



資訊通報 INFORMATION

派遣勞工 正式納入勞基法

勞委會 12 日公布勞基法派遣專章初稿版本，明訂六大類行業人員不得使用派遣勞工，製造業不在受限行列中，但派遣比率不得超過受僱員工的 3%，經勞資會議同意可以放寬到 5%，若工會同意則可放寬到 20%。

派遣專章並規定，派遣公司不可與勞工簽定期契約，換言之，目前常見的「登錄型派遣公司」，在派遣專章三讀後，都屬違法，派遣公司須常態雇用派遣勞工，為避免對派遣公司衝擊過大，派遣專章給業者 1 年的緩衝期。

勞委會經過半年多研議後，終於提出派遣專章草案，並從即日起徵詢各部會及勞資方團體意見，只是草案日前曝光時，勞工團體就曾對 20% 的派遣勞工雇用上限，大表不滿，上街抗議。而經濟部工業局對於 3%、5%、20% 的比例以及排除醫事等 6 類工作進用派遣勞工，則批評限制太苛，對企業綁手綁腳。

派遣專章禁止進用派遣勞工的 6 行業包括，醫療人員、保全人員、航空人員、航海（船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手）、大眾運輸行車及駕駛人員、採礦人員等六大類事業，至於勞工團體強烈主張的製造業，並不在派遣專章的負面表列之內。

派遣專章明訂雇主「不得使用派遣勞工替代參加合法罷工中勞工工作」，以免雇主相互支援或是使用派遣勞工因應罷工，使罷工失去效果，無法保障勞工合法罷工權。另外，為避免派遣公司以低價搶公務機關的勞務外包標案，得標後再與派遣勞工簽訂定期契約，等到標案結束後，又換個新名稱再搶標案，草案因此明定「派遣事業單位不得與派遣勞工訂定定期契約」，影響所及，人力派遣公司必須要常態雇用派遣勞工，不可以再用登錄型契約聘僱派遣勞工，以保障派遣勞工的基本權利。

【資料來源：工商時報】

派遣專章 雇主責任明確規範

在各界催促聲下，勞委會終於專門針對派遣勞動增訂專章規範。勞委會勞資關係處處長劉傳名表示，派遣專章針對各方對現行派遣勞工權益都有處理，其中最主要是希望釐清雇主責任，並且避免濫用派遣；至於派遣勞動條件問題，現行勞基法已有規範，並非此法修法重點。



劉傳名表示，其實派遣勞工原本就適用勞基法，因此相關勞動條件都受勞基法保障，此次在勞基法中增訂「派遣專章」，最重要的是釐清派遣勞工、要派公司與派遣公司三方勞雇關係，尤其是勞工面臨積欠工資、職災補償及性平法等問題時，雇主責任如何界定，此次都已明確規範。

至於外界對使用派遣行業採「負面表列」仍有疑慮，劉傳名表示，其他國家採正面或負面表列都有，台灣現在情況要採正面表列的確有實質困難。但是他認為在規定派遣進用比例、要派公司對積欠工資等要負補充責任、連帶責任等後，應該可以改善目前派遣遭濫用情形。劉傳名表示，雖然經工會同意後，派遣勞工可以增加至 20%，但加入工會協商的民主機制，可以協助工會發展，更不是雇主可以片面決定，都是過去沒有的機制。其他諸如派遣勞工在同一要派公司工作滿一年，可以提出成為正職員工請求、派遣公司不能與勞工簽定期契約，也就是禁止登錄型派遣業等。

【資料來源：聯合晚報】

派遣需簽不定期契約 業者嗆「根本想消滅我」

勞委會 19 日舉行勞基法修法第三場公聽會，資方及派遣業者對派遣比率太低大表不滿，派遣業者並表示勞委會要求派遣公司與派遣工簽不定期契約，根本是要消滅派遣業者，嗆聲「政府機關都做不到，為何要求業者做到」？質疑「派遣立法到底是要製造失業，還是保障派遣勞工」？

工商協進會代表指出，勞委會限制企業使用派遣比率 3%，等於宣告 30 人以下的中小企業完全不能用派遣，對目前佔企業體 80% 左右的中小企業非常不公平。工總也說，3% 根本無法滿足目前企業用人需要，雖然草案指經過勞資會議同意可到 5%，經工會同意可到 20%，但是企業內的勞方代表背後有勞工會員壓力，根本不可能同意增加派遣比率，20% 形同虛設。

派遣條文明定派遣勞工在要派公司工作滿一年以上，若有繼續提供勞務需要，可以書面要求轉為正職員工，要派公司 3 日內都未回覆，視同同意。對此工商團體也大有意見，工商協進會認為 3 天時間太少，應該至少給 10 天回應，工總則直批該條文增加企業用人成本，根本是阻止要派公司用派遣，甚至可能造成派遣勞工工作滿 1 年後，就等於失業。

至於要求要派公司對工資等負連帶責任，工總也認為不合理，因為要派公司只對派遣公司負責，至於派遣勞工若有被派遣公司欠薪，應該循積欠工資墊償制度管道，不應找要派公司負責。

【資料來源：聯合晚報】