

# 永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第七屆第一次臨時會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 107 年 11 月 9 日（星期五）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 162 人，請假 27 人，實到 135 人  
主席：永豐銀行企業工會 理事長 張麗澤

## 壹、主席致詞

非常感謝各位會員代表百忙之中前來參加，本次召開臨時會員代表大會是因為最近關於調薪、遞延獎金…等爭議案，雖然於 107.8.9 與陳嘉賢董事長簽訂協議，事後行方卻提出嚴苛到令人不可思議的觸發條件，毫無誠意，延宕至今，無法解決。今天除向各位說明爭取調薪過程的爭議與進度外，我們也希望能形成更堅實的民意基礎，準備下一步的行動，來回應這個誠信破產的經營團隊。

我在 107.6.5 與鍾前理事長一同拜會金控朱總經理，希望在調薪案上能多予協助溝通，當時朱總經理回覆說此為銀行端的事，他不便介入，請與銀行董總座協商即可。但在工會與陳嘉賢董事長於 107.8.9 簽訂協議之後，總行不斷有消息傳來說金控高層不滿此項協議，要全面推翻或以拖待變，甚至傳說總行高層一直私下散播這些訴求只是離退人員、一線人員、業務人員的事，與現職人員、總行人員、OP 人員無關，工會只照顧考績不好人員、業務人員與離退人員，極盡挑撥分化之能事。

工會非常痛心，究竟誰在搞鬼？誰在破壞團結？此項爭議自 104 年迄今，好不容易簽好協議，卻又有人從中作梗搞破壞，工會試圖要與陳董事長、莊總經理面對面確認，卻得到在金控命令下，此案交由經營團隊處理，董事長不可介入的回應；而總經理又以忙碌為由，拒絕會面。請問金控能指示陳董不要介入的人有誰，工會想不會超過 3 個，凡做過必留下痕跡，是誰其實大家心裡有數。

工會合理懷疑金控有人玩兩面手法，欺騙工會，實質上已經把手伸到銀行經營管理權，嚴重破壞銀行勞資和諧！至 107.10.31 止，金控獲利 82.59 億、銀行獲利 84.68 億、證券獲利 4.63 億，銀行表現亮眼，金控高層該特別關切的應是證券端才對，而非經營相對良好的銀行端。

工會最痛恨言而無信，工會一直強調銀行的經營理念核心即是誠信正直，以前是欺騙客戶出包，現在居然要欺騙員工，身為工會理事長，我不要嗟來之食，要有尊嚴地爭取全體員工該有的待遇。

### 工會秘書長補充說明：

依法理事會即可逕自舉辦罷工投票，不必勞師動眾召開臨時代表大會，但為了讓資方知道這是員工集體的意志，非僅 28 位理監事決議，只好就麻煩大家今天來開會。

107.8.9 的勞資協議是由勞資雙方代表人簽訂，表頭是莊銘福總經理，簽名的是陳嘉賢董事長及莊建發代總經理，如果他們不能代表資方，請問誰能代表？如此正式的協議，竟傳來資方認為僅是「備忘錄」，不具法律效力，想盡辦法不去履行，試問備忘錄是什麼？是「準備遺忘的紀錄」嗎？銀行一年賺好幾十億，工會爭取僅區區 500 元的調薪，勞資竟要拚搏到如此地步，這就是口口聲聲要照顧基層的資方！如此刻薄的心態，如何期待未來若有併購時，資方會重視員工的權益？如何期待資方會誠實的履行團體協約中保護員工的條款？

資方的內鬥惡化成勞資的對抗與互不信任，真令人痛心無奈！這家公司如何能團結一致？資方不團結，一直搞分化，我們勞方只好自救！工會並非要立即罷工，而是要資方感受員工集體的意志，再不誠實履約，那罷工只好是不得不的選擇。

## **貳、工作報告**

### 一、調薪爭議：

- 1、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。
- 2、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」。
- 3、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。金控工會理事長鍾馥吉在 107 年股東大會上已向行方示警「永豐銀行子公司未依「勞資爭議調解決議」與工會誠信協商，踩到工會底限，年度調薪程序違約違法、不正當，工會將向台北市勞動局再次提起勞資爭議，調解破裂，取得合法罷工的權利。」
- 4、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，在 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。【附件一】

- 5、107.8.30 資方協商代表提出「觸發條件高、調幅低」的版本，工會拒絕接受完全悖離 107.8.9 之協議，毫無誠意！工會仍於 107.9.17 寄出回應版本，內容符合協議精神，且納入公司盈餘狀況，亦可 3 年調整一次的彈性，絕非不理性、獅子大開口。寄出後更善盡協商義務，表達可以就工會版本細節再討論。
- 6、資方協商代表遲至 107.10.11 方對工會版本有所回應，提問三個莫名其妙的問題，結論是堅持資方版本。
- 7、工會 107.10.12 回覆資方所提問後，資方再次石沉大海，直到 107.11.6 提出每三年調薪一次，每次調幅不低於 0.75%（工會會員不低於 500 元），除遇下列情形以外：虧損；或遇業務、財務、發生重大經營危機事件；或三年平均稅後盈餘達成率未達 80% 以上。
- 8、工會認為雙方差異雖在拉近，但上述條件仍舊過苛。

無論考績相對優秀或落後的員工，都是工會的會員，都需要被照顧，工會並非反對公司給予表現良好的員工更多的獎勵，問題點在於公司已經給了太多重複的獎勵，工會只是希望建立因應物價壓力的調薪制度，不論考績優劣，所有員工在面臨物價的壓力都是一樣的。況且考績相對落後的員工並非表示完全都是不努力之人，生育、調動、新進、生病都有可能影響到考績，這些同仁難道永遠都會表現不好嗎？加上許多無法量化的職務，考績表現甲或乙是否真的表現差距很大？工會認為考績制度可以做為資方管理上在升遷、績效、獎金等的參考，但在面臨物價調薪上，考績制度參考值為 0。在勞工權益上斤斤計較，工會倒想請問口口聲聲說要照顧基層的經營團隊，做了多少讓基層感動的事？近年來公司出事的高層有多少？目前仍然坐領高薪的有多少？公司有在處理嗎？

## 二、遞延業務獎金：

- 1、104 年 5 月 26 日實施「銀行業務人員酬金制度應遵行原則」辦法，第 8 條：銀行訂定業務人員之酬金制度不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情況，並避免於交易成立後立即全數發放。永豐銀行的「國內通路獎勵專案」則依此規定業務獎金 20% 遞延一年後發放。
- 2、工會於 106 年 9 月 26 日第六屆第 12 次理監事會會議紀錄提出：金管會基於監理與風控理由，要求銀行業者酬金獎勵應有顯著比例以遞延方式發放（如果沒有發生舞弊及重大缺失爭議），然而發放遞延獎金前勞工已離退，

遞延獎金不予發給，工會認為有違反勞基法第 22 條第 2 項及第 26 條之虞，權責單位應研擬並修正「如若獎金遞延期間未發生重大違規，即便遞延發放前同仁離退，仍應於發放時將該筆獎金退給當事人，以避免後續爭議」。

- 3、107.3.19 團體協約協商暨勞資會議，再次提出討論，會中決議：分行營運處、人資處一同研議，並於 107.3.19 團體協約協商暨勞資會議會後三個月提出說明及方案。然而直至 107.6.19 資方仍未提出回應。
- 4、107.7.5 勞動部、金管會銀行局、全金聯、銀行公會共同召開「研商金融業業務獎金發放規定相關事宜會議」，勞、資、政三方會商之後達成「離退員工，仍應發放遞延業務酬金」。【附件二】
- 5、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。
- 6、這段期間不斷有消息傳出，涉及預算權限不在董事長身上，董事會打算阻止此案之類的消息，並表示同業皆尚未有發放的動作，更傳出工會為離退員工爭取權益於法無據等謠言，試圖營造工會不理性、無理取鬧的氛圍。然而上述第四點已清楚說明主管機關對於此事的看法，工會所提出之要求也僅是提醒公司遵法而行、依法辦理。
- 7、107.9.28 全國金融業聯合總會要求勞動部、金管會徹查，部分同業仍未遵循 107.7.5 主管機關的決議辦理，金管會已去函請勞動部依法處理，勞動部業已於 107.10.11 發函給未遵循 107.7.5 主管機關的決議辦理的同業，要求提出說明函覆勞動部。
- 8、工會在去年 9 月即已告知資方不發放遞延獎金予發放前離、退職或留職停薪尚未復職者，係屬違法，資方置若罔聞。據了解，台北市勞動局已於 107 年 9 月去函本行，表示本行獎金(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，已涉違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

依法遞延之業務獎金本來就應該發放，資方擅自曲解辦法，違反金管會規定之意旨，現在金管會、勞動部、台北市政府勞動局都證實此類作法係屬違法，公司扣留此筆獎金即為不義之財。如若辦法不改，現職每位行員都會面臨到離退的問題，到時候一樣是被害人，工會立場從始自終都是捍衛所有會員依法該有的權益。況且離職員工包含退休、結婚、健康因素等，並非資方所稱皆是跳槽同業，如若資方如此痛恨跳槽同業者，為何又要聘任離職再復職的人？作法反覆矛盾，更凸顯資方對外宣稱該筆獎金應該要留給在職員工的說法，只是模糊焦點、見縫插針的卑劣手段，試圖掩蓋其違法濫權事實，歧視離職員工的心態。

### 三、特別休假

- 1、特別休假的立法精神旨在使勞工能得休閒活動機會，以紓解身心壓力並提升生活品質及促進工作效能，工會站在維護同仁身心健康、避免同仁出現過勞的立場，再次呼籲同仁正視自身健康，在工作與家庭生活間取得平衡，及早規畫妥適安排休假。
- 2、依 107 勞基法修法規定，年度終結應休未休之天數，可選遞延或是結算工資，如若選擇遞延者，明年休假應先從遞延假開始休，請各位會員自行評估是否可作合理規劃休畢，再做選擇，避免權益受損。

### 參、討論事項：

- 一、據第六屆第 20 次理監事會決議，勞資雙方於 107.8.9 簽訂之協議，「視 9 月底前資方履行協議之誠意及執行狀況，再行討論是否續行罷工準備程序。」迄今仍無具體進展，提請臨時會員代表大會授權理監事會，若資方無履行協議之誠意，可擇期舉辦罷工投票。

說明：本案於 107 年 10 月 30 日經第六屆第 22 次理監事會議提案通過。

決議：應出席工會代表 162 人，實到 135 人，經出席會員代表投票共 130 人贊成，本案通過。

### 肆、臨時動議

- 一、資方 107.11.6 提出新版本：每三年調薪一次，每次調幅不低於 0.75%（工會會員不低於 500 元），除遇下列情形以外：虧損；或遇業務、財務、發生重大經營危機事件；或三年平均稅後盈餘達成率未達 80% 以上。顯與盈餘掛鉤，不應同意。

決議：應出席工會代表 162 人，實到 135 人，經出席會員代表投票共 131 人贊成，工會應要求資方版本須回歸協議精神，以消費者物價指數為主，不得與盈餘掛鉤，至少刪除第三點「三年平均稅後盈餘達成率未達 80% 以上」；及將第二點「業務、財務、發生重大經營危機事件」具體定義清楚後，再議。

- 二、請工會至中南區辦理說明會，提請討論。

決議：勞資爭議若有後續行動，工會將先安排至中南區辦理說明會；即便勞資爭議告一段落，仍會優先安排中南區座談會。

### 伍、散會