



คำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑ / ๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดย นาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน
และสหภาพแรงงาน [redacted]
โดย นาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดย นาย [redacted] และนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ สำนักแรงงานสัมพันธ์ ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา [redacted] และสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] นายจ้าง ได้จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] โดยมีนาย [redacted] และนางสาว [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๑,๗๘๐ คน สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] มีสำนักงานตั้งอยู่ภายในสำนักงานนายจ้าง

โดยมีนาย [REDACTED] ทำหน้าที่ประธาน มีสมาชิกเป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน ๔๖๒ คน และสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] มีสำนักงานตั้งอยู่ภายในสำนักงานนายจ้าง โดยมีนาย [REDACTED] ทำหน้าที่ประธาน มีสมาชิกเป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จำนวน ๕๔๘ คน บริษัทกับสหภาพแรงงานทั้งสอง มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างครั้งสุดท้าย ฉบับลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งข้อตกลงมีการจัดทำแยกสหภาพแรงงานละฉบับ แต่มีรายละเอียดเดียวกัน

เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานทั้งสอง ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างคนละฉบับ โดยมีรายละเอียดเดียวกัน จำนวน ๑๑ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๑ ให้บริษัทประกาศวันหยุดตามประเพณีตามประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย

ข้อเรียกร้องที่ ๒ ให้บริษัทมอบทองคำแท้ ๒ บาท สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานทำงานครบ ๒๐ ปี ขึ้นไป ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ข้อเรียกร้องที่ ๓ ให้บริษัทจ่ายค่ากะ สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้รับค่ากะทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ข้อเรียกร้องที่ ๔ ให้บริษัทจ่ายค่าอาหารสมาชิกสหภาพแรงงานจากเดิม ๔๕ บาท เพิ่มเป็น ๖๐ บาท ที่มาปฏิบัติงาน ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ข้อเรียกร้องที่ ๕ ให้บริษัทจ่ายเบี้ยเลี้ยงพิเศษ ๑๐๐ บาท สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน/ทุกตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ /เดิมตู้เอทีเอ็ม ๒ คน/แบ่งกัชาติ/ชนแสดมภ์/สายงานโทยเวย์/พรีโทยลค

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ให้บริษัทจ่ายเบี้ยเลี้ยงพิเศษสมาชิกสหภาพแรงงานที่วิ่งงานในระยะทาง ตั้งแต่ ๕๐๐ กม. ขึ้นไป คนละ ๑๐๐ บาท ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ข้อเรียกร้องที่ ๗ ให้บริษัทจ่ายค่าวิชาชีพสมาชิกสหภาพแรงงานที่ปฏิบัติงานทำตู้ GDM คนละ ๕๐๐ บาท ต่อเดือน ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ข้อเรียกร้องที่ ๘ ให้บริษัทจ่ายเงินสมทบกองทุนสิน [REDACTED] และกองทุน [REDACTED] ๑๐๐% กรณีสมาชิกสหภาพแรงงานลาออกจากกองทุนดังกล่าว จากเดิมอายุสมาชิกกองทุน ๘ ปี ขึ้นไป เปลี่ยนเป็น ๕ ปี

ข้อเรียกร้องที่ ๙ ให้บริษัทจ่ายโบนัสสมาชิกสหภาพแรงงาน ๒ เดือน ทุกคน/ทุกตำแหน่ง โดยไม่มีเงื่อนไข

ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ ให้บริษัทปรับอัตราค่าจ้างประจำปี สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงาน ๖% ทุกคน/ทุกตำแหน่ง โดยไม่มีเงื่อนไข

ข้อเรียกร้องที่ ๑๑ ให้บรรดาสหภาพแรงงาน ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ประกาศ ประเพณีปฏิบัติ ที่เป็นคุณและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นไป ที่ตกลงไว้แล้วให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น

ทั้งสองฝ่ายได้เจรจาตกลงกันเอง จำนวน ๒ ครั้ง ในวันที่ ๒๓ และ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานทั้งสอง ขอถอนข้อเรียกร้องที่ ๒, ๓, ๔ และ ๗ สามารถตกลงกันได้ ในข้อเรียกร้องที่ ๑๑ ส่วนข้อเรียกร้องที่ ๑, ๕, ๖, ๘, ๙ และ ๑๐ ไม่สามารถตกลงกันได้ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานทั้งสองได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์

ซึ่งพนักงานประνομได้นัดไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานทั้งสองขอลอนข้อเรียกร้องในข้อที่ ๖ สามารถตกลงกันได้ข้อเรียกร้องที่ ๑ ส่วนข้อเรียกร้องที่ ๕, ๘, ๙ และ ๑๐ ไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากบริษัทประกอบกิจการ [REDACTED] อันเป็นกิจการตาม (๕) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๑๙ ออกตามมาตรา ๖ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ สำนักแรงงานสัมพันธ์ จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

ทั้งสองฝ่ายได้ชี้แจงถึงสถานะทางการเงินและการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ชี้แจงว่า บริษัทกล่าวอ้างเกินจริงในเรื่องการขาดทุน ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งที่สาเหตุของการขาดทุนก็ไม่ได้มาจากพนักงาน แต่เกิดจากการบริหารจัดการผิดพลาดของบริษัทเอง เนื่องจากในปัจจุบันจำนวนพนักงานมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายลดลงจากการลดจำนวนพนักงาน ประจำรถให้บริการในบางสายงาน จากเดิม ๓ คน เป็น ๒ คน และตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๔ บริษัทมีการให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่องโดยไม่เว้นวันหยุด มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นทุกสายงาน และขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เช่น ลูกค้า [REDACTED] มีการปรับเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงานจาก ๒๒.๐๐ - ๒๔.๐๐ น. เป็น ๐๙.๐๐ น. ทำให้บริษัทประหยัดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาของลูกค้า หรือในส่วนงานของบริษัท [REDACTED] ซึ่งปริมาณงานอาจลดลงบ้างในช่วงที่รัฐบาลได้มีประกาศกำหนดช่วงเวลาเปิด - ปิด ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - ๑๙ แต่เมื่อเปิดทำการตามปกติ ปริมาณงานก็เพิ่มมากขึ้น เช่น ในระหว่างวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ บริษัทก็เข้าให้บริการเพิ่มขึ้นประมาณ ๔๐ สาขา รวมถึงบริษัทมีการขยายธุรกิจในส่วนงานอื่น ๆ ได้แก่ [REDACTED]

[REDACTED] ฯลฯ รวมถึงบริษัทยังมีธุรกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากการ [REDACTED] เช่น การให้ลูกค้าเช่าเครื่องสแกนวัตถุอันตราย และตู้ [REDACTED] เป็นต้น ส่วนผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า ผู้ลงทุนของบริษัท ในปัจจุบัน คือ บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ได้เข้าซื้อหุ้นจากผู้ถือหุ้นเดิม คือ บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ซึ่งผู้ลงทุนของบริษัทจะต้องรับไปทั้งทรัพย์สินและหนี้สิน โดยก่อนที่จะเข้าซื้อหุ้น บริษัทมีลูกหนี้ตามสัญญาเงินกู้ ได้แก่ บริษัท [REDACTED] เป็นเงิน ๑๔,๕๑๕,๒๐๐ บาท บริษัท [REDACTED] เป็นเงิน ๑๐,๐๘๒,๑๐๔ บาท และบริษัท [REDACTED] เป็นเงิน ๑๔๔,๘๐๔,๘๒๑.๗๖ บาท บริษัทได้ติดตามทางถามหนี้หลายครั้งแต่ก็เพิกเฉย จนกระทั่งปี ๒๕๖๓ บริษัททั้งสามได้ปิดกิจการไม่สามารถ

