ผนวก ค

ตัวอย่างปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้บทบัญญัติ
ของกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75

กรณีที่ 1 บริษัท กระเบื้องใยหินโอฟาร จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา[1]

ในช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2541 บริษัท กระเบื้องใยหินโอฟาร จำกัด ได้มีการสั่งหยุดงานบางแผนกเป็นบางวัน โดยไม่จ่ายค่าจ้างคนงาน กล่าวคือ

เดือนกรกฎาคม สั่งหยุดงานหนึ่งแผนกในวันศุกร์ - เสาร์

วันที่ 10 - 15 สิงหาคม 2541 สั่งหยุดงานแผนกผลิตทั้งหมด

วันที่ 7 - 12 กันยายน 2541 สั่งหยุดงานทุกแผนกการผลิต

พนักงานกลุ่มหนึ่งไม่เห็นด้วยกับคำสั่งหยุดงานในวันที่ 7 - 12 กันยายน จึงได้รวมตัวยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทในวันที่ 7 กันยายน 2541 ซึ่งต่อมาได้ตกลงกันได้ในวันที่ 14 กันยายน 2541 บริษัทตกลงจะไม่มีนโยบายให้ลูกจ้างหยุดงานและไม่มีนโยบายลดพนักงาน แต่หากบริษัทมีความจำเป็นต้องให้พนักงานหยุดงาน บริษัทฯ จะปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับการหยุดงานตั้งแต่วันที่ 7 - 12 กันยายน 2541 ทางบริษัทฯ ได้ออกประกาศยกเลิกคำสั่งดังกล่าว โดยให้พนักงานมาทำงานตามปกติ เนื่องจากบริษัทได้คำนึงถึงความเดือดร้อนของพนักงาน

ต่อมา กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ได้ออกประกาศอ้างว่า ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ยอดการจำหน่ายสินค้าตกลงมาก สต็อกมีมากจนไม่มีความจำเป็นต้องผลิตเพิ่มขึ้นอีก ทางบริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยได้สั่งหยุดการผลิตทั้งหมด 3 ช่วง คือ

1. วันจันทร์ที่ 5 ถึงวันเสาร์ที่ 17 ตุลาคม 2541 รวม 12 วันทำการ
2. วันจันทร์ที่ 26 ตุลาคม ถึงวันเสาร์ที่ 7พฤศจิกายน 2541 รวม 12 วันทำการ
3. วันศุกร์ที่ 13 พฤศจิกายน ถึงวันเสาร์ที่ 28 พฤศจิกายน 2541 รวม 15 วันทำการ แผนกที่ต้องหยุดงาน *ยกเว้น* คลังสินค้า บุคคล บัญชี และยาม

รวมการสั่งหยุดงาน 3 ช่วงดังกล่าว ลูกจ้างต้องรับค่าจ้างเพียงครึ่งหนึ่งเกือบ 40 วันในเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2541

นอกจากคำสั่งหยุดงานจ่ายค่าแรงครึ่งหนึ่งแก่คนงานส่วนใหญ่ดังกล่าวแล้ว ทางบริษัทยังได้มีประกาศปรับอัตราค่ากระแสไฟฟ้าจากยูนิตละ 2.50 บาท เป็นยูนิตละ 6 บาท และเก็บค่าน้ำบาดาลหอพักคนงานห้องละ 100 บาท (ซึ่งแต่เดิมไม่เคยเก็บ) บริษัทอ้างเหตุผลว่าการไฟฟ้า

---

[1] บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “ความพ่ายแพ้รายแรกของคดีมาตรา 75,” วารสารแรงงานปริทัศน์, น. 26-27, ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2543)

นครหลวงได้ปรับค่ากระแสไฟฟ้าหลายครั้ง และกองควบคุมน้ำบาดาล กระทรวงอุตสาหกรรมได้ปรับอัตราค่าน้ำบาดาลขึ้นมา ทำให้บริษัทรับภาระต่อไปไม่ไหว

การเรียกร้องของสหภาพแรงงานกระเบื้องบางปะอิน

การเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้าง ในต้นเดือนกันยายน 2541 ทำให้สามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานได้สำเร็จ ในปลายเดือนกันยายน โดยนายจ้างไม่ยอมให้ใช้ชื่อบริษัทกระเบื้องใยหินโอฟาร เป็นชื่อของสหภาพแรงงาน

ผลการต่อรองดังกล่าว ทำให้นายจ้างยอมจ่ายค่าจ้างย้อนหลังให้แก่ลูกจ้างที่ต้องหยุดงานในวันที่ 10 - 15 สิงหาคมที่ผ่านมา ในขณะที่มีประกาศลงวันที่ 5 กันยายน 2541 ยกเลิกคำสั่งหยุดงานวันที่ 7 - 12 กันยายน 2541 และให้เข้าทำงานตามปกติ แต่ในขณะนั้นมีพนักงานบางส่วนได้กลับบ้านไปแล้ว ไม่มีโอกาสได้รับทราบคำสั่งเปลี่ยนแปลงภายหลัง ทำให้พนักงานที่ไม่ได้ทำงานสัปดาห์นั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าแรง โดยบริษัทฯ ถือว่าเป็นการลากิจส่วนตัวไป

สหภาพแรงงานกระเบื้องบางปะอินได้ทำหนังสือเรื่องการใช้มาตรา 75 ของนายจ้างถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2541 เพราะเห็นว่าการให้พนักงานหยุดงานตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม - 7 พฤศจิกายน 2541 โดยบริษัทอ้างประสบกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่เป็นธรรมกับพนักงาน และบริษัทฯ ได้เคยประกาศเช่นนี้มาแล้ว 3 ครั้ง พนักงานได้รับความเดือดร้อนมากพอแล้ว บริษัทฯ ยังได้ประกาศขึ้นค่าน้ำ - ค่าไฟฟ้าในหอพักคนงานอีก เป็นการซ้ำเติมพนักงานทางด้านความเป็นอยู่และจิตใจ สหภาพฯ เห็นว่าบริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนและเจตนารมณ์ของกฎหมายมาตรา 75 ขอให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อไป

ประธานสหภาพแรงงานเปิดเผยว่า บริษัทฯ ได้มีการขนย้ายกระเบื้องจากสาขาอื่นมาที่บางปะอิน โดยสร้างภาพว่า กระเบื้องของบางปะอินยังเต็มสต็อกอยู่ และยังได้ขนย้ายวัตถุดิบในบริษัทออกไปผลิตที่อื่น ซึ่งบริษัทกระเบื้องใยหินโอฟารมีหลายสาขาในหลายจังหวัด โดยทุกสาขาทำการผลิตปกติ แต่มาหยุดการผลิตชั่วคราวที่บางปะอินเพียงแห่งเดียว คลังสินค้าก็มีการจำหน่ายกระเบื้องออกทุกวัน คิดว่าทางนายจ้างต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง เนื่องจากได้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาต่อรอง

อย่างไรก็ตาม นายจ้างได้ใช้วิธีปิดกิจการโรงงานกระเบื้องฯ ที่ จ.อยุธยา เมื่อสิ้นปี 2541 และจ่ายค่าชดเชยเพียง 75% ตามกฎหมาย

<u>กรณีที่ 2 บริษัท อี.ที.เอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ</u>[2]

กรรมการผู้จัดการได้ออกประกาศลงวันที่ 25 สิงหาคม 2541 เรื่อง สถานการณ์แรงงานของบริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวว่า "ในขณะนี้ อีทีเอกำลังประสบกับวิกฤตการณ์การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ อย่างหนัก ในตลาดหลักที่ฮ่องกง และประเทศต่างๆ ในยุโรป เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยลงเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่องของประเทศต่างๆ ในเอเชีย อีกประการหนึ่ง ประเทศญี่ปุ่นผู้ผลิตนาฬิกาที่เป็นคู่แข่งขันทางการค้าของบริษัทฯ ยอมตัดราคาเพื่อแข่งขันกับบริษัทฯ โดยยอมขายขาดทุน พฤติกรรมเช่นนี้ บริษัทฯ พิจารณาแล้วว่าจะไม่ขายตามแบบญี่ปุ่น

