

บทคัดย่อ

การพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า เมื่อลูกจ้างร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อตน กระบวนการในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องจนนำไปสู่การออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แล้วแจ้งผลให้ทั้งสองฝ่ายทราบเพื่อให้ปฏิบัติตามนั้น มีข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เป็นข้อบกพร่องในเรื่องอะไร ที่ทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับผลการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ปรากฏในคำสั่ง โดยนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือทั้งสองฝ่าย ได้นำคดีไปฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน และเพื่อค้นหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น เพื่อให้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีความสมบูรณ์ได้รับการยอมรับจากนายจ้าง และลูกจ้าง แล้วปฏิบัติตาม จนทำให้ข้อขัดแย้งของทั้งสองฝ่ายยุติลงด้วยดี

ในการศึกษา ได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับข้อขัดแย้ง แนวคิดทางด้านแรงงานสัมพันธ์ และวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม อันได้แก่ บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม แนวปฏิบัติในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในการดำเนินการเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในปี 2549 อันได้แก่ จำนวนคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผลการดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และประเด็นการฟ้องเพิกถอน ในปี 2549

ผลการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม พบว่า

1. บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เห็นว่า ลูกจ้างผู้ร้องมีความเข้าใจในข้อกฎหมาย และอ้างข้อกฎหมายได้ตรงตามที่ประสงค์จะร้องกล่าวหานายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีความเข้าใจในข้อกฎหมาย โดยการปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำการตามที่ลูกจ้างกล่าวหา ซึ่งนายจ้างไม่ได้คัดค้านว่าลูกจ้างฟ้องไม่ตรงตามบทบัญญัติของกฎหมาย บทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดในเรื่องการกระทำอัน

ไม่เป็นธรรม จึงไม่ได้เป็นปัญหาหรือของการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2. การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เห็นว่า ขั้นตอนการรวบรวมข้อเท็จจริง อันได้แก่การสอบปากคำผู้ให้การซึ่งเป็นลูกจ้างผู้กล่าวหา นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา และพยานบุคคลที่ทั้งสองฝ่ายกล่าวอ้าง เป็นขั้นตอนที่สำคัญ หากได้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนและพอเพียงในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง จะทำให้เกิดเป็นปัญหาตามมา ในขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขั้นตอนการเขียนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้วินิจฉัยเรื่องแล้วที่ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบในการเขียนร่างคำสั่ง และปัญหาการถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

3. การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาวินิจฉัยเรื่องตามข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นำเสนอ ประกอบกับการสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเด็นที่สงสัย กรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ละคนจะแสดงความเห็นในแต่ละประเด็นตามคำร้องกล่าวหาของลูกจ้าง แล้วที่ประชุมจะลงมติในแต่ละประเด็นการร้องกล่าวหาว่า การกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นได้ว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะพิจารณาวินิจฉัยไปตามข้อเท็จจริงที่ได้รับการนำเสนอจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

4. คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกฟ้องเพิกถอน ในปี 2549 เห็นว่า การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย และในประเด็นข้อเท็จจริง แม้จะเป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย แต่ตามข้อเท็จจริงเป็นผลมาจากประเด็นข้อเท็จจริงที่ไม่ครบถ้วนครอบคลุมจึงทำให้การวินิจฉัยไม่ชัดเจนสมบูรณ์พอ การตีความข้อกฎหมายจึงอาจพิจารณาได้หลายแง่มุม อันนำมาสู่การฟ้องเพิกถอนในประเด็นข้อกฎหมาย

จึงเห็นว่า เหตุความเป็นไปได้ที่คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ได้ถูกนายจ้าง หรือลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยในคำสั่ง ใช้สิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานฟ้องเพิกถอนคำสั่ง ซึ่งได้นำเสนอว่าเหตุที่การวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องในคำสั่งยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนด้วยเหตุผลครบทุกประเด็น อาจจะเนื่องมาจากข้อบกพร่องในการรวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องการสอบปากคำผู้ให้การ และการพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริง จึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการใน 2 เรื่องดังกล่าวไว้ คือ

