

勞動派遣法草案各版本條文對照表

(整理自邱祈豪,「台灣勞動派遣法制化之研究—由日本勞動派遣法制度及政策之歷史發展考察」,致良出版社,2006年)

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
第一章 總則	第一章 總則	第一章 總則	第一章 總則
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。	第一條 (立法目的) 為促進國民就業,規範派遣勞工相關事項,保障派遣勞工權益及福祉,特制定本法;本法未規定者,適用其他法律之規定。	第一條 (立法目的) 為規範派遣相關事項,並保障派遣勞工之僱用條件、就業安定與福祉,特制定本法;本法未規定者,適用其他法律之規定。	第一條 (立法目的) 為規範勞動派遣相關事項,並保障派遣勞工之僱用條件、就業安定與福祉特制定本法;本法未規定者,適用其他法律之規定。
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。	第二條 (用詞定義) 本法用詞定義如下: 一、派遣:謂派遣機構與要派機構訂定要派契約,派遣機構經僱用之勞工同意後,在勞動契約關係下,派遣該勞工至要派機構,受要派機構指揮監督且提供勞務。 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。	第二條 (用詞定義) 本法用詞定義如下: 一、派遣:謂派遣機構與要派機構訂定要派契約,約定由派遣機構僱用勞工並派至要派機構提供勞務。 二、派遣機構:謂僱用勞工並使其為要派機構提供勞務者。 三、要派機構:謂在要派契約的約定下,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、派遣契約:謂當事人約定,派遣勞工受派遣機構僱用為要派機構提供勞務,派遣機構給付工資予派遣勞工之契約。 六、要派契約:謂當事人約定,派遣機構提供要派機構所需之勞工,要派機構給付報酬予派遣機構之契約。	第二條 (用詞定義) 本法用詞之定義如下: 一、勞動派遣:指人力派遣機構與要派機構訂立人力要派契約,約定由人力派遣機構提供勞工至要派機構提供勞務。 二、人力派遣機構:指僱用勞工並使其至要派機構提供勞務者。 三、要派機構:指與人力派遣機構訂立契約,約定由人力派遣機構提供勞工,而實際給付報酬於人力派遣機構者。 四、派遣勞工:指受人力派遣機構僱用,並為要派機構提供勞務服務者。 五、勞動派遣契約:指要派機構與人力派遣機構訂立契約,約定由人力派遣機構提供要派機構勞工,要派機構給付報酬於人力派遣機構之契約。
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。	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。	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。	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。
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。			第四條 (勞動派遣公司剝取重利之禁止) 人力派遣機構對於派遣勞工,不得於合理利潤外,謀取不當之利益。
			第六條 (媒介職業之禁止) 人力派遣機構不得

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
			單為為媒合介紹職業之工作。
			第七條 (介入勞資爭議之禁止) 人力派遣機構不得介入派遣勞工與派遣機構之勞資爭議。
第二章 勞動派遣業之設立與管理	第二章 派遣機構	第二章 派遣機構	第二章 勞動派遣事業
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管機關定之。 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。	第四條 (派遣機構設立之積極要件) 派遣機構經營派遣業務應向中央主管機關申請設立許可及取得許可證,並符合下列條件始得為之: 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管機關定之。 中央主管機關核發第一項許可證,得徵收證照費,其數額由中央主管機關另定之。	第六條 (經營之許可) 派遣機構須經中央主管機關之許可及發給許可證,並符合下列條件者,方得設立: 一、實收資本額不得少於新臺幣一千萬元。 二、依就業服務法取得私立就業服務機構許可證者。 派遣機關分支機構之設置,應向中央主管機關申請許可。 前項派遣機構分支機構設置條件及許可辦法由中央主管機關定之。	第十條 (派遣事業之許可) 勞動派遣事業非經向中央主管機關申請,符合下列各款之條件,經發給許可證者並向中央主管機關辦理登記後,不得成立: 一、實收資本額達新臺幣一千萬元以上。 二、依就業服務法取得私立就業服務機構許可證者。 三、違反本法規定遭取消營業許可證後,已滿三年以上者。
第六條 (派遣機構設立之消極要件) 申請設立派遣機構,具有下列情形之一者,不予許可: 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。 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。 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。 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。	第五條 (派遣機構設立之消極要件) 申請設立派遣機構,具有下列情形之一者,不予許可: 一、派遣機構之董、監及派遣機構,曾受徒刑宣告或依本法及其他有關勞工法規曾受罰金處分,自執行結束之日起算,未滿五年者。 二、派遣機構之董、監事及派遣機構,受禁治產或破產宣告且不能復權者。 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。 前項規定於派遣機構申請設立並取得許可證後,準用之。		
第七條 (分支機構設置之限制)	第六條 (派遣機構設置分支機構及限制)		

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
<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，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>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。 十四、旅遊隨團服務。 十五、公共運輸場所旅遊服務。 十六、大樓清潔。 十七、機器設備維修。 十八、辦公事務操作之教育訓練。 十九、保全。 二十、商品、包裝及廣告設計。 二十一、建築室內設計。 二十二、傳播媒體節目表演相關工作。 二十三、照顧服務。 二十四、其他經中央主管機關核定者。 	<p>第七條（派遣業務範圍）</p> <p>派遣機構經中央主管機關許可後得派遣勞工至要派機構提供下列勞務：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、資訊情報處理相關業務。 二、機械設計相關業務。 三、傳播媒體機器操作相關業務。 四、媒體節目演出相關業務。 五、辦公事務機器操作相關業務。 六、同步翻譯、筆譯、速記等相關業務。 七、秘書相關業務。 八、文書整理相關業務。 九、市場調查相關業務。 十、會計財務相關業務。 十一、貿易相關業務。 十二、商品展示介紹等需專門技術經驗之相關業務。 十三、公共運輸業等隨車服務員類似相關業務。 十四、大廈清掃等相關業務。 十五、建築設備之機器操作等相關業務。 十六、櫃檯、服務中心、停車場管理等相關業務， 十七、科學相關新產品之研究發展業務。 十八、有關企業營運調查、企畫等類似企管顧問之業務。 十九、書籍雜誌等作品製作之編輯作業。 二十、商品、包裝、廣告等設計相關之業務。 二十一、建築物室內設計等相關業務。 二十二、廣播節目中具有專門知識經驗技術需求之主播、記者、及大型活動主持人等相關業務。 二十三、教授或指導辦公事務機器學習之業務。 	<p>第四條（派遣業務之限制）</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、國外之工作。 五、其他經中央主管機關指定之工作。 	<p>第八條（業務範圍之限制）</p> <p>人力派遣機構不得從事下列各款之勞動派遣工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、航空器、船舶及港口相關工作。 二、軍事及警備工作。 三、涉及專門性、個別性及技術性之工作。 四、其他經中央主管機關指定之工作。 <p>第九條（從事有害公共衛生或公序良俗之禁止）</p> <p>人力派遣機構不得使派遣勞工從事有害公共衛生、違反公序良俗或其他違反法令之工作。</p>

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
<p>乙案： 第八條（業務範圍之限制） 派遣機構不得使派遣勞工從事下列各款之工作： 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>	<p>二十四、電信或其他通訊器材說明、買賣等所需之相關業務。 二十五、有關機械軟體設計、買賣、指導等相關業務。 二十六、廣播節目所需舞台背景道具所需之調度、製作、操作、搬運等相關業務。 二十七、其他經中央主管機關核定者。</p>		
<p>第九條（派遣勞工最低年齡之規定） 派遣機構不得僱用未滿十六歲之人從事派遣工作。</p>	<p>第八條（派遣勞工之最低年齡規定） 派遣機構不得僱用未滿十五歲之人從事派遣工作。</p>	<p>第五條（派遣勞工最低年齡之規定） 派遣機構不得僱用未滿十八歲之人從事派遣工作。</p>	<p>第五條（派遣童工之禁止） 人力派遣機構不得僱用童工從事勞動派遣之工作。</p>
<p>第十條（許可之有效期限及其屆滿前重新申請許可） 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>第九條（許可之有效期限及其屆滿前重新申請許可） 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>第十三條（許可之有效期間） 第八條許可之有效期間，自許可設立登記時起算三年內有效。 前項規定許可之有效期間經過後，人力派遣機構須依第七條之規定，重新申請事業許可證。</p>
<p>第十一條（經營許可之廢止） 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。 中央主管機關依前項規定廢止派遣機構之</p>	<p>第十條（許可之廢止） 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。 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>第七條（經營許可之廢止） 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據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。 中央主管機關依前項規定廢止派遣機構之經營許可時，應公告之。</p>	<p>第十二條（經營許可之廢止） 人力派遣機構有左列情事之一者，主管機關得依職權或利害關係人之申請，廢止經營許可證。 一、設立登記後六個月內尚未開始從事勞動派遣業務者，但已辦妥延展登記者，不在此限。 二、開始從事勞動派遣業務後，自行停止從事</p>

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
許可時，應公告之。			<p>勞動派遣業務六個月以上者，但已辦妥停業登記者，不在此限。</p> <p>三、出借許可證供他人從事派遣業務者。</p> <p>違反前項第三款之規定，出借許可證供他人使用時應視為無許可營業，除主管機關得勒令停業外，應科新台幣十萬元以上五十萬元以下之罰鍰。</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>第十一條（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四條所規定之許可證。</p>	<p>第八條（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六條所規定之許可證。</p>	<p>第十四條（許可證之公開揭示義務）</p> <p>人力派遣機構應於其營業處所公開揭示勞動派遣事業許可證。</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>第十二條（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按時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、依產業別，分別統計派遣人次及平均派遣期間。</p> <p>三、依產業別，分別統計要派機構之數目。</p> <p>四、就單一派遣案，統計派遣之確實天數。</p>	<p>第十二條（派遣機構定期提出統計報告之義務）</p> <p>派遣機構應每六個月定期向主管機關提出統計報告，其內容如下：</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、依產業別，分別統計派遣人次及平均派遣期間。</p> <p>三、依產業別，分別統計要派機構之數目。</p> <p>四、就單一派遣案，統計派遣之確實天數。</p>	<p>第二十八條（派遣公司之定期報告義務）</p> <p>派遣公司須於每一營業年度終了，應定期向主管機關提出營業狀況報告書及收支決算書。</p>
	<p>第十三條（派遣機構及要派機構相關文件保存義務）</p> <p>派遣機構及要派機構之要派契約、派遣工作單、派遣勞工之工資清冊、派遣及出勤紀錄、教育訓練紀錄、派遣勞工申訴資料等應保存五年，以備查驗。</p>	<p>第十三條（派遣機構及要派機構相關文件保存義務）</p> <p>派遣機構及要派機構之要派契約、派遣契約、派遣勞工之工資清冊、派遣及出勤紀錄、教育訓練紀錄、派遣勞工申訴資料等應保存五年，以備查驗。</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>第十四條（派遣機構從事海外派遣之核准）</p> <p>派遣機構從事海外派遣前，應取得派遣勞工同意，並向當地主管機關報請核准。</p>		<p>第十一條（從事國外派遣之業務時需另行報備原則）</p> <p>人力派遣機構如使派遣勞工從事國外勞動派遣業務者，須先向中央主管機關報備，方得為之。</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</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</p>	<p>第九條（派遣機構之訓練責任）</p> <p>派遣機構應每月提撥勞保投保薪資總額百分之</p>	<p>第二十六條（教育經費之提撥）</p> <p>人力派遣機構應每月提撥固定經費作為派</p>

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
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。	練費應自每月勞保投保薪資總額提撥百分之二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。	二的經費做為派遣勞工教育訓練之用，以提昇派遣勞工之工作技能與知識；派遣機構之經費可依法抵減當年度應納營利事業所得稅稅額。	遣勞工教育訓練之用。前項辦法由中央主管機關訂之。
第十六條（許可證之繳回） 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。	第十六條（許可證之繳回） 派遣機構於停止派遣業務時，應向中央主管機關報備並繳回許可證，並由中央主管機關公告之。	第十條（派遣機構業務之終止） 派遣機構於終止派遣業務時，應向中央主管機關備查。 派遣機構依前項規定提出備查時，中央主管機關應公告之。	
第十七條（許可證出借之禁止） 派遣機構不得出借許可證供他人從事派遣業務。	第十七條（許可證出借之禁止） 派遣機構不得出借許可證供他人從事派遣業務。	第十一條（許可證出借之禁止） 派遣機構不得出借許可證供他人從事派遣業務。	第十五條（許可證之取消） 人力派遣機構有左列各款情形之一者，主管機關得依職權或利害關係人之申請，取消人力派遣機構之許可證。 一、違反第四條之規定，對於派遣勞工謀取重利者。 二、違反第五條之規定，派遣童工者。 三、違反第六條之規定，單為職業之介紹者。 四、違反第七條之規定，介入勞資爭議者。
第三章 派遣勞工之權利保障	第三章 派遣勞工權利保障	第三章 派遣勞工權利保障	第三章 派遣勞工權利之保障
第十八條（要派契約之內容） 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： 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。	第十八條（派遣工作單內容） 派遣機構應與派遣勞工訂定書面勞動契約，於派遣勞工時，應製作派遣工作單，交付派遣勞工與要派機構。 前項派遣工作單應記載下列事項： 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之時間、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。	第十四條（派遣契約之內容） 派遣契約應作成書面，應記載派遣機構之名稱與許可證字號，以及要派機構之名稱及住所，並應約定下列事項： 一、派遣勞工之工作場所及應從事之工作有關事項。 二、派遣工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。 四、有關派遣契約之訂定、終止及退休有關	第十六條（派遣契約之內容） 人力派遣機構與派遣勞工間應訂立派遣契約，以書面記載人力派遣機構之設立登記名稱、許可證字號及其代表人，並應約定下列事項： 一、派遣之工作地點及從事之工作。 二、派遣勞工之工作地點、休假日、輪班及請假等事項。 三、派遣工資之議定調整、計算、結算、及約定給付之方式。 四、資遣費、退休金獎金及津貼有關事宜。 五、災害補助、一般傷病補助及安全衛生有關事項。

