



地址：114710 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：謝武晏
連絡電話：02-8797-3567 分機：8131
電子信箱：willy@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 113 年 03 月 20 日

發文字號：世曦管字第 1130008688 號

速 別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附 件：如文(請至下載區 (<https://odx.ceci.com.tw>) 下載檔案，共有 4 個附件，下載期限至中華民國 113 年 04 月 19 日止)

主旨：檢送第五屆第三次勞資會議會議紀錄、歷次追蹤議案及書面議案詳如附件，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：廖學瑞總經理、李正剛特聘顧問、黃炳勳副總經理、張鈺輝資深協理、王立柏資深協理、胡嘉裕業務經理、林志權理事長、王宗駿常務理事、潘建鴻常務理事、張汝萍勞方代表、印漢軒勞方代表、王勤銓勞方代表(均含附件)

董事長 **施義芳**

本案依照分層負責規定授權部門主管決行

第五屆第三次
勞資會議會議紀錄

中華民國一一三年二月二十二日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第三次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 113 年 2 月 22 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

勞方代表：林志權、王宗駿、潘建鴻、張汝萍、印漢軒、王勤銓(公出)

資方代表：廖學瑞、李正剛、黃炳勳、張鈺輝、王立柏、胡嘉裕

事業單位：謝武晏

會議記錄：謝武晏

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 勞工動態

113 年度截至 1/31 止，正職員工在職人數總計 1,983 人、累計新進正職員工人數 5 人、累計離職正職員工人數 1 人、累計留職停薪中正職員工人數 21 人；定期員工在職人數總計 311 人、累計新進定期員工人數 18 人、累計定期員工離職人數 11 人。

(二) 112/11/16~113/2/15 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 11 人次，共計發放 220,000 元整。

B. 結婚禮金 23 人次，共計發放 184,000 元整。

C. 喪葬奠儀 23 人次，共計發放 160,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：請公司整合工地夜間出勤(非常態性輪班)之加班費及隔日補休相關配套規定，以利基層據以執行，另常態夜間施工性質之計畫應給予夜班津貼而不是夜點費。

勞方說明：

1. 公司常有鐵路捷運等軌道工地或是其他道路交維工地，須配合營運夜間收

班後，或交通離峰後進場上工。雖然加班規則已有明定，但各工地實務上考量隔日人力調派，係指派同仁(通常僅 1 位)負責當日夜間(小夜班)至凌晨(大夜班)作業之查證及現場督導。

值班同仁需當日下班後待命休息至夜間 2000~2200 或 24:00 凌晨後上工，工作時間可能 2-4H，也可能超過 8H。

計畫主管對非連續工作超過 8 小時之加班，所採取的作法不一，何時該採加班方式辦理？何時該採強制隔日補休？請公司明訂相關規定辦理，以避免同仁與主管間常因見解不同起爭執，破壞工作和諧。

2.目前夜班工作有檢據報銷的夜點津貼，但常態性的夜間工作輪班異於正常日間班，對體力、精神損耗極大，非常辛苦，不應只是填飽肚子夜點，應有編列固定津貼補助，建請公司考量。

資方說明：

一、本公司加班相關規定已有明訂並於督導會議經常性宣導，同仁加班應符合法令「每日工作時數不得逾 12 小時，每月不得逾 46 小時」之規定；例假日依法除天災事變(如颱風、洪水、地震等)、突發事件外，不得指派員工加班，請各主管妥善調配工作，並主動關心工時較長同仁之身心狀況，避免有過勞或勞逸不均情事。

二、計畫若有需配合業主輪班及值夜班需求，公司已通令各部門向公司提出適用四週變形工時，屆時並請工會支持，以符法令規範。

三、公司現行檢據報銷之夜點費已行之有年且為各計畫善用，另公司亦已按各部門人數撥給部門基金，各部門皆可妥善靈活運用。

決議：

1. 對於有常態夜間工作，請管理部研擬指引在合法合規的前提下供各工務所遵行。
2. 關於夜間工作是否提供額外津貼，請資方廣泛蒐集相關資訊後研議提報。
3. 惟前述議題牽涉成本並連動費率與報價，將由行政群試算後提供部門報價配套建議。

勞方提案

第二案：建請將加班的補休假使用期限可延到隔年，讓年休假較少的新進人員能有更多的使用彈性。

勞方說明：

建請將加班的補休假期限延後到隔年，否則年底的加班補休沒辦法使用，延後到隔年也可以讓年休假較少的新進人員能有更多休假的規劃選擇。

資方說明：

一、同仁申報延長工時可自行選擇加班費或對休，依勞動基準法施行細則第

22-2 條規定，補休之期限逾依第 24 條第 2 項(特別休假)所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。若同仁對休使用期限內未休畢則年底進行結算給付現金，同仁權益不僅未受損害且有利同仁。公司目前針對特別休假及對休並無與個別同仁協商遞延發給折抵工資之政策，以免衍生無謂誤解。另對休係由勞工排定，公司亦皆尊重同仁之休假規劃。

- 二、另經查公司特別休假給假規定，同仁到職當年度每滿一個月給予半日；到職次一年起至服務未滿二年者給予七日；服務滿二年以上未滿三年者給予十日；服務滿三年以上未滿五年者給予十四日；服務滿五年以上未滿十年者給予十八日…，工作年資三年以內同仁之特別休假給假已優於法令。至於新一年度的特別休假時數，管理部除於前年年底時發布備忘錄，並 E-Mail 寄送至部門主管信箱，同時寄發個人特休時數通知信至個人信箱，建議同仁年初時可妥善規劃，若遇特別休假及對休不敷運用情形，亦可申請事假(每年 14 天)，應可滿足新進同仁請假需求；再有特殊需求，則亦可個案簽辦提出申請。

決議：現行做法對勞工有利，公司仍鼓勵同仁加班補休都在當年度休畢，未休完公司依法給付工資，若真有事假需求亦可如實提出申請。

勞方提案

第三案：響應董事長提倡員工養成運動的習慣，建議每月發放定額運動鼓勵金，檢據報銷，開創以健康為主軸的幸福企業。

勞方說明：

1.記得之前董事長為了要提倡員工養成運動的習慣，曾發放運動補助獎金，但補助是採用普發的方式，實在沒有辦法確實讓員工養成運動的習慣。建議可以改成以發票或是收據證明支出為與運動相關之消費(EX:健身房費用、游泳池費用、運動中心費用、健身食品費用等等)，希望可以透過大概每人約 1000 元/月的預算來幫助員工養成運動的好習慣。

2.有健康的同仁，企業就有活力滿滿的衝勁。

資方說明：

一、本公司尚未有「普發運動補助獎金」，惟經查公司福委會於 112/4/28 依第八屆第四次會議決議，補助有申請同仁 112 年度休閒育樂活動費用 NTS1,000 元/人。

二、公司重視同仁身心健康，鼓勵養成運動習慣，惟考量個人運動習慣及方式不盡相同，建議同仁於公忙之餘，可參與公司福委會與運動相關之社團活動(如:健康享瘦社、瑜珈社、單車社、登山社及各項球類社團)，經由定期參與及持續運動，以促進身體及心理健康。

決議：福委會多項實際具體措施已行之有年，同仁可響應參與。

勞方提案

第四案：建請公司調高午餐津貼至\$3,000 元。

勞方說明：財政部於去(112)年 11 月 23 日公布伙食費免列入員工薪資所得額度，由每人每月 2,400 元調高為 3,000 元，並自 112 年 1 月 1 日適用。為因應政府政策及後疫情時代物價持續高漲，建請公司調高原午餐津貼\$2,400 元至 \$3,000 元。

資方說明：

有關午餐津貼調高案已由施董事長提報第六屆董事會第四次會議並奉通過在案，後續仍視中華顧問董事會通過完備程序後公告。

決議：勞方非常感謝資方主動積極為全體員工爭取實質權益。

勞方提案

第五案：請公司評估「育兒減少工時制度並給薪措施」及相關育兒福利制度。

勞方說明：

- 1.感謝公司近年來配合政府鼓勵生育，已提供世曦寶寶獎、福委會生育禮金、彈性上下班等福利。
- 2.依性別工作平等法第 19 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間。
- 3.參考中華電信公司於 2022 年推出「育兒減少工時制度」，家有 3 歲以下幼兒的員工，可申請每日減少 1 小時工時，薪資照給且不影響全勤及考績，且 2024 年更放寬條件，育有 6 歲以下幼兒的員工皆可申請減少工時。
- 4.除了彈性育嬰工時，中華電信亦推出多項優於現行法令規定的員工育兒福利措施，例如：員工在小孩六歲前，可每月領補助 1000 元；產檢假、陪產(檢)假增至 10 天；提供育嬰留職停薪 2 年措施，除了前半年可領法令保障的投保薪資 8 成薪外，後續一年半更加碼提供勞保薪資 5 成薪等福利。
- 5.現今彈性上下班政策，雖然可以 7:30 上班、16:30 下班，惟仍來不及接送嬰幼兒上下課(例如：7:30 送小孩至保母/托嬰中心，如住新北市或基隆/桃園地區，最快 8:30~9:00 到公司，17:30~18:00 下班，18:30~19:00 才有辦法接小孩，但托育時間無法到這麼晚)
- 6.我國少子化問題嚴重，高房價高物價的壓力下，年輕員工更加不敢生小孩。同樣皆為交通部管轄之公司，期盼本公司能參考中華電信公司的育兒福利，

持續推動友善家庭措施。藉由育兒相關福利，鼓勵員工生育，並能放心照護家庭，亦可更容易留住及吸引年輕人才。

7. 參考資料：<https://www.parenting.com.tw/article/5093639>、<https://udn.com/news/story/7240/7612768>

資方說明：

- 一、感謝同仁的肯定，第 4-17 次勞資會議已說明公司目前針對結婚生育有多項補助，如台灣世職同仁結婚禮金 8,000 元，另領先同業設立 2 萬元「世職寶寶獎」生育禮金；世職就夫妻同在公司者，還可分別提出申請。公司就結婚、生育之獎勵不論金額、制度設計皆已領先同業與多數企業；另經勞資會議第四屆第十三次暨第十四次會議決議一年 2,000 元托兒補助於調高為 3,000 元，輔以保障完善的團體保險制度與凡申請無不允許的育嬰留停等，育嬰及留停等機制已相當完備。
- 二、員工薪資福利涉及企業資源如何分配運用，需要通盤性考量，公司整體福利已領先同業，再次感謝同仁的支持，公司員工福利政策將持續往正向發展。
- 三、公司朝幸福優質企業的努力不變，惟上一季公司方甫同意勞方提案擴大彈性上下班政策，目前仍正在延長三個月試辦中。公司的經營型態與中華電信不盡相同，中華電信依靠設備與寡佔的優勢 24 小時都有營收，公司則需同仁共同投入參與競標與執行業務方能有獲利，公司刻正在業務獲利高峰用人之際，建議仍先觀察擴大彈性上下班政策之成效後再予研議。

決議：本案建議仍先觀察擴大彈性上下班政策之成效後再予研議。

勞方提案

第六案：請公司重視行政管理群職等緩升問題嚴重及考量放寬行管群升等條件限制。

勞方說明：

行政管理群主管職有限，也沒有任何計畫主辦職務(資深同仁做的事情跟業務單位計畫主辦一樣，但行政管理群卻無計畫主辦一職，當然也沒有主辦加給)。其實公司培養一位對公司文化及各種規則能熟知的人才並不容易，一位好的行政同仁能幫公司省下的事跟錢是無形的，如果公司再不正視只會流失更多優秀行政同仁。請公司考量放寬行政管理群升等條件限制。

資方說明：

- 一、第 4-8 次及第 4-18 次勞資會議曾提相似議案，感謝工會重視行管群同仁升等權益，惟現行制度亦行之有年，仍感謝工會對行管群同仁升等權益之關心與提醒。專業的計畫執行為本公司重要之獲利來源基礎，規設與後勤支援部門亦負責公司營運重要任務，公司將適時顧及同仁之福利。
 - 二、感謝工會提出的建議，公司近年對後勤支援同仁權益與貢獻已有具體照顧行動；例如施董事長近年亦普發給後勤支援同仁爭取業務獎勵即為具體明證。
 - 三、世曦公司作為國際性企業經營、發展，人才培育與公司營運息息相關，將適時收集其他企業相關規範，作為未來人力資源政策之參考。
- 決議：感謝勞方對於行政群同仁升等權益的關注，請資方在現行制度下研議可特案放寬行政群同仁亦適用緩升機制的可能性。

勞方提案

第七案：建議公司考量提前規劃電動車相關政策。

勞方說明：

電動車為未來發展趨勢，考量電動車具有節能減碳特性符合 ESG 精神，建議公司應訂定/調整相關政策或辦法，以鼓勵同仁駕駛電動車通勤，具體作法如下：

1. 未來高階長官/公務車輛汰換時，如無大幅增加支出，可考慮租賃電動車。
2. 辦公大樓停車場設置充電樁停車格（如世曦大樓無法設置，未來採購新辦公大樓應將充電設備納入考量），供駕駛電動車通勤同仁輪流使用。使用電量應可納入企業減碳量。
3. 調整公出/國內出差報告單以符合電車特性（目前駕駛自用車僅能以油車單據報銷）
4. 公司提供電動車停車格租金折扣優惠。

資方說明：

- 一、節能減碳及 ESG 課題為近年各大企業皆相當重視的議題，本公司前亦已進行評估考量，目前租賃之部分主管車已為油電混合車，而租賃純電動車需搭配大樓停車位之充電設施，目前評估成本效益不高，其每月租金逾一般燃油車兩倍以上價格且車款選擇不多；因電動車目前為萌芽期，普及率尚不高，建議待普及率提升後，搭配政府獎勵配套政策再行考慮租賃純電動車。
- 二、目前 CECI 大樓係租賃而非自有，房東無可能出資增設充電樁，倘本公司自行出資增設，除仍需經房東同意外，尚有電壓負荷問題需評估，所

有管線亦需重拉(停車場部分空間將需暫停使用),後續大樓租期若不長,並不符合成本效益。未來倘自購辦公大樓,則需視屆時大樓實際狀況再行評估。

- 三、考量同仁公出/國內出差之安全性,仍建議搭乘大眾運輸為主,偏遠地區再搭配租賃汽車方式處理。有關駕駛自用電車出差之充換電費用報銷,經詢問資誠會計師,目前尚無相關規定,惟公司可訂定出差里程數與充換電費用之合理計算方式(例如一度電可跑里程數及一度電之價格),並應取得營利業者開立公司統一編號之充電(儲值)發票,則可辦理報銷。未來如有公布其他法令規定,將再更新資訊。
 - 四、公司 B1-B3 停車位目前租金已為內湖地區最優惠之價格,各期車位皆供不應求,因 CECI 大樓目前並無相關充電配套設施,故不宜以提供電動車停車租金折扣來鼓勵同仁駕駛電動車,且對其他同仁將衍生公平性問題,擬暫維持現狀,待未來若有自有大樓且相關設施完善後再行評估。
- 決議:公司未來若順利購置新大樓,將遵循政府法令規定配套辦理。

勞方提案

第八案:有關 B3 地下機械停車場設計載重可能無法停放電動車,請管理單位於停車位抽籤時將相關配套納入考量以維護同仁安全。

勞方說明:

鑑於未來公司同仁停放電動車會越來越多,且公司 B3 地下機械停車位線種僅載重限重 1.8 噸,電動車因鋰電池而總重量皆超過 2 噸,機械車位下方車位車台板會有下陷問題,為維護同仁安全,建議訂定條款限制電動車僅能停放一般平面車位。

資方說明:

- 一、有關 B3 機械車位安全載重問題,管理部除於每期汽、機車抽籤備忘錄上皆特別提醒外,在個別同仁車位登記申請介面亦再明確標示機械車位載重及限高。
- 二、因目前 CECI 大樓平面車位有限,且並非所有電動車車款重量皆超過目前機械車位限重、部分非電動車亦有超重情形,建議可於停車位登記申請介面增設檢核機制,僅針對確實超過機械車位限重者,限制僅能登記參加平面車位抽籤。

決議:依照勞方提案,未來登記機械車位將規範車輛載重不得超過 1.8 噸。

勞方提案

第九案：CECI 大樓會議室常被長期佔用，建議調整借用模式或訂定管控機制
勞方說明：

目前 CECI 大樓會議室借用係由申請人填寫表單申請、系統直接核准方式辦理，惟常有同仁為不確定之使用狀況而長期借用(例如：一次借兩周，每天 8 點到下午 5 點)，致其它重要會議安排時甚至須借用其它樓層，相當不便。

由於會議室為公共使用空間，建議針對長期借用應有管控機制、確認實際是否使用，避免同仁以先搶先贏心態，先借長時段排擠其他同仁使用權，時間到了卻未使用，導致會議室資源浪費。

另外目前系統對於取消較為不便，若要取消原借用會議室，需要搜尋過去填的會議室申請單做抽單動作，往往同仁不會費工夫去處理。建議可在會議室查詢表單，增加申請人可以直接取消的按鈕。

資方說明：

- 一、管理部前於 112/7 各事業群督導會議已進行宣導，請各單位於借用會議後倘因故無需使用，應取消借用(作廢「會議室預訂申請單」)，以免影響其他單位之申請，本月(113/2)督導會議亦再次重申宣導。
- 二、為利會議室機動調度使用，目前各樓層會議室除 1002 會議室、華光會議廳及需提供額外協助者(如視訊、訂購便當、飲料等)外，皆為填單即完成借用程序，公司網頁之「CECI 大樓會議室預約查詢」介面，皆會顯示會議主題(除部分因故不開放查詢者外)及借用人資訊，如同仁擬於同一時段借用，可先與原借用人聯繫，確認借用日是否確實有使用會議室需求並進行協調。
- 三、有關會議室借用/實際使用之管控機制及簡化取消會議室借用方式，已洽資訊部研議中。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第十案：有關每年調查發送業主桌曆數量都有被砍的問題，有聽到業主埋怨的聲音，請管理單位在避免浪費的考量下，也儘量滿足同仁公關及業主的需求。

勞方說明：

每年在發送桌曆時會調查業主的需求數，今年聽到部門主管說份數被管理部嚴格審查砍數量，當發送給業主時有說明今年公司設計及監造合送的份數有被砍無法滿足業主需求，業主一句"連這桌曆也要省喲"深覺得世曦是大公司怎麼會如此省成本這樣的作法"，讓我們無言以對，桌曆是最便宜行銷，對公

司宣傳效益很大是放在桌上一一年都可以讓人知道"世曦"這家公司，所以管理部的思維應該要改改，而是要高興業主要我們的桌曆是看的起我們公司，做的精美人家才會想要。不應該為了省成本而砍主辦要的數量。

資方說明：

公司每年在發送桌曆前，企劃部皆經由「客戶關係/致贈禮品活動」系統事先調查各部門同仁致贈業主的需求數量，管理部從無刪減數量，故無勞方所述『嚴格審查砍數量』之情事，合先敘明。

董事長亦曾在行政群督導會議提到：有認識的業主反映一次收到本公司寄送的桌曆數本，造成份數過多之困擾，未免造成致贈對象之困擾及浪費資源之負面觀感，為此，企劃部特別統計各部門重複提列致贈單位及個人之數量，提請各部門主管及事業群副總可相互協調考量相同致贈對象之桌曆數量是否酌減，後續企劃部皆會尊重部門主管協調後的數量發予部門，企劃部亦未曾進行刪減。

另企劃部每年皆額外備有一定數量之庫存置於管理部，經了解每年皆有剩餘部分數量，如業主仍有需求時，同仁皆可洽管理部索取。

決議：同意按現行辦法辦理。

勞方提案

第十一案：建請取消「大台北工作生活津貼」名目，將該津貼內化至 92 年後（含未來）於雙北聘僱之同仁本薪內。

勞方說明：

1. 資方於民國 92 年大幅調降新進同仁起薪標準，考量北部生活消費標準較高，針對 92 年後新進同仁發給「大台北工作生活津貼」3000 元。然此一舉措將造成如同樣被派往非雙北之工地，92 年後新進同仁將較 92 年前進入公司同仁少領 3000 元之不平事實。
2. 前項爭議於第三航廈開工後公司人力調度將大量呈現，工會於先前勞資會議曾多次提案，前任資方代表承諾將視第三航廈主標進度，將桃園納入大台北工作生活津貼範圍，然第三航廈土建主標於 109 年 8 月招標完成至今已逾三年，資方仍未兌現先前勞資會議承諾。
3. 為解決「大台北工作生活津貼」爭議，具體方法建議：取消「大台北工作生活津貼」名目，將該津貼內化至 92 年後（含未來）於雙北聘僱之同仁本薪內。

資方說明：

- 一、本案已於第四屆第十五次勞資會議依《勞資會議實施辦法》第二十二條提交勞資會議復議在案。
- 二、感謝勞方的建議，第四屆第十九次暨第二十次及第二十一次勞資會議已說明公司除年度例行晉敘外，100年、107年、111年、113年亦響應政府政策進行全面性調薪反應物價，以113年為例正職人員平均調幅4.5%(該年度連同普調將近7%)、定期與派遣人員調幅5.5%;112年度同仁平均年薪達15.5月，施董事長任內隨時不定期發放智慧型手錶、112年旅遊補助50,000元(年度補助5,000元、特案補助25,000元、加碼補助20,000元)、爭取業務獎勵88,000元(112年1月發放12,000元、5月發放9,000元、8月發放9,000元、9月發放16,000元、10月發放18,000元、113年1月發放24,000元)及績效獎金4,400元等多項爭取業務獎勵回饋同仁、定期人員的犒賞金等皆優於同業表現甚至讓同業瞠乎其後，公司未來仍將持續響應政府政策並積極為同仁爭取更高的福利待遇措施。

決議：勞資雙方經討論尚無共識。

勞方提案

第十二案：過往母公司為管控舊制退休金支出，長期關注世曦同仁薪資成長，目前舊制退休金已結清，建請公司重新調整同仁薪資結構。

勞方說明：

過往公司承諾將於舊制退休金結清後要調整同仁薪資結構，而舊制退休金結清已屆一年尚未見公司有所調整，建請公司儘速檢討現行薪資結構，尤其新制同仁之薪資長期偏低，不能每年都仰賴高額獎金補足，合宜的本俸-獎金比例才能讓公司穩健成長。

資方說明：

- 一、感謝勞方的建議，第四屆第十九次暨第二十次及第二十一次勞資會議已說明公司除年度例行晉敘外，100年、107年、111年、113年亦響應政府政策進行全面性調薪反應物價，以113年為例正職人員平均調幅4.5%(該年度連同普調將近7%)、定期與派遣人員調幅5.5%;112年度同仁平均年薪達15.5月，施董事長任內隨時不定期發放智慧型手錶、112年旅遊補助50,000元(年度補助5,000元、特案補助25,000元、加碼補助20,000元)、爭取業務獎勵88,000元(112年1月發放12,000元、5月發放9,000元、8月發放9,000元、9月發放16,000元、10月發放18,000元、113年1月發放24,000元)及績效獎金4,400元等多項爭取業務獎勵回饋同仁、定期人員的犒賞金等皆優於同業表現甚至讓同業瞠乎其後，公司

未來仍將持續響應政府政策並積極為同仁爭取更高的福利待遇措施。

- 二、公司薪資在同業、在三中皆為最高；無勞方提案所提薪資長期偏低情事。舊制退休金結清專案讓公司在經營策略上更加有彈性，年度總薪資待遇措施將先按近年作業以實質有效提升整體薪資方式辦理。

決議：

感謝公司近年在提升午餐津貼、4%普調及薪資表等實質提高待遇的努力，優化薪資待遇仍是勞資雙方長期努力目標，請公司持續辦理。

勞方提案

第十三案：建請將因參與福委會世曦盃或對外比賽時所受的傷列為「類」公傷假處理，彈性給足居家上班，公出復健等配套。

勞方說明：

同仁參與福委會世曦盃活動或代表公司社團對外比賽時有受傷情形發生，因同仁是為支持公司福委會而熱烈參與各項競賽活動，故擬建請公司對於因參與福委會世曦盃或對外比賽時所受的傷列為「類」公傷假處理。彈性給足居家上班，公出復健等配套。

資方說明：

- 一、依據《職業安全衛生法》第二條第五款所稱之職業災害，謂勞工勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。另依《勞工職業災害保險職業傷病審查準則》第14條規定，被保險人參加雇主舉辦之康樂活動或其他活動，因雇主管理或提供設施、設備之缺陷發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
- 二、同仁參與福委會世曦盃或對外比賽發生事故，係與作業活動或執行本公司事業之職務無關，應不符合如上所稱之職業災害，亦無法符合勞動部之《勞工請假規則》第6條「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」之規定。
- 三、有關工會提出參與福委會世曦盃或對外比賽時所受的傷列為「類」公傷假處理，經查公司「職業安全衛生委員會」112年度第3次會議紀錄「(臨時動議)有關同仁因參加公司舉辦世曦盃之體育活動或比賽而受傷，建議以公傷病假認定」，其結論明列「若有福委會主辦之世曦盃賽建議仍以預防為主，建議賽前應要求充分熱身後方才下場，這部分建議加強落實；若已充分熱身仍有不幸受傷至需休養憾事，則建議仍應視個案情形簽辦認定是否從優比照後辦理。」
- 四、若同仁係因公司指派參加活動導致受傷，依《勞工職業災害保險職業傷

病審查準則》雇主應給予公傷病假；若同仁自願參加社團舉辦活動導致受傷，不應歸責於雇主，亦不符合勞動法令給假規定，且公司放寬公傷病假標準容易造成職業災害認定之爭議，同仁應自我評估自身健康狀況。惟員工健康是公司重要的資產，經了解社團主辦世曦盃球類競賽皆有隨隊護理人員，建議社團應加強活動安全檢核並強制要求事先充分熱身方可下場並辦理商業保險加保，得以減少同仁受傷可能性及降低傷病造成的薪資損失。

決議：按「職業安全衛生委員會」112 年度第 3 次會議紀錄視個案情形簽辦認定是否從優比照辦理。

四、臨時動議

第一案：請資方以「信任」、勞方以「保密」良性互動前提下，提供公司經營、獲利與未來發展規劃等資訊予勞方，以達勞資資訊對等平衡避免誤解歧見。

資方回應：在不影響公司營運及不涉及個資的前提下，資方會適當提供相關資訊供工會參考。

第二案：請資方同意工會派代表列席世曦董事會，強化公司經營勞資共識，營造雙贏。

資方回應：因涉及世曦董事會經營管理權，應交由董事會進行決議，本案先不列入討論。

五、散會