

## รายการอ้างอิง

### เอกสารภาษาไทย

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน. นนทบุรี:  
โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2513.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม,  
2525.

เกียรติ พูนสมบัติเลิศ. ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม.  
วารสารศาลแรงงาน 10 (ตุลาคม-ธันวาคม 2538) : 7-23

ชำนาญ พิมพ์รัตน์. วิธีคัดคนล้นงานในอนาคต. วารสารศาลแรงงาน 2 (มกราคม 2525) : 29-36

ตรีรัตน์ พรหมศิริ. วิธีลดคนแบบอเมริกัน. วารสารศาลแรงงาน 6 (สิงหาคม 2528) : 33-35

ณรง ฉิมธนู. เทคโนโลยีกับค่าชดเชยพิเศษ. กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,  
ม.ป.ป. (อัครสำเนา)

นิคม จันทรวาทูร. องค์การ ไอ แอล โอ กับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.  
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย, 2530.

\_\_\_\_\_ . ประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ : 75 ปี แห่งความร่วมมือในการสร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานไทย. ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (บรรณาธิการ), 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: หจก. ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2537 : 1-7.

นิติการ, กอง. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **ประโยชน์ทดแทนหรือเงินที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเมื่อเลิกจ้าง.** กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2537. (อัดสำเนา)

บัณฑิต บุรณบัณฑิต. **เบื้องหลังการประชุมสัมมนาไตรภาคี (กลุ่มย่อย) เรื่องสวัสดิการแรงงาน. รายงานผลงานในรอบ 2 ปี (1 พฤษภาคม 2524-30 เมษายน 2525) สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย.** กรุงเทพมหานคร: หสน. สหประชาพาณิชย์, 2525 : 70-77.

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. **คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิศดารเล่มที่ 1.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด, 2527.

\_\_\_\_\_ . **คำอธิบายกฎหมายแรงงานการเลิกจ้างและค่าชดชย.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด, 2524.

พิชัย นิลทองคำ. **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 - 6 ประมวลกฎหมายอาญา.** กรุงเทพมหานคร: หจก. โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2535.

\_\_\_\_\_ . **ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา.** กรุงเทพมหานคร: หจก. โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2535.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิคตอรี เพาเวอร์ พอยท์ จำกัด, 2524.

\_\_\_\_\_. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลงานในรอบ 2 ปี (1 พฤษภาคม 2524 - 30 เมษายน 2525) สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพมหานคร: หสน. สหประชาพาณิชย์, 2525 : 70-77.

\_\_\_\_\_. การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้าง (1). วารสารศาลแรงงาน 2 (สิงหาคม 2524) : 13-29

วิจิตรา พรหมพันธุ์. ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (บรรณาธิการ), 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: หจก. ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2537 : 15-42.

วิชัย โธสุวรรณจินดา. ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (บรรณาธิการ), 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: หจก. ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2537 : 100-112.

วิจิต แสงทอง. 75 ปี ของ ILO กับบทบาทในศตวรรษที่ 21. ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (บรรณาธิการ), 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: หจก. ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2537 : 9-14.

วิเทศสัมพันธ์, กอง. กรมแรงงาน. เอกสารแปลจากหนังสือ **The Law of Employment in ASIAN.** กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2536. (อัดสำเนา)

— . กรมแรงงาน. เอกสารแปลจาก Labour Law of Japan 1990. กรุงเทพมหานคร:  
กรมแรงงาน, 2536. (อัดสำเนา)

— . กรมแรงงาน. เอกสารแปลสรุป กฎหมายเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของ  
ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร:  
กรมแรงงาน, 2536. (อัดสำเนา)

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด, 2535.

สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. มาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง : ศึกษา  
เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

สุดาศิริ วสวงศ์. คำบรรยายกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงสุทธิการพิมพ์. 2534.

หยุด แสงอุทัย. คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงดาว, 2500.

อาชีวะสงเคราะห์, กอง. กรมประชาสงเคราะห์. คุณภาพแรงงานหญิงไทยยุคนิคส์. ในกระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคม (บรรณาธิการ), 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับ  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: หจก. ป. สัมพันธ์พาณิชย์,  
2537 : 140-150.

**หนังสือภาษาอังกฤษ**

Anderman, Steven D. **The law of Unfair Dismissal**. London: Butterworths, 1978.

Beal, Edwin F. **The Practice of Collective Bargaining**. Fourth Edition.

United States of America: n.p., 1972.

Bourn, colin. **Lawat work, Job Security**. London: Sweet & Maxwell, 1980.

Crump, D.W. **Dix & Crump on Contract of Employment**. Sixth Edition, London:

Butterworths, 1980.

Haber, William. **Unemployment Insurance In The America Economy**. Homewood: Irwin.III.,  
1966.

Harvey, R.J. **Employment Protection (Consolidation) Act 1976**. London: Butterworths, 1979.

Hepple, B.A. **Encyclopedia of Labour Relations Laws**. Volumn 1, Service Information

Release Bulletin, Sweet & Maxwell, W Green & Son, 1972.

ILO. **Labour Protection Laws in ASEAN, A collection of current laws in six ASEAN states**.

Bankok: Published by The ILO., 1986.

Montgomery, David, **Works' Control in America**. Cambridge University Press, 1979.

- Morgenstern, Felice, **International Conflicts of Labour Law**. International Labour Office  
Geneva: First Published, 1984.
- Mumford, Peter, **Redundancy and Security-of-Employment**. Biddles. Ltd, Guildford: Surrey,  
1975.
- Organization for Economic Co-operation and Development. **Unemployment Compensation  
and related employment policy measure, General Report and Country Studies**.  
Paris: n.p., 1979.
- Parker, S.R. **Effect of the Redundancy Payments Act**. A Survey carried out in 1969 for the  
Department of Employment.
- Rideout, Roger W. **Principles of Labour Law**. Third Edition, London: Sweet & Maxwell,  
1979.
- Slichter, Sumner H. **The Impact of Collective Bargaining on Management**. The Bookings  
Institution, Washington D.C., 1966.
- Sloane, Arthur A. and Witney, Fred. **Labour Relations**. Second Edition, Englewood Cliffs N.J.:  
Prentice-Hall, 1972.
- Whincup, Michael, **Modern Employment Law a Quick to job Security and Safety**. Third  
Edition, London: Heine Mann , 1980.

## ภาคผนวก 1

### ข้อเท็จจริงกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างของบริษัทไทยภัตตราภรณ์ จำกัด

บริษัทไทยภัตตราภรณ์ จำกัด จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 59 ถนนปู้เจ้าสมิงพราย ตำบลสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการปั้นด้ายและทอผ้า โรงงานก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2496 มีเครื่องทอผ้า 600 เครื่อง มีจำนวนหุ้น 10,500 หุ้น มูลค่าหุ้น ๆ ละ 1,000.00 บาท บุคคลในตระกูลโลหิตรานนท์ เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ 32.81 % บุคคลในตระกูลแซ่ล้อ (ฮ่องกง) ถือหุ้น 30.32 % กรรมการผู้มีอำนาจลงนามแทนบริษัทฯ คือ นายประเสริฐ โลหิตรานนท์ และ นายเชษฐ โลหิตรานนท์ กรรมการผู้จัดการ คือ นายชาญ โลหิตรานนท์ ช่วงเกิดเหตุการณ์มีลูกจ้าง 986 คน

สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหารไทย มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 14/93 หมู่บ้านยูพาทองนิเวศน์ ถนนปู้เจ้าสมิงพราย ตำบลสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีนางบุญช่วย จันทร์ลพ เป็นประธานสหภาพ มีจำนวนสมาชิกสหภาพ 842 คน

วันที่ 9 กันยายน 2535 สหภาพฯ แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน 11 ข้อ ดังนี้

- (1) ขอให้นายจ้างเพิ่มค่าข้าวให้ลูกจ้างทุกคน อีกคนละ 3.00 บาทต่อวัน
- (2) ขอให้นายจ้างขึ้นค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างทุกคนในอัตราไม่ต่ำกว่า 5.00 บาทต่อวัน (ขอเพิ่มอีก 2.00 บาท)
- (3) ขอให้นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทุกคนเพิ่มจากเดิมอีกขั้นตอนละ 2 วัน

(4) ขอให้นายจ้างจ่ายค่าตัดกางเกงให้ลูกจ้างทุกคนเพิ่มขึ้นจากเดิมอีกคนละ 100.00 บาทต่อปี

(5) ขอให้นายจ้างยกเลิกการตัดเงินโบนัส

(6) ขอให้นายจ้างแจกรองเท้าเซฟตี้ (รองเท้าปลอดภัย) ให้ลูกจ้างชายทุกคน ปีละ 1 คู่

(7) ขอให้นายจ้างเพิ่มงบประมาณนำเที่ยวให้ลูกจ้างอีก 70,000.00-บาท (เจ็ดหมื่นบาทถ้วน) ต่อปี

(8) กรณีลูกจ้างประสงค์จะลาออกเมื่อทำงานครบ 1 ปี ขอให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือ 180 วัน ของค่าจ้างอัตราสุดท้าย โดยไม่ต้องเอาอายุตัวของลูกจ้างมาเป็นเงื่อนไขพิจารณาด้วย

(9) กรณีบิดา มารดา บุตร และคู่สมรสของลูกจ้างเสียชีวิต ขอให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยงานศพเพิ่มจากเดิมอีกศพละ 2,000.00 บาท

(10) กรณีลูกจ้างเสียชีวิต ขอให้นายจ้างเพิ่มค่าทำศพให้ลูกจ้างอีกศพละ 10,000.00 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน)

(11) ขอให้นายจ้างเพิ่มเงินกินเลี้ยงปีใหม่ให้ลูกจ้าง อีกคนละ 100.00 บาทต่อปี

วันที่ 9 กันยายน 2535 เวลา 11.46 น. บริษัทฯ แจ้งข้อเรียกร้องต่อ สหภาพฯ จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

(1) จ่ายเบี้ยขยันเฉพาะผู้ที่ไม่มีการขาดการลาทุกชนิดในแต่ละวิก ไม่มีการอนุโลมผ่อนผันการลาป่วย

(2) ยกเลิกการจัดทัศนศึกษาประจำปีพร้อมงบประมาณ

(3) เปลี่ยนแปลงการจ่ายอัตราโบนัสตามอัตราต่อไปนี้

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 1 - 2 ปี จ่ายเท่ากับ 1,200.00 บาท

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 3 ปี จ่ายเท่ากับ 1,400.00 บาท

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 4 ปี จ่ายเท่ากับ 1,800.00 บาท

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 5 ปีขึ้นไป จ่ายเท่ากับ 2,400.00 บาท



สำหรับวิธีการตัด โบนัสตามการขาด การลา นั้น คงตัดตามวิธีในข้อตกลงเดิม  
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

(4) สัญญาข้อตกลงสภาพการจ้างให้มีอายุ 3 ปี

วันที่ 11 กันยายน 2535 เวลา 11.00 น. สหภาพฯ กับบริษัทฯ เจรจากันครั้งแรก  
ในข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ไม่สามารถตกลงกันได้

ข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันยื่นข้อเรียกร้อง  
วันที่ 12 กันยายน 2535 เวลา 14.00 น. บริษัทฯ จึงแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομฯ  
ข้อพิพาทแรงงาน

วันที่ 15 กันยายน 2535 เวลา 11.00-11.30 น. สหภาพฯ กับบริษัทฯ เจรจากัน ครั้ง  
ที่ 2 ในข้อเรียกร้องของสหภาพฯ แต่ตกลงกันไม่ได้ เวลา 13.30 น. สหภาพฯ จึงแจ้งข้อ  
พิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομฯ

วันที่ 17 กันยายน 2535 เวลา 14.00 น. พนักงานประνομฯ ไกล่เกลี่ย ครั้งที่ 1  
ในข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย แต่ตกลงกันไม่ได้

วันที่ 24 กันยายน 2535 เวลา 14.00 น. พนักงานประνομฯ ไกล่เกลี่ย ครั้งที่ 2  
ในข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย แต่ตกลงกันไม่ได้

วันที่ 29 กันยายน 2535 พนักงานประνομฯ ไกล่เกลี่ย ครั้งที่ 3 ในข้อเรียกร้อง  
ของบริษัทฯ สหภาพฯ ไม่ตกลงและขอยุติการเจรจา เวลา 11.20 น. สหภาพฯ แจ้งต่อพนักงาน  
ประνομฯ และต่อบริษัทฯ ว่าจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ตั้งแต่เวลา 8.00 น. ของวันที่ 1 ตุลาคม  
2535 เป็นต้นไป

วันที่ 30 กันยายน 2535 สหภาพฯ มีหนังสือแจ้งต่อบริษัท และพนักงาน  
ประνομฯ ขอเลื่อนการนัดหยุดงานออกไป แต่บริษัทฯ ไม่ยอมรับหนังสือ และส่งหนังสือ  
คืนสหภาพฯ

วันที่ 1 ตุลาคม 2535 บริษัทฯ มีหนังสือแจ้งต่อพนักงานประνομฯ ขอยุติการ  
เจรจาไกล่เกลี่ยในข้อเรียกร้องของบริษัทฯ วันเดียวกันสหภาพฯ นัดหยุดงาน จัดตั้งเต็นท์  
พร้อมอุปกรณ์หน้าบริษัทฯ ให้สมาชิกสหภาพฯ ส่วนใหญ่กลับบ้านได้ เหลือสมาชิกและ  
กรรมการ สหภาพฯ อยู่ในที่ชุมนุมประมาณ 20-50 คน

วันที่ 2 ตุลาคม 2535 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือ  
ครั้งที่ 1

วันที่ 7 ตุลาคม 2535 สหภาพฯ มีหนังสือแจ้งไม่เห็นด้วยที่เจ้าหน้าที่นัดผู้แทน  
สหภาพฯ ไปเจรจาในข้อเรียกร้องของบริษัทฯ

วันที่ 8 ตุลาคม 2535 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือ  
ครั้งที่ 2 ผลการเจรจาไม่คืบหน้า

วันที่ 16 ตุลาคม 2535 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือ  
ครั้งที่ 3 ผลการเจรจาไม่คืบหน้า

วันที่ 27 ตุลาคม 2535 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือ  
ครั้งที่ 4 ผลการเจรจาไม่คืบหน้า

วันที่ 24 พฤศจิกายน 2535 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษา  
หารือ ครั้งที่ 5 ทั้งสองฝ่ายยืนยันจุดยืนเดิม

วันที่ 24 ธันวาคม 2535 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือครั้งที่ 6 ตกลงกันได้เฉพาะข้อเรียกร้องข้อ 6 ของฝ่ายสหภาพฯ ข้ออื่น ๆ ทั้งสองฝ่ายยืนยันต้องการตามข้อเรียกร้องที่ยังตกลงกันไม่ได้ทุกข้อ

วันที่ 28 มกราคม 2536 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือครั้งที่ 7 ทั้งสองฝ่ายยืนยันต้องการตามข้อเรียกร้องที่ยังตกลงกันไม่ได้ทุกข้อ

วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2536 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือครั้งที่ 8 ผู้แทนบริษัทฯ มาครบ ผู้แทนสหภาพฯ มาเฉพาะผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ส่วนผู้แทนสหภาพฯ เพื่อเจรจาในข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ไม่มา ผู้แทนบริษัทฯ แจ้งว่า สหภาพฯ ไม่เคยเจรจาในข้อเรียกร้องของบริษัทฯ เลย ผลการเจรจาไม่คืบหน้าจากเดิม

วันที่ 3 มีนาคม 2536 พนักงานประνομฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือครั้งที่ 9 ผลการเจรจาไม่คืบหน้าไปจากเดิม

วันที่ 10 มีนาคม 2536 สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทยได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อประธานกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม

วันที่ 11 มีนาคม 2536 คณะกรรมการฯ เรียกผู้แทนสหภาพฯ ผู้แทนบริษัทฯ และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปชี้แจงข้อเท็จจริง

วันที่ 18 มีนาคม 2536 คณะกรรมการฯ เรียกผู้แทนสหภาพฯ ผู้แทนบริษัทฯ และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปชี้แจงเพิ่มเติม และมอบให้ นายวัลลภ ยังตรง นายนิคม จันทรวิฑูร และนายสมศักดิ์ โกศัยสุข เป็นคนกลางประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานกรณีนี้ สหภาพฯ เสนอขอลดข้อเรียกร้องของสหภาพฯ เหลือเพียง 5 ข้อ คือ ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 10 การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้

วันที่ 23 มีนาคม 2536 ผู้แทนสหภาพฯ ผู้แทนบริษัทฯ และพนักงานเจ้าหน้าที่  
ไปพบกรรมการฯ คณะกรรมการฯ เสนอให้สหภาพฯ และบริษัทฯ นำข้อเรียกร้องของ  
ทั้งสองฝ่ายมาเจรจาร่วมกัน ผลการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อ 1 บริษัทฯ ยอมจ่าย  
ค่าข้าวเพิ่ม 1 บาท และข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ข้อ 1 บริษัทฯ ขอดอน

วันที่ 30 มีนาคม 2536 พนักงานประνομฯนัดทั้งสองฝ่ายมาเจรจาประนีประนอม  
ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันในข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ทั้ง 4 ข้อ โดยไม่ยอมรับผลการเจรจาที่  
กระทำต่อหน้าคณะกรรมการฯ ผู้แทนสหภาพฯ เสนอขอดอนข้อเรียกร้องเหลือ 5 ข้อ  
พร้อมทั้งลดเงื่อนไขลง ดังนี้

ข้อ 1 ขอเพิ่มค่าข้าว 1.00 บาทต่อวันต่อคน

ข้อ 3 ขอเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปี ขึ้นตอนละ 1 วัน ตามอายุงาน 3 ปีขึ้นไป  
และอายุงาน 4 ปีขึ้นไป

ข้อ 8 ลูกจ้างที่ทำงานครบ 10 ปีลาออก ขอเงินช่วยเหลือ 180 วัน โดยไม่เอาอายุ  
งานมาเป็นเงื่อนไข

ข้อ 9 ขอค่าทำศพบิดา มารดา บุตร คู่สมรส ของลูกจ้างที่เสียชีวิตเพิ่ม อีกศพละ  
1,000.00 บาท

ข้อ 10 ขอค่าทำศพลูกจ้างเพิ่มอีกศพละ 5,000.00 บาท

ผลการเจรจา ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ นัดเจรจาลงครั้งต่อไป วันที่ 9  
เมษายน 2536 เวลา 13.00 น.

วันที่ 8 เมษายน 2536 บริษัทฯ มีโทรสารแจ้งพนักงานประνομฯ ขอเลื่อนการ  
เจรจาออกไปหลังวันที่ 10 พฤษภาคม 2536

วันที่ 25 เมษายน 2536 สหภาพฯ ร่วมกับกลุ่มสตรีเพื่อสิทธิและเสรีภาพเดินทางไป  
ชุมนุมกันที่หน้าทำเนียบรัฐบาล เพื่อเป็นการเคลื่อนไหวกดดันให้รัฐบาลใช้มาตรา 35 แห่ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เข้าจัดการกับข้อพิพาทแรงงานระหว่างสหภาพฯ  
กับบริษัทฯ

วันที่ 26 เมษายน 2536 สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์เครื่องหนังแห่งประเทศไทยขอให้อธิบดีกรมแรงงานเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามมาตรา 35 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

วันที่ 10 พฤษภาคม 2536 พนักงานประนอมฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจา ประนีประนอม ทั้งสองฝ่ายต่างยืนยันข้อเรียกร้องในข้อเสนอตามบันทึกการเจรจา เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2536

วันที่ 25 พฤษภาคม 2536 พนักงานประนอมฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือ ผู้แทนบริษัทฯ ยอมลดเงื่อนไขเกี่ยวกับเรื่องเบี่ยขยันลง โดยยินยอมให้ลูกจ้างไข้ไปรับรองแพทย์โรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลที่ระบุในบัตรประกันสังคมแทนไปรับรองแพทย์ของบริษัทได้ ผู้แทนสหภาพฯ ยังคงยืนยันตามบันทึกการเจรจาเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2536

วันที่ 7 มิถุนายน 2536 พนักงานประนอมฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือ ทั้งสองฝ่ายต่างยืนยันตามบันทึกการเจรจาเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2536

วันที่ 6 กรกฎาคม 2536 พนักงานประนอมฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาปรึกษาหารือ ทั้งสองฝ่ายต่างยืนยันตามบันทึกการเจรจาเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2536

วันที่ 13 ถึง 17 กรกฎาคม 2536 กลุ่มลูกจ้างบริษัท ฯ เข้าร่วมชุมนุมพร้อมกันกับกลุ่มลูกจ้างอีกหลายบริษัทบริเวณใกล้ท่าเรือรับรัฐบาล

วันที่ 17 กรกฎาคม 2536 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศ กระทรวงมหาดไทย ขอความร่วมมือให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน เปิดงาน ให้ลูกจ้างทำงาน และให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน โดยให้ใช้สภาพการจ้างเดิม และหาทางเจรจากันต่อไป

วันที่ 19 กรกฎาคม 2536 สหภาพฯ มีหนังสือแจ้งบริษัทฯ ว่า สืบเนื่องจากประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 ให้ยุติปัญหาการเลิกจ้างการปิดงาน และการนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งประเทศไทยซึ่งอยู่ระหว่างนัดหยุดงาน อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งประเทศไทยจึงเรียนมายังกรรมการผู้จัดการบริษัทไทยภัตตาคาร จำกัด ว่า สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่นัดหยุดงานจะกลับเข้าทำงาน ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2536 เป็นต้นไป จนถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2536

วันที่ 23 กรกฎาคม 2536 บริษัทฯ มีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ความว่า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยตามที่อ้างถึงมีความโดยย่อว่าทางกระทรวงมหาดไทยขอความร่วมมือจากนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งหยุดงาน ปิดงาน หรือเลิกจ้าง ให้หันหน้าเข้าเจรจาปรองดองกันเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของบ้านเมืองดังความละเอียดแจ้งอยู่แล้ว นั้น บริษัทไทยภัตตาคาร จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งซึ่งสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหารไทยได้แจ้งนัดหยุดงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2535 จนถึงปัจจุบันนี้ เป็นเวลาประมาณ 10 เดือน แต่บริษัทฯ มิได้ปิดงานงดจ้าง ลูกจ้างส่วนหนึ่งยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน

บริษัทฯ ยินดีให้ความร่วมมือกับทางราชการอย่างเต็มที่เท่าที่บริษัทฯ จะสามารถทำได้ สาเหตุจากประกาศที่อ้างถึง สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหารไทย ได้มีหนังสือที่ สร.ส.อ.ภ. 8/36 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2535 ถึงบริษัทฯ แจ้งว่า สมาชิกของสหภาพแรงงานฯ จะขอเข้าทำงานในวันที่ 1 สิงหาคม 2536 เรื่องดังกล่าวบริษัทฯ ได้ประชุมกรรมการบริหารของบริษัทฯ แล้ว มีความเห็นว่า สมาชิกของสหภาพแรงงานฯ จะเข้าทำงานดังกล่าวนี้ บริษัทฯ ไม่ขัดข้องยินดีให้ความร่วมมือ แต่สหภาพแรงงานฯ และสมาชิกจะต้องสละสิทธิข้อเรียกร้องเสียก่อน และเนื่องจากระหว่างที่มีการนัดหยุดงานนาน 10 เดือนนี้ บริษัทฯ ได้เปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง และข้อปฏิบัติไปหลายอย่าง สหภาพแรงงานฯ และสมาชิกจะต้องยินดีปฏิบัติตามเหมือนกับพนักงานคนงานส่วนหนึ่งที่ทำงานอยู่ขณะนี้ อนึ่งระหว่างนัดหยุดงาน บริษัทฯ ก็ให้ความเกื้อหนุนสหภาพแรงงานฯ และสมาชิกมาโดยตลอด เช่น ยังคงให้คนงานพักอยู่ในหอพักของบริษัทฯ ทั้งมีน้ำไฟใช้ฟรีมาโดยตลอด ในทางกลับกันผู้นำของสหภาพแรงงานฯ ได้ทำการขู่ว่ากล่าวคำหยาบต่อผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานให้แก่

บริษัทฯ และผู้บริหารของบริษัทฯ นับว่าบริษัทฯ ได้ใช้ความอดทนอดกลั้นอย่างมาก และหากการกลับเข้าทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ครั้งนี้ เกิดมีการก่อการชุมนุม ก่อวุ่น ปิดกั้น สร้างความเสียหายให้กับบริษัทฯ ขึ้น ดังเช่นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงงานไทยเกรียง ปั่นทอฟอกย้อมแล้ว ทางราชการจะแก้ไขให้ความช่วยเหลือบริษัทฯ อย่างไร

วันที่ 28 กรกฎาคม 2536 บริษัทฯ มีหนังสือแจ้งใช้สิทธิปิดงานต่อสมาชิกของสหภาพฯ ที่นัดหยุดงาน ตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2536 เป็นต้นไป หากสมาชิกคนใดต้องการกลับเข้าทำงานจะต้องลงชื่อในหนังสือยินยอมสละข้อเรียกร้องของสหภาพฯ และยอมรับข้อเรียกร้องของบริษัทฯ

วันที่ 5 สิงหาคม 2536 ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการนัดทั้งสองฝ่ายเจรจากัน สหภาพฯ รับหลักการในการถอนข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย ส่วนบริษัทฯ ยินดีถอนข้อเรียกร้องทุกข้อ ยกเว้นเรื่องเงินโบนัส เนื่องจากบริษัทฯ ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสใหม่

วันที่ 9 สิงหาคม 2536 ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการมีหนังสือด่วนที่สุดที่ สป.0024/16504 เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่า จังหวัดสมุทรปราการได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานนี้เป็นไปอย่างยืดเยื้อยาวนานเป็นเวลา 10 เดือนเศษ นับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2535 เป็นต้นมา โดยขณะนั้นผู้นำของสหภาพแรงงานได้มีพฤติกรรมปลุกปั่นยุยง สร้างภาพพจน์ กล่าวโจมตีบริษัทฯ เจ้าหน้าที่ของรัฐ การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน รัฐบาล และคาดว่ากรกล่าวโจมตีดังกล่าวจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ส่วนท่าทีของผู้แทนทั้งสองฝ่ายในการเจรจาทุกครั้ง ต่างยืนยงในหลักการของตนอย่างเหนียวแน่นและมีท่าทีแข็งกร้าวต่อกัน อีกทั้งคู่กรณีไม่ยอมรับข้อเสนอแนะของทางราชการในวิถีทางที่จะปรองดองในข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นโดยวิธีสันติอย่างสันติ การนัดหยุดงาน ปิดงานที่ยืดเยื้อนี้ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะยุติลงเมื่อไร จึงอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ เพราะกิจการสิ่งทอเป็นสินค้าส่งออกที่ทำรายได้ให้แก่ประเทศเป็นอันดับหนึ่ง นอกจากนี้ อาจทำให้เกิดความไม่มั่นใจของนักลงทุนชาวต่างชาติที่จะเข้ามาดำเนินกิจการในประเทศ ทำให้มีผลกระทบต่อนโยบายการ

ส่งเสริมการมีงานทำของรัฐ และเมื่อกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 ขอความร่วมมือให้นายจ้างและลูกจ้างยุติปัญหาแรงงาน สหภาพแรงงานได้แสดงเจตนา ต่อบริษัทฯ ขอกลับเข้าทำงานตามประกาศดังกล่าวเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานและบริษัท อื่น ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการยุติปัญหาแรงงาน แต่บริษัทฯ นี้กลับใช้สิทธิปิดงานต่อ สมาชิกสหภาพแรงงาน อันเป็นการแสดงเจตนาไม่ประสงค์ให้ข้อพิพาทแรงงานนี้ยุติลง ตรงกันข้ามทำให้ข้อพิพาทแรงงานเจรจายุติได้ยากขึ้น จังหวัดสมุทรปราการจึงเห็นควรให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อข้อพิพาทแรงงานรายนี้

วันที่ 10 สิงหาคม 2536 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งที่ 521/2536 ให้บริษัทฯ รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2536 เป็นต้นไป และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานรายนี้โดยเร็วที่สุด

วันที่ 12 สิงหาคม 2536 บริษัทฯ มีประกาศความว่า ตามที่มีคำสั่งกระทรวง มหาดไทย คำสั่งที่ 521/2536 เรื่องให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ฉบับลงวันที่ 10 สิงหาคม 2536 นั้น บริษัทไทยภัตตราภรณ์ จำกัด จึงขอแจ้งให้สมาชิกของสหภาพแรงงาน อุตสาหกรรมอาหารแห่งประเทศไทยทุกคนทราบว่า ให้กลับเข้าทำงานในวันที่ 16 สิงหาคม 2536 เวลา 8.00 น. มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ หรือระเบียบ เกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

วันที่ 22 กันยายน 2536 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำชี้ขาดที่ 2/2536 ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานที่สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งประเทศไทยยื่นต่อบริษัทไทยภัตตราภรณ์ จำกัด ว่า

- (1) ข้อเรียกร้องข้อ 1 ให้บริษัทฯ เพิ่มค่าข้าวให้ลูกจ้างทุกคนอีก คนละ 1.00 บาท
- (2) ข้อเรียกร้องข้อ 10 ให้บริษัทฯ จ่ายค่าทำศพลูกจ้างเพิ่มอีกศพละ 5,000.00 บาท (ห้าพันบาทถ้วน)
- (3) ข้อเรียกร้องข้อ 3, 8 และ ข้อ 9 ให้ยกเสีย



ข้อพิพาทแรงงานที่บริษัทไทยภัตตราภรณ์ จำกัด ขึ้นต่อสหภาพแรงงาน  
อุตสาหกรรมอาหารไทย

(1) ข้อเรียกร้องข้อ 1 กรณีการจ่ายเบี้ยขยัน ให้บริษัทฯ อนุโลมผ่อนผัน การลา  
ป่วยที่ลูกจ้างมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของทางราชการหรือใบรับรองแพทย์จาก  
โรงพยาบาลที่ปรากฏตามบัตรประกันสังคมของลูกจ้างมาแสดง

(2) ข้อเรียกร้องข้อ 2 ให้บริษัทฯ จัดงบประมาณในการจัดทัศนศึกษาประจำปี  
เป็นเงินปีละ 70,000.00 บาท (เจ็ดหมื่นบาทถ้วน)

(3) ข้อเรียกร้องข้อที่ 3 ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2535 ให้แก่ลูกจ้าง  
ตามอัตราดังต่อไปนี้

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 1 - 2 ปี      จ่ายเท่ากับ 1,200.00 บาท

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 3 ปี      จ่ายเท่ากับ 1,400.00 บาท

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 4 ปี      จ่ายเท่ากับ 1,800.00 บาท

ผู้ที่เข้าทำงานครบ 5 ปีขึ้นไป      จ่ายเท่ากับ 2,400.00 บาท

สำหรับวิธีการตัดโบนัสตามการขาด การลางาน นั้น คงตัดตามวิธีในข้อตกลงเดิม  
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

วันที่ 17 ตุลาคม 2536 บริษัทฯ มีหนังสือถึงหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แจ้งการเลิกกิจการโรงงาน มีใจความว่า เนื่องจากภาวะ  
ตลาดซบเซามาเป็นเวลานาน ธุรกิจสิ่งทอของบริษัทฯ ต้องประสบกับการขาดทุนมากมาเป็น  
เวลาติดต่อกันถึง 3 ปี ทั้งแนวโน้มของตลาดก็ไม่มีวิวัฒนาการขึ้น บริษัทฯ ไม่สามารถจะทนต่อการ  
ขาดทุนในส่วนนี้ต่อไปได้อีก จึงจำเป็นต้องเลิกกิจการโรงงานปั่นด้ายและทอผ้าของบริษัทฯ  
ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป และเลิกจ้างลูกจ้าง 690 คน กับให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง 7 คน  
หยุดงานชั่วคราว ในการเลิกกิจการโรงงานของบริษัทฯ ครั้งนี้ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย  
แรงงานอย่างไร ขอให้ท่านโปรดให้คำแนะนำแก่บริษัทฯ เพื่อบริษัทฯ จะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

วันที่ 19 ตุลาคม 2536 เวลา 10.00-10.45 น. พนักงานประណอมฯ ร่วมปรึกษา  
หารือกับบริษัทฯ กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ซึ่งแจ้งว่า การเลิกจ้างมีสาเหตุจาก

- (1) กรรมการผู้ถือหุ้นมีมติให้เลิกกิจการ เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2536
- (2) บริษัทฯประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534-2536 เป็นจำนวนเงินประมาณ 40 ล้านบาท
- (3) ภาวะการตลาดสิ่งทอซบเซาขาดตลาดไม่ได้
- (4) มีสินค้าค้างสต็อกประมาณ 3 ล้านบาท และระบายออกสู่ตลาดไม่ได้
- (5) สภาพเครื่องจักรล้าสมัย
- (6) สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ไม่ให้ความร่วมมือในการผลิต

บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง 690 คน โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้ในวันที่ 20 ตุลาคม 2536 และจะจ่ายค่าชดเชยให้ ตั้งแต่วันที่ 28 ตุลาคม 2536 เป็นต้นไป ในระหว่างเวลาดังกล่าวบริษัทขออนุญาตให้ลูกจ้างพักที่หอพักได้ จนกว่าจะได้รับค่าชดเชยเสร็จสิ้น

หลังจากร่วมหารือกับบริษัทฯ แล้ว ระหว่างเวลา 10.45-11.30 น. ในวันเดียวกัน พนักงานประνομฯ ได้ร่วมหารือกับผู้แทนสหภาพฯ ผลการหารือสหภาพฯ แจ้งว่า

- (1) สหภาพฯ มีความเห็นว่าบริษัทไม่ได้เลิกกิจการจริง เพราะยังมีการจ้างลูกจ้างรายเดือนประมาณ 100 คน และมีการรับลูกจ้างเข้าทำงานเพิ่มเติมอีก
- (2) หากบริษัทฯ เลิกกิจการจริง สหภาพฯ จะประชุมลูกจ้างในวันที่ 21 ตุลาคม 2536 เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการต่อไป

วันที่ 21 ตุลาคม 2536 เวลา 10.20 น. สหภาพฯ จัดประชุมลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ณ วัดศาลาโรงเหนือ ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ตำบลศาลาโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเข้าร่วมประชุมประมาณ 600 คน ที่ประชุมมีมติให้ส่งข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย เพื่อทำหนังสือร้องเรียนยื่นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในวันที่ 22 ตุลาคม 2536

วันที่ 22 ตุลาคม 2536 เวลา 7.15-9.00 น. พนักงานประνομฯ ร่วมหารือกับ สหภาพฯ ณ ที่ทำการสหภาพฯ สหภาพฯ ยื่นข้อเสนอว่า

- (1) ให้บริษัทฯ รับผิดชอบต่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงานทั้งหมด หรือ
- (2) ให้บริษัทฯ พิจารณาเงินช่วยเหลือนอกเหนือจากสิทธิตามกฎหมาย

ต่อมา เวลา 9.15 น. พนักงานประνομฯ ร่วมหารือกับบริษัทฯ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทฯ ซึ่งแจ้งว่า ยังมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทฯ 140 คน ซึ่งยังคงจ้างไว้เพื่อทำงานธุรการ ทำความสะอาดเครื่องจักร รวมทั้งปฏิบัติงานในสายการผลิตเพียงเล็กน้อย และจะเลิกจ้าง ภายในสิ้นเดือนตุลาคม 2536

วันที่ 25 ตุลาคม 2536 ลูกจ้างบริษัทฯ ที่ถูกเลิกจ้างประมาณ 180 คน นัดรวมตัวกันหน้าศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ เวลา 8.30 น. ออกเดินทางโดยรถยนต์โดยสาร 3 คัน ไปถึงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เวลา 10.00 น. ได้ตั้งตัวแทนจำนวน 9 คน เข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงฯ ยื่นหนังสือขอให้ช่วยดำเนินการให้บริษัทฯ รับผิดชอบต่อลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงาน และเดินทางกลับเวลา 12.00 น.

วันเดียวกัน เวลา 14.20-15.45 น. ณ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ มีการประชุมหารือเพื่อยุติปัญหากรณีการปิดกิจการของบริษัทฯ ระหว่างผู้แทนของสหภาพฯ ผู้แทนสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและคณะสรุปผลการหารือได้ว่า

- (1) ผู้แทนสหภาพฯ ขอให้ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการปิดกิจการของบริษัทฯ
- (2) ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้าง 2 เดือน นอกเหนือจากค่าชดเชย และขอขยายเวลาพักในห้องพักออกไปอีก

วันที่ 27 ตุลาคม 2536 พนักงานประνομฯ ร่วมหารือกับผู้แทนสหภาพฯ และผู้แทนบริษัทฯ ตกลงกันเป็นยุติว่า

- (1) บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
- (2) บริษัทฯ จะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างคนละ 18 วัน ของค่าจ้างอัตราสุดท้าย
- (3) บริษัทฯ จะจ่ายเงินสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างคนละ 10 วัน ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย

โดยจะจ่ายให้ในวันที่ 28 และ 29 ตุลาคม 2536

ในวันเดียวกัน บริษัทฯ ได้ประกาศเลิกจ้างพนักงานที่ทำงานอยู่จำนวน 51 คน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2536 โดยจะจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและสิทธิประโยชน์อื่น แบ่งเป็น 2 งวด คือ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2536 จะจ่ายค่าจ้างงวดสุดท้ายให้ ค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและสิทธิประโยชน์อื่นจะแจ้งวันกำหนดจ่ายภายหลัง

วันที่ 28 ตุลาคม 2536 เวลา 14.00 น. กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ นำเงินไปจ่ายให้ลูกจ้างตามข้อตกลง มีลูกจ้างไปรับเงิน 324 คน รวมเงินที่จ่าย 9.8 ล้านบาทเศษ

วันที่ 29 ตุลาคม 2536 เวลา 14.00 น. บริษัทฯ จ่ายเงินค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ แก่ลูกจ้างส่วนที่เหลือตามข้อตกลง จำนวน 350 คน รวมเงินที่จ่าย 11.5 ล้านบาทเศษ

## ภาคผนวก 2

### ข้อเท็จจริงกรณีการเลิกจ้างของบริษัทไทยเกรียงปั้นทอฟอกย้อม จำกัด

บริษัทไทยเกรียงปั้นทอปั้นทอฟอกย้อม จำกัด จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภท บริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2503 เลขทะเบียนที่ บจ 174/2503ทุนจดทะเบียน 700 ล้านบาท สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 933 อาคารรวมทุนไทย ชั้น 12 ถนนมหาไชย แขวง วังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จดทะเบียนครั้งแรกชื่อ บริษัทไทยเกรียงการทอ จำกัด วันที่ 22 ตุลาคม 2508 จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทไทยเกรียงปั้นทอ จำกัด วันที่ 13 กรกฎาคม 2513 จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทไทยเกรียงปั้นทอฟอกย้อม จำกัด โรงงานตั้งอยู่เลขที่ 33 ถนนสุขสวัสดิ์ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการปั่นทอเส้นด้ายและทอผ้า ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2536 มีพนักงาน 3,340 คน ในจำนวนนี้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงฯ ประมาณ 2,000 คน บริษัทฯ ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เมื่อ พ.ศ. 2535 นายจรินทร์ ติรชัยมงคล เป็นกรรมการผู้จัดการ

