



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๔/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ จังหวัดภูเก็ต ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง บริษัท [redacted] โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับสหภาพแรงงาน [redacted] โดยนาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้รับข้อเรียกร้อง ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] ประกอบกิจการ โรงแรม มีลูกจ้าง จำนวน ๒๓๙ คน มีสำนักงานสาขที่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดภูเก็ต มีนางสาว [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ สหภาพแรงงาน [redacted] มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดภูเก็ต มีสมาชิกจำนวน ๗๙ คน มีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อสหภาพแรงงานจำนวน ๑๒ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ สำหรับในปี ๒๕๖๓ นี้ โรงแรมจะไม่ขอสนับสนุนกิจกรรมของพนักงาน ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ งานเลี้ยงสังสรรค์ของพนักงานประจำปี
- ๑.๒ กิจกรรมของพนักงานนอกสถานที่ หรือเอาท์ดอร์
- ๑.๓ การแข่งขันกีฬาต่างๆ
- ๑.๔ รางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือนและปี

ข้อที่ ๒ การจ่ายโบนัส

จะไม่มีการจ่ายโบนัสในปี ๒๕๖๓ สำหรับปีทางการเงินของปี ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา และผู้บริหาร และบริษัทที่เป็นเจ้าของ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาการจ่ายโบนัส สำหรับปีทางการเงินแต่ละในอนาคต และการจ่ายโบนัสจะขึ้นอยู่กับ GOP/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การบรรลุเป้าหมาย ลงบประมาณของรีสอร์ทเท่านั้น ซึ่งฝ่ายบริหาร และบริษัทที่เป็นเจ้าของ จะไม่รับประกันการจ่ายโบนัสประจำปีของแต่ละปี

ข้อที่ ๓ วันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดประจำปี

๓.๑ วันหยุดนักขัตฤกษ์ และการเก็บ/การเปลี่ยนวันหยุด ให้ดำเนินการใช้วันหยุดดังกล่าว ภายใน ๑๒๐ วัน มิฉะนั้น จะถูกตัด/ริบไป

๓.๒ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สามารถเก็บสะสมไปปีถัดไปได้ไม่เกิน ๗ วัน และจะต้องดำเนินการใช้วันหยุดดังกล่าว ภายใน วันที่ ๓๐ มิถุนายนของปีถัดไป มิฉะนั้นจะถูกตัด/ริบไป

๓.๓ ขอยกเว้นใดๆ ให้ถือการพิจารณาของผู้จัดการทั่วไปเป็นอันสิ้นสุด

ข้อที่ ๔ ฝ่ายบริหาร และบริษัทที่เป็นเจ้าของ จะหยุดให้การสนับสนุนทางการเงินแก่สหภาพแรงงานฮอเลีย อินริสอร์ท ภูเก็ต จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๕ กิจกรรมพนักงานและงานกีฬา

โรงแรม [REDACTED] จะจัดกิจกรรมสำหรับพนักงาน/กิจกรรมทางด้านกีฬา สูงสุด ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน และจะเป็นไปตามตารางกิจกรรมประจำปีของ [REDACTED] โดยจะเป็นกิจกรรมหลักๆ ของมูลนิธิ [REDACTED] และสัปดาห์แห่งการเฉลิมฉลองการให้บริการของพนักงาน ประจำปีของ [REDACTED] และ [REDACTED] จะพิจารณาการเข้าร่วมโครงการที่สร้างสรรค์ของ IHG ต่างๆ เพิ่มเติมในอนาคต

ข้อที่ ๖ กองทุนเกษียณอายุก่อนกำหนด

ฝ่ายบริหาร และบริษัทที่เป็นเจ้าของ ขอยกเลิกข้อตกลงเรื่องสำหรับกองทุนเกษียณอายุก่อนกำหนดในข้อเรียกร้องที่ ๕ ของข้อตกลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ โดยฝ่ายบริหาร และบริษัทที่เป็นเจ้าของ จะไม่ตั้งงบประมาณสำหรับกองทุนเกษียณอายุก่อนกำหนดอีกต่อไป เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔

ข้อที่ ๗ การเกษียณอายุ

พนักงานทุกคน จะเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี ซึ่งโรงแรมจะจ่ายผลประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานทันที ในวันที่พนักงานเกษียณอายุ โดยที่ฝ่ายบริหารขอสงวนสิทธิ์ทั้งหมด ในการพิจารณาการจ้างงานพนักงานหลังจากการเกษียณต่อ การตัดสินใจจ้างงานต่อหลังจากการเกษียณ จะขึ้นอยู่กับพิจารณาของฝ่ายบริหารทั้งหมดและสัญญาจ้างงานตามระยะเวลา จะมีขึ้นสำหรับพนักงานที่ได้รับการพิจารณาให้ยังคงทำงานต่อไปหลังจากการเกษียณ

