

## 九十五年四月份業務會報紀錄

### 第一案：

工會提案：

案由：公司在 95 年 3 月 28 日董事會通過成立中華黃頁子公司，有關其轉任人力及業務移轉等問題，應妥善規劃並與相關單位員工充分溝通，對於配合業務移轉單位及自願轉任人力應保障其原有權益。另外子公司在應徵新員工時，建請公司能優先進用員工子女。

說明：

- 一、為使母公司相關單位的業務及人力能順利移轉，公司應就組織架構、人力配置、轉任條件與員工權益等問題與原單位員工充分溝通，對於轉任人力應採取自願性，其勞動條件亦應比照公司原有權益保障。
- 二、子公司如需應徵新員工時，建請公司能優先進用員工子女。

公司答覆：

人力資源處答覆：

有關本公司從業人員轉任子公司之權益保障，本處業已研擬「中華電信股份有限公司轉投資事業人力資源管理作業要點(草案)」，並於95.4.24以人一字第0950000699號簽陳核，擬奉董事長核定後即公布實施。

### 第二案：

案由：請公司儘速恢復召開全區勞資會議，以暢通勞資溝通管道及促進勞資和諧。

說明：

- 一、全區勞資會議原為本會與公司每月固定例行會議，為勞資溝通的重要管道，然公司於 94 年 8 月 22 日以信人一字第 0940001682 號函通知本會，自 94 年 8 月起停止召開全區勞資會議。
- 二、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 30 人以上者，亦應分別舉辦之。本會與公司現行團體協約第 48 條：「甲方應依據勞資會議實施辦法，每月召開勞資會議，以溝通協調甲乙雙方意見，並處理乙方會員申訴事件。」所以，工會希望凡議題涉及公司全面性、通案性者，應由全區勞資會議作為勞資雙方溝通協調之重要機制。
- 三、請公司依據勞動基準第 83 條、勞資會議實施辦法第 2 條及團體協約第 48 條規定儘速恢復召開全區勞資會議，以健全勞資協調機制並保障勞工權益。

公司答覆：

人力資源處答覆：

有關恢復召開全區勞資會議事宜，本公司將依相關規定辦理。

### 第三案：

案由：有關專任工會幹部及向公司借調至工會服務之會務人員，其考核應依團體協約第 55 條第 2 項第 1 款規定由工會考核，再送請公司參考辦理。

說明：

- 一、工會依工會法設立，旨在保障勞工權益、改善勞工生活，唯有勞工之勞動權利受到保障，才能全力以赴為事業單位創造好的業績。而工會幹部與會務人員對公眾事務熱心奉獻，正是促進社會進步的一大動力。
- 二、對於專任工會幹部及向公司借調至工會服務之會務人員，因暫時專任或借調至工會服務，該所屬單位在辦理年終考核時，往往造成主管困擾，且受主管主觀因素影響，很難取得衡平。為避免爭議，應依團體協約第 55 條第 2 項第 1 款規定由工會考核，再送請公司參考辦理。

公司答覆：

人力資源處答覆：

- 一、績效考核之目的旨在評量員工個人目標達成之績效表現及職場行為，於「從業人員績效考核面談須知」第2條亦明訂，本公司暨所屬各機構辦理員工績效考核，應確實符合公平、公正、客觀、透明等原則。
- 二、本公司對從業人員績效考核要點適用對象除本公司高階主管及稽核人員以外所有從業人員均一體適用，自包括貴會會務人員。惟各分會會務人員分屬不同事業機構，個人績效目標之達成情況及職場行為表現仍須與各事業機構目標、績效作衡平考量。
- 三、本公司目前已通盤規劃會務人員績效考核辦理原則中。

**第四案：**

案由：有關員工識別證因長期使用致損壞無法刷卡時，為配合進出公司識別及刷卡需要，公司應免費協助更換新識別證。

說明：

- 一、有員工反應因其識別證不知原因裂開致消磁無法刷卡，但向公司補換新識別證時，竟要自費繳 350 元，實在有點不合理。
- 二、任何物品長期隨身攜帶使用均容易損壞，為配合進出公司識別及刷卡需要，公司應免費協助更換識別證。

公司答覆：

總務處答覆：

針對員工 IC 識別證於正常情形使用下，如自然損壞致無法刷卡，同意免費更換新識別證。本處將轉知各機構相關單位配合辦理。

**第五案：**

工會提案：

案由：建請公司每個月在一定額度以內，員工可以用優惠折扣價，購買行動電話預付卡或儲值卡，以供推廣業務使用。

說明：

- 一、中國石油公司員工，每個月皆可以優惠折扣價購買中油油票，並可以推廣業務，不僅可優惠員工又可協助推廣公司業務。

二、建議公司提供每位員工七五折優惠價，購買一定數量之行動電話預付卡或儲值卡，其他的本公司產品也可以比照辦理，公司除立即有現金收入，避免呆帳外，員工亦可透過此優惠價與客戶接觸，進而推廣其他電信業務或增值業務。

公司答覆：

行銷處答覆：

- 一、鑒於詐欺案件大都使用預付卡，NCC 規定預付卡一證只能辦理一件並要求立即開通，提供員工作為推廣業務之贈品使用，採後續開通方式恐違反 NCC 規定。
- 二、月租型儲值卡原規劃為配合中科院員工申請本公司行動電話折扣使用（中科院員工原使用台哥大行動電話，台哥大規劃儲值卡供中科院員工使用，目前台哥大儲值卡業務已停止），因發生客戶將折扣價購買之儲值卡在網站上拍賣獲取價差，此種情形除本公司營收降低外，並影響本公司形象，目前儲值卡已暫停提供折扣批售。

## 九十五年五月份業務會報紀錄

### 第一案：

案由：有關交通部要求公司配合修改財團法人台灣電信協會組織章程乙案，形同官方主導協會，嚴重影響協會未來發展及攸關全體員工權益，請公司維護電信協會資產，堅守依獨立法人精神經營運作，尊重協會設立宗旨及民法相關規定。

說明：

- 一、國家資產經營管理委員會於 92 年 5 月 7 日向立法院報告：（一）「財團法人台灣電信協會」為依民法設立的私法人，並以協助發展電信業務為設立的宗旨。（二）由於該財團法人屬私法人，其所有之財產非屬「國家資產經營管理一元化執行要點」四點所規範之國家資產。（三）該財團法人所有財產之變更、設定或處分，依「財團法人台灣電信協會捐助章程」第三條規定，應經董事會通過後，並報請目的事業主管機關(交通部)核准後始得辦理之。（四）綜上所述，由於台灣電信會係私法人，其所有之財產應受法律之保障與限制，並由其董事會依捐助章程規定，妥為經營管理，且接受目的事業主管機關交通部之監督，目前並不適用國有財產法或國家資產經營管理一元化執行要點等相關規定。
- 二、有關臺北高等行政法院 92 年 11 月 25 日裁定：**係因兩造爭執為私權爭執，非行政法院審理範圍而駁回，無關訴訟勝敗**。被告以原告檢送之捐助章程修正草案條文與交通部主管財團法人設立許可及監督準則第八條第二項規定不符，對於其變更捐助章程未許可備查，有系爭函文附原處分卷可稽，兩造因此產生爭執，係屬被告對於原告行使業務監督權限所生之爭執，而被告對於原告行使業務監督權限之法律依據既為民法及為其補充規定之交通部主管財團法人設立許可及監督準則，為私權爭執，揆諸首揭說明，即非本院所得審理，本件原告之訴，難謂合法，應予駁回。另臺北高等行政法院 93 年 8 月 26 日裁定：**被告以九十年十二月十八日交郵九十字第**

0一三0九七號函建議原告修正捐助章程，未准予備查，僅屬觀念通知而非行政處分，並不發生法律效果，自不得作為行政訴訟之標的而起訴，予以駁回，亦無關訴訟勝敗。查本件原告於九十年十月十三日以電協總（九十）字第080號函將其九十年度第四次董事會會議紀錄送請被告備查，被告以九十年十二月十八日交郵九十字第0一三0九七號函建議原告修正捐助章程，未准予備查，僅屬觀念通知而非行政處分，並不發生法律效果，已如上述，從而原告自不得作為行政訴訟之標的而起訴。原告就僅為觀念通知之被告未准予備查起訴即為不合法，自應予以駁回。至訴願決定以本件函雖具行政處分性質，惟原告之權利或利益並未因而受有損害，原告對之提起訴訟，於法不合，為不受理之決定。最高行政法院94年6月30日裁定：行政機關所為單純事實之陳述（或事實通知）或理由之說明，既不因該敘述或說明而生何法律上之效果者，自非行政處分，人民即不得對之提起訴願。而駁回抗告亦無關訴訟勝敗。最高行政法院95年1月12日裁定：備查之目的，在於主管機關知悉事實經過，其性質僅屬觀念通知，縱本件相對人不同意備查，仍不影響原報請備查已生之法律效力，況相對人上開函亦僅建議聲請人修正捐助章程，尙未涉及聲請人實質上之權利義務，難謂發生法律效果，自非行政處分。此駁回再審之申請亦無關訴訟勝敗。

三、據經濟日報本(95)年5月15日報導：董事長已同意交通部要求，預定5月22日召開董事會進行章程修改，將原台灣電信協會由中華電信代表組成11位董事與5名監事，改由交通部派任五分之四的董監事席次。此章程若修訂通過必嚴重影響協會獨立運作，進而影響公司營運及員工福利。

四、財團法人台灣電信協會係依法向法院合法登記之獨立財團法人，且中華電信股份有限公司也已民營化，交通部應尊重法人團體的獨立運作，避免有搶奪財產之嫌。

五、財團法人台灣電信協會章程第二條明定：舉辦員工福利事業，創辦或投資與電信有關之事業，並以協助發展電信業務為宗旨。該協會資產龐大，所有董監事均應盡善良管理人責任，不應屈從交通部壓力，任意修改章程，犧牲公司及員工權益。公司於處理本案前，因事關重大應提請公司董事會討論，理、監事不應由董事長一人片面決定。

六、郵政協會董監事五分之一官派、五分之三郵政公司派、五分之一是郵政工會推派，貴公司於修改協會章程之最底限應比照郵政協會。如逾越此限，則屬一味迎合交通部而棄員工權益於不顧，所有參與修改章程者均應負法律責任。

七、財團法人台灣電信協會財務從未公開，導致有心人覬覦其龐大資產，為避免黑箱作業，請公司儘速公開財務報表，以公開透明方式運作，落實照顧員工福利宗旨，並達眾人監督之效果。

公司答覆：

主任秘書室答覆：

有關電信協會章程修正乙案，公司及該會本維護全體員工權益精神，刻仍與交通部持續協商中。

## 第二案：

工會提案：

案由：公司於 94 年 8 月 12 日民營化後，將 94 年考成分兩段辦理、分段核給獎金，兩段考成獎金加總日數不足 365 天，7 月 1 日至 8 月 11 日期間憑空消失，員工平白損失 42 天考成獎金。對於民營後隨同移轉繼續留用人員，仍然繼續工作滿一年，卻領不到一整年度的考成獎金，同仁未蒙民營化之利就先受其害，為保障員工權益，請公司依法發給一整年度之年終考成獎金。

說明：

- 一、公司於民營化後將 94 年考成分段辦理，94 年 11 月 20 日員工領到 94 年 1 月 1 日至 6 月 30 日之考成獎金，而將於本(95)年 5 月底發放之 94 年度下半年度另予考成獎金，算法僅從 94 年 8 月 12 日算至 94 年 12 月 31 日，兩段考成獎金加總日數不足 365 天，7 月 1 日至 8 月 11 日期間憑空消失，員工平白損失 42 天考成獎金。
- 二、公司於 94 年 8 月 11 日民營化，員工如於 8 月 11 日民營時離職，則依法領取另予考成獎金；惟對於民營後隨同移轉繼續留用人員，如繼續工作至年底（民營化前後實際工作為一整年），依法就應該發給一整年度之年終考成獎金。員工權益不應因民營化而損失，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，公司於分段辦理考成時，不應損及隨同移轉繼續留用人員之原有權益，俾利提升員工工作士氣。

