

中央銀行所屬事業機構人事管理辦法部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第七條 有下列情事之一者，不得派（僱）用：</p> <p>一、未具或喪失中華民國國籍。</p> <p>二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但<u>本辦法或其他法律另有規定者</u>，不在此限。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>六、<u>曾受免除職務懲戒處分。</u></p> <p>七、依法停止任用。</p> <p>八、褫奪公權尚未復權。</p> <p>九、<u>依其他法律規定不得擔任公營事業機構人員。</u></p> <p>十、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p><u>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</u></p>	<p>第七條 有下列情事之一者，不得派（僱）用：</p> <p>一、未具或喪失中華民國國籍。</p> <p>二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>六、依公務員法令停止任用、派用。</p> <p>七、褫奪公權尚未復權。</p> <p>八、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>派用人員於派用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款情事者，應依規定辦理退休或資遣。派用後發現其於派用時已有前項各款情事之一者，應撤銷派用。僱用人員於僱用後發現有前項各款情事之一者，依勞基法相關規定終止勞動契約。</p> <p><u>依前項規定撤銷派用或終止勞動契約人員，其任職期間之職務行為，</u></p>	<p>一、參照公務人員任用法第二十八條第二項規定，增訂第二項具雙重國籍者例外仍得派（僱）用為中央銀行所屬事業機構（中央印製廠、中央造幣廠，以下簡稱兩廠）及其職務限制之規定，並配合修正第一項第二款。</p> <p>二、公務員懲戒法第十一條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」，爰增訂第一項第六款，曾受免除職務懲戒處分者，不得派（僱）用之規定。</p> <p>三、查臺灣地區與大陸地區人民關係條例第二十一條第一項規定，大陸地區人民經許可進入臺灣地區，非在臺灣地區設有戶籍滿十年者，不得擔任公營事業機構人員。為配合其他法律尚有不得擔任公營事業機構人員之情形，爰增訂第一項第九款規定，以資適用。</p> <p>四、原第一項第六款至第八款，移列為第七款、第八款及第十款。</p> <p>五、原第二項移列為第三項、第四項，並配合修正條文新增第二項之規定，酌作修正。</p> <p>六、原第三項移列為第五項，並酌作文字修正。</p> <p>七、原第四項移列為第六項。</p>

<p><u>涉及國家安全或國家機密之職務為限。</u></p> <p>派用人員於派用後，有<u>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</u>，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。</p> <p>僱用人員於僱用後發現有<u>第一項各款情事之一者，或於僱用時，有第一項第二款情事</u>，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。</p> <p><u>第三項規定派用人員或前項規定僱用人員</u>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。</p> <p>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</p>	<p>不失其效力；業已依規定支付之薪給及其他給付，不予追還。</p> <p>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。</p>	
--	---	--

<p>主管接任以前派（僱）用者，不在此限。</p>		
<p>第十一條 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：</p> <p>一、甲等：八十分以上。</p> <p>二、乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>三、丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>四、丁等：不滿六十分。</p> <p>考核列甲等之積極條件，由兩廠分別定之。</p> <p>受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分。</p> <p>二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>三、曠職（工）一日或累積達二日。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>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、<u>陪產檢及陪產假</u>或因安胎所請之各項假別。</p> <p>二、依法令規定給予之<u>哺（集）乳</u>時間或因撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。</p>	<p>第十一條 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：</p> <p>一、甲等：八十分以上。</p> <p>二、乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>三、丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>四、丁等：不滿六十分。</p> <p>考核列甲等之積極條件，由兩廠分別定之。</p> <p>受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分。</p> <p>二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>三、曠職（工）一日或累積達二日。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、產假、<u>流產假</u>、<u>陪產假</u>或因安胎所請之各項假別。</p> <p>二、依法令規定給予之<u>哺乳</u>時間或因撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。</p>	<p>一、性別工作平等法第十五條第一項規定：「……流產者，應使其停止工作，給予產假……。」，同條第四項規定：「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。」，為符合用語一致性，爰修正第四項第一款「產前假」名稱為「產檢假」，並因流產係給予「產假」，刪除「流產假」之文字。</p> <p>二、性別工作平等法一百一十一年一月十二日修正第十五條第五項規定：「受僱者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。」；同法第二十一條定有受雇者依該法第十四條至第二十條規定申請生理假、產假、因安胎所需之假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利處分之規定。爰修正第四項第一款「陪產假」名稱為「陪產檢及陪產假」。</p> <p>三、依性別工作平等法第十八條規定及實務需要，第四項第二款酌作文字修正。</p>

<p>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：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。</p> <p>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。</p>	<p>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：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。</p> <p>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。</p>	
<p>第二十一條 兩廠人員在兩廠有下列情形之一者，應准其自願退休：</p> <p>一、工作五年以上，年滿六十歲。</p> <p>二、工作十五年以上，年滿五十五歲。</p> <p>三、工作二十五年以上。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>二、罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療</p>	<p>第二十一條 兩廠人員在兩廠有下列情形之一者，應准其自願退休：</p> <p>一、工作五年以上，年滿六十歲。</p> <p>二、工作十五年以上年滿五十五歲。</p> <p>三、工作二十五年以上。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>二、罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療</p>	<p>第一項第二款酌作標點符號修正。</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>第二十二條 兩廠人員有下列情形之一者，應辦理屆齡退休：</p> <p>一、派用人員在兩廠工作五年以上，年滿六十五歲。</p> <p>二、僱用人員年滿六十五歲。</p> <p>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。</p> <p><u>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：</u></p>	<p>第二十二條 兩廠人員有下列情形之一者，應辦理屆齡退休：</p> <p>一、派用人員在兩廠工作五年以上，年滿六十五歲。</p> <p>二、僱用人員年滿六十五歲。</p> <p>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。</p> <p>屆齡退休之至遲退休生效日（以下簡稱屆退日）為出生月份之次月一日。</p>	<p>兩廠近年因退休潮致資深人員逐年離退，為應兩廠業務需要，爰修正第三項序文，但基於技術及經驗傳承需要，並徵得屆退人員同意繼續服務後，得延後屆退日，並參酌公務人員退休資遣撫卹法第十九條第六項規定，增訂第三項第一款、第二款規定，按其出生月份，延後屆退日至遲為七月十六日或次年一月十六日。</p>

<p><u>一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。</u></p> <p><u>二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日。</u></p>		
<p>第二十二條之一 兩廠人員有下列情形之一者，由兩廠主動申辦命令退休：</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>兩廠依前項第二款第一目規定主動申辦命令退休前，<u>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</u></p>	<p>第二十二條之一 兩廠人員有下列情形之一者，由兩廠主動申辦命令退休：</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>兩廠依前項第二款第一目規定主動申辦命令退休前，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。</p>	<p>參照公務人員退休資遣撫卹法施行細則第十八條第一項序文規定，於第二項有關職業重建服務之規定，增訂當事人無繼續任職意願，並以書面表示時，兩廠得依其意願不進行命令退休前之職業重建服務程序。</p>

<p>益保障法第三十三條規定提供職業重建服務。</p>		
<p>第二十二條之五 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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、參酌公務人員退休資遣撫卹法施行細則第四十四條第一項規定，增訂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案時，應召開人評會之規定。</p>