

全國電子股份有限公司企業工會

全國電子股份有限公司

團體協約

中華民國 114 年 1 月 3 日簽訂

立約人 全國電子股份有限公司企業工會（以下簡稱甲方）
全國電子股份有限公司（以下簡稱乙方）

第一條

甲方與乙方間為穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特締結本團體協約（以下簡稱本協約）。

第二條

乙方依法享有經營管理之權利；甲方依法享有團結、協商、爭議之權利。

第三條

本協約適用於甲方、乙方及具有甲方會員資格之乙方員工。

第四條

本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之約定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。

乙方所訂工作規則與本協約抵觸者，無效。

甲方會員與乙方所簽之勞動契約，異於本協約所訂勞動條件者，相異部分無效，無效之部分，以本協約之約定代之。

本協約訂定後，因法令之強制規定增修或乙方新訂規章優於本協約者，應從優適用之。

第五條

乙方對甲方及甲方會員從事之工會活動，於不違反法令及本協約之限度內應承認其權利。

乙方或代表乙方行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、以不加入甲方或擔任工會職務為僱用條件。
- 二、因甲方會員擔任工會職務，而拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。
- 三、不當影響甲方會員配合甲方於團體協商、勞資爭議或其他期間從事工會活動。
- 四、不當妨礙或限制甲方及其會員從事工會活動。
- 五、因甲方會員提出團體協商之要求或擔任團體協商職務或簽約代表，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 六、因甲方會員參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

第六條

甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以半日或全日請公假辦理會務，其他理事、監事每人每月不超過五十小時。

有關辦理會務，其範圍如下：

- 一、辦理甲方之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
- 二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 四、其他甲方與乙方約定事項。

第一項情形，請假單須載明前項各款事由並釋明之，除有緊急或不可預測之情事外，應於七天前提出。

第七條

甲方因辦理理監事會議及會員代表大會場地之需要，得於三十天前向乙方提出借用場地之申請，但乙方保留同意與否之權利。

第八條

乙方從業人員為甲方會員時，其應繳之經常會費，乙方同意於甲方出示該會員之「會員會費扣款同意書」後，由乙方依該同意書自會員之月薪中代為扣除經常會費，並將所代扣之款項匯入甲方名義開設之金融機構帳戶。惟甲方會員得隨時經由甲方以書面向乙方表示終止代扣上開經常會費。



第九條

乙方因業務性質變更，有減少勞工之必要時，應先考量有無其他適當工作可供安置，若有適當工作可供安置時，並應施以適當之教育訓練。

第十條

乙方依勞動基準法第十一條及第十二條各款的規定終止甲方會員之勞動契約時，應副知甲方。

前項所稱甲方會員以乙方當時有執行代扣甲方會費之名單為準。

第十一條

凡民國 94 年 07 月 01 日(含)以後進用之甲方會員及民國 94 年 06 月 30 日在職並於民國 99 年 06 月 30 日前選擇適用「勞工退休金條例」之甲方會員，其資遣規定依「勞工退休金條例」辦理。民國 94 年 06 月 30 日在職並於民國 99 年 06 月 30 日前選擇適用舊制勞基法退休制度之甲方會員，乙方依勞基法第十一條規定與甲方會員終止勞動契約時，被資遣人員依下列標準核給資遣費：

- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
- 二、依前款計算之剩餘月數，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。

第十二條

有關人事考核、獎勵辦法，甲方得依勞資會議實施辦法提交勞資會議溝通。

第十三條

乙方對全體員工之薪資結構有調整方案時，應參酌乙方經營狀況、績效、物價水準、公務人員調薪標準等因素，通盤考量之。

第十四條

乙方因業務需要，得於門市營業時間以外延長甲方會員工作時間。甲方會員若有勞基法第 42 條無法配合之情形，甲方會員得向其直屬主管提出後協商。

第十五條

乙方因業務需要指派甲方會員須參加之會議、教育訓練、展覽活動等，其時數應計入工時，但乙方建議參加之活動，甲方會員得自由參加者，不在此限。

第十六條

甲方會員每七日應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

因應行業特性，外勤同仁採行輪班制，其例假、休息日、國定假日，依照班表定之。

第十六條之一

本於互信與勞資和諧為基礎，共同促成雙方營運與業務長遠穩定發展，雙方同意互惠事項如下：

- 一、甲方同意乙方得實施勞動基準法第三十條第二項、第三十六條第二項之二週變形工時，即每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日，採二週排班，惟每日正常工時仍維持為八小時。
- 二、甲方同意乙方得依照勞動基準法第三十二條規範，在正常工作時間以外延長工時。
- 三、乙方同意每月提供租金補貼新台幣壹萬伍仟元，供甲方租賃辦公會所使用。由甲方出具領據供乙方作為核銷之。
- 四、甲方同意就本條雙方達成之協議內容，不得再進行調解申訴、提出檢舉等一切爭議行為。

本條約定，於本協約第三十六條有效期間內，以及團體協約到期後雙方另行議定新約前，均持續有效。

第十七條

乙方對於甲方會員於乙方繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，休假期間薪資照給。

- 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十四日。



五、五年以上未滿十年者十五日。

六、十年以上，每滿一年加給一日，加至三十日止。

第十八條

特別休假期日，由甲方會員排定之。但乙方基於企業經營上之急迫需求或甲方會員因個人因素，得相互協商調整。

特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，乙方應發給工資。

第十九條

甲方會員因婚、喪、疾病或其他正當理由，依下列規定請假：

一、事假：因事故必須親自處理者，得請事假，全年與家庭照顧假合計不得超過十四日，事假期間不給工資。

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，全年以七日為限，該請假日數併入事假計算。薪資之計算，依事假規定辦理。

三、普通傷病假：

(一) 因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在下列規定範圍內請普通傷病假：

1. 未住院者，一年內合計不得超過三十日。

2. 住院者，二年內合計不得超過一年。

3. 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

(二) 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。

(三) 普通傷病假全年與併入病假之生理假、安胎假合計未超過三十日部分，工資折半發給，超過三十日部分，不給工資。

(四) 請假均應檢附就診證明，一次請假三日(含)以上應檢附醫院診斷證明。

四、生理假：甲方女性會員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者，不併入病假計算，其工資折半發給；超過三日之部份併入病假計算，工資依病假規定。

五、婚假：因結婚者，給予婚假八日，工資照給，應檢附戶證機關核發之結婚證明書、戶籍謄本或喜帖，自結婚登記之日前十日起三個月內，一次或分次申請完畢。

六、喪假：因親屬死亡，檢附訃聞或死亡證明，按下列規定請喪假，工資照給，得依習俗分次申請，惟至遲應於事發日起百日內請畢：

- (一) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。
 - (二) 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。
 - (三) 曾祖父母、兄弟姐妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日。
- 七、產假：甲方女性會員因懷孕分娩或流產者，檢具出生證明或醫師診斷書，依下列規定請假，產假最遲自生產之日起算，應一次申請完畢：
- (一) 分娩前後，給予產假八週，妊娠三個月以上流產者，給予產假四週，工資照給；但甲方會員於乙方工作年資未滿六個月者，產假期間工資折半發給。
 - (二) 妊娠二個月以上未滿三個月流產者，給予產假一週，妊娠未滿二個月流產者，給予產假五日，產假期間不給薪資。
- 八、陪產檢及陪產假：甲方會員陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假七日，應檢附醫院出生證明或醫院證明。除陪產檢於配偶妊娠請假外，員工陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之，以半天或小時為請假單位。陪產檢及陪產假期間，工資照給。
- 九、公傷假：因執行職務受傷，工資照給，應檢附健保特約之公私立醫院(非基層醫療診所)診斷證明、就診證明。
- 十、公假：兵役召集(含身家調查、體檢、抽籤)、義警點召、政府規定給假之公職選舉投票日、或其他依法令規定應給公假情事者，工資照給，依實際需要天數核給，應檢附證明文件或依政府法令或公司公告。



第二十條

甲方會員任職滿六個月且子女未滿三歲，須親自育嬰照顧者，得依「性別工作平等法」第16條規定，申請育嬰留職停薪。

第二十一條

乙方實施優惠退休方案時，應於公告當日發函通知甲方。

第二十二條

乙方應依法按月提撥退休準備金，由專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。

前項之退休準備金，應成立勞工退休準備金監督委員會，負責管理、監督、查核。



第二十三條

甲方會員有下列情形之一者，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。
- 四、於乙方公司工作滿十五年以上且年齡滿五十歲者，得申請提早退休，惟乙方在業務上若有需求考量時，可不予核准。

甲方會員非有下列情形之一者，乙方不得強制退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

第二十四條

乙方應付甲方會員退休金給與標準如下：

- 一、按其工作年資，每滿一年給與二個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。
- 二、依前條規定強制退休之甲方會員，其身心障礙係因執行職務所致者，退休金加給百分之二十。

第二十五條

依法應適用勞工退休金條例（民國 94 年 07 月 1 日起實施之新制）或選擇適用勞工退休金條例者，適用新制部分，退休金依該條例規定辦理。

第二十六條

甲方會員因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，乙方應依勞動基準法、職業災害勞工保護法相關補償規定辦理之。同一事故所生損害之賠償金額，乙方得予以抵充之。

前項所稱遭遇職業災害，係指下列情形：

- 一、執行職務所生之危險而致傷病者。
- 二、在工作場所發生意外而致傷病者。
- 三、於上下班應經途中發生意外事故而致傷病者。
- 四、因執行勤務、在工作場所或上下班應經途中突發疾病，而該疾病足以證明與工作具有因果關係者。

第二十七條

乙方得為甲方會員投保團體保險，團體保險之費用由乙方負擔。

第二十八條

甲方會員因執行職務而涉訟時，乙方應給予必要協助。

第二十九條

爭議行為停止後，發動爭議行為之一方應即以書面通知他方當事人；且甲方及乙方應儘速回復正常之營業狀態。

第三十條

甲方會員因違反工作規則或相關管理規章受乙方懲處時，得委託甲方人員協同向乙方陳述意見，惟應事前以書面向乙方申請。



第三十一條

甲乙雙方發現對方未遵守勞工相關法令、本協約或工作規則時，得通知對方改正，若有爭議應於六十日內協商、回覆。若仍有爭議，依相關法令處理。

第三十二條

乙方如有合併、改組、轉讓計畫時，對從業人員之保障，應切實遵守勞動基準法及本協約。

第三十三條

本協約如有未盡事宜，甲乙雙方應遵照相關法令規定辦理之。



第三十四條

本協約依團體協約法第九條規定，於甲乙雙方簽訂時起生效，並由甲方依同法第十條第一項規定報請主管機關備查。

第三十五條

本協約簽訂後，如有團體協約法第三十一條之情事，經一方書面提議，徵得他方之同意後，得協議修訂之。

第三十六條

本協約有效期間自生效日起為期三年，期滿前三個月，應由雙方互派代表會商續約或另行締結新約。

本協約有效期間屆滿，雙方尚未簽訂新團體協約時，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。

第三十七條

本協約經雙方誠信協商，合意訂定，以資遵守。一式四份，甲乙雙方各執一份，另二份陳報主管機關。(以下空白)

立協約人

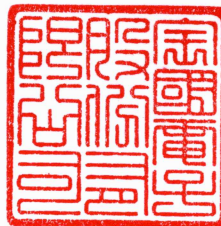
甲方：全國電子股份有限公司企業工會

代表人：李晉宏 理事長



乙方：全國電子股份有限公司

代表人：林政勳 董事長



中 華 民 國 1 1 4 年 1 月 3 日

全國電子合約編號

11300497