

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第八屆第 4 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 113 年 8 月 28 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 7 樓）

出席理事：張麗澤、廖政凱、陳慈中、陳志旭、王啟榮、林惠娜、黃添源、黃聖喻、曾衍諭、吳孟寶、廖偉授、張秉立、蘇興茂、陳怡全、黃子庭、林春秀、陳雍仁、宋金洪、楊億萍

出席監事：吳子龍、梁琪苑、黃于玲、楊千瑩

請 假：謝宜蓁、張奕萱、高佳琪

主 席：理事長 郭芳環

壹、主席致詞

貳、報告事項

一、會員人數：截至 113.8.20，會員人數：5,561 人。

二、持股張數：截至 113.8.20，累計共持有 5,899 張。

三、業務促進：業務促進會係為促進一、二線同仁協調合作，減少業務推展之誤會，讓一、二線同仁可以彼此理解工作職位立場不同，但如何找出最大合作公約數，以利彼此的工作業務推展順利，創造雙贏是主要目的。目前勞資雙方就執行細節仍有待討論之處，預計最快第四季會舉辦。在此之前，若各單位有業務相關較為緊急的問題，仍可循內部管道或工會反映。

四、員工持股：工會自 111 年 3 月 30 日正式於勞資會議提案迄今已達 883 天，行方窗口給予工會的回應仍是在研議中，工會不解究竟是哪裡出了問題？各家同業都開辦已久的福利事項，惟本行再三延宕，究竟是決策者有問題？還是執行者有問題？工會將請董事長、總經理說明，並再次要求行方盡速提出本行員工持股信託方案與工會協商。

五、OP 轉任：會員反映仍有單位經理人要求 OP 同仁轉任 PB3，應如何維護自身權益？如果同仁願意嘗試，經理或區督導所提出的獎勵方案，請務必留存書面資料，副本寄送人資、零售營管、工會，可確認獎勵方式是否是人資、零售營管所認同外，亦可避免經理或區督導異動後，新任者不買單的狀況；若同仁不願意嘗試，請明確表達拒絕之意，以書面回覆或錄音留存，並告知工會或單位所屬人資窗口。此外，團體協約中第 6 條第 2 項「工會如係配合公司政策，屬非自願性自作業職調動至業務職，工作態度主動積極，且經 2 年內輔導仍無法勝任新職務者（考績為甲下以下），應輪調其他職務。」如有符合該條文者，亦可向工會聯繫。

- 六、PBI 獎金：會員反映 PBI 第二季獎金漏發獎率加碼的部分，影響同仁權益，但卻未發公告通知被漏發的同仁，致電詢問後也僅告知第三季會補發。經工會與督導主管反映後，已發公告通知被影響之同仁補發事宜，督導主管亦表示將強化內部核算機制及管理，降低相關事件發生。
- 七、團體保險：本行團體保險於明年下半年進行續約，工會已向經營高層反映，為使團體保險更符合同仁需求及降低同仁負擔，權責單位與保險公司洽談時，請提出現行加護病房天數 7 天應增加日數、重大疾病補助 10 萬元應提高、傷害醫療保險金 1 萬元應提高等三項訴求。
- 八、特別休假：少數離職同仁反映於離職時，已休特休被要求扣薪返還。這問題其實在於超休的部分在離職時，被要求扣薪返還。係因本行工作規則第41條規定未滿2年者，當年度給予7天特別休假，意即原則上入行就會按比例先給予特別休假，但若未待滿一年，則依照「員工休假請假準則」第6條第2點「離職或退休時，應按實際服務年資依勞動基準法計算當年度特別休假可休天數，超休扣薪…」回歸勞基法計算。舉例來說：小明在2月1日入行，公司會依比例計算給予約6.5天的特休(按每年實際日數計算)，但小明決定12月1日離職，回歸勞基法僅有3天的特休，如果他在職期間休了4天特休，離職時，人資則會依規要求小明返還超休1天的薪資。

參、討論事項

一、有 2 位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，予以慰問金額 12,000 元。

二、有 2 位同仁確診罹患甲狀腺癌，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，予以慰問金額 12,000 元。

三、銀行員工會全國聯合會 114 年度優秀幹部暨會務人員選拔，本會得推優秀幹部一名參與選拔，提請討論。

說明：理事黃于玲擔任工會幹部期間，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。

參、臨時動議：無

肆、散會