4(1)-5
ก.พ.65

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๖/๒๕๖๕

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

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

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท[redacted] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนโครงเบาะรถยนต์ ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัด[redacted] มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๙๗ คน และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ประมาณ ๒๐ คน

สหภาพแรงงาน[redacted] เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน มีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๑,๑๗๒ คน และเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ จำนวน ๕๒ คน เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๘ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน จำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างเดือนสุดท้ายและเงินบวกเพิ่มพิเศษ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อคน โดยจ่ายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ทั้งนี้ให้ใช้เกณฑ์การประเมินตามประกาศบริษัทฉบับที่ [redacted] ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่องเกณฑ์การประเมินเงินพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีวันลาเกิดจากอุบัติที่เหตุจากการทำงานและอุบัติเหตุภายนอกไม่ให้นำมาพิจารณาในการหักโบนัสและเงินบวกพิเศษ

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายของพนักงาน โดยมีผลการจ่ายเงินในเดือนเมษายน ๒๕๖๕

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุงสวัสดิการค่าเช่าบ้านจากเดิม ๑,๕๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน เพิ่มเป็น ๒,๕๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน ให้กับพนักงานทุกคน โดยมีผลตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ หักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานฯ จากบัญชีเงินเดือนของสมาชิกผ่านระบบบัญชีธนาคารเข้าบัญชีสหภาพแรงงาน [redacted] ทุกเดือนตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานทุกคน โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ ปรับลดวันทำงานตามปฏิทินการทำงานไม่เกิน ๒๔๕ วันต่อปี

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ ช่วยเหลือดูแลพนักงานทุกคน กรณีมีโรคติดต่อ หรือโรคระบาดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

๗.๑ จัดตั้งคณะกรรมการโรคติดต่อภายในบริษัทฯ โดยมีกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมด้วย

๗.๒ ให้บริษัทฯ จัดหาวัคซีนโรคติดต่อหรือโรคระบาดให้กับพนักงานและครอบครัวพนักงาน โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย และการดำเนินการจัดหาวัคซีน

๗.๓ กรณีที่มีพนักงานเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อหรือโรคระบาดตามประกาศฯ ขอให้บริษัทจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐% รวมทั้งไม่นำการลาป่วยไปประเมินผลการทำงานประจำปี

๗.๔ กรณีบริษัทสั่งให้พนักงานหยุดการปฏิบัติงานอันเกี่ยวเนื่องจากโรคติดต่อหรือโรคระบาด ให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐ % และไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

๗.๕ ให้บริษัทฯ อนุญาตให้หญิงตั้งครรภ์ ใช้สิทธิ์หยุดระหว่างตั้งครรภ์ได้ กรณีมีโรคติดต่อหรือโรคระบาดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการ ๑๐๐ % และไม่นำมาประเมินผลการทำงานประจำปี

ข้อที่ ๘ สภาพการจ้างอื่นใดที่มีมาก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติให้ถือปฏิบัติต่อไปตามสภาพการจ้างเดิม

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายจึงได้ยุติการเจรจาในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ และในวันเดียวกันสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] พนักงานประนอมข้อพิพาทมีหนังสือนัดทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๒ ครั้ง ปรากฏว่าบริษัทฯ ไม่มาพบตามนัด และมีหนังสือแจ้งยุติการเจรจาเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด[redacted]จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ในชั้นสอบข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการฯ ฝ่ายผู้แทนสหภาพแรงงานได้ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ , ๖ , ๗ และ ๘ ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำนวน ๔ ข้อ คือ ข้อที่ ๑ , ๒ , ๓ , และ ๕ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจาณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง ตรวจสอบเอกสาร และข้อเท็จจริงแล้วได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ขอแก้ไขข้อเรียกร้องดังกล่าวโดยสหภาพแรงงานขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างทุกคน จำนวน ๒ เท่าของค่าจ้างเดือนสุดท้าย และเงินบวกเพิ่มพิเศษ ๒๐,๐๐๐ บาทต่อคน เพื่อตอบแทนความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากยอดการผลิตในปี ๒๕๖๔ ของบริษัทฯ เพิ่มขึ้น และที่ผ่านมาลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาเกือบทุกวัน

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า จากงบดุล ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ บริษัท ฯ ขาดทุนจำนวน ๕,๗๒๔,๙๔๕.๖๔ บาท จึงไม่สามารถจ่ายโบนัสปี ๒๕๖๕ ได้ ถึงแม้ว่าบริษัทฯ มียอดขายปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ ประมาณ ๑๓๕ ล้านบาท เนื่องจากเดิมในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ มียอดขายประมาณ ๒๘๘ ล้านบาท แม้ในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ จะมียอดขายประมาณ ๔๒๓ กว่าล้านบาท แต่ก็ยังคงประสบกับภาวะขาดทุน จึงไม่สามารถจ่ายเงินโบนัสให้ได้ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ที่ผ่านมาการจ่ายโบนัสประจำปีจะจ่ายในเดือนมิถุนายน ซึ่งบริษัทฯ รับว่าในปี ๒๕๖๔ มีการทำงานล่วงเวลาจริง เนื่องจากต้องเร่งทำการผลิต อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีประกาศ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ว่าหากมีอุบัติเหตุในบริษัทฯ ซึ่งไม่ได้เกิดจากความประมาทของลูกจ้าง และได้มีการสอบสวนจากคณะกรรมการของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ก็จะไม่นำวันลานี้มาใช้ในการประเมินการปรับขึ้นเงินประจำปีและการจ่ายเงินโบนัสประจำปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างมีการจ่ายโบนัสประจำปีในงวดการจ่ายค่าจ้างเดือนมิถุนายนของทุกปี ซึ่งตามข้อมูลการจ่ายโบนัสประจำปีตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นายจ้างจะจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างทุกคนเป็นเงินเฉลี่ยจำนวน ๒ เดือน และมีเงินบวกเพิ่มมาโดยตลอด โดยในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนจำนวน ๕,๗๒๔,๙๔๕.๖๔ บาท ในปี ๒๕๖๓ มีผลประกอบการขาดทุนจำนวน ๕๑,๕๕๖,๙๘๖.๑๕ บาท จะเห็นได้ว่าในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีผลประกอบการที่เป็นยอดขาดทุนลดลงจากปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕,๘๓๒,๐๔๐.๕๑ บาท หรือคิดเป็น ๘๘.๘๙% ของยอดขาดทุนปี ๒๕๖๓ แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวนส่งผลให้ผู้ประกอบการมีภาระค่าใช้จ่ายในการผลิตเพิ่มขึ้น ทั้งต้นทุนทางตรงที่ผันแปรตามราคาน้ำมัน ค่าขนส่ง และค่าเหล็กที่สูงขึ้นตามราคาตลาดโลก และยังประสบกับค่าใช้จ่ายต้นทุนแฝงจากมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด – 19 (Coronavirus Disease 2019) เช่นค่าอุปกรณ์ป้องกันโรค ค่าชุดตรวจ ATK หรือผลกระทบหากต้องหยุดการผลิตเพราะเหตุมีการแพร่ระบาดเกิดขึ้นในโรงงาน ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่จะพิจารณาให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างทุกคนเป็นเงินเฉลี่ย ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษคนละ ๕,๐๐๐ บาท

เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกันมาและสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้นายจ้างต่อไป และเป็นจำนวนเงินที่ไม่สูงจนเกินไปเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างสามารถประคับประคองฐานะทางการเงินและการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ต่อไปได้ โดยให้เป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์การประเมินที่ปฏิบัติกันมา และให้มีผลวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ให้ใช้เกณฑ์การประเมินตามประกาศบริษัทฯ ฉบับที่ [redacted] ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง เกณฑ์การประเมินเงินพิเศษ และประกาศบริษัทฯ ฉบับที่ [redacted] ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์การลาเพิ่มเติม

๒. การปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปี ร้อยละ ๔ ซึ่งจากข้อมูลค่าเฉลี่ยในอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ มีการปรับเงินขึ้นประจำปีที่ร้อยละ ๕

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า บริษัทฯ เสนอให้ปรับเงินขึ้นประจำปี ที่ร้อยละ ๒.๕ ตามค่าครองชีพและอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้น และบริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยคะแนน จึงไม่กำหนดขั้นต่ำเพราะจะทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม และหากคำนวณเท่ากันบริษัทฯ จะแบกภาระที่เพิ่มสูงขึ้นมาก และในการพิจารณาปรับเงินขึ้นประจำปีบริษัทฯ พิจารณาเรื่องผลประกอบการของบริษัทฯ เองโดยไม่ได้เปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์อื่น ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องผลประกอบการของแต่ละแห่ง ซึ่งในการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนที่ลูกจ้างได้รับ และมีการปรับเงินขึ้นประจำปี ในเดือนเมษายน ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างมีการปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับลูกจ้างในรอบการจ่ายเงินตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม และจ่ายในเดือนเมษายนของทุกปี โดยจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม โดยในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ มีการปรับเงินขึ้นค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๕ และในปี ๒๕๖๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ชี้ขาดให้นายจ้างปรับเงินขึ้นค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ โดยมีขั้นต่ำร้อยละ ๒ สูงสุดร้อยละ ๓ ซึ่งในการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ฝ่ายนายจ้างเสนอให้ปรับเงินขึ้นประจำปี ที่ร้อยละ ๒.๕ และไม่กำหนดขั้นต่ำ ย่อมแสดงให้เห็นว่าอัตราดังกล่าวที่บริษัทฯ เป็นผู้เสนอย่อมแสดงให้เห็นได้ว่าบริษัทฯ มีความสามารถที่จะจ่ายได้ในอัตราตามที่เสนอ และจากข้อมูลการคาดการณ์ของธนาคารแห่งประเทศไทยคาดว่าในปี ๒๕๖๕ จะมีอัตราเงินเฟ้ออยู่ที่ร้อยละ ๑.๗ และตลาดอุปโภคบริโภคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามราคาอาหารสดและพลังงาน สอดคล้องต่อทิศทางราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลกที่ทยอยปรับสูงขึ้นจะทำให้ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้นประมาณอัตราร้อยละ ๑.๗ ดังนั้น เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างตามสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น และให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวตามสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงเห็นสมควรที่จะให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างทุกคนเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ของค่าจ้าง โดยไม่มีขั้นต่ำและขั้นสูง

๓. ขอปรับค่าเช่าบ้านของลูกจ้างระดับปฏิบัติการ

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ตั้งแต่บริษัทฯ เปิดกิจการ ในปี ๒๕๕๔ ยังไม่มีการปรับเพิ่มค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้างในระดับปฏิบัติการ ซึ่งลูกจ้างระดับ Leader และระดับ Supervisor นอกจากได้รับค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท แล้ว ยังได้รับค่า Management ซึ่งเป็นเงินจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างที่อยู่ในระดับนั้นอยู่แล้ว

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า บริษัทฯ จ่ายค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้างทุกคนโดยไม่มีเงื่อนไข เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ บริษัทฯ ได้ปรับค่าเช่าบ้าน ให้ลูกจ้างในระดับ Leader จาก ๑,๕๐๐ บาท เป็น ๒,๕๐๐ บาท และระดับ Supervisor จาก ๒,๐๐๐ บาท เป็น ๒,๕๐๐ บาท แต่สำหรับลูกจ้างในระดับปฏิบัติการยังไม่มีการปรับค่าเช่าบ้านให้ เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯ ยังคงประสบกับภาวะขาดทุนมาต่อเนื่องเป็นระยะเวลา ๒ ปี จึงไม่สามารถปรับค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้างระดับปฏิบัติการได้ แต่ที่มีการปรับค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้างระดับ Leader และระดับ Supervisor เนื่องจากต้องการให้ลูกจ้างมีแรงจูงใจในการปรับเลื่อนตำแหน่ง เพราะแต่ละตำแหน่งมีบทบาทหน้าที่ต่างกันและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นในส่วนของเงินเดือนและสวัสดิการจึงต้องมีความแตกต่างกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ค่าเช่าบ้านเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างโดยไม่มีเงื่อนไขเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันและเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ลูกจ้างด้วย แต่เมื่อปี ๒๕๖๔ นายจ้างได้ปรับค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้างระดับ Leader และระดับ Supervisor เนื่องจากต้องการสร้างแรงจูงใจในการปรับเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทน ในระดับที่ตนพอใจเพราะการปรับเลื่อนตำแหน่งต้องมีหน้าที่และภาระรับผิดชอบมากขึ้น และจากผลประกอบการของบริษัทฯ ๖ ปี ย้อนหลัง บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนเกือบทุกปี และในปี ๒๕๖๔ มียอดขาดทุนสะสมจำนวน ๒๘๙,๔๖๒,๔๒๐.๑๑ บาท หากมีการปรับเพิ่มค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้างระดับปฏิบัติการอาจเป็นการสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างและเป็นการซ้ำเติมสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของนายจ้างที่มีความเปราะบางอยู่แล้ว จึงเห็นว่าค่าเช่าบ้านของลูกจ้างระดับปฏิบัติการเป็นอัตราที่เหมาะสมแล้ว ดังนั้นจึงไม่เห็นด้วยที่จะเพิ่มค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้างระดับปฏิบัติการตามข้อเรียกร้อง

๔. การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมโอกาสในการออมเงิน และเป็นการสร้างวินัยในการออมให้ลูกจ้าง ซึ่งเงินในส่วนนี้บริษัทฯ สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ด้วย

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า บริษัทฯ ได้เก็บเงินออมให้ลูกจ้างไว้อยู่แล้ว ถึงแม้จะไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ตาม แต่ก็ได้สะสมเงินให้ลูกจ้างทุกปี ตามประกาศฉบับที่ [redacted] ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕ โดยบริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงาน ซึ่งบริษัทฯ จะให้ลูกจ้างเลือกว่าจะรับเงินเป็นรายปี โดยบริษัทฯ จะจ่ายในเดือนสิงหาคมของทุกปี หรือรับเมื่อพ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว รวมทั้งกรณีถูกเลิกจ้างด้วย ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่เลือกรับแบบรายปี หากบริษัทฯ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาจจะซ้ำซ้อนกับเงินออมดังกล่าวที่บริษัทฯ ได้จ่ายให้กับลูกจ้างอยู่แล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถเกิดขึ้นได้จากการที่ลูกจ้างร่วมกับนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้น โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ และไม่มีกฎหมายใดบังคับให้นายจ้างต้องจัดตั้ง ซึ่งการจัดตั้งนายจ้างต้องเป็นผู้ริเริ่มและเต็มใจที่จะให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างรวมถึงเป็นหลักประกันรองรับการเกษียณของลูกจ้างด้วย และในการจัดตั้งต้องมีความพร้อมทางการเงินของนายจ้างเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งปัจจุบันบริษัทฯ ยังมียอดขาดทุนสะสมประมาณ ๒๘๙ ล้านบาท จึงเห็นว่าบริษัทฯ ยังไม่มีความพร้อมในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีการเก็บเงินออมสะสมให้ลูกจ้างตามอายุการทำงานไว้อยู่แล้ว และยังเป็นการจ่ายสะสมของนายจ้างให้เพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะชี้ขาดให้ตามข้อเรียกร้อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงาน[redacted] โดยนาย[redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างทุกคนเป็นเงินเฉลี่ย ๒ เดือน และเงินบวกพิเศษคนละ ๕,๐๐๐ บาท โดยให้เป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์การประเมินที่ปฏิบัติกันมา และให้มีผลวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ให้ใช้เกณฑ์การประเมินตามประกาศบริษัทฯ ฉบับที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง เกณฑ์การประเมินเงินพิเศษ และประกาศบริษัทฯ ฉบับที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์การลาเพิ่มเติม

๒. ให้นายจ้างปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างทุกคนเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ของค่าจ้าง โดยไม่มีขั้นต่ำและขั้นสูง มีผลการจ่ายเงินรอบวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์การประเมินที่ปฏิบัติกันมา

๓. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ และ ข้อที่ ๕

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มีคำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

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

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 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) ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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

ฯลฯ