

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 114 年 06 月 17 日
發文字號：世曦管字第 1140023276 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 114 年 07 月 17 日止)

主旨：檢送第五屆第八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

第五屆第八次 勞資會議會議紀錄

中華民國一一四年五月二十九日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第八次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 114 年 5 月 29 日（星期四）

上午 10 時 00 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦公司 廖學瑞

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

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 勞工動態

114 年度截至 4/30 止，正職員工在職人數總計 2,096 人、累計新進正職員工人數 47 人、累計離職正職員工人數 19 人、累計留職停薪中正職員工人數 23 人；定期員工在職人數總計 413 人、累計新進定期員工人數 21 人、累計定期員工離職人數 7 人。

(二) 114/1/1~114/5/20 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 20 人次，共計發放 160,000 元整。

C. 喪葬奠儀 27 人次，共計發放 135,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：績效獎金目前在公司員工之薪資佔比非常高，故績效獎金分配之公平性建請公司能再研析。

勞方說明：

公司的績效獎金佔員工薪資比重非常高，有些部門考績佳之同仁佔比上甚至達年薪之 40%，不同部門同仁間績效獎金差異也很大，近期公司業績亮眼的情形下差異更明顯，客觀的說，大部分在世曦工作的同仁都很拚、很認真，有必要將績效獎金的差異放這麼大嗎？請公司再研議是否有更公平且鑑別性的獎金分配方式。

資方說明：

- 一、公司年度經營績效獎金包括年終獎金及績效獎金兩部分。其中，年終獎金採固定 2 個月發放，以表彰所有同仁一整年的努力和貢獻；年度績效獎金屬非經常性給予，需衡酌公司經營狀況，有盈餘始得發放，並視公司當年度營運績效表現決定發放數額。
- 二、因公司營運情形與各部門營運績效及員工個人績效存在一定相關性，故年度績效獎金係以公司當年度各部門之績效表現、各計畫之績效表現、各級主管與同仁之貢獻度為分配依據，並需兼顧盈餘及虧損者，採取相對較公平、彈性及合理之設計。
- 三、前述部門績效係以當年度該部門「簽約額與薪資比」、「盈餘與薪資比」為指標；計畫績效係以計畫之年度盈虧結果計算；各級主管與同仁之貢獻度係參考其年度考績、業務取得與計畫執行之表現。實際年度績效獎金分配結果係由董事長依當年度公司營運情形、部門及同仁表現綜合考量。
- 四、綜上，現行年度績效獎金分配方式係歷經多年檢討、逐次修訂，並基於公平客觀原則下，採用兼具公平與激勵的評核制度，以鼓勵部門及員工積極創造盈餘。

決議：經勞資雙方充分溝通討論後，公司績效獎金制度仍先按歷年精進檢討後之辦法執行並隨時滾動式檢討。

勞方提案

第二案：久任獎金及榮譽獎章制度建議依時代需求調整。

勞方說明：

為獎勵久任奉獻員工、感謝久任榮退資深員工及表彰對本公司有傑出貢獻者，公司設有久任獎金及榮譽獎章制度，惟目前久任員工第一個門檻為 10 年，考量員工最大流動率的年資約在 5 年以內，建議公司若能增加 10 年以下的級距的獎勵(獎勵不一定獎金，也可以給有薪假)，更能夠鼓勵員工長期為公司效力。

資方說明：

- 一、為鼓勵員工長期為公司效力，久任為十年為基期，擬續維持，惟關於休假部分之年資認定，已自 106 年起從寬給假，全員皆已受惠優於法令的給假制度。

二、另公司自 109 年起為獎勵年輕同仁留任位並期許及激勵工作上持續穩定表現，公司按「普及、公平」原則辦理優秀青年同仁獎，獎金為一萬元，發放對象及標準如下：

(一) 資格一：該年度 12/31 為基準，未滿三十歲，且任職公司連續服務滿三年之同仁。

(二) 資格二：該年度 12/31 為基準，未滿三十五歲，且任職公司連續服務滿五年，近三次考績至少一次為甲等以上之同仁。

(三) 符合前述資格之同仁，以發放當日在職者為限。同時符合資格一及資格二，將優先以資格一條件領獎；當年度不重複發給。日後再符合條件時可按資格二再獲獎一次，資格一及資格二領取次數各以一次為限。

三、再次感謝勞方提案，公司自 109 年起累積已發出 357 份優秀青年工程師獎也確實就鼓勵同仁穩定就業發揮一定成效。

決議：感謝勞方提案，勞資雙方持續為同仁穩定就業共同努力。

勞方提案

第三案：建議優化職安衛個人防護具申請表單(如制服申請由員工各別以電子表單填報申請)。

勞方說明：

目前職安衛個人防護具申請，是以計畫為單位統一申請，但是每位同仁防護具到期及或是損壞時間不一，使用期限未到也不能先申請，常常造成計畫申請人時常在填表幫同仁申請裝備，不然就是同仁得繼續使用過期或是損壞裝備一段時間，等湊到一定量時，再由計畫申請人統一幫計畫同仁填表申請，申請時效實在不符同仁需求；而且還得填寫上次申請或是領用的時間，時間過了這麼久，同仁常已經不記得了，造成填申請表常遭遇困難，也耽誤申請時間，建議簡化(優化)申請表單(如制服申請單)。

資方說明：

一、經查本公司個人防護具申請流程，當同仁有使用/更換個人防護具之需求時，即可填表申請，經所屬計畫/部門依程序提出申請。除工地用安全帽有法定 5 年以上須定期辦理更新外，其他個人防護用具倘若不堪使用或有失去保護效能之情況，同仁皆可立即透過申請機制重新申請適合之個人護具，故所述「使用期限未到也不能先申請…同仁得繼續使用過期或是損壞裝備一段時間，等湊到一定量時，再…申請」情況，應為對於程序有所誤解。

二、為利使用單位(計畫/部門)管控防護用具之申請、領用情形，故程序訂有

「個人防護具領用名冊總表(SH-13-R03)」，同仁提出護具申請時，可由部門/計畫安衛工程師協助填入總表，據以提出申請。有關「…而且還得填寫上次申請或是領用時間，時間過了這麼久，同仁常已經不記得了，造成填申請表常遭遇困難…」，恐為原申請時登載未確實所致。

三、有關個人防護具申請表單電子化為職安部目標之一，後續將與資訊部研討表單優化方式，期能提供同仁更為便利之申請模式。

決議：請資方持續宣導「個人防護用具倘若不堪使用或有失去保護效能之情況，同仁皆可立即透過申請機制重新申請適合之個人護具」之規定並朝表單優化方向努力。

勞方提案

第四案：建議強化公司電子公文系統搜尋功能。

勞方說明：

公司電子公文系統在"收件夾"、"通知"等，建議增加"星號"或"標籤"功能，如訪問電子郵件系統，可標註重點公文，亦可設置分類標籤，可大大增加實用性及公文搜尋效率。

資方說明：

一、電子表單為公司核心資訊服務之一，系統運作必須在功能、效能、穩定三者間取得平衡。目前電子表單共有 90 類，113 年總計處理 93 萬份表單，每月平均 77 萬使用人次，系統於上班時間之效能與穩定性尚符合預期，而目前第二代系統上線已逾 15 年，在持續改善強化下，已充分融合公司營運文化，不論功能或擴充彈性，已符合多數同仁及不同階層之需求。

二、勞方建議「電子公文系統在"收件夾"、"通知"等，建議增加"星號"或"標籤"功能…」，其目的為改善公文搜尋效率，經資訊部評估，所提方式需對系統進行大幅度修訂，開發較為耗時，對系統穩定性及效能影響風險也較高，故將先強化既有搜尋功能，以縮短開發時間，並降低對系統維運之衝擊。

三、綜上，有關勞方之建議，資訊部規劃作法如下：

(一) 新增「公文類表單跨類型查詢」功能，改善目前僅能單一類表單搜尋之限制，以提升操作便利性及搜尋效率。

(二) 下一代電子表單將考量納入更多個人化功能，以滿足同仁差異化需求。

決議：感謝資方說明並請資訊部日後開發第三代新表單前亦能多方採取同仁需求並評估適度納入。

勞方提案

第五案：大台北生活津貼問題請管理部安排至 T3 座談，尋求一次性的解決的方法。

勞方說明：

T3 大台北生活津貼問題持續有同仁反應對歷次公司的答覆無法清楚理解，建議安排座談與 T3 大台北生活津貼關係人面對面溝通尋求一次性的解決的方法。

資方說明：

本議案已於勞資會議多次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，因時空環境不同，確有窒礙難行之處，另第五屆第六次勞資會議亦補充公司近年就 T3 專案之獎金數額皆已在績效獎金、計畫主管設置等面向特案考量，T3 同仁勞動權益不僅無受損還已實質得到公司政策考量之特案補貼。

決議：針對勞方所發起的相關座談，資方將指派代表說明。

四、臨時動議：

勞方提案

第一案：建請公司再檢核「公務車輛違規及肇事處理辦法」相關罰則之是否符合比例原則。

勞方說明：

現行同仁使用公務車輛期間所產生之罰單除由同仁自行繳費外，再依公司「公務車輛違規及肇事處理辦法」不論違規行為輕重，年度累積逾三次將影響年度考核及績效獎金，似乎不符比例原則，造成同仁抗拒使用公務車，致使公務車輛閒置無人使用，建請公司再檢討辦法內容之合理性。

決議：辦法所列皆以重大違規為主，此政策將繼續觀察後再予評估。

勞方提案

第二案：建請職安部本護理專業評估建議同仁何種體質(類型)較需要施打帶狀皰疹疫苗及評估由公司洽相關醫療院所團購自費施打帶狀皰疹疫苗之可行性。

勞方說明：

帶狀性疱疹引發的神經痛劇烈難耐，近年政府強力推廣接種帶狀疱疹疫苗可提高水痘-帶狀疱疹病毒特異性免疫力，預防帶狀疱疹及其併發症。建請職安部本護理專業評估那類型同仁較需要施打疫苗及評估自費團購施打疫苗降低

成本之可行性。

決議：團購施打帶狀皰疹疫苗請職安部納入評估並洽談專業醫療院所提供醫療專業協助