

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ระหว่าง

สหภาพแรงงานไทยเรยอน กับ บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

.....

บริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

วันที่ 6 สิงหาคม 2544

ตามที่คณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานไทยเรยอนได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2544 รวม 31 ข้อ (ตามสำเนาข้อเรียกร้องแนบท้ายนี้) และฝ่ายบริหารบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงานไทยเรยอน เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2544 รวม 8 ข้อ (ตามสำเนาข้อเรียกร้องแนบท้ายนี้)

ผู้แทนของบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)และผู้แทนของสหภาพแรงงานไทยเรยอน ได้เริ่มเจรจากันครั้งแรกเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2544 และทั้งสองฝ่ายตกลงให้นำข้อเรียกร้องทั้งหมดมาเจรจาร่วมกัน ในที่สุดผู้แทนของทั้งสองฝ่ายตามรายนามท้ายข้อตกลงฯ นี้ สามารถทำความตกลงกันได้เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2544 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 1. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 2 ,ข้อเรียกร้องฯ ของบริษัทฯ ข้อที่ 1)

1.1 บริษัทฯตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพดังนี้

ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2544 จำนวนเงิน 4,400 (สี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน) บาท/เดือน

ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2545 จำนวนเงิน 4,500 (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน) บาท/เดือน

ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2546 จำนวนเงิน 4,500 (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน) บาท/เดือน

1.2 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพตามข้อนี้ไม่รวมในค่าจ้างมูลฐาน ไม่นำมาคิดในการทำงานล่วงเวลาเงินทดแทน เงินชดเชยและโบนัสประจำปี

1.3 พนักงานใหม่ซึ่งอยู่ในสัญญาทดลองปฏิบัติงาน 120 วัน บริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานผู้นั้นเมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 90 วันแล้ว

1.4 เงื่อนไขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ 2. การประกันสุขภาพหมู่ (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 4 , ข้อเรียกร้องฯ ของบริษัทฯ ข้อที่ 7)

ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายตกลงให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงฯ ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 4 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2541 กรณีเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก

และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

2.1 ค่าห้องและค่าอาหาร (โรงพยาบาลในกรุงเทพฯ) วันละ 1,600 บาท

ค่าห้องและค่าอาหาร (โรงพยาบาลต่างจังหวัด) วันละ 1,200 บาท

(สูงสุด 30 วันต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)

2.2 ค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด 14,000 บาท

(ตามความเป็นจริงแต่ละครั้ง)

2.3 ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแลไม่เกิน วันละ 400 บาท

(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)

- 2.4 ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับโรงพยาบาล 700 บาท
- ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับคลินิก
(15 ครั้งต่อ 15 วันต่อโรค สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้งต่อปี) 170 บาท
- 2.5 ค่าผ่าตัดเพราะการคลอดบุตรตามความเห็นของแพทย์ 3,500 บาท
- 2.6 สำหรับเงื่อนไขอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ข้างต้นให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ 3. เงินโบนัส (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 5 , ข้อเรียกร้องฯ ของบริษัทฯ ข้อที่ 2)

3.1 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2544

<u>อายุงาน</u>	<u>ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้างต่อวัน</u>
ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	102 วัน
ครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี	107 วัน
ครบ 4 ปี ขึ้นไป	127 วัน

3.2 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2545

<u>อายุงาน</u>	<u>ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้างต่อวัน</u>
ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	102 วัน
ครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี	107 วัน
ครบ 4 ปี ขึ้นไป	127 วัน

3.3 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2546

<u>อายุงาน</u>	<u>ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้างต่อวัน</u>
----------------	--

ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	102 วัน
ครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี	107 วัน
ครบ 4 ปี ขึ้นไป	128 วัน

3.4 บริษัทฯ จะจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่พนักงาน โดยจ่ายเป็นเช็คระบุชื่อพนักงานแต่ละคนและขีดคร่อมคำว่าผู้ถือด้วย

3.5 สำหรับเงื่อนไขอื่น ๆ ให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

ข้อ 4. ทวนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน (ข้อเรียกร้องฯของสหภาพฯ ข้อที่ 6)

ให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ 6 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2541 และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

บริษัทฯ ตกลงจัดทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงานตามเงื่อนไขดังนี้

4.1 จำนวนทุนการศึกษา : ปีละ 130 ทุน ๆ ละ 1,850 บาท ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

4.2 พนักงานผู้มีสิทธิยื่นคำขอรับทุน : พนักงานทุกคนซึ่งมีเงินเดือนไม่เกินเดือนละ 20,000 บาท

4.3 บุตรของพนักงานซึ่งมีสิทธิได้รับทุน :

4.3.1 ศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และมีผลการเรียนเฉลี่ยทั้งปีตั้งแต่ 3.0

ขึ้นไป

4.3.2 ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาถึงปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีผลการเรียน

เฉลี่ยทั้งปีตั้งแต่ 2.7 ขึ้นไป

4.4 ระเบียบปฏิบัติ

4.4.1 บุตรพนักงานคนใดที่มีผลการเรียนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.7 ขึ้นไปให้มีสิทธิได้รับทุน

โดยไม่ต้องจับสลาก

4.4.2 กรณีผู้มีสิทธิได้รับทุนเกินกว่าจำนวนทุนให้ใช้วิธีการจับสลาก

4.4.3 กรณีผู้มีสิทธิรับทุนการศึกษาน้อยกว่าจำนวนทุนที่กำหนดไว้ให้พนักงานส่ง

รายชื่อบุตรคนใหม่ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามข้อ 4.3 เพื่อนำมาจับสลากจนกว่าจะครบตามจำนวนทุน

4.4.4 ให้พนักงานยื่นคำขอรับทุนต่อบริษัทฯ ภายในเดือนพฤษภาคมของแต่ละปี

4.4.5 บริษัทฯจะมอบทุนการศึกษาภายในเดือนมิถุนายน ของแต่ละปี

ข้อ 5. การตรวจสอบปริมาณแก๊สในบริเวณที่ทำงาน (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 7)

บริษัทฯ ตกลงเก็บตัวอย่างแก๊สเพื่อวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ (แล็บฯ) ทุกเดือนและนำผลการวิเคราะห์ส่งมอบให้หัวหน้าหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบ

บริษัทฯ ตกลงจะทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหากลิ่นแก๊สที่บริเวณเครื่องสปินนิ่งแมทชีน แพนกสปีนนิ่ง (ผลิต) ดังต่อไปนี้

5.1 จัดทำบานเลื่อนกันแก๊สที่บริเวณ Stretch rollers ของเครื่องสปินนิ่งแมทชีน ทั้ง 3 เครื่อง โดยขับเคลื่อนด้วยมอเตอร์ไฟฟ้า

5.2 แก้ไขระบบ dripping drain และระบบ exhaust fan ของ Hot stretch bath M/C No.3 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2544 หากแก้ไขแล้ว ไม่สามารถทำให้ปัญหากลิ่นแก๊สที่ฟุ้งกระจายลดลงในบริเวณดังกล่าวบริษัทฯ ตกลงจะทำบานเลื่อนปิด - เปิดที่ Hot Stretch bath M/C No.3 ให้

5.3 ปรับปรุงระบบ exhaust fan ที่ Feed rollers และ Stretch rollers ของสปินนิ่ง แมทชีน ทั้ง 3 เครื่องให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.4 จัดทำบานเลื่อนที่ปิด - เปิด ได้สะดวกของตู้เก็บเส้นโทว์ของสปินนิ่งแมทชีน ทั้ง 3 เครื่อง

5.5 จัดทำสวิตช์ปิด – เปิด บานเลื่อนกันแก๊ซอีก 1 ชุด ที่พนักงานเฝ้าเครื่องทั้ง 3 เครื่อง

5.6 ให้มีการตรวจเช็คแก๊ซ CS 2 , H2S โดยห้องแล็บ (ใช้ Dragger Tube) ที่บริเวณทำงานเครื่องสปinning แมทชีนบริเวณ Hot Stretch bath บริเวณ Stretch Rollers บริเวณ Cutter Platform และบริเวณ M/C side ทั้งสองด้านของทุกเครื่อง อาทิตย์ละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งแจ้งผลการตรวจเช็คโดยติดบอร์ดให้พนักงานทุกคนทราบ ทั้งนี้หลังจากมีการแก้ไขตามข้อ 5.1 – 5.5 แล้ว ผลการตรวจเช็คปรากฏว่าปัญหาเรื่องกลิ่นแก๊ซลดลงหลังจากนั้น 2 เดือน ให้ลดความถี่ในการตรวจเช็คโดยห้องแล็บได้ แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

ข้อ 6. การลาของกรรมการสหภาพฯ และสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 8 และข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ข้อที่ 4)

บริษัทฯ อนุญาตให้กรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ และสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ไปร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ และสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ได้คราวละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคนไม่เกิน 110 วันของแต่ละปีปฏิทิน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ การลาดังกล่าวต้องทำเป็นหนังสือพร้อมหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ

ข้อ 7. คณะกรรมการตรวจสอบอัตราค่าจ้างพนักงาน (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 10)

บริษัทฯ ตกลงจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้กำลังพลขึ้นมาคณะหนึ่ง โดยมีผู้แทนบริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละ 5 คนและหรือที่ปรึกษาที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน 2 คน เป็นคณะกรรมการ เพื่อศึกษากำลังพลในแต่ละแผนกกว่าเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน หรือไม่และให้เสนอเรื่องให้ประธานบริษัทฯ อนุมัติต่อไป

ข้อ 8. บุคลากรของผู้รับเหมา (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 11)

บริษัทฯ ตกลงยกเลิกการนำบุคลากรผู้รับเหมา มาทำงานประจำแทน หรือทำงานร่วมกับพนักงานในสายการผลิตหลัก หรืองานซ่อมบำรุงในสายการผลิต เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เช่น ทำงานแทนพนักงาน

ประจำซึ่งเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ ซึ่งลาป่วยเกินกว่า 30 วันขึ้นไป งานปรับปรุงต่าง ๆ การซ่อมบำรุง ประจำเดือน การซ่อมเครื่องจักรใหญ่ หรืองานซึ่งมีเป็นครั้งคราว

ข้อ 9. การเกษียณอายุ (ข้อเรียกกรองฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 12)

9.1 บริษัทฯ ตกลงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานหญิงเกษียณอายุ 55 ปี เท่ากับ พนักงานชาย หากมีค่าพิพาทษาของศาลฎีกา (คดีแรงงาน) พิพาทษาให้นายจ้างกำหนดอายุเกษียณของพนักงาน ชายและพนักงานหญิงเท่ากัน

9.2 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือแก่พนักงานซึ่งถูกเลิกจ้าง เนื่องจากการทุพพลภาพถาวรตามกฎหมายประกันสังคมโดยนำหลักเกณฑ์ของค่าชดเชยตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้โดยอนุโลม

9.3 เมื่อพนักงานเกษียณอายุบริษัทฯ จะมอบของที่ระลึกเป็นพระเครื่องพร้อมกรอบทองคำ สลักชื่อของพนักงานมูลค่าประมาณ 3,500 บาท

9.4 ในการจัดงานเลี้ยงส่งแก่พนักงานที่เกษียณอายุแต่ละคน บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณให้คนละ 100 บาท เท่ากับจำนวนพนักงานของหน่วยงานนั้น ๆ หรืออย่างน้อย 3,000 บาท มอบให้หัวหน้าหน่วยงานที่ พนักงานสังกัดเป็นผู้ดำเนินการจัดงาน

ข้อ 10. เงินช่วยเหลือเพื่อจัดงานศพและสงเคราะห์แก่ทายาทพนักงานซึ่งถึงแก่กรรม (ข้อเรียกกรองฯ ของ สหภาพฯ ข้อที่ 13)

ให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 6 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538 และให้ใช้ข้อความ ดังต่อไปนี้แทน

เมื่อพนักงานบริษัทฯ ถึงแก่กรรม บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อจัดงานศพและสงเคราะห์แก่ทายาทพนักงาน ซึ่งถึงแก่กรรมเป็นเงิน 133,000 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นสามพันบาทถ้วน) ให้แก่ทายาทดังนี้

10.1 พนักงานซึ่งมีคู่สมรสโดยถูกต้องตามกฎหมาย (จดทะเบียนสมรส) จ่ายให้กับคู่สมรส ทั้งหมด

10.2 พนักงานซึ่งมีคู่สมรสโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (ไม่จดทะเบียนสมรส) จ่ายให้สามี หรือภรรยา 2 ส่วน และจ่ายให้บิดาหรือมารดาของพนักงานอีก 1 ส่วน

10.3 พนักงานโสด จะจ่ายให้บิดาหรือมารดาของพนักงานทั้งหมด

10.4 หากพนักงานถึงแก่กรรมและไม่มีทายาท ตามข้อ 10.1 , 10.2 , 10.3 ให้จ่ายแก่ทายาท อื่นตามกฎหมาย

ข้อ 11 เครื่องแบบและรองเท้า (ข้อเรียกร้อยของสหภาพฯ ข้อที่ 14)

11.1 บริษัทฯ ตกลงแจกเครื่องแบบแก่พนักงานคนละ 2 ชุดต่อปี และพนักงานช่างเชื่อมบริษัทฯ ตกลงตัดหรือซื้อเป็นชุดบลูยีนส์ให้คนละ 2 ชุด ต่อปี ภายในเดือนมกราคมของทุกปี

11.2 บริษัทฯ ตกลงปรับปรุงคุณภาพของการตัดเย็บเครื่องแบบ โดยทำความเข้าใจกับผู้รับเหมา ตามบันทึกแนบท้ายข้อตกลงฉบับนี้

11.3 บริษัทฯ ตกลงแจกเสื้อยืดแบบไม่มีปก เพื่อใส่เป็นชุดลำลองในขณะที่ทำงานแก่พนักงานชาย คนละ 2 ตัวในเดือนมกราคม 2545 และคนละ 1 ตัวในเดือนมกราคมปีต่อไป

11.4 บริษัทฯ ตกลงแจกรองเท้านิรภัย (หัวเสริมเหล็ก) แก่พนักงานคนละ 2 คู่ต่อปีในเดือนมกราคม เว้นแต่พนักงานหญิงซึ่งใช้เครื่องแบบประเภทสำนักงานให้ใช้ระเบียบเกี่ยวกับรองเท้า เช่นเดิม

11.5 พนักงานผู้ใด ไม่แต่งเครื่องแบบให้ครบถ้วนตามที่บริษัทฯ ได้แจกให้จะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในบริเวณโรงงานโดยเด็ดขาด หากฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางวินัย

ข้อ 12. การจัดงบประมาณเพื่อกิจกรรมด้านต่าง ๆ (ข้อเรียกร้อยของสหภาพฯ ข้อที่ 15)

12.1 การจัดนำเที่ยวประจำปี : พ.ศ. 2544 จำนวนเงิน 220,000 บาท , พ.ศ. 2545 จำนวนเงิน 230,000 บาท , พ.ศ. 2546 จำนวนเงิน 240,000 บาท

12.2 การจัดงานสงฆ์ประจำปีเก่าและต้อนรับปีใหม่ : พ.ศ. 2544 จำนวนเงิน 230,000 บาท พ.ศ.

2545 จำนวนเงิน 240,000 บาท , พ.ศ. 2546 จำนวนเงิน 250,000 บาท

12.3 การจัดการแข่งขันกีฬาภายใน และค่าใช้จ่ายในการไปแข่งขันกีฬานอกโรงงาน (นอกเวลาทำงาน) : ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป ปีละ 140,000 บาท

12.4 การประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงานฯ : พ.ศ. 2544 จำนวนเงิน 40,000 บาท , พ.ศ. 2545 จำนวนเงิน 40,000 บาท , พ.ศ. 2546 จำนวนเงิน 45,000 บาท

12.5 การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ : พ.ศ. 2545 จำนวนเงิน 55,000 บาท , พ.ศ. 2546 จำนวนเงิน 55,000 บาท , พ.ศ. 2547 จำนวนเงิน 55,000 บาท

12.6 สำหรับเงื่อนไขหรือระเบียบปฏิบัติในเรื่องนี้ให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ 13. ร้านอาหาร (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 17) ปรับปรุงร้านอาหารปัจจุบันให้แล้วเสร็จภายใน วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2545 คือ

13.1 ติดตั้งผนังกระจกกั้นระหว่างห้องครัวกับบริเวณจำหน่ายอาหาร

13.2 ติดตั้งหน้าต่างเป็นแบบบานเลื่อนด้านทิศใต้

13.3 ปรับปรุงรั้วเหล็กตามแนวทางเดินโดยใช้ไม้

13.4 ย้ายอ่างล้างมือและติดตั้งเพิ่มอีก 2 อ่างที่ผนังด้านทิศใต้

13.5 ติดตั้งเครื่องเป่าลมร้อน 2 ตัว

13.6 บริษัทฯ ตกลงจัดที่พักสุขุบนุหรีให้ที่ระเบียง และพนักงานต้องงดสุขุบนุหรีในร้านอาหาร

13.7 จ่ายค่าข้าวต้มสำหรับพนักงานในกะดึก คนละ 13 บาท แก่ผู้รับเหมา ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2544 เป็นต้นไป

ข้อ 14. เฟอร์นิเจอร์สำหรับหอพักจุด 8 (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพข้อที่ 18)

บริษัทฯ ตกลงให้มีผู้แทนของฝ่ายบริหารและผู้แทนของสหภาพ ฝ่ายละ 3 คน ร่วมกันสำรวจสภาพเฟอร์นิเจอร์ทุกประเภทที่บริษัทฯ ได้จัดให้ และตัดสินใจว่าจะซ่อมแซม หรือเปลี่ยนใหม่ตามที่เห็นสมควร และหลังจากนี้หากผู้พักอาศัยรายใดเห็นว่าเฟอร์นิเจอร์ประเภทใดควรได้รับการซ่อมแซม หรือเปลี่ยนใหม่ให้บันทึกในสมุดบันทึกที่จัดไว้ที่โถงอพฟิศ เพื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบจะได้ทราบและดำเนินการให้ตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดไว้แล้ว

ข้อ 15. การลาเพื่อจัดงานศพบิดาหรือมารดา ของคู่สมรส (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 19)

กรณีบิดา หรือมารดาของคู่สมรสถึงแก่กรรมบริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้พนักงานลาภิกเพื่อจัดงานจัดงานศพกรณีละ 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้พนักงานต้องนำเอกสารหลักฐานมาแสดงและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการลา

ข้อ 16. ถนนคอนกรีต (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 20)

บริษัทฯ ตกลงทำถนนคอนกรีตเสริมเหล็กผิวจราจรกว้าง 2.50 เมตร จากบริเวณลานคอนกรีตสำหรับล้างรถไปยังจุดรักษาความปลอดภัยจุดที่ 9 และขยายถนนด้านหัวมุมสนามฟุตบอลออกไปอีก 1 เมตรให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มกราคม 2545

ข้อ 17. การตรวจสอบยานพาหนะและบุคคลภายนอก (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 21)

บริษัทฯ ตกลงจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยบริเวณถนนใกล้กับมุมสนามฟุตบอลด้านทิศตะวันออก เพื่อตรวจสอบรถเข้า – ออกของพนักงาน และบุคคลภายนอกตลอดเวลาให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2544 ทั้งนี้ บริษัทฯ มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 18 . รางวัลความเพียรประจำปี (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 22 ข้อเรียกร้องฯ ของบริษัทฯ ข้อที่ 3)

บริษัทฯ ตกลงให้เงินรางวัลความเพียรประจำปีแก่พนักงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538 หากพนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานเต็มตลอดปีปฏิทิน คือ ไม่ลาป่วย ไม่ขาดงานไม่ลาภิก

ตลอดปีหรือมาทำงานสายครั้งละไม่เกิน 5 นาที รวมไม่เกิน 30 นาทีต่อปี จะได้รับเงินรางวัลความเพียรในวันจัดงานส่งท้ายปีเก่าและต้อนรับปีใหม่ ดังนี้

18.1 กรณีพนักงานซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะเวลาปกติ (กะจี) ให้ได้รับเงินรางวัลความเพียรคนละ 7,000 บาท

18.2 กรณีพนักงานซึ่งปฏิบัติงานเป็นกะ (กะเช้า , กะบ่าย , กะดึก) ให้ได้รับเงินรางวัลความเพียรคนละ 8,000 บาท

18.3 พนักงานคนใดทำงานเข้ากะ (เอ , บี , ซี) สลับกับกะปกติ (จี) หากรวมจำนวนวันซึ่งได้ปฏิบัติงานตลอดปีในกะ เอ , บี , หรือซี แล้วน้อยกว่า 180 วัน ให้ได้รับเงินรางวัลตาม ข้อ 18.1 หากมากกว่า 180 วัน ให้ได้รับเงินรางวัลตามข้อ 18.2 แล้วแต่กรณี

18.4 การลาเหล่านี้ไม่นำมาพิจารณาในการได้รับสิทธิเงินรางวัลความเพียร คือ พนักงานซึ่งลาไปทำงานศพบิดา/มารดาของตนเองหรือคู่สมรส , งาน ศพคู่สมรสหรือบุตร , ลาแต่งงาน , ลาเพื่อเป็นการเป็นพยานในศาล , ลา เพื่อรับการเกณฑ์ทหารตามกำหนดของทางราชการ ทั้งนี้รวมกันต้องไม่เกิน 8 วันและพนักงานซึ่งประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

18.5 ข้อตกลงเรื่องเงินรางวัลความเพียรนี้จะไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีก เมื่อข้อตกลงนี้หมดอายุและให้มีผลบังคับใช้ถึงปี พ.ศ. 2549

ข้อ 19. การปรับปรุงสนามฟุตบอล (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 23)

บริษัทฯ จะนำดินจำนวน 30 คันมาถมเพิ่มเติม โดยใช้รถเกรดเดอร์และรถบดเพื่อทำให้สนามฟุตบอลมีสภาพดียิ่งขึ้นพร้อมท่อสำหรับจ่ายน้ำรอบสนามฟุตบอล ทั้งนี้ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2544

ข้อ 20. โครงสร้างค่าจ้างระบบจำแนกตำแหน่ง (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 24 , ข้อเรียกร้องฯ ของบริษัทฯ ข้อที่ 6)

20.1 บริษัทฯ ตกลง แก้ไขเพิ่มเติมในบทที่ 3 เรื่องการขึ้นเงินเดือนประจำปีของระบบโครงสร้างค่าจ้างระบบจำแนกตำแหน่งข้อ 3.1 , 3.2 , 3.3 , และ 4 ดังนี้

3.1 หลักเกณฑ์ด้านกำหนดเวลา

การขึ้นเงินเดือนพนักงานจะกระทำในเดือนมกราคมของแต่ละปี ตามผลที่ได้จากการประเมิน

ผลงานซึ่งกระทำปีละ 2 ครั้ง โดยใช้แบบประเมินผล 2 แบบ แยกเป็นพนักงานทั่วไป (ระดับ 1 – 4) และพนักงานงานระดับผู้บังคับบัญชา (5 - 7) ตามแบบประเมินผล

3.2 หลักเกณฑ์ว่าด้วยอัตราการขึ้นค่าจ้างประจำปี

จำนวนเงินที่พนักงานจะได้รับเพิ่มขึ้นตามผลการประเมินผลงานนั้นจะคำนวณเป็นอัตราร้อยละ (8 - 11 %) ตามเกรดที่ได้รับจากการประเมิน (D – A)

3.2.1 พนักงานซึ่งค่าจ้างมูลฐานอยู่ระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำสุดและสูงสุดในแต่ละระดับ : ให้คำนวณคะแนนประเมินผล และเกรดที่ได้รับจากการประเมินผลงานคิดเป็นเปอร์เซ็นต์การขึ้นค่าจ้างประจำปีดังนี้

คะแนนประเมินผล	เกรด	% การขึ้นเงินเดือนจากฐาน “เงินเดือนเฉลี่ย” ของพนักงาน ที่มีค่าจ้างถึงเพดานของแต่ละ ระดับ
91 – 100	เอ	11 %
81 – 90	บี	10 %
71 – 80	ซี	9 %
61 – 70	ดี	8 %

คำว่า “ เงินเดือนเฉลี่ย ” ในตารางข้างบนหมายถึงจำนวนเงินเดือนของพนักงานทุกคนซึ่งมีเงินเดือนมูลฐานถึงเพดานในแต่ละระดับหารด้วยจำนวนพนักงาน

3.2.2 อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของแต่ละระดับ ณ วันสิ้นปี พ.ศ. 2544 (ค.ศ. 2001) จะเป็นฐานคำนวณการขึ้นเงินเดือนสำหรับ

- มกราคม พ.ศ. 2545 (ค.ศ. 2002)

- มกราคม พ.ศ. 2546 (ค.ศ. 2003)

- มกราคม พ.ศ. 2547 (ค.ศ. 2004)

3.2.3 ในการประเมินผลงานในปีที่ผ่านมาหากปรากฏว่าเงินเดือนของพนักงานในขณะนั้น

เมื่อรวมกับอัตราเงินเดือนที่จะเพิ่ม เกินกว่า อัตราค่าจ้างสูงสุด (เพดาน) ตามตารางที่

3 พนักงานจะไม่ได้ได้รับเงินเดือนเพิ่มเมื่อรวมกับเงินเดือน ขณะนั้นแล้วเท่ากับอัตราค่าจ้างสูงสุดแต่ไม่น้อยกว่า 50 % ของแต่ละเกรดแต่ละระดับ

ในกรณีเงินเดือนของพนักงานเท่ากับเพดานจะได้รับเงินขึ้นค่าจ้างประจำปี ตามค่าจ้างเฉลี่ยของระดับนั้น

3.2.4 พนักงานซึ่งมีค่าจ้างมูลฐานเกินกว่าค่าจ้างสูงสุด (เพดานตามตารางที่ 3) ในแต่ละระดับ

จะได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปีเท่ากับร้อยละ 50 จากจำนวนเงินซึ่งคำนวณได้จากคะแนนประเมินผลตามเกรดที่ได้รับ (ดี , ซี , บี หรือ เอ) ระหว่าง 8 -11 % ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน ณ

วันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี

ทั้งนี้ ข้อ 3.2.4 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่การประเมินผลงานประจำปี 2544 ซึ่งมีใน

การขึ้นค่าจ้างประจำปีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 เป็นต้นไป

20.2 บริษัทฯ ตกลงยกเลิกข้อ 4 ของข้อ ข. การตอบแทนอื่น ๆ คำว่า “ การทำงานบางประเภท ”

20.3 บริษัทฯ ตกลงแก้ไขข้อ 4.3 เรื่อง “ ค่าตอบแทนเมื่อเลื่อนตำแหน่ง ” เป็นดังนี้

จากระดับ	สู่ระดับ	ค่าตอบแทน / เดือน (บาท)
1	2	500
2	3	600
3	4	800
4	5	1,000
5	6	1,200
6	7	2,100

20.4 สำหรับเงื่อนไขอื่น ๆ ในหนังสือเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้างระบบจำแนกตำแหน่งให้คงไว้ตามเดิม

ข้อ 21. ห้องทำงานของพนักงาน (ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 25)

บริษัทฯ ตกลงสร้างห้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2545 ดังนี้

21.1 แผนกสปินนิ่ง (ผลิต)

* โอบปะเรเตอร์ของเครื่องสปินนิ่งใช้ห้องทำงานร่วมกับหัวหน้ากะ

* สำหรับพนักงานเฝ้าเครื่องดำน บี ของเครื่องสปินนิ่ง 1 และดำน เอ ของเครื่องสปินนิ่ง 2 พร้อมท่อลมผ่านคอยล์เย็น

* สำหรับโอปะเรเตอร์ของเครื่องดรายเยอร์หมายเลข 1, 2 และ 3 พร้อมท่อลมผ่านคอยล์เย็น

21.2 แผนกวิศโคส (ผลิต)

* สำหรับโอปะเรเตอร์ที่ไซดาสเตชั่นพร้อมท่อลมผ่านคอยล์เย็น

* สำหรับโอปะเรเตอร์ที่สเลอริ่มกเซอร์พร้อมท่อลมผ่านคอยล์เย็น

* สำหรับโอปะเรเตอร์ที่ดิสโซลเวอร์พร้อมท่อลมผ่านคอยล์เย็น

ข้อ 22 . การหยุดเครื่องสปีนนิ่งเพื่อเปลี่ยนชนิดของเส้นใย (ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 26)

บริษัทตกลงวางแผนหยุดเครื่องสปีนนิ่ง เพื่อเปลี่ยนชนิดของเส้นใยตามที่ลูกค้าต้องการไม่เกินเครื่องละ ครั้งต่อกะ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนหรือต้องผลิตเส้นใยชนิดพิเศษตามความต้องการ

ของลูกค้า

ในกรณีที่มีการหยุดเครื่องสปีนนิ่งมาขึ้นพร้อมกันทั้ง 2 เครื่อง หรือสองครั้งในหนึ่งกะ บริษัทฯ ตกลงจัดพนักงานทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม

ข้อ 23. อัตรากำลังในหน่วยงานต่าง ๆ (ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 27)

23.1 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มจำนวนพนักงานให้กับหน่วยงานดังต่อไปนี้

* เทคนิเขียนหรือพนักงานทั่วไป (กะจี้) ในแผนกสปีนนิ่ง (ซ่อมบำรุง) 1 คน

* สปีนเนอร์ (กะจี้) ในแผนกสปีนนิ่ง (ผลิต) 1 คน

* พนักงานทั่วไป (กะจี้) ในฝ่ายซีวิล 1 คน

* พนักงานทั่วไป (กะจี้) ในแผนกซ่อมบำรุงกลุ่ม 3 1 คน

2.3.2 บริษัทฯ ตกลงพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานแผนกเอฟไอพี ที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วน

ตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งจาก “**เซมิโอเปอร์เรเตอร์**” เป็นตำแหน่ง “**โอเปอร์เรเตอร์**”

2.3.3 กรณีรอกหนีบเบลดฝ้ายเสีย ให้ทางแผนกสปinning (ผลิต) จัดพนักงานทำงานล่วงเวลาเพิ่มอีก เครื่องละ 1 คน

23.4 สำหรับพนักงานแผนกอื่น ๆ ตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 27 ให้คณะกรรมการตรวจ

สอบกำลังพล ตามข้อตกลงข้อที่ 7 ในข้อตกลงฯ ฉบับนี้เป็นผู้เป็นผู้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบ

ข้อ 24. เบี้ยเลี้ยงพนักงานขับรถซึ่งปฏิบัติหน้าที่นอกจังหวัดอ่างทอง (ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 28)

กรณีพนักงานขับรถออกปฏิบัติงานนอกจังหวัดอ่างทอง ให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงดังต่อไปนี้

เบี้ยเลี้ยงสำหรับ	อาหารมื้อเช้า	อาหารมื้อกลางวัน	อาหารมื้อเย็น
	40 บาท	60 บาท	60 บาท

อนึ่ง เวลารับประทานอาหารของแต่ละมื้อหมายถึง มื้อเช้าเวลา 07.00 น. , มื้อกลางวันเวลา 12.00 น. , มื้อเย็นเวลา 18.00 น.

ข้อ 25. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่นใดที่ไม่ขัด หรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายตกลงให้มีผลบังคับใช้ตามเดิม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับนี้ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายตกลงให้มีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา 3 ปีติดต่อกัน คือสิ้นสุด ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2547 และสหภาพแรงงานฯจะไม่ยื่นข้อเรียกร้องอีกภายในระยะเวลาดังกล่าว

อนึ่ง เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรรมการสหภาพแรงงานฯ ยินดีให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ในการให้คำแนะนำกับพนักงานให้สนใจปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ

สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหารในการขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจมีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อความก้าวหน้าของบริษัทฯ และพนักงานเป็นการส่วนรวมอีกด้วย

ในกรณีเกิดปัญหาตีความตามข้อตกลงนี้ให้ ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันตีความชี้ขาด ในข้อตกลง นี้ก่อนให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดท้องถิ่นตีความชี้ขาด

ผู้แทนของทั้งสองฝ่าย ตามรายนามท้ายข้อตกลงนี้ได้อ่านข้อความและเข้าใจโดยตลอดแล้วจึงได้ลง ลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

บันทึกแนบท้ายข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 12

12.2 บริษัท ตกลงปรับปรุงคุณภาพของการตัดเย็บเครื่องแบบโดยทำความตกลงกับผู้รับเหมา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตั้งคณะกรรมการร่วมฝ่ายละ 5 คน เพื่อกำหนดเงื่อนไขและรูปแบบของเครื่องแบบให้ผู้รับเหมายินยอมและปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว

2. คณะกรรมการดังกล่าวทำหน้าที่ ในการคัดเลือกผู้รับเหมาตัดเครื่องแบบในแต่ละปี

3. บริษัท ต้องทำสัญญากับผู้รับเหมาตัดเครื่องแบบตามที่คณะกรรมการคัดเลือก

4. เมื่อพนักงานทำการวัดตัว ผู้รับเหมาจะต้องแนบสำเนากระดาษบันทึกการวัดตัวให้กับพนักงานเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อตรวจสอบกับเครื่องแบบที่ได้รับว่าผู้รับเหมาได้ตัดเครื่องแบบตรงกับที่วัดตัวไว้หรือไม่ ทั้งนี้ผู้รับเหมาต้องติดตัวจริงกระดาษการวัดตัวไว้กับบรรจุเครื่องแบบของพนักงานแต่ละคนด้วย

5. กรรมการร่วมจะทำการตรวจสอบเครื่องแบบที่ผู้รับเหมา ส่งมอบแก่บริษัท หากเห็นว่าตัดได้ถูกต้องตามแบบที่กำหนดไว้ตามข้อ 1 ให้บริษัท แจกเครื่องแบบแก่พนักงานหากพนักงานคนใดรับเครื่องแบบไปแล้วมีปัญหาไม่สามารถใส่ได้ให้นำมาคืนและบริษัทจะต้องตัดเครื่องแบบให้พนักงานภายใน 30 วัน หากตรวจสอบแล้วพบว่าผู้รับเหมาตัดเครื่องแบบไม่ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ 1 บริษัท ต้องส่งเครื่องแบบทั้งหมดให้กับผู้รับเหมาและตัดเครื่องแบบใหม่ให้กับพนักงานภายใน 6 เดือน

6. เพื่อให้ผู้รับเหมาส่งมอบเครื่องแบบได้ภายในวันที่ 31 มกราคมของทุกปี บริษัท และสหภาพ ตกลงรายละเอียดการตัดเย็บเครื่องแบบดังนี้

6.1 ให้คณะกรรมการกำหนดคุณภาพ ฟ้า ด้าย กระดุม ซิบ รูปแบบของเครื่องแบบ

และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ให้ผู้รับเหมาปฏิบัติตามภายในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2545 และปีต่อ ๆ ไป

6.2 ให้คณะกรรมการผู้รับเหมาตัดเครื่องแบบภายในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2545 และปี

ต่อ ๆ ไป

6.3 ทำการวัดตัวพนักงานภายในเดือน กันยายน พ.ศ. 2545 และปีต่อไป

กรณีผู้รับเหมาส่งมอบเครื่องแบบบริษัทไม่ตรงกำหนดภายในวันที่ 31 มกราคม บริษัทฯ จะต้องให้พนักงานตัดเครื่องแบบใหม่ที่ร้านตัดเสื้อผ้าในจังหวัดอ่างทองใช้ เฉพาะหน้า 1 ชุด
