



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๔/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างบริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถจักรยานยนต์ และ
ยานยนต์ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted]
จังหวัด [redacted] มีพนักงานทั้งสิ้น ๒,๑๗๘ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted]
ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ๑๐๑๓๐ รับสมัครสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการ
ประเภทเดียวกัน มีสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted] จำนวน ๑,๑๒๘ คน
มีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ บริษัทได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
ต่อสหภาพแรงงาน จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข การปรับค่าแรงประจำปี ๒๕๖๕ (จากข้อตกลงเดิมฉบับปี ๒๕๖๒)

๑.๑ บริษัทจะปรับค่าแรง ในเดือนตุลาคม ปี ๒๕๖๕ โดยปรับตามอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยของปี ๒๕๖๔ แต่ไม่เกิน ๓ % โดยเริ่มมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๑.๒ ปีใดที่รัฐบาลมีประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บริษัทจะปรับเฉพาะผู้ที่มีค่าแรงต่ำกว่ารัฐบาลประกาศเท่านั้น เพื่อให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด

ข้อที่ ๒ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการปรับโบนัสประจำปี (จากข้อตกลงเดิม ฉบับปี ๒๕๕๒ และฉบับปี ๒๕๖๒) ดังต่อไปนี้

๒.๑ การจ่ายโบนัสต้องคำนวณจากผลประกอบการของบริษัท โดยจ่ายให้ไม่เกิน ๕๐ % ของผลกำไรหลังหักภาษีของปีก่อนหน้า

๒.๒ กำหนดจ่ายโบนัส บริษัทจะจ่ายโบนัสปีละ ๑ ครั้ง ในเดือนธันวาคม

ข้อที่ ๓ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการเกษียณอายุ (จากข้อตกลงเดิม ฉบับปี ๒๕๖๒) ดังต่อไปนี้

๓.๑ พนักงานทุกคนต้องเกษียณ เมื่ออายุครบ ๕๕ ปี เท่านั้น

๓.๒ พนักงานที่เกษียณอายุจะได้รับค่าชดเชยการเกษียณอายุตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น และยกเลิกค่าตอบแทนเหวrontongคำ โดยเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๔ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการอนุญาตให้พนักงานที่เป็นตัวแทนสหภาพแรงงานขึ้นไปทำงานที่ห้องสหภาพแรงงาน (จากข้อตกลงฉบับปี ๒๕๔๖ , ๒๕๔๘ , ๒๕๕๒) ดังต่อไปนี้

๔.๑ บริษัทอนุญาตให้พนักงานที่เป็นตัวแทนสหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลาในห้องสหภาพแรงงาน จาก ๒ คน เป็น ๑ คน โดยหากตัวแทนคนดังกล่าวขาดหรือลางาน ก็ไม่จำเป็นต้องมีตัวแทนขึ้นไปทำหน้าที่แทน

๔.๒ บริษัทขอยกเลิกกรรมการสหภาพแรงงาน ๒ คน ที่ขึ้นทำงานห้องสหภาพแรงงานในวันเสาร์เต็มเวลา

ข้อที่ ๕ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการให้ประธานสหกรณ์ไปทำงานในห้องสหกรณ์เต็มเวลา (จากข้อตกลงเดิม ฉบับปี ๒๕๕๐) โดยให้ประธานสหกรณ์ทำงานให้กับบริษัทเต็มเวลา ในกรณีที่มิมีกิจกรรมที่จำเป็นตามหน้าที่ของประธานสหกรณ์ โดยให้มาขออนุญาตทุกครั้งและต้องได้รับอนุญาตจากฝ่ายบริหารเป็นครั้งๆ ไป

ข้อที่ ๖ บริษัทขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน (จากข้อตกลงเดิม ฉบับปี ๒๕๕๕ และปี ๒๕๖๐) จากเดิม ๘๐,๐๐๐ บาท เหลือ ๔๐,๐๐๐ บาท (ต่อปี)

ข้อที่ ๗ บริษัทขอยกเลิกการคืนเงินในกรณีที่พนักงานใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ครบ (จากข้อตกลงเดิม ฉบับปี ๒๕๖๒)

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนต่อบริษัท จำนวน ๑๐ ข้อ ซึ่งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถเจรจากกลงกันได้ จึงได้ยุติการเจรจาและฝ่ายบริษัทได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ส่วนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน นั้น ฝ่ายสหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีหนังสือนัดทั้งสองฝ่ายเจรจา

