

# 國立空中大學校務基金進用工作人員勞動契約 第五點及第七點修正草案總說明

國立空中大學（以下簡稱本校）為配合原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞動基準法，並自民國（下同）九十七年一月一日生效之規定，前於同年一月十五日訂定發布「國立空中大學校務基金進用工作人員勞動契約」（以下簡稱本契約），用以明確規範校務基金進用工作人員之權利與義務。嗣為於一百一十年六月八日修正第十一點服務與紀律將限制兼職之規定納入規範，並於同年十二月十四日配合將性別平等相關法規及教育基本法等規定之文字納入勞雇雙方必須遵守之權義事項。

基於本校為推廣及辦理各地區招生、教務、學生事務及校本部委辦業務，近年於國內未設地區學習指導中心之縣（市）設立各學習服務處，為杜絕調動上爭議，允宜以組織規程校一級單位為調動範圍，於勞動契約中明定，另配合勞動基準法第三十八條有關未休畢之特別休假日數應發給工資規定，爰此次配合修正重點說明如下：

- 一、明定調動範圍以本校一級單位之轄區為原則，超過範圍則須經當事人同意，以及協商不成立時之處置作為。（第五點）
- 二、修正未休畢之特別休假日數應發給工資規定。（第七點）

# 國立空中大學校務基金進用工作人員勞動契約

## 第五點及第七點修正條文對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>五、工作地點：</p> <p>(一)乙方應在甲方校區（含各學習指導中心）接受甲方之指導監督提供勞務。</p> <p>(二)甲方因學校經營上需要，不違背勞動契約，且對乙方薪資及其他勞動條件不作不利之變更，得依乙方之體能及技術，調整其職務，其年資合併計算。</p> <p>職務調動時應尊重乙方之意願並<u>考量勞工及其家庭生活之生活利益</u>，調動之工作地點原則上以乙方原任職校一級單位轄區（校本部以<u>臺北市及新北市行政區</u>為原則，各學習指導中心則含服務處）為之，但如經乙方同意則不在此限。<u>調動工作地點過遠，甲方應予以必要之協助</u>，乙方得請求本校勞方代表陪同<u>協商</u>，如協商不成立，<u>乙方同意甲方得依勞動基準法第十一條第五款終止勞動契約</u>。</p>	<p>五、工作地點：</p> <p>(一)乙方應在甲方校區（含各學習指導中心）接受甲方之指導監督提供勞務。</p> <p>(二)甲方因學校經營上需要，不違背勞動契約，且對乙方薪資及其他勞動條件不作不利之變更，得依乙方之體能及技術，調整其職務，其年資合併計算，<u>如有正當理由得申請複議。調動工作地點過遠，甲方應予以必要之協助</u>。</p> <p>職務調動時應尊重乙方之意願；調動之工作地點原則上以乙方原任職縣市為之，但如經乙方同意則不在此限。<u>跨縣市調動應經甲、乙雙方協商，協商時乙方得請求本校勞方代表陪同</u>，如協商不成立，依勞動基準法相關規定辦理。</p>	<p>一、基於本校為推廣及辦理各地區招生、教務、學生事務及校本部委辦業務，近年於國內未設地區學習指導中心之縣(市)設立各學習服務處，由於國內各服務處為所歸屬之地區學習指導中心任務型分支單位，基於管理權一致性及杜絕調動上爭議，仍以組織規程校一級單位為調動範圍，超過前揭範圍則應經當事人同意。</p> <p>二、配合勞動基準法第十之一條，酌作文句順序及文字修正，並明定調動協商不成立時，甲方得終止勞動契約。</p> <p>參考條文：            勞動基準法第 10-1 條            雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：</p> <p>一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。</p> <p>二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。</p> <p>三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。</p> <p>四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。</p> <p>五、考量勞工及其家庭生活之生活利益。</p>

		<p>勞動基準法第11條</p> <p>非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：</p> <p>一、歇業或轉讓時。</p> <p>二、虧損或業務緊縮時。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。</p> <p>五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。</p>
<p>七、例假、(特別) 休假、請假：</p> <p>(一) 甲、乙雙方應配合政府機關公務人員實施「週休二日制」，依勞動基準法第三十條之一規定，比照政府機關當年公告辦公日曆表實施工作日、例假、休假日之調移，若遇政府機關調整，應依法循政府機關之公告辦理。調移後原紀念日、節日之當日如為工作日，於當日出勤工作時，其工作時間視為不延長。</p> <p>(二) 甲方應依勞動基準法第三十八條之規定給予乙方特別休假，乙方同意特別休假依甲、乙雙方視業務需要協商排定，<u>因年度終結或契約終止而未休之日數</u>，甲方應發給工資。</p> <p>(三) 其他給假依勞動基準法、甲方所訂工作規則或人事規章及相關規定辦理。</p>	<p>七、例假、(特別) 休假、請假：</p> <p>(一) 甲、乙雙方應配合政府機關公務人員實施「週休二日制」，依勞動基準法第三十條之一規定，比照政府機關當年公告辦公日曆表實施工作日、例假、休假日之調移，若遇政府機關調整，應依法循政府機關之公告辦理。調移後原紀念日、節日之當日如為工作日，於當日出勤工作時，其工作時間視為不延長。</p> <p>(二) 甲方應依勞動基準法第三十八條之規定給予乙方特別休假，乙方同意特別休假依甲、乙雙方視業務需要協商排定，並於年度內休畢，甲方不另支給未休假日數之工資。</p> <p>(三) 其他給假依勞動基準法、甲方所訂工作規則或人事規章及相關規定辦理。</p>	<p>配合勞動基準法第三十八條，明定因年度終結或契約終止而未休之日數應發給工資之規定。</p> <p>參考條文：</p> <p>勞動基準法第 38 條第 4 款</p> <p>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。</p>