

## 勞務委外-廠商員工權益保障規定

業務委外契約履約管理明訂勞工權益保障

一、派駐勞工（指受廠商僱用，派駐於機關工作場所，依廠商指示完成契約所定工作項目者）權益保障：

- (一) 廠商對其派至機關提供勞務之派駐勞工，應訂立書面勞動契約，其內容包含勞動條件、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、遵守義務、違反責任及應注意事項等派駐勞工在機關工作期間之權益與義務事項，並將該契約影本於簽約後 10 工作天內或機關另外通知之期限內送機關備查，如履約期間勞動契約有變更者，亦同。勞動契約如有缺漏或違反相關勞動法令，機關應要求廠商補正。上開勞動契約應載明廠商給付派駐勞工薪資期限，及廠商未依該期限給付派駐勞工薪資，經機關催告仍未改正者，同意由機關將應給付廠商價金之一部分，給付派駐勞工（即採購契約所載該派駐勞工薪資，包含加班費、差旅費，但不包含廠商及派駐勞工負擔之勞工保險費、就業保險費、勞工職業災害保險費、積欠工資墊償基金、勞工退休金、健保費及稅捐等費用）。
- (二) 廠商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一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。派駐勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續派駐於同機關，除留職停薪期間外，依前揭約定併計特別休假。
- (三) 派駐勞工薪資採固定金額：
  1. 按月計酬。每月薪資詳「詳細價目表」；在機關提供服務期間如不足 1 個月，以每月薪資除以當月日曆天數後，按實際工作日數（含期間之休息日及例假日）比例核算。
  2. 按日計酬。每日薪資詳「詳細價目表」。
- (四) 廠商對於派至機關提供勞務之派駐勞工，其請假、特別休假（含年資併計給予）、加班（延長工作時間）及年終獎金（獎金或分配紅利）等工資給付之勞動條件，應依勞動基準法暨其施行細則、勞工請假規則及性別工作平等法規定辦理。但廠商為合作社，提供勞務者非屬僱傭關係之社員時，依第 13 款辦理。
- (五) 廠商對於派至機關提供勞務之派駐勞工，應落實消除對婦女一切形式歧視公約施行法、性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定。
- (六) 廠商不得因派駐勞工提出申訴（含性騷擾）或協助他人申訴（含性騷擾），而予以解僱、調職或其他不利之處分。
- (七) 其與機關因履約所生爭議，廠商應另循政府採購法程序救濟，不得以機關未給付費用為由，積欠廠商勞工工資或其他給與。

(八)廠商應依職業安全衛生法第5條規定，及環境部之空氣品質嚴重惡化警告發布緊急防制辦法，於環境中大氣空氣品質惡化時，廠商有責任調配戶內外工作時間、型態等措施及提供適當防護及健康指導，以保護勞工減少暴露危害。

三、機關發現廠商違反相關勞動法令、性別工作平等法等情事時，應依第5條第1款第6目約定暫停給付契約價金，並檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局（有關勞工保險、勞工職業災害保險投保及勞工退休金提繳事項）依法查處。情節重大者，依第16條約定終止或解除契約。

四、機關每1個月定期抽訪派駐勞工，以瞭解廠商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。

五、機關發現廠商未依約履行保障勞工權益之義務，經查證屬實，除有不可抗力或不可歸責於廠商事由者外，依本目約定計算懲罰性違約金，如有減省費用或不當利益情形，扣減或追償契約價金。本目所定懲罰性違約金，其總額以契約價金總額之20%為上限：

(一)未依第2目第1子目約定辦理者，每一人次計罰1點，限期改正仍未改正者，按次連續計罰。

(二)未依第1目或第2目第2子目至第8子目約定辦理者，每一人依每一事件計罰1點，限期改正仍未改正者，按次連續計罰。

(三)其他：詳本契約第18條。

六、機關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，並將相關資訊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。

七、派駐勞工如遭受機關所屬人員性騷擾時，經調查屬實，機關應對所屬人員懲處，並將結果告知廠商及當事人。

八、機關不得自行招募人員，再轉由廠商僱用後派駐於機關工作，亦不得要求廠商僱用特定人員派駐於機關工作。

九、廠商及分包廠商對於勞務服務，給付勞方提供履約標的服務之薪資不得低於勞動基準法規定之基本工資，廠商及分包廠商未依契約約定辦理者，依第5目第2子目約定方式計罰廠商點數，並依第5目約定計算懲罰性違約金。