



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๘/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง

สหภาพแรงงาน [redacted]
โดยนาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน

ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและ
ผู้รับข้อเรียกร้อง

บริษัท [redacted]
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้รับข้อเรียกร้องและ
ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted]

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่
๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง
รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ได้ดำเนินการเสร็จแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย
นมพร้อมดื่ม สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] อาคาร [redacted] ชั้นที่ [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted]
กรุงเทพมหานคร โรงงานผลิตตั้งอยู่ที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted]
อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีลูกจ้างทั้งหมด ๑,๑๐๑ คน โดยเป็นลูกจ้างสำนักงานใหญ่ ๒๑๕ คน
และเป็นลูกจ้างโรงงานผลิตจำนวน ๘๘๖ คน ซึ่งลูกจ้างโรงงานผลิตแบ่งเป็นลูกจ้างรายเดือนจำนวน ๑๕๘ คน
ลูกจ้างรายชั่วโมงจำนวน ๓๕๘ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๓๗๐ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน ๓๒๐ คน โดยเป็นลูกจ้างของ
บริษัทฯ ที่ทำงานอยู่โรงงานผลิตและเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงทุกคน สหภาพแรงงานได้มีหนังสือที่ [redacted]
ลงวันที่ [redacted] มิถุนายน ๒๕๖๔ แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๐ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานรายชั่วโมงที่มีผลการปฏิบัติงานเกรด C ไม่น้อยกว่า ๕ เปอร์เซ็นต์ ของฐานค่าจ้าง

ข้อที่ ๒ ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือทุนการศึกษาให้กับพนักงานโดยไม่จำกัดฐานเงินเดือน พร้อมมอบทุนเรียนดีให้กับบุตรพนักงานที่ได้เกรดเฉลี่ยทั้งปี ๓.๐๐ ขึ้นไป เพิ่มอีก ๒,๕๐๐ บาท ตั้งแต่อนุบาล ถึงปริญญาตรี

ข้อที่ ๓ ให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานรายชั่วโมงเดือนละ ๓๕๐ บาท กรณี ดัชนีผู้บริโภคในเขตกรุงเทพปริมณฑลไม่ถึง ๕% ภายใน ๒ ปี

ข้อที่ ๔ ให้บริษัทฯ เพิ่มเงินค่าเช่ากะให้กับพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ๆ ละ ๗๐ บาท

ข้อที่ ๕ ให้บริษัทฯ จ่ายเงินเบี้ยขยันให้กับลูกจ้างที่ไม่ขาด สาย ลาป่วย ๑,๕๐๐ บาท/เดือน

ข้อที่ ๕.๑ ขอให้บริษัทฯ มอบเงินรางวัลพิเศษแก่พนักงานไม่ขาด สาย ลาป่วย ในรอบ ๑๒ เดือน ทุกคนจำนวน ๗,๐๐๐ บาท/คน

ข้อที่ ๖ ให้บริษัทฯ จ่ายเงินเดือนที่ ๑๓ บวก ๑๕,๐๐๐ บาท/คน/ปี

ข้อที่ ๗ ให้บริษัทฯ จ่ายค่ารักษาฟันพนักงานปีละ ๒,๐๐๐ บาททุกคน

ข้อที่ ๘ ให้บริษัทฯ จ่ายสวัสดิการเงินบำเหน็จให้กับพนักงานที่เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๙ ให้บริษัทฯ แก้ไขเพิ่มเติมกฎและข้อบังคับในการทำงานหมวดที่ ๙ การเลิกจ้างข้อ ๕๔ ดังนี้

ข้อ ๕๔.๓ เมื่อจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน หรือเลิกงานบางส่วน ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การลดพื้นที่ การนำเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีอันทันสมัย ปรับโครงสร้างบริษัท มีเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาโดยมีผู้แทนสหภาพ แรงงานและฝ่ายจัดการพิจารณาหาตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมให้กับพนักงานที่มีผลกระทบก่อน จึงพิจารณา เลิกจ้างเป็นทางเลือกสุดท้าย

ข้อที่ ๑๐ สภาพการจ้างใดที่ไม่ปรากฏในข้อเรียกร้องฉบับนี้ทั้งที่เป็นประเพณีปฏิบัติต่อกันมา ให้คงสภาพไว้เช่นเดิม

บริษัท [REDACTED] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ ถึงประธานสหภาพแรงงาน เรื่องการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำนวน ๘ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ เปลี่ยนแปลงงวดการจ่ายค่าจ้างสำหรับพนักงานรายชั่วโมงจากจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน และวันสิ้นเดือน เป็นจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน

ข้อที่ ๒ ขอยกเลิกสวัสดิการรถรับส่งพนักงานทั้ง ๓ เส้นทาง

ข้อที่ ๓ ขอยกเลิกค่าครองชีพ โดยให้ค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของการปรับค่าจ้างประจำปี

ข้อที่ ๔ ขอยกเลิกกิจกรรมงานกีฬาประจำปี

ข้อที่ ๕ ขอเปลี่ยนการปรับค่าจ้างประจำปีด้วยเฉลี่ย ๔% เป็นการปรับตามผลการปฏิบัติงาน และตามสถานะเศรษฐกิจ

ข้อที่ ๖ ขอปรับสัดส่วนการประเมินผลการทำงาน ๖๐% กับความสม่ำเสมอในการมาทำงาน ๔๐% เป็นการประเมินผลการทำงาน ๘๐% และความสม่ำเสมอในการมาทำงาน ๒๐%

ข้อที่ ๗ ขอเปลี่ยนแปลงวันทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์

จาก วันทำงานปกติ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันอาทิตย์
เป็น วันทำงานปกติ ๖ วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์จะ
หมุนเวียนตามบริษัทฯ กำหนด โดยแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า

ข้อที่ ๘ ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีอายุ ๓ ปี สภาพการจ้างใดที่ไม่อยู่ในข้อเรียกร้องนี้
ให้คงไว้สภาพเช่นเดิม

ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันเองจำนวน ๗ ครั้ง เจรจาครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔
แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายได้มีหนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
จังหวัด [REDACTED] พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อไกล่เกลี่ย
จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๐ และ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผลปรากฏว่าทั้งสองไม่สามารถเจรจากตกลงกันได้
แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่
ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง
กันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [REDACTED] จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ผู้แทนนายจ้าง ชี้แจงว่า ตามที่สหภาพแรงงานได้กล่าวอ้างให้บริษัทฯ ปรับสภาพการจ้าง
ในหลาย ๆ ประการให้ดีขึ้นเทียบเคียงกับบริษัท [REDACTED]
[REDACTED] ซึ่งบริษัทฯ ขอยืนยันว่าได้จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างดีกว่าบริษัท [REDACTED] ในหลายรายการ
เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ กับ บริษัท [REDACTED] แล้วนั้น จะพบได้ว่ามีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บริษัท [REDACTED] ผลิตและจำหน่ายสินค้าหลักเป็นผงขงเครื่องดื่ม [REDACTED] ซึ่งมี
วัตถุดิบที่ใช้เป็นผงช็อกโกแลตมอลท์ไม่ใช่ผลิตภัณฑ์นม จึงทำให้บริษัท [REDACTED] มิได้จัดอยู่ในกลุ่มบริษัทใน
อุตสาหกรรมนม เนื่องจากวัตถุดิบหลักของสินค้าของบริษัท [REDACTED] ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมราคาของกระทรวง
พาณิชย์ เนื่องจากวัตถุดิบของสินค้าของบริษัทฯ เป็นน้ำมันสดซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมราคาของกระทรวงพาณิชย์
จึงทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของราคาต้นทุนสินค้าระหว่างบริษัทฯ กับ บริษัท [REDACTED] กล่าวคือ บริษัทฯ ไม่
สามารถปรับเปลี่ยนราคารับซื้อน้ำมันสดจากเกษตรกรได้อย่างอิสระ ซึ่งกระทบต่อต้นทุนสินค้าทุกตัวของบริษัทฯ
แต่บริษัท [REDACTED] กลับสามารถกำหนดและ/หรือปรับเปลี่ยนราคารับซื้อผงช็อกโกแลตมอลท์ได้อย่างอิสระ
เพราะไม่ใช่สินค้าที่อยู่ภายใต้การควบคุมราคา ทำให้บริษัท [REDACTED] สามารถบริหารจัดการต้นทุนสินค้าของตนได้
อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพมากกว่าบริษัทฯ ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานเรียกร้องให้บริษัทฯ ปรับเปลี่ยน
สภาพการจ้างบางประการให้เทียบเท่าหรือมากกว่าที่บริษัท [REDACTED] จัดให้กับลูกจ้างของตนแล้วนั้น จึงเป็นการ
เรียกร้องโดยเปรียบเทียบธุรกิจหรือกิจการที่ผิดฝาผิดตัว และไม่เป็นธรรมกับบริษัทฯ แต่อย่างใด แท้จริงแล้ว
สหภาพแรงงานควรเปรียบเทียบสภาพการจ้างที่บริษัทฯ จัดให้มี โดยเปรียบเทียบกับสภาพการจ้างของบริษัทอื่น
ในอุตสาหกรรมนม ซึ่งกรณีก็ปรากฏเป็นที่ชัดเจนว่า สภาพการจ้างที่บริษัทฯ จัดให้แก่ลูกจ้างของบริษัทฯ ล้วนแต่
มากกว่าหรือดีกว่าที่บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมนมจัดให้แก่ลูกจ้างของตนแทบทั้งสิ้น ทั้ง ๆ ที่ หลาย ๆ บริษัทก็ล้วน
แล้วแต่มีผลประกอบการที่ดีกว่าบริษัทฯ ตัวอย่างเช่น บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ยิ่ง
ไปกว่านั้น ในปี ๒๕๖๔ บริษัท [REDACTED] ประกอบกิจการมีกำไรมากกว่าบริษัทฯ ถึง ๓,๓๖๗ ล้านบาท โดยข้อเท็จจริง
ปรากฏว่า บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนในปี ๒๕๖๔ มากถึง ๑,๖๔๔ ล้านบาท และหากเปรียบเทียบผลกำไรจาก
การประกอบกิจการของบริษัท [REDACTED] ๓ ปีย้อนหลัง ก็พบว่าผลประกอบการของบริษัท [REDACTED] สูงกว่าผล

ประกอบการของบริษัทฯ เป็นจำนวนมาก และผลประกอบการในส่วนของการขายของบริษัทฯ ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ มีอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับขนาดการลงทุนของบริษัทฯ กล่าวคือ มีอัตราร้อยละ ๕ ของยอดขาย ซึ่งอัตราดังกล่าวถือว่าน้อยมากหากเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับระหว่างความเสี่ยงในการลงทุนประกอบธุรกิจ กับความเสี่ยงในการลงทุนในหุ้นกู้ กองทุน หรือการลงทุนอื่น ๆ ที่มีความเสี่ยงต่ำกว่า ซึ่งการลงทุนต่าง ๆ ดังกล่าวล้วนได้ผลตอบแทนในระดับเดียวกันหรือมากกว่า นอกจากนี้ เมื่อนำรายละเอียดสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องมาประกอบการพิจารณา จะเห็นได้ว่า หากบริษัทฯ ปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างต่าง ๆ ตามข้อเรียกร้องจะทำให้บริษัทฯ มีอัตราค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ ๑๒.๕% ยิ่งไปกว่านั้น ในปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนมากถึง ๑,๖๔๔ ล้านบาท หรือคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๕.๑๓% ประกอบกับบริษัทฯ มีภาระหนี้สินที่ต้องชำระหนี้ในจำนวนถึง ๒,๑๘๔ ล้านบาท ให้แก่บริษัท [REDACTED] ตามผลคำพิพากษาในคดีพิพาททางการค้าระหว่างบริษัทฯ กับ บริษัท [REDACTED] ประกอบกับตลอดระยะเวลาช่วงหลายปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ก็ประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจหลายประการอันทำให้บริษัทฯ จำต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงยิ่งขึ้นในหลายประการ ตัวอย่างเช่น ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) บริษัทฯ ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของลูกจ้างจำนวนที่สูงถึง ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท บริษัทฯ ต้องประสบปัญหาด้านต้นทุนที่สูงขึ้นจากการปรับราคาวัตถุดิบขึ้น เช่น ราคาน้ำมันปาล์ม ราคาน้ำมัน เป็นต้น ทำให้บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิมประมาณ ๖๒๙ ล้านบาท ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และอยู่เหนือการควบคุมและการบริหารจัดการของบริษัทฯ อีกทั้ง เมื่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ดังกล่าวต่างปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่บริษัทฯ กลับไม่สามารถปรับขึ้นราคาสินค้าได้ เพราะสินค้าของบริษัทฯ เป็นสินค้าที่อยู่ภายใต้การควบคุมและการตรึงราคาของกระทรวงพาณิชย์ ประกอบกับความเสี่ยงในสถานการณ์ทางการเงินที่บริษัทฯ ต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาถึงจำนวนกว่า ๒,๑๘๔ ล้านบาท ให้แก่บริษัท [REDACTED] (จำนวนดังกล่าวยังไม่รวมดอกเบี้ยที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน) และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่ยังคงไม่มีความแน่นอนว่าจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องควบคุมและลดค่าใช้จ่ายและประคับประคองระดับกระแสเงินสดของบริษัทฯ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถประกอบธุรกิจและมีความสามารถในการจ้างงานลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทฯ ต่อไปได้ จึงถือได้ว่าข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไม่เป็นการสมเหตุสมผลและเป็นธรรมต่อบริษัทฯ อย่างยิ่ง

ในชั้นสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการฯ ฝ่ายผู้แทนสหภาพแรงงานได้ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๕.๑ และฝ่ายผู้แทนนายจ้างได้ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๘ ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๐ ข้อ คือ ข้อที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙ และ ๑๐ และพิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องของนายจ้างจำนวน ๗ ข้อ คือ ข้อที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖ และ ๗ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง ตรวจสอบเอกสารและข้อเท็จจริงแล้วได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ลูกจ้างรายชั่วโมงมีฐานค่าจ้างต่ำกว่าประเภทกิจการอาหารนมทั่วไป ซึ่งบริษัทฯ ได้ปรับค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างรายชั่วโมงในอัตราร้อยละ ๔ ตั้งแต่ปี ๒๕๓๙- ๒๕๖๔ (๒๕ ปี) ถึงแม้ว่าบริษัทฯ ได้ปรับค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานเกรด C ในอัตราร้อยละ ๔ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ แล้ว แต่เพื่อยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างและครอบครัว สร้างแรงจูงใจใน

การทำงาน และมีรายได้เพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น ดังนั้น ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างราย ชั่วโมงที่มีผลการปฏิบัติงานเกรด C ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของฐานค่าจ้าง

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ขอเปลี่ยนการปรับค่าจ้างประจำปีถัวเฉลี่ย ๔% เป็นการปรับตาม ผลการปฏิบัติงานและตามสภาวะเศรษฐกิจ เนื่องจากการปรับค่าจ้างตายตัวที่อัตราถัวเฉลี่ย ๔% โดยไม่คำนึง ผลการทำงาน ผลประกอบการ หรือสภาวะเศรษฐกิจเป็นผลให้ค่าจ้างของลูกจ้างรายวันมีจำนวนตั้งแต่ ๔๑๖ บาท จนถึง ๒,๘๘๖ บาท ต่อวัน ซึ่งไม่ส่งเสริมให้ลูกจ้างมุ่งมั่นตั้งใจทำงานและไม่เกิดผลตอบสนองต่อลูกจ้างที่ตั้งใจ ทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งบริษัทฯ ต้องรับภาระการปรับขึ้นค่าจ้างลูกจ้างรายชั่วโมงในอัตรา ถัวเฉลี่ยถึงร้อยละ ๔ นอกจากบริษัทฯ จะปรับค่าจ้างต่อปีในอัตราถัวเฉลี่ยที่สูงตายตัวแล้ว บริษัทฯ ยังได้ให้ โบนัสแก่ลูกจ้างรายชั่วโมงทั้งในส่วนโบนัสที่จ่ายเป็นประจำทุกปีโดยไม่อิงกับผลประกอบการ และโบนัสส่วนที่ อิงกับผลประกอบการอีกด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบภายในบริษัทฯ แล้ว จะพบว่า ลูกจ้างรายชั่วโมงได้โบนัส มากกว่าลูกจ้างรายเดือนเสียอีก เนื่องจากลูกจ้างรายเดือนจะได้เพียงโบนัสจากดุลพินิจของนายจ้างโดยอิงจาก ผลประกอบการเท่านั้น อีกทั้ง การปรับขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างรายเดือนก็เป็นไปตามดุลพินิจของนายจ้าง ซึ่งแตกต่างจากลูกจ้างรายชั่วโมงที่ขึ้นในอัตราตายตัว กรณีจึงทำให้ลูกจ้างรายชั่วโมงของบริษัทฯ จะได้รับสิทธิ ประโยชน์ที่ดีกว่าบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันแล้วนั้น ยังได้รับสิทธิประโยชน์ในรูปแบบที่สูงกว่าลูกจ้าง รายเดือนในบริษัทเดียวกันอีกด้วย ผลกำไรในปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ มาจากการปรับลดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าใช้จ่ายทางการตลาด ค่าใช้จ่ายสำนักงาน ค่าเช่าออฟฟิศ เป็นต้น โดยหากพิจารณาจากผลประกอบการ ของบริษัทฯ นับแต่ปี ๒๕๕๘ เป็นต้นมา จะเห็นได้ว่า ผลประกอบการของบริษัทฯ มีการปรับลดลงอย่างต่อเนื่องตามสภาวะเศรษฐกิจและการเติบโตของตลาดมาโดยตลอด และบริษัทฯ มีการปรับลดค่าใช้จ่ายทาง การตลาดอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ มีการปรับลดงบประมาณด้านการตลาดลงกว่า ๒๐๐ ล้านบาท และปี ๒๕๖๔ อีก ๑๐๐ ล้านบาท จึงจะเห็นได้ว่า ผลประกอบการของบริษัทฯ ในส่วนที่กำไรนั้น เกิดจากการ ตัดลดค่าใช้จ่ายทางการตลาดออกไป มิได้เกิดจากการขายสินค้าที่เพิ่มขึ้นของบริษัทฯ แต่อย่างใด อีกทั้งบริษัทฯ ต้องปรับลดค่าใช้จ่ายเพื่อรองรับความเสี่ยงในกรณีที่บริษัทฯ ต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาให้แก่บริษัท [REDACTED] ดังนั้น การที่บริษัทฯ ต้องปรับค่าจ้างขึ้นโดยถัวเฉลี่ยที่ร้อยละ ๔ ทุกปี หรือตามที่สหภาพแรงงาน เรียกร้องที่ ร้อยละ ๕ ต่อปี จะส่งผลให้อัตราค่าจ้างของลูกจ้างรายชั่วโมงกลายเป็นฐานในการคำนวณปรับค่าจ้างในปีถัด ๆ ไป สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทำให้บริษัทฯ ต้องปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างรายชั่วโมงสูงขึ้นเป็นเท่าทวีคูณในทุก ๆ ปี โดยปราศจากพาดานค่าจ้างสำหรับลูกจ้างรายชั่วโมงในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งผิดแปลกไปจากลักษณะการ กำหนดโครงสร้างเงินเดือนในทางการค้าและการประกอบธุรกิจปกติเป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้ว่า หากบริษัทฯ ยังคงถูกบังคับโดยสภาพการจ้างดังกล่าวให้ต้องปรับค่าจ้างในอัตราคงที่ทุก ๆ ปีต่อไป บริษัทฯ ย่อมมีต้นทุน แรงงานที่สูงมหาศาลเกินกว่าบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันและย่อมทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถแข่งขันกับ บริษัทอื่น ๆ และไม่สามารถประกอบธุรกิจต่อไปได้ในท้ายที่สุด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมามีทั้งสองฝ่ายได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างให้มีการปรับค่าจ้างประจำปีโดยให้ลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานได้เกรด C ปรับให้ในอัตรา ร้อยละ ๔ ของค่าจ้าง มาแล้วกว่า ๒๐ ปี โดยไม่คำนึงว่าผลประกอบการหรือสภาวะเศรษฐกิจจะเป็นเช่นไร ซึ่งตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ ต่อเนื่องมาถึงปี ๒๕๖๕ ประชากรชาวไทยรวมถึงลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาค่าครองชีพ ที่ปรับตัวสูงต่อเนื่องมาโดยตลอดและส่งผลกระทบต่อดำรงชีพในแต่ละวันทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในทางกลับกัน บริษัทฯ ก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาวะเศรษฐกิจเช่นกันจากกลไกราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ปรับตัวเพิ่ม

สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนการผลิต ต้นทุนสินค้าและค่าขนส่ง และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) บริษัทฯ ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรครวมถึงภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของลูกจ้างด้วย นอกจากนี้ในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ ยังต้องแบกรับกับภาระหนี้สินตามคำพิพากษาศาลแพ่งให้ชำระหนี้ให้แก่บริษัท

ในจำนวนถึง ๒,๑๘๔ ล้านบาท ส่งผลให้บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนมากถึง ๑,๖๔๔ ล้านบาท หรือคิดเป็นอัตราติดลบที่ร้อยละ ๑๕.๑๓ แม้ว่าผลคดียังไม่ถึงที่สุดแต่ก็เป็นภาระหนี้ที่เป็นรายจ่ายของบริษัทฯ ที่ต้องบันทึกไว้ในการทำรายงานงบการเงินประจำปี การที่บริษัทฯ ได้มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ที่ค่ากลางในอัตราร้อยละ ๔ แล้ว เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งเห็นว่าเป็นอัตราที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจแล้วจึงไม่มีเหตุผลใดจะพิจารณาที่จะชี้ขาดให้ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน กรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานขอเปลี่ยนการปรับค่าจ้างประจำปีถัวเฉลี่ย ๔% เป็นการปรับตามผลการปฏิบัติงานและตามภาวะเศรษฐกิจ นั้น เห็นว่าการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ นายจ้างได้มีการปรับให้ลูกจ้างไปแล้ว ซึ่งค่าชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับเพียง ๑ ปี นับแต่วันที่มิค่าชี้ขาด หากนายจ้างเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็นตามข้อเรียกร้องดังกล่าว นายจ้างควรที่จะยื่นข้อเรียกร้องเจรจา ทำความเข้าใจกับลูกจ้างเพื่อทำข้อตกลงกันต่อไป ดังนั้น จึงไม่มีเหตุผลใดที่เหมาะสมจะชี้ขาดให้ตามข้อเรียกร้องของนายจ้าง

๒. เรื่อง เงินช่วยเหลือทุนการศึกษา

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือทุนการศึกษาให้กับลูกจ้างโดยไม่จำกัดฐานเงินเดือน พร้อมมอบทุนเรียนดีให้กับบุตรพนักงานที่ได้เกรดเฉลี่ยทั้งปี ๓.๐๐ ขึ้นไป เพิ่มอีก ๒,๕๐๐ บาท ตั้งแต่อนุบาลถึงปริญญาตรี เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในวัยเจริญพันธุ์ และช่วยเพิ่มรายได้ ลดค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัวของลูกจ้าง

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ปัจจุบันบริษัทฯ ได้จ่ายสิทธิประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในจำนวนที่สูงอยู่แล้ว และหากเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ในกลุ่มผู้ผลิตอาหารนมและโรงงานในจังหวัด ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้มีสวัสดิการทุนการศึกษาโดยจ่ายให้ลูกจ้างที่มีฐานเงินเดือนไม่เกิน ๑๘,๐๐๐ บาท จะได้รับเงินช่วยเหลือทุนการศึกษาบุตรจำนวน ๓,๐๐๐ บาท และในปีการศึกษาที่ได้รับทุนบุตรที่มีผลการเรียนได้เกรดเฉลี่ยทั้งปี ๓.๐๐ ขึ้นไป จะได้รับทุนเรียนดีเพิ่มอีก ๒,๕๐๐ บาท ส่วนลูกจ้างที่มีฐานเงินเดือนตั้งแต่ ๑๘,๐๐๑ บาท แต่ไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาท หากบุตรมีผลการเรียนเกรดเฉลี่ยทั้งปี ๓.๐๐ ขึ้นไป จะได้รับทุนเรียนดี ๒,๕๐๐ บาท ในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายต่อปีในเรื่องการให้ทุนการศึกษาและทุนเรียนดีเป็นจำนวน ๑๖๑,๐๐๐ บาท ซึ่งหากบริษัทฯ ต้องปรับสภาพการจ้างตามเงื่อนไขที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง จะส่งผลให้บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีก ๔๗๗,๐๐๐ บาทต่อปี คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นถึง ๒๙๖.๗ %

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่นายจ้างได้จัดสรรเงินช่วยเหลือทุนการศึกษาเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่มีบุตรกำลังศึกษาเล่าเรียน เป็นการส่งเสริมให้บุตรของลูกจ้างให้ได้รับความรู้ และช่วยเหลือภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาเล่าเรียน เป็นไปตามฐานเงินเดือนที่บริษัทฯ กำหนด ซึ่งเห็นว่าหลักเกณฑ์และเงินช่วยเหลือดังกล่าวเหมาะสมแล้ว และไม่เห็นด้วยที่จะเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างในเรื่องดังกล่าวให้สูงขึ้นจากเดิมเป็นหลายเท่าตัว ซึ่งอาจเป็นการซ้ำเติมสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่นายจ้างประสบอยู่ ดังนั้น จึงไม่เห็นสมควรที่จะชี้ขาดให้ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

๓. เรื่อง ค่าครองชีพ

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ลูกจ้างได้รับผลกระทบจากการปรับราคาที่สูงขึ้นของสินค้าอุปโภคบริโภค ทำให้ภาวะค่าครองชีพของลูกจ้างและครอบครัวไม่พอค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของลูกจ้างรายชั่วโมงกับรายได้ของฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารมีช่องว่างกันมาก แต่คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของลูกจ้างมิได้เจริญเติบโตตามบริษัทฯ จึงขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าครองชีพให้กับลูกจ้างรายชั่วโมงเดือนละ ๓๕๐ บาท กรณีดัชนีผู้บริโภคในเขตกรุงเทพปรับไม่ถึง ๕% ภายใน ๒ ปี

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ขอยกเลิกค่าครองชีพ เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯ ได้จ่ายสิทธิประโยชน์ทั้งในส่วนของค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพเป็นจำนวนมากแล้ว และมีอัตราค่าจ้างและสวัสดิการมากกว่าบริษัทอื่น และอีกหลายบริษัทก็ไม่มีสวัสดิการค่าครองชีพแต่อย่างใด หากบริษัทฯ จะไม่ปรับขึ้นอัตราค่าครองชีพตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง หรือบริษัทฯ จะยกเลิกสวัสดิการในส่วน of ค่าครองชีพดังกล่าวตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ก็ยังถือว่า ลูกจ้างรายชั่วโมงของบริษัทฯ ได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงมากเพียงพอต่อการดำรงชีพแล้ว กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยอัตรา ๙๔๙.๒๔ บาท/วัน โดยอัตราดังกล่าวไม่รวมถึงสวัสดิการและ/หรือเงินได้อื่น ๆ เช่น ค่ากะในอัตรา ๑,๕๓๔ บาทต่อเดือน (๕๙ บาทต่อวัน เป็นจำนวน ๒๖ วัน) หรือ ค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างแต่ละรายได้รับในจำนวนที่สูงมากในแต่ละเดือนอีกด้วย ซึ่งสภาพการจ้างปัจจุบันกำหนดให้มีการปรับค่าครองชีพให้กับลูกจ้างรายวันทุกครั้งที่ดีขึ้นราคาสินค้าอุปโภคสูงกว่าร้อยละ ๕ ในระยะเวลา ๒ ปีต่อเนื่องกัน แต่ตลอด ๑๐ ปีที่ผ่านมา ดัชนีราคาอุปโภคก็มีได้เพิ่มขึ้นเกินกว่าร้อยละ ๕ ในปีใด ๆ บริษัทฯ ก็ได้ปรับค่าครองชีพให้กับลูกจ้างทุก ๆ ๒ ปี และบริษัทฯ ต้องปรับลดค่าใช้จ่ายเพื่อรองรับความเสี่ยงในกรณีที่บริษัทฯ ต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาให้แก่บริษัท [redacted] หากบริษัทฯ ปรับเงินค่าครองชีพเป็นเดือนละ ๓๕๐ บาท บริษัทฯ จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นต่อปีอีกปีละ ๔๒๑,๐๐๘ บาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของอัตราค่าครองชีพปัจจุบัน ในทุก ๆ ปีก่อนที่จะมีการปรับฐานค่าจ้างของลูกจ้าง บริษัทฯ จะนำค่าครองชีพมาปรับเพิ่มเข้าไปในฐานค่าจ้างของลูกจ้างก่อน จากนั้นจึงนำฐานค่าจ้างที่ได้รับการปรับเพิ่มค่าครองชีพเข้าไปแล้วนั้น มาพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีอีกครั้งหนึ่ง จึงกล่าวได้ว่า บริษัทฯ มีการปรับค่าจ้างลูกจ้าง ๒ ครั้งในแต่ละปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ปัจจุบันนายจ้างได้ช่วยเหลือลูกจ้างโดยตกลงจ่ายเงินค่าครองชีพคนละ ๒๘๐ บาท/เดือน เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด ถึงแม้ว่าบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาวะเศรษฐกิจและมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของลูกจ้างด้วย และยังคงแบกรับกับภาระหนี้สินตามคำพิพากษาศาลแพ่งให้ชำระหนี้ให้แก่บริษัท [redacted] ในจำนวนถึง ๒,๑๘๔ ล้านบาท ส่งผลให้บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนมากถึง ๑,๖๔๔ ล้านบาท แม้ว่าผลดียังไม่ถึงที่สุดแต่ก็เป็นภาระหนี้ที่เป็นรายจ่ายของบริษัทฯ ที่ต้องบันทึกไว้ในการทำรายงานงบการเงินประจำปีด้วย หากบริษัทฯ ต้องปรับเงินค่าครองชีพเป็นเดือนละ ๓๕๐ บาท จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นต่อปีอีกปีละ ๔๒๑,๐๐๘ บาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของอัตราค่าครองชีพปัจจุบัน และค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่เห็นว่าเป็นอัตราที่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจที่บริษัทฯ กำลังประสบอยู่ จึงยังไม่มีเหตุผลสมควรที่จะปรับค่าครองชีพตามจำนวนที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง กรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเพื่อขอยกเลิกค่าครองชีพนั้น เห็นว่าที่ผ่านมาทั้งสองฝ่ายได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีการจ่ายค่าครองชีพและนายจ้างได้จ่ายเงินช่วยค่าครองชีพมาโดยตลอด เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งช่วยให้ลูกจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้น

ช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ลูกจ้าง ซึ่งในปัจจุบันลูกจ้างก็ต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน โดยเฉพาะในส่วนของสินค้าอุปโภคและบริโภคที่มีการปรับราคาสูงขึ้นต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ ดังนั้น จึงยังไม่มีเหตุผลสมควรที่จะให้นายจ้างยกเลิกไม่จ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้าง

๔. เรื่อง ค่าเข้ากะ

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ปัจจุบันมีการทำงาน ๓ กะ ๆ ละ ๘ ชั่วโมง การเข้ากะมีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างทั้งระยะสั้นและระยะยาว และลูกจ้างที่เข้ากะดึกมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น จึงขอให้บริษัทฯ เพิ่มเงินค่าเข้ากะ ๆ ละ ๗๐ บาท

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ปัจจุบันบริษัทฯ ได้จ่ายเงินค่ากะให้ลูกจ้างทุกคนทุกกะ ในอัตรา ๕๙ บาทต่อกะ รวมเป็นเงินไม่ต่ำกว่า ๑,๕๓๔ บาทต่อเดือน จึงถือได้ว่า บริษัทฯ ได้กำหนดให้ลูกจ้างได้รับเงินค่ากะซึ่งถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในจำนวนที่สูงตามสมควรและสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยแสดงถึงเจตนาอันดีที่บริษัทฯ มีต่อลูกจ้างเป็นอย่างดีแล้ว หากบริษัทฯ ปรับค่ากะจากเดิมที่จ่าย กะละ ๕๙ บาท เป็น ๗๐ บาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๘.๖๔) บริษัทฯ จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นทันทีอีกจำนวน ๑,๓๕๕,๑๖๕.๑๔ บาทต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างได้มีการปรับค่ากะประมาณทุก ๆ ๒ ปี เพิ่มขึ้นกะละ ๒ บาท มาโดยตลอด แม้นายจ้างกล่าวอ้างว่าผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ ประสบภาวะขาดทุนเนื่องจากต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษา แต่เมื่อพิจารณารายได้จากยอดขายใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา จึงเห็นสมควรให้มีการปรับค่ากะ ๆ ละ ๒ บาท ดังเช่นที่ผ่านมา ซึ่งเป็นอัตราที่ไม่สูงมากนักนายจ้างมีความสามารถที่จะจ่ายได้

๕. เรื่อง เบี้ยขยัน

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ขอลอนข้อเรียกร้องข้อ ๕.๑ ที่ขอให้บริษัทฯ มอบเงินรางวัลพิเศษแก่ลูกจ้างไม่ขาด สาย ลาป่วย ในรอบ ๑๒ เดือน ทุกคนจำนวน ๗,๐๐๐ บาท เหลือเพียงข้อ ๕ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินเบี้ยขยันให้กับลูกจ้างที่ไม่ขาด สาย ลาป่วย ๑,๕๐๐ บาท/เดือน เพื่อเป็นแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้าง และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดโอที รวมค่าใช้จ่ายอื่น เป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับบริษัทฯ

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ปัจจุบันบริษัทฯ ได้จ่ายเงินค่าเบี้ยขยันเดือนละ ๗๖๐ บาท ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างในระดับที่สูงกว่าบริษัทอื่น และเป็นอัตราที่เหมาะสมแล้วเนื่องจากงบประมาณของบริษัทฯ มีอยู่อย่างจำกัด โดยบริษัทฯ ส่งเสริมให้ลูกจ้างเพิ่มประสิทธิภาพและความใส่ใจในการทำงานมากกว่าการมุ่งเน้นเพียงอัตราการเข้าทำงาน การปรับค่าเบี้ยขยันจากเดิมในจำนวน ๗๖๐ บาทต่อเดือน เป็นจำนวน ๑,๕๐๐ บาทต่อเดือน เป็นการปรับในอัตราที่สูงขึ้นถึงอัตรา ร้อยละ ๙๗.๔ ซึ่งจะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นกับบริษัทฯ ในจำนวนประมาณ ๒,๓๘๔,๒๘๐ บาทต่อปี ในปัจจุบันบริษัทฯ ตกลงจ่ายเบี้ยขยันให้กับลูกจ้างที่ไม่ขาดงานและไม่มาทำงานสาย รวมทั้งบริษัทฯ ยังตกลงจ่ายเบี้ยขยันให้กับลูกจ้างที่ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ดังนั้น หากแม้ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาพักร้อน ลาภิก หรือลาป่วยเพราะการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) หรือลาป่วยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุในการทำงาน ก็จะมีสิทธิได้รับเบี้ยขยันจากบริษัทฯ ซึ่งเป็นเงื่อนไขการจ่ายเบี้ยขยันที่เป็นคุณยิ่งกว่าบริษัทอื่น ๆ เพราะบริษัทอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะกำหนดเงื่อนไขให้พนักงานไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยขยันในกรณีที่ลาภิก หรือลาป่วยไม่ว่าจะเกี่ยวเนื่องกับการทำงานหรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้างให้ทำงานได้ดีตามมาตรฐานของบริษัทฯ โดยลูกจ้างต้องป่วย สาย ลา ขาดไม่เกินที่บริษัทฯ กำหนด ปัจจุบันนายจ้างได้ตกลงจ่ายเบี้ยขยันให้ลูกจ้างเดือนละ ๗๖๐ บาท โดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด ถึงแม้ว่าบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจและมีการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรครวมถึงการค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของลูกจ้างด้วย และยังคงแบกรับกับภาระหนี้สินตามคำพิพากษาศาลแพ่งให้ชำระหนี้ให้แก่บริษัท [REDACTED] ในจำนวนถึง ๒,๑๘๔ ล้านบาท ส่งผลให้บริษัทฯ มีผลประกอบการขาดทุนมากถึง ๑,๖๔๔ ล้านบาท แม้ว่าผลดียังไม่ถึงที่สุดแต่ก็เป็นภาระหนี้ที่เป็นรายจ่ายของบริษัทฯ ที่ต้องบันทึกไว้ในการทำรายงานงบการเงินประจำปีด้วย หากบริษัทฯ ต้องปรับเงินค่าเบี้ยขยันเป็นเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท เป็นการปรับในอัตราที่สูงขึ้นถึงอัตราร้อยละ ๙๗.๔ ซึ่งจะทำให้บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นปีละประมาณ ๒,๓๘๔,๒๘๐ บาท จึงเป็นการไม่เหมาะสมที่จะปรับค่าเบี้ยขยันตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง

๖. เรื่อง เงินเดือนที่ ๑๓

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า บริษัทฯ ได้จ่ายเงินเดือนที่ ๑๓ ให้ลูกจ้างรายชั่วโมงพร้อมกับโบนัสเงา (โบนัสตามผลประกอบการ) อีกคนละ ๑ เดือนแล้ว เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งสหภาพแรงงานขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินบวกเพิ่มอีกคนละ ๑๕,๐๐๐ บาท เนื่องจากสหภาพแรงงานเห็นว่าการพิจารณาโบนัสไม่ได้นำผลกำไรในแต่ละปีมาพิจารณาแต่เงินโบนัสจะรวมอยู่ในค่าใช้จ่ายในการบริหารและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และมีเงินไปใช้จ่ายในการดำรงชีพ ซึ่งบริษัทฯ มีผลประกอบการดีมาตลอด

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้ลูกจ้างสูงกว่าบริษัทอื่นแล้ว ซึ่งปัจจุบันบริษัทฯ ได้จ่ายเงินโบนัสตายตัว (fix) ในรูปแบบของเงินเดือนที่ ๑๓ ให้ลูกจ้างรายวันทุกปี และยังจ่ายโบนัสเพิ่มเติมตามผลประกอบการด้วย โดยไม่คำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สภาพคล่องทางการเงิน หรือผลประกอบการของบริษัทฯ ถึงแม้ว่าบริษัทฯ มีผลกำไรที่ลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ โดยผลกำไรตั้งแต่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ที่บริษัทฯ ได้รับมาจากการลดค่าใช้จ่ายไม่ใช่การเพิ่มยอดขาย หากบริษัทฯ ต้องจ่ายปรับเพิ่มเงินเดือน เดือนที่ ๑๓ ในจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อคนต่อปีแล้วนั้น กรณีจะทำให้บริษัทฯ ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวนถึง ๕,๓๗๐,๐๐๐ บาทหรือเพิ่มขึ้นถึงอัตราร้อยละ ๖๗ ที่ผ่านมามีบริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสตามผลประกอบการให้กับลูกจ้างรายชั่วโมง ในอัตราตั้งแต่ ๑ - ๑.๘ เดือนต่อปี ทั้ง ๆ ที่ในหลาย ๆ ปี บริษัทฯ มิได้มีผลประกอบการที่ดีแต่อย่างใด โดยแท้จริงแล้ว สาเหตุที่บริษัทฯ ยังคงจ่ายเงินโบนัสผันแปรหรือโบนัสตามผลประกอบการในอัตราดังกล่าวนี้ เป็นเพราะในเดือนธันวาคมในแต่ละปีจะเป็นฤดูที่ร้อนมือน้ำหนักติดมากกว่าเดือนอื่น ๆ ทำให้เกษตรกรสามารถผลิตน้ำมันเพื่อส่งขายให้แก่บริษัทฯ ได้เป็นจำนวนมาก แต่ลูกจ้างรายชั่วโมงของบริษัทฯ กลับใช้เหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเครื่องมือต่อรองกับบริษัทฯ โดยวิธีการปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาหรือลดระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในเดือนธันวาคมของแต่ละปีลงเพื่อกดดันให้บริษัทฯ ต้องประกาศจ่ายเงินโบนัสผันแปรหรือโบนัสตามผลประกอบการเพิ่มเติม ดังตัวอย่างในปี ๒๕๖๐ ซึ่งแม้บริษัทฯ จะมีกำไรเพียง ๙๐๐,๐๐๐ บาท หรือคิดเป็นอัตราร้อยละ ๐.๐๑ ของยอดขาย แต่บริษัทฯ ก็ยังคงต้องจ่ายเงินโบนัสผันแปรหรือโบนัสตามผลประกอบการให้แก่ลูกจ้างชั่วโมงในอัตรา ๑.๘ เดือนเพื่อให้ลูกจ้างยินยอมกลับมาทำงานล่วงเวลา หรือตัวอย่างในปี ๒๕๖๑ ซึ่งแม้บริษัทฯ จะมีกำไรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่ลูกจ้างรายชั่วโมงก็ใช้วิธีการเดียวกันในการกดดันให้บริษัทฯ ต้องจ่ายเงินโบนัสผันแปรหรือโบนัสตามผล

ประกอบการให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมงในอัตรา ๑.๘ เดือนเช่นกัน หรือแม้กระทั่งในปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ซึ่งบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนถึงอัตราร้อยละ ๑๕.๑๓ ของยอดขาย ลูกจ้างรายชั่วโมงก็ยังคงใช้วิธีการเช่นเดิมในการ กดดันให้บริษัทฯ ต้องจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวเพิ่มเติม ซึ่งลดลงอย่างมีนัยสำคัญในเดือนธันวาคมของแต่ละปีทั้ง ๆ ที่เดือนดังกล่าวเป็นฤดูผลิตน้ำมันของวันม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างได้ตกลงจ่ายเงินเดือน ที่ ๑๓ ให้ลูกจ้างทุกปี และยังจ่ายโบนัสเพิ่มเติมตามผลประกอบการด้วย โดยไม่คำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สภาพคล่องทางการเงิน หรือผลประกอบการของบริษัทฯ และเมื่อปลายเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ นายจ้างได้ จ่ายเงินโบนัสในรูปแบบเงินเดือนที่ ๑๓ ในอัตราคนละ ๑ เดือน พร้อมกับจ่ายโบนัสตามผลประกอบการ ในอัตราคนละ ๑ เดือน ให้ลูกจ้างแล้ว และหากพิจารณาการจ่ายโบนัสในรูปแบบเงินเดือนที่ ๑๓ ที่ผ่านมาก็ไม่เคยปรากฏว่านายจ้างมีการเงินจ่ายเงินบวกเพิ่มแต่อย่างใด และผลประกอบการในปีที่ผ่านมาไม่ได้มีความ แตกต่างกับปีผ่าน ๆ มาจึงไม่เห็นควรจ่ายเงินบวกเพิ่มให้ตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง ค่ารักษาฟัน

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ให้บริษัทจ่ายค่ารักษาฟันปีละ ๒,๐๐๐ บาททุกคน เนื่องจากสิทธิที่ได้รับจากประกันสังคมไม่พocค่ารักษา และบริษัท [REDACTED] ที่เป็นกิจการประเภทเดียวกัน และอยู่ในรั้วเดียวกัน ให้ลูกจ้างรับสิทธิค่าทันตกรรมวงเงินตามจริงไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาทต่อปี

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้ลูกจ้างสูงกว่าบริษัทอื่น ซึ่งลูกจ้างย่อมสามารถใช้สิทธิประกันสังคมในส่วนของค่าทันตกรรมได้บางส่วนอยู่แล้ว บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นงบประมาณไปในส่วนของการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับลูกจ้างและครอบครัวมากกว่า ค่ารักษาทันตกรรม โดยบริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ลูกจ้างทุกคนมีวงเงินคนละ ๓๕,๐๐๐ บาท (รวมบุคคลในครอบครัวจำนวน ๑๑,๐๐๐ บาท) ถือได้ว่าเป็นจำนวนที่เหมาะสมแล้วเมื่อเทียบอัตราสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลบริษัทอื่น หากบริษัทฯ จำต้องจ่ายค่าทันตกรรมให้กับพนักงานเพิ่มเติมทุกคนเป็นจำนวน ๒,๐๐๐ บาท ต่อคนต่อปี กรณีจะทำให้บริษัทฯ มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นถึง ๑,๕๗๐,๐๐๐ บาทต่อปี นอกจากนี้ หากบริษัทฯ จัดให้ลูกจ้างรายชั่วโมงได้รับสวัสดิการค่าทันตกรรมตามที่เรียกร้องดังกล่าวก็จะเป็นธรรม ต่อลูกจ้างอื่น ๆ ของบริษัทฯ เนื่องจากลูกจ้างทั้งระดับผู้บริหาร และลูกจ้างรายเดือนของบริษัทฯ ต่างก็ไม่ได้รับ สวัสดิการดังกล่าวแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ปัจจุบันนายจ้างได้จัดสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลให้กับลูกจ้างและครอบครัวให้ลูกจ้างทุกคนมีวงเงินคนละ ๓๕,๐๐๐ บาท รวมบุคคลในครอบครัว จำนวน ๑๑,๐๐๐ บาท ในส่วนเรื่องค่ารักษาฟันลูกจ้างสามารถใช้สิทธิค่ารักษาฟันสำหรับผู้ประกันตนจาก สำนักงานประกันสังคมคนละไม่เกิน ๔๐๐ บาทต่อปี อยู่แล้ว จึงไม่เห็นควรให้นายจ้างจ่ายเงินค่ารักษาฟันตามที่ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง

๘. เรื่อง เงินบำเหน็จ

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ให้บริษัทฯ จ่ายสวัสดิการเงินบำเหน็จให้กับลูกจ้าง ที่เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป เนื่องจากบริษัทฯ ประกาศยกเลิกเงินบำเหน็จ ลูกจ้างรายเดือนและรายชั่วโมง เมื่อปี ๒๕๔๒ หลังประกาศใช้สหภาพแรงงานและบริษัทฯ ได้จัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๖ โดยให้ลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่ก่อนสิ้นปี ๒๕๔๖ ยังได้รับ สวัสดิการเกี่ยวกับบำเหน็จตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่เข้าทำงานวันที่

๑ มกราคม ๒๕๔๗ ด้วย ส่วนลูกจ้างที่ทำงานหลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๑๗ ปี บริษัทฯ ให้ทำสัญญาว่าไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามกฎระเบียบดังกล่าวทำให้ลูกจ้างในบริษัทฯ มี ๒ สภาพการจ้าง

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า เงินบำเหน็จไม่ใช่เงินที่อยู่ภายใต้บังคับของมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายและบริษัทฯ กับลูกจ้างได้มีข้อตกลงร่วมกันแล้วว่าลูกจ้างที่ทำงานนับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ หากบริษัทฯ ตกลงตามข้อเรียกร้องทำให้บริษัทฯ ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนของเงินบำเหน็จเป็นเงินจำนวนถึง ๑,๑๖๙ ล้านบาท ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจ ประกอบกับสถานการณ์ทางการเงินและผลการประกอบกิจการของบริษัทฯ รวมถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่บริษัทฯ ต้องปรับลดค่าใช้จ่ายเพื่อรองรับความเสี่ยงในกรณีที่บริษัทฯ ต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาให้แก่ บริษัท [REDACTED] [REDACTED] จึงยังไม่ปรากฏเหตุผลและความจำเป็นอื่นใดอันสมควรที่บริษัทฯ ต้องตกลงตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างที่ทำงานหลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ นายจ้างได้ทำสัญญากับลูกจ้างว่าไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และนายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างรวมถึงเป็นหลักประกันรองรับการเกษียณของลูกจ้างอยู่แล้ว จึงยังไม่เห็นเหตุผลใดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าบำเหน็จตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง

๙. เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมกฎและข้อบังคับในการทำงานหมวดที่ ๙ การเลิกจ้างข้อ ๕๔.๓

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ขอแก้ไขข้อบังคับในการทำงานหมวดที่ ๙ การเลิกจ้างข้อ ๕๔.๓ จากเดิมตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๖๑ ระบุว่า “เมื่อจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน หรือเลิกงานบางส่วน ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การลดพื้นที่ การนำเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีอันทันสมัย เป็นเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน บริษัทฯ ขอคงไว้เช่นเดิม อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน หรือเลิกงานบางส่วน ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การลดพื้นที่ การนำเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีอันทันสมัย เป็นเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ สามารถนำไปปรึกษาหารือในการประชุมร่วมประจำเดือนระหว่าง คณะกรรมการสหภาพและฝ่ายบริหาร” ขอแก้ไขเป็น “เมื่อจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน หรือเลิกงานบางส่วน ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การลดพื้นที่ การนำเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีอันทันสมัย ปรับโครงสร้างบริษัทฯ มีเหตุจำเป็นต้องจำนวนพนักงาน ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาโดยมี ผู้แทนสหภาพแรงงานและฝ่ายจัดการพิจารณาหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานที่มีผลกระทบก่อน จึงพิจารณาเลิกจ้างเป็นทางเลือกสุดท้าย” เนื่องจากการยุบหน่วยงานและไม่หาตำแหน่งงานให้นั้น เป็นความไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้างทำให้เกิดภาพลักษณ์ไม่ดีกับบริษัทฯ เป็นการทำลายขวัญกำลังใจของลูกจ้าง หากบริษัทฯ เปิดโอกาสหรือมีทางเลือกให้กับลูกจ้างหลายทางลูกจ้างก็จะมีความมั่นใจและความมั่นคงในการทำงาน

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า การยุบหน่วยงาน การยกเลิกงานบางส่วน การปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การลดพื้นที่ การนำเครื่องจักรมาใช้ การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีให้ทันสมัย และปรับโครงสร้างบริษัทฯ ล้วนแต่เป็นอำนาจในการบริหารจัดการโดยชอบธรรมของนายจ้าง แต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งนายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะใช้ดุลยพินิจพิจารณาได้ตามความเหมาะสมแก่กิจการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในเชิงการแข่งขันทางการค้า การพัฒนาสินค้า และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินการใด ๆ

ดังกล่าว กรณีจึงไม่มีเหตุผลความจำเป็นอันสมควรใด ๆ ที่สหภาพแรงงานจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือก้าวล่วงเข้ามาจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานใด ๆ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดโครงสร้างองค์กร การปรับเปลี่ยนองค์กร การวางระบบการบริหาร และบริหารธุรกิจ การวางกลยุทธ์ในการประกอบการ หรือการตลาด ย่อมเป็นเอกสิทธิ์ของนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการและเป็นผู้ลงทุนไม่ว่าจะด้วยเหตุผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มกำไร หรือเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดทุนก็ตาม ดังนั้น จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง

๑๐. สภาพการจ้างใดที่ไม่ปรากฏในข้อเรียกร้องฉบับนี้ทั้งที่เป็นประเพณีปฏิบัติต่อกันมาให้คงสภาพไว้เช่นเดิม

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เพื่อรักษาสภาพการจ้างอันดีเอาไว้เป็นขวัญกำลังใจ ให้ลูกจ้าง ที่ผ่านมารับชมียอดการขายผลการผลิตในรอบ ๑๒ ปี เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่ได้ประสบกับภาวะขาดทุนแต่อย่างใด ในทางกลับกันบริษัทฯ มีผลประกอบการที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการผลิตเพิ่มขึ้น มีการลงทุนอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับสภาพการจ้างเดิมและที่ขอเพิ่มเติมไม่เกินความสามารถที่บริษัทฯ จะจ่ายให้กับลูกจ้างได้ แม้ว่าจะประสบปัญหาของการระบาดจากโรคโควิด-19 ก็มีผลกระทบเล็กน้อยไม่เกิน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เมื่อเทียบกับผลประกอบการบริษัทอื่น

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ไม่อาจตกลงตามข้อเรียกร้องในข้อนี้ของสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากการกำหนดให้ประเพณีปฏิบัติถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงตามข้อเรียกร้องฉบับนี้ด้วยนั้น ย่อมทำให้ข้อตกลงดังกล่าวไม่สมบูรณ์และไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะจะก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนแน่นอนในรายละเอียดและการถือปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงก็จะมีผลใช้บังคับต่อไปตามกฎหมายอยู่แล้ว แต่เนื่องจากข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการจ้างงานหรือการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๑๑. เรื่อง การเปลี่ยนแปลงงวดการจ่ายค่าจ้าง

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้างรายชั่วโมงและไม่สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งการรับค่าจ้าง ๒ ครั้งต่อเดือนลูกจ้างสามารถที่จะจัดสรรรายได้ที่ได้รับตลอดทั้งเดือนมีเงินเพื่อใช้ในการดำรงชีพได้เร็วขึ้น

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ปัจจุบัน บริษัทฯ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๕๖ โดยจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน พิจารณาตั้งแต่วันที่ ๒๔ ของเดือนก่อนหน้า ถึงวันที่ ๘ ของเดือนปัจจุบัน และทุกวันสิ้นเดือนพิจารณาตั้งแต่วันที่ ๙ - ๒๓ ของเดือนปัจจุบัน โดยบริษัทฯ ประสงค์ที่จะขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนของการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวเป็นการจ่ายค่าจ้างเพียงครั้งเดียวทุกวันสิ้นเดือน พิจารณาตั้งแต่วันที่ ๑๖ ของเดือนก่อนหน้าถึงวันที่ ๑๕ ของเดือนปัจจุบัน เนื่องจากเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติและมาตรฐานบริษัทอื่นทั้งในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์นม อุตสาหกรรมอุปโภคบริโภค และบริษัทในพื้นที่ใกล้เคียงกัน พบว่าทุกบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างรายวันเพียง ๑ งวดต่อเดือนทั้งสิ้น ส่งผลให้การจ่ายค่าจ้างสะดวก

และมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น โดยบริษัทฯ มีการระบบบันทึกเวลาการทำงาน ข้อมูลการลา การขอทำงาน ล่วงเวลา การเปลี่ยนกะ แลกกะ และการเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ในระบบ [REDACTED] ปรากฏว่าที่ผ่านมาลูกจ้างหลาย รายไม่ได้ดำเนินการกรอกข้อมูลในระบบ หรือกรอกข้อมูลผิดพลาด ทำให้ข้อมูลที่ปรากฏไม่ถูกต้องส่งผลให้การ จ่ายค่าจ้างบางงวดไม่ถูกต้อง ซึ่งข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๔ มีการบันทึกข้อมูลระบบ [REDACTED] ผิดพลาดจำนวน ๖๒๔ ครั้ง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ทั้งสองฝ่ายมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน และทุกวันสิ้นเดือน หากนายจ้างมีการเปลี่ยนแปลงงวดการจ่ายค่าจ้างจากเดือนละ ๒ ครั้ง เหลือเดือนละ ๑ ครั้ง ย่อมส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของลูกจ้างทำให้ต้องเปลี่ยนการดำเนินชีวิตใหม่ ซึ่งการดำเนินชีวิตที่ผ่านมานั้นลูกจ้างย่อม ต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินและค่าใช้จ่าย หรือการชำระหนี้ การผ่อนสินค้า การผ่อนบ้าน หรือการทำธุรกรรม ต่าง ๆ ไว้ก่อนหน้าแล้ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเห็นว่าทั้งสองฝ่ายควรปรึกษากันเพื่อให้ลูกจ้างมีเวลา ในการปรับตัว

๑๒. เรื่อง รถรับ - ส่ง

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้น้อยต้องอาศัยรถรับ-ส่ง เป็นสวัสดิการที่ลดค่าใช้จ่ายให้ลูกจ้าง ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุงและสำรวจเส้นทางใหม่ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในแต่ละสายที่มีลูกจ้างอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ปัจจุบัน บริษัทฯ มีการจัดรถรับส่งพนักงานจำนวน ๓ เส้นทาง ได้แก่ เส้นทางสาย [REDACTED] เส้นทางสาย [REDACTED] และเส้นทางสาย [REDACTED] โดยจะวิ่งรับส่งพนักงาน ๔ รอบ ต่อวัน รวมเป็น ๑๒ รอบต่อวัน ตามจำนวนกะการทำงาน โดยบริษัทฯ จึงขอเสนอเปลี่ยนแปลง ชื่อเรียกร่องจากเดิมขอยกเลิกสวัสดิการรถรับ - ส่ง ลูกจ้างทั้ง ๓ เส้นทาง เป็นขอปรับลดสวัสดิการรถรับ - ส่ง ลูกจ้างจาก ๓ เส้นทางเหลือ ๑ เส้นทาง โดยให้มีการเดินรถรับ - ส่ง ในเส้นทางหลักที่เป็นจุดต่อรถสำคัญ ที่บริษัทฯ กำหนด เนื่องจากจำนวนลูกจ้างที่ใช้สวัสดิการรถรับ - ส่งที่บริษัทฯ ตรวจสอบ พบว่า มีลูกจ้างใช้รถ รับส่งดังกล่าวโดยเฉลี่ยไม่ถึง ๕ คน ต่อเที่ยว ในทั้ง ๓ เส้นทางดังกล่าว หรือ คิดเป็นร้อยละ ๐.๖ ของจำนวน ลูกจ้างทั้งหมด เมื่อคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการดังกล่าวของบริษัทฯ ซึ่งรวมทั้ง ๓ เส้นทางแล้ว มีจำนวนถึง ๒,๙๖๐,๐๐๐ บาท ต่อปี ประกอบกับสถานะทางการเงินของบริษัทฯ และความเสี่ยงที่บริษัทฯ ต้องเร่งปรับปรุง ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปแล้วนั้น บริษัทฯ จึงเห็นว่า การจัดให้มีสวัสดิการดังกล่าวไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่มี อยู่เดิมอีกต่อไป กล่าวคือ เนื่องจากในอดีต บริษัทฯ เล็งเห็นว่า มีลูกจ้างจำนวนมากที่ต้องเดินทางมาทำงานโดย รถสาธารณะและเกิดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางแก่ลูกจ้าง บริษัทฯ จึงตกลงจัดสวัสดิการรถรับส่งขึ้นเพื่อ ช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางด้วยรถสาธารณะให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากบริษัทฯ พิจารณา แล้วว่า จำนวนค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ สูญเสียไปดังกล่าวจะก่อประโยชน์อย่างคุ้มค่าเมื่อเทียบกับจำนวนค่าใช้จ่าย ในการเดินทางจำนวนมากของลูกจ้างลดลง แต่ในปัจจุบัน ปรากฏว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ของบริษัทฯ มิได้เดินทาง มาทำงานโดยรถสาธารณะแต่อย่างใด จึงทำให้การจัดสวัสดิการรถรับส่งลูกจ้างดังกล่าว ไม่สมประโยชน์และไม่ บรรลุวัตถุประสงค์เดิมของบริษัทฯ อีกต่อไป ทั้งในแง่ของความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ ต้องเสียไปและ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า นายจ้างมีการจัดรถรับ - ส่ง จำนวน ๓ เส้นทาง ได้แก่ เส้นทางสาย [REDACTED] เส้นทางสาย [REDACTED] และเส้นทางสาย [REDACTED] โดยจะวิ่งรับ - ส่ง

จำนวน ๔ รอบ ต่อวัน รวมเป็น ๑๒ รอบต่อวัน ตามจำนวนกะการทำงาน โดยเป็นการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ เรื่อยมา ซึ่งนายจ้างได้มีการสำรวจและเก็บข้อมูลพบว่า ในปัจจุบันลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้เดินทางมาทำงานโดยรถรับ - ส่งที่นายจ้างจัดให้อีกต่อไป โดยมีลูกจ้างใช้รถรับ - ส่งดังกล่าวเฉลี่ยแล้วไม่ถึง ๕ คน ต่อเที่ยว ในทั้ง ๓ เส้นทางดังกล่าว หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๖ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ทำให้นายจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายจำนวนถึง ๒,๙๖๐,๐๐๐ บาท ต่อปี การที่นายจ้างขอปรับเปลี่ยนเส้นทางรถรับ - ส่ง เพื่อให้มีความเหมาะสมตามจำนวนลูกจ้างที่ใช้บริการ โดยพิจารณากำหนดเส้นทางหลักที่เป็นจุดต่อรถสำคัญนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นพ้องด้วย จึงเห็นสมควรให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของนายจ้าง

๑๓. เรื่อง งานกีฬาประจำปี

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า การจัดกีฬาประจำปีทำให้ลูกจ้างได้ออกกำลังกาย และพบปะสังสรรค์สร้างความสามัคคี เป็นผลดีในการผลิตและการทำงานเป็นทีม

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า กิจกรรมกีฬาสีเป็นเพียงกิจกรรมที่บริษัทฯ จัดให้มีขึ้นโดยใช้อำนาจบริหารจัดการของบริษัทฯ โดยมุ่งหวังให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน แต่ไม่ใช่อุปสรรคหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัทฯ กับลูกจ้างแต่ประการใดทั้งสิ้น การจัดกิจกรรมงานกีฬาสีประจำปีโดยงบประมาณของบริษัทฯ เหตุที่บริษัทฯ ประสงค์ที่จะขอยกเลิกการจัดกิจกรรมงานกีฬาสีประจำปีเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งยังคงรุนแรงต่อเนื่อง ส่งผลให้รัฐบาลได้กำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การสวมหน้ากากอนามัย เป็นต้น เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของกิจกรรมกีฬาสีที่ต้องรวมกลุ่มคนเป็นจำนวนมาก และประเภทกีฬาที่จัดแข่งขันก็ไม่สามารถเว้นระยะห่าง หรือสวมหน้ากากอนามัยได้ตลอดเวลา กรณีจึงทำให้การจัดให้มีกิจกรรมกีฬาสีอาจดำเนินการไม่ได้ตามมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยต่าง ๆ ข้างต้น และบริษัทฯ พบว่า ลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาสีมีจำนวนน้อยมาก โดยมีสาเหตุจากอายุของลูกจ้าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยอายุของลูกจ้างในบริษัทฯ ที่มากกว่า ๔๐ ปี มีจำนวนถึง ๒๘๓ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างประจำทั้งหมด ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมกีฬาสีให้แก่ลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว และทำให้จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง เมื่อการจัดให้มีกิจกรรมกีฬาสีไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งมุ่งหวังให้ลูกจ้างของบริษัทฯ ทั้งหมดได้มีโอกาสทำกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ร่วมกันอีกต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมงานกีฬาประจำปีให้ลูกจ้าง และได้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่อเนื่องกันมาตลอดเรื่อยมา เว้นปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งการจัดกิจกรรมงานกีฬาประจำปีเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างออกกำลังกาย สร้างความแข็งแรงให้กับร่างกาย สร้างความสามัคคีภายในบริษัทฯ และยังสร้างประโยชน์อีกหลากหลายด้านเพราะกีฬาสีถือว่าเป็นงานแห่งความบันเทิงที่สร้างความสนุกสนาน นำพาลูกจ้างหลาย ๆ คนได้เข้ามาพูดคุยและทำความรู้จักกันมากขึ้น พร้อมสร้างความสุขและความผ่อนคลายให้กับลูกจ้างทุกคน ถึงแม้ว่าประเทศไทยยังประสบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งนายจ้างสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมงานกีฬาประจำปีได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจในแต่ละปีได้ จึงยังเห็นไม่สมควรที่จะยกเลิกการจัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี

๑๔. เรื่อง ปรับสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า การวัดผลในการทำงานของลูกจ้างรายชั่วโมงคือความสม่ำเสมอการลาหยุดงานน้อย หากลูกจ้างลาหยุดบ่อยจะส่งผลกระทบต่อทั้งงานและกระบวนการผลิต ซึ่งการประเมินผลงาน ๘๐% จะเกิดความไม่เป็นธรรมหากหัวหน้างานมีอคติต่อผู้ได้บังคับบัญชา

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ประสงค์ที่จะขอเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นพิจารณาจากผลการทำงานร้อยละ ๘๐ และความสม่ำเสมอในการเข้าทำงานร้อยละ ๒๐ เนื่องจากเหตุที่การปรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่โดยให้น้ำหนักการพิจารณาจากผลการทำงานของลูกจ้างเป็นหลัก ก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ทำงานได้ดี อันจะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้างที่ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างอื่นเอาเป็นแบบอย่าง การปรับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอ้างอิงจากผลการทำงานที่ร้อยละ ๘๐ ตามที่บริษัทฯ เสนอ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างที่ทำงานได้ดีมีคุณภาพได้รับการปรับค่าจ้างที่สูงยิ่งขึ้น ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถของตนอย่างแท้จริง และเป็นการให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงเพียงแต่ความสม่ำเสมอในการเข้าทำงาน อีกทั้ง ยังเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติงาน เพราะปัจจุบันบริษัทฯ พบว่าการทำงานที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมจนเป็นเหตุให้บริษัทฯ เสียหายในหลายกรณี ตัวอย่างเช่น กรณีที่ลูกจ้างประมาทเลินเล่อบันทึกผลการตรวจสอบคุณภาพนมผิดพลาดส่งผลให้บริษัทฯ ต้องสูญเสียเงินกว่าล้านบาทในการรับซื้อน้ำนมที่ไม่มีคุณภาพ เป็นต้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพิจารณาผลการทำงานของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ โดยการเปรียบเทียบการทำงานของแต่ละบุคคลกับเกณฑ์มาตรฐานงานขององค์กร การเปรียบเทียบผลการทำงานของบุคคลนั้น ๆ กับ ลูกจ้างคนอื่น ๆ รวมถึงการพิจารณาความสม่ำเสมอในการทำงานเปรียบเทียบกับด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรต่อไป ซึ่งการพิจารณาสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอำนาจการจัดการของฝ่ายนายจ้าง กรณีนี้บริษัทฯ ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ของลูกจ้างและได้มีการปรับค่าจ้างเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ แล้ว จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะชี้ขาดให้ตามข้อเรียกร้องของนายจ้าง

๑๕. เรื่อง การเปลี่ยนแปลงวันทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์

- ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า การเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์ทำให้สหภาพแรงงานจัดประชุมใหญ่ไม่ได้เนื่องจากลูกจ้างมีวันหยุดไม่ตรงกันเป็นการทำลายสหภาพแรงงานเป็นการลดทอดสิทธิของลูกจ้าง ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานไม่สามารถประชุมประจำเดือนได้เนื่องจากเข้างานไม่ตรงกันเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานปี ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง เนื่องจากการทำงาน ๖ วัน หยุด ๒ วัน ทำให้วันทำงานในแต่ละเดือนของลูกจ้างลดลง ส่งผลให้ลูกจ้างมีรายได้ลดลง อีกทั้งการที่ลูกจ้างรายชั่วโมงได้หยุดวันอาทิตย์ทำให้ลูกจ้างได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ ขอเปลี่ยนแปลงวันทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์จาก วันทำงานปกติ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันอาทิตย์ เป็น วันทำงานปกติ ๖ วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน วันหยุดประจำสัปดาห์จะหมุนเวียนตามที่บริษัทฯ กำหนด โดยแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า โดยมีเหตุผล ดังนี้ ๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานเครื่องจักรภายในโรงงานให้เต็มศักยภาพและเพิ่มกำลังการผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการสินค้าของตลาดและผู้บริโภค เนื่องจากลูกจ้างรายชั่วโมง

มีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันอาทิตย์ทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถเปิดใช้งานเครื่องจักรในวันดังกล่าวได้อย่างเต็มกำลังการผลิต ซึ่งการที่บริษัทฯ ต้องหยุดเดินเครื่องจักรในวันอาทิตย์ทำให้ช่วงเช้าของทุกวันจันทร์บริษัทฯ ต้องดำเนินการล้างเครื่องจักรทั้งหมดเพื่อฆ่าเชื้อโรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างที่หยุดการผลิต ซึ่งส่งผลให้ปริมาณการผลิตลดลงในช่วงเช้าของวันจันทร์ ทั้งนี้การเปิดใช้เครื่องจักรเต็มประสิทธิภาพทุกวันทำให้บริษัทฯ มีกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นจากเดิมที่เฉลี่ยประมาณ ๕,๙๐๔ ตันต่อสัปดาห์ เป็น ๖,๙๐๙ ตันต่อสัปดาห์ สามารถผลิตสินค้าได้มากขึ้นถึง ๕๒,๒๖๐ ตันต่อปี ๒) ช่วยสร้างเสถียรภาพในการผลิตและการบริหารจัดการสินค้าอันจะเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ และนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการทำงานและเพิ่มรายได้ของลูกค้ารายวันอีกด้วย แม้ว่าลูกค้าจะมีวันทำงานปกติลดลงจาก ๒๖ วันต่อเดือน เป็น ๒๔ วันต่อเดือน แต่ก็ทำให้ลูกค้ามีวันหยุดประจำสัปดาห์มากขึ้นจาก ๔ วัน เป็น ๖ วันต่อเดือน ซึ่งการที่บริษัทฯ มีการผลิตมากขึ้นทำให้ลูกค้ามีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลามากขึ้น ทั้งนี้หากลูกค้าประสงค์จะทำงานเท่าเดิมที่ ๒๖ วัน ต่อเดือน จะได้รับผลการตอบแทนทำงานที่มากขึ้น ๓) สร้างเสถียรภาพในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับการผลิตสินค้า เนื่องจากที่ผ่านมาหากมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างกันลูกค้าจะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ซึ่งในเดือนมกราคม ๒๕๖๕ บริษัทฯ ต้องสูญเสียการผลิต ๔,๔๒๐ ตัน ทำให้บริษัทฯ ต้องเสียค่าปรับให้ลูกค้า ๔) สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นให้แก่ผู้บริโภค และลดการสูญเสียพลังงานและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากรูปแบบวันทำงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันส่งผลให้บริษัทฯ ต้องลดหรืองดรับน้ำนมจากเกษตรกรในวันอาทิตย์ ทำให้เกษตรกรต้องเก็บรักษาน้ำนมและต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการซื้อบำรุงรักษาและดูแลถังหล่อเย็น ซึ่งการเก็บน้ำนมไว้ในถังหล่อเย็นหรือแผ่นแลกเปลี่ยนอุณหภูมิเป็นเพียงการชะลอการเติบโตของเชื้อโรคเท่านั้น ทำให้ในหลายครั้งบริษัทฯ ต้องปฏิเสธการรับน้ำนมหากค่าเชื้อโรคเพิ่มสูงขึ้นจนเข้าข่ายเป็นน้ำนมดิบที่ไม่มีคุณภาพ ๕) ส่งผลให้บริษัทฯ ได้น้ำนมคุณภาพดีและเป็นผลให้ผู้บริโภคได้บริโภคนมที่มีคุณภาพดีเช่นเดียวกัน ๖) ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการสูญเสียพลังงานไฟฟ้าและน้ำโดยสิ้นเปลือง เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯ มีสายการผลิตจำนวน ๑๐ สาย และสายการบรรจุสินค้าจำนวน ๒๐ สาย ซึ่งตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและการผลิตในโรงงาน บริษัทฯ ต้องทำการล้างและฆ่าเชื้อโรคบนสายการผลิตและสายการบรรจุทุกครั้งก่อนที่จะหยุดกระบวนการผลิตรวมถึงก่อนเริ่มกระบวนการผลิตใหม่อีกครั้ง และ ๗) ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสถานะทางการเงินของบริษัทฯ อย่างร้ายแรง เนื่องจากอุตสาหกรรมนมส่วนใหญ่ต่างก็ดำเนินการผลิตตลอดระยะเวลาทุกวัน โดยไม่วันหยุดกระบวนการผลิต ซึ่งอาจเกิดความเสี่ยงในการขาดทุนจนถึงขั้นเลิกกิจการได้

อย่างไรก็ดี เนื่องจากบริษัทฯ ทราบว่า สหภาพแรงงานกังวลว่า การเปลี่ยนแปลงตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ดังกล่าว จะทำให้สหภาพแรงงานมีวันทำงานปกติลดน้อยลงจำนวน ๒ วันต่อเดือน กล่าวคือ จากเดือนละ ๒๖ วัน เหลือเดือนละ ๒๔ วัน และทำให้รายได้จากการทำงานในวันทำงานปกติลดลง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและเพื่อแสดงถึงเจตนาสุจริตและความตั้งใจจริงของบริษัทฯ ในการประนีประนอมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ในครั้งนี้ บริษัทฯ จึงขอเสนอเปลี่ยนแปลงข้อเรียกร้องดังกล่าว เป็น “ขอเปลี่ยนแปลงวันทำงานปกติและวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานรายชั่วโมงเป็น ทำงานในวันทำงานปกติ ๖ วัน และหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วันต่อเนื่องกัน โดยลูกค้าจะสับเปลี่ยนหมุนเวียนวันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่บริษัทฯ กำหนด โดยแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า” ซึ่งจะแตกต่างจากสภาพการจ้างในปัจจุบันเฉพาะในส่วนที่วันหยุดประจำสัปดาห์จะหมุนวนกันไป ไม่ตายตัวเฉพาะวันอาทิตย์ ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่าเป็นข้อเสนอที่ตอบเจตนาในส่วนของความกังวลของสหภาพแรงงานเพราะจะทำให้ลูกค้ารายชั่วโมงมีจำนวนวัน

ทำงานปกติเท่าเดิมที่ ๒๖ วัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงวันทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยไม่เป็นไปตามสภาพการจ้างและการทำงานเดิมของลูกจ้าง เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างการทำงาน ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน กรณีดังกล่าวนายจ้างไม่สามารถเปลี่ยนได้โดยพลการ แต่หากนายจ้างมีเหตุผลและความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินธุรกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ซึ่งการเพิ่มผลผลิต เป็นความรับผิดชอบของทุกคนในบริษัทฯ ซึ่งฝ่ายลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือโดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพิ่มทักษะ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้การเพิ่มผลผลิตโดยรวมให้สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลกำไรให้บริษัทฯ และยกระดับรายได้และผลตอบแทนของลูกจ้างให้สูงขึ้นด้วย ส่งผลต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่าเป็นวิธีการที่สำคัญสูงสุดของการเพิ่มผลผลิตก็คือการเปลี่ยนแปลงวันทำงานและวันหยุด อย่างไรก็ตามฝ่ายนายจ้างต้องวางแนวทางในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับจากลูกจ้าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวันทำงานและวันหยุดนั้น ถือว่าเป็นการเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง อาจเกิดกระแสความไม่เข้าใจในหมู่ลูกจ้างด้วยกัน ฝ่ายนายจ้างควรวางแนวทางในการสื่อสารเพื่อบริหารความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นจนนำระบบใหม่มาใช้จริง และเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างต่อไป หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำชี้ขาดให้มีการเปลี่ยนแปลงวันทำงานและวันหยุด ซึ่งคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับเพียง ๑ ปี นับแต่วันที่คำชี้ขาดหลังจากพ้นกำหนด ๑ ปี ไปแล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิมอาจจะก่อให้เกิดความยุ่งยากและความต่อเนื่องในการบริหารงานได้ ดังนั้น จึงยังไม่สมควรที่จะปรับเปลี่ยนวันทำงานและวันหยุด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED]

กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้องและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายค่ากะให้ลูกจ้างรายชั่วโมงเพิ่มเป็นกะละ ๒๑ บาท
 ๒. ให้นายจ้างปรับเส้นทางรถรับ - ส่ง ให้เหมาะสมตามจำนวนลูกจ้างที่ใช้บริการ โดยพิจารณากำหนดเส้นทางหลักที่เป็นจุดต่อรถสำคัญ
 ๓. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ และข้อที่ ๙
 ๔. ให้ยกข้อเรียกร้องของนายจ้าง ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ และข้อที่ ๗
- ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงษ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพนัส ไทยลำน)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุมิตร จันทสว่าง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันท์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี

จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

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

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.ล๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.ล๑

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

๑.ล๑