



經營團隊期待工會趕快罷工？

曹董甫於11月7日隆重開記者會，宣布員工調薪及開辦持股信託，工會隨即於11月12日發文表示肯定，詎料近日傳資方造謠工會要發動罷工，以維持營運不中斷計劃為由，召集各單位主管交代任務，調查員工是否會參與罷工，並依風險大小將員工分類，列表回報資方控管，先發制人，威脅利誘，分化瓦解工會的團結。消息一出，造成恐慌、反感爆表，主管及員工都不滿用這種共產黨極權統治的高壓手段來限制、監控員工的自主及自由，紛紛向工會檢舉，謂資方已讓員工上班情緒受到極大影響與不安。

工會在此鄭重抗議，嚴厲譴責資方這種下流的兩面手法，表面示好，背後插刀，嫁禍工會要罷工，強迫員工選邊站。請問資方，工會何時正式宣布要罷工？11月12日剛發文敘明幾項勞資爭議久未解決，「考慮」是否送勞動局調解效率較快，對送調解的事項工會還未再開會確認，未經調解如何進到罷工程序？資方先誣指工會要罷工，開始備戰，全力打壓，是否代表經營團隊不願再行協商或進行調解？還是預設調解故意不成立，準備消滅工會？抑或罹患被害妄想症，看到黑影就開槍？這與4年前如出一轍，資方先抹黑工會，四處造謠，不宣而戰，迫使工會只好號召員工勇敢對抗，劍拔弩張，瀕臨罷工，幸經主管機關介入及大股東知悉經營團隊謊言後，和平收場，給予每位員工每年12,000元旅遊補助金結案。

其實最近勞資爭議的核心問題是「績效獎金提撥黑箱化」，與4年前的爭議是「績效獎金分配不公」有異。銀行稅前淨利2020年110億、2021年131億、2022年173億，2023年截至9月已達152億，全年勢必更高。然而員工最關心的績效獎金提撥率(10~12%)卻多年未曾調整，甚至每年度的提撥率多少也拒絕依照往例告知工會，不由令人懷疑黑箱有鬼，不可告人，有人更懷疑資方提撥率根本未達底線10%？因此不敢公布。依理而言，近幾年公司獲利良好，依規提撥更多獎金，喜事一樁，應大方告知員工，宣示公司回饋誠意，較符合人性及公司治理常態，資方卻逆勢而行，令人費解。

更有人懷疑是工會四年前檢舉某處長績效獎金自肥案，群起譁然，導致差點罷工，因而惱羞成怒，公報私仇，不願再循例告知工會，對不同理事長而有區別的選擇性作法，欲造成工會內部矛盾，挑起對立。工會並不相信這種陰謀論，但聽聞總行現在又是這位仁兄在幕後策劃指揮如何修理工會，還對主管們施壓未達KPI要「問責」，自己躲居幕後下令，推別人上火線當炮灰，萬一遭員工檢舉，裡外不是人，還得吃上官司，莫不怨聲載道。工會認為這是在挑戰大家的智慧與耐性，不同的人做就有不同的結果，公司寧願順從一個人的偏執，讓勞資對抗付出慘重代價，大股東及董總的姑息放任也是共犯，難脫責任。**工會籲請所有員工遇有主管要求表態或不支持工會者，並無回應的義務，且已構成不當勞動行為，請蒐證向工會檢舉，工會定依法嚴辦。**

- 違反工會法第35條規定，應處新台幣20萬元以上，100萬元以下罰鍰，得按次連續處罰，並公佈代表人姓名。
- 違反刑法304條強制罪規定，應處3年以下有期徒刑、拘役或9000元以下罰金。

再看今年10月26日金管會對永豐大股東干政的裁罰案，公司高幹甘冒違法之虞提供資訊給危害公司利益的大股東，卻不願告知員工關切的績效獎金訊息，這種「雙標」、「濫權」的價值錯亂行徑，對員工有「誠」有「信」嗎？自找難堪，自損威信罷了。

工會已成立34年，期間歷經多次勞資爭議，但都平安度過。工會從不為個人謀利，只求改善員工工作環境，提振員工工作士氣。永豐並未因有工會的強力監督而競爭力衰弱，反而因體質改善而與時俱進，足證永豐與工會並存合作是兩利無害，**對員工愈多付出與照顧，長遠以觀必帶給公司更大獲利，是善的循環，若有人處心積慮要破壞勞資關係，啟動惡的循環，將是公司罪人，勞資都應予撻伐。**