



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๕/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงรวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาง ยาง [redacted] และ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน ๖๑๐ คน และมีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน ๒ สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงาน [redacted] มีลูกจ้างเป็นสมาชิกจำนวน ๑๒๕ คน และสหภาพแรงงาน [redacted] มีลูกจ้างเป็นสมาชิก จำนวนประมาณ ๓๐๐ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมดประมาณ ๗๐๐ คน โดยเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted]

จำกัด จำนวน ๑๒๕ คน และเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำนวนประมาณ ๖๐๐ คน เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัส ๓๓๐ วัน ตามฐานค่าจ้างบวกเงินพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเกรดดังต่อไปนี้ เกรด A ๙% เกรด B ๘% เกรด C ๗% เกรด D ๖% (การป่วยโควิด - 19 และบริษัทฯ สั่งให้พนักงานกักตัวขอให้บริษัทฯ ยกเว้นไม่นำมาคิดการประเมินผลประจำปี)

ข้อที่ ๓ ปรับฐานค่าจ้างให้กับพนักงานทุกคน คนละ ๒๐๐ บาท

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าครองชีพ เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกคนละ ๑๕๐ บาท

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนของบริษัทฯ เพิ่มขึ้นคนละ ๒ เปอร์เซ็นต์

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่ากะเพิ่มจากเดิมดังต่อไปนี้ กะที่ ๒ ปรับเพิ่มจากเดิมอีก ๒๑ บาท กะที่ ๓ ปรับเพิ่มจากเดิมอีก ๕๕ บาท

ข้อที่ ๗ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่น ๆ ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมให้มีผลใช้บังคับต่อไปและสภาพการจ้างของ บริษัท [REDACTED]

[REDACTED] จำกัด ให้ใช้สภาพการจ้างเดียวกับ บริษัท [REDACTED] ที่มีผลใช้บังคับอยู่ทุกข้อ

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๘ ครั้ง แต่ไม่สามารถเจรจากลลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายจึงได้ยุติการเจรจาในวันที่ ๓๓ กันยายน ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๖ และ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ ผลปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจากลลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฏมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [REDACTED] จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ในชั้นสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการฯ ฝ่ายผู้แทนสหภาพแรงงานได้ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๔, ๕ และ ๖ ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำนวน ๔ ข้อ คือ ข้อที่ ๑, ๒, ๓, และ ๗ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้องคำชี้แจง ตรวจสอบเอกสาร และข้อเท็จจริงแล้วได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๔.๑ เดือนของค่าจ้างพื้นฐานและบวกเงินพิเศษ ๗,๕๐๐ บาท โดยลูกจ้างสามารถเลือกการจ่ายแบบแบ่งจ่าย ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท และครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๕๐๐ บาท หรือแบบจ่ายครั้งเดียวในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๗,๕๐๐ บาท และขอให้จ่ายแบบไม่มีเงื่อนไข ซึ่งฝ่ายสหภาพแรงงานเห็นว่าการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายโบนัสไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง และเหตุที่ในปี ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

กับฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากมีสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ จำนวนประมาณ ๑๕ คน จึงไม่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง แต่ปัจจุบันมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ เพิ่มขึ้นมีจำนวนประมาณ ๑๒๕ คน โดยฝ่ายสหภาพแรงงานขอยืนยันว่าการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แบบไม่มีเงื่อนไขข้างต้นเหมาะสมแล้ว

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ขอจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๔.๑ เดือนของค่าจ้างพื้นฐานและบวกเงินพิเศษ ๗,๕๐๐ บาท โดยลูกจ้างสามารถเลือกการจ่ายแบบแบ่งจ่าย ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท และครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๕๐๐ บาท หรือแบบจ่ายครั้งเดียวในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๗,๕๐๐ บาท โดยกำหนดให้มีเงื่อนไขในการจ่ายโบนัส ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ และฉบับลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ ที่บริษัทฯ ได้ทำไว้กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยจะพิจารณาเงื่อนไข ดังนี้

๑. สถิติการหยุดงานของลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ พฤศจิกายน ของปี ซึ่งบริษัทฯ จะจ่ายเงินโบนัสตามอัตราโบนัสในปีนั้น ๆ ให้กับลูกจ้างสูงสุด ๑๐๐ % และต่ำสุด ๙๒ % โดยการหยุดงานที่จะนับเป็นสถิติในการจ่ายเงินโบนัสประจำปี หมายถึง การลาทุกประเภทตามสวัสดิการและตามกฎหมาย ยกเว้น ลาพักผ่อน ลาเนื่องจากสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต ลาสมรสครั้งแรก ลาเพื่อกิจการสหภาพแรงงาน ลาอุปสมบท หยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๒ ครั้ง

๒. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ตั้งแต่ ๑ มกราคม - ๓๐ พฤศจิกายน ของปี หากลูกจ้างถูกลงโทษตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรและพนักงาน จะถูกหักครั้งละ ๑๐ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๓. การมีส่วนร่วมเพื่อให้เป้าหมายสำคัญของบริษัทฯ บรรลุได้ เกี่ยวกับด้านความปลอดภัย คะแนนเต็ม ๑๐๐% ประด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

๓.๑ การร่วมกันป้องกันอุบัติเหตุ น้ำหนักคะแนน ๖๐% คะแนนสูงสุด ๖๐% (ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุ) คะแนนต่ำสุด ๕๕% (เกิดอุบัติเหตุ ๕ ครั้งขึ้นไป)

๓.๒ การสร้างความตระหนักเรื่องความปลอดภัย ผ่าน QR Code น้ำหนักคะแนน ๔๐% คิดคะแนนจากความต้องการในการตอบแบบสอบถามหากเกิดอุบัติเหตุขึ้นในสถานประกอบกิจการ

๔. ด้านคุณภาพ คะแนนเต็ม ๑๐๐% คะแนนต่ำสุด ๙๘% โดยกำหนดเป้าหมายจากผลรวมจำนวนครั้งที่ลูกค้าพบปัญหา (การแจ้งเคลมและข้อร้องเรียนทุกประเภท) และลดลงครั้งละ ๑% ในทุก ๑๐ ครั้ง การเคลมและข้อร้องเรียนที่เพิ่มขึ้น

ซึ่งที่ผ่านมาฝ่ายนายจ้างได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๒.๗ เดือนบวกเงินพิเศษ ๕,๐๐๐ บาท และตกลงกันว่าในปี ๒๕๖๕ จะจ่ายเงินโบนัสแบบมีเงื่อนไข ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งหากลูกจ้างคนใดตกลงยอมรับการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แบบมีเงื่อนไขก็จะจ่ายเงินโบนัสในอัตราเดียวกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยในปี ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ไม่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเนื่องจากมีสมาชิกเพียง ๑๕ คน ซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเพียง ๖ คน ไม่ยอมรับเงื่อนไขดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้ในอัตรา ๖๑ วัน และบวกเงินพิเศษ ๓,๕๐๐ บาท ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ที่สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ทำบันทึกข้อตกลงไว้กับบริษัท

โดยลูกจ้างทุกคนรวมสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสองสหภาพ
แรงงานจะมีสภาพการจ้างเดียวกัน ยกเว้นเรื่องการจ่ายเงินโบนัสประจำปีเท่านั้น เนื่องจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงาน ไม่ยอมรับเงื่อนไขของบริษัทฯ ซึ่งหากมีการจ่ายเงินโบนัส
ประจำปี ๒๕๖๕ แบบมีเงื่อนไข จากลูกจ้างทั้งหมด ๖๑๐ คน ได้ดังนี้

โบนัสที่ได้รับ (ร้อยละ)	จำนวนลูกจ้าง (คน)	คิดเป็นร้อยละของลูกจ้างทั้งหมด
๑๐๐	๕๗๐	๙๓.๔
๙๙	๒๑	๓.๔
๙๘	๖	๑
๙๗	๗	๑.๑
๙๖	๓	๐.๕
๙๕	๑	๐.๒
๙๑	๑	๐.๒
๙๐	๑	๐.๒

ค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แบบมีเงื่อนไข และไม่มีเงื่อนไข บริษัทฯ จะมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

ค่าใช้จ่ายแบบมีเงื่อนไข	ค่าใช้จ่ายแบบไม่มีเงื่อนไข	ส่วนต่าง
๔๘,๙๑๕,๒๖๔.๒๖ บาท	๔๘,๙๖๒,๒๘๑.๘๗ บาท	๔๗,๐๑๗.๖๑ บาท

จะเห็นได้ว่าลูกจ้างที่ได้รับเงินโบนัสประจำปีในอัตราที่น้อยเกิดจากความประพฤติดังกล่าว ซึ่งการจ่ายเงิน
โบนัสประจำปีแบบมีเงื่อนไข ได้สะท้อนถึงผลของความทุ่มเท และการให้ความร่วมมือของลูกจ้างแต่ละคน
ในการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย และส่งเสริมด้านคุณภาพ ซึ่งสถิติเรื่องความปลอดภัยและคุณภาพ
ย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ ถึงปี ๒๕๖๕ ลดลง (ปี ๒๕๖๒ อุบัติเหตุ จำนวน ๒ ครั้ง ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔ ครั้ง
ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ครั้ง และปี ๒๕๖๕ ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุ) เนื่องจากลูกจ้างได้ร่วมมือกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ
และรักษามาตรฐานการทำงานเพื่อลดปัญหาคุณภาพของชิ้นงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายรวมที่ลูกจ้างต้องร่วมมือกัน
ให้บรรลุเป้าหมาย โดยสถิติเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า ย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ ถึงปี ๒๕๖๕ ลดลง (ปี ๒๕๖๒
มีเรื่องร้องเรียน จำนวน ๑๐๔ ครั้ง ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐๘ ครั้ง ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖๑ ครั้ง และปี ๒๕๖๕
จำนวน ๓๔ ครั้ง) สำหรับวิธีการคำนวณโบนัสประจำปีตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ข้างต้น บริษัทฯ จะคำนวณจาก
ค่าเฉลี่ยของคะแนน เช่น ลูกจ้างได้คะแนนสถิติการทำงาน ๙๘% ประวัติการลงโทษทางวินัย ๑๐๐%
ความปลอดภัย ๙๘% และคุณภาพ ๙๘% ลูกจ้างจะได้รับเงินโบนัสประจำปี เท่ากับ ๙๙% หากโบนัสประจำปี
เท่ากับ ๓ เดือน ลูกจ้างจะได้รับเงินโบนัสจำนวน ๒.๙๗ เดือน (๙๙% ของ ๓ เดือน) จากเงื่อนไขและหลักเกณฑ์
ข้างต้นจะเห็นว่า มีความยืดหยุ่นค่อนข้างมากเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับลูกจ้างที่มีความตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี
โดยฝ่ายนายจ้างยืนยันว่าการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แบบมีเงื่อนไขข้างต้นเหมาะสมแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เงินโบนัส คือ เงินค่าตอบแทนที่นายจ้าง
จ่ายให้ลูกจ้างอันเนื่องมาจากนายจ้างมีผลประกอบการที่ดี มีผลกำไร และเป็นไปตามเป้าหมาย โดยเป็นเงิน
พิเศษเพื่อเป็นบำเหน็จรางวัลแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง โดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้าง
เพื่อตอบแทนผลงานของลูกจ้างในปีที่ผ่านมา และเพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดี

ในปีถัดไปด้วย ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขจำนวน ๔ ข้อ ที่บริษัทฯ นำมาใช้เพื่อพิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ นั้น มีเงื่อนไขบางข้อที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัดเกรดของลูกจ้างเพื่อใช้ในการปรับค่าจ้างประจำปีด้วย อาจทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการพิจารณาได้ และกรณีที่นายจ้างกำหนดให้นำเรื่องประวัติการถูกลงโทษทางวินัยมาเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสนั้น เห็นว่า ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดเรื่องการพิจารณาลงโทษทางวินัยไว้แล้ว หากลูกจ้างคนใดกระทำความผิดย่อมต้องถูกลงโทษตามความหนักเบาที่ได้กระทำไปแล้ว และที่ผ่านมามีบริษัทฯ กำหนดจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างแบบไม่มีเงื่อนไขมาโดยตลอด ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายโบนัสถือว่าไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง อีกทั้งบริษัทฯ มีผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๗,๑๗๑,๗๓๙ บาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๓ ซึ่งเห็นว่าบริษัทฯ มีกำลังความสามารถที่จะจ่ายเงินโบนัสในอัตราคงที่แบบไม่มีเงื่อนไขได้ และจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ ใช้ในการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แบบมีเงื่อนไขและแบบไม่มีเงื่อนไขมีจำนวนต่างกันเพียง ๔๗,๐๑๗.๖๑ บาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ไม่ได้แตกต่างกันมาก โดยเห็นว่าการจ่ายเงินโบนัสประจำปีเป็นไปตามหลักที่ดีที่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนเป็นหุ้นส่วนกันจึงต้องแบ่งปันผลประโยชน์และเฉลี่ยผลกำไรให้ลูกจ้างทุกคนอย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกันมา และสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้นายจ้างต่อไป

๒. เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในขั้นการแสวงหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ โดยบริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ เกรด A เท่ากับร้อยละ ๕ เกรด B เท่ากับร้อยละ ๔ เกรด C เท่ากับร้อยละ ๓ เกรด D เท่ากับร้อยละ ๒ โดยไม่นำวันลาป่วยและกักตัวจากโรคโควิด-19 มาพิจารณา และให้มีผลในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๓. เรื่อง การปรับค่าจ้างพื้นฐาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในขั้นการแสวงหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ โดยบริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างพื้นฐานประจำปี ๒๕๖๕ ให้ลูกจ้างคนละ ๒๗๐ บาท โดยให้มีผลในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๔. เรื่อง สภาพการจ้าง และสวัสดิการอื่นใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในขั้นการแสวงหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้โดยใช้สภาพการจ้างเดิม จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แบบไม่มีเงื่อนไข เป็นเงินจำนวน ๔.๑ เดือนของค่าจ้างพื้นฐานและบวกเงินพิเศษ ๗,๕๐๐ บาท โดยลูกจ้างสามารถเลือกการจ่ายแบบแบ่งจ่าย ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท และครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๕๐๐ บาท หรือจ่ายครั้งเดียว วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๗,๕๐๐ บาท

๒. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ เกรด A เท่ากับร้อยละ ๕ เกรด B เท่ากับร้อยละ ๔ เกรด C เท่ากับร้อยละ ๓ เกรด D เท่ากับร้อยละ ๒ โดยไม่นำวันลาป่วยและกักตัวจากโรคโควิด-19 มาพิจารณา และให้มีผลในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕

๓. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างพื้นฐานประจำปี ๒๕๖๕ ให้ลูกจ้างคนละ ๒๗๐ บาท โดยให้มีผลในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕

๔. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายอนุชน วรรณรเสถียร)

(ลงชื่อ)

ร้อยเอก

[Redacted Signature]

กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายอาวุธ ภิญโญยาง)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อ เรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจา นุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออุทธรณ์ภายในกำหนดและ คำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้ บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.ล๑

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

๑.ล๑