



地址：11491 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 110 年 04 月 28 日
發文字號：世曦管字第 1100011986 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：檢送第四屆第十二次勞資會議會議紀錄，已於本次結案之追蹤議案及
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：李正剛副總經理、李元唐副總經理、林曜滄代理副總經理、張鈺輝協理、王立柏協理、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(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

第四屆第十二次勞資會議 會議紀錄

中華民國一一〇年三月二十三日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第四屆第十二次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 110 年 3 月 23 日（星期二）

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 林志權理事長

勞方代表：林志權、王宗駿、潘建鴻、張汝萍、印漢軒

資方代表：李正剛、李元唐、林曜滄、張鈺輝、王立柏

事業單位：胡嘉裕、謝武晏

會議記錄：胡嘉裕

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一)勞工動態

110 年度截至 2/28 止，正職員工在職人數總計 1,830 人、累計新進員工人數 21 人、累計離職員工人數 21 人、累計留職停薪中人數 12 人。

(二)109/12/14~110/3/14 婚喪喜慶禮儀如下

A.世曦寶寶獎 10 人次，共計發放 200,000 元整。

B.結婚禮金 7 人次，共計發放 56,000 元整。

C.喪葬奠儀 13 人次(員工本人 1 位、一等親 12 位)，共計發放 110,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：為使公司能永續經營及吸引人才留任，建議公司應朝使員工變股東之方向發展，如依公司法辦理發行員工股份分紅、發行員工認股權憑證、或發行新股員工認購權等方式。

勞方說明：

一、本公司乃一技術顧問公司，最大資財乃人才，人才牽繫公司之競爭力，

而人才之養成須多年時日，始能獨當一面，承攬大局，而公司目前薪制受限舊制退休金議題，無法順利運作，常使養成人才出走，技術斷層，公司競爭力維繫常有危機，此乃公司之損失，甚是遺憾且需戮力改變之處。

- 二、再，觀諸現今運作優良、經營有成之公司如台積電、鴻海、中華電信…等，皆係利用公司法發行員工股份分紅（第 235 條之 1）、發行員工認股權憑證（第 167-2 條）、或發行新股員工認購權（第 267 條）等方式留任及延攬人才，並達公司精進躍進之宗旨。基此，期公司能效此良好效益之法，解公司人才危機之憂。

資方說明：

- 一、台積電、鴻海、中華電信等為上市公司，其股票可在公開市場交易，流動性及保(增)值性高；而本公司現階段股票並未於公開市場流通，並 100%由母公司中華顧問工程司持有，「釋股」主導權在於中華顧問工程司或交通部、行政院之政策指示。若依公司法第 235-1 條：員工酬勞以股票發放、第 167-2 條：發行員工認股權憑證、第 267 條：發行新股員工認購權，除無公開市價可供定錨及預期，同仁持股若要轉讓，亦會有流動性問題，間接影響持股意願，也會增加股務處理的成本。
- 二、本公司係財團法人中華顧問工程司(以下簡稱中華顧問)100%轉投資成立，即本公司之唯一股東是中華顧問，若採「現金增資發行新股」方式推動，依公司法相關規定，須由股東會決議「原股東(中華顧問)全數放棄優先認購權」，由員工全部認足或由特定人(策略性投資人)協議認購。因此，釋股主導權在於中華顧問甚或交通部、行政院，本公司無權辦理釋股。
- 三、109 年施董事長在了解本公司面臨外在激烈競爭及內在經營困境後，積極推動釋股作業，希冀在行政院、交通部皆一致支持下，一鼓作氣推動至公開發行，讓股票反映實際市場價值，並於同年 9 月提送釋股說帖予交通部長，惟迄今尚未有指示或回應，本公司尚須持續溝通。期工會及同仁可透過適當管道向高層(如交通部、行政院)建言，共同努力促進本公司永續經營與成長。

決議：員工持股有利同仁向心力，本案持續由勞資雙方共同朝公司永續發展與釋股的方向努力。

勞方提案

第二案：建請放寬教育訓練全額補助認定。

勞方說明：

自公司將非計畫要求之職能訓練改為不全額補助後，公司教育訓練平台提供

課程多樣性急遽下降，幾乎都只有公管、安衛等課程，這對於公司未來發展以及要擔任國內工程顧問領頭羊的願景不符。

一、建議放寬全額補助課程認定標準，應依公司發展策略相關課程給予補助；如 ISO27001 資安課程，自前年開班完訓 10 多人後就無相關開課，受資安法施行後各機關對資安工作要求多如牛毛，卻只能依靠這 10 幾位人員處理，其不屬於補助課程類型，根本不可能有同仁自費接受訓練，等同無限期在加重這些資安專業人員工作負擔。

此外，一些軟性技能如：程式設計、數據分析、AI 應用開發亦都無相關開設，公司想推動設計自動化又不投入訓練資源，只期待新進人員自帶相關技能進公司，為緩不濟急又不實際之想法，有上述能力的人才基本上都會投入科技業與資訊產業，唯有公司自我培養才是長久營運之計。

二、教育訓練或回訓費用建議可於同仁申請時即要求同仁同意留任年限，否則應依比例自行部份受訓費用，而非以金額去限制同仁的進修計畫。

資方說明：

一、本公司向來重視同仁在專業技術之學習成長與經驗傳承，並鼓勵各部門自行規劃或安排同仁參加符合實務需求之訓練課程。倘若教育訓練課程為契約立即需求，即全額由公司補助；另同仁接受教育訓練所取得證照，因該證照取得後屬同仁所有，故若非公司於法規或契約層面具立即性需求之證照(如回訓之要求將屆期)，或其他教育訓練課程，應由受訓同仁負擔一半費用，以達公允合理。

二、有關受訓留任義務規定，已於「訓練、研習、考察、會議之經費運用要點」第三條第四款：「員工參與國內外單次課程費用超過 20,000 元者，須檢附受訓計畫書，並提出留任義務期限，以簽辦之方式，接受訓費用額度陳長官核准。其中單次課程費用超過 20,000 元者，至少留任六個月；單次課程費用超過 30,000 元者，至少留任一年。經長官核准後之員工，應簽立「員工受訓切結書」，以允諾受訓後履行留任義務，且倘於留任義務期間辭職，願無條件賠償本公司受訓費用之兩倍金額」。

決議：請公司持續就「資安」等必要課程評估規劃開設專班，其他與公司業務密切有關的訓練課程亦可經部門主管同意後規劃培訓或提報專簽辦理。

勞方提案

第三案：建議調高假日及連假期間的出差住宿費以符合市場現況。

勞方說明：

因執行計畫作業需求需於連續假期出差時，大部飯店於假日及連假期間收費均高於平日，目前國旅風行更讓連假時期之住宿費居高不下，建議將假日及連假期間的住宿費用調高，以符現況需求(假日很難找到 2,000 元的住宿地點)。

資方說明：

- 一、第四屆第八次勞資會議決議因公務機關出差住宿費調整為 2,000 元(不分南北)，公司出差旅費已調升為新竹以南為 2,000 元，新竹以北 2,400 元(限額內檢據報銷)，合先敘明。
- 二、如勞方所述近期國旅風行，其短期內盛行主因來自國內疫情趨緩使國人國旅意願提高，經查公務員國內出差住宿費未因上述原因調整，且公司同仁國內出差以平日為大宗(佔 92.5%)。倘若真有因工作需於假日及連續假期期間住宿的需求且住宿費將高於前述標準者，亦可如實事先敘明事由特簽申請。
- 三、公司將持續觀察公務機關與市場行情滾動調整。
決議：倘若真有因工作需於假日及連續假期期間住宿的需求且住宿費將高於前述標準者，可敘明事由簽辦申請並於事後如實檢據核銷。

勞方提案

第四案：國外出差(外派)膳雜費建議。

勞方說明：

- 一、目前公司規定，國外出差或外派時，膳雜費於第 2~3 個月打 9 折，第 4 個月開始打 8 折。惟員工外派期間仍需使用現金支付膳雜費用，於回國(或年度)再請款。請公司考量員工已派駐海外，且當地膳雜費用並不會因時間增加而有所打折，建議膳雜費用依外派地膳雜費用全額補助。
- 二、員工駐外期間，並無領取工地津貼。惟員工派駐海外，可能仍是常駐工地(如施工現場、鋼構廠駐廠...等)。建議公司依據外派地之工作性質，如仍為現場監造或駐廠等，比照國內發放工地津貼。

資方說明：

- 一、公司已於第三屆第九次勞資會議說明，本公司同仁赴國外執行公務，公司所提供之津貼分兩種，係以出國之工作性質做區分：
 - (一) 國外出差：被派出國考察、視察、受訓、參加會議等公務適用，依據「國外出差要點」支領國外出差膳雜費。
 - (二) 派外：被派往海外之轉投資事業、分公司、代表處工作，或至海外執行海外計畫工作且該計畫已有計畫工號者皆適用，依據「員工執行海外計畫工作辦法」支領差旅補助金。
- 二、依「員工執行海外計畫工作辦法」第八條規定略以：「派外人員依工作地區支領「派外人員差旅補助金」(見附表)，於次年二月底前結算；…由其他來源提供膳食者，按「派外人員差旅補助金」百分之六十支領…。上述補助金得於填寫「公出/出差/派外請示單」時辦理借支」，並無勞方說明所述膳雜費打折情事，相關費用亦可事先預支。

另僅有國外出差超過一個月的住宿費及膳雜費才有打折之規定，經查目前公司國外出差日程皆在一個月內結束。

- 三、另有關駐外期間領取工地津貼，依公司「員工執行海外計畫工作辦法」第八條規定，調赴至海外工地之監造人員，準用「工地津貼申領辦法」按月申領工地津貼，並無勞方所述第二點工地津貼國內外申請限制差異情事。

決議：經查本案資方說明已完整釐清，個案若仍有疑義可於會後再洽管理部。

勞方提案

第五案：建請改善符合退休資格同仁之加班申報管制。

勞方說明：

因台灣世曦公司母公司(中華顧問工程司)，近年對於符合退休資格人員加班提出頗多質疑與限制(因公司會增加同仁退休時請領退休金金額之支出)。惟因目前法規關於屆齡退休年齡為 65 足歲，很多同仁目前只是符合退休資格但仍未達屆齡，因此限制符合退休資格同仁不能申報加班、或要求主管盡量不要指派其加班實不合理，也嚴重影響突發性業務增加時各部門以加班替代大量進用員工的彈性策略，對公司的產值與獲利空間均屬負面，甚有主管怕被檢討加班量排名，在無法將工作減量情境下強力「勸導」加班同仁減量填報，導致同仁抱怨連連怪罪決策單位，甚至萌生提早退休或離職念頭。建請公司修正目前被誤導的加班管控模式以免雙輸(各部門為突增業務量大量進用員工增加營運成本，員工被「強烈柔性」勸導減量填報加班權益受損敢怒不敢言降低工作效能)，請管理單位以智慧修正目前管控模式，例如：調查符合退休資格同仁預計退休時程，於其預計退休前半年或 1 年再行管制退休同仁加班需求，營造對公司及同仁均有利之工作環境。

資方說明：

- 一、這些年來有不少退休同仁在退休生效前因短期加班因素增加舊制退休金已多次遭中華顧問關切並要求改善，公司管理階層為實際有加班之退休同仁爭取權益的態度遭受中華顧問責難亦為不爭事實，但公司維護同仁法定權益立場不變。
- 二、至於公司站在業務銜接立場，要求主管針對所屬同仁即將在一年內屆齡 65 歲同仁做好業務銜接工作，是為部門永續發展與同仁健康考量，請部門主管敘明再指派高齡即將屆退同仁加班的必要性與理由，並無影響勞工權益之情事。
- 三、至於針對已經符合退休資格同仁公司從未限制加班；更無要求加班卻不准申報加班情事，管理部每月提供各級長官檢視之加班排名，主要目的係從勞基法保障同仁身心健康之立意出發，提供各部門檢視工作分配、

