臺灣之環境、慣用語言不甚熟悉，且於來臺工作前，需先行支付諸多費用，是以若遭期前解約遣送回國，極可能因所賺取之薪資不足支付來臺費用以致負債，本為稍具知識、經驗者所週知。

被告於外勞對於延長工時卻未獲取相當之報酬有意見時，被告即斥以「王八蛋」、「幹你娘」、「不工作就扣薪水」、「不工作就遣送回國」等言詞辱罵或威脅外勞，而外勞在我國謀生本屬不易，若時常遭受雇主言語辱罵，心中自會有所畏懼，而一旦聽聞雇主表示遣送母國，更會感到驚恐，被告為具備一般智識之成年人，知悉外勞將因其習慣性辱罵以及威脅遣返回國等言語而生畏懼仍一再以此方式使外勞從事勞動與報酬顯不相當之加班、洗餐盒等工作，其藉由恐嚇手段，使證人甲1至甲7從事非自願且無相當報酬之勞動，使樺欣、迪耐公司得以減省薪資支出，其意在營利，至為明灼。

勞力剝削—拘禁

高雄地檢105年度偵字第14449號起訴書節錄：

本件被告等人將被害漁工分別拘禁於犯罪事實欄一、二所載之2處安置地點，不僅暗無天日，多人身擠在狹小空間，甚至難以躺平，無對外窗戶、出入大門及拘禁房門均有上鎖，使被害漁工無法自由進出，無法任意與外界聯絡、往來，並以監視器24小時全天候監看，形同將被害漁工囚禁於上開地點，任何與被害人具相同經驗、背景之理性者，均認自己已別無選擇而必須從事勞動，自屬人口販運防制法第32條第1項所稱之「**拘禁**」、「**監控**」之不法手段。

被告亦以同法第2項所稱之利用被害漁工處於「**難以求助**」之脆弱境況之不法手段，達迫使被害漁工從事非自願勞動之目的，且被告等人所採取之上開不法手段，係為防免被害漁工脫逃，並確保被害漁工能繼續出海上船從事捕魚作業，被告等人所採取不法手段與被害漁工從事與報酬顯不相當工作之間顯具相當因果關係，是以被告等人以私行拘禁方式剝奪他人行動自由及違反人口販運防制法之犯嫌明確，堪予認定。

勞力剝削—意圖營利

最高法院104年度台上字第2189號判決

人口販運防制法第32條規定，乃係針對「勞動剝削」的人口販運犯罪行為，所為之規範；包括兩種使人從事勞動與報酬顯不相當之不同行為型態。該條第一項之犯罪，主觀上須有「**意圖營利（剝削）**」之犯罪動機或目的，客觀上祇要有為求牟利而剝削之行為，即足構成，至於實際得利與否，則非所問。因此包括不給予對待給付，剋扣應給予之對待給付，或為其他顯失公平或不相當之對待給付，甚或因而減少成本或費用支出，以及其他類似變相作為等情形，倘綜合各情（包括長時間觀察），客觀上足認勞工所得報酬，與其所從事之勞動，顯不相當而遭剝削，即該當。

勞力剝削—意圖營利

最高法院104年度台上字第2189號判決

又人口販運行為之不法手段範圍廣泛，除事實強制外，尚包括心理強制；諸如透過暴力威脅或使用暴力手段，或透過其他形式之脅迫、誘拐、欺詐、濫用權力、濫用脆弱境況，或透過授受酬金或利益而取得對另一人有控制權的某人的同意等手段，包括行為人使用不法手段，縱事先得到被害人之同意或承諾，仍不發生阻卻構成要件該當或違法之效力。因此「勞動剝削」之認定，除應注意前揭要件外，並應體察國際公約精神，除強制（手段不法）勞動外，是否違背當事人之意願（指真實的同意）乙節，尤其重要。另外我國法之勞動條件法規，亦屬勞動剝削判斷準據之一。

勞力剝削—勞動與報酬顯不相當

臺灣高等法院100年度上易字第1188號判決

所稱勞動與報酬顯不相當，指綜合考量被害人實際勞動所得報酬與其工時、工作內容、工作場所、工作環境等勞動條件相較顯不合理者（人口販運防制法施行細則第4條）。所謂「**勞動與報酬顯不相當**」，係指衡諸被害人之主觀認知及客觀一般人之通念，均認被害人所從事之勞動與所得之報酬，其等之對價關係顯不合理。是以，究竟有無「不合理」之處，自應就被害人所從事之勞動與所得之報酬綜合比較。

勞力剝削—勞動與報酬顯不相當(判斷標準)

公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法第2條：

➡ 「兩公約所揭示人權保障之規定，明定具有國內法律之效力。」

公民與政治權利國際公約第2條第1項、第8條第3項第1款及第26條：

➡ 「本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、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、出生或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。」

➡ 「任何人不得使服強迫或強制之勞役。」

➡ 「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。」

勞力剝削—勞動與報酬顯不相當(判斷標準)

國際勞工公約第97號第6條第1項第1款明定(最低國民待遇原則)：
「凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民(無分國籍、種族、宗教或性別)關於報酬(包括構成報酬一部分之家屬津貼)、工作時間、加班工時、有給休假、在家工作之限制、僱傭最低年齡、學徒訓練、婦女及少年人之工作之待遇不劣於其本國國民。」

臺灣臺北地方法院91年度勞訴字第215號判決(適用我國勞動基準法)：

涉外勞動事件之準據法，應區分為具公法性質之工資、工時及安全衛生事項等勞動條件；及受僱、解僱等私法性質的勞動契約兩部分。前者應一律適用我國法律規定，後者則依涉外民事法律適用法第六條之規定，定其準據法。

