

# 國立臺灣體育運動大學計畫兼任助理與臨時工勞動契約

甲方：國立臺灣體育運動大學

乙方：\_\_\_\_\_

甲方或其代理人（以下簡稱甲方）與乙方簽訂勞動契約時，應將工作職稱、工作地點、工作內容、工資及工作時間等予以明確約定。甲方僅得依本契約所約定工作內容，對乙方為合理之指揮監督，不得要求其從事勞動契約所定工作內容以外之工作。

一、工作期間：從事非繼續性之工作，聘僱期間自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

二、工作職稱：

兼任助理

臨時工

其他：\_\_\_\_\_

三、工作地點：\_\_\_\_\_（非僅限於學校內）

四、工作內容：乙方接受甲方之指導監督，從事下列工作：\_\_\_\_\_

五、工資：

（一）工資數額及計給方式：乙方之工資如下勾選項目，下列工資不得內含全勤獎金、其他福利或補助：

按月計薪，月薪：新臺幣\_\_\_\_\_元整。

按日計薪，日薪：新臺幣\_\_\_\_\_元整。

按時計薪，時薪：新臺幣\_\_\_\_\_元整。

（二）工資發放：乙方應依規定時間準時繳交每月簽到退表與核銷表單。雙方同意每月工資發放日為次月\_\_\_\_\_日，如發放日遇例假日、休假日、休息日時，則順延一個工作日發放。發放方式依甲方規定方式辦理。甲方如因重大困難致無法依約發放工資時，應事先徵得乙方書面同意後，始得變更工資給付日期。另乙方若未依規定時間準時繳交每月簽到退表與核銷表單，致使未能如期發放薪資，甲方不負遲延發放責任。

（三）甲方不得預扣乙方工資作為違約金或損害賠償金額。

六、工作時間及休息時間：

（一）乙方正常工作時間：每月不超過\_\_\_\_\_小時。

（二）乙方正常工作時間每日不得超過8小時。

（三）乙方繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。

（四）乙方應按甲方規定之時間上、下班，並配合甲方規定記錄出勤狀況之方式辦理，不得遲到、早退或曠職。乙方於出勤日上、下班及休息時間之紀錄，甲方應記載至分鐘為止。

## 七、加班：

- (一) 甲方經徵得乙方同意後延長所約定之部分工作時間者，每日工作時間超過約定之工時而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由甲乙雙方議定工資計給；超過勞動基準法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定計給延時工資。延長乙方之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時。延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時。
- (二) 乙方加班時，應依甲方之加班程序辦理。
- (三) 乙方因健康或其他正當理由，得不接受正常工作時間以外之工作。

## 八、例假、休假、請假及產假：

- (一) 乙方每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。
- (二) 乙方於勞動基準法所定之紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日須出勤時，甲方應事前徵得乙方同意後調移放假節日與工作日，關於調移後放假節日數不得少於勞動基準法所定放假節日。
- (三) 特別休假：部分工時者年度可休特別休假時數，工作年資滿 6 個月以上未滿 1 年者，按乙方 6 個月正常工作時間占全時勞工 6 個月正常工作時間之比例；工作年資滿 1 年以上者，按乙方全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足 1 日部分由甲乙雙方協商議定。但部分工時勞工每週工作日數與甲方全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。
- (四) 婚、喪、事、病假：部分工時者之婚、喪、事、病假時數，按乙方每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數乘以 8 小時。
- (五) 部分工時者生理假、安胎休養、產假、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪、哺乳時間、家庭照顧假：
  1. 部分工時者產假、安胎休養及育嬰留職停薪時數，請休產假者，其產假期間應依性別工作平等法第 15 條第 1 項規定，依曆連續計算；懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，雇主應按所需期間，依曆給假。至於有親自照顧養育幼兒需求而申請育嬰留職停薪者，其期間依曆計算，不因部分時間工作而依比例計給。
  2. 部分工時者產檢假、陪產假及家庭照顧假時數，按乙方平均每週工作時數依比例計給（平均每週工作時數除以 40 小時，再乘以應給予請假日數並乘以 8 小時）。
  3. 部分工時者生理假時數，全年請假日數未逾 3 日者，不併入病假計算，薪資減半發給；逾 3 日部分，按規定應併入病假計算，其有薪病假之給假時數，按乙方平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，薪資減半發給。另乙方年度內所請應併入未住院普通傷病假之生理假，連同病假如已屆按比例計給時數上限，仍有請生理假需求者，甲方仍應給假，但得不給薪資。
- (六) 乙方請假、例假、休息日、(特別) 休假，悉依勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則及本校相關規定辦理。

## 九、工作規範：

- (一) 工作紀律：乙方應依甲方之指揮監督執行職務，忠誠履行職務，不得有怠惰、推諉之情事，並遵守甲方之工作規則。
- (二) 電腦軟體使用原則：乙方不得於甲方之電腦內安裝未經合法授權使用之軟體，於安

裝合法授權之軟體前，應經甲方事前之同意。

#### 十、其他權益保障：

- (一) 保險：乙方若符合「勞工保險條例」及「全民健康保險法」之被保險人資格者，請自行於本校總務處事務組網頁下載填寫勞健保申請書，並於起聘日前至事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，乙方需負擔之費用，依政府相關規定辦理扣繳。
- (二) 退休：甲方應依勞動相關法令規定，為乙方提繳勞工退休金，如為外籍學生則提撥勞工退休準備金，乙方需負擔之費用，依政府相關規定辦理扣繳。
- (三) 職業災害：乙方發生職業災害時，甲方應負勞動基準法職業災害補償責任。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由甲方支付費用補償者，甲方得主張抵充。
- (四) 就業與性別歧視禁止、性騷擾防治：
  1. 甲方應落實就業服務法就業歧視禁止規範、性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定。
  2. 甲方應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。乙方如遭受性騷擾時，甲方應於知悉後，採取立即有效之糾正及補救措施；並於受理申訴後進行調查，如調查屬實，甲方應對所屬人員進行懲處，並將結果通知乙方。
- (五) 職業安全衛生：甲方應加強乙方從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育訓練，與依職業安全衛生法及其相關法規辦理勞動場所之安全衛生事項，維護乙方之健康、安全及福祉。

#### 十一、保密附隨義務：

- (一) 乙方因執行工作而知悉、接觸、取得甲方之任何業務相關資料，應採取必要之保密措施以善盡保密義務，除依法令規定或取得甲方書面同意外，不得擅自對外公佈、告知或移轉予任何第三人，或協助第三人獲悉該資料與機密之內容，或對外發表。乙方亦不得為自己或第三人之利益，而使用該業務相關資料。
- (二) 乙方自甲方去職、甲方提出請求時，應立即歸還所有屬於甲方之供應品、設備或業務文件資料，且不得留有任何形式之複本。
- (三) 乙方因本契約所負之保密義務，不因本契約終止、撤銷、無效或不成立而失其效力。如有違反者，乙方應負相關民、刑事法律責任。

十二、研發成果歸屬：乙方同意於約聘期間，在計畫項下所產生或創作之構想、概念、發現、發明、改良、公式、程序、製造技術、著作及研發成果，其相關智慧財產權均歸甲方所有，非經計畫主持人及甲方之同意，不得擅自利用或公開，違者除解約外，如涉及不法利益，並得依法處理。

#### 十三、終止契約與離職：

- (一) 乙方如因工作不力或違背有關規定，甲方計畫主持人得依勞動基準法規定，終止約用合約。
- (二) 乙方須於僱用期滿前先行離職時，應依勞動基準法規定提前預告甲方，且不得要求資遣費。

(三) 乙方應於離職當日前，將保管之事物完成移交及辦妥離職手續。如未辦妥移交，致甲方受有損害者，甲方得依相關法律請求乙方損害賠償。

(四) 乙方離職時應於一週前送交勞健保退保申請書，並在職最後一日辦妥退保手續。

十四、準據法：本契約以中華民國法律為準據法，本契約未訂事項悉依其他有關法令規定辦理。

十五、契約修改：本契約得依雙方之合意或法令之變更，以書面修訂之。

十六、雙方如因本契約涉訟，以甲方所在地地方法院為第一審管轄法院。

十七、契約份數：本契約書正本一式三份，甲乙雙方與業管單位各執一份。

立契約人：

甲 方：國立臺灣體育運動大學

代 表 人：許光廙校長

計畫主持人： (簽章)

地 址：臺中市北區雙十路一段 16 號

電 話：04-22213108

乙 方：

身分證字號：

法定代理人：

聯絡電話：

通訊地址：

戶籍地址：

中 華 民 國 年 月 日

備註：

- 一、依勞動基準法第9條及該法施行細則規定，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期勞動契約，有繼續性工作應為不定期勞動契約。若甲乙雙方依據特定計畫或相關規範約定有一定期間之契約時，應於契約中載明依據、工作目的及可於一定時間完成之工作內容。如特定性定期勞動契約工作期間超過一年（包括期間經延長後超過一年）者，應將勞動契約送請地方勞工行政主管機關核備。
- 二、第五條第（二）項每月工資發放日之議定，甲方應考量乙方生活所需，建議不宜超過次月15日。
- 三、甲乙雙方如發生勞資爭議時，得透過勞資爭議處理法規定調解或仲裁程序儘速解決紛爭。
- 四、乙方如未成年，與甲方簽訂勞動契約時，應經法定代理人同意並簽名或蓋章。
- 五、約定工資數額與工作時間換算後，月薪制應不得低於按工作時間比例計算之基本工資，或時薪制應不得低於勞動部之基本工資規定。月薪制換算日薪規定比照本校人事規定辦理，如計畫主持人與受聘人員另有議定，須依校內行政流程專簽核准後辦理。
- 六、計畫主持人應審閱書面契約中各點規定，經雙方合意之書面修訂不可違反「勞動基準法」及相關法令規定。