



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 105 年 10 月 14 日  
發文字號：世曦管字第 1050020333 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：檢送第三屆第九次勞資會議會議紀錄及已於本次結案之追蹤議案詳  
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：王炤烈總經理、李順敏總工程師、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 周禮良

本案依照分層負責規定授權總經理決行

第三屆第九次勞資會議  
會議紀錄

中華民國一〇五年九月十日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第三屆第九次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 105 年 9 月 10 日（星期六）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：事業單位 王炤烈 總經理

勞方代表：林志權、王宗駿、湯允中、楊世平、邱奕堅

資方代表：王炤烈、李順敏、苗華明、周昌典、吳淑惠

事業單位：曾寧儀(請假)、胡嘉裕、林詠潔、朱臻誼(請假)

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：近幾個月公司員工離職率高，提早申請退休的比例也持續升高，但新人應徵報到率卻偏低，很多部門反應徵不到優秀的人才，這是顧問公司經營最嚴重的警訊，就其原因不外乎月薪低、獎金受限及退休金問題難解，請公司即刻積極辦理全面性薪資結構調整，並持續推動舊制退休金結清事宜以化解危機。

說明：一、公司先前寄給會員同仁之信件已說明本公司並非國營企業，然為何還要依國營企業管理辦法自我約束在『年終+獎金不得超過 4.4 個月』之規定？既成事實又該如何解套？公司應給會員同仁清楚合理的交待。

二、舊制退休金結清之進度因新政府交接停滯，目前已明朗化，管理單位應備妥完整資料盡速讓接手團隊了解狀況，在最短時間內接續辦理。

三、近期造成員工心思浮動的原因，除媒體新聞負面報導本公司工程管理、獎金、人事等問題外，最實質的影響是下列兩點，第一，工程師薪資毫無競爭力。其二，工程

師薪資不具成長性；導致公司徵不到優秀的人才，公司培育出之優秀人才內心浮動想離開公司另謀出路。期待公司能對症下藥，即刻積極辦理全面性薪資結構調整，才能真正解決問題。

#### 資方說明：

##### 一、有關本公司獎金受限說明：

1、因應 103/12/22 立法院第 8 屆第 6 會期交通委員會第 12 次全體委員會議決議及 104/2/26 中華顧問來文，交通部及中華顧問要求本公司參考「交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」制定績效獎金總額提撥辦法，且年終及績效獎金提撥總額以不超過 4.4 個月薪給為限，另依「財團法人中華顧問工程司轉投資事業監督要點」規定，該辦法草案須提報中華顧問董事會核定後實施；因交通部要點規定仍有彈性空間，管理部已於條文中制定彈性條款，爭取營運表現績效較佳之年度得高於 4.4 個月之可能。

2、本公司近兩年獎金提撥月數未達 4.4 個月，除前述立法院、交通部及中華顧問要求制定之辦法規定外，主因公司獲利亦相較前幾年低，保留上繳股東之股利後，盈餘亦無法達到獎金月數上限。期待工會同仁一同與公司經營團隊因應現有業務發展特性，共同努力提升工作效率。

二、有關舊制退休金結清案之進度，已併於第三屆第六次討論事項第十三案辦理情形中說明，另自 94/7/1 以後新進之本國籍同仁均適用勞退新制，故公司成立後之新進員工並無舊制退休金結清之議題，謹此澄清。

三、有關薪資結構議題，公司於工會提案前即已研議多時，惟因決策尚未明朗，故並未公告週知；本議題工會已多次於勞資會議議案中提出，公司受限於母公司之監督管理要點，關於薪資/獎金等辦法皆須提報中華顧問董事會，而先前中華顧問已多次以將影響其舊制退休金成本為由多次拒絕本公司之提案，公司亦已多次向工會說明本案並非公司可單方面自行決定即辦理，目前遺憾暫無新進度。

#### 勞方意見：

一、此議題已提案多次，資方均以礙於新董事尚未上任，且薪資結構調整非世曦公司單方面可以決定…等理由回覆，依此邏輯本案將無實現的一天。為確保公司在工程顧問業優質領先地位與永續經營保障會員同仁工作權的目標，工會將於新任董事長就位後，立即向新任董事長表達全體會員同仁的訴求。請新任董事長積極推動本案。

二、為加速推動全面性薪資結構調整，本會除要求世曦經營團隊需採更積極作為外，本會亦擬妥以下列三階段推動本案。

- 1、發動全體會員同仁(近 1600 員)聯署簽名，向世曦公司及中華顧問工程司表達要求立即改善世曦會員同仁薪資結構之訴求，副本知會交通部、行政院。
- 2、若上述聯署未獲具體承諾，將向交通部、行政院行動陳情，以挽救世曦經營困境。
- 3、若上述兩項積極作為仍無法獲得具體成果，為化解世曦經營危機確保會員同仁工作權，本會將依勞動三法採更積極作為捍衛會員同仁權益。

#### 決議：

建議將舊制退休金結清、薪資結構調整等相關重大議題整合，以適當方式於適當時機向中華顧問及本公司董事長陳報說明。

第二案：請公司恢復升等晉敘後會員同仁之薪資，應保障為該職等之最低薪資等規定。

說明：以往公司制度員工升等晉敘後享有每一職等之最低薪資保障，這是對表現好同仁的實質鼓勵，但現行制度已取消該制度，升等後僅以新的薪水級距調整考績調薪，對表現好的同仁無異是懲罰。又目前公司同仁(特別是新進同仁)薪資偏低，而公司又受制於立法院決議，無法像以往發放較高之獎金，因此建議公司恢復每一職等之保障最低薪資。

#### 資方說明：

一、公司早年保障升等後薪資為職等薪資下限之作法，曾因此有同仁薪資一次大幅調升一萬元以上之情形，同仁薪資因職等調升後，職務及職責卻無相對之提升，對於領有職務加給需擔負職責的同仁反造成相對不公。

二、相較其他企業，公司除特殊狀況外，每年均固定辦理乙次晉敘、乙次升等，且晉敘援例係參考同仁前一年度考績及升等前之職等對應晉敘金額，而年度升等係於年度晉敘後辦理，若升等時，再將同仁薪資調升至職等薪資下限，除恐有同仁因此大幅度加薪，併同年度晉敘形成二次調薪外，因升等條件同時亦包含考績因素，若針對獲升等同仁薪資再調升至職等薪資下限，形同考績條件用以調薪兩次，所佔影響力過大，並不合理，且此做法僅少數人受益，並無法解決說明中所述問題，相關制度擬維持現制。

第三案：本會多次爭取調整午餐津貼未果，於 105.06 第三屆第八次勞資會議中，公司承諾爭取，礙於中華顧問工程司就【午餐津貼影響舊制退休金試算】評估錯誤，至今無法通過，本會於此次會議再次爭取，並要求追溯補發由 105.01 起。

說明：請公司相關單位備妥【午餐津貼影響舊制退休金試算表】於中華顧問工程司董事會召開前，先行與中華顧問工程司承辦人員先行溝通，以利本案通過。

#### 資方說明：

有關午餐津貼調整議題，公司係於財政部公告之第一時間即主動研議午餐津貼之調整，並同步了解同業做法，相關研議早於工會提案，惟本案同樣受限於母公司監督管理要點之規定，本案目前進度請詳參第三屆第六次勞資會議議案追蹤辦理情形說明。

第四案：建請公司考量於年初出生之屆齡退休之會員同仁，若至屆齡退休日的工作日小於應得之年特休假期，無法休完屆齡退休當年應得之特休假期係非人為所能控制，該無法休完之特休假期得以日薪方式依未休天數補發工資。

說明：於 1、2 月間屆齡退休之會員同仁，可能發生工作日內無法休完屆齡退休當年度特休假期，此現象非其自主意願所能控制，公司仍需給付以日薪方式核計無法休完之特休假期薪資以免損及會員同仁權益。

