

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：經濟部、台灣中油股份有限公司。

貳、案 由：台灣中油股份有限公司(下稱中油公司)之管理階層破格給予勞工董事特殊優惠待遇，採取特殊考勤方式及參與主管人選之決定，涉違反公司管理規章，且允其支用公共關係費、出國考察等，出現貴族勞工享受特權之情事，卻不須承擔後果與責任，有違勞工董事制度之本意，影響一般員工之士氣，及經營管理之品質，經濟部身為該公司之主管機關，本應依其職權督促該公司強化公司治理，然其監督卻軟弱乏力，均核有疏失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

- 一、查本院前調查中國鋼鐵股份有限公司(下稱中鋼公司)等事業及單位投資臺灣高速鐵路公司(下稱高鐵公司)，各該主管機關有無違失等情乙案時(派查文號 98 院臺調壹字第 0980800504 號)，發現中鋼公司董事長林○○三次主導投資高鐵公司特別股，總金額高達 57 億元，立場偏失，致投資後中鋼司於 97 年度認列投資損失 47 億餘元，嚴重損害公司權益，然該公司勞工董事吳○○於討論該等投資案時，提出今後政府是否會要求該公司繼續投資？本次投資似乎太多；及該公司投資高鐵公司，未來扮演角色為何？是否可為中鋼集團所屬公司爭取一些業務等意見，並列入董事會議紀錄。吳○○董事係該投資案中，惟一於董事會議紀錄留下意見之董事，且該等意見關乎該公司之權益及後續發展，顯見，勞

工董事制度如能有效執行，將有助提升公司之治理。

二、次查中油公司勞工董事吳○○(98年5月19日起擔任該公司第28屆董事，並連任第29屆及第30屆董事，本屆任期於104年5月13日到期)任職於該公司○○事業部○○處○○隊，依據該公司規定，○○處○○隊員工之出勤管理，平日係採刷卡方式，野外工作時，則採簽到退方式，然吳員於要求每日考勤均以採簽到(退)方式辦理，該事業部雖多次溝通，渠仍堅持依據公司工作規則31條所容許簽到(退)方式辦理，其出勤狀況則由所屬主管負責監督管理，該公司則稱由該事業部特責成主管確實考核其出勤狀況；而查勤小組無預警抽查其所屬單位時，亦均將其出勤狀況與紀錄列入檢查項目，惟查：

(一)該公司工作規則對於出勤之規範係採刷卡及簽到(退)方式，○○處係採取刷卡方式，吳員雖亦為該公司負責人，但於未執行負責人職務時，即該公司員工(○○處派用人員)應以身作則遵守該公司管理規範，以刷卡方式辦理出勤，惟在該公司多次溝通後，仍堅持採用簽到(退)方式，造成特權，平添該公司管理成本，影響公司管理績效及一般員工之士氣。

(二)吳員102年至103年5月31日出勤查核紀錄：

1、查勤小組抽查：該公司○○事業部共辦理11次○○處查勤，查勤紀錄如下表：

中油公司勞工董事吳○○出勤查核：102年至103年5月止

時間	○○事業部查核人員				查核結果
	人資室人力運用組		其他單位		
	職稱	姓名	職稱	姓名	
102.1.22	人事管理員	許○○	執行長室企劃控制師	張○○	在勤
102.4.25	人事管理員	李○○	資訊室電腦軟體工程師	賴○○	出差

時間	○○事業部查核人員				查核結果
	人資室人力運用組		其他單位		
	職稱	姓名	職稱	姓名	
102.5.27	人事管理員	羅○○	企劃室油氣處理組產品管理師	張○○	補休
102.6.25	人事管理員	許○○	企劃室鑽井生產組開採工程師	陳○○	在勤
102.7.26	人事管理員	許○○	企劃室油氣處理組產品管理師	張○○	在勤
102.9.14	人事管理員	羅○○	資訊室電腦軟體工程師	賴○○	出差
102.10.15	人事管理員	羅○○	會計室普通會計組會計管理員	林○○	在勤
103.1.17	人力管理師	吳○○	企劃室鑽井生產組開採工程師	呂○○	出差
103.2.25	人力管理師	吳○○	測勘處第二地質調查隊地質監	劉○○	出差
103.3.26	人力管理師	吳○○	測勘處物理測勘組探勘監	林○○	出差
103.5.23	人力管理師	吳○○	測勘處地質師	陳○○	在勤

資料來源：經濟部

2、所屬主管監督：吳員出勤係由○○組直屬主管余○○及施○○組長(102年8月15日起)負責考核，查核方式係於紙本簽到簿簽章，期間共計辦理33次，然其中23次係於每月15日或月底辦理查核(即每頁簽到簿最後一筆)，且本院亦發現吳員有未簽退之情事，所屬主管查核，有流於形式之情形；另該公司對吳員採用例外方式辦理出勤管理，然吳員亦為該公司董事，該公司竟將相關出勤管考交由其直屬組長辦理，而未能由總公司管理，是否妥適？實有疑義。

(三)綜上，中油公司未能依據相關工作規範，落實對勞工董事以勞工身分執行職務之管理，而訂定勞工董事專屬規定，形成特權，嚴重影響員工士氣，重傷勞工董事之形象。

三、再查中油公司勞工董事孫○○恫嚇該公司檢核喻○○，其方式有以電腦傳送電子郵件、撥打電話，經臺灣台北地方法院101年3月27日判決犯恐嚇危害安全罪等3罪，各處有期徒刑3個月，如易科罰金，均以壹仟元折算1日。應執行有期徒刑6個月，緩刑3年，並於102年8月6日確定。查：

- (一)孫員係中油公司雇用人員，恐嚇同事，並經司法機關判決有罪，至 103 年 2 月 11 日止，該公司未就孫員勞工身分所為之行為，評估是否涉及違反相關工作規則之規定，亦未送人評會討論。
- (二)該公司於 102 年 9 月 2 日函詢經濟部「勞工董事被判緩刑，是否須取消其董事職務？」，該部各單位意見摘述如下：
- 1、法規會(102 年 9 月 9 日回復):
 - (1)按公司法 192 條第 5 項規定:「第 30 條之規定，對董事長準用之」、第 30 條規定:「有左列情事之一者，不得充經理人，其已充任者，當然解任；一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定，服刑期滿尚未逾五年者。二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告……」，該公司董事因對公司同仁恐嚇，被臺灣台北地方法院判處有期徒刑 6 個月，緩刑 3 年，尚無上開解任之情形。
 - (2)公司法第 27 條第 1 項至第 3 項規定:「政府或法人為股東時，得當選為董事或監察人。但須指定自然人代表行使職務……」，國營事業管理法第 35 條第 2 項規定，董事代表政府股份者，應至少有 1/5 席次，由國營事業主管機關聘請工會推派代表擔任，因此，工會推派之代表，有不適任情事者，是否改派，乃該國營事業工會之權責。
 - 2、政風處(102 年 9 月 5 日回復):依據「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」第 14 點人員考核內容，雖未針對人員品操部分予以規

範，惟派兼人員如有「其言行危害事業或法人利益者」情事，應予解除職務，建議由中油公司循人員管理相關程序依規定辦理，另亦請併考衡該員執行職務內容，是否有因恐嚇案衍生負面形象或不良影響，作為是否適任，或有無影響其行使董事職務之審酌。

3、人事處(102年9月12日回復):

- (1)有關法院判決是否影響行使董事職務部分，該處說明同該部法規會。
- (2)「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」第14點規定，由工會指派之董事，如有職務變更不宜兼任者、對事業或法人無貢獻者、其言行危害事業或法人利益者，及因故不能執行職務者等情事之一者，由業務單位通知工會另行推派。
- (3)「臺灣石油工會出任勞工董事實行辦法」第5條規定，勞工董事若有不適任情形，經該會理事會出席2/3以上理事之決議，得撤換。
- (4)勞工董事代表勞工於董事會中表達意見，今恐嚇危害員工安全，是否與其勞工董事身分衝突，或有危害事業利益，因判決書所載，未能瞭解恐嚇之具體行為內容，甚難認定，宜請中油公司補充說明，如確有國營事業管理法第35條及「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」第14點規定，建議工會另行推派。

(三)經濟部對上開中油公司函詢問題，承辦人員簽辦

意見為存查，惟至 103 年 5 月 7 日止，該公司函詢公文，該部尚未處理完成。

孫員係中油公司雇用人員，恐嚇同事，並經司法機關判決有罪，惟該公司僅就孫員宜否續任董事，函請主管機關經濟部釋示，對於孫員身為該公司員工(雇用人員)，其恐嚇同事並經判決確定之犯行為是否違反員工工作規則，應即予適當處分之評估，則付之闕如；另經濟部為中油公司主管機關，勞工董事係由該部聘請工會推派代表擔任，孫員恐嚇同事，並經司法機關處有期徒刑確定，雖得緩刑，是否適任，應由推派之工會依據「臺灣石油工會出任勞工董事實行辦法」第 5 條規定：「……本會勞工董事若有不適任之情形時，經本會理事會出席三分之二以上理事之決議，得撤換之。」等相關規定認定，該部既未對所指派董事品操部分予以規範，亦未能將孫員所犯行為正式函告工會，且相關函文處理亦有延宕。均核有未妥。中油公司於 102 年 9 月 2 日函詢經濟部「勞工董事被判緩刑，是否須取消其董事職務？」，該部於會辦相關處事後，迄至 103 年 5 月 7 日止尚未結案，亦未回覆該公司後續辦理情形，核有未妥；另該部為該公司主管機關，勞工董事係由該部聘請工會推派代表擔任，孫員恐嚇同事，並經司法機關處有期徒刑確定，雖得緩刑，是否適任，應由推派之工會依據「臺灣石油工會出任勞工董事實行辦法」第 5 條規定：「……本會勞工董事若有不適任之情形時，經本會理事會出席三分之二以上理事之決議，得撤換之。」等相關規定認定，該部未能將孫員所犯行為正式函告工會，亦核有未妥。

四、本院調閱經濟部、交通部、財政部所提供資料，該等部會所屬國營事業，除中油公司、台電公司及臺灣菸酒股份有限公司(下稱菸酒公司)等3家外，其餘事業未允其所勞工董事支用以公共關係費。三事業勞工董事支用之公共關係費用限額，如下表，上開3公司之外部董事均無公共關係費，至中油公司3位勞工董事之支出無上限，渠與該公司董事長、總經理等共19人，共同運用公共關係費，總上限金額為254萬元。

單位：元

企業名稱	每案每人	每年每人	比照人員之層級
台電公司	\$2,000	\$80,000	副總經理級
中油公司	對內\$1,000 對外\$2,000	無限制	副總經理級
菸酒公司	無	\$60,000	無
其他國營事業	無	無	無

勞工董事之公共關係費-台電公司

單位：元

年度	吳○○	施○○	董○○	林○○	劉○○	合計
100	33,000	77,850	42,000	—	—	152,850
101	45,400	79,760	58,000	—	—	183,160
102	<u>40,000</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>51,100</u>	<u>48,600</u>	<u>139,700</u>
合計	<u>118,400</u>	<u>157,610</u>	<u>100,000</u>	<u>51,100</u>	<u>48,600</u>	<u>475,710</u>

勞工董事之公共關係費-中油公司

單位：元

年度	孫○○	吳○○	吳○○	黃○○	合計
100	253,170	492,213	139,840	—	885,223
101	254,055	422,278	38,200	85,000	799,533
102	<u>259,270</u>	<u>390,400</u>	<u>—</u>	<u>196,000</u>	<u>845,670</u>
合計	<u>766,495</u>	<u>1,304,891</u>	<u>178,040</u>	<u>281,000</u>	<u>2,530,426</u>

勞工董事之公共關係費-菸酒公司

單位：元

年度	鄭○○	廖○○	蔡○○	合計
101	37,540	44,922	46,100	128,562
102	<u>60,000</u>	<u>59,509</u>	<u>60,000</u>	<u>179,509</u>
合計	<u>97,540</u>	<u>104,431</u>	<u>106,100</u>	<u>308,071</u>

由上顯見，各國營事業對勞工董事支用公共

關係費用規範差異極大，惟查：

- 1、中油公司等雖基於公務往來加強公共關係等原因同意核銷勞工董事支用之公共關係費用，然各國營事業勞工董事係由工會推派，多為工會理、監事、會員代表或需經由會員代表連署推薦等，又多藉會員選舉而產生，勞工董事所核銷之公共關係費用究係肇因董事身份之公務往來，或配合工會選舉之紅白帖，該等公司未有明確界定。
- 2、中油公司共有 3 名勞工董事，近 3 年每年核支公共關係費分別為 89 萬元、80 萬元、85 萬元。該支出屬總公司之公共關係費，由該等人員與董事長、總經理、副總經理等其他 19 位高階經理人員共同運用，102 年之額度為 254 萬元，每人於額度內支用，並無各人最高額度之限制。3 位勞工董事動用全體高階管理階層推行業務所須公共關係費用之 1/3，顯缺合理性，且菸酒公司及台電公司每位勞工董事每年得支用之公共關係費用分別為 6 萬及 8 萬，二公司勞工董事於 102 年分別支用 18 萬元及 14 萬元，中油公司勞工董事支用之公共關係費用，為菸酒公司勞工董事之 4 倍，台電公司勞工董事之 6 倍，顯有差異。

