

中華電信工會

Chungghwa Telecom Workers' Union

第 34 期

發行單位／中華電信工會  
 發行人／洪秀龍  
 總編輯／劉傑祥  
 編輯委員／林素香、余賢正、周坤泉、  
 林威仰、林素慧、林樹芬、  
 馬淑鈴、陳國祥、黃甘榮、  
 趙秀珠、劉傑祥、簡惠玉  
 執行編輯／賈寶玲  
 地址／106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／2021.01.31

# 第七屆工會爭取權益回顧



保障薪資福利



打破碰頂限制



提升員工酬勞



公平考核制度



調動尊重意願



改善請假要點



強化事故處理



加給托育補助



多元退休方案

## 【九應爭經】權益擴大：

### (一) 保障薪資福利

1. 股東必要報酬率降為6%。
2. 爭取108年徵才錄取、今年109年報到者比照該比照108年新進人員加薪1600元。
3. 考核晉薪稅後純益低於320億以320億辦理。
4. 兼任駕駛津貼、經管銀錢津貼及僻地津貼，列入加班費計算。

### (二) 加給托育補助-托兒育嬰津貼提高。

### (三) 打破碰頂限制-職階晉升制度變革。

### (四) 照顧退休人員福利措施。

1. 工作安全競賽獎勵納入當年度退休人員發給。
2. 退休人員行動電話服務優惠。
3. 當年度退休員工參加健檢。
4. 公司酌撥費用，供各機構歡送退休員工運用。



九應爭經(首部曲)



九應爭經(二部曲)

## 新權益爭取：

- (一) 特休假或補休改以半小時為請假單位。
- (二) 試用期資遣須與工會協商。
- (三) 家庭照顧假比照公務人員。
- (四) 休假入住公司會館送住宿券。

## 【特別專題】

- 模範勞工暨優秀會務人員表揚
- 109年度勞資和諧永續盃慢速壘球聯誼賽
- 意定監護制度之簡介
- 關於破月退休影響
- 會員權益報導-第七屆工會爭取權益回顧

僅供本會會員閱讀

職場上很多關卡  
 工會陪您一起克服



# 模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



基隆分會  
陳建良



台北分會  
陳南江



台北分會  
葉萬星



台北分會  
陳村河



台北分會  
簡伯錚



台北分會  
葉俊良



台北分會  
蔡孟恩



台北分會  
李凌雲



總公司分會  
曾志明



總公司分會  
張淑女



總公司分會  
張政偉



北區分公司分會  
李嘉珠



北區分公司分會  
韓曜名



北區分公司分會  
何惠信



北區分公司分會  
林雪琴



企客分會  
鍾子越



企客分會  
林宜秋



數據分會  
盧翰良



數據分會  
楊文和



數據分會  
張昌曜



數據分會  
施珮玲



數據分會  
戴學漢



台北市分會  
梁瑞蘭



台北市分會  
徐毓男



台北市分會  
朱玟毅



台北市分會  
吳麗珠



台北市分會  
邱志成



台北市分會  
王碧娟



台北市分會  
蔣仁清



新北市分會  
黃意真

# 模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



新北市分會  
蔡其和



新北市分會  
趙德欽



新北市分會  
黃增松



新北市分會  
梁麗玲



桃園分會  
呂青岳



桃園分會  
吳富山



桃園分會  
陳姻妙



研究所分會  
張美燕



研究所分會  
鄭文林



研究所分會  
李政憲



研究院分會  
洪源懋



研究院分會  
王士道



新竹分會  
康益強



苗栗分會  
陳奕蓉



台中分會  
鄭居財



台中分會  
林隆郁



台中市分會  
姜家鈞



台中市分會  
李明道



台中市分會  
謝玉純



台中市分會  
張瓊文



台中市分會  
李榮興



行中分會  
張欽旺



彰化分會  
張敦賢



彰化分會  
蕭忠民



南投分會  
蔡炎福



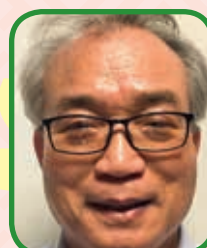
雲林分會  
黃明華



嘉義分會  
張芳林



嘉義分會  
高文筆



台南分會  
雲昌臺



台南分會  
鄭柏棋

# 模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



台南分會  
葉清廉



台南分會  
黃金峰



行高分會  
李傑瑞



行高分會  
李贊賢



高雄分會  
李國宏



高雄分會  
林森雄



南區分公司分會  
李淑娟



南區分公司分會  
陳淑娟



南區分公司分會  
謝秀真



屏東分會  
鄭秉峰



屏東分會  
張信文



台東分會  
詹素雲



花蓮分會  
鍾育純



宜蘭分會  
王清佑



金門分會  
蔡靜芳



直屬編組第一組  
林振華



直屬編組第二組  
曾富裕



直屬編組第三組  
陳光志



直屬編組第四組  
杜孟玲



直屬編組第五組  
簡惠玉



台北分會  
王海海燕



研究院分會  
丁麗紅



新竹分會  
張修貞



台中市分會  
林雅慧



行中分會  
陳昭芳



行高分會  
陳秋昭



高雄分會  
陳文璉



南區分公司分會  
姜琇蓉



金門分會  
陳慶祐



直屬編組  
卓文慧



## 模範勞工代表 致當選感言

文：行高分會/李條瑞

最敬愛的林部長、本會洪理事長、翁監事會召集人、潘勞工董事、謝董事長、朱永久榮譽理事長、各分會理事長、本會的各級幹部、各位嘉賓以及今天的主角—各位模範勞工及優秀會務人員，午安！大家好！

我是李條瑞，來自行高分會，個人承蒙工作團隊小組及分會洪英文理事長的推薦與本會的支持，非常榮幸能夠獲選今年度全區模範勞工的榮銜，內心充滿喜悅與感激之情，在此謹代表當選人向大家表達十二萬分的謝意及發表感言。

本屆的模範勞工及優秀會務人員在武漢肺炎疫情的持續干擾下，不經意地創造了幾項空前的紀錄，希望也是絕後的紀錄：

- 一、公告當選後經過漫長的十個月才舉行表揚大會。
- 二、有多位當選人已屆齡退休再回來接受表揚。
- 三、表揚大會的次日，模範勞工及優秀會務人員並沒有依照往例出國參訪活動。
- 四、出國參訪活動到目前為止，仍然遙遙無期。

以上紀錄大家最關心的應該是第四項吧！擔心會不會被取消出國？或是改成國內旅遊呢？尤其是早上報到時，又將護照退還給我們，更加令人忐忑不安，不是嗎？大家還記得在選拔模範勞工及優秀會務人員時，除審查符合基本條件外，工會有要求應先確認被選任模範勞工及優秀會務人員都能參加本會所舉辦表揚大會及出國參訪活動，所以我們也簽了切結書掛保證，今天大家都興高采烈來到表揚大會會場，就不必再擔心這個問題了，基於誠信



原則，排除疫情因素，相信工會一定會信守承諾的，大家都有信心是不是？盡在不言中…，這像極了愛情。請大家給洪理事長、全體理、監事及會務幹部一個感謝熱情的掌聲，謝謝！

我畢業於花蓮高工建教班，民國64年11月14日到台北無線載波段報到，分發到故鄉花蓮玉里無線載波站服務，歷經服兵役、台東無線載波站，於72年10月4日派調至高雄新成立的長途第三工程總隊供應單位，迄今在行通高雄營運處工程科，在不同職場領域的歷練，無不兢兢業業堅守工作崗位，使命必達。中華電信是我人生職場的第一份工作，也是我終身唯一的志業，有這個福份能成為友善職場幸福企業標竿的中華電信員工，個人感到無比的幸運、光榮與滿足。今天這份榮耀更應該要歸功於工作夥伴及工會幹部長期共同努力的成果。

各位知道我們的工會歷史嗎？台灣省電信工會於民國46年6月30日成立，65年1月1日工會名稱

改為台灣電信工會，直到85年配合中華電信公司公司化改組，工會名稱改為中華電信工會。民國85年11月6日第一屆理事長選舉。所以工會創立迄今已超過一甲子的悠長歲月了。

60、70年代的電信工會在黨政一體的政治氛圍下，似乎沒有讓我感覺到她的存在，一直到民國78年左右參選長三總隊分會理事、本會代表選舉才涉入工會領域的參與，更見證當年工會甲班乙班激烈的網內互打精采劇情，工會前輩無私無我披荊斬棘，前仆後繼的付出，歷年的改革拚場成果，才有今天中華電信工會完善的章程、制度、茁壯與強大。

從早期丙類小工、實習員佐權益促進、士佐員免試職階訓練晉升...到94年8月12日民營化前，工會動員無數次的到立法院陳情、抗爭，反對圖利財團、賤賣國產罷工行動等等，民營化後，95年1月6日工會與公司正式締結團體協約，明文保障員工權益。98年8月21日工會與公司協商通過全國條件最優的「意外事故處理要點」更進一步的強化對全體會員權益的鞏固。98年9月30日公司宣布不再實施「五等第績效考核制度」....等等，近期的107年5月3日通過修正從業人員退休撫恤及資遣要點(也就是多元退休方案1.增加一年兩退選項2.多元退休員工自行選擇)。108年8月13日爭取成功股東必要報酬率由7.6126%調降至6%，108年7月1日起實施免除職階晉升考試及訓練，職階晉升增加四重管道多元途徑。109年1月1日起平均加薪3%案等等，這些艱鉅的任務都是工會團隊，在精

進自己的論述能力，理性與感性兼具，舉措審慎思辨，不走偏激的組織戰中爭取到的，在在證明會員的權益及福利絕對不會從天上掉下來的，更展現出中華電信工會為維護會員權益與協助公司發展的雄厚實力及偉大貢獻的豐功偉業，堪稱為台灣工會界的榜樣，當之無愧，且無庸置疑。

謝董事長日前表示，面對市場快速變化，將啟動「以客戶為核心」的組織重組計畫，藉此提升競爭力，目標110年上路，採取「寧靜轉型」模式。這是公司化、民營化24年以來，首次大幅度進行組織改組，意味著轉型計畫下，總公司、各分公司可能會分拆重組，達成最佳作戰組織架構，藉此提升競爭力。轉型是公司為了找到新的成長動能，轉型需要全體同仁的支持與努力，期盼公司能夠開誠布公與工會做好「良性的溝通」，工會一定要去監督與協助，公司轉型成功才能讓年輕的員工看得到未來，資深的員工可以安心的工作到屆滿退休。「寧靜轉型」要從頭開始，從我做起，從心感受，大家一起適應環境、一起改變，中華電信永遠走在最前面，我們相信公司經營團隊，我們更相信工會。

最後，要感謝籌備這次表揚活動本會及桃園分會的夥伴們，辛苦了!有你們真好!也要感謝每一位蒞臨觀禮的長官、嘉賓、模範勞工及優秀會務人員，讓表揚大會蓬華生輝。敬祝大家身體健康，萬事如意，闔家平安，謝謝大家!



# 中華電信109年 勞資和諧永續盃慢速壘球聯誼賽



文：台中市分會/郭瑞塘

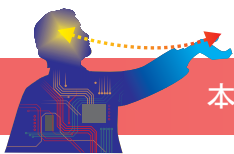
109年中華電信勞資和諧盃慢速壘球聯誼賽10月17日於大肚溪棒壘球場舉辦，經過激烈競賽，最後圓滿落幕。參賽隊伍北自基隆、南到屏東、東從花蓮、宜蘭各地組隊前來台中共襄盛舉。來自全區各地愛好慢速壘球運動的伙伴，齊聚球場競技、聯誼。球場內盡情揮灑體力、發揮團隊精神，以球技較勁；球場外寶眷啦啦隊們賣力地為球員加油。另有烤大豬、甕缸雞，現場參與人員大啖美食，歡樂聯誼之景，場面盛況空前，熱鬧無比！

比賽成績不重要，伙伴聯誼、展現團隊默契及運動精神才是重點。選手之夜席開60桌，一年一度的精彩大戲，在名主持人「台中秀足姐」的美妙歌聲中展開序幕。一整天的比賽下來，各球員們雖都已精疲力盡，依然興高采烈地上台展現歌舞歡樂

同聚，因為這是屬於全區慢壘伙伴們共享「健康、歡樂、情感」的美好壘球日。

「員工的健康永遠是公司最佳的資產」，謝董事長、郭總經理不僅全力支持本次慢速壘球聯誼活動，更是全程參與且率各級主管與本會洪理事長帶領的各分會理事長，進行一場「勞資和諧永續」友誼賽。晚會上更是盡情地勁歌熱舞，帶動全場快樂的氣氛，使整個選手之夜熱情洋溢，High到最高點，為本次的聯誼活動劃下圓滿句點。

二十幾年前「慢速壘球」興起休閒運動風潮，「中區慢壘社」創立至今，「健康、快樂、聯誼」為最高宗旨及目標，結合愛好慢壘運動的同仁、眷屬，利用週末假日大夥一起來聯誼比賽。「練身體、賺健康」至於比賽成績及結果，完全不



是大家在意的重點。除了「烤大豬」是中區聯誼賽的特色，身著「原住民」服飾之工作人員及現場的「大豬」更是遠自各地的寶眷啦啦隊及小朋友爭相照像留影之標的。凡走過必留下痕跡，凡努力過必留下成績，深厚的慢壘情感更是如兄弟般的濃郁。

感謝主辦單位職工福利委員會及公司的支持與贊助，更感恩各隊的熱情參與及愛好慢壘伙伴們不辭辛勞遠道而來蒞臨參賽。謹以「有您們真好」表達對承辦單位「台中市分會」各位兄弟姐妹們的辛苦，致上十二萬分的謝意，謝謝大家！





# » 2020 青年營



文：青工處

中華電信工會在今年下半年疫情趨緩後，依據公司提供分布於各分會之新進人員的資料，9月及10月分別在北部及中部共舉辦六梯次的青年營勞工教育訓練。

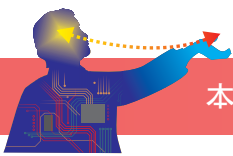


本會針對新進人員在乎的主要權益及福利事項做了深度的專題報告，並且透過學員分組討論，進行了工會各分會幹部與學員的雙向交流。

中華電信因應產業升級近年招募大量國家優秀的青年組成了中華電信前所未有的戰鬥團隊，但也正因如此，在本會洪秀龍理事長的特別要求下，新進青年同仁在乎的各項勞動權益及福利等議題更將是中華電信工會的政策主軸，主要如下：

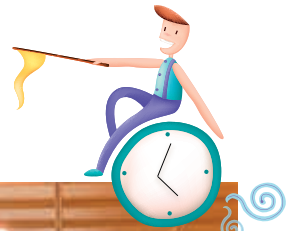
1. 打破職階晉升障礙
2. 增加托育補助與設施
3. 調高新制勞退提撥
4. 加薪調薪制度化

因應新進同仁關心議題的獨特性，本會打破以往勞教的單向報告模式，特別增加了工會幹部與學員的雙向交流，讓新進同仁的聲音透過分組討論能夠反應出來，也讓工會幹部知道工會的青年政策



是否有偏差。

同時在六梯的青年營中，中華電信工會也分別邀請了謝繼茂董事長、郭水義總經理、洪維國執行副總經理、學院簡志誠院長、南分張義豐總經理及北分涂元光總經理，針對公司近期的組織轉型、5G、重大投資發展方向以及新進同仁在乎的議題做了深度的專題報告，並同樣的透過事業單位首長與新進同仁的現場雙向交流，讓事業單位主管與新進同仁增加彼此的相互理解與體諒，共創勞資雙贏。



**中華電信工會 快訊 8008**  
 Chungwa Telecom Workers' Union  
 地址：106台北市大安區金華街138號 TEL: (02)2341-1700 FAX: (02)2341-1836  
 重要文宣 敬請張貼公布 http://www.ctwu.org.tw/ e-mail:ctwu3@cht.com.tw 2018/5/10

**感謝公司與董事長通過托兒補助方案  
 工會認為適用對象及給付額度要提高**

依據性別工作平等法第23條之相關法規「哺養乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第2條第3項「本法第二十三條第一項第二款所定托兒措施，為雇主以委託方式與托兒服務機構簽約辦理托兒服務，或提供受僱者托兒津貼。」及第2條第4項「前二項托兒設施及托兒措施之適用對象，為受僱者未滿十二歲子女。」規定，公司通過版本與會員期望僅仍有落差，本會將要求協商代表持續與公司協商。

	工會主張 (依據性別工作平等法)	公司通過版本
名稱	托兒津貼	托兒補助
適用對象	未滿十二歲子女	0至6歲
給付額度	每一位小孩每月給付固定津貼(額度另行協商)	每一位小孩每年補助新台幣5000元
屬性	經常性給與	一次性給與

爭取尚未成功，工會仍須努力  
 工會用心在乎您！盡力守護您的權益

**中華電信工會 快訊1152**  
 地址：106台北市大安區金華街138號 TEL: (02)2341-1700 FAX: (02)2341-1836  
 重要文宣 敬請張貼公布 http://www.ctwu.org.tw/ e-mail:ctwu3@cht.com.tw 2019/10/23

**職階晉升重大進展  
 自7/1起免除職階晉升考試及訓練  
 職階晉升增加四重管道多元途徑**

今日(10/23)本會與公司召開協商會議討論職階晉升相關議題，勞資雙方達成共識：  
 一、公司規劃之前三個職階晉升管道，同意先行實施，但**仍應朝向全面職階方向進行規劃**。  
 二、**增設第四管道**：同一職階累計碰頂3年，且每年年終考核分數80分以上符合晉階資格。  
 三、本案自中華民國108年7月1日起實施。

第一：有關公司職階制度應與時俱進，僅進行適量檢討並調整，以凝聚員工向心力及公司競爭力，請討論。  
 本次會議決議：  
 勞資雙方共識：  
 一、公司規劃之前三個職階晉升管道，同意先行實施，但仍應朝向全面職階方向進行規劃。  
 二、增設第四管道：同一職階累計碰頂3年，且每年年終考核分數80分以上符合晉階資格。  
 三、本案自中華民國108年7月1日起實施。

**全面掀頂尚未成功、大家一起努力！**

**中華電信工會 快訊1167**  
 地址：106台北市大安區金華街138號 TEL: (02)2341-1700 FAX: (02)2341-1836  
 重要文宣 敬請張貼公布 http://www.ctwu.org.tw/ e-mail:ctwu3@cht.com.tw 2020/04/16

**捍衛晉薪計算標準  
 至少以稅後純益320億計算**

公司因配合政策，致使稅後純益逐年減少，逼近考核要點原訂晉薪、一次(碰頂)獎金之計算門檻320億元。

本會於今日(04/16)與公司協商並達成共識：「**稅後純益若低於320億**，雙方各提方案進行協商，未完成協商前，**以320億為計算標準**」。

**工會持續爭取、會員一起相挺！**

# » 勞權不能少，我要工會罩！

## 2020五一勞動節記者會



文：節錄自「2020五一行動聯盟」新聞稿

時間：2020/5/1（五）10:00

地點：凱達格蘭大道（台北賓館旁車道）

勞工團體每年五一勞動節均走上街頭、表達勞權訴求，今年因為武漢肺炎（COVID-19）疫情影響，「2020五一行動聯盟」決定縮小活動規模，改為當天上午在總統府前的凱道舉行戶外記者會及搭配線上活動，同時提出「勞權不能少，我要工會罩」的相關訴求。

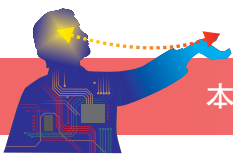
工會會旗組合成5公尺大口罩、擋住侵害勞權的各項『病毒』

活動部分，我們於五一行動聯盟FB推出『線上歷年五一遊行照片展』，可以看到勞工團體每年持續走上街頭的堅持；另線上募集發起團體合計近600家工會/團體，其中139家團體並提供會旗，製作出一面長達近5公尺巨大口罩，於記者會當日呈現，象徵勞工要團結組織工會，保障勞動

權益、抵擋資本家惡勢力病毒入侵，以呼應今年「勞權不能少，我要工會罩」的行動意義！

『防疫超前部署、紓困漏洞百出』：疫情衝擊，更顯社會安全機制不足。





五一行動聯盟總指揮、台北市產業總工會理事長鄭雅慧指出，這幾個月來各行各業勞工受到疫情衝擊出現種種問題。『防疫超前部署』，其實是來自於許多第一線勞動者的犧牲奉獻，甚至許多措施已經在侵害人權及法制的邊緣；然而『紓困漏洞百出』，社會安全機制不足，僅靠現行勞工保險無法涵蓋到所有勞動者，勞工紓困方案只好從受僱者、自營作業者、未投保者…不斷變更追加，凸顯政府落後局勢，外界推一步、作一步，各部會也缺乏橫向整合。再者，疫情趨緩後，勞工反而可能要面臨新一波「無薪假」人數飆升、青年及中高齡失業率數字上揚，或企業大幅減薪、獎金縮水，乃至惡性倒閉等問題，政府對勞工就業安全的超前部署，在哪裡？！國際勞工組織ILO指出，這是二戰以後最嚴重的就業危機，預估全球失業人數恐高達3億。而我們勞工團體多年疾呼的基礎年金、勞保改革、就業安全機制等，當時不做，現在疫情衝擊，勞工就得率先承擔苦果！

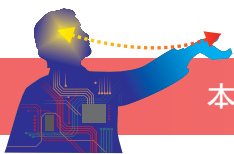
政府加緊補課、工會持續監督！勞權沒有空窗期！

五一行動聯盟總領隊、全國產業總工會理事長莊爵安強調，疫情最後終會趨緩，但許多勞工不會隨著疫情過去而擺脫長久以來低薪、過勞、工作生活不安全的勞動困境。蔡英文總統即將於520開始連任執政，蔡政府第一任未完成的立法課題，如職業災害勞工保險法、最低工資法、揭弊者保護法、防災假立法等，應該儘速完成！同時，勞保年金改革刻不容緩，育兒及長照問題，非典勞動等，也嚴重影響勞動者就業權益；加上工會組織率過低使勞工缺乏更有力的保障。今天雖然不能有萬人出席遊行，但聲援工會也將近千家，我們宣示，工會對於政府的監督，不會中斷！



## 2020 五一訴求：四大保護

權利面向	課題	具體訴求
收入保護	提高在職勞工薪資制度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 《最低工資法》儘速通過：法定工資基準逐年檢討、合理調整、有效施行。蔡英文政府兩度宣示最低工資3萬元之政策目標，應提出具體實現計畫。</li> <li>2. 企業利潤分享機制：鼓勵企業建立生產利潤分享文化，採行制度性調薪、員工分紅計畫等措施，有工會者應與工會協商。</li> <li>3. 公部門調薪法制化：公務員、教師等，比照勞工設立法定調薪討論機制（定期審議會），並需有受僱者代表（工會）參與協商審議。</li> </ol>
	確保老年勞工經濟安全	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 勞保政府責任入法：《勞工保險條例》立即增訂「政府撥補」與「最終支付責任規定」；保險費率和給付標準必須能夠保證勞工年金的適足性，不能只根據商業保險精算而為調整。</li> <li>2. 提高勞退提撥率：雇主強制提繳率（最低6%）應予提高。</li> <li>3. 建立基礎年金：保障所有人民不分職種退休後的基本收入。</li> </ol>
職場保護	降低過勞與職災風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工時保障、反對過勞：現行《勞動基準法》工時等規定不再修正放寬；例外部分應嚴加管制，強化工會協商監督機制，避免過勞。</li> <li>2. 五一均放假：教師、公務機關工作者均為受僱者，五一勞動節應統一給假。</li> <li>3. 降低職災風險：（1）增訂《防災假》保障勞工天災停班有薪不能強迫出勤，必要出勤者需加倍工資及交通津貼。（2）《勞工職業災害保險法》儘速通過，擴大保障涵蓋、提高給付實益，並整合職災預防、補償與重建體制。（3）工會參與職災調查權：賦予工會團體實質參與職災案件調查、入廠檢查之權。</li> </ol>
	育嬰責任共同承擔	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 配偶有薪『陪產檢』假：給予配偶5天有薪陪產檢假，共同參與產檢過程。</li> <li>2. 配偶『首月』育嬰留停津貼提高：配偶於母親產假期間同時申請育嬰留職停薪照顧新生兒者，其『首月』留職停薪津貼提高至9成投保薪資。</li> <li>3. 育嬰期間保費，國家負擔：育嬰留停期間勞保費（勞工自付2成保費）由政府補助。</li> </ol>
就業保護	非典就業勞動保障	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 杜絕假派遣、假承攬：假派遣、假承攬、濫用自然人承攬及混合契約等，應有明確法制例示禁止。</li> <li>2. 保障非典型就業者勞動權益：提供行業別定型化勞動契約例示，強化非典勞動條件保障。</li> <li>3. 勞保勞工直接加保：現行勞保無法納入『類勞工』、『斜槓青年』等，勞工必須透過單一職業工會加保、有資格限制，應重新檢討勞保納保方式，勞工可直接向勞保局申請加保。</li> </ol>
	照顧不離職	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 勞工有薪家庭照顧假：修訂《性別工作平等法》，比照公務員，受僱者7天有薪家庭照顧假。</li> <li>2. 增訂「長照安排假」：引進類似日本介護假制度，讓勞工可合法有薪安排家中重病急病者之後續照顧需求，避免因需要親自照顧而中斷職涯。</li> </ol>
工會保護	提高工會組織力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 降低工會組織門檻：修正《工會法》第11條規定，調降勞工三十人以上之連署發起之規範門檻，促進勞工團結權之行使自由。</li> <li>2. 提高產職業工會協商能力：修正《團體協約法》第6條規定，放寬產/職業工會與雇主進行協商簽訂團體協約之限制門檻，並充分保障產、職業工會處理會員集體勞動事務所需之會務假權利。</li> </ol>
	保障工會行動權	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 強化不當勞動行為裁決機制：雇主不當勞動行為通常有延續性、蒐證困難，申請期限應自現行90天內申請，延長至一年內申請；裁決委員會應主動調查事實及證據，落實入廠訪查，勞動部應增設專業調查人員及編制人力。</li> <li>2. 強化禁止不當勞動行為之宣導：勞動部應將裁決會認定之雇主不當勞動行為類型化後，向雇主加強宣導，避免雇主不斷重複觸法。</li> </ol>

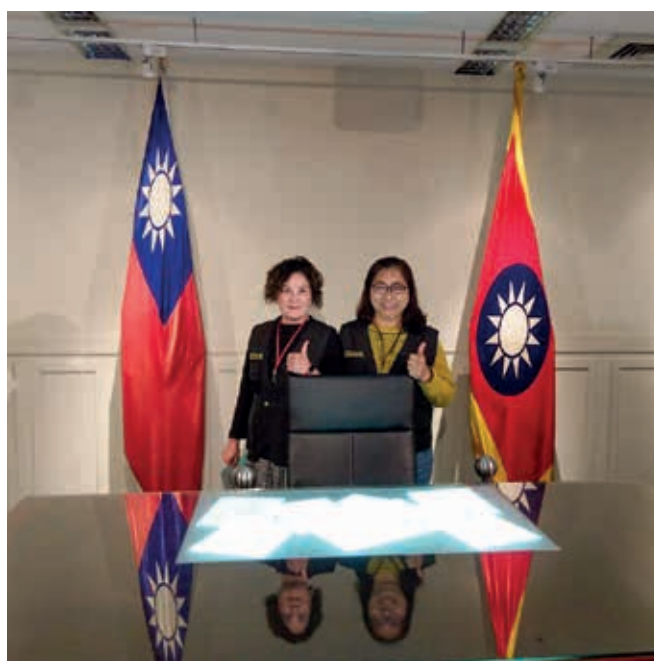


## » 總統府參訪記

文：台北分會/林煌瑛

呼吸著一大早清新的空氣，踏著輕快的腳步，來到了信義局區總公司綜合活動中心(前中正堂)前面，這是個令人期待的日子，因為我們要去總統府參觀，還可以和蔡總統合影留念，不由自主的心情也跟著跳躍起來，中正堂前已經有很多來自其他縣市的分會伙伴們，大家如孩子般興奮的你一言我一語的，好不熱鬧喔！終於要出發了，穿上工會專屬背心，提點相關注意事項，我們搭上專車出發囉~~

載著我們的專車直接來到凱達格蘭大道總統府正門前廣場，這裡管制很嚴，一般人不能輕易靠近，接著，我們下車了，跟著當值的憲兵及維安人員來到入府前的安檢站，看著大家排隊一一通過跟機場一樣高規格的安檢作業，更能感受到這是個多麼重要的地方。



終於進到總統府內，挑高的建築，典雅的插花佈置，讓人眼睛為之一亮，也為莊嚴的古老建築增添清新的氣息，府內也很精心的幫我們安排了多位資深的導覽員，引領我們走在總統府裡，輕描淡寫地訴說著建築物的歷史及風水傳說，我像劉姥姥進大觀園般，眼睛不停地到處看呀看，想著歷任的總統們是否有閒情逸致在某個點駐足觀賞一下呢？走著走著來到一間簡潔的辦公室，在導覽員的解說下才知道是特別保存下來的蔣總統辦公桌，大家在辦公桌前合影，結束二樓的參觀行程。

我們又回到挑高的大廳，迎接我們的是總統府專業攝影師團隊，在他們的引導下，我們一一排隊走上階梯等著拍照，左移一下，右挪一下，確定不會有人被遺漏或遮住，之後，主角蔡總統出現了，在攝影師熟練的技術下完成大合影，蔡總統更是親切的一一與我們握手，從來都不曾想過會有和總統如此近距離接觸的時候，真是幸運啊！

歡樂時光總是短暫的，又到了離去的時刻，趁著車子緩緩駛離的同時，抬頭環顧莊嚴的總統府，有機會一定要再次造訪。





# 中華電信工會台北暨花蓮分會 109年度理、監事與小組組長 聯席會議研習心得

文：花蓮分會/尤秀美



九月天時序漸入秋季，然花蓮天候仍如夏天一般，今日(9月1日)是個風和日麗的日子，花蓮的海天一色，那碧海藍天的風景和青山綠水的峽谷，展開雙臂歡迎來到花蓮的遊客。今天我起得一大早，心情如炙熱的陽光般熱情，準備迎接台北來的夥伴--洪理事長秀龍帶領的中華電信工會台北分會理、監事及小組組長們，搭乘遊覽車沿著國道5號接續蘇花替道路，飽覽宜蘭及花蓮大山大海美景，卻也舟車勞頓了約4個小時，終於來到了聞名遐邇的旅遊勝地--花蓮理想大地渡假飯店，東道主花蓮分會羅理事長文聰帶領花蓮分會弟兄們熱情迎接遠道而來的夥伴。

中午飽餐後每位工會姊妹及弟兄恢復了奕奕神采，參加中華電信工會台北與花蓮分會合辦的109年度理、監事與小組組長聯席會議，開幕式在表揚模範勞工及長官致詞後，議程安排洪理事長秀龍進行會務宣導的專題演講，洪理事長清楚說明此次會議目的在培植勞工幹部，充實幹部智能以增進工會會務推展，使理論與實務相互印證。



聽完洪理事長專題演說後，不僅讓我獲得許多寶貴的知識，對工會會務與使命進而有更深一層的認識與了解。課堂上洪理事長諄諄的教導、認真的態度以及實務經驗的分享，專業知識的傳承，就像一盞明燈引導正確方向，身為工會幹部的我，更有責任為工會會員服務且迎接未來的挑戰。





會務宣導後半段由劉秘書長傑祥接續說明，劉秘書長準備豐富的授課資料，闡述洪理事長工會運作及勞動權益之理念，認為勞工為爭取勞工權益並行使勞動三權，必須先建立健全的工會組織，而健全的工會組織有賴會員認同及積極參與。至於維護勞工權益方面，勞工應該主動了解法規上的保障，清楚自己的權利後，也要勇於爭取，這樣公司整體的勞動條件才會有所改善。聆聽劉秘書長演說後，我非常認同要有健全的工會組織，方能保障會員權益，達成和諧勞資關係。而如何建立健全工會組織呢？我認為除了會員認同及參與外，更重要的是工會組織要選出具有健全人格的領航者，亦即工會理事長必需具備以誠待人、信守承諾、堅持善念，能勇往直前以服務他人為己任的人格特質，是一位能堅定捍衛勞方權益的領導人。



會議第二天課程是由彭監事裕興主持的爭議權演練，彭監事以有獎徵答方式進行，讓與會人員在歡笑中理解如何培養工會幹部抗爭能力與體力，在他風趣的帶領下，人人彷彿重返童年的樂趣，會場顯得生氣蓬勃。彭監事不愧是身經百戰的工會幹部，透過實務經驗的分享，讓大家可以很短時間內，瞭解爭議權相關法規知識，所有成員皆感受到受益匪淺。

會議的最後壓軸議程，安排雙向溝通、會務檢討及建議，與會人員對各階段議程演說者，所具備工會會務之專業、敬業及熱誠，報以誠摯的感謝與敬意。同時對會議共同主席花蓮分會羅理事長文聰，嫻熟議事規則掌控會議進度，敏銳思維引領議程，讓整個大會有效率順利圓滿完成，獲得在座幹部如雷的掌聲！對於彭監事裕興盡心盡力安排會議場地及協調飯店膳宿方面，咸認已達盡善盡美的境地，給以熱烈掌聲表示感謝。會議結束進行餐敘，在餐會中洪理事長秀龍及羅理事長文聰逐桌舉杯敬祝所有與會會員身體健康、工作愉快，聲明勞方工會永遠為基層會員發聲，守護會員權益與福祉。



此次中華電信工會台北與花蓮分會合辦109年度理、監事與小組組長聯席會議，如預期順利圓滿，每個人倘佯在悠閒明媚的視野中，享受著腦海填滿勞工知識寶庫，行囊裡滿載而歸。我何其有幸能全程參與服務及學習，感謝這次與會的所有人員，您們都是我在工會裡的貴人，更感謝工會前輩辛勤為中華電信工會奠定堅實健全的基石，如今我們才能安穩在此承續工會運作，期待下次能夠有機會再和各位先進一起學習，共同創造中華電信工會璀璨的未來！



# » 2020金門分會 感恩豐碩年

文：金門分會/陳應惠

在國內疫情逐漸趨緩，大型室內活動及集會管制逐步解封，中華電信工會活動陸續開展，109年中華電信工會模範勞工暨優秀會務人員表揚大會假桃園市尊爵大飯店舉辦，金門分會蔡靜芳獲選為本年度中華電信工會模範勞工，金門分會今年度也首次推薦會務秘書陳慶祐參與109年度優秀會務人員選拔，在激烈的競爭中陳慶祐獲得評審委員一致的青睞，以第一高票獲選本年度優秀會務人員，為金門分會開啟序幕，金門分會理事長楊家聲特別感謝本會評審委員對年輕會員參與工會事務的最佳肯定，也為金門分會奠定了未來會務服務的典範，楊理事長特別陪同出席表揚活動，典禮期間獲得許多分會前輩的祝賀與讚揚，這些年來楊理事長一直秉持著感恩的心，廣結善緣，與在場分會先進互動熱絡，氣氛融洽，讓模範勞工蔡靜芳倍感尊崇、與有榮焉。

**模範勞工蔡靜芳**當選事蹟分述如下：



- 一、長期支持參與各項勞工權益的陳抗活動、對工會動員陳抗積極響應參與。
- 二、擔任金門分會理事積極深化工會溫馨關懷

的理念，協助營造友善職場環境。

- 三、從事第一線櫃台服務、全力配合事業單位重點業務推動，達成挑戰目標，屢獲嘉獎。
- 四、配合工會籌辦各項公益服務活動，為工會營造公益形象新亮點。
- 五、負責籌劃會員舒展身心的活動，辦理假日戶外聯誼活動，增進情誼。
- 六、積極參與各項勞工教育研習活動，為優化會員服務，充實專業職能。
- 七、工會服務為「心」的服務，金門分會中斷十餘年後，重新成立，獲聘為理事，協助會員服務，讓會員有感於工會的存在，並以工會為榮。
- 八、擔任考核委員，為會員爭取權益、落實工會公道考核訴求，讓認真用心的會員，得到屬於自己的榮耀。
- 九、負責退休會員服務事宜，讓冷灶重燃熱情，重新找回電信人的榮耀，積極關懷退休會員，讓溫馨呈現。

**優秀會務人員陳慶祐**當選事蹟分述如下：





- 一、簡歷：畢業於台灣大學醫學工程研究所電子組，獲聘為金門分會第六、七屆秘書與第二十屆中華電信股份有限公司職工福利委員會金門分會委員。
- 二、籌辦歷次會員大會，負責活動規劃與撰寫新聞稿揭示金門分會行動綱領，為會員爭取權益，凝聚向心力。
- 三、籌劃模範勞工表揚活動，撰寫新聞稿，藉由媒體表彰模範事跡，肯定會員努力的價值。
- 四、MOD與頻道商爭議時，撰寫新聞稿表達工會嚴正立場，為用戶釋疑，爭取認同，獲金門地區媒體專題報導，展現工會強力捍衛公司經營權與客戶權益的決心。
- 五、籌劃會員勞工教育活動，促進會員與工會互動，讓會員感受工會溫馨的關懷。
- 六、歡送榮退會員活動，撰寫榮退會員在職事跡，藉由媒體專題報導，彰顯良善，並為榮退會員寫下職場生涯完美句點。
- 七、「499優惠」活動引爆的人潮，為展現勞資互助合作的積極作為，配合工會號召協助人潮疏解與現場服務，深獲客戶稱讚。
- 八、籌辦金門地區產（企）業工會理、監事與縣長聯合座談會，為金門地區產企業工會會員爭取權益，訴求全數獲得落實。
- 九、結合公益團體辦理「慈善義整（整骨）」活動，為會員舒展筋骨，促進身心健康。

