

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 6 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 12 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、陳慈中、湯景富、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、林惠娜、林月珠、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

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、黃聖喻、謝宜蓁、墜崇文

請 假：王啟榮

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

105.11.25 金控董事會指派工會理事長出任銀行董事，目的是希望讓全體同仁更了解董事會運作，以求內外部溝通順暢，安定員工信心，團結合作面對艱鉅的金融環境。工會認為此舉有利於提升決策資訊透明公開，符合外界對於銀行公司治理的要求，這對長期推動「產業民主」的工會而言，意義深遠，對台灣民營企業而言是一項創舉，是相當重要的里程碑。工會希望能發揮下情上達功能，反饋基層實務意見，協助董事會監督銀行運作，商業銀行的經營必須殷實守法，真誠對待員工與客戶。經營決策不能遺漏基層同仁實務經驗，勞工參與董事會運作相信能讓本行公司治理制度更臻完美，更貼近員工與客戶需求。理事長承諾如工會文宣「任重而道遠，不忘初衷」所言(附件一)，如果理事長參與董事會運作未發揮應有設定目的，將請辭退出董事會專心扮演工會角色。

至於同仁關心的現行組織架構運作不順、權責不清等問題，董事會中有董事表達本行歷經多次組織改造，有必要檢視改造後績效、內稽內控及授權機制等，有無須補強或改善之處，已請經營團隊提出報告，工會將持續追蹤經營團隊的回應報告，呼籲新經營團隊坦然面對、切身自省，方能帶領公司走向穩健的經營。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 105.12.15，會員人數：4927 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 105.12.19 累計持股 3070 張。

三、勞動環境報告：十一月份【詳見附件二】，重點如下：

- (一)、累計 1~11 月離職/退休共 **563** 人，有 **2** 位同仁不幸因病/意外死亡。
- (二)、十一月份違法上班超過晚上十點者共計一家分行(西松)。若持續未改善，情節重大者工會將每季彙整名單向各地主管機關申請勞動檢查。
- (三)、至十一月底特別休假應休而未休的比率為 **14%** (含遞延)，較去年同期 **27%** 改善(12/30 截稿前，全年應休而未休的比率為 **6%** (含遞延)，較去年同期 **23%** 改善甚多)。

四、105 年國定假日補休：

※國定假日銀行須照常營業，當日出勤者可選擇補休或請領加班費

國定假日	加班費	補休天數	可申請期限
10 月 25 日	X	1	106.1.1~106.12.31
10 月 31 日	X	1	106.1.1~106.12.31

※國定假日適逢週六及週日，應予補假 1 日

國定假日	補休天數	可申請期限
11 月 12 日	1	105.11.13~106.6.30
12 月 25 日	1	105.12.26~106.6.30

五、優惠退休退職專案：董事會日前通過本行「優離退專案」，實施對象限符合退休資格者，實施日期至 2/15 止，採自願報名不得強迫(若有同仁被強迫，請向工會申訴處理)，因誘因不多(多 3~6 個月)工會預計申請人數不多，請同仁審慎評估。

六、績效獎金計算：由於 105 年稅前盈餘僅達 104 年的六成多，根據過往公式，經工會試算，扣除上繳銀行/金控的二成外，依考績等第分配的平均月數不到 1.8 個月。工會要求總行應依規定以前一年度考績高低訂定分配權數，不得有額外的分配邏輯(如：18 職等以上考績乙等不發獎金、連續兩年考績乙等不發獎金……等)。正確的數據及分配權數待 1/20 董事會後才會定案。

七、人評會報告：本行工作規則第一項第三款規定「嚴禁員工因職務上之機會或關係受授不當餽贈」，過往類似案例發生時，會依員工獎懲規則視情節輕重處以小過至大過以示警惕，請同仁特別注意各項員工服務準則，以免衍生紛擾。

參、勞動法小教室

勞基法係規定勞動條件的最低標準，保障勞工重要權益的法律。該法自 73 年 7 月 30 日施行以來，於八十五年至一百零四年間歷經十四次修正。本次修法係為落實週休二日及符合目前社會與經濟狀況，雖紛擾不斷，終歸塵埃落定，近期將就加班費、特別休假與本行現行的比較以文宣方式呈現，以下則就修正條文作一重點說明。

一、週休二日：勞工每 7 日中，至少 1 天例休，1 天休息日。

二、休息日加班費：前 2 小時每小時 1+1/3、第 3 小時起每小時 1+2/3、未滿 4 小時以 4 小時計，休息日出勤時數計入每月加班上限 46 小時內。

三、輪班勞工的換班休息時間：輪班勞工至少要有連續 11 小時休息時間。

四、吹哨條款：增列雇主若因此將勞工解雇、調職等，將屬無效。若勞工舉發雇主違法，勞政機關應於 60 天內以書面回報處理情況，並應嚴守保密之責，否將追究洩密公務員之行政責任。

五、特休：滿半年即有 3 天特休、明訂特別休假由勞工排定，年度終結未休完之日數雇主應發給工資，勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

六、罰則：雇主若未依法給予特休、讓勞工超時工作，罰 2-100 萬元。並授權主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰，最高到 150 萬元。

肆、討論事項

一、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：理事蘇興茂擔任工會幹部期間，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。

二、擬贊助長期關注、報導勞工議題的苦勞網，提請討論。

說明：苦勞網長期關注工運與社會議題，更專題研究國外勞工議題，期能給予國內工運新的啟發與思考，自主媒體不同於背後有政治勢力撐腰的媒體，不論是在堅持理念、正派經營上都較為艱辛，本會擬給予贊助金額 5 萬元，以支持「苦勞網」為工運、社運繼續發聲，提請討論。

決議：照案通過。

三、2017 年永豐金控團體保險方案已公告，由原先兩家(中壽+華南產險)改為中壽一家，或有保障下降疑慮，請行方不要拿團保當成樽節費用的標的，建請工會進行了解，提請討論。

說明：1. 根據資料得知，105 年中壽、華南產險的理賠率均超過 120%，其中眷屬部份 140%，故今年的總保費也會較去年增加，羊毛出在羊身上。

2. 由兩家改為一家，有縮短賠付時間，理賠文件也只要一份等等優點，但少了第二家(華南產險)不限科目差額補償的理賠彈性，似有保障略為下降疑慮。

3. 每年理賠情形不一，難以認定哪一種保單設計對同仁絕對有利，應擇日邀請主辦單位及保險子公司交換意見，列入未來的團保設計的參考。

決議：邀請主辦單位及保險子公司與會討論，列入未來團保設計的參考，照案通過。

伍、臨時動議：無

陸、散會