南加州台灣旅館業同業公會

年會特刊

BULK RATE
U.S. POSTAGE
PAID
MONTEREY PARK
CALIF. 91754
PERMIT NO.76

JUNE
1998

旅館通訊 23rd ANNUAL CONVENTION Issue Numer 86

Four points Hotel by Sheraton, Anaheim, California

本公司獲選承建安那罕市喜來登酒店
全部營造、裝修工程，歡迎參觀

國陽建設
State Lic. B-630850

KING YOUNG CONSTRUCTION, INC.
1100 South San Gabriel Blvd. San Gabrie CA 91776
Tel: (626) 286-3068 • Fax: (626) 286-4238
負責人：歐陽國樞

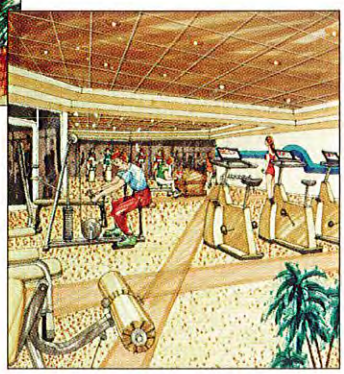
大友 供應 床墊 公司

Kenny's Supply
Best Bedding

供應：

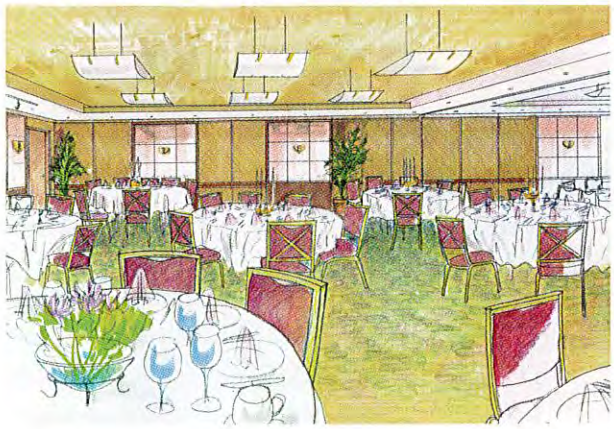
- 旅館的所有必需用品
- 床墊，沙發床
- 傢俱，地毯，床罩，窗簾，壁畫

免費送貨，服務第一



專業旅館建築及室內設計，十餘年國際及加州旅館建築及室內設計經驗。
最新室內設計劃案：

Anaheim Four Points Sheraton, and Holiday Inn Express Renovation.



Vincent Tsoi RA Jeremy C. Hsu AIA Ling H. Hsueh ASID

1111 Corporate Center Drive Suite 104 & 202, Monterey Park, California 91754
Los Angeles Corporate Center E-mail: JLDIARCH@aol.com
Tel: 213 266 8506, 213 266 6688 Fax: 213 266 8529, 213 266 8183

精工玻璃

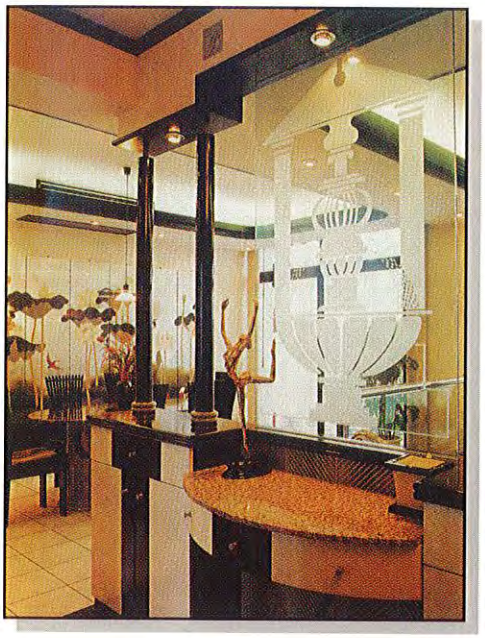
UNIQUE PROFESSION GLASS & MIRROR INC.

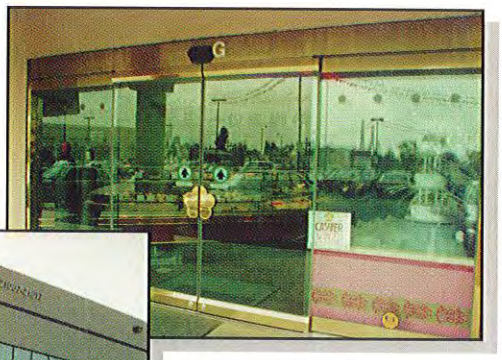
專精

旅館•商業•住宅•各類門窗維修•換新等服務

各類鏡子•玻璃安裝服務

各種特別設計浴室門•蒸氣浴室門





免費估價•緊急服務

Free Estimates - Emergency Service

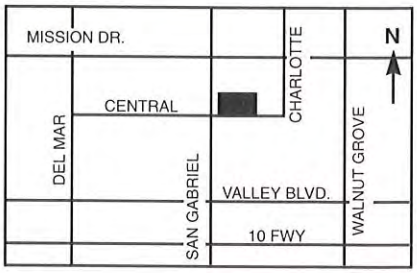
【各類紗窗紗門換新 10% OFF】

Tel:(626)237-6668 B.P.: (626)292-0822

1-888-864-7838 Fax: (626)237-6639

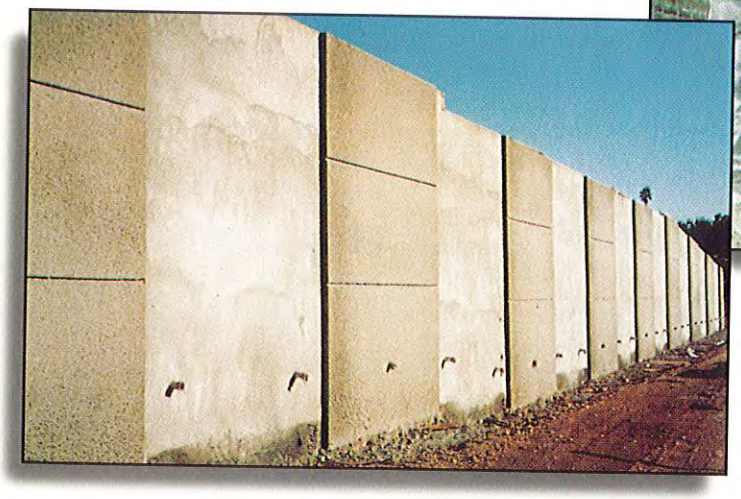
營業時間: MON-SAT 8AM-6PM/Sunday by Appointment

1100 S. SAN GABRIEL BLVD. SAN GABRIEL CA 91776



• 專精一切結構水泥工程 •

STRUCTURAL DECK, CAISSON, SPANCRETE
TILT-UP, MANHOLE, CATCH BASIN



車道，擋土牆，街道入口
圍牆，挖土機，殘障斜坡
地基，停車場，造景工程

合理的估價 • 專業的服務 • 滿意的保證

A WANG CONST., INC.

(Licensed & Bonded)

ARTHUR CHEN

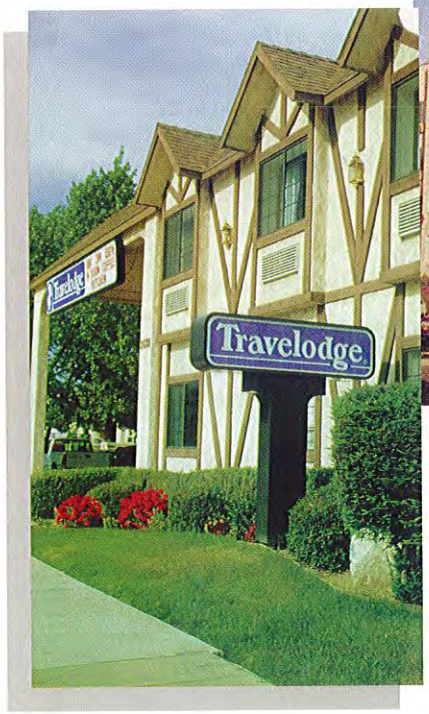
Tel: 626-454-1088 • Fax: 626-454-5238

B.P.: 626-301-6548

12326 FINEVIEW ST., EL MONTE, CA 91732

專精：大小旅館通訊

快速・親切・專精　幫助您的事業“更發達”



INN-FORM XL™

MITEL®

TEL electronics

MITEL SX-20, SX-50, SX-100, SX-200 Digital最新數據式交換機，客房留言系統15年經驗，上百家旅館客戶群最佳推荐。

多種品牌適合各類型行業，從估價，設計，申請線路，原廠低利貸款，安裝及保養，售後服務，一通電話，讓我們給您最佳的服務。

・旅館電話系統・計費系統・語音信箱VOICE MAIL・T1・ISDN・

工程部
626-458-9698

銷售專線 免費設計估價
888-223-8600

24小時緊急服務

美國通訊公司
American Communications & Electronics, Inc.

http:// www.acetel.com　2620 Concord Ave. #128 Alhambra, CA 91803

會長的話

盧景林

第二十三屆理事開會時，都會依照各區會員反應的問題加以探討，舉辦各項會務活動。

我想說的話，除了感謝，還是感謝。

這一年來，我著實親身體驗「我為人人，人人為我」這句不太起眼的話，這麼簡單的一句話，確深藏這麼奧妙的哲學。人與人之間的相處及互動關係的密切，就是軸輪運轉的推動力。在成長過程中，學習時期學校有同班同學，共同過著天天在一起、步調相同且單純的生活，畢業出社會我們每個人面對著不同年齡的人、不同環境背景的人、不同教育程度的人.....到美國還得面對不同族裔的人，太多太多不一樣的人，但是今天景林有幸與一群說相同語言又做相同行業的人在一起。這一年當中，旅館公會在全體理事共同努力、默默耕耘下，將一年的計劃及目標逐一履行。每一位公會成員都有共視，且帶著一份服務回饋，熱誠參與的精神，景林深受感動。在每一次的理事會上，對於會務策劃及安排，我們付諸行動，遇到困難發現瓶頸，我們共同研商突破，這一切的功勞是屬於全體理事的。

在這一波波金融風暴衝擊下，旅館業主對未來經濟的考量都以穩紮穩打，力求根基平穩，腳踏實地，對企圖擴充經營方針，也以保守緩慢成長，但不是墨守成規。南加州各城市經濟市場將隨著都市建設的增加，部份具有觀光價值及環境重整而帶動未來旅館的需求量。對全世界的人而言，美國是一個投資安全的地方，美元在貨幣市場的強勢，也讓亞洲投資人維持現有美國的投資產業，不會輕易低價拋售，未來景氣是可以預見的。

旅館公會成立二十三週年，歷屆會長所立的汗馬功勞，功不可沒，沒有前輩的開創，那來後輩的成就。試想，從前台灣移民美國的同胞是在多麼艱辛的環境中求取學位及功名，又為少數族裔創立公會，把大家由四面八風集聚在一起，為共同利益謀求福祉。現在的公會比起過往的歲月，我們才是真正有福氣的人。所以各位會員更要珍惜我們所擁有的，公會歡迎各位會員提供任何寶貴意見，更歡迎你們將經營上親身體驗與大家分享，彼此有學習的模範、改進的方向，在我們處於瞬間萬變的環境裡，互相扶持，彼此照顧。當然，對於公會所舉辦的活動，要盡力配合參加，對商詢有交流的管道，發揚公會基本之宗旨以造福會員。

目錄

5 會長的話／盧景林
8 編者的話／許清松
10 中華民國總統李登輝賀電
11 駐洛杉磯台北經濟文化處李宗儒處長賀電
12 中華民國外交部長賀電
焦仁和賀電
美南台灣旅館業同業公會賀電
中華民國高雄市旅館商業同業公會賀電

歷屆會長的話

14 拋磚引玉，集腋成裘／王桂榮
16 承先啟後，繼往開來／黃三榮
18 為維護會員權益，向公權力挑戰／廖聰明
20 鼓勵後起之秀設立獎學金／許春惠
21 南加州台灣旅館業同業公會第23屆理事名單
22 中華民國高雄市商業同業公會第7屆理事名單
23 美南旅館公會(休士頓)第6屆理事名單

24 第九屆高爾夫球友誼賽，賓主盡歡，圓滿成功／本刊編輯

27 會務集錦

勞工法規專欄

28 按照公平勞動標準法案員工應有的權力
29 沒提供勞工保險的雇主將面對罰款或法律訴訟／本刊編輯
32 閒談「簽」約／胡維剛律師
34 您切身的法律常識／張仁川律師
38 旅館值勤經理超時支薪之商榷／廖聰明
42 殘障法案執行趨嚴，旅館頭痛／王善言
44 新超時工資法所引發的問題／本刊編輯
46 撤銷五項超時工資付費法令／本刊編輯
52 暑假期間雇主雇用童工應了解童工法／本刊編輯
56 新雇員登記法之規定／本刊編輯

旅館訓練班講習內容

58 轉換電力公司需知／電力教育中心提供
62 Edison Pays You To Upgrade Your Lighting／Edison
64 旅館管理師執照申請說明／范約瑟提供
66 雜談網際網路／馮啟豐
70 另外一種旅館聯鎖－網際網路／李秉信
71 最新研發的品牌旅館－W旅館／劉化龍
74 希爾頓籌建月球旅館

財稅金融專欄

76 1997 California Hotel Sales Survey／ATLAS Hospitality Group
78 銀行合併風潮對華資銀行的影響／陳國雄
80 淺談旅館業投資／趙履仁
82 旅館股市近況／劉化龍
86 消費者對旅館的評價研究／陳英男
88 另類行銷法／John Wang
90 淺談旅館融資／David Chen
92 財產策劃的自我診斷／馮聖明
96 怎樣成為1998年省稅贏家？／張仁川律師

廣告索引

封　面：國陽建設
封面裡：大友床墊公司
封　底：東方石材公司
封底裡：美國大中企業

1	室內設計師	55	吳杋愛娟
2	精工玻璃	61	統一企業公司
3	A-Wang水泥工程	63	EDISON
4	美國通訊公司	73	台美地毯
9	中華航空公司	75	小郭油漆
13	新世紀（BMW）	77	加州地產公司
31	日盛證券	79	國泰銀行
37	華美電子鎖	81	L&D家電
40	EARL SECURITY	85	誼丰燈飾
41	大華超市	91	DAVID CHEN
47	大同公司	93	至上保險
51	天香小館	94	VPA Graphics

第85期1998年6月出版

發行人：盧景林
總編輯：許清松
執行編輯：李美玉
出版通訊委員：鄭春暉、李秉信、劉麗芬
印製：VPA GRAPHICS
ERIC CHEN
(714) 624-2724

編者的話

許清松

時間過得真快，轉眼之間接辦會刊之編輯，已有一年。本屆刊物共出刊四期平均每三個月出版一次，每期均以彩色印刷封面，平均發行七十頁左右包括文章及廣告，感謝本屆理事及廣大會員之全力合作及支持，終於能夠順利，圓滿完成發行任務。第二十三屆年會將於6月19日在洛杉磯朋那凡丘大飯店(The Westin Bonaventure Hotel)舉行，為慶賀年會，本期特別增加發行百頁特刊。

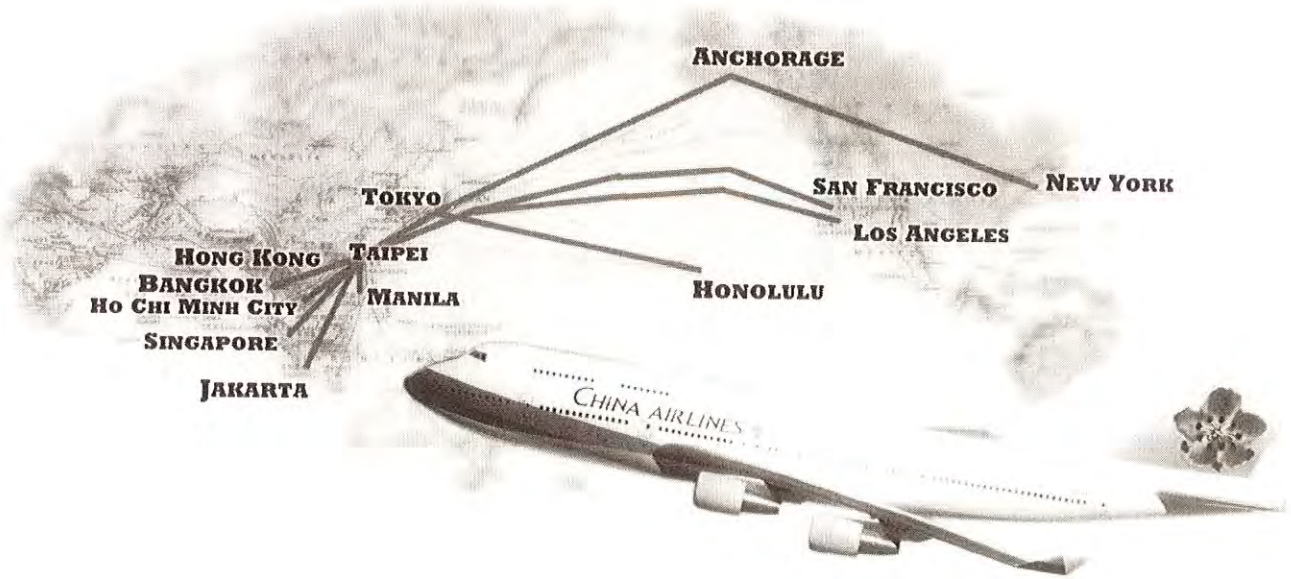
最近有關勞資相關法令，讓不少中小型旅館業主驚慌。我們了解，任何一家大小旅館的經營皆不容易，經常因為一些疏忽而導致法律訴訟，不止中小型旅館時有發生，大型旅館也可能受控工會，偶有罷工遊行示威。在美國做生意要謹慎，美國法律公平公正講求證據，但中國人畢竟擺脫不了人情，常以口頭契約行事，這難免吃虧，在有利益相衝突就開始有紛爭，公說公有理，婆說婆有理，等對簿公堂之時，白紙黑字才能論斷。因此，本期刊物內容將著重在勞資法及一些平常基本的法律常識，希望能對讀者有些幫助。

本屆理事會共計辦過四次座談會及一次訓練班，每次座談會內容我們已陸續刊登報導過。在2月底舉辦的訓練班課程內容所講述的：一、旅館管理師執照申請辦法及資格。二、電力公司市場開放後，選用電力公司注意事項。三、中小型旅館選用有效及省錢的廣告宣傳，四、國際網路之效應；本期都有詳盡解說，讓不克參加上課的會員能夠經由刊物內容略知市場走向，隨時偵測外界的變化，改善體制，創造競爭優勢。

會刊是廣大會員與公會溝通連繫的橋樑，優良夠水準的會刊足以代表公會的形象。旅館公會發行的會刊迄今已有23載，不管是在質或在量的方面，迄今已有了長足的進步。本屆編輯委員本著承先啟後，繼往開來的精神，精心策劃，努力耕耘，期望能發揚並光大公會之優良傳統，特別提到執行編輯李美玉小姐，她負責盡職，值得推崇。

再度感謝這一年來所有參與會刊的作者及贊助廠商。沒有作者的文章及廠商的廣告經費。本刊物是無法完成的。在此特別感謝國陽建設公司負責人歐陽國樞先生之大力支持。為了刊物出錢出力，足為大家之楷模。同時我要感謝VPA Graphics陳先生全力配合，使得本公會刊物贏得了南加州華人社團的最高評價。

最後我在此誠懇地呼籲所有旅館同業。為了會刊之永續生存及發展，當您享受閱讀樂趣的時候，別忘了您有投稿的權利，更別忘了您有協助拉廣告的義務。



您可由美國各大城市搭乘國內線班機，經由洛杉磯、舊金山、紐約或夏威夷轉搭華航到亞洲各大城市，方便快捷。

這一切都是爲了成就您我的夢...

訂位專線:

800-227-5118

得意春風、自在飛翔

CHINA AIRLINES

http://www.china-airlines.com/

Taipei.Taiwan.R.O.C.

總統府電報用紙

總統賀電

【3001 Walnut Grove Ave,Suite 11 Rosemead, CA91770】南加州台灣旅館業同業公會盧會長景林大鑒：欣悉　貴會訂於本（八十七）年六月十九日舉行成立二十三週年慶祝大會，特電申賀，並祝大會圓滿成功，諸位健康愉快。李登輝中華民國八十七年五月七日

總統府機要室

發電編號 A字 87145 號

發出時間 87年5月7日9時40分

承辦人

南加州台灣旅館業同業公會廿三週年誌慶

團結同業力量
共策觀光新猷

焦仁和 敬賀

南加州臺灣旅館業同業公會廿三週年大會誌慶

駿業宏圖
華夏之光

中華民國外交部長胡志強 敬賀

南加州台灣旅館業同業公會廿三週年誌慶

團結互助
利商惠僑

美南台灣旅館業同業公會
會長 陳英男 暨 全體理事 敬賀

姐妹會—美國南加州台灣旅館業同業公會
一九九八第二十三屆年會誌慶

增進交流
創造福祉

高雄市旅館商業同業公會
理事長吳明龍 敬賀

TAIPEI ECONOMIC AND CULTURAL OFFICE IN LOS ANGELES
3731 WILSHIRE BLVD., SUITE 700, LOS ANGELES, CA 90010
TEL: (213) 389-1215 • FAX: (213) 383-3245

南加州臺灣旅館業同業公會成立
廿三週年誌賀

同濟群力
造福僑益

駐洛杉磯臺北經濟
文化辦事處　處長　李宗儒

中華民國八十七年四月二十一日

選擇臻完美 盡在新世紀

新世紀汽車集團

南加州唯一寶馬特約華人代理商
款式齊全，慇勤服務，
是您最佳的選擇

New Century BMW Inc.

3001 W. Main St., Alhambra, CA 91801

Tel: 626-570-8444 •213-283-3781

Toll Free: 877-BUY BMWS

歷屆會長的話

拋磚引玉，集腋成裘

前會長－王桂榮

我個人旅美迄今已逾二十餘載，在這段不算短的歲月中，或者因為生意關係，或者為了台灣人社區的事，曾經多次到世界各地旅行，也結識各地的同鄉，對他們在外鄉拼手砥足的競業精神極為感佩，也對他們渴望擁有一個深具「台灣味」的家，能在「家」中和其他鄉親共話故鄉事的印象，極為難忘。

可喜的是，經由同鄉的努力，紐約、休士頓、溫哥華、及聖地牙哥等地的台美人都擁有屬於他們自己的會館了，這些會館所辦的活動內容豐富多元，已然成為凝聚台僑向心力的精神堡壘。但是在洛杉磯，儘管氣候良好及地理位置適中的特性，使它成為海外台美人聚集最多的城市。但是這裡卻沒有台灣會館，沒有一個以故鄉之名存在的會所，令許多深具台灣情的同鄉感到不足與遺憾。

我自學校畢業後即進入社會，投身商界，來美後的這一、二十年中也積極參與台美人既關懷故鄉，也關切與台美人在美權益有關的事，大半生的倥總生涯曾經走過相當多的地方，更接觸過形形色色的人，從中益發體會到的是：人與生俱有與他人互相扶持、以及在奮鬥有成後不忘回饋故里的高貴特質。所謂「出外靠朋友」，離鄉背井的台美人想要在異域闖出一片天，所須付出的努力豈止是人一己十而已，倘若在沿途中能獲得朋友的幫助，則不但可能縮短奮鬥的過程，也當可消解孑然任事的孤寂，這也是我在八〇年代中，先後發起創辦「南加州台灣旅館業同業公會」、「台美商會」的出發點，因為我是多麼希望出外的台灣人都有出頭天的一天！

隨著洛杉磯台灣移民人數的不斷增加，社區的生態也跟著豐富了，在移民和母國間的臍帶關係總是難以割捨的情況下，洛杉磯有越來越多的台美人，目睹紐約、休士頓、聖地牙哥等地都已經設有台灣會館之餘，希望洛城也能擁有自己會館的願望正與日俱增中。總而言之，成立一個能夠對內凝聚向心力，對外代表台美人移民族群的會館，俾在美國這個移民大熔爐中彰顯母國、協助台灣提升國際能見度，已經變成關愛故鄉的台美人渴望實現的目標。

本人既為洛杉磯台美社區的一份子，

社區有事，只要正常性充分絕對全力支持，是我一向信奉的原則。庚續當年創辦旅館公會、台美商會的初衷與熱忱，我決定無條件捐出本人座落在西聖蓋博谷區柔似密市嘉偉街、和核桃叢街(Garvey & Walnut Grove)口的一筆物業，作為台美人設立台灣會館的館址。該物業既經捐出，將來所有權將歸全體台美人所共有，日後的經營權也將悉由會館基金會所有。

個人深信：台灣會館的誕生遠非一、二人之力所能為；台美人中對社區有愛心者彼彼皆是，財力、能力許可的人也絕不在少數，如能喚醒這些分散的個人，對其析之以義、動之以情，將成立台灣會館的意義及作用詳加說明，當會打動他們的心坎。因此我將個人的捐出物業，視同拋磚引玉，希望眾人能慷慨解囊踴躍參與，以達及腋成裘的目標。今年六月間，台灣會館創設會員訂在洛杉磯朋納凡丘大飯店舉辦的募款餐會，將是「拋磚引玉、集腋成裘」理想的體現，凡我台美人都盼能共襄盛舉。當然，我也了解到，在籌設會館的過程中，將難免有諸般雜音出現，但是在人的社會中，這本來就是很自然的現象，台美人創設台灣會館的心意既定，且又肯定它有永續存在的價值，那麼眼前傳出的諸般雜音，對洛城廣大台美人來說，倒反而應該是一種考驗才對；而我正是抱定「雖千萬人亦勇往無悔」的信念隨時在提醒自己勇往向前。

歷任會長

第一屆	蔡金裕／King Chai	1974-1976
第二～五屆	王桂榮／Ken John Wang	1976-1980
第六屆	陳哲夫／Jeff Chen	1980-1981
第七屆	范宗陣／John Fan	1981-1982
第八屆	丁昭昇／Charles Ting	1982-1983
第九屆	劉丁榮／Ting Liu	1983-1984
第十～十一屆	楊茂生／Maoson Young	1984-1986
第十二～十三屆	黃三榮／San John Hung	1986-1988
第十四屆	李木通／Tom Lee	1988-1989
第十五～十六屆	方俊雄／Grover Fang	1989-1991
第十七～十八屆	顏樹洋／Rosano Yan	1991-1993
第十九～二十屆	廖聰明／Tom Liaw	1993-1995
第二十一屆	陳正吉／Cheng-Chi Chen	1995-1996
第二十二屆	陸和源／George Lu	1996-1997
第二十三屆	盧景林／Robert C. Lu	現任

承先啟後，繼往開來

前會長—黃三榮

回憶1986年(第十二屆)接下會長，最初財政拮據的情況下，如何帶動公會，服務會員是一個非常艱鉅的任務。

抱著以往十一年所傳下的服務會員的項目與品質，僅能提高不能下降，最好大膽的創新和開源，以下就是筆者任內的幾項突破：

第一、新租辦公室：經過幾個月的努力，終於脫離寄人籬下(當時與華商年鑑在一起)的日子，大膽的租下3015 Walnut Grove Ave., #C, Rosemead市。在目前公會會址前棟兩層樓的樓上。月租約付450美元，總幹事的月薪當時僅付$800，公會如何自力更生，繼續維持下去？解決辦法就是如何賺錢，維持開銷。

第二、辦好旅館通訊，多招廣告：公會是非營利機構，公會與會員之間的最好連繫工具就是通訊。平常會員的用品需要量很大，廠商的廣告效果很好。當時總幹事的薪水並不多，於是鼓勵他多招廣告，給他抽成，廣告費收入抽50%。重賞之下必有勇夫，每月通訊由20頁增加到32頁，內容更充實，廣告又更多，每月盈餘達400餘元。通訊裡的內容，可以增加一些有名的經營雜誌的澤文，提升水準，增加讀者，鼓勵訂閱，似有改進的空間。

第三、繼續辦好活動：1987年，首創大規模聖誕晚會，廠商的贈品，大舉抽獎，既收娛樂效果，又增加收入；1988年，首創高爾夫球公開賽，多招廠商支持，會員與廠商，以及與會員的朋友打成一片，球敘得樂趣，又可運動，鍛鍊身體，求得身心健康。座談會重質不重量，一舉辦則有內容豐富與新鮮感，並使住在再遠的會員都會來參加。凡此活動，都繼續延續舉行，但如何立新標異是刺激需求的良方。

第四、旅館經理學訓練班：首創與California Poly Technical大學合作，培訓旅館經營人才，旅館員工也好、老闆也好，實在有需要找時間充電研究。南加州地區旅館業界又從低迷境況甦醒過來了，傳授新的經營促銷方法是需要的，已經中

為維護會員權益，向公權力挑戰

前會長—廖聰明

本會為維護會員權益，曾不惜代價，用盡渾身解數，向公權力挑戰而最後獲得勝訴之案例不少。筆者擔任一九九三年至一九九五年會長期內，由全體理事們強力配合下完成的數件重大案件，茲列舉如下：

一、向華僑信貸基金會爭取業主貸款

一九九三至一九九五年間，旅館業正遭逢空前不景氣，因貸款到期而旅館估價滑落後落差貸款額，一時無法償還貸款銀行，迫使業主走頭無路時，本會透過僑委會及相關單位，對於一向不貸款給予旅館業主之華僑信保貸款業務終於紓解融資，使不少業主獲得實惠，渡過難關，而避免旅館被查封拍賣的命運。其間前會長王桂榮、顏樹洋、黃三榮、陳正吉、副會長黃樹華等從中奔走之辛勞，謹此一併致謝。

二、向加州議會提出抗議不合理超時計工資方式

加州工資法規定每天工作超過八小時以上者，則應按超時工資核薪，但聯邦則規定，凡每週超過四十小時以上者方算超時工資，若比較之下，聯邦較有彈性，加州從嚴規定，對特殊行業的旅館業者非常不利。於是筆者於一九九五年召開姐妹會議時向美國姐妹會—加州旅館業協會提議向州議會提出修正案，終於獲得通過使業主有所適從。

三、市議會訂定旅館業單行法規違反憲法規定，經本會向法院提出告訴後獲得勝訴，該市自動取消法案

一九九五年柏恩公園市通過單行法規，對中小型旅館業主嚴加規範，如登記卡必須由市府統一編號核發，遺失時則予以懲罰，櫃台人員必須向市政府報備，記錄亦必須填寫，每位住客必須有完整的身份證明，每一個房間在二十四小時內不得出租二次，亦不得經營短時間住宿等等。如違反上述規定從罰款至停業，造成業主經營上不平等待遇及困擾，影響旅館業之權益甚鉅。筆者出錢聘請美國律師Mr. Steven John，以該單行法規違憲為由逕向法院提出訴狀後，該市自認為理虧，而自動宣佈撤銷，否則其他城市群起效尤，則中小型旅館業，終必被不斷罰款直到被迫停業，關門大吉一途。本案大洛杉磯楊茂生會長及其理事們鼎力協助，為業者爭取權益之熱誠，其功不可沒。

以上三大挑戰均在世界日報，國際日報及其他媒體刊登報導。

斷多年的旅館經理(營)訓練班可以恢復並加強，在訓練班上特別加強電腦的運用訓練，可算創新的一環。據我所知，有很多沒有摸過電腦的人，多少帶有一點恐懼感，講破要使用並不困難，如何幫助會員打破老觀念、恐懼感。

第五、加強年會會刊廣告與大會會場攤位：提前準備。因為這兩件需很多時間去準備，接洽廣告廠商，回想當年(1988年)廣告攤位高達52位，這是增加財源的最好辦法，對會員方便找廠商，對廠商容易找顧客，一舉兩得。

第六、推廣會員：記得兩年前，陸會長召開一次會務發展會議，我的建議，會員的推廣是全體理事與總幹事全體的職責，分區與非會員的旅館老闆或經理連繫，拜訪、溝通、提供資料，是乃廣收會員的好辦法。

想當年1988年，由赤變成黑字，盈餘2萬4千多元，交給了新會長迄今已經十年了，假設每年有1萬5千元結餘的話，如今大概已有一筆可觀的基金了。當年我的期望是將來有一天公會將擁有自己所有的會館。

總之，如何創新，開源節流，承先啟後，繼往開來，是目前旅館公會更上一層樓的良策。

太極中英文獎盃獎牌公司
SUPREME TROPHIES & GIFTS CO.
542 E. GARVEY AVE., MONTEREY PARK, CA 91755

- 各類大小項目獎盃獎牌
- 電腦中英文刻字印字
- 專精室內外牌示、標誌
- 各類桌上、掛牆、掛門或掛胸前的名牌和職位牌
- 各類中英文印章
- 專鑲各類證書文憑
- 各類可刻的筆、筆座、禮品、紀念品等

* TROPHIES, PLAQUES, MEDALS, PINS
* NAMEPLATES, BADGES, INTERIOR SIGNAGE
* LAMINATIONS, RIBBONS, ROSETTES, SASHES
* PENSETS, GIFTS, STAMPS & ALL KINDS OF AWARDS

TEL: (818)307-8857 FAX: (818)307-6476

四、櫃台經理人員與薪資之計算

中小型旅館經理人員，因經管旅館房間少，工作量較輕，上下班情形特殊，據加州法院判例不依超時工資計算，業者行之有年，勞資雙方均能遵守規定而皆大歡喜。不料聯邦勞工局最近卻否認上項判例，從嚴解釋旅館經理人員必須比照一般計時工資核發超時工資，使業者頓感困擾而無所適從，並引發勞資雙分不斷之糾紛。因此筆者與現任盧景林會長，曾於今年四月七日相邀至聯邦勞工局辦公室與主管人員協商。但該局堅持自聯邦法與州法採取從嚴處理方式，並責成業主遵守，無視櫃台經理人員之特殊工作情況以及加州法院之判例而逕行對業主裁決。筆者認為該局執法人員不探究旅館作業之事實現象，而以聯邦法概括之規定就指業主違規，實難令人折服，而且有背常理。衡之情理，加州法院之判例實兼顧法、理、情之裁量，使勞資雙方公平遵守。

廖前會長與國策顧問吳伯雄合影

該局對業主勞工計時所採取從嚴處理方式，筆者認為有斟酌的餘地，不僅影響資方的生計，而且造成勞資雙方的敵對態勢，可能迫使業主無法負擔工資而收歸自營，或是日積月累地虧損下去，而宣告破產一途，使工人失業，造成社會問題，因為皮之不存毛將焉附？

中小型旅館經理人員工資之計算，的確不能與一般工資相提並論。蓋每天值勤二十四小時也好，十二小時也好，經理人員每天只應付客人進出，而非連續工作，其間他可以睡覺、洗澡，洗衣服、準備三餐、躺在沙發上看電視或小說、報紙，甚至睡個午覺等，休閒與自身的起居生活。以上各項私人活動時數統統要業主負擔工資，顯然有失公平，則豈止是旅館業受害最深，聯邦勞工法也要檢討修正以符實情。

公理自在人心，事不平則鳴，工人可以投訴，業主的苦衷又向誰訴苦？相信美國不但民主而且很講理，筆者認為要聯合業主的力量，據理力爭，絕不可等閒視之，藉以維護會員的權益。

公會是屬於每一位會員的公會，過去為維護會員之權益而毅然向公權力挑戰之案例如前述，使會員減少很多難題與經營上之困擾。面臨此一挑戰，希望大家能群策群力，向有關機關投訴，依加州法例提出解釋，以利旅館業主順利運作。

權利是爭取而來的，不會白白地送給你，你要維護自身的權利，公會是會員的代言人，任何有經營上問題，歡迎隨時來電公會洽詢。

高雄市旅館商業同業公會第七屆理監事名錄

職稱	姓名	飯店、旅館名稱	住址	電話
理事長	吳明龍	芝豐大飯店	三民區河北二路二五號	2618161
常務理事	李明宏	國群大飯店	新興區民族二路三五號	2233775
"	陳西河	凱得來大飯店	新興區中山一路二五七號	2919131
"	葉振山	建國大飯店	三民區建國三路四四號	2712139
"	鄭慶明	一心旅社	前鎮區林森三路九四號	3323602
"	陳俊隆	喜悅大飯店	前金區七賢二路一七八號	2413033
"	曾福興	住友大飯店	三民區安寧街三八七號	3122181
理事	謝江山	聖亞哥旅館	前金區明星街一三五號	2722933
"	周文彬	文賓大飯店	鹽埕區大勇路二二號	5612346
"	謝德昌	帝王別館	前金區中華三路十七號	2316170
"	李華亭	國賓大旅社	鹽埕區五福四路九九巷二號	5512907
"	柯振豐	萬美大旅社	左營區左營大路十四號之九	5826888
"	廖財寶	香格里拉旅館	三民區建國二路二〇八號	2356007
"	李好岐	華宮大旅社	左營區左營大路六四六號	5820135
"	高國雄	君國大飯店	前金區七賢二路十一號	2312008
"	翁耀銘	熱海別館	前金區七賢二路一九五號	2112151
"	黃國欽	益大旅館	三民區九如二路一七二號	3116186
"	王萬定	名港旅館	小港區大業北路二九四號	8012266
"	方春成	康寧旅社	新興區南華路一三六號	2352301
"	鍾新富	哥侖佈旅館	左營區重上街一一七號	3455432
"	林張秀霞	愛神旅館	苓雅區文橫二路六號十二號	3317969
常務監事	陳登昆	三華大飯店	新興區六合一路九二號	2262222
監事	邱建明	夔王大飯店	前金區新盛一街五五號	2213341
"	梁仲正	六合大旅社	新興區六合二路三〇號	2317161
"	楊景森	楊氏旅社	苓雅區三多一路九四號	7132070
"	羅慶文	鴻華大旅社	三民區褒揚街三一八號	3817055
"	李柏熙	賓士旅館	苓雅區成功一路二六五號	2727161

美南旅館公會(休士頓)第六屆理事名單

TAIWAN INKEEPER' S ASSOCIATION OF GREATER HOUSTON

Title	Name	Business	Phone	Address
理事長	謝增坤 Ted Hsieh	Best Western Inn of Sealy	O-281-392-3777 F-409-885-3707	P. O. Box 510 Soaly, TX 77474
會　長	陳英男 Billy Chen	Tai-American Real Estate, Econolodge Inn	O-713-981-1808 F-713-981-1877	6901 Corporate Dr., #135 Houston, TX 77036
副會長	鄭嘉明 Norman Jeng	National Motel	O-713-462-3048 F-713-695-3169	13432 Hempstead Hwy Houston, TX 77081
秘　書	陳美芬 Mei-Fen Chen	Northline Motor Motel	O-713-699-3628 F-713-695-3169	5619 Airline Dr., Houston, TX 77040
財　務	曹禮訓 Sam Tsao	Pasadena Motor Inn	O-713-472-5500 F-713-472-1556	3010 E. Pasadena Frwy Pasadena, TX 77503
理　事	侯思漢 Sean Hou	Inn At Liberty	O-713-665-8828 F-713-665-8828	1512 Hwy 90 Liberty, TX 77575
理　事	吳國寶 Roy Wu	Western Inn	O-713-864-7600 F-713-864-8380	1500 N. Loop Houston, TX 77089
理　事	王乃力 Jack Wang	Gulf Freeway Inn	O-713-928-5321 F-713-928-6524	2391 S. Main St., Houston, TX 77023
理　事	卓昭雄 James Tso	Travelodge	O-281-353-3547 F-281-360-8777	20543 I-45 N. Spring, TX 77388
理　事	陳展南 Chan-Nan Chen	Mo Do Inn	O-713-455-6473 F-713-453-0601	1040 Freeport St., Houston, TX 77015
理　事	陳詩章 Sam Chen	Holiday Inn Express Hotel	O-281-970-4888 F-281-970-4848	18818 Tomball Fway Houston, TX 77070
理　事	徐明全 John Hsu	Hill Top Motor Inn Mote	O-409-836-7915 F-409-836-1378	2413 South Day Breham, TX 77833
理　事	郭棟村 Albert Kwok	Crocektt Inn	O-409-544-5611 F-409-544-2342	1600 Loop 304 E. Crockett, TX 75835
理　事	李英傑 Gary Lee	Ramada Limited	O-713-981-6885 F-713-981-6885	6885 S. W. Frwy Houston, TX 77074

第九屆高爾夫球友誼賽
賓主盡歡，圓滿成功

本刊編輯報導

第九屆旅館盃高爾夫球公開賽，已於4月29日假City of Corona, Mountain View Golf Course舉行，並邀請駐洛杉磯經濟文化辦事處副處長令狐榮達先生、華僑文教第二服務中心呂元榮主任及本會副會長許清松先生共同開球。球賽於下午5點圓滿結束，晚餐後舉行頒獎。

得獎名單：

會員男子組總桿：第一名邱建華、
第二名鄧永杰、
第三名張銪光、
第四名邱孝源、
第五名邱垂煌

會員女子組總桿：第一名黃玉枝、
第二名林純治

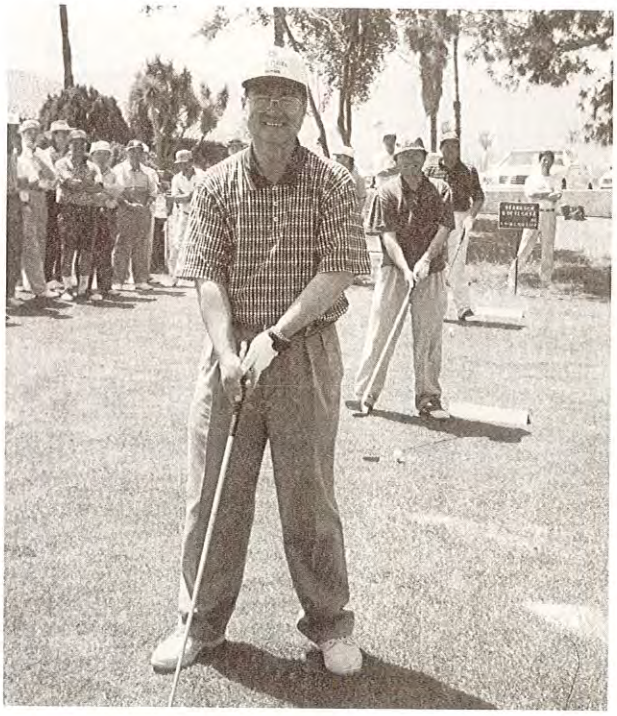
會友男子組總桿：第一名林鼎威、
第二名江承恩、
第三名呂庚寅

會友女子組總桿：第一名蕭惠芳、
第二名藍陳麗夙

最遠距離獎　：郭博杰

最近洞獎　：楊茂生、李玉枝、
李政弘、郭正三、彭志光

淨桿獎　：第一名邱明文、
第二名彭志光、
第三名張容川、
第四名黃三榮、
第五名戴富源



第九屆旅館盃高爾夫球比賽由駐洛杉磯台北經濟文化辦事處副處長令狐榮達先生(中間)、僑二中心主任呂元榮先生(第三位)及本會副會長許清松先生(前一)共同開球。

會長不在，會長夫人領隊(左二)帶著副會長夫人為參加高爾夫的貴賓辦理報到登記。左一許清松副會長夫人、右一邱垂煌副會長夫人及總幹事李美玉(右二)。

賽後，由令狐副處長(左一)公開抽洞算分以示公平。右一為本會副會長邱垂煌先生，是這項活動召集人。

副會長李德揚先生頒發會員女子組總桿冠軍第一名黃玉枝及第二名林純治。

召集人鄭春暉先生(右三)頒發男子組總桿獎第一名邱建華(右一)、第二名鄧永杰(右二)、第三名張銷光(右四)、第四名邱孝源(右五)、第五名邱垂煌(右六)。

令狐副處長頒發會友男子組總桿第一名林鼎威(右二)、第二名江承恩(右一)、第三名呂庚寅(左一)。

副會長許清松(右三)領發最近洞獎五位，由左至右：楊茂生、郭正三、彭志光、李玉枝(右二)、李政弘(右一)。

許清松副會長(右三)頒發淨桿獎。第一名邱明文(左一)、第二名彭志光(左二)、第三名張容川(左三)、第四名黃三榮(右二)、第五名戴富源(右一)。

感謝贊助單位：

1. 中華民國駐洛杉磯經濟文化辦事處
2. 華僑文教第二服務中心
3. 中華航空公司
4. 長榮航空公司
5. Sumitomo Bank - San Diego分行
6. The Supply Group Inc.
7. 加聯保險公司
8. 陳志忠之友高爾夫球聯誼會
9. Win - Time Hotel Group、邱垂煌、林宣昭、黃義和
10. 國陽建設－歐陽國樞
11. 中聯汽車－黃一哲
12. 高桿會
13. New Century BMW
14. Holiday Inn Express - Bakersfield－盧景林會長
15. 南加州中華民國高爾夫球聯合會－邱垂煌會長
16. 太極獎盃
17. Best Western - L.A. Worldport
18. 大安銀行
19. 大同公司－Tom Liau
20. Midwest Discount Brokers Inc.－鄭建康
21. Holiday Inn - Palmdale－黃明聰
22. 柑縣台美商會會長－楊宗欣
23. Holiday Inn Express - Rosemead－吳東昇
24. RE/MAX今日地產－劉兆鈞
25. Richfield Hospitality Services－李德揚
26. Travelodge - Duarte－洪深
27. 華美電子鎖－鄭春暉
28. 至上保險－馮聖明
29. 南加州華人電腦協會
30. Kenny's Supply
31. 白鶴苑
32. Mountain View Golf Course－王泰男
33. 山景隊高爾夫球隊
34. Holiday Inn Express - Anaheim－許清松
35. VPA Graphics印刷－Eric Chen
36. 高登高爾夫球用品店
37. Tower Golf
38. Unigolf Internation Inc.

會務集錦

台灣復興劇校特技團四月六日在華僑文教第二服務中心演出一場令大人讚嘆，小孩尖叫，全場中外嘉賓報以熱烈掌聲的特技表演。會長盧景林(左一)與部份演出團員合影。(右一)台聯會會長朱海義先生(亦是本會會員)、(右三)前亞凱迪亞市市議員張勝雄先生、(右四)復興劇校張團長及駐洛杉磯經文處副處長令狐榮達先生(左三)。

二月二十六日在華僑文教第二服務中心舉辦第二十三屆訓練班講習，會場坐滿出席的會員。

台灣復興劇校特技團來訪，由駐洛杉磯台北經濟文化辦事處主辦，台灣同鄉聯誼會、華僑舞蹈協會及本會共同協辦。駐洛杉磯經文處令狐副處長榮達先生致贈獎牌，以感謝協辦單位促進中美文化交流的努力。

勞工法規專欄

按照公平勞動標準法案員工應有的權力

聯邦最低工資

自1996年10月1日起每小時$4.75
自1997年9月1日起每小時$5.15
自1998年1月1日起每小時$5.75

20歲以下的雇員，從被雇用的日期算起，按照日曆順序，最初連續受雇的90天內，每小時工資可以支付$4.25。

某些全日制的學生、學員、學徒以及殘障工人，可以支付低於最低工資的薪水，但雇主必須具有勞工部所發的特別證明書。

小費抵償額——如果雇主以小費抵償額作為其應付雇員最低工資的一部分，雇主對「收受小費之雇員」所發放的工資，必須包括含每小時$2.13為最低數額的折現工資。假如雇員所得之小費，加上雇主所發每小時最少$2.13的折現工資，仍未達到最低工資的數額，雇主必須予以補足之。其他若干條件亦應符合。（註：小費抵償不適用於加里福尼亞州）

超時工資

在一個工作週內，雇員工作如超過40小時，其超過的小時數，應支付正常工資率1.5倍以上的工資。

童工

雇員必須至少年滿十六歲，方可從事非農業性質的其他大多數工作，也至少必須年滿十八歲，方能擔任已由勞工部長宣布為具有危險性的非農業工作。十四歲和十五歲的青少年，如符合下列條件，可在課餘時間從事非製造業，非採礦業，非危險性的工作：

(開學期間每日工作不得超過三小時，或每週不得超過十八小時

(放假期間每日工作不得超過八小時，或每週不得超過四十小時

此外，工作時間不得早於上午七點或遲於晚上七點。但是，從6月1日到勞動節期間例外，晚間工作時間可延至晚上九時正。關於農業雇用，適用不同之法規。

執法方式

勞工部可循行政途徑或法庭訴訟方式，追索由於違法少付雇員的工資。此類違法事件，可構成民事或刑事案件。

雇主如違反童工法律，每項可處以高達一萬元的罰款。雇主如蓄意或重覆違反最低工資或超時工資的規定，可處以每件不超過一千元的罰款。本法律禁止雇主因雇員告發，或依本法提出訴訟而加以歧視，或予以解雇。

備註：
(某些職務及機構可豁免最低工資或超時工資的規定。
(在美國薩摩亞的工作人員適用特別法規。
(如州法律有較高的最低工資規定，該州則適用其較高的標準。
如需更多之資料，請洽詢附近工資工時局辦公室——載於電話簿中，美國聯邦政府勞工部欄。
本公告可在國際通訊網路上見到，網止為
http://www.dol.gov./dol/esa/public/minwage/main.htm
法律規定雇主應將此公告張貼於雇員明顯易見之處
資料來源：
U. S. Department of Labor
Employment Standards Administation
Wage and Hour Division
Washington D.C. 20210

沒提供勞工保險的雇主將面對罰款或法律訴訟

Employers Not Offering Workers' Compensation Face Fines, Lawsuits

本刊編輯

By Dale Kuykendull Labor Law Advisor

沒有勞工險將有什麼樣的後果？

有時候勞工法專線電話接報某某雇主沒有為雇員申保勞工險。雇主常用的藉口是不知道勞工險有如此的重要，或者是忘記交付保費而被中止。但是這些理由並不能化解雇主一時的疏忽而沒有任何責任。相反的，沒有替員工買勞工險，一旦被查到，雇主將受到相當嚴重的罰款及刑事責任。

勞工賠償

勞工法第3700條規定，任何雇主必須到政府認可的保險公司為您的員工投保勞工

What are the consequences of not carrying workers' compensation insurance?

On Occasion, the Labor Law Help line receives a call from an employer who has been cited for not having workers' compensation coverage. The reasons for not having coverage may include, among others, a lack of knowledge of insurance requirements, a temporary lapse in insurance coverage or non-payment of premiums. However, employers should be aware that failure to secure workers'compensation coverage will result in serious and substantial fines and penalties.

Workers' Compensation

Labor Code Section 3700 requires all employers to secure workers' compensation either by obtaining insurance from a duly authorized insurer or obtaining a certificate of coverage to self-insure from the Department of

險，或者員工可從工業公關部門(Department of Industrial Relations)取得一張自行投保證明書。任何雇主沒有提供員工這項保險時，受傷的員工或其家屬將可控告雇主。同時雇主也將被認定該員工受傷是因為雇主的疏忽而引發的，這時雇主就是觸犯法律，會受到輕罪的刑法。(勞工法3700條及3708條)

禁止令

所謂禁止令是指當雇主沒有遵守勞工法，為員工投保勞工險時，依勞工法第3700條，勞工局將可發出禁止令，禁止員工上班，待雇主繳付了罰款及依規定投保勞工險為止。而員工在被禁止上班期間，任何員工因禁止令的時間損失，雇主皆需負責，但期限不超過10天。

雇主在接到禁止令20天內可向勞工部主管要求停止禁止令申辯會議。若經高等法院公聽後須在45天內提出委託書，上訴到有關法院。

罰款

當禁止令發出時，罰款單亦同時發給沒有辦理勞工險之雇主，每個雇員另加$1,000附加罰款。這些罰款將存入「無保雇主基金」帳戶(Uninsured Employers Fund)。雇主在收到罰款單15天內，有權以書面要求申辯會議(勞工法3725條)。

在申辯後判決書寄出45天內，雇主必須繳清判決書上的罰款。如果雇主不服判決，可用判決委託書狀(Mandate)及適額的擔保契據(Appropriate Bond)。在調查後發現雇主確實是遵守勞工法第3700項時，勞工主管會撤銷禁止令或罰款。

Industrial Relations. An employer who fails to secure payment of workers' compensation is guilty of a misdemeanor. The employer also may be subject to a lawsuit by an injured employee or his/her dependents and it will be presumed the employee's injury was a direct result of the employer's negligence (Labor Code Sections 3706, 3708).

Stop Order

When an employer fails to secure workers' compensation coverage as required by Labor Code Section 3700, a stop order is issued, which prohibits an employer from allowing employees to work until the employer pays the fine and/or complies with the regulations. The stop order is effective until the employer complies with Section 3700. The employer must pay employees affected by the work stoppage for the time lost not to exceed 10 days. The employer may protest the stop order by filing with the director a request for a hearing within 20 days after the stop order, and may take a writ of mandate within 45 days from the director's findings after hearing to the superior court. A writ of mandate is the appeal front the final decision of an administrative agency to the appropriate appellate court.

Penalty

When the stop order is issued, a penalty assessment order also is issued to the uninsured employer of $1,000 per employee as an additional penalty for being uninsured. The money is deposited into the Uninsured Employers Fund. An employer may contest the penalty assessment order by filing a written request for a hearing within 15 days after service of the order (Labor Code Section 3725).

Any penalty ordered as a result of the hearing is due and payable 45 days after notice of the finding and written findings have been mailed. The employer aggrieved by the decision may take a writ of mandate from the findings upon the posting of an appropriate bond. The director may withdraw a stop order or a penalty assessment order when an investigation reveals the employer complied with Section 3700.

MEMBER OF NASD, SIA & SIPC

CAPITAL WORLD SECURITIES CORP.
美國日盛證券股份有限公司

美國日盛證券提供您完整的投資項目

- 股票(Stocks)
- 債券(Bonds)
- 共同基金(Mutual Funds)
- 選擇權(Options)
- 子女教育基金(UGMA)
- 退休基金(IRA)
- 外國人免稅投資帳戶

歡迎來電索取：

美國日盛市場分析月刊

共同基金推薦表

工業市總公司

TEL:(626)854-5988

FAX:(626)854-5982

18265 E. Gale Ave.,
City of Industry, CA 91748

阿市分公司

TEL:(626)458-8885

FAX:(626)299-1743

2 E. Valley Blvd., Suite#210
Alhambra, CA 91801

精通國、台、粵、英語專業經紀為您服務。

E-mail:Capitalwsc@aol.com 網址 http://www.capitalworld.com

閒談「簽」約

胡維剛律師

我們日常生活和生意上天天都在訂契約。甚且每天訂了好幾個契約。到餅店買麵包、到加油站加油、到超市買雜貨、到百貨公司買衣服、到醫院看醫生都是訂契約和履行契約。所以，增加契約的法律常識能避免很多麻煩。

談到契約首先要問是誰在訂約，也就是誰是當事人，正式一點的契約，通常第一條都會指明雙方的名字，也會明白地指出雙方的身份。這點很重要，因為如果當事人之一沒有法律上的行為能力（例如未成年人），對方不承認契約時契約就無效。即使簽字的是成年人，但如沒有充份的權利時，該契約就可能無效。例如我們偶而會收到支票，票上印著「超過$500.00無效」。這時如果票上的付款額是$501，雖然簽了字，支票還是無效。

如果簽字的人明明知道自己沒有權利，還隱瞞著對方去簽。這就是詐欺。舉例來說：如果賣方的所有權人有兩個，但是只有一個人簽字。這份契約對未簽字的人沒有約束力，買方沒有辦法要求法院命令對方強行將財產過戶，只能告簽字的人損害賠償，如果賣方知道買方不曉得所有權人有兩人，而故意不告訴買方。這種隱瞞是詐欺，必須負責賠償對方的損害，同時也可能被處罰金。

如果當事人是自然人，而且是未成年人時，契約必須由法定代理人，以法定代理人的身份簽。如果當事人已經成年，最好指明當事人是已婚或未婚。如是已婚，重要的契約最好是夫妻倆人都簽。因為在加州和其他許多地方是夫妻聯合財產制，夫婦倆人對財產都有享受、處理的權力。最好倆個人都簽字以避免麻煩。筆者有過幾個案子，客戶要買房子，買方有的是夫妻，有的是兄弟或朋友。簽約時只有一個人簽，簽了後賣方反悔，不肯成交。這時因為契約對沒有簽字的所有權人來講無效，法院不能強制未簽字的人成交。要告簽字的人，又要花錢訴訟又費時間，不一定划得來。

當事人如果是法人時，就必須指明法人的性質，如公司、有限公司、合夥等。也應指明是依據那個州的法律成立的。如果是合夥，也必須指明它是有限合夥或是無限合夥，合夥簽約時，雖然原則上有一個無限責任的股東簽就生效。最好還是要看合夥契約，確定合夥和別人訂契約時，契約必須由那幾個合夥股東簽才有效。如

果是公司的話，通常只要契約有公司的President和Secretary或Chief Financial Officer簽字，該契約原則上就有效。最謹慎的是向政府機關查證該法人依法登記的負責人是誰。

委任書、授權書

從台灣來美國投資的人，因為很多出資者本身不在美國，所以常常用Power of Attorney的方式來委託別人，代簽契約和其他一切文件。這種授權書類似台灣民法債篇第十節所規定的委任。授權書原則上分為兩種：一種是概括授權(General Power of Attorney)，另外一種是指定授權(Special Power of Attorney)。指定授權書必須明白地指定授權的範圍，而且如果字眼用得不對的時候，產權保險公司和對方就不肯承認這個授權書，而概括授權書授權的範圍很廣，受任(甲)有權代委任人(乙)處理和委任(乙)有關的所有一切事務，權利相當大。因為概括授權書在市面上有印好的表格可以用，所以大部份的人都是用概括授權書。用那一種比較好，律師間意見也不一樣。我是主張儘量用指定授權書。如你一定要用概括授權書，受任人必須是您能充分信賴的人。而且授權的期間要明定，否則只要你活著就可能永遠有效。如果你不再信任受任人，要撤回授權書，但是如你的受任人不肯將授權書的原本還你，即使你向政府登記撤銷授權的文件也沒法得到充份的保障。

簽約時，如是替自己簽，很簡單，只要簽自己的名字就行。但常常我們為了幫忙親戚朋友，或為了職務上的關係，替別人簽約。這時就必須注意一定要明明白白的表明你簽的身份，以免契約無效，或變成自己也成為契約的當事人，而負有履行契約的義務。較常見的簽法如下：替公司簽：

ABC CORPORATION.
a. California corporation
By _____

John Doe, Its President

替合夥簽：ABC PARTNERSHIP.
a. California general(或Limited) partnership
By _____

John Doe, Its General
(或Managing) Partner

如John Doe依據授權書替Jean Lee簽時，簽法是：
Jean Lee by John Doe, her attorney in fact
.而且必需全部用手寫。

您切身的法律常識

張仁川律師事務所

(一) 加州員工懷孕生產休假法

身為老闆的您，若是有女性員工向您請產價，您知道該不該給？該給多久的假呢？一般來說，員工請產假的資格和她工作時間長短及工作性質無關，而是根據您公司雇用員工人數而定。

一個擁有5～14名員工的公司，若其女性雇員懷孕、分娩、及相關狀況正常時，通常雇主給予6個星期的產假。但若懷孕、分娩、及相關狀況屬於非正常時，最多可獲得4個月的無薪產假，若您公司規模更大超過15名員工，則女性員工懷孕、分娩不論屬於正常或非正常狀況，最多可獲得4個月無薪產假。

例外的是，如果您公司對其他傷殘人士提供的傷殘假超過4個月，則因懷孕、分娩、及相關狀況而無法上班的女性，也可得到相等期間的病假。另外，若醫生認為有必要，員工可斷斷續續請產假，或是做減輕工作量的安排，不需一次休4個月的產假。產假如何請呢？如產期可以預知，您可要求員工給予30天口頭通知及要求醫生證明。您只可要求下列資料：

(1) 開始請假日期

2) 產假期間

(3) 產假對員工工作影響的有關說明

產假期間，員工仍有權累積年資，其醫療保險、員工福利計劃、退休金計劃等權利仍不受影響，其權利範圍與狀況與您批准的其他無薪傷殘假完全相同。銷假後，公司保證員工恢復原來職位或獲准轉任同等職位。

聯邦家事事假及病假法案(Family and Medical Leave Act-FMLA)規定，員工如懷孕嚴重影響健康，得有權休假。此外，根據加州家庭權利法案(California Family Right Act-CFRA)規定，員工懷孕、分娩，休假屆滿後，仍有權請假12週，照顧初生嬰兒。

有關上述兩個法案的有關產假詳情，可向當地政府機關或您的律師索取。

(二) 怎樣成為1998年省稅贏家？

1997年是稅制改革的一個忙碌年頭。事實上，1997年納稅人減輕負擔法案(Taxpayer Relief Act of 1997)對稅法作出了一千多項修改。不管是您自己填報所得稅還是付款請人代勞，都有需要瞭解自己的財務狀況和有關稅例的改變，因為這樣才能儘量利用1997年納稅人減輕負擔法案提

供的省稅機會。

本文將簡略說明可能適用於您的幾個主要省稅部份。由於稅法經常修改，如有意利用這些省稅秘訣，請先請教稅務專家。

n 產業稅(Estate Tax)

由1998年開始，您能留給承繼人的免稅財產，由 62萬元增至62萬5千元。該免稅金額將繼續遞增，直至2006年達到100萬元。最重要而且是史無前例的是：如您擁有家停經營的生意或農場，免稅額到1998年將增至130萬元。只要符合資格，遺產稅將比現在節省一半。

1. 長期資本利得稅(Longer-Term Capital Gain Tax)

長期資本利得稅的39.6%最高稅率已經廢除。目前的一般做法是：假如您的所得稅適用於28%或更高層次，您的長期資本利得將以一個20%單一稅率計算。假如剛巧屬於15%的所得稅層次，便可享受低至10%的長期資本利得稅率。可是，主要不同的地方是：要享用這些低稅率，您必需起碼18個月前(而不再是12個月前)已經擁有課稅的資產。

2. 賣房所得(**Gain on Residential House**)

稅制改革中減幅最大的是變賣自所得有關的新條例。從現在開始，變賣自宅的所得，只有罕見的個案需要課稅。1998年7月26日後，如屬單獨報稅，只要變賣利潤不超過25萬元，或共同報稅不超過50萬元，均可免稅。

以上課稅新辦法可能對您有所幫助，但請留意，上述辦法的適用條件也有諸多限制與例外。同樣，也請您請教稅務專家，看看新稅法對您有何影響。

(三) 工作場所隱私權須知

在美國，雇主往往既需保護公司的商業資產，又要遵從法律有關禁止無理侵犯員工隱私權的規定，以致難以兼顧。還在電子通訊時代來臨之前，主管們都想知道是否能搜查被認為不忠實的員工的抽屜。到了科技發達的今天，現代主管也想知道，能否對值得懷疑的員工的電子郵件、電腦硬磁碟盤檔案、錄音郵件等，加以搜察及檢索。

在下，員工在辦公室、書桌、衣物儲存間等工作場地，可能受到隱私權的保護。可是，只要雇主有明確的政策容許合理搜查員工的工作活動空間，員工的隱私權便減少。搜查的目的只能與工作有關，為了使搜查合理，隱私的侵犯程度也限於有需要並且合理。除非員工自願同義，或有已存在且明確搜查政策規定，雇主不得對雇員財產或身體進行搜查，包括辦公室、書桌、公事包、電腦、電子郵件及錄音郵件等。

搜查政策需用簡明文字說明，並且公平執行。內容要列出那些地方不需先通知即可搜查。雇主如擁有電腦、電子郵件、錄音郵件，必須報知員工禁止非商業用途及不能用雇主不知的密碼(Passwords)。此外，雇主如擁有敏感性電腦資料，如客戶或財務資料，可能需要採取附加步驟保護這些資訊。例如雇主可禁止員工攜帶私人電腦進入工作場所，使員工只能使用雇主的電腦，這樣員工的隱私權就當然減少了。

旅館值勤經理超時支薪之商榷

前會長 --- 廖聰明

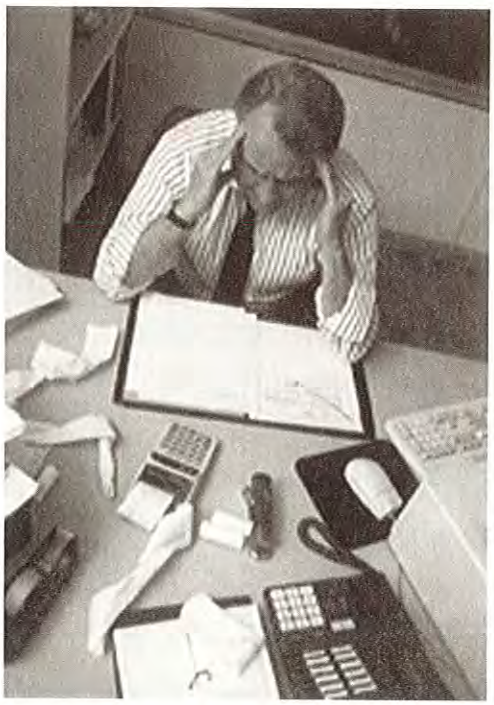
「工資遭剝削，無身分者最慘，聯邦勞工部督察張克塵鼓勵華人投訴爭取權益。」以上新聞爆炸性新聞係刊載於世界日報二月二十八日。筆者自授命擔任南加州台灣會館基金會籌備委員會執行秘書長以來，為了籌辦「千人餐會，百萬募款」而不眠不休，日夜忙碌之餘，突然看到上述爭議性的消息之後，即撥電話與該局，說明上則新聞不無誤倒旅館業之業主與員工間相互敵視及鼓勵興起訴訟之嫌。蓋政令之執行應重於宣導，使業主與員工互相遵守才是目的，處罰只不過是過程中的手段已。如果以鼓勵華人投訴為目的，顯然非當局立法之本意。筆者遂邀請南加州台灣旅館同業公會盧景林會長一同前往聯邦勞工局拜會經辦人員，當面提出協商。會議歷時二個多少小時，針對旅館業值勤經理超時工資之認定標準提出相對辯論。

站在業主方面而言，一般中型以上旅館因規模較大或加入聯銷經營，櫃台人員必須二十四小時分三班次不眠不休工作，以按時計資應無問題。但對中小型旅館，因其規模較小，營業對象與旅館設備、以及工作份量比較輕鬆，加以工作性質有別，如按時計資不但業主負擔不起開銷，而且亦有違實情。若依該局之認定標準，最後只有被迫出售或關門大吉一途，絕非政府立法之用意，呼籲該局請勿以聯邦一般性之概括規定而套用在特殊的中小型旅館業身上。

站在員工的立場來說：既然欣然接受業主事前約定之報酬，而且係依據加州法院的判例相互遵行，於兩相情願的現況下獲得安身立命的場所。新移民美語不熟練，有職業、有收入、又不要花租金及汽車開銷，又可以使全家安頓一起工作起居生活，自屬無怨無悔地工作去追求兩贏的局面。如有不滿工作現況，應自動向老板提出商談以求解決之道。如果動則提出告訴，不但有傷感情與違背事前工作承諾，如業主堅持依照加州判例，官司要打到底，最後鹿死誰手亦難預料，況且業主已有加州判例可循，而行之有年，更不可以竊取業主文件作為要脅或恐嚇業主之方式，要求業主加薪。殊不知業主縱使違反勞工局認定標準而不按超時支付工資僅屬違反行政罰範圍，結果是花錢消災了事。但員工竊取旅館文件係犯了竊盜罪，屬於

觸犯美國刑法範圍。一旦被業主告發後，恐怕不只要花錢消災，重則身入囹圄而不自知。在美國觸上法網，則永遠無法翻身之餘地，何況對無身份者而言，實在不可不三思而後行，謹慎從事以潔身自愛在美國謀求永續發展。

在勞工局會議當中，持平而論，勞資雙方合作則雙贏，業主與員工不合則兩敗俱傷，甚至對簿公堂而反目成仇，均非為人處世之方，亦有違華人一向息事寧人之道。業主要有愛心照雇員工的生活安全，方能替老板看顧旅館而守住產業，雙方各取所需，彼此遵循原先約定規則行事，互相合作，將來形成事業的伙伴，共存共榮。但員工的工作休息也要調適，因為老板面對美國長期經濟不景氣衝擊下的旅館業能夠殘存下來，其間確有說不盡的辛酸與苦楚。資金不足的被銀行查封拍賣，到處向親友週轉，從台灣傾其所有投入的資金濁濁有之，甚至傾家盪產亦為數不少。切勿心存業主剝削勞工以自肥，也要替老板想想他們當年如何胼手砥足成家。大家都能為對方著想，可將大事化小，小事化無，方是合乎中國人在海外相互合作，彼此友愛，展現中國人幫中國人泱泱大國民族之典範。該局一再解釋依聯邦勞工法執行政令是他們的職責，至於加州法院判例與聯邦法有出入時，純屬法律問題，要求筆者向國會立法機關修正。於是我們開始爭辯，內容簡述如下：



(一) 聯邦法與州法對於特殊行業均有特別規定，加州經法院據實際案例著有旅館業判例可循，而聯邦法只是概括性之規定，執法單位引用聯邦法，認定超時工資，至工資鐘點費又從嚴採取州法(因聯邦最低工資5.15元，而加州為5.75元)，對加州業主實有欠公平，法律之運用應以一致性為原則，本會對該局引用法令不無疑義。

(二) 所謂「到班待命」與「待命上班」，該局以其他行業與旅館業比擬實有不妥，本會認為必須認定事實為依據，否則加州法院不會有公平的判例。該局對旅館業聘雇員工之認定採用標準與實際情況有所出入，且所引用條文不無異議。

(三) 既往不究為法律之通用原則，如果該局認定聯邦法優於州法，則該局自應廣為宣導，使業者依法遵守，而本會以往均依加州法院判例由旅館業主遵行有年，如今該局突然採取從嚴取締業主，與立法本意使業者遵行之宗旨有違，該局應負大部份責任，不應一

殘障法案執行趨嚴，旅館頭痛

更改設備費用並不高，員工訓練最要緊

王善言報導－世界日報記者

南加州台灣旅館業同業公會會長盧景林指出，過去該會會員面臨的主要挑戰之一，是旅館員工濫用勞工傷殘保險，但在勞工傷殘保險改革後大多與殘障法案有關，由於類似糾紛仍算是新經驗，一些業者不曉得如何在事前防範；目前公會極力呼籲業者，遵守該法規定，採取必要措施，以避免爭議。

會長盧景林指出，殘障法案雖已生效施行多年，但近年來有關方面在執行上已趨嚴。此外，由於殘障人士逐漸了解並積極爭取權益，使得旅館業主面臨前所未見的挑戰。最近公會即收到兩三通電話，洽詢如何解決因殘障法帶來的問題和可能的官司。

其中一名在橙縣經營連鎖旅館的華人業者指出，他的旅館在一九八五年興建，根據旅館業者人云亦云的說法，這類在殘障法生效實施以前興建的旅館並不需要依照殘障法，提供殘障者基本的殘障設施，但該家旅館仍有如大門坡道、廁所有專門給殘障者使用的扶手、甚至備有專門給聾子使用的特殊電話等設備。但目前該旅館遇到一名既聾又啞的旅客，提出超過這些設備的要求。

他指出，該名客人日前透過電話公司專門協助殘障人士的傳譯訂位時，並未明示自己既聾又啞，接受訂位的櫃檯人士只覺得對方較「特別」。到了對方應投宿的當天早上，這名定居中加州的客人一早又打電話來證實是否有房間供他一家四口下榻，同時詢問房間是否安裝可偵測敲門並自動亮燈的設備，和警鈴是否有亮燈設備。在旅館經理告訴對方並無這兩項設備，讓對方洽詢別的旅館後，對方很生氣，抱怨該旅館之前並未應他要求在時間內答覆他是否有這兩項設施，做法顯然有疏忽，揚言將提違反殘障法訴訟。

這名才接手旅館一年的華人業者很緊張，於是出面安撫，他向對方表示將儘最大努力來找該兩項設備，但不做出保證。隨後他四處打聽何處可買到這兩項設備，並向公會求助，同時他要經理向同條街上其他五家規模更大的旅館詢問是否有類似設備，及是否可商借，結果發現並沒有一家旅館擁有這項設備，顯然這類要求並不多見。但這名業者唯恐可能的訴訟，仍積極張羅這兩項設備，結果在下午四時多才在一家專門銷售聾者各項設備的店面買到該兩項設備，並趁晚上七時多對方抵達前安

裝好。他在對方抵達時，並親自迎接，對方顯然很滿意。

事後，他要經理向聯邦司法部殘障法規部門洽詢該旅館的職責權限，發現該部門的解釋與他原來的認知不同，即儘管他的旅館在一九九二年前即興建，他在聾啞旅客要求提供上述兩項設備時，一樣必須提供，他對化解了一場可能的訴訟感到開心。他說，這兩項設備加起來不過兩百元左右，絕對比應付官司划算。

另一名華人旅館業者面臨的問題則是，旅客在登記房間時，並未要求提供有殘障設備的房間，而業者看到隨同對方進來投宿的一名人士坐著輪椅進來，也未想到要對方在簽名卡上簽名，以示自願放棄住在特別殘障設備的房間。該名業者不久後收到對方的律師信，表示業者有歧視殘障的行為，目前業者正透過律師處理全案。

盧景林說，對於擁有新法生效前即興建的旅館業者，他一向建議他們，最好配合殘障法，在旅館提供基本的殘障設施，「花個四、五百元，就可以換取安心。」他認為何樂不為。

旅館諮詢顧問李德揚則說，殘障法是美國最難惹、最嚴格的法律之一，旅館一定要擁有合乎該法規定的房間，通常佔總房間數的百分之一，或依照各城市規定辦理。

旅客打電話來若明示是殘障者，旅館業者必須提供有殘障設備的房間，如果房間已出租，則要事先聲明；假如該殘障人士願意接受普通房間，櫃檯人員應記錄備查。如果該殘障人士是臨時走進來，若有合格房間，一定要提供；如果對方願意住在普通方間，也要請對方在簽名卡上簽名，以免日後爭議。若沒有合格房間，該旅客又不願接受普通房間，櫃檯應協助對方，向附近其他旅館查詢，幫助他找一間合格房間，如果找不到，也要將經過記錄下來。由於殘障人士有身體上的不便，櫃檯人員應走出來協助對方，且派人送他到房間，並將事情經過記錄下來。目前一些旅館業者面臨的問題，其實是如何加強員工對相關法規的了解和訓練。

新超時工資法所引發的問題

Rule Change Raises New Questions on Calculation Overtime Pay

本刊編輯
by Dale Kuykendall Labor Law Advisor

在新法規下，我們應該如何計算超時工作時間呢？自從工業福利委員會(Industrial Welfare Commission)廢除了大部份加州雇主支付超時工作時間的規定後，接獲許多人來電詢問有關於一個工作週40個小時的算法。

受新法規則影響的行業雇主有：

工資法第1類：生產業

工資法第4類：專業、技術、文書、機械及相類似之職業

工資法第5類：公眾居住管理

工資法第7類：商業

工資法第9類：交通

工作週期(Workweek)

工作是一個循環的7天時間，雇主自行認定，所以雇主須要自訂一個「工作週」。因為超時是按照工作時間發生在工作週內，大多數的雇主都習慣以星期一，凌晨12點零1分至星期天半夜11點59分。但是雇主有權可以自由規定一連7天來做公司的工作週期。若是雇主沒有設定公司的工作週期方案，工作週期就是由星期一零晨12時零1分到星期六夜裡12點正。

其次，雇主必須安排員工每天工作的時間，除了在工作單位上工作的時間，上班時間亦包括開會、訓練課程及出國或出

How do I calculate overtime under the new rules?

Since the Industrial Welfare Commission eliminated the daily overtime requirement for the majority of California employers. Helpline callers have been asking about the calculation of overtime based on a 40 hour workweek.

Employers affected by the overtime rule change are:

* Wage Order 1 - Manufacturing:
* Wage Order 4 - Professional, Technical, Clerical, Mechanical and Similar occupations;
* Wage Order 5 - Public Housekeeping;
* Wage Order 7 - Mercantile; and
* Wage Order 9 - Transportation.

Workweek

Employers first need to establish a "workweek", since overtime is based on the number of hours worked in a week. A workweek is a recurring seven-day period established by the employer. Many employers use a workweek extending from 12:01 a.m. Monday to the following Sunday at midnight. However, employers are free to establish any seven-day period as the company's workweek. If an employer has not chosen a workweek, by default it bagins at 12:01 a.m. on Sunday and ends at midnight on the following Saturday. Once established, the workweek should not be changed frequently.

Next, an employer must determine the number of "hours worked" in any given workweek. In addition to time spent by an employee performing the duties of his/her position, hours worked also may include time spent in meetings, training sessions and travel time. However, hours worked do not include time off for holidays, vacations or sick leave.

城洽商。但是工作時間不包括假期、假日或病假。例如：員工於星期一放假(或假日或病假)，然後星期二至星期六每天工作8小時，這員工只能有40個小時的平常工資(以實際工作時間計算)加上8小時假日的工資(或假日或病假)。

雖然員工在一個工作週期內有48個工作小時的薪水，但不能享有超時工資，因為他實際上只工作了40個小時。雇主一旦決定了工作週期的排程，不應該經常更改。

發薪日在工作週期中間(Mid-Workweek Pay Periods)

雇主的另一個難題是，如果發薪水的時間剛好卡在工作週期中間，又該如何算法。

例如：一個雇主每個月有兩個發薪日(每月初一到十五及十六到月底)。當員工由星期一到星期六每天工作8小時，但15號(發薪日)剛好是星期三，在第一個發薪日時，員工將收到24小時的平常薪資(星期一、二、三)。問題就出在第二個發薪期(由16號到月底)。

第二個發薪日如果付24小時平常薪水(星期四、五、六)那是不正確的，因為超時是以工作週來計算，該工作週的總工作小時為48小時，依新法規定，第二個發薪日，員工將收到16小時平常工資，8小時的超時工資。請參考下表:

工作週期加班付薪樣本：						
	第一個發薪日			第二個發薪日		
日期	13	14	15	16	17	18
星期	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
工作時間	8	8	8	8	8	8
付薪算法	24小時平常薪資			16小時平常薪資 8小時一倍半薪資		

For example, if an employee takes Monday as a holiday (or vacation or sick day) and then works eight hours per day Tuesday through Saturday, the employee would be entitled to 40 hours at the regular rate of pay (for the hours actually worked) and eight hours of holiday (or sick or vacation) pay.

Even though the employee would be paid for 48 hours in the workweek, the employee would not be entitled to any overtime pay, because only 40 hours were hours worked.

Example: Overtime Pay in Split Workweek

	1st Pay Period			2nd Pay Period		
Date	13	14	15	16	17	18
Day	M	T	W	T	F	S
Hours	8	8	8	8	8	8
Pay	24 hours at straight time			16 hours at straight time, 8 hours at time-and-one-half		

Mid-Workweek Pay Periods

Another problem employers face under the 40 hour overtime rule is how to calculate overtime when the pay period ends in the middle of a workweek.

For example, an employer has two pay periods per month (from the first to the 15th, and from the 16th to the end of the month). Suppose an employee works eight hours per day Monday through Saturday, and the 15th (the end of the pay period) falls on the Wednesday of that workweek.

In the first pay period, the employee would be paid for 24 straight-time hours (for Monday, Tuesday and Wednesday) in the workweek. The problem arises when calculating the pay for the second pay period (from the 16th to the end of the month).

A common mistake is to pay the employee 24 straight-time hours for the remainder of the workweek (Thursday, Friday and Saturday). However, since overtime is calculated on the basis of a workweek, the employer must consider the total hours worked for the workweek (48 hours) when calculating overtime liability and pay the eight hours of overtime (for Saturday) in the second pay period (see example above).

Additional examples of calculating overtime can be found in the 1998 California Labor Law Digest.

撤銷五項超時工資付費法令

Daily Overtime Pay Requirement Ends for Five Wage Orders

本刊編輯

從998年1月1日起，將有五項超時工作的加班付費法更改。對於連續工作七天，雙工或特定加班的加班費做更改。尚有其它十項工資法規定沒有變更，雇主必須遵守法規支付加班費。超時支付加班費條文更改的五項行業有：第一條生產業；第四條專業、技術、文書、機械或類似職業；第五條公共居住管理；第七條商業及第九條交通業。

新法(New Rules)

更改後的法令規定，員工每週工作超過40小時以後的鐘點，雇主必須支付一倍半的加班費，但須用固定的七天期來計算超時鐘點。而員工福利(如病假、國定假日或假期)的工資將不用來計算超時加班。

新法規定超時加班費是薪資的一倍半，用來支付每週工作超過40小時。以前每天工作超過12小時及連續工作的第七天超過8小時的部份，須付雙倍工資的規定取消了。

彈性工作表(Alternative Work Schedules)

雇主可以自行安排員工工作彈性時間，以避免支付加班費。員工亦可補充欠

Effective January 1, the daily overtime rule changed for five wage orders, ending the employer's requirement to pay daily overtime, double time or special overtime for hours worked on the seventh consecutive day in a workweek.

The remaining 10 wage orders did not change and employers covered by those wage orders must continue to comply with existing requirements for payment of daily overtime or other premium pay.

Wage orders affected by the overtime rule change are:

* Wage Order 1 - Manufacturing:
* Wage Order 4 - Professional, Technical, Clerical, Mechanical and Similar occupations;
* Wage Order 5 - Public Housekeeping;
* Wage Order 7 - Mercantile; and
* Wage Order 9 - Transportation.

New Rules

The changes to the five wage orders listed above mean that employers will not pay any overtime other than time and one-half for all hours worked in excess of 40 in a workweek. Employers still must use a consistent seven-day period for their workweek to calculate weekly overtime.

Hours paid but not worked (such as sick leave, vacation or holiday pay) are not to be used to calculate weekly overtime.

Time and One-Half. Overtime is payable at the rate of time and one-half for hours worked in excess of 40 in a workweek.

No Double time Requirement. The previous requirements for double time for hours worked in excess of 12 in a day and for hours worked in excess of eight on the

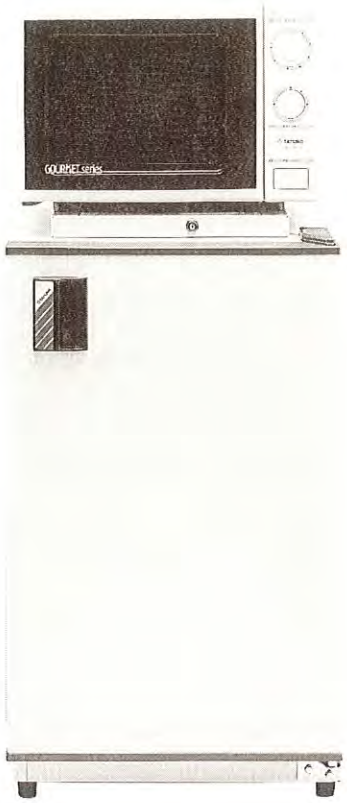
大同助你生意興隆，賓至如歸！

租賃大同旅館專用 20 吋彩色遙控電視機

Model#20MPCU12, 將使您的旅館
煥然一新!
租賃台數:25 台
租賃期間: 5 年
每月每台只需付$6.61
電視保證期:兩年售後免費服務
租滿期後只須付$1.00 ，電視機就屬於旅館的.

您同時也可以租賃大同的 "REFRESHMENT CENTER"

它是由小冰箱、微波爐及防盜架組合而成的，
專爲旅館業界設計使用，它可讓您的顧客享受
到賓至如歸的感覺.
租賃台數:25 台
租賃期間: 5 年
每月只需付$7.52
保證期:一年零件，
九十天人工
租滿期後只須付$1.00 ，
產品就屬於旅館的。



請今天就打電話到---大同

1-800-829-2850 轉 244 找 TOM 訂購

TATUNG

TATUNG COMPANY OF AMERICA, INC.
2850 EL PRESIDIO STREET,
LONG BEACH, CA90810

缺的工作鐘點時而不算超時工資。雇主如執行彈性工作表(例如四天每天工作十小時)不須經過員工投票也不用申報到勞工局規則執行組，更不用支付加班費。

以前勞工法規定雇主使用彈性上班，必須要有40小時給員工工作，新法施行後就沒有這條規定，雇主也可以安排彈性上班員工少過40個工作小時。

雇主已經實行彈性上班時間，一但終止的話，雇主必須張貼告示通知，通知上班的時間，如果在實行彈性上班合約上有說明期限，則照合約上的期限，否則將以合理的時間提出告示通知。

招回/時限(Call Back/Hour Limits)

新勞工法沒有限制招回員工上班和沒有限定員工每天必須工作多少時間。

勞工法規定每七天內必須有一天的休息，但有些職業如藥劑師、火車調度員、公車司機等等每天有上限的工作時間。勞工法551條規定，所有員工每七個工作天，其中就有一天是休息日，確定的警急狀況及工會條約除外。當工作性質須要員工一連工作超過七日或更多時，雇主可提供員工每月彈性休息。例如一個月有四週，員工就有四天的休息日，所以因為工作的需要，即使連續工作七天以上，休息日可以延後(勞工法554條)。

雇主應運用常識來避免將已辭退員工再叫回來上班或讓員工做過多的工作時

seventh consecutive day have been eliminated.

Alternative work Schedules

Employers covered by the five new wage orders no longer have to implement an alternative work schedule to avoid paying daily overtime. Employers may implement any work schedule without an employee vote as previously required. Employees also may "make up" time missed without incurring daily overtime.

Employers who wish to implement a flexible schedule (such as four days, 10 hours a day), now may do so. Employees need not vote on the matter and there is no requirement that employers file the schedule with the Division of Labor Standards Enforcement.

Previously, Wage Order 1 required that 40 hours of work be available if the employees worked an alternative work schedule. There is no such requirement under the new Wage Order 1 and employers may implement a flexible schedule without providing 40 hours of work.

Current Alternative Workweeks.

If an employer is currently covered by an alternative workweek agreement and wishes to terminate the agreement, the employer must give advance written notice. The amount of notice required may have been part of the original alternative workweek agreement. If so, the employer should provide written notice in accordance with the agreement. If not, reasonable notice should be provided.

Call Back/Hour Limits

Under the new wage orders. There are no restrictions concerning call-backs to work and no limits on the number of hours that an employee may be required to work each day.

The Labor Code requires one day of rest in each seven-day period for employees. Some occupations - such as pharmacists, train dispatchers and train operators - are limited as to the number of hours they can work each day.

間，因為疲勞會引起意外和受傷，當雇主允許一個疲倦的員工連續工作或開車回家時受傷或傷到第三者時，雇主需負法律責任。其他的因素如員工上下班的路程、托兒安排等，也會影響員工士氣。

醫務人員(Health Care)

勞工法第5條醫務員工可以在十四天中工作80小時，這項規則對醫務人員沒有更改。

放棄用餐時間(Meal Period Waiver)

新勞工法中，員工如果一天工作超過8小時，可以自願放棄第二個用餐時間，這項放棄用餐時間須要有書面簽訂，勞資雙方簽字。這項安排只適用於第二個用餐時間，而不得用在第一個用餐時間。雇主若要撤銷只需前一天提出即可。

例外的員工(Employees Not Covered)

新勞資法對於集體勞資雙方談判的工作條件，合約將不受影響。地方及州政府付費之建築方案所發給的工資亦不含蓋這類新勞資法的員工。備註：童工法禁止未成年勞工超時工作，因視學校上課情況而決定最多許可的工作時間。無論在任何情況下，未成年員工一天絕對不可工作超過8小時。

新勞資法規(New Wage Orders)

如果您尚未收到一份新的勞資法規，可以寫信索取一份。地址是P. O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603,

Labor Code Section 551 requires all employees to receive one day of rest in seven. The exceptions include certain emergencies and collective bargaining agreements. Where the nature of the job reasonably requires that the employee work seven or more consecutive days, the employee may do so provided that in each calendar month the employee receives days of rest equivalent to one day of rest in seven.

For example, in a calendar month where there are four weeks, an employee must have four days of rest. The four days of rest need not be one day each week, if the nature of the job requires that the employee work seven consecutive days. (labor Code Section 554)

Employers are advised to use common sense and avoid calling employees back to work or allowing employees to work an excessive number of hours in a day. Fatigue can lead to injuries and accidents and an employer who permits a fatigued employee to continue to work or to drive home may be liable for injuries to the employee and/or third parties.

Other factors such as employee commute time and child care arrangements should be considered, as these factors may affect employee morale.

Health Care. Under Wage Order 5, health care employees are permitted to work 80 hours in a 14 day period. This provision remains unchanged for health care employees.

Meal Period Waiver

Under the new wage orders an employee who works more than eight hours in one day is entitled to waive a second meal period. The employee may choose to leave work earlier, or to take a second meal period. The waiver must be written and voluntarily signed by both the employee and the employer. The employee may revoke the waiver at any time by providing at least one day' s written notice.

The waiver is vaild only for the second meal period and employees may not waive their right to the first meal period.

Employees Not covered

These changes to the wage orders do not affect employees covered by collective bargaining agreements, wages paid on state and local government-funded construction, and employees exempt from the wage orders.

Note: Child labor laws prohibit minors from working excessive hours. The number of hours a minor is permitted to work depends on if school is in session. Minors are not permitted to work more than eight hours a day under any circumstances.

Attn:Department of Industrial Relations, Public Information Office，電話(415)972-8835。也可以打電話到就近的Division of Labor Standards Enforcement Office, Labor Commissioner索取。詳細電話可在電話簿中的州政府欄內找到，請一定要指名您想索取的是那一份勞資法。

政策樣本(Sample Policy)

請雇主復查您的員工手冊是否符合新的超時工作規則。例如：一天工作12小時或一連工作七天及彈性工作週等等，可能需要略修正。基本的超時工作樣本按照一個超過40小時來發放一倍半薪資。

超時工作樣本(Sample Overtime Policy)

在必須的情況下，員工加班時，在一個工作天或一個工作週只有真正工作的時間才能用來計算超時。

公司將盡量分配加班的工作量及配合願意加班員工的時間表。任何超時的工作量需先由公司主任批準，公司也將按照州法和聯邦法支付加班費給非豁免之超時工作的員工。

一個工作週內，任何工作超過40個小時就算加班(Overtime)。一個工作天由凌晨12:01分開始到24小時後終止。一個工作週由星期日凌晨12:01分開始。

每週超過40小時後之加班費是員工平常薪資的一倍半。

豁免的員工(不受新法約束的員工)，因工作需求而工作超過平常的工作時間，將不算超過工資。

New Wage Orders

If you have not received a copy of your new wage order, you may request one from. Department of Industrial Relations, Public Information Office, P. O. Box 420603, San Francisco, Ca 94142-0603. The phone number is (415) 972-8835.

You also may request a new wage order by calling the nearest Division of Labor Standards Enforcement Office, Labor Commissioner, listed in the white pages of your phone book under "State Government". Be sure to identify which wage order you are requesting.

Sample Policy

Employers are advised to review their employee handbook policies for consistency with the new overtime regulations. Policies such as payment of overtime after eight hours in a day, 12 hours in da day and on the seventh consecutive workday in a workweek as well as alternative workweek schedules may need to be changed.

Below is a sample overtime policy based on overtime at time and one-half for hours worked over 40 in a workweek. This sample is from the California Chamber's **1998 Employee Handbook: How to Write One For Your Company.**

Sample Overtime Policy

As necessary, employees may be required to work overtime. For purposes of determining which hours constitute overtime, only actual hours worked in a given workday or workweek will be counted. The Company will attempt to distribute overtime evenly and accommodate individual schedules. All overtime work must be previously authorized by a supervisor. The Company provides compensation for all overtime hours worked by non-exempt employees in accordance with state and federal law as follows:

All hours worked in excess of 40 hours in one workweek will be treated as overtime. The workday begins at 12:01 a.m. and ends 24 hours later. A workweek begins each Sunday at 12:01 a.m.

Compensation for hours worked in excess of 40 in a workweek shall be paid at a rate one-and-one-half times the employee's regular rate of pay.

Exempt employees may have to work hours beyond their normal schedules as work demands require. No overtime compensation will be paid to exempt employees.

Lotus Cafe

天香小館

LOTUS CAFE VEGETARIAN CUISINE

素菜館

精緻、可口、健康

素食者的最佳選擇

Tel:(714)385-1233

Fax:(714)385-1040

1515 W. Champan Ave.,
Orange, CA92868

天香樓

CHU'S WOK INN

CHINESE RESTAURANT

旅遊團體

生日、喜慶宴席

蘇式月餅批發

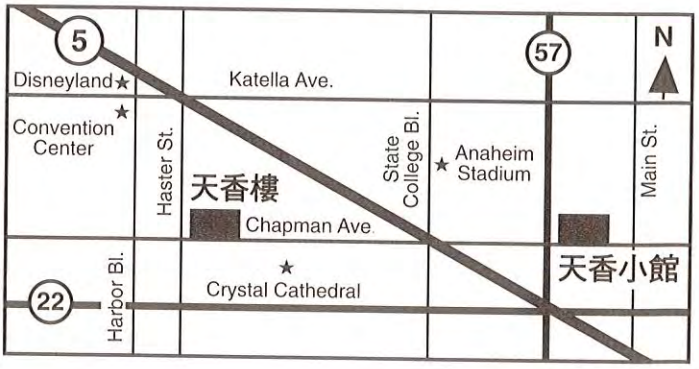
江浙名菜／卡拉OK

台式海鮮／蘇式點心

Tel:(714)750-3511

Fax:(714)750-9631

13053 W. Champan Ave.,
Orange, CA92868



暑假期間雇主雇用童工應了解童工法

Employers Should Learn Child Labor Laws Now, Minors Will Soon Enter Summer Workforce

本刊編輯

By Dale Kuykendull Labor Law Advisor

進入暑假期間，未成年暑期工讀生(18歲以下)加入工作行列，雇主應該熟讀及切記有關未成年人勞工法的問題：

一、 需要工作許可證的人

任何18歲以下的在校高中生或高中畢業生，雇主必須要求他們出示在校證明或畢業證書，在學校放假期間內，也需要有工作許可證，未成年勞工不能做任何危險的工作。

二、 工作許可證之更換時間

學校上課期間所發的工作許可證之有效期為下個年度開課五天後截止，工作證就須換新。學期年度由7月1日到第二年6月30日，一個學生在5月份拿的工作許可證如果要在6月30日後繼續工作的話，就必須換新(Renew)。

三、 沒有存檔工作許可證將處何種罰款？

雇主雇用未成年勞工必須將他們的工作許可證存檔，若違反這項規定，會被罰以US$500.00。其它違反規定事項最重罰款由US$1000到US$10,000。

四、何種情況下，雇主可以支付低過最低工資給童工？

依州法規定，未成年人的工資可以相等於最低工資的85%，但只適用於新雇員

This is the time of the year employers start thinking of summer employment and the hiring of minors. California employers must remember to comply with both state and federal laws governing the employment of minors.

The March Labor Law Update contained questions regarding child labor laws. Below are the answers to those questions.

* **Who needs a work permit?** Any high school student under the age of 18. If the minor has graduated from high school, the employer should require proof of high school graduation completion. Minors are prohibited from performing hazardous jobs Permits always are required, even when school is not in session. ;

* **When do permits need to be renewed?** Permits issued during the school year expire five days after the opening of the next succeeding school year and must be renewed. The school year begins on July 1 and ends June 30. A student who obtains a work permit in May will need to renew it in order to continue working after June 30.

* **What is the penalty for not having a current work permit on file?** $500 per violation. Note that other types of violations carry heavier penalties, ranging from $1,000 to $10,000 for each violation.

* **Under what circumstances can minors be paid a sub-minimum wage?** Under state law, minors can be paid 85 percent of the minimum wage, or $4.90 per hour. The lower rate may be paid only for the first 90 consecutive calendar days of employment.

* **When is a minor allowed to drive a motor vehicle as part of his/her work**? Never. California' s Vehicle Code. Section 12515 (a) states: "No person under the age of 18 years shall be employed for compensation by another for the purpose of driving a motor vehicle on the highways."

工在無中斷90天雇用期間。

五、 那種情況下，未成年員工可以在工作時間開車？

絕對不可以。依加州車輛管理局12515(a)項規定：任何18歲以下未成年人不能接受雇主用來在公路上開車。

六、 上課期間的在校學生，可以工作到多晚及多少工作時間？

依公平勞工標準法(Fair Labor Standard Act)，12至13歲不能受雇於任何公司。
但有下例公司可以例外:某種農業、娛樂業、送報生、家庭代工及和家長或監護人所開的農場。

14～15歲的未成年人在學校上課期間，只准工作3個小時，非學校上學期間，准工作8小時，每週最多18個小時，但必須在非學校上課時，工作時間限在早上7:00到晚上7:00中間。

16～17歲未成年人在學校上課期間沒課的日子(或沒課的前一天)可以工作8小時，上課日4個小時，同時每週不可超過48個小時，工作時間限在早上5點到晚上10點(沒課的前一天可延長到零晨12點半)。
工作實習生年齡16～17歲，只要家長和監護人同意可以工作到零晨12點半。

17歲高中畢業生不受童工法限制工作時間，可以和成年人工作同樣的時間。未成年人需家長批准才可以工作的。

教育部規定，不在校的未成年人應在學校上課的時間上課，不可出去打工。

14～17歲的學生通過加州水平考試(California Proficiency Test)者不受童工法工

*** How many hours and how late may students in the following age groups work when school is in session?**

√ 12-13 year olds: may not be employed in firms subject to the Fair Labor Standards Act. Exceptions include certain agricultural firms, the entertainment industry, newspaper delivery, home workers in the making of certain wreaths and employment on a farm owned or operated by a parent or guardian.

√ 14-15 year olds: limited to working three hours on a school day, and eight hours on a non-school day; 18 hours weekly, but all hours must be outside of school hours. Work must be between 7 a.m. and 7 p.m.

√ 16-17 year olds: when school is in session, limited to working eight hours on non-school days or school days preceding a non-school day, four hours on a school day and no more than 48 hours weekly. Work must be between 5 a.m. and 10 p.m. (12:30 a.m. on days preceding a non-school day).

√ Work Experience students: age 16-17, may work until 12:30 a.m. on any day with parental approval.

√ 17 year old high school graduate: not governed by child labor laws relating to hours of work - may work same hours as an adult. Parental approval is required for minor to work.

√ Minor not attending school: minors not attending school who are required to do so by the Education Code may not be employed.

√ Student who has passed the California Proficiency Test: if 14-17 years old, he/she is not governed by child labor laws relating to hours of work - may work same hours as an adult. Parental approval is required for minor to work. If 18 or older, no work permit required and no restrictions on employment. Note that restrictions for hazardous work still apply to minors.

*** How many hours and how late may students work in the summer?**

√ 12-13 year olds: not at all, subject to exceptions above.

√ 12-13 year olds: not at all, subject to exceptions above. (14-15 year olds: limited to 40 hours a week, eight hours a day when school is not in session. Between June 1 and Labor Day, 14 and 15 year olds may work between 7 a.m. and 9 p.m.√ 14-15 year olds: limited to 40 hours a week,

工作時間限制，可以和成年人並行工作時間，但需家長同意。若18歲以上者，不需工作許可和受雇限制。備註：未成年人還是受高危險性工作的限制。

七、 暑假期間，學生可以工作到多晚？可以工作多少時間？

12～13歲除了上述例子，不准工作。

14～15歲非上課日每週40個小時，每天工作8小時。由6月1日起到勞工節，可在早上7點到晚上9點內上班。

16～17歲無上課日每天可做8小時，每週不超過48小時，工作時間由早上5點到零晨12點半內。

八、 學區可以規定更嚴格的時限嗎？

可以的，學區對受雇人(學生)比較清楚，所以在工作許可證上可以列上比較嚴格的限制。

九、 可以要求未成年工作者超時工作嗎?

大部份的未成年人不能工作超時。只能一天8小時或一週40小時，但16～17歲，可以每週工作48小時，但每天亦不能超過8小時。備註：16～17歲未成年工作者，每週超過40小時後雇主需支付超時工資。

十、 非經常性工作，如：褓母、園丁或家庭工，未成年勞工需勞工保險及工作許可證嗎？

雇主雇用暑期未成年臨時工，必須遵手勞工法及童工法。切記須將未成年勞工之工作許可證影印存檔。

eight hours a day when school is not in session. Between June 1 and Labor Day, 14 and 15 year olds may work between 7 a.m. and 9 p.m.

√ 16-17 year olds: may work eight hours on non-school days, up to 48 hours a week, between 5 a.m. and 12:30 a.m.

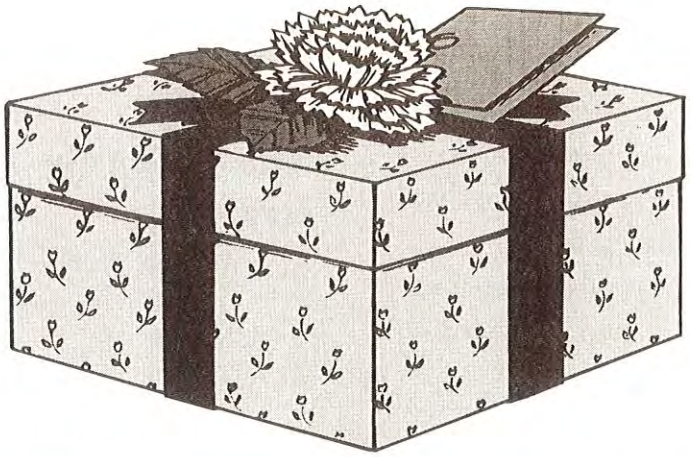
*** Can a school district make the hours more restrictive?** Yes. The school district has knowledge of individuals who are being issued work permits and may make the permit more restrictive.

*** Can minors be required to work overtime?** Most minors cannot be required nor permitted to work more than eight hours in a day or 40 hours in a workweek. However, 16 and 17 year olds may work up to 48 hours in a workweek, although they too are prohibited from working more than eight hours in a day. Note that 16 and 17 year olds must be paid overtime for any hours worked in excess of 40 in a workweek.

*** Does occasional work such as baby-sitting, yardwork or domestic help require workers' compensation insurance and a work permit for minors?** No.

Employers who plan to hire summer employees who are minors should review all the wage and hour requirements as well as child labor laws in the 1998 California Labor Law Digest. Remember that you must keep on file in the workplace a copy of the minor's work permit.

一份您家人
最珍貴的禮物！



閣下的人壽保險及各項投資如得到巧妙安排，不僅可爲您和家人帶來保障及累積財富，還可爲您及家人帶來舒適美滿的生活。

大都會保險公司設有範圍廣泛的人壽保險和金融服務項目，請即與我們的業務代表聯絡，找出最適合您的計劃。

Alice A. Wu, CLU ChFC CFP LUTCF
Financial Planner, MetLife Securities, Inc.

吳祝愛娟
財務計劃師
[California License #0698765]
625 Fair Oaks Ave., #300
S. Pasadena, CA 91030
(626)799-3438(Office)
(626)402-7425(呼叫器)

MetLife®

GET MET. IT PAYS.®

Metropolitan Life Insurance Company, New York NY
9509WA8(xFL. UT)-LD

新雇員工登記法之規定

EDD Now Notifying Businesses of New Employee Registry Program

本刊編輯

The Employment Development Department (EDD) currently is notifying all California employers about the New Employee Registry program and required employer compliance beginning July 1.

In addition, information about the program, as frequently asked questions may be found in an insert in this newsletter.

Additional information and the "Report of New Employees"(EDD Form DE-34) are available from your local EDD office and through EDD's Website at http:www.edd.cahwnet.gov.

Please note that all California employers must comply with the new hire reporting. There are no exceptions.

就業發展局現通知商業雇主有關新雇員登記法之規定。日前就業發展局已全面通知加州雇主有關新法規定，新雇員工登記施行將由7月1日起執行。以下有關新雇員登記法的各項問答參考資料請詳細閱讀，另外就業發展局可提供相關資料，可到您當地的辦公室洽詢或使用電腦網址 http:www.edd.cahwnet.gov.

請注意，所有加州雇主都必須遵守新雇員工登記法的規定，沒有任何人可以例外。

Frequently Asked Questions About The California New Employee Registry

Serving the People of California

Q. Who has to report?

A. All California employers are required to report information about new employees to the California "New Employee Registry" beginning July 1, 1998. This includes all business, state and local government employers, and not-for-profit organizations regardless of the number of employees.

Q. Which employees do I report?

A. Every newly hired or re-hired employee who begin working on or after July 1, 1998, must be reported to the California New Employee Registry. This includes employees, regardless of age or projected wages, who work less than a full day, are part-time employees, are seasonal employees or discontinue their employment prior to the 20th day of employment.

Q. Are there any classifications of employees who are exempt from the New Employee Registry reporting requirement?

A. No. There are no exemptions.

Q. Who is a re-hired employee?

A. For the purpose of the Registry, if the employer/employee relationship has ended and the returning individual is required to submit a new W-4 to the employer, a new hire report must be furnished.

Q. What date do I use to report my new employee?

A. Use the "date of hire" which is considered to be the first day services are performed for wages by an individual.

Q. How do I report

A. Employers may use the Report of New Employee(s). DE34, which includes all of required data elements. You may also report the new employee by submitting a copy of the employee' s W-4 form, as long as you add the employee' s start-of-work-date and your California Employer Account Number to the W-4 or on magnetic media. For employers who file by magnetic media, please contact (916)654-6845.

Q. What information do I report?

A. Employers are required by law to provide the employer's name and address, California Employer Account Number, Federal Employer Identification Number, as well as the employee's first name, middle initial, last name, home address, Social Security Number, and first day of work (start-of-work date).

Q. What if I have an employee who does not have a Social Security Number (SSN)?

A. All new hires must be reported with a valid SSN.

Q. Can I use my Quarterly Wage Report (DE-6) to report to the New Employee Registry?

A. No. The DE-6 is a"quarterly"reporting form of"all" employees, which serves a different purpose. The correct reporting form is the DE-34, which meets the requirements of the law for reporting new employees within 20 calendar days of the employee's first day of work.

Q. How do I report a large number of employees?

A. Employers hiring a large number of employees are encouraged to send the information to the New Employee Registry via magnetic media. If you breport on magnetic media, you do not need to send a Report of New Employee(s), DE-34, or a W-4 form. For details contact the Magnetic Media Unit at (916)654-6845.

Q. Where do I report?

A. • Mail: Employment Development Department
P. O. Box 997016, MIC 23
West Sacramento, CA 95799-7016
• Fax: (916)653-5214\

Q. How much time do I have to report a new employee?

A. Employers must report the new employee information as soon as possible and no later than 20 calendar days from the employee's first day of work. Employers who choose to report via magnetic media must submit two monthly transmissions which are not less than 12 days not more than 16 days apart.

Q. Must I report a newly-hired employee who quits before the New Employee Registry report is due?

A. Yes. Because the employer/employee relationship existed and wages were earned, a New Employee Registry report must be submited. Even though the employment period was short, the reported information may be the key to locating a non-custodial parent.

Q. When an employee leaves my employment, do I have to report this information?

A. No. You only have to report when an employee begins his/her employment with you.

Q. What type of penalty is charged if the report is late?

A. The Department may assess a penalty of $24.00 for each failure to report a new hire.

Q. What if one of my employees works in California, but doesn't live in California?

A. Employers must report all employees who work in California, regardless of where they live.

Q. What if I employ individuals in more than one state?

A. Multi-state employers that file magnetically, may elect to report all new hires to one state in which they have employees. The State of California encourages multi-state employers to report California employees to the California New Employee Registry. Reporting the information to California' s New Employee Registry will help employers reduce unemployment insurance costs by detecting and preventing unemployment insurance overpayments and fraud. This election can be made any time as of October 1997 by notifying the federal Department of Health and Human Services Office of Child Support Enforcement, Multi-state employers electing to report all new hires to California must comply with California' s program requirements. Employers making this election must obtain existing magnetic media requirements.

Q. Where can I get additional information?

A. The California New Employee Registry maintains a Hotline with trained customer service staff to help employers to understand and to meet the New Employee Registry requirements. For assistance or to order forms, please call Monday through Friday, from 8:00 a.m. to 5:00 p.m. (PST). The Hotline number is (916)657-0529

旅館訓練班講習內容

轉換電力公司需知

資料來源由-----電力教育中心提供

旅館業者是電力使用的高消費群，在電力市場開放競爭後，業者應如何判斷選擇使用那一家經濟又可靠的電力公司，以下幾項就是加州公用事業委員會(CPUC)為保護消費者做出的重點說明：

<u>各發電系統必須在計劃書中向消費者介紹統一信息。</u>

新消費者保護法要求各發電系統以書面形式向消費者介紹以下情況：

- 清楚地說明價格、各項條款和服務條件。
- 以統一形式說明價格，以便直接比較。
- 逐項說名各項重覆性和非重覆性收費。
- 分項說明各項服務以及除電費之外的服務收費。
- 解釋競爭過度費用的適用性以及費用數額。
- 消費者在簽約後仍有權考慮三天。
- 消費者的財務義務，以及對愈期付款、終止服務、帳單爭議和對服務不滿的處理程序。
- 消費者有以書面形式通知轉換發電系統的權利，包括說明轉換費用或提前終止合約的罰款內容。
- 介紹低收入援助計劃，比如符合要求的消費者可以享受加州可選性能源費率(California Alternative Rates for Energy C.A.R.E.)，以及如何申請這種費率。
- 發電系統在加州公用事業委員會(CPUC)的註冊號碼。
- 說明發電能源的構成比例，如：百分之四十的天然氣，百分之二十的“綠色”能源，百分之四十的核能源。

這些信息將以與合約相同的語言和統一的形式提供，以便消費者能與其他發電系統的計劃書進行比較和評估。如果您沒有獲得這些信息，您有權向發電系統索取。

<u>加州的電費帳單將以統一形式分類說明費用。</u>

新消費者保護法要求從一九九八年六月起，電費帳單分類說明以下費用：

- 與發電相關的總費用。
- 與輸電相關的總費用。
- 與配電相關的總費用。
- 公共目的計劃費用，包括低收入計劃，高效用電計劃，可更新能源計劃和研究計劃。
- 競爭過渡費用(CTC)。

帳單還將包括以下內容：

- 有關愈期付款的說明。
- 帳單問題諮詢電話號碼。

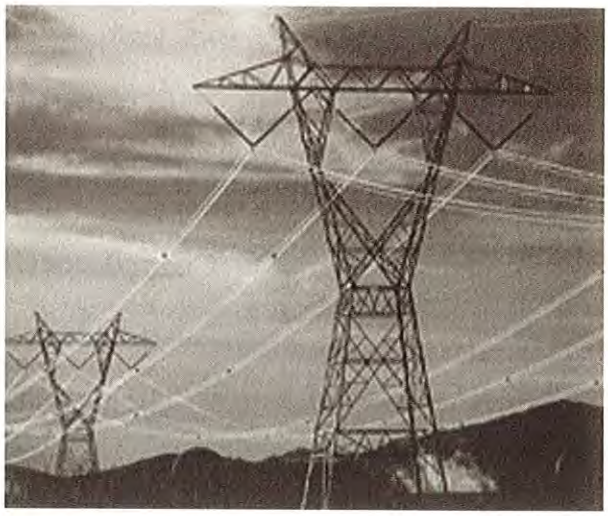
各發電系統必須以統一形式介紹以上信息，以便消費者對服務條件進行比較和評估。

自一九九八年一月一日起，所有太平洋煤氣電力公司(Pacific Gas and Electric Company)、聖地牙哥煤氣電力公司(San Diego Gas & Electric)或者是南加州愛迪生電力公司(Southern California Edison Company)的住宅消費者和小型企業消費者(用電量最高不超過二十千瓦)都將得到百分之十的降價。降價部份將由債券補貼，債券償付期十年。如果住宅消費者或小型企業消費者選擇轉換到新的發電系統，他們的帳單中也將以信用補貼的形式使費率降價百分之十。信用補貼將以這些消費者假如繼續留在公用配電公司的費率為依據。公用配電公司也稱公用電力公司。

加州公用事業委員會(CPUC)有法規保護消費者免受不公平市場行為的欺詐。

加州公用事業委員會(CPUC)以如下方式保護消費者利益：

- 各發電系統必須向加州公用事業委員會(CPUC)註冊，必須符合該委員會制定的財務與技術方面標準。
- 發電系統必須向加州公用事業委員(CPUC)會上報將對公眾分發的全部統一服務計劃條款和條件。加州公用事業委員會(CPUC)還將應消費者的要求免費提供發電系統的名單。
- 消費者可以通過法律程序或向加州公用事業委員會(CPUC)報告對某註冊發電系統服務的不滿。
- 加州公用事業委員會(CPUC)將負責對消費者反映的情況進行調查，如果發現消費者所反映的情況屬於該發電系統一貫不法行為，該委員會將依此作出處理。



- 加州公用事業委員會(CPUC)將負責公佈非法經營或有欺詐行為的公司，提醒消費者注意。

在您加入某家發電系統時，該發電系統可能會要您繳納一定數額的抵押金，但是，這筆錢不應超過三個月的估算服務費用。

如果某一發電系統要求您繳納一大筆保證金或部份預付金，您有權打電話向加州公用事業委員會消費者服務部(CPUC Consumer Services Division)報告，聯繫電話: 1-800-649-7570。

加州公用事業委員會（CPUC）維護消費者的隱私權，保護消費者免受電話市場推銷的干擾。

一項新法規定，消費者可以加入由加州公用事業委員會(CPUC)掌握的“不要給我打電話”的名單。如果某一發電系統給此名單中的任何人打了一次以上的服務推銷電話，這家發電系統將按規定受到處罰。消費者必須以書面形式將自己的要求寄給加州公用事業委員會（CPUC），地址是：505 Van Ness Avenue, Room 2003, San Francisco, CA 94102。“不要給我打電話”名單每季更新一次。

在與發電系統簽定了合同之後，您仍有權利考慮三天。

當您同意轉換發電系統後，您仍有三天的時間重新考慮，消費者必須以書面形式向發電系統表明此項要求。

加州公用事業委員會(CPUC)保護消費者防止盜轉發電系統。

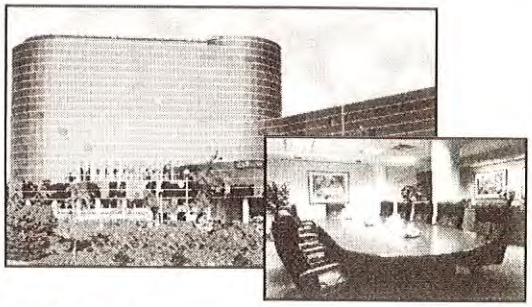
新法保護消費者免於被盜轉發電系統，這種盜轉行為又被稱為“Slamming”(在未通知本人或未經本人許可的情況下，擅自將其所在的發電系統盜轉)。除非您完成了以下的一項，否則您無法被轉換發電系統。

- 接到您要求轉換發電系統的書面郵件。
- 有您簽名的文件，解釋您需要轉換發電系統的原因。
- 收到了您要求轉換發電系統的電子郵件。
- 獨立第三者給您打電話證實您要求轉換發電系統。
- 您本人直接給發電系統打電話要求轉換發電系統。

您有權利向加州公用事業委員會(CPUC)反映您對某家發電系統的不滿情況。

如果您發現為您提供服務的發電系統或公用配電公司對您有欺詐行為或服務方面的問題，您可以採取以下步驟：

- 給您的發電系統打電話，與服務代表討論存在的問題，服務代表有責任向您說明消費者有權向加州公用事業委員會(CPUC)反映情況的權利。
- 如果您不滿意這家發電系統所作的答覆，您可以將事實經過用書面形式記錄下來，然後，給加州公用事業委員會(CPUC)消費者服務部打電話反映情況，號碼是1-800-649-7570。



統一瑞迪森大酒店
RADISSON PRESIDENT HOTEL & SUITES

- 酒店職員精通國、粵、英語，服務一流，讓您賓至如歸。
- 離溫哥華機場只五分鐘，酒店專車接送，方便又安全。
- 四星級新型酒店，附設正宗粵菜，亞洲各國小吃。
- 地點適中，打高爾夫球、上遊輪，去市中心5-15分鐘車程，緊鄰統一廣場、八佰伴廣場、香港仔中心，步行可到各大購物中心。
- 總統宴會廳容納 800 座位，最理想舉辦公司團體年會、家庭婚宴喜慶。

位於溫哥華烈治文市。自 1994 年開業，連年榮獲美國汽車協會評選爲四星級酒店。 1996 及 1997 年酒店以傑出的服務表現榮獲由瑞迪森國際酒店集團頒發的「總統獎」， 1996 年瑞迪森國際酒店集團從其 320 家連鎖酒店中評選出本酒店總經理爲「最佳總經理獎」得主。

地址: 8181 Cambie Road, Richmond, B.C., Canada. V6X 3X9
電話: (604) 276-8181　傳真: (604) 279-8381

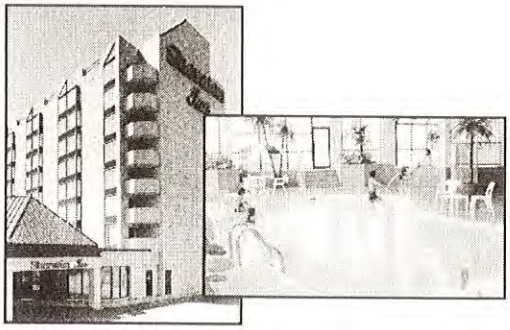
免費訂房熱線：美加 1-800-333-3333 台灣直撥：0080-61-1205

喜來登酒店
FOUR POINTS HOTEL SHERATON

- 112 間豪華客房，包括21間貴賓套房，蜜月套房皆有壁爐及按摩浴缸。
- 享受優雅休閒渡假方式，留宿喜來登，欣賞瀑布日夜奇景遍玩週圍景點，賞花打球，才是您最佳的安排。
- 6 間會議廳，最大可容納120 人，全套會議設備、音響視聽，提供高級集會場所。
- 一樓休閒酒吧及優雅西餐廳。
- 室內溫水游泳池及桑拿設備，還有多功能高級健身房。酒店鄰近高爾夫球場，步行可至瀑布遊輪、瞭望塔、花園等
- 距離多倫多國際機場一小時半。

地址： 6045 Stanley Ave., Niagara Falls, Ontario, Canada L2G 3Y3
電話：(905) 374-4142　傳真：(905) 358-3430

免費訂房熱線：美加 1-800-263-2566



世界七大奇景尼加拉瓜大瀑布是國際旅客到訪多倫多必經之處，屬於喜來登國際酒店系統之一的 **Four Points Hotel Sheraton** 喜來登酒店，是全尼加拉瓜大瀑布區最高級的飯店之一位於市中心，近瀑布、**Casino**娛樂城等各旅遊觀光點，交通便利、不論是蜜月旅行，團體聚會，都是您最明智的選擇。

統一瑞迪森大酒店 / 喜來登酒店隸屬集團機構

統一加拿大集團 PRESIDENT CANADA GROUP

統一企業公司 PRESIDENT ENTERPRISES CORP.

Attention Small Business Customers:

Edison Pays You To Upgrade Your Lighting

For More Information

For More Information, or to answer any questions, please call the Edison Rebate Processing Center toll-free at 1-800-736-4777 (English) or 626-915-3508 (Chinese). If you do not have a mail-in coupon or need additional copies, please call the number above to request your copy.

Program Restrictions

This program is offered on a limited basis and is subject to the availability of authorized funds. Southern California Edison reserves the right to modify or discontinue the program without prior notice, at its sole discretion, or by order of the California Public Utilities Commission.

Southern California Edison reserves the right to inspect the installation of qualifying equipment, prior to the issuance of the rebate check, to ensure program guidelines are met.

How Much Do I Save?

The example below shows the benefit of converting typical incandescent bulbs to compact fluorescent lamps (CFL). As you can see, while energy-efficient lighting may initially cost more, it pays for itself in the long run. Plus, Edison's rebate should make your purchase decision that much easier.

Savings for other types of lighting!

Energy Efficient Lighting	Edison Rebate Per Unit	Net Lifetime Savings*
34 Watt CFL	$12.00	$246
28 Watt CFL	$10.00	$144
22 Watt CFL	$ 7.50	$102
16 Watt CFL	$ 6.00	$ 81
4 x 4' Lamps	$12.00	$143
3 x 4" Lamps	$ 8.00	$ 99
2 x 4" Lamps	$ 5.00	$ 60
2 x 8" Lamps	$ 8.00	$115

What Do I Do?

Please follow these six simple steps to obtain your rebate:

(1) Estimate the number of each piece of qualifying lighting equipment you plan to purchase in the "Qualifying Equipment Worksheet."

(2) FUNDING IS LIMITED. Please call 1-800-736-4777 (English) or 626-915-3508 (Chinese) to see if you are eligible for a rebate and to reserve your funds.

(3) Purchase and install the qualifying equipment by December 1, 1998.

(4) Complete parts I and II of the separate mail-in coupon or call 1-800-736-4777 to obtain a form.

(5) Sign and date the mail-in coupon and attach an itemized proof of purchase.

(6) Mail the coupon and the proof of purchase by December 4, 1998 to the address stated on the coupon.

The Catch

There is none. Just make sure that you follow the steps outlined in this brochure and meet all the guidelines stated in the program' s mail-in coupon and you' ll be on your way to making a smart investment for your future. But hurry, this is a limited-time offer and funding is limited. Please call to reserve your funds today.

Qualifying Equipment Worksheet

Compact Fluorescent Lamps (CFL):

CFLs provide the same light output and quality as your existing incandescent bulbs while using much less energy.

T8 Lamps with Electronic Ballast:

T8 fluorescent lamps come in 4 foot (F32T8) and 8 foot (F96T8) sizes and, combined with an electronic ballast, provide substantial energy savings over standard T12 fluorescent lamps and standard magnetic ballasts.

Existing Equipment Qualifying Equipment

4 Foot Lamps & Ballast	T8 Lamps & Electronic Ballast	Rebate Amount Per Unit	Estimated Number
1	1 x F32T8	$2.00	
2	2 x F32T8	$5.00	
3	3 x F32T8	$8.00	
4	4 x F32T8	$12.00	
8 Foot Lamps & Ballast	T8 Lamps & Electronic Ballast	Rebate Amount Per Unit	Estimated Number
1	2 x F32T8	$5.00	
2	4 x F32T8	$8.00	
3	2 x F96T8	$8.00	
4 Foot Lamps & Ballast	Qualifying CFL	Rebate Amount	Estimated Number
60-Watt	13-16 Watt	$6.00	
75-Watt	18-22 Watt	$7.50	
100-Watt	24-28 Watt	$10.00	
150-Watt	30-34 Watt	$12.00	

秉承百年努力 服務華人社區－您的成功是我們的目標

一個世紀以來，南加州愛迪生公司向千百萬您這樣的企業提供可靠的電力供應，我們的服務部門包括：

SOUTHERN CALIFORNIA EDISON

An EDISON INTERNATIONAL℠ Company

欲知詳情，請洽：

(626) 915-3508

(國語和粵語)

少數族裔語言服務
幫助少數族裔企業利用愛迪生公司的各項服務。

Certified Hotel Administrator

旅館管理師執照申請說明 (CHA®) Program

資料來源由范約瑟提供

When You Apply

What you apply for certification, it is important that we receive an updated resume with your application. Copies of college transcripts currant and past job descriptions, organizational charts, and other supporting documents will help ensure that your application is processed quickly and correctly. All applications and supporting documentation become the property of the Educational Institute.

The CHA Recommendation and Employment Verification Form should be completed by your immediate supervisor or the Educational Institute. If your immediate supervisor or corporate representative is a relative, or if you have no corporate representative or supervisor who can verify employment, we will accept appropriate business or professional references as a substitute.

Eligibility and Your Candidacy Status

The Certification Commission will review your materials to determine your eligibility. You will receive written notification within three weeks or receipt of your application. Upon Commission approval, you become a candidate for certification.

If your application is not accepted for any reason, you will be notified in writing and your application/examination fee (minus a $50 processing fee) will be returned. If you wish, you may appeal in writing to the Certification Commission Appeals Committee. Please submit your original application, all supporting documentation and a letter outlining the reasons for reconsideration. The Committee will review your appeal and respond in writing.

Preparing for Your Exam

A number of optional resources are available to help you prepare for the CHA comprehensive examination:

• CHA Study Guide. This easy-to-use guide offers a thorough (overview of the exam material, as well as practice questions. Highlights include: Human Resources, Accounting/Cost Control, Rooms Division, Engineering and Property Management, Food and Beverage, Marketing and Sales, Management and General Administration. Get the CHA Study Guide for only $105.00 ($130.00 for employees of non-AH&MA member properties). See Section 3 of the application for ordering information or call 800-344-3320.

• CHA Review Classes/Seminars: These give you the opportunity to participate in an informally led review work-shop. Call the Professional Development Department for a list of the review classes currently scheduled. (Test sessions may be cancelled or postponed due to low enrollment. There may be a nominal fee for attending a test site program.)

• Educational Institute textbooks and courses. Textbooks and courses on a variety of subjects are available for purchase through the Educational Institute. Call the Institute at 800-344-3320 for ordering information.

Exam Options

You can take the certification exam either at a certification test site or on your own through an approved proctor.

Certification test sites are simply group sessions where candidates enrolled a certification programs meet to take their exam. You may obtain an updated list of scheduled test sites by calling the Professional Development Department at 800-344-3320. (Note that these test sessions may be cancelled or postponed due to low enrollments. In addition, there may be a nominal fee for attending a test site program.)

Proctored exams require you to arrange for a proctor to administer the certification exam to you. An approved proctor may be a CHA, a lodging asscoiation executive, a hospitality educator, or a member of the clergy. A relative cannot act as your proctor.

Your Text Results

A passing score is 75 percent or better. To guarantee your privacy, absolutely no scores will be given over the phone. Your exam results will be mailed directly to you along with a written assessment.

The CHA Exam Retake Policy

If a successful score is not achieved during the first attempt at completing the examination requirement, candidates will be provided two additional opportunities to complete the requirement. For each retake, a fee of US$25.00 will be charged and must be paid prior to the examination being sent. If a successful score is not achieved after all three attempts, the enrollment will be discontinued and the individual will be required to wait one year before reapplying.

For Candidates with Special Needs

The Certification Commission heartily supports the intent of the Americans with Disabilities Act (ADA) PL 101-334-5309(b)(s). The Commission will make a reasonable effort to provide candidates who have documented disabilities with the necessary aids and services that do not fundamentally after the measurement of the skills or knowledge the CHA Program is intended to test. Please direct specific questions regarding special accommodations to the Professional Development Department at 617-353-5500.

Recertification:

Your Key to Ongoing Professional Growth

Every five years the Certification Commission will recertify you based on your continuing work experience and ongoing professional development activities. Every time you fulfill the five-year recertification requirements, you receive a new jeweled lapel pin - with additional jewels added to reflect your years of industry service - and a new certificate, signifying your continuing commitment to hospitality excellence. (The recertification fee is $100.)

Policy Questions?

We will be happy to answer any questions you might have. Call the Educational Institute' s Professional Development Department at 800-344-3320 or 517-353-5527.

～～一首鼓勵的小詩～～

From Why Worry－侯王千姬摘譯

當你感覺悲傷時，親愛的，
走，去鼓勵一些其他的靈魂，
當你覺得虛弱且疲倦時，
微笑，並伸出你的手去幫助所有的人；

然後，明天，你會覺得更快樂，
太陽會照耀得更明亮；
比起你以前容易消瘦、憔悴的時候，
日子將會更加地美好。

當你感覺生氣時，親愛的，
對著使你生氣的那個人，
說出一個與「愛」和「和平」有關的字眼，
然後你的忿怒不久就會停止；

愛，總像是晴天的陽光一樣，
它給你帶來歡欣鼓舞；
愛，射出來的閃光是多麼地明亮與神奇，
不論遠近，它都能散佈快樂的光芒！

仇恨就像火燄一般，親愛的；
它會燃燒你的心與思想，
使你生病且變得令人生厭；
愛可以治癒你的病和閉塞。

所以，願你像愛的太陽一樣，
高高在天上照耀著一片生命的天空；
照亮每個星球，在思想內，在行動中，
驅散黑暗、仇恨和鬥爭。

雜談網際網路(INTERNET)

馮啟豐(TOYO FENT)－轉載自北美月刊

隨著電腦科技的不斷推陳出新，市場競爭激烈，價格也就日趨便宜，因此目前家家戶戶都可不用超過美金一千元之花費，就可以坐擁有一台至少PENTIUM 11不錯且實用的電腦。而談到電腦，從早期大都被使用在家庭記帳、文件作業、寫程式、玩遊戲等較趨向個人事務處理方面；到現今，電腦與網路及電腦與電傳視訊等的科技整合，幾乎一談到電腦就必定要提到INTERNET，所有的新開發軟體也朝與INTERNET整合為發展重點！各行各業也都要與INTERNET軋上一腳，才算跟上時代潮流！「您的電腦能不能上網！」更成了電腦消費者的慣用語！記得五年前，筆者在唸研究所時，網際網路(INTERNET)的時用只不過是用來做學術界交流溝通及電子郵件來往，而這近幾年的旋風式演變發展至商業用途，更加證明了網際網路時代的來臨，帶動了另一波的電腦及媒體革命！

這網際網路(INTERNET)到底是什麼玩意？很難學嗎？為什麼每個人，甚至小朋友都要學INTERNET？為解答這一些讀者的疑惑，筆者就個人初淺所知，來為各位對INTERNET作一洗禮介紹，由於可討論範圍很廣，筆者不想多做長篇大論且太深的描述，僅對讀者平常聽到想了解的話題做一全盤性的引述，若想更進一步了解INTERNET，可至書店或圖書館參考有關書籍。

(一) 何謂網際網路(INTERNET)?

抽象地說，它是一部可以不用出門就可以在家周遊列國的交通工具。透過它，你可以僅在螢幕上，就可瀏覽全地球各角落的最新資訊，諸如天氣預報、交通旅遊、查閱圖書館、購買物品、與朋友交談、信件來往等任何你可想要得到的，它幾乎都可幫你找到！「YOU CAN GET WHATEVER YOU WANT!」甚至只需花費數小時，你就可遊遍全世界各國，而不需長途飛行！明確印證「秀才不出門，便知天下事！」這句古諺。

實際地說，它翅現今全球最大的驗腦網路，是由超過四萬個以上的網路所組成，包含世界各國之學術、科技及商業等各類用途的大大小小網路。這裡有人會問，既然INTERNET是由以上各類大大小小的網路所組成，那它們彼此之間是如何

溝通的呢？就像中國人講中文、日本人講日文、德國人講德文，當三者同時相遇的時候，他們用什麼語言來溝通？那當然，他們彼此之間就得用目錢世界共通語言—英文來相互交談、溝通意見。同樣，INTERNET上也必須有一套共同語言來做聯繫溝通，而這語言就是TCP/IP (TRANSMISSION CONTROL PROTOCOL / INTERNET PROTOCOL)，有了它，世界各地的網路才得以順利連結在一起。

(二) INTERNET的歷史回顧

說到這INTERNET，我們就來探討其根源，這要追溯到西元一九六九年，當時的美國國防部為了預防一旦核子戰爭爆發，在不利的情況下仍能正常維持政府與軍方間的資訊來往，乃著手進行一項名為ARPANET的網路實驗計劃，並後來發展出一套可使電腦間相互交換訊息的通訊技術，名為ARPANET，可說是最早INTERNET。

在一九七0年代，通訊技術的不斷革新，以致開發出各種不同網路的通訊技術，而為了讓這些網路彼此之間能溝通訊息，ARPANET的研究人員，於是又訂定了一套前段所提到過的通訊協定標準，稱之為TCP/IP通訊協定，以取代原有的ARPANET通訊協定，至此INTERNET的雛形可說大致敲定。

到了一九八0年代，由於許多美國各大學及研究機構所使用的UNIX作業系統皆具有TCP/IP的通訊功能，因此紛紛與ARPANET連網，以彼此相互交換研究心得，共享教育資源。其中以美國國家科學基金會成立的nsfnet影響鉅遠！

最後，從最早美國國防部開發的ARPANET，至全球各大學及研究單位所建立的大大小小區域網路，以及最近全世界各國工商界所設立的各類型服務行銷網路，乃構成了目前難以估計想像的世界最大電腦通訊網路—網際網路(INTERNET)。

(三) 連上INTERNET所需具有的基本配備

所謂「工欲善其事，必先利其器」，想必各位讀者對INTERNET已感到好奇，也一定想要了解要如何才能連接上INTERNET，接下來我們就討論上網所需具有的電腦基本配備。

首先是硬體部份，當然，如果預算夠的話，讀者不妨買一台電腦配備高級點的多媒體系統(有CD-ROM、喇叭及音效卡)，不然至少CPU要PENTIUM且有8MB以上記憶體的，才能顯現INTERNET上的各種多媒體彩色畫面。另外，硬蝶最好容量愈大愈好，反正價錢也便宜！接下來就是我們一般個人及家庭所使用，沒有它就

不能上網，那就是用來透過電話線路上網的數據機(MODEM)，目前一般所使用的是傳輸速度為14.4K, 28.8K, 36.6K及最快的56Kbps幾種，當然，速度愈快，所傳資料就愈快，花費的時間也就更少！筆者建議目前至少要買36.6k以市的數據機，才划算！不然，上網後，花費時間光在那邊等資料傳入而無所適從可真讓人沮喪！

軟體部份，最好安裝WINDOW 95提昇版以上的視窗軟體來作為圖形界面的平台，也就是32位元的作業系統，還有最重要的就是可用來瀏覽全球資訊網(World Wide Web簡稱www)的應用軟體，目前最普遍流行使用的導覽工具為Netscape所開發的領航員(Navigator)及Microsoft所開發的網際網路探險者(Internet Explorer，簡稱IE)兩種。

(四) 何謂全球資訊網(WORLD WIDE WEB, WWW)？

我們先來談INTERNET和WWW的關係，網際網路(INTERNET)本身提供了許多的服務，如電子郵件的收發、瀏覽新聞及查閱資料等，而全球資訊網(WWW)可以說是其中一項的服務，透過它，我們可在全世界各地的WWW中，鄭集資料或採購商品等多項用途，它可說是一個可以和全球資訊連線的分散式超媒體系統，它不僅可以像電話一樣作雙向溝通，也可以像電視一樣用聲音、文字、影像及動畫來傳遞資訊，成為繼廣播、電視、報章雜誌之後，目前最具影響力的第四大傳播媒體。

WWW起源於「歐州粒子物理實驗室CERN」，當初建立目的是為了替CERN的電腦使用者提供一個容易存取資訊的地方，在西元一九八九年，WWW之父TIM BERNERS-LEE即以INTERNET為基礎，再加上超本文(HYPERTEXT)及超媒體(HYPERMEDIA)等技術的開發，因而建立一套遵循主從架協定(HTTP)的多媒體查詢系統，即現金的全球資訊網(WWW)。

(五) INTERNET的未來應用

隨著INTERNET的迅速成長，各行各業利用它來達到各種的目的需求也五花八門、層出不窮以下就簡介幾個不同的應用：

(1) 電子郵件－這是相當普及的功能，藉由它來自由傳送電子郵件至世界各地來相互聯絡感情、溝通訊息，不僅容易也最快得到回覆，筆者每天一定上網看有無供應商及各地分公司來的電子郵件，相當便捷。去年，光美國郵政事業，便少了百億元以上的收入，且每年還逐漸的擴大，令人替傳統郵政事業捏了不少冷汗。

(2) 網路商場－透過WWW，各公司行號可以將其銷售產品上網促銷，不管是書店或百貨公司也好，宛若店面式的購物商場，提供一個完全互動式的消費環境，沒有時間限制，想買什麼，就隨時上網瀏覽購物，付費方式，大都採用信用卡付費，不僅可以自行消費，還可替遠在他方的親朋好友訂購送禮，如在美國上網訂購禮品，對方

可直接在台灣領取，省去郵寄的麻煩。

(3) 網路投資－許多人已藉由INTERNET來上網進行股票交易買賣，根本不用到股票交易市場，全在電腦前完成，手續簡便低廉且快速，還可對其所投資公司近五年來的股票成長情況，作一全盤了解，以利投資！

(4) 網路旅遊－消費者可直接上網訂購機票、租車及查詢旅遊地點介紹，且可將想要訂房間的旅館列出參考比價，收集相關資料，經過比較後再決定，相當方便，好比在旅遊出發前，已實際在網上走訪了一遍。

(5) 網路圖書館－經由網路可與各大圖書館連線，查閱相關書籍，甚至有些有心之義工們，直接將名著的內容敲入上網成為一本電子書，提供給大眾瀏覽閱讀，還可直接跳至自己喜歡的章節選讀，而不用親自至圖書館跑一趟。

(6) 網路企業－由於INTERNET是全球化的網路系統，所以各公司行號是跨國性的企業，還可將各子公司的資訊連接在一起。

(7) 作業－像筆者的公司目前正建立一套整體性的採購系統，讓各子公司可以同時一起上網訂購所要行銷的產品，而美國總公司可整理分類直接向工廠一次性生產以降低製造成本。

(六) 常用中文全球資訊網的網站介紹

簡單介紹了有關網際網路的零零種種，不知各位讀者對INTERNET的發展及應用是否有個初步的了解認識，盼有所助益才好，更希望大家儘早熟悉網際網路，趕快連上網吧！否則，跟不上時代，落伍可就不好了！

以下為筆者上網著尋後，還覺得不錯的全球資訊網站(WWW)，僅提供一些給讀者參利用：

(1) 中文網站尋找台－提供找尋有關使用中文所建立的網站。
http://w.goyoyo.com

(2) 英文網站尋找台－提供找尋有關使用英文所建立的網站。
http://www.infoseek.com

(3) 華淵新聞網－提供台灣、大陸、香港及亞洲其他的即時新聞。
http://www.sinanet.com

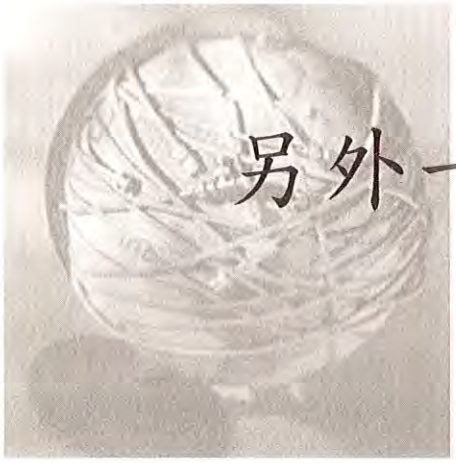
(4) 華訊新聞網－提供台灣的每日新聞，可查閱其他日的新聞。
http://www.roc.org/can/index.html

(5) 雅虎搜尋台－提供各式各樣所要找尋的資料訊息。
http://www.yahoo.com

(6) 中國時報資訊網－提供台灣各類的即時新聞及其所經營的相關企業。
http://www.chinatimes.com.tw

(7) 民生報－介紹台灣有關的民生訊息。
http://msdn.aide.gov.tw

(8) 卡登保圖書館－為一線上圖書館，可查閱想要找的相關書籍。
http://www.promo.net/pg



另外一種旅館聯鎖
—網際網路(Internet)

本會理事--李秉信

自從網際網路於十餘年前問世之後，整個人類生活便為之改變。數以萬計的人口，藉著電話線路，聯成一層又一層繁複但不混亂的網路系統，進行各種的交流。世界各地的人，不論是在家裡、在路上、在辦公室、在旅途中，都可以利用他們手上的電話，經由電腦的網路系統，和遠在天邊或近若數尺的客戶、朋友、或同事連成一線，進行交談，洽公或商務，郵件不再耗時費日，因為電子郵件彈指可得，而且不論是身在何處，都可讀取。網上五花八門生態，不下於另外一個獨立的社會，你可以製造或扮演任何一個角色，進出這個完全屬於你的世界，而關上了電腦，你又回到現實的你。

網際網路可以說是人類史上，長最快、衝擊最大的資訊產品。最新、最先進的產品，都是首先在網際網路上發表。最近最流行的資訊，也都是首先在網路上批露，公司專屬的網頁，就是品牌的象徵。業主只須花費非常低廉費用，就可以向全世界廣告公司的產品，而最重要的是它永無休止的運作，一天二十四小時不斷為你製造商機。

而對市場經營的劇烈改變，無可諱言的，旅館市場必定也受到相當的影響！往昔客人遠行出差或至外地旅遊，通常是透過他所相信聯鎖品牌的訂房中心逕行訂房。但受限於傳統的電話通訊，客人往往無法短短的數分鐘通話內取得他所欲汲取的資訊，而造成不滿意的服務，甚至商機的流失。如今時尚所趨，便是直接上網作訂房，透過旅館的專屬網頁，瞭解旅館的房間型態、附屬設施、旅遊定點，甚至於旅館的外觀、房間的造型，都可在網頁上一覽無遺，如果滿意，可以直接作線上訂房，一切都從容、自在的掌握在自己手裡。相較於傳統的聯鎖訂房系統，網際網路的線上訂房，可以說是生動又有效的多。

在過去的一年裡，全世界網際網路的使用者已增加至二千六百萬人口，而且仍以驚人的速度在繼續增長中。幾乎所有網際網路者都知道如何使用網際網路作線上租車、購物、讀報、交友或訂房。而稍具規模的公司也多半擁有自己公司的網頁在線上。面對如此強勁的買方、賣方市場（彼此交會），造就每年近千萬上線人口的交易，交易金額便逾數百億美金。

就旅館業的立場而言，投資在網際網

路網頁的金額較之於平日鉅額的開銷，可以說是九牛一毛。而它的廣告效果卻是一個星期七天，一天二十四小時的全球性。你的客人可以隨時隨地，任意任時的閱覽你的旅館網頁，甚至作線上訂房。而旅館業主所須花下工夫，只是如何讓自己的網頁吸引人注意，及讓網際網路的使用者能輕易的找到你。只要你經營網際網路的方向正確得體，你自網路上所得到的生意，絕不下於一般普通的聯鎖。如果你自己的旅館，已有了聯鎖的名字，網路網頁的經營，絕對能讓比獲得如錦上添花般令人驚喜的利潤。

電腦通訊科技的日新月異，使得旅館市場的經營充滿著變化。但無可置疑的是，無人可以置身於這股網路市場的潮流之外。傳統的聯鎖經營市場是否因此受到衝擊，那是筆者所不能預料，但在可預期的將來，若旅館業主置身於網路市場的經營之外，勢必會流失許多商機，畢竟不去擁抱顧客市場的業主，市場上的顧客也不會給他任何的機會。但若能善加利用其低廉、簡易、全天候的特性，多作投資及廣告，無限的商機及利潤就藏在你那台不起眼的電腦裡。

最新研發的品牌旅館—W旅館

本會理事-- 劉化龍

合併了Westin旅館與ITT Sheraton旅館之後，Starwood旅館與渡假全球公司又公開了一項自己研發出的高檔級品牌旅館—W旅館。

W旅館將於今秋將位於紐約市Lexingtin大道上的前Doral Inn改建成自行設計成的W旅館。並預計於1999年初期在同一市再增加二間，並在1999年的6月前另加七間分佈於全美的各大都市，包括洛杉磯、芝加哥、西雅圖、舊金山、和丹佛市。該公

司並在佛州的邁阿密尋求建地，該品牌最終也將全球化，並繼續發展成為渡假品牌為該公司的最終的標的。

基於嚴格的水準要求，所有W旅館全為自資、改建、或新建，並不打算走招牌(Franchise)路線。推出數量也甚有限，僅在主要大城市而沒有這類性質旅館的市場中，才能發現這種俱有如住在家中般舒適感受的特殊旅館，以應某些特殊客人的需要，因它們有限的數量而成為一種俱有特殊性質的旅館，也將與Starwood其它品牌Westin, Sheraton等構成完美的一體。

W旅館將與Westin旅館並駕其驅，同為四星級，房間數量150到500之間，因其設計著眼在提供一般短期住宿的旅客高水準的需要，團體旅客擬不在其服務範圍之內。其終結房價將超過Westin的房價，並採浮動性，依市場來決定。

W旅館這種新品牌代表了另一個旅館業階段性的重大發展，成為一種都市化高檔級性質的標誌，其裡裡外外都襯托出豪華與舒適，並能讓住客有一種家居享受的地方。最高品質的床及床墊、鵝毛床罩、高級的床單及枕頭、無線的電話、和碟式唱機等等僅為幾種Starwood新設計的小意思，用以吸引顧客。該品牌也設有商務中心，以補充市場中那些相類似的旅館，即沒設商務中心的不足。W旅館的設計也是針對那些在外作商務或公幹的人仕們，在商洽公務之餘，能享受一個俱有家中舒適與溫暖的旅館中享受住宿之樂。

早期的W旅館將從改建著手，但位於舊金山及西雅圖的均將是新建。該品牌將於Starwood所擁有的Sheraton, Four Points by Sheraton及St. Rogis品牌一樣，採用將於今秋推出的共同的Reservatron定位系統及主要會員優惠計劃，並設有獨立經營的餐廳及快速住房及退房(Check-in and check-out)設施。有別於傳統性的合併現成品牌。

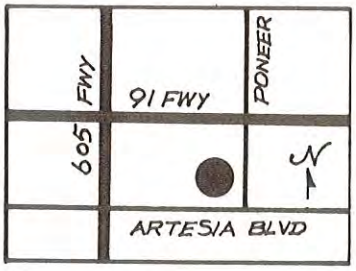
Starwood是第一個發展獨有品牌自成一格的REIT類的旅館控股公司。其新品牌是採用代表其設計性質的特定目標：慧黠(Witty)、溫馨(Warm)、及美妙(Wonderful)的首字母W來命命，事實上並非僅是美妙(Wonderful)，而是詫異(Wonder)，何以從無前人想出這種點子發明出這樣性質的旅館品牌，用W來命名也是試與Westin的聲名交輝相聯，相輔相成，倍增身價與光彩，在旅館市場上大發異彩。(以上資料係取材旅館管理雜誌，謹請指正)

喜瑞都/ CERRITOS

台美地毯

裝璜設計：無縫
地磚・磁磚・窗簾・
百葉窗・品質保證・
服務迅速・免費估
價・物美價廉

TAIMAY CARPET CO.
台美地毯
17309 PIONEER BLVD.
ARTESIA, CA 90701



窗 簾

PHILADELPHIA.

DUPONT STAINMASTER CARPET

(562)924-8886/924-7077

Fax: (562)924-6345

不脫毛 防靜電 防污垢

設計精美

※尺寸誠實 ※價格公道
※施工精細 ※售後服務

免費估價

專精旅館地毯、窗簾

室內裝璜設計 窗簾及百葉窗

希爾頓籌建月球旅館

全「球」第一家，五千個豪華房間

對於做旅館這一行生意的人，難免會覺得疑問，月球會成為住在地球人類的另一個觀光區嗎？據中央社倫敦發的一篇報導指出，國際知名的希爾頓飯店旅館系統已準備加入競爭的行列，試圖搶先在月球上興建第一家豪華旅館。

這家旅館將名正言順定名為「希爾頓月球」旅館，預計有五千個房間，將由兩具大型的太陽能發電器提供動力，並且還有自己的海灘，以及一座自設的農場。

雖然起步可能比日本人晚了一些，但是希爾頓系統已劍及履及，在上個月發現月球上面可能有充份的水源後，便委請幾位建築師著手設計它的月球大旅館。

敦星期泰晤士報引述希爾頓國際公司總裁喬治的談話報導，希爾頓在獲悉月球確有足以支撐生命的條件之一後，已有意願要在月球上率先興建第一家旅館。據報導，它正與美國太空總署的專家密切合作研究這個計劃，並希望將來能成立合伙關係，可以載運客人到它的月球旅館渡假。

到目前為止，希爾頓已在這個計劃上爾下約十萬英鎊，或約十六萬美元，但是日本則有三家公司已經為此投下了二千五百萬英鎊之多。

至於為希爾頓籌劃月球旅館計劃的英國建築師殷士敦提出的構想，則是一座高三百二十五公尺的大樓，它將可與目前世界最大的旅館－拉斯維加斯的米高梅豪華旅館相比美。依照目前的構想，它將包括餐廳、醫療中心、教會，甚至還有一所學校，飲水將由新近發現的冰層抽取。此外，還將有一座「月岩」山、觀景台，並有「月球巴士」載客外出觀賞月球風景。旅館內部將有壓力調節設施，客人可以選擇磁力鞋或重力鞋來適應月球上重力減弱的問題。當然它也將另有一套維生系統。

小郭油漆

KUO'S PAINTING CO.

STATE LIC#382670

ASK SPECIAL OFFER

旅館專家
室內外油漆
INTERIOR
EXTERIOR

小郭●服務華人超過20年

TEL:(818)576-1600
FAX:(818)309-6161
BEEPER:(818)309-6161

515 N. OLIVE STREET, ALHAMBRA, CA 91801

1997 California Hotel Sales Survey

By ATLAS Hospitality Group

Southern California vs. North California

Since 1994, the volume of hotel sales transactions in Southern California has outpaced Northern California by more than 2 to 1. This is due in large part to the overwhelming number of foreclosed hotels in Southern California. From 1994 to 1997, Southern California had a total of 175 foreclosed hotel sales, accounting for almost 29% of the total sales volume. In contrast, Northern California has only 23 foreclosed hotel sales during the same period, accounting for only 10% of the area' s total sales volume.

Hotel Sales Prices

The average price per room for Northern California has steadily increased since 1994, from $39,406 to $54,262 per room, an increase of 37.7%.

In Southern California, the average price per room has jumped since 1994, from $28,859 to $42,322, an increase of 46.6%.

Despite the jump in sales volume in Southern California, the average price per room in Southern California still trails Northern California by 22% in 1997.

The Effect of REO Hotel Sales on the Overall Market

In 1997, for Southern California, the average price per room for foreclosed hotels sale was $23,290, 44.9% less than the overall average price per room sale. This is a clear indication of why the Southern California hotel sales market has lagged Northern California in overall average price per room, due to the high percentage of foreclosure sales.

Financing

From 1994 to 1997, the clear message is that Southern California hotel acquisitions were much more highly leveraged than in Northern California.

In Northern California, from 1994 to 1997, the average loan-to-value ratio was only 17%. This means that there were far more all-cash transaction in Northern California. By contrast, the average loan-to-value ration from 1994 to 1997 for Southern California was 57%.

In 1997 the average loan-to-value for Southern California was 71%, where as in Northern California the LTV was only 18%.

Regional Markets

In 1997, Los Angeles County accounted for the largest share of hotel sales transactions in Southern California - 53%, followed by San Diego County at 18% and Orange County at 17%.

The number of transactions were:

1. Los Angeles County: 53
2. San Diego County: 26
3. Orange County: 25

Pricing

In 1997, Los Angeles County ranked third in average price per room, behind Orange Counties and San Diego . The average price per room per county was as follows:

1. Orange County: $64,665
2. San Diego County: $59,323
3. Los Angeles County: $33,491

Foreclosed Hotels

1997 was a year of diminished foreclosure activity. San Diego County had the fewest foreclosure sales, followed by Los Angeles and then Orange County.

The number of foreclosed sales per county were as follow:

1. San Diego County: 2 (7.7% of the San Diego County sales market), down 75% from 1996.
2. Los Angeles County: 4 (7.5% of the Los Angeles County sales market), down 71% from 1996.
3. Orange County: 5 (20% of the Orange County sales market), down 29% from 1996.

Individual Hotel Sales

Largest hotel sale transactions of 1997 (by number of rooms)

1. Hotel Del Coronado - 692 Rooms
2. Holiday Inn Hollywood - 470 Rooms
3. Sheraton Grande Los Angeles - 469 Rooms

Most Expensive Price per Room in 1997

1. Ritz Carlton Laguna Niguel - $572,519
2. Hotel Del Coronado - $476,879
3. Intercontinental Hotel Los Angeles - $103,926

Forecast

The number of hotel foreclosures in 1997 in Northern California was zero and in Southern California only 12 (down from 38 in 1996). It is projected that the price per room for Southern Caoifornia hotels will continue to increase in 1998 for a number of reasons:

1. Little or no future foreclosure sales to depress values.
2. Improving business climate.
3. Very little new hotel development.
4. Prices still below replacement cost in many areas.
5. Extremely strong buyer demand.
6. Favorable loan terms and rates.

Northern California has over 40 new hotel developments in progress, and it is forecasted that prices will begin to level off as new inventories hit the market holding down the average daily rate and occupancies. Areas such as Silicon Valley have experienced such huge increases in values that many buyers are experiencing "sticker-shock" and looking to Southern California, where more buying opportunities exist.

加州專業旅館地產公司

多年來我們以專業的知識與誠信
的服務，成爲加州旅館銷售同業之最

我們將秉持著一貫的作風
竭誠爲加州華人業主服務

Atlas
HOSPITALITY GROUP

3152 Redhill Avenue, Suite 280
Costa Mesa, California 92626
Telephone:(714) 662 - 4400
Facsimile: (714) 662 - 5500
http://www.atlashospitality.com
E-mail: waw02@pacbell.net

詳情請洽華人代表

Wilson Wang (汪) Ext.402

銀行合併風潮 對華資銀行的影響

國泰銀行經理-陳國維

首先我要談談合併有什麼利益：

(1) 立即增加資產的規模

(2) 擴大服務的領域

(3) 擴大服務的對象

(4) 增加產品的多樣化

(5) 減低成本，提高獲利，增加競爭力

(一) 就銀行資產規模的擴大來說，由於現代企業的國際化，規模愈來愈大而且無遠弗界，而銀行承貸能力受到其規模的限制，它必須增加資本與資產規模才能應付融資的需要，合併事最快且有效的方法。

(二) 產品的多樣化來說，將來銀行業務將會擴大，逐漸走向多角化經營，傳統的銀行業務將不足以滿足客戶的要求，今天最明顯的變化，例如投資帳戶、Mutual Fund以及外匯期貨買賣，以成為重要的產品，而將來保險等也會占一席之地。

(三) 合併最大的好處是減低成本，尤其是管理階層及重疊分行的裁減，節省一筆可觀的數字，對提升獲利率有立即的效益。

(四) 目前華資銀行均屬中小型的社區銀行，有它特定的服務對象，所以強調親切、快速及語言的便利。由於華資企業也大部份都還在中小型規模，所以華資銀行尚能滿足企業的需要，短期內尚有它一定的生存空間。但是這樣生存的空間將逐漸受到威脅：

(一) 主流銀行已注意到華資企業的潛在利益，所以在它們擴大規模後，挾其低成本，及雄厚的資金，已經開始向華資企業招手，例如美國銀行等最近便以簡易貸款方式向華資顧客推銷，而且也大力在聘請華人銀行從業人員為其服務都是明顯的例子。

(二) 華資企業規模逐漸擴大，華資銀行在規模上及成本上也需要及早考慮。

(三) 華資企業專業化，專業人才仍至第二代企業家起及華資銀行一大利器的語言上的便利將會逐漸淡化。

今天，電腦的普遍化，亦是提進合併的催化因素，第一、銀行利用電腦與客戶連線來處理許多交易事項，消除了距離的不便，將來分行的重要性將會減低，而由小分行提供方便性的服務。第二、另一方面它也提供銀行內部管理的方便，使銀行有能力統一管理各地分行的作業。第三、電腦也是一項高成本、專業性的投資，不是一般小型銀行能負擔的。

綜合以上的觀點，華資銀行將來終究還是要走向合併道路。

CATHAY BANK

Cathay Bank, Your Partner to Achieve Excellence

Your Solid Real Estate Financing Partner

If you are looking for financing to expand your current facility, acquire investment property or build a new warehouse, Cathay Bank provides a broad range of commercial real estate financing programs tailored to meet your varying banking needs.

With over 36 years of banking excellence, our experienced real estate specialists are committed to guiding you through every phase of a project from customizing your loan package to helping you evaluate future growth opportunities when the project is completed.

Type of Financing

1. Property refinancing
2. Property purchase
3. Construction only
4. Construction with mini-permanent financing
5. Build to suits construction

For more information, please call our Commercial Real Estate and Construction Dept. at **(213) 625-4740** or **4715**, or one of our branches nearest you.

Corporate Office: Los Angeles (213) 625-4700

Branch Offices:

Los Angeles (213) 625-4700
Monterey Park (626) 281-8808
Alhambra (626) 284-6556
Hacienda Heights (626) 333-8533
Westminster (714) 890-7118
San Gabriel (626) 573-1000
Torrance (310) 791-8700
Cerritos (562) 860-7300
City of Industry (626) 810-1088
Irvine (714) 559-7500
Hill-Alpine (213) 346-3700
Valley-Stoneman (626) 576-7600
San Jose (408) 238-8880
Oakland (510) 208-3700
Cupertino (408) 255-8300
Fremont (510) 770-5151
Millbrae (650) 652-0188
Berkeley-Richmond (510) 526-8898

Overseas Offices:

Hong Kong (852) 2522-0071
C.I.C.Taipei (886)(2) 2537-5057

5/98

淺談旅館業投資

富恆國際有限公司總裁趙履仁(CCIM, SIOR)

從992年到1994年，旅館轉手的成交量非常可觀，而且許多買主確實以非常好的條件及價格收購。特別是在南加州的旅館，不論大小，想買的人多，但是銀行查封收回或者業主在無法負擔經營情況下出售的旅館都已易手處理，造成僧多粥少。而近三、四年開始，旅館業住房率及房價都有顯著的上升，一片景氣。話又說回來，九〇年代亞洲資本積極投資南加州地產市場，但其所佔之比率確不高，這些亞洲投資人除了來自台灣一、香港及中國大陸外，尚有來自新加坡、印尼等東南亞國家。多數還是以華人為主，全部投資金額約63億元；香港資金佔46%、新加坡22%、台灣8.6%、印尼4.2%、中國大陸及南韓分別佔4%，來自亞洲其他地區資金佔4%。資金流向分佈在南北加州、華盛頓州、紐約州、德州、佛羅里達州、夏威夷等地。在洛杉磯地區大型旅館收購有早期環球希爾頓旅館、洛杉磯機場希爾頓旅館；晚期的有洛杉磯朋那凡丘旅館、洲際旅館及碧特摩爾旅館等等，而這些業主目前已是公會成員。依目前市場看來，收購現有旅館的機會已愈來愈少，旅館生意競爭確越來越大。據調查，南加州的人口、就業及收入成長，所以有不少投資集團選地開發自建，對不久的將來，可能又造成不小的壓力，旅館業者也將面臨挑戰。小型自營旅館應提昇住宿環境及服務品質，中型旅館則可視需要加入聯鎖品牌，提高旅館訂房率。當然想要賺錢也得捨得花錢，聯鎖品牌的費用將增加開銷，至於大型旅館在市場上雖具知名度，但地點的優劣確是照成營收的重要原因，旅館大開銷支出相對提高，所以有興趣收購大型旅館或者營建就必須掌握市場來源。

經濟低迷時，旅館業生意一落千丈，無法支撐營運就得放棄，接手的新業主除已經佔購買時價格低廉之優勢外，加上專業人士的管理，收入必定正常且豐富，一但時機好轉，經濟回升，則產物價格才是真正賺錢的重點。所以旅館業的經營業主大多膽大心細，充滿多元性、挑戰性、衝擊性，因為「利益」就是綿延事業生命的泉源。

南加州家電總代理

專供建築、營 造、旅館、公寓、外銷、批發

L & D APPLIANCE CORPORATION

APPLIANCE SPECIALISTS FOR THE BUILDER

GENERAL OFFICE: 11969 Telegraph Road --Santa Fe Springs, California 90670
Telephone: (562) 946-1105 • FAX: (562) 941-9483 週一至週五•八點至五點

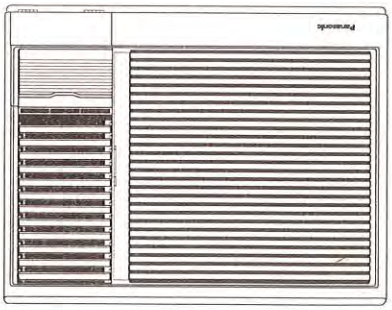
代理各名牌冷氣機•冰箱•洗衣機•洗碗機•電•瓦斯爐•微波爐•抽油煙機•電視•錄影機等

E-Mail: LNDAPPL@WORLDNET.ATT.NET • Web Site: WWW.LNDAPPL.COM

Panasonic®

ROOM AIR CONDITIONERS

靜悄悄



AIR CONDITIONERS

Window/Wall Installation

5,000 BTU to 20,000 BTU

HIGH EFFICIENCY MODELS

1 Double Hung Window

2 Sliding Window

3 Through the Wall

涼爽，安靜，省電的松下**(PANASONIC)**冷氣機提供大家最美好的夏天。

GE ROOM AIR CONDITIONER 分離式冷暖氣機，正由美國奇異公司**(GE)**推出熱賣中。

室外機，室內機組成的分離式將噪音完全隔離於戶外。

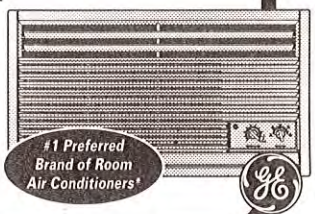
涼一夏

AJA12DF

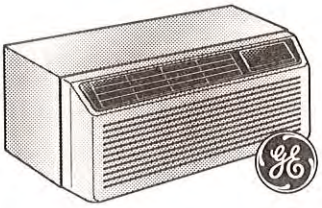
- **230 伏特，11,500BTU全冷**
- **8.5 EER高功率**
- **節約能源開關**
- **適合更換舊型FEDDERS牌冷氣機**

另外從5,000BTU到32,000BTU
機種齊全，現貨有庫存，特價優待

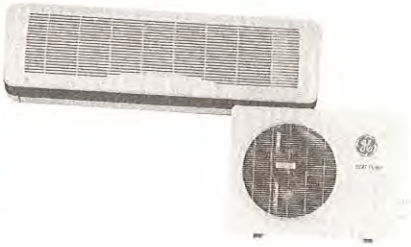
- 牆壁嵌入式安裝
- 窗型安裝
- 全冷或冷暖氣兩用，供您選擇



Zoneline® Heat/Cool
Air Conditioner



Split System Air Conditioner
Cool/Heat Pump
9000/12000/18000 BTU



SANTA FE SPRINGS:	11969 TELEGRAPH ROAD - SANTA FE SPRINGS, CA 90670	(562) 946-1105
MONROVIA:	411 S. MYRTLE AVE. - MONROVIA, CA 91016	(626) 303-2536
PALM DESERT:	72-750 DINAH SHORE DR., #101 - PALM DESERT, CA 92260	(760) 324-9427

旅館股市近況

本會理事-- 劉化龍

截自本年4月10日的四週以來。旅館股票C-Corporation指數在表面上掉了6.7個百分點。但事實上，這個下降指數是緣由於Marriott International在3月27日的一股分割為二股而調低了股價的因素而造成的。若不計這個因素的話，則其指數走向是上昇了1.1%，惟與道瓊工業指數在過去的四週內上昇的4.1%和Standard and Poor 500的4.4%比較則遠較為低。

在過去的四週中(以下所提出日期四週中均以本年4月1日為基準，C-Corp.股票計有20種上漲、18種下跌、1種持平。在過去的12個月中，C-Corp.指數上昇了4%，其指標是包括了Marriott股票在內，若不包含其股，則是上昇了11.1%，雖然達到11.1%，然而若以道瓊指數上昇的37.5%以及S & P 500上昇的46.5%來作比較，則仍是偏低很多。

在REIT指數方面，根據Coopers & Lybrand的統計報告在過去的1個月內上昇了2.2，上昇至微，況且還是自去年12月以來的第二次上昇。

佔REIT舉足輕重的明星股Starwood Looging Trust上昇了1.5，其它REIT的股票，計有9種上漲、5種下跌，1種持平，與去年同時比較，REIT指數則上昇23.6%。

截至本年4月10日，上漲與下跌的5種REIT的股票均為C-Corp.的註冊股票，請參照附表。股價下跌的股票中Host Funding在宣佈1997年第4季的財產損益報告後，因每股純損6角8分，而使股價形成直線下落了25.5%。

Signature Resort股票在過去4週中掉落了17.5%，其原因是因為在本年3月30日，該股票因整頓公司財務，宣佈發行一億二千五百萬，2006年則到期的公司債，而被Moody's投資公司評為緩購的股票，故使該股成為跌幅第二深的股票。

同時，在上漲的股票中，Supertel旅館股在過去的一個月中就上漲了30%。因該股票在3月18日宣稱，預估今年的第一季盈利遠較華爾街的分析師們所預估的為高。根據Supertel的自估，每股盈利在8%到10%之間。Supertel又宣稱正與另一家股票上市公司商談合併，一旦成功，該公司的股東們即將獲得現金的盈利加上合併公司股票的展望。另一上昇並看好的股票是Servico，其股價在繼續上昇中。該股票公司在蘊釀收購Impac Hotel Corp.，合併後新公司將成為Lodgian，並將成為最大的獨立旅館業主兼管理的公司之一，Servico的股票在過去四週中上昇了19.8%。

再談變動最大也最令人矚目的Marriott股票在雙重的架構變遷下，該股票股東所持有的一股可分割為一般的Marriott的新股，並加上一般的Marriott Class-A普通股。而Marriott在分割以前所持有的老股，則將以收每四股換得合併公司Sooexho Marriott Service的一股。

以上旅館股票動態係取材於本期5月份1998年的旅館管理雜誌，對旅館股票有興趣的讀者，若有不週之處敬請原諒並請指正。

After the bell

(Prices at close of trading, April 10, 1998)

Lodging C-Corporations	Ticker	Price at Close April 10, 1998	Market Value ($ Millions)	P/E ratio	Price One Month Age	Price One Year Age
Extended Stay America	ESA	14.688	1,410.0	489.58	14.125	14.625
Cendant Corp.	CD	37.000	31,220.0	185.00	39.000	23.125
Host Marriott	HMT	19.563	3,990.0	85.05	20.063	16.625
Promus Hotel Corp.	PRH	47.750	4,150.0	43.41	46.438	N.A.
Four Seasons CN (Canadian $)	FSH	48.200	1,420.0	38.87	50.400	31.950
Hilton Hotels Corp.	HLT	31.750	7,830.0	33.42	32.125	25.750
Bristol Hotel Co.	BH	26.688	1,160.0	31.27	25.125	27.250
Marriott International	MAR	36.125	9,221.3	30.85	79.938	50.620
Sonesta	SNSTA	13.500	27.9	30.68	13.250	9.125
Signature Resorts	OWN	16.813	598.9	30.57	20.375	18.000
Suburban Lodges of America	SLAM	16.344	252.2	29.72	17.750	16.000
Prime Hospitality Corp.	PDQ	18.938	808.8	28.26	19.750	16.375
Interstate Hotels Corp.	IHC	34.688	1,230.0	28.20	34.813	24.500
Capstar Hotel Co.	CHO	33.000	821.3	26.40	35.563	26.125
Servico	SER	20.438	430.0	24.62	17.063	16.750
John Q. Hammons Hotels	JQH	7.750	46.8	19.87	7.875	8.625
Red Roof Inns	RRI	18.250	504.8	19.84	17.625	16.625
LaQuinta Inns	LQI	22.063	1,700.0	19.70	21.438	21.875
Sun International Hotels	SIH	45.000	1,530.0	17.72	44.500	33.375
Marcus Corp.	MCS	16.625	292.5	15.63	16.938	14.828
Sunburst Hospitality	SNB	8.875	177.0	15.57	8.750	6.219
Supertel Hospitality	SPPR	12.750	61.7	14.83	9.813	9.125
Sholodge	LODG	10.000	82.6	8.93	9.500	12.000
Signature Inns	SGNS	5.750	12.1	5.75	6.625	6.875
Buckhead America Corp.	BUCK	7.250	13.8	4.42	7.875	6.375
Allstar Inns	ALST	2.063	2.2	0.03	2.000	27.500
Choice Hotels International	CHH	17.188	1,030.0	N.A.	15.813	N.A.
four Seasons U.S.	FS	33.625	1,110.0	N.A.	35.719	22.875
Homestead Village	HSD	15.125	420.5	N.A.	13.875	17.000
Netgates	NTGS	2.250	1.8	N.A.	1.688	4.000
Vistana	VSTN	27.875	585.6	N.A.	24.750	11.625
Amerihost Properties	HOST	4.813	29.9	Neg.	4.375	7.125
Candlewood Hotel Co.	CNDL	8.000	72.2	Neg.	8.500	9.250
Hudson Hotels Corp.	HUDS	4.063	20.9	Neg.	4.000	4.750
Meritage	MHGI	1.375	6.9	Neg.	1.563	5.313
Vail Resorts	MTN	29.375	1,280.0	Neg.	27.000	20.000
U.S. Franchise Systems	USFS	12.125	152.2	Neg.	13.000	7.120

Lodging REITs	Ticker	Price at Close April 10, 1998	Market Value ($ Millions)	P/E ratio	Price One Month Age	Price One Year Age
Starwood Lodging Trust	HOT	52.625	9,850.0	10.83	51.875	39.250
Patriot American Hospitality	PAH	26.500	2,790.0	10.52	24.750	21.922
Sunstone Hotel Investors	SSI	16.125	604.7	9.83	15.375	13.000
Hospitality Properties Trust	HPT	34.500	1,420.0	9.50	35.125	31.250
Felcor Suite Hotels	FCH	35.750	1,310.0	9.29	34.938	36.875
Innkeepers USA Trust	KPA	15.563	515.3	9.26	14.688	13.625
Equity Inns	ENN	15.75	560.5	9.21	15.750	13.750
American Gen. Hospitality	AGT	26.188	516.3	9.09	26.625	25.875
Boykin Lodging	BOY	24.375	342.3	8.61	23.875	21.250
RFS Hotel Investors	RFS	18.750	456.2	8.15	18.063	18.500
Winston Hotels	WXH	13.250	214.6	7.79	13.375	12.750
Jameson Inns	JAMS	12.188	119.1	0.89	11.625	11.625
Host Funding	HFD	4.750	7.4	N.A.	6.375	8.375
Humphrey Hospitality Trust	HUMP	11.125	38.7	N.A.	11.625	9.250

- Note: Forward-looking FFOs rather than trailing 12 months
- Sources: Bloomberg; FFO data from Bear, Stearns & Co., and First Call Consensus estimates

▼ Declines			▼ Advances		
▼	Host Funding	-25.49%	▼	Netgates	33.33%
▼	Signature Resorts	-17.48%	▼	Supertel	29.94%
▼	Signature Inns	-13.21%	▼	Servico	19.78%
▼	Meritage	-12.00%	▼	Vistana	12.63%
▼	Buckhead	-7.94%	▼	Amerihost	10.00%

誼 豐 燈 飾

TOP • FANCY • LIGHTING

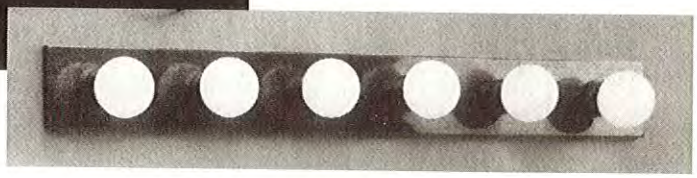
代理

• 歐洲 • 美國 •

• 義大利 • 加拿大 •

各國數百名廠

之經銷權



全部燈飾均有UL規格、合乎安全標準。

代理奧地利SWAROVSKI "STRASS"高級水晶燈飾。

獨家代理SCHONBEK各種水晶燈。代客訂製特大燈飾，服務同胞。

有各種水晶供您選擇比較，品質保證。

歡迎營造廠／設計裝璜公司水電工／公司行號／住家公寓批發供應。

家庭照明美術燈款式齊全。

二十餘年經驗，精工設計、製造。

洛城首家華人代理歐美水晶燈數家工廠，利潤直接分享顧客。

營業時間：(週日休息)
週一至週五10:00AM-7:00PM
週六 10:00AM-6:00PM

(626)292-5640

工程部請洽**STEPHEN WANG**

1135-1137 S. SAN GABRIEL BLVD., SAN GABRIEL, CA 91776

消費者對旅館的評價研究

美南台灣旅館公會會長－陳英男

本文著重近年來消費者對近二十萬餘家聯鎖旅館(汽車旅館)所作的評估：從預訂房間至住宿後離開為止。他們一致認為一家良好旅館的基本條件是：消除旅客的旅途疲憊。辦理住房手續的準確快速、房間的設施要簡潔清淨舒適且寧靜又安全、燈光明亮適於寫字閱讀書報、室內溫度易於調節、毛(浴)巾洗滌用品充裕、服務人員和藹親切令人有賓至如歸之感。

消費者對旅館的評價依房價、價值觀、服務人員的素質、和旅館裡外(室內外)的維修情況等四項條件而分為「節約型」(budget)、「中等房價」(Moderately Priced)、「高價位」(High Priced)、和「豪華型」(Luxury)等四大類旅館而作一評估。

一、節約型:房價(單人)每晚約在美元五十五元以下，它們僅提供舒適但不豪華氣派，祇講求清淨寧靜的設備和環境，並有遙控HBO的電視、免費當地電話、免費早餐(大陸式)，至少有一室外泳池。時下有些旅館如Fairfield Inn, Budget等更提供室內溫水泳池，極受旅客的歡迎。

二、中等適中房價型：每晚房價(單人)約在美元七十五元以下。除提供「節約式」的基本條件外，有些更有豪華舒適的餐廳、酒吧、或禮品店，餐飲物品並有送房服務(Room Service)，房間內幾乎都有咖啡壺，並有衣物熨斗服務、吹風機、燙髮設備等設施。有些建築物高達五、六層以上，並有電梯、專人看管車輛的Valet Parking服務。

三、高價位型：房間單價每晚在一百二十五元以下。與中等價位者類似，祇是設備講求高貴氣派豪華，有些傢俱具有古典品味，走廊或服務台應是真大理石，浴室內除電話外並有袖珍型電視，餐廳酒吧並有夜總會型娛樂。近年來商業化進步，房間內設有Data Port、電腦使用設備，至於Voice Mail更不在話下，房間浴室並有Jacuzzi並不足為奇。

四、豪華型：最貴的旅館，房價每晚(單人)至少一百二十五元以上，除以上各

型的設備外，每房間並有小酒吧供客人取用，小孩享有爆米花、餅乾外，旅館並有Baby-sitting的服務，讓大人無後顧之憂去參加社交活動、逛街購物中心或室內豪華購物中心等。消費者亦提供一些如何討價議價的特別技巧，在此提供作參考，據稱他們訂房時就已受減價的優待，半數受訪者稱他們透過AAA (American Automobile Association)或AARP (American Association of Retired Persons)的機構安排議價。事實上旅館的議價猶如航空公司的減價競爭如出一轍。專們議價的經驗人仕建議取得最好的價位應不厭其煩地向各種有關單位查詢，譬如先經由聯鎖旅館的全國性訂房系統先查詢房價，再直接詢問欲住的旅館，使用各種減價的可行方案，也可經由旅行社經紀人去議價及覆查詢問議價可能達到最好價位。

有家公司名為Entertainment Publication，它有免費的800-285-5525可查詢全美大陸或夏威夷、阿拉斯加的旅館，讀者不妨試用。

綜合評價一覽表：依上述的評價標準：房價、價值觀、服務員的素質和建築物的情況，消費者提供乙份各類型優良旅館的名單依滿意程度為序是：

一、 節約型：Fairfield Inn, Budgets Super 8 Motel, Red Roof Inn, Travelodge Econolodge Rodeway Inn. Motel 6等。

二、 中等價位型：Residence Inn, Hamptan Inn, Courtyard by Marriott, Holiday Inn, Howard Johnson, Ramada Inn, La Quinta, Best Western, Days Inn等

三、 高價位型：Embassy Suites, Guest Quarter Hotel, Marriott, Holiday Inn, Crown Plaza, Renassance, Radission.

四、 豪華型：Ritz-carlton, Four Seasons, Stauffer, Hyatt Regency, Westin Inn, Omni.

～～美好的生活(命)～～

對他而言，等候一個快樂的命運，
這個人的心靈是毫無貪慾的，
他不被肉慾所污染，不被仇恨所波及，
他的生命確實是甜美的。

對他而言，死亡不是一個苦刺，
仁慈與和平帶來了幸福，
生命的道路上沒有恐懼；
而財富不能帶領我們到這種境界。

我們渴求得不到的東西，
歡樂消失時，我們嘆息，
當道德(善行)的種子帶來了滿足，
我們停滯其中，不能須臾離。

我們在憂慮掛念中浪費生命，
悲哀和發牢騷是無用的，
只會讓我們看不到美好的事物，
也不能免於痛苦。

假如我們把臉對著燦爛的陽光，
陰影就落在我們的身後，
假如我們試著找尋光明，
那麼黑暗就會離開我們的心靈。

生命不需要有無數的財富，
而是要莊嚴地表現，
生命是導向知足、和平與健康，
免除貪慾和苦惱。

生命裡有豐富的仁慈行為，
和思維、哀辭來減輕痛苦，
但受苦受難的塵世，確實可引領世人
到達極樂寧靜的涅槃境界。

另類行銷法

By John Wang
- Certified Hotel Administrator

看完這篇文章，你也可以像我一樣輕輕鬆鬆的多做一萬元的生意。

一粒雞蛋跟一杯牛奶，那一個的「保存期限」(Shelf Life)比較久？當然是雞蛋。那如果拿雞蛋跟看官們今天晚上賣不出去的房間比，那以一個「壞」的比較快？

這篇文章就是要告訴你如何運用一種叫Barter Club的公司進行「另類行銷」，輕鬆的把要「壞掉」的房間出清掉。

Barter Club的經營構想來自人類的老祖宗們。當貨幣還沒發明的時候，老祖宗們是拿他們的私人產物(比如家裡養的雞)到市集去同他人換取其所需(比如鐵匠的菜刀)。Barter Club就是一個以物易物的組織。

以在下旅館為例，我們在淡季不會客滿的日子裡，撥出少數房間給Barter Club的會員。會員來住時，便簽了一張類似支票的憑單(Trade Voucher)。我呢就把憑單存入我在Barter Club的戶口。假設我的房價是七十元，那我的Barter Club戶口裡就多出了七十個Trade Credit。

有了Trade Credit在戶口裡，我就可以翻查Trade Club的會員名單，查看是否有合適的公司行號可以使用。一間好的Trade Club會員有很多，而且願意Trade。通常會員的行業是屬於服務業或高毛利的行業。例如：旅館、律師、會計師、牙醫、餐廳、書廊、Internet公司、電影院、遊樂場等等。相反的，就很少有會員賣出電腦、汽車、電視、家電一類的低毛利產品。

不過偶而也會有例外。像筆者就在二年前通過所屬的名為Business Exchange International的Barter Club從外州進口了兩萬多Trade Credit值的名牌床墊。正值有間公司在清倉，把所有的Close Out賣給我了。除了稅金及百分之十的佣金外，我真正的Cost大約只有三千美元。為此我們還向Barter Club增加了信用額度，只花了一年半的時間，利用賣不掉的房間，「賺」了兩萬元價值的Trade Credit！

我也常拿Trade Credit來做為獎賞員工的利器。像每年巡迴演出的迪斯尼冰上世界都會撥一些票出來Trade。迪斯尼透過這些Barter Club用預估會空出的票換取報紙或電台的廣告。像我這類Member便利用戶口的Trade Credit購買入場券給表現好的員工。對員工來說一張市值二十元的票是沒法負擔一家五口的總開銷。員工們看完

秀回來後都會一再感謝，員工對公司的忠誠度自然不在話下。

Barter Club最大的好處是你可以自設Block Out Dates，也就是說，你不必要在旺季時或有特別活動期間(Special Events)把房間Trade出去。所有的會員一定要同旅館事先安排，才可以使用Trade Credit。另外一個好處是，所有的Trade是以全價來計算的。你的Rack Rate是多少，Trade Credit就是多少。

你不需要做廣告，生意就會自動上門。通常Barter Club只在一個城市簽約一家或二家旅館。你做的是獨門生意，有需要的會員自然會查目錄而來。

讀到這裡，如果你覺得貴旅館有Extra Capacity(多餘容量)來接受這種「另類行銷」的觀念，請參考附表，多多比較各公司的條件及收費。

祝你好運，Good Luck。

附表一

Barter Club名稱	電　話	備　註
Business Exchange Inc.	L. A.: 213-935-2929 Orange : 714-847-5477 旅館部 : 562-861-3899 (Nancy) S.D. : 619-472-2929	屬全國性連鎖組織。月都有出版快報，服務好。12%～15%佣金。入會費可議價。
ITEX	L. A.: 213-930-2800 Orange : 714-379-3499	全國有分公司。每季有出版刊物，在東部為大本營。15%佣金。會員費可議價。
Trade Club Exchange	714-891-8497	免入會費，但會員少。服務有限制。10%佣金。

附表二

我們目前Barter Credit的使用項目如下：

彩色名信片(Postcard)	旅館(Out of Town)
電匠	游泳池保養
Internet戶口	印有店名的紀念品
律師	影印機碳粉匣
冰上秀、馬戲團票	餐廳禮券

淺談旅館融資

David Chen

提到旅館融資，相信大部份經驗過旅館貸款的業主都有談虎變色的感覺。旅館融資一向是貸款項目中最具難度的，因為旅館價值完全取決於他的收入，而收入又完全掌握在大環境的經濟層面上，旅館不像其他產業如公寓、辦公大樓、倉庫、工廠等有較穩定的決定因素，故而金融機構對旅館融資均較為謹慎，相對的業主們便遭遇了較大的困難。

值得慶幸的，目前南加州經濟已漸復甦，旅館住房率因經濟的繁榮而大有起色，而金融機構也再度的加入旅館融資的市場了。一般而言，旅館的貸款不管是購買或重新貸款，約有以下幾種方式：

(一) 近十年來對旅館業主而言，貸款條件最好的便是政府小型商業貸款(SBA)，它提供高到80～85％的貸款額度，並且分25年分期攤還，完全付清中間不須要再加辦手續，沒有提早付清的罰款，新買主(合格的)可以承接原來的貸款，利率是浮動的。

(二) 商業銀行的貸款也是很多業者得到貸款的來源。此種貸款的額度通常在65-70％(LTV)之間，也是浮動利率，以20～30年期的利率來結算，但貸款期限只有5～7年，5～7年後，必須還清所有尚欠的本金。

(三) 最近這二、三年來，市面上開始有固定利率的旅館貸款，最受歡迎的便是華爾街(Wall Street)所提供的貸款，多數提供給較大型的聯鎖旅館業主，貸款額為70％(LTV)，以目前而言，固定利率約為8％，用30年期來計算每月付款額，但10年後須付清本金，其缺點是有較大的提早付清罰款。

(四) 對有較大資產淨值(Equity)的旅館業者，金融機構則提供了55％(LTV)的貸款額度分20年完全付清的分期付款，利率每5年固定一次，也就是每5年調一次，而提前還款之罰金，只適用於前5年，5年後，可以隨時還清，沒有任何罰款。

(五) 旅館建築貸款也是近年旅館物業的一大特色，有鑒于生意上揚，有的人須要翻新，有的人想蓋一間新的旅館，目前利息好，加上Take Out Loan可以一起做，方便許多的業主。

當然每個旅館有其自有的特色，對融資貸款的需求各有不同，所適用的貸款條件也會有所差異，這時候找一個有經驗的

貸款服務人員，便可為您省下極大的時間、精力與金錢。

筆者從事貸款業務多年，有關旅館、公寓、辦公大樓、購物中心、倉庫、醫療大樓、住房等大小案件都非常專精，可以免費查詢，請電：
(626)292-5666 David Chen

《精辦旅館貸款等》

* 建築貸款(含Take Out Loan)
* 重新貸款(可Cash Out)
* 翻修翻新工程貸款
* 手續簡便
* 購買貸款
* 期限長
* 利息好
* 固定或浮動利率

另有其他商業貸款：

購物中心、辦公樓、公寓、倉庫、醫院等，利息7%起，可作固定。

請電：**David Chen (626)292-5666 Fax: (626)286-0104**

財產策劃的自我診斷

LUTC保險事業課程講師－馮聖明

人生病會找醫生，醫生首先量身高、體重、體溫、詢問病歷、照X光、診斷病因，再對症下藥，加以治療，每年再作追蹤檢查，以確保身體的健康。

同樣，我們在財務上，會有許多潛伏的問題，須要有電腦的分析，專家的診斷，找出問題所在，尋求解決的辦法。然後每年再作定期修正。特別是美國的稅局經常定立新稅法或修改舊有稅法，幾年前所做的財務計劃或生前信託，必需確保完整性。

藉著回答以下的問題，可以幫助您作出自我的診斷。如果您已經有一份電腦財務分析報告，且採取行動，做好了未雨稠繆，萬全的準備，恭禧你！可藉此檢查看看您的財產策劃有多健全？如果您沒有一份完整的財產計劃，您應該為每一個「否」的回答尋求答案。

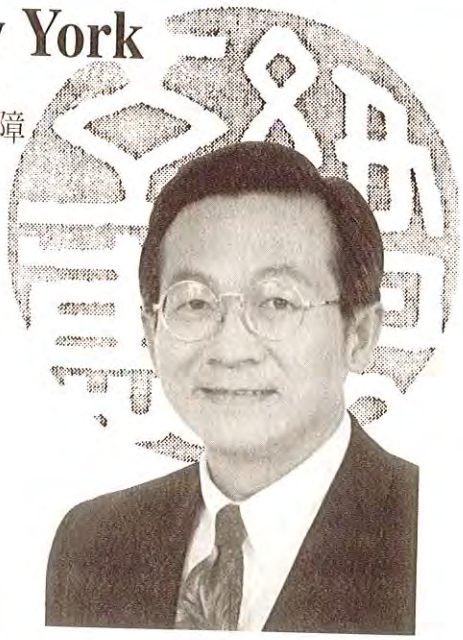
1. 您有一個遺囑嗎？
2. 如果您和您的配偶都離開這個世界，您有沒有在遺囑中寫明子女監護人的名字？
3. 您對您選擇的遺囑執行人和受託人感到滿意嗎？
4. 您考慮過用一個生前信託來避免遺囑認證嗎？
5. 如果您已經有了生前信託，您有否將財產放在信託的名下？
6. 您得到婚姻減稅的全部好處了嗎？
7. 如果您想限制您的配偶對他(她)繼承的財產任意分配，您是否應在您的遺囑中設立QTIP信託呢？
8. 在您的遺產計劃中，您和配偶是否每人得到了$625,000免稅額的好處？
9. 您和配偶是否每個人自己擁有足夠的財產來得到$625,000免稅額的好處呢？
10. 您是否運用了不可撤銷人壽保險信託來使您的保險賠償額不包括在您的遺產當中呢？
11. 您是否用到每年$10,000免稅贈與額的好處？
12. 您是否設立了信託來使每年的贈與符合免稅的資格？
13. 您贈送出的財產，是不是將來有很大增值的可能性？
14. 您是否考慮過，用一個剩餘財產

Mutual of New York

Over 150 Years of MONY for life

互助互惠，是您成功的保障

INVESTMENTS
ESTATE PLANNING
RETIREMENT FUNDING
LIFE INSURANCE



在155年煇煌的歷史中
MONY 擁有許多值得驕傲的第一

第一家提供大衆人壽保險的互惠公司
第一家承保的保險公司
第一家承保軍人的的保險公司
第一家除了人壽終身險及定期險外，又提供養老金，年金計劃的互惠公司
第一家提供可選擇等值或固定投資不定年金計劃的公司
第一家提供一百萬元以上保險的保險公司
第一家開創專業保險代理制度的保險公司

Sales Manager: Sherman Fong / 馮聖明

17870 Castleton St., Suite 215, City of Industry, CA 91748

服務專線： **Tel: (626)854-7818 Fax: (626)854-7811**

THE MUTUAL LIFE INSURANCE COMPANY OF NEW YORK, NY

Investment products available through a registered representative of MONY Securities Corp. member, NASD, SIPC

特約健康保險經紀

馮 聖 明

保險至上

我們的宗旨是
使您得到完整的保障，
至上的服務。

個人：
- 個人健康保險
- 個人牙齒保險
- 個人財務計劃
- 兒童教育基金
- 共同基金
- 個人減稅退休計劃
- 傷殘收入保險
- 遺產省稅計劃
- 基本醫療保險
- 補助保險

公司：
- SECTION 125 公司健康保險省稅計劃
- 團體人壽保險
- 團體健康牙齒保險
- 公司減稅退休計劃
- 公司職工福利計劃
- 公司傷殘收入保險
- 公司開銷保障保險 (Overhead Expenses)

至上保險
Bestway Insurance Service Inc.

17870 Castleton St., Suite 215, City of Industry, CA 91748

服務專線：(626) 854-7818 FAX: (626) 854-7811

怎樣成為1998年省稅贏家？

張仁川律師事務所

1997年是稅制改革的一個忙碌年頭。事實上，1997年納稅人減輕負擔法案(Taxpayer Relief Act of 1997)對稅法作出了一千多項修改。不管是您自己填報所得稅還是付款請人代勞，都有需要瞭解自己的財務狀況和有關稅例的改變，因為這樣才能儘量利用1997年納稅人減輕負擔法案提供的省稅機會。

本文將簡略說明可能適用於您的幾個主要省稅部份。由於稅法經常修改，如有意利用這些省稅秘訣，請先請教稅務專家。

- 產業稅(Estate Tax)

  由1998年開始，您能留給繼承人的免稅財產，由62萬元增至62萬5千元。該免稅金額將繼續遞增，直至2006年達到100萬元。最重要而且是史無前例的是：如您擁有家庭經營的生意或農場，免稅額到1998年將增至130萬元。只要符合資格，遺產稅將比現在節省一半。

- 長期資本利得稅(Longer-Term Capital Gain Tax)長期資本利得稅的39.6%最高稅率已經廢除。目前的一般做法是：假如您的所得稅適用於28%或更高層次，您的長期資本利得將以一個20%單一稅率計算。假如剛巧屬於15%的所得稅層次，便可享受低至10%的長期資本利得稅率。可是，主要不同的地方是：要享用這些低稅率，您必需起碼18個月前(而不再是12個月前)已經擁有課稅的資產。

- 賣房所得(Gain on Residential House)

稅制改革中減幅最大的是變賣自所得有關的新條例。從現在開始，變賣自宅的所得，只有罕見的個案需要課稅。1998年7月26日後，如屬單獨報稅，只要變賣利潤不超過25萬元，或共同報稅不超過50萬元，均可免稅。

以上課稅新辦法可能對您有所幫助，但請留意，上述辦法的適用條件也有諸多限制與例外。同樣，也請您請教稅務專家，看看新稅法對您有何影響。

東方石材公司
ORIENTAL MARBLE HOUSE

STATE LIC #722896

專精旅館大廳地面、櫃台台面、洗面台

最佳專業服務訂製各類台面，地面

會員特價供應，歡迎查詢，可到現場免費估價。

本公司大量庫存各國花崗石，大理石，
地板及地磚。

TEL:(626) 308-0097 • FAX:(626) 308-0476

2300 W. Commomwealth Ave., Alhambra, CA 91803

email address: omhtony@aol.com.

美國大中企業
GCI GROUP

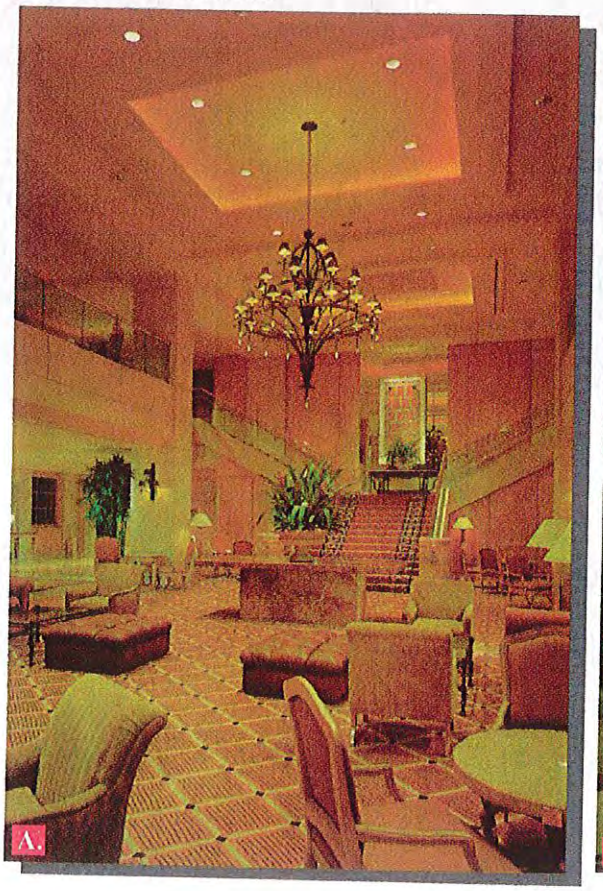
最齊全的餐旅館供應服務專家
提供「完全服務」

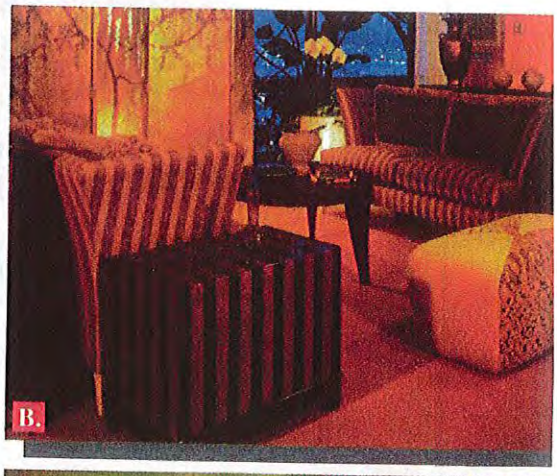
服務項目包括：
1.磁器
2.餐廚用具設備
3.傢俱
4. 建築材料，室內外裝修材料
5. 建築設計，工程及工程管理
6. 財務服務，投資開發
國際貿易及代理

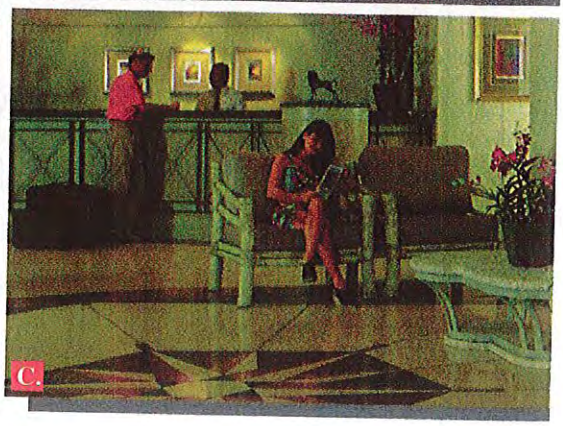
完全服務

1. 整體規劃
   - 建地選擇及評估
   - 建地地產分析
   - 財務規劃
   - 工期規劃及控制
   - 造價分析
2. 整體設計
   - 建築規劃及設計
   - 室內設計
   - 燈光設計
   - 傢俱設計
   - 美工設計
   - （商業、商招等設計）
3. 細部規劃及設計
   - （建材搭配）
   - 建材色彩協調應用
   - 傢俱型式搭配
   - 器具選擇
   - 裝飾品搭配選擇
   - 磁器選擇搭配
4. 工程執照可申請
5. 管建工程施工
   - 主體建築工程
   - 附屬及室內工程
   - 室內裝璜施工
   - 設備安裝
   - 傢俱安裝定位
6. 完工驗收

A. L.A. AIRPORT HILTON AND TOWERS
B. WESTIN BONAVENTURE HOTEL L.A CA
C. HOLIDAY INN, HONOLULU, HAWAII







GCI GROUP美國大中企業Toll Free Number: 1-800-523-7134 (In CA) 1-800-826-3283 (Out Side CA)
Head Office: 1232-1236 E. Factory Place, Los Angeles, Ca. 90013