

全國電子股份有限公司

會議紀錄

壹、會議事由：第八屆第十三次勞資會議

貳、會議時間：113年3月19日(二)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：謝明佑

伍、出席人員：資方代表—謝明佑、廖素慧、曾詠綉

勞方代表—高維龍、黃國洲、陳冠良

陸、列席人員：吳鴻淵、黃秉立、湯蘭萍、黃苡璇、許恩生

柒、缺席人員：黃皓彥、陳炫辰、洪秀青、林軒光

捌、會議議程：

一、主席報告

二、報告事項

三、討論事項

1. 門市製作現金券、商品券的獎金改善建議（提案人：2191張有義店長委託

謝明佑副總代表提案）

【說明】：

➤ 民國94年修改製作提貨券毛利額歸屬計算辦法，但是因為：

(1) 券需兌換後才有毛額歸屬，兌換時銷售同仁可能已離職，等於沒有獎。

(2) 券有兌換，但是銷售券的同仁實際可領到多少獎金無法計算。

(3) 現行銷售員的毛額計算方式有改變，目前為毛額達成率超過100%才有多增加的業績毛額獎金。

故用民國94年的計算方式根本不合理。再來現在企業服務部已結束，都轉

給門市承接、接待、報價、比價、追款、製作、送券、等等事務，但是最後

全國電子

沒有實質獎金，會讓接待企業戶的同仁有抗拒的心態。

【建議】：建議銷售現金券、商品券的同仁有提成(千分之五)以增加同仁銷售意願，畢竟銷售券對公司來說，就有了基本業績。

【討論】：

- 湯蘭萍副理：目前財會仍是依照民國94年提貨券毛利額歸屬計算辦法進行計算，考量商品毛利評估與計算牽涉範圍較廣，若有需要，建議營業部與商品部可進行研議，經定案後財會部將依決議辦理。
- 謝明佑副總：毛利歸屬計算問題，確實時常有人提出討論；建議之後可安排營業處、商品處及財會處討論研議，針對商品券毛利額計算部分進行討論。
- 陳冠良代表：若要討論商品券毛利，個人建議希望每月毛額目標機制也能一併列入討論；目前實行的毛額目標機制已訂定將逾20年，然而許多商品的毛利已不能與過往相比，希望也能藉此機會檢討更新。
- 廖素慧協理：跟銷售獎金連結的毛額目標分級制度，於民國110年就已進行調整公告，而非20年前的做法。有關門市毛額目標分級，公司每年都會與營業主管進行檢討設定、評估其合理性。若同仁對於目標分級有疑義，可個別提出討論。
- 高維龍代表：現在每月銷售獎金是以銷售毛額目標達成率來計算，雖然不同商品、廠牌、銷售活動都會設定不同的毛額，但針對整體毛額目標仍是以近20年前的定毛概念去訂定，建議公司應更新整個毛額機制，藉由與時俱進的毛額訂定方式與獎金制度激勵同仁。
- 廖素慧協理：在民國110年調整公告的毛額目標分級制度，針對門市毛額目標分級、大小月毛額目標的增減建立機制，同時考量市場毛利水準、個別門市差異

全國電子

及季節性變化，以提升公平性及激勵作用。公司針對任何機制，一直都是抱持與時俱進的態度，若同仁有相關疑問或建議，都可以提出來討論。

【決議】：現金券、商品券的獎金檢討，後續將由營業處、商品處及財會處共同研議，依後續研議結果辦理。

2. 有關店主管薪資項目中「職務加給」的給付標準疑義（提案人：高維龍代表）

【說明】：

- 據悉公司自 109.12.28「109 人 063 號門市人員獎酬調整公告」後，即新增店主管「職務加給」津貼 2000 元的薪資項目。
- 爾後店長倘若卸任店主管職務，公司是否會收回「職務加給」津貼 2000 元的給付？或是將 2000 元合併入該員工本薪項目內？
- 因此上開店主管「職務加給」，是否應以有擔任店主管職務者，始有「職務加給」津貼，未擔任主管職務者，即無給予之適用？

【建議】：請公司公告店主管「職務加給」津貼的給付說明。

【討論】：

➤ 廖素慧協理：

- (1) 公司制定整體薪酬設計時，除了本薪以外，仍會針對各個職位、工作內容等不同條件，制定各項津貼、加給等薪資項目，作為薪酬對價。在每位同仁薪資異動時，均會讓當事人清楚其個別薪資項目增減。
- (2) 當初發給部分店主管「職務加給」，係針對本薪相對偏低的店長，屬實質加薪，至於為何放在「職務加給」薪項，係考量擔任店主管的勞務對價除了放在「主管加給」薪項外，過往有部份係放在「本薪」薪項。過往店主管卸任

全國電子

時，會扣減與擔任店主管相應的「主管加給」及「本薪」；為達到事前溝通職務異動所造成的扣減金額，所以現在特別增設職務加給異動項，並在個別同仁薪資異動時，均會與當事人進行說明，確認日後職務異動的調整機制。

- 高維龍代表：對素慧協理的說明理解，但本次提案所提出的主要問題，是希望討論當一位店長因為本薪較低，升為店長後獲得「職務加給」，惟並沒有調整其本薪，工作若干時間後卸任店長成為營業人員，取消「職務加給」後本薪仍然偏低，此為主要問題。
- 黃秉立經理：依現有機制，公司針對營業人員，每年都會定期舉辦晉升訓，只要通過訓練及考核，就會予以晉升，並發給專業加給；針對店長，目前仍以主管提報方式晉升，只要經提報核可，一樣會予以晉升，並發給專業加給。未來人資部也會設計屬於店長的晉升評核機制，以更多元的面向來提供不同職務的同仁晉升調薪的機會。
- 高維龍代表：
 - (1) 可以理解公司透過訓練後給予同仁對應加給，就實質而言確實是加薪，然而加的都是加給，而不是加本薪。回到前述例子，提出的問題點是若這位同仁，均未通過上述各項加給所需的晉升訓練，則其本薪將持續維持一開始較低的薪資，此時參照過往幾年每年物價調整，相當於變相減薪。
 - (2) 建議公司可以訂定具體的加薪標準，讓同仁知道職務晉升機制可獲得如何的加薪幅度，藉此鼓勵同仁更加積極。
- 廖素慧協理：過往店主管的「本薪」隱含了職務對價，所以在異動時會扣減本薪，理想上是針對現有員工的薪項均一致拆分出此對價薪項，但考量溝通成本

全國電子

龐大，後採用現行作法，只針對有異動的同人才增設此科目，並進行個別說明溝通。公司除了依經營狀況、市場水準不定期進行年度調薪、架構調薪外，也設置了定期晉升調薪機制，讓同仁有機會被肯定及加薪。例如今年 1/1，就針對部份薪資較低的同仁，進行了薪資調整，也為全體同仁提高了 600 元的伙食津貼，並非如代表所說數年都沒有調整。

【決議】：職務加給規定仍將依目前薪酬制度執行，若個別同仁對其薪資有疑義，可再向人資部詢問。

3. 有關會計盤點扣薪問題案（提案人：高維龍代表）

【說明】：

- 111 年 12 月 29 日(四)第八屆第八次勞資會議提案二：「會計盤點扣薪問題建議事由。」(提案人：林軒光代表)。後經【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。
- 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，或調整自年終獎金或員工酬勞中扣款等。

【建議】：請公司依據第八屆第八次勞資會議決議案執行。

【討論】：

➤ 陳冠良代表：

- (1) 建議除了容許值規定以外，能訂定可個別向營業主管反映的盤盈虧差額標準。

全國電子

(2) 以目前實際發生的案例來說，有門市 1 月進行大盤，同時有新人當月到職，針對大盤盤虧的部分新人表示不願意配合分攤，請問該如何處理？

➤ 謝明佑副總：

(1) 辦法規定很難用同一個作法就全部一體適用，實際情況還是要看個案發生的細節與狀態去做評估與討論。舉例：若遇到店內盤虧少了一台三萬元的冰箱，該如何去處理或分攤？實際還是需要進行調查，再依調查後的結果，讓營業主管依據情況去進行裁量。若僅用單一額度容許值或作法來處理，相對的主管就沒有裁量的空間，處理上反而更失去了彈性。

(2) 建議請財會處協助統計相關資料，檢視往年盤盈虧狀況以及金額，再進行研擬與討論是否有設定容許值的空間，並安排訂定其規範。

【決議】：請財會部門協助提供相關資料，檢視往年盤盈虧狀況以及金額，再進行研擬後續作法。

4. 有關考勤機制注意事項案（提案人：高維龍代表）

【說明】：

(1) 緣起公司 1 月 31 日下午 5:17 人力資源部發佈「主旨：【提醒】考勤機制注意事項」郵件略以：自 113 年 2 月 1 日起，全體同仁應於規定之出勤時間內進行打卡出退勤(上班時間前 10 分鐘內，下班時間後 10 分鐘內)，過早或過晚打卡將會以考勤異常處理，如附件。

(2) 各部主管復於 2 月 21 日通知：自 112/2/21 起，打卡時間如果太早或太晚時，企服網都會跳提醒視窗，若同仁並非處理公務(沒有要申請加班)，看到跳出提醒視窗時，請按「取消」。如果還是選擇「確定打卡」，隔日主管就需

全國電子

要回覆貴部門的異常打卡報表)。

- (3) 現營業部長再次宣達：「如果看到提醒視窗表示同仁早上 10:40 前按打卡或 21:41 起按打卡。非處理公務(沒有要申請加班)：【上班】→時間太早→取消→等時間到再打卡【下班】→時間超過→取消→用補打卡。」此用意是為減少加班費用嗎？況且明顯有違法之虞？

【建議】：請公司要求各級主管改善！實際應要求全體同仁落實上下班打卡，避免事後補登作業，以確保考勤管理機制的正確性。

【討論】：

➤ 高維龍代表：

- (1) 首先肯定公司為了不要讓同仁太早到公司或太晚離開公司，制定新的打卡時間機制。
- (2) 然而上有政策下有對策，自該考勤機制實施以來，已有多位營業部長明令宣達，若太早或太晚打卡，則按取消另外用補打卡的方式，以避免考勤異常。此種做法已涉及虛偽填報工作時數的問題，建議公司要求各級主管改善。

➤ 廖素慧協理：有關公司本次考勤機制，即是為了提醒同仁若有加班需要與事實，請記得提出申請，從未禁止同仁加班。至於同仁若無加班需要，此提醒機制亦是提醒同仁無加班事實即應準時打卡下班，以配合政府嚴格課責企業落實勞務供給起訖時間管理。補打卡機制實為提供同仁進行打卡疏漏的補正機制，若同仁未加班，卻因個人問題未準時打卡，為記載正確的勞務起訖時間，必須運用補打卡機制進行回報，並經主管進行管理確認。過往企業的便民彈性作法，在政策轉

全國電子

趨嚴格下，公司只好配合、增設管理機制進來，而造成擾民現象，請同仁務必理解。

➤ 黃秉立經理：

- (1) 詳細考勤機制已在相關 QA 中具體說明，有加班需要請及早申報，若無加班需要則應準時打卡上下班。
- (2) 至於有關營業部長發布宣導的內容，內容仍是以提醒同仁申報加班為主，並未有曲解公司政策或法令的情況。
- (3) 若有任何同仁遇到主管要求加班工作卻不得申報加班，或要求先打卡後加班工作的情况，請立即向人資部反映該情况。

【決議】：經討論溝通後已無疑義。若有相關疑問，請向人資部洽詢反映。

5. 有關 113 年度調薪案（提案人：高維龍代表）

【說明】：

- (1) 首先，對於公司 112 人 043 號「年度調薪公告」，其相關資訊從未事前在勞資會議上提出研商或說明等作為，實為當前勞資關係最糟糕的示範。在此，謹替在座的全體勞方代表對此事件表達遺憾！
- (2) 其次，從 113 年 1 月 4 日『職位薪資異動通知書』顯見，本次在職同仁調薪部份，統一調高為「本薪」+「伙食津貼」+「職等加給」、「專業加給」=30,000 元。然新進人員起薪即為 30,000 元(本薪+伙食津貼)，對於在職及資深同仁何其不公？這也是一種對他們的歧視與羞辱！
- (3) 當然，公司願意調薪是好事，但是公司不是有分職等？例如：營業員-高級銷售專員-資深銷售專員-銷售顧問等等...！那麼新進營業員調整固定薪資為

全國電子

三萬，中間這些職務薪資差異都沒什麼差別，還是公司職等目前都只是好看？試問，各位做了 10~20 年，但你的薪水卻和新進人員一樣，你做何感想？是要不爽不要做？還是要勇敢爭取自己的權益？每個人心中答案都不一樣！端看自己怎麼選擇？

- (4) 最後反映其實覺得所謂「職位職務制度」可以廢除，當初設立這個是要讓人員晉升調薪有一個依據及目標，但現行人資的做法，不是你的職級升到哪就會調薪，那我覺得就回歸原本的職級制度就好了，不需要搞到那麼複雜。

【建議】：

1. 請公司扼要說明 113 年度調薪案。
2. 建議未來應事先提勞資會議溝通研商。

【討論】：

➤ 廖素慧協理：

- (1) 有關薪資調整的部分，其實近年來都有不同幅度的調整，調整的方向也是往精簡項目、明確標準及提升合理性及激勵性為主。薪資調整在佈達前，內部已進行多次溝通及評估，過往勞資會議上針對各項薪資的討論、招募留任狀況、人力市場現況及前景也都是評估歷程的一部份。所以，其並非未經溝通下的草率決定，而是經過利弊折衝下的決策。然而公司員工眾多，每次的薪資調整結果一定都有不同聲音，公司整體的薪資調整機制仍會是以達到整體公平、激勵性為主。
- (2) 至於同仁反映部份資深員工與新進員工薪資相同，這有其個別性，要視個案狀況來評斷。對資深員工來說，他的專業能力、銷售經驗、工作表現，相較於新進員工，應該會累積較好的銷售能力，因此也會有較高的機會獲得

獎金及晉升機會，來達到薪酬的差異化。

- 黃國洲代表：對協理回饋表示理解，然而今天有個別同仁反映，同仁作為 8 年資歷的高級銷售專員，本薪部分卻與僅 1 年資歷的銷售專員相同，相對職位職等的差距沒有在薪資表現出來，而讓人懷疑職位職等的機制是否還有存在必要，又或是具體體現個別同仁薪資與年資的不公平性。
- 廖素慧協理：公司會不定期依據公司現況、市場狀況、政府政策等因素而調整門市人員薪資，但如同前面所說，資深同仁相較新進同仁有其經驗、專業知識、銷售能力的差異，在業績獲得以及晉升資格等機會比較下，自然容易比新人來的有優勢。我們還是鼓勵同仁若對薪資有疑問，均可以向主管或人資部反映溝通。
- 高維龍代表：其實還是要回歸到溝通，例如昨天北區店長會議，會議中的溝通效率就非常好，這才是能有效解決問題的方式；透過具體的說明、討論與溝通，就可以協調出務實的執行方式。

【決議】：公司會持續針對薪酬制度進行檢視，若個別同仁有疑義可再向主管或人資部詢問。

6. 有關員工發生職業傷害的執行標準（提案人：高維龍代表）

【說明】：

- (1) 據悉勞工在執行工作時受傷，只要符合以下關聯性，所造成的疾病、傷害、殘廢或是死亡，皆屬於職業災害。(一)、業務起因性：是指災害與職務間有相當因果關係，勞工所擔任之「職務」和勞工的傷病之間有「一定因果關係」存在。(二)、業務遂行性：勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程，無論是否正在從事工作，只要是在雇主指揮監督下之情形，即具職務遂

行性。

- (2) 按公司制定「出勤及請假管理辦法」§3.3 各種假別之工資 規定、給假日數、計算單位及應附證明文件如「請假規定表」如後附。
- (3) 假設當員工發生職業傷害後，公司有無既定的作業程序？發生時間 公傷假申請 取得職災傷病門診單 勞保局職災給付 D day D day+? 日 D day+? 日 D day+? 日。

【建議】：請公司說明相關作業的標準作業模式及例外原則。

【討論】：

➤ 黃秉立經理：

- (1) 首先，各區單位主管與人資窗口均設有回報機制，並以人資窗口與職安人員成立專案群組，在職災事件發生時即時掌握人員狀況。同時企服網也設有相關專區，執行事件後續追蹤。
- (2) 有關作業天數部分，會依照個案的實際狀況，而可能有不同差異；例如勞保局處理程序中有所延誤，或申請個案需要資料補件等狀況。現行各區人資窗口的作業原則，都是以收到資訊的當下就進行內部通報，並且依同仁個別情況，進行注意事項說明、單據表單收件、填報、送件…等，依序處理各項行政作業。
- (3) 至於職災傷病門診單，目前公司並不會於同仁回報事故發生時開立。因為勞保局為職災認定唯一權責單位，因此為了避免產生爭議，公司會依據勞保局認定結果，協助同仁進行後續作業。
- (4) 公傷假的部分，均依據職業災害勞工保護法第 29 條規定：「職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期

全國電子

滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。」進行辦理。若勞保局認定結果為「職業災害」，即以公傷假辦理。

【決議】：相關程序說明如上，如同仁有個別疑問，均可向人資部洽詢。

7. 勞資會議建議案（提案人：林軒光代表）

【說明】：

- (1) 勞資會議是基層與主管及公司決策單位最直接的溝通管道，可以讓公司傾聽到最基層的聲音，也可以直接反應第一線所遇到的問題，讓公司去斟酌，並調整營運策略，達到事半功倍。
- (2) 但很可惜，公司的勞資會議已淪落為一種議而未決、決而未行、行而未果的形式會議。失去召開勞資會議的真正意義，勞資會議雖是共識決，但可以透過集體協商，取得最大的共識，透過與基層溝通，後續公司推行的諸多政策，若可以事先提勞資會議上溝通研商。我相信都會大有助益，這也是發揮勞資會議最大的功用，公司宣稱溝通管道多元暢通？實際真的是如此嗎？
- (3) 近期發生的職場霸凌及門市職災問題，我相信這些都是門市每天有可能會發生的事情，如果真的溝通管道多元暢通？？我相信這些事情發生的機率不高，因為透過即時回報，可以讓事情的傷害降低。
- (4) 真心建議公司，讓勞資會議回歸它正常的運作與功用，傾聽最基層的聲音，不要讓這些聲音再被埋沒。

【建議】：讓勞資會議發揮它最大的功用，真正落實成為公司與員工最直接的溝通管道。

【討論】：

➤ 廖素慧協理：

- (1) 公司的溝通管道非常多，包含但不限於勞資會議，每次溝通都會進行雙向意見表達，進行資訊蒐集及必要澄清，並邀集攸關具代表性的人員參與各項專案討論、提升業務推展成效。公司這幾年推動了許多創新改善方案，都是在這種模式下運行，也獲致了不錯的成效，並非無效溝通。
- (2) 公司重大政策制度調整，均會進行跨部門溝通討論，充分討論與分析相關利弊、進行各層級執行人員意見蒐集…等程序。若為個人或是部門內議題，建議可先找相關單位直接溝通，不需要所有議題案件，都要等到勞資會議才進行首次溝通討論。

➤ 黃秉立經理：林軒光代表提出的問題很好，但其實如同素慧協理所提，不是每個案件都需要等到每三個月召開的勞資會議中才做討論，如有任何問題都可立即向相關單位提出，即時處理。

【決議】：如遇問題，可向業務相關單位即時反映處理，無須等到勞資會議才進行溝通。

四、建議事項（臨時動議）

1. 有關門市同仁搬運及上架大型家電問題（提案人：高維龍代表）

【說明】：

- (1) 依據職業安全衛生設施規則第 155 條規定：「雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示。」，違反安全衛生防護設施規定，罰新臺幣 3~30 萬元。

全國電子

(2) 職業安全衛生法有規則是搬運超過 40KG 重物要使用工具或是車輛搬運原則，但公司主管常用其指揮權限，調度以「門市男性員工較多」為由，強迫門市人員(或駐場)以人力徒手原則搬運重達 80KG(400L)以上的冰箱、洗衣機、電視走樓梯至 2F 陳列或 3F 倉庫放置，是否有故意使勞工身處易受傷的情境中，公司是否有相關配套？

(3) 營業、商品、儲運部門及職安室宜研擬因應辦法，妥適處理。

【建議】：

- (1) 比照北區門市統倉宅配出貨模式，可推行至各區門市。
- (2) 可仿照冷氣備倉，建立各區家電衛星倉庫。
- (3) 規劃新開立門市，應將冰洗或大型家電陳列規劃於門市一樓為主。
- (4) 呈上，門市倉庫的規劃應以一樓為優先，若安排二樓(含)以上的倉儲規畫，宜增加貨梯設計。
- (5) 公司禁止門市人員為協助顧客辦理各項政府家電補助，而留貨並先抽取保證書(保卡)後出貨之行為。

【討論】：

➤ 吳鴻淵律師：

- (1) 有關搬運重物的部分，職安室定期均有召開相關職業安全衛生教育訓練，宣導相關規範與注意事項，至於本次反映之搬重物部分，會再利用機會向同仁宣導注意事項。
- (2) 至於抽保卡請領補助的部分，因有涉及向公部門填報申請文件請領補助等法律行為，若有填報不實確實會有違反法律之風險，將再調查相關規範後與商品部及相關單位討論提出建議。

全國電子

- 廖素慧協理：有關抽保卡請領補助，客人延遲交貨的現象，以及衛星倉、備倉的合理配置等，過去持續有多場內部討論，也都有部份達成共識、解決問題及推行新作法，未來仍會持續與營業、商品、儲運單位進行討論，研究是否有更好的作法。

【決議】：將再與相關單位研議後續作法。

主席：謝明佑 人資主管：廖素慧 黃秉立 承辦人：許恩生
Eric