

加利福利亞州三藩市 ALSCO INC.

與

西部地區聯合工會 75 地方分會

協議

2023 年 1 月 1 日 – 2025 年 12 月 31 日

目錄

第 1 節 - 認可和目的	4
第 2 節 - 工會保障和工會費扣除	4
第 3 節 - 僱用	5
第 4 節 - 不得歧視	6
第 5 節 - 工作時間和加班	6
第 6 節 - 工廠發生故障	8
第 7 節 - 節日	9
第 8 節 - 假期	10
第 9 節 - 工休時間	12
第 10 節 - 解僱	13
第 11 節 - 不得罷工/不得關門停工	13
第 12 節 - 申訴和仲裁	14
第 13 節 - 工齡資歷	15
第 14 節 - 請假	16
第 15 節 - 殯喪福利	17
第 16 節 - 陪審團義務	18
第 17 節 - 工會業務	18
第 18 節 - 健康和福利及退休金認捐份額的資格	19
第 19 節 - 健康和福利計劃	19
第 20 節 - 退休金福利	19
第 21 節 - 病假工資	20
第 22 節 - 雇員的工種級別和工資	20
第 23 節 - 管理層權利	22

第 24 節 - 工作環境	22
第 25 節 - 衛生和安全	22
第 26 節 - 請求捐獻或認捐	24
第 27 節 - 工傷	24
第 28 節 - 出售、轉讓或租憑	24
第 29 節 - 禮儀、尊重和尊嚴	25
第 30 節 - 種族和多元文化	25
第 31 節 - 協議書的範圍和效力	25
第 32 節 - 自願政治獻金	26
第 33 節 - 協約期限	26
附表 A - 工資率	27

協議書

茲確認協議雙方為 ALSCO Inc. San Francisco, California 加利福尼亞州三藩市的 ALSCO 公司在此稱為“僱主”與 Western States Regional Joint Board, LOCAL 75, 西部地區聯合工會 75 地方分會(在此稱為“工會”)。

第 1 節 - 認可和目的

- A. 僱主認可工會作為集體談判中唯一的代表，工會祇代表“附錄 A-工資”中所列工種的雇員，但不包括其他集體談判協議中所涵蓋的雇員、不包括所修改的國家勞工關係法(National Labor Relations Act)所定義的保衛人員和管理人員。
- B. 該協議書的目的是為其條款所涵蓋的雇員固定工資、工時和工作條件。
- C. 管理人員不能從事該協議書所列出的工種，除非以下例外：緊急情況或在指導和(或)培訓的時候；或在談判單元的在崗成員工作不被取代的前提下，執行工作所需的談判單元成員人手不足的時候。

第 2 節 - 工會保障和工會費扣除

- A. 目前所有屬工會成員的雇員在該協議生效的日期，應該仍然保留工會成員身份作為其受僱的一個有利條件。目前不是工會會員的雇員，以及所有在此以後受僱的雇員，應該在受僱開始後的第三十一(31)天開始，或者在該協議開始生效之日的第三十一(31)天以後，兩者之一的較遲的日期，成為工會成員和保留工會成員身份作為受僱的一個有利條件。

公司將繼續認可書面提交或雙方一致同意以電子方式提交的工會會員申請表上的工會會員、工會費扣減和自願政治獻金的授權。

- B. 繳納工會定期的工會費、評估費、初入會費和統一要求作為取得或保留工會會員的特別費用，對本節所有的意圖，應該被視為是工會會員。
- C. 僱主在接到工會書面要求的七(7)天之內，解僱工會中任何不繳納定期的工會費、評估費、初入會費和統一要求作為取得或保留工會會員的特別費用之雇員。如果工

會已經以書面形式，在七(7)天之前通知了雇主說該雇員已經繳納了所欠總額的話，就不能進行解僱。

D. 在該協議的有效時期內，雇主同意從每個執行或已經執行扣除授權的雇員的工資中扣除工會成員費、其他費用和估值。

E. 每一個月的扣除款應該從每一個月的第一個星期的所掙的工資中扣除。

F. 雇主應該在每一個月的第十五(15)日之前將扣除款匯到工會。

G. 工會應該保障和解救雇主不受侵害地反對任何以及所有的索賠、查問、訴訟或其他形式的，或許從或因為通過雇主採取行動而引起的，憑借任何諸如由工會書面的授權提供給雇主的責任，一旦該款項呈交至工會，工會將承擔處置在此扣除的基金的全部責任。

H. 工會將給雇主提供一份已經扣款的工會會員名單。工會也應該通知雇主工會費的總額和每一個這樣的雇員的所欠款。這些要在每一個月的第一(1)天就要寄給雇主。

第 3 節 - 僱用

A. 當雇主需要新的或額外的雇員時，雇主應該在第一時間通知工會所需要雇員的人數以及工種。

B. 雇主有權利聘用外面的人員。

C. 雇主保留著拒絕由工會介紹的工作申請權利。如果工會要求，該雇主應該提供給工會為什麼要拒絕的理由。

所有新受僱的雇員應該接受聘前的毒品/酒精甄別測試和身體檢查。測試和身體檢查其中一項不合格者，導致立即解僱。

D. 雇主在每個月底書面告知工會在該月在冊的所有雇員，包括新雇員在內。該報告應為 Excel 表格形式，包含姓名、雇員 ID 號、住址、手機號碼、偏好語言、電郵

地址 (如有) 、社會安全號碼、出生日期、工資率, 並注明每個雇員、新雇員和重聘雇員的受雇起始日期。

E. 上述 B 款所指外面的人員包括來自臨時工介紹所、僱用期最長九十(90)天或直至經評估該臨時工介紹所不會有罰款之時為止的雇員。

第 4 節 - 不得歧視

A. 雇主不能對雇員或雇員申請者因為是工會會員, 或者參加代表工會的活動而有歧視。工會在推薦招聘申請人時不能因為非工會會員而有歧視。

B. 工會和雇主雙方都不應該對任何有資格的人員, 因為其性別、種族、原國籍、宗教、身體殘障或年齡、性取向或州和/或聯邦法律定義的任何其他受保護類別, 而在僱用、享有僱用、提拔或者工作身份上有歧視。

C. 對於 AlSCO Inc 資助和管理的自保醫療和牙醫計劃, 我們可以確定, 在我們的保險計劃覆蓋下的雇員的一名同居伴侶可以享受配偶的同等權利, 包括作為配偶可以獲得的任何福利在內, 且無需宣誓書或已婚伴侶同樣不適用的等候期等關係證明 (出於資格目的, 我們要求配偶或同居伴侶等關係得到政府部門的認可的證明, 如結婚證書或登記證書的複印件)。有 COBRA 型延期保險可供配偶、同居伴侶和繼子女選擇。

