



## 突破法令 創下佳績！— 永豐銀行團體協約順利締結

當公司遇有合併、轉讓等情事，勞基法第 20 條【事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。】其中規定，新舊雇主有商定留用勞工權；企業併購法第 16 條【併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者，視為同意留用。前項同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費。…】規定，新雇主有重新訂定勞動條件權，不留用或不同意留用之勞工只能依法資遣。換言之，要留用誰、工作條件為何，決定權全在雇主，工會無置喙餘地。

在金控合併的遊戲裡，員工總是扮演被決定命運的可憐角色，這是一場不公平的遊戲，而現行勞動法制完全未提供勞工一個既可自保、又能平衡資方擴張權力的武器。幸好，在眾多工運團體的努力下，今年五月通過的團體協約法終於有一重大突破，即規定【勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商，非有正當理由，不得拒絕，……若違反上述所定之行為，經主管機關調解、仲裁、裁定，課以新台幣十萬元以上，五十萬元以下之罰鍰，限期改善仍然不為，按日連續處罰】此法通過後，勉強可作為勞工集體主張、保障權利的工具。

勞基法第 20 條及企併法第 16 條，一向被工會視為惡法亂源，在此次勞動三法通過後，本會立刻積極安排與資方協商團體協約事宜，雙方站在互信的基礎上，歷經數月的唇槍舌戰，終於達成共識，排除上述法律規定，於團體協約第 10 條【甲方有改組、轉讓、合併、分割、股份轉換、收購等情事致實質經營權發生變動，乙方會員應全數留用，工作條件不變；如欲變更現狀，新舊雇主應與乙方進行協商，簽定受僱人權保障協議書，並於實質經營權移轉日起一年內擇期辦理優惠離職、退休專案，相關條件、標準與乙方協商同意後辦理。本協約應依金融機構合併法第十六條第一項第二款規定列入合併或讓售契約書。】爭取到當公司有合併、轉讓等情事，會員全數留用，工作條件不變，若欲變更，須與工會協商，會員權益獲得最大保障。另，工會在協助多間遇併購的同業成立工會時，深刻體會到企業合併案是一個充滿權力分配與爭奪的過程，雙方文化融合的陣痛期內，南遷北調、互相傾軋、做不熟悉的業務、薪資福利縮水、業績

額度愈掛愈重等都是家常便飯，身在其中的員工，時時刻刻都沒有安全感，所以本會於團協第10條更進一步要求，自合併後一年內公司須辦理優惠離職、退休專案，讓本會會員去留可有選擇，達到留任者有保障，離開者有尊嚴的目的。

本會團體協約的締結，能夠突破法令，為全體會員的工作權構築一道厚實的防線，得來不易，端賴全體會員對於工會的支持與信任，因為有你(妳)們作為工會最強力的後盾，讓工會代表於勞資談判時，能無所畏懼、勇往直前，也要特別感謝上級工會銀行員工會全國聯合會給予的協助，讓「團結就是力量」從來就不是一句口號！工會將持續努力，以維護勞工工作權為職志，務求創造有尊嚴、有人性的職場環境。



理事長 鄭貴榮  
100.08.30