

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ระหว่าง

สหภาพแรงงานไทยเรยอน

กับ

บริษัทไทยเรยอน จำกัด

บริษัทไทยเรยอน จำกัด

วันที่ 21 มิถุนายน 2532

ตามที่ฝ่ายคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานไทยเรยอน ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงสภาพการจ้างต่อบริษัทไทยเรยอน จำกัด เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2532 รวม 47 ข้อ (ตามสำเนาข้อเรียกร้องแนบท้ายนี้)

ฝ่ายบริหารของบริษัทไทยเรยอน จำกัด และผู้แทนของสหภาพแรงงานไทยเรยอน ได้เริ่มเจรจากันครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2532 และในที่สุดผู้แทนของทั้งสองฝ่ายตามรายนามท้ายข้อตกลงนี้สามารถทำความตกลงกันได้เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2532 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 1.

บริษัทฯ ตกลงกรณีการเพิ่มค่าจ้าง เช่น การปรับค่าจ้างประจำปี การปรับค่าจ้างเมื่อเลื่อนตำแหน่ง การปรับค่าจ้างขั้นต่ำฯลฯ ดังนี้

1.1 กรณีพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างรายเดือน หลังการคำนวณแล้วมีเศษสตางค์ปรับเป็นหนึ่งบาท

1.2 กรณีพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หลังการคำนวณแล้วมีเศษสตางค์ปรับ ดังนี้

1.2.1 กรณีเป็นเศษสตางค์ซึ่งน้อยกว่า 50 สตางค์ ปรับเป็น 50 สตางค์

1.2.2 กรณีเป็นเศษสตางค์มากกว่า 50 สตางค์ ปรับเป็นหนึ่งบาท

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพข้อที่ 2.

ให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 22 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2529 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ในกรณีที่รัฐบาลประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบริษัท ตกลงปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1 กรณีที่ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่เพิ่มขึ้นไม่เกิน 3 บาท จะปรับให้เท่ากับจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นจากเดิมให้กับพนักงานทุกคน

2.2 กรณีที่ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่เพิ่มขึ้นจากเดิมเกินกว่า 3 บาท จะปรับค่าจ้าง ดังนี้

2.2.1 บริษัท จะปรับค่าจ้าง 50% ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างขั้นต่ำ

เดิมให้กับพนักงานที่มีค่าจ้างตั้งแต่ระดับค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยขึ้นไป

2.2.2 ส่วนพนักงานที่มีค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยลงไปถึงค่าแรงขั้นต่ำ บริษัท จะปรับให้ 100% ของจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น คำว่า “ค่าจ้างถ้วนเฉลี่ย” หมายถึงค่าจ้างพนักงานปัมป์ตรทุกคนหารด้วยจำนวนคน

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 3.

3.1 บริษัท ตกลงเพิ่มเงินค่าครองชีพจากเดิม 1,399 บาทต่อเดือน เป็น 1,650 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532

3.2 ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 มิถุนายน 2533 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมดรวมกับพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 11,000 บาท ลงมา

3.3 ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 มิถุนายน 2534 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมดรวมกับพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา

สูตรการคิดคำนวณเงินค่าครองชีพพร้อมหลักเกณฑ์การจ่ายค่าครองชีพตาม ข้อ 3.2 และ ข้อ

3.3 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 4.

ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ 4 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 และข้อ 3 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2526 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

4.1 กรณีที่พนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ประโยคอาชีวศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ม.ศ.6) หรือพนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) หรือเทียบเท่าขึ้นไป จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบทดลองงาน 180 วัน แล้วเท่านั้น

4.2 กรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) หรือเทียบเท่าจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 2 ปี แล้วเท่านั้น

4.3 กรณีที่พนักงานช่างฝีมือ เช่น ช่างไฟฟ้า, ช่างซ่อมบำรุง, พนักงานขับรถ หรือผู้ทำงานเกี่ยวกับด้านวิศวกรรมฯลฯ แม้จะไม่มีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 และ 4.2 ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเช่นเดียวกัน

การที่จะกำหนดว่าพนักงานตามข้อ 4.3 มีสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานตามข้อ 4.1, 4.2 หรือไม่นั้นให้นำประสบการณ์ อัตราค่าจ้างและความสามารถเป็นหลักในการพิจารณาเปรียบเทียบ

4.4 กรณีพนักงานรายวันที่มีได้อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อ 4.1, 4.2 และ 4.3 จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 3 ปี แล้วเท่านั้น

4.5 การพิจารณาปรับค่าจ้างของพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนตามข้อตกลงนี้ให้นำผลการปฏิบัติงานการทำงานโดยสม่ำเสมอ และความประพฤติมาเป็นหลักในการพิจารณาประกอบด้วย

ในกรณีที่พนักงานมีอายุครบที่จะได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนตามคุณสมบัติของแต่ละคน หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจของบริษัทฯ บริษัทฯ จะไม่ปรับเป็นพนักงาน

รายเดือนในทันที แต่จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานอีกครั้งเมื่อครบ 3 เดือน หากยังไม่ปฏิบัติงาน

ได้ดีขึ้นบริษัทฯ จะให้โอกาสอีก 2 ครั้ง ๆ ละ 3 เดือน เมื่อครบกำหนดดังกล่าว (รวม 9 เดือน) พนักงาน

ผู้นั้นยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ให้บริษัทฯ มีสิทธิเลิกจ้างพนักงานผู้นั้นโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย

4.6 การปรับอัตราค่าจ้างรายวันเป็นค่าจ้างรายเดือนตามข้อนี้ให้เอาค่าจ้างปัจจุบันคูณด้วย 30

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 5.

ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม (คือข้อที่ 1 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2527)

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 6.

ให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ 5 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 และข้อที่ 2 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2527 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

6.1 บริษัทฯ จะหักเงินสะสม 5% (ห้าเปอร์เซ็นต์) จากค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน ทุก ๆ เดือนไม่ว่าพนักงานผู้นั้นจะได้รับค่าจ้างจริงเท่าใด เว้นแต่พนักงานผู้นั้นมีค่าจ้างที่ได้รับจริงน้อยกว่าจำนวนเงิน สะสม ที่จะต้องหักไว้

คำว่าค่าจ้างมูลฐานตามข้อตกลงนี้ หมายถึง ค่าจ้างของพนักงานแต่ละคนที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้โดยไม่รวมเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ

ตัวอย่าง อัตราค่าจ้าง 6,000 บาท หักเงินสะสม 5% เป็นเงิน 300 บาท ในกรณีที่พนักงานผู้นั้นทำงานล่วงเวลาหรือลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างก็ตามก็หักเงินสะสม 5% จากอัตราค่าจ้าง 6,000 บาท เช่นเดิม

ในกรณีการหักเงินสะสมตามวรรคแรก ถ้ามีเศษของจำนวนเต็มเป็นเศษสตางค์ตั้งแต่ 0.25 สตางค์หรือตั้งแต่ 5.25 บาท จะปรับเป็น 5 บาท หรือ 10 บาท ตามลำดับ

ตัวอย่าง กรณีคำนวณได้ 100.25 บาท บัดเป็น 105 บาท

กรณีคำนวณได้ 105.25 บาท บัดเป็น 110 บาท

6.2 การหักเงินสะสมตามข้อ 6.1 นี้จะมีผลบังคับใช้เฉพาะพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไปแล้วเท่านั้น

6.3 บริษัทฯ จะนำเงินทั้งหมดของพนักงานฝากไว้กับธนาคารหรือสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยเรยอน จำกัด ตามที่สหภาพแรงงานฯ และบริษัทฯ เห็นชอบร่วมกัน

6.3.1 กรณีนำเงินสะสมทั้งหมดฝากไว้กับธนาคาร บริษัทฯ จะขอความร่วมมือจากธนาคาร เพื่อให้ทำสมุดคู่ฝากในนามของพนักงานแต่ละคนมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยตามระเบียบของธนาคาร

6.3.2 กรณีนำเงินสะสมทั้งหมดฝากไว้กับสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยเรยอน จำกัด ให้พนักงานแสดงความประสงค์ตามแบบที่บริษัทฯ กำหนดและสหกรณ์ออมทรัพย์จะปฏิบัติเช่นเดียวกับธนาคาร ทั้งนี้บริษัทฯ จะไม่รับผิดชอบหากพนักงานไม่สามารถขอคืนเงินสะสม

จากสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

6.4 เงินสะสมตามข้อ 6.1 บริษัทฯ จะนำฝากธนาคารหรือสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยเรยอน จำกัด ภายใน 3 วัน หลังจากวันจ่ายค่าจ้างงวดประจำวันที่ 7 ของแต่ละเดือน ทั้งนี้ไม่รวมถึงวันหยุดราชการ , วันหยุดของธนาคาร หรือวันหยุดของสหกรณ์ออมทรัพย์และบริษัทฯ จะมอบสำเนาใบรับฝากเงินซึ่งธนาคารหรือสหกรณ์ออมทรัพย์ออกให้มอบให้แก่สหภาพแรงงานฯ ทุกครั้งที่ได้นำเงินสะสมไปฝากแล้ว

6.5 บริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบตามยอดเงินสะสมที่หักจากค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน ดังนี้

จำนวนปีของเงินสะสม

บริษัทฯ จะจ่ายอัตราเงินสมทบ

ครบ 3 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 4 ปี	30%
ครบ 4 ปี ” 5 ปี	40%
ครบ 5 ปี ” 6 ปี	50%
ครบ 6 ปี ” 7 ปี	60%
ครบ 7 ปี ” 8 ปี	70%
ครบ 8 ปี ” 9 ปี	80%
ครบ 9 ปี ” 10 ปี	90%
ครบ 10 ปีขึ้นไป	100%

6.6 อัตราเงินสมทบตามข้อ 6.5 นี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ทั้งนี้เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้รับโทษทางวินัยถึงขั้นไล่ออกจากงานหรือปลดออกจากงาน ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบจากบริษัทฯ แต่มีสิทธิได้รับเฉพาะเงินสะสมและดอกเบี่ยตามระเบียบของธนาคารหรือสหกรณ์ออมทรัพย์เท่านั้น

6.7 บริษัทฯ จะแจ้งยอดเงินสะสมให้พนักงานทุกคนทราบรายปีละครั้ง

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 7.

7.1 บริษัทฯ ยินดีจะโอนเงินสะสมซึ่งฝากไว้กับธนาคารกรุงเทพ จำกัด สาขาอ่างทอง ไปฝากกับธนาคารกรุงไทย จำกัด สาขาอ่างทอง หรือธนาคารอื่นที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งให้บริการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีกว่าแก่พนักงาน

7.2 ให้จัดตั้ง “คณะกรรมการบริหารกองทุนเงินสะสมพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด” ขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละ 3 คน เพื่อทำหน้าที่บริหารกองทุนนี้แทนพนักงานทั้งหมด และมีอำนาจออกกฎหรือระเบียบใด ๆ เกี่ยวกับเงินกองทุนนี้

7.3 ในการถอนเงินจากกองทุนฯ เพื่อจ่ายคืนแก่พนักงานผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัทฯ จะต้อง มีคณะกรรมการ 2 ใน 6 คน เป็นผู้ลงนามถอนเงิน กรรมการผู้ลงนามจะต้องประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริษัทฯ และ สหภาพแรงงานฝ่ายละ 1 คน และหากเงินสะสมดังกล่าวของพนักงาน

ต้องถูกหักเพื่อการชำระหนี้ใด ๆ ให้หักชำระหนี้แก่บริษัทฯ ก่อน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 8.

