

團體協約 撰擬條款

注意事項及參考案例

民國 113 年 7 月編訂

目錄

壹 前言	1
貳 團體協約撰擬條款注意事項	3
一、條款約定應有行為義務人及履行方式	3
二、條款用語建議採用現行勞動法令用字且明確化	3
三、團體協約之條次順序安排，應將同類型條款列在同一章節	4
四、若於團體協約中直接援用現行事業單位之規章 / 辦法 / 制度 等，建議載明版本（即制定或修訂之年 / 月 / 日 / 全稱）	4
五、團體協約之擬訂或修訂時，應注意勞動法令之最新修正	5
六、其他注意事項	5
參 團體協約條款參考案例說明	7
一、總則	8
二、工時、休息及休假	10
三、工資、調薪、獎金、利潤分享及員工持股信託等	13
四、僱用、調動、資遣、解僱及離職等	26
五、退休、撫卹及職業災害補償	34
六、人事獎懲及員工申訴等	36
七、工會組織與活動	38
八、工會安全條款	44
九、和平義務及爭議處理	46
十、團體協約協商程序	49
十一、安全衛生	51
十二、其他勞資關係事項	52

壹 前言

自民國 100 年 5 月 1 日團體協約法修正施行後，本部即積極鼓勵各工會簽訂團體協約，透過辦理集體協商人才培訓、入廠輔導及法令宣導等措施，以強化工會協商代表之協商知能，並邀請專家學者入廠提供協助，以利勞資雙方團體協商之進行。本部官網設有「簽訂團體協約」專區，詳細介紹團體協約之協商資格、協商準備、協商進行、僵局處理，以及團體協約之履約與效力等，且於 105 年發布「勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點」、111 年訂定「團體協約之協商會議注意事項」及編製「團體協約法誠信協商義務參考手冊」，以期勞資雙方在能有充分準備和認識下進行團體協商。

團體協商最重要的核心，即為團體協約之條款約定。勞資雙方透過協商並具體形成團體協約，達到強化事業單位營運效能、提升勞工勞動條件、優化雇主與工會間勞資關係，可謂事業單位與工會共同量身打造符合所需之集體勞動契約，以達到團體協約法立法目的所稱「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」。

但是一般事業單位與工會常因缺乏協商實務經驗，就團體協約法第 12 條第 1 項所定「團體協約得約定事項」之內容，實際上應當如何形成條款文字並不熟稔，而在借鑑參考其他團體協約條款時亦有使用錯誤之情形，故本部彙整各事業單位與工會過往所簽訂之團體協約，選擇其中完整並適當之條款列舉並加以說明，期供未來勞資雙方協商撰擬團體協約草案時作為參考。

本注意事項初版承蒙台北市產業總工會編撰，惟為因應團體協約更迭，本次改版將團體協約條款之分類，從原定 8 項類型調整為 12 項類型，並檢視 112 年度所簽訂之團體協約，蒐整具有參考價值之條款予以增補，冀能更貼近使用者需求。

貳 團體協約撰擬條款注意事項

一、條款約定應有行為義務人及履行方式

常見勞資雙方於條款中未清楚載明行為義務人及履約方式，例如僅約定「雙方同意每季召開一次座談會」，惟究竟由甲方或乙方召集？會議兩造出席代表之層級？時間點在何時舉行？雙方就履行義務之方式、日期及執行單位等，未具體載明。

建議擬訂條款時應盡量具體明確化，例如：(1)「甲乙雙方同意於每年3月、6月、9月、12月舉辦經理人與工會座談會，會議召集與行政業務由甲方承辦」；(2)「甲乙雙方同意於每年○月○日前，召開次年度薪資調整協商會議，協商代表由甲乙雙方各自推派5名擔任，並由甲方負責召集」。

二、條款用語建議採用現行勞動法令用字且明確化

勞資雙方可能有約定俗成之用語，例如銀行員之就職，慣稱「入行」/「進行」、或懲戒解僱稱為「開除」、或三節獎金並未指明為哪三節…等。

雖雙方於協商當時皆可相互理解，但為免日後出現契約解釋歧異，或尋求爭議處理時第三方無法理解，或團體協約期滿前後擬進行新約約定時，雙方協商代表皆已更換而無法瞭解原意…等情事，故建議勞資雙方於約定時，盡量使用勞動法令用詞或明確用語定義，例如改用「到職日」、「終止勞動契約（解僱或資遣）」等；如節日獎金，應明確寫出係指「春節獎金」、「端午節獎金」、「中秋節獎金」、「五一勞動節獎金」等。

另團體協約既訂有「立約人」，若事業單位為甲方、工會為乙方，則條款行文即應以「甲方」（而非公司/資方）、「乙方」（而非工會/勞方）為之。

三、團體協約之條次順序安排，應將同類型條款列在同一章節

常見團體協約結構較為零散，例如就勞動關係之約定，甲乙雙方約定甲方有提供會所義務、代扣會費義務、幹部會務公假給予義務、會員勞教公假給予義務、工會安全條款等，建議整合列在同一章節。

又例如，就勞動條件（工資及獎金）之約定，勞資雙方可能約定甲方同意有關節日獎金／績效獎金／年終獎金／紅利／員工酬勞等各項給予之金額、議定程序、發給時間等，但若散見於團體協約不同章節，事後可能發生條款間出現競合（如年終獎金與年終績效獎金，是否於乙方會員符合條件時均可同時領取而不互斥）等爭議。建議就同類型條款列於同一章節，以便勞資雙方可確認各條款彼此間有無競合。

四、若於團體協約中直接援用現行事業單位之規章／辦法／制度等，建議載明版本（即制定或修訂之年／月／日／全稱）

常見勞資雙方僅以「依甲方工作規則／薪資與晉升辦法／考核管理辦法」…等方式為約定。惟事業單位之工作規則或各項管理辦法，屬事業單位管理權範圍，若勞資雙方未於團體協約內再作未來辦法修訂時之勞資協商程序約定，則事業單位未來若片面修正上開辦法而致團體協約實質約定內涵變更，並不構成違反約定。

若在團體協約中援用事業單位既有辦法，建議明定版本或議定甲乙雙方就辦法變更時之協商程序，例如：「乙方會員之晉升與薪給，依甲方民國○○○年○○月○○日公告之○○○辦法辦理」，或「乙方會員之晉升與薪給，依甲方之○○辦法

規定辦理。前項辦法如有修正之必要，甲方應於 2 個月前通知乙方，並另行召開協商會議」。

五、團體協約之擬訂或修訂時，應注意勞動法令之最新修正

常見勞資雙方因援用既有團體協約而為新約或參考其他已簽訂之團體協約，致使疏於檢視最新勞動法令之修正逕行引用。例如「勞工安全衛生法」業已更名為「職業安全衛生法」、「性別工作平等法」業已更名為「性別平等工作法」等，勞資雙方於修訂條款時應隨時注意並配合修正；又例如「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」業自 111 年 1 月 1 日起停止適用、勞動基準法第 49 條第 1 項（限制女性夜間工作）業經司法院釋字 807 號宣告失效，既存團體協約若曾約定相關條款，亦應配合刪除或重新修訂以符合現行法制。

六、其他注意事項

- （一）每個工會設定協商要求的主要事項不盡相同，且各產業情形、企業營運及勞資關係亦有所不同，因此其他工會團體協約或參考案例只能供作參考，亦非單純摘錄彙集成自己工會協商版本，切勿為求一時方便，不經思索地全部引用。
- （二）團體協約可事先約定違約處理之方式，例如給付違約金等，以免事後發生爭執。此外，勞資雙方亦可於團體協約中約定爭議處理機制，例如「就本協約內容，若出現解釋歧異或履約爭議，雙方同意向主管機關申請調解；若調解仍不成立，雙方同意交由○○市政府勞資爭議仲裁委員會仲裁等」。

- (三) 因團體協約屬於私法契約，如勞資雙方發生履約爭議，除尋求行政調解、仲裁機制作為爭議解決途徑外，亦可事先合意約定管轄法院，以免未來引起不必要的爭執。
- (四) 團體協約的生效日期及有效期間，因攸關當事人權利義務，應記載簽約日期「○○○年○○月○○日」；如有約定期限者，亦宜清楚載明履行期間「自○○○年○○月○○日起至○○○年○○月○○日止」。

參 團體協約條款參考案例說明

本部經彙整現行各團體協約，並考量使用普遍性、優於現行法令等原則，茲依照類型提供說明及條款示例如後，期供勞資雙方於團體協商時作為撰擬條款文字之參考。

但須特別注意，以下列舉條款僅為「示例」，勞資雙方實際進行協商時，仍請依貴單位企業規模、營業狀況、勞動條件現況、勞資關係需求等，朝符合貴單位實際情形及需要的協約內容來擬訂，不宜直接援引照錄。此外，因需去識別化並使行文順暢，以及為符合現行法制規定，下開表列條款，業經部分改寫或調整，並非特定事業單位與工會之實際團體協約條款文字。

