



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้องและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพ [redacted] กับบริษัท [redacted] และเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

บริษัท [redacted] ได้จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๑ ประกอบกิจการผลิตวาล์วและชิ้นส่วนของวาล์ว สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๔๐๖ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ ทะเบียนเลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๓๔ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่บ้านทิพวัล ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๓๘๐ คนมีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน ได้แจ้งข้อเรียกร้อง ต่อบริษัทฯ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้
ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานทุกคนทั้งรายวันและรายเดือน
ดังนี้

๑.๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการตัดเกรดจากเดิม ๕ เกรด
แก้ไขเป็น ๓ เกรด เอ บี ซี

๑.๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานรายเดือนทุกคน
โดยอัตราที่ปรับเพิ่มเท่าไรนั้นให้เป็นดุลพินิจของบริษัทฯ และไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานในสังกัดทุกคน
ควรได้รับหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม และใกล้เคียงกัน

๑.๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างพนักงานรายวันทุกคนเพิ่มขึ้นจากเดิม เพิ่มอีกวันละ
๖ บาท/ต่อวัน

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพิ่มขึ้นจากเดิม ๔.๕
เปอร์เซ็นต์ เพิ่มเป็นจำนวน เปอร์เซ็นต์ เท่าใดนั้น ขอให้บริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาเพิ่มขึ้นตามสมควร

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มสวัสดิการวันเสาร์หยุดให้กับพนักงานทุกคน โดยให้ถือเป็นวันเสาร์
หยุดในทุกๆ สัปดาห์

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มสวัสดิการวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานเพิ่มอีก
๑ วัน จากข้อกำหนดเดิม

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มค่ากะให้กับพนักงานที่เข้ากะบ่าย และกะดึก รวมถึงพนักงานที่
เข้ากะเช้า หากมีการทำงานล่วงเวลาในวันใด ที่เกินกว่าเวลา ๑๗.๐๐ น. เพิ่มค่ากะเป็นวันละ ๘๐ บาท

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ ช่วยสนับสนุนงบประมาณให้กับสหภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมการ
ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ต่อครอบครัวพนักงานและสมาชิก รวมไปถึงผู้บริหารทุกคน ตามที่มีการ
ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยสนับสนุนงบประมาณปีละเท่าไรนั้น ให้บริษัทฯ พิจารณาตามสมควร

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ ส่งเสริมการออมให้กับบุคลากรในบริษัทฯ โดยขอให้บริษัทฯ
เปิดบัญชีเงินฝากกับสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ จำนวนเงินฝากปีละเท่าไรนั้นให้เป็นไปตามที่บริษัทฯ เห็นสมควร

ต่อมาวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ บริษัท [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อ
สหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ บริษัทจะปรับหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปี ให้กับพนักงาน ทั้งรายเดือน
และรายวัน ดังนี้

๑.๑ พนักงานรายเดือน บริษัท จะปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ เป็นค่ากลาง (X)
เป็นอัตราเท่ากับ ๒.๐ % โดย เกรด A จำนวน % $X + ๐.๕$ % , เกรด B จำนวน % $X + ๐.๒๕$ % , เกรด C
จำนวน % X , เกรด D จำนวน % $X - ๐.๒๕$ % , เกรด E จำนวน % $X - ๐.๕$ %

๑.๒ พนักงานรายวัน บริษัท จะปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓ บาท

๑.๓ หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปีอื่นๆ ยังคงใช้หลักเกณฑ์ปัจจุบัน

ข้อที่ ๒ บริษัทจะจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ แก่พนักงานประจำของบริษัทฯทุกคน เท่ากันคือ
๒.๕ เดือน

ข้อที่ ๓ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายบริหารงาน
ทรัพยากรมนุษย์ระดับสากลของ KITZ Group บริษัทให้มีการนำระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ระบบใหม่มาใช้
ดังนี้

ข้อที่ ๓.๑ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑.๑ บริษัทฯ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบการบริหาร โดยวัตถุประสงค์ (Management By Objective) (MBO) มาใช้ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค และยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

๓.๑.๒ ผลการประเมิน จะแบ่งเป็น ๕ เกรด โดยทุกปี จะมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็น ๒ รอบ คือ กรกฎาคม - ธันวาคม และ มกราคม - มิถุนายน

๓.๑.๓ บริษัทฯจะนำเอาผลการประเมินฯ ทั้งสองรอบมาพิจารณาเพื่อทำการปรับค่าจ้างประจำปีในรอบเดือน กรกฎาคม ของทุกปี

๓.๑.๔ บริษัทฯ จะเริ่มนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน MBO ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓.๑.๕ หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปีอื่นๆที่ไม่ได้กล่าวถึงยังคงใช้หลักเกณฑ์ปัจจุบัน

ข้อที่ ๓.๒ ระบบการพิจารณาเงินโบนัสประจำปี

๓.๒.๑ บริษัทฯ จะนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา นำมาพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสประจำปี จะมีการแบ่งเป็น ๕ เกรด โดยแต่ละเกรดจะได้รับการเพิ่มหรือลด จำนวนเดือนตามระดับผลงานของแต่ละคน คือ เกรด A จำนวนเดือน $X + ๑.๐$, เกรด B จำนวนเดือน $X + ๐.๕$, เกรด C จำนวนเดือน X , เกรด D จำนวนเดือน $X - ๐.๕$, เกรด E จำนวนเดือน $X - ๑$

๓.๒.๒ บริษัทฯจะนำระบบตามข้อ ๓.๑ มาใช้ในรอบการประเมินผล กรกฎาคม ๒๕๖๓ - มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยจะมีผลต่อการจ่ายโบนัส ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

๓.๒.๓ หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสอื่นๆที่ไม่ได้กล่าวถึง ยังคงใช้ตามหลักเกณฑ์ปัจจุบัน

ข้อที่ ๔ ขอยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ข้อ ๔ เรื่องรถบัสในการเดินทางไปร่วมกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ ซึ่งบริษัทฯได้ตกลงสนับสนุนรถบัส (ปรับอากาศ) จำนวน ๑ คัน/ปี

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๗ ครั้ง โดยครั้งแรกเป็นการเจรจากันในข้อเรียกร้องของสภาพแรงงาน ส่วนครั้งที่ ๒ ถึงครั้งที่ ๗ เป็นการเจรจาในข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย แต่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาดตกลงกันได้ ฝ่ายสหภาพแรงงานจึงขอยุติการเจรจา และได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงาน ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วย นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดสมุทรปราการจึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน โดยทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ ดังนี้

ข้อที่ ๑ กรณีการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปี

๑.๑ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ โดยการตัดเกรดให้เป็น ๓ เกรด คือ เกรด A,B,C และในปีต่อไปสหภาพฯจะยอมรับการตัดเกรดที่ ๕ เกรด A,B,C,D,E โดยมีข้อแม้ว่าทุกสาขาของบริษัทฯ ต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

๑.๒ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ โดยบริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ในอัตรา ๒% โดยไม่ต้องนำไปเกี่ยวข้องกับจ่ายโบนัส

๑.๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ โดยบริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างพนักงานรายวัน ในอัตรา ๓ บาท/คน/วัน

ข้อที่ ๒ กรณีเพิ่มสวัสดิการวันหยุด

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ โดยบริษัทฯ ตกลงเพิ่มสวัสดิการวันเสาร์หยุดเพิ่มอีก ๑ วัน ต่อเดือน (รวมวันหยุดในวันเสาร์เดือนละ ๓ วัน)

ส่วนข้อเรียกร้องข้ออื่น นอกจากนั้นสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง และทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามบันทึกข้อตกลง ฉบับลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น เมื่อทั้งสองฝ่ายทำความเข้าใจและประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามที่ตกลงกัน ฉะนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

กรณีข้อเรียกร้องของบริษัท [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ หลังจากที่มีการเจรจากันเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แล้ว โดยทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และฝ่ายสหภาพแรงงานขอยุติการเจรจา หลังจากนั้นทั้งสองฝ่ายไม่มีการเจรจากันอีก กระทั่งวันที่ ๘ และวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันในข้อเรียกร้องของบริษัทฯ แต่ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายบริษัท ฯ จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริง กรณีข้อเรียกร้องของบริษัท ฯ ที่ยื่นให้สหภาพแรงงานแล้วพบว่า ภายหลังจากที่ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากัน เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แล้ว แต่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และฝ่ายสหภาพแรงงาน ขอยุติการเจรจา และมีได้มีการกำหนดว่าจะเจรจากันอีกเมื่อใด ถือได้ว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งบริษัทฯ ต้องแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แต่บริษัทฯ มิได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในกำหนดดังกล่าว ข้อเรียกร้องจึงสิ้นสภาพลงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดที่บริษัท ฯ ต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น นอกจากนี้แม้ว่าวันที่ ๘ และ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายจะได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกัน แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ และบริษัท ฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และมีการเจรจาไกล่เกลี่ยตามกระบวนการของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม ก็มิทำให้ข้อเรียกร้องที่สิ้นสภาพไปแล้วกลับมามีผลตามกฎหมายอีกได้ จึงถือว่าไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง [REDACTED] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้รับข้อเรียกร้อง ที่จะให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้องและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. กรณีข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ที่ยื่นต่อบริษัท [REDACTED] จำกัดให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามข้อตกลงดังปรากฏในบันทึกข้อตกลง ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED] ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ลงลายมือชื่อไว้ฉบับลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. กรณีข้อเรียกร้องของบริษัท [REDACTED] ที่ยื่นต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] ไม่จำเป็นต้องพิจารณาชี้ขาดเนื่องจากบริษัท [REDACTED] มิได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานให้กับพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไป

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสวาง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพิรุณ จันทนา)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศ
สถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณี ที่ประเทศ
ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้
ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการ
ประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนด
หรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม
ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย
อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔)
หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๔ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา
หนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงิน
ทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์
ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัด
ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรหรือกิจการประเภทใด
ประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นและผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนาง [redacted] ประธาน
บริษัท [redacted] ผู้รับและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดย นาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ จังหวัดปทุมธานีได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] และพนักงานบริษัท [redacted] ทุกคน ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๓๑ ประกอบกิจการผลิตอุปกรณ์ตกปลา สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๒๑๑ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานประจำจังหวัดปทุมธานี ทะเบียนเลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๑ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนนพหลโยธิน ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๑๕๐ คน และมีนาง [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อบริษัท [REDACTED] จำนวน ๘ ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จัดวันลาเฝ้าไข้ในกรณี พ่อ-แม่-สามี-ภรรยา-บุตร-ธิดา ที่นอนโรงพยาบาล โดยมีใบรับรองแพทย์จำนวน ๑๐ วัน

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ จัดให้ลาเฉพาะสิทธิลาพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย (๖ วัน) ส่วนสิทธิที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสิทธิของลูกจ้าง

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ จัดงบประมาณงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปีคนละ ๑,๒๐๐ บาท ในกรณีที่บริษัทฯ ไม่สามารถจัดงานเลี้ยงประจำปีให้บริษัทฯ จ่ายเป็นเงินสดให้กับลูกจ้างทุกคน

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานปีละ ๕,๐๐๐ บาท โดยจ่ายเต็มตามใบเสร็จโดยไม่ระบุสถานพยาบาล

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคนจากเดิม ๔๐ บาท เป็น ๔๕ บาท

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ จัดให้พนักงานลาป่วยฉุกเฉินโดยไม่เสียเบี้ยขยัน

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ คำนวณโบนัสตามอายุงาน ดังนี้

๗.๑ พนักงานอายุงาน ๑ - ๕ ปี จากเดิม ๕๐๐ บาท เป็น ๑,๐๐๐ บาท

๗.๒ พนักงานอายุงาน ๕ - ๑๐ ปี จากเดิม ๑,๐๐๐ บาท เป็น ๑,๕๐๐ บาท

๗.๓ พนักงานอายุงาน ๑๐ - ๑๕ ปี จากเดิม ๑,๕๐๐ บาท เป็น ๒,๐๐๐ บาท

๗.๔ พนักงานอายุงาน ๑๕ - ๒๐ ปี จากเดิม ๒,๐๐๐ บาท เป็น ๒,๕๐๐ บาท

๗.๕ พนักงานอายุงาน ๒๐ - ๒๕ ปี จากเดิม ๒,๕๐๐ บาท เป็น ๓,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๘ ข้อตกลงประกาศข้อใดที่เป็นคุณกับลูกจ้างขอให้ผลบังคับใช้ต่อไป

เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ บริษัท [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] และพนักงานบริษัท [REDACTED] ทุกคน จำนวน ๑๑ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี พิจารณาจากเกณฑ์ผลงาน ให้อัตรา ๗% สวัสดิการมาทำงานของพนักงาน ให้อัตรา ๒๕% คือ (เปอร์เซ็นต์ผลงาน คูณด้วย ๗๕%) บวก (สวัสดิการมาทำงาน คูณด้วย ๒๕%) จากนั้นใช้การคำนวณแบบเดิม ส่วนวิธีเกาคิดจาก (เปอร์เซ็นต์ผลงาน บวก สวัสดิการมาทำงาน)/หาร ๒ สำหรับพนักงานที่ได้ผลงานต่ำกว่า ๖๐% จะไม่มีการปรับค่าจ้างประจำปี

ข้อที่ ๒ บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน พิจารณาจากเกณฑ์ผลงานให้อัตรา ๗๕% และสวัสดิการมาทำงานของพนักงาน ให้อัตรา ๒๕% (((เปอร์เซ็นต์ผลงาน ลบ หนังสือเดือน (ถ้ามี ๑ หนังสือเดือน = ๕%)) คูณ ๗๕%) บวก (สวัสดิการมาทำงาน คูณ ๒๕%)) คูณด้วย ๒ คูณด้วย ค่าจ้าง ส่วนวิธีเกาคิดจาก (((เปอร์เซ็นต์ผลงาน ลบ หนังสือเดือน) บวก สวัสดิการมาทำงาน) หาร ๒) คูณด้วย ๒) คูณด้วย ค่าจ้าง

ข้อที่ ๓ ให้ยกเลิกการแจกเสื้อยืดกลางปีแก่พนักงานทุกคน ตามข้อตกลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อที่ ๗

ข้อที่ ๔ ให้ยกเลิกการแจกน้ำแข็งให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนก Welding จากประชุมสวัสดิการ

ข้อที่ ๕ ให้ยกเลิกการแจกนม UHT ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนก Casting จากประชุมสวัสดิการ

ข้อที่ ๖ ให้ลดจำนวนชุดเครื่องแบบที่แจกให้กับพนักงานประจำปี จากปีละ ๓ ชุด เป็นปีละ ๒ ชุด ตามข้อตกลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อที่ ๕

ข้อที่ ๗ ให้ยกเลิกการลาพักร้อนฉุกเฉิน ตามประกาศที่ ๖/๔๙ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๙

ข้อที่ ๘ บริษัทฯ จะอนุมัติจ่ายเงินช่วยเหลือค่าในหน้าที่ให้กับพนักงานตามเงื่อนไขที่บริษัทฯ กำหนดโดยพนักงานที่ได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าว จะต้องทำงานครบ ๘ ชั่วโมง ต่อ ๑ วัน

ข้อที่ ๙ พนักงานที่ต้องการลาเนื่องจากป่วย ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงรับทราบภายใน เวลา ๐๘.๓๐ น. ของวันที่ลาป่วย หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามจะถือเป็นขาดงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง แม้ว่าจะมี ใบรับรองแพทย์มาแสดงก็ตาม

ข้อที่ ๑๐ บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์จัดรถพยาบาลรับ-ส่งพนักงานที่เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยฉุกเฉินกรณีร้ายแรงเท่านั้น

ข้อที่ ๑๑ สภาพการจ้างอื่นใดที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามขอเรียกร้องฉบับนี้ บริษัทฯ ขอให้ คงไว้ตามสภาพการจ้างเดิมทุกประการ

บริษัท [REDACTED] กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่ปรากฏว่ามีผู้แทนของพนักงานได้เข้าร่วมเจรจาและไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าบริษัทฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อพนักงานอื่นด้วยหรือไม่อย่างไร โดยการเจรจาครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นการเจรจากันเองกรณีข้อเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงาน ส่วนครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นการเจรจาในข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย แต่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ ซึ่งตามบันทึกการประชุมเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายสหภาพแรงงานได้ขอยุติการเจรจา เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานและสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ ขณะที่บริษัทฯ มิได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ และมีได้มีการนัดหมายผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานว่าจะให้มีการเจรจาข้อเรียกร้องของตนเองครั้งต่อไปเมื่อใด โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จังหวัดปทุมธานี จึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED]

[REDACTED] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือถูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินตามมาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้นัดหมายฝ่ายสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาข้อเรียกร้องของฝ่ายตนเองที่ยื่นต่อสหภาพแรงงาน แต่ฝ่ายสหภาพแรงงานไม่เข้าร่วมการเจรจา ต่อมาวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ จึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แต่ฝ่ายสหภาพแรงงานไม่มาพบพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและเข้าร่วมเจรจา ซึ่งบริษัทฯ มีความประสงค์ให้นำข้อเรียกร้องของฝ่ายตนเองเข้าสู่การพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดปทุมธานีจึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [REDACTED] กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

ในชั้นการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๔ และวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ถอนข้อเรียกร้อง ในข้อที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๔ ที่ ๖ และที่ ๗ คงเหลือข้อเรียกร้อง ๒ ข้อ คือข้อที่ ๓ และข้อที่ ๕ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีประเด็นพิจารณาว่าบริษัทฯ แจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๑๖ กำหนดว่า เมื่อได้รับ ข้อเรียกร้องแล้วให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือชื่อผู้เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง และมาตรา ๒๑ กำหนดว่า ในกรณี ที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ถือว่า ได้มีข้อพิพาทแรงงาน และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี ข้อเท็จจริง ปรากฏว่า บริษัทฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ และได้มีการนัดเจรจากันเอง ครั้งแรกในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมของบริษัทฯ โดยในวันดังกล่าวได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องของ ทั้งสองฝ่ายกล่าวคือข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานที่แจ้งต่อบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ และข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ที่แจ้งต่อสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ครั้งแรก ในการเจรจาครั้งนี้ ทั้งสองฝ่ายได้ยื่นข้อเสนอและเจรจาต่อรองซึ่งกันและกันโดยให้เหตุผลประกอบเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งพิจารณาในการ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายแต่การเจรจายังตกลงกันไม่ได้ ทางสหภาพแรงงานได้ขอ ยุติการเจรจา ซึ่งสหภาพแรงงานจะดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมายต่อไป และในวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานจึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงาน แต่บริษัทฯ มิได้แจ้งข้อพิพาท แรงงานให้พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานทราบ และมิได้มีการนัดหมายฝ่ายสหภาพแรงงานว่าจะให้มีการเจรจา ข้อเรียกร้องของตนเองครั้งต่อไปเมื่อใด ต่อมาวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้นัดหมายฝ่ายสหภาพแรงงาน เพื่อเจรจาข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ที่ยื่นต่อสหภาพแรงงาน แต่สหภาพแรงงานไม่เข้าร่วมการเจรจา ต่อมาวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ จึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานทราบ และพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แต่ฝ่ายสหภาพแรงงานไม่มาพบพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานและ เข้าร่วมเจรจา โดยฝ่ายนายจ้างมีความประสงค์ให้นำข้อเรียกร้องของฝ่ายตนเอง เข้าสู่การพิจารณาชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าเมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายทั้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานและข้อเรียกร้องของบริษัทฯ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ ซึ่งตามบันทึกการประชุมเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ระบุชัดเจนว่าฝ่ายสหภาพแรงงานได้ขอยุติ การเจรจาเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป จึงถือได้ว่าได้มีการยุติการเจรจาข้อเรียกร้องของ ทั้งสองฝ่ายแล้วเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน แต่บริษัทฯ มิได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่มี ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่จำเป็นต้อง พิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไป คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ของสหภาพแรงงานซึ่งได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ๘ ข้อ และได้แจ้งความประสงค์ ขอลถอนข้อเรียกร้อง ๖ ข้อ คือข้อเรียกร้องข้อที่ ๑, ๒, ๔, ๖, ๗ และข้อที่ ๘ คงเหลือข้อเรียกร้องให้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ๒ ข้อ คือข้อที่ ๓ กรณีขอให้บริษัทฯ จัดงบประมาณงานเลี้ยง ปีใหม่ประจำปีคนละ ๑,๒๐๐ บาท ในกรณีที่บริษัทฯ ไม่สามารถ จัดงานเลี้ยงประจำปีให้บริษัทฯ จ่ายเป็น

เงินสดให้กับลูกจ้างทุกคน และข้อที่ ๕ กรณีขอให้บริษัทฯ จัดงบประมาณงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปีคนละ ๑,๒๐๐ บาท ในกรณีที่บริษัทฯ ไม่สามารถจัดงานเลี้ยงประจำปีให้บริษัทฯ จ่ายเป็นเงินสดให้กับลูกจ้างทุกคน ดังนี้

๑. กรณีขอให้บริษัทฯ จัดงบประมาณงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปีคนละ ๑,๒๐๐ บาท ในกรณีที่บริษัทฯ ไม่สามารถจัดงานเลี้ยงประจำปีให้บริษัทฯ จ่ายเป็นเงินสดให้กับลูกจ้างทุกคน

สหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปี ปกติจะจัดทุกวันที่ ๒๖ ธันวาคม ของทุกปี จัดงานเลี้ยงปีใหม่ให้กับลูกจ้างโดยมีดนตรี และอาหาร ต่อเนื่องมา ๓๐ ปี ซึ่งก่อนหน้านี้บริษัทฯ จะเชิญ คณะกรรมการลูกจ้างร่วมหารือในการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ แต่เมื่อปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ไม่ได้เชิญคณะกรรมการลูกจ้าง ร่วมหารือเรื่องการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ และไม่มีมีการจัดงานเลี้ยงปีใหม่แต่บริษัทฯ ได้มอบถุงผ้าและร่ม ให้กับลูกจ้าง แทนการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ ที่ผ่านบริษัทฯ จะตั้งงบประมาณในการจัดงานเลี้ยงไว้ประมาณปีละ ๔๐๐,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท แล้วแต่จำนวนลูกจ้างในแต่ละปี สำหรับปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ ไม่ได้จัดงานเลี้ยงปีใหม่โดยอ้างว่า ประสบปัญหาขาดทุนเพราะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) และได้แจกแก้วนํ้า เป็นของขวัญปีใหม่แทน ซึ่งมีมูลค่าราคาตามท้องตลาดประมาณ ๑๕๐ บาท สหภาพแรงงานจึงขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินย้อนหลังให้กับลูกจ้างคนละ ๑,๒๐๐ บาท เนื่องจากไม่สามารถจัดงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปี ๒๕๖๓

บริษัทฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) และประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๑,๑๖๑,๒๗๐.๒๙ บาท ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๖๙,๖๕๗,๙๑๘.๐๗ บาท และปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖๗,๘๕๓,๖๕๓.๖๕ บาท และขาดทุนต่อเนื่องมาจนถึงปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องงดการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ให้กับลูกจ้าง เนื่องจากที่ผ่านมการจัดงานเลี้ยงปีใหม่จะตั้งงบประมาณไว้ให้กับลูกจ้างคนละ ๑,๐๐๐ บาท โดยบริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจของลูกจ้าง จึงได้มีการสอบถามลูกจ้างและให้ลูกจ้างทุกคนเลือก ของขวัญ ซึ่งกำหนดมูลค่าไม่เกิน ๕๐๐ บาท แทนการจัดเลี้ยงปีใหม่ และเนื่องจากข้อเรียกร้องข้อนี้เป็นสวัสดิการ ที่บริษัทฯ จะเป็นผู้พิจารณาและกำหนดเองด้วยการพิจารณาจากหลายปัจจัยรวมถึงผลประโยชน์ของบริษัทฯ และไม่อาจยอมรับการจ่ายเงินตอบแทนใดๆ ให้ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ งดจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ปี ๒๕๖๓ เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ประกอบกับผลประโยชน์ขาดทุนตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ต่อเนื่องมาจนถึง ๒๕๖๓ แต่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของ ลูกจ้าง บริษัทฯ ได้มอบของขวัญทดแทนการจัดเลี้ยงปีใหม่ จึงเห็นว่า ขณะนี้ COVID - 19 ยังคงแพร่ระบาดอยู่ ทั้งสองฝ่ายต้องเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) เพื่อความปลอดภัย การที่บริษัทฯ มอบของขวัญ ทดแทนการจัดเลี้ยงปีใหม่จึงเหมาะสมแล้ว

๒. กรณีขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคนจากเดิม ๔๐ บาท เป็น ๔๕ บาท

สหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า เนื่องจากค่าอาหารในโรงอาหารบริษัทฯ ราคาสูงขึ้น ลูกจ้างต้องจ่าย ค่าอาหารแต่ละวันแพงขึ้นจึงขอปรับเพิ่มค่าอาหาร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยราคาอาหาร ภาดหุ้มกับข้าว ๒ อย่าง ๒๕ บาท กับข้าวอย่างเดียว ๒๐ บาท อาหารตามสั่งธรรมดา ราคา ๓๐ - ๓๕ บาท อาหารตามสั่งทะเล ราคา ๓๕ - ๔๐ บาท หากทำงานไม่ครบ ๘ ชั่วโมง หรือลา จะไม่ได้รับค่าอาหารในวันนั้น บริษัทฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากปัจจุบันทางบริษัทฯ ได้ให้มีร้านค้าจำหน่ายอาหารในราคา ที่ประหยัดกับทางลูกจ้าง แยกเป็น ก๋วยเตี๋ยว ๒๕ - ๓๐ บาท , ข้าว + กับข้าว ๑ อย่าง ๑๐ - ๑๕ บาท , ข้าว +

กับข้าว ๒ อย่าง ๒๐ - ๒๕ บาท , อาหารตามสั่งราดข้าว ๒๕ - ๓๐ บาท , ข้าวเปล่า ๕ บาท จากราคาตามข้อมูล
ค่าอาหารมีราคาต่ำกว่า ๔๐ บาท ที่ทางบริษัทฯ ได้ให้ไว้เป็นสวัสดิการกับลูกจ้างทุกคน โดยฝ่ายนายจ้างได้คำนวณ
กรณีจ่ายค่าอาหารคนละ ๔๐ บาท ต่อวัน ให้กับพนักงานทุกคนเป็นเงินจำนวนประมาณ ๒๑๔,๒๕๐ บาท
ต่อเดือน และหากจ่ายค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคน ๔๕ บาท ต่อวัน ตามที่สหภาพแรงงานฯ เรียกร้อง เป็นเงิน
จำนวนประมาณ ๒๔๑,๐๒๐ บาท ต่อเดือน จากพนักงานทั้งหมด ๒๐๖ คน หากลูกจ้างมาสาย ลาป่วย ลาพักผ่อน
ลากิจ หรือทำงานไม่ครบสัปดาห์ ชั่วโมง จะไม่ได้รับค่าอาหารในวันนั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาเห็นว่า เพื่อช่วยเหลือค่าอาหารตามสภาพเศรษฐกิจ
ที่สูงขึ้นในปัจจุบัน และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างจึงเห็นสมควรให้บริษัท ฯ จ่ายค่าอาหารให้กับลูกจ้างทุกคน
วันละ ๔๕ บาท

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน
[redacted] โดยนาง [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้อง
กับบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ
ผู้รับข้อเรียกร้องและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัท ฯ จ่ายค่าอาหารให้กับลูกจ้างทุกคน วันละ ๔๕ บาท
๒. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ข้อที่ ๓
๓. กรณีข้อเรียกร้องของบริษัท ฯ ที่ยื่นต่อสหภาพแรงงาน ไม่จำเป็นต้องพิจารณาชี้ขาดเนื่องจาก
บริษัท [redacted] มิได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานให้กับพนักงานประณอมข้อพิพาท
แรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไป

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่รับคำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประสพธิ จงอศญากุล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือ
ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่
ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา
กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง
หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี
จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้าย ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง
ต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจา
นุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธนภายในกำหนด
และคำวินิจฉัยยุทธนของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือ
มาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อำนาจหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จังหวัดระยอง ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณา และแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้วปรากฏ ข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เช่น สลัก เกสียว น็อต มีลูกจ้างประจำจำนวน ๒๙๒ คน มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๓๗ คน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดระยอง มีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงาน ทะเบียนประจำจังหวัดระยอง ทะเบียนเลขที่ [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดระยอง มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted] จำนวน ๒๒๔ คน โดยมีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินเดือนขึ้น ๕% ของฐานเงินเดือน และเงินบวกพิเศษคนละ ๕๐๐ บาท หรือปรับเงินเดือนขึ้นไม่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๒) ให้กับพนักงานและพนักงานเหมาค่าแรงทุกคน โดยตัด ๓ เกรด

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานและพนักงานเหมาค่าแรงทุกคนไม่น้อยกว่า ๕ เดือน บวกเงินพิเศษ ๓๕,๐๐๐ บาท หรือจ่ายโบนัสไม่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๒) โดยตัด ๓ เกรด

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๑๐ ข้อที่ ๒.๕.๖ เรื่องการเกษียณอายุ ๕๕ ปี (นับตามบัตรประชาชน) โดยให้พนักงานที่จะเกษียณสามารถเลือกได้ว่าจะเกษียณอายุ ๕๕ ปี (นับตามบัตรประชาชน) หรือจะเกษียณอายุในวันสุดท้ายของการทำงานในปี พ.ศ. ที่จะเกษียณ

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บุตร สามปี ภรรยา ปีละ ๓,๐๐๐ บาท ให้พนักงานที่ยังไม่มีครอบครัว โดยให้พนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวสามารถใช้สวัสดิการนี้เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับตนเองได้ในกรณีที่ไม่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมและประกันกลุ่มเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ เปิดการสอบบรรจุพนักงานเหมาค่าแรงที่มีอายุงาน ๑ ปีขึ้นไป ให้เป็นพนักงานประจำของบริษัท [REDACTED] โดยให้มีการสอบภายในเดือนกุมภาพันธ์ และประกาศผลสอบในเดือนมีนาคมของทุกๆ ปี และให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมตรวจสอบผลการสอบของพนักงานเหมาค่าแรงด้วย

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๑ ครั้ง ในวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดระยอง จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว จึงได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑ เรื่อง การปรับเงินเดือน

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ในหลายปีที่ผ่านมาสภาพแวดล้อมโดยรอบของบริษัทฯ มีความตึงเครียดเพิ่มขึ้น เนื่องจากความสามารถในการทำกำไรของผู้ผลิตรถยนต์ลดลง จึงเกิดการขอลดราคาไปยังผู้ผลิตชิ้นส่วนหรือผู้รับเหมาช่วงซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากในทุกปี อีกทั้งความสามารถในการทำกำไรอยู่ในระดับที่ต่ำมากเนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจในตลาดเดียวกัน นอกจากนี้ในส่วนของเหล็กซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตมีการปรับราคาเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลกำไรของผู้ประกอบการโดยตรง หากต้นทุนไม่ลดลง ความอยู่รอดของบริษัทฯ ก็ตกอยู่ในภาวะวิกฤต อีกทั้งจำเป็นต้องลดภาระต้นทุนค่าแรงงานเท่าที่จะสามารถลดได้ นอกจากนี้ยังได้รับผลกระทบต่อยอดขายที่ลดลงอย่างมากเนื่องจากภัยพิบัติโรคระบาดไวรัสโคโรนาในปีนี้ และเป็นที่แน่ชัดว่าบริษัทฯ จะขาดทุนในปีงบประมาณล่าสุดซึ่งสิ้นสุดในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น ตามที่ทราบจากผลการปิดบัญชีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีการจ่ายตามข้อตกลงที่เป็นตัวเลขที่สูงขึ้น ทำให้เกิดแรงกดดันต่อการบริหารธุรกิจเป็นอย่างมาก จากมุมมองของการลดต้นทุน คิดว่ามีความจำเป็นจะต้องกดดันในเรื่องค่าแรง การปรับขึ้นเงินเดือน และการจ่ายเงินโบนัส แต่ถึงอย่างไรก็ตามจะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ของพนักงาน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า สหภาพแรงงานได้ใช้ผลประกอบการในปี ๒๕๖๒ ในการพิจารณาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งจากผลประกอบการของบริษัทในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ บริษัทฯ มีผลกำไรที่เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๙,๑๓๙,๖๒๓.๘๒ บาท ซึ่งคิดเป็นกำไรที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงร้อยละ ๕๒.๔๗ รวมทั้งกำไรสะสมและเงินฝากในธนาคารของบริษัทฯ ที่เพิ่มขึ้น สหภาพแรงงานได้นำมาคำนวณเปรียบเทียบแล้วจึงเห็นว่าบริษัทฯ สามารถจ่ายได้ตามข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานร้องขอ และการปรับขึ้นประจำปียังมีการตัดเกรดในการปรับถึง ๕ เกรด อีกทั้งจำนวนพนักงานประจำและพนักงานรับเหมาค่าแรงยังมีจำนวนที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา จากการที่บริษัทฯ บังคับให้พนักงานเขียนใบลาออกโดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายและไม่ได้ออกหนังสือเลิกจ้างถึง ๑๑ คน และพนักงานรับเหมาค่าแรงที่ถูกส่งตัวคืนบริษัทรับเหมาค่าแรงโดยไม่ได้รับค่าชดเชยอีก ๓๐ คน ทำให้บริษัทฯ ลดค่าใช้จ่ายจากการปรับเงินขึ้นประจำปีลงไปได้ อีกส่วนหนึ่งด้วย จากการเปรียบเทียบกับบริษัท [REDACTED] ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน จะเห็นได้ว่าการปรับเงินขึ้นของบริษัท [REDACTED] สูงกว่าบริษัทฯ มาหลายปีอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเทียบกับยอดการขายแล้ว จะเห็นได้ว่าบริษัท [REDACTED] นั้นน้อยกว่าบริษัทฯ แต่กลับมีผลกำไรมากกว่า และสามารถจ่ายโบนัสประจำปีและปรับเงินขึ้นประจำปีได้มากกว่า

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า จากสถานการณ์ที่ได้เกิดการระบาดของโรคติดเชื้อทางเดินหายใจไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่เป็นการระบาดไปทั่วโลกมิใช่เฉพาะประเทศไทย ทำให้เศรษฐกิจทั่วโลกหยุดชะงัก ไม่เพียงแต่บริษัทฯ ที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบธุรกิจ ลูกจ้างเองก็ได้รับผลกระทบจากการดำรงชีพเช่นเดียวกัน โดยในการปรับเงินเดือนประจำปีนั้น บริษัทฯ ได้มีการปรับให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกันมาโดยตลอดไม่ว่าผลประกอบการจะมีกำไรหรือขาดทุน ดังนี้

ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ บริษัทปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๑ ดังนี้

เกรด A = ๓.๐% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๕ บาท

เกรด B = ๒.๙% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๕ บาท

เกรด C = ๒.๘% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๕ บาท

เกรด D = ๒.๗% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๕ บาท

เกรด E = ๒.๖% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๕ บาท

ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๑ บริษัทปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๒ ดังนี้

เกรด A = ๓.๐% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด B = ๒.๙% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด C = ๒.๘% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด D = ๒.๗% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด E = ๒.๖% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๒ บริษัทปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๓ ดังนี้

เกรด A = ๒.๙% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด B = ๒.๘% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด C = ๒.๗% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด D = ๒.๖% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

เกรด E = ๒.๕% บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๙๐ บาท

แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ ต่อเนื่องมาได้เกิดการระบาดของโรคติดเชื้อทางเดินหายใจไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) และได้เกิดระบาดในระลอกใหม่เมื่อต้นปี ๒๕๖๔ โดยไม่อาจคาดได้ว่า จะสิ้นสุดลงเมื่อใด ซึ่งบริษัทฯ เองได้พิจารณาที่จะมีการปรับเงินเดือนในอัตราค่ากลาง (เกรด C) อยู่ที่ร้อยละ ๒.๒ ของเงินเดือน บวกเงินพิเศษ จำนวน ๑๔๐ บาท เมื่อพิจารณาถึงผลประกอบการ ค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่โดยลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ไม่เดือดร้อนมากนัก และบริษัทฯ สามารถประกอบกิจการอยู่ต่อไปได้ จึงเห็นสมควรให้บริษัทฯ ปรับขึ้นเงินเดือนแก่ลูกจ้าง ที่ค่ากลาง (เกรด C) อยู่ที่ในอัตราร้อยละ ๒.๗ ของเงินเดือน บวกเงินพิเศษจำนวน ๑๔๐ บาท ซึ่งเป็นอัตรา ที่เหมาะสมใกล้เคียงกับทุกปีที่ผ่านมาและสอดคล้องกับผลประกอบการ แบ่งเป็น ๕ เกรด เช่นที่ผ่านมา

๒ เรื่อง การจ่ายเงินโบนัส

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า เหตุที่จ่ายโบนัสในอัตราคงที่หรือใกล้เคียงตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ถึงปี ๒๕๖๒ นั้น เนื่องจากบริษัทฯ เห็นถึงความสำคัญของข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และเป็นการตอบสนองถึงความเป็นอยู่ของลูกจ้างแม้อัตราโบนัสจะคงที่ แต่บริษัทฯ ก็เสียค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูงขึ้น เนื่องจากลูกจ้างมีอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นในทุกปี และการประมาณการขายในปีต่อไป สามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่ามียอดขายที่ปกติหรือดีขึ้น อีกทั้งในช่วงที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องในทุกๆ ปี ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานลดลง พนักงานประจำและพนักงานรับเหมาค่าแรง ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาเท่าที่ควร และพยายามกดดันให้บริษัทฯ ได้รับผลกระทบต่างๆ เช่น การส่งงานล่าช้างานเสีย แต่เพื่อเป็นการยุติข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น บริษัทฯ จึงต้องยอมจ่ายโบนัสในอัตราเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันกับปีที่ผ่านมา แต่จากสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเหตุให้สถานการณ์ดังกล่าวไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะกลับสู่ภาวะปกติเมื่อใด จึงไม่อาจจ่ายโบนัสและการปรับค่าจ้างได้เช่นเดียวกันกับที่ผ่านมา กรณีการตัดเกรดเป็น ๕ เกรดนั้น เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างที่มากขึ้นเพื่อนำไปสู่การประเมินผลในการปฏิบัติงาน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า จากการเปรียบเทียบกำไรสะสมและเงินฝากในธนาคาร จากงบการเงินปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จากงบแสดงการเปลี่ยนแปลงส่วนของผู้ถือหุ้นบริษัทมีกำไรสะสม ๑,๗๓๑,๔๑๙,๙๙๐.๓๗ บาท บริษัทฯ มีเงินฝากในธนาคาร ๖๗๓,๖๖๒,๖๘๓.๔๒ บาท รวมเป็นเงิน ๒,๔๐๕,๐๘๒,๖๗๓.๗๙ บาท และจากข้อเรียกร้องดังกล่าว ขอให้จ่ายโบนัส ๕ เดือน บวกพิเศษ ๓๕,๐๐๐ บาท โดยนำเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงาน คูณกับจำนวนเดือนและเงินบวกพิเศษ $๑๖,๕๐๐ \times ๕ + ๓๕,๐๐๐ = ๑๑๗,๕๐๐$ บาท นำมาคูณกับจำนวนพนักงาน $๑๑๗,๕๐๐ \times ๒๙๒ = ๓๔,๓๑๐,๐๐๐$ บาท นำฐานเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงาน รับเหมาค่าแรงคูณกับจำนวนเดือนและเงินบวกพิเศษ $๑๒,๕๐๐ \times ๕ + ๓๕,๐๐๐ = ๑๐๐,๐๐๐$ นำมาคูณกับจำนวนพนักงานรับเหมาค่าแรง $๑๐๐,๐๐๐ \times ๑๓๕ = ๑๓,๕๐๐,๐๐๐$ บาท รวมโบนัสพนักงานประจำ และพนักงานรับเหมาค่าแรงเป็นเงิน ๔๗,๘๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็น ๑.๙๖% ของกำไรสะสม และเงินฝากในงบการเงินของบริษัท ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และจากการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน แล้วนั้น ทางสหภาพแรงงานเห็นว่าบริษัทฯ สามารถจ่ายเงินโบนัสตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้องได้ โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของบริษัทฯ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ มีการจ่ายเงินโบนัสและเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกันมาโดยตลอดไม่ว่าผลประกอบการจะมีกำไรหรือขาดทุน แต่ที่ผ่านมา เป็นเพียงการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจที่สามารถคาดการณ์ได้ว่าสภาพทางเศรษฐกิจในปีต่อไปจะเป็นอย่างไร แต่ในภาวะปัจจุบันตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ ต่อเนื่องมาได้เกิดการระบาดของโรคติดเชื้อทางเดินหายใจไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และได้เกิดระบาดในระลอกใหม่เมื่อต้นปี ๒๕๖๔ โดยไม่อาจคาดได้ว่าสิ้นสุดลงเมื่อใด ซึ่งการระบาดของโรคดังกล่าว นั้น เป็นการระบาดไปทั่วโลกทำให้เศรษฐกิจทั่วโลกหยุดชะงักได้รับผลกระทบในทุก ๆ ด้าน ทั้งคำสั่งซื้อ วัตถุดิบ และการขนส่ง โดยผลประกอบการสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนประมาณ ๔๕ - ๕๐ ล้านบาท แม้ว่าในปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ บริษัทฯ จะมีผลประกอบการกำไรประมาณ ๒๐ และ ๔๐ ล้านบาท ตามลำดับ แต่ในปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนประมาณ ๑๖๖ ล้านบาท แต่ถึงอย่างไรบริษัทฯ ได้พิจารณาจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓ ในอัตรากลาง (เกรด C) ๓.๔ เท่าของเงินเดือน และเงินเพิ่มพิเศษจำนวน ๑๔,๐๐๐ บาท ซึ่งเห็นว่า เป็นอัตราที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในสถานการณ์ปัจจุบันและใกล้เคียงกับสภาพการจ้างเดิม ดังนี้

ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ ดังนี้

เกรด A = ๔.๘๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด B = ๔.๖๕ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด C = ๔.๕๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด D = ๔.๓๕ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด E = ๔.๒๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๑ บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ ดังนี้

เกรด A = ๔.๘๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด B = ๔.๖๕ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด C = ๔.๕๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด D = ๔.๓๕ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท

เกรด E = ๔.๒๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๗,๐๐๐ บาท
ตามข้อตกลงปี ๒๕๖๒ บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ดังนี้

เกรด A = ๔.๘๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๖,๕๐๐ บาท

เกรด B = ๔.๖๕ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๖,๕๐๐ บาท

เกรด C = ๔.๕๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๖,๕๐๐ บาท

เกรด D = ๔.๓๕ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๖,๕๐๐ บาท

เกรด E = ๔.๒๐ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๖,๕๐๐ บาท

จึงเห็นสมควรให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัส และเงินเพิ่มพิเศษในอัตราที่เสนอ และแบ่งเป็น ๕ เกรด เช่นที่ผ่านมา

๓ เรื่อง การเกษียณอายุ

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ข้อบังคับการทำงานได้กำหนดเรื่องระบบการเกษียณอายุไว้ โดยกำหนดการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี ตามบัตรประชาชน ซึ่งมีการกำหนดโดยคำนึงตามความถูกต้อง ดังนั้น จึงไม่สามารถพิจารณาเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบได้

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากการปรับค่าจ้างประจำปีของบริษัทฯ ในแต่ละปีค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ฐานเงินเดือนของพนักงานต่ำตามไปด้วย ทำให้การรับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุงานเป็นจำนวนเงินที่ไม่มากนัก อีกทั้งพนักงานหลายคนที่จะเกษียณตามบัตรประชาชนก็มีอายุงานไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับค่าชดเชยสูงสุดตามกฎหมาย (๔๐๐ วัน) ทำให้พนักงานที่เกษียณอายุตามบัตรประชาชนได้รับค่าชดเชยในจำนวนที่ไม่มากนัก และอาจส่งผลกระทบกับการดำรงชีวิตต่อไปในภายหน้า การที่ให้พนักงานที่จะเกษียณอายุได้ในสิ้นปีนั้นก็เพื่อให้พนักงานที่จะเกษียณอายุงานได้รับเงินโบนัสปลายปี ซึ่งถือเป็นเงินอีกก้อนหนึ่งที่จะมีไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณ สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าพนักงานที่มีอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์นั้นยังมีความสามารถที่จะทำงานให้กับบริษัทฯ ได้และยังเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนาน มีทักษะความสามารถในการทำงาน การที่สามารถให้พนักงานที่จะเกษียณเลือกได้ว่าจะเกษียณตอนสิ้นปีหรือเกษียณตามบัตรประชาชนนั้น สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าไม่ได้เป็นผลเสียต่อบริษัทฯ มากนัก นอกจากบริษัทฯ จะได้พนักงานที่มีทักษะความสามารถในการทำงานให้กับบริษัทจนถึงสิ้นปีแล้ว บริษัทฯ ยังสามารถให้พนักงานที่รับเข้ามาใหม่ทำงานร่วมกับพนักงานที่จะเกษียณ เพื่อที่จะได้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะในการทำงานต่อกัน สหภาพแรงงานฯ จึงเห็นว่าเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่ายจึงได้ยื่นข้อเรียกร้องข้อดังกล่าวต่อบริษัทฯ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดให้เกษียณอายุตามบัตรประชาชนโดยใช้กับลูกจ้างทุกคนเช่นเดียวกัน หากให้มีการเลือกว่าจะเกษียณอายุตามบัตรประชาชน หรือเกษียณตอนสิ้นปีก็จะทำให้มีสองสภาพการจ้าง จึงเห็นว่าการเกษียณอายุตามข้อบังคับเดิมมีความเหมาะสมดีอยู่แล้วไม่มีเหตุผลใดที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

๔ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ค่ารักษาพยาบาลครอบครัวเป็นระบบที่จัดตั้งขึ้นสำหรับพนักงานที่มีครอบครัวที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู แต่เนื่องจากคนโสดไม่มีหน้าที่ต้องเลี้ยงดูจึงไม่เข้าข่ายนี้

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากสวัสดิการรักษายาบาลครอบครัว สามี ภรรยา บุตร ๓,๐๐๐ ต่อปี ของบริษัทฯ ไม่มีการปรับปรุงมาหลายปี และทางสหภาพแรงงานก็ได้ร้องขอให้ปรับปรุง

มาหลายครั้งแต่ก็ไม่ได้รับการพิจารณาจากทางบริษัทฯ และเนื่องจากได้มีพนักงานเข้ามาเสนอความคิดเห็นกับทางสหภาพแรงงานว่า สวัสดิการข้อนี้เป็นประโยชน์เฉพาะพนักงานที่มีครอบครัวแล้วเท่านั้น สำหรับพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวจะไม่สามารถใช้สวัสดิการข้อนี้ได้ สหภาพแรงงานจึงเห็นว่าสวัสดิการในข้อดังกล่าวไม่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวจึงได้ยื่นข้อเรียกร้องข้อนี้ต่อบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวสามารถใช้สวัสดิการนี้ได้ ในกรณีที่ไม่สามารถใช้ประกันกลุ่มหรือประกันสังคมในการรักษาพยาบาลได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของลูกจ้าง นั้น เป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่มีครอบครัวเป็นการแบ่งเบาภาระ ซึ่งลูกจ้างที่มีครอบครัวมีหน้าที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู หากครอบครัวของลูกจ้างไม่ได้ใช้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างนั้นก็ไม่ได้รับสวัสดิการในส่วนของการครอบครัวมาเป็นสวัสดิการของตนเอง โดยยังคงได้รับเท่ากับลูกจ้างที่ไม่มีครอบครัว ในขณะเดียวกันหากลูกจ้างที่ไม่มีครอบครัวจะนำสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บุตรสามปี ภรรยา ปีละ ๓,๐๐๐ บาท มาเพิ่มให้กับตนเองนั้นเห็นว่าไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะชี้ขาดให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

๕ เรื่อง การสอบบรรจุพนักงานรับเหมาค่าแรง

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ในทุกปีจะมีการคัดเลือกบุคลากรจากพนักงานรับเหมาค่าแรงเพื่อสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานประจำ สำหรับการคัดเลือกและตรวจสอบเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารการจัดการของบริษัทฯ ซึ่งสหภาพแรงงานไม่มีหน้าที่ในส่วนของการตรวจสอบและไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกนั้น

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ทำการส่งตัวพนักงานรับเหมาค่าแรงคืน โดยอ้างว่าบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้พนักงานเหมาค่าแรงถูกส่งตัวคืนไม่ได้รับค่าชดเชยถึง ๓๐ คน และพนักงานรับเหมาค่าแรงที่ถูกส่งคืนมีอายุงานตั้งแต่ ๑ - ๑๑ ปี และส่วนมากจะมีอายุงานอยู่ที่ ๔ - ๕ ปี ไม่ได้รับการสอบบรรจุเป็นพนักงาน สหภาพแรงงานจึงเห็นว่าพนักงานเหมาค่าแรงที่ทำงานให้บริษัทฯ มาหลายปีควรได้รับการสอบบรรจุเป็นพนักงานของบริษัทฯ เพราะการเป็นพนักงานเหมาค่าแรงนั้นไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและอาจจะถูกส่งตัวคืนโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเหมือนที่ผ่านมา สำหรับเรื่องการสอบบรรจุพนักงานเหมาค่าแรงนั้นทางสหภาพแรงงานได้นำมาใส่ในข้อเรียกร้องของทุกปีแต่ก็ไม่ได้รับการพิจารณา ในหลายปีที่ผ่านมา นอกจากละเลยการสอบบรรจุพนักงานรับเหมาค่าแรงแล้ว ทางบริษัทฯ ยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรา ๑๑/๑ โดยไม่จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานเหมาค่าแรงทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในบริษัทฯ อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น สหภาพแรงงานจึงได้ยื่นข้อเรียกร้องข้อดังกล่าวเพื่อให้บริษัทฯ จัดให้มีการสอบบรรจุพนักงานเหมาค่าแรงในทุกๆ ปี โดยใช้หลักเกณฑ์ในการสอบตามที่บริษัทได้ตกลงไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปี ๒๕๖๐ เพื่อความเป็นธรรมต่อพนักงานรับเหมาค่าแรง และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานหรือการบรรจุพนักงานรับเหมาค่าแรงเข้าเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ เป็นอำนาจในการบริหารจัดการของบริษัทฯ ที่เป็นนายจ้าง และเป็นผู้กำหนดวิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ซึ่งการจะรับสมัครลูกจ้างเมื่อใด อย่างไร นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นปริมาณงาน โครงสร้างอัตรากำลัง ความเหมาะสม หรือความประสงค์

ของนายจ้างว่าต้องการรับสมัครลูกจ้างเพิ่มหรือไม่ จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะชี้ขาดให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงานอาชาคารา ประเทศไทย โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ แก่ลูกจ้างทุกคน โดยให้มีผลตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔ ดังนี้

เกรด A = ร้อยละ ๒.๙ บวกพิเศษคนละ ๑๔๐ บาท
เกรด B = ร้อยละ ๒.๘ บวกพิเศษคนละ ๑๔๐ บาท
เกรด C = ร้อยละ ๒.๗ บวกพิเศษคนละ ๑๔๐ บาท
เกรด D = ร้อยละ ๒.๖ บวกพิเศษคนละ ๑๔๐ บาท
เกรด E = ร้อยละ ๒.๕ บวกพิเศษคนละ ๑๔๐ บาท

๒. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ แก่ลูกจ้างทุกคน ดังนี้

เกรด A = ๓.๗๐ เดือน บวกพิเศษคนละ ๑๔,๐๐๐ บาท
เกรด B = ๓.๕๕ เดือน บวกพิเศษคนละ ๑๔,๐๐๐ บาท
เกรด C = ๓.๔๐ เดือน บวกพิเศษคนละ ๑๔,๐๐๐ บาท
เกรด D = ๓.๒๕ เดือน บวกพิเศษคนละ ๑๔,๐๐๐ บาท
เกรด E = ๓.๑๐ เดือน บวกพิเศษคนละ ๑๔,๐๐๐ บาท

๓. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ และข้อที่ ๕

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

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

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธนัยภายในกำหนด และคำวินิจฉัยยุทธนัยของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔

มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้นิพนธ์หรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๕ 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 อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ที่หัวหน้าอาณาจักรหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฯลฯ