

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第3-14次勞資會議)

項次	提 案	說 明	事業單位 經管部門/單位	回覆意見 (稿)
1	偏遠輪調，不吝加給	偏遠、外島工區交通不便，同仁無法兼顧家庭，當儘量採輪調方式，避免為時過久，否則當其忠孝難以兩全，最終不得已只好選擇掛冠求去。另為鼓勵同仁遠赴艱困地區從事業務，應適當酌予加給，例如金門工區，不論業主或包商，在外島上班其薪資皆遠高於本島，惟本公司派駐人員其所得與本島上班族竟無差異，雖說有交通補助費，惟目前採憑據實報實銷制，且沒時間返台者亦無法留用給至親探視，假日有同仁有意願留下趕工加班者，反而拿不到補貼，實有違常理，惟掌權之行政管理體系長居京城，對於相對少數之偏遠地區同仁心聲，無法將心比心，置若罔聞，而坐看人員抗拒赴任，人才漸失，殊為可惜。故建議在不大幅增加公司的成本下，當儘量照顧這群遠離妻小為公司開疆闢壤的異域孤軍，向公司爭取福利，以嘉許其奉獻與犧牲。	管理部人事組	一、針對派駐離外島同仁，已特案奉准擴大交通補助費適用對象，同仁得持特定親屬(配偶、子女、父母等一等親)之票據，於每月補助金額上限額度內核銷並依法申報為個人所得。有關《遠距搬遷及交通補助費申請辦法》相關規定之修訂，已公告自12月1日起施行。 二、針對台9線、台20線等偏遠工區，已自104年起按工地艱困程度發放偏遠地區補助費。
2	建議公司廢除搬遷補助費，採現居地或戶籍地請領交通補助費才公平	依公司規定請領搬遷補助費後，即無法再請領交通補助費，看似合理，其實會造成同仁權益損失，說明如下：例如您在花蓮上班基準地在台北，請搬遷補助費4萬元至花蓮，若您在花蓮上班5年您不能請領交通補助費，那您假如每個月交通費3000元，1年需花費3萬6，若工作5年就需花18萬，所以您不能請領搬遷補助費，否則您就要多花費更多錢，您就沒有向心力只想要調回台北附近工地減少損失。若假如您調回桃園，您也不能請領搬遷補助費否則基準地回到桃園，您家在台北-桃園交通車費用依舊自付，故建議公司應廢除搬遷補助費，採現居地或戶籍地請領交通補助費才合理。	管理部人事組	一、相關提議前已多次討論並澄清說明。 二、公司發給搬遷補助費或檢據發放交通補助費之對象，係配合業務需要調動之同仁，此節亦已運作多年並配合交通費用調整補助金額上限，無窒礙之處。至於同仁遷徙居住地則為遷徙自由之保障，本即非公司所能置喙或強制，自無補助之適用。
3	有關知識社群的45分規定，能否有機會做調整	公司規定每個人一年在知識記點必需滿45分的規定，可是每位同仁基本上工作量不小，又常常為了這45分，要去發表或提主題，用到最後，每年的年底，就會有人為了趕上這45分，去網路抓一些資料貼一貼，這就與記點的原意相違背，如果公司改一個方式，對於有參與貼文發表主題或救援回覆的同仁採評分機制，以累計的方式達到標準給予相對的獎勵，自然會鼓勵更多同仁積極參與，也可以免去無法參與的同仁因規定，而去拼45分，而做一些無謂的文章剪貼或感謝罐頭語，來的更有意義。	企劃部規劃組	一、依據106/9/28之知識管理委員會決議，修改BR309 知識管理及激勵辦法，本辦法已於106/11/6公告，修訂重點如下。 (1)第五條原最低標準45點之規定降低為40點。 (2)取消第五條中有關需含「知識庫+社群合計5點」之要求。 (3)知識計點點數不列於考績表中，僅提供路徑予部門主管及副主管查詢。 二、105年KM實發獎金共計92.49萬，獎勵項目包括：SOS、社群與專業知識庫考評獎金、專業知識庫與知識社群佳作獎；106年SOS獎勵由第三季起，董事長交辦將救援獎獎金加倍，另於106年度新增知識社群簡報達人獎，獎額預估19.8萬元。
4	公司側邊進行台北市公共住宅施工階段，如果地下開挖施工時影響附近粉塵及噪音過大，請問公司是否因應對策？	請專管部(PCM)要求廠商確實量測噪音分貝及避免中午休息時間施工產生噪音及振動，以達到公司環境佳之要求。	專案管理部	感謝同仁提醒。本工程已責成施工廠商辦理施工噪音自主監測工作，並配合周遭住戶、辦公民眾作息，避免於中午休息時段執行施工作業產生噪音及振動。如有任何疑問，可向施工工務所(02 26560269)及監造工務所(02 26560276)反映。

第3-14次勞資會議臨時動議書面回覆

項次	提 案	事業單位 經管部門/單位	資方說明
1	行政院長賴清德主張調薪3%，工會於十月招開之3-13勞資會議臨時動議提出比照辦理訴求，公司定案調幅後，未主動對工會說明，本次會議提出建請改善。	管理部人事組	本案業依公司治理精神及相關規定提報世曦董事會通過，且公司已朝有利同仁方向辦理並公告。
2	特別再針對”久任”低薪之員工(基層、行政、外單位等職務)，由於普遍起薪低，提出逐一檢視再調薪可能。	管理部人事組	請參考本次(第3-14次)勞資會議第一案資方說明。
3	離島定義加入東沙地區，並建議交通補助除一等親適用外，餘款可直撥該同仁運用。	管理部人事組	東沙原即屬離島，無需另加入定義中；另已於會場上說明，除交通補助費外，東沙島可由部門另簽比照派赴南沙太平島發放特別加給之方案辦理。
4	建議公司相關單位長官多巡視外單位，以瞭解偏遠地區諸多之不便，方能體恤外調同仁之辛勞，並考量為其提升全面性照顧(含津貼、宿舍、安全等)。	管理部人事組	公司本於分層負責原則，各部門主管本已多有至各單位了解同仁第一線需求者，職安中心、營管事業群督導主管甚至按月輪排至各監造單位巡查，總經理/董事長上任後更多次至各偏遠地區視察，高層視察頻率已相較其他同業高出甚多，未來仍將持續辦理。
5	公司編制之司機同仁即使久任，於年終考核難有甲等評比，屬於相對弱勢而無法得到認同與福利。	管理部人事組	公司駕駛員之待遇相對於其他職業駕駛已屬中上，另駕駛員已另有考績員額群組考評。
6	機車停車位費用過高，外公司多為150-200，公司收費明顯過高，建議調降費用。	管理部總務組	<p>一、CECI大樓機車停車位：每月停車費新台幣300元、汽車停車位平面2500元、機械2000元；目前機車接近滿租、汽車已須抽籤。</p> <p>二、CECI大樓周邊機車停車格週一~週六09:00~17:00計次收費20元，以一個月22個工作天估算費用為440元。另內湖普訊大樓每月機車停車費300元，光寶科技大樓每月400元。</p> <p>三、公司附近汽車停車位不論臨停、月租皆已不斷調漲，但公司未跟進，另公司向房東承租之CECI大樓同樣面臨租金逐年調漲之壓力，但並未轉嫁與同仁，近年申請公司汽車停車位同仁不斷增加，顯見供需與價格連動，公司雖暫不調整各類車位租金，但未來公司仍將秉持供需之間之平衡制定合理價格。</p>
7	因公司周遭停車位嚴重不足，世曦大樓B3閒置之10個無運轉之停車位，建議下次世曦大樓租約議約時，要求房東一併提供本公司統一運用。	管理部總務組	<p>一、CECI大樓B3樓機械式停車位(上、下)現有數量為160位；其中法定停車位91位、獎勵增設停車位59位，實際可使用合計150位，多餘10位停車位依規定不能使用。</p> <p>二、經詢問建築部，依台北市土地使用分區管制規則，目前法定汽機車停車位及獎勵汽機車停車位均為上限。故目前B3的10部機械停車位為塗消以符合變更使照內容，非房東不准使用。</p>
8	不足一日未修完之特休假，如何折算日薪，請資方說明。	管理部人事組	106年度未休特別休假工資將於同仁完成106年各差勤類表單填報及經主管核定後依法結算，結算標準將以未休時數*每小時工資額(應發月薪/240)方式辦理。