



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๙/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { บริษัท [REDACTED] ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและ
สหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้รับข้อเรียกร้องและ
ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จังหวัด [REDACTED] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง
บริษัท [REDACTED] กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา
วินิจฉัยตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่
๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวม
พยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย บัดนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [REDACTED] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED]
ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (ผลิตน็อต ชุบเคลือบโลหะ
และยานยนต์การเกษตร) โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๓๘๕ คน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนจังหวัด [REDACTED] เลขที่
[REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง จังหวัด [REDACTED] มีสมาชิก
๒๒๖ คน มีกรรมการสหภาพแรงงาน ๙ คน โดยมีนางสาว [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

บริษัทฯ กับสหภาพแรงงาน มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างครั้งล่าสุด ฉบับลงวันที่
๗ เมษายน ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ บริษัท [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๒ ข้อ ในเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และการจ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองทั้งหมด ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ บริษัทฯ แจ้งยุติการเจรจาในวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ และแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในเดียวกัน

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [REDACTED] จำนวน ๓ ข้อ ในเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ การจ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และเบี้ยขยัน ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันเองทั้งหมด ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ บริษัทฯ จึงแจ้งยุติการเจรจาในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ต่อมาวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ขอลอนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ มีข้อตกลงว่า หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้แจ้งเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่งภายใน ๖๐ วัน ก่อนที่ข้อตกลงจะสิ้นสุด ซึ่งการยื่นข้อเรียกร้องของบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ และการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ นั้น เกิดขึ้นก่อน ๖๐ วัน ที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะหมดอายุ อาจเป็นการยื่นข้อเรียกร้องไม่เป็นไปตามข้อตกลงเดิม ในขณะที่บริษัทฯ ได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ขอลอนข้อเรียกร้องของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องใหม่ต่อสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดข้อเรียกร้องตามข้อเรียกร้องฉบับเดิม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ บริษัทฯ จะให้มีการปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน ๑.๗%
= (ฐานเงินเดือน + ค่าครองชีพ) x ๑.๗%

ข้อที่ ๒ บริษัทฯ จะจ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคนเป็นจำนวน ๓.๐ เดือน
= [(ฐานเงินเดือน + ค่าครองชีพ) x ๓.๐] x [(วันทำงานจริง - วันขาด ลา มาสาย) - หนังสือเตือนฉบับละ ๕๐๐ บาท]
วันทำงานจริง

ผลประโยชน์สภาพการจ้างและสวัสดิการอื่นใดที่เคยได้รับทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรนอกเหนือจากข้อเรียกร้องฉบับนี้ ให้คงสภาพการจ้างเดิมไว้

สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องใหม่ต่อบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดเหมือนกับข้อเรียกร้องฉบับเดิม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑. ขอให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน เกรด B
= ๑.๗% + ๕๐๐ บาท

Ex. นาย ก ได้เกรดการประเมินที่เกรด B บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างให้นาย ก = (ฐานเงินเดือน + ค่าครองชีพ) x ๑.๗% + ๕๐๐ บาท

โดยการปรับขึ้นค่าจ้างให้มีผลบังคับใช้ทุกวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี ในกรณีที่การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ภายในเวลาที่กำหนด ให้บริษัทฯ จ่ายย้อนหลังให้กับพนักงานทุกคน

ข้อที่ ๒. ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ข้อที่ ๒.๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานทุกคนเป็นจำนวน ๕.๐ เดือน บวก ๑๐,๐๐๐ บาท

Ex. $[(\text{ฐานเงินเดือน} + \text{ค่าครองชีพ} + \text{ค่าตำแหน่ง} + \text{ค่าวิชาชีพ} + \text{ค่าฝีมือ} + \text{เบี้ยพิเศษ}) \times ๕.๐ + ๑๐,๐๐๐ \text{ บาท}] \times (\text{วันทำงานจริง} - \text{วันขาด ลา มาสาย}) - \text{หนังสือตัดเดือนฉบับละ ๕๐๐ บาท}$
วันทำงานจริง

ข้อที่ ๒.๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท โดยไม่นำมาหักเงินในกรณีที่พนักงานลาออกระหว่างปี

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าเบี้ยขยันให้กับพนักงาน ดังนี้
เดิม เดือนที่ ๑ จ่าย ๓๐๐ บาท เดือนที่ ๒ จ่าย ๔๕๐ บาท เดือนที่ ๓ จ่าย ๗๐๐ บาท
เดือนที่ ๔ จ่าย ๗๐๐ บาท

ใหม่ เดือนที่ ๑ จ่าย ๓๐๐ บาท เดือนที่ ๒ จ่าย ๔๕๐ บาท เดือนที่ ๓ จ่าย ๗๐๐ บาท
เดือนที่ ๔ เป็นต้นไป จ่าย ๑,๐๐๐ บาท

ผลประโยชน์ สภาพการจ้าง และสวัสดิการอื่นใดที่เคยได้รับ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร นอกเหนือจากข้อเรียกร้องฉบับนี้ ให้คงสภาพการจ้างเดิมไว้

ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาข้อเรียกร้องกันเอง ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายจึงแจ้งยุติการเจรจาในวันเดียวกัน และแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานตามข้อเรียกร้องของฝ่ายตน ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้

เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้องคำชี้แจงและตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕

ฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปี เดิมพิจารณาจากผลประกอบการของปีที่ผ่านมาเป็นหลัก จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID - 19) ตั้งแต่ ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ทำให้เกิดความไม่แน่นอนส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทฯ ทำให้ต้องปรับการพิจารณานอกเหนือจากผลประกอบการของปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานการณ์ค่าใช้จ่ายของปีนั้น ๆ ร่วมด้วย ยอดขายคาดการณ์ในปี ๒๕๖๕ ณ เดือนมีนาคม จำนวน ๑๑๖ ล้านบาท/เดือน เพิ่มขึ้น ๑๒๕% ต่อมาเดือนพฤษภาคม ได้ปรับลดยอดขายคาดการณ์ลงเหลือประมาณ ๑๑๐% กำไรคาดการณ์ประมาณ ๙๐% นอกจากนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ได้ทำให้บริษัทฯ ต้องเลื่อนการลงทุนเครื่องจักร

