

全國電子股份有限公司

會議紀錄

壹、會議事由：第八屆第十六次勞資會議

貳、會議時間：113年12月23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：高維龍

伍、出席人員：資方代表－謝明佑、廖素慧、黃皓彥、陳炫辰

勞方代表－高維龍、黃國洲、陳冠良、林軒光

陸、列席人員：吳鴻淵、丁靖祐、黃苡璇、許恩生

柒、缺席人員：曾詠綉、洪秀青

捌、會議議程：

一、主席報告

二、報告事項

三、討論事項

1. 有關「門市被指定為上課場地」賡續案(提案人：高維龍代表)

【說明】：

(1) 上次會議臨時動議曾提出，有關門市被指定為上課場地次數及指定上課場地門市人員加班申請等問題。

(2) 據悉今年10月份有一位南區門市同仁，在前往指定上課門市路途中發生交通意外，至今仍因傷致無法上班請病假中。

【建議】：

(1) 請公司要正視上述事件發生的問題及後續預防的措施，避免引發同仁間的寒蟬效應。

(2) 關於授課廠商有無辦理保險理賠事項，又恐有涉及勞工職業災害保險及保

全國電子

護法認定疑慮等等，建議請職安及人資單位要審慎協助當事人處理。

【討論】：

- 高維龍代表：門市人員最主要的工作是銷售商品，而對於商品的了解、現今市場科技發展，除了公司定期的教育訓練之外，同仁常需要利用個人休假時間進修，例如參加廠商說明會、早餐會等所謂課程。而今許多廠商舉辦的所謂課程，公司完全交給廠商處理，員工要參加就必須使用個人休假參加，公司也把這些參與課程的同仁定義為個人行為。希望公司能考量同仁參加這些教育訓練的原因，仍然是為了在工作上獲得更好的業績，並且在時間上認定為工作以確保有相應的職災保險的保障。
- 廖素慧協理：
 - (1) 目前挑選特定門市做為訓練場地，主要考量就近同仁交通距離的便利性及門市內部空間、陳列商品等門店條件，對於所提及的門市辦訓負擔輪派及被指派協助的工作人員申報加班事宜，目前都有機制可依循辦理。另外，關於訓練意外所衍生的保險事宜，是否納入職災評判機制，主要視是否為上班時間，且執行公司派任的勤務；若屬自由參加的活動或訓練，非屬職災保險承保範疇，公司會視個案狀況進行處理。
 - (2) 公司內部已針對現行的訓練場地、對象、方式及保險事宜進行討論，將整合多方意見，適時調整作法來提升辦訓的品質及同仁安全的保障。
- 高維龍代表：考量為降低同仁外出參加訓練的風險，做好保障，建議公司還是要特別要求外部廠商，必須提供相當額度的保險，以保障同仁安全。
- 黃國洲代表：除了保險的問題，有些情況是廠商舉辦課程訓練，結果遇到天災或其他原因而突然取消，屬實有造成同仁困擾，希望公司能有所管制。

全國電子

- 林軒光代表：可能是因為疫情解封影響，而有廠商大量舉辦課程讓同仁參加，但各品牌辦訓品質參差不齊，建議公司可以以該廠商辦訓活動是否有提供相當保險為評估依據，是否要讓同仁參加，或是將資源集中由公司主辦。
- 黃皓彥代表：辦訓亦要考量地緣關係，例如基隆區同仁參加五股總公司的訓練，就會遇到雙北地區上班時間的交通壅擠情形，建議公司可評估除了要求廠商到總公司，亦可評估集中資源，安排至各區舉辦。
- 謝明佑副總：同仁提案都非常好，如果早餐會訓練活動的效率不佳，公司內部也要進行評估成效，廠商提供的活動內容、是否提供保險等等都要列入評估。儘量將資源集中，不管是在公司亦或是在廠商舉辦，都要儘量由公司主導安排。

【決議】：整合多方意見，檢討辦訓方式以提升訓練品質及安全保障。

2. 取消早餐會，回歸正常訓練(提案人：張有義委託提案)

【說明】：先前因為疫情關係不能群聚，為了學習，故而衍生出原廠早餐會的學習模式，但是有以下問題：

- (1) 因使用個人休假即非上班時間進行課程，若員工在交通路程中受傷，則因非屬上班時間，則不屬於工傷職業傷害判定的疑慮。
- (2) 當天有上班的人員，實際上為營業前從 9:30 就開始上課，下課後接著上班到 21:30，整天的精神跟體力能否負荷？
- (3) 經過簡單的調查詢問，實質上本活動的學習力效果較不好。
- (4) 因不管講師還是同仁，都擔心上班無法準時回門市開門，有問題也不會提出以免超時，而講師也因為時間問題，只能講重點。
- (5) 各學員交通問題。

【建議】：目前已進入疫情後的階段，建議統一安排各區回公司上課，或爭取在原廠場地進行課程並增加場次。考量排班問題，如需在原廠開課，應提前一個月提供課程的日期與地點，以利規劃與安排。

【決議】：本案與前案討論範圍重疊，併案處理。

3. 門市出勤打卡建議事由(提案人：林軒光代表)

【說明】：人資日前發佈出勤打卡指引，宣導門市打卡，要求門市出勤打卡務必準點~並要求門市人員確認提早打卡是否屬私人問題，如果點同意，系統直接校正出勤時間(早上 11:00 晚上 21:30)，此舉恐有誤導同仁放棄申請加班權益，亦有違反勞動相關法令疑慮，法令規定，幾點到班，幾點打卡，下班亦同~建議公司更正此一指引，讓門市人員下班打卡回歸正常，避免有打假卡的疑慮，也佈達讓一線主管能依循法令規範，避免造成不必要之誤會。

【建議】：建請討論此一打卡指引是否合乎法令規範。

【討論】：

- 丁靖祐資深經理：公司的考勤異常管理機制旨在提醒同仁依實際需求申報加班，該機制依據工作規則設立，主要為配合考勤、績效等管理作業的需求。同仁如因主管指派或業務實際需要加班，可透過此考勤機制進行申報，公司則依據申報內容核算加班費。該管理機制已通過地方主管機關的檢視，確認無違反法律之虞。若同仁實際發生加班但未獲主管核准，或因個人因素對申報或核算存有疑義，可隨時向人資部諮詢，以獲得進一步協助。
- 廖素慧協理：考勤係為了記載同仁勤務執行時間，除了在異常打卡當下提醒同仁是否進行加班申請?每月月底考勤結算亦會提醒同仁是否有漏未申報加班的

全國電子

紀錄，請儘速依據實際狀況申報加班。同仁的考勤確認是法令課以公司的職責，也是近年的關注重點；公司持續推動工作與生活平衡政策，不論在休假推廣及加班管理上，都持續宣導並設計管理機制，目的就在於促成觀念的養成及同仁與主管間的對話，重新檢討勤務的必要性及工作效率。

- ▶ 高維龍代表：最主要的問題是，以門市營業時間 11 點開始，同仁不可能是 11 點整點才到門市，一定是提早一段時間到門市開鐵門、通電源、打掃內外走道、擺放展示商品，才能在 11 點準點開始營業，所以現在在系統上，要同仁提早打卡然後說個人因素在校正為準點根本一點意義都沒有。只要上班時間跟營業時間完全沒有落差，同仁就不可能在營業時間準點才打卡，所以建議公司有彈性時間，再優化打卡系統。

【決議】：同仁只要有加班的實際需要均可申報加班，至於打卡系統公司也會持續優化，儘量符合同仁實際作業需要。

4. 健檢請公假建議事由(提案人：林軒光代表)

【說明】：建議公司未來是否可以讓員工年度健檢請公假辦理，之前有建議公司，可以讓同仁就近醫院執行健檢，避免舟車勞頓，因是用自己的休假，如果到院途中發生問題，也會衍生職災相關問題，提請討論。

【建議】：建議公司健檢應給予同仁公假。

【討論】：

- ▶ 林軒光代表：建議健檢合作醫院可再新增，例如嘉義也有 50 幾個大小醫院，希望嘉義也有健檢醫院，不然跨區健檢徒增同仁舟車勞頓，用個人休假對同仁有所負擔，更何況還有通勤意外的風險。

全國電子

- 高維龍代表：公司還是應該要給公假才合理，同仁也比較不會有壓力不要為了早上健檢後還要上班，比平時特別早起床、趕路去健檢、健檢完又須要趕路去上班等等。
- 廖素慧協理：目前公司所提供的健檢頻次，優於法令規定。為了降低營運衝擊，請同仁自行安排時間進行健檢；若全數轉由公假辦理對排班的衝擊影響太大，不建議進行改變。公司對於健檢採集中辦理的方式有進行評估，現行的健檢方案對於大量體的員工健檢是比較方便有效率的，所有健檢項目在公司一次處理，而不是同仁自己去醫院，在醫院裡面各站到處跑、到處等待叫號。然而，交通的便利性也是評估的重點，特定區域會獨立出來自成一區安排健檢。至於同仁反映增加合作的健檢醫院方案，人資部每年都有進行研議評估，明年度也會再各方考量評估後進行。

【決議】：健檢全數採公假辦理的提議不予採用，新增合作健檢醫院的方案，公司會納入評估，評估範圍包括健檢項目及費用，並以發展對同仁更有利、優惠且實用的方案為目標。

5. 農曆年節門市人員上班模式調整(提案人：林忠謙委託提案)

【說明】：

- (1) 針對農曆年節外勤門市人員的排班，可以先行調查想上班或想休假的人員，是否依照衛星門市的概念來營業，讓想上班的人集中在各區域的衛星門市，想要休假的同仁可以適當消化年、國假，此做法既可以避免因全面休假而影響公司營業，也可以滿足外勤同仁想休假的願望，可謂是一舉兩得。

- (2) 市區密集度較高的門市，可以採用衛星門市營業的概念，配合公司提前公

全國電子

告，可以保持人力彈性調度又不會造成公司業績流失。

【建議】：

- (1) 先行調查外勤人員過年期間休假或上班的意願(可避免過多人力出勤。
- (2) 依照想要上班的人員選擇可以營業的衛星門市。
- (3) 在網站上公告有配合營業及休假未營業的門市。
- (4) 有配合上班的外勤同仁排點、排假。

【討論】：

➤ 謝明佑副總：

- (1) 我們是連鎖通路，以目前市場這塊，公司對於勞工權益來講是比較優於業界的，例如近期幾次天災，公司都有放假。但要不要放假除了顧及全體同仁安全問題，同時也要考量消費者對全國電子這個品牌的觀感、質疑的聲音。
- (2) 公司歷經近 50 年的發展，做起如今這樣的口碑，消費者對公司品牌有一定的信任，過年春節期間購買商品時會想到全國電子，如果去了門市看到店休撲了個空會影響到信任的問題。
- (3) 第二個是同仁之間的平衡問題。目前南北地區已存在些微差異，特別是在某些受地緣關係影響較大的門市更為明顯。例如，某門市因業績不佳而考慮關店時，其餘門市的同仁可能因羨慕該門市放假而希望自己也能休假，進而產生矛盾。這些情況需要營業單位在兼顧公司獲利的前提下進行綜合評估。從個人角度而言，當然希望所有同仁都能有機會休假陪伴家人，但為了整體利益，有時必須做出取捨。如何達成這種平衡是一項極具挑戰的任務。

全國電子

- 高維龍代表：建議公司可先進行調查，讓同仁表態是希望上班還是放假，藉此掌握人力分配後再進行評估。若人力不足，可考慮加碼提供出勤紅包，相信能協調出較佳的結果。過年期間體恤勞工放假，若能搭配行銷公關策略加強宣傳，不僅有助提升公司形象，還能讓消費者了解到全國電子重視員工福利，願意犧牲部分營業額來讓同仁休假，我認為這樣的正面聲譽對公司長遠發展更具價值。不過，考量 114 年度的營運計劃可能已無法立即調整，建議公司先展開內部討論，逐步研究並推動可行方案，以循序漸進的方式達成雙贏目標。

【決議】：考量顧客觀感及營運效率，公司會持續討論，進行綜合評估，研擬出適宜的配套作法。

6. 農曆過年(除夕到初二)店休建議案(提案人：張有義委託提案)

【說明】：由於各分店部分區域存在重疊，且年節期間的來客數量及實際成交業績較低，這樣的開店成本與人力成本實際上並不划算。

【建議】：

可以參考近 3 年的農曆年除夕到初二的業績成交量，以及參考該商圈的重疊性(例如 2025 民生店跟 2169 台北三民店)擇店做店休。好處：

- (1) 節省開店成本跟人力成本。
- (2) 也能消化國假。
- (3) 如該店有想上班的人員，可以到鄰近門市上班，做人力調整。。

【討論】：與前案同案討論。

【決議】：本案與前案討論範圍重疊，併案處理。

7. 2025 年全員調薪建議案(提案人：林軒光代表)

【說明】：2025 年，政府已宣布軍公教調薪 3%，並已制定相關勞動法令，規範基本工資可望突破 3 萬元。在此背景下，希望公司能啟動 2025 年全員調薪計畫，並制定一套可依循的年度調薪制度。這樣的制度將使所有同仁能夠根據公司設定的業績目標進行努力，達成公司賦予的業績目標，進而落實企業 ESG，實現成為幸福企業的目標與願景。

【建議】：建議公司啟動 2025 年全員調薪。

【討論】：

- 丁靖祐資深經理：公司調薪有既定程序，會全面考量並進行評估。至於基本工資部分，必定會優於法定標準。由於門市人員薪酬以業績為導向，因此薪酬的一部分會包含在獎金中。晉升調薪提報機制，會在每年 4 月進行，並根據績效進行評估與調整。

【決議】：公司每年都會依據公司經營績效、市場環境等要素來評估整體薪資政策，個別績效表現亦為調薪機制的重要參考依據。

8. 建立職級晉升制度辦法(提案人：林軒光代表)

【說明】：繼上次勞資會議提案後，建議繼續進行相關討論。提議公司制定明確的職級晉升制度，讓同仁能夠依循既定的目標來達成晉升要求。

【建議】：更正現有職級晉升制度辦法。

【討論】：

- 林軒光代表：主要希望能為新人提供一條清晰的成長路徑，而不是讓

全國電子

新人感到模糊不清，甚至覺得標準過於嚴苛。現有的情況下，無論是課程還是資格，都需要主管提報才有機會參加，這樣會讓同仁認為只有討好主管才能獲得這些機會。建議公司能建立一個明確的晉升機制，讓同仁了解在每個階段需要完成的任務與目標，清楚知道完成哪些要求、課程等，並且能夠在薪資上得到相應的調整。這樣的晉升標準和清晰的成長路徑將能給新人帶來希望，激勵他們積極努力。

- 廖素慧協理：每年的績效評核中，各級主管在與同仁進行績效面談時，人資部希望能促進雙向溝通。不僅是主管表達對同仁努力方向的期望，同仁也可以主動向主管反映自己對晉升的期待。由於資源有限，因此在整個評估過程中，會力求公平和透明。如果同仁有任何疑問或問題，也可以向人資部反映並了解情況。
- 丁靖祐資深經理：評估機制預設由主管決定，設計上是希望同仁能夠與主管進行有效溝通。除了業績數字外，同仁也可以與主管討論工作中的其他問題，如團隊關係等，這些都是展現能力的機會，也是主管評估的依據之一。主管需綜合考量部屬的工作表現，進行人員考評、督導、晉升提報及人員改善，這是主管的基本職責。如果同仁認為主管的評分不公，或希望爭取晉升和獎勵機會，建議主動向所屬單位主管反映，縮小彼此的期望差距，並促進有效溝通。

