

20120515 團體協約_新舊條文異動處比較表

一、組織發展_前言+9 條

98/5/8 原版	101/5/15 新版	原版與新版差異
<p>立協約人渣打國際商業銀行股份有限公司(以下簡稱「甲方」)與新竹市渣打國際商業銀行股份有限公司產業工會(以下簡稱「乙方」), 為保障雙方權益, 持續支持渣打銀行各項計畫以使渣打銀行成為在亞洲、非洲及中東市場中之最佳國際銀行。雙方了解基於業務條件、變動之業務需求、競爭關係、客戶期待、及甲方因此對相關利害關係人之義務, 有營運及業務重組之必要; 且雙方也同意促進和諧勞資關係, 協助員工成長、增進員工職能、也使團隊成功, 提高生產力及效能, 維持市場水準之員工福利, 促進雙方合作, 維持事業競爭定位, 結合全球專業、深化地方智慧與創造力, 以期超越同業之必要, 特依團體協約法之規定訂定團體協約(以下簡稱「本協約」), 供雙方遵守。</p>	<p>立協約人渣打國際商業銀行股份有限公司(以下簡稱「甲方」)與渣打國際商業銀行股份有限公司企業工會(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。</p> <p>在遵循相關勞動法令之前提下, 甲方應尊重乙方強化並發展工會組織之權利, 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, 彰顯渣打國際商業銀行在渣打集團東北亞主要的策略性地位, 以期超越同業, 共創本行榮景。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>公司承諾</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、促進工會會員之勞動權益 2、尊重工會強化並發展工會組織之權利
<p>第四條 若工會法規定甲方須協助乙方代收入會費、經常會費, 甲方將依該法已生效之相關規定, 經乙方提供會員之員工代號及扣款金額, 並經乙方會員書面同意後, 由甲方協助乙方在乙方會員薪資內代扣, 並撥入乙方指定之帳戶。</p>	<p>第四條 乙方徵得會員同意, 並提供會員同意書予甲方後, 甲方應協助自乙方會員薪資內代扣會費, 轉交予乙方。</p>	<p>公司同意協助工會代扣工會會費</p>
<p>(無)</p>	<p>第五條 甲方僱用尚未加入乙方會員之員工時, <u>非有正當理由</u>, 不得提供優於本協約的勞動條件, <u>以勸阻或妨礙新進員工加入乙方或擔任乙方職務。</u> <u>甲方不得因員工成為乙方會員而刻意減低該員工在本協約下得享有之福利。</u></p>	<p>非有正當理由, 公司不得提供較優之勞動條件, 給尚未加入工會會員之員工</p>

<p>第六條 甲方不得以乙方會員依法從事工會活動或擔任工會職務為理由，而為拒絕僱傭、解雇或為其他不利之待遇，但工會活動應遵循法令規定及履行法律義務。</p>	<p>第八條 甲方不得以加入乙方會員、擔任乙方職務、參與乙方活動為理由，對乙方會員為拒絕僱用、解僱或為其他不利之待遇。但<u>乙方活動應遵循法令規定及履行法律義務。</u></p>	<p>在參與工會相關事務下，公司不得對工會會員有任何不利益之對待</p>
<p>第七條 乙方會員原則上應於工作時間外從事工會活動，但乙方會員、理監事根據工會法相關規定，於下列情形，得向甲方洽請公假（包含交通時間）：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 乙方理監事參加與甲方間之團體協約之交涉、勞資會議、其他協商會議及/或預備會議。 2. 乙方會員參加需執行職務之法定委員會之相關會議，該等委員會包括職工福利委員會、勞資會議等； 3. 乙方理監事受政府機關、上級工會之邀，參加該機關所主辦與工會事務相關之會議及活動；但遊行、示威、抗議等活動不在此限。 4. 乙方理監事參加乙方所召集之會議，例如理監事會議。 5. 乙方會員代表及必要之工作人員參加乙方所召集之會員代表大會。 	<p>第九條 乙方會員原則上應於工作時間外從事乙方活動，但乙方會員、理監事根據工會法相關規定，於下列情形，得向甲方洽請公假（包含交通時間）。<u>甲方應遵循其法律義務，經合理裁量，予以准假。甲方若拒絕准假，應敘明理由：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 乙方理監事或經乙方推舉之會員參加與甲方間之團體協約之交涉、勞資會議、其他協商會議及/或預備會議。 2. 經乙方推舉之會員參加需執行職務之法定委員會之相關會議。 3. 乙方理監事受政府機關、上級工會之邀，參加該機關所主辦與工會事務相關之會議及活動。 4. 乙方理監事參加乙方所召集之會議，例如理監事會議。 5. 乙方會員代表及必要之工作人員參加乙方所召集之會員代表大會。 <p><u>經乙方推舉後，乙方會員參與主管機關、目的事業主管機關、所屬工會聯合組織舉辦之模範勞工表揚等勞工榮譽事項活動時，得向甲方洽請公假(包含交通時間)。甲方經合理裁量，得予以准假。</u></p>	<p>會員參與工會事務、活動、會議享有公假</p> <p>會員獲模範勞工，可享有公假</p>
<p>第九條 乙方理監事因辦理會務，得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過五十小時。其有特殊情形者，其請假時間得另行斟酌。以上請假限制應遵循工會法相關規定。</p>	<p>第十一條 <u>甲方同意乙方理事長駐會辦理工會會務；乙方理事長之工作目標與績效考核，仍應遵甲方公司規定辦理。</u></p>	<p>理事長可全職駐會，專心處理工會會務</p>
<p>(無)</p>	<p>第十四條 甲方之僱用員工除依法或依乙方組織章程規定不得加入乙方者外，其餘均有依工會法第七條規定加入為乙方會員之權利與義務。</p>	<p>公司將協助提供工會文宣及入會申請書給新進員工</p>

