

~10429 是我人生重要的分水嶺~

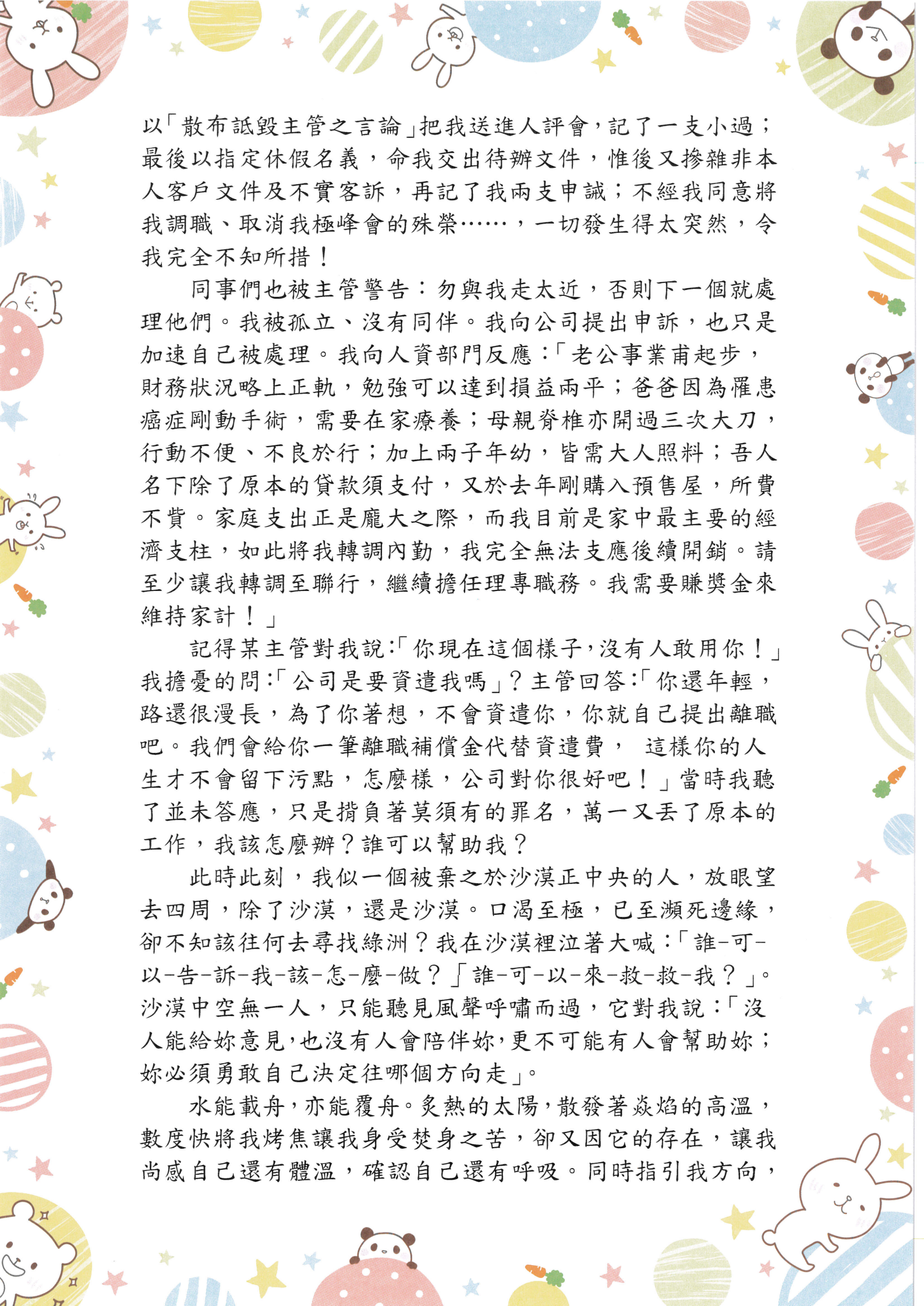
大多數的人，往往把生日、結婚日等特別有紀念性的日子，當作人生中最重要數字鑰匙。10429 對我而言，並不是什麼特別的日期，他代表的是「104 年勞裁字第 29 號」。

一年多前，我擔任理專職務，同時也是一位半調子的工會成員。為何說自己半調子？因為我和大多數的人一樣，為了柴米油鹽醬醋茶，就算每天被數字壓得喘不過氣，還是得戰戰兢兢努力工作，是一位平凡的基層員工。但是，我和一般員工又有一點不同，因為我也是勞資會議勞方代表，所以有幸參加三個月一次的勞資會議。會議裡我也竭盡所能，努力為勞工發聲。但當時我並沒有在工會擔任理事或監事職務，對勞工權益知識也只是一知半解，所以才說自己是一個半調子的工會成員。

平日針對公司各種業績的要求，如：房貸轉介、信用卡新戶、銷售分期繳保險、IPO 基金須達募集目標、投資型保單須破蛋等，我始終全力以赴、使命必達。面對很多「不合理」的管理方式，如：「下班時間已到，被強迫留在公司業績檢討及叩客、超時工作卻不能申請加班費、業績達到才能休自己的特休假、強迫加入公司 LINE 群組，每天從早到晚接收老闆的疲勞轟炸、業績不錯只是沒達到公司訂的超高標準，還要被主管用不雅言語公開羞辱」等種種不當的管理行為，我選擇「睜一隻眼、閉一隻眼」。因為哪家公司不是這樣？更何況，我需要這份工作養家糊口。

我在金融業工作十幾年，一直都是從事業務工作。工作期間因為績效還不錯，得過不少獎項。直到去年，有人受不了主管的不當管理，匿名發送申訴信函至工會，我是分行裡唯一的工會幹部，偶爾為勞工發聲，恰巧又與申訴信內容雷同，主管就主觀認定是我寫的，便開始為難我。

公司以信函匿名為由，把「員工的血淚控訴當作黑函」處理，



以「散布詆毀主管之言論」把我送進人評會，記了一支小過；最後以指定休假名義，命我交出待辦文件，惟後又摻雜非本人客戶文件及不實客訴，再記了我兩支申誡；不經我同意將我調職、取消我極峰會的殊榮……，一切發生得太突然，令我完全不知所措！

同事們也被主管警告：勿與我走太近，否則下一個就處理他們。我被孤立、沒有同伴。我向公司提出申訴，也只是加速自己被處理。我向人資部門反應：「老公事業甫起步，財務狀況略上正軌，勉強可以達到損益兩平；爸爸因為罹患癌症剛動手術，需要在家療養；母親脊椎亦開過三次大刀，行動不便、不良於行；加上兩子年幼，皆需大人照料；吾人名下除了原本的貸款須支付，又於去年剛購入預售屋，所費不貲。家庭支出正是龐大之際，而我目前是家中最主要的經濟支柱，如此將我轉調內勤，我完全無法支應後續開銷。請至少讓我轉調至聯行，繼續擔任理專職務。我需要賺獎金來維持家計！」

記得某主管對我說：「你現在這個樣子，沒有人敢用你！」我擔憂的問：「公司是要資遣我嗎？」主管回答：「你還年輕，路還很漫長，為了你著想，不會資遣你，你就自己提出離職吧。我們會給你一筆離職補償金代替資遣費，這樣你的人生才不會留下污點，怎麼樣，公司對你很好吧！」當時我聽了並未答應，只是揹負著莫須有的罪名，萬一又丟了原本的工作，我該怎麼辦？誰可以幫助我？

此時此刻，我似一個被棄之於沙漠正中央的人，放眼望去四周，除了沙漠，還是沙漠。口渴至極，已至瀕死邊緣，卻不知該往何去尋找綠洲？我在沙漠裡泣著大喊：「誰-可-以-告-訴-我-該-怎-麼-做？」「誰-可-以-來-救-救-我？」。沙漠中空無一人，只能聽見風聲呼嘯而過，它對我說：「沒人能給你意見，也沒有人會陪伴你，更不可能有人會幫助你；你必須勇敢自己決定往哪個方向走」。

水能載舟，亦能覆舟。炙熱的太陽，散發著焱焰的高溫，數度快將我烤焦讓我身受焚身之苦，卻又因它的存在，讓我尚感自己還有體溫，確認自己還有呼吸。同時指引我方向，

並告訴我時間正在運轉，是我在浩瀚無盡沙漠裡，唯有僅有的朋友，我必須靠它才能找到出路。對我而言，「它，是我生命的共同體」。

綠洲，是我唯一活下來的希望。所以，我開始計畫如何獨自一人徒步橫跨無邊無境的沙漠，覓出能賜我生命的泉源。數度因為熱到暈眩而癱在沙漠上，甚至險陷流沙中，迷糊意識下，依稀看到綠洲在眼前，讓我燃起求生意志。使盡力氣，努力站起來，卻也因為體能的不足，最後又跌在沙漠上；我，不放棄，步履蹣跚地向眼前這片海市蜃樓邁進，就算全身已被灼熱的砂礫刺得遍體鱗傷，強忍淚水忘卻傷痛，繼續向前一步步，就這樣來回反覆站起來、跌下去、再爬起來，綠洲近在眼前了，綠洲快到了，我一定要活下去……。

每想到被主管霸凌、因莫須有之罪而處分，還被冷言嘲諷：「給你一個小過、兩個申誠算是客氣了，還有其他人被我們記二支大過。公司已經對你很好，至少還給你一份工作做，你要懂得感恩！」我的心早被這些暗箭，傷到千瘡百孔、滿目瘡痍，甚至心灰意冷有了輕生念頭。想到愛我的家人該怎麼辦？我告訴自己：就算全世界的人都遺棄了我，我也不該放棄我自己。我每天努力為公司賣力，也並沒有寫申訴信，為什麼公司要如此對待忠誠的員工？為了不讓自己的人生留下遺憾，於是我做了一個很重要的決定：「我要用自己的力量，爭取原屬於我的勞工權益」。我鼓起畢生最大的勇氣，開始了漫長的抗爭之路——「訴訟」。

「104年勞裁字第29號」，是我人生第一份法律裁決書，它給了我小蝦米對抗大鯨魚的勇氣，讓我放棄其他銀行的高薪工作，並成為無給薪的台北富邦銀行工會幹部，讓我奮力投入勞工權益這塊領域。這是我人生中很重要性的分水嶺！

在訴訟過程中，我學到很多寶貴的勞動知識。裁決決定指出：申訴函固未署名，然由其以申訴函方式送予台北富邦銀行企業工會觀之，衡情應屬工會會員之申訴。又細釋其內容，固針對主管個人行為多所批評，惟主要內容仍係對該主管管理方式以及對相對人公司業績要求不當之申訴，與勞動條件具高度關連性，亦符合工會法第5條第3款所定工會

之任務：「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」縱內容對相對人或主管有不尊敬、負面、不適當或冒犯之處，惟基於勞工對於所處勞動環境，有批評及抗議之權利，只要其批評言論未構成法律上妨害名譽或重大侮辱等情事，雇主即不應以缺乏文字明確性之規則懲處勞工之方式，禁止上述批評。

裁決委員也引用美國法律：美國國家勞工關係委員會法律總顧問(the General Council of National Labor Relations Board)，於2015年3月18日「關於雇主規則之最近案例」之報告指出：受僱人對於雇主之勞動政策或對受僱人之待遇，有依國家勞工關係法第7條予以批評及抗議之權利。因此若禁止受僱人對雇主批評將被認為違法。禁止受僱人對雇主或主管為不尊敬、負面、不適當或冒犯之行為，而在文字上缺乏足夠之明確性，將被認為違法。且受僱人對於雇主之批評不會僅僅因為其錯誤或損及名譽而喪失第7條之保護。

基於上述法律觀點，以及我本人真實案例，希望可以鼓勵大家勇敢爭取、不要再漠視自己的勞工權益。如果面對職位比你高的人，對你做了不法侵害（如：言語霸凌、性騷擾等），請記得一定要蒐證，並向「工會」或「主管機關」提出申訴及檢舉。不用擔心檢舉後丟了工作，台灣的法律（如勞基法）明定：除非觸犯雇主可解僱員工的法定事由，否則雇主不能任意剝奪勞工的工作權。

所以勞工朋友們一定要團結，勇敢為不公不義之事發聲！千萬不要讓自己的權益睡著了！今日勞工環境之所以如此惡劣，就是因為勞工們總是選擇以沈默方式，造就老闆對員工的予取予求。工人團結力量大，所以勞工們一定要踴躍參與工會事務，讓工會日益壯大，唯有爭取更好的工作環境，員工家庭生活才會幸福美滿。

鄭向君理事