

## 派遣勞工保護法草案總說明

近年來由於國內企業面臨產業結構調整、追求經營效率及彈性運用人力資源，促成了就業型態的多元發展及非典型僱用型態的興起。根據行政院主計總處公布人力運用調查，一百零二年五月從事臨時性或人力派遣工作者已有五十九萬人，公部門派遣勞工人數依行政院人事行政總處一百零二年第三季統計情形有一萬零三百六十五人，足見我國勞動派遣之勞務給付樣態業已存在於勞動市場中。

又參考日本於一九八五年制定「有關勞動者派遣事業妥適營運之確保及派遣勞動者就業條件整備等之法律」，歐洲大部分國家亦針對勞動派遣制定特別的法律，足見制定勞動派遣法為世界潮流立法所趨。考量「勞動派遣」涉及「派遣事業單位」、「要派單位」及「派遣勞工」三方關係，其為「僱用」與「使用」分離的勞動關係，而現行勞動法令係針對傳統勞動關係中，雇主與勞工之權利及義務不同，尚無法完整規範派遣勞動所衍生相關問題。為避免派遣勞動三方關係無法律明確規範，且派遣勞工權益未受完善保障，衍生三方之間爭議頻生，爰擬制定相關規範。

為保障派遣勞工之勞動權益，並明確派遣勞動之三方關係，爰擬具「派遣勞工保護法」草案，分為五章，共計三十二條，其要點如下：

- 一、本法之立法目的、主管機關及用詞定義。(草案第一條至第三條)
- 二、要派單位及派遣事業單位應訂定書面要派契約及提供派遣勞工派遣工作單。(草案第四條及第五條)
- 三、派遣事業單位應與派遣勞工簽訂不定期契約。(草案第六條)
- 四、要派單位不得指定派遣特定勞工，及違反規定時派遣勞工之勞動關係擬制轉換為要派單位之自僱員工。(草案第七條)
- 五、派遣勞工於同一要派單位工作滿一年，並繼續為該要派單位提供勞務者，得以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。(草案第八條)
- 六、針對性別工作平等法之性別歧視、性騷擾防治、哺乳時間及工作時間調整、就業服務法之就業歧視禁止、勞動基準法之工作時

- 間、休息、休假、童工及女工等相關事項，規範要派單位有視同雇主責任，另要派單位不得拒絕、妨礙或限制派遣勞工依法令規定請假或申請育嬰留職停薪。(草案第九條至第十條、第十二條)
- 七、要派單位負有確認派遣事業單位已依法完備工會或勞資會議同意之法定程序之責任。(草案第十一條)
- 八、禁止僱用或使用未滿十六歲之人為派遣勞工。(草案第十三條)
- 九、於派遣事業單位積欠工資時，要派單位應負工資給付補充責任；派遣勞工於要派單位發生職業災害時，要派單位與派遣事業單位對於職業災害補償有連帶補償責任。(草案第十四條及第十五條)
- 十、派遣勞工於要派單位工作期間之工資、使用設施、設備與托兒措施及工作機會資訊權，應受均等對待權益之保護。(草案第十六條至第二十條)
- 十一、事業單位從事派遣業務採登記管理制，並課予其應定期提報派遣相關資料。(草案第二十一條及第二十二條)
- 十二、使用派遣之範圍及限制。(草案第二十三條至第二十五條)
- 十三、派遣事業單位與要派單位違反本法規定之罰則及裁罰主管機關。(草案第二十六條至第三十條)
- 十四、本法施行細則及施行日期。(草案第三十一條及第三十二條)

## 派遣勞工保護法草案

條	文	說	明
第一章 總 則		章名	
第一條	為規範勞動派遣法律關係，保障派遣勞工權益，促進派遣勞工之就業安定，調和勞動力之供需，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。	一、本法制定目的在明確規範不同於傳統勞資關係之派遣勞動關係、明確要派單位及派遣事業單位對派遣勞工之責任，以保障派遣勞工權益，以及因應國際競爭與產業轉型，企業人力資源運用兼顧彈性與安全原則下，限制與管制派遣勞動，以促進派遣勞工之就業安定，並調和勞動力之供需。 二、本法未規定者，始適用其他法律之規定。	
第二條	本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	本法之主管機關在中央為勞動部，在地方為直轄市、縣（市）政府。	
第三條	本法用詞，定義如下： 一、勞動派遣：指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。 二、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 三、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。 四、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 五、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。	一、本條規定本法所使用重要名詞之定義。 二、按本條第一款係對「勞動派遣」之定義予以明文規定，以避免在適用上發生疑義。 三、派遣之法律關係為一種三方之勞動關係，其主體有三，分別為派遣事業單位、要派單位及派遣勞工；而其契約關係則分別存在於派遣事業單位與派遣勞工之間，以及派遣事業單位與要派單位之間，故於本條第二款至第五款分別就其主體與契約之定義予以規定。其中為避免要派單位範圍僅限於適用勞動基準法之事業單位，爰於第三款明定依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者，為要派單位，而非派遣事業單位。	
第二章 勞動派遣之權利及義務		章名	

<p>第四條 要派契約應以書面為之，契約內容應約定下列事項：</p> <p>一、派遣事業單位之名稱及登記證明字號。</p> <p>二、派遣勞工人數及從事之工作內容。</p> <p>三、派遣期間。</p> <p>四、派遣勞工之工作地點、工作時間、休息及休假。</p> <p>五、派遣勞工提供勞務時，對其之指揮監督。</p> <p>六、派遣勞工之安全衛生。</p> <p>七、支付派遣勞工所需費用之計算。</p> <p>八、派遣勞工之申訴方式及處理。</p> <p>九、其他經中央主管機關規定之事項。</p>	<p>為規範派遣事業單位與要派單位間之權利義務關係，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>第五條 派遣事業單位派遣勞工從事派遣工作時，應提供記載下列事項之派遣工作單予派遣勞工及要派單位：</p> <p>一、派遣事業單位及要派單位之名稱。</p> <p>二、派遣事業單位之登記證明字號。</p> <p>三、派遣期間。</p> <p>四、工資及其他約定之給與。</p> <p>五、工作地點。</p> <p>六、工作內容、工作時間、休息及休假。</p> <p>七、申訴方式及處理。</p> <p>八、其他經中央主管機關規定之事項。</p>	<p>為保障派遣事業單位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派遣單；並參考德國勞動派遣法第十一條第一項、日本勞動派遣法第三十四條、第三十五條及韓國勞動派遣法第二十條、第二十六條、第二十七條之規定，派遣雇主於派遣勞工時，必須將派遣關係之重要內容記載於派遣工作單，並交給派遣勞工及要派單位，以避免派遣勞工受到不利之對待。</p>
<p>第六條 派遣事業單位應與派遣勞工訂定不定期勞動契約。</p>	<p>對於派遣勞工所從事工作係屬繼續性或非繼續性，於該業適用勞動基準法（人力供應業自八十七年四月一日起適用勞動基準法）後，為使派遣業者確實遵守勞動基準法之相關規範，勞動部（改制前為行政院勞工委員會）於八十九年三月十一日台勞資二字第○○一一三六二號函及九十八年四月十四日台勞資二字第</p>

	<p>○九八〇一二五四二四號函釋重申人力派遣為派遣公司之經常性業務，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。此函釋亦受最高行政法院一百零一年度判字第二三〇號判決認同。為明確我國派遣勞工與派遣事業單位以長僱目的維持僱傭關係，避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定期契約之理由，以規避勞工法令相關終止契約及給付資遣費之責任，又為兼顧派遣勞工之僱用安定，爰制定本條。</p>
<p>第七條 要派單位不得於派遣事業單位依要派契約派遣其派遣勞工前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。</p> <p>要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，自要派單位受領勞務之時點起，視為要派單位以不定期契約直接僱用該派遣勞工。</p> <p>前項派遣勞工與派遣事業單位之勞動契約，於要派單位受領勞務之時點起視為終止，派遣事業單位應發給資遣費，其資遣費之給付標準依勞動基準法或勞工退休金條例規定計算。</p> <p>派遣勞工於知悉第一項情形之日起三十日內，或於要派單位提供勞務之日起九十日內表示不同意者，不適用前二項規定。</p>	<p>一、要派單位若使用所指定之特定派遣勞工，且對其勞務提供有指揮監督權，實已有人格從屬性之展現，要派單位應屬雇主。為避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」服務，爰參考日本勞動派遣法第二十六條第七項之立法意旨，制定第一項。</p> <p>二、為保障派遣勞工之工作權益，要派單位違反第一項規定時，擬制其直接與派遣勞工成立僱傭關係，爰於第二項擬制僱傭關係之起點。又因前條規定派遣事業單位應與派遣勞工簽訂不定期契約，爰規定要派單位與派遣勞工之契約亦應為不定期契約。</p> <p>三、另派遣勞工與要派單位成立勞雇關係後，其與派遣事業單位之契約依法視為終止。又為避免派遣勞工原有工作年資中斷影響權益極大，爰第三項規定派遣事業單位應給付資遣費予以補償，避免勞工權益受損。</p> <p>四、又如派遣勞工對於勞動契約之移轉，不得表達異議，將有限制其選擇從事職業自由之虞，另為避免因勞工異議權造成勞資關係處於不穩</p>

	<p>定狀態，爰參考日本相關規範及德國之法院判決，於第四項規定派遣勞工如因要派單位違反第一項規定，致發生其與要派單位擬制直接成立勞雇關係之情形時，擁有於除斥期間內表達異議之權利，又該除斥期間之起算，係以知悉情形之當日或於要派單位提供勞務之首日為起始日。</p>
<p>第八條 派遣勞工於同一要派單位工作滿一年，並繼續為該要派單位提供勞務者，得以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示，要派單位未於收到通知之日起十日內以書面表示反對者，該派遣勞工與要派單位成立勞動契約。</p> <p>前項派遣勞工與要派單位勞動契約成立時，該勞工與原派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不適用勞動基準法第十五條第二項預告之規定。</p> <p>依前項規定終止勞動契約之派遣勞工，不受其與原派遣事業單位所約定最低服務年限之拘束。</p>	<p>一、為避免企業長期使用派遣勞工，以規避勞工法令應有之義務，而影響一般受僱勞工之工作權益，爰規範派遣勞工於同一要派單位工作滿一定期間，並繼續為該要派單位提供勞務者，該勞工有請求與要派單位成立勞動契約之權利，要派單位未有反對意思表示時，雙方勞動契約即成立。</p> <p>二、考量要派單位對於派遣勞工締結勞動契約之要約未表異議時，依第一項規定該派遣勞工與要派單位即成立勞動契約，而該勞工與原派遣事業單位之勞動契約雖未經雙方當事人終止意思表示，惟勞工轉換雇主之前提在於勞工主動提出意思表示，因此，於第二項規定該勞工與原派遣事業單位之勞動契約視同終止，另為避免法律適用疑義，規定第二項擬制終止時，勞工不需有預告義務。</p> <p>三、另實務上最低服務年限條款多為二年，為避免該條款成為派遣勞工轉換契約之不利限制，爰於第三項規定。</p>
<p>第九條 要派單位使用派遣勞工時，視為性別工作平等法第七條至第九條、第十一條至第十三條、第十八條、第十九條及就業服務法第五條第一項規</p>	<p>一、考量派遣勞工係於要派單位指揮監督下在要派單位工作場所或組織分工提供勞務，且與其分工合作之同儕亦多為要派單位之自僱員工，故</p>

<p>定事項之雇主。</p> <p>要派單位違反前項規定者，依性別工作平等法或就業服務法所定罰則處罰。</p>	<p>於性別歧視、性騷擾防治、哺乳時間及工作時間調整等相關規範及就業歧視禁止，要派單位應與派遣事業單位同樣負有不違反上開性別工作平等法及就業服務法規定之義務，爰於第一項所列事項，要派單位視為該等法規之雇主。</p> <p>二、明確規範要派單位違反第一項視同雇主責任之法律效果在於主管機關除處罰雇主（派遣事業單位）外，並得依性別工作平等法及就業服務法規定處罰要派單位。</p>
<p>第十條 適用勞動基準法之要派單位使用派遣勞工時，視為勞動基準法第五條、第三十條第一項至第三項、第五項、第三十條之一第一項、第三十二條第二項、第三十四條至第三十七條、第四十條第一項、第四十二條、第四十九條、第五十一條及第五十二條規定事項之雇主。</p> <p>前項有關勞動基準法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項及第四十九條第一項所定經工會或勞資會議同意之程序，由派遣事業單位為之。要派單位不適用前項有關視為雇主之規定。</p> <p>要派單位依勞動基準法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款規定已實施分配或變更工作時間者，其所使用之派遣勞工亦適用之。派遣勞工於要派單位工作期間配合實施分配或變更工作時間者，派遣事業單位不受勞動基準法第三十條第四項及第三十條之一第二項規定之限制。</p> <p>要派單位違反第一項規定者，依勞動基準法所定罰則處罰。</p>	<p>一、考量派遣勞工係於要派單位指揮監督下在其工作場所或組織分工提供勞務，故對於工作時間、休息、休假及女工等相關保護規範事項，明確規範要派單位應與派遣事業單位同樣負有不違反上開勞動基準法規定之義務，爰於第一項所列事項，要派單位視為該等法規之雇主。另有涉及請假或申請育嬰留職停薪相關規範，考量將要派單位視同雇主，將造成勞工請假程序過於複雜，爰將要派單位相關責任另於本法第十二條另行規範之。</p> <p>二、惟勞動基準法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項及第四十九條雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意，始得使勞工調整工時、在正常工作時間外工作及女性夜間工作之程序，因派遣勞工依法得加入或組織之企業工會非屬要派單位企業工會，且要派單位之勞資會議勞方代表亦無派遣勞工，爰前開程序透過派遣事業單位之工會或勞資會議同意即可，毋需重複再要求派遣勞工未加入之要派單位工會或勞資會議應同</p>

	<p>意之程序。</p> <p>三、勞動基準法第三十條及第三十條之一所規定之彈性工時，僅適用於中央主管機關指定之行業。考量派遣事業單位僱用之派遣勞工有可能同時分別被派到該法指定之行業或未指定之行業，如派遣勞工派至經指定得實施彈性工時且已實施彈性工時之要派單位時，其係與要派單位自僱員工於同一工作場所提供勞務，且要派單位為派遣勞工「使用上的雇主」，基此，該派遣勞工於要派期間，應容許其與要派單位自僱員工相同地調整工作時間，以避免同一工作場所出現兩種工作時間制度之情事。</p> <p>四、明確規範要派單位違反第一項視同雇主責任之法律效果在於主管機關除處罰雇主（派遣事業單位）外，並得依勞動基準法罰則規定處罰要派單位。</p>
<p>第十一條 要派單位有使派遣勞工在正常工作時間以外工作、變更或分配工作時間，或使女性派遣勞工於午後十時至翌晨六時之時間內工作之必要者，應確認派遣事業單位有依勞動基準法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項、第三十二條第一項或第四十九條第一項規定經工會或勞資會議同意後，始得為之。</p>	<p>派遣勞工依法得加入或組織之企業工會非屬要派單位企業工會，且要派單位之勞資會議勞方代表亦無派遣勞工，爰前項經工會或勞資會議同意程序雖於要派單位不適用之，惟要派單位仍應負有確認派遣事業單位已完備前開程序之責任。</p>
<p>第十二條 要派單位不得拒絕、妨礙或限制派遣勞工依法令規定請假或申請育嬰留職停薪。</p>	<p>基於派遣勞工提供勞務之對象為要派單位，避免實務上有派遣勞工向雇主（派遣事業單位）請假時，遭要派單位拒絕、妨礙或限制，致影響派遣勞工依法令規定請假或申請育嬰留職停薪之權利，爰制定本條禁止規定。至派遣勞工依勞工請假規則第五條申請留職停薪，因屬勞雇雙方協商事項，非在本條規範之範圍。</p>



<p>第十三條 派遣事業單位或要派單位，不得僱用或使用未滿十六歲之人為派遣勞工。</p>	<p>參考國際勞工組織第一三八號公約及第一八二號公約，應對最低就業年齡及消除最惡劣形式的童工勞動有適當規範，又考量未滿十六歲之人的生理與心理發展均未成熟，爰禁止未滿十六歲之人為派遣勞工。</p>
<p>第十四條 派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經該勞工請求仍未給付時，要派單位應負給付責任。</p> <p>要派單位依前項給付部分，得向派遣事業單位求償。</p> <p>派遣事業單位有第一項情事時，要派單位得扣抵要派契約應付款項。</p>	<p>一、工資為派遣勞工之經濟來源，為避免派遣事業單位積欠工資嚴重影響勞工生計，並明確派遣事業單位與要派單位之雇主與使用者之角色，爰規定勞工遭受積欠之工資，經請求派遣事業單位給付仍未給付時，要派單位應負擔給付責任後，再向派遣事業單位求償，以確保勞工經濟生活來源。</p> <p>二、為使派遣勞工得儘速領取派遣事業單位所積欠之工資，且要派單位因上開補充給付責任所生之債權得獲清償，並直接給付派遣勞工，爰於第三項規定。</p>
<p>第十五條 要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負勞動基準法職業災害補償責任。</p> <p>前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。</p>	<p>為確保派遣勞工之受補償權利，應由要派單位與雇主（派遣事業單位）連帶負勞動基準法職業災害補償責任。惟如同事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣事業單位支付費用補償者，要派單位得主張抵充。</p>
<p>第十六條 派遣事業單位給付派遣勞工於要派單位工作期間內之工資，不得低於要派單位僱用從事相同工作性質、內容及職務勞工之工資。但基於績效、工作經驗或其他非因派遣勞工身分之正當理由者，不在此限。</p>	<p>參考歐盟一九九一年頒布「派遣工作指令」明定平等待遇原則，德國、日本及韓國等國家皆有相關派遣勞工勞動條件平等待遇規範，此係明確企業彈性運用勞動派遣之前提，不應為降低勞工薪資節省人事成本為考量，造成派遣勞工遭受剝削，爰派遣勞工與要派單位之正職員工在有可比較對象之前提下，應同工同酬。</p>
<p>第十七條 派遣事業單位依前條規定</p>	<p>為要求派遣事業單位遵守前條規定，要</p>

<p>給付派遣勞工於要派單位工作期間內之工資，得要求要派單位提供其僱用從事相同工作、工作性質或職務之勞工相關必要資訊，要派單位負有提供之義務。</p>	<p>派單位對與派遣勞工從事相同工作性質、內容及職務之受僱勞工之相關必要資訊，應有提供義務，爰制定本條文。本條所稱之「相關必要資訊」係指要派單位從事相同工作性質、內容及職務之自僱勞工工資水準等，相關規範另訂於本法細則。</p>
<p>第十八條 要派單位於工作場所內提供勞工使用之設施及設備，不得因派遣勞工之身分而有差別待遇。</p>	<p>派遣勞工係於要派單位之工作場所內為其提供勞務，因此，要派單位基於照顧義務，應讓派遣勞工得使用服務單位內之共用設施、設備或托兒措施。爰參考德國勞動派遣法第十三條之二規定，制定本條文。</p>
<p>第十九條 要派單位辦理招募時，應將招募全部內容於派遣勞工工作之場所公告之。</p> <p>要派單位對派遣勞工應徵正職工作時，不得因其身分而有差別待遇。</p>	<p>為促進派遣勞工就業安定，要派單位辦理招募有提供相關資訊與派遣勞工之義務，使派遣勞工得增加轉換為要派單位員工之機會。</p>
<p>第二十條 派遣事業單位或要派單位違反第十六條、第十八條或第十九條第二項規定之認定及其程序，得準用就業服務法就業歧視之規定。</p>	<p>派遣事業單位或要派單位有無違反本法均等對待之規定，應經由地方主管機關本職權調查，經認定有違反情事時，依法裁罰。考量本法所規範之均等對待相關規範，亦有涉及歧視認定，爰地方主管機關就認定程序得準用就業服務法中就業歧視之認定程序，協助認定有無違反本法均等對待相關規範之情事，如認定結果有違反情事，地方主管機關得參考該認定結果予以裁量處分。另地方主管機關對於有無違反本法均等對待相關規範認為無需透過就業歧視機制協助認定，得本職權自行調查認定依法裁罰。</p>
<p>第三章 派遣事業單位之設立及管理</p>	<p>章名</p>
<p>第二十一條 派遣事業單位及其分支機構非經向主營業場所所在地之主管機關申請登記，不得為派遣業務。但本法施行前已經營派遣業務者，應於本法施行後三個月內，依本法規</p>	<p>一、事業單位於本法施行後欲經營派遣業務者，應向主管機關申請登記並取得登記證明，始得從事派遣業務。但於本法施行前已經營派遣業務者，則應於本法施行後三個月內</p>

<p>定，向主管機關申請登記。</p> <p>派遣事業單位應於每年一月及七月底前，向主管機關提報派遣人數及件數等相關資料。</p> <p>前二項派遣事業單位及其分支機構申請登記之資格條件、程序、變更、撤銷或廢止登記、提報資料內容及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>派遣事業單位依第一項所取得登記證明，應在其營業處所公開揭示。</p>	<p>申請登記；如該業者逾期未申請或申請後無法取得登記，而仍繼續從事派遣業務者，應予處罰。</p> <p>二、參酌德國勞動派遣法第八條、日本勞動派遣法第二十三條及韓國勞動派遣法第十八條之立法例，課予雇主應定期提報派遣相關資料之義務，以建立派遣相關統計資料，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。具體資料項目由中央主管機關另以法規命令定之。</p> <p>三、為確保派遣事業單位能妥適的經營派遣業務及使所僱用之派遣勞工之勞動權益獲得保障，授權中央主管機關針對申請登記之條件、程序、變更、撤銷、廢止及其他應遵行事項等管理事項另以辦法定之。違反前開管理辦法者，主管機關得依該辦法規定撤銷或廢止登記。</p> <p>四、為確保派遣事業單位係合法經營業務，以免要派單位或派遣勞工權益受到不當侵害，派遣事業單位應公開揭示由勞工主管機構核發之登記證明。</p>
<p>第二十二條 派遣事業單位不得出借登記證明供他人從事派遣業務。</p>	<p>派遣事業單位之登記證不得借予他人使用，以避免其規避相關管理規範。</p>
<p>第二十三條 派遣事業單位或要派單位，不得僱用或使用下列人員為派遣勞工：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、醫事人員。</li> <li>二、保全人員。</li> <li>三、航空人員。</li> <li>四、漁船船員以外之船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手。</li> <li>五、大眾運輸行車及駕駛人員。</li> </ol>	<p>明確規範特定工作者不得為派遣業務，各款說明如下：</p> <p>一、依據醫療法第十條規定，已對醫事人員予以定義。因醫療服務著重由醫師、護士、藥劑師、麻醉醫師等專門職業所形成的團隊服務，為提供適當和正確的醫療，該團隊必須掌握成員能力或治療方針等，在充分溝通下實施業務，若由派遣事業</p>

<p>六、採礦人員。</p> <p>七、其他經中央主管機關公告之工作者。</p>	<p>單位決定該團隊的成員和其勞動條件，將對醫療團隊產生不良影響。爰此，該等人員不得以派遣勞動為之。</p> <p>二、參考保全業法第十條規定，保全業應置保全人員，執行保全業務，並於僱用前檢附名冊，送請當地主管機關審查合格後僱用之。該等人員之僱用與指揮監督等使用關係不可分離，爰依法不得以派遣勞動為之。</p> <p>三、參考民用航空法第二條規定，航空人員係指航空器駕駛員、飛航機械員、地面機械員、飛航管制員、維修員及航空器簽派人員等，另同法第二十五條規定，航空人員經學、術科檢定合格，由民航局發給檢定證後，方得執行業務。該等人員應維持長期穩定之僱傭關係，俾利相關專業訓練及熟悉事業單位執行飛航作業相關事項，以保障民眾之航空安全。</p> <p>四、參考船員法及航行船舶船員最低安全配置標準及漁船船員管理規則之規定，船員之雇用人有向航政主管機關申請船員配額編制等義務，船員年齡、體格檢查、訓練及執業證書亦應符合相關規範，爰此，船員不宜以派遣勞動樣態提供勞務。</p> <p>五、參考發展大眾運輸條例第二條規定，所稱大眾運輸，係指具有固定路（航）線、固定班（航）次、固定場站及固定費率，提供旅客運送服務之公共運輸事業單位。又考量該等業務涉及大眾生活及安全，爰針對大眾運輸相關行車及駕駛人員限制以派遣勞動樣態為之。</p> <p>六、參考礦業法第四條規定，採礦指採取礦為經濟有效之利用。而參考歐</p>
--	---

	<p>洲部分國家規定採礦工作禁止以派遣形式為之。</p> <p>七、由於派遣相對於典型之勞動關係不穩定，為避免從事派遣勞工者之安全、衛生及公共利益受到損害，故經中央主管機關公告之工作者亦排除於派遣業務範圍外。</p>
<p>第二十四條 要派單位運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數百分之三。</p> <p>要派單位應將使用派遣勞工之人數、期間及工作內容，於工作場所公告之。</p>	<p>一、行政院主計總處公布「人力運用調查」顯示，我國一百零二年五月從事臨時性或人力派遣工作者計五十九萬人，占全體就業者百分之五點三九。為避免派遣勞動關係影響一般正職員工及長期僱用勞工之工作權，企業應朝自僱員工以穩定勞資關係，而選擇補充性及臨時性人力彈性運用方式，應限制合理比率，以避免造成勞工就業不安定，爰限制企業不得使用於總僱用人數一定比率。</p> <p>二、為避免勞工對於企業內使用派遣勞工情形不清楚，爰於第二項規定要派單位公告派遣勞工使用情形之義務。</p>
<p>第二十五條 下列各款所列機關運用派遣勞工總人數及僱用總人數之計算，應包含其所屬各級機關(構)、公立學校及所管理監督事業機構：</p> <p>一、總統府。</p> <p>二、國家安全會議。</p> <p>三、行政院。</p> <p>四、立法院。</p> <p>五、司法院。</p> <p>六、考試院。</p> <p>七、監察院。</p> <p>八、直轄市政府。</p> <p>九、縣(市)政府</p> <p>前項所定僱用總人數，包含機關所任用、進用及僱用之人員。</p>	<p>參考「中央政府機關總員額法」員額採總量控管精神，並就施政優先順序、實際業務消長情形等進行統籌調配，爰公部門以各一級機關及所屬運用派遣勞工人數為計算範圍，並不得逾其僱用總人數之百分之三。</p>

第四章 罰 則	章名
<p>第二十六條 違反第五條、第十一條、第十二條、第十七條、第二十一條第二項、第四項、第二十二條、第二十三條或第二十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>	<p>本條規定違反（提供派遣工作單義務）第五條、（要派單位確認派遣事業單位符合法令義務）第十一條、（派遣勞工請假或育嬰留職停薪權益之確保）第十二條、（要派單位提供必要資訊予派遣事業單位之義務）第十七條、（定期提報派遣資料義務）第二十一條第二項、（派遣登記證明公開揭示）第二十一條第四項、（出借登記證明之禁止）第二十二條、（派遣使用範圍之限制）第二十三條及（公告派遣使用資訊）第二十四條第二項之行政處罰。</p>
<p>第二十七條 違反第六條、第十三條或第二十四條第一項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>本條規定違反（派遣勞工簽訂定期契約之禁止）第六條、（派遣童工之禁止）第十三條及（派遣使用比率上限）第二十四條第一項之行政處罰。</p>
<p>第二十八條 違反第十六條、第十八條、第十九條第二項或第二十一條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p>	<p>本條規定違反（派遣事業申請登記）第二十一條第一項、（工資均等對待）第十六條、（公用設備及托兒措施均等對待）第十八條及（招募時派遣身分歧視禁止）第十九條規定之行政處罰。</p>
<p>第二十九條 有前三條規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，得按次連續處罰至改善為止。</p>	<p>為使違法之事業單位積極改善，以避免繼續損及勞工權益，主管機關得對違法事業單位公布事業單位名稱並限期改善；如屆期仍未改善者，得按次連續處罰至改善為止。</p>
<p>第三十條 本法所定罰則，由直轄市及縣(市)主管機關處罰之。</p>	<p>違反本法之裁罰權責機關為直轄市及縣(市)主管機關。</p>
第五章 附 則	章名
<p>第三十一條 本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>本法施行細則由中央主管機關訂定。</p>
<p>第三十二條 本法除第二十四條自公布後三年施行外，自公布後一年施行。</p>	<p>規定本法之施行日期，因涉及勞動關係之重大變革，需一定期間之緩衝期俾利勞動市場進行調整。</p>