



地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：朱臻誼
連絡電話：02-8797-3567 分機：8129
電子信箱：jessiechu@ceci.com.tw

受文者：台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

發文日期：中華民國 103 年 07 月 08 日
發文字號：世曦管字第 1030015691 號
速 別：普通件
密等及解密條件或保密期限：普通
附 件：如文

主旨：檢送第二屆第九次勞資會議會議紀錄如附件，請 查照。

說明：如主旨

正本：台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

副本：黃洪才總經理、苗華明副總經理、周昌典協理、李正剛主任、吳淑惠業務經理、林志權理事、黃敦博常務理事、顏彬任理事、王宗駿理事、潘建鴻常務理事、湯允中 主任工程師、楊世平 正工程師

董事長 **李建中**

本案依照分層負責規定授權總經理決行

第二屆第九次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇三年六月五日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第二屆第九次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 103 年 6 月 5 日（星期四）
上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：工會理事長 林志權

勞方代表：林志權、黃敦博、顏彬任、王宗駿、潘建鴻

資方代表：黃洪才、苗華明、周昌典、李正剛、吳淑惠

事業單位：曾寧儀、胡嘉裕、林詠潔、朱臻誼

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

三、討論事項

第一案：請資方重新檢視員工識別證補/換發需否收費問題。

說明：建議管理部酌情考量若為感應不良或破損老舊問題不予收費。並視使用狀況進行全面性更換服務。

決議：

擬同意勞方所提因識別證消磁、感應不良或破損老舊者，得不收取費用換發新識別證；惟針對識別證遺失人員，為維護CECI大樓門禁安全，並賦予同仁妥善保管識別證之責，則仍應收取工本費。

第二案：公司全體員工均戰戰兢兢工作，為一生命共同體。唯所負責工作為長官指派，非個人所能選擇，然各員工領取之獎金差異過大，雖考績等第相同，領取獎金不同；計畫獎金、部門獎金及計畫激勵獎金顯不符勞酬獎勵公平原則。且作業未公開，影響員工權益讓同仁有黑箱作業之慮，又個案之結算累積獎金為負，則表示變相減薪，實屬違法。

- 說明：一、請公布各種獎金計算公式或電腦程式，供同仁檢視。
- 二、考績相同，領取之獎金應相同，應明確公布各級考績可領取的月份，以服大眾。
- 三、應以考績做為發放獎金之基礎，有功者應敘明事蹟再依規定額外發給貢獻獎金(一個月或二個月等)，透明、簡單、公平，且可服大眾。
- 四、建議公司個案之結算累積獎金不得為負，建議提報台北市勞動局或勞動部釋疑。

資方說明：

- 一、「績效獎金分配辦法」、「計畫獎金分配辦法」等辦法已詳述獎金計算原則與分配方式，若欲了解程式執行實況，可由工會代表提供個案資料進行程式驗證。
- 二及三、歷年部門獎金之分配介面已參考同仁考績及部門額度提供獎金參考值予部門主管裁量分配。惟績效獎金主要包含部門獎金、計畫獎金及激勵獎金等部分，係為激勵各部門、計畫及同仁加強管理，獎勵貢獻並補償來價不佳計畫，以提昇公司整體營運績效，如單以「考績」評量將無法體現本獎金之設計原旨，亦不可能更臻公平。
- 四、計畫年度盈虧係獎金分年累算之依據，亦為該計畫管控成效之考評基準。而現行計畫獎金係由計畫主辦工程師考評，每位同仁各參與計畫經綜合計算後，會有基本金額之調節(並未有負值)，再分項逐一公告分配結果，並無所指之黑箱作業。績效獎金屬非經常性給與，資方可考量是否發放。

決議：

- 一、請計管組提供行政類計畫及業務類計畫之平均計畫獎金月數資訊予工會。
- 二、請計管組配合工會要求針對五楊監造專案之計畫獎金進行驗證及說明。
- 三、有關主管可調整之個人部門績效獎金上下限請計管組再研議檢討。

第三案：計畫不賺錢，真由員工扛下所有責任嗎？

說明：一、檢討計畫是否列入赤字預算。

二、賺錢單位不要過分要求人月分配(尤其是監造單位主管在計畫賠錢時仍一昧的隨意撥付設計單位及BIM)。

資方說明：

一、計畫盈虧亦影響部門績效，故其成敗應由參與之主管及同仁共同承擔。來價不佳之計畫可由計畫激勵獎金予以補貼。又依「計畫執行管控辦法」，赤字預算得簽請董事長核定。

二、計畫主/協辦部門間得因執行之需而協議調整其人月分配。依「計畫主協辦預算編列分配要點」，若協調不成，得簽請督導副總經理/總工程師主持協調，若跨事業群時，得簽會總工程師室，請總經理主持協調。