金門分會109年會務推動獲得了多項肯定，除了蔡靜芳、陳慶祐分別當選本會模範勞工與優秀會務人員，今年度蔡志鵬亦獲選金門縣109年模範勞工，蔡志鵬長期擔任線路網路維護工作，歷次風災搶修的前沿的指揮官，其為人謙卑、行事低調，深獲同仁愛戴，此次推薦雖幾經推辭，惟評選委員一致推崇，並經理事長楊家聲多次懇切請託，期盼讓長期默默付出、不居功的會員優良事跡得以彰顯，典範

得以傳承。本年度金門分會也推薦優秀會員姜光庭參與救國團金門地區社會優秀青年遴選亦獲當選，姜光庭畢業於師範大學資訊工程研究所，目前擔任網路維運工程師。



金門分會理事長楊家聲特別感謝會員在會務推動的協助，讓勞資合作與會員關懷得以落實，未來將更積極培訓優秀會務人員，讓年輕的會員樂於參與工會服務，共同傳承工會服務奉獻的精神，為營造優質的勞動條件與友善的職場環境目標前進。



## » 直屬編組勞教班

文：本會直屬編組/姜沛均

受新型冠狀病毒(COVID-19) 疫情影響，打亂了原預定直屬編組109年勞教研習營活動計畫，隨著疫情逐轉平穩，各地解除限制，中華電信工會直屬編組於雲林古坑鄉劍湖山世界渡假飯店舉辦兩天一夜之勞工教育研習營，在二樓國際會議廳上課，推行多元勞工教育，增進勞工生活知識，激發敬業精神，提高工作效能。

勞教課程由邱琪仁律師揭開序幕，主講法律漫談：簡介「意定監護制度」。立法院三讀通過民法意定監護修正草案，108年6月19日經總統公布施行，立法意旨為增加監護人自己選擇方式，使我國成年監護制度，除了原有的「法定監護制度」外，「意定監護制度」的修正使之更加完善。鑑於我國於107年已進入高齡社會，隨著高齡人口的增加，須有更完善的成年監護制度，現行成年人監護制度係於本人喪失意思能力始啟動之機制，無法充分符合受監護人意願；而意定監護制度，是在本人之意思能力尚健全時，本人與受任人約定，於本人受監護宣告時，受任人允為擔

任監護人，以替代法院依職權選定監護人，使本人於意思能力喪失後，可依其先前之意思自行決定未來的監護人，較符合人性尊嚴及本人利益，並完善民法監護制度。接著由洪理事長秀龍主講「工會運作與會員權益」，深入淺出說明漫漫長路員工權益爭取過程與經驗分享。

晚上前往主題樂園彩虹劇場欣賞「蒙古國極限特技秀」演出，感受草原民族奇幻特技，充滿草原豪情的音樂搭配超異常人軟骨功夫，每項演出都是挑戰人體極限，如：雙人美女軟骨功、倒立腳射箭、三人疊羅漢花式跳繩、多環呼拉圈等精彩表演真功夫，讓觀眾驚呼連連、頻頻叫好。

一夜好眠後，為了讓幹部及會員具備強健體魄，課程安排體能訓練，起個大早沿著幽靜小徑，前往附近景點劍湖、慈光寺散步，波光粼粼的湖面，搭配寺廟莊嚴的氣氛，洗滌舟車勞頓心靈層，讓精神為之一振。

室內課程壓軸電信業務介紹，由行銷科管理



師主講，最夯的5G電信業務，中華電信透過AR、VR、AI、AIoT、Big Data及Cloud等創新技術，結合5G高速率、低延遲、大連結的特性，發展出七大類、十三項垂直領域應用，涵蓋企業專網、AR企業應用、智慧交通、智慧救護/遠距照護、智慧巡檢、智慧三表、智慧影音串流應用，共創5G跨業整合黃金圈，以領先的技術與台灣各產業攜手加速5G創新應用智慧升級，為台灣在5G發展上盡最大心力。中華電信身為國內電信龍頭，5G率先啟用對產業及消費者意義重大。

回程參觀老楊觀光工廠，老楊的方塊酥吸引了無數的消費者，在嘉義的大林創建了「老楊方城市」觀光工廠，並開放給消費者參觀，一方面讓消費者對「方塊酥」的生產流程有進一步的了解，硯微墨人文咖啡館大家搶購著每日限量的吐司麵包，是參觀過程中另一亮點所在。

最後特別安排至國道三號東山服務區休息，欣賞街頭藝人現場演出，在多位會員們打賞下，街頭藝人更是卯足勁與會員們熱情互動，適時提升公司企業社會形象，另特別介紹109年8月25日啟用，本公司與高速公路局，攜手合作「智慧停車服務系統」，該系統透過地磁式車輛感應器(透過物聯網NB-IoT通訊技術)、電子標籤偵測器、自動車牌辨識系統等偵測設備，搭配平台系統資料分析，適時提供大型顯示看板導引，提供用路人參考，將5G應用於交通設施模組。

每年的勞工教育研習營是會員們敘舊、交流、聯誼、聚會的好時光，尤其是目前處於會員們新舊交替時期，也是會務傳承的關鍵時機，讓資深會員們體會工會打拼權益與福利豐碩成果，並對新進會員們勾勒工會爭取權益及福利新藍圖。



# 意定監護制度之簡介

## ——自己的監護人自己選

文：邱琪仁

### 前言——從一則故事說起

15年前某假日，朋友有意要接手一家安養中心，邀我一同前往實地查看，想聽聽我對於該件投資案的意見，作為他的進退參考。當我們來到安養中心的一樓大廳櫃台，等候賣家下樓會面時，我無意間聽到一位中年人正在向櫃台人員繳納他爸爸的看護費用時，他們的對話如下：

【櫃台人員說：「你爸爸最近聞不出食物味道、記憶力也衰退、反應很遲鈍，出現大小便失禁、逐漸喪失辨識能力……等。」中年人抱怨說：「您們怎麼那麼會顧，顧那麼久！」】

雖然我不認識這位中年人、也未曾見過他爸爸，但是從中年人所說那句意味著「詛咒爸爸早點去死，以免拖累話」的話語，已道盡兒子對父親的感情是如此疏離、澆薄，如利刃一般刺痛堅苦將孩子拉拔長大而晚年卻被子女糟蹋嫌惡的無盡淒涼與無奈！

從此之後，我就特別留意民法學者所提倡攸關失智（智能障礙）者之照護及維護其尊嚴的「意定監護制度」，何時會成為一項現實生活中的法律制度，並期待將此制度推介給大家知悉、提供給個案加以妥適參運用。



### 一、萬一我明天成為失智（智能障礙）者，怎麼辦？——人生旅途的超前部署

根據世界衛生組織（WHO）之數據分析，全球平均每3秒新增加一名失智症患者；而台灣的失智人口也同樣快速增加，台灣失智症協會調查顯示，我國65歲以上老人失智症盛行率約為8%，且年紀愈大盛行率愈高，推估16年後我國失智人口將高達55萬人。目前台灣大約將近30萬人失智，也意味著許多家庭正在承受沉重的照護責任及

經濟負擔。

想像中的晉朝陶淵明〈桃花源記〉：「阡陌交通，雞犬相聞。」，描述著農業社會裡子孫滿堂和樂融融、親族脈絡盤根交錯、情感交融相互扶持等景象，自然交織而成的家族、社會團體之心理治療支援系統，對於失智之預防提供非常重要的功能，協助或減輕失智者心理負擔和壓力，解決其個人家庭生活和工作中的實際困難及問題，提高其生活應對能力，並積極創造良好的環境，以期杜微防漸，厥功甚偉。但對照現今現實生活與想像中的「阡陌交通，雞犬相聞。」的景象相距甚遠，時至今日，我們必需殘酷面對的是社會關係的結構和互動發生了質、量的重大變化，在競爭、忙碌的生活中，以單薄家庭人口、疏離的人際關係，面對老年人口成長所衍生失智、長照問題日益嚴重，帶來許多家庭沉重的經濟、心理壓力，已經成為重大而普遍存在的社會問題，單靠人民自身力量根本無法有效解決，而國家本於照顧人民的職責，必需提供相應的福利行政（又稱為服務行政或是給付行政）。政府現行所推動「長期照顧十年計畫2.0」（簡稱長照2.0）政策，就是典型的福利行政，但是您是否想過？對於「根本沒辦法理解別人要傳達的意思、也沒辦法傳達別人能懂的意思，或者是根本不知道自己表達的意思代表著什麼意義」的失智者而言，儘管過去的他，曾是叱吒風雲、萬眾仰望之一方俊碩；但是現在這些與跟他息息相關的「長照2.0」政策內容有哪些？提供了哪些服務？又有哪些補助可以申請？法律上有哪些保護其財產的制度？他已經無法去了解、處理這些資訊及相關作為。因為原本一直順遂、呼風喚雨的人生，頓時遭到生命中難以承受的伏擊之後，彷彿被丟落汪洋大海中浮浮沉沉，方向模糊不清，過程艱辛萬難，前途一片茫然。這時候，他所渴望至盼的卑微請求只是：有雙溫暖適時伸出的手，讓他獲得如同抓住一片浮木般的安全感。而此時適時伸出溫暖的雙手是誰？就是本文所要探討的「意定監護人」。

## 二、先從「禁治產宣告」談起——監護制度的「濫觴」

我國過去的「禁治產宣告」制度規定，凡是受禁治產宣告者均為無行為能力人，如此缺乏彈性，不符社會需求的僵化規定無法保護到「逐漸失去判斷能力者」，以及「尚未達到完全無行為能力者」。於是修法後於民國98年11月23日實施，將「禁治產宣告」細分「監護宣告」、「輔助宣告」。

## 三、自民國98年11月23日起針對不同的智能障礙程度者，適用不同的制度——「監護宣告」、「輔助宣告」二分法

我國在民國98年11月23日之前，對於不同的智能障礙程度者，均適用單一的「禁治產宣告」制度，以致於先前已經受「禁治產宣告」者，不問其智能障礙之程度差異，均一律過渡為「受監護宣告」。換言之，在民國98年11月23日以後，法院針對不同的智能障礙程度者之聲請案件，分別做出「監護宣告」或「輔助宣告」的裁定；但是，為遷就民國98年11月23日之前已經受禁治產宣告的人，從民國98年11月23日開始，就自動將「受禁治產宣告」轉變成「受監護宣告」，所有事項也都要照「監護宣告」的相關規定處理。何謂「監護宣告」？何

謂「輔助宣告」？簡述如下：

(一)「監護宣告」：

- (1) 定義：依據現行民法第14條第1項：「對於因精神障礙或其他心智缺陷，致不能為意思表示或受意思表示，或不能辨識其意思表示之效果者，法院得因本人、配偶、四親等內之親屬、最近一年有同居事實之其他親屬、檢察官、主管機關、社會福利機構、輔助人、意定監護受任人或其他利害關係人之聲請，為監護之宣告。」
- (2) 什麼樣的智能障礙情狀下，可能被聲請「監護宣告」：如果此人沒辦法理解別人要傳達的意思、沒辦法傳達別人能懂的意思，或者是根本不知道自己表達的意思代表著什麼意義，那這個人就可能符合受「監護宣告」的條件，上述相關人等得向法院聲請「監護宣告」。

(二)「輔助宣告」：

- (1) 定義：依據現行民法第15之1條第1項：「對於因精神障礙或其他心智缺陷，致其為意思表示或受意思表示，或識其意思表示效果之能力，顯有不足者，法院得因本人、配偶、四親等內之親屬、最近一年有同居事實之其他親屬、檢察官、主管機關或社會福利機構之聲請，為輔助之宣告。」
- (2) 什麼樣的智能障礙情狀下，可能被聲請「輔助宣告」：理解意思、傳達意思能力，但能力不夠好，或是不完全清楚自己表達的意思代表著什麼意義。那這個人就可能符合受「輔助宣告」的條件，上述相關人等得向法院聲請「輔助宣告」。

#### **四、要為智能障礙者聲請「監護宣告」還是「輔助宣告」呢？——其實不重要！**

地方法院的法官審理「監護宣告」、「輔助宣告」的過程中，通常是先囑託精神科醫師負責鑑定，至於這個人需不需要「監護宣告」或「輔助宣告」，最後的裁定結果如下：

- (一) 如果聲請「監護宣告」，但法官看了精神科醫師的報告後，覺得智能障礙者的能力沒那麼弱，法官可以直接給出「輔助宣告」。
- (二) 如果聲請「輔助宣告」，但法官看了精神科醫師的報告後，覺得智能障礙者的障礙沒那麼輕，法官可以直接給出「監護宣告」。
- (三) 法官可能不給「輔助宣告」，也不給「監護宣告」。法官做決定的時候，會考量精神科醫師的鑑定報告，但最後由法官自己的意見作主。對智能障礙者而言，在生活照顧、醫療養護、財產管理等事情上，需要監護人或輔助人的幫忙，就可以去法院聲請。至於聲請「監護宣告」、還是「輔助宣告」呢？其實不重要，因為不能拘束法官的決定！



## 五、「監護宣告的監護人」與「輔助宣告的輔助人」的工作性質——兩者有何不同？

- (一) 監護人的工作性質：因為「受監護宣告人」沒有表示或理解意思的能力，大部分時候需要有人（監護人）「協助」他做決定，有的時候甚至要「代替」他做決定。
- (二) 輔助人人的工作性質：因為「受輔助宣告人」有表示或理解意思的能力，但能力不夠好，在某些特殊的情況下需要有人（輔助人）「協助」。

## 六、108.5.24修法，在原有的「法定監護制度」之外，增訂「意定監護制度」——希望更加完善「監護制度」

上述民國98年11月23日實施之「成年監護制度」，其選任之「監護宣告的監護人」，是法官於裁定「監護宣告」時，同時諭示「監護人為誰？」，而法官所選任的「監護人」（多為配偶、至親），未必是「受監護人」在正常心智時所希望的首選，這種「受監護人」無從參與而純由法官選任「監護人」的制度叫「法定監護制度」。

但經過多年運作的實證經驗發現，想像中的「執汝之手、父慈子孝、兄友弟恭」等情節，未必完全出現在「受監護人」與「監護人」的現實生活上，值此我國高齡社會之際，增訂「意定監護制度」有其建立之價值與必要性，也能夠減少身心照護及財產管理爭議，有助於正面維繫家庭關係及補充法定成年監護不足之問題。經過立法、行政部門及各界之共同努力與支持下，立法院於108年5月24日三讀通過「民法意定監護修正草案」，業於108年6月19日經總統公布，同年月21日施行，使我國成年監護制度，除了原有的「法定監護制度」外，更加完善。現行成年人監護制度係於本人喪失意思能力始啟動之機制，無法充分符合受監護人意願；而意定監護制度，是在本人之意思能力尚健全時，本人與受任人約定，於本人受監護宣告時，受任人允為擔任監護人，以替代法院依職權選定監護人，使本人於意思能力喪失後，可依其先前之意思自行決定未來的監護人，較符合人性尊嚴及本人利益，並完善民法監護制度，相關之修正條文請見下述附錄。

## 七、「法定監護」與「意定監護」之差別？

- (一) 意定監護是否有優先性？
  - (1) 有意定監護契約時，法院應以契約約定之受任人為監護人，如無意定監護契約，法院依職權選。
  - (2) 如有事實足認意定監護受任人不利於本人或有顯不適任之情事者，法院還是可以另依職權選。
- (二) 監護人如何產生？由誰選擇？誰可以當監護人？
  - (1) 意定監護：本人意思能力健全時，自己選。不限於配偶、四親等內之親屬等…

- (2) 法定監護：本人因意思能力不健全，經法院裁定需監護宣告時，由法院從配偶、四親等內之親屬、最近一年有同居事實之其他親屬、主管機關、社會福利機構或其他適當之人選定一人或數人為監護人。
- (三) 監護人之人數有無限制？多人時如何執行職務？
  - (1) 意定監護：可為數人。數人時，除約定分別執行職務外，應共同執行。
  - (2) 法定監護：可為數人。數人時，由法院指定應分別或共同執行。
- (四) 監護人之報酬？
  - (1) 意定監護：看契約是否有約定。沒約定時，監護人可請法院酌定。
  - (2) 法定監護：監護人可請法院酌定。
- (五) 監護人處分財產之限制？（重要）
  - (1) 意定監護：契約可約定下開行為（註：是有約定才不受限制沒約定還是要經法院許可）：
    - (A) 代理受監護人購置或處分不動產。
    - (B) 代理受監護人，就供其居住之建築物或其基地出租、供他人使用或終止租賃。
    - (C) 監護人以受監護人之財產為投資。
  - (2) 法定監護：  
上開(A) (B) (C) 行為，非經法院許可，不生效力。

## 八、「意定監護契約書」之介紹

- (一) 如上所述，「意定監護制度」業於108年6月19日經總統公布，同年月21日施行，法務部為便民起見，邀集學者、法官、律師、公證人及司法院等相關機關、團體共同研商「意定監護契約參考範本」，已置於該部全球資訊網，供民眾下載參考利用。下載網址：<https://www.moj.gov.tw/cp-272-122819-49959-001.html>
- (二) 意定監護契約為私法契約，基於契約自由原則，上開法務部公布之「意定監護契約參考範本」僅供參考使用，當事人在符合民法規定下，仍應依具體個案需求斟酌訂定相關條款。其內容主要為：
  - (1) 規範意定監護之委任人與受任人之約定事項，包括：委任事務之範圍、受任人執行職務應注意之事項、費用之負擔、受任人為數人之執行職務範圍。
  - (2) 會同開具財產清冊之人、報酬。
  - (3) 受任人處分財產是否受須經法院許可之限制等事項。
- (三) 依民法意定監護之規定，意定監護契約之訂立或變更，應由公證人作成公證書始為成立。公證時，應有本人及受任人親自在場（出具雙方證件、戶籍資料、本人財產資料證明），向公證人表明其合意，始得為之。但是，「會同開具財產清冊之人」於公證時，無需在場，亦不需出具任何文件。

## 附錄

「民法意定監護制度」於108年5月24日立法院三讀通過、108年6月19日經總統公布，同年月21日施行、全部條文如下：

民法（下同）第十四條

對於因精神障礙或其他心智缺陷，致不能為意思表示或受意思表示，或不能辨識其意思表示之效果者，法院得因本人、配偶、四親等內之親屬、最近一年有同居事實之其他親屬、檢察官、主管機關、社會福利機構、輔助人、意定監護受任人或其他利害關係人之聲請，為監護之宣告。

受監護之原因消滅時，法院應依前項聲請權人之聲請，撤銷其宣告。

法院對於監護之聲請，認為未達第一項之程度者，得依第十五條之一第一項規定，為輔助之宣告。

受監護之原因消滅，而仍有輔助之必要者，法院得依第十五條之一第一項規定，變更為輔助之宣告。

## 第四章 第三節 成年人之意定監護

### 第一千一百十三條之二

稱意定監護者，謂本人與受任人約定，於本人受監護宣告時，受任人允為擔任監護人之契約。

前項受任人得為一人或數人；其為數人者，除約定為分別執行職務外，應共同執行職務。

### 第一千一百十三條之三

意定監護契約之訂立或變更，應由公證人作成公證書始為成立。公證人作成公證書後七日內，以書面通知本人住所地之法院。

前項公證，應有本人及受任人在場，向公證人表明其合意，始得為之。

意定監護契約於本人受監護宣告時，發生效力。

### 第一千一百十三條之四

法院為監護之宣告時，受監護宣告之人已訂有意定監護契約者，應以意定監護契約所定之受任人為監護人，同時指定會同開具財產清冊之人。其意定監護契約已載明會同開具財產清冊之人者，法院應依契約所定者指定之，但意定監護契約未載明會同開具財產清冊之人或所載明之人顯不利本人利益者，法院得依職權指定之。

法院為前項監護之宣告時，有事實足認意定監護受任人不利於本人或有顯不適任之情事者，法院得依職權就第一千一百一十一條第一項所列之人選定為監護人。

#### 第一千一百十三條之五

法院為監護之宣告前，意定監護契約之本人或受任人得隨時撤回之。

意定監護契約之撤回，應以書面先向他方為之，並由公證人作成公證書後，始生撤回之效力。公證人作成公證書後七日內，以書面通知本人住所地之法院。契約經一部撤回者，視為全部撤回。

法院為監護之宣告後，本人有正當理由者，得聲請法院許可終止意定監護契約。受任人有正當理由者，得聲請法院許可辭任其職務。

法院依前項許可終止意定監護契約時，應依職權就第一千一百一十一條第一項所列之人選定為監護人。

#### 第一千一百十三條之六

法院為監護之宣告後，監護人共同執行職務時，監護人全體有第一千一百零六條第一項或第一千一百零六條之一第一項之情形者，法院得依第十四條第一項所定聲請權人之聲請或依職權，就第一千一百一十一條第一項所列之人另行選定或改定為監護人。

法院為監護之宣告後，意定監護契約約定監護人數人分別執行職務時，執行同一職務之監護人全體有第一千一百零六條第一項或第一千一百零六條之一第一項之情形者，法院得依前項規定另行選定或改定全體監護人。但執行其他職務之監護人無不適任之情形者，法院應優先選定或改定其為監護人。

法院為監護之宣告後，前二項所定執行職務之監護人中之一人或數人有第一千一百零六條第一項之情形者，由其他監護人執行職務。

法院為監護之宣告後，第一項及第二項所定執行職務之監護人中之一人或數人有第一千一百零六條之一第一項之情形者，法院得依第十四條第一項所定聲請權人之聲請或依職權解任之，由其他監護人執行職務。

#### 第一千一百十三條之七

意定監護契約已約定報酬或約定不給付報酬者，從其約定；未約定者，監護人得請求法院按其勞力及受監護人之資力酌定之。

#### 第一千一百十三條之八

前後意定監護契約有相抵觸者，視為本人撤回前意定監護契約。

#### 第一千一百十三條之九

意定監護契約約定受任人執行監護職務不受第一千一百零一條第二項、第三項規定限制者，從其約定。

## » 勞資雙贏的協商模式

文：數據分會/蔡崇寶



什麼是利益性協商（Interest-Based Bargaining, IBB）？也有人稱之為創意型協商，這是可以讓勞資雙方在可接受範圍中都獲益的一種協商方式，最後達成雙贏（Win-Win）的局面。

講利益性協商之前，先要認識傳統的協商模式。過去許多勞資雙方遇到問題需要解決時，就必須要進行協商，而協商方式多是站在對立的角度，為自己一方謀求最大的福利。以人性本惡的先入為主觀念進行對談，常常以對方應該會使出不利我方的賤招，以及務必設下圈套讓對方掉進去的種種心態。最後，雙方爾虞我詐的結果就是輸贏（Win-Lose）的零和賽局。

近來，勞動部/局推動勞資共榮，這是一個不錯的政策。但是，要達成這個美麗的願景，可想而知不是很容易達成。所以，需要有創意性的協商方式——利益性協商不可。說起來這也不是一門很新、很高深的學問，說穿了，只不過是將過去溝通談判技巧課程所提到的換位思考重新包裝而已。簡單說就是一種站在對方的角度來想問題，替對方著想，雙方秉持誠信原則把問題攤開來，有關資訊通通拿出來共享、討論。最後取得雙方都滿意的結果，共創雙贏局面。

過去從事專案工作，曾碰到年輕的專案經理只為了達成自己任務，沒有考慮到客戶的感受，當然結果是客戶不買單、每個專案環節都卡卡的。反之，如果處處為客戶著想，客戶能夠滿意，專案執行通常也比較沒有阻礙。客戶也會感受到自己的用心，反而可以得到更多的助力。同樣地，在日常生活的溝通上也一樣，如果您能站在對方立場，先想一些對方可能接受的條件，而自己也能接受，這樣溝通、談判通常也會比較順暢。

上述是一個不錯的方法與結果，但是為何難以做到呢？重點在於誠信原則，雙方要建立在彼此互信的關係上才有可能達成。記得有次參加課程活動，講師讓大家玩一種（賽局理論）囚徒困境的遊戲，這是一項建立在信任下的遊戲（為了不佔篇幅，有興趣的人可以自行Google一下），幾個人一組，剛開始大家都很信任，大家得分都持續增加，一旦有人起了邪惡的想法之後，分數就開始有增有減了。結果是起貪念的人分數高、忠厚老實的人分數低，這也讓大家之後不敢秉持誠信協商的原則繼續下去的主要原因。

如果可以說服老闆不是壓榨勞工就可以有最大產值，讓員工在沒壓力的工作環境下，可能可以創造更大的利潤。另一方面，如果勞工也可以多為老闆想想，掐死老闆對大家也不會更好，這樣也許有採用建立勞資雙贏協商模式的機會。總之，方法沒有對與錯，就像習武一樣見招拆招。對於勞資雙方協商時，若有一方有軟土深掘的心態，傳統的協商模式可能還是會繼續存在。但是，有朝一日勞資雙方已經都處在互信的基礎上，倒是可以「持續」採用利益性協商，共創勞資共榮的美景。（P.S.：一旦信任關係被破壞回到傳統協商，要再回去互信關係就難了！所以，才希望「持續」）

