



台灣世曦
工程顧問股份有限公司



檔 號：

保存年限：

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 09 月 05 日

發文字號：世曦管字第 1130031357 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 10 月 05 日止)

主旨：檢送第五屆第五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

第五屆第五次 勞資會議會議紀錄

中華民國一十三年八月二十二日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第五次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 113 年 8 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

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、高嘉蔚

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 勞工動態

113 年度截至 7/31 止，正職員工在職人數總計 1984 人、累計新進正職員工人數 74 人、累計離職正職員工人數 63 人、累計留職停薪中正職員工人數 34 人；定期員工在職人數總計 413 人、累計新進定期員工人數 168 人、累計定期員工離職人數 19 人。

(二) 113/1/1~113/8/13 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 26 人次，共計發放 540,000 元整。

B. 結婚禮金 39 人次，共計發放 312,000 元整。

C. 喪葬奠儀 46 人次，共計發放 365,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：建議企劃部針對計畫管理及相關表單(如 MIS)填列方式再開課，以利各部門資歷較輕的計畫主辦工程師了解相關應注意事項。

勞方說明：

雖然企劃部 e 學院已有錄製「計畫執行管控」教程，惟實際觀看人數極少(僅有 55 人)，且若是能開設實體或線上課程，年輕主辦工程師於課程內就可直接與企劃部直接面對面請教，將更有助益。

資方說明：

- 一、有關計畫管理制度等線上課程，包括如：「計畫執行管控」、「服務費認定與預算編列」、「例外管理」、「結案整理移交及應用」、「工程保險」等已置於「e 學院」線上學習平台(查詢路徑：公司首頁最下方>e 學院>前往「e 學院」線上學習平台>一般通識／其他專業)，另有關「分包管理」課程部分，近期亦將錄製上線，敬請部門新進同仁善加利用。
- 二、同仁若有問題可隨時與企劃部討論，實體課程部分後續將做規劃並適時辦理。

決議：

1. 同意資方說明。
2. 請企劃部會後持續辦理訓練及宣導，以各部門都能至少有一名種子人員熟悉計畫管理相關制度為目標。
3. 初次擔任計畫主辦人員，由資訊系統發送相關課程連結，提醒初任主辦同仁研習。

勞方提案

第二案：近年通膨加劇，建請提高監造單位工地津貼以符工地需求。

勞方說明：監造單位工地津貼已數十年沒調整了，公司體諒監造同仁駐地辛勞與生活不便的工地津貼已被通膨嚴重稀釋不敷使用，建議工地津貼反應通膨適度調高。

資方說明：

感謝勞方的建議，薪酬待遇應整體考量，另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，114 年部分亦研議中，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%，公司的整體薪酬皆優於同業讓同業瞠乎其後；甚至已驚動立委關心。

決議：勞方感謝資方信守承諾，歷年都能響應軍公教調薪政策辦理薪資普調，造福同仁。

整體薪酬牽一髮動全身，公司將在適當時機全盤性整體考量。

勞方提案

第三案：有關交通補助費用計算原則建議以報到地(部門)為基準核計，不論正職及定期同仁均適用以符現況需求。

勞方說明：有關勞資雙方聘用合意基準點應以應徵時報到地(或部門辦公室)為基準，這樣應較無爭議，且適用正職、定期及相關職員，故從居住地至報到地(或部門辦公室)路程不論遠近應由員工自行負責，至於報到地(或部門辦公室)至派設工地為公司所指派，應給予交通補助費用，相關補助里程級距依公司相關規定辦理較合理。

資方說明：

同仁在應徵工作前即已知悉工作地點、薪酬待遇等勞動條件且評估後同意方始報到，相關勞動條件及其配套應皆屬勞資雙方契約合意之行為。

決議：資方感謝勞方共同為勞資和諧所做的努力，勞動條件及其配套應皆屬勞資雙方契約合意之行為，勞資雙方在簽訂契約時皆應且已充分考量，惟仍請公司與部門主管持續照顧同仁。

勞方提案

第四案：建請調整定期人員「健檢補助費」至每次 15,000 元。

勞方說明：

1.本公司近年在董事長及各管理階層長官之領導下，業務量屢創新高，公司也在各類獎金發放回饋及工作環境改善上做了相當程度的改善，此等措施均體現公司感謝及重視每一位同仁之立場。

2.世曦現行之「員工健康檢查費用補助申領須知」，將「健檢補助費」分為正職員工（15,000 元/次）及定期員工（7,500 元/次）有不同金額之補助。

3.近年各醫療院所積極提高相關醫療人員薪資待遇，導致成本大幅增加，因而影響包含健康檢查等自費項目收費金額的增加，甚至調整減少套裝檢查項目內容（詳相關附件），定期同仁如需於一般檢驗（驗血、驗尿及生理評估）項目之外，再增加腸胃內視鏡、肺部 LDCT 等檢查（此兩項檢查卻又是長期處於高度壓力工作者必須檢查的項目），以公司現行辦法就不足支應。

