

訂定協議 UFCW 3000 和 C.C. FILSON CO.

生效日期：02-01-2022 – 03-31-2025

UFCW3000

Faye Guenther, 主席 • Joe Mizrahi, 秘書—財政

WEINGARTEN 權利

你有權由工會代表

如你被召往和管理層開會，而會議可能引致紀律行動時，你有權有工會代表陪同。

「我明白此過程的目的，在調查我是否會受到紀律行動。所以，在過程繼續之前，我要求有一名工會代表在場。如你堅持繼續過程而不准我有工會代表，我謹此抗議你否定聯邦勞工法給我保證的權利。」

Weingarten權利於1975年在最高法院贏得這些基本準則：

- ✓ 你必須在會談之前或之間，明確要求有工會代表在場。經理無須告訴員工他們有此權利。
- ✓ 管理層不可以因員工要求代表而進行報復。
- ✓ 管理層必須延遲發問，直至工會代表抵達。
- ✓ 否決員工要求員工代表和繼續查問，是違反聯邦法的。在此情形下，一名員工可拒絕回答管理層的問題。

紀律行動？違反合約？

請致電會員資源中心

如你或一名同事在出席調查會議時需幫助、面對紀律行動或糾正行動，或需要報告違反合約，我們的會員資源中心將和你合作，計劃行動。

請致電會員中心： 1-866-210-3000

目錄

	頁
第1款，受僱條件.....	4
第2款，工會標籤.....	4
第3款，工時.....	4
第4款，休息時間.....	5
第5款，公眾假期.....	5
第6款，年假.....	6
第7款，請假.....	7
第8款，年資，裁員，工作投標.....	8
第9款，一般條件.....	9
第10款，陪審員義務.....	10
第11款，無歧視.....	10
第12款，類別與工資.....	10
第13款，投訴與申訴.....	14
第14款，健保和福利.....	15
第15款，Western Employees Benefit Trust (401(k)).....	16
第16款，安全委員會.....	16
第17款，無罷工，無關閉不准開工.....	17
第18款，業權改變.....	17
第19款，勞－資委員會.....	17
第20款，自願贊助政活行動基金.....	17
第21款，病假.....	18
第22款，悼亡假.....	18
第23款，協議期.....	18

此協議由 C.C. FILSON CO.，第一部份方，後稱「公司」或「僱主」，和 UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, Local# 3000，第二部份方，後稱「工會」訂定。

第 1 款 受僱條件

1.01 此協議的雙方謹此理解應均為單一和獨家談判集體談判之機構，此談判涉及工資、薪率、工時、假期和列入此協議工作類別所有員工的其他受僱條件，護衛員、NLRA 定義的主管、聘用自臨時工作機構的人士和學生（以不超過 90 天為準，或在十月、十一月和十二月受僱用的臨時工至 90 天或明年二月底，以較多者天數者為準）除外。並謹此理解和同意 NLRA 定義的主管，可執行談判單位的工作而不受此集體談判協議條件限制，但是，任何非談判單位的員工其以生產為目的的平均工作時間超過 25%者，應受此協議限制。

1.02 工會會員籍。所有此協議涵蓋在內的員工，必須在受僱以後的六十（60）天內，或於協議生效日期時—以較後發生者為準—加入工會，並應繼續保持良好會員籍，作為受僱條件之一。就此協議而言，良好的會員籍應指員工應付統一之入會費和工會定期向會員收取之會費。如員工未有根據此協議保持良好的工會會員籍，僱主應在收到工會事務代表發給僱（5）個工作天內未有改正其不良之行為的通知，解僱員工。

1.03. 代繳會費。僱主同意執行個別員工和工會代表簽署的書面授權代扣發薪支付會費。此授權可在員工用證明已寄信向公司和工會發出書面通知後在任何時間撤銷。

1.03.1 根據此款僱主收到的所有會費，應在收到會費該月的二十號交往工會。

第 2 款 工會標籤

2.01 工會標籤。所有公司製造的貨品均可附有工會的標籤 UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS。

2.02 應應用工會勞工協議之規則和規章大綱。

第 3 款 工時

3.01 工作鐘點。星期一至星期日四十（40）個小時，應構成一個星期的工作，那些此合約遵守的公眾假期之星期除外。

3.01.1 包括三十（30）分鐘午膳時間的正規工作時間應如下：

分配中心	第 1 班	上午 6:30 至下午 3 時
	第 2 班	上午 11:30 至下午 8 時
	晚班	下午 3:30 至午夜

製作部	第 1 班	上午 7 時至下午 3:30
	第 2 班	下午 3:30 至午夜

僱主有獨自酌定是否安排第 2 班或晚班之權力。

但是，正規工作鐘點可在公司和工會或員工協議下予以改變。

3.01.2 所有員工應在正規工作時間工作。違反此規定例如遲到、超過准予的小休時間、在下班前離開，均不予容忍。僱主將在任何員工違反上述規則時通知工會。

3.02 超時。所有超時均屬自願性的。在符合所有其他的資格時，超時將按年資先後派給。如一名年資高的員工拒絕超時工作，員工須等到下個星期才可恢復年資線。如工作派給一名年資較淺的員工而可以避免超時付款，僱主無須要將超時工作派給符合資格的年資較高的員工。

