



คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ที่ ๑/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง

เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ยื่นข้อเรียกร้อง จำนวน ๒๗ ข้อ ต่อ ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันรวม ๗ ครั้ง เสร็จข้อเรียกร้องครั้งแรกวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และครั้งสุดท้ายเจรจาข้อเรียกร้องวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ สามารถตกลงกันได้จำนวน ๘ ข้อ ถอนข้อเรียกร้องจำนวน ๑๐ ข้อ และไม่สามารถตกลงกันได้จำนวน ๙ ข้อ ต่อมาในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยมีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน รวม ๓ ครั้ง ครั้งแรกวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และครั้งสุดท้ายวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการประนอมข้อพิพาทของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ปรากฏว่าไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ จึงนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตามมาตรา ๓๑ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับเรื่องไว้พิจารณา และได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการ พิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด คณะอนุกรรมการ พิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน พร้อมเชิญผู้แทนทั้งสองฝ่าย ชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ต่อมาสหภาพแรงงานฯ มีหนังสือ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ และหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ขอลถอนข้อเรียกร้องที่ ๑ ข้อเรียกร้องที่ ๒ ข้อเรียกร้องที่ ๒๖ และข้อเรียกร้องที่ ๒๗ คงเหลือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่คณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด จำนวน ๕ ข้อ คือ ข้อเรียกร้องที่ ๖ ข้อเรียกร้องที่ ๗ ข้อเรียกร้อง ที่ ๑๐ ข้อเรียกร้องที่ ๒๐ และข้อเรียกร้องที่ ๒๕ ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ขอให้ จ่ายเงินชดเชย กรณีพิจารณาจ่ายเงิน ประเดิมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าระบบกองทุนสงเคราะห์พนักงานเดิม (พร้อม ระบบบำนาญ) พร้อมพิจารณาอัตราส่วนลดใหม่

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗ เห็นชอบหลักการแก้ไขระบบบำเหน็จบำนาญของรัฐวิสาหกิจ โดยให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้สิทธิ พนักงานปัจจุบันที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญ สามารถเลือกเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีหลักการ สำคัญคือ “ผลประโยชน์ที่ได้รับจากระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่น้อยไปกว่าระบบบำเหน็จบำนาญเดิม” ตามหลักการของมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว จึงขอให้การท่าเรือฯ จ่ายเงินชดเชย กรณีพิจารณาจ่ายเงินประเดิม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าระบบบำนาญ (กองทุนสงเคราะห์พนักงาน) พร้อม พิจารณาอัตราส่วนลดใหม่ และจ่ายเงินชดเชยให้พนักงานตอนเกษียณอายุ หรือลาออกจากงาน

ผู้แทน...

ให้ข้อเท็จจริงว่า ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคำนวณเงินประเดิม ตามหลักการของสมมติฐานที่กระทรวงการคลังกำหนด สำหรับการพิจารณาอัตราส่วนลดใหม่ ยังไม่มีการดำเนินการใด ๆ เนื่องจากพนักงานบางส่วนที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นโจทก์ยื่นฟ้องคดีต่อศาล ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาคดีของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษและศาลฎีกา คดียังไม่ถึงที่สุด

ข้อเรียกร้องที่ ๗ ขอให้ ยกเลิกการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานโดยการสแกนลายนิ้วมือและให้นำสมุดลงชื่อเข้ามาใช้แทนเช่นเดิม (ในส่วนงานประสงค์ขอใช้สมุดลงชื่อในการปฏิบัติงาน)

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า วิธีปฏิบัติในการแสดงตนเข้าทำงานและออกจากงาน โดยการลงลายมือชื่อในสมุด เป็นวิธีที่ปฏิบัติกันมาตลอดระยะเวลากว่า ๑๐ ปี การออกระเบียบเกี่ยวกับการแสดงตนเข้าทำงานใหม่ ทำให้พนักงานที่ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติ เนื่องจากมีการปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง สลับเวลากัน มีปัญหาการลืมนำสมุดลายนิ้วมือ หากลืมนำและไม่ส่งแบบขออนุญาตยกเลิกสแกนนิ้วมือ ภายใน ๓ วัน ถือว่าขาดงาน ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรม ระเบียบดังกล่าวได้ยกเว้น ให้พนักงานระดับ ๑๔ ขึ้นไป หรือเทียบเท่า ไม่ต้องสแกนนิ้วมือทำให้เกิดความไม่เสมอภาค และกรณีนี้มีการนำเรื่องนี้เข้าพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อปรึกษาหารือแล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการสำรวจข้อมูล เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ แต่ฝ่ายบริหารไม่ดำเนินการใด ๆ

ให้ข้อเท็จจริงว่า ข้อเรียกร้องข้อนี้ไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจาก ต้องปฏิบัติตามระเบียบ และข้อสังเกตของ ในเรื่องการแสดงตนเข้าปฏิบัติงาน นำเครื่องสแกนลายนิ้วมือมาใช้ในการบันทึกเวลาปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ตามระเบียบ ว่าด้วยการลาและการจ่ายเงินเดือนในวันหยุดงานและวันลาของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่ง “เครื่องสแกนลายนิ้วมือ” หมายความว่า อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับบันทึกเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ ขอให้ ช่วยเงินค่ารักษาพยาบาล และค่าช่วยการศึกษาบุตร ซึ่งเป็นสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิม แก่พนักงานระบบกองทุนสงเคราะห์พนักงานเดิมสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ แล้วลาออก

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า ได้ยื่นคำขอจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีพนักงานบำนาญบางส่วน สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ แต่ปรากฏว่าหลังจากจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ได้แก้ไขระเบียบ ว่าด้วยสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขระเบียบฯ ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยที่สหภาพแรงงานฯ และพนักงานหรือลูกจ้างไม่ได้ตกลงหรือยินยอมด้วย ส่วนระเบียบฯ ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ และระเบียบฯ ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นสวัสดิการที่ถือเป็นสภาพการจ้างมาแต่เดิม ดังนั้น การจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว จะต้องยื่นข้อเรียกร้องก่อน

ให้ข้อเท็จจริงว่า จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อทดแทนกองทุนสงเคราะห์ (ระบบบำนาญ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระบำนาญตามนโยบายของรัฐ ได้เสนอคณะรัฐมนตรี (ครม.) ขอความเห็นชอบแก้ไขข้อบังคับกองทุนสงเคราะห์พนักงานและคนงานของ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบร่างข้อบังคับดังกล่าว จึงได้ออกระเบียบฯ ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และระเบียบฯ ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้...

เพื่อให้พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานก่อนวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๘ หรือพนักงานระบบบำนาญ ที่ประสงค์สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และออกจากงานด้วยเหตุพหุผลาภ เหตุสูงอายุ หรือเหตุทำงานมานาน ยังคงมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลและเงินช่วยการศึกษาบุตรตามเดิม สำหรับพนักงานระบบบำนาญที่สมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และลาออกจากกองทุนฯ โดยยังมีสถานภาพเป็นพนักงาน จะไม่ได้รับสิทธิค่ารักษาพยาบาลและเงินช่วยการศึกษาบุตรภายหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้แจ้งให้พนักงานที่ลาออก รับทราบสิทธิที่จะหมดไปเมื่อลาออกและรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แล้ว โดยมีหนังสือให้พนักงานลงนามรับทราบสิทธิดังกล่าว

ข้อเรียกร้องที่ ๒๐ ขอให้ [REDACTED] พิจารณาจ่ายค่ารักษาพยาบาลของพนักงานที่บรรจุก่อนปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นสวัสดิการหลังจากเกษียณอายุจนกว่าจะเสียชีวิต ให้เสมอภาคกับพนักงานที่บรรจุก่อนปีดังกล่าว

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า พนักงานที่บรรจุก่อนปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุจนกว่าจะเสียชีวิต ส่วนพนักงานที่บรรจตั้งแต่วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่จดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวหลังเกษียณอายุ การแก้ไขข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์พนักงานและคนงานของการท่าเรือฯ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ ในนิยามคำว่า “พนักงาน” ขัดต่อกฎหมาย ไม่สามารถกระทำได้

[REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗ เห็นชอบในหลักการการแก้ไขระบบบำเหน็จบำนาญของรัฐวิสาหกิจ โดยให้รัฐวิสาหกิจดังกล่าวดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทนระบบบำเหน็จบำนาญ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบร่างข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์พนักงานและคนงานของการท่าเรือฯ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ไม่ให้ใช้บังคับแก่พนักงานซึ่งสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใน [REDACTED] นับตั้งแต่วันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์พนักงานฯ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๓ แก้ไขนิยามของคำว่า “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของ [REDACTED] ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ไม่หมายความรวมถึงพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นเหตุให้พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๘ เป็นพนักงานที่ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ และไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลภายหลังเกษียณอายุจนกว่าจะเสียชีวิต

ข้อเรียกร้องที่ ๒๔ ขอให้ [REDACTED] พิจารณาทบทวนเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานปี ๒๕๔๘ มาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า [REDACTED] ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปี ๒๕๔๘ เป็นผลให้สิทธิของพนักงานที่เข้าทำงานหลังจากนั้น ถูกตัดจากระบบบำนาญเป็นต้นมา กองทุนสงเคราะห์พนักงาน หรือระบบบำนาญ ถือเป็นสวัสดิการของพนักงาน เป็นสภาพการจ้างตามกฎหมาย การปรับปรุงแก้ไขต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ ซึ่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ตามมาตรา ๕ กำหนดว่า กองทุนนั้นจะมีได้ต่อเมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้น เมื่อการดำเนินการดังกล่าวเป็นการกระทำของนายจ้างฝ่ายเดียว สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้ร่วมดำเนินการด้วย การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงไม่มีผลผูกพันแต่ประการใด ส่วนกรณีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ไม่ใช่กฎหมาย ไม่ใช่กฎ และมีขั้นตอนการทางปกครอง ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทันที

[REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า [REDACTED] ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ โดยชอบด้วยกฎหมาย ปรากฏตามใบสำคัญแสดงการจดทะเบียน ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์...

ตลาดหลักทรัพย์ ทะเบียนเลขที่ ๔/๒๕๔๘ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๘ ข้อเรียกร้องข้อนี้ไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และจดทะเบียนโดยชอบด้วยกฎหมาย ปัจจุบันในประเด็นข้อพิพาทแรงงานนี้ พนักงานบางส่วนได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาล ในประเด็นเรื่อง ให้กลับคืนระบบบำนาญ เงินประเดิม อัตราส่วนลด ซึ่งกรณีนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาคดีของ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ และศาลฎีกา ซึ่ง [] ไม่อาจก้าวล่วงอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีได้

การประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้พิจารณาและรับฟังคำชี้แจงของทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่า กรณีข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าว พอมิมีแนวทางที่ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ จึงมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะบุคคล ๓ ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และภาครัฐ เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๕ ข้อ ซึ่งคณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ปรากฏว่า ข้อเรียกร้องที่ ๖ ผลการเจรจาผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันว่าข้อเรียกร้องดังกล่าวอยู่ในการพิจารณา ของศาล เมื่อผลคดีผู้แทนทั้งสองฝ่ายจะนำเรื่องดังกล่าวไปหารือกันในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ และข้อเรียกร้องที่ ๒๐ ผลการเจรจาผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันให้นำข้อเรียกร้องดังกล่าว ไปหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป ส่วนข้อเรียกร้องที่ ๗ และข้อเรียกร้องที่ ๒๕ ผลการเจรจาผู้แทน ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้

การประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันว่าข้อเรียกร้องดังกล่าวอยู่ในการพิจารณาของศาล เมื่อผลคดีผู้แทนทั้งสองฝ่ายจะนำเรื่องดังกล่าวไปหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ และข้อเรียกร้องที่ ๒๐ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันให้นำข้อเรียกร้องดังกล่าวทั้ง ๒ ข้อ ไปหารือในคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว จึงให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่าย ได้ตกลงกัน

ข้อเรียกร้องที่ ๗ ขอให้ [] ยกเลิกการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ และให้นำสมุดลงชื่อเข้ามาใช้แทนเช่นเดิม (ในส่วนงานประสงค์ขอให้สมุดลงชื่อในการปฏิบัติงาน) คณะกรรมการ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖ ได้บัญญัติบทนิยามคำว่า "สภาพการจ้าง" หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน และคำว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ ฉะนั้น สภาพการจ้างจึงต้องมีลักษณะ เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเครื่องสแกนลายนิ้วมือเป็นอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์สำหรับบันทึกเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ปรากฏหลักฐานการมาปฏิบัติงาน และการเลิกงาน รวมทั้งเพื่อให้ทราบถึงการมาทำงานสาย ขาดงาน อีกทั้งเป็นการนำข้อมูลมาใช้เป็นเกณฑ์ ในการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ได้อย่างรวดเร็ว เป็นไป อย่างถูกต้อง เทียบตรง เป็นธรรม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังนั้น การที่ [] นำวิธีการแสดงตนเข้า ปฏิบัติงานโดยการสแกนนิ้วมือแทนการลงลายมือชื่อในสมุดลงลายชื่อนั้น เนื่องจากปัญหาการฟ้องร้องคดีต่อศาล เกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นปัญหาในการลงลายมือชื่อแทนกัน หรือลงลายมือชื่อย้อนหลัง รวมทั้งมีหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. กรมสอบสวนคดีพิเศษ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เข้าตรวจสอบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว []

■■■■■ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการแสดงตนเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงในเรื่องรายละเอียด วิธีการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้เป็นการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทำงาน หรือกำหนดวัน และเวลาทำงานใหม่ เวลาปฏิบัติงานและเลิกงานยังคงเป็นไปตามเดิม ส่วนกรณีการลี้ภัยนั้น ■■■■■ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะแล้ว พิจารณาแล้วเห็นว่า วิธีการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ปรากฏหลักฐานการมาปฏิบัติงาน และการเลิกงาน ไม่อยู่ในความหมาย ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงวิธีการแสดงตน เข้าปฏิบัติงาน จึงเป็นอำนาจในการบริหารจัดการที่นายจ้างมีสิทธิกำหนดวิธีการแสดงตนในการเข้าปฏิบัติงานได้ ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ ตามมาตรา ๑๓ (๔)

ข้อเรียกร้องที่ ๒๕ ขอให้ ■■■■■ พิจารณาทบทวนเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน ปี ๒๕๔๘ มาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖ ได้บัญญัติบทนิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน และคำว่า “ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ ฉะนั้น สภาพการจ้างจึงต้องมีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง และเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือนายจ้างกับสหภาพแรงงาน แต่การจัดตั้งกองทุน สำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ■■■■■ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกองทุน สำรองเลี้ยงชีพฯ กับสมาชิก และแม้ว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จะมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการ ให้กับลูกจ้าง ก็ไม่ทำให้การจัดตั้งและการบริหารกิจการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ อยู่ในความหมายของ สภาพการจ้าง ตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เมื่อปัญหา ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ ตามมาตรา ๑๓ (๔)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีมติวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ■■■■■ กับ ■■■■■ ดังนี้

๑. ข้อเรียกร้องที่ ๖ ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ และข้อเรียกร้องที่ ๒๐ ให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่าย ได้ตกลงกัน

๒. ข้อเรียกร้องที่ ๗ และข้อเรียกร้องที่ ๒๕ ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

(ลงชื่อ)

■■■■■

กรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

(นางสาวอำพัน ธวัชวิทย์)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงแรงงาน

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นางสาววรรรณ พลิกามิน)

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ)
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายวัชรพงษ์ วรรณคง)

นิตกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายภคพงศ์ ศิริกันทรมาศ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสาวิทย์ แก้วหวาน)

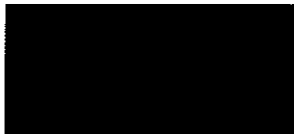
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายปริญญา ยมะสมิต)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายวิเลิศ ภูริการ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสมพงษ์ ปรีเปรม)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายประจักษ์ สุขบัณฑิต)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสุทธศักดิ์ สุขสร)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอาจหาญ คุณสุนทรกิจ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสมภพ ปานสวัสดิ์)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน