

# 國立中興大學第 4 屆第 10 次勞資會議紀錄

開會時間：103 年 8 月 28 日（星期四）上午 10 時 30 分

開會地點：本校行政大樓 4 樓第 4 會議室

會議主席：陳主席吉仲

記錄：陳宥里

出席人員：略

一、主席報告：參與人數已達法定人數，會議開始。

二、會議報告：本會議應到 14 人，實到 12 人，人數已達法定開會 1/2 人數。

（一）上次會議決議事項辦理情形：（略）

（二）勞工動態：（略）

（三）其他報告事項：

勞方代表王咨婷於 103 年 6 月 9 日離職，經取得候補女性代表第一順位吳姿瑩小姐同意，擬自 103 年 6 月 10 日起遞補。

三、討論提案：

提案單位：農業暨自然資源學院實驗林管理處、人事室

案由一：擬修正本校工友工作規則第 30、59 及第 61 條部分條文案，提請討論。

說明：

一、為應農業暨自然資源學院實驗林管理處新化林場配合業務需要，例假、應放假之日係以排定或輪休方式為之，及依據臺中市政府 103 年 2 月 20 日府授勞動字第 1030026043 號函意見、勞動基準法第 53 條及工友管理要點第 23 條規定，爰修訂上開工作規則第 30、59 及第 61 條條文，提請討論。

二、檢附「本校工友工作規則」修正條文對照表乙份。（附件一）。

辦法：經臺中市政府核備後實施。

決議：照案通過。

#### 四、臨時動議：

(一) 擬修正「國立中興大學聘僱行政人員工作規則」第 25 條條文案，提請討論。(如附件二-1、P. 1~P. 8)

決議：授權專案小組僅就勞方代表所提第 25 條第 2 項討論後，提下次勞資會議討論。

(二) 依據勞資會議實施辦法與勞動三權，擬修正「國立中興大學聘僱行政人員工作規則」第 1 條條文案，提請討論。(如附件二-2、P. 9)

決議：授權專案小組討論後，提下次勞資會議討論。

(三) 依據勞資會議實施辦法，勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之案，提請討論。(如附件二-3、P. 11)

決議：照案通過，下次勞資會議主席由勞方代表互推一人主持會議。

(四) 依據勞動基準法解釋令，擬修正「國立中興大學聘僱行政人員工作規則」第 9 條條文案，提請討論。(如附件二-4、P. 11)

決議：授權專案小組討論後，提下次勞資會議討論。

#### 五、散會：12 時 15 分

國立中興大學工友工作規則第三十、五十九條及六十一條修正草案條文對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>第三十條 工友每七日中至少應有一日之休息，作為例假。工友應放假之紀念日、節日及例假日得比照公務人員週休二日實施辦理。</p> <p>紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。但經勞工同意，得配合本校辦公時間調移之。</p> <p>第一項例假、應放假之日，本校實驗林管理處惠蓀林場、<u>新化林場</u>工友部分得由林場配合業務需要，經勞資雙方協商同意後，以排定或輪休方式為之。</p>	<p>第三十條 工友每七日中至少應有一日之休息，作為例假。工友應放假之紀念日、節日及例假日得比照公務人員週休二日實施辦理。</p> <p>紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。但經勞工同意，得配合本校辦公時間調移之。</p> <p>第一項例假、應放假之日，本校實驗林管理處惠蓀林場工友部分得由林場配合業務需要，經勞資雙方協商同意後，以排定或輪休方式為之。</p>	<p>一、條文修正。</p> <p>二、本校實驗林管理處新化林場配合業務需要，例假、應放假日係以排定或輪休方式為之，爰於本條第三項增訂新化林場。</p>
<p>第五十九條 工友有下列情形之一者，本校得不經預告逕予解僱，終止勞動契約，不發給資遣費：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使機關誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對於機關主管人員、主管代理人，實施暴行或有重大侮辱且有具體事證，<u>經工友考核委員會審議認定屬實者；但前項情形已進入司法程序時，工友考核委員會審議則應停止。</u></p> <p>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。</p> <p>四、違反勞動契約或本規則情節重大，所謂情節重大是指：</p> <p>(一) 故意損壞機關所有物品，或故意洩露機關機密，致機關受有損害者。</p>	<p>第五十九條 工友有下列情形之一者，本校得不經預告逕予解僱，終止勞動契約，不發給資遣費：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使機關誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對於機關主管人員或其家屬、主管代理人或其他共同工作之人員及家屬，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>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。</p> <p>四、違反勞動契約或本規則情節重大，所謂情節重大是指：</p> <p>(一) 故意損壞機關所有物品，或故意洩露機關機密，致機關受有損害者。</p> <p>(二) 遺失或塗改或燬損公文、文件有具體求證，致損害機關名譽及秩序。</p>	<p>一、條文修正。</p> <p>二、依據臺中市政府103年2月20日府授勞動字第1030026043號函及第9次勞資會議決議組成專案小組討論修正本條文。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>(二) 遺失或塗改或燬損公文、文件有具體求證，致損害機關名譽及秩序。</p> <p>(三) 有吸毒或偷竊行為者，有具體事證，致本機關受有損害。</p> <p>五、無正當理由連續曠職三日或一個月內曠工達六日者。學校依前項第一、二、四、五款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	<p>(三) 有吸毒或偷竊行為者，有具體事證。</p> <p>五、無正當理由連續曠職三日或一個月內曠工達六日者。學校依前項第一、二、四、五款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	
<p>第六十一條 工友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改任政府機關(構)、學校編制內職員者。</p> <p>二、服務滿二十五年者。</p>	<p>第六十一條 工友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改任政府機關(構)、學校編制內職員者。</p> <p>二、服務滿二十五年者。</p> <p><u>三、工作十年以上，年滿六十歲。</u></p> <p><u>四、工作十五年以上，年滿五十五歲。</u></p>	<p>一、原條文係依據工友管理要點第23點及勞動基準法第53條訂定之，因勞動基準法第53條所列退休條件均包含於工友管理要點第23點，爰依據前開規定修正本條文。</p> <p>二、刪除第三、四點。</p>

(附件二-1)

案由一：擬修正「國立中興大學聘僱行政人員工作規則」第25條條文案，提請討論。

說明：

- 一、與技工工友依第9次勞資會議決議，組成專案小討論修正條文。
- 二、檢附「國立中興大學聘僱行政人員工作規則」修正條文、參考資料與中華民國法令與說明對照表一份，(附件一)

辦法：經勞資會議通過，送台中市政府核備後實施。

決議：

勞動法區分為兩大領域，即以《勞動基準法》為核心之個別勞動法以及以《工會法》、《團體協約法》及《勞動爭議處理法》等勞動三法為核心之集體勞動法。

前者的目的是在維持勞工之具有尊嚴的勞動條件，以緩和勞工在契約上不對等的地位以及勞動過程之受支配的從屬狀態；

後者之目的則是在此基礎上使勞工能積極地參與勞動條件的決定，藉此促進勞動條件的維持和改善以及回復勞工之人格的自主性。因此，勞工在個別勞動法所受的保護只是一種消極的保障，如同《勞基法》第 1 條所言，僅止於「勞動條件最低標準」的程度，超過法定勞動條件的部分仍任由勞資雙方自由決定，對於勞工在勞動契約上之對等地位的回復仍有其侷限性。

相形之下，《集體勞動法》所扮演的角色是促使勞工脫離弱勢的狀態，透過集體勞動條件的共同決定，例如工會和雇主的團體協商所締結之團體協約來回復勞工人格的自主性才是勞動法真正的目的所在。

資料來源：勞動部，新勞動三法對台灣工會的意義及未來的課題，

### 基於勞基法第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主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，使雇主誤信而有受損害之虞者。
  - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，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、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
  - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
  - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 雇主依前項第一款、第二款及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。

修改本校工作規則之勞動契約終止如下：

建議修改後的條文	原條文	工友的工作規則條文	說明
<p>第二十五條 契約進用職員經本校契約進用職員考核委員會，基於勞動基準法、工會法、團體協約法、勞資爭議處理法、公共秩序與善良風俗，決議下列情事之一，違反情節重大且有具體事証者，本校得不經預告終止契約，不發給資遣費：</p>	<p>第八章 勞動契約之終止 第二十五條 聘僱行政人員有下列情事之一者，本校得不經預告終止契約，不發給資遣費：</p>	<p>第五十九條 工友有下列情形之一者，本校得不經預告逕予解僱，終止勞動契約，不發給資遣費：</p>	<p>原提議違反情節，涉及刑法，需經司法機關審查定讞才可不經預告終止契約，</p> <p>念在契約進用職員初犯或無心，留下司法記錄，因此改經本校契約進用職員考核委員會審議情節重大且有具體事証者，即可不經預告終止契約。</p> <p>違反情節重大且有具體事証者，不服本校契約進用職員考核委員會決議，可向本校契約進用職員考核委員會申請上訴與救濟。</p> <p>不過，常理不服地方法院判決的，一定不是向同一地方法院上訴，而是轉向高等法院上訴、不服高等法院判決的，再轉向最高法院上訴，</p>

<p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有損害者。</p> <p>二、對於本校主管人員或其家屬、主管代理人或其他共同工作之人員及家屬，實施暴行或重大侮辱之行為者。</p>	<p>一、於訂立契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對本校主管人員（或主管代理人）及其家屬、其他共同工作之同仁及其家屬，實施暴行或重大侮辱之行為者。</p> <p>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。</p> <p>四、故意破壞本校所有物品或故意洩漏本校機密，致本校受有損害者。</p> <p>五、無正當理由連續曠職三日以上（含），或一個月內曠職達六日者。</p> <p>六、違反勞動契約或本規則情</p>	<p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使機關誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對於機關主管人員或其家屬、主管代理人或其他共同工作之人員及家屬，實施暴行或重大侮辱之行為者。</p>	<p>如果向本校契約進用職員考核委員會上訴，審理的還是同一群人，那再上訴結果，還是差不多，請問不服本校契約進用職員考核委員會決議的，該如何向更高階的委員會上訴？例如：契約進用職員申訴評議委員會</p> <p>比照工友工作規則。</p> <p>比照工友工作規則。</p>
<p>(刪除)</p> <p>四、無正當理由連續曠工達三日或一個月內曠工達六日者。</p> <p>五、違反勞動契約或本規則情</p>	<p>四、故意破壞本校所有物品或故意洩漏本校機密，致本校受有損害者。</p> <p>五、無正當理由連續曠職三日以上（含），或一個月內曠職達六日者。</p> <p>六、違反勞動契約或本規則情</p>	<p>四、違反勞動契約或本規則情</p>	<p>比照工友工作規則，移至修改後工作規則第六款第三項。</p>



<p>節重大，所謂情節重大是指：</p>	<p>節重大者。以下視為違反勞動契約或工作規則，情節重大者且有具體事証：</p>	<p>節重大，所謂情節重大是指：</p>	
<p>(一) 仿倣上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校有損害者。 (二) 遺失或塗改或毀損公文、文件，使本校有損害者。</p>	<p>(一) 仿倣上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校有損害之虞者。 (二) 遺失或塗改或毀損公文、文件有具體事證者。</p>	<p>(二) 遺失或塗改或毀損公文、文件有具體事證，致損害機關名譽及秩序。</p>	<p>比照工友工作規則</p>
<p>(三) 故意破壞本校所有物品或故意洩漏本校機密，致本校有損害者。 (刪除)</p>	<p>(三) 聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，致本校有損害者。</p>	<p>(一) 故意損壞機關所有物品，或故意洩露機關機密，致機關受有損害者。</p>	<p>比照工友工作規則</p>
			<p>工友工作規則，並沒有訂定此情節，而且中華民國工會法： 第 35 條 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。 因此勞方代表主張勞資會議，應將條文刪除。</p>

	<p>(四)在工作場所對同仁有性騷擾或性侵害之行為，有具體事證者。</p>		
<p>(五)攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所，致本校有損害者。</p> <p>(六)營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，致本校有損害者。</p> <p>(刪除)</p>	<p>(五)攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所影響本校安全秩序者。</p> <p>(六)營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。</p> <p>(七)參加經司法機關認定之非法組織，使本校受有損害者。</p>		
		<p>工友工作規則，並沒有訂定此情節，而且中華民國憲法：第十四條 人民有集會及結社之自由。</p> <p>第二十二條 凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。</p> <p>集會為言論自由的延伸，言論自由為個人行使，若以集體權型態出現，則為集會自由，展現群眾為特定共同目的之集合、訴求。</p> <p>為何要特別限定勞基法適用人員，可以參加的組織？</p>	

			<p>因此勞方代表主張勞資會議，應將條文刪除。</p>
<p>(刪除)</p>	<p>(八) 造謠滋事、煽動怠工或非法罷工，影響本校業務有具體事證者。</p>		<p>工友工作規則，並沒有訂定此情節，而且中華民國勞工擁有團結權、集體協商權（或稱團體交涉權）與爭議權等「勞動三權」，罷工可以打開「談判」空間，以集體壓力迫使資方及政府出面協商工會所提訴求。</p> <p>本校為公家機關，依法行政，更以國際一流大學自居，我國與其他先進的資本主義國家相較，對於勞工之勞動條件保障和人格回復的狀況落後甚多。</p> <p>基於工會法、團體協約法及勞動爭議處理法等勞動三法，本校更不應限制勞基法適用人員的組織與發展，以及團體協商制度的形成，甚至工會最重要的對等武器-爭議行為。</p>

<p>(七) 吸毒、偷竊，致本校有損害者。</p> <p>依前項第三條應立即終止契約，以外之違反各款規定經本校契約進用職員考核委員會審議終止契約者，應自知悉其情形之日起三十日內為；但前項情形契約進用職員已向本校提出上訴救濟或進入司法程序時，本校應停止契約終止，待校內上訴審議或司法機關審查定讞，罪證確鑿應立即終止契約。</p>	<p>(九) 吸毒、偷竊同仁或本校財物，有具體事證者。</p> <p>依前項第三款以外之各款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起三十日內為之。</p>	<p>(三) 有吸毒或偷竊行為者，有具體事證。</p> <p>學校依前項第一、二、四、五款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	<p>本校更應該做好領頭羊的角色，帶領我國集體勞動關係的發展邁向國際一流。</p> <p>因此勞方代表主張勞資會議，應將此條文刪除。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

# 臨時動議

## 提案一

依據勞資會議實施辦法與勞動三權，擬修正「國立中興大學聘僱行政人員工作規則」第1條條文案，提請 討論。

(附件 = -1)

### 勞資會議實施辦法

#### 第 12 條

勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。

勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議之順利進行，對於會議所必要之資料，應予提供。

#### 第 13 條

勞資會議之議事範圍如下：

##### 一、報告事項

- (一) 關於上次會議決議事項辦理情形。
- (二) 關於勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態。
- (三) 關於事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊。
- (四) 關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。
- (五) 其他報告事項。

##### 二、討論事項

- (一) 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。
- (二) 關於勞動條件事項。
- (三) 關於勞工福利籌劃事項。
- (四) 關於提高工作效率事項。
- (五) 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
- (六) 勞資會議運作事項。
- (七) 其他討論事項。

##### 三、建議事項

工作規則之訂定及修正等事項，得列為前項議事範圍。

### 勞動基準法

#### 第 70 條

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。

- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

建議修改後的條文	原條文	說明
<p>第一條 國立中興大學(以下簡稱本校)為明確規範勞雇雙方之權利與義務，提高行政效率，提升勞工福利，</p> <p>依據「勞動基準法(以下簡稱勞基法)」暨中華民國法令，由本校勞資會議依「勞資會議實施辦法」以加強勞雇關係，並保障勞工權益為原則，克盡協調勞雇之精神，訂定本規則。</p> <p>本規則所訂之內容，不得低於勞基法所定之最低標準，並以工會法、團體協約法、勞資爭議處理法等勞動三法為基礎，確保勞動三權。</p> <p>中華民國法令未明文禁止勞基法適用人員之事宜，本校從寬認定。</p>	<p>第一條 國立中興大學(以下簡稱本校)為明確規範勞雇雙方之權利與義務，提高行政效率，</p> <p>依據「勞動基準法(以下簡稱勞基法)」暨相關法令訂定本規則。</p> <p>本規則所訂之內容，不得低於勞基法所定之最低標準。</p>	

提案二

依據勞資會議實施辦法，勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之案，提請 討論。

(附件 = - 3)

勞資會議實施辦法

第 16 條

勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之。但必要時，得共同擔任之。

提案三

依據勞動基準法解釋令，擬修正「國立中興大學聘僱行政人員工作規則」第 9 條條文案，提請 討論。

(附件 = - 4)

勞動基準法解釋令

行政院勞工委員會八十二年九月十五日台推勞動一字第五五六四六號函

勞工固可於正常工作時間外兼職，惟若兼職影響勞動契約之履行時，事業單位可於工作規則中訂定具體、適當之處罰條項；至於兼職是否影響勞動契約之履行發生爭議時，應於個案中具體客觀認定之。

建議修改後的條文	原條文	工作規則 99.08.11 的條文
<p>第九條 契約進用職員於上班時間非經本校同意不得在校外兼職、兼課致影響勞動契約之履行。</p>	<p>第九條 聘僱行政人員於聘僱期間非經本校同意不得在校外兼職、兼課致影響勞動契約之履行。</p>	<p>第九條 聘僱行政人員不得於工作時間內在校外兼職、兼課而影響勞動契約之履行。</p>
<p>如因本校業務需要且在不影響其本職工作情形下，得經專案簽准於校內兼任其他相關計畫工作人員，兼職以一個為限，兼職酬勞總額不得超過其薪資之三分之一。</p>	<p>如因本校業務需要且在不影響其本職工作情形下，得經專案簽准於校內兼任其他相關計畫工作人員，兼職以一個為限，兼職酬勞總額不得超過其薪資之三分之一。</p>	<p>如因本校業務需要且在不影響其本職工作情形下，得經專案簽准於校內兼任其他相關計畫工作人員，兼職以一個為限，兼職酬勞總額不得超過其薪資之三分之一。</p>