



# คณะกรรมการลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กสร. 10/2557

สำนักแรงงานสัมพันธ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน



# คณะกรรมการลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กสร. 10/2557

สำนักแรงงานสัมพันธ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

**ชื่อหนังสือ**

**คณะกรรมการลูกจ้าง**

**ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**

**ผู้จัดทำ**

**สำนักแรงงานสัมพันธ์**

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

**กระทรวงแรงงาน**

**คณะทำงานผู้จัดพิมพ์ ครั้งที่ 3**

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| 1. นายอิทธิพล แผ่นเงิน         | ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์            |
| 2. นายอิทธิพร เหล่าวานิช       | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์       |
| 3. นายอุดม หฤษฏ์วงศ์           | ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ |
| 4. ว่าที่พันตรียุทธการ โกษากุล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาแรงงานสัมพันธ์    |
| 5. นายธนภณ สุรินทร์            | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ             |
| 6. นางสาวณอมสิน อินทสาร        | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ                  |
| 7. นางอรอุมา กุลวานิชไชยนันท์  | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ                  |
| 8. นางสาววิไลวัลย์ แอบแฝง      | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ                  |
| 9. นางสาวนียดา ไตรรัตน์        | นักวิชาการแรงงาน                          |

**จำนวน**

**2,000 เล่ม (มิถุนายน 2557)**

**พิมพ์ที่**

**เอ-เตอร์ จำกัด**

## คำนำ

ระบบการร่วมปรึกษาหารือ (Joint consultation System) เป็นมาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งในระบบทวิภาคี ซึ่งหากในสถานประกอบการมีการบริหารและมีส่วนร่วมแบบใช้ระบบการปรึกษาหารือร่วม โดยนายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสปรึกษาหารือร่วมกันในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในสถานประกอบการ ก็จะเป็นแนวทาง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (Productivity) และเพิ่มผลผลิตในกิจการ ทำให้เกิดความก้าวหน้าและยังความอยู่รอดของสถานประกอบการนั้น

คณะกรรมการลูกจ้างเป็นรูปแบบหนึ่งของการปรึกษาหารือร่วมในระบบทวิภาคี ซึ่งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของฝ่ายนายจ้าง เพื่อประชุมร่วมปรึกษาหารือในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาคัดแย้งในสถานประกอบการรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานและผลตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ อันจะเป็นผลสะท้อนไปสู่การเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ รูปแบบของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวชี้ (Indicator) ให้ฝ่ายจัดการได้ทราบท่าทีและทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสถานประกอบการและนายจ้างรวมทั้งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เรียน

รู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักขั้นตอนวิธีแก้ปัญหาร่วมกันและเป็นการปลูกฝังวิธีการทำงานแบบประชาธิปไตย ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่ประสงค์จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้าง และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ความรู้เรื่อง “คณะกรรมการลูกจ้าง” ขึ้นเพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไป ได้ทราบถึงแนวทางและวิธีปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสถานประกอบการ ตลอดจนความสงบสุขในสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจโดยรวมต่อไป

**สำนักแรงงานสัมพันธ์**  
**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 ความหมาย และประโยชน์ของคณะกรรมการลูกจ้าง</b>	<b>1</b>
• ความหมาย	1
• ประโยชน์ของคณะกรรมการลูกจ้าง	4
<b>บทที่ 2 โครงสร้างและจำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง</b>	<b>7</b>
• โครงสร้างคณะกรรมการลูกจ้าง	7
• จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง	18
• การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง	22
• ข้อกำหนดให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ	26
<b>บทที่ 3 กฎหมายและประกาศกรมแรงงาน</b>	<b>30</b>
• พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง	30
• ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง	36

<b>บทที่ 4 การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง</b>	<b>43</b>
• แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง	43
• หลักการบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้าง	46
• ขอบเขตการดำเนินงานที่กฎหมายรับรอง	46
• ขอบเขตการดำเนินงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	51
• ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการลูกจ้าง	52
• บทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างต่อนายจ้าง	55
<b>บทที่ 5 หน้าที่ บทบาท และสิทธิของนายจ้าง</b>	<b>56</b>
<b>ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง</b>	
• หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง	56
• หน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายของนายจ้าง ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	57
• บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	59
• สิทธิของนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	60
• ฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างจะร่วมมือกัน ในการพัฒนาสถานประกอบกิจการได้อย่างไรบ้าง	62

<b>คำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>63</b>
<b>ภาคผนวก</b>	
• แผนภาพการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง	74
• แบบหนังสือแจ้งให้ประกาศการเลือกตั้ง กรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 17)	76
• แบบประกาศเรื่องการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 18)	78
• แบบใบสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 19)	80
• แบบหนังสือแจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 20)	81
• แบบตัวอย่างรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง	83
• แบบตัวอย่างบัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง	84
• แบบตัวอย่างหนังสือแจ้งการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง	85
• แบบตัวอย่างหนังสือแจ้งการลาออกของกรรมการลูกจ้าง	87
• แบบตัวอย่างหนังสือแจ้งการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทน	88
<b>คณะผู้จัดทำ</b>	<b>90</b>



# บทที่ 1

## ความหมายและประโยชน์ของ คณะกรรมการลูกจ้าง

### ความหมาย

คณะกรรมการลูกจ้างที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น เป็นองค์กรของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ หรือได้รับการแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี ให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นคณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นเสมือนสื่อกลาง (MEANS) ในอันที่จะพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น แม้ว่าคณะกรรมการลูกจ้าง จะไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานก็ตาม แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 ก็ได้บัญญัติรับรองถึงสิทธิและหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างและสิทธิหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อคณะกรรมการลูกจ้างไว้

**คณะกรรมการลูกจ้าง (EMPLOYEES COMMITTEE)** เป็นรูปแบบการร่วมปรึกษาหารือ (JOINT CONSULTATION SYSTEM) รูปแบบหนึ่งของระบบทวิภาคี (BIPARTITE SYSTEM) ด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง
2. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสื่อข้อความที่ดีต่อกันทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
4. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน
5. เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย
6. เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการและเสนอแนะแนวทางแก้ไข
7. เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยความสมัครใจของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ที่จำเป็นไว้ให้นายจ้างและลูกจ้าง

ได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างของทั้งสองฝ่าย เช่น กำหนดว่าลูกจ้างอาจจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ต้องมีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 50 คน และถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีสหภาพแรงงานก็ต้องพิจารณาจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานด้วยว่ามีจำนวนเท่าใดถ้าสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานก็มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้เกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด 1 คน และถ้าสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานก็จะมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะทันที ตัวอย่างเช่น

บริษัท ก. มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 110 คน และไม่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างอาจจะจัดตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกตั้ง

บริษัท ข. มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 450 คน และมีสหภาพแรงงานอาจจะจัดตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ 11 คน แต่ต้องพิจารณาจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย ถ้าบริษัท ข. มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินกว่า 90 คน กรณีนี้สหภาพแรงงานอาจจะแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ 6 คน ส่วนที่เหลืออีก 5 คน จะต้องมาจากการเลือกตั้ง แต่ถ้าบริษัท ข. มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินกว่า 225 คน กรณีนี้สหภาพแรงงานอาจจะแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะคือ 11 คน

นอกจากนี้ นายจ้างอาจแจ้งโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประνομ ข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นได้ หากสงสัยว่าสหภาพแรงงานที่ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างนั้นจะมีสมาชิกครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่

## **ประโยชน์ของคณะกรรมการลูกจ้าง**

### **1. มุ่งส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน**

การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมเกิดขึ้นจากการที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยลูกจ้างคัดเลือกตัวแทนเข้าไปประชุมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ ในรูปของคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง เป็นการส่งเสริมและพัฒนาแนวความคิดของระบอบประชาธิปไตยในวงการอุตสาหกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง

### **2. เป็นกลไกของระบบการบริหารโดยมีส่วนร่วม**

นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของรัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมระบบการบริหารโดยลูกจ้างมีส่วนร่วม เนื่องจากการบริหารโดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายแต่เพียงฝ่ายเดียว บางครั้งอาจมีข้อผิดพลาดขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

ก็โดยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีตัวแทน คือ คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการและอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้างให้คงอยู่อย่างราบรื่น

### **3. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง**

การที่สถานประกอบกิจการให้การยอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยที่ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา จะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงานสูงขึ้น

เมื่อใดที่ลูกจ้างรู้สึกว่าตนเองเป็นหุ้นส่วนที่ได้รับการยอมรับของสถานประกอบกิจการที่ตนทำงานอยู่ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้รับการรับฟังและบางครั้งฝ่ายจัดการได้นำไปปฏิบัติ และหากไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอของลูกจ้างได้ก็จะแจ้งเหตุผลให้ทราบโดยกระจ่าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความผูกพันต่อสถานประกอบกิจการนั้น ๆ อันจะส่งผลสะท้อนให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดผลก้าวหน้า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างดีทำให้ลูกจ้างไม่รู้สึกคับข้องใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

#### 4. เป็นมาตรการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตได้อีกทางหนึ่งของสถานประกอบกิจการ

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจะทำให้ทั้งสองฝ่ายมีโอกาสหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือด้วยความบริสุทธิ์ใจและความจริงใจต่อกัน จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ และยังเป็น การช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งก่อให้เกิดความสงบสุขในวงการแรงงานทำให้ลูกจ้างมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลัง และมีประสิทธิภาพทำให้สถานประกอบกิจการได้รับผลตอบแทนในด้านการเพิ่มผลผลิต ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องละเอียดอ่อนมีลักษณะเฉพาะตัว ความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่เกิดขึ้นจากเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ถ้าเก็บสะสมไว้มิได้มีการแก้ไขอย่างทันท่วงทีในไม่ช้าก็อาจจะถึงขั้นแตกหักจนไม่สามารถทำงานด้วยกันต่อไปได้ เมื่อถึงขั้นนี้ผู้ที่สูญเสียประโยชน์ก็คือนายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง การที่จะหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน คณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นจุดเริ่มต้นอีกทางหนึ่งในหลาย ๆ ทางที่จะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบของความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและเป็นระบบตามแนวความคิดของระบบทวิภาคี (Bipartite System)

## บทที่ 2

# โครงสร้างและจำนวน คณะกรรมการลูกจ้าง

## โครงสร้างคณะกรรมการลูกจ้าง

โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้าง อาจจำแนกออกได้ตามลักษณะของการจัดตั้งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง
2. คณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งและมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง
3. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด

### 1. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปและไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานลูกจ้างอาจ

จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยวิธีการดำเนินการเลือกตั้งในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการนั้นมีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้งและมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ดังนั้น โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้างในลักษณะนี้ อาจประกอบด้วยลูกจ้างที่มีและไม่มีอำนาจบังคับบัญชา คละกันอยู่ในกรรมการชุดเดียวกัน

### **การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง มีวิธีการโดยลำดับ ดังนี้**

(1) ให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างลงลายมือชื่อร่วมกันไม่น้อยกว่า 10 คน แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ ว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งนี้ให้แจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 15 วัน

(2) ให้ลูกจ้างซึ่งร่วมกันลงลายมือชื่อใน (1) แต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างจำนวน 5 คน เพื่อเป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

(3) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตลอดจนระยะเวลาการรับสมัครและแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบโดยเร็ว (แจ้งตามแบบ ร.ส. 17)



(4) เมื่อนายจ้างได้รับแจ้ง ให้นายจ้างประกาศการเลือกตั้งกรรมการ ลูกจ้างโดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่ง เป็นเวลาอย่างน้อยสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง (ประกาศตามแบบ ร.ส. 18)

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตาม (3) ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้นายจ้างดำเนินการตาม (4)

(5) ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดแบ่งเป็นแผนกหรือแบ่งเป็นหน่วยงาน ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเห็นสมควรและลูกจ้างส่วนมากเห็นชอบด้วย จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแยกตามแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อให้ครบจำนวนกรรมการลูกจ้างตามที่กำหนด ก็ย่อมจะกระทำได้

(6) ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เว้นแต่กรรมการเลือกตั้งซึ่งจะมีสิทธิเฉพาะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้น

(7) ให้ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างยื่นใบสมัครรับเลือกตั้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุไว้ในประกาศใบสมัครรับเลือกตั้งให้มีข้อความตามแบบ ร.ส. 19 หรือมีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

1. ชื่อและชื่อสกุล

2. อายุ

3. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานประกอบการดังกล่าว ตลอดจนระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการแห่งนั้น

4. ลายมือชื่อ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้รับใบสมัครให้กำหนด หมายเลขประจำตัวผู้สมัครเรียงตามลำดับใบสมัคร ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัคร ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง กำหนดหมายเลขโดยวิธีจับฉลาก

(8) ให้นายจ้างจัดแพ่งหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบการไม่น้อยกว่าสองแห่งผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้หมายเลขประจำตัวแล้ว มีสิทธิดำเนินการหาเสียง ปิดประกาศ ฎ แพ่งหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือโดยการประชุมลูกจ้างผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง จะปิดประกาศ ฎ ที่อื่นนอกจากแพ่งหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้หรือประชุมลูกจ้างหรือกระจายเสียงในระหว่างเวลาทำงานได้ ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาต

(9) ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งชุดหนึ่งก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าว อีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจดูรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ลูกจ้างใดไม่มีรายชื่อ หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าว ไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็วและปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

(10) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเตรียมการเลือกตั้ง โดยการ จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

1. บัตรเลือกตั้งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
2. ที่บลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
3. เครื่องเขียน

4. กระดานดำหรือกระดานหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง ทั้งนี้ ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดในขณะนับคะแนนเสียง

ให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดหาอุปกรณ์ ดังกล่าวในวรรคหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งร้องขอ

(11) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดระยะเวลาการลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกันในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกันหรือทำงานต่างสถานที่กัน และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งได้ ให้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกัน หรือในระยะเวลาอื่นที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน

ในวันเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ที่ทำการเลือกตั้ง

(12) การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงลับในบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไปแจ้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งในวันเลือกตั้ง แล้วให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตรวจบัญชีรายชื่อและจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อว่าบุคคลดังกล่าวมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรลงคะแนนเสียงให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวหนึ่งชุด

(13) ก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลอื่นที่อยู่ในบริเวณสถานที่เลือกตั้งเพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใด ๆ ในหีบบัตรเลือกตั้ง แล้วพินึกหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลที่อยู่ ณ ที่นั้น และหากกระทำได้ให้บุคคลดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งลงลายมือชื่อในบันทึกแจ้งการเปิดและปิดหีบบัตรดังกล่าวด้วย

(14) ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งได้รับบัตรเลือกตั้งลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยวิธีการกากบาทหรือทำเครื่องหมายที่แสดงว่าได้เลือกผู้ที่มีหมายเลขประจำตัวดังกล่าวเป็นกรรมการลูกจ้างผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจะลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้างซึ่งกำหนดไว้ไม่ได้

ในกรณีที่มีการลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้างให้ถือว่าบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวเป็นบัตรเสียและไม่ให้นับคะแนนเสียงในบัตรนั้น

เมื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงแล้วให้นำบัตรเลือกตั้งมอบให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหย่อนบัตรเลือกตั้งลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(15) เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศด้วยวาจาว่า พันกำหนดการลงคะแนนเสียงแล้วและจะดำเนินการนับคะแนนเสียงต่อไป

ในการนับคะแนนเสียง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรและเริ่มนับคะแนนเสียงโดยการเปิดบัตรเลือกตั้งคราวละหนึ่งบัตร แสดงให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นทั่วกันแล้วชานคะแนนเสียง เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่บันทึกคะแนนเสียงให้ลงคะแนนเสียงไว้ และให้ดำเนินการเช่นเดียวกันนี้จนกว่าบัตรเลือกตั้งในหีบบัตรเลือกตั้งหมด

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งรวมคะแนนเสียงที่ได้รับเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคนโดยเรียงลำดับผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุด จนครบจำนวนที่กำหนดไว้เป็นกรรมการลูกจ้าง

(16) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ทราบโดยไม่ชักช้าว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง (หรือแจ้งตามแบบ ร.ส. 20)

อนึ่ง สถานประกอบกิจการหรือลูกจ้างที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างและไม่เข้าใจในวิธีการดำเนินการเลือกตั้ง ก็อาจจะขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไปให้คำปรึกษาแนะนำหรือช่วยเหลือในการเลือกตั้งโดยขอคำแนะนำได้ที่ กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายเลขโทรศัพท์ 0-2246-2118, 0-2643-4470, กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ หรือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่

## **2. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่ง และมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง**

เกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบกิจการนั้นมีสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการนั้น สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้มีจำนวนเกินกว่ากรรมการลูกจ้างอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีกหนึ่งคน ตัวอย่างเช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 200 คน แต่ไม่เกิน 400 คน จะมีกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน ในกรณีเช่นนี้ หากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด

(1) สหภาพแรงงานอาจใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ 5 คน และกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งจะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(2) กรรมการลูกจ้างที่เหลืออีก 4 คน ต้องมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งในส่วนนี้สมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้ง แต่มีสิทธิเพียงลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้น ลักษณะเช่นนี้คณะกรรมการลูกจ้างจึงประกอบด้วยสมาชิกของสหภาพแรงงาน และลูกจ้างอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

การร้องขอกับนายจ้างให้ประกาศการเลือกตั้งส่วนที่เหลือให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะในประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 โดยอนุโลมกล่าวคือการร้องขอนั้นต้องกระทำในนามลูกจ้างไม่ใช่สหภาพแรงงาน

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการนั้นมีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งสหภาพฯ สหภาพแรงงานทุกสหภาพฯ จะตกลงร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยแบ่งจำนวนกรรมการลูกจ้าง ตามสัดส่วนสมาชิกของแต่ละสหภาพแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ ส่วนจะต้องดำเนินการเลือกตั้งตามประกาศกรมแรงงานหรือไม่ นั้น มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. ถ้ามีสหภาพแรงงานเพียงหนึ่งสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเกินหนึ่งในห้า สหภาพแรงงานแห่งนั้นเท่านั้นมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง และกรรมการอีกส่วนหนึ่งต้องมาจากการเลือกตั้ง

2. ถ้ามีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งแห่งมีจำนวนสมาชิก เกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และสหภาพแรงงานหนึ่งได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแล้ว สหภาพแรงงานอื่นจะใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างเช่นกัน และได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ลักษณะเช่นนี้เกิดการแย่งใช้สิทธิจึงต้องจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โดยจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45 วรรคสาม ซึ่งให้นำบทบัญญัติมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาบังคับใช้โดยอนุโลม

3. กรณีสหภาพแรงงานเพียงแห่งเดียวมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือกรณีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งแห่งมีจำนวนสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และสหภาพใดสหภาพหนึ่งได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างบางส่วนโดยไม่มีสหภาพแรงงานอื่นหรือผู้ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นก็เป็นผู้ใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 วรรคสอง โดยไม่ต้องจัดให้มีการลงคะแนนเสียง



เลือกตั้งหรือจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างส่วนที่ขาดอยู่แล้วแต่กรณี  
ทั้งนี้ตามมาตรา 45 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. 2518

### **3. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด**

สถานประกอบกิจการใดที่มีสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานนั้นมี  
จำนวนสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานอาจใช้สิทธิแต่งตั้ง  
กรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะและกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานใช้สิทธิ  
แต่งตั้ง อาจจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้ สหภาพแรงงานจะ  
แต่งตั้งลูกจ้างอื่นที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ได้ การที่  
สหภาพแรงงานจะใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะดังกล่าวข้างต้น ถ้า  
นายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องสงสัยว่าจำนวนสมาชิกจะมีครบตาม  
ที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ก็ให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประνομข้อพิพาท  
แรงงานเพื่อให้ทำการตรวจรับรองจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไป  
(มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

วิธีการดำเนินการแต่งตั้งนั้นให้สหภาพแรงงานทำหนังสือแต่งตั้ง  
กรรมการลูกจ้างขึ้นตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด แจ้งต่อนายจ้างและ  
พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานประจำท้องที่เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

## จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง

ในสถานประกอบกิจการที่เป็นของนายจ้างคนเดียวกัน จัดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเดียวและมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้หนึ่งคณะทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น และหากสถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานสำนักงานย่อยหรือสาขาในจังหวัดอื่นๆ ซึ่งผู้บริหารในหน่วยงานย่อยนั้นๆ ไม่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานย่อยในระดับหนึ่ง โดยหลักเกณฑ์แล้วสถานประกอบกิจการลักษณะนี้จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคณะเดียว โดยลูกจ้างอาจใช้วิธีเฉลี่ยจำนวนกรรมการลูกจ้างที่จะจัดตั้งในจังหวัดต่างๆ นั้นตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในจังหวัด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและในกรณีที่หน่วยงานย่อย สำนักงานย่อยหรือสาขาในจังหวัดอื่นๆ ผู้บริหารในหน่วยงานย่อยนั้น มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานย่อยในระดับหนึ่ง จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้จังหวัดละหนึ่งคณะ

การจัดตั้งอาจกระทำได้โดยวิธีการเลือกตั้งจากลูกจ้างทั่วไปและถ้ากิจการนั้นมีสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นอาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นก็ได้ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5

จำนวนลูกจ้าง ทั้งหมดใน สถานประกอบการ	จำนวนกรรมการ ลูกจ้างทั้งหมด ตามที่กฎหมาย กำหนด	สัดส่วนจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน กับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดใน สถานประกอบการ		
		เกิน 1 ใน 5		เกินกึ่งหนึ่ง
		เลือกตั้ง	สหภาพแรงงาน แต่งตั้ง	สหภาพแรงงาน แต่งตั้งทั้งหมด
50 - 100 คน	5	2	3	5
101 - 200 คน	7	3	4	7
201 - 400 คน	9	4	5	9
401 - 800 คน	11	5	6	11
801 - 1,500 คน	13	6	7	13
1,501 - 2,500 คน	15	7	8	15
2,501 - คนขึ้นไป	17 - 21	8 - 10	9 - 11	17 - 21

หากสหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่ง หรือเกินกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดมิได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแต่อย่างใด ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นสามารถเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้

## ข้อสังเกต

1. กิจการใดที่มีจำนวนลูกจ้างไม่แน่นอน ให้ถืออัตราเฉลี่ยของจำนวนลูกจ้างในระยะเวลาสามเดือนก่อนวันเลือกตั้งเป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดจำนวนกรรมการลูกจ้าง

2. คำว่าสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 45 และมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่าหน่วยงานหนึ่งของนายจ้างอันเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานนั้น มิได้หมายถึงเพียงนิติบุคคลหนึ่งหรือนายจ้างคนหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วม ในการจัดการของหน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้าง หลักสำคัญจึงอยู่ที่ระบบการจัดการในแต่ละหน่วยงานของนายจ้าง นอกจากนี้ในกรณีที่ในสถานประกอบกิจการนั้นๆ มีหน่วยงานหรือสาขาในต่างจังหวัด หากลักษณะของการบริหารงานมีการดำเนินงานโดยถือการสั่งการจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค และมีลักษณะการบริหารงานเชื่อมโยงกันไปหมด มิได้แบ่งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการตามลำพังเป็นหน่วยงานๆ แม้ว่าหน่วยงานหรือสาขาในต่างจังหวัดนั้นๆ จะได้มีการแบ่งส่วนงานออกเป็นฝ่าย หรือเป็นแผนกก็ตามถือได้ว่าหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและในต่างจังหวัดนั้นเป็นสถานประกอบกิจการเพียงสถานกิจการเดียว จึงจะมีคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคณะเดียวเท่านั้น

3. ในสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้าง 2,501 คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน 17, 19 หรือ 21 คน ก็ได้ แต่เพื่อความสะดวกในการลงคะแนนเสียงเมื่อมีการขอมติในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง และตามกฎหมายในสถานประกอบกิจการที่มีสภาพแรงงาน ซึ่งมีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด สภาพแรงงานนั้นมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างเป็นจำนวนมากกว่ากรรมการลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสภาพแรงงานหนึ่งคน กล่าวคือ ถ้าสถานประกอบกิจการมีจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด 17, 19 หรือ 21 คน สภาพแรงงานก็จะมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้เป็นจำนวน 9 , 10 และ 11 คนตามลำดับแต่หากสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด 18 หรือ 20 คน สภาพแรงงานก็จะไม่สามารถแบ่งจำนวนกรรมการลูกจ้างที่จะเลือกตั้ง และแต่งตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดไว้ได้ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจึงไม่ควรให้เป็นจำนวนเลขคู่

# การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง

(มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบวาระแล้ว (3 ปี) กรรมการลูกจ้างย่อมพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
4. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
5. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ

นั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

6. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
7. มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

## • การลาออก

การลาออกจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง กฎหมายมิได้บัญญัติว่าให้ยื่นใบลาออกต่อใครแต่เมื่อพิจารณาประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 ข้อ 17 ที่กำหนดให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ก็พอจะอนุมานมาใช้กับการลาออกของกรรมการลูกจ้างได้โดยให้กรรมการ

ลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งซึ่งประสงค์จะลาออก แจ้งการลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบด้วย

แต่ในกรณีที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างบางส่วนหรือทั้งคณะนั้น การลาออกของกรรมการลูกจ้างก็ควรที่กรรมการลูกจ้างผู้นั้นจะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อประธานสหภาพแรงงาน เพราะเมื่อสหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งบุคคลนั้นขึ้นมา การขอลาออกจึงควรแจ้งต่อประธานสหภาพแรงงาน เพื่อให้ประธานสหภาพแรงงานทราบและดำเนินการแต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทนต่อไป และควรแจ้งนายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบด้วยเช่นกัน

- **เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ**

การที่บุคคลใดจะตกเป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถนั้น ต้องปรากฏว่าบุคคลนั้นเป็นคนวิกลจริตจิตฟั่นเฟือนหรือมีข้อบกพร่องอย่างร้ายแรง ตามที่กฎหมายกำหนดและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยื่นคำร้องต่อศาล ขอให้ศาลสั่งให้เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งบุคคลนั้นจะกระทำนิติกรรมใดๆ ไม่ได้ถ้าจะกระทำต้องให้ผู้อนุบาลกระทำแทน ส่วนบุคคลเสมือนไร้ความสามารถจะกระทำนิติกรรมใดๆ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้พิทักษ์เสียก่อนกฎหมายจึงบัญญัติให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุดังกล่าว

• **ได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก**

“การได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก” อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. ความผิดที่กรรมการลูกจ้างได้รับโทษในกรณีนี้ ไม่จำเป็นต้องเป็นความผิดที่กระทำต่อนายจ้างเท่านั้น แต่อาจเป็นความผิดซึ่งได้กระทำผิดต่อบุคคลอื่นที่มีใช้นายจ้างด้วย

2. “คำพิพากษาถึงที่สุด” หมายความว่า คำพิพากษาของศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์ซึ่งไม่มีการอุทธรณ์หรือฎีกาภายในกำหนดระยะเวลา ตามที่กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดไว้ แต่ถ้าคู่ความใช้สิทธิอุทธรณ์หรือฎีกาตามคำพิพากษาของศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์นั้นคดีย่อมยังไม่ถึงที่สุด จนกว่าศาลสูงจะได้พิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีตามอุทธรณ์หรือฎีกานั้นแล้ว

3. “การได้รับโทษจำคุก” หมายถึง กรรมการลูกจ้างได้รับโทษจำคุกจริง โดยต้องชั่งอยู่ในคุกตามคำพิพากษา ดังนั้นกรณีที่มีได้มีการจำคุกจริง เช่น ศาลพิพากษาว่ากรรมการลูกจ้างมีความผิดจริงตามฟ้อง แต่มีเหตุอันควรตามที่กำหนดในมาตรา 56 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ศาลจึงเห็นสมควรรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษไว้ แล้วปล่อยตัวกรรมการลูกจ้างไปตั้งนั้นย่อมไม่อยู่ในความหมายว่ากรรมการลูกจ้างผู้นั้นได้รับโทษคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก



• ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ  
นั้นมิตให้พ้นจากตำแหน่ง

เนื่องจากกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด และ  
ได้รับเลือกจากลูกจ้างส่วนใหญ่ของสถานประกอบการนั้น ดังนั้น หาก  
ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่ากรรมการลูกจ้างไม่ได้ทำหน้าที่เพื่อลูกจ้างทั้งหมด หรือ  
ไม่มีประสิทธิภาพก็ชอบที่จะลงมติให้พ้นจากตำแหน่งได้

สำหรับปัญหาที่ว่าลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดจะสามารถลง  
มติให้กรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งเข้ามาพ้นจากตำแหน่งได้หรือไม่  
ตามบทบัญญัติของกฎหมายใช้คำว่า “กรรมการลูกจ้างย่อมพ้นจาก  
ตำแหน่งเมื่อ.....” ดังนั้น จึงต้องหมายความถึงกรรมการลูกจ้างทั้งคณะใน  
สถานประกอบการนั้น ไม่ว่าจะมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งก็ตามลูกจ้าง  
สามารถลงมติให้พ้นจากตำแหน่งได้

• ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

การที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งได้ ต้องมีผู้ร้องต่อศาล  
เสียก่อน ผู้ที่จะร้องขอต่อศาลได้ก็คือลูกจ้างหรือนายจ้างของสถานประกอบการ  
กิจการแห่งนั้น แต่โดยที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามมาตรา 48 แห่งพระราช  
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลงมติได้อยู่แล้ว การใช้สิทธิทางศาลใน  
ข้อนี้จึงน่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง และสามารถใช้สิทธิได้เมื่อปรากฏว่ากรรมการ

ลูกจ้างมีพฤติการณ์ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป อย่างไรก็ตามก็ไม่ห้ามลูกจ้างใช้สิทธิตามมาตรา 51 นี้ด้วย

• **มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ**

การที่จะให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะต้องมีเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 49 ซึ่งจะกล่าวภายหลัง

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างและให้กรรมการซึ่งตนแทน ตัวอย่างเช่น หากกรรมการลูกจ้างผู้หนึ่งดำรงตำแหน่งมาแล้วหนึ่งปีต้องพ้นจากตำแหน่งไปไม่ว่าด้วยเหตุใด และมีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจะอยู่ในตำแหน่งภายในระยะเวลาที่เหลือคือสองปีเท่านั้น

**ข้อกำหนดให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ (ม. 49 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)**

ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อปรากฏว่า

1. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้น หรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่เดิม
2. กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
3. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

4. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

**1. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่เดิม เช่น**

เดิมสถานประกอบกิจการ ก. มีลูกจ้าง 200 คน มีกรรมการลูกจ้างได้ 7 คน ถ้านายจ้างขยายการผลิตรับลูกจ้างเพิ่มอีก 120 คน รวมเป็น 320 คน ซึ่งลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นนี้เกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด (กึ่งหนึ่งของ 200 คน) จึงต้องมีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเพราะเมื่อมีลูกจ้าง 320 คน จะมีการกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน ทั้งนี้เนื่องจากถ้าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเพียง 2 คน จากจำนวนลูกจ้าง (ที่เพิ่มขึ้น) 120 คน ก็จะผิดไปจากบทบัญญัติตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในทำนองเดียวกัน ถ้าจำนวนลูกจ้างลดลงเกินกึ่งหนึ่ง เช่น ลดลง 110 คน จะเหลือลูกจ้างเพียง 90 คน (200-110) ซึ่งจะมีการกรรมการลูกจ้างได้เพียง 5 คน การที่จะคัดเลือกให้มีกรรมการลูกจ้างคนใดคนหนึ่งพ้นจากตำแหน่งให้เหลือเพียง 5 คน จะเกิดปัญหาได้จึงกำหนดให้มีการเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ

● ถ้าในสถานประกอบกิจการ ก. มีลูกจ้างทั้งหมด 200 คน และมีสหภาพแรงงาน ก. ซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้าง 70 คน เกินกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (40 คน) เดิมสหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ 4 คน อีก 3 คน ใช้วิธีเลือกตั้งเมื่อมีลูกจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 320 คน

คณะกรรมการลูกจ้างจะมีกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน (สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งได้ 5 คน อีก 4 คน ใช้วิธีเลือกตั้ง) ในกรณีที่มิจจำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นหรือลดลงดังตัวอย่างนี้ ก็ต้องจัดให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ

● ถ้าสหภาพแรงงาน ก. มีสมาชิก 120 คน เกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด 200 คน แต่เมื่อรับลูกจ้างเพิ่มเป็น 320 คน กึ่งหนึ่งเท่ากับ 160 คน หากสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่เพิ่มขึ้นเลยจะมีผลให้สหภาพแรงงาน ก. ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ คงแต่งตั้งได้เพียง 5 คน อีก 4 คน ต้องใช้วิธีเลือกตั้งเว้นแต่จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นจนมีจำนวนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด (160 คน) จึงจะมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ 9 คน

## 2. กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังที่ได้กล่าวไว้แล้วเมื่อมีกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่งและต้องมีการแต่งตั้งใหม่หรือเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ ขณะยังไม่มีกรรมการแต่งตั้งใหม่หรือเลือกตั้งใหม่หรือเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างที่เหลือจะยังไม่พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากมาตรา 48 (7) บัญญัติให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ เมื่อมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ ดังนั้น เมื่อยังไม่มีกรรมการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างที่เหลือจึงยังไม่พ้นจากตำแหน่ง

### **3. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมิมีสิทธิให้ กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง**

การที่กฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการปลดกรรมการลูกจ้างออกจากตำแหน่งได้นี้เป็นไปตามหลักการประชาธิปไตย กล่าวคือ เมื่อกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของลูกจ้าง ถ้าปรากฏว่ากรรมการลูกจ้างมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนที่ดีหรือไม่สุจริต ฯลฯ ลูกจ้างทั้งหมดมีสิทธิที่จะลงมติให้กรรมการลูกจ้างนั้นพ้นจากตำแหน่งได้ การใช้สิทธิตามอนุमतรานี้ ลูกจ้างสามารถลงมติให้กรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานพ้นจากตำแหน่งได้ด้วย ตามเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว

### **4. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง**

ในเรื่องนี้ก็เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวมาแล้วในข้อ 3 กล่าวคือ ศาลแรงงานจะออกคำสั่งนี้ได้ต้องมีผู้ร้องขอเสียก่อน ซึ่งผู้ร้องขออาจจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างก็ได้

## บทที่ 3

### กฎหมายและประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง

**พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**

**หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง**

**มาตรา 45** ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

## หมายเหตุ

**มาตรา 15** สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่อกฎฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่นายจ้างสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้วให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

**มาตรา 46** คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

- (1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน
- (2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน
- (3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน
- (4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน
- (5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน
- (6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน
- (7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน



หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่  
อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา 47** กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

**มาตรา 48** นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ  
เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือ  
แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

**มาตรา 49** ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

- (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

- (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
- (3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง
- (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

**มาตรา 50** นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

**มาตรา 51** ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาล

แรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

**มาตรา 52** ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดชวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

**มาตรา 53** ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

### **หมวด 10 บทกำหนดโทษ**

**มาตรา 143** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตามบทบัญญัติ ของกฎหมาย นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลอันสมควร

หากนายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม จะได้รับโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



**ประกาศกรมแรงงาน**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้ง**  
**คณะกรรมการลูกจ้าง**

---

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อธิบดีกรมแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธี  
การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

**ข้อ 1** ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้  
หนึ่งคณะ เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น  
ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านั้น อาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการ  
ลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ  
หรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัดให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ตาม  
มาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

**ข้อ 2** ในสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างไม่แน่นอนให้ถืออัตรา  
เฉลี่ยของจำนวนลูกจ้างในระยะเวลาสามเดือนก่อนมีการเลือกตั้งเป็นเกณฑ์  
เพื่อกำหนดจำนวนกรรมการลูกจ้าง

**ข้อ 3** ให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ลงลายมือชื่อร่วมกันไม่น้อยกว่าสิบคนแจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ทั้งนี้ให้แจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

**ข้อ 4** ให้ลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างห้าคนเป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

**ข้อ 5** ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัคร ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างและแจ้งให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบโดยเร็ว ในการนี้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งอาจแจ้งตามแบบ ร.ส. 17 ท้ายหลักเกณฑ์นี้ได้

เมื่อนายจ้างได้รับแจ้งแล้ว ให้นายจ้างประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างโดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่ง เป็นเวลาอย่างน้อยสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง การประกาศจะทำตามแบบ ร.ส. 18 ท้ายหลักเกณฑ์นี้ก็ได้

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้นายจ้างดำเนินการตามวรรคสอง

**ข้อ 6** ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดแบ่งเป็นแผนกหรือเป็นหน่วยงาน ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเห็นสมควรและลูกจ้างส่วนข้างมากเห็นชอบด้วยจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแยกตามแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อให้ครบจำนวนกรรมการลูกจ้างตามข้อ 1 ก็ได้

**ข้อ 7** ภายใต้บังคับข้อ 4 ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งและมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

**ข้อ 8** ให้ผู้ที่จะมีสิทธิเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างยื่นใบสมัครรับเลือกตั้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุไว้ในประกาศ ใบสมัครรับเลือกตั้งให้มีข้อความตามแบบ ร.ส. 19 ท้ายหลักเกณฑ์นี้หรือมีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและชื่อสกุล
- (2) อายุ
- (3) ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานประกอบกิจการดังกล่าวตลอดจนระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบกิจการแห่งนั้น
- (4) ลายมือชื่อ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้รับใบสมัคร ให้กำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัครเรียงตามลำดับใบสมัคร ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัคร ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดหมายเลขโดยวิธีจับฉลาก

**ข้อ 9** ให้นายจ้าง จัดแพ่งหรือป้ายสำหรับผู้สมัครเลือกตั้งประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าสองแห่ง

ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้หมายเลขประจำตัวแล้ว มีสิทธิดำเนินการหาเสียง ปิดประกาศ ณ แพงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือ โดยการประชุมลูกจ้างผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่จะปิดประกาศ ณ ที่อื่นนอกจากแผงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ หรือประชุมลูกจ้างหรือกระจายเสียงในระหว่างเวลาทำงานได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาต

**ข้อ 10** ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวอีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจดูรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

**ข้อ 11** ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเตรียมการเลือกตั้งโดยจัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

- (1) บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
- (2) หีบลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
- (3) เครื่องเขียน
- (4) กระดานหรือกระดาษหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง ทั้งนี้ ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดเจนขณะนับคะแนนเสียง

ให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวในวรรคหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งร้องขอ

**ข้อ 12** ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดระยะเวลาลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกันหรือทำงานต่างสถานที่กัน และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาหนึ่งได้ ให้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกัน หรือในระยะเวลาอื่นที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน

ในวันเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง

**ข้อ 13** การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไปแจ้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งในวันเลือกตั้ง แล้วให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตรวจบัญชีรายชื่อ และจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อว่าบุคคลดังกล่าวมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรลงคะแนนเสียงให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวหนึ่งชุด

**ข้อ 14** ก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลอื่นที่อยู่ในบริเวณสถานที่เลือกตั้งเพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใดๆ ในหีบบัตรเลือกตั้งแล้วผนึกหีบบัตรเลือกตั้งนั้นต่อหน้าบุคคลที่อยู่ ณ ที่นั้น และหากกระทำได้ให้บุคคลดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ลงลายมือชื่อในบันทึกแจ้งการเปิด



และปิดหีบบัตรดังกล่าวด้วย

**ข้อ 15** ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งได้รับบัตรเลือกตั้งลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งโดยวิธีกากบาท หรือทำเครื่องหมายที่แสดงว่าได้เลือกผู้ที่มีหมายเลขประจำตัวดังกล่าวเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจะลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้าง ซึ่งกำหนดไว้ไม่ได้ ในกรณีที่มีการลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้างให้ถือว่าบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวเป็นบัตรเสียและไม่ให้นับคะแนนเสียงในบัตรนั้น

เมื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงแล้ว ให้พับบัตรเลือกตั้งมอบให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหย่อนบัตรเลือกตั้งลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

**ข้อ 16** เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศด้วยวาจาว่าพ้นกำหนดการลงคะแนนเสียงแล้วและจะดำเนินการนับคะแนนเสียงต่อไป

ในการนับคะแนนเสียงให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรและเริ่มนับคะแนนเสียง โดยการเปิดบัตรเลือกตั้งคราวละหนึ่งบัตรแสดงให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นทั่วกัน แล้วชานคะแนนเสียงเพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่บันทึกคะแนนเสียงได้ลงคะแนนเสียงไว้ และให้ดำเนินการเช่นเดียวกันนี้จนกว่าบัตรเลือกตั้งในหีบบัตรเลือกตั้งหมด

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งรวมคะแนนเสียงที่ได้รับเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคน ผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับครบจำนวนที่กำหนดไว้เป็นกรรมการลูกจ้าง

**ข้อ 17** ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ทราบโดยไม่ชักช้า ว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างหรือแจ้งตามแบบ ร.ส. 20 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

**ข้อ 18** ให้กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามข้อ 16 มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้างนับแต่วันที่เลือกตั้งเป็นต้นไป

**ข้อ 19** การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างดังกล่าวมาแล้ว มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2518

**นิคม จันทรวีฑูร**

อธิบดีกรมแรงงาน

## บทที่ 4

# การดำเนินงานของ คณะกรรมการลูกจ้าง

### แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งแล้วจะดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 3 ปี การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอาจสรุปเป็นแนวทางการดำเนินงานได้ดังนี้

(1) ตั้งประธานกรรมการลูกจ้างขึ้นเป็นการภายในโดยเลือกกันเองระหว่างกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นหลักของคณะกรรมการลูกจ้างในการดำเนินการต่างๆ และเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับนายจ้างและลูกจ้างอื่นๆ

(2) แต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ด้านธุรการ การจดยางานการประชุม รวบรวมความเห็นของกรรมการลูกจ้าง แล้วจัดพิมพ์เป็นวาระการประชุมเสนอต่อนายจ้างเพื่อพิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้าง

(3) คณะกรรมการลูกจ้างควรกำหนดเวลาพบปะกันเป็นครั้งคราวตามสมควร เพื่อหารือปัญหาต่างๆ ที่ควรแก้ไข หรือหนทางที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการพบปะหารือกับฝ่ายนายจ้างเสมอ

(4) คณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งขึ้นมาแล้วทุกคนควรศึกษาถึงหน้าที่และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการลูกจ้างให้เข้าใจโดยแจ่มชัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทั้งนี้อาจหารือกับนายจ้างเพื่อขออนุญาตให้มีการอบรมให้รู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกต้องของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยประสานหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในท้องที่ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่

กรรมการลูกจ้างทุกคนควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ถือโอกาสนำเอาตำแหน่งกรรมการลูกจ้างและความไว้วางใจที่ลูกจ้างและนายจ้างมอบให้ไปอวดอ้างเพื่อดำเนินการนอกเหนือกฎระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบกิจการนั้น

(5) ถ้านายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งตามกฎหมายกำหนด กรรมการลูกจ้างควรติดต่อสอบถามนายจ้างขอให้เปิดการประชุมโดยเร็ว ถ้านายจ้างยังเพิกเฉยอยู่ก็ให้กรรมการลูกจ้างรีบแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบ

ทั้งสองฝ่ายควรวางแผนทางที่จะปฏิบัติต่อกันในเรื่องของการประชุมหารือ ควรกำหนดแบบแผนในการประชุมในรายละเอียดให้แจ่มชัดทุกขั้นตอน

(6) ขอบเขตของเรื่องที่ควรจะนำเข้าสู่การร่วมปรึกษาหารือระหว่าง

ฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และ  
แนวทางในการนำผลจากการปรึกษาหารือไปปฏิบัติ

#### 6.1 เรื่องที่จะนำเข้าหารือ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด)

- ประสิทธิภาพการผลิต
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- การจัดทำความสะอาดในสถานประกอบกิจการ
- การทำกิจกรรมที่ก่อประโยชน์แก่ชุมชนตามโอกาส
- การพิจารณาความดี ความชอบ และการลงโทษ
- การชะลอการเลิกจ้างและการโยกย้ายตำแหน่งการแต่งตั้งบุคคล
- การจัดสรรผลประโยชน์ที่พึงได้
- การดำเนินการสหกรณ์ ฅาปนกิจ และร้านค้า
- เรื่องที่จะยื่นข้อเรียกร้อง

#### 6.2 แนวทางในการนำผลการปรึกษาหารือไปปฏิบัติ

● จัดทำบันทึกสรุปการร่วมปรึกษาหารือเป็นลายลักษณ์อักษร  
ระหว่างฝ่ายบริหารและกรรมการลูกจ้าง

- ประชาสัมพันธ์ผลสรุปให้ทราบทั่วกัน
- ทั้งสองฝ่ายนำไปปฏิบัติ
- กรณีที่ลูกจ้างเสียประโยชน์ให้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย
- กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการ และกรรมการ  
ลูกจ้างในการปฏิบัติตามข้อปรึกษาหารือร่วม

● ทั้งสองฝ่ายควรติดตามการปฏิบัติตามข้อปรึกษาหารือร่วมและ  
แก้ไขให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์

(7) ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือลูกจ้างและฝ่ายจัดการทุกคนในสถานประกอบกิจการนั้น ควรมีสิทธิรับรู้ผลของการประชุม รวมทั้งมติในที่ประชุมระหว่างฝ่ายนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้าง

## **หลักการบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้าง**

การบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้างจำเป็นจะต้องพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ประกอบกับสภาพความสัมพันธ์ภายในระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างเป็นเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายในสถานประกอบกิจการนั้นๆ

## **ขอบเขตการดำเนินงานที่กฎหมายรับรอง**

คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างเพื่อพิจารณาข้อยุติร่วมกันในเรื่องต่างๆดังนี้

- ก. การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ข. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- ง. ทหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้ง

### ก. การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้างควรใช้ดุลยพินิจว่าเหมาะสมหรือจำเป็นแค่ไหนอย่างไรที่จะเสนอขอสวัสดิการนั้นๆ กับนายจ้าง โดยต้องพิจารณาความเป็นไปได้และกำลังทรัพย์ของนายจ้างประกอบด้วย ทั้งนี้คณะกรรมการลูกจ้างต้องคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับผลประโยชน์ว่ามากพอสมควร และคุ้มกับรายจ่ายของนายจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้นเพื่อจัดสวัสดิการนั้นหรือไม่

### ข. ปริญญาหรือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างมีอำนาจกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ฝ่ายเดียว คณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นเพียงผู้หยิบยกกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางข้อที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่พอใจหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติมาชี้แจงแถลงเหตุผลกันในที่ประชุมกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อขอให้เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขให้เหมาะสมหรือให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายนายจ้างชี้แจงเหตุผล วัตถุประสงค์หรือความจำเป็นที่จะต้องออกกฎระเบียบข้อนั้น ๆ ไว้ อันจะมีผลในทางเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีอีกส่วนหนึ่งด้วย

การดำเนินการในข้อ ก. และ ข. เป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น เมื่อที่ประชุมร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างมีข้อยุติแล้ว หาก

(1) ข้อยุตินั้นเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง และลูกจ้างมากกว่าข้อตกลงฯ เดิม ทั้งสองอาจประกาศใช้ได้ โดยถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นคุณแก่

ลูกจ้างยิ่งกว่ามีผลใช้บังคับได้ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(2) ข้อยุตินั้นเป็นคุณแก่นายจ้างฝ่ายเดียว หรือเป็นข้อยุติที่ลิดรอนหรือ  
ลดประโยชน์ที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่ลงจากเดิม ไม่มีผลในการบังคับใช้ แต่จะ  
เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในโอกาสต่อไป เมื่อมี  
การดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ เป็นข้อยุติเบื้องต้นที่ทั้งสองฝ่ายต่างยอมรับ  
เหตุผลและเงื่อนไขแห่งข้อยุตินั้นๆ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง ฝ่ายแจ้งข้อเรียก  
ร้องก็สามารถนำข้อยุติจากการปรึกษาหารือร่วมกันไปบรรจุไว้ในข้อเรียกร้อง  
เพื่อให้เปลี่ยนแปลงของข้อยุตินั้นๆ เป็นข้อตกลง ฯ ซึ่งมีผลใช้บังคับต่อไป

### ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

การร้องทุกข์ของลูกจ้างให้นายจ้างจัดการแก้ไขหรือคลี่คลายเรื่องใด  
เรื่องหนึ่งเพื่อระงับข้อขัดแย้งระหว่างกัน มีขอบข่ายของข้อร้องทุกข์กว้าง ๆ ดังนี้

#### (1) เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่

(1.1) กฎหมายและคำสั่งต่างๆ ที่ทางราชการประกาศใช้เกี่ยวกับ  
เรื่องแรงงานทั้งหมด เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518,  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(1.2) สัญญาข้อตกลงร่วมหรือสัญญาส่วนบุคคล ได้แก่ สัญญา  
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สัญญาจ้างแรงงาน ฯลฯ

(1.3) ระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งได้แก่ ระเบียบการร้องทุกข์  
ระเบียบการลงโทษ ระเบียบการลา ฯลฯ ต้องชอบด้วยกฎหมายแรงงาน



ในกรณีที่นายจ้างออกระเบียบใด โดยขัดหรือฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน หรือบาง ครั้งลงโทษรุนแรงเกินกว่าเหตุก็นำมาเป็นเรื่องร้องทุกข์ได้

(1.4) ธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งเป็นเรื่องศาสนา ประเพณีของ ท้องถิ่น

(2) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน

ได้แก่ การดูแลสถานที่ในเรื่องของการระบายอากาศ ความร้อน ความหนาว เสียง แสงสว่าง ความปลอดภัยต่างๆ ฯลฯ ซึ่งขั้นต่ำเป็นไปตาม ที่กฎหมายกำหนดไว้

(3) การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นธรรม และละเมิดศักดิ์ศรีของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง  
ได้แก่ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ไม่ล่วงละเมิด สิทธิอันควรของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น นายจ้างไม่ควรพุดจาหยาบคายกับลูกจ้าง และการปฏิบัติต่อลูกจ้างในทุกวิถีทางต้องเป็นไปโดยยุติธรรมไม่ลำเอียงหรือ เลือกปฏิบัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างโดยเสมอกัน

(4) เกี่ยวกับการตีความ การปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง

สัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจเขียนไว้ คลุมเครือโดยไม่ตั้งใจ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ต้องตีความอาจทำให้เกิดปัญหาข้อ ขัดแย้งขึ้นได้ จะเห็นได้ว่าขอบข่ายของเรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นมักกว้างขวางพอ สมควร และการดำเนินการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง คณะกรรมการ ลูกจ้างควรกระทำเท่าที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์ ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการก้าวล่วงไปในขบวนการยุติข้อร้องทุกข์ ที่มีขั้นตอนการพิจารณา กำหนดไว้ โดยชัดเจนอยู่แล้วในระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบกิจการ

นั้น ดังนั้นการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการ ลูกจ้างเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง จึงอาจจำแนกลักษณะการ ดำเนินการออกได้ ดังนี้

1) การพิจารณาเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างโดยส่วนรวม เช่น เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ

2) ติดตามผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ในขั้นตอนการร้องทุกข์ของ สถานประกอบกิจการ

3) พิจารณาให้ความเห็นในกรณีที่ผู้ที่มีอำนาจในการยุติข้อร้องทุกข์ ตามขั้นตอนได้เสนอเรื่องให้พิจารณา ให้ความเห็นในการประชุมร่วมกัน ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง

ดังนั้น หากการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างในสถานประกอบ กิจการบางแห่งมีระเบียบเกี่ยวกับการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้างอยู่บ้าง แล้ว แต่เมื่อมีกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างอาจยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านทางคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้ ด้วยความรู้สึกว่ากรรมการลูกจ้างในฐานะตัวแทนของ ตนจะสามารถดำเนินการได้ผลดีกว่า หรืออาจเป็นไปได้ว่าลูกจ้างได้ร้องเรียนตาม ลำดับแล้ว แต่เห็นว่าตนเองยังไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงร้องขอให้กรรมการ ลูกจ้างดำเนินการให้ ซึ่งกรรมการลูกจ้างก็ควรที่จะพิจารณาคำร้องทุกข์โดย รอบคอบ และต้องแยกให้ออกว่าการร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่สามารถจะรับไว้ พิจารณาได้หรือไม่ เช่น เป็นเรื่องส่วนตัว การละเมิดเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่หรือ การละเมิดศักดิ์ศรีหรือข้อกฎหมาย เป็นต้น และจะต้องพิจารณาโดยให้ความ

เป็นธรรมชาติที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ร้องทุกข์เป็นฝ่ายผิด ผู้ร้องทุกข์จะต้องยอมรับข้อเท็จจริงนั้นเพื่อสร้างความเชื่อถือให้เกิดแก่นายจ้าง เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

### **ง. ทาทางปรองดอง และระงับข้อขัดแย้ง**

ความขัดแย้งในสถานประกอบการมีได้หลายลักษณะหลายรูปแบบ อาจเป็นความขัดแย้งในระดับลูกจ้างด้วยกันหรือระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง อาจเริ่มจากความไม่พอใจกันเป็นส่วนตัวจนมีผลให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ในสถานที่ทำงานหรืออาจเกิดจากการมองอีกฝ่ายหนึ่งอย่างมีอคติ

คณะกรรมการลูกจ้างควรมีส่วนช่วยประสานความเข้าใจกันหาทางปรองดองและระงับปัญหาข้อขัดแย้งที่กำลังจะเกิดหรือเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งอาจเป็นเพียงปัญหาข้อขัดแย้งเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบการนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

### **ขอบเขตการดำเนินงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด**

ผลจากการดำเนินงานในกรณีนี้จะมีขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่นว่าการปรึกษาหารือร่วมกัน เป็นระบบที่ให้คุณประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ นายจ้างควรรับความเห็นของคณะกรรมการลูกจ้างไว้พิจารณาด้วยความจริงใจโดยไม่มีอคติ เพราะข้อเสนอแนะ

บางเรื่องอาจเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารองค์การอยู่ด้วย และเมื่อพิจารณาแล้วหากเห็นว่าพอจะถือปฏิบัติได้ก็ควรดำเนินการและแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างทราบ

### **ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการลูกจ้าง**

แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง แต่การที่คณะกรรมการลูกจ้างจะปฏิบัติงานอย่างได้ผลในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และการที่คณะกรรมการลูกจ้างจะได้รับการยอมรับในทางปฏิบัติ นั้นควรคำนึงถึงการปฏิบัติ ดังนี้

(1) กรรมการลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้างทั่วไป เพราะผู้ที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่แก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ กรรมการลูกจ้างควรยอมรับบทบาทของนายจ้างในฐานะผู้บริหารกิจการซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานทั้งหมด

(2) แม้กฎหมายจะให้สิทธิคุ้มครองกรรมการลูกจ้างบางประการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการลงโทษ ซึ่งนายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนก็ตาม ผู้ที่เป็นกรรมการลูกจ้างก็ควรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานโดยเคร่งครัด เพราะถ้ามีการขออนุญาตศาลแรงงานลงโทษบ่อยๆ กรรมการ

ลูกจ้างผู้นั้นก็อาจจะเป็นที่ไม่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและนายจ้างได้

(3) กรรมการลูกจ้างเมื่อจะหารือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควรจะหารือกันนอกเวลา ทำงานหรือถ้าจะหารือปัญหากันในเวลาทำงานก็จะต้องขออนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้างก่อนเพราะการหารือปัญหาต่างๆ ในเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้างอยู่เสมอ อาจจะไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เห็นว่าการเป็นกรรมการลูกจ้างนั้นสะดวกสบาย สามารถที่จะทำอะไรก็ได้ ในขณะที่ลูกจ้างอื่นต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจและกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุด

(4) กรรมการลูกจ้างพึงระลึกเสมอว่าการเป็นกรรมการลูกจ้างนั้นเป็นอีกฐานะหนึ่งคือ เป็นผู้แทนของลูกจ้างในการแสดงความเห็นและรักษาผลประโยชน์แทนลูกจ้างอื่น เพื่อจุดประสงค์ในอันจะก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสถานประกอบกิจการ และการเป็นกรรมการลูกจ้างนี้ก็อยู่ในระยะเวลาจำกัดเพียงสามปีเท่านั้น แต่หน้าที่ที่นายจ้างได้มอบหมายให้ทำเป็นเรื่องสำคัญจะต้องเอาใจใส่ตลอดเวลาทำงาน ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบงาน และพร้อมเสมอที่จะทำงานในหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง

(5) การรับหน้าที่เป็นกรรมการลูกจ้างนั้น เป็นการเสียสละอย่างสูงทั้งสติปัญญา กำลังกายและความสะดวกสบายต่างๆ แม้ว่าจะไม่มีสิ่งตอบแทนการทำงานในหน้าที่กรรมการลูกจ้างก็ตาม แต่ถ้าเกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นใน

กิจการ ลูกจ้างทุกคนมีขวัญและมีความสุขสบายย่อมเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจยิ่ง  
ของกรรมการลูกจ้างทุกคน

(6) กฎหมายกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาลูกจ้างขั้นสุดทำไว้กับกรรมการ  
ลูกจ้าง เมื่อกรรมการลูกจ้างเห็นว่ากรกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่  
ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการ  
ลูกจ้างก็มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย ดังนั้น ก่อนที่กรรมการ  
ลูกจ้างจะใช้สิทธิทางศาล ควรจะได้ใช้มาตรการอื่นๆ อย่างเต็มที่เสียก่อน เช่น  
คณะกรรมการลูกจ้างอาจหารือร่วมกับนายจ้างหรือพนักงานประนอม  
ข้อพิพาทแรงงาน เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการขจัดปัญหาเหล่านั้น เพราะ  
บ่อยครั้งที่การใช้สิทธิทางศาลมีผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบ  
กิจการนั้น

อย่างไรก็ตามกรรมการลูกจ้างควรระลึกไว้เสมอว่าการปรึกษาหารือ  
ร่วมกับนายจ้าง ไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเสนอต่างๆ  
จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายและ  
ความจริงใจในการแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างแท้จริง

## บทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างต่อนายจ้าง

- (1) สร้างความเชื่อถือให้แก่ นายจ้าง
- (2) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
- (3) ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง
- (4) เสียสละเพื่องานของกรรมการลูกจ้าง
- (5) เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- (6) ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง
- (7) ติดตามเรื่องที่ได้มีการเสนอแนะตกลงกันได้
- (8) แจ้งผลการเจรจาตกลงให้ลูกจ้างทราบ

## บทที่ 5

### หน้าที่ บทบาท และสิทธิของนายจ้าง ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

#### หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้รับหนังสือจากลูกจ้างว่า มีความประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

(1) ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่ง เป็นเวลาอย่างน้อย 10 วัน ก่อนวันเลือกตั้ง

(2) ให้นายจ้างจัดแพ่งหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการ ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง

(3) ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง 1 ชุด ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 3 วัน



ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้อง ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไข โดยเร็วและปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

(4) ให้นายจ้าง (หรือกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงาน) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งดังต่อไปนี้

1. บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
2. ที่บับัตรลงคะแนนเสียง
3. เครื่องเขียน
4. กระดานหรือกระดาศหรืออุปกรณ์อื่น เพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง

## **หน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายของนายจ้าง ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง**

1. นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับกรรมการ ลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างเมื่อ ได้รับคำร้องขอจาก

- ก. กรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือ
- ข. สหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ในคำร้องขอนั้น จะต้องมืเหตุผลอันสมควรเพื่อ

1. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็น

ประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

3. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

4. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ดังนั้นหากการร้องขอของกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มิได้มีเหตุผลอันสมควรเพื่อการใดการหนึ่งดังกล่าวข้างต้น นายจ้างชอบที่จะปฏิเสธได้ แต่อย่างไรก็ตามการจะให้มีการประชุมหรือไม่ นายจ้างจำเป็นต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้น อันจะมีผลกระทบต่อโดยตรงกับความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย เพราะการจัดประชุมมีผลดีต่อนายจ้างมากกว่าการปฏิเสธอย่างน้อยก็จะได้ทราบถึงความรู้สึกของลูกจ้างต่อการบริหารงานของนายจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

นอกจากนั้นกฎหมายยังได้กำหนดข้อห้ามสำหรับนายจ้างมิให้กระทำการดังต่อไปนี้ต่อคณะกรรมการลูกจ้างคือ

(ก) ให้หรือตกลงจะให้เงินแก่กรรมการลูกจ้างหรือ

(ข) ให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง

เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติ

ถ้านายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นนอกจากเงินหรือประโยชน์ที่กรรมการลูกจ้างจะพึงได้รับตอบแทนจากการทำงานตามปกติ เพื่อจูงใจให้กรรมการลูกจ้างปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติตามที่เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เป็นสิ่งที่กฎหมายได้กำหนดห้ามไว้มิให้นายจ้างกระทำการดังกล่าว

(ค) เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้าง กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

## บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเห็นความสำคัญและยอมรับว่าคณะกรรมการลูกจ้าง จะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถาน ประกอบกิจการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างอาจมีบทบาทเพื่อ ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างได้ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างในการหารือโดยไม่จำเป็นต้องมีจำนวนเท่ากับคณะกรรมการลูกจ้าง

(2) กำหนดนโยบายและให้ความรู้แก่ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ ระดับสูง) และกรรมการลูกจ้างในเรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการ ลูกจ้าง

(3) ให้การยอมรับคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่แทนลูกจ้างในการ เสนอความคิดเห็น และข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานกับนายจ้าง ตลอดจน ให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่กับข้อเสนอเหล่านั้นและหาทางแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างจริงจัง เพราะถ้าลูกจ้างได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก นายจ้างดี มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสม มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงและมีสุขภาพจิตดีก็จะเกิดความสมบูรณ์ในการทำงาน พร้อมทั้งจะ ช่วยนายจ้างเพิ่มผลผลิตเพื่อความก้าวหน้าของกิจการอันเป็นผลให้นายจ้างมี กำไรเพิ่มขึ้น เมื่อนายจ้างมีกำไรเพิ่มขึ้นแล้วแต่ละฝ่ายก็ย่อมจะได้ส่วนเฉลี่ย ของผลกำไรที่เป็นธรรมตอบแทน

(4) เตรียมจัดทำงบประมาณตามความจำเป็นเพื่อการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้าง

- (5) ให้หลักประกันความมั่นใจในการทำงานว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง
- (6) ปฏิบัติตามผลที่ได้มีการหารือกัน
- (7) ให้ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้าง
- (8) ให้มีกิจการร่วมกันในด้านสังคมและสวัสดิการ
- (9) เมื่อมีปัญหาเปิดโอกาสให้กรรมการลูกจ้างหารือได้ตลอดเวลา
- (10) แจ้งผลการหารือร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างให้ลูกจ้างทราบ
- (11) ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างในการดำเนินการตามโครงการที่ได้มีการตกลงกัน

## **สิทธิของนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง**

นายจ้างมีสิทธิที่จะร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้หนึ่งผู้ใด หรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

### **1. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต**

ในการพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดเป็นการกระทำที่ไม่สุจริตนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงหน้าที่ตามปกติของกรรมการลูกจ้างเป็นกรณี ๆ ไป จะกำหนดกฎเกณฑ์ตายตัวไม่ได้ อาทิ ในการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หากกรรมการลูกจ้างรู้อยู่แล้วว่าลูกจ้างผู้ร้องได้กระทำความผิดจริง แต่กลับไปเรียกหรือรับทรัพย์สินจากลูกจ้างผู้ร้องโดยให้คำมั่นว่าจะพยายามหาทางให้ผู้นั้นพ้นผิด เป็นต้น ตัวอย่างข้างต้นเป็นเรื่องที่เห็นได้ชัด แต่เรื่องการกระทำโดยไม่สุจริตนั้นมีทางที่จะกระทำได้มากมาย ซึ่งไม่อาจจะกำหนดล่วงหน้าได้อย่างไรก็ตามภาวะการพิสูจน์ความไม่สุจริตย่อมตกเป็นของนายจ้างผู้กล่าวอ้าง ในอันที่จะหาพยานหลักฐานไปแสดงต่อศาลแรงงานเพื่อออกคำสั่งต่อไป

## **2. กระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน**

คำว่าประชาชนในที่นี้ น่าจะมีความหมายรวมถึงบรรดาลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ด้วย เพราะหากเป็นการกระทำที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนโดยทั่วไป ก็เป็นความผิดต่อแผ่นดิน และเจ้าพนักงานตำรวจก็มีหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว ตัวอย่างของการกระทำอันไม่สมควรอันจะเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อย เช่น กรรมการลูกจ้างมีนิสัยชอบข่มเหงรังแกลูกจ้างอื่นหรือพกอาวุธไปสถานที่ทำงานโดยเปิดเผย เป็นต้น

## **3. เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร**

การเปิดเผยความลับในที่นี้ ต้องเป็นความลับเกี่ยวกับการประกอบกิจการของนายจ้าง อาทิ ต้นทุนการผลิต สูตรสารเคมี เป็นต้น เนื่องจากกรรมการลูกจ้างมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ กับนายจ้างโดยใกล้ชิด จึงอาจจะรู้ความลับบางประการของกิจการ ซึ่งหากรั่วไหลแล้วอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง กฎหมายจึงบัญญัติให้สิทธินายจ้างในการที่จะร้องขอให้ศาลสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้เปิดเผยความลับของนายจ้างพ้นจากตำแหน่งได้

## **ฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างจะร่วมมือกัน ในการพัฒนาสถานประกอบกิจการได้อย่างไรบ้าง**

1. ปรึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานประกอบกิจการ ประสิทธิภาพการผลิต ความมั่นคง ความปลอดภัย สุวีตติการ ภาพพจน์ ชื่อเสียงและอื่น ๆ
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรร่วมกันแก้ไขปัญหานั้น ๆ โดยไม่ชักช้า
3. ร่วมกันรณรงค์ให้พนักงานมีความตื่นตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย
4. ให้การส่งเสริมแก่ลูกจ้างที่มีความคิดริเริ่มในการค้นคว้าและหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาให้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
5. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง
6. ประชาสัมพันธ์ปัญหาและกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันให้พนักงานได้ทราบทั่วไป

# คำพิพากษาฎีกา ที่เกี่ยวข้อง









# คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2008/2526

แม้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งมิจัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งตามที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนดไว้ในประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างก็ตาม เมื่อกรณีนี้มีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง 7 คน ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดในสถานประกอบกิจการแห่งนี้ และหากจะจัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งตามประกาศกรมแรงงานฯ ผลที่ได้รับก็ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นอื่นไปได้ กรรมการลูกจ้างก็จะได้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้ง 7 เป็นกรรมการลูกจ้างไปทีเดียว จึงเป็นการดำเนินการในประกาศกรมแรงงานฯ ให้มีผลใช้ได้อย่างจริงจังในทางปฏิบัติ

ผู้สมัครรับเลือกตั้งเชื่อว่าจะเป็นได้โดยไม่ต้องมีการลงคะแนนเสียงทุกกรณีไปก็หาได้ไม่ ดังจะเห็นได้จากกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) ที่ออกตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ว่าด้วย

การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างให้เข้าร่วมเจรจากับนายจ้างในกรณีที่มีการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าว ข้อ 1 บัญญัติไว้มีความว่า หากมีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้าง 7 คนพอดีก็ไม่ต้องลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต่อเมื่อมีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้างเกิน 7 คนและไม่อาจตกลงกันได้ จึงให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือกรณีที่อาจเทียบเคียงได้ด้วย พ.ร.บ.การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2522 มาตรา 7 ซึ่งบัญญัติว่า ในเขตเลือกตั้งใด ถ้ามีผู้สมัครไม่เกินจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่จะมีการเลือกตั้งได้ในเขตเลือกตั้งนั้นให้ถือว่าผู้สมัครนั้นเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งโดยไม่ต้องทำการลงคะแนนเลือกตั้ง

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1749/2530

จำเลยมิได้บรรจุโจทก์ให้เป็นพนักงานคุมเครื่องทำความเย็นโดยเฉพาะและไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามมิให้จำเลยโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โจทก์ ดังนั้น เมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องโดยไม่เติมน้ำเครื่องทำความเย็น ทำให้เครื่องทำความเย็นดับเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยจึงมีสิทธิสั่งสับเปลี่ยนโยกย้ายโจทก์โดยให้โจทก์ได้ค่าจ้างเท่าเดิมเพื่อไปทำหน้าที่พนักงานทั่วไปได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าพนักงานคุมเครื่องทำความเย็น หรือโจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์ลดลง จึงไม่เป็นการผิดสภาพการจ้างและไม่เป็นการลงโทษหรือเป็นผลให้โจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันจำเลย

จะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
มาตรา 52

### คำพิพากษาฎีกาที่ 1907/2534

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ยุติตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่าผู้ร้องได้  
สั่งพนักงานผู้คัดค้านโดยจ่ายค่าจ้าง การที่ผู้ร้องได้สั่งพนักงานผู้คัดค้านในกรณี  
เช่นนี้น่าจะเป็นการสั่งให้ผู้คัดค้านหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อดำเนินการ  
ยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านต่อศาลแรงงานกลางเสียก่อน เมื่อผู้ร้อง  
ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้คัดค้านในระหว่างไม่ได้ทำงานจึงไม่ถือว่าเป็นการลงโทษ  
คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

### คำพิพากษาฎีกาที่ 3066/2535

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45 มาตรา 46  
และประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้ง  
คณะกรรมการลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 ข้อ 1 กำหนดว่า  
“ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ  
เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างใน  
สถานประกอบกิจการเช่นว่านั้นอาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้น  
จังหวัดละคณะได้จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือใน  
หน่วยงาน หรือสาขาในแต่ละจังหวัดให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา

46 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518” ฉะนั้น แม้สหภาพแรงงาน อ. จะได้ตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จำนวน 21 คน สำหรับโรงงานของจำเลยที่ จังหวัดชลบุรีแล้ว ทางสหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จำนวน 13 คน สำหรับโรงงานจำเลยที่จังหวัดนครราชสีมาได้อีก โจทก์จึง เป็นกรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายตามการแต่งตั้งในครั้งหลังนี้ จำเลยไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3731/2535**

การจดทะเบียนคณะกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นเพียงวิธีการทาง กฎหมาย เพื่อให้ปรากฏหลักฐานทางทะเบียนเท่านั้น เมื่อที่ประชุมใหญ่ของ สหภาพแรงงาน อ. ได้ลงมติเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและ นายจ้างได้ทราบผลการประชุมของคณะกรรมการสหภาพแรงงานแล้วว่า ผู้ใดได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว แม้จะยังไม่ได้มีการจดทะเบียนรับรองการ เป็นกรรมการก็ตาม จึงมีอำนาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4107/2536**

ข้อบังคับการทำงานของผู้รังกำหนดประเภทการลงโทษไว้โดยมิได้ระบุ ขั้นตอนการลงโทษไว้ ผู้รังกจึงไม่จำต้องลงโทษตามขั้นตอนในข้อบังคับการ ทำงาน ผู้รังกอาจเลือกวิธีใด ๆ ตามข้อบังคับการทำงานโดยพิจารณาจากความ

หนักเบาของความผิดของพนักงานแต่ละคนผู้คัดค้านกระทำผิดในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงานโดยไม่ยำเกรงต่อข้อบังคับการทำงานของผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านไม่เป็นเยี่ยงอย่างอันดี ทำให้แตกความสามัคคีแยกแ่ การปกครองบังคับบัญชากรณีจึงมีเหตุสมควรให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

### คำพิพากษาฎีกาที่ 4398/2536

กรณีที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างกฎหมายมิได้บัญญัติว่าต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติว่ากรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่เมื่อใด เพียงแต่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งไว้คราวละ 3 ปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้ ซึ่งแตกต่างกับการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง เพราะคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งต้องแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่โดยมิชักช้าว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง แสดงว่ากรรมการลูกจ้างได้รับแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่ที่มีการแต่งตั้งสหภาพแรงงาน อ. แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง วันที่ 3 มีนาคม 2536 โดยแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างรวม 6 คน ตามที่กฎหมายกำหนด แม้จะยังไม่มี การเลือกตั้งกรรมการที่เหลืออีก 5 คน (สถานประกอบกิจการแห่งนี้มีกรรมการลูกจ้างได้ 11 คน) โจทก์ก็เป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันดังกล่าวจำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน จึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52 อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

## คำพิพากษาฎีกาที่ 6712/2538

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48 บัญญัติว่า “นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ฯลฯ (7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ” เมื่อจำเลยแถลงรับในรายงานกระบวนการพิจารณาว่า ขณะที่ถูกจ้างก็ยังไม่มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะโจทก์จึงยังไม่พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

## คำพิพากษาฎีกาที่ 4850/2545

การที่กฎหมายบัญญัติให้มีคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเข้าร่วมประชุมกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการตามมาตรา 50 แม้โจทก์จะเป็นผู้ตกลงทำงานให้บริษัทจำเลยที่ 1 เพื่อรับค่าจ้างอันมีฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลยที่ 1 แต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจำเลยที่ 1 อันมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้าง ลูกจ้างนั้น จะมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานพนักงานที่พีไอมีมติแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง จึง

เป็นการขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้าง กับคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50 การที่สหภาพแรงงานพนักงานที่ไฟอิมมิติแต่งตั้งให้โจทก์เป็น กรรมการลูกจ้างย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็น กรรมการลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 แห่งพระราช บัญญัติดังกล่าว

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4516/2550

มีปัญหาวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลย ตามความหมายคำว่า “นายจ้าง” ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 หรือไม่ เห็นว่า ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟัง มาว่าโจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลย มีหน้าที่สอบสวนลงโทษลูกจ้าง มีอำนาจออกหนังสือเตือนลูกจ้างที่กระทำความผิด อันเป็นอำนาจหน้าที่ใน การลงโทษลูกจ้างของจำเลย อีกทั้งปรากฏตามสัญญาจ้างแรงงานที่โจทก์เบิก ความยอมรับว่าโจทก์ลงนามแทนจำเลย และคู่ความไม่ได้แย้งกันว่าโจทก์เป็น ผู้รับมอบอำนาจให้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้าทำงานกับจำเลยแทนจำเลย อัน เป็นอำนาจหน้าที่ในการจ้างลูกจ้างของจำเลยโจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำการแทนจำเลยในส่วนที่เกี่ยวกับการลงโทษและจ้างลูกจ้างของจำเลย แทนจำเลย โจทก์จึงมีฐานะเป็นนายจ้างตามมาตรา 5 แม้ว่าโจทก์จะเป็น ลูกจ้างของจำเลย แต่ฐานะนายจ้างและลูกจ้างนั้นมีผลประโยชน์บางส่วนที่

ขัดกัน การที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงขัดต่อ  
เจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะ  
กรรมการลูกจ้างตามมาตรา 50 ที่บัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุม  
หารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับใน  
การทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัด  
แย้งในสถานประกอบกิจการ ร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยในกรณี  
ที่เห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้  
รับความเดือดร้อนเกินสมควร การแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการ  
ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างและไม่ได้รับความ  
คุ้มครองตามมาตรา 52 จำเลยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานในการ  
เลิกจ้างโจทก์ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังขึ้น





**ภาคผนวก**

---

แจ้งเป็นหนังสือก่อนวันเลือกตั้ง  
ไม่น้อยกว่า 15 วัน

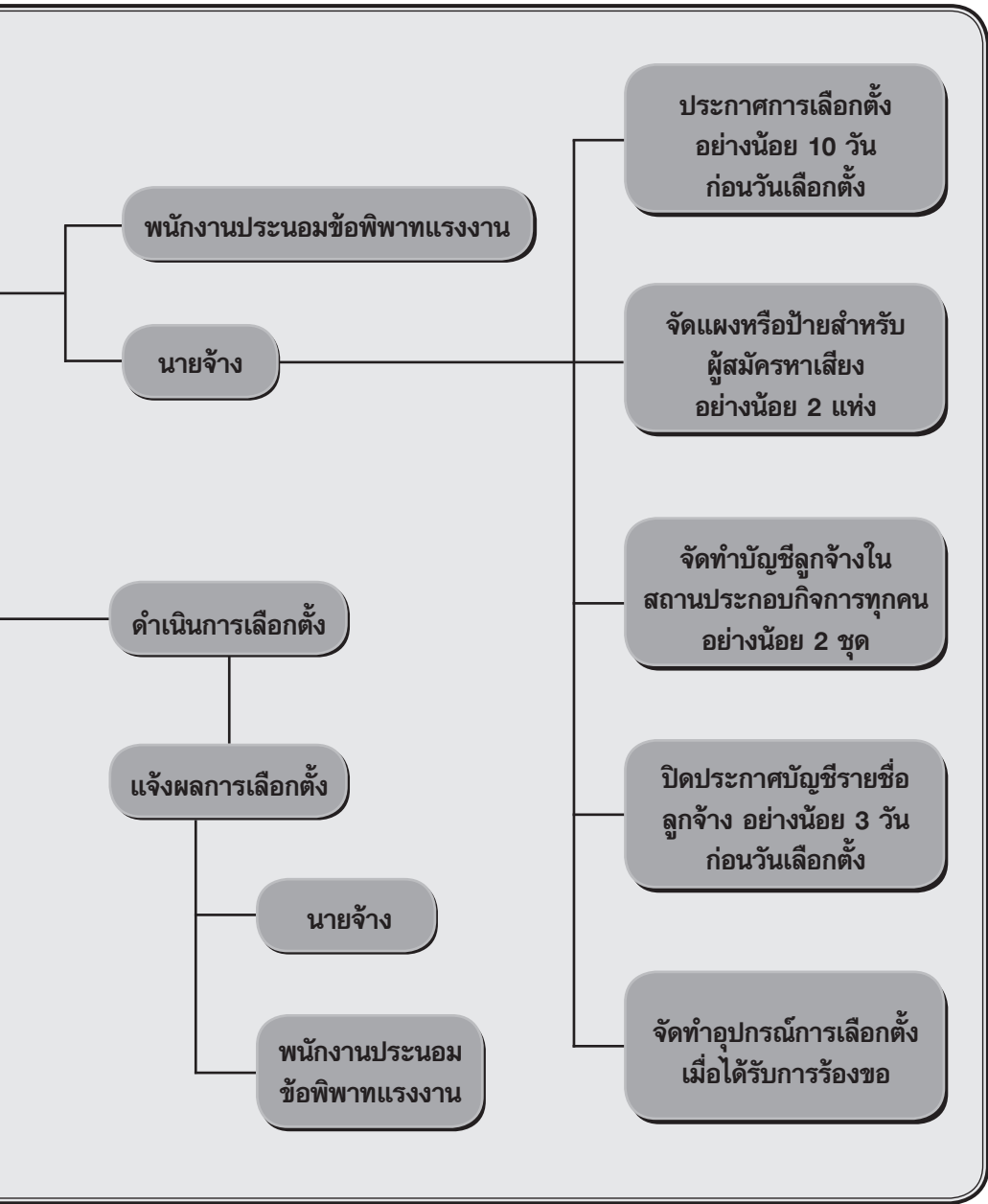
ลูกจ้างลงลายมือชื่อร่วมกัน  
ไม่น้อยกว่า 10 คน

แต่งตั้งคณะกรรมการ  
ดำเนินการเลือกตั้ง 5 คน

กำหนด วัน เวลา  
สถานที่ ตลอดจน  
ระยะเวลา  
รับสมัคร

ดำเนินการรับสมัคร

## แผนภาพการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง



หนังสือแจ้งให้ประกาศการเลือกตั้ง  
กรรมการลูกจ้าง

.....

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน .....

ด้วยข้าพเจ้าผู้มีนามข้างท้ายนี้มีความประสงค์จะให้มีการเลือกตั้ง  
กรรมการลูกจ้าง

สำหรับสถานประกอบกิจการนี้ ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตั้งแต่วันที่.....น. ถึงเวลา.....น. การเลือกตั้งจะกระทำที่

.....

โดยให้ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

คนหนึ่งคนใดตามรายนามข้างล่างนี้ ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ....

2. ....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเพื่อ  
ให้ลูกจ้างทุกคนทราบโดยเร็ว

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

**ประกาศ**  
**เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง**

ด้วย.....กับพวกรวม.....คน ได้แจ้งให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และได้กำหนดวันเวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งและกำหนดระยะเวลาการสมัครรับเลือกตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

1. วันเลือกตั้ง

วัน..... เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....น. ถึง.....น.

2. สถานที่เลือกตั้ง

ณ. ....

3. การรับสมัครรับเลือกตั้ง

ผู้ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ให้ยื่นใบสมัครต่อกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคนหนึ่งคนใด ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

5. ....

4. ระยะเวลาสมัครรับเลือกตั้ง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ลงชื่อ.....นายจ้าง

## ใบสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

.....

ข้าพเจ้า

(1) ชื่อ..... ชื่อสกุล.....

(2) อายุ.....ปี

(3) ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการแห่งนี้ เป็นเวลา.....ปี.....เดือน  
ขณะนี้ทำงานในตำแหน่ง.....

ขอสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

สมัคร ณ วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

แบบ ร.ส. 20



## หนังสือแจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

.....

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน ..... (1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ.....

เลขที่.....ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....ได้จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างตามพระราช

บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ปรากฏว่าผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างมีรายชื่อดังต่อไปนี้

(1)..... (2).....

(3)..... (4).....

(5)..... (6).....

(7)..... (8).....

(9)..... (10).....

(11)..... (12).....

(13)..... (14).....

(15).....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

**ตัวอย่าง**  
**รายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง**

ชื่อสถานประกอบกิจการ.....  
.....

วัน/เวลาเลือกตั้ง วัน.....เดือน.....พ.ศ.....  
ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น.

สถานที่เลือกตั้ง .....

หมายเลข

ชื่อ – นามสกุล

- |   |       |
|---|-------|
| 1 | ..... |
| 2 | ..... |
| 3 | ..... |
| 4 | ..... |
| 5 | ..... |
| 6 | ..... |
| 7 | ..... |
| 8 | ..... |
| 9 | ..... |

## ตัวอย่าง

### บัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

กาเครื่องหมายกากบาท x ในช่องหน้าหมายเลขผู้สมัคร

กาเครื่องหมายได้เพียง.....หมายเลขเท่านั้น

บัตรลงคะแนนที่กาหมายเลขเกินหรือมีรอย ชูด ลบ ชีด ฆ่า จะถือเป็นบัตรเสีย

หมายเลข	รายชื่อผู้สมัคร
<input type="checkbox"/> 1	.....
<input type="checkbox"/> 2	.....
<input type="checkbox"/> 3	.....
<input type="checkbox"/> 4	.....
<input type="checkbox"/> 5	.....
<input type="checkbox"/> 6	.....
<input type="checkbox"/> 7	.....
<input type="checkbox"/> 8	.....
<input type="checkbox"/> 9	.....
<input type="checkbox"/> 10	.....
<input type="checkbox"/> 11	.....
<input type="checkbox"/> 12	.....
<input type="checkbox"/> 13	.....
<input type="checkbox"/> 14	.....

## ตัวอย่าง

### หนังสือแจ้งการแต่งตั้ง (คณะ) กรรมการลูกจ้าง

ที่..... ชื่อสถานประกอบการ.....  
วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง การแต่งตั้ง (คณะ) กรรมการลูกจ้าง

เรียน .....(1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน  
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน.....ฉบับ

ด้วยสหภาพแรงงาน.....  
ซึ่งขณะนี้สมาชิกในบริษัท.....ตั้งอยู่เลขที่.....  
ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....  
จังหวัด..... จำนวน.....คน จากจำนวนลูกจ้างของบริษัท  
ทั้งหมดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน.....คน  
ได้ประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ครั้งที่.....เมื่อวันที่.....  
พิจารณาแต่งตั้ง (คณะ) กรรมการลูกจ้าง จำนวน.....คน  
ดังมีรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็น (คณะ) กรรมการลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

อนึ่ง คณะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้ง จะเป็นตัวแทนลูกจ้าง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและประสานประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้าง ตลอดจนเข้าร่วมประชุมปรึกษารื้อกับฝ่ายบริหารเพื่อ ระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการต่อไป พร้อมนี้สหภาพแรงงานได้แนบ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ณ วันที่ลงมติแต่งตั้ง (คณะ) กรรมการลูกจ้างตั้งแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อและนามสกุล)

ประธานสหภาพแรงงาน.....

หมายเหตุ ประทับตราสหภาพแรงงานกำกับลายเซ็นประธานสหภาพแรงงาน

## ตัวอย่าง

### หนังสือแจ้งการลาออกของกรรมการลูกจ้าง

ที่..... ชื่อสถานประกอบกิจการและที่ตั้ง.....  
วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง แจ้งการลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง

เรียน ประธานสหภาพแรงงาน (นายจ้าง พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน)

ด้วยข้าพเจ้า.....ดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง  
บริษัท.....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
มีความประสงค์จะลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง เนื่องจาก.....  
.....  
ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

( ชื่อและนามสกุล )

กรรมการลูกจ้างบริษัท

## ตัวอย่าง

### หนังสือแจ้งการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทน

ชื่อสถานประกอบการกิจการและที่ตั้ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง แจ้งรายชื่อกรรมการลูกจ้างที่แต่งตั้งแทน

เรียน .....(1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาภาพถ่ายหนังสือแจ้งการลาออกจากการกรรมการลูกจ้าง  
จำนวน.....ฉบับ

2. รายงานการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน  
จำนวน.....ฉบับ

เนื่องจากลูกจ้างซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่.....  
เดือน.....พ.ศ.....ได้แจ้งขอลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง  
จำนวน.....คน จากจำนวน กรรมการลูกจ้างทั้งหมด.....คน คือ

1. .... ลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง  
เมื่อวันที่.....

ดังนั้น สหภาพแรงงาน.....จึงขอใช้สิทธิแต่งตั้ง  
สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างแทนกรรมการลูกจ้างที่ลาออกไป  
จำนวน.....คน คือ



1. ....
2. ....

ฯลฯ

ทั้งนี้กรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ในครั้งนี้อจะมีหน้าที่และสิทธิ  
ตามกฎหมายในฐานะกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
และจะดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้างได้จนครบวาระของคณะกรรมการ  
ลูกจ้างชุดเดิม พร้อมนี้ สหภาพแรงงานได้แนบสำเนารายงานการประชุม  
คณะกรรมการสหภาพแรงงาน ณ วันที่.....

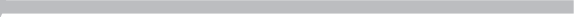
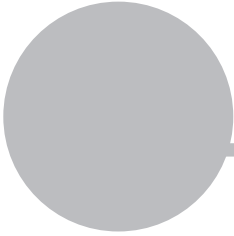
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อและนามสกุล)

ประธานสหภาพแรงงาน

หมายเหตุ ประทับตราสหภาพแรงงานกำกับลายเซ็นประธานสหภาพแรงงาน



## คณะผู้จัดทำ

นายอิทธิพล ไพนเงิน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้ง
นายอภิณษา สุจริตตานันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
นายประดิษฐ์ สุรชัย	นักวิชาการแรงงาน 7 ว
นางนฤมล กันนะ	นักวิชาการแรงงาน 6 ว
นางสาวอสิสรา ยกเจริญ	นักวิชาการแรงงาน 5
นางสาววรลักษณ์ กาจหาญ	เจ้าพนักงานแรงงาน 4