

【來源：立法院】

版本法名稱	勞動基準法	勞動基準法
版本條文	1080524	1080426
第十七條之一 (增訂)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。</p> <p>派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。</p> <p>派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。</p> <p>派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。</p> <p>前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。</p>	
理由	<p>一、本條新增。</p> <p>二、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，制定第一項。</p> <p>三、為保障派遣勞工之工作權益，要派單位違反第一項規定，且已受領派遣勞工勞務時，</p>	

派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派口單位提出訂定勞動契約之意思表示。要派單位應於派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商勞動條件並訂定勞動契約。另為避免雇主拒絕協商或怠於協商，亦規定要派單位逾期未與派遣勞工議定勞動條件而訂定勞動契約者，視為雙方自期滿翌日

（即派遣勞工意思表示到達之日起第十一日）成立勞動契約，且應以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約之內容。爰於第二項及第三項規定。

四、第四項明定派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出訂定勞動契約之意思表示而對其有不利益之對待。並於第五項明定該不利處分無效。

五、另為避免派遣勞工與派遣事業單位終止勞動契約時，違反原勞動契約服務年限之約定，爰為第六項規定，保障派遣勞工之權益不因契約轉換而遭受損害。

六、為避免派遣勞工因勞動契約轉換致原有工作年資中斷所生之不利益，明定其有向派遣事業單位請求給付資遣費或退休金之權利，爰為第七項規定。申言之，派遣勞工依第六項規定於勞動契約轉換時，如尚未符合本法第五十三條所定自請退休條件，則派遣事業單位（雇主）應以其適用本法、勞工退休金條例之工作年資，依各該資遣費規定之標準及期限，計給派遣勞工資遣費；如又派遣勞工適用本法勞工退休金制度（舊制），且於勞動契約轉換時已符合本法第五十三條自請退休條件者，則派遣事業單位（雇主）應以其適用本法之工作年資，依本法退休金給付之

【來源：立法院】

	標準及期限，計給派遣勞工退休金。	
第六十三條 (修正)	<p>承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。</p> <p>事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。</p>	<p>承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。</p> <p>事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。</p>
理由	法律條文名稱修正。	
第六十三條之一 (增訂)	<p>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本章所定雇主應負職業災害補償之責任。</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>要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。</p> <p>要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。</p>	
理由	<p>一、本條新增。</p> <p>二、為確保派遣勞工之受領職業災害補償權利，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，爰為第一項規定。</p> <p>三、另如同一事故，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</p>	

【來源：立法院】

	<p>用補償者，參照本法第五十九條但書之規定，於第二項定明要派單位及派遣事業單位皆得主張抵充，鼓勵要派單位依此善盡監督派遣事業單位之責。</p> <p>四、如派遣勞工發生職業災害，係因為要派單位及派遣事業單位違反本法或有關安全衛生規定所導致者，考量依民法第一百八十五條規定共同侵權者應連帶負損害賠償責任，並參考本法第六十條規定雇主得就給付補償金額抵充同一事故之賠償金額，爰為第三項及第四項規定。</p>	
第七十八條 (修正)	<p>未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。</p> <p>違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。</p> <p>違反第十三條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>
理由	<p>為明確禁止轉掛之行為及避免派遣勞工因提出直接僱用之意思表示而遭不利對待，同時為避免派遣事業單位規避本法第十七條之一第七項所定資遣費之給付責任，爰增加要派單位、派遣事業單位違反第十七條之一第一項、第四項或第七項之行政處罰。</p>	