



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๖ / ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จังหวัดระยองได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (ครัชรถยนต์) มีลูกจ้าง ๒๙๖ คน โดยมีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้จัดการผู้มีอำนาจ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนประจำสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดระยอง เลขทะเบียนที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ถนนทางไฟ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดระยอง ปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน ๑๘๓ คน มีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๖ ข้อ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๓ ครั้ง ครั้งแรกวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และครั้งสุดท้ายวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ต่อมาสหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาท

แรงงานได้นัดใกล้เกลี่ยจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผลการเจรจาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ จังหวัดระยองจึงส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือถูกจ้างนัดหยุดงาน ในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ให้บริษัท [REDACTED] จ่ายเงินโบนัสในอัตรา ดังนี้

๑.๑ ในเดือนธันวาคมให้กับพนักงานทุกคนไม่น้อยกว่า ๒.๒ เดือน ของค่าจ้างและ

๑.๒ เงินบวกเพิ่มพิเศษอีกคนละ ๑๔,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๒ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกคนทุกระดับโดยมีการประเมินผล ดังนี้

เกรด A เท่ากับ ๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด B เท่ากับ ๔.๒๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด C เท่ากับ ๓.๗๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด D เท่ากับ ๓.๒๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด F เท่ากับ ๒.๗๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มการรักษากรณีประกันสุขภาพกลุ่มให้การคุ้มครองทั้ง บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ ปรับเปลี่ยนวันลาพักร้อนประจำปี ดังนี้

๔.๑ กรณีพักร้อนฉุกเฉินขอให้พนักงานใช้สิทธิในการลางานได้โดยไม่มีเงื่อนไข

๔.๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มวันลาพักผ่อนประจำปีจากเดิม ๑๒ วันต่อปี เป็น ๑๓ วันต่อปี

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์กรณีทำงานล่วงเวลาเกินสองทุ่มขึ้นไปจัดให้มีเวลาพักเบรก ๑๐ นาที โดยไม่มีการหักเงิน

ข้อที่ ๖ สวัสดิการอื่นใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ดังเดิม นอกจากขัดหรือแย้งจากข้อตกลงนี้ให้ใช้ฉบับนี้แทน

ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ประกอบกิจการโรงงานผลิต นำเข้า และจัดจำหน่าย คลัทช์สำหรับคอมเพรสเซอร์ในเครื่องปรับอากาศรถยนต์ ๙๑.๘% ระบบล๊อคเฟืองท้ายแบบไฟฟ้าในรถยนต์ (EDL) ๖.๕% ส่วนประกอบของเครื่องถ่ายเอกสารแม่เหล็กขั้ว (Micro magnet clutch) ๑.๗% การปรับค่าจ้างและการจ่ายโบนัสในแต่ละปี บริษัทฯ ได้ใช้ข้อบังคับประกอบการพิจารณาหลายอย่าง เช่น ผลประกอบการ แนวโน้มการผลิตในปีถัดไป ซึ่งในกรณีที่บริษัทฯ จ่ายโบนัสในอัตราที่ใกล้เคียงกันทั้งที่ขาดทุนในปี ๒๕๖๑ และมีกำไรในปี ๒๕๖๒ นั้น บริษัทฯ ได้พิจารณาแล้วว่าการขาดทุนเกิดจากการจัดการและการ

บริหารงานด้านการประเมินมูลค่าของสินค้าคงเหลือของบริษัทฯ ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงาน เพื่อให้เกิดกำไรแบบปกติ และในขณะเดียวกันบริษัทฯ ได้พิจารณาถึงแนวโน้มของผลกำไรในปีถัดไป (ปี ๒๕๖๒) และยอดการผลิตที่อาจจะสูงขึ้นตามคำสั่งซื้อล่วงหน้าของลูกค้า จึงมีความเห็นว่าการจ่ายโบนัสใน ขาดทุนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานอย่างเหมาะสม แต่ในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ มียอดขายที่ลดลง อย่างมากจากผลกระทบของไวรัสโควิด - 19 และการขาดทุนในปี ๒๕๖๓ ครั้งนี้ เป็นการขาดทุนที่ส่งผล โดยตรงกับการดำเนินงาน ทำให้บริษัทฯ ขาดสภาพคล่องและต้องกู้เงินเพื่อเพิ่มสภาพคล่อง อีกทั้งคำสั่งซื้อ ล่วงหน้าของลูกค้าในปี ๒๕๖๔ มีแนวโน้มที่ลดลงอีกด้วย หากบริษัทฯ ต้องจ่ายโบนัสให้พนักงานตามที่ ทางสหภาพแรงงานฯ เรียกร้อง จะส่งผลให้บริษัทฯ ต้องแบกรับภาระหนี้สินที่เกินกำลังของบริษัทฯ ทั้งนี้ ในการพิจารณาโบนัสปี ๒๕๖๓ ได้มีการเจรจาว่าบริษัทฯ ไม่สามารถจ่ายโบนัสให้แกพนักงานที่ทำงาน ไม่ครบ ๑ ปี เนื่องจากทางบริษัทฯ กำลังประสบปัญหาเรื่องสภาพคล่องทางการเงินและขาดทุนอย่างหนัก ในปี ๒๕๖๓ ผลประกอบการของบริษัทฯ มีดังนี้ ปี ๒๕๕๘ มีกำไรประมาณ ๓๘ ล้านบาท, ปี ๒๕๕๙ มีกำไร ประมาณ ๑๕ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๐ มีกำไรประมาณ ๒ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๑ ขาดทุนประมาณ ๖๐ ล้านบาท ปี ๒๕๖๒ มีผลกำไรประมาณ ๑๔ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน ขาดทุน ประมาณ ๔๘ ล้านบาท

ข้อที่ ๑ ให้บริษัท [REDACTED] จ่ายเงินโบนัสในอัตรา ดังนี้

๑.๑ ในเดือนธันวาคมให้กับพนักงานทุกคนไม่น้อยกว่า ๒.๒ เดือน ของค่าจ้างและ

๑.๒ เงินบวกเพิ่มพิเศษอีกคนละ ๑๔,๐๐๐ บาท

ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า เดิมบริษัทฯ พิจารณาจ่ายโบนัสจำนวน ๒ เดือน เพื่อขอความร่วมมือ ในการทำงานล่วงเวลา แต่พนักงานไม่ยอมรับและไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้ต้องจ้างพนักงาน รับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานจำนวนประมาณ ๑๒๕ คน พร้อมทั้งขอความร่วมมือหัวหน้างานระดับบริหาร ช่วยซัพพอร์ตการทำงานล่วงเวลาในส่วนงานฝ่ายผลิตเพิ่มขึ้นทำให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตชิ้นงานเพิ่มสูงขึ้น

ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างเสนอจ่ายเงินโบนัสจำนวน ๑.๕ เดือน ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณจำนวน ๖,๒๓๑,๕๔๒ บาท

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจาก โรคไวรัสโควิด - 19 จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องขอโบนัสในจำนวนดังกล่าว ทั้งพนักงานได้ร่วมแรงร่วมใจกันช่วยลด ค่าใช้จ่ายต่างๆ ของบริษัทฯ เช่น ลดการใช้ถุงมือ ลดการใช้ผ้าปิดจมูก ปิดไฟทุกครั้งหากไม่ใช้ หรือแม้กระทั่ง สวัสดิการท่องเที่ยวประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ งานกีฬาประจำปี ที่บริษัทฯ ได้ยกเลิกทั้งหมด ซึ่งในการเจรจา เกี่ยวกับเรื่องโบนัสที่ผ่านมา จะใช้ผลประกอบการในปีก่อนหน้ามาร่วมพิจารณา เช่น ในปี ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ใช้ผลประกอบการในปี ๒๕๖๑ มาพิจารณา โดยสามารถตกลงกันได้เป็นจำนวน ๒.๗ เดือน เงินบวก ๑๓,๐๐๐ บาท ซึ่งในการยื่นข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าวเกี่ยวกับเรื่องโบนัส สหภาพแรงงานฯ ได้ใช้ ผลประกอบการในปี ๒๕๖๒ มาร่วมพิจารณา

ดังนั้น ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เสนอให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสจำนวน ๒.๒ เดือน เงินบวกเพิ่ม พิเศษจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณจำนวน ๑๓,๓๓๙,๔๙๘ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายโดยสรุป พร้อมเหตุผลจากผลประกอบการของบริษัทฯ มีดังนี้ ปี ๒๕๕๘ มีกำไรประมาณ ๓๘ ล้านบาท, ปี ๒๕๕๙ มีกำไรประมาณ ๑๕ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๐ มีกำไรประมาณ ๒ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๑ ขาดทุนประมาณ ๖๐ ล้านบาท ปี ๒๕๖๒ มีผลกำไรประมาณ ๑๔ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน ขาดทุนประมาณ ๔๘ ล้านบาท ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาถึงผลประกอบการของบริษัทฯ และแนวโน้มการประกอบธุรกิจในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งทำให้บริษัทฯ ได้รับผลกระทบและการจ่ายเงินโบนัสในปีที่ผ่านมาแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าแม้ว่าผลประกอบการในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ จะมีผลประกอบการขาดทุน แต่บริษัทฯ มีผลประกอบการในปี ๒๕๖๒ ที่ใช้ร่วมพิจารณาในการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ มีผลกำไร ๑๕ ล้านบาท จึงเห็นควรให้มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ลูกจ้าง เป็นจำนวน ๒ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษจำนวน ๕,๐๐๐ บาท โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

ข้อที่ ๒ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกคนทุกระดับโดยมีการประเมินผล ดังนี้เกรด A เท่ากับ ๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด B เท่ากับ ๔.๒๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด C เท่ากับ ๓.๗๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด D เท่ากับ ๓.๒๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

เกรด F เท่ากับ ๒.๗๕% ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า งานลดลงมากตั้งแต่ช่วงต้นเดือนเมษายน ๒๕๖๓ จากโรคไวรัสโควิด - 19 ดังนี้ ยอดขายเดือนเมษายน ๔๕% ยอดขายเดือนพฤษภาคม ๒๕% ยอดขายเดือนมิถุนายน ๓๕% ยอดขายเดือนกรกฎาคม ๔๔% ยอดขายเดือนสิงหาคม ๖๑% ยอดขายเดือนกันยายน ๖๕% ยอดขายเดือนตุลาคม ๘๔% ยอดขายเดือนพฤศจิกายนและเดือนธันวาคมคาดการณ์ว่าประมาณ ๘๕% บริษัทฯ ดำเนินการมาแล้ว ๑๐ ปี ปีนี้เป็นปีแรกที่สถานการณ์แย่มาก บริษัทฯ มีการเลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในเดือนมีนาคม ๔๐ คน เดือนเมษายน ๕๐ คน และบริษัทฯ มีการเลิกจ้างลูกจ้างประจำในเดือนกรกฎาคม ๒๔ คน ในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ หยุดกิจการเดือนเมษายน ๓ วัน เดือนพฤษภาคม ๘ วัน เดือนมิถุนายน ๘ วัน เดือนกรกฎาคม ๗ วัน เดือนมิถุนายน - ตุลาคมมีการยุบกะการทำงานเหลือกะเดียว และเดือนพฤศจิกายนมีบางส่วนทำงาน ๒ กะ ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างจึงเสนอปรับค่าจ้างเท่ากับค่ากลางจำนวน ๒.๕๐% โดยไม่บวกเงินพิเศษ ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณจำนวน ๑๐๓,๘๕๖ บาท/เดือน หรือจำนวน ๑,๒๔๖,๒๒๒ บาท/ปี

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องด้วยตลาดสำรวจการปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๔ ค่ากลางอยู่ที่ ๓.๗ - ๔% โดยอ้างอิงจากเมอร์เซอร์ (Mercer) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการจัดการพนักงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการพนักงานและบริษัท Think People Consulthing ได้ทำการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการในปี ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ในปี ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากไวรัสโควิด - 19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน โดยบริษัทฯ ได้มีการเลิกจ้างพนักงานรับเหมาค่าแรงประมาณ ๙๐ คน และในเดือนกรกฎาคม บริษัทฯ

ได้เลิกจ้างพนักงานประจำจำนวน ๒๗ คน พร้อมทั้งให้พนักงานทั้งหมดทำงานในกะเช้าโดยไม่มีการทำงานในกะกลางคืน แต่ในเดือนสิงหาคมเป็นต้นมา บริษัทฯ มียอดการผลิตเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และมีแนวโน้มการผลิตที่ดีขึ้น ต่อมาในเดือนตุลาคม บริษัทฯ ได้มีการจ้างพนักงานรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานจำนวนประมาณ ๑๒๐ คน และให้พนักงานประจำทำงานในกะกลางคืนอีกด้วย จึงเป็นเหตุผลที่สภาพแรงงานฯ ขอปรับค่าจ้างในจำนวนดังกล่าวดังนั้น ฝ่ายสภาพแรงงานฯ เสนอให้นายจ้างปรับค่าจ้างเท่ากับค่ากลางจำนวน ๓.๗๕% บวกเงินพิเศษจำนวน ๑๐๐ บาทซึ่งจะต้องใช้งบประมาณจำนวน ๑๘๓,๗๘๘ บาท/เดือน หรือจำนวน ๒,๒๐๕,๔๕๖ บาท/ปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาถึงผลประกอบการของบริษัทฯและแนวโน้มการประกอบธุรกิจในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งทำให้บริษัทฯได้รับผลกระทบประกอบกับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาแล้วเห็นว่า แม้ว่าบริษัทฯจะมีผลประกอบการในปี ๒๕๖๒ มีผลกำไร จำนวน ๑๕ ล้านบาท แต่มีผลประกอบการในปี ๒๕๖๓ ขาดทุน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเห็นควรให้มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ตามผลประกอบการที่ลดลงตามหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ดังนี้

เกรดA= ร้อยละ ๔.๗๕ ของฐานเงินเดือน

เกรดB= ร้อยละ ๔.๐๐ ของฐานเงินเดือน

เกรดC= ร้อยละ ๓.๕๐ ของฐานเงินเดือน

เกรดD= ร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานเงินเดือน

เกรดF= ร้อยละ ๒.๕๐ ของฐานเงินเดือน

โดยไม่บวกเงินพิเศษ

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ เรื่อง การปรับเพิ่มการรักษากรณีประกันสุขภาพกลุ่มให้การคุ้มครอง
ทั้งบิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ปัจจุบันอัตราการเคลมประกันสูงมาก หากเพิ่มความคุ้มครองครอบครัวยิ่งไปกว่านี้จะทำให้ราคาสูงขึ้นไปอีก บริษัทฯ ได้ลองหาบริษัทประกันหลายๆ แห่งแล้วแต่ราคาสูงกว่าปัจจุบัน สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันขอบริษัทฯ ไม่สามารถปรับเพิ่มความคุ้มครองให้ครอบคลุมครอบครัวได้เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีการปรับค่ารักษากรณีผู้ป่วยนอกของประกันกลุ่มจากเดิมครั้งละ ๖๐๐ บาท เป็นครั้งละ ๘๐๐ บาท ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๘๘ (ใช้ได้ ๓๑ ครั้งต่อปี) กรณีอุบัติเหตุมีค่ารักษาครั้งละ ๒,๕๐๐ บาท ค่าห้อง ๘๐๐ บาท โดยทางบริษัทฯ พิจารณาแล้วว่าสวัสดิการประกันกลุ่มมีความเหมาะสมแล้ว

- ผู้แทนสภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากในการทำงานอุตสาหกรรมพนักงานต้องทำงานจากครอบครัวเพื่อมาทำงานต่างจังหวัด ทำให้ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีแรงทำงานให้กับบริษัทฯ ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายพนักงานที่เพิ่มขึ้นจากการที่คนในครอบครัวเจ็บป่วย ซึ่งพนักงานไม่สามารถลางานเพื่อกลับไปดูแลครอบครัวได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ในเรื่องการผลิต

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสม
ดีอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ เรื่อง การปรับเปลี่ยนวันลาพักร้อนประจำปี

ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ตามกฎหมายกำหนดให้ลาพักร้อนไม่น้อยกว่า ๖ วันต่อปี บริษัทฯ ไม่ได้ปฏิบัติให้ขัดต่อกฎหมาย ทั้งพนักงานสามารถแลกวันลาพักร้อนที่เกินเป็นเงินได้ และสามารถยกยอดวันหยุดที่เหลือไปปีถัดไปได้ เพราะฉะนั้นจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันบริษัทฯ มีวันลาพักร้อน ๒ แบบ และมีเงื่อนไข ดังนี้ ๑. พักผ่อน คือ ต้องแจ้งล่วงหน้า ๓ วันทำงาน โดยลาต่อเนื่องได้ครั้งละไม่เกิน ๓ วัน ๒. พักผ่อนฉุกเฉิน คือ มีเงื่อนไขคือต้องมีหลักฐานมาแสดงในวันทีลานั้นๆ ใช้ได้ปีละ ๒ ครั้ง/คน ลาต่อเนื่องได้ไม่เกินครั้งละ ๒ วัน ซึ่งการลาพักร้อนฉุกเฉินนั้นไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า จึงส่งผลให้การลาของพนักงานแต่ละครั้งกระทบกับแผนการผลิตที่วางไว้ บริษัทฯ จึงเห็นว่าการลาพักร้อนฉุกเฉินจะต้องมีหลักฐานมาแสดงเท่านั้น เพื่อพิสูจน์ได้ว่าเป็นการลาที่ฉุกเฉินจริง

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ตามหลักเกณฑ์ในการลาพักร้อนฉุกเฉินของบริษัทฯ พนักงานมีสิทธิลาพักร้อนฉุกเฉินได้ ๒ ครั้งต่อปี และลาต่อเนื่องได้ครั้งละ ๒ วัน ซึ่งที่ผ่านมาพนักงานใช้สิทธิในการลาพักร้อนฉุกเฉินและได้นำหลักฐานมายื่นกับบริษัทฯ แต่ได้รับคำตอบว่าหลักฐานที่นำมาแสดงดังกล่าวไม่สามารถใช้ในการลาพักร้อนฉุกเฉินได้ ทั้งที่หัวหน้างานและนายญี่ปุ่นได้ลงนามอนุมัติแล้ว แต่ยั้งดีใบลา กลับมาบอกว่าหลักฐานไม่เพียงพอ โดยสหภาพแรงงานฯ เห็นว่าอำนาจในการอนุมัติจะอยู่ที่ฝ่ายบุคคลโดยตรง จึงเห็นว่าไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง กรณีขอให้ปรับวันลาพักผ่อนจาก ๑๒ วันต่อปี เป็น ๑๓ วันต่อปี สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าสถิติการลาป่วย ลากิจ ของพนักงานสูงมาก หากบริษัทฯ ปรับเพิ่มวันพักผ่อนประจำปี จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานลาป่วย ลากิจน้อยลง ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาแล้ว ๗ ปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ เรื่อง การปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาเกินสองทุ่มขึ้นไป จัดให้มีเวลาพักเบรก ๑๐ นาที โดยไม่มีการหักเงิน

ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีการจัดให้พนักงานพัก ๒๐ นาที ก่อนทำงานล่วงเวลา ๒ ชั่วโมงขึ้นไป และบริษัทฯ ได้มีการเพิ่มเวลาพักเบรกอีก ๑๐ นาที ในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาหลังจาก ๒ ทุ่ม เนื่องจากบริษัทฯ เป็นห่วงสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานจากความเหนื่อย ล้ากรณีทำงานล่วงเวลา และได้ทำการจ่ายตามเวลาที่ทำงานล่วงเวลาจริง โดยไม่ได้ทำการหักเงินพนักงานแต่อย่างใด

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า พนักงานให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการทำงานล่วงเวลาที่นานขึ้น เทียบกันแล้วการหักเงินช่วง ๑๐ นาที สหภาพแรงงานฯ มองว่าเป็นการคิดเล็กคิดน้อย น่ายาย ไม่มีความเห็นอกเห็นใจ ทั้งๆ ที่พนักงานต่างให้ความร่วมมือ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามข้อเรียกร้องดังกล่าวมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ได้กำหนดไว้อยู่แล้ว จึงเห็นสมควรให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ เรื่อง สวัสดิการอื่นใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ดังเดิม นอกจากขัดหรือแย้งจากข้อตกลงนี้ให้ใช้ฉบับนี้แทน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงานโอกระสัมพันธ์โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับ [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวน ๒ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษจำนวน ๕,๐๐๐ บาทโดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ดังนี้

เกรดA= ร้อยละ ๔.๗๕ ของฐานเงินเดือน

เกรดB= ร้อยละ ๔.๐๐ ของฐานเงินเดือน

เกรดC= ร้อยละ ๓.๕๐ ของฐานเงินเดือน

เกรดD= ร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานเงินเดือน

เกรดF= ร้อยละ ๒.๕๐ ของฐานเงินเดือน

๓. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

๔. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ และข้อที่ ๕

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มีการชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ ทำหน้าที่แทนประธาน

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามิตสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธธรมภายในกำหนด และคำวินิจฉัยยุทธธรมของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา 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 อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๗/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ จังหวัดปทุมธานี ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตเครื่องเชื่อมโลหะ มีลูกจ้างจำนวน ประมาณ ๓๐๐ คน มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดปทุมธานี

สหภาพแรงงาน [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดปทุมธานี มีสมาชิกจำนวนประมาณ ๑๖๐ คน

เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคนที่ทำงานครบ ๑ ปี เท่ากับค่าจ้าง ๗๕ วัน

๑.๑ การจ่ายเงินโบนัสบริษัทฯ ต้องไม่นำเงื่อนไขใด ๆ มาหัก

๑.๒ พนักงานที่มีอายุไม่ถึง ๑ ปี ให้ได้รับเงินโบนัสตามสัดส่วน

๑.๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับพนักงานคนละ ๑๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๒. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเพิ่มเงินค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคนจากเดิมวันละ ๔๐ บาท เป็นวันละ ๖๐ บาท

ข้อ ๓. ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าครองชีพให้กับพนักงานจากเดิม ๖๐๐ บาท ต่อเดือนเป็น ๘๐๐ บาท ต่อเดือน

ข้อ ๔. ขอให้บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงอัตราการจ่ายเงินค่าเบี้ยขยันให้กับพนักงานในอัตราใหม่ ดังนี้

๔.๑ พนักงานที่มีสิทธิรับเงินเบี้ยขยันในเดือนที่ ๑ ให้ได้รับในอัตรา ๘๐๐ บาท

๔.๒ พนักงานที่มีสิทธิรับเงินเบี้ยขยันในเดือนที่ ๒ ให้ได้รับในอัตรา ๙๐๐ บาท

๔.๓ พนักงานที่มีสิทธิรับเงินเบี้ยขยันในเดือนที่ ๓ ให้ได้รับในอัตรา ๑,๐๐๐ บาท

๔.๔ ในกรณีที่หมดสิทธิรับเงินเบี้ยขยันในเดือนใดให้กลับมาตั้งต้นที่อัตรา ๘๐๐ บาท

๔.๕ เงื่อนไขการจ่ายเงินเบี้ยขยันให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ ๕. สภาพการจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองจำนวน ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ และไม่มีความประสงค์ที่จะเจรจากันอีก สหภาพแรงงานจึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้มีหนังสือเชิญทั้งสองฝ่ายร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ จังหวัดปทุมธานีจึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เชิญผู้แทนเจรจาทั้งสองฝ่ายเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวและมีการเจรจาไกล่เกลี่ยในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยสหภาพแรงงานขอลดข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ และข้อที่ ๔ สำหรับข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ สหภาพแรงงานขอลดในส่วนเงินโบนัสและโบนัสพิเศษประจำปี ๒๕๖๓ เนื่องจากบริษัทฯ ได้จ่ายเงินโบนัสและโบนัสพิเศษให้แก่ลูกจ้างทุกคนแล้ว ส่วนกรณีเงินเพิ่มโบนัสพิเศษประจำปี ๒๕๖๓ นั้น บริษัทฯ ตกลงที่จะจ่ายเงินเพิ่มโบนัสพิเศษประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับลูกจ้างทุกคนเป็นเงินคนละ ๑,๐๐๐ บาท โดยบริษัทฯ ขอความร่วมมือลูกจ้างทุกคนในการช่วยปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทั้งในเวลาทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา ซึ่งสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างยอมรับ และข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ สภาพการจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายตกลงให้คงไว้ตามเดิม โดยทั้งสองฝ่ายประสงค์ที่จะให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามที่ตกลงกัน

ดังนั้น เมื่อทั้งสองฝ่ายเจรจาตกลงกันได้และประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามที่ตกลงกัน ฉะนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินเพิ่มโบนัสพิเศษประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับลูกจ้างทุกคนเป็นเงินคนละ ๑,๐๐๐ บาท

๒. สภาพการจ้างอื่นใดที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชค์)

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชพล มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณี ที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการ ประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้อำหนด หรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา หนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.ล๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.ล๑

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

๑.ล๑



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๘ / ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง/ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนางสาว [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง/ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] นาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จังหวัดระยองได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีลูกจ้าง ๓๙๙ คน โดยมีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้จัดการผู้มีอำนาจ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนประจำสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดระยอง เลขทะเบียนที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดระยอง ปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน ๒๙๗ คน มีนางสาว [redacted] เป็นประธานสหภาพ

เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๙ ข้อ และบริษัท [redacted] ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ข้อ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อมาบริษัทฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ และสหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๘, ๒๙ ตุลาคม และวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ข้อเรียกร้องไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือถูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ที่ตราขบวนการ หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดระยองจึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ซึ่งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของสหภาพแรงงานฯ ที่ยื่นต่อบริษัทฯ จำนวน ๙ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคนจากเดิม ๘ ชั่วโมงแรกของการทำงานจ่ายค่าอาหาร ๔๐ บาท/คน/วัน ปรับเป็น ๘ ชั่วโมงแรกของการทำงานจ่ายค่าอาหาร ๕๐ บาท/คน/วันและการทำงานล่วงเวลาจากเดิม ๓๕ บาท/คน/วัน ปรับเป็น ๔๐ บาท/คน/วัน โดยมีผลบังคับใช้วันที่ ๑๖ เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานทุกคนจากเดิม ๒,๒๐๐ บาท/คน/เดือน ปรับเป็น ๒,๕๐๐ บาท/คน/เดือน โดยมีผลบังคับใช้วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับเปลี่ยนการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกในบัตรประกันกลุ่มในวงเงิน ๘๐๐ บาท/ครั้ง โดยให้ครอบคลุมบุคคลในครอบครัวของพนักงานทุกคน โดยให้มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ เดือนมกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ ปรับลดวันทำงานให้กับพนักงานทุกคนจากเดิม ๒๕๕ วัน/ปี ปรับเป็น ๒๕๕ วัน/ปี เริ่มมีผลบังคับใช้ในปฏิทินประจำปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าชดเชยกรณีที่บริษัทฯ ประกาศโครงการสมัครใจลาออกให้กับบริษัทฯ จ่ายเพิ่มจากที่กฎหมายกำหนดเพิ่มอีก ๖ เดือน โดยเริ่มมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ อนุญาตให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานออกไปทำกิจกรรม,การประชุม,การอบรม สัมมนา ตามหนังสือเชิญจากองค์กรภายนอกได้ตามจริงโดยให้ถือเป็นวันทำงานตามปกติ โดยมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคนตามตารางดังนี้ โดยมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๔ เดือนธันวาคม ๒๕๖๓

เกรด					+a	Position
G	S	F	N	U		
๔.๑	๔.๐	๓.๙	๓.๗	๒.๙	๐	AGM
๔.๑	๔.๒	๓.๙	๓.๗	๒.๙	๐	MGR
๔.๔	๔.๒	๔.๑	๓.๗	๓.๓	๑๙,๐๐๐	SV
๔.๔	๔.๒	๔.๑	๓.๗	๓.๓	๒๐,๐๐๐	LD
๔.๗๔	๔.๒	๔.๑	๓.๗	๓.๓	๒๑,๐๐๐	OP/ST

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทฯ ปรับฐานเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคนตามตารางดังนี้

เกรด					+a	Position
G	S	F	N	U		
๔.๑	๓.๖	๓.๒	๓.๐	๒.๕	๔๕๐	AGM
๔.๒	๓.๗	๓.๓	๓.๐	๒.๕	๔๐๐	MGR
๔.๕	๔.๓	๔.๒	๔.๐	๓.๕	๓๕๐	SV
๔.๕	๔.๓	๔.๒	๔.๐	๓.๕	๓๐๐	LD
๔.๕	๔.๓	๔.๒	๔.๐	๓.๕	๒๕๐	OP/ST

โดยเริ่มมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ เดือนมกราคม ๒๕๖๔

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๙ สภาพการจ้าง สวัสดิการอื่นใด ที่มีมาก่อนหน้านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติ ให้ถือปฏิบัติต่อไปตามสภาพเดิม

-ข้อเรียกร้องที่บริษัทฯ ยื่นต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ บริษัทฯ จะพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกระดับโดยดูผลประกอบการของบริษัทฯ เป็นหลักและพิจารณาจากผลการประเมิน KPI ของพนักงานแต่ละคน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ บริษัทฯ จะพิจารณาการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกระดับโดยดูผลประกอบการของบริษัทฯ เป็นหลักและพิจารณาจากผลการประเมิน KPI ของพนักงานแต่ละคน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ บริษัทฯ ขอกำหนดระยะเวลาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานและบริษัทฯ ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องก็ตาม โดยมีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่ในวันที่ได้มีการตกลงกัน

ทั้งสองฝ่ายเจรจากันแล้ว จำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้และพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดไกลเกลี่ยแล้วจำนวน ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้

เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ บริษัทฯ ได้มีหนังสือ ขอชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในส่วนของบริษัทฯ

ข้อที่ ๑ เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานบางส่วนที่ต้องการรับก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาด

ระดับตำแหน่ง	เกรด G	เกรด S	เกรด F	เกรด N	เกรด U	เงินบวก (บาท)
AGM	๒.๐	๑.๗	๑.๖	๐.๗	๐.๕	ไม่มี
MGR	๒.๐	๑.๘	๑.๗	๐.๗	๐.๕	ไม่มี
SV	๒.๒	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๗	๓,๐๐๐
LD	๒.๒	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๗	๖,๐๐๐
OP ST	๒.๒	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๗	๙,๐๐๐

โดยบริษัทฯ ได้ทำการจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานกลุ่มดังกล่าวในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

บริษัทฯ ได้มีประกาศเรื่องการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานบางส่วนที่ต้องการจะได้รับเงินปรับขึ้นประจำปีในอัตราและเงินบวกในแต่ละเกรดประเมินตามตาราง ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	เกรด G	เกรด S	เกรด F	เกรด N	เกรด U	เงินบวก (บาท)
AGM	๒.๕	๒.๐	๑.๕	๐.๗	๐	ไม่มี
MGR	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑.๐	๐.๕	ไม่มี
SV	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๑.๕	๑.๐	๑๐๐
LD	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๑.๕	๑.๐	๑๐๐
OP ST	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๑.๕	๑.๐	๑๐๐

บริษัทฯ มีกำหนดปรับเงินขึ้นประจำปีในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

ผลประกอบการของบริษัทฯ มีดังนี้ ปี ๒๕๖๐ มีผลกำไร ๑๐ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๑ มีผลกำไร ๑๒๗ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๒ มีผลกำไร ๑๘๕ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๓ มีผลกำไร ๑๔ ล้านบาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าจ้าง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ เรื่อง การปรับเงินค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่าวัตถุดิบมีราคาสูงขึ้นทำให้ราคาอาหารมีการเพิ่มราคาและลดปริมาณ เพื่อให้พนักงานได้ซื้ออาหารและเครื่องดื่มให้เพียงพอกับที่ร่างกายต้องการ

บริษัทฯ ชี้แจงว่า มีการอุดหนุนเงินช่วยเหลือให้กับร้านค้าที่เข้ามาจำหน่ายอาหารในบริษัทฯ จำนวน ๒ ร้าน รวมเป็นเงิน ๔๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ภาชนะ ก๊าซหุงต้ม รวมถึงจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ให้ร้านค้า เพื่อควบคุมคุณภาพและราคาอาหารที่จำหน่ายให้พนักงาน เช่น ข้าวราดอาหาร ๑ อย่าง จานละ ๑๕ บาท ราดกับข้าว ๒ อย่าง จานละ ๒๐ บาท เมื่อเทียบกับจำนวนเงินสวัสดิการค่าอาหารที่พนักงานได้รับในอัตราปัจจุบันที่วันละ ๔๐ บาท พนักงานจึงสามารถใช้จ่ายได้เพียงพอเป็นค่าอาหารในวันมาทำงาน ส่วนค่าอาหารช่วงทำงานล่วงเวลาก็เพียงพอเช่นกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมได้อยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ เรื่อง การปรับเพิ่มค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานทุกคน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานให้ดีขึ้น ค่าครองชีพสูงขึ้น รายรับเท่าเดิม น้อยกว่าเดิมช่วงจ่าย ๗๕% ทำให้รายรับไม่พอกับรายจ่าย

