

勞動派遣法草案（九十三年一月行政院勞委會版）

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>第一章 總 則</p>	
<p>第一條（立法目的） 為有效管理派遣機構，規範派遣勞工相關事項，保障派遣勞工權益與就業安定，特制定本法。</p>	<p>為因應國際競爭與產業轉型，企業人力資源運用的調整，部分勞工工作意識的轉變與需求，及不同於傳統勞資關係非典型僱用型態的產生，本法之目的在於有效管理派遣機構，規範派遣勞工相關事項，保障派遣勞工權益與就業安定。但本法未規定者，則適用民法、勞動基準法、就業服務法、公司法等規定。</p>
<p>第二條（用詞定義） 本法用詞定義如下： 一、派遣：謂依本法設立之勞動派遣機構指派其所僱用之勞工，至要派機構提供勞務並受要派機構指揮監督。 二、派遣機構：謂僱用勞工並使其為要派機構提供勞務為業者。 三、要派機構：謂在要派契約之約定下，實際使用派遣勞工者。 四、派遣勞工：謂受派遣機構僱用，並為要派機構提供勞務者。 五、要派契約：謂派遣機構與要派機構約定派遣勞工至要派機構提供勞務之契約。</p>	<p>本條規定本法所使用之重要名詞之定義。 一、按本條第一款係對「派遣」之定義予以明文規定以避免在適用上發生疑義。 二、派遣勞動之法律關係係為一種三方之勞動關係，其主體有三，分別為派遣機構、要派機構及派遣勞工；而其契約關係則分別存在於派遣機構與派遣勞工之間，以及派遣機構與要派機構之間，故於本條第二款、第三款、第四款及第五款分別就其主體與契約之定義予以規定。</p>
<p>第三條（主管機關） 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p>	<p>明定本法主管機關為中央、直轄市與地方勞工行政機關。</p>
<p>第四條（抽取不法利益之禁止） 派遣機構不得因從事派遣業務，抽取不法利益。</p>	<p>為確保派遣勞工之權益，禁止派遣機構對派遣勞工抽取不法利益。</p>
<p>第二章 勞動派遣業之設立與管理</p>	
<p>第五條（派遣機構設立之積極要件） 派遣機構經營派遣業務向中央主管機關申請設立許可及取得許可證，應符合下列條件： 一、依公司法規定設立之公司。 二、實收資本額在新臺幣五百萬元以上。 三、設有專業人員辦理派遣工作。 未經前項許可及取得許可證者，不得從事派遣業務。 第一項第三款之專業人員資格及人數由中央主</p>	<p>一、派遣機構欲經營派遣業務應向中央主管機關申請設立許可並取得許可證。 二、另為保障派遣勞工之權益，明定派遣機構須為依公司法規定成立之公司且實收資本額在新台幣五百萬元以上者。 三、依公司法成立之派遣機構，因其須依公司法各項規定辦理，對派遣勞工而言，其各項權益較易獲得保障。若許可以獨資經營時，則派遣勞工之法定權益較無法獲得保障。</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>管機關定之。</p> <p>中央主管機關核發第一項許可證，得徵收證照費，其金額由中央主管機關另定之。</p>	<p>四、為維持派遣機構之服務品質，故規範從事本項工作需由專業人員擔任。</p> <p>五、基於使用者付費原則，中央主管機關於核發派遣機構許可證時得酌收證照費。</p>
<p>第六條（派遣機構設立之消極要件）</p> <p>申請設立派遣機構，具有下列情形之一者，不予許可：</p> <p>一、派遣機構或其董、監事，曾依本法及其他有關勞工法規受罰金處分或受徒刑宣告，自執行完畢之日起算，未滿五年者。</p> <p>二、派遣機構或其董、監事，受破產或禁治產宣告且不能復權者。</p> <p>三、派遣機構違反本法規定，經廢止勞動派遣許可，自廢止日起算未滿五年者。</p> <p>派遣機構申請設立並取得許可證後，有前項規定之情形時，廢止其許可。</p>	<p>為維護派遣機構之水準，暨照顧派遣勞工各項法定權益，規範派遣機構董、監事或派遣機構曾受刑事罰之處罰，自執行結束未滿五年者等，應不同意其申請設立派遣機構，而派遣機構於取得許可證後，亦適用之。</p>