公司答覆：

人力資源處答覆：

- 一、本公司於 94 年 12 月 8 日發放 94.01.01-08.11 期間另予考成獎金，已涵括 7 月 1 日至 8 月 11 日期間之 42 天。
- 二、本案亦經股東會臨時動議決議，由經理部門研議。目前本處已就法、理、情三方面簽請相關單位表示意見並簽核中。

## 第三案：

工會提案：

案由：有關公司辦理員工 94 年 8 月 12 日至 94 年 12 月 31 日期間考核作業，逕以 94 年度發放企業化特別獎金之五等第考核，直接轉換成考成分數，忽略企業化特別獎金與考成作業性質之不同，實不利良善人事管理制度之建立，請公司修正上述逕行轉換考核分數之規定，改以重視員工本業之評量方式進行考成作業，以冀合理反映員工工作績效，

避免獎懲制度之不公。

說明：

- 一、公司 94 年 4 月 21 日信人二字第 0950000637 號函，要求所屬機構逕以 94 年度發放企業化特別獎金之五等第考核，直接轉換成考成分數，如此辦理員工考成作業，忽略企業化特別獎金與考核作業性質之不同，有損獎懲制度之公平性。
- 二、公司所屬機構於辦理 94 年度企業化特別獎金之考核時，各單位主要以行銷成績為評量。而辦理員工之考成作業，應考量各單位性質之不同，以員工本業為主，才能合理反映工作績效，逕行轉換考核分數之規定實有不當。
- 三、公司答覆本會 95 年 1 月份業務會報提案：本公司辦理重點業務團體競賽，係為提升各項業務競爭力，惟推動全員行銷僅訂定獎勵措施並未有懲罰規定，「且公司考核主要係以工作之專業項目為主，全員行銷績效並未列入主要考評項目，僅供各級主管作為參考。」明顯與作法不同。
- 四、全體同仁依專長分發各單位工作，各司其職、各盡所能，僅以行銷成績為主的企業化特別獎金考核，直接轉換成考成分數，將嚴重打擊堅守本業崗位、克盡職責的同仁士氣。一切以行銷掛帥，勢將造成本業技術與服務品質的偏廢。重行銷輕技術政策，亦可能造成提高行銷業績卻降低客戶滿意度與忠誠度，得不償失。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司為配合 94 年發放企業化特別獎金而辦理之五等第考核，本係考核員工 8 月 12 日至 12 月 31 日期間之績效表現，又該期間辦理之存分制考核作業，因與前述五等第考核作業期間一致，故援引五等第考核結果為原則，考核主管倘認為有調整之必要時自得調整之，並無忽略員工本業之情事。

**第四案：**

工會提案：

案由：有關經營績效獎金核發事項，依據本會與貴公司 94 年 11 月 30 日團體協約第三十條協商紀錄：有關「中華電信股份有限公司經營績效獎金實施要點」名稱修正，依原規定經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金。依此紀錄規定公司仍應維持原有 4.6 個月經營績效獎金，如有任何變動應先經勞資雙方協商同意。

說明：

- 一、團體協約第三十條：甲方依據「中華電信股份有限公司經營績效獎金實施要點」及其有關規定發給乙方會員經營績效獎金，其核發事項由甲乙雙方協商定之。乙方會員對於營運具有特殊績效或貢獻者，甲方依企業化精神，應另編預算給予獎勵。
- 二、依據本會與貴公司 94 年 11 月 30 日團體協約第三十條協商紀錄：有關「中華電信股份有限公司經營績效獎金實施要點」名稱修正，依原規定經營績效獎金包括考核獎金

及績效獎金。

公司答覆：

人力資源處答覆：

有關 94 年度績效獎金核發事項，仍沿用原交通部核定年度績效獎金之規定。因公司已民營化，95 年度已不適用舊規定，目前本公司經營規劃處正進行規劃「中華電信股份有限公司責任中心績效評核作業要點」，人力資源處亦正研擬核發作業規定。

**第五案：**

工會提案：

案由：有關公司要修訂工作規則一案，台北市政府勞工局於本（95）年 5 月 16 日正式要求公司：應立即履行勞資雙方所訂定之團體協約，「有關勞動關係及勞動條件之相關規定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條件或規定為原則，並應由雙方先行協調會商」。請公司遵照勞工局要求依據團體協約規定，儘速與工會展開相關協商工作。

說明：

- 一、台北市政府勞工局於本（95）年 5 月 16 日以北市勞一字第 09533317600 號函，正式函請公司修訂工作規則時，應遵照所締結之團體協約第 2 條規定辦理。
- 二、為增進勞資和諧，請公司立即安排與工會協商事宜。

公司答覆：

人資處答覆：

關本公司暨所屬各機構工作規則之修訂，本公司將遵照政府主管機關所定法令及本公司團體協約規定辦理。

**第六案：**

案由：請公司及所屬各分公司、各營運處依據團體協約第 35 條規定，組成體育委員會，並保留五分之二委員名額由本會及所屬各分會推派代表參加，俾利勞資雙方共同辦理體育及自強活動以健全員工身心發展。

說明：依據團體協約第 35 條第 1 項規定：「甲方應提撥體育活動經費及提供場所、設備並組成體育委員會，辦理體育及自強活動。該委員會，乙方應有五分之二代代表參加。」請貴公司及各分公司、各營運處依前開規定確實執行。

人力資源處答覆：

本公司擬修正「中華電信股份有限公司體育委員會組織要點」以符合團體協約相關之規範。

**第七案：**

案由：有關公司以「職能不相符」為由，調降員工職務時，公司應先制定一套客觀具體標準為依據，讓同仁有所依循及避免被調降職務，在程序上應事先告知具體事實、明確理由及法令依據，讓員工有充分之答辯及陳述意見，並且應給予申訴救濟機會，以維護員工應有權益。

說明：

- 一、總公司 95 年 3 月 9 日信人一字第 0950000351 號函：「為展現民營後本公司是一個積

極、有效率的經營團隊，對機構（單位）內部不稱職主管人員，應即辦理適當職務的調整。」

- 二、許多單位在缺乏具體事證、法定程序不足及排除申訴救濟機會下，輕易對員工調降職務，侵害員工權益，造成人心惶惶，嚴重影響工作士氣。何況員工所擔任之工作均係由主管分派指定，並無權選擇工作項目，若認為其職能不相符，則應先調整符合其職務之工作，而非逕自降低職務處分。員工工作多年後，才突然被認為職能不相符，要處分也應該是分派指定工作之主管才會令人心服口服。
- 三、公司要調整員工職務時，應該要有一套客觀具體標準為依據，及事先應告知具體事實、明確理由及法令依據，讓員工有充分之答辯及陳述意見，並且應給予申訴救濟機會，以維護員工應有權益。

#### 人力資源處答覆：

本公司從業人員職務之調整，悉依本公司從業人員升遷處理要點及本公司從業人員績效考核要點規定並授權所屬各機構依權責辦理。

#### 第八案：

案由：總公司統籌辦理公務車加油用之中油加油卡，因限制只能在中油公司直營店加油站加油，不能在加盟店加油。造成駕駛公務車輛之同仁很不方便、又浪費時間也不符合經濟效益原則。之前由各營運處自辦時，在中油加盟店亦可加油，現在由總公司統籌辦理反而不能在加盟店加油，請公司儘速與中油公司協調改善。

#### 供應處答覆：

有關「6月份業務會報工會報告事項建議儘速與中油公司協調改善開放中油加油站亦可加油」乙案，本處回覆處理情形如下：

- 一、本公司去年民營化後因不再是公家機關，無法再使用中央信託局辦理之油品共同供應契約，中油公司亦隨即來函表示本公司不能再適用該油品共同供應契約條件，並要求本公司重新與中油另訂新約。
- 二、本公司原要求比照中信局契約條件，中油認為本公司加油量相較於全部公家機關，數量規模相對不足，無法完全比照中信局，經與中油數次協商，中油本於公司成本及油卡資訊連線系統管理上的因素，不同意開放加油站，但同意在價格上比照中信局油品共同供應契約之折扣；基於公司整體利益考量，乃依上述條件與中油簽約。
- 三、有關開放中油加油站亦可加油乙節，本處多次協調中油公司，該公司表示因國際油價高漲，售油仍處虧本狀況，現階段無法開放全部加油站，惟為方便同仁加油，同意採個案處理開放部分偏遠地區或山區之加油站供加油，其中鳳山及桃園營運處經車輛管理單位反應並已協調開放 3~4 個加油站。個別營運處如有需求可請車輛管理單位提供最方便加油地點相關資料，俾

便進一步與中油公司協商開放適當加盟站加油之可行性。

### 第九案：

案由：本公司目前正進行從業人員招募工作，有許多員工子女希望報名參加考試。基於照顧員工，鼓勵員工子女參加應考。請公司能提供考試範圍或相關參考資料給員工子女參考準備。

#### 人力資源處答覆：

本公司 95 年新進從業人員遴選之試務工作，委託具有市場公信力之台灣金融研訓院辦理，業已於 95 年 5 月 28 日分台北、台中、高雄三個考區 10 個考場辦理第一試筆試完竣，並於 6 月 8 日如期公告參加第二試人員名單。

## 九十五年六月份業務會報紀錄

### 第一案：

#### 工會提案：

董事長於 6 月 16 日針對包括台灣固網、亞太固網與東森等五大有線電信系統業者串聯共組「有線電視大聯網」，對中華電信 MOD、市話(長途電話)進行雙重夾擊事件，接受媒體訪問時表示：面對挑戰，決勝關鍵是品質與服務。但公司至今卻仍舊堅持全員行銷、業績掛帥，動輒以帳面上業績量而非服務品質來衡量員工貢獻度。請公司立即全面檢討「全員行銷政策」，重視員工本業工作，別讓全員行銷與業績掛帥，斷傷中華電信的競爭力—品質與服務。

#### 說明：

- 1、「我增加的生意，就是你掉的，最後只會把市場愈切愈小。」交大管理科學系教授朱博湧憂慮地指出，台灣業者只汲汲營營於瓜分現有市場需求，專注對著競爭對手頻頻出招，卻忘了如何去對消費者做更有價值的創新。
- 2、《藍海策略》認為過度強調降低成本、改善效率，只在原有的市場進行差異化較勁，終究會落入企業削價競爭的「紅色海洋」。最後只是流血賠錢做生意，贏了市占率與營收成長的面子，卻輸了獲利的裡子。
- 3、「全員行銷」：經理只要輕鬆依照人頭分配每位員工責任數，以企業化獎金來利誘，再拿五等第考核成績做威脅，紅蘿蔔與棍棒交叉運用，員工敢怒不敢言，經理表揚、記功又拿獎金，員工卻怨聲載道、士氣低落。
- 4、經理為了面子不擇手段逼迫員工全員行銷，員工迫於五等第考核，不得不為五斗米折腰，含著眼淚行銷去，甚至自掏腰包買點數衝業績，經理不僅未制止，反而要求員工達不到業績就要自己買單，一副理所當然的樣子，令人痛心！
- 5、員工每個人（除了部分行銷及客服人員外）皆有其奉派之本業工作；且因陸續有員工離退，使得因人員減少而致工作更行吃緊。一些同仁因本業工

作關係，無法分身去作行銷工作。因此若將全員行銷列入績效考核，則對於多數員工來說，實在是強人所難，亦非人性化之作爲。因此建請公司取消強制全員行銷之績效考核，而改採用獎勵方式。

公司答覆：

行銷處答覆：

一、面對其他業者之夾擊，決勝關鍵確實爲品質與服務，而公司在考核員工主要仍以工作專業項目爲主，並未以行銷業績掛帥，全員行銷並未忽略應有之品質與服務（全員行銷對績優員工給予獎勵外並無懲罰之規定，應不會造成員工太大壓力而忽略本身應做好之工作）。

二、另全員行銷爲本公司服務櫃台之延伸，將櫃台服務延伸至客戶家裡或公司，可讓客戶感受本公司服務之誠意，使公司業績及營收得以提升。

**第二案：**

工會提案：

有關員工配合公司要求，參加7月1日公司爲慶祝成立十週年，在板橋第二運動場及板橋國小舉辦之員工運動大會，因當日星期六爲例行假日，請公司依據勞動基準法第39條及團體協約第21條規定給予加班費或補休。

說明：

- 1、勞動基準法第39條：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」
- 2、團體協約第21條：「甲方要求乙方會員參加各種會議或節慶活動，其參加時間視爲工作時間。甲方要求乙方會員於休假日參加各種會議或節慶活動，應給予一日之補休。」
- 3、由於公司強勢執行不合理的五等第考核與全員行銷，讓員工對公司逐漸失去向心力，多數員工難以歡喜心自願來參加，大都被迫要求參加週年慶運動會，慶祝未成反累積民怨，爲化解員工不滿情緒，公司應依據團體協約規定給予一日之補休。

公司答覆：

人力資源處答覆：

員工參加運動大會係屬自願性參加，依行政院勞工委員會八十年六月八日台（80）勞動二字第一四二一七號函釋，該時段不屬工作時間；與勞基法第39條及團體協約第21條規定並無抵觸，參賽人員一律不得補休或請領加班費。

**第三案：**

工會提案：

建請公司針對 MOD 平台開放，除依 NCC 委員提示調整報告內容外，對於 MSO 業者壟斷頻道源及市場之事實也必須有所因應，積極提出因應對策。

說明：

- 1、對針對 MSO 業者壟斷頻道源乙節，如何建立公平健全的頻道供應機制，本公司也應提出相對要求。
- 2、MSO 業者壟斷頻道源，雖然是 MOD 推廣成效不佳的原因之一，但本公司 MOD 客戶數未能達到市場經濟規模，難以吸引在商言商的頻道業者也是不可忽視的根本問題。
- 3、在擴展市場規模上，公司除一再要求員工戮力推廣外，行銷策略方面也應有所調整才能奏效，特別是在價格策略上。
- 4、MOD 業務複雜度高，可接近度低，不論是員工解說或客戶認知都是一種高難度，價格策略上如能善用試用優惠措施，必能降低客戶進入門檻，由認知進而使用，進而擴充市場。
- 5、但 MOD 之試用策略除早期有短暫的實施外，一直以來權責單位所制訂之價格策略，始終在金額上斤斤計較微利，無法提升格局，就以目前員工優惠都無法吸引同仁，更別說開拓市場。
- 6、生命週期處於導入階段的產品，「免費試用」常常是開拓市場的特效藥。由於本公司 MOD 業務可說空前複雜，令推廣同仁與客戶溝通常常處於雞同鴨講的情境，故「免費試用」措施在 MOD 價格策略上更顯得特別重要。

公司答覆：

數位內容發展籌備處答覆：

有關 MSO 挾持頻道業者使其不願意與 MOD 合作一事，公平會與 NCC 都有一定程度的理解。但由於頻道業者均以『需確認頻道中所有播送內容之 MOD 授權』為理由(例如代理 HBO 之永同公司、代理衛視家族的星空傳媒等)而拖延合作，理由有其正當性，且 MSO 挾持頻道業者一事尚缺乏實證，因此主管機關僅能關切，而無執法的依據。

為因應平台開放後的營運，除以各種變通方式鞏固基本頻道內容外，亦正嘗試各種管道推動其他頻道的合作，希望在頻道封鎖與營運調整的情勢中，脫繭而出。

此次藉由 MOD 平台開放的過程，正好可以再次檢驗頻道業者的態度，並視情況向主管機關反應。

第四案：

工會提案：

為使員工無後顧之憂，建請公司比照董事長宣布，中華電信公司率先實施育嬰假半薪

補助之良意創舉，設立員工子女托兒所，以創造中華電信公司領先進步照顧員工之優良企業形象。

說明：

- 1、董事長表示：爲了在民營化後注入新血，將招考 567 名新進員工，爲了吸引女性人員，中華電信也走在勞基法前面，7 月起女性員工申請育嬰假期間，將可領取投保薪資的半薪，最長可領取二年，對平均年齡 45 歲的中華電信員工來說，雖然有點遲，但對新進員工來說，算是十分貼心的福利。
- 2、但兩年後同仁仍將面臨工作與照育子女間之兩難，如能比照公司率先實施育嬰假半薪補助之良意創舉，設立員工子女托兒所，將使員工較無後顧之憂，得以全心投入工作。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司各機構福利分會業與鄰近托兒所特約，以優惠價格辦理員工托兒，有關設立員工子女托兒所，將先行評估其可行性。

**第五案：**

工會提案：

針對「95 年度內部控制自行檢查」的過程中，部分營運處傳出有要求單位主管列出常態性維持八小時上班部屬名單列管乙節，已違反人性管理，製造「白色恐怖」行爲。員工依法定時間上、下班有錯嗎？與內部控制有何關係？請公司立即責成營運處改進。

公司答覆：

人力資源處答覆：

- 一、本公司內部控制「人事薪資循環」自行檢查作業各控制重點，均無任何檢查步驟需要人事單位提供「刷卡區間在 480-482 分鐘內人員」前 10 名清單或前 20 名準時下班排行榜，合先敘明。
- 二、本案業由南區分公司督促屏東營運處主管，爾後處理類似問題，務必審慎，避免引發無謂爭議與反彈。

**第六案：**

工會提案：

建請公司針對優退員工之勞保退休給付無法領取一事謀求補救之道。

說明：

- 1、公司在本次辦理優退時；有關優退員工之勞保退休給付無法領取，但是同時辦理資遣的員工，卻是由民營化基金來支付勞保補償給付，落差明顯很大。

2、如基於法令無法馬上領取，是否可以謀求補救之道。例如：讓優退員工可以在公司寄保，直到離退員工達到符合領取勞保退休給付之規定方式辦理。

公司答覆：

人力資源處答覆：

業於95年7月18日信人三字第0950001257號函請勞工保險局研究辦理。

**第七案：**

工會提案：

建請公司給予內部員工推廣業務優惠價，例如員工可以八折價推廣 ADSL，可以八五折優惠價推廣 MOD，或以九折辦理門號加 3G 手機，甚至為留住舊有客戶，增裕營收，讓員工在推廣時能提供一些優惠折扣，增加員工推廣信心與成就。

說明：員工往往在推廣各項業務時，許多客戶都會問說，給你辦有比較優惠嗎？如果給員工辦並沒有比較優惠時，對被推銷的客戶似乎沒有什麼吸引力，間接影響員工推廣成果與意願。

公司答覆：

行銷處答覆：

本公司為能有效吸納新客戶及留住老客戶，為鼓勵全員行銷，依業務產品特性、競爭性及訂價不同，考量給予員工行銷推廣優惠之條件亦有不同，詳細說明如下：

- 一、因 MOD 基本收視費受限各縣市審定上限不同，難以折扣方式提供內部員工推廣優惠價，然本年度為鼓勵員工推廣，除推出各項網綁優惠包裝外，已於 4 月 1 日~12 月 31 日止推出月繳 120 元送 150 元 VOD 抵用費之員工推廣優惠方案。現正規劃於 8 月 1 日~9 月 30 日推出 MOD 零上網員工推廣特惠方案，ADSL 256K/64K+MOD 每月僅收 175 元。
- 二、有關建議 ADSL 員工推廣打八折事宜，依 Point Topic 統計我國寬頻入門費率已居全球最便宜，且 ADSL 電路費依年資及大客戶情形均可享折扣優惠，另依第一類電信資費管理辦理規定不得有損害消費者權益或不公平競爭之情事，因此不宜給予 ADSL 員工推廣打八折。
- 三、行動電話促銷客戶申請門號+購機，手機已給予優惠價，若員工推廣再給予折扣優惠將造成手機補貼款大量提高，不宜實施，95.3Q 已規劃針對員工推廣之 NP 案件給予加贈通話費措施，將視競爭情形及可增益營收下，規劃員工促銷優惠措施。

**第八案：**

工會提案：

暑假即將來臨，建請公司招募暑期工讀生時，能公告給每位同仁週知，並優先晉用員工子女，讓員工子女有機會接觸中華電信，了解親人的工作情形與工作環境。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司現已不再僱用暑期工讀生。

**第九案：**

工會提案：

建請公司在召開紅利分配會議時能讓工會有派代表參加討論的機會，以維勞資和諧。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司目前已轉型為民營企業，有關公司盈餘分配員工紅利，必須考量公司經營政策，並經調查多家民營公司作法後，將選擇最適化之分配方式計發，以酬勞員工辛勤工作的貢獻。