聘約人員人事條例草案

|  |  |
| --- | --- |
| 名稱 | 說明 |
| 聘約人員人事條例草案 | 一、政府業務多元複雜，需要引進具備各類型的專業知能多元人力，方能因應治理需求。經由國家考試管道任用的公務人員係公務人力之主軸，惟因專業需求與業務性質差異，政府尚運用契約機制進用其他類別的人力，包括聘用人員、約僱人員等，與公務人員協力辦理公共事務。  二、上述契約進用的各類人員，參與公共事務之推動，已屬政府公務人力之一環，與政府之間應定位為公法契約僱傭關係，非屬一般勞動體系的私法契約關係。惟現今各類契約進用人員適用規定，散見於各種法令規章，對政府用人之效率與效能產生影響。  三、為期建立一套單一化與一致性之政府契約人力制度，爰擬具本條例將前述各項契約進用之人員，整合在公法契約僱傭關係下，成為新的聘約人力制度，以透過公開競爭遴用程序，進用具符合特定教育或工作專業經歷之人員，並以績效續約、績效激勵和薪資衡平等原則，明確規範這類人員的工作權益。  四、未來，政府公務人力將整併為兩軌，主體是國家考試任用制的公務人員，輔以公開競爭遴用的聘約人員。 |
| 條文 | 說明 |
| 第一章　總則 | 章名 |
| （立法目的）  第一條　為規範行政院與所屬中央及地方機關（構）、學校（以下簡稱各機關）進用聘約人員之相關權利義務事項，特制定本條例。  聘約人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。 | 一、第一項揭示立法目的。為期建立健全之聘約人員制度，俾使聘約人員權益義務事項明確，保障更為周延。  二、第二項定明本條例與其他法律之適用關係，並以本條例為特別法。 |
| （用詞定義）  第二條　本條例用詞，定義如下：  一、聘約人員：指各機關列有預算員額，依本條例進用，並簽訂行政契約之人員。  二、主管機關：在中央為行政院與所屬二級機關及相當二級或三級機關之獨立機關；在地方為直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。  直轄市山地原住民區公所及區民代表會之主管機關為直轄市政府；鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會之主管機關為縣政府。 | 一、第一項定明本條例之用詞定義：  （一）聘約人員為機關執行各項職務，直接或間接涉及公權力行使、公共事務及公益，政府機關作為當事人之一方，得要求他方負較高之責任及義務，具有契約義務不平等之特性，與私法契約不同，故應定性為公法契約，並以行政契約進用，爰於第一款明確界定適用範圍。又聘約人員定位為政府機關常態用人制度，故應以各機關列有預算員額（包括以公務預算或非營業特種基金編列）之方式進用。  （二）第二款定明主管機關之定義。  二、依地方制度法第八十三條之二規定，直轄市山地原住民區為地方自治團體，設區民代表會及區公所，為直轄市山地原住民區之立法機關及行政機關，另鄉（鎮、市）公所及鄉（鎮、市）民代表會亦非縣政府所屬機關；惟審酌機關配置聘約人員涉及預算編列，直轄市政府、縣政府對所轄地方自治團體預算仍得依職權為適法性監督，且為使員額運用彈性，爰於第二項規定其主管機關，分別為直轄市政府、縣政府，以資明確。 |
| （計畫書許可及職務設計考量因素）  第三條　各機關進用聘約人員前應填具計畫書，中央機關由行政院核准；地方機關由直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會核准。  前項計畫書所列職務之等別及薪級，應按工作之繁簡難易、責任輕重、所需資格條件設計，得依羅致困難程度、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素核列。 | 一、為使聘約人員之進用與機關組織業務契合，並合理規劃聘約人員所任工作繁簡難易及所需資格條件程度，爰於第一項規定各機關進用聘約人員前應填具計畫書及其報核程序。  二、為使各機關聘約人員職務之薪資設計與市場行情衡平，爰於第二項明定各機關填具職務之等別及薪級時，應審酌之因素。 |
| （職務範圍）  第四條　符合第六條至第八條資格之聘約人員，除法規另有規定外，得於進用滿三年後，擔任或兼任下列機關（構）組織法規定有職稱職等之職務：  一、研究。  二、實（試）驗、檢驗。  三、文教。  四、醫療。  五、專業科技。  六、限期性任務功能組織。  七、與前六款性質相當之機關（構）。 | 明定聘約人員得擔任或兼任機關（構）組織法規定有職稱職等之職務。 |
| 第二章 進用 | 章名 |
| （進用等別）  第五條　聘約人員依契約等別進用之。  契約等別依職責程度及資格條件分為一等至五等，以五等為最高等別。 | 聘約人員的進用方式，與由國家考試管道任用之公務人員有別，但透過公開競爭程序係屬共同之準則。聘約人員制度提供機關得根據不同之職務設計，通盤考量教育程度、專業經歷、國家專業技術人員證照、過往工作經歷等必要性擇優遴用，快速獲致執行公務所需的適任專業人力。由於聘約人員所擔任工作職責程度不一，爰規定分五個等別進用之。 |
| （五等聘約人員資格條件）  第六條　五等聘約人員應具有下列資格之一：  一、有教育部認可之博士學位，並從事與擬任工作性質相關職務八年以上，有專門著作或研究成果。具有同等學歷證書者，亦同。  二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照，並從事與擬任職務性質相關之工作經驗十年以上，並持有證明文件。  三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作十五年以上，具有特殊造詣或成就。  四、曾任四等聘約人員或相當職務八年以上，成績優良。 | 定明五等聘約人員應具之資格條件。 |
| （四等聘約人員資格條件）  第七條　四等聘約人員應具有下列資格之一：  一、有教育部認可之博士學位，並從事與擬任工作性質相關職務四年以上，有專門著作或研究成果，或有碩士學位，並從事與擬任工作性質相關職務十年以上，並持有證明文件。具有同等學歷證書者，亦同。  二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照，並從事與擬任職務性質相關之工作經驗八年以上，並持有證明文件。  三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作十二年以上，具有特殊造詣或成就。  四、曾任三等聘約人員或相當職務十年以上，成績優良。 | 定明四等聘約人員應具之資格條件。 |
| （三等聘約人員資格條件）  第八條　三等聘約人員應具有下列資格之一：  一、有教育部認可之博士學位，或有碩士學位，並從事與擬任工作性質相關職務八年以上，並持有證明文件。具有同等學歷證書者，亦同。  二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照，並從事與擬任職務性質相關之工作經驗六年以上，並持有證明文件。  三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作九年以上，具有特殊造詣或成就。  四、曾任二等聘約人員或相當職務八年以上，成績優良。 | 定明三等聘約人員應具之資格條件。 |
| （二等聘約人員資格條件）  第九條　二等聘約人員應具有下列資格之一：  一、有教育部認可之碩士學位，或有學士學位，並從事與擬任工作性質相關職務四年以上，並持有證明文件。具有同等學歷證書者，亦同。  二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照。  三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作六年以上，具有特殊造詣或成就。  四、曾任一等聘約人員或相當職務七年以上，成績優良。 | 定明二等聘約人員應具之資格條件。 |
| （一等聘約人員資格條件）  第十條　一等聘約人員應具有下列資格之一：  一、有教育部認可之學士學位或同等學歷。  二、在教育部認可之專科學校或大學附設專科部畢業。  三、在教育部認可之高級中等學校畢業，並從事與擬任職務性質相近之工作經驗二年以上。  四、在教育部認可之國民中學學校畢業，並從事與擬任職務性質相近之工作經驗五年以上。 | 定明一等聘約人員應具之資格條件。 |
| （例外進用條件）  第十一條　具有下列情形之一者，不受第六條至第十條所定資格之限制：  一、曾獲國際級或國家級重要獎項，具卓越貢獻或重大成就。  二、不易羅致特殊性之專長或技能，著有作品或佐證資料。  前項聘約人員擬任各等別之資格，應由各主管機關審酌機關業務及職務之需求後定之，並報行政院備查。 | 一、為廣為羅致人才，解決各機關特殊業務需要，爰參酌教育人員任用條例第十九條，於第一項明定各領域具有本項所列資格，且依第十五條規定程序甄選合格者，不受第六條至第十條所定資格之限制。又所稱不受第六條至第十條所定資格之限制，係指雖不符合第六條至第十條所定各進用等別所需學歷及工作經驗，而具有本條第一項第一、二款之特殊條件者，仍得擔任相當等別之聘約人員。  二、為使機關依第一項進用之聘約人員能契合機關特殊業務需要，同時審酌機關業務及職務之屬性予以合理規範，爰於第二項規定有關第一項聘約人員各等別資格之相關規定，應由各主管機關審酌機關業務及職務之需求後定之，並報行政院備查。 |
| （消極資格一般條件）  第十二條　有下列情事之一者，不得進用為聘約人員：  一、已達公務人員退休法令所定屆齡退休年齡。  二、未具或喪失中華民國國籍。  三、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。  四、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。  五、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。  六、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。  七、曾依公務員懲戒法受免除職務懲戒處分。  八、曾任公務員而受撤職處分，其停止任用期間尚未屆滿。  九、褫奪公權尚未復權。  十、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。  各機關進用具有專長或特殊技能且在我國不易覓得之人才，該職務並不涉及國家機密職務，經主管機關核准者，得不受前項第二款及第三款之限制。  已進用之聘約人員有第一項各款情事之一者，除前項規定外，應即終止契約。 | 一、第一項明定聘約人員之消極資格，說明如下：  （一）聘約人員屬政府公務人力之一環，基於人事法制一致性，為期與公務人員勞動年齡平衡，爰為第一款規定。  （二）參考公務人員任用法第二十八條第一項第一款至第八款、第十款有關不得任用為公務人員之規定，爰為第二款至第十款。另第三款有關國籍事項，國籍法第二十條暨其施行細則第十九條已有明文規範，爰具中華民國國籍兼具外國國籍者，如擬擔任聘約人員，仍應依國籍法暨其施行細則相關規定處理。  二、為擴大延攬人才，於第二項為例外不受前項第二款及第三款限制之規定。  三、聘約人員於進用後如有第一項情事之一，或於進用後始發現有第一項之情事，除第二項規定之情形外，均應即終止契約，爰於第三項明定。 |
| （消極資格特別條件—國家利益維護）  第十三條　各機關進用聘約人員，應注意其品德及對國家之忠誠。  聘約人員工作內容涉及國家安全或重大利益者，得由各機關於進用前辦理查核；查核之項目及程序，準用公務人員相關規定。  經查核認有危害國家安全或重大利益之虞者，不得進用擔任前項工作。 | 一、聘約人員工作涉及公共事務與公益性，各機關於進用時應注意其品德及忠誠，爰為第一項規定。  二、依聘約人員工作性質如涉及國家安全或重大利益之工作者，得由各機關審酌於進用前辦理查核。現行公務人員已有明確之查核項目及程序，爰於第二項為準用之規定。  三、為明確查核效果為不得擔任涉及國家安全或重大利益之工作，爰為第三項規定。 |
| （消極資格特別條件—迴避進用及人事凍結）  第十四條　各機關首長不得進用其配偶及三親等以內血親、姻親為本機關之聘約人員。本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。  前項應迴避進用之人員，在各該長官接任以前進用者，進用至契約期滿為止。  各機關首長於公務人員任用法第二十六條之一規定不得任用或遷調人員期間，不得進用聘約人員。但於該期間之前已進用者，得續訂新約至原任首長離職時止。 | 一、為避免機關首長徇私進用聘約人員，損及公共利益，參酌公務人員任用法第二十六條規定應迴避任用之人員，機關長官應迴避進用，爰為第一項規定。  二、第二項明定應迴避進用之人員，在各該長官接任以前進用者，進用至契約期滿為止。  三、為合理規範機關首長卸任前之用人權，並考量機關首長不得任用或遷調人員期間倘為年底（例如：機關首長於次年初退休，其退休案於當年底核定，或機關首長調職令於當年底發布生效，於次年初離職等），致次年一月一日起無法續訂新約人員，至新任首長到職前，將造成機關業務中斷，爰於第三項規定各機關首長於公務人員任用法第二十六條之一規定不得進用新進聘約人員期間，續訂新約人員得進用至原任首長離職時為止，以利機關業務順利進行，同時避免影響新任首長之用人權。 |
| （進用程序）  第十五條　各機關進用聘約人員，應辦理公開甄選，並應組成甄審考核委員會審議，於審議通過後，由機關首長核准進用之。  下列情形得免辦理公開甄選：  一、依組織法律規定，隨同機關首長異動而更易聘約人員。  二、配合機關組織變更或業務調整，移轉聘約人員。  三、進用本機關現任聘約人員擔任同等別同薪級職務。 | 一、聘約人員是公務人力一環，爰其進用仍須依循公開原則，落實公平競爭機會及確保程序正當性，以維護公共利益，阻卻機關徇私用人，爰於第一項規定各機關進用聘約人員，應組成甄審考核委員會審議，於審議通過後，由機關首長核准進用之。  二、依機關組織法明定聘約人員隨同機關首長進退，屬非常態進用情形。配合機關組織變更或業務調整須移撥之聘約人員，屬機關形式變動，主體並未變更，與聘約人員間行政契約仍存續，自無重新公開甄選之必要。至進用本機關現任聘約人員擔任本機關內其他同等別同薪級職務之情形，其資格條件相當，考量機關實務運作，以適度調和機關用人需要，爰於第二項規定得免辦理公開甄選。 |
| （試用前置程序）  第十六條 初任各機關聘約人員，須經六個月試用，試用期滿成績合格者，予以初次進用；不合格者，不予進用。但曾在本機關擔任與擬任職務性質相當之聘約人員經試用合格，或現職聘僱人員於本機關任職六個月以上並依第四十四條規定，選擇依本條例繼續進用者，得免予試用。  聘約人員於試用期間有下列情形之一，應為試用成績不合格：  一、有第三十七條第一款至第四款情形之一者。  二、有第三十九條情形之一者。  三、曠職累積達二日者。  第一項及第四十四條所稱聘僱人員，指各機關依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法規定進用之聘用人員、約僱人員。 | 一、為督促機關落實觀察初任聘約人員是否確能勝任職務，爰參酌公務人員任用法第二十條有關初任各官等之公務人員試用六個月規定，於第一項規定初任各機關聘約人員，須經試用六個月。  二、另考量聘約人員如曾於本機關擔任與擬任職務性質相當之聘約人員經試用合格，應可推論勝任相當之職務。又本機關現職聘僱人員具任職六個月以上之年資，屆時改依本條例進用者，應無再經過試用階段之必要，且為增加是類人員過渡至本條例進用之意願，爰於第一項但書規定得免予試用之情形。  三、聘約人員試用不合格，即不予進用。茲以該法律效果已影響聘約人員工作權，屬重大權益事項，為期明確，爰於第二項明定試用成績不合格之事由。  四、第三項定明聘僱人員之定義。 |
| （契約期間）  第十七條 聘約人員初次進用期限至當年年終。  聘約人員契約期滿，經甄審考核委員會審議通過後得予續訂新約，每次一年；連續三年年終考核列優等者，每次最長得三年。以年為單位。  業務有完成期限者，得依實際所需定進用期間，不受前二項進用期限至年終、進用期間以年為單位之限制。  任職期間不滿一年辦理之年終考核，不得採計為第二項續訂新約最長三年之依據。 | 一、聘約人員初次進用期間，均進用至當年十二月三十一日止，爰為第一項規定。  二、為激勵優秀聘約人員，提升工作士氣，聘約人員於契約期滿後續訂新約，每次一年。如連續三年年終考核皆列為優等，則機關與聘約人員續訂新約時，其期間最長得為三年，爰為第二項規定。  三、業務有完成期限者，機關得依實際業務所需定契約期間，爰為第三項規定。  四、考量續訂新約最長得為三年之情形，係為激勵優秀聘約人員，宜以任職滿一年所辦理之考核為採計依據，爰為第四項規定。 |
| 第三章 給與 | 章名 |
| （聘約人員薪資支給條件）  第十八條　聘約人員之薪級、薪點，依聘約人員薪級表規定；薪級表於本條例施行細則定之。  聘約人員之薪資，以薪點折合薪額後，按月計之。薪點折合薪額之比率（以下簡稱薪點折合率），由行政院定之。  各機關依第十一條第一項規定進用之人員，其支給薪級薪點得在第一項薪級表範圍內自行定之，並應報行政院核准。  各機關進用聘約人員，自所進用職務之計畫書所列等別最低薪級起支。但有與擬任職務性質相近且服務成績優良之年資，除第六條至第十條所定進用資格基本年資外，得於所進用職務等別內採計提敍薪級薪點，提敍辦法由行政院定之。 | 一、聘約人員薪級、薪點依聘約人員薪級表規定，又為兼顧適用上彈性，授權於本條例施行細則訂定薪級表，爰為第一項規定。  二、第二項規定聘約人員薪資計算方式。其中薪點折合率由行政院參酌軍公教員工待遇及各機關業務特殊需要訂定，以符實需。  三、為應實際需要，於第三項規定，依第十一條基於卓越貢獻、重大成就、不易羅致特殊性之專長或技能等因素進用之聘約人員，其支給薪級薪點得由主管機關訂定，報經行政院核准。  四、依第三條規定，各機關進用聘約人員應於計畫書核列等別及薪級，爰於第四項規定聘約人員自計畫書所列等別最低薪級起支。考量機關如視工作職責程度及擬進用人員所具學經歷等條件，須自所進用職務等別內支給相對應之薪級薪點，彈性運用以較高薪酬吸引具有相當工作經驗之專業技術人力，爰於第四項但書規定薪級薪點提敘事項，並授權由行政院訂定辦法。 |
| （薪資支給特別事由）  第十九條　聘約人員依第二十五條規定給假之期間，其薪資照常支給。  聘約人員失蹤，在未確定死亡前，於契約有效期間應發給二分之一之薪資；因奉派執行職務失蹤，在未確定死亡前，於契約有效期間得發給全數之薪資。  在職期間死亡者，當月之薪資按全月支給。 | 一、參酌公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）施行細則第十七條等規定，於第一項規定，依第二十五條規定給假之期間，照常支給薪資。  二、考量聘約人員如有失蹤、死亡等情事，於進用契約期間之薪資應予明確規範及適度保障，以期周妥。爰參酌俸給法第二十一條第五項、公務人員加給給與辦法第十一條第一項第一款及第二項有關公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，發給俸給或本俸（年功俸）之規定，並考量公務人員之本俸（年功俸）約接近俸給總額之二分之一，為第二項規定。  三、參酌俸給法第三條第二項規定，於第三項規定聘約人員在職期間死亡者，當月之薪資按全月支給。 |
| （聘約人員保險）  第二十條 聘約人員應依勞工保險條例參加勞工保險（以下簡稱勞保）。  本條例施行前已參加公教人員保險（以下簡稱公保），改依本條例進用且年資接續者，於進用之日起三個月內，以書面選擇繼續參加公保，一經選定，不得變更；逾期未選擇者，應參加勞保。 | 一、依公教人員保險法（以下簡稱公保法）第二條第二項規定，其保險對象不包括法定機關編制內聘用人員，但公保法一百零三年一月十四日修正施行時仍在保者，不在此限。又依其立法理由，自八十七年一月一日起，新進之聘用人員一律參加勞保；已參加公保者得依其意願選擇改投勞保或繼續投保公保。據此，目前各機關編制內聘用人員參加勞保，已行之有年，又約僱人員亦係參加勞保，爰為期上開實務作法與本條例相契合，於第一項明定聘約人員應依勞保條例等相關規定參加勞保。  二、為避免本條例施行前已參加公保之聘約人員因改參加勞保而致權益受損，爰於第二項規定，該等人員於改依本條例進用之日起三個月內，以書面申明其選擇，一經選定即不得變更；至未依限選擇者，應參加勞保。 |
| （聘約人員退休）  第二十一條 聘約人員退休相關事宜，除本條例另有規定外，依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第七條第二項及相關規定辦理。  各機關及聘約人員應按月支薪資，依勞退條例第十四條第二項及第三項規定之退休金提繳率上限提繳退休金。  聘約人員未具適用勞退條例提繳退休金規定之身分者，準用前項規定提存公、自提儲金，並由服務機關於金融機構開立專戶儲存孳息，於聘約人員離職或死亡時，一次發給本人或遺族公、自提儲金本息。遺族之範圍及請領順序準用勞退條例遺屬請領退休金之規定。  原依各機關學校聘僱人員離職給與辦法（以下簡稱離職給與辦法）規定提存儲金，改依本條例進用者，應由各機關依離職給與辦法規定結算發給公、自提儲金本息。但未具適用勞退條例提繳退休金規定之身分者，依前項規定繼續提存。 | 一、為加強照護聘約人員退休權益，並落實政府建構社會安全網絡之既定政策，於第一項規定聘約人員之退休相關事宜，除本條例另有規定外，依勞退條例第七條第二項及相關規定辦理。  二、審酌勞退條例第十四條第二項僅規範雇主得於每月工資百分之六範圍內提繳退休金，是各機關及聘約人員如直接依勞退條例提繳退休金時，可能有提繳率不一，或不為提繳退休金之情形，如此將有失政府推動聘約人員適用勞退條例之美意，又為加強聘約人員退休基本經濟安全。爰參照離職給與辦法第三條及第八之一條規定，課予機關及聘約人員提繳義務，並為有適足之退休金維護渠等退離後基本保障，爰於第二項明定各機關及聘約人員應依勞退條例第十四條第二項及第三項規定退休金提繳率上限提繳。  三、為保障未具適用勞退條例提繳退休金規定之身分者（如未具本國國籍且無法依勞退條例第七條第二項規定加入勞工退休制度者）之退離權益，於第三項規定服務機關及渠等人員應準用第二項規定分別提存公、自提儲金。另明定其遺族之範圍及請領順序準用勞退條例遺屬請領退休金之規定。  四、現職依離職給與辦法規定提存儲金之聘僱人員，如改依本條例進用，退離制度已有不同，原依離職給與辦法提繳之公、自提儲金本息，應發還本人。如於本條例施行前已離職或在職死亡未請領儲金本息者，亦應依離職給與辦法規定發給本人或其遺族儲金本息。至未具適用勞退條例提繳退休金規定之身分者，無須結算發還原依離職給與辦法提存之公、自提儲金本息，並依第三項規定繼續提存儲金，爰於第四項明定。 |
| （聘約人員撫慰金）  第二十二條 聘約人員於進用期間死亡者，機關依下列規定給與撫慰金：  一、病故或意外死亡：以死亡時之月支薪資為計算基準，給與十三又二分之一個月之一次撫慰金。  二、因公死亡：以死亡時所任職務等別最高薪級之月支薪資為計算基準，給與二十七個月之一次撫慰金。  前項第二款因公死亡之要件，準用公務人員退休資遣撫卹法相關規定。  聘約人員死亡，除依第一項基準給與撫慰金外，並依公務人員委任第五職等本俸五級之俸額計算，發給七個月之一次殮葬補助費。  撫慰金及殮葬補助費之請領遺族範圍及順序，準用勞退條例遺屬請領退休金之規定。但聘約人員生前預立遺囑指定領受人者，從其遺囑。無遺族且無遺囑指定領受人者，得由原服務機關先行具領殮葬補助費辦理喪葬事宜，如有賸餘，歸屬公庫。  聘約人員依第二十四條規定辦理留職停薪期間因病故或意外死亡者，得依本條規定辦理。 | 一、為加強照護亡故聘約人員遺族，明定撫慰金給與事項。第一項第一款明定聘約人員於進用期間病故或意外死亡者，以死亡時之月支薪資為計算基準，給與十三又二分之一個月（即每月薪資及年終工作獎金月數總額）之撫慰金；另考量因公死亡係執行職務所致，機關承擔之照顧責任較病故或意外死亡為高，爰於第一項第二款規定，以聘約人員死亡時所任職務等別最高薪級之月支薪資為計算基準（如聘約人員因公死亡時之職務等別為三等本薪二十一薪級，將以該等別年功薪最高級四十二薪級之月支薪資計算撫慰金；至如因公死亡時之職務等別為五等本薪四十九薪級，將以該等別本薪最高級五十七薪級之月支薪資計算撫慰金），並以病故或意外死亡撫慰金給付月數標準之二倍，計發二十七個月之撫慰金。  二、公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第五十三條就因公死亡之要件已有規定，爰於第二項規定聘約人員因公死亡之要件，準用退撫法相關規定。  三、為協助在職死亡聘約人員之遺族順利辦妥殮葬事宜，經參酌現行聘僱人員及技工工友、駕駛有關殮葬補助費發給數額及基準之規定，於第三項規定聘約人員在職死亡，給與殮葬補助費及其基準。  四、另為期聘約人員亡故後，遺族請領撫慰金及殮葬補助費之順位與請領退休金之順位一致，於第四項明定撫慰金及殮葬補助費請領之遺族範圍及順序準用勞退條例遺屬請領退休金之規定。但聘約人員生前預立遺囑指定領受人者，從其遺囑。另以撫慰金係為照護聘約人員遺族，與殮葬補助費供辦理喪葬事宜之發給目的不同，爰參照工友管理要點第二十八點規定，明定無遺族且無遺囑指定領受人之聘約人員，得由原服務機關先行具領殮葬補助費辦理喪葬事宜，如有賸餘，歸屬公庫。  五、考量公務人員及工友留職停薪期間死亡，均得辦理撫卹事宜，且聘僱人員亦有相關規定。以聘約人員之留職停薪期間不得逾契約期間，且於留職停薪期間仍保留其身分，為體恤其在職期間之貢獻，照顧其遺族生活、保障是類人員權益，爰參照退撫法第五十一條、第六十一條與工友管理要點第二十七點、第二十八點，及聘用人員聘用條例施行細則第六條第四項、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第九條第五項規定，於第五項明定留職停薪期間死亡，發給撫慰金及殮葬補助費之規定。 |
| （退休金及撫慰金之免除強制執行）  第二十三條　聘約人員遺族請領撫慰金之權利，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的。 | 為保障聘約人員遺族基本經濟安全，並期各類人員請領撫慰給與權利之衡平一致，爰參照退撫法第六十九條、勞基法第六十一條、勞保條例第二十九條及國民年金法第五十五條規定，明定聘約人員遺族請領撫慰金權利之保障機制。另聘約人員依第二十一條規定，係依勞退條例提繳及請領退休金，其退休金之保障應依勞退條例第二十九條規定，併此敘明。 |
| （留職停薪條件）  第二十四條　聘約人員有下列情形之一者，得於契約期間內申請留職停薪，機關應予同意：  一、依法應徵服兵役，其期間依兵役相關法規辦理。  二、依性別工作平等法規定申請育嬰留職停薪。  聘約人員有下列情形之一者，得於契約期間內申請留職停薪，機關得予同意。但以不超過一年為限：  一、本人重大傷病延長病假期滿，仍不能銷假上班。  二、本人或配偶之直系血親尊親屬，因重大傷病須照護。  三、配偶或子女因重大傷病須照護。  聘約人員於試用期間，不得依第一項第二款及前項規定申請留職停薪。  聘約人員留職停薪者，應於期間屆滿或原因消失後復職；逾期未復職者，視為終止契約。但有本條例所定終止契約或不續訂新約事由者，機關仍得不予復職，逕予終止契約或不續訂新約。 | 一、為保障聘約人員留職停薪之權益，於第一項明定聘約人員因服兵役、育嬰之事由，得申請留職停薪，機關應予同意。又有關育嬰留職停薪申請要件應依性別工作平等法規定。  二、為增進聘約人員權益及考量我國已步入老齡化社會且老年人口長期照護需求增加，爰於第二項訂定服務機關得准予留職停薪之規定。  三、考量聘約人員依法服兵役之留職停薪係依兵役法第十六條等服役相關法規辦理，於試用期間亦同，應予留職停薪；又參照性別工作平等法第十六條規定，受僱者任職滿六個月後始得申請育嬰留職停薪，爰第三項明定於試用期間，不得依第一項第二款及前項規定申請留職停薪。  四、第四項明定聘約人員留職停薪者復職規定。又於該期間內，機關仍得依本條例規定事由予以終止契約或不續訂新約，此時即無須使聘約人員復職，為免爭議，爰予明定。 |
| 第四章 服務行為規範 | 章名 |
| （工作時間）  第二十五條　聘約人員之差勤管理，除法規另有規定或經行政院核准者外，準用公務人員相關規定辦理。 | 考量聘約人員和公務人員協力辦理公共事務，為利機關人員差勤管理之一致性，俾利人力合理調度，爰為本條規定。 |
| （請假期間之限制）  第二十六條　聘約人員因重大傷病或因安胎請假者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得延長其病假，延長期間合併計算不得超過契約期間六分之一。但銷假上班一年以上者，得重行起算。 | 聘約人員係機關以契約進用，定有進用期間，有關延長病假期間計算，無法逕予援用公務人員請假規則等規定，爰參酌行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條規定，並提升其給假權益，明定以不得超過契約期間六分之一為限。 |
| （遵守國家規範）  第二十七條　聘約人員應遵守法令，並履行契約義務。  聘約人員不得假借權力，以圖本人或他人之不法利益，並不得利用職務上之機會加損害於他人。 | 一、第一項定明聘約人員之行為基本準則。  二、為避免聘約人員濫用職權圖不法利益，或利用職務之便，加損害於他人，爰參考服務法第六條規定，於第二項明定禁止其行為。 |
| （行政中立義務）  第二十八條　聘約人員行政中立事項，準用公務人員行政中立法之規定。 | 聘約人員執行公法事務，屬廣義公務員之範疇，為確保其公正依法執行職務，以維公眾利益，並適度規範其參與之政治活動，爰明定準用公務人員行政中立法相關規定。 |
| （利益衝突限制）  第二十九條　聘約人員不得擔任營利事業負責人、董事、監察人、股份有限公司發起人或相類似職務，及以營利為目的，以獨資或合夥等方式經營事業。但有下列情形之一者，不在此限：  一、聘約人員經約定或決議為非執行業務合夥人。  二、於辦公時間以外經營商業登記法第五條規定之小規模商業。  聘約人員到職前擔任前項職務或經營事業者，應於到職後三個月內完成解任登記，或向該營利事業提出書面辭職，於完成解任登記前均不得參與經營及支領報酬。  聘約人員所任職務對營利事業有直接監督或管理權限者，不得持有該營利事業之股份或出資額。但到職前已持有前項營利事業之股份或出資額，應於到職後三個月內全部轉讓，或信託予信託業。  聘約人員應於到職前辦理前二項解任登記、書面辭職、轉讓或信託等事項，並於到職時繳交已申請之相關證明文件。 | 一、為避免聘約人員因私害公，影響公務之執行，爰參酌考試院一百零八年五月三十一日函送立法院審議之服務法部分條文修正草案第十三條條文於第一項訂定聘約人員營利之限制。  二、又考量現今經濟行為發展多元，且辦公時間以外，屬個人自由運用時間，於不妨礙本職及產生利益衝突之情形下，宜予適度放寬，爰除參酌前開考試院函送立法院條文外，另設第一項第二款規定。  三、為避免聘約人員於三個月內可能消極不配合辦理解任登記、辭職、轉讓或信託，爰參照現行公務人員任用法施行細則第三條第二項規定，於第二項至第四項明定，於到職前辦理解任登記、書面辭職、轉讓或信託等事項，並於到職時繳交已申請之相關證明文件之義務。 |
| （兼任職務限制）  第三十條　聘約人員除法令另有規定外，不得兼任他項公職或業務；其依法令兼職者，不得兼薪。  聘約人員兼任前項公職或業務者，應經服務機關同意。  聘約人員經服務機關許可，得兼任教學、研究工作或非以營利為目的之事業、團體之職務。  聘約人員得於辦公時間以外，從事與本職無利益衝突之工作或業務；領證執業者，須經服務機關許可。 | 一、為使聘約人員專職工作，俾固守職分，避免影響公務之遂行或有礙其職權之行使，爰參酌考試院一百零八年五月三十一日函送立法院審議之服務法部分條文修正草案第十四條第一項條文訂定第一項、第二項規定。  二、另辦公時間內，如兼任教學、研究工作或非以營利為目的之事業、團體之職務，應經服務機關許可。爰為第三項規定。  三、考量非辦公時間之兼職兼業（包含領證執業），如未涉及聘約人員本職所監督管理之業務，應屬單純個人工作權或私經濟領域行為，在與本職無利益衝突情形下，不宜過度限制。又如屬領證執業之業務，攸關公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利甚鉅，宜適度限制，爰於第四項為許可制之規定。 |
| （保密義務及言論限制）  第三十一條　聘約人員對政府機關之機密，不得洩漏。離職後，亦同。  聘約人員未得機關首長或其授權之主管許可，不得發表與其職務及服務機關業務職掌有關之言論。 | 一、聘約人員執行職務，有保守政府機關機密之義務，無論是否主管事務，均不得洩漏，爰為第一項規定。  二、聘約人員代表國家執行職務時，以機關名義在各類媒體發表言論，等同代表機關發言，應踐行經許可之程序，俾利機關審酌其發言內容是否符合機關之政策方向，以維護公共利益，爰為第二項規定。 |
| （旋轉門限制）  第三十二條　聘約人員於離職後二年內，不得就與其離職前三年內原掌理之業務有監督或管理之事項，為自己或他人不法利益，與原任職機關及其所屬機關接洽或處理相關業務。  違反前項規定者，由主管機關處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並於所得利益之範圍內，予以追繳。  主管機關為查證前項違法情事，得向有關機關（構）、法人、團體或個人查詢，受查詢者有據實說明及提供必要資料之義務。 | 一、第一項規定聘約人員離職後之禁止事項。  （一）考量如比照現行服務法第十四條之一規定，以「特定職務禁止」方式予以規範，僅限制離職聘約人員禁止擔任特定之職務，個案可能透過藉由擔任營利事業之其他職務名稱，或以其他人之名義，與其原任職機關進行交易或接觸，如此反不為法律禁止，顯與本條立法意旨相違，亦無法有效防杜離職聘約人員從事不法利益輸送，故規範限制上宜以聘約人員離職後，是否為自己或他人之不法利益，接洽或處理與其在職期間所掌理業務有監督或管理之事項，作為利益迴避之要件，較具實質規範效果，爰於第一項規定採「特定行為禁止」方式予以規範。  （二）考量本條係規範ㄧ般聘約人員離職後利益迴避之規定，不宜較公務員之相關法律（按：如現行服務法、國家通訊傳播委員會組織法及律師法等）更為嚴苛；另參酌美國、英國、德國、日本、加拿大及新加坡等國家之立法例，對於公務員離職後一定期間內之利益迴避限制，規範一年至終身不等，其中以限制二年為多，至於離職前之限制期間，亦有一年及五年之不同規定，是為兼顧公益與人民選擇職業自由之均衡，故本條規定禁止期間以離職後二年內及離職前三年內為準。  （三）惟如屬聘約人員依法令規定支領給付、申請補助或依職務義務，而向原任職機關接洽等情事（例如向原任職機關申請社會福利相關補助，以及代表公股之董事、監察人等，因其職務義務向公股股權管理機關報告等），因尚無不法利益輸送之疑慮，自不在限制之列，是本條所稱「接洽或處理相關業務」尚不包括聘約人員為自己或他人就權利或義務事項依法規向原任職機關及其所屬機關接洽或處理之情形。  （四）本條所稱「離職」係指辭職、轉換進用等原因離開其職務。所稱「監督或管理」係指組織法規或其他法規規定，有監督、管理、准駁或裁罰等權限者。所稱「利益」係指財產上利益如動產、不動產、現金、存款、外幣、有價證券、債權或其他財產上權利、其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益等，以及非財產上利益，指為他人或本人再進用於政府機關、公立學校、公營事業機構之任用、升等、調動及其他人事措施等。所稱「接洽或處理」係指透過各種聯繫方式，以圖離職聘約人員自己或他人之利益。  二、為落實第一項規定，且參酌公職人員利益衝突迴避法相關規定係採取罰鍰之行政罰，爰於第二項明定，違反第一項規定者處以罰鍰，又基於公平合理原則，任何人不得因不法行為獲利，故於其所得利益範圍內予以追繳。  三、為避免各主管機關就個案調查時，有關機關（構）、法人、團體或個人拒絕配合查證而生窒礙，參酌公職人員利益衝突迴避法第十五條規定，爰為第三項規定。 |
| （離職移交義務）  第三十三條　聘約人員離職時，應將職掌事項辦理移交，不得隱匿或損毀應歸檔管理之文書資料。  移交事項應於離職之日移交完畢，逾期不移交或移交不清者，服務機關應限期完成。未完成移交者，應負相關法律責任。 | 一、參考公務人員交代條例第一條及第十七條等規定，於第一項及第二項明定聘約人員離職之移交事宜。  二、另聘約人員離職時未完成移交，係違反契約義務，服務機關得依契約約定及行政訴訟法等相關法律規定，對聘約人員提起訴訟，請求履行移交義務或損害賠償，併此敘明。 |
| 第五章 工作考核 | 章名 |
| （工作評量內容及期間）  第三十四條 聘約人員應辦理年終考核。年終考核應以平時工作表現為依據，就工作績效及服務行為評定之。 | 一、聘約人員經正式進用後，機關踐行人力管理的核心精神是，根據其工作表現，決定是否繼續維持契約和給予相關激勵措施，爰辦理年度工作考核係屬必然，平時的工作表現需有紀錄，對於未達標準者，應該告知並適當協助其改善。  二、平時的服務行為如違反本法或各機關之要求，機關應即時依法處理，爰不另設專案考核制度。 |
| （工作評量法律效果）  第三十五條　聘約人員之年終考核，應以同等別為考核之比較範圍，自次年一月起執行。  聘約人員之年終考核區分為三等，優等、中等及不佳。  評定為優等應晉薪級，必要時另可給與獎金或其他獎勵，晉薪級、獎金或獎勵等方式由行政院定之。  任職期間不滿一年辦理之年終考核，不得採計為前項晉薪級之依據。  評定為中等者留原薪級。連續五年均評定為中等者，應終止契約或契約期滿，不續訂新約。最近五年內有三年評定為中等者，得終止契約或契約期滿，不續訂新約。  評定為不佳者，終止契約或契約期滿，不續訂新約。 | 一、機關依據聘約人員之年度工作績效給予適當之獎懲，獎勵措施得包括調整薪級、發給績效獎金或給予其他激勵措施等；惟確屬不適任時，機關亦應與聘約人員終止契約。  二、基於工作考核的效率性和經濟性，聘約人員之年終考核區分為三等第，僅有部分比例之人員，得經機關評核評定為優等，並給予各種獎勵，一則實踐人力資源管理的功績原則，再則藉以激勵聘約人員持續開發專業能量，精進工作品質，爰有第二項和第三項規定。  三、年度工作表現未達期待或有不適任服務行為時（參見第三十七條），機關自應根據契約的績效用人精神，不再續聘，爰有第六項規定。  四、根據功績原則，聘約人員年終考核經機關評定中等者，機關仍得續聘同一聘約人員，但不宜給予調整薪級的激勵。惟如經過一定期間之協助改善，其年終工作考核結果均未見改善，機關具有可不再續約的權利。爰有第五項規定，期以激勵聘約人員追求工作上的優秀表現。  五、績效激勵措施，包括晉薪級、給與獎金或其他獎勵等方式，需因應各種需求隨時做彈性調整，因此不宜在法條明訂，爰授權由行政院訂定。  六、考量聘約人員係以其資格條件予以分等進用，爰於第一項規定其年終考核應以同等別為比較範圍，考核結果並自次年一月起執行。 |
| （不得評量優等條件）  第三十六條　聘約人員在年終考核內，有下列情形之一，並有具體事證者，不得考核優等：  一、曾受刑事有罪判決確定。  二、因執行職務疏失或違反規定。  三、辦理業務，態度惡劣，影響政府聲譽。  四、事、病假合計超過十四日。  五、曠職一日或累積達二日。 | 明定聘約人員不得考核優等之情事。 |
| （評量不佳條件）  第三十七條　聘約人員在年終考核年度內，有下列情形之一，並有具體事證者，始得評定為不佳：  一、工作績效未達標準。  二、處理公務，存心刁難或蓄意苛擾。  三、因故意或重大過失，貽誤公務。  四、違反紀律或言行不檢，致損害機關聲譽，或誣陷、侮辱同事。  五、曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累積達五日以上未達十日。 | 聘約人員年終考核經評定為表現不佳者，應不予續訂新約或終止契約，影響聘約人員權益重大，為使各機關辦理考核時有所遵循，爰採列舉方式明定有所列情事者始得評定為不佳，另各款情形仍須經機關查證並有具體事證存在，始得據以認定。 |
| 第六章 契約終止 | 章名 |
| （機關事先通知終止契約及慰助金發給）  第三十八條　聘約人員於進用期間，有下列情事之一者，經甄審考核委員會審議通過及機關首長核定，機關得事先通知終止契約：  一、機關裁撤、組織變更或業務緊縮而有減少人力必要，又無適當工作可供安置。  二、不能勝任工作，致無法完成契約之工作項目。  三、進用後發現於進用時已違反第十四條第三項規定。  機關依前項終止契約，應於終止前二十日通知，並以機關首長核定當月或次月末日為終止日。  聘約人員因第一項第一款情事，經機關依法令辦理精簡而終止契約，得一次發給最高七個月薪資之慰助金，並依各該精簡之法令規定要件辦理。 | 一、第一項規定機關得事先通知終止契約之條件。考量第一款機關裁撤、組織變更或業務緊縮而有減少人力必要之情形，非聘約人員所得預見；第二款不能勝任工作，致無法完成契約之工作項目之情形，具有不確定性；第三款機關於公務人員任用法第二十六條之一規定不得任用或遷調人員期間進用聘約人員之情形，亦不得課責聘約人員。基此，為使聘約人員得提早因應，故明定機關因上開各款情事，並經甄審考核委員會審議通過及機關首長核定後，得事先通知聘約人員終止契約。  二、為兼顧機關實務運作及聘約人員權益，於第二項明定機關依第一項終止契約時，應於終止前二十日通知，且以機關首長核定當月或次月末日為終止日。舉例說明如下：  （一）機關於七月二日核定終止契約，機關應進用聘約人員至七月三十一日止，至遲應於七月十日前為通知。  （二）機關於七月二十日始核定終止契約，茲因核定後至七月三十一日 （當月末日）不足二十日，爰機關應進用聘約人員至八月三十一日止（次月末日），至遲應於八月十日前為通知。  三、參酌退撫法第四十一條規定，於第三項明定，聘約人員因配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮，依法令辦理精簡而終止契約者，得發給慰助金，至慰助金發給之要件、數額及收繳事由等相關事項，均依辦理精簡之法令規定。又第三項所稱依法令辦理精簡，指依行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法、行政院功能業務與組織調整暫行條例或其他法令辦理精簡，該等法令未來將配合本條例修正，將聘約人員納入規範。 |
| （機關逕行終止契約）  第三十九條　聘約人員有下列情事之一者，經甄審考核委員會審議通過及機關首長核定後，機關得逕行終止契約：  一、因故意或重大過失，違法執行職務，造成人員傷亡、財物損失或負擔國家賠償責任。  二、怠於執行職務或其他失職行為，影響機關公務推動。  三、辦理資通安全或其他相類似業務，違反相關法令，致本機關、其他機關或人民遭受重大損害。  四、故意洩漏公務機密，情節重大，經查證屬實。  五、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害政府聲譽，有確實證據。  六、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實。  七、違反本條例所定服務行為。  八、於訂立契約時故意對機關提供不實之事實，致機關陷於錯誤而有受損害之虞。  九、無正當理由曠職繼續達四日，或一年內曠職累積達十日。  十、進用後發現於進用時已違反第十三條、第十四條第一項規定。  十一、依第三十五條第五項連續五年考核為中等或最近五年內有三年評定為中等者，及第六項考核不佳者。 | 明定機關不經通知逕行終止契約之事由及程序。考量本條各款情事，係聘約人員違反相關規定或契約義務，情節重大；或有其自身行為具重大違失，損及機關形象；或依年終考核規定終止契約等情形，均屬可歸責於聘約人員，爰明定聘約人員如有本條各款情事之一，經甄審考核委員會審議通過及機關首長核定後，機關得逕行終止契約，無須事先通知。 |
| （終止契約要式性及法律效果）  第四十條　聘約人員終止契約，應以書面為之。聘約人員逕行離職致機關受有損害者，機關得請求損害賠償。  機關應於收受終止契約之書面意思表示之次日起三十日內同意；逾期未為決定者，視為同意，並以期滿之次日為生效日期。但聘約人員指定契約終止日期為三十日之後並經機關同意者，以該日期為生效日期。 | 一、聘約人員係機關以行政契約進用，雙方均得為終止契約之意思表示。又為期明確，聘約人員終止契約，應以書面為之。若聘約人員逕行離職致機關受有損害時，屬契約義務之違反，機關得請求損害賠償，爰為第一項規定。  二、為免機關逾期未為決定，致影響聘約人員終止契約之權利，爰於第二項規定終止契約之辦理程序及生效日期。 |
| （終止契約前置程序）  第四十一條 各機關依本條例不予進用、終止契約或不予續訂新約前，應給予當事人陳述意見之機會。  各機關依第三十五條第五項、第六及第三十九條規定作成決定後，應以書面附具理由於十日內通知當事人。 | 一、因不予進用、終止契約或不予續訂新約係對聘約人員身分關係之重大變動，為保障聘約人員權益，爰於第一項為陳述意見之規定以踐行正當法律程序。  二、第二項規定各機關作成不予進用、終止契約或不予續訂新約之決定後，應以書面附具理由通知當事人。 |
| 第七章 附則 | 章名 |
| （職場安全及其他權益、救濟之準用）  第四十二條 聘約人員安全及衛生防護、執行職務意外傷亡慰問金、因公涉訟輔助、上班時間以外執行職務之補償，及其他權益保障，除本條例另有規定外，準用公務人員保障法及其相關規定。  聘約人員對機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得準用公務人員保障法規定提起救濟。 | 一、聘約人員與進用機關為公法上之契約關係，為保障其執行職務之安全維護、執行職務意外傷亡慰問金、因公涉訟輔助、上班時間以外執行職務之補償，及其他權益保障等事項，爰於第一項明定準用公務人員保障法及其相關規定。  二、聘約人員與機關間因契約關係所生爭議，屬公法上事件，又其為機關執行職務，涉及公共事務，具廣義公務員性質，又參酌現行聘用人員係循公務人員保障法之救濟程序，爰於第二項明定聘約人員之救濟準用公務人員保障法規定。 |
| （得加入公務人員協會）  第四十三條 聘約人員得加入服務機關之公務人員協會。 | 聘約人員與機關為公法上契約關係，與私法上勞動契約有別，無勞動法令之適用，爰於本條明定得加入服務機關之公務人員協會，但不得發起、籌組機關公務人員協會。 |
| （轉換機制及緩衝條款）  第四十四條　本條例施行前，各機關現職聘僱人員，於本條例施行三年內准依其意願，得選擇依本條例進用，且不受公開甄選、試用六個月及最低薪級薪點起支之限制。  未具本條例所定資格之現職聘僱人員，依前項選擇依本條例進用者，得以換支之薪級薪點繼續進用至離職為止，不適用本條例晉薪之規定。  前項現職聘僱人員之換支薪級薪點辦法，由行政院定之。  第一項現職聘僱人員無意願選擇為聘約人員者，於本條例施行之日起三年內，繼續以原適用法令進用至契約期滿或終止為止。 | 一、本條例施行後，現行各機關現職聘僱人員本應改依本條例規定辦理，惟審酌雙方權利義務係依聘僱契約內容辦理，如於契約存續中，聘僱人員改以聘約人員繼續進用，涉及當事人權利義務之變更，應得雙方合意始得為之，爰第一項規定規定聘僱人員，於本條例施行三年內准依其意願，得選擇以本條例進用，且不受公開甄選、試用六個月及最低薪級薪點起支之限制。  二、為兼顧未具各等聘約人員資格條件之現職聘僱人員，於選擇改依本條例進用之，工作權益，爰於第二項明定是類人員得以換支之薪級薪點繼續進用至離職為止，惟不適用晉薪之規定。  三、為使選擇依本條例進用之現職聘僱人員，於契約存續期間，得以換支薪級薪點繼續進用，爰於第三項授權行政院訂定辦法規範。  四、無意願選擇以聘約人員繼續進用者，為適度維護該等人員權益，爰於第四項明定現職聘僱人員無意願選擇為聘約人員者，於本條例施行之日起三年內，得依聘用人員聘用條例及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法繼續進用至契約期滿或終止為止。 |
| （職務代理）  第四十五條　聘約人員留職停薪、娩假及其他依法令得由非現職人員代理期間之職務，各機關得進用職代聘約人員辦理。  依前項規定進用之職代聘約人員，其工作內容如有專業性、安全性及不可中斷性之情形經行政院核准，得免辦理公開甄選。  職代聘約人員免辦理試用、初次進用及不受第三十八條第二項事先通知終止契約之限制。  職代聘約人員不適用工作考核、契約終止、第二十四條第二項因病侍親留職停薪及第三十八條第三項發給慰助金之規定。  職代聘約人員依代理職務之等別最低薪級支薪。  第一項進用原因消滅，應即終止契約。  公務人員留職停薪期間及依法令得由非現職人員代理期間之職務，準用本條規定進用職代聘約人員辦理，並得以其代理職務之職等及職責程度相當之薪級支薪。 | 一、為應各機關業務推動需要，於第一項明定各機關於聘約人員留職停薪、娩假及其他依法令得由非現職人員代理期間，得進用職代聘約人員辦理。  二、考量部分職代聘約人員之工作內容具專業性、安全性及不可中斷性之情形，為俾利機關即時用人，爰上述情形經行政院核准，得免辦理公開甄選為第二項規定。  三、職代聘約人員屬臨時性、短期性之業務代理用人，爰於第三項明定是類人員免辦理試用、初次進用、事先通知終止契約限制之程序規定，於第四項明定不適用工作考核、契約終止、因病侍親留職停薪及發給慰助金之實體規定。  四、第五項定明職代聘約人員之起支薪級。  五、職代聘約人員於進用原因消滅時（例如：被代理人復職、銷假上班等情形），縱契約期間尚未屆滿，亦應終止契約，爰於第六項明定。  六、第七項定明公務人員留職停薪期間及依法令得由非現職人員代理期間之職務，準用本條規定進用職代聘約人員辦理，及起支薪級。 |
| （其他部門之準用）  第四十六條 本條例於行政院以外之中央政府機關準用之。 | 本條例規範內涵涉及機關用人權限及管理事項，茲以現行各機關契約性人力之運用係分由各主管院本權責統籌訂定相關規範，基於院際職權行使之尊重，爰明定行政院以外之中央政府機關準用之。 |
| （施行細則之授權）  第四十七條 本條例施行細則，由行政院定之。 | 本條例施行細則由行政院定之。 |
| （施行日期）  第四十八條 本條例施行日期，由行政院以命令定之。 | 本條例屬重大人事制度改革，須研訂相關子法及配套措施後始能施行，爰明定施行日期由行政院定之。 |