

# 法務部行政執行署新竹分署臨時人員勞動契約(範本)

法務部行政執行署新竹分署（以下簡稱甲方）

立契約人

雙方同意訂立勞動契約條款如下，

○ ○ ○（以下簡稱乙方）

以資雙方共同遵守履行。

## 一、契約期間：

甲方自民國\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起僱用乙方為\_\_\_\_\_（請填職務職稱），試用期間為\_\_\_\_天，試用或正式僱用期間，如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦理。

## 二、工作項目：（係依職務職稱所列之工作說明）

乙方接受甲方之指揮監督，並服從甲方之相關規定，從事下列工作：

- 1.
- 2.
3. ....（列舉）

## 三、工資：

- （一）工資按月給付，甲方每月給付乙方薪資為新台幣\_\_\_\_\_元。（亦可約定按日、按時計薪）
- （二）前項按月計薪者之平均每小時工資額為月薪除以二百四十小時計。
- （三）甲方給付乙方工資，每月終了依工作出勤時數或日數結算報酬，於次月十日前發放，每月發給一次。如遇例假日或休假日得提前（或順延）一天發給。
- （四）甲方不得預扣乙方工資作為賠償之用，與乙方終止勞動契約時，應即結清工資給付乙方。

## 四、工作地點：

乙方勞務提供地點為：\_\_\_\_\_，必要時得配合甲方之需要，接受甲方於其內部單位合理之調動。調動時應依勞動基準法第十條之一所列五款原則規定辦理。

## 五、工作時間：

- （一）乙方正常工作時間依勞動基準法之規定，每週不超過四十小時，其工作時間與休息時間，同意配合甲方之工時要求，或併採調整部分國定假日之方式協議調配如下：

週休二日制：

週一至週五，上下班時間依甲方訂頒之彈性上班實施要點規定辦理。

休息時間：週六日其中一日為休息日，另一日為例假。

其他

（※甲方得就業務實際需要，選擇一項方案）

（※甲方得視業務需要，採取輪班制或彈性調整每日上下班時間）

- （二）延長工作時間及延長工資之計算

甲方因工作需要，要求乙方在正常工作時間外，延長工作時間繼續工作或於休假日（國定假日、特別休假日及勞動節日）出勤工作後繼續於延長時間要求勞工工作者，應給予延長工時工資（加班費），其計算方式為延長工作時間在二小時內者，其延長工時工資為平日每小時工資額加給三分之一，再延長二小時內者，其延長工時工資為平日每小時工資額加給三分之二，超過四小時者，其延長工時工資不得低於平日每小時工資額加給三分之二。

（三）休息日工作時間及工資計算

甲方因工作需要，要求乙方於休息日工作，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；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。

（四）例假日及休假日工資計算

甲方經徵得乙方同意使乙方於休假日出勤者，其正常工時內之工資應加倍發給；另因天災、事變或突發事件，必須停止勞動基準法第三十六條至第三十八條有關之例假、休假日及特別休業者，必須徵得勞工同意出勤工作，工資除應加倍發給外，並應於事後補假休息。該停止勞工之假期應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

六、給假及請假：

甲方依勞動基準法、勞工請假規則及性別工作平等法之相關規定給假，乙方並依相關事實且有請假之必要時，應依甲方規定之請假程序，辦理請假手續。

七、迴避進用：

甲、乙雙方應遵守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「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。但機關首長就任前，其配偶及三親等以內血親、姻親，已於本機關或所屬機關擔任臨時人員者，不在此限。」及第二項「前項但書不受迴避進用規定限制之臨時人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，由機關首長另訂新契約進用之情形。」之規定。

乙方承諾（如後附具結書）非屬前項應迴避進用之人員，如有違反，或有不實情事，致使甲方誤信而有損害之虞者，甲方得依勞動基準法第十二條第一項第一款或第四款規定終止勞動契約。

八、終止勞動契約：

甲方資遣乙方或終止勞動契約時，應依勞動基準法或勞工退休金條例有關規定辦理。

九、退休：

（一）乙方符合勞動基準法第五十三條規定，自請退休時，甲方應依勞動基準法、勞工退休金條例及相關規定辦理。

（二）甲方依勞動基準法第五十四條規定，強制乙方退休時，應按勞動基準法、勞工退休金條例及相關規定辦理。

(三) 依據勞工退休金條例規定，甲方每月負擔乙方之勞工退休金提繳率為乙方每月工資百分之六，乙方得依其每月工資總額百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。

#### 十、職業災害補償及普通傷病補助：

甲方應依勞動基準法、職業災害勞工保護法、勞工保險條例及相關規定辦理。

#### 十一、保險與福利：

(一) 甲方應依勞工保險條例、就業保險法、全民健康保險法及相關法規，為乙方辦理保險。

(二) 乙方在本契約有效期間，得依甲方規定，享有各項福利設施。

#### 十二、考核：

乙方之考核依甲方所訂之工作規則(註：僱用勞工未達三十人之分署，得毋庸訂定)、法務部行政執行署及各分署臨時人員進用及管理要點或其他相關規定辦理。

#### 十三、服務與紀律：

(一) 乙方應遵守甲方訂定之工作規則(註：僱用勞工未達三十人之分署，得毋庸訂定)、法務部行政執行署及各分署臨時人員進用及管理要點或其他相關規定，並應重視倫理與主動積極參與工作。

(二) 乙方所獲悉甲方關於業務、技術、服務對象個人資料上之秘密，不得洩漏，離職後亦同。

(三) 乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。

(四) 乙方在工作時間內非經其主管同意，不得擅離職守。

(五) 乙方應接受甲方所舉辦之相關勞工教育、訓練及集會。

(六) 乙方於契約期間所從事甲方所辦理之相關研究所得之智慧財產權，除非另有約定，則應屬甲方所有。

#### 十四、安全衛生：

甲方應依職業安全衛生法相關規定，對乙方實施安全衛生教育訓練。

甲、乙雙方應遵守職業安全衛生法及相關法規規定。

#### 十五、權利義務之其他依據：

甲、乙雙方勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則(註：僱用勞工未達三十人之分署，得毋庸訂定)、法務部行政執行署及各分署臨時人員進用及管理要點或其他相關規定辦理。

#### 十六、法令及團體協約之補充效力：

本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規章相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。

十七、契約修訂：

本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂之。

十八、契約爭議之處理：

甲、乙雙方對於本契約之履行發生爭議時，同意以服務所在地之勞工行政主管機關為協調調解單位，並同意以勞務所在地之地方法院為訴訟管轄之所在。

十九、契約之存執：

本契約書一式兩份，雙方各執一份為憑。

立契約書人：

甲方：法務部行政執行署○○分署（蓋機關印信）

代表人：○○○（簽名蓋章）

地址：\_\_\_\_\_

乙方：○○○（簽名蓋章）

○○○（未滿二十歲者，法定代理人簽名蓋章）

身分證統一編號：\_\_\_\_\_

戶籍所在地：\_\_\_\_\_

通訊住址：\_\_\_\_\_

備註：乙方收到「法務部行政執行署○○分署臨時人員工作規則」（僱用勞工未達三十

人之分署，得毋庸訂定；免附）、「法務部行政執行署及各分署臨時人員進用及管

理要點(含逐點說明)」各一份。\_\_\_\_\_（簽名）

中 華 民 國 年 月 日

# 法務部行政執行署新竹分署臨時人員工作規則(範本)

(本範本僅供參考，相關規定事項仍應以勞動主管機關核備內容為依據)

- 第一條 法務部行政執行署新竹分署（以下簡稱本機關）為明確規定臨時人員與本機關雙方之權利義務，促使勞雇雙方同心協力，順利推展本機關業務，特依勞動基準法及有關法令訂定本規則。
- 第二條 本規則所稱臨時人員，係指本機關非依公務人員法規，以人事費以外經費進用之人員。
- 第三條 新進臨時人員受僱後，應依規定之到職日至本機關辦理報到，並應繳驗下列文件：
- 一、國民身分證及學歷證件正本及影本（正本核對後發還）。
  - 二、最近半年內二吋正面半身相片一張。
  - 三、銀行或郵局存摺影本（辦理薪資轉帳作業）。
  - 四、其他經指定應繳驗之書表。
- 第四條 本機關因業務需要，進用臨時人員時，應與臨時人員簽訂勞動契約，契約內容以書面訂定之。
- 第五條 臨時人員於服務期間應遵守下列各項守則：
- 一、愛護本機關榮譽，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、絕對保守本機關之業務機密。
  - 四、不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及本機關名譽之行為。
  - 五、不得利用工作上之關係收受他人餽贈及邀宴。
  - 六、除經辦本機關有關業務外，對外不得擅用本機關名義行使。
  - 七、如有兼職情事，應主動告知服務機關，且不得損害機關之利益及影響勞動契約之履行。
- （※餘視各機關需要自行增訂之）
- 第六條 臨時人員於服務期間應依據法令忠實執行職務，並遵守下列行政中立事項：
- 一、得加入政黨或其他政治團體，但不得介入黨政派系紛爭。
  - 二、不得於上班或服勤時間，從事政黨或其他政治團體之活動。
  - 三、不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動，或在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。
  - 四、不得利用職務、身分或事務上之機會或方法，從事下列行為：
    - （一）使他人加入或不加入政黨或其他政治團體，或要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。
    - （二）為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物

品或其他利益之捐助，或阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。

(三)對於公職人員之選舉、罷免或公民投票，要求他人不行使投票權或為一定之行使。

臨時人員登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，得依規定請事假或休假，長官不得拒絕。

#### 第七條

本機關之臨時人員，應經公開甄選程序並簽妥勞動契約後，始得進用。

本機關進用或解僱臨時人員時，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、身心障礙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。

#### 第八條

本機關得與新進臨時人員約定試用，試用期間\_\_\_\_\_天，但具特殊技能、專長、經歷，經專案簽准者，不在此限。試用合格者依規定正式僱用之。考核成績不合格者，須終止契約時，並依第九條、第十條、第十一條、第十二條及第十三條等相關規定辦理，工資發放至停止僱用日為止。

#### 第九條

本機關有下列情事之一者，得經預告臨時人員終止勞動契約：

- 一、機關裁撤或組織整併時。
- 二、業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少臨時人員之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、臨時人員對於所擔任之工作確不能勝任時。

#### 第十條

臨時人員在產假期間或職業災害醫療期間，本機關不得終止契約。但若本機關遭天災、事變或其他不可抗力致業務不能繼續者，得報主管機關核定後終止勞動契約。

#### 第十一條

依第九條或前條但書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。

臨時人員於接到前項預告後，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。

本機關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。

本機關臨時人員離職時，應依第一項規定期間提出預告。

第十二條 凡依第八條、第九條或第十條但書規定終止勞動契約之臨時人員，除依第十一條規定予以預告或未及預告，而依規定發給預告期間之工資外，應於離職日起三十日內依勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）相關規定發給資遣費。

本條資遣費之發給，不適用於第十三條、自動辭職核准離職之臨時人員。

第十三條 臨時人員有下列情形之一者，本機關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，使本機關誤信而有受損害之虞者。

二、對於本機關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、故意損壞本機關設備、物品，或故意洩漏本機關業務上之秘密致本機關受有損害者。

五、無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。

六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

本機關依前項第一款、第二款、第四款至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。

第十四條 臨時人員離職者，應依「法務部行政執行署及各分署臨時人員進用及管理要點」及相關規定辦妥移交及離職手續。

第十五條 勞動契約終止時，經臨時人員之請求，本機關應發給服務證明書。

第十六條 本機關於不違背勞動契約之約定下，得依勞動基準法第十條之一所列五款原則規定，調整臨時人員之職務或工作地點，其年資合併計算；臨時人員有正當理由時，得申請覆議。

第十七條 工資由本機關依工作繁簡難易、責任輕重、專業技能區分不同之時薪、日薪，由勞雇雙方簽約時議定之。但不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資（含時薪、日薪）。

第十八條 前項基本工資係指本機關臨時人員在正常工作時間內所得之報酬。延長工作時間之工資及相關假日工作加給之工資均不計入。

第十九條 本機關臨時人員之工資計算方法，依需要得採計時制及計日制兩種。  
（※餘視各機關需要自行增訂之）

臨時人員工資之給付，除法令另有規定或與當事人另有約定外，直接給付臨時人員。

給付臨時人員工資，於每月終了依工作出勤時數或日數結算報酬，於次月十日前發放工資，並應提供工資各項目計算方式明細。

本機關與臨時人員終止勞動契約時，應即結清工資給付臨時人員。

- 第二十條 正常工作日延長工時工資發給：  
本機關延長臨時人員工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：
- 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。
  - 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。
  - 三、因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。
- 休息日工作之工資發給：
- 一、因業務需要，本機關經臨時人員同意於休息日工作者，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；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。
  - 二、本機關因天災、事變或突發事件之發生，有使臨時人員於休息日工作之必要者，出勤工資之計算方式，依前款規定計給。
- 第二十一條 臨時人員於平日或休息日工作後，依其意願選擇補休，並經機關同意者，依其工作之時數計算補休時數；補休期限由勞雇雙方協商。  
補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。
- 第二十二條 前條補休之期限，逾依第三十三條所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。
- 第二十三條 補休應依臨時人員延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。
- 第二十四條 補休屆期或契約終止時，發給未補休完畢時數工資之期限如下：  
於第十九條約定給付臨時人員工資給付日發給。  
補休屆期後\_\_\_\_日（不得超過三十日）。  
因契約終止所發給之未補休完畢時數之工資，於契約終止時，機關應連同第十九條應結清之工資，一併給付臨時人員。
- 第二十五條 臨時人員每日正常工作時間不超過八小時，每週不超過四十小時。
- 第二十六條 機關臨時人員工作有採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經臨時人員同意者不在此限。更換班次時，機關應給予臨時人員至少應有連續十一小時之休息時間。
- 第二十七條 子女未滿二歲須臨時人員親自哺(集)乳者，除休息時間外，每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。臨時人員於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時者以上者，給予哺(集)乳時間三十分鐘。  
前項哺(集)乳時間，視為工作時間。  
臨時人員為撫育未滿三歲子女，得請求下列所定事項之一：  
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。

第二十八條 本機關有使臨時人員在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。一日連同正常工作時間，不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

(※機關有工會組織者，前項內容應修改為「本機關有使臨時人員在正常工作時間以外工作之必要者，經工會同意後，得將工作時間延長之。一日連同正常工作時間，不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但經工會同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」)

(※機關僱用適用勞動基準法勞工之人數在三十人以上【包含臨時人員】，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。)

本機關使臨時人員於休息日工作之時間，計入前項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，本機關使臨時人員於休息日工作之必要者，其工作時數不受前項規定之限制，並應於工作開始後二十四小時內報當地主管機關備查，且應於事後補給員工以適當之休息。

(※機關有工會組織者，前項但書內容應修改為「但因天災、事變或突發事件，本機關使臨時人員於休息日工作之必要者，其工作時數不受前項規定之限制，並應於工作開始後二十四小時內通知工會，且應於事後補給臨時人員以適當之休息。」)

因天災、事變或突發事件，本機關有使臨時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，應於事後補給臨時人員以適當之休息。

(※機關有工會組織者，前項但書內容應修改為「但應於延長開始後二十四小時內通知工會。延長之工作時間，應於事後補給臨時人員以適當之休息。」)

臨時人員得因健康或其他正當理由，不接受正常工作時間以外之工作。

第二十九條 因天災、事變或突發事件，本機關認為有繼續工作之必要時，得停止第三十一條至第三十三條所定臨時人員之例假、休假及特別休假，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，加倍發給，並應於事後補假休息。

第三十條 本機關臨時人員因工作需要加班時，應填寫「加班單」，經各單位主管核准後送交秘書室查核，實際加班時數及加班工資核給，以到勤紀錄為憑。

第三十一條 臨時人員每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

第三十二條 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，均應休假，工資照給。

前項休假日，經徵得臨時人員同意出勤工作者，工資加倍發給。

為配合本機關業務特性及作息，得與臨時人員協商調移上開規定之休假日。

第三十三條 臨時人員於本機關繼續工作满一定期間者，應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。

前項臨時人員之工作年資自受僱日開始起算；臨時人員得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

以臨時人員受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

每年一月一日至十二月三十一日之期間。

學年度。

會計年度：\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

勞雇雙方約定年度：\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

特別休假期日，由臨時人員排定之；本機關應於臨時人員符合前項所定特別休假條件之日起三十日內，告知臨時人員排定特別休假。

第三十四條 臨時人員之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由本機關發給工資。未休假工資依臨時人員未休畢之特別休假日數，乘以一日工資計算。

未休假工資計算之基準，為臨時人員之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。按月計酬者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十換算之。

因年度終結所發給之未休假工資之期限如下：

於第十九條約定給付臨時人員之工資給付日發給。

□年度終結後\_\_\_\_日（不得超過三十日）內發給。

因契約終止所發給之未休假工資，於契約終止後，連同應結清之工資，給付給臨時人員。

臨時人員每年特別休假期日及未休假之日數所發給之工資數額，由本機關記載於工資清冊，並於前二項給付未休假工資時，一併通知臨時人員。

第三十五條 臨時人員之特別休假，於年度終結未休之日數，經機關與臨時人員雙方協商同意，得遞延至次一年度實施。經遞延至次一年度之特別休假，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，依第三十四條所定期限發給工資。前項工資之計算，按原特別休假終結時應發給工資之基準計發。

臨時人員之特別休假依前項規定遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

第三十六條 臨時人員因婚、喪、疾病或其他正當理由請假，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、產檢假、陪產假及安胎休養請假等十二種。准假日數及工資給付如下：

一、婚假：臨時人員結婚者給予婚假八日，工資照給。

二、事假：臨時人員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。事假期間不給工資。

三、普通傷病假：

(一)臨時人員因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請普通傷病假，請假連續二日（含）以上者須附繳醫療證明。（普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給）

1. 未住院者，一年內合計不得超過三十日。

2. 住院者，二年內合計不得超過一年。

3. 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

(二)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。

四、生理假：女性臨時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。前開併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

五、喪假：工資照給。臨時人員喪假得依習俗百日內分次申請。

(一) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。

(二) 祖父母（含母之父母）、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。

(三) 曾祖父母（含母之祖父母）、兄弟姊妹、配偶之祖父母（含母之父母）喪亡者，給予喪假三日。

六、公傷病假：臨時人員因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。公傷病假期間，按其原領工資數額予以補償。

七、產假：

- (一) 女性臨時人員分娩前後，應停止工作，給予產假八星期。
- (二) 妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。
- (三) 第一款、前款規定之女性臨時人員受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。
- (四) 妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應停止工作，給予產假一星期。
- (五) 妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。
- (六) 第四款、前款規定停止工作期間工資，可參酌第三款之發給比例。

八、安胎休養請假：臨時人員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。安胎休養請假薪資之計算，依病假規定辦理。

九、陪產假：臨時人員於其配偶分娩時，得於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請陪產假。陪產假期間工資照給。

十、產檢假：臨時人員妊娠期間，本機關應給予產檢假五日。產檢假期間工資照給。

十一、家庭照顧假：臨時人員其家庭成員預防接種、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，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依事假規定辦理。

十二、公假：臨時人員奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公假等，依實際需要天數給予公假，工資照給。

臨時人員提出申請生理假、家庭照顧假、陪產假、安胎休養請假、產假、產檢假等請求時，本機關不得拒絕，亦不得視為缺勤而為其他不利之處分。

第三十七條 臨時人員因故必須請假者，應事先填寫請假單經核定後方可離開工作崗位或不出勤，如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函件報告工作單位，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內提送其工作單位按權責核定之。

第三十八條 臨時人員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。

第三十九條 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、事假均以一小時計。

請事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，如遇休息日、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，應不計入請假期內。

- 第四十條 臨時人員有下列情形之一者，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。
- 第四十一條 臨時人員非有下列情形之一者，本機關不得強制其退休：  
一、年滿六十五歲者。  
二、心神喪失或身體失能不堪勝任工作者。  
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，得由相關單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。
- 第四十二條 臨時人員退休金給與標準，適用勞工退休金條例退休金制度(勞退新制)規定，本機關按月提繳其工資百分之六至其個人之退休金專戶。
- 第四十三條 本機關不得使女性臨時人員於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：  
(※機關有工會組織者，前項內容應修改為「本機關不得使女性臨時人員於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經工會同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：」)  
一、提供必要之安全衛生設施。  
二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女性員工宿舍。  
女性臨時人員因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，本機關不得強制其工作。  
第一項規定，於因天災、事變或突發事件，本機關必須使女性臨時人員於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。  
第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女性臨時人員，不適用之。
- 第四十四條 女性臨時人員在妊娠期間，本機關若有較為輕易之工作，得申請改調，本機關不得拒絕且不得減少其工資。
- 第四十五條 臨時人員應準時上、下班，並依規定按時打卡(簽到)。  
臨時人員未依規定辦理請假手續或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠職論。  
臨時人員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，該缺勤期間以曠職論。
- 第四十六條 各單位主管對臨時人員之考勤，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。另本機關秘書室得會同政風室不定期抽察臨時人員出勤狀況，並列入相關考核參考。
- 第四十七條 臨時人員因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，本機關應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由本機關支付費用補償者，本機關得予以抵充之：  
一、臨時人員受傷或罹患職業病時，本機關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、臨時人員在醫療中不能工作時、本機關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失能給付標準者，本機關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、臨時人員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存失能者，本機關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、臨時人員遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本機關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。

第四十八條 臨時人員非因職業災害而致死亡時，本機關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，比照勞動基準法第五十九條規定辦理。

第四十九條 臨時人員均由本機關依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，並享有相關保險給付權利。對於臨時人員發生各該保險之保險事故時，由本機關依法為其辦理請領保險給付手續。

第五十條 本機關應參照職業安全衛生有關法令，對臨時人員實施安全衛生教育訓練，並辦理安全衛生及職場健康保護工作，臨時人員應遵照相關規定配合辦理。

第五十一條 本機關為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依勞資會議實施辦法舉辦勞資會議。定期開會並三個月至少召開一次為原則，相互溝通意見，必要時得召開臨時會議，勞雇雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。

第五十二條 臨時人員於工作場所遇有性騷擾時，可向本機關○○○(請明定單位名稱或承辦人員姓名、職稱)申訴。

申訴專線電話：\_\_\_\_\_ (請明定)

申訴專用信箱：\_\_\_\_\_ (請明定)

申訴專用電子信箱：\_\_\_\_\_ (請明定)

有關性騷擾防制措施及申訴程序，依本機關相關規定辦理。

第五十三條 本機關設臨時人員意見信箱及臨時人員申訴處理制度，提供臨時人員建言管道，以加強勞雇合作關係。臨時人員意見申訴辦法如下：

一、臨時人員如以口頭申訴，應由各服務單位受理人員作成紀錄，立即陳報處理。

二、臨時人員如有權益受損，或有其他意見時，得以書面提出申訴事項，各單位主管應立即查明處理，或層報處理，並將結果或處理情形答覆申訴人。

第五十四條 本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及臨時人員其他權利義務事項，本機關得視實際需要，按照有關法令規定辦理之。

第五十五條 本規則報請主管機關核備後公告施行，修正時亦同。