

48 年元月創刊 453 110 年 8 月出刊

# 電力工會 通訊

TAIWAN POWER LABOR UNION MAGAZINE



## 110.04.09 吳理事長拜會 台電公司董事長

吳理事長表示力挺台電公司及楊董事長，優先為穩定供電奮鬥，勞資雙方同心協力，共同努力。

### 特別報導

簡介大量解僱勞工  
保護法  
詳見p.7

### 快訊

爭取增額 領班/副領班  
486名 全數通過  
詳見p.62



110.5.20

## 蕭秘書長奉吳理事長指示 前往54分會慰問

本會蕭秘書長奉吳理事長指示，前往 54 分會（興達發電廠），針對 513 及 517 事故，表達慰問之意，另表示，會在適當時機向上級機關反應基層同仁的心聲，也會透過公司及工會的提案機制，向台電公司反映，日後的發言及新聞稿內容應做出適當的修正，以維護現場單位權益。





# 堅定信心——在疫情蔓延時

林子斌

叢林中有無數各式各樣的生物棲息，基本上，它是不可能闐寂無聲的。這麼一個嘈雜的環境，如果突然沈寂下來，那就意味著有重大的事情將要發生了。

台北是一座水泥叢林，它的生活步調是緊湊的，氛圍是熱鬧的——街道上，無時無刻車水馬龍；市井中，隨時隨地人來人往。它一向熙熙攘攘，人們也早已習慣了。突然有一天，街道上的車子與行人少了，少得冷清；捷運站出入的人，幾乎不到平日的十分之一；人們都自主帶上口罩，彼此間也主動拉出適當的社交距離，更聽不到有人對話的聲音……。世界突然變得安靜了，像早期的「默片」一樣，人們的日常活動，在無聲的世界中默默地進行著……。一切都變得不太現實，景緻如同「鏡像」般同軸卻相反的呈現著，讓人渾身不自在；於是，隱隱中似有大事要發生的不安感，在環境中無聲無息地擴散著，莫非這——就是「暴風雨前的寧靜」？一場世紀「瘟疫」(COVID-19)改變了台北人的生活態樣，也改變了台北的街景。筆者在台北生活了幾十年，這樣的情景還是第一次遭遇。

台北，像是個有機體，它出了狀況，如同人生病一樣，變得低調且安靜許多，也不再像平日那樣熱情。這樣的改變，有點突兀。隨著疫情升溫，政府宣布全國進入第三級警戒。一時，風聲鶴唳，人心惶惶。雖然，從媒體中早已瞭解國外疫情的相關情形，但是，當自己周邊環境也發生相同狀況時，還是覺得怪異莫名。一切都不一樣了。而這樣的情況，還要延續多久呢？沒人知道。因為未知，因為不確定，一股忐忑不安的氛圍就在人群中瀰漫著。

世界的局勢在變，環境在變，人心也在變。因為「變」，人們不得不去「適應」。「變」可能是危機，也可能是轉機。適應不良，它是危機；適應良好，它就是轉機。這一場疫情，考驗著政府的應變能力，也考驗著人們的適應能力。但不管如何，信心一定是要有的，我相信疫情終將過去，我們也必迎來全新的世界。生活在這個島上，艱難險阻，何曾少過？可我們不也「關關難過，關關過」？這個「關」，不是第一個，也不會是最後一個，但那又如何？逃避、退怯是沒有用的，狹路相逢，終將面對；抱怨與指責，也於事無補。此時，同島一命，能不共抗疫？而我們能做的，就是堅定信心，並做好所有防疫動作，相信一切災厄終將遠離。天佑台灣！

# 目錄



## | 封面提要 |

本會吳理事長率蕭秘書長、林副秘書長及幹部前往台電公司拜訪鍾總經理，雙方就組織轉型期程、中火空汙議題、現場人力問題交流。

## 編輯手札

- 1 堅定信心——在疫情蔓延時 林子斌

## 特別專欄

- 3 台灣電力工會疫情期間會務報告 文宣處  
7 簡介大量解僱勞工保護法 葉忠誠  
12 與人方便，自己方便 林子斌  
16 因應COVID-19疫情台電股東常會紀要 黃蜀玉

## 工會動態

- 21 各項會議及會務實況 文宣處

## 鬥陣心聲

- 46 成為優秀工會幹部 林子斌

## 電力工會通訊453期

發行人：吳有彬

總編輯：曾明惠

執行編輯：劉姿岑

編輯委員：劉漢通、楊振雄、黃文峯、  
廖展平、盧義盛、徐崑輝、  
張璫云、李煥文、吳文統、  
林國裕、何家進、洪正南、  
蔡吉雄、陳麗莉、蕭鉉鐘、  
林子斌、黃建瑜、董元麟、  
王為遠、蕭信義、李承哲、  
簡嘉賢、方有土、謝竣丞

發行地址：台北市寧波東街二號

電話：(02)2396-2555

傳真：(02)2351-2282

(02)2351-2469

網址：http://www.tplu.org.tw

E-mail：tplu@ms33.hinet.net

設計印刷：社團法人中華民國領航弱勢  
族群創業暨就業發展協會

電話：(02)2309-3138

本刊物為對內刊物，作者請自負文責。

## 分會專區

- 52 第37分會(新桃供電區營運處)活動報導  
53 第45分會(通霄發電廠)活動報導  
54 第51分會(苗栗區營業處)活動報導

## 會務報導

- 55 第15屆常務理事會第1次會議紀錄  
59 第15屆監事會第1次臨時會議紀錄  
62 工會快訊  
63 110年4月份工作報告文宣處  
66 110年5月份工作報告文宣處  
68 110年6月份工作報告文宣處

# 台灣電力工會 疫情期間會務報告

文宣處

特別專欄

3



110年5月中旬新冠肺炎疫情升溫，英國變種病毒肆虐，自5/15起單日確診病例每日都破百，本會先暫時停止各項大型會議召開，但是員工權益的捍衛並未因疫情嚴峻而停擺。

疫情爆發初期，疫情指揮中心除發佈高中以下各級學校停課，也呼籲企業採分流上班及居家辦公，隨著三級警戒不斷延長，是衝擊前所未有的，部份單位應變不及，本會積極協調雙北地區各單位實施居家

辦公，6月初雙北地區實施居家辦公已達100%。另國內疫苗短缺，吳理事長動用各項國會關係，協調爭取台電納入第七類疫苗施打對象，成功爭取6077劑，並持續爭取中；另本會亦於7/14與台電公司協調自行施打之員工應給予公假，員工權益不打折扣。

4 台電公司自92年起取消領班加給及兼任司機加給，隨著業務及現場工作需要設置領班，卻有部份實質從事領班之人員無加給，造成同工不同酬的不公平現象，工會自107年丁前理事長即開始努力爭取，109年初成功爭取恢復92年以後養成班擔任領班之加給，但受名額限制；今年3月吳理事長上任後，接續爭取領班及副領班增額，疫情期間也積極與國營會劉執行長協調，終於獲

得經濟部核定增設領班353名及副班133名，並於6/18來文正式同意辦理。

除此之外，本會福利措施也不停擺，多次開團採購口罩、酒精，大獲會員好評，另本會也向團險之新光及華南爭取確診同仁需檢附證明文件視同住院理賠，除此之外，本會亦於6/21線上常務理事會提案，爭取會員經確診新冠肺炎者，比照本會會員傷病慰問死亡弔奠辦法規定辦理，將於7/20理事會正式提案。

新冠肺炎疫情肆虐期間，工會一路協助守護會員，目前總算有一絲曙光，疫情逐漸趨緩，本會亦將繼續各項勞資溝通會議，持續努力。





## 附件-台灣電力工會疫情期間會務報告

發佈日期：110/6/21

- 一、109年度工作考成獎金發放：業經行政院6/11核定妥並函復經濟部，待台電公司收到經濟部正式核定公文後，即可辦理結發作業，預計6月底7月初前後發放。時值疫情嚴峻及政府紓困之際，為避免媒體報導及關注，仍請轉達「儘量保持低調」為宜。
- 二、爭取疫苗：經本會及台電公司努力，經濟部同意依行政院國土辦公室核列關鍵基礎設施必要人力，共36個單位及第一線緊急搶修人員匡列優先，目前成功爭取6077劑，本會將持續努力繼續爭取。
- 三、有關電費紓困措施及6月住宅用電不實施夏季電價目前大部尚未核定，本會強烈訴求如配合政府政策以不影響員工績效獎金為前提。
- 四、爭取增額領班/副領班486人全數通過：109年本會成功成取恢復「47期以後養成班領班加給」，但受總額管制，部份單位苦無領班及副領班可指派，在本會爭取下，經濟部同意再開放領班353人、副領班133名，並於6/18來函正式同意辦理。
- 五、積極協調居家辦公：由於疫情嚴峻，三級警戒延長至6/28，本會於6/6要求台電公司再次行文各單位，具體說明居家辦公方式，雙北地區已100%實施居家辦公措施。
- 六、傷亡互助發放：因應疫情升溫三級警戒，本會5月份常務理事會、6月份理事會均取消辦理，為使傷亡互助業務順利進行，本會特於6/21召開線上常務理事會，同意本會發放5~6月份傷亡互助金，並於7月份理事會再行正式提案追認。
- 七、團險理賠：因疫情嚴峻，同仁確診新冠肺炎者，經本會溝通後新光及華南都釋出善意給予從寬認定，確診同仁需檢附證明文件視同住院理賠。

