



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดย นาย [redacted] และนาย [redacted]
กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จังหวัดสมุทรปราการได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย และได้ดำเนินการเสร็จแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

๑. บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ซอย [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร มีโรงงานผลิตตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้าง ๔๙๒ คน โดยมีนาย [redacted] นาย [redacted] และนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อผูกพันบริษัท

๒. สหภาพแรงงาน [REDACTED] เป็นสหภาพแรงงานระดับพนักงาน ประเภทประกอบกิจการเดียวกัน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] หมู่บ้าน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำนวน ๒๔๑ คน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานได้มีหนังสือ ที่ สร.กปท. ๐๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงนายจ้างเรื่อง แจ้งข้อเรียกร้อง จำนวน ๑๔ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานทุกคนเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ฐานละ ๑๐ แร่ง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงาน ทุกคนเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ฐานละ ๑๐ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานที่ลาออกงานและเกษียณอายุ ดังนี้

๓.๑ พนักงานอายุ ๔๑ - ๔๙ ได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวน ๖๐ วัน และค่าพาหนะ ๓,๐๐๐ บาท

๓.๒ พนักงานอายุ ๕๐ - ๕๔ ได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวน ๙๐ วัน และค่าพาหนะ ๕,๐๐๐ บาท

๓.๓ พนักงานอายุ ๕๕ - ๕๙ ได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวน ๑๐๐ วัน และค่าพาหนะ ๕,๐๐๐ บาท

๓.๔ พนักงานที่เกษียณอายุได้รับเงินค่าพาหนะ เพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินให้กับพนักงานทุกคนที่เข้าทำงานผลัดบ่ายวันละ ๓๐ บาท และผลัดดึกวันละ ๕๐ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าจ้างในวันลากิจให้กับพนักงานรายวันเท่ากับพนักงานรายเดือน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่ารองเท้าเพิ่มขึ้นให้กับพนักงานทุกคน ละ ๖๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทฯ ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับลูกจ้างทุกคน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๙ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือให้กับทายาทของพนักงานที่เสียชีวิตเท่ากับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๐ ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างให้กับพนักงานทุกคนเท่ากับ ๑๐๐ % ของส่วนต่างที่เพิ่มจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลประกาศ

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินสนับสนุนกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๑,๐๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ ขอให้บริษัทฯ อนุญาตให้คณะกรรมการ อนุกรรมการ สมาชิก ลาไปดำเนินการกิจกรรมสหภาพแรงงานได้เพิ่มจากเดิมปีละ ๒๕ วัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพให้กับพนักงานทุกคน เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๔ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ขอให้มีผลบังคับใช้ตามเดิม

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๖ ครั้ง ครั้งสุดท้ายวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงาน ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] พนักงานประนอมฯ ได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำนวน ๑๐ ครั้ง ครั้งสุดท้ายวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ โดยทั้งสองฝ่ายได้นัดเจรจา ครั้งต่อไปในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ แต่เนื่องจากในช่วงดังกล่าว เกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) พนักงานประนอมฯ จึงได้มีหนังสือแจ้งทั้งสองฝ่ายเพื่อขอเลื่อนการเจรจาออกไปในช่วงเดือน พฤษภาคม ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศ สถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน

จังหวัด [REDACTED] เห็นว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามประกาศกระทรวง แรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหาร ราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้มีหนังสือ ที่ สป ๐๐๒๙/๙๐๘๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อส่ง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวไว้พิจารณา เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย บัดนี้ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า โดยทั่วไปเงินโบนัสที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรางวัลสำหรับตอบ แทนความดีความชอบในการทำงานมาด้วยดีทั้งปี ซึ่งเงินโบนัสไม่ใช่เงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่าย แต่เป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างภายใต้บังคับของเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากนายจ้างมีผล กำไร แต่ตามข้อตกลงปี ๒๕๔๕ ระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ได้ตกลงร่วมกันว่าให้บริษัทฯ จ่ายโบนัส แก่พนักงานลูกจ้างตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนด และไม่มีเงื่อนไขของผลกำไร-ขาดทุน ซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติ ตามข้อตกลงนี้มาทุกปีโดยไม่ได้เพิ่มหรือลดจำนวนแรงลง แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่เพิ่มจำนวนแรงแต่เมื่อคิด คำนวณเป็นเงินแล้ว ก็เป็นจำนวนมากและสมควรแก่กรณีของวงการสิ่งทอไทย และจากการสอบถามเป็นการ

ภายในจากสมาชิกสมาคม [REDACTED] และ [REDACTED] ประเภทเดียวกันหลายแห่ง ให้สูงสุด ๑ เดือน บางแห่ง (บริษัทสิ่งทอชั้นนำ) ยังลดลงเหลือครึ่งเดือนด้วย (แต่ไม่สามารถนำเอกสารหลักฐานมาแสดงได้ ด้วยเป็นข้อมูลส่วนตนแต่ละแห่งที่ไม่อาจเปิดเผยได้แม้แต่จากทางราชการ) และปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ก็ได้จ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างในจำนวนแรงตามข้อตกลงเดิมแล้วเมื่อปลายเดือนมกราคม ๒๕๖๓ ไม่ได้งดหรือลดลงแต่อย่างใด ภายใต้สถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำรุนแรงเช่นนี้ บริษัทฯ ไม่ควรมาเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อีก จึงไม่เห็นสมควรเพิ่มเงินโบนัสอีก ไม่ว่าจะเป็นจำนวนแรงหรือจำนวนเงิน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีเงินใช้จ่ายในสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกคนที่ทำงานให้บริษัทฯ ทุกครั้งที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องทางสหภาพแรงงานฯ ไม่เคยเห็นกำไรจากผลประกอบการของบริษัทฯ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ จะดูจากคำสั่งซื้อ กำลังการผลิต การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการขยายกิจการ ซึ่งทำให้เห็นว่า บริษัทฯ น่าจะมีกำไร การที่บริษัทฯ มีผลกำไรในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑๖๔ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๐๘ ล้านบาท แต่บริษัทฯ ก็ยังจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่าเดิม (ตามข้อตกลงปี ๒๕๕๕) บริษัทฯ สามารถนำผลกำไรในส่วนดังกล่าวมาให้แก่ลูกจ้างบ้างได้หรือไม่ แม้ว่าในปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ จะขาดทุนก็ตาม โดยบริษัทฯ ไม่ได้มีการปรับเพิ่มการจ่ายเงินโบนัสมาเป็นระยะเวลา ๑๘ ปีแล้ว ปัจจุบันบริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินโบนัส ดังนี้

- ผู้ไม่มาทำงาน (ลาภิจ ลาป่วย ขาดงาน) ตั้งแต่ ๑ - ๑๑ วัน จ่าย ๓๕ แร่ง
- ผู้ไม่มาทำงาน (ลาภิจ ลาป่วย ขาดงาน) ตั้งแต่ ๑๑ - ๑๙ วัน จ่าย ๓๑ แร่ง
- ผู้ไม่มาทำงาน (ลาภิจ ลาป่วย ขาดงาน) ตั้งแต่ ๑๙ - ๒๕ วัน จ่าย ๓๕ แร่ง
- ผู้ไม่มาทำงาน (ลาภิจ ลาป่วย ขาดงาน) ตั้งแต่ ๒๕ - ๓๐ วัน จ่าย ๓๕ แร่ง
- ผู้ไม่มาทำงาน (ลาภิจ ลาป่วย ขาดงาน) ตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป จ่าย ๓๕ แร่ง

ซึ่งหากดูจากการเปรียบเทียบกับบริษัท [REDACTED] ซึ่งมีสภาพการจ้างเช่นเดียวข้อเรียกร้องทั้ง ๑๔ ข้อของสหภาพแรงงานฯ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีเงินใช้จ่ายในสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกคนที่ทำงานให้บริษัทฯ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าในการจ่ายโบนัสปี ๒๕๖๒ พบว่าพนักงานมากกว่า ๘๐-๙๐ % ได้รับการประเมินการจ่ายโบนัสอยู่ในเกรด A โดยจ่ายในอัตรา ๓๕ แร่ง ส่วนการจ่ายโบนัสในเกรด B เกรด C และเกรด D มีจำนวนน้อยมาก ซึ่งในการจ่ายโบนัสตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ ตลอดมาบริษัทฯ ได้จ่ายเงินโบนัสตามตกลงตั้งแต่ ๓๕ แร่ง - ๒๒ แร่ง และสหภาพแรงงานมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเพิ่มโบนัสหลายครั้งแต่ได้ขอถอนข้อเรียกร้องดังกล่าว โดยให้ความสำคัญในการปรับเพิ่มของค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ ตลอดมา จำนวนการจ่ายโบนัสสูงสุดจำนวน ๓๕ แร่ง บริษัทฯ ได้จ่ายตลอดมาเป็นเวลา ๑๘ ปี แม้ผลการประกอบการของบริษัทฯ จะขาดทุนมาตลอดมา แต่บริษัทฯ ก็ได้จ่ายเงินโบนัสตามตกลงมาตลอดไม่เคยขาด แม้จะมีผลกำไรในปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑ แต่ก็ยังเป็นผลกำไรจากการขายที่ดิน ซึ่งจำนวนเงินในการจ่ายโบนัสเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการอื่นๆ ก็ถือว่าอยู่ในระดับที่สูงพอสมควร ซึ่งตามหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ขาด ลา และจำนวนการจ่ายเงินโบนัสจะเพิ่มขึ้นทุกปีตามจำนวนเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น จากหลักฐานการจ่ายเงินโบนัสในปีที่ผ่านมาและย้อนหลังไปหลายปี พบว่าพนักงานมากกว่า ๘๐-๙๐ % ได้รับการประเมินการจ่ายโบนัสอยู่ในเกรด A โดยจ่ายในอัตรา ๓๕ แร่ง ส่วนการจ่าย

โบนัสในเกรด B เกรด C และเกรด D มีจำนวนน้อยมาก จึงอนุมานได้ว่าบริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสลูกจ้างอยู่ที่ ๓๕ แรง ทั้งที่สถานะของบริษัทมีสถานะขาดทุน และตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ มีการใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตลอด จึงเห็นว่าการจ่ายโบนัสดังกล่าวเหมาะสมแล้ว

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้เพิ่มเงินขึ้นค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานลูกจ้างเป็นเงินเพิ่มอีก ๒.๕๐ บาท และ ๒.๐๐ บาท ตามตารางขึ้นเงินประจำปีที่แนบ เช่น จาก ๑๔.๐๐ บาท เป็น ๒๑.๕๐ บาท, จาก ๑๘.๕๐ บาท เป็น ๒๐.๕๐ บาท, จาก ๑๔.๕๐ บาท เป็น ๑๖.๕๐ บาท, จาก ๑๔.๐๐ บาท เป็น ๑๖.๐๐ บาท, จาก ๑๒.๕๐ บาท เป็น ๑๔.๕๐ บาท (สำหรับลูกจ้าง ชาย/หญิง รายวัน) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นการปรับขึ้นค่าจ้างที่ค่อนข้างสูงแล้ว ในสถานการณ์เช่นนี้ อีกทั้งยังเป็นการเรียกร้องที่ซ้ำกับข้อตกลงปี ๒๕๖๐ หากบริษัทฯ จะต้องมีการปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีทุกครั้งที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง บริษัทฯ คงจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ บริษัทฯ เห็นว่าไม่สมควรเพิ่มอีก

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ในขั้นการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทางสหภาพแรงงานขอเสนอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงานจากฐานเดิมที่ฐานละ ๕ แรง ซึ่งพนักงานในบริษัทฯ ได้รับค่าจ้างสูงสุดอยู่ที่ ๖๐๐ บาท และต่ำสุดอยู่ที่ ๓๓๑ บาท เพื่อให้พนักงานมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจะได้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่ราคาสินค้าปรับตัวสูงขึ้นจากเดิม พนักงานบางคนทำงานคนเดียวแต่ต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัว ๒ - ๓ คน จึงทำให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลามาก บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้ มีการลดจำนวนพนักงานลง และได้นำแรงงานต่างชาติเข้าสู่กระบวนการผลิต ทำให้พนักงานที่ทำงานก่อนต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานได้หลายหน้าที่ เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตของนายจ้าง การปรับขึ้นค่าจ้างเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำให้พนักงานมีความขยันเพื่อจะรักษาเกรดในการทำงานให้อยู่ในฐาน A+ และ A เพื่อให้พนักงานได้รู้ว่าการที่ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นก็จะได้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าในการปรับเงินขึ้นปี ๒๕๖๒-๒๕๖๓ พบว่าพนักงานมากกว่า ๘๐-๙๐ % ได้รับการประเมินการปรับขึ้นค่าจ้างอยู่ในเกรด A ซึ่งตามตารางการปรับค่าจ้างตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ ที่มีระดับการปรับค่าจ้าง ตั้งแต่ A+ - D นั้น ในปีใดที่มีการปรับค่าจ้างตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็จะมีการปรับตามที่ประกาศ และมีการปรับเพิ่มส่วนต่าง ๓๕ % ด้วยในปีนั้น ในกรณีที่มีการปรับค่าจ้างที่มีการปรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ในกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้าง รายวัน ๑๕๕ บาท จะได้ขึ้นค่าจ้างตามตกลง ๒๑.๕๐ บาท และจะได้ปรับส่วนต่างอีก ๒.๒๕ บาท รวมแล้วได้ปรับเพิ่มจำนวน ๒๓.๗๕ บาท จะได้ปรับค่าจ้างเป็น ๕๗๘.๒๕ บาท คิดเป็นเพิ่มมา ๔.๑ % และ อีกคนหนึ่งได้ค่าจ้างวันละ ๔๔๗.๒๕ บาท ปรับเพิ่มมากรณีเหมือนกัน ๒๓.๗๕ บาทจะได้เพิ่มมา ๕.๕ % สูงกว่าคนแรก อีกคนหนึ่งค่าจ้างวันละ ๓๕๓ บาท ในกรณีเดียวกันปรับมาทั้งหมดเป็น ๒๓.๗๕ บาท คิดเป็น ๖.๗ % อนุมานได้ว่ามีการปรับค่าจ้างขึ้นในระดับ ๔-๕ % ซึ่งถ้าคิดใหม่ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง เพิ่มอีก ๑๐ บาท คนแรกคิดเป็น ๕.๗ % คนที่ ๒ คิดเป็น ๗.๑ % คนที่ ๓ คิดเป็น ๘.๙ % เป็นต้น ซึ่งเป็นจำนวนที่สูง แต่จำนวนที่นายจ้างจ่ายไปแล้วเฉลี่ยอยู่ที่ ๕-๕ % และประกอบกับอัตราเงินเฟ้อและอัตราดัชนีผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงของเดือนมกราคม ๒๕๖๓ เปรียบเทียบเดือนมกราคม ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๑.๐๕ จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงเห็นว่าข้อตกลงเดิมมีความเหมาะสมแล้ว ไม่เห็นควรปรับเพิ่มขึ้นอีก

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้ปรับเงินค่าพาหนะเพิ่มขึ้นทุกอัตราแล้ว เช่น จากเดิม ๔,๐๐๐ บาท เพิ่มเป็น ๕,๐๐๐ บาท, จากเดิม ๔,๕๐๐ บาท เพิ่มเป็น ๖,๐๐๐ บาท, จากเดิม ๑๑,๐๐๐ บาท เพิ่มเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท เป็นต้น การที่บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานลูกจ้างขอลาออกก่อนเกษียณอายุ เพื่อให้ลูกจ้างเสนอตัวเกษียณอายุก่อนกำหนดตามความจำเป็นส่วนบุคคล ตามความสมัครใจ โดยบริษัทฯ จะให้เงินช่วยตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนด จึงเป็นการลาออกโดยสมัครใจ และลูกจ้างได้ประโยชน์ไปด้วย นอกจากนี้ลูกจ้างยังได้สิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินประกันสังคมอีกด้วย

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ลาออกและเกษียณอายุจะได้มีเงินใช้เอาไว้ดูแลพ่อแม่และดูแลสุขภาพ เนื่องจากพนักงานที่ลาออกในช่วงอายุดังกล่าวส่วนใหญ่จะไปทำงานอื่นๆ ยาก และส่วนใหญ่มีเหตุผลจำเป็น เช่น ไปดูแลพ่อแม่ ปัจจุบันพนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีลาออกจะต้องทำงานกับบริษัทฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี บริษัทฯ ไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เมื่อพนักงานออกจากงานจึงไม่มีเงินออมไว้ใช้ในยามที่ลาออกหรือเกษียณอายุ และเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ทำงานให้กับบริษัทฯ มาเป็นเวลาหลายปี โดยสหภาพแรงงานฯ ขอให้ยกเลิกเงื่อนไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง ข้อย่อยที่ ๕.๑.๓ พนักงานผู้ซึ่งลาออกนี้ต้องไม่ไปเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการอื่นภายใน ๑ ปี นับแต่วันลาออกจากบริษัทฯ หากฝ่าฝืนให้บริษัทฯ มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่บริษัทฯ ตกลงกับสหภาพแรงงานฯ ให้เป็นเงินช่วยเหลือลูกจ้างที่ลาออกโดยจ่ายตามอายุพนักงาน อายุการทำงาน โดยจ่ายให้ลูกจ้างเป็นเงินช่วยเหลือและค่าพาหนะซึ่งได้จ่ายมาแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ ซึ่งในปี ๒๕๖๐ ได้มีการเจรจาและปรับเปลี่ยนแล้วโดยเพิ่มค่าพาหนะเพิ่มให้อีกจำนวน ๑,๐๐๐ - ๔,๐๐๐ บาทซึ่งเงินดังกล่าวตามกฎหมายถ้าลูกจ้างลาออกเองจะไม่ได้รับ ซึ่งจำนวนเงินดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้ว เห็นว่าไม่สมควรเพิ่มอีก

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือพักร้อน เป็นสิทธิหยุดงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า ๖ วัน หลังจากทำงานครบหนึ่งปี ซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตาม โดยบริษัทฯ จะกำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าทุกปี แต่สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอให้ลูกจ้างสามารถขอเลื่อนหรือแบ่งวันหยุดได้ตามความประสงค์ของลูกจ้างแต่ละคน แต่มีหลักเกณฑ์เงื่อนไขว่า ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแล้ว เป็นการล่วงหน้าเท่านั้นตามข้อตกลงเดิม จึงเหมาะสมและสมควรแล้ว จึงเห็นว่าไม่สมควรเพิ่มอีก

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า การหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น เพื่อให้สภาพร่างกายในช่วงที่ไม่พร้อมที่จะทำงาน ทำให้มีความพร้อมในการที่จะทำงานให้กับนายจ้างต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่ควรจำกัดสิทธิในการกำหนดจำนวนครั้ง กรณีที่พนักงานต้องการลาหยุดพักผ่อนแต่บริษัทฯ ไม่อนุมัติพนักงานต้องหาคนมาทำงานแทน ซึ่งทำให้พนักงานขาดรายได้ในวันดังกล่าวโดยบริษัทฯ จะเพิ่มเงินพิเศษให้พนักงานที่มาทำงานแทนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ - ๒๐๐ บาท ต่อการทำงานแทนหนึ่งกะ กรณีที่พนักงานลาพักผ่อนโดยไม่ได้นัดหมายมาทำงานแทนเกิน ๕ วัน ใน ๑ เดือน จะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี และถ้าให้พนักงานอื่นทำงานแทนเกิน ๑๓ วัน ใน ๑ ปี จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี การที่ให้พนักงานลาพักผ่อนไม่จำกัดจำนวนครั้งไม่ทำให้บริษัทฯ เกิดรายจ่ายเพิ่มแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าตามข้อตกลงเดิมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว เห็นควรให้คงสภาพตามข้อตกลงเดิม

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้ปรับเพิ่มเงินค่าเข้ากะบาย จาก ๕ บาท เป็น ๘ บาท และในกะดึก จาก ๘ บาท เป็น ๑๒ บาทแล้ว (จ่ายให้เฉพาะวันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน เท่านั้น) บริษัทฯ เห็นว่าเป็นจำนวนเงินที่พอสมควรแก่ค่าใช้จ่ายในการเข้ากะ เนื่องจากบริษัทฯ มีสวัสดิการ ลดค่าใช้จ่ายในการเข้ากะ เช่น ได้จัดหอพักให้พนักงานได้พักอาศัยเพื่อสะดวกในการเดินทางเข้าทำงาน ทั้งกะเช้า กะบาย และกะดึก โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า จัดให้มีข้าวสุกฟรีทุกมื้อ กับข้าวขายในราคาถูก มีรถรับส่ง (ออกกะบาย, เข้า - ออกกะดึก)

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ปัจจุบันมีการทำงาน ๓ กะ ได้แก่ ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น., ๑๖.๐๐ - ๒๔.๐๐ น., ๒๔.๐๐-๐๘.๐๐ น. ผลกระทบด้านสุขภาพของพนักงานที่ต้องทำงานในกะดึก ทำให้นอนหลับไม่เพียงพอ เกิดความอ่อนล้า เครียด ประสิทธิภาพการตัดสินใจลดลง อาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพในระยะยาวได้ ผลกระทบต่อครอบครัว ไม่มีเวลาให้ครอบครัว เวลาทำงานไม่ตรงกันกับเวลาที่ครอบครัวอยู่พร้อมกัน ไม่มีเวลารับ-ส่ง ลูกไปโรงเรียน การเดินทางมาทำงานของพนักงานในกะบายต้องเดินทางมาทำงานเอง และการเดินทางกลับจากทำงานในกะดึกต้องเดินทางกลับเอง เนื่องจากบริษัทฯ จะมีรถ รับ - ส่ง ให้เฉพาะพนักงานที่เดินทางมาทำงานกะดึกและกลับจากทำงานกะบาย เวลา ๒๔.๐๐ น. จึงทำให้พนักงานมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานประมาณ ๔๐๐ บาทต่อเดือน และยังมีค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหาร และเครื่องดื่มบำรุงร่างกาย เช่น นม กาแฟ เครื่องดื่มชูกำลัง ชุปไก่สกัด เป็นต้น สหภาพแรงงานฯ จึงขอเพิ่มค่ากะ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานในกะบายและกะดึกมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าในปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้ปรับค่าผลัดบาย จากวันละ ๕ บาท เป็นวันละ ๘ บาท และปรับค่าผลัดดึกจากวันละ ๘ บาท เป็นวันละ ๑๒ บาทแต่เนื่องจากการทำงานในผลัดดังกล่าวลูกจ้างต้องมาทำงานในเวลาที่แตกต่างกันจากปกติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตของลูกจ้างที่ทำงาน จึงเห็นควรปรับเพิ่มค่ากะการทำงานลูกจ้างอีกโดยเทียบเคียงจากการปรับค่ากะในปี ๒๕๖๐ ดังนี้ ปรับค่าทำงานผลัดบาย เป็นวันละ ๑๑ บาท และปรับเพิ่มค่าทำงานผลัดดึก เป็นวันละ ๑๖ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ได้ให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อยู่แล้ว พนักงานได้สิทธิในการลาอยู่แล้ว จึงเห็นว่าเป็นจำนวนที่เพียงพอแล้ว นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีเงื่อนไขโดยไม่นำผลการลากิจไปตัดสิทธิในการได้เงินรางวัลประจำเดือน ดังนี้

- ลากิจเพื่อจัดงานศพ พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร กรณีลา ๖ วัน.
- ลากิจเพื่อนำบุตรเข้าเรียนวันแรก ลาได้ ๑ วัน
- ลากิจเพื่อทำบัตรประจำตัวประชาชน ลาได้ ๑ วัน
- ลากิจเมื่อภรรยาคลอดบุตร ลาได้ ๖ วัน

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ปัจจุบันบริษัทฯ ให้สิทธิพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน มีสิทธิลาพักโดยได้รับค่าจ้างหนึ่งปีไม่เกิน ๖ วันต่อปี ส่วนพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันมีสิทธิลาพัก โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๓ วันต่อปี สมาชิกสหภาพแรงงานฯ และพนักงานได้เสนอให้สหภาพแรงงานยื่น ข้อเรียกร้องเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่มีความเหลื่อมล้ำสำหรับพนักงานที่ทำงานในสถาน ประกอบกิจการเดียวกัน และเพื่อให้พนักงานไม่ต้องขาดรายได้เมื่อมีกิจธุระจำเป็นที่จะต้องลางาน ปัจจุบัน บริษัทฯ มีพนักงานทั้งหมด จำนวน ๔๙๒ คน เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน ๑๖๐ คน และพนักงานรายวัน จำนวน ๓๓๒ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อยู่แล้วและมีความเหมาะสม เห็นควรให้คงสภาพตามข้อตกลงเดิม

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗

ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้เพิ่มค่ารองเท้าให้แล้วจาก ๔๕๐ บาท เป็น ๖๐๐ บาท เพื่อให้พนักงานซื้อมาสวมใส่ในเวลาทำงาน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเป็นรองเท้าผ้าใบ สีขาวล้วนตามระเบียบบริษัทฯ ก็ได้ แต่ให้เป็นรองเท้าที่สามารถสวมใส่ทำงานได้ ซึ่งราคาจะแตกต่างกันไป ตามความพึงพอใจ บางคู่ก็อาจมีราคาเป็นร้อยบาท บางคู่ก็อาจมีราคาไม่ถึงร้อย และบริษัทฯ ก็ได้ติดตามว่า พนักงานได้ใช้เงินซื้อรองเท้าทั้งหมดจริงหรือไม่ จึงเห็นว่าเงินจำนวน ๖๐๐ บาท เป็นจำนวนที่เหมาะสมแล้ว และเป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่เข้ากับข้อตกลงปี ๒๕๖๐

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากลูกจ้างฝ่ายผลิตต้องทำงานที่มีลักษณะงาน ต้องเดินตลอดเวลา หากใส่รองเท้าที่มีคุณภาพไม่ดีมาทำงาน จะรู้สึกปวดขา ปวดข้อเท้า เท้าบวม ปวดสันเท้า เส้นเลือดขด อาจทำให้มีปัญหาสุขภาพในระยะยาวได้ ทั้งยังมีลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นช่างซ่อมบำรุง ช่างเชื่อม ช่างกลึง ก็จำเป็นต้องมีรองเท้าเซฟตี้สวมใส่เพื่อความปลอดภัยจากการทำงาน ปัจจุบันบริษัทฯ จ่ายเงินค่า รองเท้าให้กับลูกจ้างปีละ ๖๐๐ บาท แต่เงินจำนวนดังกล่าวไม่สามารถซื้อรองเท้าที่มีคุณภาพเหมาะสมกับ ลักษณะการทำงานที่ต้องเดินทำงานตลอด ๘ ชั่วโมงได้ ราคารองเท้าที่มีคุณภาพในปัจจุบันเหมาะสมกับการ ทำงานราคาอยู่ที่คู่ละ ๖๐๐ - ๑,๐๐๐ บาท จึงขอให้บริษัทฯ จ่ายค่ารองเท้าเพิ่มขึ้นเพื่อสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยของลูกจ้างและให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่ ลูกจ้างไปจัดซื้อเองตามที่เหมาะสม ในปี ๒๕๕๕ บริษัทฯ จ่ายให้จำนวน ๔๕๐ บาท และในปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้เพิ่มให้อีกเป็น ๖๐๐ บาท จำนวนเงินดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้ว จึงเห็นควรให้คงสภาพตามข้อตกลงเดิม

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๘

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างกับลูกจ้างจัดตั้งโดย ความสมัครใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินใช้ตอนเกษียณอายุ ออกจากงาน ทูพลภาพ หรือให้ครอบครัว เมื่อลูกจ้างเสียชีวิต ซึ่งกองทุนประกันสังคมได้ให้สิทธิประโยชน์ครอบคลุมหมดและบริษัทต้องจ่ายเงินสมทบ ส่วนหนึ่ง สำหรับพนักงานลูกจ้างของบริษัทฯ หากลาออก หรือ เกษียณอายุ บริษัทฯ ได้ให้เงินช่วยเหลือ และเงินค่ารถ ตามข้อเรียกร้องที่ ๓ อยู่แล้ว ซึ่งบริษัทฯ เป็นผู้จ่ายแต่ฝ่ายเดียวและเป็นจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่สูง บริษัทฯ เห็นว่าไม่สมควรจัดให้

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น พนักงานจะได้ไม่ต้องคอยกังวลว่าจะมีเงินใช้ในยามเกษียณหรือไม่ ไม่ต้องมองหาสวัสดิการที่ดีกว่า ทุ่มเทกับงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานมีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ ไม่เป็นการรบกวนหลาต้องเลี้ยงดูในยามเกษียณ สามารถดูแลตัวเองได้เพราะมีเงินออมจากการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่ายังไม่ถึงเวลาที่จะต้องจัดทำ เห็นควรรอกระทรวงการคลังประกาศใช้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๙

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ตามข้อตกลงปี ๒๕๔๙ บริษัทฯ ได้ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือในการจัดงานศพแก่ทายาทโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานผู้เสียชีวิตจากจำนวน ๓๕,๐๐๐ เป็น จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาทแล้ว โดยมีเงื่อนไขว่าทายาทโดยธรรมตามกฎหมายของพนักงานที่เสียชีวิตจะต้องทำงานติดต่อกันมาเกิน ๑ ปี

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ปัจจุบันบริษัทฯ จะให้เงินช่วยเหลือค่าจัดงานศพแก่ทายาทตามกฎหมายเมื่อพนักงานเสียชีวิต โดยมีเงื่อนไขการจ่ายเงินดังกล่าว คือ พนักงานของบริษัทฯ ต้องทำงานติดต่อกันมาเกิน ๑ ปี เสียชีวิตลง บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นค่าจัดงานจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ซึ่งในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเงินจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ไม่เพียงพอต่อการจัดงานศพ เพื่อเป็นการช่วยเหลือแก่ทายาทของพนักงานที่สูญเสียบุคคลสำคัญในครอบครัว สหภาพแรงงานฯ จึงขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือทายาทของพนักงานที่เสียชีวิต เท่ากับการเลิกจ้าง ดังนี้

๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานกับบริษัทฯ ตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท (สภาพการจ้างเดิม ๔๐,๐๐๐ บาท)

๒. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๑๘๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๒๔๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๔. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี แต่ไม่ครบ ๒๐ ปี ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๕. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๔๐๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

และให้ยกเลิกเงื่อนไขการจ่ายเงินเมื่อพนักงานของบริษัทฯ ที่ได้ทำงานติดต่อกันมาเกิน ๑ ปี เสียชีวิตลง บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพ เปลี่ยนเป็น เมื่อพนักงานของบริษัทฯ ที่ได้เข้าทำงานขอให้ทายาทมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจากการเสียชีวิตทุกคน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามข้อตกลงเดิม บริษัทฯ จ่ายให้ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท และทายาทยังมีสิทธิได้รับเงินจากสำนักงานประกันสังคมได้อีก ๕๐,๐๐๐ บาท รวมแล้วเป็นเงิน ๙๐,๐๐๐ บาท ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่แล้ว และข้อตกลงเดิมยังเป็นคุณต่อทายาทมากกว่าเห็นควรให้คงสภาพตามข้อตกลงเดิม

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๐

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า เดิมบริษัทฯ จะปรับค่าจ้างให้แก่พนักงานที่มีค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนดและปรับมากกว่าที่กฎหมายกำหนดทุกครั้ง และบริษัทฯ ยังปรับค่าจ้างให้แก่พนักงานที่ทำงานมาก่อนอีก แต่เนื่องจากในปี ๒๕๔๙ บริษัทฯ และสภาพแรงงานฯ ได้มีข้อตกลงกับสภาพแรงงานฯ กัน ตามที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งบริษัทฯ ได้ตกลงปรับเงินเพิ่มจาก ๓๐ % เป็น ๓๕ % ของส่วนต่างจากค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดแล้ว บริษัทฯ ได้มีการเพิ่มให้แล้ว ไม่สมควรเพิ่มอีก ทั้งบริษัทฯ ยังเห็นว่าเป็นการเรียกร้องที่ซ้ำกับข้อเรียกร้องเรื่องการปรับเงินซึ่งประจำปี

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นราคาสินค้าอุปโภคบริโภคมีการปรับตัวสูงขึ้น และเนื่องจากพนักงานที่ทำงานมานานแล้ว ต้องการได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานมานานเมื่อรัฐบาลมีการประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ หากบริษัทฯ ไม่มีการปรับค่าจ้างขึ้น จะทำให้พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่มีค่าจ้างที่สูงกว่าพนักงานเก่า เพื่อให้พนักงานเก่าที่มีความชำนาญและมีอายุการทำงานมานานับสิบปี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่บริษัทฯ ได้รับการปรับค่าจ้างตามที่บริษัทฯ จ่ายให้ตามข้อตกลงอยู่แล้ว และในกรณีที่มีการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างก็ได้รับการปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและได้รับปรับส่วนต่างตามข้อตกลง-คิดเฉลี่ยตามเปอร์เซ็นต์ ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับการปรับค่าจ้างในเกรด A คิดเฉลี่ยแล้วลูกจ้างได้รับการปรับค่าจ้างขึ้นอยู่ที่ ๔-๕ เปอร์เซ็นต์ ประกอบกับดัชนีเงินเฟ้อและดัชนีผู้บริโภคอยู่ที่ ๑.๓ ซึ่งถ้ามีการปรับเพิ่มส่วนต่างตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ก็จะเป็นจำนวนที่สูงเกินปกติ เช่น ซึ่งในปีใดที่มีการปรับค่าจ้างตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีการปรับตามที่ประกาศและมีการปรับเพิ่มส่วนต่าง ๓๕ เปอร์เซ็นต์ด้วยในปีนั้นในกรณีที่มีการปรับค่าจ้างที่มีการปรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ในกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างรายวันละ ๕๕๕ บาท จะได้ขึ้นค่าจ้างตามตกลง ๒๑.๕๐ บาท และจะได้ปรับส่วนต่างอีก ๒.๒๕ บาท รวมแล้วได้ ปรับ ๒๓.๗๕ บาท จะได้ปรับค่าจ้างเป็น ๕๗๘.๒๕ บาท คิดเป็นเพิ่มขึ้น ๔.๑ เปอร์เซ็นต์ และ อีกคนหนึ่งค่าจ้างวันละ ๔๔๗.๒๕ บาท ปรับเพิ่มมากขึ้นเหมือนกัน ๒๓.๗๕ บาท จะได้เพิ่มมา ๕.๕ เปอร์เซ็นต์ สูงกว่าคนแรก และอีกคนค่าจ้างวันละ ๓๕๓ บาทในกรณีเดียวกันปรับมาทั้งหมดเป็น ๒๓.๗๕ บาท คิดเป็น ๖.๗ เปอร์เซ็นต์ สูงกว่าคนแรกจึงอนุมานได้ว่า มีการปรับค่าจ้างขึ้นในระดับ ๔-๕ เปอร์เซ็นต์ และมีลูกจ้างประมาณ ๘๐-๙๐ เปอร์เซ็นต์ได้รับการปรับดังกล่าว ซึ่งในกิจการประเภทนี้และในบริษัทฯ ที่มีผลประกอบการขาดทุน เห็นว่าการปรับค่าจ้างเดิมมีความเหมาะสมแล้ว และเห็นควรคงตามสภาพการจ้างเดิม

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า วันแรงงานแห่งชาติ เป็นวันหยุดตามประเพณีที่กฎหมายกำหนดที่นายจ้างต้องให้ลูกจ้างได้หยุดงานทุกปี เพื่อลูกจ้างจะได้หยุดงาน หากสภาพแรงงานฯ จะมีกิจกรรมวันแรงงานก็เป็นประโยชน์แก่สภาพแรงงานเอง บริษัทฯ เห็นว่าไม่เป็นสภาพการจ้าง

- ผู้แทนสภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ทุกๆ ปีสภาพแรงงานจะนำสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ ซึ่งจะมีสมาชิกและเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมประมาณ ๓๕ - ๕๐ คน ในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว สภาพแรงงานมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น ค่าเหมารถบัสหรือรถตู้ ค่าอาหารและน้ำดื่ม และเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การสนับสนุนกิจกรรมที่รัฐบาลและขบวนการของผู้ใช้แรงงานจัดขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานรวมตัวกันและจัดกิจกรรมร่วมกันดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าข้อเรียกร้องดังกล่าว ไม่ปรากฏว่าเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน หรือประโยชน์อื่นใดอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน จึงไม่มีสภาพเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่ชี้ขาด

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสภาพแรงงาน ลาเพื่อทำกิจกรรมของสภาพแรงงาน และลาเพื่อประชุมตามที่ราชการกำหนดได้ แต่ตามข้อตกลงเดิม บริษัทฯ ได้ให้สิทธิกรรมการสภาพแรงงาน กรรมการสหกรณ์ ลาไปดำเนินกิจกรรมของสภาพแรงงานฯ ได้ ๔๕ วันต่อปี บริษัทฯ จะไม่ถือว่าเป็นวันลาและได้รับค่าจ้าง โดยต้องยื่นใบลาตามระเบียบ และไม่ต้องมีหนังสือจากทางราชการ บริษัทฯ เห็นว่าสิทธิในการลาดังกล่าวมากแล้ว และไม่ถือว่าเป็นสภาพการจ้าง

- ผู้แทนสภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากปัจจุบันมีกิจกรรมที่สภาพแรงงานฯ ต้องเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก เมื่อกรรมการ อนุกรรมการ สมาชิก ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ นั้น ก็จะลางานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ลากิจกรรมตามข้อตกลงสภาพแรงงานจ้าง (๔๕ วัน)
- ลาบางส่วนตัว
- ลาหยุดพักผ่อนประจำปี
- จ้างคนทำงานแทน :

ซึ่งการจ้างคนทำงานแทนนั้น บริษัทฯ มีระเบียบให้ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเดียวกันสามารถทำงานแทนกันได้ แต่ลูกจ้างผู้ที่ลูกจ้างอื่นทำงานแทนจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว ซึ่งในแต่ละปีสภาพแรงงานฯ ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างอื่นทำงานแทนเป็นจำนวนมาก

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าข้อเรียกร้องดังกล่าว ไม่ปรากฏว่าเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน หรือประโยชน์อื่นใดอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน จึงไม่มีสภาพเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่ชี้ขาด

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๓

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า การที่สหภาพแรงงานขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าครองชีพจำนวน ๑,๐๐๐ บาท เป็นการเรียกร้องให้บริษัทฯ จ่ายเงินดังกล่าวเป็นประจำในทุกเดือน จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างบริษัทฯ เห็นว่าเป็นการเรียกร้องที่เข้าซ้อนกับการขอปรับขึ้นเงินค่าจ้างในข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ บริษัทฯ มีทั้งสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือกฎหมาย เช่น หอพัก ข้าวสุกทุกมื้อ กับข้าวราคาถูก ชุดทำงาน ร้านค้า สหกรณ์เครดิต จึงไม่สมควรเรียกร้องให้เป็นสภาพการจ้างอีก

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ในปัจจุบันพนักงานได้รับผลกระทบจากการดำรงชีพที่ต้องมีรายจ่ายต่างๆ สูงขึ้น เช่น ค่าพาหนะในการเดินทางมาทำงาน ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันพนักงานมีค่าจ้างเฉลี่ย ๓๓๑ - ๔๕๐ บาท ต่อวัน และมีรายได้ประมาณ ๘,๖๐๖ - ๑๑,๗๐๐ บาท ต่อเดือน จึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือน พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายได้เพียงพอค่าใช้จ่าย พนักงานบางตำแหน่งไม่มีการเปิดให้ทำงานล่วงเวลา พนักงานบางส่วนต้องหารายได้เสริม เช่น ขายอาหาร เครื่องดื่ม เสื้อผ้า ขับมอเตอร์ไซด์รับจ้าง ขายสลากกินแบ่งรัฐบาล และรับจ้างทั่วไป และพนักงานส่วนใหญ่เป็นหนี้ในระบบ เช่น หนี้สหกรณ์ หนี้นาكار หนี้บัตรเครดิต

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าตามข้อเท็จจริงนายจ้างได้จัดสวัสดิการอื่นๆหลายประการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างอยู่แล้วเช่น มีข้าวสุกให้ กับข้าวราคาถูก และสวัสดิการอื่นๆอีกอันมีผลต่อการครองชีพของลูกจ้าง ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงไม่เห็นควรเพิ่มค่าครองชีพอีก

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๔

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ในสภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์การเกิดโรคระบาด โควิด 19 เช่นนี้ ให้คงไว้ซึ่งสภาพการจ้างเดิม

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ขอให้มีผลบังคับใช้ตามเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าให้สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้ขอให้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อผูกพันบริษัท ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินให้กับลูกจ้างที่เข้าทำงานผลัดบ่ายวันละ ๑๑ บาท และผลัดดึกวันละ ๑๖ บาท

๒. ให้สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้ขอให้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม
๓. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้อที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ ที่ ๗ ที่ ๘ ที่ ๙ ที่ ๑๐

และที่ ๑๓

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยตั้งแต่วันที่มีการชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

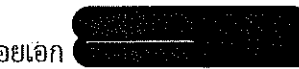
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นางนิตยา อัยราวงศ์)

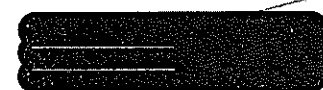
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายสุรัชชัย ปลั่งสมบัติ)

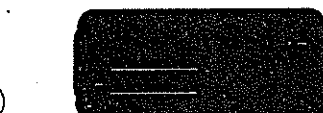
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

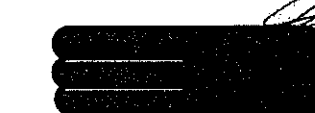
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

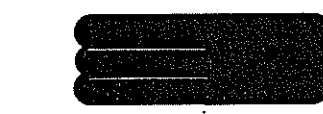
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายพนัส ไทยล้วน)

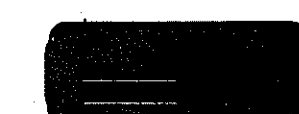
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายทวี เทชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชัยพร จันทนา)

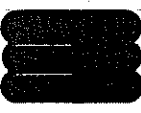
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นางสาวรัตเกล้า ชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธธรรมภายในกำหนดและคำวินิจฉัยยุทธธรรมของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้นิฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดียุทธธรรมคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยกรรมคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการยุทธธรรมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัด ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาด จากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] ประธาน [redacted]
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๑๓๐ คน สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] จดทะเบียนเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ มีสำนักงานสาขที่ตั้งอยู่ที่จังหวัด [redacted]

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนจังหวัด [REDACTED] เลขทะเบียนที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีสมาชิกจำนวน ๕๘ คน และมีนาย [REDACTED]

[REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน ดังนี้

๑.๑ เกรด S ๖% เกรด A ๕% เกรด B ๔% เกรด C ๓% เกรด D ๒%

๑.๒ กรณีรัฐบาลประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าจ้างตามผลต่างของค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างทุกคน โดยไม่รวมกับการปรับค่าจ้างประจำปี

ข้อ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มสวัสดิการให้กับลูกจ้างทุกคน ดังนี้

๒.๑ จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน คนละไม่น้อยกว่า ๓.๕ เดือนบวกเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท โดยไม่มีเงื่อนไข

๒.๒ ปรับปรุงสายรถรับส่งลูกจ้างให้ครบทุกสายที่มีลูกจ้างใช้บริการ

๒.๓ จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๒.๓.๑ อายุงาน ๐ - ๕ ปี สมทบ ๓%

๒.๓.๒ อายุงานครบ ๕ - ๑๐ ปี สมทบ ๕%

๒.๓.๓ อายุงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป สมทบ ๗%

๒.๔ จ่ายเงินเบี้ยขยันประจำปี ๕,๐๐๐ บาท/คน/ปี

๒.๕ จ่าย OT ในวันธรรมดา ๒.๕ ชั่วโมง/วัน

ข้อ ๓ - สหภาพแรงงาน - สวัสดิการ - ผลประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่แล้วและไม่ได้อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้บริษัทฯ ปฏิบัติไว้คงเดิม

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองจำนวน ๓ ครั้ง ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่สองวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่สามวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาททั้งสองฝ่าย ณ บริษัท [REDACTED] ซึ่งข้อเรียกร้องยังไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [REDACTED] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการพิจารณาชี้ขาดต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้วจะได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน ดังนี้

๑.๑ เกรด S ๖% เกรด A ๕% เกรด B ๔% เกรด C ๓% เกรด D ๒%

ผู้แทนสหภาพแรงงาน เสนอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคนเป็นเปอร์เซ็นต์ตามฐานเงินเดือนของลูกจ้างแต่ละคน โดยชี้แจงว่า เนื่องจากการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีของบริษัทฯ มีการกำหนดโควตาไว้ในแต่ละเกรด และวิธีการปรับเพิ่มค่าจ้างไม่ได้ปรับตามฐานเงินเดือนของลูกจ้าง และกำหนดการปรับเพิ่มค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งไม่เท่ากัน จึงเห็นว่าควรจะปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีเป็นเปอร์เซ็นต์ในส่วนของเปอร์เซ็นต์ค่าจ้างที่จะปรับเพิ่มให้เป็นไปตามเกรด S A B C D ที่ได้รับการประเมินและให้มีการเจรจากับลูกจ้างก่อน เนื่องจากการปรับค่าจ้างประจำปีของบริษัทฯ เป็นการปรับค่าจ้างในรูปแบบขั้นบันไดซึ่งลูกจ้างระดับปฏิบัติการที่ได้เกรด D จะไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ฝ่ายสหภาพแรงงานเข้าใจที่บริษัทฯ ประสบภาวะในสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงขอให้มีการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างก่อน โดยอ้างอิงจากผลประกอบการของบริษัทฯ ในแต่ละปีเพื่อประกอบการกำหนดเปอร์เซ็นต์ในการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีในแต่ละเกรด

