

美国合同法经典案例(优质5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

美国合同法经典案例篇一

甲方□xxx乙方：

1、 甲乙双方一定成立、健全疫情防控领导小组，包含疫情防控总负责的组

长，疫情防控管理专员，专职卫生员等，疫情管理的每一方面都有专人负

责，并署名确认，查核责任人。留有检查记录及主管人员的监察查核记录。

1、 甲方有权益依据状况随时歇工；

《复工方案》、《疫情防控方案》、《疫情应急方案》的每一项要求，

配合落实甲方单位拟订的疫情防控制度的每一项条款，并拟订落实内部疫情防控制度，确定责任人。如若因乙方原由未配合甲方做好疫情防控，产生的全部结果及法律责任由你单位担当。

3、 乙方在配合甲方成立健康档案的同时，自己也需成立健康档案，在人员

每天按期不按期进行询问、检查、登记，做到动向掌控，实

时处理，严防疫情扩散性延伸。如若因乙方责任未落实好健康档案的登记及动向更新以致遗漏感冒、发热等状况人员，产生的全部结果及法律责任由你单位担当。

4、乙方单位应保证防疫物质，提早准备好有产品合格证的体温计、防备口

罩、消毒液、清洗用品、喷洒设施等必需防疫物质。假如防疫物资均由甲方单位供给，则乙方单位要提早向甲方单位供给计划，保障防疫物质。如若因乙方单位未实时购置物质或未实时向甲方单位供给计划，以致防疫物质得不到保障，则由此产生的全部结果及法律责任由你单位担当。现场独自隔绝宿舍由甲方单位供给，但分包单位要配合发包单位做好隔绝人员的管控。依照属地疾病控制部门的要求做好管理。若因乙方单位原由未做好隔绝人员管控以致产生的全部结果及法律责任由你单位担当。

5、乙方单位应配合甲方单位做好人员的关闭管理，严格控制人员流动和聚

集，要求出门住宿人员一定签署许诺书，做好自己防备，进出时间和路线一定登记存案。其次，人员用餐时，乙方单位要严格依照甲方单位的用餐制度进行落实，减少人员的流动齐集和直接接触。假如因乙方单位原由未配合甲方单位做好以上疫情防控管理工作，产生的全部结果及法律责任由你单位担当。

7、乙方单位要依照甲方单位要求做好人员活动地区的杀菌消毒工作，特别

本协议在执行过程中发生争议时，由两方当事人磋商解决，磋商不行时，由xxx协调停决。

六、奏效本协议自两方署名之往后奏效，至疫情排除后停止。

美国合同法经典案例篇二

采购方：

供应方：

根据《^v^食品安全法》和《^v^关于加强食品等产品安全监督管理的特别规定》和《^v^合同法》等法律法规，甲乙双方本着平等自愿、诚实守信、互惠互利的原则，经双方友好协商，就乙方向甲方职工食堂供货事宜达成协议如下，双方必须共同遵守。

为保障甲方职工食堂的正常运行，乙方按照协议规定向甲方提供

- 1、蔬菜类；
- 2、水产类；
- 3、鸡鸭猪牛羊肉类；
- 4、禽蛋类；
- 5、副食调料类等货物。

合同期限：

批次供货：甲方每（日/周/月）向乙方订货一次，乙方收到订货单后安排供货。临时订货：甲方因临时需要，有权在批次订货时间外临时向乙方订货，订货方式可以是书面形式也可以是口头形式，如临时口头订货，乙方在送货时有权要求甲方以书面方式予以确认。

- 1、 批次订货以订货单为准，临时订货以通知为准。

2、 乙方须向甲方提供相关有效证件的复印件(身份证、健康证、卫生许可证、营业执照、税务登记证等相关证件)

3、 乙方按照甲方指定的食品名称、规格、数量要求在规定的时间内将货物送到甲方职工食堂。乙方所提供的货物必须做到无毒无害、符合国家食品卫生有关规定，并提供相关票据。如发现卫生质量问题，甲方有权立即退货，乙方应做到及时调换，造成失误中毒或名誉损失，乙方负担全部责任。

4、 禁止以下食品送入甲方职工食堂

2、 含有毒、有害物质或微生物毒素含量超过国家限定标准的；

3、 非定点屠宰及未经动检部门检验合格并盖章的肉类及其制品，超过保存期的食品；

4、 病死、毒死或死因不明的禽、畜、兽、水产动物等及其制品；

5、 掺假、掺杂、伪造、影响营养、卫生的含有未经^v卫生行政部门批准使用的添加剂，农药残留含量超标的。

1、 乙方供应的水产类、鸡鸭猪牛羊肉类、禽蛋类、副食调料类等货物价格不得高于市场价格，蔬菜类货物价格随行就市，可根据市场价实行浮动。

2、 乙方价格高于市场其他商户同类同质的食品价格，甲方有权按市场最低价付款；乙方不得随意提价或以次充好，如有此类行为，甲方有权终止本协议。

3、 乙方在送货时，由甲方厨师、库管员负责检查验收。甲乙双方要遵守交货时间，互相积极配合。

3、无论甲方所购买的食品数量多少，乙方应无条件为甲方送货。

4、乙方必须是固定专人长期送货，不得指派来路不明的临时人员送货。

五、方式

甲方按月采取支票)方式支付，以甲方实际购买的种类和数量据实结算。乙方必须提供详细的物品销售清单与甲方收货单核对，无误后，乙方出具发票，甲方予以付款。

1、由于乙方所提供材料的质量问题导致甲方食堂发生食物中毒事件时，除赔偿甲方经济损失外，并负相应法律责任。

2、乙方如不诚信经营，甲方将随时取消乙方的供货权，另行定点采购。

1、乙方违反本协议造成甲方人员伤害的，向甲方支付违约金4万元并赔偿甲方人员损失。

2、合同履行过程中发生的任何争议，若双方不能通过友好协商方式加以解决，可以向管辖区法院提起诉讼。

3、在法院审理期间，除提交法院审理的事项外，合同其他事项和条款仍应该继续履行。

1、合同履行期间，所有经甲乙双方签署确认的文件(包括会议纪要、补充协议、往来信函)均为本合同的有效组成部分，其生效日期为双方签字盖章或确认之日期。

2、除甲方事先书面同意外，乙方不得部分或全部转让其应履行的合同义务。

3、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效

力，从甲乙双方签订之日起生效。

甲方(公章)：_____ 乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____ 法定代表人(签字)：_____

美国合同法经典案例篇三

承租方(乙方)：

根据《_合同法》及相关法律法规的规定，甲、乙双方在平等、自愿的基础上，就甲方将房屋出租给乙方使用，乙方承租甲方房屋事宜，为明确双方权利义务，经协商一致，订立本合同。

第一条 甲方保证所出租的房屋符合国家对租赁房屋的有关规定。

第二条 甲方将位于陕西省咸阳市陕西中药研究所内的综合楼2-01至2-02房屋出租给乙方办公使用，租赁期限自20xx年3月1日至20xx年2月31日止，共计五年。

1、 该房屋每月租金为 1200 元(人民币大写壹仟贰佰元整)。甲方收款后应提供给乙方有效的收款凭证。

2、 房屋租金支付方式如下：租金自合同签订后按年度以现金结算，每年2月20日前预交下一年租金，逾期不交者，甲方可视作乙方弃租，甲方无条件收回房屋。

第三条 乙方租赁期间，水费、电费、电话费、物业费产生的费用由乙方负担。租赁结束时，乙方须交清欠费。

第四条 乙方不得随意损坏房屋设施，如需装修或改造，需先

征得甲方同意，并承担装修改造费用。

第五条 违约责任：任何一方未能履行本合同规定的条款或违反国家和地方房产租赁的有关规定，另一方有权提前解除本合同，所造成的损失由责任一方承担。

第六条 租赁期满后，如乙方需继续承租房屋，应提前三个月与甲方协商。双方另签订租赁合同。

第七条 本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，本合同自签字之日起生效。

甲方：乙方：

身份证编号：

年 月 日： 年 月 日：

美国合同法经典案例篇四

公司集体合同(样式一)

本合同由公司(以下简称公司)与工会(以下简称工会)签订。

第一章?总则

第一条?根据《_中外合资经营企业法》、《外商投资企业劳动管理规定》和有关法律、法规，双方签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。

第二条?工会代表中方职工(以下简称职工)整体的利益，依据本合同的原则，指导职工正确处理和公司的劳动关系，并监督和协调这种关系。

公司用以和职工个人确定劳动关系的合同，不得与本合同相悖。

第三条?本合同是双方为促进公司发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。

双方在有关法律、法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、社会_____、_____、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条?公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制定各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。

工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。工会_____或其代表依法列席公司董事会会议(包括预备会议)。

第二章?职工聘用

第五条?公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

公司招工计划及实施情况应向工会通报。

第六条?公司分别与职工签订个人劳动合同。在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及_____责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第七条?公司制定和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第八条?因履行个人劳动合同而发生的劳动争议，按劳动争议

调解程序处理。

第三章?工作日制度

第九条?公司根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本公司工作日制度。

第十条?公司有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，尽可能避免或减少加班加点。

平常加班加点以及在公休节假日大范围加班时，应按有关法律、行政法规的规定执行，并需征得同级工会同意，按法律规定给职工另发加班加点工资。

严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。

第十一条?在夏季高温时期和其他特殊情况下，工会可以建议公司减少工作时间。

第十二条?公司执行政府规定的各类节假日制度。

公司在制定本公司休假制度时，应听取工会意见。

第四章?工资和津贴

第十三条?公司根据按劳分配的原则和实际需要，确定本公司工资制度，并发放各类专项津贴。

第十四条?工会在每年3月份根据生活物价指数和劳动力资源状况变动等因素，向公司提出本年工资要求。

董事会在讨论此类问题时，应有工会代表参加。

公司根据董事会的工资决议，提出分配方案。

第十五条?公司工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更,由公司决定。

第五章?职工福利

第十六条?公司按规定每月提取工资总额20%的福利费用和%的职工医疗费用,每年从税后利润中提取10%的福利奖励基金,用于职工集体福利和奖励,不得挪作他用。

其中用于福利的部分,由工会协助公司合理安排使用。

公司应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第十七条?公司有责任改善职工文化设施和住户、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与公司经济相适应的福利。

工会支持公司为此所作的努力。

第十八条?公司各项重大福利的设置、标准、实施办法,或由公司提出方案,或由工会提出要求,均应需双方同意后实施。

第六章?社会_____

第十九条?公司根据中国社会_____的有关法律法规规定,实行社会_____制度,支付职工社会_____费用,并努力扩大_____险种。

第二十条?职工因工负伤、因工致残、因工死亡,以及因患职业病,在治疗、疗养、残废、死亡时所发生的符合规定的费用由公司支付。公司制定此类费用细则。

第二十一条?职工一般每年应进行体检一次,女职工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第二十二条?公司实行养老_____制度。

公司根据有关规定，按时提取和发放职工退休费用。

第二十三条?工会协助公司做好各项社会_____工作。

第七章?_____

第二十四条?公司执行政府有关_____的法规、条例。

公司负责加强和改善劳动技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

公司按规定向从事尘毒有害作业的职工提供疗养机会与费用。

第二十五条?工会支持公司_____管理，配合公司检查、监督_____情况。

工会发现公司违章指挥、强令工人冒险作业或生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议；当发现危及职工生命安全的情况时，有权向公司建议组织职工撤离危险现场，公司行政方面必须及时作出处理决定。

第二十六条?公司依照国家规定在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行“三同时”（同时设计、同时施工、同时投产）。工会有权对此提出意见并进行监督检查。

第二十七条?公司在引进、推广新技术、新设备、新工艺时必须同时引进或采取可靠的_____措施，并对工人进行培训后方可投入使用。

第二十八条?公司根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。公司应制定劳动防护用品发放细则。

公司向从事特殊工种的职工发放营养补助费或提供营养补助食品。

第二十九条?每年夏暑季节，公司负责采取防暑降温措施，提供必需的清凉饮料。在冬季，公司负责采取防寒保暖措施。

第三十条?公司优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由公司提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施立项讨论并监督实施情况。

第三十一条?公司和工会有责任教育职工严格遵守公司各项安全生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术和培训和管理。工会支持公司对危及企业和职工安全的行为进行惩处。

第三十二条?公司发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会。工会有权参与调查和提出处理建议。

第八章?教育与培训

第三十三条?公司根据政府规定按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。

公司教育管理机构负责职工岗前、岗中及转岗的教育培训。

公司按年度向工会通报教育基金使用情况。

第三十四条?工会组织协助公司开展对职工的职业道德、科学、技术、业务知识教育，_____职工自学成才，不断提高职工队伍素质。

第九章?纪律与奖惩

第三十五条?公司有权制定劳动纪律与奖惩制度。

公司有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第三十六条?公司对于模范执行公司各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术开始、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第三十七条?公司对于违反企业各项规章制度，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育、开具过失单或不同的行政处分；也可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿；情节严重的，可以解除劳动合同关系。

对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由公司作出决定。

解除职工的劳动关系，事先应经工会参加处分文件会签。

工会认为不合理的，有权提出异议，与公司协商解决。

因生产经营条件变化，公司大规模变更职工的工作或裁员时须征得工会同意。

第三十八条?各类处分和一次性罚款项目、额度，由公司奖惩规章制度统一规定。公司各基层单位或部门制定的同类制度，需经公司承认并备案。

公司奖惩规章制度，应经工会同意后实施。

第十章?合作与联系

第三十九条?双方为促进公司发展和维护公司与职工的利益，保证实行密切而有效的合作。

公司正、副总经理和工会正、副_____每月召开一次联系会议，

就重大事宜和有关职工整体利益问题进行通报和协商。必要时，可随时约见对方。

双方遵守联系会议所作出的决定。

第四十条?公司正、副总经理或其代表可以应邀出席工会会员代表大会，并向大会通报公司生产经营情况。

工会正、副_____或其代表可以应公司要求向公司通报工会开展的与公司有关的重大活动情况。

双方应经常共同或分别听取职工的意见和建议。

第十一章?监督检查和_____

第四十二条?为保证全面执行本合同，双方联合成立集体合同监督小组，其成员由工会代表、公司代表根据人数对等的原则组成。

本合同每年检查1次，检查结果以书面报告形式提交双方签约代表。签约代表应认真研究和处理检查结果。

第四十三条?双方因履行本合同而发生的争议，首先由争议双方协商解决，协商不能解决的，按有关规定的_____程序办理。

第十二章?期限和变更

第四十四条?本合同有效期为3年。

合同期满前6个月经双方协商签订新合同。新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第四十五条?本合同在执行过程中，发生特殊情况时，双方都有权提出修改本合同，经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件执行，与本合同具有同等效力。

未经双方同意，任何一方无权变更本合同。

第四十六条?公司支持工会开展的活动，并提供必要的条件。工会开展活动应在生产、工作时间以外进行，如有必须占用生产、工作时间活动的，应事先征得公司同意。在条件许可的情况下，公司应给予支持。

第四十七条?本合同未尽事宜，按中国法律和政府规定执行，或由双方协商后确定。

第四十八条?本合同中、英文本各两份，双方各持中、英文本一份。

本合同中、英文本均具有同等效力。两种文本如出现矛盾，以中文文本为准。

本合同副本两份，分别呈报市劳动局和上级主管部门备案。

第四十九条?本合同自报送劳动部门后十五日内，如劳动部门无意见，则自行生效。

公司工会

总经理_____

副总经理副_____

年?月?日年?月?日

美国合同法经典案例篇五

第二章一般条款

第三章纪律处分

第四章请假

第五章安全卫生

第六章工会代表性

第七章申诉与仲裁

第八章年资

第九章年假计划

第十章工时与加班

第十一章管理权

第十二章协议之效力

第十三章保障计划

第十四章工资

第十五章学徒期计划学徒和培训计划

附件a

附件b

附件c

附件d

第十六章协议的终止

说明文件a

说明文件b奖金

说明文件c

说明文件d按小时计算的计件工资标准方案指数

说明文件e同意从工资中扣除工会会费授权书

说明文件f依阿华州达文波特某机械制造公司与美国汽车、航空和宇航空间

器械以及农具工会修改退休保险金计划的协议

说明文件g住院治疗、内外科治疗、大病治疗、医药处方

说明文件h牙齿保险计划

说明文件i住院治疗、内外科治疗、大病治疗、医药处方、优先服务计划

本协议由某机械制造公司在依阿华州达文波特市的工厂(以下称公司)，同代表本协议第一章承认并提及的谈判单位工人的美国汽车、航空和宇航空间器械以及农具工人国际联合会及其所属的第1896号地方工会(以下称工会)，达成并于1992年5月1日生效。

本协议中出现的“他”或“她”或有关的人称代词，只是出于文字表达的需要，这样使用，并不意味着有性别上的区别。

公司承认工会是公司全体全日制和正规非全日制生产和维修工人在集体谈判中的唯一代表。这些工人包括：检查员、班组长、储运员和车间事务员，但不包括：实验工程部雇员、制图员、办公室职员、推销员、专职人员、保卫人员和工段长。

第二章一般条款

第一条付薪日

头班工人的付薪日为每周的星期五，第一和第三班工人的付薪日为每周的星期四，如果这两天刚好是法定公休日，公司则应提前一天支付工资。在特殊情况下，经双方同意，可以更改付薪日。本协议所覆盖的工人在前一个工作周所提供的服务应该得到报酬。所有的工资支票都应在正常付薪日期的正常工作时间内发放。如果公司缩减工作日，工人则可在星期四12:00(中午)之后领取工资支票，日期应按正常付薪日期落款。

第二条体检

公司指定的医生在对已经雇佣的工人进行体格、精神/心理检查或医学化验后，如果该雇员及其医生提出书面请求，应将此检查或眼睛检查的报告提交给该雇员的私人医生。

第三条公司薪给雇员

管理人员不得从事本协议限定的工作，但下列情况例外：

- a.教育和/或培训工人和受训的管理人员；
- b.从事遇到困难时期的必要工作；
- d.从事必要的试验工作；
- e.受训的管理人员不得取代谈判单位工人，但谈判单位的工人可以用来指导受训的管理人员。

第四条维修工作的转包

a.只要有设备和合格的人员，公司就不得把分配给谈判单位的工人所从事的维修工种的维修工作转包出去，但下列临时情况除外：

i.有必要替换旷工的工人时；

ii.有必要替换已获准请假的工人时；

iii.有必要替换休假的工人时；

iv.有必要替换因受伤或确实生病而缺勤的工人时。

b.双方理解并同意本条规定的公司义务不适用于下列情况，即在有资格从事该工作的维修工人处于裁员而缺乏维修工人从事所需要的工作时，并同意本协议包括的维修工人的补充人员每周安排5个工作日。

c.公司不得将工人在正常工作周内正常从事的一部分维修工作转包在星期六或星期天进行，除非这些工人被安排或提供的是每周6天的工作。

第五条非全日制工和临时工

不得雇佣非全日制工人和临时工来达到强行裁减正规全日制工人的目的。临时工只能短时雇佣，时间不得超过3个月，只有度暑假的学生可达3个月。如果临时工的雇佣期超过3个月(包括学生)，就应视为享有年资的正式工人。

第三章纪律处分

第一条理由

除非有充分正当的理由，公司不得对享有年资的工人行使指责、停职或解雇的处分权。

第二条通知

在因处理某一事件而要求享有年资的工人离厂之前，公司经营者应将该工人的代表，如果他在厂里，或他不在厂里时的任何其他工会代表，召集到指定的办公室或地点，目的在于通知他们该工人将被要求离厂，并听取该工人对自己处境的陈述。当然，这种会议不构成听证会，这时候工人代表的到场只是为了接受该工人将被要求离厂的通知，并听取该工人的陈述。涉及欠债不还、迟到和旷工的案例，必须在听证会后方可要求工人离厂；但双方同意，在安排处分听证会之前，应通知部门工会代表或其代表出席听证会。

第三条处分听证会

在工人被送出厂后的48小时内，雇员关系部经理或其代表应在指定的办公室举行处分听证会。该工人有权出席听证会，其工人代表或工人代表的代表有权在听证会上代表该工人，而且双方应允许传证人到场，以便证实案件的全部事实和情节。工厂工会委员会主席，如被要求，可以出席处分听证会。

第四条听证记录

公司应在听证会之日起的5个工作日内，向工厂工会委员会主席提供上述第三条所规定的听证会的书面记录文本，包括公司的处分说明，如果有的话。对处分结果提出陈述，如有的话，其时限应从工会收到该记录时算起。

第五条对处分提出不满意度

如果工人对本章所称的公司处分提出不满意度，那么，应按意见陈述程序的第一步进行；如果是对解雇提出不满意度，可按第三步进行。如果最后证明对工人的处分理由不够充分和正当，那么，应该恢复该工人在遭受处罚前的身份，而由此造成的工资损失，如果有的话，也应予以赔偿。

第六条书面批评

在书面批评入档后1年内，如果没有任何违反处分的行为，则应将书面批评从工人的就业档案中撤出去。

第七条试用工

双方理解并同意，本章不适用于试用工。

第四章请假

第一条因私

a.在特殊情况下，经过事先安排，公司允许工人短期离开工作岗位处理私事的现行作法仍将继续实行。在此种特殊情况下，工人的年资应予以保留并累计计算，并让其恢复请假前的工作岗位，如果有有关年资的条款规定这么做，而且工人在休假期满时又回到了工作岗位的话。

b.超过3个规定工作日的假期并经雇员关系部经理同意的适当的假期，都应向工会提供请假条副本。

第二条因工会事务

根据工厂工会委员会主席或主任的书面通知，应准许下列工人脱产请假：当选为农具工会和工时委员会代表的工人；当选为地方工会选举委员会成员的工人；参与公司合同谈判的工会代表，以及从事申诉程序仲裁准备工作的地方工会代表。双方同意依据本条被准许脱产请假的工人每次不得超过5人。

第三条因兵役

a.本协议中的任何条款不得违背义务兵役法及其修正案规定的公司对应征入伍提供此法律及修正案所规定的服务的工人

应尽的义务。

b.参加和平队的工人应享受同加入美国武装部队的工人同样的优惠条件并应在同等条件下再次受雇。本条款仅包括一次应征入伍。

第四条因为陪审团提供服务

a.如果工人被要求为陪审团提供服务(包括为大陪审团服务),或在提供此服务前依法被要求出庭接受陪审团委员会的审查质询,或被传唤作证和揭发证词,或在记录法庭诉讼过程中提供证言,那么,他为提供此服务损失的必要时间的正常报酬(如属计时工,按正常工时的小时工资率计算;如属计件工,按其职业劳动等级的小时工资率计算,以每周40小时为基础,但不包括换班或超时奖金和所有其它奖金及奖励性报酬)与提供引服务所获得的赔偿的差额应得到赔偿,但在工人根据正常工作安排不为工厂工作的任何一天(节假日除外),提供此服务时不得支付此赔偿。

b.要获得享受赔偿资格的工人必须:

i.立即将收到的召唤提供此服务的回执通知其工长;

ii.向工长提供适当的从事这种服务的证据。

c.如果头班或二班的工人上午结束这种服务,则须报到继续完成当天其余时间的工作。如果该工人没有报到继续工作,则赔偿只限于截止结束服务之前损失的实际时间。如果该工人中午12点后结束服务,则当天无须再回岗位工作。

d.上第三班的工人可以选择不上提供服务前或紧接服务后的那个班次。该工人在不上班前须向直接主管通告自己的选择。

e.公司依据本条款支付报酬的时间不得计算为每日的超过工

时。

第五条因丧事

a.工人直系亲属死亡时(如配偶、子女、父母、兄弟、姐夫、妹夫、姐妹、妯娌、孙子女、祖父母、继子女、继父母、同父异母或同母异父的兄弟姐妹、女婿、儿媳以及配偶的父母、兄弟、姐妹和祖父母),如参加葬礼按要求可在死亡发生后的3个自然日(不包括星期六、星期天和节假日)内享受3个正常工作日的丧假(如工人当时不在,事后亦可享受同样天数的丧假)。工人在通知公司后可选择亲属死亡当天而不是死亡之后的第二天计为休假的第一天。

b.在为此事提出书面申请后,工人在正常工作日享受的休假(不包括星期六、星期天和节假日)应得到报酬。计时工的报酬应按正常工作时间的工资率计算,计件工则按其职业劳动等级的工作率计算,但这两种情况都不包括换班、加班奖金和其它形式的奖金或奖励性报酬。如此计算的工时不得计作超时工时。

第六条因批准的假期

工人将批准的假期用于与请假申请中所述内容不同的目的,应受到纪律处分。工人休假期满后如不报到工作,则应视为自动辞职,除非他有令人信服的理由。

第七条年资的保留和累计

如果工人在批准的假期期满后回到原岗位,则其休假期间的年资应予保留并累计计算。

第八条奖励工时的获得

a.享有年资的工人如每个工作周都全部完成正常安排的工时,

不包括日超时工时，星期六、星期天或不上班的日期，可以获得奖励工时。

i.即使工人在一个工作周内利用部分，而不是全部正常安排工时从事下列活动而缺勤，也有资格获得奖励工时。这些活动包括为陪审团提供服务、奔丧、工会事务、节假日、休奖励工时假和经公司安排的不得超过一星期的年假，以及根据本协议的条款，工人享受因工伤而获得的赔偿津贴的时间。

ii.每个工作周出全勤的工人可获得1小时奖励工时。

b.公司应对奖励工时安排倒休，并应尽力满足工人提出的休假要求。工人应至少提前1周通知自己的直接主管，但在紧急情况下，也可以不用提前1周通知。奖励工时可以累计到4个或8个小时休一次。

c.如果依据本条休假的工人人数严重地影响了生产和维修的要求，则可对休假的人数进行限制。如果工会对影响生产和维修要求的程序提出疑问，则可立即同雇员关系部经理一起审查此决议。

d.计时工的奖励工时津贴按其正常小时工资率计算，计件工则按其职业劳动等级的小时工资率计算，均不包括任何奖金。累计并转入下一年度的奖励工时的津贴，如紧接财政年度第一次支付期开台之后的工时，将按工时获得年度年底的工资率确定。奖励工时休假或津贴支付将先考虑最早转入的奖励工时。

e.如果工人已享有年资，奖励工时在下列情况下将予支付津贴而不予安排休假：

i.解雇

ii.辞职

iii.退休

iv.裁员

v.死亡

vi.请假6个月以上

第五章安全卫生

第一条安全规章和规定

公司和本协议包括的工人、工会及其代表应遵守全部合理的关于卫生、安全设施和卫生条件的工厂规章。

第二条防护服和保护设备

公司应为其认为必要的岗位提供专门的防护服(如手套)和安全设备。如安全靴在从事安排的工作期间损坏，公司将在每个合同年内，按购买单核实的价格向工人提供25美元的补偿。公司将向有年资的工人提供新的安全眼镜，安排指定的检测员进行检测，并每年向工人支付10美元的修理或更换眼镜费。

第三条破损工具

公司将用斯纳普恩、克拉夫斯曼以及其它大家共同认可的公司制造的同类产品来替换公司要求的工人个人使用的陈旧或已被损坏的工具。公司将向维修工人提供一个安全的维修工具的场所，但条件是，如果工具遗失，公司将不承担任何责任。

第四条安全委员会

a.公司同意工会可以指定5名工人，其中须从第二班和第三班

各指定一人，担任公司安全委员会成员。

b.公司安全委员会将根据公司指定的主席的安排召集会议，讨论工厂的安全和卫生事宜并提出建议。公司将向参加会议的委员提供报酬，如属计时工，按正常小时工资率支付，如属计件工，按其职业劳动等级的小时工资率支付。

c.安全委员会会议记录，包括所有建议记录，由委员会的管理人员保留。应向每一位委员提供一份记录，并向雇员关系部经理提交记录以便归档供工人参考。

第六章 工会代表性

第一条 一般代表性

在本协议执行过程中，代表工会的应是下文所称的部门工会代表、工厂工会委员会成员、工厂工会委员会以及工会研究工时问题的代表。双方理解并同意本章确认的每位工人代表应为试用期期满的工人。

第二条 工会部门工人代表

a. 权限

在采取申诉程序的第一个步骤时，应由工会部门工人代表代表工会，其权限限于根据被其确认为部门工会代表服务地域内的申诉程序处理有关的不满意意见。

b. 人数

每50个工人或每拥有50名工人的部门应设一个部门工人代表，这类代表至少应有6人。

c. 义务和责任

i.部门工人代表在作为工会代表按照第七章申诉程序第一步骤处理不满足意见时，应被允许脱产履行其责任。但部门工人代表只有在应申诉工人或雇员关系部经理的要求，并在此要求经其工长批准后才可离开岗位。

ii.离开岗位的工人代表在离开前或回来后应通知其工长或工长指定的他不在时的代理人。如工人代表出于a款所称的原因需要进入他本人部门以外的权限范围时，须通过工长或工长指定的他不在时的代理人获得离开本部门的书面许可，并在处理有关的申诉前通告准备进入的部门的工长。

iii.自本协议生效之日起，工人代表每周至多可以离开岗位3个小时，由公司支付报酬。此时间的补偿，如属计时工，应以其正常工时小时工资率为基础；如属计件工，则以其职业劳动等级的小时工资率为基础，两种情况均不包括换班或加班奖金以及任何其他形式的奖金或奖励性报酬。

第三条工厂工会委员会单个成员

在按申诉程序第二步骤处理不满足意见和出席会议时，工会应由工厂工会委员会的代表来代表。

a.权限

工厂工人委员会单个成员的权限限于在他被认可作为工会委员会的成员提供服务的区域内按申诉程序的第二步骤处理不满足意见。

b.人数

工厂工会委员会由5人组成，其中1人为主席，3人从工厂不同的地域范围内选举产生，其中有1位成员必须一直是上第二班或第三班的工人。

c.义务和责任

i.工厂工会委员会成员在作为工厂工会委员会单个成员处理申诉程序的第二步骤的不满意时，或按第四条所规定的工厂工会委员会成员行使其责任时，应准许其脱产履行其职责。

ii.准备离开岗位的工厂工会委员会成员在离开前或回来后，应通知其工长或工长指定的他不在时的代理人。如工厂工会委员会成员出于a款所称的原因需要进入他本人部门以外的权限范围时，须通过工长或工长指定的他不在时的代理人，获得离开本部门的书面许可并在处理有关的申诉前通告准备进入的部门的工长。

iii.工厂工会委员会主席，如果需要，每周应允许他有12个小时的时间履行其委员会主席的责任。其他工厂工会委员会成员，如需要，每周应允许其有4个小时的时间履行其作为工厂工会委员会成员或本章许可的委员会会议成员的责任。允许时间的补偿，如属计时工，应以其正常工时小时工资率为基础；如属计件工，则以其职业劳动等级的小时工资率为基础，两种情况均不包括换班或加班奖金，以及其他任何形式的奖金或奖励性报酬。

第四条工厂工会委员会

a.权限

工厂工会委员会应作为一个整体在第三步申诉程序和仲裁程序中代表工会，并应在本章第五条指定的特殊或日常会议中代表工会。

b.义务与责任

为了实现工厂工会委员会的目标，工厂工会委员会可根据本条规定使用第三条所规定的允许使用的特权。

第五条联席会议

公司和工会都认识到通过充分讨论来消除误解的价值和重要性，以及为了在本协议管辖内保持和谐的关系。双方同意，将根据任何一方提出的请求，公司和工厂工会委员会举行联席会议，并为此达成如下共识：

- a.任何一方至少应在希望举行会议的前5天将包括希望讨论的主要问题在内的暂定议程递交对方。在会前或会上经双方同意可把附加议题列入会议议程。
- b.这些会议并不是要企图回避和/或代替申诉程序。

第六条代表的替代

本章所指的每位代表都应有如下条款中规定的经资格认定的替代人，这位替代人在代表缺席的情况下可在同一地区以同样的权限工作。

第七条资格认定

- a.工厂工会委员会的主席应在本协议生效之日起的20天内，把本章所指的代表及其替代人名单书面通知雇员关系部经理。名单中应标明经认可的代表及其替代人姓名、所在部门及其地点。公司不得承认任何未经认定资格的代表或者虽已被认定资格但还尚未完成试用期的代表。
- b.雇员关系部经理应在本协议生效之日起的20天内，书面通知工会在第一步申诉程序中处理申诉的监察人及其替代人的全部名单，详细写明每位监察人有权处理申诉的部门和地区，还应写明监察人的替代人既可在监察人缺席的情况下代替监察人行使权力，也可取代监察人。雇员关系部经理应在监察人名单发生变化时立即将有关变化情况通报工厂委员会主席。

第八条 工会工时研究代表

a. 工会应派一位工会工时研究代表接收公司进行的为时不超过4周的培训。该雇员培训结束后应回到他原先在工厂的日常工作岗位上去。

b. 工会工时研究代表只有在同公司工时研究人员进行联合研究时才能履行其义务。当因永久性奖励工资标准而引起不满足意见时，包括因在第一步和第二步申诉程序中双方对所估计的奖励工资标准的变化或新的附加内容未能达到满意的解决而产生不满足意见时，公司或工会可以要求对此进行联合研究。在涉及到据估计的奖励工资标准发生变化时，这些已经变化了的内容和新增加的附加内容应纳入联合研究的范围。应尽最大努力在第三步会议召开之日前完成联合研究任务。

c. 工会工时研究代表在任何情况下都不得参与制定新的奖励工资标准，只是在现存的奖励工资标准成为争议的对象时，或应公司或工会按本条b款规定进行联合研究的要求时，方可采取行动。

d. 公司同意自本协议生效之日开始，对工会工时研究代表因参与联合研究和分析资料工作而失去的工作时间付给报酬。每人每周最多可获得3小时的报酬。如工会工时研究代表每周研究时间超过3小时，超过的时间应由工会付给报酬，但公司将支付按其直接要求所花费的时间和按其直接要求在联合进行工时研究和资料分析时所花费时间的报酬。他们所花费的这种时间将根据每个工会工时研究代表直接计时收入付给报酬。这种方式包括计时工，或者是职业劳动等级计时工和计件工，但不包括换班或加班工资或其他形式的任何奖金或奖励性工资。

e. 如果公司要把工会工时代表调离谈判单位，工会工时研究代表的替代人应由公司出资培训，其间应按该雇员的直接工

时收入支付其工资。

f.如果是上述第五款所述以外的行动而引起的对工会工时代表替代人的培训费用则应由工会完全承担。

g.在挑选替代人时，工会应提交5位工人的名单，这5人必须符合公司规定的资格要求。公司将从这5人中挑出2个它认为有能力完成这项任务的候选人，然后工会再从这2人中选出1人接受培训。

第七章申诉与仲裁

第一条申诉

申诉的定义是，某雇员或工会同公司就解释、应用或所谓违反本协议条款时所引起的争议。

第二条申诉程序

应努力通过申诉人同其班组长或指定的代表人之间进行非正式的磋商来解决申诉问题。如声称受到侵害的雇员提出要求，那么适当的部门工会代表须参加这种非正式磋商。双方同意，所有的申诉须在引起申诉的事件发生后的5天内提出。

第一步骤--在受害雇员与车间工会代表和雇员的班组长之间进行。

a.如果申诉未能通过上述非正式方式达到解决，那么，申诉可写成文字材料并由受害雇员和部门工会代表签名后递交班组长。所有这类申诉书须在引起申诉的事件出现后5天内呈交班组长，并须说明申诉中列出的事件违反了哪章哪条以及所寻求的具体解决办法。

b.班组长应会同雇员和部门工会代表讨论申诉问题，如果申

诉没有得到解决，应在上述a款规定的接到申诉书之日起5个工作日内对该申诉提出书面答复。

c.任何申诉如在第一步申诉程序以后仍未能解决，并在班组长在第一步申诉程序中作出书面答复后5个工作日之内仍没有将申诉材料递交第二步申诉程序，该申诉只能在班组长的书面答复基础上进行解决，而不再具有要求进一步处理的资格。

第二步骤--在工厂最高负责人或其指定的代表和申诉发生地区的工厂工会委员会成员之日进行。

a.公司代表应会同适当的工厂工会委员会成员讨论按上述规定向第二步申诉程序递交的申诉。如果申诉没有得到解决，那么应按c款在第一步程序中的规定在收到书面申诉之日起正常安排下的5个工作日内，对申诉提出书面答复。

b.任何申诉如果在公司代表作出书面答复之日起的5个工作日内没有递交给第三步程序，那么该申诉只能在公司代表的书面答复基础上进行解决，并将不再具有要求进一步处理的资格。

c.如任何以书面形式递交给雇员关系部经理的申诉涉及到纪律处分和年资问题，可按申诉程序的实施规定在引起申诉的事件或条件发生之日起5个工作日内将申诉案卷直接递交第三步申诉程序处理。一般性的申诉，安全和卫生方面的申诉，以及班组长处理权限范围以外的有关主要问题的申诉，可以采用第二步申诉程序进行处理。

第三步骤--在雇员关系部经理和工厂最高负责人或其指定代表和地方工会的工厂工会委员会之间进行。

a.如果在第二步申诉程序完成后，申诉仍未解决，那么应在工厂工会委员会和适当的公司代表之间，在公司代表于第二步程序中作出书面答复后10个工作日内举行会议进行讨论，

工厂工会委员会主席应在议定会议日期之前，至少提前3个工作日向雇员关系部经理递交要求在会上讨论的申诉目录，包括每项申诉的编号和工厂工会委员会对每个申诉作出的简短说明。

b.同关系部经理应在会议讨论申诉后的最多5个工作日内，把公司第三步程序处理的每项申诉作出的书面答复送达工厂工会委员会及其受害雇员本人。

c.任何申诉如在公司于第三步申诉程序作出书面答复之日起10个工作日内没有将申诉档案递交到第四步或第五步申诉程序(如果第四步程序被取消的话)，那么该申诉只得在该书面答复的基础上进行处理，并不再具备要求进一步审理的资格。

d.双方同意并理解，工会可选择让其国际代表参与第三步程序。如果工会决定采用这种办法，那么第四步申诉程序就将自动取消，尚未得到解决的申诉将只能按c款规定的第三步程序提交给第五步申诉程序(仲裁)予以处理。

第四步程序——假如第四步程序没有依照上述第三步程序条款由工会取消的话，那么这步程序应在雇员关系部经理、工厂最高负责人和/或其指定代表和地方工厂工会委员会主席，以及国际联合工会的国际代表之间进行。

a.如果在第三步程序完成后还存在尚未解决的申诉，那么，该项申诉应在双方适当人员于雇员关系部经理在第三步程序作出书面答复之后举行的首次会议上进行讨论。国际代表或其指定代表应至少在预定会议日期前5个工作日向雇员关系部经理递交将预备在会上处理的申诉目录，其中包括申诉的编号和国际代表或其指定代表对每项申诉所作的简要说明。

b.所有呈递给第四步申诉程序的合格申诉在处理该申诉的会议结束后10个工作日之内，向地方工厂工会委员会主席以及

受害人本人作出书面答复。

c.所有经过第四步程序处理，且没有在公司第四步程序书面答复之日后10个工作日内呈递给第五步程序处理的申诉，应在上述答复的基础上予以处理，并不再具有要求进一步处理的资格。

第五步骤--涉及到说明和执行本协议条款并通过本申诉程序进行了处理的申诉，也只有这类申诉才可以提交下面所规定的仲裁程序予以处理。如果工会希望将申诉递交第五步程序处理，那么它就必须在公司于第三步或第四步程序中作出书面答复(如果有的话)之日起10个工作日内，将申诉以书面通知方式送达雇员关系部经理。仲裁处理程序应在通知发出后7天内由雇员关系部经理和/或其指定代表和工会共同选定的仲裁员开始进行。如果各方在规定时间内没有选出仲裁员，应请求联邦协调与调解委员会派出一个由5名同组成的专家组。雇员关系部经理和/或其指定代表和工会都有权从专家组名单中划去2人。要求仲裁的一方可首先划去1人，然后由另一方划去1人；双方各再划去1人之后，剩下的一人便是被选中的仲裁员。如果仲裁员能判断双方所陈述事实的相互关联性，双方中的任何一方都有权向仲裁员陈述所要求的观点。仲裁员的裁决应是最终的和有约束力的，并应制成书面形式。应向双方中的任何一方送达经过签名的裁决书副本。仲裁员无权对本协议的条款进行替换、变更、删节或增加内容，但有权引用和解释本协议条款，以便了结据此处理的申诉案件。各方负担各自的费用，仲裁员处理申诉的费用应由公司和工会对等负担。

第三条协议的约束力

工会和公司在第二、三、四步申诉程序中所达成的一切协议对有关的雇员都是最终的和有约束力的。

第四条时限

双方同意并理解，在任何一步申诉程序中所确定的时间限制，都可在双方相互理解的情况下予以延长。

第五条国际代表的调查

国际联合工会的代表和/或其代表，在向雇员关系部经理发出书面通知后，可以在工作时间去工厂调查已上诉到第三步或第四步(如果没有取消的话)申诉程序的申诉案件。条件是这种调查不应妨碍和干扰公司的工作日程。

第六条奖励工资标准引起的申诉

涉及到奖励工资标准而引起的申诉可按第十四章第十一条i)j)k)款的规定，从第三步骤(在进行并完成检查和联合研究程序之后)开始予以处理。

第八章年资

第一条年资的确定

工人年资确定的范围应适用于因缺乏工作而被暂时解雇、解雇后又被重新召回工作岗位的人员和另有具体规定的其他人员。

第二条定义

a.年资一词是指工人根据连续工作所享有的公司年资和部门年资的有关等级。

b.本章在涉及工人时使用的“有资格”和“有资格的”一词是指据认为工人在正常监督条件下能圆满完成工作任务所必须具备的素质。

第三条试用期

工人最近一次连续工作的头3个月被视为试用期。在此期间，公司方面不负继续雇佣他的责任，解雇试用工人也不应成为雇员提出申诉的理由。试用期满，工龄应当从雇佣期开始的第一天(也就是受雇的最早日期)算起。

第四条建立年资名录

a.工厂年资

根据已经建立起来的现有的工厂年资名录，工厂年资名录应包括除试用期以外的所有工人。

b.部门年资

i.所有工人都应根据部门年资来确定工厂年资。

ii.如同本章第六条规定的临时解雇也算作工龄的那样，一个工人如从一个根据其部门年资已经确立了其工厂年资的岗位上调到一个新岗位上时，应按其调入的部门年资来临时确定其工厂年资。调动后的工人仍将保留原部门年资并予以累计计算，如原部门需要，他必须返回原部门工作。

iii.因除缺乏工作被临时解雇以外的其他原因，由按其部门年资已永久性的确立了其工厂年资的部门调入另一新部门的雇员，应根据他调入新部门的日期算起的部门年资来确定全部的长期的工厂年资。

iv.按本章第三条的规定，新雇员在公司工作满3个月后，其姓名和年资计算日期应记入工厂年资和部门年资名录，在后一个名录中，其受雇日期自其3个月试用期期满时算起。

v.所有具有年资的雇员都享有两种年资，即工厂年资和部门年资。然而，这两种年资都将受本章条款的约束。

第五条年资的中断

- a.在雇员被临时解雇和被召回重新恢复工作时，公司将首先考虑其年资问题。
- b.在雇员被临时解雇或在解雇之后又被召回重新工作时，公司可根据当时的特殊环境指定一些仍需要其服务的雇员留下。这些雇员，不管其年资如何，都可留下或被召回重新工作。事实上这些被指定留下的工人不会影响其正常年资的确定，而且还可迅速恢复其因某些特殊原因被中断了的年资。
- c.本章条款不适用于下列情况：在编制年册清单和进行年休假期间，或因机器或设备损坏和大修、缺乏原料、顾客取消或改变订单、水灾、火灾以及其他恶劣气候的出现等原因，必须临时解雇职工3个工作日或不到3个工作日期间。

第六条暂时解雇

当必须裁减某一岗位上的雇员人数时(上述第五条提出的情况发生时除外)，其裁减的程序如下：

在某一部门内裁减劳动力时，具有年资的工人享有下列的权利：

- a.应首先从受影响的部门裁减试用人员，之后再从部门年资最低者开始裁减具有年资的雇员。但是，在任何情况下，留在部门的工人都必须是能够胜任工作要求的人员。
- b.公司应按下列顺序把从受影响的部门裁减下来的工人安排到其他部门：
 - i.首先，要满足公司用人的需求，如果有这种需求的话，应在该雇员工作的原有部门另行安排工作。如果该部门没有空缺位置，那么就按公司的要求在工厂的其他部门予以安排。

ii.其次，如果按第一步骤不能安排的话，那么该雇员只要能工作，可让其替换该部门的试用人员。如果该部门没有他能胜任的由试用人员从事的工作，那么可让他替换在其他部门从事他能胜任的那种工作的试用人员。

iii.再次，如果按上述两个步骤还不能安排，那么可让他取代从事他能胜任的那种工作的具有最低工厂年资的雇员。

注：双方同意，根据上述规定，不论是采取安置还是替换措施，该工人都必须具备公司认可的胜任工作所需要的能力。

第七条召回岗位

a.一旦出现某些工人回岗的机会(本章第五条规定的情况除外)，被工厂解雇的工人将根据其自身的工厂年资情况被召回岗位重新工作，但不管什么情况，他们必须具备胜任工作所需要的能力。

b.根据第六条的规定，被裁减的雇员或本条a款所提及的雇员此后将被召回该岗位重新工作，在此岗位上他们的工厂年资根据他们原先的部门年资将被确定为部门年资，但不管什么情况，他们必须具备胜任工作所需要的能力。

第八条解雇和召回雇员名单的寄送

应向雇员关系部寄送和提供将被解雇或召回的雇员名单，并应在工人被解雇或召回之前将名单复印件提供给工会主席。如果某雇员年资被中断的话，应在名单中作出说明。

应在预定解雇之前至少提前3个工作日将有关情况通知将被解雇的雇员。

涉及到有关解雇或召回岗位问题的申诉程序不得改变，除非在自解雇和召回之日起5个工作日之内向公司提出申诉。

第九条年资的终止

已获得年资的任何工人都可因下面原因中的任何一个原因失去年资和工作：

- a.如果他辞职的话--不管是(1)通知公司，还是(2)在没有正当理由的情况下连续旷工3个工作日。
- b.如果他被解雇的话。
- c.如果他在被工厂临时解雇(也就是从工资名单上被暂时除名)之后，接到公司按他最新地址发出的召其回岗的书面通知10天以内不到岗报到的话，除非确实生病或有其他适当的理由。已被解雇并希望仍保留其年资权利的工人须将其住址通知公司。
- d.除因正式请假、工厂造成的工伤或服兵役以外而造成的缺勤时间同其缺勤前的年资相等者。

第十条从年资名录中调出

- a.任何在此之前已被提升或调入薪给阶层工作岗位和/或调到本协议不包括的任何工作岗位上去的工人和后来又回到本协议所覆盖的工人团体或单位的工人，其部门年资和工厂年资应予累计计算并予以重新确立。
- b.任何在本协议生效之后被提升和调动，并在此后4年内又回到了本谈判单位的工人，应享有上述a款所规定的工人的权利。
- c.当根据上述a款或b款调出，而后再不是按照自己或公司的请求调回本谈判单位的工人，应回到他调离以前的工作岗位上去。如果那一岗位已不复存在或者他的年资又不足以使他回到那一岗位上去的话，那么应根据本章的规定对其另行分配工作。

第十一条关于职位空缺消息的公布

a.当有的部门必须增员时，公司将根据本条的规定按照下列程序公布有关职位空缺的消息。

b.例外情况：

公司在下列情况下将不得公布职位空缺的消息：

i.如果存在任何通过本章第六条的实施从现有空缺的职位上解雇，而按本章第七条规定又有资格被召回岗位重新工作的工人的话，这一职位空缺的消息将不得公布。

ii.根据公司的准确判断属于临时性的，也就是不满60天的职位空缺，不应被列入职位空缺的范围，公司也不得予以公布。

c.公司应将职位空缺在适当的布告栏公布。公告内容应包括：现有职位空缺的职业分类、劳动等级，以及工人申请职位空缺所必须具备的资格条件。双方一致同意，公司有权为已公布的每一个职位空缺制定出必要的资格条件。

d.除在现有职位空缺的部门供职的工人外，任何有资格或自认为有资格，并具有年资的工人都可以在规定的时间内向雇员关系部经理递交填写好的“职位空缺申请书”，申请这一职位。

e.任何在现有职位空缺的同一部门工作的工人，都可请求其工段长将其派往空缺的职位工作。如果请求派往空缺职位的工人超过1人以上，工段长可参照上述c款的规定，指派部门年资最长的工人递补空缺，条件是，此人须具有完成该项工作的能力并在布告规定的有效申请期以内提出此项请求。

f.在职位空缺的消息公布满2个工作日(48小时)时，公司应从布告栏将布告撤走，并不再接受职位空缺申请。公司应从申

请档案中挑选合格者，如果合格者超过1人，将按下列程序从中挑选：

- i.根据申请人的工厂年资从工厂各部门挑选资深的合格工人。
- ii.如果公司认为，申请者均不合格，公司可调动或雇佣工人填补空缺。但是，如果空缺仍然存在，且在2个月以后仍未能填补，将须重新张榜公布此职位空缺消息。
- iii.公司将通知所有的申请者有关职位空缺公布的结果。
- g.决定通过这种程序填补空缺的工人，将在选定新的工作岗位之后的第一个整付薪期结束和下个付薪期开始时，被正式调入空缺的新岗位。在此期间，他将被作为新工作岗位上临时受命接受任务的人，并将得到相应的报酬。
- h.任何通过这种规定的程序填补空缺，且在从接受任务之日起2个月(60个工作日)内没有圆满完成任务者，将被退回其按照规定的程序调出的部门，如果其年资允许将其退回原部门的话。
- i.任何由这种程序造成或引起的职位空缺，可由公司通过调动或雇佣工人的方式予以补充。
- j.根据本条规定按照本程序调动的工人在6个月期间不得申请职位空缺。

第十二条 工会官员的年资

国际联合会地方工会主席、副主席、工厂工会委员会委员、车间工会代表、工会工时研究代表和工会安全委员会代表在任职期间和在所代表的领域，在涉及到解雇、召回、裁判或复职的问题时，将把年资名录提高到实用法所能允许的程度。

第十三条 残疾雇员

成为终身残疾不能再在原岗位工作的工人，或由军队退役、体力上和心理上不再适合于原岗位工作的雇员，都应由公司按下列程序把他调到他所能从事的其他工作岗位上去：

- a. 应以分配职位空缺的方式安置残疾雇员，如果有这种分配机会且该残疾人又具有从事这种工作的能力的话。
- b. 如果没有上面提到的职位空缺分配机会，也没有该残疾雇员能够从事的由试用人员占据的职位空缺分配机会的话，那么就去查阅工厂年资名录，从年资最低的工人查起，直到找到一个该残疾雇员能够从事的工作岗位为止。
- c. 双方同意，对于任何具有年资的工人都不应弃之不用，因为他们在年资方面享有的权利高于残疾雇员。那些没被安置的雇员将按照本章的有关条款予以重新分配。
- d. 为实施本条的规定，对于妨碍该雇员从事某类工作的身体健康情况，必须由一名医生予以书面鉴定。根据公司的要求，在任何时候都可以书面鉴定进行重新鉴定。

第十四条 年资名录

公司将编纂载有每位工人姓名、所在部门名称和年资起始日期的年资名录。若在年资名录中发现差错，必须随时予以纠正。年资名录将每两个月向工会提供一次。

第十五条 班次挑选优先权

在部门年资的基础上进行的班次挑选应有利于年资雇员，并须按下列条件办理：

- a. 在新工人受雇的头3个月期间将不实行班次优先挑选权，也

就是说，工人在受雇的头3个月内既可不行使班次优先挑选权，也可不使这一办法对自己不利。

b.根据这一规定，雇员在任何一个6个月期限内，只能行使一次班次优先挑选权。

第九章年假计划

第一条资格

a.按下面的规定，工人在享受年假的当年，必须工作一段时间才有资格休假或享受带薪休假。

b.工作在500小时以下者，可享受按以下第二、三、四和五条规定的休假带薪比例计算出来的带薪休假待遇，但是，如果不休年假，他可有权得到报酬。

c.在年休假当年工作在500小时以上者，将有资格享受下面条款确定的按适当比例计算出来的带薪休假待遇。

第二条一周

自其受雇之日起连续工作满1年但不到2年者，将享受1周假期，其间带薪标准按其收入的2%计算。

第三条二周

自其受雇之日起连续工作满2年但不到10年者，将享受2周假期，其间带薪标准按其收入的4%计算。

第四条三周

自其受雇之日起连续工作满10年但不满20年者，将享受3周假期，其间带薪标准按其收入的6%计算。

第五条四周

自其受雇之日起连续工作20年或连续工作20年以上者，将享受4周的假期，其间带薪标准按其收入的8%计算。

第六条计算方法

- a.年休假，自其受雇之日起满52周后，立即开始执行。
- b.根据收入百分比确立的休假带薪标准是在雇员总收入的基础上计算出来的。

总收入包括：

- i.任何奖金或在这期间因加班而获得的加班费。
- ii.不休年假所获得的收入。
- iii.不休法定节假日所获得的收入。
- iv.不休丧事假所获得的收入。
- v.按本章第十三条规定在圣诞节闭厂期间所获得的收入。
- vi.根据本协议第四章第四条规定因向陪审团提供服务所获得的补偿金。
- vii.根据第四章第八条规定，因享受奖励工时所获得的收入。
- viii.因失去工资收入而获得的工人补偿金。
- ix.因失去工资收入而获得的疾病和事故福利金。
- x.因失去工资收入而获得的失业补偿金。

第七条在取得资格日期以前终止工作

在取得资格日期以前不论以何理由而终止工作的雇员将失去休假或带薪休假的资格。

第八条以付薪取代休假

对雇员不应只给予带薪休假权利给予放弃休假的权利。

第九条休假工资的发放

如果休假申请在预定的休假日期前两周得到批准，休假工资应在休假日期预定开始时发放。如果度假时间增加，比如，享有两周假期的雇员提出要求，先休一周，过些日子再休第二周，而他的这一要求又得到了批准的话，那么每周的工资应分别发放。

第十条休年假期间的法定公休节假日

在雇员休年假期间如出现第十章第三条规定的某个法定公休节假日，年休假期应允许向后顺延一天。额外增加的这个节假日应放在年假休完后的第二个工作日。双方理解并同意，对额外增加的这个节假日不再付薪，因为在他休年假期间出现的这个法定公休节假日已经被全额支付了法定公休节假日工资。

第十一条年假期间闭厂

如果公司认为有必要在年假期间闭厂，并在该年4月1日前把准备闭厂的计划通知工会和雇员的话，不应对此提出反对意见。

第十二条年休假的安排

公司在年休假期应安排每个雇员休假，在安排过程中，应尽

量满足每个有资格享受年假的工人对休假时间提出的要求。

第十三条圣诞节期间的闭厂

a.除应要求继续工作的工人外，公司将在圣诞节前一天(或把这一天看作是圣诞节前夕假日)开始，直到新年元旦(或者把这天看作是新年假日)期间安排圣诞节闭厂。在此之前或之后安排的正常工作日缺勤的工人将得不到圣诞节假日工资。

b.在其他方面合格的所有工人都将得到包括轮班奖金在内的8小时工资。如果是计时工，则以固定的计时工资率计算；如果是计件工，则按其职业劳动等级的计时工资率计算。

c.根据第十章第三条b款1□c款1到c款5规定的各种条件，不应发生重复支付节假日工资的情况。

d.对在闭厂期间(公休节假日除外)应要求进行工作的雇员，将在其年资的基础上，予以首先安排工作。在闭厂期间工作的雇员，将获得其工作应得的正常补偿金，还可得到第十三条b款规定的闭厂报酬或获得同等的双倍工时工资，但不应得到公休节假日工资和其他补偿金。

第十章工时与加班

第一条工作周

a.公司确定的40小时工作周，从前一个星期日的午夜12：00时开始，一直延续到下个星期日的午夜12：00时为止。

b.定义

i.“每日”一词是指从雇员开始工作之时起的24小时时间。

ii.“星期六”一词是指星期五午夜到星期六午夜之间的这段时

间。

iii.“星期日”一词是指星期六午夜到星期日午夜之间的这段时间，而“法定公休节假日”一词是指法定公休节假日前的那个公历日的午夜到公休节假日当天午夜的这段时间。但开始在星期日午夜前工作周的第一天上班的第三班工人，或者他们的工作日是在节假日午夜前开始的，情况例外。在此情况下，该日将被看作是星期一或是紧接节假日后的第一天。

第二条加班奖金

a.对超过每天8小时和每周40小时工作的所有时间，将按计时工资率和工人固定的直接计时工资率的二分之一支付报酬。

b.对星期六的工作时间，按计时工资率和工人固定的直接计时工资率的二分之一支付报酬。

c.对在星期日工作的时间，加倍支付报酬。

d.对下面第三条所指的公休节假日工作的时间，如果有的话，也加倍支付报酬，这种报酬不算下面第三条所规定的范畴。

e.在任何情况下都不应为同一天或同一小时支付两次加班费或奖金，头班工人不得同时领取加班费和第二班奖金，二班工人也不得同时领取加班费和第三班奖金。

f.任何部门若需要加班或指定一些特殊的工作岗位加班，应在部门工人之间和在经常从事需要加班的特殊工作岗位以内，将加班时间和次数分配均衡、合理、得当。

g.公司应及时将加班任务通知工人。

第三条法定公休节假日、节假日报酬和支付节假日报酬的条件

a.应在下列法定公休节假日向雇员支付工资：

新年元旦

复活节前的星期一

先烈纪念日

7月4日

劳动节

感恩节

感恩节后的第一日

圣诞节除夕

圣诞节

新年除夕

须按下列条件执行：

所有雇员将获得8小时工资，如以计时支付，则按正常的小时工资率计算；如以计件支付，则按职业劳动等级的小时工资率计算，包括轮班奖金在内。

b.雇员将根据下列条件在上面所指的节假日得到报酬：

i.如果他们是非全日制工、临时工或试用工；以充分正当的理由被暂时中止或解雇的工人；接到公司要求但拒绝或不愿在节假日到岗工作的工人，则不能享受节假日报酬。

ii.在法定节假日之前或之后的正常安排的工作日缺勤的雇员，

将不具有享受节假日工资的资格(根据以下c款和d款的规定)。所获得的奖励工时假将不得累积为一个可获得报酬的节假日,在任何一个规定的节假日迟到半小时或不到半小时的雇员,就应被取消享受节假日报酬的资格。

c.在法定节假日前和/或后的正常安排的工作日缺勤的雇员将不具有资格接受节假日报酬,除非这种缺勤的原因是下面所列举的原因之一,此外已在有法定节假日的工作周工作了部分时间的工人也可例外:

i.工人造成的工伤。

ii.由值班医生出具证明雇员确实在患病。

iii.雇员直系亲属死亡(指雇员的配偶、子女、父母、兄弟、姐(妹)夫、姐妹、妯娌、女婿、儿媳、配偶的父母、兄弟姐妹及祖父母死亡),如果有要求的话,雇员应提交有关证据。

iv.休年假。

v.为陪审团提供服务。

d.如果法定公休节假日正好同星期日赶在一起,应把下星期一作为假日(如果星期一也是法定公休日,则把星期二列为公休假日);如果同星期六赶在一起,则把星期五作为法定公休假日(如果星期五也是法定公休节假日,则把星期四作为法定公休假日)。

第四条签到

第五条下班后被召回干其他工作的工资

如果雇员在完成正常班次的工作离岗后又被召回干另外工作,那么根据下面的条件他应被允许干最低两小时的工作,即他

至少应得到不少于2小时的工作和得到按分配的工作岗位工资率计算的且不低于其正常小时工资率的报酬。如超时的话，这种工作2小时的部分时间应按适当的工资率付酬。

根据本条在第二班或第三班被召回工作，且已为其工作时间领到加班费的工人，将不再得到轮班奖金。

第六条休息时间

公司的现行政策允许雇员在每个工作班次中间休息最多10分钟时间，以使用快餐，本公司对这段时间的现行付酬办法将不作任何变动。

第七条班次工时

a.正常的班次工时如下：

i.第一班

上午7：00至下午3：30，外加非工作时间的半小时用餐时间。

ii.第二班

下午3：30到午夜12：00，外加非工作时间的半小时用餐时间。

iii.第三班

下午10：00至上午7：00，外加非工作时间的半小时用餐时间。

b.如果工人连续操作的话，正常班次工时如下：

i第一班

上午7：00至下午3：00，接受此任务的工人另加20分钟的就

餐付薪时

ii. 第二班

下午3:00至11:00, 接受此任务的工人另加20分钟的就餐付薪时间。

iii. 第三班

下午11:00至上午7:00, 接受此任务的工人另加20分钟的就餐付薪时间。

第八条 清扫时间

所有工人可在本班工作结束前10分钟停止生产性工作, 以便从事必要的清扫或其他整理工作, 也可在本班工作结束前5分钟离开工作区, 以便整理个人卫生和其他事宜, 公司为这段时间付薪的现行惯例依然不变。

第十一章 管理权

根据本协议条款的规定, 公司已经授予并将继续单独授予管理工厂和指挥工人的权利, 包括指挥、计划和操作工厂经营权, 向工人分配工作权, 制定和改变工作计划权, 雇佣、提升、降职、停职或因故解雇工人的权利, 或因缺乏工作职位和其他合法理由裁减工人的权利, 引进新的经过改进的措施或设备以更换现有的生产方式或设备的权利, 以及决定是否生产或购买商品或服务的权利, 等等。

第十二章 协议之效力

第一条 协议之效力

在本协议生效之前实施的, 包括本协议第一章确立的谈判单

位的职工在内的所有就业条件，在本协议生效之时将全部不再有任何约束力和效力。本协议将就其所涉及的一切问题终止和取代过去的一切做法、协议、程序、传统、条例或规定。

第二条协议之条件

双方认为，在本协议谈判达到高潮期间，双方在没有约束、高压、恫吓或其他限制的情况下，享受并“行使了对任何问题都提出了要求和建议或提出了反要求和反建议的权利与机会”。双方还认为，其他第三方没有义务就此间提到或没提到的任何问题，即使是单方或双方在谈判或签署本协议时还不了解或没有考虑到的问题，举行谈判或集体谈判。在本协议实施期间，根据本协议规定，本协议的条款可以被替换、更改、增添、删除或修改，但只有通过双方自愿协商、达成文字修正案后才可进行。

第三条协议之合法性

如果主管法院宣布本协议中的任何章、条、款为非法内容，它们将自动从协议中被删除。其余的章、条、款如果不受被删除的章、条、款的影响，在本协议实施期间仍将继续完全有效。

第十三章保障计划

第一条集体医疗保险