

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第七屆第四次會員代表大會會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 4 月 22 日（星期四）上午 9 時 30 分

地 點：南京大樓 13 樓會議室(台北市中山區南京東路 3 段 36 號 13F)

出 席：應出席工會代表 162 人，請假 13 人，實到 149 人

主 席：永豐銀行企業工會 理事長 張麗澤

主席致詞：

去年工會順利改選，感謝各位代表及同仁的全力支持、也謝謝理監事團隊、會務人員與秘書長等鼎力扶持，這屆任期除了持續守護大家的權益，將會盡力做好傳承，為工會培育更多的人才，拜託各位會員代表，您自身或是認識在顧好自己工作之餘，也熱心關心公眾事務的人，請推薦給工會，再次向大家致上最高的謝意！

另外，以下事項請協助轉達單位內部同仁：

1. 同仁如有因業務疏失上人評會，可先與工會聯絡說明案情以便工會協助補充、釐清權責。對於人評會獎懲紀錄所載不當行為，請大家要引以為戒；同仁如有符合工會慰問補助事項請會代協助申請、如有遭受不當對待或公傷等也請通知工會。

2. 今年仍會有專案退休(職)計畫，但因去年在執行上有不當，今年人資處將重新規劃研擬後推出，細節部分要等五六月才會比較明朗。

3. 108 年轉任 PB2 同仁，在 3 月底前可申請回任 PB1；今年度配合政策轉任 PB2 的同仁，最遲可在今年 6 月底前申請轉任，請務必留意轉任時間。

4. 育嬰留停同仁的旅遊補助金會在復職次月發薪日發給，所以若單位內有預計要在今年進行育嬰留停者，請會代協助提醒同仁，務必要在留停前將當年度特休安排連續兩天以上，才能領到旅遊補助金。

5. 今年針對加班狀況有異常或被勞檢開罰的單位，工會將要求總經理辦公室列入追蹤管理，若無法改善，工會會開始執行該單位平日加班同意權，逐件審查，請同仁們據實填報上下班時間及理由，有困難或被刁難都請直接與工會聯繫。

6. 因為公司戰報、信件量大，常常有同仁錯過工會的相關信息，所以要請會員代表協助宣達工會會議記錄跟文宣，以印出的方式或是晨會時間挑重點宣達的方式，讓所有同仁都能知悉工會在追蹤、關注的議題或是爭取到的權益。

壹、理事會工作報告：

一、上次會議執行情形：

(一) 持續追蹤並改善工作環境：

1、下班時間統計：

月份	當月每天均超過19:30下班單位				當月每天均超過20:00下班單位			
	106年	107年	108年	109年	106年	107年	108年	109年
6月	7	11	16	8	2	5	5	1
7月	6	5	16	7	1	1	4	3
8月	1	6	1	6	0	1	0	1
9月	2	10	17	1	2	4	4	1
10月	7	14	6	6	3	3	2	2
11月	4	7	6	2	1	3	3	1
12月	7	9	6	2	2	3	0	0

2、109 年度超過 7 點半下班的單位較前一年度減少，工會仍會持續監督追蹤各單位的下班時間及加班狀況。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。工會發現在 109 年的勞檢中，行方會提出同仁的自願聲明書，聲稱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。

(二)、協助推動最低工資法、公益揭弊者保護法

勞動部已將《最低工資法》草案送交行政院審核，但迄今仍然擱淺在未知的理由之中，遲遲未送出行政院至立法院審議。

在防疫期間發生若干勞工檢舉雇主違法而遭到報復、霸凌事件後，如康軒事件，讓社會各界更殷盼政府能夠立法保護公益「吹哨者」。但《公益揭弊者保護法》立法進度持續緩慢，雖於第九屆立法院完成司法法制委員會的初審，然因無法完成朝野協商，導致屆期不連續而無疾而終，須於本屆立法院重頭來過，目前仍待行政院重新將法案送到立院，惟迄今行政院仍遲遲未提出對照版本而嚴重影響立法進度。此二法案對於保障勞工權益，提升台灣勞動人權相當重要，工會仍將持續追蹤進度，必要時配合相關團體進行國會遊說。

二、年度會務工作成果：(109.1.1 - 109.12.31)

1、截至 110.3.30 止，應加入工會會員數 5291 人，已完成入會 5262 人，感謝會員支持。

2、依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，至 110.3.30 計共持有 5140 張。

- 3、**績效獎金**：雖109年本行稅後獲利97.77億較108年102.5億低，但董事長、總經理及金控皆肯定，在去年整體大環境不佳的情況下，本行同仁們仍交出亮麗成績，既如此應給予同仁們同等的鼓勵。工會認為績效獎金提撥之獎率不應較往年差，然而經營團隊始終不願公開說明今年獎金提撥率為何？每次有關「錢」的問題，總是不交代清楚，啟人疑竇。去年疫情導致大環境不佳，全體員工都很辛苦，應有公平合理的分配，不應考績越低獎金減少比例越多(領愈少砍愈多)，差距越拉越大，不知總行獎金分配的邏輯為何？長期以來，員工表現一直有被過度貶抑的現象，尤其是甲等(含)以下逾半數員工，備受歧視，淪為次等行員，工會會向總行表示關切及抗議。
- 4、**考績申覆**：據了解今年申覆過的案件約兩成，因部分案件涉及主管管理職能問題，近期方完成所有案件的審理，簽核完成後，權責單位會通知當事人申覆結果，今年通知方式將改為由人資、單位主管、各區督導或處級主管、申覆人一同面談。
工會亦向總經理反映，高層廣推友善職場，對外打造良好形象，但若對配合公司政策、區督導、單位主管指示轉換職務，自身也很努力的同仁都未能給予相對應的肯定與鼓勵，千丈之堤，潰於蟻穴，形象打造得再完美，只要身處其內的同仁感受不到，這一切就都是幻影，對於確實涉及濫用職權損及同仁權益之主管，建議要有妥適處理。
- 5、**績效調薪**：據了解，109年整體績效調薪覆蓋率為六成五(含升遷)，除三年一次政策調薪【第一次辦理為108年】外，每年行方仍會考量當年度整體調薪策略，主要依本行獲利狀況為原則，依據員工前一年度考核結果辦理績效調薪。
- 6、**專案退休(職)**：109年度專案退休(職)計畫引發明明考績甲等，依本行考核辦法係屬達成目標，表現達平均水準，符合預期者，卻被單位主管要求自證不申請專案退休的理由。使得本行施行多年的人力優化政策，原擁有給予提供符合資格的同仁多一個選項的正面評價，瞬間崩壞，信任要建立不容易，要破壞卻只是一瞬間，好好的人力優化政策，因此次執行面上所造成的傷害，淪為行方逼退員工的政策。經工會反映後，總經理及部分高層也理解此事對於士氣打擊之大，故對主管提報之非自願名單，除個別案例，餘皆不再討論。
- 7、**員工房貸**：本行員工於98/3/23後申請房貸者，因當時背景因素，設有1.5%地板價(下限)，近期因中央銀行降息，員工貸款之資金成本應重新修正，經工會向行方反映，自109/4/21起，員工房屋貸款利率下限自1.5%調降為0.75%，調整後員工房貸利率已跟98/3/23前申貸者一致，由現行1.5%調降至1.08%。
- 8、**異地備援**：因疫情擴散，行方匆促辦理異地備援，或許當時預期是短期防疫，故備援的工作場所，許多配套未能建置完成，致使配合異地備援者在簡陋環境中辦公，初期更未能有效做好防疫措施，引發同仁不滿。工會向行方反映後，除已補足相關設備外，亦至該場所辦理座談會，了解同仁需求，在合理範圍內提供同仁們一個相對舒適的辦公環境。
- 9、**婚假延長**：為顧及同仁健康，各公司政策多呼籲員工於疫情期間暫時不要出國，然本行「員工休假請假準則」第7條，規定婚假需在三個月內使用，為避免影響同仁權益，工

會向總行高層反映，亦獲得正面回覆「本行員工於109年登記結婚者，婚假得延後至110年12月31日前休畢即可」。

- 10、**通路獎勵辦法**：獎勵辦法是業務同仁一整年的遊戲規則與目標，應於前一年度第四季即公告為佳，然109年度適逢本行業務制度調整、加上疫情之故，通路獎勵辦法至109.3.4方才公告，工會認為其中有新增項目部分，將使業務同仁措手不及，進而向權責單位反映，並獲得正面回應，將109年度通路獎勵辦法延至第二季方才適用。
- 11、**遞延業務獎金**：據109.12.30勞資會議決議，110年國內通路獎勵辦法已刪除離退不發給遞延獎金之條文；107年後之遞延獎金皆已請財控單位列帳管理將此筆預算保留，於相關訴訟一審明確後，會依相關核決程序辦理發放事宜，工會將持續追蹤相關進度。107年度以前之遞延獎金，勞資雙方仍有歧異，將持續溝通。
- 12、**零售集中**：經工會反映，通路營運處已於109.12.7就110.1.1零售集中相關事宜召開說明會，並已完成檢視PB1同仁交通問題，距離過遠採駐點或跨區調至其他集中分行；配合此次集中調整，由PB1轉PB2之同仁，轉任後若發現自身不適任要轉回PB1請於110.6前提出申請。
據工會了解，108年轉任PB2的同仁，尚有為數不少未取得相關證照，若於110 Q1仍無完整證照者，建議向區督導反映評估轉任回PB1；除證照未齊者，若仍覺不適任PB2一職者，最遲可於110.3前可再次申請回任PB1。
- 13、**晨會問題**：本行晨會時間是從8:45分開始，但權責單位有時會提早開始，導致部分單位主管將提早開始時間視同到班時間，衍生不當的管理行為。本行規定上班時間為8:45分，晨會時間自應於8:45分(含)後開始，經工會反映後，權責單位已調整為準時開始。
- 14、**勞資會議**：去年因疫情之故，僅於109.12.30辦理勞資會議，但會中對於同仁反映之系統面、制度面，行方多數有所回應。勞資會議目的本就在協調勞資關係、促進勞資合作、提高工作效率，各單位職責不同，看事情的角度自然不同，雙方都只是希望業務能夠推展順利，部分相關單位能積極理解同仁反映的問題，並適時做出修正調整，解決同仁們問題，有利本行業務的發展，也期許未來所有單位都能以開放的心態，廣納建言，與時俱進，妥適溝通，共同建立正向積極的職場環境。【附件一】
- 15、**工會網站**：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。工會於109年12月1日至109年12月31日在網站辦理有獎徵答活動，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)，未來亦將不定期於網站辦理相關活動，請會員踴躍參與支持。
- 16、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。
- 17、受理會員申訴，保障合法權益。
- 18、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。
- 19、提供會員勞工法令諮詢服務。

- 20、參與各友會之會務及研習活動，加強與各銀行工會間的聯繫。
- 21、工會會員結婚補助（6000 元禮金）、喪事補助（5000 元奠儀、花籃）、傷病補助（5000 元禮金）、生育補助（6000 元禮金）、流產補助（3600 元慰問金）、會員死亡補助（100,000 元慰問金），本年度共有 500 人（婚 110 人、喪 108 人、重大傷病 12 人、傷病 72 人、公傷 10 人、生育 159 人、流產 24 人、會員死亡 5 人）申請。
- 22、會員的重大傷病（重度昏迷、癌症、住院手術等）慰問，出院後定期關懷。
- 23、參與本行『職業安全衛生委員會』。
- 24、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。
- 25、工會網站的維護(<https://www.union-sinopac.org.tw/>)。

貳、監事會監察報告：

本會之各項收支審核，均由理事會依章程檢具各項憑證，編制列表，檢送監事會審核，均依正常會計程序辦理並無不當或不實之情事發生。經查 109 年度經費收入 26,223,334 元，支出為 19,944,464 元，本期餘數為 6,278,870 元，上項收支均經監事會依章程監察無誤。

祝福大家

工作順心

永遠團結

第七屆監事會召集人 朱弘恭 敬上

參、討論事項：

- 一、案由：109 年度財務報告，提請審議。
說明：本案於 110 年 2 月 3 日經第 7 屆第 7 次理監事會議審議通過。
決議：照案通過。
- 二、案由：本會 110 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。
說明：本案於 110 年 2 月 3 日經第七屆第 7 次理監事會議決議通過。
決議：照案通過。
- 三、案由：109 年度購置股票明細表，提請審議。
說明：本案於 110 年 2 月 3 日經第七屆第 7 次理監事會議決議通過。
決議：照案通過。

四、案由：本會 110 年度工作計畫草案，提請審議。

說明：1、持續追蹤並改善工作環境。

2、團體協約續簽。

3、協助推動職災保險單獨立法。

4、研擬並爭取員工持股信託。

決議：照案通過。

五、案由：本會團體協約於 110.4.24 屆期，增修條文詳如【附件二】，提請審議。

說明：本案於 110 年 3 月 23 日經第七屆第 8 次理監事會議決議通過。

決議：增修條文照案通過，惟原團協第 5 條簽訂時本行考績僅分 4 等第，如今為 7 等第，加上勞基法第 10 條之 1 亦有修正，授權理事會修正此條文以符合現況需求。

六、案由：擬推派常務理事張麗澤、蔡志文、陳慈中、郭芳環、王啟榮及監事會召集人朱弘恭代表本會進行團體協商；簽約代表為工會理事長張麗澤，提請審議。

說明：本案於 110 年 3 月 23 日經第七屆第 8 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

七、案由：目前仍有少數員工係應加入工會而未加入，工會預計進行最後期限招募，於 110 年 5 月底前加入者，可免收自應加入年度起算之費用，提請審議。

說明：本會於第七屆第三次臨時動議決議，自 108 年起，應加入工會而未加入者，欲加入工會，擬先收取一定費用方可加入並適用工會所爭取的福利；惟為鼓勵少數員工加入工會，凝聚團結性，擬規劃 110 年 5 月底前加入者，可免收自應加入年度起算之費用。

職等	費用/年
17~18	\$4,000
15~16	\$3,000
14(含以下)	\$1,000

註：此筆費用不含入會費及每月經常會費。

決議：照案通過，並授權理事長擇期發放文宣及未入會名單予會員週知。

肆、臨時動議：

一、各區因應久任理專調動作法不一，建請工會向總行反映應有統一作法，且調動後業績目標應配有緩衝期。

決議：工會已於 110.3.30 的勞資會議反映此一問題。總行表示充分理解 PB3 的業務很重要的部分在於與客戶關係上的維繫，但理專輪調是外規，也是既定政策，請各位理專調整心態，盤整自己手上客戶與資源，與區督導進行溝通，此外考量客戶也有地域性的問題，如何降低本行業績因此受到的衝擊，目前授權各區督導權衡處理；至於業績目標問題，工會認為雖然每個人適應狀況不同，但仍應有緩衝期的設置，但總行認為若目標打折，業績獎金也會因此打折，並非每個理專都願意，若因此衍生人員流失，雖不樂見但目前仍不會有緩衝期的設計。若會員在調動上遇到粗暴不合理的對待，請再與工會反映，工會彙整後會再反映給總行。

二、稽核或總行專案查核時，對於同仁私人物品的搜查是否合理？檢查界線應有較為明確規範，建請工會向總行反映。

說明：1、目前本行查核行員的手提包/汽機車行李箱等屬於私領域範圍的作法係採若同仁不同意，則簽屬不同意書，若有單位主管明示暗示「此地無銀三百兩或其他言行」，讓同仁心生畏怖而進行同意，恐有觸犯刑法 304 條強制罪之虞，請各單位主管尊重同仁意願，切莫以身試法。

2、若同仁同意被搜查私人物品，工會認為查核同仁對於私人物品的查核範圍仍應有所節制，查核違規行為固然是專案目的，但其精神及本質應是讓多數同仁減少違規行為，共同讓銀行在主管機關、客戶面前提升正直誠信的形象，而非製造勞勞相爭。是以如何讓多數員工願意配合專案，減少同仁對專案查核執行上的怨懟，達到有效降低違規行為，才是長久之道。

3、最後再次提醒所有同仁，依據本行員工服務準則第 19 條第 4 項規定，除符合「行員外出收付待辦事項作業」規範外，員工不得保管客戶存摺、印章、取款條、金融卡、空白表單或交易文件；亦不得代客戶辦理提現、轉帳、申購投資商品、基金等交易，切莫以身試法。

決議：工會將向總經理反映並擇期發文宣說明。

伍、散會