

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 15 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 107 年 1 月 30 日（星期二）上午九時半

地 點：工會辦公室(台北市建國北路二段 3 巷 2 號 5 樓)

出席理事：鍾馥吉、張麗澤、蔡志文、陳慈中、林惠娜、湯景富、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、黃瑞祥、陳志旭、郭芳環、張秉立、曾衍諭、歐俊明、吳孟寶、廖偉授、楊秋君、宋金洪

出席監事：朱弘恭、王啟榮、蘇興茂、黃聖喻、墜崇文、謝宜蓁

請 假：梁琪苑、林月珠

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

通路新營運架構與人事即將定案，工會彙整未來可能發生(或已發生)爭議，事先提醒，請各單位務必恪遵各項內外法規，尤其是勞動法令，若屢勸不聽，工會一定要求資方嚴辦，若體制內申訴無效，就進行體制外申訴。

一、勞基法修正後，特別休假經勞工同意後可以遞延或領未休假工資、加班可以請領加班費或換補休。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」、「加班一定要換補休，不能請領加班費」…。

二、單位作業與業務人力評估要以「假設同仁都將特別休假休完」為前提，並考量新增稽法風作業需求而給予合理人力配置。

三、應檢視單位「休假代理人機制」是否完備，不能要求行員要休假自己找代理人，單位至少要配置作業主管與業務主管各一人，避免主管休假時對外服務與各項業務簽核中斷(財富督導人員應具備各項理財商品之管理人員資格)。

四、同仁休假多寡不能做為評核年終考績項目之一(ex:配合度不佳)。

五、請檢視經理人的質與量，經理人的配置與績效考核應符合「以職位職責為導向的職等架構、強化職責與績效連接的薪酬管理」，人崗匹配專案不能僅規範基層員工。

六、管理人才培養不易，工會不希望看到「分行經理直接降為 A0」情事發生，應循序漸進，分行經理若表現不符期待，應先將分行經理調整為幹部(業主/作主/科長)，至少考核半年，若仍無法擔任管理職務，再調整為經辦或業務職務。

七、嚴禁下班後單位主管再利用通訊軟體(ex:永豐雲 IM、Line、WeChat)交辦公務。

八、不得因單一商品未達業績目標而留下來開會檢討，或要求行員自掏腰包購買。

九、單位發生疑似性騷擾情事，務必依規通報人資處，不得私了，否則移送人評會議處。

十、嚴禁職場霸凌，口出惡言等不當管教情事。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 106.12.31，會員人數：4603 人。

二、**持股張數**：依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，截至 107.1.26 累計持股 3749 張。

三、**勞動環境報告**：【附件一】

(一)、累計 1~12 月離職/退休共 **558** 人(105 年離職/退休者共 **567** 人)。

(二)、至十二月底特別休假應休而未休比率為 **11.1%**(與去年同期比較 **6.3%**)高。

(三)、106 年度會員應休未休工資已於 107 年 1 月結算並入帳。107 年施行的勞基法，規範特別休假應經**個別勞工**同意後可以選擇遞延或領未休假工資，工會提醒行方應於 107 年年底前統計完成，避免爭議。

四、**團體協約協商**：目前協商進度延宕，概要說明如下：

(一)、勞方建議：上下班途中發生事故而致訴訟者公司應給予法律援助。

人資意見：將另行制定「法律訴訟急難扶助實施要點」，以給予發生類似情況之同仁適時的法律援助。

(二)、勞方建議：違反勞動法令致主管機關裁罰者之相關主管應送人評會議處。

人資意見：是否列入團體協約條文將請示決策主管。

(三)、勞方建議：18 職等且年資滿 20 年得申請自願退休。

人資意見：暫不列入團體協約新增條文，但行方於 107 年度優離優退專案中，將 18 職等申請門檻比照基層行員。

(四)、勞方建議：除臨時性、季節性工作需要外，甲方不得雇用勞動派遣等非典型勞工。

如有勞動派遣等非典型勞工之雇用，需事先與工會協商。

人資意見：目前本行派遣人力已降至 200 多名，將持續檢討是否有任用派遣之必要性，暫不列入團體協約新增條文，待法令通過後再議。

(五)、勞方建議：勞工董事推派應制度化，應透過全體會員選舉方式遴選，而不是由資方指派，工會寧可放棄勞工董事，也不能放棄工會自主原則。

人資意見：經詢問律師，表示法雖無禁止，惟仍須參考同業做法，且子公司董事指派是金控董事會的權責，人資處近日將蒐集資料後請示高層意見。

五、**團體保險**：107 年度團保改由中壽及華南產險兩家共同承保，相關內容如【附件二】。

六、**考績申覆**：106 年度年終考核已公告，同仁若對考績等第有異議，請勇敢提出申覆！向不公不義說「不」，這是工會幫會員爭取的權益，注意：務必於 **2018/2/9(五)** 前以書面提出申覆，如果主管不簽可逕送人資處，有任何問題請通知工會。

叁、**勞動小教室**

一、**職場霸凌**：以下改編自本行真實案例

小英是職場上的菜鳥，小健是老鳥，每天早上小英一走近小健身邊，小健就會先說「你沒看到我的臉色？找我幫忙也要先看一下，現在不要吵我好嗎？」；當小英遞上填好的表單，小健會說「你的字喔，寫得像狗啃的，連自己名字都寫不清楚，搞不懂你小學是怎麼念畢業的？」；當有問題要詢問，小健會說「你是腦袋破洞嗎？要問幾百次？」；小英要請假的時候，小健會自言自語說「哎喲，這一代就是命好，哪像我們以前，連感冒發燒也不敢請假，還週休二日咧。」小健雖沒說新人不准請假，但已經製造出讓人不敢請假的壓力，或隱約透

露很多人都想進來工作，暗示若不順從他的價值觀，就可能被炒魷魚，剝奪新人對工作的安全感。…向主管反映也無效，時間久了，單位內的氣氛越來越差，小英選擇離職，該單位再也沒有新人撐過一年~

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」，詳如【附件三】，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！

二、107.3.10 新修正勞動基準法 V.S 本行規定：請見【附件四】

肆、討論事項

一、有同仁確診罹患乳癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 5000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 5000 元。

二、有同仁確診罹患左側舌頭側緣鱗狀上皮細胞癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 5000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 5000 元。

三、依據台北市政府勞工局來文，本會擬推選一位優秀工會幹部參與今年度「台北市優秀勞工選拔」，提請討論。

說明：監事會召集人朱弘恭擔任工會幹部期間，投入公共事務不遺餘力，熱心協助弱勢勞工，足擔任員工之楷模，擬推舉為本會優秀勞工代表參選。

決議：照案通過。

四、106 年度資產負債表、收支對照表及財產目錄，提請討論。（略）

決議：照案通過。提送第六屆第五次會員代表大會審議。

五、107 年度歲入歲出預算表，提請討論。（略）

決議：照案通過。提送第六屆第五次會員代表大會審議。

六、106 年度購置股票明細表，提請討論。（略）

決議：照案通過。提送第六屆第五次會員代表大會審議。

七、本年度永豐銀行企業工會第六屆第五次會員代表大會開會日期，提請討論。

決議：本年度工會會員代表大會訂於 **107.04.18 (星期三) 上午 9 點 30 分** 舉行。大台北地區、新竹(不含)以北可申請半天公假。宜蘭、羅東、新竹與中南部同仁因路程遙遠，可申請全天公假，並補助全額交通費。會員代表未能親自出席者，請委託該單位候補代表或其他同仁出席。

八、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，提請討論。

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。

決議：照案通過。

九、政府宣佈今年軍公教、公營事業調薪 3%，並要求企業能跟進，同業亦表示調幅也多超過 3%，擬請工會爭取本行今年全員調薪幅度不低於 3%，提請討論。

說明：106 年對於本行來說是困頓低潮的一年，對外形象不佳、負面消息頻傳，然而基層同仁對外勇於面對客戶質疑與挑戰；對內面對經營階層與組織架構的頻繁異動之內外夾擊環境，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。工會呼籲行方記取過往教訓，牢記公司獲利絕非是少數個人菁英所成就，而是在於全體同仁承受壓力、團結合力度過難關所致，107 年度調薪應遵守工作規則第 31 條調薪規定辦理(105 年勞資爭議調解後決議)，改變過往錯誤調薪政策，以激勵全體同仁士氣為前提，全面性的政策調薪，不宜偏重少數族群，與員工分享企業經營成果，藉此留才、攬才，以提升本行競爭力。

決議：照案通過，工會將要求行方全面調薪 3%，以因應物價上漲，照顧全體同仁生活，不應採取績效調薪，表現優秀的同仁行方已在升遷、業績獎金、績效獎金等科目反應，不應重覆獎勵。

十、2018 年國內獎勵專案尚未公告，提請權責單位修正辦法時，20%遞延之業務獎金仍應發給離退之同仁，提請討論。

說明：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，建請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」。

決議：照案通過。

十一、107 年團保已公佈，惟眷屬承保年齡由 99 歲降至 80 歲，希望能恢復，提請討論。

說明：1. 團保條件優於同業，是本行員工福利中的亮點，對於招才留才及社會風評都有益。

2. 從員眷父母承保年齡 99 歲降至 80 歲，行方也省不了多少錢，反倒是員工可投保年齡到 75 歲才是奇怪，本行強制退休年齡是 65 歲，為何要到 75 歲？將員工可投保年齡從 75 歲降到 65 歲才省更多。

3. 員眷部份是員工負擔，不是公司負擔，資方也不宜限縮員工眷屬保障。

決議：照案通過，請行方明年在與保險公司協商時，將同仁建議第 2、3 點納入試算。

十二、為防止職場霸凌發生，影響勞工身心安全，本行是否有防止職場霸凌的專責委員會？

說明：1. 職場霸凌事件時有傳聞，往往是一方以離職落幕，造成本行人力流失。

2. 職業安全衛生法第 6 條第 2 項明文規範雇主應採取必要的安全衛生措施以避免之。

3. 職業安全衛生設施規則第 12 章之 1「勞工身心健康保護措施」第 324-3 條規定：雇主應採取措施條目且做成執行記錄並保存 3 年。

決議：本行設有「職場暴力申訴委員會」，成員與「性騷擾處理委員會」同。附件三「身心健康保護計畫」其中『禁止工作場所職場暴力措施』有詳細規範，請同仁詳細閱讀，以保障自身權益。

伍、臨時動議：無

陸、散會