

吉宏興業有限公司第一屆第7次勞資會議紀錄

時間:民國103年05月28日(星期三)上午10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、黃姿晏、林雅慧、范絃琳、林佳靜、劉旆均

資方代表:黃森輝主任、林明祥、張玉蓮、黃鈺雯、賴怡秀、邱偉倫、陳佩玲

列席人員:呂典管理師、洪維君管理師、劉淑絹管理師、蔡淑儀管理師、李佳純

請假或缺席代表

勞方代表:莊宜璋、李秉家、王昭尹

資方代表:高建成、蔡宜庭、張嘉芮

主席:林明祥

紀錄:黃鈺雯

一、主席致詞:

感謝各位參加今日勞資會議,緊接著馬上進行今日議題。

二、列席人員致詞:

三、報告事項:

上次會議1030225提案追蹤

一、育嬰留停:離職申請書已取消,因公司為承攬關係,不是直接事業主。

勞方代表:公司於前次會議有提供會代為反應及後續修訂春節獎金給付標準,但於103.04.01所公告的春節獎金請領身份並沒有看到有修正的部份且前次與勞工局開會,勞工局人員亦認為“除夕前一天仍上班在職者”這一句並不符合常理,春節獎金應該是認定員工前一個年度工作表現及貢獻度而不是除夕當天的貢獻度,可是為什麼要除夕前一天仍在職上班者才能獲得核發?

資方代表:公司針對人員請育嬰留職停假期間是否需要給付春節獎金部份,曾向要派單位諮詢是否有其它相關業界的給付標準及相關作法,其答覆內容是除夕前未復職上班者,並沒有核付春節獎金,且公司並沒有在上次會議上表示後續會修訂春節獎金給付標準,僅表示會將此問題反應給要派單位知悉,目前公司與要派單位延約6個月,春節獎金評核辦法有做調整但對於核付對象仍定義為除夕前一天仍在職上班者。

公司第一次於勞工局針對育嬰留停人員是否需要給付春節獎金調解會議上,在座的一位勞方代表及張緒中張理事長,也有出席,目前勞方所提出的申訴案件,勞工局都有受理,受理的案件在於行政程序法上勞工局會請雙方提出說明並陳述意見,到4月初開始公司陸續收到高市府勞工局3張陳述意見書,文中有針對育嬰留職停薪是否應給予春節獎金的部份,勞工局的見解認為公司應給予,且認定公司違反性別平等法的法令,而第一次調解時因公司函詢勞動部的法令尚未得到回覆,所以第一件案例公司於法令尚未明確前,多方考量下與員工達成合解。後於103.3.10勞動部函詢回覆春節獎金應由勞資雙方於勞動契約或工作規則中填寫清楚,若於勞資雙方都沒有明確確認情形下,可能涉及民事爭執的問題,法律上並未明文規定必需要給,且未明文定義清楚育嬰留職停薪與一般留職停薪是否應給予春節獎金,另公司在人員請育停前有提供育停申請書給人員填寫,其內容已明確載明這一個部份,所以勞工局來了三份函請公司陳述意見說明,否則就裁罰,公司於提出陳述意見後,勞工局目前尚未裁定公司是否違反性別平等法的規定,前次提案中勞方寫公司遭裁示違法,並不符合實際情形,且任何案件在法院或主管機關尚未明確認定前,定義皆為涉嫌。

勞方代表：春節獎金核付標準定義在除夕前一天仍在職上班者，顯然不符申請育嬰留職停薪的規範，是不是可以明確訂定一個日期？因農曆除夕每年皆不盡相同。

是否公司在提供申請年終時已先將育嬰留停人員刪除，再把名單給中華，如果是中華當然不會撥款，若每次發生問題，要派公司及吉宏公司都要互推責任。

資方代表：即使明確訂立日期，也無法符合每一位員工的需求，所以仍然依目前合約所規定辦理。勞基法並沒有明定這部份，對於育嬰假申訴案部份目前尚在陳述意見中尚未確定是否有違反規定若有也會裁罰公司，因目前公司與要派單位是屬於勞務承攬合約，僅能依約執行。

2-5 中心呂管理師：建議應分兩方面處理：(1) 已發生的部份就由主管機關認定。(2) 未來的部份如勞方代表所提出的，人員於產假結束後仍需配合出勤到除夕過後才去申請育嬰留職停薪，也不符合人情，建議呈現於會議紀錄上，給予要派單位知道，希望未來新案的承攬廠商及要派單位都能夠給予育嬰留職停薪的同仁相關獎金福利。

二. 公司與中華電信簽訂合約內，早班時薪為 138 元/時、中班時薪為 153 元/時、晚班時薪為 183 元/時；並依據實際出勤時數給付工資，與法定時薪 115 元/時已有優於最低法定時薪。勞基法第 40 條規定與一般延長工時規範範圍並不同，無加倍工資給付問題，認知似有誤解，再者，依臨時出勤人員時薪給付方式觀之，每小時均加計新台幣 50 元作為補償，實為延長工時工資給付之一部分，且為常態性給付，亦優於法定工時時薪。

資方代表：雙週 84 工時是正常，要派單位訂立排班工時當下，應也有勞方工會會幫忙注意了解，工時有沒有因業別不同而有不同見解，目前尚無法令及相關函釋可以為依據，前次會議所說二週內回覆，為找尋相關資料供與會雙方參考，因勞方人員屬於公共便利性行業之排班時薪制人員，是不是可以以另外的約定遵循，仍有不同見解，如勞方需要相關法令可以參考 勞基法第 33 條因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

勞方代表：雙週 84 小時算下來全月應是 168 小時，每月排班平均達 184 小時-192 小時是屬於超時的部份，但並無相對性加給，希望公司方面即使現階段無法即刻改變現行計算方式，仍請於會後呈現會議紀錄並轉呈給未來的承攬廠商及事業單位研議參酌，應增列於核算成本內。希望未來勞方人員長期處於工時過長的部份能夠獲得重視，不能認為長期這樣作法就覺得合理，長期這樣超時會影響勞工身心狀況。

勞方代表：之前 2-5 因為爭取才加發滿 200 小時 100 元獎金，但門檻超高的，限制也太多，人員都配合公司備班，應只要同仁當月滿 200 小時即加發 100 元獎金，不應分備班、代班等。

資方代表：每個中心之現場管理及排班模式不同不能互相併論，公司有盈餘能夠回饋給員工那也是公司所樂見的，獎金是屬公司給予員工福利之項目，也於事先就有相關規範與辦法，公司已盡力給予員工更好的照顧。

2-5 中心呂管理師：勞方人員應明確清楚自己所要爭取的權利、福利，目前因沒有相關文獻或案例可以遵循，仍有待研議，即使目前無法即刻成立，至少可以將雙方開會內容及過程呈現於會議紀錄內，提供給予事業單位及未來的承攬廠商參考。

三. 勞工有請求特休的權利，但必須與雇主協商後，始能依法享有該特休，目前每個月排定班表會讓同仁先排定指休及特休，再根據實際班表情況給予人員該月特休天數，對於勞務人員在這一年間享有之特休假，若是年度終結應可歸責於公司無法休完者，其應休未休之日數，應依勞基法施行細則第 24 條第三款之規定應發給工資，此筆工資公司之核發方式係已平均分攤於 12 個月薪資中發放(特休抵現)，故無勞方所指之未休完天數要求公司給予加倍工資之問題產生。實乃發放方式不同，並無拒絕勞方享有特別休假之權利。

勞方代表：公司於每月薪資中先給予人員特休假薪資，若是日後有休特休是否應將當天薪資還給公

司?同仁認知公司所給之特休薪資為結算去年度，公司目前所給特休薪資為當年度。

資方代表:前次會議中提應給雙倍薪部份係指若公司同意該員當天為該員之特休後，當天公司再要求該員出勤且同仁配合出勤的情形下才需給予雙倍薪。公司持續在積極招募人力，希望能盡快讓人員有更多時間可排定特休，但因行動客服業務持續成長中，造成全台之話務量高峰，公司會再積極的與中心主管溝通希望能有機會再給人員多些天數可以休特休。

資方代表:公司已將人員應休未休之天數，平均於每個月薪資中給付完成，無年底結算問題。

勞方代表:依據勞基法第 39 條，若雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應給加倍，公司只給我們一倍又不給我們休，哪另一倍是否要在年底結算呢。

2-5 中心呂管理師:建議資方人員應落實並執行於會議中達成共識答應給同仁的福利，針對於特休假薪資公司代表應明確讓勞方人員了解到，特休假薪資公司每個月列於薪資明細的什麼項目，勞方人員也應確認公司是否已確實給予，公司方面既已先給予勞方人員特休假薪資，人員若是能在取得特休假薪資後取得特休假，那個部份即是屬於公司方面給予勞方人員適度回饋，是否可以核算一下尚未休完特休部份若可以再以部份現金支付給員工，也可以解決這一個問題。

四. 沒有問題。

五. 因同仁之班務屬變型工時，故只需依實際狀況認定並無跨二曆日出勤需發放加倍工資問題，

且目前人員在勞基法第 37 條規定之休假日(零點至二十四點)出勤工作者已依規定給付加倍之薪資。
資方代表:目前沒有辦法，基於成本考量。

勞方代表:請公司呈現於會議紀錄上，希望未來要派公司、公司方面會將這個部份列入成本考量。

2-5 中心呂管理師:資方應將勞方這個建議呈現於勞資會議紀錄，希望未來要派公司能納入成本考量。

6. 對於誤排新人班務部份，公司瞭解後為排班人員疏乎所造成誤將新人於 2/3 即排班，實際新人應排班日為 2/5，針對此事件公司內部已進行檢討改善。

7. 春節獎金給付標準及評核成績辦法係配合中華與公司之契約規範執行，春節加發獎金之核算標準公司不便介入，會將建議反應給中華主管知悉。2/20 公佈春節加發部份前 2/3 同仁排名及成績，對成績有疑慮同仁可致劉淑絹管理師處查詢項細成績，複查時共有 72 名人員但公布只有 70 名人員，係因有兩位為轉任宏華故僅核付 70 名，勞方代表反應希望能增取遞補機會，但中心主管表示無法遞補。

8. 因年初原管理員許舒雅及楊千儀轉任宏華後，現場主管另選派一位新管理者為李佳純擔任，因考量原單位人數與現今人數有縮減所以只派任一位管理者。

勞方代表:(1)目前接獲同仁反應，管理人員休假時星期日下午 1:30-3:30 之間沒有管理人員，遇到臨時身體不適要打電話沒有人接聽，同仁擔心會因為這樣無法完成請假手續會出現當天班務被列計為曠班。

(2)另有同仁反應，星期天晚上只安排一位諮詢人員，諮詢人力不足的情形下，有可能因同仁遇上複雜度較高的問題無法即刻獲得諮詢協助，有可能造成同仁通話時間過長及客戶因等候時間過久而情緒感受度不佳。建議公司是否可以協助反應，增派諮詢。

資方代表:對於是否有需要增派一位副管理者及二線諮詢部份有與中心主管及現場管理者討論後分兩方面處理，因自 6/1 起已全面實施電腦排班系統上線後管理者之排班作業已改由電腦排

班，故在工作量上有再做部份調整，現行請假方式除找管理員外也可打電話至班長台，其非假日可撥 07-3441012 假日可撥 07-3441680，或是傳 line 聯絡管理員，管理員會回撥電話進行協助；另一方面二線諮詢部份已請轉知現場主管知悉，主管獲悉需求後已積極進行評估調整二線人力配制相關作業。

勞方代表：希望 6/1 可以改善。

四、討論事項：

(一) 第一案：

案由：2-8 單位近日公告：完整出勤加分辦法，因缺班之定義說明不清，導致同仁怨聲四起，此對於工作士氣之提昇顯非正面，建請公司儘速修正公告補充加分或不加分規定，釐清同仁疑慮。

說明：1. 3/24 南客公告：僅說明肯定“全月出勤”特優同仁實施績效加分。

2. 3/25 南客公告：因應單位出勤狀況長期不佳，為鼓勵並表達對於全月一二線勤奮出勤同仁之肯定，經主管會議決議「全月依完整出勤沒有任何缺班的優秀一二線同仁，將加當月配合度 2 分以資鼓勵」，並於 4 月起實施。

3. 5 月又陸續補充排除差異性排班者。

4. 以上公告皆未提及零星的缺勤、晚簽進、遲到…等，均不予列入加給評核項目，且此等狀況也並非為出勤長期不佳因素所導致，若不列入加給評核項目，恐有失公平性。

5. 有同仁因請喪假而未獲加分，請公司在此方面應仔細比對同仁請假部份是否合理，例如：生理假、喪假、公假、育嬰假、家庭照護假、陪產假、生產假…等公定假皆應給予績效加分，不應差別待遇，以黑箱作業，要加誰就加誰。

辦法：如案由。

2-8 中心劉管理師：提案中所說定義不清的部份，3/24、3/25 兩則公告中已說明清楚，話務持續高峰，同仁又長期性出缺勤不佳，缺勤統計中甚至有同仁全月缺勤達 10 天以上，為鼓勵並表揚全月排除任何狀況勤奮出勤的同仁，為同仁當月配合度加分 2 分，對於零星的缺勤、晚簽進、遲到…等，是否也均列入加給評核項目有所疑慮，會於下次主管會議上再做進一步討論，待結果出來會再公佈給同仁瞭解，無同仁所指黑箱作業。

另若排除因同仁請生理假、喪假、公假、育嬰假、家庭照護假、陪產假、生產假…等法定假，有違原鼓勵全月出勤同仁之意，對於此將再進一步於會議上討論。

資方代表：喪假、公假、育嬰假、陪產假、生產假等假可以建議中

心長官於主管會議進行反應討論，至於勞基法定生理假併入病假計算、家庭照顧假併入事假計算，這二項假只在性別平等法規定而已，回歸本質來說仍為個人法定假的事、病假，應較沒有疑慮。

勞方代表：生理假及家庭照顧假為女性保護法的法定更不應排除，否則違反性別平等法規定。

(二) 第二案：

案由：2-8 差異性班實施至今，出勤狀況並未因此而改善，因而影響出勤管理辦法朝令夕改，

也已引起同仁們的不公平怨聲，建請確實規範管理及儘速檢討。

- 說明：1. 曾在勞資會議上提問過，為何有同仁上班時數僅 152 小時，公司回應說明此為體恤部份同仁因身體狀況不佳，而給予較多休假天數予以調養身體之美意，但似乎與事實不符，大部份同仁僅因生病而某段時間出勤不佳，而被限班從 152 小時降到 144 小時、降到 136 小時，一直無限上崗的降時數，最低時數僅有 56 小時(一個月僅上 7 天班)。此舉已違反憲法第 15 條 人民之生存權、工作權及財產權，應予保障
2. 要派公司亦一再修正出勤管理辦法，以軍事化管理及加重扣分，認真工作同仁，有人被限班而縮減休假時數，導致壓力無法釋放而身體不適，惡性循環，怨聲載道。
- 例一：全月個人缺班達 24 小時以上開立面談輔導單。
- 例二：缺班 4 小時(含)一次扣 1 分，4 小時以上一次扣 2 分。
3. 差異性班從 102/06 實施至今，出勤狀況不佳現象，反倒有增無，應儘速檢討此管理方式是否為有效之輔導方式。

辦法：如案由。

附件

差異性班歷月之名單

姓名/年-月	103/05	103/04	103/03	103/02	103/01	102/12	102/11	102/10	102/09	102/08	102/07	102/06
黃*婕	152	152	152	152	152	152			152	144	152	152
柯*嫻			144			152						
唐*萱									152			
江*澤				152						152		
李*玲			144	144	144	152	152	152	152	152		
羅*佑									152	144	152	
王*誼	128	136	144	152						152		
傅*倫									152			
吳*瑚	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	152	
曾*雯		152										
黃*欽	152										152	
曾*玲(離)		136	136	144	144	144	152	152	144	144	152	
劉*妍	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	
蔡*芳 1	136	136	144	152	152	152	152					
謝*青				152	152	152						
李*筠							152					
陳*齡		152	152	152								
薛*健	128	152							152	152		
柯*君	136	136	144	152	144	144				144	152	
陳*君(離)							152				152	
侯*芳									152			

