

# 國軍生產及服務作業基金服務作業海軍營運中心 工作規則部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>第一條： 本工作規則係依據「<u>勞動基準法</u>」、「<u>勞工退休金條例</u>」及<u>中華民國一百一十二年十月二十五日國防部國主基金字第一一二〇二九三一三二號令</u>頒「<u>國軍生產及服務作業基金服務事業雇用管理作業規定</u>」訂定。 凡海軍營運中心(以下簡稱本中心)僱用從事工作獲致工資之員工均適用之，員工之僱用與管理，除法令另有規定外，悉依工作規則行之。 本工作規則適用於本中心下列事業單位：<u>海軍左營高爾夫球場、海軍四海一家。</u></p>	<p>第一條： 本工作規則係依據「<u>勞動基準法</u>」、「<u>勞工退休金條例</u>」及<u>中華民國 98 年 12 月 28 日國防部國主基金字第 0980004001 號令</u>頒「<u>國軍生產及服務作業基金服務事業雇用人員管理作業規定</u>」訂定。 凡本中心雇用人員之僱用與管理，除法令另有規定外，悉依工作規則行之。</p>	修正作業依據規定及配合增修文字。
<p>第三條： 本中心新進人員，依<u>海軍營運中心管理作業規定附件三-一考選進用作業規定辦理</u>（如附件一）。</p>	<p>第三條： 本中心新進人員，依「<u>雇用員工考選進用作業規定辦理</u>」（如附件1）。</p>	依海軍營運中心管理作業規定附件三-一考選進用作業規定修正。
<p>第四條： 新進人員需試用者，其期間，不定期契約以<u>三</u>個月為原則，定期契約以<u>一</u>個月為限。</p>	<p>第四條： 新進人員需試用者，其期間，不定期契約以<u>3</u>個月為原則，定期契約以<u>1</u>個月為限。</p>	用語修正。

<p>第五條：  <u>進用員工依海軍營運中心管理作業規定附件三-一考選進用作業規定辦理考選，成績合格者單位應填具進用建議表（如附件二）並檢附考選成績冊及報名表等資料（相關資料依招考計畫內所訂表格內容繳交後存查），呈權責單位核定雇用，有關勞動契約書，俟進用核准後再行簽訂，個人體檢表依勞動部規定，應為經錄取且於該僱用勞工實際從事該作業前完成。</u>  <u>有關原住民及與身心障礙者之進用，…應按指定時間及地點親自辦理報到手續並繳交體檢表，如未…視為自動放棄。</u></p>	<p>第五條：  <u>進用雇用人員，進用單位應填具進用建議表（如附件 2）並檢附下列資料，呈權責單位核定：</u>  <u>一、新進雇用人員安全調查表及調查紀錄表（如附件 3、4）。</u>  <u>二、服務事業雇用人員資料卡（如附件 5）。</u>  <u>三、自傳。</u>  <u>四、保證書（如附件 6）。</u>  <u>五、勞動契約書，俟進用核准後行簽訂（如附件 7 之 1、2）。</u>  <u>六、學經歷證件、技能證照（書）及戶籍謄本。</u>  <u>七、本人近 3 個月 2 寸半身脫帽照片 3 張。</u>  <u>八、公立或地區以上軍醫院檢查合格之體檢表（含驗血及胸部 X 光檢查及格）；另僱用從事餐務人員，需加增 A、B 型肝炎抗原檢查。</u>  <u>有關原住民及與身心障礙者之進用，…，應按指定時間及地點親自辦理報到手續，如未…視為自動放棄。</u></p>	<p>一、考選需檢附資料一至八項均於招考計畫中詳列繳交，工作規則中不加列述。  二、個員體檢資料繳交依國防部主計局民國一〇九年十一月十八日國主基金字第一九〇二四六七五號函轉勞動部釋復相關規定修正。  三、附件序號調整。</p>
---	---	---

<p>第七條： 本中心適應經營上需要，確有調動員工時，<u>不得違反勞動契約之約定</u>，經徵得員工同意，依下列原則辦理：</p> <p>一、基於企業經營上所必須，且<u>不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。</u></p> <p>二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。</p> <p>三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。</p> <p>四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。</p> <p>五、考量勞工及其家庭之生活利益。</p> <p>六、依上列五項原則，調動員工擔任相關工作時，…及本中心有無依調動五項原則辦理來決定是否終止勞動契約。</p>	<p>第七條： 本中心為適應經營上需要，確有調動雇用人員時，經徵得雇用人員同意，依下列原則辦理：</p> <p>一、基於企業經營上所必需。</p> <p>二、不違反勞動契約。</p> <p>三、對雇用人員薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。</p> <p>四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。</p> <p>五、調動工作地點過遠時，將予以必要之協助。</p> <p>六、依上列五項原則，調動雇用人員擔任相關工作時，…及本中心有無依調動五項原則辦理來決定是否終止勞動契約。</p>	<p>依勞動基準法第十之一條修正。</p>
<p>第八條： 人員之升級、調遷、降等、降級等事項，<u>依海軍營運中心管理作業規定附件三-三員工升降輪調作業規定辦理</u>(如附件三)。</p>	<p>第八條： 人員之升級、調遷、降等、降級等事項，<u>依據本中心「雇用員工升降輪調作業規定」辦理</u>(如附件8)。</p>	<p>一、依海軍營運中心管理作業規定附件三-三規定修正。</p> <p>二、附件序號調整。</p>
<p>第九條： 有下列情事之一者，本中心得預告員工終止勞動契約：</p> <p>一、歇業或轉讓時。</p> <p>二、虧損或業務緊縮時。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>四、任(業)務性質變更，有減少工作人員之必要，又無適當工作可供安置時。</p>	<p>第九條： 有下列情事之一者，本中心及所屬責任中心，得預告雇用人員終止勞動契約：</p> <p>一、因單位裁撤、組織變更或業務委託民間辦理，業務、員額緊縮時。</p> <p>二、任(業)務性質變更，有減少工作人員之必要，又無適當工作可供安置時。</p>	<p>依勞動基準法第十一條修正。</p>

五、 <u>員工</u> 對於所擔任之工作確實不能勝任時。	三、 <u>雇用人員</u> 對於所擔之工作確實不能勝任時。	
<p>第十一條： 依前第九、十條規定終止勞動契約時，其預告期間依下列規定辦理：</p> <p>一、繼續工作<u>三</u>個月以上未滿<u>一</u>年者，於<u>十</u>日前預告之。</p> <p>二、繼續工作<u>一</u>年以上未滿<u>三</u>年者，於<u>二十</u>日前預告之。</p> <p>三、繼續工作<u>三</u>年以上者，於<u>三十</u>日前預告之。</p> <p>員工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出，其請假時數，每週不得超過<u>二</u>日之工作時間，請假期間之工資照給。</p>	<p>第十一條： 依前第九、十條規定終止勞動契約時，其預告期間依下列規定辦理：</p> <p>一、繼續工作 <u>3</u> 個月以上未滿 <u>1</u> 年者，於 <u>10</u> 日前預告之。</p> <p>二、繼續工作 <u>1</u> 年以上未滿 <u>3</u> 年者，於 <u>20</u> 日前預告之。</p> <p>三、繼續工作 <u>3</u> 年以上者，於 <u>30</u> 日前預告之。</p> <p>員工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出，其請假時數，每週不得超過 <u>2</u> 日之工作時間，請假期間之工資照給。</p>	用語修正。
<p>第十二條： 定期契約期滿離職者，…各雇用單位依員工請領資遣費名冊（如附件<u>四</u>）及年資審查表（如附件<u>五</u>），辦理資遣費核定。</p>	<p>第十二條： 定期契約期滿離職者，…各雇用單位依員工請領資遣費名冊（如附件 <u>9</u>）及年資審查表（如附件 <u>10</u>），辦理資遣費核定。</p>	附件序號調整。
<p>第十三條： 終止員工之勞動契約，…解僱建議表（如附件<u>六</u>）並…保密切結書（如附件<u>七</u>），…本中心不得拒絕。</p>	<p>第十三條： 終止員工之勞動契約，…解僱建議表（如附件 <u>11</u>）並…保密切結書（如附件 <u>12</u>），…本中心不得拒絕。</p>	附件序號調整。
<p>第十六條： 員工有下列情事之一者，經查證屬實或由軍、司法機關判決確定者，本中心得不經預告，逕予終止勞動契約，並不發給資遣費： …六、無正當理由連續曠職<u>三</u>日以上，或<u>一</u>個月內曠職達<u>六</u>日者。…</p> <p>本中心依前項第一款、第二款及第四至第二十一款規定終止契約</p>	<p>第十六條： 員工有下列情事之一者，經查證屬實或由軍、司法機關判決確定者，本中心得不經預告，逕予終止勞動契約，並不發給資遣費： …六、無正當理由連續曠職 <u>3</u> 日以上，或 <u>1</u> 個月內曠職達 <u>6</u> 日者。…</p> <p>本中心依前項第一款、第二款及第四至第二十一款規定終止契約</p>	用語修正。

者，應自知悉其情形之日起， <u>三十</u> 日內為之。	者，應自知悉其情形之日起， <u>30</u> 日內為之。	
<p>第十七條：</p> <p>有下列情形之一者，員工得不經預告終止勞動契約，餘欲終止勞動契約時，應依本工作規則第十一條所規定之期限預告本中心，方得終止勞動契約：</p> <p>…員工依前項第一款、第六款規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，<u>三十</u>日內為之。…</p>	<p>第十七條：</p> <p>有下列情形之一者，員工得不經預告終止勞動契約，餘欲終止勞動契約時，應依本工作規則第十一條所規定之期限預告本中心，方得終止勞動契約：</p> <p>…員工依前項第一款、第六款規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，<u>30</u>日內為之。…</p>	用語修正。
<p>第二十五條：</p> <p>本中心員工，不得在外兼職兼<u>差</u>。</p>	<p>第二十五條：</p> <p>雇用人員非經本中心同意，不得在上班時間內兼<u>職</u>。</p>	依海軍司令部一一〇年三月三〇日國海人勤字第一一〇〇〇二三八四九號令規定辦理。
<p>第三十六條 本中心員工應遵照規定上、下班，有下列情形之一者，分別以遲到、早退或曠職論：</p> <p>一、遲到：</p> <p>(一)上班時間後<u>十五</u>分鐘（含）內始行打卡者為遲到，扣年度考成總績分<u>零點五</u>分，不扣工資。</p> <p>(二)上班時間後<u>十五</u>分鐘（不含）至<u>三〇</u>分鐘（含）內打卡者為嚴重遲到，扣年度考成總績分一分，不扣工資。</p> <p>(三)遲到時數超過<u>三〇</u>分鐘（不含）者，依遲到時數以曠職計算，遲到時數不給工資。</p> <p>二、早退：</p> <p>(一)下班時間前<u>十五</u>分鐘（含）內提前打卡者為早退，扣年度考成總績分<u>零點五</u>分，不扣工資。</p>	<p>第三十六條 本中心員工應遵照規定上、下班，有下列情形之一者，分別以遲到、早退或曠職論：</p> <p>一、遲到：</p> <p>(一)上班時間後 <u>15</u> 分鐘（含）內始行打卡者為遲到，扣年度考成總績分 <u>0.5</u> 分，不扣工資。</p> <p>(二)上班時間後 <u>15</u> 分鐘（不含）至 <u>30</u> 分鐘（含）內打卡者為嚴重遲到，扣年度考成總績分 <u>1</u> 分，不扣工資。</p> <p>(三)遲到時數超過 <u>30</u> 分鐘（不含）者，依遲到時數以曠職計算，遲到時數不給工資。</p> <p>二、早退：</p> <p>(一)下班時間前 <u>15</u> 分鐘（含）內提前打卡者為早退，扣年度考成總績分 <u>0.5</u> 分，不扣工資。</p>	用語修正。

<p>(二)下班時間前<u>十五</u>分鐘(不含)至<u>三〇</u>分鐘(含)內打卡者為嚴重早退扣年度考成總績分<u>1</u>分，不扣工資。</p> <p>(三)早退時數超過<u>三〇</u>分鐘(不含)者，依早退時數以曠職計算，時數不給工資。</p>	<p>(二)下班時間前 <u>15</u> 分鐘(不含)至 <u>30</u> 分鐘(含)內打卡者為嚴重早退扣年度考成總績分<u>1</u>分，不扣工資。</p> <p>(三)早退時數超過 <u>30</u> 分鐘(不含)者，依早退時數以曠職計算，時數不給工資。</p>	
<p>第三十八條： 員工出差、請(休)假及工作時間內外出…差旅津貼給與標準依行政院<u>一一三年五月十六日院授主預字第一一三〇一〇一三五八</u>號函辦理。</p>	<p>第三十八條： 員工出差、請(休)假及工作時間內外出…差旅津貼給與標準依行政院 <u>90.1.15 台 90 忠授字第 00516</u> 號函辦理。</p>	依行政院來函修正。
<p>第四十條： 員工每日正常工作時間為八小時，<u>每週不得超過四十小時</u>；定期員工之工作時間於契約中議定。 <u>前項正常工作時間，本中心得依任(業)務需要，並經同一作業單位員工半數以上同意，得將其二週內二日之正常工作時數分配於其他工作日；惟每日不得超過二小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</u></p>	<p>第四十條： 員工每日正常工作時間為八小時，<u>每 2 週正常工作時間為 84 小時(不含休息時間)，每日實際工作起訖時間另行公告或視工作安排另行個別通知</u>；定期員工之工作時間於契約中議定。</p>	依勞動基準法第三十條修正。
<p>第四十一條： 前條第一項所訂正常工作時間，本中心得依任(業)務需要，並經同一作業單位員工半數以上同意，得將<u>八週內之正常工作時數分配於其他工作日，惟每日不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</u></p>	<p>第四十一條： 前條第一項所訂正常工作時間，本中心得依任(業)務需要，並經同一作業單位員工半數以上同意，得將 <u>8 週內之正常工作時數分配於其他工作日，惟每日不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。</u></p>	用語修正。
<p>第四十二條： 事業單位因任(業)務需要，得採晝夜輪班制，其每班正常工作時數不得超過<u>八小時</u>。</p>	<p>第四十二條： 事業單位因任(業)務需要，得採晝夜輪班制，其每班正常工作時數不得超過 <u>8 小時</u>。</p>	用語修正。
<p>第四十三條： 本中心如因季節關係或因換班或</p>	<p>第四十三條： 本中心如因季節關係或因換班或</p>	依勞動基準法第三十二條第

補充性工作，…一個月不得超過四十六小時；另經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。	補充性工作，… <u>一個月不得超過46小時</u> 。	二項修正。
第四十四條： …但應於延長開始後 <u>二十四小時</u> 內報當地勞工主管機關核備。	第四十四條： …但應於延長開始後 <u>24</u> 小時內報當地勞工主管機關核備。	用語修正。
第四十六條： 本中心經徵得員工同意，薪資以新台幣於每月 <u>五</u> 日前全額一次給付。	第四十六條： 本中心經徵得員工同意，薪資以新台幣於每月 <u>5</u> 日前全額一次給付。	用語修正。
第四十七條： 進用單位因任（業）務需要，並經單位主官（管）核定延長工時者，其延長工時工資依下列標準加給之： 一、延長工作時間在 <u>二</u> 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在 <u>二</u> 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。	第四十七條： 進用單位因任（業）務需要，並經單位主官（管）核定延長工時者，其延長工時工資依下列標準加給之： 一、延長工作時間在 <u>2</u> 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在 <u>2</u> 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。	用語修正。
第四十八條 員工營運績效獎金給與（如附件 <u>八</u> ）；…辦理。	第四十八條： 員工營運績效獎金給與（如附件 <u>13</u> ）；…辦理。	附件序號調整。
第四十九條： 工作係晝夜輪班制者，其工作班次每星期更換 <u>一</u> 次，但經員工同意者不在此限。	第四十九條： 工作係晝夜輪班制者，其工作班次每星期更換 <u>1</u> 次，但經員工同意者不在此限。	用語修正。
第五十條： 員工每連續工作 <u>四</u> 小時安排至少 <u>三十</u> 分鐘之休息，其休息時間由本中心或各責任中心定之。	第五十條： 員工每連續工作 <u>4</u> 小時安排至少 <u>30</u> 分鐘之休息，其休息時間由本中心或各責任中心定之。	用語修正。
第五十一條： 員工 <u>每七日中應有二日之休息</u> ，其中一日為例假，一日為休息日。惟地區偏遠往返住家交通不便、工作具有連續性及業務需要	第五十一條： 員工 <u>每 2 週中至少應有 3.5 日之休息作為例假</u> ，例假日為配合業務需要由本中心及各責任中心排定輪休之。惟地區偏遠往返住家	一、依勞動基準法第三十六條第一項修正。

<p>之人員，在不違反前述之原則下得作適當之調配；定期員工於契約中議定。</p>	<p>交通不便、工作具有連續性及業務需要之人員，在不違反每 2 週中至少應有 3.5 日休息之原則下得作適當之調配；定期員工於契約中議定。</p>	<p>二、條文敘述修正。</p>
<p>第五十二條： 本中心依勞動基準法第三十七條第一項規定，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。</p>	<p>第五十二條： 本中心依「勞動基準法施行細則」第二十三條規定應放假之紀念日如下：…。</p>	<p>一、依勞動基準法施行細則第二十三條刪除。 二、依勞動基準法第三十七條第一項修正。</p>
<p>第五十三條： 員工在進用單位繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假： 一、六個月以上一年未滿者，三日。 二、一年以上二年未滿者，七日。 三、二年以上三年未滿者，十日。 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。 六、十年以上者，每一年加給 1 日，加至三十日為止。 有關雇用人申請休假獎金請依據「海軍營運中心管理作業規定附件三-六 休假補助費核發規定」辦理（如附件九）。 休假年資之計算，以八十七年七月一日適用勞基法後工作年資核給休假…。</p>	<p>第五十三條： 員工在進用單位繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假： 一、1 年以上 3 年未滿者 7 日。 二、3 年以上 5 年未滿者 10 日。 三、5 年以上 10 年未滿者 14 日。 四、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。 自民國 90 年 1 月 1 日起，符合前項特別休假規定者，每年至少應休假 7 日（含）以上（每次休假，應至少半日），得發給休假補助費。 休假年資之計算，以 87 年 7 月 1 日適用勞基法後工作年資核給休假…。</p>	<p>一、依勞動基準法第三十八條第一項修正。 二、附件序號調整。</p>



<p>第五十七條： 員工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，其核假權責<u>十日</u>（含）以下，為各責任中心核假權責，逾<u>十日</u>（不含）以上，報營運中心核准管制：</p> <p>一、員工結婚者給予婚假<u>十日</u>，以一次給足為原則。婚假期間，工資照給。</p> <p>二、員工喪假依下列規定：</p> <p>(一)…配偶之父母、配偶之養父母、配偶之繼父母喪亡者，給予喪假<u>十日</u>。</p> <p>(二)兄弟姊妹（含同父異母、同母異父及養父母所生）喪亡者，給予喪假<u>三日</u>。</p> <p>三、…得在下列規定範圍內請普通傷病假：</p> <p>(一)未住院者，<u>一年</u>內合計不得超過<u>三十日</u>。</p> <p>(二)住院者，<u>二年</u>內合計不得超過<u>一年</u>。</p> <p>(三)未住院傷病假與住院傷病假<u>二年</u>內合計不得超過<u>一年</u>。</p> <p>…其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假<u>一年</u>內合計未超過<u>三十日</u>部分，可選擇以特別休假日抵充或依勞工請假規則工資折半發給方式辦理。…<u>第三十一日</u>至<u>第九十日</u>薪給折半發給…。至超過<u>九十日</u>部分，不發薪給。</p> <p>四、…得予留職停薪。但留職停薪期間以<u>一年</u>為限。</p> <p>六、員工因有事故必須親自處理者，得請事假，<u>一年</u>內合計不得超過<u>十四日</u>。<u>五日</u>內，…可選擇以特別休假日抵充…；超過<u>五日</u>部分不給</p>	<p>第五十七條： 員工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，其核假權責 <u>10</u> 日（含）以下，為各責任中心核假權責，逾 <u>10</u> 日（不含）以上，報營運中心核准管制：</p> <p>一、員工結婚者給予婚假 <u>10</u> 日，以一次給足為原則。婚假期間，工資照給。</p> <p>二、員工喪假依下列規定：</p> <p>(一)…配偶之父母、配偶之養父母、配偶之繼父母喪亡者，給予喪假 <u>10</u> 日。</p> <p>(二)兄弟姊妹（含同父異母、同母異父及養父母所生）喪亡者，給予喪假 <u>3</u> 日。</p> <p>三、…得在下列規定範圍內請普通傷病假：</p> <p>(一)未住院者，<u>1</u> 年內合計不得超過 <u>30</u> 日。</p> <p>(二)住院者，<u>2</u> 年內合計不得超過 <u>1</u> 年。</p> <p>(三)未住院傷病假與住院傷病假 <u>2</u> 年內合計不得超過 <u>1</u> 年。</p> <p>…其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假 <u>1</u> 年內合計未超過 <u>30</u> 日部分，可選擇以特別休假日抵充或依勞工請假規則工資折半發給方式辦理。…第 <u>31</u> 日至第 <u>90</u> 日薪給折半發給…。至超過 <u>90</u> 日部分，不發薪給。</p> <p>四、…得予留職停薪。但留職停薪期間以 <u>1</u> 年為限。</p> <p>六、員工因有事故必須親自處理者，得請事假，<u>1</u> 年內合計不得超過 <u>14</u> 日。<u>5</u> 日內，…可選擇以特別休假日抵充…；超過 <u>5</u> 日部分</p>	<p>用語修正。</p>
---	--	--------------

<p>工資，惟得以特別假抵充。</p> <p>七、…得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以<u>七日</u>為限…。</p> <p>十、事假、普通傷病假、公傷病假、婚假、喪假期間，除普通傷病假及公傷病假延長假期在<u>一個月</u>以上者外…。</p>	<p>不給工資，惟得以特別假抵充。</p> <p>七、…得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以<u>7</u>日為限…。</p> <p>十、事假、普通傷病假、公傷病假、婚假、喪假期間，除普通傷病假及公傷病假延長假期在 <u>1</u>個月以上者外…。</p>	
<p>第五十八條：</p> <p>女性<u>受僱者</u>因生理日致工作有困難者，每月得請生理假<u>一日</u>，<u>全年請假日數未逾三日</u>，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p> <p>女性員工分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>八星期</u>；妊娠<u>三</u>個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假<u>四星期</u>；妊娠<u>二</u>個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假<u>一星期</u>；妊娠未滿<u>二</u>個月流產者，應使其停止工作，給予產假<u>五日</u>…。</p> <p>前項女性員工連續工作<u>六</u>個月以上者，停止工作期間薪給照發，未滿<u>六</u>個月者減半發給；女性員工實施產假期間，如無本工作規則第十條規定情事，本中心不得解除僱用。</p> <p>員工陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予「<u>陪產檢及陪產假</u>」<u>七日</u>，期間工資照給。</p>	<p>第五十八條：</p> <p>女性<u>員工</u>因生理日致工作有困難者，每月得請生理假<u>1</u>日，<u>其請假日數併入病假計算</u>。</p> <p>女性員工分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>8</u>週；妊娠<u>3</u>個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假<u>4</u>週；妊娠<u>2</u>個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假<u>1</u>週；妊娠未滿<u>2</u>個月流產者，應使其停止工作，給予產假<u>5</u>日…。</p> <p>前項女性員工連續工作<u>6</u>個月以上者，停止工作期間薪給照發，未滿<u>6</u>個月者減半發給；女性員工實施產假期間，如無本工作規則第十條規定情事，本中心不得解除僱用。</p> <p>員工於其配偶分娩之當日及其前後<u>3</u>日至<u>5</u>日期間內，擇其中之<u>3</u>日給予陪產假，期間工資照給。</p>	<p>一、依性別平等工作法第十四條修正。</p> <p>二、依性別工作平等法第十五條第一、五項修正。</p>
<p>第六十條：</p> <p>子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，每日另給哺（集）乳時間六</p>	<p>第六十條：</p> <p>子女未滿1歲須女性員工親自哺乳者（不限哺餵母乳，牛乳、羊乳亦可；亦含以容器儲存母乳備</p>	<p>依性別工作平等法第十八條第一、二、三項；勞動部全</p>

<p>十分鐘。雇用人於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，給予哺（集）乳時間三十分鐘。哺（集）乳時間，視為工作時間。親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者如有親自哺餵之需要，也可請求給予哺乳時間。</p> <p>每日哺乳次數、時間得合併計算，哺乳時間逾日、時間，應依第五十七條規定請假。</p> <p>員工任職滿<u>一</u>年後，於每一子女滿<u>三</u>歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿<u>三</u>歲止，但不得逾<u>二</u>年。同時撫育子女<u>二</u>人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育<u>二</u>年為限…。</p>	<p>供育兒之情形)，於規定之休息時間外，每日另給哺乳時間 <u>2</u> 次，每次以 30 分鐘為限。</p> <p>前項哺乳時間，視同正常工時。</p> <p>每日哺乳次數、時間得合併計算，惟每次哺乳時間往返路程不得超逾 <u>20</u> 分鐘，哺乳時間逾日、時間，應依第五十七條規定請假。</p> <p>員工任職滿<u>1</u>年後，於每一子女滿<u>3</u>歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿<u>3</u>歲止，但不得逾<u>2</u>年。同時撫育子女<u>2</u>人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育<u>2</u>年為限…。</p>	<p>球資訊網-促進工作平等措施 Q7 等說明修正。</p>
<p>第六十五條：</p> <p>員工連續服務滿<u>六</u>個月以上者，由進用單位就工作、操行、學識、才能等項辦理年度考成，考成以<u>一百分</u>為滿分，並區分等級如下：</p> <p>一、甲等：<u>八十分</u>（含）以上。</p> <p>二、乙等：<u>七十分</u>（含）以上未滿<u>八十分</u>。</p> <p>三、丙等：<u>六十分</u>（含）以上未滿<u>七十分</u>。</p> <p>四、丁等：未滿<u>六十分</u>。</p> <p>前項考核作業依<u>海軍營運中心管理作業規定</u>附件三-七員工考成作業規定（如附件<u>十</u>）辦理。</p>	<p>第六十五條：</p> <p>員工連續服務滿 6 個月以上者，由進用單位就工作、操行、<u>…前項考核作業依國防部海軍總司令部 89.1.5 (89) 揚仁字第 0042 號令頒「國軍生產及服務作業基金」服務作業部及「國軍聘雇人員考成作業規定」</u>（如附件 15）…。</p>	<p>一、依海軍營運中心管理作業規定附件三-七員工考成作業規定修正。</p> <p>二、附件序號調整。</p> <p>三、用語修正。</p>
<p>第六十七條</p> <p>員工考成總績分在丁等者，…。</p> <p>一、受考人於收受通知書次日起<u>三十</u>日內，逕向原核定單位申請複審。</p> <p>二、不服原核定單位複審者，於</p>	<p>第六十七條</p> <p>員工考成總績分在丁等者，…。</p> <p>一、受考人於收受通知書次日起<u>30</u>日內，逕向原核定單位申請複審。</p> <p>二、不服原核定單位複審者，於</p>	<p>用語修正。</p>

<p>收受複審決定書次日起<u>三十</u>日內，逕向上一級單位申請再複審。</p> <p>三、…前項申請再複審以<u>二</u>次為限。</p>	<p>收受複審決定書次日起 <u>30</u>日內，逕向上一級單位申請再複審。</p> <p>三、…前項申請再複審以 <u>1</u>次為限。</p>	
<p>第六十九條： 前條員工獎勵標準如下：</p> <p>一、記大功： …全年度營業成長率達<u>百分之三百</u>。</p> <p>二、記功： …全年度營業成長率達<u>百分之二百</u>。</p> <p>三、嘉獎： …全年度營業成長率達<u>百分之百</u>。</p> <p>四、獎金：<u>依海軍營運中心管理作業規定附件三-五獎金支給作業規定辦理</u>。</p> <p>前項獎勵種類以嘉獎一次加年度考成總績分<u>零點五分</u>，記功一次加年度考成總績分<u>一點五分</u>，記大功一次加年度考成總績分<u>四點五分</u>，其獎勵分數列入年度考成作業評核。</p>	<p>第六十九條： 前條員工獎勵標準如下：</p> <p>一、記大功： …全年度營業成長率達<u>300%</u>。</p> <p>二、記功： …全年度營業成長率達<u>200%</u>。</p> <p>三、嘉獎： …全年度營業成長率達<u>100%</u>。</p> <p>四、獎金：<u>依海軍營運獎金支給作業規定辦理</u>。</p> <p>前項獎勵種類以嘉獎一次加年度考成總績分 <u>0.5</u> 分，記功一次加年度考成總績分 <u>1.5</u> 分，記大功一次加年度考成總績分 <u>4.5</u> 分，其獎勵分數列入年度考成作業評核。</p>	<p>一、依海軍營運中心管理作業規定附件三-五獎金支給作業規定修正。</p> <p>二、用語修正。</p>
<p>第七十二條： 獎懲權責：</p> <p>一、作業單位業務經理（含）以下人員之獎懲，由作業單位核定及發布命令（營運中心人員比照），送營運中心備查。</p> <p>二、營運中心對各作業單位人員之獎懲，須轉報執行機關（本部）核定後，各作業單位主官由營運中心發布命令，業務經理（含）以下人員由作業單位依權責發布命令。</p>	<p>第七十二條： 獎懲核定權責： <u>依國防部海軍司令部 95 年 11 月 16 日澄海字第 0950001784 號令辦理（如附件 16）。</u></p>	<p>依海軍營運中心管理作業規定第四十一條規定修正。</p>

<p>第七十三條： 員工工作年資自受僱之日起算，有下列情形之一者，得自請退休：</p> <p>一、連續工作滿十五年以上年滿五十五歲者。</p> <p>二、連續工作滿二十五年以上者。</p> <p>三、連續工作滿十年以上年滿六十歲者。</p>	<p>第七十三條： 員工工作年資自受僱之日起算，有下列情形之一者，得自請退休：</p> <p>一、連續工作滿 <u>15</u> 年以上年滿 <u>55</u> 歲者。</p> <p>二、連續工作滿 <u>25</u> 年以上者。</p> <p>三、連續工作滿 <u>10</u> 年以上年滿 <u>60</u> 歲者。</p>	<p>用語修正。</p>
<p>第七十四條： 員工非有下列情形之一者，不得強制退休：</p> <p>一、年滿<u>六十五</u>歲者。</p> <p>二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。</p> <p><u>前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由中心報請管理機構轉送中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲（核定屆齡解除雇用契約之生效日期，均以生日當月之最後一天為基準）。</u></p>	<p>第七十四條： 員工非有下列情形之一者，不得強制退休：</p> <p>一、年滿 <u>65</u> 歲者。</p> <p>二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。</p> <p><u>對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由中心報請管理機構轉送中央主管機關（行政院勞工委員會）予以調整。但不得少於 55 歲（核定屆齡解除雇用契約之生效日期，均以生日當月之最後 1 天為基準）。</u></p>	<p>一、依一三三年七月三十一日勞動基準法第五十五條修正。</p> <p>二、用語修正。</p>
<p>第七十五條：</p> <p>一、…每滿<u>一</u>年發給相當於<u>一</u>個月平均工資之資遣費。剩餘之月數，或工作未滿<u>一</u>年者，以比例計給之。未滿<u>一</u>個月者以<u>一</u>個月計。</p> <p>二、…適用勞工退休金條例後之工作年資及中華民國<u>九十四</u>年<u>七</u>月<u>一</u>日以後進用之員工，其資遣費給與基準，每滿<u>一</u>年發給相當於二分之一個月平均工資之資遣費。剩餘之月數，或工作未滿<u>一</u>年者，以比例計給之。未滿<u>一</u>個月者以<u>一</u>個月計；最高以</p>	<p>第七十五條：</p> <p>一、…每滿 <u>1</u> 年發給相當於 <u>1</u> 個月平均工資之資遣費。剩餘之月數，或工作未滿 <u>1</u> 年者，以比例計給之。未滿 <u>1</u> 個月者以 <u>1</u> 個月計。</p> <p>二、…適用勞工退休金條例後之工作年資及中華民國 <u>94</u> 年 <u>7</u> 月 <u>1</u> 日以後進用之員工，其資遣費給與基準，每滿 <u>1</u> 年發給相當於二分之一個月平均工資之資遣費。剩餘之月數，或工作未滿 <u>1</u> 年者，以比例計給之。未滿 <u>1</u> 個月者以 <u>1</u> 個月計；</p>	<p>用語修正。</p>

發給 <u>六</u> 個月平均工資為限。	最高以發給 <u>6</u> 個月平均工資為限。	
<p>第七十六條： 本中心雇用人員退休金之給與標準如下：</p> <p>一、按其工作年資，每滿<u>二</u>年給<u>二</u>個基數。但超過<u>十五</u>年之工作年資，每滿<u>一</u>年給與<u>一</u>個基數，最高總數以<u>四十五</u>個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以<u>一</u>年計（退休金基數標準係指核准退休時<u>一</u>個月平均工資）。</p> <p>三、中華民國<u>九十四</u>年<u>六</u>月<u>三十</u>日前在職之員工，得自中華民國<u>九十四</u>年<u>七</u>月<u>一</u>日起<u>五</u>年內，選擇適用勞工退休金條例…。</p> <p>選擇適用勞工退休金條例及中華民國<u>九十四</u>年<u>七</u>月<u>一</u>日以後員工…。</p> <p>四、退休金應分段計算合併給付，其總金額以不超過第一項所規定之最高<u>四十五</u>個基數之總金額為限。</p> <p>五、依國防部人力司<u>八十八</u>年<u>八</u>月<u>二十</u>日鍊鈦字第<u>八八〇〇一二二六四</u>號函，凡國防部所屬軍職人員於中華民國<u>八十七</u>年<u>六</u>月<u>四</u>日前退伍轉任國軍各職類之聘雇人員，並於中華民國<u>八十七</u>年<u>六</u>月<u>五</u>日以後退休者…（如附件<u>十二</u>）。</p>	<p>第七十六條： 本中心雇用人員退休金之給與標準如下：</p> <p>一、按其工作年資，每滿<u>1</u>年給<u>2</u>個基數。但超過<u>15</u>年之工作年資，每滿<u>1</u>年給與<u>1</u>個基數，最高總數以<u>45</u>個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以<u>1</u>年計（退休金基數標準係指核准退休時<u>1</u>個月平均工資）。</p> <p>三、中華民國<u>94</u>年<u>6</u>月<u>30</u>日前在職之員工，得自中華民國<u>94</u>年<u>7</u>月<u>1</u>日起<u>5</u>年內，選擇適用勞工退休金條例…。</p> <p>選擇適用勞工退休金條例及中華民國<u>94</u>年<u>7</u>月<u>1</u>日以後員工…。</p> <p>四、退休金應分段計算合併給付，其總金額以不超過第一項所規定之最高<u>45</u>個基數之總金額為限。</p> <p>五、依國防部人力司<u>88</u>年<u>8</u>月<u>20</u>日鍊鈦字第<u>880012264</u>號函，凡國防部所屬軍職人員於中華民國<u>87</u>年<u>6</u>月<u>4</u>日前退伍轉任國軍各職類之聘雇人員，並於中華民國<u>87</u>年<u>6</u>月<u>5</u>日以後退休者…（如附件<u>17</u>）。</p>	<p>一、用語修正。</p> <p>二、附件序號調整。</p>

<p>第七十七條 員工於服務期間因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時…：</p> <p>二、…醫療期間屆滿<u>二</u>年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，本中心得一次給付<u>四十</u>個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>四、員工遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本中心除給與<u>五</u>個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬<u>四十</u>個月平均工資之死亡補償，其遺屬受領死亡補償之順位如下…。</p>	<p>第七十七條 員工於服務期間因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時…：</p> <p>二、…醫療期間屆滿<u>2</u>年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，本中心得一次給付 <u>40</u> 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>四、員工遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本中心除給與 <u>5</u> 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬 <u>40</u> 個月平均工資之死亡補償，其遺屬受領死亡補償之順位如下…。</p>	<p>用語修正。</p>
<p>第七十九條： 雇用員工在職期間死亡者，依下列規定發給撫卹金，但最高以<u>四十五</u>個月平均工資為限：</p> <p>(二)…，再加發<u>五</u>個月平均工資。</p> <p>(三)…再加發<u>十</u>個月平均工資。</p> <p>二、…，適用該條例後之工作年資，每滿<u>一</u>年發給<u>一</u>個月平均工資之撫卹金，半年以上未滿<u>一</u>年者以<u>一</u>年計；未滿半年者以半年計。最高不得超過<u>三</u>個月平均工資。</p> <p>三、中華民國<u>九十四</u>年<u>七</u>月<u>一</u>日以後進用之員工，因疾病、意外死亡者，其工作年資每滿<u>一</u>年發給<u>一</u>個月平均工資之撫卹金，半年以上未滿<u>一</u>年者以<u>一</u>年計；未滿半年者以半年計。最高不得超過<u>三</u></p>	<p>第七十九條： 雇用員工在職期間死亡者，依下列規定發給撫卹金，但最高以<u>45</u>個月平均工資為限：</p> <p>(二)…，再加發 <u>5</u> 個月平均工資。</p> <p>(三)…再加發 <u>10</u> 個月平均工資。</p> <p>二、…，適用該條例後之工作年資，每滿 <u>1</u> 年發給 <u>1</u> 個月平均工資之撫卹金，半年以上未滿 <u>1</u> 年者以 <u>1</u> 年計；未滿半年者以半年計。最高不得超過 <u>3</u> 個月平均工資。</p> <p>三、中華民國 <u>94</u> 年 <u>7</u> 月 <u>1</u> 日以後進用之員工，因疾病、意外死亡者，其工作年資每滿 <u>1</u> 年發給 <u>1</u> 個月平均工資之撫卹金，半年以上</p>	<p>用語修正。</p>



個月平均工資。因公(職業災害)死亡者，再發放 <u>五</u> 個月平均工資；因作戰死亡者，再發放 <u>十</u> 個月平均工資…。	未滿 <u>1</u> 年者以 <u>1</u> 年計；未滿半年者以半年計。最高不得超過 <u>3</u> 個月平均工資。因公(職業災害)死亡者，再發放 <u>5</u> 個月平均工資；因作戰死亡者，再發放 <u>10</u> 個月平均工資…。	
第八十條： 請領退休金（退職金）之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅；資遣費及受領撫卹金之權利，自請（受）領事由發生之次月起，經過十五年不行使而消滅；第七十九條第六項受領補償之權利，自得受領之日起，經過二年不行使而消滅…。	第八十條： 請領退休金（退職金）之權利，自退休之次月起，因 <u>5</u> 年間不行使而消滅；資遣費及受領撫卹金之權利，自請（受）領事由發生之次月起，經過 <u>15</u> 年不行使而消滅；第七十九條第六項受領補償之權利，自得受領之日起，經過 <u>2</u> 年不行使而消滅…。	用語修正。
第八十二條： 本中心為防制工作場所性騷擾，維護兩性工作平等，遇有相關問題依「性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業規定」（如附件 <u>十二</u> ）辦理。	第八十二條： 本中心為防制工作場所性騷擾，維護兩性工作平等，遇有相關問題依「性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業規定」（如附件 <u>18</u> ）辦理。。	附件序號調整。
第八十五條： 員工如為維護本身權益或有對本中心經營管理之意見，得依照單位有關規定程序提出陳訴或建議。本中心地址及電話：高雄市左營區 <u>自立新村 201 號</u> ；（07） <u>5831946、5874033</u> 。	第八十五條： 員工如為維護本身權益或有對本中心經營管理之意見，得依照單位有關規定程序提出陳訴或建議。本中心地址及電話：高雄市左營區 <u>介壽路 9 號</u> ；（07） <u>5874638、5831946</u> 。	本中心地址及電話修正。

合計四十五項