

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第七屆第一次會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 107 年 4 月 18 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 23 人，實到 135 人
主席：永豐銀行企業工會 理事長 鍾馥吉

主席致詞：

- 一、理事長今日(18 日)請辭理事長職務，目的是為了工會事務傳承，這是計劃性的世代交替，鼓勵工會幹部勇於承擔責任，希望看到更多的年輕同仁熱情投入公眾事務。
- 二、本人不擔任銀行工會理事長職務，即無員工代表性，故同時請辭銀行董事職務。
- 三、原計劃透過團體協約爭取「勞工董事制度化」-即希望資方同意工會透過全體會員選舉的方式遴選出最適任的勞工董事人選，而非由資方指派。遺憾的是，理事長過往 18 個月的努力仍無法取得資方對勞工董事制度化的正面看待，不信任工會推派的其他人選，此舉令工會強烈不滿。經全體理監事討論後，工會堅持勞工董事若無法制度化，資方指定的人選就沒有真正代表性，非常不妥，工會決議理事長在未擔任工會理事長職務時應辭去董事一職，寧可放棄資方指派董事也不能放棄工會自主原則。勞工董事對工會運作很重要，但不是絕對必要。
- 四、工會將結合友會力量，透過國會持續推動產業民主，要求修法：規定上市公司要配置至少一席勞工董事。
- 五、面對二年後可能的金控經營權之爭，工會將加強對外公關與遊說工作，以保護會員工作權益，工會絕對不會輕忽經營權改變對勞工所帶來的衝擊。

壹、理事會工作報告：

一、上次會議執行情形：

(一)、特別休假的落實：

106.12.31 止，全年應休而未休的比率為 **11.1%**，較 105 年同期 **6%**高，應休未休的同仁，其應休未休工資已於 107 年度 1 月發放。107 年實施的勞基法，其中特別休假規範應經**個別勞工**同意後可以選擇遞延或領未休假工資，工會已建議權責單位應於 107 年底前統計完成，避免爭議。工會整理特別休假近年發展說明如下：

- 1、合併前永豐商銀企業工會的前身-台北區中小企業銀行產業工會的前輩們，前後三屆投入眾多人力物力，數十次街頭運動與陳情，86.05.01 終獲行政院同意讓銀行員納入適用「勞動基準法」，至今嘉惠數百萬勞工，目的之一是幫助勞工爭取更多天數的休假，讓勞工得以在工作之餘能得到適當休養，走更遠的路，不是在

替會員爭取「不休假工資」。

- 2、合併後，本行偏向功利至上、未達業績不擇手段的企業文化，公司獲利建立在犧牲員工健康上，工會不願繼續讓資方以低廉的不休假工資輕易換取同仁健康，故經會員代表大會決議後於 102 年起透過勞資協商，不斷反映要求行方正視過勞問題，終至 104 年下半年，新的經營團隊上任後，方真心正視此案，在 105 年透過預排休假、提醒鼓勵等管理方式，讓同仁養成適時休假、調整狀態的習慣；且期待在落實特別休假後，能讓單位正視人力配置的問題。
- 3、然而勞基法在 105 年作了修正，特別休假日期主動權明定在勞工手裡，當年度未休完之特別休假，雇主應折算工資給勞工。這段期間，工會接獲不少來自單位主管的抱怨「行員都不休，我能否強制他休」、會員的申訴「我想排休、經理說可以換工資，不准我休」、「我想出國但假不夠，能不能遞延假」…等，此類問題不只在本行出現，其他行業亦有相同問題，爭議不休，因此，107 年度再次修法，規範特別休假經勞雇雙方同意可以選擇遞延或領未休假工資，試圖解決一部份的爭議。
- 4、法既已明定，工會應捍衛同仁權益要求行方依法辦理，然而工會站在維護同仁身心健康、避免同仁出現過勞的立場，提醒會員：106 年度本行健康檢查有多位同仁確診罹患重大傷病，理事長常往返醫院探視重症同仁，感觸甚多，每一位同仁都代表一個家庭，呼籲同仁在面對自身的健康與生命時絕不能心存僥倖、切莫勉強！
- 5、工會亦已建請權責單位進行宣導，各單位主管不得明示暗示同仁「休假不要休完，反正公司會給錢」、「未休的特別休假一定要遞延」，同仁休假多寡不能做為評核年終考績項目之一，同仁如有排休窒礙難行或遭主管刁難之情事，請立即向工會反映。

(二)、團體協約續簽：

經第六屆第四次會員代表大會通過團體協約增修條文共計五條，主要是關於上下班途中發生事故而致訴訟者公司應給予法律援助、派遣改以正職任用、18 職等且年資滿 20 年得申請自願退休、違反勞動法令之主管應送人評會議處、勞工董事制度化等議題。

經勞資多次協商，本次主要新增「上下班途中發生事故而致訴訟者公司應給予法律援助」、「違反勞動法令之主管應送人評會議處」，條文內容詳如附件。「18 職等且年資滿 20 年得申請自願退休」本次雖未列入新增條文，但資方同意於 107 年度優離退專案中，放寬 18 職等申請條件申請門檻比照基層行員。派遣部份，公司自工會於 100 年提出此議題後，派遣人力已逐年降至 200 多名，行方承諾將持續檢討是否

有任用派遣之必要性，工會同意本次暫不列入團體協約新增條文，待法令通過後再議。

惟「勞工董事制度化」條文，勞資雙方意見分歧，工會認為勞工董事係落實產業民主的一種展現方式，宜制度化，應透過全體會員選舉的方式遴選出最適任的勞工董事人選。當初工會同意鍾理事長接任董事，認為是階段性安排，目的在先協助公司穩定當時同仁焦躁不安情緒，共渡難關，且讓勞工代表參與董事會，可展現公司決策的開放透明，並有加強公司治理的決心。過去一年多，工會對鍾理事長同時兼任理事長與勞工董事評價正面，理事長多次在會中積極反映基層員工心聲，讓全體董事對於基層營運狀況更加了解，現公司營運擺脫谷底，逐步穩定上升，組織架構亦在工會一路堅持下重回正軌，且依照社會氛圍來看，修法規定上市公司要配置至少一席勞工董事勢在必行，以本行目前的狀況，提前修正，百利而無一害。遺憾的是，工會及鍾馥吉理事長等等努力卻仍無法取得資方對勞工董事制度化的正面看待，工會強烈不滿，經全體理監事討論後，工會堅持勞工董事若無法制度化，資方指定的人選就沒有真正代表性，非常不妥，因此為再次向公司表明立場，工會決議鍾理事長馥吉在未擔任工會理事長職務時辭去董事一職，寧可放棄資方指派董事也不能放棄工會自主原則。

(三)、「持續追蹤並改善工作環境」報告：【附件一】

1、下班時間統計：

月份	每天均超過 7:30 家數		每天均超過 8:00 家數	
	105 年	106 年	105 年	106 年
1	7	9	2	3
2	13	2	2	1
3	10	6	1	1
4	17	13	5	3
5	11	7	2	1
6	8	7	1	2
7	18	6	2	1
8	7	1	0	0
9	0	2	0	2
10	0	7	0	3

11	8	4	3	1
12	9	7	1	2

- 2、106 年度各分行下班情形較 105 年有適度改善，工會將持續監督同仁下班時間，希望同仁能兼顧身心健康、家庭與工作，每天工作時間不宜過久，加班除非必要，盡可能在七點以前離開；如有單位主管以身觸法，要求統一打卡、刁難加班申報、利用通訊軟體於下班時間交辦公事…等情事，請務必向工會反映。
- 3、經過 104 年、105 年的金融業勞動檢查專案洗禮及在各大工會團體的努力下，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，此舉，使得多數過往面對勞動裁罰抱持付錢了事敷衍心態的金融同業，更重視勞動法令的遵守。106 年台北市勞動局持續進行金融業勞動檢查，銀行事業單位再次違規情形，主要還是在超時工作、未依法給付加班費、出勤紀錄未記載至分鐘為止、工資未全額給付等，工會今年仍將配合主管機關持續追蹤，並每季彙整違法單位向勞動局申請勞動檢查。行方為使本行各單位主管正視勞動相關法令，已與工會在今年續簽團體協約中增訂日後若有違反勞動法令致使公司受裁罰，單位主管經總經理主持之主管會議討論相關人員責任及處置後依會議決議，將移送人評會議處。請各單位主管勿心存僥倖、以身試法。

二、年度會務工作成果：（106 年 1 月 1 日 ~106 年 12 月 31 日）

- 1、截至 107.04.10 止，應加入工會會員數 4662 人，已完成入會 4639 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 107.03.15 計共持有 3799 張，成本：8.87 元。
- 3、**績效獎金**：行方今年已依工會要求於績效獎金發放時，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)。至於經理人與非經理人各考績等第名額分配仍有待新經營團隊重新檢討，預估六月底前完成。
- 4、**考績申覆**：工會於 103 年爭取「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，避免每年因考績爭議不斷，影響士氣甚至人力流失。制度實施已經四年，不時仍有主管拒絕簽核、威脅同仁申覆即會被打丙等或以私下給紅包方式軟硬兼施要同仁放棄申覆…等情況，如有單位主管不當要求申覆同仁撤回，請向工會反映。今年有 19 位同仁申請，有 7 位通過。

良好制度的建立需要每個環節的負責人勇於任事，如果單位主管、區/處主管對於自己打

出的考績無法負責任，不容遭到任何質疑與挑戰，同仁又該如何相信主管能公平客觀的看待自身的能力表現？考績申覆制度不僅是考績申覆，更是同仁與主管間信任關係重建的制度，透過「考績申覆申請書」之具體說明，總行將再一次審視同仁意見與主管考核紀錄，進行深入獨立客觀的了解，透過第三方讓兩方知道彼此不足或未看到的部份為何，避免誤會、心結產生，形成正向循環，這是工會所期待申覆制度更長遠的影響，也呼籲所有主管、權責單位都能更正面看待！

- 5、**優離優退**：本行 106 年舉辦優離優退，申請日期自 107 年 2 月 9 日至 107 年 3 月 31 日止。工會去年即向行方反映申請條件過嚴，此次即放寬個人可申請的條件為：19 職等(含)以上近三年考績甲以下及 18 職等(含)以下年資滿 20 年、近兩年考績甲即可提出申請。今年共有 35 位同仁提出申請，有 24 位考績符合規定，獲得通過，另有 11 位同仁考績資格不符，但考量身體因素或其他理由，將進一步了解真正原因，送董事長審核後才會定案。
- 6、**改善分行工作環境**：工會自 102 年起製作每月勞動環境數據，真實呈現本行日趨惡化的勞動環境，經不斷反映及行方正面回應，從 106 年整體數據顯示部份勞動環境條件已有具體改善，雖仍有部分分行因人力問題致使下班時間略晚，但整體觀之較 105 年更為改善，工會將持續監督追蹤同仁下班時間、加班費申報等問題，並配合主管機關勞檢，堅持為同仁建立良好職場環境。
- 7、**年度特別休假**：工會統計 106 年度特別休假截至 106 年 12 月 30 日止，全行應休而未休的比率為 **11.1%**，較去年同期 **6%** 提升甚多。工會評估應是因 106 年實施之勞基法條文有所修正之故。107 年勞基法再次修正，針對特別休假未休完部分，經個別勞工同意後可選擇遞延一年或折算不休假工資。工會站在維護同仁身心健康、避免同仁出現過勞的立場，再次重申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，絕非以換取不休假工資為目的，讓雇主以廉價工資換取勞工寶貴的健康是相當不划算！工會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。
- 8、**年度調薪**：105 年度銀行獲利不佳(較前年減少 23 億餘元)，雖未達預算目標(59%)，但為鼓勵基層同仁士氣，公司仍同意微幅調薪。106 年在負面新聞不斷下，基層同仁仍兢兢業業服務客戶，擺脫營運低潮，去年稅後盈餘 78 億多，實屬不易，工會將爭取要求行方全面調薪 3%。
- 9、**加班規定**：107 年新修正勞基法第 32-1 條規定，加班可依勞工意願選擇補休並經雇主同意後，依照工作之時數計算補休時數。此條文前提在於不論補休或是領加班費都是要「經勞工意願選擇」，雇主不得強迫員工選擇補休，如有單位主管明示、暗示甚至強迫選擇

補休者，請立即向工會反映。

- 10、**取消週二晨會**：勞動主管機關近年積極落實勞檢，常見勞檢人員詢問本行上下班時間，對於提早到行開會、開門、個人因素總有疑慮，週二**08:30**晨會加班申報爭議更是屢見不鮮，為避免此項爭議，工會建議行方週二晨會改於**8:45**分後舉辦，讓每日加班申報起迄時間一致性，方便單位管理，現週二晨會已改由**8:45**分開始。
- 11、**團體協約**：經勞資雙方多次協商，本次團體協約新增「上下班途中發生事故而致訴訟者公司應給予法律援助」、「違反勞動法令之主管應送人評會議處」，另雖未於團體協約新增「18職等且年資滿20年得申請自願退休」相關條文，但107年度優離退專案中，放寬18職等申請條件申請門檻比照基層行員，視後續申請情況於下次團體協約續約時討論。其餘詳細執行狀況如上次會議執行情行討論二說明。
- 12、**團體保險**：近年來本行重大疾病及死亡案例增加，透過團體保險的補助可以降低同仁家庭經濟衝擊，賠錢生意沒人做，每年理賠率均超過100%，工會不希望降低團體保險的給付標準，工會已多次向人資處及金控反應，並獲正面回應，107年團保恢復由中國人壽及華南產險共同為同仁服務。
- 13、**消費金融處**：本行設有「消費金融處信用貸款推廣人員任用準則」，對於信用貸款推廣同仁的考核相當嚴苛：(1). 無特殊事由，連續三個月業務目標達成率 $<50\%$ ；(2). 當月業績為零者，即可被提報終止任用。這些業務同仁為本行創造績效、人均產值高，然而不但沒有年終、績效、調薪等權利，本行更以極度嚴厲的制度進行考核，使其工作權常處於不穩定的狀態，經工會爭取，106年考核標準放寬為：(1). 考核期由3個月延長至半年；(2). 三個月業務目標達成率 $<50\%$ ，列入觀察輔導名單；(3). 連續兩季達成率皆 $<50\%$ 或連續三個月 $<25\%$ ，得提報終止任用。工會的終極目標是將上述人員均納入正式行員任用，所有福利事項均比照正式行員。
- 14、**性騷擾**：本行不時仍有性騷擾案件發生，嚴重破壞職場友善，工會的處理態度：一旦性騷擾案成立，絕不寬貸，請同仁勿心存僥倖，特別是各單位主管知悉後，切莫自行判斷處理或企圖私了，恐造成公司既定程序未能啟動，反而延誤「立即有效處理」時間，造成公司損失，亦會被追究管理之責。如有同仁不幸遇到上述情事，請勇敢具名檢舉。本行已建立明確的處理程序及可信任的「性騷擾申訴處理委員會」，請大家共同為建構友善、不具敵意冒犯、互相尊重的工作環境而努力。
- 15、**職場霸凌**：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、被羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。行方設有「禁止工作場所職場

暴力措施」，為落實友善職場建立，已請權責單位進行宣導，工會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，請勇敢申訴！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。

16、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。

17、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。

18、受理會員申訴，保障合法權益。

19、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。

20、提供會員勞工法令諮詢服務。

21、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。

22、工會會員婚（6000元禮金）、喪（5000元奠儀、花籃）、傷病（5000元禮金）補助、生育補助（6000元禮金）、流產（3600元慰問金），本年度共有526人（婚129人、喪96人、重大傷病18人、傷病56人、生育195人、流產32人）申請。補助金額自106年4月13日會代大會通過後依調整金額實施辦理。

23、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。

24、參與本行『職業安全衛生委員會』。

25、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。

26、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106年度經費收入22,015,011元，支出為15,694,329元，本期餘數為6,320,682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：106 年度財務報告，提請審議。【略】

說明：本案於 107 年 1 月 30 日經第六屆第 16 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

二、案由：本會 107 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。【略】

說明：本案於 107 年 1 月 30 日經第六屆第 16 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

三、案由：106 年度購置股票明細表，提請審議。【略】

說明：本案於 107 年 1 月 30 日經第六屆第 16 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 107 年度工作計畫草案，提請審議。

說明：1、推動勞工董事法制化

2、持續追蹤並改善工作環境

3、辦理勞教課程

決議：照案通過。

五、案由：本會團體協約於 106.8.16 屆期，經勞資數月協商，續簽條文案草案詳如【附件二】，
提請審議。

決議：照案通過。

六、案由：擬暫停收取申請無薪病假會員之會費，申請部分工時會員之會費則依實際領薪金
額計算會費，提請審議。

說明：申請無薪病假會員多半為重大傷病，工會存在係保護會員權益，絕非增加會員負擔，既已無薪水收入，自不宜再收取會費，建議暫停收取會費，但為避免無薪病假期間的權益受損，建議保留其會員權益。

本案於 107 年 2 月 16 日經第六屆第 7 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：

一、IPO 基金目標過多，業務人員除了個人業績達百分百，更掛上榮譽目標 200%，致所有主管皆以榮譽目標作為基本要求，已造成業務人員超額負擔，提請工會向總行反映。

決議：照案通過。工會將向行方反映，經理部門不應過度壓榨同仁，造成同仁為銷售而銷售而衍生日後爭議，聽聞已有同仁向金管會陳情，主管逼同仁以不當話術勸誘客戶，引起金管會注意，要求本行寫報告。請同仁務必尊重客戶意願，充分說明產品特性，前車之鑑不遠，不要把客戶當笨蛋或當肥羊宰，勿因業績壓力而因小失大。

二、分行間交叉查核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，請總行研擬更妥適的查核方式。

決議：照案通過。工會將向行方反映業務同仁心聲。

三、金控股票未來將如何處置？

決議：投資自家公司股票屬長期投資，未來如遇金控經營權之爭，工會可透過徵求委託書表達員工心聲。

四、分行作業人力缺口逐漸擴大，尤其是洗錢防治工作，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，無法補人，人力評估完全失真，請總行派員支援前線，體驗分行真實工作情形。

決議：照案通過。工會將向行方反映人力不足現象，請人資處、分行營運處針對新增之稽法風工作量與相關單位橫向溝通，進一步確認人力真正需求。

伍、散 會