

ANANDA AUST PTY LIMITED THOMAS FOODS

INTERNATIONAL TAMWORTH

기업 계약 2015



내용 목차

	조항	페이지
1	계약 용어의 정의	3
2	목적과 목표	3
3	계약의 적용	3
4	시작과 지속 기간	4
5	고용 계약의 효과	4
6	모든 종업원의 기본 책임	5
7	종업원의 분류, 작업 할당, 가채용/자격 부여 기간	6
8	팀(TEAM) 협의	6
9	합동 협의 및 WHS 위원회	6
10	직장 분쟁 해결	6
11	상호 훈련 의무	7
12	고용 종류, 수당	8
13	작업 시간의 상호 융통성	9
14	생산 작업 근무 교대	12
15	식사 휴게 시간	12
16	퇴직 연금	12
17	종업원의 보상 결격 (STAND-DOWN OF EMPLOYEE)	12
18	급료	13
19	임금 지급	13
20	연례 휴가	14
21	지역 사회 봉사 휴가	14
22	개인 휴가 (병가 및 간병인)	14
23	육아 휴가	15
24	휴업 및 은행 휴업	16
25	특별 휴가	16
26	공휴일	16
27	장기 서비스 (근무) 휴가	17
28	조업 중지 (SUSPENSION)	17
29	계약 종료 통보 (고용주)	17
30	계약 종료 통보 (종업원)	17
31	회사 재산 및 부채의 반납	17
32	정리 해고	18
33	직장 융통성	18
34	참석 보너스	18
35	서명 난	19
	부록 A-식품 공정 작업자 회사 기업 계약 2015	20
	계획표 1 식품공정 작업자 분류	21
	계획표 2 급료율 목록표	28



회사 기업 계약 2015

1 계약의 정의

용어에 관한:

- 1.1 “우리”, “우리에게”, “우리의”, “회사” 또는 “도살장”은 회사를 의미하거나 또는 회사를 지칭한다.
- 1.2 “당신”, “당신의”와 “종업원”은 계약이 포함하는, 당신을 의미하거나 또는 당신을 지칭한다.
- 1.3 “계약”은 기업 계약 2015 를 의미한다; 그리고
- 1.4 “조례 (Act)”는 이따금 수정되는 The Fair Work Act 2009 (Cth)를 의미한다.
- 1.5 조항 17.4 가 의미하는 “고장 (Breakdown)”은 물리적으로 생산을 중단한 상태를 의미하며, 공장 매니저가 알리고 권한 대행 JCC The Fair Work Act 2009 와 논의한다.
- 1.6 “식품 공정 작업자”는 계약의 계획표 1 과 2 에서 설정한 과제를 수행하는 종업원을 의미한다.
- 1.7 “회사” 또는 “고용주”는 Ananda Aust Pty Limited 를 의미한다.
- 1.8 “당사자”는 당신, 종업원, 고용주 그리고 우리회사를 함께 의미하며 언급한다.
- 1.9 “기념일”은 기업 계약을 조업하는 날로부터 12 개월을 의미한다.
- 1.10 “TFIT”는 Thomas Foods International Tamworth 를 의미한다.

2 목적 및 목표

- 2.1 회사와 이의 종업원의 수행 사항:-
 - 2.1.1 협의 과정에서 일어나는 의견 차이는 상호 존중과 협력을 이해하고 공동 책임을 인정함으로써 이를 해결한다.
 - 2.1.2 고용주가 생산하는 모든 제품은 회사의 품질 기준, 호주 검역 조사 서비스 (Australian Quarantine Inspection Services: AQIS), 농 수산 임업부 (Department of Agriculture Fisheries and Forestry: DAFF)가 정한 규정/요건, 호주-고기 기준 (Aus-Meat Standards) 그리고 각기 고객의 요건 명세에 따라 가공하도록 한다. 이 하위-조항 (Sub-clause)에서 언급되고 있는 서류/문건은 이 계약의 조항의 일부를 형성하지 않는다.
 - 2.1.3 작업 관례를 계속 수정하여 회사의 효율성, 생산성과 작업장 건강과 안전 기록을 향상한다.

3 계약의 적용

- 3.1 이 계약은 이 회사와 회사가 고용한 모든 종업원에게 적용하여 식료품 공정 작업과 연관 과제를 수행하도록 한다.
- 3.2 이 계약에서 어떤 이의 사항에도 불구하고 관리 또는 감독 책임을 저들의 역할의 일부로 받아 들인 종업원은 이 계약의 조건에 포함되지 않는다. 이들 종업원의 고용 조건은 회사와 동의한 대로 이다.



- 3.3 팀 리더 (Team leader)나 또는 그 위치에 임명받은 종업원은 이 계약에 계속 포함된다.
- 3.4 고용 조건으로 종업원은 이 계약의 규정 명목상의 생명 기간 동안 노동 쟁의 행위에 가담하지 않는다.
- 3.5 새로 채용받는 모든 종업원은 유발 과정 (Induction process) 기간에 이 계약의 사본을 이용할 수 있다.
- 3.6 계약의 조건으로 이 계약의 당사자는 계약의 만료가 될 때까지 계약 조건에 일치할 경우가 아니면 어떤 별도의 요구를 하지 않을 것으로 한다.

4 시작과 지속 기간

이 계약은 Fair Work Commission 의 승인 발급 통보를 받은 후 7 일이 되는 날짜로부터 발효하여 명목상 만료일 2019년 5월 23일까지 계속하게 된다. 이 계약은 계약의 명목상 만료일 그 시점에서 조례에 따라 변경, 다른 것으로 대신하거나 또는 종료 신청을 한다.

이 계약의 만료일 이전까지 새로운 기업 계약의 협상이 이루어 지지않을 경우에는 고용 임금과 조건은 그대로 종료일까지 계속한다.

회사는 새 계약의 출발 준비가 될 때 이를 전시하여 모든 종업원이 볼 수 있도록 하며 요구하면 사본을 이용할 수 있도록 한다.

5 고용 계약의 효과

5.1 고용 계약 조건

이 계약은 당신의 모든 고용 계약 조건을 포함한다. 어떤 보수 인상 또는 다른 노동 쟁의 수단도 효력을 가질 수 없으며 따라서 당사자는 이 계약에 이들에 대한 분명한 규정이 없는한 이들을 제외 한다.

만일 이 계약에 포함된 우리와 대다수 종업원이 동의하면, 이 계약은 조례에 따라 변경될 수 있다.

TFIT 회사 정책이 가끔 변경 될 때 이 정책이 계약의 보조 조항이 될 수 있다. TFIT 회사 정책과 이 계약 사이에 일관성이 없는 경우에는, 이 계약의 조항이 우세한다. 이 서류의 부록으로 TFIT 회사 정책을 세밀히 나열한 유발 핸드북 (Induction handbook)이 소개되어 있다. 하지만 이 정책이 이 계약의 조건의 일부는 아니다.

5.2 보수 조건의 제외

이 조항 (5) 에 확인한 바처럼 이 계약이 운용되는 동안에는 어떠한 보수도 적용할 수 없다. 조례 s.206 에 따라 최소 적용가능한 보수율의 운용에 관한 것 이외에, 다음 보수 조건들은 제외된 것으로 확인되고, 그리고/또는 이들이 고용 관계로 부터 통제로 변경 된 것으로 확인됨으로, 결과적으로 이 계약의 계획표 2 에 규정된 보수율이 이들 조건의 제외를 인정하여 결정된 것이다.

