

全國電子股份有限公司

會議紀錄

壹、會議事由：第八屆第四次勞資會議

貳、會議時間：110 年 12 月 23 日(四) 下午 14:00~17:00

參、會議地點：總公司二樓 202 會議室【新北市五股區五工六路 55 號】

肆、會議主席：高維龍

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、林哲宇、陳冠良、洪秀青(請假)

陸、列席人員：黃秉立、鄒佳勳、林軒光

柒、會議議程：

一、主席報告

二、報告事項

(1) 人力：2021 年 11 月全公司人數總計共 1,691 人，較去年同期淨增加 24 人，
比上個月淨增加 5 人。

(2) 門市數：328 家

(3) 離職情形：10~11 月份離職共計 16 人。

➤ 營收/營運狀況：

(1) 11 月營收 17 億 3,068 萬元，和 109 年同月的 13 億 5,239 萬元相較，增加金額為 3 億 7,828 萬元，較 109 年同月增加 27.97%。

(2) 1-11 月累計營收 192 億 4,068 萬元，和 109 年 1-11 月的 179 億 8,285 萬元相較，增加金額為 12 億 5,783 萬元，較 109 年同期增加 6.99%。

三、前次會議討論事項

(1) 國定假日調移系統優化

➤ 資方說明：廠商日前已報價，但金額甚鉅，目前仍在與廠商議價。國定假日調移系統優化是公司明確的努力方向，希望能讓同仁使用上更加便利。

➤ 勞方補充：對於公司努力表示理解，但針對國定假日仍未有”不調移”的選

項，請公司尊重同仁於國定假日當日休假之權利，務必於系統上建置”不同意調移”的選項；同仁於國定假日休假為理所當然的權利，不應再被要求要另外送申請；另請說明同仁若於國定假日出勤後如何結算加倍工資。

- 資方補充：針對國定假日調移系統，因系統尚未修改完成，故仍須請同仁配合操作預排國假後送出；但同仁若不想調移國定假日，亦可於調移系統上選填原訂日(如元旦 1 月 1 日預排於 1 月 1 日調移休假)，即可於指定的國定假日當日休假。若經主管同意後於國定假日出勤，同仁仍應依加班申請規定送出加班申請單，公司才能據此核算該月國定假日出勤加班費。

(2) 制定外勤人員休息時間機制

- 資方說明：已於 110/11/12 寄發門市休息時間公告及施行指引，務求同仁休息時間充足，以保障同仁工作與生活的平衡。
- 勞方補充：請公司考量全公司 69% 的 3~4 人門市(每日 2 人上班的門市)，且公司所發的休息時間公告及指引仍不夠明確，建議公司明訂統一的休息時間區段，供同仁有明確的休息時間依據，提供休息時間段公告模板供參；另外有工會會員收到主管要求簽休息時間確認書，被要求要個別約定固定的休息時間，疑似是針對工會的行為，請公司說明；另請公司建立可供同仁遇有關休息時間等工作問題時，可直接聯繫進行申訴的管道或信箱；有關休息時間及休假等問題，其實根本原因是人力不足，公司雖曾表示要補足人力缺口，但迄今仍未解決(勞資會議有提人力問題，請總經理兌現當初要將三人門市提升到四人力！休息時間問題就可解！)；最後再請公司針對休息時間部份，參考勞方提出的公告範例，頒布正式的指引公告(含休息時間建議區段)。
- 資方補充：人力招募部分公司一直持續努力，總經理亦持續帶領公司，透過展店或跨大門市規模，來提升單店人力均值，均在策略規劃下逐步展現，除了提升門市人力彈性、亦擴大同仁獎金收入；若未經規畫，直接將人力拉升，不但影響同仁獎金收入，亦會增加門市經營壓力。休息時間則因每間門市個別狀況及商圈特性都不同，實在難以用固定一種時段來適用全體門市，故採行由店長依各店尖/離峰及當日排班狀況安排人員休息時段。休息時間確認書，乃

因有個別同仁反映其休息時間不足，故希望藉由休息時間確認書來確保同仁休息時間足夠，絕無強制性或針對性，若門市現場同仁無休息時間不足問題，自然無需簽訂確認書。此外，公司於 110/11/12 頒布之休息時間指引中，即有說明同仁若有休息時間相關問題，可向各區人資窗口反映，公司將進行了解，確保同仁權益。

四、討論事項

(1) 有關會計部門業務雙向溝通案(高維龍代表)

➤ 說明：

1. 調撥扣薪、匯款執行及扣薪、盤點扣薪、損益表項目說明、毛額差異疑問。
2. 依據規範?(工作規則、辦法、準則)按勞基法第 22 條第 2 項，皆不符合。
3. 建議相關主管列席說明並依法辦理。

➤ 資方說明：

1. 有關扣薪、扣款等處理規範，因有其門市經營管理施行必要，故已訂立於公司財會部門規範之管理機制，並已行之有年(可追溯於 93 年即公布相關規定)。
2. 公司是上市公司，均有會計師進行查帳，帳務均會依規定來處理，請同仁放心；至於門市損益表項目及毛額差異，係依報表目的或管理機制而有不同的定義及計算，已經於會議中進行說明，若仍有不清楚的部份，再擇期說明。
3. 至於與勞基法第 22 條第 2 項相衝突部分，依目前行政主管機關及法院見解，並未限制公司不得在可歸責且已取得勞工同意的情形下，扣減勞工薪資作為違反管理規定所致公司損失之補償，簡言之即上述規範尚未有違反法規之疑慮。

➤ 勞方補充：

1. 不否認公司有執行管理機制執行上之必要，但建議不要自勞工的薪資中扣除，可參酌於其他管道、項目中再向勞工要求返還。

2. 針對廠商促銷折價等活動，導致毛額增加量減少(甚至負毛額)；季獎金應該每季結算，何以每月均提列季獎數額(數字問題)；數字來源已有疑慮，損益表帳目準確性即令人質疑，請財務部調查了解並詳細說明。

(2) 有關性平法修訂(產檢假)案

說明：配合預防保健產檢次數增加為 14 次，產檢假天數修正為 7 日。

- 資方說明：公司在 110 年年中時就已經注意到關於產檢假法令調整的部分，雖然相關法案尚未通過(僅有補助)，但目前已預定於 111 年 1 月 1 日實施，當同仁申請產檢假時，即會主動告知同仁可再申請第 6 日、第 7 日的產檢假；若未來相關法令通過並施行，即會修改相關規定及請假系統。
- 勞方補充：尊重公司作法，惟仍建議公司能公告相關規範讓同仁知悉可申請第 6 日、第 7 日的產檢假。
- 資方說明：在法令通過前，為避免爭議，公司將主動通知有申請產檢假同仁可再申請第 6 日、第 7 日的產檢假，確保同仁權益。

(3) 門市損益表表列項目，請財務單位說明

說明：

1. 門市損益表表列項目未按產生事實提列？
 2. 有提列門市修繕準備金的門市，修繕準備金金額減少？卻沒有提列說明？
 3. 門市修繕準備金動用時機為何？
- 資方說明：有關損益表項目部分，為會計部門於每月結帳時預估提列之項目，後續均會依據最後實際數做最終調整；至於門市修繕準備金部分，係早期為供門市修繕需求，於每月估計入帳之費用。後因門市修繕之需求不固定，非屬例行性事務，故自 109 年起不再每月於帳上估列，改依實際發生之費用入帳，故門市若有修繕之需求，毋須視該門市是否仍備有準備金，而是與營業主管共同評估是否有修繕之必要，若有，則執行之。

五、建議事項（臨時動議）

(1) 部分門市同仁攀爬高處布置廣告物件時，恐發生危險，提請公司研議替代措施。

- 勞方說明：需特別懸掛廣告物件的門市多為傳統門市，業績相對較 DC 館二代館等業績較低，而同仁還須負擔額外危險去懸掛廣告物件，故請公司能否研議替代措施以照顧同仁。
- 資方說明：對於同仁營運效率的改善在之前勞資會議就已多方討論，所以已經陸續改善，例如：將檔期促成物公告提前、改善商品卡標示及調優/減少高處懸掛物等措施；但考量部份門市仍有張貼 POP 以帶來店內熱鬧節慶氣氛的需要，將與相關單位研議替代措施，以同仁安全為優先考量。

(2) 請公司說明明年度調薪計畫具體執行方式

- 資方說明：明年度公司將會進行績效調薪，依據同仁績效考核表現及職務薪資水準，做為調薪與晉升的考量依據，並非全面調薪。
- 勞方補充：尊重公司績效考核措施，惟仍建議公司能進行全面調薪。

(3) 建議公司製作長袖制服或外套

- 勞方說明：公司長年以來僅提供短袖制服，考量天氣寒冷，建議公司能否提供同仁長袖的制服或外套。
- 資方說明：將列入評估。

(4) 提請建議更新門市盤點機

- 資方說明：已有訂購新型盤點機，預計 111 年 1 月到貨，屆時將會搭配配套的教育訓練，一併公告說明。

主席：高維龍

人資主管：黃秉立
Eric

承辦人：許恩生