



ปีที่ 30 ฉบับที่ 80
เดือนพฤศจิกายน 2552

ข่าวสาร

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

สหภาพของเรา

http://www.bbltu.com, E-mail : bblunion@hotmail.com

ตู้ไปณ. 621 ปณท.บางรัก Fax : สายตรง 0-2225-2166, 0-2222-2111 ต่อ 1291



ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติ(ASETUC:ASEAN Service Employee Trade Union Council) เรื่อง การบูรณาการธุรกิจของประชาคมอาเซียน กับผลกระทบ ต่อสหภาพแรงงานและคนทำงาน 23 ตุลาคม 2552 ณ โรงแรมพลาซ่าแอทธินี ถนนสุขุมวิท



เยี่ยมพืชมณฑลแรงงานไทย และ UNI-TLC นายชัยสิทธิ์ ประธาน UNI-TLC และเจริญศักดิ์ มุลนิธิ พืชมณฑลแรงงานไทย ให้การตอบรับนายคริสโตเฟอร์ อั้ง เลขาธิการ UNI-APRO และประธานสภาแรงงานของ ประเทศลาวและคณะ (คนกลาง)

ผลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แยกจ่ายสามสิ่ง

คนนอกเน่าป้องกันข้อพิพาท

จ่ายอิงผลประกอบการและผลงาน

รองประธานสหภาพ ชี้ฝ่ายจัดการ

มองสหภาพแรงงานไม่ใช่เพื่อนร่วมงาน

สืบเนื่องมาจาก ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่าง ธนาคาร ฯ กับสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคาร กรุงเทพ (สร.ผอภ.) สั่งให้ธนาคาร ฯ จ่ายเงินช่วยเหลือ พิเศษ ในอัตรา 0.75 เท่าของเงินเดือน แดงค่าแนะนำจาก คนนอก ป้องกันข้อพิพาทในอนาคตควรจ่ายอิงกำไรจาก การประกอบการและประเมินผลงาน เช่น สถานประกอบ กิจการที่มั่นคงใช้ระบบการจ่ายแบบนี้ รองประธานสหภาพ แรงงานธนาคารกรุงเทพ ชี้ปัญหาแรงงานภายในแบงก์ ฝ่ายจัดการบางกลุ่มมองสหภาพแรงงานไม่ใช่เพื่อนร่วม งาน จึงอาศัยบุคคลที่สามจัดการแก้ปัญหาแทนข้อชี้โอ

เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2552 ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน คณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย นายนคร ศิลปอาชา อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือ

แรงงานกระทรวงแรงงานนายปราโมช พลวัต อดีตผู้บริหาร บจม.ธนาคารกรุงเทพ และนายไตรรัตน์ ณ พัทลุง อดีต ประธาน สร.ผอภ ได้เห็นชอบร่วมกันในประเด็นการจ่ายเงิน ช่วยเหลือพิเศษให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จ่าย เงินช่วยเหลือพิเศษในอัตรา 0.75 เท่าของเงินเดือน ตาม ข้อเรียกร้องประจำปี 2552 ลว. 25 กุมภาพันธ์ 2552 เนื่องจากเห็นว่าผลประกอบการกิจการของธนาคาร ฯ ใน 3 ไตรมาสของปี 2552 มีกำไรจำนวน 19,286 ล้านบาท และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอีกในไตรมาสที่ 4 (แต่ข้อมูลจาก งบกำไร-ขาดทุนของธนาคาร 3 ไตรมาส มีกำไรก่อนหัก ภาษีเงินได้ 21,534 ล้านบาท)

นอกจากนี้คณะผู้ชี้ขาดซึ่งเป็นบุคคลภายนอก ยัง (อ่านต่อหน้า 4)

ชี้โอ. แยกจ่ายข่าวโศกสัมพันธภาพกับสหภาพดีกว่าคู่แข่ง มองสหภาพเป็นทีมเดียวกันไม่ใช่ศัตรู ด้าน “ชัยสิทธิ์” ชี้แบงก์คู่แข่งชี้โอ.ลอยตัวเหนือปัญหา ความผูกพันกับองค์กรไม่มี สหภาพคือฝ่ายตรงข้าม

นายบัณฑิต ล่ำซ่า ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ธนาคารกสิกรไทยชี้ว่าวิถีทัศน์ของชี้โอ. ผ่านสื่อหนังสือพิมพ์ฉบับหนึ่ง ระบุว่า กลยุทธ์การเจรจากับสหภาพแรงงาน เน้นการหาข้อสรุปภายในมากกว่าพึ่งพาบุคคลที่สาม อย่างกระทรวงแรงงานเหมือนธนาคารแห่งอื่น เพราะไม่ได้ มองว่าสหภาพเป็นปฏิปักษ์หรือศัตรูในการทำงานเป็นทีม จึงให้ความสำคัญการบริหารบุคคล ด้านชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) ชี้ว่าแบงก์คู่แข่งของแบงก์กรุงชว ชี้โอ. ลอย ตัวเหนือปัญหาเพราะไม่มีความผูกพันกับองค์กร...สหภาพ คือฝ่ายตรงข้ามที่ขวางผลประโยชน์ของตนเอง

ประธาน สธง. เปิดเผยว่า ตนได้อ่านหนังสือพิมพ์ ฉบับหนึ่ง...มองเห็นสมรรถนะเหนือคู่แข่งของนายบัณฑิต ล่ำซ่า ประธานเจ้าหน้าที่บริหารธนาคารกสิกรไทยแล้วแตกต่างจากชี้โอ.แบงก์อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสัมพันธภาพ กับสหภาพแรงงาน ซึ่งแบงก์กสิกรมีอยู่ 2 สหภาพแรงงาน

ดีกว่าโดยใช้กลยุทธ์ในการเจรจากับ 2 สหภาพแรงงาน จะเน้นการได้ข้อสรุปภายในองค์กรมากกว่าการพึ่ง พบบุคคลที่สามอย่างกระทรวงแรงงานเหมือนธนาคารแห่ง อื่น ซึ่งเป็นคู่แข่ง โดยมองว่าพนักงานทุกคนเป็นทีมงานที่ ต้องทำงานร่วมกันและไม่ใช่ปฏิปักษ์กัน เนื่องจากทุก คนต่างมีเจตจำนงเดียวกันคือต้องทำให้อุปการะเดินไปและมีความเข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานพนักงาน หาก ฝ่ายจัดการมีมุมมองว่าสหภาพแรงงานเป็นศัตรูต้องรีบ ปราบ

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสหพันธ์แรงงาน ธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) กล่าวต่อไป อีกว่าแบงก์อื่นซึ่งเป็นคู่แข่งของแบงก์กรุงชว ชี้โอ. พยายามนำวัฒนธรรมการทำงานของสถาบันการเงินใน สหรัฐอเมริกาเป็นต้นแบบ ซึ่งมองระยะสั้นมุ่งเน้นการสร้าง ผลงานให้มาก เพื่อให้ผู้บริหารได้รับผลตอบแทนในระดับ (อ่านต่อหน้า 4)



สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเสวนาระบบแรงงานสัมพันธ์ เบื้องต้นวันที่ 1/2552 สมาชิกสำนักงานใหญ่ เข้าร่วมเสวนา ทุกวันพุธที่ 7, 14, 20, 28 ตุลาคม 2551 และ 4 พฤศจิกายน 2552 เวลาพักกลางวัน รุ่นละ 20 คนจบหลักสูตรแล้ว

ผอ.รัชนี ออกระเบียบขายประกันลอยตัว เพราะเหตุ ใช้พนักงานแบงก์ ผิดกฎหมายประกันภัย

สืบเนื่องจากเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2552 สหพันธ์ แรงงานธนาคารฯ (สธง.) ยื่นหนังสือส่งต่อแบงก์ชาติ ระบุว่าแบงก์พาณิชย์ไทยใช้พนักงานแบงก์ขายบริการประกันภัย ผ่านแบงก์ ส่งสัญญา ผอ. รัชนี นพเมือง ไหวตัวทัน ออกระเบียบข้อควรปฏิบัติ ขายบริการประกันภัยผ่านแบงก์ (Bancassurance) เพราะเหตุการใช้พนักงานแบงก์เป็น นายหน้าขายประกันผ่านแบงก์โดยไม่มีใบอนุญาตและผิด ขั้นตอนการเสนอขายประกันภัยให้กับลูกค้า ผิดกฎหมาย ประกันภัย

รายงานข่าวของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

เปิดเผยว่าในปัจจุบันการแข่งขันเสนอขายบริการประกันภัย ผ่านธนาคาร (Bancassurance) มีความเข้มข้นสูงสำหรับ ธนาคารกรุงเทพเองใช้ชื่อบริการตัวนี้ว่า เกนเฟิสต์ (Gain 1⁺) ซึ่งมีอยู่ 6 ตัว คือ Gain 1⁺ 180, Gain 1⁺ 200, Gain 1⁺ 250, Gain 1⁺ 500, Gain 1⁺ 220 T, Gain 1⁺ 220Tplus เกนเฟิสต์ได้สร้างความกดดันให้พนักงานสาขา เป็นจำนวนมาก Morning Brief รวมทั้งการประชุมประจำ เดือนในแต่ละสาขา/ภาค จะมีเรื่องเกนเฟิสต์เป็นหัวข้อหลัก นอกจากนั้นข่าวสารที่ออกจกภาคแต่ละภาค ก็เป็นเรื่อง (อ่านต่อหน้า 2)

ข่าวย่อ

■ ข้อคิดเห็นจากสมาชิกสหภาพแรงงาน ต่อมติ กบร. มีผล 22 ต.ค. 2552 สำหรับผู้เกษียณในวันที่ 1 ม.ค. 2553 ที่อยู่ในตำแหน่ง ผู้จัดการภาค ผู้จัดการศูนย์ ผู้จัดการสาขา ฯลฯ ถูกมองว่าถูกปลดจากตำแหน่ง เสมือนว่าทำความผิด เป็นสิ่งทำร้ายจิตใจ ศักดิ์ศรี เกียรติยศ ชื่อ เสียง ที่ทำให้ธนาคารมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ทำไม ไม่เปลี่ยนมติ กบร. ให้มีผล ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 นี้ ก็เป็นตัวอย่งอีกตัวอย่างในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง ผู้รับผิดชอบ ขาดประสบการณ์ด้านจิตวิทยา ธนาคารเป็น บริษัทเอกชน ไม่ใช่ราชการจึงมีผลเดือน ต.ค.

■ การเจรจาข้อเรียกร้องปี 2553 ผู้รับผิดชอบ สายทรัพยากรบุคคลทำงานรอนายสั่ง เชื้อบริษัทที่ปรึกษา บริหารบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ และพึ่งแต่เจ้าหน้าที่ ชี้โอ.ลิตซ์ ทำให้มองว่าผู้นำสหภาพแรงงานเป็นปรปักษ์ ทั้ง ๆ ที่ผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่ใช่ใครอื่นเป็น

พนักงานของธนาคารเช่นเดียวกับ เจ้าหน้าที่สายทรัพยากร บุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ แนวโน้มการเจรจาปี2552 ผู้ แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ รอพึ่งเหตุผลการ ปฏิเสธข้อเรียกร้องปี 2552 จากฝ่ายจัดการ เมื่อพิเคราะห์ ผลการเจรจาระหว่าง สร.ผอภ. กับธนาคาร ผู้รับผิดชอบ ไม่คิดหาข้อสรุปร่วมกันเหมือนอดีต จนผู้แทนทั้งสองฝ่าย ต้องแบกหน้าไปพึ่งบุคคลที่สาม คือ กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่แทน CEO ชี้ขาดข้อพิพาท (ข้อขัดแย้ง) ระหว่าง ผู้แทนธนาคารกับผู้แทน สร.ผอภ. สะท้อนให้เห็นว่า CEO ของแบงก์ ไม่มีสมรรถนะในการบริหารความขัดแย้งภายใน องค์กร จึงคว่ำบาทสรุปการเจรจากับแบบเดียวกัน คือ พึ่งพบบุคคลที่ 3 ช่วยไกลเกลี่ย

■ เมื่อวันที่ 3 พ.ย.52 สหพันธ์แรงงานธนาคาร และการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) ออกแถลงการณ์ ลง วันที่ 3 พ.ย. 52 เรื่องขอให้สมาชิกสนับสนุนการต่อสู้ ของ สร.รพท. เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการ (อ่านต่อหน้า 3)

การทำสัญญาขัดแย้งกับข้อตกลงได้หรือ ?

ปัจจุบันผู้บริหารแบงก์บางแบงก์ที่ไม่ค่อยสนใจ การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเปิดโอกาสไล่ให้ นัก กฎหมายก้ามละแนะนำให้อารีตเอาเปรียบพนักงานซึ่ง เป็นสมาชิกสหภาพโดยให้พนักงานเซ็นสัญญารายบุคคล เพื่อลดเงินเดือน ลดตำแหน่งและเสียเวลาทำงาน ทั้งนี้ เพื่อ ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อให้แบงก์มีกำไรสูงและ ทำให้ผู้บริหารได้รับผลตอบแทนสูง นำไปสู่ความไม่สงบ รวรับในการประกอบการก่อให้เกิดวิกฤตด้านจริยธรรม และคุณธรรมในสถาบันการเงิน

ดังนั้น เรื่องการทำสัญญาขัดแย้งกับข้อตกลง หากมีดำเนินการตามขั้นตอน พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทำให้ประกาศระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ฉบับ ใหม่ที่นายจ้างออกมาก็ไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ วางกรอบเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพื่อมิให้ ถูกนายจ้างที่ไร้จริยธรรมและคุณธรรม อารีตเอาเปรียบ โดยระบุไว้ในมาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ (อ่านต่อหน้า 4)



ข่าวสาร
สหภาพของเรา

สหภาพแรงงานทุกภาคส่วนสนับสนุนการต่อสู้ของ สร.รฟท
เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการรถไฟฯ

ข่าวผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทย และร.มว.กระทรวงคมนาคม ได้ออกคำสั่งไล่ออก 6 ผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท) ซึ่งเคลื่อนไหวเรียกร้องให้มีการปรับปรุงการให้บริการเพื่อความปลอดภัยของประชาชนผู้โดยสารรถไฟและตรวจสอบการดำเนินงานของการรถไฟฯ (รฟท) ให้มีความโปร่งใสพร้อมกับมีข่าวว่าจะเลิกจ้างผู้นำ สร.รฟท อีก 18 คน ทำให้พื้นที่ลื่อนนำเสนอข่าวมีเพียงมิติเดียว คือ ความไม่สะดวกในการเดินทางของประชาชนผู้โดยสารรถไฟเนื่องจากรถไฟหยุดเดินระยะเวลาสั้น ๆ และความเสียหายที่เกิดขึ้นจากรถไฟหยุดเดินและเกิดอุบัติเหตุขึ้นเป็นการกระทำของ สร.รฟท ซึ่งต้องรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว ทั้ง ๆ ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบต่อความเดือดร้อนของผู้โดยสารรถไฟและความเสียหายที่เกิดจากอุบัติเหตุรถไฟชนกัน และตรวจซากหลายครั้งหลายครา คือ ผู้ว่าการรถไฟฯ และร.มว.กระทรวงคมนาคม ซึ่งบริหารงานบกพร่องไร้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีศักยภาพในการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร จนเป็นเหตุนำไปสู่กรณีทำให้อุบัติเหตุ ผู้โดยสารได้รับบาดเจ็บ รวมทั้งการเพิกเฉยต่อข้อเรียกร้องของ สร.รฟท ให้ปรับปรุงการให้บริการเพื่อความปลอดภัยของชีวิตผู้โดยสารและทรัพย์สินของการรถไฟฯ จนปัญหาความขัดแย้งภายในลุกลามออกสู่สาธารณะทำให้ภาพลักษณ์ของการรถไฟฯ ในสายตาของประชาชนติดลบ

เราเห็นว่า การไล่ออก ผู้นำสหภาพแรงงาน รฟท. 6 คน มีความไม่ชอบมาพากลและเป็นการเล่นเกมแรงของ ร.มว.กระทรวงคมนาคม เสมือนเป็นการหักหน้า ร.มท.มหาดไทย นายถาวร เสนเนียม จากพรรคประชาธิปัตย์ ซึ่งเป็นคนกลางที่ไปเจรจาปรับสภาพแรงงาน รฟท.ให้อุบัติเหตุได้ นำส่งข่าว เหตุใดส.พ.พรรคประชาธิปัตย์ส่วนใหญ่ นั่งเฉยอยู่ได้อย่างไร แม้แต่ส.พ.พรรคประชาธิปัตย์บางคนเท่านั้นที่ออกมาพูดตามตามผลกมตรให้เป็นศัตรูจริงเข้าแผนบอนไซพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ของพรรคควมรัฐบาล

ผอ.รัชนี ออกระเบียบ (ต่อจากหน้า 1)

อย่างไรก็ตาม หากเราย้อนไปดู นักธุรกิจการเมืองและผู้บริหารการรถไฟฯร่วมมือกันแสวงหาประโยชน์และนำความเสียหายมาสู่การรถไฟฯอย่างไร? ก็ดูได้จากอนุเสาวรีย์เสาคอนกรีต ซึ่งสร้างคู่ขนานกับรางรถไฟในกรุงเทพมหานครโดยบริษัท โฮปเวล หยุดสร้าง นอกจากนั้นการทำสัญญาเช่าที่ดินเสียเปรียบบริษัทเซ็นทรัล จึงเป็นข่าวสารที่ประชาชนให้ความสนใจและมองเห็นความไม่ชอบมาพากลในการบริหารการรถไฟฯ ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อประชาชน

เราเชื่อว่า การต่อสู้ของ สร.รฟท เป็นการต่อสู้เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการรถไฟฯ ดังจะเห็นได้จาก สร.รฟท เรียกร้องให้จัดการกับการทุจริตที่ดินของการรถไฟฯ บริเวณเขาคะโรโจง จังหวัดบุรีรัมย์ และกรณีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เคยชี้มูลความผิด ผู้ว่าการรถไฟฯ แต่รัฐบาล ก็ไม่ดำเนินการเรื่องนี้ให้มีความโปร่งใส ทำให้ทั้งสองฝ่าย (ผู้ว่าการรถไฟฯ กับผู้นำ สร.รฟท) มีความไม่ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และจบลงด้วยการไล่ออกผู้นำ สร.รฟท เพื่อเป็นการเปียงเบนประเด็นที่ผู้ว่าการรถไฟฯ ต้องร่วมรับผิดชอบและชดใช้ค่าเสียหายคืนให้กับการรถไฟฯ

เราจึงบอกกล่าวมาเพื่อขอความร่วมมือจากสมาชิกสหภาพแรงงานและเครือข่ายสหภาพแรงงานทุกภาคส่วนช่วยกันสนับสนุนการต่อสู้ของ สร.รฟท เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างจริงจังเพราะมีผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปรถไฟทั้งเรื่องการรื้อซ่อมทรัพย์สินที่ดิน การจัดหาขบวนรถโครงการรถไฟความเร็วสูง การทำรางคูโครงการมกคกสันค่อมแมเหล็ก มูลค่ากว่าแสนล้าน ฯลฯ มิฉะนั้นแล้วประชาชนจะไม่มีกลไกตรวจสอบการบริหารภายในการรถไฟฯ อย่างไรก็ดีเพราะเราคือสหภาพแรงงาน จึงอยู่ภายใต้หลักการของสหภาพแรงงานที่ว่า “ทุกคนที่อยู่ใต้อาณาเขตของสหภาพแรงงานเป็นพี่น้องกัน เขาทำกับพี่น้องเราได้ สักวันหนึ่งเขาก็ทำกับเราได้” สามัคคีคือพลังเปลี่ยนแปลงสังคมไทย

เกณฑ์คัดเลือกเพียงเดียว สร้างความกดดันให้พนักงานต้องเร่งกันทำเป้าเกณฑ์ให้ได้ ถ้าเข้าเป้าแล้วหรือเกือบจะเข้าเป้า ก็ยังต้องทำเพิ่มอีก “กันเหนียว” จนพนักงานไม่ทราบว่ามีเมื่อไหร่ถึงจะเพียงพออีกที ในบางภาคต้นสังกัดหากพนักงานคนใดผลงานต่ำหรือเป็นศูนย์ต้องเข้าพบภาคต้นสังกัดนอกเวลาทำงานในวันธรรมดา บางกลุ่มก็ต้องพบในวันเสาร์-อาทิตย์ ณ สำนักงานต้นสังกัดประมาณ 9 หรือ 10 ผู้จัดการภาคต้นสังกัดบางท่านถึงขั้นโทรศัพทถามเป็นรายบุคคลเองว่า “ทำไมยังขายเกณฑ์ไม่ได้” จนทำให้พนักงานบางคนถึงกับเครียดประกาศในวันประชุมประจำเดือนของสาขาแห่งหนึ่งว่าจะยอมควักกระเป๋าจ่าย 2,000 บาท เพื่อเป็นทุนในการท่องเที่ยวของผู้บังคับบัญชา เพราะคิดว่ามันง่ายกว่าการขายเกณฑ์เสียอีก จนเป็นที่กล่าวขานในสาขาของภาคนครหลวงแห่งหนึ่งท่ามกลางสถานการณ์เช่นที่กล่าวมาแล้ว

รายงานข่าวยังระบุว่าสภาพปัญหาเหล่านี้ทำให้สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย (สธง.) ได้ประชุมคณะกรรมการ สธง. ซึ่งมาจากตัวแทนสหภาพแรงงานธนาคารพาณิชย์ 10 สหภาพ แรงงาน ได้มีการแลกเปลี่ยนสภาพปัญหาเห็นสอดคล้องกันว่ากรขายบริการประกันภัยผ่านธนาคารผิดกฎหมายประกันภัย จึงได้สรุปปัญหานำไปเสนอต่อธนาคารแห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2553 ผู้บริหารธนาคารพาณิชย์หลายแห่งก็พบแบบกตัญญูใจหวัดตัวทัน รวมทั้ง ผอ.รัชนี นพเมือง ซึ่งเป็นบอร์ดบริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด ตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2552 ทางธนาคารโดย ผอ.รัชนี นพเมือง ลงนามออกระเบียบที่ ผอ.น. 231/2552 เรื่องข้อควรปฏิบัติในการนำเสนอขายบริการประกันภัยผ่านธนาคาร (Bancassurance) เรียบ ผู้จัดการ / ฝ่าย / ภาค / ศูนย์ / ผู้จัดการสินเชื่อพิเศษ

/ ผู้จัดการธุรกิจสัมพันธ์ / ผู้จัดการสาขาในประเทศทุกสาขา เพื่อให้คำแนะนำบริการประกันภัยถูกต้องตามพรบ. ประกันภัย พ.ศ. 2535 โดยมีเนื้อหาสาระพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. สาขาต้องมีใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิตและประกันวินาศภัยอย่างน้อย 3 คน ต่อสาขา ต่อประเภทและติดแสดงให้ลูกค้าเห็นอย่างชัดเจน
2. ใบอนุญาตเจ้าหน้าที่ที่เป็นนายหน้า ให้พกติดตัวเพื่อแสดงให้ลูกค้าเห็นได้
3. พนักงานที่นำเสนอบริการจนกระทั่งปิดการขายต้องเป็นพนักงานที่มีใบอนุญาตนายหน้า
4. ต้องชี้แจงให้ลูกค้าทราบอย่างชัดเจนว่าเป็น “บริการประกันชีวิต” เพื่อไม่ให้ลูกค้าเข้าใจว่าเป็นการฝากเงินกับธนาคารและห้ามใช้ค่าพูดต่อไปนี้ การฝากเงิน, ดอกเบี้ย, เงินสมนาคุณ

ระเบียบดังกล่าวนี้ สร้างความสับสนให้พนักงานผู้ถือปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเท่าที่ผ่านมามากทุกคนไม่ว่าจะมีใบอนุญาตนายหน้า หรือไม่มีก็ตามต่างก็เสนอขายบริการประกันภัยกันได้ทั้งนั้นจน ผู้บังคับบัญชาตลอดจนถึงผู้บริหาร หลาย ๆ ท่านได้ไปเที่ยวกันเกือบทั่วแล้วก็ว่าได้ จึงมีคำถามตามมาว่าทำไปแล้ว และที่ยังแอบทำกันอยู่เพื่อเร่งเป้าในขณะนั้นพนักงานที่ไม่มีใบอนุญาตจะผิดหรือไม่ ที่ทราบแน่ ๆ คือผู้ที่ลงนามในระเบียบลอยตัวพ้นความรับผิดชอบทางกฎหมายไปแล้ว คนที่ต้องติดร่างแหไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวก็คงไม่พ้นผู้ระเบียบดังกล่าวถึง และสุดท้ายก็ถึงที่พนักงานอีกเช่นเคย รุ้อย่างนี้แล้วถ้าสาขาใดบีบบังคับพนักงานทำจนทะเลาะแตกกระจายอย่าว่ากันแต่กันเหนียวเลยเก็บไว้กันชาติหน้าก็ยังไม่ว่า ทานภาคฯ บางท่านยังจะยิ้มแฉ่งได้อีกหรือไม่

สำเนาจดหมายจากประธานคณะกรรมการวินัยฯ
สะท้อนปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ผู้บริหารระดับสูงสนใจน้อยกว่าทำธุรกิจ



ที่ สทบ.ป.บ.อ. 9.50 / 2552 30 กันยายน 2552
เรื่อง ขอให้แก้ไขคำสั่งระเบียบงาน และปรับปรุง Job Description ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่
เขียน ผู้จัดการสาขาทรัพยากรบุคคล

สืบเนื่องจาก การประชุมคณะกรรมการพิจารณาวิญญ์และอุทธรณ์ ได้พบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานในกรณีที่มีการได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างต่างๆของธนาคารใหม่แล้ว แต่ยังคงใช้คำสั่งระเบียบงานธนาคาร และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งฯ และ Job Description ให้สอดคล้องตามโครงสร้างใหม่ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานบกพร่องผิดพลาดจะมีปัญหาในการพิจารณาความผิดคือ “จะต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่พนักงานตามหลักการของกฎหมาย” และไม่สอดคล้อง ตามข้อตกลงร่วม ปี 2542 ข้อ 3 ความว่า

“ในกรณีที่ธนาคารให้พนักงานทำงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางกว่าเดิม ธนาคารตกลงปรับปรุงคำสั่งฯ ให้สูงขึ้นกว่าเดิม หากคำสั่งฯ ที่ปรับสูงกว่าระดับชั้นยศก็ให้ปรับระดับชั้นยศด้วย และจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม รวมทั้งสิทธิและผลประโยชน์ที่ควรได้รับต้องไม่น้อยกว่าเดิม ทั้งนี้โดยให้พนักงานของธนาคารเดิมต้องเนื่องด้วย” (ตามเอกสารแนบ 1)

คณะกรรมการพิจารณาวิญญ์และอุทธรณ์ มีความเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินงานของธนาคารเป็นไปโดยถูกต้องตามคำสั่งระเบียบงานธนาคาร หรือระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพและ ไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน จึงจะต้องมีการดำเนินการแก้ไขคำสั่งระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และจัดทำ หรือปรับปรุง Job Description ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่โดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย และธนาคารจะได้พิจารณาดำเนินการกับผู้ที่ทำความผิดได้ (ตามเอกสารแนบ 2)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(สงคราม สกุลพราหมณ์)
ประธาน
คณะกรรมการพิจารณาวิญญ์และอุทธรณ์



มอบของที่ระลึก ชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ทำหน้าที่ประธาน ASETUE มอบของที่ระลึกให้แก่ เจ้าหน้าที่อาวุโสของสมาคมอาเซียน ซึ่งมาร่วมรับฟังความเห็นและให้ข้อเสนอแนะ



ประชุมใหญ่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา โฉมหน้าประธานและคณะกรรมการ



เสวนาหลักสูตรระบบแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้นครั้งที่ 1/2552



นางพรรณวดี อัมพฤษ รองประธาน สร.ธก มอบเงินช่วยเหลือครอบครัวแก่ผู้รับประโยชน์กรณีสมาชิก กพช. ซึ่งเสียชีวิต



พรรณวดี อัมพฤษ รองประธาน สร.ธก นายวัชรินทร์ ศรีอตุลย์พันธ์และนายไชยวัฒน์ พร่องวงศ์ มอบเงินช่วยเหลือครอบครัวแก่ทายาทสมาชิกเสียชีวิตราย



ผู้จัดการสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ ทัศนัย เป็นกรรมการสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ชุดใหม่ มีผู้หญิงร่วมทีม 3 คน โดยมีพรรณวดี อัมพฤษ (ซ้าย) รองประธาน สร.ธก ยืนข้างๆ คอยให้กำลังใจ

ชื่อโอ.แบงก์รวงข้าว (ต่อจากหน้า 1)

สูง ไม่มีความผูกพันในองค์กร จึงลอยตัวเหนือปัญหาปิด ความรับผิดชอบให้ผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงไป ทั้ง ๆ ที่ตนเองมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจและแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ไม่ได้มองว่าพนักงานทุกคนเป็นคนของธนาคารแต่กลับมองว่าพนักงานขององค์กรที่รวมตัวกันตั้งสหภาพแรงงานเป็นคนอื่นซึ่งเป็นปฏิปักษ์ในการทำงานร่วมกัน จึงพึ่งพาบุคคลที่สามอย่างกระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน และบริษัทที่ปรึกษาด้านกฎหมายแรงงานมาจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์เพื่อล้มล้างสหภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นอุปสรรคต่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วน

ผลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ต่อจากหน้า 1)

มีข้อเสนอแนะต่อคู่กรณีว่าเงินช่วยเหลือพิเศษนี้ควรมียึดผลประกอบการของธนาคารฯ และการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนและลดปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังเช่นสถานประกอบการอื่นที่มีความมั่นคงใช้ระบบแบบนี้

รองประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) เปิดเผยว่าเมื่ออ่านคำแนะนำของคณะผู้ชี้ขาดแล้วสะท้อนให้เห็นว่าระบบการบริหารค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสายทรัพยากรบุคคล ไม่มีมาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานประกอบการที่มีความมั่นคง หากใช้ระบบและวิธีการแบบนี้ก็น่าเสียดาย ปัจจุบันไม่ใช่คุณบุญชู โรจนเสถียร อดีตกรรมการผู้จัดการใหญ่ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคลากรจะไม่มีผลประเมินออกมาเป็นบวกแบบลูปหน้าปะจุมุกโดยเฉพาะผู้รับผิดชอบคงไม่กล้าเสนอเจ้าหน้าที่ผู้

การทำสัญญาขัดแย้ง (ต่อจากหน้า 1)

การจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

บทบัญญัติข้างต้นมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ให้นายจ้างตกลงหรือทำสัญญากับลูกจ้างบางคนหรือบางกลุ่มในทางที่จะทำให้สิทธิของลูกจ้างที่ได้รับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นลดลงไป ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างบางคนเหล่านั้น ทำให้เกิดการแบ่งแยกแตกความสามัคคี หรือทำให้อายุขัยแต่ละกลุ่มหรือแต่ละคนได้รับผลประโยชน์จากนายจ้างแตกต่างกัน อันจะทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในแต่ละสถานประกอบการควรจะมีฉบับเดียวและใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ

ข้อตกลงตามมาตรานี้เป็นข้อตกลงที่มีผลสืบเนื่องมาจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ และได้มีการเจรจาตกลงกันจนมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๔ เท่านั้น ไม่ใช่ข้อตกลงที่กฎหมายให้อำนาจข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ วรรคสามแต่อย่างใด

มาตรานี้ได้ถูกนำมาอ้างในคำพิพากษาศาลฎีกาและในการฟ้องร้องคดีของฝ่ายลูกจ้างที่ฟ้องว่านายจ้างได้แก้ไขระเบียบข้อบังคับหรือได้ออกคำสั่งต่าง ๆ ทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่เคยได้รับอยู่ลดลง ผู้ฟ้องมักจะอ้างว่าการกระทำของนายจ้างนั้นเป็นการขัดต่อมาตรา ๒๐ คือเป็นการทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งการอ้างมาตรานี้เพื่อประโยชน์ในการฟ้องคดีดังกล่าวมาจะไม่ถูกต้องด้วยเหตุที่ว่าถ้านายจ้างจะออกระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับใดมาก็ตาม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นก็ไม่ใช่การทำสัญญาจ้างแรงงานเพราะมิใช่ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคน ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับต่าง ๆ เป็นการกระทำของฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวจึงไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ถ้าจะอ้างให้ถูกต้องน่าจะต้องอ้างว่านายจ้างได้ออกประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ออกมาเป็นการลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างอันถือว่าเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยนายจ้างมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๓ กล่าวคือ มิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อไปตามขั้นตอนของ

ตนของผู้บริหารแบงก์และทีมงานของชื่อโอ

อย่างไรก็ตามตนก็ได้แต่หวังว่าชื่อโอของแบงก์ที่เคยก้าวหน้าและเป็นแบบอย่างด้านแรงงานสัมพันธ์จะได้สติกกลับมาทบทวนและบริหารงานตามวาทะของบ็อบสอนายชาติรี โสภณพนิช ซึ่งให้สัมภาษณ์พิเศษกับหนังสือพิมพ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2552 ความว่า.. “ฝ่ายจัดการต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนตัวมากกว่าองค์กร จุดนี้เองที่ทำให้ระบบของธนาคารกรุงเทพต่างจากธนาคารต่างชาติ...” ดังนั้นฝ่ายจัดการที่เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตัว จึงมีปัญหาปกครองคนไม่ได้ ไม่มีมารมีเพียงพอที่ควรแก่การนับถือและเชื่อถือ ประธาน สธจ. กล่าวในที่สุด

รับผิดชอบบริหารค่าตอบแทนได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นคราวนี้หรือ

นางพรรณวดี อัมพพร รองประธาน (สร.ธก) ยังกล่าวต่อไปอีกว่าปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ของเราเคยเป็นแบบอย่างให้ธนาคารพาณิชย์หลายแห่งนำไปใช้ดูเหมือนว่าในปัจจุบันบรรดาผู้บริหารระดับสูงของธนาคารที่เห็นความสำคัญของบุคลากรและสหภาพแรงงานมีเพียงนายบัณฑิต ล่ำซำ เท่านั้น ที่ไม่ได้มองว่าสหภาพแรงงานเป็นปฏิปักษ์หรือศัตรู ส่วนแบงก์อื่นอาจมองว่าสหภาพแรงงานเป็นคนที่ซึ่งไม่ใช่เพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัวเดียวกันและเป็นอุปสรรคในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว “ฝ่ายจัดการกลุ่มนี้จะมีทัศนคติแบบอำนาจนิยมและเห็นแก่ประโยชน์ของตัวเองมากกว่าองค์กร จึงลอยตัวเหนือปัญหา ผลักภาระให้คนที่สามมาช่วยตัดสินใจแก้ปัญหาแทน ทั้ง ๆ ที่ตนเองมีหน้าที่ประสานผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นกับพนักงานรวมทั้งลูกค้า ตลอดจนมีหน้าที่บริหารความขัดแย้งภายในองค์กร” รองประธาน สร.ธก กล่าวในที่สุด

กฎหมายฉบับดังกล่าว เมื่อนายจ้างมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับฉบับใหม่ที่นายจ้างออกมาก็ไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๑๙-๒๐๒๒/๒๕๒๓ นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้แจ้งจะยินยอมแล้วยังไม่แจ้ง การประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้จึงเป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียวไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๓/๒๕๒๗ นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับโดยพลการ แม้ข้อบังคับใหม่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยส่วนรวมยิ่งกว่าข้อบังคับเดิมแต่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ดังนั้น ข้อบังคับในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จจึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๐๖/๒๕๓๘ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องและตกลงกันตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๓ ,๑๔ และ ๒๒ ไม่อยู่ในบังคับของมาตรา ๒๐ นายจ้างและลูกจ้างยอมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดิมได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๒๐/๒๕๔๓ เมื่อเป็นลูกจ้างนายจ้างกันแล้ว แม้จะไม่ปรากฏว่าได้มีการตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือก็ตาม แต่ข้อตกลงการจ้างดังกล่าวก็มีลักษณะเป็นสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๕ และเมื่อปรากฏว่ามีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ระบุว่าสภาพการจ้างอื่นที่ไม่ใช่เรื่องผลต่างค่าจ้างขั้นต่ำกับเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปีและโบนัสทั้งสองฝ่ายตกลงให้คงเดิมด้วย ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๙ วรรคสอง แม้นายจ้างจะมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งใดได้ก็ตาม แต่การสั่งดังกล่าวก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๒๐ การที่นายจ้างย้ายลูกจ้างจากตำแหน่งหัวหน้าห้องเครื่องไปเป็นพนักงานธรรมดาในแผนกตัดเม็ดกระสวยซึ่ง

คดีพิพาท

ใครอยากเป็นชัชวาก็ให้สมัครเป็นนายหน้าขายประกันดีไหม?

“พี่คะ! หนูเป็นพนักงานแบงก์หรือพนักงานบริษัทประกันภัย?”

เมื่อพนักงานรุ่นน้องถามพนักงานรุ่นพี่ที่อาวุโสกว่าเกี่ยวกับสถานะภาพการเป็นลูกจ้างแบงก์ พนักงานรุ่นพี่ที่อาวุโส สงสัยคำถามจึงถามกลับ “ทำไมเธอ?”

“หนูเข้ามาทำงานแบงก์ แต่ทำไมผู้ใหญ่ต้องเร่งรัดให้พนักงานขายเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่เรียกว่า Bancassurance โดยเฉพาะ GAIN 1” มากกว่าผลิตภัณฑ์หลักตัวอื่น ๆ ของธนาคารทำให้การเร่งรัดเป็นการขายผลิตภัณฑ์ขาดความสมดุลเพราะการเร่งรัดเข้าเฉพาะขายประกันอย่างบ้าคลั่ง เวลาทำให้หนูรู้สึกว่าการไม่ได้เป็นพนักงานแบงก์แต่หนูกลายเป็นพนักงานของบริษัทประกันไปแล้วนะพี่” พนักงานรุ่นน้องชี้แจง “หนูยังเป็นพนักงานแบงก์ แต่วันนี้เราโชคดีที่ได้ฝ่ายจัดการที่คุมงานด้านสาขาเป็นบอร์ดของบริษัทประกันภัยและแบงก์ชาติก็อนุญาตให้แบงก์เป็นนายหน้าขายของบริษัทประกันภัย” พนักงานรุ่นพี่ตอบ

“พี่คะ !หนูไม่มีใบอนุญาตให้เป็นนายหน้าขายประกันไม่มีความผิดหรือ?” พนักงานรุ่นน้องถามอีก

“ผิดสิ !” พนักงานรุ่นพี่ตอบตามระเบียบ “ผิดแล้วทำไมพนักงานยังทำอีกละ ?”

พนักงานรุ่นน้องชักใจ “เวลาน้องทำผิด แบงก์ได้ประโยชน์ถ้าไม่มีใครทักท้วงหรือห้ามน้องทำ น้องก็ไม่มีผิดแต่ต้องระวังอย่าทำให้แบงก์เสียหายและถูกลูกค้าร้องเรียนว่าไม่มีใบอนุญาตเป็นนายหน้าขายประกันน้องจะมีความผิดมีโทษอาญาทั้งจำคุกและปรับแล้วยังจะโดนลงโทษทางวินัยด้วย ในเรื่องขั้นตอนการขายประกันผ่านแบงก์ ผอ.ที่คุมงานด้านนี้และเป็นบอร์ดบริษัท

เป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าเดิมซึ่งต้องทำงานเป็นกะหมุนเวียนสลับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานและออกจากงานตลอดเวลา ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอนเช่นเดิม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า คำสั่งของนายจ้างที่ให้ย้ายลูกจ้างไปทำงานที่แผนกตัดเม็ดกระสวยขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๓๙/๒๕๔๔ การที่จำเลย (นายจ้าง) มีคำสั่งยกเลิกตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย ซึ่งโจทก์ (ลูกจ้าง) ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวและมีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานในหน้าที่พนักงานขายซึ่งให้ลดเงินเดือนละ ๗,๐๐๐ บาทนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็นโทษแก่โจทก์ กล่าวคือ เป็นการลดตำแหน่งของโจทก์จากตำแหน่งที่มีอำนาจบังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่พนักงานขายคนอื่นมาเป็นพนักงานขายทั่ว ๆ ไป อีกทั้งลดเงินเดือนละ ๗,๐๐๐ บาทซึ่งมีจำนวนแน่นอนลงอีกด้วย เมื่อโจทก์ไม่ให้ความยินยอม จำเลยยอมไม่มีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวได้ตามคำสั่งเพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากมิใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง คำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามนัยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๒๐ ไม่มีผลบังคับแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๙๗/๒๕๔๖ ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าผู้รักษาความปลอดภัย นายจ้างมีคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งยามหรือผู้รักษาความปลอดภัย จึงเป็นการลดตำแหน่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง โดยไม่ได้รับความ

ประกันภัยไม่มีความผิดหรือ เพราะท่านได้ลงนามให้หน่วยงานรับผิดชอบไปแล้ว ซึ่งระบุรายละเอียดในระเบียบการขายประกันผ่านแบงก์ท่านลอยตัวแล้วนะไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับใคร” พนักงานรุ่นพี่แจงความผิดและเตือนให้พนักงานรุ่นน้องระมัดระวังในการทำงานขายประกันโดยไม่มีใบอนุญาตและไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการขายประกันผ่านแบงก์

“อย่างนี้ก็ไม่แฟร์กับพวกเราซิเนพี่คะ !” พนักงานรุ่นน้องบ่น


บทสนทนาข้างต้น เป็นบทสนทนาพนักงานแบงก์ในยุคที่ฝ่ายจัดการเห็นผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าผลประโยชน์องค์กร พนักงานแบงก์จึงไร้ศักดิ์ศรีเคยเป็นที่ปรึกษาการเงินให้กับลูกค้าให้บริการและอำนวยความสะดวกในการใช้บริการทางการเงินให้กับลูกค้าแต่วันนี้ศักดิ์ศรีและความภูมิใจของพนักงานแบงก์กำลังหายไป เป็นเพียงพนักงานขายประกันหรือนายหน้าขายบริษัทประกันที่สามารถลดต้นทุนในการจ้างพนักงานขายประกันหรือนายหน้า โดยการให้พนักงานแบงก์ทำงานแทน

เขาเป็นว่า ใครอยากเป็นชัชวาก็ให้ไปสมัครเป็นนายหน้าขายประกันก็แล้วกันจะได้ไม่ต้องบ่นให้เสียความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน จริงไหมจ๊ะ ! เจ้ !

ถ้าจะให้ดีทำให้การขายประกันผ่านแบงก์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งรักษาระบบการบริหารแบงก์ให้มีธรรมาภิบาลควรตั้งจอบมาตรฐานเฉพาะสำหรับพนักงานที่อาสาสมัครและมีใบอนุญาตในโครงสร้างตำแหน่งงานของสาขาโดยมีอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 3 ตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อลดการเอารัดเอาเปรียบพนักงานและไม่ใช่พนักงานเป็นลูกจ้างขายประกันของบริษัทกรุงเทพประกันภัยหรือบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต โดยไม่ได้รับเงินเพิ่มฟรี ฟรี ดีไหม? เจ๊น !

ยินยอมจากลูกจ้าง จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙/๒๕๕๐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแม้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ แต่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องและมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้ตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๑๙ จึงมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๐ นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่โดยตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง แทนการจ่ายเดือนละ ๑ ครั้งได้ ไม่ขัดต่อมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๗/๒๕๕๐ เดิม นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในฝ่ายผลิต ๗.๐๐-๑๖.๐๐ นาฬิกา ต่อมานายจ้างได้เปลี่ยนแปลงช่วงเวลาของลูกจ้างดังกล่าวเป็น ๒ ช่วงเวลา ช่วงที่หนึ่ง ๗.๐๐-๑๖.๐๐ นาฬิกา ช่วงที่สอง ๑๖.๐๐-๐๑.๐๐ นาฬิกา แม้จะเป็นไปตามเงื่อนไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าหากจำเป็นนายจ้างสามารถกำหนดเวลาทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติได้ก็ตาม แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานช่วงเวลาที่สองโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ลูกจ้างไม่ยอมมาทำงาน นายจ้างสั่งลงโทษลูกจ้างโดยไม่ฟังงานและไม่จ่ายค่าจ้างจึงไม่ชอบ



9 ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์
เขตป้อมปราบ กทม. 10100
ตึกปณ. 621 ปณท. บางรัก โทร 0-2222-2111 ต่อ 1291
แฟกซ์ : สายตรง 0-2225-2166

ข่าวสารสหภาพ :
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก