

## 政府機關（構）運用勞務承攬參考原則第三點、第四點 修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>三、各機關運用勞務承攬時，應注意下列事項：</p> <p>（一）非必要者，應儘量避免與自然人成立勞務承攬關係。如因業務需要與自然人成立勞務承攬關係時，除應依政府採購法及比照勞動基準法等相關規定辦理勞務承攬契約外，並應審查該得標之自然人是否確已參加勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險。</p> <p>（二）應明確勞務承攬與勞動派遣之分際，不得實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範。</p> <p>（三）應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人</p>	<p>三、各機關運用勞務承攬時，應注意下列事項：</p> <p>（一）非必要者，應儘量避免與自然人成立勞務承攬關係。如因業務需要與自然人成立勞務承攬關係時，除應依政府採購法及比照勞動基準法等相關規定辦理勞務承攬契約外，並應審查該得標之自然人是否確已參加勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險。</p> <p>（二）應明確勞務承攬與勞動派遣之分際，不得實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範。</p> <p>（三）應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人</p>	<p>為保障派駐勞工權益，於第五款增列派駐勞工如遭受機關所屬人員職場霸凌時，經調查屬實，機關亦應對所屬人員懲處，並將結果告知承攬人及當事人之規定，以確保派駐勞工之工作安全及身心健康。</p>

<p>及知會承攬人。</p> <p>(四)發現承攬人違反相關勞動法令、性別平等工作法等情事時，應檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局（有關勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險投保及勞工退休金提繳事項）依法查處。</p> <p>(五)派駐勞工如遭受機關所屬人員性騷擾、<u>職場霸凌</u>或職場不法侵害時，經調查屬實，應對所屬人員懲處，並將結果告知承攬人及當事人。</p>	<p>及知會承攬人。</p> <p>(四)發現承攬人違反相關勞動法令、性別平等工作法等情事時，應檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局（有關勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險投保及勞工退休金提繳事項）依法查處。</p> <p>(五)派駐勞工如遭受機關所屬人員性騷擾或職場不法侵害時，經調查屬實，應對所屬人員懲處，並將結果告知承攬人及當事人。</p>	
<p>四、各機關與承攬人訂定勞務承攬契約時，應注意下列事項：</p> <p>(一)得視業務繁簡、人力調配及經費多寡等因素綜合考量，將派駐勞工薪資等支出列為固定費用。</p> <p>(二)承攬人如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第</p>	<p>四、各機關與承攬人訂定勞務承攬契約時，應注意下列事項：</p> <p>(一)得視業務繁簡、人力調配及經費多寡等因素綜合考量，將派駐勞工薪資等支出列為固定費用。</p> <p>(二)承攬人如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第</p>	<p>一、依勞動基準法第八條規定略以，雇主對於原僱用之勞工，應預防職業上災害，另依民法第四百八十三條之一規定，受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。爰天然災害發生時（後），承攬人如仍要求派駐勞工出勤，為保護其生命安全，應提供通勤協助，派駐勞工有搭乘計程車必要時，承攬人應支付其相關費用，</p>

