

# 吉宏興業有限公司第一屆第1次勞資會議紀錄

時間：民國101年07月19日(星期四)下午14時30分

地點：高雄市新興區七賢一路20號(6樓會議室)

## 出席代表

勞方代表：邱曉彤、李則緯、林雅慧

資方代表：林明祥、張玉蓮、黃鈺雯

列席人員：李美娟管理師、張榮獻、賴怡秀、張錦文、黃姿晏

## 請假或缺席代表

勞方代表：無

資方代表：無

主席：林明祥

紀錄：黃鈺雯

## 一、主席致詞：

李管理師、各位代表及同仁午安，本人代表吉宏興業有限公司，歡迎大家共同來參與今天勞資會議，感謝李管理師在百忙中關心列席，接著我們開始討論勞方所提出之提案。

## 二、列席人員致詞：

無

## 三、報告事項：

經由各員工推選之勞方代表，提出議題討論。

## 四、討論事項：

### (一) 第一案：

案由：邇來屢獲同仁反映請生理假被小組長要求醫生證明，且未告知其所懷疑理由為何，似有恣意刁難之虞，導致同仁怨聲四起，此對於工作士氣之提昇顯非正面，建請公司速為導正並對既有不當作為致損害勞工權益為必要的補償救濟。

說明：1. 1010401 新合約中已明確載明生理假不需檢附證明，但經管理員或甲(資)方合理性懷疑時，需提供證明。…上開但書非謂為管理員或資方可以恣意妄為、無限上綱的擴權認定。

2. 勞工無奈且卑微。甚至於有同仁無奈的表達若小組長不相信同仁適逢生理期，願意讓其查驗。這樣的心聲應是夠卑微了吧！但不知這樣的管理情境社會觀感將會是如何？

辦法：1. 請公司對於勞工提出生理假有懷疑時，以書面載明質疑理由回覆申請勞工。

2. 全面徹查新合約至今三個月餘，遭質疑申請生理假合理性，致損害勞工權益(含勞工無奈改請其他假別及強忍身體不適勉強到班者)有多少人次，並為必要的補償救濟。

決議：公司於6/19起已再次公告不需檢附證明，如員工個人認為權益上有所損失請提出，在合理範圍內公司同意補償損失。

## (二) 第二案：

案由：基於職場人道暨企業社會責任，公司不應全然罔顧勞工待班時間過長，生活作息不佳的痛苦指數，一味追求利潤極大化。建請全面檢討兩段班班務存在的妥適性，並倘確為不可避免，亦應給與值勤者適當的津貼補償。

說明：1. 兩段班(大致為第一段 08:00~12:00；第二段：18:00~22:00)班務存在已讓同仁深感困擾，勞工總是約7時出門，直到近23時才得以返回到家門，造成勞工本人及家人生活作息甚感困擾。

2. 日前有懷孕中的同仁在上班途中摔倒，雖事後並無大礙。但勞方代表接獲不少同仁反映，讓懷孕中的同仁輪值兩段班不僅交通安全的風險大增，多次奔波的辛苦也讓其他同仁深感不忍。

辦法：1. 如確實無法避免安排兩段班班務，建請給予兩段班班務中間待班時間每小時100元補償。

2. 停止安排懷孕中的女性同仁輪值兩段班的班務。

決議：1. 在公司僱用人員前皆已告知其工作性質及需配合輪值、加班或彈性調整上下班時段，且在公司與員工之勞動契約第二條工作地點與時間也已明確載明，故待班時間無法補償費用。

2. 針對懷孕中之同仁排班問題，公司也能體恤孕婦辛勞，更感謝其他同仁願意配合班務調整，故自8月起懷孕中之同

仁兩段班之班務將調整為固定連續上 8 小時班務，也不安排備班給懷孕中的女性同仁。

(三) 第三案：

案由：建請釋示政府公告颱風天或天災日放假出勤諸多疑慮，詳如說明項，並倘有不合情理之處，儘速為必要之改善。

- 說明：1. 公告颱風假當天出勤，同仁對於雙倍時薪起算時間及請假事宜多有疑問，101 年合約中載明：依購方防災小組成立起計算；但中華從未主動公告時間，是否可直接依照政府公告放假起迄時間計算，其未特別指定起迄時間者，以當日 0 時至 24 時論計。
2. 補貼計程車車資雖說是實報實銷、卻有上限，此將造成路程較遠及二段班之同仁額外負擔。
3. 因天災(政府公告不上班)等原因無法到班，且已通知相關人員請假，雖不扣薪、但仍登錄缺班及扣分，不僅影響當月考績，進而影響到年度考核，顯不合情理，有變相懲罰之意。

辦法：1. 公司應於颱風假隔天即公告雙倍時薪起訖時間。  
2. 若 5、6 月已扣分同仁，應予以撤銷。

- 決議：1. 颱風假之雙倍薪起訖點為依中央或地方政府宣布停止辦公且甲方成立防災應變中心之天災時段內出勤工作者，如屬中午開始則為中午 12:30 分，如屬全天部份則為 00-24 時無需再公告。
2. 公司考量颱風天員工上下班之安全，天災日路程較遠人員可不需來上班(另訂範圍及請假流程再公告給同仁)，並將請管理員通知就近人員遞補班務。
3. 颱風天(天然災害)未出勤者公司不扣全勤，自 7 月起如遇天然災害排班而無法到班者不會影響全勤也不會扣點，5-6 月已扣分同仁將於統計報表試算後再決定是否追溯。

(四) 第四案：

案由：邇來屢獲同仁反映請 2 日(含)以上病假，被小組長要求繳交逐日開立的醫生證明，顯有恣意刁難之實，致讓身病心疲的同仁蒙受極不人道的對待，建請公司速為飭令導正並對既有不當作為致勞工額外支出為實質的補償救濟。

說明：1.090 同仁反映請 2 日(含)以上病假，繳交的醫師證明上已簽註醫囑：建議休息 2 日或更多日，仍被小組長要求繳交逐日開立的醫生證明。

2. 小組長本應是為大家服務的，但實務上卻常有刻意刁難同仁的情事發生。

辦法：如案由

決議：1. 公司同意連續請病假 2 天者，僅需提供 1 張診斷證明書，若連續第 3 天起，請再提供合格醫療院所之診斷證明書。

2. 特殊情形如開刀或住院可一張多日病假。

#### 五、建議事項（臨時動議）：

##### （一）第一案：

案由：以前延時下班會有存休的機制，目前沒有了是否可以恢復，若存休沒有休完是否可以請領延時加班費。

決議：美娟管理師說明，目前做法若同仁延後下班達 10 分鐘可以於線上詢問客戶是否同意轉接二線主管服務，如客戶不願意轉二線則可填寫異常簽出單註明門號、時間登記存休，可於隔月底前休畢。美娟管理師表示會再討論相關配套措施再另行公告。  
（已於 7/27 公告）

##### （二）第二案：

案由：什麼情況下可以臨時請事假

決議：依勞動契約第九條請假約定之事假係因事必須親自處理者，得於三天前向指定管理員(小組長)請事假……，但如家中小孩或長輩臨時不舒服需要協助處理者可臨時請事假。

##### （三）第三案：

案由：因感冒造成失聲一個禮拜，這個狀況如何解決，是否可以安排如綠化的工作給失聲的同仁。

決議：因感冒造成失聲之同仁公司將請備班人員遞補班務，是否可安排其他現場之工作如綠化等，需配合現場之需求而定，美娟管理師表示會帶回討論。

##### （四）第四案：

案由：公司是否可以於每個月月底或年終時，以獎勵的方式鼓勵常配合備班及加班同仁，多點經濟上實質的獎勵。

決議：為獎勵常配合出來加班或備班人員公司將另訂獎勵辦法，訂定後將另行公告實施。

## 六、公司宣導

### (一) 下次之勞資會議時間與勞方代表之選定

此次之勞資會議勞方代表係由現場推派方式擔任，下次之勞資會議公司將依勞資會議實施辦法由勞工直接選舉之，選舉日期預計在8月中旬以後，下次之勞資會議預計在9月底前召開。2-5與2-8中心將聯合召開會議。

### (二) 對於工作場合意見反應窗口

有關員工對於工作環境或作業上有任何意見者，可以反應給各時段管理員，再由管理員向公司報備或直接向公司反應。方式如下四項：(1)

公司電話：05-5334678(2)公司傳真：05-5352678

(3)公司 e-mail:contact\_cont@msa.hinet.net(4)向各管理員反應

### (三) 勞資會議紀錄

今天勞資會議所討論及決議內容，公司將做成紀錄請管理員轉交勞方代表確認無誤後將公告給所有同仁周知。

## 七、主席結論：

感謝各位代表提出寶貴意見，希望在勞資雙方的溝通下，能讓我們中心更加和諧，對客戶的服務品質更加提升，謝謝大家辛苦。

## 八、散會：下午 15 時 50 分

主席：林明祥      紀錄：黃鈺雯      勞方代表：