ให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 13 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 ข้อ 3 ข้อ 9 และข้อ 10 ลง วันที่ 21 มิถุนายน 2529 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

8.1 บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำขวัญให้แก่พนักงานผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นเงิน 1,000 บาท (หนึ่งพันบาทถ้วน) ต่ออุบัติเหตุแต่ละครั้ง โดยให้นำหลักเกณฑ์ต่อไปนี้มาพิจารณา

- ก. มีบาดแผลแตกเย็บตั้งแต่ 1 เข็มขึ้นไป
- ข. แขน ขา หรืออวัยวะส่วนอื่นหักหรือเดาะ
- ค. สู้นสติ (สลบ)
- ง. กรณีอื่น ๆ ตามที่บริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ ร่วมกันพิจารณาเห็นสมควร

8.2 ในกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานไม่ถึงขั้นสาหัสบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างเต็ม 100% (เพิ่มขึ้นอีก 40% จากกองทุนเงินทดแทน) สำหรับการรักษาพยาบาลตามใบรับรองแพทย์ซึ่งไม่เกิน 15 วัน

8.3 ในกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นสาหัส และเข้ารับการรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างเต็ม 100% (เพิ่มขึ้นอีก 40% จากกองทุนเงินทดแทน) ตลอดระยะเวลาที่อยู่ในโรงพยาบาล และจ่าย 100% สำหรับระยะเวลาที่แพทย์อนุญาตให้พักฟื้นซึ่งไม่เกิน 30 วัน ด้วย

8.4 ในกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่ไม่เข้าข่ายตามข้อ 8.2 และ 8.3 บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานตามกฎหมายแรงงาน

8.5 กรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นสาหัส แต่ไม่ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงานบริษัทฯ จะปรึกษากับแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลเพื่อทำศัลยกรรมตกแต่งให้ดีที่สุดจนกระทั่งแพทย์ลงความเห็นที่ไม่สามารถรักษาหรือทำศัลยกรรมตกแต่งให้ดีกว่านั้นแล้ว อย่างไรก็ตามบริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินค่าทำขวัญนอกเหนือจากข้อ 8.1 แต่ไม่เกิน 10,000 บาท ซึ่งจะเป็นจำนวนเท่าใดให้คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานเป็นผู้พิจารณาเสนอต่อประธานบริษัทฯ เพื่ออนุมัติต่อไป

8.6 บริษัทฯ จะไม่นำเอาวันหยุดตามข้อตกลงฯ ข้อ 8.2 และ 8.3 มาคิดคำนวณในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีและการจ่ายเงินโบนัส

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 9. ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ ในปัจจุบัน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 10.

10.1 ในกรณีพนักงานถูกพิจารณาโทษทางวินัยถึงขั้นเลิกจ้าง และถูกสั่งให้พักงานระหว่างการสอบสวนเมื่อบริษัทฯ เห็นสมควรไม่เลิกจ้าง ในกรณีนี้ถ้าบริษัทฯ ใช้เวลาในการตัดสินเกินกว่า 6 วัน บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างส่วนที่เกิน 6 วัน นั้น

10.2 ในกรณีพนักงานถูกพิจารณาโทษทางวินัยถึงขั้นเลิกจ้าง และถูกสั่งให้พักงานในระหว่างการสอบสวนเมื่อบริษัทฯ ตัดสินเลิกจ้าง ในกรณีนี้ถือว่าพนักงานถูกเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ถูกสั่งให้พักงาน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 11.

11.1 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ตามตารางผลประโยชน์ดังต่อไปนี้

ตารางผลประโยชน์

1. ค่าห้องและค่าอาหารวันละ

600 บาท

	(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)		
2.	ค่าใช้จ่ายและบริการทั่วไปของโรงพยาบาล	15,000	บาท
	(สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)		
3.	ค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด	9,000	บาท
	(ตามความเป็นจริงแต่ละครั้ง)		
4.	ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแล วันละ	150	บาท
	(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)		
5.	ค่าบริการแพทย์พิเศษเฉพาะโรค	1,500	บาท
	(จะนำไปรวมกับข้อ 2 และข้อ 3 แล้วแต่กรณี)		
6.	ค่ารักษาพยาบาลฉุกเฉิน	1,000	บาท
	(สูงสุดต่อการบาดเจ็บแต่ละครั้ง)		
7.	ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับโรงพยาบาล	400	บาท
	ค่ารักษาผู้ป่วยนอกกับคลินิก	100	บาท
	(15 ครั้งต่อ 15 วันต่อโรค สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้งต่อปี)		
8.	ค่าผ่าตัดเพราะการคลอดบุตรตามความเห็นของแพทย์	3,000	บาท
	ค่าคลอดบุตรปกติและแท้งบุตร	1,500	บาท
9.	ค่าถอนฟัน (สูงสุดต่อปีไม่เกิน 300 บาท)	300	บาท
10.	ค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาล (คนไข้ใน) และต้องรักษา		

ต่อเนื่องเมื่อแพทย์นัดหมายครั้งละ

500 บาท

(ภายในระยะเวลาไม่เกิน 45 วัน นับตั้งแต่วันที่ออกจากโรงพยาบาล)

11.2 กรณีพนักงาน , คู่สมรสหรือบุตรของพนักงานเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลโดยใช้เครดิตบริษัท จะจ่ายเงินส่วนที่เกินจากการคุ้มครองตามตารางผลประโยชน์ข้อที่ 1-10 แทน พนักงานไปก่อน และจะหักคืนจนกว่าจะครบดังนี้

11.2.1 กรณีพนักงานได้รับค่าจ้าง ณ วันสิ้นเดือน หักคืนเดือนละ 1,000 บาท

11.2.2 กรณีพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเดือนละ 2 งวด หักคืนงวดละ 500 บาท

