



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 06 月 25 日
發文字號：世曦管字第 1040013584 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：檢送第三屆第四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、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

1. 2. 3. 4.

第三屆第四次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇四年六月四日

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第四次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 104 年 6 月 4 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：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、周昌典、吳淑惠

事業單位：曾寧儀(請假)、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

三、討論事項

第一案：請增設一樓後門吸菸區遮雨棚或另闢吸菸場所，以免影響在非吸菸區工作之同仁健康。

說明：一、現有一樓後門吸菸區如遇雨天大批同仁擠在小小雨底下吞雲吐霧，迫使經過交誼廳、男女廁之其他同仁吸入二手菸，煙味亦會飄至門廳，影響同仁健康及公司形象。

二、建議增設活動式遮雨棚以加大遮蔽面積並開放屋頂平台等開闊場地增設同仁吸菸場所以有效區隔吸菸區與非吸菸區。

決議：

一、總務組將研議一樓後門口雨天二手菸改善方案。

二、改善方案尚未定案前，將於雨天提供愛心傘供吸菸同仁使用，並向同仁宣導避免於後門口附近吸菸。

三、基於門禁及安全考量，暫無開放屋頂平台之規劃。

第二案：請領交通補助費，如屬常態核銷，請考量在已核定之每月上限金額內改為購置月票(無須按日核銷)。

說明：一、如交通補助費宜蘭至花蓮新城站上限每月補助 3300(需按日核銷)，如買最便宜通勤電車單趟即 92 元(來回票 166 元)，又不得跨車種乘坐，目前依規定須按日核銷上限 3300 元，但實際每月為 4150 元(以 25 日計，因有時還要到花蓮站)皆超出補貼金額，但若可改為購置通勤月票，每月只需 3 千餘元(可乘車 30 日且可跨車種乘車)，公司也減少補貼 3 百餘元，亦不用於每月底時整理票據填報耗時，這問題亦是每天來往宜蘭至花蓮通勤上下班同仁的問題，有快車卻不能坐，請公司重新檢視稅法適用性，保留交通補助費申請之彈性以便利同仁請領。

資方說明：

【本案於 102/9/12 第二屆第六次勞資會議討論事項第一案即曾提出類似議題。】

- 一、依「遠距調職搬遷及交通補助費申領辦法」，交通補助費非補助同仁通勤使用。
- 二、依「營利事業所得稅查核準則」第 74 條規定，若要認列為費用，應提示詳載逐日前往地點..等，故本公司所訂之交通補助費若要以費用認列，免計為個人所得，需符合稅法規定之條件。
- 三、月票係以較高金額購置後，於特定期間內無限使用(規定按各交通工具有所不同)，若要符合報銷規定，應檢附搭乘證明(需含有日期及起訖地點)，倘若搭乘次數經折算後高於單程票價，超出部分應不得申請。

第三案：同仁重大傷殘或重疾時，建議公司提供優退方案制度。

說明：在目前食安，各樣污染嚴重及工作壓力的時代下，沒有人能保證自己在公司盡心盡力 10 年 25 年或 30 年中不會生病罹癌，不會因交通或其它公安因素重殘，重病後能不能再繼續工作或者是否可安心渡過所剩無幾的時光，當然自己可以決定選擇買保險，重疾時經濟無慮，那工作呢？世曦同仁如重大傷殘或重疾時(如癌末或車禍公安傷殘等)，已無法正常在工作崗位上正常服務，同仁只能請長假，級職仍掛著，公司其實也無法長期給予任何照護協助或有同仁認真負責抱病工作，最後病死於崗位上，把人生最後的時光，都投入在工作中，不勝嗚呼。希望公司對經醫院證實傷殘重疾者，到達一定年限公司能有優退方

案，對這些曾為公司賣力服務最弱勢的同仁，安心療養，給予該有的尊嚴和肯定，不會讓他們在被公司邊緣化後無助及絕望，不知該如何規劃。

資方說明：

一、公司為降低同仁健康風險，在以下所列各項福利措施上，已盡可能展現照顧同仁之目的：

1、團體保險：

A.提供同仁相對優渥於其他同業之團體保險方案，藉以控制不幸罹患疾病員工未來花費於醫療費用上之風險，在壽險、意外傷害險及住院醫療險部分，從員工本人及其配偶與子女，保費均全額由公司負擔，照顧同仁的同時，也保障其家庭，讓同仁得以無後顧之憂在工作上。

B.保險對公司與同仁來說，都是期待備而不用之福利措施，提案同仁或許不了解，但近年從不幸罹癌或其他重症之同仁與家屬之反映，皆對公司目前之醫療保險制度表達高度肯定與感謝。公司今年更進一步請保險公司開放本公司退休員工共同參與團體保險，以相對優惠於個人在外投保價格提供退休員工保險福利，亦普獲福委會及退休同仁之肯定與感謝。

2、提供繼續加保福利及服務：

同仁倘因罹患疾病即離職/退職/退休，依法勞動契約終止後，公司即須將同仁勞健保及團保轉出，反不利生病同仁未來保險給付或理賠之請領。然同仁倘依法辦理留職停薪，則其勞保仍可選擇自願繼續加保，其中原由公司負擔之保險費用仍由公司負擔；團保部分，因病留職停薪之員工本人(不含眷屬)同樣可選擇繼續加保，其保費同樣由公司全額繼續負擔。

3、健檢補助：

每兩年/每年並提供未達 40 歲/40 歲以上員工乙次金額 10,000 元之健康檢查，請同仁善用此項福利，定期健檢，以利提前預防或提前治療。

4、休假及留職停薪：

除上所述，本公司提供給同仁之特別休假，原即優於勞基法之規定，針對在公司認真工作、辛苦付出卻不幸罹患重症的同仁申請休假時，也多半從寬給假或予以留職停薪，讓同仁得以安心靜養。

二、優退制度係為保障員工退休後之生活，而非做為員工因病就醫之補助(此部分應由保險支應為宜)，且公司若制定優退制度亦應一體適用全體員工而非僅針對罹病同仁；惟因目前公司業務穩定，經檢視

目前人力狀況後，現階段暫無辦理優退之規劃。

第四案：因應各類獎金遭到國會無理設限，默默奉獻給公司之人力支出所營造的假盈餘應轉為公司合理支出，故建議年休假(或加班)應休未休者應適當給與津貼(或補助)以反映公司真正成本。

說明：關於公司內小型、人力配置較少、合約限定人數、尤其監造同仁，週六週日仍需至工地值勤，部門主管每日夜間才能離開辦公室更無法將全年休假休完；需假日輪值班等工作環境之單位，請年休假常有困難，為避免犧牲少數同仁權益請公司立即檢討年休假代理人制度，並建議比照政府機關現行辦法，適當給與津貼(或補助)以反映公司真正成本。

資方說明：

【有關不休假獎金/津貼/補助等議題，勞方於 97/10/9 第一屆第二次勞資會議討論事項第四案、99/9/15 第一屆第五次勞資會議討論事項第六案、100/8/31 第二屆第一次勞資會議追蹤議案第三案、101/12/27 第二屆第四次勞資會議討論事項第八案、103/3/6 第二屆第八次勞資會議討論事項第三案均曾提出類似議案。】

- 一、依據行政院勞工委員會八十七年九月廿三日台 87 勞動二字第○四一六八三號函「查勞動基準法第三十八條特別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資，更非藉此增加平均工資而多領退休金，凡雇主如要求勞工於年度終結或契約終止前應休完特別休假，於法尚無不可。」
- 二、本公司前經第一屆第二次勞資會議協議，同意延長同仁前一年度未休完之特別休假使用期限至隔年 8 月 31 日止，並於每年 7 月以備忘錄提醒同仁已身休假權益；另公司自 102 年度起，每年專案補助福委會規劃辦理員工旅遊補助，均係為鼓勵同仁適度休假調養身心。
- 三、有關同仁休假職務代理人問題，公司前已依 103/3/6 第二屆第八次勞資會議決議，於督導會報(103/3)中加強宣導各單位主管應主動協助同仁協調職務代理人，同仁如因無法覓得職務代理人致無法休假，可主動向主管或管理部反映。
- 四、有關不休假津貼/補助之議題，管理部將評估其可行性後進行研議。

決議：

- 一、有關員工因公無法如期休假之津貼/補助議題，管理部將評估其可行性後進行研議。
- 二、再次宣導各單位主管應主動協助同仁協調職務代理人，同仁如因無法覓得職務代理人致無法休假，可主動向主管或管理部反映。

第五案：有關「計畫獎金分配辦法」第五條第四款規定「...因 5.2 或 5.3 所調節之當年度帳額 (yyAAA) 於該同仁次年度計畫獎金補加或補扣，惟不得超出 50 萬~-25 萬。次年度(及後續年度)加總後之計畫獎金續依 5.2、5.3 及 5.4 之方式處理。...」，其中有關新增「個人年度調節帳額的上限區間設定為 50 萬..」之限制，依修正說明修正緣由為「..期逐步合理改善計畫獎金之調節制度。」，上下限區間設定是否合理，請再檢討。

- 說明：一、依旨述辦法第一條即說明訂定該辦法之目的「...以激勵各計畫參與同仁協同發揮效率、管控成本及創造績效。」，又第二條(2.1)說明亦指出該辦法設計原則已考慮為造成個人獎金起伏過大之不公平現象，亦訂有單一年度上下限之規定，基此，該辦法應已兼顧激勵計畫參與同仁及適當調節制度之功能，惟現今新增累計計畫獎金上限規定，除公司可名正言順將原屬名列於個人之計畫獎金無條件收回外，看不出有何合理改善計畫獎金之調節功用。
- 二、另以提案者為例，其計畫獎金累計金額，係經由約 10 年任職期間，由逐年計畫盈餘部分分年提列而成，而不是單一年度所造成，故其代表是提案者逐年皆奉行公司要求之發揮效率、管控成本及創造績效宗旨之努力成果，倘一夕間僅依公司乙紙命令即收回超過上限(50 萬)之金額，除違反提案者與公司間之信賴原則外，要如何說服筆者相信後續公司不會再因莫須有原因，再次藉由調整累計金額上限，而將歷年累計之心血強行收回。
- 三、承上，更甚者，提案者是否為避免再次發生上述情形，則應奉行當年度計畫執行績效，僅需控制無盈餘或甚至為負值即可，亦即陽奉陰違之工作態度，惟此行實非筆者所希望之工作態度。
- 四、綜上所述，超過累計計畫金額上限之同仁，大部分應落在公司年資至少 10 年以上之同仁，此部分同仁大部分為公司之主要中堅成員，如公司一味訂定累計計畫金額上限，此舉不但會造成此族群之同仁工作態度丕變外，亦與公司長遠奉行之創造績效理念大不相同，對公司長遠發展實有不良之影響。
- 五、基此，強烈建議重新嚴謹的檢討「...該同仁次年度計畫獎金補加上限為 50 萬..」之規定，並應訂定相關配套措施，以兼顧上述累計計畫獎金金額超過之同仁感受。

資方說明：

- 一、第 2-8 次及 2-9 次勞資會議中皆有「同仁是否因所參與計畫而有先天之不平等？」之提案，經檢視相關同仁之計畫獎金組成，極少部分同仁可能因曾參與某一來價不好或利潤較高之計畫，而導致此虛擬調節帳 yyAAA 長年一直偏低或偏高，難以反映同仁當年實質貢獻，可能影響其士氣與表現，故經資方多次會議及經理部會議決議，採取 50 萬及-25 萬做為上下限之調節作法，此調節目前對該少數同仁幾乎不影響其當年之實質領取值，而將更有利於其他大多數同仁之分配。
- 二、計畫獎金比例已於 103/12/30 依第 2 屆第 8 次勞資會議決議，逐年辦理修正調降中。

第六案：年終與績效獎金依立院決議以類國營事業方式辦理(上限 4.4 個月)，於法不符、於理不容、於情不合。公司若無法推翻此不合情理之決議，應儘速辦理全面性薪資結構調整以回歸合理薪資，尤其應儘速依工作規則辦理 104 年晉敘調薪等例行作業。另計畫、績效獎金分配辦法一年多修，其修改依據為何？如何訂定？未經討論就直接公佈施行罔顧全體同仁權益，應立即檢討。

- 說明：一、本公司非屬國營事業，並無需受相關法規規範、要求規定限制獎金之發放，若以"類國營事業方式辦理"，那為何不要求職等、公保、福利、民生消費減免、工程設計案交辦非競標...等均類國營事業辦理？若本公司被針對的問題點是年終與績效獎金，何不提高其他獎金發放上限，諸如三節、勞動、父、母親節或各年度第二次績效獎金所發放之上限額提高，抑或新增獎金發放之名目，例如計畫進度獎金(25%、50%、75%、100%、竣工獎金、分階段請款獎金，每向業主請款乙次即依工時人力比計算發放獎金)，把單一次發放之計畫績效稀釋至全年度各名目發放，或儘速辦理全面性薪資結構調整以回歸合理薪資不也可行？
- 二、計畫、績效獎金分配辦法於 103 年單一年度內就各修訂 4 次，請問其目的何在？修改期程如何訂定？直接公佈施行的作法罔顧全體同仁權益，建議應於修訂前通知勞工(代表)/工會預先說明修訂內容及其影響。

資方說明：

- 一、配合近期外部相關規定，各類獎金將續由管理部與企劃部研討因應做法。
- 二、計畫、績效獎金分配辦法
 - 1、各辦法規章皆檢附修訂對照表，可供查閱其修訂內容與緣由。
 - 2、103年中四次修訂公告係配合勞資會議等檢討決議或組織因素而辦理，說明如下：
 - (1) 103年01月08日修訂單一計畫之上下限，以降低勞方所謂計畫獎金差異過大之不平等。
 - (2) 103年04月03日係配合行政管理群所有辦法規章之全面檢討(含核決權限之調整)。
 - (3) 103年07月01日係因BR部門名稱變更，及因應業務推廣成本之檢討。
 - (4) 103年12月30日主要修訂部門績效獎金需配合考績設定金額比率上下限，並調降計畫獎金比例，修訂單一計畫之上下限及yyAAA，以降低勞方所謂計畫所致之不平等。
 - 3、上述修訂主要係配合行政管理之需，以及勞資會議提議、資方會議與經理部會議之決議，兼顧勞資方之觀點與利益而辦理。
- 三、有關104年度晉敘作業，依工會於104/5/19赴中華顧問協商舊制退休金案相關議題，卓董事長已明確表示晉敘作業之辦理，世曦內部即可依規定自行決定；管理部已於5/28完成104年度晉敘作業並寄發晉敘通知。
- 四、有關薪資結構之調整，目前已進行研議規劃中，惟因薪資結構之調整將影響平均薪資，故整體規劃及執行仍需配合舊制退休金案最終與中華顧問協商及處理進度，始得進一步辦理。

決議：

有關薪資結構之調整，目前已進行研議規劃中，惟因薪資結構之調整將影響平均薪資，故整體規劃及執行仍需配合舊制退休金案最終與中華顧問協商及處理進度，始得進一步辦理。

第七案：建議公司應調整午餐津貼為2400元，並追溯至104/1/1生效。

- 說明：
- 一、為鼓勵事業為員工提高伙食費補助，同時減輕員工之租稅負擔，財政部發布解釋，自104年1月1日起，營利事業及執行業務者提供員工膳食或按月發給員工伙食代金，免視為員工薪資所得之金額，提高為每人每月2,400元。
 - 二、為鼓勵企業加薪，財政部已於104/3/10調高員工伙食費免稅額至2400元，並回溯自今年1月1日起適用；本公司號

稱工程界龍頭，理應配合政府立法目的，落實企業照顧員工之精神，達到為員工加薪的實質效益。

資方說明：

【本案於 101/12/27 第二屆第四次勞資會議討論事項第九案即曾提出類似議題。】

- 一、本公司於 104/3/10 財政部公告提高伙食費免稅額時，即由管理部研議因應方案，並同步研議調整本公司薪資架構；惟因中華顧問亦尚未調整其午餐津貼金額，加以本公司與中華顧問之舊制退休金結清議題尚未取得共識，提高午餐津貼數額將連動影響平均薪資，故有關午餐津貼是否調整，以及調整方式及金額，將俟舊制退休金議題與中華顧問取得共識後再議。
- 二、另經分別洽詢同業中鼎工程及中興工程，該兩同業目前亦均尚未調整其伙食費金額。

決議：

請管理部持續研議午餐津貼調整相關配套措施。

四、臨時動議

