



เอกสารผลงานลำดับที่ 2

กรณีศึกษา

ข้อขัดแย้ง

บริษัท เจ.แอนด์.ดี.เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ

โดย

นายสหาย โถทองคำ

ผู้ขอประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน
(แรงงานและสวัสดิการสังคม)
(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชข)

ตำแหน่งเลขที่ 24

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



212.05.6
84691

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
00629
กรณีศึกษาข้อขัดแย้ง บริษัท เจ

เอกสารผลงานลำดับที่ 2

กรณีศึกษา

ข้อขัดแย้ง

บริษัท เจ.แอนด์.ดี.เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ

โดย

นายสหาย โถทองคำ

ผู้ขอประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน
(แรงงานและสวัสดิการสังคม)

(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ขช)

ตำแหน่งเลขที่ 24

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ค ำ น ำ

ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีบทบาท
หน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุม ตรวจสอบ ตรวจสอบและให้แนวคิด คำปรึกษา
แนะนำแก่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานจังหวัด เกี่ยวกับการดำเนินการและการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย
ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่การ
ตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัย การรับและวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ การไกล่เกลี่ย
ข้อพิพาทแรงงาน และดำเนินการแก้ไขปัญหาคัดแย้งอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือการ
ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบิดงานการนัดหยุดงาน หรือ
การผลงาน การประท้วงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถยุติได้โดยเร็วและเกิดความเสียหาย
น้อยที่สุดแก่คู่กรณี

นอกเหนือจากหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหาร การป้องกันและ
แก้ไขปัญหาคัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้ว หากกรณีข้อขัดแย้งหรือ
กรณีข้อพิพาทแรงงานรายใดที่มีลักษณะแปลกแตกต่างไปจากข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาท
แรงงานรายอื่น ๆ หรือเป็นปัญหาคัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่ค่อนข้างยืดเยื้อ
ยาวนาน ก็เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งนอกเหนือจากฐานะที่ต้องเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบ
ในการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและการปฏิบัติตามกฎหมาย ก็คือการทำจะต้อง
ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทราบถึงมูลเหตุที่
ก่อให้เกิดปัญหา เหตุการณ์และรายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการที่ใช้ในการ
แก้ไขปัญหาคัดแย้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขป้องกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทาง
สำหรับเจ้าหน้าที่ที่จะนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน
สัมพันธ์ต่อไป

กรณีข้อขัดแย้งของบริษัท เจ.แอนด์.ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด เกิดขึ้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ ที่ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุม ป้องกันและแก้ไขปัญหาตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง นายจ้าง สหภาพแรงงานฯ ต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้นเมื่อเกิดมีปัญหาคือข้อขัดแย้งขึ้นในพื้นที่ จึงเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้เขียนที่จะต้องเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในฐานะผู้ควบคุม กำกับดูแลและเข้าร่วมแก้ไขปัญหาดังแต่การเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ประสานงานกับนายจ้าง ลูกจ้างให้มีการเจรจาเพื่อ ยุติปัญหาอย่างต่อนื่อง ติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มลูกจ้างที่เดินทางไปร้องทุกข์ หรือร้องเรียนกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนรวบรวม สรุปเหตุการณ์เพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตั้งแต่เหตุการณ์ ได้เริ่มเกิดขึ้นจนปัญหาข้อขัดแย้งดังกล่าวยุติลง และเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งรายนี้ยุติลง ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาข้อขัดแย้งกรณีนี้เป็นปัญหาข้อขัดแย้งที่น่าสนใจ จึงได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เห็นสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ในการนำผลการศึกษาวិเคราะห์ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่สนใจ ที่จะได้นำไปใช้ เป็นแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิด ขึ้นอีก

นายสหาย โภททองคำ

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
บทที่ 1 บทนำ	6
ความเป็นมาและสภาพของปัญหา	6
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	9
ขอบเขตของการศึกษา	9
วิธีการศึกษา	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	11
- ข้อมูลบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด	11
- ข้อมูลสหภาพแรงงานเจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย	13
- สภาพปัญหาก่อนเกิดข้อขัดแย้ง	14
- ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการขอให้จัดการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง	14
- การเลือกตั้งสหภาพแรงงานเจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย	17
- สหภาพแรงงานอื่นชื่อเรียกห้อง	18
- การตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่	22
- ข้อขัดแย้งกรณีลูกจ้างไม่พอใจผู้จัดการฝ่ายบุคคล	25
- การฟื้นฟูบทบาทของสหภาพแรงงาน	29

	- การเปลี่ยนผู้นำสหภาพแรงงาน และเปลี่ยนสังกัด สภาองค์การลูกจ้าง	33
	- เศรษฐกิจถดถอยกับปัญหาข้อขัดแย้งที่เริ่มก่อตัว	41
บทที่ 3	สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไขปัญหา	42
	- สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไข	42
	- บทบาทบุคคลที่เกี่ยวข้องและแนวทางแก้ไขปัญหา	55
	- สรุปแนวทางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่	60
บทที่ 4	วิเคราะห์เหตุการณ์และข้อเท็จจริง	64
	- สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง	64
	- เหตุใดข้อขัดแย้งรายนี้จึงไม่มีความรุนแรง และไม่ยืดเยื้อยาวนาน	69
	- ทำไมสหภาพแรงงานฯ จึงเลือกใช้วิธีการนัดหยุดงาน แทนการใช้วิธีการอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้ง	73
	- การที่นายจ้างจ่ายเงินโบนัสโดยกำหนดจำนวนคน เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่	75
	- การที่สหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงานเป็นการใช้สิทธิ ที่ขอความช่วยเหลือหรือไม่ เพียงใด	78
บทที่ 5	สรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขป้องกัน	82
	สรุป	82
	ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา	88

- เมื่อเริ่มมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น	88
- เมื่อเริ่มมีการนัดหยุดงาน	93
ข้อเสนอแนะในการป้องกัน	96
- ในด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติ	96
- ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง	97

ภาคผนวก

- หนังสือแจ้ง เรื่อง นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง	102
- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2537	104
- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2538	109
- บันทึกรายงานการประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อขอมตินัดหยุดงาน	112
- หนังสือแจ้งการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงาน	114
- ประกาศของบริษัทฯ เรื่องพนักงานหยุดงานไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย	115
- หนังสือ ถึง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เรื่องขอความเป็นธรรม	116
- หนังสือร้องเรียนถึง ฯพณฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เรื่องขอความกรุณาเข้าช่วยเหลือและระงับข้อพิพาท	117
- บันทึกข้อตกลงระหว่างบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ ลงวันที่ 27 มีนาคม 2539	118

บทนำ

ความเป็นมาและสภาพของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินกิจการทางธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ มีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้นความพยายามของสถานประกอบการที่จำเป็นจะต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ จึงเป็นนโยบายที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งขององค์กรหรือสถานประกอบการที่จะนำพาองค์กรหรือสถานประกอบการไปสู่ความเจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนาสถานประกอบการ หรือองค์กรโดยการเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับการปรับปรุงเทคโนโลยี การบริหาร การจัดการและ การลดต้นทุนในการผลิต มากกว่าการที่จะให้ความสำคัญกับ "คน" ดังนั้นในช่วงระยะเวลาหลัง ๆ จึงปรากฏว่ามีสถานประกอบการจำนวนมากประสบปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน มีการดำเนินการ และปฏิบัติต่อกันทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่นมีการร่วมกันนัดหยุดงานจากกลุ่มลูกจ้าง การบิดงาจากนายจ้าง จนกระทั่งในท้ายที่สุดบางรายมีการเลิกจ้างลูกจ้าง และเลิกกิจการไปในที่สุด

ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน หรือความสัมพันธ์ในด้านอื่นที่นายจ้าง ลูกจ้างมีต่อกันเป็นเรื่อง

ที่มีความสำคัญเพราะนอกจากทั้งสองฝ่ายจะต้องเกื้อหนุนกันในฐานะเป็นปัจจัยในการผลิตแล้ว ทั้งสองฝ่ายยังจะต้องอยู่ร่วมกันอีก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวย่อมจะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นธรรมดา ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละฝ่ายต่างก็มีวัตถุประสงค์ แนวความคิด ความต้องการ และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน โดยนายจ้างก็ย่อมจะต้องมุ่งหวังที่จะได้ผลกำไรจากการประกอบธุรกิจให้มาก และประหยัดที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนลูกจ้างก็ย่อมจะมุ่งหวังให้ได้รับค่าจ้างสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นธรรม มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ซึ่งหากปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งสองฝ่ายสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ยุติ หรือสามารถตกลงกันได้อย่างรวดเร็วในจังหวะเวลาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ความสงบเรียบร้อยในสถานประกอบการก็จะเกิดขึ้น และเป็นผลดีต่อกับทุก ๆ ฝ่าย แต่หากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม จนปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นบานปลาย หรือลุกลามออกไปจนถึงขั้นมีการประท้วง ไม่ยอมเข้าทำงาน นัดหยุดงาน หรือปิดงาน ย่อมจะเป็นเหตุก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากต่อธุรกิจ และสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นความเสียหายในกระบวนการผลิตการตลาด ความสงบเรียบร้อยในสถานประกอบการ และยังกระทบกระเทือนต่อภาวะการครองชีพของ

ลูกจ้างอีกด้วย ดังนั้นการดำเนินการเพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและการป้องกัน
มิให้ข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นหรือหากมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน
เกิดขึ้น ก็สามารภที่จะดำเนินการ หรือจัดการกับปัญหาข้อขัดแย้งหรือปัญหาข้อพิพาท
แรงงานให้ยุติลงด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันอย่างรวดเร็วภายในสถานประกอบการ
จึงนับว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสภาพสถานการณ์
ปัจจุบัน เพราะเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ สามารถยุติลงได้
อย่างรวดเร็ว ช่อมเป็นการช่วยป้องกันปัญหามิให้ลุกลามบานปลายออกไป จนเกิด
ผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคม
ของประเทศชาติโดยส่วนรวม และนอกจากนั้นยังสามารถยังประโยชน์ให้แก่
สถานประกอบการในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า และธุรกิจ
ได้เป็นอย่างดี

อนึ่งเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งที่อาจ
เกิดขึ้นในโรงงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ทั้งลูกจ้าง
สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
เกี่ยวกับเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ จำเป็นที่จะต้องทำการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์
วิจัยปัญหาข้อพิพาทแรงงาน หรือปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทุกกรณีอย่างต่อเนื่อง
เพื่อหารูปแบบ หรือแนวทางป้องกัน และแก้ไขที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์แก่ผู้
เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะนำไปศึกษา ค้นคว้า และนำไปปรับใช้ได้ทันทีเมื่อมีปัญหา
ข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของการเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
2. เพื่อศึกษาเหตุการณ์ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตั้งแต่ เริ่มต้น จนปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ยุติลง
3. เพื่อศึกษาแนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานฯ และเจ้าหน้าที่
3. เพื่อนำเสนอประสบการณ์และแนวทางในการป้องกันปัญหาข้อขัดแย้ง ในลักษณะนี้ มิให้เกิดขึ้นอีก
4. เพื่อให้ข้อ เสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นอีก ให้สามารถยุติได้โดย เร็วและก่อให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด

ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาข้อขัดแย้งกรณีของบริษัท เจ. แอนด์. ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่ลูกจ้างบริษัท เจ. แอนด์. ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยสหภาพแรงงานเจแอนด์ดี แห่งประเทศไทยได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ครั้งแรกเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2533 จนเกิดปัญหาข้อขัดแย้งที่สหภาพแรงงาน ได้ขอมติให้หยุดงาน เนื่องจากเข้าใจว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อปี พ.ศ. 2538 จนกระทั่งมีการหยุดงาน และในท้ายที่สุดสามารถว่าเนินการยุติข้อขัดแย้งลงได้เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2539

2. ศึกษาถึงสาเหตุ และปัญหาของข้อขัดแย้งรายนี้ว่า เหตุใดจึงมีความรุนแรง ยิ่งหากซับซ้อน และยืดเยื้อยาวนาน

3. ศึกษาถึงวิธีการในการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นของ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ที่ปรึกษาของนายจ้างและลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่เริ่มเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง จนปัญหาข้อขัดแย้งยุติ

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาจากข้อมูล เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ จากบริษัท เจ.แอนด์.ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด สหภาพแรงงาน เจแอนด์ดี แห่งประเทศไทย และกลุ่มลูกจ้าง

2. ศึกษาจากข้อมูล แฟ้มสถานประกอบการ เอกสาร รายงาน ของ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษาข้อมูลจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำพิพากษาศาลฎีกา ข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยและสาเหตุของการเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
2. ทราบถึงเหตุการณ์ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตั้งแต่เริ่มต้น จนปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ยุติลง
3. ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายต่าง ๆ
4. นำผลการศึกษาใช้เป็นรูปแบบและแนวทางแก้ไขการป้องกันและแก้ไข ปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นอีก

บทที่ 2

ข้อมูลทั่วไป

1. ข้อมูลบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่ตั้งบริษัท	สำนักงานใหญ่และโรงงานตั้งอยู่เลขที่ 247 หมู่ 6 ซอย สะพานปลาสมุทรปราการ ถนนท้ายบ้าน ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ โทรศัพท์ 289-3809 โทรสาร 289-3809
ประกอบกิจการ	รับจ้างผลิตรองเท้า ภายใต้ชื่อ NIKE ภายใต้คำสั่งซื้อของลูกค้า
ตลาด	ส่งออกต่างประเทศทั้งหมด 100 เปอร์เซ็นต์
จำนวนลูกจ้าง	2,000 คน
เป็นธุรกิจร่วมทุน	ไทย - ใต้หวัน
ทุนจดทะเบียน	สองร้อยล้านบาท
ก่อตั้งเมื่อ	29 มกราคม 2531
เริ่มดำเนินการเมื่อ	เดือนกรกฎาคม 2531 โดยเริ่มต้นใช้ชื่อบริษัทว่า บริษัท ไอ.ดี.ไอ. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด และได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็นบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัดเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2531
ประธานบริษัท	นายเลียว จี ฉิน
รองประธานบริษัท	นายเงิน ชี ถง
ผู้จัดการแผนกบริหาร	นายเหมา ไท่ ชุน
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	นายพิบูลย์ สุวรรณสุภา

กรรมการบริษัทมี 16 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. นายเลี้ยว จี เงิน | 2. นายหวัง ต้า เป็น |
| 3. นายเม้ง เจา เหนียน | 4. นายเงิน ซี ถง |
| 5. นายหลิน ซี ซุ่น | 6. นายหวัง เป็น เลียง |
| 7. นายเซียว จง ไท่ | 8. นายหลิน เจ็งสง |
| 9. นายหลิว จุ้น เลียน | 10. นายสี สู้ย เฟิง |
| 11. นายหลิว เทวิน ถง | 12. นายเงิน ฮู่ย จาง |
| 13. นายหวัง หมิง โสง | 14. นายพลศักดิ์ เรืองปัญญาโรจน์ |
| 15. นายอดุลย์ ใจวัฒนาสวัสดิ์ | 16. นายหวัง เม่า สง |

จำนวนหรือชื่อกรรมการซึ่งลงชื่อผูกพันบริษัทได้คือ

นายเลี้ยว จี เงิน ประธานกรรมการ ลงลายมือชื่อและประทับตรา
สำคัญของบริษัทฯ หรือนายเงิน ซี ถง ลงลายมือชื่อร่วมกับนายพลศักดิ์
เรืองปัญญาโรจน์ หรือนายอดุลย์ ใจวัฒนาสวัสดิ์ หรือนายหลิว จุ้น เลียน
หรือนายสี สู้ย เฟิง หรือนายหวัง หมิง โสง และประทับตราสำคัญของ
บริษัทฯ ยกเว้นการขายอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นทรัพย์สินของบริษัทฯ

วันทำงาน	วันจันทร์ - วันศุกร์
เวลาการทำงาน	เริ่ม 08.00 - 18.30 น.
วันหยุดประจำสัปดาห์	วันเสาร์ และวันอาทิตย์
อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง	ประมาณ 5,000 บาท ต่อเดือน
อายุงานเฉลี่ยของลูกจ้าง	ประมาณ 7 ปี
วุฒิการศึกษาของลูกจ้าง	ส่วนใหญ่อยู่ระดับ ประถมศึกษา
ภูมิลำเนาของลูกจ้าง	ส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด

รายชื่อผู้แทนการเจรจาฝ่ายบริษัทฯ

- | | | |
|--------------------------------|---------|-----------------------------|
| 1. นายเงิน ซี ถง (เจอรี่ เงิน) | ตำแหน่ง | รองประธานบริษัท |
| 2. นายพิบูลย์ สุวรรณสุภา | ตำแหน่ง | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ |

3. นายธรรมนันท์ กันทะเพ็ญ ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายผลิตตัวถัง
4. นายสุชาติ เต็มสิทธิ์โชค ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายประกันคุณภาพ

2. ข้อมูลสหภาพแรงงาน

ชื่อ	สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เลขทะเบียนที่ สป.230	
สังกัด	สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย	
ที่ตั้งสำนักงาน	เลขที่ 1222 ซอยนครทอง ถนนสุขุมวิท ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ	
จดทะเบียนจัดตั้ง	เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2533	
สมาชิกสหภาพฯ	1,870 คน (ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2538)	
กรรมการสหภาพฯ	1. นางสาวสิญญาลักษณ์ แก้วหนู	ประธานกรรมการ
	2. นางสาวศุภลักษณ์ ชาวนาฝ้าย	รองประธานกรรมการ
	3. นางคำตัน เอี่ยมศรี	รองประธานกรรมการ
	4. นายวิมล ศิริเคน	รองประธานกรรมการ
	5. นางสาวสุทวากร สมานมิตร	เลขาธิการ
	6. นางคำไฮ รัตตะรัมย์	เหรัญญิก
	7. นางสาวพิศมัย สีสี่	นายทะเบียน
	8. นางอ้อย เวียงซ้อง	นายทะเบียน
	9. นางสาววันเพ็ญ วงศ์ษา	นายทะเบียน
	10. นายวิเชียร พิระภาค	ฝ่ายการศึกษา
	11. นางสาวนวลทิพย์ รสขุ่ม	ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
	12. นางสาวบังอร มณีรัตน์	ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
	13. นางสาวลิ่งวาสนีย์ วงศ์มา	ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| 14. นางสาวขวัญหล้า ม่วงสน | ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน |
| 15. นางสาวประไพ สันทร | ฝ่ายประชาสัมพันธ์ |
| 16. นางสาวมณฑาทิ เกิดมาลัย | ฝ่ายประชาสัมพันธ์ |
| 17. นางสาวบุญมา คุณศรี | ฝ่ายประชาสัมพันธ์ |
| 18. นางสาวมณฑาทิสร ช่างแสง | ฝ่ายประชาสัมพันธ์ |
| 19. นางสาวอารีย์ แสงทับทิม | ฝ่ายประชาสัมพันธ์ |

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน 1. นายอัมพร บรรดาศักดิ์ 2. นายมนัส โภคผล

3. สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งในปี พ.ศ. 2539

3.1 ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการขอให้จัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

หลังจากที่บริษัทฯ ได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 บริษัทฯ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่ในปี พ.ศ. 2533 ได้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นโดย

- วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2533 ลูกจ้างจำนวน 11 คน ได้เข้าชื่อกันทำหนังสือถึงเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และนายจ้าง ขอให้จัดให้มีการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการ

- วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2533 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ มีมติให้ปลดลูกจ้าง 3 คน เนื่องจากมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน และฝ่ายจัดการ โดยบริษัทฯ มีหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างทั้ง 3 คน ทราบ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2533 และให้พ้นจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2533 เป็นต้นไป (สนวน) ลูกจ้างทั้ง 3 คนประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. นางสาวบรรจง มีสาวงค์ | อายุงาน 8 เดือน 7 วัน |
| 2. นางสาวพรกมล อินทร์แก้ว | อายุงาน 1 ปี 5 เดือน 23 วัน |
| 3. นางสาวสวรรค์ ครองเคหา | อายุงาน 1 ปี 5 เดือน 14 วัน |

ข้อเท็จจริงปรากฏว่าทั้ง 3 คน มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรขอให้นายจ้างจัดให้มีการ

ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง กล่าวคือนางสาวพรกมลฯ และนางสาวบรรจงฯ เป็นผู้
ผู้เข้าร่วมเข้าชื่อทำหนังสือขอให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ส่วนนางสาวสวรรค์ฯ เป็นผู้
ถูกเสนอชื่อในหนังสือดังกล่าวให้เป็นกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ขณะ
เดียวกันหากพิจารณาในด้านอายุงานแล้วลูกจ้างทั้ง 3 คน น่าจะผ่านการทดลองงานได้แล้ว
ดังเช่นที่บริษัทฯ ได้เคยมีหนังสือแจ้งบรรจุเป็นพนักงานประจำให้แก่นางสาวบรรจงฯ ดังนี้

หนังสือแจ้งบรรจุเป็นพนักงานประจำ

ถึง คุณบรรจง มีสาวงค์

ตามที่ท่านได้เข้าเป็นพนักงานของบริษัท ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2532 ใน
ตำแหน่งพนักงานประกอบ โดยมีระยะเวลาการทดลองงาน 180 วัน นั้น บัดนี้ บริษัทฯ ได้
พิจารณาผลงานของท่านแล้วเห็นสมควรบรรจุท่านให้เป็นพนักงานประจำของบริษัท ตั้งแต่
วันที่ 16 ธันวาคม 2532

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

น.ส.อุดมศรี ปลื้มอารมณ

หัวหน้าฝ่ายบุคคล

- วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2533 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าสอบข้อเท็จ
จริงที่บริษัทฯ กรณีลูกจ้างขอให้บริษัทฯ ประกาศการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง
ขึ้นในสถานประกอบการ และ กรณีการเลิกจ้างลูกจ้าง 3 คน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์
2533 โดยนายรสิทธิ์ ภาณุจนประกร ผู้จัดการโรงงาน และ นางสาวอุดมศรี
ปลื้มอารมณ หัวหน้าฝ่ายบุคคล ได้ชี้แจงดังนี้

1. กรณีลูกจ้างขอให้บริษัทฯ ประกาศการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง
ซึ่งบริษัทฯ ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากลูกจ้าง เมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2533 นั้น บริษัทฯ

ขอนำไปหารือในคณะกรรมการบริหารก่อน และจะแจ้งคำตอบให้ลูกจ้างทราบต่อไป

2. บริษัทฯ ยืนยันเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง 3 คนที่บริษัทฯ ได้ประกาศไปแล้ว และลูกจ้างได้มารับหนังสือเลิกจ้างแล้ว

อนึ่ง ในกรณีการเลิกจ้างดังกล่าวต่อมาได้มีการเจรจาจ่ายเงินช่วยเหลือ และให้ลูกจ้างดังกล่าวออกจากความเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ แล้ว

- วันที่ 6 มีนาคม 2533 ลูกจ้างจำนวน 12 คน เข้าชื่อทำหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ขอให้ประกาศการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยลูกจ้างขอให้จัดการเลือกตั้งขึ้นใน วันที่ 26 มีนาคม 2533 หนังสือดังกล่าวเป็นหนังสือขอให้ประกาศการดำเนินการจัดการเลือกตั้งฉบับที่ 2 หลังจากฉบับแรกถูกยกเลิกเนื่องจากผู้เข้าชื่อถูกเลิกจ้างไปบางส่วน ทำให้คงเหลือผู้เข้าชื่อไม่ครบจำนวนตามประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- วันที่ 26 มีนาคม 2533 คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจัดการประชุมขึ้น และเนื่องจากมีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างเพียง 13 คน เท่ากับจำนวนตามกฎหมายกำหนดให้มีกรรมการลูกจ้างได้ในสถานประกอบการแห่งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้สมัครทั้ง 13 คน เป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่ต้องทำการหย่อนบัตรเลือกตั้ง ทั้งนี้ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2533 เป็นต้นไป

กรรมการลูกจ้างทั้ง 13 คน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. นายสมบูรณ์ ชอดอ้อย | 2. นางสาวรัชณี พูลสวัสดิ์ |
| 3. นางสาวสัญญาลักษณ์ กัทจ้อย | 4. นางสาวแก้วใจ ศรีสัมพันธ์ |
| 5. นางสาวสุจิตรา ประทุมฉาย | 6. นางสาวนลิน อึ้งสม |
| 7. นางสาวเยาวนิตย์ เจ๊ะวังมา | 8. นางสาววันเพ็ญ วันขวัญ |
| 9. นางพวงเพ็ญ ญาณสุคนธ์ | 10. นางสาวพรทิพย์ ประทุมฉาย |
| 11. นางสาวอำไพ คงเหมือนเพชร | 12. นางสาวเมรี มั่นจิตร |
| 13. นางบุญสุข ทองใบ | |

3.2. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

- วันที่ 31 มีนาคม 2533 ลูกจ้าง 10 คน ยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ชื่อสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (ผลิตรองเท้า)

- วันที่ 25 เมษายน 2533 นายทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการจดทะเบียนให้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ทะเบียนเลขที่ สป.230 สำนักงานเลขที่ 539 หมู่ที่ 3 ซอยร่วมพัฒนา ถนนสุขุมวิท ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง-สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โทรศัพท์ 3953055 (บ้านพักของนายชิน ทัพบล ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งเลขาธิการชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาสหภาพแรงงาน)

ผู้เริ่มก่อการ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. นางประจวบ วิทยาพันธ์ | 2. นางสาวเมธี มั่นจิตร |
| 3. นางสาวอำไพ คงเหมือนเพชร | 4. นางสาวแก้วใจ ศรีสัมพันธ์ |
| 5. นางศรีสุวรรณ นิลโสม | 6. นางสาววันเพ็ญ วันขวัญ |
| 7. นายสมบูรณ์ ยอดอ้อย | 8. นายสุชาติ นาคนก |
| 9. นางสาวพรทิพย์ ประทุมฉาย | 10. นางสาวพรรณี คร่ำกระโทก |

โดยมีนายสุชาติ นาคนก เป็นประธานผู้เริ่มก่อการ และ นายชิน ทัพบล เป็นที่ปรึกษาสหภาพแรงงานฯ ในยุคก่อตั้ง

- วันที่ 3 พฤษภาคม 2533 สหภาพแรงงานฯ จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกขึ้นที่ห้องอาหารเมืองสมุทร มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม 58 คน จากจำนวนสมาชิกทั้งหมด 140 คน ผลการประชุมสรุปได้ดังนี้

- ประธานที่ประชุม (นายสุชาติ นาคนก) แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

- ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์รับรองร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ

- ที่ประชุมเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ จำนวน 15 คน

ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 1. นางสาวรัชณี พูลสวัสดิ์ | 2. นางสาวสุจิตรา ประทุมมา |
| 3. นางบุญสุข ทองใบ | 4. นางสาวเมธี มั่นจิตร |
| 5. นางสาววิรัตน์ ดอนสกุล | 6. นางอรษา ทรัพย์นิมิตร |
| 7. นายสมบูรณ์ ยอดอ้อย | 8. นางสาวนลิน อึ้งสม |
| 9. นางสาวพรณี ตระการระโก | 10. นายสุชาติ นาคนก |
| 11. นางสาวแก้วใจ ศรีสัมพันธ์ | 12. นางศรีสุพรรณ นิลโสม |
| 13. นางสาวอำไพ คงเหมือนเพชร | 14. นางประจวบ วิทยาพันธ์ |
| 15. นายสถาพร อินทร์เรืองศรี | |

- วันที่ 8 กันยายน 2533 สหภาพแรงงานฯ จัดประชุมใหญ่วิสามัญสมาชิกเข้า
ร่วม 376 คน จากสมาชิกทั้งหมดประมาณ 600 คน ที่ประชุมมีการเลือกตั้งซ่อม
กรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ 2 คน ผู้ที่ได้รับเลือกได้แก่ นายพชัย ตระหง่าน
และนางสาวศรันรัตน์ บุราณรัตน์ และที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี
แห่งประเทศไทย เข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

3.3. สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- วันที่ 12 พฤษภาคม 2533 สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย
จัดประชุมใหญ่วิสามัญ มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม 105 คน จากสมาชิกทั้งหมด 463 คน
ที่ประชุมมีมติให้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และมอบ
อำนาจให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้แทนในการเจรจาจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง

- วันที่ 4 กรกฎาคม 2533 สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย
ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อ
ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจำนวน 12 ข้อ ดังนี้

1. ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าครองชีพให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ 300 บาท/เดือน
2. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินเบี้ยขยันให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ 250 บาท/เดือน

3. ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วัน และลาป่วยไม่เกิน 3 วัน ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์
4. ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่ารักษาพยาบาลเจ็บป่วยนอกเวลางาน ให้เบิกได้โดยไม่ต้องนอนรักษาเกิน 6 ชั่วโมง (คลินิก)
5. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินสะสมให้กับพนักงานทุกคน 5% ของเงินเดือน
6. ขอให้บริษัทฯ จัดวันพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานทุกคนปีละ 8 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
7. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานทุกคนที่ทำงานครบ 1 ปี
8. ขอให้บริษัทฯ จัดห้องประชุมและห้องทำงานของสหภาพแรงงานฯ
9. ขอให้บริษัทฯ ปรับอัตราค่าจ้างปีละไม่น้อยกว่า 15%
10. สภาพการจ้างที่มีอยู่แล้วที่มีได้อยู่ในข้อเรียกร้องขอให้บริษัทฯ จัดไว้คงเดิม
11. ค่ารลาไปสัมมนาของกรรมการสหภาพแรงงานฯ ขอให้บริษัทฯ ไม่ถือเป็นวันลาโดยได้รับค่าจ้าง
12. ห้ามมิให้บริษัทฯ กดดันกดดัน โขก้ายาย หรือเลิกจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรณีข้อเรียกร้องครั้งนี้ หากมีความจำเป็นเลิกจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน

พร้อมกันนี้ได้แต่งตั้งตัวแทนเข้าร่วมในการเจรจาตามข้อเรียกร้องนี้ 7 คน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. นางสาวสุจิตรา ประทุมฉาย | 2. นางสาวเมธี มั่นจิตรา |
| 3. นางสาวนลิน ยิ่งสม | 4. นางสาวรัชนี พูลสวัสดิ์ |
| 5. นางประจวบ วิทยาพันธ์ | 6. นายสมบูรณ์ ยอดอ้อย |
| 7. นายสถาพร อินทร์เรืองศรี | |

- วันที่ 5 กรกฎาคม 2533 บริษัทฯ แต่งตั้งตัวแทนเจรจา ดังนี้

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. นายสุทิน ชัยพัฒน์ปรีชา | กรรมการที่ปรึกษาบริษัทฯ |
| 2. นายชัยวิทย์ เจนพิชัย | รองผู้จัดการฝ่ายบริหารทั่วไป |
| 3. นางสาวอุดมศรี ปลื้มอารมณ์ | หัวหน้าฝ่ายบุคคล |

ทั้งสองฝ่ายนัดเจรจากันครั้งแรกในวันที่ 6 กรกฎาคม 2533 เวลา 15.00 น.

ที่ห้องประชุมของบริษัทฯ

- วันที่ 6 กรกฎาคม 2533 บริษัทฯ มีหนังสือถึงพนักงานประนอมข้อพิพาท
แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ขอตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ว่ามีจำนวน
ครบถ้วนตามกฎหมายสำหรับการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่ ซึ่ง
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการตรวจสอบแล้วและแจ้งผลการตรวจสอบให้
บริษัทฯ ทราบว่า ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2533 สหภาพแรงงานฯ มีสมาชิกทั้งหมด 539
คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทฯ ทั้งหมด 2,105 คน สมาชิกสหภาพแรงงานฯ
จึงมีจำนวนเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด และมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้

- วันที่ 24 กันยายน 2533 นายพงศ์เทพ ตริยกุลกุล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ได้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งสามารถตกลงกันได้เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2533
มาขอจดทะเบียนตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยข้อ
ตกลงฯ มีสาระสำคัญดังนี้

1. เรื่องค่าครองชีพ

บริษัทฯ มีนโยบายขอระดับการครองชีพของพนักงาน โดยวิธีการปรับ
ฐานค่าแรงให้สูงขึ้น การให้รางวัลโดยคิดจากผลผลิต ฯลฯ อย่างไรก็ตามในเรื่องค่า
ครองชีพ บริษัทฯ จะพิจารณาอีกครั้งหนึ่งในโอกาสต่อไป แต่ปัจจุบันบริษัทฯ ไม่สามารถ
จัดสรรให้ได้ ทั้งสองฝ่ายตกลงตามข้อยุตินี้

2. เรื่องเบี้ยขยัน

บริษัทฯ ตกลงให้เบี้ยขยันเพิ่มขึ้นจากเดิม 150 บาท เป็น 200 บาทต่อ
เดือน และหากจำนวนการไม่มาทำงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน
ลาตลอด ขาดงาน ฯลฯ รวมกันแล้วไม่เกิน 3% ในระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม
บริษัทฯ จะพิจารณาเพิ่มเบี้ยขยันให้อีก 100 บาท

3. เรื่องการลาป่วย

บริษัทฯ ได้ถือหลักปฏิบัติในเรื่องสิทธิการลาป่วยของลูกจ้าง 30 วันต่อปี
โดยได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว สำหรับการลาป่วยไม่ถึง 3 วันทำการนั้นไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

ก็ได้ แต่ควรจะโทรมาแจ้งให้หัวหน้างานทราบและถ้าเป็นไปได้ขอใบรับรองแพทย์มาด้วย

4. เรื่องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเจ็บป่วยนอกเวลาทำงานให้เบิกได้โดยไม่ต้องนอนรักษาเกิน 6 ชั่วโมง (คลินิก)

ในปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ทำประกันสุขภาพหมู่ให้กับพนักงานทุกคนกับบริษัท AIA ซึ่งพนักงานจะเบิกได้โดยไม่ต้องนอนพักรักษาเกิน 6 ชั่วโมง ในกรณีอุบัติเหตุตอนนอกเวลางานแต่ไม่เกิน 1,200 บาท (เฉพาะโรงพยาบาล) นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดคลินิกไว้ที่ห้องประชุมพยาบาลโดยมีแพทย์มาประจำทุกวัน วันละ 1 ชั่วโมง ส่วนอื่นๆ บริษัทฯ กำลังมีการเจรจากับบริษัท AIA อยู่ในเวลานี้ จึงขอให้ใช้กรรมธรรม์เดิมก่อน

5. เรื่องเงินสะสม (สำรองเลี้ยงชีพ)

บริษัทฯ ตกลงให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างร้อยละ 3

6. เรื่องวันพักผ่อนประจำปี

บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิลาพักผ่อนได้ 6 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ในกรณีลาติดต่อกัน 6 วัน บริษัทฯ จะพิจารณาอนุญาตตามกรณีแห่งความจำเป็นของพนักงานในแต่ละราย

7. เรื่องเงินโบนัส

บริษัทฯ ตกลงให้โบนัสกับพนักงานทุกคนแต่ทั้งนี้ต้องดูผลกำไรที่บริษัทฯ ได้รับในแต่ละปี มีมากให้มาก มีน้อยให้น้อย โดยไม่น้อยกว่าโบนัสปี 2532

8. เรื่องจัดห้องประชุมและห้องทำงานของสหภาพแรงงาน

บริษัทฯ กำลังขยายพื้นที่ของโรงงาน จะพิจารณาจัดหาค่าเช่าให้สหภาพแรงงานฯ อีกครั้งเมื่อขยายพื้นที่โรงงานเสร็จแล้ว

9. เรื่องปรับอัตราค่าจ้างประจำปี

บริษัทฯ ตกลงปรับอัตราค่าจ้างประจำปีให้พนักงานทุกคน โดยใช้วิธีการประเมินผลการทำงาน และปรับอัตราค่าจ้างปีละไม่เกิน 10% และไม่น้อยกว่า 5% รายละเอียดตามหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีแนบท้ายข้อตกลง

10. เรื่องสภาพการจ้างที่มีอยู่แล้วที่มีได้มีอยู่ในข้อเรียกร้อง ให้จัดไว้คงเดิม บริษัทฯ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานตั้งแต่แรกเริ่มเปิด บริษัทฯ และปัจจุบันยังใช้ข้อบังคับเดิม บริษัทฯ ตกลงตามข้อเสนอ

11. เรื่องการลาไปพักผ่อนของกรรมการสหภาพแรงงานฯ
บริษัทฯ ตกลงให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปพักผ่อนได้โดยได้รับ ค่าจ้างแต่ต้องมีหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งหลักฐานการลามากรรมการ สหภาพแรงงานฯ

12. เรื่องห้ามมิให้กลั่นแกล้ง โขกย้าย หรือเลิกจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องในการยื่น ข้อเรียกร้อง บริษัทฯ ตกลงตามข้อเรียกร้อง

ข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2533 เป็นต้นไป

หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปี

ในการปรับค่าจ้างให้กับพนักงานในแต่ละปีนั้น บริษัทฯ จะพิจารณาจาก การประเมินผลงานของพนักงานแต่ละคนเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ระยะเวลาการทำงาน
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. ความประพฤติ

ในการพิจารณาประเมินผลนี้จะพิจารณาประเมินเป็นระดับคะแนน และปรับ ค่าจ้างตามระดับคะแนน คือ

คะแนน	เกรด	จำนวนเงินที่จะปรับ/วัน
45 - 55	A	9 - 10 บาท
35 - 44	B	7 - 8 บาท
0 - 34	C	5 - 6 บาท

3.4 การตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่หลังจากมีสหภาพแรงงานฯ

- วันที่ 21 พฤษภาคม 2533 ที่ประชุมกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีมติแต่งตั้ง

กรรมการลูกจ้างจำนวน 8 คน จากจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดที่จะพึงมีได้ในสถานประกอบการแห่งนี้จำนวน 15 คน (บริษัทฯ มีลูกจ้างเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 2,000 คน ในขณะที่สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งว่ามีสมาชิกทั้งสิ้นประมาณ 800 คน)

ผู้ที่สหภาพแรงงานฯ แต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. นางสาวสุจิตรา ประทุมฉาย | 2. นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย |
| 3. นางสาวนลิน ยิ่งสม | 4. นางสาวอำไพ คงเหมือนเพชร |
| 5. นางสาวเมธี มั่นจิตร | 6. นางศรีสุวรรณ นิลโถม |
| 7. นางสาวพรรณี คร่ากระโทก | 8. นายสุชาติ นาคนก |

(ทั้งหมดเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ และบุคคลลำดับที่ 1 - 5 เป็นกรรมการลูกจ้างชุดเดิมที่ได้รับเลือกตั้งเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2533)

- วันที่ 8 สิงหาคม 2533 ลูกจ้างจำนวน 10 คน เข้ามือทำหนังสือถึงบริษัทฯ ขอให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างส่วนที่เหลือ

- วันที่ 19 กันยายน 2533 คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจัดประชุม โดยประธานได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบว่าเมื่อครบกำหนดการรับสมัครแล้วมีผู้มาสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างเพียง 7 คน ซึ่งเท่ากับจำนวนกรรมการลูกจ้างที่จะต้องเลือกตั้ง จึงไม่จำเป็นต้องทำการห่อนบัตรเลือกตั้ง และที่ประชุมมีมติให้ผู้สมัครทั้ง 7 คน เป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 19 กันยายน 2533 เป็นต้นไป ซึ่งประกอบด้วย

1. นายธีระพงษ์ ไชยแสงสัมฤทธิ์	2. นายพงษ์อมร ปานทอง
3. นายยุทธนา บุญแจ่ม	4. นายอดิศักดิ์ เนตรวงษ์
5. นายวิระศักดิ์ โรมปรบึกษ์	6. นางขวัญเรือน ทรัพย์จร
7. นางสาววรรณภา สันติวิสิษฐ์	

- วันที่ 12 มกราคม 2534 สหภาพแรงงานฯ แจ้งรายชื่อกรรมการลูกจ้างสองคนที่ได้รับการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานฯ แทนนางศรีสุวรรณ นิลโถม และนายสมบุรณ์ ยอดอ้อย กรรมการลูกจ้างจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานฯ ที่ได้ลาออกจากบริษัทฯ ไปแล้ว โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแทนได้แก่

1. นางสาวศรินทร์รัตน์ บุราณรัตน์ รองประธานสหภาพแรงงาน
2. นายพายุชัย ตระหง่าน กรรมการสหภาพแรงงานฯ

โดยให้ดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้างตั้งแต่ 12 มกราคม 2534 เป็นต้นไป *นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย พนักงานแผนกรับเบอร์ ลาออกจากบริษัทฯ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2533 หลังจากบริษัทฯ จับได้ว่านายสมบุรณ์ฯ กับพวกรวม 4 คน ลักลอบเล่นการพนันในสถานประกอบการ ซึ่งอีก 3 คนนั้นได้ลาออกไปก่อนแล้ว สำหรับนายสมบุรณ์ฯ บริษัทฯ ได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตลงโทษ เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง อย่างไรก็ตามก่อนที่นายสมบุรณ์ฯ จะลาออกได้เคยมีหนังสือแจ้งความต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

เขียนที่ชมรมส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สหภาพแรงงาน

วันที่ 28 ตุลาคม 2533

เรื่อง ขอแจ้งความ

เรียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

เนื่องด้วยในวันนี้ข้าพเจ้า นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย จะเข้าไปทำงานตามปกติ เมื่อเวลา 08.00 น. แต่ยามรักษาการณ์ของบริษัทฯ ไม่ยอมให้ข้าพเจ้าเข้าไปในโรงงานหลังจากนั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ออกมาพบข้าพเจ้าที่ป้อมยาม และแจ้งว่าผู้จัดการฯ สั่งพนักงานโดยไม่มีกำหนด ข้าพเจ้าเห็นว่าตนเองไม่ได้กระทำความผิด และข้าพเจ้าเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย ดังนั้นข้าพเจ้าจึงขอแจ้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการไว้เป็นหลักฐาน

ขอแสดงความนับถือ

สมบุรณ์ ยอดอ้อย

(นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย)

กรรมการลูกจ้าง

บริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

เจ้าหน้าที่แรงงานได้สอบถามกับทางบริษัทฯ แล้ว ทราบว่าบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้นายสมบุรณ์ฯในระหว่างที่ให้หยุดงานจนกว่าศาลแรงงานจะอนุญาตให้ลงโทษ

3.5. ข้อขัดแย้งกรณีลูกจ้างไม่พอใจผู้จัดการฝ่ายบุคคล

- ประมาณเดือนตุลาคม 2533 ลูกจ้างแผนกريبเบอร์ 30 คน ได้ชุมนุมอยู่ภายในบริษัทฯ หลังเลิกงานแล้ว เนื่องจากไม่พอใจที่บริษัทฯ เลิกจ้างหัวหน้างานกลุ่มผู้ชุมนุมหลายตัวในวันเดียวกันและกลับเข้าทำงานตามปกติในวันต่อมา

- ประมาณปลายปี 2533 ลูกจ้างผู้หนึ่งผลักรรธาตนเองไปชนหัวหน้างาน แล้วกล่าวหาว่าหัวหน้างานลวนลามจึงก่อเหตุอาละวาดชกต่อย แต่เนื่องจากลูกจ้างผู้นั้นอยู่ในระหว่างทดลองงาน บริษัทฯ จึงให้ออกโดยถือว่ายังไม่ผ่านการทดลองงาน ทำให้ลูกจ้างแผนกريبเบอร์ไม่พอใจและร่วมกันผลงานจำนวน 30 คน ซึ่งบริษัทฯ ได้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบในที่สุดจึงยอมกลับเข้าทำงาน

- วันที่ 13 ธันวาคม 2533 ลูกจ้างชายแผนกريبเบอร์จำนวน 52 คน ได้ผลงาน เนื่องจากไม่พอใจที่บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงวิธีการตัดเงินรางวัล ซึ่งลูกจ้างเชื่อว่าเป็นการกระทำของนายรักษ์ เมฆะนันท์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลคนใหม่ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งดังกล่าวในเดือนธันวาคม 2533 ผลของการผลงานครั้งนี้ บริษัทฯ ได้ประกาศเลิกจ้างลูกจ้างแผนกريبเบอร์ที่ผลงานทั้ง 52 คน เจ้าหน้าที่แรงงานได้เชิญทั้งสองฝ่ายหารือ ในที่สุดบริษัทฯ ตกลงรับกลับเข้าทำงาน 35 คน โดยลงโทษทำหนังสือตักเตือนเอาไว้ ส่วนอีก 17 คน ได้เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ถ้ามาลาออกจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้เท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ซึ่งต่อมาลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้ไปฟ้องศาลแรงงานแล้ว

- ในระยะต่อมาบริษัทฯ ได้เคร่งครัดในระเบียบวินัยมากขึ้นและควบคุมดูแลการดำเนินการของกรรมการสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้างมากขึ้น เช่น

- เปลี่ยนแปลงการพิจารณาอนุมัติการลาของลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้าง โดยต้องให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นผู้พิจารณาเพียงผู้เดียวขณะที่ลูกจ้างอื่นๆ ให้ผู้บังคับบัญชาปกติเป็นผู้พิจารณา

- ตัดความข้อตกลงอย่างเคร่งครัด เช่น ข้อตกลงให้กรรมการสหภาพฯ ลาไปร่วมอบรมสัมมนาได้ เมื่อกรรมการสหภาพฯ ว่างงานฯ ขอลาแล้วแต่ถ้ายังไม่ได้ รับอนุมัติจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ โดยถือว่าจะไปร่วมสัมมนาได้จะต้องได้รับอนุมัติก่อน ซึ่งเจ้าหน้าที่ ได้ชี้แจงให้กรรมการสหภาพฯ ทราบและปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไปแล้ว

- บริษัทฯ เลิกจ้างรองประธานสหภาพแรงงานฯ (นายสภาพร อินทร์-เรืองศรี พนักงานแผนกรับเบอร์) โดยกล่าวหาว่าละทิ้งหน้าที่ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ได้ฟ้องร้องต่อศาลแรงงานแล้ว

- ระหว่างวันที่ 14 - 16 มกราคม 2534 ลูกจ้างประมาณ 300 คน ได้ร่วมกันไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการทำงานล่วงเวลา และชุมนุมอยู่หน้า บริษัทฯ อีกทั้งชักชวนลูกจ้างคนอื่นๆ ไม่ให้ทำงานล่วงเวลาและมีการแจกแถลงการณ์โจมตีบริษัทฯ โดยเฉพาะมุ่งเน้นที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลคนใหม่ (นายริช เมฆะนันท์) มีการเดินขบวนและเผาหุ่นผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้วย ซึ่งต่อมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็น โจทก์ฟ้องกรรมการสหภาพแรงงานฯ รวม 4 คน ในข้อหาหมิ่นประมาท

- วันที่ 18 มกราคม 2534 เจ้าหน้าที่ได้เชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายมาปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบอำนาจให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมาร่วมหารือ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ จึงไม่ยอมรับหารือด้วย

- ตั้งแต่วันที่ 17 - 24 มกราคม 2534 ไม่มีการชุมนุมหน้าบริษัทฯ แต่ ลูกจ้างบางส่วนยังคงไม่ยอมทำงานล่วงเวลา

- วันที่ 25 มกราคม 2534 หลังเลิกงานลูกจ้างได้ชุมนุมหน้าบริษัทฯ เป็นเวลาประมาณ 30 นาทีจึงสลายตัว และในวันเดียวกันประธานสหภาพแรงงานฯ ได้ไปยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือแก้อัยการข้อขัดแย้ง ต่อรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (นายวัฒนา อิศวเหม) ผ่านนายมีน พิชินทชัย รองเลขาธิการฯ ที่ฟาร์มจระเข้สมุทรปราการ

- วันที่ 28 มกราคม 2534 สหภาพแรงงานฯ จัดประชุมใหญ่วิสามัญ มีการลงมติให้สหภาพแรงงานฯ ฟ้องศาลแรงงานกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- วันที่ 29 มกราคม 2534 มีการหารือร่วมกัน ณ ห้องประชุมศาลากลาง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ผลการหารือไม่สามารถตกลงกันได้ตามที่ฝ่ายสหภาพฯ ต้องการ (ปลดผู้จัดการฝ่ายบุคคล) แต่ฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายสหภาพฯ มีความเข้าใจกันดีขึ้นระดับหนึ่งโดยสหภาพฯ ตกลงเลิกข่มขู่ที่หน้าบริษัท และจะให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาเป็นเวลา 1 เดือน เพื่อให้โอกาสนายจ้างพิจารณาแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง เมื่อครบกำหนดเวลาแล้วจึงจะพิจารณาดำเนินการต่อไป

สรุปท่าทีของทั้งสองฝ่าย

1. ฝ่ายนายจ้างเห็นว่าในอดีตเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งขึ้น ฝ่ายบุคคลที่มีอยู่เดิมไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้สงบเรียบร้อยได้ เนื่องจากขาดประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ เมื่อนายรักษ์ เมฆะพันธ์ เข้ามาทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงยังเป็นที่ต้องการของนายจ้าง อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสามารถพูดภาษาจีนได้ จึงเห็นควรให้นายรักษ์ฯ เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อไปเพื่อแก้ไขปัญหามาไม่ให้เกิดการกระทำของลูกจ้างดังเช่นที่ผ่านมา ไม่เลิกจ้างตามที่ฝ่ายลูกจ้างต้องการ

2. ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เห็นว่าแม้ว่าจะเคยมีปัญหาข้อขัดแย้งต่อกันมาก่อนแต่ก็สามารถยุติลงได้ด้วยดี แต่นับตั้งแต่ต้นนายรักษ์ฯ มาดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้เกิด ปัญหาข้อขัดแย้งขึ้นหลายประการซึ่งไม่สามารถยุติลงได้ด้วยดี ซึ่งยังทวีความรุนแรงมากขึ้นมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้นำสหภาพแรงงานฯ บางคน และเกรงว่าต่อไปคงจะมีการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานฯ ทุกคนด้วย สหภาพแรงงานฯ มองพฤติกรรมของนายรักษ์ฯ ว่าเป็นผู้ที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ชอบขบวนการสหภาพแรงงาน และมุ่งขีดขวางกีดขวางทุกวิถีทาง ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ จึงมีความต้องการให้บริษัท ปลดนายรักษ์ฯ ออกจากตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือให้เลิกจ้าง

แนวทางแก้ไขปัญหของเจ้าหน้าที่แรงงาน

แนวทางที่ 1. ชี้แจงให้ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ยอมรับอำนาจในการจัดการของบริษัทฯ ถ้าหากลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดนายจ้างก็ไม่สามารถลงโทษได้ และขอให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตนให้ถูกต้องในขอบเขตของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ

ลดที่รู้มานานะ ยุติการกระทำใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบกระเทือนความสัมพันธ์อันดีต่อกันและร่วมหารือกันเมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้น

แนวทางที่ 2. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีความเห็นว่า การจะเลิกจ้างผู้จัดการฝ่ายบุคคล (นายริทซ์ เมฆะนันท์) หรือไม่ นั้น เป็นอำนาจในการจัดการของบริษัทฯ แต่เพื่อให้ปัญหาลี้ดลหายควรรขอ ให้บริษัทฯ ระวังไม่ให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเข้าไปดำเนินการต่างๆ ในบริษัทฯ เป็นการชั่วคราวสักระยะหนึ่ง เพื่อให้สหภาพแรงงานฯ พิสัญจน์ให้บริษัทฯ ได้เห็นว่าเมื่อไม่มีนายริทซ์ฯ แล้ว สหภาพแรงงานฯ จะสามารถช่วยกันแก้ไข ปัญหาภายในกับบริษัทฯ เพื่อให้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ยุติลงได้ด้วยดีเช่นกัน แต่เมื่อพ้นระยะเวลาไปพอสมควรแล้ว ยังคงมีปัญหาข้อขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติลงได้ก็ให้เป็นเรื่องของบริษัทฯ ที่จะพิจารณาดำเนินการต่อไป ซึ่ง สหภาพแรงงานฯ จะต้องยอมรับและให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ต่อไปด้วย

ผลของข้อขัดแย้ง

กรณีข้อขัดแย้งอันเนื่องมาจากลูกจ้างไม่พอใจพฤติกรรมของ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และได้ร่วมกันผลงาน ไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการทำงานล่วงเวลา ทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลผู้นี้ กระทำทุกวิถีทางที่จะ ขัดขวางและทำลายความแข็งแกร่งของสหภาพแรงงานฯ ก่อตั้งด้วยวิธีการต่างๆ จนกระทั่งกรรมการสหภาพแรงงานฯ รวมทั้งกรรมการลูกจ้างเป็น จำนวนมากต้องขอลาออกจากตำแหน่ง และบางรายได้ลาออกจากบริษัทฯ และถึงแม้สหภาพแรงงานฯ จะมีกรรมการบริหารชุดใหม่ ซึ่งมี นางสาวรวม เปลี่ยนศิลป์ เป็นประธานฯ และ มีการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างชุดใหม่แล้ว ผู้จัดการฝ่ายบุคคลก็ยังคงใช้นโยบายที่ ข่มขู่ในระเบียบข้อบังคับในการ ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสหภาพฯ ตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้นำสหภาพแรงงานฯ และ กรรมการลูกจ้าง อย่างใกล้ชิดในลักษณะของการจ้องจับผิด จนกระทั่ง

นายรักษ์ฯ สามารถควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้าง และการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งความเคลื่อนไหวต่างๆ อย่างได้ผล ประกอบกับช่วงเวลาดังกล่าว สถานการณ์ทางการเมืองไม่เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวของกลุ่มพลังต่างๆ รวมทั้งกลุ่มพลังด้านแรงงานด้วย ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการแห่งนี้จึงลดความรุนแรงและมีจำนวนลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดนับตั้งแต่กลางปี 2534 ถึงตลอดปี 2535 จากสถานการณ์ดังกล่าว บริษัทฯ จึงไม่เห็นว่าความจำเป็นที่จะจ้างนายรักษ์ฯ เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลอีกต่อไปและต่อมา นายรักษ์ฯ ก็ได้ขอลาออกจากบริษัทฯ ในราวกลางปี 2536

3.6. การฟื้นฟูบทบาทของสหภาพแรงงานฯ

หลังจากเหตุการณ์ความขัดแย้งในบริษัทฯ ได้เบาบางลง อย่างมากในช่วงกลางปี 2534 และตลอดปี 2535 บริษัทฯ ได้ขยายกิจการ พร้อมทั้งขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น มีการรับพนักงานเพิ่มขึ้นเป็นกว่า 3,000 คน ซึ่งนับเป็นช่วงที่บริษัทฯ มีพนักงานมากที่สุด ขณะเดียวกันสถานการณ์ทางการเมืองก็เริ่มคลี่คลายสู่ความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ประกอบกับความเคลื่อนไหวของผู้นำแรงงานก็มีมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย รวมทั้งที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ จึงเริ่มที่จะฟื้นฟูบทบาทสหภาพแรงงานฯ ขึ้นอีกครั้งโดยเริ่มจากการปรับปรุงโครงสร้างกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ให้มีกรรมการทั้งสิ้น 19 คน (เกินจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับข้อที่ 13 ของสหภาพแรงงานฯ) และได้ทำการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่ทั้งหมดรวม 19 คน เมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2536 แทนคณะกรรมการลูกจ้างชุดเดิมจำนวน 15 คน ที่มาจากการแต่งตั้งและการเลือกตั้ง ซึ่งต่อมาหลังจากมีกรรมการลูกจ้างชุดนี้จำนวน 4 คน ได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ และกรรมการลูกจ้างอีกจำนวน 8 คน ลาออกจากตำแหน่ง เพื่อให้มีการแต่งตั้งใหม่ สหภาพแรงงานฯ จึงแต่งตั้งคณะ

12.05.6
เลขที่เอกสาร: ๙๕๗๓
เลขที่: ๖๒๙
วันที่: ๒๕.๖.๑๕๔๓

กรรมการลูกจ้างชุดใหม่ขึ้นอีกครั้ง เมื่อ 20 มีนาคม 2536 มีจำนวนทั้งสิ้น 21 คน เท่ากับจำนวนสูงสุดที่กฎหมายกำหนดโดยในขณะนั้นบริษัทฯ มีพนักงานทั้งหมดประมาณ 3,000 คน ในขณะที่สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งว่ามีสมาชิกจำนวน 1,752 คน นอกจากนี้ยังได้มีการจัดสรรตำแหน่งในการบริหารสหภาพแรงงานฯ อีกครั้งด้วย ทั้งนี้กรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานฯ แทบทั้งหมดเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน ดังนี้

- กรรมการสหภาพแรงงานฯ

1. นางสาวรวม เปลี่ยนศิลป์	ประธาน
2. นายนินท์ แก้วหนู	รองประธาน 1
3. นายเพ็ญ บุญธรรม	รองประธาน 2
4. นายพิพัฒน์ ภาศกัน	เลขาธิการ
5. นายคำพันธ์ โพธิ์ชัย	รองเลขาธิการ 1
6. นางสาวสุทากร สมานมิตร	รองเลขาธิการ 2
7. นางสาววราภรณ์ บุญสงค์	เหรัญญิก
8. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง	ผู้ช่วยเหรัญญิก
9. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิ์มาร	ผู้ช่วยเหรัญญิก
10. นางสาวรินเพ็ญ คำทองดี	นายทะเบียน
11. นายประสงค์ โทเจริญ	ผู้ช่วยนายทะเบียน
12. นายสัมพันธ์ รอดจากเข็ญ	ผู้ช่วยนายทะเบียน
13. นายจันทไทย วารินทร์อินทร์	ฝ่ายการศึกษา
14. นายสมหวัง กรฤทธิ	ผู้ช่วยฝ่ายการศึกษา
15. นายนคร เจริญวงศ์	ประชาสัมพันธ์
16. นางสาวกัญญา พงษ์พิระ	ผู้ช่วยประชาสัมพันธ์
17. นางสาวนาตยา เทศรุ่งเรือง	คุ้มครองแรงงาน
18. นายพนม ภูมิโคกรักษ์	ผู้ช่วยคุ้มครองแรงงาน

- กรรมการลูกจ้าง

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1. นางสาวรวม เปลี่ยนศิลป์ | 2. นายพิพัฒน์ กาศทนัน |
| 3. นายเพ็ญ บุญธรรม | 4. นายไนท์ แก้วหนู |
| 5. นางสาวสุทธาทกร สمانมิตร | 6. นายคำพันธ์ โพธิ์ชัย |
| 7. นางสาววราภรณ์ บุญสงค์ | 8. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง |
| 9. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิ์มาร | 10. นางสาววันเพ็ญ คำทองดี |
| 11. นายประสงค์ โทเจริญ | 12. นายสัมพันธ์ รอดจากเชื้อ |
| 13. นายจันทไทย วารินทร์อินทร์ | 14. นายสมหวัง ภรฤกษ์ |
| 15. นายนคร เจริญวงศ์ | 16. นางสาวกัญญา พงษ์พิระ |
| 17. นางสาวนาดชา เทศรุ่งเรือง | 18. นายพนม ภูมิโคกรักษ์ |
| 19. นางสาวรัตนภรณ์ จันทกุล | 20. นางสาวเพ็ญวิภา ศรีสังข์ |
| 21. นางสาวมาลา ศิริตา | |

นอกจากนี้สหภาพแรงงานฯ ยังได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เมื่อ 10 มีนาคม 2536 จำนวน 8 ข้อ แต่เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อ 12 มีนาคม 2536 ขอตรวจสอบการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวว่า สหภาพแรงงานฯ ซึ่งได้กระทำการแทนสมาชิก ได้มีการประชุมใหญ่เพื่อขอมติยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ และเมื่อปรากฏว่าสหภาพแรงงานฯ ไม่มีการประชุมใหญ่ ประกอบกับมีประเด็นเกี่ยวกับที่มาของกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ชุดนี้ ขัดกับข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ ด้วย ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงตกไป แม้ก่อนที่ผลการตรวจสอบจะออกมาจะมีการเจรจาไปบ้างแล้ว แต่ฝ่ายบริษัทฯ ประวิงเวลาโดยอ้างว่าจะนำข้อเรียกร้องไปปรึกษากับบริษัทแม่ที่ได้ให้วันแล้ว จึงให้คำตอบที่ชัดเจนภายหลัง

ในระหว่างนี้สหภาพแรงงานฯ ได้ออกแถลงการณ์ฉบับหนึ่ง เพื่อเชิญสมาชิกเข้าร่วมประชุมใหญ่วิสามัญ ครั้งที่ 2/2536 ณ ศาลากลาง

จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อผนึกกำลังสมาชิกให้เข้มแข็งขึ้นเช่นในอดีต ซึ่งปรากฏว่ามีสมาชิกไปร่วมประชุมจำนวน 588 คน จากสมาชิกทั้งหมด 1,752 คน โดยในการประชุมได้มีการเลือกตั้งข้อมกรรมการบริหารสหภาพ และแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างชุดใหม่ตามรายชื่อข้างต้นแถลงการณ์ฉบับดังกล่าว มีสาระและรายละเอียด ดังนี้

ข่าวสารแถลงการณ์

สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

เพื่อนพี่น้อง เจ แอนด์ ดี ทุกๆ ท่าน

วันเสาร์ที่ 20 มีนาคม นี้ อย่าลืม อย่าพลาด ความเป็นความตายของสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี ของเราจะไปรอดจะเฟื่องฟูหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือความสามัคคีของเพื่อนพี่น้องชาว เจ แอนด์ ดี ขอให้พวกเราเสียสละเวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง เพื่ออนาคตที่มั่นคง เพื่อชีวิตความเป็นอยู่เพื่อดำรงสวัสดิการที่ดีขึ้นเพื่อตัวของเราเองหลังจากในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2536 ที่พวกเราออกไปเยี่ยมบ้านนายภักที่ชอยหมอเหล็ง เนื่องจากเป็นการเคลื่อนไหวออกไปเพื่อปากท้องของเราเอง และปัญหาของประชาชนในชาติซึ่งผลประโยชน์ก็ตกอยู่กับตัวเราเอง และอีกหลายล้านคนที่อยู่ในแผ่นดินนี้ นี่คือความเสียสละอันยิ่งใหญ่และจิตสำนึกอันสูงส่งของเพื่อนพี่น้องชาว เจ แอนด์ ดี สิ่งไหนที่ชาติตกบงกชร่วงหล่นชลักชลักไม่สมบูรณ์ไปบ้างก็ต้องขอภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย และในนามของสหภาพแรงงานของท่านก็ต้องขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ไปทุกๆ คน พี่น้อง เจ แอนด์ ดี ทุกๆ ท่าน โปรดตื่นเถิดลุกขึ้นต่อสู้แสวงหาความถูกต้องคืนมาเหมือนที่เรารวมตัวสำเร็จมาแล้วในอดีต แต่ถ้าท่านไม่ร่วมมือกันทุกอย่างก็ต้องล้มลง แล้วทุกอย่างก็จะถูกเอารัดเอาเปรี๊ยะถูกเหยียบย่ำหนักขึ้นกว่าเดิม เพื่อนพี่น้องไม่ต้องหวังว่าคณะกรรมการบริหารชุดนี้จะไม่เข้มแข็ง ทางสหภาพแรงงานฯ ขอรับรองว่า คณะกรรมการชุดนี้มี

หัวหอกรบที่เข้มแข็งพอที่จะรับมือกับนายจ้างได้สบาย คณะกรรมการชุดนี้จะไม่ให้เพื่อนพี่น้องต้องผิดหวังเหมือนกรรมการชุดที่ผ่านมา เราจะต่อสู้เพื่ออุดมการณ์ รักษาผลประโยชน์ของพี่น้องอย่างเต็มที่ ไม่เห็นแก่เงินทองหรือตำแหน่ง จะไม่หวังที่จะมีสิทธิพิเศษเหนือกว่าเพื่อนพี่น้อง

สำหรับการเจรจาที่ผ่านมา ทางสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง และนายจ้างได้รับข้อเสนอไปปรึกษากับทางบริษัทแม่ที่ได้หวั่น และในวันที่ 10 เมษายน 2536 ถึงจะให้คำตอบกับเราว่าจะได้อะไรบ้าง ขอให้พวกเรารอฟังข่าว ทางสหภาพแรงงานฯ จะแจ้งให้ทราบเป็นระยะๆ

อย่าลืมวันเสาร์นี้หลังเลิกงานเวลา 17.30 น. พบกันที่ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ

(หมายเหตุ) รถรับส่งทุกคืนจอดที่ศาลากลางหมด ขอภัยสำหรับผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก

ด้วยความหวังใจและปราศอนาดีตลอดมา

คณะกรรมการสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

3.7. การเปลี่ยนผู้นำสหภาพแรงงานฯ และเปลี่ยนสังกัดสภาองค์การลูกจ้าง

หลังจากที่การดำเนินงานกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ในช่วงต้นปี 2536 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฟื้นฟูบทบาท และการรณรงค์กำลังสมาชิกให้เข้มแข็งไม่ประสบผลสำเร็จ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกเท่าที่ควร การยื่นข้อเรียกร้องก็ล้มเหลว กรรมการสหภาพแรงงานฯ และแกนนำอีกกลุ่มหนึ่งจึงได้เริ่มเคลื่อนไหวให้

มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำสหภาพแรงงานฯ อีกทั้งได้เกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งรุนแรง โดยบริษัทฯ ประกาศเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานฯ 3 คน ได้แก่ นายนคร เจริญวงศ์ นายจันทไทย วารินทร์อินทร์ และนายพิพัฒน์ ภาคทັນ เมื่อ 11 มิถุนายน 2536 กรรมการสหภาพแรงงานฯ และแกนนำกลุ่มดังกล่าวจึงได้จัดการประชุมใหญ่วิสามัญของสหภาพแรงงานฯ ชั้นที่ สโม่สลัคกี้ 3 นิคมอุตสาหกรรมบางปู เมื่อ 12 มิถุนายน 2536 เวลา 18.00 น. มีสมาชิกเข้าร่วมประชุมถึง 1,170 คน จากสมาชิกทั้งสิ้น 1,771 คน และมีผู้แทนจากสหภาพแรงงานต่างๆ 12 สหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมเป็นแขกผู้มีเกียรติของที่ประชุมฯ โดยมีสาระสำคัญของการประชุม ดังนี้

- นายอัมพร บรรดาศักดิ์ ประธานสหภาพแรงงานสิ่งทอสลัคกี้ 3 ในฐานะเจ้าของสถานที่กล่าวต้อนรับสมาชิกสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย และแขกผู้มีเกียรติ จากนั้นได้แนะนำให้เลือกประธานในที่ประชุม ซึ่งผลปรากฏว่า นายนคร เจริญวงศ์ ที่บริษัทฯ ได้ประกาศเลิกจ้างไปแล้วเมื่อ 11 มิถุนายน 2536 ได้รับเลือกเป็นประธานในที่ประชุม

- ประธานได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า มีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ลงลายมือชื่อเพื่อเปิดการประชุมตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ จำนวน 442 คน เพื่อเปิดการประชุมใหญ่วิสามัญขึ้นในวันนี้ สืบเนื่องจากทางคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ได้พิจารณาแล้วทราบว่า การเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2536 นั้น ไม่ชอบด้วยข้อบังคับที่ 13 ของสหภาพแรงงานฯ ที่กำหนดให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน 15 คน ซึ่งในขณะนี้ยังไม่ได้รับการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานฯ จากนายทะเบียนจังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งบริษัทฯ ได้คัดค้านเกี่ยวกับคุณสมบัติของคณะกรรมการจำนวน 9 คน ด้วยกัน จากสาเหตุดังกล่าวกรรมการ

สหภาพแรงงานฯ ที่เข้าร่วมประชุมครั้งนี้ จึงขอลาออกจากความเป็นการ
เป็นกรรมการสหภาพฯ เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการสหภาพฯ ทั้งหมด
มีผลทำให้คณะกรรมการสหภาพฯ พ้นสภาพไป จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิก
ที่จะใช้สิทธิ์ตามข้อบังคับที่ 28.2 เพื่อเปิดประชุมใหญ่วิสามัญ ณ วันนี้

- ประธานเชิญนายโสภิต จันทไทย ทนายความ ขึ้นมาชี้แจง
เกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็น
เตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด กับ สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี
แห่งประเทศไทย ฉบับปี พ.ศ. 2533 และให้สมาชิกซักถามจนเป็นที่เข้าใจ

- ที่ประชุมมีมติแต่งตั้งนายโสภิต จันทไทย เป็นทนายความประจำ
สหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2536 เป็นต้นไป

- ที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ
และให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง
และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ประธานเชิญนายอัมพร บรรดาศักดิ์ ประธานผู้เตรียมการ
จดทะเบียนสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ขึ้นมา
ชี้แจงถึงเหตุผลของการจดทะเบียนสภาแห่งใหม่

- ที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย
ออกจากการเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติของ นายชิน
ทัตพัส

- ที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงาน เจแอนด์ดี แห่งประเทศไทย
เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

- ที่ประชุมมีมติให้ย้ายที่ตั้งสำนักงานสหภาพแรงงาน เจ แอนด์
ดี แห่งประเทศไทย จาก เลขที่ 539 หมู่ที่ 3 ซอยร่วมพัฒนา ถนนสุขุมวิท
ต. กายบ้าน อ. เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ (สำนักงานสภา
องค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ) ไปตั้งที่ 1222 หมู่ที่ 4 ซอยนครทอง
ถนนสุขุมวิท ต. 1 ทหารักษ์ อ. เมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

- การเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ได้กรรมการ
สหภาพแรงงานฯ รวม 10 คน ดังนี้

1. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง
2. นางสาวสุภากร สมานมิตร
3. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิมาตร
4. นางสาววันเพ็ญ คำทองดี
5. นางสาวนงลักษณ์ กระจ่างศรี
6. นางสาวนาตยา เกตุรุ่งเรือง
7. นางสาวพเยาว์ ศรีสังข์
8. นางสาวนฤมล ช้อนกลิ่น
9. นายผดุงศักดิ์ เอี่ยมศรี
10. นางสาวนวลทิพย์ รสขุ่น

- สมาชิกเสนอให้ที่ประชุมแต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จำนวน 11 คน เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ ดังนี้

1. นายพิพัฒน์ กาศกนัน
2. นายนคร เจริญวงศ์
3. นายจันทไทย วารินทร์อินทร์
4. นายคำพันธ์ โพธิ์ชัย
5. นางสาววรารักษ์ บุญสงค์
6. นายเพ็ญ บุญธรรม
7. นางสาวสมหวัง กรฤทธิ
8. นายพนม ภูมิโคกรักษ์
9. นางสาวรัตนาภรณ์ จันทะกุล
10. นายนันท์ แก้วหนู
11. นางสาวภิญโญ พวงพิระ

(ลำดับที่ 1-3 บริษัทฯได้ประกาศเลิกจ้างไปแล้วเมื่อวันที่ 11
มิถุนายน 2536)

- ที่ประชุมเสนอให้ นายอัมพร บรรดาดีศักดิ์ และ นายมนัส
โกศล เป็นที่ปรึกษาของสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย
มีสมาชิกให้การรับรองตามข้อบังคับเกินกว่า 20 คน และที่ประชุมมีมติ
สนับสนุนเป็นเอกฉันท์

ต่อมาในเวลา 20.15 น. ของวันเดียวกัน ได้มีการประชุม
คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดใหม่ ซึ่งมีการจัดสรรตำแหน่ง
กรรมการสหภาพแรงงานฯและการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ดังนี้

กรรมการสหภาพแรงงานฯ/ตำแหน่ง

- | | | |
|--------------------|--------------|-------------------|
| 1. นางสาวนฤมล | ชื่อนกลีน | ประธาน |
| 2. นายผดุงศักดิ์ | เอี่ยมศรี | รองประธาน |
| 3. นางสาวสุภากร | สมานมิตร | เลขาธิการ |
| 4. นางสาวน้ำเพชร | จาดแดง | เหรัญญิก |
| 5. นางสาวเพ็ญ | ศรีสิงห์ | ผู้ช่วยเหรัญญิก |
| 6. นางสาววันเพ็ญ | คำทองดี | นายทะเบียน |
| 7. นางสาวนงลักษณ์ | กระจ่างศรี | ผู้ช่วยนายทะเบียน |
| 8. นางสาวสมลักษณ์ | ฤทธิมาร | ประชาสัมพันธ์ |
| 9. นางสาวนาตยา | เทศรุ่งเรือง | คุ้มครองแรงงาน |
| 10. นางสาวนวลทิพย์ | รสชุ่ม | การศึกษา |

กรรมการลูกจ้าง

- | | | | |
|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|
| 1. นางสาวนฤมล | ชื่อนกลีน | 2. นายผดุงศักดิ์ | เอี่ยมศรี |
| 3. นางสาวสุภากร | สมานมิตร | 4. นางสาวน้ำเพชร | จาดแดง |
| 5. นางสาวเพ็ญ | ศรีสิงห์ | 6. นางสาววันเพ็ญ | คำทองดี |
| 7. นางสาวนงลักษณ์ | กระจ่างศรี | 8. นางสาวสมลักษณ์ | ฤทธิมาร |
| 9. นางสาวนาตยา | เทศรุ่งเรือง | 10. นางสาวนวลทิพย์ | รสชุ่ม |
| 11. นายเพ็ญ | บุญธรรม | 12. นายคำพันธ์ | โพธิ์ชัย |
| 13. นางสาววราภรณ์ | บุญสงค์ | 14. นายพนม | ภูมิโคกรักษ์ |
| 15. นางสาวรัตนภรณ์ | จันทะกุล | 16. นายนันท์ | แก้วหนู |
| 17. นางสาวสมหวัง | กรฤทธิ | 18. นางสาวภิญโญ | พงษ์พิระ |
| 19. นางสาวลำไย | รัตธรรมย์ | 20. นางสาวอนงค์ | วงศ์ภาแสง |
| 21. นางสาวสิญญาลักษณ์ | ทับจ้อย | | |

สรุปเหตุผลการเปลี่ยนผู้นำสหภาพแรงงานฯ และการเปลี่ยน
สังกัดสภาองค์การลูกจ้าง

การเปลี่ยนแปลงกรรมวารสหภาพแรงงานฯ ครั้งนี้มีสาเหตุจาก
ในช่วงกลางปี 2534 ถึงสิ้นปี 2535 สหภาพฯ ไม่มีการดำเนินกิจกรรม
ที่เป็นรูปธรรมในการรักษาผลประโยชน์และคุ้มครองสวัสดิภาพของสมาชิก
และลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งจะเห็นได้จากการไม่เข้าให้ความช่วยเหลืออย่าง
เต็มที่ในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง การปล่อยให้ฝ่ายจัดการใช้อำนาจกดดัน
ลูกจ้างและสหภาพแรงงาน การไม่สามารถผนึกกำลังสมาชิกให้แข็งแรงแรง
ตลอดจนการไม่มีความระมัดระวังและไม่รอบคอบในการดำเนินการต่างๆ
ที่มีผลทางกฎหมาย จนทำให้การเลือกตั้งกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ
และการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างเป็นโมฆะ รวมทั้งทำให้ข้อเรียกร้องเพื่อ
ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต้องตกไปด้วย

การเปลี่ยนสังกัดสภาองค์การลูกจ้าง พิจารณาได้ว่ามีสาเหตุ
มาจากการขาดความเอาใจใส่จากสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ
ของนายจีน ทับพลีอย่างใกล้ชิดเท่าที่ควร ทั้งที่นายจีนฯ เป็นที่ปรึกษา
ของสหภาพแรงงานฯ และสำนักงานของสหภาพแรงงานฯ ก็ตั้งอยู่ที่เดียวกับ
สภาของนายจีนฯ ซึ่งจะเห็นได้จากการไม่ยื่นมือเข้ามาช่วยในกรณีข้อขัดแย้ง
ต่างๆ อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกรณีการเลิกจ้างผู้นำในสหภาพแรงงานฯ
และลูกจ้างอื่นๆ การไม่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่สหภาพแรงงานฯ
จนทำให้สมาชิกและผู้นำสหภาพแรงงานฯ ส่วนใหญ่มองว่า นายจีนฯ มีผล
ประโยชน์จากนายจ้าง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายริคซ์ เมฆะนันท์ ด้วย
ทั้งนี้ผู้นำสหภาพแรงงานฯ 3 คน ที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างเมื่อ 11 มิถุนายน
2536 ได้ทำเอกสารขึ้นหนึ่งซึ่งสะท้อนให้เห็นท่าทีของนายจีนฯ ต่อสหภาพ
แรงงานฯ ดังนี้

เหตุการณ์ "ล้ม 3 ผู้นำ"

เหตุการณ์ล้ม 3 ผู้นำ ผมเชื่อแน่ว่าสมาชิกสหภาพฯ ทุกคนคงไม่ลืมไปจากความทรงจำแน่ ใครเป็นใครในเหตุการณ์ครั้งนี้คงจะไม่ต้องนำมากล่าวถึง เพราะทุกคนต่างก็รู้ตัวเองดีว่าได้ทำอะไรไปบ้าง และผมก็เชื่อแน่ว่าสมาชิกก็คงจะรู้เช่นเดียวกัน

จากวันนั้นถึงวันนี้ผมรู้สึกเห็นใจคนอยู่ 3 คน ซึ่งมีความสำคัญต่อมวลสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เป็นอย่างมาก 2 คนแรก นายนคร เจริญวงศ์ และนายจีนไทย วารินทร์อิทธิร์ ที่คอยเป็นหูเป็นตาให้กับสหภาพแรงงานฯ ที่คอยดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงานฯ ด้วยดีมาตลอดสุดท้ายก็ต้องพลอยรับความอยุติธรรมจากฝ่ายนายจ้าง บอกเลิกจ้างโดยที่ไม่รู้ตัวเองมาก่อนว่าจะโดนอีท่านี้ วันนี้พวกเขาจึงได้รับความเอื้ออาทรจากมวลสมาชิก เพื่อร่วมต่อสู้เรียกร้องหาความยุติธรรม

อีกคนหนึ่งที่ต้องกล่าวถึงไม่ได้คือ คุณพิพัฒน์ ภาศทนน เลขาธิการสหภาพแรงงานฯ ที่กล้าต่อสู้ กล้าเอาชนะ แม้ใครจะกล่าวหาว่ามีชบร่นท่ามาก แต่ผมเชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ใจของคุณพิพัฒน์ฯ ที่ต้องการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของมวลสมาชิกสหภาพแรงงานฯ จริงๆ ถึงวันนี้เขาต้องถูกฝ่ายนายจ้าง เลิกจ้าง กลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์บางกลุ่มต่อว่าเขาว่า "เลือกไม่รับตำแหน่งที่เขาให้" และ "นิยมความรุนแรง" อันเป็นการกล่าวหาที่ไม่เป็นธรรม แม้กระทั่งคนที่ประโยชน์จำนวนมหาศาลก็ยังไม่วายที่จะเอาจุดนี้ไปขาย เพื่อเรียกคะแนนเสียงให้กับสภาองค์การลูกจ้างของตัวเอง แล้วทั้ง 3 ผู้นำสหภาพแรงงานฯ ไว้อยู่เบื้องหลัง ไม่ได้รับกรรเหลิชวลแลแม้แต่น้อย มันเป็นธรรมแล้วหรือสำหรับคนที่ทำผลประโยชน์เพื่อส่วนรวม "เพื่อนนะ รักเพื่อนครับ ไม่มีใครเถียง แต่ที่ผ่านมาถึง 2 ปี กับอีก 5 เดือน เพื่อนทำได้ดีนะ แล้วเพื่อนจะไปไหนหรือ"

อดีต 3 ผู้นำ

อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานชุดนี้ ภายใต้การนำของนางสาวนฤมล ชอนกลิ่น ระหว่างกลางปี 2536 - กลางปี 2538 ไม่ปรากฏว่ามีเหตุการณ์ความขัดแย้งที่รุนแรงเกิดขึ้นในสถานประกอบการแห่งนี้ ในสมัยของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดนี้ ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง 2 ครั้ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่ 1 ครั้ง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การเจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็สามารถทำขึ้นได้ในการเจรจากันเองทั้งสองครั้ง ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากบริษัท กำลังมีผลประกอบการและผลกำไรดีขึ้น ขณะเดียวกันผู้นำสหภาพแรงงานฯ รวมทั้ง ผู้แทนในการเจรจา และที่ปรึกษาของทั้งสองฝ่าย ต่างคำนึงถึงหลักการแรงงานสัมพันธ์ และปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นอย่างดีด้วย สถานการณ์เช่นนี้ยังคงมีอยู่ต่อไปจนถึงสิ้นปี 2538 ซึ่งเข้าสู่สมัยของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดต่อมา (ดำรงตำแหน่งระหว่าง 29 มิถุนายน 2538 - 13 กรกฎาคม 2539) ที่มีนางสิญญาลักษณ์ แก้วหนูช เป็นประธานฯ แต่กรรมการส่วนใหญ่เป็นกรรมการจากชุดเดิม ในช่วงดังกล่าวการดำเนินการกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ ยังคงราบรื่น แม้จะมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับกรณีที่ฝ่ายจัดการ มีนโยบายที่จะเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหได้ในที่สุด ไม่ปรากฏเหตุการณ์รุนแรงที่สร้างความเสี่ยงร้ายแรงแก่ฝ่ายใด ในสมัยของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดนี้ มีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง 1 ครั้ง ซึ่งได้กลายเป็นข้อพิพาทแรงงาน แต่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้ โดยการเจรจาไกล่เกลี่ยเพียง 3 ครั้ง และเป็นไปอย่างเรียบร้อยไม่มีการใช้ความรุนแรงเข้าแก้ไขปัญหแต่อย่างใด ทั้งนี้เนื่องจากผู้แทนเจรจาของทั้งสองฝ่าย

รวมทั้งที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ ต่างมีเจตนาร่วมมือที่จะแก้ไขปัญหาข้อพิพาท
แรงงานโดยสันติวิธี ยึดหลักการแรงงานสัมพันธ์และผลประโยชน์ร่วมกันบนพื้น
ฐานของเหตุผลและผลเป็นสำคัญ

3.8. เศรษฐกิจถดถอยกับปัญหาความขัดแย้งที่เริ่มก่อตัว

การถดถอยของภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยและภูมิภาค
ได้ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างรวดเร็ว ค่าสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงอย่างมากและ
บางส่วนถูกถ่ายเทไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ขณะที่กำลังการผลิตของบริษัทฯ ที่มี
อยู่มากเกินความต้องการ ทำให้บริษัทฯ ปรับตัวไม่ทันจนต้องประกาศหยุดกิจการ
ชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานในอัตรา 50% ของค่าจ้าง การประกาศ
หยุดงานดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานฯ เห็นว่านายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
โดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย จึงได้มีหนังสือแจ้งไปยังสำนักงานสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการแก้ไข
ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้เชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายมาหารือจนยุติปัญหาได้โดย

1. บริษัทฯ ขอให้พนักงานชั่วคราวเหลือบริษัท ด้วยการรับค่าจ้าง 50%
ไปจนถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2539 ผู้แทนสหภาพฯ ยินดีปฏิบัติตามข้อเสนอของบริษัทฯ
2. บริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ตกลงให้มีการหารือกันในกรณี
ที่มีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นในบริษัทฯ
3. บริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ตกลงให้มีการประชุมร่วมกัน
ทุกเดือน โดยกำหนดให้จัดการประชุมในวันจันทร์แรกของทุกๆ เดือน

สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไขปัญหา

1. สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไข

วันที่ 23 ก.พ. 2539

สหภาพแรงงานเจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ได้ทำหนังสือจากสหภาพแรงงานถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ⁽¹⁾ ร้องเรียนว่าบริษัทไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2537⁽²⁾ และปี 2538⁽³⁾ เรื่องการจ่ายเงินโบนัส และได้แจ้งกำหนดการจัดประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 เพื่อดำเนินการขอมตินัดหยุดงานจากสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ กรณีบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการในเรื่องการจ่ายโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี พ.ศ. 2537 และฉบับปี พ.ศ. 2538 ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลงดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลงปี พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ดังนี้

เกรด A = (x) + 17 วัน

เกรด B = (x) + 13 วัน

เกรด C = (x) + 3 วัน

หมายเหตุ (x) ได้ไม่น้อยกว่า 10 วัน

1.2 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลงปี พ.ศ. 2538 กำหนดไว้ดังนี้

บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานที่มีสิทธิได้รับตามหลักเกณฑ์เดิมโดยแบ่งเป็นเกรดดังนี้

(1) ดูหนังสือแจ้งเรื่องนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ในภาคผนวกหน้า 102

(2) ดูข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2527 ในภาคผนวกหน้า 104

(3) ดูข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2538 ในภาคผนวกหน้า 109

- เกรด A ได้รับโบนัส 27 วัน
- เกรด B ได้รับโบนัส 25 วัน
- เกรด C ได้รับโบนัส 15 วัน
- เกรด D ได้รับโบนัส 10 วัน

วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่ได้เชิญตัวแทนบริษัท และผู้แทนสหภาพแรงงาน ร่วมทำการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งเรื่องโบนัสที่เกิดขึ้น ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ โดยประเด็นที่เป็นปัญหาข้อขัดแย้งซึ่งต่างฝ่ายต่างยึดมั่นในความเห็นของฝ่ายตนเกี่ยวกับประเด็นที่

บริษัท ยืนยันวิธีการจ่ายเงินโบนัสตามวิธีการที่บริษัทฯ กำหนด คือ

- เกรด A = 27 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 5% ของลูกจ้างทั้งหมด
- เกรด B = 25 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 10% ของลูกจ้างทั้งหมด
- เกรด C = 15 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 20% ของลูกจ้างทั้งหมด
- เกรด D = 10 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 65% ของลูกจ้างทั้งหมด

บริษัทฯ ได้ชี้แจงว่าการจัดเกรดเพื่อจ่ายโบนัสจะต้องยึดผลกำไรขาดทุนเป็นหลักซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เพราะในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2538 ไม่ได้ระบุว่าโบนัสเกรด A, B, C, D, จะมีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจำนวนเท่าไร ฝ่ายสหภาพแรงงานได้ชี้แจงว่าเงินปีที่ผ่านมา มาลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปีเกรดไหนก็จะได้รับโบนัสเกรดนั้น เจ้าหน้าที่ได้นัดหมายทั้งสองฝ่ายร่วมปรึกษารื้อหรืออีกครั้งในวันที่ 4 มีนาคม 2539

ในวันที่ 28 มีนาคม 2539 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ไปสังเกตการณ์การประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อขอมติ

นัดหยุดงานของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งที่ประชุมใหญ่วิสามัญมติให้นัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป⁽⁴⁾

วันที่ 4 มีนาคม 2539

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้เชิญผู้แทนนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานฯ ประชุมหารือกัน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผลการปรึกษาคือทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญห โดยพยายามที่จะมิให้มีการใช้สิทธินัดหยุดงานตามที่สหภาพแรงงานฯ อ้างว่าจะใช้สิทธินัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 โดยขอให้นายจ้างปรับโบนัสของลูกจ้างที่ได้เกรด C และเกรด D มาเป็นเกรด B ทุกคน ผู้แทนบริษัทฯ เสนอว่าสามารถพิจารณาปรับโบนัสเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ได้เกรด D มาเป็นเกรด C ได้บางส่วน เนื่องจากบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนมา 2 ปีแล้ว สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้ขอให้ผู้แทนบริษัทฯ นำข้อเสนอดังกล่าวไปพิจารณาอีกครั้งและนัดเจรจาครั้งต่อไปในวันที่ 6 มีนาคม 2539

วันที่ 5 มีนาคม 2539

เวลา 08.00 น. สหภาพแรงงานฯ ได้เริ่มใช้สิทธินัดหยุดงาน ตามที่สหภาพฯ มีหนังสือแจ้งการนัดหยุดงานไว้⁽⁵⁾ มีสมาชิกของสหภาพฯ ชุมนุมอยู่ที่หน้าบริษัทฯ ประมาณ 1500 คนอย่างสงบ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานนัดหมายให้ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนสหภาพแรงงานฯ เจรจากันเพื่อยุติปัญหาดังกล่าว ในวันที่ 6 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ

(4) คู่มือทึกรวงานการประชมุใหญ่ขอมตินัดหยุดงาน ในภาคผนวกหน้า 112

(5) คู่มือหนังสือแจ้งการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานฯ ในภาคผนวกหน้า 114

วันที่ 6 มีนาคม 2539

ทั้งสองฝ่ายได้มาปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ ณ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ เข้าร่วมปรึกษาหารือด้วย ผลการปรึกษาหารือทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้โดยสภาพแรงงานฯ เสนอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C และ D คนละ 600 บาทหรือจ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C และ D คนละ 500 บาทและจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงานเพิ่มอีกร้อยละ 50 จากเดิมที่บริษัทฯ สั่งให้ลูกจ้างหยุดงานและไม่ต้องมาทำงานจ่าย 50% ของค่าจ้าง

บริษัทฯ เสนอทางเลือกให้กับสหภาพแรงงานฯ 2 ทางคือ

- 1) บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับเกรด D คนละ 500 บาท และลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C คนละ 400 บาท เฉพาะลูกจ้างรายวัน
- 2) บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับเกรด D คนละ 400 บาท ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C คนละ 300 บาท และลูกจ้างรายเดือนที่ได้โบนัสไม่ถึง 15 วัน จ่ายเพิ่มให้อีกคนละ 300 บาท

เจ้าหน้าที่ได้นัดหมายทั้ง 2 ฝ่าย ให้มีการเจรจากันอีกใน วันที่ 8 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 8 มีนาคม 2539

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ได้มาร่วมหารือกับเจ้าหน้าที่ตามกำหนดนัดหมาย โดยการปรึกษาหารือในวันนั้นสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ ทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุม ผลการหารือทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันข้อเสนอของคนที่ได้เสนอไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2539 ส่วนผู้แทนสหภาพแรงงานฯ รับข้อเสนองของฝ่ายบริษัทฯ

ในเรื่องโบนัสที่จะจ่ายเพิ่มให้ แต่มีประเด็นเพิ่มขึ้นประเด็นหนึ่งคือ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือสำหรับลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกคนละ 11,250 บาท เพราะมีลูกจ้างส่วนหนึ่งประสงค์จะลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ เจ้าหน้าที่จึงได้นัดทั้งสองฝ่ายร่วมปรึกษาหารือในวันที่ 11 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 11 มีนาคม 2539

เวลา 10.00 น. มีการเจรจากันที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผลปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายไม่สามารถหาข้อยุติได้ โดยบริษัทฯ ยืนยันตามที่เคยได้เสนอให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2539 ส่วนผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้เปลี่ยนแปลงประเด็นใหม่โดยให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างประสงค์จะลาออกจากการเป็นพนักงานตามอายุงาน คือ

- 1) อายุงานต่ำกว่า 3 ปี ขอเงินช่วยเหลือไม่ต่ำกว่า 2 เดือน
 - 2) ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปขอเงินช่วยเหลือไม่ต่ำกว่า 3 เดือน
- บริษัทฯ ยืนยันไม่มีนโยบายให้ลูกจ้างลาออก แต่ถ้าลูกจ้างประสงค์จะลาออก

บริษัทฯ มีงบประมาณจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือให้ 5 แสนบาทแก่ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจำนวนประมาณ 50 คน และบริษัทฯ จะสามารถนำเงินช่วยเหลือดังกล่าวมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ลาออกภายใน 3 เดือนข้างหน้านับแต่วันที่ลูกจ้างลาออก ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ เสนอว่ามีลูกจ้างที่ประสงค์ลาออกไม่น้อยกว่า 800 คน

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้เสนอแนะให้สหภาพแรงงานฯ กำหนดจุดยืนที่แท้จริงมาเสนอต่อบริษัทฯ ไม่ใช่ใช้วิธีการมาเจรจาครั้งหนึ่งก็เปลี่ยนแปลงประเด็นการเจรจาไปเรื่อย ๆ ทำให้ผลการเจรจาไม่คืบหน้าและไม่สามารถหาข้อยุติได้ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ได้นัดหมายให้มีการเจรจากันอีกในวันที่ 12 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 12 มีนาคม 2539

ผู้แทนบริษัทฯ ได้โทรศัพท์ถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ แจ้งว่าไม่สามารถมาร่วมเจรจาตามนัดหมายได้ เนื่องจากไม่มีอะไรที่เจรจากันอีก และได้ยื่นข้อตามทวิษัษฯ เสนอให้ในวันที่ 6 มีนาคม 2539 พร้อมทั้งยืนยันว่าบริษัทฯ ไม่มีนโยบายเลิกจ้างลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ได้นำคำสั่งของนายจ้างชี้แจงต่อผู้แทนสหภาพแรงงานฯ และถามถึงความต้องการที่แท้จริงของสหภาพแรงงานฯ ผู้แทนสหภาพเสนอแนวทางเพื่อยุติปัญหาโดยขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนในช่วงที่ลูกจ้างหยุดงาน

วันที่ 14 มีนาคม 2539

บริษัทฯ ได้ออกประกาศ (๕) แจ้งให้ลูกจ้างทุกคนกลับเข้าทำงานตามปกติภายในวันที่ 15 มีนาคม 2539 มิฉะนั้นจะดำเนินการตามกฎหมายกับลูกจ้างโดยอ้างเหตุผลว่าสหภาพแรงงานฯ นำลูกจ้างหยุดงานโดยผิดกฎหมาย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่นัดหมายทั้งสองฝ่ายให้มีการเจรจากันอีกในวันที่ 15 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 15 มีนาคม 2539

เวลา 09.00 น. ผู้แทนบริษัทฯ ได้โทรศัพท์มาแจ้งว่าไม่สามารถมาร่วมเจรจาตามกำหนดนัดหมายได้ เพราะติดลูกตัว และขอเลื่อนเวลาไปเจรจาในช่วงบ่าย การเจรจาในช่วงบ่าย ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้เสนอแนวทางยุติปัญหาในเรื่องโบนัสโดยขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด A คนละ 250 บาท เกรด B คนละ 250 บาท เกรด C คนละ 500 บาท เกรด D คนละ 800 บาท เฉพาะลูกจ้างรายวัน ส่วนลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับเงินโบนัสไม่ถึง 15 วัน ให้จ่ายเงินเพิ่มอีกคนละ 500 บาท และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้ขอให้บริษัทฯ พิจารณา

(๕) คู่มือประกาศของบริษัท เรื่องพนักงานหยุดงานไม่ชอบ ในภาคผนวกหน้า 115

ประเด็นเงินช่วยเหลือสำหรับลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากบริษัทฯ ตามที่สหภาพแรงงาน
เคยเสนอไว้ด้วย

ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันนโยบายของบริษัทฯ ที่จะไม่เลิกจ้างลูกจ้าง ส่วนประเด็น
เรื่องเงินโบนัสที่สหภาพแรงงานฯขอเพิ่ม บริษัทฯ มีแจ้งว่าสามารถจ่ายให้สูงสุดได้ตามที่
เคยเสนอไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2539

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯและเจ้าหน้าที่ พยายามชักจูงให้ทั้งสองฝ่าย
ปรับแนวทางการหารือโดยเน้นถึงความเป็นไปได้บนพื้นฐานของเหตุและผล แต่ผู้แทนของ
ทั้งสองฝ่ายต่างยืนยันตามข้อเสนอของตน การเจรจาในวันนี้จึงยังไม่สามารถตกลงกันได้

วันที่ 18 มีนาคม 2539

สหภาพแรงงานฯ ได้นำลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานจำนวนประมาณ 1,000 คน
เดินทางมาชุมนุมที่หน้าทำเนียบรัฐบาล และได้ยื่นหนังสือเพื่อร้องขอความช่วยเหลือถึง
ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี^(๖) เรื่องขอความเป็นธรรมและให้ช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องการ
เปลี่ยนแปลงการทำงานของบริษัทฯ การจ่ายค่าจ้าง 50% ในกรณีที่บริษัทฯไม่จ้างงานให้ทำ
และการที่บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างไม่ถูกต้องตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพจ้าง

นายสุรสีห์มรรคว ดุลยจินดา ผู้ช่วยเลขาธิการนายกรัฐมนตรี นายสุรานุชิต งามเสวี
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายสหภาพ โธทองคำ สวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้เชิญผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯมาร่วมเจรจา
ณ ทำเนียบรัฐบาลในปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและ สามารถสรุปผลการเจรจาได้ดังนี้

- 1) เรื่องการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ไม่พอใจ
- 2) เรื่องการจ่ายค่าจ้าง 50% ในกรณีที่ไม่มีงานให้ทำลูกจ้าง ผู้แทนสหภาพ
แรงงานฯไม่พอใจ

(๖) ดูหนังสือถึง ฯพณฯนายกรัฐมนตรี เรื่องขอความเป็นธรรม ในภาคผนวกหน้า 116

- 3) เรื่องการจ่ายเงินโบนัสเพิ่ม สหภาพแรงงานเสนอว่าให้จ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้โบนัสเกรด A คนละ 250 เกรด B คนละ 250 บาท เกรด C คนละ 500 บาท เกรด D คนละ 800 บาท
- 4) เรื่องเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างลาออก ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือตามอายุงาน 30-90 วัน เพราะมีลูกจ้างประสงค์ลาออกประมาณ 350 คน ฝ่ายบริษัทฯ ยืนยันไม่มีนโยบายเลิกจ้างลูกจ้าง และสามารถจ่ายเงินโบนัสเพิ่มสำหรับลูกจ้างที่ได้เกรด C 300 บาท

เจ้าหน้าที่ได้ให้ทั้งสองฝ่ายรับข้อเสนอก่อนของแต่ละฝ่ายไปพิจารณาและนัดเจรจา ครั้งต่อไปวันที่ 20 มีนาคม 2539 เวลา 13.30 ณ.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใน เรื่องที่นายจ้างประสงค์จะดำเนินการทางกฎหมายกับกลุ่มลูกจ้างนั้น เจ้าหน้าที่ได้เสนอแนะต่อนายจ้างให้ใช้วิธีเจรจาและประนีประนอมกัน ดีกว่าที่จะใช้วิธีการตามกฎหมาย ในการเอาผิดกับลูกจ้างที่หยุดงาน

กลุ่มลูกจ้างที่เดินทางมาจากจังหวัดสมุทรปราการ ชุมชุมต่างคืนอย่างสงบ บริเวณข้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วันที่ 20 มีนาคม 2539

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้มาเจรจากันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามที่กำหนดนัดหมาย โดยการเจรจาในวันนี้ นายฐาปบุตร ชัมเสวี รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายสหชัย โภททองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ และคณะเจ้าหน้าที่ ได้ใช้วิธีการเจรจาแบบแยกเจรจาและรวมเจรจา เพื่อโน้มน้าว และชักจูงให้ทั้งสองฝ่ายใช้การประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ผลการเจรจาก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้โดยสหภาพแรงงานเสนอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้เฉพาะลูกจ้างที่หยุดงานและร่วมชุมนุมที่ท่าเรือรัฐบาล คนละ 500 บาท ผู้แทนบริษัทฯ รับข้อเสนอบริษัทฯ

ของสหภาพแรงงานกลับไปพิจารณา เจ้าหน้าที่ได้เสนอแนะให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน กำหนดความต้องการที่แท้จริงของตนเอง และเป็นประเด็นที่คิดว่าน่าจะเป็นแนวทางที่จะสามารถหาข้อยุติปัญหาได้ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ได้กำหนดนัดหมายทั้งสองฝ่ายร่วมเจรจาปรึกษาหารือกันอีกในวันที่ 21 มีนาคม 2539 เวลา 13.30 น. กรมสวัสดิการฯ

วันที่ 21 มีนาคม 2539

เวลา 13.30 รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายฐาปบุตร ชัมเสวี) นายสหาย โถทองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษารื้อกับผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ตามกำหนดนัดหมาย ผลการเจรจาสามารถสรุปได้ดังนี้

1) บริษัทฯ เสนอจ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเฉพาะเกรด C และ D และ ลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับโบนัสไม่ถึง 15 วัน คนละ 500 บาท ทั้งนี้บริษัทฯ จะจ่ายให้กับลูกจ้างทุกคนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างนั้นจะหยุดงานหรือไม่ก็ตาม

2) ในเรื่องของการกำหนดวันจ่ายโบนัสเพิ่มสหภาพแรงงานให้จ่ายวันที่ 10 เมษายน 2539 บริษัทฯ อ้างว่าจะสามารถจ่ายให้ได้ในวันที่ 25 มิถุนายน 2539

เมื่อการเจรจายังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ เจ้าหน้าที่จึงได้นัดหมายให้มีการร่วมเจรจากันอีกในวันที่ 22 มีนาคม 2539 และผู้แทนของสหภาพแรงงานฯ ได้เดินทางกลับไปชี้แจงผลการเจรจาต่อที่ชุมนุม ณ บริเวณหน้าท่าเรือรัฐบาล

วันที่ 22 มีนาคม 2539

เวลาประมาณ 08.00 น. กลุ่มลูกจ้างได้เดินทางไปออกจากที่ชุมนุมหน้าท่าเรือรัฐบาล มารวมตัวกันที่ลานพระบรมรูปทรงม้า และได้เดินทางไปยังกระทรวงกลาโหม เพื่อยื่นหนังสือร้องเรียน เพื่อให้ช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้าง ต่อฯพณฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

เวลาประมาณ 09.30 น. กลุ่มลูกจ้างได้เดินทางมาถึงกระทรวงกลาโหม และได้ยื่นหนังสือร้องเรียน^(๘) ต่อผู้แทนของ ฯพณฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ คือ พันเอก คมสัน ห้างชนะ ผู้อำนวยการกองรักษาความปลอดภัย กระทรวงกลาโหม

เวลา 10.30 น. กลุ่มลูกจ้างได้มาชุมนุมอยู่ตรงข้ามกระทรวงมหาดไทย เพื่อรอฟังผลการเจรจา สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ และเจ้าหน้าที่ได้ออกไปพบ และชี้แจงต่อผู้แทนสหภาพแรงงานให้นำลูกจ้างกลับไปรอฟังผลการเจรจา ณ ที่พักของ ลูกจ้างหน้าท่าเเนียบรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเจรจา กลุ่มลูกจ้างได้เดินทางกลับไปชุมนุมอยู่ที่หน้าท่าเเนียบรัฐบาล เวลา 11.30 น. และเหลือผู้แทนสหภาพ แรงงานฯ จำนวนประมาณ 15 คนนั่งรอเวลาการเจรจาอยู่ที่หน้ากระทรวงมหาดไทย

13.00 น. เจ้าหน้าที่ได้เชิญผู้แทนของทั้งสองฝ่ายมาร่วมปรึกษาหารือเพื่อ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีนายสุภาพบุศร์ ชมเสวี รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายพรชัย อยู่ประยงค์ ผู้อำนวยการ กองแรงงานสัมพันธ์ นายสหาย โภททองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ เข้าร่วมเจรจา ผลการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยในหลักการ เรื่องการจ่ายโบนัส ให้ลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 500 บาท แต่บริษัทฯ ขอนำข้อเสนอดังกล่าวไปพิจารณา และ จะแจ้งผลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบในวันเสาร์ที่ 23 มีนาคม 2539

วันที่ 23 มีนาคม 2539

เวลาประมาณ 13.00 น. ผู้แทนบริษัทฯ ได้แจ้งผลการปรึกษาหารือของบริษัทฯ ให้แก่นายสหาย โภททองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ตาม กำหนดนัดหมายในเรื่องการจ่ายเงินโบนัสเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง โดย บริษัทฯ ยินยอมจ่ายเงิน โบนัสเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างเฉพาะเกรด C จำนวน 300 บาท เกรด D จำนวน 400 บาท

(๘) ดูหนังสือร้องเรียนถึง ฯพณฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ในภาคผนวกหน้า 117

และลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 15 วัน จำนวน 300 บาท

ระหว่างเวลา 14.00-20.00 น. นายสหาย โภททองคำ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ ได้นำข้อเสนอของบริษัทฯ ไปแจ้งต่อผู้แทนลูกจ้างที่ชุมนุม ซึ่งลูกจ้างไม่พอใจข้อเสนอของ บริษัทฯ เจ้าหน้าที่ได้ปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางยุติปัญหากับผู้แทนลูกจ้าง พร้อมทั้งได้เชิญ ที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมหารือด้วย จากนั้นได้ประสานงานกับบริษัทฯ และ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ นัดหมายให้มีการเจรจาปรึกษาหารือร่วมกันอีกในวันที่ 25 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ 25 มีนาคม 2539

เวลาประมาณ 09.30 น. กลุ่มลูกจ้างของบริษัท เจแอนด์ดี เอ็นเตอร์ไพร์ส และบริษัท ปิยะวิวัฒน์อุตสาหกรรมยาง จำกัด ประมาณ 700 คน ได้ปิดกั้นการจราจร ด้านหน้าท่าเทียบรัฐบาล เนื่องจากต้องการให้ฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ช่วยเหลือต่อกลุ่มลูกจ้าง

เวลา 12.00 น. รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง (นายบุญสงค์ วิสุมหาชัย) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดี (นายอัมพร นิละโยธิน) ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ (นายพรชัย อยู่ประสงค์) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ ได้เชิญผู้แทนสหภาพฯ และผู้แทนนายจ้างมาเจรจาเพื่อหาข้อยุติ ผลปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายยังคงยืนยันเรื่องการจ่ายโบนัส โดยลูกจ้างต้องการให้จ่ายโบนัส เพิ่มคนละ 500 บาททุกคน ส่วนบริษัทฯ ต้องการให้จ่ายเริ่มในเกรด C = 300 บาท เกรด D = 400 บาท และลูกจ้างรายเดือนเพิ่มให้ 300 บาท

รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง (นายบุญสงค์ วิสุมหาชัย) ได้นัด อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ (นายพรชัย อยู่ประสงค์) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เดินทาง ไปพบนายจ้างที่บริษัทฯ อีกครั้งในวันที่ 27 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น.

วันที่ 27 มีนาคม 2539

รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง (นายบุญสงค์ วิสมหมาย)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ (นายพรชัย อยู่ประยงค์) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้เชิญผู้แทนนายจ้าง มาพบที่ท่าอากาศยานเพื่อหารือหาแนวทางยุติปัญหา จากนั้นได้เชิญผู้แทนลูกจ้างเข้าพบ เพื่อเจรจาร่วมกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่เสนอแนวทางให้ทั้งสองฝ่ายพิจารณาในเรื่องการจ่าย เงินโบนัสโดยเพิ่มเงินโบนัสแก่ลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 400 บาท ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเห็นด้วย ในข้อเสนอดังกล่าว ส่วนทางบริษัทฯ ขอนำข้อเสนอดังกล่าวไปพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

เวลาประมาณ 20.00 น. ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้นำแนวคิดที่เจ้าหน้าที่ได้ เสนอให้ลูกจ้างได้เดินทางกลับไปชุมนุมที่หน้าบริษัทจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อรอผลการ ตัดสินใจของนายจ้าง และเพื่อแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างประสงค์ที่จะกลับเข้าไปทำงาน ร่วมกับนายจ้างต่อไป ซึ่งแจ้งต่อกลุ่มลูกจ้างที่ชุมนุม จากนั้นลูกจ้างได้เลิกการชุมนุมจาก บริเวณหน้าท่าอากาศยานและเดินทางกลับไปชุมนุมรอฟังผลที่หน้าท่าอากาศยาน

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้เดินทางไปประสานงาน กับกลุ่มลูกจ้างที่เดินทางกลับมาชุมนุมที่บริเวณหน้าบริษัท และประสานงานกับนายจ้างให้ มีการร่วมเจรจาปรึกษาหารือด้วยความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ผลการเจรจาปรากฏ ว่าทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และจัดทำข้อตกลง (9) โดยสรุป ดังนี้

1. บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 400 บาท โดยจ่ายให้ภายในวันที่ 10 เมษายน 2539
2. บริษัทฯ ตกลงไม่เอาความผิดทางวินัยต่อลูกจ้างทุกคนที่หยุดงาน
3. บริษัทฯ รับว่าจะไม่กีดกันแก๊ง โขกย้าย หรือกระทำการใด ๆ อันอาจ ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้

(9) ดูข้อตกลง ฉบับลงวันที่ 27 มีนาคม 2539 ในภาคผนวกหน้า 118

4. บริษัทฯ และลูกจ้างตกลงจะไม่นำกรณีการนัดหยุดงานครั้งนี้ไปฟ้องร้อง
ทั้งทางแพ่งและทางอาญาต่อกัน

5. สหภาพแรงงานฯ ตกลงจะไม่บังคับข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพ
การจ้างก่อนเดือนสิงหาคม 2540

6. ลูกจ้างทุกคนพร้อมที่จะกลับเข้าทำงานในวันที่ 1 เมษายน 2539
กลุ่มลูกจ้างได้สลายการชุมนุมเมื่อเวลา 24.00 น.

วันที่ 1 เมษายน 2539

เวลา 08.00 น. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และ
คณะเจ้าหน้าที่ได้ติดตามการกลับเข้าทำงานของลูกจ้าง และการปฏิบัติของนายจ้างต่อกลุ่ม
ลูกจ้างที่จะกลับเข้าทำงาน ผลปรากฏว่าลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานตามปกติ เหตุการณ์
โดยทั่วไปเป็นไปตามปกติ นายจ้างไม่ได้ดำเนินการหรือกระทำกรใด ๆ ต่อลูกจ้างที่
กลับเข้าทำงาน ไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมกันหยุดงานในครั้งนี้

สภาพการทำงานหลังจากที่ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างได้ให้ความร่วมมือกับ
นายจ้างในการทำงานด้วยดี

วันที่ 10 เมษายน 2539

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่
เข้าไปติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลงที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างไว้เมื่อวันที่ 27
มีนาคม 2539 เรื่องการจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 400 บาท
ในวันที่ 10 เมษายน 2539 ผลปรากฏว่านายจ้างได้จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างทุกคน
ตามข้อตกลงเป็นที่เรียบร้อย

ข้อขัดแย้งรายนี้จึงเป็นอันยุติ

2. บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องและแนวทางแก้ปัญหา

บุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ

- | | | |
|---------------------|---------------|--|
| 1. นายบุญชง | วิสัยหมาย | รองเลขาธิการนายก รัฐมนตรี |
| 2. นายสุรศักดิ์พรรณ | ศุลยจินดา | ผู้ช่วยเลขาธิการนายก รัฐมนตรี |
| 3. นายวีระ | รอด เรือง | ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ |
| 4. นายพิศิษฐ์ | ศุขรัตน์ | รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ |
| 5. นายรังสฤษดิ์ | จันทรัตน์ | อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| 6. นายฐาปบุตร | ชม เสวี | รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| 7. นายพรชัย | อยู่ประสงค์ | ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ |
| 8. นายสหาย | โลกทองคำ | สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ |
| 9. นายบุญฤทธิ์ | แสนพาน | หัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ |
| 10. นายอภินิพล | แผ่นดิน | นักวิชาการแรงงาน 7 ว. |
| 11. นางสาวพรศิริ | เฉลิมขวัญมงคล | นักวิชาการแรงงาน 6 |
| 12. นายไพรัช | พรมจัน | นักวิชาการแรงงาน 4 |
| 13. นาย เงิน ธี ถง | | ประธานบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์
(ประเทศไทย) จำกัด |
| 14. นายพิบูลย์ | สุวรรณสุภา | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ |
| 15. นายธรรมนันท์ | กันทะเตียน | รองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ |
| 16. นายมนัส | โรศล | ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี |
| 17. นายบุญเชิด | เขี้ยวขำ | ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี
และผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง |

บทบาทและท่าทีของแต่ละบุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ

1. นายบุญชู วิสมหมาย

ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงเพื่อกำหนดวิธีการ
และแนวทางแก้ปัญหา ประสานงานกับหน่วย
ราชการที่เกี่ยวข้อง ร่วมดำเนินการเจรจา
ปรึกษาหารือกับนายจ้าง และลูกจ้าง
สรุปและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์
เพื่อนำเรียนต่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

2. นายสุรศักดิ์พรหม ดุขจินดา

รับหนังสือร้องทุกข์ของสหภาพแรงงานฯ
ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประสาน
และร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษาหารือ กับ
นายจ้าง ลูกจ้างในช่วงที่มีกรเจรจาหารือ
กันที่ทำเนียบรัฐบาล

3. นายวีระ รอดเรือง

ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ ประสาน
และร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษาหารือกับ
นายจ้าง ลูกจ้าง ควบคุม สิ่งการหน่วยงาน
ราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ดูแลความสงบ
เรียบร้อยในขณะที่ลูกจ้างชุมนุมอยู่ในเขต
พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

4. นายพิศิษฐ์ ศุขรัตน์

ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ ประสาน
และร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษาหารือกับ
นายจ้าง ลูกจ้าง

5. นายรังสฤษดิ์ จันทรัตน์

ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เสนอแนะแนวทาง แก้ปัญหาแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและผู้ปฏิบัติ ตลอดจนประสานงาน และร่วมดำเนินการ เปรียบกับนายจ้าง ลูกจ้าง

6. นายธำปบุตร ชัมเสวี

ให้ข้อเสนอแนะ แนะนำรวมทั้งให้ข้อคิดเห็น แก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการ และร่วมดำเนินการ เปรียบรักษาหรือ กับลูกจ้างนายจ้าง

7. นายพรชัย อยู่ประสงค์

รวบรวมปัญหาและข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่ เพื่อรายงานให้อธิบดี และรองอธิบดีทราบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แนะนำ รวมทั้งให้ ข้อคิดเห็นแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนติดตามผล การดำเนินการ และร่วมดำเนินการ เปรียบ รักษาหรือกับลูกจ้าง นายจ้าง

8. นายสหาย โถทองคำ

ร่วมดำเนินการ ควบคุม ติดตาม กำกับ เฝ้าระวัง สิ่งการและประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ วิธีการและแนวทางที่กรมฯ กำหนด รวมทั้งให้คำแนะนำ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพฯ และศิษย์ วิเคราะห์เพื่อประมวผล เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อวินิจฉัยสั่งการในการ แก้ไขปัญหาจนข้อขัดแย้งยุติ

9. นายบุญฤทธิ์ แสนพาน

ให้คำแนะนำ และประสานงาน กับนายจ้าง สหภาพแรงงานฯ ลูกจ้าง ที่ปรึกษาสหภาพ แรงงานฯ ให้เจรจาทันทีอย่างต่อเนื่อง และ ดำเนินการเจรจาจนข้อขัดแย้งยุติ

10. นายอิทธิพล แผ่นเงิน

ประสานงาน รวบรวมข้อมูล สรุปผล ติดตามความเคลื่อนไหว เข้าร่วมดำเนินการ เจรจาเมื่อกลุ่มลูกจ้างเดินทางมาชุมนุม ณ ทำเนียบรัฐบาลจนข้อขัดแย้งยุติ

11. นางสาวพรศิริ เฉลิมขวัญมงคล

ประสานงาน ติดตามความเคลื่อนไหวและ หาข้อมูลจากนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อนำ มาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขจนข้อ ขัดแย้งยุติ

12. นายไพรัช พรหมจีน

ประสานงาน ติดตามความเคลื่อนไหวและ หาข้อมูลจากลูกจ้างและลูกจ้าง เพื่อนำมา วิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขจนข้อขัดแย้ง ยุติ

13. นาย เงิน ชี ถง

รับฟังข้อมูล ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นจากรอง เลขาธิการนายกรัฐมนตรีนโยบายดี เจ้าหน้าที่ รวมทั้งลูกจ้าง ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานฯ และนำข้อมูลดังกล่าวไปประสานงานกับผู้ถือ หุ้นทั้งในและนอกประเทศ และดำเนินการ จนสามารถยุติข้อขัดแย้งดังกล่าว

14. นายพิบูลย์ สุวรรณสุภา
ประสานงานกับนาย เงิน ซี ถง และ
เจ้าหน้าที่ ในการให้ข้อมูล ข่าวสาร และ
ให้ข้อเสนอแนะในการขุดปัญหาแก่บริษัทฯ
15. นายธรรมนันท์ กันทะเตียน
ประสานงานกับนายพิบูลย์ฯ และผู้ถือหุ้น
ของบริษัทฯ รัฐมนตรี เลขาธิการรัฐมนตรี
อธิบดี เจ้าหน้าที่และที่ปรึกษาของสหภาพ
แรงงานฯ เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะ
เข้าสู่การพิจารณาบริษัทฯ และร่วมในการ
เจรจาข้อขัดแย้งยุติ
16. นายมนัส โภศล
เป็นผู้ประสานงานกับนายบุญชง วิสมหมาย
รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อธิบดี รอง
อธิบดี เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการฯ ผู้แทน
สหภาพแรงงานฯ และ นาย เงิน ซี ถง
ตลอดจนเข้าร่วมเจรจา คู่แกลกลุ่มลูกจ้างที่
ชุมนุม ณ ท่าเทียบเรือบาล และให้ข้อเสนอ
แนะแก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเกิดปัญหา จนข้อ
ขัดแย้งราชนิติ
17. นายบุญเชิด เขียวขำ
ประสานงานกับนายมนัส โภศล เจ้าหน้าที่
กรมสวัสดิการฯ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ
ตลอดจนเข้าร่วมการเจรจา ให้คำปรึกษา
และข้อเสนอแนะแก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเกิด
ข้อขัดแย้ง รวมทั้งคู่แกลกลุ่มลูกจ้างที่ชุมนุม
ณ ท่าเทียบเรือบาล

สรุปแนวทางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

เนื่องจากปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นรายนี้ เกิดขึ้นในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2538 มีผลบังคับใช้ และข้อตกลงฉบับดังกล่าวเป็นข้อตกลงฯ ที่บริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ตกลงกันเอง ปัญหาข้อขัดแย้งรายนี้จึงเกิดขึ้นจากปัญหาการตีความในข้อตกลงฯ ว่าบริษัทฯ จำยโอนนี้สถูกต้องตามข้อตกลงฯ ปี 2538 หรือไม่ ซึ่งบริษัทฯ คิดว่าตนเองได้จำยโอนนี้สถูกต้องตามข้อตกลงฯ แล้ว ขณะที่ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ คิดว่าบริษัทฯ จำยโอนนี้สไม่ถูกต้องตามข้อตกลงฯ ทั้งนี้ ต่างฝ่ายต่างตีความเข้าใจของตนเอง หากเจ้าหน้าที่จะวินิจฉัยชี้ขาดว่าความคิดเห็นของฝ่ายใดถูกต้อง ก็ไม่สามารถที่จะทำให้ข้อขัดแย้งรายนี้ยุติลงได้ เพราะต่างฝ่ายต่างก็เชื่อว่าความคิดเห็นของตนถูกต้อง จนกว่าจะมีการนำข้อขัดแย้งดังกล่าวขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมและศาลมีคำพิพากษาแล้วเท่านั้น

เพื่อให้ปัญหาข้อขัดแย้งรายนี้ยุติโดย รวดและเกิดความเสียหายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุด เจ้าหน้าที่จึงหลัก เลื่อนการที่จะตีความในข้อตกลงฯ เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ และได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. เมื่อเริ่มเกิดปัญหาก่อนที่จะมีการนัดหยุดงาน

1.1. แนะนำให้ทั้งสองฝ่าย เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัคคีวิธี หรือนำข้อขัดแย้งดังกล่าว เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

1.2. พยายามชี้แจงให้ทั้งสองฝ่าย เห็นถึงประโยชน์ในกระบวนการเจรจาปรึกษาหารือในการยุติปัญหา ซึ่งเป็นแนวทางสันติวิธีดีกว่าการที่จะหาทางกดดันซึ่งกันและกัน จนทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาปรึกษาหารือหลายครั้ง

1.3. พยายามเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย ไม่ให้สนใจประเด็นปัญหาที่โต้แย้งกันอยู่ เข้าสู่แนวทางปรึกษาหารือหรือประนีประนอมในการยุติปัญหา โดยยึดหลักความเห็นอกเห็นใจ และการเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4. ติดต่อบริษัทประกันกับผู้บริหารหรือบุคคลภายนอก ซึ่งฝ่ายบริหาร และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ให้ความเคารพและยอมรับ เพื่อที่จะหาแนวทางทางยุติ ปัญหา

1.5. เชิญคู่กรณีมาปรึกษาหารือกันที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการและศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ หลายครั้ง โดยพยายามให้ ทั้งสองฝ่ายเจรจากันบนพื้นฐานของความจริงใจและชี้แจงให้ทั้งสองฝ่ายอย่ายึดติดกับ แนวความคิดหรือความเห็นของตัวเองเป็นหลักพร้อมทั้งเสนอความเห็นและแนวทางที่จะ ยุติปัญหาข้อขัดแย้งให้คู่กรณีพิจารณาปรับเปลี่ยนท่าทีตลอดเวลาตั้งแต่เริ่มมีปัญหา ข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

1.6. ชี้แจง แนะนำ นายจ้าง ลูกจ้าง เกี่ยวกับความผิดพลาด หรือจุดอ่อน ของแต่ละฝ่ายในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- สหภาพแรงงานฯ มีแนวคิดที่จะใช้สิทธินัดหยุดงานโดยกรอ้างว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่อง เงินโบนัส เป็นการใช้อำนาจ สิทธินัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการเลือกใช้วิธีการดังกล่าวอาจมีข้อผิดพลาดได้ หากแนวคิดของสหภาพแรงงานไม่ถูกต้อง เพราะนายจ้างก็ได้อ้างว่านายจ้างได้ปฏิบัติตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยถูกต้องแล้ว ดังนั้นการนัดหยุดงานดังกล่าว อาจกลายเป็นการนัดหยุดงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และนายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว

- หากสหภาพแรงงานฯ ประสงค์จะใช้สิทธินัดหยุดงาน โดยอ้างว่า บริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานฯจะต้องจัด ประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อขอมตินัดหยุดงานก่อน

- การที่สหภาพแรงงานจะจัดประชุมใหญ่ สหภาพแรงงานจะต้องปฏิบัติตาม ข้อบังคับของสหภาพแรงงานซึ่งจะต้องแจ้งการประชุมใหญ่ให้นายทะเบียนสหภาพ แรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน

- การที่สหภาพแรงงานฯ จะใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายไม่ว่ากรณีใดๆ สหภาพแรงงานฯ จะต้องแจ้งการใช้สิทธิต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และนายจ้างให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

- นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างบางอย่างเช่น เวลาการเข้า-ออก จากการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ฯลฯ อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างอาจนำมาอ้างเป็นเหตุอ้างเพื่อใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายได้

- พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้จัดการบางคน หรือหัวหน้างานบางคน อาจกระทำการกลั่นแกล้ง หรือจ้องจับผิดลูกจ้างซึ่งมีส่วนยื่นข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่เป็นกรรมการและสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามที่มีการอ้างจริงก็ได้

2. หลังจากที่ถูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน

2.1. เชิญคู่กรณีมาร่วมเจรจาที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และทำเนียบรัฐบาล อ่างอิงต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มมีการใช้สิทธินัดหยุดงาน จนข้อขัดแย้งยุติ

2.2 ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ แนวทางการยุติปัญหาแก่นายจ้าง และลูกจ้าง อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

2.3 โน้มน้าว ชักจูง ตัดค้าน หรือสนับสนุนแนวความคิดของนายจ้าง และลูกจ้าง ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันบนพื้นฐานของเหตุผล และความเป็นไปได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มลูกจ้าง นายจ้างให้ดำเนินการต่อกัน ภายใต้กฎเกณฑ์ กติกาของกฎหมาย และการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

2.5 ติดต่อประสานงานกับที่ปรึกษาลูกจ้าง ที่ปรึกษานายจ้าง เพื่อให้ข้อคิด
ข้อเสนอแนะในอันที่จะนำไปปรับแก้ ชี้แจงให้นายจ้างและลูกจ้างมีแนวความคิดหรือ
แนวทางแก้ไขปัญหาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.6 ติดต่อ ประสานงาน และเข้าพบผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อ
เสนอแนวความคิด แนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนขอความร่วมมือให้ผู้บริหารระดับ
สูงของบริษัทฯ เข้าร่วมเจรจาปรึกษาหารือ กับตัวแทนลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในบางครั้งที่มีการนัดเจรจา

2.7 ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่
ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
ตั้งแต่เริ่มมีปัญหาข้อขัดแย้งจนกระทั่งข้อขัดแย้งยุติ

2.8 ดำเนินการไกล่เกลี่ย สรุปปัญหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์และ
การดำเนินการ จัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ประสานงานกับ
หน่วยราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหานั้น

3. หลังจากที่ถูกจ้างกลับเข้าทำงาน

3.1 ติดตามการกลับเข้าทำงานของลูกจ้าง และการปฏิบัติของนายจ้างต่อกลุ่ม
ลูกจ้างที่จะกลับเข้าทำงาน โดยพยายามให้ลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานตามปกติทุกคน และ
พยายามให้นายจ้างงดเว้นการดำเนินการหรือกระทำการใด ๆ ต่อลูกจ้างที่กลับเข้าทำงาน
ตลอดจนชี้แจงและทำความเข้าใจกับนายจ้างอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง
ที่ร่วมกันหยุดงานในครั้งนี้

3.2 พยายามส่งเสริมความร่วมมืออันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้าง
ที่ถูกจ้างกลับเข้าทำงาน ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการทำงาน ตลอดจนเสนอแนะ
นายจ้างหาวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดจน ติดตามผลการ
ปฏิบัติตามข้อตกลงที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างไว้เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2539

วิเคราะห์เหตุการณ์และข้อเท็จจริง

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง

ปัญหาและข้อเท็จจริง

1.1. การจัดตั้งองค์การลูกจ้าง

นับตั้งแต่ลูกจ้างจำนวน 11 คน ได้เข้าชื่อกันทำหนังสือถึงเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการและนายจ้าง ขอให้จัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2532 เป็นต้นมา นั้น ได้เป็นชนวนก่อให้เกิดการเผชิญหน้าในลักษณะของการขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างได้ตอบโต้ด้วยการประกาศเลิกจ้างลูกจ้าง 3 คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยอ้างสาเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน ซึ่งในข้อเท็จจริงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างครั้งนี้มีอายุงานน้อยที่สุด ทำงานในบริษัทแห่งนั้นมานานกว่า 8 เดือนแล้ว นอกจากนี้บริษัทฯ ยังอ้างว่าได้รับหนังสือจากลูกจ้าง ขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างหลังจากได้ประกาศเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง 3 คนแล้วด้วย

การเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนที่ได้เข้าชื่อทำหนังสือขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง มีผลทำให้หนังสือดังกล่าวถูกยกเลิกไปโดยผลของกฎหมาย กลุ่มลูกจ้างจึงได้เข้าชื่อกันทำหนังสือขอให้จัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นฉบับที่ 2 เมื่อ 6 มีนาคม 2532 จนสามารถเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดแรกจำนวน 13 คน ได้เมื่อ 26 มีนาคม 2532 และต่อมาลูกจ้างกลุ่มนี้ก็ได้เป็นผู้ก่อการยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม

2533 ชื่อสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ซึ่งนายทะเบียนได้จดทะเบียนให้เมื่อ 25 เมษายน 2533 ทะเบียนเลขที่ สป. 230 ทั้งนี้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทยได้ขอใช้บ้านพักของนายชิน ทัตพลี เลขานุการชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาสหภาพแรงงาน เป็นที่ตั้งสำนักงานของสหภาพแรงงานฯ และต่อมาก็ได้เข้าอยู่ในสังกัดของสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติของนายชินฯ ด้วย

สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตอบบริษัท เป็นครั้งแรก เมื่อ 4 กรกฎาคม 2533 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม โบนัส การปรับค่าจ้างประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ห้องทำงานของสหภาพแรงงานฯ การลาไปร่วมกิจกรรมด้านแรงงานของกรรมการสหภาพแรงงานฯ และการไม่กั้นแก๊ง โยกย้ายหรือเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อ 19 กันยายน 2533

การจัดให้มีคณะกรรมการลูกจ้างและการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ ขึ้นในสถานประกอบการแห่งนี้ รวมถึงการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวกับอัตราเงินกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ และตัวเงินที่นายจ้างจะต้องมีการระเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับภายหลังการจัดตั้งองค์การลูกจ้างทั้งสององค์กรแล้ว ลูกจ้าง เป็นกรรมการลูกจ้างหรือแกนนำและสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ มักจะชุมนุมคัดค้านและฝ่าฝืนคำสั่งต่างๆ ของฝ่ายบริหารอยู่เป็นประจำ สหภาพแรงงานฯ มักจะมีบทบาทไปในทางแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การยื่นข้อเรียกร้อง การร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ไม่เน้นในด้านการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างเชื่อว่าแกนนำสหภาพแรงงานฯ เป็นปฏิปักษ์กับนายจ้าง เป็นกลุ่มลูกจ้างที่หัวแข็ง และใช้การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องหรือบีบบังคับนายจ้างทำให้นายจ้างไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมการผลิตได้ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญทำให้นายจ้างไม่ยอมรับบทบาทขององค์การลูกจ้าง

1.2. การใช้นโยบายแข็งกร้าวต่อลูกจ้าง

ในเดือนธันวาคม 2533 บริษัทฯ ได้จ้างนายรักษ์ เมฆะนันท์ เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล เนื่องจากต้องการให้นายรักษ์ฯ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์และเป็นผู้ที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้าง โดยเฉพาะการต่อสู้กับสหภาพแรงงานต่างๆ มาแล้วอย่างมากมาย เข้ามาจัดการงานด้านแรงงานภายในบริษัทฯ ให้อยู่ในความสงบ เพื่อให้ฝ่ายบริหารดำเนินนโยบายต่างๆ ได้อย่างราบรื่น

เมื่อนายรักษ์ฯ เข้ามาเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลแล้ว ได้เริ่มใช้นโยบายที่แข็งกร้าวต่อลูกจ้าง อาทิ การเปลี่ยนแปลงวิธีการตัดเงินรางวัล การควบคุมเวลาทำงานอย่างเข้มงวด และผลงานสำคัญอันดับแรกที่นายรักษ์ฯ ได้แสดงให้บริษัทฯ และลูกจ้างได้ประจักษ์คือ การประกาศเลิกจ้างลูกจ้างแผนกรับเบอร์จำนวน 52 คน ที่ผลงานเนื่องจากไม่พอใจการเปลี่ยนแปลงวิธีการตัดเงินรางวัลของนายรักษ์ฯ แม้ต่อมาบริษัทฯ จะยินยอมรับกลับเข้าทำงานจำนวน 35 คน แต่ลูกจ้างส่วนที่เหลืออีก 17 คน ที่บริษัทฯ ไม่ยอมรับกลับเข้าทำงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นแกนนำและสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

นอกจากนี้ นายรักษ์ฯ ยังได้ใช้มาตรการเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการทำงานของลูกจ้าง และควบคุมดูแลการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้างมากขึ้น เช่น

- เปลี่ยนแปลงการพิจารณาอนุมัติการลาของลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้างให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคล (นายรักษ์ฯ) เป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่เพียงผู้เดียว

- ตัดความขัดข้องในส่วนของการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้บริษัทฯ สามารถควบคุมสหภาพแรงงานฯ ได้มากขึ้น

- ลงโทษสถานหนักต่อลูกจ้างที่กระทำผิดความผิด เช่น เลิกจ้างรองประธานและสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ในข้อหาละทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีควารสอบสวนอย่างละเอียดรอบคอบ

ความแข็งกร้าวของนโยบายบริษัท ทำให้ลูกจ้างกว่า 300 คนร่วมกัน ไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัท ในการทำงานล่วงเวลาและมีการชุมนุมอยู่บริเวณหน้าบริษัท เรียกร้องให้ปลดนายรักษ์ฯ ออกจากตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล แต่ผลกลับปรากฏว่าบริษัท ยังคงเห็นว่า นายรักษ์ฯ มีความสำคัญต่อบริษัท โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาแรงงานฯ จึง ให้นายรักษ์ฯ อยู่ในตำแหน่งต่อไป ซึ่งนายรักษ์ฯ ก็ยังคงกระทำทุกวิถีทางที่จะขัดขวางและ ทำลายความแข็งแกร่งของสหภาพแรงงานฯ จนกระทั่งกรรมการสหภาพแรงงานฯ และ กรรมการลูกจ้างหลายรายต้องลดยศของตนเอง และบางรายก็ได้ลาออกจากการเป็น กรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานฯ รวมถึงลาออกจากการเป็นลูกจ้างของ บริษัทฯ การดำเนินการต่างๆ ของนายรักษ์ฯ ทำให้บริษัท สามารถควบคุมการดำเนิน กิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ และพฤติกรรมของลูกจ้างโดยทั่วไปอย่างได้ผลดีพอสมควร ทั้งนี้สภาพการณ์ความกดดันดังกล่าวที่มีต่อสหภาพแรงงานฯ และคณะกรรมการลูกจ้าง มีอยู่ ตลอดมาจนกระทั่งนายรักษ์ฯ ได้ลาออกจากบริษัทฯ ไปในราวกลางปี 2536 ความกดดัน ดังกล่าวจึงได้เริ่มคลี่คลายลง และแกนนำของสหภาพแรงงานฯ จึงได้เริ่มฟื้นฟูบทบาทของ สหภาพแรงงานฯ ขึ้นมาอีกครั้ง

1.3. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ

การถดถอยของภาวะเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่ช่วงต้นปี 2539 ได้ส่งผลกระทบต่อบริษัท อย่างมาก ค่าสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงอย่างรวดเร็วและบางส่วนถูก ถ่ายเทไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ขณะที่กำลังการผลิตของบริษัทฯ มีมากเกินไป บริษัทฯ จึง ประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างให้ในอัตรา 50% ของค่าจ้างปกติ ซึ่ง ในที่สุดสหภาพแรงงานฯ ก็ได้ยินยอมให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ แต่มีกำหนดระยะเวลาของ การหยุดกิจการชั่วคราวไว้ค่อนข้างชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าบริษัทฯ กำลังประสบปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง แม้ว่าจะเป็นการที่บริษัทฯ ได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง อย่างไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย คือไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้างต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ ก่อนก็ตาม

ภาวะที่สหภาพแรงงานฯ ยอมประนีประนอมกับบริษัทฯ แทนที่จะมีผล
ทำให้ฝ่ายบริษัทฯ ได้มองเห็นถึงความจริงใจของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ซึ่งเป็นลูกจ้าง
ของบริษัทฯ แต่บริษัทฯ กลับมองว่าเป็นผลมาจากความอ่อนแอของสหภาพแรงงานฯ ซึ่ง
บริษัทฯ สามารถควบคุมได้ และยังคาดการณ์ว่าสหภาพแรงงานฯ จะไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้
ที่รุนแรงหากบริษัทฯ จะฝ่าฝืนหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอื่นๆ อีก

1.4. การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

สหภาพแรงงาน 13 แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ได้ทำหนังสือถึง
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ร้องเรียนว่าบริษัทฯ ไม่
ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2537 และปี 2538 เรื่องการจ่ายเงินโบนัส
ซึ่งข้อตกลงฯ ปี 2537 กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสโดยแบ่งเป็นเกรด ดังนี้

เกรด A = (X) + 17 วัน

เกรด B = (X) + 13 วัน

เกรด C = (X) + 5 วัน

หมายเหตุ (X) ได้รับน้อยกว่า 10 วัน

ขณะที่ข้อตกลงฯ ปี 2538 ได้ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

เกรด A ได้รับเงินโบนัส 27 วัน

เกรด B ได้รับเงินโบนัส 25 วัน

เกรด C ได้รับเงินโบนัส 15 วัน

เกรด D ได้รับเงินโบนัส 10 วัน

ทั้งนี้บริษัทฯ ได้จ่ายเงินโบนัสในปี 2538 โดยยึดหลักเกณฑ์การกำหนด

สัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในแต่ละเกรดไว้ด้วย คือ

เกรด A = 27 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 5 % ของลูกจ้างทั้งหมด

เกรด B = 25 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 10 % ของลูกจ้างทั้งหมด

เกรด C = 15 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 20 % ของลูกจ้างทั้งหมด

เกรด D = 10 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 65 % ของลูกจ้างทั้งหมด

โดยบริษัทฯ ได้ชี้แจงว่าการจัดเกรดเพื่อการจ่ายเงินโบนัสจะต้องยึดผลกำไรขาดทุนเป็นหลัก ซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เพราะในข้อตกลงในสภาพการจ้างปี 2538 ไม่ได้ระบุไว้ในแต่ละเกรดจะมีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจำนวนเท่าใดในขณะที่ สหภาพแรงงานเห็นว่าในปีที่ผ่านมา ๆ มา การจัดเกรดลูกจ้างนั้นเป็นเกรดเดียวกันกับการจัดเกรดสำหรับการปรับค่าจ้างประจำปี

การจ่ายโบนัสปี 2538 ดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานจัดประชุมใหญ่วิสามัญขึ้นในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 เพื่อขอมตินัดหยุดงาน ซึ่งที่ประชุมได้มีมติให้นัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป

2. เหตุใดข้อขัดแย้งรายนี้จึงไม่มีความรุนแรงและไม่ยึดเชื้อยาวนาน

เหตุการณ์ของข้อขัดแย้งรายนี้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2539 เมื่อสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย มีหนังสือแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ว่าบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัส โดยสหภาพแรงงานมีความเข้าใจว่าลูกจ้างแต่ละคน มีสิทธิจะได้รับเงินโบนัสตามเกรดของการปรับค่าจ้างประจำปีของตน ส่วนนายจ้างอ้างว่าลูกจ้างที่มีสิทธิจะได้รับเงินโบนัสนั้นจะได้รับเงินโบนัสในอัตราใดขึ้นอยู่กับเกรดที่ลูกจ้างได้รับในการปรับค่าจ้างประจำปี แต่จำนวนผู้ที่จะได้เกรดใดขึ้นอยู่กับบริษัทฯ จะเป็นผู้กำหนด และหลังจากที่สหภาพแรงงานฯ ได้ทำหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 สหภาพแรงงานฯ ได้ทำการประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อขอมตินัดหยุดงาน และได้เริ่มใช้สิทธินัดหยุดงาน เพื่อกดดันให้นายจ้างยอมตามข้อคิดเห็นของสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 และในท้ายที่สุดนายจ้างและสหภาพแรงงานฯ สามารถตกลงยุติปัญหากันได้เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2539