

全國電子股份有限公司

會議記錄

壹、會議事由：第九屆第一次勞資會議

貳、會議時間：114 年 3 月 24 日(一) 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：林溫祥

伍、出席人員：資方代表－林溫祥、謝明佑、廖素慧、沈思羽、黃漢傑

勞方代表－李朝書、柳美杏、李鈺鏘、吳盈儒、莊羽宸

陸、列席人員：魏文清、李晉宏、吳鴻淵、丁靖祐、黃苡璇、許思生

柒、會議議程：

一、主席報告

二、報告事項

前次會議決議案執行情形報告：

1. 有關「門市被指定為上課場地」賡續案

2. 取消早餐會，回歸正常訓練

➤ 商品處已與各廠商協調，儘量以總公司正常訓練為主。

3. 農曆年節外勤門市人員上班模式調整

4. 農曆過年(除夕到初二)店休建議

➤ 尚在研議具可行性之方案。

5. 制服材質問題建議案

➤ 工務部已與廠商研議，並蒐集多款樣品，初步規劃預計將於 5 月份店會中提供樣品，供與會人員進行評選。

三、討論事項

1. 2025 全員調薪議案（吳盈儒代表提案）

【說明】：

- (1) 近年基本工資飛漲，2025 年基本工資 28,590 元，已經接近公司基層人員本薪，勞動部也於 2024 年底公佈，薪水低於 31,000 元屬於低薪，依照目前趨勢，未來兩年基本工資可能超越現有本薪結構。
- (2) 另證券交易法已修正，規定上市櫃公司應訂定年度盈餘分配比例，用於基層員工薪資調整或酬勞分派。
- (3) 建請公司調整全員薪資，並制定未來每年度調薪的制度，讓人員可以依目標去努力，達成公司賦予目標。

【建議】：建議公司啟動 2025 年全員調薪。

【討論】：

- 李晉宏董事長：因為目前基本工資已經貼近現行的月薪，對於大部分同仁來說，會對公司有一定的失望感，所以希望公司能在薪資結構上給大家一點信心。
- 丁靖祐資深經理：公司每年都會就獲利情形、市場環境等來做綜合的評估，薪資若跟不上市場，公司營運也會受影響。但近年受整體環境影響，獲利情形不盡理想，如何在營運成本、人事支出、獎金激勵與獲利中間取得平衡，一直是公司持續努力的地方。
- 柳美杏代表：以月薪而言，同仁也有覺得不公平的地方。例如 A 同仁幾年前剛進公司時，本薪可是能是 X 元，好不容易過了晉升訓，成為資深或多了專業加給變成 X+N 元，然後今年新進的同仁 B，剛進公司本薪就直接相當於 X+N 元。因此目前這樣的調薪幅度對於同仁來說，就會降低參加晉升訓的意願，因為原本薪資太低，過幾年基本工資調漲就追過了，連帶也會影響同仁留職的意願。
- 李晉宏董事長：也有許多新晉店長反映，在未受過一般晉升訓的情況下，少了資深、顧問等升等訓練，也就沒有職等晉升而調整本薪的機會，直接晉升為店長後，背負全店業績，本薪調整的幅度相較業績獎金的差距，總額反而不如之前做門市銷售人員時的待遇。
- 廖素慧代表：

- (1) 公司每年都會就整個獲利情況來做調整與分配，但首先大環境不理想、不同

商品獲利情形不同、各地區銷售情形不一、各個門市情況也不相同，所以對同仁來說一定都會有不一樣的感覺，但如果同仁對於薪資、獎金有任何疑慮或建議，都可以向公司反映。公司也需要同仁的意見反饋，進而了解同仁的需求，公司才能有更好的方向來優化同仁的待遇。

- (2) 至於如果有個別同仁在薪資上有疑慮，都可以向人資部反映。公司雖然都是以儘量提升所有同仁的待遇為方向，但執行上如果有遺漏、不公的地方不一定都能及時發現，這部分也需要麻煩同仁反饋並提供資料。
- (3) 因應基本工資的逐年提升，公司已進一步於去年年初全面調整固定薪資，針對低薪者進行大幅度的調整，而在基本工資的部分除了固定薪，還需含計每月的變動薪，包括銷獎及台獎，這部分整體平均薪資跟市場比較，經評估具競爭力。

目前公司每年度都會評估公司的獲利及大環境的狀況，設有年度調薪的評估機制。而且近年來除了每年固定的晉升調薪作業外，也因應獲利狀況有進行整體的年度調薪，主動提升員工的整體福利。

至於委員提到的證交法修訂，公司針對盈餘分配或調薪應有一定比例給基層員工，這部分公司本來就有做配發，並沒有衝擊，這部分會配合規定進行相關規範的制定。

➤ 李朝書代表：

- (1) 其實比起月薪多個一兩千，我相信大部分同仁比較希望的是高台獎獎金。
尤其近幾年高峰期過後，大部分商品的台獎都很明顯的減少，過去一兩年的獎金金額與現在的獎金金額有極為明顯的差距，同仁對於商品銷售的積極度大幅的下降，因此喪失爭取高業績的動力。
- (2) 以冷氣為例，冷氣類商品占全年的銷售時程最長的，每單都要花一小時以上向顧客說明相關的產品內容，也是占大多數同仁銷售業績中較高的比例，但現在的台獎相較於兩年前差異很大，獎金縮水非常的明顯，同仁非常有感。
- (3) 同時有個情況，並不是每個門市都能賣到所有的商品，某些特定商品、如

電子鎖或 AB 碰商品，有些門市沒得賣，減少獲得銷售獎金的機會。

- 林溫祥代表：外部市場、商品、政策都會隨著時間改變，但不管是月薪或台獎，同仁要反映問題，最有效解決的方法就是提出數據來做討論，並參考近五年人員的薪資明細、公司獲利成長曲線、個人貢獻度等資料做分析。因個案很多、影響變數也不少，但只要提出來，就可以討論及分析。

- 沈思羽代表：

(1) 雖然目前窗型冷氣台獎確實相較分離式冷氣來的少，但窗型冷氣僅占全體冷氣業績中不到一成，其餘業績近九成都是分離式冷氣，而分離式冷氣的台獎相對就比較高。另外特定品項加碼台獎，平均都會有窗型冷氣台獎近兩倍以上。畢竟資源有限，所以公司把資源放在主力銷售的分離式冷氣，相對的台獎也會給更多。

(2) 另外冷氣目前大半的銷售業績都是冷暖機型，公司針對冷暖機型也有做加碼台獎，其他銷售較少的單冷機型相對就沒有額外加碼，這也是資源分配比重的不同，背後都是有整個分配考量，不能單純以個別商品的台獎來做比較。

(3) 至於接下來冷氣季的加碼部分，中間有太多不確定因素，實際數字一定都會有變動，但公司一定會努力再與廠商積極協商。

【決議】：調薪部分，公司仍將依既定調薪策略，綜合考量營運績效與市場趨勢進行評估。關於台獎部分，將持續與廠商積極協調爭取，並請同仁理解與配合整體銷售策略方向。若有個案薪資疑義，可逕洽人資部門進一步確認。

2. 職災相關 SOP 建議案（吳盈儒代表提案）

【說明】：鑑於相關職安法令不斷更新，希望公司可以建立相關職災 SOP，讓人員發生事情時，都可以照 SOP 執行，清楚讓當事人知道公司及政府相關單位可以提供哪些協助，避免衍生出人員產生訴訟糾紛，嚴重影響公司形象，建請公司制定相關 SOP，讓一線人員及主管能依循，人資方面也要清楚明白相關職安法令，協助當事人申請各項補助，讓當事人可以專心養傷，也讓公司的所有同仁可以

安心。

【建議】：建議公司制定相關職災 SOP 準則，讓相關人員可以依循。

【討論】：

➤ 丁靖祐資深經理：

- (1) 首先只要是在公司或營業場所內發生的意外，都會先以公傷假處置；上下班或外部受訓途中發生交通事故，則請同仁先申請普通傷病假。
- (2) 但無論是在公司內或通勤發生的傷害，公司都會協助同仁向勞工保險局申請相關的職災認定，公傷假天數則依勞工保險局的核定給付天數為準。
- (3) 未來也會以公告方式，讓同仁了解相關申請規範，如同仁有任何疑問，也可以洽詢各區人資窗口。

