

各位工會同仁好：

工會已成立新的網(<http://www.fbtpcbttu.org.tw/mail.html-01>)，相關資料正在陸續建置中，歡迎同仁們瀏覽新網站，並提供意見回饋。

針對理專同仁填寫的勞動契約的問券，工會將統計結果及意見彙整，放在工會網站「員工心聲園地」。同仁們有空可以連結到新工會網站去看。另工會於 105.10.28 就勞動契約內容申請勞動檢查，但同仁們反應的問題，與公司的提出說法不一。故工會希望有下述情況的理專同仁，能私下與工會聯絡，讓工會能更進一步幫助大家爭取權利：

(1) 已簽勞動契約者：許多同仁反應業績做到了，公司只「升級加 goal」，卻「未依晉升辦法調高薪水」。

但公司回應勞檢處：一切依晉升辦法加薪。

(2) 未簽勞動契約者：幾乎都是成績名列前茅的理專，他們符合晉升資格，但卻一個都沒晉升。

但公司回應勞檢處：員工自己不願意升級加薪。

請被公司升級加 goal，卻「未依規定調高薪水」同仁；未簽勞動契約、符合晉升資格、亦告訴主管願意晉升，最後卻「未晉升」者，能主動與工會聯絡。

工會 理事 長：葉金上 手機 0958-121-453

工會 理事：鄭向君 手機 0927-798-537

另外「勞動契約內容，從來沒有經過工會同意」，工會建議公司修改勞動契約，內容為下：

一、試用期間

1 應該明確約定期間，而非如書面所寫「應先試用____個月」。

2 試用期間未通過考核，甲方雖得預告終止契約，但應載明須給付資遣費。

二、工作場所及工作事項

所謂「願受甲方指揮監督」包括「職務（含工作地點）調動」，該條文應明確加註「甲方應遵守勞動基準法第 10-1 條之規定」之類字句。

三、工作報酬、津貼及獎金

1 大部分員工簽署 103.11 版本的勞動契約，契約內容載明工作報酬包含：本薪、伙食津貼、職務加給。但未經勞工同意，公司於 105.06 逕自將「職務加給併入本薪」。

(1) 職務加給併入本薪：未先經勞工同意，除了違反兩造勞動契約，對理專計算勞務獎金時，因為計績門檻大幅提高，獎金收入大幅短少，對於勞工工資，已產生不利益待遇。

(2) 工作報酬：除了本薪、伙食津貼、職務加級，另應加入業務獎金。

理專獎金：月獎金、季獎金、極高峰會等，均為理專提供勞務付出而換得的對價給付，均屬工資無誤，並非公司所說的恩惠性給予。去年勞檢處針對產假工資，認為公司違反勞基法第 50 條規定，故工會認為業務獎金列入工資應無疑慮，故工作報酬應再增加一項：業務獎金。

2 前開獎金發放，限以發放日在職並不合理，尤其是業務獎金。應改為：若契約終止時，乙方無不當銷售以致造成公司損害賠償，公司應發放該筆獎金。

四、福利

乙方福利（含休假標準）的規定是不對的。休假（尤其是勞基法第38條的「特別休假」）是勞工的「權利」，並非雇主恩惠性給予的「福利」。

五、晉級、升等及降級降等調動

- 1 請在此項約定中，加入勞基法10-1條調動原則。
- 2 降薪明顯有損勞工之勞動條件，若本行工作規則及獎懲辦法，未針對員工績效不好，列為懲戒內容，則勞動契約所訂的降薪規定，與法所不容：公司應修改理財專員管理辦法。（工會無法接受降薪）

六、應遵守之事項

- 1 第六款提到乙方應遵守之規定，「如有違反規定，得視情節輕重議處或解僱」，公司應針對情節輕重、懲處標準應明確定義，若無法明確定義，則刪除此條文。

七、契約之終止

- 1 「乙方業績若未達甲方考核標準，若甲乙雙方未能依第五條第（二）款約定達成協議，則視為符合勞基法第11條第五款，甲方得預告後終止本契約。」工會認為此款應刪除，不該放在勞動契約上。

八、其他權利義務有關事項

- 1 甲方應遵守與工會簽訂之團體協約。
- 2 甲方依業務需要修正理專各項辦法時，應讓乙方重新選擇是否再續勞動契約。

針對不簽勞動契約者，近兩年符合晉升條件，卻因未簽勞動契約而喪失晉升資格的員工，提供相關補償方案。公司回覆工會：所有不簽勞動契約，卻又符合晉升資格的理專，皆放棄晉升，故公司尊重其決定不予晉升。針對此事與員工反應不一。

工會繼續向公司訴求：

1. 針對近兩年符合晉升條件，卻因未簽勞動契約而喪失晉升資格的員工，提供相關補償方案。
2. 未來公司針對不簽勞動契約的理專，應該設計表單，針對不願意晉升的人設計：放棄晉升同意書，讓同仁簽署，才能確認其為員工本人意見。