4.基於定期同仁同為世曦之堅實後盾，更是一同打拼的好夥伴，他們的健康同樣受公司所重視等事實，建請調整定期人員「健檢補助費」至每次 15,000 元。

資方說明：

公司現行做法已優於法令並遙遙領先多數企業，惟基於健康促進，資方願與勞方討論再行研議。

決議：請職安部比照正職同仁制度提報修訂相關補助辦法並經董事長同意後

施行。

勞方提案

第五案：關於基層勞工權益問題的申訴管道，建請公司除了董事長信箱外，應設置員工申訴專責組織，並將員工申訴管道、流程與方法公告於網路及辦公處所明顯處。

勞方說明：近年公司業績穩定成長，屢創新高，靠的是全公司同仁一起努力拚搏而來，為避免部門長官為求亮麗績效，限制基層員工該有之權利，建請公司建立一套內部申訴流程，若有部門長官違反公司規定或限制同仁該有權益事宜，可經由專門申訴管道(非指工會或董事長信箱)提供相關證據資料，請公司逕行調查，若查有不合公司經營規定等情事，立即簽辦給予告誡或懲處，以維護基層員工權益。

資方說明：

一、有關勞工權益申訴管道，屬性騷擾案件者，本公司設有專責申訴信箱：antish@ceci.com.tw。申訴流程請依公司「性騷擾事件防治措施、申訴及懲戒辦法」辦理；屬職場暴力事件者，則另有職場暴力申訴信箱：sh@ceci.com.tw，相關處理程序請參閱職安部所頒布之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。

二、依據公司《工作規則》第七十一條(申訴管道)「員工遇有申訴案件時，得向本公司相關單位或各級主管提出申訴，本公司應即處理。申訴案件為性騷擾事件時，本公司成立之處理委員會成員中，女性委員人數不得少於二分之一。」各類申訴案件或有不同訴求但申訴溝通管道暢通且多元，真有需要的同仁皆可善用。

決議：請公司持續宣導相關規定並提醒申訴溝通管道多元，皆可隨時反映。

勞方提案

第六案：建請放寬生理假為兩天。

勞方說明：現行生理假規定為每月可請 1 天。對週期小於 28 天(20~25 天)，且單次生理期不舒服天數超過 1 天（疼痛情形則視個人身體狀況）的人非常困擾，此症狀往往導致前兩天不太能集中精神工作，希望能考量放寬生理假規定至少每月 2 天。

資方說明：

一、依據《性別平等工作法》第 14 條規定「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」，合先敘明。

二、第一點已說明女性同仁全年病假併生理假可申請共計 33 天，另亦有年度特別休假、加班對休等假別可供使用，有需求同仁皆可善用。

決議：現行公司制度已符合法規，如遇特殊情況可另行簽辦。

勞方提案

第七案：請資方積極解決大台北生活津貼爭議。

勞方說明：有關大台北生活津貼爭議，資方除每次勞資會議皆以"已覆議在案"外，無其它試圖解決本爭議的構想及作為，請資方積極提出可行且勞方可接受之一勞永逸的方案。

資方說明：

大台北工作生活津貼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。

決議：資方再次向勞方說明本案因時空改變、人事更迭，確有窒礙之處，勞資暫無共識。

勞方提案

第八案：有關地下室機車停車位抽籤問題的建議。

勞方說明：

1.建議一：公司每半年機車停車位重新抽籤，因使用人數增加故備取數多，機車停車位使用權以抽籤方式辦理不見得是唯一的方法。也可考慮輪流停放，如依現有停車位三百多位，備取四十多位來看，如用輪流即約四年才會有一次備取，不失為較符合大家可公平使用的方式。

2.建議二：可考慮不指定停車格的方式，以超額度（統計分析評估每日因請假、公出而閒置的空位數加入抽籤數）的數量抽籤增加中籤率，靈活運用每日

因請假、公出而閒置的空位，讓停車空間充分使用，目前有部分停車場採用本方法。

資方說明：

- 一、公司每半年機車停車位抽籤，皆由法務組及稽核室會同見證，採公平、公正、公開方式辦理，因 CECI 大樓停車位有限，需求人數多於停車位數量，自然會有備取同仁，無論採抽籤、輪流停放皆同。為協助未中籤同仁解決停車問題，管理部除隨時依停車位釋出狀況(同仁離退、留停等)協助媒合備取同仁車位外，CECI 大樓停車位抽籤時程亦已配合瑞光社宅停車位登記時間進行調整，未中籤同仁仍可就近至瑞光社宅登記抽籤，另目前也增加台北第二辦公室機車位予同仁登記抽籤。
- 二、公司每日請假、公出人數、時數皆不定，若不指定車位且超額度登記抽籤，恐有同仁雖抽中停車資格但無車位可停，停放位置、計費方式也易衍生爭議。公司目前設有「CECI 大樓停車位臨停登錄平台」提供有抽中車位之同仁請假/公出/出差時，可視狀況選擇將自己車位提供有需要的同仁停放，依此案建議恐無法確實管制停車位之使用及確保中籤同仁權益。

決議：經討論，勞方所提上述方案亦可能連動造成其他管理問題，在公平原則下先仍按目前做法執行。