วันที่ 31 พฤษภาคม 2536 บริษัทฯ ออกประกาศ เรื่องโครงการยุบหน่วยงาน มีความว่า

ตามที่บริษัทฯ ประสบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำจำเป็นต้องประกาศยุบหน่วยงาน SAKAMOTO 52" จำนวน 178 เครื่อง เมื่อปี 2533 และได้ทยอยขายเครื่องทอ SAKAMOTO และ PICANOL ออกไปบางส่วนในลำดับต่อมานั้น ก็เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการผลิตที่ทันสมัยขึ้น และเพื่อความอยู่รอด สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในระดับเดียวกันได้ บัดนี้ระยะเวลาผ่านไปประมาณ 2 ปีเศษแล้ว ภาวะเศรษฐกิจโลกยังคงถดถอย โดยเฉพาะทางด้านสิ่งทอมิได้กระเตื้องขึ้นเลย แต่กลับทรุดหนักลงไปอีก จนผลการดำเนินงานของบริษัทฯ

โดยเฉพาะในส่วนของโรงงานทอผ้า W 1-2 ประสบการขาดทุน เพราะลูกค้าส่วนใหญ่เลิกสั่งซื้อผ้าหน้าแคบที่ทอด้วยเครื่องทอระบบกระสวย แต่หันไปซื้อผ้าหน้ากว้างกว่าและทอด้วยเครื่องทอระบบไร้กระสวยแทน ทำให้ผ้าที่ทอจากเครื่องทอระบบกระสวยของบริษัทฯ เหลือตกค้างอยู่ในโกดังสินค้าเป็นจำนวนมาก ในขณะที่คู่แข่งสำคัญ ๆ ของบริษัทฯ ได้ทยอยนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เช่นเดียวกับที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการไปบ้างแล้ว

จากกรณีดังกล่าวข้างต้น บริษัทฯ จำเป็นต้องคืนรนเพื่อความอยู่รอดของกิจการ และเพื่อความอยู่รอดของพนักงานส่วนใหญ่ โดยการสั่งซื้อเครื่องทอระบบ AIRJET เพื่อผลิตผ้าสนองความต้องการของตลาดโลกและทดแทนเครื่องทอระบบกระสวยที่ใช้งานมานานกว่า 30 ปี บริษัทฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเครื่องทอ SAKAMOTO 56" และ PIKANOL 50" (PP) ซึ่งอยู่ในฝ่ายโรงทอผ้า W 1-2 เป็นเครื่องทอที่เก่าที่สุด มีประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำที่สุด ไม่อยู่ในภาวะที่จะใช้งานอีกต่อไป เพราะไม่คุ้มกับการลงทุน

คณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ ได้ประชุมหารือกันแล้ว มีมติให้ยุบหน่วยงานเครื่องทอผ้า SAKAMOTO 56" จำนวน 465 เครื่อง และเครื่องทอผ้า PIKANOL 50" (PP) จำนวน 80 เครื่อง รวมจำนวน 545 เครื่อง โดยจะทยอยปิดเครื่องทอแต่ละเครื่องเมื่อผ้าได้ทอหมดเครื่องแล้ว และจะขายเครื่องทอเหล่านี้ออกไปให้หมดในเร็ว ๆ นี้ ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานในหน่วยงานนี้โดยตรงทั้งหมดและพนักงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องบางส่วนไม่มีงานทำมีรายละเอียด ดังนี้

(ก) พนักงานในฝ่ายโรงทอผ้า W 1-2	จำนวน	300	คน
(ข) พนักงานในศูนย์ตรวจนับผ้า	จำนวน	76	คน
รวม	จำนวน	376	คน

อนึ่ง ก่อนที่บริษัทฯ จะปลดถ่ายพนักงานดังกล่าว บริษัทฯ จะดำเนินการไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปี 2533 ข้อ 4 อย่างไรก็ตาม หากถึงที่สุดแล้ว ยังมีพนักงานส่วนที่เหลือและไม่สามารถจัดหางานในหน้าที่อื่นให้ทำได้ บริษัทฯ จะดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) บอกลีกจ้าง โดยจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และ  
 (2) ให้การช่วยเหลือเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ ดังนี้

- (2.1) ผู้ที่มีอายุงาน 7 - 8 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 1 เดือน  
 (2.2) ผู้ที่มีอายุงาน 9 - 10 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 2 เดือน  
 (2.3) ผู้ที่มีอายุงาน 11 - 12 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 3 เดือน  
 (2.4) ผู้ที่มีอายุงาน 13 - 14 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 4 เดือน  
 (2.5) ผู้ที่มีอายุงาน 15 - 16 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 5 เดือน  
 (2.6) ผู้ที่มีอายุงาน 17 - 18 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 6 เดือน  
 (2.7) ผู้ที่มีอายุงาน 19 - 20 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 7 เดือน  
 (2.8) ผู้ที่มีอายุงาน 21 - 22 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 8 เดือน  
 (2.9) ผู้ที่มีอายุงาน 23 - 24 ปี จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 9 เดือน  
 (2.10) ผู้ที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป จ่ายเงินเพิ่มให้อีก 10 เดือน

(3) บริษัทฯ สงวนสิทธิที่จะพิจารณาพนักงานที่ถูกเลิกจ้างในกรณีข้างต้นนี้ กลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่งก็ได้ หากมีความจำเป็นหรือมีงานอื่นให้ทำในภายหลัง ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ทุกประการ

(4) บริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้พนักงานที่อยู่นอกเหนือจากข้อ (ก) และ (ข) ยื่นความจำนงสมัครใจลาออก รับเงินชดเชยและเงินช่วยเหลือตามโครงการนี้ ทั้งนี้ บริษัทฯ สงวนสิทธิที่จะพิจารณาเป็นรายบุคคล

(5) โครงการนี้ถือเป็นโครงการเฉพาะกาล ให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ประกาศนี้เป็นต้นไป สิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2536

ในจำนวนลูกจ้าง 376 คน ตามประกาศฉบับนี้ มีจำนวน 6 คน เป็นกรรมการสหภาพฯ พร้อมกันนี้บริษัทฯ ได้มีคำสั่ง ที่ 4/2536 แต่งตั้งคณะกรรมการยุบหน่วยงานและเลิกจ้างพนักงาน ประกอบด้วย กรรมการ 4 คน

วันที่ 3 มิถุนายน 2536 เวลา 16.00 น. คณะกรรมการยุบหน่วยงานฯ หรือร่วมกับกรรมการสหภาพฯ บริษัทฯ แจ้งว่าได้ติดต่อโรงงานสุรกุล ตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดสมุทรสาคร

ให้ช่วยรับลูกจ้างที่จะเลิกจ้างไปทำงาน สหภาพฯ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือตามอายุงานปีละ 1 เดือน

วันที่ 8 มิถุนายน 2536 สหภาพฯ มีหนังสือด่วนมาก ที่ ส.ท.ก.46/2536 คัดค้านประกาศโครงการยุบหน่วยงานและเลิกจ้างพนักงานของบริษัทฯว่าเป็นประกาศที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่ชอบด้วยมนุษยธรรมและคุณธรรมอันดีของคนไทย ขอให้บริษัทฯ ทบทวนคำสั่งและพิจารณาดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม

วันเดียวกัน สหภาพฯ ออกแถลงการณ์ฉบับที่ 1/2536 สรุปความได้ว่า บริษัทฯ ได้นำเครื่องจักรเก่าออกและจะนำเครื่องทอใหม่มาทดแทนเท่านั้น บริษัทฯ ไม่ได้ยุบหน่วยงานและจะจัดประชุมสมาชิกสหพันธ์ฯ และกลุ่มสหพันธ์ ในวันที่ 9-11 มิถุนายน 2536 ณ โรงแรมรัตนโกสินทร์ วันที่ 12 มิถุนายน 2536 จะจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ณ ที่เดียวกัน

วันที่ 9 มิถุนายน 2536 สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและการตัดเย็บเสื้อผ้าแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ได้ร่วมประชุม ณ สำนักงานมูลนิธิธรรมดี พงศ์พังษ์ เพื่อกำหนดมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

วันที่ 10-12 มิถุนายน 2536 สหภาพฯ จัดประชุมที่โรงแรมรัตนโกสินทร์ และกำหนดแนวทางการเคลื่อนไหว

วันที่ 11 มิถุนายน 2536 สถาบันพัฒนาแรงงานไทย โดยศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร ประธานคณะกรรมการบริหารสถาบันฯ ได้มีหนังสือที่ 08/06 ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีความว่า ตามที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตในการทอผ้าของบริษัทไทยเกรียงฯ เพื่อแก้ไขปัญหาของบริษัทฯ และมีผลให้ต้องมีการยุบหน่วยงาน 2 หน่วย คือ ฝ่ายทอผ้า W 1-2 และศูนย์ตรวจนับผ้า จนต้องทำการเลิกจ้างพนักงานฝ่ายทอผ้า 300 คน และศูนย์ตรวจนับผ้า 76 คน รวม 376 คน นั้น คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่า เรื่องนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อน้องที่รุนแรงได้ เพราะปัจจุบันก็มีการยุบแผนกหรือบริษัททอผ้าแล้วหลายแห่ง หากไม่พยายามหาทางยุติอย่างเหมาะสมโดย



เร็ว ก็อาจจะก่อให้เกิดการต่อต้านจากพนักงาน และเกิดการเคลื่อนไหวของผู้ใช้แรงงานทั่วไปอย่างกว้างขวางได้ คณะกรรมการสถาบันฯ จึงมีความคิดเห็นว่า

(1) ในกรณีนี้บริษัทไทยเกรียงฯ และสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงฯ ได้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับแนวหน้าของอุตสาหกรรมสิ่งทออยู่แล้ว จึงน่าจะพยายามรักษาเอาไว้ต่อไป การแก้ไขปัญหของบริษัทฯ จึงน่าจะเกิดบนพื้นฐานของความร่วมมือของพนักงานและสหภาพแรงงานฯ โดยขณะนี้ควรขอให้บริษัทไทยเกรียงฯ ระวังการเลิกจ้างพนักงานไว้ก่อน

(2) สนับสนุนให้เกิดการเจรจาต่อรองหาข้อยุติระหว่างสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงฯ และบริษัทไทยเกรียงฯ โดยเร็ว

(3) กระตุ้นส่งเสริมให้สมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยที่บริษัทไทยเกรียงฯ เป็นสมาชิกอยู่ ได้มีการเจรจาร่วมกับสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและการตัดเย็บเสื้อผ้าแห่งประเทศไทยที่สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงฯ สังกัดอยู่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแนวทางการแรงงานสัมพันธ์ในระดับอุตสาหกรรมทั้งสองฝ่าย และจะเกิดผลถึงนโยบายแก้ไขปัญหแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่นายจ้างและลูกจ้างจะอยู่ร่วมกันด้วยการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ต่อไป

วันที่ 14 มิถุนายน 2536 เวลา 14.00-00.25 น. วันที่ 15 มิถุนายน ตัวแทนบริษัทฯ กรรมการสหภาพฯ และเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมหารือกัน บริษัทฯ ยืนยันที่จะยุบหน่วยงานเนื่องจากเครื่องจักรใช้งานมานานจึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างสหภาพฯ ขอให้ใช้วิธีโยกย้ายลูกจ้าง หากต้องเลิกจ้างให้จ่ายเงินช่วยเหลือตามอายุงาน ปีละ 1 เดือน

วันที่ 15 มิถุนายน 2536 เวลา 9.30 น. ลูกจ้างบริษัทฯ ประมาณ 300 คน ไปชุมนุมอยู่บริเวณหน้าท่าเทียบรัฐบาล เวลา 10.40 น. ลูกจ้างตั้งตัวแทน 10 คน เข้าพบรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และยื่นหนังสือร้องเรียน 2 ฉบับถึงนายกรัฐมนตรี หนังสือฉบับหนึ่งเป็นหนังสือศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติที่ สปก.01/2536 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2536 มีข้อความเรียกร้องโดยสรุปว่า

(1) บริษัทใดที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาลและได้มีการนำเครื่องจักรเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทดแทนแรงงาน บริษัทดังกล่าวควรจะมีแผนงาน นโยบาย ที่จะโยกย้ายให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่นำมาใช้ โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม

(2) ขอให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่

(3) ขอให้รัฐบาลดำเนินการจัดประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใช้แรงงานเรื่องนโยบายส่งเสริมการลงทุน เรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งมีผลกระทบกับแรงงาน และกรณีบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกย้อม จำกัด ทำการยุบหน่วยงานและเลิกจ้างลูกจ้าง รัฐบาลควรดำเนินการโดยเร่งด่วน

หนังสืออีกฉบับหนึ่งที่ยื่นถึงนายกรัฐมนตรี เป็นหนังสือสหภาพฯ ที่ ส.ท.ก. 51/2536 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2536 มีข้อความเรียกร้องโดยสรุปว่า ขอให้รัฐบาลแก้ไขปัญหากรณีลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกย้อม จำกัด ถูกเลิกจ้างจำนวน 376 คน ภายใน 7 วัน พร้อมกับอ้างว่าการเลิกจ้างดังกล่าวไม่ใช่การยุบหน่วยงาน แต่เป็นการปรับปรุงหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่เข้ามาภายใต้การส่งเสริมของรัฐบาลที่ยกเว้นภาษีเครื่องจักร แต่ทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน

ตัวแทนลูกจ้างออกจากทำเนียบรัฐบาล เวลา 11.30 น. กลุ่มลูกจ้างจึงสลายตัวและเดินทางกลับ

ต่อมาเวลาประมาณ 14.30-15.30 น. ตัวแทนบริษัทฯ และตัวแทนลูกจ้างได้ร่วมหารือกัน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ต่างฝ่ายต่างยืนยันในข้อเสนอดี

วันที่ 21 มิถุนายน 2536 ตัวแทนลูกจ้างเข้ายื่นหนังสือร้องเรียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ฉบับหนึ่งเป็นหนังสือศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติ ที่ ศ.ป.ก. 002/2536 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2536 อีกฉบับหนึ่งเป็นหนังสือสหภาพฯ ที่ ส.ท.ก.52/2536

ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2536 หนังสือทั้งสองฉบับมีข้อความโดยสรุปเหมือนกันกับหนังสือร้องเรียนสองฉบับที่ยื่นต่อนายกรัฐมนตรี

วันที่ 29 มิถุนายน 2536 ผู้แทนสหภาพฯ บริษัทฯ และเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมหารือกันที่บริษัทฯ ผู้แทนสหภาพฯ เสนอให้บริษัทฯ ยกเลิกประกาศบริษัทฯ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2536 เสีย หรือขยายระยะเวลาตามประกาศและขอให้พิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้น บริษัทฯ รับผิดชอบนำข้อเสนอของสหภาพฯ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ พิจารณา

วันที่ 30 มิถุนายน 2536 บริษัทฯ ทำหนังสือสรุปผลการเจรจาหารือ ชี้แจงว่าโครงการยุบหน่วยงานและเลิกจ้างพนักงาน บริษัทฯ จำต้องกระทำด้วยความจำเป็น เงินค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินช่วยเหลือเพิ่มเติม บริษัทฯ พิจารณาทบทวนแล้ว ให้ถือตามที่ประกาศไปแล้วเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2536 ทุกประการ

ถึงวันนี้ มีลูกจ้างสมัครใจลาออก 127 คน จนถึงเวลา 17.00 น. บริษัทฯ ได้มีประกาศรายชื่อเลิกจ้างลูกจ้าง 249 คน

วันที่ 1 กรกฎาคม 2536 บริษัทฯ มีประกาศห้ามผู้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานเข้าบริเวณโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาต โรงงานยังประกอบกิจการตามปกติ มีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างชุมนุมอยู่บริเวณหน้าโรงงานประมาณ 200 คน

วันเดียวกัน คณะกรรมการลูกจ้างของบริษัทฯ มีหนังสือถึงบริษัทฯ แจ้งขอให้ทบทวนประกาศเลิกจ้างพนักงานบริษัทฯ เสียใหม่ และมีลูกจ้างสมัครใจลาออกเพิ่มขึ้นอีก 16 คน เหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 233 คน ต่อมาเวลา 23.00 น. ลูกจ้างที่จะเข้าทำงานกะดึกกับลูกจ้างที่เลิกทำงานกะบ่ายร่วมกันชุมนุมอยู่ในบริเวณโรงงานประมาณ 500 คน ไม่มีลูกจ้างเข้าทำงาน ลูกจ้างที่ชุมนุมได้ปิดกั้นประตูเข้าออกโรงงานเปิดอภิปรายโจมตีบริษัทฯ สลับกับการร้องรำทำเพลง จนเวลา 6.30 น. ของวันที่ 2 กรกฎาคม 2536 กลุ่มลูกจ้างยังคงปิดกั้นประตูไม่ยอมให้ลูกจ้างอื่น ๆ เข้าไปทำงาน ลูกจ้างหยุดงานหมดทั้งโรงงานเมื่อเวลา 7.00 น. สหภาพฯ ออกแถลงการฉบับที่ 1 ชี้แจงเหตุที่พนักงานพร้อมใจกันยึดโรงงาน

วันที่ 2 กรกฎาคม 2536 กลุ่มลูกจ้างที่ชุมนุมยังปิดกั้นประตูเข้าออกโรงงาน ลูกจ้างอื่นไม่สามารถเข้าทำงานได้ ลูกจ้างของบริษัทฯ ต้องหยุดงานทั้งหมดเมื่อเวลา 7.00 น. ต่อมาเวลา 15.30 น. ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พร้อมเจ้าหน้าที่เข้าพบและเจรจากับตัวแทนบริษัทฯ เสนอแนวทางการยุติปัญหา บริษัทฯ รับข้อเสนอไปพิจารณา

วันที่ 5 กรกฎาคม 2536 เวลา 13.30 น. บริษัทฯ แจ้งว่าจะเพิ่มเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอีกคนละ 5 % ของค่าชดเชย แต่ฝ่ายลูกจ้างเสนอว่า

- (1) ขอให้ยกเลิกการเลิกจ้าง ยกเว้นผู้สมัครใจ หรือ
- (2) ถ้าจำเป็นต้องเลิกจ้างจริง ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือนอกจากค่าชดเชย

ดังนี้

ลูกจ้างที่มีอายุงานไม่ถึง 7 ปี ให้ได้เฉพาะค่าชดเชย  
 ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 7 - 10 ปี ให้จ่ายเงินเพิ่มจากค่าชดเชยและตามประกาศที่บริษัทให้อยู่แล้ว อีก 3 เดือน  
 ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 11 - 14 ปี ให้จ่ายเงินเพิ่มจากค่าชดเชยและตามประกาศที่บริษัทให้อยู่แล้ว อีก 4 เดือน  
 ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 - 20 ปี ให้จ่ายเงินเพิ่มจากค่าชดเชยและตามประกาศที่บริษัทให้อยู่แล้ว อีก 5 เดือน  
 ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินเพิ่มจากค่าชดเชยและตามประกาศที่บริษัทให้อยู่แล้ว อีก 6 เดือน

วันที่ 6 กรกฎาคม 2536 บริษัทฯ มีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยชี้แจงมูลเหตุอันลดหยุดงานของพนักงานบริษัทฯ มีความโดยสรุปว่า เนื่องจากบริษัทฯ กำลังประสบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย โดยเฉพาะการตกต่ำของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลประกอบการของบริษัทฯ ตกต่ำลงมาเรื่อย ๆ จนไตรมาสแรกในปี 2536 ต้องประสบการขาดทุน 49.07 ล้านบาท คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ประชุมหารือกันหลายครั้งแล้ว จึงมีมติให้ยุบหน่วยงานเครื่องทอผ้ารุ่นเก่า จำนวน 545 เครื่อง ทำให้พนักงานที่เกี่ยวข้อง 376 คน ไม่มี

งานทำ ซึ่งบริษัทมิได้เลิกจ้างโดยทันที แต่ใช้เวลา 1 เดือน ในการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกหน่วยงานตัดสินใจอาสาสมัครลาออกทดแทนกัน มีอาสาสมัครลาออกทดแทนกัน 96 คน พนักงานที่เกี่ยวข้องยินยอมลาออกเอง 31 คน รวม 127 คน บริษัทฯ จึงประกาศเลิกจ้างพนักงานเพียง 249 คน โดยบริษัทฯ จ่ายเงินชดเชยและเงินเพิ่มให้ ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่สูงกว่ากฎหมายแรงงานกำหนดไว้มาก การยุบหน่วยงานโดยวิธีนี้บริษัทฯ ได้ทำมาแล้ว 2 ครั้ง และครั้งนี้เป็นครั้งที่ 3 ในแต่ละครั้งรวมทั้งครั้งนี้บริษัทฯ ได้กระทำด้วยความบริสุทธิ์ใจและเพื่อรักษาสถานะภาพของบริษัทฯ และความมั่นคงของพนักงานส่วนใหญ่เอาไว้ แต่บังเอิญครั้งนี้ผู้ที่ถูกเลิกจ้างมีผู้นำสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้างเข้ามาเกี่ยวข้องกับจำนวน 6 คน ทำให้คณะกรรมการสหภาพไม่พอใจและพยายามต่อต้านทุกรูปแบบจนกระทั่งนำไปสู่การนัดหยุดงาน และกลุ่มของสหภาพแรงงานฯ ได้ยึดประตูโรงงานไว้ทุกจุดโดยเอาโซ่และกุญแจคล้องล็อกไว้ทั้งหมดไม่ยินยอมให้พนักงานและรถทุกชนิดผ่านเข้าออก เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของบริษัทฯ และพนักงาน การกระทำของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ถือเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้บริษัทฯ ผลิตและส่งสินค้าไม่ได้โดยสิ้นเชิง สร้างความเสียหายให้แก่บริษัทฯ เป็นอันมาก ฯลฯ จึงขอให้หามาตรการช่วยเหลือเป็นการด่วน

วันเดียวกันประธานสมาคมนายจ้างธุรกิจที่ปรึกษา มีหนังสือลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2536 ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีความโดยสรุปว่า มีความกังวลและห่วงใยสถานการณ์ กรณีลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงฯ นัดหยุดงานประท้วงปิดล้อมที่ทำงานและโรงงานของบริษัทฯ มาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2536 เพราะสิ่งที่จะสะท้อนตามมา คือ ภาพพจน์ของประเทศและเสถียรภาพของรัฐบาลโดยส่วนรวม ประเด็นที่อยากให้พิจารณาและต้องชี้แจงให้ทุกฝ่ายรวมทั้งสื่อมวลชนเข้าใจ คือ

(1) การกระทำของผู้มีชื้อกับพวก และลูกจ้างของบริษัทฯ ที่ยึดบริษัทฯ ปิดล้อมทางเข้าออกของบริษัทฯ และนัดหยุดงาน เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือไม่ ซึ่งเห็นว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ควรปล่อยให้การกระทำความคิดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดมา

(2) การที่บริษัทฯ เลิกจ้างพนักงาน 376 คน เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือไม่ ซึ่งเห็นว่ายังไม่แน่ชัด แต่กรณีนี้มีทางออกทางกฎหมายอยู่แน่นอนแล้ว เช่น ถ้าลูกจ้างเห็นว่า

การกระทำของบริษัท เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121, 122 และ 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างก็อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ หากลูกจ้างเห็นว่า บริษัท เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ก็สามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้เช่นกัน ไม่ควรปล่อยให้ลูกจ้างต่อสู้โดยผิดกฎหมาย เช่นกรณีนี้

(3) การที่จะไต่ถามให้ลูกจ้างกับนายจ้างหาทางประนีประนอมกันได้นั้น จะต้องกระทำในสภาวะการณ์ที่เป็นปกติ ถ้าฝ่ายลูกจ้างยังคงใช้กฎหมาย และกระทำความคิดอย่างจงใจฝ่าฝืนกฎหมายก็ยากที่จะเจรจาตกลงกันได้

ประธานสมาคมนายจ้างธุรกิจที่ปรึกษาฯ เสนอความเห็นต่ออีกว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะต้องใช้ความเข้มแข็งเด็ดขาด ยึดหลักการเหตุผล และกฎหมายพิจารณาดำเนินการโดยเร็ว หากปล่อยให้ยิ่งเกิดความเสียหายมากขึ้น ในต่างประเทศมิใช่จะมีแต่เฉพาะสภาองค์การลูกจ้างหลายรูปแบบ สภาองค์การนายจ้างก็มีมาก บรรดาองค์การลูกจ้างในต่างประเทศไม่น่าจะมีอิทธิพลต่อประเทศไทยมากนัก หากรัฐบาลชี้แจงความผิดถูกให้ทุกฝ่ายเข้าใจคงไม่มีใครสนับสนุนการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย เหตุการณ์ทำนองนี้อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต ถ้านักลงทุนทั้งต่างประเทศและในประเทศเห็นว่า รัฐบาลไม่สามารถควบคุมนายจ้างลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้ การลงทุนใหม่อาจหยุดชะงัก การลงทุนเดิมอาจไม่ขยายตัว และอาจมีการปิดโรงงานในประเทศไทยไปเปิดโรงงานในประเทศอื่นที่บรรยากาศการลงทุนและการแรงงานสัมพันธ์ดีกว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยควรรีบตัดสินใจดำเนินการไม่ควรปล่อยให้เนิ่นนานไปกว่านี้

วันที่ 7 กรกฎาคม 2536 เวลา 11.30-16.00 น. มีการประชุมร่วมกันระหว่างสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและคณะเจ้าหน้าที่ ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผลการประชุมฝ่ายลูกจ้างเสนอว่านอกจากเงินค่าชดเชยและเงินตามที่บริษัทฯ ประกาศให้แล้ว ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างขอเงินเพิ่มอีก ดังนี้

## (1) เงินช่วยเหลือ

- (1.1) อายุงาน 7-10 ปี      จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มอีก 1.5 เดือน  
 (1.2) อายุงาน 11-14 ปี      จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มอีก 2 เดือน  
 (1.3) อายุงาน 15-20 ปี      จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มอีก 2.5 เดือน  
 (1.4) อายุงาน 21 ปีขึ้นไป      จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มอีก 3 เดือน

(2) สหภาพฯ จะประกาศหาอาสาสมัครลาออก ตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงงาน จำนวน 238 คน โดยใช้เวลาดำเนินการ 30 วัน

(3) บริษัทฯ จะต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่ลูกจ้างกระทำ ความผิดตามกฎหมายหรือสมัครใจลาออก

(4) การชุมนุมหยุดงานของลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2536 บริษัทฯ ต้องไม่เอาความผิดไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น ทั้งทางแพ่งและทางอาญา

ผู้แทนบริษัทฯ รับจะนำข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้างเข้าประชุมคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ ก่อนจะแจ้งผลการพิจารณาให้จังหวัดทราบในวันที่ 9 กรกฎาคม 2536 เวลา 14.00 น. และขอให้ฝ่ายลูกจ้างยกเลิกการชุมนุมหยุดงานและกลับเข้าทำงานโดยเร็วที่สุดก่อน

วันเดียวกัน เวลา 17.40 น. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย สหภาพแรงงานจรุงไทย สหภาพแรงงานกระจกไทย สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยชาวกี้นำสมาชิกรวมจำนวนประมาณ 2,000 คน ไปรวมตัวกันบริเวณทำน้ำวัดพระสมุทรเจดีย์ กิ่งอำเภอพระสมุทรเจดีย์ แล้วเดินทางด้วยเท้าตามถนนสุขสวัสดิ์ไปถึงหน้าบริษัทฯ เวลา 18.10 น. กลุ่มผู้ชุมนุมได้นั่งชุมนุมบนพื้นผิวจราจรถนนผ่านหน้าบริษัทฯ ปิดการจราจรโดยสิ้นเชิงและทำพิธีวางหรีดหน้าบริษัทฯ จนถึงเวลา 18.35 น. จึงเลิกการชุมนุมเปิดการจราจรตามปกติ

วันที่ 8 กรกฎาคม 2536 เวลา 12.00 น. กลุ่มลูกจ้างย่านอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และย่านเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ รวมประมาณ 5,000 คน ได้รวมตัวกันบริเวณสามแยกถนนสุขสวัสดิ์ แล้วเดินทางด้วยเท้าตามถนนสุขสวัสดิ์ไปยังบริษัทฯ เพื่อให้กำลังใจแก่ลูกจ้างบริษัทฯ ที่ชุมนุมหยุดงาน

วันเดียวกันผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการในฐานะนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการมีหนังสือขอให้ประธานและกรรมการสหภาพพิจารณาแก้ไขและระงับการชุมนุมหยุดงาน การปิดกั้นโรงงานกีดขวางทางเข้าออก ทำให้ลูกจ้างและบุคคลอื่นตลอดจนสินค้าของบริษัทฯ ไม่สามารถเข้าออกได้

วันที่ 9 กรกฎาคม 2536 เวลา 10.00-17.55 น. ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้างได้เจรจากัน โดยรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ร่วมด้วย ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ ผลการเจรจาดังกล่าว

(1) บริษัทฯ ตกลงให้ประกาศของบริษัทฯ เรื่อง การยุบหน่วยงานและเลิกจ้างพนักงาน ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ขยายการไว้บังคับไปจนถึงสิ้นเดือนกรกฎาคม 2536

(2) ระหว่างนี้ บริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความจำนงที่จะสมัครใจลาออกได้ โดยบริษัทฯ จะจ่ายเงิน ดังนี้

(2.1) ค่าชดเชยตามกฎหมาย

(2.2) เงินช่วยเหลือตามกฎหมาย

(2.3) เงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มเติมตามข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ

(3) ลูกจ้างตกลงกลับเข้าทำงานตามปกติ ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2536 เวลา 8.00 น.

(4) ลูกจ้างที่มีรายชื่อตามประกาศบริษัทฯ ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ยังไม่ต้องไปทำงาน แต่จะได้รับค่าจ้าง

(5) ผู้แทนลูกจ้างจะนำข้อเสนอไปหารือกับลูกจ้างที่โรงงานและจะให้คำตอบแก่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ในวันที่ 12 กรกฎาคม 2536 เวลา 15.00 น.

(6) บริษัทฯ ไม่ตั้งใจจะเอาความผิดทางอาญาในการกระทำครั้งนี้ของลูกจ้างทุกคน



วันที่ 11 กรกฎาคม 2536 สหภาพฯ มีหนังสือที่ พิเศษ/2536 แจ้งต่อรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยว่าลูกจ้างที่ชุมนุมอยู่ในโรงงานไม่ยอมรับข้อตกลงตามบันทึกการเจรจาเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2536

วันที่ 15 กรกฎาคม 2536 สมาชิกสภาผู้แทนจังหวัดสมุทรปราการ รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมหารือกับผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้าง ผลการหารือไม่คืบหน้า

วันที่ 17 กรกฎาคม 2536 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ขอความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน ให้ปฏิบัติร่วมกัน โดยให้ยุติปัญหาการเลิกจ้าง การปิดงาน การนัดหยุดงาน ให้ทั้งสองฝ่ายกลับไปสู่สภาพเดิมก่อนมีการปลดถ่ายคนงาน ก่อนปิดงาน และก่อนนัดหยุดงาน ให้ทั้งสองฝ่ายหันมาเจรจาทันทีกันเพื่อยุติปัญหา สำหรับระยะยาวให้ทั้งสองฝ่ายตั้งผู้แทนร่วมกับผู้แทนรัฐบาลเป็นคณะกรรมการไตรภาคีขึ้นพิจารณาเสนอรัฐบาลวางมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ปฏิบัติร่วมกันต่อไป

วันที่ 19 กรกฎาคม 2536 เวลา 8.00 น. บริษัทฯ เปิดงานให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ส่วนผลัดที่ 2 ซึ่งเริ่มทำงานเวลา 16.00 น. ลูกจ้างมาทำงาน บริษัทฯ แจ้งว่ายังไม่พร้อมให้ทำงานเพราะเตรียมวัตถุดิบและบัตรลงเวลาไม่ทัน แต่ให้ลูกจ้างแผนกพักอยู่ในแผนกของตน ส่วนลูกจ้างแผนกทอให้อยู่ในโรงงาน บริษัทฯ แจ้งว่าจะประกาศให้เข้าทำงานทันทีเมื่อวัตถุดิบพร้อม

วันเดียวกัน เวลา 14.00 น. บริษัทฯ ได้ประกาศขยายเวลาโครงการยุบหน่วยงานและเลิกจ้างพนักงาน ซึ่งจากเดิมสิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ออกไปถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2536 เวลา 17.00 น. คงให้สิทธิประโยชน์ตามประกาศฉบับเดิมทุกประการ

วันที่ 20 กรกฎาคม 2536 มีลูกจ้างสมัครใจลาออกอีก 7 คน ลูกจ้างที่เคยมีประกาศเลิกจ้างคงเหลือ 231 คน บริษัทฯ ยังหางานให้ทำไม่ได้

วันที่ 21 กรกฎาคม 2536 มีลูกจ้างสมัครใจลาออกอีก 15 คน ลูกจ้างประมาณ 150 คน ได้รวมตัวกัน และยื่นหนังสือสหภาพฯ ที่ ส.ท.ก.55/2536 แจ้งต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่า บริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 โดยประกาศขยายเวลาการเลิกจ้างตามประกาศเดิม โดยไม่มีการเจรจากับฝ่ายลูกจ้าง กลับแก้งลูกจ้างที่มีรายชื่อที่จะเลิกจ้างไม่ให้ทำงาน หรือให้ไปทำงานในหน้าที่ที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม บริษัทฯ ฟ้องคดีลูกจ้างต่อศาล เรียกค่าเสียหายและขออนุญาตศาลเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง สร้างความกดดันให้ลูกจ้าง จึงเรียนรัฐมนตรีเพื่อทราบและใช้มาตรการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

วันที่ 22 กรกฎาคม 2536 มีลูกจ้างสมัครใจลาออกอีก 9 คน ผู้แทนบริษัทฯ ผู้แทนลูกจ้างได้เจรจากันที่ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ โดยรองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ และรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมเจรจาด้วย สามารถตกลงกันได้หลักการและบริษัทฯ ขอนำหลักการที่ตกลงเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ก่อน เพราะเป็นบริษัทมหาชนจะแจ้งผลการพิจารณา ภายในวันที่ 27 กรกฎาคม 2536

วันที่ 27 กรกฎาคม 2536 เวลา 9.00-16.00 น. ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้างได้เจรจากัน ณ บริษัทฯ โดยอธิบดี และรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้าร่วมเจรจาด้วย ผลการเจรจาดตกลงกันได้ว่า

(1) บริษัทฯ ตกลงจะจ่ายเงินให้ลูกจ้างที่สมัครใจลาออก ดังนี้

(1.1) ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

(1.2) เงินช่วยเหลือพิเศษ

อายุงาน	7 - 8	ปี	เท่ากับค่าจ้าง	1	เดือน
อายุงาน	9 - 10	ปี	เท่ากับค่าจ้าง	2	เดือน
อายุงาน	11 - 12	ปี	เท่ากับค่าจ้าง	3	เดือน
อายุงาน	13 - 14	ปี	เท่ากับค่าจ้าง	4	เดือน
อายุงาน	15 - 16	ปี	เท่ากับค่าจ้าง	5	เดือน
อายุงาน	17 - 18	ปี	เท่ากับค่าจ้าง	6	เดือน

อายุงาน 19 - 20 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	7 เดือน
อายุงาน 21 - 22 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	8 เดือน
อายุงาน 23 - 24 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	9 เดือน
อายุงาน 25 ปีขึ้นไป	เท่ากับค่าจ้าง	10 เดือน

(1.3) เงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มเติม

อายุงาน 7 - 10 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	1.5 เดือน
อายุงาน 11 - 14 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	2 เดือน
อายุงาน 15 - 20 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	2.5 เดือน
อายุงาน 21 ปีขึ้นไป	เท่ากับค่าจ้าง	3 เดือน

(2) บริษัทฯ ตกลงให้ประกาศของบริษัทฯ เรื่องยุบหน่วยงานและเลิกจ้าง ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ขยายการใช้บังคับไปจนถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2536 และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างทุกแผนกสมัครใจลาออกได้ จนถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2536

(3) ตามที่บริษัทฯ ได้ยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง 6 คน นั้น ลูกจ้างยอมรับและตกลงว่าเป็นสิทธิของบริษัทฯ ในการใช้สิทธิดำเนินการทางศาลเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมและการพิจารณาคดีของศาลต่อไปเพื่อให้คดีทุกคดีมีคำพิพากษาถึงที่สุด

ส่วนคดีที่ขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้างผู้มีชื่อ กรรมการลูกจ้าง ที่ได้ยื่นฟ้องไว้ บริษัทฯ จะถอนฟ้อง

(4) คดีแพ่งที่บริษัทฯ ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบริษัทฯ ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายนั้น บริษัทฯ มีความประสงค์จะให้ลูกจ้างได้ตระหนักถึงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ และเป็นเครื่องเตือนใจให้ลูกจ้างหลีกเลี่ยงและงดเว้นการกระทำในลักษณะเดิมอีก ส่วนการไม่บังคับคดีนั้น บริษัทฯ จะทำบันทึกไว้ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ฝ่ายลูกจ้างยอมรับว่าการนัดหยุดงานครั้งนี้ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย ดังนั้นทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่าต่อไปจะมีการใช้แรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรง

(5) บริษัทฯตกลงไม่เอาความผิดในการกระทำผิดทางอาญาในครั้งนี่ของลูกจ้างทุกคนทุกกรณี

(6) หลังจากวันที่ 15 สิงหาคม 2536 ถ้าลูกจ้างสมัครใจลาออกไม่ครบจำนวนที่บริษัทฯ ประกาศเลิกจ้างตามประกาศ ฉบับลงวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ยังมีลูกจ้างเหลืออยู่ บริษัทฯ จำเป็นต้องเลิกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างจำเป็นต้องยินยอม

(7) หากบริษัทฯมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพราะยุบหน่วยงานอีกบริษัทฯ ตกลงปิดประกาศหาลูกจ้างที่สมัครใจลาออกทั่วทั้งโรงงาน พร้อมทั้งหางานรองรับในหน่วยงานอื่นให้กับลูกจ้างที่ถูกยุบหน่วยงาน และหากหางานรองรับให้ไม่หมดทุกคน ทางสหภาพฯ และบริษัทฯ จะมาเจรจาหาข้อยุติร่วมกันจนกว่าจะหาข้อยุติได้ ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถหาข้อยุติได้ให้นำมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างมาใช้ปฏิบัติ

(8) ลูกจ้างที่ประสงค์จะขอย้าย ให้แจ้งความจำนงต่อบริษัทฯ ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2536 เมื่อบริษัทฯ ย้ายงานให้แล้ว ถ้าลูกจ้างเปลี่ยนใจจะขอลาออกภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2536 บริษัทฯ ยินดีจะจ่ายเงินช่วยเหลือตามข้อตกลงนี้

(9) ระหว่างก่อนถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2536 บริษัทฯ จะพยายามจัดหางานให้ลูกจ้างทำตามความเหมาะสมเท่าที่จะเป็นไปได้

(10) ในกรณีที่มีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบริษัทฯ กับลูกจ้าง ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถหาข้อยุติได้ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ หรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เข้าคลี่คลายเพื่อป้องกันและยุติปัญหา มิให้ข้อขัดแย้งนั้นลุกลามเป็นข้อพิพาทแรงงาน

### ภาคผนวก 3

#### ข้อเท็จจริงกรณีการเลิกจ้างของบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด

บริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ประเภทบริษัท จำกัด ทะเบียนเลขที่ 14/2508 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2508 กรรมการบริษัทมี 9 คน ทุนจดทะเบียน 13,600,000.00 บาท สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 1017 ถนนประชากรราษฎร์ สาย 1 แขวงบางซื่อ เขตดุสิต กรุงเทพฯ

บริษัทฯ ดำเนินกิจการปั่นด้าย โดยการเช่าอาคารโรงงานและเครื่องจักรปั่นด้าย จากโรงงานวัดศรี้อยทองขององค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ และได้ต่อสัญญาตลอดมา จนถึงสัญญาเลขที่ 1/2525 ลงวันที่ 19 มกราคม 2525 ครบกำหนดสัญญาเช่าวันที่ 18 มกราคม 2540

วันที่ 13 พฤษภาคม 2536 บริษัทไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกันกับบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดปทุมธานี มีหนังสือถึงบริษัทฯ ขอให้บริษัทฯ จัดส่งลูกจ้างรายวัน จำนวน 300-350 คน ไปทำงานที่บริษัท ไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด

วันที่ 27 พฤษภาคม 2536 เวลาประมาณ 10.00 น. ผู้จัดการฝ่ายผลิตของบริษัทฯ ได้แจ้งด้วยวาจาต่อลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งขณะนั้นมีประมาณ 590 คนว่า ให้ดำเนินการสะทางวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตให้หมดภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2536 เพราะบริษัทฯ จะปิดโรงงานในวันที่ 1 มิถุนายน 2536 ต่อมาเวลาประมาณ 15.00-16.00 น. บริษัทฯ ได้มีประกาศลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2536 ความว่า บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องหยุดการผลิต ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน

2536 เป็นต้นไป อันทำให้ต้องปิดการทำงานในส่วนของการผลิตทั้งหมด และเพื่อให้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน บริษัทฯ จึงขอโยกย้ายลูกจ้างที่มีรายชื่อต่อไปนี้ ให้มาทำงานในบริเวณบริษัท ไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัทฯ โดยให้ไปรายงานตัวต่อแผนกบุคคลของบริษัท ไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ภายในวันที่ 1 มิถุนายน 2536 ท้ายประกาศได้แนบบัญชีรายชื่อลูกจ้างรายวันจำนวน 484 คน

วันที่ 1 มิถุนายน 2536 ลูกจ้างจะเข้าทำงานที่บริษัทฯ ตามปกติ บริษัทฯ ไม่ยอมให้ลูกจ้างลงชื่อเข้าทำงานและปิดโรงงาน ลูกจ้างได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ รวม 4 ข้อ มีข้อความดังนี้

(1) ขอให้บริษัทฯ เลื่อนการย้ายพนักงานตามประกาศของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2536 ไปก่อนจนกว่าจะมีการตกลงรายละเอียดกับพนักงานทั้งหมดเสียก่อน

(2) ในกรณีที่พนักงานผู้ใดไม่มีความประสงค์จะย้ายไปทำงานกับบริษัทฯ ในสถานที่แห่งใหม่ ให้บริษัทฯ เลิกจ้างพนักงานผู้นั้น โดยถือว่าไม่มีความผิดและให้บริษัทฯ จ่ายเงินเป็นค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยตามกฎหมาย และผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และตามข้อบังคับและระเบียบของบริษัทฯ

(3) ให้บริษัทฯ ตกลงในรายละเอียดในเรื่องการทำงานและผลประโยชน์สภาพการจ้าง สวัสดิการ กับพนักงานในส่วนที่ประสงค์จะทำงานกับบริษัทฯ ให้เสร็จสิ้นก่อนย้ายพนักงานไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่

(4) สภาพการจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม ลูกจ้างได้ตั้งตัวแทนจำนวน 7 คน เป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง

ในการยื่นข้อเรียกร้องผู้แทนลูกจ้างเป็นผู้นำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อพนักงานฝ่ายบริหารของบริษัทฯ จำนวน 3 คน คือ ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้จัดการฝ่ายผลิต เมื่อเวลา 9.00 น. ของวันที่ 1 มิถุนายน 2536 ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชีรับข้อเรียกร้องไปอ่าน แล้วกล่าวว่า ลูกจ้างขอมากไป ให้ไปเขียนมาใหม่ ตัวแทนลูกจ้างตอบปฏิเสธผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชีจึงส่งข้อเรียกร้องคืนให้ตัวแทนลูกจ้างเวลา 11.00น. ตัวแทนลูกจ้างนำข้อเรียกร้องไปยื่นใหม่ ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ คงปฏิเสธอีก ตัวแทนลูกจ้างจึงส่งสำเนาข้อเรียกร้องต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน กองแรงงาน

สัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (ต่อมาเปลี่ยนเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) เวลาประมาณ 16.55 น. ตัวแทนลูกจ้างได้นำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อฝ่ายบริหารของบริษัทฯ อีกครั้งหนึ่ง โดยนำข้อเรียกร้องไปวางไว้บนโต๊ะทำงานของผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี ครั้งนี้ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชีรับทราบและมีได้ปฏิเสธการรับข้อเรียกร้อง ลูกจ้างทุกคนคงอยู่ในบริเวณบริษัทฯ จนเวลาเลิกงาน

วันที่ 2 มิถุนายน 2536 บริษัทฯ จัดรถบรรทุก 3 คัน และบริษัทไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด จัดรถบรรทุกอีก 5 คัน บรรทุกลูกจ้างจากบริษัทฯ ไปส่งที่บริษัทไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยมีผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิต และรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทฯ ร่วมเดินทางไปด้วย เมื่อลูกจ้างเดินทางไปถึง ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและสวัสดิการของบริษัทไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้สั่งให้ลูกจ้างไปรวมตัวกันที่โรงอาหารแล้วเรียกลูกจ้างประมาณ 30 คนให้เข้าทำงานเป็นชุดแรก และปรากฏว่าลูกจ้างบางคนถูกสั่งให้ไปทำงานที่ไม่เหมือนลักษณะงานเดิมที่เคยทำอยู่ ลูกจ้างทั้งหมดจึงปฏิเสธและแจ้งว่าได้มารายงานตัวตามคำสั่งของบริษัทฯ ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2536 แต่ยังไม่พร้อมที่จะทำงาน จนถึงเวลา 17.00 น. บริษัทฯ ไม่จัดรถรับลูกจ้างกลับ ลูกจ้างทั้งหมดต้องเช่ารถยนต์เพื่อเดินทางกลับเอง

วันที่ 4 มิถุนายน 2536 กลุ่มลูกจ้างได้มาชุมนุมอยู่ในบริเวณบริษัทฯ พยายามเรียกร้องให้ฝ่ายบริษัทฯ เจรจาข้อเรียกร้อง ฝ่ายบริษัทฯ ยังคงเพิกเฉย จนเวลาประมาณ 17.00 น. บริษัทฯ ได้ปิดประกาศคำสั่งบริษัทฯ ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2536 เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 482 คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ให้คำสั่งมีผลตั้งแต่วันที่ 4 มิถุนายน 2536 เป็นต้นไป อ้างสาเหตุการเลิกจ้างว่า การที่บริษัทฯ โยกย้ายลูกจ้างไปทำงานในบริเวณบริษัทไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ตั้งแต่วันที่ 4 มิถุนายน 2536 แต่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเป็นการกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่ายสืบคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นการผิดสัญญาจ้าง

หลังจากบริษัทฯ ประกาศเลิกจ้าง กลุ่มลูกจ้างได้ปักหลักชุมนุมเป็นการถาวร ทั้งกลางวันและกลางคืนติดต่อกัน จนถึงวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 จึงเลิกชุมนุม และระหว่างระยะเวลานั้นเกิดเหตุการณ์ตามข้อเท็จจริง ดังนี้

วันที่ 7 มิถุนายน 2536 ตัวแทนลูกจ้างยื่นหนังสือร้องเรียนต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย

วันที่ 8 มิถุนายน 2536 ตัวแทนลูกจ้างนำคำฟ้องของลูกจ้างยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง

วันที่ 9 มิถุนายน 2536 พนักงานประνομฯ นักผู้แทนลูกจ้างและผู้แทนบริษัทฯ เจรจาไกล่เกลี่ย แต่ตกลงกันไม่ได้

วันที่ 11 มิถุนายน 2536 ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้สั่งให้บริษัทฯ จ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยไม่ขอลงเข้าทำงาน และในวันเดียวกันนี้ พนักงานประνομฯ นักผู้แทนลูกจ้างและผู้แทนบริษัทฯ เจรจาไกล่เกลี่ยครั้งที่ 2 แต่ตกลงกันไม่ได้

วันที่ 15 มิถุนายน 2536 พนักงานประνομฯ นักผู้แทนลูกจ้างและผู้แทนบริษัทฯ เจรจาไกล่เกลี่ยครั้งที่ 3 แต่ตกลงกันไม่ได้

วันที่ 18 มิถุนายน 2536 พนักงานประνομฯ นักผู้แทนลูกจ้าง และผู้แทนบริษัทฯ เจรจาครั้งที่ 4 แต่ตกลงกันไม่ได้ ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันว่าได้ปฏิบัติตามระเบียบของบริษัทฯ แล้ว จะไม่พิจารณาให้ความช่วยเหลือใด ๆ แก่ลูกจ้างอีก และขอยุติการเจรจา

วันที่ 21 มิถุนายน 2536 ตัวแทนลูกจ้างยื่นหนังสือร้องเรียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



วันที่ 22 มิถุนายน 2536 ตัวแทนลูกจ้างยื่นหนังสือร้องเรียนต่อนายกรัฐมนตรี ต่อ  
ประธานกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม และต่อรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง  
มหาดไทย

วันที่ 28 มิถุนายน 2536 ศาลแรงงานกลางนัดพร้อม โดยนิติกรรมแรงงานเข้า  
ช่วยว่าต่างคดีให้ลูกจ้าง (โจทก์) จำเลย (บริษัท) ขาดนัดยื่นคำให้การ และขาดนัดพิจารณา  
ศาลสั่งว่า จำเลย (บริษัท) ขาดนัดพิจารณา และสืบพยานโจทก์ (ลูกจ้าง)

วันที่ 30 มิถุนายน 2536 ลูกจ้างขอให้ศาลสั่งใช้วิธีการคุ้มครองชั่วคราวก่อนศาล  
มีคำพิพากษายึดอายัดทรัพย์สินบริษัท ศาลอนุญาต

วันที่ 2 กรกฎาคม 2536 บริษัท ยื่นคำร้องต่อศาล ขอให้ศาลมีคำสั่งว่า บริษัท  
มิได้ตั้งใจขาดนัดพิจารณา ขอให้กำหนดให้จำเลยยื่นคำให้การ และยื่นคำร้องขอให้ศาลมี  
คำสั่งยกเลิกวิธีการคุ้มครองชั่วคราวก่อนศาลมีคำพิพากษา ศาลนัดไต่สวนคำร้องวันที่ 14  
กรกฎาคม 2536

วันที่ 14 กรกฎาคม 2536 บริษัท นำพยานเข้าสืบต่อศาล 3 ปาก แล้วแถลง  
หมดพยาน ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งที่ให้จำเลยขาดนัดพิจารณา ส่วนคำร้องขอให้ยกเลิกวิธี  
การคุ้มครองชั่วคราวก่อนศาลมีคำพิพากษา ศาลเห็นว่าไม่มีเหตุผลให้รับฟังได้ จึงมีคำสั่งให้  
ยกคำร้อง บริษัท ให้การต่อศาลด้วยวาจาว่า โจทก์ (ลูกจ้าง) ทั้งหมดได้ตั้งใจทำให้บริษัท  
ได้รับความเสียหาย คือ ไม่ยอมเข้าทำงานที่โรงงานของจำเลย (บริษัท) ซึ่งย้ายไปตั้งที่บริษัท  
ไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในวันที่ 1-4 มิถุนายน 2536 และโจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งอย่างร้ายแรง  
เพราะไม่ยอมไปทำงานเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุ  
อันสมควร โจทก์ได้ยื่นข้อเรียกร้องและหยุดงานทันที

ศาลได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทว่า

- (1) โจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายหรือไม่
- (2) โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่
- (3) โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือไม่
- (4) จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ จำนวนเท่าใด

ศาลให้จำเลยนำสืบก่อน กำหนดนัดสืบพยานจำเลยในวันที่ 21 และ 26 กรกฎาคม 2536 เวลา 9.00 น. ศาลเห็นว่า คดีอาจมีการตกลงกันได้ จึงออกหมายเรียกผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการรักษาการแทนกรรมการผู้จัดการมาศาล

วันที่ 17 กรกฎาคม 2536 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ขอความร่วมมือให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน เปิดงานให้ลูกจ้างทำงาน และให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน โดยให้ใช้สภาพการจ้างเดิม และหาทางเจรจากันต่อไป ในวันเดียวกัน กลุ่มลูกจ้างสลายการชุมนุม

วันที่ 19 กรกฎาคม 2536 ลูกจ้างทั้งหมดรวมกันอยู่ในบริเวณบริษัทเตรียมพร้อมเข้าทำงาน แล้วแยกย้ายกันกลับเมื่อถึงเวลาเลิกงาน 17.00 น. วันเดียวกันนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาด มีคำสั่งให้บริษัทฯ จ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง 475 คน รวมเป็นเงิน 36,125,916.00 บาท และสั่งยกคำร้องของลูกจ้าง 7 คน

วันที่ 21 กรกฎาคม 2536 เวลา 8.00 น. ลูกจ้างทั้งหมดรวมกันอยู่ในบริเวณบริษัทเตรียมพร้อมเข้าทำงาน จนเวลา 13.00 น. ตัวแทนบริษัทฯ ได้เจรจากับตัวแทนลูกจ้างตกลงกันไปทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันที่ศาลแรงงานกลางว่าบริษัทฯยอมเปิดกิจการให้ลูกจ้างเข้าทำงานตามสภาพการจ้างเดิม จ่ายค่าจ้างระหว่างวันที่ 1-4 มิถุนายน 2536 ให้ลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่ยอมบังคับ หรือเรียกร้องค่าเสียหาย ตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงาน

สัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายนำความตกลงไปแถลงต่อศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางพิพากษาตามยอม เสร็จเวลา 17.30 น.

วันที่ 21 กรกฎาคม 2536 บริษัทฯ เปิดงาน ลูกจ้างเข้าทำงาน โดยระยะแรกเป็นการทำความสะอาดและตรวจซ่อมเครื่องจักร ยังไม่มีการผลิต

วันที่ 26 กรกฎาคม 2536 บริษัทฯ มีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างของบริษัทฯ ในระยะยาว โดยขอให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาช่วยเหลือให้บริษัทฯ ได้ต่อสัญญาเช่าอาคาร โรงงานและเครื่องจักรที่บริษัทฯ เช่าจากองค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม ต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 10 ปี กับขอให้ช่วยเร่งรัดให้องค์การทอผ้าชำระหนี้ที่ค้างอยู่ประมาณ 50 ล้านบาทแก่บริษัทฯ

กระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือที่ มท 1708/38682 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2536 ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ส่งสำเนาหนังสือของบริษัทฯ ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2536 เพื่อทราบและพิจารณาสนับสนุน

วันที่ 31 สิงหาคม 2536 ลูกจ้างผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ได้ยื่นคำขอจดทะเบียน สหภาพแรงงานไทยคอตตอนมิลล์ ต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงาน

วันที่ 30 กันยายน 2536 นายทะเบียนสหภาพแรงงานรับจดทะเบียนให้สหภาพแรงงานไทยคอตตอนมิลล์ วันเดียวกันนี้ องค์การทอผ้ากระทรวงกลาโหม ได้ออกคำสั่งที่ อ.ท.ศ.194/2536 ลงวันที่ 30 กันยายน 2536 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามทวงหนี้และชำระหนี้เพื่อตรวจสอบหนี้สินระหว่างองค์การทอผ้ากับบริษัทฯ

ระหว่างวันที่ 1-16 ตุลาคม 2536 สหภาพฯ เปิดรับสมาชิก มีลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิก 397 คน

วันที่ 17 ตุลาคม 2536 สหภาพฯ เปิดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร 9 คน มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม 277 คน

วันที่ 25 ตุลาคม 2536 สหภาพฯ นำรายชื่อคณะกรรมการไปขอจดทะเบียนที่สำนักงานทะเบียนกลาง

วันที่ 5 พฤศจิกายน 2536 คณะกรรมการติดตามทวงหนี้และชำระหนี้ที่องค์การทอผ้าแต่งตั้งได้ทำบันทึกแจ้งผลการพิจารณาประมาณการชำระหนี้ให้กับบริษัทถึงผู้อำนวยการองค์การทอผ้า

วันที่ 18 พฤศจิกายน 2536 องค์การทอผ้า มีหนังสือที่ กท.5300/2503 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2536 ถึงบริษัทฯ แจ้งว่า

(1) เรื่องการต่อสัญญาเช่าอาคารโรงงานและเครื่องจักรปั่นด้ายโรงงานวัดสร้อยทอง โดยบริษัทฯ ขอต่อสัญญาเช่าไปอีกไม่น้อยกว่า 10 ปีนั้น เนื่องจากอายุการเช่าตามสัญญาเลขที่ 1/2525 ลงวันที่ 19 มกราคม 2525 ระยะเวลาการเช่ายังไม่สิ้นสุด ซึ่งจะครบกำหนดสัญญาในวันที่ 18 มกราคม 2540 จึงยังเหลือระยะเวลาเช่าอีกประมาณ 3 ปีเศษ องค์การทอผ้าจึงนำเรื่องเรียนคณะกรรมการองค์การทอผ้าเพื่อทราบ ในการประชุมคณะกรรมการองค์การทอผ้าสามัญ ครั้งที่ 1/งปประมาณ 2537 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2536 ไปแล้ว และที่ประชุมได้มอบให้คณะกรรมการพิจารณาหาแนวทางการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการร่วมพัฒนาองค์การทอผ้า (ตามคำสั่งคณะกรรมการองค์การทอผ้าที่ 3/2536 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2536) เป็นผู้พิจารณาให้ความช่วยเหลือต่อไป หากบริษัทฯ ประสงค์จะเช่าโรงงานปั่นด้ายวัดสร้อยทองต่อหรือสนใจจะร่วมทุนกับองค์การทอผ้า ก็ขอได้กรุณาติดต่อประสานกับคณะกรรมการตามคำสั่งโดยตรงต่อไป

(2) เรื่องหนี้ที่ทางบริษัทฯ ได้ขอให้เร่งรัดองค์การทอผ้าชำระหนี้ที่ค้างชำระค่าซื้อสินค้าประมาณ 50 ล้านบาทนั้น องค์การทอผ้าได้ตรวจสอบแล้ว ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2536 องค์การทอผ้าเป็นหนี้ค่าซื้อเส้นด้ายฝ้ายเบอร์ 40/2 เป็นเงิน 45,440,000.00 บาท หนี้เพิ่มขึ้นเมื่อเดือนสิงหาคม 2536 อีกเป็นเงิน 7,360,000.00 บาท รวมยอดหนี้ค้างชำระทั้งสิ้น 52,800,000.00 บาท ซึ่งองค์การทอผ้าได้ชำระหนี้ให้บริษัทฯ ไปแล้ว 3 ครั้ง ในเดือนสิงหาคม กันยายน และตุลาคม 2536 รวมเป็นเงิน 24,950,000.00 บาท คงเหลือหนี้ค้างชำระ ณ วันที่ 26 ตุลาคม เป็นเงิน 27,850,000.00 บาท และในเดือนพฤศจิกายน 2536 องค์การทอผ้าจะชำระหนี้

ให้อีกเป็นเงิน 18,650,000.00 บาท คงเหลือหนี้ที่ค้างชำระอีก 9,200,000.00 บาท และองค์การ  
ทอผ้าขอยืนยันว่า จะชำระหนี้ให้บริษัทฯ เสร็จสิ้นภายในเดือนธันวาคม 2536

วันที่ 7 ธันวาคม 2536 บริษัทฯ ปิดประกาศว่า ตามที่บริษัทฯ ได้ประสบกับภาวะ  
ขาดทุนอย่างต่อเนื่องติดต่อกันมาจนไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เนื่องจาก  
สถานการณ์สิ่งทอทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทำให้บริษัทฯ ประสบกับปัญหาเงินทุน  
หมุนเวียนมีหนี้สินและขาดทุนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับอาคารโรงงาน และเครื่องจักร  
ชำรุด ล้าสมัย ไม่สามารถปรับปรุงมาใช้ดำเนินการได้ในเชิงพาณิชย์ บริษัทฯ โดยมติของ  
คณะกรรมการเห็นสมควรให้ทำการหยุดการผลิตและปิดโรงงาน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม  
2536 เป็นต้นไป

ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานรายวันและรายเดือน แต่เพื่อ  
มิให้พนักงานต้องได้รับความเดือดร้อน บริษัทฯ จึงเห็นสมควรช่วยเหลือพนักงาน ดังนี้

(1) พนักงานรายวันหรือพนักงานรายเดือนคนใดสมัครใจลาออก บริษัทฯ ยินดี  
ที่จะจ่ายเงินช่วยเหลือ ดังนี้

(1.1) เงินเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย

(1.2) เงินโบนัสของปี พ.ศ. 2536

(1.3) ค่าจ้างแทนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิ

(1.4) เงินเท่ากับค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ขึ้นใบลาออกจนถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2536

โดยไม่ต้องมาทำงาน

ผู้ที่ประสงค์จะยื่นใบลาออกให้ยื่นใบลาออกได้ที่ฝ่ายบุคคล ตั้งแต่วันที่ จน  
ถึงวันที่ 11 ธันวาคม 2536 และให้มารับเงินดังกล่าวได้ที่บริษัทฯ พร้อมขนย้ายทรัพย์สินไป  
ในวันที่ 13 ธันวาคม 2536 ตั้งแต่เวลา 14.00 น. เป็นต้นไป

(2) สำหรับพนักงานรายวันคนใดประสงค์จะทำงานต่อไป บริษัทฯ จะโอนสิทธิ  
ไปยังบริษัทไทยอเมริกันเท็กซ์ไทล์ จำกัด และ บริษัทไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยไป  
ทำงานที่บริษัทฯ ทั้งสองดังกล่าว โดยนับอายุงานต่อจากเดิม และได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ  
ไม่น้อยกว่าเดิม

ผู้ที่ประสงค์จะทำงานที่บริษัทไทยอเมริกันเท็กซ์ไทล์ จำกัด และ บริษัทไทยแมลอนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ให้แจ้งความจำนงได้ที่ฝ่ายบุคคล ตั้งแต่วันนี้ จนถึงวันที่ 11 ธันวาคม 2536 และให้ไปทำงานทันที สำหรับพนักงานอื่นที่มีได้แสดงความจำนงดังกล่าวข้างต้น บริษัทฯ จะทำการเลิกจ้าง โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

เวลา 9.30 น. วันที่ 7 ธันวาคม 2536 ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ และผู้มีอำนาจได้เชิญประธานสหภาพฯ และคณะกรรมการลูกจ้างของบริษัทฯ รวม 11 คน เข้าร่วมประชุม รับทราบคำสั่ง แล้วนำไปชี้แจงสมาชิกสหภาพฯ และตกลงกันว่าให้เลื่อนกำหนดวันขอย้ายออกจากหอพักของผู้ที่ลาออก จากวันที่ 13 ธันวาคม 2536 ไปเป็นวันที่ 16 ธันวาคม 2536 ก่อนเวลา 16.00 น. ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออก ให้แจ้งความประสงค์ภายในวันที่ 7-12 ธันวาคม 2536 ก่อนเวลา 16.00 น.

วันที่ 13 ธันวาคม 2536 เวลา 9.30 น. ลูกจ้างได้ทยอยเข้ามารวมตัวกันในบริเวณโรงงานเพื่อรอรับเงินตามข้อตกลง จนเวลา 15.45 น. บริษัทฯ ได้เริ่มจ่ายเงินให้ลูกจ้างรวม 526 คน เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 21,979,865.50 บาท การจ่ายเงินเสร็จสิ้นเวลา 18.20 น. การจ่ายเงินครั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้พนักงานของธนาคารกรุงเทพ และ ธนาคารกสิกรไทย สาขาบางโพ ไปให้บริการรับฝากเงินและเปิดบัญชีให้แก่ลูกจ้างในบริเวณโรงงานด้วย

ภายหลังการจ่ายเงิน บริษัทฯ ได้รับลูกจ้างไว้ทำงานต่อ 22 คน เป็นลูกจ้างระดับบริหาร 16 คน เพื่อประสานงานให้เสร็จสิ้นก่อนส่งมอบโรงงานคืน และเป็นลูกจ้างตำแหน่งยามรักษาการณ์ 6 คน



## ประวัติผู้เขียน

นายฉลาด คำทองสูง เกิดเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2490 ที่จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จการศึกษาเศรษฐศาสตรบัณฑิต เมื่อปีการศึกษา 2515 นิติศาสตรบัณฑิต เมื่อปีการศึกษา 2522 จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนติบัณฑิตไทยจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา เมื่อปีการศึกษา 2528 และพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2535 ได้เข้าศึกษาต่อหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2535

ระหว่างวันที่ 10 ธันวาคม 2510 ถึง 31 มีนาคม 2518 ทำงานบริษัทจี.เอส.สตีล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ รับราชการครั้งแรกเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2518 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แรงงาน 3 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 สำนักงานแรงงาน และสวัสดิการสังคมจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม