

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ระหว่าง

สหภาพแรงงานไทยเรยอน

กับ

บริษัท ไทยเรยอน จำกัด

บริษัทไทยเรยอน จำกัด

23 พฤษภาคม 2523

ตามที่ทางฝ่ายกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานไทยเรยอน ได้ยื่นขอเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (ตามสำเนาข้อเรียกร้องแนบท้ายนี้) เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2523 ฝ่ายจัดการบริษัทไทยเรยอน จำกัด ได้เริ่มเจรจาต่อรองกับผู้แทนของสหภาพแรงงานไทยเรยอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2523 และในที่สุดผู้แทนทั้งสองฝ่ายตามรายนามท้ายข้อตกลงนี้ได้ทำการเจรจากันครั้งสุดท้ายและสามารถทำการตกลงกันได้เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 1.

บริษัทฯ ยินยอมปรับเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานของบริษัท ดังนี้

1.1 บริษัทฯ ยินยอมตกลงปรับเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานของบริษัทจากเดิมคนละ 300 บาท (สามร้อยบาทถ้วน) ต่อเดือน เป็นคนละ 500 บาท (ห้าร้อยบาทถ้วน) ต่อเดือน

ข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2523 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2524

1.2 บริษัทฯ ยินยอมตกลงปรับเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานบริษัท ประจำปี 2524 ตามหลักการคิด คำนวณเงินค่าครองชีพ ดังนี้

ค่าจ้างถัวเฉลี่ยคุณด้วย 30 คุณด้วยจำนวนดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย (ภาคกลาง) ที่เพิ่มขึ้น จากเดือนพฤษภาคม 2523 ถึงเดือนพฤษภาคม 2524 หารด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย (ภาค กลาง) ประจำเดือนพฤษภาคม 2523 หรือ เขียนย่อไว้ดังนี้

ค่าจ้างถัวเฉลี่ย คุณ 30 คุณดัชนีราคาผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น

ดัชนีราคาผู้บริโภคเดิมของเดือนพฤษภาคม 2523

ข้อตกลงตามข้อ 1.2 นี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2524 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2525

1.3 บริษัทฯ ยินยอมตกลงปรับเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานของบริษัทประจำปี 2525 ตามหลักการคิด คำนวณเงินค่าครองชีพ ดังนี้

ค่าจ้างถัวเฉลี่ย คุณด้วย 30 คุณด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย (ภาคกลาง) ที่ เพิ่มขึ้นจากเดือนพฤษภาคม 2524 ถึงเดือนพฤษภาคม 2525 หารด้วยดัชนีผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย (ภาค กลาง) ประจำเดือนพฤษภาคม 2524 หรือเขียนย่อได้ดังนี้

ค่าจ้างถัวเฉลี่ย คุณ 30 คุณดัชนีผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น

ดัชนีราคาผู้บริโภคเดิมของเดือนพฤษภาคม 2524

ข้อตกลงตามข้อ 1.3 นี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2525 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2526

คำจำกัดความของข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 1.

ค่าครองชีพ ตามข้อตกลงนี้ไม่รวมเข้าในค่าจ้างมูลฐานและไม่นำมาคิดคำนวณการทำงานล่วงหน้าเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน เงินชดเชย และเงินโบนัสประจำปี

ค่าจ้างถัวเฉลี่ย ตามข้อตกลงนี้หมายถึงค่าจ้างถัวเฉลี่ยของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 4 (ค่าจ้างรวมของพนักงานหารด้วยจำนวนคน) ทั้งนี้ไม่รวมพนักงานที่ยังอยู่ในสัญญาทดลองงาน ซึ่งยังไม่มีสิทธิได้รับค่าครองชีพตามข้อตกลงนี้

ดัชนีราคาผู้บริโภค หมายถึงดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย (ภาคกลาง) ของกรมเศรษฐกิจ การพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์

ดัชนีราคาผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น ดัชนีค่าครองชีพของเดือนพฤษภาคมของปีที่ปรับค่าครองชีพ ลบด้วย ดัชนีค่าครองชีพของเดือนพฤษภาคมของปีที่ผ่านมา

ตัวอย่างการคิดคำนวณตามข้อ 1.2 และ 1.3

ค่าจ้างถัวเฉลี่ย	เท่ากับ 50 บาท / วัน
ดัชนีราคาผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น	เท่ากับ 20
ดัชนีราคาผู้บริโภค	เท่ากับ 140
เพราะฉะนั้น 50 x 30 x 20	เท่ากับ 214.28 บาท / เดือน / คน

140

ดังนั้น ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น 214.28 บาท / เดือน / คน

หลักเกณฑ์การคิดคำนวณเงินค่าครองชีพที่ได้จากการคิดโดยวิธีนี้ให้มีผลใช้บังคับพนักงานทุกคนทุกระดับ

ข้อตกลงซื้อขายเรียกร้องข้อที่ 2.