【決議】：目前已建立職級晉升制度，建議同仁利用績效評核機制，主動與主管進行溝通、表達晉升的期望，未來公司也會再強化宣導。

9. 制服材質問題建議案(提案人：林軒光代表)

全國電子

【說明】：公司制服已使用多年，日前有同仁反映制服材質不易吸汗，造成搬貨後流汗易導致衣物異味，影響門市服務品質。建議是否可以更換為吸汗性更佳的布料，提升同仁的工作舒適度。

【建議】：建議是否請廠商更換衣服材質。

- 廖素慧協理：之前在評估制服材質時，有發現愈硬挺的布料，穿起來較有型，也較能修飾身型，但可能會降低舒適度。已經有請廠商提供布料改良的建議，納入新版的評估；但也會同步調查對現行制服材質的普遍意見，來確認需求的代表性。

【決議】：材質改良方案及同仁的需求調查會重啓評估。

四、建議事項（臨時動議）

1. 重新計算「年假未休完」薪資換算方式(提案人：黃國洲代表)

【說明】：同仁提出建議，因為人力不足，為了配合公司創造更高收入，許多同仁未能休完年假。然而，年假未休完的薪資計算方式是根據到職當月計算剩餘天數，並將其併入當月薪資。這導致若是在淡季月份到職的員工，年假換算後的薪資相比旺季到職的同仁較低。

【建議】：換算計算方式，以年度業績表現取代當月薪資統計。

【討論】：

- 丁靖祐資深經理：目前的計算方式是依照法律標準，根據到職月份進行計算。法源依據為《勞動基準法施行細則》第 24-1 條第 1 項第 2 目：
「前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一

日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」符合目前法令規範。

➤ 黃國洲代表：經理說明可以理解，會再與同仁轉達說明。

2. 有關主管於員工下班後，利用通訊軟體交辦工作，恐影響員工健康福祉案
(提案人：高維龍代表)

【說明】：

- (1) 根據《勞動基準法》規定，勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或履行指令的時間，均屬於《勞動基準法》所稱的工作時間。
- (2) 若勞工下班後，雇主欲透過電話或通訊軟體要求勞工提供勞務，應先徵得勞工同意。此時，勞工提供勞務的時間應適用《勞動基準法》相關關於工資、工時、休息等規定。
- (3) 主管應尊重員工下班後的休息權益，對於員工下班後是否聯繫或提供勞務等事項，應謹慎處理。為避免主管濫用通訊軟體交辦工作，對勞工的健康與福祉造成影響。
- (4) 建議公司與工會進行充分溝通，協同制定出既符合勞資雙方利益，又能解決相關問題的方案。透過勞資協商，能有效解決爭議，並促進和諧的勞動關係。

【建議】：

- (1) 公司應加強各級主管有關勞動法遵意識，落實依法依規。
- (2) 透過勞資協商，進行充分溝通，共同研擬出符合勞資雙方利益的解決方案，

全國電子

有效避免勞資爭議，並促進和諧的勞動關係。

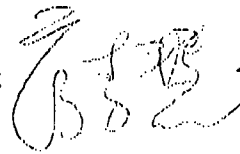
【討論】：

- 廖素慧協理：人資部將進一步宣導工作與生活平衡的理念。若是主管要求立即回覆或執行任務，同仁若在休假期間，應直接跟主管提報，並依照實際狀況申報加班；也可採主動回報休假中，將於上班時再行處理；或者轉由代理人代為處理職務。主管於同仁休假期間交辦任務，若無要求立即執行，並不構成加班要件。由於現行通訊軟體方便，各部門的風氣與主管領導風格亦不同，人資部將進一步研擬相關宣導公告，向同仁傳遞正確的工作與休假觀念。

【決議】：人資部針對業務交辦事宜加強宣導，讓同仁有所依循。

主席： 

人資主管：



承辦人：

