



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 111 年 03 月 07 日

發文字號：世曦管字第 1110006985 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 3 個附件，下載期限至中華民國 111 年 04 月 06 日止)

主旨：檢送第四屆第十五次勞資會議會議紀錄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：李正剛特聘顧問、林曜滄代理副總經理、黃炳勳代理副總經理、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

第四屆第十五次
勞資會議會議紀錄

中華民國一一一年一月二十六日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第四屆第十五次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 111 年 1 月 26 日（星期三）

下午 2 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(請假)、潘建鴻、張汝萍、印漢軒

資方代表：李正剛、林曜滄、黃炳勳、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 12/31 止，正職員工在職人數總計 1,811 人、累計新進員工人數 88 人、累計離職員工人數 108 人、累計留職停薪中人數 11 人。

(二) 110/9/23~110/12/31 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 9 人次，共計發放 72,000 元整。

C. 喪葬奠儀 10 人次(員工本人 0 位、一等親 10 位)，共計發放 50,000 元整。

(三) 111 年度調薪方案

為響應政府政策並感謝同仁辛勞，本公司 111 年調薪方案業經施董事長親自向本公司及中華顧問董事會力爭，調薪方案於 111 年 1 月 1 日起生效；正職人員平均調幅 4.85%、定期與派遣人員調幅 5%，皆高於市場行情。

三、討論事項

勞方提案

第一案：請公司說明企業總部選址進行進度。

勞方說明：

請公司就企業總部選址及採購案進行之進度向同仁說明。

資方說明：

有關公司企業總部選址及購置事宜，需俟本公司董事會核議通過後方可進一步執行辦理。

決議：請資方持續辦理，有最新進度並請及時主動向同仁說明。

勞方提案

第二案：請公司秉持誠信原則，盡速解決「大台北工作生活津貼」相關爭議。

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一年，資方仍未兌現先前勞資會議承諾。

3.請資方秉持誠信原則，盡速解決「大台北工作生活津貼」爭議，具體方法建議如下：

(一) 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。

(二) 將桃園地區納入大台北工作生活津貼範圍內。

資方說明：

一、派往工地即可領有工地津貼，至於大台北工作生活津貼議題建議仍回歸報到時勞資雙方所約定的勞動條件。

二、有關桃園地區納入核發「大台北工作生活津貼」議題，前次勞資會議已說明，勞資雙方經過充分討論，已充分理解彼此立場，本議案當年有當年的時空背景，現如今新竹、台中等地的物價水準亦不低，若僅單調高桃園恐亦有相對公平性的議題，資方已充分說明本案有窒礙難行之處並先依《勞資會議辦法》第二十二條提交勞資會議復議。

決議：請勞資雙方持續研議合適的處理辦法。

勞方提案

第三案：海外計畫中，外籍雇員派外回該員本國的外籍雇員沒有薪資補貼，有同工不同酬之慮，請就本類狀況之派外薪資補貼辦法重新檢討。

勞方說明：

在本國招聘之外籍員工應享有與本國員工相同之待遇，且外派回本國並非離

家近就不需要津貼，國外國土之大不像台灣一樣方便。外籍員工在海外計畫為樞紐角色能與當地政府單位溝通更順暢，且知悉該國風土民情，對計畫資料收集(規範法令相關專業翻譯)及推動(與業主溝通知道癥結點)有莫大的幫助，不應漠視其權益及貢獻，建請公司檢討外派辦法，通盤考量各式態樣修訂合理規範。

資方說明：

一、**差旅補助金制度設計的本意在於同仁因配合公司工作需求離境派往海外之補貼，若勞工係在本國工作，當然即無差旅補助金制度之適用，合先敘明。**

二、**針對外國籍同仁現行以台灣總公司聘用當時係因部門考量勞動條件較優，照顧外籍同仁之立場；未來若外籍同仁在海外母國工作，將考慮回歸改以當地海外分/子公司聘用，以免公司好意衍生同仁無謂爭議。**

決議：依目前之海外派駐辦法外籍同仁返回母國工作不發給差旅補助金，惟建議公司就工作地點所產生的交通、住宿等相關費用研議予以合理補貼。

勞方提案

第四案：為提高工程師本業通識(如政府採購法、職業安全衛生、品質管理等)整體素質，公司受訓應有之補助及獎勵。

勞方說明：

有關「政府採購法專業人員(基礎班)」、「職業安全衛生管理員(乙級以上)」及「公共工程品質管理人員」等訓練。公司受訓補助及獎勵制度，母、子公司不同調。世曦同仁原有的該項福利已遜於華光公司，今年度起又砍半補助金額，恐影響同仁增進自我職能之意願。同仁參加「採購專業人員訓練基礎班」訓練及考照，係按規定依直屬主管陳簽並會經理部同意，目的是為提升公司在參加競標評選時之競爭力。同仁增進自我職能，選擇於不影響正常上班時間之個人休息時間(假日班或夜間班)參加訓練，建議公司應給予適當之獎勵以及給足加班費。

1.以我們這批受訓同仁，都來自於業務取向的部門。不認同華光公司所需證照的需求會大於我們。公司管理單位論點太主觀，應該要以實質認定。(我們是受部門提報受訓，並非如同行政人員自行報名。若未來真的使用到，是否還能拿收據向公司核銷)

2.同仁參加採購法專班並考照，目的是為未來晉升計畫工程師做準備。未來做一個計劃主辦，辦理相關業務前，對採購法相關規定先學習認識，不認為對公司是教育訓練預算浪費。

3.請公司提供華光公司目前擁有「政府採購法專業人員(基礎班)」、「職業安全衛生管理員(乙級以上)」及「公共工程品質管理人員」之各別之人數及實質應用比例。華光公司並無監造相關業務，所謂證照不敷業務需求，請提供相關

資料佐證。

4.請公司提供 110 年度教育訓練預算金額以及實際報銷教育訓練費用之比率。

資方說明：

- 一、每個企業有其經營策略與條件，無法相互比擬。本公司教育訓練費用之申請，業依第四屆第十次勞資會議決議：「如因公司指派或有與工作業務執行相關之立即性訓練由公司全額補助。」辦理。
- 二、公司各類證照資格為員工基本職能，公司基於惜才與留才，每年開辦多項業務相關課程，提供同仁在專業技術上自我成長與提升之機會。
- 三、110 年疫情趨緩之際，公司已持續辦理品管、職安類等相關視訊專班，協助同仁順利執行計畫以符合履約規定。目前已開辦品管回訓班 3 班，共計 94 位同仁參訓取得證照；職安類課程 9 班，共計 295 位同仁參訓取得證照，上述課程均為公司全額補助。111 年持續規劃開辦「政府採購法專業人員(基礎班)」等專班課程。

決議：

1. 教育訓練應力求務實，故申請方式係由參訓同仁之上一級主管簽陳，並檢附參訓同仁課程申請表；若同仁參加品管、職安類課程，或單次訓練費用為新台幣 5,000 元以上者，需加附員工訓練留任同意書。此外，111 年度教育訓練費由各部門主管於部門預算額度(平均每位正職人員約 2,800 元*部門正職人員人數)內統一調整運用；臨時人員教育訓練費用，由其所聘業務計畫項下支應。
2. 企劃部目前已就專業證照需求開辦企業專班(如品管、職安衛、採購法等)，未來亦請持續辦理。

勞方提案

第五案：建議公司重新評估調整彈性上下班時間，避開內湖科園尖峰塞車時段，提高同仁上班品質。

勞方說明：

內湖科園上下班車流很集中，疫情期間許多民眾以自行開車、騎機車取代大眾運輸通勤，為節省上下班交通旅運時間並達到節能減碳的效果，請公司參考台北市政府對內湖科園上、下班交通車流評估之建議，評估放寬彈性上班時間為 07:30 - 09:30 或 08:00 - 10:00。在疫情嚴峻期間，公司曾實施一段放寬彈性上班時間有效避開公司鄰近道路配套管制所衍生之塞車，同仁節省約一半通勤時間，此雙贏政策廣受好評，希望公司常態性執行。

資方說明：

相似議案於第四屆八次、第十三次&十四次勞資會議曾提出，說明考量交通部及業主主要辦公彈性時間大部份仍為上午 8 時至 9 時，下午 17 時至 18 時，擬維持目前上下班彈性時間一小時之制度，彈性上下班時間將隨時配合疫情

滾動式檢討，當疫情發展至三級警戒時，即將請示擴大彈性上班時間調整為上午 8 時至 10 時，彈性下班時間調整為下午 17 時至 19 時。

決議：目前中央/台北市/新北市/基隆市為避免人潮群聚造成疫情擴散，均已啟動上下班人群分流「彈性上班」，建請公司比照行政院人事行政總處所公布彈性上班實施要點研議可行性。

勞方提案

第六案：今年度汽車車位備取高達 42 人，建議公司代表協助備取同仁，統一或分批於公司附近租賃車位，以量制價為同仁謀福利。

勞方說明：

因疫情影響同仁搭乘大眾運輸多少有些疑慮，開車上下班同仁愈增，本次車位備取人數高達 42 人，加上物價上漲，附近停車費紛紛調漲，建議公司指派代表，調查備取同仁一起對外租賃車位的意願後，在公司附近尋求適合地點，統一租賃於同一大樓或分批於不同地點租賃，解決同仁沒有抽到車位的困擾，並期望多少能為同仁節省荷包。

資方說明：

- 一、CECI 大樓 111 年上半年度開放同仁抽籤租用之汽車停車位(含機械車位)共 220 個，備取人數 42 位，扣除 1 位退職、1 位變更申請意願，備取人數調整為 40 位。
- 二、各企業員工依自行選擇之通勤方式，本即應負擔必要之通勤成本，公司已就現有車位，提供最大化之數量供同仁租賃使用。
- 三、經訪查陽光街附近停車場及瑞光公宅停管處可供租賃車位資訊如下，各停車場皆無法提供公司團租：
 - 1、陽光街開放停車場：每月租金 3,000 元，磁扣另計，需現場個別登錄(個資)租賃。
 - 2、瑞光公宅停管處：每月租金 3,500 元，需現場登錄(個資)租賃。

決議：經洽詢內湖附近確實無可提供團租之停車場。

勞方提案

第七案：建議公司加強定期進行大樓清消及除蟲作業。

勞方說明：

茶水間每天都充斥著蟑螂，而平時辦公時(未飲食)蟑螂也會突然出現在桌面上，頻率已達到每天至少出現一次，實令人害怕，是否考量定期進行全公司消毒除蟲，或改變廚餘(等引發氣味的東西)之丟棄方式，以建立健全的工作環境。

資方說明：

一、公司除於疫情高峰期間(110/5 至 110/7)密集辦理兩次消毒作業外，另已分

於 110/7 及 110/12 分別辦理乙次除蟻及滅蟑消毒作業，後續仍將視情況不定期辦理。惟公共環境衛生有賴全體同仁共同維護，管理部曾多次以備忘錄或於督導會議宣導有關個人垃圾及廚餘等之丟棄與處理原則，望請工會能協助向會員同仁們宣導，亦請同仁們能多加配合。

二、110/10 督導會議宣導事項如下：

有關本公司職場環境衛生事宜，請全體同仁共同遵循與維護：

- 1、近期經查有同仁將家中垃圾攜帶至 CECI 大樓地下室 B2 或他樓層丟棄，除造成惡臭難聞外，亦破壞環境清潔。謹再次重申嚴禁同仁將家中垃圾攜帶至公司丟棄，違反者將調閱監視器存證並移請部門主管酌處。
- 2、CECI 大樓茶水間之廚餘籃僅供置放廚餘及果皮等；咖啡、茶葉渣及骨頭屬垃圾，請逕行丟入垃圾桶。每日 18:00 以後及休假日加班同仁用餐後，請配合將廚餘倒入廚餘桶內並即蓋妥蓋子，免洗餐具、餐盒應丟棄於茶水間附密封蓋之垃圾桶內，避免滋生蟑螂蚊蟲。
- 3、個人工作區之日常備用食品請務必密封，各辦公座位下配置之小型垃圾桶，僅供丟棄廢紙及乾式垃圾，請勿倒置任何液體及食物殘渣，滿桶後並請自行分類置放於資源回收箱或垃圾桶內。

決議：現公司至少每半年定期辦理除蟻及滅蟑消毒作業，並可視需要增加，消毒頻率過高也可能影響同仁健康，不亂丟棄垃圾廚餘才能有效維護環境清潔，公共衛生有賴大家共同努力。

四、臨時動議

第一案：勞方告知即將啟動團體協約續約之工作。

五、散會

