

# 正道工業股份有限公司

## 團體協約

中華民國 112 年 12 月 25 日  
南市勞資字第 1121706151 號

立協約人

正道工業股份有限公司 (以下稱甲方)

正道工業股份有限公司工會(以下稱乙方)

為保障甲乙雙方權益，提昇工作效率，增進會員福利，共謀合作增產，特依團體協約法，締結本協約，以資共同遵守。

## 第一章 總則

- 第一條 甲方確認乙方有團體協商權等法令所賦予之權利；乙方確認甲方有經營業務所需之權利，雙方各自得依法行使權利。
- 第二條 甲方與乙方均應本誠信原則，遵守本團體協約。
- 第三條 本協約有效期間從生效日起為1年。期滿前3個月應由甲方與乙方雙方互派代表會商續約或另行締結新約。

## 第二章 團體協商

- 第四條 除因本協約之有效期限將屆滿，甲方與乙方就是否續約或另訂新約所進行之協商外，甲方與乙方間之團體協商應依下列程序為之：
1. 應將記載擬協商之議題、時間及地點以書面通知對方，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. 雙方得各派協商代表，參與團體協商；協商代表更動時，應提前3日以書面通知他方。協商代表以具有工會或雇主團體之會員身份者為限。
  3. 協商會議時，除必要之人員外，禁止旁聽；每次協商會議結束時，應製作會議記錄，並經雙方協商代表簽名。
  4. 一方得向他方請求提供為達成協商所必要之資料，並應負擔出具資料所必要之費用，他方無正當理由，不得拒絕；但所提供之資料，雙方負有保密之義務。

## 第三章 福利措施

第五條 特殊功績獎金D：

全年	連續 10 年	連續 15 年	連續 20 年	連續 25 年
2,000	5,000	7,500	10,000	12,500

1. 資格：全年無請事假、普通病假、遲到及曠職，按規定時間上、下班者。
2. 於每年五月一日勞動節頒發獎金，並併入四月薪資中發放。
3. 每年自一月一日起至十二月三十一日止為全年計算標準，並以發給翌年五月一日在職人員為限，給付的連續年資以 25 年為上限。

第六條 特殊功績獎金 C：

5 年	10 年	15 年	20 年	25 年
500	1,000	1,500	2,000	2,500

1. 連續在公司服務滿 5、10、15、20、25 年者發給特殊功績獎金。
2. 於每年五月一日勞動節頒發獎金，並併入四月薪資中發放。
3. 每年自一月一日起至十二月三十一日止為全年計算標準，並以發給翌年五月一日在職之從業員為限，給付的服務年資以 25 年為上限。

第七條 本公司年度如有獲利，應提撥 0.1%~3%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 1.5%為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

第八條 當年度補助福委會福利金：

1. 當年度公司結算淨利大於 500 萬時，則補助福利金依下列公式計算：  
應補福利金差額=(當年度福委會平均會員數\*16,500 元)-(年度已收入福利金)
2. 年度公司結算無淨利時，則補助福利金至 320 萬。
3. 本條文配套為福利委員會不得再要求鋁下腳銷售金額。
4. 當年度公司補助福委會收入；以當年度支用於員工福利事項完畢為原則。
5. 公司免費提供員工中餐。

## 第九條 員工優惠退休管理辦法

(一)本公司為照顧全體從業人員身心健康，體恤身患重病無法繼續勝任工作之從業員及靈活運用退休準備金有所依循，特訂定本辦法。(本辦法僅適用有舊制年資員工)

(二)本辦法依據勞動基準法暨相關法規辦理。

(三)凡本公司從業員有下列狀況得提出優惠退休申請。

1. 罹患重大疾病不能繼續勝任工作者，並經取得醫學中心醫院診斷書。

上述罹患重大疾病須符合下列七大重大疾病範圍方可：

(1)腦中風 (2)心肌梗塞 (3)冠狀動脈繞道手術 (4)癌症  
(5)重大器官移植 (6)癱瘓 (7)慢性腎衰竭

2. 因病不能繼續勝任工作且取得指定醫院證明不適任工作者，其年齡加計服務年資須合計數值達 60 以上者。

(四)申請優惠退休應檢附證件：

1. 簽呈或個人申請單

2. 有重大疾病者需檢附醫學中心醫院診斷書。

3. 退休準備金監督委員會會議同意紀錄。

4. 自請因病不能繼續勝任工作者，本公司得指定醫學中心醫院會同複診。

(五)退休金之給與標準如下。

(舊制)

1. 依據勞動基準法第五十三條自請退休而向雇主所為之意思表示。

(本辦法實施優於勞動基準法)

2. 依據勞動基準法第五十五條勞工退休金給與標準如下：

按工作年資每滿一年給與兩個基數；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。

3. 退休金之計算：以退休前六個月平均工資計算。
4. 本優惠退休管理辦法於計算平均工資時，若有因配合工作需求而延長工作時間，其延長工時之工資計算每月最高以 24 小時計。
5. 工作年資之計算應自入廠服務日起至核准退休日止，包含擔任各級幹部之服務年資。

**(新制)：依新制規定辦理**

- (六) 本辦法退休金基數折算標準，係指核准退休時一個月平均工資額。而平均工資之計算標準依勞動基準法或相關規定辦理。
- (七) 本辦法於退休準備金專戶提存金額低於新台幣 4,000 萬元以下時，暫時凍結申請優惠退休。退休準備金專戶提存金額達新台幣 4,700 萬元以上時，自動恢復給予從業員申請優惠退休。
- (八) 本辦法經本公司退休準備金監督委員會審核通過後實施，修訂時亦同。

## **第四章 延長工時、晝夜輪班及持續夜班**

第十條 根據勞基法第 32 條規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，本協約同意得將工作時間延長之；本協約同意且符合下列各款規定：

- 一、提供必要之安全衛生設施。
- 二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具。

以上皆不能以強迫方式處理，須經員工當事人同意，本協約予以同意。

## **第五章 調班**

第十一條 公司因年度盤點、福委會舉辦之員工旅遊、勞工教育訓練、原則上以公司與工會共同排定之年度行事曆為主。若須調班，調班單位除以聯絡單或電子郵件通知人資，須另知會工會。

第十二條 公司因設備/機械故障、爐火/電能節能等原因，部份員工無法依原排定班別上班。不以強迫方式處理，經員工當事人同意，若須調班，調班單位除以聯絡單或電子郵件通知人資，須另知會工會。

## 第六章 罷工機制

第十三條 當公司與工會有權利事項及勞資爭議時，經勞資雙方協調不成立，工會得召開臨時會員大會，經會員投票有過半數會員同意罷工後，距實際罷工行動前須有 60 日勞資協商冷卻期。

## 第七章 獎懲、考核

第十四條 成立人評會。

成員：總經理、用人單位主管、人資主管、管理部主管、工會代表 2 人。

執行事項：處理員工因獎懲事項之審議。

流程：由案例發生單位主管，提出書面文件，通知人資單位後召開人評會議審理。

第十五條 考績連續 2 次丙等以下者，由部門主管送人資委員會審議，審議後提案呈總經理做最後核示。

三種處理方式：

- a. 需簽訂工作改善切結書。
- b. 現職表現不佳者，進行職務調動。
- c. 議決辭退時，由人資單位進行資遣流程。(依據工作規則)

核定考核丙等之條件要項：(符合其中一項即可)

直接部門：1. 考核期間產量有二個月未達單位平均目標量者。

2. 考核期間效率有二個月未達單位平均目標數者。

3. 考核期間不良率有二個月超出單位平均目標值者。

4. 考核期間因性騷擾事件遭委員會調查成立者。

5. 因違反工作規則經公司送辦；遭法院判刑確定者。

間接部門：1. 考核期間日常業務有二個月未達部門設定目標。

2. 考核期間專案業務因個人因素未達設定進度者。

3. 對於負責業務推托或敷衍行事，主管能指證時；地；物者。

立約人

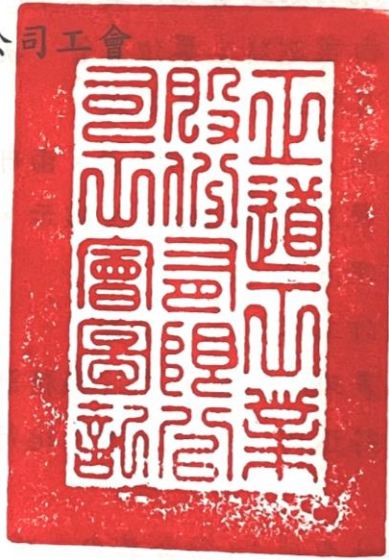
甲方：正道工業股份有限公司

代表：羅仕溢



乙方：正道工業股份有限公司工會

代表：梁照漢



見證人：

王 鑫 基



西元 2023 年 12 月 19 日