



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและ
โดยนาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้รับข้อเรียกร้อง
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้องและ
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงรวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายคอมเพรสเซอร์สำหรับเครื่องปรับอากาศ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมดจำนวนประมาณ ๑,๓๘๔ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๒,๑๐๐ คน และเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted] จำนวนประมาณ ๕๙๒ คน เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [redacted] จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ การปรับค่าจ้างเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ (Salary UP)

ขอให้บริษัท [redacted] ปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี ๒๕๖๔

เดือนธันวาคมให้กับพนักงานทุกคนที่ ๕.๐ เปอร์เซ็นต์ (ในเกรด C) และบวกพิเศษเข้าไปในฐานเงินเดือน ๒๐๐ บาท
ทุกระดับชั้นพร้อมงวดการจ่ายเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

ข้อที่ ๒ การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ (Bonus Up)

ขอให้บริษัท [REDACTED] จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔
ให้กับพนักงานทุกคนที่ ๕.๕ เดือน (ในเกรด C) เงินบวกคนละ ๒๕,๐๐๐ บาท กับพนักงานทุกคนพร้อมงวด
การจ่ายเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัท [REDACTED] ปรับเปลี่ยนการจ่ายเงินเบี้ยอายุงาน
ให้กับพนักงานทุกคน ดังนี้

เงื่อนไข	อายุงาน	เบี้ยอายุงานต่อเดือน (จากเดิมปี ๒๕๖๐)	เบี้ยอายุงานต่อเดือน (เพิ่มเป็นปี ๒๕๖๔)
พนักงานประจำรายวัน และรายเดือนที่บรรจุ แล้ว	ตั้งแต่ ๓ ปี - ถึง ๕ ปี	๕๐	๘๐
	ตั้งแต่ ๖ ปี - ถึง ๘ ปี	๗๐	๑๐๐
	ตั้งแต่ ๙ ปี - ถึง ๑๐ ปี	๙๐	๑๒๐
	ตั้งแต่ ๑๑ ปี - ถึง ๑๔ ปี	๑๑๐	๑๔๐
	เกินกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป	๑๕๐	๒๐๐

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัท [REDACTED] ปรับบรรจุพนักงานสัญญาจ้าง
พิเศษ (Subcontract) ที่อายุการทำงาน ๔ ปีขึ้นไป เพื่อปรับบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัท [REDACTED]

เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ บริษัท [REDACTED] ได้ แจ้งข้อเรียกร้อง
เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๑ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ บริษัทฯ ขอแจ้งเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของระบบการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้แก่
พนักงานของบริษัท [REDACTED] โดยมีหลักเกณฑ์เงื่อนไขดังต่อไปนี้ ดังนี้

- จากเดิมเป็นการปรับค่าจ้างรูปแบบคำนวณจากเงินเดือนพื้นฐานของแต่ละคนคูณ
เปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือน บริษัทฯ ขอเปลี่ยนแปลงใหม่เป็น การปรับขึ้นค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือน
พนักงานตามที่บริษัทฯ กำหนด โดยการปรับขึ้นค่าจ้างของพนักงาน บริษัทฯ จะคำนวณจากค่ากลางที่บริษัทฯ
กำหนด ของแต่ละตำแหน่งพนักงาน ประกอบไปด้วย ค่าเงินเดือนต่ำสุด ค่ากลาง และค่าเงินเดือนสูงสุด
โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สามารถตกลงกันได้ตามข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้มีผล
บังคับใช้ ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่สามารตกลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างร่วมกัน

- สภาพการจ้างใดที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการเจรจาข้อเรียกร้องนี้ให้มีผลบังคับใช้คงเดิม

ทั้งฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง โดยเป็นการเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายสหภาพแรงงานจำนวน ๖ ครั้ง และเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายนายจ้าง จำนวน ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายจึงได้ยุติการเจรจา ในวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และในวันเดียวกันทั้งสองฝ่ายจึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๓ ครั้ง ผลปรากฏว่าทั้งสองไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ แต่เนื่องด้วย นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [REDACTED] จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ในชั้นสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการฯ ฝ่ายผู้แทนสหภาพแรงงานได้ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ และฝ่ายผู้แทนนายจ้างได้ขอถอนข้อเรียกร้อง ในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สามารถตกลงกันได้ตามข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่สามารตกลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างร่วมกัน และสภาพการจ้างใดที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการเจรจาข้อเรียกร้องนี้ ให้มีผลบังคับใช้คงเดิม ให้คงไว้เพียงข้อเรียกร้องเรื่องการปรับเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำนวน ๓ ข้อ คือ ข้อที่ ๑ , ๒ , และ ๓ และพิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องของนายจ้างข้อที่ ๑ เรื่องการปรับเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง ตรวจสอบเอกสาร และข้อเท็จจริงแล้วได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ และการเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้าง

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ในปี ๒๕๖๔ นายจ้างมียอดสินทรัพย์เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ ๑.๔ และมีการชำระหนี้สินได้ประมาณ ๒๔.๒ ล้านบาท และส่วนของผู้ถือหุ้นมียอดสะสมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๔๒ (๘๖.๔๔ - ๘๓.๐๒ = ร้อยละ ๓.๔๒) ดังนั้น สหภาพแรงงานจึงขอให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๕ บวกเงินพิเศษในฐานะเงินเดือน ๒๐๐ บาท ในส่วนข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างเรื่องการปรับเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้างผู้แทนสหภาพแรงงานเห็นด้วยกับหลักการดังกล่าว แต่เนื่องจากสหภาพแรงงานไม่ได้รับการอธิบายที่ชัดเจนว่าลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์ที่ดีขึ้นอย่างไรจึงขอให้ฝ่ายนายจ้างถอนข้อเรียกร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างอธิบายเรื่องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนให้กับลูกจ้างเข้าใจก่อน

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ที่ผ่านมการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีจะพิจารณาในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ของทุกปี โดยจะมีผลการปรับค่าจ้างประจำปี ณ วันสิ้นเดือนธันวาคม ซึ่งปกติในการจ่ายค่าจ้างในแต่ละเดือนของลูกจ้าง นายจ้างจะพิจารณาจากวันทำงานในวันที่ ๑๖ ในเดือนนั้นจนถึงวันที่ ๑๕ ในเดือนถัดไป โดยจะจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ซึ่งการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างจะพิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น ๕ เกรด ได้แก่ A B C (ค่ากลาง) D และ E ปัจจุบันนายจ้างได้พิจารณาเกรดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่ละคนแล้วแต่ยังไม่ได้แจ้งให้กับลูกจ้างทราบ และเกรดทั้ง ๕ เกรดดังกล่าวไม่ได้เกี่ยวข้องกับเกรดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายเงินโบนัสประจำปี ซึ่งในการพิจารณาปรับค่าจ้างและเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ นายจ้างจะพิจารณาจากงบกำไรขาดทุนในรอบบัญชีตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ โดยมีกำไรประมาณ ๔๒๒ ล้านบาท ทั้งนี้ในปี ๒๕๖๓

ถึงแม้จะมีกำไรตามงบดุลกว่า ๒๗๕ ล้านบาท แต่นายจ้างประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยมียอดขายแต่ไม่สามารถส่งสินค้าได้ จึงทำให้มีการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ เพียงร้อยละ ๒.๕ ในเกรด C และจากสถานการณ์โควิดในช่วงต้นปี นายจ้างได้รับผลกระทบจากยอดการผลิตที่ลดลงเนื่องจากได้รับผลกระทบจากลูกค้าลดการสั่งซื้อ แต่นายจ้างคำนึงถึงความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ทั้งที่ยอดขายน้อยแต่บริษัทยังต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่าย โดยยังจ่ายค่าจ้างตามปกติและไม่มีการลดจำนวนลูกจ้างแต่อย่างใด ประกอบกับสถานการณ์ของตลาดในปัจจุบันเกิดผลกระทบด้านวัตถุดิบ ซึ่งทำให้บริษัทฯ ต้องซื้อวัตถุดิบราคาสูงกว่าราคาตลาดการถึง ๒๓๙ ล้านบาท ซึ่งเป็นอุปสรรคของบริษัทฯ ในเรื่องของผลกระทบทางการตลาดเป็นอย่างมากโดยเกิดจากราคาเหล็กที่มากขึ้นถึงร้อยละ ๒๐๐ และราคาทองแดงมีราคาสูงถึง ๒ เท่าจากราคาเดิม ดังนั้น นายจ้างจึงขอปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างร้อยละ ๒.๕ ในเกรด C

ในส่วนข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างเรื่องการปรับเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้ชี้แจงว่า เดิมการปรับค่าจ้างประจำปีเป็นการคำนวณจากเงินเดือนพื้นฐานของแต่ละคนคูณเปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือน นายจ้างขอเปลี่ยนแปลงเป็นการปรับขึ้นค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนโดยคำนวณจากค่ากลางของแต่ละตำแหน่งคูณเปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือน โดยบริษัทฯ จะกำหนดกรอบเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งประกอบไปด้วย ค่าเงินเดือนต่ำสุด ค่ากลาง และค่าเงินเดือนสูงสุด ซึ่งนายจ้างได้ทำโครงสร้างเงินเดือนให้กับลูกจ้างทุกคนในแต่ละตำแหน่ง โดยได้เริ่มศึกษาข้อมูลและส่งข้อมูลให้กับบริษัทที่ปรึกษาซึ่งได้กำหนดฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับลูกจ้างในทุกตำแหน่ง เนื่องจากที่ผ่านมามีลูกจ้างในตำแหน่งหัวหน้างานที่ต้องใช้ความชำนาญในการทำงานลาออกเพราะได้รับปรับขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าลูกจ้างในระดับปฏิบัติการ โดยยอมรับว่าที่ผ่านมาไม่ได้มีการแจ้งเรื่องการเปลี่ยนแปลงการปรับขึ้นเงินเดือนค่าจ้างใหม่ให้กับลูกจ้างทราบ ซึ่งต่อมาหลังจากมีการยื่นข้อเรียกร้อง และการนัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างได้มีการชี้แจงให้กับลูกจ้างในระดับหัวหน้างานตามที่ได้บันทึกการเจรจาในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำหรับลูกจ้างระดับปฏิบัติการนายจ้างจะอธิบายเรื่องการเปลี่ยนแปลงการปรับขึ้นเงินเดือนค่าจ้างใหม่ในภายหลัง โดยนายจ้างเห็นว่าข้อเรียกร้องนั้นจะเป็นการปรับเปลี่ยนให้ลูกจ้างทุกคนได้รับผลประโยชน์สูงสุด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานฝ่ายผลิต (Operator) นายจ้างมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้างในระดับปฏิบัติการ ๓ ระดับ ได้แก่ระดับปฏิบัติการ ๑ (ค่าเงินเดือนต่ำสุด ค่ากลาง ค่าเงินเดือนสูงสุด) ระดับปฏิบัติการ ๒ (ค่าเงินเดือนต่ำสุด ค่ากลาง และค่าเงินเดือนสูงสุด) และระดับปฏิบัติการ ๓ (ค่าเงินเดือนต่ำสุด ค่ากลาง และค่าเงินเดือนสูงสุด) โดยค่าเริ่มต้นขึ้นเงินเดือนของพนักงานฝ่ายผลิต (Operator) ในปัจจุบันคือ การใช้ค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัด [REDACTED] มาอ้างอิงคิดคำนวณเป็นฐานค่าจ้างเงินเดือนค่าเริ่มต้น คือ ๑๐,๐๕๐ บาท ทั้งนี้เมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนใหม่ การกำหนดฐานเงินเดือนของค่าเริ่มต้น อ้างอิงจากค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัด [REDACTED] ค่ากลาง , และค่าสูงสุดของแต่ละกระบอกนั้นใช้ฐานจากค่าตลาดที่มีการเปรียบเทียบกับตลาดที่เลือกมาจากบริษัทคู่เทียบ โดยการเปลี่ยนระบบการปรับค่าจ้างรูปแบบใหม่จะทำให้ พนักงานจะได้รับการขึ้นค่าจ้างที่สูงกว่าแบบเดิม ซึ่งเป็นการนำตัวเลขฐานเงินเดือนจริงของพนักงานจำนวนหนึ่งในการมาคำนวณ และผลจากการจัดทำโครงสร้างใหม่นั้น พนักงานจะอยู่ในตำแหน่งนี้ประมาณ ๑๗ ปี (รวมทุกเกรด) ถึงจะมีเงินเดือนพื้นฐานที่สูงสุด ทั้งนี้กรณีพนักงานที่มีฐานเงินเดือนพื้นฐานสูงกว่าค่าสูงสุดของกระบอก/ช่วงเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งจะไม่ได้รับการปรับเงินเดือนประจำปี แต่เพื่อเป็นการช่วยลดผลกระทบของพนักงาน บริษัทฯ จะจ่ายให้เป็นเงินชดเชย (Lump sum) ซึ่งช่วงการเปลี่ยนแปลงระบบการปรับค่าจ้างและการบริหารค่าจ้างในช่วงการปรับเปลี่ยนระบบ ในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ จะช่วยลดผลกระทบของพนักงานเป็นระยะเวลา ๔ ปี (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างมีการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างในธันวาคมของทุกปี ซึ่งตามข้อมูลการปรับค่าจ้างประจำปีเปรียบเทียบกับผลประกอบการตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรากฏว่าในปี ๒๕๖๑ มีกำไรจำนวน ๔๑๘ ล้านบาท มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้ค่ากลาง (เกรด c) ในอัตราร้อยละ ๕ ในปี ๒๕๖๒ มีกำไรจำนวน ๕๒๕ ล้านบาท มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้ค่ากลาง (เกรด c) ในอัตราร้อยละ ๔.๗ และในปี ๒๕๖๓ มีกำไรจำนวน ๖๗๖ ล้านบาท มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้ค่ากลาง (เกรด c) ในอัตราร้อยละ ๒.๕ ส่วนในปี ๒๕๖๔ มีกำไรจำนวน ๔๒๒ ล้านบาท และจากข้อมูลการคาดการณ์ของธนาคารแห่งประเทศไทยคาดว่าในปี ๒๕๖๕ จะมีอัตราเงินเฟ้ออยู่ที่ร้อยละ ๑.๗ และคาดว่าตลาดอุปโภคบริโภคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามราคาอาหารสดและพลังงาน สอดคล้องต่อทิศทางราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลกที่ย่อยปรับสูงขึ้นหลังจากการที่หลายประเทศได้มีการผ่อนคลายมาตรการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 ยกเลิกหรือผ่อนคลายมาตรการควบคุมการเดินทางข้ามพรมแดน ซึ่งนายจ้างจึงต้องปรับเพิ่มค่าจ้างตามสมควรเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ในส่วนข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างเรื่องการปรับเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้างนั้น เห็นว่า ระบบการปรับค่าจ้างแบบกระบอกเงินเดือนนั้นจัดเป็นเครื่องมือด้านการบริหารค่าจ้างแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างเงินเดือนที่มีพื้นฐานมาจากจัดระดับงานโดยการกำหนดระดับการจ่ายให้เหมาะสมกับระดับความรู้และหน้าที่ความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ในองค์กร โครงสร้างเงินเดือนที่มีประสิทธิภาพนั้น จะกำหนดระดับการจ่ายให้บริษัทสามารถที่จะรักษาหรือดึงดูดลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถเอาไว้กับบริษัท หรือสามารถสร้างความได้เปรียบให้กับบริษัทในการแข่งขันกับลูกจ้างที่มีความสามารถสูงที่เป็นที่ต้องการในตลาดได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามฝ่ายนายจ้างต้องวางแผนงานในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับจากลูกจ้าง ซึ่งการนำโครงสร้างเงินเดือน การแบ่งระดับงาน และค่างานมาใช้ นั้น ถือว่าเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารบุคคลในองค์กร ซึ่งการปรับค่าจ้างแบบเดิมเงินเดือนของลูกจ้างสามารถโตไปเรื่อย ๆ ตามระบบอาวุโส อาจเกิดกระแสความไม่เข้าใจในหมู่ลูกจ้างด้วยกัน ฝ่ายนายจ้างควรวางแผนงานในการสื่อสารเพื่อบริหารความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นจนจะนำระบบใหม่มาใช้จริง และเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างต่อไป หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำชี้ขาดให้มีการเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้าง ซึ่งคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับเพียง ๑ ปี นับแต่วันที่มีคำชี้ขาด หลังจากพ้นกำหนด ๑ ปี ไปแล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิมอาจจะก่อให้เกิดความยุ่งยากและความต่อเนื่องในการบริหารงานได้ ดังนั้น จึงยังไม่สมควรที่จะปรับเปลี่ยนระบบการปรับขึ้นค่าจ้าง แต่เห็นสมควรให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างทุกคนโดยให้ค่ากลาง (เกรด c) ในอัตราร้อยละ ๔.๗ และจ่ายในงวดค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

๒. การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า นายจ้างมีผลกำไรย้อนหลังในปีที่ผ่านมาโดยเมื่อพิจารณากับปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๑ การจ่ายเงินโบนัสในแต่ละปีบวก ลบ ไม่เกิน ๐.๓ เดือน โดยสหภาพแรงงานพิจารณาจากผลกำไรของนายจ้าง ซึ่งเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และเพื่อเป็นการขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างที่ร่วมทำงานกับนายจ้างมาตลอดทั้งปี

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ จะพิจารณาจากผลประกอบการของนายจ้าง ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างตั้งแต่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยแบ่งเป็น ๕ เกรดได้แก่ A B C

(ค่ากลาง) D และ E ซึ่งเป็นคนละครึ่งกับการประเมินเงินขึ้นประจำปี และมีหลักเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกัน เนื่องจากในปีที่แล้วนายจ้างประสบภาวะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ผลประกอบการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แต่นายจ้างยังคงเห็นใจลูกจ้างที่มีความจำเป็นในการใช้ชีวิตในช่วงโควิดและได้เล็งเห็นความสำคัญของลูกจ้าง จึงต้องตัดสินใจจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ในอัตรา ๕.๓ เดือน ในเกรด C และเงินบวก ๒๕,๐๐๐ บาท ในภาวะที่จริงแล้วไม่สามารถที่จะจ่ายได้ ในส่วนของการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ เนื่องจากยอดการผลิตของบริษัทลดลงเนื่องจากไม่สามารถทำได้ตามแผน ด้วยสถานการณ์โควิดและจากสาเหตุของการขาดกำลังคนในสถานะที่ลูกจ้างติดเชื้อโควิดและเป็นผู้เสี่ยงสูง โดยการผลิตต้องหยุดชะงักเมื่อคนไม่เพียงพอ ยอดขายลดลงจากผลกระทบของโควิดที่ไม่สามารถส่งของให้ลูกค้าหลักได้ ส่งผลทำให้กำไรลดลงไปถึงร้อยละ ๓๘ อีกทั้งการขายถูกชะลอตัวลง ทั้งที่นายจ้างยังมีค่าใช้จ่ายคงที่แต่กำไรลดลง ดังนั้น จึงเสนอจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓.๕ เดือน ในเกรด C

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างมีการจ่ายโบนัสประจำปีในงวดค่าจ้างเดือนธันวาคมของทุกปี ซึ่งตามข้อมูลการจ่ายโบนัสประจำปีตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ผลประกอบการปี ๒๕๖๑ มีกำไรจำนวน ๔๑๘ ล้านบาท มีการจ่ายโบนัสประจำปีให้ค่ากลาง (เกรด c) เท่ากับ ๕.๓ เดือน และเงินบวกคนละ ๒๖,๐๐๐ บาท ผลประกอบการปี ๒๕๖๒ มีกำไรจำนวน ๕๒๕ ล้านบาท มีการจ่ายโบนัสประจำปีให้ค่ากลาง (เกรด c) เท่ากับ ๕.๖ เดือน และเงินบวกคนละ ๒๕,๐๐๐ บาท ผลประกอบการปี ๒๕๖๓ มีกำไรจำนวน ๖๗๖ ล้านบาท มีการจ่ายโบนัสประจำปีให้ค่ากลาง (เกรด c) เท่ากับ ๕.๓ เดือน และเงินบวกคนละ ๒๕,๐๐๐ บาท และผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ มีกำไรจำนวน ๔๒๒ ล้านบาท ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างทุกคนโดยให้ค่ากลาง (เกรด c) เท่ากับ ๕.๓ เดือน และเงินบวกคนละ ๒๕,๐๐๐ บาท และจ่ายในงวดค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกันมาและสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้นายจ้างต่อไป

๓. การจ่ายเงินเบี้ยอายุงาน

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า นายจ้างไม่ได้มีการพิจารณาปรับเปลี่ยนการจ่ายเงินเบี้ยอายุงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ โดยการจ่ายเบี้ยอายุงานดังกล่าวได้เริ่มจ่ายเมื่อปี ๒๕๖๐ จึงขอให้นายจ้างปรับเปลี่ยนการจ่ายเงินเบี้ยอายุงานตามข้อเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงาน และเป็นการเพิ่มรายได้ในส่วน of ลูกจ้างที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี หรือได้รับเงินโบนัสประจำปีในเกรดที่น้อย

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า เนื่องจากนายจ้างมีการปรับขึ้นเงินเดือนอยู่แล้ว แม้ว่าจะไม่ได้นำไปรวมกับฐานเงินเดือน แต่ก็ถือว่าลูกจ้างได้รับรายได้เพิ่มเติมในการใช้เป็นค่าครองชีพ ซึ่งฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเหมาะสมแล้ว ซึ่งนายจ้างกำลังประสบปัญหาเรื่องต้นทุนขึ้นส่วนในการผลิตที่เพิ่มขึ้นจากเดิมที่วางงบประมาณไว้ประมาณ ๒๐๐ ล้านบาท แต่ปรากฏว่าต้นทุนการผลิตที่สูงประมาณ ๖๓๙ ล้านบาท เนื่องจากตลาดเหล็กมีราคาสูง ซึ่งเป็นผลกระทบที่จะต้องช่วยกันบริหารจัดการอย่างเข้มงวดในกรณีที่ฝ่ายสหภาพแรงงานร้องขอให้ปรับอัตราเบี้ยอายุงาน นั้น ผลลัพธ์ไม่ต่างกับการขอปรับเงินเดือนเพราะเป็นค่าใช้จ่ายคงที่ และการให้ในรูปแบบนี้อาจจะไม่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของบริษัทเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในอนาคต

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เงินเบี้ยอายุงานเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างตามอายุการทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันและเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ลูกจ้างด้วย บริษัทฯ ได้เริ่มมีการจ่ายเงินเบี้ยอายุงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๐

และไม่ได้มีการปรับเพิ่มมาหลายปีแล้ว แต่บริษัทฯ ก็มีผลประกอบการที่มีผลกำไรมาโดยตลอด ปัจจุบันลูกจ้างต้องประสบปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นจากการที่ราคาสินค้าที่ปรับตัวสูงขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงปลายปี ๒๕๖๔ ถึงต้นปี ๒๕๖๕ ดังนั้น เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างตามสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงเห็นควรให้นายจ้างจ่ายเงินเบี้ยอายุงานต่อเดือน ให้กับลูกจ้างทุกคน ดังนี้

- อายุงานตั้งแต่ ๓ ปี ถึง ๕ ปี จ่าย ๘๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๖ ปี ถึง ๘ ปี จ่าย ๑๐๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๙ ปี ถึง ๑๐ ปี จ่าย ๑๒๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๑๑ ปี ถึง ๑๔ ปี จ่าย ๑๔๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป จ่าย ๒๐๐ บาท

๔. เรื่องสภาพการจ้าง และสวัสดิการอื่นใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างอื่นใดที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมีผลเป็นไปตามกฎหมายอยู่แล้ว เห็นควรให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าจ้างเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้องและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างทุกคนโดยให้ค่ากลาง (เกรด C) ในอัตราร้อยละ ๔.๗ และจ่ายในงวดค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

๒. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างทุกคนโดยให้ค่ากลาง (เกรด C) เท่ากับ ๕.๓ เดือน และเงินบวกคนละ ๒๕,๐๐๐ บาท และจ่ายในงวดค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

๓. ให้นายจ้างจ่ายเงินเบี้ยอายุงานต่อเดือน ให้กับลูกจ้างทุกคน ดังนี้

- อายุงานตั้งแต่ ๓ ปี ถึง ๕ ปี จ่าย ๘๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๖ ปี ถึง ๘ ปี จ่าย ๑๐๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๙ ปี ถึง ๑๐ ปี จ่าย ๑๒๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๑๑ ปี ถึง ๑๔ ปี จ่าย ๑๔๐ บาท
- อายุงานตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป จ่าย ๒๐๐ บาท

๔. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

๕. ให้ยกข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้าง ข้อที่ ๑

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED] ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

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

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

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

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

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

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

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือ
ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณี
ที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อ เรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจา นุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอุทธรณ์ภายในกำหนดและ คำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้ บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่คำวินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และทำนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัด ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรหรือกิจการ ประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๔/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted]
[redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง
ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตอุปกรณ์
อิเล็กทรอนิกส์ มีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๙,๘๐๐ คน มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted]
ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] และมีโรงงานผลิตตั้งอยู่เลขที่ [redacted]
ถนน [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอเมือง [redacted] จังหวัด [redacted]
มีนาย [redacted] และนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ
สหภาพแรงงาน [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted]
หมู่ [redacted] ซอย [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิก
จำนวนประมาณ ๗,๐๐๐ คน มีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทจำนวน ๒๔ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑. บริษัทจ่ายโบนัสให้พนักงานทุกคน ๆ สะเท่ากับค่าจ้าง ๑๙๕ วัน ของค่าจ้างปัจจุบัน

๑.๑ การจ่ายเงินโบนัสบริษัทต้องไม่นำเงื่อนไขใด ๆ มาหัก

๑.๒ ขอให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับพนักงานคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ พนักงานที่ทำงานมาไม่ครบ ๑ ปี ให้ได้รับเงินโบนัสตามสัดส่วน

๑.๔ หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้เป็นไปตามเดิม

๑.๕ การจ่ายเงินโบนัสให้แบ่งจ่ายเป็น ๒ ครั้ง ดังนี้

๑.๕.๑ การจ่ายเงินโบนัสครั้งที่ ๑ สำหรับพนักงานรายวันจ่ายในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕

๑.๕.๒ การจ่ายเงินโบนัสครั้งที่ ๒ สำหรับพนักงานรายวันจ่ายในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

๑.๕.๓ การจ่ายเงินโบนัสครั้งที่ ๑ สำหรับพนักงานรายเดือนจ่ายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๑.๕.๔ การจ่ายเงินโบนัสครั้งที่ ๒ สำหรับพนักงานรายเดือนจ่ายในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

ข้อ ๒. การจ่ายเงินเข้าโครงการออมเงินให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามเดิม แต่ให้เพิ่มอัตราการออมเงินเป็นคนละ ๔,๕๐๐ บาท ต่อปี

ข้อ ๓. การจ่ายเงินเข้าโครงการอบรมสัมมนาให้กับสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามหลักการเดิม แต่ให้เพิ่มอัตราการจ่ายเป็นคนละ ๓๒๕ บาท

ข้อ ๔. ขอให้บริษัทปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานรายเดือนระดับ A๑ - A๗ และมีฐานค่าจ้างไม่เกินเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ดังนี้

๔.๑ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด A ปรับค่าจ้าง ๑๓ %

๔.๒ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด B ปรับค่าจ้าง ๑๒ %

๔.๓ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด C ปรับค่าจ้าง ๑๐ %

๔.๔ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด D ปรับค่าจ้าง ๙ %

๔.๕ หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีให้เป็นไปตามเดิม

๔.๖ ในกรณีที่พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันประจำปี ต้องได้รับการปรับเกรดประเมินผลงานไม่น้อยกว่าเกรด C ให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ ๕. ขอให้บริษัทปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานรายเดือนระดับ A๑ - A๗ และมีฐานค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ดังนี้

๕.๑ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด A ปรับค่าจ้าง ๑๐ %

๕.๒ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด B ปรับค่าจ้าง ๙ %

๕.๓ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด C ปรับค่าจ้าง ๘ %

๕.๔ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด D ปรับค่าจ้าง ๖ %

๕.๕ หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีให้เป็นไปตามเดิม

๕.๖ ในกรณีที่พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันประจำปี ต้องได้รับการปรับเกรดประเมินผลงานไม่น้อยกว่าเกรด C ให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ ๖. การปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานรายวันระดับ D๑ - D๗ ทุกคน โดยมีอัตราการปรับ

ดังนี้

- ๖.๑ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด A ปรับค่าจ้าง ๓๐ บาท
- ๖.๒ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด B ปรับค่าจ้าง ๒๘ บาท
- ๖.๓ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด C ปรับค่าจ้าง ๒๖ บาท
- ๖.๔ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด D ปรับค่าจ้าง ๒๔ บาท
- ๖.๕ หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีให้เป็นไปตามเดิม
- ๖.๖ ในกรณีที่พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันประจำปี ต้องได้รับการปรับเกรดประเมินผลงาน

ไม่น้อยกว่าเกรด C ให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ ๗. ขอให้บริษัทจ่ายเพิ่มเงินค่าอาหารให้กับพนักงานเป็นวันละ ๔๐ บาท

ข้อ ๘. ในกรณีที่บริษัทสั่งให้พนักงานทำงานล่วงเวลาให้บริษัทจ่ายเงินเป็นค่าอาหารให้อีก

วันละ ๔๐ บาท

ข้อ ๙. ขอให้บริษัทนำค่าอาหารของพนักงานรายเดือนรวมไปในค่าจ้าง

ข้อ ๑๐. ขอให้บริษัทจ่ายเงินเป็นค่าครองชีพให้กับพนักงานเป็นวันละ ๕๐ บาท

ข้อ ๑๑. พนักงานที่บริษัทสั่งให้สลับวันหยุดให้บริษัทจ่ายเงินให้คนละ ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน

ข้อ ๑๒. ในกรณีที่พนักงานทุกคนทำงานมาครบ ๑ ปี ขึ้นไป ให้บริษัทเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ให้อีกปีละ ๒ วัน

ข้อ ๑๓. ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ๒๕๕๑ ให้บริษัท

พิจารณากำหนดวันหยุดร่วมกับสหภาพแรงงาน ดังนี้

๑๓.๑ ปฏิทินวันหยุดสำหรับพนักงานปกติ (หยุดเสาร์-อาทิตย์)

๑๓.๒ ปฏิทินวันหยุด สำหรับพนักงานสลับวันหยุด (Swop วันหยุดไม่แน่นอน)

ข้อ ๑๔. ขอให้บริษัทจ่ายเพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีกฝ่ายละ ๑ % ทุกระดับ

ข้อ ๑๕. ขอให้บริษัทสนับสนุนจัดตั้งกองทุนเพื่อซื้ออุปกรณ์การศึกษาของบุตรพนักงานโดยสนับสนุน

ดังนี้

๑๕.๑ บุตรพนักงานที่ศึกษาระหว่าง ประถม ๑-๖ จำนวน ๑๐ รุ่น ๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท

๑๕.๒ บุตรพนักงานที่ศึกษาระหว่าง มัธยม ๑-๖ จำนวน ๑๐ รุ่น ๆ ละ ๕,๐๐๐ บาท

๑๕.๓ บุตรพนักงานที่ศึกษาระหว่าง ระดับ ปวช.-ปวส. จำนวน ๑๐ รุ่น ๆ ละ ๗,๐๐๐ บาท

๑๕.๔ บุตรพนักงานที่ศึกษาระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๐ รุ่น ๆ ละ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๕.๕ ให้บริษัทจ่ายทุนการศึกษา สำหรับพนักงานทุกคน ทุกระดับตามที่จ่ายจริง

ข้อ ๑๖. ในกรณีที่พนักงานต้องพ้นจากการเป็นพนักงานของบริษัทเพราะเหตุแห่งการเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุ ให้บริษัทนำเงินรายได้เดือนสุดท้ายของพนักงานมาคำนวณเป็นฐานเงินค่าชดเชย

ข้อ ๑๗. ขอให้บริษัทจ่ายเงินเป็นค่าน้ำมันให้กับพนักงานที่นำรถส่วนตัวมาทำงาน ดังนี้

๑๗.๑ พนักงานที่ใช้รถมอเตอร์ไซด์ จ่ายค่าน้ำมันให้เดือนละ ๓๐๐ บาท

๑๗.๒ พนักงานที่ใช้รถยนต์ จ่ายค่าน้ำมันให้เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๘. ในการกำหนดค่าตำแหน่งของพนักงานที่มีสิทธิจะได้รับค่าตำแหน่ง ขอให้บริษัท พิจารณาร่วมกับสหภาพแรงงานทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัท

ข้อ ๑๐/๒๕๖๒

ข้อ ๑๙. ในการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ให้บริษัทใช้หลักเกณฑ์ในการปรับดังต่อไปนี้

๑๙.๑ การปรับพนักงานรายวันเป็นรายเดือน

๑๙.๑.๑ ค่าจ้างรายวัน X ๓๐ วัน

๑๙.๑.๒ ค่าตำแหน่ง X ๓๐ วัน

๑๙.๑.๓ ค่าครองชีพ X ๓๐ วัน

๑๙.๑.๔ ค่าประสบการณ์ปรับครั้งละ ๕ % ของค่าจ้าง

๑๙.๑.๕ ให้บริษัทจ่ายย้อนหลัง สำหรับพนักงานที่ปรับจากรายวันเป็นรายเดือน

แล้ว แต่บริษัทไม่ได้นำข้อ ๑๙.๑.๒ และ ๑๙.๑.๓ มาคำนวณ

๑๙.๒ การปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงานรายเดือน

- ค่าประสบการณ์ปรับครั้งละ ๕ % ของค่าจ้าง

ข้อ ๒๐. ขอให้บริษัทสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้คงเดิม

ข้อ ๒๑. เพื่อดำรงไว้ซึ่งประเพณีลอยกระทงให้บริษัทสนับสนุนกระทงให้พนักงานที่ประสงค์
จะลอยกระทงให้คงเดิม

ข้อ ๒๒. ขอให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการตามประกาศ Long Service Awards ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม
๒๕๖๔ ของบริษัท ดังนี้

๒๒.๑ พนักงานที่มีอายุงาน ๕ ปี ได้รับประกาศนียบัตรพร้อมของที่ระลึกมูลค่า ๑,๐๐๐ บาท

๒๒.๒ พนักงานที่มีอายุงาน ๑๐ ปี ได้รับประกาศนียบัตรพร้อมของที่ระลึกมูลค่า ๒,๐๐๐ บาท

๒๒.๓ พนักงานที่มีอายุงาน ๑๕ ปี ได้รับถ้วยรางวัลพร้อมของที่ระลึกมูลค่า ๓,๐๐๐ บาท

๒๒.๔ พนักงานที่มีอายุงาน ๒๐ ปี ได้รับถ้วยรางวัลพร้อมของที่ระลึกมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท

๒๒.๕ พนักงานที่มีอายุงาน ๒๕ ปี ได้รับถ้วยรางวัลพร้อมของที่ระลึกมูลค่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๒๒.๖ พนักงานที่มีอายุงาน ๓๐ ปี ได้รับถ้วยรางวัลพร้อมของที่ระลึกมูลค่า ๑๕,๐๐๐ บาท

ข้อ ๒๓. บรรดาประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ของนายจ้างที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและได้มีการเปลี่ยนแปลง
แก้ไขให้ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

ข้อ ๒๔. สภาพการจ้างที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ บริษัทได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
ต่อสหภาพแรงงานจำนวน ๑๐ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑. บริษัทขอเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างพนักงานรายวันให้มีโครงสร้างค่าจ้าง
เป็นโครงสร้างกระบอกค่าจ้าง ดังต่อไปนี้

๑.๑ กลุ่มที่ ๑ ลูกจ้างปฏิบัติการ ระดับต้น (Entry Operator) ๓๓๑ - ๕๕๐ บาท

กลุ่มที่ ๒ ลูกจ้างปฏิบัติการ ระดับทักษะ (Skill Operator) ๕๕๑ - ๖๕๐ บาท

กลุ่มที่ ๓ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ ระดับทักษะพิเศษ (Multi Skill Operator)

๖๕๑ - ๗๕๐ บาท

กรณีที่พนักงานแต่ละกลุ่มค่าจ้างชนพีดานบริษัทจะจ่ายเป็นเงินบวกเพิ่มพิเศษเป็น
ระบบจ่ายเป็นเงินก้อน (Lump sum Pay) ตามวิธีการคำนวณของบริษัท

๑.๒ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันจากระบบเกรด A B C D เป็นดังนี้

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน Performance

เกินกว่าเป้าหมาย AT (Above Target)

ตามเป้าหมาย MT (Meet Target)

ต่ำกว่าเป้าหมาย BT (Below Target)

ข้อ ๒. บริษัทขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างการจ่ายเงินโบนัส (Bonus) ประจำปี ๒๕๖๔

ดังนี้

๒.๑ ปรับเปลี่ยนการจ่ายโบนัสประจำปีเป็นโบนัสคงที่ ๑๒๐ วัน หรือ ๔ เดือน และโบนัสแปรผันที่อ้างอิงจากผลสำรวจของ [REDACTED] ในปีนั้น ๆ บวกเพิ่มอีก ๓๐ วัน หรือ ๑ เดือน

๒.๒ บริษัทจะใช้เกณฑ์ในการคำนวณโบนัสโดยใช้ฐานของค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณโบนัส เท่านั้น

๒.๓ บริษัทขอยกเลิกข้อตกลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินบวกเพิ่มพิเศษประจำปีโครงการออมเงินเพื่อสมาชิกสหภาพแรงงานโครงการอบรมสัมมนาสหภาพแรงงานประเภทต่าง ๆ ที่เคยจ่ายประจำปี โดยบริษัทจะจ่ายให้กับพนักงานรายวันทุกคนไม่เฉพาะเจาะจงว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้นโดยจ่ายรวมในเงินโบนัส ถ้าพนักงานคนใดต้องการออมเงินกับสหภาพให้พนักงานนำเงินไปฝากกับสหภาพแรงงานหรือโดยให้สหภาพแรงงานดำเนินการเก็บเงินเกี่ยวกับโครงการกับพนักงานโดยตรงตามความสมัครใจของพนักงาน (อ้างอิงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๕ ข้อที่ ๒ บันทึกข้อตกลงเพิ่มเติมข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๕๕ ข้อที่ ๒ บันทึกความเข้าใจ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ข้อที่ ๑.๒ ๑.๓ ๑.๔ ๑.๕)

ข้อ ๓. บริษัทขอยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เรื่องพนักงานรับเหมาค่าแรง (Subcontractor) (ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ข้อที่ ๑๐) โดยบริษัทสงวนสิทธิอำนาจในการบริหารจัดการพนักงานรับเหมาค่าแรง (Subcontractor) ตามอัตราที่บริษัทจะกำหนดในแต่ละปีตามภาวะเศรษฐกิจและแผนดำเนินธุรกิจของบริษัทในขณะนั้น เนื่องจากปริมาณคำสั่งซื้อของบริษัทซึ่งแต่ละปีมีจำนวนไม่เท่ากันและบริษัทขอยกเลิกหลักเกณฑ์การโอนพนักงานรับเหมาค่าแรงมาเป็นพนักงานประจำ (ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ข้อที่ ๗) โดยบริษัทมีสิทธิในการใช้ดุลพินิจฝ่ายเดียวในการโอนพนักงานรับเหมาค่าแรง มาเป็นพนักงานประจำหรือไม่ อย่างไรก็ได้และมีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์การคัดพนักงานรับเหมาค่าแรงมาเป็นพนักงานประจำได้ตามดุลพินิจของบริษัท

ข้อ ๔. บริษัทขอยกเลิกสภาพการจ้างว่าด้วย “เรื่องการใช้สิทธิการลาเป็นวันที่ ลาหยุดพักผ่อนประจำปี (ลาพักร้อน) ลาภัก, ลาป่วย เปลี่ยนแปลงเป็นให้ใช้สิทธิในการลาอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมง (อ้างอิงสภาพการจ้างปี ๒๕๕๒ ตามประกาศฉบับที่ HR. ๐๗/๒๐๐๙)

ข้อ ๕. บริษัทขอยกเลิกสิทธิการทำงานเต็มเวลาของคณะกรรมการสหภาพแรงงานทุกคน (Full Time) โดยให้กลับไปปฏิบัติงานตามหน่วยงานสังกัดเดิม (อ้างอิงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๑ ข้อที่ ๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๓ ข้อที่ ๘ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๗ ข้อที่ ๘)

ข้อ ๖ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงระยะเวลาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนี้
เดิมเริ่มต้นวันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม (รอบปีปฏิทิน) เปลี่ยนแปลงเป็นเริ่มต้นวันที่ ๑ เมษายน ถึง
วันที่ ๓๑ มีนาคม โดยในปี ๒๕๖๔ เริ่มต้น ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ (ระยะเวลาหนึ่งปีสามเดือน
หรือ ๑๕ เดือน)

บริษัทขอยกเลิกข้อตกลงอื่น ๆ กับสหภาพแรงงาน ดังนี้

ข้อ ๗. บริษัทขอยกเลิกเงินตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๑ ข้อที่ ๑๖ ความว่า
“บริษัทตกลงจ่ายเงินสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานเป็นวันละ ๒ บาท/คน/วันทำงาน” โดยบริษัทจะจัด
กิจกรรมประจำปีร่วมกับสหภาพแรงงานโดยใช้งบประมาณประจำปีตามที่บริษัทจะจัดให้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้
ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของบริษัทนับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๘. บริษัทขอคืนพื้นที่ห้องทำงานสหภาพแรงงานในพื้นที่บริษัททุกแห่งเพื่อใช้งานในกิจการ
บริษัทนับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป (อ้างถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๑ ข้อที่ ๘)

ข้อ ๙. ด้วยสหภาพแรงงานถือเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายก่อตั้งเมื่อปี ๒๕๔๑ มีหน้าที่ต้องบริหาร
จัดการกิจการของตนเองให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และบริษัทได้ช่วยเหลือในการหักค่าบำรุงค่าสมาชิก
และนำส่งให้กับสหภาพแรงงานมาเป็นเวลาอันสมควรแล้ว (๒๒ ปี) ซึ่งกฎหมายไม่มีข้อกำหนดให้บริษัท
มีหน้าที่หักค่าบำรุงบริษัทจึงขอยุติการหักค่าบำรุง ค่าสมาชิกและนำส่งสหภาพแรงงานนับแต่ของปี ๒๕๖๕
เป็นต้นไป (อ้างถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๑ ข้อที่ ๗) โดยให้สหภาพแรงงานติดต่อกับ
สมาชิกได้โดยตรง

ข้อ ๑๐. ด้วยสหภาพแรงงานถือเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายก่อตั้งเมื่อปี ๒๕๔๑ มีหน้าที่ต้องบริหาร
จัดการกิจการของตนเองให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ที่ผ่านมามีบริษัทได้อำนวยความสะดวกในการสนับสนุน
เบี้ยเลี้ยงในการไปประชุม ค่าอบรมสัมมนาหรือค่าใช้จ่ายใด ให้กับประธานสหภาพแรงงาน และการฝึกอบรมให้กับ
สหภาพแรงงานมาเป็นเวลาอันสมควรแล้วบริษัท จึงขอยุติ นับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป (อ้างถึง
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๓ ข้อที่ ๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๕๖
ข้อที่ ๑๒)

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองจำนวน ๔ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ทั้งสองฝ่ายจึงแจ้ง
เป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เจรจาไกล่เกลี่ย
ข้อพิพาทเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งข้อเรียกร้องยังไม่สามารถตกลง
กันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขต
ท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาด
จากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [redacted] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว
ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัส และเงินบวก (โบนัสพิเศษ)

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า การคำนวณผลประกอบการใช้หลักการ กำไรของไตรมาส ๔ ของปีที่ผ่านมา + ไตรมาส ๑ ๒ ๓ ของปีปัจจุบัน (บันทึกข้อตกลงแนบท้าย ข้อ ๖ ปี ๒๕๖๑ ตารางการคิดโบนัส) ปี ๒๕๖๓ กำไร ๔ ไตรมาส (๔+๑+๒+๓) ได้ ๕,๙๐๓.๐๒ ล้านบาท บริษัทจ่ายโบนัส เกรด A ๑๘๐ วัน เกรด B ๑๗๑ วัน เกรด C ๑๖๒ วัน และเกรด D ๑๓๙ วัน ปี ๒๕๖๔ กำไร ๔ ไตรมาส (๔+๑+๒+๓) ได้ ๖,๑๘๔.๙๗ ล้านบาท มากกว่า ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ช่องตารางการคำนวณโบนัส (บันทึกข้อตกลงแนบท้าย ข้อ ๑ ปี ๒๕๖๓ ตารางการคิดโบนัส) ค่าตอบแทนตามตาราง คือ ๑๒๐ วัน + ๑๕ วัน + ๑๕ วัน + ๑๕ วัน + ๑๕ วัน + ๑๕ วัน = ๑๘๕ วัน

โดยการพิจารณาตัดเกรดบริษัทมีเงื่อนไขในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน ผลงาน คะแนน ขาด ลา มาสาย และใบเตือน ก่อนที่จะคำนวณออกมาเป็นเกรด A B C และ D แล้ว การนำเงื่อนไขต่าง ๆ มาตัดอีก จะเป็นการตัดที่ซ้ำซ้อน ซึ่งพนักงานที่ทำงานมาไม่ครบ ๑ ปี ให้ได้รับเงินโบนัสตามสัดส่วน และหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้เป็นไปตามเดิมโดยพนักงานดีเด่น ๕ ปี โบนัสเกรดสูงสุด (บันทึกข้อตกลงปี ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓) พนักงานดีเด่นคือ พนักงานที่ขยันตั้งใจ มาทำงานทุกวัน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาทำงานสาย ไม่มีใบเตือน ๕ ปีติดต่อกัน จะได้เกรดโบนัสสูงสุด เหตุผลของ บันทึกข้อตกลงนี้ เนื่องจากผู้บริหารเห็นด้วยกับสหภาพแรงงาน ที่จะมอบรางวัลให้พนักงานที่ตั้งใจทำงานทุกคน โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาจากหัวหน้างาน ซึ่งบริษัทมีพนักงานจำนวนมาก มีหัวหน้างานหลายคน เป็นธรรมดาที่จะมีทั้งคนดี และคนไม่ดี ซึ่งอาจจะมีหัวหน้างานบางคนเลือกที่รักมักที่ชัง และเลือกปฏิบัติ

การจ่ายเงินโบนัสให้แบ่งจ่ายเป็น ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ สำหรับพนักงานรายวันจ่ายในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒ สำหรับพนักงานรายวันจ่ายในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

ครั้งที่ ๑ สำหรับพนักงานรายเดือนจ่ายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒ สำหรับพนักงานรายเดือนจ่ายในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

ให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับพนักงานคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท โดยปี ๒๕๖๓ บริษัทมีกำไร ๔ ไตรมาส (๔+๑+๒+๓) ได้ ๕,๙๐๓.๐๒ ล้านบาท ข้อตกลงที่ ๑.๒ ปี ๒๕๖๓ บริษัทจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับพนักงานคนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งปี ๒๕๖๔ มีกำไร ๔ ไตรมาส (๔+๑+๒+๓) ได้ ๖,๑๘๔.๙๗ ล้านบาท มากกว่าปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ช่องตารางการคำนวณโบนัส (บันทึกข้อตกลงแนบท้าย ข้อ ๑ ปี ๒๕๖๓ ตารางการคิดโบนัส) ค่าตอบแทนเพิ่มตามตาราง คือ ๔,๙๖๕ + ๔,๙๖๕ + ๔,๙๖๕ + ๔,๙๖๕ + ๔,๙๖๕ = ๒๔,๘๒๕ บาท

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า ตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ บริษัทจะเริ่มดำเนินการเปลี่ยนแปลงโบนัสในปี ๒๕๖๔ ซึ่งรวมถึงการเปรียบเทียบกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมไฮเทคและอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยเพื่อเสนอโบนัสคงที่ที่รับประกันว่าสูงที่สุดในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว บริษัทได้เสนอวิธีการคำนวณโบนัสตามผลงานโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม โดยจะให้โบนัสเพิ่มอีกสำหรับพนักงานที่ได้เกรดการประเมินผลที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย นอกจากนี้ เราได้ตกลงที่จะยุติการจ่ายโบนัสตามผลงานที่อ้างอิงตามผลกำไรของบริษัทในแต่ละปีรวมถึงการจ่ายเงินพิเศษด้วย ก่อนหน้านี้ โบนัสหมายถึงผลประกอบการของบริษัทซึ่งไม่ยุติธรรมต่อพนักงานเพราะพวกเขาไม่ได้มีอิทธิพล

ที่ทำให้เกิดผลกระทบทางธุรกิจของบริษัทได้ ตัวอย่างเช่น การลงทุนจัดตั้งธุรกิจใหม่ซึ่งธุรกิจใหม่อาจไม่สร้างกำไร ฝ่ายบริหารได้พยายามหาทางเพื่อพลิกฟื้นธุรกิจดังกล่าว และพนักงานฝ่ายผลิตก็ได้รับผลกระทบจากผลประกอบที่น้อยหรือขาดทุนอยู่ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบันยังมีโรงงาน ๒ แห่งที่ยังคงขาดทุนอย่างมีนัยสำคัญเพราะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แต่บริษัทยังคงช่วยเหลือพนักงานโดยไม่ลังเล ดังนั้น การจ่ายโบนัสการันตี ๔ เดือน จึงเป็นคำมั่นเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานจะไม่ได้รับผลกระทบจากผลการดำเนินงานของบริษัทไม่ว่าผลประกอบการของบริษัทจะดีหรือแย่ก็ตาม ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้ของพนักงาน อย่างไรก็ตามบริษัทไม่เพียงแต่พิจารณาโบนัสคงที่ แต่ยังต้องการส่งเสริมให้พนักงานของเราทำงานได้ดีโดยให้โบนัสแปรผันคูณจำนวนเดือนเพิ่มเติม โดยอ้างอิงจากการเปรียบเทียบโบนัสในอุตสาหกรรมและตามผลงานของแต่ละบุคคลตามแนวทางปฏิบัติมาตรฐานเกี่ยวกับโบนัสของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย ทุกบริษัทไม่ให้เงินพิเศษซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการจัดการของ [REDACTED] และผู้บริหารของบริษัท ดังนั้นในปีนี้ ตามข้อมูลจากการสำรวจในอุตสาหกรรมเดียวกันในปี ๒๕๖๔ ของ [REDACTED] และ [REDACTED] ในปี ๒๕๖๔ ข้อมูลนี้เป็นเครื่องยืนยันว่าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยไม่มีวิธีการให้เงินเพิ่มเติมในลักษณะนี้ ในอุตสาหกรรมของเรา บริษัทจึงจะไม่จ่ายเงินเพิ่มพิเศษใด ๆ โดยอ้างอิงจากข้อมูลจากการสำรวจ แนวปฏิบัติมาตรฐานคือการมีโบนัสคงที่และโบนัสผันแปรเท่านั้น ข้อเสนอโบนัสใหม่ของบริษัทคือกำหนดโบนัสคงที่เป็นจำนวน ๔ เดือนหรือ ๑๒๐ วันสำหรับพนักงาน บวกกับโบนัสแปรผันซึ่งจะขึ้นอยู่กับผลการประเมินของแต่ละบุคคลและการสำรวจเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยของ [REDACTED] และ [REDACTED] โดยบริษัท ให้คำมั่นว่าจะจ่ายโบนัสที่สูงกว่าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เนื่องจากผลสำรวจของ [REDACTED] มีการจ่ายโบนัสที่ต่ำกว่าผลสำรวจของ [REDACTED] บริษัทจึงอ้างอิงกับ [REDACTED] เพื่อกำหนดโบนัสประจำปีของเรา ในปี ๒๕๖๔ ผลสำรวจ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของ [REDACTED] ในประเทศไทย คือโบนัสรวมเฉลี่ย ๓.๕ เดือนและโบนัสรวมสูงสุด ๔.๕ เดือน ตามคำมั่นสัญญาของเรารับประกันว่าจะเพิ่มโบนัสอีก ๓๐ วันหรือ ๑ เดือน จากผลสำรวจของ [REDACTED] ในปี ๒๕๖๔ บริษัทให้โบนัส สูงสุดคือ ๔.๕ เดือนเป็นเกณฑ์มาตรฐาน และเพิ่ม ๑ เดือน บริษัทจึงมีข้อเสนอโบนัส ตามผลงานดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน เกรด A ๑๙๕ วันหรือ ๖.๕ เดือน

ผลการปฏิบัติงาน เกรด B ๑๘๐ วันหรือ ๖.๐ เดือน

ผลการปฏิบัติงาน เกรด C ๑๖๕ วันหรือ ๕.๕ เดือน

ผลการปฏิบัติงาน เกรด D ๑๒๐ วันหรือ ๔.๐ เดือน

จากข้อเสนอดังกล่าว จำนวนโบนัสตามผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเพิ่มขึ้น ยกเว้น เกรด D ที่ลดลง ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทุกคนได้เกรดที่สูงขึ้นและเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานที่มีผลงานดี ข้อเสนอของบริษัทที่ให้โบนัสคงที่ ๔ เดือนเพื่อเป็นหลักประกันรายได้ของพนักงานและเป็นประโยชน์กับพนักงานมากกว่าเดิมโดยไม่คำนึงถึงการขาดทุนของบริษัท เราได้ตรวจสอบจากการสำรวจอุตสาหกรรมที่กล่าวข้างต้นแล้วว่าไม่มีบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ของไทยรายใดสามารถรับประกันโบนัสคงที่สูงนี้ได้ บริษัทส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมของเรารับประกันแค่โบนัสคงที่ ๑-๒ เดือน เท่านั้น นอกจากนี้การเปรียบเทียบข้างต้นกับตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการของบริษัทของเราในปัจจุบันถือว่าอยู่ในระดับที่สูงในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ฉบับที่บริษัทยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันที่จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ เป็นแบบโบนัสคงที่ ๑๒๐ วัน หรือ ๔ เดือน และโบนัสแปรผัน โดยทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะพิจารณาทบทวนร่วมกันให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ และผลเป็นประการใดให้เป็นยติ แต่จากการที่ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาร่วมกันโดยที่ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ จึงเห็นสมควรที่จะให้ใช้วิธีการคำนวณและการจ่ายโบนัส รวมทั้งเงินบวก (โบนัสพิเศษ) ให้เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและบันทึกข้อตกลงแนบท้ายฉบับลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ฉบับที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท เพราะถือเป็นหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันไว้และปฏิบัติต่อกันมา โดยที่เงินบวกเมื่อคำนวณแล้วไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน แต่เห็นควรให้ยกเลิกการปรับเกรดอัตโนมัติเพื่อใช้ในการพิจารณาเงินโบนัสประจำปีตามที่ทั้งสองฝ่ายมีบันทึกข้อตกลงไว้ต่อกัน

๒. เรื่อง การจ่ายเงินเข้าโครงการออมเงินให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว เป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๓. เรื่อง การจ่ายเงินเข้าโครงการอบรมสัมมนาให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว เป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๔. เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า การปรับค่าจ้างประจำปีสำหรับพนักงานรายเดือนระดับ A๑ - A๗ ฐานค่าจ้างไม่เกิน เดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ในปี ๒๕๖๓ บริษัทปรับค่าจ้างเกรด A ร้อยละ ๑๓ เกรด B ร้อยละ ๑๒ เกรด C ร้อยละ ๑๐ และเกรด D ร้อยละ ๙ จึงขอให้มีการปรับเท่าปี ๒๕๖๓ และข้อตกลงข้อ ๔ วรรคสุดท้ายปี ๒๕๖๑ ระบุพนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันประจำปี ต้องได้รับการประเมินเกรดอย่างน้อยเกรด C

การปรับค่าจ้างประจำปีสำหรับพนักงานรายเดือนระดับ A๑ - A๗ ฐานค่าจ้างเกินกว่า เดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ในปี ๒๕๖๓ บริษัทปรับค่าจ้างเกรด A ร้อยละ ๙ เกรด B ร้อยละ ๘ เกรด C ร้อยละ ๗ และเกรด D ร้อยละ ๕ จึงขอให้มีการปรับเท่าปี ๒๕๖๓ และข้อตกลงข้อ ๔ วรรคสุดท้าย ปี ๒๕๖๑ ระบุพนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันประจำปีต้องได้รับการประเมินเกรดอย่างน้อยเกรด C

การปรับค่าจ้างประจำปีสำหรับพนักงานรายวันระดับ D๑ - D๗ ทุกคน ตามผลการประเมิน เกรด A วันละ ๒๘ บาท เกรด B วันละ ๒๗ บาท เกรด C วันละ ๒๖ บาท และเกรด D วันละ ๒๕ บาท และในกรณีที่พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันประจำปี ต้องได้รับการปรับเกรดประเมินผลงานไม่น้อยกว่าเกรด C ให้เป็นไปตามเดิม

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า จากการสำรวจตลาดของ [REDACTED] ในปี ๒๕๖๕ ค่าการณการปรับค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๔.๐-๔.๕ ดังนั้น บริษัทจึงถือว่าความต้องการของสภาพแรงงานไม่สมเหตุสมผลกับสภาวะตลาด การปรับเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานรายเดือนอยู่ที่ร้อยละ ๔.๕ ซึ่งสูงกว่าบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย และสูงกว่าการคาดการณ์สูงสุดที่ร้อยละ ๔.๕ ของผลสำรวจ [REDACTED] สำหรับสมาชิกสหภาพที่มีฐานเงินเดือนที่มากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท ไม่เหมาะสมสำหรับการเสนอให้ปรับเงินเดือนเฉลี่ยถึงร้อยละ ๘ และสำหรับสมาชิกสหภาพที่มีฐานเงินเดือนที่น้อยกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท ไม่เหมาะสมสำหรับการเสนอให้ปรับเงินเดือนเฉลี่ยถึงร้อยละ ๑๐ และบริษัทต้องการให้มีการปรับเงินเดือนในฐานเกณฑ์เดียวกันสำหรับพนักงานรายเดือนทั้งหมด และให้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดของพนักงานในแต่ละระดับสำหรับพนักงานรายเดือนระดับ A๑ ที่ ๒๔,๐๐๐ บาท A๒ ที่ ๒๖,๐๐๐ บาท A๓ ที่ ๒๘,๐๐๐ บาท A๔ ที่ ๓๐,๐๐๐ บาท A๕ ที่ ๓๒,๐๐๐ บาท นอกจากนี้ให้มีการปรับค่าจ้างเฉลี่ยสมาชิกสหภาพสำหรับปี ๒๕๖๕ อยู่ที่ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔.๐ สำหรับพนักงานรายเดือนที่มีฐานเงินเดือนต่ำกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท และค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๐ สำหรับพนักงานรายเดือนที่มีฐานเงินเดือนเดือนสูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท โดยพนักงานที่มีเงินเดือนถึงหรือเกินจากระดับเพดานที่กำหนดข้างต้น บริษัทจะจ่ายเงินชดเชย ซึ่งในที่นี้จะเรียกว่า การจ่ายเงินก้อนเดียวหรือการจ่ายล่าช้า (Lump Sum pay) โดยมีสูตรคำนวณ (X) บาท คูณ ๒๗๓ วัน (คำนวณได้จาก ๕๒ สัปดาห์ X ๕ วันต่อสัปดาห์ + ๑๓ วันหยุดนักขัตฤกษ์) X คือเงินอัตราปรับเงินเดือน คูณ ค่าจ้างเงินเดือนของปีก่อนปรับเงินเดือนโดยเงินเดือนใหม่จะมีค่าเท่ากับค่าเพดานสูงสุดในแต่ละระดับของพนักงาน กรณีที่ค่าจ้างพนักงานใดเกินจากค่าเพดานสูงสุด บริษัทจะคงไว้ที่ค่าจ้างนั้น สำหรับอัตราเพดานสูงสุดสำหรับพนักงานรายวันจะอยู่ในข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ฉบับที่บริษัทยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันที่จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปรับค่าจ้างประจำปี ซึ่งทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะพิจารณาร่วมกันให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ และผลเป็นประการใดให้เป็นยุติ แต่จากการที่ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาร่วมกันโดยที่ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ จึงเห็นสมควรให้มีการพิจารณาการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม โดยที่ผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ บริษัทมีผลประกอบการที่มีกำไรเพิ่มขึ้นซึ่งสภาพแรงงานเรียกร้องขอให้มีการปรับขึ้นค่าจ้างเท่ากับปี ๒๕๖๔ สำหรับพนักงานรายเดือน นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นด้วยตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ส่วนการปรับค่าจ้างสำหรับพนักงานรายวัน นั้น จากผลประกอบการที่มีกำไรเพิ่มขึ้นและค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น จึงเห็นสมควรให้มีการปรับค่าจ้างสำหรับพนักงานรายวันในอัตราเกรด A จำนวน ๒๖ บาท ซึ่งเป็นจำนวนเท่ากับที่บริษัทเสนอ ส่วนในเกรด B เกรด C และเกรด D ปรับขึ้นจำนวน ๒๕ บาท ๒๔ บาท และ ๒๓ บาท ตามลำดับ ซึ่งเป็นอัตราที่ไม่สูงจากปี ๒๕๖๔ มากนัก และเป็นจำนวนที่บริษัทสามารถปฏิบัติได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระให้บริษัทมากเกินไปเมื่อเทียบกับผลประกอบการ แต่เห็นควรให้ยกเลิกการปรับเกรดอัตโนมัติเพื่อใช้ในการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามที่ทั้งสองฝ่ายมีบันทึกข้อตกลงไว้ต่อกัน

๕. เรื่อง เงินค่าอาหาร

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๖. เรื่อง ค่าอาหารกรณีบริษัทสั่งให้พนักงานทำงานล่วงเวลา

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง ค่าอาหารของพนักงานรายเดือนรวมไปในค่าจ้าง

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๘. เรื่อง ค่าครองชีพ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๙. เรื่อง การสลับวันหยุด

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๐. เรื่อง วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๑. เรื่อง การกำหนดวันหยุดตามประเพณี

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ให้เป็นไปตามปฏิทินวันหยุดปี ๒๕๖๔

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า ได้จัดทำปฏิทินวันหยุดแล้วและแจ้งให้พนักงานรับทราบแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดวันหยุดตามประเพณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันรวมวันแรงงานแห่งชาติ จึงถือเป็นอำนาจหน้าที่ของบริษัทในการกำหนดวันหยุดตามประเพณีโดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น จึงยังไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานที่ขอร่วมพิจารณากำหนดวันตามประเพณีกับบริษัท

๑๒. เรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ขอให้มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีกฝ่ายละร้อยละ ๑

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า ขอปฏิบัติตามแนวทางเดิม ซึ่งจากการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทกับกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทเห็นว่าเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทมีในปัจจุบันค่อนข้างสูงกว่าตลาดแล้วการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่ผูกพันตลอดต่อเนื่องของบริษัทในอนาคต บริษัทจำเป็นต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง เพราะอาจจะทำให้บริษัทต้องประสบปัญหาสภาพคล่องและสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่ลดลงเพราะภาระผูกพันค่าใช้จ่ายระยะยาวในขณะที่รายได้ของบริษัทในอนาคตลดลงอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจ หรือสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณาการปรับเพิ่มเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรเป็นไปด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย และตามสภาพการจ้างเดิมเป็นจำนวน

๑๓. เรื่อง การสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อซื้ออุปกรณ์การศึกษา

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๔. เรื่อง การคำนวณค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๕. เรื่อง ค่าน้ำมันรถสำหรับพนักงานที่นำรถส่วนตัวมาทำงาน

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานชี้แจงว่า มีพนักงานอีกหลายคนที่ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการรถรับส่งที่บริษัทจัดให้ได้ เช่น ไม่มีจุดรับส่ง ใกล้เคียงกับที่พักของพนักงาน และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดหรือพนักงานที่ทำงานสลับวันหยุดซึ่งมีพนักงานมาปฏิบัติงานจำนวนน้อยบริษัทจะไม่จัดรถรับส่งให้ครบทุกจุดบริษัทไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ซึ่งเป็นปัญหาความเดือดร้อนของพนักงานที่สะสมมานาน

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า เป็นการกิจของบริษัทกับ

ที่จะต้องพิจารณาและนำมาปรับใช้บริษัทจึงขอไม่สนับสนุนให้พนักงานของเราใช้ยานพาหนะส่วนตัวในการทำงาน เราอยากจะมีผลทางอากาศการจราจรและรักษาโลกด้วยการลดการปล่อย CO₂ เพราะเราเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก นั่นคือเหตุผลที่ [REDACTED] มีรถบัสให้บริการจำนวนมากซึ่งใช้เป็นการขนส่งหลักสำหรับพนักงานของเรา ซึ่งพนักงานสามารถใช้บริการได้อย่างอิสระและสะดวกสบายตามทิศทางของบริษัท บริษัทจะไม่ให้การสนับสนุนด้านการขนส่งส่วนบุคคลหรือค่าพาหนะหรือค่าน้ำมันรถส่วนตัวและส่งเสริมให้พนักงานของเราใช้ระบบขนส่งสาธารณะหรือรถโดยสารประจำทางของบริษัท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทมีสวัสดิการการรับส่งให้กับพนักงานในการมาทำงานอยู่แล้ว ซึ่งการจัดรถรับส่งทำให้พนักงานได้รับความสะดวก สามารถมาทำงานได้ตรงเวลา ลดความอ่อนล้าจากการเดินทาง และมีความพร้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยจากการขับขีรถด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หากยังต้องมีการจ่ายค่าน้ำมันรถให้กับพนักงานที่นำรถส่วนตัวมาทำงานจะเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท อาจทำให้มีพนักงานนำรถส่วนตัวมาทำงานเพิ่มมากขึ้นส่งผลกระทบในการจัดหาสถานที่จอดรถ และไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบริษัทในการจัดสวัสดิการการรับส่ง จึงยังไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

๑๖. เรื่อง การกำหนดค่าตำแหน่ง

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๗. เรื่อง หลักเกณฑ์ในการปรับเลื่อนตำแหน่ง

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ขี้แฉว่า บริษัทได้ทำการปรับตำแหน่งพนักงานโดยใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว (ตามเอกสาร Internal Memo หมายเลข [REDACTED] อนุมัติวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔) ส่วนค่าประสบการณ์เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงแนบท้ายข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๒ ข้อที่ ๑๐

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์และปฏิบัติแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทได้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว จึงเห็นควรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา

๑๘. เรื่อง การสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๑๙. เรื่อง การสนับสนุนกระทงในประเพณีลอยกระทง

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า สหภาพแรงงานเสนอให้บริษัทแจกขนมคุกกี้ตามเดิมเหมือนปี ๒๕๖๓

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า ไม่ตกลงตามข้อเรียกร้องนี้โดยบริษัทขอสงวนสิทธิในการมอบหรือไม่มีการมอบใด ๆ ให้เป็นไปตามดุลพินิจในการพิจารณาของบริษัท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นอำนาจการบริหารจัดการของบริษัทที่จะกำหนดให้มีการจัดทำกระทง หรือมอบสิ่งของอื่นให้กับพนักงาน จึงเห็นควรให้เป็นดุลพินิจของบริษัท

๒๐. เรื่อง การเพิ่มสวัสดิการตามประกาศ

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า การประกาศแจกของรางวัลสำหรับพนักงานที่มีอายุงาน ๑๐ ปี ๒๐ ปี ๒๕ ปี ๓๐ ปี โดยได้ข้ามพนักงานที่มีอายุงาน ๕ ปี และ ๑๕ ปี และโดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานมานานมากกว่า ๑๐ ปี ๒๐ ปี ๓๐ ปี แต่ไม่ตรงกับเงื่อนไขของบริษัทก็ไม่ได้รางวัลแต่อย่างใดทำให้พนักงานดังกล่าวขาดขวัญกำลังใจ เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจเหมือนถูกเลือกปฏิบัติ

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่าบริษัทไม่ตกลงตามข้อเรียกร้องนี้และขอปฏิบัติตามแนวทางเดิมแนวปฏิบัติของบริษัทในปัจจุบัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามประกาศ ที่บริษัทจะมีการให้ของรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงานโดยกำหนดระยะเวลาไว้ตามช่วงอายุงานและเพิ่มมีการประกาศเป็นปีแรกซึ่งพนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับของรางวัลดังกล่าวเมื่อมีอายุงานถึงช่วงเวลาที่กำหนด จึงยังไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการชี้ขาดตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

๒๑. เรื่อง ประกาศ ระเบียบ คำสั่งที่ใช้อยู่และมิได้มีการเปลี่ยนแปลงให้ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศ ระเบียบที่มีการประกาศใช้อยู่ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัย

๒๒. เรื่อง สภาพการจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างอื่นใดที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมีผลเป็นไปตามกฎหมายอยู่แล้ว เห็นควรให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๒๓. เรื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานรายวัน

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานองค์ระดับโลกของ

ผู้บริหารระดับสูงคนใหม่ของบริษัทจึงมีความจำเป็นต้องเปรียบเทียบมาตรฐานกับสถานการณ์ตลาดแรงงานในท้องถิ่นเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเติบโตอย่างยั่งยืน และการบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไปซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทเอาไว้ด้วย ดังนั้น บริษัทของเราจึงปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของอุตสาหกรรมโดยเข้าร่วมการสำรวจค่าจ้างกับกลุ่ม หรือ สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์เพื่อเปรียบเทียบค่าจ้างและโครงสร้างค่าจ้างกับบริษัทในกลุ่มซึ่งจากผลสำรวจดังกล่าวทำให้บริษัททราบว่าในตลาดมีการแบ่งระดับของพนักงานรายวันและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดเพื่อกำหนดเป็นกรอบค่าจ้างในแต่ละระดับงานซึ่ง มีการแบ่งระดับพนักงานรายวันอยู่แล้ว แต่ยังไม่มีการกำหนดกรอบค่าจ้างของแต่ละระดับ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของอุตสาหกรรม และให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานในแต่ละระดับ กอปรกับสร้างมาตรฐานการจัดการด้านค่าจ้างค่าตอบแทน บริษัทจึงจำเป็นต้องนำเสนอการกำหนดกรอบค่าจ้างของพนักงานโดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับคือ ระดับต้น ระดับทักษะ และระดับทักษะพิเศษ

ระดับต้นคือกลุ่มพนักงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ในบริษัทมาก่อน ดังนั้นค่าจ้างจะมีกำหนดจากค่าแรงงานขั้นต่ำที่ ๓๓๑ บาทต่อวันไปจนถึงค่าจ้างสูงสุดที่ ๕๕๐ บาทต่อวัน

ระดับทักษะคือกลุ่มพนักงานที่มีทักษะเฉพาะด้านตามที่บริษัทกำหนดซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ค่าจ้างจะเริ่มที่ ๕๕๑ บาทต่อวัน ไปจนถึงค่าจ้างสูงสุดที่ ๖๕๐ บาทต่อวัน

ระดับทักษะพิเศษคือกลุ่มพนักงานที่มีทักษะหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่บริษัทกำหนด มีประสบการณ์ในการทำงาน อัตราค่าจ้างจะเริ่มต้นที่ ๖๕๑ บาทต่อวัน ไปจนถึงค่าจ้างสูงสุดที่ ๗๕๐ บาทต่อวัน

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ขอให้นำไปเจรจากันในการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ระบบการปรับค่าจ้างแบบกระบอกเงินเดือนนั้นจัดเป็นเครื่องมือด้านการบริหารค่าจ้างแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างเงินเดือนที่มีพื้นฐานมาจากการจัดระดับทักษะโดยการกำหนดระดับการจ่ายค่าจ้างให้เหมาะสมกับระดับทักษะความรู้ โดยทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันอยู่แล้วเพียงแต่ยังไม่เป็นที่ตกลงกัน ซึ่งหากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานรายวันใหม่โดยที่ค่าชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่มีค่าชี้ขาด ภายหลังจากพ้นกำหนด ๑ ปี แล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิมอาจจะก่อให้เกิดความยุ่งยากในการบริหาร อีกทั้งจะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ในปีต่อไป และนอกจากนี้ในการปรับค่าจ้างของพนักงานรายวันคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ชี้ขาดให้บริษัทปรับค่าจ้างให้กับพนักงานรายวันไปแล้ว จึงยังไม่เห็นสมควรให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานรายวันตามข้อเรียกร้องของบริษัท

๒๔. เรื่อง การยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกรณีพนักงานรับเหมาค่าแรง

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัทสงวนสิทธิอำนาจในการบริหารจัดการพนักงานรับเหมาค่าแรง (Subcontractor) ตามอัตราที่บริษัทจะกำหนดในแต่ละปี ตามสถานะเศรษฐกิจและแผนดำเนินธุรกิจ

ของบริษัทในขณะนั้น เนื่องจากปริมาณคำสั่งซื้อของบริษัทซึ่งแต่ละปี มีจำนวนไม่เท่ากันและบริษัทขอยกเลิกหลักเกณฑ์การโอนพนักงานรับเหมาค่าแรงมาเป็นพนักงานประจำ (ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ข้อที่ ๗) โดยบริษัทมีสิทธิในการใช้ดุลพินิจฝ่ายเดียวในการโอนพนักงานรับเหมาค่าแรงมาเป็นพนักงานประจำหรือไม่ อย่างไรก็ได้ และมีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์การคัดพนักงานรับเหมาค่าแรงมาเป็นพนักงานประจำได้ตามดุลพินิจของบริษัท

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ขอให้นำไปเจรจากันในการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ที่มีคำชี้ขาด ภายหลังจากพ้นกำหนด ๑ ปี แล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิมอาจจะก่อให้เกิดความยุ่งยากในการบริหาร อีกทั้งจะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ในปีต่อไป ทั้งสองฝ่ายควรหาข้อยุติในการเจรจาและทำบันทึกข้อตกลงต่อกัน จึงยังไม่เห็นสมควรที่จะให้มีการยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกรณีพนักงานรับเหมาค่าแรงตามข้อเรียกร้องของบริษัท

๒๕. เรื่อง การยกเลิกการใช้สิทธิการลาเป็นนาที่

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า เนื่องจากมีผลกระทบกับบริษัทกรณีพนักงานมาสายทำให้กระทบการบริหารงานของหัวหน้างานเนื่องจากการช่วยพนักงานมาสายเพื่อให้ได้รับสิทธิสวัสดิการ เช่น เบี้ยขยัน การไม่ถูกหักคะแนนมาสาย การลาลักษณะนี้พนักงานใช้แทนการมาสาย ควรใช้สิทธิลาอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมง ซึ่งในตลาดแรงงานไม่มีการใช้วันลาแบบนาที่ และแนวทางปฏิบัติให้มีการลาเป็นนาที่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมาทำงานสาย และไม่รักษาเวลาเพราะพนักงานที่มาทำงานสายก็จะใช้การลาเป็นนาที่ดังกล่าว มาแทนการมาทำงานสายได้ตลอดทั้งปีอันเป็นการกระทบการวางแผนการผลิตของบริษัท และไม่มีบริษัทไหนในโลกทำกันในลักษณะนี้

ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ขอให้นำไปเจรจากันในการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากในการดำเนินการของฝ่ายจัดการและไม่เป็นการสนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิการลาเพื่อหลบเลี่ยงในกรณีเข้าทำงานสาย จึงเห็นด้วยกับข้อเรียกร้องของบริษัทในการที่จะกำหนดให้ใช้สิทธิลาอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมง

๒๖. เรื่อง การยกเลิกสิทธิการทำงานเต็มเวลาของกรรมการสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๒๗. เรื่อง การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๐ บัญญัติให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๕ ให้มีผลบังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด ดังนั้น เมื่อข้อเรียกร้องไม่สามารถตกลงกันได้และเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ระยะเวลาของคำชี้ขาดจึงเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงไม่จำต้องวินิจฉัยชี้ขาด

๒๘. เรื่อง การจ่ายเงินสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕

วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๒๙. เรื่อง การขอคืนห้องทำงานของสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ไม่ปรากฏว่าเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๓๐. เรื่อง การหักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว เป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๓๑. เรื่อง การสนับสนุนเบี้ยเลี้ยงในการประชุม อบรม สัมมนาของประธานสหภาพแรงงาน และการฝึกอบรมให้กับสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว เป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

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

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างตามผลการประเมินแบ่งเป็น ๔ เกรด ดังนี้

๑.๑ เกรด A จำนวน ๑๙๕ วัน

๑.๒ เกรด B จำนวน ๑๘๕ วัน

๑.๓ เกรด C จำนวน ๑๗๕ วัน

๑.๔ เกรด D จำนวน ๑๕๐ วัน

และจ่ายเงินบวก (โบนัสพิเศษ) ให้กับลูกจ้างคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท

เงื่อนไขและหลักเกณฑ์การจ่ายให้เป็นไปตามเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา โดยให้ยกเลิกการปรับเกรด

อัตโนมัติ

ให้แบ่งจ่ายเงินโบนัส ๒ ครั้ง ดังนี้

(๑) สำหรับพนักงานรายวันจ่ายวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕

(๒) สำหรับพนักงานรายเดือนจ่ายวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายเดือนระดับ A๑ - A๗ ฐานค่าจ้างไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท ตามผลการประเมินแบ่งเป็น ๔ เกรด ดังนี้

๑.๑ เกรด A ในอัตราร้อยละ ๑๓

๑.๒ เกรด B ในอัตราร้อยละ ๑๒

๑.๓ เกรด C ในอัตราร้อยละ ๑๐

๑.๔ เกรด D ในอัตราร้อยละ ๙

หลักเกณฑ์การปรับให้เป็นไปตามเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา โดยให้ยกเลิกการปรับเกรดอัตโนมัติ

๓. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายเดือนระดับ A๑ - A๗ ฐานค่าจ้างเกิน ๔๐,๐๐๐ บาท ตามผลการประเมินแบ่งเป็น ๔ เกรด ดังนี้

๑.๑ เกรด A ในอัตราร้อยละ ๙

๑.๒ เกรด B ในอัตราร้อยละ ๘

๑.๓ เกรด C ในอัตราร้อยละ ๗

๑.๔ เกรด D ในอัตราร้อยละ ๕

หลักเกณฑ์การปรับให้เป็นไปตามเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา โดยให้ยกเลิกการปรับเกรดอัตโนมัติ

๔. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายวันระดับ D๑ - D๗ ตามผลการประเมินแบ่งเป็น ๔ เกรด ดังนี้

๑.๑ เกรด A จำนวน ๒๖ บาท

๑.๒ เกรด B จำนวน ๒๕ บาท

๑.๓ เกรด C จำนวน ๒๔ บาท

๑.๔ เกรด D จำนวน ๒๓ บาท

หลักเกณฑ์การปรับให้เป็นไปตามเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา โดยให้ยกเลิกการปรับเกรดอัตโนมัติ

๕. ให้นายจ้างปรับเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและปฏิบัติต่อกันมา

๖. ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลากิจ หรือลาป่วยอย่างน้อย ครั้งละหนึ่งชั่วโมง

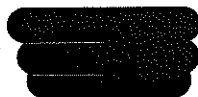
๗. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้เปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

๘. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้อที่ ๑๓ ข้อที่ ๑๔ ข้อที่ ๑๗ ข้อที่ ๒๑ และข้อที่ ๒๒

๙. ให้ยกข้อเรียกร้องของนายจ้างข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ และข้อที่ ๓

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มิคำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ



ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านินธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัสถาภ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต) และเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์
ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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