

# 永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第六屆第 11 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 8 月 29 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、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、林惠娜、  
宋金洪、陳志旭、張秉立、曾衍諭、吳孟寶、廖偉授、黃瑞祥、郭芳環、歐俊明、  
林月珠、湯景富、楊秋君

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、黃聖喻、謝宜蓁、墜崇文、王啟榮、梁琪苑

主 席：理事長 鍾馥吉

## 壹、主席致詞

上午特別邀請新任魏總經理至工會與理監事座談，林國振副總、通路辦公室喬國樑主任、人資處廖家宏處長及部處同仁陪同與會。總經理首先表達對始終努力不懈的同仁們懇切的謝意，也承諾將盡其所能讓公司回到正軌。會中多位理監事就公司業務方向提出建議：業務人員獎勵辦法應符合激勵性；組織架構調整(虛、實的指揮線紊亂)；核貸委員執照考試，考題應貼切現況，考後應公布答案；消金 DS、TM 人員屬正式行員者，應一視同仁發放二個月年終獎金；作業人力配置檢討…等多項議題，工會將持續溝通與追蹤後續改善措施，總經理亦承諾至少每季與工會召開一次勞資會議。

## 貳、工作報告

一、會員人數：截至 106.8.15，會員人數：4568 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 106.8.15 累計持股 3380 張。

三、特別休假：至 106 年 7 月未休假比率為 52.2%，與去年度 7 月 47.5%相比休假率較差。提醒同仁現行勞基法規定，雖然特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但主管機關於修法後，多次表達特別休假的原意是讓勞工休假，而不是讓勞工換成未休工資，是以勞工不配合預排休假且非因公無法休假是否可以領不休假工資，這尚有爭議。人資處定期促請同仁預排休假，除非同仁確實因公無法休假，這部分亦需留下書面軌跡及主管同意，避免後續爭議，請同仁以維護身心健康為重，養成適時休假習慣，切莫因小失大、徒增遺憾。

四、勞動檢查：總行各處如因工作性質特殊須提早到班(下班時間亦將提前)之情形，工會提醒同仁可向單位主管申請，否則超過法定工作時間(一天八小時)，就應依法發給加班費。主管機關將於九月起加強勞檢強度，工會亦將全力配合，本行已被勞動主管機關列為重點檢查名單，提醒各部處主管，尤其是總行單位，切勿心存僥倖，致使公司一再被重罰！

### 叁、勞動法小教室：向職場性騷擾 say NO！

「性騷擾」是指一種非自願性、不受歡迎且令人有不愉快的感覺，與性或性別有關的言語或身體的行為內容。主觀上，違反當事人意願或不受歡迎；客觀上，該行為已侵犯或干擾他人之人格尊嚴、自由、正常生活時，即構成性騷擾。

依照性別工作平等法規定，雇主除應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示，以事先防治此類行為發生外；在知道有此類事件後，即應採取立即有效糾正及補救措施，如有違反將處以新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，更會公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

行方依法訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，詳如附件一，在知悉或遭遇到類似情事時，**請第一時間直接撥打本行申訴專線電話：02-81618738、02-81618772，或直接與工會：02-25189388#185聯繫**；尤其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。

性騷擾的判斷主要關鍵在於當事人感受，而這部分人人不同，請謹守尊重自己也尊重他人的原則，並再次提醒各位同仁莫把肉麻當有趣，造成他人傷害外，自身會依公司獎懲辦法第七條第六項懲處【**確認成立，兩大過免職**】外，公司名稱及負責人姓名更會因此而被公告，後果嚴重，不可不慎！

### 肆、討論事項

一、提請製作工會便條紙組合發放予會員。

決議：照案通過，便條紙製作約需2個月時間，製作完成將進行配送，初估年底前完成。

二、提請工會向總行建議重新檢討各業種業務人員獎勵制度，並應於今年第四季季中定案公告明年的獎勵辦法。

決議：總經理也認同業務人員獎勵制度應提前公告，將朝這方向努力。至於對獎勵辦法的修正建議應再多彙整意見後提出，理監事同意擇日就辦法內容召開共識會議，彙整意見後再與權責單位進行溝通。

三、106年度員工團體保險承保條件差、理賠過慢，提請工會向總行反映希能秉持照顧員工之初衷，補強團保保障缺口。

決議：照案通過，今年重新議約時，工會將派代表出席。

四、建議工會爭取讓勞退制度選舊制者，於退休金基數最大基數屆滿時，行方能每月依照新制提撥6%，提請討論。

說明：勞退新制於民國94年實施，勞工可選擇轉換新制或繼續沿用舊制。民國99年時，有開放勞工再次選擇新舊退休制度的機會。當時部分沿用舊制的員工，陸續皆可能屆滿退休金計算最大基數，此部分員工不乏尚係中壯世代，職場閱歷、能力正臻於圓融純熟，為使優秀人才繼續留用，建請工會爭取讓勞退制度選舊制者，於退休金基數最大基數屆滿時，行方能每月依照新制提撥6%。

決議：(一). 新/舊勞工退休制度是政府明訂規範，對雇主有一定約束力。適用舊制同仁在年資滿 30 年(45 基數)時，基數不再累計。與新制不論勞工工作多久，雇主都必須提撥 6%薪資到勞工的退休專戶，沒有天花板的限制不同。

(二). 向行方爭取於退休金基數達 45 基數時比照新制提撥月薪 6%給予勞工，或向政府爭取再次開放勞工有選擇退休新制的機會，都是可以努力的方向，但難度很高。資深勞工職場閱歷豐富，能力圓融純熟，亦肩負傳承重責，因應少子化，政府亦鼓勵勞工延後退休，工會將透過內外管道向政府與資方轉達同仁的建議。

**伍、臨時動議：無**

**陸、散會**