

宏 華 國 際 股 份 有 限 公 司

團 體 協 約

宏 華 國 際 股 份 有 限 公 司 企 業 工 會

宏華國際股份有限公司（以下簡稱甲方）與宏華國際股份有限公司企業工會（以下簡稱乙方）為保障雙方權益、加強雙方合作與協調關係，以提高工作效率，增進員工福利，促進事業發展，特依據團體協約法訂定團體協約（以下簡稱本協約），供雙方遵守。

第一章 總則

第一條 本協約適用於甲、乙雙方及具有乙方會員資格之甲方員工(以下簡稱乙方會員)。

第二條 甲、乙雙方均應本諸誠信原則，協商及簽(修)訂本協約，並遵守之。

第三條 本協約關係人間之勞動關係及甲方與乙方會員所定勞動條件，除均應遵照勞動基準法、有關法令及甲方規定外，並應依照本協約之約定辦理。
前項有關勞動關係及勞動條件之相關規定，其訂定、調整或修訂時應由甲、乙雙方先行協調會商。但有優於勞動基準法及原有勞動條件規定者，從其規定。

第四條 本協約有效期間自生效日起為三年。甲方或乙方未於本協約有效期間屆滿三個月前，以書面向對方提出修訂要求，本協約之有效期間繼續延續三年。
如甲、乙雙方因修訂新協約延宕，致本協約有效期屆滿時，尚未完成新協約之簽署，雙方就有關勞動條件約定部分，應依團體協約法第 21 條規定辦理。

第五條 本協約在有效期間內，如一方建議修訂部分條文時，應在一個月前以書面詳述理由及內容通知對方，經甲乙雙方協商同意修訂之。
如因主管機關所頒之法令修訂，雙方須先行協商同意後再行實施，但法令修正之內容屬強制或禁止規定者，不在此限。

第六條 甲、乙雙方均應善盡職責，提升事業競爭力，共促事業持續發展。
甲、乙雙方均應遵守勞工法令，增進會員權益，尊重工會會務正常運作發展。

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。
本協約所約定勞動條件，當然為甲方及乙方會員間勞動契約之內容。勞動契約異於本協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以本協約之約定代之。但異於本協約之約定，為本協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而本協約並未禁止者，仍為有效。

第二章 進退、資遣

第八條 甲方員工為乙方會員時，其應繳之入會費、經常會費、全區及一致性扣款項目，在符合個人資料保護法及相關法令之規定下，經會員本人同意後，乙方應以書面商請甲方在薪津內代為扣收。但乙方會員事後以書面表示不同意代扣者，甲方得不再代扣。前項代扣之責任及爭議由乙方負責。

第九條 甲方與乙方會員終止勞動契約時，乙方會員應辦妥甲方規定之離職手續，結清權利、義務。甲方在乙方會員辦妥離職手續後，發給服務證明書。

甲方對乙方會員之離職，在符合個人資料保護法及相關法令之規定下，於確定後儘速以書面或電子郵件通知乙方。

乙方對其會員之入會、出會或退會，亦應於確定後儘速以書面或電子郵件通知甲方。

第十條 甲方如為因應業務及調整人力需要，除依法令辦理外，得辦理優離專案。

第三章 考核、獎懲與升遷

第十一條 甲方依相關規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷等事項時，應依據其工作績效，力求公平與合理。

第十二條 甲方於調查乙方會員涉及刑責之重大懲處事件時，經乙方會員同意，或乙方會員已向乙方請求協助者，甲方得通知乙方列席。但乙方列席人員應對事件內容予以保密。前項事件之調查程序終結後，乙方始提出列席之要求，甲方得僅向乙方說明事件內容。

甲方於事件調查或處理時，應給予當事人陳述意見或說明之機會。

第十三條 乙方會員對於甲方核定之個人考核、獎懲認為有違法、不當或不公情形，得按規定檢附有關證明，以書面提出申訴。但同一案件以提出一次為限。經乙方會員書面同意，甲方應將前項調查結果以書面方式通知乙方。

第十四條 乙方會員向乙方申訴甲方有不當調動時，經乙方向甲方人力資源處或各組織管理處反映後，甲方應由各管理處於7個工作日內邀集乙方會員與乙方所選派之代表進行溝通協商，以釐清乙方會員之家庭生活利益是否受有重大影響，必要時甲、乙雙方得協商就人員調動決定進行適當調整。