ติดตามทวงถามหนี้ได้ ทำให้ผู้สอบบัญชีของบริษัทได้แจ้งว่า หากไม่สามารถติดตามหนี้ดังกล่าวได้ จะต้องตัดเป็นหนี้สูญในงบกำไรขาดทุนรวมด้วยกัน ปี ๒๕๖๓ รายการค่าใช้จ่ายในการบริหาร ขาดทุนจากการตัดจำหน่ายเงินให้กู้ยืมและดอกเบี้ยค้างรับ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน จำนวน ๑๕๘,๖๙๑,๑๔๗ บาท ส่งผลให้ในปี ๒๕๖๓ บริษัทขาดทุนถึง ๑๗๐,๗๗๑,๓๖๔ บาท ทั้งที่ในปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ บริษัทมีกำไร ๒๔,๕๓๑,๐๒๒ บาท และ ๑๔,๕๙๘,๓๔๒ บาท ตามลำดับ ส่วนในปี ๒๕๖๔ ตามบัญชีรายรับรายจ่ายของบริษัท ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ บริษัทประสบปัญหาขาดทุนต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๓ เป็นเงินถึง ๕๗,๗๓๙,๗๑๔.๗๐ บาท เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ที่เกิดแพร่ระบาดมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน รวมถึงการเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่มีการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้งเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการใช้เงินสดลดลง ทำให้ในปี ๒๕๖๔ มีลูกค้าขอปรับลดปริมาณงานสาขา จำนวน ๒๕ ราย เช่น บริษัท [REDACTED] จำนวน ๑๘๕ สาขา เป็นต้น ต้องสูญเสียรายได้สูงถึง ๕๙,๐๙๓,๓๖๓ บาท และลูกค้ายกเลิกสัญญา จำนวน ๗ ราย เช่น บริษัท [REDACTED] เป็นต้น ต้องสูญเสียรายได้รวม ๒,๘๓๙,๔๔๐ บาท นอกจากนี้ บริษัทยังมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 เป็นเงิน ๕,๑๘๕,๓๒๓.๖๐ บาท และค่าใช้จ่ายจากราคาน้ำมันปรับตัวสูงขึ้นนับตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา เพิ่มขึ้นประมาณเดือนละ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท หรือเพิ่มขึ้นเป็นเงินรวม ๑๔,๖๑๔,๘๐๖ บาท เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ ทั้งปี สำหรับในปี ๒๕๖๕ บริษัทมีการคาดการณ์ว่ารายได้จะยังมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ยังไม่ยุติและไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าสถานการณ์จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้เมื่อใด ตลอดจนแนวโน้มความต้องการใช้เงินสดของประชาชนลดลง อันเป็นผลมาจากความนิยมในการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้งเพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งทั้งสองฝ่ายชี้แจงข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๑ ให้บริษัทประกาศวันหยุดตามประเพณีตามประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ ในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยให้บริษัทกำหนดวันหยุดตามประเพณีตามประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันสิ้นปี เพื่อใช้ในปีถัดไป ทั้งนี้ ในกรณีที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีการประกาศวันหยุดเพิ่มเติม ระหว่างปี บริษัทฯ สหภาพแรงงานฯ และคณะกรรมการลูกจ้าง จะประชุมหารือร่วมกัน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีอำนาจในการตัดสินใจประกาศวันหยุดเพิ่มเติมระหว่างปีแต่เพียงผู้เดียว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ จึงเห็นสมควรให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน โดยให้บริษัทกำหนดวันหยุดตามประเพณีตามประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันสิ้นปี เพื่อใช้ในปีถัดไป ทั้งนี้ ในกรณีที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีการประกาศวันหยุดเพิ่มเติมระหว่างปี บริษัทฯ สหภาพแรงงานทั้งสอง และคณะกรรมการลูกจ้าง ประชุมหารือร่วมกัน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีอำนาจในการตัดสินใจประกาศวันหยุดเพิ่มเติมระหว่างปีแต่เพียงผู้เดียว

ข้อเรียกร้องที่ ๒ ให้บริษัทมอบทองคำแท้ ๒ บาท สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานทำงานครบ ๒๐ ปี ขึ้นไป ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ขอลอนข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ ๓ ให้บริษัทจ่ายค่ากะ สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้รับค่ากะทุกคน/
ทุกตำแหน่ง

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ขอถอนข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ ๔ ให้บริษัทจ่ายค่าอาหารสมาชิกสหภาพแรงงานจากเดิม ๔๕ บาท เพิ่มเป็น
๖๐ บาท ที่มาปฏิบัติงาน ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ขอถอนข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ ๕ ให้บริษัทจ่ายเบี้ยเลี้ยงพิเศษ ๑๐๐ บาท สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงาน
ทุกคน/ทุกตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ /เดิมตู้เอทีเอ็ม ๒ คน/แบงก์ชาติ/ขนส่งมวลชน/สายงานโทรเลข/ฟรีโหลต

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ชี้แจงว่า ไม่ติดใจข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเดิมตู้
เอทีเอ็ม ๒ คน/งานแบงก์ชาติ/ขนส่งมวลชน/สายงานโทรเลข ขอให้พิจารณาวินิจฉัยเฉพาะในส่วนพนักงานฟรีโหลต
ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสอง เนื่องจากงานของพนักงานฟรีโหลต เป็นงานที่มีหน้าที่รับและลำเลียง
ทรัพย์สินจากพนักงานขนส่งทรัพย์สินที่ปฏิบัติงานอยู่ภายนอก เพื่อส่งต่อศูนย์ตรวจนับเงินสดและลำเลียง
ทรัพย์สินจากศูนย์ตรวจนับเงินสด เพื่อนำส่งขึ้นรถขนส่งทรัพย์สิน โดยในแต่ละวันจะต้องขนส่งทรัพย์สิน
เข้าออกเป็นจำนวนมาก ต้องทำงานยกของหนัก ถึงแม้บริษัทจะมีการจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้
เช่น รถเข็น เป็นต้น แต่ก็ยังต้องยกทรัพย์สินที่หนักและมีเป็นจำนวนมากนำขึ้นรถเข็นอยู่ดี รวมถึงในปี ๒๕๖๔
บริษัทก็มีการให้บริการกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยไม่เว้นวันหยุด มีปริมาณเพิ่มขึ้น และขยายธุรกิจเติบโต
อย่างต่อเนื่อง ทั้งยังมีการรับพนักงานชั่วคราวเพิ่มขึ้นประมาณ ๓๐ คน แม้ว่าจะเกิดสถานการณ์การระบาด
ของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 มาตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ก็ตาม ทั้งนี้ ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง
ได้มีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติ โดยให้บริษัทจ่ายเบี้ยเลี้ยงพิเศษ ๖๐ บาท สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน/
ทุกตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานฟรีโหลต

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า ไม่สามารถจัดค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษให้แก่พนักงานฟรีโหลตได้ เนื่องจาก
ในปี ๒๕๖๓ ประสบปัญหาขาดทุน และขาดทุนต่อเนื่องถึงปี ๒๕๖๔ โดยมีสาเหตุมาจากได้รับผลกระทบจาก
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 การเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่มีการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้งเพิ่มมากขึ้น ส่งผล
ให้ความต้องการใช้เงินสดลดลง ทำให้มีลูกค้าขอปรับลดปริมาณงานลดสาขา และถูกยกเลิกสัญญา ต้องสูญเสีย
รายได้เป็นจำนวนมาก ในขณะที่บริษัทมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น จากการดำเนินมาตรการป้องกันการแพร่
ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 และจากราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น รวมถึงการคาดการณ์รายได้ในปี
๒๕๖๕ ก็มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ยังไม่ยุติ และไม่อาจคาดการณ์
ได้ว่า สถานการณ์จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้เมื่อใด รวมถึงความต้องการใช้เงินสดลดลง อันเป็นผลมาจากความนิยม
ในการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้งเพิ่มมากขึ้น สำหรับเหตุผลของผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสองที่เห็นว่า พนักงานฟรีโหลต
ต้องทำงานยกของหนัก นั้น เห็นว่า งานที่ทำยังมีใช้งานหนักจนเกินไปหรือต้องทำอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการแก้ไข
ปัญหาในเรื่องนี้ ก็มีใช้การเพิ่มเงินเบี้ยเลี้ยงพิเศษ แต่ควรเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
ซึ่งที่ผ่านมาบริษัทก็มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ทุนแรงในการยกและย้ายทรัพย์สิน ได้แก่
รถยกลากพาเรทแบบใช้มือ รถเข็น รถกรง และลิฟท์ปรับระดับพื้นที่ เป็นต้น รวมถึงมีแผนการปรับปรุงพื้นที่
หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมต่อไป นอกจากนี้ บริษัทมีพนักงานที่ทำงานนี้ทั้งหมด ๓๐ คน มีรายได้เฉลี่ย
๒๑,๕๔๐.๔๓ บาทต่อเดือน ซึ่งสูงอยู่แล้ว หากจ่ายเบี้ยเลี้ยงพิเศษวันละ ๑๐๐ บาท จะต้องใช้เงินประมาณ

๑๘๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน หรือ ๒,๑๖๐,๐๐๐ บาทต่อปี หรือหากจ่ายวันละ ๖๐ บาท จะต้องใช้เงินประมาณ ๑๐๘,๐๐๐ บาทต่อเดือน หรือ ๑,๒๙๖,๐๐๐ บาทต่อปี หากมีการจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงพิเศษนี้อีก ก็จะมีส่งผลให้ค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้มากขึ้นไปอีก

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า บริษัทได้มีการแก้ไขปัญหาการทำงาน ยกของหนักของพนักงานฟรีโหลตในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานบ้างแล้ว โดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ทุ่นแรงในการยกและย้ายทรัพย์สิน ได้แก่ รถยกลากพาเรทแบบใช้มือ รถเข็น รถกรง และลิฟท์ ปรับระดับพื้นที่ เป็นต้น รวมถึงมีแผนการปรับปรุงพื้นที่ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง ประกอบกับในปี ๒๕๖๔ บริษัทประสบปัญหาขาดทุนต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๓ รวมถึงในปี ๒๕๖๕ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ก็ยังไม่ยุติและไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าสถานการณ์จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้เมื่อใด รวมถึงความต้องการใช้เงินสดลดลง อันเป็นผลมาจากความนิยมในการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้ง เพิ่มขึ้น อาจกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้ การเรียกร้องให้จัดค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษให้แก่พนักงานฟรีโหลตในสถานการณ์เช่นนี้ เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่บริษัทเกินสมควร อันอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในอนาคตได้ จึงเห็นว่า ยังไม่เหมาะสมในขณะนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ให้บริษัทจ่ายเบี้ยเลี้ยงพิเศษสมาชิกสหภาพแรงงานที่วิ่งงานในระยะทาง ตั้งแต่ ๕๐๐ กม. ขึ้นไป คนละ ๑๐๐ บาท ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ขอดอนข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ ๗ ให้บริษัทจ่ายค่าวิชาชีพสมาชิกสหภาพแรงงานที่ปฏิบัติงานทำตู้ ๕๐๐ บาท ต่อเดือน ทุกคน/ทุกตำแหน่ง

