

勞動派遣權益指導原則

98年10月2日勞資二字第0980126335號函訂定
103年1月16日勞資二字第1030125036號函修訂
107年3月9日勞動關二字第1070125576號函修訂
111年4月7日勞動關二字第1110135532號函修訂

- 一、勞動部為使派遣事業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：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。
 - (二)派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
 - (三)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。
 - (四)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。
 - (五)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。
- 三、派遣事業單位僱用派遣勞工，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，派遣事業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)派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。派遣事業單位不得配合要派單位之需求，與派遣勞工簽訂定期契約。
 - (三)有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，派遣事業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。

- (四)派遣事業單位應依法令規定為派遣勞工辦理勞工保險、勞工職業災害保險、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)。
- (五)派遣事業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。
- (六)派遣事業單位招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法規定，不得有就業歧視，亦不得對派遣勞工扣留證件、財物或收取保證金。
- (七)派遣事業單位招募或僱用派遣勞工應遵守性別工作平等法規定。
- (八)派遣勞工依勞動基準法第十七條之一規定與要派單位訂定勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，派遣勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。派遣事業單位應依同法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。
- (九)派遣事業單位不得因派遣勞工依前款規定向要派單位提出要求訂約之意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。派遣事業單位為前開行為之一者，無效。
- (十)要派單位與派遣事業單位終止要派契約，不影響派遣勞工為派遣事業單位工作之受僱者權益。派遣事業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。
- (十一)派遣事業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。

(十二)派遣事業單位未符合勞動基準法第十五條之一第一項規定者，不得約定勞工於派遣期間，轉任為要派單位之正職人員須給付違約金或返還訓練費用。

(十三)派遣事業單位未符合勞動基準法第九條之一第一項規定者，不得約定勞工於勞動契約終止後，一定期間內禁止至要派單位任職。

四、要派單位使用派遣勞工，應注意下列事項：

(一)要派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)要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

(三)要派單位違反前款規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

(四)要派單位應自前款派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

(五)要派單位不得因派遣勞工依前二款規定向其提出要求訂約之意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。要派單位為前開行為之一者，無效。

(六)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、性別平等及職業安全衛生等事項，

要派單位亦應積極辦理。

- (七)要派單位為派遣勞工辦理教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- (八)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。
- (九)要派單位知悉派遣勞工遭性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。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。
- (十)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。
- (十一)要派單位應依法給予派遣勞工哺（集）乳時間，哺（集）乳時間視為工作時間。派遣勞工子女未滿二歲須親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，要派單位應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘；派遣勞工於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，要派單位應給予哺（集）乳時間三十分鐘。僱用三十人以上受僱者之要派單位，派遣勞工育有未滿三歲子女者，得要求每日減少工作時間一小時或調整工作時間，要派單位不得拒絕。
- (十二)要派單位不得因派遣勞工提出性別工作平等法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。
- (十三)派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

(十四)要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負擔勞動基準法所定雇主職業災害補償之責任；其職業災害依勞工職業災害保險及保護法或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

(十五)要派單位及派遣事業單位因違反勞動基準法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。要派單位或派遣事業單位依勞動基準法給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

五、派遣事業單位與要派單位訂立要派契約應注意下列事項：

(一)派遣事業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，派遣事業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)要派單位支付派遣事業單位任何費用前，應確認派遣事業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)派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或限期令其給付而屆期未給付者，要派單位因派遣勞工請求而給付工資者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

(四)派遣事業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。

(五)要派單位因經營因素，有要求派遣勞工配合延長工時、休息日出勤或變更工作時間需要者，有關延長工時、休息日出勤

之時數以及延長工時、休息日出勤工資計給方式、如何給付、正常工作時間分配調整等，應與派遣事業單位先行確認有無徵得勞工同意，並於要派契約中約定。

(六)要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣事業單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。

(七)派遣勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，派遣事業單位應給予職業災害補償。派遣事業單位與要派單位應於要派契約明確約定要派單位應盡設置安全衛生設施、實施安全衛生管理與教育訓練之義務及其他雙方權利義務有關事項，並得於派遣勞工工作前，事先透過保險規劃雇主之補償及賠償責任。

(八)派遣事業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)慎選派遣事業單位，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)與派遣事業單位簽訂勞動契約，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，應要求派遣事業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)請求派遣事業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)應確認派遣事業單位是否於到職當日為派遣勞工加保勞工保險、勞工職業災害保險、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，應確認派遣事業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，得請求派遣事業單位開立服務證明書。
- (九)派遣事業單位僱用勞工人數在三十人以上者，受僱勞工可依法組織工會，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。

