



กรณีศึกษา ข้อขัดแย้ง บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด

ผลงานของ

นายจรัส คองสงค์

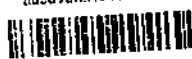
ผู้ขอประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผน (แรงงานและสวัสดิการสังคม)
(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



2
12.05.6
9157๓

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



05576

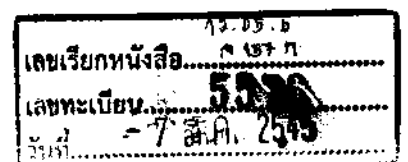
กรณีศึกษา ข้อขัดแย้ง บริษัท

คำนำ

ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของกองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุม ตรวจสอบ และตรวจสอบให้นายจ้าง และลูกจ้างมีการปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ตลอดจนให้แนวคิด คำปรึกษาแนะนำแก่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่การรับเรื่องร้องทุกข์ การไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งที่มีลูกจ้างมาร้องทุกข์ การดำเนินการแก้ไขหรือวินิจฉัยปัญหาข้อขัดแย้งอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้ปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อร้องทุกข์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถยุติได้โดยเร็วและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการละเว้นหรือการไม่ปฏิบัติของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันอาจนำไปสู่การปิดงานหรือนัดหยุดงานและก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่กรณีในที่สุด

นอกเหนือจากหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุม ตรวจสอบ ป้องกันและแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งซึ่งเกิดจากการละเว้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกิดขึ้นแล้ว หากกรณีข้อขัดแย้งหรือกรณีปัญหาการละเว้นหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานรายใดที่มีลักษณะแปลกแตกต่างไปจากปัญหาแรงงานรายอื่น ๆ หรือเป็นปัญหาข้อขัดแย้งที่ค่อนข้างยืดเยื้อยาวนานก็เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งในฐานะผู้ที่ต้องดูแลควบคุมและรับผิดชอบในการบังคับใช้ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนอกจากจะต้องเข้าไปเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบและเข้าไปร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาในฐานะเจ้าของเรื่องแล้ว ยังจะต้องนำเรื่องราวที่เป็นปัญหาดังกล่าวมาทำการศึกษา วิเคราะห์ และศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทราบถึงมูลเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา เหตุการณ์และรายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาลดลงจนเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขป้องกัน ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ ที่จะได้นำผลของการศึกษา วิเคราะห์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่สนใจ ที่จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นอีก

กรณีข้อขัดแย้งของ บริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ได้เกิดขึ้นในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ ที่ผู้เขียนมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมบังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ของกองคุ้มครองแรงงานติดตามตรวจสอบและตรวจสอบให้นายจ้าง



ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และติดตามความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง นายจ้าง สภาพ
แรงงานฯ ต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน ดังนั้นเมื่อเกิดมีปัญหาคัดแย้งขึ้นในพื้นที่ดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบ
โดยตรงของผู้เขียนที่จะต้องเข้าไปควบคุมและดำเนินการแก้ไขปัญหาในฐานะเจ้าของเรื่องโดยได้
เข้าดำเนินการออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และประสานงานกับนายจ้าง ลูกจ้าง
เพื่อยุติปัญหาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อกลุ่มลูกจ้างที่เดินทางไปร้องทุกข์ หรือร้องเรียนกับหน่วยงาน
ต่าง ๆ ก็ต้องติดตามความเคลื่อนไหวตลอดจนรวบรวม สรุปเหตุการณ์เพื่อรายงานต่อผู้บังคับ
บัญชาตามลำดับชั้น ตั้งแต่เหตุการณ์ได้เริ่มเกิดขึ้นจนปัญหาคัดแย้งดังกล่าวยุติลง เมื่อปัญหา
คัดแย้งรายนี้ยุติลงแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาคัดแย้งกรณีของ บริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย
จำกัด ที่เกิดขึ้นนี้เป็นปัญหาคัดแย้งที่น่าสนใจ จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้ง
นี้เพื่อให้เห็นสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

นายจรัล คงสงค์
กองคุ้มครองแรงงาน

บทคัดย่อ

ได้มีพระราชกฤษฎีกาเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างทางหลวงหมายเลข 351 ตามแยกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถนนสุขุมวิท 1 มีแนวทางผ่านบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด ที่ กม. 0 + 412 - กม. 1 + 565 เขตทางหลวงกว้าง 40 เมตร ต้องเวนคืนที่ดินของบริษัท จำนวน 15 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา จำนวน 38 แปลง (โฉนด) เป็นเหตุให้ต้องรื้อถอนอาคารโรงงาน 33 หลัง และต้องตัดต้นไม้พืชผล การเวนคืนที่ดินดำเนินการโดยกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ตามพระราชกฤษฎีกาเวนคืน ประกาศเป็นทางหลวงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน วันที่ 19 พฤศจิกายน 2536 เล่มที่ 110 ตอนที่ 191

จากการที่กรมทางหลวงสร้างทางตัดผ่าน บริษัท จึงปิดประกาศย้าย โรงงานและลูกจ้างแผนกปั้นด้ายทั้งหมด แผนกทอผ้าบางส่วนเงินงบประมาณ 1,000 คน ไปทำงาน ณ อาคารเช่า จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นอาคารของบริษัทในเครือ การเดินทางไปทำงานบริษัท จัดรถรับส่งให้ ลูกจ้างที่ถูกย้ายต่างคัดค้านไม่ยอมเดินทางไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่ โดยเห็นว่าการประกาศย้ายโรงงานครั้งนี้ นายจ้างมีเจตนาที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 40 ปี และเคยชินกับการทำงานใกล้บ้านและได้เคยมีบทเรียนในทำนองนี้มาแล้วตั้งแต่ปี 2537 จึงได้ชุมนุมคัดค้านการกระทำของนายจ้างที่หน้าโรงงานเก่าและเรียกร้องให้นายจ้างประกาศเลิกจ้างลูกจ้างและจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินเพิ่มพิเศษ ซึ่งนายจ้างไม่รับข้อเสนอของลูกจ้างแต่อย่างใด พนักงานตรวจแรงงานจึงได้ออกคำเตือนให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าชดเชย นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้แล้ว แต่ค่าชดเชยไม่ยอมจ่ายอ้างว่าไม่ได้เลิกจ้าง ลูกจ้างได้มอบให้เจ้าหน้าที่ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหายตามอายุงานอีกส่วนหนึ่ง รวมเป็นเงิน 158.5 ล้านบาท และขอให้ศาลฯ อายัดเงินที่บริษัทฯ จะได้รับจากกรมทางหลวงด้วย และศาลฯ ได้มีคำสั่งอายัดเงินดังกล่าว โดยกรมทางหลวงได้มอบเงินตามคำสั่งศาลฯ ให้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 38 ล้านบาท ส่วนการพิจารณาคดีแพ่งศาลแรงงานกลางนัดสืบพยานหลายครั้ง ครั้งสุดท้ายนัดสืบพยานเดือนมิถุนายน 2540 สำหรับคดีอาญาพนักงานเจ้าหน้าที่ได้แจ้งความดำเนินคดีกับนายจ้างอีกทางหนึ่ง

ลูกจ้างได้ชุมนุมประท้วงนายจ้างอยู่หน้าโรงงานเดิมเป็นเวลาสองเดือนเศษ เห็นว่าการใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียวกับนายจ้างจะต้องใช้เวลานานกว่าศาลแรงงานกลางจะพิจารณาคดีเสร็จและไม่มั่นใจว่าจะชนะคดี จึงได้เดินขบวนมาชุมนุมที่ข้างทำเนียบรัฐบาลเพื่อขอให้

ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ดำเนินการกับนายจ้างให้จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าว เลิกจ้างล่วงหน้าแก่ลูกจ้างโดยเร็ว

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีหนังสือถึงกระทรวงคมนาคมขอให้พิจารณา ค่าขอค่าทดแทนของบริษัทฯ ซึ่งได้อุทธรณ์ต่อกระทรวงคมนาคม เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นมีสาเหตุ มาจากการเวนคืนที่ดิน และได้มีหนังสือถึงกระทรวงยุติธรรมขอให้แจ้งศาลแรงงานกลางเร่งรัด พิจารณาคดีเป็นกรณีพิเศษ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานอัยการสูงสุด กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม นายจ้าง ลูกจ้าง มาปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหา และหาข้อยุติถึง 3 ครั้ง ซึ่งในที่สุดสามารถตกลงกันได้ว่ากระทรวงคมนาคมอนุมัติจ่ายเงินค่า ทดแทนความเสียหายด้านแรงงานที่บริษัทฯ ได้อุทธรณ์ไว้เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าชดเชย จำนวน 57,456,459.75 บาท บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าเสียหายอันเนื่องจากการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างในคราวแรก จำนวน 1,010 คน เท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างคนละ 2 เดือน เป็นเงิน 11,373,899 บาท โดยบริษัทฯ มอบอำนาจให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับเงินค่า ชดเชยจากกระทรวงคมนาคม และจากศาลแรงงานกลางเพื่อนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่อไป ซึ่ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง จำนวน 1,560 คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 66,757,027.75 บาท ณ สถานที่ทำงานเดิมของลูกจ้าง การดำเนินการเป็น ไปด้วยความเรียบร้อยไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใด ๆ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
- ความเป็นมาและสภาพของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์ในการศึกษา	2
- ขอบเขตของการศึกษา	2
- วิธีการศึกษา	3
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	4
- ข้อมูลบริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด	4
- ข้อมูลสหภาพแรงงาน	6
บทที่ 3 ลำดับเหตุการณ์และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่	17
- ลำดับเหตุการณ์	17
- การจัดทำบันทึกข้อตกลง	36
บทที่ 4 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องและแนวทางแก้ไขปัญหา	46
- บุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ	46
- บทบาทและท่าทีของแต่ละบุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ	48
- บทบาทและท่าทีของฝ่ายนายจ้าง	52
- บทบาทและท่าทีของฝ่ายลูกจ้าง	53
- สรุปแนวทางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่	54
บทที่ 5 วิเคราะห์เหตุการณ์และข้อเท็จจริง	57
- ปัญหาข้อ 1 เพราะเหตุใดนายจ้างจึงต้องการย้ายโรงงานไปอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี ทั้ง ๆ ที่ยังสถานที่ที่จะดำเนินกิจการในสถานที่เดิมต่อไปได้	57
- ปัญหาข้อ 2 การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างให้ย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงงานแห่งใหม่ เป็นการขัดคำสั่งของนายจ้างหรือไม่	60
- ปัญหาข้อ 3 กรณีลูกจ้างไม่ไปปฏิบัติงานตามประกาศเรื่องย้ายโรงงานของนายจ้าง นายจ้างไปดำเนินการใด ๆ รวมทั้งไม่เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเพราะเหตุใด	65

สารบัญ(ต่อ)

- ปัญหาข้อ 4 การที่นายจ้างประกาศย้ายโรงงานโดยไม่ให้ลูกจ้าง ปฏิบัติงาน ณ ที่โรงงานแห่งเดิมเป็นการเลิกจ้างหรือไม่	65
- ปัญหาข้อ 5 เพราะเหตุใดกรมทางหลวงจึงต้องจ่ายเงินค่าเสียหาย เพิ่มเติมให้แก่ นายจ้างเพื่อเป็นค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง	68
บทที่ 6 สรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา	72
- สรุป	72
- ข้อเสนอแนะในการป้องกันปัญหาของเจ้าหน้าที่	75
- ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่	76

ภาคผนวก