

國立臺中教育大學臨時(約用)人員工作規則修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第 18 條 因天災、事變或突發事件，本校有使臨時(約用)人員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，本校應於事後補給臨時(約用)人員以適當之休息。平日延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給；休息日出勤工資依勞動基準法第二十四條第二項規定計給，其工作時數不受本規則第二十一條規定之限制。</p> <p>因天災、事變或突發事件，本校認為有繼續工作之必要時，得停止本規則第二十六條、第二十七條及第二十九條所定之假期(例假、國定假日及特別休假)。但應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。停止假期之工資應加倍發給，並於事後補假休息。因業務需要，得要求臨時(約用)人員輪值日(夜)班，<u>超過正常工作時間之部分，應計入延長工時時數並給付延時工資</u>，每日總上班時數不得超過十二小時。</p>	<p>第 18 條 因天災、事變或突發事件，本校有使臨時(約用)人員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核備。延長之工作時間，本校應於事後補給臨時(約用)人員加倍之工資及適當之休息。</p> <p>因天災、事變或突發事件，本校認為有繼續工作之必要時，得停止本規則第二十六條、第二十七條及第二十九條所定之假期。但停止假期之工資應加停發給，並於事後補假休息。因業務需要，得要求臨時(約用)人員輪值日(夜)班，每日總上班時數不得超過十二小時。</p>	<p>本條第一項依勞動基準法第 32 條第 4 項、第 24 條及第 36 條第 3 項規定修正。</p> <p>本條第二項按勞動基準法第 40 條規定及勞動部 111 年 4 月 15 日勞動條 3 字第 1110140250 號函釋修正。</p>
<p>第 21 條之 1 臨時(約用)人員於平日或休息日工作後，依其意願選擇補休，並經雇主同意以工作時數一比一換取補休時數；補休期限一年。<u>補休期限屆期或契約終止未補休完畢之時數，依工作當日之工資計算標準發給工資。</u></p>	<p>第 21 條之 1 臨時(約用)人員於平日或休息日工作後，依其意願選擇補休，並經雇主同意以工作時數一比一換取補休時數；補休期限一年。</p>	<p>依勞動基準法第 32 條之 1 第 2 項規定修正</p>
<p>第 26 條 臨時(約用)人員每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，<u>薪資照給</u>。臨時(約用)人員依本規則第十六條變更正常工作</p>	<p>第 26 條 臨時(約用)人員每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。臨時(約用)人員依本規則第十六條變更正常工作時間者，</p>	<p>按勞動基準法第 39 條前段規定增修文字。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>時間者，每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日，<u>薪資照給</u>。不受前項規定之限制。</p>	<p>每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。不受前項規定之限制。</p>	
<p>第 27 條 約用人員於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日，均應放假，薪資照給。但得經勞資雙方協商同意後配合本校辦公時間調移之，<u>並確明調移後之日期</u>。</p>	<p>第 27 條 約用人員於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日，均應放假，薪資照給。但得經勞資雙方協商同意後配合本校辦公時間調移之。</p>	<p>按勞動部104年4月23日勞動條 1 字 第 1040130697 號函釋以，勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應明確前開所調移國定假日之休假期間。故本條據此增修文字。</p>
<p>第 28 條 臨時(約用)人員請假種類及准假日數規定如下： 一、婚假：因結婚者，給婚假十四日，薪資照給。除因特殊事由經機關長官核准延後給假者外，應自結婚之日起一個月內請畢。 二、事假：因有事故必須親自處理者，得請事假；一年內合計不得超過十四日。事假期間五日內薪資照給，第六日起至第十四日，不發給當日工資。 三、病假：因疾病必須治療或休養者，得請病假三十日，薪資照給。患重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。</p>	<p>第 28 條 臨時(約用)人員請假種類及准假日數規定如下： 一、婚假：因結婚者，給婚假十四日，薪資照給。除因特殊事由經機關長官核准延後給假者外，應自結婚之日起一個月內請畢。 二、事假：因有事故必須親自處理者，得請事假；一年內合計不得超過十四日。事假期間五日內薪資照給，第六日起至第十四日，不發給當日工資。 三、病假：因疾病必須治療或休養者，得請病假三十日，薪資照給。患重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。</p>	<p>1. 本條第 5 款有關喪假內容，有關民法對於親屬關係僅有親等之分，無內外之別，祖父母亦包含母之父母，即通稱之外祖父母；曾祖父母亦包括通稱之外曾祖父母；復依勞工請假規則第 3 條，併此修正文字。 2. 本條第 6 款 5 目，按行政院勞工委員會（現改制為</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>四、生理假：女性臨時(約用)人員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。其併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p> <p>五、喪假：因父母、養父母、繼父母、配偶死亡者，給喪假八日。祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給喪假六日。曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給喪假三日。喪假得分次申請。但應於死亡之日起百日內請畢。喪假期間薪資照給。</p> <p>六、公假：有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之。</p> <p>(一)奉派參加政府召集之集會。</p> <p>(二)參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。</p> <p>(三)依法受各種兵役召集。</p> <p>(四)參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>(五)因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治者。</p> <p>(六)奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內者。</p> <p>(七)奉派考察或參加國際會議。</p> <p>(八)應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經機關長官核准者。</p>	<p>四、生理假：女性臨時(約用)人員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。其併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p> <p>五、喪假：因父母、養父母、繼父母、配偶死亡者，給喪假八日。<u>(外)</u>祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給喪假六日。<u>(外)</u>曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之<u>(外)</u>祖父母喪亡者，給喪假三日。喪假得分次申請。但應於死亡之日起百日內請畢。喪假期間薪資照給。</p> <p>六、公假：有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之。</p> <p>(一)奉派參加政府召集之集會。</p> <p>(二)參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。</p> <p>(三)依法受各種兵役召集。</p> <p>(四)參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>(五)因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，<u>其期間在二年以內者</u>。</p> <p>(六)奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內者。</p> <p>(七)奉派考察或參加國際會議。</p> <p>(八)應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經機關長官核准者。</p>	<p>勞動部)82年7月13日(82)台勞動條三字第39118號函釋，勞工公傷病假醫療期間屆滿2年未能痊癒，仍在繼續醫療中，依勞工請假規則第6條規定，繼續給予公傷病假，爰刪除「其期間在二年以內」文字。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>(九)參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。</p> <p>(十)因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離者。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p> <p>(十一)依考試院訂定之激勵法規規定給假者。</p> <p>(十二)其他依法令應給予之公假者。</p> <p>七、家庭照顧假：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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。</p> <p>八、陪產檢及陪產假：陪伴配偶妊娠產檢或分娩者，給陪產檢及陪產假七日；又除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，其陪產之請假應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。陪產檢及陪產假薪資照給。</p> <p>九、產假：因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月(含未滿二個月)流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。產假期間薪資照給。</p> <p>十、贈骨髓或器官者，視實際需要給假。</p> <p>十一、育嬰留職停薪：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。申</p>	<p>(九)參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。</p> <p>(十)因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離者。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p> <p>(十一)依考試院訂定之激勵法規規定給假者。</p> <p>(十二)其他依法令應給予之公假者。</p> <p>七、家庭照顧假：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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。</p> <p>八、陪產檢及陪產假：陪伴配偶妊娠產檢或分娩者，給陪產檢及陪產假七日；又除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，其陪產之請假應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。陪產檢及陪產假薪資照給。</p> <p>九、產假：因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月(含未滿二個月)流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。產假期間薪資照給。</p> <p>十、贈骨髓或器官者，視實際需要給假。</p> <p>十一、育嬰留職停薪：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。申</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>請育嬰留職停薪應於十日前以書面向本校提出。育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則；但有少於六個月需求者，得以不低於三十日之期間提出申請，並以二次為限；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>請育嬰留職停薪應於十日前以書面向本校提出。育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則；但有少於六個月需求者，得以不低於三十日之期間提出申請，並以二次為限；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>第 36 條 本校臨時(約用)人員遭遇職業災害而致死亡、失能、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<u>職業災害保險及保護法</u>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；支付費用由臨時(約用)人員與本校共同負擔者，補償之抵充按本校負擔之比例計算。</p> <p>一、本校臨時(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<u>職業災害保險及保護法</u>有關之規定。</p> <p>二、本校臨時(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。</p> <p>三、本校臨時(約用)人員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，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</p>	<p>第 36 條 本校臨時(約用)人員遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，本校應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險<u>條例</u>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；支付費用由臨時(約用)人員與本校共同負擔者，補償之抵充按本校負擔之比例計算。</p> <p>一、本校臨時(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，依勞工保險<u>條例</u>有關之規定。</p> <p>二、本校臨時(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。</p> <p>三、本校臨時(約用)人員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，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</p>	<p>1. 按勞工職業災害保險及保護法第 107 條規定，勞工保險條例有關職業災害保險規定，除該法另有規定外，自該法施行之日起，不再適用。查該法業於 110 年 7 月 19 日行政院院臺勞 自 第 1100021449 號令發布定自 111 年 5 月 1 日施行，故本條內「勞工保險條例」修正為「勞工職業災害保險及保護法」。</p> <p>2. 本條第 3 款後段、第 4 項酌予修正文字。</p> <p>3. 又依勞動基準法第 61 條</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>勞工<u>職業災害保險及保護法</u>有關<u>失能給付標準</u>之規定。</p> <p>四、本校臨時(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：</p> <p>(一)配偶及子女。</p> <p>(二)父母。</p> <p>(三)祖父母。</p> <p>(四)孫子女。</p> <p>(五)兄弟姐妹。</p> <p>本校依前項規定之補償金額，得抵充臨時(約用)人員就同一事故所生之賠償金額。</p> <p>第一項之受領補償權，不因臨時(約用)人員離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。</p> <p>該項權利自得受領之日起，因<u>二年間</u>不行使而消滅。</p> <p><u>臨時(約用)人員或其遺屬依勞動基準法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。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。</u></p>	<p>勞工保險<u>條例</u>有關之規定。</p> <p>四、本校臨時(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：</p> <p>(一)配偶及子女。</p> <p>(二)父母。</p> <p>(三)祖父母。</p> <p>(四)孫子女。</p> <p>(五)兄弟姐妹。</p> <p>本校依前項規定之補償金額，得抵充臨時(約用)人員就同一事故所生之賠償金額。</p> <p>第一項之受領補償權，不因臨時(約用)人員離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。</p> <p>該項權利自得受領之日起，因<u>二年內</u>不行使而消滅。</p>	<p>第3項及第4項規定，增訂本條第5項規定。</p>
<p>第39條</p> <p>本校臨時(約用)人員自到職日起，由本校依法辦理勞工保險、就業保險、<u>勞工職業災害保險</u>與全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利。經臨時(約用)人員同意，其依法由被保險人負擔之保險費得按月自工資中代為扣繳。</p>	<p>第39條</p> <p>本校臨時(約用)人員自到職日起，由本校依法辦理勞工保險、就業保險與全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利。經臨時(約用)人員同意，其依法由被保險人負擔之保險費得按月自工資中代為扣繳。</p>	<p>按勞工職業災害保險及保護法第6條以下規定，酌予修正文字。</p>