

**มติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕**

**๑.ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาโคระห์กับสำนักงานธนาโคระห์**

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีหนังสือที่ สร.ธค. ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ แจ้งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ จึงนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ทั้งหมดรวม ๑๒ ข้อ ส่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งเป็นการดำเนินการภายในระยะเวลา ๑๕ วัน ตามมาตรา ๓๑ วรรคสาม โดยเมื่อคณะกรรมการฯ ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทดังกล่าว ซึ่งจะครบกำหนดวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาโคระห์กับสำนักงานธนาโคระห์แล้ว มีความเห็นดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของสำนักงานธนาโคระห์ และสหภาพแรงงานฯ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้บัญญัติถึงกระบวนการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไว้ในมาตรา ๒๕ วรรคสาม ที่กำหนดให้นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และมาตรา ๒๔ วรรคสอง กำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ประกอบกับกฎหมายยังได้บัญญัติถึงกระบวนการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในมาตรา ๒๓(๕) อีกทางหนึ่งด้วย โดยบัญญัติให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหากไม่ได้ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดย่อมไม่มีผลบังคับได้ ส่วนการที่ข้อเรียกร้องที่กำหนดให้การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของนายจ้างและสหภาพแรงงานฯ นั้น ข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และได้มีลักษณะที่เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่น ของนายจ้าง 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 โดยถือเสมือนว่าเป็นการทำงานให้สำนักงานธนาโคระห์ โดยให้ประธานสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลงานนั้น เห็นว่า การที่สหภาพแรงงานฯ

ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างขอให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ เต็มเวลา เป็นการเรียกร้องประโยชน์จากนายจ้างเพื่อประโยชน์ของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากแยกจากตัวลูกจ้าง มิได้มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น ข้อเรียกร้อง ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ และข้อที่ ๕ จึงไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด แต่ทั้งนี้ เมื่อผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันตามบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ก็ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ตกลงเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐ นั้น คณะอนุกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ได้รับฟังข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน และดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งเนื้อหาตามบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันมีความเป็นธรรมและมีเหตุผลเพื่อรักษาประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานฯ โดยทั้งสองฝ่ายเห็นว่าเป็นไปตามเจตนารมณ์ ผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้างจึงได้ลงนามในบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ จำนวน ๕ คน และผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างได้ร่วมลงนามในบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ จำนวน ๗ คน ต่อมาในการประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันศุกร์ที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้ปฏิเสธบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยประสงค์ให้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับฟังข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้ว เห็นว่า บันทึกการไกล่เกลี่ยฯ ที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้จัดทำขึ้น เป็นสัญญาที่ทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์จะรับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้ยุติลง โดยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กันบนพื้นฐานความสัมพันธ์อันดี ประกอบกับเมื่อพิจารณาเนื้อหาของบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ แล้ว มีความเป็นธรรม มีเหตุผลเพียงพอ ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ให้แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง รวมถึงไม่ขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของประชาชน สัญญาประนีประนอมตามบันทึกการไกล่เกลี่ยฯ จึงมีผลใช้บังคับตามที่ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ กรณีขอให้สำนักงานธนานุเคราะห์แจ้งสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้พนักงานเกษียณอายุในปีนั้นทราบ หากพนักงานไม่ประสงค์จะใช้สิทธิลาให้สำนักงานธนานุเคราะห์จ่ายค่าจ้างนั้น เห็นว่า ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๑๗ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องกำหนดวันที่จะให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามจำนวนวันที่กฎหมายกำหนดเมื่อนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างที่จะครบเกษียณอายุและยังมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหลืออยู่ ให้ลูกจ้างใช้สิทธิถือว่านายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแล้ว หากลูกจ้างทราบแล้วไม่ใช้สิทธิถือว่าลูกจ้างสมควรใจที่จะไม่ใช้สิทธิ จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่หากนายจ้างมิได้กำหนดหรือจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น ข้อเรียกร้องให้นายจ้างแจ้งสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างเกษียณอายุในปีนั้นทราบ หากพนักงานไม่ประสงค์จะใช้สิทธิลาให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้จึงไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ประกอบกับนายจ้างรับว่าจะดำเนินการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงไม่มีเหตุที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามที่สหภาพแรงงานฯ เรียกร้อง

ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ สหภาพแรงงานฯ ขอลถอนข้อเรียกร้อง

### มติที่ประชุม

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนุเคราะห์กับสำนักงานธนุเคราะห์ แล้วมีมติดังนี้

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

## **๒. การสร้างเสริมแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ผ่านโครงการประกวดรัฐวิสาหกิจดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์**

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ คณะกรรมการมีมติมอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดองค์กรต้นแบบด้านการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ว่า อยู่ในอำนาจคณะกรรมการชุดนี้ที่จะดำเนินการหรือไม่ เพียงใด

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ของรวิสาหกิจ ฝ่ายบริหาร สหภาพแรงงาน พนักงานและลูกจ้าง เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ และการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างได้ทำงานที่มีคุณค่า มีคุณภาพชีวิตที่ดี บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ จึงได้ดำเนินการนำเสนอต่อคณะกรรมการสร้างเสริมแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเพื่อพิจารณารวม ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เห็นควรสร้างเสริมแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจผ่านโครงการประกวดรัฐวิสาหกิจดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และเห็นชอบข้อกำหนดเกณฑ์องค์ประกอบ และหลักเกณฑ์การประเมินโครงการประกวดรัฐวิสาหกิจดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และให้นำเสนอ ครรส. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

### มติที่ประชุม

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการโครงการประกวดรัฐวิสาหกิจดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการ โดยให้หารือกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งต่อไป