สำหรับเงินซึ่งบริษัท จะออกแทนพนักงานนั้นจะเป็นเงินซึ่งเกินจากตารางผลประโยชน์ ข้อ 11.1 ไม่เกิน 80,000 บาท หากจำนวนเงินเกินกว่า 80,000 บาท พนักงานต้องนำหลักทรัพย์ หรือข้าราชการตั้งแต่ 3 หรือพนักงานอื่นจำนวน 2 คน ขึ้นไปค้ำประกันต่อบริษัท

11.3 บริษัท จะจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีการเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยใช้เงินสดให้แก่พนักงาน ภายใน 5 วัน นับตั้งแต่วันที่พนักงานผู้นั้นได้มอบหลักฐานถูกต้อง

11.4 ให้คงจำนวนคลินิกซึ่งสามารถรับการรักษาพยาบาลโดยเครดิตไว้เท่าเดิม

11.5 เพิ่มโรงพยาบาลโดยใช้เครดิตในโรงพยาบาลต่อไปนี้

11.5.1 โรงพยาบาลอ่างทองเวชการ จ.อ่างทอง

11.5.2 โรงพยาบาลนายแพทย์ประเจิด จ.สิงห์บุรี

11.5.3 โรงพยาบาลพญาไท 2 จ.กรุงเทพมหานคร

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพ ข้อที่ 12.

บริษัทฯ ได้สั่งซื้อรถพยาบาลฉุกเฉินและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับรถพยาบาลฉุกเฉินแล้วตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2532 และกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ ดังนี้

12.1 กรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินในบริเวณบริษัทฯ ต้องเข้ารับการรักษายาบาลเร่งด่วน ณ โรงพยาบาลอ่างทอง บริษัทฯ จะอำนวยความสะดวกโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ

12.2 กรณีพนักงานของบริษัทฯ ป่วยนอกงานหรือบิดา , มารดา คู่สมรส และบุตร ของพนักงานเจ็บป่วยและเข้ารับการรักษายาบาลในฐานะคนไข้ในของโรงพยาบาลซึ่งตั้งอยู่บริเวณภาคกลาง หากแพทย์ผู้ทำการรักษายาบาลมีความเห็นควรส่งตัวเข้ารับการรักษายาบาล ณ โรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ให้ร้องขอใช้รถพยาบาลฉุกเฉินต่อบริษัทฯ ทั้งนี้พนักงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในอัตรากิโลเมตรละ 2 บาท

12.3 บริษัทฯ สงวนสิทธิที่จะอนุญาตให้บุคคลหรือหน่วยงานใด ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนใช้ประโยชน์จากรถพยาบาลฉุกเฉินนี้ด้วย ตามที่บริษัทฯ พิจารณาเห็นสมควร

อนึ่ง ระเบียบการใช้รถพยาบาลฉุกเฉิน บริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ จะร่วมกันจัดทำขึ้นและประกาศ ให้พนักงานได้ทราบต่อไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 13.

บริษัทฯ ตกลงในเรื่องระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและการจ่ายเงินค่าครองชีพ ดังนี้คือ

13.1 พนักงานใหม่ซึ่งอยู่ในสัญญาทดลองปฏิบัติงาน 180 วัน บริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานผู้นั้นเมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 90 วัน แล้ว

13.2 พนักงานชั่วคราวซึ่งต่อมาจากหลังบริษัทฯ เห็นเหมาะสมให้ว่าจ้างเป็นลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน โดยทำงานในหน้าที่เดิม พนักงานผู้นี้จะต้องอยู่ในสัญญาทดลองปฏิบัติงานไปจนครบ 180 วัน โดยนับรวมวันรวมวันทำงานในระหว่างการเป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วย และมีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพทันทีหากได้ทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวมาแล้วเกิน 90 วัน แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นทำงานชั่วคราว

มาไม่ครบ 90 วัน เมื่อรวมระยะเวลาซึ่งได้ทำงานชั่วคราวกับระยะเวลาทดลองงานครบ 90 วันแล้ว ก็ให้ได้รับเงินค่าครองชีพด้วยเช่นกัน

13.3 พนักงานชั่วคราวซึ่งได้ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 180 วัน และต่อมาภายหลังบริษัท เห็นเหมาะสมให้ว่าจ้างเป็นพนักงานประจำในหน้าที่เดิม พนักงานผู้นั้นจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำและมีสิทธิได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานประจำ

13.4 พนักงานชั่วคราวตามข้อ 13.2 และหรือ 13.3 ซึ่งต่อมาในภายหลังบริษัท เห็นเหมาะสมให้ว่าจ้างเป็นพนักงานทดลองงานในหน้าที่ใหม่ ในกรณีนี้ให้นำข้อตกลงข้อ 13.1 มาใช้โดยอนุโลม

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพ ข้อที่ 14.

พนักงานที่มีความประสงค์จะขอเกษียณอายุตัวเองก่อนครบกำหนดเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ไม่เกิน 5 ปี บริษัท อาจอนุญาตให้พนักงานผู้นั้นเกษียณอายุก่อนได้โดยบริษัท จะจ่ายเงินค่าชดเชยให้เท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 180 วัน หรือ 6 เดือน

บริษัท ขอสงวนสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้พนักงานซึ่งประสงค์จะเกษียณอายุตัวเองล่วงหน้าก็ได้

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพ ข้อที่ 15.

เงินโบนัสประจำปี 2532 , ปี 2533 และ ปี2534

15.1 บริษัท จะจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2532 ให้แก่พนักงาน ดังนี้

อายุงาน	ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง
ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	85 วัน
ครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี	90 วัน
ครบ 4 ปี ขึ้นไป	110 วัน

15.2 บริษัท จะจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2533 ให้แก่พนักงาน ดังนี้

อายุงาน	ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง
ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	90 วัน
ครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี	95 วัน
ครบ 4 ปี ขึ้นไป	110 วัน

15.3 บริษัทฯ จะจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2534 ให้แก่พนักงาน ดังนี้

อายุงาน	ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง
ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	95 วัน
ครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี	100 วัน
ครบ 4 ปี ขึ้นไป	112 วัน

15.4 พนักงานที่ทำงานครบ 6 เดือนขึ้นไป แต่ยังไม่ครบ 1 ปี โดยนับถึงวันจ่ายเงินโบนัส ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วน ตามจำนวนวันของอายุงาน 1 ปี สำหรับโบนัสประจำปี 2532 , 2533,

2534

สำหรับระเบียบการหักเงินโบนัสให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

15.5 ในกรณีพนักงานปฏิบัติงานครบ 5 ปีขึ้นไป และลาออกจากงานบริษัทฯ จะจ่ายเงินโบนัสให้ตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานในปีนั้น ๆ

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 16.

บริษัทฯ จะให้ผู้รับเหมารถ รับ-ส่งพนักงานกะดึก ทั้งสายระหว่างโรงงาน-ป่าโมก และโรงงาน-อ่างทอง ทำการแก้ไขปรับปรุงสภาพรถให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยกว่าที่เป็นอยู่

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 17.

บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนแปลง ดังนี้

17.1 ในกรณีที่พนักงานของบริษัทฯ ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ห่างโดยระยะทางทั้งไปและกลับรวมกันเกินกว่า 150 กิโลเมตร และหรือทั้งไปและกลับรวมกันใช้เวลารวมกันเกินกว่า 5 ชั่วโมง บริษัทฯ จะจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ดังนี้

เบี้ยเลี้ยงอาหารมือเช้า

25 บาท

เบี้ยเลี้ยงอาหารมือกลางวัน

35 บาท

เบี้ยเลี้ยงอาหารมือเย็น

35 บาท

17.2 สำหรับพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถ ซึ่งรับ-ส่งสินค้า ระหว่างกรุงเทพฯ-อ่างทอง จะได้รับเบี้ยเลี้ยง ดังนี้

เบี้ยเลี้ยงอาหารมือเช้า

25 บาท

เบี้ยเลี้ยงอาหารมือกลางวัน

30 บาท

เบี้ยเลี้ยงอาหารมือเย็น

30 บาท

17.3 ในกรณีที่พนักงานขับรถออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่จากที่ระบุไว้ในข้อ 17.2 ห่างโดยระยะทางทั้งไปและกลับรวมกันเกินกว่า 150 กิโลเมตร และหรือทั้งไปและกลับใช้เวลารวมกันเกินกว่า 5 ชั่วโมง บริษัทฯ จะจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้เช่นเดียวกับพนักงานตามข้อ 17.1

หมายเหตุ ความหมายของอาหารแต่ละมื้อ

มือเช้า หมายถึง การรับประทานอาหารในเวลา 07.00 น.

มือกลางวัน หมายถึง การรับประทานอาหารในเวลา 12.00 น.

มือเย็น หมายถึง การรับประทานอาหารในเวลา 18.00 น.

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 18.

บริษัทฯ ตกลงจะให้การช่วยเหลือเป็นเงินแก่พนักงานในกรณี ดังต่อไปนี้

18.1 กรณีพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยค่าทำศพจำนวนเงิน 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน) ให้แก่ทายาทตามกฎหมายของพนักงาน

18.2 กรณีบิดา , มารดา, คู่สมรสหรือบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของพนักงานถึงแก่กรรมบริษัทฯ จะทำบุญรายละเอียด 2,000 บาท พร้อมพวงหรีดคารวะศพในนามบริษัทฯ 1 พวง

18.3 กรณีพนักงานอุปสมบทหรือสมรส บริษัทฯ จะจ่ายเงินทำบุญหรือช่วยเหลือคนละ 1,000 บาท พนักงานซึ่งจะได้รับสิทธิตามข้อนี้จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ซึ่งบริษัทฯ กำหนด

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 19.

บริษัทฯ ตกลงปรับปรุงร้านอาหารปัจจุบัน ณ ตึกวิสโคส ดังนี้

19.1 ให้มีร้านอาหาร รวมเป็น 3 ร้าน

19.2 เพิ่มราคาข้าวต้มซึ่งผู้รับเหมาจัดทำสำหรับพนักงานซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกะดึกเป็นคนละ 5 บาท

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 20.

บริษัทฯ ตกลงให้เพิ่มผู้แทนทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสหภาพแรงงาน เป็นฝ่ายละ 5 คน ในคณะกรรมการควบคุมคุณภาพอาหาร , คณะกรรมการกีฬา และคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 21.

บริษัทฯ ยินดีจัดสรรงบประมาณสำหรับการเลี้ยงส่งให้แก่พนักงานซึ่งครบกำหนดเกษียณอายุ ดังนี้

21.1 ชื่อของที่ระลึกให้กับพนักงานผู้นั้น มูลค่าประมาณ 2,500 บาท (สองพันห้าร้อยบาทถ้วน)

21.2 บริษัทฯ จะจัดงบประมาณเพื่อการเลี้ยงส่งพนักงานผู้เกษียณอายุ โดยจ่ายให้เป็นรายบุคคลเป็นเงินคนละ 30 บาท ตามจำนวนพนักงานที่มีอยู่ในแผนกนั้น ๆ ทั้งนี้จะไม่น้อยกว่า 1,500 บาท (หนึ่งพันห้าร้อยบาทถ้วน) ต่อการจัดงานเลี้ยงส่งให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุแต่ละคน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 22.

บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาให้แก่พนักงานเป็นเงินปีละ 120,000 บาท โดยให้ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ และบริษัทฯ เป็นผู้กำหนดรูปแบบการจัดการพัฒนากรในแต่ละปี ทั้งนี้จะต้องใช้เวลาไปกลับจากโรงงานยังสถานที่ท่องเที่ยวไม่เกิน 24 ชั่วโมง

งบประมาณที่บริษัทฯ จัดสรรให้นี้ให้สามารถใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการเช่ารถ ค่าเข้าชมสถานที่ ค่าอาหาร ค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอันจำเป็นอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการทั้งสองฝ่ายจะกำหนดขึ้นในแต่ละปี

อนึ่ง พนักงานที่มีสิทธิเดินทางพัฒนากรต้องเป็นพนักงานซึ่งมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ณ วันที่กำหนด

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 23.

บริษัทฯ จะจัดทุนการศึกษาปีละ 60 ทุนๆ ละ 1,000 บาท ให้แก่บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน ซึ่งได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนๆ ละไม่เกิน 9,000 บาท (เก้าพันบาทถ้วน) สำหรับเงื่อนไขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องสหภาพฯ ข้อที่ 24.

24.1 บริษัทฯ จะจัดงบประมาณสำหรับจัดงานส่งท้ายปีเก่าและต้อนรับปีใหม่ ดังนี้

ประจำปี พ.ศ. 2532	จำนวนเงิน	100,000 บาท
ประจำปี พ.ศ. 2533	จำนวนเงิน	110,000 บาท
ประจำปี พ.ศ. 2534	จำนวนเงิน	120,000 บาท

24.2 ในการจัดงานส่งท้ายปีเก่าและต้อนรับปีใหม่ทุกปี บริษัทฯ จะมอบหมายให้ฝ่ายบริหารงานบุคคล และธุรการดำเนินการตามที่พิจารณาเห็นสมควรเพื่อเชิญบุคคลใด ๆ นอกเหนือจากพนักงานประจำมาร่วมงาน และรวมทั้งการของงบประมาณเพิ่มเพื่อการจัดงานสำหรับบุคคลซึ่งรับเชิญด้วย

24.3 ให้มีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนของฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละไม่เกิน 5 คน ดำเนินการจัดงานรวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณตามข้อ 24.1

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 25.

บริษัทฯ ตกลงแจกซองเท้าให้แก่พนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายซ่อมบำรุง ดังนี้

25.1 แจกภายในเดือนมกราคมของทุกปี 1 คู่ และแจกภายในเดือนมิถุนายน ของทุกปี 1 คู่ ให้ผู้แทนของฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานฯ ร่วมกันกำหนดรูปแบบรองเท้าที่เหมาะสม

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 26.

บริษัทฯ ตกลงตัดเครื่องแบบประจำปีจ่ายให้กับแผนกเอฟ.ไอ.พี. และซีวิล ทุกคน โดยพิจารณาจากสภาพการทำงานว่าพนักงานคนใดควรใช้เสื้อแขนสั้นหรือแขนยาวในการทำงาน

อนึ่ง ให้งดจ่ายชุดทำงานซึ่งจัดไว้เป็นส่วนกลางในแผนกซีวิลด้วย

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 27.

บริษัทฯ จะจัดงบประมาณเพื่อการกีฬาให้แก่พนักงานในวงเงินปีละ 60,000 บาท และกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

27.1 ให้ใช้งบประมาณนี้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในระหว่างพนักงานของบริษัท และการจัดทีมกีฬาเพื่อสร้างและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯ และหน่วยงานอื่นตามที่คณะกรรมการกีฬาเห็นสมควร

27.2 หากการใช้งบประมาณแต่ละปียังมียอดคงเหลืออยู่จะไม่มีการนำไปสมทบกับงบประมาณในปีอื่นใด

27.3 การจัดซื้ออุปกรณ์กีฬาให้ผ่านฝ่ายจัดซื้อของบริษัทฯ ทั้งสิ้น กรณีจะจัดซื้ออุปกรณ์ ใด ๆ ไม่เป็นไปตามคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกีฬากำหนด ให้คืนฝ่ายจัดซื้อเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามที่ต้องการ

27.4 การเบิกจ่ายงบกีฬาให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในขณะนี้

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 28.

ให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ 11 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2529 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทนบริษัทฯ ตกลงจะให้เงินรางวัลความเพียรประจำปีแก่พนักงานที่ปัมบัตรเข้าทำงาน หากพนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานเต็มตลอดปีปฏิทินคือ ไม่ลาป่วย ไม่ขาดงาน ไม่ลาภิกจ ตลอดปี หรือมาทำงานสายครั้งละไม่เกิน 5 นาที รวมกันไม่เกิน 30 นาทีต่อปี จะได้รับรางวัลความเพียร ณ วันจัดงานส่ง

ท้ายปีเก่าและต้อนรับปีใหม่ ดังนี้

28.1 กรณีพนักงานซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะเวลาปกติ (กะจี) ให้ได้รับรางวัลความเพียรคนละ 3,000 บาท

28.2 กรณีพนักงานซึ่งปฏิบัติงานเป็นกะ (กะเช้า, บ่าย, ดึก) ให้ได้รับรางวัลความเพียรคนละ 4,000 บาท

28.3 พนักงานคนใดทำงานเข้ากะ (เอ, บี หรือ ซี) สลับกับทำงานในกะจี (กะปกติ) หากรวมจำนวนวันซึ่งได้ปฏิบัติงานตลอดปีในกะ เอ, บี หรือ ซี แล้วน้อยกว่า 180 วัน ให้ได้รับรางวัลตามข้อ 28.1 หากมากกว่า 180 วัน ให้ได้รับรางวัลตามข้อ 28.2 แล้วแต่กรณี

อนึ่ง การเหล่านี้ไม่นำมาพิจารณาในการได้รับสิทธิรางวัลความเพียร ได้แก่ พนักงานซึ่งลางานเพื่องานศพ บิดา , มารดา , คู่สมรสหรือบุตร , ลาแต่งงาน , ลาเพื่อให้การเป็นพยานในศาล , ลาเพื่อรับการเกณฑ์ทหาร ตามกำหนดของทางราชการ ทั้งนี้รวมกันต้องไม่เกิน 8 วัน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 29.

