

# 「團體協約相關條文內容研商會議」紀錄

壹、時間：108年3月12日(星期二)上午10時

貳、地點：電力工會會議室

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：徐藝瑄

## 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、

張代表進益、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、吳秘書長有彬、彭副理事長繼宗、

許副秘書長棟雄、方處長有土、林處長子斌、

蕭處長信義

人力資源處：胡副處長國堅、吉組長玲玲、吳主管宛玲、徐藝瑄

## 伍、報告事項

一、工作規則修正草案已彙集企劃處及法務室意見，其中第1、2、12、13、27、28、50、54、58、60、61條內容及第9~13條說明欄文字，經本次會議報告決議如附件，將續依程序陳報董事會核定。

二、勞資雙方代表就近期相關勞資議題(如：組織轉型、舊制結清、領班加給及兼任司機加給、火力電廠擴建人力配置等)，進行說明與討論，並請與會人員協助向同仁溝通。

## 陸、討論及結論事項

一、各單位研議升遷甄審相關規定時，應邀集工會列席參與，以維員工權益。

二、為配合勞基法及電業法修法檢視原團體協約條文，下次會議續就條文內容及公司轉型相關員工權益議題研商。

柒、臨時動議：無

捌、散會(12時)。

本公司工作規則修正草案修正建議

修正草案條文	企劃處及法務室修正建議	人資處意見	團協會議決議
<p>第一條 台灣電力股份有限公司(以下簡稱本公司)為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展，特依勞動基準法及相關法令訂定台灣電力股份有限公司工作規則(以下簡稱本規則)。</p> <p>凡本公司員工之<u>管理</u>，除法令、團體協約另有規定或約定者外，悉依本規則行之。</p>	<p>第一條 台灣電力股份有限公司(以下簡稱本公司)為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展，特依勞動基準法及相關法令訂定台灣電力股份有限公司工作規則(以下簡稱本規則)。</p> <p><u>第二條</u> 凡本公司員工之<u>權利義務</u>，除法令、團體協約另有規定或約定者外，悉依本規則行之。(企劃處建議)</p>	<p>一、企劃處建議原草案第一條第二項屬於上位法令及適用範圍說明，建議分列兩條如下： (一)第一項為第一條(訂立目的) (二)第二項列第二條(適用範圍)。 <b>擬依企劃處建議修正。</b></p> <p>二、企劃處原建議原草案第一條第二項員工之「管理」修正為「權利義務」，惟依工作規則參考範本使用說明第三點，工作規則係雇主依其事業性質所訂定之「重要管理規定」，<b>建議維持原「管理」字眼。</b></p>	<p>一、<b>依企劃處建議修正。</b> 二、<b>維持原「管理」文字。</b></p>
<p><u>第二條</u> <u>本公司派用人員及約聘人員為公務員兼具勞工身分；僱用人員及約僱人員為純勞工身分。上述人員均為本規則所稱員工。</u></p>	<p><u>第三條</u> <u>本規則所稱員工係指本公司公務員兼具勞工身分之派用人員、約聘人員及純勞工身份之僱用人員、約僱人員。</u> (企劃處建議)</p>	<p>企劃處建議以「本規則所稱員工係指」為起頭方式撰寫員工之定義，<b>擬依建議修正。</b></p>	<p><b>依企劃處建議修正。</b></p>

修正草案條文	企劃處及法務室修正建議	人資處意見	團協會議決議
	<p>修正草案 p.3 之「第九條至第十三條」說明欄：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 原說明欄文字：</li> <li>二、本公司甄試進用業務現行毋須辦理連帶保證手續，予以刪除。</li> <li>● 建議修正：</li> <li>二、本公司現行甄試進用業務已毋須辦理連帶保證手續，爰予以刪除。</li> </ul> <p>(企劃處建議)</p>	<p>擬依建議修正。</p>	<p>依企劃處建議修正。</p>
<p>第 <u>十二</u> 條 本公司派用人員之免職或撤職，僱用人員之解僱或除名，均依本公司獎懲有關規定及其他有關法令規定辦理。</p>	<p>第 <u>十三</u> 條 員工依本公司獎懲有關規定及其他有關法令規定予以免職、撤職、除名、解僱者，本公司得不經預告終止勞動契約，且不發給資遣費。</p> <p>(法務室建議)</p>	<p>一、本公司派用、僱用人員適用之相關法令不盡相同，爰調整為依據本公司人員任僱調派施行細則及人員獎懲標準適用要點修正，以求一致。</p> <p>二、且派用人員屬公務員兼具勞工身分，其免職、撤職程序與勞基法所定不經預告終止勞動契約有別，建議維持原條文。</p>	<p>維持原條文。</p>
<p>第 <u>十三</u> 條 員工離職者，應依本公司規定辦妥離職手續，始予核發離職證明書。</p>	<p>第 <u>十四</u> 條 員工離職者，應依本公司規定辦妥離職手續，始予核發離職證明書。</p> <p><u>派用人員離職分為辭職、退休、資遣、死亡、免職及撤職；僱用人員離職分為辭職、退休、資遣、死亡、解僱除名。</u></p> <p>(法務室建議)</p>	<p>有關離職相關作業細節已於本公司人員任僱調派施行細則明定，故建議維持原條文。</p>	<p>維持原條文。</p>

修正草案條文	企劃處及法務室修正建議	人資處意見	團協會議決議
<p>第四章 考勤  <u>第二十七條</u>            員工應依指定時間、地點到公，並依規定親自刷(打)卡或簽到(退)。延長工作時間之考勤，依勞動基準法第三十二條有關規定辦理。</p>	<p>第四章 考勤  <u>第二十八條</u>            員工應依指定時間、地點到<u>辦公或工作場所</u>，並依規定親自刷(打)卡或簽到(退)。延長工作時間之考勤，依勞動基準法第三十二條有關規定辦理。            (企劃處建議)</p>	<p>一、「到公」意同「到勤」、「服勤」，指員工從事工作、提供勞務。以本工作規則第二十七條為例，「員工應依指定時間、地點到公…」即意指「員工應依指定時間、地點擔任勤務、提供勞務…」。</p> <p>二、因「到公」意指「從事工作」，屬一行為，與「到工作場所」之意涵不同，承建議第二十七條調整為「員工應依指定時間、地點到工作場所(或辦公場所)…」、第二十八條調整為「員工逾上班時間始到工作場所(或辦公場所)…」，與原條文表達意旨有出入，故建議維持原「到公」文字。</p>	<p>一、維持原「到公」文字。</p> <p>二、<u>第二十七條後段文字修改為「延長工作時間之考勤，依本公司有關規定辦理。」</u></p> <p>三、<u>第二十八條後段文字修改為「遲到、早退者依本公司有關規定辦理。」</u></p>
<p><u>第二十八條</u>            員工逾上班時間始到公者為遲到，未屆下班時間離開辦公場所者為早退。遲到、早退者未依規定請假，以曠職(工)論。</p>	<p><u>第二十九條</u>            員工逾上班時間始到<u>辦公或工作場所</u>者為遲到，未屆下班時間離開<u>辦公或工作場所</u>者為早退。遲到、早退者未依規定請假，以曠職(工)論。            (企劃處建議)</p>		
<p>第七章 考核及獎懲  <u>第五十條</u>            員工之獎勵分為下列五種：            一、嘉獎            二、記功            三、記大功            四、獎金            五、晉級。            員工之懲處分為下列五種：            一、申誡            二、記過            三、記大過            四、降級            五、免職或除名。</p>	<p><u>第五十一條</u>            員工之獎勵分為下列五種：            一、嘉獎            二、記功            三、記大功            四、獎金            五、晉級。            員工之懲處分為下列五種：            一、申誡            二、記過            三、記大過            四、降級            五、免職或除名(解</p>	<p>為與本公司人員獎懲標準適用要點第十、十四點之用語一致，擬按建議修正。</p>	<p>依法務室建議修正。</p>

修正草案條文	企劃處及法務室修正建議	人資處意見	團協會議決議
	<p><u>僱</u>)。 (法務室建議)</p>		
<p>第<u>五十四</u>條 員工有下列情事之一者，除法令另有規定者外，應予停職(工)： 一、刑事訴訟程序<u>實施中</u>被羈押者。 二、涉嫌內亂外患經提起公訴者。 三、涉嫌貪污罪經提起公訴者。</p>	<p>第<u>五十五</u>條 員工有下列情事之一者，除法令另有規定者外，應予停職(工)： 一、<u>依</u>刑事訴訟程序被<u>通緝或</u>羈押者。 二、涉嫌內亂外患經提起公訴者。 三、涉嫌貪污罪經提起公訴者。 (法務室建議)</p>	<p>為與公務員懲戒法第四條第一款、本公司僱用人員懲處案件處理要點第五點之用語一致，<b>擬按建議修正</b>。</p>	<p><b>依法務室建議修正。</b></p>
<p>第九章 退休、資遣及撫卹(含職業災害補償) 第<u>五十八</u>條 員工退休、資遣及撫卹(含職業災害補償)之年資計算依勞動基準法及勞動相關法令，以及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法等有關規定辦理。</p>	<p>第九章 退休、資遣及撫卹(含職業災害補償) 第<u>五十九</u>條 員工退休、資遣及撫卹(含職業災害補償)之<u>年資計算及給與標準均</u>依勞動基準法及勞動相關法令，以及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法等有關規定辦理。 (企劃處建議)</p>	<p>考量第五十八條及第六十一條文字前後相同，<b>擬按建議修正</b>。</p>	<p><b>依企劃處建議修正。</b></p>
<p>第<u>六十一</u>條 員工退休、資遣及撫卹(含職業災害補償)之給與標準依勞動基準法及勞動相關法令，以及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法等有關規定辦理。</p>		<p>本條文與第五十八條整併，故<b>刪除本條文</b>。</p>	

修正草案條文	企劃處及法務室修正建議	人資處意見	團協會議決議
<p>第 <u>六十</u> 條 員工有下列情形之一者，應即退休： 一、派用人員連續工作五年以上年滿六十五歲。 二、僱用人員年滿六十五歲。 三、<u>心神喪失或身體殘廢</u>不堪勝任工作。</p>	<p>第 <u>六十一</u> 條 員工有下列情形之一者，應即退休： 一、派用人員連續工作五年以上年滿六十五歲。 二、僱用人員年滿六十五歲。 三、<u>身心障礙</u>不堪勝任工作。 (法務室建議)</p>	<p>為與 107 年 11 月 21 日修正之勞基法第五十四條第一項第二款用語一致，<b>擬按建議修正</b>。</p>	<p><b>依法務室建議修正。</b></p>
	<p>其他建議事項： 建議參酌勞動部工作規則參考手冊中之工作規則參考範本說明意旨，考量是否將相關規定(免職、撤職、除名、解僱)等事由一併納入工作規則，俾員工有所預見，以減少勞資爭議。 (法務室建議)</p>	<p>有關將「免職、撤職、除名、解僱」等事由一併納入工作規則，本公司派用、僱用人員適用之相關法令不盡相同，本公司人員任僱調派施行細則及人員獎懲標準適用要點已有規範；且免職、撤職之規定係分列於公務人員服務法、公務人員懲戒條例等規定，須條列於本公司工作手冊有其困難，經權衡後<b>建議維持原條文第十二條內容</b>。</p>	<p><b>維持原條文。</b></p>