3.02.1 超時工付酬應為一倍半。意指每個星期工作超過四十（40）個小時的任何工時，均按一倍半的薪率付酬。在星期日工作應付雙倍時間。同意在星期日輪值正規班次的員工，應付以正規時間之薪率。在此協議中列出之公眾假期工作者，除公眾假期薪酬外，並付與一倍半的報酬。

3.02.2 對 Productivity Bonus Pay (PBP) [生產力獎金薪率] 的操作員而言，超時紅利將按操作員兩個星期的平均付款。時間和超時工資將接在第 12.02.02 款（「**製造至少**」）將以操作員之最低工資或操作員兩個星期的 PBP 薪率—以較高者為準，計算時間和一倍半的工資。雙倍時間將以操作員的製造最少時間工資率或兩個星期的 PBP 率—以較高者為準計算。

3.03 等候時間。在下令報到工作時，每名員工應收到不少於連續四（4）小時工作或相等於任何一（1）天的報酬。此保證不應用於出現僱主無法避免之天災或其他緊急情況。

第 4 款 休息時間

4.01 休息時間。每天工作超過六（6）個小時之員工，應有兩（2）個休息的時間，每個不少於十（10）分鐘，一個在中午之前，和一個在下午，而不會失去工資。每天工作少於六（6）個小時而有四（4）個小時，應有一個休息時間。那些每天工作超過十（10）個小時的員工，將准予三（3）個休息時間。

第 5 款 公眾假期

5.01 公眾假期。以下應屬有薪的公眾假期：新年，馬丁路德金日，總統日，國殤日，獨立日，勞工日，感恩節，感恩節翌日，聖誕前夕，和聖誕節。

5.01.1 當上述公眾假期有任何是出現在星期日時，則於下星期一放假。當上述公眾假期是出現在星期六時，則於之前的星期五放假。

5.01.2 在此協議訂明的任何上述的公眾假期應於聯邦法律規定該假期當天放假。

5.02 公眾假期工資。所有符合資格的員工均應取得公眾假期通知，如以下各款所訂明者。

5.02.1 所有公眾假期的工資應根據以下的 **5.02.2** 款條件發給在有薪公眾假期之前已受僱於僱主有六十（60）天的員工。

5.02.2 要符合公眾假期工資的資格，一名員工應在假期之前受僱於僱主已有六十（60）天，並在公眾假期之前的十（10）天或之後十（10）天有實際為僱主執行工作，真實的受傷、生病、或經批准的家庭病假除外。任何被裁員超過十（10）天的員工，或告用私人假的員工不應取得公眾假期工資。在公眾假期放年假的員工，應根據 **5.02.4** 款符合公眾假期工資。公眾假期付款，應在員工已回返工作後的第一個發薪日支付。

5.02.3 任何在公眾假期之前已有為公司工作之裁員員工（超過 10 天），應在公眾假期之後第一個發薪日取得公眾假期工資，但須符合以上各段所述之條件。

5.02.4 如公眾假期是在星期六或星期日，將付公眾假期工資予員工。如員工在公眾假期時正放年假，員工仍然符合公眾假期的資格。公眾假期工資之計算，如屬時薪工，是以員工正規時薪率計算八（8）個小時；如屬件工，將以員工之每季薪率或製造最低薪率——以較高者為準，計算八（8）個小時。如員工每天的工作經常少於八（8）個小時，公眾假期工資應根據假期 6 之前的 15 天每天工作平均工時計算。

5.02.5 如公司指定六月節或任何其他聯邦或州規定的公眾假期放假，作為公司員工之福利，此類指定應適用於工會會員。

第 6 款 年假

6.01 年假工資。年假為每年規定和在年內累積的假期。它應以每個有報酬的工時按正規工資予以累積。年假是按服務長短計算。應准予員工在受僱六（6）個月後取用累積的年假。年假工資將在員工工作周年時改變累積率。一名員工不可以或被規定取用員工年假餘下的連續第三個星期。同樣地，員工不可以或被規定取用少於連續三（3）個工作天的年假。

6.02

連續服務期	准予假期	累積公式 (按正規工作時間計)
1 – 2 年	40 小時	.0192
3 – 8 年	80 小時	.0384
9 – 18 年	120 小時	.0576
18+ 年	160 小時	.0769

6.03 年假應以員工受僱的周年予以定義。年假付款應在員工取用年假時支付。如未有用盡所有的年假，應在來年第一個發薪期付現員工已累積但未用的年假。縱使有上述，應准予每名員工展期至四十（40）個年假小時至下一個日曆年，但此員工需書面通知公司人事部，按以下設定之格或於員工必須選擇下一年醫療福利當天或之前發出。僱主將於福利公開入會期時將通知員工此選擇。如員工未有及時提交適當之通知，所有餘下的累積小時應按此段所述予以支付。員工提交展期年假通知應被認為屬放棄支付適用累積年假之權利。所有展期而在下一日曆年未用之年假，將自動期滿而無報酬或不再有進一步展期之權利。

通知格式：

我，〔填上姓名〕選擇展期在這個日曆年〔填上目前日曆年〕〔填上至 40 個小時的數字〕的年假時間至明年〔填上日曆年〕。我明白我的累積年假付現，如有任何餘下，應根據上述小時數予以扣減。

〔署名和署上日期〕

6.04 如員工以任何員工離職，員工應收到自上次取用年假後賺得之適當年假，但員工需受僱於公司不少於六（6）個月。

6.05 「連續受僱」一詞應指從受僱開始未有中斷之就業期，裁員及／或公司准假不被屬中斷就業者除外。如一名員工離職然後再次被僱用，新的僱用期應用於決定員工之年假資格和所得。

6.06 在取用年假之前，僱主和員工應給予兩（2）個星期的事前通知。

6.07 如同一操作之員工取用年假有衝突，較高年資的員工將給予優先。

6.08 有五（5）年或以上服務的員工，符合資格在每三（3）年受僱期取用一（1）個延長的年假而不會中斷年資。一名員工應符合此延長的年假如此員工至少有（a）一（1）個星期累積的年假，或（b）員工尚有 50%餘下的累積年假，以較多者為準。延長年假（i）應為僱主和員工雙方同意之時間，但不可連續超過二十一（21）天（包括已使用的累積年假），（ii）應用盡所有目前累積的年假，而任何餘下之延期將屬無薪，（iii）僱主將根據商業需要，准予或否決延長，和（iv）不應在任任何一個日曆年規定或准予超過工作力百分之五（5%）。僱主不應不合理的否決延長年假，但須受商業需要之限制。就此目的而言，僱主的商業需要將由僱主獨自絕對酌定，考慮及像員工之職責、是否有合理之替工、根據僱主整體商業計劃生產季目前之生產要求、在同一時間放假或放年假的員工等。

第 7 款 請假

7.01 請假。僱主應遵守 1993 年的家庭和醫療假和華盛頓州有薪家庭和醫療假之規定。

7.02 上述 7.01 款未有涉及者，任何員工可書面向公司申請無薪假。此類假如不導致對公司操作有不利之影響，將予准許。它應准予用於工會事務、個人生病、員工直接家屬生病、或個人傷殘。工會應有權挑戰否決此類請假，如無法達成協議，則使用此協議所訂之投訴程序。在此類假期中，年資應予繼續和累積。在取假結束時，員工在作出申請時，應恢復員工在開始放假時的員工薪率，但員工需有適當之年資權利、有工作可提供、以及員工應執行此工作。未經和公司有公司、工會和員工之協議時，此類假不應超過適用法律准予的最高期限。

7.03 任何放假逾期之員工，可失去他們的年資，公司亦可酌裁是否恢復其工作。

7.04 員工在取得假期時應通知工會此類假之維期時間多久。如僱主同意假期，它應在員工交給工會的准假副本上註明。

7.05 應工會要求，和僱主商業需要（如上述 6.09 款所述）許可，為工會事務服務之無薪假，僱主可准至三（3）個月長，不論員工服務期多久。

第 8 款 年資／裁員／投標工作

8.01. 年資。應在每個部門內應用年資。部門包括：縫衣部、行李部、皮革和配件部、裁剪和包裹部、檢壓部、運輸／接收／倉儲部。員工應有其工作之年資，及／或根據員工受僱於公司的連續時間之操作。當一個部門需要裁減某个工作及／或操作時，受僱於公司時間最少的員工應屬首先被裁者，而受僱時間最長的員工應為最後一個被裁員者，以他們能執行工作和操作之能力為根據。在重新僱用時，在公司有最長受僱時間的員工應為第一個被重聘者，而在公司有最少受僱時間應為最後一個被重聘者，以他們能執行工作和操作之能力為根據。判斷其能力是否勝任者應是僱主。

8.02 當連續四（4）個星期的工作周是少於三十二（32）小時時，受僱於公司時間最少的員工應調到其他的部門／操作，或被裁員。

8.03 「連續受僱」一詞應指從受僱開始未有中斷之就業期，裁員及／或公司准假不應不被認為是中斷就業者除外。如一名員工離職然後再次被僱用，新的僱用期應用於決定員工之年假資格。

8.04 當一名員工有以下情況時，裁員和再聘之條款應予作廢：

以合理理由離開或被解僱或終止受僱者。

8.04.2. 未有通知僱主缺勤三（3）天而未有通知僱主缺勤理由者。僱主可准予缺勤。

8.04.3 在僱主發信給其紀錄上員工的最近地址而員工一連五（5）天未有報到工作者。

8.04.4 被裁員超過十八（18）個月。

8.04.5 在放假後未有回來工作者。

8.05 工作投標。每個部門內之永久空缺，應在五（5）天內貼出公佈，維期五（5）個工作天。員工應符合資格投標申請該空缺。應限制成功的投標者在此投標日期後的六（6）個月作任何進一步之投標。

