

小組會議回覆專欄

秘書處



【提案組別】C54-01；G30-01；W46-17；Y6P-12 案由(291) 【開會時間】105.07-08

請工會解釋員工分紅由稅後百分之八，修改為稅前不低於千分之一，公司公文解釋並無差異，既無差異修改公司章程的目的為何？若無差異請公司列出計算方式解釋。

說明：

本會前曾於104.12中鋼勞工月刊(201期)就因應公司法部分條文修正，工會與公司協商合理的員工酬勞比例提出說明。謹摘錄部分內容及補充說明如下：

- 一、公司法第235條修正刪除第2、3、4項有關員工分紅之相關規定後，經濟部已發函釋要求相關之公司至遲於105年6月30日前完成章程之修正，且自生效日（104年5月22日）後，舊章程有關員工分紅之記載已失所附麗，自不允許再依舊章程辦理員工分紅。即盈餘分派表不得再有員工分紅之項目；董監事酬勞亦應比照員工紅利之作法，盈餘分派表不得再有董監事酬勞之項目。另增訂公司法第235條之1第1項規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。」修法後之員工酬勞的分配基礎，「獲利狀況」為稅前盈餘扣除分派員工酬勞前之利益，而原員工分紅的分配基礎為稅後盈餘。因稅率為變動，不易推算出勞資雙方都可接受之員工酬勞固定比率，勞資雙方經多次協商，共識為朝不減損員工權益之方向研議修改公司章程。
- 二、第15屆第19次董事會(104.12.25)，公司提案配合公司法相關條文修正，擬依經濟部相關函釋修改公司章程，員工董事(理事長)於董事會發言要求決議加入敘述實際分派比率將在兼顧董事、監察人與員工之原有權益並在保護股東權益前提下，按過往稅後比率（員工8%；董事、監察人0.15%）計算基礎上之提撥數額，換算為稅前比率基礎上調整之，並經全體出席董事同意。前述文字除於董事會紀錄呈現外，亦落實於105.6.23股東常會章程修正說明。
- 三、另A1亦於股東常會後發出備忘錄（105-A100-0620）公告說明員工酬勞實際提撥數額，仍維持按過往員工紅利之提撥方式及提撥比率計算，實際提撥數額不致因公司章程之修正而有增減。
- 四、至於計算方式，按前述董事會決議文字與股東常會修正說明與A1備忘錄所述，摘錄修正前章程內容說明如後，本公司年度決算如有盈餘，於完納稅捐、彌補虧損及提列法定盈餘公積後，依法令規定提列或迴轉特別盈餘公積，次按票面額百分之十四分派特別股息，其餘提撥百分之零點一五董事、監察人酬勞金及百分之八員工分紅。

【提案組別】Y51-05 案由(292) 【開會時間】105.07-08

勞工不得連續工作7日的政策，是否對本公司有影響？

說明：

勞動部原在105.07.01發布，內政部主管勞工事務時期之75年5月17日臺內勞字第398001號函業經本部於105年6月29日以勞動條3字第1050131443號令廢止，並自105年8月1日生效。75年內政部函釋表示安排例假日以每七日為一週期，每一週期內應有一日例假，原則上前後兩個例假日應間隔六個工作日；如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動。函釋主要係賦予例假日可挪移的彈性。函釋廢止後回歸勞基法第36條之規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。本公司現行三班四輪班表採用「作六休二」周期進行運作，如未規劃相關因應措施，恐影響三班四輪同仁請假的權益，本會於勞動部廢止例假日可彈性挪移的函釋後，已多次與公司協商可行方案，惟在中央與地方勞政主管機關無具體指示相關因應措施及立法院有關勞基法「一例一休」等相關條文修正案尚未底定前，本會仍將持續關注情勢發展，適時與公司協商規劃兼顧法令要求、組織編制與工時計算的因應措施，保障會員權益。

【提案組別】T43-08 ; W22-04 ; W46-07 案由(293) 【開會時間】105.07-08

工會已有好長一段時間沒有發給會員紀念品，明年是否考慮發放。

說明：

工會每年會視財務狀況，適時編列預算發放紀念品，回饋會員並凝聚會員向心力與提高認同感，今年，理事會已有決議配合明年五一勞動節系列活動，擬編列預算並提請代表大會同意後，辦理紀念品發放。

