



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้ บริษัท [redacted] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] โดยมีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย [redacted] มีลูกจ้างจำนวน ๔๘ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิก เป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตและ/หรือประกอบ [redacted] รวมทั้งหมด ๑,๑๔๒ คน สำหรับบริษัท [redacted] มีสมาชิก ๑๒ คน

เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อบริษัท จำนวน ๑๐ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานบริษัททุกคน จำนวน ๒.๕ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย และเงินบวกพิเศษเฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน จำนวน ๕,๐๐๐ บาท รวมทั้ง เรื่องเกณฑ์การประเมินการจ่ายโบนัสสำหรับพนักงานที่มีวันลาเกิดจากสถานการณ์โควิดที่พนักงานต้องกักตัว หรือหยุดรักษาตัวไม่ให้นำมาพิจารณาในการประเมินการจ่ายโบนัส และเงินบวกพิเศษ

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงานทุกคน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗.๕ ของค่าจ้าง เดือนสุดท้าย และเงินบวกพิเศษ ๓๐๐ บาท

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทจัดให้มีสวัสดิการค่าที่พักอาศัยให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๑,๐๐๐ บาท/คน/เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทจัดนำเที่ยวประจำปีให้กับพนักงานทุกคน

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทหักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากบัญชีเงินเดือนของสมาชิกผ่านระบบบัญชีธนาคารเข้าบัญชีสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทอนุญาตให้กรรมการและอนุกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา และทำกิจกรรมสหภาพแรงงานได้ตามหนังสือเชิญ โดยถือเป็นวันทำงานตามปกติ

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานทุกคน โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๘ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทจัดทำประกันกลุ่ม ประกันสุขภาพและประกันชีวิตให้กับพนักงานทุกคน

ข้อที่ ๙ ขอให้บริษัทช่วยเหลือดูแลพนักงานทุกคน กรณีมีโรคติดต่อหรือโรคระบาด ดังนี้

๙.๑ จัดตั้งคณะกรรมการโรคติดต่อภายในบริษัทโดยมีกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมด้วย

๙.๒ ให้บริษัทจัดหาวัคซีนป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาดให้กับพนักงานและครอบครัวพนักงาน โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและการดำเนินการจัดหาวัคซีน

๙.๓ กรณีที่มีพนักงานเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อหรือโรคระบาดตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข ขอให้บริษัทจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐% รวมทั้งไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

๙.๔ กรณีบริษัทสั่งให้พนักงานหยุดการปฏิบัติงาน อันเกี่ยวเนื่องจากโรคติดต่อหรือโรคระบาด ขอให้บริษัทจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐% และไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

๙.๕ ขอให้บริษัทอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ใช้สิทธิหยุดระหว่างตั้งครรภ์ได้ กรณีมีโรคติดต่อหรือโรคระบาดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐% และไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

ข้อที่ ๑๐ สภาพการจ้าง สวัสดิการอื่นใดที่มีมาก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติ ให้ถือปฏิบัติต่อไปตามสภาพการจ้างเดิม

บริษัทไม่ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องและไม่มีการเจรจากันเอง ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องดังกล่าว สหภาพแรงงานจึงแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๓ ครั้ง ในวันที่ ๑, ๒ และ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แต่ไม่สามารถเจรจากลงกันได้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว พึงได้ว่า เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ แล้ว บริษัทมีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จึงได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองว่า การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและมีสมาชิก

สหภาพแรงงานจำนวนเท่าใด เนื่องจากบริษัทมีลูกจ้าง จำนวน ๔๘ คน มีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๒ คน ต่อมาได้ลาออก จำนวน ๔ คน ได้แก่ นางสาว [REDACTED] นางสาว [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนาย [REDACTED] อีกทั้งบริษัทได้เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๒ คน คือ นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานด้วย โดยในกรณีของนางสาว [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] นั้น ทั้งสามให้การต่อพนักงานสอบสวนข้อพิพาทแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ว่าได้แจ้งลาออกโดยวจาเมื่อประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ กับนางสาว [REDACTED] โดยให้มีผลลาออกทันที และทั้งสามไม่ได้จ่ายค่าบำรุงสมาชิกรับแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นมา ส่วนในกรณี นาย [REDACTED] นั้น ได้เขียนใบลาออก ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ ในประเด็นนี้ ฝ่ายสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เดิมสหภาพแรงงานมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท จำนวน ๑๓ คน ต่อมาเมื่อมีสมาชิกลาออกเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน คือ นางสาว [REDACTED] เหลือสมาชิก จำนวน ๑๒ คน ซึ่งสมาชิกทั้ง ๑๒ คน จ่ายค่าบำรุงสมาชิกครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ อีกทั้งภายหลังเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ไม่ปรากฏว่ามีสมาชิกลาออกเป็นหนังสือต่อสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ต่อมาพนักงานสอบสวนข้อพิพาทแรงงาน ได้มีหนังสือแจ้งผลตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานถึงบริษัท พร้อมหนังสือรับรอง ฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ว่า ณ วันที่ยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท มีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่เป็นสมาชิกครบ ๑ ใน ๕ ตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว มีประเด็นพิจารณาว่า การแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน มีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่เป็นสมาชิกครบ ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ เห็นว่า ตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ข้อ ๑๐ สมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลงด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (๑) ตาย (๒) ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ ๗ ให้นายทะเบียนของสหภาพแรงงานแจ้งให้ผู้ขาดคุณสมบัติทราบ (๓) ลาออกโดยแจ้งเป็นหนังสือ ต่อสหภาพแรงงานและการแสดงเจตนาจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือนั้นไปถึงสหภาพแรงงานแล้ว (๔) ผ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบของสหภาพแรงงาน หรือกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงาน หรือประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียแก่สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการของสหภาพแรงงานมีมติให้ออก ด้วยคะแนนเสียง ๒ ใน ๓ ของคณะกรรมการฯ และเมื่อได้ดำเนินการแล้วให้รายงานให้ที่ประชุมใหญ่ทราบ (๕) ค้างชำระค่าบำรุงติดต่อกันเกินกว่า ๓ เดือน นับแต่วันที่ครบชำระตามข้อ ๙ (๒) และนายทะเบียนของ สหภาพแรงงานได้เตือนแล้วไม่ต่ำกว่า ๓ ครั้ง และ (๖) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก ซึ่งตามทะเบียนสมาชิก สหภาพแรงงาน เดิมมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท จำนวน ๑๓ คน ต่อมานางสาว [REDACTED] ได้ลาออกจาก สมาชิกเมื่อประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งสหภาพแรงงานก็รับทราบการลาออกดังกล่าว สมาชิกภาพ ของนางสาว [REDACTED] จึงสิ้นสุดลง กรณีของนางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ซึ่งแจ้งการลาออกโดยวจา กับนางสาว [REDACTED] นั้น ไม่ปรากฏว่าได้ลาออกเป็นหนังสือและสหภาพแรงงานได้รับทราบหนังสือลาออกแต่อย่างใด ทั้งสองจ่ายค่าบำรุงสมาชิกครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงค้างชำระค่าบำรุงติดต่อกันยังไม่เกิน ๓ เดือน สมาชิกภาพของทั้งสองจึงยังไม่สิ้นสุดลงตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานข้อ ๑๐ (๓) และ (๕) ส่วนกรณีนาย [REDACTED] ซึ่งเขียนใบลาออก ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ นั้น ไม่ปรากฏหลักฐานการยื่นใบลาออก ต่อสหภาพแรงงานเพื่อได้รับทราบการลาออก หลักฐานจึงไม่เพียงพอให้เชื่อได้ว่า สมาชิกภาพของนาย [REDACTED] สิ้นสุดลงตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานข้อ ๑๐ (๓) ดังนั้น เมื่อพิจารณาประกอบกับหนังสือรับรองของพนักงานสอบสวนข้อพิพาทแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ว่า ณ วันที่ยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท มีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่เป็นสมาชิกครบ ๑ ใน ๕ ตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แม้ต่อมาจะมีสมาชิกลาออกทำให้สมาชิกภาพสิ้นสุดลง จำนวน ๑ คน แต่จำนวนลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่เป็นสมาชิกยังไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จึงยังไม่ตกไป คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจพิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานบริษัททุกคน จำนวน ๒.๕ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย และเงินบวกพิเศษเฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน จำนวน ๕,๐๐๐ บาท รวมทั้งเรื่องเกณฑ์การประเมินการจ่ายโบนัสสำหรับพนักงานที่มีวันลาเกิดจากสถานการณ์โควิดที่พนักงานต้องกักตัวหรือหยุดรักษาตัวไม่ให้นำมาพิจารณาในการประเมินการจ่ายเงินโบนัส และเงินบวกพิเศษ

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และตอบแทนลูกจ้างที่ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีเงินใช้จ่ายดูแลครอบครัวและชำระหนี้สิน รวมถึงเท่าเทียมกับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จ่ายเงินโบนัสเฉลี่ย ๕ เดือน ประกอบกับในปี ๒๕๖๓ บริษัทมีรายได้จากการขายประมาณ ๕ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๔ มียอดขายรถตาม Job order เพิ่มขึ้นประมาณ ๓๐ คัน เพิ่มจากปี ๒๕๖๓ ที่ขายได้เพียง ๑๐ กว่าคัน อีกทั้งบริษัทยังมีบริษัทในเครือเป็นตัวแทนจำหน่ายรถและยังดำเนินกิจการอยู่ คือ บริษัท [REDACTED] ที่ตั้งเป็นโชว์รูมแสดงรถยนต์และจำหน่ายรถยนต์ โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจและกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท [REDACTED] ด้วย จึงเชื่อว่าบริษัททั้งสองดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกัน อีกทั้งตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมา บริษัท [REDACTED] ไม่ได้นำส่งงบการเงินต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ทำให้เชื่อได้ว่าบริษัทมีความสามารถจ่ายโบนัสได้ตามข้อเรียกร้อง และเนื่องจากในปี ๒๕๖๓ บริษัทจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างเท่ากันทุกคน ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ประเมินผลงานแต่อย่างใด สหภาพแรงงานเกรงว่าบริษัทจะนำวันลาที่เกิดจากการถูกกักตัวหรือหยุดรักษาตัวเนื่องจากติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 มาพิจารณา จึงขอให้มีหลักเกณฑ์การประเมินนี้ด้วย ทั้งนี้ สหภาพแรงงานมีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติ ให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษ ๕,๐๐๐ บาท

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัทได้รับสิทธิเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการลงทุนรถยนต์ไฟฟ้า (BOI) มาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ แต่ประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจไม่สามารถขายรถยนต์ไฟฟ้าได้ตามเป้าหมาย โดยก่อนเริ่มก่อสร้างโรงงาน เจ้าหน้าที่ BOI แนะนำว่า ถ้าได้สิทธิ BOI จะได้รับการยกเว้นภาษีทุกกรณี แต่ข้อเท็จจริงต้องเสียภาษีนำเข้าชิ้นส่วนสูงถึง ๓๐ เปอร์เซ็นต์ และภาษีสรรพสามิต ๑๐ เปอร์เซ็นต์ต่อราคายรถหนึ่งคัน จึงต้องกำหนดราคายรถสูงถึง ๔๙๙,๙๐๐ บาทต่อคัน และเงื่อนไขการได้สิทธิ BOI ต้องผลิตรถขนาดเล็ก ความเร็วไม่เกิน ๖๐ กิโลเมตรต่อชั่วโมง รถที่ผลิตจึงไม่เป็นที่นิยมของลูกค้า อีกทั้งรถยนต์ไฟฟ้าเป็นนวัตกรรมใหม่ และราคาสูง ลูกค้าจึงไม่กล้าซื้อไปทดลองใช้ ต้องขายให้กับลูกค้าในสถาบันการศึกษาเพื่อใช้ในการเรียนการสอน เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - ๑๙ ขึ้น ยิ่งส่งผลทำให้ประสบปัญหาการดำเนินธุรกิจมากขึ้นไปอีก โดยตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการในปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๓,๕๒๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ ผลิตรถได้เพียง ๓ คัน แต่ไม่สามารถขายรถได้ ขาดทุน ๓๓,๖๑๕,๐๓๖.๑๒ บาท และปี ๒๕๖๓ ผลิตรถได้ ๓๕ คัน สามารถขายรถได้ ๑๗ คัน ขาดทุน ๔๑,๙๑๑,๒๒๑.๔๑ บาท ส่วนในปี ๒๕๖๔ ขายรถยนต์ได้ ๑๕ คัน และขายรถจักรยานยนต์ซึ่งนำเข้าจากต่างประเทศได้ ๑๒ คัน รวมรายได้จากการขายรถ ๘,๕๓๘,๖๖๐ บาท

