

各版提要

1版 屈退再聘 僱傭關係加強宣導
2版 刊論：霸凌與AI的課題
3版 明年起文康補助增至500元
4版 汐止總社停車空間盤點

聯工月刊

王陽吾 題

中華民國一一五年六月三十日 星期二

出版者／聯合報工會・社址／新北市汐止區大同路一段369號（郵遞區號22161）・網址／www.udnwu.com
電話／(02) 8643-3528・8692-5588轉5194~5196・傳真／(02) 8643-3529・E-mail：labor@udngroup.com

行政院新聞局出版事業登記
局版臺誌字第柒貳捌壹號

發行人／吳佩玲
總編輯／牟玉珮
編審委員／陳智華
鄭超文
王松美

1版 第423期

屈退再聘 工會：僱傭關係加強宣導

會中決議請人資室提醒主管從優評估

勞資會議

【本刊訊】近年屢見報系內部分單位回聘65歲退休同仁，卻見少數同仁權益保障不足，工會在6月10日勞資會議上，主張社方能依中高齡及高齡者就業促進法規定，納入定期契約聘僱關係，保障工作權。會中決議，請人資室主動提醒主管可運用不同契約模式，依個案協商，保留更多選擇空間。

中高齡雇用已解套

台灣勞動力萎縮，政府為應對缺工問題，鼓勵企業開發中高齡勞動力。中高齡及高齡者就業促進法第28條打破定期契約限制，讓雇主在雇用高齡者時，不受勞動基準法第9條限制，可針對常

態性工作簽訂定期契約，關鍵是期滿自動終止，不會成為不定期契約還得給資遣費。

目前社方針對屈退者回聘多以委任或承攬兩種模式，上述兩種非僱傭關係，保障明顯不足。既然法規上已解套，工會在第12屆第5次勞資會議中建議納入聘僱模式，不僅同仁能受勞基法保障，有特休假、有相對應的職災、健保等保險及退休金6%提撥，工作更安心，社方還能領取補助獎勵。

回聘者怨待遇差

勞方代表印發部股長莊德仁表示，林口廠有3位老同仁已過65歲，因對報社有情感，願以承攬回聘，但私底下還是會有怨言，跟正職做一樣工作，特休假卻少了，也沒健保、沒退休金6%提撥，還要自費出二代健保補充保費。報社需要這些人替補人力，

給的勞動條件卻更差，似乎有年齡歧視的感覺。他曾在去年董事長座談時提出來，但一年過去了沒任何結論。

勞方代表劉秀娟也以自己部門為例說，至少像每天要進社的人，最好能多一個定期契約回聘的選項。工會理事長吳佩玲也關心這些委任或承攬契約的老同仁，是否知道自己的權益，有簽委任契約的同仁甚至跟以前上班時間一樣，她也想瞭解社方有沒有替他們保職災保險。

多元評估保留彈性

人資室經理楊淑閔回應說，若退休同仁以委任回聘並加入職業工會，公司依規定免扣二代健保補充保費。她認為聘僱方式仍依單位需求、預算、人力及個人意願綜合評估。公司尊重不同合作形式，保留彈性空間，會再與主管轉達相關建議，保留彈性。

法務室寶顧問俊茹說，在可行範圍內，希望主管能盡量從優評估薪資及合作條件。

今年仍「關門開窗」？

另外，工會還想瞭解社方對於人員進用是否仍延用去年「關門開窗」政策個案處理？而一般4到6月開薪酬評議委員會，決定加減薪，去年靜悄悄，今年各單位有開會加薪嗎？

莊德仁會中也提醒說，薪酬委員會因有勞工代表參加，可避免單位調薪時有私相授受或不公平的事情，以前即使沒減薪只有加薪案，也會召開，現在卻說因為是加薪沒人會反對就不開，會員就會覺得工會沒盡到監督之責。

楊淑閔表示，由於春節後伊朗戰事爆發、AI衝擊，全球經濟環境、媒體產業仍是嚴峻的一年。依薪酬評議會規定，調薪案由主管視需要送薪酬評議會討論，並

非一定要開，但若有減薪，人資則會確認召開情形。今年各單位調薪的規劃，依業務狀況審慎評估後，再呈報總管理處核定。

行政室減人超負荷

勞方代表王松美會中提出臨時動議，請社方能提供單位人事精簡的標準及依據，她指出，行政室年年減人，5年來，32人迄今只剩下20人，2024年又增加職福會、安衛會跟資管部的工作，2026企傳組裁撤，工作又轉過來，人數遞減，工作量卻越來越多；有些人也希望能開放適用遠距工作。

楊淑閔說，人事作業檢討並不是只針對單一單位，各單位主管需要定期檢視調整，至於遠距工作的部分，並非單一職務的考量，未來若有更多條件成熟、能兼顧服務品質與管理需求，也樂見。

記者春節人力規畫 工會主張取消備勤

●新聞部春節「備勤」制度行之有年，外勤記者行動被拘束並隨時待命，卻不能申請加班。10日勞資會議上，工會主張，記者工作需要高度關注新聞脈動，備勤應視同上班。社方代表同意將意見帶回與新聞部討論，建議檢討現行安排，非先綁定待命。

工會指出，有外勤同仁反映，春節期間，單位主管要求同仁擔任備勤人力，不要求發稿，卻也限制不得離開駐地（責任轄區），以便突發重大新聞立刻出動支援。這名備勤同仁自行發一則稿子，填加班單卻遭長官退回。

工會表示，若勞工必須在指定場所待命，或精神上屬於高度注意或隨時準備提供勞務的狀態，受實質拘束，依勞基法規定，就算是工作時間。況且記者的工作屬性較特殊，即便是「備勤」，

精神也是屬於高度注意狀態，備勤應當視同上班。

記者工時被偷走？

「要記者備勤，又限制別離開轄區，就要視同上班，給加班費很合理。」工會理事長吳佩玲說，早年自己在桃園擔任記者時，曾在大年初二遇到花蓮殺警奪槍案偵破，連打了十餘通電話求助跑警政路線的備勤同仁，對方私下義助卻拿不到加班單。備勤的規畫比較適合靜態的行政人員，新聞採訪屬於動態工作，建議取消，若有大事，主管就要肩負起指揮調度之責。

勞方代表王慧瑛說，身為特派員在外勤觀察，責任感重的同事，即便備勤，仍處隨時待命狀態。

勞方代表林孟潔也說，社會組有不少家住中南部同仁，如果規

畫他們「備勤」，同仁往往要提前回來待在北部的工地，那麼整個年假都泡湯了，所以社會組很少安排「備勤」，過年值班，通常是台北一人上班、新北一人上班，互為備勤，即使真發生大事件，肯定也是全部總動員，不會影響工作。

事前盤點不綁定

新聞部總編輯特助蕭宜君回應，就她及新聞部中央台長官理解，春節備勤性質較像預備待命而非值班。當值班人員遇到突發狀況無法處理時，備勤人員接獲主管通知後再支援。這項制度已行之有年，並沒要求全程留在駐地，只要能在合理時間內回應與支援即可。如主管實際要求出勤或發稿，再給予相應加班補償。

勞資會議主席、法務室顧問寶俊茹表示，目前新聞部春節備勤

制度比較像提前部署，而不是要求備勤同仁全程待在指定地點或限制行動，後續會將意見提供新聞部討論，也建議檢討現行安

排，回到事前盤點可支援人力，建立聯絡機制，而非「預先綁定」特定同仁待命。

（勞資會議代表／王慧瑛）

工會午間短講

用手機記錄生活是現代人的日常，工會6月3日「午間短講」邀請新聞部影音中心影音組資深人員張鳳儀教大家用CapCut免費剪輯神器，輕鬆做出高質感影片。課程實用，吸引不少同仁利用午休時間來聽講，現學現賣，馬上就產出一個配好字幕搭上音樂的30秒小短片，成就感十足。

圖與文／牟玉珮





霸凌與AI的課題

今年7月職安法新修正的「霸凌專章」正式上路，勞動部早在6月陸續公告「職場霸凌防治措施準則」、「職場霸凌防治指導手冊」，要求未來若有申訴案，包括主管在內的調查委員都先受3小時防治職霸訓練課程。

職場是展現績效、能力的地方，「霸凌」就像病毒之於人體，屬於組織染病不正常狀態。勞動部在相關手冊中，就特別提醒雇主「預防重於處理」，應正視把組織內部之社會心理及員工人際溝通議題，納入公司治理範疇，藉由高階主管帶領及跨部門合作，形塑安全、健康與友善之工作環境及企業文化。

勞動部歸納四大霸凌樣態：社交排斥、職務干預、權力濫用與名譽侵害。主管有權力在身，在科層組織運作中，

他就是制度、績效、管理權的執行者，職場若有霸凌，主管雖不一定是加害人，都難脫被究責原罪。

在預算制企業裡，工作就是一個蘿蔔一個坑，在坑中勞工，可接收的資訊有限，他每日工作就照著部門主管所訂KPI執行，一旦部門預算緊縮或人力驟減，勞工得花更多時間，去處理額外事務，這些多出來的工作負擔，就會決定他每日的喜樂。

所以，當勞工被績效壓迫、或因人力不足無法請假休息而身心俱疲時，主管往往就會變成他申訴霸凌的對象。但沒有可能，主管也是受害者，因為部門負荷沉重，他無法在短時間內、以少量人力交出成果，卻申訴無門。

媒體業長期不景氣，本報虧損已久，

如果要生存，數位轉型是必走道路，縱觀社內多數勞工薪水長期不漲、工作量卻日日加重，要小心有不少單位主管與下屬關係處於緊繃狀態，稍不留意就會落入「霸凌」四樣態，單位減負勢在必行。

所幸，社方4月起宣布啟動「飆AI」行動，為大船轉彎、全員同行展開契機。

AI工具的出現，讓主管有機會和團隊平心靜氣的面對部門諸多問題。例如留才與培才；若部門負荷過重，資深勞工都在拚自身的KPI，無暇為新進同仁規畫培訓課程，若能交給AI智能工具執行，使用者只要花微少的時間，把部門中歷年教案餵養給AI系統，AI助教就能火速幫你規畫培訓課、驗收成果。這是

不減人力下，減輕負擔與增加生產力的重要一步，或許還有緩和上下關係的可能。

同樣地，AI工具還能幫你分析部門人員考績、預排工作與休表，AI還能梳理部門的目標優勢、爭取額外資源，有了資源，就能減少分配不均。在企業中身為主管的你，當然不能成為旁觀者，與其抗拒，不如放下心防，學習與善用AI智能工具。

當然AI再萬能，消除不了「霸凌」病毒，這時社方就有義務，為主管加強職場溝通技巧、領導管理技術與關懷應對能力等課程，以化解管理磨擦與人際關係的火花；在企業轉型當下，社方更有義務架構「友善職場」溝通機制，對不善於管理與溝通的主管或員工，就應要求他們上教育訓練課，透由專家引導化解彼此的嫌隙；企業就像一棵蒼鬱大樹，只要根系扎得深、枝幹強勁，就能擋住風雨，當然也就不用懼怕霸凌病毒。

離退及新進人事不公告 工會：影響會務運作

社方：暫無規畫恢復 在職與否上聯8達查

【本刊訊】你知道嗎？報系聯8達網站人事公告已悄悄取消部分資訊，舉凡退休、離職或新進員工，都不再公告。工會在10日勞資會議上提案要求恢復公告，以免影響工會團結權的行使。

工會表示，根據工會與社方簽署的團體協約第44條規定，報社依勞動基準法規定強制工會會員退休時，應副知工會。一直以來，工會若想知道社內人事異動資訊，多是自行爬梳聯8達公告（相信許多同仁也都如此），以掌握會員動態。

而社方雖有協助工會代扣會員會費，但多是在次月底，才會知曉會員有無離職，與扣繳會費人數與金額。

會員屆退 工會無所知

工會指出，一名會員代表已在4月中旬屆齡退休，工會5月召開會員代表大會時仍將他列名，直到該名代表的同事提醒，才知他雖在聯8達找得到名字與職稱，但身分已從僱傭契約勞工，轉變成「委任」契約，無法繼續加入工會成為會員代表。此外4月底另有一名安衛會議委員離職，也因為資訊不公開，安衛會承辦員不知情，仍將他列入6月的開會

名單。

勞方代表、工會常務理事王松美說，她負責管理資產，很依賴聯8達的人事公告，雙向複查避免漏掉，但是有些退休同仁，再重簽委任契約的同仁，因公司未主動告知、也不公告，這些人契約異動後，其名下使用設備必須另外記錄，管理起來很辛苦，就曾發生關係企業設備弄丟了，財管人員卻被責怪，公司不公告，反把責任推給基層，影響很大。

雖在職卻不是僱傭關係

理事長吳佩玲也補充說，雖然聯8達可查詢同仁是否在職，卻

無法顯示現在的身分是勞基法勞工、委任、承攬或定期契約勞工；65歲屆退會員代表，雖繼續被「委任」留用，卻因與社方非僱傭關係，喪失工會代表的資格。而最令人在意是，如果有公告，工會明明可在5月順利讓候補人順利遞補，卻因行政作業延宕，延遲1.5個月到2個月才能遞補，影響幹部權利行使，「這不是妨害工會的團結權嗎？」

工會常務理事劉秀娟也說，有些同仁離職仍在公司出沒，甚至曾有人使用淋浴間占用資源，因為資訊不公開，造成在職者辨識困難，反而是個問題。

勞方代表陳智華也舉例，新聞部一名組長年初「忽然消失」，過了兩三個月才得知他自請退休，不知道的人還以為他「出了什麼事」，對這組長很不公平。

工會主張，報社公告揭露人員退休、離職與進用的勞動習慣由來已久，不宜貿然變動，希望恢復公告慣例，並請社方主動通知工會會員異動，以利會務進行。

社方：考量隱私

楊淑閔表示，近兩年因有退休同仁希望不要公開退休資訊，考量隱私與詐騙風險，並參考外部企業作法後，今年初起已不再於聯8達公告離職、退休及新進資訊，若要知道是否在職，可透過聯8達「我要找查」來查詢。

她說，將把工會理監事、會員代表、職福會、安衛會、勞資會議等特殊職務異動列警示機制。若有異動會即時通知相應窗口，未來也可配合工會建立專門通知流程，符合團協要求。唯目前未規畫恢復公告。

據了解，報系各關係企業對人事公告作法不一，有的是離職與屆退、新進都照慣例公開，有的是新進有公告，聯合報部分，則是離職、退休、新進都不公告。

工會大事記

115.06.01~115.06.30

- ▲6月2日：新北市勞工局辦理115年度團體協約說明暨座談會，理事長吳佩玲、理事鄭超文參加。
- ▲6月3日：工會辦理「Cap-Cut免費剪輯神器-輕鬆做出高質感影片」午間快閃講座。
- ▲6月10日：勞資會議，理事長吳佩玲、總幹事牟玉珮參加。
- ▲6月17日：職福會議，理事長吳佩玲、總幹事牟玉珮參加。
- ▲6月18日：主管會報，理事長吳佩玲參加。
- ▲6月26日：新北產總辦理利益型協商教育訓練，理事長吳佩玲、理事劉冠志參加。
- ▲6月27日：新北勞工局辦理勞動議題研討會，總幹事牟玉珮參加。
- ▲6月30日：安衛會議，理事長吳佩玲、總幹事牟玉珮參加。



明年起新福利 文康補助每人500元

育嬰、兵役留停復職 春節禮券按月繳納比例領取

職福會議

●以往職福會每年文康聯誼活動一人可補助250元，由於萬物齊漲，6月17日職福會委員會通過明年起提高為每人每年補助500元，滿3人聯誼可跨單位申請，明年起實施，讓同仁更有感。

此外，惟恐少子化成為國安危機，並創造更友善工作環境，會議也通過包括育嬰留停及兵役留停等兩項「法定留停」，在發放春節禮券年資計算，取消「連續」，當年度若復職，只要扣減留停月份即可，明年元月領取116年春節禮券即可適用。

報系職工福利委員會第12屆第4次會議，通過兩項提案，一是委員劉冠志、吳佩玲及劉靜君提案的「文康聯誼活動補助管理辦法」修訂案；另一案則為委員陳智華、葉冠好及陳柏亨提出的「春節禮券發放辦法」修訂案。

3人跨單位聯誼可補助

往年職福會對於同仁文康聯誼活動補助，其中包括社團、單位補助等，一人一年可擇一補助250元，且多由同單位一起申請，但提案人劉冠志等人認為現在受通膨影響，物價上漲，250元杯水車薪，因此提案增為500

元。且現行社內某些單位同仁數少，且為增加聯誼彈性，建議可以增列跨單位申請，只要人數達3人即可。

但為方便會務人員審核時方便辨別聯誼內容，並避免爭議，劉冠志等人也提案增修文康活動內容，補助範圍包括各類藝文活動門票、入場券及相關餐飲消費，看電影、團體聯誼有正式消費發票或票券都可以。

但有下列情形之一者，不予補助，包括前往陪侍服務性質、涉及色情或妨害善良風俗之場所，及其他特種娛樂場所；一般日常工作會議、例行性會議或無實質交流性質活動，如探病等活動不算聯誼。同時也授權會務人員依申請案例實際認定，如果不符本申請辦法或影響公司形象者不予

補助。

法定留停計算 取消連續

至於陳智華等人提案的「春節禮券發放辦法」修訂案，陳智華指出，近幾年職福會春節發放禮券金額最高6000元，成為同事年終小確幸；但發放條件中，在職同仁最低限度職福金要繳滿4個月才能領到部分禮券；要領到6000元者需連續繳職福金滿3年。

之前有同仁反映雖年資已10年，但其中曾申請育嬰留停半年，復職後領取春節禮券，職福金年資竟被歸零重算，感覺上似乎有「懲罰育嬰留停」感覺。

留停按日申請 不影響累計

陳智華等人表示，為了鼓勵國



▲育嬰及兵役留停復職，春節禮券按月繳比例領取。

圖／林家平提供



▲職福會文康補助每人每年500元，適用於各藝文活動。

人生育率，政府加碼貼補育嬰留停者生活津貼，為便利育嬰者照顧彈性化，育嬰留停還可以按「日」申請。職福金是同仁按月繳交的，既然政府都能在相關政策下，放寬「育嬰留停」申請方式，職福會在年度依職福金貢獻度作為春節禮券計算基準時，是否能對當年育嬰留停復職者不採「連續」計算，只要年度職福金貢獻度有滿4個月就發給。

會議中，多數委員都認為，讓育嬰留停復職同仁，其職福年資不歸零重新計算，也是友善職場的措施，均同意當年度不採「連續」方式計算。

因此大會通過，育嬰留停者春節禮券發放條件，在扣繳職福金計算上，比照所有同仁職福金有扣繳滿4個月才能領取；但取消「連續扣繳」的限制，復職後改

採合併累積計算，只要扣除未繳月份即可。經職福會初步估算，至少可較原方案多領1000元。

春節禮券維持6千？

人力資源室經理楊淑閔指出，兵役留停跟育嬰留停一樣也是法定留停，一旦申請，雇主一定要同意，在場委員同意比照辦理，通過兩種留停均以實質貢獻度發放禮券，藉此鼓勵生育並保障依法定留職停薪者的權益。

最近幾年春節禮券加碼到最多6000元，是否今年繼續維持？職福會主委陳柏亨指出，過去發放基準是5000元，後來加碼1000元才變成6000元，但明年度春節禮券額度是否比照115年數額，得在今年9月召開職福會議時，視今年財務情況再討論決定。

(會員代表／陳智華)

召集報系急救志工加入LINE社群

【本刊訊】報社大樓未設醫護人員，一旦發生傷害生病等突發緊急事故時，除了職業安全衛生管理專責人員外，分散在各部門的同仁也能幫忙。



▲聯合報急救人員LINE群組。

報系職業安全衛生委員會採納工會的建議，成立LINE聯繫群組，歡迎同仁加入，有需要時立刻能發揮作用。

不論是跌倒、急病，還是昏倒，當突發狀況發生，總希望現場有人知道怎麼做，正確又及時的急救處置，往往是挽回生命的關鍵，因此有越來越多人投入急救訓練行列，也有不少同事擁有急救證照。

工會3月在職業安全衛生委員會提案，雖聯合報職業安全衛生工作守則訂有急救規定，但受指定、定期複訓、具有急救證照的

同仁於不同時段上班也分散在各部門，為便緊急時派上用場，建議汐止大樓擁有急救證照的同仁組成急救應變小組，也可納入其他具急救資格的熱心同仁，以備不時之需。

緊急救護可免責

安衛會議採納提案，在6月創建LINE急救人員聯繫社群，並已Email通知報系急救人員加入，若有緊急狀況訊息，會公布在群組內。由於純屬志願，目前已有11人在群，工會歡迎具有急救證照的同仁加入，在需要救援可以

及時幫上一把。

根據緊急醫療救護法，任何人即使是沒有證照，只要遇他人需協助，仍可急救，並有免責規定，不必擔心需要承擔法律責任。如果您剛好擁有急救證照，又有熱心腸願意助人，請洽工會，一起加入急救LINE群組守護同仁。

依據職業安全衛生教育訓練規則第16條之規定，雇主對工作場所急救人員，應使其接受急救人員之安全衛生教育訓練。

▶急救訓練教哈姆立克法，當異物梗塞時可派上用場。



汐止總社停車空間盤點 15格轉租GARMIN

雨天出入不便 規畫遙控器感應

安衛會議

【本刊訊】報系職業安全衛生委員會第18屆第7次會議於6月30日開會，工會提案詢問，報社第二停車場將出租給台灣國際航電公司（簡稱GARMIN），整體停車空間驟減，影響同仁上班停車便利性，社方對停車管理有何規畫？

工會指出，報社目前可停車空

間包括地下停車場及平面第一、第二停車場，但常見第一停車場已滿位，第二停車場又畫分一半給Garmin停車，但地下停車場卻有空置情形，並有部分停車格上堆放大型雜物，未見妥善利用。

此外，同仁出入公司，在入口都採人工刷卡，但同仁反映下雨時，往往拉下車窗，暴雨就直衝車內，還沒進入公司，已先淋得全身溼，非常不方便，之前工會在安衛會議提案時，董事長與社方都有允諾改成車牌辨識系統，不知目前進度如何？

行政暨安全衛生室經理沈威億表示，盤點報社第一、第二、地下停車場，即使在尖峰時段，都仍有空餘車位，不會讓同仁開車上班，沒有車位可停。至於地下停車格同仁反映有雜物堆置，這是大樓隔間材料體積太大暫時存放，會要求保持整潔與乾淨。

他並澄清，第二停車場只有15格車位轉租Garmin公司，並非大家所說的一半車位，即使開會當天，第二停車場仍有34個空位。

委外管理暫擱置

沈經理表示，報社為整體停車場管理，二年來一直有委外經營計畫，連廠商都找好了，而車牌辨識系統設置成本就由廠商吸收，但全案因為部分土地所有人為國有財產署與河川局，為徵求其同意，時程上有宕延，最後全案簽至資產管理組，社方又有其他考慮，委外計畫暫時擱置。

會議主席、印發部總經理郭其安表示，但汐止多雨，開車同仁自前後門出入，如果沒有感應式活動桿，遇雨天拉下車窗刷卡，常常會淋得一身溼，這部分定要

汐止總社停車空間

分類	格數	尖峰空位(格)	備註
第一停車場	155	2至4	●來賓19格 ●婦幼2格 ●充電2格
第二停車場	82	10	●轉租Garmin15格 ●廢除8危險車格 ●增繪4格
地下停車場	149	58	

製表 / 吳佩玲

解決，過去地下室曾採用遙控器感應出入，這不失是解決淋雨的方法。

總務組表示，是否採用遙控器押金500元方案，會著手研究可行性，提供社方決策參考。

4樓防蟲噴藥宜延後

工會代新聞部編輯反映，大樓每次規畫消毒，都選在周六凌晨零時，其實這時間，報版編輯根本未截稿，常見整層樓在噴藥，還有20-30人在編輯檯工作，雖然噴藥是防蟲，但畢竟是化學藥劑，長期下來有害人體健康。建議噴藥時間改在上班人數較少的周日或周一凌晨約1時為宜。安衛室同意協調噴藥的時間。

安衛委員杜瑜滿提案指出，4

樓會議室重新裝潢，但B區空間與走道，留置裸露的地線和管線，容易讓同仁絆倒，在動線上非常危險；另外，4-3茶水間管道堵塞，造成汙水溢流。

工會幹部在會議召開前半月現場勘察，提議將走道淨空或在其中安置有高度的辦公桌擋住地線，避免跨越造成跌倒危險。總務組得知問題後，動作很快放置辦公桌並清理走道管線，不僅視覺清爽許多，上班同仁對此改變也相當有感。

此外，安衛室也報告，4-3茶水間管道堵塞造成溢流問題，之所以修理多次仍未解決，是因為使用者眾，洗碗後油脂堵塞，超出原管線設計負荷，經更改水管斜度，解決溢流問題。



▲報社第二停車場轉租15車位給Garmin公司。

攝影機鋰電池充電中爆炸 幸及時撲滅明火

【本刊訊】報社汐止大樓1樓C區影音中心，在6月10日下午近6時許發生鋰電池充電爆炸事件，幸好同仁反應快速，馬上以乾粉滅火器消滅明火，剎那間警鈴大作，煙霧與異味瀰漫1C區走道。

行政暨安衛室報告指出，爆炸鋰電池是攝影機的備用電池，充電當下同仁在辦公室，鋰電池充飽後忽然爆炸，同仁先用滅火器撲滅明火，再把電池放入水桶中，再移置戶外，沒有造成傷亡。

下班要卸除充電設備

安衛室並在12日於聯8達公告事件始末，宣導鋰電池充電及延長線使用安全注意事項，請各單位配合。報社辦公廳舍中鋰電池充電爆炸事件已非第一次，上次是同仁為手持電風扇充電，但忘記取下，致電池

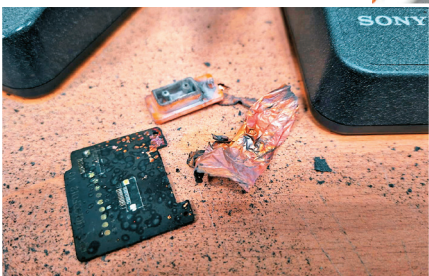
過度充電發燙爆炸。

目前人手一支手機中都是鋰電池，唯恐再發生意外，安衛室特別提醒，手機充電時務必要有人在旁，下班時務必停止充電。如果不幸發生火災，請立即通報保全，各樓層辦公室都備有乾粉滅火器，而一樓影音中心與4樓新聞部機房還備有二氧化碳滅火器，要注意滅火器使用說明，以免被凍傷。

勿亂用延長線

根據「汐止大樓辦公區管理

辦法」，每人每桌都配置有2組共4孔電源插座，但涉及用電安全，不得私自增加排插及增設電器用品，以免超過用電負荷導致跳電。經查各區仍有大量使用延長線情形，且部分



▲►鋰電池充電時爆炸，幸好同仁立即以乾粉滅火器消滅火源。

延長線老舊，繼續使用恐發生危險，提醒各單位務必遵守公司規定，並注意用電安全，維護工作環境安全。

新北市消防局提供鋰電池使用注意事項：

●鋰電池安全使用這麼做：避免碰撞、損傷與過度充電；使用通過認證的原廠充電設備；廢電池或電器要妥善回收不亂丟棄；攜帶鋰電池時，應使用絕緣膠帶黏住正負極端子；選購經濟部標準檢驗局「商品檢驗標識」電子產品。

●鋰電池安全使用守則：勿置放陽光下或易燃物附近充電；不要在床上或沙發區充電；睡覺時或無人在時，不要充電；高耗能電器不要用延長線充電；一個插座使用一個電器；不要在避難動線上充電，特別是電動單車或電動機車，以免火災阻卻逃生機會。

●鋰電池火災，要這麼做：立即斷電、移置空曠處或遠離可燃物並泡水、撥打119，若有明火立即使用滅火器或室內消防栓滅火。優先避難與逃生，不要逗留與返回火場。