



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐๓ - ๑๐๖ / ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ระหว่าง	นาย [REDACTED]	ที่ ๑.	ผู้กล่าวหา
	นางสาว [REDACTED]	ที่ ๒	
	นางสาว [REDACTED]	ที่ ๓	
	นางสาว [REDACTED]	ที่ ๔	
	บริษัท [REDACTED]		ผู้ถูกกล่าวหา
	โดยนาย [REDACTED]	กรรมการผู้มีอำนาจ	

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และผู้กล่าวหาที่ ๔ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินจำนวน ๖๓๙,๒๒๐ บาท(หกแสนสามหมื่นเก้าพันสองร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งสี่คน และนาย [REDACTED] ตำแหน่งประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ผู้กล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำเสนอว่าผู้กล่าวหาทั้งสี่คนเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ตำแหน่งพนักงานประจำเครื่องจักร ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓,๕๒๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งพนักงานตรวจสอบผ้า ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย เดือนละ ๑๐,๖๕๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งพนักงานม้วนผ้า ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๑๑๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๔ ตำแหน่งพนักงานตรวจสอบผ้า ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๘,๗๒๐ บาท และผู้กล่าวหาทั้งสี่คนได้รับค่าอาหารเดือนละ ๑,๔๗๐ บาท ค่ารถเดือนละ ๔๓๐ บาท วันทำงานวันจันทร์ - วันเสาร์ เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ นาฬิกา มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ระยะเวลาการทำงานโดยวิธีการตอกบัตร กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED]

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๗ คน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานมีข้อตกลงให้บริษัทฯ เป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกส่งเข้าบัญชีของสหภาพแรงงาน บริษัทฯ มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑๑๐ คน เป็นสมาชิกสหภาพ จำนวน ๙๖ คน ปัจจุบันคงเหลือสมาชิก จำนวน ๘๖ คน ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่มีบทบาทใดๆ ในสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองเดือนละครั้ง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๘ ข้อ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน โดยข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเอง จำนวน ๔ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และทั้งสองฝ่ายได้นัดเจรจาครั้งต่อไปในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกพนักงานทั้งหมดมาประชุมเนื่องจากบริษัทประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาตลอด ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ และไม่สามารถทำการผลิตได้ตามเป้าหมาย สาเหตุมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด - 19 ทำให้ได้รับ Order ลดต่ำลงเรื่อยๆ จำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๓๐ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด - 19 ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศหยุดการผลิตบางส่วน ในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ และเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ดังนี้ วันที่ ๒๓ , ๒๖ , ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ และวันที่ ๕ , ๖ , ๑๐ , ๑๑ , ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยนายจ้างได้จ้างค่าจ้างให้กับลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาที่หยุดงานในอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้าง

ต่อมาวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง เปิดรับสมัครลาออกก่อนกำหนดโดยสมัครใจ เนื่องจากบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่อง และไม่สามารถทำการผลิตได้ตามเป้าหมาย สาเหตุมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 1๙ ทำให้ได้รับ Order ลดต่ำลงเรื่อยๆ จากเดิมได้รับ Order อยู่ที่ ๑ ล้านหลา ปัจจุบันเหลือไม่ถึง ๕ แสนหลาซึ่งสถานการณ์เช่นนี้คงดำเนินต่อไปเป็นระยะเวลานาน ทำให้ต้องรีบแก้ไขเพื่อระดับประคองให้บริษัทฯ อยู่ได้ จึงจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน และทางบริษัทฯ ได้เปิดรับสมัครพนักงานที่ประสงค์จะลาออกโดยสมัครใจอีกทางหนึ่ง โดยบริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการลาออกโดยสมัครใจ ดังนี้ ๑. เงินชดเชยพิเศษจำนวน ๒ เดือน ๒. เงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน ๑ เดือน ๓. เงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ๔. เงินบำเหน็จกรณีทำงานครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ฝ่ายบุคคลได้เรียกพนักงานจำนวน ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน และกรรมการสหภาพ พร้อมประธานสหภาพแรงงานขึ้นไปพบโดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคล ได้ชี้แจงรายละเอียดความจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ตามหนังสือเลิกจ้างพนักงานโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แจ้งว่าบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่อง และไม่สามารถทำผลผลิตได้ตามเป้าหมาย สาเหตุจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด- 19 ทำให้ได้รับ Order ลดต่ำลงเรื่อยๆ ทางบริษัทฯ ได้พยายามทุกวิถีทางโดยลดค่าใช้จ่ายของ บริษัทฯ ลดวันทำงาน (หยุดการผลิตโดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ๗๕ เปอร์เซ็นต์) ทางบริษัทฯ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ เพื่อประคับประคองให้บริษัทฯ อยู่ได้จึงจำเป็นต้องลดพนักงานบางส่วน ซึ่งในการเลิกจ้างพนักงานจะได้รับเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งเดือน เงินค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินบำเหน็จกรณีทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเงินพักร้อนที่เหลือเท่ากับค่าจ้าง ๑ วัน (ถ้ามี) ซึ่งผู้กล่าวหาและประธานสหภาพแรงงานได้ขอให้ทางผู้บริหารทบทวนเรื่องการเลิกจ้างอีกครั้ง เนื่องจากสหภาพแรงงานได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องกับบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจาทั้งสองฝ่ายอยู่ และทางสหภาพแรงงานได้เสนอให้เลิกจ้างพนักงานที่เกษียณแล้ว (อายุ ๕๕ ปี) และได้รับการต่อสัญญาจ้างแบบปีต่อปีก่อน แต่ทางบริษัทฯ ยืนยันว่าจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานทั้ง ๑๒ คน และมีพนักงานจำนวน ๗ คนที่ยอมรับการลาออกโดยสมัครใจและรับเงินชดเชยพิเศษเพิ่ม ๒ เดือน เงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือน / เงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน (ชดเชยตามอายุงาน) / เงินบำเหน็จกรณีทำงานครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป จากบริษัทด้วยในวันดังกล่าว ในส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก จากนั้นในเวลาใกล้เคียงทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอเก็บบัตรทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน

ต่อมาวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้มาทำงานปกติ แต่ไม่สามารถเข้าไปทำงานได้เนื่องจากไม่มีบัตรทำงาน และบริษัทฯ ได้ติดประกาศเรื่องการเลิกจ้างพนักงานโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๕ คน(รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน)ใจความว่าบริษัทฯ มีความเสียใจเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเรียนให้ท่านทราบว่าบริษัทฯ มีความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จะต้องเลิกจ้างท่าน เนื่องจากสาเหตุประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่อง และไม่สามารถทำผลผลิตได้ตามเป้าหมายอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด- 19 ทำให้ได้รับ Order ลดต่ำลงเรื่อยๆ ซึ่งบริษัทฯ ได้พยายามทุกวิถีทางโดยลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ลดวันทำงาน (หยุดการผลิตจ่ายค่าจ้าง ๗๕ เปอร์เซ็นต์) บริษัทจึงมีความจำเป็นต้องปรับ

โครงสร้างองค์กรเพื่อประทับประคองให้บริษัทฯ อยู่ได้จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง และแจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปปรับเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือน เงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน เงินบำเหน็จกรณีทำงานครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป และภายหลังทราบว่ามีนาย [REDACTED] ก็ได้ขอเข้าโครงการลาออกโดยสมัครใจและเข้าไปปรับเงิน ต่างๆ แล้ว แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ไม่ได้ไปติดต่อขอรับเงินเลิกจ้าง เนื่องจากมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ไปขอรับเงินการเลิกจ้างกับฝ่ายบุคคล ในช่วงบ่ายของวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวนเงินรวม ๕๕๙,๑๒๐ บาท หลังจากมายื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบุคคลและธุรการ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๐๖ ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมฟอกย้อม โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑๑๐ คน รับว่า ผู้กล่าวหาทั้งสี่คนเคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๕๕ ตำแหน่งพนักงานประจำเครื่องจักรทำหน้าที่ลำเลียงผ้าเข้าเครื่อง ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓,๕๒๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งพนักงาน ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพผ้า(QC) ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๖๕๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งพนักงานทำหน้าที่ม้วนผ้าได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๑๑๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๓๔ ตำแหน่ง พนักงาน ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพผ้า(QC) ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๘,๗๒๐ บาท วันทำงานวันจันทร์ - วันเสาร์ เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ นาฬิกา มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ลงเวลาการทำงานโดยวิธีการตอกบัตร กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED] ของ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๗ คน โดยมีนาย [REDACTED] เป็น ประธานสหภาพแรงงาน มีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๙๖ คนซึ่งอยู่ฝ่ายผลิตทั้งหมดและฝ่ายขาย ยกเว้น ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบัญชีที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานได้ส่งรายชื่อสมาชิกให้ บริษัทฯ ทราบเพื่อให้ดำเนินการหักเงินค่าสมาชิกสหภาพแรงงานทุกเดือนๆ ละ ๑๐๐ บาทต่อคน ส่งให้สหภาพ แรงงานรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งมา นานรวม ๕๐ กว่าปี กับบริษัทฯ มีแรงงานสัมพันธ์ด้วยดี ในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้างของสหภาพแรงงานดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องทุกปี โดยทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาและตกลงกันได้ตลอด ไม่เคยเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน และปี ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อ เรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๗ ข้อ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันจำนวน ๑๑ ครั้ง และสามารถตกลงกันเองได้ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายให้ข้อตกลงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ต่อมาในปี ๒๕๖๔ เมื่อ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๘ ข้อ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คน ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๕ ครั้งแต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาตลอดโดย ในปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๒๑,๖๑๕,๒๐๕.๑๘ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๗,๗๒๙,๘๕๗.๐๖ บาท ปี ๒๕๖๓ ขาดทุน

