

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เขียนที่ บริษัทฯ ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ ทำขึ้นระหว่างผู้แทนบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) กับผู้แทน สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย (สหภาพแรงงานไทยเรยอน) ตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 และข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย (สหภาพแรงงานไทยเรยอน) ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นอันยุติ รายละเอียดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ มีการปรับปรุงและแก้ไข ดังนี้

1. การจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2565, 2566 และ 2567 (ข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ข้อที่ 2 และ ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 1) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.1 พนักงานที่อายุงานครบ 4 ปีขึ้นไปโดยนับถึง 31 ธันวาคมของปีที่รับโบนัส จะได้รับโบนัส 65 วัน
- 1.2 พนักงานที่อายุงาน 2 ปีแต่ไม่ครบ 4 ปี โดยนับถึง 31 ธันวาคมของปีที่รับโบนัสจะได้รับโบนัส 55 วัน
- 1.3 พนักงานที่อายุงาน 1 ปีแต่ไม่ครบ 2 ปี โดยนับถึง 31 ธันวาคมของปีที่รับโบนัสจะได้รับโบนัส 50 วัน (พนักงานทำงานครบ 6 เดือนแต่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีที่จ่ายโบนัส จะได้รับโบนัส ตามสัดส่วนของอายุงาน)
- 1.4 หากผลกำไรสุทธิของบริษัทฯ หลังหักภาษีสูงกว่า 800 ล้านบาท บริษัทฯ จะจ่ายโบนัสให้พนักงานแต่ละคนเพิ่มขึ้น 1 วันของค่าจ้างต่อวันในทุกๆ กำไร 12.5 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจาก 800 ล้านบาท
- 1.5 การหักเงินโบนัส จำนวนวันลาป่วยที่เกิน 20 วันแต่ไม่เกิน 30 วันต่อปี หักวันละ 2% ของจำนวนเงินโบนัส ลาป่วยเกิน 30 วันหักวันละ 4% ของจำนวนเงินโบนัส
- 1.6 หากจำนวนเงินโบนัสที่ถูกหักมากกว่าเงินโบนัสที่ได้รับตามข้อ 1.1 ถึง 1.4 ให้หักเงินโบนัสสูงสุดได้เท่ากับจำนวนเงินโบนัสที่มีสิทธิในปีนั้นๆ
- 1.7 สำหรับเงื่อนไขอื่นๆ ให้เป็นไปตามข้อตกลงฯ เดิมซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่

คำนิยามเพิ่มเติมของกำไรสุทธิของบริษัทฯหลังหักภาษีและวิธีการคำนวณจำนวนวัน โบนัสเพิ่ม

- กำไรสุทธิหลังหักภาษีที่ใช้ในการคำนวณ โบนัสจะเอามาจากรายงานผลประกอบการในส่วนของงบเฉพาะกิจการของบริษัทฯ ซึ่งผ่านการตรวจรับรองจากผู้สอบบัญชีของบริษัทฯแล้วและส่งรายงานไปยังตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ระยะเวลาบัญชีที่ใช้ในการคำนวณหากำไรสุทธิคือ ตั้งแต่ 1 เมษายนของปีที่ผ่านมาจนถึง 31 มีนาคมของปีปัจจุบัน โดยบริษัทฯจะจ่ายโบนัสให้พนักงานในเดือนธันวาคมของปีปัจจุบัน
- โบนัสถือเป็นรางวัลที่เกิดจากผลประกอบการของโรงงานผลิตเส้นใยวิส โคสในประเทศไทย เท่านั้น ส่วนการขาดทุนซึ่งเกิดจากการด้อยค่าของมูลค่าเงินลงทุนในบริษัทย่อยจะไม่นำมารวมเพื่อคำนวณกำไรสุทธิของบริษัทฯ เช่นเดียวกันกับส่วนที่ขาดทุนหรือกำไรจากการขายหุ้นของ บริษัทฯที่ลงทุนในบริษัทอื่นๆ ก็จะไม่ถูกนำมารวมในการคำนวณกำไรสุทธิของบริษัทฯเช่นกัน
- กรณีผลการคำนวณจำนวนวันที่ต้องจ่ายโบนัสเพิ่มตามข้อ 1.4 ออกมามีจุดทศนิยมเป็น 0.5 หรือ สูงกว่า จะทำการปัดเศษเป็น 1 วัน ถ้าหากผลการคำนวณจำนวนวันที่ต้องจ่ายโบนัสเพิ่มออกมามีจุดทศนิมน้อยกว่า 0.5 จะปัดเศษทิ้งไป

2. การปรับการขึ้นค่าจ้างประจำปี (ข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ข้อที่ 1 และ ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ฯ ข้อที่ 3) การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี 2566, 2567 และ 2568 มีรายละเอียดดังนี้

- เกรด A = 9% ของค่าเฉลี่ยเงินเดือนในแต่ละระดับขั้น โดยไม่รวมค่าครองชีพ
- เกรด B = 8% ของค่าเฉลี่ยเงินเดือนในแต่ละระดับขั้น โดยไม่รวมค่าครองชีพ
- เกรด C = 7% ของค่าเฉลี่ยเงินเดือนในแต่ละระดับขั้น โดยไม่รวมค่าครองชีพ
- เกรด D = 6% ของค่าเฉลี่ยเงินเดือนในแต่ละระดับขั้น โดยไม่รวมค่าครองชีพ

3. เบี้ยขยันรายเดือน (ข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ข้อที่ 10 และ ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 5) บริษัทตกลงจ่ายเบี้ยขยันรายเดือน ให้กับพนักงานดังนี้

- พนักงานกะจี เดือนแรกจำนวน 200 บาท เดือนที่สองจำนวน 300 บาท เดือนที่สามเป็นต้นไปจำนวน 400 บาท
- พนักงานกะเช้า บ่าย ดึก เดือนแรกจำนวน 300 บาท เดือนที่สองจำนวน 400 บาท เดือนที่สามเป็นต้นไปจำนวน 500 บาท

- กรณีที่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขเรื่องการจ่ายเบี้ยขยันรายเดือนในแต่ละเดือนนี้ได้ ให้เริ่มการจ่ายเบี้ยขยันในเดือนแรกใหม่ทุกครั้งไป ทั้งนี้ การจ่ายเบี้ยขยันรายเดือนตามข้อนี้ให้เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2566 ส่วน

เงื่อนไขอื่นๆ ให้เป็นไปตามข้อตกลง ๆ เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่

4. เงินรางวัลความเพียรประจำปี (ชื่อเรียกของบริษัทฯ ข้อที่ 10 และ ชื่อเรียกของสหภาพ แรงงานฯ ข้อที่ 6) บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินรางวัลความเพียรประจำปี

4.1 สำหรับพนักงานกะจี = 8,500 บาท

4.2 พนักงานกะเช้า บ่าย ดึกที่ปฏิบัติงานวนกะ = 9,500 บาท และมีช้อยกเว้นเพิ่มเติม ดังนี้

4.3 พนักงานซึ่งปฏิบัติงานกะเช้า กะบ่าย กะดึกที่ปฏิบัติงานวนกะและลาป่วยไม่เกิน 1 วันต่อปี จะได้รับเงินปีละ 8,500 บาท

4.4 พนักงานซึ่งปฏิบัติงานกะเช้า กะบ่าย กะดึกที่ปฏิบัติงานวนกะและลาป่วยไม่เกิน 2 วันต่อปี จะได้รับเงินปีละ 7,500 บาท

ทั้งนี้ เงื่อนไขการจ่ายเงินรางวัลความเพียรประจำปีให้เป็นไปตามข้อตกลง ๆ เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่

5. การจัดงานเกษียณ (ชื่อเรียกของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 10.5) บริษัทฯ และ สหภาพแรงงานฯเห็น ด้วยในการจัดงานเกษียณร่วมกัน โดยบริษัทฯ และ สหภาพแรงงานฯ จะเป็นผู้จัดงานเกษียณร่วมกันปี ละสองครั้ง และให้จัดงานเลี้ยงช่วงตอนเย็น โดยบริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินค่าเลี้ยงส่งพนักงานที่ เกษียณอายุดังนี้

5.1 เป็นรายบุคคลของแผนกหรือหน่วยงานที่พนักงานเกษียณอายุ คนละ 120 บาท

5.2 สำหรับแผนกหรือหน่วยงานใดที่จำนวนพนักงาน คู่กับ 120 บาทแล้วต่ำกว่า 4,500 บาท บริษัทฯ จะจ่ายให้ 4,500 บาท

5.3 จ่ายค่าของขวัญเป็นเงินสดให้พนักงานที่เกษียณอายุเป็นเงินจำนวน 10,500 บาท พร้อมโล่ที่ประกาศเกียรติคุณ

5.4 สำหรับเงื่อนไขอื่นๆ ให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่

6. ความมั่นคงของสหภาพแรงงานฯ (ชื่อเรียกรื่องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 12)

- 6.1 บริษัทฯ ตกลงทำการจัดเวลาให้มีการแนะนำองค์กรสหภาพแรงงาน ฯ และ สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ ให้กับพนักงานใหม่ในวันปฐมนิเทศน์ ทั้งนี้ สหภาพแรงงาน ฯ และ สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ สามารถส่งตัวแทนเข้าทำการแนะนำได้เพียงองค์กรละหนึ่งคนร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งต้องมีการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานและสหกรณ์ออมทรัพย์ ที่จะปฐมนิเทศน์กับพนักงานใหม่ ให้บริษัทฯ พิจารณาก่อนล่วงหน้าทุกครั้ง
 - 6.2 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มวันลากิจกรรมให้กรรมการสหภาพฯ สหกรณ์ออมทรัพย์ และกรรมการสตรี ดำเนินกิจกรรมสหภาพฯ สหกรณ์ออมทรัพย์ และกรรมการสตรี ได้ปีละ 138 วัน โดยถือเป็นวันทำงานตามปกติและไม่นำวันลาขึ้นมาหักเงินรางวัลความเพียร บริษัทฯ อนุญาตให้กรรมการสหภาพฯ สหกรณ์ออมทรัพย์ และกรรมการสตรี ลาไปทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ กิจกรรมสหกรณ์ฯ และกิจกรรมสตรีครั้งละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคน ไม่เกินปีละ 138 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ และมีสิทธิได้รับการพิจารณารางวัลความเพียร หากลากิจกรรมรวมคนละไม่เกิน 20 วันต่อปี
 - 6.3 คณะกรรมการสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ และคณะกรรมการสตรี ที่ออกไปทำกิจกรรมองค์กรฯ ใช้ใบผ่าน โดยไม่หักค่าจ้าง แต่ถ้าคณะกรรมการฯ ออกไปทำกิจกรรม ที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือ ไม่มีใบผ่าน บริษัทฯ จะพิจารณาค่าจ้างตามระเบียบประเพณีปฏิบัติ
 - 6.4 บริษัทฯ จะให้เงินสนับสนุนปรับปรุง สำนักงานของสหภาพฯ และสหกรณ์ฯ ครั้งเดียว จำนวน 50,000 บาท ภายในปี 2567 โดยต้องยื่นแผนการปรับปรุงสำนักงานให้บริษัทฯ อนุมัติล่วงหน้า
7. วันลาของพนักงานชายเฝ้าภรรยาที่คลอดบุตร (ชื่อเรียกรื่องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 16) บริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานชายสามารถลาเฝ้าภรรยาที่คลอดบุตร ได้ 4 วันทำงาน แต่ไม่เกิน 2 ครั้ง ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ โดยให้นำสำเนาสูติบัตรประกอบการยื่นการลาดังกล่าวนี้
- 7.1 บริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานลาเพื่อสมรสได้ 3 วัน โดยจะให้ใช้ ทะเบียนสมรส หรือ การ์ดเชิญร่วมงานมงคลสมรส พร้อมภาพพิธีงานมงคลสมรส เป็นหลักฐานในการลาเพื่อสมรส
 - 7.2 บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือการสมรส หรือ จัดทะเบียนสมรสเป็นเงินจำนวน 2,500 บาท โดยให้ใช้ทะเบียนสมรส หรือ การ์ดเชิญ ร่วมงานมงคลสมรส พร้อมภาพพิธีงานมงคลสมรส เป็นหลักฐานในการรับเงิน โดยใช้สิทธิเพียงหนึ่งครั้งตลอดอายุการทำงานกับบริษัทฯ

8. ค่าทำขวัญคลอดบุตร (ชื่อเรียกของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 18) บริษัท ฯ ตกลงมอบเงินค่าทำขวัญ คลอดบุตรให้กับพนักงานจำนวน 2,000 บาทต่อหนึ่งครรภ์

8.1 บริษัทฯ ตกลงจัดพื้นที่ให้กับพนักงานหญิงที่คลอดบุตร เพื่อการปัมน้ำนม และจัดผ้าคลุมปัมน้ำนมจำนวน 2 ผืนต่อคน ให้กับพนักงานหญิงภายในบริเวณโรงงานตามความเหมาะสม

9. เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือ วาทภัย (ชื่อเรียกของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 20)

บริษัทฯ ตกลงมอบเงินช่วยเหลือพนักงานที่บ้านหรือที่พักประสบอุบัติเหตุหรือวาทภัยจำนวน 2,000บาทต่อบ้านหรือที่พักของพนักงานหนึ่งที กรณีที่บ้านหรือที่พักที่ประสบภัยนั้นมีพนักงานอาศัยอยู่ มากกว่าหนึ่งคน บริษัทฯ ตกลงมอบเงินช่วยเหลือให้สูงสุดจำนวน 3,000 บาท โดยบ้านหรือที่พักซึ่ง ประสบภัยนั้น ต้องเป็นบ้านหรือที่พักซึ่งพนักงานได้แจ้งกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นบ้านหรือที่พักของพนักงานระหว่างที่ทำงานกับบริษัทฯ ตลอดจนบ้านหรือที่พักที่ประสบภัยนั้นต้องมีกร ประกาศจากหน่วยงานภาครัฐว่า เป็นพื้นที่ประสบภัยพิบัติ รวมทั้งบ้านหรือที่พักของพนักงานนั้น ต้อง ประสบภัยตามความเป็นจริง โดยแสดงภาพบ้านหรือที่พักของพนักงานไว้เป็นหลักฐานและมีหนังสือรับรองจากผู้ใหญ่บ้านเช่นรับรองว่าพนักงานมีบ้านหรือที่พักในพื้นที่ประสบอุบัติเหตุหรือวาทภัยจริงโดยจ่ายไม่เกิน 1 ครั้งต่อปี

10. กรณีพนักงานเสียชีวิต (ชื่อเรียกของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 30) บริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้พนักงานสามารถระบุชื่อผู้รับผลประโยชน์ ในแบบฟอร์มของบริษัทฯ ได้ตามที่พนักงานต้องการ และ พนักงานสามารถเปลี่ยนชื่อผู้รับผลประโยชน์ได้ปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมกราคมของแต่ละปี

11. การบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ทั้งสองฝ่ายตกลงกำหนดให้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ปรับปรุง เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงและแก้ไขใหม่ฉบับนี้ (ยกเว้นข้อตกลงข้อที่ 3 ในฉบับนี้) รวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ ผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2568 และในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ทั้งสองฝ่ายจะไม่ยื่นข้อเรียกร้องอีกภายในระยะเวลาดังกล่าว

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตามลายมือชื่อท้ายข้อตกลงนี้ ได้อ่านและเข้าใจข้อความ ตลอดจนรายละเอียดของข้อตกลงโดยตลอดแล้ว จึงได้ร่วมกันลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ผู้แทนบริษัท ฯ
1. ลงชื่อ
(นายไพศาล วิโรจน์ปกรณ์)

2. ลงชื่อ
(นายมานูญ กุมาร มีตัตตุ)
เลขทะเบียนที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอ่างทอง

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. ลงชื่อ
(นายพีระภัทร ลอยละลิว)

2. ลงชื่อ
(นายสุทัศน์ เอี่ยมแสง)

3. ลงชื่อ
(นายปริญญา วิคอินทร์)

4. ลงชื่อ
(นายกำธร ตั้งใจ)

5. ลงชื่อ
(นายปลอญยุทธ์ นาคยศ)

6. ลงชื่อ
(นายทรงกลข ชัยยืนสุข)

เลขทะเบียนที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๕
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอ่างทอง
ได้รับจดทะเบียนแล้ว
วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕
ลงชื่อ
(นางสาวปาริชาติ ภูติยา)
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

3. ลงชื่อ
(นายฉัฐพงษ์ แบ่งนวล)

4. ลงชื่อ
(นายประเสริฐ ดอกบัว)

5. ลงชื่อ
(นายศุภกิตติ ทิพย์สิงห์)

6. ลงชื่อ
(นายอภิชาติ ทองประสาน)

7. ลงชื่อ
(นางสาวพรรณเพ็ญ ทรศรี)

8. ลงชื่อ
(นายอรรถพล พูลทอง)

9. ลงชื่อ
(นายชนพงษ์ แก้วเขียว)

10. ลงชื่อ
(นายภาวี เสี่ยงงาม)

11. ลงชื่อ
(นายฉัฐวุฒิ แก้วสูงใส)

12. ลงชื่อ
(นางสาวจิรพรรณ งามวิจิตร)

13. ลงชื่อ
(นายชนพงษ์ เชื้อเมืองพาน)

14. ลงชื่อ
(นายฉัฐภูมิ สุวรรณวงศา)

15. ลงชื่อ
(นายอภิรักษ์ วรรณบุรี)

บันทึกเพิ่มเติมในแนวทางปฏิบัติที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน

วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

1. บริษัทฯ และ สหภาพแรงงานฯ จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันของพนักงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และควมามีวินัยของพนักงานในบริษัทฯ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลตามที่ระบุในพื้นที่ทำงาน และจะไม่ละเมิดกฎระเบียบในด้านความปลอดภัย อาทิเช่น ไม่สูบบุหรี่ในพื้นที่ห้ามสูบบุหรี่ ฯลฯ
 - 1.2 ส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการเข้ามาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและออกจากสถานที่ทำงานหลังจากส่งมอบงานให้เพื่อนพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในกะต่อไป ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน และส่งรายงานให้หัวหน้างาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการส่งงานระหว่างกะ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายในการทำงานระหว่างกะ
 - 1.3 ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบการลาช่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันทำงาน
2. บริษัทฯ จะจัดให้มีเจ้าหน้าที่ จป.เทคนิค ที่บมจ ไทยเรยอน (สระบุรี) โดยทำงานในกะกลางคืนเท่านั้น
3. บริษัทฯ จะทำแผนปรับปรุงการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การหักเงินพนักงาน ในแต่ละงวดของการจ่ายค่าจ้าง โดยจะประชุมปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างต่อไป
4. บริษัทฯ จะมีการเปลี่ยนเวลา การรับ-ส่งใบลา ใบแลกกะ ใบเปลี่ยนวันหยุด เป็นเวลา 9.00 – 12.00 น. และ 13.00 – 16.00 น.
5. บริษัทฯ จะทำการปรับปรุงที่พักหน่วยงานเป้าเปอร์ แผนกวิส โคลสให้ตามความเหมาะสม