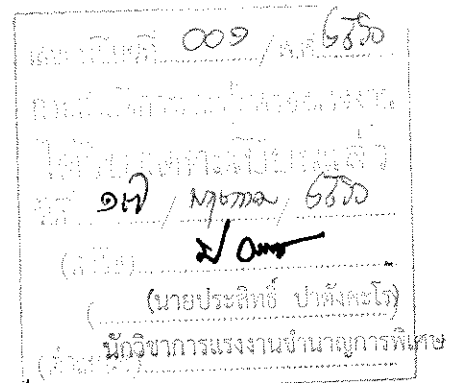




คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ของผู้ชี้ขาด

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
ที่ ๐๐๑ / ๒๕๖๐



เขียนที่ สำนักแรงงานสัมพันธ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

สหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย

ฝ่ายลูกจ้าง/ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

ระหว่าง

บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

ฝ่ายนายจ้าง/ผู้รับข้อเรียกร้อง

ด้วยเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย ฝ่ายลูกจ้าง ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ฝ่ายนายจ้าง จำนวน ๗ ข้อ ซึ่งผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้างได้เจรจากันเอง ครั้งแรก วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๐ รวมครั้งที่ ๑๕ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้แทนการเจรจาสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายลูกจ้าง จึงได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ เข้าไกล่เกลี่ย เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๐ และได้มีการไกล่เกลี่ย ๔ ครั้ง ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐ แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยแต่งตั้ง รวม ๓ คน ดังนี้

๑. นายปฐม เพชรหมณี

๒. นางสาววัน ร่มฉัตรทอง

๓. รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์

เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้สอบถามข้อเท็จจริงและหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างกับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

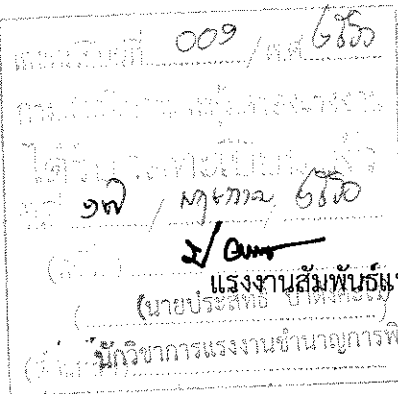
ข้อเรียกร้องที่ ๑ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ เพิ่มจากเดิมอีกร้อยละ ๗.๕ ของเงินเดือนช่องสุดท้าย

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ โดยมีข้อเสนอที่ต่างกัน คือ ผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้าง เสนอปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๔.๗๕ กับบวกเงินค่าอาหาร ๑๐๐ บาท/เดือน ส่วนผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้าง เห็นชอบปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๔.๗๕ แต่มีข้อเสนอที่แตกต่าง คือ บวกเงินเบี้ยขยัน ๑๐๐ บาท/เดือน

ข้อเรียกร้องที่ ๒ ให้บริษัทฯ เงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ เท่ากับเงินเดือนมูลฐานรวมประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๙ เดือน บวก ๕๐,๐๐๐ บาท

/ ผลการเจรจา...

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นชอบตรงกัน โดยบริษัทฯ จ่ายจำนวน ๖ เท่าของเงินเดือนมูลฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย บวกเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท บวกเงินเพิ่มพิเศษจำนวน ๑.๒ เท่าของเงินเดือนมูลฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย โดยใช้หลักเกณฑ์คำนวณเดิม และบริษัทฯ แบ่งจ่ายเป็นงวด ๓ งวด คือ



งวดที่ ๑ จ่ายในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เป็นเงินจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

งวดที่ ๒ จ่ายในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ จำนวน ๓.๖ เท่าของเงินเดือนมูลฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย

งวดที่ ๓ จ่ายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๓.๖ เท่าของเงินเดือนมูลฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย

ข้อเรียกร้องที่ ๓ เรื่องให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามนโยบายแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคี

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายมีความเห็นชอบทำงานร่วมกันตามระบบ

แรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี

ข้อเรียกร้องที่ ๔ ปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

๔.๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลพนักงาน ครอบครัวและบิดามารดา กรณีผู้ป่วยนอก ๕๐,๐๐๐ บาท ส่วนเกินเบิกได้ร้อยละ ๕๐ ของค่ารักษาพยาบาลจริง

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบไม่มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๔.๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลพนักงาน ครอบครัวและบิดามารดา กรณีผู้ป่วยใน ๘๐,๐๐๐ บาท ส่วนเกินเบิกได้ร้อยละ ๕๐ ของค่ารักษาพยาบาลจริง

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบไม่มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๔.๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินกู้ยืมเงินเพื่อการชำระค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน ครอบครัวและบิดามารดาได้ตามจริงไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท และใช้คืนไม่เกิน ๕ ปี ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละศูนย์

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างเห็นชอบตามบริษัทฯ เสนอจ่ายเงินกู้ยืมเงินเพื่อการชำระค่ารักษาพยาบาลของพนักงานกรณีคนไข้ไม่ได้ตามจริง จำนวนไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ในเงื่อนไขและข้อยกเว้นกับการกู้ยืมเพื่อชำระค่ารักษาพยาบาลคนไข้สำหรับครอบครัว

๔.๓ ขอให้บริษัทฯ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมป้องกันสุขภาพพนักงานอย่างครบวงจร

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างเห็นชอบตามบริษัทฯ เสนอจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมสุขภาพตามความเหมาะสม ที่ได้มีการวางแผนดำเนินงานและจะเริ่มต้นดำเนินงานในปี ๒๕๖๑ โดยสหภาพฯ จะทำการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง

ข้อเรียกร้องที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ ปรับปรุงสวัสดิการการศึกษาบุตร ดังนี้

๕.๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรระดับชั้นอนุบาล จาก ๔,๕๐๐ บาท เป็น ๘,๐๐๐ บาท

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบไม่มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๕.๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรระดับชั้นประถม จาก ๓,๕๐๐ บาท เป็น ๘,๐๐๐ บาท

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ยผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบไม่มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๕.๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรระดับชั้นมัธยมและ ปวช. จาก ๓,๕๐๐ บาท เป็น ๘,๐๐๐ บาท

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบไม่มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๕.๔ การปรับปรุงสวัสดิการการศึกษาบุตรระดับชั้น ปวส. และปริญญาตรี จำนวน ๒,๕๐๐ บาท เป็น ๘,๐๐๐ บาท

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างเห็นชอบตามบริษัทฯ เสนอปรับเพิ่มเป็น

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาเงินพิเศษหลังเกษียณอายุงาน

ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบพิจารณาให้คงไว้ตามเดิม ให้นำไปดำเนินการหารือต่อในคณะกรรมการสวัสดิการ

ข้อเรียกร้องที่ ๗ สิทธิประโยชน์และสภาพการจ้างอื่นใดที่สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้รับอยู่ในปัจจุบันนอกเหนือจากข้อเรียกร้องนี้ให้คงไว้

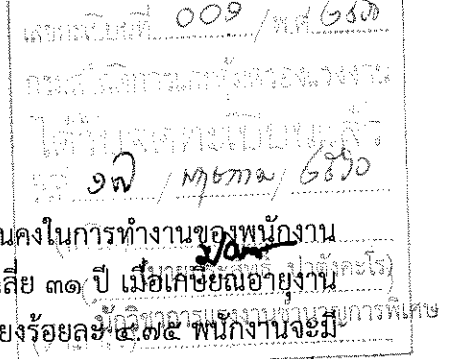
ผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ย ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบให้สิทธิประโยชน์ สภาพการจ้าง และข้อเรียกร้องใดที่ไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพิจารณาผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ มีประเด็นที่ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายมีข้อเสนอที่ต่างกันในเรื่องข้อเรียกร้องที่ ๑ การปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ ในประเด็นนอกเหนือจากผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ยที่ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นชอบตรงกันในการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ ในอัตราร้อยละ ๔.๗๕ ของเงินเดือนช่วงสุดท้าย ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเดิม คือ ข้อเสนอของผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างเสนอสำหรับ บวกเงินเบี้ยขยัน ๑๐๐ บาท/เดือน และผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้างเสนอ บวกเงินค่าอาหาร ๑๐๐ บาท/เดือน ซึ่งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้สอบถามข้อเท็จจริงจากพยานบุคคลและพยานหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ตามที่บริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ มีความสอดคล้องกันในการปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๐ ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเดิมในอัตราร้อยละ ๔.๗๕ จึงมีข้อเสนอปรับเพิ่ม “ค่าอาหาร” ๑๐๐ บาท จาก ๑,๔๐๐ บาท/เดือน เป็น ๑,๕๐๐ บาท/เดือน เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่เป็นเงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างที่เป็นพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง และผู้บริหาร เป็นเงินที่เหมาะสมเป็นประจำ ทั้งยังเป็นค่าใช้จ่ายที่คงที่สามารถประมาณการค่าใช้จ่ายในแต่ละปีได้แน่นอน ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ในด้านแรงงานอยู่ในอัตราที่เหมาะสม แต่หากเป็น “เบี้ยขยัน” เป็นเงินสวัสดิการที่จ่ายให้กับพนักงานประจำ และพนักงานสัญญา แต่เป็นเงินที่มีเงื่อนไขการจ่ายที่พนักงานที่จะถูกลดหรือไม่ได้เงินเบี้ยขยันตามการขาดงานหรือมาทำงานสาย

ผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้าง ชี้แจงว่า “เงินเบี้ยขยัน” เป็นสวัสดิการที่เป็นเงินที่จ่ายกับพนักงานเป็นการจูงใจในการทำงานที่เป็นประโยชน์กับลูกจ้าง และเป็นประโยชน์กับบริษัทที่ได้ประโยชน์จากการทำงานของพนักงาน สำหรับการเสนอปรับเพิ่ม ๑๐๐ บาท เนื่องจากเงินเบี้ยขยันเป็นสวัสดิการที่ใช้ในการคำนวณค่าจ้างประจำปีของบริษัทฯ ซึ่งตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ที่เรียกร้องให้ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ ในอัตราร้อยละ ๗.๕ ของเงินเดือนช่วงสุดท้าย ซึ่งจากการเจรจา/ไกล่เกลี่ย สหภาพแรงงานฯ มีข้อเสนอให้ปรับค่าจ้างร้อยละ ๕.๐๖ แต่ตามข้อเสนอของบริษัทฯ เสนอปรับเพียงร้อยละ ๔.๗๕ จึงยังมีส่วนต่างอีก ๐.๓๑ % หากมีการปรับเงินเบี้ยขยัน ๑๐๐ บาท ตามข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งการคำนวณปรับค่าจ้างประจำปีของบริษัทฯ ต้องนำเงินเบี้ยขยันมาคำนวณปรับค่าจ้างประจำปี ก็จะทำให้การปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ อยู่ในอัตราร้อยละ ๕.๐๖ ตามข้อเสนอของสหภาพแรงงาน

/ ซึ่งการปรับค่าจ้าง



ซึ่งการปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕.๐๖ เป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากพนักงานประจำที่อยู่ในระดับพื้นฐาน คือ RANK ๑ ที่มีอายุเฉลี่ย ๓๑ ปี เมื่อเกษียณอายุงาน ๕๕ ปี จะมีค่าจ้างเฉลี่ย ๓๖,๘๐๗ บาท หากมีการปรับค่าจ้างเฉลี่ยประจำปีเพียงร้อยละ ๕.๗๕ พนักงานจะมีเงินที่ได้จากการเกษียณอายุไม่ถึง ๓ ล้านบาท การปรับ “ค่าอาหาร” ๑๐๐ บาท ตามข้อเสนอบริษัทฯ เป็นสวัสดิการที่เป็นเงินแต่ไม่สร้างความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวกับพนักงาน เนื่องจากไม่สามารถนำมารวมในการปรับค่าจ้างประจำปี ทั้งผลประโยชน์ของบริษัทที่ผ่านมาก็มีกำไรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ในปี ๒๕๕๘ มีกำไรประมาณ ห้าพันสี่ร้อยล้านบาท ปี ๒๕๕๙ มีกำไรประมาณ หกพันสองร้อยล้านบาท เนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จากการผลิต ๒๔-๒๕ วินาที/คัน เป็น ๑๙ วินาที/คัน ในด้านแบ่งปันผลประโยชน์ ในปีที่ผ่านมา มีการแบ่งให้ผู้ถือหุ้นประมาณ ๕.๖ พันล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๒ มีแบ่งปันให้กับแรงงาน (ค่าจ้าง, โบนัส, สวัสดิการ) เป็นเงินประมาณ ๔.๒ พันล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานได้พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วขอชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

(๑) ข้อเรียกร้องที่ ๑ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ เพิ่มจากเดิมอีกร้อยละ ๗.๕ ของเงินเดือนช่องสุดท้าย

ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานมีความเห็นว่า ผู้แทนการเจรจาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ โดยมีข้อเสนอที่ต่างกัน คือ ผู้แทนการเจรจาด้านนายจ้าง เสนอปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๔.๗๕ กับบวกเงินค่าอาหาร ๑๐๐ บาท/เดือน ส่วนผู้แทนการเจรจาด้านลูกจ้าง เห็นชอบปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๔.๗๕ ของเงินเดือนช่องสุดท้าย ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเดิม แต่มีข้อเสนอที่แตกต่างคือ บวกเงินเบี้ยขยัน ๑๐๐ บาท/เดือน หรือบวกค่าอาหาร ๑๐๐ บาท เงินเบี้ยขยัน กับเงินค่าอาหาร เป็นสวัสดิการที่เงินจ่ายให้กับพนักงาน แต่มีข้อแตกต่างกันที่เงินค่าอาหารที่จ่ายให้กับลูกจ้างที่เป็นพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง และผู้บริหาร เป็นเงินที่เหมาะสมเป็นประจำ ทั้งยังเป็นค่าใช้จ่ายที่คิดที่สามารถประมาณการค่าใช้จ่ายในแต่ละปีได้แน่นอน ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ในด้านแรงงานอยู่ในอัตราที่เหมาะสม แต่หากเป็น “เบี้ยขยัน” ซึ่งเป็นเงินสวัสดิการที่จ่ายให้กับพนักงานประจำ และพนักงานสัญญา ซึ่งเป็นเงินที่มีเงื่อนไขการจ่ายที่พนักงานที่จะถูกลดหรือไม่ได้เงินเบี้ยขยันตามการขาดงานหรือมาทำงานสาย ดังนั้นการปรับเงินค่าอาหาร จึงเป็นประโยชน์กับพนักงานโดยทั่วไป ต่างกับเงินเบี้ยขยันที่มีเงื่อนไขการจ่ายตามการมาทำงานและมีการลดหรือไม่จ่ายได้ตามการขาดลาของพนักงาน ทั้งตามประเด็นที่ให้มีการชี้ขาดไม่ได้เป็นเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี เนื่องจากทั้งสองฝ่ายได้มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องอัตราการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ แล้ว การปรับเงินเบี้ยขยันที่ต้องนำไปคำนวณการปรับค่าจ้างประจำปีย่อมมีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงผลการเจรจา/ไกล่เกลี่ยที่ทั้งสองฝ่ายได้มีความเห็นพ้องกันแล้ว

จึงตัดสินชี้ขาดให้ บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ ในอัตราร้อยละ ๔.๗๕ ของเงินเดือนช่องสุดท้าย ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเดิม และให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มเงินค่าอาหาร อีก ๑๐๐ บาท จาก ๑๔๐๐ บาท เป็น ๑,๕๐๐ บาท โดยจ่ายตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

(๒) ข้อเรียกร้องที่ ๒ - ๗ คณะผู้ซึ่งขาดพิจารณาแล้วเห็นควรชี้ขาดตามที่ผู้แทนการทั้งสองฝ่ายมีความเห็นสอดคล้องกัน ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๒ ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๖ เท่าของเงินเดือนมาตรฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย บวกเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท บวกเงินเพิ่มพิเศษจำนวน ๑.๒ เท่าของเงินเดือนมาตรฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย โดยใช้หลักเกณฑ์คำนวณเดิม และบริษัทฯ แบ่งจ่ายเป็นงวด ๓ งวด คือ

เลขที่ ๐๐๑ / พ. ๐๘๖
 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
 กระทรวงพาณิชย์
 วันที่ ๑๖ / ๗๖๓๓ / ๐๘๖๐
 ๒/๐๓

งวดที่ ๑ จ่ายในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เป็นเงินจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

งวดที่ ๒ จ่ายในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ จำนวน ๓.๖ เท่าของเงินเดือนมาตรฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย

งวดที่ ๓ จ่ายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๓.๖ เท่าของเงินเดือนมาตรฐานรวม ณ เดือนที่จ่าย

ข้อเรียกร้องที่ ๓ ให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามนโยบายแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคี โดยบริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ ทำงานร่วมกันตามระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี

ข้อเรียกร้องที่ ๔ ให้บริษัทฯ ปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

๔.๑ จ่ายเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลพนักงาน ครอบครัวและบิดามารดา กรณีผู้ป่วยนอก ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามสภาพการจ้าง

๔.๒ จ่ายเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลพนักงาน ครอบครัวและบิดามารดา กรณีผู้ป่วยใน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๔.๓ จ่ายเงินกู้ยืมเงินเพื่อการชำระค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน ครอบครัวและบิดามารดา ได้ตามจริงไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ในเงื่อนไขและข้อยกเว้นกับการกู้ยืมเพื่อชำระค่ารักษาพยาบาลคนไข้ในสำหรับ ครอบครัว

๔.๓ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมป้องกันสุขภาพตามความเหมาะสม ที่ได้มีการวางแผนดำเนินงานและจะเริ่มต้นดำเนินงานในปี ๕๕ KI โดยสหภาพฯ จะทำการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง

ข้อเรียกร้องที่ ๕ ให้บริษัทฯ ปรับปรุงสวัสดิการการศึกษาบุตร ดังนี้

๕.๑ จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรระดับชั้นอนุบาลในอัตราเดิม (๔,๕๐๐ บาท) ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๕.๒ จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรระดับชั้นประถมในอัตราเดิม (๓,๕๐๐ บาท) ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๕.๓ จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรระดับชั้นมัธยมและ ปวช. ในอัตราเดิม (๓,๕๐๐ บาท) ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

๕.๔ ให้บริษัทฯ ปรับปรุงสวัสดิการการศึกษาบุตรระดับชั้น ปวส. และปริญญาตรี ในอัตรา ๒,๕๐๐ บาท ปรับเพิ่มเป็น ๓,๐๐๐ บาท

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ให้บริษัทฯ พิจารณาเงินพิเศษหลังเกษียณอายุงาน ให้คงไว้ตามเดิม สำหรับการปรับปรุงให้นำไปหาหรือแนวทางความเหมาะสมต่อในคณะกรรมการสวัสดิการ

ข้อเรียกร้องที่ ๗ สิทธิประโยชน์และสภาพการจ้างอื่นใดที่สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงในคำชี้ขาดนี้ ให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ลงชื่อ

ผู้ชี้ขาด

(นายปฐม เพชรmani)

ลงชื่อ

ผู้ชี้ขาด

(นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง)

ลงชื่อ

ผู้ชี้ขาด

(รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์)