



地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：朱臻誼
連絡電話：02-8797-3567 分機:8129
電子信箱：jessiechu@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 103 年 01 月 03 日
發文字號：世曦管字第 1030000163 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：檢送第二屆第七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、苗華明副總經理、周昌典協理、李正剛主任、吳淑惠業務經理、林志權理事、黃敦博常務理事、顏彬任理事、王宗駿理事、潘建鴻常務理事

董事長 **李建中**

本案依照分層負責規定授權總經理決行

第二屆第七次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇二年十二月四日

台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

第二屆第七次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 102 年 12 月 5 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：林志權 理事長

勞方代表：林志權、黃敦博、顏彬任、王宗駿(請假)、
潘建鴻

資方代表：黃洪才、苗華明、周昌典、李正剛、吳淑惠

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項：原訂 102 年 12 月 5 日召開之勞資會議，經勞資雙方同意調整至 102 年 12 月 4 日下午 1 時 30 分整於原地點召開。

三、討論事項

第一案：尾牙餐會補助費用公司同仁為每人新台幣 2,200 元；派外同仁為美金 70 元。考量匯兌因素，建議統一以台幣計價合算年度尾牙餐會同仁補助費用。

說明：依據 102 年尾牙相關規定：年度尾牙餐會費用，由公司補助董事、正職人員、定期契約人員、派遣人員、顧問、工讀生等每位新台幣 2,200 元，海外工作人員每位美金 70 元…考量公司統一作業，建議皆以台幣計價為宜。

決議：

擬同意所提建議，針對派外人員尾牙餐會補助費用亦統一以新台幣計價，國內外同仁補助金額一致。

第二案：建議調整工作規則第 65 條「久任獎金」中有關屆滿二十五年、三十年者之獎勵金額。

說 明：

- 一、 工作規則第 65 條(久任獎金)規定同仁在職屆滿十年者發二萬元獎金，屆滿十五年者三萬元獎金，屆滿二十年者四萬元獎金，屆滿二十五年者，發給一個月本薪獎金，滿三十年者，發給二個月本薪獎金。
- 二、 經部分基層同仁反映，因本薪未達四萬元故於在職屆滿二十五年時所領取之獎勵金反較屆滿二十年時所發金額還少。建議調整本規定中之在職屆滿二十五年時所發放之獎勵金金額。建議應以本公司平均薪資為依據，修訂為「…屆滿二十五年者，發給一個月本薪獎金或五萬元；滿三十年者，發給二個月本薪獎金或十萬元(以金額高者為準)。

資方說明：

有關本公司之久任獎金制度，係為激勵員工留任之福利措施，並非做為久任員工久任年資之對價或酬償，合先敘明。

決 議：

擬同意勞方代表之建議，修訂服務屆滿二十五年者之久任獎金為一個月本薪或五萬元取其高者、服務屆滿三十年者之久任獎金為二個月本薪或十萬元取其高者。

第三案：建議公司針對擔任專案計畫之品管工程師應比照安衛工程師或電腦管理員給予職務加給，不應有差別待遇。

說 明：

- 一、 依行政院公共工程委員會「公共工程施工品質管理作業要點」第十點規定：查核以上工程監造單位應依工程金額設置專職現場人員(品管人員)。
- 二、 目前公司針對擔任安衛工程師或電腦管理員均有給予職務加給。但擔任專案計畫之品管工程師並無職務加給，並不公平。品管工程師平常除須辦理各項品管抽驗作業外，亦須配合業主定期或不定期之品質稽查、施工查核等，責任重大，是公司專業形象的守護神。建議公司應對擔任專案計畫之品管工程師給予職務加給。

決 議：

請管理部徵詢監造單位意見，針對品管工程師在執行業務上是否兼負其他業務與責任，檢視後再議。

第四案：102年10月21日公告之「公出及國內出差管理辦法」實施月餘經同仁反應實有窒礙難行之處，建議應回歸原辦法，並考量油電雙漲物價齊飛，建議提高膳雜費(餐費)日額。

說 明：以往因公務需要離開辦公處所較遠且時間較長者，得以出差方式申請並獲公司 267 元膳雜費補助，新辦法能於當天往返，不需住宿者均視為公出，並以餐費取代膳雜費。惟目前規定餐費之申報以公出時段跨越用餐時間為原則，按實際需要報支，但卻未規定何謂實際需要？何謂用餐時間？造成同仁不敢報支主管不敢核定之現象，製造同仁與主管間之衝突與猜忌。建議應將公出支領餐費時程確實定義，以利同仁配合報支，表單設計各項膳雜(餐)費補助應以申請公出時程預先內含，例外排除為原則，以節省主管逐一查核每位同仁請領微薄餐費之寶貴時間。

決 議：

請管理部會同資訊部於會後兩週內就勞資雙方所提意見研議後提報修正建議方案。

第五案：有關公司釋股案之規劃，建議將相關方案及時間表公告與說明並接受工會監督，以避免影響員工權益及福利。另有關釋股案評估亦應將中華顧問、台灣世曦公司與世曦員工所訂定之三方契約列入評估依據。

說 明：

- 一、 同仁聽傳聞公司目前正進行釋股案評估，各項消息來源眾說紛紜，已在各部門間耳語不斷，為避免錯誤訊息發散，建議公司應辦理說明會將釋股案公開說明。
- 二、 釋股對象不論是員工或是優質國際團隊，均應將中華顧問、台灣世曦公司與世曦員工所訂定之三方契約列入評估依據，尤其是舊制退休金給付部分。

資方說明：

- 1、目前釋股案尚未經中華顧問董事會及交通部同意，俟本案獲得同意後，將就釋股作業向員工辦理說明會。

- 2、釋股案係由中華顧問釋出其所持有之台灣世曦股權，並不影響台灣世曦員工於三方協議書中之權益。

決 議：

- 1、勞方同意資方於本案獲得中華顧問董事會及交通部同意後，再就釋股作業向員工辦理說明會。
- 2、資方同意釋股執行過程中將敦請中華顧問將三方協議書相關內容納入評估。

第六案：中華顧問舊制之退休金準備基金專戶是否足夠因應未來密集之退休人潮？請資方詳實說明。建議資方提列隔年本公司所有“有資格”及“可能”退休員工清冊，列表計算隔年所需之舊制退休金，要求中華顧問逐年提撥隔年所需之退休金，並應及時檢核中華顧問舊制之退休金準備基金專戶是否滿足本公司隔年所需之退休金之基本需求。

說 明：

- 一、 台灣世曦公司與中華顧問未來 5~10 年內，資深員工退休漸多，目前存放在中華顧問之退休金準備基金專戶是否足夠應付退休人潮？建議公司應將相關訊息或與中華顧問之紀錄公告於公司網頁以利會員同仁瀏覽。
- 二、 國內已有多家大型企業發生無法給付退休金糾紛，為避免本公司重蹈覆轍，建議資方預列次年本公司所需（含可能提前退休）退休金進行管控。

決 議：

- 1、請管理部會後提供 101 年委託外部精算公司所作之精算報告及目前中華顧問工程司舊制退休金專戶剩餘退休金金額之資訊供工會參考。
- 2、倘經評估退休金專戶餘額有不足之虞時，請公司與工會共同向中華顧問工程司反映同仁期待足額提撥之訴求，確保同仁權益。

第七案：進行中之計畫案件，遇無人月可用時之處理方式為何？虧損案件之計畫獎金理應由資方負起投資風險及管理不善之全責，不應由員工分擔。另計畫獎金不應差距超過 1 個月。

說 明：

- 一、 針對跨部門案件且仍在進行中之案件，若協辦部門無

人月可用，應由督導副總負起協調處理之責，而非獨裁的、不明就理的將填報系統關閉，讓員工無法填報。針對員工無人月可填報之情況下，若有工作仍須執行，建議通知公司。為維護會員有工作就需報酬之權益，本會所屬會員針對後續工作將不再辦理。

- 二、虧損案件之計畫獎金應由資方負起投資風險之全責，不應由員工分擔。
- 三、員工無選擇工作計畫權，都為公司可用之人，每人計畫獎金不應差距超過1個月。

資方說明：

- 1、(1)工時管控有一定原則，如該計畫因預算超支或屬結案後而受約制，但確實仍需投入較多人時，得經簽核後開放其填報工時；(2)公司同仁工作皆有薪酬，與工時填報並非直接相關。
- 2、計畫獎金之制度設計已於11/21「計畫獎金比率調降方案研議」會中向工會代表說明：(1)同仁績效獎金包含部門獎金、計畫獎金及激勵獎金三部分，每位同仁之獎金組成大不相同，總額比例之調整將牽一髮動全身；(2)經試算，計畫獎金所佔總額比例調降並無法確保更為公平合理，若短期大幅改變反而導致更多後遺症，未必有利於所有同仁；(3)虧損計畫可由計畫激勵獎金輔助處理。將先研議各部門「計畫激勵獎金」額度及介面之改善，持續觀察並釐清其影響以維每位同仁權益。

決議：

請業研部計管組研議現行作法是否有檢討空間，相關作為應留意避免扭曲計畫管理之本意，並於兩週內提報修正建議。

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第二屆第七次勞資會議簽到表

時 間：102年12月4日 下午1:30

地 點：1002會議室

本次輪值 會議主席：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
黃敦博	黃敦博
顏彬任	顏彬任
王宗駿	請假
潘建鴻	潘建鴻

資方代表

資方代表姓名	簽名
黃洪才	黃洪才
苗華明	苗華明
周昌典	周昌典
李正剛	李正剛
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	請假
工會 蘇育珽	蘇育珽

會議記錄： 朱臻誼

朱臻誼