

勞動派遣期間勞動契約範本第九點、第十四點、 第十五點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
九、天然災害發生出勤規定： (一)為保護乙方生命安全及要派單位之業務服務需求，雙方同意依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」約定乙方之出勤管理及工資事項。 (二)天然災害，指颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害者。 (三)天然災害發生時(後)，有下列情形之一者，乙方無法出勤工作，甲方不得扣發工資，且不得視為曠工或遲到、強迫乙方以事假或其他假別處理、強迫乙方補行工作、扣發全勤獎金、解僱，或為其他不利之處分： 1. 乙方工作所在地經通報權責機關依「天然災害停止上班及上課作	九、天然災害發生出勤規定： (一)為保護乙方生命安全及要派單位之業務服務需求，雙方同意依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」約定乙方之出勤管理及工資事項。 (二)天然災害，指颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害者。 (三)天然災害發生時(後)，有下列情形之一者，乙方無法出勤工作，甲方不得扣發工資，且不得視為曠工或遲到、強迫乙方以事假或其他假別處理、強迫乙方補行工作、扣發全勤獎金、解僱，或為其他不利之處分： 1. 乙方工作所在地經通報權責機關依「天然災害停止上班及上課作	依現行規定，颱風等天然災害發生時，為保障勞工生命安全，應以不出勤為原則，惟派遣事業單位如仍要求派遣勞工出勤，除應於安全無虞之狀況下始得為之，並應提供通勤協助，派遣勞工有搭乘計程車必要時，該筆費用應由派遣事業單位支付，爰修正第四款後段規定，明定派遣事業單位應支付該筆費用之義務。

業辦法」(以下稱作業辦法)規定通報停止上班，乙方因而未出勤時。 2. 乙方工作所在地未經通報權責機關依作業辦法規定通報停止上班，惟乙方確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。 3. 乙方工作所在地未經通報權責機關依作業辦法規定通報停止上班，惟其居住地區或其正常上(下)班必經地區，經該管通報權責機關依作業辦法規定通報停止上班，致未出勤時。 (四)乙方因前款各目所定之情形無法出勤工作，但應甲方之要求且安全無虞下而出勤，除當日工資照給外，甲方同意加給工資____元，並提供<u>通勤協助</u>。如乙方依<u>原定上、下班通勤方式</u>有困難，而有<u>搭乘計程車之必要者</u>，	業辦法」(以下稱作業辦法)規定通報停止上班，乙方因而未出勤時。 2. 乙方工作所在地未經通報權責機關依作業辦法規定通報停止上班，惟乙方確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。 3. 乙方工作所在地未經通報權責機關依作業辦法規定通報停止上班，惟其居住地區或其正常上(下)班必經地區，經該管通報權責機關依作業辦法規定通報停止上班，致未出勤時。 (四)乙方因前款各目所定之情形無法出勤工作，但應甲方之要求且安全無虞下而出勤，除當日工資照給外，甲方同意加給工資____元，並提供<u>交通工具、交通津貼或其他必要之協助</u>。	
--	---	--

<u>甲方應支付乙方相關費用。</u>		
十四、特別休假： (一)甲方應依乙方之工作年資，依法核給特別休假，工作年資自受僱當日起算。乙方為要派單位原使用之派遣勞工，經甲方僱用並指派繼續在要派單位提供勞務而未中斷年資者，為保障乙方休假權益，特別休假日數之計算應溯自乙方於要派單位提供勞務之第一日併計其服務之年資。 (二)乙方依<u>性別平等工作法</u>申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續服務於同要派單位，除留職停薪期間外，依前款規定併計特別休假。	十四、特別休假： (一)甲方應依乙方之工作年資，依法核給特別休假，工作年資自受僱當日起算。乙方為要派單位原使用之派遣勞工，經甲方僱用並指派繼續在要派單位提供勞務而未中斷年資者，為保障乙方休假權益，特別休假日數之計算應溯自乙方於要派單位提供勞務之第一日併計其服務之年資。 (二)乙方依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續服務於同要派單位，除留職停薪期間外，依前款規定併計特別休假。	配合「性別工作平等法」名稱修正，修正所援引之法律名稱。
十五、乙方權益保障： (一)甲方於乙方到職日依法為乙方投保勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險。 (二)退休：甲方應依勞工退休金條例（勞動基準法）相關法令規定，為乙方提	十五、乙方權益保障： (一)甲方於乙方到職日依法為乙方投保勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險。 (二)退休：甲方應依勞工退休金條例（勞動基準法）相關法令規定，為乙方提	為落實職場不法侵害預防，以保障勞工權益，於第五款增列派遣事業單位應落實職場霸凌防治及職場不法侵害預防相關規定，並與要派單位約定就前開事項共同履行雇主義務、要派單位應設置案件處理之申訴管道，及與派遣事業單位共同調查案件等事項，以確保派遣勞工之工作安全及身心健康。另配

繳（撥）勞工退休（準備）金。 （三）派遣期間轉任： 1. 乙方於派遣期間經要派單位進用，或派遣至政府機關（構）、公立學校及國（公）營事業機構時，經要派機關（或其他機關）以公開遴補程序進用（包含國家考試），致須與甲方解除或終止勞動契約者，甲方保證不妨礙、阻擾或要求乙方負最低服務年限條款、返還訓練費用及違約賠償之責任。 2. 乙方依前款約定與要派單位成立勞動契約時，甲、乙雙方之勞動契約視為終止，且甲方同意乙方無須依勞動基準法第十五條第二項預告。 3. 乙方依勞動基準法第十七條之一第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，派遣事業單位應依勞動基準	繳（撥）勞工退休（準備）金。 （三）派遣期間轉任： 1. 乙方於派遣期間經要派單位進用，或派遣至政府機關（構）、公立學校及國（公）營事業機構時，經要派機關（或其他機關）以公開遴補程序進用（包含國家考試），致須與甲方解除或終止勞動契約者，甲方保證不妨礙、阻擾或要求乙方負最低服務年限條款、返還訓練費用及違約賠償之責任。 2. 乙方依前款約定與要派單位成立勞動契約時，甲、乙雙方之勞動契約視為終止，且甲方同意乙方無須依勞動基準法第十五條第二項預告。 3. 乙方依勞動基準法第十七條之一第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，派遣事業單位應依勞動基準	合「性別工作平等法」名稱修正，修正所援引之法律名稱。
--	--	-----------------------------------

法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給乙方退休金或資遣費。 (四)職業災害： 1. 乙方發生職業災害時，甲方應負勞動基準法職業災害補償責任，要派單位亦應與甲方連帶負擔勞動基準法職業災害補償責任。但同一事故，依勞工職業災害保險及保護法或其他法令規定，已由甲方或要派單位支付費用補償者，甲方得主張抵充。 2. 要派單位及甲方因違反勞動基準法或有關安全衛生規定，致乙方發生職業災害時，應連帶依民法等法令負損害賠償之責任。要派單位或甲方依前目按勞動基準法給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。 (五)就業與性別歧視禁止、性騷擾與職場	法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給乙方退休金或資遣費。 (四)職業災害： 1. 乙方發生職業災害時，甲方應負勞動基準法職業災害補償責任，要派單位亦應與甲方連帶負擔勞動基準法職業災害補償責任。但同一事故，依勞工職業災害保險及保護法或其他法令規定，已由甲方或要派單位支付費用補償者，甲方得主張抵充。 2. 要派單位及甲方因違反勞動基準法或有關安全衛生規定，致乙方發生職業災害時，應連帶依民法等法令負損害賠償之責任。要派單位或甲方依前目按勞動基準法給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。 (五)就業與性別歧視禁止、性騷擾防治：	
--	--	--

<u>霸凌防治及職場不法侵害預防</u>： 1. 甲方應落實就業服務法就業歧視禁止規範、性別平等工作法之性別歧視禁止、性騷擾防治、性別工作平等，與<u>職業安全衛生法之職場霸凌防治及職場不法侵害預防</u>等規定，並應與要派單位約定，要派單位就上開事項應與甲方共同履行雇主義務。 2. 甲方應與要派單位約定，要派單位應設置處理性騷擾、<u>職場霸凌、職場不法侵害</u>申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。乙方遭受任何人（含要派單位所屬人員）性騷擾、<u>職場霸凌、職場不法侵害</u>時，要派單位應受理申訴後並與甲方共同調查，經調查屬實，甲方及要派單位	1. 甲方應落實就業服務法就業歧視禁止規範、性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定，並應與要派單位約定，要派單位就上開事項應與甲方共同履行雇主義務。 2. 甲方應與要派單位約定，要派單位應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。乙方遭受任何人（含要派單位所屬人員）性騷擾時，要派單位應受理申訴後並與甲方共同調查，經調查屬實，甲方及要派單位應對所屬人員進行懲處或為其他必要之處分，並將結果通知甲方及乙方。 (六)職業安全衛生： 甲方應與要派單位約定，要派單位應依職業安全衛生法	
---	---	--

應對所屬人員進行懲處或為其他必要之處分，並將結果通知甲方及乙方。 (六)職業安全衛生： 甲方應與要派單位約定，要派單位應依職業安全衛生法及其他相關法規規定，對乙方施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練與辦理乙方之職業安全衛生事項，維護乙方之健康、安全及福祉。 (七)甲方不得因乙方提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	及其他相關法規規定，對乙方施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練與辦理乙方之職業安全衛生事項，維護乙方之健康、安全及福祉。 (七)甲方不得因乙方提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	
--	--	--