

渣打國際商業銀行股份有限公司&渣打國際商業銀行股份有限公司企業工會
108年9月16日第四次簽訂之團體協約

前言

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。

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，達成渣打國際商業銀行的使命：「透過我們獨特的多元性，推動商業發展和促進繁榮」，提升事業競爭力，以期超越同業，共創本行榮景。

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。

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。

第一章 總則

第一條(維持)

本協約適用範圍，為甲方、乙方及具乙方會員資格之甲方僱用員工。

第二條(維持)

甲方與乙方會員間之勞動關係，除法令另有規定外，悉依本協約之規定。本協約之解釋，應探求契約當事人之真意，不得拘泥於所用之文字。

第三條(維持)

甲方所制訂之工作規則，其內容牴觸本協約者無效。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。

第四條(維持)

乙方徵得其會員同意，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。

第五條(維持)

甲乙雙方於進行團體協約之協商時，應秉持誠實信用原則為之，且應善意回應他方所提出協商內容、時間、地點及進行方式，併於協商程序中提出對應方案，俾使雙方充分理解相互主張並進行討論。

甲乙雙方於相關會議進行團體事項之協商時，若需他方提供資料，必須由要求資料之一方說明資料性質、涉及權益，與提供之必要性等，經雙方討論同意後，由他方提供。惟經要求提供之資料，若涉及他方之營業秘密、個人隱私等機密資訊，提出該等資料將導致他方違法或損害其正常營運者，他方應檢具理由拒絕提供。索取資料之一方，對於該等資料之提供，須支付他方相關必要費用。索取資料之一方承諾就該等資料，應負保密義務，且不得他用。

第二章 工會活動

第六條(維持)

甲方僱用尚未加入乙方會員之員工時，非有正當理由，不得提供優於本協約的勞動條件，以勸阻或妨礙新進員工加入乙方或擔任乙方職務。

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。

第七條(維持)

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。但乙方活動應遵循法令規定及履行法律義務。

第八條(維持)

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）。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：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、乙方理監事參加乙方所召集之會議，例如理監事會議。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、其它甲乙雙方另約定之事項。

第九條(維持)

為供乙方辦理會務需要，甲方同意提供適當之固定會所、辦公器具電腦、電話、傳真機等、通訊設施供乙方無償使用。如因甲方行舍規劃需搬遷乙方會所時，甲方應與乙方協商後另提供適當之會所替代之。

第十條(維持)

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，仍應遵循甲方公司規定辦理。

第十一條

乙方有下列各種情形之一者，應於生效日後三十日內通知甲方：

- 一、加入或退出上級工會。
- 二、工會幹部的選任及解任。

第三章 工作時間

第十二條(維持)

乙方會員依法每日正常工作時間，不得超過 8 小時，中午休息 1 小時，休息時間不計入工作時間，每週正常工作總時數不得超過 40 小時，但政府機關變更每週工作總時數時，應配合修正。

第十三條

甲方因業務需要，須乙方會員於正常工作時間以外延長工作者，其延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，以每連續三個月為一周期、依曆計算而不得超過一百三十八小時。惟甲乙雙方同意，不得連續三個月加班時數每月超過 46 小時(包含同一周期和跨二個周期)。

加班時數需紀錄於加班申請系統中，加班前需取得主管核准。延長工作時間之工資以分鐘為核給基礎。甲方之加班要求應符合法令規定；乙方會員亦同意依甲方合法且合理之加班要求，配合加班。倘乙方會員不同意加班，甲方不得於獎酬、考績等給予不利之對待。

第十四條

甲方因天災、事變、突發事件或重大偶發事件，致使乙方會員必須出勤或延長工作時間時，應依下列方式辦理：

- 一、若該日為乙方會員排定之工作日，當日工作者得擇日補休假一天，延長工作時間則給予二倍工資。
- 二、若該日為乙方會員排定之休息日，當日延長工作時間則依休息日超時工作費率計算。
- 三、若該日為乙方會員排定之國定假日或例假日，當日工作者得擇日補休假一日，延長工作時間前八小時加發一日工資，第八至十二小時則給予二倍工資。

第十五條

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國定假日工作者，延長工作時間前八小時加發一日工資，第八至十二小時則給予二倍工資，或乙方會員得選擇補假休息。

第十六條

乙方會員工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

第四章 性別平等、休假與請假

第十七條

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，且不得減少其薪資及福利。

子女未滿二歲須乙方會員親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，甲方應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。

乙方會員於每日正常工作時間以外延長工作時間達一小時以上者，甲方應給予哺(集)乳時間三十分鐘。前項哺(集)乳時間，視為工作時間。

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。

甲方於其營業場所有多餘空間時，應盡其合理努力，為乙方會員規劃並設置哺(集)乳場所。就懷孕或哺(集)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。

第十八條

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。

職等 服務 年資	T2-T7, S09-S13 SI-SIII Direct Contractor
第 1-3 年	10
第 4-5 年	14
第 6-10 年	15
第 11 年(含)以上	服務年資每滿一年，加給一天，最高不得超過 30 天

職等 服務 年資	M14 - M17 S14-S17 SIV	M18 - M22 S18-S22	M23&, S23 以上
第 1-4 年	15	18	22
第 5-9 年	16	20	22
第 11 年(含)以上	服務年資每滿一年，加給一天，最高不得超過 30 天		

甲乙雙方認可工作生活平衡，雙方應適時提醒乙方會員訂定適當之休假計劃並將當年度之年休假於休假計畫中安排行使完畢。

甲方應於每年第三季加強宣導乙方會員及各部門主管儘速妥善安排員工休假事宜。

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。

因年度終結或契約終止而未休之日數，甲方應依勞動基準法第 38 條第 4 項規定辦理；乙方會員當年度年休假未休畢，得於當年度 12 月份主動提出展延申請，經甲方同意後得遞延三個月行使，惟最後未休畢之日數，甲方仍應發給工資。

第十九條

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。
2. 家庭照顧假：乙方會員得請不給薪之家庭照顧假以照顧家人之需要，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. 未住院者，乙方會員為甲方之正職及定期契約員工者，每年可休病假天數最高為 30 個工作日。請假日數在 12 個工作日內者發給全薪，超過 12 個至 30 個工作日的部份發給半薪。
2. 住院情況下，乙方會員為甲方之正職員工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(含例假日)發給全薪，而剩餘期間將不給薪。
乙方會員為甲方之契約員工在兩個年度期間內可休病假天數最高為一年。未住院病假與住院病假合併計算後，其每一年度之前 12 個工作日內發給全薪，超過 12 個至 30 個工作日的部份發給半薪，而剩餘期間將不給薪。
3. 住院與非住院病假之最高天數，在兩年內不得超過一年。
4. 未住院病假休假天數如高於本條第 1 項所規定之上限，且乙方會員為甲方之正職員工，經事假及年休假後仍未痊癒時，乙方會員得暫停工作而不給薪或申請留職停薪，最高期間可達一年。
5. 若因公意外而殘障、受傷、或生病時，乙方會員得於醫療或恢復期間得請公傷病假並

支全薪。公傷判定與建議之公傷病假天數（日曆天）應由駐診醫師根據相關佐證資料給予判定與建議。

6. 乙方女性會員生理期間不適時，每月得請假1日，全年生理假日數超過3個工作日之日數，需併入病假日數計算，亦即乙方之女性會員全年合計病假及生理假為33日，前12日為全薪，其餘日數為半薪。其申請依病假之請假程序辦理。

7. 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，其治療或休養期間，併入住院病假計算。

三、婚假：乙方會員准給予之婚假期間為8個工作日，得自結婚證明上所載結婚登記日或結婚宴客日前10日起3個月內請休完畢。

四、產假：

1. 懷孕之乙方女性會員得請產假20個星期。申請人請產假時須提出載明其預定分娩期之醫師證明。

2. 若妊娠滿三個月後流產時，乙方女性會員准給予產假4個星期。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個星期。若妊娠不足2個月發生流產時，則准給予流產假5天(含例假日)。

3. 產假第1星期至第8星期得給全薪，第9星期至第20星期得給本薪。流產假得給全薪。

五、產檢假：懷孕之乙方女性會員於妊娠期間，准請產檢假五個工作日並支全薪。

六、陪產假：乙方會員得自配偶分娩日前後15天內，准請陪產假5個工作日並支全薪；另得自分娩日後一年內，准請陪產假5個工作日，亦支全薪。

七、領養假：乙方會員得自領養日之後1年內，准請領養假十個工作日並支全薪。惟前項領養假之給予，需受領養之子女年紀低於十八歲者方得適用。

八、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. (含外)祖父母、子女、配偶的父母、配偶的養父母或繼父母死亡時，最高6個工作日。

3. (含外)曾祖父母、兄弟姊妹、配偶的祖父母死亡時，最高3個工作日。

九、公假：乙方會員因公務之傳喚，依相關政府政策及規定，例如法院出庭作証或兵役點召等，可給予公假並支領全薪。惟須提出相關傳喚書作為申請證明文件。

十、原住民族歲時祭儀放假日：具有原住民身分之乙方會員，每年准請原住民族歲時祭儀假一個工作日。乙方會員應於公告特定放假之日前檢具相關文件提出申請，如：顯示原住民身分之戶籍謄本及歲時祭儀活動之邀請函，或向村里辦公處索取祭典活動文宣文件證明。

第五章 福利、教育訓練

第二十條(維持)

甲方透過渣打集團個人意外保險方案及本地團體保險，主動為所有乙方會員提供保障，該方案旨在乙方會員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，並確保如乙方會員於受僱期間身故，其受益人得支領之；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。

第二十一條(維持)

甲方應依據「職工福利金條例」之規定按月提撥福利金。目前法定提撥率為甲方每月營業

額千分之零點五至一點五。甲方現行提撥率為每月營業額千分之一點五。

第二十二條

甲方應給予乙方伙食津貼，每人每月由新台幣二仟五百元調整為二仟七百元，即甲方每月增加對乙方會員之給付二百元。

前項之調整自本協約完成簽署後次月一日起生效。

本協約本次簽署後之契約期間內，乙方原則上同意不得再就伙食津貼調整事宜為任何要求，或為任何主張或爭議，惟因國家法令或政策調整相關免稅額度者不在此限。

第二十三條(維持)

甲方對於乙方會員存放款利率應給予適當優惠。

第二十四條(維持)

甲方提供乙方會員定期健康檢查之福利，費用由甲方負擔。當年度符合本行所提供定期健康檢查資格的乙方會員，得申請半天的給薪健康檢查假（人資系統之假別名稱：員工健康檢查）至本行所指定之醫院或診所進行健檢。

第二十五條(維持)

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。

第二十六條(維持)

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、勞資關係等相關領域之進修課程、證照考取成本之半數。

以上之補助費用，每年以新台幣六千元為上限。

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。

第六章 僱用、調職、離職與解僱

第二十七條

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。

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，提供乙方 e-learning 課程乙堂用以講授勞動法令相關課程外，另同意於新人訓練中給予乙方理事長一定時間(至少十分鐘)，用以作為工會之自我介紹及分享勞資合作成功經驗，藉此凝聚新進同仁之向心力。

第二十八條

甲方依勞動基準法第七十條訂立之工作規則若有修訂，除依相關法令需徵得乙方同意之項目外，甲方保有修改之權利，乙方保有建議修改之權利。若有涉及勞動條件降低或不利事項之變更，自應先獲得勞工之同意且報核工作規則時應檢附工會同意函或全體員工同意書。

第二十九條(維持)

員工薪資應依照其於該職務之技能、績效及經驗，參酌當地市場條件決定並發給。薪資應每年檢視，並應參酌員工之表現、公司業績、所在國經濟狀況及渣打集團政策進行必要調整。甲方給予乙方會員之薪資不得低於簽訂本協約時原有之標準，惟經乙方會員同意轉調重新議定薪資之情形不在此限。

第三十條(維持)

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。

針對乙方具體及建設性意見，甲方應參酌。

第三十一條(維持)

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，甲方應闡明若乙方會員無法在時限內，作出顯著的進步以達規定的績效標準，可能會造成一些後果。這包括延長績效改善計畫(PIP)，轉調或最終考量認定不適任予以資遣。

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。轉調後甲方應對乙方會員施以適當且合理之在職訓練。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。

甲方業務有重大變革或乙方會員轉調時，甲方應對乙方會員施以業務所需適當且合理之訓練，以協助乙方會員達到工作績效目標。

甲方對乙方會員轉調新職位之效力有完全決定權。

第三十二條(維持)

乙方會員因被指派工作而需出差者，其所支出之相關費用，由乙方會員依甲方「出差管理辦法」規定，檢附原始確實單據向甲方報支。

第三十三條(維持)

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。

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著制服，該部門應以其部門預算，免費提供制服予乙方會員。

第三十四條

甲方調動乙方會員時不得違反勞動契約，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

乙方會員有特殊因素無法就任、調動後因個人及其家庭因素或調動補助期滿，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。

第三十五條(維持)

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。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。

甲方對上述員工之調動有完全決定權。

第三十六條(維持)

甲方若欲以業務外包或使用派遣人員之方式處理業務，需先考量並盡力確保員工就業穩定，及對個人資料、公司業務機密及消費者權益之保障後，方得行之。

甲方不得將未經主管機關核准之業務外包。甲方現已使用之業務外包項目包括行舍管理、保全、清潔、司機、登打、電腦硬體工程項目等。

甲乙雙方同意，甲方於簽訂本協約後，其使用派遣人員，僅能以 2012 年 5 月時之比例或其後法令規定所容許之最高上限（以較低者為準）內為之。於該上限內，甲方僅得依前開原則，使用派遣人員。

甲方承諾不得以業務外包或使用派遣人員作為資遣乙方會員之事由。對因其工作因業務外包或派遣而受影響之乙方會員，甲方應善盡安置義務，並應依調動五原則辦理其職務之調動。

第三十七條(維持)

有「大量解僱勞工保護法」第二條情事時，甲方同意將事前通知受影響之乙方會員及其他員工，並與乙方協商。

第七章 退休、撫卹、職業災害

第三十八條(維持)

甲方應依相關規定支付乙方會員退休金、離職金及年資獎勵。

第三十九條

乙方會員在職死亡者，除依第 20 條規定辦理外，甲方應另加發五個月特別慰問金。惟下列事由所生之死亡事故應予排除而不給予特別慰問金:1、自殺；2、犯罪行為；或 3、飲酒後駕（騎）車，其吐氣或血液所含酒精成份超過道路交通法令規定標準者。

第四十條(維持)

乙方會員因執行甲方指派職務涉訟時，倘非因為乙方會員就該事件具有故意或重大過失或有違法情事時，甲方應給予必要之法律及其他協助。其訴訟費及相關費用由甲方負擔。

第八章 勞資協調

第四十一條(維持)

甲乙雙方為使勞資關係和諧，應設置並召開勞資會議、職工福利委員會、勞工退休基金監督委員會、職業安全衛生委員會。

前述四項會議，應至少每三個月開會一次，並由甲方通知乙方委員之單位主管應準時讓乙方委員出席與會。

凡經勞資會議決議事項，如認為有必要時，得逐案單獨做成記錄，由甲乙雙方簽章，雙方應確實履行，並由甲方將會議決議紀錄通函各單位實施。

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。提起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。

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舉報、申訴或建議，甲方應儘速查明該事由是否屬實。甲方如查明屬實，應採取適宜之改善措施或其他行動，並避免相同事件再次發生，及不得對舉報、申訴或建議之乙方會員進行任何報復行動，包括對其施予解雇、調職或其他不利處分。

若前開乙方會員之建議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。

第四十三條(維持)

與乙方事務相關、且勞資會議認為必要並經決議之各項會議，應由甲乙任一方召開會議，並由甲乙雙方共同擬定協商事項以進行協商。

第九章 附則

第四十四條(維持)

本協約經甲乙雙方同意後分別推派代表簽訂，其修訂時亦同。惟乙方應依團體協約法之相關規定由會員代表大會決議通過或追認本協約。甲乙雙方並應將本協約送主管機關備查。

第四十五條(維持)

協約有效日期為三年。到期日前三個月，應由甲乙雙方指派代表協商延長及更新事宜；於雙方修約協商未達成協議前，本協約繼續有效。

在本協約有效期間內，就本協約已承諾或涵蓋之事項，乙方承諾遵守以下事項：

- 一、恪盡維持與甲方間之和平及友好關係義務；
- 二、不得以本協約已協議之事項要求重新協商；
- 三、不得就本協約已約定之事項進行罷工、示威、遊行；
- 四、不得挑唆、強迫其會員或其他員工違反工作秩序或對抗甲方；亦不得對外發佈或傳送甲方內部未經核准及機密之文件與資料；
- 五、不得有糾察行為、怠工、妨礙合法營運之行為或妨礙員工工作之自由意願；
- 六、不得有破壞甲方營運之行為；

七、配合甲方所訂之相關政策及合理營運指揮。

在本協約有效期間內，就本協約已承諾或涵蓋之事項，甲方承諾遵守以下事項：

- 一、恪盡維持與乙方間之和平及友好關係義務；
- 二、不得以本協約已協議之事項要求重新協商；
- 三、恪遵法律規定，並尊重乙方會員之權利。
- 四、就乙方及乙方會員之合法權利及勞動條件，不為違法且不利之對待；
- 五、甲方不得因乙方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇；
- 六、甲方對於乙方會員，不得以不任工會職務為僱用條件；
- 七、依法於勞資爭議在調解或仲裁期間，甲方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。

第四十六條(維持)

本協約如有未盡事宜，悉依團體協約法、勞資爭議處理法及其他勞動法令規定辦理。

第四十七條(維持)

本協約一式三份，除一份陳報主管機關外，甲乙雙方各執一份為憑。

本協約生效之翌日起十日內，甲乙雙方分別於各自網站公告。