

勞資會議

華德來股份有限公司第一屆第四次勞資會議紀錄

時間：民國 112 年 4 月 20 日（星期四）上、下午 10 時 00 分

地點：會議室

資方代表：邱創增、鄭碩儒、顏春櫻、蔡美雪

勞方代表：許碧雲、林鳳珠、胡麗瑞、何麗華

列席人員：吳玉梅、陳宗德、蘇美蓮

請假或缺席代表：

勞方代表：（事假）（病假）

資方代表：（事假）（病假）

主席：邱創增

紀錄：蔡美雪

一、主席致詞：

按各項法令規定及本次工作規則重新修定，呈請各位委員決議。

二、列席人員致詞：無。

三、報告事項：

（一）上次會議決議事項辦理情形

無

（二）勞工動態

目前勞工人數 男 1,381 女 1,274 合計 2,655 人

（三）生產計畫及業務概況

無

（四）其他報告事項

無

四、討論事項：

（一）**第一案：有關依據勞動基準法訂定之彈性工時行業說明。**

案由：依據清潔服務公會向勞委會請求解釋及納入勞動基準法彈性工時行業乙案。

說明：本公司係為勞動基準法第 32 條第 1 項、第 30 條第 2 項、3 項及第 30-1 第 1 項規範正式納作之指定行業

辦法：法源依據

一、第 32 條第 1 項：雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

二、第 30 條第 2 項：二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日，每日不得超過二小時。每週不得超過 48 小時。

三、第 30 條第 3 項：八週內正常工作時數加以分配，每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過 48 小時。

四、第 30-1 條第 1 項：四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過四小時，不受第二項至第四項規定之限制。

五、當日正常工時達十小時，其延長工作時間不得超過二小時。

六、女性勞工，除妊娠或哺乳期間外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。

決 議：同意通過。

(二) 第二案：有關依據勞動基準法訂定之第 39 條、第 42 條說明。

辦 法：法源依據

第 42 條：勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第 39 條：第三十六條所定之例假、休息日、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。

決 議：同意通過。

(三) 第三案：有關工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點宣導。

案 由：依據「性別工作平等法第 13 條」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治法第 7 條」。

說 明：為防治及處理性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及環境，維護兩性工作平等級人格尊嚴

辦 法： 1. 未防制性騷擾事件之發生，各單位應對員工施以性騷擾防制教育訓練及公告宣導。
2. 本公司受理申訴單位有設置二十四小時申訴專線或電子信箱供員工使用。

決 議：同意通過。

(四) 第四案：有關依據勞動基準法第 49 條，訂定之女性夜間工時。

說 明：大法官釋字第 807 號，憲法第 7 條保障性別平等。

雇主不得使女性於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合……不在此限。

辦 法：勞動基準法第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」違反憲法第 7 條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。

決 議：同意通過。

(五)第五案：每月加班時數上限 46 小時。

案 由：依據現場工作需求及完成所需之業務，得配合延時加班。

說 明：本公司係為勞動基準法第 30 條規範且正式納作之指定行業。

辦 法：1. 因應各現場工作需求及維護勞工權益，擬彈性調整各單位人員工作時間，依勞基法 36 條之規定：依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

決 議：同意通過。

(六)第六案：依據勞動基準法第七十條規定工作規則已擬定，呈請

委員同意。

決 議：同意通過。

五、建議事項（臨時動議）：

（一）第一案：無

案 由：

決 議：

六、主席結論：

七、散會：上、下午 11 時 30 分

主席：邱創增

紀錄：蔡美雪



簽名處

許碧雲	蔡美雪	鄭研偉	顏春櫻
吳永海	林圓珠	鍾振賢	胡麗瑞
何麗華	陳宗德		
邱創增	黃美蓮		