

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

勞動部之「派遣勞工保護法草案」說明

前言

近年來由於國內企業面臨產業結構調整、追求經營效率及彈性運用人力資源，促成就業型態的多元發展及非典型僱用型態的興起。據行政院統計，2013 年 5 月從事臨時性或人力派遣工作者已有 59 萬人，公部門派遣勞工人數依 2013 年第三季統計情形有 10,365 人，足見我國勞動派遣之勞務給付樣態業已存在於勞動市場中¹。考量「勞動派遣」涉及「派遣事業單位」、「要派單位」及「派遣勞工」三方關係，其為「僱用」與「使用」分離的勞動關係，與現行勞動法令係規範雇主與勞工之權利及義務之傳統勞動關係不同，為明確規範勞動三方關係及完善保障派遣勞工權益、促進派遣勞工之就業安定，行政院勞動部（前勞委會）於 2014 年 2 月 6 日審查通過《派遣勞工保護法》草案，雖然該草案目前尚在行政院審議中，但整體而言，未來立法通過派遣勞工保護法後，派遣勞工之勞動權益將獲得妥善保障，亦使派遣勞動之三方關係臻於明確。故本文將勞動部草案重要內容作一略述說明，俾供參考。

《派遣勞工保護法》草案

派遣勞工保護法草案（以下簡稱派遣勞工法）共五章 32 條，內容涵蓋派遣事業單位（以下稱派遣單位）、要派單位、派遣勞工三方之權利義務、派遣事業單位之設立及管理、違反本法規定之罰則等，及除第 24 條自公布後三年施行外，本法自公布後一年施行。

一、相關名詞定義

依據《派遣勞工法》第 3 條規定：

本法用詞，定義如下：

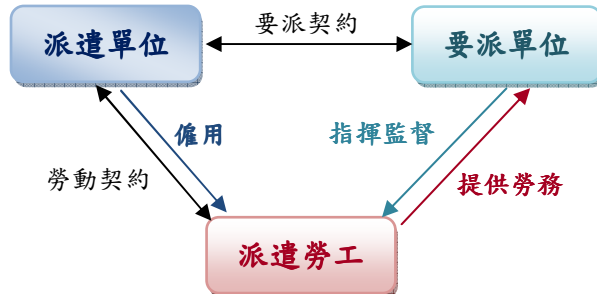
1. **勞動派遣**：指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。
2. **派遣事業單位**：指從事勞動派遣業務之事業單位。
3. **要派單位**：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
4. **派遣勞工**：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
5. **要派契約**：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

¹ 2014 年 2 月勞動部送行政院審議版派遣勞工保護法草案總說明參照

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

二、勞動三方權利義務



1. 派遣單位與要派單位間

■ 要派契約-需以書面為之，並記載法定事項

依據《派遣勞工法》第4條規定：

要派契約應以書面為之，契約內容應約定下列事項：

- (1) 派遣事業單位之名稱及登記證明字號。
- (2) 派遣勞工人數及從事之工作內容。
- (3) 派遣期間。
- (4) 派遣勞工之工作地點、工作時間、休息及休假。
- (5) 勞務時，對其之指揮監督。
- (6) 派遣勞工之安全衛生。
- (7) 支付派遣勞工所需費用之計算。
- (8) 派遣勞工之申訴方式及處理。
- (9) 其他經中央主管機關規定之事項。

2. 派遣單位與派遣勞工間

■ 派遣工作單-記載法定事項並提供予派遣勞工及要派單位

依據《派遣勞工法》第5條規定：

派遣事業單位派遣勞工從事派遣工作時，應提供記載下列事項之派遣工作單予派遣勞工及要派單位：

- (1) 派遣事業單位及要派單位之名稱。
- (2) 派遣事業單位之登記證明字號。
- (3) 派遣期間。
- (4) 工資及其他約定之給與。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

- (5) 工作地點。
- (6) 工作內容、工作時間、休息及休假。
- (7) 申訴方式及處理。
- (8) 其他經中央主管機關規定之事項。

■ 不定期勞動契約

依據《派遣勞工法》第 6 條規定：

派遣事業單位應與派遣勞工訂定不定期勞動契約。

★本條制訂目的在於明確我國派遣勞工與派遣事業單位以長僱目的維持僱傭關係（→亦即禁止「登錄型」派遣²），避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定定期契約之理由，以規避勞工法令相關終止契約及給付資遣費之責任，又為兼顧派遣勞工之僱用安定。

★惟本條未規定派遣單位違法與派遣勞工訂定定期契約將生如何之法律效果。

3. 要派單位與派遣勞工間

★原則上勞動契約係存在於派遣單位和派遣勞工之間。於下列兩種法定情形，原勞動契約擬制終止。

■ 指定特定派遣勞工之僱用關係移轉

依據《派遣勞工法》第 7 條，要派單位如於派遣單位派遣其派遣勞工前，有指定特定派遣勞工之行為，則自要派單位受領勞務之時點起，視為要派單位以不定期契約直接僱用該派遣勞工。又派遣勞工與派遣事業單位之勞動契約，於要派單位受領勞務之時點起視為終止，但派遣勞工得於法定除斥期間內對勞動契約之移轉表示不同意。

■ 派遣勞工之直接僱用請求權、原派遣勞動契約擬制終止

依據《派遣勞工法》第 8 條規定：

派遣勞工於同一要派單位工作滿一年，並繼續為該要派單位提供勞務者，得以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示，要派單位未於收到通知之日起十日內以書面表示反對者，該派遣勞工與要派單位成立勞動契約。

前項派遣勞工與要派單位勞動契約成立時，該勞工與原派遣事業單

² 實務運作上，依據派遣單位僱用派遣勞工時間長短，區分「經常僱用型」及「登錄型」派遣勞動兩類，前者係與派遣單位常態維持僱傭關係，後者則須是派遣單位與要派單位簽訂要派契約產生派遣人力需求時，方才有僱傭關係。換言之，登錄型派遣勞工與派遣單位之僱傭關係將隨派遣單位與要派單位間之要派契約屆期而同時終止

國立空中大學，論我國勞動派遣現況、爭議與因應。

<http://studwww.nou.edu.tw/~tainan/writer/d07208.htm>。最後造訪日：2014 年 6 月 18 日

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

位之勞動契約視為終止，且不適用勞動基準法第十五條第二項預告之規定。

依前項規定終止勞動契約之派遣勞工，不受其與原派遣事業單位所約定最低服務年限之拘束。

4. 要派單位責任

★依勞動契約，派遣勞工之雇主為派遣單位，故應由派遣單位負雇主之法定責任。惟本法為確立實際指揮監督派遣勞工之派遣單位的責任，而制定下列規定。

■ 視為雇主-除處罰雇主（派遣單位）外，主管機關得依相關法規處罰要派單位

(1) 適用範圍（《派遣勞工法》第 9 條第 1 項）：

性別工作平等法及就業服務法對於性別歧視、性騷擾防治、哺乳時間、工作時間調整及就業歧視禁止等事項。

(2) 適用範圍（同法第 10 條第 1 項）：

勞動基準法對於工作時間、休息、休假及女工等相關保護規範事項。

★涉及請假或申請育嬰留職停薪相關規範，不在第 10 條適用範圍，另訂於同法第 12 條。係考量將要派單位視同雇主，將致勞工請假程序過於複雜。

(3) 應許派遣勞工與要派單位自僱員工相同地調整工時（同法第 10 條第 3 項）：

如要派單位已實施彈性工時者，由於要派單位為派遣勞工「使用上的雇主」，且派遣勞工係與要派單位自僱員工於同一工作場所提供勞務，故應容許該派遣勞工於要派期間，與要派單位自僱員工相同地調整工作時間，以避免同一工作場所出現兩種工作時間制度之情事。

■ 確認派遣單位已依法完備相關法定程序

依據《派遣勞工法》第 11 條，要派單位有使派遣勞工「在正常工作時間以外工作、變更或分配工作時間，或使女性派遣勞工於午後十時至翌晨六時之時間內工作之必要者」，需確認派遣單位已按勞基法相關規定經工會或勞資會議同意後，始得為前述行為。

■ 工資補充給付責任

依據《派遣勞工法》第 14 條規定：

派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經該勞工請求仍未給付時，要派

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

單位應負給付責任。

要派單位依前項給付部分，得向派遣事業單位求償。

派遣事業單位有第一項情事時，要派單位得扣抵要派契約應付款項。

■ 職業災害補償連帶責任

依據《派遣勞工法》第 15 條，要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位與派遣事業單位連帶負勞基法職業災害補償責任。

5. 差別待遇禁止相關規定

■ 派遣勞工與要派單位正職員工應同工同酬

依據同法第 16 條規定：

派遣事業單位給付派遣勞工於要派單位工作期間內之工資，不得低於要派單位僱用從事相同工作性質、內容及職務勞工之工資。但基於績效、工作經驗或其他非因派遣勞工身分之正當理由者，不在此限。

■ 要派單位對派遣單位之資訊提供義務

為使派遣單位遵守第 16 條之同工同酬原則，故於同法第 17 條規定，派遣單位得要求要派單位提供其僱用從事相同工作、工作性質或職務之勞工相關必要資訊，而要派單位負有提供之義務。

