A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text.

台灣世曦工程顧問股份有限公司

台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

團
體
協
約



台灣世曦工程顧問股份有限公司

台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

團 體 協 約

中華民國 105 年 06 月

台灣世曦工程顧問股份有限公司團體協約

- 第一條 台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會（以下簡稱甲方）與台灣世曦工程顧問股份有限公司（以下簡稱乙方）間為保障雙方權益，加強雙方合作，提升工作效率，增進會員福利，促進事業發展，特締結本團體協約，以下簡稱本協約。
- 第二條 甲方確認乙方有所有權及基此而生之其他經營業務所需之權利；乙方確認甲方有團結權、團體協商權及團體行動權，雙方確認各自得依法行使權利。
- 第三條 甲方與乙方均應本諸誠信原則，協商及簽訂並遵守本協約。
- 第四條 本協約適用於甲、乙方及具有甲方會員資格之乙方員工。
- 第五條 凡在本協約適用範圍內經乙方僱用之員工於報到時，若符合加入甲方會員之資格者，乙方協助通知其加入為甲方會員。
- 第六條 本協約所約定之勞動條件，乙方不得適用於不具會員資格之勞工，但因職務關係而不具會員資格者除外。
前項勞動條件，經甲乙雙方同意者得適用全體勞工。
- 第七條 本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之規定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。
乙方所訂工作規則抵觸本協約者，無效。
甲方會員與乙方所簽之勞動契約，其約定之勞動條件劣於本協約所定者，該部分約定無效，無效之部分，以本協約之約定代之。
- 第八條 本協約有效期間自生效日起為3年。期滿前3月應由甲、乙雙方互派代表會商續約或另行締結新約。新約尚未締結前，舊約有關勞動條件部分仍具效力。
- 第九條 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，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。

- 三、 拒絕甲方理事、監事或會務人員進入乙方工作場所辦理工會會務。
- 四、 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。
- 五、 不當妨礙或限制甲方及其會員從事工會活動。
- 六、 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。
- 七、 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。

第十條 甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意每人每月不超過 50 小時。

有關辦理會務，其範圍如下：

- 一、 辦理該工會之事務，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、 其他經與乙方約定事項。

甲方理、監事因辦理工會會務而有請假需求時，應填報請假單，敘明請假理由及時數，向乙方辦理請假。

乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務。

第十一條 甲方會員從事工會活動符合下列各款之一者，得向乙方請公假(出)：

- 一、 代表甲方進行團體協商、勞資會議、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等組織所召集之會議。
- 二、 代表甲方參加政府機關、上級工會舉辦之勞工教育訓練、會議、觀摩等與勞工事務相關之活動。

三、 參加甲方所召集之會員(代表)大會、勞工教育課程及相關活動。

四、 其他經與乙方約定事項。

第十二條 甲方理監事依第十條約定請公假時，乙方不得拒絕。

甲方會員依第十一條約定請公假(出)時，乙方無正當理由不得拒絕。

第十三條 乙方基於協助甲方辦理會務之需，無償提供甲方適當之辦公處所、會議場所之辦公必要設備及能源，並提供總務方面之適當援助。

第十四條 甲方會員之經常性會費及會員入會費，乙方同意於每月發薪時自會員之工資中代為扣除，並將所代扣之款項匯入甲方名義開設之金融機構帳戶。

第十五條 乙方應依相關法令，定期召開勞資會議、職業安全衛生委員會，相互溝通意見。

第十六條 乙方欲降低與甲方會員勞動條件及福利之相關制度時，應進行團體協商，乙方不得藉故拒絕。

第十七條 協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。

甲方或乙方違反前項規定者，對於他方應給付懲罰性違約金新台幣6萬元；如果他方尚有其他損失時，並須負損害賠償責任。

第十八條 甲方或乙方一方擬為爭議行為時，應於7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地日、爭議之訴求。

甲方擬為爭議行為時，不得使乙方有受政府採購法不利益處分或裁罰之虞。

甲方或乙方進行爭議行為之期間，負責維持工作場所安全及衛生設備之會員，應繼續依照勞動契約從事勞務。

第十九條 爭議期間中，乙方同意甲方得繼續使用甲方會所及佈告欄。爭議期間中，參加爭議行為之會員得按照平常之方式繼續使用乙方之宿舍、醫療維生單位。

- 第二十條 爭議期間中，甲方及其會員不得惡意毀損乙方之機械設備、設施、成品、材料、文件等，否則應對乙方負損害賠償責任。
- 第二十一條 爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力之災害時，甲方及其會員仍應協助乙方處理。
- 第二十二條 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；且甲方及乙方應儘速回復正常之營業狀態。
- 第二十三條 甲方會員之工資，依乙方規定之標準發給。除依公司辦法規章辦理外，並不得對甲方會員不利之變更。如遇天災事變或經濟重大變故，乙方認有降低之必要時，應與甲方協商。
- 第二十四條 乙方應備置差勤紀錄，並妥善保存5年。
- 第二十五條 乙方因業務、時間或地區之特殊需要，得要求甲方會員擔任值日或值夜工作。但不得要求從事與值日或值夜工作無關之事務，其相關配套措施由甲乙雙方另行協商訂定之。
- 第二十六條 甲方會員之各項假別、假期內薪資給付及請假處理依乙方規定、個別勞動契約及勞動基準法規定辦理。
乙方如因業務需要經甲方同意於休假日照常工作者，該假日之工資應加倍發給，或於事後由甲方會員選擇補假休息。
- 第二十七條 甲方會員請事假及普通傷病假累計之起迄時間，自每年1月1日起至同年12月31日止。
- 第二十八條 乙方僱用員工，應依法令辦理。乙方於新進員工報到或離職，應通知甲方。
- 第二十九條 乙方遇有勞基法第十一條第一款至第三款所訂情形或因併購、改組致須資遣甲方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向甲方協商。
前項情形，如適用大量解僱勞工保護法時，應依照該法辦理。
- 第三十條 乙方應依職業安全衛生有關法令之規定辦理，並辦理健康檢查或提供相關補助。除應注意工作場所有關安全衛生設施與維修外，並應對甲方會員施以從事工作安全衛生教育，及預防災變和排除侵害之訓練或講習。

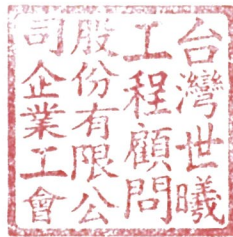
第三十一條 乙方應協助甲方辦理相關勞工教育。

第三十二條 本協約一式三份，除一份陳報主管機關備查外，甲乙雙方各執乙份為憑。

立協約人：

甲方 台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

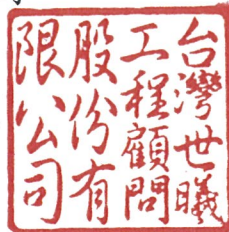
代表 林志權  (簽章)



地址 台北市內湖區陽光街 323 號五樓

乙方 台灣世曦工程顧問股份有限公司

代表 李建中  (簽章)



地址 台北市內湖區陽光街 323 號



中華民國 105 年 6 月 28 日