

淺談非典型勞動者的保護：以派遣勞動為中心

2021.08.03

楊子敬（律師考試及格，本聯盟智庫兼職研究員，政治大學法律研究所）

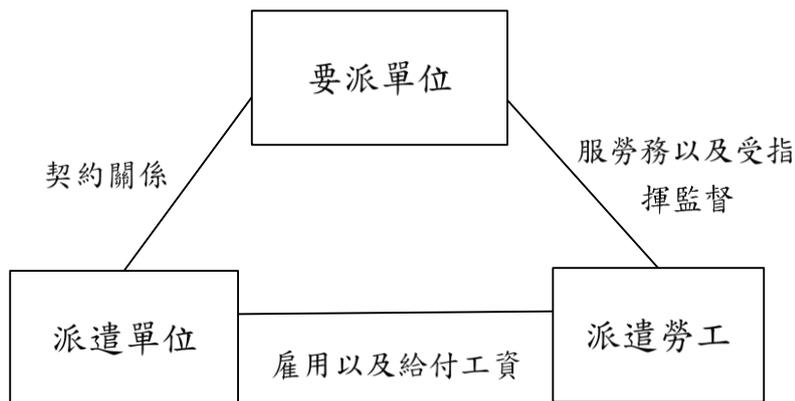
一、前言及問題意識：

近年來，全球的勞動力市場上，建築在工業化時期的典型勞動者（在雇主的生產領域中依雇主的指揮監督而為其服勞務者）隨著網路的發達、生產地的跨國移轉、新型態的服務業發達等現實，而在量上逐漸減少，取而代之者，則為各式各樣的非典型勞動者（派遣勞動、平台工作者、眾包工作者、靠行等）。而觀察近年來的台灣社會，在如此後工業化的潮流下，非典型勞動者的數量也日益增加，例如公私部門的外包派遣乃至於滿街跑的平台外送員等皆是著例，其中又以派遣工作者為多數，迄今按勞動部的統計已有 64 萬 4 千餘人。

惟這樣的非典型工作者，由於其在概念上與自 19 世紀以來勞動保護法的發展基礎—工廠主以及工廠勞工有所差異，從而在法政策上應如何對於各種的非典型工作者來予以有效保障，則為當代勞動法秩序之一大挑戰，本文基於篇幅之關係，尚難針對各式各樣的非典型勞動者（包括靠行／平台工作者等）作分析，故以下僅先就我國目前所盛行的「派遣勞動」作介紹。

二、派遣勞動之定義：

就所謂派遣勞動者而言，按照民法第 484 條之規定，僱用人若經受僱人同意，得將其勞務請求權讓與第三人。故派遣勞動則係在這條的基礎上，由派遣單位（派出人力的公司）與要派單位（實際工作地點之公司）間簽訂契約。而由派遣單位將旗下之勞動者派往要派單位，使得要派單位能夠依據其勞務需求來對該派遣勞工指揮監督。故在派遣勞動方面，具有一個勞動力之「雇用」與「使用」分離的特徵，並且呈現一個三角的法律關係。



三、派遣勞動之類型：

就派遣勞工之分類而言，主要可以區分為：常用僱用型派遣勞工以及登錄型派遣勞工，就前者來說，其係指派遣勞工與派遣單位間簽訂有繼續性的不定期勞動契約，亦即就算要派單位不用該名派遣勞工或是終止與派遣單位間的商業契約關係時，常用型的派遣勞工與派遣單位間的派遣勞動契約仍繼續存在。而後者之「登錄型」則係指派遣單位僅在要指派派遣勞工其至要派單位服勞務時，才與勞工訂定派遣勞動契約，且於要派單位之勞務結束後，派遣勞動契約亦同時消滅，惟此種類型的派遣工作，因為定期契約的性質，會導致勞工的工作保障處於不穩定的狀態。

四、派遣勞動所面臨的爭議現狀

(1) 個別勞動法面向：

個別勞動法面向之爭議主要聚焦在派遣勞工與要派單位之間之關係上，因為要派單位與派遣勞工之間，實際上並無勞動契約的存在，而在沒有勞動契約存在的前提下，要派單位可否對於派遣勞工為懲戒甚至是解雇？若派遣單位付不出薪水時，要派單位是否應該要去給付工資？以及當勞工在職場上發生職業災害時，沒有契約關係的要派單位要不要負責任？此外若要派單位只是利用派遣勞動三方關係的形式，但實質上只是要規避其既有的雇主責任時應如何處理？例如說將其原本公司內的員工「轉掛」到派遣單位的話，在法律上有無效力？

(2) 集體勞動法面向：

由於派遣勞工在工作性質上，勞工與勞工之間派往不同工作場所，彼此連結性較弱，故難以去實踐其在憲法上所保障的同盟自由基本權，亦即難以想像派遣勞動者組織工會，發動集體勞資爭議行為乃至於與雇主簽訂團體協約。

五、派遣勞動在台灣的法律保障：

在台灣近 20 年來對於派遣勞動的討論中，數次有立派遣勞動專法的倡議，甚至到 2014 年則成功的討論出一個派遣勞動法的專法草案，惟後來政黨輪替即不了了之。而相關的法律保障直到 2019 年的勞基法修正案中，才將派遣勞動相關法令部分的訂在勞基法去規範。就派遣勞工的定義方面，勞基法第 2 條規定，所謂派遣勞工者，指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。而關於相關勞動保護而言，勞基法第 9 條第 2 項即規範，派遣勞動應以不定期契約為原則，從而前面所提到的對勞工不利的登錄型派遣即被排除。勞基法第 17-1 條則基於防止要派單位濫用派遣人力之目的，而禁止要派單位於簽訂契約前面試派遣勞工或是指定特定之派遣勞工，以防止前所述之人員轉掛。

此外鑒於派遣勞工所可能面臨到的工資風險，勞基法第 22-1 條規定當派遣單位積欠派遣勞工工資時，要派工資就有工資給付義務。而關於職業災害責任的部份，勞基法第 63-1 條即規定要派單位使用派遣勞工時若發生職業災害，則要與派遣單位負擔連帶責任。

六、結論：

在 2019 年勞基法針對派遣勞工新增了數項規定後，雖然相較於之前無成文法可管的情況下，有所進步，但目前勞基法相關立法除了第 22-1 條工資補充給付義務外，皆僅係過去法院見解的明文化，實際的改變有限。關於派遣勞工在要派單位中的加班、彈性工時以及與在要派單位中的同工同酬的重要問題，目前仍懸而未解。而蔡政府在 2016 年選戰時之勞工六大政見所承諾之派遣勞工專法的政見也遲遲未見實現。

本文認為對於派遣勞動者之保障，參照比較法上，日本早在 1985 制定了勞動派遣法以及德國的勞動派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)，皆係以專法的方式來制定。雖然可能會有產生過多法律化的爭議，但對於難以透過勞工自我團結去實現權利的派遣勞動者而言，相較於無法可管的情況，一個有體系的專門保護法令才能有效地去回應問題，且相較於勞基法零散的規定也更能作為雇主在操作勞動法令上的指引。退一萬步言之，也應可考慮在勞基法中以專章的方式處理。

此外，關於派遣勞動者在集體勞動法上的權利（工會、罷工權、團體協約）在法制上皆無所著墨，連派遣勞工可否加入要派單位的工會參與勞動條件集體協商，皆有所疑慮，故應有法制之明文規範為宜。而除了法制層面以及集體勞動法層面的問題外，派遣勞動在實務上最嚴重的問題就是

企業端對於法令的遵守，儘管有勞基法修正，但要派單位藉由假派遣來規避勞基法責任的現象仍層出不窮，對此應針對派遣勞動的使用，有更多的勞動檢查介入，或亦可考慮派遣勞工使用的通報義務或是員額比例的限制。本文相信，唯有勞動法令的建置完整，在搭配上嚴格的執法手段，對於當前接近 70 萬的弱勢派遣勞工族群，才能有效的保障勞動尊嚴，而不是成為因為政府或是企業外包省成本的「工具」。

(以上言論不代表本會任何立場，目的只是希望引導大家交流討論，也竭誠歡迎回饋：star89037@gmail.com)