<p>一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數。有關併計服務年資之計算方式，於派駐勞工向承攬人申請育嬰留職停薪時，亦適用之。</p> <p>(三)應將承攬業務範圍之各項工作，配合驗收事項，具體明確載明於勞務承攬契約中；並得要求承攬人提出工作執行計畫書，內容包括承攬派駐勞工應完成之各項工作、工作應注意事項、排(輪)班及休假人力替代方式等，並經機關依據履約需要審核同意後，由承攬人據以執行。</p> <p>(四)應約定承攬人如有<u>使派駐勞工於天然災害發生時(後)出勤者，為確保派駐勞工安全，應提供通勤協助；如派駐勞工依原定上、下班通勤方式有困難，而有搭乘計程車之必要者，承攬人應支付其相關費用。</u></p> <p>(五)應約定不定期抽訪派駐勞工，以瞭解承攬人是否如期依</p>	<p>一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數。有關併計服務年資之計算方式，於派駐勞工向承攬人申請育嬰留職停薪時，亦適用之。</p> <p>(三)應將承攬業務範圍之各項工作，配合驗收事項，具體明確載明於勞務承攬契約中；並得要求承攬人提出工作執行計畫書，內容包括承攬派駐勞工應完成之各項工作、工作應注意事項、排(輪)班及休假人力替代方式等，並經機關依據履約需要審核同意後，由承攬人據以執行。</p> <p>(四)應約定不定期抽訪派駐勞工，以瞭解承攬人是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。</p> <p>(五)應約定承攬人遵守相關勞動法令之義務及其違反之罰則，該罰則應包含懲罰性違約金。</p> <p>(六)不得自行招募人員，再轉由承攬人僱用後派駐於機關工作。若勞務承攬契約期限屆滿而不</p>	<p>爰新增第四款規定。</p> <p>二、現行第四款至第十一款規定移列至第五款至第十二款。</p>
--	---	--

<p>約履行其保障勞工權益之義務。</p> <p>(六)應約定承攬人遵守相關勞動法令之義務及其違反之罰則，該罰則應包含懲罰性違約金。</p> <p>(七)不得自行招募人員，再轉由承攬人僱用後派駐於機關工作。若勞務承攬契約期限屆滿而不續約或因故終止，另與新承攬人訂定勞務承攬契約時，不得要求其接續僱用或指定原派駐勞工。承攬人未能繼續承作機關勞務採購案者，除有勞動基準法第十一條、第十二條或第十三條但書規定之情事外，不得與派駐勞工終止勞動契約。</p> <p>(八)應針對第三點第一款之自然人編列勞工職業災害保險費用，以保障其權益。</p> <p>(九)得視勞務特性，約定承攬人投保雇主意外責任險。</p> <p>(十)應約定承攬人須為派駐勞工投保傷害保險。但依前款投保雇主意外責任險者，不在此限。</p> <p>(十一)各機關支付承攬</p>	<p>續約或因故終止，另與新承攬人訂定勞務承攬契約時，不得要求其接續僱用或指定原派駐勞工。承攬人未能繼續承作機關勞務採購案者，除有勞動基準法第十一條、第十二條或第十三條但書規定之情事外，不得與派駐勞工終止勞動契約。</p> <p>(七)應針對第三點第一款之自然人編列勞工職業災害保險費用，以保障其權益。</p> <p>(八)得視勞務特性，約定承攬人投保雇主意外責任險。</p> <p>(九)應約定承攬人須為派駐勞工投保傷害保險。但依前款投保雇主意外責任險者，不在此限。</p> <p>(十)各機關支付承攬人與派駐勞工薪資有關之契約價金前，應確認承攬人已依約支付派駐勞工薪資，以確保無積欠薪資等情事；如依約訂有年終獎金者，亦同。</p> <p>(十一)派駐勞工如遭承攬人積欠薪資、未按期繳納勞健保費等費用，機</p>	
--	---	--

<p>人與派駐勞工薪資有關之契約價金前，應確認承攬人已依約支付派駐勞工薪資，以確保無積欠薪資等情事；如依約訂有年終獎金者，亦同。</p> <p><u>(十二)</u>派駐勞工如遭承攬人積欠薪資、未按期繳納勞健保費等費用，機關應依據行政院公共工程委員會訂定之勞務採購契約範本處理相關事宜。如勞務採購契約應付價金未能支付積欠勞工薪資或勞健保費等費用時，機關得自承攬人之履約保證金扣抵。</p>	<p>關應依據行政院公共工程委員會訂定之勞務採購契約範本處理相關事宜。如勞務採購契約應付價金未能支付積欠勞工薪資或勞健保費等費用時，機關得自承攬人之履約保證金扣抵。</p>	
--	--	--