



คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted]
ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบ
ข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย บัดนี้ คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted]
ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการขนส่งยานพาหนะ มีนาย [redacted]
นาง [redacted] นาย [redacted] นางสาว [redacted] นาย [redacted] นางสาว [redacted]
[redacted] เป็นกรรมการ มีพนักงานประจำสำนักงาน [redacted] และ [redacted] รวมจำนวน ๑๔๓ คน
มีพนักงานขับรถบรรทุกเลี้ยวทางฟุ้ง จำนวน ๓๗ คน รวมมีพนักงานทั้งสิ้น ๒๒๐ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน
สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted]
อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๑๐๐ คน โดยเป็นพนักงานขับรถ
ประมาณ ๗๐ คน และมีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้อง ต่อบริษัท

จำนวน ๕ หมวด รวม ๒๔ ข้อ ดังนี้

หมวดค่าจ้าง

ข้อที่ ๑. ให้บริษัทฯ ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ในอัตรา ๖ % ของฐานเงินเดือน และบวกเข้าฐานเงินเดือน ๕๐๐ บาท/คน

หมวดค่าตอบแทน

ข้อที่ ๑. ให้บริษัทจ่ายเงินเดือนพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ในอัตรา ๗ เท่า ของฐานเงินเดือน บวกเงินพิเศษ ๓๕,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่ายเป็น ดังนี้

- จ่ายก่อนวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๓๕,๐๐๐ บาท
- จ่ายวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๔ เท่า ของฐานเงินเดือน
- จ่ายวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓.๕ เท่า ของฐานเงินเดือน

ข้อที่ ๒. ให้บริษัทจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงพนักงานที่วิ่งงานต่างจังหวัด เป็นวันละ ๗๐๐ บาท/คน/วัน ให้ใช้หลักการคำนวณจากเวลาทำงานปกติ โดยคิดเริ่มต้นนับชั่วโมงการทำงานจากการประกาศเวลาเข้าทำงานจริง

ข้อที่ ๓. ให้บริษัทจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงพนักงานที่วิ่งงานรถ Metro, Shuttle , Export ดังนี้

๓.๑) ฟลูเทรลเลอร์ ๘๐๐ บาท/เที่ยว

๓.๒) ๔ โหลด ๕๐๐ บาท/เที่ยว

หมวดสวัสดิการ

ข้อที่ ๑. ให้บริษัทปรับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัท ดังนี้

อายุสมาชิก	อัตราเงินสมทบ (ร้อยละ)
ไม่เกิน ๓ ปี	จากเดิม ๔ % เพิ่มขึ้น ๕ %
มากกว่า ๓ ปีขึ้นไปถึง ๖ ปี	จากเดิม ๕ % เพิ่มขึ้น ๖ %
มากกว่า ๖ ปีขึ้นไป	จากเดิม ๖ % เพิ่มขึ้น ๗ %

ข้อที่ ๒. ให้บริษัทจ่ายเงินค่ากะให้กับพนักงานที่เข้ากะทุกคน

ข้อที่ ๓. ให้บริษัทจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในกรณีล่อวันหยุด จาก ๑ เท่า เป็น ๒ เท่า ของชั่วโมงการทำงานวันหยุด

ข้อที่ ๔. ให้บริษัทปรับค่าทำงานล่วงเวลา จาก ๑ เท่า เป็น ๑.๕ เท่า ของชั่วโมงการทำงานวันปกติ

ข้อที่ ๕. ให้บริษัทปรับค่าอาหารจากเดิม ๑,๗๐๐ บาท/เดือน เป็น ๒,๐๐๐ บาท/เดือน

ข้อที่ ๖. ให้บริษัทจ่ายค่าเดินทางเพิ่มขึ้นจากเดิมวันละ ๕๐ บาท/วันทำงาน

ข้อที่ ๗. ให้บริษัทปรับเพิ่มเบี้ยขยันจาก ๓๐๐/๔๐๐/๗๐๐ เป็น ๔๐๐/๖๐๐/๘๐๐

ข้อที่ ๘. ให้บริษัทปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยงสำหรับพนักงานออฟฟิศ

ข้อที่ ๙. ให้บริษัท พิจารณาการเกษียณอายุงานก่อนกำหนดหรือด้วยความสมัครใจ (ตั้งแต่ อายุ ๔๕ ปีขึ้นไป) เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพและสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานได้ โดยให้บริษัทจ่ายค่าชดเชยตามจำนวนปีทำงาน

