

桃園國際機場股份有限公司從業人員人事管理要點(備查本)

中華民國 99 年 11 月 16 日交通部交人字第 0990061275 號函備查，發布全文共 38 點
中華民國 100 年 4 月 19 日第 1 屆第 4 次董事會通過修正第 6 條，並經交通部 100 年 6 月 2 日交人字第 100005266 號函備查
中華民國 102 年 1 月 18 日第 1 屆第 17 次董事會通過修正第 4 條、第 10 條，並經交通部 102 年 10 月 3 日交人字第 1020033173 號函備查
中華民國 106 年 12 月 12 日第 3 屆第 5 次董事會通過修正第 23 條，並經交通部 107 年 3 月 21 日交人字第 1070007791 號函備查

第一章 總則

- 一、為辦理桃園國際機場股份有限公司（以下簡稱本公司）副總經理以下從業人員（以下簡稱從業人員）之管理，依國營國際機場園區股份有限公司設置條例（以下簡稱本條例）第五條第八款及第十條第一項規定，特訂定本要點。
本要點未規定者，依本條例、勞動基準法及其他有關法令規定辦理。
- 二、本要點適用對象如下：
 - （一）本公司成立後進用之人員。
 - （二）交通部民用航空局及所屬改制本公司之航空站（以下簡稱原機關）編制內現職公務人員隨同業務移撥轉調本公司，依本條例第十三條第二項規定選擇改依本公司人事規章辦理者。
 - （三）原機關依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法聘僱之人員，依本條例第十三條第五項規定轉調本公司，改依本公司人事規章辦理者。
 - （四）交通部機場園區公司專案推動小組隨同業務移撥之人員。

第二章 甄選及改派

- 三、本公司從業人員職務區分專業職、營運職、經營職三個職階，每一職務應依業務性質及職責程度訂定職務列等，必要時一職務得列二至三個職等，最高以第十四職等為限。
前項所稱專業職係指職務列等第六職等以下之職務；營運職指職務列等第七職等至第十職等之職務；經營職指職務列等第十一職等以上之職務。
第一項職務列等表另訂之。
- 四、本公司職務出缺外補時，依業務發展需要，擬定甄選計畫陳報交通部核定。除特殊技術及重要管理人員外，以公開甄選之筆試與口試方法為之。特殊技術及重要管理人員之項目、職位及所需資格條件，於報經交通部核准後上網公告。
前項公開甄選作業，得自行或委託有關機關或團體辦理。
- 五、甄選新進人員基本資格條件：
 - （一）專業職：
 1. 高中（職）以上畢業得應徵第一職等職務。
 2. 專科學校以上畢業得應徵第二職等職務。
 3. 大學以上畢業得應徵第五職等以上職務。
 - （二）營運職：曾任公民營事業機關、構（含軍事機關）職務，具專業工作經驗者。
 - （三）經營職：曾任公民營事業機關、構（含軍事機關）擔任經理級以上相當職務，具經營實務經驗者。各職階職務進用之其他資格條件，於甄選時視業務需要訂定。
- 六、經甄選錄取之營運職以下從業人員，自報到日起應試用六個月，試用期滿，經考核成績合格，始完成甄選程序，正式進用。
試用考核項目分為工作能力、品德操守、勤惰情形、學習態度及團隊精神等五項。但考核成績不合格（未達六十分者），即終止勞動契約，考核成績為

六十分至六十九分者，得延長試用三個月，延長試用期滿，經考核成績七十分以上者，正式進用；延長試用後考核成績仍為六十九分以下者，即終止勞動契約予以解僱。

試用期間按核定薪級支薪；試用期間年資、獎懲均於正式任用後，予以併計。

七、甄選錄取人員經試用期滿成績合格者，取得甄選職等從業人員之遴用資格，並按其核派職務所列職等最低薪級起敘。其具相當工作經驗成績優良有證明文件者，得採計其工作年資辦理提敘；同一年資不得重複採計。

八、本要點第二點第二款人員，依改制前後職務對照表所定相當職務等級辦理改派，並依第七點規定辦理敘薪及提敘。

前項改制前後職務對照表另訂之。

九、本要點第二點第三款及第四款人員，參照原任職務之職等及月支報酬改派相當職務，並依第七點規定辦理敘薪及提敘。

十、有下列情事之一，不得進用為本公司從業人員，已進用者，解僱之：

(一)未具或喪失中華民國國籍者。

(二)具中華民國國籍兼具外國國籍者。但其他法律另有規定者，不在此限。

(三)動員勘亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

(四)曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

(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者，或受緩刑宣告尚未解除者。

(六)褫奪公權尚未復權者。

(七)受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷者。

第三章 陞遷及甄審

十一、本要點所稱陞遷，係指下列情形之一者：

(一)陞任較高之職務。

(二)非主管職務陞任或遷調主管職務。

十二、本公司決定內陞之職缺，除經營職以上主管職務外，其陞遷作業應按陞遷序列表逐級辦理陞遷。但對本公司有特殊貢獻者，得由單位主管保薦，並經本公司甄審委員會審議通過，得在同一職階內越級陞遷。

前項陞遷序列表另訂之。

十三、辦理人員陞遷時，應注意其品德及對國家之忠誠，並應依擬陞任職務所需知能，就學歷、年資、考核、獎懲、訓練進修、職務歷練、發展潛能依陞遷資績評分標準評定分數，必要時得舉行面試或測驗。主管職務應考核其領導能力。評定之積分有二人以上相同時，以訓練進修及發展潛能積分較高者，排序在前。

前項陞遷資績評分標準另訂之。

十四、本公司辦理陞遷甄審，應組織甄審委員會，其委員之組成，應置委員五人至二十三人，由本公司總經理或授權人就公司人員中（票選者除外）指定之，並指定一人為主席，人事單位主管人員為當然委員。委員每四人應有二人由本公司從業人員票選產生之。委員任期一年，連選得連任。甄審委員會須有應出席人數過半數之出席，始得開會，其決議以出席人數過半數之同意為之。可否同數時取決於主席。

十五、甄審委員會職責：

(一)參加陞遷人員資格之審查。

(二)參加陞遷人員資績評分之審查。

(三)面談或測驗方式之決定。

(四)陞遷候選人員名次之排定。

(五)交議事項之研議。

- (六)其他有關陞遷甄審事項。
- 十六、辦理陞遷時，應由人事單位依陞遷評分標準表所訂之考評項目核計分數，其中綜合考評先由單位主管評分後，再提甄審委員會審查。甄審委員會應就參加陞遷人員各項評分予以審查並依積分高低排定名次，再由人事單位列冊陳請總經理就前三名中圈定陞任。如每一職務陞任職缺二名以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。
- 總經理對前項甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見時，得退回重行審查或改依甄選方式辦理。
- 十七、從業人員如具下列各款情事之一，不得辦理陞任：
- (一)最近一年年終考核未列乙等以上者。
- (二)最近一年內曾受累積達記過以上之處分者。
- (三)陞任現職或任同一陞遷序列職務合計未滿一年者。但對公司有特殊貢獻且經甄審委員會審議通過者，不在此限。
- (四)奉准留職停薪期間者。
- 十八、本公司得配合業務需要，實施下列各種遷調：
- (一)本公司內部單位主管間或副主管間之遷調。
- (二)本公司非主管人員間之遷調。
- 前項各種遷調，得免經甄審。
- 十九、辦理陞遷業務人員，不得徇私舞弊、遺漏舛誤或洩漏秘密，其涉及本身、配偶及三親等以內血親、姻親之甄審案，應行迴避，如有違反，視情節予以懲處。

第四章 考核

- 二十、本公司從業人員考核種類如下：
- (一)平時考核：係指定期對從業人員平時工作能力及績效予以考評，以作為年終考核之參考，遇有足資鼓勵之事蹟或儆誡之行為，並隨時予以獎懲。
- (二)年終考核：係指從業人員於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。
- (三)另予考核：係指從業人員於同一考核年度內，任現職未滿一年者考核其任職期間之成績。
- (四)專案考核：係指從業人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。
- 二十一、年終考核及另予考核應以平時考核為依據，由各級主管就所屬人員之工作、操行、學識、才能詳予紀錄，嚴加考核。
- 前項考核項目，配分比例規定如下：
- (一)工作百分之五十。
- (二)操行百分之十五。
- (三)學識百分之十五。
- (四)才能百分之二十。
- 二十二、年終考核及另予考核，以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁共四等，各等分數如下：
- (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。
- 受考人在考核年度內，非有下列情形之一，不得考列丁等：
- (一)挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- (二)不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- (三)怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。
- (四)品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公司聲譽，有確實證據者。

二十三、考核獎懲如下：

(一)年終考核：

1. 甲等：晉薪一級，已達該職稱、職務列等之年功薪最高級而無級可晉者，另發給一個月薪額。
2. 乙等：晉薪一級，已達該職稱、職務列等之年功薪最高級而無級可晉者，另發給一個月薪額。
3. 丙等：不予晉級。
4. 丁等：解僱。

(二)專案考核：一次記二大功者，晉本薪或年功薪一級。無級可晉者，改發一個月薪給總額之一次獎金。

年終考核應晉級人員，已達該職務所列職等本薪最高薪級或已支年功薪級者，晉年功薪一級。

另予考核考列丙等以上者，不予晉級。考列丁等者，應予解僱。

二十四、有下列情形之一，年終考核及另予考核不得列甲等：

- (一)受刑事處分者。
- (二)平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- (三)有曠職紀錄者。
- (四)事、病假合計超過十日者。
- (五)態度惡劣，影響本公司聲譽，有具體事實者。

有下列情形之一，年終考核及另予考核不得列乙等以上：

- (一)同一考核年度內平時考核獎懲抵銷後累積達記一大過處分者。
- (二)全年上班未及三十日者。
- (三)繼續曠職達二日或一年內累積達五日者。
- (四)受有期徒刑以上刑之宣告確定，而受諭知緩刑或准易科罰金者。
- (五)工作不力，經常發生錯誤或行為不檢，屢誡不悛或其他不良行為情節較重有具體事實者。

二十五、從業人員平時考核之獎懲標準另訂之。

辦理年終考核及另予考核時，年度內平時之獎懲得互相抵銷。

二十六、專案考核一次記二大功之標準，依下列規定：

- (一)對本公司之業務或技術上有特殊貢獻，經採行而獲得重大成效者。
- (二)對主辦業務提出重大革新具體方案，經採行確有具體成效者。
- (三)遇有特殊危急事變，冒險搶救，保全本公司或公眾重大利益，有具體事蹟者。
- (四)適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生之變故而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。
- (五)遇案情重大事件，不為利誘、不為勢劫，而秉持立場，為政府或本公司增進繁榮，有具體事實者。

前項一次記二大功之專案考核，應引據或詳載具體事實，隨即專案送考核委員會評議，並報經總經理核定。

專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

二十七、有下列情形之一，經專案考核一次記二大過，得不經預告，隨時予以解僱：

- (一)於訂定勞動契約時，為虛偽意思表示，使本公司誤信而受有損害之虞者。
- (二)對於本公司主管人員或其他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- (三)受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- (四)違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- (五)故意損耗機器、工具、原料，或其他本公司所有物品，或故意洩漏本公司技術上、營業上之秘密，致本公司受有損害者。
- (六)無正當理由繼續曠職達三日，或一個月內曠職達六日者。

依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定解僱者，應自知悉其情

形之日起，三十日內為之。

依第一項規定解僱者，不發給資遣費。

二十八、在考核年度內已依本要點晉支薪級或在考核年度內陞任高一職等職務已支較高薪級者，其年終考核考列乙等以上時，不再晉支薪級，但專案考核不在此限。

二十九、各職等人員任本職等職務，年終考核二年列甲等或一年列甲等二年列乙等以上者，取得陞任高一職等之升等遴用資格。

三十、辦理從業人員之考核及獎懲事宜，應組織考核委員會審議，其組成及議事進行，比照第十四點甄審委員會之規定；必要時得合併之。

年終考核及另予考核程序由直屬主管初評，上級主管覆評，經考核委員會評議後，由總經理或授權人核定。董事長或授權人對從業人員之考核及獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考核委員會復議。總經理或授權人對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。

三十一、人事單位應按各單位別造具考核名冊及考核人數統計表，依第三十點規定，提請評議。

考核委員會對於考核案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢，受詢人不得拒絕。對於考核結果考列丁等及一次記二大過擬予解僱人員，於核定前並給予受考核人員陳述及申辯之機會。

三十二、年終考核、另予考核及專案考核結果，應以書面通知受考核人員，考列丁等者應附記核定之理由，及不服處分者提起申訴之方法、期間等相關規定。

三十三、年終考核結果經核定晉級者，應自次年一月起執行；專案考核應自核定之日起執行。但考核結果應予解僱人員，自核定通知到達當事人之次日起確定並執行。

三十四、辦理考核人員，對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯。其涉及本身、配偶及三親等以內血親、姻親或曾有此關係者之案件，應行迴避。違者按情節輕重予以懲處。

第五章 其他

三十五、從業人員請假、休假事項，依勞動基準法及性別工作平等法等有關規定辦理。

三十六、從業人員應依勞工保險條例及全民健康保險法之規定，參加勞工保險及全民健康保險。

三十七、從業人員應遵守本公司一切規章，並嚴守業務上或技術上秘密，不得對外洩漏。各級主管應善盡監督指揮之責任。

三十八、本要點經董事會核定後施行，修正時亦同。