陳*源									152			
徐*云							152					
莊*璋				152	144	144	152					
黃*婷	80	136	136	144	136	136	144	144	152	152	152	
黃*浩(離)			136	136	144	152	152	152	144	144	152	
林*怡	128											
邱*茵		152	152	152	152	152				152		
蔡*靜			152									
曾*瑤	152	152	152	152	152						152	
林*薇(預 離)				152							152	
林*好(離)									152	152	152	
丁*惠	128	144	144		152	152	152	152				
洪*濠	128	144	144	144	144	144	144	144	144	152		
林*志(離)									144	152	152	
李*道									152	152		
黃*怡										152		
林*聖											152	
沈*儀	152		152	152	152	152	152			152	152	
楊*婷	152											
高*姣	128	136	144	152	152							
楊*芬(離)							144					
劉*渝(離)						136	144	144	152			
韓*子(離)				152	152							
張*邦	56	144	144	152	152	152						
黃*傑(離)						152						
柯*旭		152	152									
吳*婕(離)			144	152	152	152	152					
郭*芸	136		152	152								
黎*緹(離)				144	152							
陳*樺(離)		144	152									
林*葵(離)		144	152									
當月總人 數：	138	132	137	141	137	142	145	140	146	150	153	157
限制人數：	18	20	25	25	21	20	16	10	17	20	16	1
百分比：	13.04%	15.15%	18.25%	17.73%	15.33%	14.08%	11.03%	7.14%	11.64%	13.33%	10.46%	0.64%
限制時數：	56~152	136~152	136~152	136~152	136~152	136~152	144~152	144~152	144~152	144~152	152	152

56-1 人

80-1 人

128-6 人

136-3 人 136-6 人 136-3 人 136-1 人 136-1 人 136-2 人

144-1 人 144-6 人 144-11 人 144-6 人 144-7 人 144-5 人 144-5 人 144-4 人 144-5 人 144-6 人

156-6 人 156-8 人 156-11 人 156-18 人 156-13 人 156-13 156-11 156-6 人 156-12 156-14 156-16 156-1

說明：

一、102/06 首次開始限班 152 小時，其限班原因，據了解原因：服務滿意度不佳，

二、102/08 開始再降時數至 144 小時

三、102/12 再降時數至 136 小時

四、103/05 最低時數降至 56 小時 / 80 小時 (未來還會降至多少呢?)

五、實施至今離職人數已達 13 位

資方代表：自 102 年 6 月開始實施差異化排班，針對出勤及服務狀況異常人員，經面談或電話輔導後於次月起調整其每月上班時數，待人員適度改善後，依情況再適度調整，此為體恤同仁因身體狀況不佳或服務語態需改善部份，而給予人員時間好好休息以調養好身體或改善個人服務狀況。目前公司列入差異化排班之原則為若單一個月缺勤達 24h 者，公司會瞭解其缺勤原因若是病假、事假則將該員列入觀察名單，待觀察 2-3 個月後仍未改善則列入差異化名單中，但若有遇特殊狀況，如施小姐 4 月缺勤 54.58 小時係因嚴重感冒人員表示沒聲音，需多做休養則即於 6 月列入差異化名單中。人員列入差異化名單後若每月出勤狀況仍未改善，則將繼續調整其排班時數，若有改善則將回歸一般正常排班。

差異化人員案例：1 黃*庭於四月份要列五月份差異化名單時，參考其 3 月排班 136h-請病假缺勤 52h=84h，因此五月排班給他 80h，五月份要列六月差異化名單時參考該員 4 月原排班為 136h-4 月缺勤仍請病假 72h，因此六月排給該員 60h。

2. 張*邦於四月份要列五月份差異化名單時，參考其 3 月排班 144h-請病假缺勤 86h=58h，因此五月排班給他 56h，五月份要列六月差異化名單時參考該員 4 月原排班為 144h-4 月缺勤扣除其喪假部份仍請病假 37.08h，因此六月排給該員仍維持原排 56h。

公司進行差異化排班係為能適度的給予有需要休養身體之同仁好好休養後恢復到健康身體繼續在中心與其他同仁共同努力工作，但公司不希望有人員濫用此權益而造成現場上班同仁更加辛苦。

勞方代表：建議停止進行差異化排班，並建議若同仁僅單一個月因身體狀況不好就列入差異化名單內顯為不合理，是否有因這些差異化排班人員縮減時數而造成其他同仁原排時數過高？差異化排班人員於限班後能去換班、接接班、備班嗎？

資方代表：對於單一個月身體不適而缺勤過高的同仁，公司將秉持關心角度改以溝通後觀察 1~2 個月，再判斷同仁是否需要時間調整身體而進行差異化排班，公司將同仁列入差異化名單的第一個月都會告知、溝通，後續再觀察同仁請假、身體狀況適度調整原排班時數。同仁差異化後的時數，並沒有移轉到其他同仁身上，公司有與要派單位、中心溝通，將

部份話務移撥至其他縣市話務中心，縮減原排班話務需求。

對於被限班人員其出勤、缺勤合計起來不能超過原排，仍可以與其他同仁換班，但不能備勤接班，勞方人員反應出這個疑慮，公司會持續進行相關查核，以防被限班人員僥倖濫用此需求。

勞方代表：經了解有些同仁因為上個月生病請假，下個病好了才被公司限班，而且有些同仁是看到班表才發現被限班，沒有像公司說的事先告知，向公司反映不要限班，但公司仍限，在旺季限班，等於在處罰乖乖上班同仁，公司表面上說把時數丟出去，但實際上造成同仁要請特休、指休都沒有排到，惡性循環，累倒同仁再來限班，這樣對嗎，而且限班效果未達預期效果，應立即停止限班。

決議：會再篩選被限班人員，提供個案了解。

（三）第三案：

案由：1030401 公告延續半年修正內容，應修正及補充部份。

說明：1. (二) 年終應維持原約滿半年以上核給 10000 元，已經很少了，又要調降至 6000 元，勞方代表要求維持原約，若公司有心將績效好同仁加發至 20000 元獎金來鼓勵同仁，應增加此部份，不應挖東牆補西牆，公司還倒賺，只取前 30% 給績效獎金，於情於理不容。

2. (三) 補充：年終獎金，對於育假同仁不應有不利待遇，應依其當年度上班月份依比例給多獎金，不應規定在除夕前一天有上班才可以領取，已違反性別平等法，勞工局已裁示此條文違法。

3. 取消：註 2：年終獎金為上年度的貢獻不應規定同仁在除夕前一天有上班者才可以領取。

4. 補充：特別休假依同仁年資分攤在每一個月，若有同仁在年終離職應結算未領部份及未休天數給予薪資。中華電信已多次榮獲幸福企業其規章也明白規定此應給同仁，應不會對委外同仁如此苛刻，請公司不應 A 同仁這種錢，盡速補發給同仁，若有漏補充的條文也請盡速補充，以慰辛勞為公司爭取多次榮譽的同仁。

資方代表：公司與要派單位屬勞務承攬關係，在各項費用支付上即係依契約之相關規範執行，故公司係配合要派單位通知自 104 年春節獎金發放方式改與工作表現做連結，發放金額調整為 6000~20000，參照人員一個年度的工作表現、值機水準、貢獻度，這僅為執行大方向，未來執行細節仍需依新承攬廠商與要派單位之規定辦理。另育停同仁未於除夕前一天復職上班者既不發放春節獎金爭議案，經本公司函詢勞動部後得知結論，並無任何法令規定一定需發給春節獎金，春節獎金屬事業單位之勞工福利事項，該獎金之發放要件、標準、方式等事宜，勞動基準法並無規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關核備後並公開揭示，對於此公司已收到雲林縣府於 103.5.2 核備通過之工作規則，將於近日公告給同仁知悉。

勞方代表：春節獎金給付標準改變，公司只給予少數 20000 元，但縮減大部份人的 10000 元獎金，為 6000 元，此不符合比例原則，我們不同意修改，且有些人員於除夕前一天未在職，而無法領到春節獎金，多出來的，公司是否會再平均發給同仁，查勞基法第 29 條：事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。（公司額外補充勞動說法故補充此條文）

資方代表：春節獎金為核實發給，公司依據符合標準人員向要派單位請款，再將所請到之款項核付給所有符合給付標準之人員，並未從中獲得任何利益，此點為公司要釐清的一點，這只是草案，正確合約要新接手公司為主。

因中華電信主管催促二次表示要業宣要求立即終止會議，故只能草草結束，很多未達成共識。

五、公司宣導：

六、主席結論：本次會議到此結束。

七、散會：中午 13 時 40 分

主席：林明祥 紀錄：黃銘發 勞方代表：