【決議】：公司現行作業流程已涵蓋職災初步處理機制。未來將以更清晰易懂的方式公告，同仁亦可主動洽詢各區人資窗口，以確保權益。

3. 彈性上下班(托育員工)建議案（柳美杏代表提案）

【說明】：

- (1) 近年由於勞動部相關上下班以及加班問題，各大行業也謹遵規範，故現在三大都會區的幼兒園也有新的下班規定，不希望幼兒園教師及工作人員加班，導致有規定家長須於晚間 6 點前將孩童接走。
- (2) 但是目前內勤同仁下班時間為早上 9 點到下午 6 點，變成雙薪家庭無法於幼兒園規定的時間內接走小孩而導致一些家庭問題。雖然有此困擾的在公司內勤來說屬於少數(大多是有小小孩須於育兒園階段)，但是如能有小改善給予空間相信對於留才及員工向心力，工作專注力都能有所提升，且對於招聘也是有一大誘因。

【建議】：有鑑於外勤門市能因地制宜調整上下班時間，例如瑞芳門市提早 0.5 小時上班提早 0.5 小時下班，以此方式讓同仁事先提出申請 8:30 到 17:30，或是 9:00 到 18:00 兩種時段選擇必須有如下規範：

- (1) 不得任意修改(例如:不得周一一個時段，周三突然改一個時段)。

(2) 應以半年或是一年為一次修改選擇(即選擇後就是不能再修改，需等到期滿才能再修改)。

【討論】：

➤ 廖素慧代表：

(1) 好幾年前，公司針對這個議題就有進行內部討論，但評估外勤同仁的工作時間與內勤同仁的作業落差，以及強調集體規律動作的倉儲作業，經討論後，並沒有推行；這個議題可以拿出來再進行內部調查，綜合大家意見後再進行研議。

(2) 托育部分就是個案特例，至於要不要列為機制供有需要的同仁提出申請，這部分公司也要再做另外評估討論。

➤ 林溫祥代表：畢竟同仁有需求，只要不影響作業，如果公司有能力，當然希望公司能增加更多的彈性。更彈性的上下班時間也有助於公司招募內後勤同仁。

➤ 謝明佑代表：建議公司可以先做內部調查，了解有需求的同仁人數再來做評估。

【決議】：經與雙方代表初步討論後，將請公司先進行內部調查以瞭解需求，再進行後續評估與規劃。

4. 額外投保勞工意外醫療險建議案（柳美杏代表提案）

【說明】：有鑑於新聞報導屢屢傳出門市人員於上班時間意外產生，例如：突然一台車衝撞到門市而導致人員傷亡，亦或是有客人毆打同仁，造成人員受傷…等等，希望公司能更加重視員工權益，並為勞工投保額外的醫療意外險。

【建議】：建議公司增加投保額外的勞工受傷醫療意外險。

【討論】：

➤ 丁靖祐資深經理：在上班時間工作場所發生上述意外，目前既有的勞工保險、職業災害保險及團體保險，已有相應的保障項目。提案的醫療意外險，於會議前已與保險公司進行初步討論，費率不低且預期出險率並不高，綜合評估對同仁的保障並未達想像中的效益。

【決議】：依現行勞工保險、職災保險與團體保險已涵蓋相關保障範圍，經與雙

方代表說明後，投保效益不高，將不進行投保。

5. 商品銷售負毛額問題（柳美杏代表提案）

【說明】：

- (1) 現在門市人員都靠台獎跟毛額計算獲得獎金，有些商品公司系統設定特價或是出清品或是公司活動送的商品，因為銷貨後產生的負毛額沒有於當月及時回補，造成同仁計算毛額獎金的損失。
- (2) 例如：12月銷售出清冰箱，銷貨後是負毛額（假設舉例是-Y元），但是因為採購沒有設定，當月毛額金額計算來回就差異2Y元以上。
- (3) 而銷售同仁還需要為了這Y元找採購找會計去追這個負毛，為了這負毛一直在上班時間處理不是很放費時間嗎？再來既使追回了，採購已補回12月了，那又能如何？因為12月同仁薪水毛額獎金已結算，意即該店的損益已結算，這樣的損失該如何彌補？
- (4) 又例如2月份冰箱活動送APPLE手錶，一隻賠Y元，一開始也沒回補，門市發現反映後才又重新設定。

【建議】：請採購部門、會計部門跟人資部門一起討論，如何彌補此現象的造成損失？以及日後不要再出現此問題，讓前線好好打仗即可。

【討論】：

- 沈思羽代表：負毛額回補同時也是造成採購困擾的問題，所以商品處已經與MIS進行討論，會透過系統方式去改善，目前已經安排人手設計具體的機制請MIS架設，並已經討論共識為重要系統問題會儘速處理。

【決議】：商品處與資訊處已進行系統需求討論，並將強化內部設定檢查機制，以避免獎金計算錯誤的問題。

6. 提高台獎建議案（柳美杏代表提案）案（提案人：代表）

【說明】：近年來員工銷售加碼台獎品項越來越少，金額也越來越少，也導致很多問題，例如：

(1) 離職率高且很多都是年輕人，現已造成門市人力吃緊。

(2) 降低人員銷售意願。

(3) 只賣有獎金的商品，沒台獎就放生。

【建議】：。

(1) 提高加碼獎金的品項。

(2) 提高加碼獎金。

【討論】：

- 沈思羽代表：這個議題如剛剛討論的冷氣台獎，商品處已收到同仁反應的意見，未來會持續努力優化相關的配套，包含加碼機制的設定，規劃能激勵同仁銷售企圖的方案。
- 柳美杏代表：同時反應一個問題，當銷售附有贈品的商品，如果系統取消贈品並折抵商品金額，取消之後該筆銷售就變成沒有台獎。
- 沈思羽代表：這部分應該是PM設定上的疏漏，我會再向商品處同仁宣導相關注意事項，避免再發生類似問題，同仁如有再遇到亦可立即反應。
- 丁靖祐資深經理：因近幾年來，獲利有高有低，所以在業績下滑的時候，同仁的落差感受會特別深，我們在整體薪酬上會進行評估整體獎酬的健全性，當然同仁在不同的店格獎酬的落差也頗大，如果在薪酬上有疑慮，都請主動跟人資聯繫了解，我們會進行個別評估。

【決議】：個別商品台獎的部分，公司會持續向廠商爭取，也請同仁理解目前的銷售策略，共同努力。至於個人如有台獎發放方面的疑慮，均可再向商品部門確認。

四、建議事項（臨時動議）

1. 電商比價、下殺問題(吳盈儒代表提案)

【說明】：有時在官網獨賣的商品，有限定要在官網電商訂購，或有限時限量但卻沒有在網頁上仔細說明，個別客戶會到門市要求訂購，而門市無法處理。

【討論】：

全國電子

➤ 李朝書代表：有時官網電商價格太低，會打到門市價格，電話向採購詢問門市能不能跟進價格時，會得到否定的答覆，讓客人很困惑，甚至失望。

➤ 沈思羽代表：

(1) 電商價格太低打到門市的部分，商品處內部會再宣導，價格下殺促銷的時候，要儘量注意，不要牴觸到門市主力商品。

(2) 至於官網上獨賣的商品，但沒有詳細說明的部分，如果是商品處疏失，內部也會再宣導注意，門市同仁如果有遇到，也請立即反應。

(3) 至於如果客人堅持要買，門市可以依個案處理賣給客人(但台獎可能就會有影響)，但原則上還是建議門市轉推銷主力商品。

2. 店長的台獎占比變低(吳盈儒代表提案)

【說明】：有許多店長覺得近期台獎比例有降低，例如有同仁賣筆電有2元台獎，但店長台獎卻遠低於一成。

【討論】：

➤ 沈思羽代表：依台獎設定的理論上應該不太可能，這需要調出相關的數據才能調查，如果有個別案例不方便在檯面上提出，亦可以再另外討論。

➤ 魏文清協理：有可能是加碼台獎的部分，如果是系統沒有設定完善，確實有可能發生，這部分需要有明確的案例，才能做追蹤及了解，討論問題在哪裡。

主席：

林溫祥

人資主管：

李朝書 丁靖瑜

承辦人：

許恩生