

## 要派單位運用勞動派遣人力時相關事項說明

### 一、要派單位運用勞動派遣人力時，應注意以下義務：



### 二、相關勞動法令規定：

#### (一) 勞動基準法

- ▶ 第 17 條之 1 禁止人員轉掛。
- ▶ 第 22 條之 1 於派遣事業單位積欠派遣勞工薪資時，負補充責任。
- ▶ 第 63 條之 1 於派遣勞工發生職業災害時，負連帶補償與賠償責任。

#### (二) 性別工作平等法

- ▶ 第 3 條 要派單位使用派遣勞工時，視為本法第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 13 條、第 18 條、第 19 條及第 36 條規定之雇主。
- ▶ 第 8 條 教育訓練性別或性傾向歧視之禁止。
- ▶ 第 9 條 福利措施性別或性傾向歧視之禁止。
- ▶ 第 12 條、第 13 條 性騷擾防治措施、申訴及懲戒。
- ▶ 第 18 條 給予哺（集）乳時間。
- ▶ 第 19 條 撫育子女之派遣勞工得申請減少或調整工時。

- ▶ 第 36 條 不得因勞工提出本法之申訴或協助他人申訴，予以解僱、調職或其他不利之處分。

### (三) 職業安全衛生法

- ▶ 第 51 條第 2 項 派遣勞工於要派單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用職業安全衛生法規定，但體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。

### 三、如使用之勞動派遣人力為外國人，有關外國人從事行業工作之許可限制及查驗外國人身分之方法等有關事宜，說明如下：

- (一) 依就業服務法第 43 條及第 48 條規定略以，外國人在臺工作原則係採「許可制」。外國人在臺從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規定工作(即俗稱白領工作)、第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作(即俗稱藍領)，均必須在聘僱前就事先由雇主申請許可，無法臨時進用，且只能從事經許可之工作項目（例如：製造業工作、家庭看護工、餐飲業廚師、演藝工作、補習班專任外語教師等）。
- (二) 至依就業服務法第 48 條規定，新住民(與設有戶籍之我國國民結婚且獲准居留者)雖不須向本部申請工作許可，但依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 6 條第 3 項規定，雇主聘僱該等人士從事工作前，仍須查驗居留證、結婚證明或戶口名簿等依親戶籍資料正本，並建議仔細核對相片及身分。
- (三) 又雇主若遇永久居留之外國人，持本部依就業服務法第 51 條核發之個人工作許可來應徵，雇主在聘僱前，則建議應檢查外僑居留證、個人工作許可正本等資料，以免聘僱假冒身分之非法外國人，面臨最高 75 萬元的罰鍰。
- (四) 另如對外國人身分確認或工作範圍有疑義，可至內政部移民署居留證查詢網(<https://icinfo.immigration.gov.tw>)查詢，亦可向內政部移民署各地服務站撥打電話洽詢。