

各位 親愛的會員們 好：

年關將近，各位員工辛苦工作一整年，主管們已經在打各位的考績了。若您的工作表現不錯，考績被「針對性」打得「過差」，如：資深員工快要符合退休資格，被主管連續兩年打到乙等，逼退員工離職或是業務同仁工作表現名列前茅，考績卻被打的比績效不如自己的同事差，員工因生兒育女申請產假、育嬰留停，考績被打到乙等，這涉及懷孕歧視，各式各樣的案例太多，還請同仁們除了向公司提出申訴外，更要向「工會」申訴。

去年工會曾經處理一名資深理專的申訴，他的績效表現屬中上水準，也沒有任何銷售疏失及客訴，但主管因為個人因素不喜歡他，想逼他調分行，考績無故給他乙等，工會除了持續與該主管溝通，同時幫忙申請勞資爭議，後來這名理專不用再擔心被調分行，主管亦承諾今年不會再針對性將他考績打差；今年有另一位理專，績效名列前茅，考績也會被針對性打得很差，工會將在勞資會議中，請公司提出如何改善主管濫用職權、亂打考績之具體方案，以維護各位會員們的工作權益及福利。

工會近期接到一些員工申訴案件，申訴者不僅僅只有基層員工（櫃員、理專、消金業務、法金業務等），甚至連主管們也勇敢向工會提出申訴。工會將持續於勞資會議中，請公司正視：主管為了業績，採取不當管理的問題，並定期公布不當管理分行的名單，放置在工會網站上。針對最近有大批高階經理人集體加入工會，工會抱持開放心態，歡迎各位勞工朋友們的加入。

***茲整理近期工會處理的員工申訴案，分享給各會員們知悉：**

一、105年8~9月颱風天，資方要求分行主管到行巡視行舍並重設定時鎖，枉顧行員生命安全。

經工會與資方協談後，公司已於主管會議說明，以後「不會再要求行員於颱風天到行重設定時鎖」；另工會將於105年12月的勞資會議中，正式將此案提出，以留存紀錄。

二、東門分行長期人力不足，導致作業人員每日皆超時工作。

經工會介入與資方談判後，資方應允「明年度會再增補二名櫃檯人員」，改善員工超時工作情況，且加班費會如實支付，不再刁難員工。

三、松山分行發生員工性騷擾事件，受害員工於104年向主管申訴，但主管未處理，甚至將受害者調走，包庇自己心腹，員工申訴無門，心灰意冷。

此案乃因「善心路人甲」向工會報案，工會才得知此事，工會主動與被害者聯絡，積極調查後，發現此乃案外案，且發現此案受害者不止一人，因此工會震怒，要求資方公正調查不得吃案，並「將督導不周的主管，移送人評會懲處」，讓受害者正義得到伸張，工作權益受到保障。

四、105年9月部長異動，北南區作業同仁被要求轉介動能提升（如：轉介成交件數提升、金額提高等），有些轄區甚至明訂每位作業同仁轉介金額須達每月10萬元，讓作業同仁備感壓力。

經工會溝通協調，將明訂目標改為鼓勵達成性質，有些分行將轉介目標降為5萬，大大減輕行員工作壓力。

五、客戶等候時間列入分行 KPI，是多數分行主管與作業同仁最大壓力來源，且與工作品質、服務禮貌是相互矛盾的。

工會多次在勞資會議上反應，資方雖不同意取消其規定，但同意「放寬客戶等候時間的標準」，降低作業主管及櫃員們服務時間的壓力。

六、總行以往假日出勤(教育訓練)行員只有補休一途，許多資深行員因工作職務關係年休假早已無法全數休畢，再加上補休也亦休不完。

經工會多次爭取，於 105 年起開放假日出勤，讓「員工自行選擇補休或請領加班費」，進而提升行員福利。

七、國定假日（105.10.25 及 105.10.31）出勤，公司依據現行金控出勤管理辦法第 14 條規定，將員工出勤時數扣除二小時計算加班費，影響員工權益甚鉅。

工會立即向金控人資抗議，故人資部門緊急於 105.11.04 在 EIP 系統發放公告，通知員工若假日工作，中間未休息二小時，可在「原簽到表的備註欄，敘明當日正常工時後之加班總時數，以利公司計算加班費」；另工會將於 105.12 月勞資會議，建議公司應修改出勤辦法。

八、天母分行規定年底前，理專同仁須全力銷售富貴一生，且使命必達，在未達到 100%目標前，不得外出用餐，只能訂便當回分行吃。

工會接到申訴後，立即向該北北區部長抗議，告知員工中午休息時間，應由員工自行運用，公司不得過度干預，否則有違反勞基法之行為，該分行主管已允諾取消該規定。

九、永和分行因為 105.11.09 全行測試，105.11.14 更新作業系統，行員均須留下來加班待命，在申請加班費的流程中，均被主管退回來，不給報加班。

工會接到申訴後，立即請人資部門去了解，如今該分行員工已全數順利報請加班。

十、南部某分行櫃檯同仁申請育嬰留停，分行因為人手不足，請她儘快於 105.11.30 之前復職，但是恢復職務的公文，卡在總行某高階副總身上，遲遲不予准許。還推說南部櫃檯目前沒有職缺，除非到北部上班。

工會接獲申訴案後，立即向人資部門反應，如今該名員工已順利於 11 月底返回工作崗位，並享有被打考績之資格。

十一、延平分行主管要求轉介沒有破蛋的櫃員，當值日生兩週、早上唸公文、幫全部同仁訂便當、扣全年度 KPI、請作業同仁喝飲料。

工會已向北北區部長反應，其為不當管理，上述規定皆取消。

十二、古亭區督導要求轉介沒有成功且轉介筆數低於 20 筆的作業同仁：請寫 100 字心得報告給督導、個金主管、作業主管，還有每天轉介未達兩件的同事，請於下班前 mail 告知狀況及改善方法給督導、個金主管、作業主管。

工會已向人資部門反應，亦將於勞資會議提出。

十三、安和分行在 105.11.28 的會議重點，訂出不合理的請假規則，如下：

自 2017 年起逢 5 號、月底、連假後不能請假、連假前看日期決定，不能連請星期五跟星期一，如果有跨星期五跟星期一，至少要休三天以上（含三天），不是行事曆蓋章就准假，需要主管同意後才行。

工會明白各分行主管，為了達到總行規定的客戶服務等待時間標準，在人員休假上有調度的權力，但休假畢竟是員工的權利，主管不得以堅硬性、強迫性的口吻，禁止員工不得休假，工會將於勞資會議上提出。

十四、城東分行作業主管，要求櫃員於 5-6 點先行刷退，再回來位置加班，規避加班費。

工會已向人資單位反應，若再有此等違反勞基法情況，工會將申請勞動檢查，絕不寬待。

如果您是工會會員，卻從未收到工會寄的信件，為了您的勞動權益，請主動與工會會務人員連絡，留下您的 e-mail 信箱，才能按期接到工會寄的資訊。

另工會已成立新的工會網站，歡迎會員點閱瀏覽各項資訊，其中勞資會議記錄或是公文，記載許多工會為員工爭取權益的內容，歡迎多加點閱，（會議記錄須登入會員員編，才能看到相關資訊）。

台北富邦企業工會網站

<http://www.fbtpcbtu.org.tw/mail.html> - 01)