關懷同仁並請各部門及早培養傳承人力等動員計畫之政策與規定，以避免過勞及勞逸不均之狀況，管理部已多次於督導會議、備忘錄重申同仁於填報加班時，皆可自行選擇「申領加班費」或「對休」；倘有主管自訂內規，指派同仁加班卻不予如實申報者請隨時提出檢舉，公司必定嚴懲不貸。

決議：爾後管理部在業務會報資料上僅就全公司數據統計與特殊個案提報。

勞方提案

第六案：建請開放異地線上加班。

勞方說明：

內湖地區交通容易阻塞，造成每日花費大量交通時間在公司與家之間往返，員工大多數皆非居住於內湖區域，如果員工有扶養小孩，要接送小孩至安置場所後再回公司加班實在心無餘力；而假日加班往返公司與家的交通時間同樣耗時。先前公司為因應新冠肺炎，已建置遠端桌面系統，在異地線上加班也可藉由資訊部的監視系統了解員工是否如實在線上工作，這點從公司 VDI 技術就能了解，因此技術面不是問題。希冀公司出於員工想把工作做好、為公司每年衝刺業績的這份責任心，建請公司開放異地線上加班，除了能讓員工更有效率完成工作、並能達到環保減碳為地球盡一份心力更加美好。希望台灣世曦真能名符其實成為全台顧問公司龍頭以及擁有幸福企業的名號。

補充資料：

施行異地辦公、在家上班概念的國際企業及資訊參考，例如：臉書(facebook)、遠見雜誌-永久在家工作將是新常態(<https://www.gvm.com.tw/article/72836>)

資方說明：

遠距上班則為因應疫情之暫時措施，公司的資訊環境也已配合業主做好準備，惟公司的業務特性與主要業主多為公務機構，不若科技公司，在現地監造、配合公務機關業主要求各項會議若不能以視訊取代，則仍需配合業主要求辦理。其他個案如有特殊事由者亦可個案提出申請，由主管提報後公司審視合理性與可行性後辦理。

決議：現行做法只要主管指派並領受同仁勞務，不限加班地點本即可如實申報異地加班。

勞方提案

第七案：建請盡速與中華顧問解決舊制退休金問題，還世曦一個決策可完整獨立自主的經營環境。

勞方說明：

世曦與中華顧問的舊制退休金問題一直是困擾世曦公司與員工的棘手問題，從員工薪資與福利調整至滿足退休條件員工的加班管制，都可看到真正幕後的考量均與管控舊制退休金的母公司有關，部長既然承諾盡力協助解決世曦與中華顧問舊制退休金問題，更應加速相關協商。

資方說明：

第四屆第七次、第十次及第十一次勞資會議中已說明，有關舊制退休金議題公司與工會、中華顧問組成專案小組定期磋商，雖多次磋商過程中公司極力尋求合適方案，然中華顧問與公司之間畢竟仍為母、子公司的從屬關係，公司願積極反映同仁心聲協商，但決策權仍在中華顧問。本案公司無從反對工會持續透過各種不同的管道適當為同仁發聲，公司亦將持續與工會共同為同仁爭取各項合法權益不受損害。

決議：世曦工會與世曦公司持續共同努力與中華顧問協商。

勞方提案

第八案：建議公司向市政府申請(恢復)於公司旁設 YouBike 租還停靠站。

勞方說明：

原先設於公司旁的 YouBike 站於去年取消了(據聞與瑞光公宅施工有關)，今年瑞光公宅已施工完成，建請向台北市政府交通局申請恢復 YouBike 設站，以便利公司同仁及附近上班族交通需求。

資方說明：

- 一、原 YouBike 站區係設置於人行道外之馬路上，現因瑞光公宅興建後，依消防法規規定該道路路寬須 8 米以上，故須將原 YouBike 站區拆除，以符合路寬規定。
- 二、若要設置於人行道上，因 CECI 大樓週邊人行道太窄，無法申請。建議可待瑞光公宅管委會成立後，與其商議是否由其向台北市交通局申請於公宅周邊人行道裝設 YouBike 站區。

決議：公司配合工會透過不同管道向市政府反映爭取在瑞光公宅設站。

四、臨時動議

五、散會