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ขอดอนข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ ๘ ให้บริษัทจ่ายเงินสมทบกองทุนสิน ๑๐๐% และกองทุน ๑๐๐% กรณีสมาชิกสหภาพแรงงานลาออกจากกองทุนดังกล่าว จากเดิมอายุสมาชิกกองทุน ๘ ปี ขึ้นไป เปลี่ยนเป็น ๕ ปี

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ชี้แจงว่า บริษัทไม่ได้รับผลกระทบกรณีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการลดอายุสมาชิกจาก ๘ ปี ขึ้นไป เป็น ๕ ปี ในการจ่ายเงินสมทบกองทุนสิน ๑๐๐% และกองทุน ๑๐๐% เพราะบริษัทจะต้องส่งเงินสมทบให้กับทั้งสองกองทุนอยู่แล้ว ส่วนข้อเสนอของบริษัทที่ลดอายุสมาชิกเหลือ ๗ ปี นั้น เห็นว่า คงมีระยะเวลาที่นานเกินไป

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนทั้งสอง ซึ่งเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการส่งเสริมการออม สร้างแรงจูงใจให้พนักงานอยู่ทำงานกับบริษัทนาน ๆ ซึ่งเงื่อนไขเดิม คือ จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ ๑๐๐ เมื่ออายุสมาชิกกองทุนครบ ๘ ปี นั้น มีความเหมาะสมแล้ว สอดคล้องกับเงื่อนไขของบริษัทในเครือเดียวกัน ๒ แห่ง คือ บริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] ก็จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ ๑๐๐ เมื่ออายุสมาชิกกองทุนครบ ๙ ปีขึ้นไป และจากการสำรวจเงื่อนไขของบริษัทอื่น ๆ และบริษัทที่ประกอบธุรกิจเดียวกัน ส่วนใหญ่กำหนดเงื่อนไขการจ่ายสมทบในอัตราร้อยละ ๑๐๐ เมื่ออายุสมาชิกกองทุนครบ ๘ - ๑๐ ปี ทั้งนี้ บริษัทมีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติ โดยจ่ายสมทบกองทุนสิน [redacted] และกองทุน [redacted] ในอัตราร้อยละ ๑๐๐ กรณีสมาชิกสหภาพแรงงานลาออกจากกองทุน เมื่ออายุสมาชิกกองทุนของพนักงานครบ ๗ ปี โดยมีเงื่อนไขเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการส่งเสริมการออม สร้างแรงจูงใจให้พนักงานอยู่ทำงานกับบริษัทนาน ๆ ตลอดจนเป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิตภายหลังออกจากงานหรือเกษียณอายุ การเรียกร้องของสหภาพแรงงานทั้งสองไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามการที่บริษัทมีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติ โดยจ่ายสมทบกองทุน [redacted] และกองทุน [redacted] ในอัตราร้อยละ ๑๐๐ กรณีสมาชิกสหภาพแรงงานลาออกจากกองทุนเมื่ออายุสมาชิกกองทุนของพนักงานครบ ๗ ปี โดยมีเงื่อนไขเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จึงเห็นสมควรให้เป็นไปตามข้อเสนอของบริษัท แต่ด้วยคำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ได้อำนาจ จึงให้มีผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องที่ ๙ ให้บริษัทจ่ายโบนัสสมาชิกสหภาพแรงงาน ๒ เดือน ทุกคน/ทุกตำแหน่ง โดยไม่มีเงื่อนไข

ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ ให้บริษัทปรับอัตราค่าจ้างประจำปี สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงาน ๖% ทุกคน/ทุกตำแหน่ง โดยไม่มีเงื่อนไข

ผู้แทนสหภาพแรงงานทั้งสอง ชี้แจงว่า บริษัทกล่าวอ้างเกินจริงในเรื่องการขาดทุน ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งที่สาเหตุของการขาดทุนก็ไม่ได้มาจากพนักงาน แต่เกิดจากการบริหารจัดการผิดพลาดของบริษัทเอง และตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๔ บริษัทมีการให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่องโดยไม่เว้นวันหยุด มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นทุกสายงาน และขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง รวมถึงรับพนักงานชั่วคราวเพิ่มขึ้นประมาณ ๓๐ คน แม้ว่าจะเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 มาตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ก็ตาม ซึ่งการจ่ายเงินโบนัส และการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ก็เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ทุ่มเททำงานมาตลอดทั้งปี ทั้งการทำงานล่วงเวลาที่มีทุกวัน การทำงานในพื้นที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 รวมถึงมีพนักงานหลายรายที่ยอมใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปีแทนการลาป่วยเมื่อเกิดการเจ็บป่วยเพื่อให้เข้าหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัส ดังนั้นจึงไม่ควรนำเหตุผลการขาดทุนมาพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง และไม่ควรรนำหลักเกณฑ์การลาป่วยมาพิจารณาจ่ายโบนัส เพราะถือเป็นการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากการลาป่วยถือเป็นสิทธิการลาของพนักงาน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยนอกจากนี้ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา บริษัทได้มีประกาศจ่ายโบนัส ๑ เดือน ให้แก่พนักงานประจำสำนักงานและที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พร้อมกับเงินเดือนงวดสุดท้ายในวันสิ้นปีแล้ว สหภาพแรงงานมีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติว่า ให้บริษัทจ่ายโบนัสแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ๑ เดือน ทุกคน/ทุกตำแหน่ง โดยไม่มีเงื่อนไข และปรับเงินขึ้นประจำปี ๓% ทุกคนทุกตำแหน่งโดยไม่มีเงื่อนไข

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัทมีกำหนดจ่ายโบนัสประจำปีทุกวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี และปรับค่าจ้างประจำปีทุกวันที่ ๑ มกราคม ของทุกปี สำหรับในปีนี้ บริษัทมีประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยพิจารณาโบนัสจากผลประกอบการและประเมินให้คะแนนจากการลาป่วย ใบเตือน และการมาทำงานในช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีเกณฑ์จ่ายโบนัส เกรด A ได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน ได้รับโบนัสเต็มจำนวน เกรด B ได้คะแนน ๘๕ - ๙๙ คะแนน ได้รับโบนัสร้อยละ ๗๕ เกรด C ได้คะแนน ๖๐ - ๘๔ คะแนน ได้รับโบนัสร้อยละ ๕๐ สำหรับเกรด D ได้คะแนน ๔๐ - ๕๙ คะแนน และเกรด E ได้คะแนน ๐ - ๓๙ คะแนน จะไม่ได้รับโบนัส กรณีบริษัทนำเรื่องการลาป่วย และใบเตือน มากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินโบนัสด้วยนั้น เนื่องจากก่อนปี ๒๕๕๙ บริษัทยังไม่มีหลักเกณฑ์นี้ มีถูกจ้างลาป่วยจำนวนมาก ซึ่งในบางครั้ง

ไม่มีหลักฐานว่าป่วยจริง ได้รับผลกระทบไม่มีพนักงานออกไปปฏิบัติงานหรือให้บริการล่าช้า บริษัทต้องจ่าย เบี้ยปรับแก่ลูกค้าจำนวนมาก ส่วนเรื่องใบเตือน นั้น บริษัทมีข้อกำหนดให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบ และตามมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน เมื่อกำหนดหลักเกณฑ์ทั้งสองแล้ว พบว่า การลาป่วย และการได้รับใบเตือนของพนักงานลดลงอย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามบริษัทมีข้อกำหนดว่า หากพนักงาน นำหลักฐานมาแสดงว่าป่วยจริง ก็จะไม่นำวันลาป่วยนั้น มาพิจารณาเงินโบนัสประจำปี ดังนั้น การกำหนด หลักเกณฑ์นี้ จึงเหมาะสมแล้ว ไม่ได้เป็นการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด สำหรับการปรับค่าจ้างประจำปี นั้น ที่ผ่านมา บริษัทมีเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปี กรณีพนักงานระดับปฏิบัติการจะไม่มีการตัดเกรด ส่วนพนักงานประจำ สำนักงานจะมีการตัดเกรด ในการพิจารณาเงินโบนัสและการปรับค่าจ้างประจำปี นั้น บริษัทจะพิจารณาจาก ผลประกอบการของปีปัจจุบัน ประกอบกับผลประกอบการของปีที่ผ่านมาและการคาดการณ์ของปีถัดไป ซึ่งในปี ๒๕๖๔ บริษัทประสบปัญหาการขาดทุน และเป็นการขาดทุนต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๓ โดยมีสาเหตุมาจาก ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 และการเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่มีการใช้ดิจิทัล แบนค์กิ้งเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการใช้เงินสดของประชาชนลดลง ทำให้มีลูกค้าขอปรับลดปริมาณงาน ลดสาขาและถูกยกเลิกสัญญา ต้องสูญเสียรายได้เป็นจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันบริษัทมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น จากการดำเนินมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 และจากราคาน้ำมันที่ปรับตัว สูงขึ้น รวมถึงการคาดการณ์รายได้ในปี ๒๕๖๕ ก็มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด - 19 ยังไม่ยุติ และไม่อาจคาดการณ์ได้ว่า จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้เมื่อใด รวมถึงความต้องการใช้เงินสด ลดลง อันเป็นผลมาจากความนิยมในการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้งเพิ่มมากขึ้น กรณีบริษัทจ้างงานพนักงานชั่วคราว เพิ่มขึ้น นั้น บริษัทมีลักษณะงานต้องทำต่อเนื่องทุกวัน จึงต้องจ้างทดแทนพนักงานที่ติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 หรือที่จะต้องไปฉีดวัคซีน บริษัทเห็นความสำคัญในการจ่ายเงินโบนัสและปรับค่าจ้างประจำปี จึงได้สำรองเงินไว้ เดือนละ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท แต่บริษัทไม่อาจพิจารณาจ่ายได้ในระดับเดิมที่เคยจ่ายได้ ทั้งนี้ บริษัทได้มีประกาศ เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ และการปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยจ่ายเงินโบนัส จำนวน ๑ เดือน ให้แก่พนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่มีอยู่ประมาณ ๑,๐๐๐ คน เมื่อวันที่ ๒๗ และ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ส่วนการปรับค่าจ้าง นั้น ได้ชะลอออกไปก่อน เนื่องจากข้อเรียกร้อง ยังไม่ได้ข้อยุติ และอยู่ระหว่างการวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การให้พนักงานกลุ่มนี้รอให้ยุติ เสียก่อน จึงไม่เป็นธรรม บริษัทจึงสำรวจความต้องการโบนัสและการปรับค่าจ้างประจำปี ส่วนใหญ่ต้องการ เงินโบนัส บริษัทจึงจ่ายเฉพาะเงินโบนัส จำนวน ๑ เดือน ให้แก่พนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้ว ส่วนสาเหตุที่ต้องชะลอการปรับค่าจ้าง นั้น เพราะจะกระทบต่อต้นทุนทางด้านแรงงาน เช่น ฐานการคำนวณ ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยเนื่องจากการเกษียณ เป็นต้น ประกอบกับรายได้ของพนักงานในปัจจุบันเฉลี่ยต่อเดือน เป็นเงิน ๒๗,๘๐๐ บาทต่อคน สูงกว่ารายได้ของพนักงานในธุรกิจเดียวกันที่เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือน หากปรับค่าจ้างอีก ก็จะทำให้เกินขีดความสามารถการบริหารจัดการได้ เนื่องจากหากจ่ายโบนัสในอัตรา ๐.๕ เดือน จะใช้เงิน ๑๓,๒๐๕,๔๒๗ บาท จ่ายในอัตรา ๑ เดือน จะใช้เงิน ๒๖,๔๑๐,๘๕๕ บาท จ่ายในอัตรา ๑.๕ เดือน จะใช้เงิน ๓๙,๖๑๖,๒๘๒ บาท และจ่ายในอัตรา ๒ เดือน จะใช้เงิน ๕๒,๘๒๑,๗๑๐ บาท ส่วนการปรับ ค่าจ้างประจำปี หากปรับในอัตราร้อยละ ๑ จะใช้เงิน ๓,๑๖๙,๓๐๒ บาทต่อปี ปรับในอัตราร้อยละ ๒ จะใช้เงิน ๖,๓๓๘,๖๐๕ บาทต่อปี และปรับในอัตราร้อยละ ๓ จะใช้เงิน ๙,๕๐๗,๙๐๗ บาทต่อปี ซึ่งจากสถานการณ์ ในปัจจุบันที่ค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้ค่อนข้างมาก หากไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ บริษัทอาจต้องพิจารณา

ลดพนักงานโดยการเลิกจ้าง ดังเช่นในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ที่ต้องเลิกจ้างถึง ๘๕ คน ทั้งนี้ บริษัทมีข้อเสนอ ๒ ทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อยุติว่า ๑) บริษัทจะจ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในอัตรา ๑ เดือนของเงินเดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ฉบับลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่ปรับอัตราเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒) บริษัทจะจ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในอัตราร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ฉบับลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ แต่ปรับอัตราเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ขึ้น ในอัตราร้อยละ ๑ ของอัตราเงินเดือนปัจจุบัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า ผลประกอบการของบริษัทในปี ๒๕๖๔ ประสบปัญหาการขาดทุน และยังเป็นการขาดทุนต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๓ ส่วนในปี ๒๕๖๕ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ยังไม่ยุติและไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้เมื่อใด รวมถึงความต้องการใช้เงินสดลดลง อันเป็นผลมาจากความนิยมในการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้ แต่เมื่อพิจารณาจากกรณีที่บริษัทได้จ่ายเฉพาะเงินโบนัส จำนวน ๑ เดือนให้แก่พนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้ว ประกอบกับความสามารถในการจ่ายเงินโบนัสของบริษัทที่มีการสำรองเงินไว้เดือนละ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท จึงเห็นสมควรให้บริษัทจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่ากับเงินเดือน จำนวน ๑ เดือน ตามประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ สำหรับกรณีสหภาพแรงงานทั้งสองเสนอไม่ให้นำหลักเกณฑ์การลาป่วยมาพิจารณาเงินโบนัส เพราะถือเป็นการเลือกปฏิบัติ และการลาป่วยถือเป็นสิทธิการลาของพนักงาน เมื่อเกิดการเจ็บป่วย เห็นว่า เงินโบนัสเป็นเงินสวัสดิการที่บริษัทอาจจ่ายเพื่อจูงใจในการทำงาน มิใช่เงินค่าจ้างที่บริษัทต้องจ่ายเมื่อมีการลาป่วย ซึ่งโดยปกติการลาป่วยก็ถือเป็นหนึ่งในเรื่องการพิจารณาประสิทธิภาพการทำงาน และจำนวนวันลาป่วยที่กำหนดยังอยู่ในวิสัยที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้ ทั้งบริษัทก็มีข้อกำหนดว่า หากนำหลักฐานมาแสดงว่าป่วยจริง ก็จะไม่นำวันลาป่วยมาพิจารณาเงินโบนัสประจำปี จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์นี้ ส่วนการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี นั้น การให้บริษัทปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานทั้งสอง เป็นการเพิ่มภาระในสถานการณ์ที่บริษัทประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจจนเกินสมควร อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในอนาคตได้ แต่ด้วยอัตราภาวะเงินเฟ้อทั่วไปตามประมาณการเศรษฐกิจและเงินเฟ้อในรายงานนโยบายการเงิน ธันวาคม ๒๕๖๔ ของธนาคารแห่งประเทศไทย อัตราเงินเฟ้อทั่วไปของปี ๒๕๖๔ อยู่ที่ร้อยละ ๑.๒ และประมาณการอัตราเงินเฟ้อทั่วไปของปี ๒๕๖๕ อยู่ที่ร้อยละ ๑.๗ ดังนั้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานให้เกิดความทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่อันจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และพนักงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามภาวะทางเศรษฐกิจปัจจุบัน จึงเห็นสมควรให้บริษัทปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งหมายถึงสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสองในอัตราร้อยละ ๑.๕ โดยในการปรับขึ้นค่าจ้างแก่สมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสองที่ทำงานนอกสำนักงาน รวมถึงพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Direct) ทั้งที่ทำงานนอกสำนักงานและในสำนักงาน ให้ปรับขึ้นค่าจ้างโดยไม่มีเงื่อนไข ส่วนการปรับขึ้นค่าจ้างแก่สมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสองที่ทำงานในสำนักงาน หรือพนักงานฝ่ายสนับสนุน (Indirect) ให้ปรับขึ้นค่าจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด

ข้อเรียกร้องที่ ๑๑ ให้บรรดาสหิทธิประโยชน์ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ประกาศ ประเพณี ปฏิบัติที่เป็นคุณและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นไป ที่ตกลงไว้แล้วให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ในการเจรจาตกลงกันเอง โดยให้บรรดาสภาพการจ้างอื่นใด และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยใช้บังคับอยู่แล้ว และมีได้ปรากฏในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับเฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า เพื่อความเป็นธรรม และเสมอภาคกัน ระหว่างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งลูกจ้างทั้งสองเคยได้รับ จึงเห็นควรให้สภาพการจ้างอื่นใดและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยใช้บังคับอยู่แล้ว และมีได้ปรากฏในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง สหภาพแรงงานระดับ ผู้บังคับบัญชา [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทกำหนดวันหยุดตามประเพณีตามประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันสิ้นปี เพื่อใช้ในปัดไป ทั้งนี้ ในกรณีที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีการประกาศวันหยุดเพิ่มเติมระหว่างปี บริษัท สหภาพแรงงานทั้งสอง และคณะกรรมการลูกจ้าง ประชุมหารือร่วมกัน ทั้งนี้ บริษัทมีอำนาจในการตัดสินใจ ประกาศวันหยุดเพิ่มเติมระหว่างปีแต่เพียงผู้เดียว

๒. ให้บริษัทจ่ายเงินสมทบกองทุน [REDACTED] และกองทุน [REDACTED] ในอัตราร้อยละ ๑๐๐ กรณี สมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสองลาออกจากสมาชิกกองทุนทั้งสอง เมื่ออายุสมาชิกกองทุนทั้งสองครบ ๗ ปี โดยให้มีผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๓. ให้บริษัทจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่ากับเงินเดือน จำนวน ๑ เดือน ตามประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๔. ให้บริษัทปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในอัตราร้อยละ ๑.๕ สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสองที่ทำงานนอกสำนักงาน (Direct) โดยไม่มีเงื่อนไข ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งสองที่ทำงานในสำนักงาน (Indirect) ให้ปรับขึ้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด

๕. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานทั้งสอง ข้อที่ ๕

๖. สภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ให้คงไว้ตามเดิม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังนี้

ฯลฯ

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน
มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัยให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้ง
ให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัย
อุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๑๓๒ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือ
สหพันธ์แรงงานใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์
ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือ
ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