第四章 工作時間、休息、休假

第十五條 甲方排班主管先行依業務需要排班並提出班表，如無法配合班表之乙方會員得向甲方排班主管反應，甲方排班主管應盡力協助調整班務。

前項班表應於下一排班週期三日前排定，乙方會員應於班表排定後二日內簽名或至系統確認。乙方會員於期限內未異議或未簽名者，視為已同意依該班表之國定假日出勤，乙方會員應於差勤系統申請加班。

乙方會員應依照甲方排定之班表出勤，惟甲方應依勞基法及相關法令之規定排定班

表：

- 一、正常工作時間每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
 - 二、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規定應放假之日出勤，工資應加倍發給，或給予其補休之選擇。但經乙方會員同意調移者，不在此限。
 - 三、更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。
 - 四、農曆除夕、初一至初三期間出勤之工資應依「加班管理作業要點」給予加班費，或給予其補休之選擇。
- 乙方會員之工作採輪班制者，其工作班次，應以每週更換一次為原則。但經乙方會員同意者，不在此限。

- 第十六條 因天然災害發生，當地主管機關宣布停止上班上課時，乙方會員出勤，甲方應給予乙方會員當日工資。乙方會員依規定簽報加班者，得申請相同加班時數之加班費或補休，及相同時數之補休 1 次。
前項簽報加班出勤人員之交通費或餐費之補助，依甲方相關規定辦理。
- 第十七條 甲方要求乙方會員參加各種會議或節慶活動，其參加時間依勞動基準法及甲方相關規定辦理。
- 第十八條 乙方會員因行使人民之選舉權與罷免權，其投票放假日薪（工）資應照給。其仍須繼續到工者，加發給該工作時間之薪（工）資。但不得妨礙其投票權之行使。
- 第十九條 乙方會員通過試用期評核後，甲方應依工作規則規定給予特別休假，並從報到日開始起算年資。甲方特別休假之修正若不利乙方會員時，應與乙方協商。
前項特別休假，於年度終結或契約終止，其應休未休之日數，甲方應發給工資。
- 第二十條 為促進性別平等工作，乙方會員之產假、流產假、生理假、育嬰留職停薪及哺乳時間等事項，甲方應依相關法令之規定辦理。
乙方會員之配偶於分娩時，甲方應依相關法令之規定給予陪產檢假及陪產假，期間工資照給。
- 第二十一條 乙方女性會員經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定辦理。
- 第二十二條 乙方會員於其家庭成員預防接種、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；其請假日數及工資之給予，依性別平等工作法之規定辦理。但有優於該法令規定者，從其規定。
- 第二十三條 乙方會員依法參加後備軍人召集時，甲方應按員工請假規定核給公假，並包括往返所需之必要行程。
- 第二十四條 乙方會員繼續工作滿一定期間者，甲方依下列約定給予有薪休假。但未於期限內休畢者，甲方不給予任何補償：
但需事先一個月前通知之方發

- 一、 於滿三個月並經試用合格，且未滿六個月者，給予一日新人便利假，並應於滿六個月前休畢。
- 二、 滿六個月以上者，每年給予一日生日假，並應於生日當月份休畢。

第二十五條 乙方會員服務年資滿 10 週年或 10 週年之倍數者，核發新台幣 5 千元獎勵金，並加給 1 日榮譽假。

甲方於乙方會員於滿 10 週年或 10 週年之倍數次年核給榮譽假，乙方會員須於當年度休畢，未休畢者，甲方不給予任何補償。
乙方會員榮譽假之申請，須於班表排定前提出，非排班人員須於 30 日前提出。請假單位以日計。

第二十六條 乙方會員於中秋節、除夕及春節國定假日出勤者，除依勞基法規定發給工資及加班費外，依下列約定加發慰勞金：

- 一、 中秋節國定假日出勤者，加發給新台幣 500 元中秋慰勞金。
- 二、 除夕及春節(初一至初三)國定假日出勤者，加發春節慰勞金，計算公式為實際工作時數 x(本薪/30 天/8 小時)。前開工作時數以小時為計算單位，未滿一小時不予計算。

