

108 年勞動基準法增訂及修正條文說明

勞動部勞動關係司秘書 蔡勝傑



勞動基準法部分條文修正案，前經立法院分別於 108 年 4 月 26 日及同年 5 月 24 日三讀通過，並於 108 年 5 月 15 日及 6 月 19 日經總統公布施行，本次增(修)定勞動基準法涉及派遣條文為第 2 條、第 9 條、第 17 條之 1、第 22 條之 1、第 63 條、第 63 條之 1 及第 78 條等規定，除第 63 條修正法律條文名稱外，勞動派遣定義、禁止登錄型派遣型態、職災補償及賠償連帶責任規範、工資補充給付責任規範及禁止人員轉掛規範

等派遣勞工保護規定，均納入本次增(修)訂之條文。針對前開修正條文與過去既有行政規則及函釋之適用疑義，及未來相關因應作為及方式，說明如下：

一、勞動基準法第 2 條

派遣之法律關係為一種三方之勞動關係，其主體有三，分別為要派單位、派遣勞工及派遣事業單位，本次修正係明確勞動派遣三方關係，參照性別工作平等法之定義，增訂

派遣事業單位、要派單位、派遣勞工及要派契約之名詞定義。

二、勞動基準法第 9 條

本次於勞動基準法第 9 條第 1 項後段增訂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。有關人力派遣係為派遣事業單位之經常性業務，其不得與所僱勞工簽訂定期契約，勞動部業已於 89 年 3 月 11 日以臺勞資二字第 0011362 號函及 98 年 4 月 14 日臺勞資二字第 0980125424 號函釋在案，該函釋亦受最高行政法院 101 年度判字第 230 號判決認同，本次修法係提升其法律位階，於勞動基準法予以規範。

另此條文之修正，使我國派遣勞工與派遣事業單位以長僱目的維持僱傭關係之定性更臻明確，避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定期契約之理由，以規避勞工法令相關終止契約及給付資遣費之責任，亦兼顧派遣勞工之僱用安定。

三、勞動基準法第 17 條之 1

本條文係增訂禁止轉掛之規定，避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」服務。要派單位違反規定者，除課以行政處罰外，並賦予派遣勞工要求要派單位直接僱用之權利，此規定將得遏止轉掛派遣情形的發生。

派遣保障再向前！

2019/5/24 立法院三讀通過

增訂《勞基法》第17條之1

禁止轉掛

禁止要派單位將勞工轉掛派遣公司。如違法轉掛，最高可處45萬元罰鍰，且派遣勞工可要求要派單位直接僱用

增訂《勞基法》第63條之1

雙重保障

如果派遣勞工發生職災，要派單位與派遣公司必須連帶負起補償及賠償責任



持續給予派遣勞工更多保障！

四、勞動基準法第 22 條之 1

本條文係增訂要派單位工資補充責任規定，保障派遣勞工之工資安全，避免派遣事業單位積欠工資而嚴重影響派遣勞工生計。基此，於勞動基準法第 22 條之 1 規定派遣勞工遭受積欠工資時，經請求派遣事業單位給付仍未給付時，要派單位負有補充給付之責任。要派單位給付派遣勞工工資，得再向派遣公司求償或由應付給派遣公司的費用中



扣除。本條文修正之後，預期得使要派單位更謹慎挑選合法的派遣事業單位，以避免讓企業陷入經營風險。

五、勞動基準法第 63 條之 1

本條文係增訂要派單位連帶負派遣勞工遭遇職業災害之補(賠)償責任規定，當要派單位所使用之派遣勞工發生職業災害時，應與派遣事業單位連帶負職災勞工之補償及賠償責任，以保障職災派遣勞工相關權益。本條文修正之後，預期得使要派單位及派遣事業單位彼此慎選有制度及合法之公司，降低相關責任分擔之風險。

六、勞動基準法第 78 條

本條文係增訂違反勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項、第 4 項及第 7 項規定之行政處罰規定。

另前開新修正條文公告施行後，外界針對勞動基準法第 17 條之 1 規定產生相關適用疑義，勞動部為釐清實務上之疑義，業於 108 年 6 月 21 日以勞動關 2 字第 1080127025 號函說明勞基法第 17 條之 1 規定於 108 年 6 月 21 日生效日起，要派單位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，除地方主管機關得依違反同條第 1 項規定處罰外，若要派單位併已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工亦得依同條第 2 項規定向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。至於勞基法第 17 條之 1 規定生效前，

要派單位、派遣勞工有同條第 1 項及第 2 項規定之情形者，雖有法律不溯既往原則之適用，惟若該派遣勞工認與要派單位間於實質上具有僱傭關係，仍得循民事訴訟程序確認之，由法院依個案事實判定。

又針對勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項所定之面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為適用疑義，勞動部亦於 108 年 7 月 26 日以勞動關 2 字第 1080127136 號函說明勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項規定之立法理由係為避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」服務，即該項規定係禁止要派單位已經決定特定人選（如以招募、面試或其他方式）後，將該名

勞工轉由派遣事業單位僱用，再派遣至要派單位，並接受其指揮監督從事工作之行為。前開行為禁止，係為規範要派單位不得有事先指定特定派遣勞工之行為，例如要派單位自行招募及決定派遣人選後，再要求派遣事業單位僱用；或於要派契約屆滿時，要求新派遣事業單位承接僱用原有派遣勞工等情形，即屬違反本項禁止面試或其他指定特定派遣勞工行為之規定。

本次修法將派遣勞工重要權益保護項目納入勞動基準法之規範，使派遣勞工重要權益保障更為周延，勞動部後續將積極辦理相關宣導，以利勞動派遣關係當事人瞭解條文內容並遵法辦理，確保派遣勞工權益。

