

勞動部勞動法令查詢系統

列印時間：112/10/26 11:44

法規名稱：專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則（民國 104 年 06 月 17 日訂定）

公(發)布日期：民國 104 年 06 月 17 日

- 1 一、為使專科以上學校（以下簡稱學校）僱用兼任助理確實符合勞動法令，並保障兼任助理勞動權益，特訂定本指導原則。
- 2 二、本指導原則所稱兼任助理，指受學校僱用之學生，並受學校或其代理人指揮監督，從事協助研究、教學或行政等工作，而獲致報酬者。前項學校與兼任助理間僱傭關係之有無，應就其情形以人格從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定綜合判斷。其中人格從屬性及經濟從屬性之參酌因素，例示如下：
 - （一）人格從屬性：
 1. 學校或其代理人對兼任助理提供工作之指揮監督關係，相較於專任助理之指揮監督關係，並無顯著不同者。
 2. 學校或其代理人對兼任助理之提供工作，具有監督、考核、管理或懲罰處分之權。
 3. 學校或其代理人對兼任助理之進用、工作內容、報酬支給、出勤管理及終止契約等事項，具有一定之權限或最終決定權。
 4. 其他有關學校或其代理人對兼任助理提供工作之指揮監督事項。
 - （二）經濟從屬性：
 1. 兼任助理領取之報酬與協助學校研究或教學等工作有勞務對價性；其領取報酬之計算，依學校訂定標準發給，不因領取報酬名稱或經費來源而有差異。
 2. 兼任助理提供勞務所生研究、教學或其他成果，非為自己之營業勞動，而係歸屬於學校。
 3. 其他有關兼任助理領取報酬具有勞務對價之事項。
- 3 三、學校僱用兼任助理，應注意下列事項：
 - （一）適用勞動基準法之兼任助理（如附件），學校或其代理人應依下列各目辦理勞動權益事項：
 1. 有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，學校與兼任助理應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。
 2. 學校應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理兼任助理勞工退休金提繳事項。
 3. 學校發給兼任助理工資，除雙方有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次。
 4. 學校或其代理人指揮監督兼任助理從事工作時，關於工作時間應遵守勞動基準法第三十條及第三十二條等規定，不得使兼任助理超時工作；並應逐日記載兼任助理出勤情形。
 5. 學校或其代理人有使女性兼任助理於夜間工作之必要者，應依勞動基準法第四十九條規定，提供必要安全衛生措施，無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女性員工宿舍。

- (二) 不適用勞動基準法之兼任助理，學校或其代理人宜參照各該法令規定維護該等兼任助理工作權益。
- (三) 學校應為投保單位，為兼任助理辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資（金額）。
- (四) 學校於變更勞動契約約定事項時，應與兼任助理協商之。
- (五) 招募或僱用兼任助理，應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業或性別歧視。
- (六) 對兼任助理不得扣留財物、收取保證金或違反其意思留置相關身分證件。
- (七) 學校或其代理人應依職業安全衛生法規定，保障兼任助理之工作安全及健康。
- (八) 學校或其代理人不得要求兼任助理從事勞動契約約定工作事項以外之工作。兼任助理拒絕其不當要求時，學校或其代理人不得有不利對待。
- (九) 依工會法所成立之工會要求與學校進行團體協約之協商時，學校應依團體協約法規定，本誠信原則與工會進行協商。

4 四、兼任助理從事學校相關工作應注意下列事項：

- (一) 充分瞭解兼任助理相關權利義務內容，並評估自身能力及意願後，再決定從事兼任助理工作。
- (二) 與學校簽訂勞動契約，宜以書面為之。該勞動契約應至少一式二份，一份由兼任助理收執，另一份由學校或其代理人收執。
- (三) 接受兼任助理工作時，得要求學校以書面載明工作地點、工作內容及工作時間（含休息、休假、請假）等事項。
- (四) 確認學校應於到職當日，為兼任助理辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，及覈實申報投保薪資（金額）。
- (五) 擔任兼任助理期間，應確認學校已按勞工退休金條例提繳勞工退休金。
- (六) 受僱兼任助理得依法組織或加入工會，團結勞工力量，維護勞工權益。
- (七) 兼任助理權益受有損害者，得提供具體事實及訴求，向當地勞工行政主管機關提出申訴或檢舉。

5 五、學校與學生之學習關係認定原則，依教育部訂定之專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則辦理。