- 5.2.1 휴게 시간;
- 5.2.2 능률급 지불및 보너스;
- 5.2.3 수당에 대하여;



- 고용 과정에서 발생하는 비용; 또는
- 종업원의 급여율에 고려되지 않은 책임 또는 기술; 또는
- 특별한 과제의 수행과 결부된 신체적 장애 또는 특별 조건 또는 위치에서 일할 경우;

5.2.4 시간외 근무 또는 교대 근무에 따른 추가 임금; ;

5.2.5 시간외 근무의 임금율, 교대 근무 수당; 작업 시간; 그리고

5.2.6 옥외 근무자 조건

6 모든 종업원의 기본 책임

당신에게 요구할 책임, 이들은:

- 6.1 모든 일을 당신의 최선의 능력, 기술과 능숙도를 다하여 우리에게 만족을 주도록 한다.
- 6.2 우리가 요구하는 TFIT Tamworth 현장에서 일한다.
- 6.3 이따금 변경되는 우리의 또는 TFIT 정책, 관행 또는 절차를 따르도록 한다
- 6.4 당신은 최선을 다하여 회사를 증진시키며, 그리고 우리의 사업, 관심사와 평판을 저해하지 않는다
- 6.5 우리의 허락 없이 작업장에 접근하지 않을 것. 통보 없이 작업 일수 3일 이상을 연속으로 결근하면 이는 당신이 일단 고용을 포기한 증거로 간주된다.
- 6.6 언제나 위생 기준에 순응한다.
- 6.7 당신의 건강과 안전과 다른 종업원과 또한 작장에서 우리들과 함께 교류하는 어떤 다른 사람의 건강과 안전을 함께 보호하기 위하여 우리들의 모든 합리적인 지시를 따른다.
- 6.8 (지정된 흡연 장소가 아닌) 공장에서, 우리가 소유하고 있는 모든 재산과 차량을 포함하여, 담배 또는 유사 물질로 연기를 내지 않도록 한다.
- 6.9 당신의 작업 능률에 영향을 줄 수 있는 마약과 알콜 또는 어떤 다른 물질에 관한 우리의 무관용 요건을 지지한다.
- 6.10 조업중 규정되지 않은 마약 또는 알콜을 먹거나 소지하지 말 것. 만약 당신의 작업 능률에 영향을 줄 수 있는 마약 (규정 또는 규정되지 않은), 알콜 또는 어떤 다른 물질의 영향을 입고 있다면, 일을 시작하기전에 반드시 우리에게 알려야 한다
- 6.11 일터에서 무작위 마약과 알콜 테스트를 받도록 하거나 그리고 / 또는 우리가 요청하여 완전 건강 진단을 위하여 우리가 지정한 의사에게 출석하도록 할것이며 이의 테스트 결과를 회사가 넘겨 받을 것이다. 이 건강 진단에는 마약과 알콜 테스트도 역시 포함될 수 있다. 만일 당신이 사고에 관련되거나 또는 거의 직장을 뺄수있을 경우에는 이 테스트를 자동적으로 받게될 것이다.
- 6.12 어떤 사람에게, 어떤 방법으로, 회사 (기밀)을 밖으로 드러내지 않을 것이며 우리와 함께 일하는 과정에서 알게 되는 어떤 "기밀 정보"도 기밀로 할 것이다. "기밀 정보"는 우리의 사업에 관련한 모든 정보 또는 조업 관심사, 절차와 문제, 재정 정보 그리고 그밖에 우리가 당신에게 기밀 사항으로 알려주는 그 어떤 것들을 포함한다. 이 조항에서 이 계약에 관한 정보를 어느 누구에게 누설하는 것을 막을 일은 전혀 없다.



7 종업원의 분류, 조업 할당, 가채용/자격 부여 기간

- 7.1 종업원은 '식품 공정 작업자'로 분류되며 그리고 당신의 자격조건에 따라, 경험자와 적합한 자; 당신은 이 계약의 계획표 1 과 조항 12 에 상술된 과제를 수행하도록 요청받는다. 만일 당신이 이따금 일반적인 육체 노동 보수 직무를 수락/ 선택한다면, 이 계약은 당신의 고용을 역시 관리한다.
- 7.2 과제의 특정 할당, 과제의 조합 그리고/또는 과제의 구성 부분은 조업 요건을 고려한 우리의 지침서에 있다. 당신은 이에 대한 특정 분류에 해당하는 적절한 비율로 지급받을 것이며 이 일은 어느 지정한 날에 수행하도록 요구 받는다.
- 7.3 이 계약에 따라 새 종업원으로 시작할 때는 6 개월의 가채용 기간에 들어 간다. 이 가채용 기간의 목적은 직무와 회사의 직장 문화에 대한 당신의 적합성을 결정하기위한 것이다. 가채용 기간 동안에, 우리는 어떤 합법적인 이유로 1 주일의 통고 또는 대신 급여 지불로 그이상의 어떤 부담없이 당신의 고용을 끝낸다.

8 팀 협의(TEAM CONSULTATION)

우리는 당신 팀의 매일의 일, 조업 및 수행 능력에 관한 모든 문제에 걸쳐 당신의 감독자와 정규적 대화를 한다. 다음으로, 당신의 감독자는 당신과 정규적 대화를 나누고 우리는 당신이 이 기회를 이용하여 팀의 수행 능력을 돕기위한 문제를 건설적으로 제기하기를 기대한다.

조례 s.205(2)의 요건에 따라 모델 협의 항목 (model Consultation Term)을 이 계약 조항의 항목으로 삼게한다. 이 계약의 조항 8 과 9 는 직장의 주요 변화를 포함한 상황에서 이 모델 협의 항목과 연계하여 읽도록 한다.

9 합동 협의 및 WHS 위원회

우리는 우리의 종업원과 우리 사이의 직장에서 협의를 위한 절차를 수립하고 이를 유지한다. 이 과정의 일부로서, 우리는 직장에서 직장 건강과 안전을 향상시킬 방법을 검토하고 회사의 조업 문제, 절차 및 정책을 다시 검토한다.

10 직장 분쟁 해결

이 분쟁 해결 절차는 이 계약 과 회사와의 당신의 조업 관계에 관련된 어떤 분쟁, 불찬성과 모든 문제를 찾아내는 도구로 사용한다. 당신과 우리는 이 절차를 따라서 직장의 걱정거리와 분쟁을 해결한다.

10.1 절차:

- 단계 1: 어떤 질문, 분쟁 또는 어려움 (이하부터, "분쟁")은 이 문제를 해결하기위한 노력으로, 회사의 관련 부서의 당번 감독자가 즉시 알수 있도록 하여야 한다. 종업원은 자기/저들의 선택으로 다른 종업원 또는, 만일 요청을 받게되면, 노동 조합 임원을 대변자로 내세울 수 있다.
- 단계 2: 만일 이 분쟁이, 이러한 예비적 논의에도 불구하고 해결 되지 않으면, 이 문제는 최우선 경우로 다음번째 상위감독 위원회에 넘겨져야 한다.
- 단계 3: 만일 단계 1 과 2 를 거친후에도 이 분쟁이 해결되지 않으면, 이 분쟁해결을 위한 노력으로, 이 문제는 적어도 구두로, 그러나 실행가능하다면 서면으로, 공장 매니저 또는 이 분쟁을 해결하기 위한 노력으로 단계 2 에 대한 것 처럼 이 종업원과 협의할 그이/그녀가 지명한 사람 그리고/또한 저들이 뽑은 대표에게 넘겨진다.



이 단계에서, 만일 이 문제가 해결되지 않으면, 이의 해결을 위한 시도로, 단계 4 그리고/또는 5 를 거쳐야 할 때까지, 이 분쟁의 효과를 완화시키기 위하여 사용될 수 있는 중간 조치에서 동의가 이루어 지도록 해야 한다.

단계 4: 만일 분쟁이 이 계약에서 발생한 문제에 관련되어 해결할 수 없게 되고, 그리고 이를 해결하는데 모든 단계의 동의가 취해 진 상태라면, 이 분쟁은 조정 그리고/또한 화해 그리고, 여기서 분쟁의 문제가 미해결로 남게 되면, 중재에 의한 해결책으로 어느 한쪽 당사자에 의하여 Fair Work Commission 에 넘겨질 수 있다. 이는 이 계약의 한 항목으로, 분쟁 해결 절차가 시행되고 있는 동안에, 종업원이 그이 또는 그녀의 건강 또는 안전에 절박한 위험에 대한 진실된 우려가 없다면, 조업은 정상적으로 계속하게 된다. Fair Work Commission 의 결정은 어느 한쪽 당사자가 이의 결정에 반하여 항소의 권리를 행사하게 되면 양 당사자들을 구속(Bind)할 것이다.

단계 5 언제나, 당신은 문제를 제출하기 위하여 상담 위원회(Consultative Committee) 회원 또는 회사의 공장 매니저를 직접 만날 권리가 있다.

단계 6 이 계약의 규정된 정상 수명 기간에, 절차와 조례의 조건으로, 어떤 종류의 무방비 노동 쟁의(Unprotected industrial action)도 (조례에 규정된대로) 발생하지 않도록 한다.

단계 7 종업원과 공장 관리직은 이 계약의 약관을 준수하며, 그리고 종업원들이 요청한 종업원 회합에 대한 잃은 모든 시간은 만회하도록 한다.

단계 8 공장에서 일반적으로 받아들일 수 있는 정상적 조업 관행에 부가적인 어떤 심각한 안정성 또는 불안정한 조업 조건이 발생할 경우, 관리직은 어떤 안전 문제에 대하여 야기된 주장을 논의하기 위하여 안전 위원회(Safety Committee)의 의장과 함께 상의하여 그러한 어떤 주장을 즉각적으로 조사하도록 하여야 한다.

이 조항은 국가 고용 기준 (National Employment Standard: NES)과 연계하여 이 계약에서 발생하는 어떤 문제에 관한 쟁론에 적용될 것이다. 더 나아가, 이 조항에서 위의 절차를 따른 후에도 쟁론의 해결을 보지 못하는 경우에는 문제를 fair Work Commission 에 넘기는데 이를 막을 일은 전혀 없다.

11 상호 훈련 의무

11.1 훈련은 당신과 함께 우리가 전진하는 관계에 있어서 없어서는 안 될 중요한 부분이다. 만일 적용가능하다면, 고용된지 3 개월 이내에 훈련 계약에 서명하도록 합니다. 훈련은 고기 가공 (도살장)의 자격증 II (Certificate II)를 위한 과정이며 또는/ 선택 과정으로 고기 가공 자격증 III (Certificate III)으로 연결된다.

11.2 당신은 식품 공정 작업자에게 요구되는 모든 과제를 수행하는데 필요로 하는 모든 기술과 능력을 갖추도록 훈련을 받도록 요구받을 수 있다.

11.3 훈련은 National Meat Industry Training Advisory Council (MINTRAC) Standards 의 자격증 II 와 자격증 III 에 따른 자금, Traineeship 을 통하여 제공되며 훈련 직원(Training Officer)이 노동력(종업원)의 기술 수준을 평가하여 훈련 필요성을 결정한다. 종업원이 어떤 다른 수준으로 승진하기 위해서는 이전에 회사 기준에 소임을 감당할 수 있는 능력 평가를 받게 된다. 승진은 이 조항에 의거하며 그리고 이 계약의 계획표 1 에 따라서 정식 훈련 과정을 시작할 때 조건부로 한다.

훈련 받는 사람은 이 과정의 모든 모듈(module)에 대하여 우수한 교사에 의한 교육을 받게 되며 유사격 인력 평가사의 평가를 받게 된다.



Traineeship 을 이수하는 종업원은 이들이 적절한 훈련을 받고 저들의 감독자가 이를 인정하고 그리고/ 또는 훈련 직원이 과제를 안전하게 그리고 질적 요건이 수락 가능한 수준에 도달했다고 인정했을 때 연속 또는 생산 속도로 과제를 수행하도록 요구받는다.

Traineeship 의 요건에 응하지 않는 훈련받는사람 또는 시중 일관하여 작업 수행 능력 평가가 빈약한 훈련받는 사람은 훈련 코스를 성공적으로 완수하도록 상담을 받게 되며 지원과 기회를 부여 받게 된다. Traineeship 기간이 끝날 때에 훈련받는 사람은 재평가를 받게 되며, 그리고 만일 Traineeship 기간중 일의 수행 능력, 출석 및 직장(Workplace)에서의 행동이 만족스러웠고 그리고 이용할 일자리 (Position)가 있으면, 이들은 계획표 1 에 규정된 바와 같은 적절한 직급으로 고용 제공을 받게 될 것이다.

- 11.4 우리가 당신과 상담하여 당신이 동의하면, 어떤 훈련은 당신의 개인 시간으로 지불받지 않는 미불(Non-paid basis)로 받을 수 있다.
- 11.5 우리는 우리가 요구하는 모든 훈련 비용을 부담한다.
- 11.6 당신은 우리가 요구할 때 작업 기술과 절차를 개발하기 위하여 다른 팀의 멤버를 도우도록 요청받을 수 있다.
- 11.7 승진은 종업원의 자세, 일 수행 능력, 기술, 서비스의 길이 그리고 적절성에 의하여 결정된다. 회사내에서 새 직위에 승진되기에 앞서, 당신은 건강 검진을 받도록 요구받을 수 있다.

12 고용의 범주, 수당

12.1 케주얼 (Casual) 종업원

- 12.1.1 이는 당신은 영구 종업원이 아니라는 것을 의미한다.
- 12.1.2 당신은 계획표 2 에 보인 적용가능한 생산 보수율에 25%의 추가 보수율(25% loading)을 더하여 지불받는 것으로 일하게 된다.
- 12.1.3 당신은 유급 휴가, 종료 노티스 (Notice of termination) 또는 정리 해고 지불 (Redundancy pay)을 받을 자격이 없다.
- 12.1.4 케주얼(Casual)로, 시간외의 보수율로 일할 때, 일한 시간에 대하여 추가로 이에 해당되는 벌칙금(Penalty)을 받게 된다. 따라서, 예를 들어, 만일 당신이 50%의 벌칙금을 지급받을 수 있을 때에 일하면, 당신이 지급받을 수 있는 급료는 벌칙금과 적절한 기본급료를 합한 것이 된다.

12.2 풀-타임 (Full-Time) 영구직 종업원

- 12.2.1 이는 당신이 주(Week)로 종사하고 주당 평균 40 (근무 명부에 실린) 생산 시간에 합리적인 추가 시간을 합하여 일하는 것을 의미한다. 당신은 이것이 합리적이라 동의한다. 이 계약에 설정된 주당 급료는 주당 평상 (Overtime 없이) 38 시간과, 시간과 반 (150%) 기준으로 계산하여, 주당 추가 2 시간을 합한 것이 된다. 여기서 이들 금액을 함께 합하면 주당 급료가 얻어진다.
- 12.2.2 당신은 영구직 종업원에 대한 이 계약의 모든 규정에 대한 자격이 있다.

12.3 파트-타임 (Part-Time) 영구직 종업

파트-타임 종업원은 생산 시간으로 주당 평균 40 시간보다 적게 일하게 되며 모든 혜택 자격은 비례(Pro rata)로 적용된다.



12.4 종업원의 입사 수준

이 수준에서 종업원은 고기 산업에서 무경험자로 현장 직업 훈련을 받는 사람이다. 이 수준은 이 계약의 조업이 시작된 후 회사에 새로 들어 온 종업원에게 적용된다.

12.5 젊은 사람의 급료

이 계약에서 젊은 종업원의 급료는 그들이 속한 분류에 따라 다음과 같다.

- 18 세 미만 65%
- 18 - 19 세 80%
- 19 - 20 세 90%
- 20 세 이상 100%

수준 1 과 2 에서 능력있게 일을 수행하는 젊은 종업원은 적절한 성인 급료를 받게 한다.

12.6 수당

이 계약에 설정된 급료에 추가하여 예외로, 다음 수당을 지급한다.

- 응급 치료 (First Aid) 수당

풀-타임 직업적 응급 치료사 (Occupational First Aid Officer) 또는 직업적 건강 간호사 (Occupational Health Nurse) 의 대신으로 저들의 직책을 수행하는 적절히 자격을 갖춘 종업원에게 일당 \$2.50 의 수당을 지급한다.

12.7 튜터(Tutor)/ 지도자 (Leading hand) 의 보수

각 공정 부서를 통하여, 공장내에서 조업과 훈련 요건을 갖추는데 감독자팀(supervisory team)을 돕기 위하여 지도적 위치에 있는 종업원과 튜터를 둘 다 함께 임명할 요건이 생길 수 있다.

상호 합의한 시험 기간을 성공적으로 완료한 후- “새로이 지명된 종업원”은 저들에게 할당된 책임의 정도에 알맞은 보수를 받게 된다.

13 작업 시간의 상호 융통성

조업 활동의 변동에 대응하여, 우리는 이 계약에서 일(1) 주일의 노티스 (notice)로 다음의 네 (4) 조업 배열 선택중 하나를 도입하거나 또는 변경할 권리를 유보한다. 당신은 이들 시간이 아래의 네(4) 선택에서 합리적이라 동의한다. 평균 주당 시간은 각 육 (6) 개월 기간에 걸친 평균치를 잡은 것이다.

13.1 선택 1 - 낮 생산 작업

13.1.1 당신의 생산 시간은 매일 여덟 (8) 시간 까지의 명단에 포함된다.

13.1.2 당신은 월요일 에서 금요일까지 오전 4.00 시와 오후 8.00 시 사이에 당신의 생산 작업 시간이 계획된다.

13.1.3 당신은 우리의 지시하에, 시간 과 반(150%)기준의 급료율로, 하루에 별도로 한 시간의 생산 작업 시간을 요청 받게 된다.



- 13.1.4 당신은 최대량 생산 기간(Peak production period)에 대응하여 별도로 하루의 생산 일로 토요일에 작업하기 위하여 자원할 수 있다. 이 때 급료율 기준은 첫 여섯(6)시간은 시간과 반(150%)이며 그 다음부터는 배 시간 (200%) 이다.
- 13.1.5 당신의 감독자는 당신에게 이(2)일 노티스로 별도 생산 일과 나날(Day-to-day) 기준의 별도 생산 시간을 알려 준다.
- 13.1.6 시간 펼침(Spread of hours) 밖에서 수행한 작업에 대하여는 시간의 근무(Overtime)율로 지급 받는다. 그런데, 종업원이 시간 펼침 이전에 수행한 어떤 작업, 이를테면, 생산 작업을 위하여 공장을 작업 준비 상태로 하기위한 목적으로 보통 시간과 계속된 시간의 펼침은, 고용주의 재량으로, 이를 보통 작업 시간의 일부로 간주될 수 있다.

또는

13.2 선택 2-6 또는 7 일 생산 작업

- 13.2.1 당신의 생산 시간은 오(5)일 생산 주기당 하루 여덟(8)시간 까지의 명단에 포함되거나 하루 또는 사(4)일 생산 주기당 하루 열(10) 시간까지의 어느 하나가 될 것이다.
- 13.2.2 당신은 월요일 에서 일요일을 포함하여 어느날 오전 4.00 시와 오후 8.00 시 사이에 작업할 당신의 생산 시간이 계획된다.
- 13.2.3 당신은 칠(7)일 생산 주기를 통하여 오(5)일 생산일, 여기서 남은 이(2)일은 휴식의 날로 하거나 또는칠(7)일 생산 주기를 통하여, 여기서 하루는 명단에서 빼고 남은 이(2)일 은 휴식의 날로 하여 사(4)일 생산일로 하는 어느 한 쪽으로 계획된다.
- 13.2.4 당신은 우리의 지시에 따라 하루에 별도 한시간 생산 시간 여덟(8)시간 날로 일하거나 또는 별도 생산 반시간 열(10)시간 날로, 여기서 급료율로 시간과 반 (150%)기준으로, 일하도록 요구 받는다.
- 13.2.5 당신은 최대량 생산 기간(Peak production period)에 대응하여 별도 하루의 생산 일로 자원할 수 있습니다. 이 때 급료율 기준은 첫 여섯(6)시간은 시간과 반(150%)이며 그 다음 부터는 배 시간 (200%) 이다.
- 13.2.6 당신의 감독자는 당신에게 이(2)일 노티스로 별도 생산 일과 나날(Day-to-day) 기준의 별도 생산 시간을 알려 준다.
- 13.2.7 시간 펼침(Spread of hours) 밖에서 수행한 작업에 대하여는, 여기서 종업원이 자원하여 자기의 근무 명단에서 뺀 비번인 날 [(Rostered Day Off (5th day))에 일하기를, 여기에 적용되는 급료율 기준은 시간과 0.33(130%), 요청하지 않는한, 시간의 근무(Overtime)율로 지급 받는다. 그런데, 종업원이 시간 펼침 이전에 수행한 어떤 작업, 이를테면, 생산 작업을 위하여 공장을 작업 준비 상태로 하기위한 목적으로 보통 시간과 계속된 시간의 펼침은, 고용주의 재량으로, 이를 보통 작업 시간의 일부로 간주할 수 있다.
- 13.2.8 모든 별도 생산일 교대의 충원은 우선은 자원으로 메워 진다. 만일 교대가 차발적으로 완전히 메워지지 않으면, 관리직은 교대의 남은 요건을 일을 하도록 요청받을 수 있는 종업원과 상의하여 기술 수준과 함께 공정한 방법으로 메운다.

또는



13.3 선택 3 - 오후 교대 생산

- 13.3.1 당신의 생산 시간은 교대당 여덟(8)시간 까지 이다.
- 13.3.2 당신은 월요일 에서 금요일 오후 2.00 시와 오전 2.00 시 사이에 당신의 생산 시간 작업을 하도록 계획됩니다. 오전 2.00 시 후, 보통 시간 교대를 끝내는 교대는 이를 밤 교대로 인정하고 밤 교대 급료를 로딩 (Loading) 몫으로 지급받는다.
- 13.3.3 오후 교대는 모든 작업 시간에 대한 계획표 2 에 정한대로 당신의 시간당 급료에 15%의 loading 몫을 받게 된다.
- 13.3.4 밤 교대는 모든 작업 시간에 대한 계획표 2 에 정한대로 당신의 시간당 급료에 25%의 loading 몫을 받게 된다.
- 13.3.5 당신은 우리의 지시에 따라 교대당 별도 한시간 생산 시간, 여기서 급료를 시간과 반 (150%)기준으로, 일하도록 요구 받는다.
- 13.3.6 당신은 최대량 생산 기간(Peak production period)에 대응하여 별도 생산일로 토요일에 일하기로 자원할 수 있다. 이 때 급료를 기준은 첫 여섯(6)시간은 시간과 반(150%)이며 그 다음 부터는 배 시간 (200%) 이다.
- 13.3.7 당신의 감독자는 당신에게 이(2)일 노티스로 별도 생산 일과 나날(Day-to-day) 기준의 별도 생산 시간을 알려 준다.
- 13.3.8 시간 펼침(Spread of hours) 밖에서 수행한 작업에 대하여는 시간외 근무(Overtime)율로 지급 받는다. 그런데, 종업원이 시간 펼침 이전에 수행한 어떤 작업, 이를테면, 생산 작업을 위하여 공장을 작업 준비 상태로 하기위한 목적으로 보통 시간과 계속된 시간의 펼침은, 고용주의 재량으로, 이를 보통 작업 시간의 일부로 간주될 수 있다.

또는

13.4 선택 4 - 10 시간 생산

- 13.4.1 당신의 생산 시간은 사(4) 일 생산 주기당 하루 열(10)시간까지 할 수 있다.
- 13.4.2 당신은 월요일 에서 금요일을 포함하여 어느날 오전 4.00 시와 오후 8.00 시 사이에 일할 당신의 생산 시간이 계획된다.
- 13.4.3 당신은 우리의 지시에따라 하루에 별도 생산 반시간(Production half hour)일할 것을, 여기서 급료율은 시간과반 (150%)기준으로, 요구받을 수 있다.
- 13.4.4 당신은 최대량 생산 기간(Peak production period)에 대응하여 별도 생산 일로 토요일 자원할 수 있다. 이 때 급료를 기준은 첫 여섯(6)시간은 시간과반(150%)이며 그 다음 부터는 배 시간 (200%) 이다.
- 13.4.5 당신의 감독자는 당신에게 이(2)일 노티스로 별도 생산 일과 나날(Day-to-day) 기준의 별도 생산 시간을 알려 준다.
- 13.4.6 시간 펼침(Spread of hours) 밖에서 수행한 작업에 대하여는, 여기서 종업원이 자원하여 자기의 근무 명단에서 뺀 비번인 날 [(Rostered Day Off (5th day))에 일하기를, 여기에 적용되는 급료를 기준은 시간과 0.33(130%), 요청하지 않는한, 시간외 근무(Overtime)율로 지급 받는다. 그런데, 종업원이 시간



펼침 이전에 수행한 어떤 작업, 이를테면, 생산 작업을 위하여 공장을 작업 준비 상태로 하기위한 목적으로 보통 시간과 계속된 시간의 펼침은, 고용주의 재량으로, 이를 보통 작업 시간의 일부로 간주될 수 있다.

14 교대 생산

단독 교대의 경우 양 당사자는 근무 시간을 재검하여 기회가 최대 생산 목표를 허락하도록 동의한다. 그러한 근무 배정은 다음을 포함하며 이에 제한은 없다.

- 10 시간 교대 근무 배열
- 5 일 선택
- 6 일 선택
- 7 일 선택

위의 융통성있는 배열은 재고 이용성과 앞으로 이중 교대 요건을 내다 보면서 종업원을 보유하기 위한 회사의 욕망에 의하여 결정된다.

15 식사 휴게 시간

- 15.1 당신은 어떤 하루(1 일) 또는 교대 근무시 적어도 다섯(5)시간 동안 일하면, 30 분보다 적지 않으며 한 시간(1)보다 많지 않는, 급료를 지불받지 않는, 식사 휴게 시간을 가질 자격이 있다.
- 15.2 급료를 지불받지 않는 다른휴게 (휴식 휴게)시간의 시간과 기간은 조업 요건을 고려하는 우리의 재량에 있다.

16 퇴직 연금

- 16.1 우리는 전자 자금 전달 [(Electronic funds transfer(EFT))을 수용할 수 있는 어떤 인정된 퇴직 연금 기금에 당신을 대신하여 퇴직 연금을 기여한다. 우리가 자동적으로 선정하는 기금(Default)은 AMIST 이거나 또는 그와 같은 다른 기금이다. 여기서 다른 기금으로 우리가 지정하는 기금은 연방 퇴직 연금법 (Federal superannuation legislation)으로, 이것이 이따금 우세하므로, 여기에 규정된 지급율에 따른다.
- 16.2 종업원 (비고용주)의 기여는 고용 시작으로부터 육(6)개월 후부터 이다. 신청시 그리고 우리의 동의하에, 종업원은 자신의 급료의 일부를 급료 희생 ("Salary sacrifice")으로 퇴직 연금에 기여할 수 있다.

17 종업원의 보상 결격 (STAND-DOWN OF EMPLOYEE)

- 17.1 이 조항은 부록 A 와 연결하여 읽는다. 회사는 종업원이 다음의 이유 때문에 고용이 유용할 수 없는 어떤 날 또는 일부의 어떤 날 에 대하여 종업원에게 보상(급료)을 주지 않을 권리가 있다.

- 고기 산업의 어떤 파업;
- 회사가 합리적으로 책임질 수 없는 어떤 원인으로 인한 고기 산업의 작업 중지;
- 고기 산업에서가 아닌 어떤 다른 파업;
- 회사가 합리적으로 책임질 수 없는 기계의 고장; 또는
- 핵심 서비스의 어떤 붕괴;
- 재고 부족.

- 17.2 핵심 서비스의 붕괴는 다음을 포함하지만 이에 한정되지 않는다.

- 전기 공급의 붕괴;



- 물 공급의 붕괴; 그리고
- 농 수산 임업부(Department of Agriculture Fisheries and Forestry DAFF)가 수행하는 조사로 부터 발생하는 어떤 생산의 붕괴.

17.3 종업원 선발 과정의 목적으로, 기준은 기술과 적격성 및 종업원의 징계 기록을 포함한, 영향을 미치는 종업원의 서비스의 길이를 포함한다. 만일 고용주가 어떤 종업원을 서비스의 길이가 아닌 어떤 다른 이유로 일을 시키지 않는 스탠드 다운 (Stand down)을 원하면, 이 결정을 종업원에게 알리고 결정에 대한 이유를 제공해야 한다. 케주얼 종업원은 풀-타임 종업원에 앞서, 케주얼 종업원이 어떤 다른 날이 고용되는 종업원이 회사의 기준에 따라 수행할 수 없는 과제를 이행하는 경우는 예외로 하고, Stand down 된다.

만일 종업원이 이 결정에 대하여 이의를 제기하면, 이 계약의 조항에 보인 분쟁 절차를 통하여 그렇게 할 수 있다.

17.4 대기 시간

기계 고장(정의 참조)이 발생할 경우에는, 그리고 종업원은 이 때 스스로 일을 재개하기 위한 준비상태에 있도록 하며, 이러한 대기 시간은 처음 15 분(어떤 단독 교대일 때의 최대치)에 대하여, 이는 지불받지 못하는 조업으로 취급되어야 한다. 그러나, 처음 15 분 이후는 회사가 종업원에게 고장 때문에 앞으로 더이상 조업을 계속할 수 없다는 통보가 있을 때까지 지불을 재개한다.

17.5 재고 부족

회사는, 회사의 견해로, 재고가 부족하기 때문에 고용이 유용할 수 없는 어떤 날 또는 일부의 어떤 날 에 대하여 종업원에게 보상없이 종업원을 stand down 시킬 권리를 가진다.

18 급료

18.1 당신은 이계약의 계획표 1 과 2 그리고 조항 12 와 13 에 설정한 대로 어떤 주어진 날에 수행한 과제의 수준에 따른 급료를 받는다.

18.2 당신의 감독자는 당신에게 수행할 과제를 할당할 책임을 진다.

18.3 당신은 당신의 감독자 또는 임무 명단에서 별도 지시가 없는한 전날에 당신이 끝낸 곳에서 때 각 매일 조업을 시작하도록 한다.

18.4 계획표 2 에 설정된 임금 인상은 Fair Work Australia 의 인상이 계획표 2 에 나열된 급료율을 조례의 s.206 에 의거 결정 된 최저율 이하로 떨어지게 하지 않으면 이 계약에 따른 연례 인상이다. 만일 이런 일이 발생하면, 이 급료율을 수정하여 Fair Work Commission 의 규정에 맞추어, 계산한 이 초과 급료분의 차액을 이 계약에 규정된 대로 급료율에 포함시킨다.

19 임금의 지불

지불은 미루어 주별 기준(Weekly basis)으로 전자 송달에 의하여 당신이 지정한 최고 두 (2)개의 재무 기관 은행 계좌에 넣어 진다. 그 다음은 지불 기간을 월요일 에서 일요일, 칠(7)일로 한다.

휴가 자격



20 연례 휴가

- 20.1 캐주얼이 아닌 종업원은 매년 연례 휴가 20 유급일(160 시간)(파트-타임 종업원에 대하여는 비례로)의 자격을 갖는다.
- 20.2 연례 휴가는 누적된다.
- 20.3 연례 휴가 로딩>Loading)은 연례 휴가를 할 때 종업원에 대하여 적당한 급료 분류율에 17.5%의 비율로 지급된다.
- 20.4 매 12 개월마다, 당신은 사(4)주 (20 일)의 최소 잔여를 초과한 어떤 연례 휴가를 현금으로 받기 원하면 이를 서면으로 신청할 수 있다.
- 20.5 우리는 당신에게 당신의 연례휴가, 또는 이의 일부를 취하도록 지시할 수 있다. 만일 Thomas Foods International Tamworth 가 도살장, 또는 이의 일부를 폐쇄하면, 우리는 연례 휴가를 당신에게 입금한다.
- 20.6 당신은 조례에 따라 2 년치까지 휴가를 누적했을 경우는 당신의 연례 휴가 자격의 한 몫을 찾아 가도록 우리는 지시할 수 있다.
- 20.7 이와 달리 연례 휴가는 우리와 합의 했을 때 당신이 취하게 된다.
- 20.8 연례휴가는 서비스를 완료한 달에 대하여 종료시 지급으로 신청한다.

21 지역 사회 서비스 휴가

- 21.1 National Employment Standards (배심원 임무 또는 긴급 서비스와 같은)에 규정된 대로 지역 사회 활동에 약속된 종업원은 그 활동에 약속된, 그 활동에 관련된 합리적 여행 시간과 그 활동에 따른 직후의 합리적인 휴식 시간 동안 승인된 휴가에 자격이 있다.
- 21.2 자원자 긴급 서비스가 포함하는 것: 소방, 구급차, 민방위 또는 구조 서비스. 종업원은 이 서비스에 반드시 자원 회원이어야 하며 그리고 긴급 활동의 종사자는 합리적인 증거를 제공해야 합니다.
- 21.2 배심원 임무의 경우에는, 캐주얼이 아닌 종업원으로 만족할만한 증거를 고용주에게 제시하는 조건으로 이런 서비스에 처음 십(10)일에 대하여 지불받을 자격이 있다. 이런 상황에서의 지불은 법원이 지불하는 액수와 종업원이 조업중에 얻는 액수사이의 차액이어야 한다.

22 개인/간호인의 휴가 (병가및 간병인)

- 22.1 캐주얼이 아닌 종업원은 매년 개인/간호인의 휴가로 열(10) 유급일(80 시간)(파트-타임 종업원에 대하여는 비례로)의 자격을 갖는다.
- 22.2 당신은 당신의 개인/간호인의 휴가에 대한 자격을 다음 상황에서 사용할 수 있다.
- 당신이 개인 질병이나 또는 부상으로 고통을 받고 있을 경우; 그리고 또는



- 당신의 직계 가족 또는 가족 구성원에게 영향을 주는 개인 질병 또는 부상, 또는 가족 구성원에게 영향을 주는 예기치 못한 긴급 상황에 기인한 가족 구성원을 돌보거나 지원을 제공하여야 할 필요성이 있을 경우.

22.3 개인/간호인의 휴가는 누적되며 어떤 남은 잔여분은 사직(Resignation)할 때 지급되며 종료(Termination) 때는 지불할 수 없다.

22.4 당신은 개인/간호인의 휴가에서 이의 최소 잔여 15 일을 초과한 이의 초과분을 현금으로 받기 위하여 서면으로 신청할 수 있다. 어떤 상황하에서든 개인/간호인의 휴가는 조례가 허용할 수 있는 경우를 제외하고는 지불하지 않는다.

22.5 개인/간호인의 휴가로서 이(2) 또는 그이상의 부재에 대하여 지불받으려면, 당신은 반드시 법적으로 자격을 인정받은 의료 전문직업인 또는 당신이 개인/간호인의 휴가를 가진 당신의 이유를 확인 만족시킬 당신이 서약한 법적 선언을 제출해야 한다. 여기서 당신이 만족할만한 증거를 제시하지 못할 경우는 우리는 당신의 부재에 대한 지불을 보류할 권리를 보유한다. 이 조항에 예외를 포함한다 그러나 다음 사항에 제한받지 않는다.

- 종업자가 과도한 무단 결근의 역사를 가지고 있다고 보여질 경우, 부재한 하루(1)에 대하여 의료 진단서 또는 법적 선언을 제출할 것을 요청받는다.
- 종업자가 개인/간호인의 휴가를 이용할 수 없는 경우, 부재한 하루(1)에 대하여 의료 진단서 또는 법적 선언을 제출할 것을 요청받는다.

22.6 종업원은 공휴일 또는 연례 휴가의 전 또는 후일에 발생한 개인/간호인의 휴가에 대하여 지불을 받고자 하면 반드시 의사의 진단서를 제출해야 한다.

22.7 조례의 규정에 따라서, 종업원은 이(2)일 까지의 급료를 받지 않는 간호인의 휴가를 가질 자격이 있다. 이러한 급료를 받지 않는 간호인의 휴가는 종업원의 직계 가족의 구성원 또는 종업원의 가족 구성원의 개인 질병 또는 부상 또는 그 구성원에 영향을 미치는 예기치 못한 긴급 상황 때문에 보호 또는 지원이 요구되는 각 경우에 이용하게 된다. 급료를 받지 않는 간호인의 휴가 자격은, 만일 그렇게 요구받았다면, 간호인의 휴가를 가져야 할 필요성을 실제화 할 증거 제공을 포함한 조례에 설정되어 있는 여러개의 노트스 요건에 따른다.

22.8 급료를 받지 않는 간호인의 휴가는 하나의 부서지지 않은 기간 (Single unbroken period)의 이(2)일을 가질 수 있거나, 또는 이의 대안으로 이는 회사와 종업원의 합의에 따라 어떤 따로 떨어진 기간(으로 가질 수 있다

23 육아 휴가(PARENTAL LEAVE)

모든 종업원(자격이 있는 케주얼 포함)은 조례 와 National Employment Standards 의 관련 조항에 따라 육아 휴가를 가질 자격이 있다. 육아 휴가는 급료를 받지 않는 임신부(Maternity) 휴가, 아버지의 육아 (Paternity) 휴가와 양자 (Adoption) 휴가로 52 주까지 이들을 포함한다. 회사는 이를 요구하는 자격이 있는 어떤 종업원의 요구가 있을 때 육아 휴가 자격에 관한 정보를 제공한다. National Employment Standards 에 따라서추가적으로 52 주의 급료를 받지 않는 육아 휴가를 신청할 수 있다.



24 조업 정지 (SHUT DOWN)

조업 정지 기간 동안에는 당신은 이 계약의 계획표 2에 제공된 조항에서 지급받을 자격이 없는 기간으로 책임에 대한 보고를 하지 않도록 지시받을 수 있다. 그러나, 조업 정지 기간 동안, 당신은 연례 휴가를 요구받게 될 수 있다.

25 특별 휴가 (COMPASSIONATE LEAVE)

25.1 종업원은 종업원의 직계 가족 또는 종업원의 가족 구성원이 다음의 각 경우에, 이(2)일 기간의 특별 휴가 자격이 있다:

25.1.1 그이 또는 그녀의 생명에 심각한 위협을 주는 개인 질병에 걸리거나 개발이 될 때; 또는

25.1.2 그이 또는 그녀의 생명에 심각한 위협을 주는 개인 부상이 버티고 있을 때; 또는

25.1.3 죽을 때.

25.2 종업원은 고용주가 합리적으로 질병, 부상 또는 사망에 대하여 요구하는 어떤 증거를 고용주에게 제시하도록 요구받는다.

25.3 특별 휴가는 기본율로 지불받는다.

25.4 케주얼 종업원의 경우는 이런 휴가에 지불되지 않는다.

주지 사항 직계 가족은 처, 남편, 동반자, 아버지, 어머니, 자녀, 의붓 자녀, 형제, 자매, 장모, 장인, 또는 할아버지/할머니를 포함한다.

이 조항의 목적으로, 단어들 '처', '남편', 그리고 '동반자'는 종업원의 나누어 진 처, 남편, 또는 동반자는 포함되지 않으나, 그러나 종업원과 동거하는 사실혼 관계의 처, 남편, 또는 동반자(동성 관계 포함)는 포함된다.

26 공휴일

26.1 공휴일에 일할 것을 요구받지 않는, 케주얼이 아닌 종업원은 조례에 규정된 대로 공휴일 지불에 자격을 갖는다. 이러한 종업원은 저들의 고용 분류에 따른 임금을 공휴일에 앞서 조업날 (Working day)에 받는다.

26.2 공장은 관리직이 요구할 때 노동절 (Labour Day)과 여왕 생일날 (Queen's Birthday)에 조업할 수 있다. 만일 당신이 위 공휴일중 어느날 일하도록 요구받으면 급료의 생산 시간율의 250%를 지불받게 된다. 다시 말해서 일한 전체 시간에 대하여, 그날에 150%의 로딩을 더한 것이다. 만일 요청받으면, 당신은 반드시 동의 해야 한다. 이는 당신이 위에 나열한 공휴일에 일하는 것이 합리적이고 거절할 합리적인 근거가 존재하고 있는 경우를 떠나서 공장의 조업은 이들 공휴일에 일이 수행되기를 요구한다.

만일 공휴일이 발생하고, 그리고 만일 사업 고려가 요구하면, 회사는 이 조항의 목적을 위하여 이 공휴일의 행사/준수를 이공휴일의 실제 날짜로부터 이공휴일의 대신으로 다른 날짜로 옮겨 지정할 권리를 가진다. 회사는 상호간에 종업원과 합의없이 어떤 공휴일 행사/준수를 비합리적으로 이전하지 않는다.

27 장기 서비스 휴가 (LONG SERVICE LEAVE:LSL)

모든 종업원은 NSW LSL 조례 1955 에 따라 장기 서비스 휴가 자격이 있다.



28 조업 중지(SUSPENSION)

회사의 단독 결정으로 그리고 조항 27의 규정에도 불구하고, 징계 근거로 우리는 당신에게 어떤 개인의 수행 능력이나 또는 회사의 기대와 요건에 맞지 않는 행위로 지불을 중지할 수 있다.

29 계약 종료 통보 (고용주)

29.1 당신이 케주얼이 아닌 종업원이면, 당신은 우리와 함께한 당신의 서비스 완료 연수에 기준하여, 아래와 같이, 노티스 또는 노티스 대신으로 지급받을 자격이 있다.

연속 근무 연수	노티스(Notice)
1년 미만	1주
1년 이상에서 3년 미만	2주
3년 이상에서 5년 미만	3주
5년 이상	4주

29.2 위 노티스에 추가로, 당신은 노티스를 주던 시간에 당신의 나이가 45세 이상이며 우리와 적어도 이(2)년 이상을 계속해서 일했다면 별도로 일(1)주를 더 받게 된다.

우리가 관습법에 따라 당신을 즉각 해고할 수 있는 정당성으로 당신을 즉각 해고하면, 당신은 노티스 또는 노티스 대신으로 지급받을 자격이 없게 된다.

30 계약 종료 통보 (종업원)

만일 당신은 당신의 고용을, 아래와 같이, 당신이 완료한 서비스 연수에 기준하여 종료하고자 결정하면 당신은 우리에게 반드시 노티스를 주어야 합니다.

연속 근무 연수	노티스(Notice)
1년 미만	1주
1년 이상에서 3년 미만	2주
3년 이상에서 5년 미만	3주
5년 이상	4주

만일 당신이 충분한 노티스를 주지 못하면, 우리는 당신의 종료 지급에서 당신이 우리에게 주지 못한 노티스 또는 일에 동등한 금액을 공제할 자격이 있다.

31 회사 재산 및 부채의 반납

어떤 이유로 고용을 중단 또는 종료할 때, 당신은 반드시 우리에게 속한 모든 재산을 (예를 들면, 보호복, 장비와 도구) 즉각적으로 반납하여야 한다. 미반납 장비를 반납하지 않을 경우는, 미반납 항목의 금전적 가치를 우리가 당신에게 합법적으로 지급할 최종 지급 돈에서 공제하게 된다. 마찬가지로, 기타 다른 당신이 우리에게 갚아야 할 미납금도 우리가 당신에게 합법적으로 지급할 최종 지급 돈에서 공제하게 된다.



31 정리 해고 (REDUNDANCY)

만일 당신이 영구 종업원이고 당신이 수행하고 있는 일을 어떤 사람이 수행하도록 더 이상 요구할 수 없게 되기 때문에 우리와의 당신의 고용이 종료될 경우, 당신은 이 계약에 규정된 노티스에 추가로, 다음 금액의 계약 해제 지급(Severance pay)을 받게 된다.

1년 미만	없음
1년 이상에서 2년 미만	4주
2년 이상에서 3년 미만	6주
3년 이상에서 4년 미만	7주
4년 이상에서 5년 미만	8주
5년 이상에서 6년 미만	10주
6년 이상에서 7년 미만	11주
7년 이상에서 8년 미만	13주
8년 이상에서 9년 미만	14주
9년 이상에서 10년 미만	16주
10년 또는 그 이상	12주

만일 당신은 실질적으로 이와 유사한 조건으로 다른 고용을 제공받으면, 당신은 이에 자격 없게 된다.

만일 이 계약의 존속 기간 동안, 이 정리 해고와 다른 법적 권리가 이 적용 조례에 합병되면, 이 새법적 권리가 이 조항을 대신한다.

32 직장 융통성 (WORKPLACE FLEXIBILITY)NES

이 계약에 따르는 고용주와 종업원은 만일 그리고 이 조례와 NES에 따라서 특수 상황이 발생할 때 상호 협의를 통하여 이 계약의 조항의 효력을 변경하는 개별 융통성을 만든다.

34 출석 보너스 (ATTENDANCE BONUS)

회사는 자격이 있는 모든 풀-타임 종업원에게 주당 \$12.50의 출석 보너스를 지급한다. 이에 해당되는 종업원은 회사 예산 달 동안, 다음의 이유가 아닌, 어떤 조업 공장의 날 또는 조업 공장의 일부 날 (Part day)에 결석하지 않은 종업원이다.

- (i) 연례 휴가 지급 받음
- (ii) 장기 서비스 휴가 지급 받음
- (iii) 승인된 지급받지 않은 휴가

출석 보너스에 대하여 자격이 있는 모든 풀-타임 종업원은 그 다음 회사의 예산 달의 1주에 달별로 지급된다.

주의 사항: 만일 어느 종업원이 이 출석 보너스 시스템과 /또는 이 계약의 개인 보호인의 휴가 조항을 악용하는 것이 보이면, 그들은 상담받게 되고 그들의 출석 보너스는 위태롭게 될 수 있다. 이는 관리 팀이 지켜보며 공장 매니저의 재량으로 그 달력 연도의 남은 기간 동안의 그 종업원의 출석 보너스를 제외시킬 수 있다.



35 서명 난(SIGNATORY SECTION)

회사를 위하여:

서명:
이름:
직급:
주소:
날짜: / /

앞에서

서명:
이름:
직급:
주소:
날짜: / /

종업원을 위하여:

서명:
이름:
직급:
주소:
날짜: / /

앞에서

서명:
이름:
직급:
주소:
날짜: / /

앞에서

서명:
이름:
직급:
주소:
날짜: / /



부록 A 식품 공정 작업자 회사 기업 계약 2015

이 회사의 기업 계약의 조항 17.4 에 관련한 “기업”, 기득권을 침해하지 않고

다음은 이 회사 기업 계약 의 조항 17.4 와 함께 연결하여 읽는다.

대기 시간 조항은 공정하게 그리고 단지 이 조항에서 정의한 대로 진짜의 이유로만 사용 된다.

대기 시간 조항은 장비의 동일 부분의 고장이 같은 결함 때문에 같은 날 또는 다음 날, 그래서 두 번째 또는 그 이상의 발생은 대기하는 시간(Stand down/waiting time) 의 목적상 분실 시간으로 계산하지 않는다.

더 나아가, 고용주는 이 대기 시간의 영향을 조업 요건상 적절한 것으로 인정하고 이 영향을 무시/부정하여 휴게 시간으로 융통한다.

예를 들어:

1. 밴드-소 (Band Saw)가 고장나서 30 분간 뼈를 손질하는 작업실 마루(Boning room floor)의 생산이 멈춘다. 그러면 이 대기 시간의 처음 15 분은 지불하지 않는 것으로 하나, 이 대기 시간의 두 번째 15 분은 지불하는 것으로 한다.
2. 만일 이 같은 밴드-소가 다음 날 또다시 20 분간 고장나게 되면 이는 모두 대기 시간의 지불로 된다.



계획표 1 식품 공정 작업자 분류

Lamb Boning Room		
수준	과제	설명
1	툽질 작업자, 툽-팁의 영구직 직원 (모든 툽질 과제에 능숙)	초심 툽질 작업자는 능숙할 때까지 현재 급료율로 지급됨. 생산량이 기준이하 일때, 기준 2로 지급됨
2	뼈 다루는 작업자 (Boner) 어깨/다리/허리/갈비	Boner 는 과제에 능숙함
3	어깨뼈/작업자 갈비, 뼈 허리/뼈 다리, 썬는 이/기계, 일반 손질 과제	어느정도 능숙하나 모든 뼈다루는 과제에는 그렇지 못함. 수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
4	예비 손질, Frenchers, 허리 손질, 최초 및 손질, 칼질 일, 회전기 조정, Cryovac checker, 저울 운영자	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
5	일반 노동 과제를 포함하나 제한은 없음, Cryovac pack off, 상자실 운영자, 마루일하는 사람, Chiller pusher, 일반 노동 일 과제	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
6	신입 수준의 종업원	



Lamb Slaughter Floor		
수준	과제	설명
1	해당 사항 없음	
2	Air knife-neck clear, Brisket opening, Leggers, Sock dropper, Manual pelt removal (punch), Bung open, Bung drop, Gut removal, Pluck removal, Senior chiller officer	Boner 는 과제에 능숙함
3	Stunner, Shackle, Skin split, Tongue removal, Scale operator/Fat score	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
4	Tongue trimmer packer ! operator),Cheeker, Rodder (prepare for punching arms), Punching arms, Retain trimmer, Neck & brisket trimmer, Pizzal clip, Wool trim after puller, Stick wound trim, Tail trimmer, Trim rail operator, ZT Checker, Kidney popper, Runner/Paunch separation, Offal separation	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
5	일반 노동 과제를 포함하나 제한은 없: Wide to narrow, Chiller loading, Tongue trim/Packer (2 operators), NLIS operator, Hock cutter, Shoulder pulleroperator, Brisket puller operator, Floor person, Tail removal, Bung plug, Head cutter - manual, Spreader/Dentition, Vac san operator manual, Slide & Gambrels, Hook room, Stamper, Sweet bread, Kidney fat removal, Fat score only	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
6	신입 수준의 종업원	



Skin Shed		
수준	과제	설명
1	해당 사항 없음	
2	Skin classer	Boner 는 과제에 능숙함
3	Load and unload mixers, Sock cutters (모든 과제에 충분히 능숙을 요함), Skin pressers, Salters	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급을 위하여는 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
4	칼질작업자	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
5	일반 노동 과제를 포함하나 제한은 없음: Throw out skins	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
6	신입 수준의 종업원	



Rendering/ By-Products/Daff Operators/Yard		
수준	과제	설명
1	해당 사항 없음	
2	유자격 영구 cooker 운전자, (blood cooker, Meat/Tallow cooker, Load truck and clean	
3		
4	초보자 cooker 운전자 (무자격자), Daff operators, Yard person	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
5	일반 노동 과제를 포함하나 제한은 없음: Waste collection, Groundsman	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
6	신입 수준의 종업원	



Cold store/Loadout		
수준	과제	설명
1	해당 사항 없음	
2	오후 교대 팀-리더	
3	생산 명세 officer, Senior carcase officer, Hi-Lift driver	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
4	Forklift driver- Chiller & Frozen, Pallet scanner, Carcase loader	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
5	일반 노동 과제를 포함하나 제한은 없음: General loading task, Container loading, Carton marshalling & sortation, Strapper operator, Product reworks, Documentation clerk	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함
6	신입 수준의 종업원	



Stockyards		
수준	과제	설명
1	해당 사항 없음	
2	해당 사항 없음	
3	Stock Receival, Livestock Documentation, Condemned hide recovery	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함.
4	해당 사항 없음	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함.
5	일반 노동 과제를 포함하나 제한은 없음: Directing stock to kill race and cattle wash	수준 3,4 및 5 의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함.
6	신입 수준의 종업원	



Lamb Offal		
수준	과제	설명
1	해당 사항 없음	
2	해당 사항 없음	
3	해당 사항 없음	수준 3,4 및 5의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함.
4	Scale operator, Runner hang (2 operators), Paunch trimmer, Offal/Runner/Tripe/Weight & Label	수준 3,4 및 5의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함.
5	일반 노동 과제를 포함하나 제한은 없음: Offal washer, Offal packer, Runner hang (3 operators), Paunch hang, Paunch washer (dirty paunchs), Paunch cooker, Trip packer, Carton strap/load freezer	수준 3,4 및 5의 모든 종업원은 과제를 배워야하고 높은 수준의 지급에 이르려면 반드시 평가를 받아야 하며 진급되기 전에 감독자가 서면으로 능숙해 보인다고 해야함.
6	초보자 수준 종업원	



계획표 2 급료 표

Schedule 2 PAY RATES TABLE								
Day Shift	Hourly rate	Overtime x	Afternoon Shift	Hourly rate	Overtime x	Night Shift	Hourly rate	Overtime x
	\$ Per Hour	150%		\$ Per Hour	150%		\$ Per Hour	\$ Per Hour
Level 1	28.55	42.83	Year 1 Anniversary	32.83	42.83	Year 1 Anniversary	35.69	42.83
Year 1 Anniversary	29.38	44.07	Year 2 Anniversary	33.79	44.07	Year 2 Anniversary	36.73	44.07
Year 2 Anniversary	30.21	45.32	Year 3 Anniversary	34.75	45.32	Year 3 Anniversary	37.77	45.32
Level 2	25.78	38.67	Year 1 Anniversary	29.65	38.67	Year 1 Anniversary	32.22	38.67
Year 1 Anniversary	26.53	39.79	Year 2 Anniversary	30.51	39.79	Year 2 Anniversary	33.16	39.79
Year 2 Anniversary	27.28	40.92	Year 3 Anniversary	31.37	40.92	Year 3 Anniversary	34.10	40.92
Level 3	22.23	33.35	Year 1 Anniversary	25.57	33.35	Year 1 Anniversary	27.79	33.35
Year 1 Anniversary	22.88	34.32	Year 2 Anniversary	26.31	34.32	Year 2 Anniversary	28.60	34.32
Year 2 Anniversary	23.53	35.29	Year 3 Anniversary	27.06	35.29	Year 3 Anniversary	29.41	35.29
Level 4	20.50	30.75	Year 1 Anniversary	23.58	30.75	Year 1 Anniversary	25.63	30.75
Year 1 Anniversary	21.10	31.65	Year 2 Anniversary	24.26	31.65	Year 2 Anniversary	26.37	31.65
Year 2 Anniversary	21.70	32.54	Year 3 Anniversary	24.95	32.54	Year 3 Anniversary	27.12	32.54
Level 5	18.44	27.65	Year 1 Anniversary	21.20	27.65	Year 1 Anniversary	23.04	27.65
Year 1 Anniversary	18.97	28.46	Year 2 Anniversary	21.82	28.46	Year 2 Anniversary	23.72	28.46
Year 2 Anniversary	19.51	29.26	Year 3 Anniversary	22.44	29.26	Year 3 Anniversary	24.39	29.26
Level 6 (Entry level)	17.58	26.37	Year 1 Anniversary	20.22	26.37	Year 1 Anniversary	21.98	26.37
Year 1 Anniversary	18.09	27.14	Year 2 Anniversary	20.81	27.14	Year 2 Anniversary	22.62	27.14
Year 2 Anniversary	18.61	27.91	Year 3 Anniversary	21.40	27.91	Year 3 Anniversary	23.26	27.91