ใกล้เคียง จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ และไม่ประสงค์ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานใกล้เคียงอีกต่อไป และเนื่องจากอยู่ระหว่างรัฐบาลประกาศใช้การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] จึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การปรับค่าจ้าง และการปรับค่าจ้างตามผลต่างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า บริษัททำธุรกิจเกี่ยวกับการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนที่มาจากโลหะโดยมีลูกค้าส่วนใหญ่เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนและประกอบยานยนต์ในกลุ่มของ [REDACTED] ทั้งรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ซึ่งลักษณะของธุรกิจมีมูลค่าเพิ่มต่ำและความสามารถในการทำกำไรน้อยและเนื่องจากเป็นธุรกิจที่ใช้ทักษะพื้นฐานไม่ต้องการความชำนาญพิเศษ จึงมีคู่แข่งรายใหม่ที่มีต้นทุนต่ำกว่าเข้ามาแข่งขันทางด้านราคาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับบริษัทได้ก่อตั้งมายาวนาน ทำให้ต้นทุนค่าแรงเฉลี่ยของพนักงานเทียบกับยอดขายเพิ่มจากร้อยละ ๑๓.๕ ในปี ๒๕๕๘ เป็นร้อยละ ๑๙ ในปี ๒๕๖๔ และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามข้อตกลงของสหภาพแรงงาน ที่มีการปรับค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้นไม่สอดคล้องกับผลประกอบการที่แท้จริงของบริษัท นอกจากนี้บริษัทยังติดเงื่อนไขของลูกค้าที่ไม่อนุญาตให้บริษัทปรับราคาค่าชิ้นตอนการผลิตจนกว่าจะจบรุ่นการผลิต ซึ่งบริษัทต้องใช้เวลาในการผลิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ๒ ถึง ๔ ปี หรือมากกว่านั้น ในขณะที่บริษัทก็ยังคงต้องมีการปรับค่าจ้างและสวัสดิการตามข้อตกลงของสหภาพแรงงานซึ่งมุ่งเน้นการปรับค่าจ้างและโบนัสตามอายุงานที่เพิ่มขึ้นแต่ประสิทธิภาพในการทำงานยังคงเท่าเดิม ส่งผลลบให้กับผลประกอบการของบริษัทมาโดยตลอด และจากต้นทุนการผลิตปรับสูงขึ้นทุกปี โดยเฉพาะค่าจ้างและโบนัสประจำปีตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานตามเหตุผลข้างต้น ทางบริษัทก็ได้มีการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น กิจกรรมลดขั้นตอนการผลิต การลดต้นทุน Logistics Cost โดยการเพิ่มบริษัทในเครือให้อยู่ใกล้ลูกค้า การปรับปรุงโครงสร้างต้นทุนการผลิตโดยการเกษียณอายุก่อนกำหนด แต่ก็ยังคงไม่เพียงพอกับต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ซึ่งถึงแม้ว่าปัจจุบันสถานการณ์ตลาดของอุตสาหกรรมยานยนต์มีแนวโน้มที่จะเริ่มฟื้นตัว แต่ยอดขายของบริษัทก็ยังไม่ฟื้นตัวตามตลาด โดยที่ลูกค้าของบริษัทได้หันไปใช้ชิ้นส่วนจากคู่แข่งที่มีต้นทุนต่ำกว่า ทำให้ปัจจุบันบริษัทต้องสูญเสียรายได้จากการผลิต เช่น ชิ้นส่วนของเบาะรถยนต์ซึ่งเป็นรายได้หลักของบริษัท เมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ของบริษัทที่ยอดขายลดลงจากวิกฤตโควิด 19 การเสียตลาดให้กับคู่แข่ง ต้นทุนค่าจ้าง ต่อยอดขายเพิ่มขึ้น รวมทั้งประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมา ๒ ปี และมีหนี้เงินกู้ ๔๗๑ ล้านบาท (ข้อมูลถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕) บริษัทจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องปรับองค์กรให้อยู่รอดหนึ่งในมาตรการนั้นคือ การขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานบางส่วน ในปัจจุบันบริษัทมีการปรับค่าจ้างตามข้อตกลงโดยเป็นการปรับขึ้นตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ร้อยละในการปรับไม่เท่าเทียมกันในแต่ละช่วงอายุงานและมีการปรับขึ้นต่อเนื่องทุกปี โดยในปี ๒๕๖๕ ถ้าบริษัทต้องปรับค่าจ้างขึ้นตามข้อตกลงบริษัทจะต้องมีการปรับค่าจ้างเฉลี่ยต่อคนประมาณร้อยละ ๕.๓๑ ซึ่งสูงกว่าอัตราการปรับค่าจ้าง