五、本院調查部分國營事業出國情形，發現台電公司、菸酒公司、中華郵政等國營事業之勞工董事，均未使用事業之出國計畫及因公務出國情形（菸酒公司勞工董事係以工會聯合會理監事及代表之身分出國，相關費用由工會支應），然中油公司 100 年至 102 年間，勞工董事合計代表該公司出國 6 次，9 人次，核定旅費預算達 98 餘萬元，平均每位勞工

董事每次出國之旅費預算近 10 萬元，以上統計未含勞工董事以勞工身分出國之次數(2 次)，若加計以勞工身分出國之次數，則有一位勞工董事於 2 個月內分別以董事及勞工身分連續出國 24 日。且部分前開出國計畫，部分係屬技術性研討會，非屬出席勞工董事之專業。

六、本院調查發現，各國營事業並未對該事業高階人事之任免，於董事會外，另先由董事召開會前會先行審議，然中油公司於 93 年 2 月 13 日第 514 次董事會通過「高階人員提名人選審議小組作業要點」，設置「高階人員提名人選」審議小組，經查：

(一)該小組就該公司副總經理、一級正、副主管、十四等二級主管及本公司派赴轉投資公司副總經理(或同副總經理職等)以上人員之任免案與晉升十四等以上非主管職位，於董事會前就提名人選先行審議，推薦提名人選之主管副總經理列席參加，必要時得要求被提名人選列席答詢。

(二)該小組每次會議成員共 5 人，總經理(即提名人)及勞工董事一名為當然成員，另 3 名成員以由其餘非員工董事輪流擔任為原則，會議主席由出席成員互推一人擔任，並得邀請監察人列席，前開作業要點於 102 年 9 月 13 日刪除成員人數限制，然本院調查發現，該公司 3 位勞工董事於前開要點修正前，已於 101 年 10 月 25 日第 77 次高階人員提名人選審議會議起，全數參加以後各次高階人員提名審議，甚有勞工董事參與人數達出席審議會議人數之 50%，未符前開要點之原則，且參與會議董事人數亦高於 5 人，核與前開要點規範未合。

(三)中油公司現有勞工董事分屬探採、行銷及煉製三

大部門之員工，由上資料顯示，勞工董事為高階人員提名審議小組固定成員，勞工董事得於前開審議會議中充分表達意見，強化渠對高階人事任免權之影響力，惟勞工董事另一身分為勞工，勞工是否宜對其主管之任免，具有影響力，甚至決定誰是勞工董事之主管，該部允應確實評估並檢討。

- 七、綜上，我國國營事業之勞工董事亦為勞工，渠於執行勞工職務時，本應遵循員工規則，然中油公司之管理階層破格給予特殊優惠，採取特殊考勤方式，涉違反公司管理規章，並允其參與其主管人選之決定、支用公共關係費、出國考察等，出現貴族勞工享受特權之情事，主管機關經濟部之監督卻軟弱乏力，肇致兼任董事之勞工違背規章、享受特權，但卻不須承擔後果，有違勞工董事制度推展之本意，影響一般員工之士氣，及經營管理之品質。

綜上所述，中油公司之管理階層破格給予勞工董事特殊優惠待遇，採取特殊考勤方式及參與主管人選之決定，涉違反公司管理規章，且允其支用公共關係費、出國考察等，出現貴族勞工享受特權之情事，卻不須承擔後果與責任，有違勞工董事制度之本意，影響一般員工之士氣，及經營管理之品質，經濟部身為該公司之主管機關，本應依其職權督促該公司強化公司治理，然其監督卻軟弱乏力，均屬失當，爰依監察法第 24 條提案糾正，送請行政院確實檢討，並依法妥處見復。