

經濟部所屬產業園區管理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>第十一條 初任聘用或約僱人員，應先試用六個月，期滿成績合格者，正式聘（僱）用。</p> <p>前項人員到職分發至管理機構後，除因業務需要外，應任職滿一年（含試用期），始得調任原錄取服務地區之其他管理機構；在原錄取服務地區任職滿一年六個月者（含試用期），始得調任原錄取服務地區以外管理機構任職。</p> <p>第一項之試用年資，併入服務年資計算。</p> <p><u>聘（僱）用人員有下列情形之一者，即予解聘（僱）：</u></p> <p><u>一、試用期間品行不良或工作不力。</u></p> <p><u>二、業務不適任者，調整其職務；如無職務可資調整或經調整職務後仍不適任。</u></p> <p><u>三、延長病假期滿仍不能復勤。</u></p> <p><u>四、以公假休養療治已滿二年仍不能復勤。</u></p>	<p>第十一條 初任聘用或約僱人員，應先試用六個月，期滿成績合格者，正式聘（僱）用；試用期間品行不良或工作不力，即予解聘（僱）；業務不適任者，調整其職務；如無職務可資調整或經調整職務後仍不適任，即予解聘（僱）。</p> <p>前項人員到職分發至管理機構後，除因業務需要外，應任職滿一年（含試用期），始得調任原錄取服務地區之其他管理機構；在原錄取服務地區任職滿一年六個月者（含試用期），始得調任原錄取服務地區以外管理機構任職。</p> <p>第一項之試用年資，併入服務年資計算。</p>	<p>為臻法令規章與條文規範之一致性，第二十九條涉及解聘僱之規定，移列於本條規範之。惟原第二十九條涉及解聘僱之規定係針對非試用期間之現職聘（僱）用人員，故將聘（僱）用人員解聘僱規定整合於第四項。</p>
<p>第十九條 聘用人員任現敘職等連續三年，年終考核列甲等，或連續四年年終考核，其中二年列甲等，二年列乙等以上者，取得高一職等聘用資格。但五職等人員須任本薪最高級滿三年，其年終考核二年列甲等，一年列乙等以上者，始取</p>	<p>第十九條 聘用人員任現職連續三年，年終考核列甲等，或<u>任現職</u>連續四年年終考核，其中二年列甲等，二年列乙等以上者，取得高一職等聘用資格。但五職等人員須任本薪最高級滿三年，其年終考核二年列甲等，一年列乙等以上，<u>並具有</u></p>	<p>一、本條酌作文字修正，以資明確。</p> <p>二、晉敘職等以工作考核功績導向，爰刪除晉敘第六職等之學歷限制。</p>

得高一職等聘用資格。	<u>專科以上學歷者</u> ，始取得高一職等聘用資格。	
<p>第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定：</p> <p>一、事假：因事必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過<u>五日</u>，任職未滿一年者，依在職月數比例計算，比例計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計；超過規定日數之事假，應按日扣除薪給。</p> <p>二、家庭照顧假：因家庭成員預防接種、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，每年准給<u>七日</u>，其請假日數併入事假計算。</p> <p>三、病假：因<u>疾病或安胎</u>必須治療或休養者，得請病假，請假在三日以上者，須附健保醫療機構證明書。每年合計不得超過<u>二十八日</u>，如有超過，得以事假抵充；因<u>重大傷病</u>經醫院證明非短期所能治癒，<u>於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後</u>，經報本部核准者，得予延長，其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，<u>二年內合併計算不得超過一年</u>，如銷假上班一年以上者，其延長病假得重新起</p>	<p>第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定：</p> <p>一、事假：因事必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過五天，任職未滿一年者，依在職月數比例計算，比例計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計；超過規定日數之事假，應按日扣除薪給，<u>如合計超過一個月，應予解聘（僱）</u>。</p> <p>二、家庭照顧假：因家庭成員預防接種、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，每年准七日，其請假日數併入事假計算。</p> <p>三、病假：因患病必須治療或休養者，得請病假，請假在三日以上者，須附健保醫療機構證明書。每年合計不得超過二十八天，如有超過，得以事假抵充；患重病經醫院證明非短期所能治癒，並報本部核准者，得予延長，其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，<u>一年內累計不得超過六個月，如期滿仍不能復勤者，應予解聘</u></p>	<p>一、事假最高給予一個月規定，比照經濟部所屬產業園區管理機構工友工作規則及公務人員請假規則修正刪除。</p> <p>二、產業園區管理機構聘用或約僱人員為公務員服務法所規範之公務員，亦為性平法第二條所定之適用對象，而性平法業將安胎納為給假法定事由。另查勞工請假規則亦將受僱者因經醫師診斷，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（住院者，二年內合計不得超過一年。）爰配合上開性平法規定並參酌勞工請假規則之作法，修正第一項</p>

<p>算。</p> <p>四、生理假：女性聘用或約僱人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，<u>全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，逾三日之日數併入病假計算。如超過病假日數者，以事假抵銷。</u></p> <p>五、婚假：本人結婚得請婚假十四日，<u>應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但因特殊事由經報請管理機構核准延後給假者，得於一年內請畢。</u></p> <p>六、產假：女性聘用或約僱人員懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，<u>不得保留至分娩後</u>；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿<u>二十週</u>以上流產者，給流產假四十二日；懷孕<u>十二週</u>以上未滿<u>二十週</u>流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿<u>十二週</u>流產者，給流產假十四日；娩假及流產假應一次請畢。<u>分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。</u></p> <p>七、安胎假：女性聘用或約僱人員因懷孕有長期居家安胎需求者，提具醫師診斷證</p>	<p><u>(僱)</u>，如銷假上班一年以上者，其延長病假得重新起算。</p> <p>四、生理假：女性聘用或約僱人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。</p> <p>五、婚假：本人結婚得請婚假十四天，得分次申請，除因特殊事由報請管理機構核准延後給假者外，應自結婚之日起一個月內請畢。</p> <p>六、產假：女性聘用或約僱人員<u>因</u>懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日；娩假及流產假應一次請畢。</p> <p>七、安胎假：女性聘用或約僱人員因懷孕有長期居家安胎需求者，提具醫師診斷證明，兩年內最長可累計請假一年。</p> <p>八、陪產假：因配偶分娩者，給陪產假三天，得分次申請，但應於配偶分娩日前</p>	<p>第三款款規定，並酌作文字修正。</p> <p>三、性平法第十四條規定：「(第一項)女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。(第二項)前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。」配合性平法第十四條規定，爰修正第一項第四款規定。</p> <p>四、公務人員因結婚核給婚假十四日，若為提前準備婚禮、因業務繁忙或有特殊事由，經服務機關同意者，得提前或延後實施婚假，是為簡化核假之行政作業，並兼顧核給婚假十四日之正當</p>
--	---	---

<p>明，兩年內最長可累計請假一年。</p> <p>八、陪產假：因配偶分娩者或懷孕二十週以上流產者，給陪產假<u>五日</u>，得分次申請。但應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。</p> <p>九、喪假：因父母、配偶死亡者，給喪假<u>十五日</u>；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假<u>十日</u>；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假<u>五日</u>。喪假得分次申請，但應於死亡之日起百日內請畢。</p> <p>十、公假：有下列各目情事之一者，給予公假。其期間由管理機構視實際需要定之：</p> <p>（一）奉派參加政府召集之集會。</p> <p>（二）參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。</p> <p>（三）依法受各種兵役召集。</p> <p>（四）參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>（五）因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內。</p> <p>（六）奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其</p>	<p>後三日內請畢，例假日順延之。</p> <p>九、喪假：父母、配偶死亡者，給喪假<u>十五日</u>；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假<u>十天</u>；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假<u>五天</u>；喪假得分次申請，但應於死亡之日起百日內請畢。</p> <p>十、公假：有下列各目情事之一者，給予公假。其期間由管理機構視實際需要定之：</p> <p>（一）奉派參加政府召集之集會。</p> <p>（二）參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。</p> <p>（三）依法受各種兵役召集。</p> <p>（四）參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>（五）因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內；<u>已滿二年期間仍不能銷假者，應予解聘（僱）。</u></p> <p>（六）奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以</p>	<p>性。爰參酌上述規定修正第一項第五款規定。</p> <p>五、銓敘部八十八年三月十六日八八台法二字第一七三九六四七號函略以，女性公務人員如已請畢產前假，因心理或生理之不適確有需要者，得准給娩假。另參酌一般醫學之觀點，多建議產婦產後六至八週（又稱產褥期）宜充分休息，以利產後哺乳與恢復體力。是為兼顧女性公務人員於分娩前已請畢產前假，仍有心理或生理不適而須請假休養之需求，以及其分娩後應有相當之娩假期間以利休養恢復母體，爰修正第一項第六款規定。</p> <p>六、性平法第十五條第五項規定：「受僱者於其配偶分</p>
--	---	--

<p>期間在一年以內。</p> <p>(七)奉派考察或參加國際會議。</p> <p>(八)應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經單位主管核准。</p> <p>(九)參加本部舉辦之活動，經單位主管核准。</p> <p>(十)因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病，不在此限。</p> <p>(十一)依考試院訂定之激勵法規規定給假。</p> <p>前項所定事假、病假、<u>生理假</u>、<u>產前假</u>、<u>陪產假</u>，得以時計；婚假、產假、安胎假、公假、喪假，每次請假應至少半日。</p>	<p>內。</p> <p>(七)奉派考察或參加國際會議。</p> <p>(八)應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經單位主管核准。</p> <p>(九)參加本部舉辦之活動，經單位主管核准。</p> <p>(十)因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病，不在此限。</p> <p>(十一)依考試院訂定之激勵法規規定給假。</p> <p>前項所定事假、病假、產前假，得以時計；婚假、產假、安胎假、陪產假、公假、喪假，每次請假應至少半日。</p>	<p>娩時，雇主應給予陪產假五日。」及性平法施行細則第七條規定，陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及前後合計十五日期間內請假。並考量懷孕二十週以上流產者母體照護需要，修正第一項第八款規定。</p> <p>七、為臻法令規章與條文規範之一致性，本條第一項第三款及第十款第五目涉及解聘僱之規定，移列於第十一條規範之。</p>
<p>第三十一條 聘用或約僱人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，准給休假七天；滿三年者，第四年起，准給休假十四天；滿六年者，第七年起，准給休假二十一天；滿九年者，第十年起，每年准給休假二十八天；滿十四年者，第十五年起，每年准給休假三十天。</p> <p>初任人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休</p>	<p>第三十一條 聘用或約僱人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，准給休假七天；滿三年者，第四年起，准給休假十四天；滿六年者，第七年起，准給休假二十一天；滿九年者，第十年起，每年准給休假二十八天；滿十四年者，第十五年起，每年准給休假三十天。</p> <p>初任人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休</p>	<p>查公務人員請假規則第八條規定：「(第二項)因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職年資未銜接者，其休假年資之計算依前條第二項規定。但侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，</p>

<p>假，比例計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計；第三年一月起，依前項規定給假。</p> <p>每次休假，應至少半日。</p> <p><u>因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職年資未銜接者，其休假年資之計算依前項規定。但侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給。</u></p>	<p>假，比例計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計；第三年一月起，依前項規定給假。</p> <p>每次休假，應至少半日。</p>	<p>均按前一在職年度實際任職月數比例核給。」茲以我國人口結構改變，國內少子化及高齡化問題日益嚴重，公務人員因育嬰或侍親需求而辦理留職停薪人數已有逐年增加趨勢，是類人員復職後多數仍有請假照顧家庭之需求，爰參酌上開公務人員請假規則新增第三項規定。</p>
<p>第四十八條 聘（僱）用人員有下列情形之一者，應即停職：</p> <p>一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。</p> <p>二、其他經本部工業局認定違法失職，情節重大。</p> <p>停職人員於停職期間，得發給<u>三分之一數額之本薪或年功薪</u>。</p> <p>依法停職之人員，於第一項各款停職事由消滅後一個月內，得申請復職，復職後應補發其停職期間薪給，其任職年資並予繼續計算，但在停職期間領有<u>三分之一數額本薪或年功薪者</u>，應於補發時扣除之。</p> <p>因案停職人員於辦理年終考核時，尚未復職者，暫列入年終考核清冊，俟復職時補辦年終考核。</p>	<p>第四十八條 聘（僱）用人員有下列情形之一者，應即停職：</p> <p>一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。</p> <p>二、其他經本部工業局認定違法失職，情節重大。</p> <p>停職人員於停職期間，得發給半數之本薪或年功薪。</p> <p>依法停職之人員，於第一項各款停職事由消滅後一個月內，得申請復職，復職後應補發其停職期間薪給，其任職年資並予繼續計算，但在停職期間領有半數本薪或年功薪者，應於補發時扣除之。</p> <p>因案停職人員於辦理年終考核時，尚未復職者，暫列入年終考核清冊，俟復職時補辦年終考核。</p>	<p>公務人員俸給法第三條規定略以，公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給。第二十一條規定略以，依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職或免職時為止。考量聘用人員於停聘期間相關薪給權益與公務人員之衡平，基於公務人員於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），不含各項加給。又聘（僱）用人員之薪給係採單一薪給制，倘於停職期間發給半數，較一般公</p>

		<p>務人員停職待遇比例為高，基於衡平性考量，爰參照台灣中油股份有限公司工作人員考核獎懲注意事項第十一條停職人員於停職期間，發給三分之一數額薪給之規定。</p>
<p>第五十五條之一 聘用或約僱人員執行職務之涉訟輔助，比照公務人員因公涉訟輔助辦法之規定。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、查公務人員保障暨培訓委員會一百零二年十二月二十三日公保字第一零二零零一七八三六號函示略以，經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法進用之聘僱用職員，非屬保障法第三條所稱依法任用之公務人員及第一百零二條第四款所稱各機關依法聘用人員，自不在公務人員保障法及因公涉訟輔助辦法之保障範圍。現經濟部所屬產業園區管理機構人員涉訟案件審理及實務執行，係</p>

		<p>參照「公務人員因公涉訟輔助辦法」之規定辦理；考量管理機構人員依法執行職務涉訟時，給予訴訟保障，爰予比照適用因公涉訟輔助辦法。</p>
--	--	---