

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第六屆第 13 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 10 月 26 日（星期四）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、林惠娜、湯景富、許華娟、邱惠珍、楊億萍、宋金洪、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、黃添源

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、黃聖喻、墜崇文、謝宜蓁

請 假：陳慈中、林月珠、梁琪苑、王啟榮

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

目前台灣對於吹哨者保護，勉強只有勞基法第 74 條有規定：「勞工發現事業單位違反勞動基準法及其他勞工法令時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前向申訴，而予以解雇、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上應享有之權利，或其他不利之處分。」且限於勞動基準法及其他勞工法令，而專業經理人非勞動基準法適用對象，無法引用本條文規範。

「吹哨者保護」對於從事工會運動者是非常重要的，若國會有立法保護吹哨者工會絕對舉雙手贊成，但光是一例一休的勞基法修正案，增加些人事費用，資方團體就受不了，更何況是對雇主的吹哨行為，對於立法進度工會不抱樂觀想法。因此工會在檢舉時都非常重視程序與事前蒐證。所謂「程序」是先走體制內(人資、稽核等經理部門、董事會獨董)溝通，不理會則留下軌跡，以便出事後一併追究責任，後才走體制外管道申訴(主管機關、媒體等)。「蒐證」更是重要，目的是確認檢舉事項的真實性，保護自己，否則若被認定爆料不實，必須自負民刑事責任，不可不慎。

工會於 9/19、10/13 列席人評會聽取人資處對前副總經理王愷英案的調查報告，理事長於 10/20 銀行董事會上同意解任王前副總經理職務。因從調查報告判斷，本案確與吹哨者無關，但躲在暗處的有心人士操弄輿論，影響媒體、少數民代甚至主管機關，故提起訴訟是不得不的手段，還原事實真相的唯一機會。一個高薪高階主管對於職務異動不滿就可以假藉吹哨者身份對公司進行抹黑，造成公司聲譽受損，影響客戶往來意願，公司如不透過上述手段釐清事實以捍衛股東權益，不僅未善盡管理人責任，更是失職，經營團隊又如何對所有正直、勤勉、守法的基層員工交代？

公司高階經理人視同公司負責人，對公司規範與制度應予以遵守，更應循正常管道反應缺失，嚴守對外發言制度，因為身分不同，對輿論的影響不同於一般行員，如果爆料屬實也就算了，但就調查報告看來，證實其言論偏離事實，吹哨行為更非以公益為前提，有挾怨報復之嫌，動機可議，與禿鷹干擾金融秩序何異？工會認為本案透過司法釐清真相有其必要，亦將尊重法院的最終判決。

至於報載主管機關恐依銀行法第 61 條之 1 規定：「銀行違反法令、章程或有礙健全經營之虞時，主管機關除得予以糾正、命其限期改善 外，並得視情節之輕重，為下列處分：一 撤銷法定會議之決議。二 停止銀行部分業務。三 命令銀行解除經理人或職員之職務。四 解除董事、監察人職務或停止其於一定期間內執行職務。五 其他必要之處置。」工會不在乎理事長的董事職務是否被撤換，若報載屬實，工會想知道金管會是依照哪一條法令開罰。屆時請總行勿再逆來順受，一定要勇敢透過行政訴訟抵抗不當裁罰，委屈是無法求全，若公司悶不吭聲，工會將出面用工會方式回應主管機關。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 106.10.15，會員人數：4540 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 106.10.20 累計持股 3480 張。

三、勞動環境報告：【附件一】

(一)、累計 1~9 月離職/退休共 **495** 人(去年同期離職/退休者共 **516** 人，去年全年離職/退休者共 **567** 人)。

(二)、至九月底特別休假應休而未休比率為 **36.0%**(與去年同期比較 **32.6%**)略高。請同仁重視自身健康，也請單位主管注重同仁休假管理。主管機關日前釋出修法訊息，其中關於特別休假問題將朝可遞延一年方向修正，然對於遞延一年後仍未休完部份該如何處理，尚未有相關訊息出現。特別休假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，是以如何透過法條促使管理者積極落實勞工特休安排方為根本之道，故特別休假問題絕非在於遞延與否，而是應休未休的責任歸屬問題，遺憾的是尚未看到修正版本對於此部份的釐清，工會將持續追蹤後續修法情形。再次提醒同仁以維護身心健康為重，養成適時休假習慣，如有因公取消休假安排，務必留下書面軌跡，年底前請單位主管提報人資處，避免爭議。

(三)、近期仍有少數單位有同仁因趕案件而超過晚間十點，業績要作、性命要顧，兩者孰輕孰重，自不待言，請同仁務必正視身心狀況；工會亦轉知人資單位，請其關懷處理，避免單位違法、同仁過勞的憾事發生。

四、組織架構調整：現行通路職系運作模式有權責不清、指揮線混亂、分行非在牌照經理人領導下完整運作，架空經理人卻又要經理人負全責等缺點，加上總行組織龐大，橫向溝通不佳，故工會去年即建議新經營團隊在不影響客戶、業務同仁上班地點原則下，重新微調組織運作模式，避免一再內耗而影響動能。目前仍未定案，董事長希望再多聽聽各方意見，謀定而後動，預計 12 月才會提案上董事會討論。本行整裝待發之際，業務運作將回歸商業銀行主流方式，在恪守稽法風下穩健發展，工會呼籲各位同仁如有機會擔任主管職，請勇於任事、接受挑戰。

五、**公司治理**：106.10.16 理事長受邀參加資誠PwC 公司治理與董事座談，工會提出以下六點供資誠管理公司參酌：

1. 建立「360 度績效評估」：由下而上，檢視主管領導職能(非績效達成)。
2. 讓勞工參與公司經營：正式參與人評會、薪酬委員會、金控及子公司董事會。
薪酬委員會主要職能:評估經理人績效，制定和監督經理薪酬計劃、利潤分配合理性、對公司員工薪酬計劃提出意見。
3. 董監事不要兼任經理人：避免球員兼裁判。
4. 董監事不能當酬庸工具：選賢與能，有效監督，不要請政治人物當門神或酬庸。
5. 檢視主管適格性，為弊案及缺失負連帶責任，建立權責相符的企業文化。
6. 政策執行的一致性：
 - . 建議以「風險角度」配置第一道防線(含作業與業務人員)，必須考量稽/法/風新增需求工作。
 - . 高階主管違規犯法的懲處應高於基層行員。
 - . 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、**團體協約**：團體協約自 106.8.31 開過第一次協商會議後，尚未有進一步的進展，工會此次提出的訴求：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、勞工董事制度化等議題，並非不可理喻之訴求，呼籲行方正面看待盡速回應，期能順利續約，避免爭議。

七、**投資型保單銷售申訴**：信中提及區內為贏得投資型保單競賽，要求各單位每人每月需達成一定件數，甚至拜託客戶拆單以衝高人均件數，未達標者則每週進行檢討。董事長希望本行能「追本溯源、尋回初心、以客戶需求為主、注重銷售紀律、不爭大利、但求穩妥」，顯然有單位沒放在心上，仍然功利至上，未記取 TRF 教訓，採取只問業績不擇手段的銷售模式，提醒各單位應落實「以客為尊」的服務精神，再有類似投訴情形，一旦查出是哪一單位，一定移送人評會懲處。

八、**分行交叉查核制度**：銀行同業弊案缺失連連，主管機關對於「稽法風」要求更趨嚴格。本行為進一步落實內稽內控，要求分行自行查核全面改以「交叉查核」方式，但近來因交叉查核所引發的爭議案件不斷，希望相關單位能到分行多聽通路的意見，工會彙整意見如下：

1. 查核人員專業度備受質疑，職級低不受尊重，又沒有稽核處的權威感，易被受檢單位認為找麻煩，令人沮喪，佔用業務人員開發時間，影響自身心情又惹人厭，沒查到又會被總行記點認定查核不認真。
2. 分行人員配置有考慮這部份需求嗎？主管往往會「捨不得」派業

績好的業務人員去其他分行查核，業績較差或年資較淺者常被指派的頻率較高，原因大家心知肚明。有時查核期間，會遇到客戶需要服務，左右為難，小分行情況更是吃緊。

3. 部份主管對於交叉查核的結果(件數多寡)以「競賽成績」看待，非以虛心態度面對缺失，忽略了制度設計的柔性目的是為了互相提醒，提高作業/授信品質，即時補救，避免衍生後續客訴與爭議甚至糾正裁罰，如果能正面看待結果，應該是要心存感激，而非認為對方是找麻煩，增加分行間嫌隙，傷了感情，未來如何團隊合作呢？如果自行查核不提醒，未來是稽核處或金檢局查到認定疏失，應該不只是扣分或糾正而已。
4. 有人反應是制度設計使然，建議總行不宜以發現缺失項目多寡作為查核分數高低的標準，這將矯枉過正，一定要查到缺失且件數越多分數越高，這才叫認真查核嗎？如果被查核單位都依規辦理，去查核的人沒有缺失可寫，就只能拿低分？如果制度是引導同仁往這個方向努力，這是制度設計者的怠惰。分行一看到排名就會想競賽甚至獎金，好勝心油然而起，已產生不少嫌隙，希望制度能有重新調整的空間。
5. 工會認為加強教育訓練讓主管們能正面看待交叉查核，效果勢必比查到一件就扣1分，或查核人員就加1分來得健康，發自內心的認同遠比透過競賽排名或加減分更容易符合交叉查核目的。制度推展之初，爭議難免，或可凸顯制度的不周全與多元看法，人性趨吉避凶的特質必須慎重考量，請總行參考。

參、討論事項

一、對「台灣勞工陣線」的年度贊助，提請討論。

說明：「台灣勞工陣線」是本會長期在勞工運動的盟友，在台灣社會運動中扮演最重要的積極主動角色。「台灣勞工陣線」長期積極推動的工作有：二代健保監督、青年勞動權益教育、彈性工時對勞工的不良影響、基本工資調漲、居住正義、關注導致貧富差距的政策等，持續與各社福團體共同推動更優質的勞動者生活，今年更積極推動最低工資法立法、要求政府擴大公共托育，為勞工權益、世代正義發聲，工會計劃如往年給予贊助金額10萬元，以支持「台灣勞工陣線」為勞動階級的將來繼續努力，提請討論。

決議：照案通過。

二、有同仁確診罹患肺腺癌，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、請工會向行方建議員工健康檢查應由現行兩年一次改為每年一次，提請討論。

說明：1. 職業安全衛生法第 20 條規定：「對在職勞工應施行一般健康檢查、從事特別危害健康作業者之特殊健康檢查及經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。勞工健康保護規則第 11 條：雇主對在職勞工定期實施一般健康檢查，年滿六十五歲者，每年檢查一次、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次、未滿四十歲者，每五年檢查一次。」

2. 但近年體檢多有同仁檢查出狀況，然發現之時，多已延宕治療時機。公司每年目標預算年年提高，壓力層層均轉嫁同仁，造成其身體及精神的壓力。員工是公司最重要的資產，建請行方增加員工健康檢查次數，讓同仁感受公司照顧員工的用心，也可讓有潛在身體狀況問題的同仁能即時的發現及控制。

3. 同業如中信銀行採 40 歲以上，一年一次；國泰銀行為襄理以下 3 年一次、副理以上每年一次。

決議：1. 本行目前健檢頻率已較法令規定來的好，員工不分年齡兩年一次。

2. 工會將與行方協商，如果每年一次健康檢查實施有困難，可否改為「一定年齡以上同仁(40 或 50 歲以上)每年一次或以特約方式讓同仁能自行前往醫療機構健康檢查。

3. 工會呼籲同仁務必注意身體健康，請培養良好健康飲食、運動習慣、有計畫安排休假，切莫勉強行事，影響自身身心健康，因小失大。

伍、臨時動議：無

陸、散會