選擇申請者應依賴年資和執行工作使公司滿意之能力。如員工在少於十（10）天試用期內無法顯示執行工作之能力，員工將回到之前的工作。

僱主在給予投標和保留投標工作，應有獨自判斷員工能力之權力，該判斷不應隨意執行。

第 9 款 一般條件

9.01. 一般條件。當在任何部門已設定計時工或 PBP 工時，未經工會同意，不可更改。

9.01.1 公司要求操作員在別的部門幫忙而他們本身的操作另有工作，員工應遵守此要求，而公司應付該操作員製造最低工資或他們的兩個星期的 PBP 薪率，以較多者為準。

9.01.2 需要操作員做一流的工作。操作員必須順序修剪線和完成工作。操作員必須報告任何他們工作之不妥，例如切割，開槽和裝配。員工因為此類問題而失去的時間，將給予補償。

9.01.3 機器和帶必須保持適當之修理和運行狀態。如一名操作員在任何工作天因其機器失靈（修理中），必須立即向主管，以作調整。在停機時間應以製造最低工資補償此失去的時間。操作員應立即向其主管報告不適當的機器運行。沒有這樣做的員工，可造成對失去時間多少出現異議。

9.02 紅利和獎勵。公司有權給員工額外的補償，例如紅利，獎勵等，這都是此協議未有處理者。

9.03 沒有員工因此協議之簽訂而減少工資。

9.04 工會進入工廠。工會授權之代表，在書面通知公司人事關係經理後，將可在所有時間進入公司的工廠執行工會事務、收會費、按所有根據投訴程序規定之渠道進行或調查投訴，並與公司指定具有解決權利者處理投訴事宜，以及至少每個星期一次或在雙方同時的特定時間內處理投訴事宜。用電郵通知可作為此第 9.04 款書面通知之規定。此款予以之特權，不應因而干擾談判單位執行派給之工作。

9.04.1 對任何授權代表工會之員工代表的活動，不應有紀律行動，但此等活動不應干擾生產；而進一步規定，此段所述不應制止員工代表和個別的投訴人討論投訴事宜。

9.04.2 Filson 和工會同意當僱主為新員工舉行輔導會時，在足夠事前時間通知工會代表於輔導會結束後和談判單位的新會員會面。上述不應應用於任何臨時工之輔導會。

第 10 款 陪審員義務

10.01 陪審員義務。當一名此協議涵蓋在內的員工被召在任何市、縣、州或聯邦法庭任陪審員服務時，員工應在收到此徵召告訴公司。公司應准員工任陪審員，只要員工之缺勤對公司運行不會有不利的影響。如須在工作時間擔任此服務，應按此所訂補回員工在實際執行此服務失去之任何工資，但員工須向公司出示適當背書的支票，使公司可複印任此陪審員服務收到之支票或憑票。補回員工的金額，如屬時薪工，應在正規時薪率中，或如屬 **PBP** 工，應在時薪工資或季節率—以較高者為準—減去員工從此服務賺得而收到的金額，作為執行此服務而失去的正規工時。

10.02 當員工被解除陪審員義務時，如工作天有尚有四（4）個或以上的時間剩餘，員工必須回公司報到工作。

第 11 款 無歧視

11.01. 無歧視。僱主和工會同意不會對任何個人，在聘用、報酬、或受僱條款或條件因為此人的種族、膚色、宗教、年齡、性別、原國籍、婚姻狀況、退伍軍人身份、醫療假、身體或精神傷殘、或性偏向而有所歧視；他們亦不可以因為此人的種族、膚色、宗教、年齡、性別、原國籍、婚姻狀況、退伍軍人身份、醫療假、身體或精神傷殘、或性偏向而以任何方法限制、分隔或將員工分類。

第 12 款 類別與工資

12.01 Productivity Bonus Pay (PBP) [生產力獎金薪率] 生產力獎金薪率應指與最低工資掛鉤的浮動薪率（定義如下），根據應用技能執行相對至標準的百分比生產力。操作（每個「**PBP 操作**」之標準效率（「**PBP 標準**」），將按時間研究、標準數據、預定的時間（通常為根據獨立工程顧問可接受之增量縫紉作業時間）、與類似之操作的比較、或估計而設定。

12.01.1 用時間研究以外方法設定之 **PBP 標準**，可在一旦有時間研究時予以更改。

12.01.2 一旦為任何 **PBP 操作用時間研究設定 **PBP 標準****，在該式樣之操作率，從其決定日期後六（6）個月乃被認為屬永久，以後管理層不可酌裁改變，除非方法有改變（包括材料的改變）；使用不同的設備；在計算中出現無意的錯誤；一名操作員要求

檢查薪率與平均者不符比例；或為符合行業的公認標準；或當此類標準有所調整的時候。

12.01.3 如提高一個 PBP 標準，該提高應從剪裁開始。所有在該操作工作之操作員，將就所有已完成的工作予以較高薪率的報酬，但操作員須未曾按計時工方式已取得報酬。

12.01.4 如減低 PBP 標準，減低在員工收到改變通知後生效。以較高薪率已完成的工作之報酬，將不受影響。

12.01.5 所有賺取之收入每星期計算，星期一至星期日。只有當每周合共之工資於低於製造最低工資時，才會補給。

12.01.6 每名操作員每季之 PBP 薪率，將為該員工在最近滾動兩個星期發薪期 PBP 操作工作十三（13）個星期結束時所做之所有 PBP 操作賺得的每周時薪率的平均（「**每季薪率**」）。

應工會之要求，應提供員工每季薪率的副本，其經常性不可多於每季一次。

12.01.7 可以設定一個可變動的基準薪率，以較高的薪率派給公司生產經理決定需要較高技能水平之操作。

12.01.8 製造最低工資將在操作員不在 PBP 時支付。縱使有上述，在以下的情況下，應付操作員製造最低工資或每季薪率，以較高者為準：

- (i) 因為公司造成之問題或情況而操作員不符標準，以致操作員無機會賺得 PBP 薪率；
- (ii) 操作員做樣本的工作；
- (iii) 操作員出席規定的操作員會議；
- (iv) 如因為缺少工作，一名操作員可選擇回家而無薪，或做操作員不熟悉之操作工作而員工選擇做工；或
- (v) 操作員等候工作，但員工在工作開始少的時候已給予服務協助的預先通知；如未有給予預先通知，員工的工作將按 PBP 賺取方式付酬。

12.01.13 一名操作員不會給予按時計的報酬，當操作員需要修理自己的工作，除非修理是在超時鐘數內執行。

12.01.15 規定操作員由他們的主管簽批所有聲稱按時計的工作。

12.02. 工資—按時計。此協議涵蓋之所有員工，如非屬 PBP 工作者，被認為是按時工。按時工應收取不少於員工執行服務地點所在州，市或聯邦規定最低時薪的工資，以較高者為準（「**最低工資**」），或用以下設定之其他報酬方式。如在以下 12.02.02 款設定之最低按時工資是少於高出適用的最低工資\$0.40 時，所有受僱至少已有一（1）年的員工每小時應取得不少於超過最低工資\$0.40 之報酬。縱使有上述，在任何情況下最低工資之減少，不會減少付給任何員工的最低工資額。

12.02.1 應有以下類別的按時工：

機器操作員（Machine Operators）應指員工適當符合資格和訓練使用叉車，鏟車，採櫻桃車，卡車或公司或資深機械人員指定的類似專用設備，但不包括接進車輛（WAV），剪刀升降機和其他類似的設備。適用於機器操作員之薪率，應在所有時間應用於他們的工作，不論他們是否操作任何設備。

領班（Lead Associates）應指以領導方式任其他員工之領導，明白分派工作地區責任之所有層面，並引導和訓練團隊用適當的方法成功的執行功能。

倉庫員 I（Warehouse I）應指在倉庫，揀選／包裝，運輸，服務，來貨檢查或不符合另一類別之類似其他功能，處理重或大件的商品執行重倉庫職務者。倉庫員 I 員工在連續受僱一（1）年後未有升任倉庫員 II 者，應在其受僱周年第一天升任倉庫員 II。

倉庫員 II（Warehouse II）應指那些執行和倉庫員 I 做同樣或類似服務的員工，但以最高的品質或表現執行工作，同時不少於有 6 個月身為倉庫員 I 的經驗。

製造支援員工 I（Manufacturing Support Associate I）應指那些非 PBP 員工，執行製造或出售衣物準備工作，包括但不限於標籤、綑紮、剪裁、維修、樣本縫紉或品質保證。所有製造支援員工 I 如表現良好但在連續一（1）年受僱後未有晉升為製造支援員工 II 者，應在其受僱周年的第一（1）天自動晉升為製造支援員工 II。

製造支援員工 II（Manufacturing Support Associate II）應指那些執行和製造支援員工 I 做同樣或類似服務的員工，但以最高的品質或表現執行工作，同時不少於有 6 個月身為製造支援員工 I 的經驗。

PBP 支援員工（PBP Support）應指那些不符合標準的 PBP 員工，不論他們的不符合標準工作是否屬於上述任何其他類別範圍。

12.02.2 薪率

下表設定計時工的最低薪率。員工不會因為採用此表的結果而蒙受報酬之損失。

計時工	02/01/2022- 01/31/2023	02/01/2023- 01/31/2024	02/01/2024- 03/31/2025
機器操作員	\$19.10	\$19.60	\$20.10
領班	\$19.40	\$19.90	\$20.40
倉庫員 I	\$17.00	\$17.40	\$17.80
倉庫員 II	\$18.40	\$18.90	\$19.40
製造支援員 I	\$17.00	\$17.40	\$17.80
製造支援員 II	\$18.40	\$18.90	\$19.40
製造支援員最低工資	\$17.00	\$17.10	\$17.20

此外，所有指定在「夜班」工作的員工，應按以上的薪率收到每個小時\$0.50 的津補，或如更高的話，則以他們當時適用率計。

從 2022 年 2 月 1 日起至執行此協議時的工資調整，應根據上表在認可協議時受僱於公司的員工。此追補薪金應以或在認可協議後第二個發薪期發出，但不會遲於執行此協議後的 3 天後。但是，對 PBP 員工而言，調整應為每小時\$0.31（製造部最低工資前薪率之差額）。

12.03 僱主如在廠內設置執行此協議涵蓋之工作的額外工作類別，應通知工會並與工會談判適用於此工作類別的薪率。

12.04 工資－生產力獎金薪率〔Productivity Bonus Pay (PBP)〕。所有以 PBP 薪率受僱的員工，將不會付與少於最低工資的報酬。

12.04.1 繼續受僱的條件之一，在六（6）個月受僱期內，每名以 PBP 薪率工作之員工必須保持每小時之每季平均，相等於或超過最低工資。只就此款目的而言，員工在 2008 年 4 月 1 日受僱者，應被認為在該天起一直被僱用。

12.04.2 操作工之效率水平和 PBP 收入，將按每星期由星期一至星期日計算。

12.04.3 所有 PBP 操作的最低薪率，應在 2022 年 2 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日不少於每小時\$24；由 2023 年 2 月 1 日起至 2024 年 1 月 31 日，為\$24.50；和由 2024 年 2 月 1 日起至 2025 年 3 月 31 日，為\$25.00。

就所有 PBP 操作目的而言，「最低基本薪率」應指員工在報酬小時執行適用 PBP 操作設定之 PBP 標準效率標準 100%。所有工資的計算，應按最低基本薪率和製造支援工資的比例計算。舉例而言，如最低基本薪率是\$20.00，而員工的表現為 90%（\$20.00 x

90%)，員工將收到\$18.00；但是，如員工的表現為 60%，其 PBP 薪率將為\$12.00 (\$20.00 x 60%)，因而，員工將收到製造支援工資的\$16.69 作為他們的保證薪率。

12.04.4 投訴 PBP 薪率。如一名員工認為 PBP 薪率不對，或對與 PBP 薪率有任何其他的關注，該員應按公司訂定的步驟行事。如關注或投訴未得到令人滿意的解決，員工應通知一名工會代表，進行在此協議第 13 款的投訴和申訴程序。

第 13 款 投訴與申訴

13.01 對公司詮釋和應用此協議之爭議，應完全遵守以下的投訴程序：

13.01.1 步驟 1。在出現申訴事件的三十 (30) 天內，工會應先提交一份書面投訴。

13.01.2 步驟 2。公司應在十五 (15) 天內回應投訴。如雙方無法就該回應協議，事件應轉交委員會，其委員選擇如下：兩 (2) 名來自僱主的成員，和兩 (2) 名來自工會的成員；委員會將進一步探索申訴事實，俾能達成一個解決申訴的協議。

13.01.3 步驟 3。如在步驟 2 無法解決問題，則受損一方可在委員會決定之後的十五 (15) 天內，轉交申訴與一個從聯邦調停與調解服務提供的七個名字中選一名中立方，由工會開始然後輪流從名單中刪除名字直至餘下之一 (1) 人，應被指定為仲裁員。身為中立方的仲裁員之決定，應對雙方具約束力，而各方應付一半 (1/2) 的仲裁費。仲裁員並無權力增加，修改或減少此協議之條款。

13.01.4 在此款中所用「日」一詞，應指日曆天。

13.01.5 如申訴方未有嚴格遵守此款所設定之時限，此申訴應被認為被放棄，應無效力。

13.02 如屬漸進性之紀律行動，當給予書面通知時，員工有權有一名員工代表在場，假設員工代表已在同一建築物內可參加。一份此書面通知副本，應發交工會事務代表。

13.03 員工事件：

13.03.1 除試用期員工外，不應在沒有合理原因下對員工作紀律行動，暫定工作或開除。僱主應為原因之存在和足夠性作判斷者，該判斷不應任意或任性的執行。因僱主行為而受損害之員工，可提出申訴和尋求仲裁，如此款所訂者。

13.03.2 試用期的員工是受僱頭六十 (60) 個日曆天的個人。試用員工應無申訴任何紀律行動之權利，他們是被認為屬任意員工。

13.03.3 試用期滿後之員工，根據第 12.04.1 款，在被開除之前，應收到兩次的書面警告。根據此第 3 部份發出之書面警告，在發出後一年即告期滿。

第 14 款
健保與福利

14.01 由 2017 年 4 月 1 日生效，在受僱 60 天之後的一個月一號，符合健保資格。

14.01.1 健康護理計劃。公司將付以下基準計劃的保險費費用。如員工選擇升格計劃，他們將自付額外費用。

14.01.2 承保。

工時	員工	第一名家屬
30+	75%	50%
24 – 29	75%	
-23	無承保	

14.01.3 健康計劃，由 2017 年 4 月 1 日起生效 – 成功成果

工時	員工	第一名家屬
30+	85%	50%
24 – 29	85%	
-23	無承保	

14.01.4 如計劃中有兩名家屬，公司將付須付較高保險費的一名。

14.01.5 員工將負責升格計劃之額外費用。健康計劃需作生物統計檢查和戒煙。

14.01.6 生物檢查（健康計劃供應商識別的基質）

BMI 身體質量指數
葡萄糖
膽固醇
血壓

14.01.7 公司有權改變承保公司和設計，但福利不會少於公司員工的計劃。

14.01.8 以相同僱主的供款提供牙科健保。

14.01.09 目前已有超過一（1）名家屬的員工加入計劃將仍舊例。

第 15 款

WESTERN EMPLOYEES BENEFIT TRUST (401(K))

15.01 WESTERN EMPLOYEES BENEFIT FUND 基金。The Western Employees Benefit Plan 計劃本身完整，並以此作為此協議的一部份。

15.02 付款規定。由 2023 年 10 月 3 日起，僱主同意開始為每個有報酬的鐘點，投入十分錢（\$0.10）入 Western Employees Benefit Plan。僱主的出資應每兩個星期計算，根據該發薪期所有有報酬的鐘點計算。每個發薪期到期的總額，應於不遲於該月最後一天的十五（15）內，以一次性總額匯出。僱主同意提供管理和執行計劃條款的董事要求的此類數據。在認可此協議後不遲於 90 天，僱主的出資將匯到計劃，不遲於認可此協議的 90 天。

僱主同意員工集體談判協議涵蓋在內的員工作工資課稅前之遞延 選擇，並將扣下的此等員工之工資在資金可匯出時匯給計劃管理人指定的銀行或存管機構，日期不遲於該發薪期後一個月的十五號。僱主應向 UFCW 3000 會員提供發薪支票扣付表格，以及相關如何作個人出資入 Western Employees Benefit Plan 的資料。公開入會期是每月的一號。

15.03 無付款的損害。就個別僱主付款給此信託基金而言，時間是重要的。雙方知道和承認僱主經常和迅速的付其應付的數額給信託基，對信託基金之營運以及根據福利計劃提供福利至為重要，因而它將極為困難，如果不是不切實際，因僱主未有在所訂的時間每月付足全額時，去修理對此信託基金以及涵蓋在內的員工的實際支出和損害。所以，雙方同意因未有根據此處所訂在每個月二十五（25）號付款到期之前投入資金時，應在發生此拖欠的該月之二十五（25）號次日，就每次到期應付款給信託基金的主要辦事處而未有全付時，付五十（\$ 50.00）作為違約金而非罰款，並應加入和成為該到期應付而未付金額的一部份，而整個總額應以年利率百分之十二（12%）負擔利息，直至清付為止。如僱主在未能支付任何全部或部份之應付與信託基的資金，除此條款的金額到期和違約金外，並應加入違約者負此基金追收欠款召致的所有合理費用，包括但不限於合理的律師費（至少五十（\$50）元）和會計費、扣押保證金之費用，以及法庭費。董事應有責任執行向僱主追收欠付信託基金的付款，並在採取法律行動的時候，審判地點應在華盛頓州的 King 縣。

15.04 管理。**管理**。僱主應在員工離職時，在信託報告表格上註明離職理由：(a)結束受；(b)批准事假；(c)因傷殘而缺勤；(d)死亡。

第 16 款 安全委員會

16.01 僱主同意將提供一個安全和健康的工作地點，以遵守聯邦、州和本地法律及規範，並同意在其控制範圍儘可能儘快的改正任何不安全的條件或安全或健康危險。僱主同意迅速調查引起其注意的所有危險、不安全的條件和意外，並迅速改正任何不符適用法律的條件，如其調查顯示任何該等危險及／或條件是在其控制範圍以內者。僱主並出資提供所有規定的，或與 OSHA, WISHA, DOSH, 市府及疾病控防中心適用之準則建議保護員工之安全和保護性設備。

16.02 僱主應和工會合作，組成及發展健康和安全管理委員會，討論有關此協議涵蓋之所有成員的健康和安全的問題。委員會應包括至三（3）名談判單位的代表。委員會應根據州訂和本地法律開會。將准予工會職員代表出席。

第 17 款
無罷工，無關閉不准開工

在此協議期內，應無罷工或關閉不准開工之行為。

第 Article 18 款
業權改變

如任何此協議涵蓋在內之之業權，於此合約生效之後有所改變，僱主應發書面通知給工會並討論對工會談判單位有任何影響。

第 19 款
勞資委員會

19.01 應設定一個勞工—管理層委員會，於雙方同意的時間開會，但一季不可超過一次。委員會的目的，在促進改善溝通和討論雙方關注之事項，包括教育機會。委員會應限於顧問而非做決定的性質。委員會應包括管理層的代表和兩（2）名選出的員工。所有委員會成員應為 CC Filson 之僱員。一名工會代表可出席。參與委員會將被認為屬工作時間，並以適當的薪率付酬。

19.02 委員會第一項工作應討論為能掌握七（7）個工作類別一（1）個以上的分配員工，設立一個認證計劃，以及如達成協議，決定應付適當的額外津貼。委員會第二項工作應討論和探索一個具成本效益和稅收優惠的退休計劃，兼顧像管理費用、員工之希望、稅務影響和資助等因素。

第 20 款
自願贊助政治行動基金

20.01 在此協議期內，僱主應從每名工會會員於工資扣付自願贊助授權表格上訂明的數目，但需有四（4）名或以上的員工簽署扣付工資作政治行動捐款。當授權表格交與僱主時，僱主將根據其條件予以承兌。使用從發薪扣付自願贊助政治行動之數額和所有會員之名單，將迅轉交工會，連同分開抬頭發給工會的支票。在發交支票給工會時，僱主對此扣付的責任乃告結束。工會和授權扣付發薪作自願政治行動捐款的員工，謹此就任何索賠、要求、訴訟或其他可能因任何為此員工扣付引起對僱主之不利，予以免責。

20.02 雙方認識到根據聯邦選舉運動法（FECA）工會有義務補回僱主管理扣付政治行動資金之合理費用。工會應付僱主設定管理扣付之合理成本。因而僱主和工會同意所有為此基金收到之金額百分之四之一（0.25%）乃是承擔此扣付工作的合理管理費用。

20.03 工資分配授權表應為非講英週的員工翻譯為適當的語言。

第 21 款
病假

僱主應遵守西雅圖病假令及／或華盛頓州病假付，以對員工更為惠益者為準。

第 22 款
悼亡假

如情況需要，應予因近親之去世而要求取假之有薪假，但以不超過兩（2）個已編排的工作日為準。此外，每名員工可就每個與悼亡有關取得三（3）天的無薪假，至每個日曆年最多六（6）天為限。該無薪假應從去世日期起在合理的時間內取用，並須在不少於四十八（48）小時內通知公司。一名員工之近親，應理解意指：員工之配偶、親生或收養或寄養父母、員工的孩子、兄弟、姊妹、配偶的父母。公司保留權利要求與要求此假的合理證明。

第 23 款
協議期

此協議應於 2022 年 2 月 1 日起生效，並應保持充份效力直至 2025 年 3 月 31 日。任何一方可在此協議期滿之前九十（90）天書面通知對方重新談判此協議。

於 2023 年 10 月 6 日簽字及蓋章為證。

C. C. FILSON CO.

UNITED FOOD & COMMERCIAL
WORKERS, Local 3000

簽署人 By: Neil Morgan

簽署人 By: Faye Guenther

姓名 Name: Neil Morgan
職稱 Title: President 總裁

姓名 Name: Faye Guenther
職稱 Title: President 主席

簽署人 By: Andrew Heyman

姓名 Name: Andrew Heyman
職稱 Title: Union Negotiator

工會之不同

身為工會會員，你在工作地點享有一些權利：

在工作有自己的聲音

因為你有工會，你在工作地點有自己的聲音。一個工會會員和職員組成的談判委員會和管理層談判——雙方對等——有關工資、福利、工作條件和其他議題。工會委員會推動工會會員選擇的議題。談判的結果是一份建議的合約，在生效之前由會員投票決定是否通過。

有工會代表的權利

每名工會會員均可在可能引致紀律行動的調查性面談時有工會代表的權利。這是你的「Weingarten」權利，那是最高法院一宗案件後設定的代表權利。

紀律行動必須有合理原因

你的工會合約合理原因之條款，確保在紀律行動時有公正的程序。合理原因標準是一組定義良好的法律規則，涉及紀律行動的不同「測試」。測試合理原因提供相當保護以防報復、歧視、和其他不公平的行動。

工會合約的保障

身為工會會員，在具法律約束性的工會合約上書面訂明你的工資和工作條件。你在工作地點不是孤獨的—反而是，你有保障，知道你的權利受工會合約的保護和50,000名UFCW 3000其他會員的支持。

工會領導

UFCW 3000的領導由會員選出的常務委員會提供。常務委員會由UFCW 3000來自多元的工作地點，收入與背景的普通會員組成。

我的員工代表是：

我的工會代表是：

Seattle: 5030 First Ave S, Suite 200, Seattle, WA 98134-2438

Mt. Vernon: 1510 N 18th St, Mt Vernon, WA 98273-2604

Des Moines: 23040 Pacific Hwy S, Des Moines, WA 98198-7268

Silverdale: 3888 NW Randall Way, Suite 105, Silverdale, WA 98383-7847

Spokane: 2805 N Market St, Spokane, WA 99207-5553

Spokane: 1719 N Atlantic St., Spokane, WA 99205

Tri-Cities: 2505 Duportail St, Suite D, Richland, WA 99352-4079

Wenatchee: 330 King St, Suite 4, Wenatchee, WA 98801-2857

Yakima: 507 S 3rd St, Yakima, WA 98901-3219

WWW.UFCW3000.ORG

UFCW3000



UFCW3000

1-800-732-1188 | MEMBER RESOURCE CENTER 1-866-210-3000

ks/opeliu8