

國立清華大學契約進用人員契約書部分條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p><u>六、乙方確保於受僱前無下列情事；如有隱匿經甲方查證實，依勞動基準法第十二條第一項規定，甲方得立即不經預告以書面終止契約：</u></p> <p><u>(一)犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。</u></p> <p><u>(二)有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間。</u></p> <p><u>為確認乙方是否有前述所定情事，乙方同意甲方得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊。</u></p>		<p>一、新增消極雇用規定。</p> <p>二、基於維護校園安全，保障學生受教權益，曾涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者不得再於校園任職，以避免發生戕害學生之情事，故於契約明訂，俾使受僱人知悉校園雇用限制。</p> <p>三、依勞動基準法規定勞工該法第十二條第一項所定情形之一者，雇主得不經預告終止契約，爰學校除依上開規定外，應經預告終止契約，惟基於公共利益，倘受僱人故意隱瞞曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為，經學校查證屬實後，學校即應本於雙方約定終止勞動契約，受僱人不得要求學校依勞動基準法規定為預告程序，以積極維護校園安全，保障學生受教權益。</p> <p>四、關於性侵害、性騷擾或性霸凌行為之相關規定如性別平等教育法第二十七條之一、補習及進修教育法第九條第六項規定。</p> <p>五、依性別平等教育法第二十七條第四項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」。</p>

		<p>六、另依個人資料保護法（以下簡稱個資法）第六條規定：「（第一項）有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：……六、經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。（第二項）……其中前項第六款之書面同意，準用第七條第一項、第二項及第四項規定，並以書面為之。」第七條第二項規定：「……所稱同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之意思表示。」</p> <p>七、是以，基於維護校園安全，保障學生受教權益，學校有瞭解受僱人是否曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之必要，爰明定受僱人同意學校蒐集及查詢其犯罪資料等相關資訊。</p>
<p><u>七、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，甲方性別平等教育委員會應於知悉之日起一個月內召開會議。</u></p> <p><u>前項所述情事，如涉有性別平等教育法第二十七條之一第一項或第三項情形，於調查間，本校應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職。約用人員應配合調</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合工作規則第六條之一新增停職之執行要件、薪資給付及其他權益事項，爰於契約書增訂第七點條文。</p>

<p><u>查並靜候結果。</u></p> <p><u>約用人員停職期間，本校得發給半數薪資(不含職務津貼與專業津貼)；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</u></p> <p><u>停職期間之年資得否採計作為其他年資，依甲方工作規則辦理。</u></p>		
<p><u>八、</u>約用人員應負之責任：在僱用期間，乙方願接受甲方工作上之指派，並遵守甲方之一切規定，如因工作不力或違背有關規定，甲方得依法資遣乙方或終止勞動契約；甲方因經費刪減、業務緊縮或其他重大事由得提前終止契約，並依規定通知乙方。乙方如因特別事由於僱用期滿前先行離職時，應依規定告知甲方，經甲方同意並辦妥離職手續後，始得離職，否則致生損害時，應負賠償責任。</p>	<p><u>六、</u>約用人員應負之責任：在僱用期間，乙方願接受甲方工作上之指派，並遵守甲方之一切規定，如因工作不力或違背有關規定，甲方得依法資遣乙方或終止勞動契約；甲方因經費刪減、業務緊縮或其他重大事由得提前終止契約，並依規定通知乙方。乙方如因特別事由於僱用期滿前先行離職時，應依規定告知甲方，經甲方同意並辦妥離職手續後，始得離職，否則致生損害時，應負賠償責任。</p>	<p>條次遞移。</p>
<p><u>九、乙方如有第六條所定情事，乙方同意甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；離職後始經查證屬實者，亦同。</u></p> <p><u>前項甲方辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為避免涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，再度進入校園任職，學校應於終止契約後，依教育部所定學校契約進用人員辦理通報查詢規定辦理通報。如受僱人離職後始經學校查證屬實者，學校亦應以書面終止原契約關係並辦理通報。</p> <p>三、依個資法第 11 條第 3 項規定：「個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在</p>

		此限。」及法務部 106 年 3 月 23 日法律 字第 10603501930 號函釋略以：「合法蒐集、處理之個人資料，於契約終止後，如蒐集個人資料之特定目的已不存在，除有上開個資法第 11 條第 3 項但書規定之情形外，業者應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該等個人資料。」前項對涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者進行通報係基於維護校園安全，保障學生受教權益，以避免再度發生戕害學生之情事，爰明定受僱人同意於離職後不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。
<u>十、</u> 乙方於僱用後，應至本校人事室辦理報到手續及辦理參加勞工保險及全民健康保險；僱用期滿或中途離職，應依規定辦理離職及退保手續。	<u>七、</u> 乙方於僱用後，應至本校人事室辦理報到手續及辦理參加勞工保險及全民健康保險；僱用期滿或中途離職，應依規定辦理離職及退保手續。	條次遞移。
<u>十一、</u> 乙方於僱用期間之聘僱、薪資、出勤、給假、服務、獎懲及考核、訓練進修、保險及福利、職業災害補償、離職、退休及其他有關事項等均依「國立清華大學契約進用人員工作規則」規定辦理。	<u>八、</u> 乙方於僱用期間之聘僱、薪資、出勤、給假、服務、獎懲及考核、訓練進修、保險及福利、職業災害補償、離職、退休及其他有關事項等均依「國立清華大學契約進用人員工作規則」規定辦理。	條次遞移。
<u>十二、</u> 乙方於僱用期間適用每年政府行政機關辦公日曆並依「紀念日及節日實施辦法」、內政部 104 年 1 月 20 日台內民字第 1040402137 號書函及「政府機關調整上班日期處理要點」第 4 點	<u>九、</u> 乙方於僱用期間適用每年政府行政機關辦公日曆並依「紀念日及節日實施辦法」、內政部 104 年 1 月 20 日台內民字第 1040402137 號書函及「政府機關調整上班日期處理要點」第 4 點至	條次遞移。

至第 6 點規定，每年紀念日及節日補假、調整放假及補行上班，得配合本校辦公時間統一調移之。	第 6 點規定，每年紀念日及節日補假、調整放假及補行上班，得配合本校辦公時間統一調移之。	
<u>十三、</u> 乙方在僱用期間參加勞工保險、全民健康保險，其保費之支付及權利義務，依勞、健保相關規定辦理。	<u>十、</u> 乙方在僱用期間參加勞工保險、全民健康保險，其保費之支付及權利義務，依勞、健保相關規定辦理。	條次遞移。
<u>十四、</u> 甲乙雙方因本契約發生爭訟時，以甲方所在地之地方法院為第一審管轄法院。	<u>十一、</u> 甲乙雙方因本契約發生爭訟時，以甲方所在地之地方法院為第一審管轄法院。	條次遞移。
<u>十五、</u> 本契約書未規定項目，悉依甲方契約進用人員工作規則辦理。	<u>十二、</u> 本契約書未規定項目，悉依甲方契約進用人員工作規則辦理。	條次遞移。
<u>十六、</u> 本契約書一式四份，雙方各執一份，餘由甲方分別存轉。	<u>十三、</u> 本契約書一式四份，雙方各執一份，餘由甲方分別存轉。	條次遞移。