第五章 薪(工)資及獎金

第二十七條 乙方會員之工資發放及請假期間工資之發給，其標準及時間依相關法令及甲方規定辦理。

第二十八條 甲方訂定或修訂各組織月績效獎金發放作業要點，應加以公告。

第二十九條 職級 7 至職級 9 之乙方會員於全月未請事、病假或遲到早退時，核給一日之全勤獎金(即本薪及津貼)以資作為激勵。

第六章 福利與安全衛生

第三十條 甲方提撥之職工福利金，為月營業收入總額百分之 0.06。日後甲方得視營運狀況調高提撥比例。

第三十一條 甲方應依法令規定為乙方會員投保勞工保險及勞工職業災害保險，甲方及乙方會員應各分擔之保險費悉依法令規定辦理。

甲方為乙方會員投保勞工保險及勞工職業災害保險，其投保薪資不得低於相關法令規定之標準。

甲方為乙方會員投保員工團體保險，應包含意外傷害及執行職務意外傷害，因執行職務意外傷害之投保最高理賠金額併計不得低於新台幣 200 萬元。

第三十二條 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之設置與維修外，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。

甲方應依有關法令之規定，定期召開職業安全衛生委員會議，並應邀請乙方推派之職業安全衛生委員會委員出席。

第三十三條 乙方會員擔任甲方工作因公涉訟時，依甲方訂定之員工執行業務涉訟輔助要點辦理。

第三十四條 乙方會員因傷病住院或死亡時，甲、乙雙方為示關懷，得視情節派員會同前往探視、慰問或弔唁。

第七章 母性保護條款

第三十五條 甲方應落實母性保護之相關法令，善盡雇主保護照顧之責。

第八章 勞資協調、合作

第三十六條 甲、乙雙方為加強勞資關係作業，由甲、乙雙方各設置或指定勞資關係承辦單位或人員，以協調聯繫辦理勞資關係業務事項。

第三十七條 發生重大勞資爭議事件時，甲、乙雙方應各推派代表一至五人，共同組成勞資爭議處理小組，以解決雙方或乙方會員與甲方間之重大爭議。
前項處理小組處理爭議時，應本協調合作精神協商解決。

第三十八條 乙方會員於其工作時間內出席與甲方業務有關之團體協約會議、勞資會議及職業安全衛生委員會會議，得依甲方規定向甲方請給公出或出差及申請差旅費。

第三十九條 乙方之會員代表於其工作時間內出席乙方之定期或臨時會員代表大會，每次申請以 1 日為限，甲方應核給公假，每年二者合併以 2 日為上限（含會議及路程）。

第四十條 乙方會員參與乙方所主辦之勞教課程，甲方應給予一日公假，但乙方全體會員每年總公假日數以一百五十日為限。1450人 > 150天 每人一年不到0.1天?

前項勞教課程每一場次參加人數以不能影響甲方業務運作為前提，每單位（隊/店/組/課）參加人數以該單位的十分之一為上限，不滿 10 人者，該單位得有 1 人參加。

乙方辦理第一項勞教課程時，應於一個月內將參加名單、課程內容函知甲方，參加人員並應於課程結束後提供上課證明核假，以符合甲方差勤規範。 簽反工會註

✓ 乙方同意甲方派員參加第一項勞教課程。

乙方依據勞工教育實施辦法辦理勞工教育，如需甲方分擔經費時，應事先擬訂教育訓練計畫，載明內容、方式、時間、補助項目、教材等，經洽商甲方同意後，由甲方分擔經費，每場次最高 3 萬元，每年最多 6 場次。

前項勞教課程若配合辦理表揚活動時，甲、乙雙方得另為協議調整補助項目及金額，不受每場次最高 3 萬之限制。但全年補助仍以 18 萬元為上限。

第四十一條 甲方辦理新進人員職前訓練時，應提供乙方 15 分鐘進行會員招募。

第九章 附則

- 第四十二條 甲、乙雙方對於本協約均應負有履行之義務。
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。
任一方違反前二項規定者，對於他方應負損害賠償責任。
- 第四十三條 本協約未訂之事項，甲、乙雙方同意遵照法令及甲方相關規定辦理；無規定者，甲乙雙方以協商定之。
- 第四十四條 甲乙雙方為從事本協約所定之各項協商或會議，及對本協約內容在認知上有差異或不同解釋時，除本協約另有規定外，應各自推派代表 1 至 3 人進行協商。
甲乙雙方就前項權利事項無法達成協議時，任一方得依勞資爭議處理法所定程序處理之。
- 第四十五條 本協約經甲、乙雙方同意後，分別推派代表簽訂之，並自簽訂之翌日起生效，修正時亦同。
- 第四十六條 本協約一式四份，甲、乙雙方各執二份。