1. การสอบปากคำผู้ให้การของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการสอบถามข้อเท็จจริงก็คือ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกประเด็นในระยะเวลาของการดำเนินการที่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เย็นชืดผืดประเด็น เพราะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะนัดหมายบุคคลผู้มาให้การให้มาพบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น เวลาเช้า

หรือเวลาบ่าย จึงต้องดำเนินการสอบปากคำให้ได้ประโยชน์มากที่สุด โดยกระบวนการสอบปากคำควร จะดำเนินการดังนี้

1.1 ก่อนทำการสอบปากคำ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรจะประชุมกันก่อน เพื่อสรุปข้อเท็จจริงที่มีอยู่ให้มีความเข้าใจตรงกัน และกำหนดประเด็นในการสอบปากคำในครั้งนี้ อันจะ ทำให้เกิดความเข้าใจในการตั้งคำถามในประเด็นที่สอบถาม และสามารถทำการสอบถามข้อเท็จจริงได้ ครบถ้วนในทุกประเด็นที่กำหนดไว้

1.2 การดำเนินการสอบปากคำ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ละคนผู้จะทำการ สอบถามในแต่ละคำถาม จะต้องพิจารณาใช้คำถามที่ชัดเจนตรงไปตรงมา ไม่วกวน และถามโดยการพูด ไม่ซ้ำไม่เร็วมาก หากเห็นว่าผู้ให้ปากคำไม่เข้าใจก็ให้ถามคำถามอีกครั้ง เมื่อผู้ให้ปากคำตอบคำถามจบ หากเป็นการตอบที่ยาว หรือวกวน ก็ให้อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้ถาม หรือประธานอนุกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้สรุปคำตอบให้ผู้ให้การรับรองว่าใช่ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้ทำหน้าที่ เลขานุการจึงจะทำการบันทึกคำตอบลงในบันทึก ดำเนินการถามตอบและบันทึกเช่นนี้จนจบการ สอบปากคำ แล้วจึงอ่านข้อความที่บันทึกทั้งหมดให้ผู้ให้การฟัง หากมีการแก้ไขก็ให้ขีดฆ่าข้อความเดิม แล้วเขียนข้อความใหม่ลงในที่ว่าง แล้วให้ผู้ให้ปากคำลงลายมือชื่อในบันทึกทุกหน้า และตรงที่มีการ แก้ไข

2. การพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเสนอเป็น ความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหาถูกต้องครบถ้วนตามประเด็น คณะอนุกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ ควรดำเนินการดังนี้

2.1 ก่อนการประชุมพิจารณาวินิจฉัย อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทุกคนควร ทำการศึกษาข้อเท็จจริงทั้งหมดที่ได้รวบรวมไว้ เพื่อจะได้รู้ข้อมูลครบถ้วนตรงกันก่อนการประชุม พิจารณาวินิจฉัย

2.2 ในการประชุมพิจารณาวินิจฉัย ให้ฝ่ายเลขานุการนำเสนอสรุปข้อเท็จจริง ประเด็น ที่จะพิจารณาวินิจฉัย และความเห็นในแต่ละประเด็น เรียงตามลำดับประเด็น โดยประธานอนุกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ จะสอบถามความเห็นเป็นมติของที่ประชุม ให้ดำเนินการไปตามลำดับแต่ละประเด็นจน ครบถ้วน แล้วให้ฝ่ายเลขานุการทำการบันทึกผลการพิจารณาวินิจฉัย และอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทุกคนลงลายมือชื่อ

2.3 หากมีประเด็นข้อกฎหมายที่จะต้องอ้างอิงคำพิพากษาศาลฎีกา ก็ให้อนุกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นนิติกรจากกองนิติการรับผิดชอบไปดำเนินการสืบค้นเพื่อนำมาประกอบความเห็นที่ จะนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

หัวข้อภาคินพนธ์	การพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (The Decision and Order Making on The Unfair Practices under The Labour Relations Act B.E. 2518)
ชื่อผู้เขียน	นายประเสริฐ ธิมา (Mister Prasert Thima)
แผนกวิชา/คณะ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาภาคินพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุวดี ศรีธรรมรัฐ
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า เมื่อลูกจ้างร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อตน กระบวนการในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องจนนำไปสู่การออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แล้วแจ้งผลให้ทั้งสองฝ่ายทราบเพื่อให้ปฏิบัติตามนั้น มีข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เป็นข้อบกพร่องในเรื่องอะไร ที่ทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างไม่ ยอมรับผลการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ปรากฏในคำสั่ง โดยนายจ้าง หรือลูกจ้าง หรือทั้งสองฝ่าย ได้นำคดีไปฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน และเพื่อค้นหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น เพื่อให้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มี ความสมบูรณ์ได้รับการยอมรับจากนายจ้าง และลูกจ้าง แล้วปฏิบัติตาม จนทำให้ข้อขัดแย้งของทั้งสองฝ่ายยุติลงด้วยดี

ในการศึกษา ได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับข้อขัดแย้ง แนวคิดทางด้านแรงงานสัมพันธ์ และวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม อันได้แก่ บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม แนวปฏิบัติในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในการดำเนินการ

เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในปี 2549 อันได้แก่ จำนวนคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผลการดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม การฟ้องเพิกถอน คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และประเด็นการฟ้องเพิกถอน ในปี 2549

ผลการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม พบว่า

1. บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เห็นว่า ลูกจ้างผู้ร้องมีความเข้าใจในข้อกฎหมาย และอ้างข้อกฎหมายได้ตรงตามที่ประสงค์จะร้องกล่าวหานายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีความเข้าใจในข้อกฎหมาย โดยการปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำการตามที่ถูกร้องกล่าวหา ซึ่งนายจ้างไม่ได้คัดค้านว่าลูกจ้างฟ้องไม่ตรงตามบทบัญญัติของกฎหมาย บทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงไม่ได้เป็นปัญหาหรือเหตุของการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
2. การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เห็นว่า ขั้นตอนการรวบรวมข้อเท็จจริง อันได้แก่การสอบปากคำผู้ให้การซึ่งเป็นลูกจ้างผู้กล่าวหา นายจ้างผู้ถูกร้องกล่าวหา และพยานบุคคลที่ทั้งสองฝ่ายกล่าวอ้าง เป็นขั้นตอนที่สำคัญ หากได้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนและพอเพียงในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง จะทำให้เกิดเป็นปัญหาตามมา ในขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขั้นตอนการเขียนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้วินิจฉัยเรื่องแล้วฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบในการเขียนร่างคำสั่ง และปัญหาการถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
3. การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาวินิจฉัยเรื่องตามข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นำเสนอ ประกอบกับการสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเด็นที่สงสัย กรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ละคนจะแสดงความเห็นในแต่ละประเด็นตามคำร้องกล่าวหาของลูกจ้าง แล้วที่ประชุมจะลงมติในแต่ละประเด็นการร้องกล่าวหาว่า การกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นได้ว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะพิจารณาวินิจฉัยไปตามข้อเท็จจริงที่ได้รับการนำเสนอจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

4. คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกฟ้องเพิกถอน ในปี 2549 เห็นว่า การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย และในประเด็นข้อเท็จจริง แม้จะเป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย แต่ตามข้อเท็จจริงเป็นผลมาจากประเด็นข้อเท็จจริงที่ไม่ครบถ้วนครอบคลุมจึงทำให้การวินิจฉัยไม่ชัดเจนสมบูรณ์พอ การตีความข้อกฎหมายจึงอาจพิจารณาได้หลายแง่มุม อันนำมาสู่การฟ้องเพิกถอนในประเด็นข้อกฎหมาย

จึงเห็นว่า เหตุความเป็นไปได้ที่คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ได้ถูกนายจ้าง หรือลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยในคำสั่ง ใช้สิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานฟ้องเพิกถอนคำสั่ง ซึ่งได้นำเสนอว่าเหตุที่การวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องในคำสั่งยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนด้วยเหตุผลครบทุกประเด็น อาจจะเนื่องมาจากข้อบกพร่องในการรวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องการสอบปากคำผู้ให้การ และการพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริง จึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการใน 2 เรื่องดังกล่าวไว้ คือ

1. การสอบปากคำผู้ให้การของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการสอบถามข้อเท็จจริงก็คือ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกประเด็นในระยะเวลาของการดำเนินการที่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เย็นเยือกผิดประเด็น เพราะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะนัดหมายบุคคลผู้มาให้การให้มาพบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น เวลาเช้าหรือเวลาบ่าย จึงต้องดำเนินการสอบปากคำให้ได้ประโยชน์มากที่สุด โดยกระบวนการสอบปากคำควรจะดำเนินการดังนี้

1.1 ก่อนทำการสอบปากคำ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรประชุมกันก่อนเพื่อสรุปข้อเท็จจริงที่มีอยู่ให้มีความเข้าใจตรงกัน และกำหนดประเด็นในการสอบปากคำในครั้งนี้ อันจะทำให้เกิดความเข้าใจในการตั้งคำถามในประเด็นที่สอบถาม และสามารถทำการสอบถามข้อเท็จจริงได้ครบถ้วนในทุกประเด็นที่กำหนดไว้

1.2 การดำเนินการสอบปากคำ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ละคนผู้จะทำการสอบถามในแต่ละคำถาม จะต้องพิจารณาใช้คำถามที่ชัดเจนตรงไปตรงมา ไม่วกวน และถามโดยการพูดไม่ซ้ำไม่เร็วมาก หากเห็นว่าผู้ให้ปากคำไม่เข้าใจก็ให้ถามคำถามอีกครั้ง เมื่อผู้ให้ปากคำตอบคำถามจบ หากเป็นการตอบที่ยาว หรือวกวน ก็ให้อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้ถาม หรือประธานอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้สรุปคำตอบให้ผู้ให้การรับรองว่าใช่ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้ทำหน้าที่เลขานุการจึงจะทำการบันทึกคำตอบลงในบันทึก ดำเนินการถามตอบและบันทึกเช่นนี้จนจบการสอบปากคำ แล้วจึงอ่านข้อความที่บันทึกทั้งหมดให้ผู้ให้การฟัง หากมีการแก้ไขก็ให้ขีดฆ่าข้อความเดิมแล้วเขียนข้อความใหม่ลงในที่ว่าง แล้วให้ผู้ให้ปากคำลงลายมือชื่อในบันทึกทุกหน้า และตรงที่มีการแก้ไข

2. การพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเสนอเป็นความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหาถูกต้องครบถ้วนตามประเด็น
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ควรดำเนินการดังนี้

2.1 ก่อนการประชุมพิจารณาวินิจฉัย อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทุกคนควร
ทำการศึกษาข้อเท็จจริงทั้งหมดที่ได้รวบรวมไว้ เพื่อจะได้รู้ข้อมูลครบถ้วนตรงกันก่อนการประชุม
พิจารณาวินิจฉัย

2. ในการประชุมพิจารณาวินิจฉัย ให้ฝ่ายเลขานุการนำเสนอสรุปข้อเท็จจริง ประเด็น
ที่จะพิจารณาวินิจฉัย และความเห็นในแต่ละประเด็น เรียงตามลำดับประเด็น โดยประธานอนุกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ จะสอบถามความเห็นเป็นมติของที่ประชุม ให้ดำเนินการไปตามลำดับแต่ละประเด็นจน
ครบถ้วน แล้วให้ฝ่ายเลขานุการทำการบันทึกผลการพิจารณาวินิจฉัย และอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ทุกคนลงลายมือชื่อ

2.3 หากมีประเด็นข้อกฎหมายที่จะต้องอ้างอิงคำพิพากษาศาลฎีกา ก็ให้อนุกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นนิติกรจากกองนิติการรับผิดชอบไปดำเนินการสืบค้นเพื่อนำมาประกอบความเห็นที่
จะนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อไป