

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第六屆第 10 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 6 月 28 日（星期三）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、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

請 假：陳慈中

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

各位同仁辛苦了！尤其是最近這兩週。同仁委屈與憤怒的心聲不斷傳入工會，最具代表性的是同仁質疑：高階主管的薪酬豐厚，除了配車、配司機、還有秘書，薪資越高者不是應該對公司一切承擔更多的心力與責任？為何一面拿著基層同仁賺來的辛苦錢，另一面化身「吹哨者」四處檢舉，進行挾怨報復。為一己之私，不惜犧牲金控 8000 個家庭的生計，讓同仁嚙不下這口氣。請不要扭曲「吹哨者」定義，「吹哨者」的動機必須具備以公益為前提，三寶案是 2010 年就發生，這麼多年來，位居金控高層的董事長首席親信都不知情？為何不早點檢舉？「如果他未因鼎興案交保候傳，續任銀行總經理，他會出來檢舉嗎？」大家都在質疑爆料者的動機與時機！當基層同仁犧牲休假，焦頭爛額在安撫平息客戶不安時，還以勝利者自居，好整以暇接受各方記者採訪，大談「一個親信如何不知不覺搞掉你的老闆」，如此囂張高調震驚金融同業。

本案已進入司法程序，工會不了解租賃子公司「三寶建設」案內容，無法回答同仁問題與評論過失與否。在面對各方媒體與民代砲火批評、行政裁罰、檢調搜索、負責人羈押、經理人交保候傳、董事會改組等等連續衝擊，工會希望同仁穩定情緒，我們沒有氣餒的時間，因為已在同艘船上，雖然正被強烈風暴中襲擊，但股東、銀行同業、支持我們的客戶都在看我們如何因應，如何安渡危機，金管會主委勉勵我們「打斷手骨顛倒勇」，名嘴與媒體難得一致認為「同仁是無辜的」，裝滿各界期待與祝福的這條船最終是滿載而歸還是觸礁擱淺？取決於船上的所有同仁是否齊心協力、同舟共濟。此時請務必配合行方各項緊急應變計畫，隨時通報異常，全體同仁務必堅守崗位，危機中更是展現自我價值的好時機，懷著真心誠懇態度面對客戶，提供正確與專業的服務回饋客戶，用充滿自信的微笑來回應客戶種種質疑，共同努力協助公司化危機為轉機，重新贏回主管機關、投資大眾與客戶的信任。

全體上下同仁應虛心面對各方指正，記取慘痛教訓，不要再做超過能力以外的事。工會已籲請金管會身為主管機關，應該恩威並濟才能令人心服口服，懇請協助以循序漸進方式引導本行公司治理更上軌道，使爭議儘速落幕是首要要務，而不是隨媒體或民代起舞，表面尊重卻私下指指點點。工會深深期盼風暴能早日平息，以企業員工生計為念，請給我們和諧、公平、穩定的職場環境，讓同仁得以專心工作，回饋社會，也不辜負股東所託。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 106.6.15，會員人數：4703 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 106.6.15 累計持股 3380 張。

三、重申加班定義及規定：所謂工作時間：「在雇主指揮監督下，於雇主之設施內或雇主指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間」，只要超過法定工作時間，就應依法發給加班費，勞基法尚有每日加班及每月加班最高時數的限制。雖然本行規定 8 點 45 分才正式上班(假設中午休息一小時)，下午 5 點 45 分後三十分鐘才開始計算加班時間，但早上開業績檢討會、週二晨會、開門而提早到行的時間也應計入上班時間；下班之後或是休(例)假期期間，舉辦訓練課程或是業務會議，只要是公司強制要求出席或指派參與者，也都算是工作時間。勞基法第 42 條有規定，若員工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者(無法提早開門、朝會、留下來關門、加班)，雇主不得強制，上述規定，不論一線二線，AO 或 OP，作主或業主、一體適用。

四、勞動檢查：105 年 12 月 23 日勞動基準法修正通過，宣導及輔導期將屆滿，今年 7 月開始執行勞動檢查，由於本行過往勞檢紀錄不佳，將列為重點勞檢名單之一。請同仁上下班時落實打卡規定，若單位主管要求先打卡再繼續工作之情事，請勇敢向工會具名檢舉，工會對於知法犯法之主管決不寬貸。另有關特別休假的排休，休假日期應由勞工依照自己意願決定。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不可以限制勞工僅得一次預先排定或在特定期日前休假。請單位主管要特別注意同仁加班的管理與加班費的申請。上述這三點是勞檢重點，也是本行過往被裁罰最多的項目，提醒單位注意。

五、作業職系的調整：自 106.7.1 作業人員日常管理(包含考核與晉升)將回歸分行平台，作業區長轉為作業管理人員，作業處負責專業管理。

參、討論事項

一、請工會建議總行廢除消費金融處信用貸款推廣人員任用準則，回歸永豐銀行人員任用標準，提請討論。

說明：1、永豐信用卡公司於 2009 年併入本行，消費金融處員工皆屬本行正式員工，適用永豐銀行人員任用標準，然該單位卻對其下信貸人員，另定考核辦法：(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。

2、該單位員工，負責本行信貸推廣，經手本行客戶資料，在現今個資法亦發重要的社會氛圍下，各同業皆以正職行員聘任信貸人員，本行卻反其道而行，造成人員流失、風險倍增。【同業比較表如附件一】

3、業務人員為本行獲利重要拓展的第一線，消費金融處信用貸款推廣人員任用準則的規定，視員工如敝屣，非屬勞資對等之辦法，更不符工會捍衛員工權益之精神，提請建議行方廢除該辦法。

決議：照案通過，工會將要求行方廢止該辦法，回歸永豐銀行人員任用標準。

二、分行有同仁確診罹患甲狀腺癌，已完成化療，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、分行有同仁確診罹患左側腎細胞癌，已完成切除手術，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。

四、分行有同仁騎單車發生意外，腦部多處瘀血進行開顱手術，現已轉至普通病房，持續觀察恢復中，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 12000 元，提請討論。

決議：照案通過補助金額為 12000 元。

五、分行有同仁確診罹患顱內動脈瘤，於六月完成開顱手術，持續觀察恢復中，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。

肆、臨時動議：無

伍、散會