ข้อที่ ๑๐. ให้บริษัทฯ จ่ายสวัสดิการกรณีพนักงานเสียชีวิต ให้ได้รับสวัสดิการเหมือนการเกษียณอายุ

หมวดปรึกษาหารือร่วมกัน

ข้อที่ ๑๑. ให้บริษัทปรับโครงสร้างฐานเงินเดือน

ข้อที่ ๑๒. ให้บริษัทพิจารณาสวัสดิการช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้พนักงานที่ไม่ได้รับ ตามที่บริษัท

เห็นสมควร

ข้อที่ ๑๓ ให้บริษัทจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงการฝึกอบรมจากเดิม ๒๒๐ บาท/วัน เป็น ๕๐๐ บาท/วัน

ข้อที่ ๑๔. ให้บริษัทปรับหลักเกณฑ์สวัสดิการเงินกู้ใหม่

ข้อที่ ๑๕. ให้บริษัทจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงรับรถกลับจากเดิมคันละ ๒๐๐ บาท/คัน เป็น ๓๐๐ บาท/คัน

ข้อที่ ๑๖. ให้บริษัทมอบของที่ระลึกสำหรับพนักงานที่มีอายุครบ ๑๐ , ๑๕ , ๒๐ , ๒๕ , ๓๐ ปี

ดังนี้

อายุงาน	มอบของที่ระลึก
๕ ปี	มอบทองคำรูปพรรณหนัก ๑ บาท
๑๐ ปี	มอบทองคำรูปพรรณหนัก ๑.๕ บาท
๑๕ ปี	มอบทองคำรูปพรรณหนัก ๒ บาท
๒๐ ปี	มอบทองคำรูปพรรณหนัก ๒.๕ บาท
๒๕ ปี	มอบทองคำรูปพรรณหนัก ๓ บาท

ข้อที่ ๑๗. ให้บริษัท ปรับใช้สวัสดิการยืดหยุ่นร่วมกันได้ (ค่าทันตกรรม/ตัดแว่น/ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว) โดยไม่ต้องใช้ใบรับรองแพทย์สำหรับการตัดแว่น

หมวดส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

ข้อที่ ๑. ให้บริษัทจัดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท แบบบริจาคร เพื่อให้สหภาพแรงงานได้บริหารจัดการงบประมาณเอง

ข้อที่ ๒. ให้บริษัทสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ดังนี้

๒.๑) รถประจำสำนักงานสหภาพแรงงาน จำนวน ๑ คัน พร้อมน้ำมัน

๒.๒) การออกไปร่วมกิจกรรมกับสหพันธ์แรงงาน [REDACTED] ภาครัฐ

ให้เสมือนเป็นวันทำงานปกติ

ข้อที่ ๓. ให้บริษัทจัดประชุมร่วมกันกับสหภาพแรงงานนอกสถานที่ ปีละ ๒ ครั้ง

สภาพการจ้างอื่นใด และสวัสดิการที่มีอยู่แล้ว ให้บริษัทคงไว้ตามเดิม และข้อความเดิม ซึ่งมีผลกับสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เท่านั้น

ทั้งสองฝ่ายได้มีเจรจากันเองทั้งหมด ๔ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งขอยุติการเจรจา และแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๗ , ๘ และ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งสามารถเจรจาทกลงกันได้ จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

หมวดค่าจ้าง ข้อที่ ๑ ให้บริษัทปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพทุกคน ในอัตรา ๖ % ของฐานเงินเดือน และบวกเข้าฐานเงินเดือน ๕๐๐ บาทต่อคน

โดยบริษัทตกลงปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ในอัตราร้อยละ ๓.๕ ของฐานเงินเดือน และบวกเข้าเงินเดือน ๓๐๐ บาทต่อคน

หมวดค่าตอบแทน ข้อที่ ๑ ให้บริษัทจ่ายเงินเดือนพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนในอัตรา ๗ เท่า ของฐานเงินเดือนบวกเงินพิเศษ ๓๕,๐๐๐ บาท

โดยบริษัทตกลงจ่ายเงินเดือนพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ในอัตรา ๔.๘ เท่า ของฐานเงินเดือนบวกเงินพิเศษ ๓๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่ายเป็น ดังนี้

- จ่ายก่อนวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
- จ่ายวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒.๘ เท่า ของฐานเงินเดือน
- จ่ายวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ เท่าของฐานเงินเดือน

ส่วนข้อเรียกร้องอื่น ๆ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประณอมข้อพิพาท พิจารณาแล้วเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวเป็นกิจการตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้ส่งข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การปรับขึ้นเงินเดือน

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยตามที่ตกลงกัน โดยบริษัทตกลงปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนในอัตรา ร้อยละ ๓.๕ ของฐานเงินเดือน และบวกเข้าเงินเดือน ๓๐๐ บาทต่อคน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้จึงเห็นควร วินิจฉัยให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๒. เรื่อง เงินเดือนพิเศษ (โบนัส)

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยตามที่ตกลงกัน โดยบริษัทตกลงจ่ายเงินเดือนพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ในอัตรา ๔.๘ เท่า ของฐานเงินเดือนบวกเงินพิเศษ ๓๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่ายเป็น ดังนี้

- จ่ายก่อนวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
- จ่ายวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒.๘ เท่า ของฐานเงินเดือน
- จ่ายวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ เท่าของฐานเงินเดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้จึงเห็นควร วินิจฉัยให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๓. เรื่อง เบี้ยเลี้ยงพนักงานที่วิ่งงานต่างจังหวัด

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า การจ่ายเบี้ยค่าขับ สายยาว (การขนส่งต่างจังหวัด) นั้น สภาพการจ้างเดิม นายจ้างใช้วิธีการจ่ายเงินสดให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถขนส่งแบบเหมาจ่าย ตามระยะทาง ต่อมานายจ้างได้เปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายค่าน้ำมันรถขนส่งโดยกำหนดให้ลูกจ้างใช้การ์ดเครดิต น้ำมันบริษัท ในการเติมน้ำมันรถขนส่งแทนเงินสด ตามข้อกำหนดวิธีการคำนวณค่ามาตรฐาน ในการใช้น้ำมันของรถยนต์ขนส่งแต่ละรุ่น อ้างอิงประกาศบริษัทฯ โดยส่วนต่างค่าน้ำมันรถขนส่งนายจ้าง

ยกประโยชน์ให้กับลูกจ้างตลอดมา ต่อมาในปี ๒๕๖๓ นายจ้างเปลี่ยนการใช้การ์ดจากบริษัท [REDACTED] มาเป็นการ์ดเครดิตจากบริษัท [REDACTED] ในการเติมน้ำมันรถขนส่งแทนเงินสดทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับส่วนต่างค่าน้ำมันขนส่งตามที่นายจ้างยกประโยชน์ให้กับลูกจ้างตลอดมา จึงเป็นเหตุให้ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้นายจ้างปรับอัตราเบี้ยค่าขับรถยนต์ส่งสายยาวจากเดิม ๓๑๐ บาทเป็น ๕๐๐ บาท เพื่อชดเชยส่วนต่างที่ขาดหายไป

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า ธุรกิจของบริษัท คือ การขนส่งรถใหม่ที่ผลิตออกมาจาก [REDACTED]

[REDACTED] บริษัทจะจัดส่งรถใหม่ดังกล่าวไปยังดีลเลอร์และท่าเรือสำหรับส่งออก (บริษัท [REDACTED])

[REDACTED] เป็นลูกค้าย่อยเดียวของบริษัท และได้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกับทางบริษัท (แต่อย่างใด) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวบริษัทจึงสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยจ่ายเบี้ยเลี้ยงเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานบางส่วนเพื่อตอบแทนความยากลำบากในการทำงาน ซึ่งบริษัทได้มีการปรับปรุงเบี้ยเลี้ยงตามตารางค่าขับใหม่ที่จะเริ่มบังคับใช้ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งในเรื่องการปรับเบี้ยเลี้ยงนี้ ผู้แทนบริษัทและผู้แทนสหภาพแรงงานรวมทั้ง ๒ สหภาพแรงงาน ได้ทำข้อตกลงและเห็นชอบร่วมในการปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยง สำหรับพนักงานขับรถเทรลเลอร์ทั้งสายยาวรถพูลเทรลเลอร์ และสายสั้นรถทรีค และรถพูลเทรลเลอร์ไว้แล้ว และให้เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยทั้ง ๓ ฝ่าย ได้ลงลายมือชื่อรับรองเอกสารตารางเบี้ยเลี้ยง สำหรับพนักงานขับรถเทรลเลอร์ ไว้เพื่อเป็นหลักฐานอย่างชัดเจน และบริษัทได้ประกาศในเรื่องนี้แจ้งให้พนักงานรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วไป แต่ต่อมาในภายหลังผู้แทนสหภาพแรงงานได้กลับคำไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วม โดยอ้างว่ามีสมาชิกสหภาพแรงงานบางคนไม่เห็นด้วย การที่ผู้แทนเจรจาได้กลับคำพูดดังกล่าวนั้น บริษัทถือว่าไม่มีความจริงใจไม่มีเอกภาพในการเจรจากับคำพูดโดยปราศจากเหตุและผลอันสมควร

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทได้มีการปรับปรุงเบี้ยเลี้ยงตามตารางใหม่ที่จะเริ่มบังคับใช้ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งในเรื่องการปรับเบี้ยเลี้ยงนี้ ผู้แทนบริษัทและผู้แทนสหภาพแรงงานทั้ง ๒ สหภาพแรงงาน ได้ทำข้อตกลงและเห็นชอบร่วมกันในการปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยงสำหรับพนักงานขับรถเทรลเลอร์ ทั้งสายยาวรถพูลเทรลเลอร์ และสายสั้นรถทรีค และรถพูลเทรลเลอร์ไว้แล้ว โดยทั้ง ๓ ฝ่าย ได้ลงลายมือชื่อรับรองเอกสารตารางเบี้ยเลี้ยง และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับตารางเบี้ยเลี้ยงสำหรับพนักงานขับรถเทรลเลอร์ร่วมกัน นั้น เป็นการจัดทำภายหลังที่มีการยื่นข้อเรียกร้องและอยู่ระหว่างการเจรจา ซึ่งผู้แทนสหภาพแรงงานโดยประธานได้เป็นผู้ลงลายมือชื่อในตารางเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวในนามสหภาพแรงงาน ดังนั้น เมื่อตารางเบี้ยเลี้ยงสำหรับพนักงานขับรถเทรลเลอร์ที่บริษัทและสหภาพแรงงานได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันแล้ว จึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะวินิจฉัยให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๔. เรื่อง เบี้ยเลี้ยงพนักงานที่วิ่งงานสายสั้น

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า สายสั้นรถทรีค สภาพการจ้างเดิมนายจ้างจ่ายเบี้ยเลี้ยงค่าขับรถยนต์สายสั้นรถทรีคให้กับลูกจ้างโดยจ่ายเป็นเงินค่าเที่ยวในอัตราเที่ยวละ ๔๓๐ บาท ต่อมานายจ้างได้ปรับลดเงินค่าเที่ยวจาก ๔๓๐ บาท เหลือ ๓๓๐ บาทต่อเที่ยว โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ส่วนสายสั้นรถพูลเทรลเลอร์ สภาพการจ้างเดิมนายจ้างจ่ายเบี้ยค่าขับรถสายสั้นรถพูลเทรลเลอร์ ๘ โหลต ให้กับลูกจ้างโดยจ่ายเป็นเงินค่าเที่ยวในอัตราเที่ยวละ ๗๔๐ บาท ต่อมานายจ้างได้ปรับลดเงินค่าเที่ยวขับรถสายสั้นรถพูลเทรลเลอร์ ๘ โหลต จาก ๗๔๐ บาท เหลือ ๔๔๐ บาทต่อเที่ยว โดยไม่ได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง และสายสั้นรถพูลเทรลเลอร์ ๗ โหลต สภาพการจ้างเดิมนายจ้างจ่ายเบี้ยค่าขับรถให้กับลูกจ้างโดยจ่ายในอัตราเที่ยวละ ๖๘๕ บาท ต่อมานายจ้างได้ปรับลดเงินค่าเที่ยวขับรถสายสั้นรถพูลเทรลเลอร์ ๘ โหลต จาก ๖๘๕ บาท เหลือ ๓๘๕ บาท ต่อเที่ยว โดยไม่ได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า เบี้ยเลี้ยงสายสั้นสำหรับรถบรรทุก และรถพุลเทรลเลอร์ตามที่สหภาพแรงงานให้เหตุผลว่าบริษัทได้ปรับลดเงินค่าเที่ยวรถบรรทุกจากเดิม ๔๓๐ บาท เป็น ๓๓๐ บาท และรถพุลเทรลเลอร์จากเดิม ๖๘๕ บาท เป็น ๓๘๕ บาทนั้น ในประเด็นนี้บริษัทขอปฏิเสธว่าข้อกล่าวอ้างดังกล่าวไม่เป็นความจริงข้อเท็จจริง คือ เดิมบริษัทใช้รถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์ดีเซลในการขนส่งต่อมาได้มีการนำรถพุลเทรลเลอร์ประเภทเครื่องยนต์แก๊ส (CNG) มาใช้ในการขนส่งทดแทน ซึ่งการนำรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์แก๊ส (CNG) มาใช้นั้นพนักงานขับรถจะต้องผ่านการฝึกอบรมการใช้รถและการโหลดที่แตกต่างไปจากเดิม และเน้นถึงการควบคุมดูแลด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบริษัทได้มีเงินจูงใจพิเศษให้กับพนักงานขับรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์แก๊ส (CNG) โดยเงินจูงใจพิเศษนี้ใช้เฉพาะการขับรถขนส่งประเภท CNG เท่านั้น ไม่ได้รวมถึงการขับรถขนส่งประเภทรถเชื้อเพลิงน้ำมัน โดยรถสายสั้นรถบรรทุกมีสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยงจำนวน ๓๓๐ บาท ต่อเที่ยว และเงินพิเศษรถเชื้อเพลิงแก๊ส (CNG) อีกจำนวน ๑๐๐ บาทต่อเที่ยว รวม ๔๓๐ บาทต่อเที่ยว ส่วนรถพุลเทรลเลอร์มีสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยงจำนวน ๓๘๕ บาทต่อเที่ยว และเงินพิเศษค่ารถเชื้อเพลิง (CNG) อีกจำนวน ๓๐๐ บาทต่อเที่ยว รวม ๖๘๕ บาทต่อเที่ยว ต่อมาในภายหลังรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์แก๊ส (CNG) เสียหาย และให้ระยะเวลาในการซ่อมนานเป็นเดือน ทำให้ปริมาณรถไม่เพียงพอต่อการขนส่ง ส่งผลกระทบถึงพนักงานขับรถเครื่องยนต์แก๊ส (CNG) ที่รถต้องจอดซ่อมเป็นเวลานาน ทำให้นาย [REDACTED] รองประธานสหภาพแรงงาน ได้ขอร้องต่อบริษัทขอให้ตนเองสามารถนำรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์ดีเซลมาวิ่งทดแทน และขอให้บริษัทจ่ายอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงในอัตราเดียวกันกับรถประเภทเครื่องยนต์แก๊ส (CNG) อีกจำนวน ๓๐๐ บาทต่อเที่ยว รวมเป็นเงิน ๖๘๕ บาท ซึ่งในความเป็นจริงรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์ดีเซล จะไม่มีสิทธิได้รับเงินพิเศษ จำนวน ๓๐๐ บาท แต่อย่างไรก็ตามบริษัทพิจารณาแล้วได้ทำการอนุมัติตามที่รองประธานสหภาพแรงงานร้องขอโดยทำเป็นประกาศให้พนักงานขับรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์ดีเซลมีสิทธิได้รับเงินพิเศษค่ารถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์แก๊ส (CNG) อีกจำนวน ๓๐๐ บาทต่อเที่ยวด้วย แต่การประกาศดังกล่าวมีการกำหนดระยะเวลาไว้เป็นการชั่วคราวเท่านั้น เมื่อระยะเวลาตามประกาศแต่ละช่วงได้ถึงระยะเวลาลิ้นสุดบริษัทจึงไม่จ่ายเงินพิเศษค่ารถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์แก๊ส (CNG) จำนวน ๓๐๐ บาทต่อเที่ยวอีกต่อไป เป็นเหตุให้สหภาพแรงงานไม่พอใจที่รายได้ของตนลดลงทำให้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน นอกจากนี้ในชั้นเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน สหภาพแรงงานได้มีบทสรุปร่วมกันกับทางบริษัทว่าตกลงค่าเบี้ยเลี้ยงในอัตราเดิมสำหรับรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์ดีเซลคือ อัตรา ๗ โหลด จ่ายที่ ๓๘๕ บาท ต่อเที่ยว และ ๘ โหลด จ่ายที่ ๔๔๐ บาทต่อเที่ยว โดยยกเลิกเงินจูงใจพิเศษค่า CNG สำหรับรถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์ดีเซล ดังนั้น การที่บริษัทได้พิจารณาจ่ายเงินพิเศษค่ารถพุลเทรลเลอร์เครื่องยนต์แก๊ส (CNG) ให้กับรถเครื่องยนต์ดีเซล จึงเป็นการจ่ายชั่วคราวเท่านั้น การที่สหภาพแรงงานจะยึดถือแบบการจ่ายเป็นการถาวร จึงเป็นการใช้สิทธิที่ไม่ชอบธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามเอกสารตารางเงินค่าขั้แยกตามตัวแทนจำหน่ายที่ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๑ ระบุไว้ว่า ค่าขั้แยกจ่ายต่อเที่ยวแบบ ๓ โหลด จำนวน ๓๓๐ บาท แบบ ๔ โหลด จำนวน ๓๘๐ บาท และค่า CNG เหมจ่ายต่อเที่ยว จำนวน ๑๐๐ บาท แบบ ๗ โหลดจำนวน ๓๘๕ บาท แบบ ๔๔๐ บาท และค่า CNG เหมจ่ายต่อเที่ยว จำนวน ๓๐๐ บาท ต่อมาเมื่อมีการยกเลิกการนำรถเครื่องยนต์แก๊ส (CNG) มาวิ่งงาน และนำรถเครื่องยนต์ดีเซลกลับมาวิ่งงานตามเดิมบริษัทจึงยกเลิกการจ่ายค่า CNG จากนั้นได้มีการเจรจาทกลงร่วมกันให้ยังคงมีการจ่ายค่า CNG สำหรับรถยนต์เครื่องยนต์ดีเซล โดยมีประกาศเป็นกำหนดระยะเวลาซึ่งสิ้นสุดในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ จากนั้นบริษัทก็ได้จ่ายค่า CNG ให้กับพนักงานขับรถเครื่องยนต์ดีเซล ตามประกาศฉบับที่ ๒๙ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน

จึงได้แจ้งเป็นข้อขัดแย้งต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [redacted] ซึ่งทั้งสองฝ่ายเจรจาทกลงกันได้โดยบริษัทเสนอจ่ายเบี้ยเลี้ยงอัตราเดิมตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และจะเริ่มใช้เบี้ยเลี้ยงอัตราใหม่ ตามประกาศฉบับที่ ๒๔ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งประกาศฉบับดังกล่าวจะไม่มีมีการจ่ายค่า CNG และหลังจากนั้นทั้งสองฝ่ายได้มีข้อตกลงร่วมโดยบริษัทตกลงจ่ายเงินจูงใจให้พนักงานขับรถในอัตรา ๗๐ บาท เฉพาะเที่ยวแรกนอกเหนือจากค่าเที่ยวปกติ ตามที่ได้พิจารณาไว้แล้วใน ข้อ ๓ เรื่อง เบี้ยเลี้ยงพนักงานที่วิ่งงาน ต่างจังหวัดโดยผู้แทนบริษัทและผู้แทนสหภาพแรงงานทั้ง ๒ สหภาพแรงงาน ได้ทำข้อตกลงและเห็นชอบ ร่วมกันในการปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยง สำหรับพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ทั้งสายยาวรถฟูลเทอร์ลเลอร์ และสายสั้น รถหรัค และรถฟูลเทอร์ลเลอร์ไว้แล้ว ซึ่งการจัดทำตารางเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวเป็นการจัดทำภายหลังที่มีการ ยื่นข้อเรียกร้องและอยู่ระหว่างการเจรจา และผู้แทนสหภาพแรงงานโดยประธานได้เป็นผู้ลงลายมือชื่อในตาราง เบี้ยเลี้ยงดังกล่าวในนามสหภาพแรงงาน กรณีจึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะวินิจฉัยให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงาน เรียกร้อง

๕. เรื่อง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๖. เรื่อง เงินค่ากะ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง ค่าทำงานล่วงเวลากรณีคร่อมวันหยุด

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ชี้แจงว่า อ้างอิงจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (Work Regulations) แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๖๒ ของบริษัทฯ หมวดที่ ๕ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ข้อ ๓ การทำงาน ในวันหยุด ข้อย่อย ๓.๑.๒ พนักงานรายเดือน ข้อ ๓.๒ พนักงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าสอง เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำได้ ซึ่งปัจจุบันนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน (Work Regulations) แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๖๒ เป็นเหตุให้สหภาพแรงงานฯ แจ้งเป็นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๕ หมวดสวัสดิการ ข้อ ๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในกรณีคร่อมวันหยุด จาก ๑ เท่า เป็น ๒ เท่า ของชั่วโมงการทำงานวันหยุด

ผู้แทนบริษัทชี้แจงว่า โดยปกติหากบริษัทมีคำสั่งให้พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์สายยาว มาปฏิบัติงานในวันหยุด วันแรกที่มาทำงานนั้น พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ก็จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงาน ในวันหยุดในอัตรา ๒ เท่าต่อชั่วโมงในวันและเวลาทำงานปกติ อีกทั้งหากวันที่กลับมาถึงบริษัทตรงกับวันหยุดก็จะมี สิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตรา ๒ เท่าต่อชั่วโมงเช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าในวันเดินทางกลับถ้าตรงกับวันหยุดและพนักงานทำงานไม่ครบ ๘ ชั่วโมงก็ตามบริษัทก็คำนวณค่ามาทำงานในวันหยุดให้ที่ ๘ ชั่วโมง ในอัตรา ๒ เท่า เช่นเดียวกัน ทั้งนี้การจ่ายให้ในอัตรา ๒ เท่าต่อชั่วโมงนั้นจะพิจารณาจ่ายให้เฉพาะในวันแรกที่มา ทำงานกับวันที่กลับมาถึงที่บริษัทมิได้หมายความว่ารวมถึงวันที่ต้องทำงานคร่อมวันหยุดแต่อย่างใด จึงเป็นสวัสดิการที่ดี และมากกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับแก้ไข) มาตรา ๖๑ (๑) ... สำหรับลูกจ้าง ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้

สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ส่วนกรณีมีการทำงานเกินเวลาในวันทำงานปกติหรือเกินเวลาในวันหยุด บริษัทจะจ่ายในอัตรา ๑ เท่าตามชั่วโมงที่ทำงานจริง ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้และนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไประเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นั้น โดยที่ระเบียบข้อบังคับไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่เป็นคุณยิ่งกว่า ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ข้อ ๖ บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาหรือค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว” ดังนั้น จึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะวินิจฉัยให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

๘. เรื่อง ค่าทำงานล่วงเวลา

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๙. เรื่อง ค่าอาหาร

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๐. เรื่อง ค่าเดินทาง

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๑. เรื่อง เบี้ยขยัน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๒. เบี้ยเลี้ยงพนักงานสำนักงาน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๓. เรื่อง เกษียณอายุก่อนกำหนด

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๔. เรื่อง สวัสดิการพนักงานเสียชีวิต

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๕. เรื่อง โครงสร้างฐานเงินเดือน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๖. เรื่อง ค่าเช่าบ้าน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๗. เรื่อง เบี้ยเลี้ยงฝึกรบ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๘. เรื่อง สวัสดิการเงินกู้

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๒๐. เรื่อง เบี้ยเลี้ยงรับรถกลับ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๒๑. เรื่อง มอบของที่ระลึก

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๒๒. เรื่อง ใช้สวัสดิการยัดยูน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๒๓. เรื่อง การจัดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมและสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๒๔. เรื่อง การจัดประชุมร่วมกับสหภาพแรงงาน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง ค่าชี้แจงเหตุผล และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ในฐานะนายจ้าง ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนในอัตราร้อยละ ๓.๕ ของฐานเงินเดือน และบวกค่าเงินเดือน ๓๐๐ บาทต่อคน

๒. ให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ในอัตรา ๔.๘ เท่า ของฐานเงินเดือนบวกเงินพิเศษ ๓๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่าย ดังนี้

- จ่ายก่อนวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
- จ่ายวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒.๘ เท่า ของฐานเงินเดือน
- จ่ายวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ เท่าของฐานเงินเดือน

๓. ให้ยกข้อเรียกร้องหมวดค่าตอบแทน ข้อที่ ๒ และข้อที่ ๓ และหมวดสวัสดิการ ข้อที่ ๓ ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยตั้งแต่วันที่คำวินิจฉัยเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

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

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อินประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัสผาคอ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพิชญ์ จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันท์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
แทนผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังนี้
ฯลฯ

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานมีสิทธิ
อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่าย
ทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัย
อุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ฯลฯ

มาตรา ๑๓๒ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือ
สหพันธ์แรงงานใด ผิดหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัย
อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำ
ทั้งปรับ