

國立臺東大學約用人員工作規則部分條文修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>第十三條 約用人員有下列情形之一者，得簽請留職停薪，奉准後應辦妥業務移交：</p> <p>一、普通傷病假逾限經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，留職停薪期間以一年為限。</p> <p>二、應徵入伍服役者。</p> <p>三、其他因特殊情形呈請核准者，留職停薪期間以三個月為限。</p> <p>四、育嬰留職停薪：</p> <p>(一)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。</p> <p><u>(二)育嬰留職停薪期間每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，每次申請育嬰留職停薪規定如下：</u></p> <p><u>1、三十日(含)以上未達六個月：以二次為限，並於十日前書面提出。</u></p> <p><u>2、未滿三十日，每次於五日前書面提出申</u></p>	<p>第十三條 約用人員有下列情形之一者，得簽請留職停薪，奉准後應辦妥業務移交：</p> <p>一、普通傷病假逾限經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，留職停薪期間以一年為限。</p> <p>二、應徵入伍服役者。</p> <p>三、其他因特殊情形呈請核准者，留職停薪期間以三個月為限。</p> <p>四、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。</p> <p>奉准留職停薪之約用人員，應於留職停薪期間屆滿前二十日內，申請復職；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職。</p> <p>留職停薪期間年資不計，但其他法令另有規定者，從其規定。</p> <p>約用人員於留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。</p>	<p>一、配合育嬰留職停薪實施辦法114年11月21日修正第二條規定，育嬰留職停薪期間，新增受僱者得以日為單位，另針對臨時性需求，例如：因子女生病(腸病毒、流行性感冒等)、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於一日前向雇主提出申請增訂第一項第四款第二目規定。</p> <p>二、第二項、第三項配合以日申請育嬰留停規定，修正文字，且增列未滿三十日之育嬰留停得採計年資。</p> <p>三、增列「受僱勞工同時撫育2名以上子女，彈性育嬰留職停薪以日申請各有30天之權益。」文字。</p>

<p><u>請，得以日為單位，合併以三十日為限。同時撫育二名以上子女者，申請日數依不同子女分別計算之。如因子女生病、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於一日前提出，如因突發情形不及於一日前提出者，得委託他人代辦申請手續。</u></p> <p>奉准留職停薪期間<u>三十日(含)以上</u>之約用人員，應於留職停薪期間屆滿前二十日內，申請復職；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職。留職停薪期間年資不計，<u>未滿三十日者除外</u>；但其他法令另有規定者，從其規定。約用人員於留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。</p>		
<p>第十六條 前條所稱基本工資，指約用人員在正常工作時間內所得之薪資。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。</p> <p>約用人員<u>工</u>作時間每日少於八小時者，除本規則、契約另有約定或法令另有規定者外，其薪資得按工作時間比例計算之，惟原約定按月計酬之約</p>	<p>第十六條 前條所稱基本工資，指約用人員在正常工作時間內所得之薪資。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。</p> <p><u>約用人</u>約用人員<u>作</u>時間每日少於八小時者，除本規則、契約另有約定或法令另有規定者外，其薪資得按工作時間比例計算之，惟</p>	<p>文字有誤，第二項酌作文字修正。</p>

<p>用人員，每月給付之工資仍不得低於基本工資。</p>	<p>原約定按月計酬之約用人員，每月給付之工資仍不得低於基本工資。</p>	
<p>第三十條 約用人員在本校服務滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、六個月以上一年未滿者三日</p> <p>二、一年以上二年未滿者七日。</p> <p>三、二年以上三年未滿者十日。</p> <p>四、三年以上五年未滿者十四日。</p> <p>五、五年以上十年未滿者十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>前項約用人員之工作年資，自受僱當日起算，並以<u>週</u>年制核算特別休假之；特別休假期日，由約用人員排定之，本校應於約用人員符合前項所定之特別休假條件時，告知約用人員排定特別休假。</p> <p>約用人員之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由本校（各單位）發給工資。</p> <p>約用人員每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，由本校每年定期將其內容以書面通知約用人員。</p>	<p>第三十條 約用人員在本校服務滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、六個月以上一年未滿者三日</p> <p>二、一年以上二年未滿者七日。</p> <p>三、二年以上三年未滿者十日。</p> <p>四、三年以上五年未滿者十四日。</p> <p>五、五年以上十年未滿者十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>前項約用人員之工作年資，自受僱當日起算，並以<u>周</u>年制核算特別休假之；特別休假期日，由約用人員排定之，本校應於約用人員符合前項所定之特別休假條件時，告知約用人員排定特別休假。</p> <p>約用人員之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由本校（各單位）發給工資。</p> <p>約用人員每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，由本校每年定期將其內容以書面通知約用人</p>	<p>修正第二項週年制文字誤植部分。</p>

	員。	
<p>第三十四條 約用人員請假計算方式如下：</p> <p>一、約用人員事假、家庭照顧假、普通傷病假及生理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。特別休假依<u>週</u>年制計算（即依到職日）。</p> <p>二、連續一次請普通傷病假超過三十日以上及產假者，如逢例假、休假日（紀念日）、勞動節日及由中央主管機關規定應放假之日，併計於請假期間內。</p> <p>三、請婚假、喪假、寒（暑）假彈性休假每次至少以半日計；<u>陪產檢及陪產假</u>、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、特別休假得以一小時計，累計八小時為一日。但申請以小時計算之假別，應尊重並配合實際業務之需求，以不影響業務執行為原則，由本校視實際需要核給。事務工之特別休假每次至少以半日計。</p> <p>四、約用人員請假時間計算依本校實施彈性上班差勤管理要點規定辦理。</p>	<p>第三十四條 約用人員請假計算方式如下：</p> <p>一、約用人員事假、家庭照顧假、普通傷病假及生理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。特別休假依<u>周</u>年制計算（即依到職日）。</p> <p>二、連續一次請普通傷病假超過三十日以上及產假者，如逢例假、休假日（紀念日）、勞動節日及由中央主管機關規定應放假之日，併計於請假期間內。</p> <p>三、請婚假、喪假、<u>陪產假</u>、寒（暑）假彈性休假每次至少以半日計；事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、特別休假得以一小時計，累計八小時為一日。但申請以小時計算之假別，應尊重並配合實際業務之需求，以不影響業務執行為原則，由本校視實際需要核給。事務工之特別休假每次至少以半日計。</p> <p>四、約用人員請假時間計算依本校實施彈性上班差勤管理要點規定辦理。</p>	<p>一、修正第一項第一款週年制文字誤植部分。</p> <p>二、依據性別平等工作法第十五條第六項規定，將第一項第三款之「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，且明定得以「時」單位申請。</p>

<p>第三十七條 約用人員<u>於工作時間內</u>不得兼職或兼課。<u>非工作時間</u>如因相關業務需要在不影響本職並經單位主管同意，<u>經校長核准後</u>，得於校內兼任一個<u>其他相關計畫工作人員或兼課</u>，且兼職(課)酬勞<u>每月支領總額</u>不得超過薪資總額之三分之一，<u>兼任資格及限制並應依各委託計畫機構之規定辦理</u>。<u>如特殊需要，非工作時間之校外兼職或兼課，應循行政程序簽奉校長核准，且以一個為限。</u></p>	<p>第三十七條 約用人員不得在<u>校外</u>兼職。如因相關業務需要，在不影響業務運作狀況下，經主管同意，得於校內兼任<u>計畫研究助理</u>，惟不得兼任<u>科技部計畫助理或臨時工</u>。但以一個兼職為限。<u>約用人員於工作時間內不得兼課或擔任臨時工。</u></p>	<p>符應本校實務做法，並考量約用人員勞動權益下，參據其他大專院校規定，酌予修訂校外兼職規定。</p>
<p>第四十條 約用人員因職業災害而致死亡、<u>失能</u>、傷害或疾病時，本校應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，已由本校支付費用補償者，本校得予以抵充之：</p> <p>一、約用人員受傷或罹患職業病時，本校應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。</p> <p>二、約用人員在醫療中不能工作時，本校應按其原領工資數額予以</p>	<p>第四十條 約用人員因職業災害而致死亡、<u>殘廢</u>、傷害或疾病時，本校應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，已由本校支付費用補償者，本校得予以抵充之：</p> <p>一、約用人員受傷或罹患職業病時，本校應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。</p> <p>二、約用人員在醫療中不能工作時，本校應按其原領工資數額予以</p>	<p>配合勞動基準法第五十九條第一項第三款，「殘廢」修正為「失能」或「障害」，酌修文字。</p>

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失能給付標準者，本校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、約用人員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存障害者，本校應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工職業災害保險及保護法有關失能給付標準之規定。

四、約用人員遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，本校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。

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，本校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、約用人員經治療終止後，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，依勞工職業災害保險及保護法有關失能給付標準之規定。

四、約用人員遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，本校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。

<p>第四十八條 約用人員非有下列情形之一者，本校不得強制其退休：</p> <p>一、滿六十五歲者。<u>但其年齡得由勞雇雙方協商延後之。</u></p> <p>二、<u>身心障礙</u>不堪勝任工作。</p> <p>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，本校得報請中央主管機關核准調整，但不得少於五十五歲。</p>	<p>第四十八條 約用人員非有下列情形之一者，本校不得強制其退休：</p> <p>一、滿六十五歲者。</p> <p>二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作。</p> <p>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，本校得報請中央主管機關核准調整，但不得少於五十五歲。</p>	<p>一、依勞動基準法第五十四條，增列強制退休年齡得由勞雇雙方協商延後之彈性法律空間，以保障勞工權益。</p> <p>二、依勞動基準法第五十四條第一項第二款，修正文字。</p>
---	--	--

