



加班問題何時了？

近日有會員用白包袋（如附件）寄申訴函到工會，控訴該單位經常超時工作，主管又不准報支加班費，身心非常痛苦，揚言要放火燒行舍洩憤。工會認為「其行可議、其情可憫」，匿名不告知是哪單位，對工會不尊重又像個恐怖份子，這樣能解決問題嗎？主管剋扣加班費的事件，工會已處理多次，也再三重申相關規定，更不乏法辦違法主管的紀錄，只要告知是何單位，舉證明確，很快即會獲得解決。不必如此暴衝，反易失焦而喪失正當性。

工會在此重申加班的定義與相關規定，所謂工作時間，是指「在雇主指揮監督下，於雇主之設施內或雇主指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間」，只要超過法定工作時間，就應依法發給加班費，勞基法尚有每日加班及每月加班最高時數的限制。雖然本行規定 8 點 45 分才正式上班，下午 5 點 45 分後 30 分鐘才開始計算加班時間，但早上參加朝會、開門而提早到行的時間也應計入上班時間；下班之後或是休（例）假日期間，舉辦訓練課程或是業務會議，只要是公司強制要求出席或指派參與者，也都算是工作時間。但勞基法第 42 條有規定，若員工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者（無法提早開門、朝會、留下來關門、加班），雇主不得強制。

上述規定，不論一線二線，AO 或 OP，一體適用。單位工作量若是長期性的負荷過重，應申請增加人力，而非以長期性加班方式處理。

加班費是勞工法定權益，非如申請印刷品、打考績、給獎金等係屬經營管理權，公司可給或不給，若勞工自願放棄，工會不予干涉，但只要依法提出申請，主管無權拒絕，當然也不能以預算不足為理由，誰決定不給就移送法辦，請大家勇於檢舉，工會一定依法處理並予保密，否則本人下台負責。

另外，依 99.02.24 勞資會議中，執行長同意舉辦一、二線「業務促進座談會」，工會已要求主辦單位於四月份開始辦理，以後一線各單位有關公司營運、通路、產品等任何問題（個金業務、企金業務、考績辦法、人力配置、作業流程等），可與二線主管單位當面溝通尋求協助解決，回歸公司治理機制（這與經營管理委員會議或經理會議的上對下政令宣導性質不同），不須再透過工會轉達，快速有效又符合體制，請各單位務必推派代表與會，本人與工會幹部將會參加，並要求做成會議紀錄公告週知。

最後，本人慎重提醒大家，一定要保重身體，近年來會員的健康狀況亮起紅燈已趨嚴重，我們是來上班，不是來賣命，盡力而為即可，老闆也不希望有人「鞠躬盡瘁、死而後已」，否則一旦倒下來，「人在天堂、錢在銀行、太太（或先生）在教堂」可不只是笑話了。

理事長 鄭貴榮

99.03.26