

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและสภาพของปัญหา

ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของกระบวนการ คือ “แรงงาน” ไม่ว่าจะเป็นแรงสมองหรือแรงกาย ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดงานทั้งสิ้น นายจ้างต้องใช้แรงสมองบริหารกิจการ ลูกจ้างก็ต้องใช้แรงกายผลิตผลงานออกมา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องวางกฎเกณฑ์มิให้เกิดการเอาเปรียบหรือเสียเปรียบในการใช้แรงงานซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานขั้นพื้นฐานที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างและลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับจากนายจ้างโดยอาศัยหลักเกณฑ์ของสังคมเป็นตัวกำหนดนั้น อาจกล่าวได้ว่าไม่มีหลักเกณฑ์ใดจะสำคัญไปกว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน”

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย จึงได้ถือกำเนิดขึ้นเพื่อวางกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือมาตรการที่รัฐกำหนดเป็นมาตรฐานให้นายจ้างกับลูกจ้างได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้าง สิ่งเหล่านี้ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ และลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้าง ดังนั้นหากนายจ้างยินยอมปฏิบัติตามกฎกติกาสังคมด้านแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วความขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานก็จะไม่ปรากฏให้เห็น หรือหากพิจารณาทางด้านลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างรู้จักใช้สิทธิของตนให้ถูกต้องตามครรลองของกฎเกณฑ์ ไม่เรียกร้องสิทธิเกินกว่าที่ตนพึงมีพึงได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะไม่เกิดขึ้นเช่นกัน

ด้วยเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างจะพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง และเพื่อรับรองสิทธิและประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมผู้ใช้แรงงาน หากปรากฏว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่ลูกจ้างควรจะได้รับ โดยคำนึงถึงสภาวะเศรษฐกิจหรือสภาวะการณ์ของลูกจ้างแล้วหรือเลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ กรณีเช่นนี้ถ้ารัฐไม่มีมาตรการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างแล้ว ผลเสียหายย่อมตกอยู่กับลูกจ้างอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อ

ระบบเศรษฐกิจและสภาวะทางสังคมตามมา ด้วยเหตุนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นมาตรการขั้นต้นที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติและลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับ หากทั้งนายจ้างและลูกจ้างรู้สิทธิ หน้าที่ของตนและปฏิบัติถูกต้องตามสิทธิหน้าที่ของตนแล้ว ปัญหาการนัดหยุดงานหรือความขัดแย้งในข้อพิพาทแรงงานก็จะไม่เกิดขึ้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงถือว่าเป็นพื้นฐานของกฎหมายแรงงานทั้งปวง

อนึ่งเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในโรงงานหรือในสถานประกอบการต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ทั้งลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ควรที่จะได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และติดตามการเปลี่ยนแปลงหรือความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ด้วย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของการเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
2. เพื่อศึกษาเหตุการณ์ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตั้งแต่เริ่มต้น จนปัญหาข้อขัดแย้งยุติลง
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของนายจ้าง ลูกจ้างสหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่
4. เพื่อเสนอแนวทางในการป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในลักษณะนี้ มิให้เกิดขึ้นอีก
5. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นอีก ให้สามารถยุติได้โดยเร็วและก่อให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด

ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาข้อขัดแย้งกรณีของ บริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ตั้งแต่บริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างย้ายสถานที่ทำงานจากโรงงานชอยเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2539 จนเกิดปัญหาข้อขัดแย้งที่สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ คัดค้านไม่ยอมปฏิบัติตามและได้มาร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ว่านายจ้างโยกย้ายสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับคำยินยอมจากลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีคำเตือนให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างได้เดินขบวนไปชุมนุมร้องเรียนหน่วยราชการต่าง ๆ จนในที่สุดปัญหาข้อขัดแย้งได้ยุติลง โดยลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างและเงินช่วยเหลือจากนายจ้างเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2539

2. ศึกษาถึงสาเหตุและปัญหาของข้อขัดแย้งรายนี้ว่า เหตุใดจึงมีความยุ่งยากซับซ้อน และยืดเยื้อยาวนาน

3. ศึกษาถึงวิธีการในการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นของนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ที่ปรึกษาของนายจ้างและลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่เริ่มเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง จนปัญหาข้อขัดแย้งยุติ

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาจากข้อมูล เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ จากบริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ และกลุ่มลูกจ้าง

2. ศึกษาจากข้อมูล แฟ้มสถานประกอบการ เอกสาร รายงานของกองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 (เขตจตุจักร บางซื่อ) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษาข้อมูลจากประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำพิพากษาฎีกาข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยและสาเหตุของการเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
2. ทราบถึงเหตุการณ์ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้น จนปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นยุติลง
3. ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายต่าง ๆ
4. นำผลการศึกษาใช้เป็นรูปแบบและแนวทางแก้ไขการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานที่อาจเกิดขึ้นอีก

บทที่ 2

ข้อมูลทั่วไป

1. ข้อมูลบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด

ที่ตั้งของบริษัท	เลขที่ 151 เสนานิคมซอย 2 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 561-1630-4 โทรสาร(622)516-1635
ประกอบกิจการ	ปั่นด้าย, ทอผ้า
จำนวนลูกจ้าง	1,700 คน
เริ่มก่อตั้ง	พ.ศ. 2500
เริ่มดำเนินการเมื่อ	13 มกราคม 2502
พื้นที่ทั้งหมด	เนื้อที่ 46 ไร่ 2 งาน 12 ตารางวา
ทุนจดทะเบียน	179,000,000 บาท
ประธานบริษัท	นายสุกรี โพธิ์รัตนังกูร
กรรมการผู้จัดการ	นายชุตติภัทร โพธิ์รัตนังกูร

กรรมการบริษัทมี 13 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. นายบรรเจ็ด ชลวิจารณ์
2. นายสุกรี โพธิ์รัตนังกูร
3. นายชาญวุฒิ โพธิ์รัตนังกูร
4. นางสุภาวรรณ รัตนบัวคละ
5. นายชุตติภัทร โพธิ์รัตนังกูร
6. นายปิยะบุตร ชลวิจารณ์
7. พันเอกเจริญศักดิ์ เทียงธรรม
8. นางอรวรรณ เทียงธรรม

- | | |
|------------------|---------------|
| 9. นายเพิ่มพูน | ไกรฤกษ์ |
| 10. นางกณณิกา | วิโรจน์วิธน์ |
| 11. นางสาวสันทิศ | ไพริตน์นังกูร |
| 12. นางจุฑาทิพ | ไกรฤกษ์ |
| 13. นายวินัย | วิโรจน์วิธน์ |

จำนวนหรือชื่อกรรมการซึ่งลงชื่อผูกพันบริษัทได้คือ

นายสุภัทธร ไพริตน์นังกูร กรรมการผู้จัดการ
ลงลายมือชื่อร่วมกับกรรมการอีก 1 คน รวมเป็น 2 คน
และประทับตราสำคัญของบริษัท

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นายสุภัทธร ศรีทองนาก

การทำงานกำหนดดังนี้

1. ผู้ที่ไม่ได้เข้าทำงานในผลัดหรือทำงานเป็นกะ
วันจันทร์ ถึง วันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 08.00 น. - 12.00 น.
และ 13.00 น. - 17.00 น.
2. ผู้ที่ทำงานในผลัดหรือทำงานเป็นกะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ
 - ประเภทที่ 1 กะที่ 1 06.00 น. - 14.00 น.
กะที่ 2 14.00 น. - 22.00 น.
กะที่ 3 22.00 น. - 06.00 น.
 - รอบเวลาทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
 - ประเภทที่ 2 กะที่ 1 06.00 น. - 12.00 น.
กะที่ 2 12.00 น. - 18.00 น.
กะที่ 3 18.00 น. - 24.00 น.
กะที่ 4 24.00 น. - 06.00 น.
 - รวมเวลาทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง วันละ 165 บาท, เดือนละ 8,000 บาท

อายุงานเฉลี่ยของลูกจ้าง 15 ปี

วุฒิการศึกษาของลูกจ้าง ส่วนใหญ่อยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด มีบริษัทในเครืออีก 11 บริษัทคือ

1. บริษัท ไทยชินเทคเท็กเท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. บริษัท ไทยบัดดั้น จำกัด
3. บริษัท โพธิบุตร จำกัด
(บริษัทลำดับที่ 1 - 3 ตั้งอยู่ในบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด
ซอยเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร)
4. บริษัท ไทยเอไร์การ์เมนท์ จำกัด
5. บริษัท ไทยเมล่อนเท็กส์ไทล์ จำกัด
6. บริษัท ไทยเอเมริกันเท็กส์ไทล์ จำกัด
7. บริษัท ไทยเมล่อนโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน)
(บริษัทลำดับที่ 4 - 7 ตั้งอยู่ในบริเวณถนนพหลโยธิน กม.34 ตำบล
คลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี)
8. บริษัท มนทินีการ์เมนท์ จำกัด
ตั้งอยู่เลขที่ 59 หมู่ 3 ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
9. บริษัท ไทยทรีคอร์ท จำกัด
ตั้งอยู่เลขที่ 297 หมู่ 6 ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

2. ข้อมูลสภาพแรงงาน

ชื่อ สภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ

ที่ตั้ง เลขที่ 968 ซอยเสนานิคม 2 ถนนพหลโยธิน

แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ต่อมาได้ย้ายสำนักงานที่ตั้งไปอยู่เลขที่ 1366 ซอยเสนานิคม 2 ถนนพหลโยธิน เขต
จตุจักร กรุงเทพมหานคร

ยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อ 14 พฤษภาคม 2519

ได้รับการจดทะเบียนเมื่อ 19 กรกฎาคม 2519

เลขทะเบียนที่ ก.ช. 96

ประธานผู้ก่อการ นายมนัส นิยมทรัพย์มณี

จำนวนผู้ก่อการ 14 คน

รายชื่อผู้ก่อการ

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. นายมนัส | นิยมทรัพย์มณี |
| 2. นายทึ่ง | เลิศณรงค์ |
| 3. นายเยาว์ | ดีหนัก |
| 4. นางพเยาว์ | ปราบณรงค์ |
| 5. นายเสรี | เนียรมงคล |
| 6. นายทัศนาลัย | เอี่ยมเศรษฐี |
| 7. นายปราโมทย์ | จำพิมาย |
| 8. นางสาวทวย | ทวีเจริญ |
| 9. นางสาวประทุมมาศ | นิงสังขรณ์ |
| 10. นางสาวศรีจันทร์ | จ้อยชดช้อย |
| 11. นางสาวบังอร | นาคครุฑ |
| 12. นางสาววันดี | ชาวส์อางค์ |
| 13. นางสาวอางค์ | หมายมัน |
| 14. นายสมนึก | รักคุ้ม |

จำนวนสมาชิก 685 คน

ประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อ 28 พฤษภาคม 2519

วาระกรรมการ

จำนวนสมาชิก ณ วันประชุมใหญ่ 685 คน มีผู้เข้าร่วมประชุม 417 คน

ผู้เป็นกรรมการตั้งแต่ชุดที่ 1 จนถึงชุดปัจจุบัน รวม 159 คน ได้แก่

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1. นายมนัส | นิยมทรัพย์มณี |
| 2. นายเสรี | เนียรมงคล |
| 3. นางสาวศรีจันทร์ | จ้อยชดช้อย |
| 4. นางสาวอางค์ | หมายใหญ่ |
| 5. นางสาวพรรณิ | หอมกลิ่นแก้ว |
| 6. นายประเสริฐ | รัตนบุรี |
| 7. นางสาวทวย | ทวีเจริญ |
| 8. นายสมคิด | สุขประเสริฐ |
| 9. นายทัศนาลัย | เอี่ยมเศรษฐี |

- | | |
|-------------------|---------------|
| 10. นายสุวิษ | ซีนตา |
| 11. นายปราโมทย์ | จำพิมาย |
| 12. นายพะเยาว์ | ดีหนัก |
| 13. นายชวัญชัย | พรหมเมศ |
| 14. นายสมศักดิ์ | รัชวิมาร |
| 15. นายสวัสดิ์ | ทัตเกษ |
| 16. นายมนัส | พานทอง |
| 17. นายสันต์ | ถีสุงเนิน |
| 18. นายภิรมย์ | อ๊กเอี่ยม |
| 19. นายทิ่ง | เลิศณรงค์ |
| 20. นายสมนึก | รักคุ้ม |
| 21. นายประทุม | กันทุกษ์ |
| 22. นางสาวพะเยาว์ | ปราบณรงค์ |
| 23. นางสาววิจิตรา | ถือความตรง |
| 24. นางสาวจินตนา | ดาวลอย |
| 25. นายบุญนิตย์ | วิสัยรัตน์ |
| 26. นางสาวยุพา | พิมพ์สุวรรณ |
| 27. นางสาวโสภณ | สนโตแจ้ง |
| 28. นางสาวยุพิน | ซื่อสัตย์ |
| 29. นางสาวพรรณี | ช่วยพิทักษ์ |
| 30. นางสาวนิตยา | อิมอ่วม |
| 31. นางสาวสงฆ์ | ขำวารี |
| 32. นายบุญเลิศ | นาทเวก |
| 33. นางสาวนิพา | พงษ์สัตย์ |
| 34. นางสาววันเพ็ญ | ศรีสุข |
| 35. นางสาวสมทรง | ศิลป์ประดิษฐ์ |
| 36. นายจำเริญ | ทองโถม |
| 37. นายประทุม | กันทุกษ์ |
| 38. นางสาววันเพ็ญ | สุขแสง |

39. นางสาวน้ำวุ้น โปธิ์ประสาท
40. นางสาวสุนันท์ สร้อยศรีวรรณ
41. นางสาวหอมจันทร์ ฤทธิชัย
42. นางสาวบุญสม วงศ์เรือง
43. นางสาวพวงไร มณีโช
44. นายจำรัส ทองเต็ม
45. นางสาวสมพิศ กรรเจียก
46. นางสาวลักขณา มณีโช
47. นางสาวชวีณี บุญชูนนท์
48. นางสาววิไล พละวน
49. นางสาวพรสุดา รัตนคัมภีร์
50. นายเชวงศักดิ์ ผิวคำ
51. นางสาวเจียงคำ อุนพันธ์
52. นายสุเทพ รุ่งแจ้ง
53. นางสาวกลอย อินสุภา
54. นางสาวหทัยทิพย์ แก่นจันทร์
55. นางสาวสายธาร ทวีเจริญ
56. นางละเมียด จงรักษ์
57. นางสาวประมวล มาศรี
58. นายสำราญ ยมพันธ์
59. นางสาวบุญทิง เปรมปรีดี
60. นางสาวสุวรรณา ขอบกลาง
61. นางสาวลัดดา จันทร์
62. นายอนันต์ เริงกมล
63. นางสาวเฉลิม ศิริเกิด
64. นายบุญลือ อยู่ยืนยง
65. นางสาวมณฑิรา รักคุ้ม
66. นางสาวสมใจ อินทร์บุญ
67. นายขุน จันทะโสม

68. นายสำราญ หัสโต
69. นางสาวฉวีภาภรณ์ ภูณะ
70. นายสมศักดิ์ ฝรั่งทอง
71. นายปรีชา ดาวกระจาย
72. นางสาวสุทิน ธานี
73. นางสาวสุพัตรา สิงห์แก้ว
74. นางสาวรำพุล จำปาหาร
75. นางสาวสมพิศ ศรีสมบัติ
76. นายอนันต์ เริงกมล
77. นางสาวทิภารินทร์ พันธุ์อยู่
78. นางสาวสมศรี สุกใจ
79. นายทองหล่อ อยู่รักษา
80. นายถวิล ฉัตรจอหอ
81. นางสาวนงลักษณ์ ทานमुख
82. นายสำเร็จ จิตบรรจง
83. นางสาวสมศรี คงคาลัย
84. นางสาวสัมฤทธิ์ แมลงทับ
85. นายพรศักดิ์ ไล่เลิศ
86. นายโยธิน ยองโย
87. นางสาวประทุม เจริญสุข
88. นางมาลี ยมพันธ์
89. นายมงคล สีสวย
90. นางสาวบังอร ฐานะ
91. นางสาวทองคำ ขวัญเมือง
92. นางสาวอำนวย นาคเลิศ
93. นางสาวสมบัติ อึ้งผิว
94. นายอัษฎัน โนรี
95. นางสาวประไพ เพิ่มบุญ
96. นายจรัส อยู่วงศ์

97. นางสาวสำริด สระน้อย
98. นางสาวบัญญัติ สร้อยแสง
99. นางปราณี ยะหัตตะ
100. นางสาวกาญจนา พงษ์อภัย
101. นายวิชัย ไสกร
102. นางสาวละมุล ฤกษ์ดี
103. นางสาวสัมพันธ์ ศรีประโคน
104. นายสนธิ เพชรรมณี
105. นางสาวบัวหลวง เปรมศรี
106. นางสาวดาวเรือง นวมนาคะ
107. นางสาวทิพย์ วายุระกุล
108. นางสาวลำพูน สุวรรณ
109. นางสาวชุติมา มีสุข
110. นางสาวแจลัม หมี่สิน
111. นายทองอยู่ กล้าเพชร
112. นางสาวปรีชาวัลย์ มีจันเพชร
113. นางสาววิไลรัตน์ กำหด
114. นางสาวพิกุล โพธิ์พลิก
115. นางสาวสุวรรณา สุขนพกิจ
116. นางสาวทับทิม ศรีदानจาก
117. นางสาวพยอม โพธิ์พา
118. นางสาววนิดา ชูรี
119. นายสมมาตร พจนวิจิตร
120. นายตุ้ย หงษ์เวียงจันทร์
121. นางสาวบุญทิพย์ อุนมาศ
122. นางสาวศิวทา ตั้งใจ
123. นางสาวพิกุล วิภาสชัยนนท์
124. นางสาวมณีภรณ์ ตะใส
125. นางสาวไพจิตร มังฉกรรจ์

126. นางสาวดารารัตน์ การเกษ
127. นายบุญส่ง อัมวัฒน์
128. นางสาววาสนา กรงทอง
129. นางสาวอังค์ ไวยพัฒน์
130. นางสาวประสาน วงศ์อำไพ
131. นางสาวสมถวิล ลำไย
132. นางสาวอุไร เกตุประเสริฐ
133. นางสาวสมศรี สวัสดิ์ทัศน์
134. นางฉวง น้อยจาก
135. นางสาววันเพ็ญ ศรีหิรัญ
136. นางสาวสุภา วงศ์ศร
137. นางสาวเพ็ญ เรวย คนทน
138. นางจันทร์ประภา เมฆบัน
139. นางกรรณิกา สุขุมรัตน์
140. นางวันเพ็ญ เนื่องชูจิต
141. นายขจร นาเจริญ
142. นางจำปี โพธิ์อาศรัย
143. นางสาวเดือน มุ่งโนนป้อ
144. นางนฤมล ผาน้อย
145. นางสาวรัศมี แซ่ลิ้ม
146. นายแสง สุโอสถ
147. นางสาวสมยศ แก้วบัวดี
148. นางสาวนัยนา ชูขยาย
149. นางสาวเอมอร อินทร์เผือก
150. นางสาวสมปอง หมดมลทิน
151. นางสาวสว่างจิตร์ กุญแจทอง
152. นางสาวบัวฉวี แซ่ลิ้ม
153. นายทองคำ สอนเอก
154. นางสาวรำพึง จรรยาวัฒน์

- | | |
|-------------------|-----------|
| 155. นางบุญเรือน | ตรีวิสูตร |
| 156. นายเล็ก | สุขเกษม |
| 157. นางสาวหัตถยา | วิจิตรชาญ |
| 158. นางสาวสว่าง | ธานี |
| 159. นางชำเลื่อง | นาคภักดี |

ผู้เป็นกรรมการตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป รวม 80 คน ได้แก่

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1. นายมนัส | นิยมทรัพย์มณี |
| 2. นางสาวศรีจันทร์ | จ้อยชดช้อย |
| 3. นายประเสริฐ | รัตนบุรี |
| 4. นางสาวทวย | ทวีเจริญ |
| 5. นายสมคิด | สุขประเสริฐ |
| 6. นายทัศนาลัย | เอี่ยมเศรษฐี |
| 7. นายปราโมทย์ | จำพิมาย |
| 8. นายประทุม | กันทุกษ์ |
| 9. นางสาวจินตนา | ดาวลอย |
| 10. นายบุญนิตย์ | วิสัยรัตน์ |
| 11. นางสาวโสภณ | สนโตแจ้ง |
| 12. นางสาวพรรณิ | ช่วยพิทักษ์ |
| 13. นางสาวนิตยา | อิมอ่วม |
| 14. นางสาวสงวษ์ | ขำวาริ |
| 15. นายจำเริญ | ทองโถม |
| 16. นางสาวสมพิศ | กรรเจียก |
| 17. นางสาวลักขณา | มณีโช |
| 18. นางสาวชวิณี | บุญชูนนท์ |
| 19. นางสาววิสัย | พละวน |
| 20. นางสาวกลอย | อินสุภา |
| 21. นางสาวสายธาร | ทวีเจริญ |
| 22. นางละเมียด | จงรักษ์ |

23. นางสาวประมวล มาศรี
24. นายสำราญ ยมพันธ์
25. นางสาวบุญทิง เปรมปรีดิ์
26. นางสาวสุวรรณา ขอบกลาง
27. นายอนันต์ เริงกมล
28. นางสาวเฉลิม ศิริเกิด
29. นางสาวมณฑิรา รักคุ้ม
30. นางสาวสมใจ อินทร์ธนู
31. นายสำราญ หัสโต
32. นายปรีชา ดาวกระจาย
33. นางสาวสุทิน ฤาณี
34. นางสาวทิภารินทร์ พันธุ์อยู่
35. นางสาวสมศรี สุดใจ
36. นายทองหล่อ อยู่รักษา
37. นายถวิล จักรจจอหอ
38. นางสาวสัมพันธ์ แมลงทับ
39. นายโยธิน ยองใย
40. นางสาวประทุม เจริญสุข
41. นางมาลี ยมพันธ์
42. นายมงคล สีสวย
43. นางสาวทองคำ ขวัญเมือง
44. นางสาวอำนวยการ นาคเลิศ
45. นายอัษฎัน โนรี
46. นางปราณี ยะหัดตะ
47. นางสาวกาญจนา พงษ์อภัย
48. นายวิชัย ไตรรร
49. นางสาวละมุล ฤกษ์ดี
50. นางสาวสัมพันธ์ ตีระโคตร
51. นายสนธิ เพชรมณี

52. นางสาวบัวหลวง เปรมศรี
53. นางสาวชุติมา มีสุข
54. นายทองอยู่ กล้าเพชร
55. นางสาวปรีชาวัลย์ มีจันเพชร
56. นางสาวสุวรรณา สุขนพกิจ
57. นายศุ่ย หงษ์เวียงจันทร์
58. นางสาวบุญทิพย์ อุนมาศ
59. นางสาวศิวทา ตั้งใจ
60. นางสาวมณีภรณ์ ตะใส
61. นางสาวดารารัตน์ การะเกษ
62. นางสาววาสนา กรงทอง
63. นางสาวอังศิ ไวยพัฒน์
64. นางสาวประสาน วงศ์อำไพ
65. นางสาวสมถวิล ลำไย
66. นางสาวสมศรี สวัสดิทัศน์
67. นางฉวง น้อยจาก
68. นางสาววันเพ็ญ ศรีนัฐ
69. นางสาวสุดา วงศ์ศรี
70. นางสาวสำรวย คนทน
71. นางจันทร์ประภา เมฆบัน
72. นายขจร นาเจริญ
73. นางจำปี โพธิ์อาศรัย
74. นางสาวเดือน มุ่งโนนบ่อ
75. นายแสง สุโสด
76. นางสาวสมยศ แก้วบัวดี
77. นางสาวเอมอร อินทร์เผือก
78. นางสาวสมปอง หมดมลทิน
79. นายทองคำ สอนเอก
80. นางสาวรำพึง จรรยาวัฒน์

ผู้เป็นกรรมการตั้งแต่ 10 ครั้งขึ้นไป รวม 4 คน ได้แก่

1. นายมนัส นียมทรัพย์มณี
2. นายประเสริฐ รัตนบุรี
3. นายมงคล สีสวย
4. นางสาวบุญทิพย์ อนุมาศ

บทที่ 3

ลำดับเหตุการณ์และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

ลำดับเหตุการณ์

ด้วยมีพระราชกฤษฎีกาเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 สายสามแยกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถนนสุขาภิบาล 1 มีแนวทางผ่านบริษัทฯ ที่ กม. 0 + 412 - กม. 1 + 565 เขตทางหลวงกว้าง 40 เมตร ต้องเวนคืนที่ดินของบริษัทฯ จำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา จำนวน 38 แปลง (โฉนด) เป็นเหตุให้ต้องรื้อถอนอาคารโรงงาน 33 หลัง และต้องตัดต้นไม้พืชผล การเวนคืนที่ดินดำเนินการโดยกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ตามพระราชกฤษฎีกาเวนคืนที่ดินดำเนินการโดยกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ตามพระราชกฤษฎีกาเวนคืนประกาศเป็นทางหลวงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน วันที่ 19 พฤศจิกายน 2536 เล่ม 110 ตอนที่ 191

จากการที่กรมทางหลวงสร้างทางตัดผ่านบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด นั้น กรมทางหลวงต้องจ่ายค่าทดแทนทรัพย์สินที่ถูกเวนคืนแก่บริษัทฯ ดังนี้

- ค่าที่ดิน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา ค่าทดแทนเบื้องต้น
ตารางวาละ 35,000 - 45,000 บาท เป็นเงิน 212,824,000 บาท
- แต่บริษัทฯ อุทธรณ์รัฐมนตรีได้รับเงินเพิ่มขึ้นอีก เป็นเงิน 118,569,910 บาท
- ค่ารื้อถอนอาคารโรงงาน 33 หลัง เป็นเงิน 95,782,697 บาท
- ค่ารื้อย้ายเครื่องจักรโรงงาน เป็นเงิน 37,899,627 บาท
- ค่าทดแทนต้นไม้ พืชผล เป็นเงิน 39,150 บาท
- บริษัทฯ มีสิทธิรับค่าทดแทน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 465,115,384 บาท

ผลของการถูกเวนคืนที่ดินบางส่วนดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้ปิดประกาศย้ายบริษัทฯ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539 ให้ลูกจ้างแผนกปั้นด้ายทั้งหมด แผนกทอผ้าไหมบางส่วนและแผนกอื่น ๆ นอกจากข้างต้นจะย้ายตามความสำคัญและเหมาะสม รวมลูกจ้างประมาณ พันคนไปทำงาน ณ โรงงานเลขที่ 13/9 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 โดยการเดินทางไปทำงานยังที่ตั้งใหม่ บริษัทฯ จะจัดรถรับ-ส่งให้

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2539

นางสาวสมปอง หมดมลทิน ประธานสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย และสิ่งทอ แจ้งให้เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 (เขตจตุจักร บางซื่อ) ทราบว่า นายจ้างปิดประกาศเรื่องการย้ายบริษัทฯ และโรงงานตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 เป็นต้นไป ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับนายจ้าง คาดว่าวันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 จะมีลูกจ้างชุมนุมที่บริเวณหน้าบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด

วันที่ 27 พฤศจิกายน 2539

ผู้แทนของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด กับผู้แทนสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ ได้เจรจาหรือร่วมกันกรณีบริษัทฯ จะย้ายลูกจ้างทั้งหมดไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่จังหวัดปทุมธานี ณ ที่ทำการบริษัท ไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยกองคุ้มครองแรงงาน ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3, เจ้าหน้าที่กองแรงงานสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี เข้าร่วมหารือด้วย ผลการหารือบริษัทฯ ยืนยันย้ายลูกจ้างไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่ในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 ตามกำหนดการเดิม ส่วนลูกจ้างยืนยันจะไม่ไปทำงานในที่แห่งใหม่ และทำหนังสือคัดค้านคำสั่งย้ายของบริษัท ฯ โดยอ้างว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมายพร้อมทั้งยืนยันให้บริษัทฯ ทำการผลิตในที่แห่งเดิมต่อไป

เจ้าหน้าที่หน้าที่ได้นัดผู้แทนของทั้งสองฝ่ายร่วมเจรจาหรือกันอีกครั้ง ในวันที่ 2 ธันวาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ ที่ทำการบริษัท ไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดปทุมธานี

วันที่ 28 พฤศจิกายน 2539

บริษัทฯ ได้ออกประกาศแนวทางปฏิบัติในการย้ายลูกจ้างตลอดจนอุปกรณ์และทรัพย์สินของบริษัทฯ ไป ณ ที่ทำการโรงงานแห่งใหม่

วันที่ 29 พฤศจิกายน 2539

ตั้งแต่เวลา 06.00 น. ลูกจ้างประมาณ 400 คน ชุมนุมประท้วงอย่างสงบอยู่ภายในบริเวณโรงงานแห่งเดิม เพื่อทำการคัดค้านการย้ายโรงงานของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้จัดเตรียมรถยนต์จำนวน 2 คัน เพื่อรับลูกจ้างกะเข้าไปโรงงานแห่งใหม่ แต่ปรากฏว่าไม่มีลูกจ้างคนใดยินยอมย้ายไปตามคำสั่ง บริษัทฯ ได้ทำการตัดกระแสไฟฟ้าและปิดประตูโรงงาน แต่ยังมี

ลูกจ้างแผนกทอผ้า จำนวนประมาณ 500 คน ซึ่งถูกคำสั่งย้ายไปที่โรงงานแห่งใหม่เช่นเดียวกัน ยังคงทำงานอยู่ต่อไปเนื่องจากอยู่ในระหว่างการทยอยขนย้ายเครื่องจักร และกองค้ำครองแรงงานได้ประสานงานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีให้ส่งเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีเข้าตรวจสอบโรงงานแห่งใหม่ ซึ่งนายจ้างได้พานำชมโรงงานและยืนยันว่าเครื่องจักรและตัวอาคารโรงงานอยู่ในสภาพที่พร้อมจะให้ลูกจ้างย้ายเข้าไปทำงานได้ทันที

วันที่ 2 ธันวาคม 2539

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้รับแจ้งว่าจะมีการเจรจาหรือกั้นระหว่างผู้แทนบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าห่มไทย จำกัด กับผู้แทนของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าห่มไทยและสิ่งทอ จึงได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 เจ้าหน้าที่กองแรงงานสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีเข้าร่วมเจรจาทันทีด้วย ผลการหารือบริษัทฯ ยืนยันให้ลูกจ้างไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่ ส่วนลูกจ้างที่ยืนยันไม่ไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่และได้ยื่นข้อเสนอบริษัท 5 ข้อ คือ

1. ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ แจ้งว่าลูกจ้างยืนยันไม่ไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่
2. ให้บริษัทฯ เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่และจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับลูกจ้าง เท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมายบวกกับเงินเพิ่มพิเศษ ดังนี้

2.1 ลูกจ้างที่ทำงานครบสามปีขึ้นไป ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้าง

หนึ่งร้อยแปดสิบวัน

2.2 ลูกจ้างที่ทำงานครบสี่ปีขึ้นไป ให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มจากคนละหนึ่งร้อยแปดสิบวันอีกปีละสิบห้าวันจนถึงอายุงานครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้จ่ายเป็นเงินไม่น้อยกว่าสามร้อยหกสิบวัน

3. ให้บริษัทฯ แจ้งผลการพิจารณาให้ทราบในวันที่ 9 ธันวาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4. ให้บริษัทฯ นำค่าจ้างที่กำหนดจ่ายวันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 ไปจ่าย ณ ที่โรงงานแห่งเดิม ในวันที่ 3 ธันวาคม 2539

5. ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ซึ่งจะต้องปรับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2539 ให้กับลูกจ้างแล้วนำมาคำนวณจ่ายเงินช่วยเหลือ

ผู้แทนบริษัทฯ ได้รับข้อเสนอของสหภาพฯ ไปเสนอแก่ผู้บริหารและแจ้งว่ายินดี

ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดและขอให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกัน

วันที่ 3 ธันวาคม 2539

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง เรื่องค่าจ้างระหว่างวันที่ 8 - 23 พฤศจิกายน 2539 ซึ่งถึงกำหนดจ่ายเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2539 ว่านายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือยัง ซึ่งได้รับทราบข้อเท็จจริงว่า นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างแผนกปั้นค้ำและแผนกทอผ้าไหมเฉพาะลูกจ้างรายวัน ประมาณ 900 คน ไปรับเงิน ณ ที่ทำการแห่งใหม่ โดยอ้างว่า หลักฐานการคำนวณค่าจ้างได้ขนย้ายไปอยู่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่และลูกจ้างบางส่วนที่ทยอยย้ายเครื่องจักรได้ไปรับค่าจ้าง ณ ที่ทำการแห่งใหม่แล้ว

วันที่ 6 ธันวาคม 2539

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้สั่งการให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 ออกคำเตือนให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างงวดวันที่ 9 - 23 พฤศจิกายน 2539 ให้ปฏิบัติตามภายใน 3 วัน โดยเห็นว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานประกอบการเลขที่ 151 ซอยเสนานิคม 2 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ตามข้อบังคับ

วันที่ 9 ธันวาคม 2539

ผู้แทนสหภาพรอฟังผลการพิจารณาของบริษัทฯ ตามที่ได้มีการเจรจาไปแล้ว เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2539 แต่บริษัทฯ ทำหนังสือคัดค้านคำเตือนต่ออธิบดี บริษัทฯ ยืนยันว่าได้ย้ายสถานที่ทำการและโรงงานการผลิตไปอยู่ที่ตั้งใหม่ที่จังหวัดปทุมธานี ตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 สาเหตุการย้ายเนื่องจากกรมทางหลวงได้ออกกฎหมายเวนคืนที่ดินตัดผ่านที่ดินของโรงงาน บริษัทฯ คงจ้างลูกจ้างเหมือนเดิม ด้วยค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม มีรถรับส่งฟรีทุกกะและบริษัทฯ ไม่มีความประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง

ลูกจ้างยังแสดงจุดยืนเหมือนเดิมคือ ไม่ยอมไปทำงาน ณ โรงงานแห่งใหม่

วันที่ 12 ธันวาคม 2539

ลูกจ้างประมาณ 500 คน เดินทางมายื่นหนังสือร้องเรียนขอความเป็นธรรมต่อ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายเอกพร รักความสุข) รมช. ได้ให้ แนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

1. ให้เจ้าหน้าที่ออกคำเตือนวินิจัยคำร้องทุกข์ของลูกจ้างโดยเร็ว
2. มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสานงานกับกรมทางหลวงและกระทรวงคมนาคมในเรื่องการเวนคืนที่ดินและประสานการเจรจากับฝ่ายนายจ้าง
3. ประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางานในการหา อาชีพใหม่ให้ลูกจ้าง

ในวันเดียวกันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ออกคำเตือนการกระทำของ นายจ้างดังกล่าวถือว่าเป็นการเลิกจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน (ครบกำหนดคำเตือนในวันที่ 20 ธันวาคม 2539) โดยให้เหตุผลว่าโรงงานปั้นด้ายที่ลูกจ้าง ผู้ร้องทำอยู่ไม่ได้อยู่ในแนวเขตเวนคืน และที่ดินที่ถูกเวนคืนไม่ถึงหนึ่งในสาม นายจ้างได้รับค่าทด แทนทรัพย์สินที่ถูกเวนคืน ซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงโรงงานใหม่เพื่อดำเนินการต่อไปได้ อีกทั้ง นายจ้าง มิได้อุทธรณ์สำหรับค่าเสียหายที่ต้องออกจากที่ดินที่ประกอบธุรกิจการค้าเดิม แสดงว่าจะทำธุรกิจการค้าต่อไปหรือทำธุรกิจอื่นแทนเนื่องจากที่ดินมีถนนสายใหม่ตัดผ่าน ตั้งอยู่ใน ท่าเลที่ตีมีราคาเพิ่มขึ้นหลายเท่า

วันที่ 16 ธันวาคม 2539

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แจ้งผลการทบทวนคำเตือนต่อบริษัทฯ โดยเห็นว่าสถานประกอบการเลขที่ 151 ซอยเสนานิคม 2 ถนนพหลโยธิน เป็นสถานที่จ่ายค่า จ้างให้แก่ลูกจ้าง จึงให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างวันที่ 9 - 23 พฤศจิกายน 2539 ให้แก่ลูกจ้าง โดยนำเงินค่าจ้างตามคำเตือนไปวางต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 ภายใน 3 วัน เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่อไป

วันที่ 17 ธันวาคม 2539

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายสุภาพบุต รมเสวี) ผู้อำนวยการ กองคุ้มครองแรงงาน (นายจรัส คงสงค์) เข้าพบรองอธิบดีกรมทางหลวง (นายอนันต์ นันทากิจสุทธิ) เพื่อขอทราบข้อมูลการจ่ายค่าทดแทนของกรมทางหลวง ซึ่งจะจ่ายให้กับบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ซึ่งได้รายละเอียด ดังนี้

1. ได้จ่ายค่าที่ดินที่ถูกเวนคืน จำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา ให้แก่ บริษัทฯ ไปแล้วเป็นเงิน 221 ล้านบาท

2. ได้จ่ายค่ารื้อถอนโรงเรือนไปแล้ว จำนวน 95 ล้านบาท รวมจำนวนเงินที่จ่ายให้บริษัทฯ ไปแล้ว เป็นเงิน 316 ล้านบาท

ยังมีค่ารื้อถอนเครื่องจักร - ไฟฟ้า จำนวน 37 ล้านบาท ซึ่งบริษัทฯ ได้ทำหนังสือขอค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อีก จำนวน 37 ล้านบาท กรมทางหลวงยังไม่ได้พิจารณาอนุมัติ

วันที่ 20 ธันวาคม 2539

ครบกำหนดค่าเดือนเรื่องค่าชดเชย บริษัทฯ ยังไม่ปฏิบัติตามค่าเดือนเรื่องค่าชดเชยและค่าเดือนเรื่องค่าจ้างค้างจ่ายงวดวันที่ 9 - 23 พฤศจิกายน 2539

ในวันเดียวกัน บริษัทฯ มีหนังสือคัดค้านค่าเดือนว่า บริษัทฯ ได้เตรียมเงินค่าจ้างจะจ่ายให้กับลูกจ้างแต่ลูกจ้างไม่ยอมมารับแม้จะจัดรถรับ-ส่งให้มารับเงินก็ไม่ยอมมา ทางบริษัทฯ ยืนยันว่าไม่ได้เลิกจ้างจึงขอคัดค้านค่าเดือนเรื่องค่าชดเชย

ในวันเดียวกัน นายช่างกรมทางหลวง แจ้งผลว่ากรมการได้อนุมัติจ่ายเงินค่าทดแทนการรื้อถอนเครื่องจักรและระบบไฟฟ้า จำนวน 37 ล้านบาท และแจ้งว่าบริษัทฯ ได้อุทธรณ์ขอเพิ่มค่าทดแทนที่ดินที่ถูกเวนคืน คาดว่าจะได้รับเงินเพิ่มไม่ต่ำกว่า 100 ล้านบาท

วันที่ 21 ธันวาคม 2539

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแจ้งผลการทบทวนค่าเดือนโดยเห็นว่าการปิดประตูโรงงาน ปิดไฟฟ้าและไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นการเลิกจ้าง โดยให้จ่ายค่าชดเชยภายใน 3 วัน

วันที่ 23 ธันวาคม 2539

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 ได้ร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน สน. บางเขนเพื่อดำเนินคดีกรณีค้างจ่ายค่าจ้างงวดวันที่ 9 - 23 พฤศจิกายน 2539

ในวันเดียวกันผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงานทำหนังสือขอความร่วมมือถึงกระทรวงคมนาคม ให้ชลอการจ่ายเงินค่าทดแทนค่าขนย้ายเครื่องจักร และค่าไฟฟ้า ในส่วนที่ถูกเวนคืนแก่บริษัทฯ จนกว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างและค่าชดเชยครบถ้วนตามกฎหมาย

วันที่ 24 ธันวาคม 2539

กองนิติการส่งเรื่องฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ให้ลูกจ้าง 99 คน เพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ค่าเสียหายการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

วันที่ 25 ธันวาคม 2539

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงานร่วมกับเจ้าหน้าที่กองนิติการและตัวแทนลูกจ้างไปยื่นคำร้องขอคุ้มครองชั่วคราวก่อนศาลพิพากษา และคำร้องขอไต่สวนฉุกเฉิน ณ ศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานมีคำสั่งให้อายัดเงินค้ำประกันเครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่กรมทางหลวงจะพิจารณาจ่ายให้แก่ นายจ้าง ประมาณ 37 ล้านบาท โดยให้ลูกจ้างวางเงินประกันค่าเสียหาย 40,000 บาท

ในวันเดียวกัน ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้าราชการและอาหารแห้งจากกรมประชาสัมพันธ์โดยได้รับมอบข้าราชการจำนวน 2 กระสอบ

วันที่ 26 ธันวาคม 2539

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่นำหมายศาลให้อายัดเงินค้ำประกันเครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้าจำนวน 37 ล้านบาท ส่งกรมทางหลวงโดยเร็ว

วันที่ 6 มกราคม 2540

กองนิติการได้รับร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน สน.บางเขน กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง

ในวันเดียวกัน สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ มีหนังสือถึงรมช. รส. (นายเอกพร รักความสุข) ว่าการดำเนินการของศาลจะต้องมีขั้นตอนมากมายกว่าจะได้รับเงิน แต่ขณะนี้ลูกจ้างมีความเดือดร้อนอย่างสาหัส ดังนั้นจึงขอให้ช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ดังนี้

(1) ขอความอนุเคราะห์สำรองจ่ายค่าจ้าง ซึ่งบริษัทฯ ค้างจ่ายจำนวนประมาณ 900 คนเศษ เป็นเงินประมาณ 2.5 ล้านบาท

(2) ขอความอนุเคราะห์สำรองจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจำนวนครึ่งหนึ่ง (50 %) ของค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับ

(3) ขอให้สำรองจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ประมาณ 2.7 ล้านบาท

(4) ขอความอนุเคราะห์สิ่งของ เช่น ข้าวสาร เงินช่วยเหลือเพื่อซื้ออาหารให้แก่ลูกจ้างที่ชุมนุม ซึ่งต้องใช้จ่ายเป็นค่าอาหารวันละ 5,000 - 6,000 บาท จนกว่าศาลจะดำเนินการเสร็จ

รมช. รส. ชี้แจงแก่ลูกจ้างว่าในขณะที่นี้ยังไม่มีเงินที่จะช่วยเหลือได้ สิ่งที่จะทำได้ทันทีคือ ขอความอนุเคราะห์จากกรมประชาสงเคราะห์ในเรื่องข้าวสาร อาหารแห้งและเงินสงเคราะห์ และถ้าลูกจ้างรายใดต้องการหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะช่วยจัดหางานให้

วันที่ 7 มกราคม 2540

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้รับมอบข้าวสารจำนวน 10 กระสอบ และนำไปมอบให้ลูกจ้างที่ชุมนุม

วันที่ 9 มกราคม 2540

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่เข้าสังเกตการณ์ ณ ทำเนียบรัฐบาล เนื่องจากประสานสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ (นางสาวสมปอง หม่อมมลทิน) กับคณะได้ยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ) เพื่อขอให้นายจ้าง

1. จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชยภายในวันที่ 13 มกราคม 2540 ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าคนละ 15 วัน โดยขอทราบผลในวันที่ 13 มกราคม 2540

โดยมี รมต. ประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายชิงชัย มงคลธรรม) เลขานุการรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายอุบลศักดิ์ บัวหลวงงาม) และที่ปรึกษาด้านแรงงาน (นายเฉลิม ศิริเขต) รับหนังสือร้องเรียนไว้ดำเนินการ

ในวันเดียวกัน กองคุ้มครองแรงงานได้เชิญกรรมการสหภาพฯ กับคณะ 8 คน มาหาข้อยุติความขัดแย้งระหว่างบริษัทฯ กับลูกจ้าง และขอให้ลูกจ้างพิจารณาในประเด็น ดังนี้

- (1) กรณีที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายให้ที่กระทรวงแรงงานฯ
- (2) กรณีที่จะให้นายจ้างจ่ายสิทธิประโยชน์ (ค่าชดเชย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหาย) โดยไม่ต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เพื่อให้ข้อโต้แย้งยุติด้วยความเรียบร้อย

ผู้แทนสหภาพฯ ยอมรับข้อเสนอ คือ

- ยอมรับค่าจ้างที่กระทรวงแรงงานฯ
- สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูก

จ้างคนละ 9 เดือน หรือ 270 วัน

วันที่ 9 มกราคม 2540

กองคุ้มครองแรงงานมีหนังสือ ขอความร่วมมือให้นายจ้างนำเงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในวันที่ 13 มกราคม 2540 ณ กระทรวงแรงงานฯ แต่มิได้รับความร่วมมือจากนายจ้างมาจ่ายเงิสดังกล่าว

วันที่ 14 มกราคม 2540

กองคุ้มครองแรงงานได้ติดต่อนายจ้างให้นำค่าจ้างที่ค้างจ่ายมาจ่ายให้ลูกจ้างก่อน เนื่องจากไม่มีปัญหาโต้แย้งกัน โดยติดต่อทั้งทางโทรศัพท์และเดินทางไปพบกับนายจ้าง ณ ที่ทำการของนายจ้างหลายครั้ง จนนายจ้างจึงยินยอมนำค่าจ้างงวดวันที่ 9 - 23 พฤศจิกายน 2539 และวันที่ 24 - 30 พฤศจิกายน 2539 มาจ่ายให้ลูกจ้างโดยกำหนดจ่ายในวันที่ 17 มกราคม 2540 ณ กระทรวงแรงงานฯ และได้ประสานขอความร่วมมือขสมก. จัดรถให้ลูกจ้างเดินทางมารับเงิสดังกล่าว

ในวันเดียวกัน กองนิติการได้ฟ้องคดีให้แก่ลูกจ้างงวดสุดท้าย โดยฟ้องได้ครบ 974 คน รวมทุนทรัพย์ 158.5 ล้านบาท

วันที่ 17 มกราคม 2540

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานและเจ้าหน้าที่ร่วมกับบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่กระทรวงแรงงานฯ โดยลูกจ้างมารับเงิสดังกล่าวจากบริษัทแห่งเดิมด้วยรถ ขสมก. จำนวน 886 คน รับเงิสดังสิ้น 2,779,360 บาท มีลูกจ้างจำนวน 17 คน ไม่สามารถมารับเงิสดังด้วยตนเองได้ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานจึงได้รับมอบเงิสดังจำนวน 32,764.50 บาท จากนายจ้างและมอบให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 ดำเนินการจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่อไป

วันที่ 21 มกราคม 2540

ศาลแรงงานกลาง นัดพิจารณาคดีครั้งแรกโดยกำหนดให้นายจ้างนำพยานเข้าสืบ 7 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม - 19 พฤษภาคม 2540 และกำหนดให้ลูกจ้างนำพยานเข้าสืบรวม 4 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม - 23 มิถุนายน 2540

วันที่ 23 มกราคม 2540

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงานไปสังเกตการณ์ ณ ทำเนียบรัฐบาลนางสาวสมปอง หมดมลทิน กับพวกได้ไปติดตามผลการดำเนินการจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ณ ทำเนียบรัฐบาล รมช.รต. (นายเอกพร รักความสุข) และรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง (นายมานะ คูสกุล) ได้มาพบลูกจ้างและคณะ โดยได้ชี้แจงว่า การช่วยเหลือเรื่องค่าชดเชยอยู่ในระหว่างการดำเนินการตามกฎหมาย ซึ่ง รมช.รต. ได้เคยติดต่อเป็นการส่วนตัวกับนายจ้าง แต่นายจ้างยืนยันให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และให้คณะ ผู้แทนลูกจ้างเข้าพบฟังคำชี้แจงจากเจ้าหน้าที่ในวันที่ 24 มกราคม 2540 เกี่ยวกับเรื่องขั้นตอนต่าง ๆ ของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานและวิธีการช่วยเหลือลูกจ้าง

วันที่ 24 มกราคม 2540

นางสาวสมปอง หมดมลทิน ประธานสหภาพแรงงานฯ กับพวกรวม 25 คน ได้เข้าพบรองปลัดกระทรวงแรงงานฯ (นายประสงค์ รัตนันท์) เพื่อรับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับการย้ายโรงงานของนายจ้าง โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายรังสฤษฎ์ จันทร์รัตน์) ผู้อำนวยการกองนิติการ (นายณรงค์ จิมธนู) ผู้อำนวยการกองบริการชุมชน กรมประชาสงเคราะห์ (นางสุภัทรา แก้วชาญศิลป์) เข้าร่วมหารือด้วย โดยลูกจ้างได้เสนอ ดังนี้

(1) ขอให้ขยายวัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน โดยให้เพิ่มการจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในระหว่างที่เป็นคดีในชั้นศาลจนกว่าคดีจะถึงที่สุด เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างได้อย่างแท้จริง

(2) ขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ เชิญนายจ้างมาเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้าง โดยไม่ต้องรอผลการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง

(3) ให้กระทรวงแรงงานฯ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษแก่ลูกจ้างที่เดือดร้อนคนละหนึ่งหมื่นบาท

(4) ขอให้ กรม. จัดสรรเงิน “งบช่วยเหลือลูกจ้างผู้เดือดร้อนเร่งด่วน” เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชย

(5) ให้กระทรวงแรงงานฯ ช่วยหาข้อเท็จจริงว่านายจ้างได้อุทธรณ์ขอค่าเสียหายเพิ่มจากกรมทางหลวงว่านายจ้างได้อ้างเหตุที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่

(6) ขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าโรงงานแห่งใหม่จะสามารถดำเนินการผลิตได้จริงหรือไม่ และนายจ้างได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบของกรมโรงงานอุตสาหกรรมถูกต้องหรือไม่

(7) ให้กรมประชาสัมพันธ์ช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคระหว่างรอผลการดำเนินการในชั้นศาลเมื่อทางลูกจ้างร้องขอ

รองปลัดกระทรวงแรงงานฯ และอธิบดีกรมสวัสดิการฯ ได้ทำความเข้าใจกับลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และลูกจ้างแจ้งว่าจะยื่นข้อเสนอดังกล่าวข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ทางราชการดำเนินการช่วยเหลือ ในวันที่ 27 มกราคม 2540

ในวันนี้ กรมประชาสัมพันธ์ได้มอบข่าวสารจำนวน 150 ดวง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างในระดับหนึ่ง

ในวันเดียวกัน กรมทางหลวงมีหนังสือแจ้งให้บริษัทฯ ไปรับเงินค่าทดแทนค่าเรือถอนสิ่งปลูกสร้างในส่วนค่าไฟฟ้าและขนย้ายเครื่องจักร เป็นเงิน 37,899,627 บาท

วันที่ 27 มกราคม 2540

นางสาวสมปอง หม่อมมลทิน กับพวกรวม 4 คน ได้ยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือ (ตามข้อ 3.23) ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีรองอธิบดีกรมสวัสดิการฯ (นายอัมพร นิละโยธิน) เป็นผู้รับหนังสือ

วันที่ 28 มกราคม 2540

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือที่ รด 0605/00836 ถึงปลัดกระทรวงแรงงานฯ ซึ่งแจ้งเรื่องลูกจ้างบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ร้องขอความช่วยเหลือด่วน ตามข้อเสนอยื่นเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2540 ดังนี้

(1) เรื่องขอให้ขยายวัตถุประสงค์กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน โดยให้สำรวจจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชยก่อนในกรณีคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล กรมฯ ซึ่งแจ้งว่า กรม. ลงมติเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2538 เห็นชอบในหลักการจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในลักษณะของเงินทุนหมุนเวียนตาม พ.ร.บ. เงินคงคลัง พ.ศ. 2491 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน

ในการพัฒนาหารายได้ และเพื่อเป็นการออมทรัพย์ และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน โดยให้สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการของลูกจ้าง สหกรณ์เครดิตยูเนียนของลูกจ้างกู้ยืมเงิน และเสียดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตรา ดอกเบี้ยของธนาคารพาณิชย์ที่คิดกับลูกค้าย่อยยอชั้นดี ต่อมาวันที่ 22 มกราคม 2540 คณะกรรมการกลั่นกรองฝ่ายสังคม อนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. 2539 ให้ลูกจ้างสามารถกู้เงินจากกองทุนได้โดยตรงตามที่คณะกรรมการกองทุนเห็นชอบ โดยกึ่งหนึ่งให้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือและอีกกึ่งหนึ่งให้จ่ายเป็นเงินกู้ ทั้งนี้เฉพาะกรณีนายจ้างปิดกิจการและหลบหนี ตาย หรือล้มละลาย โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย ดังนั้น การร้องขอให้ขยาย วัตถุประสงค์ของกองทุนดังกล่าว เห็นว่าจะเป็นการไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. เงินคงคลัง พ.ศ. 2491 และไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับความเห็นชอบจาก ครม. และคณะกรรมการกลั่นกรองฝ่ายสังคม

(2) ร้องขอให้ ครม. จ่ายเงินช่วยเหลือลูกจ้างที่กำลังเดือดร้อน รายละ 10,000 บาท โดยไม่มีเงื่อนไข เห็นว่าการร้องขอของลูกจ้างดังกล่าวเป็นไปเช่นเดียวกับการจ่ายเงินช่วยเหลือของลูกจ้างบริษัทในเครืออีเดนกรุ๊ป แต่การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างบริษัทในเครืออีเดนกรุ๊ป เป็นไปตามเงื่อนไขของคณะกรรมการกลั่นกรองฝ่ายสังคม เนื่องจากนายจ้างหลบหนี แต่กรณีของลูกจ้างบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด นายจ้างมิได้หลบหนีและมีประเด็นต่อผู้ช้อกกฎหมาย (มิได้เลิกจ้าง) จึงมีอาจจ่ายเงินช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานได้ และหากจะพิจารณาช่วยเหลือลูกจ้างควรจะต้องขอรับการสนับสนุนเงินงบกลางจากรัฐบาล แต่ก็เห็นว่าถ้าช่วยเหลือโดยวิธีนี้จะสร้างปัญหาตามมา โดยลูกจ้างรายอื่นจะถือเป็นตัวอย่างและรัฐบาลจะไม่สามารถหาเงินมาจ่ายได้

(3) ร้องขอให้เชิญนายจ้างมาเจรจาข้อยุติโดยไม่ต้องรอคำพิพากษาของศาลฯ เห็นว่าเป็นวิธีการถูกต้อง ซึ่งกรมสวัสดิการฯ ได้ดำเนินการมาแต่ต้นแล้ว และนายจ้างได้จ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่ายแก่ลูกจ้างแล้ว ส่วนค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า นายจ้างไม่ยอมให้ความร่วมมือเนื่องจากเห็นว่าบริษัทฯ มิได้เลิกจ้างลูกจ้างและประสงค์จะให้ศาลแรงงานกลางเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย การเชิญหรือเรียกนายจ้างมาเจรจาข้อยุติโดยไม่ต้องรอคำพิพากษาของศาล ควรดำเนินการต่อไปควบคู่กับการเร่งรัดให้ศาลได้พิจารณาคดีนี้โดยเร็วด้วย

(4) เรื่อง ให้อนุมัติจัดตั้งบช่วยเหลือลูกจ้างผู้เดือนร้อนเร่งด่วน เห็นว่าคำร้องขอข้อนี้มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับข้อ (2) และไม่สมควรจัดตั้งบช่วยเหลือในขณะนี้

(5) เรื่อง ช่วยหาข้อเท็จจริงการอุทธรณ์ค่าเสียหายเพิ่มจากการถูกเวนคืนที่ดินจากกระทรวงคมนาคม ได้ประสานงานกับกองอุทธรณ์เงินทดแทน 2 ได้ข้อเท็จจริง ดังนี้

- คณะกรรมการพิจารณาเงินทดแทนคณะที่ 2 มีมติให้เพิ่มค่าทดแทนค่าที่ดิน อีกร้อยละ 50 เป็นเงิน 337,300,950 บาท บริษัทได้รับเงินไปแล้ว 212,824,000 บาท คงค้าง อยู่ 124,476,950 บาท

- กรมทางหลวงจ่ายเป็นค่ารื้อถอนเครื่องจักรและไฟฟ้าตามที่บริษัทฯ ร้องขอเป็น เงิน 38,008,653.33 บาท และกรมทางหลวงได้นำส่งศาลแรงงานกลางแล้วตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2540

- กองอุทธรณ์เงินทดแทน 2 ได้รับคำขอจากบริษัทฯ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2540 ให้กรมทางหลวงจ่ายเงินทดแทนค่าเสียหายผลประโยชน์เป็นเงิน 51 ล้านบาท และค่าจ้าง แรงงานเนื่องจากที่ดินถูกเวนคืนคนละ 6.5 เดือน เป็นเงิน 20 ล้านบาท ซึ่งการขอในลักษณะ ดังกล่าวได้รับแจ้งว่าคณะกรรมการฯ ยังไม่เคยได้รับคำขอในลักษณะนี้มาก่อน และคณะกรรมการฯ คงจะต้องใช้เวลาในการพิจารณาเป็นเวลานาน กรมสวัสดิการฯ พิจารณาเห็นว่าทางราชการควรจะได้ประสานงานกันเพื่อแก้ไขปัญหาให้ลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจาก ทางราชการเวนคืนที่ดินที่ตั้งโรงงาน ซึ่งถ้าบริษัทฯ ได้รับเงินจำนวนนี้ และนำไปจ่ายให้แก่ลูกจ้างก็จะทำให้ปัญหายุติได้

(6) เรื่อง ขอให้ตรวจสอบสถานที่ทำงานแห่งใหม่สามารถทำการผลิตได้จริงหรือไม่และปฏิบัติตามระเบียบกรมโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยหรือไม่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีและสำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า บริษัท ไทยอเมริกันเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้ ปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ทุกประการ ส่วนกรณีที่บริษัท โรงงาน อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ไม่จำเป็นต้องขออนุญาตประกอบกิจการ กรณีที่มีการเคลื่อนย้าย เครื่องจักรไปติดตั้ง ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ยังไม่ได้รับการอนุญาตแต่อย่างใด สำหรับการ ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ขณะนี้มีลูกจ้างไปทำงานประมาณ 200 คน การทำงานเป็นไปเพียงบางส่วน เจ้าหน้าที่จะได้ตรวจสอบมาตรฐานเกี่ยวกับเสียงและการ ฟุ้งกระจายของฝุ่นฝ้ายโดยเร็วต่อไป

(7) เรื่อง การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ลูกจ้างตามคำร้องขอ กรมสวัสดิการฯ ได้ประสานงานกับกรมประชาสัมพันธ์ให้การสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นข่าวสารตามที่ลูกจ้าง ร้องขอเสมอมา และได้ส่งคำร้องขอครั้งนี้ให้กรมประชาสัมพันธ์พิจารณาด้วยแล้ว

เลขเรียกหนังสือ.....	12.05.6 ศ 157 ก
เลขทะเบียน.....	5576
วันที่.....	- 7 ส.ค. 2545

วันที่ 29 มกราคม 2540

ประธานสหภาพฯ กับพวกรวม 7 คน ได้เข้าพบ รมว. รส. (นายฉัตรชัย เจียสกุล) เพื่อขอทราบผลการดำเนินการตามหนังสือร้องเรียน ลงวันที่ 27 มกราคม 2540 โดยมีรองอธิบดีกรมสวัสดิการฯ (นายอัมพร นิละโยธิน) และผู้อำนวยการกอง คู่คุ้มครองแรงงาน (นายจรัส คงสงค์) ร่วมชี้แจงด้วย

รมว. รส. ได้ชี้แจงให้ประธานสหภาพฯ และคณะเข้าใจ ดังนี้

(1) กรมสวัสดิการฯ ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ครบถ้วนและทุกขั้นตอน ตามกฎหมายแล้ว อาทิ แจกความดำเนินคดี ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ขออายัดเงินค่าเรือ ถอนเครื่องจักรและไฟฟ้า เป็นเงิน 38 ล้านบาทจากกรมทางหลวง เป็นต้น และกรมทางหลวง ได้นำเงินส่งศาลแรงงานกลางแล้ว ในวันที่ 22 มกราคม 2540

(2) จะขยายวัตถุประสงค์กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้สามารถนำไปจ่ายเป็นค่าจ้างและค่าชดเชยแก่ลูกจ้างได้ด้วย

(3) การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่เดือดร้อนคนละ 10,000 บาท หรือการจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวละ 1,000 บาท นั้น ขณะนี้ยังไม่สามารถหางบประมาณจากที่ใดมาช่วยเหลือได้ เนื่องจากไม่เข้าหลักเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมาย ถึงอย่างไรก็ตามขอรับข้อร้องเรียนของลูกจ้างไว้พิจารณาต่อไป ขณะนี้ได้ประสานกับกรมการจัดหางานเพื่อหางานใหม่ให้กับลูกจ้าง และกรมประชาสัมพันธ์เพื่อช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ลูกจ้างด้วย

(4) ขณะนี้ได้ดำเนินการติดต่อนายจ้าง เพื่อเจรจาทหาข้อยุติตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้ว

(5) จะประสานให้ผู้แทนลูกจ้างได้เข้าพบ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีโดยเร็วต่อไป
อนึ่ง ในวันที่ รมช. รส. (นายเอกพร รักความสุข) ได้มีบัญชาให้ทำหนังสือถึงกระทรวงยุติธรรมและกระทรวงคมนาคม เพื่อขอความร่วมมือเร่งรัดการพิจารณาคดีและการจ่ายเงินทดแทนการเสียประโยชน์ให้นายจ้างโดยเร็ว

วันที่ 30 มกราคม 2540

กองคุ้มครองแรงงานได้ทำหนังสือให้ รมช. รส. (นายเอกพร รักความสุข) มีหนังสือถึง รมว. กระทรวงคมนาคม ขอให้พิจารณาค่าทดแทนการเสียประโยชน์เพิ่มเติมในทางที่จะเป็นประโยชน์แก่บริษัทฯ เพื่อนำเงินมาจ่ายให้ลูกจ้าง จะทำให้การชุมนุมยุติลงได้ และมีหนังสือถึง รมว. กระทรวงยุติธรรม ขอให้แจ้งศาลแรงงานกลางเพื่อเร่งรัดการพิจารณาคดีของลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษด้วย มิเช่นนั้นคาดว่าจะประชาชนกลุ่มอื่นที่กำลังชุมนุมเรียกร้องต่อรัฐบาลใน

ขณะนี้จะมีการเดินขบวนออกมาสมทบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นได้ การพิจารณาตัดสินคดีนี้โดยเร็ว จึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะแก้ปัญหาได้

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2540

ลูกจ้างย้ายการชุมนุมจากหน้าโรงงานมาชุมนุมที่ทำเนียบรัฐบาล จำนวน 750 คน และยื่นหนังสือร้องเรียนต่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เพื่อขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายโดยด่วน

รองเลขาธิการฯ (นายมานะ คูสกุล) รองเลขาธิการฯ (นายสุรศักดิ์พรหม ดุลยจินดา) และรองอธิบดีกรมสวัสดิการฯ (นายอัมพร นีละโยธิน) รับหนังสือร้องเรียน โดยมี นายสุวิทย์ หาทอง นายสมศักดิ์ โกศัยสุข นายประเทือง แสงสังข์ ร่วมในการยื่นหนังสือดังกล่าวด้วย โดยนางสาว สมปอง หมดมลทิน กับพวกประสงค์จะพบ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี โดยรองเลขาธิการฯ (นายมานะ คูสกุล) จะประสานการดำเนินการให้ต่อไป

เลขาธิการฯ (นายบุญชง วิมลหมาย) อธิบดีกรมสวัสดิการฯ (นายรังสฤษฏ์ จันทร์รัตน์) รองอธิบดีกรมสวัสดิการฯ (นายอัมพร นีละโยธิน) พร้อมด้วยนางสาวสมปอง หมดมลทิน และนายสมศักดิ์ โกศัยสุข ได้ปรึกษารื้อเพื่อหาทางยุติปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ณ ตึกบัญชาการ ทำเนียบรัฐบาล

วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2540

นางสาวสมปอง หมดมลทิน กับพวกได้พบ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ณ ทำเนียบรัฐบาล หลังจากการประชุมคณะรัฐมนตรีแล้ว

รมช. รส. (นายเอกพร รักความสุข) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายรังสฤษฏ์ จันทร์รัตน์) เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน กงนิตการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 ได้หารือแนวทางการพิจารณายจ่ายเงินทดแทนค่าเสียหายประโยชน์ตาม อุทธรณ์ของบริษัทฯ ร่วมกับเจ้าหน้าที่กระทรวงคมนาคม ณ กระทรวงแรงงานฯ ซึ่งในการประชุมครั้งนี้ยังหาข้อยุติไม่ได้ รมช. รส. จึงขอให้กระทรวงคมนาคมติดต่อ นายจ้าง กรมทางหลวง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานติดต่อตัวแทนลูกจ้างเพื่อหาข้อยุติในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 ณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในวันเดียวกันกรมสวัสดิการฯ มีหนังสือขอความร่วมมือกรมตำรวจเพื่อเร่งรัดการดำเนินคดีของสถานีตำรวจนครบาลบางเขนโดยเร่งด่วน และสถานีตำรวจนครบาลบางเขนได้ออกหมายจับที่

64/2540 และหมายจับที่ 65/2540 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2540 ให้จับนายชุตติภัทร โพธิรัตน์กูร และนางจุฑาทิพ ไกรฤกษ์ กรรมการแล้ว

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540

รมช. รส. (นายเอกพร รักความสุข) ปลัดกระทรวงคมนาคม (นายมหิตล จันทรางกูร) ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายผัน จันทรปาน) อธิบดีกรมทางหลวง (นายประพล สมุหระประภูต) อธิบดีกรมสวัสดิการฯ (นายรังสฤษฏ์ จันทรัตน์) พร้อมด้วยผู้แทนสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดิน และสำนักงานอัยการสูงสุด ได้ปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด โดยมีผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างร่วมชี้แจงข้อเท็จจริงด้วย

การปรึกษาหารือสามารถหาข้อยุติได้ในระดับที่น่าพอใจ โดยผู้แทนลูกจ้างขอรับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างประมาณ 1,500 คน เป็นค่าชดเชยคนละ 6 เดือน สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าคนละ 0.5 เดือน ค่าเสียหายนับแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 เป็นต้นมา คนละ 2.5 เดือน รวม 9 เดือน ผู้แทนนายจ้างตกลงยินยอมจ่ายให้ตามที่ลูกจ้างร้องขอ ทั้งนี้ผู้แทนนายจ้างขอให้กระทรวงคมนาคมได้พิจารณาเงินค่าทดแทนความเสียหายด้านแรงงานให้เป็นกรณีเร่งด่วน และมอบให้กรมสวัสดิการฯ เป็นผู้รับเงินทดแทนความเสียหายด้านแรงงานเพื่อนำไปจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่อไป

วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2540

บริษัทฯ มีหนังสือยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีกระทรวงคมนาคมว่า จำนวนเงินค่าทดแทนที่ทางบริษัทฯ จะได้รับนั้น เป็นราคาที่ไม่เป็นธรรมเนื่องจากเป็นราคาต่ำกว่าความเป็นจริงจึงขออุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีฯ โดยมีเหตุผลดังนี้

(1) ราคาค่าทดแทนที่คณะกรรมการกำหนดให้ นั้นเป็นราคาค่าทดแทนค่าเรือถอนขนย้ายเครื่องจักรและสิ่งปลูกสร้าง รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งมีได้สอบถามผู้รับเหมาก่อสร้างหรือผู้รับเหมาขนย้ายเครื่องจักรในเวลาปัจจุบัน

(2) ราคาที่กำหนดให้ นั้น ไม่เป็นราคาปัจจุบันตามท้องตลาด

(3) การที่จะเรือเครื่องจักรเก่าเพื่อนำไปติดตั้งยังสถานที่ใหม่นั้น บางส่วนจะเกิดความเสียหาย ทั้งจากการถอดหรือเรือ หรือขนย้าย ซึ่งบางส่วนถอนเสร็จแล้วนำมาประกอบใหม่ อาจจะใช้งานไม่ได้และความบกพร่องจากการเรือถอน

(4) ในระหว่างการขนย้ายเครื่องจักร ต้องหยุดงานการผลิต ทำให้ไม่มีสินค้าจะส่งลูกค้าแต่ทางบริษัท ต้องจ่ายค่าจ้างตลอดเวลา

จึงจะเห็นได้ว่าเงินค่าทดแทนที่กรมทางหลวงจ่ายให้นั้น ทางบริษัท ไม่สามารถนำไปก่อสร้างโรงงานใหม่ได้ อีกทั้งการที่จะนำเอาเครื่องจักรที่ชำรุดจากการขนย้ายมาเดินเครื่องทำการผลิต คงไม่สามารถที่จะทำได้เพราะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานซึ่งมีจำนวนมาก

ดังนั้น บริษัทฯ จึงขออุทธรณ์ต่อ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ให้พิจารณาอุทธรณ์สั่งให้กรมทางหลวงจ่ายเงินค่าทดแทนสิ่งปลูกสร้างที่เวนคืนให้กับบริษัทฯ เพิ่มขึ้นอีกเป็น 37,000,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 74,899,627 บาท

จากการย้ายเครื่องจักรและโรงงานเนื่องจากการเวนคืนที่ดินนั้น ได้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานแก่บริษัทฯ เนื่องจากพนักงานได้ปฏิเสธที่จะไปทำงานยังสถานที่ใหม่ทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถจะทำการผลิต อีกทั้งเกิดปัญหากับลูกค้าต่าง ๆ เพราะไม่มีสินค้าที่จะส่งบริษัทฯ จึงขอความกรุณาให้พิจารณาอนุมัติเงินช่วยเหลือเพิ่มเติมดังนี้

ก. เงินค่าเสียหายผลประโยชน์จากการที่ไม่สามารถประกอบกิจการเป็นเงิน 51,094,056.01 บาท

ข. เงินค่าเสียหายจากการฝึกพนักงานใหม่แทนพนักงานเก่าที่สูญเสียไปเป็นเงิน 20,822,264.72 บาท

ค. เงินค่าชดเชยพนักงานเก่าจำนวน 9 เดือน เป็นเงิน 69,437,520 บาท

รวม 3 รายการ เป็นเงินทั้งสิ้น 141,353,840.73 บาท

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2540

เวลา 16.00-18.00 น. รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นาย อัมพร นิละโยธิน) ผู้อำนวยการกองนิติการ (นายณรงค์ จิมธนู) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน (นายจรัส คงสงค์) ผู้แทนนายจ้าง (นางพรพิมล ศรีทองนาก) และนางสาวสมปอง หมดมลทิน กับพวกผู้แทนลูกจ้างร่วมหารือ มีข้อสรุป ดังนี้

- ผู้แทนลูกจ้างยินยอมลดเงินค่าเสียหายจากคนละ 2.5 เดือน เหลือคนละ 2 เดือน

- ผู้แทนนายจ้างเสนอจ่ายค่าเสียหายให้ลูกจ้างคนละ 1 เดือน

- เจ้าหน้าที่ฯ ขอให้ผู้แทนบริษัทฯ จ่ายค่าเสียหายตามที่ลูกจ้างร้องขอ ผู้แทนนายจ้างขอนำข้อเสนอดังกล่าวไปหารือกับกรรมการผู้มีอำนาจ

ในที่ประชุมกำหนดให้มีการหารืออีกครั้งในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 เวลา 15.00 น.

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540

เวลา 15.00-18.00 น. ได้หารือต่อจากวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2540 ณ กระทรวงคมนาคม ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ ดังนี้

(1) นายจ้างมอบอำนาจให้กรมสวัสดิการฯ เป็นผู้รับเงินค่าทดแทนความเสียหายด้านแรงงานเกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เป็นเงิน 57,455,459.75 บาท จากกรมทางหลวงแทนและมอบให้กรมสวัสดิการฯ นำเงินดังกล่าวไปจ่ายเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง สำหรับค่าเสียหายอันเนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างในคราวแรกจำนวน 1,010 คน นั้นจ่ายเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างคนละ 2 เดือน เป็นเงิน 11,373,899 บาท โดยจะจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า

(2) ลูกจ้างในฐานะโจทก์ตกลงถอนอายุัดค่าหรือถอนสิ่งปลูกสร้างในส่วนค่าไฟฟ้าและค่าขนย้ายเครื่องจักรของบริษัทฯ จำนวน 38,008,653.33 บาท เพื่อให้ นายจ้างนำเงินจำนวนดังกล่าวมาจ่ายเป็นเงินค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง

(3) นายจ้างตกลงมอบอำนาจให้กรมสวัสดิการฯ และคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับเงินจากการถอนอายุัดในข้อ (2) จำนวน 11,373,899 บาท จากศาลแรงงานกลางและมอบกรมสวัสดิการฯ นำมาจ่ายเป็นค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง 1,010 คน แทนนายจ้าง ส่วนที่เหลือนายจ้างจะขอรับคืนจากศาลแรงงานกลางต่อไป

(4) ค่าชดเชย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหาย กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2540 เวลา 9.00 น. เป็นต้นไป ณ ที่ทำการบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด เลขที่ 151 เสนานิคมซอย 2 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

(5) ลูกจ้างยินยอมรับเงินดังกล่าวและไม่ติดใจเรียกร้องเงินใด ๆ จากบริษัทฯ อีก และจะสลายการชุมนุมที่บริเวณหน้าทำเนียบรัฐบาลตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2540 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป โดยกระทรวงคมนาคมจัดรถส่งลูกจ้างกลับบริษัทฯ

วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2540

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ฯ มีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รายงานผลการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารั่วดอนสิ่งปลูกสร้างและค่าขาดประโยชน์จากการประกอบกิจการที่ถูกเวนคืนเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 สามแยกเกษตรศาสตร์ สุขาภิบาล 1 บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ว่าคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ฯ มีมติกำหนดค่าเสียหายในส่วนค่าแรงงานลูกจ้างบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด เป็นเวลา 6.5 เดือน รวมเป็นเงิน 57,455,459.75 บาท โดยขอความร่วมมือจากกรมสวัสดิการฯ ให้จัดทำบัญชีจำนวนเงินค่าจ้างแรงงานที่บริษัทฯ จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามความเสียหายจริง ให้กับกรมทางหลวงเพื่อขออนุมัติเงินงบประมาณเบิกจ่ายให้กับลูกจ้างผ่านกรมสวัสดิการฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมพิจารณาแล้วเห็นชอบกับความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนดังกล่าวข้างต้น

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2540

ตัวแทนนายจ้าง (นายสุภัทร ศรีทองนาก) ตัวแทนลูกจ้าง (นางสาวสมปอง หมดมลทิน และพวกรวม 3 คน) ได้ร่วมหารือกับเจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อตรวจสอบบัญชีลูกจ้างและอัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหาย ปรากฏว่ามีลูกจ้างที่มีสิทธิรับเงินดังกล่าวรวมทั้งสิ้น 1,560 คน เป็นเงิน 66,757,027.75 บาท โดยกองคุ้มครองแรงงานจะเป็นผู้จัดทำบัญชีจ่ายเงิน และวางแผนการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2540 ด้วย

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2540

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ได้เชิญเจ้าหน้าที่กองคลัง กองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ กองนิติการ เพื่อวางแผนการรับเงินจากกรมทางหลวงและศาลแรงงานกลางและวางแผนการจ่ายเงินโดยกำหนดสถานที่จ่ายเป็นที่ทำการบริษัทฯ เดิม ซึ่งในที่ประชุมได้ตกลงมอบหมายให้กองนิติการรับเงิน จากกรมทางหลวงและศาลแรงงานกลาง การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างจะจ่ายผ่านธนาคารกรุงไทย สาขาสามแยกเกษตร

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่กองคลัง เจ้าหน้าที่กองแรงงานสัมพันธ์ ร่วมกันในการติดต่อธนาคารและวางแผนการจ่ายเงิน ซึ่งในวันนั้นธนาคารกรุงไทย สาขาสามแยกเกษตร รับเป็นผู้จ่ายเงินให้กับลูกจ้าง

วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2540

กองนิติการและกองคลัง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไปรับเงินจากกรม
ทางหลวงและศาลแรงงานกลาง

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2540

กองคุ้มครองแรงงาน ได้รับแจ้งจากธนาคารกรุงไทย สาขาสามแยกเกษตร ว่า
ธนาคารไม่สามารถจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2540 ได้ เนื่องจากกรมสวัสดิ
การและคุ้มครองแรงงานนำเงินเข้าบัญชีช้า และเป็นเงินจำนวนมาก พนักงานมีไม่เพียงพอ จึง
ขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดเจ้าหน้าที่ไปนับเงินและจ่ายเงินเอง สำหรับธนาคาร
จะอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่และขนเงินไปจ่าย

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน จึงได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน
ร่วมกับเจ้าหน้าที่กองคลังวางแผนการจ่ายเงิน

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2540

เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรง
งานเขตพื้นที่ เจ้าหน้าที่กองคลัง สหภาพแรงงาน และบริษัทฯ ได้ร่วมกันจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง
จำนวน 1,560 คน เป็นเงิน 66,592,162.75 บาท ปรากฏว่ามีลูกจ้างมารับเงิน 1,556 คน เป็น
เงิน 66,592,162.75 บาท มีลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
ในวันดังกล่าวจำนวน 4 คน เป็นเงิน 66,757,027.75 บาท และนายจ้างได้จ่ายเงินประกัน
พร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง จำนวน 1,512 คน เป็นเงิน 1,763,742.50 บาท

การดำเนินการจ่ายเงินตามวันเวลาดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มี
ปัญหาอุปสรรคหรือข้อโต้แย้งใด ๆ ข้อขัดแย้งจึงได้ยุติลง

การจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับการยุติข้อขัดแย้ง

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 เวลา 14.00 - 18.00 น. รัฐมนตรีช่วยว่าการ
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายเอกพร รักความสุข) ปลัดกระทรวงคมนาคม (นาย
มหิตล จันทรางกูร) ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายฉันทน์ จันทรปาน) อธิบดี
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายรังสฤษฏ์ จันทรัตน์) อธิบดีกรมทางหลวง (นาย
ประพล สมุทธประภูต) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน (นายจรัส คงสงค์) พร้อมด้วยผู้
แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ได้ประชุมหารือเกี่ยวกับแนวทางยุติ

ปัญหา ในช่วงแรกฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างต่างเสนอแนวทางในการยุติปัญหาตามความต้องการของฝ่ายตน แต่เจ้าหน้าที่ได้พยายามประสานให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาผอนแปรนเข้าหากัน จนในที่สุดทั้งสองฝ่ายจึงสามารถตกลงกันได้

การดำเนินการแก้ปัญหาี้ ต้องเชิญผู้เกี่ยวข้องประชุมถึง 3 ครั้ง จึงจะรวบรวมข้อเสนอและข้อตกลงทำเป็นบันทึกไว้ได้ดังนี้

บันทึกช่วยจำ

กระทรวงคมนาคม

ถนนราชดำเนินนอก กท 10100

5 กุมภาพันธ์ 2540

วันนี้นายมหิตล จันทรางกูร ปลัดกระทรวงคมนาคม และนายผัน จันทรปาน ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พร้อมด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องได้ประชุมหารือเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด เนื่องจากการเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351

ผู้แทนลูกจ้างชี้แจงว่ามีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องประมาณ 1,500 คน ลูกจ้างเรียกร้องขอให้จ่าย ค่าชดเชยคนละ 6 เดือน เงินบอกกล่าวล่วงหน้าคนละ 0.5 เดือน และค่าเสียหาย เนื่องจากไม่ได้รับ ค่าจ้างมาเป็นเวลาสองเดือนเศษแล้วอีก 2.5 เดือน รวมคนละ 9 เดือน ถ้าได้รับเงินดังกล่าวแล้วก็จะยุติคำร้องและจะถอนฟ้องคดีที่ศาลแรงงานด้วย

ฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีหนังสือลงวันที่ 12 ธันวาคม 2539 ถึงอธิบดีกรมทางหลวงขอค่าชดเชยเพิ่มเติม เพื่อจ่ายค่าชดเชยคนละ 6 เดือน และเงินช่วยเหลือลูกจ้างอีกคนละ 12 เดือน เป็นเงินงบประมาณ 100 ล้านบาทอยู่แล้ว เมื่อนายลูกจ้างขอให้จ่ายเพียง 9 เดือน บริษัทฯ ก็ตกลงจ่ายตามที่ลูกจ้างต้องการ เมื่อได้รับค่าชดเชยคนงานที่ถูกเลิกจ้างจากกรมทางหลวง

ปลัดกระทรวงคมนาคมรับในหลักการว่าจะพิจารณาให้เงินค่าทดแทนความเสียหายด้านแรงงานแก่บริษัทฯ โดยให้บริษัทฯ ยื่นอุทธรณ์ขอค่าชดเชยเพิ่มเติมโดยรวมค่าเสียหายทางธุรกิจและค่าชดเชยคนงานที่ถูกเลิกจ้างมาด้วย ทั้งนี้จะรับพิจารณาและดำเนินการในกระบวนการทั้งหมดโดยเร็ว

ผู้แทนบริษัทฯ รับจะนำอุทธรณ์มายื่นภายในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2540 เวลา 15.00 น. พร้อมด้วยบัญชีรายชื่อลูกจ้างและค่าจ้าง และเมื่อทางราชการอนุมัติจ่ายเงินให้บริษัทฯ ตกลงมอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับเงินแทน เพื่อนำไปจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่อไป โดยบริษัทฯ จะทำหนังสือให้กรมทางหลวงทราบด้วย

จึงบันทึกไว้

- (ลงชื่อ) อธิบดีกรมทางหลวง
(นายประพล สมุหระประภุต)
- (ลงชื่อ) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(นายรังสฤษฏ์ จันทรัตน์)
- (ลงชื่อ) ผู้แทนนายจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนนายจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนนายจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนนายจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนลูกจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนลูกจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนลูกจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนลูกจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนลูกจ้าง
- (ลงชื่อ) ผู้แทนลูกจ้าง
- (ลงชื่อ) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
(นายเอกพร รักความสุข) พยาน
- (ลงชื่อ) ปลัดกระทรวงคมนาคม
(นายมหิตล จันทรางกูร) พยาน

- (ลงชื่อ) ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
(นายผืน จันทระปาน) พยาน
- (ลงชื่อ) ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบด้านเศรษฐกิจ
(นางพวงรัตน์ วงษ์โพธิ์) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พยาน
- (ลงชื่อ) อัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 2
(นายเรวัตร์ จันทร์ประเสริฐ) สำนักงานอัยการสูงสุด พยาน

บันทึกข้อหารือ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ถนนรัชฎาภิเศก กท 10200

13 กุมภาพันธ์ 2540

วันนี้ เวลา 16.00 น. นายอัมพร นิละโยธิน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายณรงค์ จิมธนู ผู้อำนวยการกองนิติการ นายจรัล คงสงค์ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน นางพรพิมล ศรีทองนาก ตัวแทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง ได้ประชุมหารือเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด เนื่องจากเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวง 351 ผลการหารือ ดังนี้

1. ผู้แทนลูกจ้างขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าเสียหายให้พนักงานในส่วนที่ร้องขอ ซึ่งทางราชการไม่สามารถจ่ายได้เท่ากับค่าจ้างคนละ 2.5 เดือน
2. ผู้แทนนายจ้างเสนอจ่ายเงินค่าเสียหายตามข้อเสนอของลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างคนละ 1 เดือน
3. เจ้าหน้าที่ขอให้ผู้แทนนายจ้างจ่ายเงินค่าเสียหายให้ลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันขอให้ลูกจ้างลดจำนวนเงินค่าเสียหายลงเพื่อปัญหาจะได้ยุติด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็วทั้งสองฝ่ายกำหนดนัดเจรจาใหม่ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 เวลา 15.00 น. ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จึงบันทึกไว้

(ลงชื่อ)

(นายอัมพร นิละโยธิน)

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(ลงชื่อ)

(นายณรงค์ จิมธนู)

ผู้อำนวยการกองนิติการ

(ลงชื่อ)

(นายจรัล คงสงค์)

ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน

บันทึกข้อตกลง

กระทรวงคมนาคม

14 กุมภาพันธ์ 2540

วันนี้เวลา 16.00 น. นายอัมพร นิละโยธิน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายณรงค์ จิมธนู ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และนายกิจจา แก้วปานกัน นิติกร 7 กองอุทธรณ์เงินค่าทดแทน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ได้เชิญผู้แทนบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด โดยนางพรพิมล ศรีทองนาก ผู้ได้รับมอบอำนาจนายจ้าง และนางสาวสมปอง หมดมลทิน กับพวกผู้แทนลูกจ้าง มาปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานของลูกจ้างที่ชุมนุม ทั้งสองฝ่ายสามารถทำความเข้าใจ ความตกลงกันได้ดังนี้

1. บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ขอมอบอำนาจให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับเงินค่าทดแทนความเสียหายด้านแรงงานของบริษัทฯ เกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 สามแยกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เสนานิคม 1 เป็นเงิน 57,455,459.75 บาท (ห้าสิบล้านเจ็ดพันสี่แสนห้าหมื่นห้าพันสี่ร้อยห้าสิบบาทเจ็ดสิบบาทสตางค์) จากกรมทางหลวงแทน และมอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำเงินดังกล่าวไปจ่ายเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง จำนวน 1,585 คน แทน
2. บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าเสียหายอันเนื่องจากการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในคราวแรก จำนวน 1,010 คน เท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างคนละ 2 เดือน เป็นเงิน 11,373,899 บาท (สิบล้านเจ็ดพันสามแสนเจ็ดหมื่นสามพันแปดร้อยเก้าสิบบาทถ้วน) โดยจะจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า
3. ลูกจ้างในฐานะโจทก์ตกลงถอนการอายัดคำร้องขอคำสั่งปลุกสร้างในส่วนค่าไฟฟ้าและค่าขนย้ายเครื่องจักรของบริษัท จำนวน 38,008,653.33 บาท (สามสิบล้านแปดพันหกหมื่นห้าร้อยห้าสิบบาทสามสตางค์) เพื่อให้ให้นายจ้างนำเงินจำนวนดังกล่าวมาจ่ายเป็นเงินค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง
4. บริษัทฯ ตกลงมอบอำนาจให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับเงินจากการถอนอายัด จำนวน 11,373,899 บาท (สิบล้านเจ็ดพันสามแสนเจ็ดหมื่นสามพันแปดร้อยเก้าสิบบาทถ้วน) จากศาลแรงงานกลางและมอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นำ

- (ลงชื่อ) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(นายอัมพร นีละโยธิน)
- (ลงชื่อ) ผู้อำนวยการกองนิติการ
(นายณรงค์ ฉิมหนู) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- (ลงชื่อ) นิติกร 7 กองอุทธรณ์เงินค่าทดแทน
(นายกิจจา แก้วปานกัน) สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

บทที่ 4

บทบาทของผู้เกี่ยวข้องและแนวทางแก้ไขปัญหา

บุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ

ข้าราชการการเมือง

1. นายฉัตรชัย เอียสกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม
3. นายเอกพร รักความสุข รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
4. นายบุญยง วิสมหมาย เลขาธิการนายกรัฐมนตรี
5. นายมานะ คูสกุล รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง

ข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

1. นายสุรศักดิ์พรหม ดุลยจินดา รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร
2. นายบุญรงค์ เนตรหิน ผู้อำนวยการกองบริการประชาชน สำนักนายกรัฐมนตรี
3. นายประเสริฐ หนูนอนันต์ เจ้าหน้าที่กองบริการประชาชน

ข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. นายฉันทน์ จันทรปาน ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. นายประสงค์ รัตนันท์ รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. นายรังสฤษฏ์ จันทรัตน์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. นายอัมพร นีละโยธิน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. นายฐาปบุตร ชมเสวี รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
6. นายจรัล คงสงค์ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
7. นายณรงค์ ฉิมธนู ผู้อำนวยการกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
8. นายพรชัย อยู่ประยงค์ ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- | | | |
|---------------|--------------|---|
| 9. นางสุภัทรา | แก้วชาญศิลป์ | ผู้อำนวยการกองบริการชุมชน
กรมประชาสงเคราะห์ |
| 10. นางอรุณี | ปานนวม | หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 3
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |

ข้าราชการกระทรวงคมนาคม

- | | | |
|-----------------|---------------|--|
| 1. นายมหิดล | จันทรางกูร | ปลัดกระทรวงคมนาคม |
| 2. นายประพล | สมุทรประภูต | อธิบดีกรมทางหลวง |
| 3. เรือเอกสุนัย | สนธิไทย | ประธานกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าตอบแทน |
| 4. นายมานิต | วิทยาเตมิ | กรรมการ |
| 5. นายอำไพ | โตกระแสร | กรรมการ |
| 6. นายทวีศักดิ์ | กองแพง | กรรมการ |
| 7. นายธเนศ | ดาวาสุวรรณ | กรรมการ |
| 8. นายวิฑูรย์ | พินแสง | กรรมการ |
| 9. นางสาวจรรย์ | วิสุทธิ | กรรมการ |
| 10. นายสมชาย | นิละไพจิตร | กรรมการ |
| 11. นายกิจจา | แก้วปานกัน | กรรมการและเลขานุการ |
| 12. นางสาวลดาพร | เผ่าเหลืองทอง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ฝ่ายนายจ้าง

- | | | |
|------------------|--------------|------------------|
| 1. นายสุกรี | โพธิรัตน์งูร | ประธานบริษัท |
| 2. นายชาญวุฒิ | โพธิรัตน์งูร | กรรมการบริษัท |
| 3. นายชุตินภัทร | โพธิรัตน์งูร | กรรมการผู้จัดการ |
| 4. นางอรวรรณ | เที่ยงธรรม | กรรมการบริษัท |
| 5. นางจุฑาทิพ | ไกรฤกษ์ | กรรมการบริษัท |
| 6. นางกรรณิการ์ | วิโรจน์ | กรรมการบริษัท |
| 7. นางสาวณัฏษิณี | โพธิรัตน์งูร | กรรมการบริษัท |

ฝ่ายลูกจ้าง

1. นางสาวสมปอง	หมดมลทิน	ประธานสหภาพแรงงาน อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย และสิ่งทอ
2. นายมงคล	สีสวຍ	รองประธานสหภาพแรงงาน
3. นายประเสริฐ	รัตนบุรี	เลขาธิการสหภาพแรงงาน
4. นายประเสริฐ	ธีระศาสนัง	ผู้แทนลูกจ้าง
5. นายบำรุง	ศรีคล้าย	ผู้แทนลูกจ้าง
6. นายชูเกียรติ	พยุงแก้ว	ผู้แทนลูกจ้าง
7. นางสาวนิภารินทร์	ทิมอยู่	ผู้แทนลูกจ้าง
8. นายสุวิทย์	หาทอง	ที่ปรึกษาลูกจ้าง
9. นายสมศักดิ์	โกศัยสุข	ที่ปรึกษาลูกจ้าง
10. นายประเทือง	แสงสังข์	ที่ปรึกษาลูกจ้าง

บทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ

ข้าราชการการเมือง

1. นายฉัตรชัย	เอี้ยสกุล	ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงเพื่อกำหนดวิธีการและ แนวทางแก้ปัญหา ประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
2. นายสุวัจน์	ลิปตพัลลภ	ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงคมนาคม เพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาแรงงานและพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์เงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเห็นชอบและ อนุมัติเงินค่าชดเชย
3. นายเอกพร	รักความสุข	ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงเพื่อกำหนดวิธีการและ แนวทางแก้ปัญหา ประสานงานกับหน่วยราชการที่ เกี่ยวข้อง เสนอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการไต่สวนอุทธรณ์ แรงจัดการดำเนินคดีในศาล แรงงาน และเร่งรัดการพิจารณาอุทธรณ์ของกระทรวง คมนาคม ร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษารื้อกับ นายจ้าง และลูกจ้างเพื่อให้ปัญหาข้อขัดแย้งยุติ

4. นายบุญยง วิสมหมาย ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อกำหนดวิธีการและแนวทางแก้ปัญหา ร่วมดำเนินการเจรจากับลูกจ้าง
5. นายมานะ คุณสกุล ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อกำหนดวิธีการและแนวทางแก้ปัญหา ร่วมดำเนินการเจรจากับลูกจ้าง และประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

ข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีย

1. นายสุรศักดิ์พรหม ดุลยจินดา ร่วมดำเนินการเจรจากับลูกจ้าง ประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ปัญหาแรงงานยุติ
2. นายณรงค์ เนตรหิน อำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ ร่วมเจรจากับลูกจ้างประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง
3. นายประเสริฐ หนูนอนันต์ อำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

ข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. นายผืน จันทรปาน ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง และร่วมดำเนินการประชุมกับเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงคมนาคมและเจรจากับฝ่ายลูกจ้าง เพื่อหาทางยุติปัญหาแรงงาน
2. นายประสงค์ รัตนันท์ เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้าง ชี้แจงขอบเขตของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ให้แก่ตัวแทนลูกจ้าง
3. นายรังสฤษฏ์ จันทรรัตน์ ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง และผู้ปฏิบัติตลอดจนประสาน

- งานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมเจรจากับนายจ้าง
ผู้นำแรงงานและลูกจ้าง
4. นายอัมพร นีละโยธิน ให้ข้อเสนอแนะแนะนำรวมทั้งให้ข้อคิดเห็นแก่เจ้าหน้าที่
ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการและร่วมดำเนินการ
เจรจาปรึกษารื้อหรือกับลูกจ้าง ตัวแทนนายจ้าง
5. นายฐาปบุตร ชมเสวี ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะร่วมเจรจากับฝ่าย
ลูกจ้าง หาแนวทางดำเนินการให้ข้อขัดแย้งยุติ
6. นายจรัล คงสงค์ รวบรวมปัญหาและข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่เพื่อ
รายงานให้อธิบดี และรองอธิบดีทราบ ประสานกับ
หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อมูลและข้อเท็จ
จริง และนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์และวางแผนหาแนว
ทางช่วยเหลือลูกจ้าง ติดต่อที่ปรึกษานายจ้าง ตัวแทน
นายจ้าง เพื่อขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่าย และ
ค่าชดเชย ร่วมเจรจาปรึกษารื้อ กับลูกจ้างและตัว
แทนนายจ้าง เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาแก่ผู้บังคับ
บัญชาตลอดจนเป็นผู้ควบคุม กำกับ สั่งการ และให้คำ
แนะนำแก่เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนข้อขัด
แย้งยุติ
7. นายณรงค์ นิมธนู ดำเนินการฟ้องคดี ได้สวนอุทธรณ์ให้กับลูกจ้าง เจรจา
ร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้างตลอดจนให้ข้อมูล และประชุม
แก้ปัญหาแรงงาน กับกระทรวงยุติธรรม ให้คำแนะนำ
แก่เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนข้อขัดแย้ง
ยุติ
8. นายพรชัย อยู่ประยงค์ ให้ข้อเสนอแนะแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ร่วมเจรจากับฝ่าย
ลูกจ้าง หาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้ข้อขัดแย้ง
ยุติลง
9. นางสุภัทรา แก้วชาญศิลป์ ร่วมประชุมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกระทรวงฯ
และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์สิ่งของเครื่องอุปโภค
บริโภคแก่ลูกจ้าง ผู้ชุมนุม นำนักสังคมสงเคราะห์เข้า
เยี่ยมลูกจ้างผู้ชุมนุม

10. นางอรุณี ป่านนวม รับเรื่องร้องทุกข์ของลูกจ้าง ดำเนินการ ออกคำเตือน
ส่งเรื่องดำเนินคดีนายจ้างและสั่งการให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ 3 สังเกต
การณ์ รายงานเหตุการณ์และความเคลื่อนไหว ให้กับผู้
บังคับบัญชาได้รับทราบ

ข้าราชการกระทรวงคมนาคม

1. นายมหิตล จันทรางกูร ประชุมปรึกษาหารือ ให้ข้อเสนอแนะแก่เจ้าหน้าที่ระดับ
สูงของกระทรวงคมนาคม เพื่อให้การพิจารณาอุทธรณ์
เงินค่าชดเชย เป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นธรรม ร่วม
เจรจาไกล่เกลี่ยกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้ข้อขัดแย้งยุติ
2. นายประพล สมุทรประภูต ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกรมทางหลวงนำข้อเสนอ
แนะจากผู้บังคับบัญชาเสนอคณะกรรมการพิจารณา
อุทธรณ์เงินค่าตอบแทน
3. เรือเอกสุนัย สุนธิไทย เป็นประธานกรรมการในการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่า
ทดแทน ดำเนินการให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์
เงินค่าทดแทน ให้ถูกต้องเป็นธรรม เสนอผลการ
พิจารณาอุทธรณ์ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ และ
อนุมัติ ร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้
ข้อขัดแย้งยุติ
4. นายมานิต วิทยาเดมิ เป็นกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารถถอน
สิ่งปลูกสร้าง และค่าขาดประโยชน์จากการประกอบ
กิจการที่ถูกเวนคืน เพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351
5. นายอำไพ ไตรกระแสร์ เป็นกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารถถอน
สิ่งปลูกสร้าง และค่าขาดประโยชน์จากการประกอบ
กิจการที่ถูกเวนคืน เพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351
6. นายทวีศักดิ์ กองแพง เป็นกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารถถอน
สิ่งปลูกสร้าง และค่าขาดประโยชน์จากการประกอบ
กิจการที่ถูกเวนคืน เพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351

- | | | | |
|-----|--------------|---------------|--|
| 7. | นายธนศ | ดาราสวรรณ | เป็นกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารั้งถอน
สิ่งปลูกสร้าง และค่าขาดประโยชน์จากการประกอบ
กิจการที่ถูกเวนคืน เพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 |
| 8. | นายวิฑูรย์ | พื้นแสน | เป็นกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารั้งถอน
สิ่งปลูกสร้าง และค่าขาดประโยชน์จากการประกอบ
กิจการที่ถูกเวนคืน เพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 |
| 9. | นางสาวจุรีย์ | วิสุทธิ | เป็นกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารั้งถอน
สิ่งปลูกสร้าง และค่าขาดประโยชน์จากการประกอบ
กิจการที่ถูกเวนคืน เพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 |
| 10. | นายสมชาย | นิละไพจิตร | เป็นกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินค่าทดแทนค่ารั้งถอน
สิ่งปลูกสร้าง และค่าขาดประโยชน์จากการประกอบ
กิจการที่ถูกเวนคืน เพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 |
| 11. | นายกิจจา | แก้วปานกัน | สรุปคำอุทธรณ์ของนายจ้าง เสนอเข้าคณะกรรมการ
พิจารณาอุทธรณ์ จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา
อุทธรณ์ รวบรวมข้อเท็จจริง รายงานเสนอต่อรัฐมนตรี
พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้าง |
| 12. | นางสาวลดาพร | เผ่าเหลืองทอง | จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ จัดบันทึก
รายงานการประชุม พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้าง |

บทบาทและท่าทีของฝ่ายนายจ้าง

การบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ นายจ้างมุ่งขยายกิจการให้เป็น King of Textile จึงมุ่งที่จะทำกำไรให้ได้มากที่สุด และประหยัดค่าใช้จ่ายมากที่สุด บริษัทในเครือแห่งใด นายจ้างเห็นว่าจะประสบปัญหาการขาดทุนนายจ้างจะปิดกิจการของบริษัทนั้นและจะเลิกจ้างลูกจ้าง หรือย้ายลูกจ้างไปบริษัทที่นายจ้างเห็นว่าจะทำกำไรได้มากกว่าโดยไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจและความยากลำบากของลูกจ้างที่จะต้องเดินทางไปทำงานไกล ๆ จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อปี 2536 นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างจากบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด และบริษัทไทยชินเทคเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 300 คน ไปช่วยงานในบริษัทไทยเมล่อนเท็กซ์ไทล์ จำกัด เมื่อลูกจ้างเดินทางไปทำงานได้ 9 วัน นายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างไม่ต้องไปทำงานและตั้งแต่วันที่ 2537 เป็นต้นมา นายจ้างจะสั่งปิดกิจการเลิกจ้างลูกจ้างบ้าง ประกาศย้ายโรงงานบ้าง ทำให้ลูกจ้างทำงานอย่างไม่มีความสุข มีข้อขัดแย้งกันเรื่อยมาจนถึงวันที่

23 พฤศจิกายน 2539 นายจ้างได้ประกาศย้ายการผลิตและให้ลูกจ้างของ บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ไป ณ อาคารเช่าซึ่งอยู่ในบริเวณ บริษัท ไทยเมล่อนเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยอ้างว่าถูกราชการเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 จึงเป็นเหตุให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้น ซึ่งนายจ้างก็ได้สนใจหรือให้ความเห็นอกเห็นใจต่อลูกจ้างแต่อย่างใด การกระทำของนายจ้างดังกล่าวนี้อาจสรุปได้ว่า

- นายจ้างมีความคิดว่านายจ้างเป็นเจ้าแห่งอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นผู้กว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเห็นว่าเงินซื้ออะไรได้ทุกอย่าง ไม่เคารพกฎหมายบ้านเมือง โดยเห็นว่ามาตรการทางกฎหมายไม่สามารถดำเนินการกับนายจ้างได้

- นายจ้างมีที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ทางกฎหมายเป็นอย่างดีและหาวิธีการและข้อบกพร่องของกฎหมายมาเป็นข้อต่อสู้กับลูกจ้างและหน่วยราชการที่รับผิดชอบ

- นายจ้างใช้นโยบายซื้อเวลากับลูกจ้างโดยปล่อยให้ลูกจ้างเล่นบทบาทของลูกจ้างอย่างเต็มที่ โดยไม่ตอบโต้หรือให้ความร่วมมือใด ๆ แก่ลูกจ้าง และเห็นว่ายิ่งเวลายืดเยื้อยาวนานเท่าไรจะทำให้ลูกจ้างเหนื่อยล้าและเลิกลาไปเอง

- นายจ้างมีผู้มีอิทธิพลทางการเมืองอยู่เบื้องหลังจึงมีความคิดว่าผู้มีอิทธิพลนี้จะช่วยให้สถานการณ์ที่ตั้งเครียดคลี่คลายได้ หรือให้ผู้มีอิทธิพลทางการเมืองกดดันหน่วยราชการที่รับผิดชอบให้ปิดเบือนความเป็นจริงและดำเนินการตามความต้องการของนายจ้าง

- นายจ้างเห็นว่าตนเองมีอำนาจการต่อรองและอำนาจทางการเงินสูง ถ้าเห็นว่าการกระทำจะเริ่มทำให้ฝ่ายนายจ้างเสียเปรียบ หรือทำให้ภาพพจน์ของนายจ้างเสียหาย นายจ้างอาจใช้วิธีการซื้อตัวผู้นำแรงงานที่ปรึกษาลูกจ้าง ฯลฯ เพื่อให้หยุดการกระทำนั้น ๆ เสีย

- นายจ้างไม่เห็นความสำคัญของลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารที่มาจากฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียว ลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยไม่เห็นว่าลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความเจริญและมั่นคงให้กับนายจ้าง มองว่าลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของฝ่ายตนเท่านั้น จึงทำให้มีปัญหาข้อขัดแย้งที่ตกลงกันไม่ได้อยู่เนื่อง ๆ

บทบาทและท่าทีของฝ่ายลูกจ้าง

จากบทเรียนที่ลูกจ้างได้รับตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นต้นมาทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในทางลบกับนายจ้างและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องโดยเห็นว่า

- นายจ้างเป็นศัตรูของลูกจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง
- นายจ้างไม่เคารพกติกาหรือข้อตกลง

- นายจ้างไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างเห็นว่านายจ้าง รำรวยและประสบความสำเร็จมาตั้งทุกวันนี้เป็นเพราะลูกจ้างมีส่วนร่วมหรืออยู่เบื้องหลังความสำเร็จของนายจ้าง

- การดำเนินการเลิกจ้างของนายจ้างในครั้งนี้อันไม่มีเหตุผลและความเป็นธรรม ไม่น่าถึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้าง

- ลูกจ้างบางกลุ่มไม่มั่นใจในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ที่จะใช้กฎหมายบังคับ นายจ้างได้ เพราะที่ผ่านมากลุ่มลูกจ้างเป็นผู้เสียเปรียบ

- ลูกจ้างบางกลุ่มไม่มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่จะมีความจริงใจที่จะดำเนินการแก้ไข ปัญหาให้ข้อขัดแย้งยุติได้

- ลูกจ้างที่มีความรู้สึกแตกต่างกันในเรื่องการดำเนินการของเจ้าหน้าที่จึงแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่จะช่วยเหลือได้ จึงได้พยายามติดต่อผู้นำแรงงาน ภายนอกเข้ามามีบทบาทและปลุกกระดมให้ลูกจ้างออกมากดดันรัฐบาลและพยายามเรียกร้องให้ หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องหรือนักการเมืองเข้ามาสนใจแก้ไขปัญหาลูกจ้างอีกกลุ่มซึ่งมีผู้นำเป็น กลุ่มของสหภาพ (นางสาวสมปอง หมตมลทิน) ประธานสหภาพแรงงาน พยายามที่จะใช้วิธีการ นุ่มนวลรอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแก้ไขให้สำเร็จโดยให้ความร่วมมือและเชื่อฟังเจ้าหน้าที่จนการชุมนุม ประท้วงนายจ้างที่หน้าโรงงานผ่านไปประมาณ 2 เดือน และเห็นว่าศาลแรงงานกลางต้องใช้เวลา ในการพิจารณาคดีอีกนานและลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นหญิงมีอายุค่อนข้างมากทนต่อความลำบาก และความอดอยากไม่ไหวประกอบกับมีผู้นำแรงงานภายนอกเข้ามาแสดงความคิดเห็น และยื่นมือ เข้าช่วยเหลือโดยจะเป็นผู้ประสานกับข้าราชการการเมืองเพื่อให้พิจารณาคดีปัญหาและยุติปัญหา โดยเร็วจึงได้ออกมาชุมนุมประท้วงกันบริเวณหน้าท่าเทียบรัฐบาลในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2540

สรุปแนวทางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น กรณีของบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด นี้ทาง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างมีความคิดเห็นขัดแย้งกันเกี่ยวกับการย้ายโรงงานโดยนายจ้าง อ้างว่าการย้ายโรงงานเนื่องจากถูกกรมทางหลวงเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 จึง สั่งให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ อาคารเช่าที่จังหวัดปทุมธานี โดยไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง สำหรับลูกจ้าง เห็นว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงได้คัดค้าน และไม่ยอมเดินทางไปทำงานในที่ใหม่ และได้ชุมนุมประท้วงจนกลายเป็นปัญหาที่กระทบ กระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยในสังคม

เพื่อให้ปัญหาข้อขัดแย้งยุติลง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เป็นตัวแทนยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม และพยายามหาแนวทางยุติปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นโดยเร็วที่สุดโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ดังนี้

1. เมื่อเริ่มเกิดปัญหาก่อนที่จะมีการชุมนุมประท้วง

1.1 พยายามทุกวิถีทางที่จะให้ทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันโดยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ทั้งสองฝ่ายถึงประโยชน์ของการเจรจาหรือร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการยุติปัญหา ซึ่งปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายได้มีการหารือร่วมกัน 2 ครั้ง

1.2 พยายามชักจูงให้นายจ้าง และลูกจ้างหันเหความสนใจมาสู่กระบวนการปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้าง การปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

1.3 ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารหรือบุคคลภายนอก ที่นายจ้างให้การยอมรับเพื่อโน้มน้าวให้มีการเจรจากัน

1.4 เชิญคู่กรณีมาร่วมหารือกัน และพยายามโน้มน้าวให้คู่กรณีใช้การเจรจาหรือร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยไม่มียึดถือแนวคิดหรือความเห็นของตัวเองเป็นหลัก

1.5 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ข้อมูลการเวนคืนที่ดินจากกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคมและศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวินิจฉัยและดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย

2. ระหว่างการชุมนุมประท้วง

2.1 ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ แนวทางการยุติปัญหาแก่นายจ้างและลูกจ้างอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

2.2 โน้มน้าว ชักจูง คัดค้าน หรือสนับสนุนแนวความคิดของนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันบนพื้นฐานของเหตุผลและความเป็นไปได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.3 ติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มลูกจ้าง นายจ้างให้ดำเนินการต่อกันภายใต้กฎเกณฑ์ กติกาของกฎหมายและการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

2.4 ติดต่อประสานงานกับที่ปรึกษาลูกจ้าง ที่ปรึกษานายจ้างเพื่อให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะในอันที่จะนำไปโน้มน้าว ชักจูงให้นายจ้างและลูกจ้างมีแนวความคิดหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเป็นไปในทางเดียวกัน

2.5 ติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร บุคคลภายนอกและเข้าพบผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอแนวความคิด แนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนขอความร่วมมือให้ผู้บริหาร

ระดับสูงของบริษัทเข้าร่วมเจรจาปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อยุติปัญหา

2.6 ดำเนินการไกล่เกลี่ย สรุปปัญหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์และการดำเนินการ จัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ประสานงานกับหน่วยราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหายุติ

3. หลังจากข้อขัดแย้งยุติ

3.1 ตรวจสอบเยี่ยมเยียนผู้นำลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันยังคงดำเนินการเกี่ยวกับสหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์ออมทรัพย์ ชุมชนซึ่งสหภาพแรงงานได้เป็นผู้ดำเนินการอยู่ต่อไป

3.2 สอบถามสหภาพแรงงานและลูกจ้างว่ามีผู้ใดบ้างที่จะทำงาน เพื่อติดต่อ นายจ้างใกล้บ้านพักของลูกจ้าง

3.3 รวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ จัดทำเป็นแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอีกในลักษณะเช่นนี้

3.4 ติดตามความเคลื่อนไหวของบริษัทในเครือ เช่น บริษัท ไทยอเมริกันเท็กซ์ไทล์ จำกัด และบริษัท ไทยเมลอนโพลีเอสเตอร์ จำกัด ของนายจ้างว่าจะมีแนวโน้มที่จะเลิกจ้างหรือเลิกกิจการในบริษัทในเครืออีกหรือไม่

บทที่ 5

วิเคราะห์เหตุการณ์และข้อเท็จจริง

ปัญหาข้อ 1 เพราะเหตุใดนายจ้างต้องย้ายโรงงานไปอยู่ที่จังหวัดปทุมธานีทั้ง ๆ ที่สามารถดำเนินกิจการในสถานที่เดิมต่อไปได้

ข้อเท็จจริง

1.1 บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด เป็นบริษัทแรกที่ นายสุกรี ไพริรัตน์งกูร เป็นผู้ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2500 ณ เลขที่ 151 ซอยเสนานิคม 2 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดำเนินธุรกิจทอผ้าไหม บนเนื้อที่ 91 ไร่ มีทุนจดทะเบียน 179,000 บาท โดยร่วมทุนกับบริษัท SHIKIBO จำกัด บริษัททอผ้าที่ใหญ่ที่สุดในประเทศญี่ปุ่น ในสัดส่วน 51 : 49 (กลุ่มผู้ถือหุ้นของตระกูลไพริรัตน์งกูร 51 ส่วน และกลุ่มชาวต่างชาติ 49 ส่วน) โดยนำเงินมาค้าประกัน 700 ล้านบาท และขยายกิจการดำเนินธุรกิจปั่นด้าย หลังจากร่วมทุนกันประมาณ 6 ปี ได้ตัดสินใจตั้งบริษัท ไทยชินเนติกส์ จำกัด เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งแห่งในบริเวณเดียวกันในซอยเสนานิคม 2 เพื่อขยายกำลังการปั่นด้ายรวมทั้งได้เพิ่มการผลิตด้ายประเภทใยสังเคราะห์ขึ้นมาด้วย โรงงานแห่งนี้นับว่าทันสมัยที่สุดในเอเชียอาคเนย์ในขณะนั้น ผลประกอบการมีกำไรเพิ่มขึ้นมากมาย ผู้ร่วมลงทุนชาวญี่ปุ่นต้องการที่จะให้แบ่งผลกำไร แต่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่กลุ่มไพริรัตน์งกูร ชอบที่จะขยายธุรกิจออกไปเรื่อย ๆ โดยตั้งโรงงานฟอกย้อม ย้อม ทอผ้า ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพิ่มขึ้น และมีโครงการที่จะดำเนินธุรกิจแบบครบวงจร ทั้งสองฝ่ายจึงเกิดความขัดแย้งกันขึ้น เพราะคณะกรรมการบริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่มีนโยบายขยายกิจการออกไปให้เป็น King of Textile ของประเทศไทย และไม่ยินยอมแบ่งผลกำไร ทำให้กลุ่มผู้ถือหุ้นชาวญี่ปุ่นต้องยื่นใบลาออกจากการเป็นกรรมการ และถอนเงินค้าประกันไปจนหมดแต่ยังคงเป็นหุ้นส่วน เพราะไม่สามารถขายหุ้นได้ เนื่องจากไม่มีผู้ถือหุ้นคนใดรับซื้อ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2510 - 2522 การดำเนินธุรกิจด้านสิ่งทอ ของกลุ่มบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมาก และได้ขยายธุรกิจออกไปจนครบวงจร โดยตั้งโรงงานปั่นด้าย ทอผ้า ฟอกย้อม ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่งออกและออกแบบแฟชั่นอีกมากกว่า 10 บริษัท ซึ่งต้องใช้ทุนทรัพย์และผลกำไรจากบริษัทในเครือจำนวนมาก โดยขยายกิจการตั้งบริษัทในเครือไปที่จังหวัดปทุมธานี สมุทรปราการ และนครราชสีมา และในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศฮ่องกง และประเทศสหรัฐอเมริกา ความเจริญรุ่งเรืองของบริษัทและบริษัทในเครือในขณะนั้นทำให้มีการจ้างแรงงานถึง 30,000 คน

1.2 ตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นต้นมาธุรกิจด้านสิ่งทอเริ่มประสบปัญหาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากธุรกิจประเภทนี้เกิดขึ้นมากมาย จึงทำให้อุตสาหกรรมสิ่งทออยู่ในภาวะชะลอตัว ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น ผู้ใช้แรงงานเริ่มขาดแคลนและขาดทักษะในการทำงาน ภาชีนำเข้าเส้นด้ายที่ใช้ในการทอมีอัตราสูงขึ้นถึงร้อยละ 10 เคมีภัณฑ์และสีย้อมผ้ายังต้องนำเข้าจากต่างประเทศกว่าร้อยละ 50 และต้องเสียภาชีนำเข้าถึงร้อยละ 5 - 20 ค่าใช้จ่ายทางด้านมลภาวะมีเพิ่มมากขึ้น ต้นทุนค่าน้ำค่าไฟเพิ่มขึ้น ฯลฯ ปัญหาดังกล่าวทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ขณะเดียวกันประเทศผู้ผลิตหน้าใหม่ เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ปากีสถาน อินโดนีเซีย บังคลาเทศ ไต้หวัน และประเทศผู้ผลิตอีกหลายประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานถูก สามารถผลิตสินค้าชนิดและประเภทเดียวกันได้เข้าแย่งชิงตลาดการค้าของไทย ทำให้สินค้าที่ประเทศไทยส่งออกลดลงอย่างมาก จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทออยู่ในช่วงซบเซา ต้องปิดกิจการไปเป็นจำนวนมาก

1.3 ในปี 2538 จนกระทั่งปัจจุบัน ธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งมีนโยบายระมัดระวังการให้สินเชื่อธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอสืบเนื่องมาจากสภาวะของธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอชะลอตัวมีปัญหาในการส่งออก เพราะต้นทุนการผลิตสูงกว่าประเทศคู่แข่งและคุณภาพสินค้าด้อยกว่า ธนาคารพาณิชย์จึงเลือกที่จะปล่อยสินเชื่อกับผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพในการผลิตสูง สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดี ต้นทุนต่ำ และมีใบสั่งซื้อหรือมีตลาดรองรับที่แน่นอนเท่านั้น จึงทำให้ธุรกิจสิ่งทอที่มีสถานภาพไม่มั่นคงหรือขาดทุน ไม่สามารถกู้เงินจากธนาคารพาณิชย์ได้ จึงไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ จำเป็นต้องเลิกกิจการ

1.4 เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2535 เล่มที่ 109 ตอนที่ 126 และประกาศเป็นทางหลวงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน วันที่ 19 พฤศจิกายน 2536 เล่มที่ 110 ตอนที่ 191 กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ออกพระราชกฤษฎีกาเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 สายสามแยกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถนนสุขาภิบาล 1 มีแนวทางผ่านบริษัท ที่ กม. 0+412 - กม.1+565 เขตทางหลวงกว้าง 40 เมตร ต้องเวนคืนที่ดินของบริษัทจำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา จำนวน 38 แปลง(โฉนด) เป็นเหตุให้ต้องรื้อถอนอาคารโรงงาน 33 หลัง และต้องตัดต้นไม้ที่ขมผลโดยจะใช้เวลาก่อสร้างทั้งสิ้น 2 ปี แนวถนนที่ก่อสร้างจะพาดผ่านกลางโรงงาน ทำให้พื้นที่ส่วนที่เหลือถูกแบ่งออกเป็นสองส่วน จึงไม่สามารถใช้ประกอบกิจการโรงงานได้ เพราะระบบต่าง ๆ ในโรงงานจะใช้งานได้ เช่น

- ระบบน้ำบาดาลที่จะใช้ในโรงงานจะไม่สามารถใช้งานได้อีกต่อไป เพราะจะต้องมีการจ่ายน้ำทางระบบท่อข้ามจากฟากฝั่งหนึ่งของโรงงานย่านแนวถนนส่วนที่ถูกเวนคืนไปยัง

อีกฟากหนึ่งของโรงงานแต่ระบบท่อจะต้องถูกรื้อถอนออกไป หากไม่มีปั๊มก็ไม่สามารถเดินเครื่องจักรเพื่อทำการผลิตได้

- ระบบความเย็นในโรงงานจะใช้การไม่ได้ เมื่อระบบน้ำบาดาลใช้การไม่ได้ ระบบท่อหล่อน้ำเย็นซึ่งให้ความเย็นแก่โรงงานก็จะใช้การไม่ได้ด้วย เพราะขาดน้ำทำให้ไม่สามารถปั่นฝ้ายได้เนื่องจากต้องมีการควบคุมความชื้นสัมพัทธ์และอุณหภูมิของฝ้ายให้อยู่ในระดับหนึ่ง หากไม่สามารถควบคุมความชื้นสัมพัทธ์และอุณหภูมิได้ตามที่กำหนดจะทำการผลิตไม่ได้

- ปัญหาฝุ่นละอองในระหว่างการก่อสร้างทางไปทำลายระบบท่อหล่อน้ำเย็น ทำให้ไม่สามารถทำความเย็นให้แก่โรงงานได้ การผลิตเส้นด้ายที่จะนำมาใช้งานจะไม่ได้มาตรฐาน

- ต้องรื้อถอน โรงย้อมสี โรงเก็บผ้าห่มและโกดังเก็บวัสดุที่ใช้ในการผลิต

- หอพักคนงานและบ้านพักผู้จัดการโรงงานถูกรื้อถอน ที่ดินส่วนที่เหลือมีไม่เพียงพอที่จะก่อสร้างหอพักคนงานและบ้านพักผู้จัดการได้

วิเคราะห์เหตุการณ์

จากการที่ผู้บริหารบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด มีนโยบายขยายธุรกิจและต้องแบ่งปันทุนทรัพย์และผลกำไรจากบริษัทฯ เดิมไปสร้างบริษัทใหม่เรื่อย ๆ ทำให้บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด ต้องแบกภาระในด้านการเงิน หนี้สินเป็นจำนวนมาก ประกอบกับธุรกิจด้านสิ่งทอเริ่มประสบปัญหาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมาทำให้กิจการของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าห่มไทย จำกัด ต้องประสบกับปัญหาการขาดทุน ดังจะเห็นได้จากผลการดำเนินงานปี 2536 มีรายได้รวม 483,544 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายรวม 650,363 ล้านบาท ขาดทุนสุทธิจำนวน 166,819 ล้านบาท ปี 2537 มีรายได้รวม 192,395 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายรวม 356,371 ล้านบาท ขาดทุนสุทธิ 66,913 ล้านบาท ปี 2538 มีรายได้รวม 493,861 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายรวม 579,089 ล้านบาท ขาดทุนสุทธิ 184,991 ล้านบาท ตลอดระยะเวลา 3 ปี บริษัทขาดทุนสุทธิจำนวน 418,723 ล้านบาท บริษัทในเครือ เช่น บริษัท ไทยซินเทติกเท็กซ์ไทล์ จำกัด บริษัท ไทยอเมริกันเท็กซ์ไทล์ จำกัด บริษัท ไทยแมลอนโปลีเอสเตอร์ จำกัด เป็นต้น ต้องประสบกับปัญหาการขาดทุนเช่นกัน ทำให้สถานการณ์ทางการเงินของบริษัทและบริษัทในเครือไม่เป็นที่ไว้วางใจของผู้ถือหุ้นและธนาคารพาณิชย์ที่ต้องระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อ จึงทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถแบกภาระค่าใช้จ่ายและดอกเบี้ยธนาคารได้ ประกอบกับได้มีพระราชกฤษฎีกาเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 สายสามแยกเกษตร ถนนสุขาภิบาล 1 มีแนวทางผ่านบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าห่มไทย จำกัด ที่ กม.0+412 - กม.1+565 เขตทางหลวงกว้าง 40 เมตร ต้องเวนคืนที่ดินของบริษัทฯ จำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา จำนวน 38 แปลง (โฉนด) เป็นเหตุให้ต้องรื้อถอน

อาคารโรงงาน 33 หลัง และต้องรื้อถอนระบบต่าง ๆ ของโรงงาน เช่น ระบบน้ำบาดาล ระบบความเย็นของโรงงาน และในขณะที่ทำการก่อสร้างทางหลวงจะทำให้เกิดปัญหามลภาวะในโรงงาน ทำให้มีฝุ่นละอองมากซึ่งจะต้องเข้าไปทำลายระบบท่อหล่อเย็น และรบกวนคนงานทำให้ไม่สามารถทำงานได้ ถ้าบริษัทฯ จะดำเนินกิจการต่อไปจะต้องลงทุนเพื่อปรับปรุงระบบการผลิตใหม่ทั้งหมด ซึ่งจะต้องใช้เวลานานและต้องใช้เงินดำเนินการเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่านายจ้างจะได้รับค่าเวนคืนเป็นจำนวนถึง 465,115,384 บาท แต่ก็ยังมีภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและเร่งด่วนกว่า นายจ้างจึงต้องตัดสินใจประกาศย้ายโรงงานและลูกจ้างไป อาคารที่นายจ้างอ้างว่าได้เช่าพื้นที่โรงงานของบริษัท ไทยอเมริกันเท็กซ์ไทล์ จำกัด เลขที่ 13/9 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองสอง จังหวัดปทุมธานี เพื่อเลิกกิจการและที่ดินส่วนที่เหลือซึ่งขณะนี้เหลือเพียง 30 ไร่เศษ และยังถูกถนนพาดผ่านกลางทำให้ที่ดินส่วนที่เหลือถูกแบ่งแยกออกเป็นสองส่วนไม่สามารถใช้ประกอบกิจการได้ นายจ้างอาจขายที่ดินที่เหลือซึ่งคาดว่าจะได้ราคาสูงกว่าเดิมไปเพื่อนำเงินชำระหนี้ธนาคารและหนี้สินแห่งอื่น ๆ หรืออาจนำเงินที่ขายได้ไปลงทุนทำธุรกิจด้านอื่นที่มีอนาคตสดใสกว่า

ปัญหาข้อ 2 การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างให้ย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่ เป็นการขัดคำสั่งของนายจ้างหรือไม่

ข้อเท็จจริง

ข้อเท็จจริงปรากฏว่าที่ตั้งโรงงานแห่งเดิม มีเนื้อที่ 46 ไร่ 2 งาน 12 ตารางวา แต่ถูกกรมทางหลวงเวนคืนที่ดินจำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539 บริษัทได้ปิดประกาศย้ายลูกจ้างแผนกปั้นด้ายทั้งหมด แผนกทอผ้าห่มบางส่วน ตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 ส่วนแผนกอื่น ๆ ให้ทยอยย้ายไปทั้งหมดตามความสำคัญและความเหมาะสม หลังจากมีประกาศดังกล่าว ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการย้ายโรงงาน โดยได้มีการเจรจากับฝ่ายนายจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ เมื่อถึงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศให้ย้ายลูกจ้างไม่เดินทางไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่ คงมีเพียงพนักงานบางคนไปทำงานติดตั้งเครื่องจักรที่โรงงานใหม่ แต่ที่โรงงานแห่งเดิมแผนกปั้นด้ายไม่มีการทำงานแต่ลูกจ้างได้ลงชื่อ ลงเวลาทำงานและนั่งรอหน้าแผนกพร้อมที่จะทำงาน ขณะที่นายจ้างได้ปิดโรงงานแผนกปั้นด้ายและแผนกอื่น ๆ คงเหลือมีการทำงานเฉพาะแผนกทอผ้าห่ม 2 โรง และบางส่วนทยอยย้ายเครื่องจักรลูกจ้างซึ่งถูกประกาศให้ย้ายไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ได้รวมตัวกันเรียกร้องและตั้งตัวแทนเข้าเจรจากับนายจ้างหลายครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ โดยลูกจ้างยืนยันที่จะไม่ย้ายไปปฏิบัติ

งานที่โรงงานแห่งใหม่ ขณะที่นายจ้างยืนยันที่จะย้ายลูกจ้างทั้งหมดไปปฏิบัติงาน ณ ที่โรงงานแห่งใหม่ โดยอ้างว่าที่ดินที่ตั้งโรงงานเดิมถูกกรมทางหลวงเวนคืนเพื่อทำถนน

เนื่องจากนายจ้างได้ยืนยันมาโดยตลอดว่าต้องการให้ลูกจ้างทั้งหมดย้ายไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่ ตามประกาศของบริษัท ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539 แต่ลูกจ้างไม่ไปปฏิบัติงานตามประกาศดังกล่าว กรณีดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับปัญหากฎหมายว่า ประกาศให้ลูกจ้างย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่เป็นคำสั่งที่นายจ้างมีอำนาจสั่งการได้หรือไม่ และลูกจ้างซึ่งไม่ไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่เป็นการขัดคำสั่งหรือไม่ เพราะหากเป็นการขัดคำสั่งของนายจ้างแล้ว และคำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมลูกจ้างย่อมเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งนายจ้างอาจเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 47 แห่งประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น และการวินิจฉัยปัญหากฎหมายนี้ทำให้มีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาคณะกรรมาธิการสามารถบรรลุผลสำเร็จในที่สุด โดยลูกจ้างได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย การวินิจฉัยประเด็นปัญหากฎหมายว่าลูกจ้างได้ขัดคำสั่งของนายจ้างเรื่อง การย้ายโรงงานหรือไม่ จึงเป็นประเด็นกฎหมายที่สำคัญควรแก่การศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวินิจฉัยปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันได้

ข้อกฎหมาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 47 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่
- (2) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง อัน

ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเดือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเดือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเดือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(6) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในชื่อเรียกห้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

การวิเคราะห์

ประกาศของนายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมหรือไม่ พิจารณาได้ดังนี้

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องใด ย่อมมีผลให้ทั้งสองฝ่ายต้องผูกพันและปฏิบัติตาม ทั้งนี้ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และนายจ้างจะไปทำความตกลงหรือทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างคนใดเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับอยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นคุณยิ่งกว่าก็ไม่สามารถทำได้ ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ข้อเท็จจริงปรากฏว่าการประกาศให้ลูกจ้างย้ายดังกล่าวไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดให้นายจ้างกระทำได้อะไรก็ตามการประกาศย้ายลูกจ้างนั้นยังต้องพิจารณาว่านายจ้างมีอำนาจกระทำได้ฝ่ายเดียว กล่าวคือเป็นอำนาจบริหารหรืออำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างหรือไม่ด้วย เพราะหากเป็นอำนาจที่จะกระทำดังกล่าว นายจ้างก็สามารถกระทำได้โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจะได้วิเคราะห์ต่อไปในข้อ 2

2. คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ประกาศของนายจ้างเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539 เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมหรือไม่ตามข้อ 47 (4) แห่ง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 สิงหาคม 2536 เนื่องจากลูกจ้างซึ่งไม่ไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเมื่อนายจ้างไม่ให้ปฏิบัติงาน ณ โรงงานแห่งเดิม จึงต้องพิจารณาข้อกฎหมายดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อยกเว้นเรื่องค่าชดเชย กล่าวคือ หากคำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ลูกจ้างที่ขัดคำสั่งจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อถือว่าเป็นเรื่องสำคัญหรือกรณีร้ายแรง

2.1 คำสั่งชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หรือนายจ้างมีอำนาจออกประกาศบ้างหรือไม่ เรื่องใดที่อยู่ในอำนาจบริหารหรืออำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างหรือสิทธิของฝ่ายจัดการ นายจ้างย่อมมีสิทธิสั่งการหรือกำหนดได้โดยฝ่ายเดียว เช่น การวินิจฉัยลงโทษ การกำหนดวินัย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น อำนาจหรือสิทธิดังกล่าวเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ควบคู่กับสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงาน

สำหรับกรณีนายจ้างย้ายโรงงานจากที่ตั้งเดิมเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไปอยู่ที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้วยเหตุผลความจำเป็นหรือด้วยผลประโยชน์ทางธุรกิจ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของนายจ้าง นายจ้างสามารถกระทำได้ ส่วนการประกาศให้ลูกจ้างย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงงานแห่งใหม่นั้น โดยปกติการโยกย้ายลูกจ้างไปปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นอำนาจบริหารส่วนหนึ่งของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างย่อมมีสิทธิกระทำได้โดยไม่ต้องทำความตกลงยินยอมกับลูกจ้าง ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิหรือผลประโยชน์ใด ๆ ลดน้อยลงไปกว่าเดิม เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำไปจากเดิม และในกรณีที่นายจ้างประกาศย้ายลูกจ้างด้วยเหตุผลที่ถูกกรมทางหลวงเวนคืนที่ดินที่ตั้งโรงงานมาทำถนน ข้อเท็จจริงดังกล่าวเกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดหมายได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2537 ซึ่งเป็นเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจึงไม่อยู่ในเงื่อนไฉของการห้ามโยกย้ายตาม นายจ้างจึงสามารถออกประกาศย้ายลูกจ้างดังกล่าวได้ ด้วยเหตุผลในการบริหารงาน โดยไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2.2 ความเป็นธรรมในการออกคำสั่ง พิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 ความจำเป็นในการออกคำสั่ง เมื่อพิจารณาถึงความจำเป็นในการออกคำสั่งย้ายโรงงาน ข้อเท็จจริงปรากฏว่าที่ดินที่ตั้งโรงงานแห่งเดิมมีเนื้อที่ 46 ไร่ 2 งาน 12 ตารางวา แต่ถูกเวนคืนเพียง 14 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา ซึ่งเป็นจำนวนไม่ถึง 1 ใน 3 ของเนื้อที่ทั้งหมด

และนายจ้างได้รับเงินทดแทนค่าที่ดิน ค่ารถถอน ค่าเรือย้ายเครื่องจักรโรงงาน ค่าทดแทนต้นไม้ พืชผลต่าง ๆ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 465,115,384 บาท นายจ้างจึงยังมีเนื้อที่ดินเหลืออยู่จำนวน 32 ไร่ 62 ตารางวา ซึ่งมากกว่า 2 ใน 3 ของเนื้อที่ดินเดิม หากนายจ้างนำเงินทดแทนจำนวนดังกล่าวมาก่อสร้างและปรับปรุงโรงงานในที่แห่งเดิม โดยไม่ต้องย้ายโรงงานไป ณ สถานที่ตั้งแห่งใหม่ก็น่าจะกระทำได้ แต่นายจ้างไม่กระทำ กลับเลือกที่จะใช้วิธีการย้ายโรงงานไปตั้ง ณ ที่แห่งใหม่ และเก็บที่ดินเดิมไว้ทำประโยชน์อย่างอื่น

2.1.2 การออกประกาศย้ายโรงงาน เป็นการเปลี่ยนสถานที่ทำงานซึ่งอยู่ไกลจากสถานที่เดิมมาก ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานที่โรงงานแห่งเดิมมาเป็นเวลานาน และอาศัยอยู่กับครอบครัวใกล้กับบริเวณที่ตั้งของโรงงานแห่งเดิม การให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่แม้ว่านายจ้างจะอ้างว่าได้จัดรถรับ-ส่งบริการให้กับลูกจ้างก็ยังคงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางทั้งไปและกลับ และเสียเวลาในการเดินทางมาก ซึ่งกระทบต่อการกระทำกิจวัตรประจำวันของลูกจ้าง รวมทั้งความสัมพันธ์ต่อบุคคลภายในครอบครัว ย่อมได้รับผลกระทบไปด้วย

2.2.3 สถานที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่ต้องเช่าจากผู้อื่น รวมทั้งที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่ยังไม่มี การติดตั้งเครื่องจักรที่เพียงพอต่อจำนวนลูกจ้างที่จะย้ายไปทำงาน และเครื่องจักรที่รื้อถอนจากโรงงานแห่งเดิมเมื่อนำมาประกอบใหม่แล้วบางเครื่องไม่สามารถใช้ทำงานได้ ลูกจ้างซึ่งถูกคำสั่งย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่จะไม่มียานพาหนะที่ครบถ้วนกับนายจ้างเดิม ด้วยเหตุผลดังกล่าวเห็นได้ว่าการย้ายโรงงานไปยังสถานที่แห่งใหม่ทำให้ลูกจ้างขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วในข้อ 1 ข้อ 2.1 และข้อ 2.2 จึงเห็นได้ว่าการประกาศให้ลูกจ้างย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่เป็นกรณีที่นายจ้างอาจออกคำสั่งดังกล่าวได้ โดยไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิหรือผลประโยชน์น้อยลงไปจากเดิม เพราะเป็นการย้ายด้วยเหตุผลในการบริหารหรือการจัดการธุรกิจของนายจ้าง อันเกิดจากสาเหตุภายนอกซึ่งไม่สามารถคาดหมายได้ และอยู่นอกเหนือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 22 มกราคม 2537 แต่คำสั่งดังกล่าวกระทำไปโดยคำนึงถึงประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียว ขณะที่ทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบหลายประการจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมตามเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วในข้อ 1 และข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.3 จึงเห็นได้ว่าคำสั่งหรือประกาศเรื่องการย้ายโรงงานของนายจ้าง ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539 เป็นการกระทำที่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และประกาศดังกล่าวไม่ใช่

เรื่องที่นายจ้างสามารถออกบังคับได้ฝ่ายเดียวจึงไม่ใช่คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งประกาศดังกล่าวได้กระทำไปโดยคำนึงถึงประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียว ขณะที่ทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบหลายประการดังกล่าวมาแล้ว จึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมอีกด้วย

ดังนั้น กรณีลูกจ้างไม่ไปปฏิบัติงาน ณ ที่โรงงานแห่งใหม่ตามประกาศของนายจ้าง ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539 จึงไม่เป็นการขัดคำสั่งซึ่งชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างตามข้อ 47 (4) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับดังกล่าว หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามกฎหมาย

ปัญหาข้อ 3 กรณีลูกจ้างไม่ไปปฏิบัติงานตามประกาศเรื่องย้ายโรงงานของนายจ้าง นายจ้างไม่ดำเนินการใด ๆ รวมทั้งไม่เลิกจ้างลูกจ้างด้วย เพราะเหตุใด

หลังจากนายจ้างได้ประกาศให้ลูกจ้างย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539 และลูกจ้างไม่ปฏิบัติงานตามประกาศดังกล่าว นายจ้างได้ยืนยันในท่าที่เดิมมาตลอดเวลาที่ประสงค์ย้ายโรงงานไป ณ ที่แห่งใหม่ เนื่องจากที่ดินที่ตั้งโรงงานแห่งเดิมถูกกรมทางหลวงเวนคืนที่ดิน การแสดงเจตนาดังกล่าวเพื่อต้องการให้เห็นว่านายจ้างยังต้องการให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง แต่ลูกจ้างไม่ไปทำงาน ณ โรงงานแห่งใหม่เป็นเรื่องที่ลูกจ้างไม่สมัครใจทำงานกับนายจ้างเอง โดยนายจ้างไม่ได้เลิกจ้าง และเมื่อนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายการกระทำของนายจ้างดังกล่าว แสดงว่านายจ้างไม่ต้องการแสดงให้เห็นว่าเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างไม่สามารถอ้างเหตุยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย นอกจากนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง นายจ้างยังอาจต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อีกด้วย กรณีที่นายจ้างไม่เลิกจ้างลูกจ้างโดยรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานแทน น่าจะแสดงได้ว่านายจ้างยังไม่มั่นใจในประเด็นความรับผิดชอบในค่าชดเชยและค่าเสียหายดังกล่าว

ปัญหาข้อ 4 การที่นายจ้างประกาศย้ายโรงงานโดยไม่ให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน ณ ที่โรงงานแห่งเดิมเป็นการเลิกจ้างหรือไม่

ข้อเท็จจริง

จากข้อเท็จจริงที่กล่าวมาแล้วในปัญหาข้อ 3 คือนายจ้างได้แสดงเจตนาออกมายุ่ตลอดเวลาต้องการให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างต่อไป ไม่มีนโยบายในการเลิกจ้าง จึงให้ลูกจ้าง

ไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่ เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 เป็นวันแรกที่ย้ายโรงงาน ลูกจ้าง
 ไม่ไปปฏิบัติงาน ณ ที่โรงงานแห่งใหม่ พร้อมกับยังคงเข้าไปที่โรงงานแห่งเดิม บันทึกเวลาทำงาน
 และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน แต่นายจ้างได้ปิดโรงงานในส่วนที่ได้ย้ายไป ณ ที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่
 แล้ว และเมื่อถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2539 อันเป็นวันถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างการทำงาน
 ระหว่างวันที่ 8 - 23 พฤศจิกายน 2539 ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง ณ โรงงานแห่งเดิม แต่นายจ้างให้
 ลูกจ้างไปรับเงินค่าจ้างดังกล่าว ณ ที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่โดยอ้างว่าโรงงานแห่งใหม่เป็นสถานที่
 ทำงานของลูกจ้างแล้ว กรณีดังกล่าวถือเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ข้อกฎหมาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

“การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้าง
 ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และ
 หมายความว่ารวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถ
 ดำเนินกิจการต่อไป”

มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็น
 ว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้น
 เข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนาย
 จ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้
 แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของ
 ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบ
 การพิจารณา

ข้อ 28 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูก
 จ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ 29 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตาม
 กำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นราย
 เดือน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้
 จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดคนนอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

กรณีวิเคราะห์ จากข้อกฎหมายดังกล่าว การกระทำที่จะเป็นการเลิกจ้างจะต้องมีข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ 2 ประการดังนี้

1. นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นายจ้างถูกกรมทางหลวงเวนคืนที่ดินไปไม่ถึง 1 ใน 3 เนื้อที่ดินเดิมทั้งหมด และนายจ้างได้รับเงินทดแทนค่าที่ดิน ค่ารื้อถอน ค่ารื้อย้าย และอื่น ๆ นายจ้างจึงสามารถนำมาปรับปรุงก่อสร้างโรงงานในเนื้อที่ดินเดิมที่เหลืออยู่ได้ ซึ่งนายจ้างยังคงสภาพที่ดินที่เหลืออยู่เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป เนื่องจากนายจ้างไม่ได้อุทธรณ์ขอรับค่าเสียหายที่ต้องออกจากที่ดินที่ประกอบธุรกิจการค้าเดิมแสดงว่าประสงค์จะทำธุรกิจการค้าต่อไป ณ ที่แห่งเดิม เมื่อนายจ้างไม่เลือกที่จะตั้งโรงงานในที่ดินแห่งเดิม แต่ปิดโรงงานส่วนที่ย้ายไปแล้วไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน โดยประกาศให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่โรงงานแห่งใหม่ ขณะที่มิขัดข้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าจะไม่โยกย้ายลูกจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ ขณะเดียวกันประกาศดังกล่าวไม่ใช่คำสั่งที่เป็นกรรมตามเหตุผลที่วิเคราะห์มาแล้วในปัญหาข้อ 2 การที่นายจ้างปิดโรงงานไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ขณะที่ไม่สามารถออกประกาศให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่ได้ จึงถือได้ว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ณ ที่โรงงานแห่งเดิมต่อไป

2. นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุใด ๆ

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2539 นายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง ณ ที่โรงงานแห่งเดิม แต่ให้ลูกจ้างไปรับค่าจ้าง ณ โรงงานแห่งใหม่ โดยอ้างว่าได้ประกาศให้ลูกจ้างไปปฏิบัติงาน ณ โรงงานแห่งใหม่ตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 แล้ว ดังนั้นการจ่ายค่าจ้างงวดวันที่ 30 พฤศจิกายน 2539 จึงต้องจ่าย ณ สถานที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานแล้ว

ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง ตามข้อ 29 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเวลาในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2539 นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเมื่อถึงกำหนดเวลา แต่ปรากฏว่านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ ส่วนข้ออ้างที่ว่ามิเจตนาจ่ายค่าจ้างแต่จะจ่าย ณ ที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ข้ออ้างดังกล่าวไม่มี

เหตุผลทางข้อเท็จจริงและทางกฎหมายสนับสนุน เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามข้อ 28 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้ทำงานที่โรงงานแห่งเดิม และลูกจ้างยังไม่เคยไปปฏิบัติงาน ณ ที่โรงงานแห่งใหม่ และลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอมให้ไปจ่าย ณ ที่โรงงานแห่งใหม่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้าง ณ โรงงานแห่งเดิม ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ณ ที่โรงงานแห่งเดิม โดยไม่มีเหตุผลที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย จึงถือได้ว่านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น กรณีนายจ้างย้ายโรงงานโดยนายจ้างได้ปิดโรงงานที่ให้ลูกจ้างย้ายไปแล้ว และไม่จ่ายค่าจ้าง ณ ที่โรงงานแห่งเดิมจึงเป็นการเลิกจ้างตามความหมายของการเลิกจ้าง ตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

ปัญหาข้อ 5 เพราะเหตุใดกรมทางหลวงจึงต้องจ่ายเงินค่าเสียหายเพิ่มเติมให้แก่ นายจ้าง เพื่อเป็นค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

ข้อเท็จจริง

ได้มีพระราชกฤษฎีกาเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 สายสามแยกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถนนสุขุมวิท 1 มีแนวทางผ่านบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด เขตทางหลวงกว้าง 40 เมตร ต้องเวนคืนที่ดินของบริษัทฯ จำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา จำนวน 38 แปลง (โฉนด) เป็นเหตุให้ต้องรื้อถอนอาคารโรงงาน 33 หลัง และต้องตัดต้นไม้ที่ผลการเวนคืนที่ดินดำเนินการโดยกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ตามพระราชกฤษฎีกาเวนคืนเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 ประกาศใช้วันที่ 30 ธันวาคม 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 126 และประกาศเป็นทางหลวงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน วันที่ 19 พฤศจิกายน 2536 เล่ม 110 ตอนที่ 191

จากกรณีที่กรมทางหลวงสร้างทางตัดผ่านบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 151 ซอยเสนานิคม 2 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. ทำให้บริษัทฯ ต้องเสียที่ดินไปจำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา กรมทางหลวงต้องจ่ายค่าทดแทนทรัพย์สินที่ถูกเวนคืนแก่บริษัทฯ ดังนี้

- ค่าที่ดิน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา ค่าทดแทนเบื้องต้นไร่ละ 7 ล้านบาท, 14 ล้านบาท, 16 ล้านบาท และ 18 ล้านบาท เป็นเงิน 212,824,000 บาท
- บริษัทฯ อุทธรณ์รัฐมนตรีได้เงินเพิ่มขึ้นอีก เป็นเงิน 118,569,910 บาท

- ค่ารถถอนอาคารโรงงาน 33 หลัง เป็นเงิน	95,782,697 บาท
- ค่ารถย้ายเครื่องจักรโรงงาน เป็นเงิน	37,899,627 บาท
- ค่าทดแทนต้นไม้พืชผล เป็นเงิน	39,150 บาท
- บริษัทฯ มีสิทธิรับค่าทดแทน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	465,115,384 บาท

ผลของการถูกเวนคืนที่ดิน ทำให้บริษัทฯ ประกาศย้ายโรงงานและลูกจ้างไป อาคารเลขที่ 13/9 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ลูกจ้างที่ถูกย้ายไปอยู่โรงงานแห่งใหม่เกิดความไม่พอใจและเห็นว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและข้อตกลงจึงได้ชุมนุมประท้วงอยู่หน้าบริเวณโรงงานเดิม และทำหนังสือคัดค้านนายจ้างและขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง นายจ้างอ้างว่าการย้ายโรงงานครั้งนี้เป็นเพราะกรมทางหลวงเวนคืนที่ดินจึงได้ทำหนังสืออุทธรณ์ต่อกรมทางหลวงเพื่อขอให้พิจารณาจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง ซึ่งกรมทางหลวงได้รับหนังสืออุทธรณ์ไว้และแจ้งแก่นายจ้างว่าการอุทธรณ์ในลักษณะนี้ยังไม่เคยมีมาก่อนซึ่งต้องใช้เวลาในการพิจารณานานพอสมควร

การชุมนุมประท้วงของลูกจ้าง ณ บริเวณโรงงานเดิม นายจ้างมิได้ขัดขวางการชุมนุมแต่อย่างใด แต่ยังไม่ให้ใช้น้ำ ไฟฟ้าหุงข้าวเปล่าให้ และยังเปิดหอกักให้ใช้พักผ่อนด้วย การชุมนุมครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน แต่ก็ยังไม่สามารถเรียกร้องให้นายจ้างและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาได้ จึงได้เคลื่อนการชุมนุมจากหน้าโรงงานมาชุมนุมที่ทำเนียบรัฐบาลเพื่อสร้างความกดดันให้กับรัฐบาลได้รับเร่งแก้ไขปัญหาโดยเร็ว

การวิเคราะห์

จากข้อเท็จจริงที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้วิเคราะห์ได้ว่าสาเหตุที่กรมทางหลวงจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับนายจ้างเพื่อนำไปจ่ายให้กับลูกจ้าง ทำให้การชุมนุมประท้วงในครั้งนี้ยุติลงด้วยดีนั้น อาจมีเหตุผลดังนี้ คือ

1. จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับฐานะทางการเงินของบริษัทฯ ที่ต้องประสบปัญหาติดต่อกันตลอด 3 ปี (พ.ศ. 2536 - 2538) ทำให้บริษัทฯ ดำเนินกิจการขาดทุนเรื่อยมา บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกกิจการบริษัทฯ โดยบริษัทฯ หนึ่งในซึ่งมีรวมถึงในขณะนี้ประมาณ 11 บริษัท ซึ่งเมื่อได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่าบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทฯ ดั้งเดิมของนายจ้างต้องประสบปัญหาการขาดทุนตั้งแต่ พ.ศ. 2536 - พ.ศ. 2538 ถึง 418 - 723 ล้านบาท ซึ่งขาดทุนมากกว่าทุกบริษัทฯ สภาพโรงงานและเครื่องจักรเก่าล้าสมัย ถ้าบริษัทฯ ยังดำเนินธุรกิจต่อไป จะทำให้ต้องขาดทุนสะสมและไม่มีหนทางแก้ไขให้มีกำไรขึ้นมาได้ จึงได้มีแผนการที่จะเลิกกิจการบริษัทฯ แห่งนี้เป็นแห่งแรกโดยดำเนินการตามแผนที่วางไว้ตามประสบการณ์ที่เคยทำมาก่อน ได้แก่ ประกาศย้ายโรงงานและลูกจ้างไปทำงานแห่งใหม่ที่ได้

เช่าอาคารของบริษัท ในเครือ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งนายจ้างคาดว่าลูกจ้างที่มีรายชื่อต้องย้ายไปทำงาน ณ โรงงานแห่งใหม่จะต้องไม่ยินยอมเพราะลูกจ้างส่วนมากมีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ 40 - 50 ปี และมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานแห่งเดิม มีบ้านพักใกล้ที่ทำงานไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ได้ ซึ่งการคาดการณ์ของนายจ้างครั้งนี้เป็นจริงทุกประการ ลูกจ้างได้ต่อต้านทุกวิถีทางและได้สร้างปัญหาให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการแก้ไข ซึ่งการดำเนินการในครั้งนี้ นายจ้างมีที่ปรึกษาด้านการบริหารงานและด้านกฎหมายที่มีความรู้ความสามารถสูงคอยเสนอแนะและวางแผนให้นายจ้าง

2. นายจ้างเป็นผู้กว้างขวางในวงการอุตสาหกรรมสิ่งทอทั่วประเทศและต่างประเทศ เป็น King of Textile ย่อมจะต้องรู้จักบุคคลทุกวงการ โดยเฉพาะบุคคลในวงการการเมืองซึ่งนายจ้างจะต้องเข้าไปทำความรู้จักสนิทสนมด้วยเพื่อประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ จึงอาจวิ่งเต้นติดต่อนักการเมืองที่มีอิทธิพลใช้อำนาจบีบบังคับให้กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม จ่ายค่าชดเชยให้กับนายจ้าง

3. นายจ้างอาจร่วมกับผู้นำลูกจ้างและลูกจ้างบางกลุ่มที่ชุมนุมเรียกร้องอยู่หน้าโรงงานได้เคลื่อนไหวการชุมนุมไปยังทำเนียบรัฐบาลเพื่อกดดันรัฐบาลซึ่งขณะนั้นรัฐบาลเพิ่งเข้ารับตำแหน่งได้ประมาณ 3 เดือน และมีกลุ่มสมาชิกคนจนได้ชุมนุมเพื่อขอให้รัฐบาลได้ช่วยเหลืออยู่เป็นจำนวนมากนับพันคนและเมื่อมีผู้ชุมนุมของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด อีกเกือบหนึ่งพันคนมาสมทบอีกจะทำให้ภาพพจน์ของรัฐบาลเสียหายไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชน หากรัฐบาลจะดำเนินการกับนายจ้างก็คงไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะนายจ้างอ้างเหตุการณ์ชุมนุมประท้วงเป็นเพราะว่ากรมทางหลวงเวนคืนที่ดินของบริษัทฯ จึงเป็นเหตุให้สร้างความเดือดร้อนให้กับนายจ้างและนายจ้างได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์เป็นค่าชดเชยให้กับลูกจ้างกับกรมทางหลวง ซึ่งขณะนั้นกรมทางหลวงยังไม่ได้พิจารณาเนื่องจากยังไม่เคยมีการอุทธรณ์ในลักษณะนี้มาก่อน และนายจ้างได้คิดว่าถ้าไม่สร้างความกดดันให้กับรัฐบาลแล้ว กรมทางหลวงก็คงจะไม่พิจารณาเงินค่าชดเชยให้

