



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ระหว่าง
บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
กับ
สหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย

เขียนที่ บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
วันที่ 31 มีนาคม 2565

ตามที่ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2565
ปรากฏรายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึงนั้น บัดนี้ ทั้งสองฝ่าย ได้ร่วมกันทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ขึ้น โดยมี
รายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อเรียกร้องข้อ 1 การปรับเงินเดือน ประจำปี 2565

บริษัทฯ ยินดีปรับเงินเดือนประจำปี 2565 ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

Stage ที่ 1 (Level 1-3) : ปรับเงินเดือนในอัตรา 3.00% (สามจุดศูนย์เปอร์เซ็นต์) จาก Base และ Point ของเงินเดือนพื้นฐานปี 2565
และ 3.00% (สามจุดศูนย์เปอร์เซ็นต์) ของอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามที่บริษัทกำหนดไว้

Stage ที่ 2 (Level 4-6) : ปรับเงินเดือนในอัตรา 3.00% (สามจุดศูนย์เปอร์เซ็นต์) ของเงินเดือนพื้นฐาน (Main Salary) และ ชั้น
เงินเดือน (Sub Rank)

หมายเหตุ 1. อัตราการปรับเงินเดือนดังกล่าวยังไม่รวมค่าการประเมินผลงาน

2. สำหรับกรณีพนักงานที่เริ่มงานใหม่ระหว่างปี 2565 ให้เป็นไปตามเงื่อนไขการจ้างพนักงานใหม่ที่บริษัทกำหนด
อนึ่ง ในส่วนของเงื่อนไขการปรับเงินเดือนอื่นใดที่ไม่ได้ระบุไว้ ณ ที่นี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างเงินเดือนที่
บริษัทฯ ประกาศใช้

ข้อเรียกร้องข้อ 2 การจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ(โบนัส) ประจำปี 2565

บริษัทฯ พิจารณาถึงผลประโยชน์ของบริษัทฯ ในปี 98KI ซึ่งมีผลประกอบการที่ดีกว่าปีที่ผ่านมาไม่มากนัก รวมทั้ง
พิจารณาถึงสถานการณ์ทางธุรกิจ ความสามารถในการจ่าย บริษัทฯ จึงพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ให้จำนวน 5.4 (ห้า
จุดสี่) เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) หลังจากการปรับเงินเดือนประจำปี 2565 และเพื่อเป็นการขอบคุณในความร่วมมือ
ของพนักงานต่อการผลักดันคุณภาพให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง จึงพิจารณาจ่ายเงินเพิ่มพิเศษอีกจำนวน 20,000 บาท (สอง
หมื่นบาท)

โดยแบ่งการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ(โบนัส) ประจำปี 2565 ออกเป็น 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 บริษัทฯ ยินดีให้นำค่าครองชีพมาใช้ในการคำนวณเพื่อจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ในอัตรา 5.4 (ห้าจุดสี่) เท่าของค่าครองชีพ พร้อมทั้งเงินบวกเพิ่มพิเศษจำนวน 20,000 บาท (สองหมื่นบาท) มาจ่ายในคราวเดียวกัน โดยมีกำหนดการจ่ายภายในวันที่ 9 เมษายน 2565 ทั้งนี้เฉพาะการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ประจำปี 2565 นี้เท่านั้น

สูตรการคำนวณโบนัสสำหรับการจ่ายครั้งที่ 1

$$\left[\text{ค่าครองชีพ} \times \text{จำนวนเดือน} \right] + \text{เงินเพิ่มพิเศษ}$$

ครั้งที่ 2 กำหนดจ่ายในวันที่ 15 มิถุนายน 2565 จำนวน 2.7 (สองจุดเจ็ด) เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน

ครั้งที่ 3 กำหนดจ่ายในวันที่ 15 ธันวาคม 2565 จำนวน 2.7 (สองจุดเจ็ด) เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน

สูตรการคำนวณโบนัสสำหรับการจ่ายครั้งที่ 2 และ 3

$$\left[\text{เงินเดือนพื้นฐาน} \times \text{จำนวนเดือน} \times \frac{\text{อัตราส่วนแปรของการประเมินผล} \times \text{วันมาทำงานจริง}}{\text{วันทำงานทั้งหมด}} \right] + \left[\text{Adjustment จากการปรับปรุงโครงสร้าง} \times \text{จำนวนเดือน} \times \frac{\text{วันมาทำงานจริง}}{\text{วันทำงานทั้งหมด}} \right]$$

หมายเหตุ

1. สำหรับกรณีที่พนักงานเริ่มงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 เป็นต้นมา หรือพนักงานที่ทำงานไม่เต็มตามรอบระยะเวลา ให้คำนวณการจ่ายอัตราเงินบวกเพิ่มพิเศษและค่าครองชีพ ตามสัดส่วนวันมาทำงานจริงโดยที่มีรอบระยะเวลาสำหรับใช้ในการคำนวณนับจากวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2565
2. พนักงานที่จะมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษประจำปี (โบนัส) และเงินบวกเพิ่มพิเศษดังกล่าว พนักงานจะต้องคงสภาพการเป็นพนักงานจนถึงวันที่มีการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษดังกล่าวในแต่ละงวดการจ่ายตามหลักเกณฑ์ปัจจุบัน (ยกเว้นพนักงานที่เกษียณอายุ หรือ พนักงานที่ใช้สวัสดิการเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือ เสียชีวิต ให้พิจารณาตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดอยู่ในปัจจุบัน)

อนึ่ง ในส่วนของเงื่อนไขการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) อื่นใดที่ไม่ได้ระบุไว้ ณ ที่นี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างเงินเดือนที่บริษัทฯ ประกาศใช้

ข้อเรียกร้องข้อ 8 การขยายอายุพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยความสมัครใจ (SERP FIN)

การขยายอายุพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยความสมัครใจ (SERP FIN) เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างสัดส่วนของพนักงานในแต่ละระดับอายุ ซึ่งจะต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทอย่างรอบคอบ จึงเห็นควรให้จัดตั้งคณะทำงานระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงานฯ เพื่อร่วมกันพิจารณาหรือกำหนดแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

ข้อเรียกร้องข้อ 9 การพิจารณาอุบัติเหตุจากการจราจรนอกเวลางานเป็นเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อรักษาเจตนารมณ์ในการลดอุบัติเหตุจราจรอันเป็นนโยบายสำคัญของบริษัทฯ อีกทั้งเป็นการสร้างความตระหนักในการขับขี่และแสดงความรับผิดชอบทางสังคม บริษัทฯและสหภาพแรงงานฯจะจัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันศึกษาและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมต่อไป โดยแนวทางที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับข้อบังคับของบริษัทฯและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ทั้งนี้ บริษัทฯและสหภาพแรงงานฯยังได้ร่วมกันพิจารณาข้อหาหรือทั้งสิ้น 7 หัวข้อ โดยขอแจ้งผลให้ทราบดังนี้

ข้อหาข้อ 2 การพิจารณาสอบบรรจุพนักงานของผู้รับเหมาช่วง (Subcontract)



บริษัทฯ จะพิจารณาเปิดสอบบรรจุพนักงานของผู้รับเหมาช่วง (Subcontract) ตามความจำเป็นทางธุรกิจ ลักษณะงาน และ โครงสร้างบุคลากรของบริษัทฯ ในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสม

ข้อหาหรือข้อ 3 การพิจารณาขยายอายุผลระบบคุณวุฒิ (Qualification Assessment) กรณีการปรับระดับคุณวุฒิ (Step up)

บริษัทฯ ยินดีพิจารณาขยายอายุผลระดับคุณวุฒิ (Qualification Assessment) กรณีการปรับระดับคุณวุฒิ (Step up) จากเดิม มีอายุ 2 ปี ปรับเป็น มีอายุ 3 ปี ทั้งนี้ วันที่มีการปรับระดับ (Level up) ระดับคุณวุฒิจะต้องยังมีผลบังคับใช้อยู่

ข้อหาหรือข้อ 7 การสนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ

บริษัทฯ มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ ตามความเหมาะสมเป็นประจำทุกปี มาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยินดีพิจารณาสนับสนุนการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะบริหารงาน แรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีที่ยั่งยืน เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ของทั้งสหภาพแรงงานฯ และบริษัทฯ เป็นไป อย่างราบรื่น

สำหรับข้อเรียกร้องและข้อหาอื่นนอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ทางบริษัทฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าสภาพ ปัจจุบันที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงพิจารณาคงเงื่อนไขตามสภาพการจ้างเดิม

สภาพการจ้างอื่นใดที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงตามบันทึกผลการเจรจาฉบับนี้ ให้ปฏิบัติไว้ตามเดิม บันทึกผลการเจรจานี้ให้มีผลบังคับกับพนักงานประจำของบริษัทฯ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566

หมายเหตุ-1

เพื่อเป็นการขอบคุณในความทุ่มเทของพนักงานในการผลักดันการผลิต การขาย การ start up รถยนต์รุ่นใหม่ ตลอดจน สามารถครองส่วนแบ่งการตลาดรถยนต์นั่งอันดับหนึ่งในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ จึงพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ เพิ่มอีกจำนวน 18,200 บาท (หนึ่งหมื่นแปดพันสองร้อยบาท) โดยนำมาจ่ายในคราวเดียวกันกับการจ่ายโบนัสครั้งที่ 1 ทั้งนี้ เฉพาะการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ประจำปี 2565 นี้เท่านั้น

หมายเหตุ-2

1. บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์แยกการพิจารณาการปรับเงินเดือนประจำปีและการจ่ายโบนัสประจำปี สำหรับพนักงานระดับ จัดการตามโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทฯ ออกจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กำหนดไว้ในบันทึกผลการเจรจาฉบับนี้

2. พนักงานสัญญาจ้างล่ามพิเศษแปลภาษา พนักงานประกอบอาหาร พนักงานสัญญาจ้างทั่วไป และนักศึกษาฝึกงานทุกประเภท จะไม่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) และเงินบวกพิเศษตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้ง ผลประโยชน์อื่นใดตามที่กำหนดไว้ในบันทึกผลการเจรจาฉบับนี้

บันทึกผลการเจรจานี้ทำขึ้นสามฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ ผู้แทนลูกจ้าง และผู้แทนบริษัทฯ ได้อ่านและ เข้าใจข้อความในบันทึกผลการเจรจานี้ถูกต้องตรงกัน โดยตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ


(นายบัณฑิต กัณหะพันธ์)

ผู้แทนบริษัทฯ


(นายบัณฑิต ไทรทอง)

(นายมังกร ภาโนมัย)

(นายกรินทร์ อินธิยา)

(นายอนชัย ปาทาน)

(นายอำนาจ ใจมัน)

(นายสุวิทย์ คาแก้ว)

(นายธานินทร์ สุขปรีชา)

(นายคมสันต์ แก้วไชย)

(นายบุญจันทร์ กุปตากร)

(นายประโยชน์ ลิ้มเจริญ)

(นายสมพร ศรีศักดิ์นอก)

(นายภัทรพล ชัยมงคลทรัพย์)

(นางสาววิชราพร ควงปินดา)