

高雄醫學大學第一屆第十四次勞資會議紀錄

時間：民國 108 年 8 月 21 日（星期三）下午 4:00 時至 4:30 時

地點：勵學大樓二樓第一會議室

主席：楊俊毓主席

出席人員：賴秋蓮代表、周汎濤代表（陳朝政代理）、黃耀斌代表（蔡麗桐代理）、蔡宜玲代表、蕭夙娟代表、王之青代表、盧麗雅代表、湯凱文代表、吳彥儒代表

紀錄：朱怡蓓

壹、主席致詞：本會議已有勞資雙方代表各過半數之出席，宣布會議開始。

貳、上次會議（108.5.31 第一屆第十三次勞資會議）提案決議宣讀確認：確認無誤。

參、人事室報告：

一、勞動部為增進職災勞工及其家屬之權益保障，合理分攤雇主職災補償責任風險，乃推動職災保險單獨立法，並於108年6月6日預告「勞工職業災害保險法」草案，除將職業災害保險自勞工保險條例抽離外，將整合職業災害勞工保護法，建立包含職災預防、補償及重建之職災保障制度。草案重點摘錄如下：

- (一) 受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部納入保障範圍，確保勞工工作安全。
- (二) 臨時或短暫受僱於自然人雇主之勞工，納為特別加保對象，並規劃簡便加保措施，以利雇主為其加保，獲得職災保險保障。
- (三) 受僱於登記有案事業單位勞工，其保險效力自到職日起算，雇主若未依規定申報加保，嗣後發生職災事故，勞工仍得請領保險給付，以保障渠等權益。
- (四) 適度提高投保薪資，上限訂為72,800元，以貼近勞工實際薪資所得，減輕雇主職災補償之負擔，估計可涵蓋9成以上勞工薪資水準；下限訂為基本工資，確保薪資較低勞工之給付權益。
- (五) 考量施行時無經驗值作為精算基礎計算費率，且為減緩施行初期對勞資衝擊，爰開辦時暫以現行勞工保險職業災害保險各行業別費率表，

計收保費。施行後經過第一個精算期間，再辦理精算作業，並據實施經驗檢討調整保險費率。

- (六) 充實並增進各項給付權益，如：擴大醫療給付支付範圍、提高傷病給付額度，失能及遺屬年金給付刪除年資計算規定，改按投保薪資一定比例發給，以確保年資較短之職災勞工給付權益，並建立部分失能年金制度。此外，因不同保險事故，同時請領職災保險或其他社會保險年金給付者，採併領，但職災保險年金給付減額方式發給，加強職災勞工持續性的生活保障。
 - (七) 整合職災預防與重建業務，並於年度應收保費20%範圍內提撥經費支應辦理。
 - (八) 為強化職災重建業務，除明定重建業務範疇、個案管理服務機制外，為提升勞資雙方參與職能復健之誘因，將發給勞工職能復健津貼，並提供雇主獎勵措施，以利職災勞工重返職場。
 - (九) 完備職業傷病通報機制，並調整職業病鑑定制度，以符合實際業務需求。
 - (十) 提高各項罰則額度，俾有效督促投保單位依法為勞工辦理參加職災保險，以落實本法保障職災勞工之相關規定。
- 二、因應高齡化及少子女化的人口結構轉變所導致未來勞動市場可能出現的勞動力短缺風險，行政院會於108年7月25日通過「中高齡者及高齡者就業促進法」草案，續送請立法院審議。草案重點摘錄如下：
- (一) 雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，提供友善就業環境。(草案第5條)
 - (二) 雇主不得以年齡為由予以差別待遇，並就差別待遇之內涵、排除差別待遇限制、舉證責任、申訴程序、損害賠償責任及處罰等事項予以規範。(草案第12條至第17條、第41條及第42條)
 - (三) 為支持退休後再就業，放寬得以定期契約僱用65歲以上勞工，雇主得於達強制退休年齡人員退休前1年，提供退休準備或再就業相關協助，中央主管機關並得為相關補助及建置退休人才資料庫。(草案第28條至第32條)
 - (四) 主管機關得針對下列三項給予補助或獎勵：1.對失業中高齡及高齡者就業促進津貼補助、2.對在職中高齡及高齡者給予職務再設計補助、

3.對僱用退休、65歲以上高齡勞工的雇主獎勵補助。

- 三、勞動部於108年8月14日召開今（108）年的基本工資審議委員會，敲定明（109）年1月1日起實施之基本工資數額，分別為月薪由23,100元調升至23,800元、時薪則自150元調升至158元。
- 四、本校於108年8月5日辦理本會議第一屆勞方代表約僱職員工類組之補選作業，票選結果教務處吳彥儒君及圖資處高煜凱君同票，經8月7日抽籤後，由吳君當選，高君候補。相關補選、遞補名冊業以108年8月14日高醫人字第1081102800號函報請高雄市政府勞工局核備中。
- 五、本會議第一屆代表任期將於108年11月4日屆滿，第二屆勞方代表選舉擬於10月上旬辦理。
- 六、107年12月5日公布之「勞動事件法」第53條授權由司法院訂定施行日期，司法院業於108年8月19日公告該法自109年1月1日施行。此法之適用對象擴及所有受僱人，並不以適用勞基法之勞工為限。

肆、討論事項：

提案一

提案人：人事室

案由：職員工簽到退異常紀錄管理案，請審議。

說明：

- 一、勞基法第30條第5項規定雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；相關罰則明定於勞基法第79條第2項，違者可處9-45萬元罰鍰。
- 二、勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」
- 三、勞檢機構及法院依上揭規定認定員工出勤紀錄管理為雇主責任，爰若雇主主張「出勤記錄內記載之出勤時間，勞工有休息，或勞工未經雇主同意而自行於該期間內執行職務，不應列入工時計算」，則雇主應負舉證責任。（一般可接受之緩衝時間為30分鐘。）
- 四、本案原提107年8月31日第一屆第十次會議討論，決議依法官及律師建議，請同仁加強自主管理，逐月檢視個人簽到退異常紀錄，並加註異常原因，再經主管簽核備查，以免勞檢受罰。
- 五、惟經108年2月19日及22日辦理二場溝通會，並請圖資處協助系統設定後，現況為：

- (一) 上班簽到及下班簽退各設 30 分鐘緩衝時間。
- (二) 簽到退異常而系統勾稽不到加班申請紀錄者，當日晚間由系統於「出勤紀錄異常原因」自動加註：「因個人因素提早簽到」（上午）或/及「因個人因素未能及時簽退」（下午）。惟若確因公務需要補行加班申請並經主管/計畫主持人事後核准，仍得於 3 日內自行登入系統，將原因修正為「經奉核加班」。
- (三) 該設定適用於全體職員工（含正式及約僱），計畫人員考勤系統尚無此設定。

六、經詢法官及律師見解，異常出勤原因應由員工自行加註確認，雇主始可免責，爰再次提案討論。

七、為省卻同仁事後忘未補正之困擾，建議方案修正為：同仁工時（扣除休息時間）逾 8.5 小時（=正常工時 8 小時+30 分鐘緩衝時間）欲簽退時，系統將跳出異常提示，請使用者自行輸入異常原因（可直接點選預設下拉選項）後，始得簽退。

決 議：通過說明七之修正方案，俟圖資處完成系統修正後，請人資室發函周知職員工憑辦。

伍、 臨時動議：無。

陸、 主席宣布散會：下午 4:30 時整。