

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 3 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 7 月 27 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

出席監事：朱弘恭、梁琪苑、王啟榮、蘇興茂、謝宜蓁

請 假：陳思如、黃聖諭、墜崇文

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

總行連續召開「人事評議委員會議」針對同仁未依規定辦理而違反內外法規之事實進行懲處討論，綜觀所有懲處決議結果，相較過往類似案例懲處明顯嚴厲許多。工會提醒行方：若涉及剝奪憲法保障勞工工作權，成立條件就必須嚴肅認定，行方務必注意「一致性」及「比例原則」，改朝換代就昨是今非，如何穩定軍心？「穩定工作環境」指的是高階人事、組織策略、薪資福利外，也包含懲處標準。本行工作規定對於同仁犯錯，可予警告、申誡、記過、扣發獎金或不予升遷等方式加以懲戒，勞動基準法雖然規定特定情形下時，雇主可不經預告解僱勞工，但仍應受到「解僱之最後手段性原則」拘束。本行過往被施以解僱懲戒者均屬道德操守有嚴重瑕疵，故請行方在決議懲處輕重時務必審慎為之。工會依工作規則第 57 條協助對懲處有異議者提出申訴、再申訴，如果仍未達共識，仍可透過外部主管機關進行勞資爭議調解或提出訴訟解決爭議。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 105.7.15，會員人數：4911 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 105.7.15 累計持股 2729 張。

三、法金業務職能管理運作模式座談會：

上次理監事會議工會質疑「新法金業務運作模式」組織改造的必要性與程序合法性，除與總經理座談外，亦到股東大會上抗議金控未提供銀行穩定的高階人事，八年換了五個總經理，動輒拿組織開刀，不穩定的職場環境與經營策略造成本行高離職率，不利永續經營。工會除彙整同仁意見外，亦建議總行召開座談會，廣納雅言，由下而上徹底檢視，從幹部遴選、案件移管、轉介制度建立、預算費用調整、制度設計是否違反人性…，並應兼顧客戶與同仁感受，透過紙本公開說明，在嚴格自我法規檢視下，依規行事。總行於 6/23、7/1、7/4 分別於北中南舉辦。遺憾的是同仁發言不踴躍，仍有秋後算帳等不必

要顧慮，但工會相信座談會仍有其正面影響，希望同仁對於新制度有任何建議請勇敢提出，工會將持續蒐集與觀察新制度成效。

四、105 年度調薪案說明：

因行方過往未依工作規則 31 條規定辦理調薪，故工會向台北市政府勞動局申請爭議調解，雙方將於 105.9 進行三次爭議調解。

今年度的調薪作業有部分改善，但仍存有爭議，概略說明如下：

進步部份：

- A. 依規準時七月辦理調薪作業。
- B. 擴大調薪對象：扣除"試用期"同仁，本次調薪同仁超過九成，往年集中在少數人身上。
- C. 改善了過往相同職等、相同考績，卻有部分同仁未獲調薪的不公平現象。
- D. 提供部分資源改善同一職等薪資差距過大的問題(依同一職等薪資高低有不等的額外調幅，薪資相對低者，調幅會較大)。

尚待改進：

- A. 平均調幅僅 1% 左右，資源太少，多數人僅調 300~500 餘元。
- B. 「15 職等以下、連續二年考績乙等者未調薪」原則，工會無法接受，調薪應參考前一年度考績。
- C. 工會堅持年度調薪應以【物價變動】因素為主要考量，照顧全體同仁生活為優先，同仁面對柴米油鹽的經濟壓力不因考績而有所不同，表現優異的同仁已在年度績效獎金、個人/團體業績獎金、升遷等方面予以獎勵，公司資源不應過度重覆獎勵。

工會將持續透過體制內外部管道改善年度調薪做法，訴諸於文字形成制度，不因高階主管異動而大幅變動，以符合多數人想法與期待。工會另要求行方每年調薪前，應與工會協商，以消弭黑箱作業、不公不義的疑慮，勞資雙方取得共識後，再行辦理調薪作業。

五、「個金撥款作業流程」簡化討論會議：

個金業務同仁反應：因定型化契約需正本交付規定(對保借款約定書及撥款申請書)，如果有徵提保證人亦要交付正本。因新規定佔用 PBI 開拓與服務客戶太多時間而尋求總行協助，個人金融處於 7/13 召集個放中心、法遵處與業務同仁交換意見。相關議題已規劃進行中，故會議上均能立即提出解決方案並取得共識，提供會議記錄參考(附件一)，同仁對於本議題有任何建議也可向相關單位提出，期事半功倍改善工作效率。

參、勞動法令教室

案例：雇主或代表雇主行使管理權之人，在檢討業績時，口出惡言，以三字經不雅字眼辱罵勞工，導致勞工身心受創、無法正常工作，勞工有何管道行使捍衛自身權益呢？

說明：依職業安全衛生法規定，雇主對於勞工在職場上執行業務因他人行為(含雇主、客戶、同事、代表雇主行使管理權者)遭受身體或精神不法侵害有防範責任。當有此情形時，

除第一時間向工會反映外，勞工亦可向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴，申訴者亦毋須擔心申訴後雇主是否會對自身有蓄意報復之情事，因該法亦有明文規定保護條款，禁止雇主對申訴者進行不利益對待。工會認為，工作是求財非求受氣，在外規已妥善規範下，加之有工會予以協助，同仁遭致無理的言語霸凌時，應勇敢申訴，千萬不要自認是自己業障重，而乖乖當受氣包，這樣不但無濟於事，更可能導致對方變本加厲！

再者提醒各主管若對勞工惡言相向，除自身需負上民事、刑事責任，刑事部分亦會因此留下前科紀錄外，還會導致公司負連帶責任及職災補償的費用，因一時衝動或修養不足而口出惡言，代價絕對非常高昂而不值。

建構友善職場環境，人人有責，從勞工到管理者皆不能置身事外，彼此尊重、同理方能創造優質工作環境，激發良好工作效率，吸引並留住優秀人才。

肆、討論事項

一、職工福利委員會第八屆任期屆滿，提請討論推派職工福利委員會第九屆勞方委員共 14 人。

決議：本會推選勞方委員如左，共計 14 名：張麗澤、鄧永茂、陳志旭、王啟榮、邱惠珍、曾衍諭、魏淑甄、吳子龍、巫秋玉、郭芳環、林峻偉、楊秋君、黃聖喻、施吟吟。

二、行方為招募經驗行員設有「推薦人獎金核發專案」(附件二)，鼓勵同仁推薦親友至本行上班，經面試錄取，通過試用期、服務滿六個月會發給「推薦人獎金」，但事後因被推薦人非大學畢業而不發推薦獎金，工會認為人資處擴大解釋辦法，作法不妥，建議補發，提請討論。

說明：建議修改理由如下

1. 被推薦人經人資處面試並經該單位主管考核通過試用期，證明符合公司需求，如果該職缺學歷限制非大學畢業不可，為何人資處要錄取？
2. 為何要以學歷高低來區分推薦獎金給或不給？學歷越高難道表現越好嗎？工會常看到「內部輪調人才需求單」註明：限大學畢業，這是很落伍的管理思維，一再反映要求取消學歷限制，因本行有高達四成以上同仁非大學畢業，但表現優異者眾。
3. 「推薦人獎金核發專案」辦法中第四條第 3 項：不列入獎金發放範圍(8)「被推薦人前職經驗未符合推薦職務要求者」，並非限制學歷。本案人資處不應擴大解釋，將學歷當成前職經驗之一，請人資處重新檢視並依獎勵辦法補發推薦獎金給推薦人。

決議：照案通過。

三、同仁反應：近日到總行全日上課/受訓，不再提供便當，至少請總行提供代訂便當服務。
說明：總行不再提供便當的原因(買了有人不吃、廚餘分類等)，但有時課程安排緊湊，下課時間延宕，同仁中午用餐時間有限，不願意外出用餐，想留在教室與同仁交流分享心得，請總行考量上述需求，至少提供代訂便當服務。

決議：工會將向總行反應，提供代訂便當服務。

伍、臨時動議：無

陸、散會