แต่มีค่าใช้จ่าย ๔๙,๒๑๑,๑๒๐ บาท และคาดว่าในปี ๒๕๖๔ จะขาดทุนประมาณ ๔๐ ล้านบาท เป็นการขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นเงินกว่า ๑๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับบริษัท [REDACTED] เป็นบริษัทในเครือได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนขายรถยนต์ ชิ้นส่วนรถยนต์ให้กับหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากมีเงื่อนไขให้บริษัทที่จะทำสัญญาต้องมีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยร้อยละ ๕๑ จึงจัดตั้งบริษัทโดยมีผู้ถือหุ้นสัญชาติไทยร้อยละ ๕๑ และผู้ถือหุ้นสัญชาติญี่ปุ่นร้อยละ ๔๙ แต่อย่างไรก็ตามรายได้ที่เกิดจากการขายก็นำส่งเป็นรายได้ของบริษัท [REDACTED] ส่วนงบการเงินที่เคยนำเสนอต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ขาดทุน ๑,๑๘๒,๑๐๐ บาท ๓,๙๔๗,๔๖๘.๓๘ บาท และ ๒,๒๘๘,๒๖๐.๖๘ บาท ตามลำดับ จึงไม่สามารถจ่ายเงินโบนัสได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า บริษัทเริ่มดำเนินธุรกิจในปี ๒๕๖๑ ด้วยทุนจดทะเบียน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท แต่ได้ประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจมีรายได้น้อยกว่ารายจ่ายจำนวนมาก โดยในปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๓,๕๒๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๓๓,๖๑๕,๐๗๖.๑๒ บาท และปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๔๑,๙๑๑,๒๒๑.๔๑ บาท รวมขาดทุนสะสม ๗๙,๐๔๖,๒๙๗.๕๓ บาท ส่วนในปี ๒๕๖๔ ขายรถยนต์ไฟฟ้าและขายรถจักรยานยนต์ซึ่งนำเข้าจากต่างประเทศ รวมเป็นเงิน ๘,๕๓๘,๖๖๐ บาท แต่มีค่าใช้จ่าย ๔๙,๒๑๑,๑๒๐ บาท คาดว่าในปี ๒๕๖๔ จะขาดทุนอีกประมาณ ๔๐ ล้านบาท เป็นการขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นเงินกว่า ๑๓๐ ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าทุนจดทะเบียนกว่า ๖๐ ล้านบาท แม้ว่าบริษัทจะเริ่มมีรายได้จากขายในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔ แต่ก็ยังน้อยกว่ารายจ่ายจำนวนมาก ส่วนบริษัทในเครือ คือ บริษัท [REDACTED] ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนขายรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยร้อยละ ๕๑ และผู้ถือหุ้นสัญชาติญี่ปุ่นร้อยละ ๔๙ แต่อย่างไรก็ตามหากมีรายได้ที่เกิดจากการขายย่อมนำส่งเป็นรายได้ของบริษัท [REDACTED]

[REDACTED] ในฐานะผู้ผลิตตามงบการเงินอยู่แล้ว อีกทั้งงบการเงินที่นำเสนอต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ก็ขาดทุน ๑,๑๘๒,๑๐๐ บาท ๓,๙๔๗,๔๖๘.๓๘ บาท และ ๒,๒๘๘,๒๖๐.๖๘ บาท ตามลำดับ การที่สภาพแรงงานอ้างเหตุผลในการเรียกร้องให้มีการจ่ายเงินโบนัสเพื่อให้เกิดเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จ่ายเงินโบนัสเฉลี่ย ๕ เดือน แต่ด้วยสถานะการดำเนินธุรกิจของบริษัทซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็ก อยู่ในช่วงเริ่มต้นดำเนินการ และรถยนต์ไฟฟ้าที่ผลิตยังไม่เป็นนิยมในท้องตลาด อีกทั้งยังมีปัญหาภาษีนำเข้าชิ้นส่วนและภาษีสรรพสามิตในอัตราที่สูง การกำหนดราคาขายต่อคันจึงสูงตามไปด้วย จึงไม่สามารถขายรถยนต์ไฟฟ้าได้ตามเป้าหมาย และประสบปัญหาการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากสถานะการดำเนินธุรกิจ และความสามารถในการจ่ายของบริษัทแล้ว การเรียกร้องให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ตามข้อเรียกร้องของสภาพแรงงาน เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่บริษัทเกินสมควร จึงเห็นว่ายังไม่เหมาะสมในขณะนี้

ข้อที่ ๒. ขอให้บริษัทปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงานทุกคน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗.๕ ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย และเงินบวกพิเศษ ๓๐๐ บาท

ผู้แทนสภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากเงินเดือนเฉลี่ยลูกจ้างบริษัทอยู่ที่ประมาณ ๑๓,๐๐๐ บาท น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของลูกจ้างบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งอยู่ที่ประมาณ ๑๗,๐๐๐ บาท และเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงขอปรับเงินขึ้นร้อยละ ๗.๕ ซึ่งน้อยกว่าอัตรการปรับของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ปรับร้อยละ ๓ - ๔ เพื่อให้ทัดเทียมกัน และลูกจ้างมีความมั่นคงในการจ้างงาน ประกอบกับในปี ๒๕๖๓ บริษัทมีรายได้จากการขายประมาณ ๕ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๔ มียอดขายรถตาม Job order เพิ่มขึ้นประมาณ ๓๐ คัน เพิ่มจากปี ๒๕๖๓ ที่ขายได้เพียง ๑๐ กว่าคัน อีกทั้งบริษัทยังมีบริษัทในเครือเป็นตัวแทนจำหน่ายรถและยังดำเนินกิจการอยู่ คือ บริษัท [REDACTED] ที่ตั้งเป็นโชว์รูมแสดงรถยนต์และจำหน่ายรถยนต์

โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจและกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท [REDACTED] จำกัด ด้วย จึงเชื่อว่าบริษัททั้งสองดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกัน อีกทั้งตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมา บริษัท [REDACTED] ไม่ได้นำส่งงบการเงินต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ทำให้เชื่อว่าบริษัทมีความสามารถปรับค่าจ้างได้ตามข้อเรียกร้อง ทั้งนี้ สหภาพแรงงานมีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติ โดยให้บริษัทปรับขึ้นเงินประจำปีให้กับพนักงานทุกคนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗.๕ ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย แต่ไม่ติดใจเงินบวกพิเศษ

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัทประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจไม่สามารถขายรถยนต์ไฟฟ้าได้ตามเป้าหมาย โดยก่อนเริ่มก่อสร้างโรงงาน เจ้าหน้าที่ BOI แนะนำว่า ถ้าได้สิทธิ BOI จะได้รับการยกเว้นภาษีทุกกรณี แต่ข้อเท็จจริงต้องเสียภาษีนำเข้าชิ้นส่วนสูงถึง ๓๐ เปอร์เซ็นต์ และภาษีสรรพสามิต ๑๐ เปอร์เซ็นต์ต่อราคายารถหนึ่งคัน จึงต้องกำหนดราคายางสูงถึง ๔๙๙,๙๐๐ บาทต่อคัน และเงื่อนไขการได้สิทธิ BOI ต้องผลิตรถขนาดเล็ก ความเร็วไม่เกิน ๖๐ กิโลเมตรต่อชั่วโมง รถที่ผลิตจึงไม่เป็นที่นิยมของลูกค้า อีกทั้งรถยนต์ไฟฟ้าเป็นนวัตกรรมใหม่ และราคาสูง ลูกค้าจึงไม่กล้าซื้อไปทดลองใช้ ต้องขายให้กับลูกค้าในสถาบันการศึกษาเพื่อใช้ในการเรียนการสอน เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ขึ้น ยิ่งส่งผลทำให้ประสบปัญหาการดำเนินธุรกิจมากขึ้นไปอีก โดยตั้งแต่เริ่มดำเนินการกิจการในปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๓,๕๒๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ ผลิตรถได้เพียง ๓ คัน แต่ไม่สามารถขายรถได้ ขาดทุน ๓๓,๖๑๕,๐๗๖.๑๒ บาท และปี ๒๕๖๓ ผลิตรถได้ ๓๕ คัน สามารถขายรถได้ ๑๗ คัน ขาดทุน ๔๑,๙๑๑,๒๒๑.๔๑ บาท ส่วนในปี ๒๕๖๔ ขายรถยนต์ได้ ๑๕ คัน และขายรถจักรยานยนต์ซึ่งนำเข้าจากต่างประเทศได้ ๑๒ คัน รวมรายได้จากการขายรถ ๘,๕๓๘,๖๖๐ บาท แต่มีค่าใช้จ่าย ๔๙,๒๑๑,๑๒๐ บาท และคาดว่าในปี ๒๕๖๔ จะขาดทุนประมาณ ๔๐ ล้านบาท ซึ่งจะขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นเงินกว่า ๑๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทในเครือได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนขายรถยนต์ ชิ้นส่วนรถยนต์ให้กับหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากมีเงื่อนไขให้บริษัทที่จะทำสัญญาต้องมีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยร้อยละ ๕๑ จึงได้จัดตั้งบริษัทโดยมีผู้ถือหุ้นสัญชาติไทยร้อยละ ๕๑ และผู้ถือหุ้นสัญชาติญี่ปุ่นร้อยละ ๔๙ อย่างไรก็ตามรายได้ที่เกิดจากการขายก็นำส่งเป็นรายได้ของบริษัท [REDACTED] จำกัด ส่วนงบการเงินที่เคยนำเสนอต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ก็ขาดทุน ๑,๑๘๒,๑๐๐ บาท ๓,๔๔๗,๔๖๘.๓๘ บาท และ ๒,๒๘๘,๒๖๐.๖๘ บาท ตามลำดับ จึงไม่สามารถปรับขึ้นค่าจ้างได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า บริษัทเริ่มดำเนินธุรกิจในปี ๒๕๖๑ ด้วยทุนจดทะเบียน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท แต่ประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ รวมกว่า ๑๓๐ ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าทุนจดทะเบียนกว่า ๖๐ ล้านบาท แม้ว่าบริษัทจะเริ่มมีรายได้จากขายในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔ แต่ก็ยังน้อยกว่ารายจ่ายจำนวนมาก อีกทั้งเป็นธุรกิจขนาดเล็ก อยู่ในช่วงเริ่มต้นดำเนินการกิจการ รถยนต์ไฟฟ้าที่ผลิตยังไม่เป็นนิยมในท้องตลาด มีปัญหาการเสียภาษีนำเข้าชิ้นส่วนและภาษีสรรพสามิตในอัตราที่สูง ทำให้ต้องกำหนดราคายางต่อคันสูงตามไปด้วย จึงไม่สามารถขายรถยนต์ไฟฟ้าได้ตามเป้าหมาย เป็นผลให้เกิดปัญหาการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง การที่สหภาพแรงงานอ้างเหตุผลในการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างประจำปี และเงินบวกพิเศษ เนื่องจากเงินเดือนเฉลี่ยของลูกค้าจ้างบริษัทอยู่ที่ประมาณ ๑๓,๐๐๐ บาท น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของลูกค้าจ้างบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งอยู่ที่ประมาณ ๑๗,๐๐๐ บาท จึงขอปรับค่าจ้างร้อยละ ๗.๕ ซึ่งน้อยกว่าอัตรการปรับของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ปรับร้อยละ ๓ - ๕ เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกัน เมื่อพิจารณาสถานะการดำเนินธุรกิจ และความสามารถในการจ่ายของบริษัทแล้ว การให้บริษัทปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่บริษัทเกินสมควร

แต่เมื่อพิจารณาอัตราภาวะเงินเฟ้อทั่วไปตามประมาณการเศรษฐกิจและเงินเฟ้อในรายงานนโยบายการเงิน ธันวาคม ๒๕๖๔ ของธนาคารแห่งประเทศไทย อัตราเงินเฟ้อทั่วไปของปี ๒๕๖๔ อยู่ที่ร้อยละ ๑.๒ และประมาณการอัตราเงินเฟ้อทั่วไปของปี ๒๕๖๕ อยู่ที่ร้อยละ ๑.๗ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างให้เกิดความทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ อันจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้สอดคล้องกับภาวะเงินเฟ้อในปัจจุบัน จึงเห็นสมควรให้บริษัทปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีแก่ลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามผลการประเมินของแต่ละคน โดยลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินในเกรด D ให้ปรับขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑.๒ ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย โดยเงื่อนไขและหลักเกณฑ์เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทจัดให้มีสวัสดิการค่าที่พักอาศัยให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๑,๐๐๐ บาท/คน/เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า บริษัทไม่เคยจัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านมาก่อน ในขณะที่อัตราค่าเช่าบ้านในพื้นที่จังหวัด [redacted] มีการปรับตัวสูง จึงเรียกร้องให้จัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระให้กับลูกจ้าง ประกอบกับลูกจ้างเคยหยุดในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ต่อมาบริษัทเปลี่ยนแปลงให้ลูกจ้างมาทำงานวันเสาร์วันเสาร์ และเคยเสนอจ่ายค่าเช่าบ้านเป็นการตอบแทน แต่ไม่ได้รับว่าจะจ่ายให้เท่าใด และจ่ายเมื่อใด

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัทจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแล้ว ได้แก่ ค่าอาหาร เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต ชุดฟอร์ม รองเท้าเซฟตี้ เบี้ยเลี้ยง และค่าฉีดวัคซีนโควิด - 19 ไม่ได้จัดสวัสดิการดังกล่าวแต่อย่างใด แต่ไม่สามารถจัดค่าที่พักอาศัยให้ตามข้อเรียกร้องได้ เนื่องจากขาดทุนนับตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการ โดยในปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๓,๕๒๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๓๓,๖๑๕,๐๗๖.๑๒ บาท และปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๔๑,๙๑๑,๒๒๑.๔๑ บาท ส่วนในปี ๒๕๖๔ มีรายได้จากการขายรถ ๘,๕๓๘,๖๖๐ บาท แต่มีค่าใช้จ่าย ๔๙,๒๑๑,๑๒๐ บาท และคาดว่าในปี ๒๕๖๔ จะขาดทุนประมาณ ๔๐ ล้านบาท ซึ่งเป็นการขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นเงินกว่า ๑๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท จึงไม่มีรายได้มาจ่ายค่าที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า สวัสดิการค่าที่พักอาศัยเป็นสวัสดิการใหม่ ซึ่งบริษัทไม่เคยจัดให้มาก่อน อีกทั้งสวัสดิการเดิมที่บริษัทจัดให้แก่ลูกจ้างแล้ว ได้แก่ ค่าอาหาร เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต ชุดฟอร์ม รองเท้าเซฟตี้ เบี้ยเลี้ยง และค่าฉีดวัคซีนโควิด - 19 ก็ไม่ได้ปรับลดแต่อย่างใด การเรียกร้องให้บริษัทจัดให้มีสวัสดิการค่าที่พักอาศัยของสหภาพแรงงาน ในสถานการณ์ที่บริษัทกำลังประสบปัญหาการขาดทุนเช่นนี้ ย่อมเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่บริษัทเกินสมควร จึงเห็นว่า ยังไม่เหมาะสมในขณะนี้

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทจัดนำเที่ยวประจำปีให้กับพนักงานทุกคน

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอถอนข้อเรียกร้อง

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทหักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากบัญชีเงินเดือนของสมาชิก ผ่านระบบบัญชีธนาคารเข้าบัญชีสหภาพแรงงาน [redacted] ทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอถอนข้อเรียกร้อง

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทอนุญาตให้กรรมการและอนุกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา และทำกิจกรรมสหภาพแรงงานได้ตามหนังสือเชิญ โดยถือเป็นวันทำงานตามปกติ

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอถอนข้อเรียกร้อง

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานทุกคนโดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอดอนข้อเรียกร้อง

ข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทจัดทำประกันกลุ่ม ประเภทประกันสุขภาพและประกันชีวิตให้กับพนักงานทุกคน

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า เนื่องจากมีลูกจ้างบางส่วนต้องขับรถยนต์ไปทำงานนอกสถานที่ ต้องการสถานพยาบาลและการประกันสุขภาพที่ดีกว่าระบบประกันสังคม สถานะการรักษาพยาบาลในยามฉุกเฉินหรือรักษาอาการเจ็บป่วยตามปกติ โดยสามารถรักษาในโรงพยาบาลใดก็ได้หรือโรงพยาบาลตามที่ตั้งลงในกรรมสิทธิ์ได้ หรือรักษาในโรงพยาบาลเอกชนที่มีอุปกรณ์ครบครันที่อยู่ในความคุ้มครองของประกันที่ทำไว้

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า ไม่สามารถจัดทำประกันกลุ่มให้ได้ตามข้อเรียกร้อง เนื่องจากขาดทุนนับตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการ โดยในปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๓,๕๒๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๓๓,๖๑๕,๐๗๖.๑๒ บาท และปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๔๑,๙๑๑,๒๒๑.๔๑ บาท ส่วนในปี ๒๕๖๔ มีรายได้จากการขายรถ ๘,๕๓๘,๖๖๐ บาท แต่มีค่าใช้จ่าย ๔๙,๒๑๑,๑๒๐ บาท และคาดว่าในปี ๒๕๖๕ จะขาดทุนประมาณ ๔๐ ล้านบาท ซึ่งเป็นการขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นเงินกว่า ๑๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท จึงไม่มีรายได้มาสนับสนุนการจัดทำประกันกลุ่มได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า สวัสดิการประกันกลุ่ม ประเภทประกันสุขภาพและประกันชีวิตเป็นสวัสดิการใหม่ซึ่งบริษัทไม่เคยจัดให้มาก่อน ซึ่งในปัจจุบันลูกจ้างมีสิทธิรักษาพยาบาลด้านสุขภาพพื้นฐานตามระบบประกันสังคมอยู่แล้ว การเรียกร้องจัดทำประกันกลุ่ม ประเภทประกันสุขภาพและประกันชีวิตให้กับลูกจ้างทุกคนของสหภาพแรงงานในสถานการณ์ที่บริษัทประสบปัญหาการขาดทุนเช่นนี้ จึงยังไม่มีคามจำเป็น อีกทั้งเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่บริษัทเกินสมควร จึงเห็นว่า ยังไม่เหมาะสมในขณะนี้

ข้อที่ ๙ ขอให้บริษัทช่วยเหลือดูแลพนักงานทุกคน กรณีมีโรคติดต่อหรือโรคระบาด ดังนี้

๙.๑ จัดตั้งคณะกรรมการโรคติดต่อภายในบริษัทโดยมีกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมด้วย

๙.๒ ให้บริษัทจัดหาวัคซีนป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาดให้กับพนักงานและครอบครัว

พนักงาน โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและการดำเนินการจัดหาวัคซีน

๙.๓ กรณีที่มีพนักงานเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อหรือโรคระบาดตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข ขอให้บริษัทจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐% รวมทั้งไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

๙.๔ กรณีบริษัทสั่งให้พนักงานหยุดการปฏิบัติงาน อันเกี่ยวเนื่องจากโรคติดต่อหรือโรคระบาด ขอให้บริษัทจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐% และไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

๙.๕ ขอให้บริษัทอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ใช้สิทธิหยุดระหว่างตั้งครรภ์ได้ กรณีมีโรคติดต่อหรือโรคระบาดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐% และไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอดอนข้อเรียกร้อง

ข้อที่ ๑๐ สภาพการจ้าง สวัสดิการอื่นใดที่มีมาก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติ ให้ถือปฏิบัติต่อไปตามสภาพการจ้างเดิม

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทและผู้แทนสหภาพต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นสมควร ให้สภาพการจ้างอื่นใดที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง สหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีแก่ลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามผลการประเมินของแต่ละคน โดยลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินในเกรด D ให้ปรับขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑.๒ ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย โดยเงื่อนไขและหลักเกณฑ์เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓

๒. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๓ และข้อที่ ๘

๓. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุมิตร จันทสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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 หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัด ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ที่ราชอาณาจักรหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted]
ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง
ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] จำพวก
ข้อเหวี่ยงในรถยนต์ ส่วนประกอบเพล่า มีลูกจ้างจำนวน ๑๕๑ คน มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted]
หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีนาย [redacted] นาย [redacted]
[redacted] และนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ โดยกรรมการหนึ่งคนมีอำนาจลงลายมือชื่อและ
ประทับตราสำคัญของบริษัท

สหภาพแรงงาน [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted]
หมู่ที่ [redacted] รับสมัครสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง
ของบริษัท [redacted] จำกัดจำนวน [redacted] คน และมีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน
และมีนาย [redacted] เป็นประธานสาขา

เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
ต่อบริษัทจำนวน ๑๕ ข้อ แบ่งเป็นหมวดสวัสดิการ ๑๐ ข้อ หมวดค่าจ้างและค่าตอบแทน ๒ ข้อ หมวดความมั่นคง
ของสมาชิก ๒ ข้อ และหมวดอื่น ๆ ๑ ข้อ ดังนี้

๑. หมวดสวัสดิการ

๑.๑ ขอให้บริษัทจัดสวัสดิการเกษียณอายุของพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป
โดยได้รับค่าชดเชยมากกว่าที่กฎหมายกำหนดจำนวน ๓ เท่าให้กับพนักงานทุกคน

๑.๒ ขอให้บริษัทจ่ายค่าอาหารมื้อแรกของการทำงานในกะกลางวันและกะกลางคืน
จากเดิม ๒๐ บาท เพิ่มอีก ๒๐ บาท/มื้อ/คน/วัน ให้กับพนักงานทุกคน

๑.๓ ขอให้บริษัทจ่ายค่าพาหนะเดินทางให้กับพนักงานทุกคนจากเดิม ๑,๒๐๐ บาท
เพิ่มอีก ๕๐๐ บาท/คน/เดือน

๑.๔ ขอให้บริษัทปรับเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายนายจ้างและหักสะสม
ฝ่ายลูกจ้างจากเดิม ๗.๒ เปอร์เซ็นต์ เป็นฝ่ายละ ๑๕ เปอร์เซ็นต์ให้กับพนักงานทุกคน

๑.๕ ขอให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านจากเดิม ๑,๒๕๐ บาท/คน/เดือน เพิ่มอีก
๕๐๐ บาท/คน/เดือน ให้กับพนักงานทุกคน

๑.๖ ขอให้บริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากเดิม ๗,๕๐๐ บาท เพิ่มอีก ๒๒,๕๐๐ บาท/คน/ปี
ให้กับพนักงานทุกคน

๑.๗ ขอให้บริษัทจัดสวัสดิการข้าวหอมมะลิในเวลา ๑๒.๐๐ น. และเวลา ๒๔.๐๐ น.
ให้กับพนักงานทุกคน

๑.๘ ขอให้บริษัทจัดสวัสดิการร่วมเป็นเจ้าของสวดพระอภิธรรมศพ ๑ คืนในกรณี
พนักงานและครอบครัวพนักงานเสียชีวิต ให้กับพนักงานทุกคน

๑.๙ ขอให้บริษัทจัดสวัสดิการในกรณีพนักงานเกษียณอายุระหว่างปีจ่ายโบนัสพิเศษ
จำนวน ๒ เดือน ให้กับพนักงานทุกคน

๑.๑๐ หากรัฐบาลประกาศเกี่ยวกับโรคระบาดขอให้บริษัทจัดหาวัคซีน และวัคซีน
ทางเลือกให้พนักงานทุกคนโดยไม่นำมาหักจากสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลประจำปีของพนักงานทุกคน

๒. หมวดค่าจ้าง - ค่าตอบแทน

๒.๑ ขอให้บริษัทปรับฐานเงินเดือนขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน
จำนวน ๖ เปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือนพนักงานทุกคน

๒.๒ ขอให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกคนจำนวน ๖.๕ เดือน

๓. หมวดความมั่นคงของสมาชิก

๓.๑ หากบริษัทปรับลดโครงสร้างการบริหาร ลดกำลังผลิต ย้ายสถานประกอบกิจการ
กรณีนำเครื่องจักร หรือ เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำงานแทนคน ขอให้บริษัทพิจารณาพนักงานที่ไม่เป็น
สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นลำดับแรก

๓.๒ ขอให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้กับพนักงานทุกคนเพิ่มอีก กรณีเลิกจ้าง
พนักงานจากเหตุที่ไม่ปกติ เช่น ลดโครงสร้างการบริหาร ลดกำลังผลิต ย้ายสถานประกอบกิจการ กรณี
นำเครื่องจักร หรือ ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำงานแทนคน โดยได้รับค่าชดเชยมากกว่าที่กฎหมาย
กำหนด จำนวน ๓ เท่าให้กับพนักงานทุกคน

๔. สภาพการจ้างใดที่ไม่มีในข้อเรียกร้องนี้ ให้ถือว่าสภาพการจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ต่อไป

เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ บริษัทได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน จำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

๑. บริษัทขอยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ข้อ ๓.๒ เรื่องไม่เลิกจ้างงาน ๒ ปี ตามเหตุผล ๖ ประการ

๒. การทำงานล่วงเวลาให้อยู่ในดุลพินิจของฝ่ายบริหาร โดยฝ่ายบริหารจะพิจารณาปริมาณการผลิตและปริมาณงาน

๓. การพิจารณาปรับจ้างรับเหมาค่าแรง เป็นลูกจ้างรายวันให้เป็นดุลพินิจของบริษัท

๔. บริษัทขอยกเลิกการเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยให้สหภาพแรงงานจัดเก็บเอง

๕. บริษัทจะปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีในอัตรา ๑.๕ % สำหรับลูกจ้างที่ได้รับการประเมินผลงาน

ในระดับเกรด E

๖. บริษัทจะจ่ายเงินโบนัสอัตรา ๒ เดือน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับการประเมินผลงานในระดับเกรด E

ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ย แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [redacted] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดต่อไป

เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายได้มีการประชุมร่วมกัน ณ ห้องประชุมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] โดยสามารถเจรจากตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ดังนี้

๑. บริษัทตกลงถอนข้อเรียกร้องฝ่ายนายจ้าง ทุกข้อทั้งหมด ที่อยู่ในขั้นตอนชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ออกไป

๒. บริษัทตกลงปรับเพิ่มค่าอาหารมื้อแรกของการทำงานในกะกลางวันและกะกลางคืน จากเดิม ๒๐ บาท เพิ่มอีก ๕ บาท รวมเป็น ๒๕ บาท/มื้อ/คน/วัน ให้กับพนักงานทุกคนที่มาทำงานเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓. บริษัทตกลงปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาลจากเดิม ๗,๕๐๐ บาท เพิ่มอีก ๕๐๐ บาท/คน/ปี รวมเป็น ๘,๐๐๐ บาท/คน/ปี ให้กับพนักงานทุกคน โดยนำยอดคงเหลือจากการเบิกใช้ของปี ๒๐๒๑ ไปสะสมรวมกับค่ารักษาพยาบาลนี้ต่อไปอีก ๓ ปี เริ่ม ๒๐๒๒-๒๐๒๔ (ยอดสะสมคงเหลือไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท/คน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๔. บริษัทตกลงจ่ายเงินค่าข้าวมื้อเที่ยงคืน ๕ บาท สำหรับพนักงานกะกลางคืนที่มาทำงานเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๕. บริษัทตกลงช่วยค่าใช้จ่ายร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรมศพ เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท ในกรณีพนักงานและครอบครัวพนักงานเสียชีวิต ให้กับพนักงานทุกคน (ครอบครัวพนักงานหมายถึง บิดา มารดา สามี-ภรรยา และบุตรของพนักงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย) เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๖. บริษัทตกลงเสนอปรับฐานเงินเดือนขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน จำนวน ๓ เปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือนพนักงานทุกคน (ของเกรด E) เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๗. บริษัทตกลงจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกคนจำนวน ๕ เดือน (ของเกรด E) โดยกำหนดจ่ายเงินเดือนและโบนัสในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

๘. บริษัทตกลงไม่ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน

ภายใน ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

๙. บริษัทร่วมกับฝ่ายบุคคลและผู้บริหาร พิจารณาปรับย้ายคุณ กลับมาทำงานหน้าที่เดิมทั้งหมดโดยเร็ว

ทั้งสองฝ่ายจึงประสงค์ที่จะให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๑ หมวดสวัสดิการ

ข้อ ๑.๒ เรื่อง ค่าอาหารมื้อแรก ตกลงกันได้โดยบริษัทตกลงปรับเพิ่มค่าอาหารมื้อแรกของการทำงานในกะกลางวันและกะกลางคืน จากเดิม ๒๐ บาท เพิ่มอีก ๕ บาท รวมเป็น ๒๕ บาท/มื้อ/คน/วัน ให้กับพนักงานทุกคนที่มาทำงานเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๑.๖ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล ตกลงกันได้โดยบริษัทตกลงปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาลจากเดิม ๗,๕๐๐ บาท เพิ่มอีก ๕๐๐ บาท/คน/ปี รวมเป็น ๘,๐๐๐ บาท/คน/ปี ให้กับพนักงานทุกคน โดยนำยอดคงเหลือจากการเบิกใช้ของปี ๒๕๖๔ ไปสะสมรวมกับค่ารักษาพยาบาลนี้ต่อไปอีก ๓ ปี เริ่มปี ๒๕๖๕ ถึง ๒๕๖๗ (ยอดสะสมคงเหลือไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท/คน/ปี) เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๑.๗ เรื่อง จัดสวัสดิการข้าวหอมมะลิ ตกลงกันได้โดยบริษัทตกลงจ่ายเงินค่าข้าวมื่อเที่ยงคืน ๕ บาท สำหรับพนักงานกะกลางคืนที่มาทำงาน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๑.๘ เรื่อง ร่วมเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมศพ ตกลงกันได้โดยบริษัทตกลงช่วยค่าใช้จ่ายร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรมศพ เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท ในกรณีพนักงานและครอบครัวพนักงานเสียชีวิตให้กับพนักงานทุกคน (ครอบครัวพนักงานหมายถึง บิดา มารดา สามเณรภรรยา และบุตรของพนักงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย) เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องที่ ๒ หมวดค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ข้อ ๒.๑ ปรับฐานเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ตกลงกันได้โดยบริษัทตกลงเสนอปรับฐานเงินเดือนขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคนจำนวน ๓ เปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือนพนักงานทุกคน (ของเกรด E) เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องที่ ๒ หมวดค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ข้อ ๒.๒ เงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ตกลงกันได้โดยบริษัทตกลงจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกคนจำนวน ๕ เดือน (ของเกรด E) โดยกำหนดจ่ายเงินเดือนและโบนัสในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

ข้อเรียกร้องที่ ๔ สภาพการจ้างอื่นใดที่ไม่มีในข้อเรียกร้องนี้ตกลงกันได้โดยให้สภาพการจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ต่อไป

ข้อตกลงข้ออื่น ๆ ในบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ไม่ได้ให้ชี้ขาด นั้น ทั้งสองฝ่ายยังคงยึดถือปฏิบัติต่อกันและประสงค์ที่จะให้มีผลบังคับใช้ต่อไป รวมทั้งกรณีที่บริษัทตกลงไม่ยื่นข้อเรียกร้อง

ต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] ภายใน ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ตามบันทึกข้อตกลงประเด็นที่ ๘ ด้วย

ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้ออื่นนอกจากทั้งสองฝ่ายตกลงให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด สหภาพแรงงานขอถอนไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ส่วนข้อเรียกร้องของบริษัททั้ง ๖ ข้อ นั้น บริษัทขอถอนทั้งหมดทุกข้อไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ดังนั้น เมื่อทั้งสองฝ่ายทำความตกลงกันได้และประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามที่ตกลงกัน ฉะนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

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

๑. ให้บริษัทปรับเพิ่มค่าอาหารมื้อแรกของการทำงานในกะกลางวันและกะกลางคืนจากเดิม ๒๐ บาท เพิ่มอีก ๕ บาท รวมเป็น ๒๕ บาท/มื้อ/คน/วัน ให้กับพนักงานทุกคนที่มาทำงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้บริษัทปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาลจากเดิม ๗,๕๐๐ บาท เพิ่มอีก ๕๐๐ บาท/คน/ปี รวมเป็น ๘,๐๐๐ บาท/คน/ปี ให้กับพนักงานทุกคนโดยนำยอดคงเหลือจากการเบิกใช้ของปี ๒๕๖๔ ไปสะสมรวมกับค่ารักษาพยาบาลนี้ต่อไปอีก ๓ ปี เริ่มปี ๒๕๖๕ ถึง ๒๕๖๗ (ยอดสะสมคงเหลือไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท/คน/ปี) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓. ให้บริษัทจ่ายเงินค่าข้าวมื้อเที่ยงคืน ๕ บาท สำหรับพนักงานกะกลางคืนที่มาทำงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๔. ให้บริษัทช่วยค่าใช้จ่ายร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรมศพ เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท ในกรณีพนักงานและครอบครัวพนักงานเสียชีวิต ให้กับพนักงานทุกคน (ครอบครัวพนักงานหมายถึง บิดา มารดา สามเณร และบุตรของพนักงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๕. ให้บริษัทปรับฐานเงินเดือนขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคนจำนวนร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนพนักงานทุกคน (ของเกรด E) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๖. ให้บริษัทจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ แก่พนักงานทุกคนจำนวน ๕ เดือน (ของเกรด E) โดยกำหนดจ่ายเงินเดือนและโบนัสในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

๗. สภาพการจ้างอื่นใดที่ไม่มีในข้อเรียกร้องนี้ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มิคำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่าจันทร์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท) และเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

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