<p>第七條（分支機構設置之限制）</p> <p>派遣機構分支機構之設置，應向中央主管機關申請許可。</p> <p>前項設置條件及許可辦法由中央主管機關定之。</p>	<p>派遣機構分支機構之設置比照派遣機構之申請設置採許可制，並由中央主管機關訂定許可之規定，以利派遣機構之管理。</p>
<p>甲案：</p> <p>第八條（派遣業務範圍）</p> <p>派遣機構得派遣勞工提供下列勞務：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、總機接待。 二、文書收發。 三、行政助理。 四、資料處理。 五、會計財務。 六、秘書。 七、客戶服務。 八、總務。 九、電話訪問。 十、電話行銷。 十一、市場調查。 十二、商品展示接待。 十三、翻譯。 	<p>正面表列立法說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、派遣業為新興之行業，於立法之初應採正面表列之方式較為妥適。 二、為使人力資源運用更具彈性化，增加女性勞動力投入就業市場之機會，上列各項派遣工作種類，除依目前從事派遣業務公司抽樣調查所得，以及參考日本昭和六十年派遣法之派遣工作種類外，另保留彈性由中央主管機關視企業之實際需求及就業市場情形，核定派遣業務範圍。 <p>日本勞工派遣法之規定：</p> <p>第三條（船員適用之除外）</p> <p>依船員職業安定法（昭和二十三年法律第一三號）第六條第一項規定之船員，不適用本法。</p> <p>第四條</p> <p>下列各款規定之業務任何人不得從事派遣勞動事</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>十四、旅遊隨團服務。</p> <p>十五、公共運輸場所旅遊服務。</p> <p>十六、大樓清潔。</p> <p>十七、機器設備維修。</p> <p>十八、辦公事務操作之教育訓練。</p> <p>十九、保全。</p> <p>二十、商品、包裝及廣告設計。</p> <p>二十一、建築室內設計。</p> <p>二十二、傳播媒體節目表演相關工作。</p> <p>二十三、照顧服務。</p> <p>二十四、其他經中央主管機關核定者。</p>	<p>業。</p> <p>一、港灣運送業務（昭和六三年法律第四號港灣勞動法第二條第二款規定之港灣運送業務、及同條第一款規定以外之港灣，實施與政令所定業務相當之業務）。</p> <p>二、建設業務（土木、建築及其他工作物之建設、改造、保存、修理、變更破壞或解體之作業，及與該等作業準備工作相關之業務）。</p> <p>三、保全業法（昭和四十七年法律第一一七號）第二條第一項各款揭示之業務及為確保該業務妥適實施，以營業為目的之派遣勞動（次節、第二十三條第二項、第三項及第四條之二第一項第一款中，僅簡稱為「派遣勞動」），經政令認定不宜使派遣勞工從事之業務。</p> <p>厚生勞動大臣於制定、修正前項第三款之政令時，應事先徵詢勞動政策審議會之意見。</p> <p>接受派遣事業主提供之派遣勞務者，不得指揮命令該派遣勞工從事第一項各款之業務。</p> <p>韓國派遣勞動者保護法之規定：</p> <p>第五條（勞動派遣制度下之工作）</p> <p>勞動派遣制度得適用之工作，除製造業直接生產程序外，應包括依總統命令所擇定而需專門知識、技術或經驗者。</p> <p>除第一項之規定外，在因生育、罹染疾病、受傷或臨時／偶然獲得人力需求之情形下，亦得允許勞動派遣制度之運用。但在下列各款之事業單位，此類許可係禁止者：</p> <p>一、在建築場所從事之活動；</p> <p>二、根據就業安全法第三十三條規定而准許提供勞動者地區之活動；港口運輸業法第三條第一款、鐵路運輸業法第二條、農漁產品配送及價格安定法第三十三條之二及貨品配送促進法第二條第一款至第十款所規定之卸貨活動；</p> <p>三、海員法第三條所規定之海員活動；</p> <p>四、工業安全及衛生法第二十八條所規定之危害性及危險性活動；及</p> <p>五、其他因總統命令基於保護勞動者而不適合勞動派遣事業所認定之活動。</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>乙案：</p> <p>第八條（業務範圍之限制）</p> <p>派遣機構不得使派遣勞工從事下列各款之工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、飛行員、空服員。 二、船員。 三、礦工。 四、其他經中央主管機關指定之工作。 	<p>德國勞動派遣法之規定：</p> <p>原則上在建築業，雇主不得使用派遣勞工。</p> <p>第 1b 條 對建築業的限制</p> <p>雇主不得以營利之目的，將勞工派遣至建築業，以接替通常是由勞工完成的工作。惟有下列情形之一者，不在此限：</p> <p>甲、在建築業之各廠場間存在一被宣佈具有一般拘束力之團體協約，其對於派遣有特殊規定者；</p> <p>乙、在建築業各廠場間，出借勞工的廠場能夠證明在三年內，受到同一的綱要的與社會機構的團體協約之適用或受到上述的綱要的與社會保險機構的團體協約之被宣佈具有一般拘束力之適用者。</p> <p>除了前述第二句甲、乙之規定外，對於營業地座落於歐洲經濟區域內之任一會員國境內之建築業，其在國外之廠場雖不適用德國的綱要的與社會保險機構的團體協約、或者其不受到上述的綱要的與社會保險機構的團體協約之被宣佈具有一般拘束力之適用者，但其能證明至少三年以來，其所從事之主要的業務，係屬於綱要的與社會保險機構的團體協約適用範圍內，而借貸勞工之建築業亦在該團體協約之適用範圍內者，則亦得從事營利性的勞工派遣。</p> <p>負面表列立法說明：</p> <p>為確保從事特定工作勞工的權益，宜將在航空器上、船舶上及礦坑內之工作及其他經中央主管機關指定之工作的勞工排除於業務範圍外，其理由係因為上述工作的地點是遙遠的、隔離的，派遣機構與政府對從事這些工作的勞工無法予以關心、照顧及檢查。</p>
<p>第九條（派遣勞工最低年齡之規定）</p> <p>派遣機構不得僱用未滿十六歲之人從事派遣工作。</p>	<p>由於派遣工作的性質特殊，為保護兒童的身心健康與發展，明文禁止派遣機構僱用未滿十六歲者從事派遣工作。</p>
<p>第十條（許可之有效期限及其屆滿前重新申請許可）</p> <p>本法第四條第一項許可之有效期限為三年，有效期限屆滿前三十日或六十日內，應檢附許可證及中央主管機關核定之文件重新申請許可。</p>	<p>藉由定期重新申請以有效管理派遣業者，保障派遣勞工。而重新申請之業者須檢附許可證及相關業務執行文件重新申請，作為主管機關重新許可之依據。</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>第十一條（經營許可之廢止）</p> <p>派遣機構設立登記後六個月內尚未開始從事派遣業務或開始從事派遣業務後自行停止從事派遣業務六個月以上者，中央主管機關得依職權或地方主管機關報請或利害關係人之申請，廢止其許可。但有正當理由者，得申請延展。</p> <p>中央主管機關依前項規定廢止派遣機構之許可時，應公告之。</p>	<p>一、本條第一項之規定係為配合公司法第十條之規定，以避免派遣機構因公司法第十條第一項第一款之規定已被命令解散，但仍持有從事派遣業務之許可。</p> <p>二、為保障要派機構與派遣勞工之權益，本條第二項要求中央主管機關將已喪失經營許可之派遣機構予以公告。</p>
<p>第十二條（許可證之公開揭示義務）</p> <p>派遣機構應在其營業處所公開揭示第五條所規定之許可證。</p>	<p>為確保派遣機構係合法經營業務，以免要派機構或派遣勞工權益受到不當侵害，派遣機構應公開揭示依第五條規定由中央主管機關核發之許可證。</p>