ข้อที่ ๘ เบี้ยขยัน

การจ่ายเบี้ยขยัน จะถูกยกเลิก สำหรับปีทางการเงินของปี ๒๕๖๓ โดยที่ฝ่ายบริหาร

อาจพิจารณาการจ่ายเบี้ยขยัน เพิ่มเติมในอนาคต ขึ้นอยู่กับแนวโน้มทางการเงิน และผลการดำเนินงานของรีสอร์ท และเกณฑ์สำหรับคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับเบี้ยขยัน จะได้รับการพิจารณาจากฝ่ายบริหาร

ข้อที่ ๙ การลาป่วย

พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้ตามกฎหมาย โดยที่โรงแรมมีสิทธิขอให้พนักงานแสดงใบรับรองแพทย์ สำหรับการลาป่วย ซึ่งใบรับรองแพทย์ จะต้องออกโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นที่ ๑ โดยหากพนักงานไม่แสดงใบรับรองแพทย์ ทางโรงแรมขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่จ่ายค่าบริการในวันที่ไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดง

ข้อที่ ๑๐ รางวัลตามระยะเวลาการทำงาน (Long Service Awards) และรางวัลพนักงานยอดเยี่ยมประจำปี

๑๐.๑ รางวัลตามระยะเวลาการทำงาน สำหรับปี ๒๕๖๓ จะถูกเลื่อนออกไป

๑๐.๒ รางวัลตามระยะเวลาการทำงาน ในอนาคต จะไม่มอบเป็นทองคำอีกต่อไป

๑๐.๓ รางวัลตามระยะเวลาการทำงาน จะเปลี่ยนมาคำนวณตามปีปฏิทินของแต่ละปี แทนการคำนวณวันเริ่มงาน จากวันที่ ๒๓ กรกฎาคมของแต่ละปี

๑๐.๔ สิทธิประโยชน์ของรางวัลตามระยะเวลาการทำงาน คือ

ระยะเวลาการทำงาน ๗ ปี	๕,๐๐๐ บาท
ระยะเวลาการทำงาน ๑๐ ปี	๑๐,๐๐๐ บาท
ระยะเวลาการทำงาน ๑๕ ปี	๑๕,๐๐๐ บาท
ระยะเวลาการทำงาน ๒๐ ปี	๒๕,๐๐๐ บาท
ระยะเวลาการทำงาน ๒๕ ปี	๒๐,๐๐๐ บาท
รางวัลพนักงานยอดเยี่ยมประจำปี, สูงสุด ๒ รางวัล	๒๕,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๑๑ ฝ่ายบริหารขอสงวนสิทธิ์ในการยกเลิก หรือเลื่อนผลประโยชน์ของพนักงาน ในช่วงวิกฤตการเงิน/การปิดรีสอร์ท/เหตุสุดวิสัย

ข้อที่ ๑๒ ระยะเวลาของข้อตกลงข้อตกลงร่วมกันของฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงาน
[REDACTED] ในอนาคตจะมีผลบังคับใช้อย่างน้อย ๓ ปี

ทั้งสองฝ่ายได้กำหนดการเจรจาครั้งแรกวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีการเจรจากันเองจำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๓ และ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ บริษัทฯ จึงมีหนังสือแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แต่เนื่องด้วยนายกรัฐมนตรียุติการเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดภูเก็ต จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดต่อไป

เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเองอีกครั้งซึ่งสามารถตกลงกันได้ ในข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๕ ที่ ๖ ที่ ๘ ที่ ๙ ที่ ๑๐ ที่ ๑๑ และที่ ๑๒ โดยทั้งสองฝ่ายเห็นชอบตามข้อเรียกร้องในแต่ละข้อ ส่วนข้อเรียกร้องที่ ๒ สามารถตกลงกันได้บางส่วน โดยในส่วนของการจ่ายโบนัสทั้งสองฝ่ายตกลงจะไม่มี การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ แต่เงื่อนไขและหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสที่อาจจะมีขึ้นในอนาคตให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด และข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ ไม่สามารถตกลงกันได้โดยประสงค์ที่จะให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ดังนั้น เมื่อทั้งสองฝ่ายทำความตกลงกันได้ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐ ข้อที่ ๑๑ และข้อที่ ๑๒ และเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเห็นสมควรพิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันในข้อเรียกร้องดังกล่าว

กรณีข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ การจ่ายเงินโบนัส จะไม่มีการจ่ายโบนัสในปี ๒๕๖๓ สำหรับปีทางการเงินของปี ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา และผู้บริหาร และบริษัทที่เป็นเจ้าของ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาการจ่ายโบนัส สำหรับปีทางการเงินแต่ละในอนาคต และการจ่ายโบนัสจะขึ้นอยู่กับ GOP/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การบรรลุเป้าหมาย และงบประมาณของรีสอร์ทเท่านั้น ซึ่งฝ่ายบริหาร และบริษัทที่เป็นเจ้าของ จะไม่รับประกันการจ่ายโบนัสประจำปีของแต่ละปี

ทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า จะไม่มีการจ่ายเงินโบนัสในปี ๒๕๖๓ สำหรับปีทางการเงินของปี ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเห็นสมควรพิจารณาชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันโดยไม่มี การจ่ายเงินโบนัสในปี ๒๕๖๓ ส่วนเงื่อนไขหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินโบนัสที่อาจจะมีในอนาคตนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องในส่วนดังกล่าวเป็นเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ถือได้ว่ายังมิได้มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นจึงไม่อาจพิจารณาชี้ขาดให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ได้

กรณีข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ การเกษียณอายุ พนักงานทุกคนจะเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี ซึ่งโรงแรมจะจ่ายผลประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานทันที ในวันที่พนักงานเกษียณอายุ โดยที่ฝ่ายบริหาร ขอสงวนสิทธิ์ทั้งหมดในการพิจารณาการจ้างงานพนักงานหลังจากการเกษียณต่อการตัดสินใจจ้างงานต่อ หลังจากการเกษียณจะขึ้นอยู่กับพิจารณาของฝ่ายบริหารทั้งหมดและสัญญาจ้างงานตามระยะเวลาจะมีขึ้น สำหรับพนักงานที่ได้รับการพิจารณาให้ยังคงทำงานต่อไปหลังจากการเกษียณ

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมฉบับลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๖ กำหนดว่า “การพิจารณาให้ลูกจ้างทำงานต่อขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย คือ ผู้จัดการทั่วไป หัวหน้าแผนก และตัวแทนจากกรรมการลูกจ้าง โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากประวัติการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เป็นองค์ประกอบสำคัญ และจะใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการต่ออายุสัญญาการทำงานเป็นแต่ละปี” ซึ่งการจะจ้างพนักงานคนใดภายหลังเกษียณอายุแล้วต้องเป็นไปตามที่บริษัทฯ เห็นว่ามีความจำเป็นในการทำงานเฉพาะงานนั้น ๆ และไม่ได้เป็นการจ้างอย่างถาวร หากเป็นการจ้างชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งตามความจำเป็นของงานงาน เมื่อบริษัทฯ สามารถหาบุคลากรใหม่มาทำงานแทนได้ บริษัทฯ ก็จะเลิกจ้างพนักงานที่เกษียณอายุและได้ว่าจ้างผู้อื่น ซึ่งการจ้างดังกล่าวถือว่าเป็นอำนาจของฝ่ายจัดการที่จะดำเนินการตามความจำเป็นของธุรกิจและงานในขณะนั้น บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอยกเลิกข้อตกลงดังกล่าวเพราะถือว่าไม่ใช่สภาพการจ้างที่สภาพแรงงานจะเข้ามาแทรกแซงในการบริหารงานภายใน

ผู้แทนสหภาพแรงงานขอให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การจ้างงานลูกจ้างที่เกษียณอายุต่อถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานจึงเป็นสภาพการจ้าง แม้ว่า การรับลูกจ้างเข้าทำงานจะเป็นอำนาจในการบริหารของบริษัทฯ ที่เป็นนายจ้าง แต่การที่บริษัทฯ กับสหภาพ แรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันถือได้ว่าเป็นคุณค่าต่อลูกจ้าง แต่ถึงอย่างไรการที่จะพิจารณารับลูกจ้างที่เกษียณอายุเข้าทำงานนั้นก็ยังคงเป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย คือ ผู้จัดการทั่วไป หัวหน้าแผนก และตัวแทนจากกรรมการลูกจ้าง ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากมีความจำเป็นที่จะต้องรับลูกจ้างที่เกษียณอายุเข้าทำงาน มิได้เป็นข้อตกลงที่บังคับว่าบริษัทฯ จะต้องรับ ลูกจ้างที่เกษียณอายุทุกคนเข้าทำงาน อีกทั้งคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย ที่เป็นผู้พิจารณานั้น โดยสองฝ่ายแรก เป็นผู้แทนของนายจ้าง ส่วนอีกหนึ่งฝ่ายเป็นผู้แทนกรรมการลูกจ้างมิใช่กรรมการสหภาพแรงงานแม้ในความ เป็นจริงอาจเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ตาม จึงเห็นว่าข้อตกลงเดิมมีความเหมาะสมดีอยู่แล้วจึงไม่มีเหตุผล เพียงพอที่จะให้มีการยกเลิกข้อตกลงดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างบริษัท [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับสหภาพ แรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธาน ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ ในส่วนที่ตกลงกันได้ ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ลงลายมือชื่อไว้
 ๒. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ในส่วนเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินโบนัสที่อาจจะ มี ในอนาคต
 ๓. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ โดยให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม
- ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชินโชติ แสงสังข์)

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 คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้ายและข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๕๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ 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



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ระหว่าง { ลูกจ้างบริษัท [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
บริษัท [redacted] สาขา [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างบริษัท [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงรวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาชี้ขาด บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จแล้วปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดชลบุรี มีลูกจ้างจำนวน ๔๕ คน สำนักงานสาขที่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลูกจ้างจำนวน ๒๑ คน ประกอบกิจการคลังสินค้ารับฝากสินค้า มีลักษณะงานเป็นการรับฝากสินค้า ซึ่งเป็นสินค้าประเภทเวชภัณฑ์และชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทฯ ไม่มีบริการสำหรับขนส่งสินค้าแต่อย่างใด ซึ่งในการขนส่งสินค้าบริษัทฯ ได้มีการว่าจ้างบริษัทขนส่งสินค้าโดยลูกค้า

มีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรับฝากสินค้าและค่าขนส่งสินค้าด้วย ซึ่งปัจจุบันมีบริษัทคู่สัญญาที่เป็นบริษัทขนส่งสินค้าประมาณ ๒๐ บริษัท โดยลูกจ้างมีหน้าที่เช็คสต็อกสินค้า นำสินค้าเข้าคลังสินค้า นำสินค้าเข้ารถขนส่งสินค้า

ลูกจ้างบริษัท [REDACTED] สาขาพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๙ คน ได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัท [REDACTED] สาขาพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ การทำงานวันเสาร์ ครึ่งวัน

เข้างานตามเวลาทำงานเดิม คือ ๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. แต่ให้จ่ายโอทีเพิ่ม ๑ ชั่วโมงต่อเดือนจากการทำงานก่อนเวลาด้วยสภาพการทำงานที่แจ้งเปลี่ยน

ข้อที่ ๒ ยกเลิกกฎการเก็บชั่วโมงวันหยุดวันเสาร์เป็นวันหยุด โดยให้ใช้การคำนวณค่าล่วงเวลาแทน

การชี้แจงนี้ไม่ได้มีลักษณะของการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยไม่มีชื่อที่อยู่ของบริษัทที่มีการประกาศใช้ ไม่มีชื่อหรือลายเซ็นการรับรองลงนามประกาศใช้จากกรรมการบริหารของบริษัท ทั้งยังไม่ได้มีการหารือกับพนักงานของสาขาอยุธยาในเรื่องความยินยอมของการเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน ดังนั้น สาขาอยุธยาจะยังคงปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเดิมจนกว่าจะได้ข้อยุติร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ข้อที่ ๓ การลาป่วย อนุมัติการลาเต็มวันเท่านั้น

ให้พนักงานมีสิทธิลาตามจริง ป่วยครึ่งวัน คือ ครึ่งวัน ไม่ใช่ให้ใช้สิทธิลาเต็มวัน

ข้อที่ ๔ ข้อเรียกร้องใดๆ ใน ๓ ข้อนี้ ถ้ายังไม่ได้รับการยุติอย่างชอบธรรมด้วยกันทั้ง ๒ ฝ่าย จะยังไม่มีผลบังคับใช้

ข้อที่ ๕ สวัสดิการ หรือ กฎ ระเบียบ ใดๆ ที่นอกเหนือจาก ๓ ข้อที่เรียกร้องนี้ จะยังคงได้รับสิทธินั้น โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ทั้งสองฝ่ายไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ จึงส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทฯ ประกอบกิจการคลังสินค้ารับฝากสินค้า มีลักษณะงานเป็นการรับฝากสินค้ามิใช่กิจการขนส่ง จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และตามประกาศกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมาย

ว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง ตรวจสอบเอกสาร และข้อเท็จจริงแล้วได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ เวลาการทำงานในวันเสาร์

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า ลูกจ้างทุกคนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน บริษัทฯ มีวันทำงาน คือ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ สืบเนื่องจากเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีการประชุมอบรมพนักงาน พร้อมกับแจ้งว่าจะให้ลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยาเข้างานในวันเสาร์ ในเวลา ๘.๓๐ น. แทนเวลาเดิมคือ ๐๘.๐๐ น. โดยมีสาเหตุมาจากบริษัทฯ มีความเห็นใจลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยาและต้องการปรับเวลาทำงานในวันเสาร์ให้เหมือนกับลูกจ้างสาขาแหลมฉบัง ซึ่งทางบริษัทฯ เห็นว่าถ้าให้ลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยาเข้างานในวันเสาร์เวลา ๘.๐๐ น. หากลูกจ้างบางคนมาสาย ๑ นาที จะถือว่าเข้างานสาย แต่ภายหลังจากที่ลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยาได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ ปรากฏว่าบริษัทฯ ได้รับฟังความเห็นของลูกจ้างส่วนใหญ่ อีกทั้งเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ของสาขาพระนครศรีอยุธยานั้นเริ่มงานเวลา ๘.๐๐ น. บริษัทฯ จึงเห็นควรให้ลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยาปฏิบัติตามข้อบังคับที่กำหนดไว้เช่นเดิม คือ ในวันเสาร์ทำงานเวลา ๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ส่วนลูกจ้างสาขาแหลมฉบัง บริษัทฯ ได้กำหนดเวลาทำงานในวันเสาร์เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่เริ่มงานเวลา ๐๘.๓๐ น. แตกต่างจากสาขาพระนครศรีอยุธยา แต่เหตุที่ลูกจ้างบางคนของสาขาแหลมฉบังเลิกงานเวลา ๑๒.๐๐ น. นั้น เป็นเพราะทำงานเสร็จแล้วซึ่งสามารถเลิกงานก่อนได้ แต่หากทำงานไม่แล้วเสร็จก็ยังคงเลิกงานเวลา ๑๒.๓๐ ตามเดิม

- ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างชี้แจงว่า เหตุผลในการยื่นข้อเรียกร้อง เนื่องจากในทางปฏิบัติลูกจ้างสาขาแหลมฉบัง เข้าทำงานวันเสาร์ในเวลา ๘.๓๐ น. และเลิกงานในเวลา ๑๒.๐๐ น. ทั้งที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสาขาแหลมฉบัง กำหนดไว้ว่าวันเสาร์ ทำงานเวลา ๘.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. ซึ่งลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยาเห็นว่าไม่เป็นธรรม เนื่องจากลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยามีจำนวนชั่วโมงทำงานมากกว่าลูกจ้างสาขาแหลมฉบัง นอกจากนี้นายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยาต้องมาทำงานในวันเสาร์อย่างน้อย ๒ วันต่อเดือน ในเดือนที่มีวันเสาร์จำนวน ๔ วัน และอย่างน้อย ๓ วันต่อเดือน ในเดือนที่มีวันเสาร์จำนวน ๕ วัน ซึ่งลูกจ้างประสงค์จะมาทำงานหรือหยุดงานในวันเสาร์ใดก็ไม่จำเป็นต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้ทราบ ดังนั้น ฝ่ายลูกจ้างเสนอให้บริษัทฯ กำหนดเวลาทำงานในวันเสาร์ตามเดิม คือ เวลา ๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. และให้บริษัทฯ จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือเงินพิเศษให้ลูกจ้างที่ทำงานในวันเสาร์ตั้งแต่ช่วงเวลา ๘.๐๐ - ๘.๓๐ น. ต่อวัน รวมแล้วไม่เกิน ๑ ชั่วโมงต่อเดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสำนักงานสาขาพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดไว้ว่า การทำงานในวันเสาร์ตั้งแต่เวลา ๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. เป็นเวลาทำงานปกติ และลูกจ้างก็ได้มีการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ซึ่งการกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานเป็นไปตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่มีเหตุผลที่จะชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ การสะสมชั่วโมงการทำงานในวันเสาร์เพื่อใช้สิทธิลาหยุดในวันทำงานปกติ

- ผู้แทนนายจ้างชี้แจงว่า เดิมบริษัทฯ กำหนดเวลาทำงานทุกวันเสาร์ คือ ๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. แต่เนื่องจากนาย [REDACTED] ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่าบริษัทฯ มีการทำงานวันเสาร์วันเสาร์ จึงได้มีการชี้แจงและสั่งการให้ลูกจ้างทราบว่า บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้ลูกจ้างที่มาทำงานในวันเสาร์แทนการสะสมชั่วโมงการทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ จึงขอให้ลูกจ้างทำงานในวันเสาร์ตามวิธีที่ปฏิบัติกันมาแบบเดิม โดยบริษัทฯ กำหนดให้วันเสาร์ทุกวันเป็นวันทำงานและอนุญาตให้ลูกจ้างยกเว้นทำงานวันเสาร์ได้ ๒ วันต่อเดือน หากลูกจ้างมาทำงานในวันเสาร์ที่เป็นวันยกเว้นการทำงาน บริษัทฯ จะให้ลูกจ้างหยุดงานในวันทำงานปกติได้เท่ากับจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ลูกจ้างมาทำงานในวันเสาร์ที่เป็นวันยกเว้นได้สูงสุดไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และมีสิทธิสะสมได้ไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อเดือน เพื่อใช้สิทธิหยุดงานในวันทำงานปกติได้ ๑ วัน และสามารถใช้อัตติงกล่าวได้ในระยะเวลา ๓ เดือน ทั้งนี้ ลูกจ้างสาขาแหลมฉบังจะไม่มีการสะสมชั่วโมงการทำงานในวันเสาร์ เพื่อใช้สิทธิหยุดงานในวันปกติดังเช่นลูกจ้างสาขาพระนครศรีอยุธยา โดยลูกจ้างสาขาแหลมฉบังจะสามารถหยุดงานในวันเสาร์ได้เดือนละ ๒ วัน

- ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างชี้แจงว่า ขอให้นายจ้างใช้สภาพการจ้างเรื่องการสะสมเวลาการทำงานในวันเสาร์เพื่อใช้เป็นวันหยุดในวันทำงานปกติเช่นเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้จึงเห็นควรให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ การใช้สิทธิลาป่วยตามจริงเป็นเวลาครึ่งวันหรือหนึ่งวัน

- ผู้แทนฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า เดิมบริษัทฯ ไม่ได้ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยครึ่งวัน ซึ่งสภาพการจ้างเรื่องการลาป่วยนี้ บริษัทฯ บังคับใช้กับลูกจ้างทั้งสองสาขา กรณีที่ลูกจ้างมาทำงานครึ่งวันเช้าและหากใช้สิทธิลาป่วยในครึ่งวันบ่าย บริษัทฯ จะอนุญาตให้ลูกจ้างคนดังกล่าวลาป่วยเต็มวัน ทั้งนี้ บริษัทฯ ตกลงให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามจริงได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ครึ่งวันหรือเต็มวันได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยบริษัทฯ ตกลงให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามจริง ซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาป่วยได้ครึ่งวันหรือเต็มวันตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง จึงเห็นควรพิจารณาชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ข้อเรียกร้องใดๆ ใน ๓ ข้อนี้ ถ้ายังไม่ได้รับการยุติอย่างชอบธรรมด้วยกัน ทั้ง ๒ ฝ่าย จะยังไม่มีผลบังคับใช้

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนลูกจ้างขอถอนข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ สวัสดิการ หรือ กฎ ระเบียบ ใดๆ ที่นอกเหนือจาก ๓ ข้อที่เรียกร้องนี้ จะยังคงได้รับสิทธินั้น โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ทั้งสองฝ่ายตกลงให้สภาพการจ้างหรือสวัสดิการอื่นที่มีอยู่เดิมขอให้คงไว้ไม่เปลี่ยนแปลง จึงเห็นควรให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

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

๑. กรณีการสะสมชั่วโมงเวลาทำงานในวันเสาร์เพื่อใช้สิทธิลาหยุดงานในวันทำงานปกติ ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติต่อกัน และตามบันทึกฉบับลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ลงลายมือชื่อไว้

๒. กรณีลูกจ้างขอลาป่วยครึ่งวันให้นายจ้างอนุญาตตามที่ลูกจ้างได้ขอใช้สิทธิ

๓. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วและมีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้เช่นเดิม

๔. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๑

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่ออุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

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

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐)

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์
ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
โดยเคร่งครัด ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรหรือกิจการ
ประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์

ฯลฯ