庇護工場勞動契約書(範本)

111.5修正版

立契約人　○○○庇護工場（以下簡稱甲方）

○○○（以下簡稱乙方）

雙方同意訂立勞動契約條款如下，以資共同遵守履行：

第一條　契約期間

甲方自_____年_____月_____日起僱用乙方為_____庇護工場庇護性就業之身心障礙者，如須終止契約，悉依勞動基準法及有關法令規定辦理。

第二條　工作項目

乙方接受甲方之指導監督，從事下列工作：_____。

（例如：烘焙助理員工作：（一）麵粉調製。（二）成品包裝。（三）店面整理。（四）其它與上列各項相關事務。）

第三條　工資

（一）庇護工場工資採□時薪制 □月薪制，依乙方產能核薪，甲方與乙方議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。

（二）甲方每月給付乙方工資____元，產能核薪計算方式:_____。

（三）甲方給付乙方工資，經乙方同意發放時間如下，如遇休息日、例假或國定假日則提前發放，並提供工資各項目計算方式明細（即薪資單）:

□每月一次：於每月____日發放（□前月□當月□次月）之工資。

□每月二次：

1、每月____日發放（□前月□當月□次月）____日至（□前月□當月□次月）____日之工資。

2、每月____日發放（□前月□當月□次月）____日至（□前月□當月□次月）____日之工資。

□其他：_____。

（※請各庇護工場依實際選擇一項方案）

（四）甲方不得預扣乙方工資作為違約金、賠償費用或其他用途。

第四條　工作地點

乙方勞務提供之工作地點_____。

第五條　工作時間

（一）乙方正常工作時間，每日不超過八小時，每週不得超過四十小時。
每日____小時，每週____小時。每日工作時間上午__：__至__：__；
下午__：__至__：__；休息__：__至__：__。
週休二日：休息日為星期_____，例假為星期_____。
□其他：_____。

（二）延長工時之計算，以超過法定之正常工時計算。

（三）甲方因工作需要，經乙方同意延長工時或於休息日、休假日出勤時，工資計算標準如下：

1、工作日延長工作時間在2小時以內者，其延長工作時間之工資，按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

2、休息日工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上，工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

3、休假日(國定假日及特別休假日)工作，工資應加倍發給。

（四）因天災、事變或突發事件發生時，必須延長工作時間：

1、正常工作日之延長工時：因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。延長之工作時間，雇主應按平日每小時工資額加倍發給，並應於事後補給勞工以適當之休息。

2、休息日出勤工作：因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日出勤工作之必要者，當日工資應依勞動基準法第24條第2項計給延時工資，並應於事後補給勞工以適當之休息。

3、停止例假、休假及特別休假：因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

第六條　例假、（特別）休假、勞動基準法及相關規定給假

甲方依照「附件－事業單位適用勞動基準法及相關法令規定給假一覽表」辦理。

第七條　請假

乙方之請假依勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則辦理。

第八條　資遣或終止契約

甲方資遣乙方或終止契約時，應依身心障礙者權益保障法第41條或勞動基準法、勞工退休金條例有關規定辦理。

第九條　退休

（一）乙方有下列情形之一，得自請退休：

1、工作十五年以上年滿五十五歲者。

2、工作二十五年以上者。

3、工作十年以上年滿六十歲者。

（二）乙方非有下列情形之一，甲方不得強制其退休：

1、滿六十五歲者。

2、身心障礙不堪勝任工作者。

（三）依前二款規定終止勞動契約時，甲方應依勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定辦理。

（四）依據勞工退休金條例，甲方每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於乙方每月工資6%。乙方得在其每月工資6%範圍內，自願另行提繳退休金。

第十條　職業災害及普通傷病補助

甲方應依勞動基準法、勞工職業災害保險及保護法、就業保險法、勞工保險條例及身心障礙者庇護工場職業災害補償費用補助辦法相關規定辦理。

第十一條　保險及福利

（一）甲方應依勞工保險條例及相關法規，為乙方加入勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險。

（二）乙方在本契約有效期間，享有甲方庇護工場內之各項福利設施及規定。

第十二條　考核及獎懲

乙方之考核及獎懲依甲方所訂工作規則或人事規章規定辦理。

第十三條　安全衛生

㈠　甲方僱用乙方應提供乙方職業安全衛生教育訓練，工作期間甲、乙雙方應遵守職業安全衛生法及相關法規規定。

（二）甲方對乙方擔任具有危險性之機械操作、設備操作工作，應於事前提供乙方職業安全衛生教育訓練。

第十四條　其他

甲、乙雙方於勞動契約存續期間，若有本契約未盡事宜或員工其他權利義務事項，雙方得視實際需要，依工作規則、人事規章或政府有關法令規定辦理。

第十五條　法令及團體協約之之補充效力

本契約所規定之事項與團體協約或政府有關法令規定相違背時，依團體協約或有關法令規定辦理。

第十六條　契約修訂

本契約經雙方同意，得以書面隨時修訂。

第十七條　契約之存執

本契約書1式2份，雙方各執1份為憑。

立契約書人：

甲 方：○○○庇護工場（蓋工場印章）

代 表 人：○○○（簽名蓋章）

設立許可證書(或核定公文)字號：

乙 方：○○○（簽名蓋章）

地 址：

身分證統一編號：

乙方監護人或輔助人：○○○（簽名蓋章）

地 址：

身分證統一編號：

中華民國　　年　　月　　日

附件：

<table>
<tr><th colspan="4">事業單位適用勞動基準法及相關法令規定給假一覽表</th></tr>
<tr><th>假別</th><th>給假天數</th><th>工資給與</th><th>備註</th></tr>
<tr><td>婚假</td><td>勞工結婚者給予婚假8日。</td><td>工資照給。</td><td rowspan="3">一、本表係依勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則編製，事業單位給假如有優於法令者，從其規定。
二、婚假應自結婚之日前10日起3個月內請畢。但經雇主同意者，得於1年內請畢。為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，勞工如無法於規定期間內請畢婚假者，得經雇主同意，於疫情結束後1年內請畢。所稱「疫情結束」，指「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心解散之日」。
三、喪假得依習俗於百日內分次申請。</td></tr>
<tr><td>事假</td><td>勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。</td><td>不給工資。</td></tr>
<tr><td>普通傷病假</td><td>一、未住院者，1年內合計不得超過30日。
二、住院者，2年內合計不得超過1年。
三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。
經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。
普通傷病假超過前款規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪，但以1年為限。逾期未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金。</td><td>普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>生理假</td><td>女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。</td><td>併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</td><td rowspan="5">四、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在1個月以上者外，如遇休息日、例假、休假日，應不計入請假期內。
五、產假係以事實認定為準，不論已婚或未婚。
六、勞工依性別工作平等法規定請生理假、安胎休養請假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假，雇主不得拒絕，並不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。如勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第4條第3項規定，就普通傷病假1年內未超過30日部</td></tr>
<tr><td>喪假</td><td>一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假8日。
二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假6日。
三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假3日。</td><td>工資照給。</td></tr>
<tr><td>公傷病假</td><td>因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。</td><td>一、按其原領工資數額予以補償。
二、如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。</td></tr>
<tr><td>公假</td><td>奉派出差、考察、訓練、兵役召集及</td><td>工資照給。</td></tr>
</table>

	其他法令規定應給公假等，依實際需要天數給予公假。		分，折半發給工資。 七、雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。勞工特別休假期間，不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給。 八、勞動基準法第36條規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」所謂「1日」原則係指午前零時至午後12時之連續24小時。 九、例假為強制規定，雇主如非因勞動基準法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。 十、勞動部（改制前為行政院勞
家庭照顧假	勞工於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。	不給工資。	
產檢假	妊娠期間，應給予產檢假7日。	工資照給。	
陪產檢及陪產假	勞工陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。 七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，勞工陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。	工資照給。	
產假	一、女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。 二、妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。	一、女性勞工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿6個月者減半發給。 二、女性勞工妊娠2個月以上未滿3個月流產	

	三、妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應停止工作，給予產假1星期。 四、妊娠未滿2個月流產者，應停止工作，給予產假5日。	或妊娠未滿2個月流產者，可依性別工作平等法第15條規定請1星期及5日之產假，雇主不得拒絕。依勞動基準法及性別工作平等法並無規定，前開產假期間工資之計算，請勞資雙方議定之。	工委員會)指定適用勞動基準法第30條之1之行業可依該規定調整例假。
例假及休息日	勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。	工資照給。	
休假	內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。	工資照給。	
特別休假	勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假： 一、6個月以上1年未滿者，3日。 二、1年以上2年未滿者，7日。 三、2年以上3年未滿者，10日。	工資照給。	

	四、3年以上5年未滿者，每年14日。 五、5年以上10年未滿者，每年15日。 六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。 七、部分工時勞工年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之： 1. 工作年資滿6 個月以上未滿 1 年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工 6 個月正常工作時間之比例。 2. 工作年資滿1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準		

	法第 38 條所定特別休假日數計給。不足 1 日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。		