

內政部土地重劃工程處
人權教材



中華民國 113 年製作

目 次

案例一	辦公環境友善，保障同仁工作權	1
案例二	樁位測定外業出車禍與重要權益	5
案例三	工程監工不分男女，育嬰不分父母	9
案例四	她在工程職場便（變）與不便（變）	14
案例五	依法行政，歹路不可行	18

案例一 辦公環境友善，保障同仁工作權

壹、案例

阿奇任職於某單位，平時業務內容負責單位庶務，因為辦公室位於無電梯的大樓5樓，為了遞送文件，時常需要上下樓梯。某次阿奇休假出遊騎車，不小心摔車造成骨裂，雖然不需要住院療養，但未來兩個月行動均需要拄拐杖輔助。為了回到工作崗位，阿奇每天早上需要辛苦緩慢地爬樓梯抵達位於5樓的辦公室，因為行動不便，包含遞送文件等許多業務只能委託其他同事代為協助，無法如常執行自己的工作，讓他感到沮喪。

阿奇這次受傷事件，阿奇的主管才發現這樣的辦公環境對一些身心障礙者非常不友善，現行辦公環境多設有無障礙的設施以符合身心障礙者的需求，惟該單位辦公室位在無電梯的大樓，且同仁都沒有領有身心障礙手冊，因而忽略對潛在使用者或未來可能產生的障礙；又無法順利執行業務產生的挫敗感及害怕麻煩同仁的罪惡感，可能讓阿奇產生自我懷疑。

貳、爭點

服務機關提供身心障礙者安全與健康的職場環境，不僅針對領有身心障礙手冊的同仁，隨著生命的發展，每一個人都可能面臨不同的損傷情形，身、心的損傷不一定會造成障礙，應重視是否因其損傷而導致權利受損。為保障所有人人性尊嚴與自由，應尊重其意願，在與他人平等的基礎上，支持障礙者充分的、不被歧視的參與活動，主管及同仁也應建立互助的心靈支持場域。

參、人權指標

一、《經濟社會文化權利國際公約》第5號一般性意見：

(一)「身心障礙」一詞仍沒有國際上普遍接受的定義。1993 年的《標準規則》採用的定義：「『身心障礙』一詞概括地泛指世界各國任何人口中出現的許許多多的各種功能上的限制。人們出現的身心障礙既可以是生理、智力或感官上的缺陷，也可以是醫學上的狀況或精神疾病。此種缺陷、狀況或疾病有可能是長期的，也可能是過渡性質的。」。

(二)《公約》並未明確提及身心障礙者。不過，《世界人權宣言》確認，人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等。而且，由於《公約》的條款完全適用於社會所有成員，身心障礙者顯然有資格享受《公約》確認的一切權利。此外，當有必要提供特殊待遇時，締約國必須酌情採取措施，盡最大可能利用可使用的資源，使身心障礙者能夠在享受《公約》明確規定的權利方面克服身心障礙帶來的種種不利因素。

二、《身心障礙者權利公約》第 9 條規定：為使身心障礙者能夠獨立生活及充分參與生活各個方面，締約國應採取適當措施，確保身心障礙者在與其他人平等基礎上，無障礙地進出物理環境，使用交通工具，利用資訊及通信，包括資訊與通信技術及系統，以及享有於都市與鄉村地區向公眾開放或提供之其他設施及服務。該等措施應包括查明及消除阻礙實現無障礙環境之因素，尤其應適用於：(a)建築、道路、交通與其他室內外設施，包括學校、住宅、醫療設施及工作場所；(b)資訊、通信及其他服務，包括電子服務及緊急服務。

肆、國家義務

一、《身心障礙者權利公約》第 1 條，開宗明義提到，其宗旨是「促

進、保障與確保所有身心障礙者完整及平等享有所有人權及基本自由，並促進對身心障礙者固有尊嚴之尊重」，合理調整則是落實身心障礙者平等權利的重要理念。

- 二、《經濟社會文化權利國際公約》第 5 號一般性意見：《公約》締約國有義務在最大限度地利利用其可使用的資源的情況下推動有關權利的逐步實現。這項義務所要求政府的，所需要的努力，明顯不僅僅是不採取可能會對身心障礙者產生不利影響的措施。針對這一易受傷害和處於不利地位的群體，締約國所負的義務是：採取積極行動，減少結構性的不利，並酌情給予身心障礙者優惠待遇，以實現所有身心障礙者充分參與社會和在社會中享有與其他人平等地位的目標。這幾乎必然意謂著需為此目的提供額外的資源，以及需要採取各種各樣的專門措施。

伍、解析與改善建議

- 一、本案例涉及人權概念及議題：

- (一)《經濟社會文化權利國際公約》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。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。
- (二)就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以身心障礙等身分為由，予以歧

視。

- (三)身心障礙者權益保障法第 16 條規定：身心障礙者，應受尊重及保障，在接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

二、注意事項或改善建議：

《身心障礙者權利公約》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工公約》等國際人權公約已揭櫫人權保護精神與相關權益，倘現有辦公環境先天性的排擠身心障礙人士參訪及未來應聘的可能性，應深遠的考慮到對所有人都友善的進出空間，改善辦公大樓進出動線規劃、提供無障礙設施，或考量更換辦公場所之可能性，另同仁有臨時性需求時，也應適時調換工作或簡化工作流程以創造友善和諧的職場環境。

案例二 樁位測定外業出車禍與重要權益

壹、案例

小勵是服務於公家機關的技工，平常工作主要是協助辦理都市計畫樁位測定外業，工作區域有時在偏遠的山區或是車潮眾多馬路，需開車往返辦公室及工作區域。

某天小勵與同事外出辦理樁位測定結束後，開車返回辦公室，行經高速公路時，因前方車輛失控，小勵緊急剎車後卻遭受後車追撞。小勵受車輛撞擊及安全帶急速收縮，導致胸部劇烈疼痛，經同事緊急送醫，醫師診斷為內臟受傷，需手術治療，手術後第3天經醫師同意便返家休養，惟醫師囑咐仍需在家休養一段時間及定期門診，追蹤病況。

小勵因為車禍受傷，必須請長假休養，擔心特休假不夠、是否會被扣薪水、後續醫藥費負擔、外業結束返回辦公室途中發生車禍受傷是否符合勞保的「職業災害」認定，小勵想知道自己相關的權益究竟有哪些。

貳、爭點

一、同仁為辦理樁位測定外業工作，往返辦公室及工作區域途中充滿不確定危險性，因開車外出辦理樁位測定發生車禍，車禍受傷同仁對出差發生車禍相關權益規定不熟悉，不僅無法安心休養也容易忽略自己的權益。

二、公務機關的技工、工友是公務員嗎？技工、工友執行職務時意外受傷，應依「勞動基準法」抑或是「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」申請傷害補償費用？

參、人權指標

- 一、《公民與政治權利國際公約》第 26 條規定略以，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。
- 二、《經濟社會文化權利國際公約》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。第 7 條規定略以，本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別及安全衛生之工作環境。第 12 條第 2 款第 2 目規定略以，本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成「改良環境及工業衛生之所有方面」目的所必要之措施。

肆、國家義務

- 一、《經濟社會文化權利國際公約》第 12 條第 2 款第 2 目規定略以，本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成「改良環境及工業衛生之所有方面」目的所必要之措施。
- 二、憲法第 7 條規定：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等，已明示建構階級平等環境為我國基本國策。
- 三、憲法第 15 條規定：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。

四、我國為防止職業災害，保障勞工安全及健康，制定「職業安全衛生法」，推動建構機械、設備、器具安全驗證；化學品登記及分級管理制度；強化母性勞工健康保護措施；授予勞工遇有立即危險之虞得行使退避權，及縮短職業災害通報時限等多項制度，並於103年7月3日將適用對象擴至各業，涵蓋受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。

五、公務人員保障法第19條規定略以，公務人員執行職務之安全應予保障，各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。爰據以訂定「公務人員安全及衛生防護辦法」。該辦法第32條規定略以，其他於各級政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員有關安全及衛生之防護措施事項，得由各機關比照本辦法之規定辦理。

伍、解析與改善建議

一、參照學理上公務員定義依不同領域而有廣、狹不同定義，故執行公務之公務人員，須視所適用法規而定，不可一概而論。查各級機關、公立學校技工、工友、駕駛於87年12月31日起均已納入勞動基準法適用範圍，其勞動權益應符合勞動基準法相關規定，故在勞動範疇內，前開人員非屬公務員。

二、依「工友管理要點」第10點規定，技工、工友、駕駛請假應比照「公務人員請假規則」及其相關規定辦理，因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，依該規則第4條第1項第5款規定，應給予公假。

三、依「工友管理要點」第31點規定，技工、工友、駕駛因執行

職務而致傷害不能工作者，可依勞動基準法及其相關規定，申請職業災害補償，並得比照「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」相關規定發給執行業務意外傷亡慰問金。

- 四、同仁出差發生車禍，因不熟悉相關權益規定，容易讓自己權益遭受損害，單位主管及人事單位應主動協助同仁了解相關規定。
- 五、透過適當集會及管道，宣導同仁辦理樁位測定外業時，應隨時注意自身安全，不論是騎乘機車或開車均應遵守交通規則，注意行車安全；如發生任何狀況，應即時回報單位主管以給予必要之協助及相關權益之行使。

案例三 工程監工不分男女，育嬰不分父母

壹、案例

林小姐任職於南部某工地監造工務所，某日下午4時正要趕往工地執行業務，遇見該工務所主任。由於林小姐是新進員工，主任便詢問其工作情形及生活狀況，並想了解林小姐對女性監工之看法。另外林小姐剛結婚不久，正好主任去年申請育嬰留職停薪，林小姐也想了解該公司及主任對育嬰期間留職停薪之看法，進而得知公司相當注重性別平等觀念。以下為其對話：

「林小姐，都快下班了，怎麼還要去工地？」

「報告主任，我想去工地了解箱涵施作情形，以利核對施作數量。」

「嗯！妳來了1個多月，還習慣吧？」

「已經習慣了，工作上也沒有問題。」

「嗯！那妳對『女性監工』有何看法？」

「報告主任，我覺得工地監工業務，不論男女都應一樣。而且女性只作內業工作，不外出監工，對男性很不公平。現在工務所的女性員工愈來愈多，如果女性員工都不去工地，男性員工就要額外多做很多事情，對他們來說，當然是覺得不公平的呀！」林小姐一臉正義的大聲說著。

主任心想，林小姐表現不錯，總算來一個有性別平等概念的新人。

「主任，另外可否請問一下？聽說主任去年申請育嬰留職停薪，今年3月才復職？」

「沒錯呀！有問題嗎？」

「男性申請育嬰留職停薪比較少見，主任的理由是……」

「唉，只是想要作一個好爸爸、好老公而已，畢竟小孩是父母兩人的事。難道你不知道，本公司有關育嬰留職停薪規定是不分男女均可申請的。」

林小姐心想，主任果然是性別平等的標竿人物。

「啊，時間差不多了，主任我先去工地！」

貳、爭點

一、依一般人對男女職業的印象，談到土木行業，我們會聯想到男生帶工地帽，穿梭在模板、鋼筋等材料中揮汗工作；若是護理師和看護人員，則好像非女生莫屬。其實在現代的社會，不管男或女，性別認同都不應是挑選工作的標準，別讓所謂的性別職業隔離(Occupational segregation)影響了職涯選擇。

二、當家裡有育兒需求，誰來請長假照顧孩子？依行政院性別平等處發布「2024年性別圖像」，指出2022年育嬰留職停薪津貼男性申請比例達25.2%，創下歷年新高。

行政院指出，為建構友善家庭職場、鼓勵男性共同分擔家務，2021年7月起，行政院推動育嬰留職停薪津貼從六成提升至八成、放寬彈性申請，帶動男性申請育嬰留停的比例與人數。

