

CECI



台灣世曦  
工程顧問股份有限公司



檔 號：

保存年限：

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：臺北市台灣世曦工程顧問股份有限公司產業工會**

發文日期：中華民國 101 年 12 月 07 日

發文字號：世曦管字第 1010021158 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：檢送第二屆第三次勞資會議會議紀錄如附件，請 查照。

說明：如主旨

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、苗華明資深協理、劉沈榮資深協理、周昌典協理、曾寧儀經理、林玉玲經理

董事長 **李 建 中**

本案依照分層負責規定授權部門主管決行

中 美 卷 牙 牙 牙

第二屆第三次勞資會議  
會議紀錄

中華民國一〇一年六月十五日

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司

## 第二屆第三次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 101 年 6 月 15 日（星期五）上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：工會 林志權 理事長

勞方代表：林志權、黃敦博、顏彬任、楊家正、楊偉良

資方代表：堵一強、苗華明、劉沈榮、周昌典、林玉玲

事業單位：曾寧儀、胡嘉裕

會議記錄：朱臻誼

### 一、會議開始

主席致詞：(略)

### 二、報告事項

### 三、討論事項

**第一案：**再次建請調整 CECI 大樓彈性上下班時間(AM8:00~9:00;PM5:00~6:00)

說明：一、公司搬遷至內湖科學園區，因地理位置及交通因素的改變，導致多數同仁上班通勤時間及成本均較以往增加。

二、部分遠道同仁為配合公司目前上班時間提早出門，托兒中心卻尚未開門，幼童苦無去處。為維護孩童就學安全，並體恤同仁時間的自主調配以期提高工作效率。

三、配合相關業主(如台北市政府、新北市政府、工程會、捷運局、高鐵局、國公局、公路總局、營建署、...)，將彈性上班時間調整至早上 9 點，彈性下班時間調整至下午 6 點。

### 決議：

1. 資方將朝「在原制度下，開放當天沖抵對休表單」方向規劃。若之前已有對休時數者，可填報對休單；若無，可填當天沖抵對休表單。請人事組於會後與資訊部研商表單設計。

2. 取消每月四小時以下之特別休假以八小時為上限之規定。

**第二案：**有關大台北地區生活津貼提請資方說明案。

說明：請公司全面檢討津貼名目適用性問題。建議資方應正式行文公告敘薪標準及過去核薪時使用大台北津貼的相關歷史緣由供同仁週知。建議應朝薪資結構合理化的方式作全面結構性的調整。

資方說明：

民國 92 年起，為求南北起薪標準一致，制定新的起薪標準，但考量北部生活消費標準較高，為體恤同仁所需，另就之後新進同仁發給三千元「大台北生活津貼」。「大台北生活津貼」係因民國 92 年薪資制度改變後，基於各學歷起薪標準降低所做之調整，目的在於本薪的起薪標準降低後仍能維持一定程度的薪資競爭力。當時已在職之同仁之起薪標準並未隨同薪資制度改制而降低；而是針對改制後新進同仁之薪資個別合意。

決議：

請人事組在相關辦法中，加註「大台北生活津貼」制度設計之說明，避免造成誤解。

**第三案：**建議應取消或調整計畫獎金發放辦法，重新回歸敘薪合理化的體制架構。

說明：既然同仁並無選擇專案的機會，建議公司應取消計畫獎金發放或建立獎金平衡機制以為配套。

決議：

1. 請工會就計畫獎金辦法之修訂建議作問卷調查，並蒐集具體案例說明造成何種不公平？針對調查結果提出具體之辦法修訂建議，若有誤解再予以說明。
2. 請業研部再檢視獎金分配的比例問題，並回應勞方調查結果，對辦法作更合理的修訂。

**第四案：**加班工時的相關規定提請資方說明案。

說明：根據勞基法規定，勞工不得於一個月內加班超過 46 小時。但根據「董事長給大家的信」中曾提及：本公司由於性質關係，有時候不得已「無法完全符合勞基法」規定，因此，常常在案件非常趕的時候，不能避免的會有加班超過 46 小時的情況發生。然因往例超過 46 小時加班可以用對休的方式來換得日後的休息，但現在加班超過 46 小時卻不能核報，實不合理。

資方說明：

1. 民國 100 年 11 月 25 日發出的「與董事長有約」之董事長的關懷與回應內容中，

董事長並未有「本公司由於性質關係，有時候不得已『無法完全符合勞基法』規定」之回應。董事長信中之回應為：「公司經營雖然要追求合理的利潤，但必須依法行政，勞基法明訂勞工每月延長工時不得超過 46 小時就必須遵守。公司希望同仁合理休假，不要過度操勞，也能多與家人相處。主管也應鼓勵同仁依規劃休假。」

2. 公司向來重視同仁加班之情形，除已要求單位主管應確實遵守勞基法等相關規定外，並自民國 101 年起由管理部按月提報各單位最近三個月加班超過 37 小時同仁之資料。公司將持續要求各級主管，重視並主動關心對連續加班之同仁之工作與身心狀態，並作合理之人力增補與工作分配，務必避免造成過勞情事。

#### **第五案：制服改進建議案。**

說明：建議可由監造同仁採網路票選方式，重新挑選設計款式及材質以符同仁實際需求。

#### 決議：

由於工地制服製作合約已於民國 100 年 12 月 19 日簽訂，當時因國際原物料價格持續攀升，顧慮廠商藉物價波動隨時要求調漲，因此簽訂二年合約以保障公司權益，並附帶條件於期滿後雙方無異議得續約一年。管理部將於契約到期前辦理網路公開票選制服款式。

#### **第六案：年度考績與升遷相關規定提請資方說明案。**

說明：依照『工作規則』「第四二條(年度考績與升遷)本公司每年一次定期辦理員工考績，並得依員工考績結果辦理升遷或加薪事項，考績辦法另訂之」。故年度考績與升遷屬於工作規則的一部分，然依據『勞動基準法』「第 70 條(工作規則之內容)雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並**公開揭示**之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、**考勤**、請假、獎懲及**升遷**。

...

依據 101/3/15『職等體系薪資結構分析及晉升機制檢視說明會』會中揭示之內容，公司於 10 年前訂立正工程師(二)要升等第為正工程師(一)時應任有計畫經理(或組長)以上職務之內規，該內規並於五年前修訂為應任有副理以上職務。

該內規是否違反公司於 101/2/21 公告之『台灣世曦工程顧問股份有限公司誠信經營守則』「第五條 經營理念及政策—本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，**制定以誠信為基礎之政策**，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。」中”制定以誠信為基礎之政策”？

除升等限制外，公司另制定各職等總量管制之內規，已違反『勞動基準法』**公開揭示**之規定，建請取消所有公司內規，若有設置(或修訂)該規則之需要應與工會進行協商制定之。

#### 資方說明：

1. 於「職等體系薪資結構分析及晉升機制檢視」專案中，已建議將薪資級距及升等條件做適度放寬，後續將於研修「員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點」時納入考量。
2. 由於薪資係屬公司機密資料，基於避免公司薪資政策外流之風險，無法做公開揭示，目前已開放經理級以上職務可閱覽，同仁若有任何疑慮，可詢問部門主管。

#### 勞方意見：

1. 薪資級距及升等條件應非屬公司機密，建議應公開揭示之。
2. 公司另制定升等限制及各職等總量管制之內規，已違反『公開揭示』之規定。建請取消所有公司內規，若有設置(或修訂)該規則之需要應與工會進行協商制定之。

#### 決議：

現階段先行開放工會理事長可閱覽薪資結構及級距之權限。

#### **第七案：第二次勞資會議多項議題辦理情形提請資方說明案。**

說明：勞方於第二次勞資會議中提出下表所列多項議題，資方同意檢討後提出修正，惟迄今尚未提出與本會協商版本，惟所有計畫或任務持續進行中；其中對同仁權益限縮部份(專案計畫組織設置辦法、國外出差及派駐管理辦法、)及同仁所爭取之權利(技師及專業師加給辦法、員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點)持續執行，已嚴重影響同仁權益，請積極檢討相關事宜，並請儘速提出修正版本與本會協商。

辦法名稱	提出屆次/時間	說明會時間	辦理情形
員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點	第二屆第一次勞資會議第二案/100.08.31	101.03.15 【職等體系薪資結構分析及晉升機制檢視說明會】	實質內容尚未與工會協商
技師及專業師加給辦法	第一屆第五次勞資會議第八案/99.09.15	100.10.12 「技師及專業師加給辦法」之修訂構想意見交流【與工會技師同仁座談】(業研部企研組) (附件一)	工會邀請會內多位技師參與100.10.12會議並提出建議，資方尚未提出與工會協商版本
	第二屆第一次勞資會議追蹤議案第四案/100.08.31		
專案計畫組織設置辦法	第二屆第二次勞資會議第一案/100.12.21	101.02 管理部周協理提供部分計畫資料供潘建鴻及黃敦博常務理事參考	工會請資方提出計算依據，以證明同仁權益未受損
國外出差及派駐管理辦法	第二屆第二次勞資會議第二案/100.12.21	101.03.03 【員工派駐海外工作辦法說明會】	工會於101.03.03會議中提出多點建議，尚待資方提出與工會協商版本

資方說明：

(一) 「員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點」案：

1. 「職等體系薪資結構分析及晉升機制檢視」委外研究案已結案，目前針對所提之原則正在研修「員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點」。公司修訂辦法規章均以不損及員工權益且不變更勞動條件為出發點，並無影響同仁之權益及變更勞動條件之情事。
2. 此議案討論重點與第六案相同，可參考第六案資方說明及決議。「員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業」專案建議分成三個階段來執行，每年升等作業約在五、六月時辦理，新辦法預計最晚會在明(102)年辦理升等作業前公布，若有召開說明會亦將邀請工會理事長參加。
3. 關於楊偉良勞方代表所提各部門內少數個別同仁尚存在薪資過低之情事者，應由各權責部門主管審視後專簽提報。

(二) 「技師及專業師加給辦法」案：

1. 目前「技師及專業師加給辦法」之加給金額係依職務等級按月發給，且加給金



額與簽證業務並不對等，修訂構想及方向已於民國 100 年 10 月 25 日於經理部會議提報，惟因涉及範圍廣泛，目前暫維持原辦法執行。

2. 因本公司既有辦法規章或 ISO 程序中，尚無技師執業管理準則，致使部門對於技師之指派簽證原則做法並不一致，故依民國 101 年 5 月 29 日經理部會議決議，後續將新增「技師執業管理作業辦法」及「消防設備師執業管理作業辦法」，俾使指派簽證作業有所依循，消弭簽證分配量不合理之情形，並落實簽證制度，以更符合實務及公平性。

(三) 「專案計畫組織設置辦法」案：

「專案計畫組織設置辦法」修改後之職務加給金額並無調降之情事，且計算方式已經由多次統計分析產出，當時在分析數據時發現舊辦法存在許多不合理之處因而調整，新辦法實施後專案計畫的設立比例和往年並無太大差異。

針對計畫主管設置管控條件係為規範擔任主管者需具備相關專業技能條件，亦為公司認定主管專業能力之基本門檻；以確保同仁專案執行能力並降低專案執行風險且反映計畫實際需要，無涉勞工勞動條件之變更。

(四) 「國外出差及派駐管理辦法」案：

「國外出差及派駐管理辦法」仍在修訂中，董事長於經理部會議中表示：對於目前派駐海外地區工作之八位同仁，在舊辦法改為新辦法中間差異之處，若有影響到同仁權益者，將以特簽方式擇優處理。

勞方意見：

(一) 「員工任用敘薪、晉敘及職等晉升作業要點」案：

因本案研議多年尚未通過，今年五、六月應辦理之升等作業仍未辦理，且原訂辦法並無法讓同仁對於自我未來升遷可能性及晉敘方式有完整的了解，已經影響同仁士氣，請儘速與本會協商本案修正方式後公告實施；且各部門是否存在部分同仁薪資過低之現象，建議資方正式通知各部門主管審視辦理。

(二) 「技師及專業師加給辦法」案：

本會多名技師會員參與討論並提出多項建議迄今仍未獲資方回應，請儘速提出修正版本與本會協商後公告實施。

(三) 「專案計畫組織設置辦法」案：

建議應儘速回復原辦法，以不影響同仁之勞動條件為原則。

(四) 「國外出差及派駐管理辦法」案：

修訂辦法通過速度過慢，致使目前派駐海外工作及出差累計達一個月以上之同仁權益受損；請依照原辦法計算出差金額。

#### 決議：

會後請工會指派技師/消防設備師就業研部研擬之「技師執業管理作業辦法(草案)」及「消防設備師執業管理作業辦法(草案)」提供意見。

#### 四、臨時動議

(一) 有關資方終止對工會年度贊助案之討論。

##### 資方意見：

前此已於第一屆第五次勞資會議中提出此議案。當初基於工會成立開辦，贊助三百萬元，但資方並未保證長期贊助，且資方樂見工會日後自行茁壯，以達財務獨立之目標，倘若經費確有不足之情況，請提出收支計畫及經費運用項目，資方評估後再決定是否補助。

##### 勞方意見：

工會之運作經費來源除贊助款外亦收取會費，就安排各項活動的經費能夠在充裕的情況下進行，希望資方能繼續補助。此議案工會擬與理事會再做評估討論之。

#### 五、散會(下午五時)

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司

## 第二屆第三次勞資會議簽到表

時間：101年6月15日上午09:30

地點：1002會議室

本次輪值會議主席：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
楊家正	楊家正
楊偉良	楊偉良

資方代表

資方代表姓名	簽名
堵一強	堵一強
苗華明	苗華明
劉沈榮	劉沈榮
周昌典	周昌典
林玉玲	林玉玲

列席 會議記錄：曾寧儀 曾寧儀

胡嘉裕 胡嘉裕

朱臻誼 朱臻誼

