

什麼是勞動派遣？我國透過哪些措施保障派遣勞工的勞動權益？

撰稿人：沈以軒律師、胡炳華顧問（宇恒法律事務所）



勞動觀測站

案例法院判定 A 公司「真僱用，假派遣」、違反勞基法非法解僱！

A 公司因派遣工工會的爭取，董事會決議納編實際已聘僱多年的「假派遣工」，但在 A 公司正職員工工會的壓力之下，董事會由原先決議的「全數納編」轉變為「遴選納編」，最終資遣數名「假派遣工」，引發被資遣的假派遣工抗爭，其中 2 名「假派遣工」甲、乙提起確認僱傭關係訴訟，日前法院判決出爐，法院認定 A 公司以「真僱用、假派遣」的脫法行為，規避雇主應負擔之相關責任……

到底上開案例裡提到的「真僱用，假派遣」是什麼？派遣勞工還有哪些勞動權益受到影響？政府主管機關提供了什麼措施，保障派遣勞工？而身為派遣勞工又應掌握哪些法令規定，以確保自身權益？讓我們進一步了解……

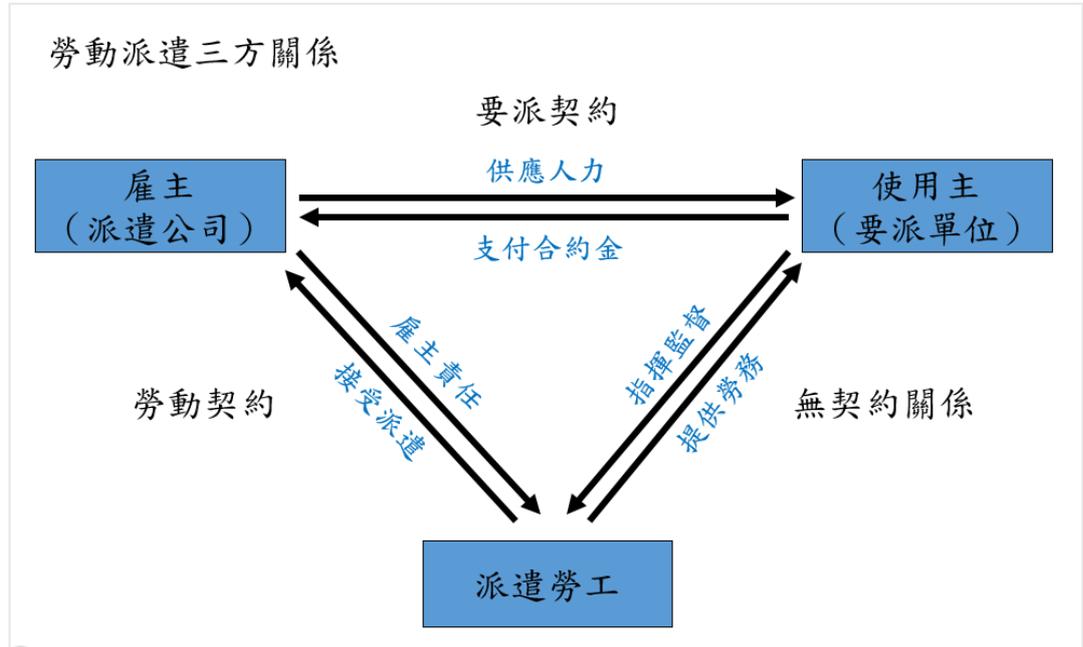


勞動放大鏡

【什麼是勞動派遣？】

「勞動派遣」為非典型的勞動型態之一，依勞動基準法第 2 條規定：

- 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。

- 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 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。
- 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。

依照上開規定，勞動派遣指派遣公司與要派公司締結契約，由派遣公司供應要派單位所需人力以提供勞務。派遣公司與派遣勞工作具有勞僱關係，必須負起勞動基準法上的雇主責任。要派公司對於派遣勞工，僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係，例如 A 人力銀行供應人力至 B 科技公司廠區，受 B 指揮監督從事生產製造工作。