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้นำในรัฐบาลได้สั่งการให้กรมทางหลวงพิจารณาค่าอุทธรณ์ในเรื่องค่าชดเชยให้กับนายจ้างโดยเร็ว กรมทางหลวงจึงได้นำเรื่องเข้าพิจารณาในคณะกรรมการของกระทรวงคมนาคมเพื่อพิจารณาชดใช้ค่าเสียหายและค่าเสียหายอื่นอันเนื่องจากการเวนคืนที่ดินแก่บริษัทฯ ตามมาตรา 21 วรรค 5 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการเวนคืนที่ดิน พ.ศ. 2530 บัญญัติว่า “ถ้าเจ้าของหรือผู้ครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่อาศัยหรือประกอบการค้าขายหรือการงานอันชอบด้วยกฎหมายอยู่ในอสังหาริมทรัพย์นั้น ให้กำหนดเงินค่าทดแทนให้สำหรับความเสียหายนั้นด้วย” และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณา

ให้นายจ้างได้รับค่าเสียหายและค่าเสียหายประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจในส่วนที่เป็นสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 โดยพิจารณาให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นายจ้างได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นำเงินค่าชดเชยไปจ่ายให้แก่ลูกจ้าง 1,500 คน เป็นเงิน 66,757,027.75 บาท ซึ่งดำเนินการจ่ายเงินดังกล่าวเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2540 การจ่ายเงินเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีปัญหาอุปสรรคหรือข้อโต้แย้งใด ๆ

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

สรุป

ปัญหาแรงงานกรณีของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด แม้ว่า นายจ้างจะอ้างว่าการย้ายโรงงานเนื่องจากถูกเวนคืนที่ดินไม่เป็นการเลิกจ้าง แต่กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงานพิจารณาแล้วถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างถูกเวนคืนที่ดินไม่ถึงหนึ่งในสาม อีกทั้งยังได้รับค่าทดแทนทรัพย์สินที่ถูกเวนคืน ซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงโรงงาน ในบริเวณเดิมเพื่อดำเนินกิจการต่อไปได้ และนายจ้างก็ได้อุทธรณ์สำหรับค่าเสียหายที่ต้องออกจากที่ดินที่ประกอบธุรกิจการค้าเดิม ส่อเจตนาว่าจะทำธุรกิจการค้าต่อไปเพราะที่ดินมีถนนสาย ใหม่ตัดผ่าน ตั้งอยู่ในทำเลดีมีราคาเพิ่มขึ้นหลายเท่า ดังนั้น หากนายจ้างดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา กล่าวคือจะเลิกกิจการก็ให้เลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้ ปัญหาการชุมนุมประท้วงของลูกจ้างก็คงจะไม่เกิดขึ้นจนกลายเป็นปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยในสังคม

ปัญหาการชุมนุมประท้วงที่หน้าโรงงานเริ่มตั้งแต่ 29 พฤศจิกายน 2539 เป็นต้นมา ภายใต้การนำของนางสาวสมปอง หม่อมมลทิน ประธานสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม ผ้าไหมไทยและสิ่งทอ ในระหว่างชุมนุมมีการเปิดบาร์ราชงเพื่อหาทุนเก็บเป็นค่าอาหารและ ค่าใช้จ่ายในระหว่างชุมนุม บรรดาลูกจ้างได้ชุมนุมกันอย่างสงบ ไม่มีเหตุการณ์รุนแรงเกิดขึ้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานได้เป็นตัวแทนยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม และพยายามหา แนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยเร็วที่สุด ด้วยการยื่นฟ้องบริษัท โรงงานอุตสาหกรรม ผ้าไหมไทย จำกัด และศาลแรงงานได้ายัดทรัพย์สิน จำนวน 37 ล้านบาท ที่กรมทางหลวง จ่ายให้กับบริษัทฯ ในงวดแรก เป็นค่าเวนคืนและจะจ่ายในงวดต่อไปจนครบ ทั้งนี้ จำนวนเงินดังกล่าวจะเป็นการสร้างความมั่นใจในระดับหนึ่งให้แก่ลูกจ้างของบริษัทฯ ว่าจะได้รับเงินชดเชย และค่าจ้างค้างจ่าย

กรณีการชุมนุมประท้วงของลูกจ้างดังกล่าวเป็นตัวอย่างในการชุมนุมประท้วง อย่างสงบ ฝ่ายลูกจ้างส่งตัวแทนมาพบกับเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านปัญหาแรงงานโดยตรง และกรมสวัสดิการฯ ได้ขอความร่วมมือกระทรวงคมนาคมให้ชะลอการจ่ายเงินค่าทดแทน ค่าขน ย้ายเครื่องจักรและค่าไฟฟ้า ในส่วนที่ถูกเวนคืนแก่บริษัทฯ จนกว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างและค่า

ชดเชยครบถ้วนตามกฎหมาย นอกจากนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ขอความร่วมมือจากกระทรวงยุติธรรมแจ้งศาลแรงงานกลางพิจารณาคดีเป็นกรณีพิเศษในเรื่องจำนวนเงินที่ทางบริษัท จะได้รับจากการเวนคืนที่ดินนำมาจ่ายเป็นค่าชดเชย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหายอันเนื่องจากการเลิกจ้าง

ในระหว่างการชุมนุมประท้วง เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพยายามเร่งรัดดำเนินงานเพื่อให้การชุมนุมประท้วงยุติโดยเร็วที่สุด โดย

- (1) รับคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง สืบสวน สอบสวนหาข้อเท็จจริง
- (2) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ข้อมูลการเวนคืนที่ดินของกรมทางหลวง และศึกษากฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย
- (3) พนักงานตรวจแรงงานออกคำเตือนให้บริษัท จ่ายค่าจ้างค้างจ่ายและค่าชดเชย
- (4) เชิญตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาพบเพื่อเจรจาและประนีประนอมให้ยุติปัญหาข้อขัดแย้ง
- (5) ประสานงานกับกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในเรื่องการเวนคืนที่ดิน
- (6) พ้องคดีให้ลูกจ้าง
- (7) ขอความร่วมมือศาลแรงงานกลางเร่งรัดการพิจารณาคดีของลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษ
- (8) ประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางานในการฝึกอาชีพและหาอาชีพใหม่ให้ลูกจ้าง
- (9) ประสานกับกรมประชาสัมพันธ์ ขอความช่วยเหลือในการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่ลูกจ้างที่ชุมนุมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากการขาดรายได้ระหว่างที่ชุมนุม
- (10) ประสานขอความร่วมมือ ชสมก. จัดรถให้ลูกจ้างเดินทางมารับเงิน และจัดรถให้ลูกจ้างเดินทางกลับเมื่อสลายการชุมนุมประท้วงที่หน้าท่าเทียบรัฐบาล
- (11) ศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายวัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
- (12) ตรวจสอบสถานที่ทำงานแห่งใหม่ของบริษัทฯ
- (13) ขอความร่วมมือกรมตำรวจเพื่อเร่งรัดการดำเนินคดีโดยออกหมายจับนายจ้าง
- (14) เชิญผู้แทนสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดินและสำนักอัยการสูงสุดร่วมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานของบริษัทฯ

(15) ยื่นคำร้องขอความคุ้มครองชั่วคราวก่อนศาลพิพากษาและคำร้องขอไต่สวน
ฉุกเฉินขออายัดเงินทดแทนการเวนคืนที่ดิน

(16) ประสานงานกับธนาคารกรุงไทย สาขาสามแยกเกษตร เพื่อดำเนินการจ่าย
เงินค่าเสียหาย ค่าชดเชย และค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง

ด้วยความร่วมมือกันของหน่วยงานทุกฝ่าย ในที่สุดนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างได้
รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 0.5 เดือน และค่าเสียหาย
จากการขาดรายได้ 2 เดือน ลูกจ้างได้สลายการชุมนุมประท้วงในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2540
รวมเวลาประท้วงประมาณ 2 เดือนครึ่ง

การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น เป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า การ
บริหารงานคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน จะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านเพื่อให้เกิดผล
สำเร็จในงาน การบริหารงานคุ้มครองแรงงานมิใช่จบเพียงแค่การส่งเรื่องให้ศาลดำเนินคดี แต่
การบริหารงาน คุ้มครองคือการเฝ้าติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดและเร่งดำเนินการเพื่อ
ความเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้อง คือนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อยุติข้อขัดแย้งโดยเร็ว และเพื่อให้เกิด
ความสงบเรียบร้อยในสังคม

ผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาแรงงาน กรณีของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้า
ไหมไทย จำกัด กล่าวสรุปในภาพรวมสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจาก

(1) ชีวราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับกระทรวงต่างตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา
แรงงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของประเทศ จึงได้สั่งการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการ
อย่างเร่งด่วนเพื่อให้ข้อขัดแย้งยุติโดยเร็ว

(2) แม้ว่าจะส่งเรื่องฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางไปแล้ว เจ้าหน้าที่มิได้ทอดทิ้ง
ลูกจ้าง ได้มีการติดต่อประสานทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้เจรจากันเพื่อลดความขัดแย้ง ซึ่งใน
การเจรจา ใกล้เคียงนั้น เจ้าหน้าที่ได้ให้คำแนะนำใกล้เคียง ดูแลข้อตกลงระหว่างนายจ้าง ลูก
จ้าง เพื่อมิให้ลูกจ้างเสียเปรียบในการเจรจาต่อรอง ดูแลเงื่อนไขการรับจ่ายเงิน

(3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดูแลการรับจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง
เป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินอย่างแน่นอน รวมทั้งอำนวยความสะดวก
สะดวกให้แก่ลูกจ้างในการรับเงิน

(4) ได้รับความเอื้อเฟื้อจากธนาคารกรุงไทย สาขาสามแยกเกษตรใช้เป็นสถานที่
นับเงิน เก็บรักษาเงิน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการขนเงินเพื่อนำไปจ่ายให้แก่
ลูกจ้างที่บริเวณโรงงาน

(5) การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การแก้ไขปัญหามีไม่มุ่งเน้นในตัวบทกฎหมายและระเบียบการ การใช้บรรทัดฐานของกฎหมายเพียงอย่างเดียวมาเป็นการกวดขันการแก้ไขข้อขัดแย้ง วิธีการเช่นนี้ไม่สามารถแก้ไขปัญหได้อย่างแท้จริง และอาจทวีความรุนแรงขึ้นได้

แนวทางการแก้ไขควรจะพิจารณาถึงสาเหตุที่แท้จริงและใช้เหตุผลเป็นหลักในการสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย การแก้ไขปัญหาแรงงานในปัจจุบันยังเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ แนวทางการแก้ไขที่ถูกต้องคือ การส่งเสริมและพัฒนาระบบในองค์กรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ฝ่ายรัฐจะต้องกำหนดมาตรการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือที่คาดว่าจะเปลี่ยน ฝ่ายนายจ้างจะต้องมีความจริงจังในการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงกับฝ่ายลูกจ้าง เพราะการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง ย่อมสร้างความกระจ่างทำให้ลูกจ้างเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันฝ่ายลูกจ้างจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักไม่ใช่คำนึงแต่ผลประโยชน์ของตนเอง การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน จึงเป็นหนทางนำไปสู่ความสงบเรียบร้อยในสังคม

ข้อเสนอแนะในการป้องกันปัญหาของเจ้าหน้าที่

1. ติดตามและศึกษาข้อมูลด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ของธุรกิจแต่ละประเภท ธุรกิจประเภทใดมีแนวโน้มที่ไม่มั่นคงจะต้องหยุด เลิก ย้ายกิจการให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเข้าตรวจสอบในทันทีและรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบ เพื่อหาแนวทางป้องกันและช่วยเหลือต่อไป

2. ประสานงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สมาคมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อทราบถึงสถานการณ์ของประเภทสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ประสบปัญหาการส่งออก ระบาย การซื้อขายหุ้น การไม่ส่งงบดุลประจำปี รวมตลอดถึงภาระหนี้สินเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสนำเสนอให้สถานประกอบการนั้น ๆ ใช้มาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาลูกจ้าง เลิกจ้าง เช่น ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ยุบแผนก งาน ที่ไม่จำเป็น ลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างลง เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุงานน้อย เป็นต้น

3. หาโอกาสพูดคุยกับลูกจ้างเพื่อทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม อาจให้ลูกจ้างเตรียมร่างคำร้องไว้ก่อน และให้ลูกจ้างแต่งตั้งตัวแทน พร้อมแจ้งสถานที่อยู่ ที่พักและหมายเลขโทรศัพท์ไว้ เพื่อเป็นการประสานงานเป็นระยะ

4. หาโอกาสเข้าพบนายจ้างหรือฝ่ายบริหาร เพื่อหารือและสอบถามเหตุการณ์ ความเคลื่อนไหวของกิจการ และนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นและสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายและการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

5. รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

6. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจน และนำมา กำหนดแนวทางดำเนินการของเจ้าหน้าที่ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่

เมื่อทราบปัญหาว่าจะมีการย้ายสถานประกอบการเจ้าหน้าที่ควรดำเนินการ ดังนี้

1. แนะนำนายจ้างให้ประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาและความจำเป็นในการที่ต้องย้ายสถานประกอบการ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง

2. แนะนำให้นายจ้างหรือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้าง ให้หารือกับผู้แทนลูกจ้าง โดยเจ้าหน้าที่อาจร่วมหารือด้วย เพื่อหามาตรการดำเนินการ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลดังกล่าว

3. ชี้แจงให้นายจ้างทราบว่าการดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ควรดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วย

4. แนะนำนายจ้างให้สำรวจดูว่าสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานยังสถานที่แห่งใหม่ หากเป็นไปได้ก็ให้มีการสมัครใจลาออก โดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือ รวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่ได้ตกลงกัน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างหา งานใหม่ได้ตามสมควร

5. ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างไปทำงาน ในสถานที่ใหม่เป็นส่วนใหญ่ แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะไป ควรแนะนำนายจ้าง ดังนี้

5.1 เลือกลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดไปก่อน

5.2 คัดเลือกลูกจ้างที่มีประวัติการทำงานดี อุบนิสัยและความประพฤติดี มีผลการปฏิบัติงานดีไปทำงาน

5.3 จัดสวัสดิการ เช่น รถรับ - ส่ง บ้านพัก หรือหอพักฟรี อาหารในราคาถูก และเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้นให้กับลูกจ้างที่ไปทำงาน

5.4 หากลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานได้ นายจ้างควรพิจารณาช่วยเหลือเป็นราย ๆ ไป เช่น อาจให้ลูกจ้างที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยจ่ายเงินตอบแทนตามเดิม

6. แนะนำลูกจ้างว่าไม่ควรขมขื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกดดันนายจ้างให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับตนเองสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายของนายจ้าง

7. หากลูกจ้างผู้ใดไม่สามารถไปทำงานได้ และคิดว่าคำสั่งย้ายของนายจ้างไม่ชอบ เจ้าหน้าที่ควรแนะนำให้ลูกจ้างทราบว่า อาจใช้สิทธิร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ หรือฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลาง ในเรื่องเงินค่าเสียหาย หรือเงินค่าชดเชย ได้แทนการขมขื่น

8. หากมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรที่จะพิจารณาดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยการเริ่มจากมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน ดังนี้

มาตรการ

1. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง

1.1 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร

มาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้างควรที่จะพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตรการอื่น ๆ มาใช้ โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่าย เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่าย

ทางด้านการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารบุคคล และปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

1.2 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

เมื่อมาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหารไม่สามารถที่จะช่วยให้อาการการณ์ของนายจ้างดีขึ้นและนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องลดค่าใช้จ่ายลงอีก จึงขอนำเอา มาตรการที่ 2 คือ มาตรการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานมาใช้แต่โดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ดังนั้นการนำมาตรการนี้ไปใช้จึงควรเริ่มจาก มาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดไปใช้ก่อน และหากมีความจำเป็นจึงนำมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างมากขึ้นไปใช้ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ควรนำไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- 1.2.1 ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ โดยจ่ายค่าจ้างตามปกติ
- 1.2.2 ให้ลูกจ้างได้สับเปลี่ยนวันหยุดโดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย
- 1.2.3 ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดให้พิจารณาลดหรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนั้น
- 1.2.4 ให้ลูกจ้างใช้วันลาตามสิทธิที่มีอยู่ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น
- 1.2.5 ลดการทำงานกะลง โดยให้ลูกจ้างแต่ละกะสลับกันมาทำงาน ในวันหรือสัปดาห์ที่ไม่ได้มาทำงาน ให้ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันแต่ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ
- 1.2.6 ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ลง โดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามวันที่ได้ตกลงกัน
- 1.2.7 ให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างบางส่วน แต่ยังคงได้รับสวัสดิการเช่นปกติ
- 1.2.8 ลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน เช่น การจัดทัศนศึกษา การส่งสรุคประจำปี เป็นต้น หลังจากนั้นหากยังมีความจำเป็นอยู่ให้พิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.2.9 เพิ่มค่าจ้างประจำปีในสัดส่วนที่น้อยลง ถ้ามีความจำเป็นอาจจะไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปี

1.2.10 เมื่อได้ลดผลประโยชน์อื่น ๆ แล้ว ยังมีความจำเป็นอยู่อีก อาจลดค่าจ้างลงโดยให้ลดค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงก่อน หรือให้ลดค่าจ้างของลูกจ้างระดับสูงในอัตราที่มากกว่าลูกจ้างระดับต่ำ

2. มาตรการในการลดจำนวนลูกจ้าง

ในการลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างควรพิจารณาปรับอัตรา และตำแหน่งในสถานประกอบการนั้นเสียก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาลดจำนวนลูกจ้างตามความสมัครใจของลูกจ้าง หากยังมีความจำเป็นอยู่อีกให้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างโดยยึดถือหลักการที่ทำให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

2.1 งดรับลูกจ้างเพิ่ม และหากมีตำแหน่งใดว่างให้พิจารณาแต่งตั้งลูกจ้างเดิมหรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป

2.2 โยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้าง จากหน่วยงานที่มีคนมากเกินไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงาน และความสามารถของลูกจ้างโดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน

2.3 การลดจำนวนลูกจ้างโดยความสมัครใจ

2.3.1 การเกษียณก่อนอายุที่กำหนด นายจ้างอาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้ เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้เป็นโดยสมัครใจของลูกจ้างอาวุโส และควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน

2.3.2 การสมัครใจลาออก นายจ้างควรสำรวจดูว่าในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออก ก็ให้มีการสมัครใจลาออก โดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือ รวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่จะได้ตกลงกัน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ตามสมควร

2.4 การเลิกจ้าง

หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้วยังไม่สามารถแก้ไข ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.4.1 เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ

2.4.2 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการมาทำงานสายมาก ออกก่อน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย

2.4.3 เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้าง มากที่สุดก่อน

2.4.4 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงาน ออกก่อน

2.4.5 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน

2.4.6 เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกันอาจตัดสินโดยวิธีการจับ สลากหรือวิธีการอื่นตามที่จะได้ตกลงกัน

แนวทางในการดำเนินการ

1. แนวทางทั่วไป

1.1 นายจ้างควรชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาและความจำเป็นใน การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง

1.2 นายจ้างควรหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ในกรณีที่ ไม่มีสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างให้หารือกับผู้แทนลูกจ้างเพื่อดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลดังกล่าวด้วย

1.3 การดำเนินการใดที่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างควรดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วย

2. แนวทางในการลดค่าใช้จ่าย

นายจ้างควรเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง หรือผู้แทนลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ และร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแรงงานสัมพันธ์อันดี

3. แนวทางในการลดจำนวนลูกจ้าง

3.1 นายจ้างควรจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นในการลดจำนวนลูกจ้าง เสนอแนะหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้าง ตลอดจนประโยชน์ตอบแทนแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

3.2 ในการชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงการเลิกจ้าง นายจ้างควรชี้แจงถึงหัวข้อต่อไปนี้

ก. เหตุผลของการเลิกจ้าง

ข. การดำเนินมาตรการอื่น ๆ ของนายจ้างที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

ค. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเลิกจ้าง

ง. จำนวนและตำแหน่ง รวมทั้งหน่วยงานที่จะมีการเลิกจ้าง

จ. กำหนดวันเลิกจ้าง

ฉ. ค่าชดเชย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับการถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ที่นายจ้างจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

3.3 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน

3.4 นายจ้างควรให้สิทธิแก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง ในกรณีนี้ได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าทำงานใหม่เป็นอันดับแรก เมื่อนายจ้างต้องการลูกจ้างเพิ่มอีกในภายหลัง ซึ่งสิทธิดังกล่าวอาจจำกัดให้ใช้ได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ได้

3.5 นายจ้างควรช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ได้ด้วยการฝึกอาชีพเพิ่มเติม เผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ช่วยติดต่อสำนักจัดหางานทั้งของราชการและเอกชน รวมทั้งออกไปรับรองให้ลูกจ้างด้วย

บรรณานุกรม

รวมกฎหมายแรงงาน : บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด, กรุงเทพมหานคร.

ครบรอบสิบปี สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พันธ์พืชผลิชิง, กรุงเทพมหานคร, หน้า 5-9.

ผู้จัดการ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, กรุงเทพมหานคร, ปีที่ 4 ฉบับที่ 44 เดือนพฤศจิกายน 2530,
หน้า 69-78.

หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ อาณาจักรสิ่งทอ, ปีที่ 15 ฉบับที่ 948 วันที่ 25-28 พฤศจิกายน
2538, หน้า 206-207.

หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ฉบับวันที่ 22-23 มกราคม 2540, หน้า 10.

หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ฉบับวันที่ 24-25 กุมภาพันธ์ 2540, หน้า 8.

หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ฉบับวันที่ 19-20 มีนาคม 2540, หน้า 12.