

第一案：

工會提案：

公司為創造亮麗業績，採取全員行銷方式，原屬行銷經營手法一部分，但公司未考慮員工本業工作性質，一律分配須達成目標，員工受限專業領域非擅長行銷，然迫於公司政策與主管壓力，為達成全員行銷公司所分配之目標，只好自己掏腰包買點數充業績，等於是變相減薪。各單位迷失於高業績假象，並無助於公司拓展電信市場佔有率，請公司重新檢討該項政策之制定與執行方式。

說明：

- 一、同仁對於不管員工本業為何，一律要求達成多少行銷目標，表達強烈不滿。尤其人力漸趨吃緊的單位，或是機房維護、規劃設計、線路裝維、營業會計、客服或其他非行銷等工作性質單位，每天被行銷目標壓的喘不過氣來，已無心再去想如何提升本業能力，也讓同仁不知本業為重或行銷為重。
- 二、很多同仁因為口才不好，沒有行銷能力天份，才選擇唸理工，考技術類。如果交換機運作如何，線路維修如何，規劃設計品質如何，都已經不是經理關心的標的，努力也將失去意義，同時也會失去本業工作再精進之動力。
- 三、電信產品重視品質穩定度，好產品才容易行銷，也才能提升客戶滿意度與忠誠度；公司重行銷輕技術政策，可能造成提高行銷業績卻降低客戶滿意度與忠誠度，得不償失。中華電信能居於台灣電信龍頭位置，在於電信技術領先同業，公司不應本末倒置，一味重行銷業績忽略技術本位。

公司答覆：

行銷處答覆：

- 一、員工推廣公司本身產品促使公司業績及營收得以提升，公司對員工照顧更能兼顧（薪資及福利能獲得保障），行銷策略上各業者無不利用其本身優勢，本公司員工人數多於其他電信業者且遍佈全區，易於實行全員行銷策略，實務上由於全員行銷之推行，使本公司得以奪回行動電話龍頭寶座，寬頻客戶佔有率更高達 85%以上。
- 二、本公司辦理重點業務團體競賽，係為提升各項業務競爭力，惟推動全員行銷僅訂定獎勵措施並未有懲罰規定，且公司考核主要係以工作之專業項目為主，全員行銷績效並未列入主要考評項目，僅供各級主管作為參考。且 95 年 HiNet 加值業務目標已不分配三區分公司，另以獎勵方式鼓勵員工推廣，應不再有自掏腰

## 包充業績之情形。

### 第二案：

#### 工會提案：

公司業績在全體員工努力下，年年亮麗，去年總營收超過1,800億元，盈餘也超過500億元，但公司卻爲了降低人事成本，減少退休金支出，新訂定「從業人員績效考核要點」，大幅降低勞動條件，規定年度必須有70%到75%人員列爲甲等無法晉薪一級；及不管任何單位，不管員工表現如何，一定要有5%員工必須考列乙等或丙等之規定，引起同仁強力反彈與失望，此要點根本完全沒有反映員工對於公司之貢獻，並且嚴重傷害員工對公司之向心力，請公司應儘速與工會協商修訂相關內容。

#### 說明：

- 一、同仁對於公司一年賺 5、6 百億元，卻一定要有 70%-75%的員工無法晉薪一事耿耿於懷；對於不管任何單位，不管員工表現如何，一定要有 5%員工必須考列乙等或丙等，更是表達強烈不滿。
- 二、在公司整體業績良好時，應讓大多數員工有晉薪機會，考核時應授權考核主管依據單位整體表現與員工本業工作性質及實際表現考核，如強行訂定各考核等級固定百分比，將造成不合理之績效考核，也喪失考核意義。
- 三、公司能創造豐厚盈餘，絕非靠少數幾個特別優異人員的表現，是須依賴公司整體團隊的配合，在公司營收與盈餘維持亮麗成績時，卻有 70%到 75%人員須被考核列爲甲等無法晉薪一級，實在是對同仁最大的傷害，也是身爲每年營收超過 1,800 億元，盈餘也超過 500 億元的中華電信員工，難以啓齒的錐心之痛，公司的遠景與願景也將是這些同仁的夢魘。
- 四、對於被考核「特優等」同仁，公司應公告週知並隆重表揚獎勵，一方面表揚獎勵其特殊表現，另一方面也可以鼓勵其他同仁學習，一起見賢思齊、向上提升。
- 五、如果公司執意強制實施，就應該以職務來區分考核對象範圍才公平，例如全省各營運處（分公司）經理、副經理爲一個考核單位，有 70%-75%的經理、副經理考列甲等不能晉薪，也有 5%的經理、副經理須考列乙等或丙等。考核對象條件相同，才能真正評比出優劣，否則拿經理、副經理與專員一起評比，只是形式上考核，實質上卻拿基層同仁來墊背罷了，完全勝之不武，也會讓人感覺主管以大欺小，完全失去「公道」考核意義。