มาลงทุนในปี ๒๕๖๕ มีมูลค่าการลงทุนสูงถึง ๑๖๑,๙๔๗,๐๐๐ บาท ค่าเสื่อมราคาของเครื่องจักรเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็น ๑๘ ล้านบาท ประกอบกับราคาวัตถุดิบในการผลิตสูงขึ้น ได้แก่ เหล็ก สารเคมี และน้ำมัน ค่าใช้จ่ายจึงเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ผลประกอบการมีความไม่แน่นอนตามไปด้วย จึงเสนอปรับค่าจ้าง โดยพิจารณาจากผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ ที่ปรับค่าจ้างในอัตรา ๑.๕% บวกกับการคาดการณ์ยอดขายในเดือนมีนาคมที่เพิ่มขึ้น ๐.๒% รวมปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ = ๑.๗% และได้กำหนดอัตราปรับค่าจ้าง ได้แก่ เกรด A = ๒.๒% เกรด B = ๑.๗% เกรด C = ๑.๒% และเกรด D = ๐.๗% กรณีการเรียกร้องเงินบวกเพิ่ม ๕๐๐ บาท นั้น เห็นว่า เป็นอัตราสูงมากถึง ๒.๗% ของฐานเงินเดือนเฉลี่ย บริษัทฯ ไม่สามารถพิจารณาให้ได้ อีกทั้งบริษัทฯ ไม่เห็นด้วยกับกรณีที่สหภาพแรงงานอ้างข้อมูลของบริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ซึ่งประกอบกิจการเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกันว่ามี การปรับค่าจ้างและเงินบวกเพิ่มสูงกว่า เนื่องจากบริษัททั้งสองแห่งมีผลกำไรสูงกว่าถึงสองเท่า จึงไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ กรณีการนำข้อมูลค่าครองชีพของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ก็ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ เพราะมีขนาดเศรษฐกิจแตกต่างกันมาก กรณีการนำข้อมูลค่าใช้จ่ายสำหรับครอบครัวที่มีสมาชิกมากกว่า ๑ คน โดยเห็นว่าควรใช้ข้อมูลค่าใช้จ่ายสำหรับสำหรับลูกจ้าง ๑ คน มากกว่า และกรณีการนำผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกจ้างต่อการปรับขึ้นค่าจ้างหรือเงินโบนัส ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผลการสำรวจเรื่องนี้ส่วนใหญ่หรือในประเทศ [REDACTED] ก็มีผลความพึงพอใจในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ในการปรับค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมา บริษัทฯ จะพิจารณาจากผลประกอบการของปีที่ผ่านมา ซึ่งบริษัทฯ มีผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ กำไร ๘๗,๙๕๙,๑๕๒.๙๔ บาท เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ ที่มีกำไร ๔๑,๖๖๙,๓๐๖.๙๒ บาท โดยนายจ้างมีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยติ ปรับค่าจ้างที่เกรด B = ๑.๘% ไม่มีเงินบวกเพิ่ม ทั้งนี้ ในการปรับค่าจ้างตามข้อเรียกร้องจะมีค่าใช้จ่ายต่อปี จำนวน ๘๔,๒๒๕,๘๑๖ บาท หากปรับตามข้อเสนอของนายจ้างจะมีค่าใช้จ่ายต่อปีจำนวน ๘๒,๑๒๒,๔๘๖ ล้านบาท

ฝ่ายสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ลูกจ้างมีฐานเงินเดือนเฉลี่ย ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑๘,๔๖๗ บาท น้อยกว่าตัวเลขเงินเดือนเฉลี่ยของไทยจาก "World data" ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๙,๔๓๐ บาท ตัวเลขค่าครองชีพของไทยจากเว็บไซต์ <https://livingcost.org/cost> ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๒๗,๔๘๕ บาท ตัวเลขค่าครองชีพจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๖๓ ค่าใช้จ่ายครัวเรือนในจังหวัด [REDACTED] เฉลี่ย ๒๑,๗๗๑ บาท/เดือน สูงกว่าค่าแรง ๑๑๘% เมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงหลังหักภาษีของไทยจากข้อมูล Numbeo จำนวน ๑๘,๔๖๔.๗๕ บาท อีกทั้งค่าแรงที่ลูกจ้างได้รับยังน้อยกว่าค่าแรงประเทศอื่น ๆ คิดเป็น ๕๐ - ๖๐% ดังนั้น รายได้ที่ลูกจ้างได้รับจึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ อีกทั้งผลสำรวจความพึงพอใจต่อการปรับค่าจ้างของสมาชิกสหภาพแรงงานในปี ๒๕๖๔ คิดเป็น ๑๒% ลดลงเหลือ ๕% ในปี ๒๕๖๕ แม้บริษัทฯ จะเสนอปรับค่าจ้างเพิ่ม ๐.๒% แต่การที่ลูกจ้างได้ทุ่มเททำงานเพิ่มขึ้นด้วยความเหน็ดเหนื่อยคิดเป็นคะแนน ๗๘% ควรที่จะตอบแทนการทำงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ ราคาสินค้า และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ส่วนการเรียกร้องเงินบวกเพิ่ม ๕๐๐ บาท คิดเป็น ๒.๗% ของฐานเงินเดือนลูกจ้าง รวมกับอัตรการปรับค่าจ้างเกรด B เท่ากับ ๑.๗% ลูกจ้างจะมีการปรับค่าจ้างรวม ๔.๔% สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งใกล้เคียงและมีเสถียรภาพเช่นเดียวกับบริษัทคู่แข่ง คือ บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และมีขนาดกิจการใกล้เคียงกัน เนื่องจากบริษัทฯ มีการปรับค่าจ้างประจำปีและจ่ายเงินบวกเพิ่มตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๔ น้อยกว่าและไม่มีเสถียรภาพมาโดยตลอด จึงยืนยันตามข้อเรียกร้องให้นายจ้างปรับค่าจ้าง เกรด B = ๑.๗% บวกเงินเพิ่ม ๕๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID - 19) การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามค่าชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในปี ๒๕๖๓ หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ในปี ๒๕๖๔ มีอัตราลดลงจากเดิม โดยในสถานการณ์พิจารณาของคณะกรรมการฯ ในการชี้ขาดดังกล่าวนี้ ได้ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ในขณะนั้นที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสยังรุนแรง ทิศทางธุรกิจต่าง ๆ มีแนวโน้มถดถอย อีกทั้งผลประกอบการของนายจ้างในปี ๒๕๖๓ ก็ลดลงอย่างมาก โดยมีผลประกอบการกำไรเพียงประมาณ ๔๑ ล้านบาท ซึ่งในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของปี ๒๕๖๔ ที่ใช้ผลประกอบการของปี ๒๕๖๓ ประกอบการพิจารณาของนายจ้าง สภาพแรงงานฯ ก็ยินยอมตกลงรับการปรับขึ้นค่าจ้างในอัตราเดิมที่ลดลง ส่วนผลประกอบการของนายจ้างในปี ๒๕๖๔ มีผลกำไรประมาณ ๘๗ ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าปี ๒๕๖๓ ถึง ๑๑๑% อีกทั้งยอดขายคาดการณ์ในปี ๒๕๖๕ ณ เดือนพฤษภาคม ก็เพิ่มขึ้นประมาณ ๑๑๐% อันเป็นสัญญาณทางธุรกิจที่ดีของนายจ้าง แต่การที่สภาพแรงงานขอปรับขึ้นค่าจ้างในอัตรา ๑.๗% และเงินบวกเพิ่ม ๕๐๐ บาท คิดเป็นอัตรา ๒.๗% ของฐานเงินเดือนเฉลี่ย เมื่อรวมกันแล้วเท่ากับ ๔.๔% เป็นอัตราที่สูง อาจเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างจนเกินสมควร คณะกรรมการฯ จึงเห็นว่า เมื่อสถานการณ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ดีขึ้น ประกอบกับปัญหาภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นจากการปรับขึ้นราคาของสินค้าต่าง ๆ ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของลูกจ้าง จึงเห็นควรให้นายจ้างปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ แก่ลูกจ้างในอัตรา เกรด A = ๓.๕% เกรด B = ๓% เกรด C = ๒.๕% และเกรด D = ๒% โดยหลักเกณฑ์และฐานค่าจ้างในการปรับค่าจ้างให้เป็นไปตามเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา

๒. เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕

ฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า ที่ผ่านมามีหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปีจะพิจารณาจากผลประกอบการของปีที่ผ่านมา แต่ในปี ๒๕๖๕ บริษัทฯ ได้นำผลคาดการณ์ยอดขายมาร่วมพิจารณาด้วย แม้ว่าจะมีผลประกอบการปี ๒๕๖๔ กำไรเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ แต่ก็ไม่สามารถคาดการณ์ยอดขายในปี ๒๕๖๕ ที่แน่นอนได้ อีกทั้งบริษัทฯ มีการคาดการณ์ผลประกอบการในปี ๒๕๖๕ ว่าจะมีผลกำไรลดลง โดยมีสาเหตุมาจากการปรับขึ้นราคาของวัตถุดิบ เช่น เหล็ก สารเคมี และราคาน้ำมัน ซึ่งทำให้ค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID - 19) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพ มีการเลื่อนแผนการลงทุนในเครื่องจักรการลงทุนในปี ๒๕๖๕ เป็นมูลค่าที่สูงมาก จึงไม่อาจพิจารณาเงินโบนัสตามข้อเรียกร้องของสภาพแรงงานได้ ส่วนเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ นั้น บริษัทฯ มีประกาศ ฉบับลงวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๕ จ่ายเงินโบนัสสำรองประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ ก่อนวันสงกรานต์แล้ว โดยกำหนดเงื่อนไข ลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับ ได้แก่ (๑) มีอายุงาน ๑ ปี ขึ้นไป (๒) นำไปหักจากโบนัสสุทธิ ณ วันสิ้นปี และ (๓) ลูกจ้างที่ลาออกหลังเดือนเมษายน ต้องยินยอมให้หักเงินจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการ และประโยชน์อื่น ส่วนกรณีสภาพแรงงานอ้างข้อมูลของบริษัทฯ และบริษัทฯ ซึ่งประกอบกิจการเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน ว่ามีการจ่ายโบนัสและเงินบวกเพิ่มสูงกว่านั้น เห็นว่าไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ เนื่องจากบริษัททั้งสองแห่งมีผลกำไรมากกว่าถึงสองเท่า แต่อย่างไรก็ตามฝ่ายนายจ้างมีข้อเสนอเพื่อให้ได้ข้อยุติ โดยจ่ายโบนัส ๓.๓ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๕,๐๐๐ บาท หรือจ่ายโบนัส ๓.๕ เดือน ไม่มีเงินบวกเพิ่ม ทั้งนี้ หากจ่ายโบนัสและเงินบวกเพิ่มตามข้อเรียกร้องจะมีค่าใช้จ่ายต่อปี จำนวน ๔๔,๖๑๔,๐๓๐ บาท แต่หากจ่ายตามข้อเสนอของนายจ้าง ๓.๓ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๕,๐๐๐ จะมีค่าใช้จ่ายต่อปี จำนวน ๒๖,๒๘๘,๖๖๐ ล้านบาท

ฝ่ายสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีผลกำไรเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ และตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ - ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานกับบริษัทฯ ได้มีข้อตกลงให้มีการจ่ายโบนัสประจำปี โดยพิจารณาจากผลประกอบการของปีที่ผ่านมา และบริษัทฯ มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปีในเรื่องนี้มาโดยตลอด ยกเว้นในปี ๒๕๖๓ ที่มีการชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบกับในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มียอดขายสูงถึง ๑,๓๕๙ ล้านบาท ใกล้เคียงกับรายได้รวมของปี ๒๕๕๗ จำนวน ๑,๓๘๐ ล้านบาท และมีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๕๘ จำนวน ๕ เดือน และเงินบวกเพิ่ม ๒๕,๐๐๐ บาท จึงเสนอให้นายจ้างจ่ายโบนัสใกล้เคียงปีดังกล่าว อีกทั้งบริษัทฯ มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ น้อยกว่าบริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ส่วนเงินเพิ่มก็มีการจ่ายน้อยกว่าตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ทั้งที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และมีขนาดกิจการใกล้เคียงกัน จึงยืนยันตามข้อเรียกร้องให้บริษัทฯ จ่ายโบนัส ๕ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๑๐,๐๐๐ บาท และเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์ ๑๐,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า หลักเกณฑ์พิจารณาจ่ายโบนัสประจำปีที่ผ่านมา นายจ้างจะพิจารณาจากผลประกอบการของปีที่ผ่านมา โดยโบนัสส่วนหนึ่งจะแบ่งจ่ายให้ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ไปก่อนและนำไปหักกับจำนวนโบนัสที่ตกลงกันได้ภายหลัง ซึ่งอัตราการจ่ายโบนัสเดิมที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างก่อนมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID - 19) ทั้งสองฝ่ายได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง และสามารถตกลงกันได้ให้นายจ้างจ่ายในอัตรา ๔ ถึง ๕ เดือน และเงินบวกเพิ่มอีกจำนวนหนึ่ง ต่อมาในปี ๒๕๖๓ และ ปี ๒๕๖๔ นายจ้างได้มีการจ่ายโบนัสลดลง เนื่องจากในปี ๒๕๖๓ มีการนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการฯ ซึ่งในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าว ในขณะนั้น คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาที่มีความรุนแรงแพร่ระบาดไปทั่วประเทศและทั่วโลก ทิศทางธุรกิจต่าง ๆ มีแนวโน้มถดถอย อีกทั้งผลประกอบการของนายจ้างในปี ๒๕๖๓ ก็ลดลงจากปีที่ผ่านมาเป็นอย่างมาก โดยมีกำไรเพียงประมาณ ๔๑ ล้านบาท และในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของปี ๒๕๖๔ ที่ใช้ผลประกอบการของปี ๒๕๖๓ มาประกอบการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสของนายจ้าง สหภาพแรงงานก็ยินยอมตกลงรับการจ่ายเงินโบนัสในอัตราที่ลดลง สำหรับผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ ที่ใช้ประกอบการพิจารณาโบนัสครั้งนี้และยอดขายคาดการณ์ในปี ๒๕๖๕ ที่คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาในข้อที่ ๑ มาแล้วนั้น แม้ผลประกอบการของบริษัทฯ จะมีกำไรสูงขึ้นกว่าในปีที่ผ่านมา แต่บริษัทฯ ก็ยังมีการอื่น ๆ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจเพิ่งเริ่มฟื้นตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาที่ลดความรุนแรงลง ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานเรียกร้องเงินโบนัสในอัตรา ๕ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๑๐,๐๐๐ บาท และเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์ ๑๐,๐๐๐ บาท ถือเป็นอัตราที่สูงเกินไป คณะกรรมการฯ จึงเห็นควรให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างเป็นเงินเท่ากับ ๓.๕ เดือน และเงินบวกคนละ ๑๐,๐๐๐ บาท โดยให้นำหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ มาเป็นหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕

๓. เรื่อง การจ่ายเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์ประจำปี ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การจ่ายเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์ นั้น บริษัทฯ มีประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง การจ่ายโบนัสสำรองประจำปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๕ และมีหนังสือยินยอมให้หักเงิน ซึ่งจะนำไปหักจากยอดโบนัสสุทธิที่จะจ่ายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ โดยโบนัสสำรองนี้ลูกจ้างได้รับไปแล้ว และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องเงินโบนัสในข้อที่ ๒ เป็นอัตราที่เหมาะสมแล้ว จึงเห็นควรไม่เพิ่มเงินพิเศษประเพณีสงกรานต์นี้แก่ลูกจ้างอีก

๔. เรื่อง เบี้ยขยัน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้อง กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้รับข้อเรียกร้องและผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างตามผลการประเมินแบ่งเป็น ๔ เกรด ดังนี้

๑.๑ เกรด A อัตราร้อยละ ๓.๕

๑.๒ เกรด B อัตราร้อยละ ๓

๑.๓ เกรด C อัตราร้อยละ ๒.๕

๑.๔ เกรด D อัตราร้อยละ ๒

หลักเกณฑ์และฐานค่าจ้างในการปรับค่าจ้างให้เป็นไปตามเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา

๒. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างเป็นเงินเท่ากับ ๓.๕ เดือน และเงินบวกคนละ ๑๐,๐๐๐ บาท โดยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้เป็นไปตามประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

๓. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้อที่ ๒.๒

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]
(นางนิตยา อัยราวงค์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

กรรมการ

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทร์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธธรรมภายในกำหนดและคำวินิจฉัย ยุทธธรรมของรัฐมนตรีตามมาตรา 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) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐)

(๔) คดียุทธธรรมคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการยุทธธรรมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐)

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์
ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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

ฯลฯ