

九十四年四月份業務會報紀錄

第一案：

工會提案：

交通部急於將中華電信釋股民營化，委託公司辦理發行海外存託憑證徵選海外承銷商，而在員工權益及團體協約部分卻一再反對，棄公司永續經營及員工權益於不顧，且違反立法院相關決議。員工也因此感到惶惶不安，對未來充滿不確定感，嚴重影響工作士氣。請公司基於照顧員工立場，儘速與工會簽訂團體協約；在未簽訂團體協約前應停止執行ADR釋股承銷商評選並停止進一步釋股。

公司答覆：

人資處：

為照顧員工權益，本公司與工會之團體協約協商會議從未中止。且本公司曾於92.03.31函請產業工會儘速與本公司簽約。惟未得到工會回應，且堅持依雙方協商達成共識之條文簽約。

94年5月6日交通部周政次禮良邀集產業工會，召開「研商中華電信股份有限公司與該公司產業工會團體協約草案相關事宜」會議結論，中華電信公司與工會簽訂之團體協約：採分割處理的方式，民營化前按照舊約，民營化後新協約生效。公司針對民營化後適用之新約條文進行整理，提出草案後，再與工會進行協商，期望於民營化前數日，雙方簽訂新約，民營化之日生效。本公司依據94年5月6日會議結論，於94年5月12日積極與產業工會協商，並預定94年5月19再次協商。

第二案：

工會提案：

基於公司永續經營考量，為能留住新進之優秀人才，請公司秉持照顧員工的立場，於董事會提案，訂定適用勞工退休金新制後，公司每月提撥不得低於15%，以增進適用勞退新制的新進人員對於公司的向心力。

公司答覆：

人資處：

一、勞工退休金條例（簡稱新制）將於94年7月1日施行，原適用勞動基準法（簡稱舊制）勞工，得就新舊勞工退休金制度擇一適用。依據新制第14條規定：雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六；勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。

二、本公司現尚屬國營事業，如要提高提撥率需報經主管機關核准，本(94)年5月13日盧立法委員天麟召集相關部會開會討論提高提撥率議題，會中提出二點結論：

(一)維護國公營事業勞工退休金的權益是勞資雙方的共識。

(二)因應各國公營事業單位體質不同，由各國公營事業單位與工會進行協商

勞工退休新制提撥率之問題，儘速報院。並請各部會收到會議紀錄後轉知所屬事業機構辦理，本公司將於收到交通部函示後，依部函內容辦理。

三、惟本公司民營化後，如要提高提撥率不低於15%，則如能提報董事會並獲董事會通過即可辦理。

第三案：

工會提案：

請儘速辦理從業人員升等考試，以提昇資歷符合升等同仁之工作士氣。

公司答覆：

人資處：

本公司民營化後之人事制度，目前正在規劃當中，有關從業人員職階晉升考試如年底前尚未民營化，預定94年9月或10月舉行。

第四案：

工會提案：

為增進營運績效，建請總公司協調解決行通分公司申裝大樓基地台電話，區分公司只佈線到大樓的電信室或配線箱，不接到樓頂基地台的問題。

公司答覆：

網路處：

一、建築物市話供裝原已有施工規定，對於無申裝地址者（含民營行動業者），考慮施工維護成本，本公司不予供裝，相關規定不宜輕易改變。

二、有關行動分公司之需求，基於整體營運考量，行分可商請區分公司協助解決，三區分公司已設立協商專門窗口（北區為客網處、中南區為網路處）。

三、為減少類似困擾，請行分於設台初期，與區分公司會勘時即提出需求，以便設計時一併納入考量。

行銷處：

依據立法院第五組預算審查會議決議，「中華電信員工使用優惠措施」，除在職員工外不予優惠，故員工購買優惠儲值卡，宜維持限制儲值於員工公務行動電話，不宜放寬至其他行動電話。

九十四年五月份業務會報紀錄

第一案：

工會提案：

在交通部否決本會與公司達成之團體協約共識，要求本會與公司針對團體協約條文再行協商，且保障月退權益之「公營事業移轉民營條例」修法仍在未定之天之時，經媒體報導公司已於5月22日進行民營化釋股券商甄選決標，造成員工

對工作權保障之惶恐，深深影響工作士氣。請公司基於照顧員工立場，在未與工會簽訂團體協約前，員工原有退休權益尚未獲明確保障前，應停止進一步釋股動作。

公司答覆：

人力資源處：

為照顧員工權益，本公司與工會之團體協約協商會議從未中止。且本公司曾於92.03.31函請產業工會儘速與本公司簽約。惟未得到工會回應，且堅持依雙方協商達成共識之條文簽約。

94年5月6日交通部周政次禮良邀集產業工會，召開「研商中華電信股份有限公司與該公司產業工會團體協約草案相關事宜」會議結論，中華電信公司與工會簽訂之團體協約：採分割處理的方式，民營化前按照舊約，民營化後新協約生效。公司針對民營化後適用之新約條文進行整理，提出草案後，再與工會進行協商，期望於民營化前數日，雙方簽訂新約，民營化之日生效。本公司依據94年5月6日會議結論，於94年5月12、19日及94年6月1日積極與產業工會協商，截至94年6月1日為止，雙方達成共識條文者計有57條，分述如下：

(一) 交通部核示可與工會先行簽訂者43條，雙方達成共識共計43條：1、3、5、6、7、8、9、10、12、13、14、16、16-1、17、19、22、23、27、27-1、29、30-1、32、33、35、37、39-1、39-2、40、41、41-1、42、43、44、45、46、47、49、50、51、52、53、54、56。

(二) 未符合行政院核示原則者16條，雙方達成共識共計14條：4、18、20、21、24、27-2、38、48、25、26、30、36、39、55。尚有二條(11、29-1) 雙方未達成共識。