#### 公司答覆：

##### 人力資源處答覆：

- 一、本公司在 94 年 8 月 12 日民營後，爲因應競爭激烈的電信市場，唯有建立一套以績效

能力為導向的考核機制，才能有效吸引、培育、激勵與留住人才。

二、本公司從業人員績效考核要點甫於 94.11.8 董事會通過，本案俟實施後再行檢討改善。

### 第三案：

工會提案：

建議公司比照其他公司將客服直屬總公司，客服單位主管出席董事會或總公司業務會報，以充分反映客戶心聲，做到以客為尊的目標，也讓其他單位知道客戶要什麼？需要立即改善什麼？彼此配合才能共創佳績。客服同仁在與客戶應對之間，面對客戶的詢問與責難，非常辛苦，但客服同仁也可能從客戶的抱怨與不滿中，轉化成具體建議或創意，甚至衍生新產品或新的增值服務，建請公司制定獎勵辦法，鼓勵客服同仁在挑戰中激發創意，為公司創造「藍海策略」。

說明：

- 一、客服同仁扮演公司與客戶間之橋樑，每天必須面對不同客戶、不同問題，可能一句話拉進一筆生意，也可能一句話失去一位客戶，提升客服重要性直屬總公司，對客服工作應有很大幫助。
- 二、客服同仁也反應，可能由於推廣同仁在行銷時，未完全告知客戶產品性質與內容，以致全員行銷成績越好，客戶申訴電話就越多，客戶滿意度也隨之降低，客戶是對品質不滿意，卻變成對客服人員的不滿意，客服同仁成為無妄之災！為確保客戶滿意度，公司應設法改善此缺失。

公司答覆：

行銷處答覆：

- 一、目前各客服單位推動之重要事項、客戶需求或困難問題等，均可以書面或透過其所屬分公司副總經理或協理於本公司業務會報或董事會中提報，客服單位主管雖未出席該等會議仍可反映客戶心聲，而其他與會單位亦能了解客戶需求並配合辦理相關事項。
- 二、為讓客服中心服務品質更齊一，服務流程更精簡有效率，並減少分割損失，本公司預定於 95 年度進行客服中心整合績效提升計劃，以發揮客服專線更大之效益與功能，該整合計畫之行動方案並列入 95 年度各分公司績效評核項目。
- 三、另為鼓勵員工提出有關業務或營運等事項之創意方案或改善措施，本公司人力資源處自 94 年起已實施「中華電信員工建議案獎勵作業要點」，客服同仁可循此管道提出具體建議或改善措施，共創本公司藍海績效。

### 第四案：

工會提案：

公司依交通部函示於民營化時，排除123位新進從業人員適用公營事業移轉民營條例第8條規定辦理年資結算，係以行政命令牴觸法律，顯有不當，請 公司依據公營事業移轉民營條例第8條規定，補辦123位新進從業人員年資結算。

說明：

- 一、依據中央法規標準法第 11 條：「法律不得牴觸憲法，命令不得牴觸憲法或法律，下級機關訂定之命令不得牴觸上級機關之命令」。公營事業移轉民營條例法律位階高於「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」，而事業單位相關人事規章及僱用契約更不得牴觸相關法律之規定，因此公司以行政命令排除 123 位新進人員適用「公營事業移轉民營條例」，規定實有未當。
- 二、依勞動基準法施行細則第五條規定，勞工工作年資自受雇當日起算。故勞工於試用期間屆滿，經雇主予以留用，其試用期間年資應併入工作年資內計算，因此上述 123 位新進人員於公司 94 年 8 月 12 日民營化時，合計試用期間工作年資業已滿一年，依照公營事業移轉民營條例規定，應辦理年資結算。

公司答覆：

人力資源處答覆：

有關本公司民營化時 123 位新進從業人員排除適用公營事業移轉民營條例年資結算乙案，本公司業於 94 年 11 月 9 日依 94 年 10 月 27 日勞資爭議之調解方案函報交通部爭取。經交通部 94 年 11 月 17 日交人字第 0940060875 號函復以：彼等人員應依據行政院 92 年 11 月 7 日院授人給字第 0920055936 號函有關「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」第 3 點第 (3) 款規定及本公司專案精簡人員處理要點規定排除適用公營事業移轉民營條例在案。

**第五案：**

工會提案：

公司於94年5月9日函知參加94年交通事業人員員級晉升高員級資位訓練，業依規定遴選正選275名、備選28名，並訂於94年8月22日至9月23日間辦理。但公司於94年8月12日民營化，上述同仁即不再適用公務人員相關法令規定，以致無法參加員級晉升高員級資位訓練，失去訓練升等機會。因民營化為政府政策改變，非屬同仁過錯，請公司速謀補救措施，讓上述同仁有升等機會，以鼓勵同仁努力向上。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司於 94 年 8 月 12 日民營化，已不再適用相關公務人員法令規定。相關從業人員之職階晉升規定，本公司正重新擬訂中。

<b>第六案：</b>
<p>工會提案：</p> <p>公司為因應外線人力大量專案離退，擬將部分業務發包，包括測量台跳線工作。測量台係介於機房與外線電纜間，擁有所有客戶資料、交換機收容位置及外線交接箱位置資料。測量台跳線發包，因外包人力流動率大，素質良窳不齊，進出人員複雜，掌控不易，如造成客戶資料外洩，或私自接線竊聽，恐將嚴重損害公司形象，基於客戶資料秘密與機線安全，請公司不要將測量台跳線工作發包。</p>
<p>公司答覆：</p> <p>網路處答覆：</p> <p>一、本公司民營化後，為擷節人力之支出包袱，部分業務可交商施作者應以發包優先考量。如外線人力在大量離退之後，而留任人力無法堪荷情況下，在不影響設備及資通安全情況下，勢須檢討將可供發包之工作或業務交商施作。</p> <p>二、本處正檢討各類設備暨技術人力情況，預先安排可供發包施作項目之次序，在人力吃緊時陸續發包。其中屬於測量台跳線、坐檯查測及纜線資料異動鍵檔等工作，也規劃在最後階段之時發包交商施作，惟如人力無虞時，該項工作尚不輕言發包。</p> <p>三、經查測量台跳線、坐檯查測及纜線資料異動鍵檔等工作，如經簽訂完善保密安全之契約，在本公司人員目視可及且管理良好情況下，交商發包一事應屬可行。目前本公司有部分營運處因人力極為缺乏，近年來，已擇在較大交換局施行發包協助部份跳線及資料鍵檔異動工作。</p>

<b>九十五年二月份業務會報紀錄</b>
<b>第一案：</b>
<p>工會提案：</p> <p>有關公司今年開始核發企業化獎金部分，因為未於薪單上註明「所得之考核等第」及「發給獎金之計算公式」，又規定不能公開討論，讓員工領得有點不清不楚，更不知道努力夠不夠，更遑論公不公平，可能未達到激勵作用，反而疑慮四起。</p>
<p>公司答覆：</p> <p>人資處答覆：</p> <p>(一)「企業化特別獎金之計算公式」是依據本公司「企業化特別獎金核發作業規定」第七條規定分配計算，上述規定已分別於總公司 94.12.13 信人三字第 0940002472 號函及總公司 95.01.23 信人三字第 0950000078 號函明白揭示企業化特別獎金之計算公式。</p>

企業化特別獎金之計算公式如下：

一、特優：按平均薪資× 300% 或 400%。

二、優：按平均薪資× 240%。

三、甲：按平均薪資×180%（特優按平均薪資×300%）或 175%（特優按平均薪資× 400%）。

四、乙：按平均薪資× 80%。

五、丙：0。

前項平均薪資係指全區高階主管人員以外員工之當年十二月卅一日薪資資料為基準之平均月薪，並以 2 個月企業化特別獎金為計算基準。當年度獎金超過或不足 2 個月，按比例計算調整之。

(二)考核等第之評比僅為發放企業化特別獎金使用參考，並非年終考核，是以不發放等第書。

(三)員工如不知其考核等第，因而對其領得之企業化特別獎金不清楚，可詢問其主管瞭解之。

## 第二案：

工會提案：

公司 94 年 11 月 8 日董事會通過之「從業人員績效考核要點」，依據勞動基準法第 70 條規定，考核要點之性質屬工作規則；再根據勞基法第 71 條規定：「工作規則違反團體協約規定者無效」。因此公司之「從業人員績效考核要點」抵觸團體協約部分應屬無效。基於保護勞工利益，工作規則之變更必須具備合理性，以利勞工遵循，請公司依據與本會簽訂之團體協約規定，針對「從業人員績效考核要點」召開正式協商會議，以勞資協商共識修訂該要點，並依規定送請主管機關核備後實施。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司新績效考核 94 年 11 月 8 日奉董事會核定，實施尚未及半載，有關工會對績效考核要點之建議，將列入下次修改績效考核要點時參考。

## 第三案：

工會提案：

建請公司比照其他公司提高員工持股信託獎勵金，以鼓勵員工踴躍參加，並透過全體員工長期持有，穩定公司經營團隊，建立員工與公司共存共榮的願景。另外持股委員會應有工會推派代表參加。

<p>說明：</p> <p>一、由於台灣股市的高風險，要獲得大多數同仁參與，達到成立持股會、獎勵員工長期持有之效能，建議公司依員工個人屬性就其參加持股會於前 3 年對甲類人員提撥 30%之相對獎勵金，對乙類及丙類則分別為 50%及 70%之相對獎勵金；6 年後則均提撥 30%之相對獎勵金。</p> <p>二、持股信託委員會委員應有一定比率之委員由工會推派。</p>
<p>公司答覆：</p> <p>財務處答覆：</p> <p>有關工會建議提高員工持股信託獎勵金及建議工會推派代表參加員工持股信託管理委員會乙案，因涉及員工持股信託章程之修正，擬先提請員工持股信託管理委員會討論確定後，再行簽報經理部門核准及提案董事會議決。</p>
<p><b>第四案：</b></p>
<p>工會提案：</p> <p>建請公司儘速辦理從業人員職階晉升考試，以提昇資歷符合升等同仁之工作士氣。</p> <p>說明：</p> <p>一、公司曾說明 94 年已編列辦理從業人員職階晉升考試之計畫，惟至今仍未獲得任何辦理訊息，請公司儘速辦理從業人員職階晉升考試。</p> <p>二、從業人員升等考試自 88 年舉辦後至今未再辦理，八十七年新進從業人員大部分已無級可晉，為使工作認真、經驗豐富的同仁皆能有機會更上層樓，請公司儘速辦理從業人員職階晉升考試。</p>
<p>公司答覆：</p> <p>人資處答覆：</p> <p>有關民營後本公司從業人員職階晉升考試相關規定，本公司刻正研擬相關規定，俟奉核定後擬訂本年度辦理第一次考試。</p>
<p><b>第五案：</b></p>
<p>工會提案：</p> <p>有關公司考核各營運處經理人員績效項目中，列有「員工輪調率」一項，導致部份營運處為輪調而輪調，非以工作需要及培養第二專長輪調，在人力緊縮，本業工作量加上行銷業績增加，造成主管及同仁非常大的困擾，建請公司應以實際工作需要，重新檢討執行該項目的真正精神和作法。</p>
<p>公司答覆：</p>

人資處答覆：

本公司為加強員工職能歷練，自93年起將員工輪轉率列入績效評核項目，其主要精神係讓員工擔任不同機構職務或擔任不同職類工作等，在工作中獲得成長，豐富工作專長及儲備專業知能為目的。另為真實呈現輪轉率意義，應以各該機構當年度辦理員工調派扣除因政策性因素如組織調整、單位整合（裁撤）及工作移撥等之人員調派後之員工輪轉率，作為衡量指標。尤以本公司甫於去年完成民營化，為因應人事新陳代謝及培育接班人之需要，更應鼓勵公司優秀人才交流，是以「員工輪轉率」在績效評核項目中有其實質意義，各機構應以實際工作需要來辦理員工工作輪調。

## 九十五年三月份業務會報紀錄

### 第一案：

工會提案：

案由：有關公司 94 年 11 月 8 日董事會通過之「從業人員退休撫卹及資遣要點」，依據勞動基準法第 70 條第 7 項規定當屬工作規則；再根據勞動基準法第 71 條規定工作規則違反團體協約規定者無效。因此公司之「從業人員退休撫卹及資遣要點」抵觸團體協約部分應屬無效。基於保護勞工利益，工作規則之變更必須具備合理性，以利勞工遵循，請公司依據與工會簽訂之團體協約規定，針對「從業人員退休撫卹及資遣要點」召開正式協商會議，以勞資協商共識修訂該要點，並依規定送請主管機關核備後實施。

說明：

一、公司 94 年 11 月 8 日通過之「中華電信股份有限公司從業人員退休撫卹及資遣要點」並未依據團體協約與工會協商，也未列入工作規則送主管機關核備。

二、依據勞動基準法第 70 條明定「就左列事項訂立工作規則，應報請主管機關核備後並公開揭示之」。經查「從業人員退休撫卹及資遣要點」之內容，與勞動基準法第 70 條所列第 7 項規定「受僱、解僱、資遣、離職及退休」事項符合，應屬工作規則之性質。

三、綜合上述，公司應依據團體協約及勞動基準法第 70 條之規定，召開正式協商會議，以勞資協商共識修訂該要點，並依規定送請主管機關核備後實施，以求適法。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司 94 年 11 月 8 日通過之「中華電信股份有限公司從業人員退休撫卹及資遣要點」之退休、撫卹、資遣之條件及給付內容，均未違反勞基法規定，同時其與團體協約第 42 條「乙方會員之退休，應依法令及甲方規定辦理。隨同甲方移轉民營留用之乙方會員，其自請退休之年資合併計算甲方移轉民營前年資。但不併計退休金。隨同甲方移轉民營留用之乙方會員，其強制退休年齡，仍適用甲方移轉民營前原有關法令之規定。」規定與亦均未違反工作規則第 93 條至第 95 條、第 99 條至第 101 條、第 14 條、第 17 條、第 21 條等有關退休、撫卹、資遣之規定，爰無抵觸團體協約部分應屬無效之問題。

補充說明：

1.工會所指違反團體協約應屬係指第 2 條「有關勞動條件之相關規定，其訂定、調整或修訂，以不低於原有條件或規定為原則，並應由甲乙雙方先行協調會商。」，本公司經董事會通過之「從業人員退休撫卹及資遣要點」未違反團體協約之不低於原有條件或規定為原則，僅係未先行與工會協商。

2.由於本公司訂定前揭退撫資遣要點時，正值團體協約修訂時，前述應由甲乙雙方先行協調會商，是否須繼續遵守（因其是否為具體勞動條件，而須繼續遵守【註 1】）？同時董事會有勞工董事，訂定該要點時，亦未表示須與工會先行協商。因此，是否有違反團體協約而須再與工會協商，將再與勞委會研議之。

註 1：第 十七 條

團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容。

**第二案：**

工會提案：

案由：基於公司永續經營，留住新進優秀人才，秉持照顧員工立場，建請公司提高勞退新制退休金提撥率，以增進適用勞退新制的新進人員對於公司的向心力。

說明：

一、勞工退休金制度，新舊制銜接不應有太大落差，公司經營績效良好，乃員工共同努力之

成果，公司對於員工退休權益給予相應之照顧，而勞退之提撥還可作為公司節稅之用，基於合理的計算，公司應提高勞退新制退休金提撥率。

二、公司曾於 94 年 7 月 5 日與工會就勞工退休金條例(新制)提撥率召開協商會議，勞資雙方達成初步共識：以舊制提撥金額為參考計算提撥率至少為 9%。

公司答覆：

人力資源處答覆：

有關提高勞退新制退休金提撥率，本公司將搜集國內公民營公司之提撥率情形，研議辦理之。

### 第三案：

工會提案：

案由：公司於民營後積極進行組織調整，但部分調整因未事先與員工充分溝通，導致人心惶惶，嚴重影響工作士氣，請公司於規劃調整時應與員工充分溝通，並依據相關法令先與工會進行協商，以創造勞資雙贏，公司永續發展。

說明：

一、目前組織整併之傳聞甚囂塵上，如整併成固網、行動、數據三大分公司等，造成員工人心惶惶。

二、公司於進行組織調整前，應遵照相關法令先與工會進行協商，確保員工權益不受損害。

公司答覆：

人力資源處答覆：

為組織調整的順利推動，本公司暨所屬機構均相當重視內部溝通，在調整作業的過程適當時機均會加強辦理與員工、工會的溝通說明會。

### 第四案：

工會提案：

案由：有關公司擬成立中華黃頁、電力空調等子公司，為使轉投資公司穩健獲利發展，確保母公司永續發展，應先就營運規劃、競爭市場、營收獲利、組織人力及風險評估等各項審慎評估。尤其是與母公司間之財務關係、轉任人力及業務移轉等問題，更應妥善規劃並與相關

單位員工充分溝通，對於配合業務移轉單位及自願轉任人力應保障其原有權益。

說明：

一、參與籌劃子公司案之小組成員，最好能一併移轉子公司，以收禍福相共及審慎擊劃之效。

二、為使母公司相關單位的業務及人力能順利移轉，公司於規劃階段時，應就組織架構、人力配置、轉任條件與員工權益等問題與原單位員工充分溝通，對於轉任人力應採取自願性，其勞動條件亦應比照公司原有權益保障。

公司答覆：

人力資源處答覆：

訂定母公司暨子公司人力移轉規範，研議中。

**第五案：**

工會提案：

案由：有關交通機關同仁互助委員會擬於本(95)年4月1日辦理清算一案，因攸關全體交通機關同仁權益，為照顧會員原有權益，請公司強烈要求暫緩清算並公告委員會運作情形及財務狀況，以取得參加會員共識，落實照顧全體交通機關同仁宗旨。

說明：

一、交通機關同仁互助金，長期扮演安定同仁生活，發揚互助合作精神，參加會員亦長期依規定按月繳費，該委員會在毫無預警下，突然告知將辦理結算，將嚴重影響參加會員權益。

二、該委員會平日運作情形及財務狀況，均未向參加會員公佈，如今在沒有任何說明下，突然片面決定辦理清算，業已嚴重影響參加會員權益，請公司立即要求該委員會重新慎重評估，落實照顧全體交通機關同仁宗旨。

公司答覆：

人力資源處答覆：

擬建請交通部重新慎重評估。

說明：交通機關同仁互助金，基於財力要結算，是參加互助之各交通機構共同決議，要要求暫緩清算，確屬不可能。唯為符合工會要求，公司要建議亦可。

#### 第六案：

工會提案：

案由：建請公司對於從事行動電話基地台租賃及建設人員，訂定獎金制度予以鼓勵。

說明：行動電話基地台建設綿密，才能提供良好的通信品質，才能增加員工行銷的業績。但基於一般民眾對電磁波的不了解和民代藉選舉期間造勢打知名度，再加上媒體的傳播，使租台產生很大困難，建設更須用盡各種辦法才能成功。而行動電話的營收目前佔公司很大的收入比重，為提高工作士氣，增裕營收，請公司訂定獎金制度予以鼓勵從事租賃及建設工作人員。

公司答覆：

行通分公司答覆：

本分公司對於從事行動電話基地台租賃人員，將擬訂定獎金制度予以鼓勵。

網路處答覆：

一、遵照辦理。

二、經洽會計處，本案 95 年度未編列相關預算。

三、本案已行文行通分公司，請擬定相關獎金制度及預算報總公司核辦。

#### 第七案：

工會提案：

案由：請公司依據「公營事業移轉民營條例」第 8 條規定，依法為民營化前進用 123 名新進從業人員，辦理民營化前之年資結算，以照顧員工應有權益。

說明：

一、依據中央法規標準法第 11 條規定：「法律不得牴觸憲法，命令不得牴觸憲法或法律，」公司依交通部函示，以「事業機構專案精簡（裁減）要點處理原則」於相關人事規章及僱用契約中，排除該等人員適用「公營事業移轉民營條例」，顯然以行政命令牴觸法律，違反法律優位原則。

二、依據民法第七十一條之規定：「法律行為違反強制或禁止規定者，無效。」依「公營

事業移轉民營條例」規定，前開人員得請求公司辦理年資結算，公司不應預先於人事規章及僱用契約要求前開人員拋棄法律上原有年資結算之權利。

三、前開新進人員為公司常態性編制之從業人員，非「公營事業移轉民營條例」施行細則第 12 條第 5 款所稱之其他臨時人員，自應適用「公營事業移轉民營條例」第 8 條之規定辦理年資結算。

四、公司在招僱從業人員的簡章中訂立「排除公營事業移轉民營條例第 8 條第 3 項之適用」，明顯違反契約平等原則，使當事人拋棄權利或限制其行使權利者，及有其他於他方當事人有重大不利益者，民法第二百四十七條之一亦定有明文。依憲法保障契約自由及第 15 條人民財產權保障規定，該等從業人員有法律請求權之基礎，應給予尊重。

五、檢附工會法律顧問六合法律事務所謝政達律師法律意見書一份如附件。

公司答覆：

人力資源處答覆：

大部未准，擬再依適法性方面向大部爭取同意。

**第八案：**

工會提案：

案由：有關公司於 3 月 1 日起實施之「專案離退」方案，部分單位主管可能迫於分配比率名額，屢以約談或言詞恫嚇等方式對員工進行逼退，與專案離退之自願精神背道而馳，把優退變逼退、善意變惡意。逼迫員工參加專案離退行為，業已涉及違反勞動基準法第 54 條與團體協約第 42 條規定。請公司要求各單位主管，立即停止一切相關逼退之執行偏差行為，尊重員工選擇。

說明：

一、本會肯定公司參酌本會建議增加專案離退之優惠給與，然是否選擇離退必須是出於勞工自由意志，應尊重員工自由選擇，不應強迫員工參加專案離退。

二、依據勞動基準法第五十四條：「勞工非有左列情形之一者，雇主不得強制其退休：1. 年滿六十歲者。2. 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者」。若員工無上述情形，雇主不得強迫

其退休。又團體協約第四十二條明訂：「隨同甲方移轉民營留用之乙方會員，其強制退休年齡，仍適用甲方移轉民營前原有相關法令之規定。」，亦即根據團體協約規定強制退休年齡應為六十五歲。

三、工會近日接獲多位同仁反應，部分單位主管以個別約談或言詞威嚇逼退員工。基於勞資和諧，請公司要求各單位主管，立即停止一切相關逼退之執行偏差行為，尊重員工選擇。

公司答覆：

人力資源處答覆：

本公司已轉知各單位，促發新陳代謝應尊重員工個人意願。

說明：依據本公司優惠專案離退方案第三點規定，專案離退之適用對象為：本公司民營化時（94年8月12日）留用人員目前仍在職，至退休或資遣日之前1天年齡已滿47歲以上，經各機構審慎考量不影響正常營運情況得予以精簡，並經權責主管（各分公司、所得授權營運處經理、分所所長）核准之自願辦理資遣者，符合退休條件者，得辦理自請退休。因此，係為自願性質，並非強制退休。

**第九案：**

工會提案：

案由：台中有王光耀先生等二人其主管要求配合辦理優退，否則自4月1日起拿掉其管理員職務加給乙節，請中區分公司依正常法定程序召開人評會敘明理由後，依行政程序辦理（另花蓮營運處針對張彬泉與林逢春案亦有不當之威脅逼退情事），不應以威脅口氣要求同仁辦理優退。

公司答覆：

中區分公司答覆：

一、經查王光耀員為北台中營運處第二局內網路中心專員，4月1日北台中、南台中營運處整合時，平移改派為台中營運處第二局內網路中心專員。本次辦理優退專案，王員單位主管向他宣導說明優惠辦法及內容，並強調完全尊重個人意願，並無降調職務或以威脅口氣要求王員辦理優退。

二、另張克彥原為北台中營運處業務中心第7職責層次助理管理師，長期以來該員工作技能

無法配合其單位業務快速成長及變遷需要，雖然是第 7 職責層次主管，卻從事與專員相同之工作，因職責與工作負荷顯不相當，94 年被評列為乙等人員。本次辦理不稱職主管人員調整職務作業時，經其單位主管提報為擬降調職責層次人員，經人事單位與張員溝通說明原委，張員反應擬繼續服務至屆齡退休，至於職務調降，請依不裁員、不減薪原則辦理。嗣經北台中營運處 95 年 3 月 22 日召開人評會審議通過將其降調為專員，並於 4 月 1 日北台中、南台中營運處整合時，平移改派為台中營運處第二業務中心專員。綜觀本案純就人力資源有效運用及調整不稱職主管人員職務為考量，處理過程均依相關規定辦理，並無威脅逼退情事。

#### 第十案：

工會提案：

案由：今天（3 月 31 日）下午不要再逼迫同仁（尤其是四十幾歲之同仁）辦理優惠退休，如果真的認為其職務與現在工作不相當，請經過法定程序提報，經人評會通過後，才得依法取消其職務加給。

公司答覆：

##### 北區分公司答覆：

一、總公司辦理 95.3.1~95.3.31 優惠退休或資遣，事關員工權益，本分公司舉辦說明會周知各同仁，讓員工得自行權衡定奪。

二、又為提振士氣與營運績效，對於現任不稱職主管調整職務者計有 6 人，均確實依程序提報人評會通過後，始調降或改派專員職務。

##### 中區分公司答覆：

本分公司暨所屬營運處對於職務與現在負荷顯著不相當之不稱職主管人員，經其主管簽報擬調降職責層次者，均應檢附具體事證，並依法定程序召開人事評議會審議，如有必要亦請相關主管列席說明，審議通過後再發布降職派令，處理過程相當審慎。

南區分公司答覆：

經查本〈南區〉分公司暨所屬機構辦理 95 年員工優惠專案離退，並無不當調降或免除主管職務，以逼退員工情事。

行通分公司答覆：

遵照辦理。

國際分公司答覆：

國際分公司員工是否申辦優惠資遣退休，均依其自由意願，各級主管均無任何勉強；國際分公司目前亦無任何取消任何主管職務之規劃。

數據分公司答覆：

1. 辦理優惠專案離退方案說明會，員工依其意願自行申辦專案離退。
2. 低效、負效人力，或輔導調整工作，或調整至本分公司其他單位，如未見改善，再行調整職務。

研究所答覆：

本所為配合公司辦理專案優退方案，請各單位針對符合優退資格者，進行溝通宣導，並無逼迫同仁之情事。對於工作表現不彰、請長期病假、健康狀況不佳需經常請假者，透過溝通輔導或轉換工作及加強績效目標設定考核等方式，促成其績效貢獻度。另對於其職務與現任工作不相稱者，檢討調整職務工作。同時本所為能符合法定程序，以及促進勞資和諧，均邀請被調整職務當事人，提出申覆書，並列席人評會報告，經人評會通過後才辦理調整職務。

訓練所答覆：

有關公司推動之優惠專案離退措施，本所係慎重且週延地轉知至每位同仁，由其深入考量個人生涯規劃，對於同仁提出之申請案，除審慎考量本所業務運作所需外，均充分尊重同仁之選擇，再予核定。至生產力稍低之同仁，則給予適當之工作調整及必需之訓練，以期改善績效。

**第十一案：**

工會提案：

案由：建請勞資雙方依據團體協約針對考核、退休、撫卹，包括勞資會議要不要重新召開等個案重開協商大門。

公司答覆：

人力資源處答覆：

一、本公司民營化後，有關從業人員退休、撫卹及資遣要點所規範之勞動條件較民營化前，並未降低及依據相關法規辦理。

二、至於全區勞資會議，是否重新召開，正研議中。