<p>第十三條（派遣機構定期報備統計報告之義務）</p> <p>派遣機構應每六個月向主管機關報備其統計報告，其報告內容如下：</p> <p>一、派遣勞工之人數、性別、年齡、教育程度、職業及到派遣機構工作前之就業狀況。</p> <p>二、依要派機構行業別及縣市別，分別統計要派機構單位數、統計派遣人次及平均派遣期間。</p>	<p>參酌德國勞工派遣法第八條之立法例，以建立勞動派遣相關統計資料，有效掌握國內派遣勞動之發展狀況，俾利派遣業務範圍、相關措施及法制調整之參考。</p>
<p>第十四條（派遣機構從事海外派遣之申請核准義務）</p> <p>派遣機構從事海外派遣前，應取得派遣勞工書面同意，並向當地主管機關申請核准。</p>	<p>適度規範海外派遣，以利主管機關掌握海外派遣之資訊，及保障派遣勞工權益。</p>
<p>第十五條（派遣機構之教育訓練責任）</p> <p>派遣機構應對派遣勞工施以教育訓練，其教育訓練經費應以每月勞保投保薪資總額提撥百分之二為基準提撥經費做為派遣勞工教育訓練之用；派遣機構列支之教育訓練費用，可依法抵減當年度應納營利事業所得稅稅額。</p>	<p>為落實保護勞工的政策，並具有為要派機構工作的能力，獲得就業技能精進的機會，派遣機構依規定辦理之勞工教育訓練經費得納入當年度費用列支，依稅法相關規定抵減營利事業所得稅稅額，以節稅方式鼓勵派遣機構落實該項教育訓練責任。</p>
<p>第十六條（許可證之繳回）</p> <p>派遣機構於停止派遣業務時，應向中央主管機關備查並繳回許可證，並由中央主管機關公告之。</p>	<p>派遣機構於終止派遣業務時，向中央主管備查，以使中央主管機關確實掌握派遣機構之動態。為保障要派機構與派遣勞工之權益，減少不必要的糾紛，本條並要求中央主管機關將已終止派遣業務之派遣機構予以公告。</p>
<p>第十七條（許可證出借之禁止）</p> <p>派遣機構不得出借許可證供他人從事派遣業務。</p>	<p>派遣機構的許可證不得借予他人使用，以避免第五條及第六條行政許可規定被規避。</p>
<p>第三章 派遣勞工之權利保障</p>	

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>第十八條（要派契約之內容）</p> <p>派遣機構與要派機構應訂立書面要派契約，要派契約應記載派遣機構之名稱與許可證字號，並應約定下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、派遣勞工人數及從事之工作內容。 二、派遣勞工之工作地點、工作開始與終止時間、休息時間、休假、例假及請假等有關事項。 三、派遣期間。 四、派遣勞工提供勞務時，對該勞工之指揮監督事項。 五、安全衛生有關事項。 六、其他經中央主管機關規定之事項。 	<p>為規範派遣機構與要派機構間之權利義務關係，爰參考德國勞動派遣法第十二條第一項及日本勞動派遣法第二十六條之規定，必須在要派契約中約定一定之事項。</p>
<p>第十九條（派遣工作單之內容）</p> <p>派遣機構應與派遣勞工訂立書面勞動契約，於派遣勞工工作時，應製作派遣工作單連同書面勞動契約影本，交付派遣勞工與要派機構。</p> <p>前項派遣工作單應記載下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、派遣機構之名稱、許可證字號。 二、要派機構之名稱及事務所。 三、派遣期間。 四、派遣勞工之工作地點。 五、派遣勞工之工作內容。 六、派遣工作開始及終止時間、休息時間、延長工時、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。 七、要派機構之安全衛生有關事項。 八、要派機構對於派遣勞工之指揮監督事項。 九、派遣勞工申訴處理相關事項。 十、要派機構所提供之福利事項。 十一、其他經中央主管機關規定之事項。 <p>派遣期間不得超過一年，但經中央主管機關核准者得延長之，延長期限以一年為限。</p>	<p>為保障派遣機構與派遣勞工間之權利義務，爰參考國際勞工組織第一八八號建議書，應有明確規定其僱傭條件之書面僱傭契約；並參考德國勞動派遣法第十一條第一項、日本勞動派遣法第三十五條及其施行細則第二十七條、第二十八條之立法例，明定派遣機構於派遣勞工時，必須將派遣關係之重要內容記載於派遣工作單，並交給勞工及要派機構，以避免派遣勞工受到不利之對待。</p>
<p>第二十條（派遣特定勞工之禁止）</p> <p>要派契約不得有派遣特定勞工之約定。</p>	<p>要派機構為節省僱用成本，可能與派遣機構約定提供特定之派遣勞工；而為不使該特定之派遣勞工，其就業條件可能被降低，故立法禁止，德國及日本之立法例均明文規範。</p>
<p>第二十一條（勞工保險之辦理）</p>	<p>派遣機構與派遣勞工具具有僱傭關係，為確保派遣勞</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>派遣機構依勞工保險條例及就業保險法規定為派遣勞工辦理勞工保險及就業保險。</p>	<p>工其勞保及就保權益，明定派遣機構為其投保單位。</p>
<p>第二十二條（勞動關係之成立與轉換）</p> <p>有下列情形之一者，視為派遣勞工與要派機構間成立勞動契約：</p> <p>一、派遣機構派遣勞工至要派機構提供勞務時，未將派遣工作單連同書面勞動契約影本，交付派遣勞工與要派機構，要派機構不為反對意思並受領其勞務者。</p> <p>二、派遣工作單或要派契約期間屆滿，派遣勞工繼續為要派機構提供勞務，要派機構不即表示反對意思者。</p> <p>三、勞動派遣期間超過第十九條第三項規定者。</p>	<p>一、為保障派遣勞工權益，爰於本條規定派遣機構派遣勞工時，未將派遣工作單及書面勞動契約影本交付要派機構，而要派機構受領其勞務且無反對意思，則視為在派遣勞工與要派機構間成立勞動契約。</p> <p>二、派遣工作單或要派契約期限屆滿，派遣勞工繼續為要派機構服勞務時，而派遣機構與要派機構不即表示反對意思，即視為派遣勞工與要派機構間有事實上之勞動關係。</p> <p>三、為避免企業長期使用派遣勞工，以規避勞工作法令應有之義務，而影響一般受僱勞工之工作權益，爰限制派遣期間不得超過一年，經中央主管機關核准者得予以延長，延長期限以一年為限，派遣期限超過規定者，視為派遣勞工與要派機構成立勞動契約。</p>
<p>第二十三條（歧視之禁止）</p> <p>派遣機構與要派機構均不得以派遣勞工之種族、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或工會會員身份為由，終止派遣勞工之勞動契約或要派契約或對派遣勞工為其他不利之待遇。</p>	<p>為避免派遣勞工受到歧視，規定派遣機構與要派機構不得以種族、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或工會會員身份為由，與派遣勞工終止勞動契約或要派契約關係或其他不利之待遇。</p>
<p>第二十四條（合理工作與申訴）</p> <p>派遣機構與要派機構應採取必要之措施，以維護派遣勞工之健康及福祉。</p> <p>派遣勞工向派遣機構或要派機構提出申訴時，派遣機構或要派機構應迅速有效處理。</p>	<p>為防止不當對待派遣勞工情形出現，派遣機構與要派機構應採取各項必要措施，如訪談等，以了解派遣勞工之實際工作情況，且如派遣勞工於派遣就業上之申訴，亦應給予有效的處理。</p>
<p>第二十五條（告知之義務）</p> <p>派遣機構於招募派遣勞工時，應於招募廣告明白揭示工作性質為派遣工作。</p>	<p>為防止派遣機構以一般僱用之名，行派遣之實，因而違反勞工個人之受僱意願並損及其權益，爰參考國際勞工組織第一八八號建議書及日本勞動派遣法第三十二條規定，明定派遣機構於招募派遣勞工時，應以明確方式使之瞭解其係受僱於從事派遣工作。</p>
<p>第二十六條（限制派遣勞工再受僱之禁止）</p> <p>勞動契約、要派契約禁止派遣勞工於勞動契約終止後，與要派機構另訂勞動契約者，無效。</p>	<p>為保障派遣勞工之工作權，並禁止派遣機構藉由契約的訂定限制派遣勞工之工作自由，爰參考國際勞工組織第一八八號建議書、德國勞動派遣法第九條第三、四款規定及日本勞動派遣法第三十三條規定，明定派遣機構不得藉勞動契約或要派契約的訂定，限制派遣勞工與要派機構於派遣關係結束後，另訂勞動關係之自由。</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>第二十七條（再派遣之禁止）</p> <p>要派機構不得使派遣勞工至派遣工作單載明以外之工作地點提供勞務。</p>	<p>為確保派遣勞工享有本法及要派契約保障之權益，要派機構不得將派遣勞工再派遣出去提供勞務。</p>
<p>第二十八條（派遣機構派遣之禁止）</p> <p>派遣機構不得派遣勞工至合法罷工中之要派機構。</p>	<p>為避免削弱要派機構受僱勞工行使爭議權之力量，及保障派遣勞工之權益，爰參考國際勞工組織第一八八號建議書及德國勞動派遣法第十一條第五項之規定，訂定本條。</p>
<p>第二十九條（勞動基準法之特例）</p> <p>要派機構使用派遣勞工時，如有違反勞動基準法第五條、第三十條至第三十二條、第三十四條至第三十七條、第三十九條、第四十條、第四十二條、第四十九條、第五十一條及第七十四條第二項之規定者，依勞動基準法處罰。</p>	<p>一、由於派遣涉及三方當事人---要派機構、派遣機構與派遣勞工，派遣勞工的勞動條件係由派遣機構與派遣勞工合意決定，但派遣勞工實際上服勞務的對象是要派機構，因此派遣勞工得否享有勞動基準法保障之最低勞動條件與派遣機構和要派機構兩者是否確實遵守該法之規定有密切的關係。為使要派機構明瞭其在維持派遣勞工最低勞動標準一事上之責任，本條特將要派機構之責任作一規範。</p> <p>二、依據日本勞動派遣法第四十四條之立法要旨，派遣機構原則上為該國勞動基準法上所稱之雇主，惟因派遣勞工實際在要派機構提供勞務，其工時、休息與休假日等勞動條件能否獲得保障與要派機構是否應對派遣勞工遵守該國勞動基準法之規定相關，故本條參考日本派遣法之規定規範之。</p>
<p>第三十條（兩性工作平等法之特例）</p> <p>要派機構對派遣勞工有違反兩性工作平等法第十三條第一項後段及第二項之相關行為者，依該法處罰。</p>	<p>為使派遣勞工工作時免於受性騷擾，課要派機構有防治派遣勞工免於受性騷擾的義務。</p>
<p>第三十一條（安全衛生與職業災害補償責任）</p> <p>派遣機構派遣勞工至適用勞工安全衛生法之要派機構提供勞務，就安全衛生事項，該要派機構之雇主視同該派遣勞工之雇主。</p> <p>甲案</p> <p>要派機構應負勞動基準法職業災害補償責任。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣機構支付費用補償者，得抵充之。</p> <p>乙案</p> <p>要派機構應與派遣機構連帶負勞動基準法職業災害補償責任。要派機構就其所補償部分，得向</p>	<p>一、派遣勞工在要派機構指揮監督下提供勞務，為充分確保派遣勞工之生命安全與健康，要派機構就安全衛生事項負勞工安全衛生法及依該法所發布命令之雇主責任。</p> <p>甲案立法說明</p> <p>就職業災害補償部分，因派遣勞工實際工作場所係在要派機構，故課要派機構應為派遣勞工職業災害之發生負補償責任，惟如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣機構支付費用補償者，要派機構得抵充之。</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>派遣機構求償。</p> <p>丙案</p> <p>派遣機構應負勞動基準法職業災害補償責任。派遣機構得就職災補償部分，向要派機構要求部分或全部負擔。</p>	<p>乙案立法說明：</p> <p>為確保派遣勞工之受補償權利，應由要派機構與派遣機構連帶負勞動基準法職業災害補償責任。此外，為釐清派遣機構與要派機構之間對派遣勞工補償之關係，明定要派機構得就職業災害補償部份，向派遣機構求償。</p> <p>丙案立法說明：</p> <p>派遣機構係派遣勞工之雇主，為避免派遣勞工發生職業災害時，求償對象不明，特將派遣機構應負派遣勞工職災補償責任明文規定，惟因派遣勞工係在要派機構提供場所工作，故派遣機構可視職災發生之原因，向要派機構要求負擔。</p>