บริษัทฯ ได้ตกลงจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลนอกงานให้กับพนักงาน ดังนี้

2.1 บริษัทฯ ได้ตกลงจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลนอกงานให้แก่พนักงานของบริษัทฯไม่เกินคนละ 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) ต่อปี ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2523 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2524

2.2 บริษัทฯ ได้ตกลงจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลนอกงานให้แก่พนักงานของบริษัทฯ ไม่เกินคนละ 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน) ต่อปี ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2524 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2525

2.3 บริษัทฯ ได้ตกลงจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลนอกงานให้แก่พนักงานของบริษัทฯไม่เกินคนละ 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน) ต่อปี ข้อตกลงให้นี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2525 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2526

2.4 ค่ารักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้ตามข้อ 2.1 , 2.2 และ 2.3 นี้มีผลใช้บังคับเฉพาะพนักงานของบริษัท ไทยเรยอน จำกัด เท่านั้น

2.5 พนักงานมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มตามใบเสร็จ ถ้าพนักงานไปทำการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลของรัฐ

2.6 ถ้าพนักงานไปรับการรักษาพยาบาลจากสุรางค์คลินิก อำเภอป่าโมกหรือคลินิกพิเศษส์- สุพรรณบุรี อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง พนักงานมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเต็มตามใบเสร็จรับเงิน ถ้าหากค่ารักษาพยาบาลแต่ละครั้งนั้นอยู่ในวงเงินไม่เกิน 100 บาท (หนึ่งร้อยบาทถ้วน) แต่ถ้าค่ารักษาพยาบาลเกินกว่าที่กำหนดไว้นี้ บริษัทฯ รับผิดชอบจ่ายให้ครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่เกิน 100 บาท (หนึ่งร้อยบาทถ้วน) นั้น

2.7 การจ่ายเงินตามข้อ 2.5 และข้อ 2.6 บริษัทฯ จะจ่ายให้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้นำใบเสร็จรับเงินพร้อมกับใบรับรองแพทย์มาแสดง ทั้งนี้ภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับหลักฐานที่ถูกต้องจากพนักงาน เว้นแต่ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าจะมีการทุจริต ซึ่งบริษัทฯ จะต้องใช้เวลาในการตรวจสอบหลักฐาน และจะจ่ายให้ภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่บริษัทฯ ได้ตรวจสอบหลักฐานเป็นการถูกต้องแล้วเป็นต้นไป

2.8 ค่ารักษาพยาบาลนอกงานตามข้อตกลงนี้ไม่รวมถึงโรคดังต่อไปนี้ คือ กามโรค ทำฟัน (ยกเว้นถอนฟัน) และศัลยกรรมตกแต่งทุกชนิด

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 3.

บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปีตามอายุการทำงานดังนี้

3.1 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2523 ดังนี้

ก. พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี ขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 2 ปี โดยนับถึงวันจ่ายเงินโบนัส จะได้รับเงินเท่ากับค่าจ้าง 55 วัน (พนักงานที่ทำงานครบ 6 เดือนขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 1 ปี โดยนับถึงวันจ่ายเงินโบนัส ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วน)

ข. พนักงานที่ทำงานครบ 2 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 4 ปี โดย นับถึงวันจ่ายเงินโบนัสจะได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 60 วัน

ค. พนักงานที่ทำงานครบ 4 ปีขึ้นไป โดยนับถึงวันจ่ายเงินโบนัสจะได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 65 วัน

3.2 สำหรับปี พ.ศ. 2524 และ 2525 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสเพิ่มขึ้นให้แก่พนักงานตามหลักเกณฑ์ข้อ 3.1 (ก,ข และ 5) โดยเพิ่มขึ้นปีละ 5 วัน ของทุกช่วงอายุการทำงาน

3.3 การหักลดหย่อนเงินโบนัสตามที่กำหนดไว้ในข้อ 3.1 และ 3.2 ให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

ของบริษัทฯ

3.4 การจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลงนี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้แก่พนักงานภายในเดือนธันวาคม

ของทุก ๆ ปี

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 4.

บริษัทฯ ยินยอมปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน ตามระเบียบการดังนี้

4.1 ในกรณีที่พนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ประโยคอาชีวศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ม.ศ.6) ขึ้นไป จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบทดลองงาน 180 วัน แล้วเท่านั้น

4.2 ในกรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.5) หรือเทียบเท่า จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 1 ปีแล้วเท่านั้น

4.3 ในกรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) หรือเทียบเท่า จะได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 3 ปีแล้วเท่านั้น เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้รับเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ของพนักงานตามข้อ 4.2 ก็ให้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.2 นั้นมาปฏิบัติโดยอนุโลม

4.4 ในกรณีที่พนักงานช่างฝีมือ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมบำรุง พนักงานขับรถหรือผู้ทำงานเกี่ยวกับด้านวิศวกรรมฯ แม้จะมีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 , 4.2 และ 4.3 ให้สิทธิได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนเช่นเดียวกัน

การที่จะกำหนดว่าพนักงานตามข้อ 4.4 นี้มีสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานตามข้อ 4.1 , 4.2 และ 4.3 หรือไม่ให้นำประสบการณ์ อัตราค่าจ้าง และความสามารถมาเป็นหลักในการพิจารณา

เปรียบเทียบ

4.5 ในกรณีที่พนักงานรายวันที่มีได้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 4.1, 4.2, 4.3 และ 4.4 จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นได้ทำงานครบ 5 ปีแล้วเท่านั้นทั้งนี้ เว้นแต่พนักงานที่เข้าทำงานก่อนข้อตกลงนี้ให้คิดอายุการทำงานครบ 4 ปี เป็นหลักในการพิจารณา

4.6 การพิจารณาปรับค่าจ้างของพนักงานรายวัน เป็นพนักงานรายเดือน ตามข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 4 นี้ ให้นำผลการปฏิบัติงาน การมาทำงานโดยสม่ำเสมอและความประพฤติมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาประกอบด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างรายเดือนทันทีที่ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับและไม่ต้องนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาย้อนหลัง

4.7 การปรับค่าจ้างจากรายวันเป็นค่าจ้างรายเดือนตามข้อตกลงนี้ให้เอาค่าจ้างปัจจุบันต่อวัน คูณด้วย

4.8 ข้อตกลงนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2523 เป็นต้นไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 5.

บริษัทฯ ยินยอมตกลงจัดระเบียบเงินสะสมให้กับพนักงานบริษัทฯ ดังนี้

5.1 บริษัทฯ จะหักเงินสะสม 5% จากค่าจ้างมูลฐานของพนักงานต่อเดือนทุก ๆ เดือน โดยหัก

ในงวดการจ่ายค่าจ้างงวดสุดท้ายของแต่ละเดือน

5.2 การหักเงินสะสมตามข้อ 5.1 จะมีผลใช้บังคับเฉพาะพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป

แล้ว เท่านั้น

5.3 บริษัทฯ จะนำเงินสะสมทั้งหมดของพนักงานนำฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ (ที่สหภาพแรงงานฯ และ บริษัทฯ เห็นชอบร่วมกัน) ในนามของพนักงานแต่ละคนตามหลักเกณฑ์ที่ทางธนาคารกำหนดและมีสิทธิได้รับ ดอกเบี้ยตามระเบียบของธนาคารพาณิชย์นั้น

5.4 บริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบตามยอดเงินสะสมที่หักจากค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน ดังนี้

<u>จำนวนปีของเงินสะสม</u>	<u>บริษัทฯจะจ่ายอัตราเงินสมทบ</u>
ครบ 3 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 4 ปี	30%
ครบ 4 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 5 ปี	40%
ครบ 5 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 6 ปี	50%
ครบ 6 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 7 ปี	60%
ครบ 7 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 8 ปี	70%
ครบ 8 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 9 ปี	80%

ครบ 9 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 10 ปี 90%

ครบ 10 ปีขึ้นไป 100%

5.5 อัตราเงินสมทบตามข้อ 5.4 นี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ทั้งนี้เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้รับโทษทางวินัย ถึงขั้นไล่ออกจากงานหรือปลดออกจากงาน ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบจากบริษัทฯ แต่สิทธิได้รับเฉพาะเงินสะสมและดอกเบี๋ยตามระเบียบของธนาคารเท่านั้น

5.6 การหักเงินสะสมจากค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคนตามข้อ 5.1 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2524 เป็นต้นไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 6.

ให้เป็นไปตามระเบียบเดิมของบริษัทฯ และกฎหมายแรงงาน

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 7.

บริษัทฯ ยินยอมตกลงจัดสวัสดิการการเงินกู้ให้แก่พนักงานของบริษัทฯ ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

7.1 ในกรณีที่พนักงานแต่งงาน อุปสมบท ค่าเล่าเรียน หรือในกรณี บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา ของพนักงานเสียชีวิต พนักงานมีสิทธิกู้เงินจากบริษัทฯ ได้ไม่เกิน 3 เท่า ของค่าจ้างมูลฐานต่อเดือน ทั้งนี้ ในวงเงินสูงสุดไม่เกิน 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน) โดยไม่มีดอกเบี๋ย

7.2 การขอกู้ตาม ข้อ 7.1 พนักงานจะต้องกรอกแบบฟอร์มขอกู้พร้อมหลักฐานตามแบบที่

บริษัทฯ กำหนดขึ้น และต้องมีพนักงานค้ำประกันการกู้เงินนั้นไม่น้อยกว่า 2 คน หรือ ข้าราชการตั้งแต่ชั้น ซี.3 ขึ้นไปไม่น้อยกว่า 1 คน

7.3 ในกรณีที่ผู้ค้ำประกันตามข้อ 7.2 ยังไม่อยู่ในระหว่างการค้ำประกันการกู้เงินตามข้อ 7.1 ไม่มีสิทธิขอกู้เงิน ทั้งนี้เว้นแต่พนักงานผู้ประกันนั้นได้จัดหาพนักงานอื่นค้ำประกันแทน โดยทำหนังสือขอเปลี่ยนผู้ค้ำประกันกับทางบริษัทฯ เป็นการถูกต้องแล้วเท่านั้น

7.4 ผู้ที่มีสิทธิกู้เงินตามข้อตกลงนี้จะต้องเป็นพนักงานที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

7.5 การขอกู้เงินตามข้อ 7.1 บริษัทฯ จะหักเงินค่าจ้างของพนักงานกลับคืนภายในกำหนด เวลา 6 เดือน สำหรับพนักงานรายเดือน หรือไม่เกิน 12 งวดการจ่ายเงินสำหรับพนักงานรายวัน

7.6 เงินค่าจ้างถัวเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ค้ำประกันตามข้อ 7.2 จะต้องมีเงินค่าจ้างรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ยอดจำนวนเงินที่พนักงานขอกู้ จึงจะถือว่าเป็นผู้ค้ำประกันที่ถูกต้องและถ้าผู้ขอกู้เงินไม่มีเงินค่าจ้างให้บริษัทฯ หักกลับคืนไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม บริษัทฯ จะหักเงินค่าจ้างของพนักงานผู้ค้ำประกันกลับคืนตามจำนวนเงินที่กำหนดไว้ในหนังสือสัญญาขอกู้และหนังสือสัญญาค้ำประกันจนกว่าจะครบ

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 8.

บริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานลาเมตตาจิตได้ ดังนี้

8.1 ในกรณีที่พนักงานลาไปเพื่องานศพ บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา พนักงานมีสิทธิลาได้ 5 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

8.2 ในกรณีที่พนักงานแต่งงาน พนักงานมีสิทธิลาได้ 3 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

8.3 ในกรณีที่พนักงานจะต้องไปรับการเกณฑ์ทหารตามกำหนดของทางราชการพนักงานมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติได้ 1 วันทำงาน

8.4 ในกรณีที่พนักงานได้รับคำสั่งของศาลเพื่อให้การเป็นพยาน พนักงานมีสิทธิลาได้เพื่อการนี้โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ 1 วันทำงาน

8.5 การลาเมตตาจิตตามข้อตกลงนี้ พนักงานจะต้องแสดงเอกสารหลักฐานต่อบริษัทฯ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 9.

บริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานลาอุปสมบทได้ ดังนี้

9.1 ในการลาอุปสมบทนอกฤดูกาลเข้าพรรษา บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับวันทำงานปกติไม่เกิน 7 วัน

9.2 ในการลาอุปสมบทในฤดูกาลเข้าพรรษาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับวันทำงานปกติไม่เกิน 15 วัน

9.3 การจ่ายเงินตามข้อ 9.1 และ 9.2 นี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้กลับเข้าทำงาน

ตามปกติแล้ว

9.4 พนักงานผู้มีสิทธิในการลาตามข้อ 9.1 จะต้องเป็นพนักงานที่ทำงานให้กับบริษัทฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

9.5 พนักงานผู้มีสิทธิในการลาตามข้อ 9.2 จะต้องเป็นพนักงานที่ทำงานให้กับบริษัทฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

9.6 การลาอุปสมบทตามข้อ 9.1 และ 9.2 นี้ บริษัทฯ จะไม่นำมาคิดคำนวณในการหักเงินโบนัสและการขึ้นค่าจ้างประจำปี

9.7 การขออนุญาตลาอุปสมบทและการพิจารณาอนุญาตการลาอุปสมบทตามข้อตกลงนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบของบริษัทฯ

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 10.

ในกรณีที่ทางราชการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ บริษัทฯ ยินดีพิจารณาค่าจ้างของพนักงานเก่าที่มีอัตราค่าจ้าง **เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใหม่** นั้นตามระบบสัดส่วนของค่าจ้างจากต่ำไปหาสูง โดยพนักงานที่ได้รับค่าจ้างสูงจะได้ลดลงตามส่วน ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความแตกต่างอัตราค่าจ้างของพนักงานที่ได้รับต่ำสุดกับอัตราค่าจ้างที่ประกาศขึ้นมาใหม่เป็นหลักในการพิจารณา ทั้งนี้เว้นแต่ไม่มีพนักงานคนใดได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใหม่

ถ้าอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันตามวรรคแรกไม่เกิน 10 บาท ให้จัดแยกช่วงค่าจ้างต่ำสุดและสูงสุดเท่ากับจำนวนเงินที่แตกต่างนั้น ถ้าอัตราค่าจ้างที่แตกต่างนั้นเกิน 10 บาทขึ้นไปก็ให้ถือช่วงค่าจ้างเป็น 10 ช่วงค่าจ้างเท่านั้น

พนักงานเก่าตามข้อตกลงนั้นหมายถึงพนักงานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงข้อเรียกร้อง ข้อ 4.1 , 4.2 , 4.3 , 4.4 และ 4.5

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 11.

ให้เป็นไปตามระเบียบเดิมของบริษัทฯ และกฎหมายแรงงาน

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 12.

ทั้งสองฝ่ายตกลงให้ไปตามกฎหมายแรงงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ต่อไปตามเดิม

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 13.

ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุ บริษัทจะจ่ายค่าทำขวัญให้แก่พนักงาน ดังนี้

13.1 บริษัท จะจ่ายค่าทำขวัญแก่พนักงานผู้ประสบอุบัติเหตุเป็นจำนวนเงิน 250 บาท (สองร้อยห้าสิบบาท) ต่ออุบัติเหตุแต่ละครั้ง และให้นำหลักเกณฑ์ต่อไปนี้มาพิจารณาคือ

- ก. มีบาดแผลแตก เย็บตั้งแต่ 1 เข็มขึ้นไป
- ข. แขน ขา หรืออวัยวะส่วนอื่นๆ หักหรือ เดาะ
- ค. กรณีอื่นๆ ตามที่สหภาพแรงงานและบริษัทฯ ร่วมกันพิจารณาเห็นสมควร

13.2 ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุและสามารถเข้าทำงานได้ภายใน 7 วัน ตามคำสั่งของแพทย์บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้ 100 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างพนักงานแต่ละคนเท่ากับจำนวนวันลาที่ไม่

เกิน 7 วัน นั้น และถ้าหากไม่อาจกลับเข้าทำงานได้เกินกว่า 7 วัน ให้เป็นไปตามคำสั่งเงินทดแทนของกรมแรงงาน

อนึ่ง การลาเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงานตามคำสั่งของแพทย์ภายในเวลาดังกล่าวนี้ (7 วัน) บริษัทฯ จะไม่นำมาคิดคำนวณในการพิจารณาจ่ายเงินเบี่ยชยันประจำเดือนและจะถือว่าเป็นวันทำงานปกติสำหรับการคิดคำนวณในการพิจารณาจ่ายเงินโบนัส และการขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 14.

ในกรณีที่มิมีตำแหน่งงานว่างลงในแต่ละแผนก บริษัทฯ จะพิจารณาพนักงานเก่าที่มีคุณสมบัติเหมาะสมบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างลงนั้น โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและความเหมาะสมมาเป็นหลักในการพิจารณาก่อนบุคคลภายนอก ทั้งนี้เว้นแต่ไม่มีพนักงานผู้ใดที่เหมาะสมหรือมีคุณสมบัติพอต่อตำแหน่งที่ว่างลงนั้น บริษัทฯ จำเป็นจะต้องจัดหาบุคคลภายนอกเข้ามาบรรจุต่อไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 15.

บริษัทฯ ยินดีจัดรองเท้าหุ้มส้นให้กับพนักงานของบริษัทฯ ปีละ 2 คู่ โดยจะจ่ายให้แล้วเสร็จภายในเดือนมกราคมของทุก ๆ ปี

การที่จะกำหนดว่าพนักงานท่านใดจะใช้รองเท้าผ้าใบหุ้มส้น หรือรองเท้ายางหุ้มส้นนั้นให้หัวหน้าแผนกทุก ๆ แผนกเป็นผู้เสนอแนะบริษัทฯ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเหมาะสมควรและการป้องกันอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นสำคัญ

ในกรณีที่พนักงานได้รับรองเท้าที่ทางบริษัทฯ ได้จัดรองเท้าให้ไปแล้วไม่สวมใส่รองเท้าเข้าทำงาน พนักงานผู้นั้นจะต้องถูกลงโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการจ้างแรงงานบทที่ 9 (ก-4)

การจัดรองเท้าตามข้อตกลงนี้บริษัทฯ จะจัดให้ในเดือน มกราคม 2524 เป็นต้นไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 16.

บริษัทฯ ยินดีจ่ายเครื่องแบบให้กับพนักงาน ภายในเดือนมกราคม ของทุก ๆ ปี โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2524 เป็นต้นไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 17.

ร้านอาหารภายในโรงงานให้คงไว้ 1 ร้าน ตามเดิมแต่บริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการ การควบคุมร้านอาหาร ขึ้นหนึ่งคณะ คณะกรรมการดังกล่าวจะประกอบด้วยผู้แทนสหภาพแรงงานไม่เกิน 3 คน และผู้แทนฝ่ายจัดการไม่เกิน 3 คน โดยให้มีหน้าที่ตรวจสอบ ควบคุม หรือกำหนดระเบียบให้ผู้ดำเนินกิจการร้านอาหารปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ

การจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าว บริษัทฯ จะได้จัดตั้งโดยประกาศให้พนักงานทุกคนได้ทราบทั่วกัน ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2523

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 18.

บริษัทฯ ยินดีจัดให้ตามที่สหภาพแรงงานฯ ร้องขอ

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 19.

บริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ จะร่วมกันพิจารณาว่าจะให้มีตู้น้ำเย็นและห้องสุขาตามที่ทั้งสองฝ่ายจะเห็นสมควรตามความจำเป็น ทั้งนี้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 120 วัน

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 20.

บริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยขึ้นมาหนึ่งคณะโดยจะมีผู้แทนในแต่ละแผนกร่วมกันพิจารณากำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจะประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานไม่เกิน 2 คน และผู้แทนฝ่ายจัดการของบริษัทฯ ไม่เกิน 3 คน

คณะกรรมการนี้มีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานตามที่ผู้แทนของแต่ละแผนกได้เสนอแนะตามความจำเป็น ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุเป็นหลัก

บริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการชุดนี้ขึ้นภายใน 30 วัน นับตั้งแต่ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 21.

บริษัท จะจัดตั้งคณะกรรมการการกีฬาขึ้นมาหนึ่งคณะประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายจัดการของบริษัท และ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละไม่เกิน 3 คน

คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามข้อตกลงนี้จะเป็นผู้กำหนดหรือให้ข้อเสนอแนะการจัดการกีฬาต่อฝ่ายจัดการของบริษัท โดยบริษัท ยินดีจัดเงินสนับสนุนการกีฬาไม่น้อยกว่าปี ละ 15,000 บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน) ทั้งนี้โดยพิจารณาจัดให้ตามที่คณะกรรมการได้ร้องขอเป็นครั้งคราวไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 22. บริษัทฯ พิจารณาจะเปลี่ยนรถสายป่าโมกจากรถมอเตอร์ไซด์เป็นรถเมย์ขนาดกลาง และจะพิจารณาปรับปรุงสายอำเภอเมืองอ่างทองตามความเหมาะสมหากไม่เพียงพอจะเพิ่มให้อีก 1 คัน

การจัดเปลี่ยนรถเมย์สายป่าโมกจะทำให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับ เป็นต้นไป

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 23.

บริษัทฯ ยินดีอนุญาตให้กรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ไปร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานได้คราวละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคนแล้วจะต้องไม่เกินปีละ 20 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาดังกล่าวจะต้องทำเป็นหนังสือพร้อมแสดงหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน

คำว่าปีในข้อตกลงนี้หมายถึงปีปฏิทิน

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 24.

บริษัทฯ ยินดีจัดสำนักงานถาวรให้แก่สหภาพแรงงานไทยเรยอน ภายในบริเวณบริษัท ตามที่บริษัท เห็นสมควร ทั้งนี้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับ เป็นต้น

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 25.

บริษัทฯ ยินดีหักเงินบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานฯ จากค่าจ้างในงวดแรกของการจ่ายเงินของแต่ละเดือนให้กับสหภาพแรงงานฯ ทั้งนี้สหภาพแรงงานฯ จะต้องจัดทำบัญชีรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานพร้อมลายมือชื่อยินยอมของสมาชิกแต่ละคนตามแบบที่สหภาพแรงงานฯ กำหนด

ทั้งการหักเงินดังกล่าวจะไม่มีผลผูกพันต่อบริษัทฯ แต่อย่างใดทั้งสิ้น

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 26.

บริษัทฯ ยินยอมตกลงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบข้อบังคับการจ้างแรงงานของบริษัทฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย ขั้นพักงาน ดังนี้

“ในกรณีที่พนักงานถูกสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวน หากลงโทษทางวินัย และเมื่อปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำความผิดถึงขั้นพักงานให้ถือว่าวันที่ถูกสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวน เป็นส่วนหนึ่งของการพักงานด้วย

ระเบียบข้อบังคับการจ้างแรงงานของบริษัทฯ ไทยเรยอน จำกัด ที่จัดขึ้นตามข้อ 68 ของกฎ หมายคุ้มครองแรงงานให้มีผลใช้บังคับต่อไปตามเดิม

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 27.

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่นที่ไม่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับต่อไปตามเดิม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ให้มีผลบังคับเป็นเวลา 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ทั้งฝ่ายได้ลงนามในข้อตกลงนี้เป็นต้นไป และสหภาพแรงงานไทยเรยอนจะไม่ยื่นข้อเสนอหรือเรียกร้องอีกภายในระยะเวลาดังกล่าว

นอกจากนี้ กรรมการบริหารของสหภาพแรงงานไทยเรยอน ได้ตกลงที่จะให้ความร่วมมือกับฝ่ายจัดการของบริษัทฯ ในการที่จะให้คำแนะนำแก่บรรดาสมาชิกของสหภาพฯ ให้สนใจในการปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันขันแข็ง และซื่อสัตย์สุจริต สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจมีขึ้นด้วยความเข้าใจที่ดีต่อกันเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในส่วนบริษัทฯ และพนักงานเป็นการส่วนรวมอีกด้วย

ข้อตกลงนี้ได้ทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับ มีข้อความตรงกัน ต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้คนละฉบับ และผู้แทนของทั้งสองฝ่ายได้อ่านเข้าใจข้อความโดยตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

หมายเหตุ

ในกรณีเกิดปัญหาในด้านตีความตามข้อตกลงนี้ ทั้งสองฝ่ายได้ฝ่ายตกลงยินยอมให้แรงงานจังหวัด 1 คน ผู้แทนฝ่ายบริษัท สหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละ 1 คน เป็นผู้ตีความ ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างนี้.