ผู้แทนนายจ้าง ชี้แจงว่า บริษัทฯ มีการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน และสถิติการมาทำงานของลูกจ้าง โดยปรับเงินเดือนที่ละขั้นตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๒ เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ซึ่งการปรับเงินค่าจ้างประจำปีบริษัทฯ ได้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวในการพิจารณา โดยประกาศใช้เป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อเดือนมกราคม ปี ๒๕๕๖ และใช้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งการปรับค่าจ้างจะกำหนดจำนวนเงินในแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวนเงินในแต่ละขั้น (บาท)
พนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) Technical Clerk Driver	๑๐๐
หัวหน้างานระดับต้น เจ้าหน้าที่ (Staff) วิศวกร หัวหน้าระดับสูง	๒๐๐
ผู้ช่วยผู้จัดการ	๓๐๐
ผู้จัดการ	๕๐๐

และนำมาคูณกับค่ามาตรฐาน ตามเกรด S A B C D โดยจะเทียบกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง ดังนี้

กลุ่ม	ระดับการศึกษา	เกรด				
		S	A	B	C	D
A	ปริญญาตรี โท เอก	๗	๖	๕	๓	๐
B	อนุปริญญา/ปวส.	๖	๕	๔	๒	๐
C	ม.๓/ม.๖/ปวช.	๕	๔	๓	๒	๐

เฉพาะตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) เท่านั้นที่ไม่ว่าจะจบวุฒิการศึกษาระดับใดก็จะถูกจัดอยู่ในกลุ่ม C หากลูกจ้างได้เกรด D จะไม่ได้รับการปรับเงินเดือน ซึ่งการประเมินตามผลงานของลูกจ้างเพื่อปรับค่าจ้างประจำปีจะสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบหกเดือนหลังเพื่อปรับค่าจ้างประจำปีในปีถัดไป (เดือนมิถุนายน ถึงเดือนธันวาคม) เพื่อพิจารณาการปรับค่าจ้างของลูกจ้าง และตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการสาขาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสบปัญหาขาดทุนมาโดยตลอดตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ จนถึงปัจจุบัน แต่บริษัทฯ คงปรับขึ้น

ค่าจ้างให้กับลูกจ้างมาโดยตลอด และช่วงสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส โควิด ๑๙ บริษัทฯ ได้แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๙ วัน วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๓ - วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ๘๕% และในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๔ วัน วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ๘๕% และในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ - วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ๗๕ % และวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ - วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ๗๕%

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลประกอบการของบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนแต่นายจ้างก็มีธรรมาภิบาลในการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างตลอดมา โดยปรับค่าจ้างในอัตราคงที่ตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งเป็นเรื่องระบบการบริหารจัดการของนายจ้าง จึงให้คงสภาพการปรับค่าจ้างเดิมต่อไป

๑.๒ กรณีรัฐบาลประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทำให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าจ้างตามผลต่างของค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างทุกคน โดยไม่รวมกับการปรับค่าจ้างประจำปี

สหภาพแรงงานไม่พอใจ โดยขอถอนข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ

๒. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มสวัสดิการให้กับลูกจ้างทุกคน ดังนี้

๒.๑ จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน คนละไม่น้อยกว่า ๓.๕ เดือน บวกเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท โดยไม่มีเงื่อนไข

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ปกติบริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างปีละ ๒ ครั้ง ในเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม ของทุกปี ก่อนจะประกาศจ่ายโบนัสขอให้ฝ่ายนายจ้างเรียกตัวตัวแทนสหภาพมาหารือก่อนประกาศการจ่ายเงินโบนัสในแต่ละปี ซึ่งเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ฝ่ายนายจ้างได้มีประกาศจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์และตามผลการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ ๕ ระดับ ดังนี้ เกรด S ๑.๒๐ เดือน เกรด A ๑.๑๐ เดือน เกรด B ๑ เดือน เกรด C ๐.๘ เดือน และ เกรด D ๐.๕ เดือน

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ กำหนดจ่าย ๒ ครั้ง ในเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม โดยได้มีประกาศเรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ รอบแรกในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งการจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างจะประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สถิติการมาปฏิบัติงาน การถูกลงโทษ โดยจะสรุปผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ในรอบหกเดือนแรกของปี (เดือนมกราคม - เดือนมิถุนายน) และสรุปคะแนนการประเมินเพื่อจัดเกรดในการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ดังนี้

เกรด	อัตราการจ่ายโบนัส
S	๑.๒๐
A	๑.๑๐
B	๑
C	๐.๘

D	๐.๕
---	-----

เนื่องจากงบการเงินของบริษัทฯ ประสบปัญหาขาดทุนมาตลอดตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๖๒ ดังนี้

ปี พ.ศ.	งบกำไร/ขาดทุน
๒๕๕๓	ขาดทุน ๖,๑๑๖,๑๘๐ บาท
๒๕๕๔	ขาดทุน ๒๗๙,๘๒๑,๘๐๕ บาท
๒๕๕๕	ขาดทุน ๑,๕๑๘,๙๕๗ บาท
๒๕๕๖	ขาดทุน ๔๘๖,๓๙๘,๓๓๕ บาท
๒๕๕๗	ขาดทุน ๑๘๘,๑๔๐,๓๑๐ บาท
๒๕๕๘	ขาดทุน ๑๓๓,๑๔๕,๖๖๓ บาท
๒๕๕๙	ขาดทุน ๖๘,๐๖๕,๔๔๔ บาท
๒๕๖๐	ขาดทุน ๕๙,๖๙๒,๑๖๙ บาท
๒๕๖๑	ขาดทุน ๑๖๖,๔๕๒,๐๓๘ บาท
๒๕๖๒	ขาดทุน ๙๘,๓๖๕,๔๘๗ บาท
รวมขาดทุน	๑,๔๘๗,๗๑๖,๓๘๘ บาท

อย่างไรก็ตามแม้บริษัทฯ จะประสบปัญหาขาดทุนมาตลอด ก็คงให้ความสำคัญในขวัญ กำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง ยังคงจ่ายโบนัสประจำปีให้แก่ลูกจ้าง โดยก่อนจ่ายเงินโบนัสประจำปี ผู้บริหารบริษัทฯ จะเรียก ลูกจ้างระดับหัวหน้างานเพื่อชี้แจงการจ่ายโบนัสประจำปี และในทุกวันที่ ๑ ของเดือนจะมีการประชุมลูกจ้างทุกคนเพื่อชี้แจงผลประกอบการของเดือนที่ผ่านมา ข้อมูลข่าวสารของบริษัทฯ ตลอดจนนโยบายสำนักงานใหญ่ ในประเทศญี่ปุ่น ให้ลูกจ้างได้รับทราบ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่บริษัทจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างนั้นเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ จูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้ตามเป้าหมาย และมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร โดยกำหนดเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโดยตลอด ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เป็นไปตามประกาศฉบับลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เห็นว่าเหมาะสมแล้วกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๒ ปรับปรุงสายรถรับส่งลูกจ้างให้ครบทุกสายที่มีลูกจ้างใช้บริการ

สหภาพแรงงานไม่ติดใจโดยขอถอนข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ

๒.๓ จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๒.๓.๑ อายุงาน ๐ - ๕ ปี สมทบ ๓%

๒.๓.๒ อายุงานครบ ๕ - ๑๐ ปี สมทบ ๕%

๒.๓.๓ อายุงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป สมทบ ๗%

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทฯ

โดยอายุงาน ๐ - ๕ ปี ขอให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ๓% อายุงานครบ ๕ - ๑๐ ปี ขอให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ๕% อายุงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ขอให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ๗% ส่วนลูกจ้างที่สมัครใจเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนได้ ๔ ระดับ คือ ๓% ๕% ๑๐% และ ๑๕%

ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ได้มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างที่สมัครเข้ากองทุนดังกล่าวทุกคน จำนวน ๓% โดยลูกจ้างสามารถจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนได้ ๔ ระดับตามความสมัครใจของลูกจ้าง ซึ่งอายุงานเฉลี่ยของลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๓ - ๕ ปี โดยกองทุนดังกล่าวได้เริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อประมาณเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๔ ซึ่งนายจ้างเห็นว่า การจ่ายเงินสมทบให้ลูกจ้าง ๓% ในสภาพการณ์ปัจจุบันเหมาะสมแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างอยู่ที่ ๓% เหมาะสมแล้วกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๔ จ่ายเงินเบี้ยขยันประจำปี ๕,๐๐๐ บาท ต่อคน ต่อปี

สหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ในชั้นคณะกรรมการฯ

๒.๕ จ่ายค่าล่วงเวลาในวันธรรมดา ๒.๕ ชั่วโมง/วัน

สหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ในชั้นคณะกรรมการฯ

๓. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ สภาพการจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่แล้ว และไม่ได้อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ ให้บริษัทฯ ปฏิบัติไว้คงเดิม

ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน โดยให้คงสภาพการจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่แล้ว และไม่ได้อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ ให้นายจ้างปฏิบัติไว้คงเดิม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับ บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้สภาพการจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่แล้วและไม่ได้อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ ให้นายจ้างปฏิบัติไว้คงเดิม

๒. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธธณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยยุทธธณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อรรถนัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัด ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { ลูกจ้างบริษัท [redacted] ผู้กล่าวหา
[redacted] จังหวัด [redacted]
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ด้วยเมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างลูกจ้างบริษัท [redacted] สาขาอมตะนคร จังหวัด [redacted] กับบริษัท [redacted]
ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่
๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน
และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว
ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีสำนักงานใหญ่
ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] อาคาร [redacted] ชั้น [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted]
มีสำนักงานสาขา จำนวน ๕๑ แห่ง มีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน ๗๘๗ คน สาขาอมตะนคร จังหวัด [redacted] ตั้งอยู่เลขที่
[redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีลูกจ้าง
จำนวน ๔๘ คน

เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ ลูกจ้างบริษัท [redacted] สาขาอมตะนคร จังหวัด [redacted]
จำนวน ๒๒ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [redacted]
จำกัด จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

๑. ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคน ร้อยละ ๕ ของค่าจ้างแต่ละคน
การปรับค่าจ้างให้ปรับในรอบค่าจ้างของเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๒. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัยให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๑,๐๐๐ บาท/เดือน

๓. ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๓ เดือนของค่าจ้าง เดือนสุดท้าย การจ่ายโบนัสสำหรับปี ๒๕๖๓ ให้จ่ายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

สภาพการจ้างเดิมตามระเบียบ วิธีการปฏิบัติ ธรรมเนียมปฏิบัติ ที่ได้อยู่แล้วขอให้คงไว้เช่นเดิม และหากขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฉบับนี้ให้ใช้ข้อตกลงฉบับนี้แทน

ข้อเรียกร้องไม่มีการเจรจากันเองภายใน ๓ วัน นับแต่วันรับข้อเรียกร้อง ต่อมาวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้แทนลูกจ้างได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เจรจาไกล่เกลี่ยทั้งสองฝ่ายครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓ และครั้งที่สองเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้แทนลูกจ้างขอให้บริษัทฯ นำข้อเรียกร้องไปเสนอต่อผู้บริหารพิจารณาว่าสามารถให้ได้ในเรื่องใดบ้าง บริษัทฯ รับข้อเสนอจากผู้แทนลูกจ้างไปเสนอต่อผู้บริหารและจะแจ้งผลให้ทราบในการเจรจาครั้งต่อไป ต่อมาวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ชี้แจงให้ผู้แทนลูกจ้างทราบปัญหาข้อกฎหมายเรื่อง จำนวนรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและชี้แจงให้ทั้งสองฝ่ายทราบว่าต้องดำเนินการส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จังหวัด [redacted] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

ในชั้นสอบหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ บริษัทฯ ชี้แจงว่าไม่ได้รับข้อเรียกร้องจากลูกจ้างจึงไม่ได้มีการเจรจากันภายในกำหนด ๓ วัน บริษัทฯ ประกอบกิจการ [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ [redacted] และสาขาในพื้นที่ต่าง ๆ รวม ๗ จังหวัด จำนวน ๕๒ สาขา มีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน ๗๘๗ คน ซึ่งสาขามตะนคร จังหวัด [redacted] มีลูกจ้าง จำนวน ๔๘ คน

ผู้แทนลูกจ้างชี้แจงว่า ข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องจำนวน ๒๒ คน และได้ส่งข้อเรียกร้องไปยังสำนักงานใหญ่ทางไปรษณีย์โดยการลงทะเบียนตอบรับปรากฏตามหลักฐานการนำจ่ายของไปรษณีย์บางรักว่าบริษัทฯ ได้รับข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ และในวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] และได้มีลูกจ้าง จำนวน ๑๑ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องเพิ่มเติมทำให้มีลูกจ้างที่เข้าร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องมีจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ คน และได้ชี้แจงยืนยันว่าข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าวเป็นการยื่นข้อเรียกร้องให้กับลูกจ้างทุกคนโดยนับรวมลูกจ้างทั้งหมดทุกสาขาประมาณ ๗๗๐ คน และได้แจ้งความประสงค์ขอถอนข้อเรียกร้องที่ ๓ คงเหลือข้อเรียกร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ๓ ข้อ คือ ข้อเรียกร้องที่ ๑ ข้อเรียกร้องที่ ๒ และข้อเรียกร้องที่ ๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่า การแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ฝ่ายลูกจ้างสามารถดำเนินการได้ ๒ กรณี คือกรณีแรก ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเองตามมาตรา ๑๓ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น...” และกรณีที่สอง “สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๕ ซึ่งกำหนดจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด” สำหรับกรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้รายนี้ นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้อเรียกร้องของลูกจ้างบริษัท [REDACTED] สาขามตะนกร จังหวัด [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ วรรคสาม ซึ่งต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง คำว่า “ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” หมายถึง ลูกจ้างซึ่งอาจได้รับผลกระทบหรือได้ประโยชน์จากข้อเรียกร้องข้อหนึ่งข้อใด กรณีนี้ ข้อเรียกร้องที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคน ร้อยละ ๕ ของค่าจ้างแต่ละคน การปรับค่าจ้างให้ปรับในรอบค่าจ้างของเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ข้อเรียกร้องที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัยให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๑,๐๐๐ บาท/เดือน ข้อเรียกร้องที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และข้อเรียกร้องที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๓ เดือนของค่าจ้างเดือนสุดท้าย การจ่ายโบนัสสำหรับปี ๒๕๖๓ ให้จ่ายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งข้อเรียกร้องแต่ละข้อเป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องหรืออาจมีส่วนได้เสียกับลูกจ้างทุกคนในทุกสาขาของบริษัทฯ ทั้งที่สำนักงานใหญ่ และอีก ๕๑ สาขา มิใช่มีแต่เฉพาะลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่สาขามตะนกร จังหวัดชลบุรี เท่านั้นที่ได้รับผลกระทบหรือได้รับประโยชน์หรือมีส่วนได้เสียข้อเรียกร้องของลูกจ้างดังกล่าวจึงต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดทุกสาขาของบริษัทฯ

จากข้อเท็จจริงบริษัทฯ มีลูกจ้างทั้งหมดปรากฏตามทะเบียนลูกจ้าง ณ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๗๘๗ คน หากลูกจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องเองจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า คือไม่น้อยกว่า ๑๑๘ คน ซึ่งเป็นจำนวนลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดจำนวน ๗๘๗ คน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อลูกจ้างร่วมกันลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง จำนวน ๓๓ คน ข้อเรียกร้องของลูกจ้างฉบับลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ จึงมีรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบร้อยละสิบห้าตามมาตรา ๑๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องของลูกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายย่อมไม่มีผลและตกไป ถือได้ว่าไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่จะให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างบริษัท [REDACTED] สาขามตะนกรจังหวัด [REDACTED] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ว่าข้อเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างสนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบ ร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไปจึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทมา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือ มาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.๒

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.๓

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัดถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร หรือ กิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์

๑.๔