<p>第三十二條（派遣勞工資料之維護）</p> <p>派遣機構於蒐集、使用派遣勞工之資料時，不得逾越派遣業務營運之必要範圍，並應妥善管理之。</p> <p>派遣機構及要派機構之代表人、代理人及受僱人，無正當理由不得洩漏因執行業務所知悉派遣勞工之資料。</p>	<p>一、本條第一項規定派遣勞工個人資料之蒐集、使用之限制及派遣機構為其必要之管理。</p> <p>二、本條第二項規定派遣機構及要派機構保障派遣勞工隱私的義務，禁止派遣機構、要派機構及其人員無正當理由不得洩漏派遣勞工個人隱私，以保障派遣勞工之隱私。</p>
<p>第三十三條（派遣機構相關文件之保存義務）</p> <p>下列名單、文件派遣機構至少應保存五年，以備查驗。</p> <p>一、與要派機構簽訂之要派契約。</p> <p>二、派遣工作單。</p> <p>三、派遣勞工之派遣及出勤紀錄。</p> <p>四、教育訓練紀錄。</p>	<p>派遣機構須保存派遣相關重要文件，以便主管機關為指導、監督及檢查時之判斷依據，以及落實本法之執行。</p>
<p>第四章 主管機關之指導、監督、檢查</p>	<p>一、依日本勞動派遣法第四十八條至第五十一條及勞工派遣法施行細則第五十五條，勞動大臣得隨時對勞工派遣事業實施監督及檢查，且公共職業安定所所長亦得逕行對違反規定之勞工派遣事業發出改善命令。此外，職業安定所所長亦得對事業實施行政指導及勸告，必要時亦得逕行進入事業所實施檢查。</p> <p>二、德國有關勞動派遣是由聯邦就業總署（FE0）監督，該署除監督勞動派遣外，亦主管失業保險及其他許多職務；另在政府的角色方面，為了確保派遣勞動者的社會保障，德國勞動派遣法第七條規定，勞動派遣組織需接受聯邦就業總署持續的監督，勞動派遣組織拒絕提出所需的資訊或提出不完整或錯誤資訊時，可進入勞動</p>

九十三年一月彙整條文	立法說明
	派遣組織的企業並執行檢查，甚者亦可以有進行搜查之激烈手段。
<p>第三十四條（行政指導）</p> <p>主管機關為確保派遣勞工合理之勞動條件，得對派遣機構與要派機構給予必要之指導及建議。</p>	<p>一、本條文規定主管機關對於派遣機構與要派機構之行政指導。</p> <p>二、為使派遣勞工享有合理的勞動條件，授權主管機關針對派遣勞工之勞動條件給予派遣機構與要派機構必要之指導與建議。</p> <p>三、日本立法例： 勞動派遣法第四十八條第一項：「勞動大臣認為確保勞動派遣事業之合理營運及合理派遣就業，必要時得對本法施行有關事項，對派遣機關與要派機關給予必要之指導及建議」。</p>
<p>第三十五條（檢查）</p> <p>主管機關為執行職務，得派員進入派遣機構或要派機構詢問關係人或檢查其帳冊、文件及物件。</p> <p>依前項規定執行檢查職務之人員，應攜帶並出示足資識別其身分之證件。</p>	<p>一、本條文規定主管機關對派遣機構與要派機構之檢查。</p> <p>二、為瞭解派遣機構與要派機構在派遣過程中是否遵守本法及其他相關法律之規定，主管機關得派員進入派遣機構及要派機構進行檢查，惟行使檢查權之人員於執行檢查職務時須攜帶並出示身分證明文件以利檢查之進行。</p> <p>三、日本立法例： 勞動派遣法第五十一條：「勞動大臣於必要限度內，所屬職員得進入派遣機構及要派機構詢問關係者或檢查其帳冊、文件及物件。</p> <p>依前項執行檢查職務之人員，應攜帶並出示身分證件，並向關係者提示。</p> <p>依第一項進入檢查之權限，不得解釋為犯罪偵查」。</p>
