

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第4-9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	工作規則第十二條(特別休假)第四項配合法規修正	工作規則第十二條第四項：當年度員工之特別休假，年初時由員工與本公司協商排定之，必要時得修正。當年度未休完之特別休假可全數挪用至次一年度使用，惟以次一年度八月底前休完為限，逾期不可歸責雇主原因視同放棄。 與勞基法第三十八條第四項：勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。相抵觸，建議雇主修正。	管理部 人事組	1.有關未休特休工資，公司皆已依法於次年度一月結算並發放未休特休折算工資，未有影響同仁權益之情事。 2.感謝工會提醒工作規則修訂事宜，因工作規則牽涉諸多辦法，亦需考量相關辦法同步修改，管理部已刻正著手進行。
2	106年原始學歷碩士技術職系調薪	公司於106年僅針對原始學歷為碩士技術職系調薪，非技術職系單位卻未作同步調整，同樣是碩士學歷，做法卻不一致，建請比照調整。	管理部 人事組	歷次勞資會議公司已說明，關於106年辦理之技術職系原始學歷碩士員工本薪調整3000元乙節並非實際調薪，僅係因應當時本公司技術職系碩士學歷新進員工起薪相對落後於同業，為提升進用主力新進員工之薪資競爭力，故針對技術職系碩士學歷新進員工起薪特別加敘3000元，92年後新進在職原始學歷技術職系碩士員工則為避免造成薪資逆轉，亦相對配套調整，在辦理時業已邀集單位主管檢視。
3	新舊制結清	建請盡速辦理新舊制結清。	管理部 人事組	有關於舊制退休金案，工會已與公司及中華顧問三方定期討論，工會已掌握最新進度，公司已多次說明，本案進程操之在中華顧問不在公司，公司保護同仁權益與公司利益的立場不變；公司將持續在遵守三方協議書的前提下朝確保同仁舊制退休金權益及參與監理之方向努力，另按貴會103年就有舊制年資資格會員同仁所做調查，當時同意中華顧問所提舊制退休金結清方案者不到四成，主動結清並非勞資共識亦非目前努力之目標，請工會向會員同仁澄清避免誤導。