同居伴侶指的是其伴侶關係根據州或當地法律在政府部門做好登記的伴侶, 包括同性和異性伴侶。

第 5 節 - 工作時間和加班

A. 工作: 工作日為一天連續八(8)個小時, 不包括午餐時間。從上午包括 5:00 時到上午 10:00 時之間開始工作的雇員應該按照雇員工資級別中常規工資率來支付。任何在上午 10:00 時之後和下午 2:00 時和 2:00 時之前做工的雇員, 除了接受雇員工資級別中常規工資率之外, 還將接受每小時五(\$0.05)美分的補貼。任何在下午 2:00 時之後和下午 6:00 時和 6:00 時之前做工的雇員, 除了接受雇員工資級別中常規工資率之外, 還將接受每小時十(\$0.10)美分的補貼。任何在下午 6:00 時之後和下午

11:00 時和 11:00 時 之前做工的雇員，除了接受雇員工資級別中常規工資率之外，還將接受每小時十五(\$0.15)美分的補貼。任何在下午 11:00 時之後和上午 5:00 時和 5:00 時 之前做工的雇員，除了接受雇員工資級別中常規工資率之外，還將接受每小時二十(\$0.20)美分的補貼。

B. 工作日的最少工時: 不管是正式工還是臨時工，不能聘僱一(1)天少於四(4)個小時的雇員。在工廠發生故障的情況下，本協議的第 6 節應該決定。

C. 工作周保障: 一個正常的直接時間的工作周應該是星期一到星期五或星期二到星期六的四十(40)個小時。盡可能地雇主每週將工作四十(40)個小時。任何在星期一開始工作按雇員常規安排的輪班的雇員應該保證每週至少三十六(36)小時的工時，或在節日周中三十八(38)小時的報酬 (包括節日報酬)。當雇員中斷了保障，這些保障不將再實用。

雇員應該被分派做星期二到星期六的輪班,基於工齡少的或自願的。

可以僱用保證每週二十(20)小時常規兼職的雇員。該常規兼職雇員不應該超過雇員總數的百分之十五(15%)，除了祇有十五(15)個全職工人的工廠，可以招聘三(3)個常規的兼職雇員。

如雇主希望其全部或部分營運執行一個每星期四(4)天，每天十(10)個小時的工作周，應與受影響的員工討論該問題，並根據州法律，採取無記名投票的方式確定員工對該等安排的意見。雇主應向工會通知投票結果。雇主應該給工會和雇員起碼四(4)個星期的通知說他們需要執行一個 4-10 的工作周。雇員應該在星期六和星期日有兩(2)天連續休息日。安排工作周時工齡優先以及工作種類都應該被考慮到。祇要雇員雇員有能力從事必要的工作。一周超過四十(40)小時，每天超過十(10)天時就要支付加班工資。雇主同意與工會及其委員會會面，討論有關工作周的事宜。

如果節日出現在雇員常規安排的工作日時，雇員應該有資格被支付十(10)個小時的節日報酬。如果節日出現在雇員常規安排的工休日時，雇員應該有資格被支付八(8)個小時的節日報酬。按照第 7 節(g)款，所有在節日工作的都應該按照雇員常規工資率的一倍半(1½) 被支付報酬，還要被支付節日報酬。

D. 加班: 所做工作中的加班工資率是按照雇員常規工資率的一倍半(1½) 來支付。

1. 任何一(1)天工作八(8)小時後;
2. 任何一(1)周工作超過 四十(40)小時;
3. 任何一(1)個帶薪節日中工作超過 三十二(32)小時;
4. 星期天工作的全部鐘時。

在雇員的第七(7)個連續工作日，加班工資率按照雇員常規工資率的兩倍來支付的。

加班最長時間。雇員在任何一個班次中的最長加班時間為兩(2)小時。然而，如加班的原因是設備故障、天災或其他緊急情況，則不適用上述兩(2)小時加班時限。本條規定并不禁止自願加班超過兩(2)小時。

E. 加班的安排：除了緊急情況下，雇主將在午餐前通知有關雇員有加班工作。雇員不應該無理由地拒絕做加班工作。任何持續拒絕做加班工作的雇員應該受到紀律的處罰。

F. 付薪：常規付薪日為星期五，支付上一周所工作小時數的薪金。

第 6 節 - 工廠發生故障

下列情況將適用於由於設備或設施發生故障導致工廠或部門臨時關閉的情況，包括臨時停電：

A. 當雇員一來上班就因工廠發生故障而被打發回家，要支付該雇員兩(2)個小時的常規薪金，但在被告知回來工作時應回來工作，並完成該班次剩下的工作時間。如果該雇員被告知去報告工作，將不會獲得上述酬勞。

B. 如果雇主告知雇員在工廠待工等機器或者工廠設備修理好，所有的雇員在這段等候時間內都要被支付常規工資。

C. 如果雇員離開了工廠，等待被召回，不必要求雇員在兩(2)個小時之前報告回廠工作。

D. 如果雇員在開始工作之後離開了工廠，也沒有被召回的話，應該祇支付雇員的實際工作時間或一(1)個小時的薪金兩者之最高的工資。

E. 任何在工廠發生故障當天而被召回的雇員，可能會要工作到下午 6:00 時，且不享有第 5 節 A 款所述的班次補貼。祇有自願在下午 6:00 時后工作的或正常工作時間排到下午 6:00 時之後的雇員才可在該時間之後工作。在工廠發生故障當天，如果工作超出當日任何八(8)個小時的將獲得加班工資。

F. 在工廠發生故障的工作周，不適用三十六 (36) 小時的最少周工時。

G. 在能源危機的情況下，地方能源公司要求雇主在一天中的某時間段安排工作，雇主和工會應該一致同意改變工作時間安排來應急。在任何情況下雇主的工資率之責任不能因為緊急情況造成的結果而提升。

H. “故障”的定義是：因雇主控制外的任何情況導致雇主不能運營工廠的情況，包括但不限於不可抗力、燃料或電力短缺、地震、設備故障、政府行爲或其他類似原因。

第 7 節 - 節日

A. 帶薪節日：如下的本協議下承認的節日。每一個節日在其確立之日起就被聯邦政府定為節日。新年、總統節、陣亡將士紀念日、獨立日、勞動節、感恩節、聖誕節、雇員的生日、雇員的浮動節日。

B. 節日工資的資格：直到雇員替雇主工作滿了三十(30)日的僱用期則可有資格享有節日工資。

C. 不工作的節日：不能要求雇員在新年、勞動節、感恩節或聖誕節工作。剩下所有的節日應該設定為“可工作的”節日。

D. 可工作的節日：雇主可以要求要求雇員在任何可工作的節日工作。除了緊急情況，雇主將事先提供有理由的通知給雇員該要求。任何沒有按要求工作的雇員不能領節日工資，除非沒有上班是因為真生病或者預先得到雇主的允許。在生病的情況下，雇主可以要求該雇員提供醫生證明，證明其真正生病，且病癒後立即回來

上班。

如果雇主在總統節上班的話，雇員應該有資格享有總統節前後十二(12)個月期間浮動節日。

E. 不可工作的節日: 為了在不可工作的節日有資格享受節日工資，雇員必須在有節日出現的星期內完成其工作時間表上所有的鐘點，既包括在節日前也包括在節日後的星期六(要求祇在這樣的星期六做工，其目的是贏得節日工資的資格)。雇主要在不遲於前一個星期四通知雇員要求星期六做工。如果雇員不完成全部的該類要求的工作，包括所草擬的星期六，將不被原諒，除非是因為真生病或者預先得到雇主的允許。在生病的情況下，雇主可以要求該雇員提供醫生證明，證明其真正生病，且病癒後立即回來上班。

F. 節日工資: 節日工資是按該雇員八(8)個小時的常規薪金率來計算的。

G. 節日工資率: 所有在節日做工的人員應該被支付其常規薪金率的一倍半(1½)的工資率，還要被支付節日工資。

H. 節日周的星期天: 在有節日的星期中，不能要求雇員在星期天做工。

I. 節日周的工廠關閉: 如果雇主因為他自己的意願在節日周關閉工廠，按照本協約的第 7 節，雇主就要支付所有夠資格拿節日工資的雇員的節日工資。

J. 自願在不可工作的節日工作: 如果工廠出現緊急情況，且需要在在不可工作的節日進行工作的話，比如說勞動節，雇員可以自願在該節日做工。雇主應該將該緊急情況通知給工會。

K. 雇員的生日: 雇員必須受僱一(1)年後才有資格享受生日假。雇員要在生日前將其生日日期提前提供給雇主。該通知要在其生日前的兩(2)個星期給出。如果雇主認為在該雇員生日那天不方便給假的話，那麼雇主應該在雇員生日之前或之後的兩(2)個星期內應允雇員有一天的帶薪假期。2019 年 12 月 31 日後受僱的個人，將在其受僱四週年後有資格享受生日假和浮動節日。

第 8 節 - 假期

A. 假期福利: 雇員的假日資格是由雇員被僱的周年來確定的。不管怎樣, 雇員為雇主做工服務了一(1)年後, 才能有資格休假。

每一個在其受僱的一周年紀念日之際以及已經為雇主無效服務了一(1)年或一(1)年以上的雇員, 應該有資格按照下列表格的標準享受假期:

<u>受僱時間長短</u>	<u>帶薪假期的周數</u>
在其周年紀念日前已經服務了一(1)年以上三(3)年以下的	1 個星期
在其周年紀念日前已經服務了三(3)年以上八(8)年以下的	2 個星期
在其周年紀念日前已經服務了八(8)年以上十八(18)年以下的	3 個星期
在其周年紀念日前已經服務了十八(18)年以上的	4 個星期

B. 按比例分配的假期福利: 按照本節 A 款所指的有資格享受假期福利的雇員, 但他祇在一年中做了一部分工作, 他將會按照實際的工作時間領取一部分比例的假期福利。為了按比例分配計算, 一(1)個星期等於五十二分之一(1/52)的假期福利。

C. 終止僱用時的假期工資

1. 如果雇員受僱時間少於六(6)個月, 那麼該雇員在被終止僱用時便沒有資格領取任何假期工資。
2. 任何為雇主工作超過六(6)個月以上的雇員, 在被終止僱用時應該有資格領取部分假期工資。按比例部分基於雇員自其最近的周年紀念日以來, 每個星期所做的工作的五十二分之一(1/52)的有資格享受的假期工資來計算的。

D. 假期工資率: 假期工資為雇員四十(40)個小時的常規工資率。

E. 假期福利的支付: 僱員在享受安排好的休假期間將通過直接存款的方式收到其正常的周工資。

F. 額外的不帶薪假期: 僱員在拿假期時, 有權要求請兩 (2) 個星期的額外的不帶薪假期, 要在僱主允許給一(1)個星期的不帶薪假期前提下僱員才能拿這種假期。受支配於第 8-I 節的假期安排規定, 一旦僱主準了假, 就不能撤回。如果僱主拒絕給僱員所要求的額外兩 (2) 個星期的不帶薪假期, 在工會調查之後, 工會覺得拒絕給假是不合理的話, 該請假事件就要受本協議書的申訴條項的制約。在任何情況下, 本款中的爭端都不能遭到仲裁。

G. 所做工作時間的計算: 帶薪假期將算作所做工作時間, 目的是按比例分配假期福利。僱員因為疾病或工傷而請假, 將領到六十(60)天全額假期福利。超過六十(60)天的假期, 將不再算作所做工作時間來作比例分配假期之用途。

H. 請假: 所有僱員每年必須拿到他們的假期。不會應允不休假而換算成工資。也不能一年一年地積累假期。僱員應該在其工作周年後的十二(12)個月期間休假。

I. 安排假期: 假期應該從 1 月 1 日至 12 月 31 日。安排假期應該基於工齡資歷。僱主有權利按照商務需要, 在任何給定的時間內限制休假人員的數量。在任何情況下, 有節日的那個星期內絕對不能安排假期。在 11 月 1 日之日或之前, 僱主應該製作一份假期時間安排單給所有的僱員。所有的僱員應該在 12 月 15 日之前為下一年安排休假。任何在 12 月 15 日之前沒有安排假期的僱員不應該運用其任何工齡資歷之優先權。一旦休假的時間已經安排好了, 假期就不能改變, 除非僱主和僱員雙方一致同意。

第 9 節 - 工休時間

每一個僱員每工作四(4)個小時應該有資格休息十(10)分鐘而不能扣除其工資。實際上, 應該允許每做工四(4)個小時中間有工休時間。任何僱員不能工作三(3)小時以上而無工休時間。

任何在第 4 和第 6 個鐘頭之間做完工作的僱員則不能有第二次的工休時間。任何工作超過六(6)個小時的僱員, 可以有第二次(10)分鐘的工休時間, 如果是因為僱主

其他指示之工作時間安排而導致雇員沒有第二次工休時間的話，就要代之以支付雇員對等工資。

第 10 節 - 解僱

A. 僱用的試用期：每一個新的雇員將會有一個九十(90)天的試用期。在試用期間雇主可以用任何理由解僱該雇員。任何出現在試用期間之解僱事件，是不會走到第 12 節所述的申訴和仲裁程序的。

B 對正規雇員的解僱：每一個雇員在完成了其連續僱用九十(90)天的試用期後便可成為一名正規雇員。對正規雇員的解僱祇能有正當理由並且應該走到第 12 節所述的申訴和仲裁程序的。

C. 協議雙方理解並同意，以正當理由懲處或解僱員工的權利由雇主掌握。除非因為嚴重違紀，只有在十二 (12) 個月以內發出一個口頭警告、一個書面警告通知和最長三 (3) 天的懲罰性暫時解僱之後，才可解僱員工。如警告通知和/或懲罰性暫時解僱發生後十二 (12) 個月內無違紀情況，該警告通知將失效。儘管有上述規定，對嚴重違紀的懲處無須事先有警告通知或懲罰性暫時解僱。嚴重違紀包括但不限於：偷竊，貪污，故意違反公司頒布的規定，在工廠或公司場所中攜帶、出售或使用違禁藥物和/或酒，嚴重不服從，嚴重違反安全規定而給員工或他人造成危險狀況，以及/或者偽造公司記錄或不誠實，或其他類似的嚴重違規行為。

D. 解僱通知：任何解僱通知應該是書面形式的，也應該寫明是因何原因遭解僱。雇主應該將一份解僱復印件在 5 個工作日內遞交給工會。

第 11 節 - 不得罷工/不得關門停工

A. 在本協議地有效期內，工會和雇員兩者都不應從事罷工、監視或拒絕提供服務的活動。

如果雇主被一個工會而不是本協議書一方的工會所監視，雇員不應拒絕穿過該監視路線，除非該監視行動已經被正式和特別地簽署並且被 Executive Board of Textile Processors 紡織處品理程序執行董事會、Service Trades 服務貿易、Health Care 健康

護理、專業人士和技術工人的 International Union 國際工會，Local 75(第 75 地方工會)核準。

B. 在本協議地有效期內，雇主不應把任何雇員關在廠門之外。

第 12 節 - 申訴和仲裁

雙方都同意在本協議項下產生的所有申訴和爭端出現應該按照本節所概述的程序來解決。在本協約書內的申訴或爭端的定義為：一個在本協議及其含義、應用、解釋、或施行之內、之外或與本協議書相關相聯的，出現在本協議有效期內及其/或任何延期中的爭端或抱怨權利。受理申訴或爭端要符合下列步驟：

A. 第 1 步：受委屈雇員和/或雇員幹事或工會代表應與雇員的直接主管在知悉或應知悉該委屈發生之日起十五（15）個工作日內進行商討，否則將喪失繼續程序的權力。解雇申訴必須在十(10)個工作日內備案。該主管應在三(3)個工作日之內給予答復。如果申訴對象是其直接主管，那麼雇員或工會代表應該和上一級主管或經理直至總經理商討這問題。如果申訴未能得到滿意處理，再進行下一步；

B. 第 2 步：申訴將簡化為步驟 1 中公司回復后五（5）個工作日內以書面形式進行，呈交雇主指定代表並與之商討。

公司有五(5)個工作日來答復。如果申訴未能得到滿意處理，再進行下一步；

C. 第 3 步：工會代表和公司應在步驟 2 書面要求后五（5）個工作日內召開會議對書面申訴予以考慮。公司應以書面形式在開會後的十（10）日內將答復通知給工會。如果申訴未能得到滿意處理，再進行下一步；

D. 第 4 步：如雙方任何一方要求，在步驟 3 處置後的十(10)天內，在雙方同意的前提下，該問題可以提交調整委員會。任何遲於前款規定所提交的申訴將不予以考慮。調整委員會的任命應由合同雙方的每一方都指定兩(2)名代表。該委員會應盡可能及時地召開會議考慮所有提交問題。

E. 如果委員會的多數在所特別規定的時間內不作出決定的話，或者委員會不能達成一個過半數的決定的話，這問題可以由雙方任何一方提交去仲裁。這項提交應該在收到調整委員會決定後的十(10)天內進行。

F. 在收到仲裁的書面函時，雙方將努力選擇一個仲裁官來聆聽該問題。如果還不能達成一致的協議，雙方任何一方應該有資格從 Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)聯邦調解和調和服務處要求一個七(7)人仲裁官的名單。輪流一個一個地劃掉仲裁官的名單，最後一個剩下的名字將被選為仲裁官。第一個去劃掉名單中名字的人由投硬幣來決定。仲裁官的決定將是最終的裁決，並且對雇主、工會和雇員都是有約束力的。仲裁官不應添加、減去、改動或改變本協議書的條款範圍。仲裁官的費用以及仲裁的任何附帶的花費應該平均地由雇主和工會分擔。

G. 在本節所設定的時間限制可以根據雇主和工會互相同意而延伸。不按本節所設定的時間限制而履行將導致違約，並且放棄申訴和仲裁權利。

H. 在任何情況下，任何關於工資的申訴和/或邊緣福利不可追溯回九十(90)天，除非可能通過成文法可追溯回來。

第 13 節 - 工齡資歷

A. 資格 工齡資歷(Seniority)的定義是：雇員自被雇主僱用的日期以來所服務的時間長短。雇員替雇主完成了九十(90)天的僱用後，才能獲得工齡資歷。當做完後，工齡資歷日期應該回復到其初始的僱用日期計算。

B. 裁員(Layoffs)：由於工作不足而要裁員的情況下，當在能力和勝任程度比較相等的人員之間，資歷等級最低的雇員則將被裁員。對雇員的能力和勝任程度之確定是由雇主來判斷的，但還得靠有效的記錄或文件來支持的。

出於裁員的目的，工齡資歷(seniority)將在全廠範圍內，以雇主的判斷力而決定，假定其餘的雇員可以按要求做工。因為特別技能需要，這些部門除外：洗衣房 Washroom、滾搗操作員(Tumbler Operator)、重壓和服裝部(Press and Garment)(不包括坑道 Tunnel 部)、縫補和帖料和清掃部(Mending and Tie-out and cleanup)。

上述規定不適用於每日工時的增加和減少。

C. 競崗：當本協議所復蓋的工種有工作空缺時，雇主應將該空缺公示五 (5) 日，令所有雇員都有競崗機會。雇員從空缺公示之日起有五 (5) 個工作日的時間表明對該職位有興趣。雇主應確定雇員勝任力、普通能力和服務時間長短，以此來決定

空缺歸屬。空缺選中雇員將有兩（2）周培訓期。如兩周培訓期間該雇員的新崗位表現未能令公司滿意，將被遣返回前崗位。工會辦公室將收到一份該崗位公示和一份該公示的最終結果。如果目前沒有雇員夠格做該項工作的話，按照本協約的第 3 節，該雇主應該有權僱用一名新的雇員。

D. 工齡資歷的中斷: 工齡資歷可以因下列理由而中斷:

1. 因公正理由解僱:
2. 自願辭退:
3. 因非工業生病失業六(6)個月以上者 ;
4. 因工傷失業十二(12)個月以上者 ;

服務期少於一年，因裁員(Layoff)超過九十(90)天而失業的雇員，服務期超過一 年，因裁員(Layoff) 天數超過一百八十(180)天的任何雇員。

第 14 節 - 請假

A. 因軍事而請假: 雇主及工會同意遵守《制服部隊就業與再就業權利法》(Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act) (USERRA)。在本協約項下，這些規定被視為合同責任。

B. 工會事務: 應該允許雇員請假不帶薪地參加集體商議之協議談判、仲裁、, NLRB 聆訊、雇主和工會會議以及工會大會。任何欲因之而產生的請假應該在不少於三(3)個工作日的時間提前通知給雇主。雇主應該有權利找一個理由限制因工會事務在任何給定時間內請假雇員的人數，以致該類請假不會無理由地影響雇主營業。

C. 非工業性疾病或殘障: 在非工業性疾病的情況下，雇員應該有資格享有高達六(6)個月的不帶薪病假。

D. 工傷殘障: 在工傷事故造成的身體殘障情況下，雇員應該有資格享有高達十二(12)個月的不帶薪病假。

E. 身體殘障證明: 雇主應該要求任何雇員呈交身體殘障證明，以按照以上 C 款和 D 款得到病假。雇主也可以向醫生要張證明，證明該雇員可以按照以上 C 款和 D 款所應允的請假後，回來做他們的全勤工作。

F. 其他請假: 任何除本節所述一些特別的請假之外的請假將被準許, 祇要僱主事先準許和經過僱主的判斷。其他目的的請假應該以書面形式被應允, 且不能被無理拒絕。

G. 僱員請假通知: 僱員有義務及時通知僱主需要任何前述章節下的請假, 並且通告僱主大概的請假時間長短。

H. 僱主的有關返回做工的通知: 任何獲批准的請假後回來做工的僱員應該起碼提前一個(1)星期通知僱主其回來做工的日期。僱員應該有權在通知後的星期一的輪班開始返回做工。

I. 請假條件: 在一個獲準的請假所消逝的時間不應該不利地影響到僱員的工齡資歷權利。在本章節所描述的所有請假不應該發工資, 不發任何相關福利, 除非可能象 8-G 節所提供的條件或適用法律另有規定。工會及僱主同意遵守 FMLA 和 CFRA 的規定, 據其批准的任何請假應與本節項下批准的請假一并運作。請假的時間損失不應該算作僱員周年紀念日中的工作時間。任何想認捐其自己的健康和福利復蓋份額, 在 COBRA 條款中可以這樣做。

J. 於移民有關的會面: 僱主應該答應僱員提前一(1)個星期通知的要去參加州部門的移民局所安排的約見諸如此類理由的請假, 以示對該僱員、及其孩子或父母之移民或公民身份的尊敬。僱主可以要求預約的證明和家庭成員關係證明。

K. 《加利福尼亞州家庭與學校法案》。僱主應遵守該法案中與作為擁有在加利福尼亞州公立或私立學校的學前班、一至十二年級、或有執照的托兒所註冊的一個或多個兒童的監護權的父母、監護人或祖父母/外祖父母的所有員工相關的所有方面。

第 15 節 - 殯喪福利

在受僱用一(1)年之後, 僱員可有三(3)天的常規時薪率的帶薪殯喪假。僱員的直系家屬去世應該支付其殯喪假工資, 直系家屬包括父親、母親、兄弟、姐妹、現任配偶、同居伴侶、孩子、收養孩子、姑/姨母、叔舅、現任岳/婆母、現任岳父/公公、祖/外祖父母和孫/外孫子女。僱員在外地的直系家屬去世的情況下, 公司應該進一

步延長不帶薪假給所有的雇員，因為需要旅行去參加雇員直系親屬的葬禮或悼念活動。受僱少於一(1)年的雇員，可以按照相同的條款拿殯喪假，但不帶薪。

第 16 節 - 陪審團義務

若一名雇員為雇主服務了六(6)個月後被傳召履行陪審團義務的話，將獲得做陪審團義務的報酬和他們正常規工資之間的差額，高達每年十(10)天之多。作為得到陪審團報酬的一個條件是，雇員必須在接到報告做陪審團義務後，通常是在二十四(24)小時內，提供有理由的通知給雇主，並且必須合作試圖被免除陪審團義務若雇主如此希望。作為得到陪審團報酬的進一步的條件是，雇員必須展現一張來自陪審團專員的收據，收據寫明該雇員已經被傳召或已經服務了，如果出示了此收據，必須報告工作，如果免除了陪審團義務，要及時安放四(4)個小時工作。

第 17 節 - 工會業務

A. 工會代表可以為了實施本協約的條款，在工作時間進入雇主的商業地方，按照本協約的第 2 節，包括為工會會員的應用保護。工會公務員應該有責任首先在工廠辦公室打電話通知雇主說他們來到雇主的業務場地。拜訪的權利不應該無理地打擾正常的做工。雇主應該提供一專用的地方給工會人員和雇員之間討論之用。按本協約的條款，工會應該可以拿到雇主為雇員而設的時間卡和工資記錄，假如這些與伸訴、健康和福利或退休審計有直接的關係。

B. 兩(2)名由工會從在廠工作的雇員中提名的車間管理人，應該被允許調查所抱怨的事宜，祇要不佔太過多的時間或那樣會影響生產。車間管理人不得因其向工會報告工會協議違約行為的任何信息、或因其向工會提交調整、伸訴或爭議的行為，而受到公司或其代理人任何方式的歧視。

車間管理人也可以在本協議所批准的，有“工會代表”出席的伸訴會議和其他會議中做代表。他們可以在這樣的活動中被工會審定的代表所協助。

雇主應組織所有新僱用的談判單元成員，在公司的時間和場所內參加工會入會培訓。每名新雇員應在其受僱日期起四(4)個星期內參加該培訓，培訓時間不超過三十(30)分鐘。該培訓應在諮詢工會代表和車間管理人後安排時間。

第 18 節 - 健康和福利及退休金認捐份額的資格

雇員在任何給定的月份將有健康和福利認捐份額的資格，如果：

1. 該雇員完成了三(3)個月的服務；
2. 該雇員在雇主的工資單上，在該月份的第 1 天已扣除了其認捐份額。

一個按照本協約書第 14 節所獲準請假的雇員，在這樣的休假期不應該算作在雇主工資單之列。

第 19 節 - 健康和福利計劃

A. 所有的雇員將受保於 AlSCO Basic Plan 基本計劃。雇主將為每一個符合資格的雇員支付 AlSCO Basic Plan 基本計劃中的健康、牙醫、眼科、處方藥以及人壽的全額保金，但談判單元所有成員須在本協議期間負擔每週四美元 (\$4.00) 的份額。雇員可以選擇為其子女購買醫保。

第 20 節 - 退休金福利

A. 雇主應在每月 10 日或以前，根據復原計劃(Rehabilitation Plan)規定，為集體談判協議覆蓋的每一名雇員，按每人每月一定款項向國家退休基金(National Retirement Fund)全國計劃(National Plan)繳款，其目前的繳款計劃如下：

生效期	2022 年 6 月 1 日	119.66 美元
生效期	2023 年 6 月 1 日	125.11 美元
生效期	2024 年 6 月 1 日	130.82 美元
生效期	2025 年 6 月 1 日	136.78 美元

B. 雇主應該受制約於目前既存的 Retirement Trust 退休信託的規定，以及受託人在檢查和/或修改該信託在所有認捐份額率例外事件上的規定之行動，上述亦都有涵蓋。

C. 每個自然月的第一(1)天雇主工資冊上在冊的每個雇員將有資格由雇主代表雇員支付退休金中的雇主份額；但非談判單元成員的新雇員須從該雇員入職最初三十(30)個自然日后的第一(1)個自然月起才能享受此福利。

第 21 節 - 病假工資

A. 雇員須工作至少 30 日或以上方有病假資格。帶薪病假從每 30 小時享有 1 小時起累計，最高為每年 40 小時。病假按雇員正常工資率支付。任意一年中只可享有不超過 40 小時的病假，除非在單次病假中雇員長期沒有工作。總共 48 小時或 6 天可累計入下一年，最高為 20 天。雇員僅在最初受雇后工作滿 90 天方可使用其帶薪病假。病假只能因加州法律授權的目的而使用。

如雇員符合 UCD 福利資格，其病假工資將與 UCD 福利合并。

B. 工會同意放棄目前的 San Francisco ordinance code 三藩市法令條例, 第 12 W 章, 帶薪病假法令。

第 22 節 - 雇員的工種級別和工資

A. 下列工種應該無論對幹洗或濕洗處理都適用:

1. 一般生产雇員
2. 洗衣房(Washroom)/滾搗機操作工
3. 部門領頭人
4. 清潔人員

B. 以上工種的雇員的工資率將在附表 A 中詳細列出，它亦完全被收編在本協議書中。

C. 工作分配: 所有屬於上述列出部門的雇員將被期望做所有該部門所分派的工作任務。任何暫時從高薪類轉到低薪類的雇員應該按高薪類受薪，任何暫時從低薪類轉

到高薪類的雇員應該在其做高薪的時間按這種高薪類受薪。通常被分派到所有的部門工作的全能雇員，將接受確立的工資率是最高類別的或者做雇員所做的工作。

D. 工種級別委員會: 如果一份工作沒有在上述的工種類別中而雇主又採用了的話，該工作應該被呈交到工種級別委員會來決定其合適的類別和該工作的工資率。工種級別委員會應該組成兩(2)名雇主代表和兩(2)名工會代表。委員會應該通過大多數投票，在接到有關新工作的確立及其分類判斷之通知後的十(10)天內會見，對雙方都有約束力。如果到達參加沒有大多數的投票，按照本協議書的第 12 節所規定的程序，就應該授權任何一方進行仲裁。

在由工種級別委員會確立工資率之前，雇員應該接受由雇主確定的工資。任何由仲裁而產生的最低工資率應該可追溯到工種分類爭端呈交到仲裁來決定之日。

E. 在此沒用任何事情應該被詮釋為要求雇主在本節的 A 款所列的每個部門都安置一個工頭，如果，當祇有一(1)個雇員被僱於洗衣房、按路線發送部或捆紮組成部或臟布部門時，該雇員就要得到工頭的工資待遇。

F. 記件工作: 任何與記件工作有關的都違反了本協約，如果工會和雇主可以相互同意在本協議書有效期間採納刺激性的計劃。

G. 受訓者: 可以為新的從來沒有在洗衣店工作過的，在他們最近被僱日的三十六(36)個月中，亦是第 75 地方分會的雇員確立一個不超過九十(90)天的培訓期。這樣的新雇員在其被僱的第一個九十(90)將被支付其工種類別百分之九十(90%)的工資率；且此後則是全額工資。

H. 工資: 按照本協議書所僱用的雇員應該被支付此處附表 A 所確定的工資率。

C. 自動放棄

自動放棄三藩市最低賠償費法令(San Francisco Minimum Compensation Ordinance)。因為本協議所涵蓋的雇員，公司和工會同意三藩市最低賠償費法令(San Francisco Minimum Compensation Ordinance)(三藩市管理法令，第 12P 章)的每一和所有的規定都被自動放棄。像三藩市管理法令，第 12P.10 章節所描述的那樣，本節特意組成“清晰明確的自動放棄”。

第 23 節 - 管理層權利

除非明白地受本協議條文的限制，僱主保留所有的管理權利。僱主應該有權制訂合理的與雇員有關的規章，而這些規章又與本協議表述的條款不相沖突，可使用、增加、移除、更改在工作場所內部和周圍的安保攝像頭和其他安保設備和/或對其行使唯一性和專有的控制；可委派或調動其雇員；可實施、修訂或消除任何生產或工作標準；可更改設備、方法、設施、生產或服務區域、以及生產和服務類型；可更改或停止與生產或服務相關的任何流程；可增加或減少工作班次；可更改排班和/或需要工作的加班小時數；可決定任何工作崗位的職責；可確定其已有或未來可能設立的任何工作崗位所需的資格；可實施、更改和執行出勤、遲到和缺勤的政策。

第 24 節 - 工作環境

A. 通風、午餐室和更衣設施: 僱主應該在完工的工作場地配備適當的通風設備。僱主應該配備適當的舒適和衛生的穿衣設施，為了保護雇員的健康和福利，也應該提供必要的午餐室和飲水設施。

僱主同意保留一個清潔而衛生的有坐便桶的洗手間以及有熱水供應。

B. 安全委員會: 如果應雙方之中的一方要求，目的是為了考慮到安全條件和安全要求執行時，可以設立一個與管理部和勞工部有同等代表的工業安全委員會。

第 25 節 - 衛生和安全

健康和 safety

A. 總述

廠方應該制定合理的條款來確保其雇員工作的時間內的安全和健康。工會和僱主雙方都要認知到聯邦、州和地方標準或指南中的特別義務，包括那些關於危險的語言溝通、上鎖/貼標籤和血液病源隔離等措施。應該提供給雇員一些實用的安全和健康資訊。

如本地、州或聯邦政府機構宣佈緊急狀態，影響到雇員工作條件的，公司將告知工會其採取的步驟。雙方理解，公司及雇員必須遵守任何政府機構就應對所宣告的緊急狀態而規定為強制執行的任何命令。

B. 防護設備

雇主應該免費為雇員提供適當的個人防護設備，除了捲入有意傷害或疏忽的情況。

C. 血液病源保護

(a) 對有潛在的職業接觸，比如皮膚接觸血液或其他潛在的傳染物質的雇員，雇主應該提供適當的個人防護設備。個人防護設備祇有它在普通使用的情況下抵抗液體或其他潛在的傳染物質才能算做是“適當的”。如有需要，雇主應該修補或更換個人防護設備使之保持有效防護，免費為雇員提供，除了捲入有意傷害或疏忽的情況。一次性手套（一次使用）例如手術或檢查手套應該在有污染時盡量更換，或著是在它被弄破、穿孔或不能有隔障功能地時候要盡可能更換。

(b) 疫苗接種：公司應該在雇員初始分配工作的十(10)天內，為所有的潛在的職業接觸血液的雇員提供乙型肝炎疫苗系列接種，除非雇員以前就已注射完乙型肝炎疫苗系列，抗體測試已顯示出該雇員已是免疫的，或疫苗接種因醫藥理由相抵觸。

D. 加入安全和健康委員會

一個聯合的安全和健康委員會(Joint Safety and Health Committee)將由雇主和工會確立，由工會選出三(3)名交易團成員，如果任何一個部門選出不超過一(1)個雇員，其他的人員則由雇主選出。委員會將被編組在全部設施場地來協助識別他消除潛在的安全隱患。總經理或他/她的被指名人將協同召開委員會會議；從成員輸入中設立議事日程；助以資源和技術援助；以及密切監督所有的文件，包括會議時間分秒、活動、委員會提議以保障其適當性、有效決議和合符適當的法律、規則、法令條文、政策和/或程序。委員會起碼一個月要會面一次，並且每月進行一次工廠安全參觀。

