



คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ที่ ๑/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง
กับ

เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ยื่นข้อเรียกร้อง ต่อ จำนวน ๑๒ ข้อ ทั้งสองฝ่ายเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งแรก เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่สองเมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ ในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานฯ จึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยมีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการประนอม ข้อพิพาทแรงงานของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ปรากฏว่าสามารถตกลงกันได้ จำนวน ๕ ข้อ ไม่สามารถตกลงกันได้ จำนวน ๗ ข้อ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ จึงนำข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ จำนวน ๑๒ ข้อ ส่งให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตามมาตรา ๓๑ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับเรื่องไว้พิจารณา และมอบหมาย ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการ พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด คณะอนุกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน พร้อมเชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ข้อเท็จจริงปรากฏดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของ และสหภาพ แรงงานฯ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้ต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของ และสหภาพแรงงานฯ

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ รักษาสภาพการจ้างเดิมที่เป็นคุณที่ตกลงไว้กับ สหภาพแรงงานฯ ไว้ทุกข้อ โดยสหภาพแรงงานฯ ไม่ต้องยื่นข้อเรียกร้องใหม่ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างใดที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้คงไว้ตามเดิมและใช้บังคับต่อไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ แต่งตั้งกรรมการหรือผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานปรับปรุงแก้ไขระเบียบการปฏิบัติงาน และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้แต่งตั้งกรรมการ หรือผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานปรับปรุงแก้ไข ระเบียบการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง

ข้อเรียกร้อง ...

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ [redacted] แต่งตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ หรือผู้แทนสหภาพแรงงานฯ อย่างน้อย ๒ คน เข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย ในกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า วัตถุประสงค์ต้องการให้มีกรรมการหรือผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เฉพาะในกรณีที่พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยและร้องขอต่อสหภาพแรงงานฯ เพื่อปกป้อง ค้ำครอง ดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของสมาชิก ประกอบกับระเบียบ [redacted] ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖ ไม่ได้มีข้อกำหนดให้สิทธิผู้ถูกสอบสวน ในการมีทนายความหรือที่ปรึกษาเข้ามาในกระบวนการสอบสวน กรณีนี้สหภาพแรงงานฯ เห็นว่าข้อเรียกร้องข้อนี้ไม่เป็นสภาพการจ้าง

[redacted] ให้ข้อเท็จจริงว่า ระเบียบ [redacted] ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างน้อย ๓ คน สำหรับวิธีการในการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนฯ นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม การสอบสวนทางวินัยเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องดำเนินการกับผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด มีกระบวนการอำนวยความสะดวก ตั้งแต่ให้สิทธิคัดค้านกรรมการ มีการแจ้งข้อกล่าวหาพร้อมพยานหลักฐาน ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง แก้อข้อกล่าวหา และเมื่อสิ้นสุดกระบวนการสอบสวน และมีคำสั่งลงโทษ ผู้ถูกลงโทษยังสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้สั่งลงโทษได้ กระบวนการจึงเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกแล้ว และเห็นว่าข้อเรียกร้องข้อนี้ไม่เป็นสภาพการจ้าง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ [redacted] อนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๕ คน ทำงานให้สหภาพแรงงานฯ เต็มเวลา โดยถือเสมือนว่าเป็นการทำงานให้ [redacted] และให้นำผลงานมาประเมินความดีความชอบประจำปีร่วมกับผลการปฏิบัติงานปกติ โดยให้ประธานสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลงานในส่วนนี้

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า ต้องการให้คณะกรรมการสหภาพฯ ดำเนินกิจกรรมหรือการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก เป็นไปตามมาตรา ๕๙ แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยต้องการให้อนุมัติเป็นหลักการไว้ก่อน เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า การไปดำเนินการกิจการของสหภาพแรงงาน หรือร่วมประชุมสัมมนา หรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ต้องทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการ [redacted] และต้องรองจนกว่าจะอนุญาตจึงจะไปได้ หลายครั้งเป็นเรื่องเร่งด่วน เป็นอุปสรรคในการทำงาน ตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และนายทะเบียน สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันวันละ ๒ คน ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่องานประจำ และเห็นว่าข้อเรียกร้องข้อนี้ไม่เป็นสภาพการจ้าง

[redacted] ให้ข้อเท็จจริงว่า หากสหภาพแรงงานฯ มีความจำเป็นจะต้องไปปฏิบัติงานนอกสาขาหรือร่วมประชุม ให้ทำหนังสือขออนุมัติจากผู้อำนวยการเป็นครั้งคราวไป ปัจจุบันกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีจำนวน ๗ คน หากต้องปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงานฯ เต็มเวลาจะกระทบต่อการให้บริการ ปัจจุบันหากกรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ ต้องจัดหาอัตรากำลังทดแทนชั่วคราว และเห็นว่าข้อเรียกร้องข้อนี้ไม่เป็นสภาพการจ้าง และการประเมินผลการทำงานเป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร

ข้อเรียกร้อง ...

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ [REDACTED] แจ้งให้พนักงานผู้ถูกโยกย้าย หรือถูกสับเปลี่ยน ทราบเป็นหนังสือก่อนล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓๐ วันทำการ นับจากวันรับทราบคำสั่ง เว้นแต่การโยกย้ายระหว่างพนักงานในสาขากรุงเทพและปริมณฑล ไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า กรณีการย้ายตามปกติ [REDACTED] แจ้งให้พนักงานผู้ถูกโยกย้ายหรือถูกสับเปลี่ยนทราบเป็นหนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน สำหรับคำสั่งโยกย้าย หรือถูกสับเปลี่ยนในพื้นที่ต่างจังหวัดจะโยกย้ายในวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อเงินมัดจำค่าเช่าบ้านและแจ้งเป็นหนังสือก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน เว้นแต่กรณีฉุกเฉิน อาทิเช่น กรณีพนักงานเสียชีวิต พนักงานลาออกกะทันหัน และการสอบเลื่อนตำแหน่งให้มีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ [REDACTED] ปรับขยายโครงสร้างบัญชีเงินเดือนของพนักงานจาก ๑๑๓,๕๒๐ บาท เป็น ๑๔๒,๘๓๐ บาท

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า เพื่อให้ นายจ้างเสนอขยายเพดานอัตราค่าจ้างขั้นสูงเกินกว่าอัตรา ๑๑๓,๕๒๐ บาท เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่เงินเดือนเดิมขึ้น รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อตามดัชนีราคาผู้บริโภคและการกิจตามโครงการต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงเพื่อให้ [REDACTED] สามารถแข่งขันในเรื่องของการจ้างงานกับรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ทั้งนี้ [REDACTED] ยังไม่ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐

[REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า ปัจจุบันเพดานโครงสร้างค่าจ้างสูงสุดอัตรา ๑๑๓,๕๒๐ บาท ซึ่งได้ปรับปรุงค่าตอบแทนครั้งล่าสุด เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยได้ปรับค่าตอบแทนสูงสุดจากอัตรา ๘๘,๘๘๐ บาท เป็นอัตรา ๑๑๓,๕๒๐ บาท ซึ่งมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าตลาด การพิจารณาปรับขยายโครงสร้างบัญชีเงินเดือนของพนักงาน ต้องพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ปัจจุบันสถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานมีรายได้ลดลง และได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจในภาพรวมจากภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านงบประมาณของ [REDACTED] นอนาคต

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๘ [REDACTED] ปรับสวัสดิการค่าอาหารกลางวัน จากเดิมวันละ ๑๔๐ บาท เป็นวันละ ๓๐๐ บาท

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า เหตุผลในการขอปรับเพิ่มสวัสดิการค่าอาหาร จากวันละ ๑๔๐ บาท เป็นวันละ ๓๐๐ บาท เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อทั่วไปตามดัชนีราคาผู้บริโภค จากปี ๒๕๕๔ ถึงปี ๒๕๖๓ ระยะเวลา ๙ ปี นายจ้างปรับขึ้นค่าอาหารให้เพียงครั้งเดียวคือ จาก ๘๐ บาท เป็น ๑๔๐ บาท ในขณะที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๖๒ เฉลี่ยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๐.๐๒ ข้อเรียกร้องข้อนี้เป็นสภาพการจ้างที่มีมาแต่เดิม

[REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารสำหรับพนักงาน [REDACTED] (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๔ กำหนดให้จ่ายเงินค่าอาหารให้แก่พนักงานที่มาปฏิบัติงานคนละ ๑๔๐ บาท ต่อ ๑ วัน การพิจารณาปรับปรุงอัตราค่าอาหาร ต้องพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกรณีมีพนักงาน ๔๐๐ คน ค่าอาหารวันละ ๑๔๐ บาท ใช้งบประมาณ ๑๔,๗๘๔,๐๐๐ บาทต่อปี กรณีจ่ายเพิ่มเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ใช้งบประมาณ ๓๑,๖๘๐,๐๐๐ บาทต่อปี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อภาระงบประมาณ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๑๔.๒๙

ข้อเรียกร้อง ...

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๙ [REDACTED] ปรับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดา มารดา จากเดิมในรอบปีงบประมาณหนึ่งให้เบิกรวมกันได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามที่จ่ายจริง/

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดา มารดา ไม่มีการปรับมานานกว่า ๑๐ ปี โดยครั้งล่าสุดเมื่อปี ๒๕๕๔ ปรับจาก ๑๒,๐๐๐ บาท เป็น ๒๐,๐๐๐ บาท ในขณะที่ค่ารักษาพยาบาลในปี ๒๕๖๔ เพิ่มสูงขึ้นกว่าปี ๒๕๕๔ ประกอบกับในช่วง ๑๐ ปี มีโรคติดต่ออุบัติใหม่เกิดขึ้นมากมาย โดยโรคติดต่อเหล่านี้กลุ่มผู้สูงอายุถือเป็นกลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มเปราะบาง วงเงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดา มารดา ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี เฉลี่ยเดือนละ ๑,๖๖๗ บาท ถือว่าน้อยมากไม่เพียงพอกับค่ายา ข้อเรียกร้องดังกล่าว มีการนำเข้าหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ที่ประชุมเห็นชอบให้ปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บิดา มารดา จาก ๒๐,๐๐๐ บาท เป็น ๖๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่มีการนำมติเสนอต่อคณะกรรมการ [REDACTED]

[REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า ระเบียบว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้พนักงานผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง หรือบุคคลในครอบครัวของตนในกรณีดังต่อไปนี้ (๓) ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดาและมารดาของพนักงาน ในรอบปีงบประมาณหนึ่งให้เบิกรวมกันได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทถ้วน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีค่าใช้จ่ายที่เกิดจากสวัสดิการค่ารักษารวมของพนักงาน คู่สมรส บุตร บิดา มารดา เป็นเงินงบประมาณ ๖,๐๔๐,๒๕๖.๒๖ บาท ซึ่งเป็นค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา จำนวน ๖๔๑,๒๘๓.๕๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๒ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีแผนบรรจุพนักงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ประมาณการค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น กรณีนี้มีการหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ที่ประชุมเห็นชอบให้ปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา จาก ๒๐,๐๐๐ บาท เป็น ๖๐,๐๐๐ บาท และกำหนดให้มีแนวทางการสร้างรายได้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่ปรับเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ ให้ตั้งเป็นคณะทำงานเพื่อศึกษาแนวทางให้บริการช่วงเวลาพักเที่ยง ต่อมาได้มีการนำแผนในการให้บริการช่วงเที่ยงมาใช้เป็นแผนเพิ่มรายได้ในการขอสวัสดิการค่าเช่าบ้านพนักงาน ซึ่งต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐/

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๐ [REDACTED] ปรับสวัสดิการค่าธรรมเนียมแพทย์ หรือเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น จากเดิมเบิกได้เท่าที่จ่ายจริง ครั้งละไม่เกิน ๓๐๐ บาท เป็นเบิกได้เท่าที่จ่ายจริง รวมปีละไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท/

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า เหตุผลในการขอปรับสวัสดิการค่าธรรมเนียมแพทย์ เนื่องจากสวัสดิการค่าธรรมเนียมแพทย์ไม่มีการปรับมานานกว่า ๙ ปี โดยการปรับสวัสดิการค่าธรรมเนียมแพทย์ ครั้งล่าสุดเมื่อปี ๒๕๕๕ จากไม่สามารถเบิกได้ เป็นให้สามารถเบิกได้ตามที่จ่ายจริง ครั้งละไม่เกิน ๓๐๐ บาท ปีละไม่เกิน ๓,๖๐๐ บาท ในขณะที่สวัสดิการค่าธรรมเนียมแพทย์ในปัจจุบันเกือบทุกโรงพยาบาลสูงกว่า ๓๐๐ บาท/

[REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า ระเบียบว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๕ (๕) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของราชการนอกเวลาราชการประเภทผู้ป่วยนอก ให้พนักงาน คู่สมรส และบุตร เบิกจ่ายค่าธรรมเนียมการแพทย์หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นได้เท่าที่จ่ายจริง ครั้งละไม่เกิน ๓๐๐ บาท รวมปีละไม่เกิน ๓,๖๐๐ บาท [REDACTED] ได้มีการปรับเพิ่มสวัสดิการค่าธรรมเนียมแพทย์ จำนวน ๑ ครั้ง โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลประเภทค่าธรรมเนียมการแพทย์ หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น กรณีพนักงาน คู่สมรส และบุตร เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการนอกเวลาราชการประเภทผู้ป่วยนอก การปรับเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลต้องพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ /

ข้อเรียกร้อง ...

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ [REDACTED] จะแจ้งสิทธิการลาพักผ่อนให้พนักงาน เกษียณอายุในปีนั้นทราบ หากพนักงานไม่ประสงค์จะใช้สิทธิลาให้ [REDACTED] จ่ายเงินชดเชย ตามอัตราเงินเดือน

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริงว่า นายจ้างไม่มีการกำหนดวันลาให้กับพนักงานที่มีสิทธิลา และเมื่อพนักงานขอลาก็ไม่อนุญาต ดังนั้น เมื่อพนักงานต้องมาทำงานในวันที่ใช้สิทธิลาพักผ่อน ก็ควรได้รับ ค่าตอบแทนในการทำงาน ที่ผ่านมามีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปี โดยนายจ้าง อ้างว่าได้แจ้งสิทธิการลาให้พนักงานทราบแล้ว แต่พนักงานไม่ใช้สิทธิลา

[REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า ไม่ได้มีการกำหนดระเบียบในการจ่ายเงินชดเชย ให้แก่พนักงานกรณีเกษียณอายุแล้วไม่ประสงค์จะใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม จึงไม่ได้มีการ จ่ายค่าจ้างในส่วนนี้ และในรอบปีเกษียณของพนักงาน [REDACTED] ได้มีการแจ้งสิทธิการลาพักผ่อน ให้พนักงานเกษียณอายุในปีนั้นทราบทุกปี ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัติที่ผ่านมาไม่ใช้สิทธิถือเป็นการสละสิทธิโดยไม่ได้ จ่ายเงินชดเชย

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ [REDACTED] จัดสวัสดิการการเงินกู้ สินเชื่อส่วนบุคคล ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อช่วยเหลือพนักงาน ข้อเท็จจริงปรากฏว่า สหภาพแรงงานฯ ขอดอนข้อเรียกร้อง

คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ดำเนินการไต่ถามข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงานฯ [REDACTED] จำนวน ๑๒ ข้อ โดยทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ จึงได้จัดทำบันทึกการไต่ถามข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้าง ได้ร่วมลงนามในบันทึกการไต่ถามข้อพิพาทฯ จำนวน ๕ คน และผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างได้ร่วมลงนามในบันทึก การไต่ถามข้อพิพาทฯ จำนวน ๗ คน โดยข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๑๐ ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ เป็นข้อกำหนดของกฎหมายนายจ้างจะรับไปปฏิบัติให้ถูกต้อง ส่วนข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ สหภาพแรงงานฯ ขอดอนข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้ต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของ [REDACTED] และสหภาพแรงงานฯ

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใดที่มีได้มี การเปลี่ยนแปลงแก้ไข ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้คงไว้ตามเดิมและใช้บังคับต่อไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้แต่งตั้งกรรมการหรือผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานปรับปรุงแก้ไขระเบียบการปฏิบัติงานและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้นำข้อเรียกร้องดังกล่าวไปหารือ ในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า กรณีการย้ายตามปกติ [REDACTED] แจ้งให้พนักงานผู้ถูกโยกย้ายหรือถูกสับเปลี่ยนทราบเป็นหนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน สำหรับคำสั่ง โยกย้าย หรือถูกสับเปลี่ยนในพื้นที่ต่างจังหวัดจะโยกย้ายในวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่องานประจำ ค่าเช่าบ้านและแจ้งเป็นหนังสือก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน เว้นแต่กรณีฉุกเฉิน อาทิเช่น กรณีพนักงาน เสียชีวิต พนักงานลาออกกะทันหัน และการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้มีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้นำข้อเรียกร้องดังกล่าวไปหารือ ในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๙ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้นำมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ เสนอคณะกรรมการ [REDACTED] พิจารณาต่อไป

ข้อเรียกร้อง ...

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๐ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ให้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมเป็น “เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง รวมปีละไม่เกิน ๓,๖๐๐ บาท” โดยดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบตามขั้นตอนของกฎหมาย และแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ เนื่องจากเป็นข้อกำหนดตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] จะรับไปปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยเชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมประกอบการพิจารณา ซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้ปฏิเสธบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยประสงค์ให้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าว ส่วนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างประสงค์ให้ถือปฏิบัติตามบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ลงนามตกลงกัน คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จำนวน ๑๒ ข้อ แล้วมีความเห็น ดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของ [REDACTED] และสหภาพแรงงานฯ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้บัญญัติถึงกระบวนการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไว้ในมาตรา ๒๕ วรรคสาม ที่กำหนดให้นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และมาตรา ๒๔ วรรคสอง กำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ประกอบกับกฎหมายยังได้บัญญัติถึงกระบวนการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในมาตรา ๒๓ (๕) อีกทางหนึ่งด้วย โดยบัญญัติให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง หากไม่ได้ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดย่อมไม่มีผลบังคับได้ ส่วนการที่ข้อเรียกร้องที่กำหนดให้ การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของนายจ้างและสหภาพแรงงานฯ นั้น ข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และไม่ได้มีลักษณะที่เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน จึงไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด แต่ทั้งนี้ เมื่อผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันตามบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ก็ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ตกลงเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ การแต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานปรับปรุงแก้ไขระเบียบการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ การแต่งตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ หรือผู้แทนสหภาพแรงงานฯ อย่างน้อย ๒ คน เข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย ในกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ข้อเรียกร้องทั้งสองข้อดังกล่าว เห็นว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เป็นสิทธิและเป็นดุลพินิจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มิได้มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ส่วนข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ ให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๕ คน ทำงานให้สหภาพแรงงานฯ เต็มเวลา โดยถือเสมือนว่าเป็นการทำงานให้ [REDACTED]

[REDACTED] โดยให้ประธานสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลงานนั้น เห็นว่า การที่สหภาพแรงงานฯ

ยื่นข้อเรียกร้อง ...

ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างขอให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ เติมเวลา เป็นการเรียกร้องประโยชน์จากนายจ้างเพื่อประโยชน์ของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากแยกจาก ตัวลูกจ้าง มิได้มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ และข้อที่ ๕ จึงไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด แต่ทั้งนี้ เมื่อผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน ตามบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ก็ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ตกลงเพื่อความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐ นั้น คณะอนุกรรมการพิจารณา สภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ได้รับฟังข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน และดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งเนื้อหาตามบันทึก การไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันมีความเป็นธรรมและมีเหตุผล เพื่อรักษาประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายเห็นว่าเป็นไปตามเจตนารมณ์ ผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้างจึงได้ลงนามในบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ จำนวน ๕ คน และผู้แทนการเจรจา ฝ่ายลูกจ้างได้ร่วมลงนามในบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ จำนวน ๗ คน ต่อมาในการประชุมคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันศุกร์ที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้ปฏิเสธ บันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยประสงค์ให้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับฟังข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้ว เห็นว่า บันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้จัดทำขึ้น เป็นสัญญาที่ทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์จะระงับ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้ยุติลง โดยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กันบนพื้นฐานความสัมพันธ์อันดี ประกอบกับ เมื่อพิจารณาเนื้อหาของบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ แล้ว มีความเป็นธรรม มีเหตุผลเพียงพอ ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ หรือเอื้อประโยชน์ให้แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง รวมถึงไม่ขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของประชาชน สัญญาประนีประนอมตามบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ จึงมีผลใช้บังคับตามที่ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ กรณีขอให้ [REDACTED] แจ้งสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้พนักงานเกษียณอายุในปีนั้นทราบ หากพนักงานไม่ประสงค์จะใช้สิทธิลาให้ [REDACTED] จ่ายค่าจ้างนั้น เห็นว่า ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๑๗ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องกำหนดวันที่จะให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อน ประจำปี แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามจำนวนวันที่กฎหมาย กำหนด เมื่อนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างที่จะครบเกษียณอายุและยังมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหลืออยู่ ให้ลูกจ้างใช้สิทธิ ถือได้ว่านายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแล้ว หากลูกจ้างทราบแล้วไม่ใช้สิทธิ ถือว่าลูกจ้างสมัครใจที่จะไม่ใช้สิทธิ จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อน ประจำปี แต่หากนายจ้างมิได้กำหนดหรือจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น ข้อเรียกร้องให้นายจ้างแจ้งสิทธิ วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างเกษียณอายุในปีนั้นทราบ หากพนักงานไม่ประสงค์จะใช้สิทธิลาให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างให้ จึงไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ประกอบกับนายจ้างรับว่าจะดำเนินการปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกฎหมาย จึงไม่มีเหตุที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามที่สหภาพแรงงานฯ เรียกร้อง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ สหภาพแรงงานฯ ขอดอนข้อเรียกร้อง

อาศัยอำนาจ ...

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีมติวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงานฯ กับ [REDACTED] ดังนี้

(๑) ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ และข้อที่ ๕ ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด แต่ทั้งนี้ เมื่อผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันตามบันทึกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ก็ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ตกลง เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

(๒) ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ และข้อที่ ๑๐ วินิจฉัยชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ตามบันทึกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

(๓) ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ ไม่มีเหตุที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามที่สหภาพแรงงานฯ เรียกร้อง จึงวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อเรียกร้อง

(ลงชื่อ) X

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

กรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาววรรรณ พลิกามิน)

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(ลงชื่อ)

(นางปานทิพย์ ศรีพิมล)

กรรมการ

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

(ลงชื่อ)

(นายฉัตรชัย ศิริไล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายวิเลิศ การสะสม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายวิทัย รัตนากร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอำนาจพร เกิดฟิม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายบุญณินท์ วงศ์รักมิตร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายกิตติชัย ไสสะอาด)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวอัสพร กฤษณะสมิต)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายมานพ เกอร์ตน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายนิยม สองแก้ว)

กรรมการและเลขานุการ

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน