

## 勞動派遣權益指導原則

98年10月2日勞資二字第0980126335號函

103年1月16日勞資二字第1030125036號函修訂

一、行政院勞工委員會為使派遣單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，特訂定本指導原則。

二、本指導原則用詞，定義如下：

- (一) 勞動派遣：謂指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務。
- (二) 派遣單位：謂從事人力派遣之單位。
- (三) 要派單位：謂依據要派契約，實際使用派遣勞工者。
- (四) 派遣勞工：謂受派遣單位僱用，並為要派單位提供勞務者。
- (五) 要派契約：謂派遣單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

三、派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：

- (一) 人力供應業於中華民國八十七年四月一日起納入勞動基準法適用範圍，派遣單位僱用派遣勞工從事工作，應遵循勞動基準法及相關勞動法令之規定。
- (二) 有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，派遣單位與派遣勞工應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。
- (三) 派遣單位應為投保單位，為派遣勞工辦理勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資（金額）。
- (四) 派遣單位應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理勞工退休事項。

- ( 五 ) 招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規  
定，不得有就業歧視。
- ( 六 ) 對派遣勞工不得扣留證件、財物或收取保證金。
- ( 七 ) 有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事  
經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期  
契約。
- ( 八 ) 要派單位與派遣單位終止要派契約，不影響派遣勞工為派遣  
單位工作之受僱者權益。派遣單位無適當工作可供安置者，  
有關勞動契約之終止，應依勞動基準法等相關規定辦理。
- ( 九 ) 派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，  
訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示。

四、要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：

- ( 一 ) 事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務，強迫正職勞工離  
職，改用派遣勞工。
- ( 二 ) 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業  
歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦  
應積極辦理。
- ( 三 ) 要派單位應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信  
箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭  
示。
- ( 四 ) 派遣勞工遭受要派單位所屬人員性騷擾時，要派單位應受理  
申訴並與派遣事業單位共同調查，調查屬實者，要派單位應  
對所屬人員進行懲處，並將結果通知派遣事業單位及當事人。
- ( 五 ) 派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定  
外，應本公平原則，避免差別待遇。

五、派遣單位與要派單位訂立要派契約應注意下列事項：

- (一) 派遣單位依法應全額定期給付工資，不得以任何理由遲延或拒絕給付工資。其與要派單位因履約所生爭議，派遣單位應另循司法程序救濟，不得以要派單位拖欠費用為由積欠派遣勞工工資或其他給與。
- (二) 要派單位支付派遣單位任何費用前，應確認派遣單位已依約按期支付派遣勞工工資，以確保無積欠派遣勞工工資或其他給與情事。
- (三) 派遣單位應與要派單位於要派契約中明定派遣勞工延長工時或變更工作事項，並應先經派遣勞工所組織工會同意；無工會者，經勞資會議同意後，始可為之。
- (四) 要派單位因經營因素，有要求派遣勞工配合延長工時或變更工作時間需要者，有關延長工時事項，延長工時之時數限制以及延長工時工資計給方式、如何給付、正常工作時間分配調整等，應與派遣單位先行確認有無徵得勞工同意，並於要派契約中約定。
- (五) 要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。
- (六) 派遣勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，派遣單位應給予職業災害補償。為確保派遣勞工之工作安全及健康，並避免責任歸屬爭議，派遣單位與要派單位間權利義務關係，應於要派契約明確約定。
- (七) 派遣單位與要派單位訂定之要派契約，宜明定提前終止契約之預告期間。

六、勞工從事派遣工作應注意下列事項：

- (一) 充分瞭解勞動派遣特性，並評估自身能力、意願及職涯規劃後，再決定是否從事勞動派遣工作。
- (二) 慎選派遣單位，考量其規模、成立時間、服務客戶素質、派遣勞工人數、員工訓練制度及有無重大勞資爭議歷史等。
- (三) 與派遣單位簽訂勞動契約，宜以書面為之，其內容除勞動基準法施行細則第七條列舉事項外，仍宜針對勞動派遣關係中較特殊事項，例如安全衛生、職業災害補償、就業歧視禁止、性騷擾防治、擔任職務或工作內容、獎勵懲戒、應遵守之紀律有關事項或獎金紅利等詳細約定，避免日後爭議。該勞動契約應至少一式二份，一份由派遣勞工收執。
- (四) 接受勞動派遣時，應要求派遣單位以書面載明要派單位名稱、工作地點、擔任職務、工作內容、工作時間（含休息、休假、請假）等事項。
- (五) 請求派遣單位除辦理一般教育訓練外，派遣之前應針對職務特性辦理職前訓練。
- (六) 應確認派遣單位是否於到職當日為勞工加保勞工保險、就業保險及全民健康保險，及是否覈實申報投保薪資（金額）。
- (七) 派遣期間內，應確認派遣單位是否已按勞工退休金條例提繳退休金。
- (八) 派遣勞工於勞動契約終止時，得請求派遣單位開立服務證明書。
- (九) 派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，受僱勞工可依法組織產業工會，團結勞工力量，維護勞工權益。
- (十) 派遣勞工權益受有損害者，可提供具體事實及訴求向當地勞工行政主管機關（勞工局、處）申訴處理。

勞動派遣權益指導原則修正對照表

修正文字	現行文字	說明
<p>四、要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：</p> <p>(一) 事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務，強迫正職勞工離職，改用派遣勞工。</p> <p>(二) 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。</p> <p>(三) <u>要派單位應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</u></p> <p>(四) <u>派遣勞工遭受要派單位所屬人員性騷擾時，要派單位應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，調查屬實者，要派單位應對所屬</u></p>	<p>四、要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：</p> <p>(一) 事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務，強迫正職勞工離職，改用派遣勞工。</p> <p>(二) 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。</p> <p>(三) 派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本公平原則，避免差別待遇。</p>	<p>一、為強化保障派遣勞工於要派單位執行職務之性騷擾防治相關權益，爰修正第四點第(三)、(四)款，增列有關保障派遣勞工免於工作場所遭受性騷擾防治之修正文字，原第(三)款調整為第(五)款。</p> <p>二、第(三)款及第(四)款之修正係配合行政院102年12月13日召開「避免派遣勞工於要派單位遭受性別歧視及性騷擾，並維護其權益」專案會議決議，爰就保障派遣勞工免於工作場所遭受性騷擾防治配合修正。</p>

人員進行懲處，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

(五)派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本公平原則，避免差別待遇。