๖,๗๙๙,๐๓๔.๔๑ บาท ทางผู้บริหารได้มีการประชุมหารือ วิเคราะห์สถานการณ์กันมาตลอด ถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อมาวันที่ ๑๐ เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ผู้บริหารได้เรียก ลูกจ้างทั้งหมดมาประชุมพร้อมกันและได้ประกาศหน้าแถวเรื่อง บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องไม่สามารถทำการผลิตได้ตามเป้าหมายเนื่องจากคำสั่งซื้อของลูกค้าลดลงต่อเนื่องจำเป็นต้องหยุดการผลิต ประกอบกับการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 จำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานประมาณ ๓๐ คน โดยบริษัทฯ จะจ่ายเงินชดเชย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ต่อมาวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ ได้ปิดประกาศที่บอร์ดแจ้งเรื่องผลประกอบการให้ทุกคนทราบ ว่าในปี ๒๕๖๔ เดือนมกราคม ขาดทุนจำนวนรวม ๒.๕๑ ล้านบาท เดือนกุมภาพันธ์ ขาดทุนจำนวนรวม ๒.๗๔ ล้านบาท เดือนมีนาคมขาดทุนจำนวนรวม ๓.๘๒ ล้านบาท และได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง เปิดรับสมัครการลาออกก่อนกำหนดโดยสมัครใจ เนื่องจากปริมาณคนมีมากกว่าปริมาณงานจึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้บริษัทอยู่ได้ โดยมีเป้าหมายที่จะลดพนักงานจำนวน ๓๐ คนโดยบริษัทจะพิจารณาจ่ายเงินให้ดังนี้ ๑. เงินชดเชยพิเศษจำนวน ๒ เดือน ๒. เงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือน ๓. เงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ๔. เงินบำเหน็จกรณีทำงานครบ ๑๐ ปี ขึ้นไปจะได้รับเงินบำเหน็จปีละ ๑๕ วันของอัตราเงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ปรากฏว่า ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ มีพนักงานสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวน ๒ คนเท่านั้นไม่เพียงพอกับจำนวนที่ต้องการ ผู้บริหารจึงได้ประชุมร่วมกัน โดยให้พิจารณาเลิกจ้างพนักงานที่มีประวัติการขาดลามายามาก(ปี ๒๕๖๒ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๔) หรือประวัติการให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือเกรดการทำงานระดับ C หรือการได้รับหนังสือเตือน ซึ่งก่อนการเลิกจ้างลูกจ้าง บริษัทฯ จึงได้มีประกาศหยุดการผลิตบางส่วน ดังนี้ เดือนเมษายน วันที่ ๒๓ วันที่ ๒๖,๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ เดือนพฤษภาคม วันที่ ๑๐,๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๕, ๖ และวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนที่ได้หยุดทำงานด้วยโดยหยุดการผลิตและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันที่บริษัทไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างจำนวน ๑๒ คน ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อบอกเลิกจ้าง และเชิญกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๗ คนขึ้นไปพบเพื่อรับฟังการเลิกจ้าง โดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคล ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการเลิกจ้าง ได้ชี้แจงรายละเอียดตามหนังสือประกาศเลิกจ้างพนักงานโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ บริษัทต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ เพื่อประคับประคองให้บริษัทฯ อยู่ได้จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานบางส่วนและทางสหภาพแรงงานได้เสนอให้เลิกจ้างพนักงานที่เกษียณแล้ว (อายุ ๕๕ ปี) และได้รับการต่อสัญญาจ้างแบบปีต่อปีก่อนแต่ทางบริษัทแจ้งว่าเนื่องจากพนักงานที่เกษียณอายุแล้ว (อายุ ๕๕ ปี) ประมาณ ๑๐ คน เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะความชำนาญในการทำงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานโดยทำหน้าที่หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ บริษัทจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานทั้ง ๑๒ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าหากพนักงานเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก จะได้รับเงินชดเชยเพิ่มจำนวน ๒ เดือน และปรากฏว่ามีพนักงานแจ้งเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๘ คน ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก บริษัทฯ จึงมีหนังสือเลิกจ้าง พร้อมเอกสารเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เงินค่าชดเชย และเงินบำเหน็จ (ถ้ามี) ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนไม่ยอมรับเช็คเงินเลิกจ้างในวันดังกล่าวจากนั้นเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ นาฬิกา ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอเก็บบัตรทำงานของผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๔ คน

ต่อมาวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๕.๐๐ นาฬิกา ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้เข้ามาที่ บริษัทฯ เพื่อแสดงความประสงค์ยอมรับการเลิกจ้าง และขอรับเช็คเงินฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ รวมเป็นเงินจำนวน ๕๔๙,๑๒๐ บาท ไปแล้ว ขณะนี้ผู้ถูกกล่าวหาคงใช้มาตรการหยุดการผลิตและจ่ายเงินให้แก่ ลูกจ้างร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันที่บริษัทไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันที่ ๑๗, ๑๘, ๒๔, ๒๕, ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑, ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ต่อมาเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ เข้ามารับเงินการเลิกจ้างทั้งหมดแล้ว ส่วนเงินการเลิกจ้างของผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเข้า บัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาแล้วเช่นกัน ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยดูจาก ประวัติการทำงานการขาดลามาสาย หรือการให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือเกรดการทำงานระดับ C หรือ เคยได้รับหนังสือเตือน ซึ่งมีลูกจ้างที่อยู่ในเกณฑ์การเลิกจ้างมีทั้งหมดจำนวน ๓๔ คน โดยพิจารณาเลิกจ้าง ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๔ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ที่มีสถิติการขาด การลา การมาสายที่ อยู่ในระดับสูงตามลำดับได้ และเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อขออนุญาตศาลเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ๒ คน เนื่องจากเป็นพนักงานอยู่ใน หลักเกณฑ์ที่ถูกพิจารณาเลิกจ้างเช่นกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อ กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา แล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่าข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่คน แต่การเลิกจ้างจะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้น ผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และยื่นข้อเรียกร้อง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็น สมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๔ และเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองทั้งสองฝ่าย สามารถเจรจาทกลงกันได้ และมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๘ ข้อ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คน โดยข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเอง จำนวน ๔ ครั้ง ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ ส่วน ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริงว่า การเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาตลอดโดย ปี ๒๕๖๑ ขาดทุนจำนวน ๒๑,๖๑๕,๒๐๕.๑๘ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๗,๗๒๔,๘๕๗.๐๖ บาท ปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๖,๗๙๙,๐๓๔.๔๑ บาท และในปี ๒๕๖๔ เดือนมกราคม ขาดทุนจำนวนรวม ๒.๕๑ ล้านบาท เดือน กุมภาพันธ์ ขาดทุนจำนวนรวม ๒.๗๙ ล้านบาท เดือนมีนาคมขาดทุนจำนวนรวม ๓.๘๒ ล้านบาท และบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย เนื่องจาก Order ของลูกค้าลดลงต่อเนื่องจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสมจึงได้มีการลด จำนวนพนักงานลง เนื่องจากมีจำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนกำหนดโดยสมัครใจไม่เพียงพอ บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานทั้งหมดรวม ๓๔ คน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การขาดงาน การลาป่วย

การลาพัก การลาอื่นๆ และการมาสาย ระหว่างช่วงเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ โดยพิจารณาเลิกจ้างในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ คนรวมผู้กล่าวหา ๔ คน และจะพิจารณาเลิกจ้างในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐ คนโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การขาดงาน การลาป่วย การลาพัก การลาอื่นๆ และการมาสาย ระหว่างช่วงเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ หรือเกรงการทำงานระดับ C หรือได้รับหนังสือเตือน

ในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนฟังแล้วถึงเหตุผลความจำเป็นในการเลิกจ้าง แต่หากผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกก่อนกำหนดก็จะได้อำนาจเพิ่มเติม ๒ เดือนแต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนไม่ยอมรับและไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือประกาศเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ซึ่งในบริษัท มีลูกจ้างทั้งหมด ๑๑๐ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๙๖ คนซึ่งอยู่ในฝ่ายผลิตทั้งหมดและฝ่ายขายยกเว้นฝ่ายบุคคลและฝ่ายบัญชี ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานแจ้งรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อหักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานส่งให้กับสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานได้จัดตั้งมานานแล้วเกือบ ๔๑ ปี และไม่เคยมีข้อพิพาทแรงงานกันแต่อย่างใด แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เห็นว่าจากข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดของผู้ถูกกล่าวหาที่มีได้เป็นเลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเป็นการยื่นข้อเรียกร้องในนามสหภาพแรงงานฯ ไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้องในนามลูกจ้าง จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงเชื่อได้ว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนไม่ใช่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือยื่นข้อเรียกร้องตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนกล่าวอ้าง การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่เห็นว่าสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาดังกล่าวได้ และมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนยื่นข้อเรียกร้องจะได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ ต้องถูกเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คือตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ส่วนข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ที่สหภาพแรงงานฯ ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ยังอยู่ในระหว่างการเจรจากันเอง ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงเชื่อได้ว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่คนมาจากเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาปรับขนาดโครงสร้างองค์กรจากวิกฤตการณ์ของบริษัทฯ ที่ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาโดยตลอดและในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นอำนาจทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ธุรกิจดำเนินการต่อไปได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร ชำนิคณา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๕) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