



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง

สหภาพแรงงาน [redacted]
โดยนาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน

ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง

บริษัท [redacted]
โดยนาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted]
นางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้รับข้อเรียกร้อง

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้าง จำนวน ๓๐๐ คน สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลางเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ เลขทะเบียนที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน ๒๖๓ คน และมีนาย [redacted] เป็นประธาน

เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๑ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ในกรณีที่พนักงานพ้นจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกินกว่า ๑ ปี ให้มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ตามเดิม

ข้อ ๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ ให้กับพนักงานเท่ากับค่าจ้าง ๒ เดือนของค่าจ้างปัจจุบัน

๒.๑ การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ ให้บริษัทฯ จ่ายไม่เกินเดือนมีนาคม ๒๕๖๒

๒.๒ การจ่ายเงินโบนัสบริษัทฯ ต้องไม่นำเงื่อนไขใดๆ มาหัก

๒.๓ พนักงานที่ทำงานไม่ครบ ๑ ปี ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสตามสัดส่วน

ข้อ ๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ ให้กับพนักงานเท่ากับค่าจ้าง ๒ เดือนของค่าจ้างปัจจุบัน

๓.๑ การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ ให้บริษัทฯ จ่ายไม่เกินเดือนมีนาคม ๒๕๖๒

๓.๒ การจ่ายเงินโบนัสบริษัทฯ ต้องไม่นำเงื่อนไขใดๆ มาหัก

๓.๓ พนักงานที่ทำงานไม่ครบ ๑ ปี ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสตามสัดส่วน

ข้อ ๔ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานทุกคนเป็นเกรด A, B, C, D โดยมีอัตรา
การปรับค่าจ้างแต่ละเกรด ดังนี้

๔.๑ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด A ปรับค่าจ้างประจำปี ๘.๕ % ของค่าจ้าง

๔.๒ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด B ปรับค่าจ้างประจำปี ๗.๕ % ของค่าจ้าง

๔.๓ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด C ปรับค่าจ้างประจำปี ๖.๗๕ % ของค่าจ้าง

๔.๔ พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานเป็นเกรด D ปรับค่าจ้างประจำปี ๕.๗๕ % ของค่าจ้าง

๔.๕ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับค่าจ้างให้เป็นไปตามเดิม

ข้อ ๕ ให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มเงินค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานทุกคนเป็นปีละ ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี

๕.๑ สิทธิการรักษาพยาบาลให้รวมไปถึงบิดา, มารดา, สามี, ภรรยาและบุตรของพนักงานด้วย

๕.๒ สิทธิการรักษาพยาบาลให้รวมถึงคนไข้ในและคนไข้นอกด้วย

ข้อ ๖ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินเป็นค่าอาหารให้กับพนักงานทุกคนที่ทำงานตามสาขาวันละ ๕๐ บาท

ข้อ ๗ ขอให้เพิ่มสิทธิการลาพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงาน ดังนี้

๗.๑ พนักงานที่ทำงานมาครบ ๑ - ๕ ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ๑๐ วันทำงาน

๗.๒ พนักงานที่ทำงานมาครบ ๕ - ๑๐ ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ๑๕ วันทำงาน

๗.๓ พนักงานที่ทำงานมาครบ ๑๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ๒๐ วันทำงาน

๗.๔ กรณีที่พนักงานใช้สิทธิการลาพักผ่อนประจำปีไม่ครบตามสิทธิในปีใด ให้มีสิทธิ

นำวันลาที่เหลือไปสะสมในปีต่อไปได้ โดยทั้งนี้วันลาที่นำไปสะสมต้องไม่เกิน ๑๐ วันทำงาน

ข้อ ๘. ในกรณีที่พนักงานมาทำงานโดยไม่ขาด, ลา, มาสาย ในรอบเดือนให้บริษัทฯ จ่ายเงินเป็นเบี้ยขยันให้เดือนละ ๓๐๐ บาท

ข้อ ๙ ในกรณีที่พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและจะต้องถูกลงโทษให้บริษัทฯ จัดให้มีการสอบสวนพนักงานนั้นก่อน และในการสอบสวนให้มีผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมในการสอบสวนด้วยทุกครั้ง

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่มีการอนุกรรมการของสหภาพแรงงานได้รับเชิญจากหน่วยงานของรัฐ และจากสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย ให้ไปร่วมในการอบรมสัมมนาและดำเนินการกับแรงงาน สัมพันธ์ให้บริษัท อนุญาตให้ลาไปได้โดยได้รับค่าจ้างและไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ ๑๑ สหภาพการจ้างที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม

ทั้งสองฝ่ายไม่มีการเจรจากัน สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ พนักงานประenomข้อพิพาท แรงงาน ได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๖ ครั้ง โดยนัดเจรจากครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ และครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒ ซึ่งข้อเรียกร้องไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มี ประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าจ้าง และตรวจสอบเอกสารแล้วได้ พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยบริษัท ตกลงรับสมัครพนักงานที่พ้นจากการเป็นสมาชิกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพเกินกว่า ๑ ปี เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๒. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๐

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๓. เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๑

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยบริษัท ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ ให้กับพนักงาน เป็นไปตามรายงานการประชุมระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้าง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ วันพุธที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ และจะจ่ายให้พร้อมกับค่าจ้างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓

๔. เรื่อง การปรับค่าจ้างประจำปี

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๕. เรื่อง การปรับเงินเพิ่มค่ารักษาพยาบาล

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะอนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยบริษัท ตกลงปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิค่ารักษาพยาบาลตามสภาพ การจ้างเดิม แต่ปรับเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลของบุตรพนักงานกรณีคนไข้นอกเป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท ต่อครั้ง กรณีคนไข้ในจ่ายตามจริงของโรงพยาบาลรัฐและเอกชนโดยอิงจากระเบียบทางราชการ

๖. เรื่อง ค่าอาหารสำหรับพนักงานสาขา

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง สิทธิการลาพักผ่อนประจำปี

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยบริษัทฯ ตกลงจัดให้พนักงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมได้ปีละไม่เกิน ๕ วัน

๘. เรื่อง การจ่ายเงินเบี้ยขยัน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๙. เรื่อง การสอบสวนพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยบริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังการสอบสวนกรณีที่พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและมีการร้องขอจากพนักงานนั้น

๑๐. เรื่อง การเข้าร่วมอบรมสัมมนาของกรรมการ และอนุกรรมการ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะชี้ขาดได้

๑๑. เรื่อง สภาพการจ้างที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวทั้งสองฝ่ายมีความเห็นตรงกันให้สภาพการจ้างที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงตามเดิม จึงเห็นควรให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทฯ รับพนักงานที่พ้นจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกินกว่า ๑ ปี และประสงค์สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๒. ให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ ให้กับพนักงานเป็นไปตามรายงานการประชุมระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้าง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ วันพุธที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

๓. ให้บริษัทฯ ปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิการรักษาพยาบาลตามสภาพการจ้างเดิม แต่ให้ปรับเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลของบุตรพนักงานกรณีคนชั้นนอกเป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท ต่อครั้ง กรณีคนชั้นในจ่ายตามจริงของโรงพยาบาลรัฐและเอกชนโดยอิงจากระเบียบทางราชการ

๔. ให้บริษัทฯ จัดให้พนักงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมได้ปีละไม่เกิน ๕ วัน

๕. ให้บริษัทฯ อนุญาตให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังการสอบสวนกรณีพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและมีการร้องขอจากพนักงานนั้น ไม่ว่าคณะกรรมการสอบสวนจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอก

๖. สภาพการจ้าง สวัสดิการอื่นใดที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้ไว้คงเดิม

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอศญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธฌภายในกำหนดและคำวินิจฉัยยุทธฌของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.ล๑

(๔) คดียุทธฌคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการยุทธฌตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.ล๑

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

๑.ล๑