ด้วยเหตุที่ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นคู่แข่งทางการค้าของบริษัท และขายสินค้าทำให้บริษัทได้รับผลกระทบอย่างหนักทางด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ดังนั้น อีทีเอ สำนักงานใหญ่จึงได้พิจารณาถึงความจำเป็นในเรื่องของการลดกำลังการผลิตลง"

มาตรการที่บริษัทนำมาใช้ในการลดกำลังการผลิตที่เป็นส่วนเกิน สรุปได้ดังนี้

1. ให้พนักงานทุกคนที่มีวันพักร้อนเหลืออยู่ จะต้องใช้สิทธิลาพักร้อนให้หมดจนถึงสิ้นเดือนธันวาคม 2541

2. ลดกำลังการผลิตบางแผนก แผนกละ 1 กะ รวมทั้งหมด 268 คน ในระหว่างเดือนกันยายน 2541 ถึง เดือนมกราคม 2542

3. พนักงานส่วนเกินจำนวน 268 คน จะถูกโอนย้ายไปเข้ารับการอบรมที่แผนกอบรม หากพนักงานกลุ่มนี้ไม่สามารถโอนไปทำงานยังแผนกอื่นได้ หรือหากว่าแผนกำลังการผลิตของแผนกไม่เพิ่มขึ้น ทางบริษัทฯ จะให้พนักงานกลุ่มนี้หยุดงานได้รับค่าจ้างร้อยละ 70 ของเงินเดือน

4. พนักงานที่มิใช่แรงงานส่วนเกิน ยังคงทำงานต่อไปตามแผนกการผลิต บางแผนกจะมีการลดชั่วโมงการทำงาน และดำเนินการวนกะทำงานของพนักงาน เพื่อให้เวลาที่มีงานเข้ามาและเวลาที่งานไม่มี มีความสมดุลกันในทุกกะ พนักงานที่วนกะในช่วงที่งานไม่มีเข้ามา จะได้รับค่าจ้างร้อยละ 70 ของเงินเดือน

ต่อมา บริษัทได้ออกประกาศลงวันที่ 10 ตุลาคม 2541 แจ้งว่า สถานการณ์ตลาดในแถบเอเชียยังคงทรุดลงเรื่อย ๆ และบริษัทญี่ปุ่นซึ่งเป็นคู่แข่งสำคัญได้ทวีการแข่งขันรุนแรงขึ้น เพื่อแย่งส่วนแบ่งตลาดโดยการตัดราคา เมื่อเงินเยนเปลี่ยนแปลงในระดับที่ญี่ปุ่นพอใจ ส่งผลกระทบต่อราคาขายของบริษัทเป็นอย่างมาก บริษัทต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อลดต้นทุนการผลิต บริษัทอาจไม่สามารถหลีกเลี่ยงมาตรการต่างๆ ที่ไม่พึงประสงค์ *แม้แต่การเลิกจ้างพนักงานในอนาคตอันใกล้นี้* ฝ่ายบริษัทได้ตัดสินใจใช้มาตรการที่จะมีผลตั้งแต่ 16 ตุลาคม 2541 เป็นต้นไป ดังนี้ คือ

---

[2] *เพิ่งอ้าง*, น. 27 - 29.

1. แผนกที่ใช้กำลังการผลิตน้อยอยู่แล้ว จะไม่มีการเปลี่ยนกะแต่อย่างใด พนักงานที่ล้นงานจะต้องถูกโอนไปที่แผนกเทรนนิ่งเซ็นเตอร์ (TC) โดยทันที

2. พนักงานทุกคนที่โอนไปแผนกเทรนนิ่งเซ็นเตอร์ จะต้องใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หมดไป เมื่อใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีหมดแล้ว จะได้รับเงินเดือน 50% ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน หมวด 5 มาตรา 75 (เดิมจ่าย 70%)

3. พนักงานทุกคนจะได้รับโบนัสประจำปี ในวันที่ 15 ตุลาคม 2541 บริษัทจ่ายโบนัสให้ก่อน โดยไม่นำวันลาป่วยและลากิจมาหักออก เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาจำนวนวันลานั้นจะนำมาหักออกจากเงินเดือนในการจ่ายเงินเดือนงวดสิ้นเดือนพฤศจิกายน 2541

<u>การเรียกร้องของสหภาพแรงงาน อี.ที.เอ</u>

วันที่ 12 ตุลาคม 2541 สหภาพแรงงานได้ทำหนังสือร้องเรียนหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เรื่อง บริษัทได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน โดยในวันที่ 27 สิงหาคม 2541 สั่งให้ลูกจ้างหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ 70% ของเงินเดือน และได้มีการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่งในวันที่ 16 ตุลาคม 2541 นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ 50% ของเงินเดือน ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนอย่างหนัก ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างระดับล่างด้วย เนื่องจากนายจ้างมิได้ลดค่าจ้างของผู้บริหารแต่อย่างใด แสดงถึงเจตนาของนายจ้างที่จะหลีกเลี่ยงในการจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานในการลาออก เพราะทนรับอัตราค่าจ้างอันน้อยนิดไม่ไหว

ข้อเสนอของสหภาพแรงงานทั้งหมด มีดังนี้

1. ขอให้ทางบริษัทหักเงินเดือนพนักงานที่ถูกหยุดงานตามมาตรฐานเงินเดือน โดยมีแนวทางดังนี้ พนักงานที่มีเงินเดือน 10,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป หัก 45% และพนักงานที่มีเงินเดือน 8,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป หัก 35% และพนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาทต่อเดือนลงมาหัก 25%

2. ขอให้พนักงานที่ถูกพักงานมารายงานตัว เฉพาะวันที่ 15 และ 30 เท่านั้น โดยมิต้องมาทุกวันจันทร์ และ 15, 30 ของเดือน

3. เสนอให้ลดค่าจ้างของค่าจ้างทุกคน คือ ตั้งแต่ระดับผู้จัดการลงมาถึงระดับพนักงาน คือให้ลดเงินระดับผู้จัดการลงมาก่อน ถ้ายังไม่พอ ก็มาลดเงินเดือนไล่ลงมาตามระดับ

ต่อมา สหภาพแรงงานเสนอให้หักเงินค่าจ้างของพนักงานที่หยุดงานทั้งหมดจาก 50% เป็น 35% ของค่าจ้าง

ผลการเจรจาในเดือนพฤศจิกายน 2541 ผู้แทนบริษัทยังยืนยันเหมือนเดิม กล่าวคือ คงการจ่ายค่าจ้าง 50% ต่อไป และการรายงานตัวของพนักงานที่หยุดงาน ยังคงไว้เหมือนเดิม โดยจะพิจารณาทบทวนมาตรการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมอีกครั้งในต้นปี 2542

การเจรจาต่อรองระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน อี.ที.เอ. เมื่อต้นปี 2542 นำไปสู่การจัดทำข้อตกลงสภาพการจ้าง กำหนดให้การสั่งหยุดงานกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ของนายจ้างต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานก่อน ในเรื่องของอัตราเปอร์เซ็นต์ค่าจ้าง และระยะเวลาการหยุดงาน โดยข้อตกลงฯ ดังกล่าวมีระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2542 - 31 มีนาคม 2544 ผลการปรึกษาหารือที่ผ่านมา ฝ่ายสหภาพแรงงานได้แสดงข้อมูลการดำเนินงานของบริษัทหลายอย่าง ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินเกินกว่า 50% ของค่าจ้างในระหว่างหยุดงานมาตลอด กล่าวคือ

เดือนสิงหาคม - กันยายน 2542 ได้รับ 75% ของค่าจ้าง

ตุลาคม 2542 ได้รับ 70% ของค่าจ้าง

พฤศจิกายน 2542 ได้รับ 80% ของค่าจ้าง