

國立嘉義大學第三屆第十次勞資會議紀錄

會議時間：民國 108 年 1 月 15 日(星期二)上午 10 時 30 分

會議地點：蘭潭校區行政大樓二樓人事室會議室

主席：勞方代表蔡依珊專案組員 記錄：謝翠珍

出席人員：(詳如簽到單)

壹、主席致詞：(略)

貳、上次會議紀錄確認暨執行情形：(請參附件第 1 頁至第 5 頁)會議紀錄確立暨執行情形同意備查。

參、報告事項

報告一

報告單位：人事室

勞工動態：(107.11.13~108.2.1)

| 姓名 | 異動類別 | 職稱 | 原職單位 | 新職單位 | 生效日期 |
|-----|------|-------|-------------|---------------|-----------|
| 黃子娟 | 回職復薪 | 專案組員 | 微生物免疫與生物藥學系 | | 107.11.28 |
| 莊富琪 | 職務輪調 | 專案組員 | 產學營運及推廣處 | 機械與能源學系 | 107.12.01 |
| 羅嘉琪 | 職務輪調 | 專案組員 | 機械與能源學系 | 產學營運及推廣處 | 107.12.01 |
| 買勁瑋 | 職務輪調 | 專案辦事員 | 教務處綜合行政組 | 教務處註冊與課務組 | 107.12.03 |
| 江佩璇 | 職務輪調 | 專案辦事員 | 教務處註冊與課務組 | 教務處綜合行政組 | 107.12.03 |
| 吳佳蓁 | 職務輪調 | 契僱辦事員 | 師資培育中心課程組 | 師資培育中心地方教育輔導組 | 107.12.04 |

| | | | | | |
|---|------|-------|---------------|---------------|-----------|
| 江妮玲 | 職務輪調 | 專案組員 | 學生事務處學生職涯發展中心 | 學生事務處課外活動指導組 | 107.12.05 |
| 陳蕙敏 | 職務輪調 | 專案組員 | 學生事務處學生職涯發展中心 | 學生事務處課外活動指導組 | 107.12.05 |
| 曹國樑 | 職務輪調 | 專案辦事員 | 學生事務處課外活動指導組 | 學生事務處生活輔導組 | 107.12.05 |
| 蕭瑋鎮 | 職務輪調 | 專案辦事員 | 學生事務處 | 學生事務處學生職涯發展中心 | 107.12.05 |
| 蔣馥梅 | 離職 | 專案組員 | 學生事務處 | | 108.01.16 |
| 羽希哈魯斯 | 離職 | 專案辦事員 | 人文藝術學院 | | 108.02.01 |
| 張宏旗 | 離職 | 專案技佐 | 體育室 | | 108.02.01 |
| 以下空白 | | | | | |
| <p>合計： 回職復薪 1 人、職務輪調 9 人、離職 3 人。 截至 108.2.1 為止，契僱人員及專案工作人員共計 132 人。</p> | | | | | |

決定：洽悉。

報告二

報告單位：人事室

案由：教育部轉勞動部函有關總統令公布修正勞動基準法第54條、第55條及第59條

條文，提請報告。

說明：依據教育部書函轉勞動部107年11月26日勞動條2字第1070082662號函辦理（請參附件第 6 頁至第 10 頁）。

決定：洽悉。

肆、提案討論：

提案一

提案單位：人事室

案由：本校專案員工工作規則部分條文及附表「本校專案人員給假一覽表」修正案，提請討論。（請參附件第 11 頁至第 56 頁）

說明：

一、本次修正重點如下：

（一）差勤管理部分

1. 相關法令規定：

- （1）107年11月18日修正施行之公務人員請假規則第3條規定略以：公務人員之請假，事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假，得以時計。同規則第10條並規定，公務人員休假得以時計。
- （2）本校107年11月20日嘉大人字第1079005193號函規定，本校適用勞動基準法之專案員工，事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假及休假，均同時比照公務人員自107年11月18日起改以「小時」計假。
- （3）本校教職員暨校務基金契僱及專案工作人員加班管制要點第7點載明，專案人員加班得於一年內補休或請領加班費。

2. 修正重點：

- （1）第32條：延長工作加班補休期限，由「6個月內」修正為「一年內」。
- （2）第45條：婚假、喪假、特別休假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、產前假、陪產假、加班補休假，均以「小時計假」。
- （3）本校專案人員給假一覽表：依勞動基準法第18條修正特別休假給假方式。

(二) 契約用人通報查詢作業規定部分

1. 相關法令規定：

配合教育部頒「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」規定，推動本校防制契約進用人員發生性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情事，修訂相關條文。

2. 修正重點：

- (1) 第 19 條：依上開注意事項第 3 點、第 4 點及第 6 點規定有關「不得僱用為契約進用人員」及「契約進用人員學校應予終止契約」之相關規範，增訂本條次第 1 項第 7 款、第 2 項及第 3 項文字。另，為應上開注意事項第 9 點已訂定「性侵害犯罪加害人登記報到查訪及查閱辦法」申請查閱性侵害犯罪加害人資料之相關規定，爰刪除原條文第 2 項第 10 款文字，以資簡化。
- (2) 第 65 條之 1：配合上開注意事項規定，修訂本條次標題為「性別平等、專業倫理及通報查詢作業」，並於本條次第 2 項增訂相關文字。

(三) 取消人事保證規定部分

因應本校實際行政運作，以契約進用之新進人員，已取消人事保證程序，刪除第 14 條及第 15 條文字。

二、檢附學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項、本校專案員工工作規則修正條文對照表、修正草案及修正「本校專案人員給假一覽表」各 1 份，請卓參。

討論：(略)

決議：

- 一、本校專案員工工作規則第 65 條之 1 第 2 項內容修正為：「為確認員工是否有第十九條第七款所定情形，本校得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊。員工於契約期間，如有第十九條第一項第七款及第十九條第三項所定情事，本校比照前項規定辦理，離職後始經查證屬實者，亦同」。
- 二、本校專案人員給假一覽表內容修正如下：
 - (一) 刪除「家庭照顧假」、「普通病假」及「產前假」備註欄之「3. 得以時計」等文字。

(二)於表末備註增列第4點規定，文字內容為：「4.依本校專案員工工作規則第45條規定，請假之最小申請單位，事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假、特別休假、加班補休假，均以小時計假」之文字。

三、餘照案通過。

提案二

提案單位：人事室

案由：推選下一次會議主席，提請表決。

說明：

- 一、依「勞資會議實施辦法」第16條規定，勞資會議之主席，由勞資會議代表輪流擔任之。但必要時，得由勞資雙方代表各推派一人共同擔任。
- 二、本會第三屆第一次會議推選主席為資方代表吳煥烘副校長、第二次會議推選主席為勞方代表胡采玲、第三次會議推選主席為資方代表李安進、第四次會議推選主席為勞方代表羅英明、第五次會議推選主席為資方代表丁志權、第六次會議推選主席為勞方代表石淑燕、第七次會議推選主席為資方代表徐志平、第八次會議推選主席為勞方代表江孝昕、第九次會議推選主席為資方代表黃光亮、第十次會議推選主席為勞方代表蔡依珊。

討論：(略)

決議：經出席代表一致推選，由資方代表洪滉祐總務長擔任下次會議主席。

伍、臨時動議：無。

陸、散會(中午12時10分)。

國立嘉義大學第三屆第十次勞資會議簽到單

會議時間：民國 108 年 1 月 15 日(星期二)上午 10 時 30 分

會議地點：蘭潭校區行政大樓二樓人事室會議室

主席：勞方代表蔡依珊代表

記錄：謝翠珍

出席人員：

| | | | |
|--------|---|-------|---|
| 黃光亮副校長 |  | 石淑燕代表 |  |
| 洪滉祐代表 |  | 江孝昕代表 |  |
| 丁志權代表 |  | 蔡依珊代表 |  |
| 李鴻文代表 |  | 羅英明代表 |  |
| 鄭夙珍代表 |  | 胡采玲代表 |  |

國立嘉義大學第三屆第九次勞資會議

紀錄決議暨執行情形

會議時間：民國 107 年 11 月 12 日(星期一)下午 3 時 30 分

會議地點：蘭潭校區行政大樓二樓人事室會議室

主席：資方代表黃光亮副校長 記錄：謝翠珍

出席人員：(詳如簽到單)

壹、主席致詞：(略)

貳、報告事項：

報告一

報告單位：人事室

勞工動態：(107.04.28~107.11.12)

| 姓名 | 異動類別 | 職稱 | 原職單位 | 新職單位 | 生效日期 |
|-----|------------|-------|-----------------|------|-------------------------|
| 賴俊文 | 延長病假 | 專案書記 | 總務處 | | 107.04.27- 108.04.25 |
| 李文茹 | 新進 | 專案辦事員 | 研究發展處 | | 107.05.07 |
| 黃子娟 | 育嬰留職 停薪 | 專案組員 | 微生物免疫與 生物藥學系 | | 107.05.28- 107.11.27 |
| 江明興 | 新進 | 專案技佐 | 電子計算機中 心 | | 107.06.01 |
| 翁慈雀 | 新進 | 專案辦事員 | 農學院動物試 驗場 | | 107.06.11 |
| 莊意蘭 | 新進 | 專案辦事員 | 管理學院 | | 107.06.11 |
| 鄭靜宜 | 陞遷 | 專案組員 | 產學營運及 推廣處 | | 107.06.15 |
| 買勁璋 | 陞遷 | 專案辦事員 | 教務處 | | 107.06.15 |

| | | | | | |
|-----|------|-------------|-----------------|--------------|-----------|
| 張光維 | 改聘僱 | 契僱技士 | 植物醫學系 | | 107.06.29 |
| 劉姿妤 | 離職 | 專案技佐 | 園藝技藝中心 | | 107.07.01 |
| 蘇月環 | 新進 | 專案技佐 | 園藝技藝中心 | | 10.07.02 |
| 林美芝 | 離職 | 專案護士 | 環境保護及 安全衛生中心 | | 107.07.16 |
| 葉雅玲 | 回職復薪 | 專案辦事員 | 輔導與諮商 學系 | | 107.08.01 |
| 徐芷葳 | 新進 | 專案書記 | 總務處 | | 107.08.01 |
| 陳雅玲 | 新進 | 專案護士 | 環境保護及安 全衛生中心 | | 107.08.15 |
| 嚴慧貞 | 離職 | 專案辦事員 | 教務處 | | 107.08.27 |
| 羅嘉琪 | 回職復薪 | 專案組員 | 機械與能源工 程學系 | | 107.08.30 |
| 許家綺 | 離職 | 專案諮商心 理師 | 學生事務處 | | 107.09.01 |
| 唐靖雯 | 調整系所 | 專案辦事員 | 生化科技學系 | 生物機電工 程學系 | 107.09.04 |
| 江玉靖 | 新進 | 專案諮商心 理師 | 學生事務處 | | 107.09.25 |
| 江姿瑩 | 新進 | 專案辦事員 | 朱副校長 辦公室 | | 107.10.15 |
| 劉如惠 | 新進 | 專案辦事員 | 教務處 | | 107.10.16 |
| 陳雅玲 | 離職 | 專案護士 | 學生事務處 | | 107.11.01 |

| | | | | |
|---|------------|-------|------|-------------------------|
| 張筱君 | 育嬰留職 停薪 | 專案辦事員 | 總務處 | 107.11.12- 109.05.11 |
| 黃貞瑜 | 育嬰留職 停薪 | 專案組員 | 教育學系 | 107.11.12- 108.06.30 |
| <p>合計： 回職復薪 2 人、改聘僱 1 人、育嬰留職停薪 3 人、陞遷 2 人、調整系所 1 人、 新進 10 人、離職 5 人、延長病假 1 人。 截至 107.11.12 為止，契僱人員及專案工作人員共計 138 人。</p> | | | | |

決定：洽悉。

報告二

報告單位：人事室

案由：勞動部公告之「基本工資」調整，並自108年1月1日起生效，
提請報告。

說明：

- 一、依據教育部107年9月19日臺教人(二)字第1070151270號書函轉
勞動部107年9月5日勞動條2字第1070131236號公告辦理(請參附
件第 6 頁至第 7 頁)。
- 二、勞動部公告每月基本工資自108年1月1日起調整為新台幣(以下
同)2萬3,100元；每小時基本工資調整為150元。
- 三、本案業以107年10月2日嘉大人字第1070012670號書函轉各單位
知照。

決定：洽悉。

肆、提案討論：

提案一

提案單位：鄭長晉等11位同仁連署

案由：本校專案工作人員當年度未休畢特別休假擬遞延至隔年，以利
排休案，提請審議(請參附件第 8 頁至第 18 頁)。

說明：

- 一、依本校107年10月16日勞資會議提案單辦理。
- 二、查107年3月1日修正施行之勞動基準法第38條第4項規定：「勞
工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延
至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日
數，雇主應發給工資。」

- 三、為落實建構健康職場，本校106年9月28日第三屆第六次勞資會議決議：適用勞基法之校務基金員工，其特別休假日建議於年度終結前休畢為原則。另，有關前開規定勞工特別休假日未休畢得遞延1年部分，經校長107年3月8日裁示，本校循當年度休畢之原則辦理，以促員工排定休假。
- 四、復查本校前於106年11月29日以嘉大人字第1069005049號函通函各單位，專案工作人員因故未能休畢之特別休假日數所發給之工資數額，由各單位業務費相關費用流用至人事相關經費支應。
- 五、綜上，有關專案工作人員當年度未休畢特別休假擬遞延至隔年乙節，提請委員審議。

討論：(略)

決議：

- 一、為鼓勵本校員工排定休假，專案工作人員之特別休假，仍請依循「當年度休畢，不予遞延」原則辦理，惟倘遇有因業務需求而無法於年度內休畢特別休假者，應發給之工資數額，由各單位業務費相關費用流用至人事相關經費支應。本案經勞雇雙方協商，專案工作人員當年度未休畢特別休假不予遞延至次一年度。
- 二、另查公務人員請假規則研擬修正，休假將由「半日計」改以「小時計」一事，刻正由行政院簽辦中，爰待行政院及考試院會銜發布修正後，專案工作人員之特別休假屆時將可依本會107年4月27日決議，比照改以「小時」計假，俾利同仁彈性規劃休假，並兼顧學校業務推動。

◎執行情形：已照會議決議辦理，配合修訂本校員工工作規則及本校專案人員給假一覽表，並提本會討論。

提案二

提案單位：人事室

案由：推選下一次會議主席，提請表決。

說明：

- 一、依「勞資會議實施辦法」第16條規定，勞資會議之主席，由勞資會議代表輪流擔任之。但必要時，得由勞資雙方代表各推派一人共同擔任。
- 二、本會第三屆第一次會議推選主席為資方代表吳煥烘副校長、第二次會議推選主席為勞方代表胡采玲、第三次會議推選主席為資方代表李安進、第四次會議推選主席為勞方代表羅英明、第五次會議推選主席為資方代表丁志權、第六次會議推選主席為勞方代表石淑燕、第七次會議推選主席為資方代表徐志平、第八次會議推選主席為勞方代表江李昕。

討論：(略)

決議：經出席代表一致推選，由勞方代表蔡依珊專案組員擔任下次會議主席。

◎執行情形：已照會議決議辦理。

檔 號：
保存年限：

勞動部 函

地址：10047臺北市中正區館前路77號9樓
聯絡人：施小姐
聯絡電話：02-85902735
電子信箱：trippen0523@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國107年11月26日

發文字號：勞動條2字第1070082662號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文(A17000000J107008266200-1.pdf、A17000000J107008266200-2.pdf)

主旨：函轉總統107年11月21日華總一義字第10700125351號令公布修正勞動基準法第五十四條、第五十五條及第五十九條條文，請查照轉知。

說明：

- 一、依據總統府秘書長107年11月21日華總一義字第10700125351號函辦理。
- 二、檢附旨揭修正條文影本1份。

正本：行政院各部會、直轄市及各縣市政府、經濟部加工出口區管理處、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局

副本：勞動部各單位(含部本部)、勞動部所屬一級機關、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動條件及就業平等司

電 018-12262
交 15 換:44章

檔 號：

保存年限：

總統府秘書長 函

機關地址：10048 臺北市中正區重慶南路1
段122號
聯絡方式：張瑞雲23206113

受文者：勞動部

發文日期：中華民國107年11月21日

發文字號：華總一義字第10700125350號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：立法院咨請總統公布修正勞動基準法第五十四條、第五十五條及第五十九條條文一案，業奉總統107年11月21日華總一義字第10700125351號令公布，請查照。

說明：本修正案刊載於總統府公報第7393號(另見本府網站<http://www.president.gov.tw>公報系統)。

正本：行政院、立法院、司法院、勞動部

副本：

裝

訂

線



總統府公報

第 7393 號

中華民國 107 年 11 月 21 日 (星期三)

總統令

中華民國 107 年 11 月 21 日
華總一義字第 10700125351 號

茲修正勞動基準法第五十四條、第五十五條及第五十九條條文，公布之。

總 統 蔡英文
行政院院長 賴清德
勞動部部長 許銘春

勞動基準法修正第五十四條、第五十五條及第五十九條條文
中華民國 107 年 11 月 21 日公布

第五十四條 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

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，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

第五十五條 勞工退休金之給與標準如下：

- 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第五十九條 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主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、勞工在醫療中不能工作時，雇主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，雇

主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、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主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，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主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。

國立嘉義大學專案員工工作規則部分條文修正草案條文 對照表

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|---|---|--|
| <p>第十四條 (刪除)</p> | <p>第十四條 (人事保證)</p> <p>凡新進員工經管財務或經本校認定其經辦重要業務者，須於到職當日依規定辦妥保證手續，有關保證事項悉依保證書上之內容約定之。</p> | <p>一、本條文刪除。</p> <p>二、因應本校實際行政運作，以契約進用之新進人員，已取消人事保證程序，爰刪除本條文。</p> |
| <p>第十五條 (刪除)</p> | <p>第十五條 (保證人之責任)</p> <p>保證人對於被保證人違反勞動契約、本規則或其他本校規章，致本校受有損害時，由保證人代負賠償責任。</p> | <p>一、本條文刪除。</p> <p>二、因應本校實際行政運作，以契約進用之新進人員，已取消保證人責任程序，爰刪除本條文。</p> |
| <p>第十九條 (不經預告終止勞動契約，解僱原因)</p> <p>凡員工有下列情形之一者，本校得不經預告終止契約：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對於本校代表人、主管人員或其他共同工作之教職員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>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者。</p> <p>四、故意損耗電腦儀器、工具、其他本校所有之物品，或故意洩漏本校教學上、研究上、或任何相關業務上之秘密致本校受有損害者。</p> <p>五、無正當理由繼續曠工</p> | <p>第十九條 (不經預告終止勞動契約，解僱原因)</p> <p>凡員工有下列情形之一者，本校得不經預告終止契約：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對於本校代表人、主管人員或其他共同工作之教職員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>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者。</p> <p>四、故意損耗電腦儀器、工具、其他本校所有之物品，或故意洩漏本校教學上、研究上、或任何相關業務上之秘密致本校受有損害者。</p> <p>五、無正當理由繼續曠工</p> | <p>一、依學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項第三點、第四點及第六點規定，增訂「不得僱用為契約進用人員」及「契約進用人員學校應予終止契約」之相關規範，增訂第一項第七款、第二項及第三項文字。</p> <p>二、因應上開注意事項第九點已訂定「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」申請查閱性侵害犯罪被害人資料之相關規定，爰刪除原條文第二項第十款文字，以資簡化。</p> <p>三、酌作項次及文字修正。</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>(職)三日，或一個月內曠工(職)達六日者。</p> <p>六、違反下列勞動契約或工作規則，情節重大者：</p> <p>(一)聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，致本校受有損害者。</p> <p>(二)有性騷擾、性侵害或性霸凌之行為，有具體事證者。</p> <p>(三)攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所。</p> <p>(四)營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。</p> <p>(五)仿倣他人簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校受有損害者。</p> <p>(六)參加經司法機關認定之非法組織，使本校受有損害者。</p> <p>(七)年度內經功過相抵後，仍累計滿三大過者。</p> <p>(八)造謠滋事、煽動怠工或非法罷工，嚴重影響本校業務有具體事證者。</p> <p>(九)偷竊同仁或本校財物，有具體事證者。</p> <p>七、員工隱匿以下情事，經本校查證屬實：</p> <p>(一)犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。</p> <p>(二)有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不</p> | <p>(職)三日，或一個月內曠工(職)達六日者。</p> <p>六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。</p> <p>前項第六款係指下列情形之一，而情節重大者：</p> <p>一、聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，致本校受有損害者。</p> <p>二、有性騷擾、性侵害或性霸凌之行為，有具體事證者。</p> <p>三、攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所。</p> <p>四、營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。</p> <p>五、仿倣他人簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校受有損害者。</p> <p>六、參加經司法機關認定之非法組織，使本校受有損害者。</p> <p>七、年度內經功過相抵後，仍累計滿三大過者。</p> <p>八、造謠滋事、煽動怠工或非法罷工，嚴重影響本校業務有具體事證者。</p> <p>九、偷竊同仁或本校財物，有具體事證者。</p> <p>十、經本校依「性侵害犯罪加害人登記報到查訪及查閱辦法」申請查閱性侵害犯罪加害人資料經警察機關登記有案，並於本校聘僱期間應定期前往報到者。</p> <p>本校依第一項第一款、第</p> | |
|---|---|--|

| | | |
|---|---|--|
| <p><u>得擔任教育從業人員，且於該管制期間。</u></p> <p><u>員工於契約期間如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，本校得於知悉之日起一個月內，經專案人員甄審及考評委員會審議通過後先停止契約之執行，員工應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，本校得立即以書面終止契約。</u></p> <p><u>前項停止契約執行期間，本校應停止支付全部薪資，並應於調查確定無前項事實後一個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。</u></p> <p>本校依第一項第一款、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者起，三十日內為之。</p> | <p>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者起，三十日內為之。</p> | |
| <p>第三十二條</p> <p>本校有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經員工同意後，得將工作時間延長之。</p> <p>前項延長員工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，一個月不得超過四十六小時，並徵得勞工同意於延長工作時間後<u>一年</u>內補休完畢或另支給加班費。</p> <p>第一項延長員工工作時間如係申請加班費者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：</p> <p>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。</p> | <p>第三十二條</p> <p>本校有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經員工同意後，得將工作時間延長之。</p> <p>前項延長員工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，一個月不得超過四十六小時，並徵得勞工同意於延長工作時間後<u>六個月</u>內補休完畢或另支給加班費。</p> <p>第一項延長員工工作時間如係申請加班費者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：</p> <p>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。</p> | <p>一、本校教職員暨校務基金契僱及專案工作人員加班管制要點第7點規定略以，專案人員加班得於一年內補休或請領加班費，業經107年5月8日106學年度第7次行政會議通過。</p> <p>二、依上開規定，配合修正本規定，本校於徵得專案人員同意延長工作時間後一年內補休完畢。</p> |

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，本校各單位指定員工在正常工作時間以外工作之必要而延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。但應於延長開始後二十四小時內，詳述理由，報請嘉義市政府備查，並於事後補給員工以適當之休息。

四、本校使員工於休息日工作，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。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。本校各單位使員工於休息日工作之時間，計入一個月四十六小時延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件而有於休息日工作之必要者，不在此限。

有關天災之認定及發布，依行政院發布「天然災害停止辦公或上課作業辦法」之各項規定辦理。有關事變、突發事件之認定，依主管機關之相關規

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，本校各單位指定員工在正常工作時間以外工作之必要而延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。但應於延長開始後二十四小時內，詳述理由，報請嘉義市政府備查，並於事後補給員工以適當之休息。

四、本校使員工於休息日工作，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。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。本校各單位使員工於休息日工作之時間，計入一個月四十六小時延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件而有於休息日工作之必要者，不在此限。

有關天災之認定及發布，依行政院發布「天然災害停止辦公或上課作業辦法」之各項規定辦理。有關事變、突發事件之認定，依主管機關之相關

| | | |
|--|---|---|
| 定辦理。 | 規定辦理。 | |
| <p>第四十五條 請假之最小申請單位，<u>事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假、特別休假、加班補休假</u>，均以小時計假。</p> <p>請事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月（三十日）以上者，如遇例假日、紀念日、勞動節及由中央主管機關規定應放假之日，應不計入假期內。</p> | <p>第四十五條 請假之最小申請單位，婚假以日計，喪假、特別休假以半日計，普通傷病假、事假、加班補休假均以一小時計。</p> <p>請事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月（三十日）以上者，如遇例假日、紀念日、勞動節及由中央主管機關規定應放假之日，應不計入假期內。</p> | <p>一、自 107 年 11 月 18 日修正施行之公務人員請假規則第 3 條規定略以：公務人員之請假，事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假，得以時計。同規則第 10 條並規定，公務人員休假得以時計。本校前以 107 年 11 月 20 日嘉大人字第 1079005193 號函知各單位，適用勞動基準法之專案員工，事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假及休假，均同時比照公務人員自 107 年 11 月 18 日起改以「小時」計假在案。</p> <p>二、依上開規定，配合修正本條文，律定本校專案人員事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假、特別休假之請假最小申請單位，改為得以時計。</p> |
| <p>第六十五條之一（性別平等、專業倫理及通報查詢作業）</p> <p>員工於執行任務時應遵守「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第七條及第八條規定，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係，並應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，且不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p><u>為確認員工是否有第十九條第一項第七款所定情形</u>，本校得依「學校辦理契約進用人</p> | <p>第六十五條之一（性別平等、專業倫理）</p> <p>員工於執行任務時應遵守「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第七條及第八條規定，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係，並應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，且不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> | <p>配合學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項規定，修訂本條次標題，並增訂第二項、第三項及第四項文字。</p> |

員通報查詢作業注意事項，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊。

員工於契約期間，如有第十九條第一項第七款及第十九條第二項所定情事，本校比照前項規定辦理，離職後始經查證屬實者，亦同。

本校辦理通報後，員工不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。

國立嘉義大學專案員工工作規則(修正草案)

97年1月15日96學年度第5次行政會議審議通過
97年9月9日97學年度第2次行政會議修正通過
嘉義市政府97年10月9日府社資字第0970095770
號函同意核備第1條至第17條、第20條至第23
條、第25條至第31條、第33條至第41條、第43
條至第47條、第49條至第68條條文
嘉義市政府97年10月31日府社資字第
0970063163號函同意核備第1條、第18條、第19
條、第32條、第42條、第48條、刪除第24條、
增訂第59條之1條文
99年5月11日98學年度第7次行政會議審議通過
嘉義市政府99年6月1日府社資字第0995311643
號函同意核備第1條至第18條、第20條至第31
條、第33條至第71條條文
99年6月21日本校第1屆第1次勞資會議通過
嘉義市政府99年6月22日府社資字第0995026662
號函同意核備第19條及第32條條文
100年6月29日本校第1屆第5次勞資會議通過
100年9月13日100學年度第2次行政會議審議通
過
嘉義市政府100年11月10日府社資字第
1005328060號函同意核備第7條第1項第7款及第
65條之1條文
101年9月11日101學年度第2次行政會議審議通
過
嘉義市政府101年10月16日府社資字第
1015047651號函同意核備第65條之1條文
103年5月6日102學年度第7次行政會議審議通過
嘉義市政府103年5月30日府社資字第
1035315404號函同意核備第13條、第19條、第
41條、第42條、第56條之條文
嘉義市政府104年12月10日府社資字第
1045338352號函同意核備第26條及第33條之條
文
嘉義市政府106年2月7日府社資字第1065302773
號函同意核備第55條及第56條之條文
嘉義市政府106年4月25日府社資字第
1065311725號函同意核備第24條、第30條、第
32條、第33條、第36條、第39條、第40條及第
41條之條文
嘉義市政府107年5月4日府社勞字第1075313900
號函同意核備第32條及第56條之條文

第一章 總則

第一條 (訂立目的)

國立嘉義大學(以下簡稱本校)為健全專案員工(以下簡稱員工)管理制度,提昇行政服務品質,促進勞資和諧共識,達成組織目標,特依據「勞動基準法」第七十條及相關法令訂定本工作規則(以下簡稱本規則)。

第二條 (適用範圍)

本校員工有關僱用、待遇、出勤、給假、服務、獎懲、考評、遷調、進修與訓練、福利、保險、職業災害補償、撫卹、離職、退休及其他等事項之規定，除政府法令、本校規章另有規定外，悉依本規則辦理。

第 三 條 (適用對象)

本規則所稱員工，係指非依公務人員法規，以人事費以外經費自行進用從事行政業務有關工作或執行專案計畫之編制外人員。

前項所稱非依公務人員法規進用之人員，不包括依「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法」、及經行政院勞工委員會公告依各教育人員法令進用之人員，及業經行政院勞工委員會公告指定適用「勞動基準法」之技工、駕駛、工友。

第 四 條 (疑義解釋)

本規則之適用如發生疑義時，應本勞資和諧之精神，提請勞資會議妥善研商或函請主管機關解釋之。但不得違反法令之強制及禁止規定。

本規則之主管機關為嘉義市政府。

第 五 條 (權利義務)

本校有妥善照顧員工之義務，及要求員工切實提供勞務之權利。員工應遵照本規則之規定，善盡勤慎敬信的義務，方能獲得應享之權利。

第 六 條 (職業倫理)

本校勞資雙方均應致力於校園倫理及職業道德之建立，互為對方設想，以同理心營造和諧之勞資關係。

第 七 條 (服務守則)

員工於服務期間應遵守下列各項守則：

- 一、愛護本校榮譽，發揮團隊精神，忠誠努力執行任務。
- 二、服從主管人員合理之監督指導，注意工作安全。
- 三、絕對保守本校相關業務之機密。
- 四、不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及本校名譽之行為。
- 五、不得利用職務上之關係收受他人餽贈及邀宴。
- 六、除經辦本校有關業務外，對外不得擅用本校名義行使。
- 七、執行任務時應遵守「行政院及所屬各機關學校工友及臨時人員辦理事務維持中立注意事項」及其他辦理事務應維持中立

之相關規定。

第二章 受僱與解僱

第八條（僱用原則）

本校員工之僱用，除法令另有規定外，悉依本校相關規定，經審核或甄試合格並簽妥勞動契約後，始得僱用。

本校員工之僱用，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、身心殘障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。

第九條（僱用限制）

凡有下列情形之一者，本校一律不予僱用：

- 一、犯內亂、外患罪經判決確定，尚未執行完畢者。
- 二、經通緝在案，尚未結案撤銷者。
- 三、受有期徒刑之宣告確定，尚未執行完畢者。
- 四、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。
- 五、參加非法幫派組織，結黨營私，聲譽狼籍者。
- 六、患有精神病、傳染病、其他法定傳染病經醫師診斷不能勝任工作者或經本校指定醫院、特約醫院體格檢查不合格者。
- 七、曾於本校或附屬單位被開除，或離職而未預告本校，或未辦妥離職手續者。但有特殊情形經依行政程序簽奉核准進用者，不在此限。
- 八、現役軍、警人員，尚未退役或辭職者。
- 九、外籍員工未取得合法工作權者。
- 十、未滿十六歲者。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。
- 十一、不願簽署勞動契約者。
- 十二、員工如因本校違反「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」第十一點第一項有關「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之臨時人員。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用」之規定而進用之。
- 十三、政府法令規定不得聘僱者。

第十條（報到手續）

應徵之人員經本校僱用時，應按指定之日期及地點親自完成報到程序，經審查合格且簽妥勞動契約後，勞資關係方為開始，

逾期未完成報到者，視為自動放棄。

員工簽妥勞動契約後，並應繳交下列文件：

- 一、到職通知單一份。
- 二、國民身分證正、影本或戶籍謄本(正本核對後發還)。
- 三、員工履歷表。
- 四、最近半年內二吋正面半身相片二張。
- 五、學經歷證件(含退伍令)正、影本(正本核對後發還)。
- 六、全民健康保險轉出證明單。
- 七、郵局存摺影本(辦理薪資轉帳作業)。
- 八、體格檢查表。
- 九、其他經指定應繳驗之書表。

第十一條 (告知人事資料)

員工有下列情形之一者，應即告知主管人事單位更正其人事資料：

- 一、本人住所變更。
- 二、姓名、學歷或眷屬變更。
- 三、其他基於人事管理上，本校認為有必要告知之事項。

第十二條 (勞動契約)

本校因業務需要，僱用員工時，應與員工簽訂定期契約或不定期契約，契約內容以書面訂定之。

前項定期契約與不定期契約依「勞動基準法」有關規定辦理。

第十三條 (新進試用)

本校新進員工應予試用，試用期間為三個月，合格者依規定正式聘僱之。試用經考評成績不合格者，即終止勞動契約，並依第十六條、第十七條、第十八條、第十九條及「勞工退休金條例」第十二條等相關規定辦理。

試用期間考核項目及其細目如下：

- 一、本質特性：占百分之四十。
 - (一) 品德：占百分之十五。
 - (二) 才能：占百分之十五。
 - (三) 生活：占百分之十。
- 二、服務成績：占百分之六十。
 - (一) 學習態度：占百分之二十。
 - (二) 工作績效：占百分之四十。

試用期間成績考核標準如下：

- 一、成績達八十分者，始正式僱用之。
- 二、未達八十分者，則視為不合格並依「勞動基準法」第十一、十六條暨「勞工退休金條例」第十二條規定辦理終止勞動契約。

受考人員於試用期間，自認不適職務或志趣不合者，得隨時自請辭職；試用期間工資發至停止試用日或奉准辭職日為止。

第十四條 (刪除)

第十五條 (刪除)

第十六條 (經預告終止勞動契約)

本校發生下列情事之一者，得經預告員工終止勞動契約：

- 一、學校裁撤(併)、組織變更或業務緊縮時。
- 二、補助機關或單位計畫經費來源不足時。
- 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、對於所擔任之工作確不能勝任者。

以下視為對於所擔任之工作確不能勝任者：

- 一、僱用期間工作不力、工作態度散漫經用人單位主管多次勸告仍未改正，依行政程序經簽請校長核可，提本校相關會議認定情節重大者。
- 二、僱用後經合格醫師證明患有精神病者。
- 三、病假逾限經核准辦理留職停薪滿一年仍未能痊癒者。
- 四、經接受年終考評考列參等者。
- 五、經接受年終考評連續二年考列貳等者。
- 六、扣全日工資之日數逾僱用期間十二分之一者。

第十七條 (資遣預告)

本校依第十五條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，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。

本校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。

第十八條 (發放資遣費)

凡依第十三條或第十六條規定終止勞動契約時，除給予預告期間應得工資外，其九十七年一月一日適用「勞動基準法」後之工作年資，資遣費每滿一年發給二分之一個月平均工資，未滿一年者，以比例計給，最高以發給六個月平均工資為限。

依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發

給。

本條資遣費之發給，不適用於第十九條、自請離職核准或定期勞動契約期滿離職之員工。

第十九條 (不經預告終止勞動契約，解僱原因)

凡員工有下列情形之一者，本校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，使本校誤信而有受損害之虞者。

二、對於本校代表人、主管人員或其他共同工作之教職員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。

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者。

四、故意損耗電腦儀器、工具、其他本校所有之物品，或故意洩漏本校教學上、研究上、或任何相關業務上之秘密致本校受有損害者。

五、無正當理由繼續曠工（職）三日，或一個月內曠工（職）達六日者。

六、違反下列勞動契約或工作規則，情節重大者。

(一) 聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，致本校受有損害者。

(二) 性騷擾、性侵害或性霸凌之行為，有具體事證者。

(三) 攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所。

(四) 營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。

(五) 仿做他人簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校受有損害者。

(六) 參加經司法機關認定之非法組織，使本校受有損害者。

(七) 年度內經功過相抵後，仍累計滿三大過者。

(八) 造謠滋事、煽動怠工或非法罷工，嚴重影響本校業務有具體事證者。

(九) 偷竊同仁或本校財物，有具體事證者。

七、員工隱匿以下情事，經本校查證屬實：

(一) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。

(二) 有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間。

員工於契約期間如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，本校得於知悉之日起一個月內，經專案人員甄審及考評委員會審議通過後先停止契約之執行，員工應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，本校得立即以書面終止契約。

前項停止契約執行期間，本校應停止支付全部薪資，並應於調查確定無前項事實後一個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。

本校依第一項第一款、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者起，三十日內為之。

第二十條 (員工得不經預告終止契約)

本校有下列情形之一者，員工得不經預告終止契約：

- 一、本校於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使員工誤信而有受損害之虞者。
- 二、本校代表人、主管人員、及其他共同工作之教職員工對員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作或業務，對於員工健康有危害之虞，經通知本校改善而無效果者。
- 四、本校代表人、主管人員或其他共同工作之教職員工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、本校不依勞動契約給付工資。
- 六、本校違反勞動契約或員工法令，致有損害員工權益之虞者。

員工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款之情形，本校已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，員工不得終止契約。

第十八條發放資遣費之規定，於本條終止契約準用之。

第二十一條 (離職預告)

凡與本校訂定特定性定期契約期限逾三年之員工，於屆滿三年後，可依規定終止契約。但應於三十日前預告本校。

員工自請離職，應依下列預告期間以書面預告本校終止勞動契約：

- 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。

員工離職如未按規定預告、或未辦妥離職及移交手續，致使本校遭受重大損害時，應負損害賠償責任。

第二十二條 (離職手續)

凡依第十六條、第十九條、第二十條、第二十一條、第二十四條、第四十六條、第四十七條而離職之員工，均應依第二十五條規定辦妥離職移交手續後，始得離職。

員工於離職時，應於辦理離職手續時將所發給之工作規則交還本校。

第二十三條 (服務證明書)

勞動契約終止時，員工得請求本校發給服務證明書。

第二十四條 (留職停薪及停職復職)

本校員工具有下列情形之一者得申請留職停薪，經辦妥移交手續後始生效：

- 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，最長以一年為限。
- 二、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。員工於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由本校負擔之保險費，免予繳納；原由員工負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 三、應徵入伍服役者。
- 四、其他因特殊情形呈請核准者。

留職停薪期間不予計算年資。但其他法令另有規定者，從其規定。

員工因非兵役原因留職停薪期間屆滿，應自動向本校報到，未經奉准延長且逾期三日以上者，以離職論。

員工於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經嘉義市政府同意者外，本校不得拒絕：

- 一、學校裁撤（併）、組織變更或業務緊縮時。
- 二、補助機關或單位計畫經費來源不足時。
- 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。

本校因前項各款原因未能使員工復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第二十五條 (移交手續)

員工於調整職務或離職時應就職務範圍內之業務及經管財物，詳列清冊一式三份辦理移交手續。移交清冊經核對無誤，由移交人、接交人及監交人簽章後，分別由管理單位、接交人、移交人保存一份。

移交人應親自辦理移交程序，如有特殊原因不能親自辦理者，經單位主管核准，得委託他人代理，惟所有一切責任仍由原

經辦人負責。接交人對於移交事項查有遺漏或手續欠妥者，應即會同移交人核對（如移交事項中包含有財務事項時，應會同會計人員核對），於核對後三日內補辦清楚，移交人如有應行補交事項，應依限補交不得拖延。

員工因傷病亡故或有失蹤、潛逃等情事時，其單位主管應於五日內指定人員辦理移交手續，惟所有責任，仍應由原經辦人負責。

移交手續不克於規定期限辦妥者，應敘明理由，經單位主管核准展延之。

第二十六條（兼職兼課）

本校員工應比照公務員服務法等相關規定，並經校長同意，始得在校內外兼職或兼課；另本校執行專案計畫之編制外人員，如政府法令另有兼職規定者，從其規定。

第三章 工 資

第二十七條（工資之議定）

本校員工之工資，除其適用之法令另有規定支給標準外，依本校契僱人員及專案工作人員報酬標準表規定與員工議定之。但不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資。

第二十八條（工資定義）

工資係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均屬之。

第二十九條（工資發放）

員工工資之發放，經雙方同意按月全額直接發放一次。工資計算期間為上月一日起至月底止，於次月五日前發給。工作未滿一個月者，則按實際工作日數（含休假、例假日在內）發給。

第三十條（工資清冊及出勤紀錄）

本校應置備員工工資清冊，將發放工資、工資計算項目明細、每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

前項每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額於每年定期將其內容以書面通知員工。

本校應置備員工出勤紀錄，逐日記載員工出勤情形。此項出勤紀錄應保存一年。

第三十一條 (停止假期工作工資加給標準)

因天災、事變或突發事件，本校認有繼續工作之必要者，得停止員工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請嘉義市政府核備。

第三十二條 (延長工作時間)

本校有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經員工同意後，得將工作時間延長之。

前項延長員工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，一個月不得超過四十六小時，並徵得勞工同意於延長工作時間後一年內補休完畢或另支給加班費。

第一項延長員工工作時間如係申請加班費者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：

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，本校各單位指定員工在正常工作時間以外工作之必要而延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。但應於延長開始後二十四小時內，詳述理由，報請嘉義市政府備查，並於事後補給員工以適當之休息。

四、本校使員工於休息日工作，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。

本校各單位使員工於休息日工作之時間，計入一個月四十六小時延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件而有於休息日工作之必要者，不在此限。

有關天災之認定及發布，依行政院發布「天然災害停止辦公或上課作業辦法」之各項規定辦理。有關事變、突發事件之認定，依主管機關之相關規定辦理。

第四章 工作時間、休息、休假、請假

第三十三條 (工作時間)

員工正常工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。

前項員工正常工作時間，本校經勞資會議同意後，四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時；當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。員工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。

前二項工作時間之起訖，比照職員差勤之規定辦理；其因工作需要而提前上班或延後下班之情事者，得依前項規定或延長工作時間有關規定辦理，如因本校業務需要，經員工同意，得配合需要彈性上班。

第三十四條 (哺乳時間)

本校員工子女未滿二歲須員工親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。

員工於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，給予哺(集)乳時間三十分鐘。

前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。

第三十五條 (工作時間之減少及調整時間)

本校員工為撫育未滿三歲子女，得請求為下列二款事項之一：

- 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。

第三十六條 (加班申請)

本校員工因工作需要，經單位主管覈實指派延長工作者，視為加班。

本校員工經主管指派加班時，應事先填寫加班申請單，並敘明具體事由及起迄時間，送請一級主管或學院院長完成簽核之手續。下班後若因緊急公務須立即處理者，得奉主管指派加班，仍須填寫加班申請單，並於備註欄加註具體原因，但最遲於次一工作日補陳核准。實際加班時數以刷卡紀錄為憑。

第三十七條 (公告事項)

本校若有變更員工正常工作時間或延長工作時間，經員工同意後，本校應即公告週知。

第三十八條 (休息時間)

員工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息，但工作有連續性或緊急性者，本校得在工作時間內，另行調配其休息時間。

第三十九條 (例假、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。

第四十條 (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。但得與員工協商配合本校辦公時間調移之。

第四十一條 (特別休假)

員工於本校繼續工作满一定期間者，每年均依下列規定給予特別休假，工資照給：

- 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。

新進人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起給予特別休假。比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。第三年一月起依第一項計算方式給予特別休假。

第一項之特別休假期日，由員工排定之。但本校各單位基於業務上

之急迫需求或員工因個人因素，得與乙方協商調整。

第一項員工工作年資自受僱當日起算。特別休假得由員工自行排定

，本校各單位應於員工符合第一項所定之特別休假條件時，告知其依規

定排定特別休假。員工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日

數，本校應發給工資。

第四十二條 (給假規定)

員工給假假別分為婚假、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、陪產假、產前假等，准假日數及工資給付詳如「本校專案人員給假一覽表」。

員工提出申請生理假、家庭照顧假、陪產假、產假為請求時，本校不得拒絕，亦不得視為缺勤而為其他不利之處分。

第四十三條 (請假手續)

員工因故必須請假者，除因臨時狀況外，應於請假日前三日填具請假單，並檢附有關證明文件，報請核准後始可離開工作崗位或不出勤。

員工如因疾病或緊急事故，無法依前項規定事先請假時，應於當天上班時間一小時內，親自或委託他人以各種通訊方式向其主管請假，並於銷假上班後二日內補辦請假手續，否則以曠工(職)論。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內提送該用人單位按權責核定之。但因員工本人發生意外、意識昏迷不清或其他因素，致使員工顯然無法親自或委託他人向本校請假者，經本校查明該事實符合請假規定時，同意其請假。

第四十四條 (請假日數計算)

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

第四十五條 (請假計算單位)

請假之最小申請單位，事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假、特別休假、加班補休假，均以小時計假。

請事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月(三十日)以上者，如遇例假日、紀念日、勞動節日及由中央主管機關規定應放假之日，應不計入假期內。

第五章 退休

第四十六條 (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。

第四十七條 (強制退休)

員工非有下列情形之一者，本校不得強制其退休：

- 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，本校得報經中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

本校強制員工退休時，準用第十六條之期間預告員工。

第四十八條 (退休金給與標準)

員工退休服務年資之採計，適用「勞動基準法」前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；適用「勞動基準法」後之工作年資，其退休金給與標準，依「勞動基準法」、「勞工退休金條例」及相關規定辦理。

第四十九條 (退休金給付)

本校應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。但當本校依法提撥之退休準備金不敷支付且本校之財物確有困難時，得報經嘉義市政府核定後分期給付。

第五十條 (年齡計算)

本規則所稱之年齡，應以戶籍記載為主。

第五十一條 (退休金請求時效)

員工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

第六章 考勤、考評、獎懲與升遷

第五十二條 (遲到早退)

員工應依本校差勤管理要點準時上、下班，並依規定按時刷卡。有關遲到、早退、曠工(職)規定如下：

- 一、員工逾規定上班時間出勤者，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、於規定下班時間以內無故擅離工作場所視為早退。
- 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及辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺勤期間以曠工(職)論。曠工(職)當日工

資不發給，惟以扣當日工資為限。

第五十三條 (考勤紀錄)

考勤人員應每日查對員工依本校差勤管理要點規定之上下班時間紀錄，並反應打卡異常事項，列入考核紀錄。

第五十四條 (考勤督飭)

各單位主管對員工之考勤，應督飭嚴格執行，不得有故意不照規定辦理或其他隱瞞情事。

第五十五條 (考評對象)

本校為激勵員工士氣及確保工作效率，除實際工作未滿三個月者外，於年終辦理考評，考評區分如下：

- 一、年終考評：係指每年年終考評員工當年一至十二月任職期間之成績。
- 二、另予考評：係指員工於當年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考評。

第五十六條 (考評方式)

各單位主管對前項員工之平時工作表現、專長、特性等應詳細考評及記錄，以便適時施以訓練輔導，每隔半年定期將考評紀錄陳核一次，藉以發掘其才能及適任傾向做為訓練培養及職務調整之依據。

年度考評於每年十二月份辦理，由各用人單位主管綜合衡量其年度內之平時考核紀錄、獎懲或其他具體事蹟，分別予以初評，再提送專案人員甄審及考評委員會覆評後陳校長核定，以作為晉薪及續聘之參考，年終考評依下列規定辦理：

- 一、壹等：八十分以上，續聘一年並予晉薪一級，至該薪級最高薪為限。
- 二、貳等：七十分以上至七十九分，續聘一年，不予晉級。但連續二年年終考評考列貳等者，不予續聘，並依第十六條終止勞動契約。
- 三、參等：不滿七十分，不予續聘，並依第十六條規定終止勞動契約。

年度考評內曾有曠職紀錄或平時考核獎懲抵銷後仍累積有記過處分，初評不得考列壹等。

另予考評考列壹等及貳等者得予續聘僱，但不予晉級，考列參等者不予續聘僱。

考評初評考列貳等以下者，單位主管應將主要事實記載於年終考評表「備註及重大優劣事蹟」欄，並詳填具體事實表(附表1)，提送專案人員甄審及考評委員會，並應於審議前給予受考人陳述及申辯之機會。

第五十七條 (獎懲)

本校員工之獎懲，悉依本校教職員工獎懲規定辦理。

第五十八條 (陞遷)

員工擔任本校契僱人員及專案工作人員職務，得依據本校進用契僱人員及專案工作人員實施要點規定，參加校內各相關職務之陞任。

第七章 職業災害補償及撫卹

第五十九條 (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，本校應依下列規定予以補償。但如同一事故，依「勞工保險條例」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：

- 一、員工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「勞工保險條例」有關之規定。
- 二、員工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、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，本校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」有關之規定。
- 四、員工遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本校除給予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。

第五十九條之一（一般災害撫卹）

員工非因職業災害而致死亡時，本校按其死亡時之服務年資給與一年一個月平均工資之撫卹金。其遺屬受領撫卹金之順位，依「勞動基準法」第五十九條規定辦理。

第六十條（職業災害補償抵充）

本校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。

第六十一條（職業災害補償請求時效）

依第五十九條之受領補償權，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。

第八章 福利措施與安全衛生

第六十二條（勞工保險及全民健康保險）

員工應於報到當日依法參加勞工保險與全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利。對於員工生育、傷病、殘廢、老年、死亡等之給付，亦由本校依「勞工保險條例」及「全民健康保險法」辦理轉請行政院勞工委員會勞工保險局及中央健康保險局給付。

第六十三條（福利措施）

員工於聘僱期間，得依本校有關規定享有下列權益：

- 一、服務證與校區車輛通行證之請領。
- 二、衛生保健醫療服務。
- 三、參加文康旅遊與各項聯歡等活動，所需經費由各該用人單位相關經費提撥，惟其每人每年支出總額仍不得高於行政院主計處訂定之「共同性費用編列標準表」標準。
- 四、圖書館、電子計算機中心及體育場所等公共設施，依各單位之規定使用之。
- 五、其他經本校核定員工享有之權益。

第六十四條（安全衛生）

本校依勞工安全衛生法令，專設校園環境安全管理中心，訂定適合本校需要之勞工安全衛生管理規章及工作守則，辦理員工安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康。

第九章 性騷擾防治與申訴

第六十五條 (性騷擾防治)

本校為維護職場性別平等，營造友善工作環境，依「性別工作平等法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」，訂定本校校園性侵害或性騷擾防治規定、本校教職員工性騷擾或性侵害防治措施、申訴及懲戒辦法，有關職場性騷擾防治、保護及處理事項，悉依上述相關規定辦理。

第六十五條之一 (性別平等及專業倫理)

員工於執行任務時應遵守「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第七條及第八條規定，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係，並應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，且不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

為確認員工是否有第十九條第一項第七款所定情形，本校得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊。

員工於契約期間，如有第十九條第一項第七款及第十九條第二項所定情事，本校比照前項規定辦理，離職後始經查證屬實者，亦同。

本校辦理通報後，員工不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。

第六十六條 (員工保護)

員工於工作場所遇有性騷擾時，可依本校性騷擾防治與申訴處理要點向本校性騷擾申訴評議委員會提出申訴。

申訴專線電話：05-2717196

申訴專用電子信箱：person@mail.ncyu.edu.tw

第六十七條 (員工意見表達及申訴處理制度)

本校設員工意見信箱及員工申訴處理制度，提供員工建言管道，以加強勞雇合作關係。員工意見申訴辦法如下：

- 一、員工如以口頭申訴，應由本校各人事管理單位作成紀錄，立即陳報處理。
- 二、員工如有權益受損，或有其他意見時，得以書面提出申訴事項，各用人單位應立即查明處理，或層報處理，並將結果或處理情形答覆申訴人。

第十章 附則

第六十八條 (教育訓練)

本校為提高人力素質，增進員工工作專業知識及其技能，得依員工本身條件及工作需要，實施下列有關訓練：

- 一、安全衛生、性騷擾防制教育及預防災變之訓練。
- 二、職前訓練。
- 三、在職訓練。
- 四、員工教育。
- 五、建教合作。
- 六、其它專業性訓練。

本校為推動終身學習，員工得參與經認證之學習機關(構)所開設課程學習，每人每年最低學習時數依行政院規定辦理，並依規定給假。

員工無特殊原因未達前項規定時數者，列入年終考評及陞遷之依據。

第六十九條 (勞資會議)

本校為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，得依「勞資會議實施辦法」規定，召開勞資會議，勞資雙方秉誠信原則，協商解決問題。

第七十條 (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，本校得視實際需要，按照有關法令規定辦理之。

第七十一條 (實施)

本規則經行政會議審議通過陳請校長核定，報請嘉義市政府核備後公告實施。

國立嘉義大學專案人員給假一覽表(修正前)

中華民國104年1月13日103學年度第4次行政會議修正通過

| 假別 | 給假日數 | 請假原因 | 工資 | 備註 |
|-------|--|--|--|--|
| 婚假 | 8日 | 辦理結婚登記者 | 照給 | 檢證：戶籍謄本影本。 |
| 事假 | 14日 | 因有事故必須親自處理者 | 不給 | 檢證：視需要檢附相關證明文件。 |
| 家庭照顧假 | 7日 | 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 | 不給 | 1. 請假日數併入事假計算。 2. 檢證：視需要檢附相關證明文件。 3. 得以時計。 |
| 普通傷病假 | 1. 未住院者，1年內合計不得超過30日 2. 住院者，2年內合計不得超過1年 3. 未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年 4. 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 | 因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者 | 1年內未超過30日部分，工資折半發給；領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由本校補足之 | 1. 檢證：請假2日(含)以上，應檢附合法醫療機構或醫師證明書。未滿二日者，必要時單位主管得要求提出有關證明文件。 2. 請傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪，但以一年為限。逾期未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金。 3. 得以時計。 |
| 生理假 | 每月得請1日 | 女性員工因生理日致工作有困難者 | 依病假規定辦理 | 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。 |
| 喪假 | 8日 | 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者 | 照給 | 1. 得自事實發生日起百日之內分次請畢。 2. 檢證：喪葬證明文件影本。 |
| | 6日 | 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者 | | |
| | 3日 | 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者 | | |
| 公傷病假 | 治療、休養期間 | 因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者 | 按原領工資數額補償但同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由本校支付費用補償者，本校得予抵充之 | 檢證：職業傷害報告表、醫院診斷證明及其他相關證明文件。 |
| 公假 | 依實際需要 | 奉派出差、考察、訓練，兵役召集、國家考試、自費健康檢查及其他法令規定應給公假 | 照給 | 1. 國家考試核給公假每年以不超過5天為限。 2. 在本校服務滿1年，年滿40歲以上，得2年1次申請公假登記1天自費健康檢查。 3. 檢證：相關證明文件。 |

| | | | | |
|------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|---|
| 陪產假 | 5 日 | 於其配偶分娩 | 照給 | 1. 得分次申請。但應於配偶分娩當日前後 15 日內(含假日)自行擇 5 日請假。 2. 檢證：出生證明影本。 |
| 產前假 | 6 日 | 因懷孕者於分娩前申請 | 照給 | 1. 得分次申請，不得保留至娩後。 2. 檢證：第一次申請檢附孕婦健康手冊影本。 3. 得以時計。 |
| 產假 | 8 星期 | 分娩前後 | 工作 6 個月以上者照給，未滿 6 個月者減半發給 | 1. 請假日數均含例假日計算，且應一次請畢。 2. 以事實認定為準，不論已婚或未婚。 3. 檢證：出生證明影本或其他證明文件。 |
| | 4 星期 | 妊娠 3 個月以上流產者 | | |
| | 1 星期 | 妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者 | | |
| | 5 日 | 妊娠未滿 2 個月流產者 | | |
| 特別休假 | 7 日 | <u>工作 1 年以上 3 年未滿者</u> | 照給 | 新進人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起給予特別休假。比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。 |
| | 10 日 | <u>工作 3 年以上 5 年未滿者</u> | | |
| | 14 日 | <u>工作 5 年以上 10 年未滿者</u> | | |
| | <u>每 1 年加給 1 日，加至 30 日</u> | <u>工作 10 年以上者</u> | | |

備註：

1. 本表係依勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則及本校專案員工工作規則第 41 條、第 42 條訂定。
2. 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。
3. 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、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。

國立嘉義大學專案人員給假一覽表(修正後)

中華民國○○○年○月○○日 107 學年度第○次行政會議修正通過

| 假別 | 給假日數 | 請假原因 | 工資 | 備註 |
|-------|--|--|--|--|
| 婚假 | 8 日 | 辦理結婚登記者 | 照給 | 檢證：戶籍謄本影本。 |
| 事假 | 14 日 | 因有事故必須親自處理者 | 不給 | 檢證：視需要檢附相關證明文件。 |
| 家庭照顧假 | 7 日 | 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 | 不給 | 1. 請假日數併入事假計算。 2. 檢證：視需要檢附相關證明文件。 3. 得以時計。 |
| 普通傷病假 | 1. 未住院者，1 年內合計不得超過 30 日 2. 住院者，2 年內合計不得超過 1 年 3. 未住院傷病假與住院傷病假 2 年內合計不得超過 1 年 4. 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 | 因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者 | 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給；領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由本校補足之 | 1. 檢證：請假 2 日(含)以上，應檢附合法醫療機構或醫師證明書。未滿二日者，必要時單位主管得要求提出有關證明文件。 2. 請傷病假超過規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪，但以一年為限。逾期未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金。 3. 得以時計。 |
| 生理假 | 每月得請 1 日 | 女性員工因生理日致工作有困難者 | 依病假規定辦理 | 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。 |
| 喪假 | 8 日 | 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者 | 照給 | 1. 得自事實發生日起百日之內分次請畢。 2. 檢證：喪葬證明文件影本。 |
| | 6 日 | 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者 | | |
| | 3 日 | 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者 | | |
| 公傷病假 | 治療、休養期間 | 因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者 | 按原領工資數額補償但同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由本校支付費用補償者，本校得予抵充之 | 檢證：職業傷害報告表、醫院診斷證明及其他相關證明文件。 |
| 公假 | 依實際需要 | 奉派出差、考察、訓練，兵役召集、國家考試、自費健康檢查及其他法令規定應給公假 | 照給 | 1. 國家考試核給公假每年以不超過 5 天為限。 2. 在本校服務滿 1 年，年滿 40 歲以上，得 2 年 1 次申請公假登記 1 天自費健康檢查。 3. 檢證：相關證明文件。 |

| | | | | |
|------|-----------------------|---------------------|---------------------------|---|
| 陪產假 | 5 日 | 於其配偶分娩 | 照給 | 1. 得分次申請。但應於配偶分娩當日前後 15 日內(含假日)自行擇 5 日請假。 2. 檢證：出生證明影本。 |
| 產前假 | 6 日 | 因懷孕者於分娩前申請 | 照給 | 1. 得分次申請，不得保留至娩後。 2. 檢證：第一次申請檢附孕婦健康手冊影本。 3. 得以時計。 |
| 產假 | 8 星期 | 分娩前後 | 工作 6 個月以上者照給，未滿 6 個月者減半發給 | 1. 請假日數均含例假日計算，且應一次請畢。 2. 以事實認定為準，不論已婚或未婚。 3. 檢證：出生證明影本或其他證明文件。 |
| | 4 星期 | 妊娠 3 個月以上流產者 | | |
| | 1 星期 | 妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者 | | |
| | 5 日 | 妊娠未滿 2 個月流產者 | | |
| 特別休假 | 3 日 | 工作 6 個月以上 1 年未滿者 | 照給 | 新進人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起給予特別休假。比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。 |
| | 7 日 | 工作 1 年以上 2 年未滿者 | | |
| | 10 日 | 工作 2 年以上 3 年未滿者 | | |
| | 每年 14 日 | 工作 3 年以上 5 年未滿者 | | |
| | 每年 15 日 | 工作 5 年以上 10 年未滿者 | | |
| | 每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止 | 工作 10 年以上者 | | |

備註：

1. 本表係依勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則及本校專案員工工作規則第 41 條、第 42 條訂定。
2. 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。
3. 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、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。

檔 號：
保存年限：

國立嘉義大學 函

地址：60004嘉義市鹿寮里學府路300號
承辦人：謝翠珍
電話：05-2717192
傳真：05-2717195
電子信箱：jenny@mail.ncyu.edu.tw

受文者：如正副本

發文日期：中華民國107年12月12日
發文字號：嘉大人字第1070015469號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明五

主旨：教育部頒「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項（以下簡稱本注意事項）」，並自即日起生效，請查照。

說明：

- 一、依據教育部107年11月12日臺教人（三）字第1070141015號函辦理。
- 二、依性別平等教育法(以下簡稱性平法)第27條規定：「(第1項)學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。……(第4項)學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」是以，學校或主管機關得依上開規定，建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件加害人之檔案資料，且學校僱用契約進用人員時，應查閱渠等有無上開性侵害、性騷擾或性霸凌之紀錄。
- 三、另為避免學校契約進用人員有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，仍可於學校服務，致生校園安全威脅情事，教育部前擬具性平法第27條之1修正草案，增訂學校聘任、任用之教育人員，或進用、運用之其他人員經調查確認有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用之事項。在上開性平法第27條之1修正草案通過前，該部訂定旨揭注意事項作為契約進用人員查詢通報依據。
- 四、綜上，為利本校推動契約進用人員以契約約定方式，防制契約進用人員發生性侵害、性騷擾或性霸凌行為情事，並

作為查詢通報依據，避免發生校園安全威脅之情事，請各單位本於管理權責，依本校107年11月19日嘉大人字第1079005176號函規定，隨時將進用人員名單彙整送人事室辦理性侵害犯罪加害登記及查閱事宜。並請各單位切實依旨揭注意事項辦理，倘契約進用人員有該注意事項第4點各款所定情事，除應予以終止契約外，並應立即依本注意事項第10點第1款規定，於終止勞動契約終止後3個工作日內知會本校人事室辦理通報。

- 五、檢送「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」及「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項Q&A」各1份，該資訊已登載於本校人事室網站「最新消息」項下及「全國不適任教育人員資訊網（網址：<https://unfitinfo.moe.gov.tw/>）」下載專區，請踴躍瀏覽下載。

正本：本校各單位
副本：本校人事室

校長 艾 群

學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項

- 一、為維護校園安全，保障學生受教權益，防範契約進用人員有不適任情事，特訂定本注意事項。
- 二、學校以契約進用人員如相關教育法令已定有涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之消極資格及通報規定者，依各該相關規定辦理，不適用本注意事項（本注意事項適用對象如附件一）。
- 三、曾有下列情事之一者，學校不得僱用為契約進用人員：
 - (一) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。
 - (二) 經學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
 - (三) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約及終身不得擔任教育從業人員之必要。
 - (四) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約之必要，且議決一年至四年不得擔任教育從業人員，於該管制期間。
 - (五) 經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第二款之情事。
 - (六) 經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第三款之情事，且於該認定一年至四年不得聘用或僱用期間。
- 四、契約進用人員於契約有效期間有以下情形之一者，學校應予終止契約：
 - (一) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。
 - (二) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
 - (三) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約及終身不得擔任教育從業人員之必要。
 - (四) 經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約及議決一年至四年不得擔任教育從業人員之必要。
- 五、前點第二款至第四款於契約進用人員具有學生身分時，應以其與被害人互動時之身分為認定依據。
- 六、學校應將第三點及第四點各款納入契約（契約文字範例如附件二）。

七、適用勞動基準法人員如有第三點及第四點情形之一，構成勞動基準法第十二條第一項規定之情事，學校得不經預告終止勞動契約。

八、學校辦理甄選時，應將第三點各款規定納入甄選簡章，以使應徵者確實知悉，並依個人資料保護法規定，請應徵者填寫書面同意學校及主管教育行政機關辦理蒐集、處理及利用其個人資料，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；及切結確實無第三點各款之情事，避免衍生爭議。

九、學校辦理查詢作業：

(一) 學校於簽訂契約前：

1、學校應至「全國校園不適任人員通報查詢系統」查詢，擬僱用之契約進用人員有無不得僱用之情事。

2、學校應依「性別平等教育法」第二十七條及「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第十四條及第十五條規定，報請各主管教育行政機關核轉所在地直轄市、縣(市)政府警察局辦理查詢，是否有性侵害犯罪紀錄。

(二) 學校於簽訂契約後：學校應於簽訂契約後之定期月(一月、三月、六月、七月或九月)之一日前(例如一月二日簽約，請於三月一日前)將查詢名冊報送各主管教育行政機關，各主管教育行政機關應於定期月(一月、三月、六月、七月或九月)之十日前報送教育部(以下簡稱本部)，由本部核轉法務部或與法務部系統介接查詢是否犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。

(三) 契約進用人員於僱用後，學校應每年定期依第一款第一目及前款規定辦理查詢至少一次。

十、學校及主管教育行政機關辦理通報作業：

(一) 契約進用人員於受僱期間如有第四點各款情形之一，學校應於終止契約書面送達後次日起七個工作日內，檢送以下資料函報主管教育行政機關辦理通報(作業流程圖如附件三)；離職後始經查證屬實者，亦同：

1、學校對契約進用人員為終止契約之書面通知及該通知送達證明文件(例如中華郵政掛號郵件收件回執聯)。

2、契約進用人員身分證明文件影本。

3、契約影本。

- (二) 主管教育行政機關於收受學校通報資料後，應於三個工作日內完成審核並至「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架；如學校通報有不符者，應即退請學校依規定辦理。
 - (三) 各級學校知悉通報資料有應予解除通報之情事，應檢附終止契約之書面通知、該終止契約經撤銷確定證明文件及契約進用人員身分證明文件等循原通報程序辦理解除通報。
- 十一、各主管教育行政機關與各級學校未依本注意事項規定辦理通報、資訊蒐集及查詢，或所報資料錯誤不實者，應列為行政缺失，本部並得作為各類補助款之參據。
- 十二、學校適用勞動基準法人員達三十人以上者，應將本注意事項有關受僱及解僱事項納入工作規則，並應依勞動基準法第七十條規定辦理。
- 十三、本部各業管司處署分工及配合事項：
- (一) 公私立專科以上學校及國、私立高級中等學校(包括特教學校)通報資料，由本部各業管司處署於「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架。
 - (二) 各直轄市、縣(市)政府主管學校通報資料，由各直轄市、縣(市)政府於「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架，本部各業管司處署應指定諮詢窗口，協助各直轄市、縣(市)政府辦理。
 - (三) 本部各業管司處署使用「全國校園不適任人員通報查詢系統」權限，由本部人事處開放使用權限，再由本部資訊及科技教育司設定。
- 十四、非學校型態之實驗教育機構得準用本注意事項。

附件一：學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項適用對象

| 序號 | 人員類別 | 業管諮詢單位 | 諮詢窗口分機 |
|----|---------------------|-------------------------|---------------|
| 1 | 公私立學校編制外護理人員 | (專科以上) 本部綜合規劃司 | (02)7736-6161 |
| | | (高中以下) 國民及學前教育署(學安組) | (04)3706-1361 |
| 2 | 私立學校編制內護理人員 | (專科以上) 本部綜合規劃司 | (02)7736-6161 |
| | | (高中以下) 國民及學前教育署(學安組) | (04)3706-1361 |
| 3 | 公私立學校編制外營養師 | (專科以上) 本部綜合規劃司 | (02)7736-6161 |
| | | (高中以下) 國民及學前教育署(學安組) | (04)3706-1352 |
| 4 | 私立學校編制內營養師 | (專科以上) 本部綜合規劃司 | (02)7736-6161 |
| | | (高中以下) 國民及學前教育署(學安組) | (04)3706-1352 |
| 5 | 學校游泳池救生員 | 本部體育署(學校體育組) | (02)8771-1528 |
| 6 | 校園運動防護員 | 本部體育署(學校體育組) | (02)8771-1985 |
| 7 | 專科學校專業及技術教師 | 本部技術及職業教育司 | (02)7736-5857 |
| 8 | 大學專業技術人員 | 本部人事處 | (02)7736-5936 |
| 9 | 大學研究人員 | 本部人事處 | (02)7736-5936 |
| 10 | 技工、工友 | 本部秘書處 | (02)7736-6011 |
| 11 | 國立大學校務基金進用之教學人員 | 本部人事處 | (02)7736-5936 |
| 12 | 國立大學校務基金進用之研究人員 | 本部人事處 | (02)7736-5936 |
| 13 | 國立大學校務基金進用之工作人員 | 本部人事處 | (02)7736-5936 |
| 14 | 大專校院專業輔導人員 | 本部學生事務及特殊教育司 | (02)7736-7828 |
| 15 | 大專校院學生事務與輔導創新工作專業人力 | 本部學生事務及特殊教育司 | (02)7736-7811 |
| 16 | 高級中等學校學務創新人力 | 本部國民及學前教育署 (學安組) | (04)3706-1334 |
| 17 | 技專校院護理實習臨床指導教師 | 本部技術及職業教育司 | (02)7736-5857 |
| 18 | 客座教學人員及研究人員 | 本部高等教育司 | (02)7736-6719 |

| 序號 | 人員類別 | 業管諮詢單位 | 諮詢窗口分機 |
|----|--|--|---|
| | | 本部技術及職業教育司 | (02)7736-5857 |
| 19 | 中小學社團指導教師-外聘教師 | 本部國民及學前教育署 (學務校安組) | (04)3706-1323 |
| 20 | 大專校院社團指導教師-外聘教師 | 本部學生事務及特殊教育司 | (02)7736-7811 |
| 21 | 補救教學人員-外聘教師 | 本部國民及學前教育署 (國中小組) | (02)7736-7494 |
| 22 | 高中以下學校契約進用之廚工、警衛、 駕駛及隨車人員 | 本部國民及學前教育署 廚工：學務校安組 駕駛及隨車人員：學務校安組 原民特教組 警衛：秘書室 | (04)3706-1355 (04)3706-1316。 (04)3706-1226 (04)3706-1434 |
| 23 | 特教學校住宿生管理員 | 本部國民及學前教育署 (原民特教組) | (04)3706-1208 |
| 24 | 資源班輔導員 | 本部國民及學前教育署 (原民特教組) | (04)3706-1215 |
| 25 | 樂齡大學及樂齡學習中心外部聘任教 學人員、行政人員 | 本部終身教育司 | (02)7736-6371 |
| 26 | 社區大學、社區多功能學習中心及社區 多元學習中心外部聘任教學人員、行政 人員 | 本部終身教育司 | (02)7736-6371 |
| 27 | 成人基本教育研習班外部聘任教學人 員 | 本部終身教育司 | (02)7736-6371 |
| 28 | 新住民學習中心外部聘任教學人員、行 政人員 | 本部終身教育司 | (02)7736-6371 |
| 29 | 中小學外籍教師 | 本部國民及學前教育署 (國中小組、高中職組) | 國中小組：(02)7736-7474 高中職組：(04)3706-1134 |
| 30 | 實驗教育機構進用人員 | 本部國民及學前教育署 (國中小組、高中職組) | 國中小組：(02)7736-7476 高中職組：(04)3706-1140 |
| 31 | 聘僱專任運動教練 | 本部體育署(學校體育組) | (02)8771-1029 |
| 32 | 學校以契約進用之其他人員 | 本部各業管司處署 各主管教育行政機關 | |

- 附註：1. 此表僅適用於學校場域及非學校型態之教育機構進用之人員。
2. 各級學校實際執行疑義應由各主管教育行政機關協助處理，涉法令適用疑義時再由各主管教育行政機關洽本部各業管單位諮詢。
3. 契約進用人員倘具學生身分，應以其與被害人互動時之身分為認定依據。

附件二：學校契約進用人員消極資格及查詢通報依據-契約文字範例
壹、適用勞基法人員

| 契約內容 | 說明 |
|--|--|
| <p>一、○○○學校（下稱甲方）應業務需要僱用○○○君（下稱乙方）為甲方○○人員，乙方確保於受僱前無下列情事；如有隱匿經甲方查證屬實，依勞動基準法第 12 條第 1 項規定，甲方得立即不經預告以書面終止契約：</p> <p>（一）犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。</p> <p>（二）有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間。</p> | <p>一、基於維護校園安全，保障學生受教權益，曾涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者不得再於校園任職，以避免發生戕害學生之情事，故於契約明訂，俾使受僱人知悉校園僱用限制。</p> <p>二、依勞動基準法第 12 條第 1 項規定：「勞工有左列情形之一者，雇主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，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。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者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日者。」爰學校除依上開規定外，應經預告終止契約，惟基於公共利益，倘受僱人故意隱瞞曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為，經學校查證屬實後，學校即應本於雙方約定終止勞動契約，受僱人不得要求學校依勞動基準法規定為預告程序，以積極維護校園安全，保障學生受教權益。</p> <p>三、關於性侵害、性騷擾或性霸凌行為之相關規定如下： （一）教師法第 14 條第 1 項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。……八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。……。」。</p> |

| 契約內容 | 說明 |
|---------------------------------|---|
| | <p>(二)性別平等教育法第 27 條之 1 修正草案規定：「(第 1 項)學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。(第 2 項)有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。……。」。</p> <p>(三)補習及進修教育法第 9 條第 6 項規定：「短期補習班之教職員工，有下列情事之一者，應予解聘或解僱：一、有性侵害、性騷擾、性剝削，經判刑確定或通緝有案尚未結案。二、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣(市)主管教育行政機關查證屬實。三、有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，直轄市、縣(市)主管教育行政機關認定有必要予以解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得聘用或僱用。」及同條第 8 項規定：「有第 6 項第 1 款、第 2 款情事，與教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款情事者，不得擔任短期補習班之負責人或教職員工；有第 6 項第 3 款情事及教師法第 14 條第 2 項後段涉及性騷擾、性霸凌情事者，於該認定或議決 1 年至 4 年期間，亦同。」。</p> |
| <p>二、甲方為確認乙方是否有前條所定情事，乙方同意甲</p> | <p>一、依性別平等教育法第 27 條第 4 項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯</p> |

| 契約內容 | 說明 |
|--|---|
| <p>方得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊。</p> | <p>罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」。</p> <p>二、另依個人資料保護法（以下簡稱個資法）第 6 條規定：「(第 1 項) 有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：……六、經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。(第 2 項)……其中前項第 6 款之書面同意，準用第 7 條第 1 項、第 2 項及第 4 項規定，並以書面為之。」第 7 條第 2 項規定：「……所稱同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之意思表示。」</p> <p>三、是以，基於維護校園安全，保障學生受教權益，學校有瞭解受僱人是否曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之必要，爰明定受僱人同意學校蒐集及查詢其犯罪資料等相關資訊。</p> |
| <p>(僱用勞工在 30 人以上之學校適用)</p> <p>三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，甲方得於知悉之日起 1 個月內召開會議審議通過後先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，有勞動基準法第 12 條第 1 項規定情事，甲方得立即不經預告以書面終止</p> | <p>一、依教師法第 14 條第 4 項規定：「教師涉有第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」。</p> <p>二、另依專科以上學校兼任教師聘任辦法第 5 條第 2 項規定：「兼任教師在聘約有效期間內，涉有前項第 8 款或第 9 款情形，學校應於知悉之日起 1 個月內，經教師評審委員會審議通過後，停止聘約之執行，並靜候調查，經調查屬實者，由學校逕予書面終止聘約；……。」。</p> <p>三、是以，參酌上開規定，受僱人如涉有性侵害、性騷擾</p> |

| 契約內容 | 說明 |
|---|---|
| <p>契約。</p> <p>前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。</p> <p>第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資如何給付等，依甲方工作規則辦理。</p> <p>(僱用勞工未達30人之學校適用)</p> <p>三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，甲方得先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，有勞動基準法第12條第1項規定情事，甲方得立即不經預告以書面終止契約。</p> <p>前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。</p> <p>第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資給付約定如下：</p> <p>(一)甲方應於知悉之日起1個</p> | <p>或性霸凌之行為，學校應於知悉之日起1個月內先行停止契約之執行，受僱人應配合調查並靜候調查結果，俟調查結果確定後依以下程序辦理：</p> <p>(一)如經調查屬實者，學校應依勞動基準法第12條第1項立即不經預告書面終止契約，受僱人不得要求補發停止契約執行期間全部薪資。</p> <p>(二)如經調查無此事實，學校應於確定後1個月內一次補發停止契約執行期間之全部薪資。受僱人已離職者，亦同。</p> <p>四、前項停止契約執行之相關事項，應於學校相關工作規則中明定，適用勞動基準法人員未達30人者，應將下列事項納入契約中明定之：</p> <p>(一)要件：須受僱人於受僱期間涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，且學校應於知悉之日起1個月內提經性平會審議，認有先行停止契約執行之必要者。</p> <p>(二)期間限制：參照性別平等教育法第31條第1項規定，學校應於知悉之日起2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知受僱人。</p> <p>(三)薪資給付：例如經調查確認受僱人無此事實，學校除應補發受僱人停止契約執行期間之全部薪資外，受僱人得否請求補償性給與。</p> <p>(四)其他權益事項：例如經調查無此事實後其先行停止契約執行期間之年資，得否採計為晉薪、升遷等之年資。</p> |

| 契約內容 | 說明 |
|---|--|
| <p>月內提經性別平等教育委員會審議，且認有先行停止契約執行之必要。</p> <p>(二)甲方應於知悉之日起2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知乙方。</p> <p>(另乙方得否請求其他補償性給與，由各校自行訂定)</p> | |
| <p>四、乙方如有第1條或前條所定情事，乙方同意甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；離職後始經查證屬實者，亦同。</p> <p>前項甲方辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。</p> | <p>一、為避免涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，再度進入校園任職，學校應於終止契約後，依教育部所定學校契約進用人員辦理通報查詢規定辦理通報。如受僱人離職後始經學校查證屬實者，學校亦應以書面終止原契約關係並辦理通報。</p> <p>二、依個資法第11條第3項規定：「個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限。」及法務部106年3月23日法律字第10603501930號函釋略以：「合法蒐集、處理之個人資料，於契約終止後，如蒐集個人資料之特定目的已不存在，除有上開個資法第11條第3項但書規定之情形外，業者應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該等個人資料。」前項對涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者進行通報係基於維護校園安全，保障學生受教權益，以避免再度發生戕害學生之情事，爰明定受僱人同意於離職後不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。但倘學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會審酌案件情節議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用期間業已屆滿者，學校應主動辦理解除通報，受僱人亦得要求學校辦理解除通報。</p> |

貳、非適用勞基法人員

| 修正後契約內容 | 說明 |
|---|---|
| <p>一、○○○學校（下稱甲方）應業務需要僱用○○○君（下稱乙方）為甲方○○人員，乙方確保受僱前無以下情事；如有隱匿經甲方查證屬實，甲方得立即以書面終止契約：</p> <p>（一）犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。</p> <p>（二）有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間。</p> | <p>一、基於維護校園安全，保障學生受教權益，曾涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者不得再於校園任職，以避免發生戕害學生之情事，故於契約明訂，俾使受僱人知悉校園僱用限制。</p> <p>二、關於性侵害、性騷擾或性霸凌行為之相關規定如下：</p> <p>（一）教師法第 14 條第 1 項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。……八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。……。」。</p> <p>（二）性別平等教育法第 27 條之 1 修正草案規定：「（第 1 項）學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。（第 2 項）有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。……。」。</p> <p>（三）補習及進修教育法第 9 條第 6 項規定：「短期補習班之教職員工，有下列情事之一者，應予解聘或解僱：一、有性侵害、性騷擾、性剝削，經判刑確定或通緝</p> |

| 修正後契約內容 | 說明 |
|---|--|
| | <p>有案尚未結案。二、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣（市）主管教育行政機關查證屬實。三、有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，直轄市、縣（市）主管教育行政機關認定有必要予以解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得聘用或僱用。」及同條第 8 項規定：「有第 6 項第 1 款、第 2 款情事，與教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款情事者，不得擔任短期補習班之負責人或教職員工；有第 6 項第 3 款情事及教師法第 14 條第 2 項後段涉及性騷擾、性霸凌情事者，於該認定或議決 1 年至 4 年期間，亦同。」。</p> |
| <p>二、甲方為確認乙方是否有前條所定情事，乙方同意甲方得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意<u>法務部、警政機關</u>及各級主管教育行政機關提供相關資訊。</p> | <p>一、依性別平等教育法第 27 條第 4 項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」。</p> <p>二、另依個人資料保護法（以下簡稱個資法）第 6 條規定：「（第 1 項）有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：……六、經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。（第 2 項）……其中前項第 6 款之書面同意，準用第 7 條第 1 項、第 2 項及第 4 項規定，並以書面為之。」第 7 條第 2 項規定：「……所稱同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之意思表示。」。</p> <p>三、是以，基於維護校園安全，保障學生受教權益，學校有瞭解受僱人是否曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為</p> |

| 修正後契約內容 | 說明 |
|--|--|
| <p>三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，甲方得於知悉之日起1個月內召開會議審議通過後先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，甲方得立即以書面終止契約。</p> <p>前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。</p> <p>第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資如何給付等，依甲方相關規章辦理。</p> | <p>之必要，爰明定受僱人同意學校蒐集及查詢其犯罪資料等相關資訊。</p> <p>一、依教師法第14條第4項規定：「教師涉有第1項第8款或第9款情形者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」。</p> <p>二、另依專科以上學校兼任教師聘任辦法第5條第2項規定：「兼任教師在聘約有效期間內，涉有前項第8款或第9款情形，學校應於知悉之日起1個月內，經教師評審委員會審議通過後，停止聘約之執行，並靜候調查，經調查屬實者，由學校逕予書面終止聘約；……。」。</p> <p>三、是以，參酌上開規定，受僱人如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，學校應於知悉之日起1個月內先行停止契約之執行，受僱人應配合調查並靜候調查結果，俟調查結果確定後依以下程序辦理：</p> <p>(一)如經調查屬實者，學校應依勞動基準法第12條第1項立即不經預告書面終止契約，受僱人不得要求補發停止契約執行期間全部薪資。</p> <p>(二)如經調查無此事實，學校應於確定後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。受僱人已離職者，亦同。</p> <p>四、前項停止契約執行應注意以下事項，並於學校相關規章定明：</p> <p>(一)要件：須受僱人於受僱期間涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，且應於學校知悉之日起1個月內經性平會審議，認有先行停止契約執行之必要者。</p> <p>(二)期間限制：參照性別平等教育法第31條第1項規定，學校應於知悉之日起2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知受僱人。</p> <p>(三)薪資給付：例如經調查確認受僱人無此事實，學校除</p> |

| 修正後契約內容 | 說明 |
|--|--|
| | <p>應補發受僱人停止契約執行期間之全部薪資外，受僱人得否請求補償性給予。</p> <p>(四)其他權益事項：例如經調查無此事實後其先行停止契約執行期間之年資，得否採計為晉薪、升遷等之年資。</p> |
| <p>四、乙方如有第1條或前條所定情事，乙方同意甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，<u>並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊</u>；離職後始經查證屬實者，亦同。</p> <p>前項甲方辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。</p> | <p>一、為避免涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，再度進入校園任職，學校應於終止契約後，依教育部所定學校契約進用人員辦理通報查詢規定辦理通報。如受僱人離職後始經學校查證屬實者，學校亦應以書面終止原契約關係並辦理通報。</p> <p>二、依個資法第11條第3項規定：「個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限。」及法務部106年3月23日法律字第10603501930號函釋略以：「合法蒐集、處理之個人資料，於契約終止後，如蒐集個人資料之特定目的已不存在，除有上開個資法第11條第3項但書規定之情形外，業者應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該等個人資料。」前項對涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者進行通報係基於維護校園安全，保障學生受教權益，以避免再度發生戕害學生之情事，爰明定受僱人同意於離職後不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。但倘學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會審酌案件情節議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用期間業已屆滿者，學校應主動辦理解除通報，受僱人亦得要求學校辦理解除通報。</p> |

附件三：學校辦理契約進用人員通報作業流程圖