第四案：請公司高階管理階層提升關愛同仁的層次！

說明：一、本公司故二結部同仁官明郎君不幸過世，福委會顧及官君尚有未成年子女尚就在學經濟狀況並非寬裕，故依往例辦理全公司募款活動，期盼藉由公司全體同仁之力協助官君一家度過此艱困時期。

二、經公司同仁發揮大愛精神，故在短時間內即募得80餘萬元善款，惟檢視募款明細本公司"經理部、總工程師室"僅募得4千元整；經理部、總工程師室成員除基層同仁外尚包括董事長、副董事長、總經理及各副總經理及總工程師、副總工程師等，不禁讓人質疑公司高階管理階層對公司同仁的關愛程度！

三、依以往經驗，同仁奠儀、結婚賀禮均是由公司編列預算再以董事長、總經理之名致贈，都不是由個人口袋掏出來的！各位高層長官的薪資動輒二、三十萬以上，這點"施捨"都拿不出來嗎？

資方說明：

一、本類議案屬個人行為範疇，並非屬勞資會議討論之範疇，且本案未經查證即貿然列入勞資會議提案似有不妥，建請工會加強對議案之審查或可事先求證後再提案。

二、據悉部分同仁本於與已故同仁之情誼，其捐款或奠儀係交由部門

代收轉交，福委會向全體同仁募款僅為另一項管道，本議案之提案同仁對實情顯有誤解，建請工會協助向同仁澄清說明。

三、另同仁奠儀、結婚賀禮除公司編列預算以董事長名義致贈外，同仁是否個人自費致贈禮金，取決個人情誼，亦不宜妄加批評。

第五案：公司部門內人員工作場所調動，應尊重勞工選擇意願(勞基法已有規定，但本公司好像仍無相關規定)。另公司內部徵人，跨部門面試者獲得面試部門錄取時，原部門應尊重同仁選擇，不得阻撓。以上二者人員異動，部門應充分尊重同仁選擇。

說明：一、近來周遭有員工因對現有工作不適應且在部門內被頻繁調度(被動且未被徵詢意願)，造成家庭與身心健康困擾，最後只好離職或退休(滿25年而已，且據悉離退後皆立即找新工作謀生)。

二、為增加同仁對任職本公司工作之熱誠及工作身心健康，跨部門面試者獲得面試部門錄取時，原單位應尊重同仁選擇，不得利用職權或放話攻訐及其他實質作為阻撓，造成面試部門錄取疑慮甚至取消。

三、公司設有代理人制度，單位不應以找不到人替代所以不同意換部門阻撓員工選擇或非要某人作某事為藉口，頻繁調動違反勞基法之精神。何況公司早已有評鑑員工考績制度，若真有不適任人員，工作守則不是已有相關規定可供主管運用。

四、本公司為工程顧問公司，專業員工本是公司重要資產，生財利器，如何運用是部門主管的重要課題。近來營管部基層士氣低落，工作情緒緊張，員工心情苦悶，若上級管理單位仍無視此情形，營管部未來工作產值一定仍無法提升。

資方說明：

一、企業基於經營之需要，若調職在業務上確有其必要性或合理性，自得秉持「誠信原則」，於符合內政部頒布之調動五原則下，進行合理之人力調配與運用，且人力調動制度除了是一種人事管理措施外，也是給予員工擴展工作技能及學習不同領域的機會，員工更可藉此挑戰自己來追求卓越。前述有關員工調動事宜，已明訂於本公司勞動契約第三條及工作規則第四十三條。

二、有關勞方所反映同仁在部門內被調動頻繁乙節，經了解，有些調

動起因係同仁自行請調，有些調動則係同仁於調動後之單位有適應不良情形，不盡然為可歸責於原部門之原因。

- 三、針對公司之內部徵才，原則上尊重同仁個人意願，惟各部門仍應衡量公司整體人力效益問題；擬由管理部於相關辦法規章中，研議修訂同仁自薦參加內部徵才時，調入調出部門間若無法取得共識，應由上一層級主管出面協調。
- 四、營管部在體質上有先天無可避免之特性，其工區分佈自新竹到花東，人員調動實屬難免，加以協辦工作多、計畫規模小且來價低、工期短，工期展延又常拿不到費用，造成績效不彰。對此問題，營管部已多次反映並獲長官支持，對協辦工作可視成本接辦外，亦將對外積極爭取監造主辦工作，以改善績效，同仁亦應同心協力，盡力提升本職學能，以能在執行監造業務上共同努力克服，創造工作產值。

決 議：

- 一、同仁參加公司內部徵才經甄選合格，但徵才部門與原部門對人員調職無法取得共識時，建議應由上一層級主管出面協調，請資方於業務會報中進行宣導。
- 二、針對部門內工作地點之調動，請資方一併宣導部門主管宜提前告知同仁及溝通協調。

第六案：監造同仁，應可於公司核定之交通補助費用額度內，自由選擇適當之交通工具往返工程駐地及住家，以解決購票不易之困擾。

說 明：目前派駐於花東地區執行監造工作之同仁，假日往返駐地及住家時，購票實屬不易(尤其於六/日/國定假日及寒暑假期間，更不易購票)；在無從選擇之餘，只好選擇搭乘夜車(莒光號商務艙)往返工程駐地及住家。依公司規定，同仁往返工程駐地及住家，不得搭乘商務艙，然莒光號商務艙之票價等同自強號，卻因公司規定，無法報銷交通補助費，額外之交通費用支出，事屬不公。建議駐外地同仁，可於公司核定之交通補助費用額度內，自由選擇適當之交通工具往返工程駐地及住家。

決 議：

擬同意針對東部地區有班次較少或購票不易情況者，開放莒光號商務艙票據核銷，惟每月交通補助費仍不得逾公司規定之補助上限。

第七案：建請公司考慮將台北生活津貼 3000 元改納回本俸。

說明：目前新進同仁之台北生活津貼 3000元雖每月發給，但每當計算各類獎金(年終/績效/紅利等)全部都未被計入，僅採本俸計算。建請公司考慮將台北生活津貼3000元改納回本俸。

資方說明：

- 一、有關台北生活津貼之發放意旨，係因應92/3以後，公司參酌整體勞動市場之薪資水準，調整新人起薪後，考量大台北地區之物價偏高而給予同仁本薪外之額外補貼，該筆津貼於計算加班費、投保薪資級距及平均工資等皆已納入考量。
- 二、依現行制度，92/3以後到職且工作地點位於北北基之同仁得申領每月3000元之台北生活津貼，該津貼須視工作地點之變動而彈性調整申領狀態，同仁若奉調至北北基以外之工地工作，將須取消台北生活津貼並改申領工地津貼，若將台北生活津貼納入本薪，將形成部分同仁變相同時申領台北生活津貼及工地津貼情形，恐反造成相對之不公，故有關台北生活津貼納入本薪議題，擬維持現況不變。

第八案：請幹部、主管填寫員工績效評核表應客觀用心，以鼓勵代替嘲諷挖苦。

說明：工會接獲多起同仁投訴，部分幹部、主管填寫員工績效評核表極盡嘲諷挖苦之能事，且與事實不符(同項目的初評與複評南轅北轍)，請督導幹部修正管理心態凝聚員工向心力。舉例：員工工作目標初評主要貢獻「準時上下班」；複評個人優勢是「工作態度認真」。

資方說明：

公司將於103年度辦理年中作業檢視時再次宣導，請各級主管於績效考評時，應秉持客觀立場，明確並具體向同仁說明待改善事項及表現優異項目，以供同仁做為績效改善之目標與參考。

四、臨時動議：

第一案：請勞方代表說明各勞資會議議案之產生及提報程序。

說明：一、勞資會議之討論議案，應以多數勞工之權益為主要範疇，倘為單一或少數個案，若非制度上針對特定勞工有不利

之對待，不宜列入勞資會議議事範疇中。

二、請勞方代表說明各勞資會議議案之產生及提報程序，並請自第三屆勞資會議起，針對所提報之各議案附註反映有類似問題之勞工人數比例多寡。

勞方說明：

勞方代表敬悉。

第二案：請公司福委會協助爭取於鄰近之公有停車場設置 youbike 停車區。

說明：為擴大全體同仁交通之便捷性，建請公司福委會爭取於鄰近之公有停車場設置 youbike 停車區。

決議：

請福委會研議。