

# 臺北市台灣世曦工程顧問股份有限公司產業工會 開會通知

受文者：全體代表

發文日期：中華民國 100 年 08 月 10 日  
發文字號：(100)世曦工二字第 0009 號  
速別：最速件  
密等及解密條件或保密期限：普通  
附件：議程資料

開會事由：第二屆第一次勞資會議

開會時間：中華民國 100 年 8 月 31 日（星期三）下午 2 時整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

主持人：林志權 理事長

聯絡人及電話：02-8797-3567 轉 8723

出席者：台灣世曦公司堵一強代表、台灣世曦公司苗華明代表、台灣世曦公司劉沈榮代表、  
台灣世曦公司周昌典代表、台灣世曦公司林玉玲代表  
台灣世曦工會林志權代表、台灣世曦工會黃敦博代表、台灣世曦工會顏彬任代表、  
台灣世曦工會楊家正代表、台灣世曦工會楊偉良代表

副 本：台灣世曦公司李建中董事長、台灣世曦公司張荻薇總經理

會議議程：

詳附件：「第二屆第一次勞資會議議程」

## 第二屆第一次勞資會議議程：

### 一、會議開始

### 二、報告事項

### 三、討論事項：

第一案：建請依據第一屆第一次勞資會議決議，參照今年度公務人員調薪幅度，及 104 人力銀行公佈之調薪企業調查問卷結果，以不低於 3.9% 之調幅為原則，辦理工會會員薪資調整事宜。

說明：一、依據第一屆第一次勞資會議第一案決議：「資方給付工會會員之薪資，應以不得少於軍公教人員隨物價指數調整之薪資幅度為參照調整之原則，若調薪幅度低於軍公教之調薪幅度，資方應提出具體詳實之理由」。

二、目前同業調薪已達一定幅度，請參照今年度公務人員調薪幅度，及 104 人力銀行公佈之調查結果，「高達 77% 中、大型企業表達已有加薪的動作或計畫，而已調薪企業的平均幅度為 3.9%」辦理工會會員薪資調整事宜。

第二案：請將「加薪時程」、「考績考核結果」、「績效獎金發放時程」、「升等晉敘」、於公司辦法中明文規定辦理時間；另請公佈「員工職薪點總表」。

說明：一、依「員工績效管理辦法」中規定，績效評核期間為每年年中、年度各辦理一次，惟「員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點」中並未規定每年辦理時間，建議應將作業時間制度化，以維同仁權益。

二、據 99 年管理部訪談內容指出「有關本公司薪資制度，本(99)年度已委託資誠企管顧問公司進行檢視與重整，將儘可能以達成薪資外部公平性(與外部同產業同職位薪資水準比較)及內部公平性(內部員工職位相對價值、貢獻及所得之平衡)為目標進行制度修訂，預定 100 年第一季提出總修訂建議」。建請公司儘速公告資誠企管顧問公司之評估結果。並與工會協商公司因應辦法。

三、民國 93 年後新進同仁底薪為 36,000 元(碩士學歷)，遠低於相當規模同業之敘薪標準。公司又訂嚴苛之績效辦法，如 C 級部門績效考績乙者佔 55%，新進同仁考評列為乙等之機率亦較高，以致新進同仁晉級困難、每年加薪僅 400~500 元，比起公司外工作經驗給予一年 800~900 元之起薪調整比，顯示 CECI 工作經歷不如同業，著實抹煞公司內同仁之工作經驗累積能力，且乙等考績定義為：「員工在工作上的各項表現能符合該職務之既定標準與預期目標」，既符合目標、標準，乙等考績者調薪幅度至少應比照同業年資 800~900 元之調整幅度。除非本公司認定符合表現之標準較低建議應將考績調薪乙等部份由 0.5 調至 1.0，另考績甲等比例過低，係因該制度源自於公務人員升等制度，惟公司將甲等人數比例調整過低(公務人員考績甲等以上應有 70%，公司 C 級部門績效考績甲以上者僅 45%)，請將該比例調整至與公務人員相同之比例。

四、依據勞動基準法第 70 條第二款第一項規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：二、工資之標準、計算方法及發放日期。」工資之標準因屬工作規則內容，「員工職薪點總表」請與工會協商修訂後公佈。

