

## 勞動派遣權益指導原則第三點、第四點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>三、派遣事業單位僱用派遣勞工，應注意下列事項：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(四)派遣事業單位應依法令規定為派遣勞工辦理勞工</p>	<p>三、派遣事業單位僱用派遣勞工，應注意下列事項：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(四)派遣事業單位應依法令規定為派遣勞工辦理勞工</p>	<p>一、配合「性別工作平等法」名稱於一百二十二年八月十六日修正為「性別平等工作法」，爰修正第七款援引之法律名稱。</p> <p>二、依勞動基準法第八條規定略以，雇主對於原僱用之勞工，應預防職業上災害，另依民法第四百八十三條之一規定，受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。爰天然災害發生時(後)，派遣事業單位如配合要派單位之需求而要求派遣勞工出勤，為保護其生命安全，應提供通勤協助，派遣勞工有搭乘計程車必要時，派遣事業單位應支付其相關費用，爰新增第十四款規定。</p>

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平等工作法規定。

(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，

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

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

<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(十四)派遣事業單位如配合要派單位需求，使派遣勞工於天然災害發生時(後)出勤者，為確保派遣勞工安全，應提供通勤協助；如派遣勞工依原定上、下班通勤方式有困難，而有搭乘計程車之必要者，派遣事業單位應支付其相關費用。</p>	<p>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。</p> <p>(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。</p>	
<p>四、要派單位使用派遣勞</p>	<p>四、要派單位使用派遣勞</p>	<p>一、為落實職場不法侵害</p>

<p>工，應注意下列事項：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(五)要派單位不得因</p>	<p>工，應注意下列事項：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(五)要派單位不得因</p>	<p>預防，以保障勞工權益，於第六款、第八款及第九款增列要派單位應積極辦理職場霸凌防治、職場不法侵害預防等事項、設置處理職場霸凌、職場不法侵害案件之申訴管道，及應針對職場霸凌、職場不法侵害案件採取適當措施，並與派遣事業單位共同調查等，以確保派遣勞工之工作安全及身心健康。</p> <p>二、配合「性別工作平等法」名稱於一百二十二年八月十六日修正為「性別平等工作法」，爰修正第十二款援引之法律名稱。</p>
---	---	--

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、職場霸凌防治、職場不法侵害預防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、職場霸凌、職場不法侵害申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯

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

著之處公開揭示。

(九)要派單位知悉派遣勞工遭性騷擾、職場霸凌、職場不法侵害之情形時，應採取立即有效之適當措施。派遣勞工遭受要派單位所屬人員性騷擾、職場霸凌、職場不法侵害時，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)

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

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平等工作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

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

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

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，應連帶負擔損害賠償之責任。要派單位或派遣事業單位依勞動

<p>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。</p>	<p>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。</p>	
---	--------------------------------------	--