



中華電信工會

Chungghwa Telecom Workers' Union

第 35 期

發行單位／中華電信工會
 發行人／洪秀龍
 總編輯／劉傑祥
 主任委員／林素香
 編輯委員／游焰輝、林素慧、林淑華、
 簡惠玉、葉春成、謝富元、
 莊詠麟、林威仰、彭嘉琪、
 尤秀美、郭佳明
 執行編輯／柯博文、楊羚羚
 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／2022.10.11

111年模範勞工暨優秀會務人員 表揚大會



組織轉型要共識，勞退提撥要提高 勞動條件要協商，捍衛權益不退縮

罷工有哪些程序？

依據勞資爭議處理法相關規定，無需向政府申請



罷工是什麼？

勞工合法拒絕提供勞務→向資方施壓以達成訴求



罷工的權利義務

- ✓ 罷工不是曠職：勞資爭議處理法第5條
罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。
所以雇主不得用「三日曠職為由解僱」
- ✓ 民刑事免責：勞資爭議處理法第55條
2. 雇主不得以工會及其會員依法所為之爭議行為為所生損害為由，向其請求賠償。
3. 工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。
- ✓ 罷工沒有薪資，但會員不是在家放假，需要配合工會行動

【特別專題】

- 第八屆幹部上任
- 110年、111年模範勞工暨優秀會務人員簡介
- 第八屆本會幹部名冊
- 本會年度重大作為紀實
- 罷工是什麼？
- 勞動法令探討

僅供本會會員閱讀

勞動部頒發工會團體理事長 當選證書



補充說明A：依據110年3月8日中華電信工會電工七（110）選字公告第018號之中華電信工會選舉公告及110年3月3日中華電信工會第8屆會員代表大會第1次會議紀錄。

補充說明B：依據111年4月27日中華電信工會電工八（111）第0358號函，邱候補理事朝城依序遞補林理事進萬卸職後所遺空缺）。

補充說明C：依據111年8月31日中華電信工會電工八（111）選字公告第013號之中華電信工會選舉公告，洪嘉駿當選候補理事遞補原邱候補理事朝城之所遺空缺。



» 第8屆

理事長、副理事長、常務理事、
理事、候補理事

(111年9月現任資料)



理事長
洪秀龍



副理事長
賈寶玲



副理事長
廖顯坤



常務理事
王素玉



常務理事
楊文明



常務理事
徐聖淵



常務理事
莊鎮遠



常務理事
李慶昇



常務理事
左克萍



理事
鐘俊傑



理事
龔維揚



理事
莊福凱



理事
賴昱晴



理事
郭瑞塘



理事
曾麗梅



理事
柯博文



理事
蘇弘廷



理事
張傑



理事
吳忠福



理事
柯震榮



理事
陳冠竹



理事
高梅香



理事
李俊漢



理事
萬全能



理事
林金庭



理事
張劍



理事
邱朝城

本會幹部介紹



候補理事
廖于瑩



候補理事
周朝源



候補理事
王振興



候補理事
林麗芬



候補理事
顏文昭



候補理事
林登棋



候補理事
賴涼湖



候補理事
許福利



候補理事
黃美華



候補理事
邱文霞



候補理事
葉武雄



候補理事
葉佳威



候補理事
洪嘉駿



理事
林進萬(已卸職)

»
監事會召集人
監事
候補監事



監事會召集人
鄧克廉



監事
呂成禮



監事
張家琪



監事
黃甘榮



監事
彭裕興



監事
司文麗



監事
林榮堂



監事
柯世雄



監事
簡志銘



候補監事
鍾子越



候補監事
林昌隆



候補監事
陳文瑞



候補監事
吳佳玲

»
勞工董事



勞工董事
曾世宏



基隆分會
郭聰明

擔任三屆分會理事長，領導分會幹部除執行例行性會務外，並經常與其他分會或友會聯席增廣見聞，連繫友誼，以利會務推動



台北分會
曾福生

1. 曾任多屆分會小組組長，認真負責，均圓滿完成交辦會務，並將工會活動確實轉知同仁、並鼓勵同仁參與
2. 現任第9屆台北分會勞方代表幹事



台北分會
王志瑋

擔任台北分會監事，檢視財務報表，協助會務正常運作



台北分會
李中玉

1. 擔任台北分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任台北分會召集人，盡力服務會員



台北分會
張振豐

1. 擔任分會理事，全力遵循分會理事會，並協助辦理各項大型勞工教育活動
2. 擔任分會勞資會議勞方代表，積極提案解決員工權益問題及反映員工意見，為事業機構與員工間最佳溝通橋樑



台北分會
陳逸倩

積極參與工會事務，熱心會員服務



台北分會
葉月霞

- 1. 工會各項選舉新竹地區選務工作人員
- 2. 新竹中心各類康樂活動協辦工作人員



台北分會
沈裕玉

- 1. 曾任多屆台北分會小組組長，並將工會活動確實轉知同仁、並鼓勵同仁參與
- 2. 多年認真服務組員及圓滿完成工作及交辦事項



總公司分會
林錦添

- 1. 自105年由企客分公司調至總公司職安處，一直擔任工會總公司分會小組組長或副小組組長工作，配合辦理工會事務，負責盡職
- 2. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與



總公司分會
鄭秀珠

- 1. 防疫期間協助總公司工會理事長PC及相關設備建設
- 2. 協助總公司分會電腦採購及資訊協助



總公司分會
徐正浩

- 1. 協助總公司分會新識別系統，讓總公司分會之文宣設計令人耳目一新
- 2. 協助製作總公司分會快訊，將重要溝通議題清晰地讓會員知悉



總公司分會
黃博威

- 擔任分會理事，協助辦理各項大型勞工教育活動



北區分公司分會
徐聖博

- 1. 積極參與工會事務，熱心會員服務
- 2. 維護同仁工作安全，積極改善職場安全措施



北區分公司分會
張哲輔

- 1. 擔任北區分會小組組長/副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
- 2. 擔任北區分會職安委員，維護同仁工作安全，積極改善職場安全措施



北區分公司分會
周永婷

- 積極參與工會事務，熱心會員服務



北區分公司分會
陳瑩娟

- 1. 協助會務推動並主動擔任會務人員
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



企客分會
周文彬

- 1. 擔任本分會理事兼任會福利組組長認真負責
- 2. 熱心參與慰問會員及關懷服務



企客分會
翁嘉蕙

- 1. 擔任本分會監事審核分會每月的經費收支會計報表，認真負責
- 2. 擔任本分會職福會企客分會委員



數據分會
蔡崇寶

- 1. 現任本會會員代表、分會理事、秘書長
- 2. 曾任勞方代表、考核委員、分會小組組長



數據分會
陳銘崑

- 1. 95年起擔任數據分會工會幹部，協助分會各項會務，使會務圓滿完成
- 2. 99年起擔任數據分會福委會幹部，協助分會各項會務，使會務圓滿完成



數據分會
趙文澤

- 1. 擔任本分會秘書長期間，每月籌辦理事監事會議，並協助理事長各項交辦事務，均能圓滿達成
- 2. 擔任分會理事期間，在每個月理、監事會議、宣導健康資訊



數據分會
張元輝

- 1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成
- 2. 積極協助處理各項工會會務事項，多次當任尾牙主辦人與各項活動承辦人員



數據分會
葉豐裕

- 1. 擔任數據分會理事，熱心公益，盡力服務會員
- 2. 協助分會完成各項活動



台北市分會
鄧克廉

- 1. 擔任第6屆常務理事、第7屆本會代表及分會常務理事、第8屆本會代表及監事會召集人
- 2. 擔任幹部期間，積極解決勞工需求，反映員工心聲，爭取會員權益及福利



台北市分會
林文君

1. 擔任台北市分會秘書長，協助會務處理、傳達會務訊息
2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台北市分會
楊啟森

1. 多次參與協助辦理工會各項選務及研習營等活動
2. 擔任中華電信企業工會第7屆監事，審查工會財務報表，監督理事會會務執行



台北市分會
林毓清

1. 擔任台北市分會小組組長，辦理相關小組活動事項，盡心盡力，為同仁服務
2. 對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成



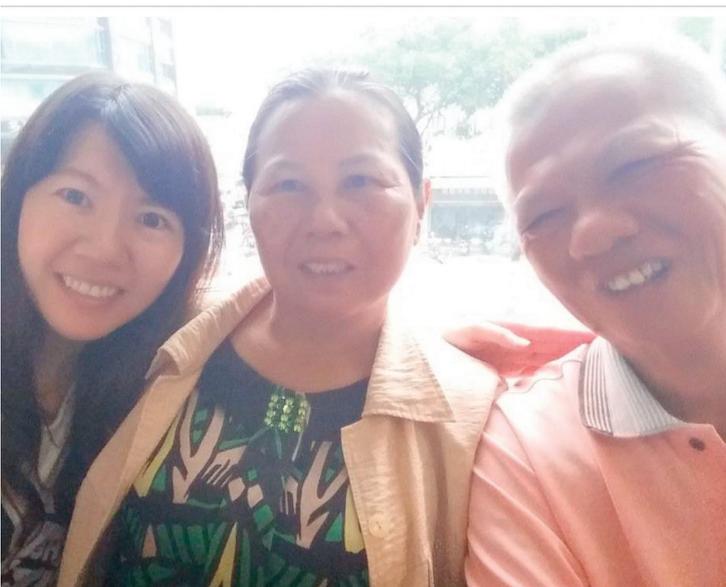
台北市分會
黃建南

1. 協助工會及福利會處理東四局設備異常障礙排除
2. 協助工會及福利會會同簽約商設備安裝現場電力查勘及後續協助，增進收入



台北市分會
陳展聖

1. 曾任多屆台北市分會小組組長，並將工會活動確實轉知同仁、並鼓勵同仁參與
2. 多年認真服務會員及圓滿完成交辦事項



台北市分會
李俐婷

1. 擔任台北市分會小組組長或副小組組長工作，配合辦理工會事務，負責盡職
2. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與



新北市分會
林麗淑

對會員服務主動出擊，收集會員對工會之各項看法及意見，並充分反映工會爭取更多的員工福利



新北市分會
林宜芳

1. 服務會員提升勞工意識，每年兩次子女教育獎學金申請收送，轉發會員慰問金
2. 熱心參與慰問會員及關懷服務



新北市分會
董君信

協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



新北市分會
鄭惠美

- 1. 擔任本分會秘書長期間，每月籌辦理事監事會議，並協助理事長各項交辦事務，均能圓滿達成
- 2. 協助會員子女教育獎學金申請



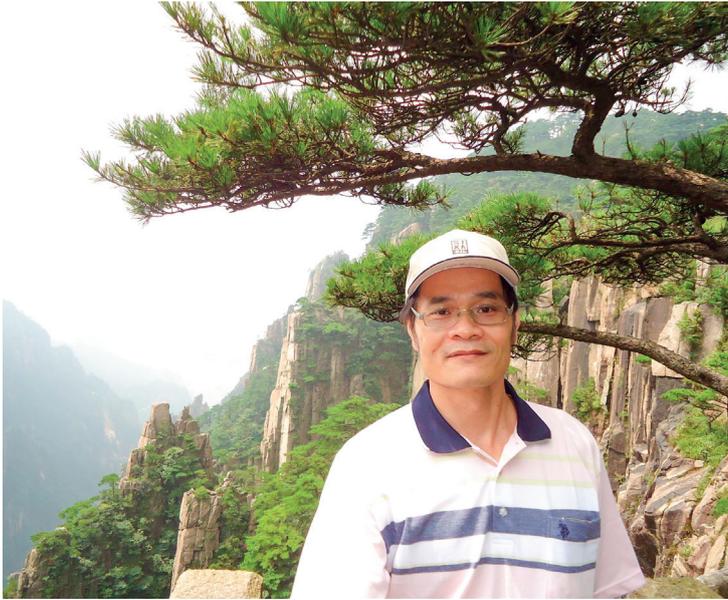
新北市分會
楊文豪

積極參與工會事務，熱心會員服務



桃園分會
張榮吉

擔任秘書長期間，全心參與工會各項活動，為會員爭取權益



桃園分會
龍俊光

.....

擔任工會會員代表、小組組長將工會活動確實轉知同仁、並鼓勵同仁參與



桃園分會
吳慶宏

-
1. 108、109年度小組組長
 2. 第7屆桃園分會會員代表
 3. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



研究院分會
林繼舜

-
1. 擔任研究院分會候補理事、理事、勞安委員、青工組組長
 2. 擔任研究院分會小組組長，辦理相關小組活動事項，盡心盡力，為同仁服務，受同仁愛戴，足為楷模



研究院分會
黃昱棠

1. 擔任研究院分會小組組長/副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任研究院分會職安委員，維護同仁工作安全，積極改善職場安全措施



研究院分會
盧威杉

1. 擔任本屆福委會研究院分會委員，審核分會年度預算及各項提案討論，積極爭取會員福利
2. 擔任福委會研究院分會總務組組長，辦理分會年終工作檢討會及推動福委會各項福利業務
3. 曾擔任工會小組組長，協助工會會務宣導與會員問題反映



研究院分會
陳國財

熱心參與工會事務，期許能於保障會員權益條件下，創造「勞資和諧」的雙贏局面



研究院分會
陳玲芬

- 1. 積極參與工會各項活動
- 2. 擔任工會小組組長/副組長，協助宣導工會資訊與回覆小組同仁關於工會疑義、協助通知會員工會重要事項及訊息發佈



研究院分會
李杰峰

- 1. 擔任組內新進同仁輔導員，協助與指導工作及生活上相關問題
- 2. 熱心協助辦公室環境維護，主動整理公共區域



新竹分會
李忠政

- 1. 協助新竹分會之會務，曾擔任工會監事、代表、小組組長，辦理小組組長會議、代表大會、員工勞教等相關活動
- 2. 配合福利會進行資源回收，增裕福利會收入



新竹分會
顏清富

- 1. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
- 2. 維護同仁工作安全，積極改善職場安全措施



苗栗分會
劉金財

- 1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與
- 2. 102年3月開始擔任工會苗栗分會會計理事，財務規劃及執行



台中分會
蔡佑良

- 1. 曾任多屆台中分會小組組長，並將工會活動確實轉知同仁、並鼓勵同仁參與
- 2. 認真服務會員及圓滿完成交辦事項



台中分會
邱秋圓

-
1. 108、109年度小組組長
 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台中市分會
吳承祐

-
1. 自103年起擔任會員代表，努力協助會員與工會溝通
 2. 積極參與工會活動



台中市分會
蘇柏昭

-
1. 擔任分會幹部，積極參與工會遊行及活動
 2. 擔任第六屆候補理事及臺中營運處候補勞方代表



台中市分會
林永隆

- 1. 積極參與工會遊行及活動
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台中市分會
黃碧玉

- 1. 2018~2020年起擔任工會小組組長，努力協助會員及工會溝通
- 2. 熱心參與工會舉辦活動



台中市分會
張淑玲

- 1. 連續擔任3屆台中市分會小組組長
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



行中分會
徐華嶽

- 1. 擔任行中分會第七屆會員代表
- 2. 配合工會積極參與台中市產業總工會辦理之各種勞工議題活動會議



彰化分會
楊承諺

- 1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



彰化分會
周益賢

- 1. 協助會務推動並主動擔任會務人員
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



南投分會
柯志昌

擔任南投分會第五屆至第七屆監事會召集人期間，堅決支持工會之立場從未動搖，對工會舉辦之活動，均積極參與並協助推動，尤其對北上參加本會之抗爭活動或爭取會員權益事項甚少缺席。另發現傷害員工之權益事項或有違公平義理之事項，則立即向賈理事長反映請求協助，對推動會務不遺餘力，深獲會員之肯定與讚揚



雲林分會
楊双琴

擔任雲林分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



嘉義分會
葉文欽

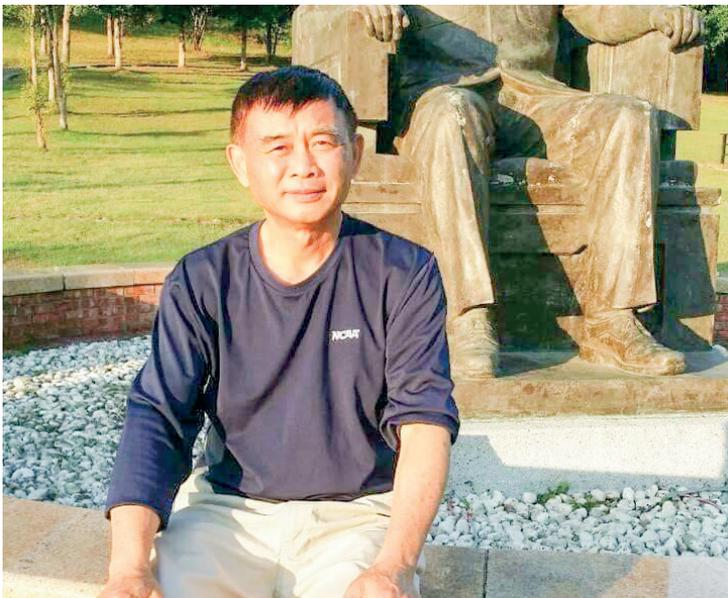
任職分會理事，並負責安全衛生



嘉義分會
張芳娟

.....

在分會理監事會抱著熱忱服務的精神，協助會務的推行



台南分會
吳國榮

.....

傳遞工會公文至各小組並傳達工會新訊息



台南分會
蘇清全

.....

為推廣工會理念，鼓勵會員踴躍參加工會訴求活動，配合工會各項會務活動



台南分會
高健敏

擔任中華電信台南分會監事



台南分會
曾麗瑾

1. 常年擔任福利會幹部
2. 擔任第七屆台南分會會員代表



行高分會
陳秀美

1. 擔任行高分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任行高分會召集人，盡力服務會員



行高分會
翁文彬

- 1. 擔任行高分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
- 2. 擔任行高分會召集人，盡力服務會員



高雄分會
許憲忠

- 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成



高雄分會
林顯榮

- 1. 協助理事長辦理分會各項活動運作，辦理每件會務都能審慎將事規劃完善，圓滿達成交辦工作
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



南區分公司分會
王建崎

- 1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



南區分公司分會
陳淑貞

- 1. 擔任南區分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
- 2. 擔任南區分會召集人，盡力服務會員



南區分公司分會
蔡宛樺

- 擔任本會代表，響應工會抗爭及募款活動



屏東分會
林麗香

協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台東分會
蕭富中

熱心參與工會舉辦各項活動和選務工作，且積極服務會員



花蓮分會
柯得光

擔任分會小組組長及代表、盡心盡力為會員爭取權益



宜蘭分會
鄭淑晴

- 1. 繳納罷工基金，多次參與工會活動
- 2. 擔任福利委員15年



金門分會
陳清富

- 1. 協助會務推動並主動擔任會務人員
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



高雄市分會
鄭玉華

- 積極參加工會所舉辦的各項活動及會議，常於會議中對公司各項業務和行政措施，及時提出建言，以公司最佳利益為上



高雄市分會
邱良彩

積極參加工會所舉辦的各項活動及會議，常於會議中對公司各項業務和行政措施，及時提出建言，以公司最佳利益為上



高雄市分會
張貴珍

1. 擔任高雄市分會小組組長
2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台北分會
劉俊成

擔任分會幹部期間，積極參與分會各項活動與講習



數據分會
蘇爾康

擔任數據分會秘書長辦理會員代表大會及監事會議，收支會計報表，模範勞工選拔，配合本會舉辦各場說明會



桃園分會
徐秀英

辦理會員代表大會及監事會議，收支會計報表，模範勞工選拔，配合本會舉辦各場說明會



行中分會
胡君玲

1. 籌劃辦理行中分會會員各項福利事務與事項
2. 籌劃辦理行中分會7屆各年度代表、小組組長、理、監事聯席會議



台南分會
王淑美

- 1. 長期辦理工會各項會務
- 2. 辦理勞工教育活動及會議事宜



行高分會
胡麒萬

- 連續六屆擔任小組組長及第7及8屆會員代表，適時反映組員心聲及需求



高雄分會
盧素鳳

- 積極協助處理各項工會會務、服務會員



本會
牛寧

- 1. 協助會務推動並主動擔任會務人員
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



本會
李翰之

- 1. 將中華電信工會維護會員勞動權益之成效宣揚國際舞台
- 2. 擔任中華電信工會及台北分會例行勞工教育之專任講師



本會
杜桂梅

- 1. 積極規劃與參與工會各項活動，創新服務，對負責之職務負責盡職
- 2. 每年五一勞動節參與勞工大遊行活動



110年模範勞工暨優秀會務人員表揚大會



» 110年模範勞工暨優秀會務人員代表致詞

文：鄧克廉

今年(110年)的模範勞工選拔結果在疫情的攪亂中終於產生了，很榮幸得到了多數委員的認同，對我而言是人生莫大的光榮，這份榮耀應是屬於所有團隊的，由衷感謝所有的成員扶持，若是沒有整體團隊在工作上的全力協調合作，我絕對無法在工會與工作上同時兼顧。

第八屆工會選舉中我在團隊合作下幸運擔任工會監事會召集人一職，頓感責任重大，以往只是面對相對單純的分會事務，如今要面對的是全區性的會務、全體會員權益上的爭取與交涉，因此在執行面上要更周延，幸好工會有許多會務經驗豐富的先

進，給予我許多的指引及幫忙，讓我能漸漸勝任此一重任。

回顧上一屆，本會完成了多數會員認為不可能的任務，譬如全面性職階碰頂的突破，是歷屆工會所有幹部想要完成的目標，在經歷了多年來無數次的談判及協商，在全體工會幹部夙夜匪懈堅持到底的信念下，終於獲得豐碩的成果，在此也要感謝公司經營高層能感受到工會的用心。尤其是資深會員對公司認同此訴求更是由衷的感激，達成了多年來心裡的願望，公司給員工好的福利政策，員工在工作上會更盡心盡力，共創勞資和諧榮景。



此外即將進入年底時刻，工會又爭取到一個重大的福利政策，公司同意實施家中只要有年齡滿3歲以下的幼兒可以選擇晚一小時到班或提早一小時下班而且一樣給薪，也不扣全勤與影響考成的措施。這不但能照顧年輕夫婦的家庭，也照顧到老來得子的家庭，此一福利政策在整個國內的企業是首創，經過媒體廣泛報導後獲得大多優良企業的肯定及認同，目前已有其他民營企業也在擬定籌劃中，甚至政府部門管轄的部份公營事業也宣布要仿效中華電信的版本後跟進實施，以響應政府提高人口增長的呼籲，充分落實照顧家中有幼兒的政策，這是中華電信工會莫大的光榮啊！然而目前公司的育兒津貼還是明顯的不足，尤其是年輕的員工在公司內大多數是基層位階，薪資是屬於較弱勢的，經濟壓力明顯較大，尤其是在通膨加劇的情況下更是雪上加霜，在此呼籲公司高層能正視此一狀況並及早改

善，此問題本會將持續與資方繼續協商。

公司為永續發展，於今年(110)推出組織轉型的企業改造，然而在沒有與工會達成共識的情形下貿然實施，此一情況已造成勞資之間嚴重的不信任與對立。目前公司在經營環境上雖然較以往更為嚴峻，要在經營的策略上修正與執行面更有效率的方向固然沒有錯，但過程不應該如此粗暴及沒有誠信，對於如此重大組織的變動，絕對要有專業的理論基礎，以及確實可靠的實驗數據，否則就是不負責任的態度，期望資方能回頭是岸，接受工會之建議與訴求，積極與本會溝通協調。

最後呼籲公司在組織轉型方面要儘速與工會達成共識、勞退新制提撥率要提高、勞動條件要充分協商，並在充分互信的基礎上以合作代替對抗，面對未來許多的挑戰，勞資雙方攜手合作，共創雙贏的成果。



» 110年模範勞工 當選感言

文：王志瑋



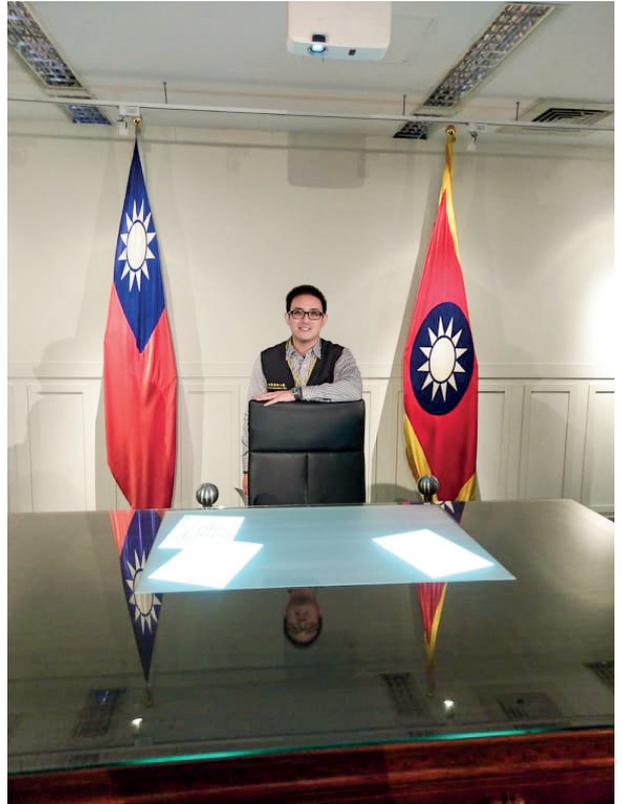
當選模範勞工是一種肯定，肯定當初加入工會的初衷，為了服務同仁，為了爭取員工的權益與福利持續努力，感謝洪理事長所帶領的整個團隊，有一個強而有力、團結一心的工會，才能捍衛員工權益進而爭取更多員工福利。也感謝中華電信公司，讓每位員工都能有一份穩定的工作，發揮所長並且照顧家庭。我也期許自己能更加努力，不忘初衷。

從小組組長、會員代表到理、監事會成員。從一場場的勞教、五一勞動節抗爭到罷工動員，接觸

到工會後才深深的體會到，員工的權益是要靠自己捍衛，員工的福利是要靠所有同仁共同努力才能爭取的。

我們不只要在工作上努力，為公司創造更好的業績、更好的營收，更要在勞方與資方的協調中，取得我們應該有的權益、爭取更多的福利，創造雙贏且正向的循環，這樣公司才能越來越壯大，員工才會越來越幸福。

現在公司策略轉型後，出現了一些亂象，加上



退休潮的來臨，讓員工難免手足無措，而工會就成為了能與公司溝通協調的重要角色，希望勞資雙方能用理性的角度傾聽員工的心聲，讓這次關係到公司未來的轉型，能在雙方面都達成各自的目標下，持續創造營收上長期正向的發展，並將這些美好的成果回饋給所有的股東及員工，希望全體員工與公司共同創造未來，攜手邁向策略轉型成功之路。

回首民國100年進入公司，在國際話務品管擔任了三年的系統工程師，接著的七年間，在海纜

傳輸中心學習傳輸電路供裝、異動作業及障礙處理、也參與單位資安維運及認證等工作，目前主要負責各海纜站基礎建設改善規劃、國際OTT業者登陸海纜站規劃，以及協助客戶了解海纜站建設基本架構等工作，謝謝我的長官跟單位的前輩給我很多機會，能不斷學習新的事物，挑戰新的工作，讓我在工作上能有發展的空間，讓我能樂在工作，安於家庭。





基隆分會
林弘崧

擔任基隆分會總務組會務職務，辦理總務採購，及每逢開會會場佈置，服務會員各項事宜



台北分會
蕭伊嬪

1. 擔任台北分會副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任中華電信公司行動通信分公司第9屆勞資會議勞方代表，配合工會及福委會各項會務，服務會員盡心盡力



台北分會
林琨昇

1. 辦理子女教育補助費、獎學金申請、小組同仁婚、喪慰問金發回事宜
2. 協助慶生、體育活動、福利會活動



台北分會
徐士傑

擔任台北分會89小組組長，認真負責，與會員溝通，鼓勵會員參加活動並認識自我權利



台北分會
林素香

- 1. 擔任分會常務監事，全力監察分會理事會，並協助辦理各項大型勞工教育活動
- 2. 擔任分會監事會召集人，正確審核分會財務報表



台北分會
葉崇修

- 1. 辦理勞工教育課程，提升勞工意識，奠定往後辦理勞教課程成功模式
- 2. 歷年辦理多場女性成長營、分會代表大會及理監事與小組組長幹部研習營暨聯席會幹部研習營、行通台北、台中、高雄三分會理監事聯席會
- 3. 主辦模範勞工場地查勘暨多次擔任攝影兼錄影工作人員
- 4. 擔任勞方代表提案改變採購外勤工作服由原來的最低標改成最有利標
- 5. 勞資會議自 105 年提案要求事業單位提供場所，供設置托兒設施，以利員工充分利用，終於在今年8月2日於仁愛路中華電信服務大樓設置完成「職場互助教保服務中心」，成為全台第一家由電信公司設置成立的



台北分會
楊淑

- 1. 擔任第8屆台北分會監事
- 2. 協助同仁與工會互動及反映問題



台北分會
陳奕仲

協助轉發工會及福利分會各項禮金及慰問金發放事宜



台北分會
許中孚

積極參與工會事務，熱心會員服務



總公司分會

黃若蘋

- 1. 擔任總公司分會理事及職福會幹事，協助分會會務事宜
- 2. 於疫情期間購買及發放快篩試劑、爭取防疫險，確保同仁健康



總公司分會

許晉瑜

- 1. 支援總公司體育活動小組舉辦110年度「活力健走活動」擔任工作人員
- 2. 支援110年度「要加薪補人力」活動並擔任維安小組



總公司分會

吳修維

- 1. 宣導會員福利，主動幫會員申請各項補助
- 2. 配合工會，發放會員年節禮品、禮券等
- 3. 回應會員有關工會各項問題並協助解決



總公司分會
林彥好

- 1. 重視勞工職場權益議題並納入勞工健康服務工作中落實推行
- 2. 營造友善的心理健康職場環境，提倡職場互助關懷的精神



北區分公司分會
呂淑津

- 1. 積極服務會員，反映會員意見
- 2. 辦理工會及福委會各項會務，服務會員盡心盡力



北區分公司分會
吳勝銘

- 1. 參與分會擔任小組組長爭取會員權益、協助同仁申請子女獎學金、反映會員意見等等會員服務
- 2. 擔任第七，八屆中華電信企業工會北區分公司分會體育委員、會員代表、候補監事，推動會務服務會員不遺餘力



北區分公司分會
陳心睿

- 1. 擔任分會小組組長
- 2. 積極服務會員，反映會員意見
- 3. 配合工會及福委會各項會務，服務會員盡心盡力



北區分公司分會
黃麒龍

- 1. 擔任分會會員代表，積極參與會員代表大會及各項事務
- 2. 以「強化勞工力量團結」、「捍衛勞動尊嚴」、「保障工作權」為己任



企客分會
何明宗

- 1. 擔任企業客戶分公司職業安全衛生委員會本分會推派勞方委員，認真負責
- 2. 擔任工會小組組長期反映會員心聲，積極爭取權益



企客分會
陳秀美

1. 擔任本分會秘書長，協助理事長各項交辦事務，均能圓滿達成
2. 協助申辦會員住院、生育、結婚及會員眷屬傷亡各項補助



數據分會
顧公展

1. 109~111年擔任數據分會會員代表、分會監事，為會員服務及協助分會各項活動，使活動圓滿完成
2. 擔任工會小組組長，協助同仁與工會互動及反映問題，於 OT 期間協助同仁溝通降壓



數據分會
陳進義

1. 109~111年擔任數據分會會員代表、監事召集人，為會員服務及協助分會各項活動，使活動圓滿完成
2. 擔任工會小組組長，協助同仁與工會互動及反映問題



數據分會
朱德仁

-
1. 96~110 年擔任數據分會數據分會福利組副組長與小組組長與會員代表，盡心盡力為會員服務及協助分會各項活動，使活動圓滿完成
 2. 110~111 年擔任數據分會理事，熱心公益，盡力服務會員



數據分會
劉麗群

-
- 2010年至今皆擔任數據分會會員代表及理事工作，盡力為會員服務並屢次提案，包含:簡化工作流程、公開考成資訊、爭取工作備援機制、爭取專標案作業之教育訓練及擴大員工獎勵範圍，多元提升員工權益



數據分會
林奕君

-
- 110年迄今擔任數據分會候補理事，盡心盡力為會員服務及協助分會各項活動，使活動圓滿完成



台北市分會
曾國清

1. 擔任台北市分會小組組長/副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任台北市分會職安委員，維護同仁工作安全，積極改善職場安全措施
3. 擔任台北市分會理事，辦理體育活動，鼓勵會員攜眷參加，增加家庭幸福美滿



台北市分會
王琮文

1. 擔任台北市分會小組組長/副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任台北市分會體育委員，辦理體育活動，鼓勵會員攜眷參加，增加家庭幸福美滿
3. 擔任台北市分會監事，協助審議每月分會資產負債表，損益表與支出動支表等執行狀況



台北市分會
林志忠

1. 擔任台北市分會小組組長/副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任台北市分會職安委員，維護同仁工作安全，積極改善職場安全措施
3. 擔任台北市分會體育委員，辦理體育活動，鼓勵會員攜眷參加，增加家庭幸福美滿



台北市分會
郭玉莉

協助分會管理劍潭大樓攤商設攤及租金代管



台北市分會
洪稟欽

1. 擔任台北市分會勞資協商會議代表，為保障勞工退休金權益，提案爭取勞工退休金新制，提高雇主提撥率
2. 擔任台北市分會職安委員，維護同仁工作安全，積極改善職場安全措施



台北市分會
蘇銘煌

擔任分會小組組長/副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台北市分會
楊美玲

1. 詳讀工會每月會議紀錄
2. 參與工會運作



新北市分會
黃鈴芳

熱心服務會員，積極配合工會辦理各項活動，協助會員意見反映，主動宣導本會訊息，協理工會小組組長暨分會代表研習會議，落實勞教組訓工作，提升勞工意識，促進勞資合理關係，為建構平安、健康、快樂、希望、尊嚴的工作環境努力



新北市分會
呂學智

1. 擔任分會監事、勞資會議勞方代表，職安會勞方代表，積極配合工會辦理各項事務，協助分會選務工作，使會務順利推展
2. 熱心服務會員，協助會員意見反映，並宣導工會訊息，加強會員勞工意識



新北市分會
陳薇如

1. 有關會員福利之業務，諸如每一學期之教育補助金之申請，子女教育獎學金之申請，幫忙辦理會務如選票之分發
2. 分會辦理之各項活動均積極協助辦理，各項活動無不渾身解數期許能夠將辦理之活動能夠辦到盡善盡美，使會員能夠得到最實質的享受



新北市分會
沈玉霞

1. 積極配合工會辦理各項活動，熱心服務會員，擔任分會代表、協助會員意見反映，主動宣導本會訊息，提升勞工意識，促進勞資和諧關係，為建構安全、健康、快樂、希望、尊嚴的工作環境而努力
2. 自106年加入福利會，綜理協助福利會庶務、各項活動參與協助，期提升會員滿意之服務



新北市分會
陳中立

1. 擔任分會代表期間，積極配合本會及分會政策，協助辦理各項教育研習及遊行活動
2. 協助辦理工會各項選舉選務活動，並積極捍衛各項勞工權益及爭取更多會員福利
3. 協助會員意見反映，主動宣導本會訊息



桃園分會
張麗惠

工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成



桃園分會
黃成旺

工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成



桃園分會
謝禎均

擔任分會常務監事，全力監察分會理事會，並協助辦理各項大型勞工教育活動



研究院分會
王長智

- 1. 擔任本分會秘書長，每月籌辦理事監事會議，並協助理事長各項交辦事務，均能圓滿達成
- 2. 協助會員申辦住院、生育、結婚及會員眷屬傷亡各項補助



研究院分會
黃培銘

- 1. 擔任研究院分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
- 2. 現任研究院分會監召



研究院分會
徐秀芸

- 1. 曾任工會小組組長、副小組組長、及小組代表
- 2. 工會研究院分會候補理事、福委會研究院分會會計幹事



研究院分會
杜宛玲

- 1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成
- 2. 積極協助處理各項工會會務事項、服務會員



研究院分會
高秀娥

- 現任工會小組組長，且擔任數屆小組組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



研究院分會
廖尉辰

- 1. 連續四年擔任研究院分會小組組長，協助推動工會事務
- 2. 平時積極反映小組會員權益問題，做好工會與會員溝通任務



新竹分會
賴明仁

歷年擔任新竹分會幹部職務數次，熱心參與協助執行工會會務，擔任工會與會員間溝通橋樑積極幫忙資源回收，增裕福利會營收



新竹分會
陳美枝

歷年擔任新竹分會小組組長及副組長之職務數次，熱心參與協助執行工會會務，克盡職責不遺餘力



苗栗分會
謝湘蓮

任職工會小組組長、候補理事、福利委員多年，全力配合，協助分會小組之會務運作



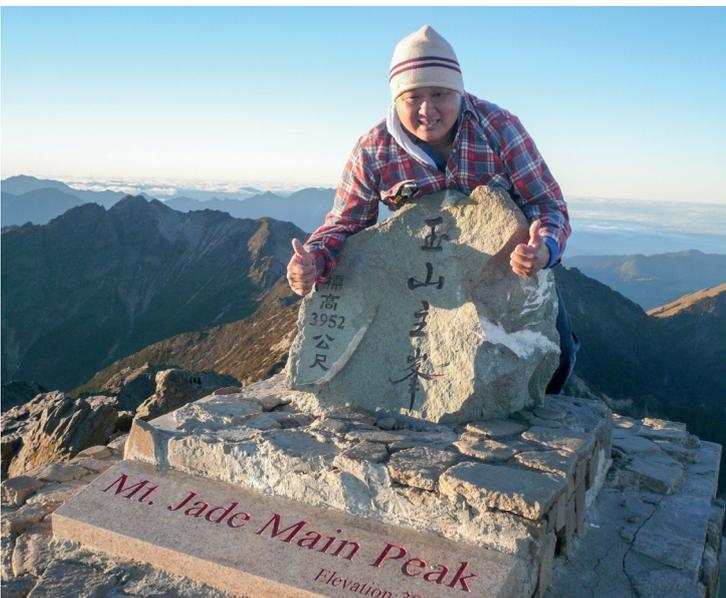
台中分會
林麗芬

擔任歷屆分會福利委員、第5.6.7.8屆本會代表、本會第6屆候補監事、第7屆監事、第8屆候補理事，積極協助處理各項工會會務事項、服務會員



台中分會
趙公華

1. 擔任多屆工會小組組長、副小組組長
2. 協助工會各項選務，服務會員，隨時反映會員需求，均圓滿達成任務



台中市分會
朱自忠

1. 101年7月到交通部國家通訊傳播委員會（簡稱NCC）門口參與反開放最後一哩抗爭遊行活動，捍衛公司及全體員工權益
2. 參與2007/05/01抗議公司違法降低員工勞動條件-要求撤換賀陳旦之遊行
3. 協助工會小組組長及副小組組長選舉，使小組組長選舉工作順利



台中市分會
林燕明

.....
協助工會各項選務，擔任指派投開票工作，均圓滿達成任務



台中市分會
黃惠珍

-
1. 歷任多屆工會小組組長，熱心會員服務，爭取會員權益
 2. 歷任多屆職安委員，經常於職安會議提案改善，共創台中營運處職場零災害
 3. 協助分會辦理選舉事務
 4. 協助工會、福利會體育、旅遊活動工作人員



台中市分會
黃光廷

-
1. 工會及職福會辦理各項會議、體育、文康等活動皆為工作人員，積極參與活動，能獨立作業且能協同合作完成交辦事項
 2. 事業單位辦理企業形象活動能主動參與規劃活動內容，並負責完成指派工項，進而提升工會會務人員優秀形象



台中市分會
周建甫

1. 現任台中市工會第八屆會員代表(曾任桃園分會103年度工會小組副組長)
2. 103年參加工會「最後一哩，捍衛到底」活動，抗議NCC圖利財團！堅決反對分割中華電信開放最後一哩
3. 主動與會員分享工會活動訊息，藉以強化會員向心力
4. 積極參與工會舉辦之各項親子活動，並於活動中與會員聯絡感情，傾聽會員心聲



行中分會
連萬明

1. 擔任行中分會第6~8屆工會理事期間，積極參與工會相關活動爭取會員權益
2. 擔任工會行中分會小組組長職務期間，真誠服務會員



彰化分會
莊裕霖

1. 協助會務推動並主動擔任會務人員
2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



彰化分會
柯新祥

- 1. 協助會務推動並主動擔任會務人員
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



南投分會
張俊南

- 1. 積極主動、經常參與工會主辦之各項員工健康旅遊親子健康健行登山活動
- 2. 參與工會的會務和關注各項會議紀錄以及社會上勞工相關政策議題，全力主動配合，並熱心參與公共事務，及宣揚優質企業形象



雲林分會
葉明憲

- 1. 擔任多屆工會小組組長、副小組組長
- 2. 協助工會各項選務，服務會員，隨時反映會員需求，均圓滿達成任務



嘉義分會
楊保泉

- 1. 擔任嘉義分會第五、六、七屆監事、審理分會會計報表、有關分會工作多所建言
- 2. 現任嘉義分會第八屆理事，協助處理各項會務



台南分會
柯秀娟

- 1. 曾擔任台南分會分會代表，積極參與工會事務
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台南分會
姜龍寶

- 1. 擔任多屆工會小組組長、副小組組長
- 2. 協助工會各項選務，服務會員，隨時反映會員需求，均圓滿達成任務



台南分會
盧友忠

- 1. 協助會務推動並主動擔任會務人員
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



台南分會
陳雨池

- 擔任台南分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



行高分會
許銘峯

- 1. 擔任分會監事會召集人期間，重視各監事的意見及職權；克盡職責讓監事會發揮效果
- 2. 對於監事會與理事會的溝通，戮力而為，使分會運作能順暢



行高分會
朱文剛

- 1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成
- 2. 積極協助處理各項工會會務事項、服務會員



高雄分會
徐進添

- 1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成
- 2. 協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



高雄分會
龔金鳳

- 1. 擔任分會監事會召集人期間，重視各監事的意見及職權；克盡職責讓監事會發揮效果
- 2. 對於監事會與理事會的溝通，戮力而為，使分會運作能順暢



高雄市分會
蕭宗琦

1. 協助本分會及職福會各項事務，包括發送防疫面罩、普渡平安金、節慶禮盒、退休同仁禮品等
2. 關懷會員婚喪喜慶，發放本分會慰問金及禮金
3. 每月於工會駐會時協助會務工作；於本分會 110.12.10 感恩音樂會大型活動執掌重要工作，協助活動圓滿完成，深獲會員讚賞



高雄市分會
葉武雄

1. 協助本分會及職福會各項事務，包括發送防疫面罩、普渡平安金、節慶禮盒、退休同仁禮品等
2. 協助會務人員辦理活動之前置作業及現場活動重要工作，以達活動圓滿成功
3. 關懷並發送會員婚喪喜慶之慰問金及禮金
4. 善盡各職務職責，觀察周遭會員需求適時提案爭取，例如：工作制服品質及發送時間、爭取水壺及護目鏡等
5. 民營化抗爭活動多場次的參與並捐款
6. 參加多場次五一遊行，爭取勞工權益
7. 參加上級工會多場次陳情抗爭活動，爭取勞工權益



高雄市分會
蘇淑貞

1. 協助本分會及職福會各項事務，包括發送防疫面罩、普渡平安金、節慶禮盒、退休同仁禮品等
2. 發放會員住院、喪葬慰問金等事宜
3. 適時反映會員之需求，提案爭取，例如：疫情期間汰換感應式水龍頭、一客網局舍嚴重漏水問題等，關心會員身心健康及工作職場安全
4. 中華電信推出499方案造成499之亂時，於股東大會發言抗議，要求體恤櫃台人員日夜辛苦，成功爭取獎金及獎勵等



南區分公司分會
高壽明

1. 擔任多屆工會小組組長、副小組組長
2. 擔任工會會員代表
3. 南區分公司分會考核委員、勞方代表
4. 南區分公司分會監事會召集人



南區分公司分會
詹金猜

1. 遇有需捐款或工會發放禮券、點心，當仁不讓、效率迅速且處理妥適
2. 傳達工會活動及資訊，主動向會員說明，期工會運作更順暢
3. 鼓勵同仁參加工會舉辦活動(全員勞教、慶生會)，增進同仁間情誼



南區分公司分會
賴金霞

- 871202北上陳情捐款2000元、98年心路「你我牽手心路GO GO」活動捐款100元、99年捐助高雄市分會『故林文欽君子女教育金』500元、101年捐助高雄市分會「故陳鼎睿先生子女教育金」1000元



屏東分會
周朝源

- 1. 2004-2006選任中華電信職工福利會16屆委員&兼任福利會組組長，辦理福利業務卓著，增進會員福利
- 2. 任內推動開辦公費支付會員在職保險事項



台東分會
呂昇价

- 擔任台東分會小組組長/副組長，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動



花蓮分會
楊進財

- 1. 擔任三屆分會理事及體育委員，盡心盡力服務會員，全力配合各項活動，協助推展分會會務
- 2. 協助辦理工會選舉選務事宜，並於中華電信工會舉辦各項選舉投票時，支持宣導會員，踴躍參與投票



宜蘭分會
林永田

- 1. 宜蘭分會會員代表、小組組長
- 2. 常年擔任分會及福利會在客網中心之服務窗口，幫忙發送各項物品或協助調查活動參加人數統計默默為會員付出



金門分會
魏柏軒

- 1. 策辦中華電信金門分會110年度慶生聯誼晚會
- 2. 籌辦109年度中華電信金門分會與金門電信產業工會聯合舉辦節慶活動



基隆分會
林志成

協助理事長處理基隆分會業務



台北市分會
林淑娟

- 1. 擔任企業客戶分公司職業安全衛生委員會勞方委員，認真負責
- 2. 擔任工會小組組長期反映會員心聲，積極爭取權益
- 3. 有關辦理本分會組訓與宣傳活動事項



行中分會
宋昭毅

- 1. 協助辦理107年度南區各分會理、監事聯席會議
- 2. 協助辦理行中分會第八屆會員代表、理事長，監事選舉相關事宜



嘉義分會
吳幸娥

- 1. 擔任嘉義分會第五、六、七屆婦工組組長，長期處理婦工相關工作
- 2. 歷屆分會代表，協助辦理代表大會、勞工教育各項工作



行高分會
鄭錦幸

1. 擔任行高分會會員代表，協助工會及福利會快訊傳達等會員服務，鼓勵會員參與工會及福利會活動
2. 擔任行高分會召集人，盡力服務會員



高雄市分會
張簡睿境

1. 工會會務事項，均主動服務會員，對工會非常支持，有遊行或活動都會參與，均能圓滿達成
2. 積極協助處理各項工會會務事項、服務會員



屏東分會
陳慶錄

1. 擔任多屆工會小組組長、副小組組長、工會會員代表，熱心服務



本會
歐宏修

1. 擔任多次模範勞工暨優秀會務人員表揚大會暨出國參訪工作人員，熱心、細心，深獲好評
2. 擔任監事會秘書期間，任勞任怨，不眠不休處理會務，犧牲奉獻，毫無怨言
3. 五一勞動節參與勞工大遊行活動，並協助糾察工作
4. 配合工會參加各項捍衛員工權益及抗爭活動
5. 為提升員工生活知能與勞工教育，每年協助舉辦勞工教育研習營
6. 為增進同仁身心健康、激發蓬勃朝氣，協助舉辦年度慶生會



本會
劉傑祥

1. 擔任各分會勞工教育講師逾30場次，辦理勞工教育研習營逾10場次
2. 擔任本會協商代表，成功爭取會員權利及福利
3. 擔任本會代理人與公司進行「員工加薪」、「組織調整」等相關議題之勞資爭議調解
4. 擔任本會「啟動罷工記者會」、「交通部廣場陳抗活動」新聞聯絡人暨主持人
5. 代表本會於2021年第六屆國際網路工會(Union Network International, UNI)亞太區資通訊大會中，向與會的15國、300多位各國重要工會領袖及幹部發表專題演講，以本會相關經驗為案例探討數位化世代的工會組織與勞權發聲
6. 代表本會於2022年第30屆國際網路工會亞太地區(UNI APRO)執行委員會會議中向來自於12個國家的地區領導人發表專題演講，說明中華電信工會2021年行動成果與未來展望



本會
劉嘉惠

1. 迅速確實辦理理事長及秘書長指示之所有交辦會務工作
2. 任職婦工組副組長期間，辦理女性成長營等勞工教育活動，培養獨立完成大型活動的經驗，並辦理未婚聯誼活動、婦女議題講座等對於課程之安排能設身處地貼切會員之需求，讓女性會員能走出家庭、增廣見聞
3. 任職組訓處期間，辦理各項例行性會議、勞工教育活動、大型動員、工會幹部選舉等，並與分會建立革命情感，互相扶持，不吝於提供自己工作經驗，以努力完成工作為考量
4. 擔任副秘書長職務迄今，協助理事長、秘書長，做好本會及分會間溝通橋樑，積極處理各項會務事宜



» 2021-2022 本會年度重大作為紀實

文：研究處

時間	本會作為
20201209	請假要點取消代理規定，回歸勞動法令辦理，勞資協商共識通過： 本公司從業人員請假要點第11條將參照勞工請假規則第10條條文內容簽請修訂。擬修條文：「員工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，主管得要求員工提出有關證明文件。」
20210126	經洪理事長及潘勞工董事分別向交通部遊說獲得支持，董事會通過發放一次性獎金5000元。
20210318	經本會多次表達強烈反對組織轉型，公司同意自4/1起每周與本會密集協商。
20210325	經本會發動聯署或會員熱烈回應，行政院會通過勞動部擬具之「勞工職業災害保險及保護法」草案。
20210517	因應疫情日益嚴峻，經本會要求公司同意採行辦理「外勤查修人員無需回公司刷到、刷退」，且駕駛津貼依原領額數發給，不受發車日數及里程之影響。
20210526	經本會理事長及幹部持續要求公司強化抗疫能量，公司提供全體員工公費防疫保單，並自110年6月1日生效。
20210610	經本會全區勞資會議蘇召集人弘廷及全體勞方代表爭取，公司同意贈送「中華電信客製化口罩」給全體員工。
20210701	勞資爭議調解： 公司未與本會協商獲致結果前即片面進行組織調整，全然罔顧本會再三強調【進行組織調整需先與本會協商完成後始能進行】、【徵詢員工意願需有本會所屬相關分會參與】，公司既不願與本會進行實質協商，本會僅得提起勞資爭議程序以利後續進行各項爭議作為。



代表大會



代表大會



代表大會



代表大會



時間	本會作為
20210702	經本會全區勞資會議蘇召集人弘廷等多位本會幹部爭取，公司同意針對接種第一、二劑COVID-19疫苗當天給予公假各半天。
20210826	勞資爭議調解： 本會與中華電信公司歷年來就五一勞動節本會會員僅需打卡，當日即視為加班。渠公司109年片面變更此默契，要求本會會員除需打卡外，更須事先向主管申報加班獲准始符合五一勞動節加班要求。本會曾於109年度針對本案假北市勞動局提起勞資爭議調解未果，勞資爭議期間就110年勞動節加班乙事公司仍悍然拒絕恢復原本制度，故本會僅得再行勞資爭議程序以利後續進行各項抗爭作為。
20210908	公司未與本會協商擅自修訂工作規則逕送北市勞動局核備，遭北市勞動局要求補呈與本會完成協商之會議紀錄，時隔一年亦未能完成補件，本會要求公司速依勞動法令與本會進行協商。
20210910	經本會向交通部陳情，交通部責成公司，組織調整須勞資雙方續行協商獲致共識後始能辦理。
20210915	第0483號函公司：撤銷加班同意。
20210924	第0517號函：請公司恪遵交通部函令與本會進行協商有關組織轉型案。
20210927	勞資爭議調解：本會(申請人)多次利用各種管道向公司(對造人)提請加薪，公司無視行政院將為全體公務人員加薪、台塑集團加薪逾4%，對本會所提之加薪提案依舊置若罔聞。針對加薪事宜，公司在在對外宣稱因居家工作網路需求大增使營收順利達標，本會利用總公司業務回報、理事會、常務理事會提案、全區勞資會議等各類機會提請公司儘速辦理加薪均未得公司正面回應。針對公司一再忽視本會加薪訴求又屢屢未與本會完成協商即片面進行組織調整之打壓勞權作為，本會僅得提請勞資爭議以衛勞權。
20210928	本會邀集基隆、台北、台北市、北區分公司、企客、數據、桃園、研究院、台中市、行中、南投、行高、花蓮等各分會假總公司一樓召開「啟動罷工程序記者會」。



2021股東會



2021基本工資審議



2021五一



2022五一



支援南山工會及家福工會



時間	本會作為
20210929	第0523號函公司：勞動契約書修訂應符合團體協約規定。
20211003	經本會理事長陳情溝通，立法院交通委員會陳雪生召委允諾將邀公司與本會至立法院協議組織調整乙事。
20211004	公司片面修訂從業人員勞動契約意圖為任意調動會員大開方便之門，本會委請律師提起「定暫時狀態假處分」要求公司不得進行此項修訂外，於訴訟定讞前亦不得進行人員調動。
20211115	第0673號函公司：組織轉型意願調查須事先偕同本會辦理。
20211123	經全區勞資會議蘇召集人弘廷及全體勞方代表努力爭取，公司通過「撫育未滿三歲子女之員工得申請每工作日減少工作時間一小時，薪資照給且不影響全勤、考績」。
20211130	第0733號函：交通部有關中華電信公司組織轉型意願調查應事先與本會完成協商。
20211207	本會於台北市勞動局提出調解，請公司(對造人)擬對全體員工進行定額加薪，採下列方式辦理：(一)每人每月定額5000元(二)溯自110年1月起(三)不與考核成績掛勾。經調解因雙方歧見過大，本案調解不成立。因屬可罷工調整事項範疇，本案併入本次罷工議題。
20211217	績效獎金列入平均工資，本會已由本會幹部鄧克廉、賈寶玲、楊文明、杜桂梅、邱琪仁等五人於台灣台北地方法院對公司提起訴訟並由本會擔任被選定人，現業經法院兩次調解(111年4月14日、111年6月9日)不成立。
20211227	第0836號函公司：有關組織調整調動意願調查徒具形式無效。
20220111	本會發起至交通部陳情請願活動。
20220215	第0102號函：請各分會儘速辦理罷工說明會。
20220218	第0120號函公司：應就組織調整乙事立即與本會組成勞資爭議處理小組妥處。



支援美麗華工會



交通部門前抗議



交通部門前抗議



要求職災保護法盡速立法



街頭工運活動剪影



時間	本會作為
20220219	經本會全區勞資會議爭取新進或復職人員任滿180日即視為半年，公司對符合資格人員補發全額春節獎金。
20220302	第0167號函公司：不願溝通，本會將關閉溝通管道進行勞權抗爭。
20220308	經本會廖副理事長顯坤、全區勞資會議蘇召集人弘廷暨全體勞方代表爭取，公司同意補發111年春節獎金差額。
20220325	本會與公司協商會議達成共識：五一勞動節為國定假日，公司依法放假一日。惟當日同仁如刷卡出勤(含公出及公差)上班滿8小時者，視同加班不需另行簽報，於111年度試辦一年。
20220407	本會發起至總公司召開勞資爭議記者會活動(事後暫緩)。
20220411	第0298號函公司：人評會委員應按團體協約規定辦理。
20220428	第0372號函公司：有關體育活動費撥付方式變更應與本會協商。
20220517	為照顧會員健康並安心休養，經本會勞工董事諮詢委員會高召集人誠勵及多位本會幹部溝通下，公司同意染疫輕症且身體不適者得視情況核給公假。
20220623	第0533號函公司：考核委員會委員應由會員隸屬之各分會派任。
20220726	第0627號函公司：應就組織調整乙事立即與本會組成勞資爭議處理小組妥處。



會議剪影



會議剪影



總公司門口前要求加薪



總公司門口前要求加薪



總公司門口前要求加薪



》 罷工是什麼？

文：罷工小組執行長葉瑾瑜、研究專員姚光祖

首先，你一定聽過「不爽，不要做！」這一句話。

對於一般勞工而言，如果在職場中發生不合理的待遇，往往可能自請離職，試圖在下一份工作找到更好的勞動條件。然而，勞工在勞動力市場中，如果只是一盤散沙的任意流動，不但未必能因此改善自身勞動處境，畢竟下一份工作就真的會更好嗎？但這卻更可能加劇「雇主挑便宜、耐操、好用」的慣老闆現象，反而導致整體勞動環境惡化！

因此，勞工透過組織工會、集體行動，進而達成團結改善勞動環境，就變得非常重要了！因為一個勞工「不爽，不要做！」，可能只有離職一條路，老闆不一定會因此有什麼損失，反而可能找到下一個更便宜、好用的勞動力，但是當一群勞工組織工會，並合法發動「不爽，不要做！」，那麼就是合法罷工！

接著，在講罷工之前，我們先來談談「勞動三權」。

台灣勞工除了有《勞動基準法》作為個體勞動法最基本的保障外，世界各國透過法令保障勞工「勞動三權」也是社會進步的一個重要指標。勞動三權指的是「團結權」、「協商權」、「爭議權（又稱罷工權）」，當然台灣也有相應的法律保障，也就是《工會法》、《團體協約法》以及《勞資爭議處理法》。

因為個別勞工在勞資關係中，往往處於明顯弱勢的處境，因此保障勞工透過組織結社的方式，進而發展集體力量與資方抗衡，才能改善不對等的勞資關係，而這也就是透過《工會法》保障「工會」合法存在的意義。

當勞工加入工會，行使「團結權」，至少可以透過工會，積極保障勞工合法權益、監督雇主與企業遵守勞動法規，因為工會可以在勞動檢查的時候，享有勞檢陪同權，還有各項與資方之間的協調管道，可以協助工會會員處理勞資爭議。

請想想，你身邊是否有親朋好友沒有加入工會？是不是曾聽說過「加班沒領到加班費」、「育嬰留停復職遭到刁難」，或甚至「發生職災卻自己請病假」等等問題？以上的情況，這位勞工因為沒有工會的保護，可能求助無門，甚至為求保住飯碗，而忍氣吞聲？

沒錯！因為台灣工會組織率非常低落，僅有7%的受僱勞工擁有「企業工會」的保護。這也導致台灣的勞資爭議，大部分都是在處理雇主違法的問題。依據勞動部官方網站公布，台灣歷年勞資爭議調解當中，有99%以上都是「權利事項」調解，也就是「因為雇主違法所致的勞資爭議」，只有不到1%才是「調整事項」調解，也就是「工會爭取更好勞動條件的勞資爭議」。



當勞工已經加入工會以後，除了保障自身合法權益以外，我們還有更重要的「協商權」以及「爭議權（罷工權）」，有了工會以後，勞工不能只是要雇主遵守法令而已，「爭取更好的勞動條件」才



是工會更重要的任務！因為雇主違法是國家應該介入的事，是司法應該處理的事，例如透過勞動檢查，或者民事訴訟管道解決。但是有很多勞工的福利、待遇，並不是法律管得到的！譬如：公司有獲利，年終發多少？物價一直漲，薪資有無調高？這時候「協商權」就是賦予工會形成集體力量後，一定程度保障能夠與雇主「上談判桌」，試圖爭取更好的勞動條件及福利待遇。

誠信協商原則

《團體協約法》第6條

勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

- 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- 二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

請注意，依據《團體協約法》的所有條文，工會的「協商權」僅被賦予「與資方上談判桌」的權利，也就是雇主不可以無正當理由拒絕工會所提出的協商，但是並沒有保證「雙方取得團體協商共識成果」！因為法律根本不可能規定雇主要全盤接受工會的訴求！所以工會要有「戰鬥的實力」，才可能有「協商的空間」，工會要實際展現出「集體力量」，才能達成對雇主施壓的效果。

例如：工會發動連署反對公司錯誤政策，彰顯勞工集體意見；或者工會發動抗議行動，透過會員集結向社會大眾展示訴求，達到輿論施壓的效果。這些都是工會爭取提升勞動條件的行動方案，當然都需要全體會員的支持配合！如果連署人數不多、效果不彰，或者抗議行動人數寥寥無幾，當然在後續的協商談判上，資方也絕對不會理會工會的訴求，畢竟勞資關係中的「實力原

則」，總是非常現實。

工會保護條款

《工會法》第35條

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

你可能看過新聞報導華航空服員罷工、長榮空服員罷工，又或者今年七月發生的中華快遞罷工，好像在媒體報導中，都是突然發生的事件。但事實上，媒體只反映了極小部分的事實，很多長期的勞資關係，都不是一觸即發。

華航空服員在2016年發生罷工事件以前，就曾經在2014年到桃園市政府前抗議紅眼航班。當時因為兩岸通航，航班大增導致機上派飛的空服員人力不足，且常常有嚴重超時的問題。然而工會透過協商仍無法改善，因此華航三分會動員發動抗議行動，有上百名華航空服員自發性參與，訴求政府積極介入並要求中華航空公司改善過勞問題。

同時，中華航空公司在航空業大獲利的情況下，仍然沒有公平分配勞動成果。2015年初，華航三分會在中華航空公司前申請路權舉辦「憐荒晚會」，上千人集結南京東路，在馬路上「炒米粉」、「呼口號」，抗議中華航空公司年終獎金發



2014年9月2日華航三分會至桃園市政府抗議紅眼航班。



2014年9月2日華航三分會至桃園市政府抗議紅眼航班。

放過少！這場工會集體行動，成功造成資方的壓力，並在抗議行動之後，中華航空公司一面提升空服員的薪資待遇，另一面啟動對工會幹部的打壓，將四名空服員停飛。

後來，工會發起「黃絲帶運動」，號召會員在執勤時繫上黃絲帶，聲援遭受違法打壓的工會幹部，甚至有旅客加入聲援的行列，加上工會持續抗議行動，並有工會幹部「落髮抗議」，最後成功逼退資方的打壓，撤銷四名工會幹部的停飛令！

這些故事，都是在華航空服員罷工以前發生。在一系列的工會抗爭活動中，資方可能略有退讓，也可能「見笑轉生氣」，針對工會幹部個別打壓，或者事隔一年，就透過別的方式，再把勞動條件「降回來」，也就是2016年中華航空公司又片面變更報到地點，繼續壓縮空服員的休息時間，最後導致基層忍無可忍，決定發動罷工翻轉勞資關係。



2022年7月6日中華快遞工會爭取調薪，拒扣績效獎金。

今年中華快遞罷工也是類似案例。

2020年，受疫情衝擊影響，原本就有嚴重人力不足的中華快遞員，陸續因為同仁確診，但是銀行的票據仍然每天需要準時送達，導致第一線的快遞員被迫一人當兩人用。工會持續向資方要求改善人力不足的問題，同時要求資方增加薪資待遇，才能順利招募並留下員工，避免人力不足的問題惡性循環。

在中華快遞工會持續到交通部前抗議人力不足、薪資待遇長年低落的問題後，中華快遞公司終於在2021年9月，配合基本工資調漲，而微幅提升1%-3%，然而2022年初的績效獎金，資方卻以人事成本增加為由，每人倒扣5,000元至10,000元，導致基層員工實質薪資不增反減，引發會員強烈不滿。



2022年7月10日中華快遞工會再度集結交通部，預告發動全台總罷工，當日成功爭取全員實質調薪5,000元，並簽訂協議。



更嚴重的事，中華快遞公司因為長期薪資低落，年資15年的快遞員底薪竟然不到30,000元，與新進員工的基本工資25,250元相差不到5,000元！資方不願改善長年未調薪的薪資結構，反而試圖進用外包人力，被員工發現招募外包人員的徵才廣告上竟顯示「薪資38,000」，進而引發中華快遞工會發動罷工，成功爭取「實質調薪5,000元」，並要求資方承諾「不扣績效獎金」，杜絕資方朝三暮四的行為。

當然，並不是所有的工會爭取，都要透過「罷工」才能達成目的。

「罷工」只是一個手段，工會達成訴求才是目的。只要工會保持集體動能，持續展現工會的實力，絕對可以達成逐步提升勞動條件的目標。正所謂工會「活動」，工會就是要「動」才會「活」，如果勞工都是「只願意加入工會，不願意付出」，平時不關心工會推動的議題，也不參加工會發起的行動，一旦會員與工會脫節，那麼工會與資方之間的協商就很難前進，但是只要工會的會員，持續積極投入工會的活動，資方感受到會員與工會是團結一心，才有可能正視工會的訴求。

最後，「罷工」是工人最後，也是最有力的武器！

當工會發起各種抗議行動，或者爭取活動，會員也都積極配合，但是資方卻仍然感受不到壓力，在協商談判中，工會訴求依然難以推進時，就是工會應該思考「拿起工人最後的武器——罷工」的時候了。

「爭議行為、罷工」的法律基礎

《勞資爭議處理法》第5條第1項

四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。

五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

「罷工」是爭議行為其中一種方式。爭議行為是指勞資爭議當事人未達成其主張，所為罷工或其

他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。依據《勞資爭議處理法》相關規定，工會依法完成合法罷工的程序要件所發動的罷工行動，是可以「阻礙事業正常運作」，並透過與雇主對抗行為，造成施壓效果，進而達成工會訴求。

這時候你一定會問：「阻礙事業正常運作」不會被公司告嗎？「拒絕提供勞務」不會被記曠職、連續三天曠職就被解僱嗎？答案是：合法罷工受到法律保障！具有民、刑事免責權，也不可以記曠職解僱！

「爭議行為、罷工」的法律保障

《勞資爭議處理法》第55條

2. 雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。

3. 工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

《工會法》第35條第1項第4款

對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

特別是今年分別有2019年長榮空服員罷工及2021年美麗華罷工，遭到雇主提告民事賠償，皆有地方法院判決「駁回資方提告」，也就是法院認證合法罷工！

那麼，到底如何達成「阻礙事業正常運作」呢？

工會發動罷工後，工會會員必須配合工會行動，在爭議行為期間「暫時拒絕提供勞務」，透過中斷事業單位穩定可使用的勞動力，造成雇主管運壓力。因此，工會發動罷工後，工會會員「不需要向公司請假」、「不可以到公司打卡上班」，而是需要「向工會報到並配合工會行動」。

除了拒絕提供勞務以外，「罷工」，絕對不是在家放假，工會需要更積極的阻礙事業正常運作，才能快速、有效的達成施壓效果，所以罷工行動中，工會還可以「設置罷工糾察線」，以達成積極



傳達罷工訴求，並向雇主施壓的目的。

「罷工糾察線」的法源依據

行政院勞工委員會於101年8月20日勞資3字第1010126744號函

核釋勞資爭議處理法第54條第1項有關設置糾察線之定義及應注意事項，並自即日生效：一、罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。故糾察線之設置為罷工之附隨行為，非單獨之爭議行為。二、工會設置罷工糾察線，得以言語、標示、靜坐或其他協同行為等方式進行。三、工會設置罷工糾察線時，應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序。四、工會設置罷工糾察線時，應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法律規定。

勞動部107年1月2日勞動關3字第1060128991號函釋

又工會依法行使爭議行為及設置糾察線係其法定權利，目的係為向雇主施壓，以迫使妥協進而達成其提升勞動條件，爰工會進行罷工僅係手段而非目的，至於糾察線之設置係為達到罷工之效果，而在罷工現場對尚未參加罷工之勞工或對消費者進行勸諭或阻止，使欲提供勞務之勞工或消費之民眾支持罷工，並在不影響人身安全及公共利益等情事之前提下，縱造成第三人一定程度之不便，仍應尊重與忍受工會爭議行為行使之權利。

所以，工會罷工行動的致勝關鍵，除了會員參與罷工的人數以外，更重要的是會員配合工會輪班，堅守罷工糾察線！因為勞動力的取代性非常高，雇主即便失去罷工成員的勞動力，未必無法找到可以替代的外包、派遣等人力，這時候工會合法設置的罷工糾察線，就會需要由工會會員積極配合（一）宣傳、（二）勸說加入罷工（三）暫時性封鎖事業單位出入口，才能有效達成「阻礙事業正常運作」。



2015年6月1日華潔洗滌工會罷工，會員於廠區透過人牆設置罷工糾察線。

要如何發起「合法罷工」以及「合法設置罷工糾察線」？

要發動一場罷工，並不是工會今天突然宣布，就可以立刻開始，而是需要經過一段很長的準備期，還需要有一定比例的群眾基礎，才能夠共同完成，光是法律規定的程序，就至少需要經過「調解不成立」、「罷工及罷工糾察線投票」、「正式宣告開始罷工」。這些過程，當然一定都是持續向雇主施壓的過程，也非常需要工會會員密切的關注，並且透過內部民主機制，也就是罷工投票，集體決議是否執行「罷工」這項爭議行為。當然，一旦經過罷工投票集體決議後，少數服從多數就是最基本的民主精神。

「爭議行為、罷工」的法律要件

《勞資爭議處理法》第53條

勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。



《勞資爭議處理法》第54條

工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

但是，罷工的法律要件只是最低、最基本的條件！

工會必須透過許多行動，測試工會會員對於訴求議題是否在意？是否願意為了爭取自身權益挺身而出？進而掌握工會的動員力，同時透過測試結果，評估最適合發動「最後攻擊」的時機。

工會會員更必須了解，當工會持續與資方爭取勞動條件提升時，勞資之間的抗衡就已經開始，上述那些工會活動的測試，資方必然同步關注，一旦工會的行動，會員反應冷淡，卻還希望工會幹部能夠成功爭取，那麼簡直是天方夜譚。



2018年1月長榮空服員發起夜宿抗議。

長榮空服員在罷工以前，曾經在2018年發起靜坐抗議過勞航班的行動，連續三天共計有上千人次的長榮空服員，利用休假時間與工會幹部夜宿街頭。並且，在工會決定發起罷工投票以前，舉辦20場次罷工說明會，超過1,500名會員自發性參與並進一步了解罷工相關權利義務，接著才決定開始進行罷工投票。

華航空服員罷工投票前，更是發起一場「華航集團勞工大遊行」，在炎熱的太陽酷曬下，1,500名以上的華航集團勞工，齊聚台北街頭，一路從交通部遊行至中華航空公司，宣示工會抗爭的決心。並且，雖然法令規定「全體會員過半同意」即可發動

罷工，但工會為了確保罷工威力，自行決議提高罷工投票門檻至70%同意，才會正式發動罷工。最後罷工投票的開票結果，全體會員人數2,638人，共有2,548人領票，贊成罷工有2,535票，開出超過全體會員96%同意罷工的票數。

最後再次強調，「罷工」只是手段，達成工會訴求，才是真正的「目的」。一旦工會對於罷工行動做足充份的準備，資方感受到工會會員正在集結，絕對會對工會推進訴求有正面幫助。長榮空服員靜坐抗議行動後，長榮航空公司立即改善部分過勞航班的問題。華航空服員罷工投票結果出爐，資方也一度釋出提高外站津貼的消息。



2016年6月華航空服員罷工投票現場。

只是這些資方的讓步，究竟是否符合會員期待？是否已經滿足工會的需求？倘若前期施壓力道足夠，例如：工會遊行動員已展現實力，又或者罷工投票結果足以證明工會決心，促使資方對於工會訴求有所讓步，並且已經符合會員期待，工會當然就不必使用「罷工」這項勞工最後的武器，但倘若不然，工會也已然做足罷工的準備，那麼完成法定罷工程序後，就是工會會員配合工會，一起全力以赴的時刻了！

總結一下，如果上述的文字很多，以下的懶人包可以作為重點筆記。



罷工是什麼？



勞工合法拒絕提供勞務→向資方施壓以達成訴求



罷工的權利義務



✓ 罷工不是曠職：勞資爭議處理法第5條

罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

所以**雇主不得用「三日曠職為由解僱」**

✓ 民刑事免責：勞資爭議處理法第55條

2. 雇主**不得**以工會及其會員依本法所為之**爭議行為所生損害**為由，向其**請求賠償**。

3. 工會及其會員所為之爭議行為，該當**刑法及其他特別刑法**之構成要件，而**具有正當性者，不罰**。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

✓ 罷工沒有薪資，但會員不是在家放假，需要配合工會行動



法院認證長榮空服員罷工合法
長榮航空公司敗訴



法院認證美羅華工會罷工合法
美羅華開發公司敗訴



罷工有哪些程序？



依據勞資爭議處理法相關規定，無需向政府申請



附件：近年罷工相關民刑事訴訟裁定

1. 臺北地方法院108年重勞訴更一字第1號案：長榮航空公司針對桃園市空服員職業工會2019年發動長榮空服員罷工，請求民事賠償新台幣3,400萬元，遭法院駁回。地方法院認定空服員罷工合法，長榮航空公司敗訴。
<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
2. 新北地方法院109年度重勞訴字第7號案：佳福育樂事業公司針對佳福育樂事業企業工會2018年發動罷工，請求民事賠償新台幣1,000萬元，遭法院駁回。地方法院認定工會罷工合法，佳福育樂事業公司敗訴。
<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
3. 新北地方法院110年度重勞訴字第17號案：美麗華開發公司針對美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會2021年發動罷工，請求民事賠償新臺幣6,138,730元，遭法院駁回。地方法院認定工會罷工合法，美麗華開發公司敗訴。
<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
4. 幸福球場桿弟（佳福育樂事業企業工會）罷工期間，公司針對工會幹部提告加重誹謗罪、恐嚇罪、公然侮辱罪等，經新北地檢署認定「均不起訴」：
<https://www.facebook.com/photo/?fbid=2231830616878046&set=pb.100063965771024.-2207520000>
5. 長榮空服員罷工期間，長榮航空公司員工針對工會幹部提告妨礙自由罪，經桃園地檢署認定「不起訴」：
<https://www.facebook.com/TFAUTFAU/photos/a.1751782368389588/2661284597439356/>
6. 長榮空服員罷工期間，部分空服員針對工會幹部提告強制罪及非法扣留護照，經桃園地檢署認定「不起訴」：
<https://www.facebook.com/TFAUTFAU/photos/a.1742929959274829/2933813963519750/>

簡介臺北高等行政法院109年度訴字第517號判決

關於2019年 長榮航空空服員罷工事件 的不當勞動行為爭議事件

文：邱琪仁

壹、因為公道不在人心，所以是非全靠實力

天賜良機，讓我有幸親炙某工會辦公室牆上書寫著：「公道不在人心，是非全靠實力。」的斗大書法掛軸，這運筆有力、字體剛勁、言簡意賅的短短12個字及其文義射程，飛越時空預先精準回應了發言時日在後的蔡英文總統所聲稱：「那你（勞工）不必跟我說啊！你去跟你老闆說啊！台灣就是這樣啊！勞工自己都不去跟資方說，就來跟政府抗議！」云云名言---蔡總統上開談話內容，坦承勞工議題不是執政者所念茲在茲！因為公道不在人心，輸贏全憑勞工自己實力。



由於勞工人數眾多，所以選舉期間勞工議題必然被每位總統候選人端上選舉檯面熱炒，甚至蜜稱為「心裡最軟的那一塊」等語，如此信誓旦旦、言猶在耳，怎知選舉過後翻臉就改口為「不必跟我說！」，所以「勞工是他心裡最軟的那一塊！」的場面話，終被網路票選為106年度的幹話王（妄語之王），就不足為奇！

不可諱言，政府對於勞資問題的施政作為，必然遭受來自於財團強大壓力，致選前與選後變成兩樣情，如此重大轉折改變並非難以想像，所以勞工權益不是天上掉下來，而是要靠自己強大實力的展現，在多元的公共政策中形成矚目的社會認知，提升為公眾議題，進入政策議程而產出我們所希望見到的勞工政策，其中所經歷的艱辛過程，可謂罄竹難書。事實上，工運向來所主張的眾多勞工訴求可說是功敗無成，尚待繼續努力，本工會為了自我勉勵，共同打氣加油，曾經流頌一時的座右銘：「勞工無人疼，只有自己拼（閩南話）！」，就是秉持一步一印、積極爭取、不棄不餒精神，奉為逐步邁向工會之立會宗旨及目的之圭臬，（關於本工會立會宗旨及目的，請參閱「工會法第1條：促進勞工團結、提升勞工地位、改善勞工生活」及「本工會章程第2條保障會員權益提高會員知能、增進會員福利、改善會員生活」）。

努力爭取勞工權益的過程中，當窮盡勞資協商及調解而未能如願時，罷工行動是可供我們爭取調整事項的最後而期求有若干效果的手段，但一刀存有兩刃，罷工事件的「程序」、「主體、手段、目的」若有爭議而成為不合法的罷工或相關行為違反法律規範者，極有可能面臨資方解

僱、減薪、降調、甚至遭鉅額民事求償（工會與行為人視情況可能負連帶賠償責任）及刑罰，因此筆者試圖從2019年長榮航空空服員罷工事件所涉及不當勞動行為爭議事件之判決（臺北高等行政法院109年度訴字第517號）中，探究該次罷工事件所涉及之不當勞動行為爭議事件及相關行為的法律評價與見解，引為日後本工會發動罷工時供會員卓參，藉以趨吉避凶、慎辨雷區，以免工會與行為人誤陷法律紅線。

貳、「罷工」是勞方暫時停止提供勞務，在法律規範下用最為強硬的行為來爭取資方對於調整事項的協商、讓步、共識

罷工行為的定義，規定在勞資爭議處理法第5條：「罷工是指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為」。換言之，罷工（go on strike）是透過一些包括暫停提供勞務的各項合法爭議行為，施加壓力於雇主，以達到協商改善勞動條件的調整事項，且寫入於團體協約的規範事項，落實成為勞工權益明文保障。

罷工是勞方爭取權利的重要、有力、最後的方法，其過程必影響其個別廠商企業的生產力、降低預定產能、承擔交易遲延給付之違約處罰及重大商譽損失，同時也可能使個人、社會、國家的整體生活作息、經濟活動、秩序安全受到重大牽連影響而成為各界高度討論及矚目焦點，其中和我們同為攸關服務大眾、交通公共事業的罷工事件，有2016年中華航空空服員罷工事件、2019年中華航空機師罷工事件、2019年長榮航空空服員罷工事件，值得我們關注的是，在2019年長榮航空空服員罷工事件落幕之後，若干參與罷工的工會會員，其人生噩夢才剛開始，今後必須面臨遙遙無期、秋後算帳的坎坷職場路（甚至免職、遭終止僱傭關係）、鉅額民事求償及公司伺機可能提出的刑事告訴。所以有關於合法罷工所應具備「程序」、「主體、手段、目的」正當性及相關行為之合法性，是開啟罷工事件之前，乃至罷工結束時，始終要貫徹遵守的法律要件。值得慶幸，本工會現任理事長洪秀龍（曾任民國92年本工會反民營化罷工小組召集人）、第八屆罷工小組召集人莊福凱、本工會秘書長劉傑祥，均嫻熟於罷工的法令規定、具備深厚學養及豐富的實務經驗，在過去的各项相關會議上、勞教課程中，都有詳細深入說明，令聽聞者獲益良多，也期待各會員在今後的罷工相關講座中，仔細聆聽，必能對於罷工活動有更深切認識，全盤明白合法罷工所應具備正當「程序」、「主體、手段、目的」之堂奧，及相關行為之合法與否，獲得豁然解惑。因此本文不另就相關理論加以贅述，僅就上開判決予以簡介。

罷工事件一旦開啟，象徵勞資關係決裂而呈現高度緊張、彼此充滿算計，所以在「頭懸竿端、勇往直前、士氣如虹、共赴事功」的罷工活動中，如何落實洪秀龍理事長、罷工小組召集人莊福凱、本工會秘書長劉傑祥所再三揭櫫：「我們把罷工會員帶出去爭取最大勞工權益，更重要的是把罷工會員安全帶回來」，更需要洞燭機先、智勇雙全。而安全回家的路，始於明白司法判決實務對於合法罷工及相關行為的法律評價與見解，以免誤陷法律紅線。上開判決是關於2019年長榮航空空服員罷工事件的不當勞動行為爭議事件，其內容頗具參考價值，供罷工活動爭取自身權益時謹守分際，避免被評價為違法而期能全身以退，免除民刑事之追訴（勞資爭議處理法第55條），確保勞動契約關係繼續存在，雇主應繼續為參與罷工期間之勞工提繳勞健保及提撥退休金、累計工作年資。

叁、臺北高等行政法院109年度訴字第517號判決（不當勞動行為爭議事件）

一、事實經過概要：

- （一）桃園市空服員職業工會曾與長榮航空公司因過勞航班改善、調整日支費等問題進行團體協商多次未果，乃依勞資爭議處理法之規定，啟動罷工投票等程序，並於2019年6月7日經過多數會員投票同意罷工，而於同年月20日下午正式宣告罷工開始。罷工期間，桃園市空服員職業工會多次與長榮航空公司進行團體協商，終於在108年7月6日就罷工議題簽訂團體協約，同年月9日晚上12點正式結束罷工。
- （二）長榮航空公司副座艙長郭紫燕（化名，下同）在108年7月7日，於LINE私人群組「11E. EVA ANGEL」中說，對立場不同的人「一定電啊」、「不電落跑的電誰」、「Entr'ee（主餐）要被加料的人（指持反對言論的徐姓機師）」等言論。5天後的108年7月12日遭解僱。郭紫燕認為長榮航空公司不當解僱伊的真正目的，就是要殺雞儆猴，向員工們宣示企業極權和打壓工會及工會幹部，將造成寒蟬效應。所以郭紫燕本人及桃園市空服員職業工會向勞動部提出不當勞動行為裁決申請，嗣經裁決決定（109 2 21 108年勞裁字40號）認為：「長榮航空公司為維護商譽及飛行安全，解僱郭紫燕，並無不當勞動行為」，郭紫燕本人及桃園市空服員職業工會不服，乃提出本件行政訴訟。

二、110.4.29臺北高等行政法院109年度訴字第517號判決撤銷原裁決決定（109.2.21 108年勞裁字40號）之理由要旨如下

（一）不當勞動行為構成要件及立法目的

工會法第35條第1項各款不當勞動行為之宣告，其目的是矯正因其不當勞動行為所扭曲的勞資關係，以為勞工團結權受侵害時之救濟，並非對雇主為行政裁罰。是以，其成立之主觀要件，並不以故意為必要，只要行為人具有不當勞動行為構成要件要素的「認知」為已足，其判斷更與是否具備「動機」無關。

（二）不當勞動行為之成立與否，其判斷基準

勞工對於雇主之解僱主張不當勞動行為的同時，雇主也會以勞工有違反工作規則或是經營的必要為解僱合法的主張。因此不當勞動行為之成立與否之判斷基準，需進一步細分為：

- （1）當不利益待遇（解僱）被證明是基於反工會的因素，雇主之主張解僱理由只是「藉口」時，應「成立」不當勞動行為；
- （2）反之，勞工所主張受不利益待遇（解僱）如被證明只是假團結權之名而違反工作規則時，「不成立」不當勞動行為。
- （3）但是，如果雇主解僱行為經認定有不當勞動行為的意思存在，同時雇主所主張的解僱理由也充分成立，亦即同一解僱行為而具備「原因競合（雙重原因）」時，此時是否應成立不利益待遇（解僱）的不當勞動行為，則有賴於「利益衡量」。至於衡量結果為何？當然是以司法審查（承審法院判決）為準。

(三) 承上，臺北高等行政法院109年度訴字第517號判決認為長榮航空公司解僱郭紫燕理由，除了表面上的為維護商譽及飛安形象，但實際上是否寓有不當勞動行為「認知」，就此部分本應加以查明始得據以「利益衡量」，作為不當勞動行為之成立與否之判斷基準。但是原裁決決定（109 2 21 108年勞裁字40號）就此該查事實未盡詳實查明而遭撤銷（推翻）。

(四) 臺北高等行政法院109年度訴字第517號除了撤銷（推翻）原裁決決定（109 2 21 108年勞裁字40號），更進一步在判決中載明其法律見解：為查明長榮航空公司解僱郭紫燕理由，除了表面上的為維護商譽及飛安形象，但實際上是否寓有不當勞動行為「認知」，後續應為下列相關事證之調查：

- (1) 長榮航空勞資關係長期處於非穩定和諧狀態，罷工前後期間多次行為經宣告為不當勞動行為，迄今均仍纏訟，而郭紫燕該等罷工領袖人物以其私領域言論經公開而影響飛安及商譽為由予以解僱。若謂長榮航空對該解僱舉措，勢必因與罷工時間緊接、被解僱對象於罷工活動中之指標性，以及因解僱所可能產生之寒蟬效應等各項因素，產生連結，客觀可被解讀為具針對性之不利益待遇乙節，全然無所認識，是否與長榮航空公司長期與原告工會抗爭對立之經驗相容，有詳為查證必要。本件如經查證結果可以認定長榮航空公司解僱行為具有不當勞動行為的認知，後續即有必要對該解僱行為的合法性進行討論。
- (2) 郭紫燕系爭私人領域言論是因遭人截圖予以「散布公開」後，始產生長榮航空公司所謂應將郭紫燕解僱效應（影響飛安及商譽），故本事件中最應受譴責，其實是擅自將群組對話公開，藉此挑動勞資雙方不滿情緒、引起大眾飛安恐慌的行為人，而非郭紫燕。對此，長榮航空公司始終未予查證追究，僅對郭紫燕為解僱此等最後手段之嚴厲處分，於長期勞資關係之穩定極為不利。
- (3) 如本件經確認屬原因競合行為，當須透過解僱必要性與該解僱侵害勞工團結權程度來利益衡量，倘前者高於後者，則承認長榮航空公司之不利益待遇有正當化理由，無庸透過不當勞動行為的裁決予以矯正；反之，長榮航空人事權限之行使即應受到限制。
- (4) 不當勞動行為的宣告，不是從勞資雙方對立角度來判斷是非而已，必須著眼於「集體勞資關係正常化」的觀點，以為扭曲勞資關係之矯正，俾使企業營運牟利同時，協助工會組織具有代表性及強大團結力，得與勞動條件及經濟條件均具優勢之資方持續進行交涉。（參閱臺北高等行政法院宣判後新聞稿發稿日期：110年4月29日發稿）。

三、管見：

回想2019年長榮罷工事件，大家透過新聞媒體的密集放送，對於在媒體焦點前沉著指揮眾多罷工會員、掌握時勢運籌帷幄、展現卓越的溝通能力、領導氣質的郭紫燕及其他領導罷工活動的工會幹部，必定印象深刻，敬佩不已！

但時過境遷，對照於事後郭紫燕臉書提到：「罷工結束後，被依恐嚇公、妨礙飛安等原因解僱，看着昔日戰友們回到天空，只剩下她一個人還在長榮門口繼續一個人的被罷工，復工之路遙遙無期，還有充斥在她的Facebook奚落的、冷眼旁觀的、辱罵的話語」悲壯現況，前後兩景互參比對，令人憐憫、不捨，如此慘痛的個人罷工經驗，頗值吾人深思如下：

(一) 罷工是法律保障的爭議權，因此罷工期間對雇主造成的侵權事實，也由法令明文規定予以免責。只要是合法罷工，工會、工會領導人及罷工會員都不必因為債務不履行、侵權行為而負擔民事責任，也不必擔心被扣上集體加害行為的帽子，而擔負刑事責任，雇主不能因勞工參加勞資爭議而解僱之。會員不用擔心參與工會合法罷工，會丟掉飯碗（參見《本工會罷工教戰手冊》，92年12月發行，第27頁下半段）！雇主對參與工會合法罷工者倘有不利待遇、不當影響妨害、限制工會組織或活動等行為，一旦被「勞動部不當勞動行為裁決委員會」認定為工會法第35條所規定之不當勞動行為態樣者，也將因此遭受行政罰（罰鍰）。此外，勞資爭議處理法第55條明訂相關民刑事免責規定，藉以保障勞工爭取正當權益所實施之自助行為，避免動輒顧慮法律責任而裹足不前，但此良善之立法美意，並非賦予罷工工會、罷工會員可藉由此類民刑事免責規定即可無所忌憚而為所欲為。因為勞資爭議處理法第55條除了明訂相關民刑事免責規定之外，也在同條文中清楚畫出一條法律紅線：

「從事罷工或其他阻礙事業正常運作及對抗雇主之爭議行為時，應依誠實信用，不得權利濫用原則，至於以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或受有侵害之虞，仍應承擔法律責任」。何謂違反了法律紅線而需承擔法律責任？民事責任當然是以司法審查（承審民事法院判決）為準，刑事責任當然是以檢察官之偵查結果、司法審查（承審刑事法院判決）為準。

所以當我們開啟罷工活動爭取權益之同時，恪遵上述的法律紅線（謹守誠實信用，權利不得濫用。不以強暴脅迫方式加諸於未參加罷工者或雇主或為雇主實施管理權之人），以免誤陷法律紅線。

(二) 2019年7月7日郭紫燕在Line私人群組中放話「中途跳船的，電爆」、「不電落跑的電誰」、「80列車，已起程」、「Entr'ee（主餐）機師餐內加料」等插科打諢（即俗稱「練肖話」），也許沒有真實惡意。尤其在當時炎炎烈日下為爭取共同權益而揮汗如雨，晚上挑燈苦思，日夜勞心費力綜理罷工百務，相對於坐享其成之不勞而獲者（不願罷工者）所持奚落、冷眼旁觀態度，任何參與罷工會員之內心，必油然而生莫大怨懟，乃是人之常情，無可厚非。但是罷工活動一旦開啟，勞資關係決裂而呈現高度緊張、彼此充滿算計，上述「電爆加料」之說是有待商榷，因此造成外界議論，導致該罷工事件的社會觀感急轉直下，所以工會第一時間急忙出面澄清是大頭照遭盜用發言所致，希望藉此扭轉外界負評，可是在網路世界行走必留下足跡，當郭紫燕不得不跳出來承認是本人發言時，即便發表道歉聲明、再多鞠躬賠罪，已無法止息社會輿論軒然大波（網路流行語稱為：炸鍋），同時也給站在對立面的長榮航空公司撿到一把槍，立即在第5日（2019年7月7日）記兩大過免職，雖然在郭紫燕及其工會歷經一番努力下，終於獲得臺北高等行政法院109年度訴字第517號判決撤銷不利於郭紫燕之原裁決決定（109/2/21 108年勞裁字40號），但是郭紫燕臉書提到（所擔心）：「罷工結束後，被依恐嚇公、妨礙飛安等原因解僱，看着昔日戰友們回到天空，只剩下她一個人還在長榮門口繼續一個人的被罷工，復工之路遙遙無期」的現實困境，並未因此判決而立即改變，因為臺北高等行政法院判決並非確定終局判決，將來最高行政法院判決結果為何？尚需長期等待與觀察最終的結果。

(三) 上述郭紫燕「電爆加料」之說，不僅大大影響外界對於工會發動罷工事件之觀感、郭紫燕遭記兩大過免職之外，長榮航空公司更是極盡窮追猛打之能事，繼而對於郭紫燕提告違反民用航空法（民用航空法第101條第1項：以強暴、脅迫或其他方法危害飛航安全或其設施者，處七年以下有期徒刑、拘役或新臺幣九十萬元以下罰金）之刑事告訴（或告發？），此案經桃園地檢署主任檢察官趙燕利偵辦，認為：【郭紫燕雖曾在LINE群組留言稱要「電爆加料」等文字，固然令人觀之不悅，但語意不明、尚有諸多聯想，且無針對他人生命、身體或公眾安全有何具體惡害通知，也無提及針對特定航班、以何種計畫、步驟、工具，施行強暴、脅迫或其他方法以危害飛航安全民用航空法第101條第1項構成要件程度，且是在同期空服員的封閉型LINE群組內留言，觀之群組內對話內容，均為非正式的閒聊，且多有有插科打諢（即俗稱「練肖話」），並穿插鬼臉、笑臉等表示輕鬆、開玩笑的表情符號，因此難認其有恐嚇公眾或危害飛航安全的惡意，因此偵結，予以不起訴處分。】

雖然長榮航空公司所提出之本件刑事告訴（或告發？）得以化險為夷，虛驚一場。但是郭紫燕歷經漫長的忐忑不安、憂慮煎熬，其中滋味若非當事人實在難以感受，此從郭紫燕於2020年5月間在收到檢方的不起訴處分書之後，於當日深夜在個人臉書貼文分享心情告白，表示：「我永遠無法忘記收到公文（108年度偵字21169不起訴處分書）的時候，我的手有多顫抖」等語即得明白，其內心之折磨煎熬已達無以復加之程度！也必然很後悔在LINE群組留言「電爆加料」（否則何需永遠無法忘記收到不起訴處分書時，手有多顫抖之情景），即郭紫燕以身教方式曉諭我們：

- (1) 在Line、Facebook等社群軟體，其功能眾多，文字或照片、影片操作方便，瞬間完成貼文，但也存在話出如箭，一射入耳有力難拔的窘境。此類社群軟體在多數人都看見（或聽見）的「公開」場合有辱罵或侮辱名譽的行為可能成立公然侮辱罪、有散布於眾的意圖，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者可能成立誹謗罪，若語帶威脅可能涉恐嚇罪或其他特別法。
- (2) 值得一提，對存有爭議貼文加以「按讚」、「留言」、「分享」的行為，有可能會構成犯罪？就此問題，筆者目前並未找到相關實務見解（歡迎您來電解惑），但就幫助犯之成立要件來檢視，對於被幫助者之故意不法行為予以物質或「精神上」之支持或協助，使其得以或易於實現犯罪構成要件，或使其犯罪行為造成更大的損害，皆為幫助行為。

而幫助的時點：無論是事前「正犯著手前」或事中「正犯著手後」皆可，此即學理上所稱「相續幫助犯」。現在網路世界資訊流通快速，在網路上的任何行為都必留下足跡，甚至被截圖提告（此截圖還可以做成「公證書」而永久留存），建議大家在Line或Facebook等社群軟體社群平台上，不管是發言、分享資訊，都應該三思而後行。據說前世五百次的回眸始換得今生一次的擦肩緣，若今後大家有緣在罷工路上並肩而行、相互扶持爭取權益時，更應牢記工運前輩的寶貴身教及經驗，在爭取自身權益之同時謹守分際，免除民刑事之追訴（勞資爭議處理法第55條），確保勞動契約關係繼續存在，也祝福郭紫燕早日重回職場與昔日戰友們一齊快樂遨遊或另展事業鴻圖，開創人生新局！



» 新冠疫情下的 美國旅途

文/ 楊子健

國 土達一千萬平方公里的美國，土地面積是世界上第四大，有將近三百個台灣大小，所以要想把多達51州的美國玩透透，沒有一年半載是不可能的事。而我卻在2021年的暑假，趁美國新冠疫情趨緩，邊境管制放寬，所有搭機入境美國的旅客只須檢具航班起飛前三日內的COVID-19陰性檢測結果，且不需入境再行隔離七日的規定，毅然決然前往美國開始九十天簽證有效期限內的旅程，順便還可以施打美國政府為振興觀光旅遊產業，提供輝瑞BNT、莫德納Moderna及嬌生Johnson & Johnson...等給來訪觀光客免費疫苗注射的福利。

這趟為期三個月的疫苗之旅不但可以暢遊美國大陸各個知名景點，還可以有機會打到當時在台灣一劑難求的疫苗，格外深具意義。只是那時候美國還是疫區，為了自身安全，當然還是買了一堆面罩、口罩、酒精、手套...等防疫用品塞滿了行李箱，就怕有個萬一！

相對於世界其他實施極為嚴格封城鎖國措施的國家，美國卻選擇與病毒共存，這不但是考慮到經濟層面，更因為講求自由人權且採聯邦政府制度的美國，封城鎖國只會造成經濟崩壞、遭受人民對

立的反效果。所以那時候美國每個州所規定的防疫措施不盡相同，有些州嚴格規定出入公共場所或搭乘公共交通就是要戴好戴滿口罩，例如加利福尼亞州；有些州則順其自然，交由諸如餐廳旅館...等自行規定，例如亞利桑納州。

而我則24小時全程配戴口罩，除了吃飯喝水，就連睡覺也一樣，誰叫我是住在與背包客同房的青年旅館呢！但自由習慣且在家隔離許久的美國人，在解封之後傾巢而出，大眾場合人滿為患，不戴口罩的居多，這使得我也不得不改變飲食習慣，不是打包帶走就是超市賣場買回青旅下廚炊煮，盡量避免與人群接觸。

這三個月的美國旅程是圓滿充實的，不但玩遍了包含優勝美地、黃石公園、羚羊谷、馬蹄灣、布萊斯峽谷、錫安公園與大峽谷等幾個著名的國家公園，還走訪了東西岸包括洛杉磯、舊金山、西雅圖、鹽湖城、拉斯維加斯、紐約、費城與華盛頓等幾個大城市，超級享受，至今仍然回味無窮。

其實來趟為期數週到兩三個月的美國自助旅遊非常輕鬆容易，而且還可以依照自己的需求規劃旅遊路線。但不可諱言的，美國地大物博，有些地方交通運輸不是非常便利，這個時候還是租車方便許多，不但省錢也省時。像我探訪上述那些國家公園與風景區，吃喝拉撒睡都在車上，不僅省了不少住宿費，而且可以隨時停車駐足賞景，好不愜意。所以除了諸如洛杉磯、舊金山、西雅圖、紐約與華盛頓...等東西岸大都會市區交通便利，無須租車之外，若要造訪偏遠遼闊的美國國家公園，就非得租車代步不可了！

以下就針對此次曾經造訪過美國幾個著名的國家公園，提出自己的經驗給日後想要前往美國觀光旅遊的各位參考：

優勝美地Yosemite National Park：

前往優勝美地的方式不外乎從洛杉磯或舊金山跟團或自行前往，但一日或兩天一夜來回的包車旅遊簡直就是走馬看花。所幸在舊金山就有大眾交通工具前去優勝美地。從聯合廣場搭乘地鐵前往舊金山灣區另一邊的衛星城市里奇蒙Richmond，接著





在Amtrak車站上了前往美熹德Merced的火車，最後在美熹德坐上優勝美地公園裡付費的YART接駁車，就能輕鬆抵達聞名遐邇的優勝美地國家公園。

優勝美地不僅有悠遠寧靜的巍峨山脈，也以澎湃磅礴的瀑布而舉世皆知。近 1,200 平方英里的範圍裡遍佈著高聳的山峰、幽深的峽谷、廣闊無邊的草原、古老巨大的杉樹與一望無際的荒野等。安排五天四夜來趟優勝美地健行旅程是值得的。一天用來在優勝美地谷地Yosemite valley裡幾條環狀步道健走、一天在優勝美地谷底的美熹德河Merced River裡游泳戲水，另一天則可以嘗試攀登一條較高難度的登山路線。

其實整個優勝美地周遭難易度不一的登山健行步道上百條，除了在優勝美地谷地裡諸如鏡湖步道Mirror Lake、庫克草原步道Cook's Meadow、谷地環狀步道Valley Loop Trail、下優勝美地瀑布步道Lower Yosemite Fall Trail、布萊德維爾瀑布步道Bridalveil Fall Trail等起伏不大、老少咸宜的健行路線之外，甚至可以挑戰來回總長22.7公里，來回需時12小時，攀登2,695 公尺高難度的半圓頂步道Half Dome Trail。

半圓頂步道沿途不但可以俯視整個壯觀的優勝美地山谷，登上山峰頂端後更可以平視冰川峰頂Glacier Point、哨兵圓頂Sentinel Dome、酋長岩El Capitan、老鷹峰Eagle Peak等傲視優勝美地谷地幾個雄偉壯麗的知名山峰與優勝美地瀑布Yosemite Falls。而行之有年的優勝美地登山步道都設置有清楚完善的路標地圖，只要帶足飲水與口糧，跟著指示牌走就不會迷失方向。

當然，除了森林漫步吸收芬多精與登山健行有機會在水霧中享受瀑布衝擊石頭帶來的負離子之外的另一個選擇就是戲水，更多的人們來到優勝美地的美熹德河就是為了享受釣魚、野餐、露營、游泳、划木筏舟艇所帶來的樂趣，悠遊自在，也不失為酷熱夏季消暑的方式。

所以無論是登山健行、河流戲水或森林漫步，在優勝美地待上幾天沐浴在大自然的懷抱裡是多麼讓人羨慕與值得期待的旅程。

黃石公園 Yellowstone National Park :

有人說“沒來過黃石公園等於沒到過美國”，這句話雖然嚴重了一點，但也是事實。位於美國愛荷華州、懷俄明州與蒙大拿州交界處的黃石公園是造訪美國不容錯過的大自然景觀。

黃石公園依照奇特地形景觀的不同被分類為五個區域，分別是東南區的黃石湖、東北區的羅斯福老西部、西北區的猛獁象溫泉熱台階、西南區の間歇溫泉與中間區的黃石峽谷瀑布。總面積將近一萬平方公里的黃石公園就有三分之一的台灣這麼大，想要暢遊景區，唯有租車一途，別無他法。



猶他州首府鹽湖城國際機場是前往黃石公園的主要租車點，這裡的租車公司眾多，車種也比較齊全，相互競爭下租車價格也較為實惠，但唯一的缺點就是租了車之後還要一路北上，開了將近五百公里才能抵達黃石公園南端的邊陲小鎮傑克遜Jackson。

傑克遜小鎮也是黃石公園南大門的入口，若不想在鹽湖城租車，多花這來回將近一千公里的往返路途，則可以考慮從鹽湖城國際機場轉機到黃石公園南大門附近的傑克遜小鎮或北大門附近的博茲曼市Bozeman，以及西大門附近的西黃石小鎮West Yellowstone租車，這樣進出黃石公園就會方便許多，但這些地方租車的缺點就是租車公司規模小且價格貴，車種也沒得選擇，而且每天從鹽湖城轉機



過來的航班架次也不多。

此外，上述所提及的三個黃石公園旁的邊陲小鎮也是旅遊黃石公園期間最佳的下榻住宿點。通常旅遊黃石公園大約三天到七天左右，三十美元的門票在七天內可無限次進出黃石公園。倘若開車從傑克森小鎮前往黃石公園途中還會經過需要另外購票，卻擁有壯麗雄偉山峰與上千種史前時代動植物存活至今的原始生態的大提頓國家公園Grand Teton National Park.

大峽谷環線Grand Canyon Loop：

比起黃石公園，以五光十色、夜生活聞名的賭城拉斯維加斯為租車起點，逆時針方向暢遊胡佛水庫、大峽谷、馬蹄灣、羚羊谷、錫安公園與布萊斯峽谷…等一系列環狀國家公園與風景區，開車旅途更加浪漫與精彩。若想要在美國規劃一次輕鬆自在的租車自駕旅行，沿路不見車潮的大峽谷環線旅途無疑是最佳的選擇。整條環線不僅可以享受駕駛的樂趣，也因沿途人文風俗與地理景觀不同而更顯驚艷。

大峽谷環線途經一段被美國人稱為“母親之路”的66號公路，這是美國公路文化裡面最具代表性的一條。在這條歷史氣息濃厚的公路上，隨時有風馳電騁的哈雷機車與老爺跑車擦身而過，還有各種風格特立、獨樹一格的汽車旅館與藝品店舖，讓這趟公路旅行不僅只是享受自駕樂趣，更是一次深入美國公路文化的旅程。

馬蹄灣 Horseshoe Bend.

租車從拉斯維加斯為起點前往大峽谷與周邊幾個國家公園近兩千公里的大環狀旅程中，位於最東邊亞利桑納州佩吉Page小鎮的馬蹄灣無疑是不可錯過的世界級景觀。其實這個絕美景點也不容易錯過，就在環狀旅程順道必經的89國道旁。而所在的佩吉小鎮就離這個景區開車不到半小時的北邊。

每天早上十點到下午兩點是馬蹄灣的最佳拍攝時間。雖然免收門票，只要付上十美金的停車費即可，卻得要在豔陽高照，炙熱難耐且毫無遮蔽物的沙漠裡從停車場走上一兩公里才能抵達目的地，對一般人而言也是夠艱辛難熬的，陽傘、遮陽帽與水壺成了必備之物。

科羅拉多河經過數百萬年的洪水沖刷後一路上形成不少險峻的峽谷地形，然而在海拔約一千公尺的此地卻自然切割成類似Omega Ω的一個馬蹄形峽灣，而海拔1300公尺陡峭的懸崖頂端就是最佳的觀景位置。



高低直徑落差達300公尺的峭壁懸崖，居高臨下直叫人頭皮發麻，加上沒有安全護欄，險象環生。歐美國家為了保持自然景觀的原始風貌，很少在熱門景區架設圍籬欄杆，這和亞洲國家的觀光景點到處欄杆林立大相逕庭，所以為了自身安全還是得步步為營，小心謹慎的好。

羚羊谷 Antelope Canyon.

鄰近大峽谷北緣Grand Canyon North Rim，位於亞利桑納州佩吉小鎮的羚羊谷Antelope Canyon是除了馬蹄灣之外的世界級觀光景點。雖然必須參團才能進入參觀，而且只待不到一個小時，60元美金的高票價也阻止不了想要一親芳澤、一窺究竟的人們。之所以叫羚羊谷的原因，是因為這裡以前是叉角羚羊的棲息處，目前峽谷裡也常有羚羊群出沒。其實來羚羊谷參觀的主要目的不是看羚羊群，而是





欣賞大自然的造化，那峽谷裡如夢似幻、耀眼奪目的美麗岩壁紋路。

羚羊峽谷是數百萬年來經過洪水侵襲後在平原上切割出一條裂縫，峽谷兩側的峭壁岩石除了被沖刷出漂亮的紋理外，還會根據每天光線照射的角度與強度，呈現五彩繽紛不同的顏色，條紋是那樣的柔美和諧、優雅華貴，令人目不轉睛、心曠神怡。

大雨滂沱後的洪水侵蝕是羚羊峽谷形成的主要因素，經年累月的洗禮下形成羚羊峽谷底部的鴻溝，也就是乾涸期間參觀的天然步道，同時造就了巧奪天工的自然奇觀，還有那因為水流漩渦沖刷出的弧形岩壁。難怪有人說羚羊峽谷 Antelope Canyon 是“上帝撫摸過的地方”，十分傳神。

錫安國家公園 Zion National Park :

對我而言，錫安國家公園遠比其他國家公園更加令人震撼，不但有個登山客必來攀登驚險刺激，俗稱「天使斷崖」的天使降臨山 Angel Landing 步道，還有一條需要徒步一天的 The Narrows 溯溪行程，而這些都是充滿挑戰性的。所以在錫安國家公園待上三天兩夜來個登山與溯溪，是一件值得推薦與嚮往的旅程。

錫安國家公園徒步登山健行是令人刻骨銘心的，兩腿痠痛與付出汗水的代價是無窮盡的河光山色美景，永生難忘。因為錫安國家公園的天使斷崖步道被認為是世界上最熱門也是最危險的步道之一。



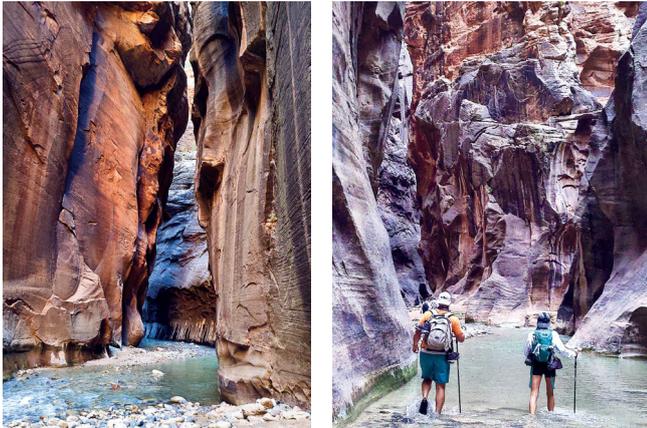
天使斷崖步道從山谷爬上山頂的路程來回超過10公里，快則需時四五小時。沿途抓著鐵索，手腳並用攀爬岩石陡坡與峭壁懸崖，不可謂不刺激，但生死就在這一瞬間，不然怎會在景區告示牌上清楚寫著兩年失足墜崖九人的警告。這個告示牌的言下之意不外乎就是嚴重警告攀爬者：“我們已經告知攀爬天使斷崖的危險性，你的性命你自己要負責。”沒錯，攀爬懸崖過程中握住鐵鍊往下看，真的會讓人頭皮發麻，兩腿發軟到不聽使喚，但登上近兩千公尺山頂的那一瞬間，一切的辛勞疲憊與冒險都值得了！



錫安國家公園不但有個充滿挑戰性，登山客必爬的天使斷崖，還有一條老少咸宜，比較輕鬆不太具危險性的 The Narrows 峽谷溯溪行程。

位於維爾京河 Virgin River 峽谷上游的 The Narrows 是公園裡最狹窄的區域，也是近年來錫安國家公園和科羅拉多高原上最熱門的徒步旅行路線之一，與天使斷崖已經成為人們前來錫安國家公園旅遊的主要活動旅程。

徒步溯溪的路線是從入口處的錫那瓦伐神廟 Sinawava Temple 開始，一直延伸到將近七公里處的



大泉Big Springs結束。但沿途的水深及胸的深潭必須游泳而過，所以想要走完全程不是那麼簡單。錫那瓦伐神廟可不真的就是希臘或印度的神廟，而是沿途有著類似人造神廟的大自然岩壁，可能美國人就當此當作宗教聯想取名之。炎炎夏日在峽谷深處裡徒步溯溪沁涼舒爽，比起昨天艱辛難熬的斷崖攀爬不可同日而語，潺潺河水清涼舒暢，若不是一堆裝備在身，真想跳下去暢遊痛快。其實在此深邃陡峭的峽谷一路上飽覽色彩繽紛的岩石陡壁，對神奇的大自然鬼斧神工的創作不禁令人驚嘆，此趟旅程實在是物超所值！

布萊斯峽谷 Bryce Canyon National Park.

比起大峽谷風光，我更喜歡布萊斯峽谷的美景，除了羚羊峽谷之外，布萊斯峽谷是我驚嘆連連、大呼過癮的地方。封閉式的布萊斯峽谷國家公園只有一條路進出，所以值得花上一整天的時間駐足。建議清晨開車駛向布萊斯峽谷，欣賞沿途美景。迎接旭日東昇中，金黃色的峽谷在朝陽照射下金光燦爛，美不勝收的同時，順便安排在峽谷內來

趟有益健康的徒步健行，猙獰特異的奇岩怪石環繞四周，保證不虛此行。



位於猶他州的布萊斯峽谷算是整個大峽谷環線的最北端，再往北就是鹽湖城了。如果對附近的圓頂礁國家公園Capitol Reef National Park、峽谷地國家公園Canyonlands National Park或迪克西國家森林Dixie National Forest…等風景區不感興趣的話，也可以經由雪松城Cedar City走15國道直接返回拉斯維加斯還車，結束為期大約一週的大峽谷環線旅程。

後記：

美國地方之大，值得探訪的風景名勝當然不止以上所敘述的這些，只是針對此次美國三個月的疫苗旅程所造訪的美西幾個國家公園做個簡單的介紹，希望對將來有機會踏上美國大陸來趟租車自駕之旅的各位有所助益。