

全國電子股份有限公司

會議紀錄

- 壹、會議事由：第八屆第八次勞資會議
- 貳、會議時間：111年12月29日(四)下午14:00~17:00
- 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：高維龍
- 伍、出席人員：資方代表—謝明佑、廖素慧、黃皓彥、陳炫辰、曾詠綉
勞方代表—高維龍、黃國洲、洪秀青、陳冠良、林軒光
- 陸、列席人員：吳鴻淵、黃秉立、許恩生
- 柒、會議議程：

一、報告事項

1. 主席報告
2. 上次會議決議案執行情形報告

二、討論事項

1. 有關工作規則不利益變更條文案。(提案人：高維龍代表)

【說明】

- (1) 按企業工會第2屆第3次會員代表大會決議案辦理。
- (2) 相關工作規則條文修訂對照表詳附件。
- (3) 另附新北市政府109年2月5日新北府勞資字第1090149960號函，
及公司109年2月13日109全電字第0014號回復函，詳附件。

建議：請資方(公司)應逐條重新與勞方(工會)協商後，再次送主管機關備查辦理。

【討論】

- 廖素慧代表：此工作規則的變更為公司例行作業，乃是依據現行實際做法去補正，透過公告周知，讓未來新進或既有同仁都能對現行工作規則有所知悉，既然不影響現行作法、而且也透過更詳盡的說明讓同仁清楚權益，怎麼會有所謂的「不利益」變更？隨著歷年來法令的變更、工作上的需求，公司也會調整相關工作規則內容、送公部門審查後核備，公告供同仁做為業務執行上的參考依據。若同仁在執行業務時有所疑問，均可以隨時向主管或相關權責單位進行了解，雙方可針對疑問進行溝通。例如每月考勤確認亦是如此，本意為提醒同仁確認出勤狀況，有加班事實者可儘速申請加班，出發點是本於良善的立意，而非造成同仁困擾。公司現行大大小小的規則是採行原則性的訂定，希望大家在一套制度下共同遵循，以達到管理的效果，但若有特例，公司也都會有依個案裁處的彈性作法；但若刻意以特例來質疑規定，忽略了普遍適用的通例，實在是誤解了辦法的精神。
- 高維龍代表：對於公司說明工作規則修訂之理由均可理解，本次提案本意是建議公司往後若對工作規則有所變更時，能先與同仁溝通說明。另外，有關休息時間部分，因公司目前規定門市人員每日有 1.5 小時休息時間(另有 1.5 小時加班)，變相縮減同仁加班時數(原本為每日休息 2 小時，2 小時加班)，造成同仁相同工時內獲得的加班費減少，希望公司能予以考量。
- 廖素慧代表：其實相關議題一直有在溝通及說明，但遺憾的是諸多議題的溝通，最終還是無法取得工會理解，反而用記者會的方式抹煞了公司這幾年照顧同仁的實際作為，只因公司沒有採用工會期待的方式？如果大家對於照顧同仁為共

同的方向，只是作法不同，是否請工會也尊重呢？

依據勞動部解釋，工作規則是可由公司單方面針對公司管理需求而訂定的規則，並公告同仁周知。而且工作規則在執行上除了具備彈性外，若執行窒礙，也會進行調整。

怎麼會有所謂的加班費減少議題？2017 年調整工作時間時，也有發公告、薪資計算式給同仁知悉，為了減輕工作同仁負擔，營業時間從 12 小時縮減為 11 小時（原來 10 點延後至 11 點上班），休息時間從 2 個小時縮減為 1.5 小時，也就是工時由 10 小時調整為 9.5 小時，但減少的半小時工資並未調減，做為變項加薪。考量同仁實際休息需求，若同仁還需要外出購餐、用餐、往返時間，所以才將原本的 2 小時縮短為 1.5 小時，考量門市業績離尖峰，店長可與同仁溝通調配休息時間。之前也發出了休息時間指引，公司還是希望同仁要休息足夠，透過離尖峰、分段休息來達到。

門市服務辛勞，需要輪值排班，有時休息時間可能因顧客服務無法好好休息的現象，在 2016 年林總上任時就清楚指示要打造理想的工作環境，所以才會在這六年有陸續的福利改善，像 2017 年縮減營業時間……，至於休息時間在考量中長期的合理規劃一直不動搖，而是透過轉大型店，增加平均薪資來進行補貼，而不是採直接縮減休息時間、給加班費來處理，也就是用薪資補貼來回應同仁的辛勞，休息時間還是希望盡量能夠休足。

另外，目前勞動法規規定，每月加班時數上限為 46 小時，考量目前同仁每月出勤日數，若每日加班時數 2 小時，加上業務支援，加班時數將會有超過法令上限風險，希望同仁理解。

【決議】勞方針對工作規則中其他條文尊重無意見，但 4.3 休息時間部分，將會希望再持續與公司進行溝通協商。

2. 會計盤點扣薪問題建議事由。(林軒光代表)

【說明】

- (1) 公司在 96/6/1 制定盤點異常扣薪懲處規定, 扣款方式: 扣款者從薪資代扣, 可各別認定責任者, 扣當事人, 否則扣店主管。簽名者自承違規行為, 並授權全國電子(股)公司於應發工資抵充。
- (2) 查勞動基準法第 22 條規定(工資應全額給付勞工, 但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者, 不在此限)。
- (3) 上述工作規則是否有違反勞動基準法第 71 條規定(工作規則, 違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者, 無效)。
- (4) 再查勞動基準法第 26 條規定(雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用)。

