

**法規名稱：**中央銀行所屬事業機構人事管理辦法

**修正日期：**民國 112 年 04 月 28 日

## **第一章 總則**

### **第 1 條**

本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。

### **第 2 條**

中央銀行（以下簡稱本行）所屬事業機構為中央印製廠、中央造幣廠（以下簡稱兩廠），其人事管理，依本辦法之規定；本辦法未規定者，準用公務員或勞工相關法令之規定。

### **第 3 條**

本辦法所稱兩廠人員，指下列各款人員：

- 一、派用人員：兩廠依本辦法及其他相關法令派用之分類職位人員，為公務員兼具勞工身分。
- 二、僱用人員：兩廠僱用之評價職位人員，為純勞工身分。

### **第 4 條**

兩廠各級職務，除中央印製廠總經理及中央造幣廠廠長（以下合稱主持人）外，分類職位分第一職等至第十五職等，以第十五職等為最高職等。評價職位分第一職等至第十四職等，以第十四職等為最高職等。

## **第二章 進用遷調**

### **第 5 條**

- 1 兩廠人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法辦理。
- 2 前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算及錄取標準等事項，由本行另定之。
- 3 第一項特殊技術及重要管理人員，由兩廠訂立項目、職位及所需資格條件，報本行核定後進用，不受同項規定應公開甄試進用之限制。

### **第 6 條**

- 1 公開甄試進用之新進人員應先予試用，其期間為半年，試用期滿經考核合格者始得正式派（僱）用。考核不合格者，派用人員不予派用，僱用人員依勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定終止勞動契約。
- 2 前項新進人員試用期間，敘各該派（僱）用職等一級薪，其進用作業及核薪事項，由兩廠分別擬訂，報本行核定。

### **第 7 條**

- 1 有下列情事之一者，不得派（僱）用：
  - 一、未具或喪失中華民國國籍。
  - 二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但本辦法或其他法律另有規定者，不在此限。
  - 三、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
  - 四、曾服公務有貪污行為或業務侵占行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
  - 五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告，不在此限。
  - 六、曾受免除職務懲戒處分。
  - 七、依法停止任用。
  - 八、褫奪公權尚未復權。
  - 九、依其他法律規定不得擔任公營事業機構人員。
  - 十、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。
- 2 前項第二款具中華民國國籍兼具外國國籍者，無法完成喪失外國國籍及取得證明文件，係因該外國國家法令致不得放棄國籍，且已於到職前依規定辦理放棄外國國籍，並出具書面佐證文件經外交部查證屬實，仍得派（僱）用為兩廠人員，並以擔任不涉及國家安全或國家機密之職務為限。
- 3 派用人員於派用後，有第一項第一款至第九款情事之一者，或於派用時，有第一項第二款情事，業依國籍法第二十條第四項規定於到職前辦理放棄外國國籍，而未於到職之日起一年內完成喪失該國國籍及取得證明文件，且無前項情形者，應予免職；有第十款情事者，應依規定辦理退休或資遣。派用後發現其於派用時已有第一項各款情事之一者，應撤銷派用。
- 4 僱用人員於僱用後發現有第一項各款情事之一者，或於僱用時，有第一項第二款情事，業依國籍法第二十條第四項規定於到職前辦理放棄外國國籍，而未於到職之日起一年內完成喪失該國國籍及取得證明文件，且無第二項情形者，依勞基法相關規定終止勞動契約。
- 5 第三項規定派用人員或前項規定僱用人員任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之薪給及其他給付，不予追還。
- 6 主持人對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在各該廠派（僱）用；對於兩廠各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位應迴避派（僱）用。但應迴避人員，在主持人或兩廠各級主管接任以前派（僱）用者，不在此限。

## 第 8 條

- 1 兩廠人員升等應具備下列基本條件：
  - 一、年資：屆滿升等年資標準表規定擔任現職務（等）之最低服務年資。
  - 二、考核：任現職等最近三年年度考核，一年列甲等，二年列乙等以上；任現職等二年以上未滿三年者，年度考核一年列甲等，一年列乙等以上；任現職等一年以上未滿二年者，年度考核列甲等。
- 2 工作績效優異，在考核年度內一次記二大功或累計達二大功以上未經抵銷人員，得由其單位主管列舉具體事實，簽報主持人核准專案升等，不受前項各款條件之限制。

- 3 兩廠為審議升等事項，應組成人事甄審會辦理；其組成及運作方式，由兩廠分別定之。
- 4 兩廠人員之升等、輪調事項、升等年資標準表及主管職位陞遷次序表，由兩廠分別定之。

### 第 三 章 考核獎懲

#### 第 9 條

- 1 兩廠人員考核區分如下：
  - 一、年度考核：指於每年年終考核兩廠人員當年一月至十二月任職期間之成績。
  - 二、另予考核：指兩廠人員於同一考核年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考核。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。
  - 三、專案考核：指兩廠人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。
- 2 前項之任職期間，自試用期滿正式派（僱）用之日起算。
- 3 公務人員、政務人員或公營事業人員轉任兩廠繼續任職，且年資未中斷者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資，得合併計算辦理年度考核或另予考核。

#### 第 10 條

- 1 年度考核及另予考核應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。
- 2 前項考核之細目，由兩廠分別定之。

#### 第 11 條

- 1 年度考核及另予考核以總分一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等次分數如下：
  - 一、甲等：八十分以上。
  - 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。
  - 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。
  - 四、丁等：不滿六十分。
- 2 考核列甲等之積極條件，由兩廠分別定之。
- 3 受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：
  - 一、曾受刑事或懲戒處分。
  - 二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。
  - 三、曠職（工）一日或累積達二日。
  - 四、事、病假合計超過十四日；其事、病假合計之日數應扣除請家庭照顧假、生理假或因安胎所請之各項假別之日數。
  - 五、經辦業務，態度惡劣，影響政府、本行或兩廠聲譽，有具體事實。
- 4 兩廠辦理考核時，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素：
  - 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假或因安胎所請之各項假別。
  - 二、依法令規定給予之哺（集）乳時間或因撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。

- 5 除本辦法另有規定者外，受考人在考核年度內，非有下列情形之一者，不得考核列丁等：
- 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。
  - 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。
  - 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。
  - 四、品性不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害政府、本行或兩廠聲譽，有確實證據。

## 第 12 條

年度考核之獎懲如下：

- 一、甲等：晉薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。
- 二、乙等：晉薪一級，並發給半個月薪額之考核獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。
- 三、丙等：留原薪級。
- 四、丁等：免職或終止勞動契約。

## 第 13 條

另予考核之獎懲如下：

- 一、甲等：發給一個月薪額之考核獎金。
- 二、乙等：發給半個月薪額之考核獎金。
- 三、丙等：不予獎懲。
- 四、丁等：免職或終止勞動契約。

## 第 14 條

- 1 平時考核之獎懲如下：
- 一、獎勵：分嘉獎、記功、記大功；嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功。
  - 二、懲處：分申誡、記過、記大過；申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過。
- 2 同一年度平時考核之獎懲得相互抵銷，並作為年度考核之參考。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。

## 第 15 條

兩廠應視實際需要分別訂定平時考核獎懲基準，報本行備查。其記一大功、記一大過之基準至少應規定如下：

- 一、有下列情事之一者，一次記一大功：
  - （一）執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。
  - （二）辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。
  - （三）搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。
  - （四）對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。
  - （五）在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。
- 二、有下列情事之一者，一次記一大過：

- (一) 處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害政府或機構聲譽。
- (二) 違反紀律或言行不檢，致損害政府或機構聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據。
- (三) 故意曲解法令，致機構、客戶或人民權利遭受重大損害。
- (四) 因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。
- (五) 曠職（工）繼續達二日，或一年累積達五日。

## 第 16 條

- 1 專案考核一次記二大功者，晉薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，發給二個月薪額之考核獎金。但在同一年度內再受專案考核一次記二大功者，不再晉敘薪級，發給二個月薪額之考核獎金；一次記二大過者，應予免職或終止勞動契約。專案考核不得與平時考核功過相抵銷。
- 2 有下列情形之一，且為主要貢獻者，一次記二大功：
  - 一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。
  - 二、對主辦業務，建立完善制度或提出重大革新具體方案，經採行確有顯著成效。
  - 三、察舉嚴重不法事件，對維護國家安全、社會秩序或澄清吏治，確有卓越貢獻。
  - 四、適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生重大意外事件或變故措置得宜，能予有效控制，對維護生命、財產或減少損害，確有重大貢獻。
  - 五、遇重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家、本行或兩廠增進榮譽，有具體事實。
  - 六、在工作中發明、創造，為國家取得重大經濟效益或增進社會重大公益，且未獲得相對報酬或獎金。
  - 七、舉辦或參與大型國際性或重大國家級活動、會議，對增加國庫收入、經濟產值、促進邦交或達成國際合作協議，確有重大貢獻。
- 3 前項各款情形不含兩廠例行性、經常性業務職掌事項。
- 4 非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：
  - 一、圖謀背叛國家，有確實證據。
  - 二、執行政府、本行或兩廠政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府、本行或兩廠遭受重大損害，有確實證據。
  - 三、違抗政府、本行或兩廠重大政令，或嚴重傷害政府、本行或兩廠信譽，有確實證據。
  - 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。
  - 五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府、本行或兩廠聲譽，有確實證據。
  - 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據。
  - 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。
  - 八、派用人員無正當理由曠職繼續達四日，或一年累積達十日；僱用人員無正當理由曠工繼續達三日，或一個月累積達六日。



### 第 17 條

- 1 兩廠依年度工作考成成績，辦理年度考核列甲等人數比率如下：
  - 一、甲等：受考人員列甲等者，不得超過百分之七十五。
  - 二、乙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之六十五。
  - 三、丙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之四十五。
  - 四、丁等：受考人員列甲等者，不得超過百分之三十五。
- 2 兩廠人員於考核年度內因分娩或因懷孕二十週以上流產請產假者，不列入前項兩廠考核列甲等人數計算；如因分娩或因懷孕二十週以上流產請產假跨越年度者，不列入計算之考核年度如下：
  - 一、考核年度內請產假達二十八日以上者，該年度之考核不列入計算。
  - 二、考核年度內請產假未達二十八日者，次年度之考核不列入計算。

### 第 18 條

主持人之考核由本行辦理，其年度考核或另予考核，由本行依據各該廠年度工作考成成績核定，其獎懲比照本章有關規定辦理。

### 第 19 條

- 1 兩廠依本辦法辦理考核及獎懲之初核或核議事項，應組成人事評審考核會（以下簡稱人評會）辦理。
- 2 中央印製廠副總經理及中央造幣廠副廠長之年度考核或另予考核，由兩廠參酌其年度工作考成成績核定，並報本行備查。
- 3 前項以外兩廠人員之考核，由主管人員就考核表項目評擬，遞送人評會初核後，由各該廠主持人核定。但非於年終辦理之另予考核，除擬予考核列丁等外，得逕由各該廠主持人核定。
- 4 人評會之組成及運作方式，由兩廠分別定之。
- 5 辦理考核人員，對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。

### 第 20 條

- 1 兩廠人員之考核結果，應以書面通知受考人。對於擬予考核列丁等或一次記二大過人員，於初核前應給予陳述及申辯之機會。
- 2 前項考核結果，應依下列規定執行。但考核結果應予免職或終止勞動契約者，自確定之日起執行：
  - 一、年度考核及年終辦理之另予考核，自次年度開始之日起執行。
  - 二、專案考核及非於年終辦理之另予考核，自兩廠核定之日起執行。

## 第 四 章 退休撫卹及資遣

### 第 21 條

- 1 兩廠人員在兩廠有下列情形之一者，應准其自願退休：
  - 一、工作五年以上，年滿六十歲。

二、工作十五年以上，年滿五十五歲。

三、工作二十五年以上。

2 兩廠人員工作十五年以上，有下列情形之一者，應准其自願退休：

一、出具經中央衛生主管機關評鑑合格醫院（以下簡稱合格醫院）開立已達公教人員保險失能給付標準（以下簡稱公保失能給付標準）所定半失能以上或勞工保險失能給付標準所定之第一級至第六級失能之證明，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。

二、罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療條例第三條第二款所稱之末期病人，且繳有合格醫院出具之證明。

三、領有權責機關核發之全民健康保險永久重大傷病證明，並經兩廠認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作。

四、符合法定身心障礙資格，且經依勞工保險條例第五十四條之一所定個別化專業評估機制，出具為終生無工作能力之證明。

3 第一項自願退休條件，遇機構裁併、裁撤或專案簡併組織時，第一款、第二款規定之年齡得提前五歲。

## 第 22 條

1 兩廠人員有下列情形之一者，應辦理屆齡退休：

一、派用人員在兩廠工作五年以上，年滿六十五歲。

二、僱用人員年滿六十五歲。

2 前項第二款所定僱用人員之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力或其他特殊性質之工作者，得由兩廠報本行核轉中央勞動主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

3 兩廠人員屆齡退休之至遲退休生效日（以下簡稱屆退日）為其出生月份之次月一日。但基於技術及經驗傳承需要，並徵得其同意繼續任職後，得延後其屆退日如下：

一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。

二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日。

### 第 22-1 條

1 兩廠人員有下列情形之一者，由兩廠主動申辦命令退休：

一、派用人員在兩廠工作五年以上，未符合第二十一條所定自願退休條件，受監護或輔助宣告尚未撤銷。

二、派用人員在兩廠工作五年以上及僱用人員，有下列身心傷病或障礙情事之一，經兩廠出具其不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明：

（一）繳有合格醫院出具已達公保失能給付標準所定半失能以上或勞工保險失能給付標準所定之第一級至第六級失能之證明，且已依法領取失能給付，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。

(二) 罹患第三期以上之惡性腫瘤，且繳有合格醫院出具之證明。

- 2 兩廠依前項第二款第一目規定主動申辦命令退休前，除當事人無繼續任職意願，並以書面表示者外，應比照身心障礙者權益保障法第三十三條規定提供職業重建服務。

## 第 22-2 條

- 1 前條第一項受監護或輔助宣告或身心傷病或障礙係因公或職業災害所致（以下簡稱因公傷病）者，派用人員命令退休不受工作年資五年以上之限制。
- 2 前項所稱因公傷病，指由兩廠證明兩廠人員之身心傷病或障礙，確與下列情事之一具有相當因果關係者：
  - 一、於執行職務時，發生意外危險事故、遭受暴力事件或罹患疾病，以致傷病。
  - 二、於辦公場所、公差期間或因辦公、公差往返途中，發生意外危險事故，以致傷病。但因兩廠人員本人之重大交通違規行為以致傷病者，不適用之。
  - 三、於執行職務期間、辦公場所或因辦公、公差往返途中，猝發疾病，以致傷病。
  - 四、戮力職務，積勞過度，以致傷病。
  - 五、罹患職業病。
  - 六、其他依法令規定屬因公或職業災害以致傷病。
- 3 前項各款因公傷病及其因果關係之認定，遇有疑義時，應由兩廠遴聘學者與專家組成因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組，參考公務人員退休資遣撫卹法及職業安全衛生法相關規定進行審查，或送相關機關認定。
- 4 第二項第三款及第四款所定猝發疾病或戮力職務，積勞過度，以致傷病之審認，兩廠得就人員類別分別參考銓敘部所定公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引，或勞動部職業安全衛生署所定職業病認定參考指引，提供前項審查小組審查個案之參考。

## 第 22-3 條

- 1 兩廠派用人員有下列情形之一而申請退休或資遣者，應不予受理：
  - 一、留職停薪期間。
  - 二、停職期間。
  - 三、休職期間。
  - 四、動員戡亂時期終止後，涉嫌內亂罪或外患罪而有下列情形之一者：
    - (一) 所涉犯罪尚未判決確定。
    - (二) 所涉犯罪經檢察官為不起訴或緩起訴處分，尚未確定。
    - (三) 所涉犯罪經檢察官為緩起訴處分確定，尚未期滿。
  - 五、涉嫌貪污治罪條例或刑法瀆職罪章之罪，且經法院判處有期徒刑以上之刑，尚未確定。
  - 六、因案經權責機關依法移送懲戒或送請監察院審查中，或已經權責機關依法為懲戒判決但尚未發生效力。
  - 七、其他法律有特別規定。



- 2 前項第四款至第七款人員，自屆退日起，應先行停職。
- 3 第一項第二款及前項人員自屆退日至原因消滅之日，得發給半數之薪給。

#### 第 22-4 條

- 1 兩廠派用人員有前條第一項第二款至第七款情形而逾屆退日者，應於原因消滅後六個月內，以書面檢同相關證明文件，送兩廠申請屆齡退休。
- 2 前項人員均以其屆退日為退休生效日。但休職人員應以原因消滅並經本行或兩廠核准復職之日為其退休生效日。
- 3 第一項人員於所定六個月應辦理期限內死亡者，其第二十七條所定遺族得申請依第二十三條之基準核發給與。
- 4 第一項人員依前條第三項規定所領之半數薪給，由兩廠自所發退休金或前項遺族給與中覈實扣抵收回之。
- 5 第一項人員有下列情形之一者，仍不得辦理退休：
  - 一、依法被撤職、免職或免除職務。
  - 二、六個月應辦理期限屆滿時，仍有第三十四條之一所定喪失辦理退休權利之法定事由。

#### 第 22-5 條

兩廠受理涉案或涉有違失行為之所屬派用人員退休或資遣申請案時，應依下列規定辦理：

- 一、召開人評會，就其涉案或違失情節，確實檢討其行政責任並詳慎審酌是否應依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。
- 二、經召開人評會檢討後，仍同意受理其申請退休或資遣時，應於辦理退休或資遣案內，敘明理由並檢同相關審查資料，以明責任。

#### 第 23 條

兩廠人員退休金給與基準如下：

##### 一、派用人員：

- (一) 按其工作年資，給與下列基數之退休金，最高總數以四十五個基數為限。工作年資未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計：
  1. 中華民國七十三年七月三十一日以前之工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與半個基數，最高總數以三十五個基數為限。
  2. 中華民國七十三年八月一日以後之工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數。

- (二) 前目退休金基數之基準，指核准退休時一個月平均工資，並依勞基法及其相關規定計算。

##### 二、僱用人員：

- (一) 中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。
- (二) 中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例（以下簡稱勞

退條例)退休金制度者，以及九十四年七月一日以後到職之僱用人員(以下合稱適用勞退條例退休金制度之僱用人員)，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦理。

## 第 24 條

- 1 符合第二十二條之一第一項規定之命令退休人員，其受監護或輔助宣告或身心傷病或障礙，係因公傷病所致者，其退休金加給百分之二十，其工作未滿五年者，以五年計。
- 2 前項退休金加給，以派用人員及選擇適用勞基法退休金規定之僱用人員為限。

## 第 24-1 條

- 1 兩廠人員有下列情形之一者，給予遺族撫卹金或死亡補償：
  - 一、病故或意外死亡。
  - 二、因公或職業災害死亡。
- 2 前項第二款所稱因公或職業災害死亡，指兩廠人員係因下列情事之一死亡，且其死亡與該情事具有相當因果關係者：
  - 一、執行搶救災害(難)或逮捕罪犯等艱困任務，或執行與戰爭有關任務時，面對存有高度死亡可能性之危害事故，仍然不顧生死，奮勇執行任務，以致死亡。
  - 二、於辦公場所，或奉派公差(出)執行前款以外之任務時，發生意外或危險事故，或遭受暴力事件，或罹患疾病，以致死亡。
  - 三、於辦公場所，或奉派公差(出)執行前二款任務時，猝發疾病，以致死亡。
  - 四、因有下列情形之一，以致死亡：
    - (一)執行第一款任務之往返途中，發生意外或危險事故。
    - (二)執行第一款或第二款任務之往返途中，猝發疾病，或第二款任務之往返途中，發生意外或危險事故。
    - (三)為執行任務而為必要之事前準備或事後之整理期間，發生意外或危險事故，或猝發疾病。
  - 五、戮力職務，積勞過度，以致死亡。
  - 六、因罹患職業病以致死亡。
  - 七、其他依法令規定屬因公或職業災害以致死亡。
- 3 前項第四款第一目及第二目之死亡，係因兩廠人員本人之重大交通違規行為而發生意外事故所致者，依意外死亡給卹。
- 4 第二項各款情形之認定遇有疑義時，比照第二十二條之二第三項及第四項規定組成審查小組進行審查。

## 第 25 條

- 1 兩廠人員在職病故或意外死亡者，其撫卹金依第二十三條第一款所定基準給與之(內含五個基數之喪葬費)，其工作未滿三年者，以三年計。但僱用人員適用勞退條例工作年資之撫卹金給與，得扣除兩廠已依勞退條例第十四條第一項規定提繳之退休金數額。

- 2 派用人員於休職、停職或留職停薪期間病故或意外死亡者，其撫卹金及喪葬費之給與，依前項規定辦理。

## 第 26 條

- 1 兩廠人員因公或職業災害死亡者，依第二十三條第一款之退休金計算基準，給與四十個基數之死亡補償，並發給五個基數之喪葬費。但死亡補償低於依前條規定計算之撫卹金者，加給二者差額之撫卹金。
- 2 依前項規定發給之死亡補償與喪葬費，不得與依公教人員保險法或勞工保險條例請領之死亡給付相抵充。但如有兩廠負擔保險費用之其他保險給付者，兩廠得抵充之；其費用如由雙方共同負擔者，得抵充之金額按兩廠負擔之比例計算。

## 第 27 條

- 1 兩廠人員領受撫卹金或死亡補償之遺族，其領受之順位如下：
  - 一、配偶及子女。
  - 二、父母。
  - 三、祖父母。
  - 四、孫子女。
  - 五、兄弟姊妹。
- 2 前項遺族同一順位有數人時，其撫卹金或死亡補償應平均領受；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失領受權時，由其餘遺族領受之。
- 3 兩廠人員生前預立遺囑，於第一項遺族中，指定撫卹金或死亡補償領受人者，從其遺囑。但兩廠人員未成年子女之領受比率，不得低於其原得領取比率。

## 第 28 條

兩廠人員死亡時，如無遺族或遺族無法辦理喪葬事宜，得由兩廠就應發給之喪葬費，指定人員辦理喪葬事宜。

## 第 29 條

- 1 兩廠人員因公傷病須治療，至衛生主管機關核定為合格之醫療機構就醫者，全民健康保險不予給付之部分，由兩廠在用人費總額內核實負擔必需之醫療費用。
- 2 前項人員治療期間不能工作者，由兩廠按原領工資數額給予補償。但請領之勞工保險職業傷害或職業病補償應予抵充之。治療期間屆滿二年仍未痊癒，經指定之醫院鑑定為喪失原有工作能力，且不合公教人員保險失能給付或勞工保險失能給付標準者，兩廠得一次給付四十個月之平均工資後，免除工資補償責任。
- 3 第一項人員接受治療終止後，經指定之醫院鑑定為身體遺存障害者，兩廠應依其失能程度一次給予失能補償；其補償基準按第二十三條第一款之退休金計算基準，依公教人員保險或勞工保險有關規定計給。但請領之公教人員保險失能給付或勞工保險失能給付應予抵充之；另有由兩廠負擔

保險費用之其他保險給付者，兩廠得抵充之；其費用由雙方共同負擔者，得抵充之金額按兩廠負擔之比例計算。

### 第 30 條

有下列情形之一者，兩廠得資遣人員：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少人員之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、對於所擔任之工作確不能勝任時。

### 第 31 條

- 1 兩廠人員之資遣費給與基準如下：
  - 一、派用人員及適用勞基法退休金規定之僱用人員，按其工作年資發給資遣費，每滿一年給與一個基數。其剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者，以一個月計。
  - 二、適用勞退條例退休金制度之僱用人員，依勞退條例相關規定發給資遣費。但選擇適用勞退條例之退休金制度前之工作年資，其資遣費給與基準，依前款規定辦理。
- 2 兩廠資遣人員時，其預告期間，依下列之規定：
  - 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
  - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
  - 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- 3 兩廠未依前項規定期間預告而資遣人員時，應給付預告期間之工資。

### 第 32 條

- 1 兩廠依法令辦理精簡而退休或資遣人員，最高得一次加發七個月薪給之慰助金（包含適用勞基法與選擇依勞基法規定基準給付之退休及資遣人員發給之一個月預告工資），並自辦理專案精簡起始日起，每延後一個月退休或資遣者，減發一個月薪給之慰助金（不含一個月預告工資）。但已達屆退日前六個月者，加發之慰助金按提前退休之月數發給（適用勞基法及選擇依勞基法規定基準給付者，則依提前退休月數加一個月發給預告工資）；其提前月數之計算，以其至屆退日往前逆算，每提前一個月退休者，加發一個月薪給之慰助金。加發之經費由兩廠編列預算支給。
- 2 前項慰助金（不含預告工資）之計支基準，為每月支領之單一薪給（不含津貼、加給及獎金）。
- 3 曾依法令辦理退休、資遣或離職，並支領加發給與之人員，不再適用第一項加發慰助金之規定。
- 4 專案精簡人員於資遣、退休生效之日起六個月內再任公務人員退休資遣撫卹法第七十七條第一項各款所列職務之一，且每月支領薪酬總額超過法定基本工資，應由再任機關（構）、學校追繳六個月內再任月數之慰助金，其再任日數不足一個月者，以一個月計算；逾一個月以上者，畸零日數不計，並繳回兩廠。

### 第 32-1 條

- 1 曾支領保險年資損失補償金者，於其將來再依各該保險領取養老給付或老年給付時，應將原所領保險年資損失補償金全數繳回兩廠。但其所領之養老或老年給付金額較原補償金額低時，僅繳回與所領之養老或老年給付同金額之補償金。
- 2 前項但書規定，於領取年金給付者，不適用之。

### 第 33 條

兩廠人員退休、撫卹及資遣年資之計算，除採計於本行或兩廠編制內人員之年資外，應併計下列年資。但以未曾申請發還離職、免職退費或核給退休（職、伍）金、資遣給與或辦理年資結算核發相當退休、資遣或離職給與之工作年資為限：

- 一、曾任公務人員、公立學校教職人員、軍職人員或警察人員之年資。
- 二、曾任其他公營事業機構雇員以上之年資。
- 三、曾服義務役軍職或替代役人員之年資。
- 四、曾就讀軍事學校基礎教育期間經權責機關折算之軍職年資。
- 五、曾任兩廠同一事業機構臨時人員之年資。但勞基法施行後之工作期間中斷三個月以上者，中斷前之年資不予採計。

### 第 34 條

- 1 依本辦法辦理退休、資遣人員再任公營事業機構人員或公職時，不得繳回原已領取之退休金、資遣費；其退休、資遣前之工作年資，再依相關法令重行退休、資遣或辦理撫卹時不予計算。
- 2 曾依相關法令辦理退休（職、伍）、資遣或年資結算核發相當退休、資遣給與，再任兩廠派用人員，重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比，應連同以前由政府編列預算支付退休（職、伍）基數、百分比、資遣給與、離（免）職退費或辦理年資結算給與合併計算，以不超過本辦法規定之給與最高基準為限，其以前退休（職、伍）或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限額者，補足其差額。

### 第 34-1 條

兩廠派用人員或其遺族有下列情形之一者，喪失申請退休金、資遣費及撫卹金或死亡補償之權利：

- 一、褫奪公權終身。
- 二、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。
- 三、喪失或未具中華民國國籍。
- 四、為支領撫卹金或死亡補償，故意致該現職兩廠人員或其他具領受權之遺族於死，經判刑確定。
- 五、其他法律有特別規定。

### 第 34-2 條



- 1 兩廠派用人員在職期間涉犯貪污治罪條例、刑法瀆職罪章之罪或假借職務上之權力、機會或方法犯其他罪，先行退休、資遣或離職後始經判刑確定者，應依下列規定剝奪或減少退離（職）相關給與；其已支領者，照應剝奪或減少之全部或一部分追繳之：
  - 一、經判處死刑、無期徒刑或七年以上有期徒刑確定者，應自始剝奪其退離（職）相關給與。
  - 二、經判處有期徒刑三年以上，未滿七年者，應自始減少其應領退離（職）相關給與百分之五十。
  - 三、經判處有期徒刑二年以上，未滿三年者，應自始減少其應領退離（職）相關給與百分之三十。
  - 四、經判處有期徒刑一年以上，未滿二年者，應自始減少其應領退離（職）相關給與百分之二十。
- 2 前項人員受緩刑宣告期滿而未經撤銷者，自緩刑宣告期滿後，不適用前項第三款及第四款規定；其已減少之退離（職）相關給與，應由兩廠補發之。
- 3 第一項所定應剝奪或減少之退離（職）相關給與，以最近一次退休、資遣或離職前，依其工作年資所核給者為限；其內涵包含依本辦法支給之退休金、資遣費。第一項人員因同一案件，於其他法律有較重之剝奪或減少退離（職）相關給與處分者，從重處罰。
- 4 依本辦法退休或資遣後，再任為兩廠派用人員者，其曾依第一項規定受剝奪或減少退離（職）相關給與之工作年資，於重行退休、資遣、離職或再任期間亡故時，不再核給退離（職）給與，且是項工作年資連同再任後之年資併計後，依第三十四條規定辦理。
- 5 依本辦法退休或資遣後始受降級或減俸之懲戒處分者，應改按降級或減俸後之俸（薪）級或俸（薪）額計算退休或資遣給與；其執行日期依下列規定辦理：
  - 一、懲戒處分判決書於退休或資遣後送達受懲戒人主管機關者，自判決書送達該主管機關之翌日起執行。
  - 二、懲戒處分判決書於退休或資遣前送達受懲戒人主管機關，但尚未執行者，自懲戒處分判決執行之日起執行。

### 第 34-3 條

- 1 兩廠派用人員在兩廠工作五年以上，於本辦法中華民國一百零八年九月二十日修正施行後未辦理退休或資遣而離職者，除本辦法另有規定外，其工作年資得予保留，俟其年滿六十五歲之日起六個月內，以書面檢同相關證明文件，送兩廠核定其年資及退休金。
- 2 前項人員支領之退休金，依第二十三條第一款規定計算；其基數內涵，以離職事由發生時一個月平均工資計支。
- 3 第一項人員有下列情形之一者，不適用該項規定：
  - 一、依法被撤職、免職或免除職務。
  - 二、第一項所定六個月辦理期限屆滿時，有第三十四條之一所定喪失辦理退休權利之法定事由或第二十二條之三第一項所定不得受理退休案之情事。

### 第 35 條

- 1 兩廠應依有關法令之規定，提撥退休基金及勞工退休準備金，並成立退休基金管理委員會及勞工退休準備金監督委員會監督管理之。
- 2 兩廠應依勞退條例第十四條規定，為適用勞退條例退休金制度之僱用人員，按月提繳其工資百分之六之金額，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。適用勞退條例退休金制度之僱用人員並得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。

### 第 36 條

兩廠人員退休、撫卹及資遣所需費用，應於年度用人費用預算中編列；預算不足支應者，准予核實列支；其支給應依下列規定辦理：

- 一、退休金：由退休基金或勞工退休準備金中支給；如有不足，在當年度用人費內支給。
- 二、其他給與：均在當年度用人費內支給。

### 第 37 條

主持人之退休及撫卹事項，依行政院規定辦理。

## 第 五 章 附 則

### 第 38 條

兩廠駐衛警察之設置管理，依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法，並得比照本辦法派用人員相關規定辦理；其實施事項，由兩廠分別定之。

### 第 39 條

- 1 兩廠為應業務需要，得以契約僱用臨時約僱人員；其人事管理事項，得比照本辦法僱用人員相關規定辦理，並於契約中約明之。
- 2 臨時約僱人員之名額、待遇及甄選事項，由兩廠分別定之，報本行備查。

### 第 40 條

本辦法自發布日施行。