

# 永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第五屆第 41 次理監事會議紀錄

時間：中華民國 105 年 2 月 24 日（星期三）上午九時半  
地點：工會辦公室(台北市建國北路二段 3 巷 2 號 5 樓)  
出席：鍾馥吉、湯景富、何智鴻、蔡志文、邱惠珍、楊億萍、黃聖喻、蘇興茂、林惠娜、黃添源、張麗澤、卓慧美、陳慈中、陳志旭、黃瑞祥、許華娟、宋金洪、林莊智、梁琪苑、林月珠  
列席：朱弘恭、張秉立、王啟榮、墜崇文  
主席：理事長 鍾馥吉

## 壹、主席致詞

## 貳、工作報告

一、會員人數：截至 105.2.15，會員人數：4939 人。

二、持股張數：依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，截至 105.2.15 累計持股 2698 張。

三、會員病故：近日天氣多變化，流感肆虐，易引發併發症，請同仁注意身體保暖禦寒。農曆年間，消費金融處有同仁因病不幸往生，從入院到病故，不過短短數日，事出突然，令家人及同事相當哀痛與不捨。住院期間工會派員前往慰問並回答各項權利義務諮詢，工會依「工會會員福利及慰問辦法」予以十萬元慰問金。工會亦關懷遺屬就學及生活情形，由於同仁生前財務規劃得宜，家屬婉謝外界協助，並請工會轉達謝意，感謝同仁的關懷與慰問。

四、工會選舉：第五屆工會理監事任期至 105 年 3 月，依本會章程第 17 條規定：「本會理、監事任期自第五屆起均為 4 年，連選得連任…」，任期皆為四年，歡迎熱情與勇氣過人、願意投入公眾事務、關懷弱勢族群的會員報名參選，**特別歡迎年資十年以下、桃竹區、中區、總行單位等同仁參與工會運作，以求區域平衡與代表性及工會經驗傳承**，有意報名參選理監事者，請於 **105.3.15(二)**前向工會報名。

五、問卷調查：工會為使本行營造友善優質的職場環境，從而鼓勵會員發揮工作潛能並實現自我，成為真正有感幸福企業，首度於 105 年 2 月 15 日起至 105 年 2 月 26 日止，以問卷方式了解會員對於職場各面向的感受，並會將分析後的「整體資料」做為建議總行的參考依據，此次問卷調查有效份數回收近 3000 份，問卷調查結果工會將於第六屆第三次會員代表大會時公告，**禮券寄送將於 105 年 3 月 18 日前完成作業。**

五、考績申覆：本行目前推動的企業文化講求由下而上的服務式領導，強調主客易位新思維，透過考績申覆制度可以補強由上而下單向考核的遺憾，去年開始試辦，效果反應良好，主管打考績時會更嚴謹面對同仁的意見回饋，畢竟同仁在職場上

對公司的所有付出與貢獻，難以全面量化評價，若再加上主管個人主觀好惡甚至徇私，每年爭議不斷，影響士氣甚至人力流失，工會 103 年爭取「考績申覆制度」建立，目的在降低類似憾事發生機率。同仁透過「考績申覆申請書」之具體說明，總行再一次平衡同仁意見與主管考核紀錄，進行深入獨立客觀的了解。104 年考績申覆已於 2/19 截止，目前人資處尚在彙整，後續工會將持續追蹤。良好制度的建立需要每個環節的權責負責人勇於任事，如有單位主管不當要求申覆同仁撤回，請向工會反映。

### 叁、勞動法小教室：何謂不能勝任職務？

我國關於雇主行使解僱權方面，在法律規範上是受到相當嚴格的限制，主要制定於勞基法第 11 條及第 12 條，其中第 12 條為懲戒解僱，因具有處罰的性質，故容許雇主不經預告且無須給付資遣費即可解僱勞工；而第 11 條則是雇主基於經營上的理由所做的解僱，此時勞工沒有任何的過失，雇主必須事先預告且給付資遣費。本次所要討論的即為法院實務對於勞基法第 11 條的相關原則。

勞基法第 11 條：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 1、歇業或轉讓
- 2、虧損或業務緊縮
- 3、不可抗力暫停工作在一個月以上
- 4、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置
- 5、勞工對於所擔任之工作確無法勝任」

根據最高法院 99 年台上字第 939 號判決：「…是以解釋勞基法第十一條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之，亦即須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。也就是說，上述五款為雇主得資遣勞工之法定事由的門檻，**是否到達解僱要件，法院實務認為仍需符合「解僱之最後手段性原則」。**

其中關於第 11 條第 5 款，何謂「勞工對於所擔任之工作確無法勝任」？應就勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其主觀上是否有『能為而不為』，『可以做而無意願』之消極不作為情形，為綜合之考量，且勞工是否確不能勝任所擔任之工作，雇主應以客觀態度評斷，而非以主觀的好惡，任意認定。換言之，工作之適任與否除實際生產能力外，倘其餘 60% 係取決於雇主之主觀態度評斷，即難認公允，甚且違反權利濫用禁止之原則，而歸於無效。【最高法院 103 年度台上字第 1921 號、最高法院 98 年度台上字第 1198 號】

綜上可知，為防止雇主濫用解僱權，法院實務在此部份日趨嚴謹，絕非雇主單方面說就算，在引用勞基法第 11 條第 5 款事由資遣員工時，雇主須證明盡到迴避解僱的努力，才可以為之。

## 肆、討論事項

一、工會去年 11 月 23 日向台北市勞動局就「年度薪資調整」申請勞資爭議調解，調解委員會主席則裁定勞資雙方需於 105 年 3 月 28 日前必須協商出勞資雙方可接受的條文，雙方協商程序與代表，提請討論。。

說明：工會第五屆第 39 次理監事會決議之原則：

- 1、「年度調薪」應以【物價變動】因素為主要考量，照顧同仁生活為優先。
- 2、年度調薪預算應獨立編列，不能用大水庫理論與「用人費率」混為一談，排擠調薪資源。
- 3、建立排除條款：日後勞資共識條款不適用於應加入未加入的非會員，其調薪條件也不能優於工會會員。至於 19 職等以上或單位經理雖非會員，建議行方應一體適用上述新版修正後之調薪原則。

決議：1. 重大原則經討論後確定如上述說明，透過人資處轉行方知悉，籲請行方儘速安排勞資會議由勞資會議代表進行實質協商。

2. 協商完成版本應送理監事會通過後並送會員代表大會追認。

伍、臨時動議：無

陸、散會