# 》從員工工作環境設施 來看法令與工會的關係

文：台北分會/呂昞坤

相信大多數同仁跟我一樣，年輕的時候進入公司，一晃可能就會是三十年了。那麼，在這麼長的歲月中，各位有沒有想過，希望自己的工作環境是長得什麼樣子？鼓勵員工關注環境，除了工作，還會面臨哪些民生問題呢？而這些民生問題又要透過哪些管道去解決呢？我舉幾個例子。

## 廁所不足的問題：

大部分同仁應無這方面的問題。但是對於行動不便者，在使用數量上與輔具友善程度上，可能就是極大的麻煩。而在職業安全衛生設施規則（勞動部>職業安全衛生目）第319條以及建築技術規則建築設備編第37條，其實皆有訂定人數與數量的配置。

## 餐廳環境的改善與提升：

大部分餐飲環境會面臨的，應該就是殺蟑滅鼠的問題，讓員工中午用餐是在一個乾淨明亮的環境。而在職業安全衛生設施規則（勞動部>職業安全衛生目）第322條有明定雇主應設有防止蒼蠅等害蟲、鼠類及家禽等侵入之設備。當然也包含桌椅、採光、排水等的改善…

那這些跟工會有什麼關係呢？工會法第5條（工會之任務：三、勞動條件、勞工安



全衛生及會員福利事項之促進。) 依據「職業安全衛生管理辦法」第11條第五款，工會可以推派職業安全衛生委員(勞方)參加由公司召開的職業安全衛生委員會會議，由此管道與公司溝通處理或提案建請公司改善。[本公司職安衛會議紀錄可以在各機構職安衛網站查得]

### 年輕員工對於托兒需求的問題：

性別工作平等法（此法令軍、公、教也適用）第23條（勞動條件及就業平等目）

明定僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺（集）乳室與托兒設施或措施。

順帶一提，公司還可以向上級機關申請經費補助…，另外像是臺北市勞動局已有托兒設施，還有開放給前來上課之民眾，有機會我們可以前往觀摩學習。

工會法第5條（工會之任務：三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。）工會可以透過勞資會議與公司溝通處理。而我們電信工會因有與中華電信公司簽訂團體協約，也有勞資會議及定期協商會議，亦可由這些管道的提案爭取設置托兒設施。[本公司勞資會議紀錄可以在各機構人資網站查得]

簡言之，法令其實已訂定了許多對於勞工的照顧措施，但整體推動與落實上，還是需要會員的參與，透過工會提出建議、反應會員需求。工會傾聽各種的聲音與想法後才能確定方針與事業單位溝通，一起思考如何做得更好。為了自身的權益與福利；也為了塑造我們理想中的工作環境，希望各位會員多多參與工會事務。

### 工會法第 5 條 工會之任務如下：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。



# 》關於破月退休影響 平均工資數額、退休金 所得及勞保年金

文：南投分會/賈寶玲

## 壹、破月退休影響平均工資數額試算

中華電信員工選擇勞退舊制者，其民營化後之勞退舊制工作年資：

1. 由本公司勞工退休準備金專戶（台銀）給付。
2. 給與標準：平均工資 X 基數。

平均工資=退休日前6個月內所得工資總額除以6。

基數=民營後工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，未滿半年算半年，滿半年卻未滿一年者，年資算一年，最高以45個基數為限。



計入平均工資之薪津項目：職階待遇、職務加給、全勤獎金、主管津貼、各類加班費、不休假加班費、值日費、值夜費、金馬地區津貼、特殊地區津貼、經管銀錢津貼、兼任駕駛津貼、春節車膳費。

3. 請求期限：自退休次月起。

說明：

1. 以1年2退為例，由總公司人資網站得知於6/30及12/31退，破月平均工資較高較為有利。
2. 12月份破月退休者，在職當年屬另予考核，職階雖已達最高金額，亦無考核後之碰頂獎金。

輸入金額，就知道整年度破月情形哦！

請輸入您的職階待遇(A)：

70,000

請輸入您的職務加給(B)：

10,000

(人力資源處 / 破月退休影響  
平均工資數額試算表)

民營化日期8/12



The image contains three screenshots of HR system tables. The first table on the left shows employee information with columns for name, ID, and various status indicators. The middle table shows a detailed breakdown of retirement calculations, including columns for '破月平均工資' (Average Monthly Salary) and '勞保年金' (Labor Insurance Pension). The third table on the right shows another set of employee data with similar columns to the first table.

圖表來源：總公司人資處

影響退休金的關鍵日期請參考 [EIP.cht.com.tw](http://EIP.cht.com.tw)

→人力資源管理系統→自助服務→人資表單申請→退休作業→PS3: 附件4

→破月退休影響平均工資數額試算表

3. 符合請領勞保年金給付者，勞保年金給付生效日為勞保退保之次日。（舉例於後）  
勞保年金給付生效日

例1：109年7月1日退休，本公司於109年6月30日辦理退保，勞保年金自109年7月起給付。

例2：109年6月30日退休，本公司於109年6月29日辦理退保，勞保年金自109年6月起給付。

上述兩例，給付相差1個月

4. 舉例說明：6/30退休，有勞保年金月領  
勞保年資40年。

$$(1) \text{勞保年金} = \text{投保額} \times \text{年資} \times 1.55\%$$

$$45,800 \times 40 \times 1.55\% \times 1.2 (\text{延後5年}) = 34,075 \text{元}$$

$$(2) \text{破月平均工資差額} 417 \times 30 \text{基數} = 12,510 \text{元}$$

$$(3) \text{因6/30退休，少1天全勤薪資} - 2,700 \text{元}$$

選擇6/30退休較為有利，多43,885元。

$$(\text{勞保年金} 34,075 \text{元} + \text{破月} 12,510 \text{元} - \text{少1天全勤薪資} 2,700 \text{元}。)$$

5. 舉例說明：12/31退休，有勞保年金月領

某員考核85分，職階待遇+職務待遇 = 80,000元，勞保年資40年。

$$(1) \text{碰頂獎金} = \text{基準月數} \times (\text{職階} + \text{職務}) \times (\text{考核分數}/100) \times 1$$

$$0.2 \times 80,000 \times 85/100 (0.85) \times 1 = 13,600 \text{元}$$

$$(2) \text{勞保年金} = \text{投保額} \times \text{年資} \times 1.55\%$$

$$45,800 \times 40 \times 1.55\% \times 1.2 (\text{延後5年}) = 34,075 \text{元}$$

$$(3) \text{破月平均工資差額} 15 \times 30 \text{基數} = 450 \text{元}。$$

$$(4) \text{因12/31退休，少1天全勤獎金} - 2,700 \text{元}。$$

選擇12/31退休較為有利，多18,225元。

$$(\text{多1個月勞保年金} 34,075 \text{元} + \text{破月} 450 \text{元} - \text{無碰頂獎金} 13,600 \text{元} - \text{少1天全勤獎金} 2,700 \text{元}。)$$

6. 舉例說明：1/1退休，無勞保年金月領

無勞保年金月領資格者於1/1退較為有利，由表得知破月平均月薪相差15元。

因有全年考績，可領碰頂獎金。

$$\begin{aligned} & \text{碰頂獎金} - \text{破月差額} \times 30 \text{基數 (民營化14年)} + 1 \text{天全勤獎金} 2,700 \text{元} \\ & = 13,600 - 15 \times 30 + 2,700 = \text{多} 15,850 \text{元。} \end{aligned}$$

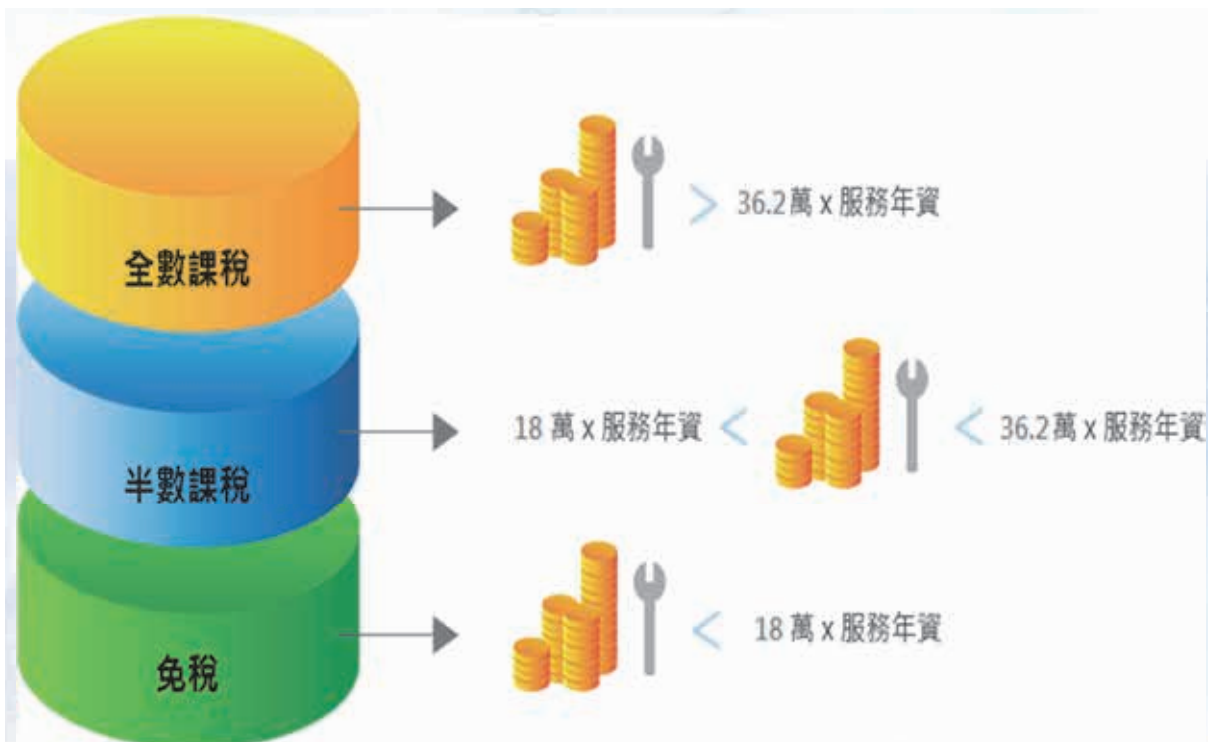
結論：以1年2退為例，(1) 應選6/30 退 (2) 年底退休者依個人利益可選12/31或1/1退。

## 貳、退休金所得稅額試算

勞工退休金，分段課稅分成三段式：

1. 免稅：退休金總額少於「18萬元乘以服務年資時」，該所得免稅；
2. 半數課稅：退休金總額超過「18萬元乘以年資」、未達「36.2萬元乘以年資」的部份，其中的一半會被課稅；
3. 全數課稅：「超過36.2萬元乘以服務年資」的部份，則全數課稅，也就是納入綜合所得稅中申報。

勞工工作年資符合勞動基準法第53條、第54條退休條件，其舊制年資之退休金應依同法第55條及第84條之2規定發給。



勞工退休金給與標準如下：

按照勞工之工作年資，工作每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資部分，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。

舉例1：某員平均工資（含職階待遇、職務加給、全勤獎金、主管津貼、各類加班費、不休假加班費、兼任駕駛津貼…等）90,000元，民營化工作年資15年，領到了

$$9萬 \times 15 \times 2 = 270萬 元 退休金$$

免稅的部分為18萬×服務年資

免稅額：18萬元×服務年資15=270萬元，超過的部分為270－270=0萬元，該退休金所得免稅。

舉例2：某股長 平均工資（含職階待遇、職務加給、全勤獎金、主管津貼、各類加班費、不休假加班費、兼任駕駛津貼…等）100,000元，民營化工作年資15年，領到了

$$10萬 \times 15 \times 2 = 300萬 元 退休金$$

該股長課稅部分介於18萬 × 服務年資 < 退休金 < 36.2萬 × 服務年資

$$18萬 \times 15 (270萬) < 300萬 (退休金) < 36.2萬 \times 15 (543萬)$$

計算方式：屬半數課稅（300萬元－270萬元=30萬），超過的部分有30萬元，其中的一半，也就是15萬元要申報所得稅。

**結論：**

1. 年底退（12/31 或 1/1）因隔年已無薪資，退休金扣稅金額幾乎小於年度免稅額，幾無影響。

2. 以目前6/30退，平均工資10萬為例（15萬元會列入申報所得）。退休金繳稅金額：

$$15萬 \times 5\% = 7千500元 稅$$

$$15萬 \times 12\% = 1.8萬元 稅$$

$$15萬 \times 20\% = 3萬元 稅$$

3. 以民營化工作年資19年，平均工資10萬為例

$$6/30退，基數：15 \times 2 + 4 = 34$$

$$退休金：10萬 \times 34 基數 = 340萬$$

$$免稅額：18萬 \times 年資 19年 = 342萬$$

免稅：退休金總額少於「18萬元乘以服務年資時」，該所得免稅。

108 年度 (2019) 所得稅率		
公式：應納稅額 = 綜合所得淨額 × 稅率 - 累進差額		
綜合所得淨額	稅率	累進差額
TWD0 - TWD540,000	5%	TWD0
TWD540,001 - TWD1,210,000	12%	TWD37,800
TWD1,210,001 - TWD2,420,000	20%	TWD134,600
TWD2,420,001 - TWD4,530,000	30%	TWD376,600
TWD4,530,001 以上	40%	TWD829,600

### 叁、勞保老年年金給付試算

某員47年次於61歲退休年資30年，可月領2萬1,297元年金

老年年金是依下列兩式由勞保局擇優發給：

- (1) 平均月投保薪資×年資×0.775%+3,000元。
- (2) 平均月投保薪資×年資×1.55%。

假設他過去加保期間最高60個月的月投保薪資平均為45,800元的話，到107年申請時勞保年資已有30年，第2式計算較優，他每月就可領到2萬1,297元（45,800元×30年×1.55%=21,297元）的勞保老年年金；如果他要在60歲退休當年就領的話，因提前1年金額會減給4%，所以可以領到20,445元【21,297元×（1-4%）=20,445元】。

#### 勞保老年年金法定請領年齡與出生年次對照表

出生年次	民國	法定請領年齡	請領減給年齡
46年(含)以前	98-106	60	55~59
47	108	61	56~60
48	110	62	57~61
49	112	63	58~62
50	114	64	59~63
51年(含)以後	116	65	60~64

#### 勞保老年年金減（增）給比例表

提前（延後）年數	1	2	3	4	5
減（增）給比例	4%	8%	12%	16%	20%

註：提前（延後）期間未滿1年，減（增）給比例依實際月數按比例計算。



# 員工權益事項

## 第七屆工會爭取權益回顧

文：秘書處

隨著第八屆工會選務工作的開展，第七屆工會的任期也將於110年3月屆滿。第七屆工會除了彙整過往例屆工會所爭取的各項權益提出【九應爭經】：1.保障薪資福利2.打破碰頂限制3.提升員工酬勞4.公平考核制度5.調動尊重意願6.改善請假要點7.強化事故處理8.加給托育補助9.多元退休方案，更在【九應爭經】基礎上加強、深化各項權益，還同時加速爭取他項新的權益，屆此恪盡工會職責、擴大對會員的保護。第七屆工會也許沒有聳動的文宣、激昂的詞彙，也沒有誇示的表演，而是不說空話地用最穩健的方式讓會員的權益得到保障。

以下就【九應爭經】權益擴大及新權益爭取兩部分來向各位會員報告：

### 一、【九應爭經】權益擴大：

#### (一) 保障薪資福利

##### 1. 股東必要報酬率降為6%

公司「股東必要報酬率」藉故調升至7.6126%，使企業化獎金大幅縮水。108年8月13日公司召開董事會，本會動員各分會幹部前往總公司大樓中庭，希望讓董事們了解員工的殷殷期盼，共創勞資雙贏。所幸，透過本會理事長、各幹部及勞工董事的努力及官股董事的溝通與支持下，最終獲得通過調降「股東必要報酬率」至6%的結論，而每位員工的企業化獎金約可恢復至往年水準。

##### 2. 爭取108年徵才錄取、今年109年報到者該比照108年新進人員加薪1,600元

108年11月13日董事會通過加薪案，平均調幅3%，自109年1月1日起生效，經本會台北市分會蘇弘廷理事長及其團隊持續向公司爭取，公司同意108年度徵才錄取、109年報到者全數比照108年新進人員加薪1,600元。

##### 3. 考核晉薪稅後純益低於320億以320億辦理

有關「中華電信股份有限公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及員工酬勞核發作業規範」就考核晉薪及一次（碰頂）獎金均係以公司稅後純益320億為發放基準，為因應公司轉型其營收可能下降進而影響會員的權益，工會未雨綢繆先行與公司就稅後純益未達320億之情狀應如何辦理考核晉薪及一次（碰頂）獎金進行協商，勞資雙方於109年4月16日協商會議中通過「稅後純益若低於320億，雙方各提方案進行協商，未完成協商前以320億為計算標準。」

##### 4. 兼任駕駛津貼、經管銀錢津貼及僻地津貼，列入加班費計算

公司對「工資」之認定基準，除「薪額」、「職務加給」、外，並未將各項「津貼」列為工資之一部，經勞動檢查及法院判決公司之各項「津貼」，如「駕駛津貼」、「經管銀錢津貼」、「僻地津貼」等均應為工資之一部。就此，本會遂與公司進行協商，公司於107年3月7日協商會議同意將兼任駕駛津貼、經管銀錢津貼及僻地津貼，列入加班費計算。

#### (二) 加給托育補助-托兒育嬰津貼提高

經本會爭取，公司於107年5月9日協商會議中通過會員0~6歲子女育嬰補助，每位子女一年台幣5,000元，其後再經全區勞資會議108年5月3日提出要求，公司從善如流於109年8月13日發布訊息，托兒育嬰津貼自同年9月1日起提高至每位子女一年台幣6,000元。

#### (三) 打破碰頂限制-職階晉升制度變革

本會自104年8月5日即提出要求公司就職階晉升制度應與時俱進，儘速進行通盤檢討並調整，以凝聚員工向心力及公司競爭力。在經歷過104年10月27日、105年2月4日、105年2月4日、105年3月



22日、105年12月30日、106年8月22日、106年9月20日、106年11月8日、107年8月21日、107年9月25日、107年11月1日、107年12月10日、108年1月8日、108年2月19日、108年4月9日、108年6月12日多達16次的協商，勞資雙方終於在108年10月23日協商會議達成共識，同意自中華民國108年7月1日起實施公司規劃之前三個職階晉升管道如快速管道等，並增設第四管道：同一職階累計碰頂3年，且每年年終考核分數80分以上符合晉階資格。

#### (四) 照顧退休人員福利措施

1. 工作安全競賽獎勵納入當年度退休人員發給於全區勞資會議第8屆第3次會議中王長智代表提出工作安全競賽上半年獎勵比例的調整及納入當年度退休人員發給，取得公司善意回應，同意照案辦理。

#### 2. 退休人員行動電話服務優惠

全區勞資會議代表黃順財提案，有關退休員工4G行動電話服務優惠，經總公司行銷處簽准自107.1.1起修訂比照現職員工優惠（修訂前退休員工優惠優於在職員工優惠部分，修訂後予以保留）

4G電話	退休員工修訂前後差異 4G月租：7折調為5折
修訂前 退休員工優惠	● 4G月租：7折 ● 增值服務：5折 ● 國內通信費：7.5折
修訂後 退休員工優惠	● 4G月租：5折 ● 增值服務：5折 ● 國內通信費：7.5折
現職員工優惠	● 4G月租：5折 ● 增值服務：5折 ● 國內通信費：全額計收

#### 3. 當年度退休員工參加健檢

經全區勞資會議代表提案，公司106年7月18日簽奉核准訂定「員工退休當年度健康檢查實施辦法」，溯自106年度起適用，並以信職字第106000065號函文週知各機構據以辦理。

4. 公司酌撥費用，供各機構歡送退休員工運用全區勞資會議代表提案，請公司酌撥費用，供各機構歡送退休員工運用。公司人力資源

處107年6月6日簽准1年2次辦理榮退茶會及致贈全區退休員工每人2張會館住宿券，並於6月26日分北中南三區辦理茶會、12月26日全區統一舉辦退休餐會及致贈紀念禮品。

## 二、新權益爭取

### (一) 特休假或補休改以半小時為請假單位

全區勞資會議蘇召集人弘廷針對核心上班時間與彈性上班時間上下午各有重疊，造成核假標準不一，顯對員工不公平或需多請一小時假之情況提出要求，獲得公司善意回應，遂將特休假或補休改以半小時為請假單位。

### (二) 試用期資遣需與工會協商

為使完善會員保護，工會於協商會議提出要求，就新進人員於試用期間如發生資遣情事，公司須先與工會協商，進而敦促公司就「中華電信股份有限公司新進從業人員試用期滿核薪要點」第4條第二項進行修正，增加「但應事先與中華電信工會相對應分會協商。」

### (三) 家庭照顧假比照公務人員

為與公務人員福利同步，照顧員工家庭生活，本會於協商會議中提出請公司配合公務人員請假規則規定修正請假要點，有給家庭照顧假由5日修正為7日，公司同意配合公務人員請假規則修正發布後同步實施。

### (四) 休假入住公司會館送住宿券

公司曾於107年為鼓勵休假，辦理了休假贈送會館住宿券方案，今年因疫情之故，為配合政府振興措施鼓勵旅遊，全區勞資會議在鼓勵同仁休假，同時舒緩壓力，又可幫公司樽節不休假費用的考量下，請公司比照107年度再辦理休假贈送住宿券方案，提高會館使用率，公司同意循例辦理。

第七屆工會現任洪秀龍理事長帶領全體幹部透過全區勞資會議勞方代表及協商會議勞方代表的打拼，為會員強化了原有權益並爭取了新的照顧，確確實實地使會員權益得到真正的保障，也大幅降低會員對公司變革的不安，然而，工會深知，沒有人是完美的，第七屆工會亦然，對於會員權益還是有很多需要再努力的地方，相信不管工會幹部成員如何變動，工會都會一直站在每個會員身邊，不斷地堅持、打拼。



## 模範勞工 當選感言

文：北區分公司分會/李嘉珠

猶記剛進入公司，第一次聽到前輩當選模範勞工時，相當驚訝中華電信也和學校的模範生一樣，有選拔模範勞工的活動。對於當選的前輩，真是相當欽佩，也深深覺得這是無比的榮耀，總希望自己有一天也能像前輩們一樣厲害當選模範勞工。沒想到這個願望沒有等太久，今年自己意外又幸運的當選了模範勞工。

還記得剛加入工會時，雖然只是一名會員代表，但從大大小小相關會議、活動中，不論是五一勞動節抗爭或是會員相關權益議題，總能感受到工會所有幹部、會員為了更美好的未來而奮鬥與努力。有句話「不停歇，就是最好的超越」，我想是工會所有會員們一致的目標，我們都要齊心為公司創造營收、為會員爭取最好的權益與福利。

進公司以來，從事程式開發13年，中間經歷結婚、生子，在平凡的歲月中，有時會想自己該做些什麼不一樣的事，來充實、開闊自己的人生，於是決定每年要有一項自我挑戰項目。有天，突然接到長官來電，詢問是否有意願主持北分年終尾牙，腦海中第一個念頭就是一「太棒了，這不就是自己一直以來想嘗試的不可能任務嗎？」但又怕會怯場，還好在長官的鼓勵下，就欣然接受了這個挑戰。

還記得從一開始去圖書館借了主持相關的教學書籍、VCD，到至youtube觀摩好幾個不同主持風格的主持人，才慢慢摸索出適合自己的風格。我無法像綜藝天王吳宗憲一樣一開口便引人大



笑，但可以透過不斷地練習、自我錄音修飾到成為最好的自己。準備尾牙活動期間，也感謝長官的支持、同事的協助，我才能安心順遂的完成這項任務。直到上台時，每位同事都說我是天生的主持人，但其實要練習幾次看起來才能不費吹灰之力，這份感動與成就在心中激盪久久不已。

一直覺得事業成功是非凡人士、偉人才到的了的地方，但工作久了才發現，其實每個人都是公司的一顆小小螺絲釘，再平凡的事，只要能用心、細心做到最好，人人都能在自己的專業領域嶄露頭角。就像工會密密麻麻的會議、抗爭，看似一堆鎖事要處理，能把平凡的事做到完美無瑕，就是不平凡。以上是我成長的心血歷程，與大家分享，期許自己未來在工作崗位上，能更加專注、盡情展現、綻放自我，也希望每個人都能有機會享受這份至高無上的榮耀。



## » 當選感言 榮耀與感恩

文：台北分會/蔡孟恩



能獲得本年度模範勞工殊榮深感榮幸，首先要感謝本小組三位副首長及處內長官同仁共同推薦參選，更要感謝洪理事長的鼓勵參選及工會理、監事等前輩的支持，讓我能夠順利當選本屆模範勞工。受疫情的影響，本次模範勞工表揚大會一直延宕至10月份才舉行，會中除本公司謝董事長親臨致贈獎金外，勞動部阿春部長、交通部佳龍部長也都蒞臨頒獎，讓我們內心倍感榮耀與感動。得獎是肯定更是責任的加重，期許自己能更加努力並汲取長官、前輩傳承經驗，進而發揚光大。感謝中華電信公司及工會這個大家庭，讓每位員工都能發揮所長，精彩其人生及家庭。

話說很多年輕同仁表示不瞭解工會也不知如何認識工會，個人覺得最好的方法就是本著服

務的精神主動爭取擔任工會小組組長，從協助會員申請子女獎學金到負責組員與工會間溝通橋樑等事務開始，並透過參加小組組長聯席會及幹部研習營等課程，與各分會理事長及幹部前輩等互動交流學習，必定可以深入瞭解工會進而認同工會；在經過一段時間接觸後，相信您一定會很佩服洪理事長全心全力替會員打拼的精神，一路走來始終如一，還有所有工會理事、監事、各分會理事長及幹部們是如何任勞任怨為員工爭取福利與權益。工會亦需要更多新血加入，藉這個機會呼籲年輕同仁可以多多瞭解工會。

面對公司策略轉型及世代交替的變局，老、中、青各世代員工難免覺得徬徨，而工會相對扮演溝通及安定的重要角色，此次的轉型攸關公司



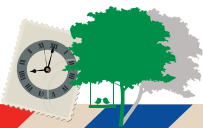


未來的發展，是一件非常重要的工作，必須要全員認同與參與。公司將會透過多種管道與同仁溝通，讓同仁們知道在面臨將來新的產業環境我們必須要做轉型。轉型其實只是一個手段，希望能透過轉型，來創造財務面上長期往正向發展，並將這美好的成果回饋給所有的股東及員工，這是公司轉型最大的目的。在公司積極轉型的同時，感謝工會的協助溝通與監督，期待公司轉型的成功能讓年輕的員工看得到未來，資深的員工可以安心工作到屆滿退休，希望全體員工與公司共創未來攜手邁向策略轉型成功之路。

回首進入中華電信二十幾年來，歷練過許多單位，非常感謝歷任長官及同仁、前輩們的指導與鼓勵，您們每位都是我生命中的貴人，讓我能

夠成長進步，提振精神繼續往前衝，心中充滿無限的感激。中華電信2萬多名員工，很多人是在公司某個角落認真努力默默付出，與這些無名英雄共勉之，雖然職場的高度我們無法決定，但是工作態度、人生深度決定權始終操之在己，「花若盛開蝴蝶自來、人若精彩天自安排」，面對挑戰唯有專注本業提升自我，最後一定能克服困難超越自我，上天自然會有最好的安排。保持最佳狀態，吸取新知不斷向上提升，中華無名英雄加油～





## » 馬爾地夫 自助蜜月島嶼渡假

文/ 楊子健

**在** 夫妻情侶的認知裡，“蜜月”就是應該是要去一個完全“渡假”而非“旅行”的地方，對吧！而孤懸在印度洋上的馬爾地夫正是這樣一個適合夫妻情侶，乃至於家庭出遊的渡假天堂，更是婚紗攝影、人體寫真的夢幻國度！

從飛機窗外往下望去，馬爾地夫群島有如珍珠項鍊般，由上往下成串連接著。

馬爾地夫是由26個大小不同環礁所組成的海洋國家，而26個環礁裡就有1,192座珊瑚島，其中高達200多個島嶼有人居住，而100多個島嶼都是一個島嶼一個飯店渡假村。

“機票”加上“住宿”通常是旅途中花費最多的項目，基本上旅行都是由這兩個因素來評估旅費是否昂貴還是便宜！當然就連馬爾地夫也不例外。

機票篇：

從台灣飛往馬爾地夫的機票最便宜、航線最近的最佳轉機點就屬新加坡或馬來西亞的吉隆坡了。搭配的廉價航空有亞洲航空、老虎航空或酷航。也就是說在台北~新加坡（或吉隆坡）~馬累的航點間，哪家廉價航空的機票最便宜就坐哪家的航班。當然也要把轉機時間算進去，畢竟如果轉機時間過長，還得付費在轉機城市過夜的話，那可就不一定划算。

無論坐哪家航空？在哪轉機？只要台北~馬爾地夫的來回機票票價大約在15,000元台幣左右都可以接受。例如虎航的台北~新加坡8,500元台幣、新加坡~馬爾地夫7,500元台幣，來回四趟共約16,000元台幣。



住宿篇：

如果是跟旅行團或旅行社安排前往馬爾地夫自由行的話，兩個人去玩一週沒有個20~30萬元台幣是不可能成行的。也就是說，透過旅行社經手的話，六天五夜一個人花個10萬是最起碼的。但若勤做攻略，懂得利用網路機票與訂房平台預訂，其實也是可以享受一樣的旅遊品質但旅費只要一半的蜜月旅行。一週下來的旅費包含機票與住宿，一個人五六萬綽綽有餘。

馬爾地夫旅行花費最兇的當屬“住宿”！倘若一生只去馬爾地夫一次，住宿的最後選擇絕對會影響妳對這個島國的感受與回憶。來馬爾地夫島嶼渡假村渡假的國外夫妻情侶無非就是想陶醉與沉浸在那水上屋的浪漫與夢幻。

當然，其中渡假住宿條件的優劣決定了旅費的多寡。馬爾地夫政府所推出的觀光政策就是“一島一飯店（One Island, One Resort）”。而依照眾多島嶼渡假村星級的不同，住宿費用也就不同，畢竟一分錢一分貨。比較平價的島嶼飯店，約6~9千元台幣一個房間，而且還不一定包含餐飲。但若想要住在位於海洋中央的水上屋，一天沒有個一萬元台幣是不可能的，頂級水上屋甚至兩萬元起跳。現實點的說，就是荷包的重量決定了住宿的奢華程度。

渡假村房型：

沙灘屋（beach villa/bungalow）：在島嶼上或沙洲上的房間，不能直接下水，部分會有私人海



灘；水上屋（water villa/bungalow）：可直接從屋中階梯入水，隱密性也高。

餐飲：

渡假村的房價是否包含飲食也要問清楚。

B&B（Bed & Breakfast）：包含住宿與早餐；HB（Half Board）：包含住宿與早餐、晚餐；FB（Full Board）：包含住宿和三餐；AI（All Inclusive）：包含住宿、三餐和飲料點心零食。

活動：

Excursions/Activities：泛指娛樂活動；Snorkeling：浮潛；Scuba diving/Diving：水肺潛水/潛水；Sandbank：沙洲；Picnic island/Deserted island/Uninhabited island：野餐島/荒島/無人島；Island hopping：跳島參觀。

還有搭船出海到海上觀看黃昏夕陽、與海豚伴游共舞、無人島的沙灘BBQ，或者夜釣活動…等水上活動。

跳島參觀：

雖然島嶼渡假村大多設有潛水中心，可以搭船出海浮潛、深潛，以及香蕉船、拖曳傘或水上摩托車…等活動。但是住在“一島一渡假飯店”最大的困擾就是島嶼就那麼丁點大，晃逛一圈半小時後就無處可去了。如果預算有限，卻又想體驗馬爾地夫島嶼渡假村的奢華，也不是沒有變通的技巧。說穿了就是晚上住在居民島上，但依照旅遊書的介紹或自己喜歡的選擇，白天搭船到附近富麗堂皇又別具風味的豪華渡假島趴趴走。

在馬爾地夫由於各個島嶼遠近、交通工具與島上消費的程度不同，渡輪或遊艇往來的交通費用加上島上飲食與自費活動項目，一人約在60~200美元之間。也就是說，用這個方式就可以花不到三分之一的價錢去體驗不同渡假島嶼的美景與風光。更就不會因為住到某個不盡滿意的島嶼渡假村就整日仰天長嘆，莫可奈何。基本上一天參觀一個渡假島嶼就夠了，畢竟要在每個島嶼拍個美美的蜜月婚紗照是很花時間的。

整個馬爾地夫有100多個島嶼渡假村，那到底要怎麼做選擇呢？先找大方向，例如透過旅遊書籍、網路介紹或飯店照片，把喜歡的島嶼渡假村給找出來。這裡就介紹在當地頗負知名度的幾個島嶼渡假飯店：

Bolifushi Island 的Resort Jumeirah Vittaveli：

不要懷疑，這絕對是馬爾地夫島嶼渡假村中最頂級的渡假飯店之一。從馬累國際機場到Jumeirah Vittaveli 只需要坐約25分鐘的快艇。如果要到更遠的島嶼渡假村或是其它環礁，就必須搭乘昂貴的水上飛機了。船一停靠碼頭，就有人唱歌打鼓前來迎接，上了岸立即掛上飯店項鍊，遞上濕毛巾擦汗與冷飲解渴。飯店項鍊就是島上的通行證。

此外這裡每天下午五點準時都會有魷魚餵食秀，每週都有迎賓Party迎接新進住客。這個迎賓Party有著"All you can drink"的雞尾酒香檳與"All you can eat"的點心餅乾，還有火把舞可以看。如果夫妻情侶是來此度蜜月的，飯店還會送上一瓶紅



酒、床上灑滿花瓣、並在晚上準備泡泡浴池，讓兩人世界來個羅曼蒂克的夜晚。

**Vaadho Island的Adaaran Prestige Vadoo Resort：**

150美元登上法度島的安納塔拉豪華渡假村，登島費可做為消費折抵，但船票加上登島費180美元即可上島參觀。平時住一晚可是要價2~4萬元台幣，餐廳有龍蝦大餐。美麗的水上屋、面對海洋的泳池與潔白沙灘是其特色。

**Olhuveli Island的Olhuveli Beach & Spa Resort：**

雙魚島渡假村有著圓弧交叉狀的夢幻水上屋。前往歐芙菲莉島的雙魚島渡假村之登島加上船費約為65美元。這裡平均一晚住宿將近兩萬元台幣，但登島費含船費台幣兩千元不到，便宜又大碗。

**Fihalhohi Island的Fihalhohi Island Resort：**

菲哈后島的島嶼渡假村登島費、來回船費60美元。再加上島上中午用餐40美元。總共約100美元。上島後發了一個黑色手環後就可以在島上到處亂晃了。這裡最多的是直接在潔白沙灘上睡覺與曬日光浴的老外。浮潛是這裡最受歡迎的水上活動。水上屋週遭的珊瑚礁魚群何其多，中央區域就是浮潛的最佳地點。

菲哈后島在旺季的11月~5月期間，雙人房費含稅約1萬元台幣。但是6~9月淡季開始雨季期間，預訂雙人房最便宜可以拿到一晚五千元台幣含稅。

**Guraidhoo Island的Kandooma Resort Maldives：**

船費25美元加上登島費120美元，上岸後每人可以得到120美元的島上消費額度，就可以在一晚要價兩萬元台幣的康杜瑪渡假村趴趴走了。

**交通篇：**

因為馬爾地夫每個島嶼相隔十萬八千里，不是隨時都有船可以搭，比較偏遠的居民島船班甚至好幾天才有一班渡輪。所以不管是住在渡假村或是居民島，都要特別注意從機場或是首都馬累出發到下榻離島的交通工具。

基本上，前往各個島嶼渡假村或偏遠居民島的快艇Speed boat或水上飛機Domestic Flight/Sea plane單趟都在100~400美元左右，價格不斐。即使是最便宜只要幾塊美元的渡輪Ferry也不是每個地方都有，更不是每天開。

由以上分析可知無論是想住在島嶼上的渡假村Resort或是居民島上的民宿Guesthouse，地理位置、水陸交通、房間類型、季節價格、是否包含三餐與有無娛樂活動等都要考慮進去。然後再挑沙灘屋或水上屋，當然水上屋比沙灘屋昂貴很多。

馬爾地夫既然是蜜月旅行與婚紗攝影的天堂，島嶼渡假村住宿昂貴自然有它的道理。還好，馬爾地夫很多島嶼渡假村都會不定期的做促銷活動，尤其在淡季的5~9月期間。

原來馬爾地夫自助旅行這麼簡單。而且，馬爾地夫蜜月渡假真的是可以自行規劃的。馬爾地夫廣受世界各國觀光客的喜愛，雖然目前受到肺炎疫情影響暫時無法出國旅遊，但何不利用這段時間先行規劃馬爾地夫的自由行程，一旦疫情結束即可陪伴伊人立刻飛向令人嚮往的渡假天堂懷抱。