勞力剝削—勞動與報酬顯不相當(判斷標準)

高雄地檢105年度偵字第14449號起訴書節錄：

是參諸上開最高法院判決意旨、國際勞工公約之普世性國際勞工標準及兩公約所揭示相關人權保障規定，外籍船員之實際勞動所得報酬與其工時、工作內容、工作場所、工作環境等勞動條件是否「顯不相當」，應以本國勞工之勞動條件之相關法規規定作為評量基準，亦即應以符合本國勞工最低國民待遇為準則，而非以外籍勞工之來源母國為評量基準，否則無異以外籍勞工來源母國薪資條件作為剝削藉口，大開剝削之巧門形同勞工人權保障之禁區，將經濟條件較差母國勞工視為跨境勞動競爭下商品，不僅阻礙勞工人權之進步與發展，更牴觸上開國際公約所揭示之普世勞工人權保障價值。

另簽署「臺灣僱主與境外僱用外籍船員勞動契約」，契約中明定以我國法律為準據法，自應認被告等人與上開外籍漁工所簽立之勞動契約有我國勞動基準法之適用，並以我國勞動基準法標準檢視渠等勞動工作條件與所得報酬間是否「顯不相當」。依附表一至十四所示之人口販運被害人所述，渠等工作時數動輒長達10多小時，甚或更曾長達48小時，而領取之工作報酬卻顯低於我國當時基本工資20,008元（103年9月15日發布，自104年7月1日起實施），足認被告等人給予顯不相當」之對待給付，得以減省薪資支出之人事成本費用，渠等意在營利剝削，至為灼然。

勞力剝削—勞動與報酬顯不相當(判斷標準)

高雄地檢105年度偵字第14449號起訴書節錄：

本件被害漁工薪資平均月薪約為300元至500元美金不等，所從事工作內容為在海上全天候不定時捕魚作業，不僅平均月薪僅高於其等來源母國平均月薪甚微（菲律賓平均月薪約295美元、印尼平均月薪約286美元），且不同漁工薪資區別標準似依其等來源母國平均薪資，然其等於海上所從事漁業工作大致相同，僅因不同來源母國而異其薪資水準，亦違反上開國際勞工公約之同工同酬原則、不應以勞工原國籍作不利益差別待遇等平等原則，差別待遇本身自足以應證被告等人剝削被害漁工以營利之不法意圖。

至境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法第6條第1項第2、7款雖分別規定「船員每月工資不得低於美金450元」、「每日休息時間不應低於10小時」，惟該管理辦法係本案發生後之106年1月20日公布施行，尚不能回溯適用於本案情節。且該條立法理由謂：「參考現行依勞動基準法之最低工資約為650元美金，與境外僱用非我國籍船員主要來源國印尼籍船員最低工資為300元美金，為讓產業界有調適期間，並逐步跟進勞動基準法所訂定之最低薪資，故訂定450美金為最低薪資」，可知該條所定之境外僱用外籍船員每月工資450元美金乃折衷我國與印尼籍船員最低工資後之數額，最終仍需達我國勞動基準法所訂定之最低薪資標準。況外籍漁工是否從事勞動與報酬顯不相當之工作，仍須視其工作時間、內容及環境等因素判斷，而本件外籍漁工長期在海上工作，漁船活動空間不大，生活品質已不如一般勞工，平日工時常超過本國一般勞工每日最高工時8小時，尤其遇有海象不佳時，更須博命撈捕漁獲，則縱使外籍漁工每月薪資已達美金450元，仍不能逕認無剝削情事，附此敘明。

勞力剝削—犯罪所得

依據105年7月1日修正後刑法第2條第2項規定，沒收、非拘束人身自由之保安處分適用裁判時之法律，再依修正後刑法施行法第10-3條第2項規定：105年7月1日前施行之其他法律關於沒收、追徵、追繳、抵償之規定，不再適用。是本案關於沒收之諭知，即應適用裁判時之法律即修正後刑法之規定，且關於人口販運法第35條第1項所為關於犯罪所得財物或財產上利益之沒收、追徵、抵償規定，亦不再適用。

計算方法：【每月最低基本薪資-被害人每月薪資105年5月20日之匯率計算)】

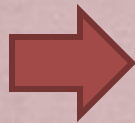
X雇用期間(以契約起始時間算至查獲時間)

結語—代結論

高雄地檢105年度偵字第14449號起訴書節錄：

末按臺灣遠洋漁業依漁業署統計年產值約新台幣438億元，擁有全球最多的遠洋漁船，有「遠洋漁業王國」之稱，然撐起整個產業的基層漁工，卻是長期被犧牲剝削的一群漁工。海上遠洋漁業漁工之工作內容甚為繁重，需付出相當勞力，且需具備相當體力與耐力，繁忙時節往往每天僅休息2小時，處於隨時全天候不定時超時加班情境，顯非一般人普遍樂於從事之工作，在面臨低薪產生的嚴峻「缺工」，業者更大肆利用「境外聘雇」之巧門，使海上勞務剝削得以長驅直入，任令遠洋漁船成為「法外孤島」，淪為勞工人權保障之禁區，作實「血淚漁場」及「海上奴工」之譏，當人們開心地大啖美味的海鮮，盤底下呈現的卻都是被害漁工血淚交織之哀愁與無助。被告等人確具為謀自己私利，不法剝奪被害漁工勞力之意圖，而應承擔刑事責任，本案並非單純勞資爭議，甚為灼然。

本案後續效應



海上旅館？