工作規則新舊條文對照表

原條文	修正條文
第 4 條 本公司雇用從業人員，須思想純正、體格健全、刻苦耐勞、無不良嗜好(但國民中學畢業或經主管機關認定，其工作性質及環境無礙其身心健康者不在此限)。並不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。	第 4 條　增修內文 本公司對求職人或所僱用員工，並不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
第 5 條 第 3 款前一份工作離職證明。	第 5 條　修正文字 第 3 款前一份工作服務證明。
第 6 條 並依勞動基準法第 11、12、16、17 條及勞工退休金條例第 12 條等相關規定辦理。	第 6 條　增修內文 並依勞動基準法第 11、12、13、16、17 條及勞工退休金條例第 12 條等相關規定辦理。
第 9 條 凡有下列情形之一者，除因情況特殊，經董事長核准外，不得予以任用： 1. 褫奪公權尚未復權者。 2. 曾犯刑事案件，經法院判刑確定，或通緝有案，尚未撤銷者。 3. 受監護之宣告，尚未撤銷者。 4. 吸食毒品者。	第 9 條　(刪除)
第 10 條 工資由員工本人與公司於訂定勞動契約時訂定之，但不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資。	第 10 條　增修內文 工資由員工本人與公司於訂定勞動契約時訂定之，但員工在正常工作時間內所得之報酬，不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資。
第 19 條	第 19 條　增訂第二項內文 例假、休息日、休假及特別休假，工資照給。本公司經徵得員工同意於休假日工作者，工資加倍發給。
第 21 條 延長之工作時間	第 21 條　增訂第三項內文 延長之工作時間 3.本公司使員工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，本公司使員工於休息日工作之必要者，其工作時數不受勞動基準法第 32 條第 2 項規定之限制，並應於工作開始後 24 小時內

	報當地主管機關備查，且應於事後補給員工以適當之休息。
第 24 條 因天災、事變或突發事件，本公司認有繼續工作之必要者，得停止例假日。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項述所定例假日、休息日、特別休假，工資照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。	第 24 條　增修內文 因天災、事變或突發事件，本公司認有繼續工作之必要者，得停止勞工例假、休假、特別休日。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。
第 28 條 從業人員辦理請假手續，應提出所屬假別相關證明文件；凡未填具請假單或未經准假而擅離職守，及未經申請續假或未准續假而缺者，除因臨時發生疾病或其他重大事故經證實外，均以曠職論，曠職即按日扣除薪資並視情節之輕重酌予懲處外，全年當月曠職連續滿三日或一個月累積滿六日者免職。	第 28 條　增修內文 從業人員辦理請假手續，應提出所屬假別相關證明文件；凡未填具請假單或未經准假而擅離職守，及未經申請續假或未准續假而缺者，除因臨時發生疾病或其他重大事故經證實外，均以曠職論，曠職即按日扣除薪資並視情節之輕重酌予懲處外，全年當月曠職連續滿三日或一個月累積滿六日者解僱。
第 30 條 假別標準規範如下： 喪假_定義欄位：(外)祖父母、子女、配偶父母、養父母、繼父母喪亡者 產假_薪資欄位：妊娠二個月以上流產者未滿三個月；妊娠二個月以下流產者，薪資：到職滿六個月工資照給，未滿六個月減半發給	第 30 條　修正文字 假別標準規範如下： 喪假_定義欄位：祖父母、子女、配偶父母、養父母、繼父母喪亡者 產假_薪資欄位：妊娠二個月以上流產者未滿三個月；妊娠二個月以下流產者，薪資：支半薪。
第 32 條 凡從業人員因任何原因自動辭去職務者，視為辭職。從業人員因故不能繼續任職者，需~~於一定~~期間，填具離職申請單交部門主管呈總經理或董事長核決；直接人員則呈廠長或總經理核決。所謂一定期間如下： 1. 年資一年未滿者，於十天前提出。 2. 年資一年以上三年未滿者，於二十天前提出。 3. 年資三年以上者，於三十天前提出。	第 32 條　增修內文 凡從業人員因任何原因自動辭去職務者，視為辭職。從業人員因故不能繼續任職者，需以下列預告期間預告本公司，另填具離職申請單交部門主管呈總經理或董事長核決；直接人員則呈廠長或總經理核決。所謂一定期間如下： 1. 在公司繼續工作三個月以上一年未滿者，於十天前預告。 2. 在公司繼續工作一年以上三年未滿者，於二十天前預告。 3. 在公司繼續工作三年以上者，於三十天前預告。

	本公司依依據第 34 條規定終止僱用時，應依前項所定期間預告員工，如未經預告而終止契約時應發給預告期間之工資。 員工於接獲前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間工資照給。
第 36 條 本公司從業人員有下列情事之一者，可申請留職停薪，第三、四、六款：： 3.員工任職滿半年後，配偶因工作關係無法協助撫育三歲以下子女得申請育嬰留職停薪。 4 留職停薪日數，備註第 3 點，育嬰留停需附戶口名簿影本，請假期間有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，提出申請育嬰留停，並以二次為限。 6.留職停薪期滿前一個月，須提出申請經核准後復職。復職時若無適當工作可供安置，公司得依勞基法第 11 條辦理。留職停薪期間未經核准擅就他職影響勞動契約之履行者，予以免職。	第 36 條　增修內文 本公司從業人員有下列情事之一者，可申請留職停薪，第三、四、六款： 3.員工申請育嬰留職停薪，應於 10 日前以書面向雇主提出。育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。員工請假期間有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，提出申請育嬰留停，並以二次為限。 4 留職停薪日數，備註第 3 點，育嬰留停需附戶口名簿影本。 6.留職停薪期滿前一個月，須提出申請經核准後復職。復職時若無適當工作可供安置，公司得依勞基法第 11 條辦理。
第 45 條 辭職經核准後，應填寫離職/留職停薪人員移交流程表，且離職日當天需到班確認所有交接事宜。各級人員交接由上二級主管監交，交接均應將交待事項分別詳列成表冊。俟人員移交清冊之各事項交接清楚後，始能離職。	第 45 條　增修內文 辭職經核准後，應填寫離職/留職停薪人員移交流程表，且離職日當天需到班確認所有交接事宜。各級人員交接由上二級主管監交，交接均應將交待事項分別詳列成表冊。俟人員移交清冊之各事項交接清楚後，辦理離職手續。
第 55 條 從業人員有下列情事之一，經查屬實者，應予**申誡**： 12.違反公司任何制度規章，情節輕微者。	第 55 條　刪除第 12 款 從業人員有下列情事之一，經查屬實者，應予**申誡**： 12.(刪除)
第 56 條 從業人員有下列情事之一，經查証屬實者，應予記**小過**： 7.　對伙伴惡意攻訐、誣告、偽証而製造事端者。	第 56 條　刪除第 7 款 從業人員有下列情事之一，經查証屬實者，應予記**小過**： 7.(刪除)。

第 59 條 本公司員工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，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本公司已支付費用補償者，本公司得以抵充之： 1. 受傷或罹患職業病時，補償其必須之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍依勞工保險條例有關之規定。 2. 在醫療中不能工作時，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，且不合第三款之殘廢給付標準者，得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償。 3. 員工經治療終止後，經指定之醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，按其平均工資及殘廢程度一次給予殘廢補償。殘廢補償標準依勞工保險條例有關之規定辦理。	第 59 條　增修內文 本公司員工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，依下列規定予以補償。但如同一事故依勞工職業災害保險及保護法或其他法令規定本公司已支付費用補償者，本公司得以抵充之： 1. 受傷或罹患職業病時，補償其必須之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍依勞工保險條例有關之規定。 2. 在醫療中不能工作時，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，且不合第三款之失能給付標準者，得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償。 3. 員工經治療終止後，經指定之醫院診斷審定其身體遺存失能者，按其平均工資及失能程度一次給予殘廢補償。失能補償標準依勞工職業災害保險及保護法有關之規定辦理。
第 62 條 一般災害撫卹 員工發生一般災害死亡時，本公司依年資計算撫卹金額，每滿一年給予 0.5 年個基數，(未滿一年或有餘數者不予計算)，並以事故發生前 6 個月平均工資為基準，計算撫卹金額，該項金額得以團體保險、商業保險等項目充抵之。	第 62 條　增修內文 一般災害撫卹 員工發生一般災害死亡時，本公司依年資計算撫卹金額，每滿一年給予 0.5 年個基數，(未滿一年或剩餘月數者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計)，並以事故發生前 6 個月平均工資為基準，計算撫卹金額，該項金額得以團體保險、商業保險等項目充抵之。
第 65 條 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。	第 65 條　增修內文 員工均由本公司依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害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。