



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๑/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ส่งข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted]
ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริงรวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง
ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้าง
จำนวน ๓๗๔ คน สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted]
กรุงเทพมหานคร มีนาย [redacted] และนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง
เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted]
ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน ๘๕ คน
มีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้
ข้อที่ ๑ ขอให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันเรื่องผลประโยชน์และการลงโทษพนักงาน
ทุกระดับ ภายใต้กฎเกณฑ์ของบริษัท

ข้อที่ ๒ เพิ่มเงินช่วยเหลือมาปนกิจศพครอบครัวพนักงานจาก ๔,๐๐๐ เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๓ ขอให้สิทธิพนักงานที่อายุครบ ๕๕ ปี และมากกว่ามีสิทธิเลือกที่จะเกษียณอายุ ก่อนครบกำหนดได้โดยไม่มีเงื่อนไข

ข้อที่ ๔ เพิ่มวันพักร้อนให้พนักงานระดับ ๑ - ๔ ที่ทำงานครบ

๑๐ ปี เป็น ๒๒ วัน

๑๕ ปี เป็น ๒๓ วัน

๒๐ ปี เป็น ๒๔ วัน

๒๕ ปี เป็น ๒๕ วัน

ข้อที่ ๕ ขอให้การันตีเซอร์วิสชาร์จ แก่พนักงานประจำ

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานโดยนาย [REDACTED] กรรมการ ได้เข้าไปพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นข้อเรียกร้องกับนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการแผนกทรัพยากรบุคคล แต่ไม่มีการบันทึกการเจรจา ต่อมาวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒ บริษัทฯ มีหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาโดยขอศึกษาข้อเรียกร้องและจะนัดเจรจาต่อไป วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานมีหนังสือถึงบริษัทฯ เพื่อทวงถามถึงกำหนดนัดเจรจาข้อเรียกร้อง ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันแต่บริษัทฯ ปฏิเสธข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในทุกข้อ โดยมีการจัดทำบันทึกการเจรจาภายหลังจากที่เสร็จสิ้นการเจรจากัน และบริษัทฯ ได้นำบันทึกการเจรจาเพื่อให้ผู้แทนสหภาพแรงงานลงลายมือชื่อในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ แต่ทางสหภาพแรงงานไม่ลงลายมือชื่อในบันทึกการเจรจาโดยเห็นว่าบันทึกดังกล่าวไม่ตรงความจริง และ ฝ่ายบริษัทฯ ก็ไม่ได้ลงลายมือชื่อดวยเช่นกัน และเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ บริษัทฯ กับผู้แทนสหภาพแรงงานได้มีการพูดคุยกันในเรื่องเกี่ยวกับเงินโบนัส และเรื่องอื่นๆ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และจากนั้นทั้งสองฝ่ายไม่มีการเจรจาหรือพูดคุยกันเกี่ยวกับข้อเรียกร้องอีกจนกระทั่งวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือทวงถามและนัดเจรจากับบริษัทฯ ในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาข้อเรียกร้องกันโดยมีการทำบันทึกการเจรจาไว้ต่อกัน ซึ่งในบันทึกระบุว่าบริษัทฯ ไม่ขอเจรจาและปฏิเสธการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานโดยสิ้นเชิง ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจากันโดยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรียุติความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วฟังได้ว่า หลังจากที่สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ แล้ว และมีการพูดคุยกันในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ ระหว่างนาย [REDACTED] กรรมการสหภาพแรงงาน กับนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการแผนกทรัพยากรบุคคล แต่ไม่ได้มีการทำบันทึกการเจรจาไว้ต่อกัน และไม่ได้มีการกำหนดว่าจะเจรจากันอีกเมื่อใด ซึ่งหลังจากนั้นข้อเรียกร้องไม่ได้มีการเจรจากันอีก กรณีถือว่าไม่มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ซึ่งบริษัทฯ ได้รับข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ โดยจะต้องมีการ

เจรจากันภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๒ แต่ไม่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันภายในกำหนดดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานแล้วและฝ่ายสหภาพแรงงานที่เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งเป็นหนังสือ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดสามวันคือวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๒ แต่สหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในกำหนดดังกล่าวข้อเรียกร้องจึงสิ้นสภาพลงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดที่สหภาพแรงงานต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น นอกจากนี้แม้ว่าเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ และบริษัทฯ ได้จัดทำบันทึกการเจรจาเพื่อให้ผู้แทนสหภาพแรงงานลงลายมือชื่อในวันต่อมาแต่ผู้แทนสหภาพแรงงานไม่ลงลายมือชื่อ และผู้แทนบริษัทฯ ไม่ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการเจรจาเช่นกัน โดยบันทึกดังกล่าวบริษัทฯ ไม่ขอเจรจา และปฏิเสธการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานโดยสิ้นเชิงและไม่มีกำหนดวัน เวลา นัดเจรจากันอีก เมื่อใดถือได้ว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นฝ่ายสหภาพแรงงานที่เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งเป็นหนังสือ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แต่สหภาพแรงงานมิได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบข้อเรียกร้องจึงสิ้นสภาพลงเช่นกัน แม้ว่าในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายจะมีการเจรจาข้อเรียกร้องกันแต่ไม่สามารถตกลงกันได้และฝ่ายสหภาพแรงงานจะได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ และมีการเจรจาไกล่เกลี่ยตามกระบวนการของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม ก็มิทำให้ข้อเรียกร้องที่สิ้นสภาพไปแล้วกลับมีผลตามกฎหมายอีกได้ จึงถือได้ว่าไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่จะให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ว่าสหภาพแรงงานมิได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไป จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาชี้ขาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทรสว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธธรรมภายในกำหนดและคำวินิจฉัยยุทธธรรมของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ (๔)

หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อนิจัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๕ 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



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๒/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] รักษาการประธาน
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนางสาว [redacted] และนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ จังหวัดปทุมธานี ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้างจำนวน ๓๓๕ คน มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted]

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน ๑๒๕ คน และมีนาย [redacted] รักษาการประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓, ๒๕๖๔, และ ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานบริษัท [REDACTED] ทุกคน เป็นจำนวนปีละไม่น้อยกว่าคนละ ๒ เท่าของค่าจ้างเดือนสุดท้าย โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินตามข้อตกลงปี ๒๕๖๐ เป็นเกณฑ์

ข้อที่ ๒. ขอให้บริษัทฯ ปรับฐานเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๓, ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ เป็นดังนี้

๒.๑ ปรับเงินขึ้นให้กับพนักงานบริษัท [REDACTED] ทุกคนในอัตราร้อยละ ๕ ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายและเงินบวกพิเศษคนละ ๑๐๐ บาท

๒.๒ กรณีรัฐบาลประกาศปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำให้บริษัทฯ ปรับส่วนต่างให้กับพนักงานทุกคน

ข้อที่ ๓. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุงาน เพิ่มจากที่กฎหมายกำหนดอีก ๕ เท่าของฐานค่าจ้างสุดท้ายของพนักงาน

ข้อที่ ๔. ขอให้บริษัทฯ จัดทำนโยบายการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างบริษัทกับสหภาพร่วมกัน

สภาพการจ้าง สวัสดิการอื่นใดที่มีมาก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติ ให้ถือปฏิบัติต่อไปตามสภาพเดิม

ทั้งสองฝ่ายไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งบริษัทฯ มีหนังสือลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ คัดค้านหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน โดยบริษัทฯ อ้างว่าข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กล่าวคือเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ลูกจ้างบริษัทฯ จำนวน ๒๓๘ คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ๓๕๐ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ และได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าวจนสามารถตกลงและทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยให้ข้อตกลงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จะเห็นได้ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันใช้กับลูกจ้างทุกคนตามมาตรา ๑๔ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงาน หรือ ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน ข้อเรียกร้องจึงไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [REDACTED] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้าง กับบริษัทฯ มีผลบังคับใช้อยู่ โดยมีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนรวมทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานด้วย เนื่องจากมีจำนวนลูกจ้างร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องเกินสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ดังนั้น ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่แจ้งต่อบริษัทฯ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง นั้น เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้าง กับบริษัทฯ ยังมีผลบังคับใช้อยู่อีกกว่า ๒ ปี แม้ข้อตกลงดังกล่าวจะเป็นข้อตกลงระหว่างลูกจ้าง กับบริษัทฯ แต่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนหนึ่งจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๑๒๕ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วย โดยที่ข้อตกลงนั้น บริษัทฯ ได้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งลูกจ้างทุกคนได้รับทราบในข้อตกลงนั้น ถือได้ว่าลูกจ้างทุกคนยอมรับสภาพการจ้างตามที่ลูกจ้าง กับบริษัทฯ ได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน การแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ ในครั้งนี้จึงเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ซ้ำซ้อนกับข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่แจ้งต่อบริษัทฯ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน มิฉะนั้นแล้วนายจ้างจะต้องทำการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างโดยไม่สิ้นสุดซึ่งจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของนายจ้าง นอกจากนี้ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานยังเป็นการเรียกร้องให้กับลูกจ้างทุกคนทั้งที่ลูกจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับบริษัทฯ แล้ว และบริษัทฯ ยังคงปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๓ การกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องให้เขียนไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและให้ถือปฏิบัติตามนั้น สำหรับในกรณีที่ไม่ได้ระบุในข้อตกลงการแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ไม่สอดคล้องกับมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีจึงต้องถือว่าไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาชี้ขาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ จาดีสงวนนาม)

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทรมาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือ
ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณี
ที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา
กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกับไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือ
กิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้
กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้าย ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง
ต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออรรถนภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอรรถนของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อรรถนหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.ล๑

(๔) คดีอรรถนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอรรถนตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.ล๑

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

