



從「鼎興案」論本行因公涉訟的補助標準

104.02.02本行員工下班回家途中遭闖紅燈貨車追撞，致右大腿截肢，傷勢相當嚴重，目前仍然在復健中。由於肇事司機及車行犯後態度惡劣，家屬憤而提起民事、刑事訴訟，工會要求公司依勞資雙方簽定之【團體協約】第8條規定：「**乙方會員因公涉訟時，甲方應主動派員並延聘律師給予必要之協助，不論訴訟勝負，其訴訟費用及相關支出應由甲方負擔**」辦理，但行方認為「職災≠因公」，令人憤恨難平。工會主張該案符合「**勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則**」第4條規定「**被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害**」，職災認定本應視同因公，惟勞資未達成共識，公司僅給予20萬的「特別慰問金」供家屬使用。工會於是專案動用「訴訟基金」聘請外部律師向肇事司機及其所屬車行提出民刑事訴訟，經車貸部同仁協助，歷經八個多月的努力，雙方終於達成和解，稍稍撫慰同仁與家屬的傷痛。

對照「鼎興案」，多位長官被檢察官傳訊後，公司當天要求本行律師傾巢而出，徹夜陪同，近日聽聞公司已編列6000萬預算，讓未來被起訴同仁可以聘任各自的外部律師，協助諮詢與辯護，真令人感動！但平平都是同仁，為何上述前後兩案金額、規格落差如此之大？為何前者只能以「特別慰問金」科目定額給與，後者在尚未得知是否被訴與起訴人數時，即大手筆編列高額預算，的確讓人很驚訝！對員工出事之處理應有同理心與一致性，希望日後同仁不幸再發生因公涉訟時，公司能比照「鼎興案」的規格標準給予同仁無後顧之憂的支援。

先撇開差別待遇令人無法接受的案例比照，工會以法論法提出示警，以免同仁受到二度傷害。以眾所矚目「兆豐案」為例，蔡友才因「背信罪」被檢察官羈押禁見但尚未起訴，**兆豐金控即對他聲請假扣押裁定，更進一步決議對蔡友才提起民事訴訟，該行也將持續檢討其餘失職人員，一旦發現涉案，同樣會進行民事求償**。這是目前社會大眾與主管機關對銀行公司治理的要求標準，相當嚴厲！同仁不得不慎，引以為鑑。上述案例中，兆豐金控並沒有幫董事長蔡友才出律師費用，這與公司為何不能幫同仁代墊保釋金的原因相同，因為同仁是遭檢察官認定違背對公司的忠誠義務致公司遭受重大損失，有「背信罪」重大嫌疑而諭令交保候傳。「鼎興案」的受害者是誰？永豐銀行，現在檢察官對加害者提起公訴，替公司及全體股東伸張公平正義，而受害者卻出錢出力幫加害者辯護，顯有「角色錯亂」、「利益衝突」之虞，依法、理、情而言，都是矛盾的。一定會被股東及外界強烈質疑，再成箭靶，徒增傷害。較妥善的做法：應比照先前諭令交保時，保釋金先由當事人支付，而非公司支付的做法，由當事人先行籌措外部律師費用，若最終無罪定讞，公司再予適當的補償金額；反之「背信罪」被判刑確立，侵害了公司資產，律師費用應由當事人全額支付，公司不宜補償。

工會身為公司一員，要有說實話的勇氣，有義務向公司及同仁提出示警，同仁不能完全以情感因素當作判斷是非的標準，合規遵法是銀行員第一要務。工會一向就事論事，有話直說，非挾怨報復，**衷心期待本案早日落幕，所有同仁均能平安洗脫罪名，回歸崗位**，勇於任事，善盡本份，為重新擦亮永豐銀行專業企業形象而盡一份心力。至於同仁若發生如上下班途中不幸車禍等職災，有訴訟之必要時，行方應列入「因公涉訟」適用範圍，工會將於106年團體協約重新談判時，列入優先考量。