	<p>甲方應於新進員工報到時，將乙方提供且經雙方合意之乙方文宣及入會申請書轉交予新進員工。甲方於新進員工之教育訓練中，提供一定時數由乙方理事長講授勞工法令教育課程。</p>	<p>工會理事長可在新進員工之教育訓練中講授勞工法令教育課程</p>
<p>第三十一條 職工福利委員會應負責辦理勞工教育及相關法令規定之其他相關事宜。</p>	<p>第三十三條 甲方若提供一系列之勞工法令教育實體或線上課程(如新進員工教育訓練及線上學習課程，乙方得建議合適之課程內容供甲方參酌，甲方若認為適當，得列入其系列課程。</p>	<p>工會可建議合適之勞工法令課程供公司列入線上課程</p>
<p>第三十三條 甲乙雙方為使勞資關係和諧，應召開勞資會議，並設置職工福利委員會及勞工退休基金監督委員會。 勞資會議依勞資會議實施辦法之規定，應至少每三個月開會一次。 甲乙雙方辦理團體交涉事項時，應以書面行之，任一方應於收到他方之文件後，於合理期間內回覆之。 甲乙雙方遇有本協約以外之勞資爭議時，應會商解決該爭議；若仍無法解決，雙方應依勞資爭議處理法之規定辦理。</p>	<p>第四十一條 甲乙雙方為使勞資關係和諧，應召開勞資會議，並設置職工福利委員會、勞工退休基金監督委員會、勞工安全衛生委員會。 勞資會議依勞資會議實施辦法之規定，應至少每三個月開會一次。 甲乙雙方辦理團體交涉事項時，應以書面行之，任一方應於收到他方之文件後，於合理期間內回覆之。 甲乙雙方遇有本協約以外之個別或集體勞資爭議時，應透過『勞資雙週例會』協商解決該爭議。提出爭議之一方應負責先提出該爭議具體事實，並檢具相關事證。甲方應乙方要求應於十五日內進行協商。若該爭議於二個月內仍無法解決，雙方應依勞資爭議處理法之規定辦理。</p>	<p>新增勞工安全衛生委員會，維護員工權益</p> <p>在勞資雙週例會中明訂解決勞資爭議日期，提高爭議處理時效</p>
<p>(無)</p>	<p>第四十二條 乙方會員如發現甲方事業單位有違反法令或可改善之處，直接或透過乙方向甲方提出申訴者，甲方應儘速查明該申訴事由是否屬實。甲方如查明屬實，應採取適宜之懲戒及改善措施。甲方並應對遭申訴之員工採取追蹤、考核及監督措施，確保懲戒或改善措施有效執行，並避免相同</p>	<p>明訂保護申訴之會員條款</p> <p>新增公司獎勵工會會員項目</p>

	<p>事件及被申訴員工對前開乙方會員進行報復。 甲方不得因乙方會員為前項申訴，而對其施予解雇、調職或其他不利處分。 若前開乙方會員之申訴可具體提昇甲方之經營績效、生產力或效能，甲方應給予該乙方會員適當之獎勵。</p>	
--	--	--

一、 會員福利_9 條

98/5/8 原版	101/5/15 新版	原版與新版差異
<p>第二十三條 乙方女性會員於妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，甲方不得拒絕，並不得減少其薪資。 乙方女性會員子女未滿 1 歲，需親自哺乳者，除規定之休息時間外，甲方應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為限。前述哺乳時間視為工作時間。</p>	<p>第二十六條 乙方女性會員於妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，甲方不得拒絕，<u>且不得減少其薪資及福利。</u> 乙方女性會員子女未滿 1 歲，需親自哺乳者，除規定之休息時間外，甲方應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為限。前述哺乳時間視為工作時間。<u>乙方會員另得依法申請減少或調整工作時間。乙方會員為前述請求時，甲方不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。</u> <u>甲方於其營業場所所有多餘空間時，應盡其合理努力，為乙方女性會員規劃並設置哺乳場所。</u> <u>就懷孕或哺乳之乙方女性會員，甲方不得使其於夜間十點到凌晨六點工作時段內從事工作。</u></p>	<p>明訂保護女性會員妊娠期間之薪資及福利</p> <p>新增女性會員妊娠期間得依法申請減少或調整工作時間之保障</p> <p>新增公司應努力設置哺乳場所及工作時間之保障</p>
<p>第二十五條 乙方會員得請假之種類及日數如下，並應遵守工作規則及員工手冊之請假手續： 一、不給薪之事假： 1. 事假：一年內合計不得超過 14 日。 2. 家庭照顧假：員工得請不給薪之家庭照顧假以照顧真正家人之需要，全年不得超過 7 個工作日。其請假日數併入</p>	<p>第二十八條 乙方會員得請假之種類及日數如下，並應遵守工作規則及員工手冊之請假手續；另休假至少須以 0.5 天為計算單位，少於或等於 0.5 天者應以 0.5 天計，超過 0.5 天者則以 1.0 天計。 一、不給薪之事假 1. 事假：一年內合計不得超過 14 日。</p>	<p>新增罹患癌症採門診方式治療或安胎休養得併入住院傷病假(二年合計不得超過一年)、領養假、原住民假</p>

不給薪事假計算，並依現行程序辦理。

二、病假：

1. 可請休之病假天數如下：

a. 未住院之情況下，每年度可休病假天數最高為30個工作日，其前12天可給全薪，而後18天將僅給半薪。

b. 在住院情況下，在兩個年度期間內可休病假天數最高為一年。其每一年度前 60 天可給全薪，而剩餘期間將不給薪。住院如係因職業傷害時，其給薪之病假天數將由人力資源部依據主治醫師之建議決定之。

c. 住院與非住院病假之最高天數，在兩個年度期間內不得超過一年。

d. 員工服務未滿一年者，其發給全薪之病假天數將按比例計算。

2. 普通病假天數如高於前條第 a 項所載之限制，且員工經普通休假及特別休假後仍未痊癒時，員工得暫停工作而不給薪，最高期間可達一年。

3. 若因公意外而殘障、受傷、或生病時，員工於醫療或恢復期間得請公傷病假。

4. 女性員工生理期間不適時，必要時每月得請假一日。前項請假應與病假可休天數併計。其申請依病假之請假程序辦理。

三、婚假：

員工准給予之婚假期間為 8 天，必須自結婚證明上所載結婚日後兩個月內一次連續請畢，工資照給。

四、產假：

1. 懷孕員工得請之產假為八個日曆週。

2. 若妊娠滿三個月後流產時，女性員工准給予產假

4 個日曆週。若流產係發生於妊娠滿 2 個月但不足 3 個月

2. 家庭照顧假：乙方會員得請不給薪之家庭照顧假以照顧真正家人之需要，全年不得超過 7 個工作日。其請假日數併入不給薪事假計算，並依現行程序辦理。

二、病假：

1. 可請休之病假天數如下：

a. 未住院之情況下，每年度可休病假天數最高為 30 個工作日，其前12天可給全薪，而後18天將僅給半薪。

b. 住院情況下，在兩個年度期間內可休病假天數最高為一年。其每一年度前60日發給全薪，而剩餘期間將不給薪。住院如係因職業傷害時，其可給薪之病假天數將由人力資源處依據主治醫師之建議決定之。

c. 住院與非住院病假之最高天數，在兩個年度期間內不得超過一年。

d. 乙方會員服務未滿一年者，其發給全薪之病假天數將按比例計算。

2. 普通病假天數如高於前條第 a 項所載之限制，且乙方會員經普通休假及特別休假後仍未痊癒時，乙方會員得暫停工作而不給薪，最高期間可達一年。

3. 若因公意外而殘障、受傷、或生病時，乙方會員於醫療或恢復期間得請公傷病假。

4. 乙方女性會員生理期間不適時，必要時每月得請假一日。前項請假應與病假可休天數併計。其申請依病假之請假程序辦理。

5. 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

時，則女性員工准給予流產假 1 個日曆週。若妊娠不足 2 個月發生流產時，則女性員工准給予流產假 5 天。

3. 員工於本行任職滿 6 個月以上時，其產假或流產假得給全薪。員工於本行任職不滿 6 個月時，其產假或流產假得給半薪。

五、陪產假：

男性員工得准請陪產假三個工作天並支全薪，但應於配偶分娩日前後二週內請畢，例假日順延之。

六、喪假：

遇下列最親近之家屬死亡時，員工准給予喪假並支全薪：

1. 配偶、父母、養父母或繼父母死亡時，最高 8 個工作日。
2. 祖父母(含外祖父母)、子女、配偶的父母、養父母或繼父母死亡時，最高 6 個工作日。
3. 兄弟或姊妹、配偶的祖父母（含外祖父母）死亡時，最高 3 個工作日。

喪假須於請喪假之首日起 100 日內請完，並應檢具相關證明文件。

七、公假：

因公務之傳喚，依相關政府政策及規定，例如法院出庭作証或兵役點召等，可給予特殊公假並支領全薪。員工須提出相關傳喚書作為申請證明文件。

休假至少須以 1/2 天為計算單位，少於或等於 0.5 天者應以 0.5 天計，超過 0.5 天者則以 1.0 天計。

間，併入住院傷病假計算。

三、婚假：乙方會員准給予之婚假期間為 8 天，必須自結婚證明上所載結婚日後兩個月內一次連續請畢，工資照給。

四、產假：

1. 懷孕之乙方女性會員得請之產假為八個日曆週。
2. 若妊娠滿三個月後流產時，乙方女性會員准給予產假 4 個日曆週。若流產係發生於妊娠滿 2 個月但不足 3 個月時，則准給予流產假 1 個日曆週。若妊娠不足 2 個月發生流產時，則准給予流產假 5 天。
3. 乙方女性會員於甲方任職滿 6 個月以上時，其產假或流產假得給全薪。乙方女性會員於甲方任職不滿 6 個月時，其產假或流產假得給半薪。

五、陪產假：乙方男性會員得准請陪產假五個工作天並支全薪，但應於配偶分娩日前後二週內請畢，例假日順延之。

六、領養假：乙方會員得自領養日前後兩週內，准請領養假五個工作日並支全薪，惟前項領養假之給予，需受領養之小孩年紀低於十八歲者，方得適用。

七、喪假：遇下列最親近之家屬死亡時，乙方會員准給予喪假並支全薪，惟喪假須於請喪假之首日起 100 日內請完，並應檢具相關證明文件。

1. 配偶、父母、養父母或繼父母死亡時，最高 8 個工作日。
2. 祖父母(含外祖父母)、子女、配偶的父母、養父母或繼父母死亡時，最高 6 個工作日。
3. 曾祖父母、兄弟或姊妹、配偶的祖父母（含外祖父母）死亡時，最高 3 個工作日。

	<p>八、公假：因公務必要或因公遭司法單位傳喚（例如法院出庭作証或兵役點召等），依相關政府政策及規定，可給予特殊公假並支領全薪，惟須提出相關傳喚書作為申請證明文件。</p> <p>九、<u>原住民族歲時祭儀放假日：甲方應依照原住民族委員會公告，就具原住民身份之乙方會員，依其族別給予原住民族歲時祭儀相關假日。乙方會員應檢具相關證明文件提出申請。</u></p>																			
<p>第二十七條 甲方透過渣打集團個人意外保險方案及本地團體保險，主動為所有正職員工提供保障，該方案旨在員工遭遇疾病或意外導致工作能力受損時，給予現金理賠，並確保如員工於受僱期間身故，其受益人得支領下列保險理賠額：</p> <table border="0" data-bbox="69 766 887 1474"> <thead> <tr> <th data-bbox="69 766 627 845">事件內容</th> <th data-bbox="627 766 887 845">一次給付之理賠額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="69 845 627 925">單眼失明或單肢殘廢或失能</td> <td data-bbox="627 845 887 925">全年底薪之一倍</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 925 627 1005">雙眼失明或雙肢殘廢、或單眼合併單肢殘廢</td> <td data-bbox="627 925 887 1005">全年底薪之兩倍</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1005 627 1085">喪失語言能力</td> <td data-bbox="627 1005 887 1085">全年底薪之一倍</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1085 627 1165">喪失單耳聽力</td> <td data-bbox="627 1085 887 1165">全年底薪之 40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1165 627 1244">喪失雙耳聽力</td> <td data-bbox="627 1165 887 1244">全年底薪之一倍</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1244 627 1324">拇指殘廢或失能</td> <td data-bbox="627 1244 887 1324">全年底薪之 80%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1324 627 1404">手指或腳趾殘廢或失能</td> <td data-bbox="627 1324 887 1404">全年底薪之 20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1404 627 1474">因全殘而永久離職</td> <td data-bbox="627 1404 887 1474">全年底薪</td> </tr> </tbody> </table>	事件內容	一次給付之理賠額	單眼失明或單肢殘廢或失能	全年底薪之一倍	雙眼失明或雙肢殘廢、或單眼合併單肢殘廢	全年底薪之兩倍	喪失語言能力	全年底薪之一倍	喪失單耳聽力	全年底薪之 40%	喪失雙耳聽力	全年底薪之一倍	拇指殘廢或失能	全年底薪之 80%	手指或腳趾殘廢或失能	全年底薪之 20%	因全殘而永久離職	全年底薪	<p>第二十九條 甲方透過渣打集團個人意外保險方案及本地團體保險，主動為所有<u>乙方會員</u>提供保障，該方案旨在<u>乙方會員</u>遭遇疾病或意外導致工作能力受損或身故時，給予現金理賠，並確保如<u>乙方會員</u>於受僱期間身故，其受益人得支領之；<u>該乙方會員個人部分之保險費用由甲方全額負擔，另個別乙方會員眷屬部分是否加入保險，由其自行決定並負擔保費。</u></p>	<p>新增會員眷屬得加保之保障</p>
事件內容	一次給付之理賠額																			
單眼失明或單肢殘廢或失能	全年底薪之一倍																			
雙眼失明或雙肢殘廢、或單眼合併單肢殘廢	全年底薪之兩倍																			
喪失語言能力	全年底薪之一倍																			
喪失單耳聽力	全年底薪之 40%																			
喪失雙耳聽力	全年底薪之一倍																			
拇指殘廢或失能	全年底薪之 80%																			
手指或腳趾殘廢或失能	全年底薪之 20%																			
因全殘而永久離職	全年底薪																			

<p>之四倍 因意外身故 之四倍 (不少於 NTD3,000,000)</p> <p>全年底薪</p> <p>因下列事由所生之意外事故，應排除於投保範圍之外</p> <ul style="list-style-type: none"> - 接觸輻射或污染 - 接觸有放射性、毒素或放射性毒素之爆炸物 - 故意自殘 - 擔任飛行員駕駛飛機 (惟經通知團體保險並經保險公司同意者不在此限) - 年齡在 75 歲以上者 - 身體不適或患病 - 自然發生之狀況/退化過程 - 自殺或自殺未遂 - 主動參與戰事或內戰 		
<p>(無)</p>	<p>第三十四條</p> <p><u>為鼓勵行員持續自我進修、提升專業職能，甲方願補助乙方會員接受與甲方業務相關之進修教育成本，包括金融專業、法規、EMBA、電腦、語言等相關領域之進修課程、證照考取成本之半數。</u></p> <p><u>以上之補助費用，每年以新台幣六千元為上限。</u></p> <p><u>乙方會員就前開補助費用，應依照甲方公布辦法提供相關證明文件，於年底前一次提出申請。</u></p>	<p>工會爭取到公司補助員工每人每年 6,000 元之進修費用。</p> <p>本條款明訂於團協內，今後除非經勞資協商，公司不得片面刪除或降調工會會員之 6,000 元補助金。</p>
<p>(無)</p>	<p>第三十六條</p> <p><u>乙方會員於甲方行舍內工作，直接服務客戶者，應於上班時間穿著制服。甲方應免費發給前開乙方會員公司制服。</u></p> <p><u>甲方不要求從事前項以外工作之乙方會員於上班時間穿著制服。惟從事該等工作之乙方會員應遵守甲方之衣著準則。從事前項以外工作之乙方會員若經其部門主管要求須</u></p>	<p>公司應提供免費制服給有直接服務客戶之乙方會員</p>

	著制服，該部門應以其部門預算，免費提供制服予乙方會員。	
(無)	第三十七條 甲方應依 <u>相關規定</u> 支付乙方會員退休金、離職金及年資獎勵。	明訂保障工會會員之退休、離職金及年資獎勵等規定。 未經勞資協商，不得片面刪除或調降。
(無)	第三十八條 甲方對於乙方會員存放款利率應給予 <u>適當優惠</u> 。	公司應給予工會會員存放款利率之 <u>適當優惠</u>
(無)	第三十九條 為安定乙方會員生活、穩定其工作情緒、發揮工作效能，有關福利措施，甲乙雙方應共同積極致力改善乙方會員之工作環境。	明訂勞資雙方將共同積極致力改善工會會員之工作環境
(無)	第四十條 甲方提供乙方會員定期健康檢查之福利，費用由甲方負擔。	明訂工會會員之定期健康檢查費用由公司負擔

二、 勞動條件_7 條

98/5/8 原版	101/5/15 新版	原版與新版差異
第三條 依據勞動基準法第七十一條規定，甲方所訂定之工作規則除涉及經營管理權限者外，抵觸本協約明文規定者無效。	第三條 甲方所制訂之工作規則，其內容抵觸本協約者無效。本協約訂定後，法令增修或甲方新訂規章優於本協約者，應從優適用之。	明訂團體協約位階高於公司之工作規則
第十三條 甲方調動乙方會員時，應依勞工主管機關函釋之調動五原則辦理。甲方應依其現行調動津貼政策提供必要協助。	第十五條 甲方調動乙方會員時，應依下列五原則辦理： <u>一、基於企業經營上所必需。</u> <u>二、不得違反勞動契約。</u> <u>三、對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。</u> <u>四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。</u>	新增被調動之工會會員可享有申訴之保障，並由勞資雙方共同協商處理

	<p><u>五、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。</u></p> <p><u>乙方會員有特殊因素無法就任時，得敘明具體理由，向甲乙雙方提出申訴，由雙方協商處理。惟於甲方變更調動命令前，乙方會員仍須先至新職報到。甲方對此員工調動有完全決定權，但應參酌乙方會員及乙方所陳述之意見，合理決定是否繼續執行該調動。</u></p>	
<p>第十四條</p> <p>如有乙方會員離職或調動時，甲方應視需求儘快招募或調動其他員工遞補原職位。但甲方對此員工調動有完全決定權。</p>	<p>第十六條</p> <p><u>甲方員工如有離職或調動之情形時，甲方應視需求儘快招募或調動其他員工遞補原職位。</u></p> <p><u>因前項情形所造成之職缺，如乙方現有會員具有各項職缺所需資格者，得享有優先調任、轉任之權利。</u></p> <p>甲方對上述員工之調動有完全決定權。</p>	<p>公司內部有職缺時，工會會員有優先調任、轉任之權利</p>
<p>第十五條</p> <p>甲方依評量考績之政策訂定考績考評標準，員工如依員工手冊標準認定屬表現不佳，經甲方輔導三個月後未見改善者，得依法資遣，但如甲方有其他適當懸缺職位且公布於內部職缺公告系統而可供轉調者，員工申請轉任，並與甲方就職務調整後薪資待遇進行協商，惟該職務轉調暨轉調後薪資待遇，應經甲方核准之。轉調後之工作條件，包括薪資、福利等應按該新職位，由甲方擬定內容後，由甲方與該員工另行協商之。甲方對員工轉調/新職位之效力有完全決定權。</p>	<p>第十七條</p> <p>甲方依評量考績之政策訂定考績考評標準，乙方會員如依員工手冊標準認定屬表現不佳，經甲方輔導三個月後未見改善者，得依法資遣，但如甲方有其他適當懸缺職位且公布於內部職缺公告系統而可供轉調者，乙方會員得申請轉調。<u>轉調後甲方應對乙方會員施以適當且合理之在職訓練。</u>其工作條件，包括薪資、福利等應按該新職位，由甲方擬定內容後，由甲方與該乙方會員另行協商之。甲方對乙方會員轉調新職位之效力有完全決定權。</p>	<p>公司將針對申請轉調的工會會員給予適當且合理的在職訓練</p>
<p>第十七條</p> <p>為肯定員工貢獻及績效，甲方應訂定業務獎金、年終獎金辦法，並依甲方政策發給乙方符合資格之會員各項獎金。甲方並保留審查與適當修改該等計畫之權利。</p>	<p>第十九條</p> <p>為肯定員工貢獻及績效，甲方應訂定業務獎金、年終獎金辦法，並依甲方政策發給乙方符合資格之會員各項獎金。甲方並保留審查與適當修改該等計畫之權利。<u>針對乙方具體及建設性意見，甲方應參酌。</u></p>	<p>針對公司訂定的業務獎金、年終獎金…等辦法，工會有具體及建設性意見，公司應參酌</p>

第二十一條

乙方會員之工作天、休假及補假，比照金融主管機關當年公告辦公室日曆表實施；若遇金融主管機關公告調整，亦應比照辦理。甲方如因業務需要須乙方會員於休假日工作者，該假日應給予二倍工資，或甲方得選擇給予乙方會員補假休息。

第二十四條

乙方會員之工作天、休假及補假，比照金融主管機關當年公告辦公室日曆表實施；若遇金融主管機關公告調整，亦應比照辦理。甲方如因業務需要須乙方會員於休假日工作者，該假日應給予二倍工資，或乙方會員得選擇補假休息。

工會會員若於休假日工作，可在該假日加班選擇二倍工資或補假休息

第二十四條

甲方每年應依下列規定給予乙方會員年休假。年休假之日數，依員工手冊規定，若有不利乙方會員之修改，需事先與乙方協商後經乙方同意。

服務年資	T2-T7, SI-SIII,	M14-M17 SM1-4,	M18-M22	M23 & 以上
	S6-10	SI		
	第1 st -4 th 年	10		
第5 th -9 th 年	14	1	20	22
10 th 年以上	服務年資每滿一年，加給一天，最高不得超過30天			

第二十七條

甲方每年應依下列規定給予乙方會員年休假。年休假之日數，依員工手冊規定，若有不利乙方會員之修改，需事先與乙方協商後經乙方同意。

服務年資	T2-T7, SI-SIII, S09-13	M14 – M17 S14-S17, SM4,SIV	M18 – M22, S18-S 22	M23 & 以 上,S 23
第 1 st -4 th 年	10	15	18	22
第 5 th -9 th 年	14	16	20	22
10 th 年以上	服務年資每滿一年，加給一天，最高不得超過 30 天			

工會會員若年休假未休畢之原因可歸因於公司，將可請求補償

公司應確保工會會員使用年休假之權益。

甲乙雙方皆同意乙方會員應於年休假使用期限前，儘早申請使用年休假，並於使用期限前使用完畢。除非乙方會員於使用期限前無法使用完所有年休假係可歸因於甲方之事由，乙方會員不得請求任何補償。

甲方應確保乙方會員使用該等年休假之權益，不因工作時程調度而導致最終無法排休。

甲方應於每年第三季加強宣導乙方會員及各部門主管儘

	<u>速妥善安排員工休假事宜。</u>	
--	---------------------	--