

財團法人中央廣播電臺第六屆第九次 董事會會議紀錄

時間：105年1月4日(星期一)下午18時-20時

地點：中央廣播電臺4樓會議室

主席：曠董事長湘霞

出席人員：王董事小棣等13位出席(詳如簽到表,附於後)。

列席人員：賴總臺長祥蔚、孫副總臺長文魁、彭副總臺長志平、吳主任秘書瑞文、黃經理順雄、陳經理錦榮、劉法務專員志華、許執行秘書雯娟、工會代表(詳如簽到表,附於後)。

記錄：許雯娟、席瑞瑛

會議議程：

一、宣佈開會：簽到出席人數共13位,已達法定2/3之出席人數,宣佈開會。

二、主席致詞：

三、確認上次會議紀錄：確認通過。

四、確認本次會議議程：確認通過。

五、報告事項

案由：分臺遷建整併計畫執行進度報告案。

說明：略(請參考會議資料)

決議：本案洽悉。

六、討論事項

第一案

案由：本臺捐助章程修正草案,提請審議。

說明：

一、為配合行政院組織法修正後,本臺主管機關由行政院新聞局,變更為文化部,茲須就本捐助章程第10條及第16條進行主管機關名稱之修正必要。

二、為制度化遴聘非本臺編制人員擔任一級主管以上職務以及董事長、總臺長秘書之進用與解任程序,一方面建立遴聘外部專業人才機制,擴大擇才空間外,同時也可改善本臺存在進用非經公開招考之外聘人員卻無制度化退職機制,形成排擠內部人員升遷空間、工作士氣低落及人事費用等問題。因此,特別聘請律師專案草擬自外部遴聘擔任上述職務之進用與解職辦法,明訂定期契約委任制,俾以有效規範。綜上,擬就本捐助章程第10條及第20條條文進行文字增修。

三、 基於上述事由，擬具本捐助章程第 10 條、第 16 條及第 20 條之修正草案，修正條文對照表以及「財團法人中央廣播電臺主管、研究委員及秘書人員進用/解職辦法」暨施行細則草案，檢附於後。是否允當，敬請 公決。

四、 以上所擬，謹提請審議。

「捐助章程」修正條文對照表草案		
104/12/29		
修正條文	現行條文	修正說明
<p>第 10 條 本臺設置董事會，置董事 11 人至 15 人，董事人選由<u>文化部</u>就政府有關機關人員、大眾傳播事業人員、學者專家及社會公正人士中遴聘之。</p> <p>本臺置董事長一人。由董事互選之；董事長綜理會務，對外代表本臺，對內為本臺董事會及常務董事會之召集人及主席。董事會置研究委員二人，執行秘書一人，秘書一人；由非本臺編制內人員遴聘擔任本項職務者，應與本臺簽訂定期之委任契約。</p>	<p>第 10 條 本臺設置董事會，置董事 11 人至 15 人，董事人選由<u>行政院新聞局</u>就政府有關機關人員、大眾傳播事業人員、學者專家及社會公正人士中遴聘之。</p> <p>本臺置董事長一人。由董事互選之；董事長綜理會務，對外代表本臺，對內為本臺董事會及常務董事會之召集人及主席。董事會置研究委員二人，執行秘書一人，秘書一人。</p>	<p>一、配合主管機關名稱變更。</p> <p>二、增訂研究委員以及機要秘書職務得採定期契約制，遴聘非編制內人員出任，以擴大舉才範圍，同時建立退職機制。</p>

<p>第 16 條 監事會置監事三人至五人，監事人選由<u>文化部</u>就政府有關機關人員及具有法律、會計經驗之專業人士遴聘之。常務監事之選任由監事互推一人。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第 16 條 監事會置監事三人至五人，監事人選由<u>行政院新聞局</u>就政府有關機關人員及具有法律、會計經驗之專業人士遴聘之。常務監事之選任由監事互推一人。</p> <p>(以下略)</p>	<p>配合主管機關名稱變更。</p>
<p>第 20 條 本臺下設新聞、節目、工程、行政管理、網路資訊及公共服務六部，辦理本臺業務；各部得分組辦事。本臺置主任秘書一人，綜理日常事務；部置經理、副理；組置組長、副組長；分臺置分臺長、副分臺長。</p> <p>主任秘書及經理人員之人事案，由總臺長提請董事長核定，並應經董事會同意，解任時亦同。<u>由非本臺編制內人員遴聘擔任本項職務</u></p>	<p>第 20 條 本臺下設新聞、節目、工程、行政管理、網路資訊及公共服務六部，辦理本臺業務；各部得分組辦事。本臺置主任秘書一人，綜理日常事務；部置經理、副理；組置組長、副組長；分臺置分臺長、副分臺長。</p> <p>主任秘書及經理人員之人事案，由總臺長提請董事長核定，並應經董事會同意，解任時亦同；其他人員之聘任，由總臺長核定，解任時亦同。</p>	<p>增訂遴聘外部人士擔任一級主管以上職務，得採定期契約遴聘非編制內人員出任，以擴大舉才範圍，同時建立退職機制。</p>

<p>者，應與本臺簽訂定期之委任契約。其他人員之聘任，由總臺長核定，解任時亦同。</p> <p>各部、組及分臺之職掌及人員分配，另以職掌表及編制表定之。</p>	<p>各部、組及分臺之職掌及人員分配，另以職掌表及編制表定之。</p>	
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	--

綜合意見：

施董事惠芬：

1. 捐助章程第 10 條修正條文請清楚載明得簽訂委任契約的對象。
2. 「主管、研究委員及秘書人員進用/解職辦法」第一條適用對象含括總臺長、副總臺長，故捐助章程第 19 條是否應一併修正。另對照表內所述簽約對象與本辦法適用對象不同，請用較精準文字詳實載明。
3. 本辦法須經主管機關核備，公告施行日期必須與捐助章程變更登記日期相符，第 5 條條文內容請再做文字上的修正。

曠董事長湘霞：本辦法待完成所有行政程序後再行公告。

陳經理錦榮：

1. 依照施董事提示，捐助章程第 10 條條文擬修正如下：

「…前項研究委員、執行秘書、秘書職務由非本臺編制內人員遴聘擔任者，應與本臺簽訂定期之委任契約。」
2. 基於本臺設置條例第 13 條明訂總臺長、副總臺長的法定任期為 3 年，建議應以回歸設置條例為準，將上開任期制主管排除在本辦法適用範圍外。建議文字修正如下：
 - (1) 「主管、研究委員及秘書人員進用/解職辦法」第一條適用對象刪除總臺長、副總臺長，另增列執行秘書、秘書。同時，本條最後一項文字「董事長及總臺長…所任用之秘書人員…之程序，亦同。」予以刪除。
 - (2) 第二條第一項及第三條訂有「除總臺長外」等文字，亦應配套予以刪除。至於本條文原訂之精神為本臺員工經遴聘擔任總臺長職務者，應終止與本臺僱傭關係並結算年資，重為定期委任契約之簽署，此一規範將另訂於本臺內部相關法規，以為遵循。

凌常務董事爾祥：

1. 請說明為何由臺內員工選任者須終止與央廣的僱傭關係並結清年資，重為定期委任契約之簽署？
2. 請說明一級主管改採委任制的優缺點？
3. 本人認同定期契約委任制。請教提案人盧董事，央廣作為專業的廣播電臺，是否適用於該制？該辦法一旦實施，對央廣未來發展究竟是利、是弊？會不會阻礙專業人才的發展，讓臺內人員工作心態轉趨保守？本人尤為擔憂。

陳經理錦榮：除總臺長外，臺內員工經調任本辦法明訂之主管職務者，可依自身情況就維持僱傭關係或結算年資二者間做自由選擇，並無強制。

盧董事非易：本案討論時第一次擬定的方向是，一級主管均須結束僱傭關係改採委任制，任期結束後便離職，此為一般公司法大多採取的方式。但臺內主管認為此法會影響就任意願，且年資計算方式對其不利。於是我們將內容修改為「繼續維持僱傭關係」和「結算年資改採委任制」二擇一。但唯一例外的是總臺長，必須採取委任制。

改採委任制後，薪資依委任契約訂定。過去主管任期結束後再回復舊職，會造成行政管理上的不便，故一般公司法多採委任制。條文修正是採取彈性的作法，保留二種方式讓員工自行選擇，否則外部遴聘造成進來出不去的老問題就無法解決。

劉法務專員志華：第 5 屆董事會曾有董事提出將一級主管全部改為委任制，但依勞基法規定，本臺員工屬僱傭關係，若要變動，法律的定性是危險的，是不被司法承認的，未來將會衍生訴訟問題。本臺與工會多次研商，以保障現有員工的權益和不阻擋未來引進專業經理人為原則，利用民法概念，重新律定新進人員權益義務關係。

決議：本案授權總臺長與行政部門依董事意見進行文字修正與內部法規之配套後，照案通過。

第二案

案由：本臺組織編制、組織規程與薪資法規修正草案，提請審議。

說明：略(請參考會議資料)

綜合意見：

施董事惠芬：

1. 新制職等一、二級取消，但目前仍有在職人員，必須待其自然離退後才能取消。
2. 新進人員升遷條件，要連續數年均列甲等，相較公務人員升等條件，太過嚴苛，是否可研議縮短時程。

盧董事非易：

1. 編制員額從現行 340 人調降為 300 人，請問實際員額有多少，是否會有人事精減問題。
2. 主管加給的調整，牽涉到年度人事經費的預算，董事會負預算審核之責，請說明人事費用調整前後的差異。
3. 委任主管之考核機制相關配套的措施，請規劃提報董事會。
4. 依據財團法人大眾傳播事業設立許可及監督要點，人事組織變革及預算使用屬董事會職掌範疇，本案經修訂後，是否須送文化部核定或備查。

陳經理錦榮：

1. 有關一、二級的處置原則，新舊制薪資表將同時並存，至現有人員薪資條件符合平移調整至新薪資表後，舊有薪資表將自然退場。
2. 本次修正案即在修正現行新進人員升遷條件過於嚴格的現象，未來也將依照施董事之提示，持續進行必要之調整，力求公平、合理。
3. 本臺近年來在任員工人數約為 274 人，本修正案通過後，總員額縮減為 300，也不致因此影響現有員工的工作權益。
4. 主管加給修正為單一給付制後，依照目前主管人員絕大多數屬資深人員，其所支領之主管加給多已達最高等級，因此本修正案通過後，對現有經費支出之影響甚微。甚至從長遠估算，除非主管汰換率高，否則主管加給因不再每 2 年調升一級，經費支出將不增反減。
5. 本案通過後，委任主管之考核機制配套措施，將另向董事會報告。
6. 依照監督要點，本案將以本次董事會議紀錄之方式陳送主管機關核備，應無須單獨陳報核備。本次會議文化部董事代表和業管科長亦在場，若有疑慮亦可請教。

汪董事瑩：為何 4 職等的新制專業加給等級是 5，其餘職等均是 3，精神何在？

陳經理錦榮：員工薪資表是民國 91 年修訂實施，經查專業加給採用等級制的設計主要為控制升遷速度，以控管人事經費。至於 4 職等級數較多，主要的考慮是希望員額配置能走向中廣型態，也就是高職等與

基層職等員額相對較少。中間階層的 4 職等（一級職等）成為中堅主力階層，並有較長的歷練時間。其中表現相對優異者，即可再往更高一階升遷，甚至調任擔任主管職，以避免形成將多兵少的現象，同時，也藉此減緩人事費用逐年快速增加。

陳董事清河：建議本案第 5 頁（A）「本臺總編制員額由現行 340 人，調降為 300 人。」整段文字挪至上一段「爰此，」之後。

陳經理錦榮：擬依陳董事提示，本段文字修正如下：「…爰此，本臺總編制員額由現行 340 人，調降為 300 人。」後續依序進行序號調整。

決議：本案授權總臺長與行政部門依董事意見進行必要修正後，照案通過。

七、臨時動議

八、散會

主席：

記錄：