

# 落實週休二日勞動 新制修正重點說明

勞動部勞動條件及就業平等司約聘副研究員 謝宗穎



工時制度攸關勞工的身心健康及企業的經營競爭能力，企業在面臨激烈的商業競爭中，如果有著堅強的團隊陣容，勝出的機率相對會提高，而團隊中的成員即是雇主的好夥伴「勞工」。又如何強化團隊的體質增加團員戰力，勞工的生活與工作平衡是不可或缺的，亦即維持勞工的身心健康發展所連動的是勞工在工作上的戰鬥力；反之，如任以榨取勞工的戰鬥力未予適時當休息，除直接傷害勞工之身心甚而是生命，也耗減了團隊的戰力，要如何能讓勞工作與生活達到平衡，消極面

相即是減少勞工超時工作，勞動部即秉持了這樣本職所在，多年來戮力改革工時制度，達到減少勞工之工作時數，又為免制度過於僵化而增加彈性工時制度、亦兼採勞資協商與合議方式立法技術，讓企業文化與規範間調合及尋求平衡，這樣的精神融入在勞動法令修法之中。

勞動基準法（下同）自73年7月30日公布同年8月1日施行，至今已經第17次修正，本次修法除確立週休二日之法制外，並配套

採取「提高休息日出勤工資計算標準」及「休息日出勤時數納入延長工時總數計算」之作法，透過「工時安排，總量管制」、「工資成本，以價制量」方式，可使雇主於指派勞工休息日出勤時，更為審慎嚴謹，避免勞工過度勞動，有效保障勞工週休二日權益。本文以下分三部分來說明本次修法重點：

### 一、落實週休二日

本次勞動基準法修法是確實保障勞工權益的立法，明定「每 7 日中應有日休息，其中 1 日為例假，另 1 日為休息日」，從制度上建構「週休二日」之明確法源，「週休二日」之休息日以休息為原則，出勤為例外，考量部分勞工仍有於休息日出勤之經濟需求，同時增訂休息日出勤工資計算標準並列計於延長工時，以確保休息日出勤勞工的權益。

本次增定「休息日」之規定，而與「例假日」、「休假日」三者所指涉規範有別，讀者必須先予以區辨。首先「例假日」之出勤非以第 40 條第 1 項之天災、事變或突發事件，而雇主認有繼續工作之必要時，始得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期，如非有前述原因縱使勞工同意，亦不得使勞工在例假日工作，如符合前述之要件勞工於例假日工作，工資應加倍發給，並應於事後補假休息，並於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。又「休息日」為每 7 日中之 1 日為休息日，是日雇主如徵得勞工同意後出勤，依第 39 規定當日工資照給外，另

| 一  | 二  | 三  | 四  | 五  | 六  | 日  |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 休  | 例  |
| 8  | 9  | 10 | 11 | 例  | 休  | 14 |
| 15 | 休  | 17 | 例  | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 例  | 休  | 28 |
| 29 | 30 | 31 |    |    |    |    |

依第 24 條第 2 項及第 3 項加給休息日出勤工資，休息日之出勤時間計入第 32 條延長工時總時數。

實務上比較常見的是將「休息日」、「例假日」與「星期六」、「星期日」畫上等號，致常有「因應一例一休的修法週六（或日）不營業」的誤解<sup>1</sup>。然查，各該「例假」及「休息日」，本得由勞雇雙方於不違反該法相關規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工之需求自行約定，非僅限於星期六、日實施。至於「每一週期」之起訖（例如星期一至星期日或星期日至星期六），由勞雇雙方議定之，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算。雇主如有於週間更動之需要，除應與勞工協商合意外，仍應謹守「不得連續工作逾 6 日」之前提。故例假與休息日並非僵化不可變而星期六、日亦不一定是例假或休息日，例假與休息日的運行是兼容並蓄規範性及勞資協商合議的彈性，俾以貫徹週休二日的立法精神理念。

<sup>1</sup>. CBC 東森新聞報導，網路資料，瀏覽日期：106 年 3 月 20 日，網址：<http://news.ebc.net.tw/news.php?nid=30455>

另有關比照政府行政機關辦公日曆表出勤問題，勞動基準法施行細則第 7 條規定：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假等有關事項，應於勞動契約中約定」，勞動契約為私法上之契約，因當事人間之意思表示一致而成立。惟其約定內容不得違反勞動基準法相關規範。查，政府行政機關辦公日曆表係規範政府行政機關之辦公日期。受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工或工作者，其工作時間及休假等事宜，應由勞雇雙方於不違反勞動基準法規定下自行約定。由於民營事業單位經營特性並不一致，有關勞工工作時間及假期安排，可依企業經營特性及勞工需求，由勞資雙方協商約定及調整假期，未必一律須參照政府



行政機關辦公日曆表出勤。如有比照政府機關辦公日曆表出勤者，得依第 30 條第 3 項規定實施 8 週彈性工時調整工作日<sup>2</sup>。

復依第 37 條規定：「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。<sup>3</sup>」，如依公務機關辦公日曆表出勤而有調換休息日與出勤日時，而採「一日換一日」方式者，本應為休息日調換後則為正常出勤日，被調換之日則為休息日<sup>4</sup>。

## 二、特別休假部分

第 38 條修訂於 106 年 1 月 1 日施行，勞工之特別休假部分增訂勞工繼續工作滿 6 個月以上未滿 1 年者，應給予特別休假 3 天，並提高繼續工作 5 年以下者之特別休假日數；同時採取「特別休假期日以勞工排定為原則」及「雇主應告知勞工排定特別休假」、「年度終結或契約終止應結算工資」等規定，可使勞工依其意願決定特別休假期日，並強化勞工休假權益。

原則上法律公布生效日起，向將來發生效力，適用新法規定<sup>5</sup>。有關特別休假新舊法之適用部分，茲舉一例說明：設勞工於 103 年 4 月 1 日到職，於 105 年 4 月 1 日時工作年

<sup>2</sup> 勞動部 105 年 1 月 21 日勞動條件 3 字第 1050130120 號函參照。

<sup>3</sup> 內政部 106 年公告：「依紀念日及節日實施辦法規定，全國應放假之紀念日及節日包括：中華民國開國紀念日、和平紀念日、國慶日、春節、兒童節、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕，其中春節放假 3 天，合計放假 11 天；另勞動節，勞工放假 1 天。

<sup>4</sup> 例如：將 106 年 2 月 18 日（設：休息日）與 2 月 27 日（設：工作日）對調者，則 2 月 27 日之性質應為休息日。

<sup>5</sup> 法治國原則為憲法之基本原則，首重人民權利之維護、法秩序之安定及信賴保護原則之遵守。因此，法律一旦發生變動，除法律有溯及適用之特別規定者外，原則上係自法律公布生效日起，向將來發生效力。司法院大法官釋字第 574 號解釋參照。



資滿 2 年（即 3 月 31 日滿年度之翌日取得特休假權利），依第 38 條修法施行前之規定，勞工特休假有 7 日，嗣 106 年 1 月 1 日本條修定施行，工作年資 2 年以上 3 年未滿之特休假為 10 日，此時勞工因修法可再取得 3 天之特休假差額。至 106 年 4 月 1 日勞工年資滿 3 年，則適用新法規定特別休假為 14 天。

依勞動基準法規定，工作年資及特別休假日數之計算均以勞工之「到職日」推計，惟考量事業單位採行「曆年制」或「週年制」等方式行之有年，爰於施行細則修正草案訂定相關條文<sup>6</sup>。又預告之施行細則第 24 條得以勞資協商方式進行擇定適用的給假年制，規範外仍偏重勞資協商合議的彈性，惟合議之結果仍不得違反母法所規範之標準。

### 三、修法後之施行推動

新修法令施行初期，相關子法及解釋令之製定仍未臻完備。為避免中小企業因法令認知不足，或於相關令釋尚未完成前衍生檢查爭議，勞動部以強化宣導、輔導等措施，以循序漸進方式執行相關检查工作，協助並督促事業單位落實新修規範，但對於申訴案件及重大惡意違規等情事，仍將依法實施檢查及裁罰。

又為順利推動本次新修規定已研擬「因應勞動基準法修正勞動監督檢查處理原則」，



規劃 106 年第 1 季「宣導期」，第 2 季「輔導期」，第 3 季起為「檢查期」。現階段透過宣導、輔導之循序漸進方式，協助勞雇雙方適應新法，自 4 月起將進行「臨廠輔導」、「集體輔導」和「申請輔導」三措施，協助業者因應一例一休規定。此外，除全國各縣市辦理法令宣導會外，於勞動部網站設有一例一休專區及問答集<sup>7</sup>，另製作該法新修規定檢查重點宣導摺頁 50 萬份，透過勞工保險局之保險費繳款單一併寄送所有投保事業單位，以廣為宣導。

本次修法之目的係為落實勞工週休二日，長期看來，必有助於改善勞工過度勞動，降低勞工工時<sup>8</sup>。勞工如能維持工作與家庭之平衡，亦得以專心投入工作，提高生產力，帶動企業獲得更高利潤，對企業亦有助益。

<sup>6</sup> 參自 106 年 3 月 17 日預告，後進行法規程序。

<sup>7</sup> 勞動部一例一休專區網址：<http://www.mol.gov.tw/3016/3023/26816/>

<sup>8</sup> 依勞動部 106 年 1 月之統計資料顯示，近三年勞工薪資逐年上升而工時呈現遞減趨勢，詳請參閱勞動統計資料庫查詢，網路資料，流覽時間 106 年 3 月 22 日，網址：[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx)

# 因應勞動基準法修正訂定監督檢查處理原則並據以執行

勞動部職業安全衛生署技正 邱繼賢



## 一、前言

勞動基準法部分條文業經立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過，並經總統於 105 年 12 月 21 日以華總一義字第 10500157731 號令公布，本次修正除落實勞工週休二日及國定假日全國一致外，並將使勞工享有更多休息日及特別休假，同時透過「工資成本以價制量」、「工時安排總量管制」方式，進一步落實週休二日之目標。

綜觀本次修法內容，除國定假日、例假與休息日、特休假等給假制度大幅度翻新外，包含休息日出勤加班費之計算、要求雇主應

提供工資各項目計算方式明細及輪班制勞工換班之休息時間至少應有 11 小時等，俱屬勞動條件法制之重大變革，不僅對企業影響深遠，對於第一線勞動檢查同仁而言，亦將面臨重大挑戰。此外，本次修法新增吹哨者條款及提高罰則部分，各主管機關亦須儘速完成調適，方可避免實施勞動檢查時，招致外界非議。

按勞動檢查之目的，為維護勞雇雙方權益、安定社會及發展經濟，年度勞動檢查方針並進一步揭櫫勞動條件檢查之基本理念，即為

健全事業單位勞動條件管理制度，建立友善工作環境，可結合資源，透過宣導、輔導及檢查等多元作為，逐步提升我國勞動條件水準。準此，有關勞動基準法修正條文施行後，執行勞動條件檢查時，應在符合前揭勞動檢查目的與基本理念前提下，兼採宣導及輔導等相關措施，協助雇主遵守勞動法令，保障勞工權益。

另一方面，105 年全國勞動條件檢查雖達 67,194 場次，惟依據行政院主計總處之工商普查資料，全國目前有超過 120 萬餘家事業單位，顯示單靠勞動檢查手段，仍難以全面照護勞工權益，亟需透過強化宣導、推動自主管理多元作為，並適時提供輔導改善或諮詢協助服務，避免事業單位因人力資源匱乏或法令認知不足，損及勞工勞動條件權益。



又查，依據行政程序法第 7 條規定，行政行為採取之方法，應有助於目的之達成，且如有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者；另同法第 165 條並規定，行政機關在其職權或所掌事務範圍內，為實現一定之行政目的，得以輔導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強制力之方法，促請特定人為一定作為或不作為之行政指導。是以，督促事業單位遵守勞動條件法令並非僅限勞動檢查一途。

## 二、監督及檢查處理原則

有鑑於勞動基準法修法後之施行細則尚未正式發布，相關解釋令之制定亦未臻完備，復考量全國事業單位數量龐大，現有勞動檢查量能短期內無法肆應，且中小企業占我國事業單位數高達 95% 以上，為避免該等事業單位因法令認知不足，造成過度衝擊，或於相關令釋尚未完成前衍生檢查爭議，允宜採循序漸進方式，透過宣導、輔導、檢查階段性策略，協助並督促事業單位落實新修勞動基準法規範，爰訂定「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」，使主管機關執行勞動監督檢查相關業務有所依循，並建立一致性規範。茲將該原則所訂推動監督及檢查方式及規劃作法分述如下：

一、宣導期(106 年 1 月至 3 月)：除製作勞動基準法新修法令檢查重點宣導摺頁，並透過勞動部勞工保險局寄送之保險費繳款單，一併發放予所有投保事業單位(約 50 萬家)外，另由勞動部職業安全衛生署及各地方主管機關共同辦理勞動檢查前說明會至少 300

場次。此外，勞動部並已整合跨部會資源，盤點產業關注議題與影響，召開焦點座談、澄清產業疑慮，並進一步整合產業意見與特性，建立常見疑義說明及相關因應措施指引。

二、輔導期(106年4月至6月)：為落實勞動基準法之推動，並建構中央與地方輔導體系，進一步提升事業單位對於勞動基準法之認知，俾確實符合法令規定，勞動部已訂定「勞動基準法令輔導實施計畫」，將結合中央各部會及地方政府資源，依事業單位規模、性質或需求，提供「臨場輔導」、「集體輔導」及「申請輔導」等輔導服務，分述如下：

(一) 臨場輔導：針對適用2週、4週及8週彈性工時之事業單位，發送自主檢視表及輔導資料與告知法令重點，並協助其依工作性質及企業需求，採取適法可行之工時安排，必要時可按事業規模逐步實施。其中優先針對適用4週彈性工時之業別，如綜合商品零售業、醫療保健服務業、觀光旅館業、社會福利服務業、餐飲業、娛樂業、一般旅館業及理髮及美容業等實施輔導。

(二) 由各部會或地方政府依轄內區域性需求(如工業區、文化園區等)或個別產業特性(觀光業、旅宿業、運輸業等)，選列曾透過相關管道反映有適法困難之事業單位或雇主團體(如同業公會、工業會、商業會等)，透過各自督導或輔導體系(如石化業自主管理平臺、安全伙伴、安衛家族等)，先行蒐集事業單位意見，由勞動部統一擬具回應說明後，再邀集相關事業單位管理階層或人資主管與

會並進行輔導，以釐清產業疑慮並整合意見，持續協助與回應產業關注事項，促進產業體質調整，創造勞資雙贏。

(三) 各事業單位可透過勞動部(如1955專線)及各地方政府提供之單一申請窗口，申請客製化輔導，受理後將針對個別事業單位所提出之問題，如排班彈性、加班費計算等，以客製化方式協助處理。

三、檢查期(106年7月起)：為確保勞工權益，仍將持續加強相關宣導、輔導工作，除申訴及高工時、易過勞行業之專案檢查將按照既有規劃辦理外，一般檢查部分，則將按行業別及規模逐步實施，並優先針對大型事業單位、違法情況較多事業單位及社會輿論關注之特定對象實施檢查。

四、除上開宣導、輔導及檢查作為外，自106年1月1日起，勞動部已全面動員勞動檢查機構人力，於實施安全衛生檢查時，同步發送勞動基準法自主檢視表並協助改善。

### 三、結語

近年來，歐美等先進國家均積極發展企業社會責任，歐盟執委會更表明企業應優先遵循國際公認的企業社會責任原則與守則，尤其是2014年第95號揭露非財務資訊指令生效施行後，大型企業在其合併的財報中，要求必須揭露落實企業社會責任的具體作法，在此一過程中，透過供應鏈管理機制，下游中小企業也必須遵守企業社會責任相關規範。

根據KPMG於2016年發布最新版的「胡



蘿蔔與棒子 (Carrots and Sticks)」報告表示，目前已有 71 個國家、共 383 個永續性資訊規範，相較於 2013 年已成長 113%(其中我國已被鑑別出 7 個相關規範)，在上開規範中，約有 65%(248 種)為強制性規範，較 2006 年的 35 種增加近 7 倍，顯示政府已越來越積極推動企業揭露永續資訊。而根據該份報告，涉及社會面永續資訊者(包括人類權利、健康和 safety、勞動條件、工作環境和教育訓練等內容)，與 2013 年相比更幾乎增加了一倍，顯示企業注重社會面向之永續發展已漸成世界潮流。

履行企業社會責任為「企業對其利害關係人造成影響負起應負責任」之概念，企業在追求經濟發展的同時，除要兼顧對環境之影



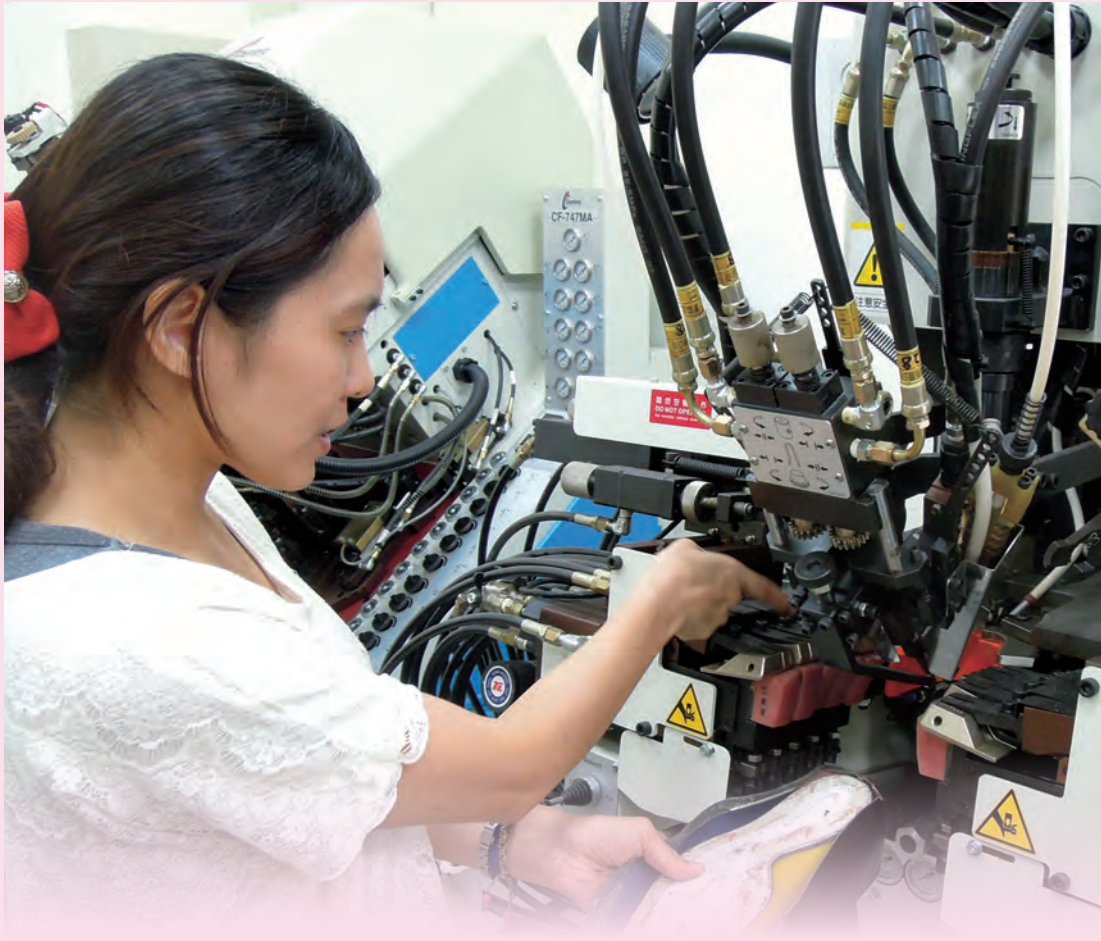
響外，對於社會面向之永續發展，更應從透過改進僱用與工作品質、增進勞資關係、尊重基本權利、就業平等、性別友善及確保職業安全衛生等內部行為做起，從以往利己之概念，逐漸往與利害關係人共同受益的利他概念發展，過往已有多項研究發現，企業環境之安全衛生及勞動條件等工作環境，對企業永續發展具有幫助與正相關性，以歐洲最大的軟體企業 -SAP 為例，該公司自 2012 年起發布整合性報告書，而在最新發布的整合性報告中，展示了該公司分析 - 整合性績效分析 (Integrated Performance Analysis)。這個分析主要是針對 4 種社會與環境指標，對於公司營業獲利 (operating profit) 的衝擊。這 4 種指標分別是：SAP 的企業健康文化指數 (Business Health Culture Index, BHCI)、員工參與 (employee engagement)、員工留任 (employee retention)，以及污染物排放 (emissions)。上開指標中，除碳排放屬於環境面向之永續發展指標外，企業健康文化指數、員工參與及員工留任俱屬社會面向永續發展指標，根據 SAP 的實際數據顯示，上開 3 項指標每一個百分比 (1%) 之增加，將會影響公司 8,000 至 9,000 萬歐元、4,500 至 5,500 萬歐元及 5,000 至 6,000 萬歐元的營業獲利，足堪國內企業借鏡。

落實「勞工週休二日」為政府推動之重大政策，縮短工時不僅是世界潮流，也是臺灣這幾年企業經營型態之走向，企業如能落實勞動法令規定，將可保障勞工權益，創造勞資雙贏局面。



# 工會會員遭停權或除名， 於會員大會或會員代表大會議決前， 應給予陳述意見的機會

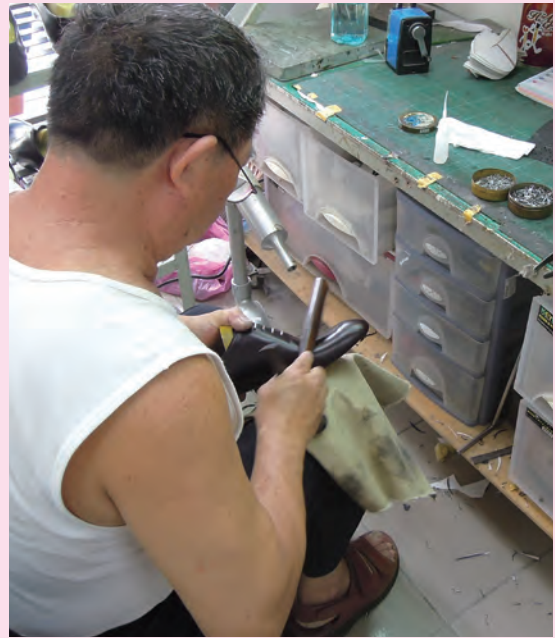
勞動部勞動關係司視察 謝雅青



## 一、修訂工會法第 26 條第 3 項

為保障勞工的勞動結社權，工會法增訂第 26 條第 3 項規定，「會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。」這個規定立法院會於 105 年 11 月 1 日三讀修正通過，並於 105 年

11 月 16 日總統華總一義字第 10500140141 號令修正公布，另該修正條文施行日期，由行政院以 105 年 12 月 29 日行政院臺勞字第 1050050615 號令發布定自 106 年 1 月 16 日施行。



## 二、本項規定修訂之歷程

在工會法第 26 條第 3 項未增訂前，依照工會的實務運作情形，工會得依據工會法第 26 條第 1 項第 5 款規定，並本工會自主原則，經會員大會或會員代表大會之議決後訂定會員之停權及除名之規定。但是，各工會對於其會員的停權或除名的程序殊異，有須經理事會或監事會審議後再報會員代表大會議決者，亦或有專設審議委員會處理之機制，但多數工會並未訂定相關程序讓受處分的會員有陳述意見的機會，因此類似的爭議時有所聞，實有進一步改善之必要。因此，勞動部（前身為行政院勞工委員會）於 102 年 11 月 26 日召開「研商工會法相關條文適用疑義會議」作成會議決議，即應前開情形依法作業程序作成令釋，以保障會員與工會之權益。爰此，勞動部（前身為行政院勞工委員會）於 103 年 2 月 5 日以勞資 1 字第

1030125098 號函，通函告知各縣市勞工地方主管機關，有關工會處以會員停權或除名處分，應踐行正當法律程序，於會員大會或會員代表大會議決前，給予陳述意見機會，以保障工會會員之資格。期能藉該函釋作為各縣（市）勞工行政主管機關輔導所轄工會之依據，以保障工會會員之身分資格。

## 三、本項規定之意旨

人民團體對於其所屬會員應採共同平等對待方式，即盡義務者可享受權利，而反之，倘若會員未履行其應該盡的義務時，基於會員權利義務對等原則暫暫時剝奪而施以停權處分，若情節重大，則為遭除名，其應該享受之權利，則遭暫時停止，或是直接剝奪，此為人民團體維護會務秩序的必要手段。另外，為維繫人民團體民主機制運作，一般會員基本權利如表決權、選舉權、被選舉權與





罷免權等，凡未遭受停權或除名處分者，均能享有上開權利。另有關於工會會員的權利，依各別工會之財務、福利措施等，而有所不同。至於遭停權處分者可能被剝奪權利內容為何？基於工會會務自主原則，應由人民團體循內部民主機制釐清範圍，並建立一套明確規範，供全體會員遵循。

再者，因為工會會員遭受停權或除名處分，對其會員身分影響甚鉅，因此，參酌司法院大法官第 396 號及第 491 號解釋文，影響人民身分權之得、喪、變更等事項，應本於正當法律程序之原則，對被處分人予以充分之程序保障，例如：採取直接審理、言詞辯論、對審及辯護制度，並予以被付懲戒人最後陳

述之機會等，以貫徹憲法第 16 條保障人民訴訟權之本旨。再者，就訴訟實務而言，給予工會會員陳述意見的機會，並作成紀錄，不僅保障工會會員權利，且如果雙方產生爭議而進入訴訟程序，工會給予陳述意見機會後所作成之不利益處分，比較容易為法院所支持，在另一方面，對於工會的運作，亦可獲得保障。又查，給予受不利益處分者陳述意見之機會，係法治國家之重要正當程序原則。因此，立法院立法委員李俊俤等 23 人提案，增訂工會法第 26 條第 3 項規定，也就是，工會作成影響工會會員身分之決議前，應踐行給予當事人陳述意見之正當法律程序，以落實工會會員身分之保障。所稱給予當事人陳述意見之正當法律程序，有以書面申覆或於





會員大會或會員代表大會議議決前，給予當事人陳述意見機會等。

#### 四、小結

總而言之，工會會員停權及除名處分，對會員身分影響甚鉅，雖然工會法對於工會內部規範多以回歸工會自主原則之方式處理，惟本次修法仍應本正當法律程序之原則，於工會法明定工會會員遭停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予陳述意見的機會，乃落實工會會員身分之最後保障。

#### 五、相關規定

1. 依據工會法第 12 條規定：「工會章程之記載事項如下：一、名稱。二、宗旨。三、區域。四、會址。五、任務。六、組織。七、會員入會、出會、停權及除名。八、會員之權利及義務。九、會員代表、理事、監事之

名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。十二、會議。十三、經費及會計。十四、基金之設立及管理。十五、財產之處分。十六、章程之修改。十七、其他依法令規定應載明之事項。」由上面規定可以知道，工會法第 12 條第 7 款規定，工會章程應記載會員停權及除名事項。

2. 再者，工會法第 26 條第 1 項規定「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：一、工會章程之修改。二、財產之處分。三、工會之聯合、合併、分立或解散。四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。五、會員之停權及除名之規定。六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。七、事業報告及收支決算之承認。八、基金之運用及處分。九、會內公共事業之創辦。十、集體勞動條件之維持或變更。十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。」。因此，可以知道工會法第 26 條第 1 項第 5 款規定，會員之停權及除名之規定，應該經過會員大會或會員代表大會之議決。

3. 人民團體法第 14 條規定：「人民團體會員（會員代表）有違反法令、章程或不遵守會員（會員代表）大會決議而致危害團體情節重大者，得經會員（會員代表）大會決議予以除名。」