

全國電子股份有限公司

會議紀錄

壹、會議事由：第八屆第五次勞資會議

貳、會議時間：111年3月24日(四)下午14:00~18:10

參、會議地點：總公司一樓106會議室【新北市五股區五工六路55號】

肆、會議主席：廖素慧

伍、出席人員：資方代表—吳鴻淵、廖素慧、蔣世傑、魏靖雄、吳進喜
勞方代表—高維龍、黃國洲、洪秀青、陳冠良

陸、列席人員：黃秉立、林軒光

柒、缺席人員：林哲宇

捌、會議議程：

一、主席報告

(略)

二、報告事項

➤ 人力狀況：

(1) 人力：2022年3月全公司在職人數總計共1,687人，較去年同期淨增加44人，
比上個月淨減少6人。

(2) 門市數：325家。

(3) 離職情形：2021年12月份~2022年2月份離職人數共計31人。

➤ 營收/營運狀況：

(1) 2022年2月營收14億866萬元，較去年同期營收13億1,850萬元增加9,016
萬元，成長6.84%。

(2) 2021年累計營收207億9,019萬元，較去年營收194億7,625萬元增加13億
1,393萬元，成長6.75%。

三、前次會議討論事項

1. 國定假日調移系統優化

- 說明：系統廠商日前已報價，由於修改作法所牽動的程式很多，相關系統整合細節及報價的合理性，仍在與廠商磋商中。現行系統機制已足夠因應國假調移的排定、不影響薪資結算的權益，但為尊重勞方委員對系統提出的疑義，技術上一定可克服，但就是要多花錢及面臨客製系統衍生的不穩定風險。目前改動的方向在將企服網預排動作整合進人資英特內系統，仍會以增加同仁使用便利化方向努力。
2. 有關會計部門業務雙向溝通案
 - 說明：經上次說明後，若仍有相關疑問，建議可逕與相關部門討論溝通，提升效率。
 - 勞方補充：針對會計部門扣薪部份，仍請應斟酌並修改，避免觸法。
 - 資方補充：依現行做法，經與法律顧問確認，並無觸法疑慮，如同仁有相關疑問，仍建議與相關部門或主管溝通。
 3. 有關性平法修訂(產檢假)案
 - 說明：已公告修訂相關規定，詳 111 人 016 號修訂公告及相關附件。
 4. 新型盤點機更新
 - 說明：新型盤點機已於 2、3 月間於部分門市進行測試，後續由資訊部與廠商針對系統問題進行調整，預計於 4 月全面上線使用。

四、討論事項

1. 有關颱風天(門市單位)出勤案
 - 提案說明：據勞動部表示，若颱風天公司因為營運需要，需特定勞工出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。至於颱風天當日應雇主要求而勉力出勤之勞工，工資該怎麼給？勞動部表示，除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。
 - 建議：建議公司比照說明辦理。

- 資方說明：以現行法令規定，上班日若遇颱風天而勞工未出勤，雇主可不支薪，現行公司不論出勤與否，均一律支薪，已優於法令；資方委員提出為何不針對出勤者再多給薪，主要係考量颱風天的出勤管理目的在於”安全”，不應再用加給工資來強化同仁的出勤意願、而增加風險。針對颱風天當日出勤與否，仍應由當地主管評估相關風險後告知同仁，而同仁亦可視個別居住地區實際災害狀況，如出勤會對自身安全造成威脅，可向主管提出佐證後免於出勤，請同仁務必理解。

2. 有關南區宅配統合規劃案

- 提案說明：統一由宅配至倉庫領貨既發揮倉庫既有功能，亦能減輕門市負擔，既能降低門市成本，又能盡可能做到貨暢其流，降低人員疲勞感和職業傷害發生；鑑於門市騎樓擺放商品有遺失及被檢舉開發單的風險，並影響過往行人通行安全；且有少數案例，顧客訂購商品後遲未領貨，商品滯留在門店或倉儲佔用空間，造成同仁營運上必須經常搬動等困擾。
- 建議：建議儲運單位評估辦理。
- 資方說明：統倉/衛星倉/店頭倉各有其優缺點，公司原本就已針對門市堆貨問題啟動專案研究，但針對是否讓宅配商都至倉庫領貨，並不適合直接強制或完全開放，這牽涉到安裝地、倉庫距離、貨源、宅配商意願、成本、門市人員習慣……等諸多因素。目前已針對特定門市進行試驗，若有較佳的做法會逐一推廣至各門市。個別門市若有宅配改善意見，可先向營業主管反應，再由其統合各方意見後，找儲運部商討對策。

3. 擬定外勤門市人員輪調案

- 提案說明：
 - (1) 因有同仁反映，支援其他門店時因有其他商品並非原店銷售之商品，平時較少接觸或尚未使用 eHRD 系統學習，故不甚了解很難執行銷售。
 - (2) 傳統店同仁因店內不一定會陳設較高價或新穎商品，故長年業績上與 DC 館可能有落差。

(3) 建立正常的輪調制度，門市就可以放心去衝營業績效，不會因為今年的績優，而明年變績差，而受到拘束，也能提昇門市同仁越發努力獲取獎金的動力。不同的店型有不同的商圈與顧客消費習慣，正常的輪調可以有較多的時間接觸、歷練商品銷售經驗，學到較完整的商品知識與顧客的回饋，可以有機會學習到不同的銷售經驗，進而內化為銷售上的助力，這可是比上再多的課還有用。

➤ 建議：建議規劃推動。

➤ 資方說明：

(1) 每個同仁對於輪調的意願與考量都不同，有的人在意的是通勤距離，有的人對於經營客群花了相當大的心力與時間，如果輪調後又得重新開始；因此基於尊重同仁個人意願與各地區主管管理彈性，不建議以強制性方式安排門市同仁輪調。

(2) 如果有意願申請輪調的同仁(包括門市輪調或內後勤單位輪調)，可以向直屬主管表達輪調意願，主管可依單位實際需求進行後續評估。

4. 內部溝通管道建議案

➤ 提案說明：

公司企業形象經營不易，工會若有任何勞資爭議應先循內部溝通管道或勞工局爭議調解程序，不應立即訴諸媒體，以虛假或片面的說法混淆視聽，讓外人在未完全了解情形下對公司以不實評論攻訐，不但影響公司商譽，工會此舉亦恐將傷害彼此長久以來互信合作的信任關係。

➤ 建議：建議工會代表往後若有任何有關勞工議題、或個別員工爭議案件，請先循內部溝通管道(如勞資會議)，或先行文本公司以供權責單位立案追蹤，俾便進行後續處理，避免雙方未經溝通釐清所致偏差誤會擴大，損及雙方互信關係。

➤ 勞方說明：

(1) 公司一直迴避工會意見採取全面調薪，或進行協商調薪機制。至於外界如何評論並非工會可以主導的，反之更需要有受外界公評的心態。公司應該

要認真考量工會關於調薪建議，並坐下來溝通協商，進而制定調薪機制。

- (2) 若公司仍舊堅持己見，不願開啓調薪機制協商，工會將考慮透過其他途徑表達訴求，以爭取勞工權利。

➤ 資方說明：

- (1) 公司依著要「打造理想的工作環境」這個願景，這幾年來一路主動調整不合時宜的制度及創造員工的福利，營業時間縮短、門市轉店、店格升級、區中心的搬遷及整改、薪酬福利上升、組織透明及扁平化、優化流程減輕負擔……等，就是要同仁有感，但一個記者會卻讓顧客對公司存疑、內部同仁也感到為何公司要內部彼此撕裂。勞資雙方一直有在持續溝通對話，也都有清楚說明立場，若工會只糾結在未達成的共識，而忽略公司的誠意對待，持續的對立及衝突只會讓公司前進的步伐更慢，外來的阻力越大，期盼工會身為全國的一份子，能再找回初心，內部團結才能力抗外來的挑戰。
- (2) 公司採用績效調薪，乃是考量在提供具市場競爭力薪資的同時，也能達到獎勵優秀表現員工的目的；公司尊重工會對於調薪有不同想法，但工會也應該尊重公司在永續經營考量下的決策！而非當公司決策與工會想法不同時，工會就以激烈的方式讓不正確的資訊來傷害公司。工會選擇以記者會的方式來訴求，卻在當記者報導不實訊息傷害公司時，不但未加以澄清，反而表示外人如何評論公司並非工會責任，這樣的態度不但不負責任，也讓公司的商譽受損，最終的結果絕非每一個全國電子的同仁所樂見。
- (3) 公司針對記者會聲明稿提及之員工平均薪資，乃是經外部會計師查核驗證，可受公評；且該薪資為「非擔任主管職務之全時員工薪資」，可忠實反映同仁實際薪資狀況。另外關於調薪部分，公司已有既定的調薪機制，且近年都有調薪的事實，但工會卻執意以不實的言論指責公司沒有調薪機制，這種顯與事實不符的指控，很難讓人相信工會的舉動，是為了讓公司與同仁越來越好。另有關工會提及有同仁進公司 22 年，本薪加伙食津貼僅 2 萬 6 千餘元一事，還請工會提供確切資料，以供釐清該名同仁實際狀況。

5. 公文袋分類優化

- 提案說明：由於門市結帳後，作廢發票、折讓單、結帳條需返回總公司，有時收發的過程中發生意外，導致發生門市端已轉回文件，但會計始終收不到。造成雙方作業上困擾，故提起優化提案。
- 建議：進行細項分類，將公文袋內容粗分為作廢發票、裝訂發票、結帳條等分門別類；轉回總公司前先拍照回傳至會計群組。
- 資方說明：
 - (1) 就技術面而言，建立專區供同仁回傳文件並非難事，但執行上勢必會增加同仁許多繁瑣作業(每筆發票、折讓單、結帳條等都需要每日個別掃描或拍照上傳)，而將公文袋內容分類，亦會增加同仁作業時間，建議可再思考是否執行的必要性。
 - (2) 以目前狀況來說，門店公文袋文件有缺漏的情形並非常態；過往曾有同仁發生類似情形，但舉證自己已在監視器前，將正確文件一一放入，故公文袋回到公司時即使文件有缺漏，但該案損失仍由運送司機負責(公司已有與廠商簽約，若有可歸責於司機情形所造成之損失，廠商會負責)，此訊息提供同仁參考。

6. 針對 4/1 績效調薪建議案

- 提案說明：
 - (1) 公司雖然前幾年有調薪，但僧多粥少，還是有員工沒調到薪，希望 2022 年 4 月調薪案公司能回應基層期待〈全員調薪〉，實現林董事長照顧基層員工的承諾，正視基層員工長期低薪問題，能夠盡快與工會協商，達成共識，共創雙贏。
 - (2) 工會認為，有部分同仁績效不好並非個人問題，而是因為門店客群範圍、市場環境等其他因素所導致，很少拿到業績獎金、台數獎金，若全以績效調薪，對這些長年堅守小店的同仁不公平。

(3) 再次呼籲，固定本俸調高到 3 萬，以滿足現今社會一般勞工最基本的溫飽。

➤ 建議：希望公司能回應主管機關呼籲~儘速制定調薪制度及全面調薪。

➤ 資方說明：

(1) 針對調薪議題，公司已於媒體聲明稿說明，並於今日討論事項第四案提及，故於此不再贅言；仍然希望工會能理解並尊重公司在提供具市場競爭力薪資的同時，也希望達到獎勵優秀表現員工的目的。

(2) 此外，績效調薪，並非僅看營業績效，其他如配合度、專業度、積極度等皆為績效表現的參考指標，故並不會因為門店規模而有不公平的情況，請同仁無須擔心。考量門市銷售行為，為提高銷售動力，除本俸外，仍有必要保留一部份月獎金機制的必要，且公司原本就會主動評估月薪資及整體年薪在市場競爭力，並主動進行調整，以達到吸引人才及留才的目的。

➤ 勞方說明：公司一直以來沒有重視勞方的意見，因為不管是哪個訴求（提案），應該都有其參考的價值，最重要的是公司有無虛心接受意見，溝通和協商。但某些主管，反而在此事上淪於各自表述（個案處理），毫無謙虛之心聽取工會的意見跟溝通。真正員工需要的意見，他們聽不進去；他們也無動於衷，最後落於勞資雙方各自表述的輪迴。

➤ 資方說明：公司對於勞方任何訴求一向皆高度尊重且重視，同時參考各方意見後，尋求最佳處理方案。惟公司治理必須兼顧所有面向，並以全體同仁權益為優先考量；績效調薪乃是現今大多數國內外企業所認可的調薪機制，兼顧公平性與市場競爭力，亦能將同仁績效差異忠實反映於薪酬，希望勞方代表能理解公司鼓勵同仁追求高績效高報酬的初衷。

五、建議事項（臨時動議）

1. 勞方代表林哲宇聲明退出勞方代表案。

➤ 說明：因勞方代表林哲宇提交聲明退出勞方代表，故提請由後補代表林軒光遞補。

- 決議：照案通過。
2. 提請邀請總經理列席下次勞資會議，增進與工會代表溝通的機會。
- 勞方說明：希望總經理可以比照上屆勞資溝通會議列席，增進與基層溝通的機會，讓基層所有的問題，都可以直接上達，而不是被個別主管以【個案方式】忽略，造成誤解。另建請總經理舉辦與工會座談會，讓雙方可以面對面溝通，化解歧見，共創雙贏。
 - 資方說明：公司現行依據不同目的、對象，已分別有相對應的溝通管道，如：勞資會議、店長會議等；總經理公務繁忙，要參與所有溝通會議本難度就高，但所有參與會議的資方代表，皆經過公司指派授權參加，會中所有同仁意見，應能得到忠實的反映與處理，而不會有所忽略。建議工會代表善用公司內現有管道，如有不足或困難，亦可隨時提出討論。
3. 建議門市盤點後若有盤差，可在企服網盤點專區內有可上傳會計盤差相關照片證明之連結，應可減輕門市人員作業壓力。
4. 有關公司 110 年 12 月 20 日 110 全電字第 0178 號函，要求工會進行工會活動前先知會公司，工會無法理解，請公司再次說明該函意旨。
- 資方說明：
 - (1) 因過往與工會間都有共識，互相尊重。之前工會在辦理活動時，均會先知會相關主管，相關主管即可在門市營運及場地上做相應安排，讓工會進行宣傳活動之餘不至影響門市營運與顧客消費服務。
 - (2) 日前工會未事先告知，即進入南區維修中心，影響相關營運甚至一度暫停同仁作業，讓現場主管與同仁錯愕，亦影響預定作業維修進度。
 - (3) 公司一向高度尊重工會辦理相關活動，僅希望工會能在進行活動前能先行知會公司，以供管理安排，避免雙方事前未經溝通導致影響現場顧客或同仁作業。
 - 勞方補充：資方說工會活動要先經公司同意，才能辦工會活動。按照工會法第 35 條第一項及工會法施行細則第 30 條，這樣的打壓已經構成不當勞動行為，工

會將至勞動部申請不當勞動行為裁決。

- 資方補充：公司僅希望工會在舉辦工會活動時，尊重公司正常營運，避免在未經公司事先同意的情況下，擅自進入營業或工作場所進行工會活動而影響現場營運，絕無打壓工會，或如勞方所述工會活動要先經公司同意才能舉辦之情事。對於工會針對此案件將申請不當勞動行為裁決，公司予以尊重，但同時表達遺憾。

人資主管：



黃東立
ETC

承辦人：

許恩生