



員工權益篇一 考績與資遣關係

本行規定的資遣大致有兩類，一類是可歸責於行員本身之事由，本行員工考核辦法第 10 條：「連續兩年列丙等或連續四年列乙等（含）以下者，提經人事評議委員會審議，確為不能勝任者，將提請董事長依法終止任用」，此條文源自勞基法第 11 條第 5 款：「員工對於所擔任之工作確不能勝任時」可終止勞動契約，簡言之，行員考績只要連續二丙或四乙即可被認定不能勝任工作，公司可依法予以資遣；反之，如未符合要件（如連續三乙、一丙一乙）即不能強制資遣，僅可再教育、換職務、優離退等處理之。而資遣費之計算，依法屬勞退舊制者，一年資發給一個月平均工資；屬勞退新制者，一年資發給半個月平均工資。若已符合退休條件者，則依退休規定處理之。

另一類資遣是可歸責於公司本身之事由，本行員工安置計畫第 9 條：「公司因業務緊縮或其他原因，有裁減員工必要時，其裁減對象與資遣條件應事先與產業工會協商，經同意後辦理之」，另團體協約第 13 條：「實際經營權移轉後，新雇主因業務緊縮或其他原因，有裁減工會會員必要時，其裁減對象與資遣條件應事先與工會協商，經同意後辦理之」。

上述第一類資遣是歸咎於行員個人考績不佳，其資遣對象，決定權在公司，其資遣費之給予，依法定標準，工會無法介入，頂多能訴諸情理，幫忙緩頰而已。第二類資遣則是歸責公司業務決策，不能怪罪行員，與行員考績好壞無關，屬集體性裁員，例如因業績不佳而裁撤某一部門。因此，資遣對象與資遣費之標準，不能依照第一類資遣由公司單方面決定，而是由公司與工會協商，給予標準當然優於法律規定。

工會認為第一類資遣最為棘手，一旦考績連續二丙或四乙，除非有特殊理由，只要一經提報，幾乎很難挽回。所以考績已連續三乙者，即應拉警報，自己必須嚴肅面對，確實檢討問題何在，趕緊亡羊補牢，該尋求協助應勇敢提出，若再掉以輕心，依然故我，恐怕神仙都救不了。另外，要請各單位主管發揮愛心，善加輔導，不到最後，絕不放棄。

今年公司的 2% 人力活化計畫，對於表現無法期待可以改善的行員，係採用第一類資遣方式處理，工會於人評會上當然極力維護會員的工作權益，但對無法救回的個案，感到非常遺憾，請大家務必記取教訓，好好注意考績問題，以免又重蹈覆轍。

理事長 鄭貴榮

101.3.22