

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

劉沈榮協理

李順敏協理

周昌典經理

林玉玲副理

速 別：普通

密 等：普通

發文日期：中華民國 98 年 08 月 18 日

聯絡人：曾寧儀

發文字號：世曦管字第 0980010397 號

電 話：02-2736-3567 分機：2858

附 件：如文

主旨：檢附第一屆第四次勞資會議會議紀錄及相關附件，請 查照。

董事長 **李 建 中**

本案依照分層負責規定授權部門主管決行

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第一屆第四次勞資會議會議紀錄

時間:九十八年八月五日下午一時卅分

地點:中央百世大樓 24 樓第三會議室

主席:資方 堵一強代表

紀錄:事業單位 曾寧儀

與會人員:

勞方代表:宋克勤、丁金彪、邱水碧、楊宏義、林正偉

資方代表:堵一強、劉沈榮、李順敏、周昌典、林玉玲

一、會議開始

主席致詞(略)

二、報告事項

(一)勞資雙方代表更換事宜

資方詹守忠代表自請離職，由李順敏代表遞補。勞方楊哲偉代表自請離職，由林正偉代表遞補。

(二)前次勞資會議決議事項辦理情形

1. 第一屆第三次勞資會議決議事項辦理情形如附件一，經勞資雙方代表同意無異議通過。
2. 另請事業單位定期提供新進同仁之生日資料予職工福利委員會。
3. 預計將於年底前一次發放 97 年度績效獎金餘額，建請提前告知同仁其個人可領之獎金總數。

三、討論事項

第一案：有關「工地津貼及交通補助費申領辦法」，提請討論案。

說明：據悉小型的零星監造計畫或短期的支援工作均無宿舍可住，在不得拒絕調任的情況下，倘若所派任工作地點又不符申領遠距調職搬遷補助費或交通補助費規定，且無宿舍可住，對願意接受調動員工而言，或有遭受到減薪懲處的感覺(額外支付房屋租金、往返交通費等)。擬建請公司能修訂其申領基準以符補助用意，並請針對「住宿」的課題另行研擬相關辦法或規定(如住宿津貼或提供宿舍)，以利解決被調任員工住宿之疑慮；且在「住宿」未獲致妥善安頓前，得簽請同意按國內出差的規定請領差旅補助(含交通費、住宿費及膳什費等)。另，有關『工地津貼及交通補助費申領辦法』中之「交通補助費最高補助金額表」部分，擬建議調升離島地區及偏低縣市〈中辦處→桃園〉、〈中辦處→台南〉的補助金額，以符合實際交通費用之需求。

決議：

(一)建請成立專案小組重新檢討「工地津貼及交通補助費申領辦法」，修訂重點如下：

1. 遠距調職以提供住宿為原則，檢討交通補助費之各區域金額上限，並重新檢討「原工作地點(Home Base)」與「遠距」之定義。
2. 遠距調職赴任之同仁暫無宿舍可供使用前，比照「國內出差旅費報支辦法」申領住宿費用。
3. 調任同仁報到赴任之第一天，比照出差支領交通費、膳什費(依全日標準三分之二報支)、住宿費、特別費(指因公使用之郵電費及公務行李搬運費)等，如已提供住宿者則不再給付住宿費。
4. 另同仁得選擇「通勤」方式，即每日往返「原工作地點(Home

Base) 與新工作地點，則公司不提供宿舍，其各區交通費補助上限另訂。

5. 由管理部清查、確認同仁之「原工作地點(Home Base)」，原則以進用地點為準；已領搬遷補助費者，視同「原工作地點(Home Base)」基準已轉換至目前工作地點。

(二)專案小組討論有初步結果時將先行向工會討論說明。

第二案：有關「員工考績辦法」，提請討論案。

說明：值此業務繁忙工作量大增之際，幾可謂全部同仁均賣力打拼相當辛勞，然按員工考績辦法第五章規定，甲等(含)以上者卻僅能有45%，似略顯嚴苛(甚至於會影響職等晉升)，擬建請公司考量酌予提高分配比例。

決議：

(一)公司已委託中央大學人力資源研究所教授執行『績效管理制度建置專案計畫』，經理部會議中亦提出檢討績效考核與薪酬管理現行制度之議案，管理部目前已成立跨部門專案小組，重新檢討修定相關制度，以下建議建請專案小組綜合考量。

1. 績優部門之優、甲等名額得視年度績效提高該部人數分配比例。
2. 現行制度為考核與升等薪調連動，因考量薪資成本而限制名額；另常設部門主管職務與薪級連結，部份同仁因升任主管薪級大幅調升，但因故解任後仍維持薪級水平造成不公，未來建請朝向雙軌方式修訂。
3. 部門績效之評比宜採多重指標綜合考量。

(二)專案小組討論有初步結果時將先行向與工會說明。

第三案：基於資訊透明化考量，擬建請公司公佈敘薪、晉敘相關資料。

說明：由於新進員工的任用與敘薪及爾後的晉敘與升等均係參照本

公司「員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點」相關規定辦理，然幾乎所有員工均看不到該等被界定為保密的資訊，以致於無從獲悉自身權益是否受損及無法規劃與期待未來人生奮鬥的方向何時將可達成。為提昇員工向心力，擬建請公司能夠公佈與員工敘薪、晉敘等相關資料或於員工晉敘/升等通知內詳述該職等晉敘分級級距以利其人生規劃。

決 議:

- (一)基於薪資保密原則並考量資訊外流之風險，且避免同仁間相互比較影響工作，目前僅開放部門協理/專案協理以上才可閱覽；如同仁有任何疑慮，可詢問部門主管或個案請管理部人事組說明。
- (二)建議公布新進員工任用敘薪之職等表。

第四案：有關「技師及專業師加給辦法」，提請討論案。

說 明：依現行加給辦法係以承接某計畫時職務做為加給給付標準，倘若某計畫由主辦工程師至計畫經理除承辦該計畫外，並未擔任其他計畫的執業技師，然所能領得加給的金額卻較身兼數個計畫技師的工程師高出甚多，顯然有勞逸與責任不均的情事，擬建請公司重新檢討及修訂該等實際參與簽證工程師其加給(或獎勵金)給付辦法，以避免產生工酬不對等現象。

決 議:

- (一)依工程技術顧問公司管理條例第 13 條之規定，「受聘於工程技術顧問公司或組織工程技術顧問公司之執業技師，須為專任之繼續性從業人員，並僅得在該公司執行業務」，另外同法第 17 條第 2 項亦規定「工程技術顧問公司承接工程技術服務業務，應交由執業技師負責辦理；所為之圖樣及書表，應由該執業技師簽署，並依法辦理簽證。」。本公司聘雇執業技師並一律給予加給，故執業技師應有簽證之義務，技師簽證數量多寡並非當初設計加給

制度之考量。

(二) 另依公共工程專業技師簽證規則第 10 條，「技師執行簽證，應親自為之，並僅得就本人或在本人監督下完成之工作為簽證。」，即簽證技師應實際參與計畫才能辦理簽證業務，如因計畫需要該技師無法親自參與，亦應給該技師足夠之時間審查相關圖說方得為之。倘未符合上述要項卻被要求執行簽證業務，同仁可據實提出申覆。

(三) 目前正針對各技師簽證件數進行統計，將依結果做為檢討修正之參考。

第五案：有關「工會網站與公司網站建立相關聯結」，提請討論案。

說明：工會網站即將於今(98)年年底前建置完成，會員反應希仍能與公司網頁進行相關聯結，以提高工會會員進入點選機會。擬請再予重新討論有關工會申請 ADSL 網路是否有違公司內只能允許使用一個網路系統規定之疑慮。

決議：

(一) 基於資訊安全考量，同仁自工會外部網站欲連結至公司內部網路，仍應登錄帳號/密碼；建議待工會網站建置完成後，將連結網址設於公司網站首頁，便於工會同仁點選。

(二) 關於工會之 ADSL 網路建議以申請 ADSL 獨立專線方式辦理。

第六案：有關百世大樓「彈性午休(用餐)時間」，提請討論案。

說明：本公司中午休息時間為 12：00~13：00，由於百世大樓電梯數目與容量有限，致使許多同仁常因電梯滿載須枯等到 12：15 以後方能搭得上電梯下樓用餐，然又因餐廳客滿而不得不再費時等候或另覓他家。為能有效疏解中午高峰的電梯人潮，擬建請考量適度放寬中午用餐時間的限制(自我約束)，

倘讓同仁可獲得較充份午休時間則更能提升下午的工作效率。

決 議:

仍請同仁於 12：00~13：00 間，自行調整外出用餐時間。

四、臨時動議

第一案：基於資訊透明化考量，擬建請公司說明目前實際財務狀況。

說 明：有關公司內部資訊透明化部份，會員期望能藉由工會來協助瞭解目前公司的整體狀況，例如現階段業務概況、目前實際財務狀況、績效獎金發放、內湖大樓處理等相關問題。

決 議:

(一)已於 98 年 7 月 16 日發放 97 年度第二次績效獎金，餘額將於年底前全數發放；並視公司收支狀況，如未來預期可動用資金金額增加，則考量提前發放績效獎金之餘額。

(二)會中已提供 98 年度之「預計現金收支表」供全體勞方代表參考；並向勞方代表說明內湖大樓預計處理方案、租金與利息支出、基金現值、預計處分策略等相關財務問題與公司營運概況，請勞方代表代為轉達工會同仁，惟考量外界觀感，請同仁勿對外公布。

第二案：有關「未來搬遷至內湖後提供接駁的交通車」，提請討論案。

說 明：倘若公司已有搬遷至內湖新大樓的計畫，則擬建請資方考量「提供可接駁的交通車」接送員工上下班，以減輕部份員工因公司搬遷所造成的不便與困擾。

決 議:

待搬遷政策定案後再議。

第三案:關於貓纜與大鵬灣案件，公司有無執行業務之責任問題，或面臨 101 條款停權處分之風險。

決 議:

對於上述兩案件，目前公司並無相關責任或面臨停權之情形。惟仍請勞方代表代為宣達，請同仁執行公務時務必遵守相關規定，切勿因便宜行事而造成個人與公司之信譽受損。

五、散會(下午四時廿分)