中華電信工會
Chunghwa Telecom Workers' Union
第28期

發行單位／中華電信工會
發 行 人／朱傳炳
總 編 輯／洪秀龍
編輯委員／林沂茂、趙秀珠、林素香
趙維義、周坤泉、林榮村
朱建元、曾麗梅、余賢正
周威森、林朝贊、林彩萍
陳春豊、陳國清、鄭國安
執行編輯／張麗芬
地　　址／10642台北市大安區
金華街138號
網　　址／http://www.ctwu.org.tw
E-mail／ctwu@ctwu.org.tw
聯絡電話／(02)2341-1799
出刊日期／2016.3.10

105年模範勞工暨優秀會務人員當選感言

權益福利不會從天上掉下來

台北分會／呂炅坤

首先感謝單位同仁與工會先進、幹部的支持，讓小弟得以當選這次的模範勞工。

我想要先講一段歷史：

還記得那一天是2007年六月二十號，主管帶著我到臺中一間公司更換零件…

當天一覺起來，眼皮一直在跳動，直覺今天會有事發生。於是開玩笑的跟主管說今天可不可以不去？想當然不太可能如願…

到客戶那時，客戶表示因為這是24小時產線，所以不能關電停機，只能活電作業。

為了生意，主管當然表示沒問題（當時我雖然知道有危險，但也沒有表示意見）。

結果不慎讓六百伏特的高壓電短路…

接下來，我只看到一瞬間的爆炸光衝擊過來！我整個人被彈開！（還好不是被吸進去）

再來，除了聽到聲響以外，我的眼睛已經張不開了。

但就算眼睛張不開，眼皮還是可以感覺到，光好兇猛！從來沒有感覺到光會讓我的眼睛好燙好痛…

接著，我只有一個想法－我的眼睛瞎了？後來聽到了主管的聲音，問我有沒有怎麼樣？

我只說，我的眼睛張不開…大約又過了十幾秒鐘，眼皮的光慢慢褪去，眼睛逐漸可以張開了。

【特別專題】

● 105年度模範勞工暨優秀會務人員當選感言
● 105年度模範勞工暨優秀會務人員英雄榜
● 新修正勞動基準法解析
● 日本電信工會來函關心地震災情
● 合正科技工會封廠獲戰果
● 豐裕工會罷工成功迫資方低頭

僅供本會會員閱讀

看到主管的臉，還有在我面前用手指頭比劃數字，問我這是多少的動作…我當下有一種感覺，眼睛沒事真是太幸福了。

但接下來我才開始感覺，我的左手好燙好痛（醫院判定二度灼傷）。又來了幾個人帶我去盥洗室沖水，但是因為是科技公司，水龍頭全部是紅外線感應式，沒電就無法出水…只好再往大門口警衛室，尋找花圃附近的機械式水龍頭才得救…（一直到現在，我都會觀察盥洗室有沒有機械式水龍頭）

隔天回到公司後，經理給我一個紅包，並且對我說很抱歉，如果我有什麼三長兩短的話，他不知道怎麼面對我的父母…後續就是漫長的復健與醫療過程。這期間，才了解到勞保原來有這種功能。

那一陣子，我得以休假不用上班，醫療費用由勞保給付（主管有要我寫公傷假，我那時候沒有特別研究，反正主管要我寫就寫了…）。現在也沒感覺有什麼後遺症（頂多只是被人覺得。頭腦變笨了）

後來因緣際會進入了中華電信，新人訓練時有安排工會介紹兩小時的課。當時工會給我的印象，就是一群滋事團體，沒什麼好感（當下應該是受到媒體的影響）。也有同事講，工會就是一群沒在工作、整天在吃喝玩樂的員工組成的，要我不要去接近他們…

不過想與做有時候就是會相反，愈是叫我不要靠近，我就愈想去了解。當初我確實覺得，工會這個組織是多餘的，似乎沒有存在的必要。於是跟分會理事長聊聊這樣的想法（現在想想，頭腦真的有笨到，一下子就找理事長說消滅工會的事情，而且當時也搞不懂工會還有分會這樣的組織）。

理事長說了，如果你不滿意現在的環境，那麼你為什麼不自己來改善這個環境？

…

的確，工作上，我們對薪水、對分工、對體制不滿，卻又不敢說出來。

不循正規的管道向事業單位反映，反而要求工會去處理事業單位應該就要做好的事，這樣的做法是最好的嗎？於是跟理事長表示，有需要我的地方可以找我（其實我指的抗議遊行那種）。

結果，理事長只叫我要念書（嗯？念書不是我的專長，法條更是苦悶！而且這跟工會有什麼關係？我喃喃自語地講）。後來在工會開會的場合，常常有聽不懂的地方，理事長都要我先去把法條看清楚。一直到了我自己輪班遇到凌晨加班的問題，才知道了解法條、多讀書有多麼大的力量。

