

國家通訊傳播委員會勞工工作規則部分規定修正 對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>第十條 本會有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約，但應以書面通知本會：</p> <p>一、本會於訂立契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、本會主管人員或其代理人對勞工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對勞工健康有危害之虞而本會未有妥善之安全衛生防範措施，經通知本會改善而無效果者。</p> <p>四、本會主管人員、其代理人或其他同仁患有<u>法定傳染病</u>，有傳染之虞<u>且重大危害其健康者</u>。</p> <p>五、除勞雇雙方所訂書面契約約定外，本會不依勞動契約給付報酬時。</p> <p>六、本會違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，</p>	<p>第十條 本會有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約，但應以書面通知本會：</p> <p>一、本會於訂立契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、本會主管人員或其代理人對勞工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對勞工健康有危害之虞而本會未有妥善之安全衛生防範措施，經通知本會改善而無效果者。</p> <p>四、本會主管人員、其代理人或其他同仁患有<u>惡性傳染病</u>，有傳染之虞者。</p> <p>五、除勞雇雙方所訂書面契約約定外，本會不依勞動契約給付報酬時。</p> <p>六、本會違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。 勞工依前項第一款、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。</p>	<p>一、配合勞動基準法第十四條第一項規定，修正第一項第四款規定為本會主管人員、其代理人或其他同仁患有法定傳染病，有傳染之虞且重大危害其健康者，勞工得不經預告終止契約。</p> <p>二、配合勞動基準法第十四條第二項、第三項規定，新增第二項但書及修正第三項規定為本會已將該主管人員或其代理人間之契約終止或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。</p> <p>三、現行第四項，有關依本條終止契約發給資遣費之規定已明定於本規則第十二條，為避免重覆規範，爰予刪除，以資明確。</p> <p>四、其餘未修正。</p>

<p>三十日內為之。<u>但本會有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。</u></p> <p>有第一項第二款或第四款之情形，本會已將該主管人員或其代理人<u>間之契約終止</u>或患有<u>法定傳染病者依衛生法規已接受治療時</u>，勞工不得終止契約。</p>	<p>有第一項第二款或第四款之情形，本會已將該主管人員或其代理人<u>依規定懲處或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱</u>，勞工不得終止契約。</p> <p><u>第十二條發給資遣費之規定於本條終止契約準用之。</u></p>	
<p>第十二條 依第八條及第十條規定終止契約，除依規定予以預告或未及預告，照規定發給預告期間之工資外，如符合退休規定者，依第五十條規定辦理，不合退休規定者，依下列標準於三十日內發給資遣費：</p> <p>一、適用勞基法之工作年資，其資遣費給與標準如下：</p> <p>（一）在本會繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資的資遣費。</p> <p>（二）依前款計算之剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p>二、適用勞基法前之工作年資，其資遣費給與標準如下：依其當時應適用之法令規定計</p>	<p>第十二條 依第八條及第十條規定終止契約，除依規定予以預告或未及預告，照規定發給預告期間之工資外，如符合退休規定者，依第五十一條規定辦理，不合退休規定者，依下列標準於三十日內發給資遣費：</p> <p>一、適用勞基法之工作年資，其資遣費給與標準如下：</p> <p>（一）在本會繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資的資遣費。</p> <p>（二）依前款計算之剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。</p> <p>二、適用勞基法前之工作年資，其資遣費給與標準如下：依其當時應適用之法令規定計</p>	<p>一、修正第一項，依第八條及第十條規定終止契約時，符合退休規定者之適用條款。</p> <p>二、其餘未修正。</p>

<p>算；當時無法令可資適用者，依本會自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。</p> <p>三、適用勞工退休金條例之工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用前二款之規定。</p> <p>自行辭職或定期契約期滿離職之勞工，不得請求發給預告期間工資及前項資遣費。</p>	<p>算；當時無法令可資適用者，依本會自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。</p> <p>三、適用勞工退休金條例之工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用前二款之規定。</p> <p>自行辭職或定期契約期滿離職之勞工，不得請求發給預告期間工資及前項資遣費。</p>	
<p>第十四條 <u>在不違背契約之約定下，本會因業務所必須，且對勞工工資及其他勞動條件無不利變更，調動後工作與原有工作性質為勞工體能及技術可勝任，並考量勞工及其家庭生活之生活利益後，得依勞工之體能及專長，調動其工作項目，其年資合併計算，勞工如有正當理由得申請再議。</u></p> <p><u>勞工之調動地點過遠，本會應予以必要之協助。</u></p>	<p>第十四條 <u>本會因業務需要，在不違背契約，且對勞工工資及其他勞動條件無不利變更之情況下，得依勞工之體能及專長，調整其工作項目，其年資合併計算，勞工如有正當理由得申請再議。</u></p>	<p>配合勞動基準法第十條之一規定及參照臺北市政府勞動局一〇六年三月二十九日北市勞資字第一〇六三四五五九六〇〇號函審核意見，修正第一項規定及新增第二項規定。</p>
<p>第十九條 勞工在正常工作時間以外延長工作時間時，其工資依下列標準加給之：</p> <p>一、<u>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</u></p>	<p>第十九條 勞工在正常工作時間以外延長工作時間時，其工資依下列標準加給之：</p> <p>一、<u>正常工作日延長工作時間之工資發給：</u></p> <p><u>(一)延長工作時間在</u></p>	<p>一、配合勞動基準法第二十四條第二項規定，新增第二項，有關本會使勞工於休息日工作之工作時間及工資計算規定，並將現行第一項第一款第一目、第二目修正移</p>

<p>之一。</p> <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。</p> <p><u>本會因業務需要，使勞工於休息日工作，其工資依下列標準發給：</u></p> <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p><u>本會因業務需要，經勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。</u></p>	<p>二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一。</p> <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。</p> <p>(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。</p> <p>二、停止假期之工資發給：</p> <p>(一)因業務需要，經勞工同意於休假日工作者，工資加倍發給。</p> <p>(二)因天災、事變或突發事件，本會認有繼續工作之必要者，得停止例假日、休假日，但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後給予補假休息。</p>	<p>列至同項第一款、第二款。</p> <p>二、現行第一項第一款第三目及第一項第二款第二目，有關勞工因天災、事變或突發事件延長工作時間或停止假期之工資發給及事後給予休息之規定已明定於本規則第二十三條，為避免重覆規範，爰予刪除，以資明確。</p> <p>三、現行第一項第二款第一目修正移列至第三項。</p>
<p>第二十一條 本會勞工除法令另有規定外，<u>正常工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時</u>。正常工作時間如下：</p> <p>一、週一至週五：上午八時三十分至下午五時三十分（中午十二時三十分至下午一時三</p>	<p>第二十一條 本會勞工除法令另有規定外，<u>每二週正常工作總時數為八十小時</u>。正常工作時間如下：</p> <p>一、週一至週五：上午八時三十分至下午五時三十分（中午十二時三十分至下午一時三十分休息）。</p>	<p>一、配合勞動基準法第三十條第一項規定，修正第一項規定為本會勞工正常工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。</p> <p>二、其餘未修正。</p>

<p>十分休息)。</p> <p>二、彈性上班時間為上午八時至九時及下午五時至六時。</p> <p>前項正常工作時間，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p>	<p>二、彈性上班時間為上午八時至九時及下午五時至六時。</p> <p>前項正常工作時間，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p>	
<p>第二十二條 本會因業務需要，有使勞工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。</p> <p>前項<u>延長工作時間由勞工事先於本會差勤系統簽報加班事由及延長工作時數，經直屬主管批核後辦理</u>；又延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。</p> <p>勞工延長之工作時間，應依勞基法第二十四條規定及契約給付延時之工資或以補休代替。補休時數應與延長工作之時數</p>	<p>第二十二條 本會因業務需要，有使勞工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。</p> <p>前項延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。</p> <p>勞工延長之工作時間，應依勞基法第二十四條規定及契約給付延時之工資或以補休代替。補休時數應與延長工作之時數相同，並得以小時計。</p>	<p>一、本條新增第二項前段。</p> <p>二、為保障勞工權益，並避免加班情形寬濫，爰增訂延長工作時間由勞工事先於本會差勤系統簽報加班事由及延長工作時數，經直屬主管批核後辦理。</p> <p>三、其餘未修正。</p>

<p>相同，並得以小時計。</p>		
<p>第二十三條 因天災、事變或突發事件，本會認有繼續工作之必要者，得指定勞工延長時間工作或停止勞基法第三十六條至第三十八條所定之假期。</p> <p>前項延長工作時間之工資，按平日每小時工資額加倍發給，並應於事後給予適當之休息。停止假期之工資應加倍發給，並應於事後給予補假休息。</p>	<p>第二十三條 因天災、事變或突發事件，本會得指定勞工延長工作時間或停止勞基法第三十六條至第三十八條規定所定之假期。</p> <p>前項延長工作時間或停止假期之工資應加倍發給，且應於事後給予補假休息。延長工作時間合併當日工作時間超過十二小時以上者，應於事後給予適當之休息。</p>	<p>配合勞動基準法第三十二條第三項及第四十條規定，酌作第一項文字修正，並將第二項延長工作時間及停止假期之工資發給與給予休息之規定分別規範，以資明確。</p>
<p>第二十四條 勞工子女未滿二歲，須親自哺(集)乳者，於休息時間外，每日另給哺(集)乳時間六十分鐘；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)乳時間並視為工作時間。</p>	<p>第二十四條 女性勞工其子女未滿一歲，須親自哺乳者，於休息時間外，每日得於工作時間內哺乳二次，每次以三十分鐘為限，哺乳時間並視為工作時間。</p>	<p>配合性別工作平等法第十八條規定，修正勞工子女未滿二歲，須親自哺(集)乳者之哺(集)乳時間規定。</p>
<p>第二十六條 本會勞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，工資照給，並參照政府行政機關辦公日曆表，以週日為例假，週六為休息日。</p> <p>本會得應業務需要，於事先徵得勞工書面同意，調整週日為休息日，週六為例假。</p>	<p>第二十六條 本會勞工每七日中至少應有一日之休息作為例假，工資照給。</p>	<p>一、本條修正第一項及新增第二項、第三項、第四項。</p> <p>二、配合勞動基準法第三十六條第一項規定，修正本會勞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，並參照政府行政機關辦公日曆表，規定以週日為例假，週六為休息日。</p>

<p><u>本會依第二十一條第二項、第三項規定變更正常工作時間者，例假及休息日依勞基法第三十六條規定辦理。</u></p> <p><u>本會勞工於休息日工作之時間，計入第二十二條第二項延長工作時間總數。</u></p>		<p>息日。且考量本會業務運作需要，新增第二項，本會得應業務需要，於事先徵得勞工書面同意，將週日調整為休息日，週六為例假。</p> <p>三、配合勞動基準法第三十六條第二項規定，新增第三項，依本規則第二十一條第二項、第三項規定變更正常工作時間者，例假及休息日依勞基法第三十六條規定辦理。</p> <p>四、配合勞動基準法第三十六條第三項規定，新增第四項，本會勞工於休息日工作之時間，計入第二十二條第二項延長工作時間總數。</p>
<p>第二十七條 本會勞工於<u>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</u>休假，工資照給。</p>	<p>第二十七條 本會勞工於<u>紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均予</u>休假，工資照給。<u>包括：</u></p> <p><u>一、紀念日或中央主管機關規定應放假日：指依政府機關當年度公告辦公日曆表內之國定假日。</u></p> <p><u>二、勞動節日：指五月一日勞動節。</u></p>	<p>配合勞動基準法第三十七條規定，修正本會勞工應予休假之情形。</p>
<p>第二十九條 工級人員於<u>本會服務滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別</u>休假：</p> <p><u>一、六個月以上一年未滿者，三日。</u></p>	<p>第二十九條 工級人員特別休假，比照「<u>公務人員請假規則</u>」及「<u>行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施</u>」之相關規定辦理。</p>	<p>一、配合行政院一〇五年十二月三十日院授人綜字第一〇六〇〇三四二〇二號函規定及勞動基準法第三十八條第一項規定，修正第一項及第二</p>

<p><u>二、二年以上三年未滿者，十日。</u></p> <p><u>三、五年以上六年未滿者，每年十五日。</u></p> <p><u>四、其餘核給特別休假日數及其計算方式，比照「公務人員請假規則」第七條及其相關規定辦理。</u></p> <p>臨時人員於本會服務滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、<u>六個月以上一年未滿者，三日。</u></p> <p>二、<u>一年以上二年未滿者，七日。</u></p> <p>三、<u>二年以上三年未滿者，十日。</u></p> <p>四、<u>三年以上五年未滿者，每年十四日。</u></p> <p>五、<u>五年以上十年未滿者，每年十五日。</u></p> <p>六、<u>十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</u></p> <p>前二項人員之工作年資，自受僱當日起算。</p>	<p>臨時人員於本會服務滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、<u>一年以上三年未滿者七日。</u></p> <p>二、<u>三年以上五年未滿者十日。</u></p> <p>三、<u>五年以上十年未滿者十四日。</u></p> <p>四、<u>十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</u></p> <p>前二項人員之工作年資，自受僱當日起算。</p> <p><u>臨時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。第三年一月起依第二項計算方式給予特別休假。惟中途離職者，仍應依勞基法第三十八條規定辦理。</u></p>	<p>項，有關工級人員及臨時人員特別休假之計算方式，並刪除第四項，有關臨時人員於二月以後到職之特別休假計算方式。</p> <p>二、其餘未修正。</p>
<p><u>第三十條 勞工特別休假期日，由勞工排定之。但本會基於業務上之急迫需求或勞工個人因素，得與他方協商調整。</u></p> <p>特別休假因年度終結或終止契約而未休之日數，由本會發給工資。</p>	<p><u>第三十條 勞工特別休假期日，由各單位依業務狀況與勞工協商排定之。</u></p> <p>特別休假因年度終結或終止契約而未休，並歸責於本會者，其應休未休之日數，由本會發給工資。</p>	<p>一、配合勞動基準法第三十八條第二項規定，修正第一項規定為勞工特別休假期日，由勞工排定之。但本會基於業務上之急迫需求或勞工個人因素，得與他方協商調整。</p> <p>二、配合勞動基準法第三十八條第四項規定，修正第二項規定為特別休假</p>

		因年度終結或終止契約而未休之日數，由本會發給工資。
<p>第三十二條 工級人員請假，應比照「公務人員請假規則」及其相關規定辦理。</p> <p>臨時人員請假，依下列規定辦理：</p> <p>一、婚假：臨時人員結婚者給予婚假八日，工資照給，除因特殊事由由本會核准延後給假者外，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。</p> <p>二、事假：臨時人員因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。</p> <p>三、普通傷病假：臨時人員因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在下列規定範圍內請普通傷病假：</p> <p>(一)未住院者，一年內合計不得超過三十日。</p> <p>(二)住院者，二年內合計不得超過一年。</p> <p>(三)未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。</p>	<p>第三十二條 工級人員請假，應比照「公務人員請假規則」及其相關規定辦理。</p> <p>臨時人員請假，依下列規定辦理：</p> <p>一、婚假：臨時人員結婚者給予婚假八日，工資照給，除因特殊事由由本會核准延後給假者外，應自結婚之日起一個月內請畢。</p> <p>二、事假：臨時人員因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。</p> <p>三、普通傷病假：臨時人員因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在下列規定範圍內請普通傷病假：</p> <p>(一)未住院者，一年內合計不得超過三十日。</p> <p>(二)住院者，二年內合計不得超過一年。</p> <p>(三)未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。經醫師診斷，罹患</p>	<p>一、配合勞動部一〇四年十月七日勞動條三字第一〇四〇一三〇二七〇號函規定，修正臨時人員婚假規定。</p> <p>二、參照臺北市政府勞動局一〇六年三月二十九日北市勞資字第一〇六三四五五九六〇〇號函審核意見，修正臨時人員喪假規定。</p> <p>三、其餘未修正。</p>

<p>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期間，併入住院傷病假計算。</p> <p>請假連續二日(含)以上者須附繳醫療證明。</p> <p>普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由本會補足。</p> <p>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。併入及不併入病假之生理假工資，折半發給。</p> <p>五、喪假：臨時人員喪假得自事實發生日起百日之內分次請畢，每次至少請半日，且須檢附喪葬證明文件，工資照給：</p> <p>(一)父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。</p> <p>(二)(外)祖父母、子女、配偶之父母、</p>	<p>癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養期間，併入住院傷病假計算。</p> <p>請假連續二日(含)以上者須附繳醫療證明。</p> <p>普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由本會補足。</p> <p>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。併入及不併入病假之生理假工資，折半發給。</p> <p>五、喪假：臨時人員喪假得自事實發生日起百日之內分次請畢，每次至少請半日，且須檢附喪葬證明文件，工資照給：</p> <p>(一)父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。</p> <p>(二)祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪</p>	
--	--	--

<p>配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。</p> <p>(三) <u>(外)</u>曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之<u>(外)</u>祖父母喪亡者，給予喪假三日。</p> <p>六、公傷病假：臨時人員因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。</p> <p>七、產假：</p> <p>(一)女性臨時人員於分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。</p> <p>(二)前目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。</p> <p>(三)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；妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。</p> <p>(四)女性臨時人員請產假均應提出證明文件。</p> <p>八、陪產假：臨時人員於</p>	<p>亡者，給予喪假六日。</p> <p>(三)曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日。</p> <p>六、公傷病假：臨時人員因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。</p> <p>七、產假：</p> <p>(一)女性臨時人員於分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。</p> <p>(二)前目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。</p> <p>(三)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；妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。</p> <p>(四)女性臨時人員請產假均應提出證明文件。</p> <p>八、陪產假：臨時人員於</p>	
---	---	--

<p>其配偶分娩時，應給予陪產假五日，工資照給。</p> <p>九、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。</p> <p>十、公（差）假：臨時人員依法令規定應給予公（差）假者，工資照給。其假期視實際需要天數給予；出差旅費比照相當等級人員報支。</p> <p>十一、產檢假：女性臨時人員於妊娠期間，應給予產檢假五日，工資照給。</p>	<p>照給。</p> <p>九、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。</p> <p>十、公（差）假：臨時人員依法令規定應給予公（差）假者，工資照給。其假期視實際需要天數給予；出差旅費比照相當等級人員報支。</p> <p>十一、產檢假：女性臨時人員於妊娠期間，應給予產檢假五日，工資照給。</p>	
<p>第四十二條 工級人員撫卹給與標準，依照「<u>工友管理要點</u>」及相關規定辦理。</p>	<p>第四十二條 工級人員撫卹給與標準，依<u>下列</u>規定：</p> <p>一、<u>病故或意外死亡者：</u> <u>適用勞工退休金條例前之服務年資，應比照勞基法第五十五條所定退休金標準發給其遺族一次撫卹金。</u> <u>但其服務未滿三年者，以三年論。適用勞工退休金條例後之服務年資，不發給撫卹金。</u></p> <p>二、<u>因公死亡者：</u>依<u>勞基法第五十九條所定職業災害死亡補償標</u></p>	<p>查工友管理要點第二十九點至第三十一點已明定有關工級人員職業災害死亡補償與撫卹等規定，爰修正本條為工級人員撫卹給與標準，依照「工友管理要點」及相關規定辦理。</p>

	<p><u>準，發給其遺族一次撫卹金。因公死亡之認定，依勞工安全衛生法第二條及其相關規定辦理。</u></p> <p><u>工級人員死亡，本會得發給殮葬補助費，發給標準比照公務人員相關規定辦理。</u></p> <p><u>工級人員因公死亡者，除依勞基法發給喪葬費外，並得依前項規定核發殮葬補助費。</u></p> <p><u>工級人員遺族領受撫卹金之權利順序、時效及其領卹權之保留，各機關應比照勞基法第五十九條第四款、第六十一條及其相關規定辦理。</u></p>	
<p>第四十七條 本會應依<u>職業安全衛生</u>有關法令，辦理勞工安全衛生工作業務，防止職業災害，保障勞工安全衛生。</p> <p>勞工應遵守<u>職業安全衛生</u>有關法令規定，在執行職務或工作時，應依本會之規定，採取必要之安全措施或施予必要之安全檢查。</p>	<p>第四十七條 本會應依<u>勞工安全衛生</u>有關法令，辦理勞工安全衛生工作業務，防止職業災害，保障勞工安全衛生。</p> <p>勞工應遵守<u>勞工安全衛生</u>有關法令規定，在執行職務或工作時，應依本會之規定，採取必要之安全措施或施予必要之安全檢查。</p>	<p>配合勞工安全衛生法修正為職業安全衛生法，修正有關文字。</p>
<p>第四十八條 工級人員具有下列情形之一者，得申請自願退休：</p> <p>一、服務五年以上，並年滿五十五歲或<u>服務五年以上經依各有關任用法規，轉任各機關(構)編制內職員，且</u></p>	<p>第四十八條 工級人員具有下列情形之一者，得申請自願退休：</p> <p>一、服務五年以上，並年滿五十五歲或經依法<u>改任政府機關(構)、學校編制內職員者。</u></p>	<p>一、配合工友管理要點第二十三點規定，修正第一項第一款規定。</p> <p>二、配合勞動基準法第五十三條規定，新增第二項第三款規定。</p> <p>三、其餘未修正。</p>

<p><u>年資銜接者。</u></p> <p>二、服務滿二十五年者。</p> <p>臨時人員有下列情形之一者，得自請退休：</p> <p>一、工作十五年以上年滿五十五歲者。</p> <p>二、工作二十五年以上者。</p> <p><u>三、工作十年以上年滿六十歲者。</u></p>	<p>二、服務滿二十五年者。</p> <p>臨時人員有下列情形之一者，得自請退休：</p> <p>一、工作十五年以上年滿五十五歲者。</p> <p>二、工作二十五年以上者。</p>	
<p>第五十條 本會勞工退休金給與標準，依勞基法第五十五條及勞工退休金條例第二十三條規定辦理：</p> <p>一、工級人員：<u>依照「工友管理要點」及相關規定辦理。</u></p> <p>二、臨時人員：</p> <p>（一）九十七年一月一日以前工作年資（適用勞基法前之工作年資），依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法辦理結算。</p> <p>（二）九十七年一月一日以後之工作年資，依勞工退休金條例有關規定辦理。</p>	<p>第五十條 本會勞工退休金給與標準，依勞基法第五十五條及勞工退休金條例第二十三條規定辦理：</p> <p>一、工級人員：</p> <p>（一）<u>適用勞基法之工作年資，其退休金給與標準如下：</u></p> <p>1. <u>按勞工工作年資，每滿一年給與兩個基數，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。</u></p> <p><u>未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。</u></p> <p>2. <u>依第四十五條第一項第二款規定強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二</u></p>	<p>一、查工友管理要點第二十五點至第二十八點已明定有關工級人員退休金給與標準、年資計算及再任時年資採計等規定，爰修正第一項第一款為工級人員之退休金給與標準，依勞動基準法第五十五條、勞工退休金條例第二十三條、工友管理要點及相關規定辦理。</p> <p>二、其餘未修正。</p>

	<p>十。</p> <p>(二)<u>勞基法適用前之</u> <u>工作年資：其退</u> <u>休金給與標準以</u> <u>最後在工時之月</u> <u>工餉及本人實物</u> <u>代金為基數，發</u> <u>給一次退休金，</u> <u>每服務半年給與</u> <u>一個基數，滿十</u> <u>五年後另行一次</u> <u>加發一個基數，</u> <u>但最高總數以六</u> <u>十一個基數為</u> <u>限。未滿半年</u> <u>者，以半年計；</u> <u>滿半年者以一年</u> <u>計。</u> <u>第一目退休金基</u> <u>數之標準，係指</u> <u>核准退休時一個</u> <u>月平均工資。</u></p> <p>(三)<u>自九十四年七月</u> <u>一日起，選擇適</u> <u>用勞工退休金條</u> <u>例之工作年資，</u> <u>其退休金領取及</u> <u>計算方式依該條</u> <u>例第二十三條、</u> <u>第二十四條規定</u> <u>辦理。</u></p> <p>二、臨時人員：</p> <p>(一)九十七年一月一 日以前工作年資 （適用勞基法前 之工作年資）， 依各機關學校聘 僱人員離職儲金</p>	
--	---	--

	<p>給與辦法辦理結算。</p> <p>(二)九十七年一月一日以後之工作年資，依勞工退休金條例有關規定辦理。</p>	
--	--	--