第三案：請刪除「績效獎金發放辦法」中「恩惠性給與」字眼。

說明：本公司「績效獎金發放辦法」第二條 2.1「本獎金屬資方恩惠性給與，由董事會視公司營運狀況決定發放與否、發放總額與發放日期。」請將「恩惠性給與」字眼刪除。

第四案：請解除「計畫工程師」職務等級以上(含部門技術經理兼任副理職務)加班費僅可請領 20 小時之限制。

說明：「職務加給」顧名思義係依照工程師職務所發給之費用，與加班費時數限制無關，加班屬勞資和議，資方限制請領加班時數，又將加班時數強制轉成對休假，恐有違反勞動基準法規定之虞，請解除該時數限制。

第五案：加班轉對休假無暇休，請發放加班費；並確實執行「勞動基準法」有關「例假」及「加班」之規定。

說明：一、公司同仁均以公司業務優先，個人休假其次，以致加班對休假無暇休，雖公司已將加班對休延長 3 個月內使用，惟仍因公務無法休罄。員工加班本屬確實發生之事實行為，依據民法規定，加班費之追溯時效達 5 年，公司強迫轉成對休並需於加班當月起三個月內休畢有違法之虞，請修改「員工加班管理辦法」，並發放五年內強迫轉成休假又未休罄之加班費。

二、資方於 100 年 5 月 9 日以世曦管字第 1000007467 號通知公告修訂本公司「員工加班管理辦法」，其說明二第（一）款顯係依據「勞動基準法」第 36 條（例假）『勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。』辦理；故請嚴格執行規定，並明訂若有違反該項規定，應懲罰違反該規定之部門（或事業群）主管。另若有部門主管要求員工不得申報加班，或自行訂定內規，有違反勞基法之規定者（如正常工作時間外一小時內不得申報加班）應予以懲處。

三、依「工作規則」每日最多加班 4 小時、每月最多加班 46 小時且不得連續上班超過 6 天，並已落實於無法填寫 IE 表單、出勤紀錄無法顯示實際狀況，（如週日無法簽到、加班最晚簽退時間為 23:59:59），因此建請公司落實規定，限制員工於連續第 7 天上班，不得登入網路、使用公共網路空間，每天 24 點後清空辦公室，員工當月加班超過 46 小時後，平日 18:00 後、假日全天無法登入網路、使用公共網路空間。

第六案：員工到職日為年度 1 月 2 日之年資計算討論案。

說明：因元旦假日屬國定假日，悠關同仁年度特休假之核定，建議應將元旦納入員工之年資計算方屬合理。

第七案：員工滿 65 歲強制退休之退休日，建議將退休日修改為退休當月月底最後一日，或參照公務人員制度訂定上半年屆退者統一於 6 月 30 日退休；下半年屆退者統一於 12 月 31 日退休。

說明：現行員工滿 65 歲退休日訂為出生當日，造成最後一個月無法作滿一個月。最後一個月之薪資、健保、勞退、勞保及團保等費用不滿整月，不僅公司計算繁複且員工退休自行續保，當月費用亦不完整。為降低行政管理成本及簡化計算退休日當月薪資、健保、勞退、勞保及團保等費用之完整性，建議將退休日修改為出生月當月月底最後一日或參照公務人員制度上半年屆退者統一訂定 6 月 30 日；下半年屆退者統一訂定 12 月 31 日為退休日。

第八案：建請 董事長與同仁進行面對面意見交流。

說明：屢屢聽聞公司管理高層表示同仁士氣高昂，惟基層意見表達管道有限，建請 董事長以組為單位與同仁面談，讓同仁可藉此機會當面表達意見，以避免下情無法上達之情事。

第九案：請修改「正職員工進用及調動辦法」，並將人事進用及調動案副知本會。

說明：為免員工因調動命令期程壓縮導致同仁權益受損，建請公司將人事進用及調動案副知本會，以保障同仁權益。

第十案：請依「勞動基準法」、「勞工退休準備金提撥及管理辦法」檢討舊制退休準備金額度並逐年提撥至足額，並與中華顧問工程司協商修改「中華顧問工程司退休金監督委員會辦法。」讓台灣世曦員工可請領舊制退休金者參加該監督委員會。

說明：「勞動基準法」第 56 條（勞工退休金）規定：「雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；…」，本公司大部分員工為配合公司政策原雇主從「中華顧問工程司」變更為「台灣世曦」，以致目前該筆退休金監督委員會組成人員並無本公司之代表，惟本公司仍可具領中華顧問工程司舊制退休金資格之員工人數與現有中華顧問工程司仍具備舊制退休金之人數不成比例，為避免公司及「中華顧問工程司」有規避法令規定之嫌，並落實該退休準備金之合法監督，請依前述法令之立法精神，修改中華顧問工程司退休金監督委員會辦法。依「台灣世曦」可具領中華顧問工程司舊制退休金資格之員工人數之比例調整代表人數。另，據悉中華顧問工程司舊制退休準備金自台灣世曦公司成立後即無再提撥，請速依「勞工退休準備金提撥及管理辦法」第 3 條規定檢討提撥，以免用罄。

第十一案：請公司依照「工會法」第 36 條規定及第一屆第一次勞資協議第三案、第四案、第五案決議提供勞方人力、物力及財力支援，並由全公司總預算支應。

說明：依照「工會法」第 36 條規定及第一屆第一次勞資協議第三案、第四案、第五案決議，公司應提供勞方人力、物力及財力支援。其中所應提供之人力不應由各該部門工號支應，應比照福委會由全公司管理工號支應，以符原立法精神，倘列入由

各部門主管管理之部門工號支應，將因此導致部分受派支援同仁無法順利參與，恐有違反「工會法」第 35 條第五款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動…」之系統性風險。

第十二案：勞資協議請依照相關法令規定準時召開。

說明：依據「勞資會議實施辦法」第 18 條規定，勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。請依規定準時召開。

### 【追蹤議案】

第一案：依照第一屆第一次勞資協議第五案第一款決議，資方同意提撥贊助之新台幣 300 萬元應於各年度元月份支付；另依第一屆第五次勞資會議第一案決議，「…惟資方對工會之贊助，將於工會理監事改選後，朝工會確有經費不足部份再由資方補助之方向雙方協議之。」請儘速依該協議結論辦理。

說明：本會業已於本(100)年度 5 月份由第二屆理、監事正式上任。資方同意提撥贊助之新台幣 300 萬補助款乙案，請儘速撥付。

第二案：建請公司調降 CECI 大樓停車費並合理補助同仁交通費，及修改地下停車場管理方式。

說明：一、依據第一屆第六次勞資會議第一案決議，工會業已完成問卷調查獲知同仁願意承租之收費金額。提供資方研議修訂辦法之參考，建請合理調降停車費。  
二、本公司辦公大樓由原台北市區搬遷至內湖地區，導致多數同仁因距離因素交通及時間成本大增，該相對成本不應由員工承擔，建請資方合理補助同仁交通費。  
三、因應員工週末加班安全性之考量，建議於地下停車場加裝感應式光源。

第三案：請發放不休假獎金

說明：一、比對本公司前身之財團法人中華顧問工程司 88 年業績約為 35 億元（當時員工人數約為 1,800 人），近幾年業績幾乎均達 50 億元（目前員工人數約為 2,000 人），故員工產值增加幅度驚人，是同仁犧牲休假的結果，應發放員工不休假獎金。  
二、另據第一屆第六次勞資會議臨時動議第二案決議：「關於同仁未休完之特別休假，仍希望同仁能善用其特別休假安排適當的休閒活動；惟為考量同仁之工作辛勞建議得由福委會研擬由公司補助之旅遊行程，更能達到激勵同仁的效果。」請說明後續辦理情形。

第四案：技師簽證問題討論案

說明：一、技師簽證費用應與職務無關，應與實際辦理簽證業務有關。依據第一屆第五次勞資會議第八案決議：業研部將於今(100)年度研修「技師及專業師加給辦法」，技師簽證案件數量等相關課題將一併進行檢討。請儘速與本會協商後公告修正辦法。  
二、依據管理部 99 年訪談內容公司之問題與回覆：工程師自己設計後自己簽，但如

果工程師沒有執照，則由部門副理簽證，若有設計疏失應由誰來負責？會不會有責任與報酬不對等的情形。請儘速將「技師及專業師加給辦法」修正內容與本會協商後公告。

第五案：請確實依照第一次勞資會議第七案決議「資方召開年度考績、升等及晉敘等相關專案會議，應邀請工會駐會常務理事(理事長)列席」辦理。

說明：請提供工會本次年度考績、升等及晉敘等相關專案會議完整內容，且由工會理事長同意追認，並請日後確實依據該協議執行。

#### 四、臨時動議

#### 五、散會