

受文者：臺北市台灣世曦工程顧問股份有限公司產業工會

正本：臺北市台灣世曦工程顧問股份有限公司產業工會

副本：堵一強副總經理

業研部

管理部

速 別：普通

密 等：普通

發文日期：中華民國 98 年 05 月 11 日

聯絡人：曾寧儀

發文字號：世曦管字第 0980005390 號

電 話：02-2736-3567 分機：2858

附 件：如文

主旨：檢附第一屆第三次勞資會議會議紀錄及相關附件。請 查照。

說明：如主旨。

董事長 李建中

第一屆第三次勞資會議 會議紀錄

時間:九十八年四月十六日上午九時卅分

地點:中央百世大樓 24 樓第三會議室

主席:台灣世曦工會駐會常務理事 宋克勤

紀錄:台灣世曦公司管理部人事組 曾寧儀

與會人員:

台灣世曦工會: 丁金彪代表、邱水碧代表、楊宏義代表、楊哲偉代表

台灣世曦公司: 堵一強代表、劉沈榮代表(請假)、詹守忠代表、周昌典代表、
林玉玲代表

一、會議開始

主席致詞(略)

二、報告事項

(一) 歷次勞資會議決議事項辦理情形

1. 按勞資會議實施辦法第 22 條規定，勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。如不能實施時，得提交下次會議覆議。

決議: 勞資雙方全體出席代表洽悉。

2. 97.07.09 第一屆第一次勞資會議通過三個決議事項，其有關「勞資協議」及「特別休假優惠要點」已由勞方公佈於公司入口網站工會專區網頁；97.10.09 第二次勞資會議討論事項有七個提案(臨時動議有二個提案)，除第二案與第三案及第六案與第七案已依決議辦理外，其餘三個提案及臨時動議第二案的辦理情形請參閱附件一。

- (1) **第一次勞資會議討論事項第一案**「有關勞資協議之草案，提請討論案。勞資協議七、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列席。」

辦理情形：事業單位已依決議辦理。九十七年度之年度考績專案會議已邀請宋常務理事參加；九十八年度升等及晉敘作業尚未定案，俟定案時將召開專案會議，並邀請工會駐會常務理事列席。

以上辦理情形勞資雙方全體出席代表無異議同意。

- (2) 「**勞資協議八**、由會員兼任之會務工作人員其年度考績、升等及晉敘，資方應從優核定，並不得以其參與工會會務而為不利之處遇。」

辦理情形：由會員兼任之會務工作人員其年度考績、升等及晉敘，資方應公平核定，並不得以其參與工會會務而為不利之處遇。工會駐會常務理事列席專案會議時，可對於上述人員之年度考績、升等及晉敘結果提出申覆。

以上辦理情形勞資雙方全體出席代表無異議同意。

- (3) **第一次勞資會議討論事項第二案及第二次勞資會議討論事項第一案**「有關加班狀況調查表填報問題，提請討論案。」

擬建議：由管理部參考工會建議，檢討相關辦法與表單設計，於下一次勞資會議提案；原則為同時兼顧管控與讓主管瞭解同仁加班狀況，俾使主管可適當調整同仁工作負荷。

以上建議勞資雙方全體出席代表無異議同意。

- (4) **第一次勞資會議討論事項第三案**「有關工會會員同仁特別休假優惠要點」

擬建議：同仁當年度未休完之特別休假日數，可全數挪至次一年度使用，惟需於8月底前休畢。新進同仁於到職當年度即享有7天特別休假，惟需依到職月數比例計算；次一年度即享有7天完整之特別休假。本建議案需經董事長核定後方可實施辦理。

以上建議勞資雙方全體出席代表無異議同意。

(5) 第二次勞資會議討論事項第四案「未休完特別休假轉為隔年獎勵金，提請討論案。」

擬建議：基於關心同仁健康，仍盼同仁工作之餘需安排適當之休假，暫不以代金方式發給，未休完之特休假依前項(4)建議案辦理。

以上建議勞資雙方全體出席代表無異議同意。

另檢陳行政院勞委會 79.09.15 台勞動二字第 21827 號函解釋令，要旨為《勞工未於年度終結時休完特別休假，應休未休特別休假工資發給疑義》：本會 79.08.07 勞動二字第 17873 號書函中之「不可歸責於雇主之原因時」之範圍，係屬事實認定問題。故來函所詢勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。

(6) 第二次勞資會議討論事項第五案「修改第一屆第一次勞資協議第七條：資方召開年度考績、升等、晉敘及獎懲等專案會議，應邀請工會駐會常務理事列席。」

擬建議：現修定「員工獎懲辦法」第四條如下，俟核定後實施。

以上建議勞資雙方全體出席代表無異議同意。

第四條、獎懲審理有關事項：

一、獎懲案經會簽管理部後，陳董事長核定。但懲誠如有降等、減薪、資遣、開除等影響勞動條件之建議時，應召開獎懲專案會議討論之。

二、獎懲專案會議由董事長主持，其餘出席人員為總經理、副總經理與總工程師，得併同經理部會議同時召開，並邀請當事人說明及工會代表列席。

三、如獎懲之當事人為獎懲專案會議成員，於討論時則需迴避離席。全體與會成員對會議討論過程需盡保密之義務與責任。

(7) 第二次勞資會議臨時動議第二案「久任獎金增列滿 35 年及滿 40 年之同仁亦可受獎」

辦理情形：於 97 年 10 月之業務會報中提案討論，決議為緩議。替代方案為任職超過 30 年之同仁，於退休時發給 CECI 金質獎章與獎狀予以表揚留念。

以上辦理情形回覆，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

(二)其他報告事項

1. 本擬於 98.01.09 召開之第一屆第三次勞資會議，因勞方代表中的宋皇佑駐會常務理事離職及資方代表中的朱福來副總經理職務異動，而遞補的新任資方副總經理堵一強及新任勞方代表楊宏義於 98.03.13 始獲台北市政府勞工局核備，以致於延後辦理。

決議：勞資雙方全體出席代表洽悉。

2. 有關勞資協議第二條「工會會員得以 1 小時為單位請特別休假」已適用於本公司全體同仁；有關第二次勞資會議決議「調整彈性上班之時間」，工作規則已配合修正(97.12.17 台北市政府核備第一次修訂)。

決議：勞資雙方全體出席代表洽悉。

三、討論事項

第一案：有關工會召開會員(代表)大會及辦理勞工教育課程當日請給予必要協助。

說明：本會即將召開會員(代表)大會及辦理勞工教育，請於當日給予一日的公出及補助必需之交通費用，並於確認後列入勞資協議十二、俾日後憑辦。

擬建議：會員代表大會召開當日，給予會員代表一日之公假(公出)。

以上建議，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

第二案：請公司提供離職與退休人員及調職、復職與新進人員名單。

說明：本會於近期內將召開會員(代表)大會，為辦理「代表」的選舉，亟需隨時掌握常設部門與獨立專案的會員動態與實際人數。公司目前雖已提供離職與退休人員名單(書函)，擬請再提供調職、復職與新進人員名單(通知單)。

擬建議：由管理部每月定期提供調職、復職與新進人員名單。

以上建議，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

第三案：有關工會或福委會專職工作幹部及任期。

說明：不論是工會或福委會的會務人員(在職員工)其出發點均為服務同仁，因此更要有主動積極且熱心的態度始能夠協助處理繁忙的會務。基於工作熟悉度與延續性考量(任期以一屆為限)，擬請同意工會的駐會常務理事得針對部份工作幹部(包括總幹事、幹事等)就本公司同仁中遴選會員同仁以專職擔任之，且保證任期屆滿後可以歸建。同時，為免影響部門年終考績評分與獎金發放，建議比照福委會模式能開闢獨立工號俾於派任專職期間填報工時，並對其考績給予適當調整，且績效獎金建議與其所屬部門獎金平均月數為發放依準。

擬建議：工會專職人員由工會自行聘任。福委會專職人員於職工福利委員會會議中另提案建議。

以上建議，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

第四案：有關退休同仁去年度計畫獎金與績效獎金發放。

說明：計畫獎金與績效獎金等之發放按往例均概以公告發放當日在職者為限，然因考量屆齡退休同仁退休日期(生日前一天)的不可選擇性，若後續有獎金發放，則應認同其去年度的工作績效與貢獻，擬請同意予以追溯補發。

辦理情形：績效獎金中包含計畫獎金，合先述明。依現行辦法規定，屆齡退休(含滿60歲自請退休)同仁其去年度的績效獎金均予發放。

以上辦理情形，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

四、臨時動議

第一案：工會擬向交通部反映本公司總部搬遷至內湖大樓事宜。

辦理情形：有關本公司內湖大樓辦公室，管理部已朝向不動產證券化及售後租回等方向評估可行方案，事業單位將會繼續向交通部進行溝通事宜。

以上辦理情形，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

第二案：公司員工釋出事宜。

辦理情形：事業單位均已依釋出個案妥適安置，迄今並未有大量資遣情事。

以上辦理情形，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

第三案：九十七年度績效獎金發放事宜。

辦理情形：九十七年度之績效獎金於四月底可先行發放一個月，餘視資金狀況分期發給，預計年底前可全數發放。

以上辦理情形，勞資雙方全體出席代表無異議同意。

第四案：勞資會議之主席依工會法由勞資雙方輪流擔任，擔任主席之一方負責召

開會議，紀錄由事業單位指派代表擔任。

決議：勞資雙方全體出席代表無異議同意。

五、散會(下午二時)

臺北市台灣世曦工程顧問股份有限公司產業工會歷次勞資會議決議事項辦理情形一覽表

第一屆勞資會議		討論事項		提案或決議通過之重要內容		辦理情形
第 一 次 會 議	開會時間	97.07.09 上午 10 時	第一案 有關勞資協議之草案， 提請討論案。	勞資協議七、	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列席。	已依第一屆第一次勞資會議勞資協議九、將會議結論公佈於公司內部入口網站工會專區網頁
	開會地點	百世大樓 24F 第二會議室		勞資協議八、	由會員兼任之會務工作人員其年度考績、升等及晉敘，資方應從優核定，並不得以其參與工會會務而為不利之處遇。	
	主持人	宋皇佑 駐會常務理事	第二案 有關工作規則之修訂， 提請討論案。	「工作規則」 第八條 (延長工作時間)	如因業務需要，延長之工作時間以加班計算。一個月延長工作總時數不得超過四十六小時。	依員工加班管理辦法第五章規定每月加班時數超過 20 小時者，需填寫「加班狀況分析調查表」
	紀錄	洪逸光		優惠要點四、	工會會員同仁之年度可休特別休假，未於該年度休完之日數，以 5 日為限，得挪至翌年使用。	已依第一屆第一次勞資會議勞資協議九、將會議結論公佈於公司內部入口網站工會專區網頁
資方代表	朱福來、詹守忠、劉沈榮 周昌典、林玉玲	第三案 有關工會會員同仁特別 休假優惠要點。	優惠要點五、	會員同仁之年度可休特別休假未逾 7 日者，得自其他會員同仁受讓特別休假，且每年受讓之特別休假以 5 日為上限。		
勞方代表	宋皇佑、宋克勤、邱水碧 丁金彪、楊哲偉					
第 二 次 會 議	開會時間	97.10.09 上午 9 時	第一案 有關加班狀況調查表填 報問題，提請討論案。	依員工加班 管理辦法第 五章規定填 寫該調查表。	超過 20 小時加班修改(原提案為建請取消)加班狀況調查表，由主辦工程師填報敘明理由，加會被要求加班之工程師。(尚研擬中)	填報該表雖可達到管制(加班特殊者)之目的，然反造成因工作需要而加班同仁填報之負擔
	開會地點	百世大樓 24F 第二會議室				
	主持人	宋皇佑 駐會常務理事	第四案 未休完特別休假轉為隔 年獎勵金，提請討論 案。(第五次臨時理事會 討論事項第三案通過)	第一屆第三次勞 方代表會議討論 事項第四案通 過，列入第二次勞 資協議爭取項目。	將挪用假(5日)以外之未休完特別休假日數，由公司暫時代管相當於該特別休假日數工資之半的獎勵金，若隔年休假日數達 12 日以上，則該筆獎勵金直接發給該會員；若休假日數未達 12 日，則該筆獎勵金將歸工會運用於會員權益事項。(決議為另案規劃)	依勞動基準法施行細則第四章第 24 條三、規定，特別休假應依未休日數，雇主應發給工資。
	紀錄	洪逸光				
	資方代表	朱福來、詹守忠、劉沈榮 周昌典、林玉玲	第五案 修改第一屆第一次勞資 協議第七條。(「資方召 開年度考績、升等及晉 敘等相關專案會議」)。	第三次勞方代表 會議討論事項第 五案通過修正為 「年度考績、升 等、晉升及獎懲」。	第一屆第一次勞資協議第七條「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列席。」修改為「資方召開年度考績、升等、晉敘及獎懲等相關專案會議，應邀請工會駐會常務理事列席。」(包括資方相關勞資權益等)。	已有「懲處」事件未召開專案會議，且有會務工作人員年度考績因參與工會會務而為不利之處遇
	勞方代表	宋皇佑、宋克勤、邱水碧 丁金彪、楊哲偉				
			第二案 久任獎金建議增列滿 35 年及 滿 40 年之同仁亦可受獎。	臨時動議提案	原則同意「久任獎金建議增列滿 35 年及滿 40 年之同仁亦可受獎。」獎勵金額發請董事長確認後實施。	雖原則同意，惟尚未獲悉確認及實施

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第一屆第三次勞資會議簽到表

時間：98年4月16日上午0930

地點：百世大樓第三會議室

會議主席：宋克勤 台灣世曦工會駐會常務理事

紀錄：曾尊儀

資方代表

資方代表姓名	簽名
堵一強	堵一強
詹守忠	詹守忠
劉沈榮	請假
周昌典	周昌典
林玉玲	林玉玲

勞方代表

勞方代表姓名	簽名
宋克勤	宋克勤
邱水碧	邱水碧
丁金彪	丁金彪
楊宏義	楊宏義
楊哲偉	楊哲偉