



高興昌鋼鐵股份有限公司

團體協約(續約)

105年1月8日訂頒
108年5月1日第一次續約
111年5月1日第二次續約

立協約人：

高興昌鋼鐵股份有限公司企業工會

(以下簡稱甲方)

高興昌鋼鐵股份有限公司

(以下簡稱乙方)

第一條

甲方與乙方間為使勞資雙方保持和諧關係，發揮團隊精神，提高工作效益，保障雙方權益及應盡義務，增進會員福利，促進事業發展，締結本團體協約(以下簡稱本協約)。

第二條

甲方確認乙方有所有權及其他經營業務所需之權利；乙方確認甲方有團結權、協商權及爭議權。

第三條

甲方與乙方均應依誠信原則，協商、簽訂遵守本協約。

第四條

本協約適用於甲、乙方及具有甲方會員資格之乙方員工包括中華、永安、屏南、台北分公司或新設各廠全體員工。

第五條

本協約所約定之勞動條件，乙方不得適用於不具會員資格之勞工。但經甲方同意，且該不具會員資格之勞工繳交一定費用於甲方者，不在此限。

第六條

本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之約定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。

乙方所訂從業人員工作規則應以現行法令修正為準，與本協約抵觸者，無效。

甲方與乙方會員所簽之勞動契約，異於本協約所訂勞動條件者，相異部分無效，無效之部分，以本協約之約定代之。(84年9月6日所訂定之團體協約相關內容，乙方仍應繼續遵守本協約)。

第七條

本協約有效期間自生效日起為3年。期滿前3月應由甲、乙雙方互派代表會商續約或另行締結新約。

第八條

乙方對甲方及甲方會員從事之工會活動，於不違反法令及本協約之限度內應承認其權利。乙方或代表乙方行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、以不加入甲方或擔任工會職務為僱用條件。
- 二、因甲方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。
- 三、影響甲方會員配合甲方團體協商、勞資爭議或其他期間從事工會活動。
- 四、妨害或限制甲方及其會員從事工會活動。

五、因甲方會員提出團體協商之要求或擔任團體協商職務或簽約代表，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

六、因甲方會員參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

第九條

甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務，其他理事、監事(得依會員人數或業務繁重程度與乙方協商)每人每月不超過 50 小時。有關辦理會務，其範圍如下：

一、辦理該工會之事務，包括召開會議辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。

二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

四、其他與雇主約定事項。

第十條

甲方會員從事工會活動符合下列各款之一者，得向乙方請公假：

一、代表甲方進行團體協商、勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、職業安全衛生委員會等組織所召集之會議。

二、代表甲方參加政府機關、上級工會舉辦之勞工教育訓練、會議、觀摩等與勞工事務相關之活動。

三、參加甲方所召集之會員(代表)大會。

四、其他與雇主約定事項。

第十一條

甲方會員之經常性會費，乙方同意於每月發薪時自會員之工資中代為扣繳，並即將所代扣之款項匯入甲方名義開設之金融機構帳戶。

第十二條

乙方應依相關法令，定期召開勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、職業安全衛生委員會，相互溝通意見。

第十三條

本協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。

甲方或乙方違反前項規定者，對於他方提出懲罰；如果他方尚有其他損失時，並須負損害賠償責任。

第十四條

甲方或乙方進行爭議行為之期間，負責維持工作場所安全及衛生設備之會員，應繼續依照勞動契約從事勞務。

第十五條

爭議期間中，乙方同意甲方得繼續使用甲方會所及佈告欄。爭議期間中，參加爭議行為之會員得按照平常之方式繼續使用乙方之會議室、宿舍、提供醫療及維生設備。

第十六條

爭議期間中，乙方不得使用替代性勞工，從事參加爭議行為勞工之工作。

第十七條

爭議期間中，甲方及其會員不得惡意毀損乙方之機械設備、廠房設施、成品、原料、文件等，否則應對乙方負損害賠償責任。

第十八條

爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力之災害時，甲方及其會員仍應協助乙方處理。

第十九條

爭議行為終止後，發動爭議行為之一方應即以書面通知他方當事人；且甲方及乙方應儘速回復正常之營業狀態。

第二十條

乙方因業務、時間或地區之特殊需要，經甲方同意，得要求甲方會員擔任值日或值夜工作，但不得要求從事與值日或值夜無關之工作。乙方除發給餐費、值日或值夜津貼外，亦應提供休憩或睡眠設備，並於事後補給適當之休息時間。餐費、值日或值夜津貼由甲、乙雙方協商定之。

第二十一條

乙方僱用員工，乙方應依現行法令及工作規則辦理。乙方於新進員工報到或離職，應通知甲方。

第二十二條

乙方遇有勞基法第十一條所訂各款情形之一、或因併購、改組致須資遣甲方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向甲方說明，甲方得提供意見供乙方參考。

前項情形，如適用大量解雇勞工時，應依照大量解雇勞工保護法辦理。

第二十三條

甲方會員退休、撫卹、職業災害補償、福利由甲、乙雙方協商議定之。

第二十四條

乙方應依勞工安全衛生有關法令之規定辦理，並辦理健康檢查。除應注意工作場所有關安全衛生設施與維修外，並應對甲方會員施以從事工作安全衛生教育，及預防災變和排除侵害之訓練或講習。

第二十五條

乙方應遵守勞工教育實施辦法，甲、乙雙方協商辦理勞工安全教育，甲方應全力配合響應【零工安】政策，落實自主管理及加強安全意識，時時宣導工安作業，勸導危安事項或不安全行為，並期以廣納意見改善設備安全。

第二十六條

乙方應依公司章程第 26 條規定，年度決算如有淨利，依規定分派之，其分配辦法研討時，應邀請甲方指派代表參加研討。

第二十七條

甲方會員之各項假別、假期內薪資給付及請假處理，依乙方工作規則規定及勞動基準法或修正條例規定辦理。

第二十八條

乙方如因業務需要經甲方同意於休假日照常工作者，該假日之工資應加倍發給，或於事後由甲方會員選擇補假休息。但每七日至少給予休假一天。

第二十九條

甲方會員請事假及普通傷病假累計之起迄時間，除勞動契約另有約定外，均自每年1月1日起至同年12月31日止。乙方應備置差勤紀錄，並妥善保存5年。

第三十條

遇颱風等天然災害發生時，經官方證實已達停止上班條件時，勞工可以申請有薪家庭照顧假，其條件如下；

- 一、須親自照顧12歲以下子女或70歲以上父母者。
- 二、夫妻二人同為勞工者，其中一人(可)申請有薪家庭照顧假。
- 三、夫(妻)其中一人平日已在家照顧子女，不符合申請有薪家庭照顧假。
- 四、勞工應酌情衡量災情之優先順序。

第三十一條

本協約經雙方簽名蓋章後，陳報主管機關備查認可後翌日生效。本協約如未盡事宜悉依相關法律辦理，修改時亦同。

本協約正本一式三份，一份陳報主管機關備查外，甲乙雙方各執一份為憑，乙方並依勞基法38條應印發給全體勞工遵循之。

第三十二條

依勞基法第34條第2項但書適用範圍，即變更勞工更換班次原應有連續十一小時之休息時間，但因工作特性或特殊原因，得變更休息時間不少於連續八小時，其適用如下；

- 一、天災、事變或突發事件之處理期間。
- 二、勞雇雙方協商同意調整班次時間。

附則：

- 1、高市府勞工局105年1月18日高市勞關字第10530455600號函核備。
- 2、107年12月22日第15屆會員代表大會通過團體協約續約案。
108年4月3日第15屆第二次理監事會議提案通過，授權張茂源理事長辦理團體協約續約案。
- 3、110年12月24日第15屆第四次會員代表大會通過團體協約第二次續約案。
- 4、本協約有效期間111年5月1日至114年4月30日止為期3年。期滿前應由甲、乙雙方互派代表會商續約或另行締結新約。

立協約人：

甲 方：高興昌鋼鐵股份有限公司企業工會

代 表：理事長 張 茂 源 (簽 章)

乙 方：高興昌鋼鐵股份有限公司

代 表：董事長 呂 泰 榮 (簽 章)

中 華 民 國 一 一 一 年 四 月 二 十 五 日