

民無信不立—評本年度員工調薪案

因過往資方調薪毫無章法，違背自訂之工作規則，104.10.16工會向市政府提出勞資爭議，耗時一年協商，終於105.10.18達成共識，調解會議結論如下：

基於勞資互信，透過勞資爭議調解，勞資雙方同意永豐銀行工作規則第31條修正如下：

一、工作規則第31條(草案)

第31條 薪資調整

本行為照顧員工生活，應考量同業平均薪資水準及物價變動等因素，進行年度薪資檢視及調整，本行薪資調整類型分為試用期滿調薪、晉升調薪、政策調薪及績效調薪等四種。

1. 試用期滿調薪：員工試用期滿成績優異，或聘僱時另有約定者，得予調薪，然幅度不得多於百分之十。
2. 晉升調薪：晉升調薪配合內部晉升作業辦理。
3. 政策調薪：本行應檢視銀行同業及本行相對獲利水準、物價、外部法令及外部經濟情況或其他特殊情事；如依上述條件有政策調薪需要，邀請工會參與，並提報當年度六月份董事會通過後，於次月生效，若特殊因素無法如期作業，仍追溯自七月一日生效。調薪對象以前一年度有考績者為原則。
4. 績效調薪：本行考量當年度整體調薪策略，原則依本行獲利狀況或其他特殊情事，以員工前一年度考核結果作為依據，經提報董事會通過後辦理；公告前，需與工會說明該次調薪原則。

另，每年勞資雙方應秉持誠信原則進行年度調薪協商，優先討論「政策調薪」的可行性，避免每年只有「績效調薪」而沒有「政策調薪」現象，資源集中少數而打擊多數員工士氣。工會認為「政策調薪」時應朝「同一職等考績相同者，調薪比率一致，不因年資、年齡、薪資高低等因素而排除或降低調幅」之精神進行討論，且日後勞資共識條款不適用於應加入未加入非會員，其調薪條件也不能優於工會會員。

詎料今年4月9日年度調薪協商會議中，資方告知仍採績效調薪，未提供任何同業薪資水準、近6年物價變動資訊、為何連6年均採績效調薪理由，對於工會政策調薪（反映物價的全員調薪）訴求置若罔聞，完全違背上列協議「優先討論政策調薪」之程序要求，先入為主、鴨霸蠻橫，還向董事會謊稱「已與工會協商多次」，吃相難看，誠信破產。工作規則的修正協議是勞資約定，互有權利與義務，民法第118條規定：「行使權利，履行義務，應依誠實信用方法。」，未履行規定之程序與義務，即屬違約違法，當權力的行使失去正當性，就是暴力，工會對這種公然違法濫權行徑，表示嚴厲譴責與抗議！金控工會已代本會向「金控誠信經營委員會」提出檢舉，若未獲妥善處理，將向主管機關申訴並進行爭議行為。

公司在重大危機處理時要求同仁共體時艱，分配利益時卻屢屢嚴重失衡，重覆獎勵，資源錯置，有違比例原則，導致士氣低落，離職者眾，更陷績優員工不義，離大家更遠而已。6年來物價持續上揚，員工面對物價高漲壓力(附件一)，不因考績優劣而有區別，甚至多數基層低薪員工相對更大。公司前5年均採績效調薪，絕大多數同仁不是沒調薪就是調薪金額遠低於平均調幅，金額約100-300元，口惠而不實至，工會質疑今年有多少員工調薪達到資方所稱「平均調幅3%」？資方完全漠視政府鼓勵企業加薪照顧全體勞工的美意，一意孤行到底。

工會認為，這幾年來，公司戮力塑造「菁英主義」、「功利主義」的企業文化，遺忘「正直誠信」的普世經營規範，眼裡只有「績效」、「盈餘」，蔑視公平、正義、法遵與社會責任，乃有TRF、OBU、鼎興案、三寶案發生，讓「客戶喜歡、股東滿意、社會尊敬、員工驕傲」的目標變成「客戶幹譙、股東搖頭、社會唾棄、員工蒙羞」的結果。今年4月20日證交所公佈106年度公司治理評鑑，共1536家上市櫃公司受評，永豐金被列最差級距，與遠雄同列，真是實至名歸，毫不僥倖。孰令致之？不就是急功近利的菁英們違法亂紀而釀禍？如今能稍轉危為安，全靠所有員工忍辱負重，不離不棄的打拼而致，結果賞罰公平嗎？實令人氣憤不已！

歷史名劇瑯琊榜有句名言，「問題出自朝廷，答案來自江湖」，朝廷應是問題解決者，而非問題製造者，甚至成為問題本身。公司新的經營團隊已經就位，但依然麻木不仁，未能記取教訓，由今年的員工調薪案可見一斑。最近又紛傳總行開始猛逼分行業績，菁英幽靈又開始作祟，不擇手段，悲劇輪迴恐又開啟，內憂外患之下，媒體預測二年後寶佳集團可能入主永豐也是剛好而已。本人即將卸任銀行工會理事長，二十幾年看盡公司起起落落，物換星移，僅以工會辦公室內高掛的八字箴言送予經營團隊，「兼聽則明，無欲則剛」，工會能屹立近30載而不墜，端賴於此。