另外，成員將變得熟悉生產過程和工作環境，並且將對管理層提議以改進工廠的安全和健康。雇主將真誠地考慮來自委員會的提議。

E. 與安全和健康有關的培訓

按照聯邦、州和地方規則的要求，雇主將提供與安全和健康有關的培訓。遵照調整的實用性或標準，這樣的培訓將按間隔時間舉行。

第 26 節 - 請求捐獻或認捐

在本協約的有效期內，在雇員中不應該有任何捐獻或認捐、慈善捐款或其它方式的請求。

第 27 節 - 工傷

A. 工傷的通報：任何蒙受了工傷的雇員必須在其受傷後三十(30)分鐘之內立即通知他們的直接主管或其他管理人員代表。雇主應該給任何受工傷的並要得到醫療關注的雇員介紹一名醫生。

在工傷的情況下，雇員被本節的 A 短落中所推薦的醫生指令在當天剩下的時間不用去上班時，應該支付該雇員當天所排班的差額。

雇主應根據所有相關的加利福尼亞州法律處理由工傷殘疾導致的所有休假。

第 28 節 - 出售、轉讓或租憑

A. 責任通報：雇主應該將本協議書存在的通知給任何購買者、被轉讓者、租憑或本協議書所涵蓋的運作的代理人或及其任何部分。這樣的通知將以書面形式，在不遲於出售、轉讓、租憑或指派之有效日期呈交給工會。

在雇主按照本協議書條款所涵蓋的內容將轉讓量出售給另一間工廠的情況下，該雇主接受轉讓量要求，雇員以這樣的量轉讓，這樣的雇員應該保留積累的工齡資歷假期權利，如果此轉讓在七(7)天時間之內完成。

第 29 節 - 禮儀、尊重和尊嚴

僱主和工會同意，每一個僱員和僱主代表應該以禮相待、互相尊重和有尊嚴。僱員或經理言語謾罵、威脅或騷擾不會被容忍。將以專業方式實施紀律約束行為。

第 30 節 - 種族和多元文化

A. 英語作為第二語言資訊：僱主同意給僱員分發英語作為第二語言 ESL 項目資訊，並且可以在我們的公佈欄提供的空位張貼為止。

B. 在僱員表白了他/她在車間捲入一個爭端、一個可能的抱怨、可能對工作職責和責任混淆、或必要的工種分類等本協約之外的問題時，有英語困難之經歷，他可以選擇要求一名翻譯協助，祇要該翻譯在現場。

第 31 節 - 協議書的範圍和效力

A. 雙方全部理解：該協議書完全徹底地結合雙方的理解並且構成了雙方在任何及所有的屬於集體談判事宜之唯一和全部的協議書。雙方兩者都不應該在本協議書的有效期間需要任何改變，雙方任何一方也不應該被要求去對任何相關事宜討價還價，除了第 22-D 節所確立的條文，並且更進一步假設，在此不應該禁止雙方在相互同意的情況下更改本協議的條款。

B. 不提倡非法行動：雙方都同意任何一方都不將故意要求另一方去做或從事任何法律所禁止的行為。

C. 保留條款：在拒絕本協議書條款屬於非法或無效的情況下，因為它與聯邦或州法沖突，該非法性或無效性不應該影響本協議書的其餘條款。本協議書的其餘條款應該繼續有全部力度和效力，且在此雙方應該馬上進行協商和接納一個新的條款來代替那個被宣稱是無效非法的條款。

D. 法律更改。協議雙方同意：如地方、市、州或聯邦法律的任何更改會修訂、更改或可能影響到本協議設定的僱用條款或條件，雙方將立即會面，商討該等更改會如何影響到本協議的條款或條件。雙方的意圖是：任何該等法律更改絕不被允許對

本協議項下的權利和權益做出添加或削減，雙方將對本協議的條款做出恰當的調整以達到此等目的。協議任何一方只可針對被地方、市、州或聯邦法律的更改影響到的相關條款重新展開本協議的談判。

第 32 節 – 自願政治獻金

雇主同意，從自願授權代繳的雇員的每週所掙工資中扣除規定金額的自願政治獻金並匯至工人聯合工會西部地區聯合委員會 SEIU 第 75 地方分會。匯款不得遲於次月的第二十 (20) 日發出，並應隨附代繳雇員名單及每個雇員的代繳金額。

工會同意補償並保護雇主免受因上述雇員代扣款而引發的任何及所有索賠、訴訟或其他形式的責任的傷害。工會對扣款轉交工會後的支配承擔全部責任。

第 33 節 - 協約期限

除另行規定生效日期的特定條款外，本協議從 2023 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日期間生效和保有完全效力，並在此後按年續約生效，除非協議任何一方在 2025 年 12 月 31 日前或此後任何年份的 1 月 1 日前至少六十 (60) 天但不超過九十 (90) 天內向另一方書面通知其希望修改、修訂或終止本協議。如新協議談判超出了本協議的生效日期，協議雙方同意本協議的所有條款和條件將繼續有效，直至新協議達成和簽署，或協議任何一方至少提前七 (7) 個日曆日書面通知本協議的延期將於七 (7) 天通知期結束時終止。

ALSCO Inc.

Western States Regional Joint Board,
Local 75

西部地區聯合工會 75 地方分會

簽名: _____

Oscar Curiel
總經理

簽名: _____

Maria Rivera
區域經理

日期: _____

日期: _____

附表 A – 工資率

	1/01/2022	批准後第一次工資支付	1/01/2024	1/01/2025
工種級別：		\$1.00	\$0.70	\$0.70
一般生產雇員	\$17.05	\$18.05	\$18.75	\$19.45
衣服部		\$18.55	\$19.25	\$20.45
洗衣房/滾搗機操作工	\$18.05	\$19.05	\$19.75	\$20.45

所有工資增長將在上述日期后的第一個星期一生效。

工頭職位在雇員所任職位之上收到最低每小時 0.75 美元。

小時工資增長適用於全體員工。

受訓者：

受訓者將接受本協約第 21-G 節所提供的訓練工資率。所有的在本協議書被接受之時被僱用的雇員將以橫越董事會的方式接受時薪率的增加。在本協議書被接受之後被僱用的雇員將按他們所在的工作類別，如上表注釋接受時薪率。