建議：自同仁薪資中扣款應該是最下下策，提請討論是否能用其他懲處方式(如記點…)，增加容許值規定，或調整自年終福利中扣款等。

【討論】

- 黃國洲代表：盤虧公司會要求同仁賠錢，盤盈卻沒有回饋，有點不公平，建議增加容許值或寬限值，應可降低同仁反感。
- 陳炫辰代表：每間店不管店長店員都應該對所負責的商品有所負責，不管是經常性自主盤點或是都依照會計盤虧分攤扣款，都是負責任的表現。

- 謝明佑代表：個人建議可以定義出明確的容許值，作為營業主管我也理解盤虧時大家面對負責賠償扣款的部分心情都不好，金額大小還是其次，至於容許值這部分可以再與會計討論。盤虧盤盈的部分，有店面盤虧一定表示有店面盤盈（除非商品被偷），正常來講應該要去釐清盤虧盤盈的店是否有交接貨未確實而導致產生誤差，尤其大量進出貨時更容易發生誤差，亦有可能問題出在物流廠商，所以往後應該會朝優化流程、更新程式等方向努力，去儘量避免實務上出現的誤差，至於容許值或違規記點的方式，可再與會計討論。
- 洪秀青代表：日前發生一個案件，盤點時發現少了商品 A，該月會計盤虧因而扣款，然而後續又找到該商品 A 並且銷售出去，後續調整庫存為盤盈時又再度被會計罰款。就實務上並未搞丟商品，且已實際售出，增加公司收入，然而卻連續被罰款兩次，雖然本案罰款金額極小但仍然影響同仁工作心情。
- 謝明佑代表：就洪秀青代表說明的案例，建議就該個案可以向營業主管說明反映，由營業主管權衡處理，應可調整免除扣款。

【決議】

- (1) 下次會議前營業單位與會計單位進行討論。
- (2) 營業主管本來就有裁量權，若對盤盈虧有爭議可個別向營業主管反映。

3. 將開幕活動伙食費每餐每人 100 元調整至 150 元。(提案人：黃國洲代表)

【說明】因應今年原物料價格大幅上漲，便當價格漲幅大，許多新門市開幕活動之餐費預算(100 元)無法在當區購得伙食，建議調漲伙食費。

建議：由於開幕乃公司重要活動，故提案將原伙食費 100 元調整至 150 元。

【討論】

- 廖素慧代表：考量各區域物價不一，或各活動性質行程不同，各營業主管可在權限內做權衡調整。
- 謝明佑代表：建議可由各營業部長在權限內做權衡調整，依據各區域物價為同仁訂購餐飲。

【決議】授權各部長依據各區域物價在權限內權衡調整。

4. 鼓勵同仁春節期間出勤，提高紅包金額。(提案人：黃國洲代表)

【說明】因應今年原物料價格大漲，且過年期間許多餐飲店未營業，能購買的伙食也相對受限，為鼓勵同仁春節出勤，調整紅包價格，以表體恤同仁辛勞。

建議：初一初二出勤同仁紅包從一天 200 元調整至一天 500 元，藉以鼓勵同仁踴躍在春節期間出勤，考量 112 年預算已編列，建議可以自 113 年起調整。

【討論】

- 廖素慧代表：紅包主要是希望讓同仁感受節慶的喜氣，並非實質上補貼。此部分可再廣泛收集大家的看法後，納入往後的規劃。

【決議】將再收集各方看法後，納入往後規劃參考。

5. 建議公司高階主管進修 OGSM 課程。(提案人：黃國洲代表)

【說明】OGSM 為現行熱門企業管理課程，用意為打造高敏捷團隊，許多企業在上完課程後亦表示獲益良多。

建議：建議高階主管進修課程，可提高團隊整體工作效率。

【討論】

- 黃秉立經理：公司近年來持續蒐集各方課程資訊，針對主管同仁分別依職能設計相關課程；不只是 OGSM，包含目標管理、團隊建立等各面向課程，都在整體的課程規劃考量中，公司會持續優化專業課程設計，讓各主管同仁都能有顯著的收穫。
- 廖素慧代表：公司在規劃辦訓課程時，會考量營運上的需要或職能落差。像今年針對高階主管就規劃了 KPI 設定及績效評核課程，目的在針對大策略建立橫向及縱向的共識，讓各單位的策略連結度更高；至於績效管理工具很多，像 OGSM、OKR、KPI 都是，也會視狀況安排。

【決議】訓練單位會列入年度課程規畫做整體考量。

三、建議事項（臨時動議）

1. 有關 104~107 年間特別休假折算案，再次呼籲公司應儘速妥善回應。（林軒光代表）

【說明】有關 104~107 年間特別休假折算案，法院已經明確判決，再次呼籲公司應儘速妥善回應，儘速返還全體同仁差額。

【討論】

- 高維龍代表：再次重申，我們爭取的是法院判決認定歸屬於工資，應列入特別休假折算工資計算的部分，應儘速返還全體同仁。
- 廖素慧代表：
 - (1) 針對當時特別休假部分，公司乃基於善意主動折算工資，而當時時空背景

全國電子

與法令和現行規範並不相同，因此其實不應認定公司折算有錯誤。有關特休工資的議題，經過多次的討論，公司的態度一直都是朝實際照顧員工方向前進。不管是員工福利，或是歷年來薪資的增長、獎金的發放，都是公司照顧同仁的實際作為，這一點必須再次說明。

- (2) 近年來公司提升同仁的薪資待遇、獎金福利等，均為有感且可受公評的事實，所發出的實際金額，亦遠超過特休爭議金額，因此，希望同仁能夠理解，公司長期以來的努力與誠意。

【決議】持續溝通。

主席：

高維龍

人資主管：

 曾來立

承辦人：

許恩生