★本條所稱之「相關必要資訊」係指要派單位從事相同工作性質、內容及職務之自僱勞工工資水準等，相關規範另訂於《派遣勞工法施行細則》。

■ 設施及設備使用權同要派單位自僱員工

依據同法第 18 條規定：

要派單位於工作場所內提供勞工使用之設施及設備，不得因派遣勞工之身分而有差別待遇。

■ 招募資訊之提供及正職人員之錄取不得為歧視

依據同法第 19 條規定：

要派單位辦理招募時，應將招募全部內容於派遣勞工工作之場所公告之。

要派單位對派遣勞工應徵正職工作時，不得因其身分而有差別待遇。

■ 準用規定

依據同法第 20 條規定：

派遣事業單位或要派單位違反第十六條、第十八條或第十九條第二項規定之認定及其程序，得準用就業服務法就業歧視之規定。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

6. 其他重要規定

- 要派單位不得拒絕、妨礙或限制依法請假或申請留職停薪（《派遣勞工法》第 12 條）。

★至於派遣勞工依勞工請假規則第五條申請留職停薪，因屬勞雇雙方協商事項，非在本條規範之範圍。

- 禁止僱用或使用未滿 16 歲之人為派遣員工（同法第 13 條）

★ 以上內容整理如下方表格：

	要派單位—派遣勞工	派遣單位—派遣勞工	派遣單位—要派單位
契約關係及義務	無	不定期勞動契約§6 ■ 派遣單位 ◇ 提供派遣工作單§5	書面要派契約§4 ■ 派遣單位 ◇ 提供派遣工作單§5
法定責任	■ 要派單位 ◇ 使用派遣勞工時，視為§9 和§10 所定事項之雇主，違反上述事項依相關法律之罰則處罰§9, 10 ◇ 積欠工資補充給付責任§14	■ 派遣單位 ◇ 派遣單位係派遣勞工的雇主，負有雇主之法定責任（如性平法、就服法、勞基法）	◇ 要派單位補充給付積欠工資後，得向派遣單位求償§14 ◇ 職業災害補償連帶責任§15
其他規定	■ 派遣勞工 ◇ 符合法定要件，得請求要派單位直接僱用§8 ■ 要派單位 ◇ 如指定特定派遣勞工，僱用關係將轉移於要派單位和派遣勞工之間§7 ◇ 不得拒絕、妨礙或限制依法請假或申請留職停薪§12 ◇ 禁止僱用或使用未滿 16 歲之人為派遣員工§13 ◇ 提供相同設施及設備使用權§18 ◇ 招募資訊之提供及正職人員之錄取不得為歧視§19	■ 派遣單位 ◇ 禁止僱用或使用未滿 16 歲之人為派遣員工§13 ◇ 給付工資之同工同酬原則§16	■ 要派單位 ◇ 僱用從事相同工作、工作性質或職務之勞工之相關必要資訊提供義務§17

三、派遣單位之設立及管理

1. 申請登記設立並定期提報派遣相關資訊

依據《派遣勞工法》第 21 條第 1 項及第 2 項規定：

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

派遣事業單位及其分支機構非經向主營業場所所在地之主管機關申請登記，不得為派遣業務。但本法施行前已經營派遣業務者，應於本法施行後三個月內，依本法規定，向主管機關申請登記。

派遣事業單位應於每年一月及七月底前，向主管機關提報派遣人數及件數等相關資料。

2. 禁止從事派遣業務之人員

依據《派遣勞工法》第 23 條，派遣事業單位或要派單位，不得僱用或使用醫事、保全、航空、漁業（漁船船員以外之船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手）、大眾運輸行車及駕駛、採礦人員及其他經中央主管機關公告之工作者為派遣勞工。

3. 派遣勞工僱用比例限制

依據《派遣勞工法》第 24 條規定：

要派單位運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數百分之三。

要派單位應將使用派遣勞工之人數、期間及工作內容，於工作場所公告之。

結語

派遣勞工保護法草案針對派遣勞動三方之權利義務、派遣單位和要派單位之管理等訂定明確規範，草案中規定派遣勞工得直接請求要派單位僱用且原則上與正職員工同工同酬、要派單位派遣勞工的僱用比例上限及於法定情形其責任視同雇主，亦負面表列禁止從事派遣工作之人員等事項，若未來派遣勞工保護法草案通過立法，可預期將有效改善派遣勞工之勞動權益。惟就草案第 8 條派遣勞工工作满 1 年後請求轉正職，要派單位仍有任意拒絕權，或有實質上難以落實保障派遣勞工直接僱用請求權之疑慮；草案第 24 條派遣勞工的僱用比例上限應否為百分之三、應否有除外之彈性規定；本立法草案無助於減少長期任職相同要派單位之相同職務卻不斷轉換派遣公司（換約）的「假派遣」勞工，其年資計算衍生之相關權益問題（如特別休假、資遣費等）等內容皆尚待凝聚各界共識。

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。