也因為研究了勞動法令，也才發現公傷假對員工多麼重要，對一個發生職業災害，而產生後遺症的勞工來說，能夠減輕多大的負擔！不過這些增加成本，並不是公司樂意吸收的（醫療費用有勞保吸收不談，光是沒有上班，公司還要正常給付薪水的部分，不是每間公司都願意做到）…

這時候才發現，原來工會幹部懂很多東西，並不像是整天沒工作在吃喝玩樂那樣，也才意識到，工會有其存在的必要性！

原來你我沒有深入了解之前，僅僅聽旁人的言語是沒有辦法看到完整面貌的

其實工作與生活也是一樣，以前常常覺得客戶怎麼都這麼兇？為什麼就不能好好溝通

（有一陣子上班都還會想：阿！今天又要被客戶罵了）？

答案是我沒有同理心，沒有互相尊重，也沒有意願去了解…

而等到我也遇到同樣狀況的時候，我就知道了。

經歷這些平常沒機會遇到的事後，口才與膽識也會成長。原來，這些歷練與訓練，是可以在工會舞臺中找到的。工會除了街頭運動外，也有勞工教育活動（勞動法令超過兩百種，職業安全衛生就佔了六十種）。透過研究勞動法令的思緒，我又去推敲二代健保、交通法規等相關法令，也才知道自己的權益範圍在哪裡。

養兵千日，用在一時。工會跟維運單位一樣，平時必須投入人力維持運作；等到戰時（出狀況時）才會看得到價值。如果沒有工會，就如同沒有維運單位（或把維運單位人力緊縮），發生事情後所要付出的成本更高；跟保險的觀念一樣，不怕一萬，只怕萬一。那麼，需不需要保險的存在？當然啦！還是會有不一樣的地方。就是對立面，是未來還要繼續相處下去的公司！這個點就好像付錢的是大爺一樣、顧客永遠是對的…但這樣真的是正確的嗎（親兄弟都還得明算帳呢）？

最後，我也鼓勵年輕員工多多參與工會運作，爭取自己的權益。畢竟我們的福利待遇跟以往有落差，

就如同外界看到中華電信員工待遇的感覺一般。外界是去嫌中華電信待遇太好；而不去思考自己的公司能不能夠調整到比中華電信更好一樣。權益福利不會從天上掉下來，只有靠自己爭取出來的。希望有抱負有想法的會員一同參與，謝謝。

一起成長與進步

彰化分會／江雪葉

當被通知當選105年度模範勞工時，非常高興也很感謝大家的照顧和愛護，感謝事業單位和工會體系歷年來先進們的提攜和肯定，更感謝福委會張國福主委和工會林建利理事長及全體理事的愛護、推薦及支持，才能順利的當選。

中華電信工會內臥虎藏龍，我們的會員個個優秀，很榮幸能當選模範勞工，感謝各位厚愛。再次向大家說聲--謝謝。

回想從79年進局至今，承蒙歷年來的主管和長官們的支持和愛護，讓我每個階段都有不同的學習機會和成長，記得剛進局在台中話交中心時，一個新進人員敢貿然參加員工提案卻獲得數千元獎勵金，當時主管對我的創意及態度，鼓勵有加，也奠定了我對公司的向心力和責任感。

82年調回員林時，因雞婆個性使然，常被推選為工會小組組長而有學習服務會員的機會，也多次參與品管圈工作改善活動，在擔任圈長時也得到績優獎座。

在櫃台服務時，長官們的提攜和多次給予機會而能得到多項獎項，例如：當時周秋美主任，就常要求及鼓勵我學習和參與各種新業務，如賣筆電、參加行銷魔術表演、徵文比賽、各項競賽及MOD團隊…等，更一直鼓勵我去參與和學習工會的運作活動，因此，後續才有機會擔任考成委員、性騷擾申訴評議委員會委員、工會小組組長、監事及職工福利委員會秘書等職務，在擔任工會監事及福委會秘書時，常利用下班時間處理會務並配合執行各項會務，與工會理事長、福委會主委和多位幹部們參與會員婚喪喜慶關懷等，盡力為全體會員權益努力共創工會價值。經由多樣化參與和學習，增長工作歷練、提昇工作能量和累積人脈，秉持認真和正義的處事態度，協助關懷與幫助弱勢

會員，透過不斷的參與，讓自己更有能量發揮同事愛，也創造自己的工作價值。

喜歡學習的我，在蔡瑤卿總經理領導的團隊鼓勵下，讓我從櫃台服務轉戰企客單位，更有機會接觸和累積企業界人脈，當時我告訴自己為增加工作流暢要加強學習深度，常要求自我管理與精進，增加專業能力和展現敬業樂群的工作熱忱，期能達到處處人和與績效卓著的目標，對客戶服務方面，盡力達成客戶的滿意度，也獲得記功殊榮和獎賞，並利用公餘時間參加各類進修課程，完成研究所學位和通過升資考試，促使我扮演好生命中的每個角色。

