

# 公司法令新知



**KPMG 安侯法律事務所**

2025年12月號

# Contents

## 法令修正新訊

- 03 [勞動部修正《勞工請假規則》加強勞工權益保障](#)**
- 03 [勞動部修正《育嬰留職停薪申請辦法》提供新生兒家長更多樣化的留職停薪選擇](#)**
- 04 [立法院三讀通過《職業安全衛生法》部分條文修正案，施行日期待定](#)**
- 04 [立法院三讀通過《公司法》及《商業登記法》部分修正案，施行日期待定](#)**

## 安侯法律編輯群

執行編輯 林旻 律師

## 關於本刊

為使讀者輕鬆掌握最新企業經營法令資訊，及時因應法令修改所帶來法令遵循挑戰。藉由KPMG的導讀及觀察資訊，提供讀者精準迅速掌握因應環境變化所需之各項財經法令訊息，期使企業在經營上能建立前瞻的思維及宏觀的視野。

# 法令修正新訊



## 勞動部修正《勞工請假規則》加強勞工權益保障

勞動部於民國（以下同）114年12月9日修正《勞工請假規則》，將於115年1月1日起正式施行，本次修正包含三大重點：

### 一. 勞工請病假未超過十日者雇主不得為不利處分

本次新增第9條之1，明定勞工一年內請普通傷病假日數未超過十日者，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分。雇主若有不利處分，勞工得向地方勞工行政主管機關提出申訴，雇主須就該不利處分與勞工請普通傷病假行為無關之事實負擔舉證責任，且雇主不得僅以請普通傷病假日數作為人事考核之考量因素，即便勞工一年內請普通傷病假超過十日之情形，雇主考核時仍應以勞工之工作能力、工作態度及實際績效等綜合考量。

雇主應留意此處「十日」之計算係指普通傷病假的實際請假日數，依其他法令已明定不得為不利處分的假別，如《性別平等工作法》之生理假或安胎休養假，並不包含在內。

### 二. 為照顧家庭而請事假得以小時為請假單位

依《性別平等工作法》第20條規定之家庭照顧假（併入事假）自115年1月1日起得以小時為單位請假（勞動部114年12月1日勞動條4字第1140148574號令），而本次修正新增第7條第2項後，進一步放寬前述家庭照顧假以外之其他事假，勞工如因照顧家庭事由請「事假」時，亦得選擇以小時為最低請假單位。

### 三. 全勤獎金不得因照顧家庭事假而受影響

本次修正新增第9條第1項第3款，將因照顧家庭所請事假，與婚假、喪假、公傷病假、公假、因妊娠未滿三個月流產未請產假而請普通傷病假等，同列於不得扣發全勤獎金之假別。

各公司企業之工作規則如因應本次《勞工請假規則》修正有調整，應重新報請當地主管機關核備。

## 勞動部修正《育嬰留職停薪申請辦法》提供新生兒家長更多樣化的留職停薪選擇

為支持家長於育兒期間平衡工作與生活，勞動部近期修正《育嬰留職停薪實施辦法》，將於115年1月1日實施。此次修法重點在於放寬育嬰留職停薪申請期間與程序，並引入更彈性的提出方式，以因應現代職場需求。

新制針對少於六個月的申請，提供更明確的規範：若未滿三十日，可按日申請，合計不超過三十日，調整過往至少三十日的期間限制。同時在申請時程上也更具彈性，過去規定無論期間長短，均須提前十日書面通知，較難因應臨時需求，新制則新增規定：未滿三十日者只需五日前提出，若因子女生病等突發狀況，甚至可於一日前申請，並允許委託他人代辦申請流程。

此外，申請方式也不再限於書面，受雇者可依與雇主之事前約定，透過電子郵件或通訊軟體完成申請。此修正不僅提升家長面對短期或臨時需求的彈性，也讓雇主在人力調度上有明確依據，兼顧雙方權益與職場穩定。

## 立法院三讀通過《職業安全衛生法》部分條文修正案，施行日期待定

立法院於114年12月2日三讀通過《職業安全衛生法》部分條文修正案，共計修正25條、增訂6條，為102年以來最大幅度之調整。本次修法有兩大方向，其一為增加工程業主對於工安預防之義務，期能有效降低重大職業災害之發生率，其二則係將職場霸凌法制化，明確訂定職場霸凌之定義及雇主因應職場霸凌之原則規範。

本次修法重點如下：

### 一. 強化工程業主針對工安預防之責任

就工安預防部分，為因應過往工程業主投資工安成本過低，而致工安意外頻傳之情形，本次修法要求工程業主於交付一定規模以上營造工程規劃、設計及施工時，須依工程特性分析潛在危害，編製安全衛生圖說、規範及經費，並督促施工者採取預防措施。

### 二. 加強工程之承攬管理

由於工程的施作時常涉及不同平行分包廠商及垂直轉包商，於工安意外發生時權責分配模糊，且無人負責統合危害之因應。故本次修法要求一定規模以上工程業主將工程分別交付不同專業廠商施作時，應指定其中一廠商負統合管理責任，且層層轉包的各級承攬人均應配合主承攬商辦理承攬管理防災措施。

### 三. 完善職場霸凌防治

過去我國勞動法令中並未針對「職場霸凌」建立較完整之法制規範，而本次修法於《職業安全衛生法》中新增了職場霸凌專章，明確訂定職場霸凌定義，亦規範雇主依僱用勞工人數之規模應訂定職場霸凌防治措施或申訴管道。且若雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站進行登錄，並記錄後續事件處理結果。

### 四. 強化處罰力道及公開違法雇主資訊

為確實減少職安意外之發生，本次修法透過強化重大違法行為的刑事罰與行政罰鍰，提升處罰上限，以提高嚇阻效果。另對於違法之雇主，本次修法亦授權主管機關得公開處分期日、違反條文

與罰鍰金額；而若涉及職業災害，亦須公開發生日期、地點及罹災人數，使社會大眾能適時掌握相關資訊。

本次修法除針對公安之預防，課予承攬工程案件之企業額外之義務外，由於本次亦於《職業安全衛生法》中新增了職場霸凌專章，各企業均應留意本次修法後雇主應履行之義務，包含須訂定職場霸凌相關之內部規章、建立申訴管道，及建立職場霸凌事件發生時之程序規範等，按企業規模不同而應遵循不同程度的義務。由於此一修法涉及相關附屬法規之修訂，依據立法院之附帶決議，勞動部將於六個月內依照新法訂定及修正相關附屬法規，並制訂配套措施，新法預計將於相關辦法完修訂後正式施行。

## 立法院三讀通過《公司法》及《商業登記法》部分修正案，施行日期待定

立法院於114年12月9日三讀通過《公司法》及《商業登記法》部分修正案(增訂公司法第387條之1並修正第449條規定，增訂商業登記法第9條之1並修正第37條規定)，參考就業服務法第48條之1規定，要求公司及商業負責人於公司或商業於申請設立登記後，應參加各級政府機關或其指定非營利組織辦理的勞動權益講習，以強化其勞動法遵意識，避免負責人因不熟悉或忽視勞動法令而違法受罰，或衍生其他糾紛。主管機關並應於其資訊網站註記公司或商業參加上述勞動權益講習與否情形。

本次修正案並要求主管機關會同勞動部制定勞動權益講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理勞動權益講習之資格、條件及其他應遵行事項之相關辦法。為配合主管機關訂立前述配套子法，本次修正案之新增條文預計於總統公布後六個月施行。



# 服務團隊

卓家立

主持律師兼所長

( 02 ) 2728 9696 ext.14688

jerrycho@kpmg.com.tw

莊植寧

合夥律師

( 02 ) 2728 9696 ext.18310

eugeniachuang@kpmg.com.tw

紀天昌

主持律師

( 02 ) 2728 9696 ext.14690

ajih@kpmg.com.tw

鍾典晏

合夥律師

( 02 ) 2728 9696 ext.16904

kelvinchung1@kpmg.com.tw

蘇瀚民

合夥律師

( 02 ) 2728 9696 ext.15934

victorsu@kpmg.com.tw

黃沛頌

合夥律師

( 02 ) 2728 9696 ext.14691

jameshuang2@kpmg.com.tw



[kpmg.com/tw/lawfirm](http://kpmg.com/tw/lawfirm)

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2025 KPMG Law Firm, a Taiwan licensed law firm and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.