「讀者來稿：樽節之風吹向何處？─東華大學專任行政助理失假記」投書東華大學之澄清說明

針對台灣立報102年4月18日「讀者來稿：樽節之風吹向何處? ─東華大學專任行政助理失假記」一篇投書，東華大學特此說明，由於本校校務基金約用工作人員相關規範之法制化工作過程，未能完整敘述，疑將造成人員對於學校行政作業的誤解，因此希望藉此說明，化解誤會。此外，本校原本就訂於4月底辦理座談會，就是希望能傾聽大家的聲音修訂之作為參考。

本校於101學年度第2學期第一次行政會議，僅就未來修訂原則予以決定，其餘相關的工作規則、管理辦法與契約條文尚未修訂完成，其勞動條件協商亦尚未啟動，根本沒有所謂「砍假」、「砍福利」之事實，為確保本校工作人員權益，同時兼顧校務基金長遠營運之財務基礎，爰就相關法制事項再予修訂。

校務基金約用工作人員之工作條件，除退輔、福利等以外，與公務人員趨近，盡學校所能，給予人員生活保障之條件。惟部分法制事項尚未完備，本次修訂考量法制化後，回歸勞動基準法制度面訂定，惟仍將維持符合或優於勞動基準法規定之水準，納入修法考量。

本校校務基金約用人員雖配合學年度一年換約一次，除部分特殊配合計畫執行進用人員，於進用時即明定工作期間，係屬定期契約進用人員外，屬繼續性之工作，若其工作屬長期工作性質，除考核不通過或有其他弊端（例如勞動基準法第12條所列）經調查屬實，始有不予續僱或解僱情形，否則均予續僱。遇有不予續僱或解僱情形，本校亦依相關規定，通報相關主管機關，以保障離職人員之權益。文中所稱定期契約等情，與事實不相符。

本次研修原則依循校務基金相關法規與各國立大學實務，校務基金仍以公務預算補助為主要收入來源，除受「國立大學校院校務基金設置條例」、「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」等法令規範外，涉及人事費用部分，亦受相關主計、人事法令規範，並非逕依「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」之規定即可無所限制。

本校屬國立大學，加班費之支給仍受「各機關加班費支給要點」限制，為有效管控加班費之支出，本校修訂「國立東華大學員工因公加班規定事項」，係就加班管制事項與程序予以明訂。基於「各機關加班費支給要點」規定「…不得超過各該機關九十年度加班費實支數額之八成」，考量避免加班費支出浮濫，本次修訂予以明訂加班申請程序，並依前開規定以經費限制支出總額，所管控者，為實際加班時數。至加班費部分，則依勞動基準法規定計算，係屬學校充分保障約用工作人員之美意。

針對預算分配部分，東華大學吳茂昆校長新上任後，為了解校內預算編列，將預算分成二階段發放，第一階段以7折計，待整體規劃經費運用方向後，進行第二階段分配，分配後的金額整年度比去年增加200多萬元，並無大刀闊斧砍年度預算之說。

本校101學年度第2學期第1次行政會議，有關校務基金約用工作人員適用勞基法之決議為「本校校務基金僱用行政人員之給假及考核等項目(含工作人員工作規則、管理要點及契約書等相關辦法)，配合契約所訂期程，自102年8月1日起實施，惟相關細節，辦理座談會，充分溝通後，再行提會討論。」，故整體給假日數均未定案，待4月底辦理約聘僱人員座談會完竣後，方行擬定，此期程以102年8月1日為基準點，因係配合學校校務運作週期，採學年制，因而相關事項之權益變動，仍宜配合原週期。現階段以情緒化之方式阻礙協商進程，對於整體協商過程，徒增障礙。