



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๓/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

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

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง สหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณาเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวม พยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย บัดนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท [redacted] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการ ผลิตส่วนประกอบ ชิ้นส่วนอะไหล่และอุปกรณ์ของยานยนต์ โดยมี นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๒๕๐ คน ลูกจ้างรับเหมา ค่าแรง ๔๐ คน

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนจังหวัด [redacted] เลขที่ [redacted] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ซอย [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิก ๑๓๕ คน มีกรรมการสหภาพแรงงาน ๙ คน โดยมีนาย [redacted] เป็นประธาน

บริษัทฯ กับสหภาพแรงงาน มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างครั้งล่าสุด ฉบับประจำปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] แจ้งข้อเรียกร้อง ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [REDACTED] จำนวน ๑๓ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวคือพ่อ,แม่,ลูก,คู่สมรส ของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทุกคนจากเดิมปีละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท เพิ่มเป็นปีละไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มเงินค่าครองชีพให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทุกคน จากเดิม ๑,๙๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน เพิ่มเป็น ๒,๕๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน และนำไปรวมกับเงินเดือน เพื่อไปคำนวณล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทปรับค่าน้ำมันจากเดิม ๘๕ บาทต่อคนต่อวัน เพิ่มเป็น ๑๐๐ บาทต่อคนต่อวัน โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทปรับเพิ่มวันหยุดเทศกาลสงกรานต์ และวันหยุดปีใหม่ เพิ่มเทศกาล อีกปีละ ๒ วัน จากเดิมที่มีอยู่ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทจ่ายเงินพิเศษให้กับพนักงาน ที่ไม่ใช้สิทธิลาภักดิ์ ลาป่วย ในรอบ ๑ ปี เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทปรับค่ากะจากเดิม ๑๒๐ บาทต่อวันต่อกะเพิ่มเป็น ๑๕๐ บาทต่อวันต่อกะ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทปรับแก้ไขระเบียบข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก้ไขปรับเพิ่มตามอัตรา การสมทบของบริษัท เท่ากับอัตราส่วนของพนักงานต่ำสุด ๕% และสูงสุดไม่เกิน ๑๕% และให้สมาชิกแรงงาน ที่ได้ลาออกจากกองทุนฯ เมื่อมีการสมัครสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่หลังครบ ๑ ปี สามารถใช้สิทธิ ตามเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทปรับบรรจพนักงงานขับเคลื่อนแทรกที่มีอายุงาน ๑ ปีขึ้นไปเป็นพนักงาน ประจำของบริษัท ของทุกปี

ข้อที่ ๙ ขอให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่เกษียณอายุ ๕๕ ปี ขึ้นไปทุกคน นอกเหนือจากค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานกำหนด และให้พนักงานตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป เกษียณ ก่อนกำหนด (early retire) ได้

อายุงาน	สิทธิประโยชน์เพิ่มนอกจากกฎหมายกำหนด
๑๐-๑๕ ปี	๒๐ เท่าของเงินเดือน เดือนสุดท้าย
๑๖-๒๐ ปี	๓๐ เท่าของเงินเดือน เดือนสุดท้าย
๒๐ ปีขึ้นไป	๔๐ เท่าของเงินเดือน เดือนสุดท้าย

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๑๐ ขอให้บริษัทปรับเพิ่มค่าทักษะตามอายุงานของการทำงานดังนี้

อายุงาน	ค่าทักษะ
๑ ปี	๓๐๙ บาท
๑ ปี ไม่ถึง ๓ ปี	๕๖๖ บาท
๓ ปี ไม่ถึง ๕ ปี	๗๒๑ บาท
๕ ปี ไม่ถึง ๑๐ ปี	๙๒๗ บาท
๑๐ ปี ขึ้นไป	๑,๕๐๐ บาท

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๑๑ ในกรณีรัฐบาลปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ขอให้บริษัทฯ ปรับขึ้นค่าจ้างให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทุกคน เท่ากับอัตราส่วนต่างที่รัฐบาลปรับขึ้น โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อที่ ๑๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสประจำปีให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทุกคน เป็นจำนวน ๕ เดือน บวก ๖๐,๐๐๐ บาท โดยไม่มีการตัดเกรด ขอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสให้กับพนักงานขับเคลื่อนแทรก ทุกคน คนละ ๒๐,๐๐๐ บาท

ข้อที่ ๑๓ ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทุกคน ในอัตรา ๗% บวก ๕๐๐ บาท โดยไม่มีการตัดเกรด สภาพการจ้างอื่นใดที่ดีอยู่แล้วให้คงไว้ นอกจากข้อตกลงหรือแย้งกับข้อตกลงสภาพการจ้างนี้ ให้ใช้สภาพการจ้างนี้แทน

ข้อเรียกร้องนัดเจรจา ครั้งแรก วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ โดยนัดเจรจาต่อกันเรื่อยมา รวม ๙ ครั้ง ครั้งสุดท้ายวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานแจ้งยุติการเจรจาและแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในวันเดียวกัน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงาน ๒ ครั้ง ในวันที่ ๒๑ และ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จังหวัด ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้องค่าจ้างและตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามที่ตกลงกัน โดยบริษัทฯ ตกลงปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวคือพ่อ, แม่, ลูก, คู่สมรส ของลูกจ้าง จากเดิมปีละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท เพิ่มเป็นปีละไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๒. เรื่อง การปรับเพิ่มเงินค่าครองชีพ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๓. เรื่อง การปรับค่าน้ำมัน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๔. เรื่อง การปรับเพิ่มวันหยุดเทศกาล ๗ ละ ๒ วัน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๕. เรื่อง การจ่ายเงินพิเศษให้กับพนักงานที่ไม่ใช้สิทธิ์ลากิจ ลาป่วย ในรอบ ๑ ปี

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๖. เรื่อง การปรับเพิ่มค่ากะ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๗. เรื่อง การปรับเพิ่มอัตราสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด
ตามที่ตกลงกัน โดยบริษัทฯ ตกลงปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นร้อยละ ๖ ของค่าจ้าง
ให้กับลูกจ้างที่มีอายุงาน ๕ ปีขึ้นไป และมีสถิติการลากิจ ลาป่วย ย้อนหลัง ๒ ปี รวมไม่เกิน ๕ วัน และไม่มี
ประวัติการถูกลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้จึงเห็นควร
ชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๘. เรื่อง การบรรจุพนักงานขับคอนแทคเป็นพนักงานประจำ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๙. เรื่อง การให้พนักงานเกษียณก่อนกำหนด (early retire)

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๐. เรื่อง การปรับเพิ่มค่าทักษะตามอายุงาน

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๑. เรื่อง การปรับขึ้นค่าจ้างกรณีรัฐบาลปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ผู้แทนสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง

๑๒. เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามที่ตกลงกัน โดยบริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้าง ดังนี้

- โบนัสแบบคงที่ (Fixed Bonus) เป็นเงินเท่ากับ ๑ เดือน โดยใช้ฐานเงินเดือนของเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ และจ่ายในงวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๕

- โบนัสพิเศษตามเงื่อนไข (Special Bonus) เป็นเงินเท่ากับ ๐.๕ เดือน และจ่ายในงวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดเงื่อนไขพิจารณาจากสถิติการลาป่วย ลากิจ ของลูกจ้างช่วงระยะเวลาเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ไม่เกินวันละ ๕ คน, วันทำงานเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒๐ วันทำงาน และเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒๒ วันทำงาน สถิติการลาป่วย ลากิจ ของลูกจ้างรวมไม่เกิน ๒๑๐ คน, การลาป่วยโควิดไม่นำมาคิดสถิติ โดยต้องมีใบรับรองแพทย์มาประกอบการพิจารณา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

๑๓. เรื่อง การปรับค่าจ้างเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕

ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามที่ตกลงกัน โดยบริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างทุกคนใน [REDACTED] ระดับปฏิบัติการในอัตราร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนงวดเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีผลการปรับขึ้นเงินเดือนในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้จึงเห็นควรชี้ขาดให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] ประธาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้นายจ้างปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวคือพ่อ, แม่, ลูก, คู่สมรสของลูกจ้างเป็น ๕,๐๐๐ บาท ต่อปี

๒. ให้นายจ้างเพิ่มอัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นร้อยละ ๖ ของค่าจ้าง ให้กับลูกจ้างที่มีอายุงาน ๕ ปีขึ้นไป และมีสถิติการลา กิจ ลาป่วย ย้อนหลัง ๒ ปี รวมไม่เกิน ๕ วัน และไม่มีประวัติการถูกลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

๓. ให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้าง

๓.๑ โบนัสแบบคงที่ (Fixed Bonus) เป็นเงินเท่ากับ ๑ เดือน โดยใช้ฐานเงินเดือนของเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ และจ่ายในงวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๕

๓.๒ โบนัสพิเศษตามเงื่อนไข (Special Bonus) เป็นเงินเท่ากับ ๐.๕ เดือน และจ่ายในงวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดเงื่อนไขพิจารณาจากสถิติการลาป่วย ลากิจ ของลูกจ้างช่วงระยะเวลาเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ไม่เกินวันละ ๕ คน, วันทำงานเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒๐ วันทำงาน และเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒๒ วันทำงาน สถิติการลาป่วย ลากิจ ของลูกจ้างรวมไม่เกิน ๒๑๐ คน, การลาป่วยโควิดไม่นำมาคิดสถิติ โดยต้องมีใบรับรองแพทย์มาประกอบการพิจารณา

๔. ให้นายจ้างปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างทุกคนใน [redacted] ระดับปฏิบัติการ ในอัตราร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนงวดเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีผลการปรับขึ้นเงินเดือน ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕.

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ตั้งแต่วันที่คำชี้ขาดเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [redacted]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอภัยกุล)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายอาวุธ ภิญญะ)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

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

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

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 อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ที่ราชอาณาจักรหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฯลฯ