



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๓/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted]
มีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๔๕๖ คน มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted]
อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ
สหภาพแรงงาน [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted]
ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง
ของบริษัท [redacted] จำนวนประมาณ ๑๙๐ คน และมีนางสาว [redacted]
เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
ต่อบริษัทฯ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือค่าจัดกิจกรรมสหภาพฯ ปีละ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อปี
เริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มค่าส่งกล้อง ๑๐X จากเดิมวันละ ๑๐ บาท ต่อคน/วัน เป็นวันละ ๒๐ บาท ต่อคน/วัน และขอให้จ่ายค่าส่งกล้องให้กับพนักงาน ๓X วันละ ๑๐ บาท ต่อคน/วัน

ข้อ ๓ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทฯ จากเดิม ๓% เป็น ๕%

ข้อ ๔ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าคุมเครื่องจักรให้กับพนักงานที่คุมเครื่องจักร เดิม ๓๐ บาท ต่อคนต่อวัน เพิ่มเป็น ๖๐ บาท ต่อคนต่อวัน โดยจ่ายเพิ่มให้เฉพาะพนักงานแผนก M/C D๓ D๔ เท่านั้น

ข้อ ๕ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคนไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ วัน

ข้อ ๖ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มเงินค่าครองชีพสำหรับพนักงานที่ไม่มีการลางานเลยในเดือนนั้น ๆ จากเดิมเดือนละ ๓๐ บาท เป็นเดือนละ ๒๐๐ บาท

ข้อ ๗ ข้อตกลง และสภาพการจ้างใดที่มีได้ขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ และเป็นคุณต่อลูกจ้างให้มีผลบังคับใช้ตลอดไป

ทั้งสองฝ่ายไม่ได้มีการเจรจากันเองเนื่องจากบริษัทฯ ไม่ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และไม่ได้เจรจากันภายใน ๓ วัน ต่อมาวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงาน ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้มีหนังสือเชิญทั้งสองฝ่ายร่วมเจรจา ในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งทั้งสองฝ่ายแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานว่าประสงค์ที่จะเจรจากันเอง และทั้งสองฝ่ายไม่ได้เจรจา ข้อพิพาทแรงงานภายใน ๕ วัน จึงถือว่าตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับเนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดต่อไป

เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ บริษัท [REDACTED] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ลงลายมือชื่อร่วมกันระหว่างกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ และประธานสหภาพแรงงาน แจ้งว่าทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากันแล้วเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ไว้ต่อกัน พร้อมกับขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน ดังนี้

ข้อ ๑ ขอให้บริษัท จ่ายเงินช่วยเหลือค่าจัดกิจกรรมสหภาพ ปีละ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อปี เริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันโดยบริษัทยังคงยืนยันที่ไม่จ่ายเงินช่วยเหลือค่าจัดกิจกรรมสหภาพแรงงาน

ข้อ ๒ ขอให้บริษัท เพิ่มค่าส่งกล้อง ๑๐X จากเดิมวันละ ๑๐ บาท ต่อคน/วัน เป็นวันละ ๒๐ บาท ต่อคน/วัน และขอให้จ่ายค่าส่งกล้องให้กับพนักงาน ๓X วันละ ๑๐ บาท ต่อคน/วัน

ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันที่จะจ่ายค่าส่งกล้องในอัตราเดิม

ข้อ ๓ ขอให้บริษัท เพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทฯ จากเดิม ๓% เป็น ๕%

ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันเรื่องเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทฯ ๓% ตามเงื่อนไขเดิม

ข้อ ๔ ขอให้บริษัท จ่ายค่าคุมเครื่องจักรให้กับพนักงานที่คุมเครื่องจักร เดิม ๓๐ บาท ต่อคนต่อวัน เพิ่มเป็น ๖๐ บาท ต่อคนต่อวัน โดยจ่ายเพิ่มให้เฉพาะพนักงานแผนก M/C D๓ D๔ เท่านั้น

ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันที่จะจ่ายค่าคุ้มครองเครื่องจักรในอัตราเดิม

ข้อ ๕ ขอให้บริษัท จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับพนักงานทุกคนไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ วัน

ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันที่จะจ่ายโบนัสให้กับพนักงานเฉลี่ย ๖๘ วัน บริษัทฯ ตกลงจ่ายโบนัส

ในอัตราพื้นฐาน ๔๐ วัน ตามหลักเกณฑ์การประเมินของบริษัทฯ ตามข้อตกลง ดังต่อไปนี้

A จำนวนวันพื้นฐานของโบนัส ๔๐ วัน

B การประเมินจากหัวหน้างาน ๐ - ๒๐ วัน

C เกณฑ์อัตราการทำงาน

๑๐๐% = ๒๐ วัน

๙๗.๗๖ - ๙๙.๙๙% = ๑๓ วัน

๙๕.๐๐ - ๙๗.๗๕% = ๑๐ วัน

๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙% = ๗ วัน

๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙% = ๕ วัน

< ๘๔.๙๙% = ๑ วัน

D ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของบริษัทฯ ๐ - ๑๐ วัน (หมายเหตุ ๐ เคยถูกลงโทษทางวินัย

ดักเตือนด้วยวาจา หนังสือเตือน ถูกพักงาน)

E ประเมินจากผู้บริหาร ๐ - ๕ วัน

ข้อ ๖ ขอให้บริษัท เพิ่มเงินค่าครองชีพสำหรับพนักงานที่ไม่มีการผลงานเลยในเดือนนั้น ๆ

จากเดิมเดือนละ ๓๐ บาท เป็นเดือนละ ๒๐๐ บาท

ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันที่จะใช้ข้อตกลงการจ่ายค่าครองชีพเดิม

ข้อ ๗ ข้อตกลงและสภาพการจ้างใดที่มีขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ และเป็นคุณประโยชน์ต่อพนักงานให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

ข้อ ๘ ข้อตกลงฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๓

พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น เมื่อทั้งสองฝ่ายทำความตกลงกันได้และประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ชี้ขาดตามที่ตกลงกัน ฉะนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณา
ชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน

โดยนางสาว [redacted] ประธาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [redacted]
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามข้อตกลงดังปรากฏในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ระหว่างบริษัท [redacted] กับ สหภาพแรงงาน [redacted] ฉบับลงวันที่
๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ลงลายมือชื่อไว้

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่มิคำชี้ขาดเป็นต้นไป

(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
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณี ที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะกำหนด หรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธธรรมภายในกำหนดและคำวินิจฉัยยุทธธรรมของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อำนาจหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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 อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ที่พระราชอาณาจักรหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฯลฯ



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๔/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] และระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ จังหวัดสมุทรปราการได้มีหนังสือแจ้งว่าการส่งข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดเป็นกรณีเฉพาะข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ เท่านั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงรวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้าง ๒๒๐ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนประจำสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted]

อำเภอพระประแดง จังหวัด [REDACTED] ปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน ๑๑๕ คน

บริษัทฯ ได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอปรับลดเงินเดือนของพนักงานลง ๒๐% ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กรกฎาคม - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เมื่อครบกำหนดจะพิจารณาภายหลัง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ งดการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ (ผลประกอบการปี ๒๕๖๒)

สภาพการจ้างใดที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ตามข้อเรียกร้องฉบับนี้ บริษัทขอให้คงไว้ตามสภาพการจ้างเดิม

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ จำนวน ๕ ครั้ง โดยเจรจาครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีการนัดเจรจาครั้งต่อไปในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ และในวันเดียวกันสหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องสวนต่อบริษัทฯ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอให้บริษัท [REDACTED] ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๓ แก่พนักงานทุกคน ในอัตราร้อยละ ๓๐ (๓๐%)

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ขอให้บริษัท [REDACTED] จ่ายเงินรางวัลประจำปี ๒๕๖๓ (โบนัส) แก่พนักงานทุกคนในอัตรา ๗๐ แร่ง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ขอให้บริษัท [REDACTED] จ่ายค่ารถแก่พนักงานทุกคน จากเดิม ๓๒ บาท/วัน เพิ่มเป็น ๔๐ บาท/วัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ขอให้บริษัท [REDACTED] จ่ายค่าอาหารแก่พนักงานทุกคน กะเช้า - กะบ่าย จากเดิม ๒๕ เพิ่มเป็น ๓๐ บาท/วัน กะดึก จากเดิม ๓๐ บาท เพิ่มเป็น ๓๕ บาท/วัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ ขอให้บริษัท [REDACTED] จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานทุกคนจากเดิม ๒,๒๐๐ บาท/ปี เพิ่มเป็น ๓,๐๐๐ บาท/ปี

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ ขอให้บริษัท [REDACTED] ปรับพนักงานรายวันเป็นรายเดือน จากเดิม ๓ ปี ขอปรับลดให้เป็นพนักงานรายเดือน ๒ ปี

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ สภาพการจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นใดที่พนักงานเคยได้รับ ขอให้มิผลใช้บังคับต่อไป

ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ทั้ง ๗ ข้อ มีเรื่องเกี่ยวกับการปรับค่าจ้าง การจ่ายโบนัส เหมือนกับข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ต่อมาได้มีการนัดเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ในวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้และไม่ประสงค์จะเจรจาต่อไป สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ในส่วนข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ที่มีการนัดเจรจากันในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ปรากฏว่าไม่ได้มีการเจรจาและบริษัทฯ มิได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแต่อย่างใด เนื่องจากบริษัทฯ เห็นว่าข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ทั้ง ๒ ข้อ เป็นข้อเรียกร้องที่มีเนื้อหาเช่นเดียวกันกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศ

สถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [redacted] จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ในชั้นสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ฝ่ายผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๓, ๔, ๕ และ ๖ ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาชี้ขาดเฉพาะข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๓ ข้อ คือ ข้อที่ ๑, ๒ และ ๗ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ เรื่องการปรับค่าจ้าง

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ในปี ๒๕๖๐ บริษัทฯ มีกำไรประมาณ ๓๔ ล้านบาท ปี ๒๕๖๑ บริษัทฯ มีกำไรประมาณ ๒๓ ล้านบาท และปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ มีกำไรเพียง ๕ แสนบาท ซึ่งกำไรที่ลดลงเนื่องจากบริษัทฯ ประกอบกิจการผลิตข้อต่อท่อในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ ซึ่งสินค้าส่วนใหญ่จะส่งออกไปต่างประเทศแถบตะวันออกกลางประมาณร้อยละ ๙๐ ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ ๙ - ๑๐ จะขายภายในประเทศ และยอดขายจะขึ้นอยู่กับราคาน้ำมันในตลาดโลกด้วย หากราคาน้ำมันตกจะทำให้ลูกค้าชะลอการสั่งซื้อ และยอดการสั่งซื้อของบริษัทฯ จะมาจากบริษัทผู้ค้าส่งและบริษัทผู้จัดจำหน่ายทั่วโลก ซึ่งจะส่งสินค้าของบริษัทฯ เป็นจำนวนมากเพื่อจำหน่ายให้แก่ผู้ค้ารายย่อย เช่น บริษัทน้ำมัน และโรงงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอจากสถานการณ์โควิด - 19 ส่งผลทำให้ความต้องการใช้น้ำมันลดลงอย่างมาก เนื่องจากมีการปิดประเทศ การจำกัดการเดินทาง ส่งผลให้ราคาน้ำมันดิบลดลง จึงทำให้ยอดการสั่งซื้อสินค้าของบริษัทฯ ต่ำลง โดยในช่วงต้นปี ๒๕๖๓ ผู้ค้ารายย่อยต่างระงับหรือเลื่อนการลงทุนและงานก่อสร้างของบริษัทตนเองออกไป โดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง ประเทศแคนาดา และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นลูกค้าหลักของบริษัทฯ ส่งผลให้บริษัทผู้ค้าส่งและผู้จัดจำหน่ายลดการสั่งซื้อสินค้าของบริษัทฯ ลง ทั้งบริษัทฯ ยังสูญเสียยอดการสั่งซื้อจากบริษัทแม่ซึ่งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากการหดตัวของเศรษฐกิจในประเทศญี่ปุ่นและการเลื่อนการจัดการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกจากสถานการณ์โควิด - 19 แต่ทั้งนี้บริษัทฯ ยังคงต้องมีรายจ่ายคงที่สำหรับการสั่งซื้อวัตถุดิบมาใช้ในการผลิตสินค้าของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการใช้มาตรการต่างๆ โดยมีการเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงปลายปี ๒๕๖๒ ประมาณ ๓๐ คน และต่อมาช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีการลดการทำงานล่วงเวลา และได้มีการเปิดโครงการสมัครใจลาออก จำนวน ๒ ครั้ง รวมประมาณ ๑๐๐ คน ปัจจุบันเหลือลูกจ้างประจำประมาณ ๒๒๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๑๐๐ กว่าคน จากเดิมมีลูกจ้างรวมประมาณ ๔๐๐ คน ที่ผ่านมามีบริษัทฯ จะมีการปรับค่าจ้างในเดือนตุลาคมของทุกปี ซึ่งตามข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๓ ของทั้งสองฝ่ายเป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่พิจารณาจากผลประกอบการในปี ๒๕๖๒ ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างเสนอให้ปรับค่าจ้างประจำปีในอัตรา ๑๐๐ บาท/เดือน เท่ากันทุกคน ซึ่งบริษัทฯ จะต้องใช้งบประมาณ จำนวน ๒๕๒,๐๐๐ บาท

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากพนักงานทุกคนที่ทำงานแต่ละปี ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ ร่วมมือ ร่วมแรงทำงาน จึงต้องการได้ค่าจ้างที่มากขึ้นเพื่อการดำรงชีวิตของครอบครัว และเพื่อทำให้บริษัทฯ มีกำไรในอุตสาหกรรม จึงขอปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งจากสถานการณ์จากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ในปี ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าบริษัทฯ สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้น ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เสนอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ในอัตรา ๓๐๐ บาท/เดือน เท่ากันทุกคน ซึ่งบริษัทฯ จะต้องใช้งบประมาณ จำนวน ๗๕๖,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างมีการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างในไตรมาสของทุกปี ซึ่งตามข้อมูลการปรับค่าจ้างประจำปีตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ บริษัทฯ เคยปรับค่าจ้างประจำปีสูงสุดจำนวน ๔๒๕ บาท โดยพิจารณาจากผลประกอบการในปีก่อนหน้า ผลประกอบการ ปี ๒๕๕๗ มีกำไรจำนวน ๑๐,๑๓๕,๔๘๘,๕๐๐ บาท มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๘ จำนวน ๔๒๕ บาท ผลประกอบการปี ๒๕๕๘ มีกำไรจำนวน ๔๘,๕๒๗,๕๓๙ บาท มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๙ จำนวน ๓๓๐ บาท ผลประกอบการปี ๒๕๕๙ มีกำไรจำนวน ๘,๙๔๙,๒๒๔ บาท มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๕๐ บาท ผลประกอบการปี ๒๕๖๐ มีกำไรจำนวน ๓๔,๑๗๖,๐๐๓ บาท มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๕๕ บาท ผลประกอบการปี ๒๕๖๑ มีกำไรจำนวน ๒๓,๐๕๐,๘๖๖ บาท มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๕๐ บาท และผลประกอบการปี ๒๕๖๒ มีกำไรจำนวน ๕๒๔,๙๗๕ บาท ซึ่งหากพิจารณาตามข้อเสนอของนายจ้างที่เสนอปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐๐ บาท ปรากฏว่าหากนำค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของลูกจ้างจำนวน ๑๗,๖๒๓.๔๘ บาท มาคำนวณอัตราการปรับค่าจ้างที่นายจ้างนำเสนอจะได้ อัตราร้อยละ ๐.๕๖ และตามข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ ที่เสนอปรับค่าจ้าง จำนวน ๔๐๐ บาท จะได้ อัตรา ร้อยละ ๑.๗ และจากข้อมูลการคาดการณ์ของธนาคารแห่งประเทศไทยคาดว่าในปี ๒๕๖๔ จะมีอัตราเงินเฟ้อ อยู่ที่ร้อยละ ๑ และคาดว่าตลาดอุปโภคบริโภคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามราคาอาหารสดและพลังงาน สอดคล้องต่อทิศทางราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลกที่คาดว่าจะทยอยปรับสูงขึ้นหลังจากการที่มีการประกาศใช้วัคซีนป้องกัน COVID-19 และหากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 คลี่คลายลงจะทำให้ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้นประมาณอัตราร้อยละ ๑ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวน ๑๕๐ บาท หรือประมาณร้อยละ ๐.๘๕ ของค่าจ้างเฉลี่ย เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถประคับประคองฐานะทางการเงินและการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ต่อไปได้และผ่านพ้นสถานการณ์ที่ยากลำบากด้วยกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ เรื่องโบนัส

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นรายเดือนเฉลี่ยคนละประมาณ ๑๗,๖๒๓.๔๘ บาท และในการจ่ายโบนัสที่มีหน่วยเป็น “แรง” บริษัทฯ มีวิธีคำนวณ คือ นำจำนวนเงินเดือนของลูกจ้างหารด้วย ๓๐ วัน โดยที่ผ่านมาการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปีจะพิจารณาจากผลกำไรของบริษัทฯ ที่ผ่านมา บริษัทฯ จะมีการจ่ายโบนัสประจำปีในวันที่ ๒๕ ธันวาคมของทุกปี เมื่อพิจารณาว่า บริษัทฯ มีกำไรในปี ๒๕๖๒ เพียง ๕๒๔,๙๗๕ บาท จึงเห็นว่าบริษัทฯ ไม่สามารถจ่ายเงินโบนัสได้ ทั้งนี้ ตามข้อมูลการจ่ายเงินโบนัสตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ บริษัทฯ เคยจ่ายเงินโบนัสสูงสุดจำนวน ๖๐ แรง โดยมีอัตราการจ่ายโบนัสเฉลี่ยระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๔๘.๒ แรง ซึ่งถือเป็นการจ่ายเงินโบนัสที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ปกติของบริษัทฯ มีผลกำไรดี มิใช่การเสนอให้จ่ายโบนัสในช่วงที่มีเหตุการณ์โควิด - 19 และช่วงที่บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนเช่นนี้ ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างเสนอให้จ่ายเงินโบนัสได้เพียง ๕ แรง เท่ากันทุกคน โดยไม่มีการแบ่งเกรด ซึ่งบริษัทฯ ต้องใช้งบประมาณ เป็นเงินประมาณ ๖๒๘,๗๓๘.๓๕ บาท

- ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ ทำให้บริษัทฯ มีผลประกอบการที่ดีมีกำไร สหภาพแรงงานฯ จึงขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสเพื่อเป็นแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมแรงแบ่งปันซึ่งกันและกัน ดังนั้น ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เสนอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสจำนวน ๔๐ แรง เท่ากันทุกคนโดยไม่มีการแบ่งเกรด ซึ่งบริษัทฯ ต้องใช้งบประมาณ เป็นเงินประมาณ ๕,๐๒๙,๙๐๖.๘๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ที่ผ่านมานายจ้างมีการจ่ายโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างในวันที่ ๒๕ ธันวาคมของทุกปี ซึ่งตามข้อมูลการจ่ายโบนัสประจำปีตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔๘.๒ แรง โดยพิจารณาจากผลประกอบการในปีก่อนหน้า ผลประกอบการปี ๒๕๕๗ มีกำไรจำนวน ๑๐,๑๓๕,๔๘๘,๕๐๐ บาท มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๕๘ จำนวน ๖๐ แรง ผลประกอบการปี ๒๕๕๘ มีกำไรจำนวน ๔๘,๕๒๗,๕๓๙ บาท มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๕๙ จำนวน ๔๕ แรง ผลประกอบการปี ๒๕๕๙ มีกำไรจำนวน ๘,๙๔๙,๒๒๔ บาท มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔๘ แรง ผลประกอบการปี ๒๕๖๐ มีกำไรจำนวน ๓๔,๑๗๖,๐๐๓ บาท มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๘ แรง ผลประกอบการปี ๒๕๖๑ มีกำไรจำนวน ๒๓,๐๕๐,๘๖๖ บาท มีการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐ แรง และผลประกอบการปี ๒๕๖๒ มีกำไรจำนวน ๕๒๔,๙๗๕ บาท อันเนื่องมาจากการชะลอการลงทุนของลูกค้า เพราะเหตุราคาน้ำมันดิบลดลง ซึ่งจากผลประกอบการย้อนหลัง ๕ ปี จะเห็นได้ว่านายจ้างมีการจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างมาโดยตลอด แม้ผลประกอบการในปี ๒๕๖๒ นายจ้างจะมีกำไรเพียง ๕๒๔,๙๗๕ บาท แต่ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างมีกำไรสะสมจำนวน ๓๗๐,๐๕๓,๑๐๖ บาท ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสถานะความมั่นคงของบริษัทฯ ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้นายจ้างจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เท่ากับค่าจ้างจำนวน ๒๐ แรง ให้ลูกจ้างทุกคนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ทั้งสองฝ่าย ได้ปฏิบัติงานร่วมกันมาและสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้นายจ้างต่อไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ เรื่องสภาพการจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้ มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวน ๑๕๐ บาทต่อเดือน ให้ปรับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ แก่ลูกจ้างทุกคนเท่ากับค่าจ้างจำนวน ๒๐ แรง โดยไม่แบ่งเกรด ให้จ่ายตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน จรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิข)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณี queประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง

หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะกำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ 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) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑) ๑

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

๑) ๑



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๕/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

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

ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
ผู้รับข้อเรียกร้อง

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา
ชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๓๐๐ คน
มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted]
มีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๑๙ ทะเบียนเลขที่ [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted]
หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง
ของบริษัท [redacted] จำนวนประมาณ ๒๘๖ คน โดยมีนาย [redacted] เป็นประธาน
สหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอ
เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [redacted] จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้



ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ ๖๐ วัน โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ ๓๐ บาท ต่อเดือน

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับ ที่ไม่มีวันลาป่วย ลาภิก ไม่ต่ำกว่าเกรด C

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๔ ครั้ง ครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ในวันเดียวกัน และพนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงานนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัณมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [redacted] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

ในชั้นการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เจรจาไกล่เกลี่ยซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากตกลงกันได้ โดยสหภาพแรงงานฯ ขอลถอนข้อเรียกร้องในข้อที่ ๒ และข้อที่ ๓ กรณีค่าครองชีพและปรับขึ้นเงินประจำปีตามลำดับ ส่วนข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ กรณีเงินโบนัส บริษัทฯ ตกลงจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับลูกจ้างทุกคน ในอัตรา ๑.๕ เดือน ตามเงื่อนไขเดิมที่บริษัทฯ เคยปฏิบัติมา ทั้งนี้ ให้จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมีความประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ตามที่ตกลงกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จึงพิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน

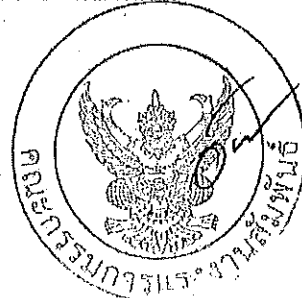
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] โดยนาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง โดยให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ลูกจ้างทุกคนในอัตรา ๑.๕ เดือนตามเงื่อนไขเดิมที่บริษัทฯ เคยปฏิบัติมา และให้มีผล ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ



(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [redacted] กรรมการ
(ลำเรียง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

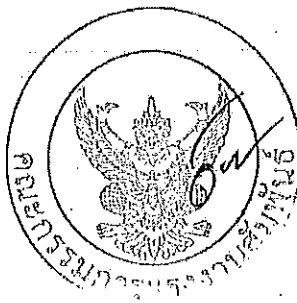
(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า ชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้าย ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือ มาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

อา) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือ ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

อา) ๒

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

อา) ๓

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัดถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร หรือ กิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์

อา) ๔





คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๖/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา
ชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๘๒ คน
มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted]
จังหวัด [redacted] มีนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๓ ทะเบียนเลขที่ [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted]
หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง
ของบริษัท [redacted] จำนวนประมาณ ๗๓ คน โดยมีนาย [redacted] เป็นประธาน
สหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอ
เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [redacted] จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้



ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ ๖๐ วัน โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ ๓๐ บาท

ต่อเดือน

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับ ที่ไม่มีวันลาป่วย ลากิจ ไม่ต่ำกว่าเกรด C

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๔ ครั้ง ครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ในวันเดียวกัน และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรียุติการขอขอลาออกของคณะกรรมการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [redacted] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

ในขั้นการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เจรจาไกล่เกลี่ยซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากันได้ โดยสหภาพแรงงานฯ ขอดอนข้อเรียกร้องในข้อที่ ๒ และข้อที่ ๓ กรณีค่าครองชีพและปรับขึ้นเงินประจำปีตามลำดับ ส่วนข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ กรณีเงินโบนัส บริษัทฯ ตกลงจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับลูกจ้างทุกคนในอัตรา ๑.๕ เดือน ตามเงื่อนไขเดิมที่บริษัทฯ เคยปฏิบัติมา ทั้งนี้ ให้จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมีความประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามที่ตกลงกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จึงพิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] โดยนาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง โดยให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ลูกจ้างทุกคนในอัตรา ๑.๕ เดือนตามเงื่อนไขเดิมที่บริษัทฯ เคยปฏิบัติมา และให้มีผลในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ



(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชัยพร จันทร์ทา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีไดุ้ทธผลภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือ มาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

อาล๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

อาล๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

อาล๑

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัดถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร หรือ กิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อาล๑





คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๗/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { บริษัท [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted]
นาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการ โดยกรรมการสองคนลงลายมือชื่อร่วมกัน
สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] ประธาน

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างบริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ปรากฏข้อเท็จจริง
ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted]
มีลูกจ้างจำนวน ๕๐๑ คน มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted]
สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด [redacted] เลขทะเบียนที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๓๔ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted]
ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน ๓๔๓ คน และมีนาย [redacted]
เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงานจำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑. แก้ไขข้อตกลงสภาพการจ้างลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ ข้อที่ ๑.๓ เรื่อง เงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ ขอยกเลิกและงดการจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานในปีพ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อที่ ๒. การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี บริษัทฯ ขอยกเลิกการปรับเงินขึ้นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ หรืองดการปรับเงินขึ้นประจำปีในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งสองฝ่ายไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน บริษัทฯ จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๒ และ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ข้อเรียกร้องไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรียุติการเห็นชอบของคณะกรรมการไตรภาคีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด [redacted] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วพิจาณาได้ว่า บริษัทฯ [redacted] ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ ระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานยังมีผลบังคับใช้อยู่ โดยมีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยบริษัทฯ กล่าวอ้างถึงสาเหตุที่ต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเพื่อขอยกเลิกการจ่ายเงินโบนัส และการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี นั้น เนื่องจากประสบภาวะการขาดทุนตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ถึง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สิ้นสุด ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งขาดทุนสะสมมากกว่า ๑,๑๕๖ ล้านบาท และมีหนี้ค้างชำระกับสถาบันการเงินกว่า ๑,๕๔๐ ล้านบาท อีกทั้งความต้องการและยอดคำสั่งซื้อของอุตสาหกรรมการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ออกซิคลดลงตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา และคาดว่าความต้องการของตลาดจะลดลงอีกเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ซึ่งสหภาพแรงงานยืนยันที่จะให้เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ ที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า การที่ทั้งสองฝ่ายได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันโดยกำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๓ ปี ถือได้ว่าทั้งสองฝ่ายมีเจตนารมณ์ที่ยอมรับกันว่าตลอดระยะเวลา ๓ ปี จะไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อกันอีก และยอมรับถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างระยะเวลานั้น อันเป็นหลักประกันต่อทั้งสองฝ่าย ซึ่งหมายถึงการประสพภาวะทางเศรษฐกิจที่นายจ้างได้รับผลกระทบ หรือการที่นายจ้างมีผลประกอบการที่ดีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายจะตกลงยินยอมต่อกัน ดังนั้น เมื่อข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ที่แจ้งต่อสหภาพแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง นั้น เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายทำข้อตกลงกันไว้ยังมีผลบังคับใช้อยู่อีก ๑ ปี

โดยสิ้นสุดวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และไม่ปรากฏว่าฝ่ายสหภาพแรงงานได้กระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าว จากข้อเท็จจริงข้างต้นกรณีจึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะพิจารณาชี้ขาด ให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ อีกทั้งการแจ้งข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ยังไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒.๓ การกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้อง ให้เขียนไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและให้ถือปฏิบัติตามนั้น สำหรับในกรณีที่มิได้ระบุในข้อตกลง การแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [REDACTED] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้รับข้อเรียกร้อง ว่ายังไม่มีเหตุผลใด ที่จะพิจารณาชี้ขาดให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ จึงให้ยกข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ทั้งสองข้อ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายสมิทร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณี queประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้ กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๕๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา หนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

อาลา

(๔) คืออุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาด
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศ
สถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัด
ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ที่พระราชอาณาจักรหรือกิจการประเภทใด
ประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

การประชุมครั้งที่ ๓๑/๒๕๖๓

วันพุธที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [REDACTED] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้รับข้อเรียกร้อง ว่ายังไม่มีเหตุผลใดที่จะพิจารณาขี้ขาดให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ จึงให้ยกข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ทั้งสองข้อ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ



กรรมการ

(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ



กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

