



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวม พยานหลักฐาน และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตพลาสติกสำหรับยานยนต์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] หมู่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีพนักงาน ๒๕๓ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงาน ทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เลขทะเบียนที่ [redacted] ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ สำนักงานตั้งอยู่ เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิกสหภาพแรงงาน ๙๙ คน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔
แจ้งข้อเรียกร้องประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [REDACTED]
[REDACTED] จำนวน ๘ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
ทุกคน ในอัตรา ๑.๕ เท่าของฐานเงินเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ และบวกโบนัสคงที่คนละ ๑๐,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานฯ ทุกคน ในอัตรา ๒.๕ เปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือน เดือนธันวาคม ๒๕๖๔ และบวกปรับค่าจ้างคงที่
คนละ ๑๕๐ บาท

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่ากะ ให้พนักงานทุกคนที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
เป็น ๑๐๐ บาทต่อวัน

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าอาหารให้พนักงานทุกคนที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทุกคน
จากเดิมเป็น ๔๐ บาท

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ แจกชุดยูนิฟอร์มให้ครบตามวันทำงานใน ๑ สัปดาห์ในกรณีเปลี่ยนแบบ
ชุดยูนิฟอร์มใหม่และเมื่อชุดฟอร์มชำรุดสามารถเปลี่ยนชุดยูนิฟอร์มได้

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มวันหยุดตามประเพณีให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
ทุกคนเป็น ๑๖ วันต่อปี

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานที่ตั้งครรภ์ลาเพื่อตรวจครรภ์ตามแพทย์นัด โดยไม่ถูก
ตัดสิทธิใดๆ

ข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทฯ อนุญาตให้สามีลาเพื่อดูแลภรรยาคลอดบุตรได้ ๕ วันต่อปี โดยไม่ถูก
ตัดสิทธิใดๆ

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๕ ครั้ง โดยการเจรจาครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔
และครั้งสุดท้ายวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถเจรจากลลงกันได้ ซึ่งในการเจรจาล่าสุดท้าย สหภาพแรงงานฯ
ได้ถอนข้อเรียกร้อง จำนวน ๒ ข้อ คือข้อที่ ๕ และข้อที่ ๖ เนื่องจากได้ตรวจสอบแล้วพบว่าพนักงานได้รับสิทธิ
ประโยชน์ดีกว่าที่ร้องขอ และสหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งยุติการเจรจา เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๙
มกราคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจา
ไกล่เกลี่ย จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ในการเจรจาไกล่เกลี่ยสหภาพแรงงานฯ ได้ปรับลด
จำนวนเงินในข้อเรียกร้อง จำนวน ๔ ข้อ คือ ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ และข้อที่ ๔ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาได้ง่ายขึ้น
ส่วนข้อที่ ๗ และข้อที่ ๘ ยังคงเดิม ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตรา ๔,๐๐๐ บาท/คน

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตรา ๑๒๐ บาท/คน/เดือน

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่ากะจากเดิมวันละ ๕๕ บาท/คน/วัน เป็นวันละ ๖๐ บาท/คน/วัน

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าอาหาร จากเดิมวันละ ๓๐ บาท/คน/วัน เป็นวันละ
๓๕ บาท/คน/วัน

ผลการเจรจาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจึงนัดเจรจา ไกล่เกลี่ย ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งผู้แทนบริษัทฯ ได้แจ้งผู้แทนสหภาพแรงงานฯ และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานว่าไม่สามารถพิจารณาข้อเสนอตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากมีการระงับการชำระเงินกู้ธนาคารและชำระเงินกู้จากบริษัทแม่ที่ประเทศจีน สืบเนื่องมาจากการนำเงินมาลงทุน ซึ่งกิจการเมื่อ ๓ ปีที่ผ่านมา จำนวนมากกว่า ๑๐๐ ล้านบาท ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ต่อมาวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จังหวัด [REDACTED] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ในขั้นการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สหภาพแรงงานได้ขอถอนข้อเรียกร้องจำนวน ๔ ข้อ คือข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ และข้อที่ ๘ คงเหลือข้อเรียกร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด จำนวน ๔ ข้อ คือข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ และข้อที่ ๔ และขอให้พิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องตามที่ได้ปรับลดจำนวนเงิน เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงและตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยทั้งสองฝ่ายได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ดังนี้

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงภาพรวมว่า ในปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้เปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นใหญ่จากผู้บริหารชาว [REDACTED] เป็นผู้บริหารชาวจีน ซึ่งบริษัทฯ อยู่ในสถานการณ์ที่ขาดทุนสะสมจำนวนมาก โดยบริษัทฯ มีทุนจดทะเบียน ๔๖๑ ล้านบาท แต่มีผลประกอบการขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๘๖,๓๙๐,๔๖๗.๑๕ บาท ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐๐,๑๕๘,๐๒๗.๒๕ บาท และปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๙๕,๙๐๙,๒๕๕.๐๓ บาท ส่งผลให้บริษัทฯ ต้องชำระหนี้ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ คิดเป็นเงินเฉลี่ยเดือนละ ๑,๘๔๘,๐๐๘.๘๔ บาท ปีละ ๒๒,๑๗๖,๑๐๖.๐๔ บาท นอกจากปัญหานี้สิ้นแล้ว ยังได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จำเป็นต้องควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารชาว [REDACTED] ได้มีนโยบายเกี่ยวกับสภาพการจ้างสวัสดิการ ของพนักงาน ให้คงเดิมก่อน จนกว่าสถานการณ์ของบริษัทฯ จะดีขึ้น และในปี ๒๕๖๕ ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น ๖๑๔ ล้านบาท นอกจากนี้บริษัทฯ มียอดขาย ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ กล่าวคือ ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๘๑,๘๗๘,๙๐๑.๒๕ บาท ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๓๒,๘๗๗,๗๘๔.๑๖ บาท ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๒๗,๒๐๗,๘๙๔.๕๑ บาท และปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๓๘,๓๐๕,๕๗๑.๘๗ บาท รวมทั้ง มีผลประกอบการที่ผ่านมา ปี ๒๕๖๑ กำไร ๑,๒๐๔,๗๖๔.๒๕ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๑๓,๗๖๗,๕๖๐.๑๐ บาท ปี ๒๕๖๓ กำไร ๔,๒๔๘,๗๗๒.๒๒ บาท และปี ๒๕๖๔ คาดว่าจะมีกำไรประมาณ ๔ - ๕ ล้านบาท

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงเหตุผลในการยื่นข้อเรียกร้อง เนื่องจากเห็นว่าบริษัทฯ มีความเจริญเติบโตมากขึ้น โดยมีการทำงานล่วงเวลามากขึ้น มีลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น ผลกำไรเพิ่มมากขึ้น และปัจจุบันมีพนักงานน้อยลงกว่าเดิม โดยมีข้อมูลยอดขาย-ยอดซื้อ ปี ๒๕๖๔ ยอดขายประมาณ ๓๒๘,๒๖๘,๑๙๑ บาท และยอดซื้อ ๑๘๙,๑๓๒,๐๓๒ บาท เมื่อหักกลับกันจะเหลือกำไรที่ยังไม่หักค่าใช้จ่ายประมาณ ๑๓๙,๑๓๖,๑๕๙ บาท

ซึ่งตั้งแต่ที่ผู้บริหารใหม่ชาว●เข้ามาบริหารงานในปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมา บริษัทฯ ยังไม่เคยจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน ทั้งนี้ ในปี ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๖ ข้อ แต่ทางบริษัทฯ ได้ตอรองว่าเนื่องจากประสบกับภาวะขาดทุนเป็นจำนวนมาก จึงพิจารณาข้อเรียกร้องของ สหภาพแรงงานฯ ให้ ๓ ข้อ คือ ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐ บาท ปรับเบี้ยขยันชั้นละ ๕๐ บาท และเพิ่มเติมเงินจัดเลี้ยงปีใหม่จาก ๕๐๐ บาทต่อคน เป็น ๑,๐๐๐ บาทต่อคน ปี ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่น ข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เช่นกัน แต่เนื่องจากปีนี้มีมีการเปลี่ยนผู้บริหารชุดใหม่ เป็นชาว●และบริษัทฯ ยังคงประสบกับภาวะขาดทุน สหภาพแรงงานฯ เข้าใจจึงได้ถอนข้อเรียกร้อง โดยมีสถิติ ผลประกอบการการปรับค่าจ้าง และโบนัส ดังนี้

๑. ปี ๒๕๖๐ ขาดทุน ๖๗,๐๓๐,๙๖๓ บาท จ่ายโบนัส ๑.๑ เดือน บวก ๑๐,๐๐๐ บาท และปรับค่าจ้างร้อยละ ๑

๒. ปี ๒๕๖๑ กำไร ๑,๒๐๔,๗๖๔ บาท จ่ายโบนัส ๑.๓ เดือน บวก ๕,๐๐๐ บาท และปรับ ค่าจ้างร้อยละ ๑.๖

๓. ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๑๓,๗๖๗,๕๖๐ บาท ไม่มีการจ่ายโบนัส และไม่มีการปรับค่าจ้าง

๔. ปี ๒๕๖๓ กำไร ๔,๒๔๘,๗๗๒ บาท ไม่มีการจ่ายโบนัส และปรับค่าจ้าง ๒๐ บาท/คน/เดือน

ทั้งนี้ ทั้งสองฝ่ายได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นของข้อเรียกร้องในแต่ละข้อ ดังนี้

๑. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตรา ๔,๐๐๐ บาท/คน

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากในปีนี้นักงานทำงานกันหนัก ประกอบกับ ในปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงานน้อยลง แต่บริษัทฯ ให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น (ตั้งแต่ ๒ ทุ่มถึง ๔ ทุ่ม) และทำงานวันเสาร์ - วันอาทิตย์ เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น มีลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น และผลกำไรเพิ่มมากขึ้น สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าเมื่อบริษัทฯ เติบโตขึ้น จึงต้องการให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งที่ผ่านมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ไม่ได้มีการจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้พนักงาน เพราะได้รับผลกระทบจาก โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และผลประกอบการขาดทุน สหภาพแรงงานฯ เข้าใจและยอมรับได้ ต่อมาปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีผลประกอบการดีขึ้นและมีกำไรโดยมียอดขายประมาณ ๓๒๘,๒๖๘,๑๙๑.๐๐ บาท และมียอดซื้อ ๑๘๙,๑๓๒,๐๓๒ บาท เมื่อหักลบกันจะเหลือกำไรที่ยังไม่หักค่าใช้จ่ายประมาณ ๑๓๙,๑๓๖,๑๕๙ บาท

- ผู้แทนนายจ้าง ชี้แจงว่า เดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น จากผู้บริหารชาว●เป็นผู้บริหารชาว● ปัจจุบันบริษัทฯ ยังคงมีการระดมเงินกู้ธนาคารและชำระเงินกู้ จากบริษัทแม่ที่ประเทศ●อันเนื่องมาจากการนำเงินมาลงทุนซื้อกิจการ จำนวนเงินมากกว่า ๑๐๐ ล้านบาท นอกจากนี้บริษัทฯ ยังขาดทุนสะสมในปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๘๖,๓๙๐,๔๖๗.๑๕ บาท ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐๐,๑๕๘,๐๒๗.๒๕ บาท และปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๙๕,๙๐๙,๒๕๕.๐๓ บาท ตามลำดับ ส่วนผลการประกอบการ ของบริษัทฯ ที่ผ่านมา ปี ๒๕๖๑ มีกำไร ๑,๒๐๔,๗๖๔.๓ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๑๓,๗๖๗,๕๖๐.๑๐ บาท และปี ๒๕๖๓ กำไร ๔,๒๔๘,๗๗๒.๒ บาท ส่วนปี ๒๕๖๔ คาดว่าจะมีกำไรประมาณ ๔ - ๕ ล้านบาท ดังนั้น หากต้องจ่ายโบนัส ปี ๒๕๖๔ ในอัตรา คนละ ๔,๐๐๐ บาท ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ บริษัทฯ จะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๗๓๖,๐๐๐ บาท ซึ่งจำนวนเงินดังกล่าวถือเป็นค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ เห็นว่ายังไม่เหมาะสมในปัจจุบัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ ได้ซื้อกิจการต่อจากชาวญี่ปุ่น เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจและได้เกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจทำให้ผลประกอบการปี ๒๕๖๒ ขาดทุน จำนวน ๑๓,๗๖๗,๕๖๐ บาท ต่อมาผลประกอบการเริ่มดีขึ้นโดยในปี ๒๕๖๓ กำไร ๔,๒๔๘,๗๗๒ บาท และปี ๒๕๖๔ คาดว่าจะมีกำไร ประมาณ ๔-๕ ล้านบาท โดยในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บริษัทฯ ไม่มีการจ่ายโบนัสซึ่งพนักงานเข้าใจในความจำเป็น ก็ไม่เรียกร้องแต่อย่างใด เมื่อบริษัทฯ เริ่มมีกำไรจากผลประกอบการติดต่อกันมา ๒ ปี แม้จะมีกำไรไม่มาก ก็สมควรที่จะตอบแทนพนักงานที่ได้ร่วมกันทำงานจนส่งผลให้ธุรกิจดีขึ้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การจ่ายเงินโบนัสเป็นการตอบแทนการทำงานในปีที่ผ่านมา เมื่อปี ๒๕๖๔ การดำเนินธุรกิจ มีกำไรจากผลประกอบการจึงเห็นสมควรให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงาน ในอัตรา ๒,๐๐๐ บาท/คน ซึ่งเป็นอัตราที่ปรับลดจากอัตราที่สหภาพแรงงานฯ ร้องขอ อันเป็นอัตราที่บริษัทฯ สามารถ ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน

๒ การปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ในอัตรา ๑๒๐ บาท/คน/เดือน

- ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ขอปรับเงินขึ้นให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานฯ ทุกคน คนละ ๑๒๐ บาท เนื่องจากในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างให้พนักงาน ๒๐ บาทต่อคน เป็นอัตราที่ไม่มาก สำหรับปี ๒๕๖๕ จึงขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างให้พนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับอัตรา ค่าครองชีพในปัจจุบัน

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ยังไม่เหมาะสมที่จะปรับเงินขึ้นประจำปีในปัจจุบัน เนื่องจาก ในขณะนี้พนักงานยังคงทำงานตามหน้าที่เดิม เวลาทำงานเท่าเดิม รับผิดชอบเหมือนเดิม อีกทั้ง บริษัทฯ ยังไม่มีการขาย สินค้าที่มากขึ้นจนสร้างกำไรอย่างชัดเจน จึงไม่สามารถเพิ่มค่าจ้างให้ได้ หากปรับค่าจ้างตามข้อเรียกร้อง บริษัทฯ จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เดือนละ ๒๒,๐๘๐ บาทต่อเดือน และ ๒๖๔,๙๖๐ บาทต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ปี ๒๕๖๕ ธนาครแห่งประเทศไทย ได้คาดการณ์อัตราเงินเฟ้อทั่วไปของประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ ๔.๙ ซึ่งเดือนเมษายน ๒๕๖๕ มีอัตราเงินเฟ้อทั่วไป ร้อยละ ๔.๖๕ ประกอบกับราคาสินค้าต่าง ๆ ปรับตัวสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ เมื่อคิดอัตราเงินเดือนเฉลี่ยของ พนักงานตามฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด [REDACTED] อัตราวันละ ๓๓๖ บาท หรือ ๑๐,๐๘๐ บาทต่อเดือน สหภาพ แรงงานฯ ขอปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ในอัตรา ๑๒๐ บาท/คน/เดือน เฉลี่ยแล้วขอปรับเพิ่มในอัตรา ร้อยละ ๑.๑๙ เป็นอัตราที่ยังต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อ เมื่อผลประกอบการของนายจ้างมีกำไร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานและ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงเห็นสมควรให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ลูกจ้าง ๑๒๐ บาท/คน/เดือน เป็นอัตราที่เหมาะสมและนายจ้างสามารถรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้

๓ การปรับเพิ่มค่ากะจากเดิมวันละ ๕๕ บาท/คน/วัน เป็นวันละ ๖๐ บาท/คน/วัน

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า มีพนักงานจำนวนน้อยที่เข้ากะ และการทำงานกะกลางคืน เป็นเวลาทำงานที่ไม่ปกติ ทำให้ร่างกายทรุดโทรม จึงขอให้ปรับค่ากะเพื่อไว้สำหรับดูแลสุขภาพ

- ผู้แทนนายจ้าง ชี้แจงว่า การเข้ากะกลางคืน ซึ่งไม่ใช่เวลาทำงานปกติ อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพ พนักงาน จึงไม่ขัดข้องในการที่จะปรับเพิ่มค่ากะให้พนักงานอีกคนละ ๕ บาทต่อวัน จากเดิม ๕๕ บาท เป็น ๖๐ บาท กรณีปรับเพิ่มค่ากะตามข้อเรียกร้องจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน ปีละ ๓๖,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายมีข้อยุติตรงกัน โดยปรับเพิ่ม ค่ากะจากเดิมวันละ ๕๕ บาท/คน/วัน เป็นวันละ ๖๐ บาท/คน/วัน

๔. การปรับเพิ่มค่าอาหารจากเดิมวันละ ๓๐ บาท/คน เป็นวันละ ๓๕ บาท/คน

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากราคาสินค้าปัจจุบันมีราคาสูงขึ้น วัตถุดิบในการทำอาหารก็แพงขึ้น ร้านอาหารของโรงงาน ยังต้องเพิ่มราคาบางอย่างเพื่อให้อยู่ได้ เช่น เดิมโรงอาหารขายอาหารถ้วยเล็ก ๑๐ บาท เพิ่มเป็น ๑๕ บาท / ข้าวราด ๑ อย่าง ๑๐ บาท เพิ่มเป็น ๑๕ บาท / ข้าวราด ๒ อย่าง ๑๕ บาท เพิ่มเป็น ๒๐ บาท / อาหารตามสั่ง ราคา ๒๕ บาท เพิ่มเป็น ๓๐ บาท จึงขอให้บริษัทฯ พิจารณาเพิ่มค่าอาหาร เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

- ผู้แทนนายจ้าง ชี้แจงว่า ปัจจุบันบริษัทฯ ได้ควบคุมราคาขายในโรงอาหารเพื่อให้ขายในราคาต่ำที่พนักงานสามารถซื้อรับประทานได้ทั้ง ๓ มื้อ รวมเครื่องดื่ม ดังนี้ ข้าวฟรี/ราคาแกงถ้วย ๑๐ - ๑๕ บาท อาหารตามสั่ง ๒๕ - ๓๕ บาท การควบคุมให้มีการขายอาหารในราคาต่ำนั้น บริษัทฯ ต้องจ่ายเงินให้กับร้านค้าในโรงอาหารอีกเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้ขายอาหารได้ในราคาควบคุม ซึ่งบริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าอาหารให้พนักงาน ดังนี้ ในเวลาทำงานปกติ ๓๐ บาท และจ่ายเพิ่มเมื่อทำงานล่วงเวลาอีก ๓๐ บาท รวมการทำงาน ๑ วัน จ่าย ๖๐ บาทคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อเดือน ๑๗๘,๐๐๐ บาท แบ่งเป็นค่าอาหารเวลาทำงานปกติ ๑๑๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือน และค่าอาหารล่วงเวลา ๖๘,๐๐๐ บาทต่อเดือน จึงยังไม่มีเหตุผลในการเพิ่มค่าอาหารในเวลานี้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การปรับเพิ่มค่าอาหารเป็นการขอปรับตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ราคาอาหารปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งปัจจุบันราคาควบคุมอาหารที่ขายในโรงอาหารราคาสูงสุดที่ ๓๕ บาท แต่บริษัทฯ จ่ายค่าอาหารให้กับพนักงาน ๓๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าราคาควบคุม ดังนั้น การปรับเพิ่มค่าอาหารเป็นการช่วยเหลือพนักงานแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเห็นสมควรให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มค่าอาหารจากเดิมวันละ ๓๐ บาท/คน เป็นวันละ ๓๕ บาท/คน เป็นอัตราที่เหมาะสมและนายจ้างสามารถรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED]

[REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED]

[REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้แก่ลูกจ้าง ๒,๐๐๐ บาท/คน
๒. ให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ลูกจ้าง ๑๒๐ บาท/คน/เดือน
๓. ให้นายจ้างปรับเพิ่มค่ากะกลางคืนให้แก่ลูกจ้าง เป็นวันละ ๖๐ บาท/คน/วัน
๔. ให้นายจ้างปรับเพิ่มค่าอาหารให้แก่ลูกจ้าง เป็นวันละ ๓๕ บาท/คน/วัน

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่ที่มีคำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายจิรินทร์ งาดิสงวนนาม)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอาวุธ ภิญญอย)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางสมจิตร จันทрмаก)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

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

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งซื้อพิพาทแรงงาน 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 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.ล๑

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

๑.ล๑