



勞動基準法之演變

國立中正大學法律系教授 鄭津津

在《勞動基準法》施行之前，私部門的勞雇關係多是透過契約來約定雙方的權利義務。在勞資雙方經濟力量不平等的情況下，勞工很難透過個人的力量與雇主協商出對勞工較有保障的契約。為使勞工的勞動條件獲得最基本之保障，《勞動基準法》自民國七十三年七月三十日公佈施行，該法的施行使得公權力正式介入個別勞動契約關係。《勞動基準法》的內容主要係以《工廠法》之規定為藍本，並參酌日本《勞動基準法》之部分規定，再加上我國立法者自創之勞工退休制度¹。《勞動基準法》原先設計之適用範圍僅針對工業部門，後因代表第一級傳統產業及第三級新興社會服務業的行政部門，以及社會力量的反映，在幾經權衡折衝之後，將農、林、漁、牧及大眾傳播業納入勞動基準法之適用範圍²。直至民國八十五年十二月《勞動基準法》第一次修正時，立法者廣納社會主流意見，明定《勞動基準法》應適用於一切勞雇關係，但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用該法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，方可不適用《勞動基準法》³。因

1 劉志鵬，〈勞動基準法二十歲生日快樂〉，《律師雜誌》，第298期，頁2，2004年。

2 林佳和，〈勞動基準法二十年——過去、現在與未來的十項觀察〉，《律師雜誌》，第298期，頁53-54，2004年。

3 參見《勞動基準法》第3條第3項。



此，除了少數經勞委會指定公告之行業或工作外，私部門之各行各業幾乎皆在《勞動基準法》之適用範圍內；在公部門中，臨時人員、技工、司機、工友等亦有《勞動基準法》之適用。從民國七十三年至今，《勞動基準法》歷經八次修正⁴，該法已成為保障我國勞動者基本勞動條件之最重要法律，對我國個別勞動關係的影響深遠。限於篇幅，本文將僅從《勞動基準法》在勞動契約、工資、工時與退休四個部份的規定，分析探討《勞動基準法》的演變。

勞動契約

《勞動基準法》自民國七十三年施行至今，雖歷經八次修正，但〈勞動契約〉專章（第九至二十條）皆未曾被修正，唯一相關的修正是在《勞動基準法施行細則》，在該法施行細則民國八十六年六月修正前，該法施行細則第六條第三項規定試用期間不得超過四十日，然而由於試用期間之目的在於確認勞工是否真能勝任其工作，故試用期間的長短往往會因工作不同而有所不同，若一律限制試用期間上限為四十日，很難滿足不同工作之需求⁵，故在該次施行細則修正時，將有關試用期間上限之規定刪除。

隨著經濟發展與社會變遷，工作型態愈來愈多元，非典型勞動型態的運用也愈來愈普遍。然而，畢竟《勞動基準法》的制定是針對典型勞動型態⁶，面對非典型勞動型態所產生之諸多問題，《勞動基準法》現有之規定無法有效地因應與規範，其中又以勞動派遣所造成之問題最為嚴重，例如派遣事業單位剝削派遣勞工、派遣勞工僱用不安定、派遣勞工與正職勞工之差別待遇問題以及要派單位之雇主責任不明確等⁷。因此，在民國九十九年行政院勞工委員會所提出之《勞動基準法部分條文修正草案》（以下簡稱「草案」）中，於勞動契約專章部分即在〈定期契約〉的部分做了大幅修正，並增訂許多有關勞動派遣之規定，期能透過此次修法解決長久以來的非

4 (1) 民國 85 年 12 月 27 日修正公布第 3 條條文；並增訂第 30-1、84-1、84-2 條條文；
(2) 民國 87 年 5 月 13 日修正公布第 30-1 條條文；(3) 民國 89 年 6 月 28 日修正公布第 30 條條文；(4) 民國 89 年 7 月 19 日修正公布第 4、72 條條文；(5) 民國 91 年 6 月 12 日修正公布第 3、21、30-1、56 條條文；(6) 民國 91 年 12 月 25 日修正公布第 30、30-1、32、49、77、79、86 條條文；(7) 民國 97 年 5 月 14 日修正公布第 54 條條文；
(8) 民國 98 年 4 月 22 日修正公布第 53 條條文。

5 劉志鵬，試用期間，〈勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望〉，臺灣勞動法學會，2 版，頁 94，2009 年 9 月。

6 「典型工作型態」之特點主要為單一雇主、全時間工作、固定工作場所等。

7 鄭津津，〈我國「暫時性勞務提供」法制化之研究〉，第 5 期，頁 19-20，2006 年 3 月。

典型勞動問題，以有效保障從事非典型勞動勞工之權益。

此次「草案」所提出之修正雖是首次針對〈勞動契約〉之修正，但修正之幅度與範圍相當大，限於篇幅，以下僅擇有關勞動派遣、最低服務年限與離職後競業禁止之重要規定來做探討⁸。首先，為明確勞動派遣之勞務給付型態，「草案」第二條第七款至第十一款分別就勞動派遣、派遣事業單位、要派單位、派遣勞工與要派契約做定義性之規定，並於「草案」第九條第二項中，禁止派遣事業單位以「草案」第九條第一項第一款及第二款規定為由，與派遣勞工訂定期契約，以避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工簽訂定期契約之理由，來規避派遣事業單位在勞工法令下之相關終止契約及給付資遣費或退休金責任，並可同時兼顧派遣勞工之僱用安定性。

基於派遣勞動關係可能影響一般正職勞工及長期僱用勞工之工作權，造成勞資關係不穩定，再加上我國勞動政策係以事業單位自行長期穩定僱用員工為原則，勞務外包、勞動派遣等非典型勞動為例外，「草案」第九條之一第一項規定派遣勞務之使用不得超過要派單位受僱員工總額之 10%；要派單位如欲使用派遣勞工，應經工會同意，如要派單位無工會者，應經勞資會議同意。為確保特定工作之安全執行，維護大眾生命安全，並避免要派單位使用派遣勞工破壞罷工，「草案」第九條之一規定要派單位不得使用派遣勞工替代參加罷工中勞工之工作。

勞動派遣關係中有關要派單位及派遣事業單位應負擔之雇主責任，是勞動派遣爭議之大宗，故「草案」於第九條之二第一項中規定要派單位在性別歧視、性騷擾防治、就業歧視及勞工安全衛生事項上，視為派遣勞工之雇主；派遣事業單位若有積欠派遣勞工工資之情形，經該派遣勞工請求或主管機關限期給付仍未給付時，要派單位原則上應負給付責任；要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位原則上亦應與派遣事業單位連帶負《勞動基準法》之職災補償責任。

此外，為避免要派單位規避雇主責任，並減少派遣勞工之僱用不安定，「草案」第九條之三規定要派單位若有使用特定派遣勞工之需求，應由要派單位直接僱用該派遣勞工，不得向派遣事業單位指定派遣特定之勞工；第九條之四規定要派單位若已超過要派契約期間，仍繼續使用派遣勞工時，該派遣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，派遣勞工與原派遣事業單位之勞動契約則視同終止。

8 有關「草案」之所有內容請參照行政院勞委會，《勞動基準法》部分修文修正草案條文對照表，2010年1月11日，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4b4a9c76:568e&theme=，最後瀏覽日：2010年10月27日。



在最低服務年限與離職後競業禁止方面，《草案》增訂第十八條之二及第十八條之三之規定以茲規範。由於現有相關勞動法令對最低服務年限與離職後競業禁止，並無明確之規定，因此在實務上產生許多爭議。約定最低服務年限約款之目的主要在於降低人事流動率、確保雇主培訓成本支出的回收、節約雇主之招募成本以及促進產業升級等；離職後競業禁止約款之目的則在於避免勞工在離職後洩漏前雇主的營業秘密、避免勞工利用前雇主在人力資本、教育訓練等方面的投資和長年累積的客戶關係與雇主進行營業競爭、並防止同業挖角。這兩種約款對有正當利益之雇主而言確有簽訂之必要，但也不可否認這兩種約款對勞工的就業自由、工作權與生存權會產生相當大之拘束與影響，故針對此兩種約款的必要性與合理性制定規範是非常重要的。《草案》第十八條之二對最低服務年限約款之必要性、勞工之給付違約金及損害賠償責任有所規定⁹；第十八條之三則對離職後競業禁止約款之必要性與合理性有所規定¹⁰。

工資

在勞動問題中，「工資相關議題」可說是勞資爭議之大宗。工資不只是大多數勞工與其家屬賴以維生之本，合理的工資給付水準，更是攸關勞工之尊嚴是受到充分之尊重與保障，故此《勞動基準法》除依循國際勞工組織公約之意旨外，亦考量工資之生活保障機能，設定基本工資制度¹¹。然而，訂定基本工資，除須考量維持勞工基本生活外，亦須考慮國家總體經濟發展及企業需求。因此，《勞動基準法》於第二十一條第二項規定，基本工資由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，

9 「草案」第 18 條之 2 規定：「未符合下列規定，不得為最低服務年限之約定：

- 一、勞工所具備專業技術與知識，為雇主完成一定之工作所必要者。
- 二、雇主有為勞工進行專業技術培訓，提供專項培訓費用者。

勞工在未屆最低服務年限前，非基於可歸責於勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負違約金及損害賠償責任。

約定勞工未屆最低服務年限前離職應負返還預先領取之補償費用或返還訓練費用責任者，有前項規定非基於可歸責勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負違約金及損害賠償責任。」

10 「草案」第 18 條之 3 規定：「未符合下列規定者，不得為勞工離職後競業禁止之約定：

- 一、競業禁止之約定足以保護雇主之正當營業利益。
- 二、勞工在原雇主之職位，足可獲悉雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止條款禁止之期間、區域、職業活動之範圍、就業對象，未逾合理範疇。
- 四、競業禁止之約定須對勞工因不從事競業行為所受損害有合理補償。

違反前項規定者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，視為二年。」

11 《勞動基準法》第 21 條第 1 項：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。」



報請行政院核定之。《勞動基準法》施行後，有關工資之規定幾乎沒有修正，但基本工資則歷經十次以上之調整，從民國七十五年十月二十七日行政院發布調整之每月六千九百元，每日二百三十元；民國七十七年六月二十八日行政院發布調整為每月八千一百三十元，每日二百七十一元；民國七十八年六月二十六日行政院發布調整為每月八千八百二十元，每日二百九十四元；民國七十九年七月二十五日行政院發布調整為每月九千七百五十元，每日三百二十五元；民國八十年八月一日行政院發布調整為每月一萬一千四十元，每日三百六十八元；民國八十一年八月十三日行政院發布調整為每月一萬二千三百六十五元，每日四百一十二元，每小時五十一點五元；民國八十二年八月十三日行政院發布調整為每月一萬三千三百五十元，每日四百四十五元，每小時五十五點五元；民國八十三年八月十九日行政院發布調整為每月一萬四千零十元，每日四六七元，每小時五十八點五元；民國八十四年七月十三日行政院發布調整為每月一萬四千八百八十元，每日四六九元，每小時六十二元；民國八十五年八月三十一日行政院發布調整為每月一萬五千三百六十元，每日五一二元，每小時六十四元；民國八十六年十月十六日行政院發布調整為每月一萬五千八百四十元，每日五二八元，每小時六十六元；民國九十六年八月七日行政院發布調整為每月一七二八〇元，每小時九十五元¹²。有關基本工資之最新發展為民國九十九年九月二十九日發布之勞動二字第 0990131565 號函，其中修正基本工資為每月新臺幣一七八八〇元，每小時新臺幣九十八元，並自一〇一年一月一日起生效。

工時

《勞動基準法》施行之初，係以製造業之勞工為其規範之主要對象，故有關工作時間之規定係較為嚴格繁瑣的，不僅規定正常工作時間，亦規定延長工作時間，休息時間、例假日、休假日及特別休假日亦皆有所規定。然而，隨著服務業的興起，鬆綁工作時間相關規定之呼聲四起¹³。自民國八十五年起，《勞動基準法》有關工作時間之規定，歷經數次重要之變革。

民國八十五年十二月二十七日是《勞動基準法》第一次修正工時之規定，增訂第三十條之一有關四週彈性工時之規定；同時增訂第八十四條之一有關「工作時間等可另行約定之工作者」的規定。（民國八十七年五月十三日再次修正公布第三十條之一，規定在四週彈性工時制下，女性勞工除在妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條之限制，但雇主應供完善安全衛生設施。）民國八十九年六月

12 參見行政院勞工委員會民國 86 年 10 月 16 日台勞動 2 字第 045013 號函。

13 劉志鵬，〈勞動基準法二十歲生日快樂〉，《律師雜誌》，第 298 期，頁 2，2004 年。



《勞動基準法》規定上正常工作時間、休息時間、例假日、休假日及特別假日。

二十八日修正公布第三十條，規定勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每兩週工作總時數不得超過八十四小時，並修正兩週彈性工時之規定。民國九十一年六月十二日配合行政程序法修正第三十條之一。民國九十一年十二月二十五日再次修正公布第三十條、第三十條之一第三十二條以及四十九條，規定勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時，並再次修正兩週彈性工時制為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，但每週工作總時數不得超過四十八小時」。該次修法並增訂「八週彈性工時」，再次修正「四週彈性工時」¹⁴及延長工時之規定¹⁵，同時大幅修改有關女性夜間工作之規定¹⁶。

退休

《勞動基準法》退休制度之建立，旨在保障勞工退休後之經濟生活，故於《勞動基準法》中明定雇主給付退休金之責任，課雇主以給付退休金之方式，照顧長期為其提供勞務之勞工的老年生活。由於《勞動基準法》所設計之退休金給付責任完全由雇主負擔，故只有為同一雇主提供勞務達一定時間者方有權利請領退休金，且勞

14 參見《勞動基準法》第30條之1。

15 參見《勞動基準法》第32條。

16 參見《勞動基準法》第49條。

工年資在十五年以內之部分，每一年可換算二個退休金基數；勞工年資超過十五年的部分，每滿一年僅得換算一個退休金基數，最高以四十五個基數為限¹⁷。

由於我國企業之經營規模係以中小企業為主，中小企業之平均生存期只有十二至十三年，勞工於同一企業服務之年資平均約為六至八年，再加上事業單位依《勞動基準法》提撥退休準備金者不到四分之一，勞工在年老離開職場時，大多未能符合《勞動基準法》所規定之退休條件，故無法領取退休金。此外，在《勞動基準法》的規定下，勞工在不同事業單位的工作年資，不能合併計算，等於是變相地拘束勞工轉職的自由。《勞動基準法》之退休制度係採「一次給付」，可能會因為通貨膨脹或勞工投資運用不當，而導致退休金縮水或喪失，無法充分保障勞工的老年生活。

基於上述種種問題，改革勞動基準法退休制度之聲浪從未間斷。民國八十六年十二月二十四日，勞委會擬定一個勞工退休金改革方案（即勞工退休金條例草案），其改革之要點為：（一）勞工退休金提撥方式改由雇主強制提撥、勞工自願提撥；（二）退休基金改由勞保局保管運用；（三）退休金帳戶由一企業一帳戶，改為勞工個人帳戶，勞工在離職時可帶走；（四）退休年齡除勞動基準法原來之規定外，增加移民或喪失我國國籍者亦可退休的條件；（五）給付方式分為一次給付、按月給付及兩者兼領等三種。民國九十年，在由政黨代表、勞資雙方與專家學者共同召開之經濟發展諮詢委員會議中，為確實改革勞動基準法規範下之勞工退休制度，該會議做出重大的決議，其重點有三：（一）採用可攜式退休制度以保障勞工生活權益；（二）漸進調整雇主退休金提撥費率至百分之六；（三）建立個人帳戶制、附加年金制及其他年金制三制並行，供勞工自由選擇¹⁸。然而，事後經過勞委會的普查之後，其認為採行前述之「三制併行」制，一般企業與勞工可能不易調適，採行單一制度應較為可行¹⁹。民國九十一年行政院院會通過勞工退休金條例草案，隔年立法院審查該草案，保留部分條文，並於民國九十三年六月十一日通過了勞工退休金條例，此項新制度是以個人退休金專戶制為主、年金保險制為輔的勞工退休機制，勞退新制於民國九十四年七月一日開始施行。

17 參見《勞動基準法》第 55 條第 1 項第 1 款。

18 郝鳳鳴，〈勞退條例規範基礎分析〉，《月旦法學雜誌》，第 112 期，頁 179，2004 年 9 月。

19 雲林縣政府勞工處，93 年 6 月 11 日三讀通過勞工退休金條例 Q & A，http://www4.yunlin.gov.tw/labor/home.jsp?mserno=200710140004&serno=200710140021&menudata=LaborMenu&contlink=ap/law_view.jsp&dataserno=162，最後瀏覽日：2010 年 11 月 2 日。



勞退新制施行前原適用《勞動基準法》退休舊制之勞工，在新制施行後，若仍服務於同一事業單位，雇主應以書面詢問該勞工對於勞退新舊制之選擇，勞工得選擇繼續適用《勞動基準法》之退休舊制或選擇適用新制。勞工若選擇繼續適用《勞動基準法》之退休舊制，其仍得於五年內變更選擇適用新制，但勞工若選擇適用勞退新制，即不得再變更選擇適用《勞動基準法》之退休舊制²⁰。適用舊制之勞工若離職後再受僱時，應適用勞退新制，不得再選擇《勞動基準法》舊制²¹。原適用舊制之勞工，若至新制開始實施前一日仍未在新舊制之間作選擇，則仍繼續適用《勞動基準法》之退休舊制²²。至於在勞退新制施行之後方才進入職場的勞工，則無適用《勞動基準法》舊制之選擇權，一律適用勞退新制。

隨著勞退新制的實施，《勞動基準法》退休規定之重要性雖大不如前，但仍有所修正。由於國人平均壽命不斷提高、出生率卻日趨降低，為減緩少子化對勞動市場之衝擊，民國九十七年五月十四日修正公布《勞動基準法》第五十四條之強制退休年齡從六十歲提高為六十五歲；民國九十八年四月二十二日修正公布第五十三條條文，增列勞工自請退休之條件，勞工工作十年以上且年滿六十歲者亦得自請退休。

結論

《勞動基準法》自民國七十三年七月三十日公佈施行至今，已超過二十年，該法幾乎已成為一般勞工視為保障其基本勞動權利之最重要法律。的確，因著《勞動基準法》的施行，愈來愈多勞工的勞動條件受到最基本的保障。不論雇主是否認同《勞動基準法》之規定，大多數的雇主也都慢慢接受並遵守《勞動基準法》之相關規定。《勞動基準法》已成為我國職場中一個最重要的「基準」(norm)，其對勞資關係與勞動市場之影響甚大。從《勞動基準法》在勞動契約、工資、工時與退休相關規定的演變，可看出隨著時代的演進、大環境的變遷，《勞動基準法》不斷地做調整，期能在兼顧必要性、合理性與可行性的前提下，兼顧勞雇雙方之權益，促進社會與經濟更正面積極之發展。

20 參見《勞工退休金條例》第9條第2項與第10條。

21 參見《勞工退休金條例》第8條第1項但書。

22 參見《勞工退休金條例》第9條第1項。



勞委會後記

目前勞委會尚未正式提出「勞動基準法修正草案」。在促進就業機會及保障定期受僱勞工，尤其避免濫用勞動派遣及派遣勞工的保護上，勞委會已著手研擬並草擬內容，另於 99 年 1 月起，分別邀請政府部門、勞工團體及工商團體召開多場「勞動基準法修正草案座談會議」，進一步說明修法內容及徵詢各界意見，俾利推動法案研修工作及相關法制作業。為展望未來，謹就 99 年《勞動基準法修正草案》有關勞動派遣、最低服務年限與離職後競業禁止等修正內容(草案)，謹供參考：

◎ 第十八條之二

未符合下列規定，不得為最低服務年限之約定：

- 一、勞工所具備專業技術與知識，為雇主完成一定之工作所必要者。
- 二、雇主有為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
勞工在未逾最低服務年限前，因不可歸責勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負違反最低服務年限之違約金及損害賠償責任。
約定勞工未逾最低服務年限前離職，應負返還訓練費用者，有不可歸責勞工之事由而提前終止勞動契約時，不負返還費用責任。

◎ 第十八條之三

非有下列情形者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之法律上利益。
- 二、勞工擔任之職務或職位，有接觸或使用雇主營業秘密。
雇主與勞工為前項約定時，應符合下列規定：
 - 一、禁止之期間、區域、職業活動之範圍、就業對象，應屬合理範疇。
 - 二、對勞工不從事競業行為，應約定合理補償。
雇主不得與技術生為競業禁止之約定。
違反前三項規定者，其約定無效。
離職後競業禁止之期間，不得逾二年。逾二年者，視為二年。



◎ 第二十條之一

事業單位有前條以外之轉讓情事時，新僱主應於轉讓基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊僱主商定隨同移轉之勞工。該受通知之勞工，應於受通知之翌日起十日內，以書面通知新僱主是否同意隨同移轉，逾期末為通知者，視為同意隨同移轉。

勞工於轉讓前在舊僱主之工作年資，轉讓後新僱主應予以承認。

轉讓後新僱主對於隨同移轉勞工與其原有勞工之勞動條件，非有正當理由，不得為差別待遇。

◎ 第二章之一

勞動派遣

◎ 第二十條之二

要派單位使用派遣勞工人數，不得逾其僱用總人數之百分之三。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、經勞資會議同意者，要派單位使用派遣勞工人數得達僱用總人數之百分之五。
- 二、經工會同意者，要派單位使用派遣勞工人數得達僱用總人數之百分之二十。
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。

◎ 第二十條之三

派遣事業單位或要派單位，不得僱用或使用派遣勞工為下列工作者：

- 一、醫事人員。
- 二、保全人員。
- 三、航空人員。
- 四、船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手。
- 五、大眾運輸行車及駕駛人員。
- 六、採礦人員。
- 七、其他經中央主管機關指定之工作者。

◎ 第二十條之四

要派單位使用派遣勞工時，就《性別工作平等法性別》歧視禁止、性騷擾防治事項及《就業服務法》第五條規定事項，該要派單位視為該派遣勞工之雇主。

派遣事業單位派遣勞工至適用《勞工安全衛生法》之要派單位提供勞務時，就《勞工安全衛生法》所規定之安全衛生事項，該要派單位視為該派遣勞工之雇主。

◎ 第二十條之五

派遣事業單位有積欠派遣勞工工資，經該勞工請求仍未給付時，要派單位應負給付責任。

要派單位依前項給付部分，得向派遣事業單位求償。

◎ 第二十條之六

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第五十九條職業災害補償責任。要派單位得就職業災害補償部分，向派遣事業單位求償。但同一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。

◎ 第二十條之七

要派單位不得向派遣事業單位指名派遣特定勞工。

◎ 第二十條之八

派遣事業單位不得依第九條第一項第一款或第二款規定，與派遣勞工訂定定期契約。

◎ 第二十條之九

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，要派單位於收到通知之日起三日內未以書面表示反對者，該派遣勞工與要派單位成立勞動契約。

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同終止，且不適用第十五條第二項預告之規定。



◎ 第二十條之十

派遣事業單位派遣勞工從事派遣工作時，應提供勞工及要派單位派遣工作單，並應記載下列事項：

- 一、要派單位名稱。
- 二、派遣期間。
- 三、工資。
- 四、工作地點。
- 五、工作內容、工作時間、休息及休假。
- 六、要派單位對派遣勞工之指揮監督。
- 七、工作時應注意之安全衛生。
- 八、要派單位提供之福利措施。
- 九、申訴處理。
- 十、其他經中央主管機關規定之事項。

◎ 第二十條之十一

事業單位從事派遣業務，應向事業單位所在地之主管機關報請備查。
派遣事業單位應於每年一月、七月向前項主管機關，提報派遣相關資料。
前二項備查及提報相關資料之內容，由中央主管機關訂之。