บริษัทฯ จะสร้างหอพักครอบครัวซึ่งมีห้องนอน และแยกห้องครัวกับห้องโถงออกจากกันให้กับพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งลีตเตอร์ จำนวน 24 ครอบครัว ภายในเวลา 24 เดือน และทำการปรับปรุงหอพักพนักงานหญิงโสด ดังนี้

29.1 ขยายจำนวนห้องเพิ่มเป็น 8 ห้อง พร้อมทั้งจัดทำห้องอาบน้ำและห้องส้วมให้อยู่ด้านหลังของแต่ละห้องอย่างเป็นสัดส่วน

29.2 จัดทำฝักกันความร้อนโดยใช้วัสดุที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการแผ่ความร้อนจากหลังคา

29.3 เปลี่ยนทางเข้าใหม่ให้เข้าทางด้านตึกหอพักครบครวั ทั้งนี้จะจัดทำให้แล้วเสร็จภายใน 12 เดือน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 30.

บริษัทฯ ตกลงปรับปรุงหอพักพนักงานชายโสดและครอบครัว ดังนี้

30.1 บริษัทฯ จะทำการปรับปรุงห้องพักชั้นที่ 3 โดยจัดทำฝ้าด้วย วัสดุที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการแผ่ความร้อนจากหลังคา หากบริษัทฯ ไม่สามารถหาวัสดุที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการดังกล่าวได้ บริษัทฯ จะใช้ฝ้าเพดาน โดยใช้แผ่นวัสดุไมโครไฟเบอร์ ทั้งนี้จะดำเนินการให้เสร็จก่อนเดือนเมษายน 2533

30.2 บริษัทฯ จะเจาะช่องหน้าต่างจำนวน 2 ช่อง พร้อมติดตั้งเหล็กตัดด้านหลังห้องพักแต่ละห้อง

30.3 บริษัทฯ จะทำการต่อท่อน้ำโดยการแยกเฉพาะหอพักให้ใหม่ให้แล้วเสร็จภายใน 1 เดือน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 31.

บริษัทฯ ยินดีจะจัดหอพักให้แก่พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดและทำงานเพียงคนเดียวให้ตามจำนวนห้องว่างที่มีอยู่ในขณะนั้น โดยยึดถือตำแหน่งงาน อายุงาน และอัตราเงินเดือนเป็นหลักในการพิจารณาตามลำดับก่อนหลัง

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 32.

บริษัทฯ ตกลงขยายสำนักงานสหภาพแรงงานฯ โดยให้มีพื้นที่เพิ่มขึ้นอีกประมาณ 80 ตารางเมตร (ตามแบบที่แนบข้อตกลงฯ นี้) ทั้งนี้จะแล้วเสร็จภายใน 9 เดือน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 33.

บริษัทฯ จะขยายโรงจอดรถยนต์ซึ่งสามารถจอดได้รวม 30 คัน ทั้งนี้จะแล้วเสร็จภายใน 6 เดือน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 34.

บริษัทฯ จะอำนวยความสะดวกในการดำเนินการของ “กองทุนช่วยเหลือเพื่อนพนักงานไทยเรยอน” ดังนี้

34.1 อนุญาตให้เบิกเงินเป็นการล่วงหน้าในทุกครั้งที่สมาชิกกองทุนหรือสมาชิกสมทบเสียชีวิตตามจำนวนเงินที่จะหักจากสมาชิกกองทุนซึ่งสหภาพฯ จะจัดทำบัญชีรายชื่อมอบต่อบริษัทฯ และบริษัทฯ จะจ่ายเงินภายใน 3 วัน

34.2 บริษัทฯ จะหักเงินค่าจ้างของสมาชิกกองทุนแต่ละคนจากค่าจ้างงวดประจำวันที่ 22 ของทุกเดือน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 35.

บริษัทฯ อนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ลาไปดำเนินการกิจกรรมของสหภาพฯ และกิจกรรมของสหกรณ์ได้ปีละไม่เกิน 60 วัน สำหรับเงื่อนไขอื่นให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 36.

บริษัทฯ ยินดีให้กรรมการสหกรณ์สามารถลาไปเพื่อดำเนินกิจกรรมสหกรณ์ได้โดยการใช้วันลา ร่วมกับคณะกรรมการบริหารสหภาพฯ ในข้อ 35 และปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การลาเช่นเดียวกับข้อ 35

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 37.

กรณีคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานและผู้แทนประจำแผนกจะจัดสัมมนาให้สหภาพฯ เสนอรายละเอียดของการสัมมนาเพื่อขออนุญาตต่อบริษัทฯ ได้ปีละ 1 ครั้ง ครั้งละ 2 วัน โดยบุคคลที่เข้าร่วมอบรมสัมมนาดังกล่าวจะถือเป็นวันทำงานตามปกติ

ผู้แทนสมาชิกประจำแผนก กรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ และกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ลาเมตตาจิตตามข้อ 28 ลาไปดำเนินการกิจกรรมสหภาพฯ และสหกรณ์ฯ ตามข้อ 35 และเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามข้อ 37 หากรวมวันลาทั้งหมดแล้วไม่เกิน 10 วัน จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลความเพียร

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 38. ทั้งสองฝ่ายตกลงให้ยกเลิก

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 39.

บริษัทฯ ตกลงให้งบประมาณสนับสนุนการประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงานฯ เป็นเงินปีละ 12,000 บาท ทั้งนี้ให้สหภาพแรงงานฯ นำใบเสร็จแสดงค่าใช้จ่ายแต่ละรายการมอบให้บริษัทฯ ทุกครั้ง

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 40

ทั้งสองฝ่ายให้ยกเลิกข้อนี้

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 41.

บริษัทฯ ตกลงจัดประชุมร่วมกับสหภาพแรงงานฯ 3 เดือน ต่อครั้ง และในการประชุมจะมีประธานบริษัทฯ รองประธานฯ (ฝ่ายวิศวกรรม) หรือรองประธานฯ (ฝ่ายผลิต) และผู้แทนฝ่ายบริหารคนอื่นร่วมประชุมด้วย

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 42.

ทั้งสองฝ่ายตกลงให้จัดทำเป็นร้านค้าสวัสดิการพนักงานต่อไปตามเดิม

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 43.

บริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ จะตั้งคณะทำงานขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วยผู้แทนทั้งสองฝ่าย ฝ่ายละ 10 คน และมีที่ปรึกษาฝ่ายละไม่เกิน 2 คน เพื่อทำการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างตามระบบจำแนกตำแหน่งที่ทั้งสองฝ่ายจะได้กำหนด โดยต้องทำการศึกษาให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกรกฎาคม 2533 ทั้งนี้เพื่อจะนำโครงสร้างดังกล่าว ซึ่งรวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างสูงสุดในแต่ละระดับ และเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบการขึ้นค่าจ้างประจำปี เพื่อให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2534 ทั้งนี้ก่อนที่จะนำผลการศึกษาของคณะทำงานมาบังคับใช้ ให้คณะทำงานส่งผลการศึกษาดังกล่าวให้ผู้แทนในการเจรจาต่อรองที่มีรายชื่อตามท้ายข้อตกลงฯ ฉบับนี้ทำการอนุมัติให้ใช้ได้ก่อน หากคณะทำงานไม่สามารถทำการศึกษาเสร็จก่อนเดือนกรกฎาคม 2533 หรือมีปัญหาในระหว่างการศึกษาคโครงสร้างนี้ ให้คณะทำงานชี้แจงสาเหตุที่ทำให้ไม่อาจทำการศึกษาคโครงสร้างค่าจ้างได้เสร็จทัน กำหนดระยะเวลาหรือชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้แทนในการเจรจาต่อรองที่มีรายชื่อท้ายข้อตกลงฉบับนี้เป็นผู้ตัดสินใจพิจารณาดำเนินการต่อไป

การศึกษาโครงสร้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างสูงสุดในแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบการขึ้นค่าจ้างประจำปีดังกล่าว จะทำการศึกษาดังแต่พนักงานระดับต่ำกว่าผู้ช่วยหัวหน้าแผนกและผู้ช่วยหัวหน้าแผนกประจำกะลงมาจนถึงระดับคนงาน

ในระหว่างที่กำลังทำการศึกษาโครงสร้างผู้นี้ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงให้นำระบบการขึ้นค่าจ้างประจำปีเป็นระบบเปอร์เซ็นต์มาใช้ โดยแบ่งเป็นช่วงตั้งแต่ 8 , 9 , 10 และ 11%

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 44.

บริษัทฯ จะปรับค่าจ้างกรณีพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากระเบียบเดิมเป็นระเบียบใหม่ คือ

44.1 พนักงานใดได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งคนงาน (Worker) มาเป็นตำแหน่งเซมิ-สกิลด์ โอเปอเรเตอร์ (Semi-Skilled Operator) หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าพนักงานผู้นั้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม 350 บาท (สามร้อยห้าสิบบาทถ้วน) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป

44.2 พนักงานใดได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่ง เซมิ - สกิลด์ โอเปอเรเตอร์ (Semi-Skilled Operator) มาเป็นตำแหน่ง โอเปอเรเตอร์ (Operator) หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า พนักงานผู้นั้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม 450 บาท (สี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป

44.3 พนักงานใดได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จากตำแหน่งโอเปอเรเตอร์ (Operator) มาเป็นตำแหน่งลีดเดอร์ (Leader) พนักงานผู้นั้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม 600 บาท (หกร้อยบาทถ้วน) และให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532

44.4 สำหรับพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งลีดเดอร์ในปัจจุบันจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นคนละ 300 บาท (สามร้อยบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป

44.5 พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามข้อ 44.1 และข้อ 44.2 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 หากได้รับเงินเพิ่มน้อยกว่า 350 บาท หรือ 450 บาท ตามลำดับ บริษัทฯ ยินดีจ่ายเงินเพิ่มจนครบตามจำนวนดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 45.

บริษัทฯ อาจพิจารณาเพิ่มกำลังคนตามที่บริษัทฯ พิจารณาเห็นสมควรในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

ซีวิล , แวร์เฮาส์ , เอฟ.ไอ.พี. และไฟฟ้า

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 46.

บริษัทฯ จะปรับปรุงสนามฟุตบอลให้มีสภาพที่ดีขึ้น ให้มีลักษณะความลาดเอียงแบบหลังเต่าที่เพียงพอที่จะไม่ทำให้น้ำขังในบริเวณสนาม พร้อมปลูกหญ้าแพรกและจัดทำกั้นน้ำในบริเวณใกล้เคียงเพื่อให้รดหญ้าในสนามฟุตบอลให้อยู่ในสภาพที่สวยงามให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 47.

ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่น ๆ ที่มีผลบังคับใช้อยู่และไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้มีผลใช้บังคับต่อไป

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายตกลงให้มีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา 3 ปี ติดต่อกัน คือสิ้นสุด ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2535 และสหภาพแรงงานฯ จะไม่ยื่นข้อเรียกร้องอีกภายในระยะเวลาดังกล่าว

อนึ่ง เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรรมการสหภาพแรงงานฯ ยินดีให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ในการให้คำแนะนำกับพนักงานให้สนใจปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหารในการขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจมีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อความก้าวหน้าของบริษัทฯ และพนักงานเป็นการส่วนรวมอีกด้วย

ในกรณีเกิดปัญหาตีความตามข้อตกลง ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายตกลงให้แรงงานจังหวัดทองที่และผู้แทน
ของทั้งสองฝ่าย ๆ ละ 1 คน ร่วมกันเป็นผู้ตีความชี้ขาด

ผู้แทนของทั้งสองฝ่าย ตามรายนามท้ายข้อตกลงนี้ ได้อ่านข้อความและเข้าใจโดยตลอดแล้วจึงได้ลง
ลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน