



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๑/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted]
โดยนาง [redacted]
บริษัท [redacted]
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
และผู้รับข้อเรียกร้อง
ผู้รับข้อเรียกร้อง
และผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง
ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตอุปกรณ์ตกปลา มีสำนักงาน
แห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีลูกจ้าง
จำนวน ๑๔๐ คน มีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] มีนาคม ๒๕๔๑ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted]
อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน ๑๒๐ คน และมีนาง [redacted]
เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [REDACTED] จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑. ขอให้บริษัทปรับเบี้ยขยันตามขั้นจากเดิมให้กับพนักงานชั้นละ ๑๐๐ บาท ดังนี้

๑.๑ จากเดิม ๕๐๐ บาท เป็น ๖๐๐ บาท/เดือน

๑.๒ จากเดิม ๗๐๐ บาท เป็น ๘๐๐ บาท/เดือน

๑.๓ จากเดิม ๘๐๐ บาท เป็น ๙๐๐ บาท/เดือน

ข้อที่ ๒. ขอให้บริษัทจัดสิทธิวันลาเฝ้าไข้ให้กับพนักงานปีละ ๑๐ วันทำงาน ดังนี้

กรณีบิดา มารดา สามิ ภรรยา บุตร ธิดา เจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาคู่ในโรงพยาบาลและกลับมารักษาตัวที่บ้านโดยใช้ใบแพทย์ฉบับเดียวกันในการใช้สิทธิการลา

พนักงานขอแจ้งใช้สิทธิการลาเฝ้าไข้ต่อบริษัทได้เมื่อทราบอาการเจ็บป่วยได้โดยทันที

ข้อ ๓. ขอให้บริษัทจัดให้พนักงานเบิกค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา สามิ ภรรยา บุตร ธิดา ในกรณีเจ็บป่วยได้ปีละ ๕,๐๐๐ บาท ต่อคน

ข้อที่ ๔. ขอให้บริษัทจ่ายค่ารางวัลอายุงานเพิ่ม ดังนี้

๔.๑ พนักงานอายุงาน ๑ - ๕ ปี จากเดิม ๕๐๐ บาท เป็น ๑,๐๐๐ บาท

๔.๒ พนักงานอายุงาน ๖ - ๑๐ ปี จากเดิม ๑,๐๐๐ บาท เป็น ๑,๕๐๐ บาท

๔.๓ พนักงานอายุงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จากเดิม ๑,๕๐๐ บาท เป็น ๒,๐๐๐ บาท

๔.๔ พนักงานอายุงาน ๑๖ - ๑๙ ปี จากเดิม ๒,๐๐๐ บาท เป็น ๒,๕๐๐ บาท

๔.๕ พนักงานอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป จากเดิม ๒,๕๐๐ บาท เป็น ๓,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๕. ข้อตกลงประกาศอื่นใดที่เป็นคุณกับลูกจ้างขอให้ผลบังคับใช้ต่อไป

เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ บริษัท [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน และลูกจ้างทุกคน จำนวน ๙ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑. บริษัทจะพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานโดยใช้จากเกณฑ์ผลงานให้อัตรา ๗๕ % และสถิติการทำงานของพนักงานให้อัตรา ๒๕ %

ข้อที่ ๒. บริษัทจะพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงานโดยใช้จากเกณฑ์ผลงานให้อัตรา ๗๕ % และสถิติการทำงานของพนักงานให้อัตรา ๒๕ %

ข้อที่ ๓. ให้ยกเลิกการแจกเสื้อยืดกลางปีแก่พนักงานทุกคนตามข้อตกลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อที่ ๗

ข้อที่ ๔. ให้ยกเลิกการแจกน้ำแข็งให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนก Welding

ข้อที่ ๕. ให้ลดจำนวนชุดเครื่องแบบที่แจกให้กับพนักงานประจำปีจากปีละ ๓ ชุด เป็นปีละ ๒ ชุด

ข้อที่ ๖. ให้ยกเลิกการลาพักร้อนฉุกเฉิน

ข้อที่ ๗. บริษัทจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าในหน้าที่ให้กับพนักงานตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดโดยพนักงานที่ได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าวจะต้องทำงานครบ ๘ ชั่วโมง ต่อ ๑ วัน

ข้อที่ ๘ พนักงานที่ต้องการลาเนื่องจากป่วยให้แจ้งผู้บังคับบัญชาภายในเวลา ๐๘.๓๐ น. ของวันที่ลาป่วยหากพนักงานไม่ปฏิบัติตามจะถือเป็นการขาดงานและถูกตัดเงินเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร แม้ว่า จะมีใบรับรองแพทย์มาแสดงก็ตาม

ข้อที่ ๙ บริษัทจะจัดเตรียมรถพยาบาลรับ - ส่งเฉพาะพนักงานที่เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยฉุกเฉินกรณีร้ายแรงเท่านั้น

สหภาพแรงงานและบริษัทมีการเจรจากันเอง จำนวน ๔ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งสหภาพแรงงานแจ้งขอยุติการเจรจา โดยที่ลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีการแต่งตั้งผู้แทน เข้าร่วมเจรจาในข้อเรียกร้องของบริษัท ซึ่งบริษัทและสหภาพแรงงานได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานได้นำจดแจ้งจากลูกจ้างจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๔ และวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ ข้อเรียกร้องไม่สามารถตกลงกันได้ และทั้งสองฝ่ายไม่ประสงค์จะเจรจากัน แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [REDACTED] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การปรับขึ้นเบี้ยขยัน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เบี้ยขยันเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มาทำงานทุกวันและ เพิ่มผลผลิตให้กับบริษัทโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายด้วยความขยันของพนักงานที่ทำงานมานาน การปรับเพิ่มเบี้ยขยันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงาน

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า เนื่องจากที่ผ่านมาบริษัทยังคงประสบปัญหาภาวะขาดทุนต่อเนื่อง และตอนนี้สถานการณ์โรคโควิด - 19 ยังคงมีการระบาดอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีภาวะสงครามระหว่างรัสเซีย กับยูเครน และราคาวัตถุดิบที่ปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งทั้ง ๓ เหตุการณ์ทำให้บริษัทได้รับผลกระทบอย่างมากต่อผลการ ประกอบการของบริษัท เช่น ยอดการสั่งซื้อ การส่งมอบสินค้าและต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น โดยสวัสดิการ เบี้ยขยันที่บริษัทจัดให้พนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้จ่ายแล้ว ดังนั้นบริษัทจึงไม่สามารถยอมรับ ข้อเรียกร้อง ของสหภาพแรงงานในข้อนี้ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า จากการเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด - 19 ทำให้สภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำบริษัทได้รับผลกระทบจากการที่คำสั่งซื้อและรายได้ลดลงเป็นเหตุให้ มีผลประกอบการที่ขาดทุนในหลายปีที่ผ่านมา แต่ผลประกอบการล่าสุดปี ๒๕๖๔ บริษัทมีผลประกอบการที่กำไร กว่า ๕๑ ล้านบาท และจากสภาวะในปัจจุบันที่ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้นทำให้พนักงานได้รับผลกระทบอย่างมาก ซึ่งใน รอบปีที่ผ่านมาพนักงานได้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นผลให้บริษัทมีผลประกอบการที่กำไรโดยที่พนักงานได้รับการ ปรับเพิ่มเบี้ยขยันครั้งล่าสุดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ จากเดือนที่ ๑ เดือนละ ๔๐๐ บาท เป็น ๕๐๐ บาท เดือนที่ ๒ เดือนละ ๖๐๐ บาท เป็น ๗๐๐ บาท และ

จากเดือนที่ ๓ เดือนละ ๗๐๐ บาท เป็น ๘๐๐ บาท ซึ่งเป็นระยะเวลา รวม ๕ ปี แล้ว และจากที่บริษัท มีผลประโยชน์การที่กำไร อีกทั้งพนักงานยินยอมที่จะยกเลิกสวัสดิการในส่วนของการแจกเสื้อยืดกลางปีมูลค่า ตัวละ ๑๒๐ บาท และยอมลดสวัสดิการในส่วนของการแจกชุดเครื่องแบบจาก ๓ ชุด เหลือเพียง ๒ ชุด ทำให้บริษัท มีรายจ่ายลดลงได้ส่วนหนึ่ง ดังนั้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานจึงเห็นสมควรที่จะให้มีการปรับขึ้นเบี้ยขยัน จากเดือนที่ ๑ เดือนละ ๕๐๐ บาท เป็น ๕๕๐ บาท เดือนที่ ๒ เดือนละ ๗๐๐ บาท เป็น ๗๕๐ บาท และจากเดือนที่ ๓ เดือนละ ๘๐๐ บาท เป็น ๘๕๐ บาท ซึ่งไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่บริษัทมากเกินไป เนื่องจากพนักงาน ที่จะได้รับเบี้ยขยันจะต้องเข้าเงื่อนไขที่กำหนดและเมื่อเดือนใดไม่เข้าเงื่อนไขที่กำหนดก็จะไม่ได้รับเบี้ยขยันในเดือนนั้น ๆ และต้องเริ่มต้นเดือนที่หนึ่งใหม่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจที่พนักงานได้รับผลกระทบจากค่าครองชีพ ที่สูงขึ้น และตามผลประโยชน์ของบริษัทที่มีกำไร

๒. เรื่อง การลาเฝ้าไข้

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากพนักงานมีญาติที่ป่วยต้องการรับการรักษาตัวใน โรงพยาบาลและรับการรักษาอาการหลังจากออกจากโรงพยาบาลซึ่งต้องมีผู้ดูแลเพื่อการเฝ้าดูอาการให้ดีขึ้น

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า เนื่องจากบริษัทได้จัดวันลาหยุดประเภทต่าง ๆ ตามกฎหมายให้กับ พนักงานทุกคนอยู่แล้ว เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลากิจธุระอันจำเป็น ลาป่วย ลาคลอด ลาทำหมัน ลาเพื่อ รับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรม ลาเพื่องานมาปนกิจ ลาเพื่อพิธีมงคลสมรส โดยเฉพาะวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่จัดให้กับพนักงานมีจำนวนวันสูงสุดถึง ๑๖ วัน ซึ่งร้อยละ ๘๐ ของพนักงานได้รับวันหยุดพักผ่อน ประจำปีสูงสุด ๑๖ วัน อีกทั้งพนักงานสามารถใช้สิทธิลาพักผ่อนฉุกเฉินเพื่อเฝ้าไข้ในกรณีบิดา มารดา บุตร ป่วยฉุกเฉินตามเงื่อนไขของการลาพักผ่อนฉุกเฉิน ดังนั้นบริษัทจึงไม่สามารถยอมรับข้อเรียกร้องของสหภาพ แรงงานในข้อนี้ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวยังไม่เคยมีสภาพการจ้าง ต่อกันมาก่อน โดยเมื่อพิจารณาจากสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการลาบริษัทได้จัดสภาพการจ้างเกี่ยวกับการลาให้กับ พนักงานจำนวนมากอยู่แล้ว ทั้งการลาพักผ่อนประจำปีที่กำหนดให้สูงสุด ปีละ ๑๖ วัน และมีพนักงานกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับสิทธิดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีลากิจธุระอันจำเป็นและลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด หรือการใช้สิทธิลาพักผ่อน ฉุกเฉินเพื่อเฝ้าไข้ในกรณีบิดา มารดา บุตร ป่วยฉุกเฉินตามเงื่อนไข ซึ่งข้อเท็จจริงยังพบว่าสิทธิในการลา พักผ่อนประจำปีของพนักงานยังคงเหลืออยู่ในแต่ละปี แม้ว่าการลาพักผ่อนจะต้องมีการลาล่วงหน้าแต่หาก พนักงานมีความจำเป็นเร่งด่วนสามารถใช้สิทธิการลาฉุกเฉินได้ จึงเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นและเหมาะสมที่จะ ชี้ขาดให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๓. เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ในกรณีที่บิดา มารดา สามเณร หรือบุตรที่เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลเอกชนพนักงานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง จึงขอให้บริษัทจัดให้มีสวัสดิการในส่วนนี้ด้วย

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลทางบริษัทมีเจตนารมณ์เพื่อช่วยเหลือ พนักงานเพิ่มเติมเพียงบางส่วนในกรณีฉุกเฉินเท่านั้น ซึ่งครอบครัวของพนักงานบางคนได้ปฏิบัติงานประจำ และมีการส่งประกันสังคมอยู่แล้ว รวมถึงจากที่ผ่านมามีบริษัทได้ประสบปัญหาทางการเงินต่อเนื่อง และตอนนี้ สถานการณ์โรคโควิด - 19 ยังคงมีการระบาดอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีภาวะสงครามระหว่างรัสเซียกับยูเครน

ซึ่งทั้ง ๒ เหตุการณ์ทำให้บริษัทได้รับผลกระทบอย่างมากต่อผลการประกอบการของบริษัทยอดการสั่งซื้อลดลง การส่งมอบสินค้าและต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นบริษัทจึงไม่สามารถยอมรับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในข้อนี้ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวยังไม่เคยมีสภาพการจ้างต่อกันมาก่อน โดยมีเพียงสภาพการจ้างเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเฉพาะของพนักงานเท่านั้น ไม่รวมบิดา มารดา สามเณร และบุตร แต่เมื่อดูจากผลประกอบการที่ผ่านมาบริษัทมีผลประกอบการที่ขาดทุนหลายปีติดต่อกันแม้ว่าในปี ๒๕๖๔ จะมีผลประกอบการกำไร แต่ก็เห็นว่ายังไม่มีความเหมาะสมที่จะให้มีสวัสดิการหรือสภาพการจ้างใหม่เพิ่มขึ้น อีกทั้งครอบครัวของพนักงานส่วนหนึ่งมีงานประจำที่อาจมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็นในส่วนของบริษัทหรือสวัสดิการในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ หรือสิทธิหลักประกันสุขภาพหรือบัตรทอง จึงยังไม่เหมาะสมที่จะชี้ขาดให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๔. เรื่อง การจ่ายค่ารางวัลอายุงาน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมาก ทำผลผลิตให้กับบริษัทมายาวนาน จึงขอให้มีการจ่ายค่ารางวัลอายุงานเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า การจ่ายเงินตามอายุงานบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาเองจากผลประกอบการของบริษัท อีกทั้งบริษัทไม่มีงบประมาณในการจ่ายเงินตามอายุงานที่เพิ่มขึ้นเพราะอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า จากผลประกอบการล่าสุดปี ๒๕๖๔ บริษัทมีผลประกอบการที่กำไรกว่า ๕๑ ล้านบาท แม้ว่าในรอบหลายปีที่ผ่านมาบริษัทจะมีผลประกอบการขาดทุน และจากสถานะในปัจจุบันที่ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้นทำให้พนักงานได้รับผลกระทบอย่างมาก ซึ่งพนักงานได้รับค่ารางวัลอายุงานในอดีตที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันตามบันทึกช่วยจำฉบับลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และจากที่ค่าครองชีพได้ปรับตัวสูงขึ้นประกอบกับผลประกอบการของบริษัทที่มีกำไร จึงเห็นควรที่จะให้มีการปรับขึ้นค่ารางวัลอายุงานในช่วงอายุงานละ ๕๐๐ บาท ซึ่งสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจตามผลประกอบการของบริษัทที่มีกำไร

๕. เรื่อง ข้อตกลง ประกาศอื่นใดที่เป็นคุณกับลูกจ้างขอให้ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวมิได้เรียกร้องหรือร้องขอให้แก้ไขหรือปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือเงื่อนไขการทำงานจึงไม่มีสภาพเป็นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่จำเป็นต้องชี้ขาด

๖. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาการปรับค่าจ้าง

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า เนื่องจากการคำนวณเพื่อปรับค่าจ้างประจำปีแบบเดิมนั้นอ้างอิงมาจากผลการดำเนินงานของพนักงานรอบปีที่ผ่านมา (วันที่ ๒๑ ตุลาคม ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ปีปัจจุบัน) และสถิติการมาทำงานรอบปีที่ผ่านมา (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ปีปัจจุบัน) จากนั้นนำทั้ง ๒ ข้อมูลมาบวกกันแล้วหารด้วย ๒ แต่การคำนวณแบบใหม่นั้น จะนำผลการดำเนินงานทั้งปีคูณด้วย ๗๕% บวกด้วยสถิติการมาทำงานคูณด้วย ๒๕% เหตุผลสำคัญของการปรับเปลี่ยนครั้งนี้ เนื่องจากบริษัทเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความขยันตั้งใจทำงานและมีผลการทำงานที่ดี ซึ่งพนักงานท่านนั้นจะได้ผลตอบแทนที่ดีจากบริษัททั้งการจ่ายโบนัสประจำปีและการปรับค่าจ้างประจำปี อีกทั้งยังเป็นการสร้าง

แรงจูงใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากบริษัทได้มีการปรับเปลี่ยนเป้างานใหม่ที่มีผลต่อการนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้มีร้อยละของการปฏิบัติงานน้อยลง เมื่อนำมาคำนวณตามหลักเกณฑ์ตามข้อเรียกร้องของบริษัทแล้วจะได้รับการปรับค่าจ้างน้อยกว่าหลักเกณฑ์เดิม ซึ่งการปรับเปลี่ยนเป้างานใหม่นั้นเป็นข้อขัดแย้งกันระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัท โดยมีการเจรจากันที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวเจรจาท้ายข้อยุติได้แล้วเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แต่ยังไม่ได้มีการนำมาปฏิบัติ สหภาพแรงงานจึงยังไม่อาจรับในข้อเรียกร้องของบริษัทได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลการทำงานของพนักงานเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาการปรับค่าจ้างประจำปี โดยที่ข้อเท็จจริงรับกันว่าทั้งสองฝ่ายมีข้อขัดแย้งต่อกันในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเป้าในการทำงานใหม่ทำให้พนักงานทำงานได้เป้าน้อยลงซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการนำมาคำนวณผลการทำงานเพื่อพิจารณาการปรับค่าจ้างประจำปี แม้ต่อมาทั้งสองฝ่ายจะหาข้อยุติกันได้แต่ระยะเวลาที่มีข้อขัดแย้งต่อกันเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควรที่อาจทำให้มีผลกระทบต่อการคำนวณผลการทำงานของพนักงาน อีกทั้งร้อยละของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนระหว่างผลการทำงานของพนักงานรอบปีที่ผ่านมา (วันที่ ๒๑ ตุลาคม ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ปีปัจจุบัน) และสถิติการมาทำงานรอบปี (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ปีปัจจุบัน) จากเดิมกำหนดสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน อยู่ที่ร้อยละ ๕๐ แต่ข้อเรียกร้องที่บริษัทยื่นขอเปลี่ยนแปลงสัดส่วนใหม่อยู่ที่ผลการทำงานของพนักงานร้อยละ ๗๕ และสถิติการมาทำงานร้อยละ ๒๕ เห็นว่ามีอัตราส่วนที่ต่างกันอย่างมากเมื่อเทียบกับแบบเดิม จึงยังไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องของบริษัทในข้อนี้

๗. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายเงินโบนัส

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า หลักการในการจ่ายโบนัสประจำปีของบริษัทแบบเดิมนั้นอ้างอิงจากผลการทำงานของพนักงานรอบปีที่ผ่านมา (วันที่ ๒๑ ตุลาคม ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ปีปัจจุบัน) และสถิติการมาทำงานรอบปีที่ผ่านมา (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ปีปัจจุบัน) ซึ่งเหตุผลสำคัญในการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ในการจ่ายโบนัสในครั้งนี้ เนื่องจากบริษัทเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความขยัน ตั้งใจทำงานและมีผลการทำงานที่ดี ซึ่งพนักงานคนนั้นควรจะได้รับการตอบแทนที่ดีจากบริษัททั้งการจ่ายโบนัสและการปรับค่าจ้างประจำปี อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า การพิจารณาจ่ายเงินโบนัสใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการพิจารณาปรับค่าจ้าง จึงมีเหตุผลเดียวกันที่สหภาพแรงงานไม่อาจรับในข้อเรียกร้องของบริษัทได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณาจ่ายเงินโบนัสใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปี โดยผลการทำงานของพนักงานเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัส ซึ่งข้อเท็จจริงรับกันว่าทั้งสองฝ่ายมีข้อขัดแย้งต่อกันในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเป้าในการทำงานใหม่ทำให้พนักงานทำงานได้เป้าน้อยลงซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการนำมาคำนวณผลการทำงาน

เพื่อพิจารณาการจ่ายเงินโบนัส แม้ต่อมาทั้งสองฝ่ายจะหาข้อยุติกันได้แต่ระยะเวลาที่มีข้อขัดแย้งต่อกัน เป็นระยะเวลาที่นานพอสมควรที่อาจทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน อีกทั้งร้อยละ ของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนระหว่างผลการทำงานของพนักงานรอบปีที่ผ่านมา (วันที่ ๒๑ ตุลาคม ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ปีปัจจุบัน) และสถิติการทำงานรอบปี (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ปีปัจจุบัน) จากเดิมกำหนดสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน อยู่ที่ร้อยละ ๕๐ แต่ข้อเรียกร้องที่บริษัท ยื่นขอเปลี่ยนแปลงสัดส่วนใหม่อยู่ที่ผลการทำงานของพนักงานร้อยละ ๗๕ และสถิติการทำงานร้อยละ ๒๕ เห็นว่ามีอัตราส่วนที่ต่างกันอย่างมากเมื่อเทียบกับแบบเดิม จึงยังไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องของบริษัทในข้อนี้

๘. เรื่อง ยกเลิกการแจกเสื้อยืดกลางปี

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า เนื่องจากที่ผ่านมาบริษัทประสบปัญหาการขาดทุนมาอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงหาแนวทางการลดค่าใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็นและส่งผลกระทบกับพนักงานน้อยที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายบริษัทจึงขอยกเลิกการแจกเสื้อกลางปีที่มีมูลค่า ๑๒๐ บาทต่อคน ซึ่งจะสามารถประหยัดได้ ปีละ ๒๔,๐๐๐ บาทต่อปี โดยที่คิดมาจากจำนวนพนักงาน ๒๐๐ คน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เดิมมีข้อตกลงกันในเรื่องการจัดงานเลี้ยงกลางปีแต่ต่อมา มีการยกเลิกข้อตกลงดังกล่าว สหภาพแรงงานจึงขอให้บริษัทมีการแจกเสื้อยืดแทนการจัดงานเลี้ยงกลางปี ซึ่งเสื้อยืดนั้นไม่สามารถใส่มาทำงานได้ โดยสหภาพแรงงานยอมรับได้ที่จะมีการยกเลิกข้อตกลงการแจกเสื้อยืด แต่ขอให้บริษัทมีการพิจารณาในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้อใดข้อหนึ่งด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สหภาพแรงงานยินดีที่จะรับในข้อเรียกร้องนี้ของบริษัท จึงเห็นควรให้บริษัทยกเลิกการแจกเสื้อยืดกลางปีแก่พนักงาน

๙. เรื่อง ยกเลิกการแจกน้ำแข็งให้กับพนักงานแผนก Welding

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า การแจกน้ำแข็งให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกเชื่อม นั้น มาจากการร้องขอจากการประชุมสวัสดิการของบริษัทเนื่องจากในท้องเชื่อมมีอากาศค่อนข้างร้อนและมีตู้น้ำเย็นไม่พอ จึงได้มีการร้องขอ ซึ่งในปัจจุบันบริษัทได้จัดเตรียมตู้น้ำเย็นอย่างพอเพียงแล้ว ดังนั้นทางบริษัทจึงขอยกเลิกการแจกน้ำแข็งดังกล่าว

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า แผนก Welding เป็นหน่วยงานที่ร้อนมากจากการเผาไหม้ ซึ่งการแจกน้ำแข็งให้กับพนักงานแผนก Welding เป็นระยะเวลาเพียง ๓ เดือน ในช่วงเดือนมีนาคม ถึงพฤษภาคม ที่เป็นช่วงฤดูร้อนและมีค่าใช้จ่ายเพียงวันละ ๖๐ บาท โดยตู้ทำน้ำเย็นที่บริษัทจัดเพิ่มให้ นั้น มีความเย็นที่น้อยกว่าน้ำที่แช่ในถัง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่แผนก Welding เป็นหน่วยงานที่มีความร้อนจากการเชื่อมวัตถุและบริษัทได้มีการจัดสวัสดิการน้ำแข็งให้กับพนักงานในแผนกเพื่อบรรเทา ความร้อนซึ่งเป็นระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม และเป็นค่าใช้จ่ายที่มีจำนวนไม่สูงมากต่อปี อีกทั้งพนักงานได้ยอมยกเลิกการแจกนมกล่อง [REDACTED] เพื่อให้คงไว้กับการจัดสวัสดิการน้ำแข็งโดยที่บริษัท ประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนของการจัดสวัสดิการนมกล่อง [REDACTED] ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความ ต้องการของพนักงานเป็นอย่างมากที่จะให้คงไว้กับสวัสดิการน้ำแข็ง จึงยังเห็นควรให้คงสภาพการจ้างในกรณี ดังกล่าวไว้ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการยกเลิกตามข้อเรียกร้องของบริษัท

๑๐. เรื่อง ลดการแจกชุดเครื่องแบบจากปีละ ๓ ชุด เหลือเพียง ๒ ชุด

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า ในทุก ๆ ปีบริษัทจะแจกชุดเครื่องแบบให้กับพนักงานทุกคนในจำนวน ๓ ชุดต่อปี แต่เนื่องจากที่ผ่านมาบริษัทประสบปัญหาการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงหาแนวทางประหยัดค่าใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็นและส่งผลกระทบต่อพนักงานน้อยที่สุด เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย บริษัทจึงขอลดจำนวนการแจกชุดเครื่องแบบจากปีละ ๓ ชุด เป็นปีละ ๒ ชุด เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งบริษัทได้ตรวจสอบอายุการทำงานของพนักงานในปัจจุบันแล้วพบว่าอายุการทำงานของพนักงานทั้งหมดโดยเฉลี่ยแล้วอายุการทำงานของพนักงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี ซึ่งคาดว่าจะการลดจำนวนการแจกเครื่องแบบจะไม่มีผลกระทบต่อพนักงานเพราะการแจกที่ผ่านมาจะเพียงพอ

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า สหภาพแรงงานยอมรับได้ที่จะมีการลดการแจกเครื่องแบบทำงานจากปีละ ๓ ชุด เหลือ ๒ ชุด ตามข้อเรียกร้องของบริษัทแต่ขอให้บริษัทมีการพิจารณาในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้อใดข้อหนึ่งด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สหภาพแรงงานยินดีที่จะรับในข้อเรียกร้องนี้ของบริษัท จึงเห็นควรให้บริษัทลดจำนวนการแจกชุดเครื่องแบบแก่พนักงานจากปีละ ๓ ชุด เหลือเพียง ๒ ชุด

๑๑. เรื่อง ยกเลิกการลาพักร้อนฉุกเฉิน

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า เนื่องจากที่ผ่านมามีพนักงานบางคนใช้สิทธิลาพักร้อนฉุกเฉินผิดวัตถุประสงค์ โดยใช้ในการลาต่อเนื่องจากการลาที่ได้รับการอนุมัติก่อนหน้านี้แล้ว เช่น การขอลาพักร้อนเพื่อเดินทางกลับต่างจังหวัดที่ได้รับอนุมัติแล้วหลังจากนั้นพนักงานจะใช้สิทธิการลาพักร้อนฉุกเฉินเพื่อหยุดงานต่อ อ้างว่าบุคคลในครอบครัวไม่สบายจึงไม่สามารถกลับมาทำงานได้ตามปกติ โดยมีใบรับรองแพทย์มายืนยันการลา หรือพนักงานใช้วันหยุดปกติประจำสัปดาห์เดินทางไปต่างจังหวัดหรือท่องเที่ยวแล้วไม่สามารถกลับมาทำงานได้ทันเวลาพนักงานจะใช้สิทธิพักร้อนฉุกเฉินโดยอ้างว่าพ่อ แม่ ลูก สามีหรือภรรยาเจ็บป่วยโดยนำใบรับรองแพทย์มาประกอบการลา ซึ่งสาเหตุของการเจ็บป่วยบางอย่างไม่ได้ฉุกเฉินหรือรุนแรงใด ๆ หรือสถานพยาบาลที่ออกใบรับรองแพทย์นั้น ๆ ไม่ใช่ถิ่นพำนักของพนักงานคนนั้นที่พักอยู่เป็นประจำในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งการที่พนักงานใช้สิทธิการลาพักร้อนฉุกเฉินนั้น ทางบริษัทได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากเพราะไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ตามแผนที่วางไว้ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับแผนการส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้า เพราะการลาพักร้อนฉุกเฉินไม่ต้องแจ้งการลาล่วงหน้าพนักงานสามารถลาได้ทันทีโดยแจ้งให้หัวหน้างานรับทราบเท่านั้น ดังนั้นทางบริษัทจึงขอยกเลิกการลาพักร้อนฉุกเฉินของพนักงานแล้วให้พนักงานใช้สิทธิการลาอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดหรือสิทธิการลาอื่น ๆ ที่ทางบริษัทกำหนดเท่านั้น

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า เนื่องจากพนักงานมีครอบครัวที่ต้องดูแลบางครั้งเกิดการเจ็บป่วยกะทันหันหรือประสบอุบัติเหตุจึงมีความจำเป็นต้องใช้การพักร้อนฉุกเฉิน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า วัตถุประสงค์ของการให้สิทธิพนักงานในการลาพักร้อนฉุกเฉินในกรณีคนในครอบครัวเจ็บป่วยกะทันหันถือเป็นเรื่องที่ดี เพราะหากบิดา มารดาเจ็บป่วยเป็นหน้าที่ของลูกที่จะต้องดูแล หรือหากบุตรเจ็บป่วยก็เป็นหน้าที่ของพ่อ แม่ที่จะต้องดูแลบุตร ซึ่งตามที่บริษัทกล่าวว่าพนักงานใช้สิทธิในการลาพักร้อนฉุกเฉินผิดวัตถุประสงค์นั้น พนักงานอาจจะไม่เป็นเช่นนั้นทุกคน โดยที่หากพนักงานใช้สิทธิไม่ถูกต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์บริษัทซึ่งเป็นนายจ้างสามารถที่จะดำเนินการให้เป็น

ไปตามระเบียบข้อบังคับได้ตามอำนาจบริหารจัดการ หากจะให้มีการยกเลิกการใช้สิทธิลาพักร้อนฉุกเฉินก็จะไม่เป็นธรรมแก่พนักงานที่ปฏิบัติถูกต้องและมีเหตุจำเป็นอย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์ โดยหากบริษัทเห็นว่า จะให้พนักงานใช้สิทธิการลาอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดหรือสิทธิการลาอื่น ๆ ที่ทางบริษัทกำหนด บริษัทควรที่จะ มีการพูดคุยทำความเข้าใจและแจ้งให้พนักงานทราบว่าสามารถใช้สิทธิในการลาประเภทใดได้บ้างเพื่อหาข้อยุติ และเป็นการยอมรับด้วยกันทั้งสองฝ่าย จึงยังเห็นควรให้คงสภาพการจ้างในการใช้สิทธิการลาพักร้อนฉุกเฉินไว้ ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการยกเลิกตามข้อเรียกร้องของบริษัท

๑๒. เรื่อง เงินช่วยเหลือค่าในหน้าที่

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า เงินค่าช่วยเหลือในหน้าที่เป็นเงินช่วยเหลือพิเศษที่ทางบริษัทตอบแทน ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบางแผนก เช่น พนักงานที่ปฏิบัติงานกับเครื่องจักร พนักงานที่ปฏิบัติงานในห้อง หล่อโลหะซึ่งค่อนข้างมีความร้อนสูง หรือพนักงานที่มีความชำนาญการในการทำงานเป็นพิเศษซึ่งหลักเกณฑ์ ในการจ่ายคือ วันละ ๓๕ บาท โดยพนักงานต้องทำงานไม่น้อยกว่า ๔ ชั่วโมง ดังนั้น เพื่อความเหมาะสม และยุติธรรม บริษัทจึงขอเปลี่ยนหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินช่วยเหลือในหน้าที่จากทำงานไม่น้อยกว่า ๔ ชั่วโมง ต่อวัน เป็นต้องทำงานครบ ๘ ชั่วโมงต่อวัน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ยอมรับได้ในข้อเรียกร้องของบริษัทในข้อนี้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สหภาพแรงงานยินดีที่จะรับในข้อเรียกร้อง นี้ของบริษัท จึงเห็นควรให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือค่าในหน้าที่ให้กับพนักงานที่ทำงานครบ ๘ ชั่วโมงต่อวัน ตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด

๑๓. เรื่อง การปฏิบัติเกี่ยวกับการลาป่วย

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า ปัจจุบันพนักงานที่ลาป่วยแจ้งให้ผู้บังคับบัญชารับทราบภายในเวลา ๑๐.๐๐ น. ซึ่งเวลา ๑๐.๐๐ น. ค่อนข้างล่าช้าเกินไปในการจัดพนักงานเข้าไปทดแทนพนักงานที่ลาป่วย ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมและง่ายต่อการจัดการของกระบวนการผลิตและการวางแผนกำลังคนที่ใช้ในการผลิต จึงขอให้พนักงานที่ลาป่วยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงรับทราบภายในเวลา ๐๘.๓๐ น. ของวันที่ลาป่วย หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามจะถือเป็นการขาดงาน ซึ่งต่อมาบริษัทชี้แจงเพิ่มเติมว่าจะไม่มีการลงโทษด้วยการ ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือถือเป็นการขาดงาน

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า การแจ้งการลาป่วยจากเดิมภายในเวลา ๑๐.๐๐ น. ซึ่งพนักงานปฏิบัติตามอยู่แล้ว การที่จะเปลี่ยนเป็นให้แจ้งภายในเวลา ๐๘.๓๐ น. นั้น เป็นเวลาที่เร็วไป และหากไม่แจ้งภายในระยะเวลาที่กำหนดจะถือเป็นการขาดงาน และถูกลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเห็นว่าไม่เป็นธรรมจึงไม่สามารถรับในข้อเรียกร้องข้อนี้ได้ แต่หากบริษัทไม่มีการลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์ อักษร หรือถือว่าขาดงาน พนักงานก็พอรับในข้อเรียกร้องนี้ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การแจ้งการลาป่วยของพนักงานให้บริษัท ได้รับทราบในวันที่ลาป่วย นั้น ถือว่ามีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตและวางแผนกำลังคน การแจ้งการลาป่วยภายใน เวลา ๐๘.๓๐ น. นั้น ถือว่าเป็นเวลาที่เหมาะสมเพื่อฝ่ายจัดการจะได้ดำเนินการหาพนักงานเข้าทำงานทดแทนพนักงาน ที่ลาป่วยในวันนั้น ๆ ได้โดยไม่เกิดผลกระทบต่อกระบวนการผลิต และพนักงานเองก็รับได้หากไม่มีการลงโทษด้วยการ ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือถือเป็นการขาดงาน ซึ่งบริษัทได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่าจะไม่มีการลงโทษด้วยการ

ตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือถือเป็นการขาดงาน จึงเห็นควรให้พนักงานแจ้งการลาป่วยต่อบริษัท หรือผู้บังคับบัญชาทราบภายในเวลา ๐๘.๓๐ น. ของวันที่ลาป่วย

๑๔. เรื่อง การจัดเตรียมรถพยาบาลรับ - ส่งลูกจ้างที่เจ็บป่วย

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า ที่ผ่านมาในขณะเวลาปฏิบัติงานมีพนักงานเกิดการเจ็บป่วยกะทันหันหรือเจ็บป่วยอยู่แล้ว และไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อได้ และมีความจำเป็นต้องส่งต่อไปที่สถานพยาบาล บริษัทขอสงวนสิทธิ์จัดรถพยาบาลรับ - ส่งไปยังสถานพยาบาลที่ใกล้ที่สุดเท่านั้น ไม่จัดส่งตามสถานพยาบาลที่พนักงานนั้น ๆ ใช้สิทธิประกันสังคมเหมือนที่ผ่านมา

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ในกรณีการเจ็บป่วยของพนักงานเป็นไปตามหลักมนุษยธรรมที่บริษัทในฐานะนายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะคงไม่มีพนักงานคนไหนที่จะแกล้งเจ็บป่วยเพื่อไปโรงพยาบาล ซึ่งในทางปฏิบัติพยาบาลประจำบริษัทจะพิจารณาก่อนที่จะส่งตัวไปโรงพยาบาลหรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การเจ็บป่วยของพนักงานในขณะที่อยู่ทำงานเป็นหน้าที่ของบริษัทผู้เป็นนายจ้างในการที่จะดูแลให้ความช่วยเหลือลูกจ้างไม่ว่าการเจ็บป่วยนั้นจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ และที่บริษัทมีพยาบาลที่จะคอยดูแลตรวจวินิจฉัยเบื้องต้นว่าเห็นสมควรที่จะนำตัวพนักงานส่งไปรักษาต่อที่สถานพยาบาลหรือให้พักในห้องพยาบาลของบริษัท จึงเห็นควรให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

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

๑. ให้บริษัทปรับเพิ่มเบี้ยขยันขึ้นอีกขั้นละ ๕๐ บาท แก่พนักงานโดยมีเงื่อนไขเป็นไปตามเดิม ดังนี้

๑.๑ เดือนที่ ๑ ปรับเป็น ๕๕๐ บาท

๑.๒ เดือนที่ ๒ ปรับเป็น ๗๕๐ บาท

๑.๓ เดือนที่ ๓ ปรับเป็น ๘๕๐ บาท

๒. ให้บริษัทจ่ายค่ารางวัลอายุงานแก่พนักงาน ดังนี้

๒.๑ พนักงานอายุงาน ๑ - ๕ ปี เป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท

๒.๒ พนักงานอายุงาน ๖ - ๑๐ ปี เป็นเงิน ๑,๕๐๐ บาท

๒.๓ พนักงานอายุงาน ๑๑ - ๑๕ ปี เป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท

๒.๔ พนักงานอายุงาน ๑๖ - ๑๙ ปี เป็นเงิน ๒,๕๐๐ บาท

๒.๕ พนักงานอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท

๓. ให้บริษัทยกเลิกการแจกเสื้อยืดกลางปีแก่พนักงาน

๔. ให้บริษัทแจกชุดเครื่องแบบแก่พนักงาน ๒ ชุดต่อปี

๕. ให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือค่าในหน้าที่ให้กับพนักงานที่ทำงานครบ ๘ ชั่วโมงต่อวัน

ตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด

๖. ให้นพนักงานแจ้งการลาป่วยต่อบริษัทหรือผู้บังคับบัญชาทราบภายในเวลา ๐๘.๓๐ น.
ของวันที่ลาป่วย

๗. ให้ยกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้อที่ ๒ และข้อที่ ๓

๘. ให้ยกข้อเรียกร้องของบริษัทข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๖ และข้อที่ ๘

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ จงอศัญญากุล)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอาวุธ ภิญญะ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต) และเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการ

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธธณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยยุทธธณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 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

ฯลฯ

(๔) คดียุทธธณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการยุทธธณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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