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
	七、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、福利事項。 十一、其他經中央主管機關規定之事項。	事項。 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關係事項。 六、派遣勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。 七、安全衛生有關事項。 八、派遣勞工教育、訓練有關事項。 九、福利有關事項。 十、災害補償及一般傷病補助有關事項。 十一、應遵守之紀律有關事項。 十二、獎懲有關事項。 十三、其他勞資權利義務有關事項。	六 講習及教育訓練有關事項。 七 內部紀律及獎懲有關事項。
第十九條（派遣工作單之內容） 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。 前項派遣工作單應記載下列事項： 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。 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	第十九條（要派契約之內容） 派遣機構與要派機構應訂定要派契約，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： 一、派遣勞工人數及從事之工作內容與性質。 二、派遣勞工之工作地點、工作開始及終止時間、休息時間、休假、例假、請假等有關其他勞動條件事項。 三、派遣之期間。 四、派遣勞工提供勞務時，對該勞工指揮監督之相關事項。 五、安全衛生有關事項。 六、其他經中央主管機關規定之事項。	第十五條（要派契約之內容） 要派契約應作成書面，應記載派遣機構之名稱與許可證字號，並應約定下列事項： 一、派遣勞工人數及從事之工作內容與性質。 二、派遣勞工之工作地點、工作時間、工資及其他勞動條件。 三、派遣勞工提供勞務時，對該勞工指揮監督之相關事項。 四、派遣工作之期限。	第十七條（要派契約之內容） 人力派遣機構與要派機構間應訂立要派契約，以書面記載人力派遣機構之設立登記名稱、許可證字號及其代表人，並應約定下列事項： 一、派遣勞工之人數及工作內容。 二、派遣勞工之工作時間、地點、工資及其他勞動條件。 三、派遣工作之期限。

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
限以一年為限。			
第二十條 (派遣特定勞工之禁止) 要派契約不得有派遣特定勞工之約定。	第二十條 (要派契約約定特定派遣勞工之禁止) 派遣機構與要派機構雙方簽訂要派契約,不得有特定派遣勞工之約定。		
第二十一條 (勞工保險之辦理) 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。	第二十一條 (勞工保險之辦理) 派遣機構應為派遣勞工參加勞工保險,並依勞工保險條例辦理勞工相關事宜。		
第二十二條 (勞動關係之成立與轉換) 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: 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。 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。 三、勞動派遣期間超過第十九條第三項規定者。	第二十二條 (契約之效力) 勞動契約不具書面形式者,無效。派遣勞工如已在要派機構提供勞務,應視為派遣勞工與要派機構成立勞動契約。 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提供勞務,派遣機構與要派機構不即表示反對意思時,視為派遣勞工與要派機構成立勞動契約。 勞動派遣期限不得超過一年,經中央主管機關核准者得予以延長,延長期限以一年為限。 勞動派遣期限超過前項規定者,視為派遣勞工與要派機構成立勞動契約。	第十六條 (派遣工作期限與契約效力) 派遣勞工在要派機構工作期限屆滿,派遣勞工繼續為要派機構工作,派遣機構與要派機構不即表示反對意思時,視為派遣勞工與要派機構間成立勞動契約。但派遣勞工在同一要派機構工作期限未滿三個月者,不在此限。 派遣勞工在同一要派機構工作期限合計不得超過二年,經團體協商、締結團體協約者得予以延長之。 派遣勞工在同一要派機構工作期限超過前項規定者,視為派遣勞工與要派機構成立勞動契約。	
第二十三條 (歧視之禁止) 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。	第二十三條 (歧視之禁止) 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。	第十七條 (歧視之禁止) 派遣機構與要派機構不得以派遣勞工之種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、容貌、五官、殘障或工會會員為由,終止派遣契約或要派契約或對派遣勞工為其他不利之待遇。	
第二十四條 (合理工作與申訴) 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。 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	第二十四條 (合理工作與申訴) 派遣機構與要派機構應採取必要之措施,以維護及增進派遣勞工勞動條件及福祉。 派遣勞工向派遣機構提出有關派遣工作之申訴時,派遣機構應迅速、合理	第十八條 (合理工作) 派遣機構與要派機構應採取必要之措施,以維護及增進派遣勞工勞動條件及福祉。 派遣勞工向派遣機構或要派機構提出有關派遣工作之申訴時,派遣機構或要派機構應迅速處理	第十八條 (派遣機構之照護義務) 人力派遣機構應採取必要之照護措施,確保要派機構對派遣勞工遵守本法及契約之規範,以維護派遣勞工之勞動條件及權益。

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
應迅速有效處理。	處置之。	之。	
第二十五條 (告知之義務) 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。	第二十五條 (告知之義務) 派遣機構於僱用派遣勞工時,應明確告知其所從事為派遣工作。	第十九條 (告知之義務) 派遣機構於招募及僱用派遣勞工時,應明確告知其所從事為派遣工作。	
第二十六條 (限制派遣勞工再受僱之禁止) 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。	第二十六條 (限制派遣勞工再受僱之禁止) 派遣機構不得有下列行為: 一、於勞動契約中訂定禁止派遣勞工於契約終止後,與要派機構另訂勞動契約之條款。 二、於要派契約中訂定禁止要派機構於契約終止後,與派遣勞工另訂勞動契約之條款。	第二十條 (限制派遣勞工再僱用之禁止) 派遣機構不得有下列行為: 一、於派遣契約中訂定禁止派遣勞工於契約終止後與要派機構另訂勞動契約之條款。 二、於要派契約中訂定禁止要派機構於契約終止後與派遣勞工另訂勞動契約之條款。	第十九條 (限制僱用之禁止) 人力派遣機構不得於派遣契約及要派契約中,訂定禁止派遣勞工於勞動派遣契約終止或解除後,與要派機構另訂勞動契約條款。
第二十七條 (再派遣之禁止) 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。		第二十一條 (再派遣之禁止) 要派機構不得將使用之派遣勞工再派遣至其他事業單位工作。	第二十條 (再派遣契約之禁止) 要派機構不得將使用之派遣勞工再轉派至要派機構外之其他企業營業。
第二十八條 (派遣機構派遣之禁止) 派遣機構不得派遣勞工至合法罷工中之要派機構。	第二十七條 (派遣機構派遣之禁止行為) 派遣機構不得派遣勞工至發生罷工情況之要派機構。	第二十二條 (派遣機構派遣之禁止行為) 派遣機構不得派遣勞工至發生合法罷工情況之要派機構。	
第二十九條 (勞動基準法之特例) 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。	第二十八條 (勞動基準法之特例) 要派機構對派遣勞工有違反勞動基準法第五條、第三十條第一項及第三十一條至第三十七條、第四十條、第四十二條、第四十三條、第五十一條及第五十二條、第七十四條第二項之相關行為者,依該法處罰。	第二十三條 (要派機構禁止行為) 要派機構不得有下列之行為: 一、以強暴、脅迫、拘禁、或其他方法、強制派遣勞工從事勞動。 二、工作時間超過法定工作時間之上限。但因天災、事變或突發事件,要派機構認有繼續工作之必要,並得到派遣機構與派遣勞工同意時,不在此限。 三、派遣勞工因健康或其他正常理由,不能接受正常工作時間以外之工作時,強制其工作。 四、使從事派遣工作之女性勞工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經派遣勞工同意,並實施晝夜三班制,安全衛生設備完	第二十一條 (人力派遣機構與要派機構負責事項與連帶責任) 人力派遣機構與要派機構對於派遣勞工之左列各款事項,必須共同負擔其責任: 一、禁止對派遣勞工差別待遇之事項。 二、禁止對派遣勞工強制工作之事項。 三、禁止對申訴勞工不利益待遇之事項。 四、勞動派遣記錄資料之保存事項。 五、勞動條件及工作內容之揭示事項。 人力派遣機構與要派機構對於派遣勞工因前項責任所生之債務,負連帶給付之責任。
第三十條 (兩性工作平等法之特例) 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。			第二十二條 (要派機構單獨負責之事項) 要派機構對於派遣

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
		<p>善及備有女性勞工宿舍，或有交通工具接送者，不在此限。</p> <p>五、因派遣勞工申訴而給予不利之待遇。</p>	<p>勞工之左列各款勞基法上事項，必須負擔其責任：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、有關勞工權益行使之保障。 二、工作時間、休息、休假之事項。 三、女性勞動派遣員工之工作時間、生育、生理休假及假日之給予。 四、深夜、危險有害業務與坑內勞動等禁止之事項。 五、有關加班或假日勞動事項。 <p>第二十三條（團體協議之訂立）</p> <p>要派機構須依據團體協約法之規定，與派遣勞工訂定團體協議後，始得依據協定內容使派遣勞工從事加班或假日勞動之工作。</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>第二十九條（安全衛生與職業災害補償責任）</p> <p>派遣勞工派遣至要派機構提供勞務，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，就安全衛生適用勞工安全衛生法及依該法所發布之命令。</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。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，要派機構得抵充之。</p>	<p>第二十四條（安全衛生與職災補償責任）</p> <p>派遣勞工之安全衛生訓練責任，應由派遣機構與要派機構共同負擔。</p> <p>防止危險與健康傷害之措施、定期檢查、有害性化學物質之調查、工作環境之維持管理及工作環境檢查、從事危險有害業務之特殊健康檢查等責任，應由要派機構負擔。</p> <p>要派機構負職業災害補償責任，但如同一事故，依勞工保險條例或其他法律規定，已由派遣機構支付費用補償者，要派機構得予以抵充之。</p>	<p>第二十四條（安全衛生措施之要派機構與人力派遣機構共同責任）</p> <p>下列有關派遣勞工之安全衛生措施應由要派機構與與人力派遣機構共同負擔。</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、有關派遣勞工之安全衛生訓練責任。 二、有關派遣勞工安全衛生管理者之選任。 三、企業內進駐醫護人員之選任。 四、衛生委員會之組成事項。 五、健康診斷及促進派遣勞工健康之措施等事項。 <p>違反前項規定，致使工作條件或環境產生不安全之虞者，派遣勞工除可向主管機關提出告發外，亦可向人力派遣機構與要派公司提起損害賠償之訴。</p> <p>第二十五條(安全衛生措施之人力要派機構責任)</p> <p>下列各款有關派遣勞工之安全衛生措施應</p>

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
			由要派機構負擔： 一、有關安全衛生管理人員之事項。 二、組織安全委員會。 三、防止危險與健康傷害之措施。 四、工作環境機器與安全設施之定期檢查。 五、有害性化學物質之調查。
第三十二條（派遣勞工資料之維護） 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。 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。	第三十條（派遣勞工個人資料之不得濫用及保障派遣勞工隱私） 派遣機構於蒐集、保管或使用派遣勞工個人資料時，不得逾越派遣業務營運之必要範圍，並應妥善管理派遣勞工個人資料。 派遣機構之僱主、僱主代理人、受僱人及其離職人員，無正當理由不得洩漏因執行業務所知悉派遣勞工隱私內容。	第二十五條（派遣勞工個人資料不得濫用及隱私保障） 派遣機構於蒐集、保管或使用派遣勞工個人資料時，不得逾越派遣業務營運之必要範圍，並應妥善管理派遣勞工個人資料。 派遣機構之僱主、僱主代理人、受僱人及其離職人員，無正當理由不得洩漏因執行業務所知悉派遣勞工隱私內容。	
第三十三條（派遣機構相關文件之保存義務） 下列表單、文件派遣機構至少應保存五年，以備查驗。 一、與要派機構簽訂之要派契約。 二、派遣工作單。 三、派遣勞工之派遣及出勤紀錄。 四、教育訓練紀錄。			
第四章 主管機關之指導、監督、檢查	第四章 主管機關之指導、監督、檢查	第四章 主管機關之指導、監督、檢查	第四章 主管機關之指導、監督、檢查
第三十四條（行政指導） 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。	第三十一條（行政指導） 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。	第二十六條（行政指導） 主管機關為確保派遣勞工合理之就業條件，得對派遣機構與要派機構給予必要之指導及建議。	第二十七條（主管機關之行政指導） 主管機關為確保派遣勞工之合理就業條件，得對人力派遣機構與要派機構給予必要之指導及建議。
	第三十二條（改善命令） 派遣機構如有違反本法或其他勞動法令規定之情形者，除依各該法律處罰外，主管機關得令其改善經營及僱用管理方法。	第二十七條（改善命令） 派遣機構如有違反本法或其他勞動法令規定之情形，主管機關得令其改善經營及僱用管理方法。	第二十九條（主管機關之改善命令） 人力派遣機構如有違反本法或其他勞動法令規定之情形發生，主管機關得命令其在一定期間內改善。
第三十五條（檢查） 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	第三十三條（檢查） 主管機關或勞工檢查機構為執行職務，得派員進入派遣機構或要派機構詢	第二十八條（檢查） 主管機關得派員進入派遣機構及要派機構之事業單位及其他設施，詢問	第三十條（主管機關之檢查權） 主管機關得派員進入人力派遣機構與要派

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
或檢查其帳冊、文件及物件。 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。	問關係人或檢查其帳冊、文件及物件。 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。	關係人或檢查其帳冊、文件及物件。 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。	機構之事業單位及其他設施，詢問關係人或檢查相關帳冊、文件及物件。 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，必要時並得請求警方協助。 違反前項規定，對於調查人員拒絕陳述或為虛偽之陳述者，各處新台幣二萬元以上十萬元以下之罰鍰。
第五章 罰 則	第五章 罰 則	第五章 罰 則	第五章 罰 則
第三十六條 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。		第二十九條 派遣機構使派遣勞工從事有害公共衛生或公序良俗之工作，應處新台幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，中央主管機關並應廢止其許可。	第三十一條 人力派遣機構之負責人或職員違反第四條之規定，對於派遣勞工謀取重利者，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。 第三十二條 人力派遣機構之負責人或職員違反第六條規定，單為介紹職業並獲有利益者，各處一年以下有期徒刑、拘役、或科或併科新台幣五十萬元以下罰金。
第三十七條 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： 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。 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。 三、違反第八條規定者。 四、違反第九條規定者。 五、違反第十七條規定者。	第三十四條 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： 一、未依第四條、第五條第一項之規定取得許可證，而從事派遣業務者。(派遣機構設立之積極及消極要件) 二、以虛偽及其他不正當之行為，取得第四條、第五條第一項之許可者。 三、違反第七條規定者。(派遣業務範圍) 四、違反第八條規定者。(派遣勞工最低年齡規定) 五、違反第十七條規定者。(許可證出借之禁止)	第三十條 有下列情形之一者，應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： 一、違反第四條規定者。(業務範圍限制) 二、違反第五條規定者。(派遣勞工最低年齡限制) 三、未取得第六條之許可，而從事派遣業務者。(經營許可) 四、以虛偽及其他不正當行為，取得第六條之許可者。 五、違反第十一條規定者。(許可證出借禁止) 六、違反第二十一條規定者。(再派遣之禁止) 七、違反第二十三條規定者。(要派機構禁止行為) 八、違反第二十四條第一	

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
		項與第二項規定者。 (安衛責任)	
<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>第三十五條</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、違反第五條第二項規定，而從事派遣業務者。(派遣機構設立之消極要件)</p> <p>二、違反第六條規定者。(派遣設置分支機構之限制)</p> <p>三、第十二條規定者。(派遣機構定期報備)</p> <p>四、第十三條規定者。(文件保存義務)</p> <p>五、第十四條規定者。(海外派遣報備)</p> <p>六、第二十條規定者。(約定特定派遣禁止)</p> <p>七、違反第二十一條規定者。(勞工保險辦理)</p> <p>八、違反第二十三條規定者。(歧視禁止)</p> <p>九、違反第二十四條規定者。(合理就業與申訴)</p> <p>十、違反第二十五條規定者。(告知義務)</p> <p>十一、違反第二十六條規定者。(限制再受僱之禁止)</p> <p>十二、違反第二十七條規定者。(派遣之禁止)</p> <p>十三、違反第二十九條第二項規定者。(職災補償責任)</p> <p>十四、第三十二條規定者。(改善命令)</p> <p>十五、第三十三條規定者。(檢查)</p> <p>十六、拒絕、規避或阻撓主管機關執行職務者。</p>	<p>第三十一條</p> <p>有下列情形之一者，應處新臺幣三十萬元以下之罰鍰，中央主管機關並得廢止派遣機構之許可：</p> <p>一、違反第八條規定者。(許可證公開揭示)</p> <p>二、違反第九條規定者。(派遣機構訓練責任)</p> <p>三、違反第十條第一項規定者。(派遣業務終止)</p> <p>四、違反第十二條規定者。(派遣機構定期報告)</p> <p>五、第十三條規定者。(文件保存義務)</p> <p>六、第十四條規定者。(派遣契約內容)</p> <p>七、違反第十五條規定者。(要派契約內容)</p> <p>八、違反第十七條規定者。(歧視禁止)</p> <p>九、違反第十八條規定者。(合理工作)</p> <p>十、違反第十九條規定者。(告知義務)</p> <p>十一、違反第二十條規定者。(再僱用禁止)</p> <p>十二、違反第二十五條規定者。(派遣勞工資料濫用禁止)</p> <p>十三、違反第二十八條規定，對於進入或檢查之人員、加以拒絕、或妨礙公務之執行、或規避、或不回答詢問、或為虛偽之陳述者。(檢查)</p>	<p>第三十三條</p> <p>有下列情形之一者，處新臺幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，中央主管機關並應廢止人力派遣機構之許可證：</p> <p>一、違反第五條規定者。(派遣童工之禁止)</p> <p>二、違反第七條規定者。(介入勞爭禁止)</p> <p>三、違反第八條規定者。(業務範圍禁止)</p> <p>四、違反第九條規定者。(有害公衛及公序之禁止)</p> <p>五、未取得第十條之許可證，而從事勞動派遣業務者。(派遣許可)</p> <p>六、以虛偽或其他不正方法取得第十條之許可證者。</p> <p>七、違反第十一條之規定者。(從事國外派遣報備)</p> <p>八、違反第十八條之規定者。(派遣機構之照護義務)</p> <p>九、違反第十九條之規定者。(限制僱用之禁止)</p> <p>十、違反第二十條之規定者。(再派遣之禁止)</p> <p>十一、違反第二十三條之規定者。(團體協議之訂立)</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</p>	<p>第三十六條</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、違反第十一條規定者。(許可證公開揭示)</p> <p>二、違反第十六條規定者。(派遣機構廢止)</p> <p>三、違反第三十條規定者。</p>		<p>第三十四條</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之罰鍰，中央主管機關並應廢止人力派遣機構之許可證：</p> <p>一、違反第十四條規定者。(許可證公開揭示)</p>

勞委會草案初稿條文(九十三年一月)	勞委會委託研究內勞教協會建議修正條文	廖委員婉汝版	陳委員根德版
<p>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>(派遣勞工資料濫用禁止)</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>二 違反第十六條之規定者。(派遣契約內容)</p> <p>三 違反第十七條之規定者。(要派契約內容)</p> <p>四 違反第二十一條之規定者。(要派與人力派遣負責事項及連帶責任)</p> <p>五 違反第二十二條之規定者。(要派機構單獨負責事項)</p> <p>六 違反第二十四條之規定者。(要派與人力派遣之安衛責任)</p> <p>七 違反第二十五條之規定者。(要派安衛責任)</p> <p>八 違反第二十八條之規定，未提出營業狀況報告書或收支決算書者。(派遣定期報告義務)</p> <p>九、違反第二十九條規定，經命其改善逾期仍未改善者。(主管機關改善命令)</p>
第六章 附 則	第六章 附 則	第六章 附 則	第六章 附 則
<p>第四十條</p> <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>第三十七條</p> <p>本法第六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>第三十二條</p> <p>本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。</p>	<p>第三十五條 (細則之訂立)</p> <p>本法施行細則由中央主管機關擬定，經行政院核定並送立法院備查後實施。</p>
<p>第四十一條</p> <p>本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。</p>	<p>第三十八條</p> <p>本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。</p>	<p>第三十三條</p> <p>本法自公布日起六個月後施行。</p>	<p>第三十六條 (施行日)</p> <p>本法自公布日施行。</p>
<p>第四十二條</p> <p>本法自公布日施行。</p>	<p>第三十九條</p> <p>本法自公布日施行。</p>		