



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๖/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ส่งข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] และสหภาพแรงงาน [redacted]
กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง
ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted]
ของ [redacted] มีลูกจ้างประมาณ ๔,๒๐๒ คน มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ชั้น [redacted]
ซอย [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร

สหภาพแรงงาน [redacted] เป็นสหภาพแรงงานระดับบังคับบัญชา
มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร
มีสมาชิกจำนวน ๘๐ คน และมีนางสาว [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน [redacted] มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted]
ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร มีสมาชิกจำนวน ๒,๑๖๙ คน และมีนาย [redacted]
[redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๙ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาการปรับเพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จากเดิม ๓ % ของฐานเงินเดือน ปรับเพิ่มเป็น ๗ % ถึง ๑๐ % ของฐานเงินเดือนปัจจุบันตามความสามารถและความสมัครใจของพนักงาน โดยเปิดให้เลือกได้ เพื่อการออมที่มั่นคงในอนาคตในวัยเกษียณอายุ โดยมีผลในปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุงการคิด RGM Incentive ให้ได้รับ ๓ เท่าของอัตราเงินเดือน หากยอดรวมแล้วไม่ถึง ๓ เท่า บริษัทฯ จะต้องพิจารณาปรับให้ได้เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าตามอัตราเงินเดือน และบวกเงินพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อคน/ปี โดยมีผลปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล จากเดิมจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ปรับเป็นจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท ต่อปี แบบเหมาจ่ายรายปี ที่ใช้ได้ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก และสวัสดิการครอบครัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ ค่ารักษาพยาบาลพนักงานจากเดิมจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ปรับเป็นจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท ต่อปี แบบเหมาจ่ายรายปี ที่ใช้ได้ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลที่ปรับเพิ่มสูงขึ้นมาก

๓.๒ ขอให้บุตรในครอบครัว มีสิทธิเพิ่มจากเดิม ๕,๐๐๐ บาท ปรับเป็น ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อคน/ปี สามารถเบิกได้ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก

๓.๓ ขอให้บริษัทฯ ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลให้บิดามารดาของพนักงานได้ปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาท) ต่อคน/ปี เพื่อตอบแทนบุญคุณบุพการีและช่วยแบ่งเบาภาระพนักงานสามารถเบิกได้ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ทั้งหมดนี้โดยมีผลปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ ขอให้บริษัทฯ อำนวยความสะดวกช่วยจ่ายค่าเดินทางกรรมการ ในการเข้าร่วมการเจรจาต่อรอง การยื่นข้อเรียกร้อง หากยังไม่บรรลุข้อตกลงได้ภายใน ๒ ครั้ง เพื่อให้ส่งผลกระทบต่องานและสูญเสียเวลาการเดินทาง และถือเป็นวันทำงานตามปกติ ในความเสียสละทำงานเพื่อสวัสดิการต่อส่วนรวม โดยมีผลทันทีตั้งแต่นี้

ข้อ ๕ ให้บริษัทฯ อนุมัติให้ประธาน และเลขาธิการสหภาพแรงงาน มีเวลาทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา โดยได้รับสิทธิสวัสดิการเสมือนพนักงานทั่วไปทุกประการ

ข้อ ๖ ให้บริษัทฯ มีการปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงานทุกคนไม่ต่ำกว่าอย่างน้อยปีละ ๗ % ของอัตราเงินเดือนในระดับมาตรฐาน ต่อคน/ปี และไม่เลือกปฏิบัติต่อกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๗ ให้บริษัทฯ อนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานออกมาร่วมสัมมนา อบรม หรือร่วมกิจกรรมตามหนังสือเรียนเชิญจากองค์กรแรงงาน และจากภาครัฐ ถือเป็นวันทำงานตามปกติคนละ ๔ วัน ต่อคน/ปี

ข้อ ๘ สิทธิประโยชน์ที่มีอยู่เดิมให้คงสภาพไว้ และหากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือสวัสดิการใดต้องชี้แจงเหตุผลให้สหภาพแรงงานทราบเพื่อร่วมตัดสินใจโดยต้องเป็นคุณต่อพนักงาน

ข้อ ๙ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายหลังให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานผู้ปรุงอาหารและให้บริการ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๑ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินสวัสดิการโบนัสประจำปีให้กับพนักงานทุกคนในระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่ระดับผู้จัดการร้านลงมา รวมถึงพนักงานประจำและพนักงานรายวันชั่วคราวอย่างน้อย ๓ เดือน ของอัตราเงินเดือนเฉลี่ยเมื่อพนักงานทำงานครบ ๑ ปี บวกพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อคน/ปี โดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ขอให้บริษัทฯ พิจารณามีโครงสร้างการปรับเงินเดือนประจำปีให้พนักงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการร้านลงมาในการประเมินผลงานมาตรฐานอย่างน้อย ๗ % ของอัตราเงินเดือนทุกคนเมื่อทำงานครบ ๑ ปี โดยมีผลปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัว ดังนี้

๓.๑ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มค่ารักษาพยาบาลพนักงานจากเดิมจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ปรับเป็น ๕๐,๐๐๐ บาท ต่อปี แบบเหมาจ่ายรายปี ที่ใช้ได้ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก โดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓.๒ ขอให้บริษัทฯ ดูแลบุตรในครอบครัว มีสิทธิเพิ่มจากเดิม ๕,๐๐๐ บาท เป็น ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อคน/ปี โดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓.๓ ขอให้บริษัทฯ ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลให้บิดามารดาของพนักงาน ได้ปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาท) ต่อคน/ปี เพื่อตอบแทนบุญคุณบุพการีและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายโดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาค่าเสื่อมรถมอเตอร์ไซด์สำหรับพนักงานส่งอาหาร Delivery (wow) เดือนละ ๕๐๐ บาท โดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๕ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาช่วยเหลือค่าเดินทางวันละ ๕๐ บาท ในทุกตำแหน่งทุกสาขา ในฝ่ายปฏิบัติการ

ข้อ ๖ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มเงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติทุกชนิด ครั้งละ ๑๐,๐๐๐ บาท ทุกตำแหน่งทุกคน โดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๗ ขอให้บริษัทฯ มีอาหารกลางวันสำหรับพนักงานจากเดิม ๒๓ วัน เพิ่มเป็นเพียง ๕๐ วัน ต่อคน/ปี

