

# 派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則

勞動部 109 年 1 月 17 日勞動關 2 字第 1090125059 號函

- 一、為使事業單位對勞動派遣或勞務承攬關係有明確認知，釐清相關責任歸屬，以保障勞工權益，特訂定本指導原則。
- 二、當事人雙方依契約自由原則，得約定契約類型為要派契約或承攬契約，惟其法律關係究係勞動派遣關係或勞務承攬關係，應就個案事實及整體契約內容，依指揮監督管理之程度實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。
- 三、勞務承攬之承攬事業單位應自主完成承攬工作，自行指揮監督管理所僱用之勞工，並自行負擔承攬工作所生風險；若承攬事業單位指派所僱用之勞工向定作人提供勞務時，係由定作人實際指揮監督管理者，則非屬勞務承攬關係。
- 四、當事人雙方雖約定勞務承攬關係，惟若個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定承攬事業單位非自主完成承攬工作者，則應屬勞動派遣關係：
  - (一) 承攬事業單位對於所僱用之勞工，無法自主決定下列事項，該勞工於提供勞務之過程中，實際上受定作人之指揮監督管理：
    1. 勞務給付方式之指示或變更。但該勞務給付方式係提供該勞務所必須者，不在此限。
    2. 工作配置及人力調配之指示或變更。
    3. 工作時間之指示或變更。
    4. 請假及休假之准駁。
    5. 工作地點之指示或變更。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。
    6. 服務紀律之指示或變更。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須

者，不在此限。

7. 工作品質及工作表現之評價。

8. 其他與勞務相關之指揮監督。

(二) 承攬事業單位未自行負擔完成承攬工作所生風險，其判斷基準如下：

1. 承攬事業單位未自行負擔營運成本。

2. 承攬事業單位向定作人領取之報酬，不受其所僱勞工提供勞務所完成之成果影響。

3. 承攬事業單位無須依民法及其他法律之規定，負擔完成承攬工作所生之法律責任。

五、定作人、承攬事業單位假藉承攬方式，實際上係屬勞動派遣關係者，仍應適用勞動基準法、性別工作平等法等有關勞動派遣之相關規定，承攬事業單位所僱用之勞工得行使派遣勞工之法定權利，定作人、承攬事業單位仍應負擔要派單位、派遣事業單位之法律責任。有違法者，由主管機關依法裁罰。