

「團體協約相關條文內容研商會議」會議紀錄

壹、時間：107 年 4 月 27 日（星期五）上午 10 時

貳、地點：嘉義區營業處 7 樓會議室

參、主席：電力工會張代表中華

人力資源處胡副處長國堅

記錄：鄭婉潔

肆、出席人員：

電力工會協商代表：張代表中華、郭代表清華、徐代表崑輝(請假)、
張代表明華(請假)、張代表文燦、周代表國慶(請假)、
張代表江水、蕭代表和雲、孫代表玉雲

台灣電力工會：丁理事長作一、許副祕書長棟雄、林處長子斌、方
處長有土

人力資源處：胡副處長國堅、潘主管珮蓉、楊主管淑蘭

伍、報告事項：

一、勞資雙方代表就近期相關勞資議題(如：薪資調整、績效獎金發放等事宜)，進行說明與討論，並請與會人員協助向同仁溝通。

二、歷次討論條文中，部分條文尚有有疑義，於本次會議討論研議，條文如次：第 2、17、19、25、30、34、50、58、66 條。

陸、討論及結論事項：

工作規則相關條文已經歷次會議逐條討論並作出相關修正建議，上次會議已檢視工作規則所有條文，部分條文尚有有疑義，保留本次會議研議，經與會人員檢視後，修正建議內容如附件。

柒、臨時動議：無

捌、散會(12:30)

台灣電力股份有限公司工作規則修正建議對照表(草案)

現行條文	電力工會建議修正內容	本公司建議修正內容	本公司修正理由
第一章 總則 第二條 本規則所稱派用、約聘(聘用)人員為勞動基準法第八十四條所指公務員兼具勞工身分人員，所稱雇用、約雇人員係指依勞動契約受僱於本公司從事工作獲得報酬之人員。上述人員均為本規則所稱工作人員。	第一章 總則 第二條 本公司派用人員為公務員兼具勞工身分；僱用人員為純勞工身分。上述人員均為本規則所稱員工。 電力工會修正理由： 電力公司應依正考試管道進用者僅有派用及僱用人員，如保留「約聘人員」、「約雇人員」文字，亦引起是否有特權管道進用疑慮，故主張刪除。	第一章 總則 第二條 本公司派用人員為公務員兼具勞工身分；僱用人員均為本規則所稱員工。	現行「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」第5條略以，各機構派用人員及約聘人員為公務員兼具勞工身分；僱用人員及約雇人員為純勞工身分。故本公司依前述條文，原先擬保留「約聘人員」、「約雇人員」文字，本公司現參照電力工會建議修正。

現行條文	電力工會建議修正內容	本公司建議修正內容	本公司修正理由
第二章 進用、升遷及離職 第十七條 本公司因前條情事資遣工作人員時，除公務員兼具勞工身分人員外，應於事前預告之，其預告之期限依左列規定： (一)繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。 (二)繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。 (三)繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。 未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間之工資。	第二章 進用、升遷及離職 第十七條 本公司因前條規定終止勞動契約時，應於事前預告之，其預告期間如下： 一、繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。 二、繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。 本公司未依前項規定期間預告而終止契約時，應發給預告期間之工資。 本公司員工自請離職者，應依第一項規定期間提出預告，其未預告致本公司遭受損失者，該員工應負損害賠償責任。	第二章 進用、升遷及離職 第十七條 本公司因前條規定終止勞動契約時，應於事前預告之，其預告期間如下： 一、繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。 二、繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。 本公司未依前項規定期間預告而終止契約時，發給預告期間之工資。 本公司員工自請離職者，應依第一項規定期間提出預告，其未預告致本公司遭受損失者，該員工應負損害賠償責任。	一、依勞基法第16條作文字修正及考量權利義務對等關係將第20條併入本條文。 二、經查本公司工作規則民國77年訂定時，「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」並無預告期間等相關規定，故排除派用人員之適用。今前述辦法第23、24條已納入相關規定，爰將派用人員納入適用，並刪除「公務員兼具勞工身份人員」文字。 三、配合現行公文改以橫式書寫。 四、參照電力工會建議修正。
電力工會修正理由： 建議刪除「應」字，前後語氣較為一致。			

現行條文	電力工會建議修正內容	本公司建議修正內容	本公司修正理由
第十九條 工作人員中，公務員兼具勞工身份人員有違反公務員服務法等有關規定或純勞工身分人員符合勞動基準法第十二條規定，本公司得不經預告終止契約，且不發給資遣費。	第十九條 本公司派用人員有違反公務員服務法等有關法令之規定或僱用人員符合勞動基準法第12條規定，本公司得不經預告終止契約，且不發給資遣費。 電力工會修正理由： 一、針對派用人員違反公務員服務法第幾條以及何種法律時得予不經預告終止契約，請明確揭示。 二、參考勞基法第84條條文用語，建議修改為「公務員法令之規定」。 三、有些狀況情節較輕，一律硬性不發資遣費之文字不太妥當。	第十九條 本公司派用人員有違反公務員服務法等有關規定或僱用人員符合勞動基準法第12條規定，本公司得不經預告終止契約，且不發給資遣費，惟有特殊情形者，須依其情節輕重，妥予適法處理。	本公司派用人員如有違反公務員相關法令(如：公務員懲戒法、服務法及刑法等)須免職之情形，因涉及相關條文，無法於工作規則中明確揭示及詳細備載，惟仍應依本公司相關規定辦理，另因本公司派用人員與一般行政機關之公務人員仍有所差異，不宜用「公務員法令」以免擴大法條範圍，引起動則違法之疑慮。
第三章 服務守則 第二十五條 工作人員未經事先核准不得擅離工作崗位。	第三章 服務守則 第二十五條 員工未經事先核准不得擅離工作場所。 電力工會修正理由： 原條文規定不得擅離工作「崗位」，其限制不符實際情形，爰修正文字為「場所」。	第三章 服務守則 第二十五條 員工未經事先核准不得擅離工作崗位場所。	一、配合第一章總則修訂名詞。 二、參照電力工會建議修正。

現行條文	電力工會建議修正內容	本公司建議修正內容	本公司修正理由
第三十條 工作人員不得攜帶彈藥刀槍、危險物品、違禁品或與生產公務無關用品進入工作場所。	第三十條 員工不得攜帶彈藥刀槍、危險物品、違禁品或與生產公務無關用品進入工作場所。 電力工會修正理由： 原條文揭示與生產公務無關用品不得攜帶進入工作場所，因其限制範圍不明確，爰予以刪除。	第三十條 員工不得攜帶彈藥刀槍、危險物品、違禁品或與生產公務無關用品進入工作場所。	一、配合第一章總則修訂名詞。 二、參照電力工會建議修正。
第三十四條 工作人員交接班時，應將操作狀況，工作內容，重要工具及器具所在，交代清楚。因交代不清致操作錯誤，引起生產器具或產品之損害、遺失者，應尋求司法途徑以求損害賠償責任。	第三十四條 員工交接班時，應將操作狀況，工作內容，重要工具及器具所在，交代清楚。若因交代不清致操作錯誤，引起生產器具或產品之損害、遺失者，如有損害賠償責任，公司得尋求司法途徑解決。 電力工會修正理由： 有關因交代不清致操作錯誤及其賠償責任部分，建議條文修正如上，較為明確。	第三十四條 員工交接班時，應將操作狀況，工作內容，重要工具及器具所在，交代清楚。若因交代不清致操作錯誤，引起生產器具或產品之損害、遺失者，如有損害賠償責任，公司得尋求司法途徑解決。	一、配合第一章總則修訂名詞。 二、修正部分文字及調整後段條文陳述方式。 三、參照電力工會補充意見建議修正。
第六章休息、休假及輪班工作 第五十條 工作人員係晝夜輪班制者，其工作班次每星期更換一次，但經工作人員同意者不在此限。	第六章休息、休假及輪班工作 第五十條 員工係晝夜輪班制者，其工作班次每星期更換一次，但經員工同意者不在此限。 電力工會修正理由：統一用詞。	第六章休息、休假及輪班工作 第五十條 員工係晝夜輪班制者，其工作班次每星期更換一次，但經員工同意者不在此限。	一、配合第一章總則修訂名詞。 二、參照勞動基準法第34條內容訂定。 三、參照電力工會建議修正。

現行條文	電力工會建議修正內容	本公司建議修正內容	本公司修正理由
第五十八條 工作人員請假除因病或特殊原因得准事後補辦請假手續外，均須依規定提出正當證明文件事前請准，始得離開工作崗位，未經准假均以曠職(工)論，無故不到職(工)或其請假有虛偽情事者其假期亦以曠職(工)論。	第五十八條 員工請假除特殊事由經權責主管同意得予補辦外，餘均應事前完成請假程序，始得離開工作場所，未經准假均以曠職論，無故不到職或其請假有虛偽情事者其假期亦以曠職論。 電力工會修正理由： 原條文有關工作「崗位」文字過於限縮員工服勤範圍，與實際情況不符，爰修正部分文字。	第五十八條 員工請假除特殊事由經權責主管同意得予補辦外，餘均應事前完成請假程序，始得離開工作場所，未經准假均以曠職論，無故不到職或其請假有虛偽情事者其假期亦以曠職論。	本公司修正理由 一、配合第一章總則修訂名詞。 二、依本公司差假管理系統及實際作業修正部分文字。 三、另無論派用、僱用人員身分皆為本公司員工，故條文中「職(工)」用詞無須再加註(工)字。 四、參照電力工會建議修正。
第八章 考核及獎懲 第六十六條 有左列情形之一者記大過或降級： (一)違抗職務上命令不聽指揮者。 (二)違反紀律或行為粗暴擾亂機構秩序情節重大者。 (三)造謠生事或洩漏公務機密情節重大者。 (四)徇私舞弊或擅離職守致使公司遭受重大損失者。 (五)冒領或浮領各項津貼費用經查確實者。 (六)怠忽職責使公司蒙受重大損失者。	第八章 考核及獎懲 第六十六條 一、違抗職務上命令、不聽指揮，情節重大。 電力工會修正理由： 原條文第一款中有關「職務上」之文字，較符合因公務獎懲之理由，宜於保留。	第八章 考核及獎懲 第六十六條 有左下列情形之一者記大過或降級： 一、違抗職務上命令、不聽指揮，情節重大。 二、違反紀律或行為粗暴，擾亂機構秩序，情節重大者。 三、造謠生事或洩漏公務機密情節重大者。 四、徇私舞弊、怠忽職責或擅離職守，致使公司遭受重大損失者。 五、冒領或浮領材料、財務、工資或其他費用，圖謀不法利益，情節尚非重大。	本公司修正理由 一、配合本公司獎懲標準適用要點，修正部分文字。 二、配合現行公文改以橫式書寫。 三、本條文人力資源處研議後參照電力工會意見修正。

現行條文	電力工會建議修正內容	本公司建議修正內容	本公司修正理由
(七)誣陷、侮辱、脅迫長官或同事，事實確鑿者。 (八)犯有與上列各項情形程度相當之過錯者。		項津貼費用經查確實者。 六、怠忽職責使公司蒙受重大損失者。<u>竊盜或吞沒本公司材料、財務或電力，情節尚非重大。</u> 七、<u>挪用經收或保管公款、或剋扣應付公款作為私用，情節尚非重大。</u> 八、<u>誣陷、侮辱、脅迫長官或同事，事實確鑿者明確。</u> 九、<u>託人或代人簽到(退)、刷(打)卡。</u> 十、<u>未依規定，在外兼差，且所兼差工作與本身職權或本公司業務有利害關係。</u> 十一、<u>辦理採購案件，未依規定申請迴避，致使公司遭受重大損害。</u> 十二、<u>利用職務關係藉機勒索、詐取財物，或要求、期約、收受賄賂或其他不正利益，或向業務有關客戶、廠商借貸或收取回扣，情節尚非重大。</u> 十三、<u>將本公司配住宿舍轉、分租，圖謀利益，情節尚非重大。</u>	

現行條文	電力工會建議修正內容	本公司建議修正內容	本公司修正理由
		十四、無正當理由曠職(工)繼續達二日，或一年內累積達五日。 十五、犯有與上列各款項情形程度相當之其他過錯者。	