以下團體協約當事人為事業單位時，均稱甲方；當事人為工會時，均稱乙方；當事人為員工或乙方會員時，均稱乙方會員。另條款所稱「乙方會員」，係指全體勞工或僅限乙方會員享有，需視該團體協約是否依團體協約法第 13 條另為約定（俗稱禁搭便車條款），條款示例時不予另行註明。

一、總則

總則係為使勞資雙方得以宣示企業經營特色與工會主體性，並彰顯達成團體協約法所訂「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」效果，建議勞資雙方可視需求訂定。此外，團體協約係以約定勞動關係及相關事項為目的，因此團體協約之適用範圍及有效期間應予明確化，俾憑勞資雙方遵循。

【示例】

1	甲乙雙方本諸誠信原則，為保障雙方權益，加強雙方合作，提升工作效率，創造企業利潤與永續經營，建立勞資和諧關係，以促進事業之發展與員工之福利，特依據團體協約法締結團體協約(以下簡稱「本協約」)，以資信守。
2	立協約人○○股份有限公司(以下簡稱「甲方」)與○○企業工會(以下簡稱「乙方」)將以共存共榮、利益共享、以客為尊之精神永續發展，維護和諧之勞資關係，並促進乙方會員之勞動權益。 在遵循相關勞動法令之前提下，甲方應尊重乙方發展及強化工會組織之權利，乙方應尊重甲方之合理經營權限。 甲乙雙方期許透過彼此合作，提升事業競爭力，彰顯本公司在集團中策略性地位，以期超越同業，共創公司榮景。 雙方皆體認「一心作好，始終如一」(Here for good)的精神意涵及重要性。 為達成以上目標，雙方特依團體協約法之規定訂定本團體協約(以下簡稱「本協約」)，以供雙方遵守。
3	本協約適用範圍為甲方及其所屬各單位、乙方、乙方之各會員工會及各會員工會會員。

4	本協約適用於甲方、乙方及具有乙方會員資格之員工。
5	本協約有效期間自○○○年○○月○○日起至○○○年○○月○○日止。
6	本協約有效期間為3年。

二、工時、休息及休假

工時、休息、休假及相關請假規定為勞動契約中重要的工作條件，工時制度的設計旨在保障勞工身心健康，提高工作效率，確保工作與生活平衡，建議勞資雙方可視自身行業及職類需求來訂定。

【示例】

1	乙方會員每日工作時間 8 小時。 乙方會員每日正常用餐時段：午餐時段應於每日 11 時至 13 時 30 分之間，晚餐時段應於每日 17 時至 19 時之間。午、晚餐各為 1 小時。 當日用餐時間不計入工時部分，以 1 次為限。 因傳播業性質特殊，甲方同意： (1) 乙方會員因外勤錄影或採訪等而未能於上述正常用餐時段內用餐者，甲方應供餐或發給 2 倍誤餐費。 (2) 乙方會員於棚內作業時若因故延誤，得彈性縮短其用餐時間，惟不得低於 30 分鐘，甲方應供餐。 (3) 前兩款之用餐時間，計入工時。
2	為維護全體員工於天然災害(颱風、地震、強風、暴雨)發生時，依《天然災害停止上班及上課作業辦法》，上班途中之安全性，其當日之出勤狀況，依行政院人事行政總處發布「天然災害停止上班及上課情形」執行休假，3 天以內(含)甲方給假給薪，超過 3 天甲方給假不給薪。若天然災害(颱風、地震、強風、暴雨)當日未發布停止上班，但該地區確實無法出勤者，經查明後依個案處理。

3	為營造友善職場及平衡乙方會員兼顧工作與家庭照顧責任，於當年度乙方會員個人家庭照顧假（不支薪）與特別休假均休畢，且檢附相關證明文件經專案簽核方式報准後，乙方會員得申請有薪家庭照顧假（支薪）；請假日數全年度以 5 日為限。
4	乙方會員因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得向甲方請普通傷病假。 普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，前 3 日為全薪發給，第 4 日起至第 30 日部分為半薪發給。
5	甲方如需指派乙方會員於原定休息日出勤時，需於該約定休息日之 3 日前，以口頭、書面或電傳形式等提出需求，並經乙方會員本人同意後，始得請乙方會員於休息日出勤。 休息日出勤工時計算方式：4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內，以 8 小時計；逾 8 小時以上至 12 小時以內者，以 12 小時計算。 前項休息日出勤工時，經甲方及乙方會員雙方同意，得採補休方式辦理，補休時數以 2 倍計算。 第 1 項之休息日出勤，若甲方遇緊急特殊情況，無法在該約定休息日之 3 日前完成通知予同意程序時，乙方會員出勤之工時計算準用前條第○項，惟補休時數改以 3 倍計算。
6	甲方同意提供乙方會員一定工作年資以上之加發休假獎勵，以促進工作與生活平衡。加發方式如下： （1）年資 5 年以上未滿 10 年者：每年度除依勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款所定特別休假天數外，均另給 5 日。 （2）年資 10 年以上：每年度除依勞動基準法第 38 條第 1 項第 6 款所定特別休假天數外，均另給 10 日。

	前項另給之特別休假，若乙方會員未於年度終結或契約終止前請休完畢，乙方不得請求折算工資，亦不得申請遞延至次年請休。
7	乙方會員到職1年內不分職務，可依甲方之特別事假管理辦法，享有有薪特別事假3天。當年度未休完天數不能展延至次年度，同時不發給不休假獎金，未滿1年離職，已請特別事假日數依「事假」缺勤扣款扣回。
8	為穩定原住民就業，具有原住民身分之乙方會員，如提供足資證明其族別之文件，得於乙方會員本人所屬民族歲時祭儀放假日期中擇一日放假，並得申請支領原住民歲時祭時返鄉津貼（限領2次）。
9	為回饋社會，鼓勵乙方會員參與社會公益，乙方會員每人1年得申請核准公益假1日。
10	每年春節為讓員工順利返鄉，依政府排定放假日之前後各加放一天公司假。經甲、乙方協商得調整放假日期，如員工於放假日期前離職者，公司需補其未放假薪資。
11	乙方會員於懷孕期間，經向甲方提出需求後，甲方須視情形酌以減少其每日工時或工作任務。 乙方會員（不含記者）於懷孕期間，得申請正常工時之工作日在事業單位場所外工作，每月至多8日。甲方如無特殊理由，原則上予以同意。 乙方會員如有8日以上之需求，得另與甲方所屬主管協商之。
12	乙方會員產假較甲方工作規則所定之日數增加3日。
13	乙方會員產假為60日。

三、工資、調薪、獎金、利潤分享及員工持股信託等

有關工資（含加班費）、各項津貼、獎金等，是勞動條件中最核心項目，亦為勞資雙方最需要協商事項。勞資雙方約定時，應注意約定內容不能低於法令最低標準，用詞定義應明確化或記載計算方式。此外，企業如在營運成長時，將盈餘提撥一定比例作為員工分紅或調薪以回饋員工之辛勞貢獻，例如約定員工調薪比率、稅前（後）盈餘提撥比率、員工持股信託及股票分紅等。此種透過利潤分享或酬勞分配的方式，一方面能使企業大幅提升員工向心力，另一方面可使員工增加實質所得，為團體協約相當核心與重要項目，非常鼓勵勞資雙方積極約定。

【加班費】

雇主給付加班費之前提為勞工於工作時間且給付勞務。故勞資雙方宜先確認正常工時與休息時間，再就超過正常工時之起算時點與加班費給付倍率等另為約定，亦可將「參加雇主教育訓練、○○活動」等約定視為提供勞務並給付加班費。

另勞資雙方常見就「天災期間是否出勤以及出勤後之工資或加班費如何計算」衍生爭議，建議團體協約亦可納入為約定事項。

【示例】

1	乙方會員每日正常工時為 8 小時。甲方因業務需要延長乙方會員工作時間時，延長工作時間之薪資依下列標準加給： (1) 延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 35%。 (2) 再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 70%。
---	---

2	若乙方會員為配合甲方業務需要到勤者時，其工資按平日每小時工資額加倍發給。
3	乙方會員參加甲方之年度教育訓練當日，如係乙方會員之正常工作日但非屬班表所定出勤時間參加者（即輪班人員），甲方應給予延時 4 小時加班費；如係乙方會員之休假日參加者，甲方應加發 1 日工資，並覈實給予交通費。
4	甲方延長乙方會員工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之： (1) 延長工作時間在 4 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二計算。 (2) 因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。 (3) 乙方會員因天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點所定之情形無法出勤工作，甲方不予扣發工資。應甲方之要求而出勤之員工，就該段出勤時間按平日每小時工資額加倍發給之。 休息日工作之工資發給： (1) 因業務需要，甲方經乙方會員同意於休息日工作者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。 (2) 甲方因天災、事變或突發事件之發生，有使乙方會員於休息日工作之必要者，出勤工資之計算方式，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。 (3) 休息日之工作時間，將按照實際工作時間，核實計算。休息日工作超過第 9 小時，按平日每小時工資額再加給二又三分之二計算。 (4) 甲方經徵得乙方會員同意於休假日工作者，

	其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。惟乙方會員於農曆除夕及春節期間初一至初三工作之薪資按每日工資再加給二又二分之一計算。
5	因天然災害影響乙方會員出勤時，甲方同意依下列規定辦理： (1) 若政府機關宣布停止上班，而當日天候狀況確無法出勤時，乙方會員無須出勤且當日工資照給，但經甲方主管因業務需要指定乙方會員出勤者，核予加班費。 (2) 若政府機關宣布停止上班，而當日天候狀況甲方衡量無安全疑慮時，應通知乙方會員正常到勤，出勤者核予加班費，未出勤者扣發當日工資。惟乙方會員具正當理由或特殊狀況時，甲方應從寬認定。
6	員工每日工作時間，以實際工作 8 小時為原則，因業務需要得依勞動基準法第 32 條之規定辦理，超過部分以加班論，支給加班費(2 小時以內乘以 1.4 倍，高過 2 小時以上乘以 1.7 倍)。 每逢星期例假、休息日及勞動基準法第 37 條所定之休假，甲方均應給假休息，工資照發。如乙方會員為配合甲方業務需要到勤者時，應發給加班費，計算辦法如下： (1) 休息日加班：2 小時以內按平日每小時工資額另再加給 1.4 倍，超過 2 小時至 8 小時以內按平日每小時工資額另再加給 1.7 倍。 (2) 例假加班：勞動基準法第 40 條，因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，

	應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。 (3) 休假日加班：2 小時以內按平日每小時工資額另再加給 1.4 倍，超過 2 小時至 8 小時以內按平日每小時工資額另再加給 1.7 倍。
--	--

【工資及調薪】

當企業營運成長時，大多選擇運用調薪制度，用以激勵員工、提升員工向心力，除了提升企業競爭力外，對於人才的留任具有重要意義，因此勞資雙方約定時，建議就員工調薪比率、方式等加以明確化。

【示例】

1	乙方會員之工資不得降低，但甲方有經營上之重大事由需降低工資時，應與乙方協商。乙方為與雇主進行前項協商，應事先得到乙方會員之授權或事後取得乙方會員之追認。
2	甲乙雙方得參考政府公告物價指數 (CPI)，並視甲方公司盈餘狀況，於每年 1 月中旬協商調薪。若協商成立，可溯及當年度 1 月 1 日調薪生效。
3	甲方同意調薪機制計算方式如下： (1) 甲方前一年度之經常性人事成本占營業收入比率低於 29% 時，當年度應與乙方協商並調薪。 (2) 甲方前一年度之經常性人事成本占營業收入比率高於 29% 時不實施調薪。惟連續 3 年度未調薪時，應調薪 1 次。 (3) 年度晉升之本俸調整，不視為調薪。

4	甲方為獎勵乙方會員共同創造業績，同意調整乙方會員薪資方式如下：甲方應於本協約生效日起至協約終止之次年度止，每年度稅前盈餘達新臺幣 7,000 萬元時，調升乙方會員薪資 3.2% (含年度晉級部分)。
5	甲方為永續經營及獎勵員工，每年應合理調薪。前項之調薪幅度，甲乙雙方同意參採「今年度基金會募款狀況」、「物價上漲指數」、「軍公教調薪幅度」、「基金會近期是否新增大筆支出」等 4 項指標，經勞資會議商定後，提董事會決議之。 惟乙方會員個人實際加薪額度，於年度調薪幅度內，由各級主管依其考評決定。 到職未滿 1 年者，薪資調整及年終獎金依該年度到職期間比例計算。
6	乙方會員升等晉級資格條件，依甲方民國○○○年○○月○○日公告之「員工升等晉級作業辦法」辦理。乙方會員前一年度考績優等或連續 2 年考績甲等得調高薪資。一至九職等調高薪資 400 元；如前一年度自結稅前淨利達預算目標 120% 以上，則調高薪資 800 元。如調高薪資 800 元時，前一年度以調薪 400 元者，此次為甲等未符調薪資格時，則再予調薪 400 元。 薪資調整後，超過「職等職級薪資級距表」之原職級全薪上限者，則予以晉級調整；惟薪資調整後全薪超過該職等九職級上限者，若未符合升等條件，其薪資調整額度以不超過該職等九職級全薪上限為原則，超過的部分以年功俸獎金每半年發給。由人事組彙整提報董事長核准後，於每年 2 月 1 日生效。

【各項獎金】

獎金依實際給付性質可能為工資、或為雇主恩惠性給予。如獎金為雇主恩惠性給予，此時透過團體協約明定，可確保其為勞動條件之一部分；若獎金屬工資之一部分者，亦建議明確約定。

勞資雙方約定時，建議就名目、金額、是否列為工資等加以明確化。另各項獎金是否「需發放時在職方得領取」、是否「依在職月份比例發給」等細節，如有必要亦建議約定，可避免日後爭議。

【示例】

1	甲方同意發給乙方會員每年五一勞動節、端午節、中秋節獎金，各為新臺幣（下同）1,000 元；春節獎金 1,500 元；開工當日出勤者紅包 3,000 元。
2	甲乙雙方同意，三節節金發放標準如下： 一、春節節金 （1）春節節金金額為乙方會員個人該年度 2 個月之底薪，分兩次發給。其中 0.5 個月底薪之節金於當年 12 月 19 日發放，另外 1.5 個月底薪之節金於農曆除夕日前 10 日發放。如遇例假日則提前發放。 （2）春節節金以當年度 12 月 1 日在職之乙方會員為發放對象。年度中到職之乙方會員依實際在職曆日，按比例計算之。 （3）乙方會員若於春節節金發放年度中退休、或服務滿 20 年以上離職、或不幸亡故者，以其該年度實際在職之曆日按比例計算之。但如前開事由發生日為當年度 7 月 1 日（含）以後者，則全額發給。

	(4) 甲方如因依工作規則第 10 條第 1 項第 5 款或第 14 條規定終止乙方會員勞動契約者，該員得否享有當年度春節節金，由甲、乙雙方共商決議之。 二、端午、中秋節金 (1) 端午、中秋兩節，於節日前 5 日各發給乙方會員 0.5 個月底薪之節金。如遇例假或休假日則提前發放。 (2) 端午、中秋節金，以該節日在職之乙方會員為發放對象。 (3) 年度中到職之乙方會員依實際在職曆日，按比例計算之。 (4) 甲方如因依工作規則第○條規定終止乙方會員勞動契約者，該員得否享有當年度端午、中秋節金，由甲、乙雙方共商決議之。
3	甲方同意發給乙方會員久任獎金。發給標準如下：自乙方會員到職日起算，在職服務年資滿 10 年者現金新臺幣（下同）5,000 元，年資滿 15 年者現金 10,000 元，年資滿 20 年者現金 15,000 元，年資滿 25 年者現金 20,000 元，並於次年年後之月會上發放。
4	甲方同意無論營運狀況如何，對於乙方會員每年每人發放相當於其本人 2 個月本薪之固定金額年節獎金，其發放時間為每年 7 月及次年 1 月各發放一次，併同當月薪資發給，每次相當於其 1 個月本薪。 甲方之年終獎金核發辦法，將於每年制定後公布，並於次年 2 月底或 3 月初前，依該辦法與目標達成狀況，核發予乙方會員。
5	甲方依乙方會員全年到職月數出勤率及獎懲情形，核給年終獎金，以 2 個月月薪為限。年度中到職者，按到職月份比例發給。

	發放對象為年終獎金發放日在職之乙方會員（發放日：年底結束後之次月發薪日）。
6	甲方對乙方會員應辦理年終考核，考核原則應按主管、師、員分類公平給予考核，並以考核成績給予晉級，及自簽約日起之年度發給年度考核獎金：特優／優等、甲等、乙等分別為考核該年度年終時本薪 1.3 個月、1.05 個月、0.8 個月。 另發放員工年終獎金：本薪 1 個月。
7	甲方得於每年中秋節、農曆新年前發給乙方會 0.5 個月月薪之工作獎金；另得於農曆新年前發給乙方會員 1 個月月薪之年終獎金。 前項獎金之發給時間，依甲方相關制度辦理；其發給標準，由甲方視營運狀況予以調整，屬恩惠性給予之性質；其發放對象，以發放時在職者方得領取，到職第 1 年或留職停薪復職者，須依實際任職期間比例計算。
8	甲方同意不論營運狀況，對於乙方會員每年每人發放相當於其本人 2 個月本薪之固定金額年節獎金，其發放時間為每年 6 月、8 月及次年 1 月薪資中各發放一次，6 月及 8 月發放半個月薪資，次年 1 月發放 1 個月薪資。 另甲方之年終獎金核發辦法，將於每年制定後公布，並於次年 2 月底或 3 月初前，依該辦法與目標達成狀況，對乙方會員核發年終獎金。 相關發放資格及計算方式，將依甲方民國○○○年○○月○○日公告之年節及年終獎金發放辦法規定辦理。
9	甲方應於每年元旦、青年節、端午節、中秋節各發放〔四分之一（本俸＋職務加給）之獎金〕

10	乙方會員年資滿1年以上者，其婚生子女、養子女、親生子女滿月，由甲方以董事長、總經理名義致贈禮金新臺幣 6,600 元一份。
11	甲方現職人員及退休人員行員活期儲蓄存款與退休人員退休金優惠存款之限額及利率，依簽約時甲方當時規定辦理，惟若有調整時，不得低於其他公股銀行之最低標準。
12	甲方依規定員工入職滿1年起每季提撥 5,700 元作為員工獎勵金及發放特別獎金(依年資比率)，該獎金及特別獎金視為員工薪資所得之一部分。獎勵金：按季於3、6、9、12月底最後一個上班日撥入薪資帳戶。退休、離職者當季依比率發放之。特別獎金：按季隨節金發放。
13	甲方應於乙方會員年資滿25年當年給予10,000元，年資滿30年當年給予15,000元，年資滿35年當年給予20,000元，年資滿40年當年給予30,000元，作為乙方會員久任獎金，並於乙方會員年資期滿當年之12月薪資於次月5日發放，發放年度最後1日需在職。
14	(1) 為鼓勵在職乙方會員勤奮工作，加強對公司向心力，降低人員離職率，甲方每年6、12月分別發放激勵金各新臺幣3,000元(每月500元)，依乙方會員在職月份計算。另每年甲方發給乙方會員旅遊代金每位1,500元。 (2) 甲方於營業年度終了結算時，基於激勵乙方會員之辛勞，不論是否有盈餘，均應發給各乙方會員相當於一個月基本薪之獎金。除前項獎金外，如有盈餘，得參考營運情況於董事會討論年終獎金之發放。

	(3) 依據公司法第 235 條及甲方章程第 34 條，甲方年度如有獲利，應提繳不低於百分之一為員工酬勞，但甲方尚有累積虧損時，應先預留彌補數額。
--	---

【利潤分享及員工持股信託】

在團體協約中約定利潤分享條款，例如：訂有利潤分享之固定比例、員工持股信託等相關條款，可以展現企業願意分享經營成果及照顧勞工的精神，這種雙贏模式有助於建立和諧的勞資關係，使員工享受企業營收成長的利益。

【示例】

1	甲方應訂定酬勞發給辦法，據以核發乙方會員獎金及酬勞，其訂定或修改應參酌乙方意見。 前項之酬勞提撥比率，應按年度獲利狀況以不低於 1% 為原則，惟尚有累積虧損、法令變動或事業單位規章修正時不在此限。
2	甲方於每營業年度終了時，依公司經營績效發給員工年終獎金(年度員工酬勞及董事酬勞前營業利益-營建損益+海內外投資○○本業虧損)*5%，以資鼓勵。
3	甲方同意，甲方自結財報為稅前淨利時，發放給乙方會員年終獎金。 發放總額度 = 2 個月員工薪資總額 (以 12 月 31 日為計算基準) + 稅前淨利 x 20%。

4	甲方於年度結算業內稅後獲利新臺幣（以下同）8億元（含）以內，發給乙方會員 60 日之獎金。若超過 8 億元，則依下列規則辦理： （1）超過 8 億元至 10 億元內： 超過 8 億元之部分，每滿 1 億元加發核定全薪 3 天獎金。 （2）超過 10 億元至 12 億元內： 超過 10 億元之部分，每滿 1 億元加發 3.5 天獎金。 （3）超過 12 億元至 14 億元內： 超過 12 億元之部分，每滿 1 億元加發 4 天獎金。 （4）超過 14 億元至 16 億元內： 超過 14 億元之部分，每滿 1 億元加發 4.5 天獎金。 （5）超過 16 億元至 18 億元內： 超過 16 億元之部分，每滿 1 億元加發 5 天獎金。 （6）超過 18 億元以上： 每滿 1 億元加發 5.5 天獎金。 前項第 1 款至第 6 款於未滿 1 億元時，依比例合計。若年度結算稅後處於虧損，年終獎金核發方式再由勞資雙方另行協議。甲方發放年終獎金之日前，乙方會員若有離職、退休、優離優退、留職停薪或甲方依法資遣、解僱者，該員獎金之發放依甲方規定辦理。
5	自結財報內含 2 個月員工年終獎金估算之前提下，依公司獲利情形發給年終獎金： （1）自結財報公司稅前淨利 1 億元時，年終獎金發放總額度為 2 個月員工薪資總額加獲利超過 1 億元部分的 3%。 （2）自結財報公司稅前淨利但未達 1 億元時，年終獎金發放總額度為 2 個月員工薪資總額。

	(3) 自結財報公司稅前淨損時，年終獎金發放總額度為 1.5 個月員工薪資總額。 (4) 所謂自結財報稅前損益，係以內含 2 個月員工薪資（以 12 月 31 日為計算基準）估算入帳為基準。												
6	每月之績效獎金甲方應於次月之薪資發放日發放。 績效獎金發放基準： (1) 發放基準： <table><thead><tr><th>累積銷收達成率</th><th>績效獎金發放月數</th></tr></thead><tbody><tr><td>79% 以下</td><td>0.07</td></tr><tr><td>80%~89%</td><td>0.08</td></tr><tr><td>90%~99%</td><td>0.09</td></tr><tr><td>100%~109%</td><td>0.10</td></tr><tr><td>110% 以上</td><td>0.11</td></tr></tbody></table> (2) 薪資之計算基準含本俸 + 職務加給。 (3) 銷收目標未核定前，績效獎金以 0.07 個月發放，待核定後，於次月再補發其差額。 (4) 當年度之銷收達成率超出 120% 時，於次年一月加發 0.01 個月。 累積銷收達成率計算公式： (年度當月累積銷收實績 / 年度當月累積銷收目標) x100%，並以四捨五入計算至個位數。 年度當月累積銷收實績、年度當月累積銷收目標係指績效獎金發放之前一個月的銷收金額。 其他未載明事項依民國〇〇〇年〇〇月〇〇日公告之績效獎金發放辦法辦理。	累積銷收達成率	績效獎金發放月數	79% 以下	0.07	80%~89%	0.08	90%~99%	0.09	100%~109%	0.10	110% 以上	0.11
累積銷收達成率	績效獎金發放月數												
79% 以下	0.07												
80%~89%	0.08												
90%~99%	0.09												
100%~109%	0.10												
110% 以上	0.11												
7	甲方年度如有獲利，應提撥 1%~3% 為員工酬勞，但甲方尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。												
8	甲方每年應發給 1 個月員工獎金基礎之淨利，又甲方依法計提法定公積後，扣除出售財產稅後淨損												

	益，並加計當年度依法轉入盈餘調整數後，就其餘額提存員工紅利 10%、董監事酬勞 3% 後，所剩金額即為當年度可供分配利益。
9	甲方因盈餘轉增資、資本公積轉增資或現金增資而發行新股時，原股東按持股比例無償配股或有償認購新股時，其不滿一股之畸零股，甲方得優先考慮洽乙方認購。但職工福利委員會具有證券交易法所稱特定人身份時，則應較乙方優先承購。
10	甲方發行新股時，除經目的事業中央主管機關專案核定者外，應保留發行新股數 10% 至 15% 之股份由公司從業人員承購。甲方應成立員工持股信託委員會，其辦法由甲乙雙方訂定之。針對甲方配股（員工及股東）時之畸零股，甲方依上市公司股務處理作法，優先洽乙方依公司法及證券交易法認購之。
11	為甲方全體員工之利益管理運用，以協助員工累積財富，保障其退休或離職後之生活安定為目的，甲乙雙方同意設立「○○公司員工持股會」，約定每月自各會員薪資所得中提存一定金額及公司獎勵金共同交付予○○銀行信託部。 員工持股會會員不限於乙方會員。依照員工持股會章程，甲方正式編制內職（勞）工及甲方派駐在外之員工，到職屆滿 3 個月後均可申請為會員。 員工持股會會員，依其所填入會申請書之固定提撥金額，自其每月薪資所得中由甲方代為扣繳交付至員工持股信託專戶；甲方則依「○○公司與員工持股會締結協議書」中所規定之公司獎勵金額相對提撥，以作為員工持股會會員獎勵金。

四、僱用、調動、資遣、解僱及離職等

勞資雙方若能在企業併購或因企業經營因素致大量解僱勞工時，針對員工安置或優離退方案實施對象之條件、提供之福利和補償標準、時間表及程序，約定優於法令之勞動條件，及訂定明確合理規範，同時兼顧企業經營管理權及保障勞工權益，將可避免勞資爭議發生。

【示例一 僱用及調動】

1	甲方欲僱用外國人於國內工作者，除特殊專業需要及專業經理人外，須與乙方議定後辦理，不得妨害乙方會員之工作權益。
2	實質經營權移轉後，新雇主欲變更乙方會員之工作條件，須事先與乙方協商，經乙方同意後變更之。
3	自本協約成立生效日起，乙方會員如係配合公司政策，屬非自願性調整職務，無法勝任時，得向乙方提出申訴，乙方得要求甲方於 15 日內協商。
4	甲方對於乙方會員之輪調，應基於業務發展需要、非以懲罰為目的，並應安排新職務所需之業務課程妥善訓練，且應依下列五原則辦理。 (1) 基於企業經營上所必須。 (2) 不得違反勞動契約。 (3) 對員工薪資及其他勞動條件未作不利之變更。 (4) 調動後之工作性質為員工體能及技術所能勝任。 (5) 調動後之工作應在合理通勤範圍內。 (註：未超過 20 公里) 乙方會員如係配合公司政策非自願性調整職務且無法勝任時，得向乙方提出申訴，乙方得要求甲方於 15 日內協商。

5	甲方依勞動基準法第 10 條之 1 規定異動乙方會員之職務時，若乙方會員因工作內容、時間變動等認為履行勞務困難，得依下列各款向甲方提出終止勞動契約： (1) 於異動通知生效日起 60 日內，逕行向甲方提出終止勞動契約。 (2) 於異動通知生效日起 60 日內，提出申訴，而於申訴遭駁回後 10 個工作日內向甲方提出終止勞動契約。 乙方會員如逾期未向甲方提出終止勞動契約者，均視為接受甲方之異動。 乙方會員依第 1 項規定終止勞動契約者，甲方除依其適用法規（即勞動基準法第 17 條或勞工退休金條例第 12 條）之規定發給乙方會員資遣費外，另加發 1 個月工資。
6	甲方依據勞動基準法第 11 條第 2、3、4 款所列情事終止乙方會員勞動契約者，嗣後甲方招募人員時，得依所需專長、人數及資格條件，予以重新僱用。有關重新僱用之辦法，由甲方另訂之。
7	甲方（除已使用派遣人員之○○部及○○中心外）需使用派遣人員時，應先書面告知乙方。
8	甲方將乙方會員所擔任之繼續性工作交由第三者承攬或派遣，應於 45 天前將其工作內容、預計效益及風險評估通知乙方，惟急需性之派遣人力應即時通知乙方。 甲方不得因前項交由第三者承攬或派遣之事由，而將原擔任該項工作之乙方會員予以資遣；因工作交由第三者承攬或派遣而異動乙方會員之職位時，應依據本協約第○條、第○條辦理，惟須優先將前述被異動人員安排擔任適任原職等（階）之工作。

9	甲方遇緊急狀況，例如因短期或臨時性業務突然增加等因素，致人力無法即時因應時，須事先通知乙方，並經乙方召開臨時會員大會決議後，甲方始可使用派遣員工加以因應，另甲方得派員於臨時會員大會中說明之。
10	甲方業務外包前，須事先通知乙方，並與乙方協商後始得為之。
11	甲方將業務委外包予非甲方其他子公司之公司時，須與乙方議定後辦理，且甲方不得以此理由，資遣乙方會員。
12	甲方工作職位缺額時，如乙方會員具有各項職缺所需資格者，將享有優先調任、轉任之權利。

【示例一 資遣、解僱及離職】

1	甲方有改組、轉讓、合併、分割、股份轉換、收購等情事致實質經營權發生變動，乙方會員應全數留用，工作條件不變；如欲變更現狀，新舊雇主應與乙方進行協商，簽訂受僱人權益保障協議書，並於實質經營權移轉日起1年內擇期辦理優惠離職、退休專案，相關條件、標準與乙方協商，經同意後辦理。
2	甲方有轉讓、合併、分割、股份轉換、收購等情事致實質經營權發生變動時，對乙方會員之保障，應切實遵守相關法律及本協約，並依下列優惠退休退職方案支付為留用或不願留用之會員： (1) 年資10年以下，$1.5N + 1$個月月薪並扣除退休新制提繳數字。 (2) 年資10年至15年，$1.75N + 1$個月月薪並扣除退休新制提繳數字。

	(3) 年資 15 年以上，$2N + 1$ 個月月薪並扣除退休新制提繳數字。 (4) 符合退休資格者，依退休辦法規定 + 6 個月月薪。 前項優惠退休退職方案適用於乙方會員。非屬甲方經理人者，甲方均予以照准；為甲方經理人者，則需經甲方審核核准。乙方會員申請優惠退休退職之生效日需經甲方核定，但生效日最長不逾提出申請起算 6 個月。 甲方依第一項辦理優惠退休退職方案以一次為限。第一項優惠退職方案中所稱 N 指服務年資，服務年資於計算退休、退職基數時，如有未滿半年部分則以半年計；滿半年未滿 1 年部分則以 1 年計。為期明確，單純更名或其他未涉及甲方法人格消滅之情事，均非屬第 1 項規定應辦理優惠退休退職方案之情形。
3	甲方有轉讓、合併、分割、股份轉換、收購等情事致實質經營權發生變動時，對乙方會員符合以下條件者發給留任獎金： (1) 留任滿 6 個月加發 1 個半月工資之留任獎金。 (2) 留任滿 1 年加發 1 個半月工資之留任獎金。 為期明確，單純更名或其他未涉及甲方法人格消滅之情事，均非屬第一項規定應辦理優惠退休退職方案之情形。
4	甲方依據勞動基準法第 11 條第 1 款至第 4 款終止乙方會員勞動契約時，應於預告期間前 1 個月就人數、理由及作業方式向乙方說明，乙方得提供建議事項供甲方參考。甲方就乙方所提建議事項，應於 10 日內給予書面答覆。 乙方會員因勞動基準法第 11 條第 5 款發生爭議時，應於 30 日內提出申訴。

5	舊制部分： (1) 年資在 10 年以下者，每滿 1 年發給相當 1.4 個月平均工資之資遣費，員工年資在 10 年(含)以上者，每滿 1 年發給相當 1.6 個月平均工資之資遣費。 (2) 依前款計算之剩餘月數，未滿 1 年者，依比例給付。未滿 1 個月者以 1 個月計。 新制部分： (1) 適用勞工退休金條例制度之工作年資，其資遣費給與標準，按其工作年資，每滿 1 年發給 0.75 個月之平均工資，未滿 1 年者，依比例計給；最高以發給 9 個月平均工資為限。於 2020 年 6 月 30 日員工新制年資在 10 年(含)以上者，每滿 1 年，發給相當 0.8 個月平均工資之資遣費；最高以發給 9.6 個月平均工資為限。 (2) 依前款計算之剩餘月數，未滿 1 年者，依比例給付。
6	甲方如有科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散等相類情形，致現職已無工作且無其他適當工作可供甲方編制內且具乙方支會會員資格之教職員擔任者，甲方應依照「○○學校教職員退場處理原則」辦理資遣事宜；該原則如有修改，甲方應經校務會議決議通過，不得逕自修改。
7	甲方如因停工、業務緊縮、減產或虧損，依法終止乙方會員勞動契約時，應事先照會乙方。爾後營業恢復勞動契約終止時狀況，且於 2 年內就同一工作內容有人員需求，甲方應通知被資遣員工，如該員工有回任意願，應就被資遣員工優先甄選。 甲方依法終止乙方會員勞動契約時，應事先照會乙方。

8	甲方有下列情事之一者，精減人數全公司逾 10 人以上，應於 3 個月前知會乙方，且每 2 年只能辦理一次，經與乙方協商同意後，得預告乙方會員終止勞動契約，並依本協約第○條給付解職金： (略) 勞動基準法第 11 條規定第 1 至 4 款 第 1 款之歇業或轉讓之認定以依相關法令進行法定程序始得為之。 第 2 款之虧損或業務緊縮之認定以臺灣地區的○○經營業務之財務報表為依據。 第 4 款之業務性質變更之需經甲方董事會會議決議始得為之。 當甲方依第 1 款至第 4 款終止乙方會員勞動契約之原因在 3 年內消失時，須優先僱用已資遣或退休之乙方會員。
9	事業單位人力精減時，乙方會員主動提出離職經甲方同意者，得依本協約第○條給付離職金。
10	甲方因業務緊縮或合併、改組、轉讓、金融控股，有裁減乙方會員之必要時，其裁減對象應事先與乙方協商，經雙方同意後依工作規則辦理資遣。被資遣人員除依工作規則核給資遣費外，並按下表另計優惠補償基數，每一優惠補償基數依資遣當時一個月薪資標準計算優惠補償費，優惠補償費最高以新臺幣 300 萬元為限。被資遣人員得選擇 1 次或分 3 次按年平均支領優惠補償費，未支領部分甲方另依資遣當時三年期定儲機動利率加 8 碼計算加發。 (1) 未滿 30 歲：年齡基數 5， 年資基數：服務年資 x 2 (2) 滿 30 歲未滿 40 歲：年齡基數 10， 年資基數：服務年資 x 2 (3) 滿 40 歲未滿 50 歲：年齡基數 14， 年資基數：服務年資 x 2

	(4) 滿 50 歲未滿 60 歲：年齡基數 18， 年資基數：服務年資 x 2 (5) 滿 60 歲未滿 61 歲：年齡基數 14， 年資基數：服務年資 x 2 (6) 滿 61 歲未滿 62 歲：年齡基數 10， 年資基數：服務年資 x 2 (7) 滿 62 歲未滿 63 歲：年齡基數 8， 年資基數：服務年資 x 2 (8) 滿 63 歲未滿 64 歲：年齡基數 5， 年資基數：服務年資 x 2 (9) 滿 64 歲以上：年齡基數 0， 年資基數：服務年資 x 2 附註： (1) 年齡基數：在○○銀行服務未滿 5 年者，不發給年齡基數。 (2) 年資基數中之服務年資：民營化後留用人員自民營化基準日起算，民營化後進用人員自入行後起算，滿半年未滿 1 年者以 1 年核計，未滿半年者以半年核計。 (3) 年齡基數與年資基數合計不得超過被裁減人員強制（屆齡）退休前可服務月數之一半。 (4) 合併、轉讓、金融控股之日起 3 年內，存續與新設機構資遣乙方會員時，依前項辦理。
11	甲方依第○條第 1 款至第 4 款終止乙方會員勞動契約時，需依下列方式給付乙方會員之解職金。 (1) 乙方會員在勞工退休金條例實施前之年資大於或等於 15 年者： 離職之前 6 個月的平均工資 X 15 年年資 X 2 勞工退休金條例 實施前 + 超過 15 年後之年資 X 1 勞工退休金條例 實施前 + 10 + 年資 勞工退休金條例 實施後

	(2) 乙方會員在勞工退休金條例實施前之年資小於 15 年者： 離職之前 6 個月的平均工資 X 年資 X 2 勞工退休金條例實施前 + 5 + 年資 勞工退休金條例實施後 (3) 乙方會員在勞工退休金條例實施後到職者： 離職之前 6 個月的平均工資 X 年資 勞工退休金條例實施後 前項第 1、2 款乙方會員若有適用勞工退休金條例者，甲方得就其在職期間已提繳之勞工退休金金額範圍內扣除已提繳之數額。
12	甲方以乙方會員對於所擔任之工作確不能勝任為理由給予資遣時，應先召開勞資會議。當乙方提出異議，則甲方同意經法定勞資仲裁程序後，始得終止與乙方會員之勞動契約。協商或仲裁期間，甲方不能停止乙方會員之工作權。
13	甲方提出人力精減、組織改造時，乙方會員擔任工會職務，若無重大過失不得列入優先資遣名單。
14	實質經營權移轉後，新雇主因業務緊縮或其他原因，有裁減乙方會員必要時，其裁減對象與資遣條件應事先與乙方協商，經乙方同意後辦理之。

五、退休、撫卹及職業災害補償

勞資雙方若能約定優於法令之退休金或職業災害補償，對於員工向心力與穩定度必有助益；另員工在職期間非因執行職務受傷或身故，團體協約若能約定撫卹條款，亦可對員工及其家庭提供更多保障。

【示例】

1	甲方為保障乙方會員因執行職務發生意外事故遭受傷亡，應為乙方會員投保雇主意外責任險，其投保金額，由甲乙雙方協商訂定。
2	乙方會員之員工退休金計算方式，應依乙方會員所選擇之退休金新舊制不同而依法令規定辦理；惟甲方同意對於選擇退休金舊制乙方會員除依勞動基準法第 55 條規定計給外，如該乙方會員工作超過 25 年者，前 25 年年資應依勞動基準法第 55 條規定計算退休金基數，超過 25 年之工作年資部分，每滿 1 年給予 2 個退休金基數，據此核給退休金，前述舊制退休金基數之最高總數以 50 個基數為限。
3	乙方會員非因公死亡者，可依勞工保險條例申領勞保給付，並依甲方員工團體保險規定申請保險給付以為撫卹。惟撫卹金總金額不得低於新臺幣 30 萬元。
4	乙方會員因公或職業災害死亡者，甲方除給予 5 個月平均工資之喪葬費，及一次給予其遺屬 40 個月平均工資之死亡補償外，應另行加發 10 個月平均工資數額之撫卹金。
5	甲方員工因公或職業災害死亡者，除給予 5 個月平均薪資之喪葬補助費外，依下列標準撫卹之： （1）服務年資未滿 1 年者，一次發給 20 個月基本薪資之撫卹金。

	(2) 服務年資超過 1 年未滿 3 年者，一次發給 25 個月基本薪資之撫卹金。 (3) 服務年資超過 3 年未滿 5 年者，一次發給 30 個月基本薪資之撫卹金。 (4) 服務年資超過 5 年者，一次發給 40 個月基本薪資之撫卹金。
6	乙方會員如係在職(非因公)死亡，除給予 3 個月平均薪資之喪葬補助費外，依下列標準撫卹之： (1) 服務年資未滿 1 年者，一次發給 10 個月基本薪資之撫卹金。 (2) 服務年資超過 1 年未滿 10 年者，除給予 10 個月基本薪資外，年資每超過一年加發基本薪資 2 個月。 (3) 服務年資滿 10 年(含)以上者，除一次給與 28 個月基本薪資外，年資每超過 1 年加發基本薪資 1 個月，最高以 35 個月為限。

六、人事獎懲及員工申訴等

員工之人事考核、獎懲等，雖屬事業單位管理權範圍，但亦為工會最常接到會員申訴而需與事業單位調處事項。為使勞資雙方能有效處理紛爭，建議可於團體協約中約定申訴處理機制或受理員工申訴時之乙方參與方式；若事業單位設有考核、獎懲或人事評議等委員會，勞資雙方亦得約定一定比例之委員席次由乙方推派。

【示例】

1	乙方會員遭受資遣、解僱或受甲方懲處而發生爭議時，可於事實發生之日起 30 日內以書面提出申訴，甲方應於書面申訴送達後 20 日內妥善處理。
2	甲方應訂定獎懲及申訴辦法，並成立獎懲及申訴委員會。 獎懲及申訴委員會之甲乙雙方成員比例，依現行規定辦理，若比例變動需由甲乙雙方協商同意後辦理。
3	甲方應依規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷等事項，若乙方會員提出異議時，甲方應召開考核委員會議並邀請乙方理事長及乙方會員列席。
4	甲方召開人事評議委員會議時，應聘乙方理事長為委員。甲方所屬單位，召開人事評議委員會議時，應聘會員工會理事長為委員，無對應會員工會理事長時，由該單位勞資會議之勞方代表擔任委員。但遇有懲處案件時，應邀請被懲處人員所屬會員工會之理事長列席。
5	甲方所屬各單位之獎懲委員會及申訴委員會，應有 1/3 之席次由乙方推選委員參加。

	審議懲處案件時，應邀請當事人及其主管列席說明。 乙方會員對於甲方核定之個人獎懲認有不當情形時，得提出申訴，甲方應將申訴結果通知乙方。
6	甲方召開人事評議委員會議議處乙方會員時，應邀請乙方之會員代表參加，並得邀請當事人列席說明。乙方會員遭甲方資遣、解僱、大過或降職等處分，而有異議並提出申訴後，由甲乙雙方及當事人召開協調會。
7	甲方如欲對乙方會員懲處一大過或終止勞動契約前，當事人得申請啟動人事評議委員會進行調查，並視個案發生之廠區地點，關於人事評議委員會之成員，應有各廠區理、監事 2 名參與人事評議委員會、資方代表 2 名、另法務及稽核各有 1 名，會中應給予當事人陳述意見之機會，並應由當事人於懲處確認單簽名後，始得懲處。
8	甲方召開考核委員會涉及乙方會員之考核時，開會通知單應於會議召開前副知乙方，且凡有乙方會員懲處案件，應確實通知當事人列席陳述。
9	甲方依規定免職乙方會員時，應有人事評議委員會委員 2/3 出席，出席委員過半數通過。
10	甲方依有關規定設置人事評議委員會，乙方代表應佔委員總額 4/11。

七、工會組織與活動

工會組織與活動，主要包含會務假、事業單位之設施設備利用、代扣會費與會籍管理等，為工會組織運作發展之必要，亦為工會與事業單位最常約定事項。

【會務假】

就會務假部分，除工會法第 36 條所定範圍外，團體協約可適度增加適用對象（如乙方候補理監事或參與法定會議之乙方會員，或乙方會員參與上級工會會務等）、時數、乙方成員如有複數工會身分之時數原則，以及約定請假程序等，以符勞資雙方實際所需。

【示例】

1	乙方及乙方會員之集會、行事或其他工會活動，均應於工作時間外行使。但符合下列各款之一者，不在此限： (1) 會員代表出席定期會員代表大會，每年 1 次，每次 2 日。 (2) 理事出席理事會每月 1 次，每次 1 日。監事列席理事會，亦同。 (3) 監事出席監事會，每 3 個月 1 次，每次 1 日。 (4) 常務理事出席常務理事會，每月 1 次，每次 4 小時。監事會召集人列席常務理事會，亦同。 (5) 理事長全日駐會辦理業務。 (6) 代表乙方出席○○○總工會、○○○總工會、○○○產業總工會之定期代表大會、理監事會議及○○○○○聯合總會之定期會議。 (7) 代表乙方與甲方進行團體協商。 (8) 參加政府機關指定或舉辦之勞工教育訓練、會議、觀摩及訪問。
---	---

	(9) 代表乙方參加甲方召開之職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、職業安全衛生委員會或勞資會議等法定會議。 (10) 代表乙方從事或參與調解活動。 (11) 其他乙方經洽甲方同意之活動。 乙方會員擔任第1項第6款工會聯合組織會員代表、理監事、常務理事及監事會召集人，得比照第1項第1款至第4款辦理。 乙方理、監事擔任第1項第6款全國性聯合組織理事長者，比照第1項第5款辦理。 乙方選派之人員參加第1項及第2項活動時，甲方應給予必要之協助，同時不予扣薪。
2	乙方會員之會務活動原則上應於工作時間外從事之；但符合下列各款之一者，得事先向甲方人事主管申請公假： (1) 乙方會員參加乙方所召集之會員(代表)大會。 (2) 乙方會員參加乙方辦理會員代表教育訓練，每年1次、上限4小時。 (3) 乙方會員參與政府機關或上級工會舉辦之會議、勞工教育與模範勞工表揚活動。 (4) 乙方會員代表乙方進行團體協商。 (5) 乙方會員代表乙方參加勞資會議、職業安全衛生委員會、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會。
3	乙方理事長全日處理會務，並依工會法第36條規定辦理。 乙方理事、監事及會務工作人員依會務實際需要，向甲方申請公假辦理。 乙方理事、監事、幹事、會員代表，如係輪班人員且需於非工作時間出席乙方會議者，甲方同意另行給予其補休。

	乙方候補理事、監事受邀出席乙方會議時，依前 2 項規定辦理。
4	乙方每年辦理會員勞工教育訓練，甲方應給予出席乙方會員公假，並以 2 日為限，且不得影響甲方當日之正常營運。

【事業單位之設施設備利用】

一般來說事業單位設施、設備屬雇主所有，雇主基於設施所有權人立場，得規定使用事業單位設施、設備之利用程序及方式，工會也應予以相互尊重，以平衡工會活動權及企業設施管理權。

【示例】

1	實質經營權移轉後，為便於乙方處理會務，新雇主應續提供適當處所及設備，並協助代扣乙方會員應繳款項，並同意理事長全日駐會辦理會務。
2	甲方基於協助乙方辦理會務之需，應提供乙方會所，有關會所使用之費用應由甲方負擔，乙方應按甲方與出租人間之租賃合約使用會所，並盡善良管理人之注意義務。
3	乙方活動如需使用甲方下列設施器具時，應徵得甲方同意後，申請無償借用或商洽甲方予以必要之協助： (1) 辦公室。 (2) 文件佈告欄及電子網站(依甲乙雙方預先之協議辦理)。 (3) 會議、訓練、活動時所需之場地及器材。

	甲方基於業務需要變更乙方無償借用之辦公室用途時，須同時協助乙方借用其他辦公室，並於 3 個月前知會乙方。
--	---

【代扣工會會費】

依工會法第 28 條第 3 項規定「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」。所稱「經會員同意」程序，可以團體協約約定為之。

工會收取之費用除會費外，若另有其他費用（如保險費、互助金等）等一併由甲方代扣者，亦建議明定之。

【示例】

1	乙方會員之入會費、經常性會費及其他經乙方會員代表大會通過之會員應繳費用，甲方同意於每月發薪時自乙方會員之工資中代為扣除，並即將所代扣之款項匯入乙方指定之金融機構帳戶。
2	乙方會員應繳之工會入會費、經常會費，經乙方會員本人同意，並經乙方通知，甲方應自乙方會員之薪資中代扣，並將代扣款項於 5 日內匯入乙方指定金融機構帳戶。 前項費用之停止扣繳，應有乙方會員本人之書面授權，並通知甲方後始得辦理。
3	乙方提供乙方會員扣款同意書予甲方後，甲方應自該會員薪資中代扣下列費用並交付乙方： (1) 工會入會費及經常會費。 (2) 乙方辦理之文康活動費用。

【協助工會組織發展 - 會員招募與員工異動通知等】

因事業單位方能第一時間掌握員工之到職、留職停薪、調動單位或離職，而前開異動又牽涉工會費用代扣金額與會籍管理，建議勞資雙方應約定會員人事異動之通知程序。

另為促進工會組織發展、彰顯勞資關係和諧，勞資雙方亦可約定事業單位於新進員工到職時，洽請工會提供教育訓練或通知工會提供簡介資料、入會申請書等。

【示例】

1	甲方同意於人員到職與離職之 3 日內通知乙方，俾便辦理會籍異動事宜。
2	甲方應於新進員工報到後 10 日內，以書面通知乙方。若符合加入乙方會員資格者，由乙方通知其加入為乙方會員，必要時甲方得協助之。乙方會員如遇單位調動、留職停薪與離職等，甲方應按月造冊並以書面通知乙方。
3	甲方辦理新進從業人員職前訓練時，應安排「工會會務簡介」課程，並洽請乙方推介師資與提供資料，以促進勞資關係和諧。
4	凡在本協約適用範圍內經甲方僱用之員工於報到時，若符合加入乙方之資格者，得加入為乙方會員。
5	乙方理、監事應承作之業績目標，以擔任甲方職務同等級人員百分之 70 計算。
6	乙方辦理會務所需自聘人員，其人事費用由甲方酌予補助。補助辦法由甲乙雙方協商另訂之。

7	乙方於工會章程制定、修正、廢止或理、監事變動時，應於 30 日內以書面通知甲方。甲方於公司章程制定、修正、廢止或董、監事變動時，應於 30 日內以書面通知乙方。
---	--

八、工會安全條款

工會安全條款，廣義而言係指工會與雇主在團體協約中約定的工會保障機制，用以確保工會的團結與實力、方便工會組織與活動，亦包含工會法第 35 條規定禁止雇主不當勞動行為之約定；狹義而言，主要指團體協約法第 13 條至第 14 條，為保障勞工團結權及工會發展而制定的特別規範，包括「差別待遇條款（含禁搭便車）」、「代理工廠條款」與「封閉工廠條款」。

勞資雙方是否約定禁搭便車條款，經常成為團體協商爭點，工會基於提升會員團結度而要求，但事業單位基於管理一致性而反對。建議勞資雙方，可考量是否「整份」團體協約都僅能適用於乙方會員，亦可改以「非乙方會員者於支付一定費用予乙方後得享有」或採取「部分條款僅限乙方會員適用」等方式替代之。

【示例】

1	甲方對乙方及乙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。甲方或代表甲方行使管理權之人，不得有下列行為： (1) 以不加入乙方或擔任工會職務為勞工僱用條件。 (2) 因乙方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。 (3) 拒絕乙方理事、監事或會務人員進入甲方工作場所辦理工會會務。 (4) 影響乙方會員配合乙方於團體協商、勞資爭議或其他期間從事工會活動。 (5) 妨礙或限制乙方及其會員從事工會活動。 (6) 因乙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、減薪或為其他不利乙方會員之待遇。 (7) 因乙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。
2	甲方僱用而尚未加入乙方為會員之員工，其勞動條件不得優於本協約之規定。 乙方所爭取之福利與保障，甲方僱用員工而尚未加入乙方者，應支付一定費用予乙方後適用之。前稱費用由乙方訂定之。
3	本團體協約所約定之勞動條件，甲方不得任意適用於不具乙方會員資格之勞工，但得到乙方同意者不在此限。
4	本團體協約第〇〇條、第〇〇條，僅限乙方會員享有。
5	甲方非有正當理由，不得對所屬不具乙方會員資格之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但該不具乙方會員資格之勞工，支付新臺幣3,600元予乙方者(非入會費)，不在此限。

九、和平義務及爭議處理

團體協約簽訂之重要目的即在追求勞資關係穩定。勞資雙方於團體協約有效期間均應確保義務之履行，不得就協約約定事項再為爭議行為。惟雙方仍有可能就團體協約之解釋或履行方式出現歧見或發生其他紛爭，建議勞資雙方可約定爭端處理機制，以便依循。

【示例】

1	團體協約有效期間內，甲乙雙方不得針對團體協約已約定之事項，以修改或廢止為理由而發動爭議行為。 甲方同意於爭議行為期間，乙方得繼續使用工會會所及佈告欄，以及乙方會員參加爭議行為時，得繼續使用公司之宿舍、醫療衛生單位及福利設備。 乙方同意於爭議行為期間，乙方會員若其職務係負責維持工作場所安全及衛生設備者，應繼續依照勞動契約從事勞務。
2	本協約有效期間內，甲乙雙方不得針對本協約已約定之事項片面修改或廢止，任何一方如有違反，經他方通知後 30 日內仍未改正者，違約方應給予他方懲罰性違約金新臺幣○萬元。甲乙雙方如任一方不履行本協約約定之義務，並經不當勞動行為裁決委員會認定構成不當勞動行為、或經主管機關仲裁決定、或經法院判決確定為違反協約義務時，除賠償他方所受之損害外，應給付他方懲罰性違約金新臺幣○萬元。
3	乙方承諾於本協約生效期間（即民國○○○年○○月○○日至○○○年○○月○○日止）不得發動任何爭議行為（包含但不限於罷工、怠工）。

4	乙方同意於本協約有效期間內，不得針對本協約已約定事項發動爭議行為，惟甲方經中央主管機關裁決認定違反工會法第 35 條、團體協約法第 6 條規定者，不在此限。
5	當事人一方擬為爭議行為時，應於 3 日前以書面通知他方。前項書面通知應記載爭議行為開始時日、爭議之訴求及參加爭議人員之範圍。
6	爭議期間中，乙方及乙方會員不得惡意毀損甲方之機械設備、設施、成品、材料、文件等，否則應對甲方負損害賠償責任。
7	爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力災害時，乙方及乙方會員仍應協助甲方處理。
8	爭議期間中，甲方不得使用替代性勞工從事參加爭議行為勞工之工作。
9	爭議行為終止後，發動爭議行為之一方應即以書面通知他方當事人；且甲乙雙方應盡速回復正常之營業狀態。
10	甲乙雙方應各派 3 人組成執行小組，就本協約之解釋、適用、爭議等問題進行協商。
11	本協約簽訂後雙方若有解釋或適用之爭議時，甲乙雙方應於 15 日內，本誠信原則協商。
12	本協約經簽署生效後，甲、乙雙方對本協約各條款之涵義，於適用個案產生解釋歧異時，應先會商協調。如未能於 10 日內達成共識，雙方同意任一方得申請交付○○市政府勞資爭議仲裁委員會仲裁，他方不得異議。

13	甲乙雙方間在本協約範圍內之勞資爭議於報請主管機關依法調解、仲裁或裁決期間，甲方不得有任何對乙方或乙方會員有不利行為；乙方在此情況下亦應約束乙方會員，不得進行怠工、罷工或其他影響工作秩序、傷害甲方企業聲譽之行為。如調解成立或仲裁委員會作出仲裁判斷，或裁決委員會作出決定，則按勞資爭議處理法辦理。
----	---

十、團體協約協商程序

團體協約如訂有期限，最長不得超過 3 年，為有利於勞資雙方於團體協約屆滿儘速啟動簽訂新約之協商，建議勞資雙方可事先於團體協約中約定相關協商程序機制，以便依循。

【示例】

1	本協約有效期間自生效日起為 3 年。期滿前 6 個月應由甲、乙雙方互派代表會商修約或另行締結新約。若期滿雙方未達成修約或另訂新約之協議，雙方同意按原約定簽訂新約為期 3 年。
2	團體交涉應遵守下列事項： (1) 交涉事項應於一周前以書面通知對方。 (2) 交涉時間、場所由甲乙雙方議定。 (3) 由甲、乙雙方各派交涉代表 5 至 7 名，並於 3 天前通知對方。 (4) 團體交涉以 2 個月為原則，經雙方同意得延長 1 個月。 (5) 甲乙雙方對團體交涉中約定應守密事項，應負保密之責。
3	本協約之有效期間將屆滿，甲乙雙方就是否續約或另訂新約正在進行協商，甲乙雙方之團體協商應依下列程序為之： (1) 應將記載擬協商之議題、時間及地點之書面通知對方，他方於接到協商之通知後，應於 60 日內針對議題、時間及地點提出對應方案。 (2) 甲乙雙方得各派 3 名至 7 名之協商代表，參與團體協商；協商代表更動時，應提前 3 日通知他方。協商代表以乙方會員或甲方代表為限。

	(3) 甲乙雙方輪流擔任主席及記錄，該次輪值主席方得指派該次會議記錄人員，記錄人員得以列席身分參加。 (4) 會議採全程錄音。
4	本協約有限期間為 3 年，在期滿前 90 天應由甲乙雙方代表協商續約或締結新約，逾期未完成新的協約前，原約繼續適用。本協約效期屆滿前，甲乙雙方得隨時增修條款；增修條款協商請求應於 15 日前以書面將協商之地點、時間、協商代表及協商內容通知對方；協商完成後，應依第○條規定之程序，修訂本協約。

十一、安全衛生

在團體協約中約定安全衛生條款，旨在保障員工工作安全，降低職災事故或職業病的發生，並確保工作環境符合相關法律規範

【示例】

1	甲方應依職業安全衛生有關法令之規定設置職業安全衛生組織，辦理職業安全衛生業務。除應注意工作場所有關安全衛生設施與維修外，並應經常實施工作安全衛生教育，及施予預防災變和排除侵害之訓練或講習。乙方會員在執行職務或工作時，應依甲方之規定，採取必要之安全措施或施予必要之安全檢查。
2	乙方會員因執行工作發生意外事故，甲方除應即時通知乙方外，並應迅速派員處理有關事宜，並將處理結果通知乙方，其鑑定及處理暫依職業安全衛生工作守則規定辦理。
3	關於甲方內部之安全衛生事項，甲方應聽取乙方之建議，並應依法設置職業安全衛生委員會，定期檢討安全衛生事項；安全衛生委員會之組織及運作，由甲方與乙方另行議定之。
4	甲方對於乙方會員應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之工作者，應定期施行特定項目之健康檢查，並建立健康檢查手冊，發給乙方會員。乙方會員不得拒絕前項之健康檢查。

十二、其他勞資關係事項

團體協約可約定事項包含其他勞資合意之事項，因此，除前面所提示之 11 項主題內容外，例如：旅遊補助、因公涉訟、團體保險、模範勞工選拔及勞退提撥率等，皆可作為勞資雙方團體協商事項。

【示例】

1	甲方應提供乙方會員員工健康檢查或員工旅遊之補助。前項補助金額為每年新臺幣 5,000 元，補助實施方式另由勞資會議訂之。
2	乙方會員年資滿 2 年以上者，享有公司海外旅遊補助 1 萬元整，但離職或退休後，再重新受僱於甲方工作滿 2 年者，則不適用本補助。 前項補助方式為：甲方職工福利委員會於每年 1、7 月公告年資滿 2 年之新進員工名單，新進員工於公告名單內，符合資格得向甲方申請國外旅遊補助 1 次，期限為符合資格日起 1 年內參加國外旅遊，逾期未申請者視為自動放棄。
3	甲乙雙方每年應聯合舉辦模範勞工之選拔，乙方會員人數每滿 100 人當選 1 名，超過 50 人增加 1 名。並依規定得予記小功，若獲得全國模範勞工表揚得予記大功，由甲方給予獎勵之。
4	甲方為鼓勵乙方會員久任，於乙方會員工作年資達以下標準時，甲方提高其勞退提繳率： （1）自到職日起算未滿 5 年者：月提繳率為 6%。 （2）自到職日起算，5 年以上未滿 10 年者：月提繳率為 7%。 （3）自到職日起算，10 年以上者：月提繳率為 8%。

5	甲方應本著照顧員工之精神，持續替乙方會員辦理員工團體保險福利。如遇團體保險重大內容變更時；如承保對象或險種變更，均需於變更實施前事先通知乙方。
6	甲方應提供乙方會員團體保險。前項員工團體保險、團體意外險之保費，由甲方全額負擔。如有附加醫療險，經甲方公告附加保障內容、保費金額及甲方負擔比例後，由乙方會員自行決定是否附加。
7	甲方應為乙方會員投保團險，乙方會員在職死亡者，甲方應將乙方會員團險死亡給付全額交付該乙方會員之保險受益人。
8	從業人員因執行甲方相關職務涉及法律責任時，依下列規定辦理： (1) 遭受司法機關羈押者，其聲請具保停止羈押所需之保證金，由甲方墊付。但涉案人逃匿致保證金受司法機關沒入時，由該涉案人償還。 (2) 因而涉訟者，得參照公務人員因公涉訟輔助辦法向甲方申請核發延聘律師之費用。 (3) 因執行職務雖未涉訟但已被他人請求負法律責任，或受偵查機關訊(詢)問時，當事人相關主管於知悉後，應先主動徵得當事人同意，再由甲方提供相關法律意見及必要之協助。 前項規定，於從業人員離退後，因在職期間執行甲方職務涉及法律責任受訴追者，準用之。
9	乙方會員因公涉訟時，甲方應主動派員並延聘律師給予必要之協助，不論訴訟勝負，其訴訟費用及相關支出應由甲方負擔。惟如有故意、重大過失等可歸責於乙方會員情事者，不在此限。甲方為照顧乙方會員非因公導致之訴訟緊急需求，甲方應訂定

	「交通事故急難救助補貼準則」，協助乙方會員法律顧問費用之補助相關事宜。
10	甲方同意以特約心理諮商診所方式為員工協助方案(EAPs)之一。前項協助方案之費用(每期至多6次計)，甲方同意負擔比如下： 第1期：甲方全額支付。 第2至4期：甲方支付50%，另50%由乙方會員自行支付。
11	為慰勞乙方會員一年之辛勞，甲方於每年農曆春節前後舉辦員工聚餐活動。
12	甲方之下腳項目，若有減少，須經甲乙雙方協商後，由甲方報請政府主管機關核備。甲方變賣下腳時，應通知職工福利委員會派乙方選出之委員2人參加；變賣下腳之價金，按法令規定之上限於次月7日前交付職工福利委員會。

