



地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：林詠潔
連絡電話：02-8797-3567 分機：8128
電子信箱：samantha@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 104 年 12 月 31 日
發文字號：世曦管字第 1040028317 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：檢送第三屆第六次勞資會議會議紀錄及已於本次結案之追蹤議案如
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、周功台總工程師、苗華明副總經理、周昌典協理、吳淑惠業務經理、林志
權理事長、王宗駿理事、湯允中理事、邱奕堅監事、楊世平勞方代表

董事長 **李 建 中**

本案依照分層負責規定授權總經理決行

第三屆第六次勞資會議

會議紀錄

中華民國一〇四年十二月九日

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第六次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 104 年 12 月 9 日（星期三）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦工會 林志權 理事長

勞方代表：林志權、王宗駿、湯允中、楊世平、邱奕堅

資方代表：黃洪才、周功台、苗華明(請假)、周昌典、吳淑惠

事業單位：曾寧儀、胡嘉裕、林詠潔、朱臻誼

會議記錄：林詠潔

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

各勞資會議決議已於本次結案之議案詳如附表。

三、討論事項

第一案：公司公告獎勵有功人員之團體獎金發放不確實，請儘速檢討修正。

說明：工程獲獎時公司依慣例會頒發有功人員團體獎金，但團體獎金部分協辦部門工程師每次只看的到拿不到，是否能研議明確發放規範或直接發入個人薪資帳戶中。

資方說明：

一、發放團體獎金之本意，為獎勵相關承辦同仁對獲獎工程之辛勞並給予肯定，惟各主協辦部門專業領域不甚相同，對獲獎工程之付出及貢獻程度亦不同，故公司團體獎金係由主辦部門主管考量協辦部門貢獻後統籌分配運用。

二、部門針對明確有特殊具體貢獻者，亦可直接簽報個人獎金，公司並未設限。

三、管理部將加強提醒主辦部門於分配獎金時，公平考量主、協辦部門之貢獻。

決 議：

經查證，管理部已自 104/12 起，於提請主辦部門主管分配獎金之郵件中加註下列文字：(提醒您：有功人員之提報請按勞資會議建議參酌協辦部門之貢獻，並請完成協調後提出，謝謝您)

第 二 案：有關不休假獎金建議比照過去公司規定斟酌補貼本會會員同仁。

說 明：同仁倘已依勞基法規定休假，在符合規定後仍有剩餘不休假日數情形，剩餘日數建議以不休假獎金辦理。

資方說明：

- 一、本議題已於 104/6/4 第三屆第四次勞資會議討論事項第四案及 104/9/11 第三屆第五次勞資會議討論事項第四案提出，前次勞資會議已達成共識：「勞方建議有關未休假津貼/補助議題之方案，請資方於本年度 12 月底前完成」；本議案將持續追蹤辦理。
- 二、人事組已初步完成建議方案之研擬，並已於 12/8 召開行政管理群討論會議，將於 12 月份安排會議向高階長官陳報。

勞方意見：

建議有關未休假津貼/補助議題之方案，請資方於本年度 12 月底前完成。

決 議：

持續追蹤本議案。

第 三 案：建議調整本會會員同仁午餐津貼免稅額至 2400 元，並追溯至 104.01.01 辦理。

說 明：調整午餐津貼免稅額至 2400 元案，雖曾於第三屆第四次及第五次勞資會議中提出，惟公司說明均以其與舊制退休金、績效獎金及薪資架構調整等議題產生連動，而回覆暫不處理。如今，績效獎金已被限縮不大於 4.4 個月，所以更應好好配合財政部以免稅力挺企業加薪之政策，讓員工被立法院限縮之績效獎金稍微補回一些。再則，舊制退休金因稅法問題，使結清議題仍懸而未決，且舊制退休金均由台灣世曦之盈餘提撥，非中華顧問自營給付，若以此再作為搪塞，原公司低本薪之經營策略，可能造成員工失去工作士氣及向心力，繼而出現出走潮，公司將因小失大。

台灣世曦為台灣工程顧問界之龍頭，據悉中鼎公司也已調升午餐津貼至 2400，公司應配合國家政策，直接調整午餐津貼免稅額至 2400 元，做為領頭羊之典範，並且可以在薪資架構調整前，先釋出公司照顧員工之決心，以挽留員工忠誠的心。

資方說明：

本議題已於 104/6/4 第三屆第四次勞資會議討論事項第七案及 104/9/11 第三屆第五次勞資會議討論事項第六案提出，前次勞資會議已達成共識：「1、請公司於舊制退休金結清方案底定後儘速辦理。2、本案併入第三屆四次勞資會議討論事項第七案追蹤議案辦理。」；本議案將持續追蹤辦理。

勞方意見：

因舊制退休金結清案延宕，勞方建議本案與舊制退休金結清案脫鉤，並即刻將午餐津貼調高為 2400 元，追溯自 104/1/1 生效。

決議：

持續追蹤本議案。

第四案：有關本會會員交通補助費最高補助金額建請酌予調整。

說明：目前台 9 線南迴監造專案同仁多由西部及北部地區同仁調任。

- 1、若同仁基準地為高雄辦事處，因交通工具多為「鐵路」，5500 元/月額度應為足夠。
- 2、若基準地為中區辦事處，因交通工具多為「鐵路」配合「高鐵」，雖額度已調整為 7700 元/月，惟因高鐵票價較高，往返一趟之金額約需 2000 元，若以一個月往返四趟計算，則交補費將不足。
- 3、若基準地為台北總公司，額度僅能為本島補助上限 7700 元/月，雖同仁往返台北台東尚能選擇東部鐵路，惟搭乘火車單趟動輒 6 至 8 小時(含轉車時間)不僅勞心勞力，且東部幹線訂票不易常有訂不到票之情形，故有搭乘「南迴線鐵路轉搭高鐵」之需求，往返一趟之金額約需 3500 元，以目前補助上限一個月僅能往返二趟。

同仁配合公司之安排調任偏遠地區之工地，於假日都非常渴望能夠返家與家人團聚，若因交通補助費不足而影響同仁返家之需求，相信也不是公司所樂見，因此希望公司能體恤員工，調整補助之上限。

資方說明：

- 一、交通補助費之發放目的，係為補助同仁因公奉調而「增加」之交通費用，並非幫同仁負擔所有交通費用(如此相對其他同仁自行支出上下班交通費用亦屬相對不公)。
- 二、公司補助調職同仁之交通補助費，已自 103/7/1 起配合高鐵票價之調整，全面調高各區段補助費用 10%(高於高鐵票價之調幅)，且針對偏遠地區同仁，亦已放寬得於補助額度範圍內，特案簽辦以駕駛自用車方式報銷交通補助費。另據悉高鐵票價將於本年底調降一至二成，公司之交通補助費並未因此而隨之調降，且為體恤調派台九線南迴監造專案同仁，公司已通過自本年度 10 月起，視工地艱困/偏遠程度另發給偏遠地區補助費。

決議：

針對工作地為台 9 線、台 20 線相關計畫同仁，公司已通過自本年度 10 月起，視工地艱困/偏遠程度另發給偏遠地區補助費。

第五案：本會會員調赴台 9 線、台 20 線相關工地補助費配套方案建議應溯及既往。

說明：公司考量台 9 線南迴監造專案及台 20 線計畫之工地環境相對偏遠，交通及周遭生活機能不便，為利監造工作得以順利進行，針對配合調派或前往台 9 線、台 20 線工地工作之正職員工，自奉核日(10/12)起，由管理部每三個月辦理結算及發放。台 9 線南迴監造專案工程開工至今已將近四年，期間已有不少同仁配合公司需求調至本專案服務，也有部分同仁後因配合公司安排由台 9 專案調往其他單位服務，故皆曾體驗到生活機能不便之苦。

感謝公司對於偏遠地區同仁之照顧而有補助方案，但若僅從今年(10/12)起發放，之前同仁之犧牲奉獻似乎得不到相對之回饋，故建議補助費配套方案應溯及既往至專案成立時期，較符合公平原則。

資方說明：

- 一、公司制度基於法不溯及既往原則，仍維持自奉核日起生效。
- 二、有關派赴台九線同仁加發偏遠地區補助費議題，係公司為激勵同仁額外加發之補助費，並非有損及同仁現有勞動條件議題，且連動之同仁也非廣及全公司，建議爾後類似議案工會可直接反映給公司。

決 議：

基於偏遠地區補助費係公司為激勵同仁額外加發之補助費，仍維持自奉核日起生效為宜。

第 六 案：請將本會會員之工地津貼納入加班費計算。

說 明：現行加班費計算包含本薪、午餐津貼 1800 元以及生活津貼 3000 元，卻不包含工地津貼 3000 元，同為津貼卻有不同標準，建議應將本會會員同仁之工地津貼一併納入加班費計算。

決 議：

請資方儘速研議辦理。

第 七 案：關於偏遠地區工地，建請訂定輪調機制。

說 明：以台 9 線工地為例，因地處偏遠，大眾運輸工具車次短少，每次休假時回到居住地，約需耗時 5-6 小時，收假時更需於當日下午就需出門返回工作地點，每趟往返均耗費 10 小時以上，減少了與家人團聚時間，倘若工期亦久對於員工休假之權益損失甚大，建請是否可訂定輪調年限之機制。

資方說明：

- 一、監造單位因工作屬性特殊，各工地同仁之調入及調出均須經過業主同意方可為之，且各項工程之工期長短不一，每位同仁專長領域亦不盡相同，恐較難以建立固定輪調之機制。
- 二、針對同仁反映往返台九線偏遠地區工作地車次短少及耗時問題，將請部門在不影響業務執行之前提下，讓同仁得以機動輪流配合車次彈性調整工作時間。
- 三、另將轉請營管事業群主管於調派同仁時，儘量考量監造人員派駐工地之公平性。

決 議：

請各事業群主管於調派同仁時，儘量考量人員派駐偏遠地區工地之公平性。

第 八 案：建請公司研議本會會員同仁在職進修之學費補助規定及學歷提升後公司應重新核薪事宜。

說 明：原來公司訂有「員工申請在職進修暨學歷提升發給獎金辦法」，

其中第一條「為落實政府終身學習，鼓勵同仁精進專業知識，提升本職技能並貢獻於工作，特制定本辦法。」此辦法於 99/9/7 廢止，是否代表公司自 99 年後不鼓勵同仁精進專業知識提升本職技能？如此作為實非聲稱以員工為最重要資產之公司所為。有同仁願意利用業餘時間，自費提升本職能相關學歷及能力，公司不僅無法調整敘薪、無學費補助，甚至連單次給予之獎金亦取消。一來嚴重降低同仁進修提升專業技能之誘因，阻礙同仁提升公司整體競爭力，二來增加同仁提升學歷後轉投其他公司之誘因，恐造成優秀人才流失。建議作為如下：

- 一、參加在職班之同仁每年（學期）准許以研發訓練費用類 YY902（或其他預算）補助部分學費。申請次數以正常修業年限（例：大學四年、研究所兩年）為限。（為免留職停薪同仁畢業後不回公司，此學費補助不含留職停薪者）
- 二、不建議恢復「員工申請在職進修暨學歷提升發給獎金辦法」的一次性給付獎金。但不論為在職進修或留職停薪之同仁，在提升學歷之後，公司應重新核薪至符合新學歷標準。（如果進入公司前與後，考的技師證照對公司都具有相同價值並支出相同加給，為何學歷卻不適用？顯然不合理！）

資方說明：

- 一、「員工申請在職進修暨學歷提升發給獎金辦法」之制定，有其時空上之背景因素，早年係因高學歷員工比例偏低，公司為鼓勵同仁精進自我而訂；近年來所進用之新進員工，約有 70%~80% 已為碩士以上高學歷同仁，且同仁精進專業知識，並非僅有在職進修提升學歷一項管道，公司每年已提撥預算補助同仁參加與工作相關之教育訓練費用，並視情形讓同仁得以公出方式前往受訓，請同仁應予善用。
- 二、本公司針對新進員工之薪資核敘參考同仁之學歷及過往工作經歷，主要係因對新進員工工作能力在無其他客觀評估標準之情形下，僅得參照學歷等客觀條件作為依據，同仁進入公司後，薪資之給付即應依實際工作表現/貢獻做為評估標準，學歷已非衡量工作表現/貢獻之依據。
- 三、技師同仁之加給，係因其依技師法規定，僅得專任於公司執業，且簽證需負擔相對之法律責任，與個人學歷之取得完全不同。

第九案：建議公司依據國營事業管理法第 35 條，要求應至少有五分之一董事席次，聘請工會推派之代表擔任。

說明：立法院於 104 年 1 月 22 日於第 8 屆第 6 會期交通委員會議決議：「...世曦公司為中華顧問工程司 100% 轉投資之事業，其性

質與國營事業類似，年終及績效獎金標準不應與國營事業差異過大要求檢討…」等，限縮 104 年以後年終+績效獎金不大於 4.4 個月，嚴重影響同仁權益。為免本公司無國營事業之福利，卻有國營事業之約束，擬建議工會依據國營事業管理法第 35 條，要求公司，應至少有五分之一董事席次，聘請工會推派之代表擔任，如董事會有損害工會會員權益或有損害之虞事項訊息或決議時，勞工董事應有立即向工會報告之義務，必要時得要求本會召開臨時理事會處理之，以對工會會員權益有善盡維護之責任。

資方說明：

本公司之董事、監察人，係由法人股東即中華顧問指派，本公司無權置喙；關於本案工會之建議，公司將於適當時機協助轉達中華顧問參考。

決 議：

請資方於適當時機協助轉達中華顧問。

第十案：有關福委會福利金之運用，應使每位繳交福利金的本會會員同仁均可共享為原則；建議針對部分規定，如部門活動補助，放寬補助彈性。

說明：一、福委會目前之福利金運用，已有部分項目並非每位員工均可享用(如子女教育獎助學金)，基於獎勵生育；無可厚非。但部門活動補助部分，若嚴格限制僅可以部門為單位舉辦，將使得部分同仁於活動當日因故無法參加者，無法公平享有活動費用補助，建議是否放寬以組為單位或部門內跨組同仁，若活動當日因故無法參加者，可有自行補辦聯誼活動並公平享有福委會補助的機會；藉此也可讓每位繳納福利金的同仁，不致有按月被扣繳福利金自己卻完全無法享用還反而是捐出去讓大家共享的感覺。

二、福利金之來源之一由各員工薪津內扣取 0.5%，其如何運用是否應該表決，倘超過部門 1/2 同仁均未參與表決，是否應該有新之方案，或請其他新構想，非部門主管或幾位同仁即可決定如何運用同仁享有之福利金，這行為能否算是該條例中第 13 條所述。

決 議：

請福委會辦理。

第十一案：有關備忘錄(單號 A400012835)員工調赴台 9 線、台 20 線相關
工地補助費配套一案，建議修改如說明。

說明：備忘錄(單號 A400012835)第三條：3、上述偏遠地區補助費發放
頻率及相關規定：採事後結算發放，自奉核日(10/12)起，由管理部每三個月辦理結算及發放；申領偏遠地區補助費者，倘於該工地服務未滿半年即離職或因故自行請調，則予全數扣回，如為非個人意願調離或係短期調任支援者，則按於該工地服務月數比例發給。

該備忘錄第三條非常不合理，建議修改為：

- 1、應改為按月補助。
- 2、因請調或離職未滿一個月不予發給。不可因於該工地服務未滿半年即離職或因故自行請調，就予以全數扣回(因當事人在該段時間確實處於較略的環境，是一種補償而非恩惠給予)。東部生活機能差，吃、住、行的問題皆異常不便，建議公司酌情考量修改相關配套辦法。

資方說明：

- 一、有關台九線偏遠補助費發放之本意，係為鼓勵及提升同仁調赴各該相關計畫工地之意願。
- 二、同仁的意見公司敬悉，惟本案所訂制度除已參酌各相關單位主管意見外，亦係經過內部評估討論後所為之決策；且本案所訂制度係公司為激勵同仁額外加發之補助費，係增加同仁現有勞動條件，請同仁應予尊重。

決議：

本偏遠補助費發放之本意，主要為鼓勵同仁調赴偏遠計畫工地之意願，為求計畫人力穩定及公平性，本案仍依公司現有規定辦理。

第十二案：因應立法院無理限縮本公司年終及績效獎金之要求，建請公司儘速調整原本就偏低的薪資結構，以確保本公司市場競爭力。

說明：因本年度立法委員質疑本司年終過高，使未來年終最高四個月及加上中華顧問勞資是以本年薪資額結算，導致薪資無法提升，間接造成薪資變相減薪，獨利資方，勞方工作量卻不因薪資減少而減少，若不及時改善將造成公司人才流失且招募不到優秀人才補充新血，影響甚大。建請公司儘速調整薪資結構。

資方說明：

有關薪資結構議題已於 103/9/4 第三屆第一次勞資會議討論事項第一案、104/3/5 第三屆第三次勞資會議討論事項第二案及 104/6/4 第三屆第四次勞資會議討論事項第六案提出，前次勞資會議已達成共識：「管理部將配合公司指示及母公司中華顧問工程司政策持續推動本案。」；本議案將持續追蹤辦理。

勞方意見：

- 一、請資方儘速辦理薪資結構調整相關配套作業。
- 二、如舊制退休金結清案未於 105 年 2 月底前定案，建議公司逕行辦理薪資結構調整。

決 議：

持續追蹤本議案。

第十三案：請公司儘速且主動協助釐清同仁在中華顧問所提舊制年資結清方案的適法性問題。並代表工會會員，將台灣世曦工會會員屬中華顧問舊制年資結清方案問題暨意見彙整之回覆文件向勞動部申訴，釐清是否違法。

說 明：有關中華顧問舊制年資結清，是否適用勞工退休金條例及結清金額是否符合退職所得免稅條件？請公司主動正式行文主管機關(台北市勞動局、勞動部)釐清本案之適法性，可以有效免除同仁及中華顧問之疑慮並加快結清推動之進度。

資方說明：

- 一、有關中華顧問舊制年資結清後所給付之退休金是否得撥入勞退新制專戶中，中華顧問已於 10/12 正式行文勞動部，並已獲勞動部 104 年 10 月 30 日勞動福 3 字第 1040136714 號函覆表示，倘非依勞動基準法第 20 條規定改組、轉讓或依企業併購法、金融機構合併法進行併購者，則無勞工退休金條例第 11 條結清保留年資規定之適用。
- 二、至於結清金額是否符合退職所得免稅條件，中華顧問表示為釐清該議題，目前正洽主管機關以書面回覆中，並將俟釐清該議題後重新辦理結清意願調查。工會針對本案疑義，亦可正式行文中華顧問，請中華顧問提出說明。

決 議：

- 一、工會與資方於近期邀中華顧問指派代表說明舊制退休金結清案辦理進度。

二、請公司提供法務及財會相關專業，支援工會加速推動舊制退休金結清案。

四、臨時動議

第一案：中華民國開國紀念日次日、革命先烈紀念日、婦女節及兒童節合併假期、孔子誕辰紀念日、台灣光復節、先總統蔣公誕辰紀念日、國父誕辰紀念日、行憲紀念日等八日應恢復放假

說明：一、勞動基準法第 37 條 紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

二、勞動基準法施行細則第 23 條

本法第 37 條規定應放假之紀念日如左：

- 1、中華民國開國紀念日（元月一日）。
- 2、和平紀念日（二月二十八日）。
- 3、革命先烈紀念日（三月二十九日）。
- 4、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。
- 5、國慶日（十月十日）。
- 6、先總統 蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。
- 7、國父誕辰紀念日（十一月十二日）。
- 8、行憲紀念日（十二月二十五日）。

本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。

本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：

- 1、中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）。
- 2、春節（農曆正月初一至初三）。
- 3、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。
- 4、民族掃墓節（農曆清明節為準）。
- 5、端午節（農曆五月五日）。
- 6、中秋節（農曆八月十五日）。
- 7、農曆除夕。
- 8、台灣光復節（十月二十五日）。
- 9、其他經中央主管機關指定者。

三、綜上，本公司工作規則第 11 條所定休假日與勞動基準法施行細則第 23 條不符已違反法令，故中華民國開國紀念日次日、革命先烈紀念日、婦女節及兒童節合併假期、孔子誕辰紀念日、台灣光復節、先總統蔣公誕辰紀念日、國父誕辰紀念日、行憲紀念日等八日應恢復放假。

資方說明：

- 一、目前法定工時為二週 84 小時，公司響應政府政策挪移部分國定假日以實際成就週休二日並明訂於工作規則，於法並無不妥。
- 二、《勞基法》已完成修訂並公告自 105 年起，法定工時由二週 84 小時調整為單週 40 小時，至於《勞基法施行細則》中對於 19 個國定假日、紀念日是否配套調整媒體迭有報導勞動部研議修正中(尚未公告)，公司自年中即已高度關注，屆時將配合法令公告修訂，在法令未公告前，則仍先援例配合業主作息先行辦理 105 年度之辦公日曆表。

決 議：

因《勞動基準法施行細則》已於 104/12/9 公告修訂，本案將依法令規定辦理。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	說明	第3-5次勞資會議結論/共識 (104/9/11)	辦理情形說明 (104/12/9提報第3-6次勞資會議)	第3-6次勞資會議結論/共識 (104/12/9)
3-5討論事項 第一案 (104/9/11)	有關本公司執業技師簽證工作應均 衡分派給部門內執業技師，並格遵 技師法第16條規定。	一、部門內相同執業技師之簽證案件量宜均衡。 二、跨部門技師簽證應在工作之初或發生需其他部 門支援時，即協調支援部門指派技師依技師法第16 條規定：「技師僅得就其本人或在本人監督下完成 之工作為簽證」辦理簽證作業。	請企劃部就各部門計畫主辦送請技師簽證 應設定合理期限，給予適當之審閱時間， 並於各事業群督導會議中再次宣導。	本案之決議內容，企劃部已於10月份各 事業群督導會議中宣導。	結案並解除列管。
3-5討論事項 第五案 (104/9/11)	花蓮台東等偏遠地區租用當地租賃 車或箱型車(含司機)，建議以該標準 通案簽核。	目前管理部規定台東等偏遠地區租用當地車輛，包 含僅租車由同仁自行駕駛，或租車含司機之情況皆 須逐次簽核始可為，為提升效率建議改採各計畫通 案簽核。	請管理部會同資訊部盡速依資方說明事項 辦理。	已完成【公出/出差/派外請示單】新增 【租賃汽車】選項之修訂，並自12/1起 實施。	結案並解除列管。
3-5討論事項 第八案 (104/9/11)	有關薪資通知單之內容建議取消 「嚴」加密等易造成恐嚇意圖誤 解之不文明字眼。	薪資通知單應為非「嚴」加密文件，應可藉由同 仁間的公開討論找出內部不合理甚至影響公司營運 之薪資結構。建議取消「嚴」加密等讓同仁感受 到或誤解有恐嚇意圖之不文明字眼。	針對薪資通知單加註之提醒文字，將「嚴 加密」修訂為「應予以保密」。	已自104/9起，按勞資會議決議修訂薪津 通知單中加註之提醒文字。	結案並解除列管。

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第六次勞資會議簽到表

時間：104年12月9日 上午9:30

地點：1002會議室

本次輪值會議主席：世曦工會 林志權 理事長

勞方代表

勞方代表姓名	簽名
林志權	林志權
湯允中	湯允中
王宗駿	王宗駿
楊世平	楊世平
邱奕堅	邱奕堅

資方代表

資方代表姓名	簽名
黃洪才	黃洪才
周功台	周功台
苗華明	(請假)
周昌典	周昌典
吳淑惠	吳淑惠

列席	簽名
曾寧儀	曾寧儀
胡嘉裕	胡嘉裕
林詠潔	林詠潔
朱臻誼	朱臻誼
工會 蘇育珪	蘇育珪