

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

「勞動基準法條文修正」最新修法公告

中華民國 108 年 4 月 26 日立法院第 9 屆第 7 會期 11 次會議通過：勞動基準法增訂第 22-1 條；並修正第 2 條及第 9 條條文。

※紅色文字係修正部分

修正條文	修正前條文	修正內容 (2019.4.26 立法院三讀通過)
<p>第 2 條</p>	<p>本法用辭定義如左：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。</p> <p>四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。</p>	<p>本法用辭定義如下：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。</p> <p>四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p>

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

		<p>八、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。</p> <p>九、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。</p> <p>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。</p>
<p>第 9 條</p>	<p>勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。(第 1 項)</p> <p>定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：</p> <p>一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。</p> <p>二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。(第 2 項)</p> <p>前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。(第 3 項)</p>	<p>勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。(第 1 項)</p> <p>定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：</p> <p>一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。</p> <p>二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。(第 2 項)</p> <p>前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。(第 3 項)</p>
<p>第 22-1 條</p>	<p>新增訂</p>	<p>派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定期限令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。(第 1 項)</p> <p>要派單位依前項規定給付者，得像派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。(第 2 項)</p>

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。