(三) 非屬本公司權責事項，並涉及其他相關法令規定者7條：2、11-1、15、28、31、34、38-1。雙方尚未討論。

(四) 工會另提增訂第32條之一，雙方未達成共識。

九十四年六月份業務會報紀錄

第一案：

工會提案：

基於憲法保障人民服公職權利，及法律保護信賴原則，於中華電信公司移轉民營時，就公務員兼具勞工身分之公司員工，具有公務員身分員工應予保留月退休權利之選擇權，（本公司已退休之前副總經理黃胤年先生，在94年6月21日股東常會中發言，亦極力要求公司要讓員工保留月退休權利。）對公務員身分因公司民營化之損失應予優惠補償，以安定同仁惶恐之心，提高工作士氣，增進員工向心力。

公司答覆：

人力資源處：

有關本公司移轉民營時，保留員工領取月退休金權益，業經交通部 94 年 7 月 6 日交人字第 0940039925 號函轉行政院勞工委員會民國 94 年 6 月 28 日勞動 4 字第 0940035119 號函復：本公司移轉民營時已符合原適用退休法令規定要件者，繼續留用時，依勞工退休金條例第 11 條第 4 項規定，其移轉民營前年資，仍應依民營化前原適用之退休法令辦理退休；並應停止其領受月退休金之權利，至離職時恢復。

第二案：

工會提案：

請公司立即處理因執行公務之工程車停車違規罰單事宜。

公司答覆：

網路處：

- 一、本案緣起於本公司各級機構現租用之工程車上除漆貼有該機構名稱外，另依現行道路交通安全規則第 42 條需漆貼該車所有人（該租車公司）名稱，而各作業機構於執行任務時，將租用工程車停於該規則第 111 條或第 112 條所述禁止臨時停車或禁止停車之地點，曾遭警察機關以該車非本公司轄作業機構所有為由，予以取締告發。
- 二、經查該規則第 113 條雖有公用事業機構之工程車，於執行任務時，其臨時停車及停車地點得不受該規則第 111 條及第 112 條各項限制之規定，惟本公司租用之工程車能否適用該規則第 113 條之規定，並不明確，亟待釐清。
- 三、本處爰於 94 年 7 月 4 日以信網三字第 0940000709 號函陳請交通部釋示公用事業機構租用之工程車，得適用現行道路交通安全規則第 113 條之規定。另慮及交通部若不予同意適用，故本處亦於該函內建議將該規則第 113 條內「公用事業機構之工程車」乙節，修訂為「公用事業機構使用之工程車」，以符作業實際需要。

第三案：

工會提案：

立法院於 94 年 5 月 27 日第六屆第一會期審議中央政府總預算案，表決通過「中華電信公司應停止執行所有釋股作業」、「公股未於當年度確實釋股者，不得再行保留」二項決議。對於立法院通過之決議，本公司不應違法再接受交通部委託，辦理中華電信股份有限公司釋股作業。以避免違法而損及公司信譽，造成公司、股東及員工之重大損失。

公司答覆：

財務處：

有關立法院於94年5月27日第14次院會表決通過相關決議，對交通部推動本公司民營化釋股作業之影響乙案，交通部於94年6月2日以交郵字第0940035959號函請行政院核示此決議案對釋股之影響，行政院於94年6月10日院臺經字第0940025416號函覆，此決議案對行政院不具有法律上之拘束力，請交通部繼續執行釋股預算，並依限完成。

第四案：

工會提案：

工會為確保公司永續經營，維護全體員工權益，特以法人身分及多位股東於94年6月21日本公司股東常會提出十五案臨時動議，經董事長及總經理承諾列入會議紀錄，並請總經理儘速與工會協商達成共識簽訂團體協約，請公司務必依此決議辦理。

公司答覆：

人力資源處：

本公司業已於94年7月6日與產業工會進行團體協約協商94年第5次會議，並由總經理列席指導。截至94年7月6日止，本團體協約修正案，業經公司與工會雙方協商除第29條之1（有關公務員身分損失之補償）雙方主張委請理事長、董事長向有關單位進行爭取外，共完成九章六十七條。

第五案：

工會提案：

七月一日調薪時似乎未補發「全勤獎金」部分之差額，請事業單位查明後儘速予以補發。

公司答覆：

人力資源處：全勤獎金之差額已於本(94)年7月份薪津補發。

第六案：

工會提案：

有關留用人員民營化時依勞退條例第11條第4項「依民營化前原適用之退休法令領取退休金」，立法意旨應為「依原適用之退休條例辦理年資結算」。但事業單位卻要求「員工辦理退休再由公司以從業人員雇用」乙節，造成員工對休假年資、工作年資等是否維持之疑義，請事業單位發文明確告知，以免造成員工人心不安。

公司答覆：

人力資源處：

有關本公司移轉民營時，保留員工領取月退休金權益，業經交通部94年7月6日交人字第0940039925號函轉行政院勞工委員會民國94年6月28日勞動4字第0940035119號函復：本公司移轉民營時已符合原適用退休法令規定要件

者，繼續留用時，依勞工退休金條例第11條第4項規定，其移轉民營前年資，仍應依民營化前原適用之退休法令辦理退休；並應停止其領受月退休金之權利，至離職時恢復。

本公司業於 94 年 7 月 6 日以信人二字第 0940001275 號函知移轉民營時，依據勞工退休金條例第 11 條第 4 項規定辦理退休再繼續留用者，其民營前原經核定之休假年資准予併計。

九十四年七月份業務會報紀錄

第一案：

工會提案：

公司計畫於近期釋股民營化，而要求員工填寫「移轉民營時員工隨同移轉/離退確認書」，並限期繳交。然公司之釋股計畫違反立法院決議，且確認書中各選項仍無正式公文定案，而員工未填寫或未符合指定勾選項目時，公司即逕予以第一項：「隨同移轉繼續留用」處理，侵害員工法定權利。公司仍為國營事業，應遵守立法院決議，在未與工會簽定團體協約並就相關員工權益與工會達成共識前，應立即停止釋股及相關確認書作業。

公司答覆：

人力資源處：

一、本公司為配合交通部釋股時程及為確保後續據以辦理之員工認股、年資結算金、離職給與等員工權益，有關民營時隨同移轉 / 離退確認事項辦理情形：

1.94年7月13日除以信人一字第0940001322號函文轉各機構通知辦理民營時員工隨同移轉/離退確認事項，並同時以e-mail通知每位員工。

2.94年7月19日信人一字第0940001391號函轉知確認書繳回日期順延至94年7月21日（同時以e-mail通知每位員工）。

3.於94年7月25日上午mail給每位同仁將其確認選項告知，如未繳回（或繳回空白確認書、或勾選不得勾選之選項）均視為隨同移轉繼續留用。如需更改選項，逕向服務機構人事單位洽詢確認。

4.7月27日再次函知所屬各機構，有關員工填寫確認書之選項作為辦理後續相關權益事項，如未繳回（或繳回空白確認書、或勾選不得勾選之選項）者均視為隨同移轉繼續留用。確認書列為永久公文書處理並應指定專人保管，列入移交事項。

二、對未繳回確認書之員工（或繳回空白確認書、或勾選不得勾選之選項）視為隨同移轉乙節，公司亦以 e-mail 將其選項及將處理方式告知每位員工，基於確保員工民營後相關權益，公司業已盡轉知及溝通義務，並未如所稱侵害其法定權利。

第二案：

工會提案：

公司要求員工在 8 月 1 日前完成填寫「員工認股確認書」，但並未告知認股價格，且要求欲領取專案照顧金者，不能認購股票，而專案照顧金之金額為多少亦未告知，員工根本無法判斷認股與否之利弊得失，嚴重影響員工權益，公司應立即停止員工認股作業，俟公告確定相關資料後再行辦理。

公司答覆：

財務處：

一、依據「交通部所屬公營事業移轉民營從業人員優惠優先認購股份辦法」第 10 條規定：「採一次或分次出售公股移轉民營之事業，其從業人員於各次公股出售，開始繳納股款日前離職者，對其依第四條計算可認購股數及得增購股數而尚未認購之部分，喪失其優先認購之權利」。由於交通部此次釋股將使本公司跨越民營化，為使擬於民營化時選擇專案離退或離職之同仁亦能參加認股，公司必須於其民營化離職前開始辦理繳款，故依據民營化基準日往前推算相關辦理事項之時程，員工認股意願調查必須於交通部釋股前完成。

二、有關未能預先告知認股價格即先要求員工填寫認股確認書，雖使員工無法預先評估較確定之認股風險，但只要是選擇折扣認股，仍然必須面對未來二至四年之股價波動風險；而專案照顧金之金額，係以員工認股價格依照公式計算，可依假設之股價為相關之計算，計算公式並已於辦理員工認股時函告週知；且本公司亦允許同仁於表達認股意願後，事後因股價太高選擇不繳股款改領專案照顧金，故員工亦可於股價公佈後評估認股與否再行繳款。員工認股作業有一定之時程，本公司就整體考量，實有提前之必要。

第三案：

工會提案：

公司配合政府民營化政策，造成員工原有之月退休權益之損害，基於公務人員基本權利、憲法保障服公職權利、法治國信賴保護原則及符合朝月退撫制度之立法新趨勢，公司應積極向主管單位爭取：從寬解釋勞工退休金條例第 11 條第 4 項適法性為：「郵電事業民營之日，原按交通部郵電事業人員退休撫卹條例選擇支領給與一次退休金及月退休金者，得不受年齡與工作年資之限制；但

年齡未滿五十歲者應停止其領受月退休金及相關權利至滿五十歲時恢復及留用人員應停止其領受月退休金及相關權利至離職時恢復，並向原事業主管機關申請給付」。以保留領取月退休金權利，落實公司照顧員工權益之承諾。

公司答覆：

人力資源處：

本公司移轉民營時，保留員工領取月退休金權益，業經交通部94年7月6日交人字第0940039925 號函轉行政院勞工委員會民國94年6月28日勞動4字第0940035119號函復：本公司移轉民營時已符合原適用退休法令規定要件者，繼續留用時，依勞工退休金條例第11 條第4 項規定，其移轉民營前年資，仍應依民營化前原適用之退休法令辦理退休；並應停止其領受月退休金之權利，至離職時恢復。至於尚未符合原適用退休法令規定要件者，繼續留用時，則應依「公營事業移轉民營條例」 第8條第3 項規定，結算其原有年資並發給結算金。又依據交通部郵電事業人員退休撫卹條例及本公司非資位現職人員退休撫卹辦法規定第5條規定，任職滿五年，年滿六十歲。任職滿二十五年者應准其自請退休。又依前開退撫條例及辦法第10條第1款規定略以：但依第五條第一項第二款規定自請退休，其年齡未滿五十歲且具有工作能力者，不得兼領月退休金；其退休金依第十二條第一項所定一次退休金數額加倍發給。是以，民營時符合領受月退休金條件者須年齡滿50歲且服務年資滿25年或年齡滿60歲且服務年資滿10年者方符合支領月退休金資格。

第四案：

工會提案：

除了公司規定之屬性一屬性二屬性三類人員之外，據會員反應還有屬性四人員，請在民營化時均應給予年資結算金以示公平。

公司答覆：

人力資源處：

工會所提有關屬性四人員並未指明，若是指本公司進用未滿一年(不含試用期間)之新進從業人員，則本公司於新進從業人員公告簡章中業已明載：錄取人員分發報到後，在本公司民營化日前之服務年資未滿一年(不含試用期間)者，排除適用「公營事業移轉民營條例」從業人員、「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」等相關規定。本公司移轉民營時，上開人員一律隨同移轉民營後公司繼續留用。

第五案：

工會提案：

若服務25年，年齡未滿50歲者，依照交通部郵電事業人員退休撫卹條例第十一條符合條件者應列為屬性一人員，可有保留月退之權利才對，不應列為屬性二

(乙類)人員，請事業單位處理。

公司答覆：

人力資源處：

本公司移轉民營時，保留員工領取月退休金權益，業經交通部94年7月6日交人字第0940039925 號函轉行政院勞工委員會民國94年6月28日勞動4字第0940035119號函復：本公司移轉民營時已符合原適用退休法令規定要件者，繼續留用時，依勞工退休金條例第11 條第4 項規定，其移轉民營前年資，仍應依民營化前原適用之退休法令辦理退休；並應停止其領受月退休金之權利，至離職時恢復。至於尚未符合原適用退休法令規定要件者，繼續留用時，則應依「公營事業移轉民營條例」 第8條第3 項規定，結算其原有年資並發給結算金。又依據交通部郵電事業人員退休撫卹條例及本公司非資位現職人員退休撫卹辦法規定第5條規定，任職滿五年，年滿六十歲。任職滿二十五年者應准其自請退休。又依前開退撫條例及辦法第10條第1款規定略以：但依第五條第一項第二款規定自請退休，其年齡未滿五十歲且具有工作能力者，不得兼領月退休金；其退休金依第十二條第一項所定一次退休金數額加倍發給。是以，民營時符合領受月退休金條件者須年齡滿50歲且服務年資滿25年或年齡滿60歲且服務年資滿10年者方符合支領月退休金資格。

第六案：

工會提案：

上次業務會報所提有關同仁因執行公務使用租用之工程車停車違規罰單事宜，請公司儘速明確處理。

公司答覆：

網路處：

- 一、本處已於 94 年 7 月 4 日以信網三字第 0940000709 號函陳請交通部釋示公用事業機構租用之工程車，得適用現行道路交通安全規則第 113 條之規定（該條規定：公用事業機構之工程車，於執行任務時，其臨時停車及停車地點得不受該規則第 111 條及第 112 條各項限制之規定）。另慮及交通部若不予同意適用，故本處亦於該函內建議將該規則第 113 條內「公用事業機構之工程車」乙節，修訂為「公用事業機構使用之工程車」，以符作業實際需要。
- 二、本案經本處洽交通部路政司經辦人，據表示：交通部傾向於同意「公用事業機構租用之工程車，得適用現行道路交通安全規則第 113 條之規定」，惟現正洽請內政部警政署表示意見中。
- 三、本處將繼續追蹤本案辦理情形，如獲交通部同意適用，將儘速函知本公司各相關單位。

九十四年八月份業務會報紀錄

第一案：

工會提案：

有關公司要求員工填寫繳交「移轉民營時員工隨同移轉/離退確認書」，有部分員工未填寫繳交確認書，公司即逕以第一項留用一次結算辦理，另有部分員工於94年8月12日公司移轉民營化日前，考量各項情形後提出更正選項要求，希望能修改確認書選項，請公司基於照顧員工權益，儘速受理員工補繳及修改確認書選項。

公司答覆：

人資處：

有關部分員工針對本公司於民營時辦理「隨同移轉/離退確認書」相關確認書認定之爭議事項，因目前全案刻正進行勞資爭議調解中，本案擬依調解結果後依法辦理。

第二案：

工會提案：

有關公司辦理曾任不定期僱用年資及工職年資換敘薪級乙案，其適用對象及年資換敘薪級之範圍，應確實依據90年6月19日董事會通過之「中華電信股份有限公司具交通事業（電信）資位人員曾任不定期僱用年資及工職年資換敘薪級辦法」第二條及第三條規定辦理，不應違背辦法排除部分員工適用。另年資換敘薪級標準亦應依照辦法第四條規定，每滿一年換敘薪級一級，至各該資位最高薪級為止。

公司答覆：

人資處：

一、89年11月29日修正增訂之中華電信股份有限公司條例第十二條之一規定：「前條具交通事業人員任用條例所定資位人員曾任不定期僱用年資及工職年資，於民營化日前六個月應予換敘薪級；其辦法由本公司定之。」，本公司依據上開修正條文之規定，擬定「中華電信股份有限公司具交通事業（電信）人員任用條例所定資位人員曾任不定期僱用年資及工職年資換敘薪級辦法」（以下簡稱換敘辦法），並經本公司第二屆董事會第十一次會議通過。為求換敘辦法之實施公平、合理及明確，以避免其他人員曾任公職年資未能辦理提敘薪級要求援引比照之困擾，本公司人力資源處特於94年7月11日邀集所屬機構人事單位主管研商議定換敘薪級作業應行注意事項，經簽奉董事長核可後，據以辦理。

二、換敘薪級辦理如下：

- (一) 換敘薪級年資：指曾任甲、乙、丙類工程（小）工、臨時司機、約僱差、臨時差、約僱人員、約僱司機、約僱報差、料庫工、其他各類小工、臨時工、臨時高級技術員等不定期僱用人員之年資。
- (二) 提敘年資採計，以考成年度之年資（須連續，1/31前到職，至12/2在職），計算至77年12月31日止，每滿一年提敘一級。
- (三) 提敘至初任資位之最高薪級為止。

三、如辦理資位人員曾任不定期僱用及工職年資，無條件換敘薪級至各該資位最高級薪級，破壞整個公務人員提敘俸級之基本原則，且將衍生下列困擾：

- (一) 本公司資位人員曾任實習員佐、業務服務員（均為不定期僱用人員）年資，已辦理提敘薪級者，係依「資位相當、性質相近及服務成績優良」之要件始得提敘。若因辦理提敘當時，敘至相當資位最高級已無級可晉，尚有無法提敘薪級之年資，其現資位薪級如尚未碰頂，要求援引比照之困擾。
- (二) 曾任實習員佐、業務服務員降級考試及格，自該取得資位最低薪級起薪，當時面臨調降薪級所謂考試懲罰者，要求比照辦理換敘，或補償當時調降薪級損失。
- (三) 內部人員其他年資（如公務人員、教育人員、其他公營事業之其他工職或僱用年資）人員要求予以比照提敘薪級。

四、雇工已按年考核晉級之年資如辦理換敘有重複提敘之虞，未符合公平原則

辦理小工僱用人員升差工測試，及差工晉升士級考試，其參加考試及格取得差級及士級資位，其擔任差工及士級資位之起薪係以其原薪級平移敘薪，如未達該資位最低薪級者，自該資位最低薪級敘薪。查曾任雇工時，係按年考核晉級，與其他不定期僱用人員係採固定薪額不同。如同意曾任雇工年資辦理換敘提敘薪級，則資位人員曾任差工之年資（按年考核晉級）亦會同時要求比照，確有失公平原則及破壞交通事業之敘薪制度。

第三案：

工會提案：

公司於今（8/18）日以電子郵件通知，有關可認購額度剩餘部分，可選擇以不打折、9折鎖2年及8折鎖3年之方式認購；得增購額度剩餘部分則全部不打折按每股51.6元認購，也沒有面額增購權。此與當初公司發給員工填寫之「員工認股確認書」兩者皆可以5折加購，有很大出入，不僅誤導員工選擇，且有欺騙之嫌，請 貴公司基於照顧員工權益，應依照原來確認書規定之5折供員工加

購，請 查照惠復。

公司答覆：

財務處：

1. 本次公司為乙類及甲類未保留月退者爭取更優惠認股或領取專案照顧金乙事，交通部原僅願同意「可認購股數」部分由八折鎖三年開放到五折鎖四年，經本公司極力爭取後，「得增購股數」部分（必須於跨民營化時才有）也比照辦理，此「得增購股數」部分是由原不打折開放到五折鎖四年，優惠更大。雖延長被鎖的時間，但按公司以往經營績效及既有財務狀況與資源，相信大家是有信心認股的。如此一來不僅有助大家將資金投資於自己的公司，加強對公司的向心力，更可從公司每年的股利或未來的資本利得獲取收益。
2. 就員工可認購及得增購剩餘部分再行認購乙事，依規定必須報請交通部同意，公司原欲員工可按個人原有條件再行認購，同時讓參與認股同仁早日取得所認股票，故於在向交通部爭取再行認購條件時，同步辦理認購意願調查；且為避免同時填寫二張類似之認股確認書及意願調查造成員工填寫錯誤，致錯失認股機會，故將再行認購之意願調查和員工認股確認書併同填寫。
3. 惟此次除更優惠認股外，尚有領取專案照顧金之選擇，交通部對再行認購之條件更為審慎。公司在不斷和其溝通說明中一直未有定案，於7月28日通知全體同仁有關繳款方式「若同仁對認股價格仍有疑慮，希望於股價出來後再決定是否繳款者，可填寫「自行繳款」之選項，屆時再依「可認購股數」與「得增購股數」分別發放之繳款書決定是否繳款。」之選擇，及加購股數之計算「選擇5折鎖4年之加購可認購股數總額不得超過「乙類及甲類未領取月退休金員工」之可認購總股數餘額；選擇以折扣優惠價格加購之得增購股數總額不得超過「乙類及甲類未領取月退休金員工」之得增購總股數餘額。」；為使員工可認購股數及得增購股數之認購作業不受交通部再行認購條件遲未核定影響，故又於8月10日忍痛通知「員工認股加購部分（含可認購股數與得增購股數），因交通部尚未核定，本次員工認股繳款將不含加購股數。加購股數作業將於交通部核定相關加購條件後再行辦理。」。
4. 由於領取專案照顧金同仁之「可認購股數」與「得增購股數」皆已全數被交通部買回，事實上已無可按5折鎖4年更優惠條件再行認購之股數，為避免誤導同仁之選擇，公司必須明白告訴同仁未來可能之再行認購條件，本公司趕在8月18日繳款截止日前通知此進一步有關加購之訊息，即是希望能協助同仁作繳款與否之正確選擇，絕無隱瞞或欺騙可言。目前員工優惠折扣認股已於8月19日完成繳款，並於9月2日發放股票。

5. 如前所述員工認股之加購部份僅屬剩餘股數之分配，本非原員工優惠認股之一部分，本公司雖亟欲照顧員工，但對於應屬交通部權限之剩餘股數再行認購，僅能依據交通部規定辦理。

第四案：

工會提案：

依據勞資會議實施辦法第2條：事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議，其分支機構人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之。故依本公司規模除舉辦全區勞資會議之外，亦應在分支機構定期舉辦勞資會議。

公司答覆：

人資處：

- 一、為建立事業單位與產業工會間勞資雙方協調溝通機制，目前本公司暨所屬各機構均分別由事業單位及對應工會分會的勞資會議代表，定期召開勞資會議，其勞資會議議題涉及通案性者，均轉由本公司統籌處理函復，勞資雙方已存在充分自治互動之溝通機制。
- 二、查行政院勞工委員會曾函示略以：就已分別舉辦總局及各分支機構之勞資會議，是否舉辦全局性之勞資會議，可自行決定。
- 三、本公司業已於94年8月22日函知產業工會自94年8月起停止召開「全區勞資會議」。

第五案：

工會提案：

針對公司將「電子網路學習」(CHT-e-Learning)納入績效考核評比，公司應務實檢討現有工作環境暨工作負荷下之執行成效。

公司答覆：

人資處：

e-learning之學習模式乃時代趨勢，本公司網路建置及硬體設施均無虞，員工於此一日千里之時代，更應做好自我時間管理，利用零碎的時間上網學習。

至於開放員工在家上網學習，有諸多技術上及政策上(如資通安全)之考量，正由資訊處及電信訓練所研擬中。

第六案：

工會提案：

有關公司所發夜點費部分，係勞工因工作而獲得之經常性報酬，屬於工資的一部份，應併入計算平均工資。

公司答覆：

人資處：已列入平均工資計算。

第七案：
<p>工會提案：</p> <p>請儘速辦理從業人員職階晉升考試，以提昇資歷符合升等同仁之工作士氣。</p>
<p>公司答覆：</p> <p>人資處：</p> <p>有關辦理從業人員職階晉升考試乙案，本公司於94年5月份業務會報業已報告：「本公司民營化後之人事制度，目前正在規劃當中，有關從業人員職階晉升考試如年底前尙未民營化，預定94年9月或10月舉行。」惟本公司業已於94年8月12日完成民營化，有關從業人員職階晉升考試乙情，將俟本公司民營化後之人事制度通盤規劃完成後再行檢討。</p>

九十四年九月份業務會報紀錄
<p>第一案：</p> <p>工會提案：</p> <p>請公司依據董事會決議，就公司和工會已達成共識之「團體協約修正案」，在員工權益不減損下，完成條文是否有牴觸法令之檢視工作，並於9/29臨時董事會通過，儘速完成簽訂。</p>
<p>公司答覆：</p> <p>人資處：</p> <p>本公司依據董事會決議，於94年9月23日與工會召開「團體協約檢視會議」，會中結論：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、由於勞資雙方針對團體協約修正草案檢視立場不同，無法達成共識。 二、請雙方針對團體協約修正草案於本公司民營化後不再適用之條文先行檢視，於下次會議時提出討論。
<p>第二案：</p> <p>工會提案：</p> <p>公司在民營化時倉卒通知參加專案離退人員辦理離職手續，由於未提前告知同仁，在時間匆促下，許多離退同仁的部分強制休假及旅遊補助，無法及時辦理，讓這些在公司貢獻幾十年的同仁無法釋懷。部分單位因為工作職務上未及交接，離退同仁在單位要求下，亦無償配合回來辦理工作交接與技術傳承，但相對於公司不同意發給強制休假補償，令同仁感到難過，建請公司基於照顧同仁立場，對於未及休假天數發給加班費彌補。</p>
<p>公司答覆：</p> <p>人資處：</p>

有關本公司民營化時，專案離退人員未及請領休假旅遊補助費乙案說明如下：

- 一、本公司團體協約及工作規則均明定：電信員工之請假事項依照或比照「公務人員請假規則」之規定辦理；復查公務人員請假規則」第 10 條略以：公務人員符合第 7 條休假規定者，除業務性質特殊之機關外，每年至少應休假 14 日，未達休假 14 日資格者，應全部休畢。是以本公司為適用強制休假之機構，並依規定發給員工休假旅遊補助費。強制休假制度自 90 年實施以來，行之有年，員工均已瞭解休假旅遊補助費雖為年度權益，但仍需符合「休假日持國民旅遊卡於特約商店異地隔夜刷卡消費」之規定，始得請領。
- 二、本公司每年分配強制休假時，均一再重申上開休假規定，且公司於 94 年 7 月 13 日函知員工民營化基準日預計為 94 年 8 月 12 日，並於 94 年 7 月 14 日以信人二字第 0940001356 號函知員工，務必於 94 年 7 月 27 日前確認 94 年度輪休月份及扣除當年度強制休假之日數後，並衡酌民營後至年底可能須運用之休假，於民營化前請領不休假加班費。預計於民營時辦理專案離退人員，自應及早規劃自身休假權益。
- 三、又公司於民營化前仍為國營機構，各項事務均有定章、法規制度以為規範，休假作業亦同，為維公平性及一致性原則，爰無法同意工會所請。

第三案：

工會提案：

有關甲類人員辦理月退休留用人員之久任獎金結算，行政院已授權交通部決定，交通部亦原則同意，請公司能配合儘速辦理。

公司答覆：

人資處：

本公司民營化辦理退休後繼續留用人員之久任年資補償乙案，交通部於 94 年 9 月 23 日交人字第 0940010827 號函復略以：「上開留任人員如於民營化當日仍在職，並符合久任補結算者，依規定可辦理久任年資結算。」本公司於 94 年 9 月 30 日以信人二字第 0940001975 號函轉知所屬各一、二級機構及本公司各單位，業於 94 年 10 月 5 日依規定發放久任年資補償金在案。

第四案：

工會提案：

有關員工子女教育補助費，請公司依據 94 年 4 月 15 日董事會決議，儘速辦理補助高中職以上子女教育補助標準與公教人員子女教育補助費支給標準之差額部分。

公司答覆：

人資處：

- 一、本公司民營化後員工之職工福利會高中職以上子女教育補助標準與公教人員子女教育補助費支給標準之差額部分，在本公司依規定計算績效獎金超過 2.6 個月時，於超過金額範圍內，由本公司補助乙案，經預估本年度績效獎金將超過 2.6 個月，爰子女教育補助差額擬自 94 學年第 1 學期起補助。子女教育補助費差額之發給，以員工已申請職工福利會高中職以上子女教育補助者為限，夫妻同為電信員工者，擇一發給。
- 二、前述差額補助，即將於員工申請職工子女教育補助後，依據該申請資料發給之。

第五案：

工會提案：

有關員工可認購額度剩餘部分及得增購額度剩餘部分之加購，公司於發給員工填寫之「員工認股確認書」中明定兩者皆可以 5 折加購，許多員工基於 5 折優惠選擇認股而放棄領取專案照顧金。但公司卻於認股繳款截止日前一天才告知價格大幅改變，可認購額度剩餘部分，改成不打折或 9 折鎖 2 年或 8 折鎖 3 年，得增購額度剩餘部分則全部不打折，也沒有面額增購權。使員工來不及更改選擇，而嚴重影響員工權益，請公司積極再向交通部爭取以 5 折加購，以照顧員工權益。如果認股價格無法回復為 5 折，就應受理部分甲類選擇一次退員工可更改為保留月退；乙類選擇認股員工可更改為領取專案照顧金。

公司答覆：

財務處：

- 一、本公司 94 年 8 月 10 日即已通知（1）員工認股加購部分（含可認購股數與得增購股數），因交通部尚未核定，本次員工認股繳款將不含加購股數。（2）加購股數作業將於交通部核定相關加購條件後再行辦理。並於確定交通部同意之加購條件後立即於 8 月 18 日通知全體員工。
- 二、所有得增購額度股票原本即皆無面額增購權限。
- 三、本公司民營化員工所得認購之股票，最後一次辦理認購已於 94 年 10 月 7 日撥入集保，員工認股作業已辦理完畢，再向交通部爭取 5 折加購已無實益。

第六案：

工會提案：

請公司依據「公營事業移轉民營條例」，辦理丙類從業人員進用已滿一年（含適用期間）者，併計義務役年資辦理結算，並隨同移轉繼續留用。

公司答覆：

人資處：

有關丙類從業人員年資結算乙節，業已進入勞資爭議處理中，本案將俟後續處理情形再配合辦理。

九十四年十月份業務會報紀錄

第一案：為保障員工權益、激勵工作士氣，請公司依本（94）年7月6日勞資雙方協商共識內容立即簽訂團體協約。

公司答覆：

人資處：

- 一、工會於本(94)年7月6日勞資雙方團體協商中堅決主張「協商尚未完成」。
- 二、本公司於本(94)年8月23日函請工會確認團體協約修正草案是否已協商完成。工會8月24日函復略以：「團體協約修正草案，本會業經94年8月7日第3屆會員代表大會第6次臨時會議決議，基於確保公司永續經營，保障全體員工權益，授權本會所選出之締約代表，就已完成協商共識之67條條文與貴公司先行簽定團體協約，另第29條之1因事關員工重大權益，且涉及交通部權責部份，則授權理事長及協商代表繼續與貴公司協商共同爭取。希請貴公司於94年8月30日董事會通過後，儘速安排簽約事宜。」。
- 三、本公司第四屆董事會第八次會議於本(94)年8月30日決議：
 - (1)全體出席董事同意因本案涉及公司民營化後相關法令適用及公司永續經營，故暫不通過。但在有關員工基本權益及待遇不減損之前提下，由勞、資雙方進一步就相關文字加以重新檢視。
 - (2)為使董事會對本案進展情形能充分掌握，同時涉及民營化後公司許多法令及規章需調整，由董事會成立專案小組，督導公司移轉民營相關事宜。專案小組成員為鍾董事樂民、黃董事秋桂及廖董事正村，由鍾董事樂民擔任召集人。
 - (3)有關涉及團體協約相關事項，在專案小組要討論時，請專案小組邀請勞工董事參與，以期專案小組能充分了解檢視之進展。
- 四、本公司依據董事會決議，於94年11月8日召開「團體協約檢視會議」，並將「董事會專案小組檢視後修正草案」全文已於94年11月14日送請蔡董事石朋及工會秘書長供工會內部研商，期能於下次董事會開會前，完成正式協商並送請董事會審議通過後，再與工會簽約。

第二案：有關公司所研擬之從業人員績效考核要點，部分內容似與勞動基準法規定相抵觸，且事涉員工勞動條件之變更。尤其以固定比例名額限制考核成績方式，已嚴重打擊同仁工作士氣，其他民營公司並未如本公司以固定比例名額限制考核成績，基於勞資和諧，該要點除不應違法外，亦應先行與工會協商。

公司答覆：

人資處：

本公司從業人員考核要點業於本(11)月8日奉第4屆董事會第9次會議決議通過實施，內文並無涉及勞動條件變更情事。

<p>第三案：基於勞資和諧、提昇工作士氣、共創公司永續經營發展，請公司援例繼續編列工會經常費及出版費補助預算，以利本會繼續辦理員工子女教育獎學金，及關懷慰問員工公傷、疾病、喪亡等事項。</p>
<p>公司答覆： 總務處： 本公司民營後之預算編列將有所調整，自95年度起將重新檢討，並依董事會通過之本公司預算辦理。因此95年度補助中華電信公司產業工會經常費及出版費乙節，擬請俟團體協約修正案確定後再據以辦理。</p>
<p>第四案：公司擬制定之從業人員薪資管理要點，規定從業人員對於個人所領薪資應予保密，不得洩漏或相互談論。違反規定，將依從業人員獎懲標準表規定議處。個人所領薪資難到連家人都應保密不能告知嗎？此規定明顯不合理，應予刪除。</p>
<p>公司答覆： 人資處： 有關「薪資保密」乙節，係指本公司內部同仁相互之間薪資必須保密，不得洩漏或相互談論。如對個人所領薪資有疑問時，應洽詢人事主辦人員。</p>
<p>第五案：有關數據寬頻維修人員，必須於下班後開機待命，且每日（包含假日）都必須排班輪流在家待命，如欲離家較遠處即須安排同仁代理，維修同仁每天必須24小時機動待命隨時出勤維修，但卻無任何津貼補助，明顯不合理，公司應編列相關津貼補助。而對於夜間臨時被通知緊急出勤搶修之同仁加班費，亦應加成給予，以激勵工作士氣，提升客戶服務品質。</p>
<p>公司答覆： 人資處： 一、有關「夜間被通知緊急出勤搶修之同仁加班費應加成給予」乙節，答覆如下：員工夜間被通知緊急出勤搶修，其簽報加班時間得自派工時間起算至工作結束為止。 二、有關「維修同仁每天24小時機動待命隨時出勤維修公司應編列相關津貼補助」乙節，因公司甫於94年8月12日更改為民營公司，現階段員工薪資均仍維持以民營當時之資位待遇及職務待遇總額平行移轉，為使各項津貼之支給更符實際需要，本案將俟制定新薪資制度及檢討現有津貼支給規定時再通盤考慮。</p>
<p>第六案：公司要求各營運處採取多據點服務，並延長營業時間一案，在公司經營狀況良好、盈餘佳之情況下，為激勵工作士氣，提升客戶服務品質，請公司不能以降低勞動條件之輪班方式實施，應以加班方式處理。</p>
<p>公司答覆：</p>

行銷處：

- 一、徵調他單位人力
- 二、彈性輪班或加班：員工可依個人需求與休閒計畫安排上班時段，加班時數則可申報加班費或補休，並未影響其權益，亦無違反勞基法相關規定。
- 三、沿用委外人力：各營運處服務中心採前兩項方式調度人力仍不足者，則另以外包方式挹注其人力缺口。

人資處：

有關員工加班事項，應切實依勞動基準法及相關規定辦理，並優先考慮將所有公務妥適分配，在工作時間內，充分運用人力調度人手處理之。並為保障員工基本工作時限之合法權益，如非屬業務確需，應不予延長員工工作時間。

第七案：請事業單位在規劃全員行銷及考績評核時尊重員工之本業（工、業務之分別）表現，避免為追求行銷業績影響工務、技術同仁本業之表現，或造成過度之壓力。

公司答覆：

行銷處：

目前規劃之全員行銷只有發給推廣員工獎勵金及團體達到一定目標發給團體獎勵金，未推廣之員工僅不核給推廣獎勵金且無懲罰之規定，應不會造成員工太大壓力，而忽略其本身應做好之工作。

人資處：

經查本公司行銷獎勵制度，對達到一定目標之推廣員工或團體發給獎勵金，但並無懲罰規定，員工可視本身條件量力而為，惟民營化後，公司係以績效文化為導向，全體員工仍應戮力以赴為要。

第八案：建請事業單位檢討有關人力的調度及配置合不合規定，避免因調整門市營業時間而造成剝削同仁休假權益，影響同仁上班情緒及工作品質。

公司答覆：

行銷處：

- 一、徵調他單位人力
- 二、彈性輪班或加班：員工可依個人需求與休閒計畫安排上班時段，加班時數則可申報加班費或補休，並未影響其權益，亦無違反勞基法相關規定。
- 三、沿用委外人力：各營運處服務中心採前兩項方式調度人力仍不足者，則另以外包方式挹注其人力缺口。

<p>第一案：公司為推廣行動電話 3G 門號業務，要求員工全面配合行銷，而全體同仁也盡心盡力配合推廣創下亮麗成績。但同仁向工會反應，其所完成推銷之客戶連連抱怨 3G 通信品質不良，除影響消費者權益外，推銷員工亦深感委屈。探究原因為 3G 基地台建置、訊號涵蓋率不足所致，此乃業務(績效)掛帥凌駕技術服務之一惡例，為避免公司企業形象繼續受損，推銷員工信用破產，請公司儘速解決相關問題。</p>
<p>公司答覆：</p>
<p>第二案：公司正積極推廣大電視(MOD)，並要求全面行銷推廣，員工努力推銷，也獲得客戶認同申請裝設，但因為距離因素無法裝設完成。距離問題牽涉到線路材質，例如：仍有老舊紙絕緣地下電纜未汰換，影響傳輸品質。亦有裝設後客戶反應系統不夠穩定，節目內容不夠充實等原因，不利員工行銷，亦將使公司商品形象受損，公司應儘速先行改善相關設施，再要求同仁配合行銷。</p>
<p>公司答覆：</p>

<p>九十四年十二月份業務會報紀錄</p>
<p>第一案：公司於 8 月 12 日民營化後，將 94 年考成分段辦理另予考成，分段核給獎金，但兩段考成獎金加總日數不足 365 天。7 月 1 日至 8 月 11 日止期間 42 天平白消失，造成員工權益損失。而民營化係歸因於公司體制之改變，過程非常態性，亦非在員工自願下發生。請公司在處理兩段考成時，應均以二分之一或均以實際天數計發，以兼顧員工應有權益，俾利提升員工工作士氣。</p>
<p>公司答覆：</p>
<p>第二案：據媒體報導，交通部將修訂第一類電信資費管理辦法，強制要求中華電信公司將市內用戶迴路等電信設備，以「批發價格」出租給其他電信業者。公司在捍衛用戶迴路等設備的態度應該更強硬，並主動據理力爭，不應消極被動，坐視財團透過交通部一步步進逼，而影響公司永續經營。</p>
<p>公司答覆：</p>
<p>第三案：有關公司實施經理級以上主管輪調，並於屆齡退休一年前調整為非主管職務。實施以來成效良好，惟近期有部分已不足一年即屆齡退休之經理人員並未調整，請公司確實落實執行，以建立公司良好經營管理體制。</p>
<p>公司答覆：</p>
<p>第四案：公司依據中華電信公司條例第12條之1於90年6月19日第2屆董事會第11次會議通過</p>

<p>「本公司具交通事業（電信）資位人員曾任不定期僱用年資及工職年資換敘薪級辦法」，公司於民營化日確定前，辦理具資位人員曾任不定期僱用年資及工職年資提敘薪級。但公司卻另訂注意事項，排除部分員工適用(如說明四)，造成員工敘薪之不平等現象，損及員工權益，有失公允。建請確實依董事會通過之換敘辦法，補辦被排除員工之換敘薪級作業。</p>
<p>公司答覆：</p>
<p>第五案：南區分公司擬將 128、123、112 話務集中組織調整，但南區分公司於前兩任副總經理期間，均曾就此部分做不同的組織調整，今再實施第三次調整，顯缺乏整體規劃，且有浪費公帑之虞，組織調整一變再變，令該等員工痛苦不堪。建請南區分公司暫緩該組織調整案，並由公司全面考量、整體規劃，與工會充分溝通，才不致發生一變再變情事，造成人力物力浪費，也嚴重打擊員工工作士氣。</p>
<p>公司答覆：</p>
<p>第六案：公司限制第一線同仁電腦使用範圍，關閉網際網路，並限制電子郵件發信功能，使員工無法透過網路取得相關資訊，亦無法透過電子郵件與同仁溝通聯繫，有失本公司是一個電信通訊業龍頭形象，建請公司予以開放相關功能。</p>
<p>公司答覆：</p>