- 八、口罩採購：因疫情關係，總會積極幫會員洽談優惠口罩採購，貨源目前陸續到各單位，有很多分會反應不錯希望再開放登記採購，已經準備中開放第二梯登記。
- 九、建請同意會員經確診新冠肺炎者，比照本會會員傷病慰問死亡弔奠辦法規定辦理，今(6/21)線上常務理事會同意將於7/20理事會正式提案。
- 十、續聘請法律顧問案：今(6/21)線上常務理事會同意將於7/20理事會正式提案。



# 簡介大量解僱勞工保護法

葉忠誠

近年企業經營環境有了重大變化，107年面板廠華映發生財務危機，申請重整被法院駁回而解僱約2,000名員工。108年底遠航無預警對外宣布停飛，解僱1,024名員工。109年初至今受到COVID-19疫情影響，重創旅遊、服務、製造等產業。事業單位面臨經營困境，可先採取減班休息措施（勞動部發布“因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項”俗稱無薪假），緩和事業單位營運收支落差造成資金周轉困難，避免資遣勞工，保障勞工生計，包含勞工每月工資不得低於法定基本工資、雇主

須按勞工原領薪資提繳勞工退休金等。勞動部統計資料顯示109年4月份大量解僱勞工案高達56件(2,289人)，創102年以來單月新高，這都還未計入小型企業資遣勞工的情形。

一般情形，雇主欲資遣勞工，須有勞基法第11條法定事由，否則不得任意要求勞工離職。若具有法定資遣勞工事由，雇主仍須依勞基法第16條、第17條預告勞工、給予謀職假及資遣費。本文探討的大量解僱勞工保護法(以下稱本法)，雇主須解僱勞工達到法定人數方有踐行本法法定程序之義務，要件及程序

附表-大量解僱勞工保護法第2條第1項解僱人數標準

	僱用人數	解僱人數
同一事業單位之同一廠場	未滿30人	60日內逾10人
	30人以上未滿200人	60日內逾1/3人或單日逾20人
	200人以上未滿500人	60日內逾1/4人或單日逾50人
	500人以上	60日內逾1/5人或單日逾80人
同一事業單位		60日內逾200人或單日逾100人

說明如下：

## 一、法定要件

### (一)法定原因

事業單位有勞基法第11條或因併購、改組而解僱勞工(第2條)，多因公司經營環境有了重大變化，須調整組織裁撤人員，例如受COVID-19疫情造成公司虧損。若雇主解僱勞工沒有本法第2條所定事由，不適用本法，計算解僱人數時應予扣除。例如勞工自願離職，屬雙方合意終止。又如勞工有勞基法第12條違反勞動契約或工作規則情節重大遭雇主解僱，非本法之法定原因。

某餐廳僱用20人，頂讓生財工具、人員，解僱員工19人並依法給付資遣費。嘉義縣政府認為雇主未依本法第4條規定於解僱日起60天前提報計畫書並通知相關單位，裁罰10萬元。本件符合業務轉讓而解僱勞工之法定事由，惟訴願會依改制前勞委會101年11月1日勞資3字第1010127322號解釋意旨「大量解僱勞工保護法第2條所稱大量解僱勞工，包含事業單位併購或改組時，

經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工」，本件縣府未查明是否有商定留用之事實，逕認違反本法第4條第1項，其認事用法有瑕疵，撤銷裁罰(勞動法訴字第1030003880號訴願決定書)。

本法課與雇主通報、告知及協商之義務，避免勞工受到不當突襲喪失工作權，若事業單位已商定新雇主留用現有員工，勞工權益已獲得確保，則無本法介入之必要。故訴願員會參考勞基法第20條、本法立法目的及前開函釋，撤銷裁罰。

### (二)解僱人數

事業單位解僱勞工具具有前述原因外，本法對不同規模的事業單位設計不同的解僱計算標準(如附表)，凡是在單日或60日內的解僱人數達到一定門檻，就構成「大量解僱」。若60日內解僱人數少於10人，不構成「大量解僱」，例如華航旗下華旅網際旅行社，分別在今年1月裁員1人、2月裁員1人、4月裁員3人、8月裁員3人，截至109年8月15日尚有17位員工，尚未達到本法解僱人數標準。

同條第2項規定計算僱用及解僱人數不包含就業服務法第46條定期契約之勞工。

本法92年制定時，認為定期契約之勞工非事業單位固定勞動力，排除本法適用，惟以勞動契約期限確定與否差別對待，難認有正當理由。定期契約勞工雖屬短期性質，仍可能在契約期間屆滿前遭雇主單方面解僱，頓時喪失經濟來源（參考97年修法理由）。97年本法修正納入定期契約之勞工，但排除就業服務法第46條定期契約之外籍勞工（就業服務法第46條第1項第8款至第10款、第3項），若遭雇主資遣，就業服務法第59條有轉換雇主的機制，故計算本法第2條僱用及解僱勞工人數時應予扣除。

## 二、法定程序

### （一）通報義務

事業單位發生經營不善有本法第2條法定原因及解僱人數，應於解僱勞工60日前提出解僱計畫書通知相關單位，載明解僱理由、部門、日期、人數、解僱對象選定標準、資遣費計算方式及輔導轉業方

案（第4條），事業單位未踐行通知及公開揭示義務，主管機關可處10萬至50萬罰鍰（第17條）。實務上事業單位多因不了解本法適用範圍，以致未於解僱日起60日前提出解僱計畫書通報主管機關及相關人員遭主管機關裁罰（勞動法訴字第1080006242號），企業相關部門應對此議題及早掌握、納入決策參考，以免受罰。

### （二）強制協商

事業單位於提出解僱計畫書之日起10日內，勞資雙方應進行協商，若雙方意見分歧且無協商信任基礎，主管機關應於十日內召集勞雇雙方組成協商委員會（第5條）。勞雇無法自主協商，立法者要求主管機關扮演積極角色，推進雙方協



立法院通過《大量解僱勞工保護法》修正案，企業解僱將從嚴規範。圖為勞工不滿失業而上街抗議。資料來源：蘋果新聞網

商進度，畢竟拖著越久，對勞工傷害越大，影響社會安定。為避免單位兩面手法逼退勞工，本法規定協商期間，雇主不得解僱勞工或調職（第10條第2項）。

### （三）協議效力

勞資雙方組成協商委員會，達成協議，其效力及於個別勞工，且須將協議書送法院審查其有無違反法律強制或禁止規定，經法院核定的協議書，其協議書得為執行名義（第7條）。事業單位解僱大量勞工，恐有積欠工資及勞健保費用等，經勞資雙方就每一位勞工薪資、資遣費及退休金等債權協商及確認，達成協議已能確保勞工權益，故法律明訂賦予協議書執行力，勞工不須再經冗長訴訟程序取得確定判決，直接以法院核定的協議書向執行法院強制執行債務人財產，滿足債權。

### （四）優先僱用

事業單位面臨存亡危機，不得解僱勞工降低人事費用，若公司營運恢復動能或組織重組而有招募勞工需求，本法第9條要求事業單位

或主要股東應優先僱用先前解僱勞工。本條非屬強制規定，為鼓勵事業單位優先雇用勞工，授權主管機關訂定獎勵辦法。

### （五）限制出境

為避免事業單位負責人潛逃國外，本法第12條規定具有一定規模之事業單位積欠勞工薪資等費用達一定金額，縣市政府應限期令其清償；屆期未清償者，勞動部得函請移民署禁止其出國。本條賦予勞動部有限制人民人身自由之強制處分權，為求謹慎，依「大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法」第5條規定，勞動部須組成委員會審查縣市政府所陳報限制出境案合法性。為求時效，勞動部得先請移民署禁止其出國並於2日內追認。

鑒於去年底遠東航空無預警停飛，積欠員工薪資6,000餘萬，負責人行蹤不明，勞動部109年8月10日修正「主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定」，縣市政府發現異狀於限期改善期間屆滿前可函請勞動部轉請移



民署列為示警。

### 三、預警通報

事業單位發生營運困難採取減班休息（俗稱無薪假），依規定通報地方勞動局。本法第11條規定僱用勞工30人以上之事業單位有積欠工資、勞健保達一定金額或公司決議併購等情形，應由相關人員向縣市政府勞工局通報，並於接獲通報7日內查訪事業單位，並要求提出說明、財務報表或相關資料。

### 四、結語

勞雇雙方本於契約自由簽訂勞動契約，但現實上勞工資訊取得及

選擇空間極為有限。為緩和雙方地位不對等，勞基法畫下勞動權益之最低標準，讓雇主經營決策須顧及勞動權益。雇主因可歸責於己之事由欲解僱勞工，依法應預告勞工、給予謀職假及資遣費，但若面臨「大量解僱」，已非個別勞工權益的問題。大量解僱勞工保護法把預告期提高到60天，要求雇主擬定解僱計畫書公開透明讓大家知悉，透過協商委員會確保每一位勞工權益，主管機關不論在預警機制、限制出境及就業輔導扮演更積極角色，緩解社會不安情緒。



國內本土廉價航空威航將在2016年10月停航，在8月17日向台北市政府提出大量解僱計畫書，預計裁員253人，8月29日是勞資雙方自主協商最後一天，數十名空服員再度前往北市府陳情，痛斥威航違法解僱，多數勞工根本不知道8月29日有勞資協商，且3名勞方代表並不具代表性，要求北市府應立即召開協商委員會，空服員高喊「威航違法解僱、市府立即介入」口號，資料來源：法律白話文運動網站

# 與人方便，自己方便

林子斌

12

台北的捷運非常方便，是許多市民上下班的重要交通工具，而我也它是它的常客。(COVID-19疫情前)在上下班的尖峰時段，人潮總是特別擁擠，搭乘捷運很難有愉快的經驗。有一回，如同往常一樣，在(車)門口處擠滿了人，但我發現車廂裡面還有空間，於是，我一踏進車廂，就往車廂中間擠了過去。當時，有一位小姐(以下稱A小姐)就擋在我前面，她低頭看著手機，不理會他人，也不願意往裡頭稍微挪移一下。我被後進者擠得慌了，只好硬著頭皮再往裡頭擠，我說「對不起，借過」的同時，舉步、閃身、挺進，但當我踩落第二步時，我發現我好像踩到了某人的腳丫了。就一聲慘叫——「唉喲！」——我知道大事不妙，原來，我踩到了那個擋在我前面女生的腳丫了。我看那女子一臉痛苦，又柳眉倒豎、杏眼圓睜地怒視著我；而我只能滿臉愧

色，一直賠不是了…，歹勢，我真的不是故意的。

我除了一直賠不是之外，一時之間，也不知如何是好，而那短短的二、三分鐘車程，就成了我最難挨的捷運之旅。其實，在交通尖峰時間搭捷運，大家多少都有被踩腳的經驗吧！不是踩了別人，就是被人踩，這對「捷客」來說，應該是家常便飯了吧！但這事件，我事後回想起來，其實，它應該可以有一個更好的結局才是。比如說，有沒有可能我再更小心一些？或者，我不要硬擠過去！或者，A小姐願意留意一下周邊的環境，稍微往裡邊再挪移一步，是不是就不會發生我硬要擠過去的情形了呢？又或者是，在我試圖擠過去時，她稍微往前靠一下，稍微留意我的腳步，是不是這一切就不會發生了呢？...這樣說，並不是在推卸我的過失，我踩了人，當然有過失，當然要道歉，再怎麼

堂皇的理由都是不能被接受的...，錯就是錯，沒有任何理由。只是，如果依當時情形就事論理，似也值得一番探究。

首先，這一踩，有沒有可能避免？答案是可能的。我們試著來設想看看：

- 一、我止步於A小姐身旁，然後成為中流砥柱，不管我身後有多麼洶湧的人潮推搡，我就是咬牙死撐，存心「一夫當關，萬夫莫過」。但，見車廂外那麼多哀哀「捷客」無助、急切又惶恐的眼神，我又怎忍心為一己之安逸，而不為他們著想呢？所以，這一點，對於時時關照「吃瓜」群眾的我，怎忍心置他們於不顧呢？不可能。
- 二、我強行擠過去，但更小心，也許可以避免踩腳，但不確定，因為上述情形就是最慘痛的教訓。至於要多小心才能避免，難以想像，因為當時一陣兵荒馬亂，我只擔心我的腳能否踩實(踩空了，就有趴到A小姐身上的危險)，根本顧不到那許

多了，所以，這一點是不可靠的。

- 三、如果我不是強行擠過去，而是請A小姐再往裡面挪一挪，也許那一踩可以避免。這個機率比較高，但我當時為何沒這樣做？事後我回想起來，應該是人際之間相互對待的即時反應吧！當時，因為後面的一堆人一直在強行推擠，其勢洶洶，我幾乎是被推著走的，根本停不下來。我看見車廂裡A小姐的另一邊還有空間，所以，在我前進的同時，嘴裡是一直嚷著「對不起，借過」，但A小姐看手機的專注程度，已到了「泰山崩於前，面不改色」的境界，對我的「借過」聲置若罔聞，根本不理不睬。試想，如果是比較機伶的人，見此情形，應該會主動地往裡頭挪一挪吧！否則，不是要與人擠成一團了嗎？或許，她在等著我主動開口...，但，也許，我心急，一時沒想到；也許，看她那種事不關己的樣子，我心裡犯嘀咕，

也不想拿熱臉去貼她冷屁股——  
你不動如山，我也懶得開口，  
那就闖吧！結果，悲劇…。

四、如果A小姐一(進車廂)開始就往  
車廂最中間移動，估計這樣的  
做法最安全、行動最合宜、作  
為最上道、涵養最高尚、姿態  
最漂亮、結局最完美、聲名最  
遠揚…，總之，就是好！但A小  
姐捨最善之道不從，卻為下下  
之策，沒辦法，神仙也難救！

五、如果A小姐一開始沒有取得最  
佳位置，但假設她的sense還不  
錯，知道在交通尖峰時間裡，  
湧進車廂的人潮必定不少，為  
了不想頻繁地移動腳步，或不  
想與人推擠，還是得設法往車  
廂中間位置移動(因為那個地方  
還有空間)，而不是賴在門口附  
近，死活都要與別的乘客磨蹭  
一下？可是她沒動，想必，她  
應非故意要待在原地與其他乘  
客磨蹭。既然如此，那就是她  
的sense不好了，那麼，她「幸  
運地」挨某人一腳，恐怕也是  
預料中事了。又或者，她一上

車，就已認定了某處「風水」  
寶地，於是，就矢「置」不移  
了，即便如此，見有人潮洶湧  
而至，至少也應該適時地閃身  
避禍，以免有被「不長眼」的  
豎子(如我者)沒頭沒腦地推搡、  
踩踏的風險。但，這些動作她  
都沒做，一點也沒防備，完全  
沒有「安全意識」，只死心盯  
著手機。這只顯示兩種可能，  
其一、是她不怕踩；其二、是  
她蠢。她被我踩了，還是怕  
痛，顯然，不是其一，那就只  
剩其二了。

六、也許A小姐馬上就要下車了，因  
擔心等會兒下不了車，所以，  
寧可待在靠近門口的地方，方  
便到站下車。通常到站準備下  
車的乘客，都會有預備動作  
(如準備行李、肢體動作、眼  
神等)，但從A小姐心無旁騖的  
注視著手機的神態判斷，她應  
不是準備下車的乘客，事實證  
明，當我下車時，她還待在原  
地生悶氣呢！

以上，簡略推演一下避免「踩



腳事件」發生的可能情形，或許有些促狹，但，我們身處在環境之中，不是應該隨時留意周遭環境的變化，以為因應嗎？就像我們的動物始祖一樣，身處在叢林之中，各種動物虎視眈眈，稍一不慎，就會殞身滅命，成為他人的盤中餐。環境如此險惡，能不隨時警醒，處處提防？或許，是我們的社會過於平靜，人們安逸久了，竟已忘了如何自保，甚至連動物性的「警覺」都喪失了？如果是，那麼，被踩一

腳，也是剛剛好而已。

其實，我想說的，是比「動物性的生存層次」還高一些的「人品」涵養。本文中的A小姐(是動物，應有防備警覺；是人，應有人品的涵養)，是一個時髦的現代女性，在上下班尖峰時間，見捷運車廂人潮湧至，理應識相地移往車廂中間，如此才是最明智之舉，不但方便自己，也方便他人，何樂而不為？如本文者，損人不利己，智者不為也。



資料來源：ETtoday新聞雲

# 因應COVID-19疫情 台電股東常會紀要

黃蜀玉

16

新型冠狀肺炎(COVID-19)疫情不僅改變了人與人的連結方式，也改變了股東常會舉行的樣態。

## 股東常會籌備工作

股東常會依公司法第170條規定，每年至少召集一次且應於每會計年度終了後六個月內召開；按往例本公司每年股東常會召開日期會經董事會決議通過並報經濟部同意後，訂於6月底前完成，另為利股東常會各項會務統籌推展，由董秘室奉核召集，並由財務處、會計處、企劃處、人資處、秘書處、公服處、資訊處、法務室及董秘室等單位籌組籌備委員會，單位主管擔任籌備委員，督導8個功能性(股務、資訊、會場服務、總務、新聞、計票、法務及一般行政)工作小組，規劃各項分工協作事宜，包含提名及公告獨立董事候選人名單、編製

股東常會議程內容(含議事手冊及年報)、依法申報與公告股東會相關資料、彙編股東可能建議事項題庫、選購股東會紀念品、製作公司業務宣導影片等作業及股東常會當日各項作業等。

## 因應疫情變化的股東常會

隨著今年國內COVID-19疫情發展瞬息萬變，中央流行疫情指揮中心於5月19日發布全國疫情警戒標準提升至第三級，隨即金融監督管理委員會為防治嚴重特殊傳染性肺炎需要，於5月20日發布延期召開股東會之公告：各公開發行公司應自110年5月24日起至6月30日停止召開股東會，延至7月1日起至8月31日再行召開；並呼籲各公司將股東會紀念品延後到疫情趨緩時再另行發放，以降低股東領取紀念品時可能造成群聚的風險；而台電公司為

公開發行公司，據此亦由董事會決議將110年股東常會延至7月16日召開，同時發布重大訊息、寄發明信片或以簡便郵件通知各股東開會日期延期及股東會紀念品於8月25日、26日及27日發放事宜。

然而台灣集中保管結算所(以下稱集保所)另又滾動發布「因應疫情3級警戒召開股東會防疫作業指引」，包含於6月16日訂定了股東會會場股東及工作人員之合計容留人數，室內不得有5人以上、室外不得有10人以上之限制；為此，董秘室緊急召集第二次股東會籌備會議決議並奉核本次股東常會是以會場分流及同步視訊轉播方式進行，除於總管理處設置至少10處股東會場外，亦應確保股東可全程掌握開會動態，並使股東發言及投票表決能順暢進行。隨後集保所又於6月29日發布防疫指引的修訂版，內容雖將各會場之容留人數調升為室內不得有20人以上，惟嚴格的防疫措施仍未鬆綁；故依往年參加股東會的人數推估，將實體股東會場之設置處所數由10處以上修正為3處再加上1

處的備用會場，並以加嚴加密的規格因應3級疫情警戒，除將各會場分艙且設於總管理處副樓一樓便於出入口管控及防護外，仍同步以視訊轉播方式進行，來避免群聚風險。

### 台電股東常會用心防疫

本公司以用心防疫的嚴謹態度強化股東會的防疫措施，包括將股東報到處設置於總管理處戶外空氣流通場所的「動能劇場」，於股東辦理報到作業前量測體溫、落實實聯制及加強控管人流與動線，以掌握與會人員資訊及狀況；會場落實清潔消毒、設置防疫措施公告及防疫消毒用品供股東使用、公用物品(如麥克風、用筆等)則加強消毒頻率、落實遵守容留人數限制及防疫距離規定等，來使股東安心。

各工作小組及工安處、新開室齊心協同配合完成公司業務宣導QR code的製貼、媒體應對、會場分流、人數控制、視訊轉播及股東報到、發言、選舉投票等各項至關重要的任務與作業環節，整個籌備過程中歷經多次溝通、敏捷調整並反覆測試各會場及會議室的視訊及發

言設備，以確保股東會所呈現的影像及聲音清晰流暢、視訊角度能面面俱到；影片及簡報播放順暢；各會場進行視訊發言時預防互相干擾並確認股東會能全程錄影錄音以符法令規定；另於股東發言前所須填具之發言條能於各會場與主會場(副樓大禮堂)間快捷正確的傳遞；股東投票時之動線引導及電梯管控等，所有工作同仁均恪盡職守並盡心盡力一起動員，務將本次因疫情而充滿變數與挑戰的會務工作圓滿完成，同時也感謝總處職工福利會於當天下午配合股東會防疫作業，暫時將在副樓一樓的福利社停業，使當天股東進出動線及人流得以妥善控管。

### 110年台電股東常會

110年股東常會於7月16日下午2時在總管理處舉行，除遠在美國的一位董事無法出席外，餘均出席支持與鼓勵，而副總、專總及各單位主管也列席詢答。股東常會由董事長主持，會中除請股東安心參加會議及感受本公司的防疫用心外，並說明今年股東會紀念品—台電熱

墊，係由台電文創團隊主導設計，公司各單位同仁協力製作，將分散在台灣本島及離島各區營業處及電廠的退役變電箱、廢棄門板，匯集起來成為材料而後活化作成，每一片熱墊都是獨一無二的，且極具永續環保、循環經濟及承載電力歷史的重要意義。總經理的報告中回顧109年是充滿挑戰的一年，全球產業與經濟因COVID-19爆發而備受衝擊，公司也面臨著配合政府紓困政策、能源轉型與企業轉型的艱鉅任務，並承擔著第三天然氣接收站興建受阻影響未來供氣時程，還有火力電廠的空污爭議挑戰等，但公司全體同仁仍展現了專業與敏捷務實的應變能力，在齊心努力下109年不僅在財務面創造了稅前盈餘235億元，在供電營運面亦創下了多項優異成績，榮獲許多國內外獎項的肯定，使109年的營運情形能達成兼顧環境友善與供電穩定的年度目標。至109年度營業決算報告書表與虧損撥補承認事項均於會中照案承認；另本公司章程第二條條文第十七款營業項目名稱修正為「G406061



商港區船舶貨物裝卸承攬業」，亦經大會照案通過；又，今年適逢董事任期屆滿改選，依法選任董事15人，含獨立董事3人：財團法人台灣經濟研究院周副院長霞麗、國立臺灣大學會計學系劉教授嘉雯、財團法人工業技術研究院綠能與環境研究所劉副所長志文為本公司獨立董事，均獲出席股東支持，更感謝今年不畏疫情前來參加股東會的股東及對公司提出懇切的建言；最後，110年股東常會於是日下午3時55分順利圓滿落幕。

### 第762、763次董事會會議、第132次常務董事會

繼110年股東常會後，依序召開第762次董事會會議、第132次常務董事會及第763次董事會會議，分別辦理常務董事選舉、董事長選舉及總經理聘任案，並進行新任董

事、常務董事、董事長、總經理就職宣誓，由經濟部曾次長文生擔任監誓人；曾次長代表經濟部對董事長及總經理以卓越的領導智慧與電力專業，帶領同仁同心協力共創績效，表達肯定與感謝之意，亦對新任董事能在台電轉型的關鍵時刻，以豐富多元，涵蓋電力、電機、能源、電網、永續、綠能、環保、財務、會計、法律、勞資關係等各個領域的專業學養與實務經驗，就台電面對各界在能源與環保議題立場不同及對再生能源穩定性的質疑、氣候異常下備轉容量的裕度與電力調度的挑戰、核四與藻礁公投案及電業市場開放競爭等議題之際，能一起負起董事職務的重任與承擔，為台灣電力貢獻心力，深表敬佩與感謝；最後，會議在隆重的宣誓儀式後圓滿落幕。

### 本屆董事名單如下：

董事長由現任楊董事長偉甫續任，總經理由現任鍾總經理炳利續任。

林法正常務董事，國立中央大學資訊電機學院院長

張添晉常務董事，國立臺北科技大學環境工程與管理研究所教授

林子倫董事，國立臺灣大學政治系教授兼行政院能源及減碳辦公室副執行長

江雅綺董事，國立臺北科技大學智慧財產權研究所副教授

莊銘池董事，經濟部能源局綜合企劃組組長

郭曉蓉董事，財政部國有財產署北區分署長

羅翠玲董事，經濟部法規會執行秘書

丁作一董事，台灣電力工會代表

彭繼宗董事，台灣電力工會代表

游政達董事，台灣電力工會代表

### 獨立董事：

周霞麗常務獨立董事，台灣經濟研究院副院長

劉嘉雯獨立董事，國立臺灣大學會計學系教授

劉志文獨立董事，工業技術研究院綠能與環境研究所副所長

## 110.04.01

### 王耀庭副總拜訪工會

台電公司王耀庭副總、李專總率工安處前來本會拜訪吳理事長，談論近期工安事故頻傳後續處理方式以及現場工作人力問題。



## 110.04.07

### 南部施工處來談組織

南部施工處前來本會拜會吳理事長，就其組織之調整進行說明。本會表示，組織之裁設都要以不影響員工工作權及權益為前提，也不可因為組織縮減就要求趕工而影響工安。



## 110.04.22 模範勞工表揚典禮

22



110年模範  
勞工表揚  
大會

本會吳理事長  
致詞



台電公司  
鍾炳利總經理  
致詞





勞動部  
許銘春部長  
致詞



全國產業總工會  
江健興理事長  
致詞



經濟部  
王美花部長  
致詞



110年度模  
範勞工表揚  
大合照(第1  
梯次)

台灣電力工會一一〇年度五一勞動節 楊董事長偉甫 吳理事長有彬 暨模範勞工合影留念



110年度模  
範勞工表揚  
大合照(第2  
梯次)

台灣電力工會一一〇年度五一勞動節 楊董事長偉甫 吳理事長有彬 暨模範勞工合影留念



110年度模  
範勞工表揚  
大合照(第3  
梯次)

台灣電力工會一一〇年度五一勞動節 楊董事長偉甫 吳理事長有彬 暨模範勞工合影留念





本會吳有彬理事長頒獎



台電公司鍾炳利總經理頒獎



勞動部許銘春部長頒獎



經濟部王美花部長頒獎



台電公司陳建益副總經理頒獎



台電公司張忠良副總經理頒獎





台電公司江明德副總經理頒獎



台電公司張廷杼專總頒獎



本會劉漢通副理事長頒獎



本會楊振雄副理事長頒獎



本會黃文峯副理事長頒獎



本會蕭鉉鐘秘書長頒獎





本會廖展平常務理事頒獎



本會盧義盛常務理事頒獎



本會徐崑輝常務理事頒獎



本會張礪云常務理事頒獎





本會彭繼宗勞工董事頒獎



本會李煥文常務理事頒獎



本會吳文統常務理事頒獎



本會林國裕常務理事頒獎



本會何家進常務理事頒獎



本會洪正南常務監事頒獎





本會蔡吉雄常務監事頒獎



本會陳麗莉常務監事頒獎

## 110.04.29 台電公司75周年慶

本會吳理事長受邀參加台電公司75周年慶祝大會，並由吳理事長頒發年度勞資關係特優單位之獎項。本次獲獎之單位計有：台中發電廠(榮譽獎)、新桃供電區營運處(榮譽獎)、台中區營業處(第一名)、高雄區營業處及大林發電廠(第二名)、花蓮區營業處(第三名)。





## 110.05.01 五一勞動節遊行

本次五一反貧困大遊行之訴求為：

### 一、勞動條件要保障

- 1.立法禁止勞動派遣，保障非典勞工權益
- 2.落實勞動條件檢查，杜絕勞工過勞
- 3.成立職業安全署，保障勞工職場安全

### 二、貧富差距要縮短

- 4.基本工資調至22115元，拒絕工作貧窮化
- 5.按實價開徵土地交易所得稅
- 6.開徵證券交易所課稅
- 7.立即通過住宅法，社會住宅要5%

### 三、經濟弱勢要救助

- 8.提高債務更生清算免責比例，達60%
- 9.拒絕畢業即負債，反對青年貧窮化
- 10.排除救助障礙，廢除虛擬所得
- 11.基本生活要保障，反對市民變遊民

### 四、生活品質要提升

- 12.縮短工時，每週40小時
- 13.托育長照公共化，照顧責任國家化
- 14.上班族加薪5%，分享經濟成長果實

(資料來源：台灣勞工陣線)



110.05.03

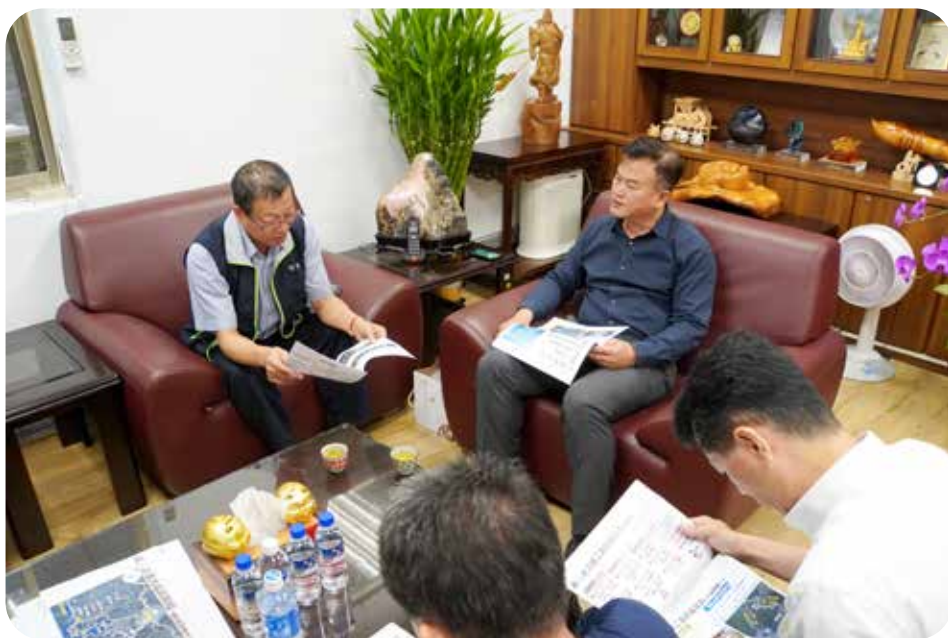
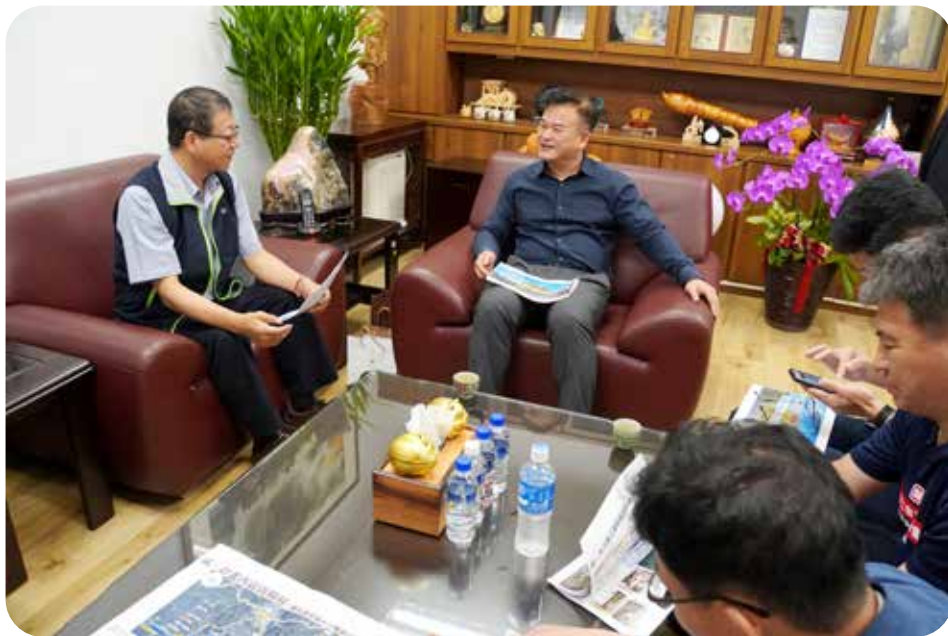
## 工安處及輸工處來訪談監工app

工安處前來本會拜會吳理事長，表示近期擬於現場裝設監工app，以減少工安事故。本會表示，裝設監工app其衍生之工作項目及工時問題(如假日是否需要員工以該app監工)，必須在不違反員工隱私人權及勞基法的前提下進行。



## 110.05.03 營建處來訪談水力施工處成立

營建處張劉國處長前來本會拜會吳理事長，說明擬增設水力施工處。





## 110.05.05 總經理來訪

台電公司鍾炳利總經理、張廷抒專總及人資處許芳玲處長前來本會拜會吳理事長，雙方就藻礁公投案、中火空汙問題、能源轉型及台電組織轉型等議題進行交流。鍾總經理表示，感謝工會支持，為中火及藻礁議題發聲，協助公司推動能源開發助益良多。



吳理事長表示，工會及會員都非常關心能源轉型議題，工會也會在適當時機發聲，在不損台電完整性及員工權益的前提下配合，且台電是執行單位，政策面爭議不應由台電來承擔。

吳理事長也提出建議，最近配合政府執行「班班有冷氣」之政策，區處同仁工作量大增，加上近期疫情緊張，輪值人員之代班問題及防疫狀況，希望總經理能到基層單位關心同仁身心健康，勞資雙方共同努力。



110.05.06

## 四大首席策劃師前來拜會吳理事長

台電公司四大首席策劃師連袂前來本會拜會吳理事長，並致贈理事長親自設計之紀念品。該作品乃以理事長為主角之「台電工會super man」，並以金門及台電現場工作為背景，讚譽吳理事長守護基層員工之精神。



110.05.07

## 理事長拜會蔡其昌副院長

本會吳理事長偕同台中市產總黃文峯理事長(本會副理事長)，率本會蕭秘書長、本會徐崑輝常務理事、9分會陳炫愷常理、林國裕代表、12分會許丕訓常理、林志清秘書、15分會蘇璋建常理一同拜會蔡其昌副院長，就中火空汙議題進行交流，吳理事長表示，工會不分藍綠只挺勞工，只要影響到會員工作權工會必定捍衛。





110.05.11

## 徐造華副總率策略行政系統前來拜會工會

台電公司徐造華副總率張廷抒專總、人資處許芳玲處長、公服處袁梅玲處長、企劃處鄭慶鴻處長、秘書處蘇惠群處長、訓練所郭秋英所長、再生能源處蔡英聖處長前來本會拜會吳理事長。

吳理事長表示，109年度績效獎金雖核定2.4個月，但環保罰單部份扣分不同於以往，雖不影響獎金，但工會仍會就評比方式適度與國營會溝通，以確保會員權益。另外吳理事長亦建議台電公司，近期疫情升溫，台電行業性質特殊，應該爭取員工自由接種疫苗，另外雙方也就訓練所受國家徵用而排擠公司訓練安排、中火空汙等議題進行交流。



110.04.15

## 供電系統勞資協商溝通會議

本會於宜蘭召開供電系統勞資協商溝通會議，會中就兼任四輪傳動特種工程車輛司機津貼、因應國家再生能源發展政策、智慧電網所需組織及人力、育嬰留資停薪未超過6個月者是否得申請續借備勤有眷房屋等重大議題進行討論與決議。

吳理事長表示，目前政府積極推動再生能源發展，能源轉型政策需台電配合與執行，目前台電公司又面臨組織轉型，但完整的台電才能承接並執行能源政策，本會必定積極爭取轉型期展延2年，以時間換取空間。



## 110.04.21 組織轉型因應小組第12次會議

本次會議就「分割計畫書編製會議階段報告」、「通信資產劃分與費率機制探討」以及企劃處之工作報告進行討論及決議，詳見會議紀錄。



## 110.04.22 第15屆常務理事會第一次會議

本次為第15屆第1次常務理事會，會後將援往例進行模範勞工表揚典禮，並邀請副理事長及常務理監事擔任頒獎人。本次會議文宣處亦特別拍攝常務理事形象照片，作為日後影片及簡介製作之素材，以表工會之向心力。



## 110.04.27 水力系統勞資協商溝通會議

本會於宜蘭召開水力系統會議，會中就「建請台電公司放寬以工代職5等升6等須滿3年限制，比照分類職員、評價勞工縮短歷練年資」進行討論及決議。

吳理事長表示，第15屆第1次會員代表大會甫落幕，並賦予本人捍衛台電公司組織轉型之會員權益，往後本會幹部訓練也會就組織轉型等議題與幹部進行溝通及協商。



目前本會與台電公司正朝向「轉型期程展延2年」的目標努力，未來將繼續承襲丁前理事長所建構之基礎，將盤點台電公司各項加給津貼，努力突破並提升會員權益。日前蔡總統曾表示，台灣防疫有成，經濟榮景應與勞工分享，因此本會也會積極爭取調薪幅度，造福基層會員，也提升台電公司網羅優秀人才的競爭力，本會亦會適時向上級機關反應與表達訴求。

會後吳理事長致贈退休紀念品予陸德勝勞工董事，感謝其從事工會逾40年之貢獻。

## 110.05.12 團體協約相關事項研商會議會前會

本次會議就先前會議針對現行團體協約第26條第六章「福利、訓練及安全衛生」內容進行討論，詳見會議紀錄。





## 成為優秀工會幹部 江山代有才人出，各領風騷…

林子斌



46

新一屆的工會幹部，在去(109)年底才剛剛選出，四月則正式上任。一觀新任幹部名單，有過半數已是新鮮面孔。隨時序更迭，新舊交替，老幹新枝，各具風采。見新進舊退，心湖上難免情緒湧動。一方面，見新人願意挺身而出，為會員的權益承擔更多責任，倍感欣慰；另一方面，見老成凋零，漸次退出工會服務團隊，亦不免讓人感慨

——「長江後浪推前浪，一代新人換舊人」……。

本人自從進入公司後，就一直接觸勞工相關事務，自然與工會結上不解之緣。三十餘年過去了，從年少輕狂到老成持重，心路多有坎坷，見多了官場浮沈，人來人往，幾多感慨。在此新舊交接之際，感慨之餘，不免又要嘮叨幾句，希望對於新上任的幹部，在處理勞工事務時，有所助益。

在此，本人想表達者，僅止於觀念上的分享，至於人際技巧上，孚眾望者，多是人中翹楚，自不必本人贅言。觀念先於行為，觀念正確了，行為上雖不中，亦不遠矣。

上述所謂的觀念，是工會幹部的基本認知，這些做對了，雖不保證能成就什麼豐功偉績，但四平八穩、中規中矩，絕對不會落人口實，受人訾議。茲臚列分述如下：



一、為公不為私：這裡所謂的「公」，是指工會事務，而不是公司業務。因為此處是針對工會幹部，而不是公司主管。為公，是所有的作為，必須以團體(工會)的最大利益為出發點，而不是個人的利益或升遷。人人都說「人不為己，天誅地滅」，這是強調人自私心態的渾話，絕對不是真理。即便它有百分之九十九的真，做為一個工會幹部，也要儘可能的「秉公處理」，而不是凡事以「私心」出發。這

樣的論調，並不是在「唱高調」，而是出自一個過來人的真心呼籲。有多少工會之所以沒落，多因「人謀不臧」，而其最大主因就是「私心」。去掉私心，無所慾求，「無慾則剛」，那麼，為公奮鬥，為公而爭，即便最後沒有成功，亦將在同仁心中留下「熱心公益」的美名，不亦快哉。又如果因為自己的「急公好義」，最後讓自己名利雙收，那也是自然的結果，而不是刻意為之。因果之間，甚為重要。如



倒因為果，明眼人必將視破，終致眾人唾棄，永受罵名。

二、熟諳法令，無往不利：法律是保護知法的人。工會的草創時代已經過去了，以前靠著大聲嘶吼、漫罵、橫暴動作來威嚇的做法，已經過時了。代之而起的是依法論法的訴求。我時常對年輕一代的幹部說，法令是根本，一切均要依法行事。雖然法不是一切，但不依法，則萬萬不能。我們可以依法服人，但不能「拗蠻」，強迫別人（主管）接受不合法的事情。因此，做為一個稱職的工會幹部，熟悉勞工法令有其必

要性。然而，法令條文多艱澀難懂，不但龐雜，而且運用上又有許多「眉角」，絕不僅止於字面上的意義，所以，平時多看、多聽、多問，再輔之以實際的案例，必能日益精進，將有助於會員權益的維護與爭取。

三、仗義直言，據理力爭：一般來說，願意挺身而出為民喉舌者，多為「仗義」之人。就是那種「路見不平，拔刀相助」的義氣之人，這種人多少都帶點「雞婆性」（台語）。現代的社會，個人主義盛行，人人只顧「自掃門前雪」，不管「他



人瓦上霜」。然而，一個團體要向上、向好發展，必須要有見義勇為的人，登高一呼，匯集眾人力量，眾志成城，才有與當權者一搏的機會。然而，不諱言地，見義勇為的人，有時是要付出代價的。所謂「槍打出頭鳥」，帶頭打衝鋒的人，總是最易折損，工會運動也不例外。當權者容易將「意見領袖」視之為「帶頭滋事份子」，而在往後的相關事務中，儘量的打壓、抹黑，不惜將之鬥惡、鬥臭，甚至「除之」而後快。當然，也有暗使「懷柔政策」者，私相授予相對好處，使其落入「吃人嘴軟，拿人手短」的人情陷阱。不管上述的硬性或軟性手段，無不為了「拔除」或「攏絡」為首帶頭的幹部，去其利爪、拔其獠牙，使之不能仗義發聲。所以，身為工會幹部，心中的那把度量的尺就非常的重要，過與不及，都無法達到幫助同仁，爭取相關福利待遇的目的，務必要特別謹慎小心。

#### 四、對事，不對人：這事項說起

來容易，做起來卻是非常困難，而難就難在「人性」。有難度，是因涉及個人品德修養，而「人」與「事」混為一談，則是人性。凡事如果真能「對事，不對人」，必獲「理性」、「不會無理取鬧」的讚譽，那麼在勞資雙方的對話中，無論結果如何，必受對方起碼的尊重，人被尊重了，事情就比較有轉機。我們在爭取某項權益的過程中，難免會與當權的主管意見相左，如果各自堅持己見，則事情或成僵局，難有轉圜。此時，如果無法設身處地、理性辯論，往往就會遷怒對方，變成意氣之爭，甚至演變成言語或人身攻擊。如此，對於勞資關係的和諧就非常不利。身為工會幹部，雖仗義直言，據理力爭，但最好還是要維持勞資雙方基本的和諧，如果因一次的爭執，而導致雙方關係破裂，如果雙方又都「對人，不對事」，那往後的各種對話，都將成為無謂的牢騷、抱怨、謾罵、忿恨，勞資關係降至冰



點，不但公司的業務無法順利推展，工會及會員的權益亦將難以保障。如此，絕非「據理力爭」的目的。

五、認知職場倫理：職場倫理是職場上非常重要的勞資關係觀念。「倫理」是什麼？倫是倫次，理是條理。職場上重要的組成份子就是資方與勞方，階級上有尊卑、上下之分，企業管理上有管理者與被管理者，他們之間的關係，圍繞著一個規矩、一個「度」在

運行，那個「度」就是倫理，沒有倫理，則上下混亂，尊卑不分，企業將難以為繼。那麼，職場倫理與工會幹部有什麼關係？當然有關係，因為工會幹部同時也是企業裡的員工，既是員工，也必須遵守著這個「度」。近代，民主國家為了保護弱勢勞工，以法律保護勞工的團結權、協商權與爭議權。當工會幹部成為勞資會議的代表時，法律即賦予其與其他勞資雙方代表同等對談地位的權利，此時，職場倫理是





被暫時擱置的，會議場內，所有議程的進行及代表的所有動作，均依會議規則辦理，所有代表，不論職場地位之尊卑，一律平等，雙方代表就事論事，無有大小之分。但會議場外，員工畢竟還是員工，還是得執行職務，這就是職場倫理。曾有工會幹部對於職場倫理不甚瞭解，以為工會幹部就擁有什麼特權，而在單位裡耀武揚威、橫行霸道，搞得天怒人怨，和諧關係自然也蕩然無

存。要知道，一個稱職的工會幹部，必以服務他人為職志，絕不是一個權利的掠奪者，如果沒有此認知，終將被眾人恥笑與唾棄。

以上，都是老生常談，也是最基本的觀念，識者識也，無須言語，默契暗合；但筆者仍不厭其煩，嘮叨再三，只為了讓後進者，在進退間，有更清晰的概念，不致遺笑方家，徒貶低本會格調，如是而已。願共勉之。

## 第37分會(新桃供電區營運處) 活動報導

110.05.06

第37分會幹部暨小組長訓練



## 第45分會(通霄發電廠)活動報導

110年5月COVID-19疫情在台灣急遽升溫，自中央流行疫情指揮中心宣布提升全國疫情警戒至第三級迄今，全台2300萬人的生活皆受到了影響。就在我們一心想著失去兩個月自由的同時，卻有一群人背負著無比的壓力，正為著社會大眾默默付出已超過一年多的時間，他們就是每天駐守於醫院服務民眾的醫護人員。

這群醫護人員每天得面對成千上萬進出醫院的民眾們、承受著可能接觸確診者的風險，在炎熱的夏天仍得全副武裝地為民眾服務，還得每段時間接受“戳鼻孔”之快篩檢測來確保自身健康狀況，甚至為了避免家人有確診風險，寧可減少家人相聚時光，他們面對的壓力與風險是我們一般民眾無法想像的！

為感謝醫護人員的辛勞，45分會常務理事黃勝祥及邱俊達代表、王清環代表，於7/19贈送飲品至通霄光田醫院為醫護人員加油打氣。另通霄發電廠及本分會也共同攜手於7/21、7/22辦理全民防疫之感謝活動，由廠長李明道及常務理事黃勝祥率隊，代表通霄電廠致贈醫護人員專用護手霜及通霄冰棒予通霄光田、通霄衛生所、宜祐診所、仁泰醫院、苑裡李綜合醫院及苑裡衛生所等通苑地區醫療院所，以實際行動支持並感謝第一線醫療人員辛苦的付出。

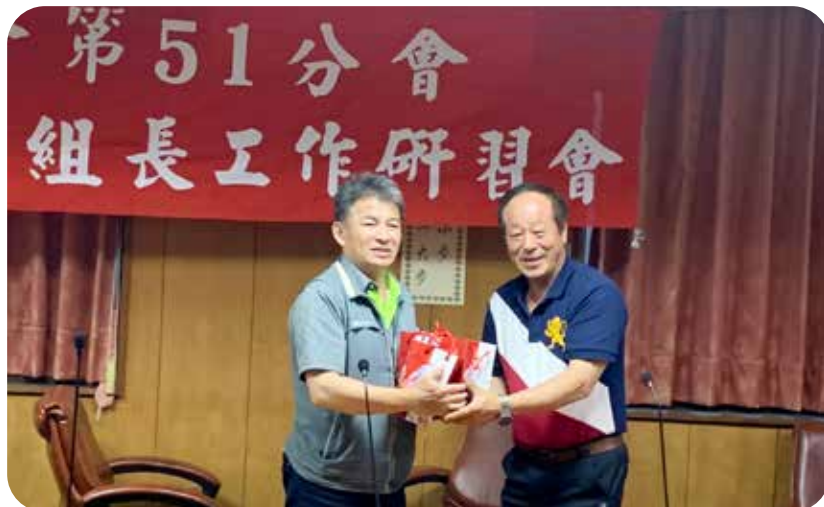




## 第51分會(苗栗區營業處)活動報導

110.04.15-16

51分會110年度上半年幹部暨小組長研習會議



4/15 ~ 16兩日，本（51）分會辦理110年度上半年幹部暨小組長研習會議！

本次研習會議地點於35分會（北西區處）舉行！

非常感謝徐常理清芳及陳應郁代表率領的35分會所有理事團隊熱情♥的接待與共襄盛舉！

並感謝北西區處邱處長提供這麼優質的場地及點心茶水！

更感謝總會吳理事長（因臨時有重要會議召開）雖因公無法出席，特請蕭秘書長及勞資處蕭處長蒞臨指導～

蕭秘書長除了轉達吳理事長滿滿的祝福之外，並對公司組織轉型的重大議題進行說明及雙向討論，蕭處長也就議場所提出的一些勞資議題，進行充份的說明及解答！

整個會議在很踴躍的討論下圓滿落幕！

小弟謹代表51分會詹常理和理事會團隊及全體出席的小組長們～表達由衷的謝意！

特此感謝35分會的鼎力協助及總會的全力相挺！

本次研習活動才得以圓滿成功！

(heart)～感恩～(heart)

# 台灣電力工會第15屆 常務理事會第1次會議紀錄

壹、時 間：中華民國110年4月22日（星期四）上午10時

貳、地 點：本會4樓會議室

參、主 席：吳理事長 有彬                      紀 錄：劉姿岑

肆、出席人員：詳如簽到名冊

伍、主席報告：

- 一、3/23-24辦理第15屆第1次會員代表大會，並改選本屆理監事會，3/30辦理第14、15屆理事長交接，順利圓滿落幕。
- 二、今日下午將進行110年度模範勞工暨績優分會、秘書表揚，請副理事長、常務理監事擔任頒獎人。
- 三、本會近期將持續向上級機關爭取員工權益，台電公司目前面臨政府的新能源轉型，新增工作很多，反應出組織人力不足，總會會與公司反應，持續表達並爭取。

陸、會務報告：

勞資處長：

- 一、行政院4/16會同考試院修正發布「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」，自4/18起，公務人員執行危險職務致失能及死亡慰問金，將由300萬元調高至600萬元；公務人員執行一般職務致失能及死亡慰問金，由120萬元調高為300萬元，並增訂未住院而治療6次以下者，得發給3000元受傷慰問金。4/12勞資會議已列案要求台電公司修正本公司慰問金發給要點。

二、109年度勞資關係特優單位評選結果，連續3年獲選特優單位，第3年改頒榮譽獎：台中電廠、新桃供電區營運處，第1名；台中區處，第2名；高雄區處、大林電廠，第3名；花蓮區處。

文宣處長：

一、去(109)年模範勞工表揚經濟部王美花部長前來參加大合照時，表示模範勞工彩帶已數十年未有變化，因此今(110)年丁理事長與吳理事長特別交辦由本處設計新式模範勞工表揚獎章，改以「掛頸式獎章」取代彩帶，並同時頒發予第14屆、15屆副理事長及常務理監事。

二、452期電工通訊已發給各位編輯委員，預計五月初到五月中出刊，如有問題請向文宣處反應。

## 柒、上次會議決議案執行情形

### 第一案

案 由：如未來因新冠肺炎疫情嚴峻，是否授權本會視情況將代表大會改於本年3月23日假台北市區營業處12樓大禮堂，先辦理分流投票選舉作業，謹請討論。

上次會議決議：通過，本案繼續追蹤至會員代表大會召開後。

辦理情形：會員代表大會已於3月23、24在福容大飯店召開完畢。

本次會議決議：本案結案。

### 第二案

案 由：建議不適任主管能落實退場機制。

上次會議決議：請勞資處先進行了解並協助處理，必要時將函請事業單位改善及說明。

辦理情形：已照決議辦理。



本次會議決議：本案繼續追蹤。

## 捌、討論提案

### 第一案

案 由：本會110年3月份傷亡互助金請領名單。

說 明：此次有5個分會6人提出申請，資料齊全，請決議。

決 議：通過，本案結案。

請領名單如下：第04分會林啟正。

第25分會陳石禮。

第31分會羅貞祥。

第46分會陳俊元。

第48分會黃明宗、劉英志。

### 第二案

案 由：本會110年4月份傷亡互助金請領名單。

說 明：

一、此次有4個分會4人提出申請，資料齊全。

二、檢附第64分會朱順豐君台灣電力股份有限公司離職證明書。

決 議：通過，本案結案。

請領名單如下：第19分會陳仁達。

第31分會吳國明。

第32分會潘志賢。

第64分會朱順豐。

### 第三案

案 由：建請修正「台灣電力工會會員會籍管理辦法」第二條第2項，如說明。

說 明：

一、依據110年3月24日第15屆第1次會員代表大會通過修正本會章程：第三章會員：第七條「凡在台灣電力公司服務之現職員工，除代表公司行使管理權之各級業務行政主管人員及主管人資人員外，均應加入本會為會員。」

二、

原條文	建議修正條文	說明
二、會員入籍 (2) 本會章程第七條規定：「凡於台灣電力公司及其附屬機構服務，年滿十六歲之男女員工，除代表公司行使管理權之第一級主管人事人員外，均應加入本會為會員。」	二、會員入籍 (2) 本會章程第七條規定：「凡在台灣電力公司服務之現職員工，除代表公司行使管理權之各級業務行政主管人員及主管人資人員外，均應加入本會為會員。」	依據第15屆第1次會員代表大會通過條文同時修正。

決議：通過，本案結案。

玖、臨時動議：無。

拾、散會。

# 台灣電力工會第15屆 監事會第1次臨時會議紀錄

時間：中華民國110年4月28日（星期三）上午10時

地點：台灣電力股份有限公司嘉義區營業處會議室

主 持 人：洪召集人正南

紀錄：陳琬蕎

出席人員：洪常務監事正南、陳常務監事麗莉、蔡常務監事吉雄、  
賴監事美琴(請假)、許監事丕訓、葉監事碧富、陳監事志明、  
陳監事文勝、葉監事永松。

列席人員：楊候補監事健中、吳候補監事有恭、林候補監事萬益、  
羅候補監事博文、游董事政達、第17分會理事會、何朝石君。  
吳理事長有彬、蕭秘書長鉉鐘、董處長元麟、方處長有土。

## 壹、主席宣佈開會

## 貳、主席報告：

- 一、為讓新任監事了解監事會工作內容，商請陳常務監事麗莉及總會主計處董處長元麟針對考核部分及報銷流程做重點式分享。
- 二、何前常務監事對於監事會貢獻及付出良多，特藉此機會致贈榮退紀念品表達感謝之意。
- 三、感謝第17分會費心安排，提供優良的會議場所以利進行分會觀摩業務。

## 參、理事長致詞：

- 一、感謝第17分會就此次監事會安排，提供優質的會議場所，讓本次會議順利進行。
- 二、何前常務監事朝石將於本月底榮退，對於監事會監審及分會考核貢獻良



多，在此由衷的表達感謝並致意。

三、因分會新任常理居多，對於分會業務的運作及執行較不嫻熟，希望能藉由考核提供輔導及協助。

四、建議編列特優分會、特優秘書、優良分會、績優秘書人員表揚之服裝費用。

五、因本屆新任分會常理及秘書居多，為讓分會更了解工會業務，希望本會辦理教育訓練研習會時能針對監事會業務開辦課程並請常務監事擔任講師。

六、關於109年度績效獎金，已收到經濟部來文，預計5月中旬核發。

七、莊國策顧問爵安及施國策顧問朝賢於近日餐會上提及，因今年政府防疫有成，創造經濟榮景，基本薪資調漲有望，目前已請行政院著手進行此案。

#### 肆、分會業務觀摩

#### 伍、臨時動議：

一、案由：建請編列特優分會、特優秘書、優良分會、績優秘書人員表揚之服裝費用。

說明：本會模範勞工各頂預算由事業單位補助，未含特優分會、特優秘書、優良分會、績優秘書，為符合服裝一致性，建請編列上述人員服裝費用預算。

決議：通過，送理事會討論。

二、案由：建請全面調整本會住宿費標準

說明：由於消費指數逐年上漲，為減輕價差補貼，建請全面開放住宿費調高200元，離島住宿費調高400元(檢據可實報實銷，上限為2,000元)

決議：通過，送理事會討論。

### 三、再次重申：

本會住宿費報支規定，出差地點距離機關所在地20公里至60公里可報支外勤費250元；60公里至180公里可報支1日住宿費，180公里以上可報支2日住宿費。

陸、散會。



台灣電力工會 | 勞資快訊 | 敬請公告及傳閱

發行日期：110年6月18日 文號：110電工資字第0338號 連絡人：勞資處 工會電話：(02)2396-2555

傳真：(02)2351-2282/(02)2351-2469 微波：(92)22898

台灣  
電力工會

## 爭取增額 領班/副領班 486名 全數通過！

繼 109 年初成功爭取開放 92 年以後新進人員擔任領班/副領班者得支領加給後，本會再次成功協助台電公司爭取領班/副領班增額過關。

各單位由於領班/副領班受限於總額管制，為強化現場工安管理及新增業務的施工班成立下，卻苦無領班/副領班額度可供指派。在本會吳理事長接續丁前理事長的努力，及國營會劉執行長的大力協助下，終於獲得經濟部核定台電公司增設領班 353 名及副領班 133 名的申請，並於今(6/18)日正式來函同意辦理。



# 台灣電力工會

## 110年4月份工作報告

日期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
6	全體會務人員會議	總務處
	發電公司籌備小組第 5 次工作會議	研發處
	110 年五一勞動節模範勞工表揚大會第 2 次籌備會議	組訓處
	6-7 工安處工安查核 - 中部地區	工安處
7	南部施工處組織調整與總會溝通座談會	勞資處
	陪同理事長拜會林立法委員岱樺	國會處
	陪同理事長拜會呂立法委員玉玲	
8	中部地區安衛宣導暨高階主管座談會	工安處
	工安處火力電廠星級評定查核 - 林口發電廠	
	台灣電力股份有限公司 ( 含承攬商 ) 中部地區安全衛生管理宣導暨高階主管座談會	
	第 34 屆第 1 次福利委員會議會前會	福利處
	第 34 屆第 1 次福利委員會議	
12	第 12 屆第 1 次勞資會議議會前會	勞資處
	12-13 工安處工安查核 - 南部地區	工安處
13	第 12 屆第 1 次勞資會議	勞資處
	第 41 次提升配電器材及施工品質檢討會	
	13-14 110 年度福利業務交流研習會	福利處

14	供電系統勞資協商溝通會議會前會	勞資處
	陪同理事長拜會國營會	國會處
15	供電系統勞資協商溝通會議	勞資處
	15-16 工安處通霄發電廠、台中發電廠安全衛生專案查核	工安處
19	團體協約條文內容研商會議會前會	研發處
	高屏供電區營運處 (1100330) 承攬商失能傷害 ( 缺氧 ) 事故及台北供電區營運處 (1100331) 員工失能傷害 ( 與高、低溫接觸 ) 事故專案檢討會議及責任審查會議	工安處
	發電處台中電廠工安專案查核作業	
20	轉型專案辦公室轉型工作第 31 次會議	研發處
	本公司團體協約相關條文內容研商會議	
	供電系統 110 年度工安業務精進交流研討會議	工安處
	陪同理事長秘書長拜會經濟部王部長美花	國會處
21	組織轉型因應小組第 12 次會議	研發處
	21-22 工安處工安查核 - 北部地區	工安處
22	第 15 屆常務理事會第 1 次會議	文宣處
	模範勞工暨優良幹部表揚大會	組訓處
23	第 15 屆勞工董事諮詢委員會第 1 次會議	研發處
	發電處 110 年 4 月安全衛生事故檢討分享會視訊會議	工安處
	發電處主管處不預警工安查核及控制室防疫查核 - 高屏發電廠	
	輸變電工程處南區施工處重大職災事故調查 - 苗栗	

26	輸配售電公司籌備小組工作會議 110 年第 2 次會議	研發處
	辦理帳務審查事宜	監事會
	110 年度第 2 次職業安全委員會會前會議	工安處
	「現場領班工安會議」議題研商會議	
27	110 年度第 2 次職業安全委員會	工安處
	27-29 配電處 110 年度 4 月份不預警工安查核業務	
	水力系統勞資協商溝通座談會	勞資處
28	第 15 屆監事會第 1 次臨時會議	監事會
	工安處火力電廠星級評定查核 - 協和發電廠	工安處
	核能發電處不預警工安查核 - 第三核能發電廠	
	核能火力發電工程處工程品質督導 - 北部施工處大潭工區	
	配電處感電失能事故調查 - 南投區營業處	
	28-29 輸變電工程處南區施工處重大職災事故調查及檢討會議	
29	發電處不預警工安查核 - 南部發電廠	工安處
	模範勞工表揚特刊製作	文宣處
	模範勞工表揚頸掛式彩帶製作	

# 台灣電力工會

## 110年5月份工作報告

日期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
3	全體會務人員會議	總務處
4	110 年僱用人員升任派用人員甄試第 1 次委員會議	勞資處
5	工安處查核、診斷及輔導工安管理制度 - 中區施工處	工安處
	母公司籌備小組第 7 次會議	研發處
6	工安處火力電廠星級評定查核 - 台中電廠	工安處
7	工安處查核、診斷及輔導工安管理制度 - 金門區處	工安處
	陪同理事長秘書長拜會蔡副院長其昌	國會處
10	陪同理事長秘書長拜會吳立法委員琪銘	國會處
	發電處工安專案查核 - 台中電廠	工安處
11	職安署職災勞工重返職場服務中心揭牌典禮	工安處
	南投區營業處承攬商勞工 (4 月 24 日) 感電重大職業災害檢討會議	
12	工安處火力電廠星級評定查核 - 大潭電廠	工安處
	團體協約條文內容研商會議會前會	研發處
	110 年第 2 次「員工命令退休」審查會議	勞資處
13	研商台電公司「備勤房屋管理要點」第七條修正事宜	勞資處
	本公司團體協約相關條文內容研商會議	研發處
	13-14 工安處工安查核 - 北部地區	工安處
	13-14 工安處工安查核 - 中部地區	
	理事長、秘書長拜會職業安全衛生署鄒署長子廉	



13	第 34 屆第 2 次福利委員會議會前會	福利處
14	第 34 屆第 2 次福利委員會議	福利處
17	因應 (COVID-19) 疫情提升第三級警戒應變措施及防疫宣導會」會議	工安處
21	台北南區營業處員工感電失能事故調查 - 北南區處	工安處
27	辦理帳務審查事宜	監事會
31	台電公司勞工退休準備金監督委員會 110 年度第 2 次委員會議	勞資處

## 台灣電力工會 110年6月份工作報告

日期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
9	致電羅致政、蘇巧慧委員辦公室，爭取台電第一線同仁（新冠肺炎）疫苗優先施打名額。	國會處
16	與日本東京電力公司線上研討視訊會議	研發處
	參與台中發電廠於 110 年 6 月 10 日發生輸煤轉運塔 TR-62 火災事故調查	工安處
17	「台電轉型控股母子公司管控體制研究」委託研究計畫第二次期中報告	研發處
	第 34 屆第 3 次福利委員會議會前會（視訊會議）	福利處
	第 34 屆第 3 次福利委員會會議（視訊會議）	
21	第 15 屆常務理事會視訊會議	文宣處
	核火工程處事故調查 - 中部施工處通霄工區	工安處
	台中煤倉工務所承攬商失能傷害事故「第二階段專案檢討及責任審查」會議	
28	電廠大修協調小組第 97 次會議（視訊會議）	勞資處
29	辦理帳務審查事宜	監事會
30	輸變電工程處 110 年度第 2 次職業安全衛生委員會會議	工安處

110.04.14

## 理事長拜會國營會執行長

本會吳理事長前往經濟部國營會拜會劉明忠執行長，除親邀出席 4/22 的模範勞工表揚大會外，也感謝國營會一直以來給予台電公司及電力工會的協助與支持。

執行長也恭賀吳理事長的全票當選，並表示，國營會過去與台電及電力工會的關係相當緊密，在政府交付各項政策任務的執行成果，也給予肯定，同仁確實辛苦，工會也扮演了重要的關鍵角色，許多勞動條件的爭取，只要是有道理的，國營會一定支持。

雙方亦就能源轉型、離島偏鄉用人在地化、產學合作進用比例放寬、領班 / 副領班員額核給等議題，廣泛的交換意見，也獲得執行長重視。



110.04.20

## 吳理事長、蕭秘書長 拜會經濟部王部長

本會吳理事長、蕭秘書長連袂前往經濟部拜會王部長，除親自遞交模範勞工表揚大會邀請函外，也向部長表示，今年的模範勞工彩帶有重大變革，謝謝部長去年給的建議，歡迎部長再度親蒞會場指導。部長對於工會的盛情邀請，特別要求幕僚，不許再安插行程，如果沒有臨時重要行程，屆時一定親臨會場為同仁們加油打氣！



會間，部長對於台電公司在配合政府各項政策及工作執行的優異表現，亦多表肯定，也感謝同仁的辛勞與努力，特別是第一線的基層人員。理事長也轉述蔡總統的一段話說：「台灣防疫有成，國內整體經濟表現強勁，有這樣的豐碩成果，老闆們要不吝與勞工分享。」並表示，聽聞行政院已著手研究調薪議題，未來如有調薪機會，希望部裡對於新進及底層人員能有較高的調整幅度，並獲得部長正面回應與認同。

