

台灣電力公司第 11 屆第 16 次勞資會議座談會紀錄

一、時 間：107 年 7 月 31 日（星期二）上午 10 時

二、地 點：興達發電廠第一會議室

三、主 席：李代表德綸

記 錄：江奇勸

四、出(列)席人員

勞方代表：李煥文、周德澄、陳木鑫、何家進、徐清芳、蕭鉉鐘、鍾福榮、林福來、李德綸、練瑞愷、林金貴、陳國禎、廖榮建、李政道、陳珮倫

資方代表：張廷抒、賴如椿(劉榮輝代)、沈國揚、李清雲(羅隆和代)、簡福添(林榮宜代)、鄭運和(孟祥國代)、黃凱旋(鄭建山代)、陳麗容(許馬貴代)、蘇惠群(請假)、陳銘樹(陳淑惠代)、吳永城(請假)、黃念須(蕭勝興代)、翁大峯、宋祥正(洪筱玲代)、江明德(阮嘉湘代)

勞方列席：黃崇殷、黃文峯、洪清福、蕭信義、高周元、郭律佑、黃信憲、陳福財、杜錦嫻

資方列席：楊淑蘭、江奇勸

五、報告事項：

本公司經營概況(員工動態、業務概況、財務概況)：如附件 1。

六、相關詢答事項：如附件 2。

七、討論及結論事項：如附件 3。

八、散會。

台灣電力公司 107 年 6 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 107 年 6 月 14 日止統計資料)

(一)正式員工共計 27,357 人

1.派用人員 13,051 人(男性：10,974 人；女性：2,077 人)

2.僱用人員 14,306 人(男性：12,638 人；女性：1,668 人)

(二)正式員工異動狀況：

項目 類別	派用人員 (人)		僱用人員 (人)		派、僱用人員 合計		備註
	6 月	累計至 6 月	6 月	累計至 6 月	6 月	累計至 6 月	
新進人員	6	720	403	796	409	1516	
離職人員(含退休)	74	393	75	500	149	893	

二、業務概況：(107 年 6 月)

項目	當月	全年累計	與去年同期 比較(%)	與去年同期 累計比較(%)	備註
(一)供電量(百萬度)	20,622	110,449	1.6	3.9	
(二)售電量(百萬度)	18,800	103,385	3.5	3.3	
(三)電費收入(百萬元)	51,772	252,283	5.0	4.7	
(四)平均單價(元/度)	2.7538	2.4402	1.5	1.4	
(五)用戶數(千戶)	14,108		1.3		

三、財務概況：

單位:億元

項目	107 年 6 月				全年累計			
	實績 (A)	去年同期 (B)	差異 (A-B)	與去年同期 比較	實績 (C)	去年同期 (D)	差異 (C-D)	與去年同期 比較
總收入	575.53	537.80	37.73	7.02%	2,649.98	2,518.52	131.46	5.22%
總支出	573.07	519.66	53.41	10.28%	2,890.01	2,589.26	300.75	11.62%
稅前盈餘 (虧損-)	2.46	18.14	-15.68	-86.44%	-240.03	-70.74	-169.29	239.31%

	107.6.30 (A)	106.6.30 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	20,011.14	20,084.31	-73.17
負債(D)	17,647.33	17,214.56	432.77
股東權益	2,363.81	2,869.75	-505.94
負債比率%(D/C)	88.19%	85.71%	2.48%

四、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至107年6月底止，本公司電費欠費數約為1.09億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	107年6月	106年6月	與去年同期 差異	107年 1~6月
汽電共生	794	603	31.67%	3,666
IPP	3,217	3,974	-19.05%	18,139
再生能源	303	333	-9.01%	1,825
合計	4,314	4,910	-12.14%	23,630

