

109 年度全國模範勞工

披荊斬棘 11 年 積極捍衛工會會員勞動權益

黃怡仁理事長

採訪撰文/黃敏惠



民國 94 年開始的雙卡風暴，正是金融環境最惡劣之時期，尤其是民營銀行，正因為大眾商業銀行在 96 年引進凱雷私募基金經營團隊，黃怡仁為了保護員工權益，捍衛計畫就此展開，他於 97 年 4 月 12 日成立了高雄市大眾商業銀行股份有限公司企業工會，也就是現今的元大商業銀行股份有限公司工會，11 年來領導工會的會員，爭取會員員工權益，不斷的進行勞資協商，甚至為了會

員遭受資方不當解僱，而進行集體訴訟，鼓勵會員為自己的權益走上街頭抗議，並不惜發動罷工投票，以 84% 的高同意票通過此行動，成功要求公司出面談定協議。在黃怡仁與工會幹部的努力之下，終與資方達成合併增補條款，保障了近兩千名會員的權利，為的就是要讓會員有一個安心且安全的職場工作環境。

保護會員勞動權益 責無旁貸 民營銀行簽訂團體協約典範工會之一

民營銀行企業工會在成立時，若非資方刻意培植，都必須經歷相當辛苦的成長過程，黃怡仁表示一方面會遭受資方以各種方式打壓工會會員人數成長，另一方面要面對持續不斷發生的勞資爭議。從 98 年開始，凱雷私募基金經營團隊進入銀行管理階層後進行大量員工解僱，這是工會所面臨的第一個挑戰，他立即與工會幹部於全國各地為會員進行勞資爭議調解處理，寄發存證信函給予公司，主動聯繫受不當解僱之會員們，召集進行團體訴訟的準備，並透過上級工會向金管會進行陳情，為的就是要保住會員們的勞動權益。

工會為了不讓會員們勞動權益再次受到不當侵害，在民國 98 年工會正式開始研擬團體協約條文，並於代表大會通過協商代表及條文後，正式依法去函銀行要求公司與工會進行正式團體協約之協商，研擬期間長達 2 年，其中歷經多次會議討論，工會幹部為了

全體會員員工權益，南北奔波，為的就是能為會員員工們設下安全且足夠的保障，讓員工能安心上班，黃怡仁表示當工會的保護能量夠強大，才能有效去化解勞資爭議，相對也會提升公司經營績效。

終於，在 100 年 4 月 1 日，趕在勞動三法上路前，工會與銀行順利完成所有協約條文版本，最後在與銀行董事長及勞動部長官見證下，正式簽訂團體協約，也成為民營銀行簽訂團體協約的典範工會之一。

黃怡仁表示目前工會的團體協約條文中，除了設立企業被合併、改組或轉讓有設下，雇主必須與工會協商完成員工權益機制之外，也訂下會員優離優退、部門裁撤或業務緊縮優離、禁止搭便車、會員代表會務 50 小時等諸多民營銀行少見的保護條文，再次體現工會為了保護團結權所作的種種努力。

高投票率顯現高團結力 勞資雙方終得雙贏

104 年 8 月 13 日元大金控、大眾銀行共同召開重大訊息說明記者會，宣布合併案通過具有拘束力的股份轉換契約主要條款協議，元大金控將以每股 16.3 元股票加現金方式，現金比率約 54%，取得大眾銀行百分之百股權，並納為金控百分之百子公司。隔年 1 月，距離大眾與元大銀行合併時程，又更近了一步，工會對於合併後勞工權益保障有強烈疑義，黃怡仁在深思熟慮後，召開會員代表大會通過舉行罷工投票案，並訂於同





106年4月工會與資方完成團體協約續約。

年1月9、10日進行罷工投票，經統計高達近84%會員贊成罷工，因此工會隨即籌劃罷工行動，但為了勞資和諧，工會也同時表明敞開協商大門，歡迎元大金控或大眾銀行隨時和工會共同協商員工保障與權益。

105年大眾銀行、元大金控合併案衍生勞資爭議，工會原訂同年2月1日罷工，突然情勢急轉直下，經工會與大眾銀行進行勞資談判，雙方對「員工權益事項」取得共識，確認工會保護條款內容，而資方放棄優離推駁權。合併後，元大銀行針對擁有工會會員身分的員工，於「合併基準日」後第12個月、第24個月、第36個月保障期間內，共3次定期舉辦依大眾銀行團體協約結算年資之優離方案，元大銀行對前述優離方案申請同意予以照准，合併後留任滿1年之員工並可獲得加發1個月薪資的留任獎金，因此，黃怡仁當下正式宣布停止罷工，雖與工會最先要求「全面結算年資」或公營銀行相比也算不上條件更優，但工會已盡最大協商努力，協商結果雖非盡善盡美，但考慮到多數會員都

希望勞資和諧，並能繼續工作，因此在勞資雙方各退一步之下，合併案得以圓滿落幕。

工會一路走來，與資方所發生的摩擦及勞資爭議，複雜程度已遠遠超過一般的企業工會所面臨的處境，正因為有黃怡仁的領導和全體工會幹部的團結一致，才能有效凝聚會員們的力量，高度團結力的呈現，讓主管機關重視合併案，讓資方與工會協商，保障員工權益，否之合併案絕對不可能會過關。

大眾商業銀行於107年1月1日正式與元大商業銀行合併，合併後以元大商業銀行為存續銀行，大眾銀行因合併而消滅，但是工會的法人格並未因此消滅，因此工會面臨了另一個艱難挑戰，面對一個在合併前突然組織生出的企業工會，雖然不斷有傳言這是資格所成立的，但黃怡仁仍以平常心面對，除了針對該企業工會成立合法性進行訴願及行政訴訟外，也持續透過主管機關的依法陳情，方能繼續正式參加勞資會議、職工福利委員會、退休金監督委員會、勞工安全衛生委員會等相關重要會議。另外，黃怡仁也擔心合併後會員們工作環境的改變，思考是否應切實的研擬團體協約新增條文，對於會員們工作調動等勞動條件，再協商增加更好的保障，當然黃怡仁與工會幹部都瞭解這是一條艱困的道路，雖然路上布滿荊棘和障礙，黃怡仁也絕對有信心帶領著幹部，為會員們一一排除種種困難，建立一個會員們能工作安心、福利更向上提升、勞動條件更優化的職場環境。