



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕/๒๕๖๕

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาชี้ขาด ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงพยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้ บริษัท [redacted] สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (คลัทช์รถยนต์) โดยมีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้าง จำนวน ๒๗๖ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน ประจำจังหวัด [redacted] เลขทะเบียนที่ [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักงานตั้งอยู่ เลขที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] โดยมีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน ๑๖๓ คน

เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อบริษัท จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสในอัตรา ดังนี้

(๑.๑) ในเดือนธันวาคม ให้กับพนักงานทุกคน ไม่น้อยกว่า ๒.๕ เดือนของค่าจ้างและ

(๑.๒) เงินบวกเพิ่มพิเศษอีกคนละ ๑๗,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๒ ให้บริษัทปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคนทุกระดับ โดยมีการประเมินผล ดังนี้
เกรด A เท่ากับ ๔.๕ % ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ คนละ ๑๐๐ บาท
เกรด B เท่ากับ ๔.๐ % ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ คนละ ๑๐๐ บาท
เกรด C เท่ากับ ๓.๕ % ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ คนละ ๑๐๐ บาท
เกรด D เท่ากับ ๓.๐ % ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ คนละ ๑๐๐ บาท
เกรด F เท่ากับ ๒.๕ % ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ คนละ ๑๐๐ บาท

ข้อที่ ๓ ให้บริษัทช่วยเหลือสนับสนุนค่าเดินทางกลับบ้านช่วงสงกรานต์เป็นเงิน จำนวน ๑,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๔ ให้บริษัทให้ของขวัญกับพนักงานทุกคนที่มีอายุงานครบ ๑๐ ปี

ข้อที่ ๕ ให้บริษัทให้พนักงานสามารถลางานเพื่อดูแลภรรยาและบุตร ได้ไม่เกิน ๕ วันทำงาน โดยที่ไม่โดนหักค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ในกรณีภรรยาคลอดบุตร และหากพนักงานมีเหตุจำเป็นสามารถลาอีกต่อไปได้ไม่เกิน ๓ วันทำงาน

ข้อที่ ๖ ให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการเป็นของขวัญวันเกิดให้กับพนักงานทุกคน มูลค่าไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท

ข้อที่ ๗ ให้บริษัทให้พนักงานใช้สิทธิลาพักผ่อนฉุกเฉินโดยไม่ต้องใช้หลักฐาน

หมายเหตุ สวัสดิการอื่นใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ดังเดิม นอกจากขัดหรือแย้งจากข้อตกลงนี้ ให้ใช้ฉบับนี้แทน

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๖ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จังหวัด [redacted] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าจ้าง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัส และเงินบวกเพิ่มพิเศษ

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า จากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจของตลาดรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งในประเทศและการส่งออกของปี ๒๕๖๔ ในครึ่งปีแรก บริษัทมียอดการผลิต ยอดการขาย กำไร และมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีรายได้จากการขายเศษเหล็กและกระดาษทั้งปี ๑๑,๓๕๓,๕๐๐ บาท รวมถึงความร่วมมือของพนักงานในการทำงาน การร่วมมือลดค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การท่องเที่ยวประจำปี กีฬาสี งานเลี้ยงปีใหม่ ตลอดจนอุปสรรคในการผลิตต่าง ๆ อีกทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโควิด - 19 อย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับบริษัท และจากผลการสำรวจการจ่ายเงินโบนัส ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยชมรมผู้บริหารบุคคล ในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (MAC) แยกตามขนาดกิจการ จำนวนพนักงาน ๕๐ - ๓๐๐ คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๓.๒ ดังนั้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานของพนักงานที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทเจริญเติบโตก้าวหน้า จึงพิจารณายื่นข้อเรียกร้องให้บริษัทจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ อยู่ที่ ๒.๕ เดือนของค่าจ้างและเงินบวกเพิ่มพิเศษ ๑๗,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท ให้เจริญเติบโตก้าวหน้า ซึ่งในชั้นการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ฝ่ายสหภาพแรงงาน มีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติว่า ให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสในอัตรา ๑.๕ เดือน และเงินบวกเพิ่มพิเศษ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานเท่ากันทุกคน จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัทมีผลประกอบการปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๖๐,๖๔๐,๖๘๑ บาท ปี ๒๕๖๒ กำไร ๑๔,๐๓๘,๐๖๐ บาท และในปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๓๓,๔๒๘,๖๖๘ บาท รวมขาดทุนสะสม เป็นเงินจำนวน ๘๐,๖๘๑,๒๘๙ บาท อีกทั้งผลประกอบการของปี ๒๕๖๔ ณ เดือนพฤศจิกายน ขาดทุน ๙,๐๑๒,๓๗๔.๘๓ บาท ซึ่งที่ผ่านมาบริษัทได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดทุน โดยปรับปรุงการบริหารงานต่าง ๆ เช่น การร่วมมือกับซัพพลายเออร์ ลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการจ้างผลิตจากภายนอก ผลิตภัณฑ์ที่เคยผลิตที่ญี่ปุ่นก็เปลี่ยนมาผลิตที่ไทย และมีการทำกิจกรรมวิเคราะห์คุณค่าและวิศวกรรมคุณค่า (VAVE) ที่ลูกค้ามีส่วนเกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมลดต้นทุน มีการปรับปรุงภายในโดยวางแผนปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตให้เป็นระบบอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดวิกฤตโควิด - ๑๙ ในปีที่ผ่านมา ๆ มา ทำให้ยอดคำสั่งซื้อของลูกค้าลดลงอย่างรวดเร็ว จึงดำเนินการลดต้นทุนในส่วนของคุณค่าแรงและต้นทุนการผลิต โดยการหยุดกิจการชั่วคราว และยุบกะการทำงานจากเดิม ๒ กะ เหลือเพียงกะเดียว ต่อมาเมื่อยอดคำสั่งซื้อกลับเข้าสู่สภาพเดิม บริษัทไม่ได้จ้างงานเป็นพนักงานประจำ แต่ปรับเปลี่ยนเป็นการจ้างพนักงานสัญญาจ้าง เพื่อลดต้นทุนแรงงาน สำหรับสถานการณ์ในปี ๒๕๖๔ ในช่วงเดือนมกราคม - เมษายน บริษัทสามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติ หลังจากนั้น วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิต คือ ทองแดง และเหล็ก ปรับราคาสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ต้นทุนที่ใช้ในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง คาดว่าเมื่อปิดงบปี ๒๕๖๔ ผลประกอบการจะขาดทุน ส่วนกรณีมีรายได้จากการขายเศษเหล็กและกระดาษทั้งปี ๑๑,๓๕๓,๕๐๐ บาท บริษัทได้รวมในงบแสดงบัญชีรายรับรายจ่าย รายการ Non - Operation Income จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การจ่ายเงินโบนัสในปี ๒๕๖๔ จึงเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุสมผล แต่หากพนักงานไม่ได้รับเงินโบนัสแล้ว ก็จะต้องร้อนจากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน บริษัทจึงจัดงบประมาณเป็นเงินช่วยเหลือพิเศษ ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษตามผลการประเมิน และในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ฝ่ายบริษัทได้เสนอเงินช่วยเหลือพิเศษ ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษตามผลการประเมิน ดังนี้

เกรด A เท่ากับ ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน และบวกเงินเพิ่มพิเศษ ๔,๐๐๐ บาท

เกรด B เท่ากับ ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน และบวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓,๐๐๐ บาท

เกรด C เท่ากับ ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน และบวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒,๐๐๐ บาท

เกรด D เท่ากับ ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน และบวกเงินเพิ่มพิเศษ ๑,๐๐๐ บาท

เกรด F เท่ากับ ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน ไม่มีบวกเงินเพิ่มพิเศษ

ในชั้นการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคณะกรรมการ ได้พิจารณาจากข้อเรียกร้อง และข้อเสนอของทั้งสองฝ่ายในชั้นการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว มีแนวโน้มว่าจะได้ข้อยุติ จึงมีคำแนะนำเสนอต่อผู้แทนบริษัท โดยให้พิจารณาจ่ายโบนัส

๑.๕ เดือน ของฐานเงินเดือน และบวกเงินเพิ่มพิเศษ ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้แทนบริษัทเห็นพ้องด้วย จึงเสนอจ่ายโบนัส ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน และบวกเงินเพิ่มพิเศษ ๕,๐๐๐ บาท ให้ผู้แทนสหภาพแรงงานพิจารณา แต่หากไม่รับข้อเสนอ ผู้แทนบริษัทขอยืนยันข้อเสนอในชั้นการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทั้งในเรื่องโบนัส และการปรับค่าจ้างด้วย ผู้แทนสหภาพแรงงานรับข้อเสนอเฉพาะเงินโบนัส ๑.๕ เดือนของฐานเงินเดือน ส่วนเงินเพิ่มพิเศษ ขอปรับเพิ่มเป็น ๘,๐๐๐ บาท หากผู้แทนบริษัทไม่รับข้อเสนอ ขอยืนยันให้พิจารณาตามข้อเรียกร้องเดิม ทั้งในเรื่องโบนัส และการปรับค่าจ้างประจำปี ซึ่งทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ในเรื่องจำนวนเงินบวกเพิ่มพิเศษ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า ในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายมีข้อเสนอต่อกันและได้ข้อยุติในเรื่องเงินโบนัส จำนวน ๑.๕ เดือน ส่วนเงินบวกเพิ่มพิเศษ ทั้งสองฝ่ายยังหาข้อยุติไม่ได้ เนื่องจากฝ่ายสหภาพแรงงานเสนอที่ ๘,๐๐๐ บาท แต่ฝ่ายบริษัทยอมรับได้ที่ ๕,๐๐๐ บาท โดยฝ่ายสหภาพแรงงานเห็นว่า ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้น โดยเฉพาะในช่วงครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๔ ที่มีการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นและผลประกอบการมีกำไร ขณะที่ฝ่ายนายจ้างอ้างเหตุผลการขาดทุนที่เกิดขึ้นสะสมมาตั้งแต่ ปี ๒๕๖๑ จนถึงปี ๒๕๖๓ ส่วนในปี ๒๕๖๔ ตั้งแต่เดือนมกราคม - เมษายน แม้ว่าการดำเนินธุรกิจจะเริ่มเข้าสู่ภาวะปกติ แต่หลังจากนั้นก็ประสบปัญหาราคาสินค้าและทองแดง ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตมีราคาสูงขึ้น ทำให้ผลประกอบการของปี ๒๕๖๔ ณ เดือนพฤศจิกายน ขาดทุน ๙,๐๑๒,๓๗๔.๘๓ บาท และคาดว่าเมื่อปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ผลประกอบการจะขาดทุนเช่นเดียวกับปีที่ผ่านมา และแม้ว่าทั้งสองฝ่ายจะมีบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้นำผลประกอบการของปีก่อนหน้ามาหารครึ่ง และนำผลประกอบการของปีปัจจุบันตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน มาพิจารณาจ่ายโบนัสและปรับค่าจ้างในปีนี้ และให้ใช้เกณฑ์นี้ในการเจรจาทุก ๆ ปี ทำให้ผลประกอบการของปี ๒๕๖๓ ขาดทุนลดลง และมีผลกำไรในปี ๒๕๖๔ ช่วงครึ่งปีแรก แต่ผลประกอบการรวมทั้งปีพิจารณาโบนัสและปรับค่าจ้างก็ยังขาดทุน ๘,๔๗๐,๓๓๓.๖๑ บาท อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการขาดทุนจะลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ แต่การขาดทุนดังกล่าวส่งผลให้ขาดทุนสะสมทั้งสองปีเป็นเงินจำนวน ๔๐ ล้านบาท เช่นเดียวกับการคำนวณผลกำไรขาดทุนสะสมเมื่อคิดทั้งปี ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากผลประกอบการแล้ว เห็นว่า อัตราที่สหภาพแรงงานเรียกร้องนั้น เป็นอัตราที่สูงและเป็นการเพิ่มภาระกับบริษัทมากเกินไป จึงเห็นสมควรให้มีการจ่ายเงินบวกเพิ่มพิเศษ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราเท่ากับปีที่ผ่านมา และเป็นอัตราที่เหมาะสม ส่วนอัตราเงินโบนัสเห็นควรให้เป็นไปตามที่ทั้งสองตกลงกันที่ ๑.๕ เดือน

๒. เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี และเงินพิเศษ

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ผลสำรวจการปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๕ โดยชมรมผู้บริหารบุคคล ในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (MAC) มีค่ากลางอยู่ที่ร้อยละ ๓.๖๖ และในปีนี้มีบริษัทมีการผลิตและยอดขายสูงขึ้น มีแนวโน้มเป็นไปในแนวทางที่ดีขึ้น จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องในการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ค่ากลางอยู่ที่ร้อยละ ๓.๕ บวกเงินพิเศษ ๑๐๐ บาท และในชั้นการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ฝ่ายสหภาพแรงงานมีข้อเสนอปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้

เกรด A เท่ากับร้อยละ ๓.๐ ของฐานเงินเดือน และบวกเงินพิเศษ ๕๐ บาท

เกรด B เท่ากับร้อยละ ๒.๕ ของฐานเงินเดือน และบวกเงินพิเศษ ๕๐ บาท

เกรด C เท่ากับร้อยละ ๒.๐ ของฐานเงินเดือน และบวกเงินพิเศษ ๕๐ บาท

หรือปรับเพิ่ม ๓๕๐ บาท เท่ากันทุกคน

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัทมีคู่แข่งทางการค้าอยู่เป็นจำนวนมากและต้องเผชิญกับราคาวัตถุดิบที่พุ่งสูงขึ้น จำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตเพื่อความอยู่รอดในอนาคต ต้องลดค่าใช้จ่ายในการใช้บริการจ้างผลิตจากภายนอก โดยการทำกิจกรรม VAVE อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับควบคุมค่าแรงและค่าใช้จ่ายในการผลิตด้วย ประกอบกับราคาน้ำมันที่พุ่งสูงขึ้นต่อเนื่องจากปีที่แล้ว และมีการประกาศขึ้นค่าไฟฟ้าในปีด้วย จึงคาดการณ์ได้ว่าค่าขนส่งและค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ จะเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและการขนส่งอย่างมีนัยยะสำคัญ ดังนั้น เพื่อคงไว้ซึ่งระบบการบริหารงานที่มั่นคงในระยะยาวและเสถียรภาพในการผลิต จำเป็นต้องปรับค่าจ้างอย่างรอบคอบ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและความเสี่ยงต่าง ๆ แล้ว การปรับขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำร้อยละ ๒ จึงสมเหตุสมผลและรอบคอบแล้ว ส่วนลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานดีก็จะปรับอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า เดิมการปรับค่าจ้างเป็นไปตามผลการประเมินตามเกรด ๕ เกรด (A B C D และ F) แต่ในครั้งนี้อยู่ในขั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้แทนสหภาพแรงงานเสนอที่จะให้มีการปรับค่าจ้างตามผลการประเมินแบ่งเป็น ๓ เกรด โดยเกรด A = ร้อยละ ๓.๐ เกรด B = ร้อยละ ๒.๕ และเกรด C = ร้อยละ ๒.๐ โดยมีเงินบวกพิเศษแต่ละเกรดที่ ๕๐ บาท ซึ่งในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้แทนบริษัทรับได้ที่จะให้มีการปรับค่าจ้างแบ่งเป็น ๓ เกรด ต่ำสุดที่ร้อยละ ๒ และเงินบวกพิเศษ ๓๐ บาท ดังนั้นเมื่อทั้งสองฝ่ายรับกันได้ที่จะให้มีการปรับค่าจ้างแบ่งเป็น ๓ เกรด โดยเกรด A = ร้อยละ ๓.๐ เกรด B = ร้อยละ ๒.๕ และเกรด C = ร้อยละ ๒.๐ จึงเห็นควรให้เป็นไปตามนั้น ส่วนเงินเพิ่มพิเศษ เมื่อพิจารณาจากผลประกอบการและการปรับค่าจ้างในปีที่ผ่านมา เห็นว่า อัตรา ๓๐ บาท เป็นอัตราที่เหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ก็เป็นอัตราที่ใกล้เคียงกัน จึงเห็นควรให้มีการปรับค่าจ้างเกรด A = ร้อยละ ๓.๐ เกรด B = ร้อยละ ๒.๕ และเกรด C = ร้อยละ ๒.๐ บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๓๐ ในทุกเกรด

๓. เรื่อง เงินช่วยเหลือสนับสนุนค่าเดินทางกลับบ้านช่วงสงกรานต์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอดอนข้อเรียกร้อง

๔. เรื่อง ของขวัญสำหรับพนักงานที่มีอายุงานครบ ๑๐ ปี

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอดอนข้อเรียกร้อง

๕. เรื่อง การลางานเพื่อดูแลภรรยาและบุตร

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอดอนข้อเรียกร้อง

๖. เรื่อง สวัสดิการของขวัญวันเกิด

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอดอนข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง การลาพักร้อนฉุกเฉิน

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ขอดอนข้อเรียกร้อง

กรณีสวัสดิการอื่นใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ดังเดิม นอกจากขัดหรือแย้งจากข้อตกลงนี้

ให้ใช้ฉบับนี้แทน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า สภาพการจ้างอื่นใดที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงย่อมเป็นไปตามเดิม จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยชี้ขาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง สหภาพแรงงาน [REDACTED]

[REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED]

[REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างเป็นเงินจำนวน ๑.๕ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔

๒. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างตามหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

เกรด A เท่ากับร้อยละ ๓.๐ ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ ๓๐ บาท

เกรด B เท่ากับร้อยละ ๒.๕ ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ ๓๐ บาท

เกรด C เท่ากับร้อยละ ๒.๐ ของฐานเงินเดือนและบวกเงินพิเศษ ๓๐ บาท

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย 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 เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า ชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

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

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ 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 ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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