謝謝中華電信工會夥伴們，有您們真好！

「衷心感恩、馬革裹屍」

研究院分會 優秀會務人員／蕭毅

今年度在激烈競爭下獲得了優秀會務人員，對進工會服務已11個年頭的我，是一個相當正面的肯定，除了珍惜此一榮譽，更要向提攜我的工會先進表達感激，謝謝您們。進公司算算超過22年了，我是95年進入工會會務人員服務，當時是擔任第4屆分會的秘書長，算是幕後默默幫忙的角色，第5屆時轉任至福利分會的秘書，第6屆時才又再轉回任分會的秘書長。其實我們分會會務人員不多，每個人幾乎都是當數個人力在用，無論擔任何種角色，工會與福委會的事都得要幫忙，若再遇到事業單位的活動，也是要全員出動來協助。由於會務人員人數就這麼多，這幾年下來，大家幾乎無役不與，會員看來會覺得我們好像每天都在忙於工會會務，但只有我們自己知道，大家是先將事業單位的工作做完、做好後，再用餘力把工會與福委會的事務完成。經這幾年磨練下來，研究院分會的會務人員再加上理事長每個都算是超人吧，身兼數種業務也沒人喊累，做事效率是又快又精準，若用兼職的眼光來看，工作效率與達標率的CP值應屬非常高的水準。

藉此機會，闡述一下這些年來擔任會務人員令人印象深刻的幾件事。第1件事是每年的五一大遊行與103年的反空降大遊行，記得當時96年，我們分會中壢地區參加的同仁連一台遊覽車都坐不滿，參加同仁原本就不多，再加上事業單位長官站在大門口關心，導致更多同仁不敢參加，最後只得零零落落北上，便當又剩一大堆，那幾年還被人酸研究院的會員都不關心工運。時至今日，近幾年的五一大遊行，可能是台灣白色力量的覺醒，可能是年輕人開始願意支持工會活動，研究院分會參加的同仁都達到2～3百人，還有其眷屬們一起來參加，關心勞工相關議題，用行動來相挺，我聽到朱理事長對素玉姐（我們分會理事長）笑著說：「你們分會來的人數最多，非常感謝，跟以往真的不一樣了。」我們這一路走來，如「寒天飲水，點滴心頭」道盡了從事工運的辛苦與會員的逐漸認同。我們當時聽了朱理事長一席話，大家都笑了，而且笑得很燦爛，這幾年五一當天的天氣都很差，但與工會理念相同的夥伴一起打拼，天空雖然下著雨，心裡卻覺得很溫暖。

第2件事是每年的北區理監事聯席會與分會理、監事會暨小組組長聯席會、會員代表大會、勞工教育等活動，我參加了許多次，每次會議都被醍醐灌頂，進行嚴謹且精實的操課，這使從不懂工會的我，到現在已經可以清楚的對會員說明我們工會的相關條文與最近爭取到的權益。對中華電信股份有限公司團體協約、中華電信股份有限公司從業人員考核要點、中華電信股份有限公司意外事故處理要點、勞動基準法等，因為做過多次的法條版本更新，並也與會員做過多次的說明與討論，使得我對工會相關法條的理解與闡述，大為精進，若有機會，希望未來能幫工會貢獻綿薄之力。

最後感謝本會理事們對小弟的肯定，也謝謝素玉姐提攜，並給我這次的機會。此刻心情很複雜，簡單幾字就是「衷心感恩、馬革裹屍」。我會珍惜此一榮耀，現在到未來工會若有需要，小弟都會全力以赴，將會務工作做好、做圓滿。