บริษัทฯ ชี้แจงว่าสวัสดิการค่าเช่าบ้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ บรรเทาภาระค่าใช้จ่ายบางส่วนให้พนักงาน อัตราที่จ่ายในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว หากปรับตามข้อเรียกร้องจะทำให้บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ๑๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมได้อยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ เรื่อง การปรับเปลี่ยนการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อให้บุคคลในครอบครัวพนักงานไม่ต้องสำรองจ่ายเงินเอง เพราะการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้งที่ต้องจ่ายนั้นจำนวนต่อครั้งค่อนข้างสูง เพื่อให้บุคคลในครอบครัวของพนักงานได้รับการรักษาสะดวกยิ่งขึ้น เพื่อลดภาระในส่วนของบริษัทฯ กรณีครอบครัวไม่มีเงินสำรองจ่าย

บริษัทฯ ชี้แจงว่าการให้สิทธิรักษาพยาบาลแก่ครอบครัวพนักงานเพิ่มเติม จะไม่เป็นประโยชน์ครอบคลุมถึงพนักงานทุกคน ซึ่งจำนวนพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัวประมาณร้อยละ ๕๕ หากเพิ่มสิทธิรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของพนักงานที่มีครอบครัว ๑ คน บริษัทฯ จะต้องเสียค่าเบี้ยประกันสุขภาพเพิ่มอีกประมาณ ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท/ปี ปัจจุบันสถิติการใช้สิทธิรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสุขภาพกลุ่ม (รวม OPD) ของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ ๕๖.๘๐ โดยมีการใช้สิทธิกรณีผู้ป่วยนอก (OPD) ร้อยละ ๕๑.๑ เท่านั้น ดังนั้นการเสียค่าเบี้ยประกันสุขภาพให้แก่ครอบครัวจึงเป็นการเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากและไม่คุ้มค่าต่อประโยชน์อย่างแท้จริง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ เรื่อง ปรับลดวันทำงานให้กับพนักงานทุกคน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่าเพื่อให้สวัสดิการเท่าเทียมกับสายงานอาชีพเดียวกัน เพื่อให้พนักงานได้มีสุขภาพแข็งแรงและมีเวลาอยู่กับครอบครัว

บริษัทฯ ชี้แจงว่าการกำหนดวันทำงานตามปฏิทินพิจารณาจากความจำเป็นในการผลิตสินค้าให้แก่ลูกค้า โดยจะต้องทำการผลิตตามคำสั่งของลูกค้า การลดจำนวนวันทำงานลง ย่อมทำให้ผลประโยชน์ขาดทุน ไม่เกิดผลดีกับบริษัทฯ แม้พนักงานจะได้ประโยชน์จากวันทำงานที่น้อยลง แต่เมื่อธุรกิจขาดทุน ก็อาจมีมาตรการต่างๆ ที่จำเป็นซึ่งพนักงานอาจได้รับผลกระทบ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยกรณีที่บริษัทฯ ประกาศโครงการสมัครใจลาออก

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อให้พนักงานประสงค์ที่จะออกจากงานมีเงินในการไปทำทุนต่อไป พนักงานบางคนประสงค์ออกจากงานเพื่อไปดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยจะได้มีเงินในส่วนนี้ไปใช้จ่ายในส่วนค่ารักษาพยาบาลบางส่วน เพื่อเป็นผลตอบแทนก่อนสุดท้ายสำหรับพนักงานที่ทำงานทำกำไรให้บริษัทฯ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

บริษัทฯ ชี้แจงว่ามีความประสงค์ให้พนักงานทุกคนทำงานไปจนเกษียณอายุ ๖๐ ปี ซึ่งนโยบายของบริษัทฯ ในสถานะเศรษฐกิจในสภาพการณ์ปกติ บริษัทฯ จะมีโครงการสมัครใจลาออกเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ เรื่อง การให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานออกไปทำกิจกรรม, การประชุม, การอบรม สัมมนา ตามหนังสือเชิญจากองค์กรภายนอก

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อแสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อแรงงานสัมพันธ์ที่ีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยกัน เพื่อให้คณะกรรมการได้มีความรู้เพื่อมาพัฒนาองค์กรและบริษัทฯ

บริษัทฯ ชี้แจงว่าข้อเรียกร้องนี้ไม่ใช่สภาพการจ้างตามกฎหมาย แต่บริษัทฯ มีการอนุญาตให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานไปทำกิจกรรมต่างๆ ตามมาตรา ๑๐๒ และบางครั้งก็อนุญาตออกไปเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งเป็นประโยชน์เพียงพอในแต่ละปีอยู่แล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓

เกรด					+a	Position
G	S	F	N	U		
๔.๑	๔.๐	๓.๙	๓.๗	๒.๙	๐	AGM
๔.๑	๔.๒	๓.๙	๓.๗	๒.๙	๐	MGR
๔.๕	๔.๒	๔.๑	๓.๗	๓.๓	๑๙,๐๐๐	SV
๔.๕	๔.๒	๔.๑	๓.๗	๓.๓	๒๐,๐๐๐	LD
๔.๕	๔.๒	๔.๑	๓.๗	๓.๓	๒๑,๐๐๐	OP/ST

ข้อเรียกร้องของบริษัทข้อที่ ๑ บริษัทฯ จะพิจารณาการจ่ายเงินโบนัส ของปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกระดับโดยดูผลประกอบการของบริษัทฯ เป็นหลักและพิจารณาจากผลการประเมิน KPI ของพนักงานแต่ละคน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯชี้แจงว่า เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแข่งขันกับพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทรถยนต์ได้ เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร เพื่อให้เหมาะสมกับบริษัทฯ ในปัจจุบันที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ

บริษัทฯ ชี้แจงว่า วัตถุประสงค์การจ่ายโบนัสเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานโดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการกิจการ และแนวนโยบายในแต่ละปี ซึ่งอาจจะจ่ายหรือไม่จ่าย หรือจ่ายมากน้อยเพียงใดก็จะต้องพิจารณาในแต่ละครั้ง การจ่ายโบนัสจึงไม่มีความแน่นอน อีกทั้งพนักงานเรียกร้องจำนวนเงินโบนัสมากกว่าที่เคยรับมาในปี ๒๕๖๒ ทั้งที่ผลประกอบการกิจการของบริษัทฯ ในปี ๒๕๖๓ ขาดทุน โดยบริษัทฯ จะต้องจ่ายเงินโบนัสเพิ่มเป็นจำนวนเงิน ๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท และข้อเรียกร้องยังต้องการให้อัตราการจ่ายโบนัสสำหรับเกรด F N และ U มีจำนวนเงินเพิ่มขึ้นมากกว่าระดับ G และ S ด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการเรียกร้องเงินโบนัสที่ต้องใช้เงินจำนวนมากและมีอัตราการจ่ายแต่ละระดับไม่เหมาะสม

บริษัทฯ ได้เสนอจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานบางส่วนที่ขอเพิ่มเติมและต้องการรับก่อนมีคำชี้ขาดตามตาราง

ระดับตำแหน่ง	เกรด G	เกรด S	เกรด F	เกรด N	เกรด U	เงินบวก (บาท)
AGM	๒.๐	๑.๗๐	๑.๖	๐.๗	๐.๕	ไม่มี
MGR	๒.๐	๑.๘	๑.๗	๐.๗	๐.๕	ไม่มี
SV	๒.๒	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๗	๓,๐๐๐
LD	๒.๒	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๗	๖,๐๐๐
OP ST	๒.๒	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๗	๙,๐๐๐

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย พร้อมเหตุผลจากผลประกอบการของบริษัทฯ มีดังนี้ ปี ๒๕๖๐ มีผลกำไร ๑๐ ล้านบาท,ปี ๒๕๖๑ มีผลกำไร ๑๒๗ ล้านบาท ,ปี ๒๕๖๒ มีผลกำไร ๑๘๕ ล้านบาท ,ปี ๒๕๖๓ มีผลกำไรประมาณ ๑๔ ล้านบาท ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาถึงผลประกอบการของบริษัทฯ และแนวโน้มการประกอบธุรกิจในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งทำให้บริษัทฯ ได้รับผลกระทบ และการจ่ายเงินโบนัสในปีที่ผ่านมาแล้ว เห็นว่าแม้ว่าผลประกอบการในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯจะมีผลประกอบการมีผลกำไรลดน้อยลงจากปีที่ผ่านมา แต่บริษัทฯมีผลประกอบการมีผลกำไร มีได้ขาดทุนและในปีอื่นๆที่ผ่านมาบริษัทฯก็มีผลประกอบการมีกำไรมาตลอด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเห็นควรให้มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ลูกจ้างตามระดับตำแหน่งและเกรดการประเมินตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯดังนี้

ระดับตำแหน่ง	เกรด G	เกรด S	เกรด F	เกรด N	เกรด U	เงินบวก (บาท)
AGM	๒.๐	๑.๗๐	๑.๖	๐.๗	๐.๕	ไม่มี
MGR	๒.๓	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๘	ไม่มี
SV	๒.๗	๒.๖	๒.๕	๑.๕	๑.๒	๓,๐๐๐
LD	๒.๗	๒.๖	๒.๕	๑.๕	๑.๒	๖,๐๐๐
OP ST	๒.๗	๒.๖	๒.๕	๑.๕	๑.๒	๘,๐๐๐

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทฯ ปรับฐานเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคนตามตารางดังนี้

เกรด					+a	Position
G	S	F	N	U		
๔.๑	๓.๖	๓.๒	๓.๐	๒.๕	๔๕๐	AGM
๔.๒	๓.๗	๓.๓	๓.๐	๒.๕	๔๐๐	MGR
๔.๕	๔.๓	๔.๒	๔.๐	๓.๕	๓๕๐	SV
๔.๕	๔.๓	๔.๒	๔.๐	๓.๕	๓๐๐	LD
๔.๕	๔.๓	๔.๒	๔.๐	๓.๕	๒๕๐	OP/ST

โดยเริ่มมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ เดือนมกราคม ๒๕๖๔

ข้อเรียกร้องของบริษัทข้อที่ ๒.บริษัทฯจะพิจารณาการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกระดับโดยดูผลประกอบการของบริษัทฯ เป็นหลักและพิจารณาจากผลการประเมิน KPI ของพนักงานแต่ละคน

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่าเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแข่งขันกับพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทรถยนต์ได้ เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร เพื่อให้เหมาะสมกับบริษัทฯ ในปัจจุบันที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ

บริษัทฯ ชี้แจงว่าวัตถุประสงค์การจ่ายเพื่อตอบแทนผลการทำงานของพนักงานและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานโดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการ และแนวนโยบายในแต่ละปี ซึ่งอาจจะจ่ายหรือไม่จ่าย หรือจ่ายมากน้อยเพียงใดก็ต้องพิจารณาในแต่ละครั้ง อีกทั้งเรียกร้องการขึ้นค่าจ้างในปี ๒๕๖๔ มากกว่าที่เคยได้รับในต้นปี ๒๕๖๓ ทั้งที่ผลประกอบการของบริษัทฯ ในปี ๒๕๖๓ ขาดทุน โดยบริษัทฯ จะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มเป็นจำนวนเงิน ๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท/เดือน ปีละ ๑๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย ถึงผลประกอบการของบริษัทฯ และแนวโน้มการประกอบธุรกิจในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งทำให้บริษัทฯ ได้รับผลกระทบประกอบกับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาแล้วเห็นว่า แม้ว่าบริษัทฯ จะมีผลประกอบการในปี ๒๕๖๐ มีผลกำไรจำนวน ๑๐ ล้านบาท, ปี ๒๕๖๑ มีผลกำไร จำนวน ๑๒๗ ล้านบาท ปี ๒๕๖๒ มีผลกำไร จำนวน ๑๘๕ ล้านบาท แต่ผลประกอบการในปี ๒๕๖๓ มีผลกำไร ๑๔ ล้านบาท และบริษัทฯ ได้มีการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตลอดมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเห็นควรให้มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ตามผลประกอบการที่ลดลง ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีของบริษัทฯ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	เกรด G	เกรด S	เกรด F	เกรด N	เกรด U	เงินบวก (บาท)
AGM	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑.๕	๑.๐	ไม่มี
MGR	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑.๕	ไม่มี
SV	๔.๐	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑๐๐
LD	๔.๐	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑๐๐
OP ST	๔.๐	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑๐๐

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ เรื่อง สภาพการจ้าง สวัสดิการอื่นใด ที่มีมาก่อนหน้านี้ไม่ว่าจะเป็น หนังสือ ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติ ให้ถือปฏิบัติต่อไปตามสภาพเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างอื่นใดที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

ข้อเรียกร้องฝ่ายนายจ้าง

ข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ข้อที่ ๓.บริษัทฯ ขอกำหนดระยะเวลาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานและบริษัทฯ ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องก็ตาม โดยมีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่ได้มีการตกลงกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในเรื่องกำหนดระยะเวลาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีกฎหมายกำหนดไว้แล้วว่ามีอายุ ๑ ปี นับแต่วันชี้ขาด และข้อเรียกร้องนี้ก็ไม่มีส่วนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในข้อนี้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED]

ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้อง กับ บริษัท จำกัด โดยนาย และนาย กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้องและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

๑. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคน ตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	เกรด G	เกรด S	เกรด F	เกรด N	เกรด U	เงินบวก (บาท)
AGM	๒.๐	๑.๗	๑.๖	๐.๗	๐.๕	ไม่มี
MGR	๒.๓	๒.๑	๒.๐	๑.๐	๐.๘	ไม่มี
SV	๒.๗	๒.๖	๒.๕	๑.๕	๑.๒	๓,๐๐๐
LD	๒.๗	๒.๖	๒.๕	๑.๕	๑.๒	๖,๐๐๐
OP ST	๒.๗	๒.๖	๒.๕	๑.๕	๑.๒	๙,๐๐๐

๒. ให้บริษัทฯ ปรับฐานเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคน ตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	เกรด G	เกรด S	เกรด F	เกรด N	เกรด U	เงินบวก (บาท)
AGM	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑.๕	๑.๐	ไม่มี
MGR	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑.๕	ไม่มี
SV	๔.๐	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑๐๐
LD	๔.๐	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑๐๐
OP ST	๔.๐	๓.๕	๓.๐	๒.๕	๒.๐	๑๐๐

๓. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๕ ที่ ๖ และข้อที่ ๙ โดยให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๔. ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๔ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อุทธรณ์หรือวันที่ได้ชี้ขาด

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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการ ประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๙/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ จังหวัดระยอง ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีลูกจ้างประมาณ ๑๒๓ คน

สหภาพแรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา เลขทะเบียนที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดฉะเชิงเทรา มีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted] จำกัด จำนวน ๗๕ คน

เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๑ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๒ เท่า ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายและเงินบวกพิเศษจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท โดยจ่ายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

๑.๑ สูตรการคำนวณเงินโบนัสประจำปี ขอให้บริษัทฯ ให้ใช้เกณฑ์การประเมินตามประกาศบริษัท ฉบับที่ ๐๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่องเกณฑ์การประเมินเงินพิเศษสำหรับพนักงานที่มีวันลาเกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานและอุบัติเหตุภายนอกไม่ให้นำมาพิจารณาในการหักโบนัสและเงินบวกพิเศษ

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ เป็นดังนี้

๒.๑ ปรับเงินขึ้นให้กับพนักงานบริษัท [REDACTED] ทุกคนในอัตราคนละไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย

๒.๒ สูตรการคำนวณเงินขึ้นประจำปี ให้ใช้สูตรการคิดคำนวณตามข้อตกลงปี ๒๕๖๒

๒.๓ กรณีรัฐบาลประกาศปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำให้บริษัทฯ ปรับส่วนต่างให้กับ

พนักงานทุกคน

ข้อที่ ๓ ให้บริษัทฯ ปรับปรุงสวัสดิการทันตกรรมเป็นการรักษาทันตกรรมและตัดแว่นสายตาให้กับพนักงานทุกคนในวงเงิน ๓,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี ให้ขยายสิทธิไปถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงาน

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ ไม่นำการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ๓ วัน ตามที่รัฐบาลประกาศมาคำนวณในการหักเบี่ยชยัน โบนัส และการปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงานทุกคน โดยมีเงื่อนไขการลาดังนี้

๔.๑ ลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย

๔.๒ ลาเพื่อติดต่อกิจการ

๔.๓ กรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ หักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากบัญชีเงินเดือนของสมาชิกผ่านระบบบัญชีธนาคารเข้าบัญชีสหภาพแรงงานขึ้นส่วนยานยนต์ไทยทุกเดือนตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๖ ขอให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและเกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างทุกครั้ง

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานทุกคน โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินชดเชยเพิ่มเติมให้กับพนักงานในกรณีที่บริษัทฯ เปิดโครงการปลดออก เลิกจ้าง จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบริษัทฯ ทำให้จำนวนคนงานลดลง หรือจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต ใช้เทคโนโลยี เครื่องจักรมาทดแทนคนงานทุกกรณี ให้บริษัทฯ จ่ายเงินชดเชยพิเศษเพิ่มเติมจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของเงินชดเชยตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฯ กำหนด

อายุงาน	เงินชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองฯ	เงินชดเชยตามข้อเรียกร้อง
ไม่เกิน ๑ ปี	๓๐ วัน	๖๐ วัน
อายุงาน ๑ - ไม่ครบ ๓ ปี	๔๐ วัน	๑๘๐ วัน
อายุงาน ๓ - ไม่ครบ ๖ ปี	๑๘๐ วัน	๓๖๐ วัน

อายุนาน ๖ - ไม่ครบ ๑๐ ปี	๒๔๐ วัน	๔๘๐ วัน
อายุนาน ๑๐ - ไม่ครบ ๒๐ ปี	๓๐๐ วัน	๖๐๐ วัน
อายุนาน ๒๐ ปี	๔๐๐ วัน	๘๐๐ วัน

ข้อที่ ๙ ขอให้บริษัทฯ เปิดโครงการสมัครใจลาออกสำหรับพนักงานที่มีอายุนาน ๑๐ ปีขึ้นไปในกรณีพนักงานเจ็บป่วยหรือต้องการไปดูแลครอบครัว โดยให้บริษัทฯ จ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฯ กำหนด

ข้อที่ ๑๐ ขอให้บริษัทฯ จัดให้มีวันลาไปดูแลภรรยาคลอดบุตรได้ ๕ วัน โดยได้รับค่าจ้าง โดยไม่นำมาคำนวณในการหักเบี่ยชยัน โบนัส และการปรับเงินขึ้นประจำปี

ข้อที่ ๑๑ สภาพการจ้าง สวัสดิการอื่นใดที่มีมาก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติให้ถือปฏิบัติต่อไปตามสภาพเดิม

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองจำนวน ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๗ และวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ แต่ข้อเรียกร้องไม่สามารถตกลงกันได้ จังหวัดระยองจึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ และเงินบวกพิเศษ

ผู้แทนสภาพแรงงานชี้แจงว่า เพื่อเป็นการตอบแทนความร่วมมือในการทำงานที่ผ่านมา เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้กับลูกจ้าง อีกทั้งเพื่อนำเงินดังกล่าวไปใช้จ่ายในการดูแลครอบครัวและชำระหนี้สิน ซึ่งในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ในส่วนของจำนวนเงินโบนัส และจำนวนเงินบวกพิเศษ โดยบริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างทุกคนเฉลี่ย ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งสภาพแรงงานขอยืนยันตามบันทึกการเจรจาดังกล่าว ส่วนในกรณีเรื่องหลักเกณฑ์ในการจ่ายนั้น สภาพแรงงานขอให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศฉบับที่ ๐๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง เกณฑ์การประเมินเงินพิเศษ

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า บริษัทฯ ขอยกเลิกข้อตกลงตามบันทึกการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ กรณีจ่ายเงินโบนัสเฉลี่ย ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท เนื่องจากในการเจรจาไกล่เกลี่ยบริษัทฯ ขอความร่วมมือสภาพแรงงานในการทำงานล่วงเวลาเพื่อไม่ทำให้บริษัทฯ และลูกค้าได้รับผลกระทบต่อการผลิต ซึ่งทางสภาพแรงงานรับว่าจะให้

ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาไม่ทำให้บริษัทฯ เกิดปัญหาหรือส่งผลกระทบต่อลูกค้า หลังจากที่ยังสองฝ่ายตกลงกันแล้วปรากฏว่าทางสหภาพแรงงานไม่ได้ปฏิบัติตามที่ได้เจรจาตกลงกันไว้ ตั้งแต่ช่วงประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินจนถึงวันหยุดปีใหม่ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้ประสบภาวะขาดทุนและได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ที่อยู่ระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องเนื่องด้วยลูกค้าไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาทำให้ส่งผลกระทบและความเสียหายต่อลูกค้า บริษัทฯ จึงได้มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อขอความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาแต่ลูกค้าก็ยังปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาทำให้บริษัทฯ ได้รับความเดือดร้อนส่งผลกระทบต่อลูกค้าเป็นเหตุให้ลูกค้าต้องหยุดสายการผลิต เนื่องจากบริษัทฯ ส่งงานให้ลูกค้าไม่ทันและทำให้ลูกค้าต้องมารอรับงานที่บริษัทฯ ซึ่งผลจากการที่บริษัทฯ ส่งงานล่าช้าทำให้ลูกค้าเรียกร้องค่าเสียหายจากบริษัทฯ และจากการที่บริษัทฯ ผลิตงานล่าช้าอย่างต่อเนื่องทำให้บริษัทฯ ต้องเปิดสายการผลิตในช่วงเทศกาลปีใหม่เพื่อปิดงานที่ค้างส่งลูกค้า ส่งผลให้บริษัทฯ ประสบปัญหาทางการเงินเพิ่มขึ้นมีค่าใช้จ่ายพิเศษต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงที่มีการเจรจาข้อเรียกร้อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้บริษัทฯ จะมีผลประกอบการขาดทุนในปี ๒๕๖๓ จำนวนประมาณ ๕๑ ล้านบาท แต่ในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ มีผลประกอบการกำไรกว่า ๓.๕๕ ล้านบาท และ ๑ ล้านบาท ตามลำดับ โดยบริษัทฯ มีการจ่ายเงินโบนัสและเงินบวกพิเศษสำหรับปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ เท่ากันในอัตราเท่ากับค่าจ้าง ๒ เดือน บวกเงินพิเศษ ๒๐,๐๐๐ บาท ส่วนในการเจรจาข้อเรียกร้องในครั้งนี้บริษัทฯ ได้เสนอที่จะจ่ายเงินโบนัสและเงินบวกพิเศษแก่ลูกค้าในอัตราเฉลี่ยที่ ๒ เดือน เมื่อครั้งการเจรจากันเองเมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และเสนอเงินบวกพิเศษจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งสหภาพแรงงานตกลงตามที่บริษัทฯ เสนอ เห็นว่าการจ่ายเงินโบนัสและเงินบวกพิเศษในอัตราดังกล่าว โดยที่บริษัทฯ เป็นผู้เสนอยอมแสดงให้เห็นได้ว่าบริษัทฯ มีความสามารถที่จะจ่ายได้ในอัตราตามที่เสนอ จึงเห็นสมควรที่จะพิจารณาให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสในอัตราเฉลี่ย ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท แก่ลูกค้า สำหรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสและเงินบวกพิเศษที่ยังตกลงกันไม่ได้นั้น พิจารณาแล้วเห็นว่าหลักเกณฑ์ตามประกาศที่ ๐๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง เกณฑ์การประเมินเงินพิเศษ เป็นหลักเกณฑ์ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันและใช้ปฏิบัติต่อกันตลอดมา จึงเห็นสมควรให้บริษัทฯ ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสและเงินบวกพิเศษแก่ลูกค้า ส่วนกรณีที่บริษัทฯ ขอยกเลิกข้อตกลงที่ได้เสนอจ่ายเงินโบนัสและเงินบวกพิเศษเมื่อครั้งการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากลูกค้าไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลานั้น เห็นว่าการให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องของลูกค้าแต่ละคน ซึ่งบริษัทฯ ควรใช้มาตรการอื่นในการพิจารณาต่อลูกค้า นั้น ๆ

๒. เรื่อง การปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้มีค่าจ้างที่อยู่ในระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมเดียวกัน และเพื่อให้ลูกค้ามีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ในส่วนของการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ที่ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ ซึ่งสหภาพแรงงานขอยืนยันตามบันทึกการเจรจาดังกล่าว ส่วนในกรณีเรื่องหลักเกณฑ์ในการปรับเงินขึ้นนั้น สหภาพแรงงานขอให้ใช้หลักเกณฑ์ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า บริษัทฯ ขอยกเลิกการปรับเงินขึ้นร้อยละ ๒.๓ ในปี ๒๕๖๔ เนื่องจากบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนและได้รับผลกระทบจากการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ที่อยู่ระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องเนื่องด้วยลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาทำให้ส่งผลกระทบและความเสียหายต่อลูกค้า บริษัทฯ จึงได้มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อขอความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาแต่ลูกจ้างก็ยังปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาทำให้บริษัทฯ ได้รับความเดือดร้อนส่งผลกระทบต่อลูกค้าเป็นเหตุให้ลูกค้าต้องหยุดสายการผลิต เนื่องจากบริษัทฯ ส่งงานให้ลูกค้าไม่ทัน และลูกค้าต้องมารอรับงานที่บริษัทฯ ซึ่งผลจากการที่บริษัทฯ ส่งงานล่าช้าทำให้ลูกค้าเรียกร้องค่าเสียหายจากบริษัทฯ และจากการที่บริษัทฯ ผลิตงานล่าช้าอย่างต่อเนื่องทำให้บริษัทฯ ต้องเปิดสายการผลิตในช่วงเทศกาลปีใหม่เพื่อปิดงานที่ค้างส่งลูกค้า ส่งผลให้บริษัทฯ ประสบปัญหาทางการเงินเพิ่มขึ้นมีค่าใช้จ่ายพิเศษต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงที่มีการเจรจาข้อเรียกร้อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในการปรับขึ้นเงินเดือนแก่ลูกจ้าง ในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ มีการปรับขึ้นในอัตรากลางเฉลี่ยร้อยละ ๓.๕ เท่ากัน สำหรับการปรับขึ้นในปี ๒๕๖๔ นั้น บริษัทฯ เสนอที่จะให้มีการปรับขึ้นเงินเดือนแก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๒ ของอัตรากำลังสุดท้าย เมื่อครั้งการเจรจากันเองเมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และเสนอเพิ่มเติมเป็นอัตราร้อยละ ๒.๓ ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งสภาพแรงงานตกลงตามที่บริษัทฯ เสนอ เห็นว่าการปรับขึ้นเงินเดือนแก่ลูกจ้างในอัตราดังกล่าวนั้น โดยที่บริษัทฯ เป็นผู้เสนอ ย่อมแสดงให้เห็นได้ว่าบริษัทฯ มีความสามารถที่จะจ่ายได้ในอัตรตามที่เสนอจึงเห็นสมควรที่จะให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ค่ากลางเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ ตามที่บริษัทฯ เสนอโดยมีขึ้นต่ำร้อยละ ๒ สูงสุดร้อยละ ๓ สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินที่ยังคงเป็นข้อพิพาทต่อกันนั้น พิจารณาแล้วเห็นว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน โดยพิจารณาจากสถิติการผลงานของลูกจ้าง รวมถึงกรณีการลาที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานและอุบัติเหตุภายนอกงาน รวมถึงการเจ็บป่วยถึงขั้นผ่าตัดให้อยู่ในการพิจารณาของผู้จัดการแผนก โดยใช้ผลประเมินตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น เหมาะสมแล้วเห็นสมควรให้เป็นไปตามนั้น ส่วนกรณีที่บริษัทฯ ขอยกเลิกข้อตกลงที่ได้เสนอเงินขึ้นเมื่อครั้งการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลานั้น เห็นว่าการให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องของลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งบริษัทฯ ควรใช้มาตรการอื่นในการพิจารณาต่อลูกจ้างนั้น ๆ

๓. เรื่อง การปรับปรุงสวัสดิการหักลดภาษีและแวนสายตา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยตกลงใช้สภาพการจ้างเดิม จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๔ เรื่อง การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยตกลงใช้สภาพการจ้างเดิม จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๕. เรื่อง การหักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ร่วมกันและเป็นการอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า บริษัทฯ จะดำเนินการให้ลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทฯ ลงมติ เรื่องการหักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากบัญชีเงินเดือนของสมาชิกสหภาพแรงงานผ่านระบบบัญชี ธนาคารเข้าบัญชีสหภาพแรงงานขึ้นส่วนยานยนต์ไทยในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ หากผลการลงมติของลูกจ้าง เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ให้มีการหักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากบัญชีเงินเดือนบริษัทฯ จะดำเนินการเริ่มหัก ในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นข้อเรียกร้องอย่างอื่น ที่ไม่เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๖. เรื่อง การมีส่วนร่วมในการพิจารณาประกาศ ระเบียบ คำสั่ง

ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๘. เรื่อง การจ่ายเงินชดเชยเพิ่มกรณีมีโครงการสมัครใจลาออก หรือเลิกจ้าง

ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๙. เรื่อง โครงการสมัครใจลาออกสำหรับลูกจ้างที่มีอายุงาน ๑๐ ปี ขึ้นไป กรณีลูกจ้างเจ็บป่วย หรือต้องการไปดูแลครอบครัว

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่มีปัญหาด้านสุขภาพไม่สามารถ ทำงานต่อไปได้เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพอื่น และรักษาตัวเองรวมถึงเป็นการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการ ดำรงชีพภายหลังออกจากงาน

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า บริษัทฯ ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับบริษัทฯ ต่อไปไม่ว่า จะมีอายุงาน ๑๐ ปี หรือมากกว่า แม้ว่าจะเกษียณอายุแล้วถ้าประสงค์จะทำงานต่อ ซึ่งเมื่อบริษัทฯ พิจารณาเห็นด้วย ก็จะมีงานจ้างต่อ โดยบริษัทฯ พิจารณาถึงสังคมผู้สูงอายุด้วย ส่วนกรณีลูกจ้างที่มีปัญหาด้านสุขภาพบริษัทฯ จะพิจารณาเป็นรายกรณีไป สำหรับการจ่ายเงินชดเชยนั้นเป็นไปตามระเบียบของบริษัทฯ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการสมัครใจลาออกนั้น เป็นอำนาจในการบริหารของบริษัทฯ ผู้เป็นนายจ้างหากมีความจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการที่ ลูกจ้างจะลาออกจากการเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ก็เป็นสิทธิของลูกจ้างที่สามารถกระทำได้ โดยจะได้รับสิทธิ ประโยชน์อย่างใดหรือไม่เป็นไปตามที่ตกลงกันหรือระเบียบที่กำหนด สำหรับลูกจ้างที่มีปัญหาด้านสุขภาพ และมีความประสงค์ที่จะลาออกนั้น บริษัทฯ รับว่าจะพิจารณาเป็นกรณีไป ดังนั้น จึงไม่อาจที่จะชี้ขาดให้บริษัทฯ เปิดโครงการสมัครใจลาออกตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้องได้

๑๐. เรื่อง การจัดให้มีวันลาเพื่อดูแลภรรยาคลอดบุตร

ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๑. เรื่อง สภาพการจ้าง และสวัสดิการอื่นใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยตกลงใช้สภาพการจ้างเดิม จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

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

๑. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างทุกคนเป็นเงินเฉลี่ย ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษคนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ให้มีผลวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ให้ใช้เกณฑ์การประเมินตามประกาศบริษัทฯ ฉบับที่ ๐๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง เกณฑ์การประเมินเงินพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีวันลาเกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานและอุบัติเหตุภายนอกงาน ให้บริษัทฯ พิจารณาเป็นกรณีไป

๒. ให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ สำหรับลูกจ้างที่มีสถิติการลางานน้อยกว่า ๒๐ วัน ค่ากลางเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ โดยมีขั้นต่ำร้อยละ ๒ สูงสุดร้อยละ ๓ สำหรับลูกจ้างที่มีสถิติการลางานตั้งแต่ ๒๐ วัน ขึ้นไป รวมถึงกรณีการลาตั้งแต่ ๒๐ วัน ขึ้นไป ที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานและอุบัติเหตุภายนอกงาน รวมถึงการเจ็บป่วยถึงขั้นผ่าตัดให้อยู่ในการพิจารณาของผู้จัดการแผนก โดยใช้ผลประเมินตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลการจ่ายเงินรอบวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๓. ให้บริษัทฯ จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาทันตกรรมและตัดแว่นสายตาเป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๔. ให้บริษัทฯ ปฏิบัติเกี่ยวกับการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในการคำนวณเบี้ยขยัน โบนัส และการปรับเงินขึ้นประจำปีเป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๕. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

๖. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๔

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่าสินพันธ์)

ประธานกรรมการ

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชค์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ)

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

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรวงศ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิติ)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับ ข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือที่มิได้มีอยู่ภายใต้นำหนดและคำวินิจฉัย อุตสาหกรรมของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ 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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์
ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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