



「勞動派遣法草案」之概述

文 / 李明沅

【台灣法律網】

由於現行勞動法令要求雇主承擔許多人事成本，而企業一方面爲了降低人事成本，另一方面爲了讓企業人力調度更具彈性，近年來陸續開始採用人力派遣的用人方式解決其問題，畢竟在經濟環境變化愈來愈迅速、愈來愈險峻的今天，不論是企業或個人，唯有不斷突破事業或工作的瓶頸，才有生存的空間，而人力派遣這種兩地三方的用人型態，將成爲企業用人的主要型態之一，惟此類派遣關係不但顛覆傳統勞資僱聘關係，也將促使國內人力派遣業加速崛起。基於人力派遣牽涉到工作者、派遣公司以及要派機構（即需要派遣工的企業）三方之當事人，以及派遣公司、要派機構兩個工作地點，使得人力派遣關係比起傳統的勞動關係更複雜，是有必要立法來加以規範，經行政院勞委會從寬擬訂後，即將於近期送審的「勞動派遣法」草案，即是規範人力派遣公司、要派公司與派遣勞工之間的權利義務關係。因此，在可預見的未來，派遣人才的工作權益，將愈來愈有保障。

從勞委會剛出爐的「勞動派遣法草案」部份條文的重點來看，如果立法的方向不變的話，未來僅除了飛行、航海、採礦、及其他危險性工作以外，將全面適用該法（草案第 10 條）。就企業角度而言，企業使用派遣公司之人力是有其優點，比如可節省招募、訓練成本，也可省掉人力閒置的成本，以企業精算人事成本的角度考量，未來將有更多企業使用人力派遣，以彌補短期人力需求。依草案內容凡是適用該法之行業，均可使用派遣勞工，除要派雇主僱用的勞工依法不能履行勞務期間超過二年者不受期限外，其餘派遣勞工之派遣期限最長僅爲二年，且派遣工前後提供勞務期間間斷未超過三十日者亦視爲連續派遣（草案第 12 條）。另企業只要經派遣勞工同意後向當地主管機關申請核准，亦可派遣至海外去工作，以企業總體的掌握性來看，這是能讓企業真正立於不敗之地另類僱用方式，不但可節省人事成本的靈活做法，亦可降低因調動而引發不必要的勞資爭議。該草案爲保障派遣雇主與派遣勞工間的權利義務，明定派遣契約應以要式的書面契約爲之，以避免派遣勞工受到不利之對待。而對派遣勞工的指揮監督權則由要派雇主及派遣雇主來共同負責（草案第 20 條），且派遣勞工應遵守要派雇主的工

作規則規定（草案第 21 條）（這次版本與 90 年立院提案之不同處，立院版之懲戒事項是規定要放入派遣契約中），可見在勞委會研擬中將派遣工的懲戒考核權交由要派雇主負責，但較有爭議的是派遣工到底適不適用要派雇主原訂正職工的工作規則呢？還是要派雇主需另訂派遣工適用之工作規則來加以規範。該草案為確保派遣勞工的工資獲得，明定要派雇主就工資給付部份應負連帶責任，但前提是派遣雇主因歇業、清算或宣告破產時，派遣勞工始得向要派雇主請求（草案第 34 條），不過要派雇主得就此部份另向派遣雇主求償，對要派公司而言，未來應謹慎篩選派遣公司，否則需負工資連帶責任。除工資外，職災補償部份亦規定要派雇主應與派遣雇主連帶負勞動基準法職業災害補償責任，而補償部份要派雇主得向派遣雇主求償；但勞安部份於草案第 36 條規定，適用勞安法的要派雇主應負勞安法及該法所發布命令的雇主責任，換言之，要派雇主如督促不周，則應依勞安法規定責無旁貸的負起責任，再深入研究要派雇主如觸犯勞安法中應負刑責的條款時，則難辭其責的可處有期徒刑。另外，該草案亦特別規定，僱用派遣勞工時，應以每月勞保投保薪資總額提撥 2% 做為教育訓練之用（草案第 31 條），以落實保護勞工政策，並以節稅方式鼓勵派遣雇主落實該項責任。

其實人力派遣在歐美以及日本等各國早已行之有年，並且也沒有聽聞派遣勞工因從事派遣工作而對於本身權益有重大損失的情況，他們僱用的角度是基於「經營面」的考量大於「成本面」的因素，其主因是外國企業主並不需要負擔勞工的「退休金」及「資遣費」，所以希望在「勞動派遣法」通過的同時，我們的政府能儘速檢討通過「勞退新制」，使得企業只要用人就必須提撥退休金到勞工個人帳戶上；因此從事派遣工作的勞工也一樣可以累積退休基金，如此勞工的權益才真正不會有損害，進而藉由人力派遣的合法化來促進就業的希望。