105年 模範勞工
暨優秀會務人員英雄榜

模範勞工

基隆分會 林麗卿

台北分會 呂炅坤

台北分會 黃慶章

台北分會 王建仁

台北分會 文慧瑜

台北分會 閔秀英

台北分會 湯美滿

台北分會 陳煜崧

總公司分會 劉安萍

總公司分會 鄭芬梅

總公司分會 楚湘萍

北區分公司分會 朱兆偉

北區分公司分會 林曉慧

北分公司分會 張至誠

北區分公司分會 曹雅珍

企客分會 張忠信

企客分會 蔡佳璇

數據分會 謝俊棟

數據分會 劉傑祥

數據分會 陳坤呈

數據分會 曾令嫻

台北市分會 陳秀玲

台北市分會 陳寶桂

台北市分會 林淑貞

台北市分會 許雪瑛

台北市分會 蘇錦全

台北市分會 李茂山

台北市分會 吳松泉

台北市分會 翁文洲

新北市分會 廖鴻銘

新北市分會 楊吉銓

新北市分會 洪允在

新北市分會 胡良鈺

新北市分會 林鳳嬌

桃園分會 楊淑瑜

桃園分會 李佾錚

桃園分會 劉郁濱

研究院分會 溫建龍

研究院分會 丁麗紅

研究院分會 張庭揚

105年 模範勞工暨優秀會務人員英雄榜

研究院分會 李惠玉

研究院分會 林華鵬

新竹分會 黃玉卿

新竹分會 陳文彬

苗栗分會 戴素梅

台中分會 張大成

台中分會 曾芳茂

台中市分會 洪惠青

台中市分會 張致嘉

台中市分會 陳世勳

台中市分會 陳淑如

台中市分會 鄧文斌

台中市分會 蕭玉真

行中分會 陳文華

彰化分會 江雪葉

彰化分會 曾金源

南投分會 林秀滿

雲林分會 吳昭瑢

嘉義分會 黃永清

嘉義分會 賴啟文

台南分會 周主祝

台南分會 邱志昌

台南分會 王明智

台南分會 曾英昌

行高分會 陳榮貴

行高分會 劉俊輝

高雄分會 戴寶村

高雄分會 宋丁財

南區分公司分會 許瑞娟

南區分公司分會 王冠茵

南區分公司分會 蕭梅君

屏東分會 林玉珠

屏東分會 李國鐘

台東分會 楊清洲

花蓮分會 鄭力齊

宜蘭分會 吳國棟

金門分會 楊明舉

直屬編組第一組 洪博文

直屬編組第二組 楊清文

直屬編組第四組 林德信

105年 模範勞工暨優秀會務人員英雄榜

直屬編組第三組 葉麗惠

高雄分會 陸鴻銘

數據分會 李文德

台北分會 王明坤

台東分會 郭金來

優秀會務人員

北區分公司分會 魏立煌

台北市分會 林淑娟

台北市分會 張惠祁

研究院分會 蕭 毅

台中分會 林君姿

南投分會 張瑞隆

高雄分會 陳玟婷

屏東分會 林家輝

本會 劉嘉惠

本會 陳怡芳

勞動基準法新增訂-「競業禁止條款」「調動五原則」「服務年限條款」入法

文／研究處

立法院於104年11月27日三讀通過勞動基準法部分條文增修案，其中對現職勞工最有影響的莫過於通過：1.競業禁止條款應符合要件且不得逾2年、2.調動勞工五原則及3.服務年限條款之要件與提前終止時如非歸責勞工，勞工無須負違約責任等條文了，以下提供此三個修法重點：

一、競業禁止條款應符合要件且不得逾2年

立法者新增訂此條文之用意，主要是鑒於競業禁止條款遭部分企業為降低基層人員流動率而濫用，對無涉營業秘密的基層勞工仍要求其簽訂競業禁止條款，顯然逾越應有之限度。故企業與勞工簽訂「競業禁止」之勞資契約時，應參照「公務員服務法」之旋轉門條款精神，具有一定程度之限縮（公務員服務法第十四條之一所謂「旋轉門條款」規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業之董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」立法意旨為防止公務員利用其服公職之機會，循原任公職時之管道謀取不當利益，亦將條款之範圍限定於董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問等屬較高階層之職位。），而非為降低勞工流動率而不分職位高低、職責內容而恣意要求勞工簽訂競業禁止條款。

增訂勞動基準法第9條之1

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

自條文以觀，競業禁止條款的訂定必定需符合第一項第一款至第四款之規定始能有效，且競業禁止期間的補償必須要離職後另行給予，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

二、調動勞工五原則

有關雇主調動勞工應符合之五原則以往法雖無明文，但卻為實務肯認適用，此項原則主要確立在內政部七十四年九月五日台內勞字第三二八四三三號函釋所揭櫫「調動勞工工作五項原則」，該五項原則指出如雇主確有調動勞工工作之必要應依下列原則辦理：(一)基於企業經營上所必需。(二)不得違反勞動契約。(三)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。(四)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。(五)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

新增訂此條文，立法者在立法理由中明確指出「主管機關勞工委員會僅依據民國74年9月5日內政部的函釋予以解釋或補充，且任由函釋來主導近30年，而不主動修法，實難保障勞工之權益，及勞資關係之合諧。為有效保障勞工合法權益，…提案新增，明訂調動事項應不得違反勞動契約之約定與調動五原則。」

增訂勞動基準法第10條之1

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

五、考量勞工及其家庭之生活利益。

自通過條文以觀，第一款之規定實係將原內政部所訂之調動五原則第一點「基於企業經營上所必需」做了更完善的規範，明文納入「不得有不當動機及目的」主要是有鑑於勞工調職經常伴隨著勞工勞動條件的不利變更，甚至雇主以勞工調動為手段，達成其特定目的之實，借此條款之訂定以防範現今雇主最常出現的勞資爭議。而第二款之規定則是囊括了原內政部所訂之調動五原則第二點「不得違反勞動契約」、第三點「對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更」規範。至於第三款及第四款也僅是直接將原內政部所訂之調動五原則第四點「調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任」、第五點「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」明文化。

至於第五款的條文則是原內政部所訂之調動五原則所無，增訂的理由主要是「…調動所受可能之不利益已列入於第一至第四款規範，但亦可能產生育兒及照顧家人等家庭生活之不利益，尤其是每天12歲以下之幼童上下課與保姆家接送及65歲以上老人之照護，且目前已有判例支持，如高雄地院88年勞訴字第39號判決、高等法院台中分院92年勞上易字第40號判決及台灣高院94年勞上易字第96號判決，皆肯定雇主需留意勞工家庭生活育兒及照顧家人之問題。…」故此條款的增訂連帶地終止了「雇主在變更勞工工作地點時，是否應考慮勞工個人的家庭因素？」這項實務分歧爭議。

三、服務年限條款之要件，如非歸責勞工，勞工無須負責

以往實務上相當普遍的「最低服務年限」條款實則並無於勞動相關法律中明確規定，泰半是依循內政部（75）台內勞字第393675號函釋「事業單位若基於企業經營之需要，於勞動契約中約定，派赴國外受訓之勞工返回後，須繼續為該事業單位服務若干期限，自無不可；惟於指派時，宜先徵得該勞工之同意，其約定服務之期限，應基於公平合理由勞資雙方之自由意願，於勞動契約中約定之。」及最高法院96年度台上字第1396號判決：「又最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之必要性與合理性觀之。所謂必要性，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂合理性，係指約定之服務年限長短是否適當。」來做補充規範，同時參考前揭判決中所提的「必要性」與「合理性」作為勞雇約定最低服務年限之兩大原則。

立法者在立法意旨確立了「…合理之最低服務年限約定，…因雇主提供其一定培訓成本，以換取約定之服務年限，且並應同時具備「必要性」以及「合理性」，勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項都是合理性的考量範圍。為降低我國勞雇雙方針對「最低服務年限」約定產生勞資糾紛，將我國過去所累積之函釋與判例明確化，供雇主與勞工有法可循…。」

增訂勞動基準法第15條之1

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。

二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。

二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。

三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。

四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

此條文之增訂，在提供給付勞工代償或補償措施（如簽約金），並綜合考量第二項各款後，約定勞工必須服務滿一定年限方能離職，也兼顧了契約自由及產業人才流動。同時最低服務年限之約定逾第二項各款之合理範圍或未符合第一項之規定，第三項直接明定該約定為無效，避免了勞工在簽訂勞動契約之際因立足點不平等被迫同意簽訂該約定之尷尬情況。而因不可歸責勞工事由，提前終止勞動契約者，明定勞工無須負擔違約責任等規定，則係考量保障勞工離職轉業自由，故於第四項指明。

立法院104年11月27日三讀通過的勞動基準法修法內容實際上還一併修正了第44條及第46條，增訂16歲以上未滿18歲之人不得從事危險性或有害性之工作，及未滿18歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之規定。而這部份的規定與現職員工較不相關，故不另贅言，謹提供修正後條文供參。

- 修訂勞動基準法第44條
  十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
- 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。
  修訂勞動基準法第46條
- 未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

此次勞動準法各項增修內容，工會會儘速依此檢視公司各項規定，敦促公司隨同修法調整不合法令之規定，同時也呼籲公司與時俱進主動調整各項規定以符法治。

勞工團結無國界

感謝日本電信工會來函關心地震災情

感謝日本電信工會野田委員長同時也擔任UNI國際網路工會亞太區會會長，日前特地來函關心2月6日台南大地震災情，充分展現兩國電信工會團結相挺、互相關心的情誼。

ICTJ 情報労連 The Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan (ICTJ)
Zendentsu Kaikan 5F, 3-6 Kanda-Surugadai, Chiyoda-ku, Tokyo 101-0062 Japan
Phone: +81-3-3219-2231 Fax: +81-3-3253-3268 E-Mail: international@joho.or.jp

February 9th, 2016

Mr.Chu Chuan-Ping
President of Chunghwa Telecom Workers' Union(CTWU)

Dear Brother Chu,

I have heard that a powerful earthquake hit the south of your country on February 6th, so we are deeply troubled by the news.

I express my heartfelt condolences for your sorrow and pain that CTWU members and nation are suffered. I pray for all victims by this tragedy from the bottom of my heart, as well as I hope your safety and health in the future.

Dear my colleague, we will provide support and assistance to you.

野田三七生

Minao Noda
President of All NTT Workers Union of Japan(NWJ)
President of The Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan(ICTJ)

UNI asia & pacific global union

臺灣的同仁們，朋友們

您們好！

据我國媒體報道，2 月 6 日在臺灣南部發生了強烈的地震，造成了許多人員傷亡，多棟大樓倒塌，在倒塌的大樓裏還在許多人等待脫困而出。我謹代表 UNI Apro（亞太地區組織）的全體會員向臺灣的 UNI 的工會同仁們表示深切的慰問，並向遇難者表示最誠摯的哀悼。

日本也是地震多發生的國家。我們將繼續時刻關注最新災情，與災區的國民心連心，共渡困苦。

祝災區住民的早日恢復健康，重建家園。

2016 年 2 月 12 日

野田三七生

UNI Apro（亞太地區組織）會長
野田 三七生

UNI asia & pacific
170 Upper Bukit Timah Road
#14-01 Bukit Timah Shopping Centre
Singapore 588179
Tel: +65 6467 7866
Fax: +65 6468 1410
secretariat@uni-apro.org.sg
www.uni-apro.org

友會連結

春節假期剛結束不久，位在中壢工業區的合正科技企業工會及新竹湖口的豐裕公司企業工會相繼透過罷工手段獲得訴求成果。本會朱傳炳理事長分別在第一時間前往合正工會罷工現場聲援，以及在深夜前往為等待豐裕漫長協商中的會員打氣，除了肇因於工人鬥陣團結相挺，更是佩服合正工會及豐裕工會會員團結的表現！我們也期待透過近來一連串罷工爭取權益的過程，讓更多勞工了解到罷工不是洪水猛獸，而是捍衛會員權益的最後重要利器，而前提是要有工會，要有團結的工會！

合正科技工會15日發動罷工爭取勞動權益，阻止公司貨物進出。（攝影：宋小海）

2016/02/16

【轉載自苦勞網】

你開工我罷工 合正科技工會封廠獲戰果

宋小海／苦勞網記者

春節連假剛結束，許多公司行號勞工開始上工，然而位於桃園中壢工業區的合正科技公司廠區內，共有合正工會成員為了避免公司脫產成為「華隆第二」，在昨日（2/15）上午8點入廠召開臨時會，59位工會會員到場投票，全數通過罷工並設置罷工糾察線，封鎖工廠的出貨動線，要求資方返還積欠的加班費及勞退金，並提供「法定資遣費加上5個月平均工資」的優離方案。勞資雙方協商至今日（2/16）凌晨1點多，歷經18小時談判後，資方接受工會所提方案，並同意返還積欠加班費。

合正科技自1991年成立，業務以玻璃纖維膠片、 銅箔基板、多層壓合基板代工為主，近年跨足PCB鑽孔用潤滑鋁蓋板、LED散熱基板等領域。目前全廠共160名員工，其中有45位外籍移工。工會現有65位會員，其餘尚未入會的50位勞工之中，約30位是行政人員。

昨日59位工會會員在桃園市產業總工會等勞團協助下進行罷工，包括華隆自救會會長李翠明、參與協助工會的桃園市議員王浩宇等人也到場表達支持。在今日罷工行動結果確定後，除了4位工會會員事前未支持罷工，其餘61位會員皆獲優離方案。

擬似賣地掏空 勞工迅組工會

工會理事長賴奕材指出，去年（2015）11月員工先是向勞工局檢舉公司短報勞退金，開始進行勞資協調，後來外界傳聞合正科技要變賣土地，董事長葉雲照在12月8日召開會議，還向員工保證不會變賣土地、公司會永續經營，然而事隔不到一週，工廠的土地、機台及專利就被賣出。

賴奕材表示，董事長的兒子葉日宏原任職合正副總經理，卻又成立另一家「鋐正」公司擔任董事長，疑似有掏空公司意圖，而員工認為公司信用已經破產，才會進一步要求協商並在今年1月3日成立工會。

合正投資中國失利 接連賣廠

合正科技自1998年赴中國投資，先後在廣東惠州、江蘇昆山設廠，據財經媒體報導全盛時期年營收超過30億元，然而近年陷入虧損，2013年出售惠州廠並轉投資廣東深圳鼎鑽電子，但仍在去年10月出售昆山及深圳廠，全面退出中國。

合正科技今日對外聲明也指出：「因公司近幾年虧損，為永續經營去年處分大陸廠及出售土地廠房後，進而調整經營方針，將無獲利產品減產，以達公司獲利為目標。公司組織重新規劃，將執行人力精實計劃，縮減人員編制等。」

根據公司公開資訊，合正科技去年12月出售中壢區廠房土地約2011.62坪、建物面積3233.25坪，交易金額為4.3億元，目前合正則以售後租回方式營運。新成立的鋐正公司地址，現也同樣登記在合正中壢廠現址。

賴奕材說，在今年2月4日向勞工局提出勞資協商，要求資方簽署同意保障勞工優離方案，但資方在會中強調永續經營不會資遣，因而拒絕簽署，卻隔日又資遣未加入工會的三名員工。勞方認為公司再度失信，於是才有了這次罷工行動。

積欠加班費 粗估三千萬元

工會除了提出優離方案，減輕公司可能脫產關廠對勞工的衝擊，另一方面也要求返還積欠的加班費。合正科技員工的全薪資結構包括底薪、職務加給、績效獎金、日夜班津貼等項目，但資方過去卻未依據《勞基法》以全薪計算每日加班費，而僅用底薪乘以1.33倍每月結算。賴奕材說，每位員工因此短少5、6千至1萬多元不等的加班費，如果一位員工有26,500元的全薪，其加班費的時薪只有110元。

工會也分析，基層作業員20多年沒有調薪，年終獎金近年也幾乎未發，積欠加班費預估約三千萬元，而短少提撥的6%勞退金，則預估約426萬元。

合正科技工會15日發動罷工爭取勞動權益，阻止公司貨物進出。（攝影：宋小海）

罷工掌握資方要害 取得戰果

昨日罷工現場，勞資雙方從上午9點多開始談判，起先未有共識，後續合正董事長葉雲照出面，至下午3點多初步同意「法定資遣費加上5個月平均工資」的優離方案，但對於如何支付、休假計算、個別員工情形仍持續協商，並堅持原先加班費計算方式。但談判至16日凌晨1點多，資方最終同意優離方案在半年內付清，並依法返還加班費。

賴奕材說，資方去年未給足加班費情事，已在今年初被勞檢開罰，昨日勞動檢查處又派人前來，發現1月的加班費計算仍有問題，因此資方又再度挨罰。

「以前都是廠關了、資方脫產脫光落跑、積欠員工資遣費的時候，員工才組織起來。」桃園市電子業產業工會秘書長、合正工會秘書林芸指出，這次工會能夠快速成立，另外掌握到今日公司預定要裝櫃出貨，否則將面臨違約風險，因此昨日罷工即威脅到資方要害，取得戰果。

豐裕工會於17日晚間，馬拉松式的談判後，訴求達成，宣佈今（2/18）早的罷工停止。（圖片來源：豐裕工會）

【轉載自焦點事件】

2016/02/18 勞工再獲一勝！

豐裕罷工兵臨城下 終迫資方低頭

焦點事件編輯小組
特約記者林靖豪、陳品存報導

繼16日，合正科技以18小時罷工，成功迫使資方談判、達成協議（相關報導）後，位於新竹湖口的豐裕公司工會，也以罷工為手段，經過一整天的談判，終於在昨天（2/17）深夜11點，迫使資方接受勞方要求信守年終獎金承諾的訴求、達成協議，工會宣告，原訂將於今天（2/18）上午8點開始的罷工行動停止，勞方再獲重要的勝利。

豐裕公司成立於1987年，主要生產豐田（TOYOTA）汽車的塑膠零組件。2003年，勞資雙方就年終獎金協議，達成「稅前淨利3分法」共識，即公司利潤的三分之一，再加上中國佛山廠之收益回饋，應分配給勞工作為年終獎金。豐裕工會理事長詹素貞表示，近2年公司卻都未依十幾年來的共識，發給足額的年終，於是，豐裕工會於2月15日召開會員大會，在204名會員中，161人出席領票，153人同意，通過罷工決議。

罷工的訴求，是要求公司依協議發給員工7.5個月的年終獎金；在農曆年前工會與資方協商中，資方堅持沒有所謂「3分法」原則，詹素貞表示，資方更對工會進行打壓，包括質疑工會理事長會務假的正當性，調動工會幹部的辦公室座位，揚言不利對待幹部，跳過工會直接與員工一對一協商…等。

在通過罷工決議後，工會以昨天下午4點為最後通牒底限時間，要求資方回應，否則展開罷工，資方在上午的協商中，仍然不願讓步，不過，詹素貞說，下午1點時，資方已經在口頭上鬆口，願意接受7.5個月的條件；於是下午3點半，勞資同意再啟協商，這一談，就一直談到晚間11點，在罷工兵臨城下的情況下，經

過近8個小時馬拉松式的談判，資方接受了勞方的所有訴求，7.5個月的年終獎金，並把「3分法」寫到書面裡去，也承諾未來不會再有打壓工會的不當勞動行為。

近一年來，以「罷工」作為迫使資方談判的行動頻傳，工會也屢屢獲得成果，實際上開始罷工，並達成訴求的，有華潔與合正，而台灣高鐵工會尚未舉行罷工投票，資方即出面與工會達成協議（相關報導），大眾銀行工會於罷工前與資方達成協議，而華航公司以桃園機師工會為非屬該企業的「外部工會」，拒絕以其為協商的對口，不過，據了解，工會於罷工投票通過後，也迫使華航與其簽訂保密的協議；至於南山人壽工會，目前在總公司前的棚架已經拆除，不過抗爭及與資方的對話仍在持續中。

最近一年罷工行動整理

工會/公司	投票日期	罷工日期	協議達成狀況
桃園機師工會	2015/04/26	未發動	罷工前達協議
華潔洗滌	2015/05/31	2015/05/31	罷工26.5小時後達協議
南山人壽	2015/11/28	2015/12/09	對話協商中
台灣高鐵	未發動	未發動	罷工投票前達協議
大眾銀行	2016/01/11	未發動	罷工前達協議
合正科技	2016/02/15	2016/02/15	罷工18小時後達協議
豐裕	2016/02/15	未發動	罷工前達協議

製圖：陳品存、孫穎理　http://www.eventsinfocus.org/

豐裕工會於2/15通過罷工決議
（圖片來源：豐裕工會）

豐裕工會要求資依約給付年終獎金
（圖片來源：豐裕工會）

拒當「零元教師」
兼任教師立即適用勞基法！

文／研究處

「被迫放無薪假！」「感染登革熱還是得抱病上課？！」「除非自行找到代課老師，否則無法住院開刀？！」「一年只有九個月薪水，發薪日還一拖再拖？！」

師者，所以傳道、授業、解惑也。古人說天地尊親師，自古以來為人尊重的職業-老師，你能想像上述這些惡劣的勞動現象是發生在大學兼任教師身上嗎？截至103學年度，全台160所大專院校內，兼任教師人次已超過43,500人。甚至不少學校內，兼任教師人數比重高達65%，兼任教師已然成為台灣大專院校內，承接教學工作的重要勞動者。然而，「大專兼任教師」這樣承擔主要教學任務的勞動者，卻一直沒有獲得任何法令上的權益保障，既被排除教師法之外，也不適用勞動基準法。

高教工會於1月25日上午10點，協同數十位大專兼任教師前往勞動部，要向勞動部長陳雄文「算帳討權益」！關於兼任教師納勞基法的議題，勞動部一再拖延、毫無誠意，高教工會要求：勞動部應立即發布行政命令，讓大專兼任教師不分公私立，一體適用勞基法！本會亦由張秘書長麗芬帶領會務人員前往聲援，在僅4度的低溫中，舉著標語及布條的手因為寒冷不自覺地顫抖，縱然如此仍不能阻止兼任教師為自己權益發聲。

高教工會主張，大專兼任教師不分公私立一體適用勞基法的原因，主要是能提供兼任教師以下六大權益保障：

一、爭取適用勞基法，喪病產假免煩惱！

一般適用勞基法的勞工，依照勞工請假規則，可以請「有給薪」喪假、病假、產假…等，然而大專兼任教師卻毫無依法請假的權利，導致有老師至親過世也無法親自奔喪、因重病開刀住院前數日都還在疲於尋找代課老師，甚至還在出院後遭校方於學期中解聘。

二、爭取適用勞基法，零元教師全違法！

一般勞工無論如何都有基本工資的最低薪資保障，然而教育部卻放任私校兼任教師的鐘點費可以各校視財務自訂，甚至連「零元教師」都可以？！

三、爭取適用勞基法，準時發薪不可少！

兼任教師面臨寒暑假期間無薪水可領，常常得勒緊腰帶省錢過日，然而大多數的學校在學期間，卻連最基本的「按月發放鐘點費」都做不到，若按勞基法規定，校方延遲發薪的行為根本是違法的，但兼任教師卻因不受勞基法保障，往往求助無門。

四、爭取適用勞基法，勞保健保不中斷！

許多兼任教師，明明拿到的聘書是一整年，或是在同一間學校都有固定開課，卻因為沒有勞基法當中「不定期契約」的保障，所以總得遭受校方在寒暑假期間，中斷兼任教師的勞健保，導致兼任教師這段期間被迫喪失各項社會保險的權益與保障，出了事只能靠自己。

五、爭取適用勞基法，聘約存續有保障！

許多大專兼任教師，在同一間學校開課超過十年甚或十五年以上，這對一般適用勞基法的勞工來說，早已與校方構成不定期契約。然而兼任教師卻常常得面臨學校一聲令下，沒有任何正當的理由，就可以終止與兼任教師的勞雇契約，連最基本的資遣費都不用支付。換言之，只要校方「看不順眼」，就能合法解雇兼任教師，生殺大權完全在校方手中，大專兼任教師至此根本毫無工作權保障。

六、爭取適用勞基法，按月提撥有依靠！

對於一般適用勞基法的勞工而言，退休後將有兩筆退休金可以領，(1)為勞工退休金條例中雇主每月提撥工資6%至勞工的個人帳戶，待退休後請領；(2) 是勞工保險中退休後之老年給付。然而，對於兼任教師而言，因為不適用勞基法，導致完全沒有上述6%退休金的部份，至於勞保的老年給付，也因一年當中學校只幫兼任老師投保9到10個月時間的勞保，因此每年都損失2-3個月的投保年資。導致一位教學長達20年的兼任教師，退休後所能領到的退休金金額僅有60～70萬元。

因未被納入勞基法適用，兼任教師上述六大基本勞動權益完全喪失，毫無保障。同為勞動者及對老師這份職業的尊敬，中華電信工會聲援高教工會追討回屬於兼任教師最基本的勞動保障與勞動尊嚴！

國內郵資已付
中華郵局
許可證
台北雜字第1795號
雜誌

快樂・希望
平安・健康

中華電信工會
Chunghwa Telecom Workers' Union