



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๙/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง บริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างบริษัทฯ กับบริษัทฯ ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑,๓๐๐ คน และมีนาง [redacted] และนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ เลขทะเบียนที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีนาย [redacted] เป็นประธาน มีสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๙๐๐ คน

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัท [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

๑. บริษัทฯ ขอพิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ในอัตรา ๓๐ วัน ของอัตราค่าจ้างพื้นฐานและบริษัทฯ ขอเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสประจำปีตามสัดส่วนการมาปฏิบัติงานในรอบการประเมิน

๒. บริษัทฯ ขอพิจารณาไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓

๓. บริษัทฯ ขอเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง ในรูปแบบของการจัดงานเลี้ยง โดยบริษัทฯ ขอกำหนดช่วงเวลาและพิจารณารูปแบบตามสถานการณ์เป็นปี ๆ ไป

๔. เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานที่มีรายได้ลดลงอย่างมาก บริษัทฯ ขอยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๓๕ เรื่องการหักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพฯ ผ่านการหักบัญชีเงินเดือนของพนักงานจากเดิมหักเดือนละครั้งพร้อมการจ่ายค่าจ้างเป็นการหักปีละครั้งพร้อมการจ่ายโบนัสเนื่องจากพนักงานมีรายจ่ายรายเดือนสูง จึงควรยกยอดการจ่ายค่าสมาชิกไปในเดือนที่มีรายรับมากที่สุด

๕. เพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนและทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพหรือไม่ก็ตามรวมถึงพนักงานระดับบริหารหรือพนักงานทั่วไปในการมีส่วนร่วมทำงานที่เท่าเทียมกัน ขอยกเลิกวันลาเพื่อกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ๒๘๐ วัน ต่อปีทั้งหมดเพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

๖. บริษัทฯ ขอยกเลิกเงินสนับสนุนสหภาพฯ ปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท เนื่องจากเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงในสถานการณ์ปัจจุบัน

๗. บริษัทฯ ขอแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน หรือแนวคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้อง โดยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะระบุเนื้อหา หัวข้อ และรายละเอียดตามที่ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานกำหนด เป็นหลัก ส่วนข้อตกลงที่เป็นสภาพการจ้างจะแยกไปทำรวมเล่มสวัสดิการต่าง ๆ ต่างหาก เพื่อความสะดวกต่อทั้งสองฝ่ายในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ลูกจ้างบริษัท [REDACTED] ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [REDACTED] จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

๑. ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัส ๙๐ วัน ตามฐานค่าจ้างและบวกเงินพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท

๒. ขอให้บริษัทฯ ปรับเกรดดังต่อไปนี้ เกรด A = ๘ % เกรด B = ๗% เกรด C = ๖% และ เกรด D = ๕%

๓. ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าครองชีพเพิ่มขึ้นจากเดิมอีกคนละ ๑๐๐ บาท

๔. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่น ๆ ที่ไม่มีกรเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ ที่เป็นคุณกับลูกจ้างให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

บริษัท [REDACTED] และสหภาพแรงงาน [REDACTED]

[REDACTED] ได้เจรจากันเอง ๕ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ลูกจ้างบริษัทฯ ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๔ ข้อ ทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันเอง ๑ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้างจึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED]

และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้เจรจาไกล่เกลี่ย ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ แต่บริษัทฯ สหภาพแรงงานฯ และผู้แทนลูกจ้าง ไม่สามารถตกลงกันได้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัท [redacted] ได้มีหนังสือชี้แจงประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างโดยผู้แทนลูกจ้าง ดังนี้

๑. การที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] โดยผู้แทนสหภาพแรงงานไม่แจ้งข้อเรียกร้อง และแจ้งความประสงค์ว่าจะไม่แจ้งข้อเรียกร้องในนามสหภาพแรงงานฯ แต่กลับไปให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อแล้วแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในนามลูกจ้างซึ่งมีทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ อาจจะไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๒. การแจ้งข้อเรียกร้องในกรณีที่ให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อ แต่ในแบบฟอร์มที่ให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อ มิได้มีข้อความระบุว่าลงลายมือชื่อเพื่อไปทำอะไร มีข้อเรียกร้องอย่างไร และมีได้ระบุชื่อผู้แทนลูกจ้างจำนวน ๗ คนไว้ โดยไม่ปรากฏว่ามีการประชุมเพื่อเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเพื่อยื่นข้อเรียกร้องและเข้าร่วมในการเจรจาแต่อย่างใด ถือว่าการยื่นข้อเรียกร้องโดยผู้แทนลูกจ้างทั้ง ๗ คน อาจจะไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

๓. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บริษัทฯ ทำไว้กับสหภาพแรงงานฯ ปีก่อนหน้ายังมีสภาพบังคับกับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ต่อไป แต่ถ้าข้อตกลงใหม่ที่ทำกับผู้แทนลูกจ้างแต่มีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ บางส่วน มิได้ลงลายมือชื่อ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจไม่มีผลผูกพันครอบคลุมถึงจะเกิดปัญหาในทางปฏิบัติ

๔. ในกรณีที่การแจ้งข้อเรียกร้องของผู้แทนลูกจ้างชอบด้วยกฎหมาย แต่เนื่องจากมีข้อเรียกร้องบางข้อแตกต่างกันระหว่างที่บริษัทฯ แจ้งต่อสหภาพแรงงานฯ กับที่ผู้แทนลูกจ้างแจ้งต่อบริษัทฯ โดยสมาชิกสหภาพแรงงานฯ มิได้ถึง ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมดในขณะเดียวกันรายชื่อลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อถึงแม้จะมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแต่ยังไม่ถึง ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถ้าการพิจารณาและชี้ขาดในข้อที่แตกต่างกันเกิดขึ้นอาจจะทำให้มีสภาพบังคับที่แตกต่างกัน โดยจะเกิดสภาพการจ้าง ๒ สภาพการจ้างขึ้นภายในบริษัทเดียวกันและมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ บางรายมิได้ลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องและลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องบางรายก็ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ การพิจารณาชี้ขาดอาจจะทำให้ไม่ครอบคลุมลูกจ้างทั้งสองฝ่ายในข้อชี้ขาด ที่แตกต่างกันอาจเกิดปัญหาในแนวทางปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมในองค์กร

ในขั้นสอบหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนลูกจ้างบริษัท [redacted] ขอดอนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงไม่มีประเด็นที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องพิจารณาชี้ขาดกรณีบริษัทฯ มีประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างโดยผู้แทนลูกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ชอบหรือไม่ คงเหลือเฉพาะข้อเรียกร้องที่บริษัทฯ ได้แจ้งต่อสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๗ ข้อ และทั้งสองฝ่ายได้ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขข้อเรียกร้องจากเดิมเพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ดังนี้

๑. การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓

บริษัทฯ เสนอจ่ายโบนัส ๔๕ วัน ของอัตราค่าจ้างพื้นฐาน และขอเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสประจำปีตามสัดส่วนการมาปฏิบัติงานในรอบการประเมิน โดยบริษัทฯ กำหนดจ่ายโบนัสประจำปีทุกวันที่ ๒๕ ของเดือนธันวาคม ซึ่งการจ่ายโบนัสพิจารณาจากผลประกอบการในปีก่อนหน้านั้น เช่น โบนัสของปี ๒๕๖๓ จะพิจารณาจากผลประกอบการปี ๒๕๖๒ โดยตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากสงครามการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกากับจีน และภาวะค่าแรงที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อยอดขายการสั่งซื้อลดลงอย่างมากทำให้ผลประกอบการปี ๒๕๖๒ ลดลงจากปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๕๓ และต่อเนื่องถึงปี ๒๕๖๓ ได้เกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อยอดขายสั่งซื้อของบริษัทฯ ลดลงร้อยละ ๕๐ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้แก้ไขปัญหา เช่น ได้ประกาศใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นช่วงๆ เป็นบางวันแต่ไม่ได้ใช้กับลูกจ้างทุกคนเพื่อให้สอดคล้องกับกำลังผลิตที่ลดลง และตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ ถึง กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้จัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ลดการทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้ ได้ใช้หลักในการจ่ายโดยคิดจากภาพรวมของผลการปฏิบัติงานความสามารถในการจ่าย และดัชนีผู้บริโภค รวมทั้งแนวโน้มในอนาคตยังไม่ทราบว่าจะเหตุการณ์เช่นนี้จะสิ้นสุดลงเมื่อใดจึงต้องให้ผ่านพ้นช่วงนี้ไปก่อน บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องสำรองเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนแรงงาน ค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อรักษาสภาพคล่องและประคองให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ ที่ผ่านมามีบริษัทฯ มีผลประกอบการและการจ่ายโบนัสคือปี ๒๕๖๐ กำไรสุทธิ ๔๒๓.๓๙ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๒ วัน + ๖,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๑ กำไรสุทธิ ๓๕๘.๖๒ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๐ วัน + ๑๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ กำไรสุทธิ ๑๖๖.๕๔ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๐ วัน + ๕,๐๐๐ บาท นอกจากนี้บริษัทฯ ได้กล่าวอ้างข้อมูลการจ่ายโบนัสของบริษัทฯ ที่ประกอบธุรกิจเดียวกันจำนวน ๗ แห่ง มีการจ่ายโบนัสให้ลูกจ้าง ๑ เดือนจำนวน ๔ แห่ง จ่ายโบนัสให้ลูกจ้าง ๕๐ วัน จำนวน ๑ แห่ง และไม่มีการจ่ายโบนัสจำนวน ๒ แห่ง ดังนั้น เมื่อผลประกอบการปี ๒๕๖๒ มีกำไรลดลงการจ่ายโบนัสเท่ากับปีที่ผ่านมาจึงไม่สามารถทำได้ และบริษัทฯ ได้คำนวณเงินสำหรับ จ่ายโบนัสกรณีจ่าย ๔๕ วัน ตามที่บริษัทฯ เสนอเป็นเงิน ๖๔,๘๘๘,๒๕๕ บาท หากจ่ายโบนัส ๙๐ วัน + ๕,๐๐๐ บาท ตามที่สหภาพแรงงานฯ เสนอเป็นเงิน ๑๔๕,๕๓๐,๗๔๙.๗๕ บาท ทั้งนี้ บริษัทฯ ขอเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายโบนัสประจำปีตามสัดส่วนการมาปฏิบัติงานในรอบการประเมิน คือ หยุดงาน ๐ - ๑๐ วัน จ่ายโบนัสร้อยละ ๑๐๐ หยุดงาน ๑๑ - ๒๐ วัน จ่ายร้อยละ ๙๕ หยุดงาน ๒๑ - ๓๐ วัน จ่ายโบนัสร้อยละ ๙๐ และหยุดงานตั้งแต่ ๓๑ วันขึ้นไป จ่ายโบนัสร้อยละ ๘๕ (ยกเว้นการลาพักผ่อนประจำปี ลาเนื่องจากบิดา/มารดา/คู่สมรส/บุตรเสียชีวิต ลาเพื่อกิจการสหภาพแรงงาน หยุดงานตามมาตรา ๗๕ ไม่นับมาคิด) เฉลี่ยแล้วหากมีการลามากที่สุดจะได้รับโบนัสไม่ต่ำกว่า ๓๘ วัน เนื่องจากโบนัสขึ้นอยู่กับผลกำไรลูกจ้างที่มาปฏิบัติงานสม่ำเสมอควรจะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า

สหภาพแรงงานฯ เสนอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ อัตรา ๙๐ วัน + ๕,๐๐๐ บาท เนื่องจากสถิติการจ่ายโบนัส ๕ ปีย้อนหลังส่วนอัตราโบนัสคิดจากปีก่อนหน้าโดยปี ๒๕๕๘ กำไรสุทธิ ๓๑๓.๔๗ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๒ วัน ปี ๒๕๕๙ กำไรสุทธิ ๔๔๑.๕๒ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๒ วัน + ๓,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๐ กำไรสุทธิ ๕๑๓.๖๓ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๒ วัน + ๖,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๑ กำไรสุทธิ ๔๒๓.๓๙ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๐ วัน + ๑๐,๐๐๐ บาท และปี ๒๕๖๒ กำไรสุทธิ ๑๖๖.๕๔ ล้านบาท จ่ายโบนัส ๙๐,๐๐๐ บาท + ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งโบนัสปี ๒๕๖๓ เป็นปีที่นำผลประกอบการปี ๒๕๖๒ มาพิจารณา ซึ่งผลประกอบการมีกำไร ๑๖๖.๕๔ ล้านบาท ประกอบกับเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ๘๐ คน จ่ายโบนัส ๔๕ วัน + ๒,๕๐๐ บาท และจ่ายเงินเพิ่มตามอายุงานอีกปีละ ๒,๐๐๐ บาท ดังนั้น ลูกจ้างที่อยู่ทำงานครบหนึ่งปีควรที่จะได้รับโบนัส ๙๐ วัน + ๕,๐๐๐ บาท และเนื่องจากได้มีการประกาศใช้มาตรา ๗๕ หยุดงานเป็นช่วง ๆ ทำให้ลูกจ้าง

มีรายได้ลดลง และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจที่ลูกจ้างทุ่มเทตั้งใจทำงานเพื่อบริษัทฯ ซึ่งทุกปีที่ผ่านมาสภาพแรงงานฯ จะแจ้งข้อเรียกร้องโดยมีเรื่องสวัสดิการด้วยแต่ในปี ๒๕๖๓ สภาพแรงงานฯ ไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง บริษัทฯ จึงไม่ต้องเสียงบประมาณด้านสวัสดิการ ดังนั้น การจ่ายโบนัสปี ๒๕๖๓ จึงขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสตามฐานค่าจ้าง ๙๐ วัน + ๕,๐๐๐ บาท แม้กำไรจะลดลงก็ตามเพราะที่ผ่านมาการจ่ายโบนัสอัตรา ๙๐ วัน มาโดยตลอดเพียงแต่ตัวบวกเพิ่มเท่านั้นที่แตกต่างกัน สำหรับกรณีบริษัทฯ เสนอให้นำสัดส่วนการมาปฏิบัติงานในรอบการประเมินมาคำนวณจ่ายโบนัสด้วยนั้นสภาพแรงงานฯ ไม่เห็นด้วยเนื่องจากสัดส่วนการมาปฏิบัติงานได้นำไปใช้สำหรับการประเมินผลเพื่อเลื่อนค่าจ้างประจำปีแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่าผลประกอบการของบริษัทฯ ปี ๒๕๖๑ มีกำไรสุทธิ จำนวน ๓๕๘.๖๒ ล้านบาท ปี ๒๕๖๒ มีกำไรสุทธิ จำนวน ๑๖๖.๕๔ ล้านบาท กำไรสุทธิ ลดลงจากปีก่อนร้อยละ ๕๓ ประกอบกับปี ๒๕๖๓ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทั่วโลก รวมถึงธุรกิจของบริษัทฯ แต่การจ่ายโบนัสปี ๒๕๖๓ นั้นจะใช้ผลประกอบการปี ๒๕๖๒ มาพิจารณา จะเห็นได้ว่าผลประกอบการปี ๒๕๖๒ ของบริษัทฯ มีกำไรเพียงแต่ลดลงจากปีก่อน จึงเห็นสมควรให้มีการจ่ายโบนัสปี ๒๕๖๓ ที่ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกันมาในอัตรา ๔๕ วัน + ๒,๕๐๐ บาท โดยให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มตัวบวก และปรับลดอัตราการจ่ายและตัวบวกของสภาพแรงงานฯ ลง ตามผลประกอบการที่ลดลง โดยใช้เงื่อนไขเดิมคือไม่นำสัดส่วนการมาปฏิบัติงานในรอบการประเมินมาพิจารณา

๒. เรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓

บริษัทฯ เสนอปรับค่าจ้างให้โดย เกรด A = ๔% เกรด B = ๓% เกรด C = ๒% และเกรด D = ๑% เนื่องจากผลประกอบการกำไรของบริษัทฯ ปี ๒๕๖๒ ลดลงจากปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๕๓ ซึ่งการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ เป็นปีที่บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย และยังส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ โดยบริษัทคู่ค้าลดการสั่งซื้ออย่างมกและการส่งออกเป็นไปด้วยความยากลำบาก บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องสำรองเงินสดวางแผนรักษาเงินสดเพื่อรักษาสภาพคล่องของธุรกิจ ไว้ใช้ในสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องยาวนาน เพราะตราบไคที่ยังไม่มีวัคซีนป้องกันโรคดังกล่าว ในการปรับค่าจ้างประจำปีนั้นบริษัทฯ จะพิจารณาจากความสามารถในการจ่าย ดัชนีผู้บริโภค ความสามารถของลูกจ้าง รวมถึงผลประกอบการกำไรขาดทุนแม้จะไม่ไปประเด็นหลักแต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการนำมาพิจารณา อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงแนวโน้มในอนาคตด้วยซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทยได้ประมาณการอัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี ๒๕๖๓ ว่ามีแนวโน้มติดลบมากขึ้นโดยคาดว่าจะติดลบที่ -๑.๗% ทำให้คนไม่มีกำลังซื้อ บริษัทฯ จึงได้เสนอปรับค่าจ้างประจำปีตามอัตราดังกล่าว โดยกำหนดให้มีการปรับค่าจ้างประจำปีทุกวันที่ ๑๖ ตุลาคมของปี กรณีการปรับค่าจ้างตามที่บริษัทฯ เสนอใช้เงิน ๔๔๐,๐๘๔,๖๒๖.๔๑ บาท กรณี การปรับค่าจ้างตามที่สภาพแรงงานฯ เสนอใช้เงิน ๔๕๒,๙๒๔,๕๘๔.๕๕ บาท

สภาพแรงงานฯ เสนอขอให้ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ เกรด A = ๓% เกรด B = ๒% เกรด C = ๕% และเกรด D = ๔% เท่ากับปี ๒๕๖๒ เนื่องจากการปรับค่าจ้างประจำปีเป็นการปรับตามผล การปฏิบัติงานของปี ๒๕๖๒ ซึ่งขณะนั้นยังไม่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การปรับค่าจ้างประจำปีพิจารณาจากความสามารถในการจ่าย ดัชนีผู้บริโภค ความสามารถของลูกจ้าง กำไรขาดทุน เป็นองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น และตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมาเริ่มมีคำสั่งซื้อเข้ามามากขึ้น มีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งจากการประชุมลูกจ้างทราบว่าการผลิตยางรถจักรยานยนต์เพิ่มขึ้น การปรับค่าจ้างประจำปี เพื่อให้เกิดความความเป็นธรรมในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการรักษาลูกจ้างไว้สามารถแข่งขันกับตลาดได้เนื่องจาก

เป็นทักษะที่เป็นความต้องการของตลาด และปรับตามระยะเวลาและค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงขอให้ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ เกรต A = ๗% เกรต B = ๖% เกรต C = ๕% และเกรต D = ๔% เนื่องจากปี ๒๕๖๒ มีกำไรสุทธิ ๑๖๖.๕๔ ล้านบาท แม้กำไรจะลดลงก็ตามกำไรขาดทุนไม่ใช่องค์ประกอบหลักในการพิจารณา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลประกอบการปี ๒๕๖๒ มีกำไรสุทธิ ๑๖๖.๕๔ ล้านบาท ลดลงจากปีก่อนร้อยละ ๕๓ การปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ความสามารถในการจ่าย และดัชนีผู้บริโภคเป็นหลัก ส่วนกำไรขาดทุนเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่นำมาพิจารณา โดยดัชนีผู้บริโภคจะสะท้อนค่าครองชีพแนวโน้มกำลังซื้อในอนาคตจากอัตราเงินเฟ้อซึ่งในปี ๒๕๖๓ คาดการณ์ว่าอัตราเงินเฟ้อติดลบที่ - ๑.๗ กำลังซื้อลดลง แต่อย่างไรก็ตามปี ๒๕๖๒ ผลประกอบการยังมีกำไรเพียงแต่กำไรลดลงจากปีก่อน จึงเห็นสมควรปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างโดยเกรต A = ๕% เกรต B = ๔% เกรต C = ๓% และเกรต D = ๒% ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและผลประกอบการที่ลดลง

๓. เรื่องการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง ในรูปแบบของการจัดงานเลี้ยง โดยบริษัทฯ ขอกำหนดช่วงเวลาและพิจารณารูปแบบตามสถานการณ์เป็นปี ๆ ไป

บริษัทฯ เสนอจ่ายเป็นเงินทดแทนการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๕๔๐ บาท/คน โดยให้มีผลสำหรับปี ๒๕๖๓ เท่านั้น เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเพื่อปฏิบัติตามนโยบายการควบคุมโรคระบาด

สหภาพแรงงานฯ เสนอให้บริษัทฯ จ่ายเป็นเงินแทนเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ทั้งสองฝ่ายเสนอให้จ่ายเป็นเงินทดแทนการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีตรงกันโดยบริษัทฯ เสนอจ่ายเงินให้ลูกจ้างคนละ ๕๔๐ บาท แต่สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้เสนอจำนวนเงิน จึงได้อาศัยฐานการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ของปี ๒๕๖๒ มาคำนวณอัตราค่าจ้างต่อคนเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปี ๒๕๖๓ โดยในปี ๒๕๖๒ ใช้งบประมาณในการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท ต่อจำนวนลูกจ้าง ๑,๘๐๐ คน คิดเป็นเงินเฉลี่ย ๗๒๒ บาทต่อคน และเนื่องจากปี ๒๕๖๓ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และยังคงแพร่ระบาดอยู่จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากโรคติดเชื้อมากขึ้นจึงไม่ควรอยู่รวมกันหนาแน่น เห็นสมควรปฏิบัติตามมาตรการทางสาธารณสุขด้วยการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) จึงให้บริษัทฯ จ่ายเงินทดแทนการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ลูกจ้างคนละ ๗๒๒ บาท

๔. การขอยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๓๕ เรื่องการหักค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ผ่านการหักบัญชีเงินเดือนของพนักงาน จากเดิมหักเดือนละครั้งพร้อมการจ่ายค่าจ้างเป็นการหักปีละครั้ง พร้อมการจ่ายโบนัส

บริษัทฯ ขอยกเลิกการหักค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ผ่านการหักบัญชีเงินเดือนของลูกจ้าง จากเดิมหักเดือนละครั้งพร้อมการจ่ายค่าจ้างเป็นการหักปีละครั้งพร้อมการจ่ายโบนัส เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานชำระเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานเดือนละ ๑๐๐ บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายรายเดือนของลูกจ้างสูงมากลูกจ้างบางคนเงินไม่พอหักค่าบำรุงสหภาพแรงงานเพราะไม่มีการทำงานล่วงเวลา ในเดือนธันวาคมลูกจ้างมีรายได้จากโบนัส จึงควรยกยอดการชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานของสมาชิกไปในเดือนที่รายรับมากที่สุด สหภาพแรงงานฯ จะได้เงินก้อนจากสมาชิกไปบริหารและวางแผนจัดการ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทฯ

สหภาพแรงงานฯ ขอให้หักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานเดือนละหนึ่งครั้งเหมือนเดิม เนื่องจากหากชำระเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานเป็นรายปีจะเป็นเงินก้อนใหญ่

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

๕. เรื่องขอยกเลิกวันลาเพื่อกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ๒๘๐ วันต่อปีทั้งหมด เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่เท่าเทียมกันโดยกรณีที่มีความจำเป็นให้ทำเรื่องยื่นหนังสือขอให้บริษัทฯ พิจารณาความจำเป็นเป็นรายกรณี ไปได้

บริษัทฯ ขอยกเลิกวันลาเพื่อกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ๒๘๐ วันต่อปีทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกับลูกจ้างทุกคน บริษัทฯ สนับสนุนการลาทุกประเภท ตามเหตุผลและความเหมาะสมของการลา โดยไม่กำหนดวันไว้แต่ให้ลูกจ้างยื่นขออนุมัติแล้วบริษัทฯ จะพิจารณาตามความเหมาะสมของการลานั้น การลาเพื่อกิจการหรือกิจกรรมสหภาพแรงงานก็เช่นเดียวกันจะพิจารณาให้ลาตามความเหมาะสมทั้งจำนวนวันที่ลา และจำนวนคนเป็นกรณีไป ไม่ได้ยกเลิกแล้วตัดสิทธิเรื่องการลา ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้นต้นทุนสูงขึ้น การปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่ง จากสถิติการลาเนื่องจากกิจกรรมสหภาพแรงงานส่งผลให้บริษัทฯ มีต้นทุนเพิ่มในการบริหารจัดการด้านทำงานล่วงเวลา ๒๓๕,๒๐๐ บาทต่อปี

สหภาพแรงงานฯ ขอให้คงการลาเพื่อกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ๒๘๐ วันต่อปีเหมือนเดิม เนื่องจากหากให้บริษัทฯ พิจารณาเป็นครั้งคราวเกรงว่าจะไม่ได้รับการอนุมัติ

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

๖. เรื่องขอยกเลิกเงินสนับสนุนสหภาพแรงงานปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

บริษัทฯ ขอยกเลิกเงินสนับสนุนสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานฯ มีรายได้จากการชำระเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกปีละ ๑,๒๐๐ บาท/คนแล้ว ปัจจุบันบริษัทฯ สนับสนุนที่ทำการรวมทั้งค่าน้ำค่าไฟ ๒ แห่งคือที่รังสิตและวังน้อย กรณีสหภาพแรงงานฯ เข้าสถานที่ภายนอกจะมีค่าเช่าสถานที่ทั้งสองแห่งเฉลี่ย ๒๑๖,๐๐๐ บาทต่อปี และขณะนี้ในช่วงที่บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลให้ยอดขายการสั่งซื้อและกำไรลดลงรวมทั้งยังต้องรักษาสถานภาพของลูกจ้างทุกคนไว้ หากสถานการณ์ดีขึ้นอาจจะขอใหม่ในเวลาที่เหมาะสมได้

สหภาพแรงงานฯ ขอให้สนับสนุนสหภาพแรงงานปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท เหมือนเดิม เพื่อดำเนินกิจกรรมในการจัดสัมมนา ประชุมใหญ่ให้สมาชิก ๕๐๐ คน ซึ่งบริษัทฯ ได้สนับสนุนเงินอุดหนุนนี้ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ แล้ว

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

๗. เรื่องขอแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือแนวคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้องโดยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะระบุเนื้อหา หัวข้อ และ

รายละเอียดตามที่พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดเป็นหลัก ส่วนข้อตกลงที่เป็นสภาพการจ้างจะแยกไปทำรวมเล่มสวัสดิการต่าง ๆ ต่างหาก เพื่อความสะดวกต่อทั้งสองฝ่ายในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

บริษัทฯ พิจารณาปรับปรุงข้อบังคับในการทำงานและระเบียบสวัสดิการรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในคู่มือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยแยกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกับคู่มือสวัสดิการและวิธีการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนออกเป็นคนละเล่ม เนื่องจากเดิมรวมกันอยู่เพื่อสะดวกในการแก้ไขหรือใช้งาน และสอดคล้องกับผลการเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งให้มีเหตุผลอธิบายที่แน่ชัดเพื่อความกระจ่างของลูกจ้าง และปรับปรุงข้อความหรือเพิ่มขั้นตอนวิธีปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หลักการบริหารงานที่จะเสริมสร้างความยุติธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน บริหารการผลิต บริหารคน บริหารผลตอบแทนให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและไม่ขัดต่อกฎหมาย ดังนี้

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ลำดับ	เนื้อหาเดิม	เนื้อหาใหม่
๑.	<u>หมวดที่ ๓</u> วันทำงาน และวันหยุด ข้อที่ ๑ วันทำงานและเวลาทำงาน ๑.๓ เวลาทำงานของพนักงาน กะที่หนึ่ง ตั้งแต่เวลา ๐๖.๔๕ น. - ๑๕.๐๐ น. เวลาพัก ๑๐.๓๐ น. - ๑๑.๓๐ น. กะที่สอง ตั้งแต่เวลา ๐๔.๔๕ น. - ๒๓.๐๐ น. เวลาพัก ๑๘.๓๐ น. - ๑๙.๓๐ น. กะที่สาม ตั้งแต่เวลา ๒๒.๔๕ น. - ๐๗.๐๐ น. เวลาพัก ๐๒.๓๐ น. - ๐๓.๓๐ น.	<u>หมวดที่ ๓</u> วันทำงาน และวันหยุด ข้อที่ ๑ วันทำงานและเวลาทำงาน ๑.๓ เวลาทำงานของพนักงาน กะที่หนึ่ง ตั้งแต่เวลา ๐๖.๔๕ น. - ๑๕.๐๐ น. เวลาพัก ๑๐.๓๐ น. - ๑๑.๓๐ น. กะที่สอง ตั้งแต่เวลา ๐๔.๔๕ น. - ๒๓.๐๐ น. เวลาพัก ๑๘.๓๐ น. - ๑๙.๓๐ น. กะที่สาม ตั้งแต่เวลา ๒๒.๔๕ น. - ๐๗.๐๐ น. เวลาพัก ๐๒.๓๐ น. - ๐๓.๓๐ น. โดยบริษัทฯ จะพิจารณาจัดกะทำงานของพนักงานตามความเหมาะสมกับสถานการณ์การผลิต
๒.	<u>หมวดที่ ๓</u> วันทำงาน และวันหยุด ข้อที่ ๒ วันหยุดตามประเพณี พนักงานหยุดตามประเพณีนิยมปีละ ๑๕ วัน โดยวันหยุดตามประเพณีมีดังนี้ ๑. วันขึ้นปีใหม่ ๒. วันมาฆบูชา ๓. วันจักรี ๔. วันสงกรานต์(หยุด ๓ วัน) ๕. วันแรงงานแห่งชาติ ๖. วันฉัตรมงคล	<u>หมวดที่ ๓</u> วันทำงาน และวันหยุด ข้อที่ ๒ วันหยุดตามประเพณี พนักงานหยุดตามประเพณีนิยมปีละ ๑๕ วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยบริษัทจะประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้า หากบริษัทมีความจำเป็น หรือในกรณีที่รัฐบาลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงวันหยุดราชการเป็นวันหยุดราชการอื่นๆ บริษัทอาจพิจารณาเปลี่ยนหรือเลื่อนวันหยุดที่ประกาศไปนั้นได้ โดยจะประกาศให้ทราบล่วงหน้า

ลำดับ	เนื้อหาเดิม	เนื้อหาใหม่
	๗. วันวิสาขบูชา ๘. วันเข้าพรรษา ๙. วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้า ๑๐. วันปิยมหาราช ๑๑. วันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษารัชกาลที่ ๙ ๑๒. วันรัฐธรรมนูญ ๑๓. วันสิ้นปี อย่างไรก็ตาม หากมีความจำเป็นบริษัทอาจพิจารณาเลื่อนวันหยุดตามประเพณีไปหยุดในวันใดที่บริษัทเห็นสมควรโดยได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ หรือคณะกรรมการลูกจ้าง	
๓.	หมวดที่ ๓ วันทำงาน และวันหยุด ข้อ ๔ วันหยุดอื่นๆ บริษัทจัดให้พนักงานมีวันหยุดเสาร์วันเสาร์ โดยได้รับค่าจ้าง	หมวดที่ ๓ วันทำงาน และวันหยุด ข้อ ๔ วันหยุดอื่นๆ บริษัทจัดให้พนักงานมีวันหยุดเสาร์วันเสาร์ โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งบริษัทอาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือเลื่อนวันหยุดเป็นวันอื่นได้ โดยจะประกาศให้ทราบล่วงหน้า
๔.	หมวดที่ ๒ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือนและการปรับ ค่าจ้างเงินเดือน ข้อ ๓ การปรับค่าจ้างประจำปี และการประเมินผล การปฏิบัติงาน	นำเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานมาไว้ใน "คู่มือสวัสดิการและวิธีการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน"
๕.	หมวดที่ ๗ สวัสดิการ	นำหมวดสวัสดิการมาไว้ใน "คู่มือสวัสดิการและวิธีการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน"
๖.	หมวดที่ ๑๐ การพัฒนาการเป็นพนักงาน ข้อ ๒ การเกษียณอายุ	นำเรื่องค่าชดเชย โบนัส ทองคำ กรณีเกษียณอายุมาไว้ใน "คู่มือสวัสดิการและวิธีการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน"

คู่มือสวัสดิการและวิธีการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน

ลำดับ	เนื้อหาเดิม	เนื้อหาใหม่																												
๑.	หมวดที่ ๑ สวัสดิการ ข้อ ๑ เงินโบนัสประจำปี	เพิ่ม ๑.๕.๒ บริษัทฯ จะจ่ายเงินโบนัสตามสถิติการหยุดงานของพนักงาน ดังนี้ หยุดงานตั้งแต่ ๐ - ๑๐ วันจ่ายให้ ๑๐๐% ของอัตราโบนัสปีนั้น หยุดงานตั้งแต่ ๑๑ - ๒๐ วันจ่ายให้ ๙๕% ของอัตราโบนัสปีนั้น หยุดงานตั้งแต่ ๒๑ - ๓๐ วันจ่ายให้ ๙๐% ของอัตราโบนัสปีนั้น หยุดงานตั้งแต่ ๓๑ วันขึ้นไปจ่ายให้ ๘๕% ของอัตราโบนัสปีนั้น ยกเว้น ประเพณีการลาดังต่อไปนี้ ลาพักผ่อนประจำปี, ลาเนื่องจากบิดา มารดา คู่สมรส/บุตร เสียชีวิต, ลาสมรสครั้งแรก, ลาเพื่อกิจการสหภาพ, วันหยุดในกรณีที่บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๗๕																												
๒.	หมวด ๒ การปรับค่าจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ ๑ การปรับค่าจ้างประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เปลี่ยนเป็น ๑.๕.๒ หลักเกณฑ์การให้คะแนนวันมาทำงาน <table><tr><td>หยุดงาน ๐-๓ วัน ๓๐ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๑๗ วัน ๑๓ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๔ วัน ๒๖ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๑๘ วัน ๑๒ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๕ วัน ๒๕ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๑๙ วัน ๑๑ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๖ วัน ๒๔ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๐ วัน ๑๐ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๗ วัน ๒๓ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๑ วัน ๙ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๘ วัน ๒๒ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๒ วัน ๘ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๙ วัน ๒๑ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๓ วัน ๗ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๑๐ วัน ๒๐ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๔ วัน ๖ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๑๑ วัน ๑๙ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๕ วัน ๕ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๑๒ วัน ๑๘ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๖ วัน ๔ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๑๓ วัน ๑๗ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๗ วัน ๓ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๑๔ วัน ๑๖ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๘ วัน ๒ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๑๕ วัน ๑๕ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๒๙ วัน ๑ คะแนน</td></tr><tr><td>หยุดงาน ๑๖ วัน ๑๔ คะแนน</td><td>หยุดงาน ๓๐ วัน ขึ้นไป ๐ คะแนน</td></tr></table>	หยุดงาน ๐-๓ วัน ๓๐ คะแนน	หยุดงาน ๑๗ วัน ๑๓ คะแนน	หยุดงาน ๔ วัน ๒๖ คะแนน	หยุดงาน ๑๘ วัน ๑๒ คะแนน	หยุดงาน ๕ วัน ๒๕ คะแนน	หยุดงาน ๑๙ วัน ๑๑ คะแนน	หยุดงาน ๖ วัน ๒๔ คะแนน	หยุดงาน ๒๐ วัน ๑๐ คะแนน	หยุดงาน ๗ วัน ๒๓ คะแนน	หยุดงาน ๒๑ วัน ๙ คะแนน	หยุดงาน ๘ วัน ๒๒ คะแนน	หยุดงาน ๒๒ วัน ๘ คะแนน	หยุดงาน ๙ วัน ๒๑ คะแนน	หยุดงาน ๒๓ วัน ๗ คะแนน	หยุดงาน ๑๐ วัน ๒๐ คะแนน	หยุดงาน ๒๔ วัน ๖ คะแนน	หยุดงาน ๑๑ วัน ๑๙ คะแนน	หยุดงาน ๒๕ วัน ๕ คะแนน	หยุดงาน ๑๒ วัน ๑๘ คะแนน	หยุดงาน ๒๖ วัน ๔ คะแนน	หยุดงาน ๑๓ วัน ๑๗ คะแนน	หยุดงาน ๒๗ วัน ๓ คะแนน	หยุดงาน ๑๔ วัน ๑๖ คะแนน	หยุดงาน ๒๘ วัน ๒ คะแนน	หยุดงาน ๑๕ วัน ๑๕ คะแนน	หยุดงาน ๒๙ วัน ๑ คะแนน	หยุดงาน ๑๖ วัน ๑๔ คะแนน	หยุดงาน ๓๐ วัน ขึ้นไป ๐ คะแนน
หยุดงาน ๐-๓ วัน ๓๐ คะแนน	หยุดงาน ๑๗ วัน ๑๓ คะแนน																													
หยุดงาน ๔ วัน ๒๖ คะแนน	หยุดงาน ๑๘ วัน ๑๒ คะแนน																													
หยุดงาน ๕ วัน ๒๕ คะแนน	หยุดงาน ๑๙ วัน ๑๑ คะแนน																													
หยุดงาน ๖ วัน ๒๔ คะแนน	หยุดงาน ๒๐ วัน ๑๐ คะแนน																													
หยุดงาน ๗ วัน ๒๓ คะแนน	หยุดงาน ๒๑ วัน ๙ คะแนน																													
หยุดงาน ๘ วัน ๒๒ คะแนน	หยุดงาน ๒๒ วัน ๘ คะแนน																													
หยุดงาน ๙ วัน ๒๑ คะแนน	หยุดงาน ๒๓ วัน ๗ คะแนน																													
หยุดงาน ๑๐ วัน ๒๐ คะแนน	หยุดงาน ๒๔ วัน ๖ คะแนน																													
หยุดงาน ๑๑ วัน ๑๙ คะแนน	หยุดงาน ๒๕ วัน ๕ คะแนน																													
หยุดงาน ๑๒ วัน ๑๘ คะแนน	หยุดงาน ๒๖ วัน ๔ คะแนน																													
หยุดงาน ๑๓ วัน ๑๗ คะแนน	หยุดงาน ๒๗ วัน ๓ คะแนน																													
หยุดงาน ๑๔ วัน ๑๖ คะแนน	หยุดงาน ๒๘ วัน ๒ คะแนน																													
หยุดงาน ๑๕ วัน ๑๕ คะแนน	หยุดงาน ๒๙ วัน ๑ คะแนน																													
หยุดงาน ๑๖ วัน ๑๔ คะแนน	หยุดงาน ๓๐ วัน ขึ้นไป ๐ คะแนน																													

สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าการเสนอแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือแนวคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้องนั้น ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างจึงขอให้คงสภาพการจ้างเดิมเนื่องจาก กรณีบริษัทฯ จ่ายโบนัสตามสถิติการหยุดงานนั้น ไม่มีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าจ่ายโบนัสตามสถิติการหยุดงาน ที่ผ่านมาลูกจ้างได้ใช้สิทธิวันลาและหลักเกณฑ์การลาถูกต้องตามระเบียบทุกอย่าง กรณีการเปลี่ยนหลักเกณฑ์การให้คะแนนวันมาทำงานนั้น ไม่มีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่ามีการเปลี่ยนหลักเกณฑ์ ของเดิมที่ใช้อยู่ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว มีความชัดเจนของคะแนน อยู่ที่ลูกจ้างจะปฏิบัติตนเอง ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนวันมาทำงาน ๓๐ คะแนน บวกรวมกับอีก ๗๐ คะแนน ซึ่งอยู่ที่ปลายปากกาและโควตาการแบ่งเกรด กรณีการจัดเวลาทำงานของพนักงานตามความเหมาะสมนั้น ในระเบียบเดิมที่ใช้อยู่ปัจจุบัน มีการจัดเวลาทำงานของพนักงานชัดเจน เวลาทำงานปกติ และเวลาทำงานของพนักงาน กะที่ ๑ กะที่ ๒ กะที่ ๓ เวลาเริ่มทำงาน เวลาพักซึ่งถ้าเปลี่ยนตามความเหมาะสมจะไม่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน โดยอยู่ที่บริษัทจะกำหนดอย่างไรก็ได้ จะทำให้พนักงานปรับตัวไม่ทันร่างกายอาจจะทรุด ความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไปการเดินทางจะลำบาก และกรณีการกำหนดวันหยุดเอง โดยแค่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้านั้น ระเบียบเดิมเป็นการประชุมกำหนดวันหยุดประเพณีร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ โดยกำหนดวันหยุดให้ดูลูกค้านเป็นหลักกว่าหยุดวันไหน และวันหยุดสำคัญทางศาสนา จะมีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นปี เพื่อให้ลูกจ้างได้วางแผนการใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว หรือเดินทางไปทำบุญตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ที่ประเพณีปฏิบัติต่อเนื่องสืบมาเป็นเวลานานจนยึดถือกันจนจิตใจว่าต้องปฏิบัติเช่นนี้ จึงจะเกิดความสุข ความเจริญ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างที่บริษัทฯ แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น ถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสามารถแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้แต่กรณีนี้เห็นว่าสภาพการจ้างตามข้างต้นนั้นมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าขึ้นแรงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับ สหภาพแรงงาน ผู้ผลิตยางรถจักรยานยนต์ [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ในอัตรา ๔๕ วัน + ๒,๕๐๐ บาท ของอัตราค่าจ้างพื้นฐาน โดยใช้เงื่อนไขเดิม

๒. ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ โดยเกรด A = ๕% เกรด B = ๔% เกรด C = ๓% และเกรด D = ๒%

๓. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินทดแทนการจัดเลี้ยงสังสรรค์ในปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๗๒๒ บาทต่อคน

๔. ให้ยกข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ข้อที่ ๗

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มิคำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงค์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัครญาณกุล)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทรมา)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง

ต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือ มาตรา ๒๕ 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

อา) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

อา) ๒

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

อา) ๓

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัดถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อา) ๔

