

# 工作規則新舊條文對照表

○○○股份有限公司

## 工作規則新舊條文對照表

原條文	新條文	說明
第 條：	第 條：	
第 條：	修改為第 條：	
第 條：	本條文刪除	
第 條：	修改為第 條：	
	新增條款	
第 條：	修改為第 條：	
第 條：	第 條：	

## 【範例】

### ○○○股份有限公司

#### 工作規則新舊條文對照表

原條文	新條文	說明
<p>第十九條之一（平日及休息日工作後之補休約定）</p> <p>…(略)</p> <p>補休期限屆期或契約終止未補休完畢之時數，依當日之工資計算標準發給工資。</p>	<p>第十九條之一（平日及休息日工作後之補休約定）</p> <p>…(略)</p> <p>補休期限屆期或契約終止未補休完畢之時數，依<u>工作</u>當日之工資計算標準發給工資。</p>	<p>配合勞動基準法第32條之1酌修文字。</p>
<p>第二十五條（例假及休息日）</p> <p>員工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，工資照給。</p>	<p>第二十五條（例假及休息日）</p> <p>員工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，工資照給。</p> <p><u>本公司依第二十一條第二項規定實施二週及八週彈性工時者，其例假及休息日之安排如下：</u></p> <p><u>一、實施二週彈性工時者，員工每七日中至少有應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日，工資照給。</u></p> <p><u>二、實施八週彈性工時者，員工每七日中至少有應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日，工資照給。</u></p> <p><u>本公司依第二十一條第二項規定實施四週彈性工時者，員工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日，工資照給。</u></p>	<p>配合勞動基準法第30條第2項、第30條之1、第36條規定增修文字。</p>
<p>第二十七條（特別休假之日數及排定方式）</p> <p>…(略)</p> <p>特別休假期日，由員工排定之；本公司應於員工符合前項所定特別休假條件之日起三十日內，告知員工排定特別休假。</p>	<p>第二十七條（特別休假之日數及排定方式）</p> <p>…(略)</p> <p>特別休假期日，由員工排定之，<u>但本公司基於企業經營上之急迫需求或員工因個人因素，得與他方協商調整</u>；本公司應於員</p>	<p>配合勞動基準法第38條第2項修正文字。</p>

原條文	新條文	說明
	工符合前項所定特別休假條件之日起三十日內，告知員工排定特別休假。	
<p>第二十七條之二（遞延之特別休假實施期限及屆期仍未休畢時工資之發給） …(略)</p> <p>員工之特別休假依前項規定遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。</p>	<p>第二十七條之二（遞延之特別休假實施期限及屆期仍未休畢時工資之發給） …(略)</p> <p>員工之特別休假依<u>第一項</u>規定遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。</p>	酌修文字。
<p>第三十條（給假及育嬰留職停薪規定） 員工因婚、喪、疾病或其他正當理由得請假，假別分為婚假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、喪假、公傷病假、產假、公假、產檢假、陪產假及安胎休養請假等十二種。准假日數及工資給付如下： …(略)</p> <p>五、喪假：工資照給。員工喪假得依習俗於百日內分次申請。</p> <p>（一）父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。</p> <p>（二）（外）祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。</p> <p>（三）（外）曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之（外）祖父母喪亡者，給予喪假三日。</p> <p>…(略)</p> <p>九、陪產假：員工於其配偶分娩時，得於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請陪產假。陪產假期間，薪資照給。</p> <p>十、產檢假：員工妊娠期間，給予產檢假五日。產檢假期間，薪資照給。</p> <p>…(略)</p> <p>員工申請生理假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、陪產假、安胎休養請假、產假、產</p>	<p>第三十條（給假及育嬰留職停薪規定） 員工因婚、喪、疾病或其他正當理由得請假，假別分為婚假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、喪假、公傷病假、產假、公假、產檢假、<u>陪產檢及陪產假</u>、安胎休養請假等十二種。准假日數及工資給付如下： …(略)</p> <p>五、喪假：工資照給。員工喪假得依習俗於百日內分次申請。</p> <p>（一）父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。</p> <p>（二）<u>祖父母</u>、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。</p> <p>（三）<u>曾祖父母</u>、兄弟姊妹、<u>配偶之祖母</u>喪亡者，給予喪假三日。</p> <p><u>(※民法對於親屬關係僅有親等之分，無內外之別，祖父母亦包含母之父母，即通稱之外祖父母；曾祖父母亦包括通稱之外曾祖父母。)</u></p> <p>…(略)</p> <p>九、<u>陪產檢及陪產假：員工陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假七日。除陪產檢於配偶妊娠請假外，員工陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間</u></p>	<p>1. 民法對於親屬關係僅有親等之分，無內外之別，配合勞工請假規則第3條酌修文字。</p> <p>2. 配合性別工作平等法第15條暨同法施行細則第7條修正文字。</p>

原條文	新條文	說明
<p>檢假時，本公司不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p><u>內為之。陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</u></p> <p>十、產檢假：員工妊娠期間，給予產檢假<u>七日</u>。產檢假期間，薪資照給。</p> <p>…(略)</p> <p>員工申請生理假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、<u>陪產檢及陪產假</u>、安胎休養請假、產假、產檢假時，本公司不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	
<p>第三十三條（請假計算單位）</p> <p>請假之最小單位，<u>    </u>假以<u>    </u>（日、半日、時）計。</p> <p>一次連續請普通傷病假超過三十日以上之期間，如遇休息日、例假日、內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，併計於請假期間內。</p>	<p>第三十三條（請假計算單位）</p> <p><u>請假之最小單位，    假以    （日、半日、時）計。</u></p> <p><u>（※一次連續請普通傷病假超過三十日以上者，於計算三十個工作日後，自第三十一天開始，如遇休息日、例假、內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，併計於請假期間內。）</u></p>	酌作修正。
<p>第三十九條（女工夜間工作保護）</p> <p>本公司不得使女性員工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限： （※貴公司有工會組織者，前項內容應修改為「本公司不得使女性員工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經工會同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：」）</p> <p>一、提供必要之安全衛生設施。</p> <p>二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。</p> <p>女性員工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，本公司不得強制其工作。</p> <p>第一項規定，於因天災、事變或突發事件，本公司必須使女性員工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。</p>	<p>第三十九條（女工夜間工作保護）</p> <p><u>女性員工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，本公司不得強制其工作。</u></p> <p><u>妊娠或哺乳期間之女性員工，不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。</u></p> <p><u>（※「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」，依據司法院一百十年八月二十日公布釋字第八〇七號解釋，違反憲法第七條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。該規定失效前，工作規則已就勞工從事夜間工作之安全衛生</u></p>	配合司法院釋字第807號解釋修正。

原條文	新條文	說明
<p>第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女性員工，不適用之。</p>	<p>設施及交通工具等協助事項有所規定者，雇主仍應依原規定履行。)</p>	
<p>第四十四條（職業災害補償）</p> <p>員工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，本公司應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由本公司支付費用補償者，本公司得予以抵充之：</p> <p>一、員工受傷或罹患職業病時，本公司應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。</p> <p>二、員工在醫療中不能工作時，本公司應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合本條第三款之失能給付標準者，本公司得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>三、員工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，本公司應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關失能給付標準之規定。</p> <p>四、員工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，本公司除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p> <p>（一）配偶及子女。</p> <p>（二）父母。</p> <p>（三）祖父母。</p> <p>（四）孫子女。</p> <p>（五）兄弟姐妹。</p>	<p>第四十四條（職業災害補償）</p> <p>員工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，本公司應依下列規定予以補償。但如同一事故，依<u>勞工職業災害保險及保護法</u>或其他法令規定，已由本公司支付費用補償者，本公司得予以抵充之：</p> <p>一、員工受傷或罹患職業病時，本公司應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依<u>勞工職業災害保險及保護法</u>有關之規定。</p> <p>二、員工在醫療中不能工作時，本公司應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合本條第三款之失能給付標準者，本公司得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>三、員工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，本公司應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依<u>勞工職業災害保險及保護法</u>有關失能給付標準之規定。</p> <p>四、員工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，本公司除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p> <p>（一）配偶及子女。</p> <p>（二）父母。</p> <p>（三）祖父母。</p> <p>（四）孫子女。</p> <p>（五）兄弟姐妹。</p>	<p>配合勞工職業災害保險及保護法修正。</p>

原條文	新條文	說明
<p>第四十六條（職業災害補償請求時效） 第四十四條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。 受領補償之權利，不因員工離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。</p>	<p>第四十六條（職業災害補償請求時效） 第四十四條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。 受領補償之權利，不因員工離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。 <u>員工或其遺屬依勞動基準法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。</u></p>	<p>配合勞動基準法第61條第3項、第4項增修文字。</p>
<p>第四十八條（勞工保險、就業保險、及全民健康保險） 員工均由本公司依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，並享有相關保險給付權利。對於同仁發生各該保險之保險事故時，由本公司依法為其辦理請領保險給付手續。</p>	<p>第四十八條（勞工保險、就業保險、<u>勞工職業災害保險</u>及全民健康保險） 員工均由本公司依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險、<u>勞工職業災害保險</u>及全民健康保險，並享有相關保險給付權利。對於同仁發生各該保險之保險事故時，由本公司依法為其辦理請領保險給付手續。</p>	<p>配合勞工職業災害保險及保護法修正。</p>

※所有更動及修正文字，請改以紅色文字標明。