台灣電力公司第 11 屆第 16 次勞資會議座談會詢答事項

一、 勞方代表詢問：因應 3 月 1 日勞基法新制上路，說明下列疑義：

輪值人員國定假日待遇是否以實際出勤計給？

辦理情形：

人力資源處說明：

有關輪值人員國定假日待遇是否改依實際出勤情形核實計給，本處預定於台灣電力工會 12 月份理事會報告。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

二、 勞方代表詢問：

(1) 本公司人員在查緝及追償用戶違規用電時，對於不配合之用戶，得否採取停電措施？

(2) 電業法修正後「稽查竊電」與「停電法源」探討(1114-提案討論 1)。

說明：

一、電業法自 106 年 1 月 26 日修正，刪除原第 106 條明定「有下列行為之一者為竊電，…」，自此新電業法不再有竊電罪責，相關子法「處理竊電規則」亦配合修正為「違規用電處理規則」，其重點及影響如下：

- (一) 舊電業法為「狀態犯」概念，符合 106 條 6 款竊電犯行者，即屬竊電罪，然新電業法刪除 6 款竊電犯行，竊電罪責僅能回歸刑法。
- (二) 舊電業法為「附屬刑法」，屬刑法中關於「電能竊盜罪」之「空白刑法」的特別法，以彌補普通刑法「電能竊盜罪」立法技術之不足。新電業法刪除竊電罪後，即不再具有附屬刑法效果。
- (三) 舊電業法採列舉 6 款竊電犯行，一旦符合要件即屬竊電，無須追究行為人有無竊電的「意圖」，亦不論「實際有無竊得電力」，降低舉證責任難度。新電業法修正回歸刑法後，不論以「竊盜罪」或「詐欺取財罪」該當，此兩罪均須證明有竊電「意圖」，台電舉證能力有待考驗。
- (四) 「竊電」更名為「違規用電」，已被微量化、美名化，對於惡性竊電缺乏遏止效果。

二、電業法自 106 年 1 月 26 日修正後，舊電業法第 72 條原列有 4 款「停電」之法源已刪除，隨之「違規用電處理規則」亦刪除「停電」規定（因母法相關條文刪除，子法當然失所附麗），即：不論母法或子法皆已無停電法源。

三、本公司所稱可以停電的依據，為「營業規則」、「消費性用電服

務契約」；惟，經查公司所公告之「營業規則」最後修訂日期為105年9月20日，「消費性用電服務契約」則查無訂定日期。即電業法自106年1月26日修正後，迄今仍未完成修正、報備程序，執行停電的依據其法律效力備受質疑。

四、公司應立即要做並限期完成項目：

- (一)明確「能否停電」的確實法源，正式公文布達同仁知悉，據以行政。
- (二)儘速修正「營業規則」、「消費性用電服務契約」並報經濟部核備。
- (三)擬定今後欠費、稽查竊電停電的「標準作業程序」，配合修訂「停電通知單」、「追償電費繳費通知單」，並於通知單中敘明停電依據。

(四)公司應持續關注的：

- 1.竊電案追償電費逾期未繳卻因民代關說藉辭不停電，所產生的負面效應及衝擊？
- 2.新電業法刪除竊電罪後，刑法「竊盜罪」或「詐欺取財罪」如何能順利該當？
- 3.「竊電」更名為「違規用電」，民眾法意識是否下降？是否助長竊電風氣增加稽查難度？

註：狀態犯：行為一旦造成法條明定的違法情狀，即屬完成犯罪

辦理情形：

業務處說明：

- 一、經查原電業法第72條刪除時，其修正理由為原第一項第一款之竊電行為，倘該用戶非該電業之用戶，電業自無供電之義務；倘該用戶為該電業之用戶，則屬第四款之違規用電情事，為雙方權利義務之違反，其相關權利義務受營業規章之規範，因此，用戶侵害電業之權利時，電業依營業規章自無繼續供電之義務，且本公司與用戶間之供電契約屬私法契約，本就可依契約關係訂定相互依循之規定予以停電，故縱電業法未有違規用電可停電之規定，仍得依本公司營業規章相關規定停電。
- 二、次查，原電業法第106條臚列6款的竊電行為，雖於修法時刪除，惟在經濟部依該法第56條第2項公告修正之「違規用電處理規則」，已將其增列為第3條違規用電行為。至於原第106條規範之刑罰部分，雖遭刪除，惟刑法第323條「電能、熱能及其他能量，關於本章之罪，以動產論」，故竊取電能應回歸以刑法第320條第1項普通竊盜罪論處，並非電業法竊電罪規定廢除後，即將全部竊電行為均除罪化。
- 三、另106年1月26日修正後之電業法第94條「電業於本法中華民國

106 年 1 月 11 日修正之條文施行前訂立之營業規則及規章，與本法規定不符者，應於修正施行後六個月內修正之。」規定，本公司業於 106 年 6 月 27 日依同法第 50 條規定，將修正之營業規章報經濟部能源局核定，其中得停止供電條文由原第 40 條改列為第 20 條；另得派員憑檢查證在線路所經之地區及用電場所施行檢查規定，則由原第 94 條改列為第 41 條，並增列受檢查者拒絕接受檢查時，本公司得停止供電，惟能源局認為拒絕接受檢查得停止供電，有違電業法第 47 條第 3 項不得拒絕供電之虞，故於 107 年 6 月 7 日以能電字第 10703004960 號函請本公司修正。

- 四、綜上，電業法雖未明文規定違規用電可以停電，但本公司仍得依營業規章相關規定予以停電。另雖現行營業規章尚未獲核定，惟主管機關對於本公司所報「有違規用電行為者本公司得停止供電」之條文並無意見，且現行營業規則係依 106 年 1 月 26 日修正施行前之電業法第 59 條之授權規定而為訂定，應仍屬有效，故本公司自得依該規則第 40 條規定，用戶有竊電行為者或用戶欠繳電費及其他各費時，得停止供電，惟倘案件有爭議時，區處亦得依稽查手冊第 7 章第 5 條第 1 款規定，俟刑事或民事裁判勝訴確定，而用戶仍不解決時，再予以執行停電。
- 五、至於用戶不願配合檢查部分，因用電為民生基本需求，倘電業因受檢查者拒絕檢查即施以停止供電之處罰，有牴觸法律保留原則之疑慮，故各區處平時即應與警方保持良好互動，必要時可請警方配合協助檢查。
- 六、本處將於本(7)月 25 日邀集各區營業處稽查部門、法律事務室、電力工會及分會常理召開專案會議研商，以減少各區營業處稽查部門之疑慮。

本次會議結論：本案繼續追蹤，並請業務處依 107 年 7 月 25 日「電業法修正後違規用電停電法源座談會」紀錄，更新本案辦理情形。業務處說明如次：

- (一)本處業於 107 年 7 月 25 日邀請電力工會、法律事務室、各分會常理、各區營業處電費(業務)經理及稽查部門同仁召開「電業法修正後違規用電停電法源座談會」。
- (二)107 年 8 月 3 日以業字第 1078079236 號函送會議記錄(如附件 4)予與會單位，並請各區營業處於處理違規用電案

件時，應遵守違規用電處理規則及本會議紀錄規定辦理。

三、 勞方代表詢問：有關上級機關檢討本公司 107 年工作考成評估指標項目及配分權重理由為何？結果為何？現行工作考成實施要點經修正後之差異為何？

辦理情形：

企劃處說明：

- 一、本公司員工及承攬商之總工時超過中油、台水及台糖三家國營事業之總合，且工程量體大，工作場所與作業風險極高，與其他國營事業性質不同，惟經濟部為彰顯工安之重要性，107年度工作考成加重勞安事故之權數由1%提高為3%，另為兼顧公平合理及可達成性，爰將重大職災之扣分計算由12分改為6分、失能傷害扣分由4分改為2分。
- 二、國發會於107年7月12日通知，主委已於7月11日召集經濟部、財政部及交通部3家國營事業主管機關開會，確認將各家國營事業之年度工作考成相關工作，回歸由各國營事業主管部會自主管理，日後不需再陳報國發會複核。
- 三、經洽國營會表示前項變動俟國發會報行政院核定後，107年度工作考成實施要點(草案)將傳送本公司協助審視確認內容，再由經濟部拍板定案。
- 四、為促使公司達成考成目標，擬修改責任中心工安績效評分方式，從總目標、事業部/系統目標乃至一、二級單位目標，俾使全體員工重視工安績效，並爭取本公司工作考成成績，詳細內容已與工安處達成初步共識，俟陳總經理核定後，自107年正式適用

本次會議結論：請企劃處於下次會議說明旨案部分修正結果，並就國營事業工作考成年度不得考列甲等之情形予以說明，本案繼續追蹤。

四、 勞方代表詢問：依「勞動條 3 字第 1070130884 號函」（如附件 5）說明，台電各單位涉及實施工時變更、調整應徵得工會同意。

辦理情形

人力資源處說明：

- 一、本公司涉及本案所附勞動部函文中相關事項之調整，應符合法定程

序(如經工會同意)部分，皆提醒並督促各單位應依據勞動基準法等相關規定辦理。

- 二、另查勞基法施行細則第7條規定，勞動契約應約定工作開始及終止之時間，依據80年10月1日臺勞動二字第25281號函釋，單位如因實際需要徵得勞工同意，得予調整，惟為維持良好勞資關係，單位如有上揭需求時，仍應與受指派員工及工會進行充分溝通。

本次會議結論：

- 一、單位因業務需要擬調整如勞動部函文所示之工時規定時，應遵循上開函釋辦理相關程序。
- 二、另重申單位遇有實施調整工時之疑義時，應向人資處及工會反映，避免衍生相關爭議，本案結案。

台灣電力公司第 11 屆第 16 次勞資會議座談會 討論及結論事項

一、 1116-提案討論 1

案由：建議台電公司調高評價人員職等至 15、16 等。

說明：

- 一、依 107 年 7 月 24 日台灣電力工會「第 14 屆第 17 次勞工董事諮詢委員會會議」決議辦理。
 - 二、評價技術人員入在公司工作 30~40 年，終極退休只能最高評價 14 等《分類 8》而且占員額百分之 20，況且評價 13 等 15 級、12 等 15 級人員甚多。
 - 三、評價技術人員在現場擔任高風險、核心技術的電力工作，功不可沒。
- 辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關建請將評價職位提高至 15、16 等一節，因涉及整體國營事業現行制度更易之通案性問題，本公司曾於 99 年 10 月 21 日以電人字第 09910072031 號函、99 年 11 月 17 日以電人字第 09911070921 號函補充說明，建請經濟部國營事業委員會同意將評價職位列等提高至 15 等，經濟部國營事業委員會復於 99 年 11 月 16 日以經國一字第 09900193540 號函、99 年 11 月 18 日以經國一字第 09900198960 號函，移請經濟部人事處主政。
- 二、本處擬俟機再向上級機關爭取提高評價職位列等事宜。

本次會議結論：請勞資雙方共同努力研議調高評價人員職等至 15、16 等，以爭取員工權益，本案繼續追蹤。

二、 0811-提案討論 7

0808-提案討論 6

案由 1：建請退休人員考績未滿 6 個月以半年計發獎金，滿 6 個月以上以一年計發獎金。

案由 2：建請經濟部年度考核辦法能做部分修正。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司人員考核事宜，係依「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」

據以辦理；查該辦法按考核年度內人員任職期限，將考核區分為年度考核(任職滿 1 年者)及另予考核(任職達 6 個月而未滿 1 年者)，並視考列等第核給考績獎金(甲等發給 1 個月獎金、乙等發給半個月獎金)。

二、本案有關「滿 6 個月以上以 1 年計發獎金」部分已與本公司考核辦法相符，至於工會建議考績未滿 6 個月以半年或依比例計發獎金部分，查與考核辦法未有相符，且主管針對任職滿一定期間之員工進行考核時，較能有公平客觀之參考依據，並符合考核辦法之立法精神，惟本案尚存執行疑義，建議下次會議庚續研商。

本次會議結論：經人力資源處說明後，本案案由 1 修正為「建請退休人員考績未滿 6 個月以半年計發獎金」，本案繼續追蹤。

三、 1114-提案討論 3

案由：建請配合 107 年度調薪作業，同步調整本公司各項定額之加給津貼。

說明：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司近期修正「人員危險工作加給支給要點」，擬新增海上作業工作項目及調整高架、高空作業加給標準，經多次陳報經濟部相關說明資料，仍尚未奉核定，並要求本公司再予檢討，為免影響相關案件之辦理，本案建請視個別加給津貼項目調整需要另行研議。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

四、 1109-提案討論 1

案由：建請公司提高新進僱用人員晉用起薪至 3 萬元以上，以呼應行政院長於 11 月 10 日對大公司之呼籲。

說明：新進僱員目前起薪為評價 5 等 1 級(27,040 元)，建請公司於 107 年 5 月招考的甄試簡章將晉用起薪提高超過 3 萬元，以實際行動支持我們大家長對大企業的期待。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、為羅致優秀基層人員，本公司於 105 年 3 月 8 日報部爭取調高新進

僱用人員相關待遇，生活津貼調整為 25,000 元(調增 2,000 元)，工作訓練期間待遇調整為 28,392 元(調增 1,352 元)，正式僱用後待遇調整為 31,772 元(調增 1,352 元)，然未獲經濟部同意。

- 二、本案經多次與經濟部及國營會溝通說明，再於 105 年 12 月 6 日函報該部爭取提高工作訓練期間待遇及正式僱用後起薪，惟經濟部於 106 年 1 月 5 日以該等人員薪資水準已與民間相當，且後續每年薪級調幅相對優渥，並認為公司已針對偏遠地區及職務危險性等訂定各項加給津貼，而目前人力市場仍多供過於求，故未予同意。
- 三、有關行政院長 106 年 11 月呼籲提高起薪，本公司已於 106 年 12 月 20 日報部提出將起薪待遇調高 1 等(工作訓練期間 30,420 元、正式僱用後 33,800 元)，並配合調整生活津貼至 25,000 元，然經濟部 107 年 1 月 8 日函復表示，相關待遇調整請本公司俟 107 年度公教人員調薪案確定後，再行考量辦理。本公司調薪案發布後，已再次與大部溝通仍未獲支持，未來將伺機再向大部說明，並於取得支持後正式提報。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

五、 1107-提案討論 1

案由：建請公司同意 47 期以後養成班人員兼任領班時得支領領班加給。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、經重新檢視並評估公司經營現況、現場業務需要，以及支給領班或副領班加給之合理性，已研擬規劃不分職等支給固定加給、人數總量控管等管理措施，將先赴經濟部國營會溝通後，再由公司正式函報經濟部。
- 二、電力工會及本公司相關人員已於 106 年 12 月 11 日赴經濟部國營會溝通，國營會考量 106 年初同意之新進人員支領兼任司機加給案仍在試辦期間，且近期又遭公司同仁向媒體及審計部、監察院檢舉，認為目前開放新進人員支給領班加給之時機不宜，爰建議俟新進人員支領兼任司機加給案完成檢討後，再另案爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、 1115-提案討論 1

案由：建請台電公司整合修繕可資利用之建物房舍，協助各單位新進員工解決住的問題。

說明：

- 一、近年來，各單位大量進用新進人力，尤以中南部北上工作者，面臨大台北地區租屋不易及高租金等生活經濟壓力，造成各單位新進人員離職、請調案例不斷之困擾。
- 二、公司委外經營之「6_66 女子公寓」位於臺北市忠孝東路 6 段 66 號，屬市區精華地段，早年為台電員工備勤宿舍，步行至捷運後山埤站只要 3 分鐘，交通相當便利，每戶套房都有衣櫃、床、書桌、電視與網路，並有 24 小時管理確保門禁安全，如此好的居住環境與空間，應該優先提供所屬員工承租使用。

辦理情形：

新事業開發室說明：

- 一、本公司忠孝東路 6 段 66 號等 4 棟房屋(屋齡 34~44 年)，原為南港服務所辦公室及備勤宿舍，嗣因服務所遷離，於 93 年交由秘書處擬做倉庫用途，其後閒置多年，屋況老舊不堪、設備損壞且漏水嚴重，財務處於 97 年間進行內需使用調查時，各單位均表示無使用需求，爰為活化公司資產、降低持有及管理維護成本，本室於 98 年以房屋現況公開標租，由得標廠商自行出資整修後使用(當時公司虧損嚴重)。
- 二、本案迄今繳租正常且履約情形良好，廠商如有意續租，可依約於租期屆滿前 3 個月以書面表示，經本公司同意後辦理議價續約。如未續約，租約終止時，廠商應將租賃標的物騰空，經本公司會勘認可後返還本公司。若公司決議提前終止契約，本室亦將協調減少公司應賠償損失，以符公司最大利益。
- 三、目前該等房屋由專業物業管理公司經營管理，負責各戶租約管理、建物設備更新維護、清潔、保全…等事項，近年執行狀況良好，租賃業務並獲外界好評。經評估若由本公司收回做宿舍使用，自行經營管理，相關建物整修、設備購置更新(初估約 600 萬元)、清潔保全管理人力等，因受限採購法相關法令規定，恐耗時冗長，無法即時提供新進人員進駐。

- 四、又經洽人資處了解，依據經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第8點「各事業機構人員，除主持人外，均不得供給房屋及交通工具等供應制給與」，故本公司薪資係屬單一薪給制度，無法提供宿舍供一般員工使用，意即前述房屋即便收回亦須參酌市價出租予員工。
- 五、為提供公司同仁需求，在符合法令規定前提下，本室蔡主任率隊親向承租人溝通，該公司亦願釋出善意，租賃期間若公司同仁有承租該物業意願，其將提供同仁優先承租權利。嗣後若有續約，將評估配合提供優惠措施【如保留一定數量套房，提供新進人員(限女性)申請入住、租金在一定期間內予以折扣(周邊套房月租金行情約1500~2100元/坪)】。期能藉由續約協商條件，在兼顧法令規定、員工需求及房地整體活化效益下，以多贏方式辦理本案。
- 六、為避免目前解約可能衍生其他輿論關注，本案建議現階段仍依約執行，惟若有公司同仁有意願承租該物業套房，本室將協助登記並請該公司將空房優先提供本公司員工承租。另亦將藉以了解員工承租該物業之意向，供後續進一步評估該物業活化方式參考。
- 七、此外，本室現於臺北地區正推動幾處都市更新案，將評估在經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定下，部分分回坪數住宅可提供同仁優先承租使用之可行性，期能幫助因工作旅居臺北之同仁需求。

本次會議結論：下次會議請新事業開發室列席說明本案待釐清部分，本案繼續追蹤。

台灣電力股份有限公司業務處 函

地址：10016臺北市羅斯福路3段242號7樓

聯絡人：楊昇達

電子信箱：u224358@taipower.com.tw

連絡電話：02-23666710

發文日期：中華民國107年8月3日

發文字號：業字第1078079236號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：檢送107年7月25日召開之「電業法修正後違規用電停電法源座談會」會議紀錄如附件，請查照。

說明：各區營業處於處理違規用電案件時，應遵守違規用電處理規則及本會議紀錄規定辦理。

正本：台灣電力工會、法律事務室、各區營業處

副本：

處長 沈 國 揚

電業法修正後違規用電停電法源座談會會議紀錄

一、時間：民國 107 年 7 月 25 日(星期三)下午 2 時

二、地點：總管理處 204 會議室

三、主席：沈處長國揚

紀錄：楊昇達

四、出席人員：如簽名冊出席人員。

五、討論及決議事項：

(一)1. 依據電業法第 56 條第 2 項規定：「前項違規用電之查報、認定、賠償基準及其處理等事項之規則，由電業管制機關定之。」，經濟部爰依前開規定訂定「違規用電處理規則」(原名稱：處理竊電規則)，各區處嗣後辦理違規用電檢查、認定及追償電費計算，應按前述處理規則辦理。

2. 電業法第 72 條遭刪除後，已無違規用電可停電之法源，且依「違規用電處理規則」第 6 條規定及其修正理由略以：依據電業法第 56 條並無停止供電之規定，爰刪除「電業查獲竊電後，除依本法停止供電，並移請該管檢察機關偵辦外」之規定；是以於修法後區處處理違規用電案件，倘未獲用戶同意逕予執行停電，恐有違反法律保留原則，係增加法律所無之限制，尚難謂無違法之虞。以上意見亦已知會法務室，無意見。

3. 綜上討論，區處於處理違規用電案件時，應以避免執行停電為原則。

(二)各區營業處平時應與檢警單位建立與維持良好關係，倘區處掌握違規用電情資，必要時可主動提供檢警單位偵辦以擴大查緝成效。另平時查緝違規用電，倘用戶不願配合或其他特殊情形，建議請求檢警單位協助。

(三)各區處電費經理及層級主管應對轄管相關規章更加熟稔，承擔更多責任，協助第一線同仁解決問題。

六、散會(下午 4 時 00 分)

勞動部 函

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

發文日期：中華民國107年6月21日
發文字號：勞動條3字第1070130884號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文(A17000000J107013088400-1.pdf)

主旨：有關勞動基準法第30條、第30條之1、第32條、第34條、第36條及第49條所定「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」程序疑義，請依說明辦理，請查照。

說明：

一、查勞動基準法(以下簡稱本法)第30條、第30條之1、第32條、第34條、第36條及第49條規定，雇主擬實施「彈性工時」、「延長工作時間」、「輪班換班間距」、「例假七休一調整規定」或「女性夜間工作」等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：

- (一)事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。
- (二)事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。另，雇主於徵



詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程序。

(三)事業單位依規定徵得工會或勞資會議之同意後，工會或勞資會議代表如希就原同意事項再行討論，仍可隨時提出再與雇主進行協商。

二、復查本法91年12月25日修正條文公布施行前，無工會組織之事業單位欲依本法第30條之1規定辦理者，應徵得全體事業單位受僱勞工半數以上同意；無工會組織之事業單位分支機構欲分別實施者，應徵得該分支機構之受僱勞工半數以上同意。本法91年12月25日修正條文公布施行後，事業單位原已依上開修正前規定辦理者，仍屬適法。惟事業單位嗣後如因勞工到、離職或事業單位擴充而變動，致原同意人數未足半數以上，應自未有勞工半數以上同意之日起，依上開條文修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。又事業單位於上開條文修正前，是否確已徵得受僱勞工半數以上同意，仍應就個案事實認定。至事業單位或其分支機構如稱曾依修正前規定辦理，當由事業單位就相關資料負舉證責任（本部改制前行政院勞工委員會92年7月16日台（92）勞動2字第0920040600號令及本部103年8月26日勞動條3字第1030131398號函意旨參照）。另，有鑒於事業單位原依91年12月25日修正條文公布施行前之規定完

備程序者，或因勞工陸續到職、離職等因素漸有原同意人數未足半數以上之情事，爰仍請輔導轄內該等事業單位，速依修正後之規定辦理，以杜違法之虞。

三、本部104年6月26日勞動條3字第1040131200號函及本部改制前行政院勞工委員會101年11月27日勞動2字第1010088029號函(如附)，自即日停止適用。

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] 章

子公換章

03