【勞基法新修派遣相關法條】

勞動部原於 2014 年 2 月提出了以保障派遣勞工權益為主的「派

遣勞工保護法」草案，然而因為各界對草案「派遣人數使用上限」等始終無法達成共識，使得「派遣勞工保護法」未能完成修法。終於在2019年4~6月間，勞動部分兩階段修訂入勞動基準法(以下簡稱勞基法)，修正重點包括：

一、勞基法第2條—明確定義派遣關係相關名詞(2019/5/15修訂)

二、勞基法第9條—禁止派遣公司與派遣勞工簽訂定期契約。

(2019/5/15修訂)

三、勞基法第17-1條—禁止要派公司指定、轉掛派遣勞工。

(2019/6/19修訂)

四、勞基法第22-1條—要求要派公司代償派遣公司積欠工資。

(2019/5/15修訂)

五、勞基法第63-1條—要求要派公司負職災補償連帶責任。

(2019/6/19修訂)

以下分別說明：

【禁止定期契約】

勞基法第9條第1項：「…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。」。

目前行政機關及司法機關均肯認派遣勞工係從事派遣事業單位之經常性業務，應屬不定期契約，且勞動部過去正式函釋也要求派遣業者不得因為客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約，避免讓派遣勞工淪為「用完即丟」的勞工。

派遣公司如違法與派遣勞工簽訂定期契約，主管機關得依勞基法處以新臺幣2萬元到100萬元罰鍰，有助於強化派遣勞工之工作穩定。

為終止此「勞動派遣定期契約」濫用亂象，勞基法第9條新修訂內容明定「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」。即使在派遣案件空窗期間，派遣公司僅能透過與派遣勞工協商調整勞動條件，而不能任意終止勞動契約，否則仍應支付資遣費。

【禁止人員轉掛】

「真僱用，假派遣」指的是要派公司有意長期任用某特定勞工，卻透過要派合約，要求派遣公司僱用要派公司所指定的勞工後，再派到要派公司提供勞務，以達到節省人力成本、規避雇主責任之目的，亦即俗稱的「人員轉掛」。「人員轉掛」的具體型態包括：

- 一、要派公司在與 A 派遣公司的要派合約期間，發現派遣勞工甲表現傑出，故在與 A 派遣公司的要派合約結束後，要求 B 派遣公司僱用勞工甲、並派遣勞工甲至要派公司提供勞務。
- 二、要派公司自行招募面試，選定適任人選勞工乙之後，要求 B 派遣公司僱用勞工乙，並派遣勞工乙至要派公司提供勞務。
- 三、要派公司與派遣公司約定「人員轉掛」服務，直接將現職勞工轉由派遣公司僱用，並繼續受要派公司指揮監督提供勞務。

以上「人員轉掛」型態的共通點，即該派遣勞工並非派遣公司現有或新招募之人力，而是在派遣勞工受派遣公司僱用(訂定勞動契約)之前，就已經是要派公司透過面試、過往的派遣/勞僱關係而指定派遣之人選。

「人員轉掛」對勞工權益之影響，在於要派公司對勞工的實際工作內容及要求均與正職員工無異，而勞工卻無法享有要派公司升遷、福利、年資等權益，只能享有派遣勞工之勞動條件。此與勞動派遣提供補充性人力之出發點顯有不同，因而稱「真僱用，假派遣」。為杜絕「人員轉掛」並保障勞工權益，**勞動部新增勞基法第 17-1 條，除明令禁止「人員轉掛」以外**，針對已被轉掛之勞工，提供以下保障權益之措施：

- 一、發現被「人員轉掛」，勞工可在向要派公司提供勞務的 90 天內，要求要派公司直接僱用（轉正職）。
- 二、要派公司收到上述勞工的轉正要求，要在 10 天內與勞工重新約定勞動條件。10 天期滿若還未能重新約定，則直接沿用勞工在要派公司工作期間的勞動條件，並直接生效。

三、要派公司、派遣公司，均不能因上述勞工要求轉正，而對勞工有不利處分，若有不利處分則無效。

四、上述勞工要求轉正以後，與派遣公司的勞動契約視為終止，派遣公司應支付資遣費（或退休金）。勞工若與派遣公司曾約定最低服務年限，不視為違約；若派遣公司曾支付相關訓練費用，勞工不須返還。

【積欠工資保障】

由於勞動契約只存在於派遣公司與派遣勞工之間，要派公司雖可指揮監督派遣勞工提供勞務，但並不負擔雇主責任。如今勞基法第22-1條明定，若派遣公司因故積欠派遣勞工之工資，經主管機關限期給付而屆期仍未給付者，派遣勞工可以要求要派公司給付工資，且要派公司須在勞工要求的30天內給付。

【職災連帶責任】

由於職業安全衛生法已將「工作者」範圍擴大到「受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員」，即使是外包承攬公司的勞工，只要是受工作場所負責人指揮或監督，則發包公司也須負職災補償與賠償的連帶責任。相較之下，派遣勞工更是直接受要派公司指揮監督，要派公司理應負職災連帶責任。只是職業安全衛生法中尚未特別將勞動派遣關係納入規範，現則以勞基法第63-1條明定要派公司的職災連帶責任。



勞動小提醒

我們常會聽到勞動派遣與勞務承攬，都是勞務提供的方式，但究竟這兩者有何不同呢？先來看看這兩者的定義：

➤ 勞動派遣：要派單位與派遣事業單位約定，由派遣事業單位指派

所僱用之勞工至要派單位提供勞務，並接受要派單位指揮監督管理之契約。

- 勞務承攬：指定作人與承攬人約定，由承攬人為定作人完成一定之工作，定作人俟工作完成，給付報酬予承攬人之契約。如承攬人依約須指派所僱用之勞工至定作人工作場所完成工作者，定作人對承攬人所派駐人員，並無指揮監督之權，僅得檢驗工作成果，並依據該成果給付價金。

因此，若是派遣勞工，可以接受要派單位的指揮監督；但如果是承攬人在定作人的工作場所工作，定作人對承攬人無指揮監督之權，只能檢驗工作最後產出的成果。



勞動大挑戰

【案件探析】 B 公司今年 8 月更換勞務採購廠商，由 C 公司得標，但 C 公司在 8 月底以「不適任」為由，不續聘擔任 E 產業工會理事長甲。甲表示，她在 B 公司工作多年，每次新廠商承接，全數派遣工都可留任，唯有這次挑出工會理事長不被續聘。

問題 1：在勞基法修訂派遣相關條文後，「派遣換約」後讓原本的派遣勞工可能面臨哪些情況？

答：

1. 從上開案件來看，前要派合約終止，原本的派遣勞工基於不定期契約，仍為前派遣公司之勞工。前派遣公司應將派遣勞工轉派至其他案場提供勞務。若已善盡安置義務，仍無適合職務可供勞工繼續工作，則依勞基法第 11 條終止勞動契約，並應給付資遣費。
2. 「假設」B 公司有授意指定新派遣公司 C 公司留用前派遣勞工，則符合勞基法第 17-1 條禁止「轉掛」之型態，前派遣勞工可於受 C 公司派遣至 B 公司並開始工作之 90 天內，要求 B 公司直接僱用。

問題 2 案件中 E 產業工會理事長甲如何保有在 B 公司所擔任的工作？
C 公司是否有續聘義務？

答：

1. 假設勞工甲(同時也是產業工會理事長)欲繼續以派遣勞工身份留在 B 公司繼續工作，應於前派遣公司「自請離職」(如此則前派遣公司無須支付資遣費)，並自行前往新派遣公司(C 公司)應徵。由於 B 公司依法不得指定轉掛，即不可要求 C 公司與甲訂定勞動契約，故 C 公司擁有招募任用自主權，並無錄取甲之義務(備註：若 C 公司係基於甲具有工會幹部身份而拒絕僱用，則有衍生出工會法第 35 條不當勞動行為打壓工會疑慮)。
2. 基於 B 公司長期透過派遣換約，使同一批勞工持續提供勞務，有「真僱用，假派遣」之嫌疑，縱使甲未主張現行勞基法第 17-1 條適用，亦有權利向 B 公司提出「確認僱傭關係存在」之訴，透過民事訴訟爭取 B 公司直接僱用。