



คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ที่ ๕/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง [REDACTED]

เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖ [REDACTED] มีหนังสือ ที่ [REDACTED] ๐๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับเรื่องไว้พิจารณา และมอบหมายให้คณะอนุกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และคณะอนุกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน พร้อมเชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ข้อเท็จจริงปรากฏดังนี้

เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้อง [REDACTED] จำนวน ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อเรียกร้อง (ไม่มีข้อเรียกร้องที่ ๕) ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาข้อเรียกร้องกัน จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น. ซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงยุติการเจรจาเวลา ๑๒.๐๐ น. ตามรายงานการประชุมการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน ต่อมาสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประนอมข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ และในวันดังกล่าว สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งความประสงค์ขอถอนข้อเรียกร้อง จำนวน ๒ ข้อ คือ ข้อเรียกร้องที่ ๘ และข้อเรียกร้องที่ ๑๒ สำหรับข้อเรียกร้องที่เหลืออีก ๑๑ ข้อ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานฯ จึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งในชั้นสอบข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งความประสงค์ขอถอนข้อเรียกร้องเพิ่มอีก จำนวน ๓ ข้อ คือ ข้อเรียกร้องที่ ๙ ข้อเรียกร้องที่ ๑๐ และข้อเรียกร้องที่ ๑๔ คงเหลือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด จำนวน ๘ ข้อ คือ ข้อเรียกร้องที่ ๑ ข้อเรียกร้องที่ ๒ ข้อเรียกร้องที่ ๓ ข้อเรียกร้องที่ ๔ ข้อเรียกร้องที่ ๖ ข้อเรียกร้องที่ ๗ ข้อเรียกร้องที่ ๑๑ และข้อเรียกร้องที่ ๑๓ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ดังนี้

ข้อเรียกร้องที่ ๑ ให้บรรดาข้อเรียกร้องเดิมที่มีผลบังคับใช้ ยังคงบังคับใช้ต่อไปกับพนักงานของ [REDACTED] เท่านั้น

สหภาพแรงงานฯ...

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ต้องการให้บรรดาข้อเรียกร้องเดิมที่มีผลบังคับใช้ ยังคงบังคับใช้ต่อไป กับ [REDACTED] เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตรคนละ ๓๐๐ บาท ปัจจุบันยังคงจ่ายตามปกติ ต่อมาวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือแจ้งนายจ้าง เรื่อง ไปราชการยื่นคำขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน ชุดใหม่ในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๙ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ตกลงว่า “นายจ้างอนุญาตให้กรรมการ อนุกรรมการ ขอ [REDACTED] ไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ หรือร่วมกิจกรรมกับองค์กรอื่น ๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินการดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับ [REDACTED] โดยต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓ วัน เว้นแต่กรณีเร่งด่วนหรือฉุกเฉิน โดยนายจ้างอำนวยความสะดวกในการจัดรถยนต์พร้อมพนักงานขับรถยนต์ให้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ โดยไม่ส่งผลกระทบและไม่ทำให้งานเสียหาย” นายจ้างอนุมัติ ตามมาตรา ๕๙ โดยไม่ถือเป็นการตกลงตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เนื่องจากข้อตกลงดังกล่าวสิ้นสุดไม่มีผลบังคับใช้อีกต่อไป

[REDACTED] และสหภาพแรงงานฯ มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งหากพิจารณาจากระยะเวลาในการใช้บังคับตามพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๕ แล้ว บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าว ได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับไว้ ๑ ปี นับตั้งแต่วันทำข้อตกลงฉบับนี้เป็นต้นไป จึงเป็นกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนด ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงและมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับดังกล่าวนี้จึงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี จนกว่านายจ้างและลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขึ้นใหม่ ดังนั้น ระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ ฝ่ายลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องซ้ำเข้ามาไม่ได้ ซึ่งบันทึกข้อตกลงฉบับดังกล่าว ข้อเรียกร้องที่ ๑ ทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า “นายจ้างอนุญาตให้กรรมการ อนุกรรมการ ของ [REDACTED] ไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ หรือร่วมกิจกรรม กับองค์กรอื่น ๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินการดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับ [REDACTED] โดยต้องแจ้งให้ นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วัน เว้นแต่กรณีเร่งด่วนหรือฉุกเฉิน โดยนายจ้างอำนวยความสะดวก ในการจัดรถยนต์พร้อมพนักงานขับรถยนต์ให้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ โดยไม่ส่งผลกระทบและไม่ทำให้งานเสียหาย” ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๕๙ “การให้กรรมการสหภาพแรงงาน ไปดำเนินงานสหภาพแรงงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ โดยถือเสมือนว่าการไป ดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้างให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน วรรคสอง ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปร่วมประชุมสหภาพแรงงานหรือร่วมการประชุม หรือสัมมนาอื่นได้ ทั้งนี้ ให้สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันเวลาที่ลูกจ้าง ไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง” ซึ่งพิจารณาถึงบทบัญญัติมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง การให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ โดยถือเสมือนว่า การไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้างนั้นจะต้องเป็นการไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงาน หรือสัมมนาใด ๆ ที่เกี่ยวกับ [REDACTED] เท่านั้น ไม่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ และการให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงานสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้าง จะได้ตกลงกัน ดังนั้น จะต้องมีการตกลงยินยอมกันในเรื่องนี้ก่อน จึงจะเป็นข้อกำหนดตามกฎหมายที่กำหนด ให้สิทธินายจ้างและสหภาพแรงงานจะต้องตกลงกันถึงขอบเขตการดำเนินงาน ขอบเขตของกิจกรรมที่สหภาพแรงงาน จะไปเข้าร่วมการประชุม หรือขอบเขตของการสัมมนาที่จะถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าว เป็นการทำงาน ให้กับนายจ้าง เมื่อพิจารณาตารางกิจกรรมที่นายจ้างอำนวยความสะดวกในการจัดรถยนต์พร้อมพนักงานขับรถยนต์ ให้กับประธานสหภาพแรงงานในช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ มีจำนวนวันลา ๗๑ วัน ดังนั้น การขอไปดำเนินการตามมาตรา ๕๙ นายจ้างจะพิจารณาตามความเหมาะสมโดยไม่ส่งผลกระทบ และทำให้งาน...

และทำให้งานเสียหาย ซึ่งหากพิจารณาจากระยะเวลาใช้บังคับตามมาตรา ๒๕ แล้ว บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับไว้ ๑ ปี นับแต่วันทำข้อตกลงฉบับนี้เป็นต้นไป จึงเป็นกรณีระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง และได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนี้จึงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี จนกว่านายจ้างและลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ แต่จะใช้บังคับต่อไปคราวละ ๑ ปี จนเกิน ๓ ปี ไม่ได้ เนื่องจากมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงเกินกว่า ๓ ปี ดังนั้น บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงสิ้นสภาพบังคับไปในวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ สำหรับบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้วแต่กรณี และเมื่อครบกำหนด ๑ ปีแล้ว ไม่มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับต่อไปอีก ๑ ปี แต่จะใช้บังคับต่อไปคราวละ ๑ ปี จนเกิน ๓ ปี ไม่ได้ เนื่องจากมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงเกินกว่า ๓ ปี ดังนั้น ในกรณีที่มิได้มีการตกลงกันจึงไม่อาจมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๓ ปี

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี วรรคสอง ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี และวรรคสาม การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ... จากข้อเท็จจริงปรากฏว่า สหภาพแรงงานฯ ก็ [REDACTED] มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อกัน จำนวน ๒ ฉบับ คือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสองฉบับมีผลใช้บังคับฉบับละหนึ่งปี และระยะเวลาตามข้อตกลงได้สิ้นสุดลงแล้วทั้งสองฉบับแต่ทั้งสองฝ่ายมิได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสองฉบับดังกล่าวจึงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี ตามมาตรา ๒๕ วรรคสอง การที่สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องให้บรรดาข้อเรียกร้องเดิมที่มีผลบังคับใช้ ยังคงบังคับใช้ต่อไปกับพนักงานขอ [REDACTED] ที่เป็น [REDACTED] เท่านั้น โดยมิได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องเดิม จึงไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อเรียกร้องที่ ๒ ให้การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ที่มีมติร่วมกันแล้วมีสภาพ ดังนี้

๑) ถ้ามตินั้นไม่เกี่ยวข้องกับการเงินให้มีผลบังคับใช้ภายใน ๓๐ วัน นับจากที่ [REDACTED]

รับทราบ

๒) ถ้าเกี่ยวข้องกับการเงินให้นำเสนอคณะกรรมการบริหาร [REDACTED] ภายใน ๖๐ วัน นับ

ตั้งแต่วันที่ [REDACTED] รับทราบ

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ในอดีตและปัจจุบันการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่มีมติร่วมกันนั้น ผู้แทนนายจ้างมิได้นำไปปฏิบัติหรือบังคับใช้อย่างจริงจัง เช่น ที่ประชุมมีมติไม่ให้นำเอกสารรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ไปเผยแพร่ภายนอก แต่ก็มีการนำรายงานการประชุมดังกล่าวออกไปเป็นเอกสาร...

เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการฟ้องร้องดำเนินคดีอาญากับ [REDACTED] เป็นต้น สหภาพแรงงานฯ จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์บรรลุวัตถุประสงค์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๓ ที่บัญญัติให้อำนาจหน้าที่คณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ไว้

[REDACTED] ชี้แจงว่า ไม่สามารถรับข้อเรียกร้องได้ เนื่องจาก [REDACTED] บริหารกิจการ ในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารกิจการ ซึ่งแนวทางการปฏิบัติที่ผ่านมาเมื่อมีการเสนอข้อเรียกร้อง หรือมีมติ ของคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ [REDACTED] ต้องนำข้อเรียกร้อง หรือมติ นำเสนอต่อคณะกรรมการ บริหารกิจการ [REDACTED] เพื่อพิจารณาทุกกรณี [REDACTED]

และหากพิจารณาตามบทบัญญัติ มาตรา ๖ คำนิยามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่าง นายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จึงไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคีภายในองค์กร เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีมติหรือ ผลการพิจารณาเป็นประการใด รัฐวิสาหกิจต้องนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหากพิจารณาเห็นว่าสามารถนำไปสู่ การปฏิบัติได้ก็พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนและต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับภายในของรัฐวิสาหกิจ หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเงินจะต้องดำเนินการตามมาตรา ๑๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ แต่ถ้าหากเรื่องใดที่ไม่เกี่ยวกับการเงินหรือเรื่องใดที่เสนอไปแล้วคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นไม่เห็นด้วยก็ให้นำไปแจ้งที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ทราบ และยุติตามผลการพิจารณาของนายจ้างหรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ การที่สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้อง ให้มติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงินให้มีผลบังคับใช้ภายใน ๓๐ วัน นับจากที่ [REDACTED] รับทราบ และถ้าเกี่ยวข้องกับการเงินให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการ [REDACTED] ภายใน ๖๐ วัน ตั้งแต่ [REDACTED] รับทราบ เป็นข้อเรียกร้องที่ไม่มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่น ของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อเรียกร้องที่ ๓ เมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน [REDACTED] ที่อาจมีผลกระทบ ต่อสภาพการจ้างของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ จะต้องมีการนำเข้าพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการ [REDACTED] เพื่อไปประกาศใช้ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ หมวด ๒ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มาตรา ๒๓

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ปัจจุบัน [REDACTED] มีแผนการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานมากยิ่งขึ้น สหภาพแรงงานฯ เห็นว่า การปรับโครงสร้าง ครั้งนี้อาจมีผลกระทบต่อสภาพการจ้างของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จะต้องมีการนำเข้าพิจารณา ในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการ [REDACTED] เพื่อประกาศใช้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ หมวด ๒ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มาตรา ๒๓

[REDACTED] ชี้แจงว่า [REDACTED] มีแนวทางปฏิบัติในเรื่องที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงาน กล่าวคือ จะมีการทำประชาพิจารณ์หรือสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคน เมื่อผ่านขั้นตอนนี้แล้ว จึงนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกิจการ [REDACTED] ตามอำนาจและหน้าที่ต่อไป นอกจากนี้แล้ววิธีการดำเนินการ ในขั้นตอนศึกษาวิเคราะห์หรือออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ [REDACTED] ได้ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ให้มาเป็น...

ให้มาเป็นที่ปรึกษาโครงการ เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการบริหารและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ [redacted] ได้ว่าจ้างที่ปรึกษาจาก [redacted] ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบุคลากร โดยมีกำหนดส่งมอบงานทั้งหมด ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในการนี้ หากพิจารณาตามบทบัญญัติมาตรา ๖ คำนิยามข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น ข้อเรียกร้องอันเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน [redacted] จึงไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๓ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจึงเป็นอำนาจจัดการของฝ่ายบริหาร นายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนถือเป็นสิทธิของนายจ้างหากนายจ้าง ทำไปตามความจำเป็น เหมาะสม และโดยสุจริต นายจ้างมีอำนาจทำได้ เช่น อำนาจในการจัดโครงสร้างองค์กร การแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน และสถานที่ทำงาน ในการนี้ ระเบียบจัดตั้ง [redacted] ข้อ ๑๙ กำหนดให้ [redacted] มีอำนาจ หน้าที่จัดการและ [redacted] ให้เป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับ [redacted] หรือระเบียบแบบแผน ที่ทางราชการได้วางไว้ และมีอำนาจบังคับพนักงานทุกตำแหน่ง การยื่นข้อเรียกร้องข้างต้นจึงเป็นการที่นิติบุคคลอื่น เข้ามาก้าวล่วงแทรกแซงอำนาจฝ่ายบริหาร เป็นการกระทำที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ และเกินขอบเขตวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า [redacted] ได้ว่าจ้างที่ปรึกษา จาก [redacted] ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบุคลากร มีกำหนดส่งมอบงานทั้งหมดภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ หลังจากนั้นจะมีการทำประชาพิจารณ์หรือสอบถาม ความคิดเห็นจากพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคน ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร [redacted] เป็นอำนาจ ทางการบริหารและมีได้มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด อย่างไรก็ตาม แม้การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานจะเป็นอำนาจทางการบริหาร แต่หาก การปรับปรุงดังกล่าวมีผลกระทบต่อสภาพการจ้างของลูกจ้าง กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เช่น ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างลดลงหรือมีตำแหน่งต่ำกว่าเดิม นายจ้างไม่สามารถดำเนินการได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อเรียกร้องที่ ๔ ในกรณีนี้ [redacted] ต้องการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็น [redacted] โดยการเปิดสอบบรรจุเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานนั้น ให้ [redacted] พิจารณาจากลูกจ้างรายเดือน หรือลูกจ้างประจำ ให้มีสิทธิสอบก่อนที่จะเปิดสอบจากบุคคลภายนอก โดยให้ [redacted] ร่วมในกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกทุกขั้นตอน

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ที่ผ่านม [redacted] ไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานภายใน ที่มีความรู้ความสามารถให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งตลอดเวลาที่ผ่านมา [redacted] มีการเปิดรับบุคลากร ภายนอกเพื่อมาดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น ๆ สหภาพแรงงานฯ จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเป็นการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและเติบโต มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ [redacted] และการที่สหภาพแรงงานฯ ขอเข้าร่วมกระบวนการสรรหานั้น เพื่อให้การพิจารณากระบวนการสรรหาและคัดเลือกมีความเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

[redacted]

.....ชี้แจงว่า การสรรหาบุคลากรเพื่อเป็น ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑. การแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างบริหารเป็นอำนาจการบริหารจัดการของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตน หากนายจ้างทำไปตามความจำเป็นเหมาะสมและโดยสุจริต นายจ้างมีอำนาจทำได้ ระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็น ตามข้อบังคับ ว่าด้วยระเบียบ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในเรื่องดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ ๑๑ วรรคสอง ในการบรรจุพนักงาน ต้องผ่านการพิจารณาตามกระบวนการแต่ละระดับ ดังนี้ ๑) การบรรจุพนักงานไม่เกินระดับ ๗ ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือก และให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี หากบุคคลนั้นมีความประพฤติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน เว้นแต่บุคคลนั้นไม่สามารถผ่านการทดลองการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้สั่งให้บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่ง ๒) การบรรจุพนักงานระดับ ๘ ขึ้นไป ให้นำเสนอคณะกรรมการ พิจารณานุมัติจากผู้ผ่านการคัดเลือกและให้ ซึ่งอำนาจดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของนายจ้างโดยแท้จริง ขั้นตอนและวิธีการสรรหาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกจะมีกระบวนการกลั่นกรองและพิจารณาโดยนายจ้าง หรือ แล้วแต่กรณี) คณะอนุกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก่อนดำเนินการพิจารณาและบรรจุแต่งตั้ง สหภาพแรงงานฯ เป็นหน่วยงานฝ่ายลูกจ้างไม่มีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่จะเข้าร่วมกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ จึงเป็นการกระทำนอกเหนือวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด

๒. สหภาพแรงงานฯ เป็นหน่วยงานฝ่ายลูกจ้างซึ่งไม่มีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายให้ ร่วมในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกทุกขั้นตอน พิจารณาตามบทบัญญัติมาตรา ๖ คำนิยามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น ข้อเรียกร้องอันเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็น จึงมิใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งตาม พ.ศ. ๒๕๐๖ ข้อ ๑๙ กำหนดให้ มีอำนาจหน้าที่จัดการและดำเนิน ให้เป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับที่คณะกรรมการหรือระเบียบแบบแผนที่ทางราชการได้วางไว้ และมีอำนาจบังคับพนักงานทุกตำแหน่ง ประกอบกับมีข้อบังคับ พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๒ ได้กำหนดการบรรจุและการ ไว้แล้ว

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า การที่สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องว่าในกรณี ต้องการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็น โดยการเปิดสอบบรรจุเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานนั้น ให้ พิจารณาจากลูกจ้างรายเดือนหรือลูกจ้างประจำให้มีสิทธิสอบก่อนที่จะเปิดสอบจากบุคคลภายนอกโดยให้สหภาพแรงงานฯ ร่วมในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกทุกขั้นตอน เห็นว่า การพิจารณาว่าบุคคลใดสมควรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานหรือไม่ เป็นอำนาจทางการบริหาร มิได้มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อเรียกร้องที่ ๖ ขอให้ [redacted] แก้อภัยข้อบังคับว่าด้วย [redacted] เกี่ยวกับการมีสิทธิอุทธรณ์เนื่องจากการถูกลงโทษฐานผิดวินัย โดย [redacted] ต้องให้สิทธิในการอุทธรณ์อย่างเป็นธรรม ดังนี้

๑) สิทธิในการอุทธรณ์ต่อผู้มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ส่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยทำเป็นหนังสือ มีสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับ ลงลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เป็น “สามสิบวัน” เพื่อเป็นธรรมแก่ผู้ที่ถูกลงโทษ ได้มีระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์ชี้แจง โดยให้ผู้มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ส่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่งเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

๒) ในการชี้แจงหรือให้ถ้อยคำต่อผู้มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ส่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่ง ผู้อุทธรณ์มีสิทธินำพยานหลักฐานหรือที่ปรึกษาของตนเข้ามาฟังการพิจารณาหรือชี้แจงได้

๓) สามารถคัดค้านต่อผู้มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ส่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่งได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

- รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากการเป็น [redacted]

- มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากการเป็น [redacted]

- มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

- เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย หรือการสั่งให้ออกจากการเป็นพนักงาน

[redacted] ที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากการเป็น [redacted]

๔) เมื่อผู้มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ส่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่งได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการแล้ว ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ คำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้ถือเป็นที่สุด

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ที่ผ่านม [redacted] ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง กรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ในหลายกรณี เช่น สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ลาภกิจเพื่อร่วมกิจกรรม [redacted] การยื่นข้อร้องเรียน [redacted] ฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ เป็นต้น สหภาพแรงงานฯ จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้พนักงานมีสิทธิอุทธรณ์เนื่องจากการถูกลงโทษทางวินัยโดย [redacted] ต้องให้สิทธิในการอุทธรณ์อย่างเป็นธรรม โดยการแก้ไขข้อบังคับว่าด้วยระเบียบ [redacted] เกี่ยวกับการมีสิทธิอุทธรณ์เนื่องจากการถูกลงโทษฐานผิดวินัย

[redacted] ชี้แจงว่า การแก้ไขข้อบังคับว่าด้วยระเบียบ [redacted] เกี่ยวกับการมีสิทธิอุทธรณ์เนื่องจากการถูกลงโทษฐานผิดวินัย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๖ เนื่องจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง [redacted] ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๓ ว่าด้วย วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ส่วนที่ ๓ การอุทธรณ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การอุทธรณ์การกระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้ ข้อ ๕๓ พนักงานผู้ใดถูกลงโทษ เพราะการกระทำผิดวินัย เว้นแต่ให้พนักงานพักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๕๐ หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ แต่ถ้าปรากฏว่าการอุทธรณ์นั้นเป็นเท็จให้ถือว่าเป็นความผิดวินัย ข้อ ๕๔ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้ทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้ ข้อ ๕๕ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้ประธานกรรมการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ และข้อ ๕๖ เมื่อประธานกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการแล้วให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ คำสั่งวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงานให้นำข้อ ๕๐ วรรคสอง และข้อ ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งประเด็นข้อเรียกร้อง...

ข้อเรียกร้องดังกล่าวจะเห็นได้ว่า [REDACTED] ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้มีข้อบังคับบัญญัติเรื่องสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยเอาไว้โดยเฉพาะในข้อ ๕๓ ซึ่งให้สิทธิในการอุทธรณ์หรือหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรมที่มีมาตรฐานมากกว่ากฎหมายกลาง คือ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ จึงไม่จำเป็นที่สหภาพแรงงานฯ จะต้องยื่นมาเป็นข้อเรียกร้องแต่ประการใด ซึ่งข้อเรียกร้องข้อที่ ๖.๒ ข้อที่ ๖.๓ และข้อที่ ๖.๔ [REDACTED] ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๓ ว่าด้วย วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะมีหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรมหรือมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการต่ำกว่ากฎหมายกลางก็นำพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้บังคับแก่กรณี และหากสหภาพแรงงานฯ ต้องการแก้ไขข้อบังคับ

[REDACTED] เกี่ยวกับการมีสิทธิอุทธรณ์เนื่องจากถูกลงโทษฐานผิดวินัยโดย [REDACTED] ต้องให้สิทธิในการอุทธรณ์อย่างเป็นธรรมก็สามารถนำข้อเรียกร้องดังกล่าว เสนอต่อประธานกรรมการพิจารณาแก้ไขระเบียบ [REDACTED] ทั้งนี้ ประธานสหภาพแรงงานฯ และกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีสถานะเป็นกรรมการ ผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ [REDACTED] ที่ ๑๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบระเบียบ/ข้อบังคับต่าง ๆ ของ [REDACTED] เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอ [REDACTED] เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า [REDACTED] ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๓ ว่าด้วย วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ส่วนที่ ๓ การอุทธรณ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษการกระทำผิดวินัยตามข้อ ๕๓ และข้อ ๕๕ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการบริหารกิจการ [REDACTED] ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันทราบ [REDACTED] ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ กล่าวคือ ได้กำหนดให้มีการอุทธรณ์ภายใน ๓๐ วัน และในกรณี [REDACTED] มิได้กำหนดไว้ [REDACTED] ก็ต้องถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ จึงเห็นสมควรยกข้อเรียกร้อง แต่อย่างไรก็ตาม กรณีที่สหภาพแรงงานฯ ต้องการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ [REDACTED] ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ เกี่ยวกับการอุทธรณ์เนื่องจากการถูกลงโทษฐานผิดวินัยนั้น สหภาพแรงงานฯ ก็สามารถเสนอให้ [REDACTED] พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับฯ ได้ตาม [REDACTED] ที่ ๑๕๑/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขระเบียบ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีผู้แทนสหภาพแรงงานเป็นกรรมการอยู่ด้วยแล้ว

ข้อเรียกร้องที่ ๗ ในกรณีที่ [REDACTED] ถูกดำเนินคดีอาญา เนื่องจากปกป้องผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] โดยให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับระเบียบ [REDACTED] ว่าด้วยการช่วยเหลือข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการที่ต้องหาคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๒๘ (โดยอนุโลม) โดยออกเป็นข้อบังคับประจำ [REDACTED]

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานแต่ละคนนั้น เป็นปกติที่ในหลายกรณีพนักงานจะต้องดำเนินการในทางที่ขัดต่อประโยชน์ หรือความประสงค์ของปัจเจกชนบางคนหรือบางกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นถูกฟ้องเป็นคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา สำหรับในกรณีที่พนักงานผู้ใดผู้หนึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องจนตกเป็นจำเลยในคดีอาญา ทางราชการก็ได้มีข้อกำหนดในการให้ความช่วยเหลือในการต่อสู้ทางคดีความแก่ข้าราชการ/พนักงานผู้ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและอยู่ภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย คือ [REDACTED] ว่าด้วยการช่วยเหลือข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการที่ต้องหาคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๒๘

.....ชี้แจงว่า ตาม.....ว่าด้วย การช่วยเหลือข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการที่ต้องหาคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดพิจารณาตามหนังสือแสดงเจตจำนงขอรับความช่วยเหลือต่อหัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดเพื่อให้ออกหนังสือรับรอง เพื่อช่วยเหลือข้าราชการหรือลูกจ้างที่ต้องหาคดีอาญา โดยผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการจะต้องเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องคดีอาญาเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ส่วนราชการเจ้าสังกัด และหัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำที่ถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องคดีนั้นเป็นการปฏิบัติราชการตามหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการและทางราชการมิได้เป็นผู้ฟ้องคดีนั้นเอง

.....จึงไม่สามารถออกเป็น.....ที่ ๗ ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า.....ว่าด้วย การช่วยเหลือข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการที่ต้องหาคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๒๘ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๘ ระเบียบดังกล่าวใช้บังคับกับข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการซึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายที่ถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องคดีเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดและหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำที่ถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องคดีนั้นเป็นการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ และทางราชการมิได้เป็นผู้กล่าวหาหรือฟ้องคดีนั้นเอง ระเบียบดังกล่าวใช้บังคับกับข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการมิได้ครอบคลุมถึงรัฐวิสาหกิจ ข้อเรียกร้องดังกล่าวมิได้มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด

แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีนี้กระทรวงการคลังมีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๘๐๓.๒/ว.๙๐๑ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๙ แจ้งเวียนรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับแนวทางการให้ความช่วยเหลือกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ต้องคดีอาญาเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีแนวทางที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือบุคคลดังกล่าว โดยให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือบุคลากรของรัฐวิสาหกิจที่ต้องหาคดีอาญาเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับสถานะ รูปแบบ และการดำเนินกิจการของแต่ละรัฐวิสาหกิจ โดยดำเนินการกำหนดให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวทางการให้ความช่วยเหลือตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนั้น รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจึงสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงการคลังได้

ข้อเรียกร้องที่ ๑๑ ให้ตัวแทน.....เข้าร่วมสอบสวนข้อเท็จจริงและการทำผิดวินัย กรณีพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ โดยสหภาพจะเป็นผู้กำหนดบุคคลที่จะเข้าเป็นคณะกรรมการฯ

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า การสอบวินัยบางครั้งมีการลงโทษพนักงาน ตั้งแต่ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออกจากงาน พ้นจากการเป็นพนักงานและพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เรื่องเหล่านี้เป็นเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานฯ จึงขอมีส่วนร่วมเป็นกรรมการสอบวินัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมตอบคำถามต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ และประเมินผล เพื่อลดความขัดแย้ง.....ได้มีการแต่งตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงที่ ๐๖๓/๒๕๖๕ โดยมีกรรมการสหภาพแรงงานฯ อยู่ในคณะกรรมการดังกล่าว

องค์การสุรา...

เคยมีหนังสือขอหารือแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ที่ อส ๐๒๕๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ถูกต้องว่าอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นอำนาจของ [REDACTED] หรือไม่ อย่างไร บุคคลใดเป็นผู้มีอำนาจในการเป็นคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และ [REDACTED] สามารถลงโทษทางวินัยแก่พนักงานตาม [REDACTED] ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้หรือไม่ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือตอบข้อหารือที่ รง ๐๕๑๐/๘๑๙๕ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เห็นว่า [REDACTED] พ.ศ. ๒๕๐๖ ข้อ ๑๙ กำหนดให้ [REDACTED] มีอำนาจหน้าที่จัดการและดำเนินกิจการ [REDACTED] ให้เป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับที่คณะกรรมการ [REDACTED] หรือระเบียบแบบแผนที่ทางราชการได้วางไว้ และมีอำนาจบังคับพนักงานทุกตำแหน่งหาก [REDACTED] พบว่ามีลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง [REDACTED] ย่อมมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงจาก [REDACTED] โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๑๙ แห่งระเบียบจัดตั้ง [REDACTED] พ.ศ. ๒๕๐๖ และหากผลการสอบสวนข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิด [REDACTED] สามารถลงโทษทางวินัยได้ตามข้อ ๔๓ แห่ง [REDACTED] ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดโทษทางวินัยไว้ ๕ สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก สำหรับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงไว้แต่ประการใด สหภาพแรงงานฯ จึงไม่มีสิทธิตามข้อเรียกร้อง ประกอบกับหากพิจารณาข้อเรียกร้องดังกล่าวแล้วไม่ถือเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๖

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า การเรียกร้องให้ตัวแทนสหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมสอบสวนข้อเท็จจริงและการทำผิดวินัย กรณีพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานฯ จะเป็นผู้กำหนดบุคคลที่จะเข้าเป็นคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เป็นอำนาจทางการบริหาร มิได้มีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อเรียกร้องที่ ๑๓ ขอให้ [REDACTED] เพิ่มวันลาพักโดยได้รับค่าจ้างจาก ๗ วัน เป็นลาพัก ๑๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เพื่อเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การดำรงชีวิตของพนักงานมิได้มีแต่ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานเพียงอย่างเดียว แต่พนักงานยังควรมีความรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัวที่จะต้องดูแลรับผิดชอบด้วย ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับชีวิตส่วนตัว จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบเกี่ยวพันกันทั้งตัวนายจ้างหรือองค์กร ลูกจ้าง ครอบครัวของลูกจ้าง สังคม รวมถึงในองค์กรที่ต้องการให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวนั้น จำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อพนักงานเกิดดุลยภาพในงานและชีวิตแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานราบรื่นประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไปอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มึนนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงานหรือมีการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดการขาดงาน และลาออกจากองค์กรส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

[REDACTED] ชี้แจงว่า บทบัญญัติมาตรา ๖ นิยามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน...

และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน ดังนั้น ข้อเรียกร้องอันเกี่ยวกับการลาจึงเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากพิจารณา ร่วมกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามสมควรแต่มีได้กำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็น หมายถึง การลาเพื่อการอันใด และมีได้กำหนดจำนวนวันลาไว้ด้วย ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง กรณีนี้หากพิจารณาวันลาจึงขอ [redacted] โดยได้รับค่าจ้าง ๗ วันนั้นเหมาะสมแล้ว ซึ่งหากเปรียบเทียบกับวันลา [redacted] ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี และอยู่ภายใต้การกำกับ [redacted] เช่นเดียวกันกับ [redacted] ได้กำหนดวันลาจึงโดยได้รับค่าจ้าง ๕ วัน ประกอบกับ สถิติในรอบประเมินผลงานปี ๒๕๖๖ (ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖) [redacted] มีพนักงาน จำนวน ๑๖๔ คน มีพนักงานใช้สิทธิลา ๗ วัน จำนวน ๑๒ คน ลา ๖.๕ วัน จำนวน ๘ คน ลา ๖ วัน จำนวน ๙ คน ลา ๕.๕ วัน จำนวน ๕ คน ลา ๕ วัน จำนวน ๑๖ คน ลา ๔.๕ วัน จำนวน ๕ คน ลา ๔ วัน จำนวน ๑๗ คน ลา ๓.๕ วัน จำนวน ๔ คน ลา ๓ วัน จำนวน ๑๘ คน ลา ๒.๕ วัน จำนวน ๕ คน ลา ๒ วัน จำนวน ๑๔ คน ลา ๑.๕ วัน จำนวน ๖ คน ลา ๑ วัน จำนวน ๑๖ คน ลา ๐.๕ วัน จำนวน ๕ คน และพนักงานไม่ได้ใช้สิทธิจำนวน ๒๔ คน

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า ประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๔ กำหนดนิยาม “วันลา” หมายความว่า วันที่ถูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็น... โดยประกาศคณะกรรมการดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้แต่มีได้กำหนด จำนวนวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นไว้ ดังนั้น จำนวนวันลาจึงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ซึ่งสภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องขอให้ [redacted] เพิ่มวันลาจึงจาก ๗ วัน เป็น ๑๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเมื่อพนักงานเกิดดุลยภาพในงาน และชีวิตแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน [redacted] ให้ข้อเท็จจริงว่าให้พนักงานลาจึงได้ โดยได้รับค่าจ้าง ๗ วันนั้นเหมาะสมแล้ว การที่สภาพแรงงานฯ เรียกร้องให้เพิ่มวันลาจึงเพื่อสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ยังรับฟังไม่ได้ว่ามีเหตุผลความจำเป็นเพียงพอประกอบกับ เมื่อพิจารณาสถิติ การลาจึงในรอบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๖๖ มีพนักงาน จำนวน ๑๖๔ คน พนักงานใช้สิทธิลา ๗ วัน จำนวน ๑๒ คน และพนักงานไม่ได้ใช้สิทธิลา จำนวน ๒๔ คน รวมทั้งจำนวนวันลาจึง [redacted] ยังสูงกว่า [redacted] ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล [redacted] จึงเห็นว่า วันลาจึงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน [redacted] เหมาะสมแล้วเห็นสมควรให้ยกข้อเรียกร้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีมติวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง [redacted] ดังนี้

๑. ข้อเรียกร้องที่ ๑ ข้อเรียกร้องที่ ๒ ข้อเรียกร้องที่ ๓ ข้อเรียกร้องที่ ๔ ข้อเรียกร้องที่ ๗ และข้อเรียกร้องที่ ๑๑ เป็นข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด

๒. ข้อเรียกร้องที่ ๖ และข้อเรียกร้องที่ ๑๓ วินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อเรียกร้อง

ลงชื่อ [redacted] กรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายวิญญูพีล ติวะตันสกุล)
รักษาการ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
ปฏิบัติราชการแทน เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางปานทิพย์ ศรีพิมล)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ลงชื่อ [redacted] (นายวิฑัย รัตนกร)	กรรมการ	ลงชื่อ [redacted] (นายศุภชัย เอกอุ่น)	กรรมการ
ลงชื่อ [redacted] (นายมานพ เกื้อรัตน์)	กรรมการ	ลงชื่อ [redacted] (นายอำนาจพร เกิดพุ่ม)	กรรมการ
ลงชื่อ [redacted] (นายอาคม เพ็งจันทร์)	กรรมการ	ลงชื่อ [redacted] (นายสราวุธ สราญวงศ์)	กรรมการ

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวกาญจนา พูลแก้ว)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน