

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 4 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 9 月 7 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、郭芳環、陳思如

出席監事：朱弘恭、王啟榮、蘇興茂、黃聖諭、謝宜蓁、墜崇文

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

繼法金之後零售業務組織架構也做了調整，經過兩輪的挑選，尚有 1/3 近 60 位業務主管的定位不明，因與業務經理任務重疊或人員管理幅度不足，面臨縮編窘境，各區已陸續傳出強迫業務主管/行政區幕僚轉任業務人員的粗暴手段。業務主管大都是業務人員所晉升，是分行經理的儲備人才，平日帶領業務人員衝鋒陷陣爭取業績的靈魂人物，與本行業績好壞有著極高連動關係，轉任業務主管後交出經管客戶與通路，但本行屢屢改朝換代後即昨是今非，非常不尊重基層幹部，令人心寒。幹部遴選不公與安排不當是本次組織調整公認的最大敗筆，年輕行員看到指揮線如此混亂運作體制，再加上對於非我族類幹部的無情對待，很難會將本行當成久待之處，請行方務必謹慎因應，重視員工心聲。

工會雖然對於組織調整的必要性與運作制度是否權責相符、是否符合公司治理、主管的挑選等等有不同看法，但總經理與各業務負責人表示願意為此次改革負全責，工會多說無益，但仍將持續監督並反應運作過程窒礙難行之處，若體制內無法溝通即進行體制外檢舉。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 105.8.15，會員人數：4913 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 105.8.15 累計持股 2734 張。

三、勞動環境報告：七月份【詳見附件一】，重點如下：

(一)、累計 1~7 月離職/退休共 **428** 人，有 **2** 位同仁不幸因病/意外死亡。

(二)、八月份違法上班超過晚上十點者共計四家分行(新湖/忠孝/光復/西松)，若狀況持續未改善，情節重大者工會將每季彙整名單向各地主管機關檢舉。

(三)、至七月底特別休假應休而未休的比率為 **47.5%**(含遞延)，較去年同期 **62%**改善。請同仁注意身心健康，適時休假，如有單位主管因限制或刁難情事，請通知工會查辦，提醒同仁如係因公取消原排定休假，請據實填報取消原因，以利釐清權責。

四、勞動檢查：台北市勞動局今年亦延續去年政策，全面進行金融業勞動檢查，本行今年亦被查實違規四項，其中發現仍有部分同仁未如實打卡，工會再次提醒打卡紀

錄除了是申報加班費依據外，若有意外發生，更是過勞及職災認定的重要依據，請各位同仁如實留下打卡紀錄，維護自身權益；惟若有主管要求統一打卡後繼續上班等不法情事，請立即向工會反映。

五、不幸案例：上月底有證券同仁超過晚上 19:30 還在接受「櫃檯買賣中心」業務查核，突然身體不適當場昏迷後，送醫急救不治。該員平日身體健康並無異樣，也沒有任何慢性疾病史，發生不幸令同仁家屬難以接受，哀慟逾恆。工會呼籲同仁注重自身身心狀況，務必適時安排休假，以維身心健康，避免不幸事件發生。

另，針對本案工會也向主管機關(證期局)反應：「要求督促所屬機關至事業單位辦理查核業務時，應注意查核時間，配合事業單位下班時間，若有欠缺不足部分，隔日後補，以維護貴我雙方勞工健康」，避免憾事再次發生。

六、教師節出勤原則：教師節 928 本來即是金融業營業日，惟因應勞基法休假日的調整，當天係國定假日的性質，依勞基法第 39 條，雇主徵得勞工同意於當天工作者需給予加倍工資。是以，行方在衡量單位出勤最適人力時，應秉持尊重同仁意願為原則，若同仁不願出勤，不得強迫同仁，當日出勤者之加班費應給予加倍工資。建議行方也不宜過度壓縮當天出勤人力，客戶也有可能利用難得休假日到銀行辦事，發生疏失對公司形象都是負面打擊。

七、員工服務準則：人評會趨嚴，請會員務必謹守「員工服務準則」與各項業務規範，若有主管強迫違規銷售之情事，或管理上有不當管教、不給申報加班費、過勞等違反勞動基準法令情事，請通知工會。

叁、討論事項

一、工作規則第 31 條-年度調薪草案，提請討論。

說明：

(一)、工作規則第 31 條經二次正式調解(104.11.23、105.4.19)、五次內部勞資討論(8/11、8/18、8/30、9/1、9/10)，勞資雙方期能在 105.9.28 第三次調解達成共識，目前工會版草案條文如【附件二】。

(二)、工會內部經過多次溝通討論，認為應回歸當初勞資爭議的導火線去思考—避免僅有績效調薪的情況。在勞資多次說明彼此立場後，基於勞資互信，工會願意在條文上朝勞資雙方可接受的方式表達，但也希望行方可以同理工會必須面對全體會員的立場。工會要求在「調解爭議調解會議紀錄」載明下列文字：年度調薪時雙方協商時應秉持的精神：

※【每年勞資雙方應秉持誠信原則進行年度調薪協商，優先討論「政策調薪」的可行性，避免每年只有「績效調薪」而沒有「政策調薪」現象，資源集中少數而打擊多數員工士氣。工會認為「政策調薪」時應朝「同一職等考績相同者，調薪比率一致，不因年

資、年齡、薪資高低等因素而排除或降低調幅」之精神進行討論，且日後勞資共識條款不適用於應加入未加入非會員，其調薪條件也不能優於工會會員】

決議：照案通過。

二、理事陳思如因個人因素請辭工會理事，由候補理事楊慶豐遞補，提請討論。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會