

國立清華大學契約進用人員工作規則部分條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第六條</p> <p>凡有下列各款情事之一者，不得為本校約用人員：</p> <p>(一)動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p>(二)曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p>(三)犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑責確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。</p> <p>(四)受監護宣告，尚未撤銷者。</p> <p><u>(五)有「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」第三點、第四點及「性別平等教育法」第二十七條之一所列之性侵害、性騷擾、性霸凌等情事之一者。</u></p> <p>約用人員僱用後，有前項各款情事之一者，僱用後發現其於僱用前已有前項各款情事之一者，應終止契約，並依勞動基準法第十一條、第十二條、第十六條、第十七條及勞工退休金條例第十二條規定辦理。</p>	<p>第六條</p> <p>凡有下列各款情事之一者，不得為本校約用人員：</p> <p>(一)動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p>(二)曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p>(三)犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑責確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。</p> <p>(四)受監護宣告，尚未撤銷者。</p> <p>約用人員僱用後，有前項各款情事之一者，僱用後發現其於僱用前已有前項各款情事之一者，應終止契約，並依勞動基準法第十一條、第十二條、第十六條、第十七條及勞工退休金條例第十二條規定辦理。</p>	<p>一、依教育部107年11月12日臺教人(三)字第1070141015號函訂定「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」第三點、第四點及「性別平等教育法」第二十七條之一規定，有性侵害、性騷擾或性霸凌等情事之一者，學校不得僱用為契約進用人員，已僱用者於契約有效期間有上開情形者，學校應予終止契約。</p> <p>二、依上開注意事項規定，學校適用勞動基準法人員達30人以上者，應將該注意事項內有關受僱事項納入工作規則，<u>爰新增第五款受僱消極規定。</u></p>
<p><u>第六條之一</u></p> <p><u>約用人員如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，本校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，於調查期間，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</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依性別平等教育法第二十七條之一規定，並參照教育部「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」附件二：學校契約進用人員消極資格及查詢通報依據-契約文字範例，載明約用人員如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，應交由性別平等教育委員會調查處理，性別平等教育委員會應於知悉之日起一個月內召開</p>

<p><u>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>約用人員停職期間，其年資之採計，如經調查確有性別平等教育法第二十七條之一之情事，於提敘薪級、年終工作獎金、升級、優秀人員選拔、給假等，均不採計；惟如法規另有規定者，依其規定。</u></p>		<p><u>會議。</u></p> <p>三、所涉情事如有性別平等教育法第二十七條之一第一項或第三項之情形，於調查期間，本校應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職，增訂於第二項。</p> <p>四、另前開注意事項提及，有關停職執行之相關事項，應於工作規則中明訂，爰新增停職之執行要件、薪資給付及其他權益事項。至停職期間薪資得否發給，經參酌公務人員俸給法及教師法有關依法停職(聘)人員，於停職(聘)期間僅發給半數之本俸(薪)，其立法意旨係因在未受刑事判決或懲戒處分前，理應為無罪之推定，仍應照顧其基本生活。爰建議約用人員如於停職調查期間，得發給半數薪資(不含職務津貼與專業津貼)。</p> <p>五、有關停職期間之年資，如經調查確有性別平等教育法第二十七條之一之情事，則於提敘薪級、年終工作獎金、升級、優秀人員選拔、給假等項目之年資，均不採計。</p>
<p><u>第六條之二</u></p> <p><u>約用人員經調查確有性別平等教育法第二十七條之一情事者，本校應依勞動基準法第十二條第一項立即不經預告終止契約，約用人員不得要求補發停職期間全部薪資。</u></p> <p><u>約用人員不得請求停職期間之其</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依性別平等教育法第二十七條之一規定及參酌教育部「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」附件二之內容：約用人員如經調查確有性侵害、性騷擾或性霸凌之情事，學校應依勞</p>

<p><u>他補償性給與，已離職者，亦同。</u></p>		<p>動基準法第十二條第一項立即不經預告書面終止契約，其不得要求補發停止契約執行期間全部薪資。另有關其他補償性給與，則由各校自行訂定。爰新增第六條之二載明並明訂不得請求停職期間之其他補償性給與。</p>
<p>第九條 學校約用人員應與本校簽訂契約，作為雙方權利義務之準據。契約分定期契約或不定期契約，依勞動基準法有關規定認定。契約內容以書面訂之，其格式如附件一。學校約用人員屆滿六十五歲，不再續僱；但情形特殊者，得按年專簽處理。</p>	<p>第九條 學校約用人員應與本校簽訂契約，作為雙方權利義務之準據。契約分定期契約或不定期契約，依勞動基準法有關規定認定。契約內容以書面訂之，其格式如附件一。<u>契約期限以一年為原則，於年度中進用者，得訂約至年終。</u>學校約用人員屆滿六十五歲，不再續僱；但情形特殊者，得按年專簽處理。</p>	<p>參考勞動基準法及勞動部工作規則參考手冊無契約期限規定，且定期契約期限業依個案載明於契約書，爰刪除契約期限規定。</p>
<p>第二十條 約用人員年終工作獎金之發給，得參照「軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」辦理或視學校經費情形酌予調整之。</p>	<p>第二十條 約用人員年終工作獎金之發給，得參照「軍公教人員年終工作獎金<u>(慰問金)</u>發給注意事項」辦理或視學校經費情形酌予調整之。</p>	<p>配合行政院每年訂定之軍公教人員年終工作獎金發給注意事項之規定，爰刪除慰問金之文字內容。</p>
<p>第二十一條 所稱升級，係指升級較高之職稱；所稱降級，係指降調次一序列之職稱。 學校約用人員之升級，依本校契約進用人員序列表（如附件四）之序列，逐級循序擇優辦理甄審；惟到校服務未滿三年或最近一年曾受記過處分或累積達記過處分(含以上)者，不得參加升級。</p>	<p>第二十一條 所稱升級，係指升級較高之職稱；所稱降級，係指降調次一序列之職稱。 學校約用人員之升級，依本校契約進用人員序列表（如附件四）之序列，逐級循序擇優辦理甄審；惟到校服務未滿三年或最近一年曾受記過處分或累積達記過處分(含以上)者，不得參加升級。 <u>學校約用人員年度內累積達記過二次者，用人單位得報經校長核定，終止勞動契約，並依勞動基準法第十一條、第十二條、第十六條、第十七條、第十八條及勞工退休金條例第十二條規定辦理。</u></p>	<p>本條第一項及第二項定義學校約用人員升級與降級，與升級序列比例相關規定，惟第三項則係規範本校可因年度內累積達記過二次者，終止學校約用人員契約情事，為明確界定該章節內容，並配合同規則第五十一條及第六十六條條文之修訂，爰刪除第三項規定。</p>

<p>第三十七條 學校約用人員得依下列標準辦理懲處：</p> <p>(一) 有下列情形之一者，申誡：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、怠忽職守，敷衍塞責。 2、對主辦業務及交辦事項無故延誤或疏漏舛錯。 3、對承辦業務處理不當、疏於協調配合或藉故推諉，發生不良影響者。 4、對公物未盡善良保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。 5、言行不檢，有損本校聲譽。 <p>(二) 有下列情形之一者，記過：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、工作不力或擅離職守，貽誤公務者。 2、違反紀律或言行不檢，有損本校形象者。 3、無故違抗長官命令或指揮，影響公務，有確實證據者。 4、對主辦業務或交辦事項無故延誤時效，致造成不良後果。 5、洩漏公務機密，情況嚴重。但已引起處理困難者。 6、誣控濫告長官、同事，經查屬實者。 7、對公物未盡善良保管義務或有浪費公帑情事，致造成嚴重損失。 8、代替或委託他人差勤刷卡，經查屬實者。 9、無故曠職影響公務正常運作者。 <p>(三) 有下列情形之一者，記大過：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害本校聲譽，有具體事證。 2、圖謀不法利益、違反紀律或言行不檢，致損害本校聲譽，或重大誣陷侮辱同事，有具體事證者。 3、故意曲解法令，致人民權 	<p>第三十七條 學校約用人員得依下列標準辦理懲處：</p> <p>(一) 有下列情形之一者，申誡：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、怠忽職守，敷衍塞責。 2、對主辦業務及交辦事項無故延誤或疏漏舛錯。 3、對承辦業務處理不當、疏於協調配合或藉故推諉，發生不良影響者。 4、對公物未盡善良保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。 5、言行不檢，有損本校聲譽。 <p>(二) 有下列情形之一者，記過：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、工作不力或擅離職守，貽誤公務者。 2、違反紀律或言行不檢，有損本校形象者。 3、無故違抗長官命令或指揮，影響公務，有確實證據者。 4、對主辦業務或交辦事項無故延誤時效，致造成不良後果。 5、洩漏公務機密，情況嚴重。但已引起處理困難者。 6、誣控濫告長官、同事，經查屬實者。 7、對公物未盡善良保管義務或有浪費公帑情事，致造成嚴重損失。 8、代替或委託他人差勤刷卡，經查屬實者。 9、無故曠職影響公務正常運作者。 <p>(三) 有下列情形之一者，記大過：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害本校聲譽，有具體事證。 2、圖謀不法利益、違反紀律或言行不檢，致損害本校聲譽，或重大誣陷侮辱同事，有具體事證者。 3、故意曲解法令，致人民權 	<p>一、查公務人員考績施行細則第十三條：「…二、有下列情形之一，一次記一大過：…</p> <p>(五) 曠職繼續達二日，或一年內累積達五日者。」。</p> <p>二、上開規定與本條規定之曠職日數條件不一，為求衡平性，爰參照上開規定修正本條第一項第三款第八目。</p>
---	---	--

<p>利遭受重大損害，有具體事證者。</p> <p>4、因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。</p> <p>5、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</p> <p>6、脅迫、公然侮辱長官，有具體事證者。</p> <p>7、挑撥離間或破壞紀律，有確實證據者。</p> <p>8、無正當理由繼續曠職達<u>二</u>日，或一<u>年</u>內曠職達<u>五</u>日者。</p> <p>前項各款情節若涉及刑事責任者，並依相關法律規定辦理。</p>	<p>利遭受重大損害，有具體事證者。</p> <p>4、因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。</p> <p>5、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</p> <p>6、脅迫、公然侮辱長官，有具體事證者。</p> <p>7、挑撥離間或破壞紀律，有確實證據者。</p> <p>8、無正當理由繼續曠職達<u>三</u>日，或一<u>個月</u>內曠職達<u>六</u>日者。</p> <p>前項各款情節若涉及刑事責任者，並依相關法律規定辦理。</p>	
<p>第五十一條</p> <p>學校約用人員年終考核應考列參等之情事如下：</p> <p>(一) 怠忽職守，延宕公務，造成重大不良後果。</p> <p>(二) 不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經勸導無效。</p> <p>(三) 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效。</p> <p>(四) 品行不端或違反有關法令禁止事項，嚴重損害本校聲譽。</p> <p>(五) 年度內平時獎懲抵銷後累計達<u>二</u>大過以上處分者。</p>	<p>第五十一條</p> <p>學校約用人員年終考核應考列參等之情事如下：</p> <p>(一) 怠忽職守，延宕公務，造成重大不良後果。</p> <p>(二) 不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經勸導無效。</p> <p>(三) 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效。</p> <p>(四) 品行不端或違反有關法令禁止事項，嚴重損害本校聲譽。</p> <p>(五) 年度內平時獎懲抵銷後累計達<u>記一</u>大過以上處分者。</p>	<p>一、查公務人員考績法第十二條略以，平時考核獎懲累積達二大過者，年終考績應列丁等。</p> <p>二、為求本校同仁考核標準一致性，爰參照上開規定，<u>修正本條第一項第五款；並刪除「記」，使法條意旨更為周延。</u></p>
<p>第六十六條</p> <p>約用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>(一) 於訂立契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有損害之虞者。</p> <p>(二) 對於本校教職員工生，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) 故意損壞公有財產、設備，</p>	<p>第六十六條</p> <p>約用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>(一) 於訂立契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有損害之虞者。</p> <p>(二) 對於本校教職員工生，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) 故意損壞公有財產、設備，</p>	<p>一、依新竹市政府107年12月19日府勞動字第1070189339號函之修正意見，不宜將一次記一大過情事納入解僱手段，又若違反記一大過情事一次即構成解僱條件，不符合比例原則，另考量約用人員，過往被記一次一大過的紀錄趨近於無，一次記二大過之情事往例亦無案件，且現有工作</p>

<p>或故意洩漏業務上、技術上之秘密，致本校受有損害者。</p> <p><u>(五)違反契約或工作規則，影響校譽者。</u></p> <p><u>(六)約用人員年終考核列參等，且符合法定解雇事由者。</u></p> <p><u>(七)無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。</u></p> <p><u>(八)有「學校辦理契約進用人員通報查詢事項」第三點、第四點及「性別平等教育法」第二十七條之一所列之性侵害、性騷擾、性霸凌等情事之一者。</u></p> <p>終止契約除第一項第三款外，其餘情形，本校應於知悉之日起，三十日內為之。</p>	<p>或故意洩漏業務上、技術上之秘密，致本校受有損害者。</p> <p><u>(五)第三十七條第一項第三款各目之一者。</u></p> <p><u>(六)違反契約或工作規則，影響校譽者。</u></p> <p><u>(七)約用人員年終考核列參等，且符合法定解雇事由者。</u></p> <p><u>(八)無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。</u></p> <p>終止契約除第一項第三款外，其餘情形，本校應於知悉之日起，三十日內為之。</p>	<p>規則第37條第1項第3款各目有關記大過之要件，與公務人員考績法第12條第3項中記二大過之要件，多有重疊之處，爰刪除本條第1項第5款記大過終止契約之款項。</p> <p>二、次依教育部107年11月12日臺教人(三)字第1070141015號函訂定「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」規定，學校適用勞動基準法人員達30人以上者，應將該注意事項內有關解僱事項納入工作規則，爰新增本條第8款解僱規定<u>(有性侵害、性騷擾、性霸凌等情事之一者，本校可不經預告終止契約予以資遣，且不發給資遣費)</u>，其餘款次並配合遞移。</p>
<p>第六十七條</p> <p>約用人員有下列情事之一者，本校經預告後終止契約，予以資遣：</p> <p>(一)單位裁併時。</p> <p>(二)業務緊縮或經費刪減時。</p> <p>(三)不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>(四)業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時。</p> <p>(五)對所擔任之工作確不能勝任時。</p>	<p>第六十七條</p> <p>約用人員有下列情事之一者，本校經預告後終止契約，予以資遣：</p> <p>(一)單位裁併時。</p> <p>(二)業務緊縮或經費刪減時。</p> <p>(三)不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>(四)業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時。</p> <p>(五)對所擔任之工作確不能勝任時。</p> <p><u>(六)經醫師證明有精神病，影響本校教職員工生安全，或不能勝任工作者。</u></p>	<p>依新竹市政府 107 年 12 月 19 日 府 勞 動 字 第 1070189339 號函之修正意見，有關本條第一項第六款<u>經醫師證明有精神病，影響本校教職員工生安全，或不能勝任工作者</u>之情事得併同第五款<u>對所擔任之工作確不能勝任處理</u>，爰刪除第六款之規定內容。</p>
<p>第八十三條</p> <p>本校依職業安全衛生有關法令，專設單位辦理<u>職業</u>安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康。</p>	<p>第八十三條</p> <p>本校依職業安全衛生有關法令，專設單位辦理<u>勞工</u>安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康。</p>	<p>依新竹市政府 107 年 12 月 19 日 府 勞 動 字 第 1070189339 號函之修正意見，酌作文字修正。</p>