

# 新宸人力資源顧問有限公司工作規則

## 目 錄

第一章 總 則 .....	2
第二章 受僱與解僱 .....	2
第三章 工資、津貼及獎金 .....	5
第四章 工作時間、休息、休假、請假 .....	7
第五章 退 休 .....	14
第六章 女工 .....	15
第七章 考勤、考核、獎懲、升遷 .....	16
第八章 職業災害補償及撫卹 .....	16
第九章 社會保險、福利措施與安全衛生 .....	18
第十章 性騷擾之防治 .....	18
第十一章 其他 .....	20

# 新宸人力資源顧問有限公司工作規則

## 第一章 總 則

### 第 一 條 （訂立目的）

新宸人力資源顧問有限公司（以下簡稱本公司）為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展，特依勞動基準法及相關法令訂定本規則。

### 第 二 條 （適用範圍）

凡受本公司僱用從事工作獲致工資之所有員工均適用之。

## 第二章 受僱與解僱

### 第 三 條 （禁止就業歧視）

為保障國民就業機會平等，本公司對求職人員或所僱用員工，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；其他法律有明文規定者，從其規定。

### 第 四 條 （報到手續）

新進員工於接到通知後，應依規定之到職日至本公司辦理報到手續，逾期視為自動放棄，該通知因而失其效力，報到時應繳驗下列文件：

- 一、報到通知書。
- 二、本公司所定人事資料卡。
- 三、繳驗有關證件及國民身分證（核對後發還）。
- 四、其他本公司要求之文件。

### 第 五 條 （勞動契約）

本公司因業務需要，僱用員工時，得與員工簽訂定期契約

或不定期契約。

前項定期契約及不定期契約，依勞動基準法相關規定認定之。

#### 第 六 條 （工作年資計算）

員工工作年資之採計方式規定如下：

- 一、定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，員工前後工作年資，應合併計算。
- 二、員工工作年資以服務本公司為限，並自受僱當日起算。適用勞動基準法前已在本公司工作之年資合併計算。

#### 第 七 條 （新進試用）

本公司得與新進員工約定試用，試用期間 30 天，但具特殊技能、專長、經歷，經專案簽准者，不在此限。試用合格者依規定正式僱用之。考核成績不合格者，即停止僱用，並依第八條、第十條、第十一條及第十二條等相關規定辦理，工資發放至停止僱用日為止。

#### 第 八 條 （經預告終止勞動契約）

非有下列情事之一者，本公司不得預告員工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、員工對於所擔任之工作確不能勝任時。

#### 第 九 條 （終止契約限制期間之例外）

員工在產假期間或職業災害醫療期間，本公司不得終止契約。但若本公司遭天災、事變或其他不可抗力致事業不能

繼續者，得報主管機關核定後終止勞動契約。

#### 第十條（資遣預告）

依第七條或前條但書規定終止勞動契約時，預告期間如下：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工於接到前項預告後，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，請假期間之工資照給。

本公司未依第一項規定期間預告而終止契約時，應發給預告期間之工資。

本公司員工離職時，應依第一項規定期間提出預告。

#### 第十一條（發放資遣費）

凡依第七條、第八條或第九條但書規定終止勞動契約之員工，除依規定予以預告或未及預告，而依規定發給預告期間之工資外，應於離職日起三十日內依下列規定發給資遣費：

適用勞工退休金條例（勞退新制）退休金制度之工作年資，其資遣費給與標準，本公司按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限。

本條資遣費之發給，不適用於第十二條、自動辭職核准或定期勞動契約期滿離職之員工。

#### 第十二條（不經預告終止勞動契約，解僱原因）

凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本公司誤信而有受損害之虞。
- 二、對於本公司雇主，雇主家屬、雇主代理人或其他共同

工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金。

四、故意損耗機器、工具或其他本公司所有之物品，或故意洩漏本公司技術上、營業上之秘密致本公司受有損害。

五、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日。

六、違反勞動契約或工作規則，情節重大。

本公司依前項第一款、第二款、第四款至第六款規定終止契約者，於自知悉其情形之日起，三十日內為之。

### 第十三條 (離職手續)

員工離職者，應依本公司規定辦妥離職及移交手續。

### 第十四條 (服務證明書)

勞動契約終止時，經員工之請求，本公司應發給服務證明書。

### 第十五條 (調動)

在不違背勞動契約之約定下，本公司因企業經營上所必須，且對員工工資及其他勞動條件不作不利之變更，調動後工作與原有工作性質為員工體能及技術可勝任，並考量員工及其家庭之生活利益後，得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點，其年資合併計算；員工有正當理由時，得申請覆議。

員工之調動工作地點過遠，本公司應予以必要之協助。

### 第十六條 (調職移交手續)

員工接到調任之「人事通知單」，應於 7 日內辦妥調職移交手續（經另行指定移交日期者除外），就任新職。

## 第三章 工資、津貼及獎金

### 第十七條 (工資之議定)

員工之工資由本公司與員工議定之。但員工在正常工作時間內所得之報酬，不得低於基本工資。

#### 第十八條 （工資定義）

工資，指員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、津貼及其他名義之經常性給與。

#### 第十九條 （工資計算及發放時間）

本公司之工資計算方法，依需要得採計時制、計日制、計月制、計件制。

員工工資之給付，除法令另有規定或與員工另有約定外，全額直接給付員工。

員工工資，經員工同意發放時間如下，如遇例假或休假則提前發放，並提供工資各項目計算方式明細（即薪資單）：

每月一次：於每月 15 日發放前月之工資。

#### 第二十條 （延長工時之工資加給標準）

##### 一、正常工作日延長工時工資發給：

本公司延長員工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：

- (一) 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額 加給三分之一以上。
- (二) 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- (三) 因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

##### 二、休息日工作之工資發給：

- (一) 因業務需要，本公司經員工同意於休息日工作者，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後

再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(二) 休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。依據民國107年1月10日勞動基準法修正條文內容，自107年3月1日起施行，改為核實計算。

(三) 因天災、事變或突發事件之發生，有使員工於休息日工作之必要者，出勤工資之計算，依前二款規定計給。

三、派遣員工之延長工時工資依本公司與要派公司所簽訂之合約延長工時工資標準，按要派公司提供派遣員工延長工時資料，核算後發給。惟不得低於勞動基準法之標準。

#### 第二十條之一 (天然災害發生時之工資給付)

員工因「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」所定之情形無法出勤工作，本公司不予扣發工資。應公司之要求而出勤之員工，就該段出勤時間工資加倍發給。

### 第四章 工作時間、休息、休假、請假

#### 第二十一條 (工作時間)

員工正常工作時間每日不超過八小時，每週不得超過四十小時。

本公司得視實際需要，依勞動基準法第三十條第二項、第三項及第三十條之一等規定實施彈性工時。

本公司得視員工照顧家庭成員需要，允許員工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

依職業安全衛生法第二十一條、第二十九條及第三十一條規定，經醫師建議應縮短工作時間者，本公司將參採醫師之建議，調整員工之工作時間；其他法規另有規定者，本公司亦將遵守法令規定調整工時。

子女未滿二歲須員工親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，本公司將每日另給哺（集）乳時間六十分鐘；每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，另給予哺（集）乳時間三十分鐘。哺（集）乳時間，視為工作時間。

員工為撫育未滿三歲子女，得請求下列所定事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

員工為前二項哺（集）乳時間、減少或調整工時之請求時，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。

## 第二十二條 （延長工作時間）

本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

本公司使員工於休息日工作之時間，計入前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，其工作時數不受前項規定之限制，並應於工作開始後二十四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。

因天災、事變或突發事件，本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內報當地主管機關備查。延長之工作時間，應於事後補給員工以適當之休息。

員工得因健康或其他正當理由，不接受正常工作時間以外之工作。

### 第二十三條 （加班指派）

本公司依第二十二條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，派遣員工則依要派公司之加班規定。

### 第二十四條 （休息時間）

員工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，本公司得在工作時間內，另行調配其休息時間，派遣員工則依要派公司之休息規定。

### 第二十五條 （例假及休息日）

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。

### 第二十六條 （休假日）

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，均應休假，工資照給。前開休假日經勞雇雙方協商同意後，得酌作調移。

### 第二十七條 （特別休假）

員工於本公司繼續工作滿一定期間者，本公司應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項員工之工作年資自受僱當日起算；員工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

以員工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

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。

#### 第二十七條之一（未休畢特別休假工資發給及書面通知）

員工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由本公司發給工資。未休假工資依員工未休畢之特別休假日數，乘以一日工資計算。

未休假工資計算之基準，為員工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。按月計酬者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十換算之。

因年度終結所發給之未休假工資之期限如下：

於第十九條約定給付員工之工資給付日發給。

因契約終止所發給之未休假工資，於契約終止後，連同應結清之工資，給付給員工。

員工每年特別休假期日及未休假之日數所發給之工資數額，由本公司記載於工資清冊，並於前二項給付未休假工資時，一併通知員工。

#### 第二十八條（休假日工作）

第二十五條所定之例假及休息日，第二十六條所定之休假及第二十七條所定之特別休假，工資照給。本公司經徵得員工同意於第二十六條及第二十七條之休假日工作者，工資加倍發給。

## 第二十九條 （停止假期）

因天災、事變或突發事件，本公司認為有繼續工作之必要時，得停止第二十五條至第二十七條所定員工之假期。但停止假期之工資，加倍發給，並應於事後補假休息。

## 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：

一、婚假：員工結婚者給予婚假八日，可自結婚之日前十日起三個月內請畢。但經本公司同意者，得於一年內請畢。婚假期間，工資照給。

二、事假：員工因事必須親自處理者，得請事假；一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。

三、普通傷病假：員工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請普通傷病假，請假連續 2 日（含）以上者，須附繳醫療證明。（普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由本公司補足之）

（一）未住院者，一年內合計不得超過三十日。

（二）住院者，二年內合計不得超過一年。

（三）未住院傷病假與住院傷病假，二年內合計不得超過一年。

經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

普通傷病假超過前款規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，經本公司同意得予留職停薪。逾期未癒者得予資遣，惟如適用勞動基準法退休金制度且符合退休要件者，應發給退休金。

- 四、生理假：女性員工因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。(請休生理假不需附證明文件，另，前開併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給)。
- 五、喪假：工資照給。員工喪假得依習俗於百日內分次申請。
- (一) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。
  - (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。
  - (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。
- 六、公傷病假：員工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。
- 七、產假：
- (一) 女性員工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期。
  - (二) 妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。
  - (三) 第一目、第二目規定之女性員工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。
  - (四) 妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應停止工作，給予產假一星期。(※給假不給工資，不扣全勤)
  - (五) 妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。(※給假不給工資，不扣全勤)
  - (六) 女性員工請產假須提出證明文件。
- 八、安胎休養請假：員工懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。安胎休養請假薪資之計算，依病假規定辦理。

- 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。
- 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。
- 十一、家庭照顧假：員工於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依事假規定辦理。
- 十二、公假：員工有依法令規定應給公假情事者，依實際需要天數給予公假，工資照給。員工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假、產假者，仍發給全勤獎金。

員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

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。

### 第三十一條 （請假手續）

員工因故必須請假者，應事先填寫請假單或口頭敘明理由經核定後方可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得於 3 日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函件報告單位主管，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於 2 日內提送，其工作單位按權責核定之。

### 第三十二條 （請假日數計算）

員工事假及普通傷病假全年總日數的計算，均自每年一月一日起至同年十二月三十一日止。

第三十三條 (請假計算單位)

請假之最小單位，以 0.5小時 計。

一次連續請普通傷病假超過三十日以上之期間，如遇例假日、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。

## 第五章 退 休

第三十四條 (自請退休)

員工有下列情形之一者，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

第三十五條 (強制退休)

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整，但不得少於五十五歲。

第三十六條 (退休金給與標準)

自 94 年 7 月 1 日起，本公司依勞工「退休金條例退休金」規定，按月提繳其工資 6 %之金額至勞工個人之退休金專戶。

員工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。

前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準；年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

第三十七條 (退休金給付)

本公司應給付員工適用勞動基準法退休金規定之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

### 第三十八條 （退休金請求）

員工適用勞動基準法退休金規定者，其請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。請領退休金權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

前項請領之退休金，員工得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。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。

## 第六章 女工

### 第三十九條 （女工夜間工作保護）

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：

- 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。本公司通知要派公司符合勞動基準法第四十九條規定始能使派遣員工於夜間工作。

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。

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。

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。

### 第四十條 （分娩前後的保護）

女性員工在妊娠期間，本公司若有較為輕易之工作，得申請改調，本公司不得拒絕，且不得減少其工資。

## 第七章 考勤、考核、獎懲、升遷

### 第四十一條（遲到早退）

員工應準時上、下班，並依規定按時打卡（簽到）。有關遲到、早退、曠工（職）規定如下：

- 一、員工逾規定上班時間 30 分鐘以內出勤者，視為遲到。但偶發事件經單位主管核准當日補請假者，視為請假。
- 二、於規定下班時間前 30 分鐘以內無故擅離工作場所者，視為早退。
- 三、未經辦理請假手續或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠工（職）論。
- 四、在工作時間內未經准許或辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺勤期間以曠工（職）論。
- 五、派遣員工之遲到早退，則依要派公司規定辦理。

### 第四十二條（考核對象）

本公司為激勵士氣，確保工作精進，得視需要辦理年度員工考核（績）。

### 第四十三條（獎懲及升遷）

本公司為激勵士氣，確保工作精進，得視員工表現辦理員工獎懲及升遷。

## 第八章 職業災害補償及撫卹

### 第四十四條（職業災害補償）

員工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，本公司應依下列規定予以補償。但如同事故，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：

- 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。

- 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殘廢給付標準者，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。
- 三、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，本公司應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關失能給付標準之規定。
- 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：
  - (一) 配偶及子女。
  - (二) 父母。
  - (三) 祖父母。
  - (四) 孫子女。
  - (五) 兄弟、姐妹。

#### 第四十五條 (職業災害補償抵充)

本公司依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

#### 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、扣押或擔保。

#### 第四十七條 (撫卹)

本公司員工無論因公或非因公生病或喪亡者，其辦法如下：

- 一、生病住院

由其直屬主管、管理部人員或福利委員前往慰問，需提出申請表及醫生診斷書，住院一日(含)以上者。協助申請公司相關團體保險及勞工保險傷病給付。

## 二、喪亡

協助申請公司相關團體保險及辦理勞工保險死亡給付。需提出申請表、訃文或戶口名簿。

## 三、因執行職務而致死亡之定義

本規則所稱因執行職務而致死亡之認定，準用職業安全衛生法第二條認定，至於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」作為認定之參考。

# 第九章 社會保險、福利措施與安全衛生

## 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。

## 第四十九條（員工福利）

本公司依法提撥職工福利金，組織職工福利委員會，辦理員工各項福利措施。職工福利機構組織章程依有關法令另訂之，並向主管機關報備實施。

## 第五十條（安全衛生）

本公司依法辦理安全衛生工作，員工應遵照相關規定配合辦理。

# 第十章 性騷擾之防治

第五十一條 依性別工作平等法第十三條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，為確保工作場所內防止性騷擾事項發生，規定性騷擾事項發生時之處理方式。

第五十二條 本公司全體員工、來訪供應商、客戶及來賓等均應遵守有關規定。

第五十三條 本章所稱性騷擾為下列情形之一：

一、員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、主管對員工受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。但若工作性質僅適合於特定性別者，不在此限。

第五十四條 本章視同本公司工作規則之服務規則章，若有違反情事，被申訴者（性騷擾者），依其情節之嚴重性予以懲戒、記小過、記大過、調職、降級或解僱之處分，必要時如涉及刑事責任，將報警交司法機關處理。

第五十五條 受僱者或求職者受雇主或其他人之性騷擾，同樣可報請主管機關性騷擾申訴審議委員會申請審理。

第五十六條 受僱者不因提出性騷擾申訴，而受解僱、調職或為其他不利之處置。

第五十七條 本公司設申訴委員會置委員 5 人；4 人由員工推選代表組成之，1 人為當然委員由公司指派，其中女性委員不得少於二分之一，任期二年，連選得連任，並公告週知。但中途有離職者，另選遞補之。

第五十八條 員工有性騷擾申訴需求時，應向性騷擾防治委員會委員申訴，並填寫「工作場所性騷擾申訴單」。

第五十九條 若員工無法自行填寫時，得以口述方式告知委員，並由委員填入「工作場所性騷擾申訴單」中，交申訴員工審閱或由委員當面朗讀後，由申訴員工於「工作場所性騷擾申訴單」上簽名確認。

第六十條 申訴者於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實者，應就該事實不存在，負舉證責任。

第六十一條 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員

或單位提供相關資料，該相關人或單位不得規避、妨礙或拒絕。

第六十二條 調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

第六十三條 受理申訴者應於受理申訴之日起 30 日內作成決定，必要時得延長 15 日，並以延長一次為限，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申覆。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

第六十四條 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔至少 3 年。

第六十五條 為因應防制性騷擾、員工衣著舉止應保持端莊外，本公司並定期舉辦教育講習。

第六十六條 （員工申訴性騷擾處理制度）

員工於工作場所遇有性騷擾時，可向本公司管理部申訴。

申訴專線電話：03-2754260

申訴專用傳真：03-3752018

申訴專用信箱或電子信箱：[admin@mynova.com.tw](mailto:admin@mynova.com.tw)

本公司得視管理需求另設「員工申訴處理制度」。

（※性騷擾之申訴人如為本公司派遣員工，要派公司應於受理申訴後並與本公司共同調查，如調查屬實，要派公司應對所屬人員進行懲處，並將結果通知本公司及當事人。）

## 第十一章 其他

第六十七條 （勞資意見溝通）

- 一、本公司為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議。定期開會並三個月至少召開一次為原則，相互溝通意見，勞雇雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。

二、本公司於重大懲處時，組織人事評議會，處理有關員工對懲戒不服，管理不當，建議及違反有關勞工法令措施之案件與申訴。

三、本公司設置有管理部電子信箱，員工可藉由電子郵件傳達意見予高層主管。

#### 第六十八條（補充規定）

本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及員工其他權利義務事項，本公司得視實際需要，按照有關法令規定辦理之。

#### 第六十九條（實施）

本規則報請主管機關核備後公告施行，修正時亦同。

版次：

第一版：民國一〇七年一月二十二日 制定