2021年男性申請育嬰留職停薪比例，與2020年相比增加1.5%，為19.7%；2022年男性申請育嬰留職停薪比例，則再提升5.5%，比例達25.2%，意味著每4名育嬰留職停薪的人裡，就有一名男性。

參、人權指標

- 一、《公民與政治權利國際公約》第 3 條規定：「本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等。」這裡所指的權利，除政治自由的權利外，尚有經濟社會文化權利。
- 二、《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條規定，國家應確認每個工作者，都是在公平與良好的工作環境下工作；並確保其最低報酬，能維持工作者合理之生活水準，且須保證男女工作條件一樣，以符同工同酬。
- 三、《消除對婦女一切形式歧視公約》第 4 條規定，締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。

肆、國家義務

- 一、依我國 91 年 3 月 8 日起施行的性別平等工作法第 7 條至 11 條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷、薪資之給付、各項福利措施和所提供教育、訓練或其他類似活動、及退休、資遣、離職及解僱等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。另所訂定之工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其為解僱之理由。
- 二、我國 100 年 5 月 20 日三讀通過的「消除對婦女一切形式歧視

公約施行法」，係將聯合國 1979 年消除對婦女一切形式歧視公約國內法化，並規定每四年提出國家報告，邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，且政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政。

- 三、就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。

伍、解析與改善建議

- 一、營建業是現代經濟不可或缺的一環，可帶動周邊產業之動能，被稱為「火車頭產業」，具有龐大的經濟影響能力。然而有多項研究已經指出，營造業為現今從業者性別比例最懸殊的產業之一。依國際勞工組織在 2015 年的報告指出，綜觀全球，即便在營造產業從業者中女性比例最高的亞洲，女性也只占了 7.5%；另依我國營造業工地主任執業證女性占比統計，111 年為 6.0%，僅較近 3 年平均值 4.7%，提升 1.3%。顯示女性仍難以分享營造業所產生的經濟利潤和社會效益。
- 二、傳統上營建業存在高風險與危害衛生健康的特點，對女性來說，環境敵意與薪資上落差，及工時安排，常令有家庭成員需照顧及負擔的女性卻步。
- 三、為增加女性參與營建工程比例，建議可從教育及工地現場等面向改善。如在培養專業技能課程中，針對女性工作需求因材施教【採購發包、營建管理、建築資訊建模(BIM)或製圖、

工程估算、勞安衛生、工程保險等專業知識】。另於工地現場建立「彈性工時」與「育托嬰制度」，及「遠端網路工作」，宣導「家務分工」觀念，讓女性在職業與家庭間，能平衡兼顧；提供依據性別而分離之友善廁所及衛浴設施、訂定嚴格職場性騷擾零容忍制度，以建立適合女性工作的職場空間。另於職場增加性別平等教育講習，加強宣導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

四、針對職場性騷擾防治方面，可於職場建立申訴管道及申訴專責單位，並邀請專家學者講習，宣導以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者，皆屬性騷擾範圍，恐需負刑事責任、民事責任，並處以罰鍰。

案例四 她在工程職場便（變）與不便（變）

壹、案例

小彤大學畢業後即從事土木工程規劃、設計及監造工作，她是個自我要求高、個性嚴謹及重視細節的人，主管對於她的工作態度也相當的肯定，但小彤總是心情悶悶不樂，原來是在工地發生一些不舒服的事，於是她向資深女性同事花媽傾訴，有次隨資深男性同事到工地辦理驗收作業，因工地幅員遼闊沒有廁所，當下內急不好意思說出口，經忍耐許久終告知資深男性同仁，便由現場施工人員開車載她回工務所解急，在車上現場施工人員無心的一句話「女生在工地，通常比較麻煩且囉嗦」。除此之外，她說施工品質及文件資料本來就要照規定做，鋼筋綁紮就是要整齊、混凝土澆置要搗實養護、土方要分層回填夯實……等，但是現場施工人員卻對她言語不友善且有不願意配合情形，甚至在某日下班時現場施工人員說著：「女生都是小鼻子、小眼睛，妳可能是最高級」，因此，小彤告訴花媽想脫離這對女性歧視的工作環境。好在花媽以過往的經驗，告訴小彤自己年輕的時候，也曾經遇過類似的事情，並說現在工地各類環境都比以前更好，當時也是在主管及資深同仁的協助之下，加上自己認真學習及克服心理障礙，現在才能在工地游刃有餘，並說她會從旁協助小彤，相信小彤一定沒問題。

貳、爭點

性別是與生俱來，原本就存在生理的差異，在社會體系中無論男性或女性都是不可或缺的元素，性別不應有主流文化或非主流文化的分別，而是要尊重彼此間的差異。目前工地職場仍是以男性主流族群，而女性還是相對少數，職場的相關設施與習慣，主流族群

不應再自視為主流，而忽略非主流族群的存在或未予尊重，甚至出現歧視言語或行為；性別的差異不是限制，而是融合共進，方能符合性別平等之現代潮流。

參、人權指標

- 一、《經濟社會文化權利國際公約》第 3 條規定：「本公約締約國承允確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等。」工作權的選擇及獲得，除保障人類生存及生活品質的享受，不應有性別歧視，這是重要的人權指標。
- 二、憲法第 7 條規定：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。
- 三、憲法增修條文第 10 條第 6 項規定：國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。
- 四、《公民與政治權利國際公約》第 2 條規定：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、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。
- 五、《消除對婦女一切形式歧視公約》第 11 條規定略以，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

肆、國家義務

- 一、憲法第 7 條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」業已明示性別平等環境之

建構為我國基本國策之一。

- 二、我國於 91 年 1 月 16 日公布性別工作平等法，於第 1 章總則第 1 條敘明：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」；另行政院於 100 年函頒性別平等政策綱領，亦於 101 年成立性別平等會，推動性別平等政策基本藍圖，引領各機關持續推動性別平等工作，擴展社會各界的性別視野，逐步落實性別平等。
- 三、憲法增修條文第 10 條規定：國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

伍、解析與改善建議

- 一、女性在工地職場一直都是少數，惟隨著教育普及、工作平等觀念更加受重視，加上營建自動化的推陳出新，工地職場的女性不再是小工或是從旁協助的小腳色，反而有越來越多女性管理階層的出現。因此，在工地職場透過男性與女性協力，各自發揮特質及所長，加上相互的尊重，性別歧視已成「過去式」、性別平等持續走在「現在式」，並邁向「未來式」前進。
- 二、為營造友善的工地職場環境，各工程主辦機關於工程預算編列階段，建議合理編列「性別友善環境」相關設施經費，提供女性有更方便、安全及隱私的設施空間，減少女性勞動者對於工地環境的不適，進而提高女性勞動者加入工地職場的行列。
- 三、現今社會不再僅是兩性社會，而是由多元性別組成，為提高多元性別之認知，促進性別平等，工地職場應定期規劃辦理性別平等教育課程，使工地職場更瞭解多元性別差異，提升性別平



等知能，消除工地職場性別歧視。

案例五 依法行政，歹路不可行

壹、案例

A 營造廠希望投標○○市政府○○局招標之某工程標案，惟因其資格不符投標文件所訂定之廠商特定資格，無法投標，故該營造廠請民意代表私下聯絡○○市政府○○局高層主管希望能在等標期間修改並放寬投廠商資格限制。

○○市政府○○局高層主管得知後，隨即面談負責該工程標案的承辦人，並要求放寬該標案之廠商資格限制，承辦人不願配合辦理，於是該高層主管大聲怒罵三字經等侮辱性字眼，並把公文撕碎丟至地上，造成該承辦人心理受創，至醫院精神科就醫，該承辦人的家屬得知後，檢具相關事證向政風單位檢舉該名高層主管……。

貳、爭點

- 一、高層主管能倚仗職位及權勢等，強迫基層公務員辦理具爭議的事情？
- 二、高層主管能用侮辱性字眼或行為對待基層人員嗎？有無涉及刑事犯罪或民事賠償？

參、人權指標

- 一、憲法第 7 條規定：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。
- 二、若霸凌者以肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等，因為具體行為可能涉及傷害（刑法第 277 條）、公然侮辱（刑法第 309 條）、恐嚇危安（刑法第 305 條）、強制罪（刑法第 304 條）等刑法相關規定，可以向檢警提起告訴（刑事訴訟法第 232 條）追究霸凌

者應負的刑事責任。

三、霸凌行為也可能構成侵權行為，須負損害賠償責任（民法第 184 條）。如果霸凌者不是雇主，而是其他同事或主管，受僱人在執行職務時對其他同事、下屬的霸凌行為，雇主也可能須負擔僱用人責任，因而也可以向雇主請求連帶賠償（民法第 188 條第 1 項前段：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。」）。

四、《公民與政治權利國際公約》第 19 條規定：人人有保持意見不受干預之權利。人人有發表自由之權利；此種權利包括以語言、文字或出版物、藝術或自己選擇之其他方式，不分國界，尋求、接受及傳播各種消息及思想之自由。本條第 2 項所載權利之行使，附有特別責任及義務，故得予以某種限制，但此種限制以經法律規定，且為下列各項所必要者為限：（一）尊重他人權利或名譽；（二）保障國家安全或公共秩序，或公共衛生或風化。

肆、國家義務

一、政府採購法

（一）第 1 條規定：為建立政府採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，爰制定本法。

（二）第 6 條第 1 項規定：機關辦理採購，應以維護公共利益及公平合理為原則，對廠商不得為無正當理由之差別待遇。

二、公務員服務法

（一）第 3 條規定：公務員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務員即應服從；

其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務員無服從之義務。

- (二)第 7 條規定：公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。

三、中華民國刑法

- (一)第 131 條規定：公務員對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者，處 1 年以上 7 年以下有期徒刑，得併科 100 萬元以下罰金。
- (二)第 140 條規定：於公務員依法執行職務時，當場侮辱或對於其依法執行之職務公然侮辱者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或 10 萬元以下罰金。
- (三)第 277 條第 1 項規定：傷害人之身體或健康者，處 5 年以下有期徒刑、拘役或 50 萬元以下罰金。
- (四)第 304 條第 1 項規定：以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或 9,000 元以下罰金。
- (五)第 305 條規定：以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事恐嚇他人，致生危害於安全者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或 9,000 元以下罰金。
- (六)第 309 條第 1 項規定：公然侮辱人者，處拘役或 9,000 元以下罰金。

四、民法

- (一)第 184 條第 1 項規定：因故意或過失，不法侵害他人之權利

者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

(二)第 195 條第 1 項前段規定：不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。

伍、解析與改善建議

一、解析：

(一)政府採購法第 1 條規定：「為建立政府採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，爰制定本法」，本案高層主管及民意代表明知違背相關採購法令而接受請託，並倚仗職權壓迫基層公務員執行，不但可能涉犯刑法第 131 條圖利罪，也違背政府採購法第 1 條之精神。

(二)本案高層主管倚仗職權壓迫基層公務員執行非合法業務，並用侮辱性字眼或行為對待公務人員，依據刑法第 140 條侮辱公務員罪規定：「於公務員依法執行職務時，當場侮辱或對於其依法執行之職務公然侮辱者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或 10 萬元以下罰金」。法院見解認為所謂的「公然侮辱公務員」，是指並未對公務員有具體事實上的指責，僅進行抽象的嘲笑與謾罵，足以貶損公務員執行公務之公信與尊嚴即屬之。

二、改善建議：

本案承辦人遭遇問題如何自救呢？依公務員服務法第 3 條及公務人員保障法第 17 條規定，向長官說明此作為有刑法第 131 條圖利罪之嫌疑，已負報告之義務；長官如認其作為並未違法，請以書

面署名下達命令，職將服從辦理，若長官拒絕，職可視為撤回其命令。後續如遭受長官不平等待遇及針對，可採民、刑事救濟（刑法第 304 條強制罪、第 309 條公然侮辱；民法第 184 條第 1 項前段、第 195 條第 1 項前段）。