

工 作 規 則 常 見 問 題 Q & A

Q1：何謂工作規則？工作規則應包含哪些內容？

A：根據勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、例（休）假、工資、津貼及獎金、考勤、請假、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示之。詳細條文內容可依據本部所提供之「工作規則參考範本」訂定。

Q2：為什麼事業單位要訂定工作規則？一定要訂嗎？

A：根據勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應訂立工作規則。若雇主違反此項義務時，依照同法第七十九條第三項及第四項規定，主管機關應處雇主新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰；且主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一，並依同法第八十條之一第一項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。至於僱用勞工未滿三十人之事業單位得自行決定是否訂立工作規則；如訂有工作規則，仍可依勞動基準法第七十條之規定，報請主管機關核備後並公開揭示。

Q3：工作規則訂定後，是否會使得事業單位缺乏運作彈性，造成管理制度上的僵化？

A：工作規則之內容係雇主依其事業性質所訂定之內部重要管理規定，影響勞工勞動條件權益甚鉅。因此工作規則須報地方勞工行政主管機關核備通過，始能公開揭示，修正時程序亦同。且雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，應與勞方協商合意。所以已訂定於工作規則中之事項，無法隨時更改或變動，因此建議應具有一定「重要性」及「持續性」之事項始訂入工作規則中。事業單位內部若有些須不定期修改的項目，且非屬法律必要訂定項目，例如教育訓練、服裝儀容標準、服務規

律、公司團體保險…等，應放在公司內部的管理辦法中較為恰當，毋須訂入工作規則中。另有關工資事項之規定應合於勞動基準法第二十一條至第二十八條規定。至於調薪幅度、年終獎金、紅利發放之額度或標準等，若事業單位會按營運狀況而時常有所更動，則宜做彈性之規定。

Q4：哪些事項不宜定在工作規則中？

A：有些條文若非經當事人個別勞工同意則無效，例如勞工離職後競業禁止、最低服務年限約定及違約金等損害賠償之規定、著作權的歸屬，這些條文若確有訂定之必要，應改放在勞動契約中訂定較為恰當。

Q5：訂定工作規則應注意之事項及原則？

A：

1. 事業單位如於工作規則規定勞工應遵守之紀律、考勤及獎懲事項，其條文內容應具體、合理、明確，不應以不確定之「其他情節」一詞概括。
2. 勞動條件係由勞雇雙方協調之約定，雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，仍請與勞方協商之。如涉及個別勞工之勞動條件，亦應徵得勞工個人之同意。

Q6：工作規則的訂定及勞工行政主管機關之審核程序？

A：請參考附件 2「事業單位申請報備工作規則作業流程」及附件 4「勞工行政主管機關審核工作規則標準作業流程」。

Q7：事業單位訂定工作規則時，哪些事項應經工會或勞資會議同意？

A：請參考勞動基準法第三十條、第三十條之一、第三十二條、第三十四條、第三十六條有關工作時間之規範。另懲罰或解僱條文規定涉及個案事實認定問題，如確有於工作規則中列舉明定之必要時，應由勞資雙方先行協商，明定於工作規則中，避免日後發生爭議。

Q8：工作規則與公司內部的員工手冊或是管理規則（辦法）等有何不同？

A：

1. 工作規則乃是法律要求雇主應就勞基法中之勞動條件及重要事項等予以具體明確規定，使勞雇雙方清楚瞭解彼此權利義務。工作規則並須報勞工行政主管機關核備，未報請主管機關核備之工作規則，自不發生該法所稱工作規則之效力，雇主不得援引終止勞動契約，以保障勞工權益。
2. 事業單位之員工手冊、管理規則（辦法）之內容如係雇主依勞動基準法施行細則第三十九條規定所訂之單項工作規則，亦應依勞動基準法第七十條規定，報請勞工行政主管機關核備。

Q9：工作規則與勞動契約、團體協約有何不同？

A：依勞動基準法第二條第一項第六款規定，勞動契約係謂約定勞雇關係之契約；另依團體協約法第二條規定，團體協約係指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約；工作規則依據勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工時、休假、工資、考勤、受僱等事項訂立。依團體協約法第十九條規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」另依勞動基準法第七十一條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」

Q10：可否於工作規則規定扣薪、懲罰性或賠償性罰款？

A：工作規則雖可規定懲戒條款，惟勞工受僱從事工作係以獲取報酬為目的，雇主尚不得於工作規則內訂定懲罰性或賠償性罰款，至於罰款以外之其他懲罰性規定之允當性，應由勞工行政主管機關詳予審核。

Q11：可否將工作規則公告於公司內部網路並提供勞工自行查詢下載，以

替代印發給各勞工？

A:

1. 勞動基準法第七十條規定略以，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示之。同法施行細則第三十八條規定，工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。
2. 所稱「公開揭示」方式，係將工作規則公告並印發各勞工；所稱「公告」，係指張貼於勞工得出入之明顯場所；所稱「印發各勞工」，係指印製發給勞工本人留存參考。
3. 事業單位若以公告方式，將工作規則文件於公司內部網路隨時可查閱瀏覽，並以紙本傳閱勞工個人簽名歸檔，且免費提供下載服務，供勞工留存參考（替代印發各勞工），尚屬適宜。

Q12：工作規則之修正是否也需要報請勞工行政主管機關核備？

A:

1. 查工作規則之訂定，依勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質訂立工作規則並報請主管機關核備。前開所稱「訂立」工作規則之義務，包括「訂定」及「變更」。另同法施行細則第三十七條規定，工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正。
2. 基此，工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後仍應送請勞工行政主管機關核備。

Q13：勞動基準法第七十條所稱「勞工人數在三十人以上」如何計算？

A：勞動基準法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依該法施行細則第二十二條之一第一項規定，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。