

兩公約之案例解析：工作權保障

案 例	<p>1997年全球金融風暴那年，阿德正就讀大學財金系四年級，擔心出社會穩定工作難尋，無法分擔家計及照顧年邁雙親，便努力準備公營事業考試，終於進入某公營事業機構成為正職人員，不錯的薪資待遇，改善了家裡的生活品質，阿德也遇到心愛的妻子生了2個可愛的孩子。</p> <p>看似穩定和樂的家庭，卻因為這幾年年邁的父親失智症狀越來越嚴重，看護、保母及房貸等龐大開支，逐漸壓的阿德夫妻喘不過氣，阿德和妻子討論後，由妻子暫時辭去旅行社會計的工作，在家照顧父親及小孩，以節省開支，靠著阿德在公營事業的穩定收入，暫時還稱得過得去，但他們也明瞭這只權宜之計，內心始終隱藏著不安。</p> <p>因為阿德的公司，在他剛進來任職時，已配合政府民營化政策，將核心業務民營化出去了，正積極推動組織精簡縮小規模，10年過去了，公司的清理階段也逐漸進入尾聲，再2、3年後就要面臨解散清算。</p> <p>還好今年1月公司通知，公司所屬的一個南部焚化廠，經政府政策核定要和民間合資成立新公司，員工如有意願可隨同移轉，但家在北部阿德仍憂心忡忡，考量交通、住宿及薪資保障等問題，遲遲無法作出決定是否隨同移轉到南部上班，可是不去又將面臨公司解散清算，中年失業。阿德除了研究相關法規、瞭解自己的權益，希望作出最佳選擇外，也期待政府有其他方案妥善照顧他們這些公營事業員工。</p>
爭 點	公營事業解散清算，有無侵害員工之「工作權」？

<p>人權公約 結構指標</p>	<p>一、《經社文公約》第6條規定：「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。本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。」。</p> <p>二、《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：</p> <p>(一) 所有工作者之報酬使其最低限度均能：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(二) 安全衛生之工作環境。</p> <p>(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。</p> <p>(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。」。</p>
	<p>一、由《經社文公約》保障的工作權，確立締約國有義務確保個人有自由選擇或接受工作的權利，其中包括有權不被不合理的剝奪工作。每個人有權自由決定接受或選擇工作。這意味著不以任何方式被強迫作出或從事就業，並有權加入一種保障每個工作者就業的制度。(經社文委員會第18號一般性意見第4段及第6段參照)</p>

<p>國家義務</p>	<p>二、 國際勞工組織關於終止僱用的第158號公約（1982）在第4條中對解僱的合法性有所定義，並特別要求提供關於解僱的有效理由以及遇有不公平解僱的情況，有權訴諸法律或其他救濟。（經社文委員會第18號一般性意見第11段參照）</p> <p>三、 締約國有責任通過立法或採取其他措施，確保平等獲得工作和培訓，確保民營化措施不損害工作者的權利。擴大勞務市場靈活性的具體措施，絕不能使工作穩定性減少，或降低對工作者的社會保護。（經社文委員會第18號一般性意見第25段參照）</p> <p>四、 當個人或團體不可能或由於無法控制的原因，靠他們所擁有的手段無法實現工作權的時候，締約國有義務為之實現（提供）工作權。這一義務尤其包括由本國法律體系承認工作權，採取一項有關工作權的國家政策，以及實現這一權利的詳細計畫。（經社文委員會第18號一般性意見第26段參照）</p>
<p>解 析</p>	<p>一、 中華民國憲法：</p> <p>（一） 第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」。</p> <p>（二） 第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」。</p> <p>二、 為提升企業經營績效，活絡市場競爭，自民國78年起我國即積極推動公營事業民營化，促進民間投資，減輕政府財政負擔，推動迄今，因應公營事業結束營業後組織之消滅或轉讓，人員安置之方式大抵為資遣（退休）或讓與2種方式。</p> <p>三、 案例中的阿德，為公營事業透過聘僱程序僱用，因不具</p>

公務員任用資格之人員，其與公營事業間之法律關係，為一般之勞動契約，因此，勞動條件等相關事項，原則上應依勞動基準法（以下簡稱勞基法）之規定辦理。

四、按我國勞基法第11條第1款規定：雇主如「歇業或轉讓」時，得預告終止勞動契約。但必須對勞工履行下述義務：

(一) 預告：依勞基法第16條規定，工作3年以上之勞工，雇主應於「30日」前預告。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。

(二) 資遣費：雇主應依勞基法第17條所規定的計算標準給付。

五、除前述勞基法外，為提供因公營事業民營化而遭資遣人員更優惠之保障，並期透過此種方式，使民營化過程更順暢，我國訂有公營事業移轉民營條例（以下簡稱移轉民營條例）。

六、按移轉民營條例第8條第1項至第4項規定：

(一) 公營事業轉為民營型態之日，從業人員願隨同移轉者，應隨同移轉。但其事業改組或轉讓時，新舊雇主另有約定者，從其約定。

(二) 公營事業轉為民營型態之日，從業人員不願隨同移轉者或因前項但書約定未隨同移轉者，應辦理離職。其離職給與，應依勞動基準法退休金給與標準給付，不受年齡與工作年資限制，並加發移轉時薪給標準6個月薪給及1個月預告工資；其不適用勞動基準法者，得比照適用之。

(三) 移轉為民營後繼續留用人員，得於移轉當日由原事業主就其原有年資辦理結算，其結算標準依前項規定辦理。但不發給6個月薪給及1個月預告工資。其於移轉之日起5年內資遣者，按從業人員移轉民營當時或資遣時之薪給標準，擇優核給資遣給與，並按移轉民營當時薪給標準加發6個月薪給及1個月預告工資。

	<p>(四) 前項被資遣人員，如符合退休條件者，另按退休規定辦理；依第2項辦理離職及依前項資遣者，有損失公保養老給付或勞保老年給付者，補償其權益損失；移轉民營時留用人員，如因改投勞保致損失公保原投保年資時，應比照補償之；其他原有權益如受減損時，亦應予以補償。</p> <p>七、 案例中，公司經理知道了阿德的顧慮後，便向阿德詳細說明勞基法及移轉民營條例的規定，也告訴阿德，公司為照顧隨同移轉的同仁，已額外要求民營化新公司，給予隨同移轉同仁的薪資應優於移轉前薪資，還有優於勞基法的特休假。</p> <p>八、 阿德瞭解以上規定後，心中的不安減少一些，知道自己如選擇隨同移轉後，可先行依勞基法辦理原有年資辦理結算領有一筆退休金，舉家搬遷南部的費用就有著落了，之後雖在民營公司任職，但也不用太擔心工作不穩定，因為依勞基法還是享有預告期間、資遣費保障，如果真的需要再換工作時，5年內還依移轉民營條例有加發6個月薪給及1個月預告工資作為銜接後盾，於是，阿德心中已有所決定。</p>
--	---

[文中所援引之相關法規如有變動，仍請注意依最新之法規為準]