คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐ /๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

ระหว่าง

สหภาพแรงงาน[redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

โดยนาย[redacted] ประธานสหภาพแรงงาน

บริษัท[redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง

โดยนางสาว[redacted] และนางสาว[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จังหวัดสมุทรปราการได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างลูกจ้างสหภาพแรงงาน[redacted] กับบริษัท[redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท[redacted] ได้จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่[redacted] เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๓๗ ประกอบกิจการผลิต ส่งออกอาหารบรรจุภาชนะ และอาหารสำเร็จรูป สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่[redacted] ถนน[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๒,๕๐๐ คน แบ่งเป็นลูกจ้างสัญชาติไทยจำนวนประมาณ ๑,๒๐๐ คน ลูกจ้างต่างด้าวจำนวนประมาณ ๑,๓๐๐ คน โดยนางสาว[redacted] และนางสาว[redacted] กรรมการผู้จัดการ ผู้มีอำนาจลงนาม

สหภาพแรงงาน[redacted]ได้จดทะเบียนกับนายทะเบียนสำนักงานประจำจังหวัดสมุทรปราการ ทะเบียนเลขที่[redacted]เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๓๓ สำนักงานเลขที่[redacted]หมู่บ้าน[redacted] ถนน[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๖๘๐ คน และมีนาย[redacted]เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน[redacted] ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑.ขอให้บริษัทฯจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีพนักงานเกษียณอายุ คนละ ๒๐,๐๐ บาท

ข้อที่ ๒.ขอให้บริษัทฯจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานทุกคนเพิ่มเป็น ๖๐๐ บาท ต่อคน/ต่อเดือน

ข้อที่ ๓. ขอให้บริษัทฯจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานรายวันทุกคนทุกสัญชาติ เพิ่มจากเดิมคนละ ๕ วัน

ข้อที่ ๔.ขอให้บริษัทฯปรับคูปองค่าอาหารจากเดิม ๕ บาทเพิ่มเป็น ๑๐ บาท ต่อคน/ต่อวัน

ข้อที่ ๕.สภาพการจ้างและสวัสดิการอื่นใดนอกเหนือจากนี้ให้คงสภาพเดิม

หลังจากสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯแล้ว ทั้งสองฝ่ายไม่ได้เจรจากันภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ต่อมาวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานจึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงาน ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการทราบ โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เจรจาไกล่เกลี่ย ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผลปรากฏว่า ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินตามมาตรา๒๕ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เชิญผู้แทนเจรจาทั้งสองฝ่ายเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าว และมีการเจรจาไกล่เกลี่ยในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ข้อเรียกร้องที่ ๑ สหภาพแรงงานไม่ติดใจขอถอนข้อเรียกร้อง

๒. ข้อเรียกร้องที่ ๒,ข้อเรียกร้องที่ ๓ และข้อเรียกร้องที่ ๔ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และมีความประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

๓. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕. สภาพการจ้างและสวัสดิการอื่นใดนอกเหนือจากนี้ให้คงสภาพเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

ข้อที่ ๒. เรื่อง ขอให้บริษัทฯจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานทุกคนเพิ่มเป็น ๖๐๐ บาท ต่อคน/ต่อเดือน

คำชี้แจงฝ่ายนายจ้าง บริษัทฯมีเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายเงินแบบมีเงื่อนไขที่ผูกพันกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องกันสม่ำเสมอ โดยลักษณะงานของลูกจ้างรายวันต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ไม่ได้เป็นรูปแบบการทำงานและผลชี้วัดเพียงลำพังเฉพาะลูกจ้างรายใดรายหนึ่ง แตกต่างจากลักษณะการทำงานของลูกจ้างรายเดือน ซึ่งรับผิดชอบงานเป็นโครงงาน ระยะเวลาวัดผลเป็นเดือน หรือปี มีผลชี้วัด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยสำพังได้ บริษัทฯจึงได้กำหนดผลตอบแทนเบี้ยขยันให้แก่ลูกจ้างทั้งรายวันและรายเดือน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาที่ต่างกันตามเหตุผลข้างต้น ซึ่งบริษัทฯได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเบี้ยขยันสำหรับลูกจ้างรายวัน ดังนี้ ปฏิบัติงานติดต่อกัน ๑ เดือน ได้รับเบี้ยขยัน ๔๐๐ บาท ปฏิบัติงานติดต่อกัน ๒ เดือน ได้รับเบี้ยขยัน ๕๐๐ บาท และปฏิบัติงานติดต่อกัน ๓ เดือน ได้รับเบี้ยขยัน ๖๐๐ บาท (ยกเว้นการลาพักร้อน ลากิจพิเศษจะไม่ถูกตัดสิทธิ์) ทั้งนี้สำหรับลูกจ้างรายเดือนหากปฏิบัติงานต่อเนื่องจะได้รับเบี้ยขยัน ๖๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๐ – ร้อยละ ๗๕ ก็ได้รับเบี้ยขยัน ๖๐๐ บาท อยู่แล้วเนื่องจากมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยสวัสดิการอื่นๆลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายวัน จะได้รับอย่างเท่าเทียมกันอยู่แล้ว ยกเว้นเบี้ยขยันเนื่องจากเป็นความรับผิดชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งบริษัทฯได้แจ้งเรื่องสวัสดิการต่างๆให้ลูกจ้างทราบตั้งแต่วันที่เข้ามาสมัครทำงานกับบริษัทฯ

คำชี้แจงฝ่ายสหภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้างทุกคนให้ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯมีการจ่ายเบี้ยขยันที่มีความแตกต่างกัน โดยลูกจ้างรายเดือนจะได้รับเบี้ยขยัน ๖๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน ส่วนลูกจ้างรายวันจะได้รับเบี้ยขยันเดือนที่ ๑ จำนวน ๔๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน ต่อเนื่องเดือนที่ ๒ จำนวน ๕๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน และต่อเนื่องเดือนที่ ๓ จำนวน ๖๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน ฝ่ายสหภาพแรงงานจึงขอให้บริษัทฯจ่ายเบี้ยขยันเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายวัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง ข้อเท็จจริงและเหตุผลของทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่าเงื่อนไขที่กำหนดให้จ่ายเบี้ยขยันแก่ลูกจ้างแบบแบ่งเป็น ๓ ระดับ ลูกจ้างส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติได้และได้รับในอัตรา ๖๐๐ บาทต่อเดือนถึงร้อยละ ๗๐-๗๕ สภาพการจ้างเดิมมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

<u>ข้อที่ ๓.</u> เรื่อง ขอให้บริษัทฯจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานรายวันทุกคนทุกสัญชาติ เพิ่มจากเดิมคนละ ๕ วัน

คำชี้แจงฝ่ายนายจ้างบริษัทฯมีโครงสร้างด้านแรงงานประกอบด้วยลูกจ้างสัญชาติไทย และลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว การจ้างงานลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะมีการทำสัญญาที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน ตามนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวภายในใต้กรอบ MOU ส่วนการจ้างลูกจ้างสัญชาติไทยที่เป็นลูกจ้างประจำจะทำสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันโดยสิ้นเชิง ดังนี้

ลูกจ้างสัญชาติไทย	ลูกจ้างต่างด้าว
ทำงานในลักษณะที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งแตกต่างกับลูกจ้างต่างด้าว ในด้านทักษะ (Skill) เข้าในในการสื่อสาร เข้าใจเทคนิคการคุมเครื่องจักร การจัดทำรายงาน ที่ลูกจ้างต่างด้าวไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทน์ได้ เช่น ตำแหน่งพนักงานตรวจสอบคุณภาพ (QC) ตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งคลังสินค้า ตำแหน่งงานช่าง ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างาน ตำแหน่งพนักงานคุมเครื่องจักร ตำแหน่งธุรการ เป็นต้น	ทำงานในลักษณะที่ไม่มีทักษะและความชำนาญ โดยจะทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น (ใช้กำลังแรงกายเป็นหลัก) ปฏิบัติงานตามแนวทางแบบอย่างขั้นตอนวิธีการที่ชัดเจน เป็นงานในระดับก่อนที่จะฝึกให้มีความชำนาญ ยังไม่ได้เริ่มใช้ความชำนาญหรือทักษะใดๆ เสมือนเป็นลูกมือให้กับพนักงานในระดับตำแหน่งถัดขึ้นไป และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือประสบการณ์ทำงาน บริษัทฯจึงไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างต่างด้าวได้รับโบนัสประจำปี แต่บริษัทฯได้กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่นเงินค่าทักษะที่ผ่านการประเมินจากหัวหน้างาน และการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน

เนื่องจากลักษณะงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบ ของลูกจ้างสัญชาติไทยและลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างกัน บริษัทฯจึงได้กำหนดให้ลูกจ้างทั้งสองประเภทได้รับสวัสดิการบางอย่างแตกต่างกัน โดยการจ่ายเงินโบนัสประจำปีมีหลักเกณฑ์ในการตัดเกรดเพื่อจ่ายเงินโบนัส ซึ่งจะประเมินตามผลการปฏิบัติงาน ๑ ครั้งต่อปี และตามอายุงานของลูกจ้าง ทั้งนี้การจ่ายเงินโบนัสประจำปีจะขึ้นอยู่กับผลประกอบการในปีนั้นๆ ซึ่งบริษัทฯมีลูกจ้างสัญชาติไทยจำนวนประมาณ ๑,๒๒๗ คน และลูกจ้างต่างด้าวจำนวนประมาณ ๑,๒๕๑ คน ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณด้านแรงงานจากเดิม ๔,๓๒๖,๑๕๐ บาทต่อปี เพิ่มขึ้นเป็น ๑๗,๘๗๙,๕๙๙ บาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ๓๓๒และด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับบริษัทฯได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID 19) จึงไม่สามารถจ่ายเงินโบนัสให้ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

คำชี้แจงฝ่ายสหภาพแรงงาน การจ่ายเงินโบนัสประจำปีบริษัทฯจ่ายให้กับลูกจ้างรายเดือน ๑.๕ เดือน บวกลบ ตามผลการประเมินผลงานลูกจ้างรายวันมีรายละเอียดและเงื่อนไข ดังนี้ อายุงาน ๑ – ๒ ปี จ่าย ๑๓ วัน , อายุงาน ๒ – ๓ ปี จ่าย ๑๕ วัน , อายุงาน ๓ – ๔ ปี จ่าย ๒๐ วัน , อายุงาน ๔ – ๕ ปี จ่าย ๒๕ วันและอายุงาน ๕ ปีขึ้นไป จ่าย ๓๐ วัน แต่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวบริษัทฯไม่ได้จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้ ซึ่งสหภาพแรงงานมีความพยายามยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้ลูกจ้างดังกล่าวได้โบนัสมาโดยตลอด และบริษัทฯยังมีการปฏิบัติกับลูกจ้างรายเดือนและรายวันแตกต่างกัน เช่น เรื่องงานเลี้ยงปีใหม่มีการจัดงานแยกกัน และทุกๆ ๓ ปี จะมีการจัดงานเลี้ยงปีใหม่นอกสถานที่ให้ลูกจ้างรายเดือน เช่น ต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ ซึ่งลูกจ้างรายวันไม่เคยได้สิทธินั้นเลย โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทฯไม่ได้มีการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ บริษัทฯจึงจ่ายเงินให้แทนการจัดงานเลี้ยง ซึ่งจ่ายให้กับลูกจ้างรายเดือน ๕๐๐ บาทต่อคน และลูกจ้างรายวัน ๓๐๐ บาทต่อคน ซึ่งแตกต่างกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง พร้อมเหตุผลของทั้งสองฝ่าย และจากผลประกอบการของบริษัทฯ มีดังนี้ ปี ๒๕๖๐ มีผลกำไร ๓๑๗ ล้านบาท,ปี ๒๕๖๑ มีผลกำไร ๕๕๕ ล้านบาท,ปี ๒๕๖๒ มีผลกำไร ๒๕๙ ล้านบาท ,ปี ๒๕๖๓ มีผลกำไรประมาณ ๒๐ ล้านบาท (งวด ๖ เดือนแรก) ซึ่งคณะกรรมการฯได้พิจารณาถึงผลประกอบการของบริษัทฯ และแนวโน้มการประกอบธุรกิจในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด -19 ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งทำให้บริษัทฯได้รับผลกระทบ และการจ่ายเงินโบนัสในปีที่ผ่านมาแล้ว เห็นว่าแม้ว่าผลประกอบการในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯจะมีผลประกอบการมีผลกำไรลดน้อยลงจากปีที่ผ่านมา แต่บริษัทฯมีผลประกอบการมีผลกำไรตลอดมา บริษัทฯมีศักยภาพและบริษัทฯได้มีการจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างตลอดมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเห็นควรให้บริษัทฯจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานรายวันทุกคนเพิ่มจากเดิมคนละ ๕ วัน โดยใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม

<u>ข้อที่ ๔.</u> เรื่อง ขอให้บริษัทฯปรับคูปองค่าอาหารจากเดิม ๕ บาทเพิ่มเป็น ๑๐ บาท ต่อคน/ต่อวัน

คำชี้แจงฝ่ายนายจ้าง การจัดสรรคูปองค่าข้าวให้กับลูกจ้างนั้นมีที่มาจาการที่ลูกจ้างร้องขอให้บริษัทฯจัดหาข้าวสวยให้แก่ลูกจ้างและเพื่อช่วยเหลือให้ลูกจ้างได้รับในปริมาณที่เพียงพอบริษัทฯจึงให้คูปองค่าอาหารจำนวน ๕ บาท เพื่อนำไปซื้อข้าวจากร้านค้าที่บริษัทฯจัดหาให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งที่ผ่านมาบริษัทฯได้กำกับดูแลร้านค้าให้จำหน่ายข้าวในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการบริโภคของลูกจ้างทุกคน ตามวัตถุประสงค์ของการให้คูปองจำนวน ๕ บาท แม้บริษัทฯมีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงสำหรับการจัดการโรงอาหาร เพราะบริษัทฯ

ต้องจัดหาบุคคลกรดูแลความสะอาดของโรงอาหารให้ถูกสุขลักษณะและได้มาตรฐาน ซึ่งบริษัทฯมิได้เรียกเก็บค่าเช่าจากร้านค้าที่จำหน่ายอาหารในพื้นที่ของบริษัทฯโดยร้านค้าจะช่วยเฉพาะค่าส่วนกลางในอัตราเดือนละ ๕๐๐ บาทเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันบริษัทฯมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการโรงอาหารในแต่ละเดือน โดยรวมประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน หรือ ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี ซึ่งถ้าบริษัทฯจะต้องดำเนินการตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจะต้องใช้งบประมาณสวัสดิการเฉพาะดูปองอาหารจากเดิม ๓,๗๙๓,๙๒๐ บาทต่อปี เพิ่มเป็น ๗,๕๘๗,๘๔๐ บาทต่อปี ซึงค่าใช้จ่ายในปัจจุบันเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องรับภาระที่หนักพอสมควร กรณีนี้บริษัทฯได้ดำเนินการในส่วนของโรงอาหารเพื่อให้บริการแก่ลูกจ้างอย่างดีที่สุดแล้ว บริษัทฯจึงไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเรียกร้องดังกล่าวของสหภาพแรงงานได้

คำชี้แจงฝ่ายสหภาพแรงงานบริษัทฯไม่มีการปรับปรุงค่าอาหารมาหลายปี โดยจ่ายค่าอาหารคนละ ๕ บาท มาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ จึงขอให้ปรับค่าอาหารเพิ่มขึ้นเนื่องจากค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงและเหตุผลของทั้งสองฝ่าย และผลประกอบการของบริษัทฯตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งทำให้บริษัทฯได้รับผลกระทบและค่าครองชีพในปัจจุบันแล้วเห็นว่าแม้บริษัทฯจะได้มีการปรับดูปองค่าอาหาร(ค่าข้าว)วันละ ๕ บาท แต่ก็เป็นเวลาหลายปีมาแล้ว (ตั้งแต่ปี ๑๕๖๑) แต่บริษัทฯก็มีผลประกอบการมีผลกำไรตลอดมา มีศักยภาพ และปัจจุบันราคาอาหารและข้าวในท้องตลาดมีการปรับตัวสูงขึ้น ราคาดูปองที่บริษัทฯจัดให้จึงไม่สมดุลกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ดังนั้นเพื่อช่วยเหลือค่าอาหารตามสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน จึงเห็นควรให้บริษัทฯปรับดูปองค่าอาหาร (ค่าข้าว) เป็น ๑๐ บาท ต่อคนต่อวัน

<u>ข้อที่ ๕.</u> สภาพการจ้างและสวัสดิการอื่นใดนอกเหนือจากนี้ให้คงสภาพเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าสภาพการจ้างและสวัสดิการอื่นใดนอกเหนือจากนี้ให้คงสภาพเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน[redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้องโดยนาย[redacted] ประธานสหภาพแรงงาน กับบริษัท[redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง โดยนางสาว[redacted] และนางสาว[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ดังนี้

๑. ให้บริษัทฯจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานรายวันทุกคนเพิ่มจากเดิมคนละ ๕ วัน โดยใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม

๒. ให้บริษัทฯปรับดูปองค่าอาหารจากเดิม ๕ บาท เพิ่มเป็น ๑๐ บาท ต่อคนต่อวัน

๓. ให้ยกข้อเรียกร้องที่ ๒

๔. สภาพการจ้างและสวัสดิการอื่นใดนอกเหนือจากนี้ให้คงสภาพเดิม

ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มีคำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

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

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเด่ชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัดเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือ

มาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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

ฯลฯ

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๑ /๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

ระหว่าง
- ลูกจ้างบริษัท[redacted] จำนวน ๑๗๙ คน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
- บริษัท[redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง
  โดยนาย[redacted] กรรมการผู้จัดการ ผู้มีอำนาจลงนาม

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ จังหวัดชลบุรีได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างบริษัท[redacted]กับบริษัท[redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท[redacted] ประกอบกิจการ ผลิตและจำหน่ายฟูกที่นอน ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๔๐๙ คน ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่ ๕ ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดชลบุรี

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ลูกจ้างจำนวน ๑๗๙ คน จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๔๘๖ คน โดยผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้าง แจ้งข้อเรียกร้อง จำนวน ๑๒ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๑ ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปีในเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาทให้กับลูกจ้างทุกคน

ข้อเรียกร้องที่ ๒ ให้บริษัทฯ เพิ่มสวัสดิการเข้ากะทำงานในผลัดกลางคืนจากเดิมคนละ ๕๐ บาท เปลี่ยนเป็นคืนละ ๘๐ บาทต่อคืน

ข้อเรียกร้องที่ ๓ ให้บริษัทฯ จัดตั้งกองทุนสำรองให้กับลูกจ้าง

ข้อเรียกร้องที่ ๔ ให้บริษัทฯ จัดสวัสดิการเงินช่วยเหลืองานแต่ง งานบวชหรืออื่นๆ เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องที่ ๕ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างร้อยละห้าของฐานเงินเดือนของลูกจ้างทุกคน

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ให้บริษัทฯ แก้ไขค่าเดินทางไปทำงานจากเดิมวันละ ๔๐ บาท เปลี่ยนแปลงเป็นเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องที่ ๗ ให้บริษัทฯ แก้ไขการจ่ายค่าที่พักอาศัยจากเดิมเป็นวันละ ๕๐ บาท เปลี่ยนเป็นรายเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องที ๘ ให้บริษัทฯ จัดงานเลี้ยงประจำปีพร้อมกับท่องเที่ยวให้กับลูกจ้างทุกปี

ข้อเรียกร้องที่ ๙ ให้บริษัทฯ แก้ไขประกันกลุ่มในกรณีเกิดอุบัติเหตุให้เพิ่มสิทธิรวมถึงการรักษาผู้ป่วยนอกภายในด้วย

ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ ให้บริษัทฯ เปลี่ยนการทำงานให้กับลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์หรือหลังคลอดในตำแหน่งงานที่ไม่กระทบต่อสุขภาพลูกจ้าง

ข้อเรียกร้องที่ ๑๑ ให้บริษัทฯ แก้ไขวันหยุดประจำสัปดาห์เปลี่ยนเป็นวันหยุดวันเสาร์เว้นเสาร์ให้ลูกจ้างทุกคน

ข้อเรียกร้องที่ ๑๒ ให้บริษัทฯ จัดสวัสดิการค่าความเสี่ยงและค่าทักษะในการทำงานให้กับลูกจ้างวันละ ๕๐ บาท

ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันเอง ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๓ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายลูกจ้างฯ จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีหนังสือแต่งตั้งตัวแทนนายจ้างในการเจรจาจำนวน ๗ คน พนักงานประนอมฯ ได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ และ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงส่งเรื่องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในชั้นคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

๑.ทั้งสองฝ่ายได้ชี้แจงเพิ่มเติมดังนี้

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่าบริษัทฯ ขาดทุนสะสม ๒๓๑ ล้านบาท โดยในปี ๒๕๖๑ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๙ ล้านบาท แต่จ่ายโบนัส (อังเปา) ๕๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๑๑๑ ล้านบาท แต่จ่ายโบนัส ๑ เดือน และในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๑๐๙ ล้านบาท จึงเป็นสาเหตุที่บริษัทฯ ไม่สามารถจ่ายเงินบวกพิเศษให้แก่ลูกจ้างได้ กรณีเรื่องเงินโบนัส บริษัทฯ ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปแล้ว เป็นจำนวน ๑ เดือน ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ไม่มีเงินบวกพิเศษ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้างถึงแม้ว่าบริษัทฯ ขาดทุน บริษัทฯผลิตและส่งออกสินค้าไปยังอเมริกาและยุโรปร้อยละ ๙๙ จากสถานการณ์การแพร่ระบาด

ของไวรัสโควิด-19 บริษัทฯ ได้มีการใช้มาตรการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น การยุบกะกลางคืน การหยุดกิจการชั่วคราวโดยใช้มาตรา ๗๕ การให้ลูกจ้างนำสินค้าออกไปจำหน่ายภายนอกเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างชี้แจงว่า เหตุผลที่ยื่นข้อเรียกร้องเรื่องโบนัสโดยให้บวกเงินเพิ่มพิเศษจำนวน ๕,๐๐๐ บาท นั้น เนื่องจากในทุกๆ เดือน บริษัทฯ จะจ่ายค่าเป้าให้กับลูกจ้างแต่ละคนตามผลงาน ซึ่งค่าเป้าดังกล่าวเป็นจำนวนเงินที่ใกล้เคียงกับเงินเดือนของลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างจึงเห็นว่าบริษัทฯ สามารถที่จะจ่ายเงินบวกเพิ่มพิเศษเพียงจำนวน ๕,๐๐๐ บาท ให้กับลูกจ้างปีละครั้งได้

๒.ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

๒.๑ ได้แจ้งขอถอนข้อเรียกร้อง ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ ข้อที่๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐ ข้อที่ ๑๑ และข้อที่ ๑๒ ไม่ติดใจให้คณะกรรมการฯวินิจฉัย

๒.๒ ขอชี้แจงข้อเรียกร้องเพิ่มเติม

ข้อที่ ๑ เรื่องการจ่ายเงินโบนัส ให้นายจ้างจ่ายโบนัส ๑ เดือน และเงินบวกพิเศษ ๕,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๕ เรื่องการการปรับค่าจ้างประจำปี ขอให้นำค่าอายุงานที่ลูกจ้างได้รับปัจจุบันนำเข้าไปรวมกับฐานเงินเดือนเพื่อสามารถนำไปคำนวณค่าล่วงเวลาได้

ข้อที่ ๖ เรื่องค่าเดินทาง ให้ปรับเพิ่มค่าเดินทางจากเดิมวันละ ๔๐ บาท เป็นวันละ ๕๐ บาท

ข้อที่ ๗ เรื่องค่าที่พักอาศัย ให้จ่ายเงินค่าที่พักในอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าที่พักที่ได้รับต่อวัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

ข้อที่ ๑ เรื่องการจ่ายเงินโบนัส ต้องการให้นายจ้างจ่ายโบนัส ๑ เดือน และเงินบวกพิเศษ ๕,๐๐๐ บาท

ฝ่ายลูกจ้างชี้แจงว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแสดงว่าบริษัทฯมียอดสั่งซื้อของลูกค้าที่มากบริษัทฯจึงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและบริษัทฯได้จ่ายค่าเป้าหมายเป็นเงินจำนวนมากให้พนักงานในโรงงานเกือบทุกคนซึ่งทุกคนจะได้รับประมาณตัวเลขใกล้เคียงของฐานเงินเดือนทุกเดือนของแต่ละเดือน แสดงให้เห็นว่าบริษัทฯมีกำไรที่จะจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างจำนวน ๑ เดือน บวกเงินพิเศษอีก ๕,๐๐๐ บาท ให้กับลูกจ้างทุกคน

ฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯไม่สามารถจ่ายโบนัสได้ตามที่เรียกร้อง เนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหาภาวะขาดทุนตั้งแต่เริ่มเปิดกิจการมาในปี ๒๕๖๑จนถึงปี ๒๕๖๓ โดยบริษัทฯ ขาดทุนสะสม ๒๓๑ ล้านบาท โดยในปี ๒๕๖๑ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๙ ล้านบาท แต่จ่ายโบนัส (อังเปา) ๕๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๑๑๑ ล้านบาท แต่จ่ายโบนัส ๑ เดือน และในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๑๐๙ ล้านบาทและในปลายปี ๒๕๖๒บริษัทฯประสบปัญหาเรื่องการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด -๑๙ ทำให้มีผลกระทบกับกำลังการผลิตและยอดขายลดลง บริษัทฯมีorder ลดน้อยลง ในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด -๑๙ จนต้องมีการใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ จำนวน ๒ ช่วงโดยให้

พนักงานพักผ่อนอยู่กับบ้านโดยได้รับค่าจ้าง มีออร์เดอร์ลดน้อยลงและประสบปัญหาภาวะทุ่มตลาดซึ่งเกิดจากการขึ้นภาษีสินค้า ๗๕๒ % ของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดส่งออกหลักของบริษัทฯ และในช่วงต้นไป ๒๕๖๔ บริษัทฯยังคงได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิดอีกจนต้องใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ กับลูกจ้าง ๖๐ คน กรณีเงินโบนัสบริษัทฯได้เสนอจ่ายจำนวน ๑ เดือนและมีการจ่ายแก่ลูกจ้างแล้วในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เดือน ไม่มีเงินบวกพิเศษ

คณะกรรมการฯได้พิจารณาข้อเรียกร้อง เหตุผลของทั้งสองฝ่าย ผลประกอบการของบริษัทฯ และแนวโน้มการประกอบธุรกิจในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งทำให้บริษัทฯได้รับผลกระทบประกอบกับการจ่ายเงินโบนัสประจำปีที่ผ่านมาแล้วเห็นว่า แม้ว่าบริษัทฯจะมีผลประกอบการในปี ๒๕๖๑ มีผลประกอบการขาดทุน๙ ล้านบาท แต่จ่ายโบนัส (อังเปา) ๕๐๐ บาท ในปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๑๑๑ ล้านบาท แต่จ่ายโบนัส ๑ เดือน และในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ ขาดทุนประมาณ ๑๐๙ ล้านบาท.ขาดทุนสะสม ๒๓๑ ล้านบาท และบริษัทฯได้มีการเสนอจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างตลอดมา และในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯได้เสนอจ่ายจำนวน ๑ เดือนและมีการจ่ายแก่ลูกจ้างแล้วในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยไม่มีเงินบวกพิเศษ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้บริษัทฯจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวน ๑ เดือน ซึ่งบริษัทฯได้จ่ายแก่ลูกจ้างแล้วเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

ข้อที่ ๕ เรื่องการการปรับค่าจ้างประจำปี

ฝ่ายลูกจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯได้มีสภาพการจ้างการจ่ายค่าอายุงานโดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อลูกจ้างทำงานอายุงานครบ ๑ ปี จะได้รับเป็นเงิน ๕๐๐ บาท อายุงานครบ ๒ ปี จะได้รับเป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาทและเมื่อทำงานครบ ๓ ปี จะได้รับเป็นเงิน ๑,๕๐๐ บาท ซึ่งเงินอายุงานดังกล่าวบริษัทฯจ่ายให้ทุกเดือนเป็นประจำสม่ำเสมอซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นความหมายของคำว่าค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ ๒๕๔๑ มาตรา ๕ แต่บริษัทฯไม่ได้นำมาคำนวณค่าทำงานล่วงเวลา ฝ่ายลูกจ้างจึงเรียกร้องให้บริษัทฯนำมาคิดค่าล้วงเวลาและสิทธิอื่นๆด้วย

บริษัทฯชี้แจงว่า พนักงานในฝ่ายผลิตทางบริษัทฯมีประกาศให้เป็นค่าอายุงาน เมื่อทำงานครบ ๑ ปีขึ้นไปในปีแรกจะได้ค่าอายุงานที่ ๕๐๐ บาทต่อคนต่อเดือนโดยมีเงื่อนไขการจ่ายหัก เฉพาะวันที่พนักงานลา ขาดงาน และเมื่อทำงานครบ ๒ ปีขึ้นไปจะได้เดือนละ ๑,๐๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน จนถึงปีที่ ๓ จะได้เดือนละ ๑,๕๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน ทางนายจ้างจึงยังไม่ขอปรับเงินเดือนพนักงานฝ่ายผลิตในปีนี้ ตามข้อเรียกร้องที่ให้มีการปรับฐานเงินเดือนปีละ ๕% นั้นฝ่ายนายจ้างเห็นว่ามากเกินไป และในกรณีการจ่ายค่าอายุงานที่เป็นอยู่ก็ตกปีละ ๕% และพอปีถัดไปก็ได้เพิ่มอีกปีละเท่าเดิม จึงขอยังคงไม่ปรับเงินเดือนในปี ๒๕๖๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง เหตุผลของทั้งสองฝ่าย เห็นว่า ตามข้อเรียกร้องเดิม ได้เรียกร้องให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างร้อยละห้าของฐานเงินเดือนของลูกจ้างทุกคน ต่อมาผู้เรียกร้องได้ปรับเปลี่ยน เป็นขอให้นำค่าอายุงานที่ลูกจ้างได้รับปัจจุบันนำเข้าไปรวมกับฐานเงินเดือนเพื่อสามารถนำไปคำนวณค่าล่วงเวลาได้ คณะกรรมการฯพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องเดิมกับข้อเรียกร้องที่ปรับเปลี่ยน เป็นคนละอย่างกัน คณะกรรมการฯจึงเห็นควรไม่พิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องดังกล่าว

ข้อที่ ๖ เรื่องค่าเดินทาง

ฝ่ายลูกจ้างชี้แจงว่า ลูกจ้างแต่ละตนซึ่งใช้รถเดินทางด้วยเครื่องจักรกลมาทำงานจากที่พักอาศัยมาทำงานซึ่งต้องแบกรับภาระทั้งความเสี่ยงอุบัติเหตุในการเดินทางทั้งค่าเสื่อมราคาจากการใช้รถเพื่อมาทำงานทั้งสภาพราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นจึงให้บริษัทฯเพิ่มสวัสดิการที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายวันเปลี่ยนเป็นการเหมารายเดือนๆละ ๑๒๐๐ บาท หากเปรียบเทียบบริษัทฯที่มีสวัสดิการด้านรถรับส่งซึ่งบริษัทฯจะต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อเดือนเป็นจำนวนมากเพื่อจ่ายเป็นค่ารถรับส่ง ดังนั้นจึงเรียกร้องให้บริษัทฯเพิ่มสวัสดิการเป็นขวัญกำลังใจโดยจ่ายเป็นค่าน้ำมันรายเดือนๆละ ๑,๒๐๐ บาท

ฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า คณะกรรมการสวัสดิการได้เคยเสนอให้มีการปรับค่าเดินทางและค่าที่พัก จากเดิมวันละ ๔๐ บาทต่อวันทำงาน ขอเพิ่มเป็นวันละ ๕๐ บาทต่อวันทำงาน และบริษัทฯนายจ้างได้ปรับเฉพาะค่าที่พักให้เป็นวันละ ๕๐ บาทแล้ว ฝ่ายนายจ้างเห็นว่าได้มีการปรับให้แล้วครั้งหนึ่ง และในสถานการณ์ขณะนี้ บริษัทฯประสบปัญหาในเรื่องการแพร่ระบาดของไวรัสโควิดและภาวะขาดทุน จึงยังไม่ขอปรับเปลี่ยนตามที่เสนอมา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง เหตุผลของทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมที่นายจ้างจ่ายค่าเดินทางวันละ ๔๐ บาท ตามหลักเกณฑ์ที่เคยจ่ายนั้น มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่ ๗ เรื่อง ค่าที่พักอาศัย

ฝ่ายลูกจ้างชี้แจงว่า ปัจจุบันค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าทั้งค่าครัวเรือน ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ที่พักอาศัย บริษัทฯจ่ายให้เดิมเป็นวันละ ๕๐ บาท จ่ายให้เฉพาะในวันมาทำงาน ฝ่ายลูกจ้างได้สำรวจค่าหอพักหลายที่ปรากฏว่าหอพักมีจำนวนค่าเช่าราคาเริ่มต้นขั้นต่ำจำนวน ๒,๐๐๐ บาทขึ้นไป ดังนั้นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างจึงเสนอให้ปรับเปลี่ยนค่าเช่าบ้านเป็นรายเดือนแบบเหมาจ่ายเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท

บริษัทฯชี้แจงว่า เกี่ยวกับค่าที่พัก บริษัทฯได้เคยปรับจากเดิมวันละ ๔๐ บาท เป็นวันละ๕๐ บาทต่อวันทำงาน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นมา และนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่าบริษัทฯได้มีสวัสดิการตัวอื่นๆให้หลายอย่างแล้ว จึงไม่พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนในตอนนี้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง เหตุผลของทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่า ตามสภาพการจ้างเดิมที่นายจ้างจ่ายค่าที่พักวันละ ๕๐ บาท ตามหลักเกณฑ์ที่เคยจ่ายนั้น มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างบริษัท [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับ บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้องโดยนาย [redacted] กรรมการผู้จัดการ ผู้มีอำนาจลงนาม ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานรายวันทุกคนจำนวน ๑ เดือน
๒. ให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางไปทำงานวันละ ๔๐ บาท ตามหลักเกณฑ์ที่เคยจ่าย
๓. ให้นายจ้างจ่ายค่าที่พักวันละ ๕๐ บาท ตามหลักเกณฑ์ที่เคยจ่าย
๔. ให้ยกข้อเรียกร้องที่ ๕

ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มีคำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [redacted] กรรมการ
(สำเริง ขนะสิทธิ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจา

นุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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

ฯลฯ