

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第七屆第二次會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 108 年 4 月 24 日（星期三）上午 9 時 30 分

地點：南京大樓 13 樓禮堂(台北市南京東路 3 段 36 號)

出席：應出席工會代表 160 人，請假 12 人，實到 148 人

來賓：勞動部部長許銘春、勞動部勞資關係司司長王厚偉、臺北市政府勞動局局長賴香伶、臺北市政府勞動局勞資關係科科長陳明鈴、臺灣勞工陣線秘書長孫友聯、臺北市產總副理事長(兆豐商銀工會理事長)邱奕淦、全國金融業工會聯合總會理事長鄭木欽、彰化銀行工會理事長曹炳坤、上海商銀工會理事長陳明治、渣打銀行工會副理事長郭寅輝、證交所工會理事辛平等各友會理事長及本會第二屆理事長陳澍澍、永豐金控工會理事長鍾馥吉、永豐證券工會理事長許奇逢

主席：永豐銀行企業工會 理事長 張麗澤

主席致詞：

今天是工會第七屆第二次的會員代表大會，也是從民國 78 年成立金融業第一家工會到現在滿 30 週年的重要日子，非常感謝各位貴賓及會員代表踴躍來見證這紀念性的一刻，工會有製作一部紀念影片，來回顧 30 年來工會筆路藍縷，為自己也為廣大勞工努力奮鬥的辛苦過程。

身為當初成立工會的發起人之一，目前也只剩我和秘書長還在這永豐銀行，相依為命，看完影片，實在百感交集，看到昔日前輩們的犧牲奉獻，更深感自己責任重大，必須繼續勵精圖治，承先啟後，期盼再讓工會保持榮耀 30 年。

在此我也宣布一項好消息，繼秘書長於民國 86 年榮獲全國優秀會務人員獎後，本會歷屆理事長及工會幹部更加致力於培養工會專業會務人員，今年我們的總幹事管紹君也當選全國優秀會務人員，名列全國模範勞工，將於 5 月 1 日到總統府接受總統表揚，我們工會同時擁有兩位全國級的優秀會務人員，這是工會的驕傲，也是成立 30 年實力最堅強的時刻。

從銀行員納入勞基法、要求資方落實勞基法、併購時保障員工工作權益、簽訂團體協約、爭取因應物價上漲的政策調薪，到目前尚在爭議中的特別獎金分配不正義應予以法制化…等層出不窮的勞資爭議，在在證明員工的福祉都不是公司理所當然的主動給予，得來都非常不容易，每一次勞資爭議都會招來資方的打壓、試圖瓦解工會與會員間的信賴與團結，如果不是在座的會員代表及所有會員一路走來不離不棄的支持與信任，工會可能早已分崩離析，不可能會有今天的局面。

這些年本行歷經頻繁的組織異動、派系鬥爭、重大裁罰案件、形象受損…等動盪，然而因為有全體會員一路相伴相挺，發揮互相團結的集體力量，工會才能一秉初衷，反映員工心聲，捍衛員工權益，監督行方施政，扮演員工最忠實的守護神，再次感謝所有會員，期待團結 30，讓我們共創未來。

壹、理事會工作報告：

一、上次會議執行情形：

(一)、推動勞工董事法制化：

107年11月7日立法院財委會審查立委提出的證交法修正案，其中蔣乃辛等19位委員提案指出，為讓勞工能合理分享企業獲利，並打破勞工長期在薪資議價的弱勢地位，應明定薪資報酬委員會成員應至少有一席次是勞工代表；時代力量黨團、蔣乃辛等19位委員也分別提案，要求設置勞工董事。

然而金管會持反對意見，認為「茲事體大」需要再審慎研議，且和《公司法》中董事由股東選舉產生相互矛盾，且根據其民調結果，反對理由如下：(1)設立勞工董事對公司實質效果有限；(2)有獨立董事、審計委員會等功能性委員會，已對勞工議題關注，可發揮監督董事會功能；(3)現在很多公司有工會、勞資協議，若再設勞工董事可能有重疊情況；(4)有些公司認為員工規模小，不需要設勞工董事。

事實上，公司設置勞工董事非但未和上述既有制度重疊，尤其是關於獨立董事等其他目前公司治理之設計，反而可以藉由勞工對於企業重大決策的共同決定，預防國內層出不窮的企業掏空舞弊犯罪事件，讓台灣的經營環境更趨民主和公平；且相對於許多只領紀念品的股東，勞工更在乎自己的工作權而希望公司能夠永續經營。因此，工會認為面對社會的期待，政府相關機關實應調整心態，讓這個有助於改善國內企業民主的制度能更進一步擴散、深化，未來仍將持續與全國金融業工會聯合總會及各大友會團體一同推動修法。

(二)、持續追蹤並改善工作環境：

1、下班時間統計：

月份 比較	每天均超過 7:30 家數		每天均超過 8:00 家數	
	106 年	107 年	106 年	107 年
1	9	5	3	1
2	2	6	1	0
3	6	7	1	2
4	13	11	3	3
5	7	6	1	4
6	7	11	2	5
7	6	5	1	1
8	1	6	0	1
9	2	10	2	4
10	7	14	3	3
11	4	7	1	3
12	7	9	2	3

2、本行永豐雲上下班打卡前後 15 分鐘，需註明是基於何種因素早到晚退，也可直接選擇是因為公務或是私人因素，當單位被勞檢人員抽檢時，此份資料將成為行方給予勞檢人員佐證之資料。部分同仁在打卡、申報加班登記、輪值表...等可供檢驗真實上下班情況的資料上配合主管要求、或不敢據實填寫，致使書面資料未能反映真實現況，就書面資料來看，因私務而在辦公場所逗留到晚上八點或九點，看起來都是一件匪夷所思的事情，若勞檢員親臨單位檢查，同仁們又要再次表達自己是因私務晚離開，縱然勞檢人員、工會有心恐也無力。所以再次提醒所有會員如確實係因公務，請如實填寫，勇敢提出加班申請，遭致主管刁難者，請立刻向工會反映；如若並非因公務，請勿在辦公場所逗留，以免爭議。

（三）、辦理勞教課程：

工會理監事身為工運的中堅份子，個人正確價值觀的建立、勞動意識的養成是工會發展的基礎，對於勞工權益相關法條的熟稔更是工會強大的後盾，雖然今年勞資雙方在「政策調薪」、「團險」等議題上，爭議數月有餘，會務相當繁忙，仍不定期舉辦勞教，以期能厚植理監事們的實力。

全國金融業工會聯合總會在七月初辦理「勞動法令研修班」，課程安排有「勞動事件法草案簡介—以工會相關規定為中心」、「不當勞動行為裁決實務」、「最新勞動基準法修法說明」、「會議規範實務」等與勞工權益相關之課程，本會除請部分理監事前往參加當次課程外，亦在 12 月請到政治大學法律系副教授林佳和在當月理監事會時，為所有工會幹部講析已於 107.11.9 完成三讀通過的「勞動事件法」。

根據通過的條文，包括可設立勞動專業法庭、勞工可以在勞務提供地的法院起訴、減輕勞工繳納費用負擔、舉證責任；過去許多勞工面對訴訟時常常遇到的問題，包括負擔不起訴訟費用、曠日費時的官司、必須要承擔舉證責任等，都有望透過此次修法解決，新法預計 1 年後正式施行。《勞動事件法》只是勞動司法人權的正義起點，而未來工會亦將與其他勞工團體一起繼續監督相關子法的制定，以及繼續推動建置勞動法院，讓勞工的司法人權獲得更充份的保障。

二、年度會務工作成果：（107 年 1 月 1 日 ~107 年 12 月 31 日）

- 1、截至 108.04.10 止，應加入工會會員數 4548 人，已完成入會 4522 人，感謝會員支持。
- 2、依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，至 108.04.15 計共持有 4390 張。

3、**政策調薪**：工會自 104 年起，即積極爭取考量物價的調薪，提起第一次勞資爭議調解，期能在每年調薪上建立考量物價的制度，於 105 年雙方達成共識修改工作規則第 31 條關於調薪的規定。

106 年行方未依照協商內容辦理，考量本行經營高層異動頻繁，恐不清楚當初協議之精神，工會透過各式溝通管道向資方表達當初協商精神係：「勞資雙方應秉持誠信原則進行年度調薪協商，優先討論政策調薪的可行性，避免每年只有績效調薪而沒有政策調薪現象」。104 年以前，本行調薪覆蓋率極低，自工會強力爭取後，105、106 年覆蓋率約為七成，107 年資方號稱覆蓋率已達九成，實則仍不符合當初與工會之協議，因為工會長期在乎的、要爭取的是「制度化」，而非每年的討價還價。

故工會於 107.8.1 再次勞資爭議調解，當天調解雖不成立，然而經營團隊多數代表在理解調薪爭議來龍去脈後，也認同工會想法，107.8.9 由董事長與工會再次簽下協議，確認政策調薪主要考量消費者物價指數變化，以反映照顧同仁生活的本意；且若當年度實施政策調薪，採定比率調薪，工會會員下限以不低於 500 元為原則。後交由資方協商代表與工會協商具體性的細節討論。

然而資方提出「觸發條件高、調幅低」的版本，經歷數次協商，始終迂迴打轉，未有進展，後工會舉辦臨時會員代表大會，會中決議刪除資方所提出之嚴苛條件，再行協商。因獲得所有會員代表支持，勞資雙方終在 107.12.11 勞資會議達成協議，確認自 2019 年起執行第一次政策調薪，採每三年辦理一次，每次調幅不低於 0.75%(工會會員不低於新台幣 500 元)；如遇政策調薪前一年度虧損，將遞延於次一年度辦理，其週期不因遞延而有影響。

4、**團體保險**：108 年員工團體保險將改由 1 家承保，由 2 家換成 1 家的原因在第六屆的 22 次理監事會會議紀錄中已有提及，工會立場一直認為若要改為 1 家承保，仍需維持原有的規格保障。透過會員提供之不同案例試算，工會認為至少應將雜費部分提高、意外傷害險提高、無收據正本時，住院日額應提高，以保障會員之權益。

雖然今年本行確實因賠付率增加，致使整體保費增加，工會認為仍不應損及同仁既有權益，經過多次溝通爭取，最終在金控董總及銀行董總的認同與支持下，108 年的團體保險規格除增加重大傷病險 10 萬元，雜費提高至 12 萬 2 千 5 百元、住院日額由 300 元提高至 1000 元【無收據正本時】、手術費及病房費皆有提升，應能讓有需要的同仁獲得更多的保障。

5、**團體協約**：團體協約經第七屆第一次會員代表大會通過，勞資雙方於 107.4.24 已順利完成第三次簽約。本次新增條文兩條，其中之一係原版本第 18 條「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。」104年本會會員於下班途中發生重大意外，在該條文執行上勞資有不同看法，故提出修正。資方認為上下班途中發生事故在職安法中並不係屬職災，且發生事故範圍非屬雇主可控制，但在「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」視為職業傷害，本於勞資雙方照顧員工的目的之一致，勞資雙方皆同意於該條文下新增「甲方為照顧乙方會員非因公導致之訴訟緊急需求，甲方應訂定『急難救助訴訟補助規則』，協助乙方會員法律顧問費用之補助相關事宜。」並於勞資會議紀錄中載明應於續約後三個月內訂定。該辦法已完成訂定。

之二係為落實各級主管重視勞動法令的遵守，工會提出違反勞動法令致使公司遭裁罰之單位主管應移送人評會議處。經過104年、105年的金融業專案勞動檢查洗禮，再加上各大工會團體的努力，讓金管會亦於105年正式要求各銀行需於年報中揭露勞動檢查違法事項下，資方亦相當認同應強化各級主管重視勞動法令、強化管理職能，故於本次團體協約新增「代表甲方行使管理權之人有違反相關勞動法令致主管機關裁罰公司者，人事單位應彙整資料，報請總經理主持之主管會議討論相關人員責任及處置，依會議決議移送甲方人事評議委員會。」

- 6、**績效獎金**：年度績效獎金80%給全體員工分配，此係一般績效獎金，此部分依照工會要求應依考績優劣等第分配獎金，同仁績效獎金之增減(記功或記過)標準應依本行「員工薪資暨各項津貼、加班費、獎金等發給準則」第41條辦理，不能擅自增列辦法之外未經與工會協商的潛規則(如：18職等以上考績乙等不發獎金、連續兩年考績乙等不發獎金…等)，確實發放。

惟自合併以來，每年提撥金控、銀行授權董總分配各10%，銀行員工有從這20%獲得分配者，係特別績效獎金或稱特別激勵金；此與業務同仁依照「2018國內通路獎勵專案」第6條規定所拿到的特殊貢獻獎金不一樣。前者的來源、發放對象、範圍、標準皆不一，僅靠人治必出問題，因為人性總有私心，絕對的權力就會絕對的腐化，黑箱作業當然啟人疑竇，難以令人信服。工會認為，績效獎金是銀行全體5千位員工辛苦工作依法所應得的回饋，這是「賣命的血汗錢」，並非大老闆恩給拿出來的私房錢。工會絕對支持論功行賞，從優獎勵，反對遮遮掩掩，私相授受。工會要求特別激勵金分配要制度化、法制化，公開透明，而非僅憑一句經營管理權或一紙簽呈即能迴避監督而杜悠悠之口。因而要求行方明訂辦法，以正清源。

- 7、**考績申覆**：工會認為考績制度評定標準及參考指標應以總行辦法為主，不能臨到評核考績或是年中才突然由各區放入不同的參考指標，除了讓同仁們無所適從外，更會有針對性的質疑出現，如稽法風是個指標…但出現A有扣分B卻沒扣分的情況，如此一來究竟是客觀指標還是主管個人意見？

「考績申覆制度」建立目的在希望主管打考績時能更嚴謹面對同仁的意見回饋，不論哪個層級的主管，都應該勇於面對及合理說明自己的決定，申覆制度經過這幾年的觀察，證明仍有一定比例的同仁申覆成功，今年亦有不少表現非常優異的同仁都有提出考績申覆，並獲正面回應，「委屈無法求全、隱忍也無法解決問題」，工會認為要求主管給出一個合理的說法是每個人在辛苦付出一年後，應得的尊重。透過考績申覆，讓委員們重新平衡的看待績效表現成果，不論申覆結果為何，消弭同仁們因為考績爭議的不滿及避免在各級主管的主觀看法中，讓部分同仁的辛勞與付出被掩埋，都是考績申覆制度很重要的意義。

8、**專案退休退職**：專案退休職申請日期自 108 年 2 月 1 日至 108 年 3 月 15 日止。如符合個人申請條件，但個人並未有規畫提出者，主管亦可評估提出，然而即便核定通過，權責單位仍須徵得同仁個人同意，方得適用。工會提醒各位主管尊重同仁生涯規劃，切莫刁難或強迫同仁離退，避免爭議。

9、**遞延業務獎金**：本案工會於 106 年即多次透過行內管道反映無效，後透過全聯會聯繫召開勞資政三方會議，終於在 107.7.5 經全國金融業工會聯合總會、勞動部、金管會開會決議：「遞延業務酬金，勞工離職仍應發給！」金管會主委更進一步表示「他不樂見，銀行拿金管會要求遞延發放獎金的規範去構成銀行不支付員工應得獎酬的理由」，工會 107.7.9 發出文宣抨擊資方蠻橫行徑。

107.8.9 勞資雙方再次就遞延業務獎金看法做一釐清，並達成共識：留停復職、退休及離職人員發放自 104 年 5 月 26 日「銀行業務人員酬金制度應遵行原則」辦法實施後，因不在職而未發給之業績獎金，於編入明年度預算後於明年度發放。然於執行細節上，經營團隊是提出須釐清哪些業種在發放遞延獎金範圍內；工會回覆(1)2019 年獎金辦法應刪除『獎金(含遞延獎金)發放前離退職或留職停薪尚未復職者，不予發放』條款。(2)『2017 年獎金 20%遞延至 2018 年』及『2018 年當季獎金發放前離退職或留停』，應併同 2018 年 Q4 業績獎金全數發完。(3)2015-2016 年回溯部分，回歸各通路對遞延獎金的規範，並依國內通路獎勵辦法第 12 條第 2 項，會同稽核處一同檢視，ex:TRF 的獎金，如有客訴、稽核缺失、重大客訴者應釐清。

108.4.1 於勞資座談會中，行方表示已經將就【2017 年遞延獎金 20%部份、及 2018 年離職未發獎金】部份，請財控單位以【專案控管】方式將此筆預算保留。另【2015~2016 年獎金回溯部份】及【2019 年獎金辦法應刪除『獎金(含遞延獎金)發放前離退職或留職停薪尚未復職者，不予發放』條款】兩部份，因涉及預算編列及辦法修訂，屬董事會權責，需取得董事會進一步核議授權後辦理；且本行目前分別向台北市政府及桃園市政府勞動局就『獎金是否屬工資』提起訴願救濟中，後續行政訴訟判決結果，亦將對本案法

律面之爭議作出進一步釐清，請工會給予時間，待一審訴訟結果出來後，再行研議。工會尚需進一步討論因應之道。

- 10、**金門分行**：107年初，在金門分行同仁的工作地點、職務與職級均無改變，無任何違法懲戒紀錄、個人與金門分行整體表現均在水準之上的情況下，資方無預警取消部分同仁外島津貼，工會認為資方取消津貼等同於變相減薪，片面更改勞動契約，決議向金門縣政府提出勞資爭議。經工會爭取，透過多次勞資協商，在主管機關調解日前，即已恢復兩名同仁外島津貼的給予；及恢復外派人員 20,000 元租屋津貼並補給 107 年 1-6 月每月減少之 5,000 元部份，直至本次租約約滿。
- 11、**職場霸凌**：職場上碰到過於情緒導向的主管、同事時，緊張的關係往往一觸即發，一旦關係破裂，就面臨不得不離職的困境，雖然多數職場不是讓人總是處在感覺舒爽的環境，但也不代表必須忍受被高壓無理的對待，工會無法容忍職場的惡性循環，建議同仁若遇有類似情形，在溝通無效後必須勇敢對外尋求協助，試著找出解決方法，若判斷溝通可能性為零，孰可忍孰不可忍時，本行設有「禁止工作場所職場暴力措施」，申訴電話為：02-81618738、02-81618772、申訴電子信箱：beatrice.chao@sinopac.com、jose267@sinopac.com、或向工會申訴。友善職場得來不易、人人有責，委屈無法求全，請勇敢申訴！
- 12、**保險證照報名**：同仁反映透過公司報名投資型保險證照考試報名費較自行向財團法人保險事業發展中心多 50 元，經工會了解此部分雖係因保代公會或保經公會酌收代辦費用，然而投資型保險證照除可團體報名外，亦能選擇自行報名，為避免爭議，已與權責單位溝通建議於報名系統上增列個人報名友善連結，並獲正面回應。
- 13、**勞動政策遊說**：6 月 13 日勞動部邀請全國金融業工會聯合會主辦座談，本會、證券工會及金控工會一同出席參加，並由金控工會理事長鍾馥吉代表提出勞退、勞工董事、業務獎金 20%遞延等議題。
- 14、**立法遊說**：107.10.2 理事長偕同幾位理監事與全金聯、勞工陣線一同前往立法院，針對「勞動事件法」拜會立法院各黨團，呼籲將勞動事件法列為最優先的法案，儘速三讀通過以保障勞工的司法正義，並獲得各黨團支持。本案於 107.10.18 在立法院司法及法制委員會逐條審查後通過初審，107.11.9 完成三讀程序，該法預計於 109 年正式實施，相信會大幅減輕勞工在面臨勞資爭議訴訟時的壓力與負擔。
- 15、**因公涉訟**：本行團體協約第 8 條：「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。」如同仁因執行公務遭客戶提起訴訟要求理賠或其他事由，公司有義務將派員並延聘律師給予必要之協助。

- 16、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。
- 17、受理會員申訴，保障合法權益。
- 18、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。
- 19、提供會員勞工法令諮詢服務。
- 20、參與各友會之會務及研習活動，加強與民營銀行工會間的聯繫。
- 21、工會會員婚（6000 元禮金）、傷病（5000 元禮金）補助、生育補助（6000 元禮金）、流產（3600 元慰問金）、親屬喪（5000 元奠儀、花籃），本年度共有 562 人（婚 127 人、喪 109 人、重大傷病 15 人、傷病 94 人、生育 193 人、流產 19 人、死亡 5 人）申請。
- 22、會員的重大傷病(重度昏迷、癌症、住院手術等)慰問，出院後定期關懷。
- 23、參與本行『職業安全衛生委員會』。
- 24、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。
- 25、工會網站的維護(<http://union.sinopac.org.tw>)。

貳、監事會監察報告：

本會之各項收支審核，均由理事會依章程檢具各項憑證，編制列表，檢送監事會審核，均依正常會計程序辦理並無不當或不實之情事發生。經查 107 年度經費收入 23,739,563 元，支出為 19,510,718 元，本期餘數為 4,228,845 元，上項收支均經監事會依章程監察無誤。

祝福大家

工作順心

永遠團結

第六屆監事會召集人 朱弘恭 敬上

參、討論事項：

一、案由：107 年度財務報告，提請審議。

說明：本案於 108 年 3 月 12 日經第六屆第 27 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

二、案由：本會 108 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。

說明：本案於 108 年 3 月 12 日經第六屆第 27 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

三、案由：107 年度購置股票明細表，提請審議。

說明：本案於 108 年 3 月 12 日經第六屆第 27 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 108 年度工作計畫草案，提請審議。

說明：1、辦理勞教課程

2、持續追蹤並改善工作環境

3、特別激勵金法制化

決議：照案通過。

五、案由：擬於本會章程第五條本會任務部分，增加因應勞動事件法通過後之條文，提請審議。

說明：

第五條	
修正前	修正後
本會任務如下： 1. 團體協約之締結、修改或廢止。 2. 勞資爭議或會員申訴事件之處理。 3. 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。 4. 勞工政策制定、修正之宣導及推動。 5. 勞工教育之舉辦及出版物之發行。 6. 會員康樂事項之舉辦。 7. 勞工董事之爭取，產業民主之落實。 8. 會員工作上之協助及緊急災難救助。 9. 其他合於第三條宗旨及法令規定之事項。	本會任務如下： 1. 團體協約之締結、修改或廢止。 2. 勞資爭議或會員申訴事件之處理。 3. 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。 4. 勞工政策制定、修正之宣導及推動。 5. 勞工教育之舉辦及出版物之發行。 6. 會員康樂事項之舉辦。 7. 勞工董事之爭取，產業民主之落實。 8. 會員工作上之協助及緊急災難救助。 <u>9. 協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項。</u> <u>10. 其他合於第三條宗旨及法令規定之事項。</u>

決議：照案通過。

六、據第六屆第 26 次理監事會決議，「工會要求行方將特別激勵金分配方式法制化，拖延迄今未獲正面回覆，擬向勞動局提出勞資爭議調解」。目前勞動局排定調解時間為 108.4.30，提請會員代表大會授權理監事會，視調解結果進行後續行動。

說明：1、銀行年度績效獎金 80%給全體員工分配，此係一般績效獎金。10%提撥給金控，另 10%提撥給銀行高層分配，銀行員工有特殊貢獻從這 20%獲得分配者，係特別績效獎金或稱特別激勵金(特別獎金)。

2、工會認為「錢」在銀行是最受重視、最敏感、最應小心處理的東西，稍一不慎，就可能身敗名裂。績效獎金(含特別激勵金)是銀行全體 5 千位員工辛苦工作依法所應得的回饋，這是「賣命的血汗錢」，並非大老闆恩給拿出來的私房錢。它的分配就應符合公平正義，工會絕對支持論功行賞，從優獎勵，但堅決反對遮遮掩掩，私相授受。工會要求特別激勵金分配要制度化、法制化，公開透明，而非僅憑一句經營管理權或一紙簽呈即能迴避監督而杜悠悠之口。

3、工會於 108.1.28 發文宣提出對於年度特別激勵獎金分配的疑問，爾後人資處於 2019 年 2 月 20 日、3 月 5 日跟工會表示這 20%金額的提撥及分配，確實並未明訂辦法，而是依照 95 年合併前的董事會決議，且每年發放特別激勵金的分配邏輯皆有與董總討論。工會認為 95 年至今已過 13 年，當時的獲利金額與如今不可同日而語，難道沒有檢討調整制訂辦法的必要嗎？且既然發放特別激勵金的分配邏輯皆有與董總討論，為何無法將分配邏輯法制化，俾公開透明以昭公信？行方僅以管理彈性、制訂辦法難度過高、係屬經營管理權、非屬經營高層優先計畫…等模糊迴避的方式回應。

4、工會要求法制化，並無要求不能有管理彈性，工會在乎的是合理性、制度化、公開透明；另外，據了解同業不乏亦有訂立激勵金發放辦法者，難度過高的說法，工會無法理解也無法接受；遑論經營管理權並非毫無節制，金融業為特許行業，受到金管會高度監理；牽涉到員工權益部分，受到相關勞動法令規範，亦受勞動主管機關的監督，這些都是對於經營管理權上的限制，就是為了杜絕經營管理權的無限上綱。在勞基法第 70 條關於工作規則中薪津、獎金皆應記載並送主管機關備查及公告所有員工，特別激勵金是績效獎金的一部分，當然包括在內。

5、任何權力的賦予都來自於外部法令或內部規定，本行關於特別激勵金的來源、對象、比例、分配邏輯，在任何規章辦法中皆未有提及，工會並未否定過往特別激勵金的簽核行政程序，亦未要求任何人為此負責下台，是質疑決策者的分配依據及標準。就像我們不會否定法官可以主持審判程序，但若法令有疏漏，或於法無據造成法官僅憑個人喜惡而亂判或誤判時，可否公正服人？可有救濟制度？不應盡速補正？工會要求法制化，並非鐵板一塊，也無預設立場，內容可以充分討論，廣納雅言，當然會有一定程度的授權彈性以應付特殊狀況或情事變更。有原則就有例外，但不能例外變成原則，這是立法技術的基本常識。**工會的目的是要標準化、客觀化、長遠化，在穩定的大原則下保持適度的彈性，避免因人而異，私相授受，規定明確，又可防弊，怎會減損公司競爭力？**

6、從工會於 1 月 28 日發出文宣，到 3 月 15 日發出第二篇文宣，這段期間工會透過各種管道與經營高層說明工會訴求的合理性與正當性，卻未獲得資方正面回應，萬不得已下，理監事會通過決議將此案申請勞資爭議調解，資方始於 4 月 1 日安排與總經理座談，會中資方代表認為工會拿著罷工的武器壓著他們同意，勞方代

表於會中再次重申「罷工不是工會的目的，罷工是個手段，是讓資方願意坐下來，在談判桌上把所有員工的權益當一回事。」這是工會成立 30 年來遇到公司最鴨霸的一次，不得不然，總經理才於會中指示人資處與工會就制定辦法之細節進行討論。

- 7、4 月 9 日、4 月 19 日進行協商，但辦法中最重要、最核心的問題，資方堅不提供資料，也拒不讓步，迄今未有結果。近日，總經理開始到各區召集主管或會員宣傳公司的主張，離間會員與工會的信賴，卻不正面而誠實的向大家答覆工會的質疑，大多數的特別獎金分配予誰？分配的標準為何？何謂特殊貢獻？不應迴避問題，躲在背後，卻拉各單位經理人當擋箭牌來對付工會。總經理要闡述他對特別激勵金的看法，或要求經理人配合公司的政策，工會予以尊重，但要提醒公司所有經理人，千萬不要威脅利誘工會會員，違反工會法第 35 條妨害工會會務運作的規定，那是有法律責任的，要謹守分寸，勿再節外生枝，自找麻煩。
- 8、十幾年來，20%的特別獎金總額已從當初的 5、6 千萬元增至今年的 2 億 4 千萬元，成長數倍之多。大家每年「被上繳」的金額累計已是天文數字，2018 年上繳約 2 億元，平均每位基層員工少領約 4 萬元，2019 年約上繳 2 億 4 千萬元，平均每位基層員工少領約 4 萬 8 千元，明年呢？要繼續嗎？大家拚得要死，幫公司賺愈多，基層員工卻損失愈多，工會合理懷疑大多數特別獎金都到高階經理人的口袋裡，坐轎的不知抬轎苦，要同患難卻不能共享樂。

9、工會要求法制化的目的就是不能讓大家的血汗錢被黑箱的瓜分了，要明訂分配辦法，以昭公信，讓更多的基層員工分享更多的特別獎金，別無其他企圖，請公司要用善良的心來看待工會的訴求。

10、綜上所述，工會向公司提出的最低限度訴求為：

- (1)自員工績效獎金提撥予銀行董總及金控統籌分配之特別獎金，其提撥額度比例及如何分配應以章程或辦法明訂之。
- (2)現行提撥予銀行董總分配之 10%額度比例不變，提撥予金控之 10%額度比例則應調降之。

11、若 4 月 30 日勞資爭議調解不成立，工會將進行一系列合法抗爭活動，包括：(1)至立法院及主管機關陳情、(2)集會遊行、(3)訴諸媒體、(4)至股東會會場抗議、(5)至法院或地檢署提告、(6)集體休假、(7)罷工投票…等，由理事會視情況擇定執行之。

決議：1、照案通過。

2、法務處林裕翔代表建議如有重大議案要討論，應於開會通知單中的事由中先行載明。工會說明：因發送開會通知單有期間規定，但重大議案部分工會為釋出最大善意，會將勞資協商進度更新到大會前一天，故為避免先行於開會通知單載明會造成誤會，才循例辦理，此事工會將檢討改善。

肆、臨時動議：

一、各家分行的加班申報是非得要休息 30 分鐘後才能申報加班還是可直接於下班時間後申報？

說明：勞基法第 35 條雖規定勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但若工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。除極少數縣市的勞檢人員尚待溝通外，多數皆能理解金融業為服務業，工作常有連續性或緊急性狀況，所以對此部分並不會有過多的糾結，且現行勞檢多會要求工會派員陪檢，如有勞檢人員對此表示質疑，工會代表將於現場協助說明。人資同仁於大會現場亦進行補充說明「繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息」，這 30 分鐘必須是實質的離開工作崗位的休息，公司並沒有要占用同仁休息時間，若同仁因工作有連續性或緊急性，**只要同仁有加班的事實，依法即應給予申報加班費，不論一線二線，AO 或 OP，作主或業主、一體適用。**簡言之，如主管要求五點開會開到六點半，自然申報加班時間即為 17:45-18:30。各單位申報加班若有窒礙難行之處，請向工會或人資反映。

二、企金團體獎金無預警增列「前述獎金保留 40%(約 649.9 萬元)併入 Q4，待 Q4 由單位主管提報敘獎名單」，造成企金同仁反彈，請工會協助了解。

決議：工會將向權責單位了解後，再向各位說明。

三、上次第七屆第一次臨時會代大會即有請理事長至各分行拜訪，迄今尚未有規劃？

決議：工會去年剛結束政策調薪的爭議，確實有規劃今年要至各分行拜訪同仁，惟年初即收到特別激勵金的爭議，隨即展開瞭解、研擬、溝通、協商等動作，加上 30 週年的活動，會務確實相當繁忙，請各位會員諒解。待特別激勵金爭議告一段落後，工會會著手規劃訪視行程。

四、近兩年公司獲利皆有所成長，考績乙等同仁也許有的表現真的相對落後，但也不能排除有些特殊狀況而被打乙的情形，公司獲利是所有員工辛苦創造，為何考績乙等同仁之績效獎金並未有所增加？

決議：工會將向總行反映。

五、申請專案退休的同仁，接獲人資單位電話詢問，若專案未過，是否仍會辦理退休？造成同仁感受不佳，感覺公司要同仁自己退休不願給予專案加給的部分。

決議：據工會了解，今年申請專案退休符合條件者，應是全數通過。可能人資在與同仁溝通上的話術造成誤解，工會將向人資反映，請其改善。

六、因目前個金集中管理，部分單位人力不足，目前開放分行自行面試，致使部分離職回任的同仁，在他行並未有過人表現，然而一回任就是升職等加薪水，看在長期在公司打拼的員工眼中，情何以堪？甚至這些回任同仁待滿一年或不到一年又再次離職，過了三年四年又再次回任，薪水職等又再次往上加，建請工會詢問本行人力政策是鼓勵員工跳槽後回任嗎？

決議：工會長期持續關心這個問題，目前因為人員流失、招募不易，加上整個金融界流行跳槽加薪升官的氛圍，相對對於忠誠度高穩定表現的同仁來說形成不公平的現況，近幾年本行不少離職回任高薪高職等的同仁，表現並不符合總行期待，工會相信權責單位這些年冷暖自知，工會仍會持續關注此議題，要求總行對於離職回任高薪高職等者應落實較高標準的考核。

七、分行作業人力缺口逐漸擴大，以產能利用率將人切割為 0.2、0.3、0.5，每間分行總有人要去查帳、休假，現在更為了加分要去其他分行支援，致使開櫃數少，現在的作業流程又繁瑣複雜，如果業務要作傳真交易，就要占用兩個櫃台，放款若要撥款，又要再佔用一個櫃台，還有洗錢防治工作，已造成非常大的負擔，總行一派輕鬆交付工作，卻忘了分行同仁還要服務臨櫃客戶，抱怨聲四起，但總行無視分行作業人力吃緊，人力評估完全失真，更造成單位內 AO 與 OP 同仁的緊張氣氛。請工會向公司反映應重新檢討人力配置，給予分行適足人力，不應在配置不當的情況下，要求作業同仁增加額外且多餘的工作，例如到他行支援、設立數位大使。

決議：據工會了解，現任分行營運處處長侯明佑，對此部分有不一樣的想法，應該比較貼近一線的實際需求，這幾天有再重新討論檢視，工會仍會持續關注此議題。

八、分行間交叉查核立意良善，但執行上引發分行間的嫌隙與糾紛，已造成業務同仁負擔，希望能讓業務同仁能更專心從事業務推廣、客戶服務，建請工會向總行反映。

決議：照案通過。工會於第六屆第 13 次會議紀錄、第六屆第 18 次會議紀錄及 108 年 4 月 1 日勞資座談會提出工會建議「於區經理辦公室編制查核人員，解決交叉查核引發的問題」，然因當天議題眾多，未能就該議題深入討論，工會將持續與權責單位溝通反映。

九、現行的 PB2 政策，有效率不彰、重複人力作業的問題，總行應進行檢討與改善。

決議：據工會了解，總行政策是希望將房貸視為理財土壤，藉由 PB2 制度培養更多的 PB3，轉型過程中因配套不夠完整，衍生出的問題，工會認為為利制度順暢，行方應要協助業務排除障礙，在 108 年 3 月 4 日亦促請權責單位辦理業務個金座談會，會中權責單位對於各單位提問皆有一一回覆，未來同仁若在執行過程中有窒礙難行之處或有利制度順暢的建議，除向權責單位反映外，也可彙整給工會，由工會協助反映。

十、自 100 年 7 月 1 日入行後的同仁沒有行員儲蓄存款，請工會協助爭取。

決議：工會一直有將此事納入重點待辦事項，俟適當時機會進行爭取。

十一、內部查核時，除檢查同仁背包外，以檢查之名，將同仁錢包的東西全部抽出檢查，有侵犯同仁隱私之虞。

決議：根據前年董事會要求，同仁若保管可以將客戶錢移轉的物品時，要被列入高高風險，一被查獲是 2 個申誡起跳，請同仁為自身權益要特別留意。另外，以查核之名將同仁錢包一一抽出檢查是不妥的，若有此事，請立刻與工會聯繫。

伍、散 會

■ 30週年紀念合影



工會三十週年暨第七屆第二次會員代表大會
2019.4.24



勞動部部長許銘春與本會秘書長蔡詩聰，學長學妹相見歡。(兩人同為台大法律系畢業)
2019.4.24

30週年紀念合影



工會三十週年暨會員代表大會，勞動部部長許銘春(第二排中間白色外套)、臺北市勞動局局長賴香伶(第二排中間紅衣外套)與理監事合影紀念。
2019. 4. 24



本會總幹事管紹君當選“全國模範勞工”(工會會務人員組)，在會員代表大會上由勞動部部長許銘春親臨現場頒發獎項。
2019. 4. 24