

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第七屆第 11 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 12 月 16 日（星期四）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、郭芳環、王啟榮、陳志旭、湯景富、張秉立、吳孟寶、廖偉授、楊秋君、楊千瑩、劉思寧、黃瑞祥、黃子庭、黃添源、黃于玲、林惠娜、曾衍諭、宋金洪

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、吳子龍、陳雍仁、墜崇文

請 假：楊億萍、謝宜蓁、黃聖喻

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞

近來，許多同仁關心人評會部份案件的進度，在懲處結果尚未公告前，工會不便公開說明結果，在此僅就同仁們關注的兩個案件「房貸壽險」、「單位主管管理不當」分享工會的立場與看法。

依據本行「人事評議委員會設置規程」第三條「…本會於審查重大獎懲之事項，得請當事人提出申辯或到場備詢。另視審查事項之需要，得通知工會理事長列席。」目前工會都有列席，但列席即表示開會時，到場參與會議，有發言權而無表決權。工會的參與在於期待能提供人評會 9 位委員，在審理案件時有不同的思考角度，盡可能地維持客觀公允的判斷，至於委員們是否都兼聽則明，那並非工會所能左右。

「房貸壽險」：因應金檢要求，行方大規模清查過往案件，並於 110.11.24 公告第一波懲處名單。不久後傳出可以「捐款公益抵銷懲處結果」的消息，引發一陣譁然。

工會認為功過相抵並非法律規定，是一般公司、組織或團體的內規，以彌補或平衡獎懲的特殊設計，屬於資方的經營管理權。其制度或規定的規範意旨，有其論述基礎，而非無限上綱，毫無限制，否則整個獎懲制度將陷崩潰。人評會中的獎勵，行員雖是直接受益者，但公司才是最終受益者(獲利或形象)；人評會中的懲處，行員雖是直接受害者，但公司才是最終受害者(損失或形象)，因此賞罰的最終概括承受主體都是公司，這也是能夠功過相抵的必要條件(除非有特別規定其他重大事由)。

例如某甲上半年讓公司虧損五萬元遭記申誡，下半年讓公司獲利五萬元獲記嘉獎或參加公司主辦的公益活動獲記嘉獎，即可功過相抵(多數規定後功可抵前過，較少規定前功可抵後過，怕有道德風險)。每家公司的功過相抵條件或範圍不盡相同，在不違法之內都予尊重(經營管理權)，但不能因人設事、明顯不公，或濫用權力、毫無標準。沒有一致性，只有針對性，功過相抵乃至其他人事制度將成為任人揉捏的工具，當然違反公平原則，有害公司治理。

本案經人評會委員會討論後，予以撤案。

「單位主管管理不當」：某單位經理人涉及恐嚇性管理，嚴重影響職場氛圍，要求同仁協助客戶編列三書表，做違法之事，威嚇同仁打完疫苗應立即回辦公室上班…等情事，工會透過內部申訴管道，提供具體事證予行方，並聲明該單位經理人不適任，應予撤換。

經過行方內部調查，對於主管管理行為不當部份，認為確有言行過激、不給疫苗假等爭議，但此部份是否構成其不適任經理人一職，勞資看法歧異甚大。至於要求同仁協助客戶編列三書表，做違法之事，資方認為要求是一回事，是否構成事實又是一回事，此部分須清查是否有具體事證方可判斷其適任性。

工會認為「才德兼備」是經理人必備條件，愈高階者的適任標準應比一般行員更高。撤換經理人與否雖屬資方經營管理權，資方也有論述及理由，但「抓小放大、官官相護」是否經得起公評或留下後遺症，仍請資方三思。

本案懲處結果已於 110.12.23 公告周知。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 110.11.30，會員人數：5189 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 110.11.30 累計共持有 5140 張。

三、理財分級：通路營運處已於 110.12.6 辦理大型說明會，惟會中對於新制度在 2023 年上路後，理專適用的升遷方式是否會影響單位內部原有晉升員額，抑或是不符理專升遷標準的同仁，在一定期限內能否回歸是用一般的升遷方式，仍無法給予明確回覆。且未來新制度將採職等設立目標，但本行同職等薪資不盡相同，最高階與最低階差異多大不得而知，依此設立目標，易生不公之疑慮。上述問題，攸關會員權益，工會將於勞資會議中提出，請行方說明清楚。

四、特別休假：今年因疫情之故，放寬增加連休「遞延特休」或「補(調)休」二日，亦符合旅遊金發放規範。呼籲尚未安排的同仁盡速於年底前安排，再次提醒同仁今年做法實屬特殊情況，明年仍應做好特別休假規劃事宜。

五、不當銷售：會員反映目前各區都在積極逼迫開紅盤，要求 PB1 須交出保險、基金目標額，提供名單要求說明約訪進度、客戶有意願後，再安排理專去簽約。於法 PB1 不能推銷保險基金未來成交電訪時，客戶回答是 PB1 同仁明示暗示…，應該歸責於誰？又或是客戶表示因為要辦貸款，PB1 同仁帶著 PB3 去推銷保險，他們不得不買時，又該歸責於誰？工會認為若是上述情況，日後再有爭議，不得究責基層同仁。經工會反映，行方回覆已於本(12)月區主管會議中討論及宣達，決議未來 PB1 同仁僅可提供適當建議名單給與理財專員業務開發，不得直接從事保險銷售業務。如有單位主管陽奉陰違，請逕向工會申訴。

六、銷售暨紀律考核要點：行方於 110.12.6 發布修改該要點之公文，將利害關係人在作業程序上的疏漏亦列入要點內，然工會於 110 年第 3 次勞資會議討論事項案 9，提出利害關係人檢核應簡化並減少人工檢核程序避免同仁因疏漏，致產生高風險，行方亦表示除不可減免的人工程序外，會持續優化相關系統，透過線上化

來降低錯誤。據了解當時說要優化的系統，尚未上線，工會將於此次勞資會議中再次提出，要求行方訂出該系統確切上線時程，避免同仁在非必要、瑣碎的人工程序上，造成疏漏而被記點。

七、**職業安全**：近期可能因為天雨路滑，上下班意外案件增加，提醒所有同仁注意安全，也請會員們彼此協助，如知悉同事於公司場所內或上下班途中發生意外，請通知工會，以利後續慰問關懷，謝謝。

參、討論事項

一、110.12.29 將召開第四次勞資會議，議題詳如附件一，提請討論。

決議：照案通過。

二、有同仁確診罹患肝癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過。

三、有二位同仁確診罹患乳癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過。

四、有同仁確診罹患肺腺癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過。

五、有同仁確診罹患卵巢癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過。

六、有同仁確診罹患主動脈瓣逆流，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過。

七、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】、辦理公民書展等，持續與各社福團體共同推動更優質的勞動者生活。長期與職業安全衛生連線共同推動的「勞工職業災害保險及保護法」，更在今年開花結果，順利於 4 月通過立法院三讀，本部法案不只提供即時補償、合理分攤雇主職災補償責任的風險，同時促進職業傷病的預防。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。

八、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。

九、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。

十、理事劉怡婷因個人生涯規劃，辭去工會理事一職，依工會章程依序遞補楊千瑩擔任理事，
提請討論。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會