

有關勞動基準法第17條之 1規定之適用疑義

發文機關：勞動部

發文字號：勞動部 108.06.21. 勞動關2字第1080127025號函

發文日期：民國108年6月21日

主旨：有關勞動基準法第17條之 1規定之適用疑義，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、查勞動基準法（以下簡稱勞基法）第17條之 1業於 108年 6月19日經總統公布，並於同年月21日生效；本次修正未有溯及適用之特別規定，故自生效日起，向將來發生效力。復查該條第 1項及第 2項規定：「（第 1項）要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。（第 2項）要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。....」，合先敘明。
- 二、承上，勞基法第17條之 1規定於 108年 6月21日生效日起，要派單位於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，除地方主管機關得依違反同條第1 項規定處罰外，若要派單位併已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工亦得依同條第 2項規定向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
- 三、至於勞基法第17條之 1規定生效前，要派單位、派遣勞工有同條第1 項及第 2項規定之情形者，雖有法律不溯既往原則之適用，惟若該派遣勞工認與要派單位間於實質上具有僱傭關係，仍得循民事訴訟程序確認之，由法院依個案事實判定。