

# 修正文化部臨時人員工作規則部分規定

## 第七條（禁止僱用）

有下列情事之一者，不得僱用為本部勞工：

- 一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- 二、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- 三、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告，不在此限。
- 四、受監護宣告，尚未撤銷致無法勝任工作。
- 五、身體衰弱難以勝任工作或身患惡疾患有法定傳染病無法勝任工作。
- 六、本部首長之配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本部或附屬機關之臨時人員。本部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。

## 第七條之一（兼職限制）

本部臨時人員有關兼職之限制，比照公務員服務法第十三條、第十四條、第十四條之二、第十四條之三及其相關規定辦理，如有違反，視情節輕重予以議處。

## 第十二條（資遣預告）

依第十條或第十一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，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿，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。

本部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。

本部臨時人員離職時，依第一項規定期間提出預告。

## 第十九條（留職停薪）

本部臨時人員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得生效：

- 一、普通傷病假逾限經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒。但留職停薪期間以一年為限。
- 二、應徵入伍服役。
- 三、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，且不得逾二年。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。臨時人員於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險；原由臨時人員負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 四、臨時人員於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意外，不得拒絕：
  - (一) 整併或業務緊縮時。
  - (二) 本部依法變更組織、裁撤。
  - (三) 暫停工作在一個月以上。
  - (四) 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置。

本部因前項第四款原因未能使臨時人員復職時，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。另前項第一款至第三款勞工留職停薪期滿申請復職，本部應即予以復職；本部如未依約准其復職，應依法定標準發給資遣費或退休金。

留職停薪期間年資不計。但其他法令另有規定者，從其規定。  
本部臨時人員之配偶未就業者，不適用第一項第三款之規定。

#### 第二十條（工作調動）

本部調動臨時人員工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於業務上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為臨時人員體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，本部應予以必要之協助。
- 五、考量臨時人員及其家庭之生活利益。

#### 第二十八條（工資發放）

臨時人員每月工資，於每月一日發放。

### 第二十九條（延長工時及停止假期工作工資加給及補休規定）

本部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，惟仍得視預算情況，經勞資會議協商同意，以補休辦理：

- 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，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

停止假期工資發給：

- 一、因業務需要，本部經臨時人員同意於休假日工作者，當日工資加倍發給，並得視經費且經臨時人員同意後，改以補休辦理。其正常工作時間內之工作時數，不包括在三十二條每月延長工時總時數內。
- 二、因天災、事變或突發事件，本部認有繼續工作之必要，得停止例假日、休假日。但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。停止假期之工資，得經臨時人員同意後，改以補休辦理。

### 第三十一條（工作時間）

臨時人員正常工作時間如下，每日不超過八小時，每週工作時數不超過四十小時，上班時間依本部差勤規定辦理。但如有特殊業務性質需要，經勞資會議同意，得彈性另訂工作時間。

臨時人員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。

### 第三十三條（休假日工作）

第三十九條所定之例假，第四十條所定之休假及第四十一條所定之特別休假，工資照給。本部經徵得臨時人員同意於第四十條及第四十一條之休假日或休息日工作，工資以補休辦理，工作一小時，補休一小時。

### 第四十條（休假日）

臨時人員於紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日均應休假，工資照給。其應休假之日依勞動基準法施行細則第二十三條規定辦理。

#### 第四十二條（給假規定）

臨時人員給假規定如下：

- 一、因事得請事假，每年准給十四日。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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。事假十四日內超過五日部分，工資不發給。
- 二、因疾病或安胎必須治療或休養，得請普通傷病假，每年准給三十日。女性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，逾三日之日數併入病假計算。生理假與病假合計超過十四日部分，工資折半發給。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傷病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上，其延長傷病假得重行起算。普通傷病假已滿延長之期限仍未痊癒，得予留職停薪，但以一年為限。逾期未癒得予資遣，如符合退休要件，應發給退休金。
- 三、結婚者，給婚假八日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但因特殊事由經機關長官核准，得於一年內請畢。
- 四、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；分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產，給流產假十四日。娩假或流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。
- 五、因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產，給陪產假五日，得分次申請。但應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。
- 六、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，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，給予喪假六日。
  - （三）曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母（含母之父母）喪亡，給予喪假三日。
- 七、因捐贈骨髓或器官，視實際需要給假。

八、因職業災害而致殘廢、傷害或疾病，其治療、休養期間，給予公傷病假。

前項第三款至第七款請假期間，工資照給。

#### 四十五條（請假計算單位）

請假之最小申請單位，婚假、喪假、娩假、流產假、特別休假以半日計，普通傷病假、事假、產前假、陪產假均以小時計。

本規則所規定之各種假期之核給，除延長病假外，如遇例假日、休息日、紀念日及由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。

#### 第五十五條（哺乳時間）

臨時人員其子女未滿二歲須親自哺（集）乳者，除休息時間外，每日得於工作時間內哺（集）乳六十分鐘。每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，另給予哺（集）乳時間三十分鐘。哺（集）乳時間，視為工作時間。

#### 第六十七條（因執行職務而致死亡之定義）

本規則所稱因執行職務而致死亡之認定，依照職業安全衛生法第二條認定，至於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」作為認定之參考。