

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第七屆第 5 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 11 月 11 日（星期三）上午九時半

地 點：工會辦公室(台北市建國北路 2 段 3 巷 2 號 7 樓)

出席理事：蔡志文(副理事長)、陳慈中、王啟榮、陳志旭、黃添源、湯景富、楊億萍、張秉立、吳孟寶、廖偉授、楊秋君、黃于玲、劉怡婷、劉思寧、黃瑞祥、林惠娜、宋金洪、郭芳環

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、黃聖喻、吳子龍、謝宜蓁、墜崇文

請 假：陳志程、陳雍仁

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞

感謝公司高層廣納建言，9 月底已公告自今年 10 月 1 日起本行生育補助從 3000 元提高至 6888 元，並提供 0-7 歲子女住院醫療定額保障，保費由公司全額負擔。

近來本行及金控陸續獲頒亞洲最佳企業雇主獎及台灣金融研訓院主辦的第 10 屆「台灣傑出金融業務菁業獎」之最佳 ESG 獎(最佳社會責任獎)、最佳數位金融獎，獎項內涵多以打造優質職場環境、建立幸福企業、善用金融科技加強服務金融弱勢族群，有效提升金融服務可及性，實踐消弭不平等及促進共榮成長之永續承諾，獲頒獎項對於本行企業形象增益不少，所有同仁的付出與努力值得肯定與鼓勵，工會呼籲金控高層，應提高銀行年底績效獎金提撥及發放率，給予基層同仁實質鼓勵，讓基層同仁們對於身在幸福企業內更加有感！

本行組織異動傳聞從 6 月就不斷聽說，近期終被證實，對於本行組織異動頻繁程度，相信在同業稱第二無人敢稱第一。高層自承本行近年來因異動頻繁，導致人員流失，此次再度異動，除因應外在金融環境變化，亦為調整本行體質，期可為本行奠定 2-3 年較為穩定的組織架構。

據工會了解，明年起零售放款業務再次集中，近日分行營運處請各區區督導盤點區內人力，並已考量同仁意願及確認通勤距離為同仁可接受，如有特殊狀況應據實回報，待盤點完畢後，有一更完整方案及配套，分行營運處會再召開說明會向所有同仁說明。日前得知部分分行經理將於 110.1.1 上任，尚未上任即逼迫職務尚未確定之同仁開紅盤交數字，荒謬至極，銷售過程中如有違法之虞，由何人承擔?!工會已請行方協助處理，請各單位經理及區督導自重，會員如於過程中，遭致主管逼迫轉任職務，請直接跟工會聯繫。

工會重申任何制度都各有優劣，如何進行審慎評估與從過往經驗中完整配套，找出適合本行人力與特色的制度，讓優大過於劣，並進行由下到上的說服過程，是主事者的職責所在。匆促上路、獨斷獨行，終歸失敗，但本行高層樂此不疲，說到底仍是失敗後官官相護的惡性循環，苦果終是基層員工扛。工會要求此次施行重大組織調整、制度實行，必須落實進行後續成效追蹤檢視，對主事者及相關權責單位皆應賞罰分明，避免重蹈覆轍。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 109.10.31，會員人數：5105 人。

二、持股張數：依會員代表大會決議，每月購置永豐金控股票，截至 109.10.31 累計共持有 4990 張。

三、旅遊補助金：工會於 108 年爭取到的旅遊補助金領取資格係需安排當年度特別休假連續兩天以上方可於農曆年前領取。新進同仁只要在年底前成為工會會員，且符合連續排定特別休假 2 天以上，即依在職(足月)比例發放補助金；另外，發放日仍在留停之同仁，復職後次月，會依照前一年度的在職比例發放，即 109 年做滿 7 個月，自 109 年 8 月申請留停到 110 年 4 月底，將於 110 年 6 月發放旅遊補助金。第四季只剩不到兩個月，請尚未休滿當年度連續 2 天以上特別休假的同仁，把握時間盡速安排。

四、勞檢相關：勞動檢查一般程序上是立案之後，就會排定勞動檢查及後續懲處，若事業單位對裁處不服，可提出救濟。工會發現近期在救濟階段，行方會提出同仁的自願聲明書，聲明自己非屬因公故未申報加班費，致使勞檢難度提高，若同仁確實非因公，工會予以尊重，但若有主管明示暗示同仁簽署，請立即通報工會。亦請同仁落實上下班打卡紀錄，除加班有所依據，若有意外發生，對於職災認定也有所幫助。

五、工會網站：目前永豐雲的友善連結已經放入工會網站，同仁透過永豐雲也可以看到工會網站相關資訊。工會預計 12 月 1 日會於網站辦理有獎徵答活動，詳細說明將於 11 月底前發給所有會員，請會員踴躍參與！期限內完成答題者每人可領取 200 元 7-11 禮券，於 110 年會員代表大會後發放(發放時需在職)。

六、性騷擾、霸凌：工會重申在職場上知悉或遭遇到類似情事時，請第一時間直接撥打本行申訴專線電話：02-81618738、02-81618772，或直接與工會：02-25189388#185 聯繫；尤其是各單位主管知悉後，切莫自行判斷處理或企圖私了，恐造成公司既定程序未能啟動，反而延誤「立即有效處理」時間，造成公司損失，亦會被追究管理之責。

七、政府紓困專案：因應疫情，為辦理政府提出之紓困專案，導致多家銀行員工超時作業，勞動部當時認定適用勞基法天災事變條款，但紓困案後，全國金融業工會聯合工會為免銀行業者過度解讀，將後續債務催收繼續沿用此條款，故行文要求勞動部說明。勞動部已於 10 月 20 日表示後續貸後管理工作屬可事先預期且無時效緊迫性，可預先調度或增派人力因應，故不適用天災事變條款。

叁、法律常識小教室：備案、報案大不同！

遇到糾紛或是意外甚至性騷擾，到警局報案是很多人的第一選項，但到底是不是上了警局跟警察說就是報案成功呢?!其實不是…

「備案」就是當事人到警局陳述案情，警察會記錄下來，但就像工作紀錄一樣，並無立案當然也無後續偵辦的效果。「報案」則是當事人到警局申訴，警局正式受理後會發給申訴人一張報案三聯單，並進行後續筆錄→地檢署→偵查等程序，要記得拿到報案三聯單後才算正式報案成功。

部份警局可能會用一些話術例如「管轄區不同」、「是不是備案就好比較不麻煩」…等，導致案件不被受理，就此不了了之。**建議大家日後只要發生類似情事要報案，即便警局就在你隔壁，都請直接撥打「110」向「警察勤務中心」報案**，之後案件會直接分派到犯罪所在地的警局，由警察直接與報案人聯繫做筆錄等後續動作，如此一來即可留下報案電話紀錄，也避免親自跑一趟卻還是陷入到底是報案還是備案等爭議，影響自身權益。

肆、討論事項

一、因疫情之故，今年尚未召開過勞資會議，下半年疫情趨緩，建請工會要求資方擇期召開勞資會議，討論議題詳如附件一。

決議：照案通過。

二、建請工會要求行方取消 110 年度獎勵辦法遞延獎金離職後不予發放之規定，並先行發還 108 年到 109 年之遞延獎金予離職員工，提請討論。

說明：1、109 年 11 月金管會再次聲明獎金發放最大原則是，如果不是歸咎於理專或員工自己個人舞弊等原因離職，而是雙方談妥同意離職，銀行就應該發給預扣的獎金。

2、107 年 8 月勞資雙方就遞延獎金達成協議，「留停復職、退休及離職人員發放自 104 年 5 月 26 日『銀行業務人員酬金制度應遵行原則』辦法實施後，因不在職而未發給之業績獎金，於編入明年度預算後於明年度發放。

3、後因行方表示有窒礙難行之處，要待台北及桃園勞檢結果訴訟一審出來後，不論輸贏，屆時都會發放遞延獎金；並承諾 107 年起會先提存遞延獎金之預算，104 到 107 年部份等結果出來再上董事會追加預算。

4、據了解，多數同業在 107 年即已遵循主管機關要求，更改辦法並全數發還遞延獎金予離職同仁，迄今僅剩 4 家是辦法未改、獎金未給，本行即其中一家，形象惡劣。近日在金融業工會全國聯合會追蹤下，主管機關再次提出此項聲明，請行方從善如流，自 110 年起刪除獎勵辦法中相關規定，並先行發還 108 年到 109 遞延獎金予離職員工。104 到 107 年部份仍可待訴訟一審結果出來後，再上董事會追加預算，發還予同仁，此部分權責單位作業上如有窒礙難行處，應先與工會說明，並協商妥適的處理方案。

決議：照案通過。

三、前豐原分行經理於 109.9.17 在職逝世，考量其家庭狀況、過往會員身分及擔任主管職期間友善對待員工，評價正面，比照會員在職死亡補助 10 萬元，已於 109.9.25 轉交其配偶，提請追認。

決議：照案通過。

四、永康分行同仁於 109.11.1 因病逝世，依本會會員補助辦法第 3 條第 6 款，補助慰問金新台幣 10 萬元，已於 109.11.6 轉交其配偶，提請追認。

決議：照案通過。

五、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：理事墜崇文擔任工會幹部期間，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。

六、對「台灣勞工陣線」的年度贊助，提請討論。

說明：「台灣勞工陣線」是本會長期在勞工運動的盟友，在台灣社會運動中扮演最重要的積極主動角色。「台灣勞工陣線」長期積極推動的工作有：二代健保監督、青年勞動權益教育、彈性工時對勞工的不良影響、基本工資調漲、居住正義、年金改革、勞動司法權益、關注導致貧富差距的政策、推動公托 2.0【即公幼擴大增班應改採非營利幼兒園模式】等，持續與各社福團體共同推動更優質的勞動者生活。今年因應疫情，亦整理各國因應疫情的勞工協助方案，提供作為政府政策措施調整之參考。工會計劃如往年給予贊助金額 15 萬元，以支持「台灣勞工陣線」為勞動階級的將來繼續努力，提請討論。

決議：照案通過。

七、擬依例捐贈本行退休同仁長青聯誼會 3 萬元，提請討論。

決議：照案通過。

八、為利金控工會順利運作，建請比照每年捐贈勞陣等社運團體，予以捐款補助 50 萬元。

決議：照案通過。

伍、臨時動議：無

陸、散會