#### 資方說明：

- 一、有關公司擬發放之勤工補助金係屬勉勵性質之補助，並非同仁特別休假期折算工資之對價，且每年發放之勤工補助金，主要係參考同仁前一年度尚未休畢之挪移特別休假期，而非當年度之特別休假期，公司針對即將屆退同仁於屆退日前六個月即簽發書函提醒同仁預為工作交接及休假期之安排，故屆退同仁應有充分時間得以休畢前一年度之特別休假期。
- 二、該補助金之發放原則，前業經核定並已於公告前向工會說明取得共識後執行，目前發放對象仍依原核定對象辦理。

#### 決議：

擬自 106/1/1 起，針對當年度屆齡退休同仁，因工作日少於特別休假期數，致無法休畢當年度特別休假期即須屆齡退休者，得發給特別休假期數扣除工作日後之剩餘特別休假期數折算工資。

第五案：研發計畫納入「技師及專業師加給辦法」之主辦工程師給付範疇，建請公司參考研議。

說明：「技師及專業師加給辦法」第五條「專業加給數額表」之註2，原規定「具技師資格之主辦工程師請領該職務等級專業加給生效日以計畫預算核定日起算…」，而於103.4.3修訂後異動為「具技師資格之主辦工程師請領該職務等級專業加給生效日以業務類計畫預算核定日起算…」。本公司辦理之計畫係可分為業務計畫、研發計畫及行政計畫三大類，因行政計畫屬例行性事務，故修訂條文用語而將其排除尚可理解，然此舉亦同時將研發計畫排除其外。依據「研發計畫管理辦法」第三條之名詞定義，研發計畫「係指為提昇公司工程技術競爭力或推動工程業界學術研究，並整合部門技術，開拓公司業務而成立之研究發展計畫。」，意即辦理公司研發計畫之目的及工作，對於公司現在及未來皆相當重要，其重要性程度並不亞於業務計畫，然辦法之修訂似有否定研發計畫重要性之意涵，而可能造成同仁對研發工作忽視之誤解。

建議將「技師及專業師加給辦法」相關條文修訂為「具技師資格之主辦工程師請領該職務等級專業加給生效日以業務類及研發類計畫預算核定日起算…」，將研發計畫納入給付範疇，以達公司提升工程技術競爭力或推動工程業界學術研究，進而開拓公司業務之目的。

資方說明：

- 一、研發計畫之重要性確不亞於業務計畫，然「是否為技師」並非參與或執行研發計畫之必要條件，公司全體同仁皆可為提昇公司工程技術競爭力等研發目的盡一份心力。
- 二、本公司針對技師同仁發給專業加給，主要是因技師可增加公司聲譽、替公司爭取業務及負擔簽證的責任與風險，而研發類計畫因不須爭取業務，且無須負擔簽證責任與風險，故僅發給「技師及專業師加給辦法」中之基本加給。

決議：

同意資方說明。

第六案：請持續檢討修正計畫獎金合理分配之辦法，並明確訂定完成時間。

說明：請公司重新評估各計畫獎金的發放公平性與合理性，因每個計畫並非由個人意願所分配到之計畫，而每個計畫盈虧由每

位在填計畫同仁分攤，似乎不太合理，且為了計畫獎金各個部門主-協辦在 MIS 編列期間不惜撕裂同仁情誼相互苛求，長期下來對部門間的合作默契與對公司的向心力都是一種傷害。

**資方說明：**

- 一、歷次勞資會議提出有關計畫獎金之議題，已逐次回應並檢討修訂相關辦法，計畫獎金佔績效獎金之比例逐步檢討調降。目前比例已降至 20%。
- 二、主/協辦預算分配係屬公司經年既存議題(其與來價之成本結構較為相關)。即使沒有計畫獎金，計畫預算仍影響了部門績效(獎金)，故各主/協辦部門仍應妥為協調以增進和諧。

**決議：**

有關計畫獎金所佔比例將逐年檢視檢討。

第七案：請公司明確提出有關技師簽證加給辦法改善時程表，並建議「主辦工程師」應適度加發職務加給以符合現況之作業分工。

說明：一、請公司明確提出有關技師簽證加給辦法改善時程表。  
二、建議「主辦工程師」適度加發職務加給。

**資方說明：**

- 一、技師簽證加給辦法之調整方案，因涉及公司整體與計畫成本、舊制退休金，以及同仁簽證現況之統計與合理分配等因素，影響範圍甚大，故尚在研議中，目前暫無法提供預定時程。
- 二、有關「主辦工程師」職務加給部分
  - 1、由於每個計畫主協辦部門均會設置主辦工程師(不一定具有技師身分)，且部分計畫協辦部門不只一個，而主協辦部門均設有主辦工程師，其人數相對其他計畫主管人數眾多，本公司正職同仁目前擔任主辦工程師職務之人數比例約達 35%( $\div 582/1665$ ，包括主/協辦部門，未重複計算，不計是否已領計畫工程師之加給)，因單一同仁可能同時擔任多項計畫之主辦，且各計畫之規模、工作內容、範疇及期程等特性差異甚大，各主辦工程師之實際工作量多寡實難以被評估，不易達到加給之公平一致。建議部門可視計畫規模，循既有「專案計畫組織設置辦法」簽辦設置計畫工程師等計畫主管職，凡擔任標工程師、計畫工程師以上計畫主管職務者，即可依規定支領職務加給。



- 2、另，主辦工程師管控計畫，表現優異之主辦工程師，已同步反映於計畫獎金之分配。為獎勵計畫主辦部門之主辦工程師，現行「計畫獎金分配辦法」於計畫累計獎金為正值時，其分配比例放大20%。
- 3、目前各計畫盈餘有限，若增加其加給亦將增加計畫所需分攤之成本，獲利將更為降減。

**勞方意見：**

請公司研議有關主辦工程師之獎勵方式。

**決 議：**

有關技師及專業師加給辦法，目前已由企劃部及總工程師室研擬修訂中，將持續追蹤續辦。

第八案：員工赴海外執行計畫僅為短期出差性質，卻因海外計畫為既有工號，僅能適用「員工執行海外計畫工作辦法」以派外性質填報派外單，與實際出差性質有嚴重差異，且少了海外出差應有相關費用，影響同仁權益且不符合實際。建議短期出差支援計畫人員，不適用「員工執行海外計畫工作辦法」。

說明：請將執行海外計畫的短期出差同仁視同海外出差，不得以派外性質處理。依「員工執行海外計畫工作辦法」規定：本公司派往海外之轉投資事業、分公司、代表處工作或至海外執行海外計畫工作，且該計畫已有計畫工號者皆適用本辦法。造成有計畫工號短期出差的同仁與無計畫工號出差的同仁在申請差旅費上有所差異，未蒙其利先受其害，根本沒有實質的派外福利，如差旅補助金、派外期間生活及交通輔助等因為出差時間太短計算結果比直接以國外差旅計算更差。請將執行海外計畫的短期出差同仁視同海外出差，不得以派外性質處理。造成同仁為同一件事情至海外服務，有計畫工號的同仁領得比無計畫工號的同仁少，有一種賺錢領比較少，花錢的領比較多的不公平現象。由於短期出差支援計畫之同仁因無長期派外之事實，建議不適用「員工執行海外計畫工作辦法」。

**資方說明：**

一、目前本公司同仁赴國外執行公務，公司所提供之津貼分兩種，係以

出國之工作性質做區分：

- 1、國外出差：被派出國考察、視察、受訓、參加會議等公務適用，依據「國外出差辦法」支領國外出差膳雜費。
- 2、派外：被派往海外之轉投資事業、分公司、代表處工作，或至海外執行海外計畫工作且該計畫已有計畫工號者皆適用，依據「員工執行海外計畫工作辦法」支領國外差旅補助金。

二、現行「員工執行海外計畫工作辦法」及「國外出差辦法」係由管理部邀集海外中心、會計組等相關單位召開討論會議，並向工會及同仁代表召開說明會後所制定，目前於表單中亦已保留彈性空間，可由海外中心針對特殊個案進行判斷後，調整認定係屬「派外」及「出差」性質，然有關工會本項提案(改以出國之工作時間長短做區分)，因早期辦法即因此對於長期派至海外工作同仁，反而因停留時間過長，膳雜費自第二個月、第四個月起依規定須打折，而造成短期支援的同仁反較長期駐點海外同仁領的多，而影響同仁長期派外之意願，故目前暫不改變基本認定原則，惟有關本案意見則列作後續辦法增修彈性條款之依據。

決議：

請管理部檢視「員工執行海外計畫工作辦法」時，將本案意見列入修訂之參考，辦法尚未修訂前，針對因海外計畫工號短期派外者，得以個案簽辦辦理認定係屬出差或派外。

第九案：請部門主管要求同仁需使用 3C 產品每日回報工作進度及現況時，需合情、合理、合法！

說明：一、手機是個人的東西，不是公司提供。

二、不是每位同仁手機皆有申請網路。

三、沒有網路的手機必須至有 wifi 分享區方能使用 Line。

四、工地現場不是與工地辦公室在一起，有的是有段距離，且工地現場並無網路，無法使用 Line 傳送資料；如要使用 Line 傳送資料要回辦公室方能傳送(需工地現場及辦公室間來回處理)。

五、是否公司提供個人手機網路費用或在工地現場另提供網路？

資方說明：

一、將於各事業群督導會議宣導，提醒各部門主管同仁以 3C 產品進行工作進度回報並非公務上之正式管道，若確有需要，應考量工地網路

環境與同仁是否可配合。

- 二、網路費用補助部份，已依據 3-8 次會議第七案提議研擬中，考量依工作性質、職務等，規劃不同的通訊費定額補助。
- 三、考量到網路安全與維護、架設的困難性，工地現場與辦公室難以提供公司自建的 WiFi 網路。
- 四、Line 屬於個人通訊軟體，非公司標準作業需求，使用 Line 來傳遞工作資料有資安疑慮，故業務檔案交換與傳遞建議循正式管道（公文、電子郵件或公司提供的資訊系統傳遞），雖有部份業主要求使用 Line，但建議僅用於訊息溝通，以避免衍生日後之爭議，此部份另將通報各部門使用時加以注意。

**決 議：**

同意資方說明。

第十案：請公司於網頁上安排一查詢計算舊制退休金/中華顧問年資之專區，以方便同仁自行核計舊制退休金。

**資方說明：**

- 一、本案於第 3-1 次勞資會議臨時動議第三案即曾提出，惟因舊制退休金之平均薪資計算基準日，業經中華顧問同意按勞基法規定及退休簽辦單奉准日計算之退休金，取其相對有利於同仁之方式計算，且同仁尚未退休前，平均薪資數額均將因無法即時取得當月薪資資訊而無法估算，加以可能因同仁隨時請假及加班而變動，以系統預估之結果，可能無法相當準確。為避免衍生不必要之誤解，仍建議依第 3-1 次勞資會議討論方向，因舊制退休金基數已於公司化時鎖定，故擬建置試算平台，提供同仁舊制年資基數，並由同仁自行預估平均薪資後，透過平台試算舊制退休金。
- 二、管理部人事組於平時，即曾接獲許多擬自請退休/即將屆退同仁之諮詢電話或 Email，亦皆已即時主動協助提供相關資訊供同仁評估參考，並提醒相關權益。
- 三、本提案達成共識後，管理部將配合資訊部作業時程，預定 10 月初啟動程式開發建置事宜。

**決 議：**

請持續辦理。

第十一案：為健全本公司之體制，建議比照甚多企業援用的互評制度，作為公司改善管理的參考。

說明：如部門間互評、上下屬互評等。

**資方說明：**

- 一、部門間互評：各技術部門間，由於各有各的專業，若辦理互評，僅能針對有業務往來的主管或員工間辦理，評核結果恐過於主觀，亦不利於未來部門間之合作。
- 二、上下屬互評：主管角色因係同時面對多位部屬，故評核時可於部屬間以相對比較方式達到較客觀之評核結果，然若由部屬評核主管，因每位部屬係直接轄屬於一位主管，缺乏相對比較之基準，其評核結果可能較易受主觀因素、情緒或互動中之特殊事件之影響。
- 三、本案於 105/3/25 第三屆第七次勞資會議中已有類似提案，基於前述原因，本公司績效評核制度仍維持現行制度辦理。

**決議：**

請公司持續留意各級主管評核之公正性，並積極輔導，避免衍生少數主管評核考績不公平之現象，同仁若有意見，可隨時向管理部等反映。

**第十二案：建議縮短工地制服申請年限並改善制服材質。**

- 說明：現有制服材質不易透氣及排汗，材質較之前制服差，監造同仁上班時間皆在工地，滿身大汗出入辦公室及工地間極易感冒，一旦流汗，上衣常溼透且發出臭味，制服清洗頻率高，且正常使用或清洗過多次即破損。於工地查驗、巡檢時，極易勾破。建請更換為吸濕排汗之材質，以增強其穿著功能性。因公司規定，同仁制服申請年限為 2 年，對監造同仁來說申請年限似嫌稍久，可否與公司討論縮短申請年限，或可於部門內放置一定數量之制服，可供同仁申請換發。建請
- 1、縮短申請年限(假設縮短申請年限為 1 年，可適度調降申請件數上限，如長袖制服最多僅可申請 2 件)。
  - 2、如無法縮短申請年限，部門內應放置一定數量之制服，可由同仁拿破損制服至部門更換(1 件換 1 件)。

**資方說明：**

- 一、有關工地制服樣式及材質，建議辦理調查作業，再根據調查結果提出改善方案。
- 二、有關工地制服申請作業方式，將列案後再討論。

**決議：**

請公司研議改善工地制服材質及申請方式。

第十三案：現場工作(如監造、巡檢...)配合作業需求需夜間工作時，對個人安全、健康均是額外負擔，國內工程界普遍均有編列夜點費慰勞日夜顛倒辛苦的夜間工作人員，建議公司應合理編列夜點費，以照顧本會夜間工作同仁健康及提升夜間工作士氣。

說明：工程界現場監造工作配合工程需求，需夜間工作時，不易兼顧家庭生活與個人健康，應於合理範圍內提供夜點費，以提高同仁配合意願，補貼同仁犧牲正常夜間生活之權利，放眼相關工程單位如北捷、中鋼、台塑、中油等知名企業，如有夜間工作需求，均有提供夜點費補助，另醫護人員夜間工作亦有提供夜班費，身為台灣工程顧問界執牛耳的公司，應帶頭提供更健全的福利制度，以提高員工向心力。以下為各相關企業類似夜點費、夜班費補助資料提供管理單位制定參考：

\*中鋼集團夜班費：中班：15:00~23:00、夜班：23:00~07:10

中班：250 元、夜班：425 元

\*中油集團夜點費：2012 中班：250 元、夜班：400 元

\*台塑集團夜點費：2012 中班：180 元、夜班：360 元

\*台北捷運夜點費：大夜：23:00~07:00、常年大夜：300 元，近日正在爭取調高至 450 元

\*護理師夜班費：小夜：16:00~24:00、大夜：00:00~08:00，包班=>一個月內上 15 天以上、包班小夜 600~700 元、包班大夜 800~950 元

\*國泰醫院：小夜 500 元、大夜 700 元，包班小夜 700 元、包班大夜 950 元

\*台大：小夜 500 元、大夜 700 元，包班小夜 700 元、包班大夜 900 元

\*三總：小夜 500 元、大夜 700 元，包班小夜 700 元、包班大夜 900 元

\*榮總：小夜 500 元、大夜 700 元，包班小夜 700 元、包班大夜 900 元

\*衛福部台北醫院：小夜 500 元、大夜 700 元，包班小夜 700 元、包班大夜 900 元

\*長庚醫院：小夜 650 元、大夜 800 元

\*馬偕：小夜 600 元、大夜 800 元

\*衛福部桃園醫院：小夜 500 元、大夜 700 元，包班小夜 600 元、包班大夜 800 元

#### 資方說明：

一、醫護人員工作性質及狀況與本公司有極大的差異，故不宜以醫療單位為參考對象。

- 二、經洽詢同業，同業針對夜間工作員工處理方式如下：
- 1、中鼎工程：無發放現金夜點費補助，但工地有開伙提供伙食。
  - 2、中興工程：無發放現金夜點費補助，亦無開伙。
  - 3、亞新工程：夜間工作員工，得併同工地津貼申報夜點費，每日發給 100 元補助費。
- 三、由於發放現金夜點費，過去引發相當多的勞資爭議，亦有需併入平均工資的風險，擬建議參照中鼎工程做法，由公司採買工地補給備品或宵夜，供夜間工作同仁取用。

**決議：**

公司同意列入考量，但作業方式及執行細節，由總工程師室蒐集相關資訊研議。

第十四案：近來外界對公司惡意批評與散播不實指控，建議公司成立常態性危機應變小組，收集媒體、網路等負面指控，由法務召集各被波及之專業部門共同研擬澄清函稿主動以媒體-網路(必要時買廣告)在第一時間內對外回應澄清說明，並將各類澄清稿 e-mail 給所有同仁(請同仁協助對業主親朋好友澄清)，於公司網頁專欄以 Q&A 方式收集存放，方便同仁參與競標時統一口徑回答提問委員，同時建議公司設專職發言人對外統一說明，對不合理的指控亦需以法律行動捍衛公司名譽。

說明：建議公司對外界惡意批評與不實指控，適時採取積極作為，以利公司永續發展。近期外界對公司競標(暗指公司不當取得)及高額獎金分配等惡意渲染，公司應積極研擬對策，主動澄清，不應消極沉默，社會大眾會以為公司對不實指控默認，成全體同仁被誤解，間接形成全公司低氣壓，嚴重影響士氣，請公司針對離譜的不實指控採取必要的法律行動捍衛公司名譽。本會建議公司成立《危機應變小組》、公司專職發言人、責成相關部門追蹤收集各類不實報導，並及時研議方案盡速釐清外界疑慮，並於公司官網設置專區回應各種負面議題並發文說明安撫會員同仁，盡力安定人心。

**資方說明：**

- 一、對於本公司正常營運、商譽造成重大威脅或不良影響之突發性事件，本公司已訂有「危機處理辦法」加以處理，該辦法中針對危機處理事項、危機處理通報、危機處理及危機事件發言人等均有詳細規定。
- 二、有關近期外界對本公司的負面報導，均由公司高層直接召集會議研

- 商對策，另因本公司屬交通部實質掌控單位，處理上亦特別謹慎。
- 三、企劃部對桃機事件後一段期間之競標案件，亦分梯次召集帶隊主管及簡報人，說明近期報導事件之實際情形及若有評審委員提問之回答說法。
  - 四、有關外界對本公司之惡意批評、不實指控，亦請工會協助對外澄清。

**決議：**

感謝工會及同仁對公司的支持，公司將持續強化對於危機事件之處理及媒體應對，以維護公司形象。

**四、臨時動議**

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	事業單位 經管部門 /單位	第3-8次勞資會議結論/共識 (105/6/8)	辦理情形說明 (105/9)提報第3-9次勞資會議)	第3-9次勞資會議結論/共識 (105/9/10)
3-5討論事項 第三案 (104/9/11)	「技師及專業師加給辦法」已執行相當一段時間了，至今仍存在諸多抱怨，建議全面檢討修正現行，如提高實際執行設計及監造簽證技師之加給等。	企劃部規組	列入下次勞資會議追蹤議案、	一、有關勞方所提加給調整之意見，企劃部已納入研議中之技師與專業師加給調整方案，並由李總工程師主持三次討論會議研議相關作業配套措施。 二、然技師簽證加給辦法之調整方案，因涉及公司整體與計畫成本、舊制退休金，以及同仁簽證現況之統計與合理分配等因素，影響範圍甚大，故尚在研議中。	一、本案先行結案並解除列管。 二、相關議題併入第三屆第九次勞資會議討論事項第七案追蹤辦理。
3-6討論事項 第三案 (104/12/9)	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。	管理部人事組	列入下次勞資會議追蹤議案、	一、中華顧問於8/11檢送其第16屆董事會第7次會議會議紀錄，會議決議本案於釐清相關疑慮及進行財務評估試算後，若提報下次中華顧問董事會通過，午餐津貼調整時間再回溯至擬定之實施日。 二、交通部於8/9發文中華顧問，請中華顧問就本公司午餐津貼調整案，對中華顧問舊制退休金給付影響再行精確評估；惟中華顧問於8/15函轉交通部來文，請本公司精確評估後送中華顧問辦理，經苗副總經理於8/25協助向中華顧問確認，本案將由本公司內部自行辦理試算評估後，提報中華顧問董事會再次核議。	一、本案先行結案並解除列管。 二、相關議題併入第三屆第九次勞資會議討論事項第三案追蹤辦理。
3-8討論事項 第一案 (105/6/8)	一、請全面檢討薪資偏低正職員工之問題，並合理調高。 二、請公司核定定期約聘員工轉正職之薪資時，一併檢視同一資歷正職員工之薪資是否偏低？並考量予合理調整。	管理部人事組	請公司於近期會議中，提醒部門針對薪資異常或不合理情形提出檢視。	一、有關公司全面薪資結構調整部分，尚未經中華顧問董事會核定，目前暫無更新進度。 二、至於各部門內有新資特殊異常狀況者，目前已有嘉崗工程師一位同仁簽辦奉准綜合考量與同條件之新進員工及內部在職同仁之相對公平性後辦理薪資及職等調整。	結案並解除列管。



歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	事業單位 經管部門 /單位	第3-8次勞資會議結論/共識 (105/6/8)	辦理情形說明 (105/9)提報第3-9次勞資會議)	第3-9次勞資會議結論/共識 (105/9/10)
3-8討論事項 第七案 (105/6/8)	業主或公司長官使用手機通訊軟體(如：LINE等)進行工作指派、回報...等已成趨勢，同仁因業務需求必須自費將個人手機升級到網路吃到飽的資費，請公司列入補助。	資訊部系統組 管理部總務組	請公司研究因工作需要之手機網路及通訊資費補助方式。	一、總務組已於7/20提供國內五大電信業者手機上網資費給予資訊部參考，相關手機上網補助方式擬請資訊部提供。 二、資訊部依據所蒐集同業、同仁的相關資費，已草擬依據工作性質、職務等類別規劃不同補助方案，惟本案尚須考量薪資制退休金給付、整體薪資結構與公司營收等現況，本草案俟向長官陳報同意後續辦。	一、本案先行結案並解除列管。 二、相關議題俾入第三屆第九次勞資會議討論事項第九案追蹤辦理。
3-8臨時動議 第一案 (105/6/8)	營管部監造同仁張福隆工程師(51年次，住淡水)80年6月1日任職於財團法人中華顧問工程司，96年5月1日轉任本公司，於民國105年5月21日病逝，家計頓陷困境，建提請公司提供工作機會予該遺孀維持家庭生計。	管理部人事組	—	本案業經奉准比照退休金標準再加計20%予以辦理撫卹，經確認，中華顧問應負擔部分已獲台灣銀行核發，並由中華顧問與張君家屬取得連繫，但家屬尚未確定支領時間；本公司扣除中華顧問負擔之差額部分則已於7/22匯入張君遺眷帳戶。	結案並解除列管。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司

## 第三屆第九次勞資會議簽到表

時間：105年9月10日 上午9:30

地點：1002會議室

本次輪值會議主席：事業單位 王炤烈 總經理

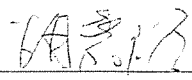
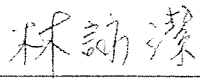
### 資方代表

姓名	簽名
王炤烈	王炤烈
李順敏	李順敏
苗華明	苗華明
周昌典	周昌典
吳淑惠	吳淑惠

### 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

列席人員

姓名	簽名
曾寧儀	請假
胡嘉裕	
林詠潔	
朱臻誼	請假
工會 溫福連	