

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 7 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 2 月 16 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、陳慈中、湯景富、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、歐俊明、吳孟寶、廖偉授、黃瑞祥、楊慶豐、郭芳環

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、黃聖喻、謝宜蓁、墜崇文、王啟榮

請 假：林月珠

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

貳、工作報告

一、會員人數：截至 106.2.15，會員人數：4939 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 106.2.15 累計持股 3120 張。

三、勞動環境報告：105 年 12 月份【詳見附件一】，重點如下：

(一)、累計 105 年 1~12 月離職/退休共 **567** 人，有 **2** 位同仁不幸因病/意外死亡。

(二)、106 年因勞基法修訂，下半年起主管機關將會展開勞檢，請各單位特別留意。為使本行各單位主管正視勞動相關法令，行方已決議日後若有違反勞動法令致使公司受裁罰，單位主管若有應管理而未盡管理事實時，將移送人評會議處。請各單位主管勿心存僥倖、以身試法。

(三)、105 年特別休假應休而未休的比率為 **6%** (含遞延)，較去年同期 **23%** 改善許多。105 年度確實因公未休經單位主管提報，獲總行核准者，其應休未休工資將於 3 月發放。建議同仁應適時排休，除單位可適時調度、反映真實需求人力外，更能維持身心平衡、恢復勞動力。

四、加班規定：部份主管以開會之名要求同仁提前上班，提醒各單位主管：勞動主管機關今年起勞檢強度加重，請依規行事。工會再次重申加班費定義及相關規定：**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)假日期間，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，不要再在「應到、未到」上玩文字遊戲而主張沒有強制性。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，一體適用。**

五、**重點宣導**：本行大小疏失不斷，本行於 106.1.26 通過「銷售暨服務紀律考核要點」（附件二），其中規定違紀疏失案件處理原則、態樣與記點等相關規定，請各位同仁務必仔細閱讀，避免影響自身權益。

叁、討論事項

一、105 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。提送第六屆第三次會員代表大會審議。

二、106 年度歲入歲出預算表，提請討論。（略）

決議：照案通過。提送第六屆第三次會員代表大會審議。

三、105 年度購置股票明細表，提請討論。（略）

決議：照案通過。提送第六屆第三次會員代表大會審議。

四、本會團體協約於 106.8.16 屆期，增修條文詳如附件三，提請討論。

決議：照案通過。提送第六屆第三次會員代表大會審議。

五、擬推派常務理事鍾馥吉、張麗澤、蔡志文、陳慈中、林惠娜及監事會召集人朱弘恭代表本會進行團體協商；簽約代表為工會理事長鍾馥吉，提請討論。

決議：照案通過。提送第六屆第三次會員代表大會審議。

六、本年度永豐銀行企業工會第六屆第三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 **106.04.13**（星期四）上午 **9 點 30 分** 舉行。大台北地區、桃園(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。

七、為避免本行被勞檢時在認定上產生困擾，建請總行將週二晨會統一規定於上班時間 **8:45** 分後，提請討論。

說明：主管機關為落實勞基法透過勞檢手段提醒雇主，甚至啟動金融業勞檢專案。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** 晨會加班申報爭議屢見不鮮，未來提早到行開會也將是勞檢重點，為避免此項困擾，**工會將建議行方週二晨會改於 8:45 分舉辦，讓每日加班申報起迄時間一致性，方便單位管理。**週二晨會內容並非即時資訊，且可另擇期從 E 學苑聽課，要求同仁提早到行聽課，並無實質意義，衍生無謂勞資爭議與徒增違反勞動法令的風險。

決議：照案通過。

八、會員反映特支費給予標準不公，建請工會向行方要求給予合理的解釋及公平的作法。

說明：

1. 總行部份科級主管有「特支費」並非所有科級主管皆有(科員 15 人數以上才有)，無法令人信服。總行科級主管為中階幹部，承上啟下，管理與業務工作繁重，不應以科員人數當成特支費有無的唯一依據。科員 15 人以上才有，14 人、10 人、8 人科長就很輕鬆不用負責任？分行經理特支費的給予會隨分行等級而有金額不等的特支費，為何總行無法依此邏輯設計？
2. 分行則反映 RM/業主無特支費，部份大單位的 RM/業主管理人數不亞於小分行經理的管理人數，前者業務預算甚至高於後者數倍，卻無特支費也無季業績獎金。RM/業主的挑選均為業務能力突出而被拔擢升任管理職者，但其待遇卻遠不如擔任業務人員時的薪資水準，反而下屬違規時連帶受懲罰，幫忙下屬達成業績卻無業績獎金可以鼓勵，難怪現在優秀業務同仁都不願意擔任業務管理職！請總經理正視中階幹部斷層嚴重警訊。

決議：組織架構不能因人設事，請總經理全面檢視總行科部及分行 RM/業主設置的合理性。

除法令另行規範外，單位如確有設置必要，總行科部級主管與通路 RM/業主皆應給予合理的特支費，其設計邏輯應與現行分行經理特支費一致，除符合公平原則外，更能激勵中階管理幹部士氣，工會將與總行針對此事進行協商。

肆、臨時動議：無

伍、散會