ประจำปีของผู้ผลิตยานยนต์ชั้นนำที่มีการปรับในปี ๒๕๖๕ อยู่ในช่วงระหว่างร้อยละ ๓.๐ ถึงร้อยละ ๔.๘ และจากผลประกอบการของบริษัทที่อยู่ในสถานะที่ถดถอยมาโดยตลอด อันเนื่องมาจากสัดส่วนค่าใช้จ่ายที่ไม่สอดคล้องกับรายได้ซึ่งลักษณะธุรกิจของบริษัทมีมูลค่าเพิ่มต่ำและความสามารถในการทำกำไรน้อยโดยมีร้อยละกำไรต่อยอดขายในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ เพียงร้อยละ ๐.๙๐ และร้อยละ ๐.๘๑ ตามลำดับ นอกจากนี้บริษัทยังประสบกับภาวะขาดทุนในปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ เป็นเงินจำนวนถึง ๒๑๑ ล้านบาท และ ๙๖.๕ ล้านบาท ตามลำดับ ซึ่งการปรับค่าจ้างตามข้อตกลงอย่างต่อเนื่องทุกปี ทำให้ร้อยละของค่าจ้างเทียบกับยอดขายปรับตัวสูงขึ้นจากร้อยละ ๑๓.๕๖ เป็นร้อยละ ๑๘.๖๓ ในปี ๒๕๖๔ และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น จากสถานการณ์ในปัจจุบันแม้บริษัทจะไม่อยู่ในสถานะที่จะสามารถปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานได้ แต่เพื่อความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ต่อพนักงานไม่ให้เกิดผลกระทบของภาวะเงินเฟ้อที่สูงขึ้นบริษัทได้ดำเนินการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานทุกคนในอัตราร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน โดยให้ผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งการที่บริษัทได้ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานทุกคนในอัตราร้อยละ ๓ บริษัทจะต้องใช้เงินในการปรับค่าแรงเพิ่มขึ้น ๑.๐๗ ล้านบาทต่อเดือน หรือ ๑๒.๘๒ ล้านบาทต่อปี แต่หากบริษัทต้องปรับตามข้อตกลงเดิม บริษัทจะต้องใช้เงินในการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นถึง ๑.๙๐ ล้านบาทต่อเดือน หรือ ๒๒.๘ ล้านบาทต่อปี ส่วนกรณีการปรับค่าจ้างส่วนต่างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นั้น เห็นว่า ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าตอบแทนต่ำสุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งตามเจตนารมณ์การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะปรับให้เฉพาะพนักงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศ ในขณะที่บริษัทมีการปรับค่าจ้างประจำปีในทุก ๆ ปีอยู่แล้ว แต่เนื่องจากบริษัทมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๓๖ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ที่ได้รับค่าจ้างเกินจากค่าจ้างขั้นต่ำไปมากแล้ว แต่ก็ยังคงได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำไปด้วย ยกตัวอย่างเช่น ในปี ๒๕๖๑ และ ปี ๒๕๖๓ บริษัทต้องปรับค่าจ้างถึง ๒ ครั้ง ใน ๑ ปี ซึ่งทำให้ต้นทุนบริษัทเพิ่มขึ้นปีละหลายล้านบาท (ปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้นจากข้อตกลง ๑๓.๓๘ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นจากข้อตกลง ๕.๑๗ ล้านบาท) ซึ่งถ้าบริษัทยังคงต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมตั้งแต่ปี ๒๕๓๖ เท่ากับว่าบริษัทก็ยังต้องปรับค่าจ้างซ้ำซ้อนกันทุกครั้ง ที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่ผ่านมามีตัวอย่างการปรับค่าจ้าง ๓๐๐ บาท ในปี ๒๕๕๕ ทางสหภาพแรงงานกำหนดให้บริษัทปรับส่วนต่างให้กับลูกจ้างทุกคนแบบขั้นบันได ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะมีค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำไปมากแล้ว โดยทุกคนที่ได้ปรับอยู่ในช่วงระหว่าง ๕๐ - ๘๕ บาท และบริษัทยังต้องปรับค่าจ้างประจำปีอีกด้วย ทำให้การปรับค่าจ้างของบริษัทอยู่ในอัตราที่สูงกว่าบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ คณะกรรมการค่าจ้างได้มีประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำในเขตจังหวัด ████████ จากอัตราร้อยละ ๓๓๑ บาท เป็นอัตราร้อยละ ๓๕๓ บาท บริษัทจึงได้เสนอให้มีการปรับค่าจ้างประจำปีร้อยละ ๓ ส่งผลให้พนักงานที่มีค่าจ้างวันละ ๓๓๑ บาท ได้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๓๔๔ บาท และบริษัทจะมีการปรับเพิ่มขึ้นให้อีก ๑๒ บาท เพื่อให้พนักงานได้ค่าจ้างวันละ ๓๕๓ บาท ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ในส่วนของพนักงานที่มีค่าจ้างปัจจุบันอยู่ที่ ๓๔๖ บาท เมื่อมีการปรับค่าจ้างประจำปีร้อยละ ๓ จะมีค่าจ้างอยู่ที่วันละ ๓๕๗ บาท ซึ่งการปรับค่าจ้างในครั้งนี้ไม่มีการเหลื่อมล้ำกันหรือแข่งกัน และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า จากสถานการณ์ของบริษัทในปัจจุบัน สหภาพแรงงานเห็นว่ากำลังเข้าสู่สภาวะการณุปกติแล้ว และที่ผ่านมาเมื่อบริษัทร้องขอให้สหภาพแรงงานและพนักงานช่วยเหลือในการประคับประคองบริษัทมาตั้งแต่การระบาดของโรคโควิด 19 พนักงานทุกคนก็ยินดีปฏิบัติตามที่บริษัทร้องขอ เช่น ขอให้หยุดงาน การสับเปลี่ยนแผนกงาน งดให้ทำงานล่วงเวลา หรือไม่จ่ายสวัสดิการบางรายการ เป็นต้น

ซึ่งสภาพแรงงานไม่ได้ขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงหรือขอเพิ่มสวัสดิการแม้แต่ข้อเดียว ด้วยความเข้าใจในความเดือดร้อนของทั้งสองฝ่ายขอเพียงแต่ให้บริษัทได้ช่วยเหลือและปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงที่มีแต่เดิมเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่ได้ร่วมมือกันทำงานให้กับบริษัท และเพื่อให้ตัวพนักงานและครอบครัวยังคงคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปได้ รวมถึงเป็นการรักษาระบบแรงงานสัมพันธ์อันดีของทั้งสองฝ่ายที่มีมาอย่างยาวนานต่อไป โดยยืนยันให้บริษัทปรับค่าจ้างประจำปีตามข้อตกลงเดิมถึงแม้ว่าบริษัทจะอ้างว่าขาดทุนตามงบดุลบัญชี แต่ข้อเท็จจริงจากสถานการณ์ภายในบริษัทจะเห็นได้ว่าในปี ๒๕๖๒ บริษัทได้มีการลงทุนจำนวนมากเพื่อรองรับการขยายกิจการ มีการเปิดบิลในนามบริษัท [REDACTED] โดยเฉพาะการลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ไปทำการติดตั้งยังบริษัทในเครือหุ้นส่วน ตลอดจนทยอยขนย้ายเครื่องจักรบางส่วน ที่มีภายในออกไปยังบริษัทดังกล่าว ทำให้การผลิตลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ในระหว่างปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๔ บริษัทยังได้เริ่มก่อสร้างอาคารที่พักให้กับแรงงานสัญชาติเมียนมาร์และกัมพูชา และในปี ๒๕๖๕ มีการขยายพื้นที่สร้างอาคารที่พักเพิ่มเติมไว้รองรับแรงงานต่างชาติด้วย ซึ่งในปี ๒๕๖๕ สถานการณ์โควิด 19 เริ่มคลี่คลายบริษัทก็ได้ส่งให้พนักงานหยุดงาน ยังคงมีงานให้ทำและเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะงานอะไหล่รถจักรยานยนต์ และอะไหล่เครื่องยนต์เอนกประสงค์ที่มีการผลิตเพิ่มมากขึ้น ส่วนงานด้านรถยนต์ยังทรงตัว ประกอบกับการทำงานของพนักงานในปัจจุบันยังคงเป็นปกติ ทั้งกะกลางวันและกะกลางคืน ยกเว้นการทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันที่ส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างชาติดจะเป็นผู้ได้จากเหตุผลข้างต้นสภาพแรงงานจึงขอให้บริษัทปรับค่าจ้างประจำปีเท่าเดิมตามข้อตกลงเดิมซึ่งสภาพแรงงานมองว่าเป็นการช่วยเหลือบริษัทในเบื้องต้นแล้ว และอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อพนักงานทำให้เดือดร้อนจากการแบกรับปัญหาค่าครองชีพรายวัน ในกรณีที่คณะกรรมการค่าจ้างมีประกาศ เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นั้นผู้แทนสภาพแรงงานยืนยันให้บริษัทปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามผลต่าง ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ค่าจ้างรายวันของพนักงานทุกคนไปชนหรือเหลื่อมล้ำกัน ในประเด็นนี้ สภาพแรงงาน ก็เคยเสนอให้ปรับแบบขั้นบันไดเหมือนกับตอนค่าจ้าง ๓๐๐ บาท แต่ก็ไม่ได้เกิดปัญหาและพนักงานสามารถรับได้ อีกทั้งเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การปรับขึ้นค่าจ้างนอกจากจะพิจารณาจากผลประกอบการในปีที่ผ่านมา ๆ มาแล้วต้องดูประกอบกับตัวเลขอัตราเงินเฟ้อด้วยถึงจะสะท้อนถึงอัตราค่าจ้างที่แท้จริงว่า สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อ หรือค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นหรือไม่ อัตราเงินเฟ้อจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับต้นทุนค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ซึ่งกระทรวงพาณิชย์คาดการณ์อัตราเงินเฟ้อทั่วไปปี ๒๕๖๕ ค่ากลางที่ร้อยละ ๖ และในการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ บริษัทได้มีประกาศปรับขึ้นค่าจ้างให้กับพนักงานไปแล้วในอัตราร้อยละ ๓ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ แม้จะเป็นการปรับขึ้นค่าจ้างที่ยังต่ำกว่าตัวเลขอัตราเงินเฟ้อ แต่เมื่อพิจารณาจากผลประกอบการปีที่ผ่านมา ๆ มาบริษัทมีผลประกอบการที่ขาดทุนในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔ ส่วนในปี ๒๕๖๕ คาดการณ์ว่ายังคงขาดทุนอยู่อีก แต่ก็มีแนวโน้มที่ปรับตัวดีขึ้นสอดคล้องกับเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศที่อยู่ในช่วงการฟื้นตัวเมื่อเทียบกับช่วง ๒ ถึง ๓ ปีที่ผ่านมา แม้ว่าการปรับขึ้นค่าจ้างจะเป็นต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการ แต่การปรับขึ้นค่าจ้างก็มีความจำเป็นเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอกับต้นทุนค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน เมื่อพิจารณาจากผลประกอบการและอัตราเงินเฟ้อแล้วเห็นว่า การที่บริษัทปรับขึ้นค่าจ้างให้กับพนักงานในอัตราร้อยละ ๓ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจที่อยู่ในช่วงการฟื้นตัวจากการระบาดของโควิด - 19

นอกจากนี้จากการที่คณะกรรมการค่าจ้างได้มีประกาศ เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๑) เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่จังหวัด [REDACTED] จากอัตราร้อยละ ๓๓๑ บาท

เป็นอัตราวันละ ๓๕๓ บาท ซึ่งบริษัทได้มีการปรับค่าจ้างให้กับพนักงานที่มีค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ แต่จากกรณีดังกล่าวข้างต้นบริษัทกับสหภาพแรงงานได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันว่า นายจ้างยินดีปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามผลต่างให้ลูกจ้างทุกคน ทุกครั้ง ที่รัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบริษัทได้ยื่นข้อเรียกร้องในครั้งนี้เพื่อยกเลิกข้อตกลงดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงดังกล่าวเป็นการตกลงกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อไม่ให้ค่าจ้างชนกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน แม้ว่าบริษัทจะกล่าวอ้างว่าเมื่อมีการปรับค่าจ้างตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วอัตราค่าจ้างของพนักงานไม่ชนกันหรือเหลื่อมล้ำกัน แต่ก็ส่งผลให้พนักงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำเมื่อมีการปรับค่าจ้างตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้างแล้วมีค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับพนักงานที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้าง ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นธรรมกับพนักงานที่อายุงานมาก และได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงเห็นควรให้มีการปรับค่าจ้างตามผลต่างตามข้อตกลง แม้ว่าการปรับค่าจ้างตามผลต่างจะกระทบกับต้นทุนของบริษัท แต่ก็เป็นเรื่องที่จำเป็นเมื่อเทียบกับอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นสูงมาก (เงินเฟ้อทั่วไปค่ากลางที่ร้อยละ ๖) โดยที่มีการปรับค่าจ้างประจำปีร้อยละ ๓ แต่ด้วยผลต่างในการประกาศของคณะกรรมการค่าจ้างในครั้งนี้เป็นจำนวนที่สูงถึง ๒๒ บาท จึงเห็นควรให้มีการปรับแบบขั้นบันไดในอัตราตามช่วงของค่าจ้าง โดยพนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๓๕๓ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๕๑๒ บาท ปรับเพิ่มจำนวน ๑๐ บาท พนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๕๑๒ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๖๘๖ บาท ปรับเพิ่ม จำนวน ๗ บาท พนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๖๘๖ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๘๕๗ บาท ปรับเพิ่ม จำนวน ๕ บาท และพนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๘๕๗ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๑,๐๒๗ บาท ปรับเพิ่ม จำนวน ๓ บาท และพนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๑,๐๒๗ บาท ขึ้นไป ปรับเพิ่ม จำนวน ๑ บาท

๒. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัส

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า การจ่ายโบนัสประจำปี ควรจะทำเมื่อบริษัทมีผลกำไร แต่วิธีจ่ายตามข้อตกลงเดิมเป็นการจ่ายโบนัสเพิ่มขึ้นตามอายุงานของพนักงาน ทำให้ไม่สอดคล้องกับผลประกอบการ และการที่บริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้การจ่ายโบนัสต้องคำนึงถึงผลประกอบการของบริษัทเป็นหลัก คือ การแบ่งปันผลกำไร ซึ่งในความเป็นจริงจากผลประกอบการของบริษัทที่ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่อง บริษัทจึงไม่มีความสามารถที่จะจ่ายโบนัสให้กับพนักงานได้เลย แต่เนื่องจากบริษัทต้องทำตามข้อตกลงเดิม บริษัทจึงต้องแก้ปัญหาโดยการกู้เงินจากธนาคารมาจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน ตัวอย่างเช่นในปี ๒๕๖๓ บริษัทประสบภาวะขาดทุน ถึง ๒๑๑ ล้านบาท แต่ก็ยังคงต้องจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน จำนวน ๑๓๘ ล้านบาท และปี ๒๕๖๔ บริษัท ก็ยังคงประสบภาวะขาดทุน ๙๖.๕ ล้านบาท แต่ก็ยังคงต้องจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน จำนวน ๑๒๘ ล้านบาท การที่บริษัทต้องกู้เงินมาจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงานติดต่อกันหลายปี ทำให้ปัจจุบันบริษัทมีภาระหนี้สินจำนวน ๔๗๑ ล้านบาท (ข้อมูลถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕) ซึ่งบริษัทไม่สามารถแบกรับภาระหนี้จากการกู้เงินมาจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงานได้อีกต่อไป ซึ่งในปี ๒๕๖๕ ทั้งที่บริษัทก็ยังคงมีผลประกอบการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง (ในครึ่งปีแรกมีผลประกอบการขาดทุน ๔๐.๓๘ ล้านบาท) บริษัทได้กู้เงินมาจ่ายโบนัสกลางปีเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ (ตามความเข้าใจของสหภาพแรงงานและพนักงาน และเป็นช่วงคาบเกี่ยวอยู่กับข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน ฉบับปี ๒๕๖๒ ที่ขยายต่อไปสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๔๐.๗๒ ล้านบาท โดยแบ่งจ่ายเป็นจำนวน ๔ งวด ดังนั้นในการจ่ายโบนัสปลายปีในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งบริษัทเสนอขอจ่ายโบนัสร้อยละ ๕๐ ของผลกำไรหลังหักภาษี

ของปี ๒๕๖๔ บริษัทจึงไม่มีความสามารถที่จะจ่ายโบนัสปลายปีในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ ได้อีกต่อไป แต่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทยินดีจะมอบเงินพิเศษ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ให้กับพนักงานประจำในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นของขวัญปีใหม่ ซึ่งบริษัทต้องใช้งบประมาณ ๑๐ ล้านบาท และการจ่ายเงินโบนัสบริษัทขอจ่ายโบนัส ปีละ ๑ ครั้ง ในเดือนธันวาคมของทุกปี เนื่องจากการจ่ายโบนัสกลางปี เป็นการจ่ายโบนัสล่วงหน้าในเดือนมิถุนายน ซึ่งเป็นช่วงเวลาก่อนที่จะมีการทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานในช่วงสิ้นเดือนกันยายน ทางบริษัทจึงต้องการที่จะสรุปข้อตกลงกับสหภาพแรงงานเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงค่อยจ่ายโบนัส ที่ผ่านมามีการจ่ายโบนัสปีละ ๒ ครั้ง โดยมีการจ่ายล่วงหน้าในเดือนมิถุนายนก่อนที่จะมีการเจรจาข้อตกลงในเดือนตุลาคม เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนี้ในปี ๒๕๖๖ บริษัทจึงต้องการให้มีการจ่ายโบนัสจากปีละ ๒ ครั้ง เป็นปีละ ๑ ครั้งในเดือนธันวาคมหลังจากที่ได้มีการเจรจาโดยอ้างอิงจากผลประกอบการของปีก่อนหน้า ซึ่งจะสรุปอย่างเป็นทางการได้ในช่วงเดือนกรกฎาคม

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ยืนยันให้บริษัทจ่ายโบนัสเท่าเดิมตามข้อตกลงเดิม เนื่องจากพนักงานทุกคนเป็นพนักงานรายวัน ที่มีค่าจ้างน้อยมาก ทำให้ได้โบนัสน้อยไปด้วย และยืนยันให้บริษัทจ่ายโบนัสตามข้อตกลงเดิม คือ ปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งสาเหตุที่ต้องมีการแบ่งจ่ายโบนัสเป็นปีละ ๒ ครั้ง ก็ด้วยพนักงานไม่มีเงินพอใช้จ่ายในแต่ละเดือน ทำให้เป็นหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ ที่สำคัญโบนัสปลายปีเป็นเงินที่จะส่งกลับไปให้ทางบ้านที่ต่างจังหวัดได้ใช้ด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เงินโบนัสหมายถึงเงินค่าตอบแทนพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นสินน้ำใจที่ได้ร่วมในการทำงานตลอดระยะเวลาในปีที่ผ่านมา โดยเป็นจำนวนเท่าไรนั้นขึ้นกับผลประกอบการในแต่ละปี ซึ่งบริษัทได้มีการจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานตลอดมา เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้ต่อกันโดยที่ในปีก่อน ๆ ที่ผ่านมามีบริษัทมีผลประกอบการที่มีกำไร แต่ในปี ๒๕๖๓ บริษัทมีผลประกอบการขาดทุนประมาณ ๒๑๑ ล้านบาท ปี ๒๕๖๔ ขาดทุนประมาณ ๙๖ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๕ ณ เดือนมิถุนายนขาดทุนประมาณ ๔๐ ล้านบาท เห็นได้ว่าผลประกอบการของบริษัทแม้จะขาดทุนแต่มีแนวโน้มและทิศทางที่ดีขึ้นโดยมีผลประกอบการขาดทุนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงการฟื้นตัวจากการระบาดของโควิด - 19 ซึ่งการจ่ายเงินโบนัส นั้น ทั้งสองฝ่ายได้มีข้อตกลงในการจ่ายแบ่งเป็น ๒ ครั้ง ในเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม โดยการจ่ายเงินโบนัสในเดือนมิถุนายน นั้นเป็นการจ่ายเงินโบนัสล่วงหน้าของปีนั้น ๆ ก่อนที่ทั้งสองฝ่ายจะทำข้อตกลงต่อกัน โดยทั้งสองฝ่ายจะทำข้อตกลงต่อกันประมาณเดือนตุลาคม ซึ่งเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ บริษัทได้มีการจ่ายให้กับพนักงานไปแล้วส่วนหนึ่งเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ และเมื่อพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท ณ สิ้นปี ๒๕๖๔ แล้วยังคงมีกำไรสะสม ประกอบกับผลประกอบการที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้น จึงเห็นควรที่จะให้มีการจ่ายเงินโบนัสสำหรับปี ๒๕๖๕ ที่จะต้องจ่ายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ส่วนหนึ่งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ได้ทำงานตลอดทั้งปีที่ผ่านมา และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป โดยให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑๐ เดือน เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๙.๕ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑๑ เดือน เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๙.๕ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๐ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๒ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๓ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๓ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๕.๕ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๔ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๙ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๕ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๙ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๖ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๑ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๗ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๓.๕ วัน พนักงานบรรจุ

อายุงานครบ ๘ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๔.๕ วัน พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๙ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๔.๕ วัน และพนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๖ วัน

กรณีที่บริษัทขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดให้มีการจ่ายเงินโบนัสจากเดิม ๒ ครั้ง ในเดือนมิถุนายนและเดือนธันวาคม เป็นการจ่ายครั้งเดียวในเดือนธันวาคม นั้น เห็นว่าข้อเรียกร้องในครั้งนี้เป็นการ ชี้ขาดให้จ่ายเงินโบนัสในปี ๒๕๖๕ ซึ่งสำหรับการจ่ายเงินโบนัสในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ บริษัทได้ทำการจ่าย ไปแล้ว จึงเป็นการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดกรณีเงินโบนัสที่จะจ่ายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ เท่านั้น สำหรับการ จ่ายเงินโบนัสในปี ๒๕๖๖ จะมีการจ่ายกี่ครั้งและเมื่อใดบ้าง นั้น ขึ้นอยู่กับการเจรจาตกลงกันของทั้งสองฝ่าย