第五章 罰 則	
<p>第三十六條</p> <p>派遣機構之負責人或職員違反第四條規定，對於派遣勞工抽取不法利益者，各處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣一百萬元以下罰金。</p>	對派遣勞工抽取不法利益者，課予刑事制裁。
<p>第三十七條</p> <p>有下列情形之一者，處新臺幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，中央主管機關並應廢止派遣機構之許可：</p> <p>一、未依第五條、第六條第一項之規定取得許可證，而從事派遣業務者。</p>	本條規定違反第五條、第六條第一項、第八條、第九條、第十七條之行政罰。

九十三年一月彙整條文	立法說明
<p>二、以虛偽及其他不正當之行為，取得第五條、第六條第一項之許可者。</p> <p>三、違反第八條規定者。</p> <p>四、違反第九條規定者。</p> <p>五、違反第十七條規定者。</p>	
<p>第三十八條</p> <p>有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，中央主管機關得連續處罰或廢止派遣機構之許可：</p> <p>一、違反第六條第二項規定，而從事派遣業務者。</p> <p>二、違反第七條規定者。</p> <p>三、第十三條規定者。</p> <p>四、第十四條規定者。</p> <p>五、第二十條規定者。</p> <p>六、違反第二十一條規定者。</p> <p>七、違反第二十三條規定者。</p> <p>八、違反第二十四條規定者。</p> <p>九、違反第二十五條規定者。</p> <p>十、違反第二十六條規定者。</p> <p>十一、違反第二十七條規定者。</p> <p>十二、違反第二十八條規定者。</p> <p>十三、違反第三十一條第二項規定者。</p> <p>十四、第三十三條規定者。</p> <p>十五、拒絕、規避或阻撓主管機關執行職務者。</p>	<p>本條規定違反第六條第二項、第七條、第十三條、第十四條、第二十條、第二十一條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第二十六條、第二十七條、第二十八條、第三十一條第二項、第三十三條及拒絕、規避或阻撓主管機關執行職務者之行政罰。</p>
<p>第三十九條</p> <p>有下列情形之一者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰，中央主管機關並得連續處罰：</p> <p>一、違反第十二條規定者。</p> <p>二、違反第十三條規定者。</p> <p>三、違反第十六條規定者。</p> <p>四、違反第三十二條規定者。</p> <p>本法所訂罰鍰，由中央主管機關處罰之。</p> <p>依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。</p>	<p>一、本條規定違反第十二條、第十三條、第十六條、第三十二條之行政罰。</p> <p>二、參仿就業服務法修正草案，明定本法所定罰鍰，由中央主管機關處罰之；並增列依本法所處之罰鍰，經限期繳納而屆期未繳納者，移送強制執行之條文。</p>
第六章 附 則	
第四十條	授權中央主管機關就勞動市場、產業發展及派遣業

九十二年一月彙整條文	立法說明
<p>本法第八條所列派遣業務範圍，由中央主管機關每三年定期檢討調整。</p>	<p>業務範圍定期檢討調整。</p>
<p>第四十一條 本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。</p>	<p>本條規定施行細則之訂定。</p>
<p>第四十二條 本法自公布日施行。</p>	<p>規定本法之施行日期。</p>

