

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第5-4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
1	請考量是否有更節稅的方式發放績效獎金。	依目前採3月單次發放高額績效獎金方式，當3月績效獎金累計超過當月投保金額4倍時，將造成4月以後其他獎金皆要被課收二代健保補充保費2.11%，請公司評估發放績效獎金分散採半年制(3月及9月)或季制(3、6、9及12月)的發放方式(總額不變情形下調整各次發放比例)是否可達節稅效果。	管理部 會計組	有關「獎金累計超過當月投保金額4倍的部分扣取補充保費」，因獎金是累計計算，若每月投保金額相同，分次發放僅是延後扣費，合計扣費總額相同，並無節費效果。
2	有關績效評核評分制度建請以激勵為導向調整等次比例。	有關員工對於公司貢獻度應都不差，但往往因為部門績效不高，於考績評核時相對分配考績甲等名額不多，收到評核結果通知單長官委婉說明因名額有限只能給予乙等，等於是應可拿甲等卻因分配名額有限的關係只給乙等，乙等於普遍大眾認知就是次等的水準，分數對應約略落在75分上下，這種結果往往會扼殺了員工整年度努力，有關分配考績等地的員額是否應以甲等佔比為多數？或以公司整體業績分配？敬請層峰長官及上級部門單位再多多考量評估，感謝。	管理部 人事組	本案所提與事實不符，尤其施董事長上任後已多次隨公司業績與獲利同步調高部門績效等級及部門考績人數占比，以112年考績為例，甲等以上人數已超過列考人數的75%，所謂員額不多並非事實。
3	建議協辦計畫應列入部門業績計算	公司各部門皆積極投標為公司爭取最佳業績，當主辦部門得標為公司爭取到業績並列入計算，但協助主辦部門進行計畫執行的協辦部門，卻無法計入當年度的業績爭取金額。建請將協辦部門的業績也能列入該年度的計算以符團隊合作公平原則。	企劃部 計管組	年度部門績效值之評核係依「績效及考核獎金分配辦法」第七條，常設部門之績效以「盈餘與薪資比」佔80%及「簽約額與薪資比」佔20%計(當年度採計70%，前一年度採計30%)，獨立專案之績效以「盈餘與薪資比」佔100%計。 其中，「盈餘與薪資比」部分包含各部門執行主、協辦計畫實際達成之計畫盈虧績效計算；而簽約額部分應依各主/協辦部門於該業務爭取時之貢獻情形，包括：(1)備投標貢獻(如服務建議書撰擬、競標簡報製作、簡報及進場人員表現等)、(2)其他關鍵因素(如業主信任、長期耕耘追蹤、合作/人脈關係等)等投入貢獻之比重，適度分配簽約額予協助業務爭取有貢獻之協辦部門，以公平合理分配參與部門之簽約額；此部分企劃部亦曾多次於各事業群督導會議中宣導。
4	請考量約聘人員依工作安排需跨縣市工作時，是否酌以油錢補貼？	案例：約聘人員工作地點在台南南科，家住高雄，每天自駕來回各1小時，每月油耗過路費將近7000元，尤其油錢，每個星期至少加一次(一次約1300元)，消耗過大難以負荷；公司是否考量約聘人員依工作安排需跨縣市工作時給予油錢補貼。	管理部 人事組	約聘同仁在應徵報到前即已知悉工作的地點，屬契約合意行為。
5	有關工地制服建議改版。	陳請公司針對工地制服重新設計，尤其褲子，請在兩側增加側口袋以符合工地作業需求。	管理部 總務組	1. 113/3/20管理部邀集各監造單位派員與會討論冬季工作褲需求，會中決議工作褲將著重布料的彈性、耐磨、色牢度以及冬季的防潑水、防導電機能，設計上亦考量於工地現場行動的便利性，設計腿側口袋並加強皮帶扣環、腰部鬆緊及方便穿脫高筒工作鞋的褲型設計。 2. 會後經綜整相關意見簽核後，長官考量為避免同仁於工地現場穿著被誤認為工人，且經洽各大型營造廠了解，亦非每間營造廠制服皆設有腿側口袋，故取消腿側口袋之設計。 3. 目前總工室已統籌設計監造包中，應可滿足於工地現場的隨身置物需求。
6	去年新進員工，是否也有榮幸能配給到「跌倒偵測」功能的智慧手錶呢？	去年第4季之新進員工，剛好錯過發放「跌倒偵測」功能的智慧手錶時機，是否也有榮幸能配給到「跌倒偵測」功能的智慧手錶呢？	管理部 人事組	世曦管字第1120007788號公告已說明，董事長關懷同仁健康並感謝同仁辛勞，特一次性採購具心律、血氧、事故偵測功能的「健康關懷智慧錶」致贈同仁，發放對象以發放日(112年3月21日)前到職之正職、定期與派遣同仁為限。
7	目前借調華光同仁可能造成升遷機會受限，請考量是否有彌補配套。	1. 華光借調同仁資歷普遍已超過6、7年，公司多數同仁在該年資，多有機會成為計畫主辦甚至掛到計畫工程師等職稱，惟借調同仁因公司目前的政策，相關機會似乎被剝奪。請公司能明確說明借調計畫的原因及時程。 2. 日後若再有工會會員借調狀況，請公司務必知會工會，並確認被借調的會員同仁權益不低於原既有公司福利(職務加給、績效獎金、計畫獎金等各類獎金等) 3. 借調應定位為短期，若華光公司有此需求，是否可考慮自聘？	管理部 人事組	1. 配合集團調度同仁之各項權益保障皆已明定在辦法中；若已符合擔任計畫主管資格，也可提報在華光公司擔任主管，各項權益從優採計前例比比皆是。 2. 員工調度仍將皆按相關辦法執行，並保障同仁各項權益。