ข้อ ๘ ขอให้บริษัทฯ อนุมัติให้ประธาน และเลขาธิการสหภาพแรงงาน มีเวลาทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา โดยได้รับสิทธิสวัสดิการเสมือนพนักงานทั่วไปทุกประการ

ข้อ ๙ ขอให้กรรมการสหภาพมีสิทธิในการออกหาความรู้ตามหนังสือเรียนเชิญจากองค์กรแรงงาน และจากภาครัฐ ปีละ ๕ วัน ต่อคน/ปี ตามมติคณะกรรมการ และสำหรับวันเจรจาต่อร้องข้อเรียกร้อง หากไม่สามารถตกลงสภาพการจ้างตามข้อเรียกร้องได้ภายใน ๒ ครั้ง ขอให้บริษัทฯ จะต้องช่วยออกค่าใช้จ่ายค่าเดินทางเข้าร่วมการเจรจาในครั้งถัดไปเพื่อความรวดเร็วโดยถือเสมือนวันทำงานปกติ

ข้อ ๑๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาพนักงานที่ทำงานครบ ๑ ปี จะต้องได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานประจำโดยอัตโนมัติ ทุกตำแหน่งในสาขาปฏิบัติการหรือจะพิจารณาจากวินัยในการทำงาน และสามารถได้รับสิทธิสวัสดิการทุกประการของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้เป็นสภาพการจ้าง โดยมีผลตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๑๑ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่แล้วให้คงสภาพไว้เหมือนเดิม และขอให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อรักษาตารางไว้ซึ่งแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดไป

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองจำนวน ๑ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานทั้งสอง จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งข้อเรียกร้องยังไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัชมณฑรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาท แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง ตรวจสอบข้อเท็จจริง และ จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานทั้งสองสหภาพแล้วครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้พิจารณาชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การปรับเพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๒. เรื่อง ปรับปรุงการคิด RGM Incentive

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า RGM ไม่มีรายได้พิเศษอย่างอื่นแม้แต่โบนัสประจำปี ก็ไม่มีให้ มีเพียง Incentive ซึ่งมาจากการทำผลงานให้ได้ตามที่กำหนดในแต่ละเดือนและตัวชี้วัดที่กำหนดมา ก็ทำได้ค่อนข้างยาก ซึ่งตอนนี้การคิด Incentive ให้สาขาทุก ๆ ๓ เดือน/ปี ได้แค่หลักร้อยบาทต่อเดือน จึงต้องการให้นายจ้างคิดในส่วนนี้ใหม่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและการันต้อย่างน้อยต้องได้รับ ๓ เท่า ของเงินเดือนเมื่อรวมกันทั้งปี ในกรณีที่บางคนได้ไม่ถึง ๓ เท่า จึงต้องการให้บริษัทฯ จ่ายส่วนต่างในส่วนนี้

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า Incentive Program เป็นเงินรางวัลสำหรับทีมบริหารร้าน (RGM, ARGGM, และ SM) ที่มีผลการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย และหลักเกณฑ์ในส่วนมาตรฐานร้าน และการเติบโต ของธุรกิจตามที่บริษัทฯ กำหนด โดยปีนี้เป็นปีแรกสำหรับ RGM ที่จะใช้หลักเกณฑ์ในกรณีที่ ยอด Incentive ทั้งปี (มกราคม - ธันวาคม) รวมแล้วไม่ถึง ๑ เท่าของเงินเดือน จะคำนวณส่วนต่างให้จนครบเท่ากับเงินเดือน ๑ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปีนี้เป็นปีแรกที่บริษัทฯ ได้กำหนด ประกันการจ่ายเงิน Incentive สำหรับพนักงานทีมบริหารร้าน (RGM) ที่มียอด Incentive ทั้งปีรวมแล้ว ไม่ถึง ๑ เท่า ของเงินเดือน โดยบริษัทฯ จะคำนวณส่วนต่างให้เท่ากับ ๑ เท่าของเงินเดือน ซึ่งเห็นว่ามี ความเหมาะสมแล้วในสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะพิจารณาชี้ขาดตามที่สหภาพ แรงงานเรียกร้อง

๓. เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากประกันสุขภาพที่ใช้อยู่ ณ ขณะนี้ เกือบ ๓๐ ปี แล้ว ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ค่ายา ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้นทุกปี เมื่อเกิดโรคร้ายที่จำเป็นต้องนอน รักษาในโรงพยาบาลทำให้พนักงานต้องหาส่วนต่างมาจ่ายค่ารักษา บางโรคต้องรักษาต่อเนื่องต้องจ่ายเงิน

ค่ารักษาเองเป็นจำนวนมากทำให้ต้องไปกู้หนี้ยืมสินมาเพื่อการรักษา ส่วนพนักงาน Part-time ต้องใช้เพียงสิทธิประกันสังคม ไม่มีสวัสดิการ โดยเฉพาะพนักงานที่ส่งสินค้าถึงบ้านอัตราเสี่ยงสูงมากแต่ขาดหลักประกันในชีวิตทุกวันที่ ทุกวัน บางคนไม่ได้แต่งงานจึงอยากขอสิทธิให้บิดา มารดา เพื่อช่วยเหลือเมื่อยามจำเป็น พนักงานจะเกิดความอบอุ่นใจ ภูมิใจที่สามารถช่วยคนในครอบครัวได้อย่างไม่ลำบากเกินไป

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ได้จัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงานที่ถือได้ว่าครอบคลุมทั้งหมดแล้ว รวมถึงครอบครัวที่ได้ให้สิทธิรักษาพยาบาล ๑ สิทธิ รวมถึงการมีประกันอุบัติเหตุกลุ่มและประกันภัยรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นไปตามคู่มือนโยบายและข้อควรปฏิบัติขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงานร้าน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ ได้จัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงานตามแผนที่ได้เลือกไว้ และรวมถึงให้สิทธิครอบครัว ๑ สิทธิ อีกทั้งยังได้ทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มและประกันภัยรถจักรยานยนต์ ซึ่งเห็นว่ามีเหมาะสมแล้วในสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะพิจารณาชี้ขาดตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๔. เรื่อง ค่าเดินทางกรรมการในการเข้าร่วมการเจรจาต่อรองการแจ้งข้อเรียกร้อง

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า อ้างอิงจากการที่สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเมื่อปี ๒๕๖๐ ใช้เวลาในการเจรจาต่อรองยืดเยื้อยาวนานถึง ๘ เดือน และข้อสรุปที่ตกลงกันได้เพียงแค่ ๓ เรื่อง จากที่แจ้งข้อเรียกร้องจำนวน ๑๐ ข้อ ทั้งกรรมการสหภาพแรงงานที่เป็นผู้แทนในการเจรจามีภูมิสำเนาและทำงานอยู่ที่ภาคใต้เกือบทุกคน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท เพราะต้องเดินทางโดยเครื่องบินไปเข้าเย็นกลับเพื่อต้องกลับไปทำงานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ไม่สามารถให้ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้องได้แต่สามารถใช้สิทธิในการลาได้ตามสิทธิ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๕. เรื่อง ให้ประธานและเลขาธิการสหภาพแรงงาน มีเวลาทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๖. เรื่อง การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ณ ปัจจุบันยังมีพนักงานอีกหลายคนที่ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนประจำปี ด้วยเหตุผลที่ว่าทำผลงานที่เป็นตัวชี้วัด ซึ่งมี ๖ ตัวชี้วัด หากไม่ผ่านตัวชี้วัดใดตัวชี้วัดหนึ่งจะไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง และยังมีตัวชี้วัดที่วัดจากความรู้สึกมาประเมินร่วมด้วยร้อยละ ๓๐

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ได้ปรับขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างแล้วเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ อัตราการปรับขึ้นอยู่ที่ร้อยละ ๔ สูงสุดร้อยละ ๗ ต่ำสุดร้อยละ ๐ ซึ่งเป็นพนักงานที่มีผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน แต่บริษัทฯ จะให้หัวหน้างานทำการประเมินผลการทำงานของพนักงานที่ผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานอีกครั้งในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ หากผ่านการประเมินผลการทำงาน จะพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานในปีนั้น ๆ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีนั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้ปรับเงินเดือนให้กับพนักงานแล้วค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๔ สูงสุดร้อยละ ๗ ต่ำสุดร้อยละ ๐ โดยมีพนักงานที่ได้รับการปรับเงินเดือนร้อยละ ๗ จำนวน ๔๒ คน ร้อยละ ๕ จำนวน ๑๑๘ คน ร้อยละ ๓.๕ จำนวน ๑,๐๓๙ คน ร้อยละ ๐ จำนวน ๑๔๔ คน และพนักงานที่มีผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานจำนวน ๓๘ คน ซึ่งบริษัทฯ รับว่า จะให้หัวหน้างานทำการประเมินผลการทำงานของพนักงานที่ผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานอีกครั้งในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ หากผ่านการประเมินผลการทำงานจะพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานในปีนั้น ๆ และให้มีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีนั้น ซึ่งเห็นว่าการปรับค่าจ้างดังกล่าวมีความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะพิจารณาชี้ขาดตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๗. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ที่ผ่านมากกว่า ๓๐ ปี ทีมผู้จัดการร้านไม่เคยได้รับสวัสดิการโบนัสเลยมีเพียงเงิน Incentive ที่ถูกกำหนดด้วยผลงานบางสาขาได้ไม่ถึง ๑ เท่าของเงินเดือนสำหรับพนักงานประจำจะได้รับโบนัสเท่ากับเงินเดือนเพียง ๑ เดือน โดยทั้งสาขามีพนักงานประจำเพียงร้อยละ ๓๐ เท่านั้น ส่วนพนักงาน Part-time ไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการทั้งที่บางคนทำงานนานกว่า ๕ ปี เนื่องจากไม่มีโควตาบรรจุให้เป็นพนักงานประจำในแต่ละสาขา เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานที่รับผิดชอบบริการลูกค้า สร้างยอดขายให้กับบริษัทฯ

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีประกาศจ่ายเงินโบนัสคงที่ให้กับพนักงานรายเดือน (Full-time) เท่ากับเงินเดือนจำนวน ๑ เดือน สำหรับพนักงาน Part-time ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ จะได้รับโบนัสตามสัดส่วนระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุ โดยจะได้รับผ่านทางบัญชีเงินเดือนของพนักงานงวดวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า จากผลประกอบการสิ้นปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนสำหรับปี ๒๕๖๒,๐๐๖,๒๕๑ บาท แต่เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีประกาศจ่ายเงินโบนัสคงที่ให้กับพนักงานรายเดือน (Full-time) เท่ากับเงินเดือนจำนวน ๑ เดือน ส่วนพนักงานชั่วคราว (Part-time) ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ จะได้รับโบนัสตามสัดส่วนระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุ ซึ่งเห็นว่ามีเหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะพิจารณาชี้ขาดตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๘. เรื่อง ค่าเสื่อมรถจักรยานยนต์สำหรับพนักงานส่งอาหาร

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า พนักงานส่งอาหารใช้รถจักรยานยนต์ของตนเองต้องทำงานในร้าน และส่งอาหารเมื่อลูกค้าสั่ง โดยไม่มีหลักประกันในความปลอดภัยไม่มีค่าเสี่ยงภัยเมื่ออยู่บนท้องถนน มีอัตราเสี่ยงทุกวินาที ซึ่งในการซ่อมรถไม่จำเป็นจะเป็นการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องเดือนละ ๒ ครั้ง ยางนอกยางในทั้งสองเส้นทุก ๓ เดือน น้ำมันเฟืองท้ายเดือนละ ๒ ครั้ง ชุดโซ่พร้อมสเตอร์ทุก ๓ เดือน ชุดผ้าเบรคหน้าหลังทุก ๓ เดือน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาในจำนวนที่สูง

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า กรณีค่าเสื่อมรถจักรยานยนต์บริษัทฯ กำหนดให้ไว้แล้วในส่วนของเงินค่าเที่ยววิ่งในการส่งอาหาร โดยประกาศในอัตราตามราคาจริงของตลาด เป็นไปตามคู่มือนโยบายและข้อควรปฏิบัติขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงานร้าน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ ได้มีการจ่ายค่าเที่ยววิ่งในการส่งอาหารให้กับพนักงานส่งอาหารเป็นอัตราตามราคาจริงของตลาด โดยค่าเที่ยววิ่งได้คำนวณค่าเสื่อมรถจักรยานยนต์ไว้ในค่าเที่ยววิ่งอยู่แล้ว ซึ่งหากพนักงานมีเที่ยววิ่งมากแม้จะทำให้รถจักรยานยนต์เสื่อมลงมากขึ้น แต่พนักงานส่งอาหารก็จะได้รับค่าเที่ยววิ่งมากขึ้นตามจำนวนเที่ยววิ่ง จึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะพิจารณาชี้ขาดให้ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๙. เรื่อง เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า จากสภาวะเศรษฐกิจที่สูงมากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันที่ได้รับเพียงค่าจ้างขั้นต่ำ การเดินทางมาทำงานยังสาขาจึงมีค่าใช้จ่ายคือค่ารถโดยสาร ค่ารถไฟฟ้า หรือค่าน้ำมันที่มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงขอความเห็นใจช่วยเหลือเป็นค่าครองชีพเฉพาะวันที่มาทำงานหรือรายเดือนก็สุดแล้วแต่ผู้บริหารจะพิจารณา

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ไม่สามารถให้ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้องได้ โดยบริษัทฯ มีสวัสดิการในส่วนของการค่าปิดกะให้กับพนักงานทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวที่อยู่ทำงานหลังเวลาปิดร้าน ในอัตรา ๓๐ - ๕๐ บาท ขึ้นอยู่กับเวลาปิดร้านและพื้นที่ เป็นไปตามคู่มือนโยบายและข้อควรปฏิบัติขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงานร้าน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานสำหรับพนักงานที่อยู่ทำงานหลังเวลาปิดร้าน โดยเป็นค่าปิดกะในอัตรา ๓๐ - ๕๐ บาท ขึ้นอยู่กับเวลาปิดร้านและพื้นที่ โดยจ่ายให้ทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ซึ่งพนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับสวัสดิการในส่วนนี้หากทำงานในกะทำงานดังกล่าว จึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะพิจารณาชี้ขาดให้ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๑๐. เรื่อง เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ในปัจจุบันได้เกิดภัยพิบัติอย่างต่อเนื่องปีละหลายครั้งที่สร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินทั้งพนักงานและครอบครัวจึงขอให้บริษัทฯ เพิ่มการช่วยเหลือเพื่อเป็นหลักประกันเป็นการสร้างความมั่นคงทั้งพนักงานและบริษัทฯ ไม่ให้เกิดความสูญเสีย ทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ลดภาระการตั้งเครียดและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน และพนักงานพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ตามคู่มือนโยบายและข้อควรปฏิบัติขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงานร้านได้กำหนดให้เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานประสบภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย และภัยพิบัติอื่น ๆ โดยภัยที่เกิดขึ้นอยู่นอกเหนือวิสัยที่จะสามารถป้องกันได้ ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของพนักงานหรือครอบครัว โดยกรณีเป็นบ้านของพนักงานหรือคู่สมรสที่ถูกต้องตามกฎหมายกำหนดเงินช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท กรณีบ้านเช่า หรืออาศัยอยู่กับผู้อื่น กำหนดเงินช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ ได้มีสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานกรณีพนักงานประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย และภัยพิบัติอื่น ๆ โดยภัยที่เกิดขึ้นอยู่นอกเหนือวิสัยที่จะสามารถป้องกันได้ ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของพนักงานหรือครอบครัว โดยกรณีเป็นบ้านของพนักงานหรือคู่สมรสที่ถูกต้องตามกฎหมายกำหนดเงินช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท กรณีบ้านเช่า หรืออาศัยอยู่กับผู้อื่น กำหนดเงินช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะพิจารณาชี้ขาดให้ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๑๑. เรื่อง อาหารกลางวันสำหรับพนักงาน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน มีร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ในการบริการลูกค้าเพื่อสร้างผลกำไรให้บริษัทฯ สร้างความภาคภูมิใจเมื่อเทียบกับสถานประกอบการในลักษณะเดียวกัน พนักงานมีแรงที่จะทุ่มเทไม่อ่อนล้าเพราะหิวโหย

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ไม่สามารถที่จะให้ได้ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง ซึ่งนอกเหนือจากที่ได้กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้แล้ว บริษัทฯ ได้จัดอาหารกลางวันให้กับพนักงานในกรณีพิเศษเพิ่มอีกต่างหากในแต่ละปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บริษัทฯ ได้กำหนดจัดให้มีอาหารกลางวันสำหรับพนักงาน Staff Meal คนละจำนวน ๒๓ วัน ต่อปี และยังจัดให้ในกรณีพิเศษตามกิจกรรมที่กำหนด ซึ่งในปี ๒๕๖๑ จัดให้มีอาหารกลางวันแก่พนักงาน Staff Meal รวมกรณีพิเศษจำนวน ๔๐ วัน และปี ๒๕๖๒ รวมกรณีพิเศษจำนวน ๓๐ วัน เห็นว่าบริษัทฯ มีความสามารถเพียงพอที่จะจัดให้มีอาหารกลางวันแก่พนักงาน Staff Meal ได้ในจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน จึงเห็นสมควรพิจารณาชี้ขาดให้บริษัทฯ จัดอาหารกลางวันแก่พนักงาน Staff Meal จำนวนปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๑๒. เรื่อง อนุญาตให้กรรมการสหภาพเข้าร่วมสัมมนาอบรม

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กร ขอให้บริษัทฯ อนุญาตตามหนังสือเชิญจากองค์กรแรงงานและภาครัฐจำนวนคนละ ๕ วัน ต่อปี

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ให้ใช้สิทธิในการลาได้ตามสิทธิ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๑๓. เรื่อง พิจารณานักงานที่ทำงานครบ ๑ ปี บรรจุเป็นพนักงานประจำ

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นทีมผู้จัดการร้านตามความสามารถ

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า การรับสมัครและการบรรจุเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข โดยบริษัทฯ ได้ให้สิทธิผู้จัดการร้านในการพิจารณาในเบื้องต้นอยู่แล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณารับสมัครพนักงานหรือการบรรจุพนักงานเป็นอำนาจของบริษัทฯ ที่เป็นนายจ้าง โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดและขึ้นอยู่กับอัตรากำลังของแต่ละสาขา แต่หากในแต่ละสาขามีอัตราว่างและประสงค์ที่จะให้มีการบรรจุพนักงานเพิ่ม บริษัทฯ ได้ให้สิทธิผู้จัดการร้านเป็นผู้พิจารณาในเบื้องต้นอยู่แล้ว จึงยังไม่อาจพิจารณาชี้ขาดตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้องได้

๑๔. เรื่อง สิทธิประโยชน์ที่มีอยู่เดิมให้คงสภาพไว้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวทั้งสองฝ่ายมีความเห็นตรงกันให้สภาพการจ้างที่มีได้เปลี่ยนแปลงให้คงตามเดิม จึงเห็นควรให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

๑๕. เรื่อง การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลัง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ปรากฏว่าเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] ประธาน และสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอาหารให้แก่ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ (Staff Meal) ไม่น้อยกว่า ๓๐ วันต่อปี
๒. สภาพการจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่แล้วและไม่อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้นายจ้างปฏิบัติไว้คงเดิม
๓. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานอาหารและบริการ ประเทศไทย ข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๖
๔. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานผู้ปรุงอาหารและให้บริการ ข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ และข้อ ๑๐

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มิคำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายไชยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทรสว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสมจิตร จันทรมา)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎหมายการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้าย ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีให้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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 ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๗/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [REDACTED]
โดยนางสาว [REDACTED]
บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้ยื่นและผู้รับข้อเรียกร้อง

ผู้รับและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ด้วยเมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [REDACTED] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง
สหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้ยื่นและผู้รับข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED]
ผู้รับและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED]
สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีลูกจ้าง
จำนวน ๓๘๕ คน ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง จำนวน ๘๐ คน และผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจำนวน ๗ คน มีนาย [REDACTED]
[REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
 ประจําจังหวัด [REDACTED] ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๘ โดยมีสำนักงานตั้งอยู่
 เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน ๒๔๐ คน

มีนางสาว [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือ ที่ สร.ขฟ.๐๐๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ถึงประธานบริษัท [REDACTED] แจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้
ขอให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคนที่เกรด B = ๓.๐%

+ ๑๗๐ บาท

Ex. นาย ก ได้เกรดการประเมินที่เกรด B บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างให้นาย ก = (ฐานเงินเดือน + ค่าครองชีพ) X ๓.๐% + ๑๗๐ บาท

โดยการปรับขึ้นค่าจ้างให้มีผลใช้ทุกวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี ในกรณีที่การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ภายในเวลาที่กำหนดให้บริษัทฯ จ่ายย้อนหลังให้กับพนักงานทุกคน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหัวข้อดังนี้

๒.๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงานทุกคนเป็น จำนวน ๕.๑ เดือน

+ ๑๐,๕๐๐ บาท

Ex. [(ฐานเงินเดือน + ค่าครองชีพ + ค่าตำแหน่ง + ค่าวิชาชีพ + ค่าฝีมือ + เบี้ยพิเศษ) X ๕.๑ + ๑๐,๕๐๐ บาท] X [(วันทำงานจริง - วันขาด ลา , มาสาย)/วันทำงานจริง] - หนังสือตกเดือนฉบับละ ๕๐๐ บาท]

๒.๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคน จำนวน ๑๐,๕๐๐ บาท โดยหักจากเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคนดังนี้

๓.๑ มื้อที่ ๑ ๑๕ บาท ปรับเป็น ๒๐ บาท

๓.๒ มื้อที่ ๒ ๒๐ บาท เท่าเดิม

๓.๓ มื้อที่ ๓ ช่วงโอที ๑๕ บาท ปรับเป็น ๒๐ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน

ทุกคน ดังนี้

๔.๑ จากเดิม ๑๓,๐๐๐ บาท ต่อปี เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อปี

๔.๒ แก้อะไรระยะเวลาการเบิกค่าตัดแว่นจากเดิม เป็นไม่กำหนดระยะเวลา

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ ปรับลดวันทำงานลงในปี ๒๕๖๔ จากเดิม ๒๖๗ วัน เป็น ๒๖๕ วัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ ให้บริษัทฯ มอบรางวัลอายุงานให้กับพนักงานที่มีอายุงานครบ ๒๕ ปี เป็นทองคำน้ำหนัก ๒ บาท

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ ให้พนักงานที่ตั้งครรภ์สามารถลาป่วย ๓๐ วัน โดยไม่นำ มาหักเงินโบนัสประจำปี

บริษัท [REDACTED] นายจ้างได้มีหนังสือที่ ฝ่ายบริหาร ๐๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ทางบริษัทฯ ขอให้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปี ตามรายละเอียดดังนี้

หลักเกณฑ์เดิม (เงินเดือน + ค่าครองชีพ) X เปอร์เซนต์การปรับค่าจ้าง

หลักเกณฑ์ใหม่ (เงินเดือน) X เปอร์เซนต์การปรับค่าจ้าง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ทางบริษัทฯ ขอให้มีการสูตรการคำนวณโบนัสประจำปี ตามรายละเอียด ดังนี้

สูตรคำนวณเดิม

โบนัสประจำปี = [(เงินเดือน + ค่าครองชีพ + ค่าตำแหน่ง + ค่าวิชาชีพ + ค่าฝีมือ + เบี้ยพิเศษ) X (จำนวนเดือนของการขึ้นโบนัส) + (เงินบวกเพิ่มของการขึ้นโบนัส)] X [(วันทำงานจริง - วันขาด ลา มาสาย)/วันทำงานจริง] - หนังสือตกเดือนฉบับละ ๕๐๐ บาท)

สูตรคำนวณใหม่

โบนัสประจำปี = [(เงินเดือน) X (จำนวนเดือนของการขึ้นโบนัส) + (เงินบวกเพิ่มของการขึ้นโบนัส)] X [(วันทำงานจริง - วันขาด ลา มาสาย)/วันทำงานจริง] - หนังสือตกเดือนฉบับละ ๕๐๐ บาท)

ทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันเองตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๙ ครั้ง และข้อเรียกร้องของบริษัท [REDACTED] จำนวน ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ มีหนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๔ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๓ และ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ วันที่ ๘ และ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์-พ.ศ.-๒๕๑๘ และเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือถูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [REDACTED] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

ในชั้นสอบหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ขอลงข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ , ๔ , ๕ , ๖ และข้อที่ ๗ คงเหลือข้อเรียกร้อง ๒ ข้อ ซึ่งตรงกับข้อเรียกร้องของบริษัท [REDACTED] คือข้อเรียกร้องที่ ๑ และข้อเรียกร้องที่ ๒ เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และการจ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายได้ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขข้อเรียกร้องทั้ง ๒ ข้อจากเดิมเพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ดังนี้

๑. การปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

สหภาพแรงงาน [REDACTED] เสนอให้บริษัท [REDACTED]

นำจ้างปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่เกรด B = [(เงินเดือน + ค่าครองชีพ) X ๒%] + ๒๐ บาท โดยให้นำค่าครองชีพมาใช้เป็นฐานในการคำนวณการปรับค่าจ้าง เนื่องจากในการปรับค่าจ้างตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ เป็นต้นมานำ

ค่าครองชีพมาใช้เป็นฐานในการคำนวณปรับค่าจ้างโดยตลอด ประกอบกับปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีการประกาศใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ก็ได้นำค่าครองชีพมาคำนวณเพื่อจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย จากสถิติการปรับค่าจ้างและผลประกอบการ ๕ ปี มีอัตราการปรับค่าจ้างสูงกว่า ๓% คือปี ๒๕๕๘ ปรับ ๓.๒% + อายุงานปีละ ๕๐ บาท ปี ๒๕๕๙ ปรับ ๓% + ๒๐๐ บาท ปี ๒๕๖๐ ปรับ ๓% + ๑๐๐ บาท ปี ๒๕๖๐ ปรับ ๓.๑๐% และปี ๒๕๖๒ ปรับ ๓% + ๕๐ บาท และมีผลประกอบการปี ๒๕๕๘ กำไรสุทธิ ๖๔,๘๘๙,๘๔๑.๗๐ บาท ปี ๒๕๕๙ กำไรสุทธิ ๕๔,๐๐๓,๕๗๖.๓๕ บาท ปี ๒๕๖๐ กำไรสุทธิ ๑๐๙,๗๘๒,๖๓๕.๓๘ ปี ๒๕๖๑ กำไรสุทธิ ๑๓๒,๒๕๑,๙๘๕.๓๒ บาท และปี ๒๕๖๒ กำไรสุทธิ ๑๐๔,๙๗๑,๖๕๕.๑๑ บาท ซึ่งการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อให้เกิดเสถียรภาพในการปรับค่าจ้างแม้ว่าเศรษฐกิจจะดีขึ้นหรือไม่ก็ตามการปรับค่าจ้างประจำปีควรใช้ฐานที่ใกล้เคียงกันตลอดไป ซึ่งเป็นนโยบายที่ผู้บริหารคนปัจจุบันได้แถลงกับลูกจ้างมาโดยตลอด

บริษัท [REDACTED] นายจ้างเสนอปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่เกรด B = เงินเดือน X ๑.๕% เนื่องจากปี ๒๕๖๓ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลให้บริษัทฯ ประสบปัญหาอัตราการเติบโต ซึ่งไม่มีอัตราการเติบโตแบบก้าวกระโดด เช่นเดิมแต่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเรื่องการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้น การที่บริษัทฯ ประกาศใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้้นำค่าครองชีพมารวมคำนวณเพื่อจ่ายค่าจ้างนั้น เนื่องจากขณะนั้นข้อเรียกร้องอยู่ระหว่างการเจรจาแต่บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างจึงจำเป็นต้องนำค่าครองชีพมารวมตามวิธีที่เคยปฏิบัติกันมา โดยบริษัทฯ ได้เรียกร้องให้ตัดค่าครองชีพออกจากค่าจ้างมาโดยตลอด เพื่อให้การประกอบกิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ จึงมีความจำเป็นต้องตัดค่าครองชีพออกจากการคำนวณการปรับค่าจ้าง กรณีปรับค่าจ้างตามข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ ใช้เงินจำนวน ๙๓,๐๗๗,๖๗๒.๖๔ บาท และถ้าปรับค่าจ้างตามข้อเสนอของบริษัทฯ ใช้เงินทั้งสิ้น ๘๕,๔๙๕,๕๑๒.๔๘ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลประกอบการของบริษัทฯ [REDACTED] ที่ผ่านมามีปี ๒๕๖๑ กำไรสุทธิ ๑๓๒,๒๕๑,๙๘๕.๓๒ บาท และปี ๒๕๖๒ กำไรสุทธิ ๑๐๔,๙๗๑,๖๕๕.๑๑ บาท กำไรสุทธิลดลงจากปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๒๐ ต่อมาปี ๒๕๖๓ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่ออัตราการเจริญเติบโตของธุรกิจ เมื่อเปรียบเทียบการปรับค่าจ้างตามข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ ใช้เงินทั้งสิ้น ๙๓,๐๗๗,๖๗๒.๖๔ บาท และกรณีปรับค่าจ้างตามข้อเสนอของบริษัทฯ ใช้เงินทั้งสิ้น ๘๕,๔๙๕,๕๑๒.๔๘ บาท แม้ COVID-19 จะส่งผลกระทบต่ออัตราการเจริญเติบโตของธุรกิจก็ตาม แต่ในปี ๒๕๖๒ ผลประกอบการของบริษัทฯ ยังคงมีกำไรเพียงแต่ลดลงจากปีก่อน จึงเห็นสมควรให้มีการปรับค่าจ้างโดยบวกค่าครองชีพแต่ปรับลดตัวคูณและเงินบวกเพิ่มลงเพื่อให้เป็นไปตามผลประกอบการที่ลดลง โดยให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ แก่ลูกจ้างทุกคน โดยเกรด B สำหรับลูกจ้างรายเดือนเท่ากับ (เงินเดือน + ค่าครองชีพ) X ๑.๕% สำหรับลูกจ้างรายวันเท่ากับ (ค่าจ้าง + ค่าครองชีพ) X ๑.๕% และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เคยปฏิบัติต่อกันมา

๒. การจ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ขอให้บริษัท [REDACTED] จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ จาก [(เงินเดือน + ค่าครองชีพ) X ๔ เดือน] + ๕,๐๐๐ บาท เนื่องจากการจ่ายโบนัส

ปี ๒๕๖๓ เป็นการนำผลประกอบการของปี ๒๕๖๒ มาพิจารณา โดยมีสถิติการจ่ายโบนัสตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ มากกว่าสี่เดือนและเงินบวกเพิ่มระหว่าง ๑๐,๐๐๐ - ๓๒,๐๐๐ บาท คือปี ๒๕๕๘ จ่ายโบนัส ๕ เดือนบวกเงินเพิ่ม ๒๕,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๕๙ จ่ายโบนัส ๕ เดือนบวกเงินเพิ่ม ๓๒,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๐ จ่ายโบนัส ๔.๓๐ เดือนบวกเงินเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๑ จ่ายโบนัส ๕.๑๐ เดือนบวกเงินเพิ่ม ๑๐,๐๐๐ บาท และปี ๒๕๖๒ จ่ายโบนัส ๕.๒๐ เดือนบวกเงินเพิ่ม ๑๑,๐๐๐ บาท ประกอบกับผลประกอบการที่ผ่านมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ มีกำไรมาโดยตลอด โดยเฉพาะปี ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นปีที่น่าผลประกอบการมาพิจารณาจ่ายโบนัสของปี ๒๕๖๓ นั้นผลประกอบการมีกำไรสุทธิ ๑๐๔,๙๗๑,๖๕๕.๑๑ บาท ถือได้ว่ามีผลกำไรค่อนข้างมาก จึงไม่ควรปรับลดอัตราการจ่ายโบนัสน้อยกว่าที่เสนอ

บริษัท [REDACTED] นายจ้างเสนอจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ โดยคำนวณเฉพาะเงินเดือน X ๓ เดือนเนื่องจากตั้งแต่เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมาบริษัทฯ มียอดการผลิตลดลงจากเดิมเดือนละ ๗๐๐ - ๘๐๐ ตัน เหลือ ๓๒๐ ตัน ๑๙๐ ตัน ๒๓๒ ตัน และส่งผลให้บริษัทฯ ต้องลดการทำงานล่วงเวลาเดือนเมษายน ต่อมาได้ประกาศหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในเดือนพฤษภาคม และในเดือนมิถุนายนมียอดการผลิตโดยผลประกอบการครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๓ ผลประกอบการเดือนมกราคม กำไร ๙,๓๖๙,๐๐๐ บาท เดือนกุมภาพันธ์ กำไร ๑๓,๗๘๔,๐๐๐ บาท เดือนมีนาคม กำไร ๘,๕๗๑,๐๐๐ บาท เดือนเมษายน กำไร ๓๔๑,๐๐๐ บาท ต่อจากนั้นผลประกอบการเริ่มขาดทุนโดยเดือนพฤษภาคม ขาดทุน ๔,๓๗๗,๐๐๐ บาท และเดือนมิถุนายนขาดทุน ๕๒๓,๐๐๐ บาท ซึ่งผลประกอบการครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๓ มีกำไรทั้งสิ้น ๒๗,๒๑๕,๐๐๐ บาท เนื่องจากได้รับค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่ไม่จำเป็นเพื่อจัดเก็บผลกำไรไว้เป็นค่าใช้จ่ายในอนาคต เช่น เก็บไว้เพื่อจ่ายให้กับลูกจ้างหลังเกษียณอายุ และเก็บไว้เพื่อการลงทุนด้านเครื่องจักรและมาตรการป้องกันอัคคีภัย ความปลอดภัย ซึ่งบริษัทฯ ยังคงมีการลงทุนซื้อเครื่องจักรเพิ่มทดแทนเครื่องจักรที่เสื่อมสภาพ และเก็บไว้แข่งขันกับคู่แข่งทางการค้า แม้ว่าบริษัทฯ จะประสบกับปัญหาภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ก็ไม่มีนโยบายในการเลิกจ้างลูกจ้าง เพียงแต่มีความจำเป็นที่ต้องประคองธุรกิจให้ผ่านพ้นวิกฤตของเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าว ทั้งนี้ บริษัทฯ ต้องใช้งบประมาณในการจ่ายโบนัสตามข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๓๕,๐๘๐,๘๙๐.๘๘ บาท และงบประมาณตามข้อเสนอของบริษัทฯ จำนวน ๒๑,๓๗๓,๘๗๘.๑๒ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลประกอบการของบริษัทฯ [REDACTED] ที่ผ่านมามีกำไรสุทธิ ๑๓๒,๒๕๑,๙๘๕.๓๒ บาท และปี ๒๕๖๒ กำไรสุทธิ ๑๐๔,๙๗๑,๖๕๕.๑๑ บาท กำไรสุทธิลดลงจากปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๒๐ แม้ต่อมามีปี ๒๕๖๓ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบต่ออัตราการเจริญเติบโตของธุรกิจก็ตามแต่ในครึ่งปีแรกผลประกอบการยังคงมีกำไรจำนวน ๒๗,๒๑๕,๐๐๐ บาท แต่โบนัสปี ๒๕๖๓ เป็นการนำผลประกอบการของปี ๒๕๖๒ มาพิจารณาซึ่งผลประกอบการมีกำไรเพียงแต่ลดลงจากปีก่อน จึงเห็นสมควรให้มีการจ่ายโบนัสที่ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกันมาโดยบวกค่าครองชีพแต่ปรับลดตัวคูณและเงินบวกเพิ่มลง เพื่อให้เป็นไปตามผลประกอบการที่ลดลงโดยให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างทุกคนเท่ากับ (เงินเดือน + ค่าครองชีพ) x ๓ เดือน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เคยปฏิบัติต่อกันมา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] โดยนางสาว [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นและผู้รับข้อเรียกร้อง กับบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ แก่ลูกจ้างทุกคนโดยเกรด B สำหรับลูกจ้างรายเดือนเท่ากับ (เงินเดือน + ค่าครองชีพ) X ๑.๕% สำหรับลูกจ้างรายวันเท่ากับ (ค่าจ้าง + ค่าครองชีพ) X ๑.๕% และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เคยปฏิบัติต่อกันมา

๒. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างทุกคนเท่ากับ (เงินเดือน + ค่าครองชีพ) X ๓ เดือน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เคยปฏิบัติต่อกันมา

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ [redacted] ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัสญาคุณ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรวงศ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทรวงศ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทน
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 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือ มาตรา ๒๕ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

อา) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือ ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

อา) ๒

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

อา) ๓

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

อา) ๔



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๘/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted]
ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง
ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted]
[redacted] มีลูกจ้างจำนวน ๘๒๑ คน แบ่งเป็นพนักงานรายชั่วโมง
๖๗๑ คน พนักงานประจำรายเดือน จำนวน ๑๕๐ คน สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๕๐/๙ หมู่ ๓ ถนนพหลโยธิน
ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] เดิมบริษัทฯ มีสหภาพแรงงานอยู่แล้ว ๒ สหภาพแรงงาน
คือ ๑. สหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา
และ ๒. สหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานระดับปฏิบัติการ โดยทั้งสองสหภาพ
แรงงาน กับบริษัทฯ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ ๓ ปี
ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ไว้ต่อกัน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน
สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED]
ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน ๓๘ คน
โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลง
สภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๓ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินค่าจ้างเข้าฐานใหม่ที่สูงกว่าให้กับพนักงานทุกคน
ที่โยกย้ายตำแหน่งทันที

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปีพนักงานรายเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ที่แน่นอน ดังนี้

ประเมินได้ TP (Top Performance) ไม่น้อยกว่า ๘%

ประเมินได้ EP (Excellent Performance) ไม่น้อยกว่า ๕%

ประเมินได้ SP (Strong Performance) ไม่น้อยกว่า ๓%

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ รวมค่าครองชีพเข้าเป็นค่าจ้างพื้นฐานในเดือนถัดไปทันที (กรณี
ถ้ามีการปรับ)

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานกรณีที่ไม่ลาป่วย-ลากิจ
ตลอดปีเป็นจำนวนเงินคนละ ๕,๐๐๐ บาท/ปี

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ อนุมัติวันลาการทำการกิจกรรมสหภาพแรงงานให้กับคณะกรรมการ
และอนุกรรมการตามจริง

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ ใช้สูตรการคำนวณการจ่ายค่าชดเชยทุกกรณีโดยใช้ ๑๙๑ ชั่วโมง
(เหมือนกับพนักงานรายเดือน) ให้กับพนักงานตำแหน่ง Leader แผนกช่าง และ Team Leader Production

ข้อที่ ๗ ขอให้พนักงานรายเดือนที่อายุครบ ๕๕ ปี สามารถขอเกษียณอายุก่อนกำหนด
ได้ปีละอย่างน้อย ๕ คน โดยได้รับสิทธิทุกอย่างเหมือนกับพนักงานเกษียณอายุปกติ

ข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าโทรศัพท์ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานตำแหน่ง
หัวหน้างานทุกคนตั้งแต่ Leader แผนกช่าง เป็นต้นไป (ในตำแหน่งที่ยังไม่ได้รับ)

ข้อที่ ๙ ขอให้บริษัทฯ จ่ายหุ้นให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ๆ ละ ๑๐๐ หุ้น/ปี

ข้อที่ ๑๐ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินรางวัลให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนที่ทำงาน
ครบรอบปี ดังนี้

ทำงานครบ ๕ ปี ได้รับ ๒,๐๐๐ บาท

ทำงานครบ ๑๐ ปี ได้รับ ๕,๐๐๐ บาท

ทำงานครบ ๑๕ ปี ได้รับ ๗,๐๐๐ บาท

ทำงานครบ ๒๐ ปี ได้รับ ๘,๐๐๐ บาท

ทำงานครบ ๒๕ ปี ได้รับ ๑๐,๐๐๐ บาท

ทำงานครบ ๓๐,๓๕,๔๐ ปี ได้รับ ๑๒,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๑๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินสนับสนุนกิจกรรมสหภาพแรงงานปีละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๑๒ ขอให้บริษัทฯ จัดสำนักงาน อุปกรณ์สำนักงานและบอร์ดติดประกาศให้กับสหภาพแรงงานภายในบริษัทฯ

ข้อที่ ๑๓ ขอให้บริษัทฯ หักค่าบำรุงสมาชิกผ่านบัญชีให้กับสหภาพแรงงาน

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองจำนวน ๙ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฏฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [redacted] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า สหภาพแรงงาน [redacted] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัทฯ มีผลบังคับใช้อยู่ โดยมีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างในระดับบังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [redacted] ด้วย นอกจากนี้สมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] จำนวน ๑๕ คน จากจำนวน ๓๘ คน เคยเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [redacted] รวมทั้งนาย [redacted] ซึ่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน [redacted] ในปัจจุบัน โดยในขณะที่ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัทฯ นั้น นาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน [redacted] และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องในขณะนั้นด้วย ซึ่งในการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ นั้น นาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน และผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องด้วยเช่นกัน ดังนั้น ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [redacted] นับลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ที่แจ้งต่อบริษัทฯ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้น เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัทฯ ยังมีผลบังคับใช้อยู่อีกกว่า ๑ ปี แม้ข้อตกลงดังกล่าวจะเป็นข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัทฯ แต่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] จำนวน ๑๕ คน จากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] จำนวน ๓๘ คน เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ในขณะที่ทำบันทึกข้อตกลง และยังได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงดังกล่าว โดยที่ข้อตกลงนั้น บริษัทฯ ได้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่เป็นระดับผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] และสมาชิกสหภาพแรงงานหัวหน้างาน [redacted] และลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งลูกจ้างทุกคนได้รับทราบในข้อตกลงนั้น

ถือได้ว่าลูกจ้างในระดับบังคับบัญชาทุกคนยอมรับสภาพการจ้างตามที่สหภาพแรงงาน [REDACTED] กับบริษัทฯ ได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน การแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ ในครั้งนี้ จึงเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่เข้าช้อนกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ที่แจ้งต่อบริษัทฯ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน มิฉะนั้นแล้วนายจ้าง จะต้องทำการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างโดยไม่สิ้นสุดซึ่งจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของนายจ้าง นอกจากนี้ผู้แทนสหภาพแรงงาน [REDACTED] ยังได้ให้ข้อเท็จจริงว่าสาเหตุที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ในครั้งนี้ นั้น เพราะทราบว่าบริษัทฯ จะมีการเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อป้องกันมิให้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ไม่มีเจตนาในการขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยแท้จริงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒.๓ การกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้อง ให้เขียนไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและให้ถือปฏิบัติตามนั้น สำหรับในกรณีที่ไม่ได้ระบุในข้อตกลง การแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ไม่สอดคล้องกับมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีจึงต้องถือว่าไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาชี้ขาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสมจิตร จันทร์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธภายในกำหนดและคำวินิจฉัยยุทธของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้นิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) การ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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