

摘要

勞動派遣型態為一新興之勞務型態且於我國已存在許久，其中有許多乃當事人基於私法自治原則，自行約定勞動派遣契約，其契約內容及實際情形皆符合勞動派遣之應有情形。惟其中亦有許多當事人係藉私法自治原則，形式上訂立勞動派遣契約，實際上則為欲規避雇主責任所為之脫法行為。

脫法行為雖被我國學說及實務所承認，惟我國實務並未將脫法行為予以要件化。因此，有許多有脫法行為之事實，皆未被法院認定為脫法行為。而某些法院認定為脫法行為者，亦只以「形式合法，實質違法」之認定為脫法行為，並未進一步說明為何為脫法行為，亦未說明隱藏行為之效力。因此，本文擬將探討脫法行為之法律性質，藉以整理歸納出脫法行為之要件及隱藏行為之效力。

最後整理歸納出實務中關於勞動派遣脫法行為之類型：（一）要派機構面試之脫法行為。（二）要派機構成立子公司之脫法行為（三）要派機構資遣員工再予派遣機構僱用之脫法行為（四）要派機構反覆更新之脫法行為。對於該四種類型中，提出學生個人意見，期對於勞動派遣之脫法行為提供解決方向。希望藉由脫法行為之研究分析後，可提供日後法界人士研究此議題時之參考。俾對於相關法學理論，為更深入之研究。

關鍵字：

勞動派遣、脫法行為、勞動基準法、勞動基準法修正草案、勞動派遣法草案、派遣機構、要派機構、派遣勞工、雇主責任