๓. เรื่อง การเกษียณอายุ และค่าตอบแทนการเกษียณอายุ

ผู้แทนบริษัท ชี้แจงว่า จากสถานการณ์โควิด 19 และเทคโนโลยียานยนต์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ส่งผลกระทบให้บริษัทสูญเสียยอดขายอย่างถาวร โดยเฉพาะยอดขายสำคัญในส่วนของการยนต์ ทำให้ทิศทางรายได้ ของบริษัทมีแนวโน้มลดลง ซึ่งบริษัทไม่มีโอกาสได้กลับมาขายยอดขายเหมือนเดิมอีกแล้ว ดังนั้นบริษัทจึงมีความ จำเป็นต้องปรับโครงสร้างต้นทุนการผลิต โดยการจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งใน ปี ๒๕๖๔ มีพนักงานเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน ๑๑๘ คน และในปี ๒๕๖๕ มีพนักงานเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน ๑๓๘ คน รวมทั้งสิ้นเพียง ๒๕๖ คน ไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่บริษัทต้องการให้พนักงานเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐๐ คน ซึ่งยังขาดอยู่อีก จำนวน ๒๔๔ คน ดังนั้น การต่ออายุเกษียณพนักงานจนถึงอายุ ๖๐ ปี ตามข้อตกลงฉบับปี ๒๕๖๒ ที่บริษัททำกับสหภาพแรงงาน โดยให้มี การขยายอายุการเกษียณของพนักงานจาก ๕๕ ปี เป็น ๖๐ ปี และให้มีคณะกรรมการคัดเลือกมาจากทั้งสองฝ่าย และให้โควตาของแต่ละฝ่ายร้อยละ ๕๐ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ทำในช่วงที่บริษัทขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือจึงเป็น นโยบายที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งในปัจจุบันและในอนาคตอีกต่อไป ซึ่งพนักงานที่จะ มีอายุครบ ๕๕ ปี รอวาระต่ออายุ - เกษียณ ในปี ๒๕๖๖ มีจำนวน ๒๓ คน โดยไม่ได้เป็นทั้งพนักงานในกลุ่มที่เป็น ข่างฝีมือและไม่ได้มีทักษะที่บริษัทมีความต้องการให้ต่ออายุเกษียณ ในความเป็นจริงแล้วพนักงานที่จะได้รับการต่อ อายุเกษียณควรเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะพิจารณาเฉพาะแรงงานที่มีทักษะที่บริษัทต้องการเท่านั้น เพราะนายจ้าง ย่อมทราบอยู่แล้วว่าบริษัทขาดแคลนแรงงานในด้านใด บริษัทจึงมีความเห็นว่าการให้พนักงานเกษียณที่อายุ ๕๕ ปี เหมือนในอดีตก่อนที่จะมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน ฉบับปี ๒๕๖๒ จะเป็นการปรับที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ โครงสร้างของบริษัท ดีกว่าการที่บริษัทจะต้องปลดพนักงานที่อายุไม่ถึงออก ซึ่งจะเป็นปัญหาด้านแรงงานมากกว่า โดยในส่วน of พนักงานที่ได้รับการต่ออายุการทำงานไปแล้วตามข้อตกลงกับสหภาพแรงงานในปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๕ บริษัทก็ยังคงจะปฏิบัติตามเงื่อนไขเดิมที่ได้ตกลงกันไว้ ในส่วนกรณีเรื่องการจ่ายค่าชดเชยเกษียณอายุ บริษัทขอจ่ายชดเชยตามกฎหมายกำหนด ๔๐๐ วัน เนื่องจากบริษัทประสบภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง และในส่วน ค่าตอบแทนแหวนทองคำบริษัทได้เริ่มใช้เมื่อปี ๒๕๕๘ โดยเริ่มจากแหวนทองคำน้ำหนัก ๒๕ สตางค์ ซึ่งในขณะนั้น มีมูลค่าเพียง ๔,๕๐๐ บาท ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อใช้เป็นที่ระลึกให้กับพนักงานที่ทำงานร่วมกับบริษัทมาเป็นระยะเวลานาน แต่ในปัจจุบันมีข้อตกลงปรับเพิ่มสูงสุดเป็นการให้แหวนทองคำน้ำหนัก ๑.๕๐ บาท สำหรับพนักงานที่มีอายุงาน ๒๕ ปี ขึ้นไป เนื่องจากทองคำมีการปรับราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งมีมูลค่าสูงถึง ๔๗,๐๐๐ บาท ดังนั้นบริษัทจึงขอ เสนอปรับเปลี่ยนจากการให้ค่าตอบแทนแหวนทองคำเป็นจำนวนเงินคงที่ โดยคิดที่อัตราจากเดิมแหวนทองคำ ๑ บาท โดยเทียบเป็นเงิน จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า ยืนยันให้บริษัทใช้อัตราการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุงานของพนักงานจาก ๕๕ ปี ไป ๖๐ ปี ตามข้อตกลงเดิม ซึ่งได้ผ่านการคัดเลือกและเห็นชอบของคณะกรรมการผู้แทนทั้งสองฝ่าย ในเกณฑ์อัตราร้อยละ ๕๐ ของพนักงานที่มีความประสงค์จะขอต่ออายุเกษียณสหภาพแรงงานเห็นว่าบุคคลที่ได้รับการต่อเกษียณอายุนั้นมีคุณสมบัติผ่านตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของคณะกรรมการคัดเลือกดีแล้ว จึงไม่น่าเป็นปัญหาต่อการบริหารจัดการแต่อย่างใด และยืนยันให้บริษัทจ่ายค่าชดเชยตามข้อตกลงเดิม เนื่องจากพนักงานได้ร่วมทำงานกับบริษัทมาอย่างยาวนานทั้งชีวิตนั้น จึงสมควรได้เงินค่าชดเชยการเกษียณอายุที่เพิ่มขึ้นบ้าง และขอให้บริษัทให้รางวัลตอบแทนการทำงานของพนักงานเป็นแนวทองคำตามข้อตกลงเดิมด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการขยายระยะเวลาเกษียณอายุจาก ๕๕ ปี เป็น ๖๐ ปี นั้น ทั้งสองฝ่ายได้มีการตกลงโดยกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ไว้โดยมีคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนจากทั้งสองฝ่ายร่วมกันพิจารณาหากในปีใดลูกจ้างที่เกษียณไม่เข้าเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่จะขยายอายุการเกษียณก็อาจไม่ขยายอายุการเกษียณให้กับลูกจ้างนั้น หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเห็นว่าลูกจ้างที่เกษียณไม่เข้าเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่จะขยายอายุการเกษียณก็อาจไม่ขยายอายุการเกษียณให้กับลูกจ้างนั้นตามใ้ด้วยตัวของฝ่ายตนได้ และลูกจ้างที่เกษียณหากมีพฤติกรรม และคุณสมบัติไม่เป็นไปตามเกณฑ์มีสิทธิถูกคัดออกไป ซึ่งเห็นว่าข้อตกลงดังกล่าวมีคุณมากกว่าทั้งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่ยังคงสามารถทำงานได้และเป็นลูกจ้างที่มีความประพฤติดีได้ทำงานต่อไป และเป็นลูกจ้างที่บริษัทมีความต้องการ จึงมีความเห็นให้คงไว้ยังไม่มีเหตุผลใดที่จะชี้ขาดให้ยกเลิกข้อตกลงดังกล่าวตามข้อเรียกร้องของบริษัท สำหรับกรณีค่าตอบแทนการเกษียณอายุเห็นว่า เป็นข้อตกลงที่ช่วยเหลือและตอบแทนลูกจ้างที่ได้ร่วมทำงานมาเป็นระยะเวลาถึง ๑๐ ปี จึงจะมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าชดเชยและรางวัลตอบแทนการทำงาน จึงมีความเห็นให้คงไว้ยังไม่มีเหตุผลใดที่จะชี้ขาดให้ยกเลิกข้อตกลงดังกล่าวตามข้อเรียกร้องของบริษัท

๔. เรื่อง อนุญาตให้ผู้แทนสหภาพแรงงานทำงานที่ทำการสหภาพแรงงาน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนบริษัทขอถอนข้อเรียกร้อง

๕. เรื่อง เงื่อนไขการให้ประธานสหกรณ์ทำงานที่ทำการสหกรณ์เต็มเวลา

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนบริษัทขอถอนข้อเรียกร้อง

๖. เรื่อง เงินช่วยค่าใช้จ่ายประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนบริษัทขอถอนข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง การจ่ายเงินวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนบริษัทขอถอนข้อเรียกร้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้างผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ในฐานะลูกจ้างผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทปรับค่าจ้างขึ้นตามผลต่างที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศใช้ให้แก่พนักงาน ดังนี้

๑.๑ พนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๓๕๓ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๕๑๒ บาท ปรับเพิ่มจำนวน ๑๐ บาทต่อวัน

๑.๒ พนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๕๑๒ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๖๘๖ บาท ปรับเพิ่มจำนวน ๗ บาทต่อวัน

๑.๓ พนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๖๘๖ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๘๕๗ บาท ปรับเพิ่มจำนวน ๕ บาทต่อวัน

๑.๔ พนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๘๕๗ บาท แต่ไม่เกินวันละ ๑,๐๒๗ บาท ปรับเพิ่มจำนวน ๓ บาทต่อวัน

๑.๕ พนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าวันละ ๑,๐๒๗ บาท ขึ้นไป ปรับเพิ่มจำนวน ๑ บาทต่อวัน

๒. ให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๒.๑ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑๐ เดือน เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๙.๕ วัน

๒.๒ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑๑ เดือน เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๙.๕ วัน

๒.๓ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๐ วัน

๒.๔ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๒ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๓ วัน

๒.๕ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๓ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๕.๕ วัน

๒.๖ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๔ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๙ วัน

๒.๗ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๕ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๒๙ วัน

๒.๘ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๖ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๑ วัน

๒.๙ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๗ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๓.๕ วัน

๒.๑๐ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๘ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๔.๕ วัน

๒.๑๑ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๙ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๔.๕ วัน

๒.๑๒ พนักงานบรรจุ อายุงานครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป เท่ากับค่าจ้าง จำนวน ๓๖ วัน

๓. ให้ยกข้อเรียกร้องของบริษัทข้อที่ ๓

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชพล มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอภัยกุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อินประติษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา หนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อำนาจหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

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