

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第五屆第 40 次理監事會議紀錄

時間：中華民國 105 年 1 月 21 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：鍾馥吉、湯景富、何智鴻、蔡志文、邱惠珍、楊億萍、黃聖喻、蘇興茂、林惠娜、
黃添源、張麗澤、卓慧美、陳慈中、陳志旭、黃瑞祥、許華娟、宋金洪
列席：朱弘恭、張秉立、王啟榮、郭芳環、楊慶豐、墜崇文、謝宜蓁
請假：林莊智、梁琪苑、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 105.1.15，會員人數：4832 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 105.1.15 累計持股 2698 張。

三、勞動環境報告：十一、十二月份【詳見附件一】，重點如下：

(一)、十一、十二月份離職/退休共 **50** 人，累計 1~12 月離職/退休共 **678** 人，雖略低於去年 (**748** 人)，但情況依舊嚴重。

(二)、十一、十二月份違法超時上班共計八家(忠孝連續兩個月、中壢、鶯歌、蘭雅、仁愛、南蘆洲、萬華、大里)，情節重大者工會將每季彙整名單向各地主管機關檢舉。

(三)、至十二月底特別休假應休而未休的比率為 **23.2%** (含遞延)，104 年扣除依現規範扣除最低應休天數後剩餘未休之天數，遞延至 105 年年底，請各位會員盡早安排休假時間。至於 102 年、103 年遞延之特別休假，確有因公未休完者，工會將與行方協商補償方案。

四、績效獎金：104 年度績效獎金提列辦法及章程修訂後，新版績效獎金與紅利計算公式根據過往實際經營數據試算，並不低於前三年實際發放總金額，且分配方式依舊(即**八成**依同仁考績等第高低分配，其餘**二成**上繳銀行、金控授權董事長分配)。工會參考年度稅後損益/員工分紅/呆帳提存費用數據後，概算今年績效獎金平均約 **2.8** 月左右(八成部份、不含特別激勵金)，最後實際發放金額及各等第考績分配數必須等董事會討論通過後才會確定。工會已要求行方於績效獎金發放時，應依考績優劣等第分配獎金，同仁績效獎金之增減(記功或記過)標準應依本行「員工薪資暨各項津貼、加班費、獎金等發給準則」第 41 條辦理，不能擅自增列辦法之外未經與工會協商的潛規則，以免影響員工權益。

五、考績申覆：年度績效考核已公告(105.1.27 公佈)，可於永豐雲上查詢。同仁如果對年度考核結果有異議，可填寫【附件二】表格，於 **2016/2/19 前** 以書面向人資處

提出申覆。工會提醒申覆程序上不是絕對要部主管"同意"才可申請，申覆同仁寫完自己的部分，可直接送人力資源處，人資處會要求單位主管針對同仁提出的申覆理由表達意見，最終由人資處會同總行長官共同討論才做出最後決議。

六、加班規定：新的年度已經展開，工會再次重申提醒加班費定義及相關規定：所謂工作時間，是指「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，下午 5 點 45 分後 30 分鐘才開始計算加班時間，但早上參加朝會、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。但勞基法第 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。**

七、勞動檢查：本行若因專案需要調整員工上班時間，工會在此提醒若員工上班時間調整為晚上 10 點到凌晨 5 點，當日即不得要求員工到班，且排班時間應事先通知員工，避免連續出勤狀況，並就專案執行上的員工安全問題一併考量。工會近期收到會員申訴：有同仁連續出勤、值完夜班仍要到行參與業績檢討會議甚至被主管要求不要留下打卡紀錄等情事，工會嚴正聲明：業務的推動與開展，總行負有完整規畫及配套以利分行執行之責任，絕不能建立在犧牲員工權益及健康之上。呼籲各位會員勇敢具名檢舉，工會將負保密之責。

八、強迫 OP 轉 AO：各區仍有強迫 OP 轉 AO 的案例，工會已介入了解，亦請人力資源處協助處理。

九、團體保險：104 年度團險內容不符實際申請需要，經工會與人資反映，加上財產保代同仁協助，105 年度的團保結合中國人壽及華南產物，以共同承保方式來提升團體保險保障內容。除原中壽住院醫療險採正本收據實支實付賠付外，理賠後若有不足額部分，可另於華南於 10 萬限額內申請實支實付，本次特別增加住院慰問金及眷屬意外險，給予員工及眷屬更完整的保障。

十、連署抗議政府「縮減勞工的國定假日由現行 19 天減為 12 天」：

在各工、社運夥伴努力下，台灣法定正常工時由雙週 84 小時改為單週 40 小時，本為好事，勞動部卻在資方團體的壓力下，刪除一般勞工的 7 天國定假日，對於已實施週休二日的金融業或許感受不多，但對於未落實週休二日的勞工而言，僅工時變少，休假並未增加反被刪減。工會認為台灣長期處於勞資不對等的狀況，而主管機關每每在政策上看似對勞工利多時，回頭就又被資方壓著進行所謂的配套措施，如 2000 年法定工時自單週 48 小時修法縮短至雙週 84 小時，當時仍未升格為勞動部的勞委會，就被資方壓著制定多項包括變形工時與假日調移等所謂「配套措施」，協助資方降低成本，直接導致台

灣勞工每年工作時數遲遲難以真正下降，超高工時至今仍居世界第四，勞工不應該沉默以對，縱容資、政兩方不思積極產業升級，只會苛刻剝削勞工既有權益，為了弱勢勞工也為了我們的下一代，工會參與抗議刪減國定假日的連署。

參、勞動法小教室：

勞動法規明(105)年 1 月 1 日起，有多項新制上路，提醒注意法規修正內容，以保障與維護權益，並避免觸法受罰。

項次	105 年 1 月 1 日勞工新制規定	備註
1	勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。	
2	一般保全人員每月正常工時上限為 240 小時，每月延長工時上限是 48 小時，每月總工時上限為 288 小時。	
3	勞工固定假日調整為 12 日。(原已適用週休二日行業並無影響) 中華民國開國紀念日(1 月 1 日)、農曆除夕(農曆 12 月之末日)、春節(農曆 1 月 1 日至 1 月 3 日)、和平紀念日(2 月 28 日)、兒童節(4 月 4 日)、民族掃墓節(清明日)、勞動節(5 月 1 日)、端午節(農曆 5 月 5 日)、中秋節(農曆 8 月 15 日)及國慶日(10 月 10 日)。	國定假日如適逢例假或休息日，應給予勞工補假。
4	雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年	
5	雇主應於每年年度終了，估算勞工退休準備金專戶餘額，如餘額不足給付次一年度內預估自請退休或強制退休條件之勞工退休金數額者，則應於次一年度 3 月底前一次提撥差額。	

肆、討論事項

一、為配合台北市政府勞動局(105)年度專案勞檢，請加強蒐集總行與分行各單位違反勞動基準法相關資訊，提請討論。

說明：105 年度銀行業仍是重點檢查行業之一，為免勞檢徒勞無功，建請工會於會代大會宣導，強化會員如實打卡、依法申報加班費的遵法觀念。

決議：照案通過，工會亦將持續蒐集相關資訊，與主管機關保持聯繫，也請同仁若遭主管打壓、脅迫、明示、暗示不得申報加班費或不打卡，立即向工會反映。

二、因應加薪四法，本行將修改「員工績效獎金提列及發放辦法」、「公司章程」相關規定，提請討論。【附件三】

說明：依據新修改後的辦法試算後，並無違反第五屆第 39 次理監事會通過之決議：「新版績效獎金與紅利計算公式必須根據過往實際經營數據試算三年，結果必須不低於前三年實際發放總金額為原則，分配方式依舊(即八成依同仁考績等第高低分配，其餘二成上繳銀行、金控由董事長分配)。」

決議：照案通過。

伍、臨時動議：無

陸、散會