

บัญชีรายชื่อข้อมูลข่าวสาร
ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

ลำดับ	รายการ	หมายเหตุ
	แผนงาน โครงการ และรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	
๑	โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๑ และทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม (๗ ธันวาคม ๒๕๖๐)	มาตรา ๙ (๓) (๘)
๒	โครงการอบรมชี้แจงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน ประจำปี ๒๕๖๑ และทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม (๘ ธันวาคม ๒๕๖๐)	มาตรา ๙ (๓) (๘)
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์ และทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม (๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐)	มาตรา ๙ (๓) (๘)
๔	โครงการปรองดองสมานฉันท์สร้างแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน และทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม (๑๔ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐)	มาตรา ๙ (๓) (๘)
	ผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน	
	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	
๑	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๖๓ / ๒๕๖๐ ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐	มาตรา ๙ (๑)
๒	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๖๔ - ๒๖๕ / ๒๕๖๐ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐	มาตรา ๙ (๑)
๓	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๖๖ / ๒๕๖๐ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐	มาตรา ๙ (๑)
๔	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๖๗ / ๒๕๖๐ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐	มาตรา ๙ (๑)
๕	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๖๘ - ๒๘๐ / ๒๕๖๐ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐	มาตรา ๙ (๑)
๖	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๘๑ / ๒๕๖๐ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐	มาตรา ๙ (๑)
๗	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๑ - ๒ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๘	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๓ - ๒๐ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๙	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๑ - ๒๖ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๑๐	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๗ - ๙๒ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๑๑	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๙๓ - ๒๐๗ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๑๒	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๐๘ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๑๓	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๐๙ - ๒๕๓ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๑๔	คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๕๔ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
	คำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	
๑	คำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๑ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)
๒	คำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒ / ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑	มาตรา ๙ (๑)



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๖๓/๒๕๖๐

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐

ระหว่าง { นาย [redacted] ผู้กล่าวหา
[redacted]
[redacted]
[redacted]
คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] แห่งประเทศไทย ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] ประธานกรรมการ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ นาย [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] แห่งประเทศไทยชุดที่ ๘ ได้มีมติให้ผู้กล่าวหาพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๒ (๑) ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพร้อมทำหนังสือขอโทษผู้กล่าวหา และให้คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] แห่งประเทศไทยชุดที่ ๘ พ้นจากการเป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริงว่าเป็นลูกจ้างของบริษัท ยามาตะสมบัติ จำกัด สำนักงานตั้งอยู่ เลขที่ ๖๐/๔ หมู่ที่ ๓ ตำบลมาบยางพร อำเภอบลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้กล่าวหาทำหน้าที่จัดงานวิ่งรถให้กับพนักงานขับรถของบริษัทฯ และเคยเป็นประธานสหภาพแรงงาน ยามาตะสมบัติแห่งประเทศไทย

สหภาพแรงงาน ยามาตะสมบัติแห่งประเทศไทย ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดระยองเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕ ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ปี ๒๕๕๕ และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ในปี ๒๕๕๒ และเป็นประธานสหภาพแรงงาน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๗ ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๙ โดยมีสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมประชุม ๖๒๒ คน จากสมาชิกทั้งหมด ประมาณ ๗๐๐ คน และเดือนธันวาคม ๒๕๕๙ ได้มีการเลือกตั้งกรรมการบริหารสหภาพแรงงานชุดใหม่ ปรากฏว่านาย ยามาตะสมบัติ ได้เป็นประธานสหภาพแรงงาน และมีกรรมการบริหารสหภาพแรงงานจำนวน ๑๕ คน ส่วนผู้กล่าวหาเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๐๙.๓๐ น. ขณะที่ผู้กล่าวหานั่งอยู่บริเวณห้อง พนักงานขับรถภายในบริษัทฯ นาย ยามาตะสมบัติ กรรมการสหภาพแรงงานตำแหน่งเลขาธิการ ได้มาพบผู้กล่าวหาพร้อมยื่นหนังสือสหภาพแรงงานที่ สร.ยสท ๐๖๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ให้ผู้กล่าวหาพ้นจากการเป็นสมาชิกภาพ โดยกล่าวอ้างว่าเนื่องจากคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ยามาตะสมบัติแห่งประเทศไทยชุดที่ ๘ ประจำปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ได้มีมติในที่ประชุมวิสามัญเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้กล่าวหาพ้นจากการเป็นสมาชิกภาพจากหลายสาเหตุ ได้แก่ ๑. กรณีเดือนมิถุนายน ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาได้ไปแจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษนาย ยามาตะสมบัติ และนาย ยามาตะสมบัติ สมาชิกสหภาพแรงงาน ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง กล่าวหาว่าบุคคลทั้งสองหมิ่นประมาท ผู้กล่าวหาและกรรมการสหภาพแรงงานชุดที่ ๗ เนื่องจากนาย ยามาตะสมบัติ และนาย ยามาตะสมบัติ ได้เผยแพร่ แจกใบปลิว กล่าวหาผู้กล่าวหาและกรรมการสหภาพแรงงานชุดที่ ๗ โกงเงินของสหภาพแรงงาน ซึ่งทราบว่าพนักงานสอบสวนได้มีการเรียกคู่กรณีมาสอบสวนแล้วและขณะนี้ทราบว่าได้ส่งเรื่องให้พนักงานอัยการพิจารณาแล้ว ๒. กรณีในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑๔ ไม่รับรองงบการเงินประจำปี ๒๕๕๙ นั้น ผู้กล่าวหาชี้แจงว่า เมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๙ กรรมการบริหารสหภาพแรงงานได้ให้บริษัท ก่อเกียรติตรวจสอบบัญชี จำกัด เป็นผู้ตรวจสอบบัญชี ซึ่งในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๘ อนุมัติให้บริษัท ก่อเกียรติตรวจสอบบัญชี จำกัด เป็นผู้ตรวจสอบบัญชี หลังจากบริษัท ก่อเกียรติตรวจสอบบัญชี จำกัด ได้ดำเนินการตรวจสอบรับรองงบการเงินประจำปี ๒๕๕๙ แล้ว ผู้กล่าวหาได้นำเรื่องเข้าระเบียบวาระการประชุมเพื่อให้ที่ประชุมใหญ่รับรองสาเหตุที่ประชุมใหญ่ไม่รับรองงบการเงินเนื่องจากมีการต่อรองให้นาย ยามาตะสมบัติ เข้ามาปราศรัยในที่ประชุมเรื่องที่ ถูกนายจ้างเลิกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาเห็นว่าเป็นการไม่สมควรเนื่องจากนาย ยามาตะสมบัติ ไม่ได้เป็นลูกจ้างแล้ว จึงไม่อนุญาตให้เข้ามาปราศรัย ทำให้สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมในวันดังกล่าวประมาณ ๕๐๐ คน ไม่ยกมือรับรองงบการเงินประจำปี ๒๕๕๙ ๓. ผู้กล่าวหาขอปฏิเสธว่าไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาเลิกจ้างนาย จิรวัดน์ แต่อย่างไร เนื่องจากบริษัทฯ มีการตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาลงโทษอยู่แล้ว ผู้กล่าวหาเพียงอยู่ร่วมรับทราบการพิจารณาเท่านั้น ๔. กรณีที่บริษัทฯ ได้กล่าวอ้างผู้กล่าวหาเป็นพยานต่อศาลแรงงาน กรณีบริษัทฯ ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีคำสั่งให้บริษัท ยามาตะสมบัติ จำกัด รับนาย จิรวัดน์ กลับเข้าทำงาน

และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน นั้น ปรากฏว่าผู้กล่าวหา ยังไม่ได้ขึ้นเบิกความต่อศาลแรงงานแต่อย่างใด เนื่องจากคู่กรณีสามารถเจรจาตกลงกันได้โดยศาลแรงงานได้ โกล่เกลี่ยทราบว่านาย [redacted] ได้รับเงินช่วยเหลือแทนการรับกลับเข้าทำงาน ๕. กรณีบริษัทฯ มีการจ่ายเบี้ย ประชุมให้กรรมการลูกจ้าง ๑๐ คน เป็นเงินเดือนละ ๕๐๐ บาท ต่อมากรรมการลูกจ้างชุดใหม่ ได้ไปยื่นหนังสือ ต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองว่า การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างชุดเดิมมีจำนวนไม่ ถูกต้องเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างของบริษัทฯ ซึ่งต่อมาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้มีหนังสือที่ รย ๐๐๒๙/๒๘๓๕ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ ถึงกรรมการผู้จัดการบริษัท [redacted] จำกัด มีใจความสรุปได้ว่า คณะกรรมการลูกจ้างไม่ถูกต้องสมบูรณ์ จึงเป็นเหตุให้กรรมการลูกจ้างชุดเดิมพ้น สภาพจากกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ ซึ่งตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ บริษัทฯ ก็ไม่ได้จ่ายเงินเบี้ยประชุมดังกล่าว ให้กับผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างชุดเดิมแล้ว ๖. กรณีที่ผู้กล่าวหาว่า ขณะที่ผู้กล่าวหาดำรงตำแหน่งประธาน สหภาพแรงงานฯ ชุดที่ ๗ มีการทุจริตเงินสหภาพแรงงานเกิดขึ้นนั้น ผู้กล่าวหาชี้แจงว่าเมื่อประมาณกลางปี ๒๕๕๘ บริษัทฯ ได้อนุมัติให้กรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๔ คน ไปดูงานของสหภาพแรงงาน [redacted] ที่ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงของบริษัทฯ กับสหภาพแรงงาน ซึ่งมีกรรมการบางคนไม่มีเงินไปใช้จ่ายที่ ประเทศญี่ปุ่น ผู้กล่าวหาจึงได้ร่วมปรึกษากับกรรมการ ให้ขอยืมเงินของสหภาพแรงงานฯ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายไป ก่อนประมาณ ๗,๐๐๐ บาท ซึ่งกรรมการยังไม่ได้คืนเงินดังกล่าว โดยในรายงานของสหภาพแรงงานประจำเดือน ก็ได้มีการรายงานมาโดยตลอด และในเดือนเมษายน ๒๕๕๙ กรรมการคนดังกล่าวก็ได้นำเงินมาคืนให้ครบ จำนวนแล้วซึ่งขณะนั้นนาย [redacted] ก็เป็นกรรมการสหภาพแรงงานตำแหน่งเหรัญญิก ส่วนนาย [redacted] ขณะนั้น เป็นรองประธานสหภาพแรงงานชุดที่ ๗ ซึ่งต่อมานาย [redacted] และนาย [redacted] ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการ สหภาพแรงงานในเดือนเมษายน ๒๕๕๙ ซึ่งในหนังสือเรื่องให้พ้นจากการเป็นสมาชิกภาพนั้นได้แจ้งให้ ผู้กล่าวหาใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อประธานสหภาพแรงงานได้ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่มามีมติให้ออก แต่ผู้กล่าวหา ไม่ได้ยื่นอุทธรณ์เนื่องจากไม่เห็นจะเป็นประโยชน์กับตัวเองแต่อย่างใด ซึ่งระหว่างการดำเนินการในชั้น อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหาได้รับทราบแล้วว่า สหภาพแรงงาน [redacted] จะดำเนินการเรียก ประชุมวิสามัญคณะกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อแจ้งให้ คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ทราบ และทบทวนการพิจารณาในเรื่อง ๑) ให้มีหนังสือยกเลิกหนังสือฉบับ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ให้ผู้กล่าวหาพ้นจากการเป็นสมาชิกภาพ และ ๒) ให้มีหนังสือขอโทษ ผู้กล่าวหา และปัจจุบันถือว่าผู้กล่าวหายังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ เนื่องจากยังไม่มีมีการรายงานให้ที่ประชุม ใหญ่รับทราบ

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] ชี้แจงข้อเท็จจริงว่าผู้กล่าวหาขณะดำรงตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน ชุดที่ ๗ ได้ กระทำการผิดวัตถุประสงค์ ตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน หมวด ๒ ข้อ ๕ (๒) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน โดยมีการแจ้งความดำเนินคดีกับสมาชิกสหภาพ แรงงานฯ โดยไม่ยอมรับฟังแนวทางแก้ไขปัญหาของที่ปรึกษาสหภาพแรงงานฯ หลายกรณี เช่น ละเลยการ บริหารงานสหภาพแรงงาน ทำให้สมาชิกในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑๔ ไม่รับรองบุคคล ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีสมาชิกเข้าประชุมประมาณ ๖๒๒ คน จากสมาชิกทั้งหมด ๗๐๐ คน ที่ประชุมมีมติไม่รับรอง รายรับ-รายจ่าย และงบดุลประจำปี ๒๕๕๙ เนื่องจากคณะกรรมการฯ ชุดที่ ๗

ไม่สามารถชี้แจงสมาชิก ให้ได้รับทราบอย่างชัดเจน ที่ประชุมฯ จึงมีมติให้คณะกรรมการสหภาพแรงงาน ชุดที่ ๘ นำไปพิจารณาตั้งคณะกรรมการกลางสอบสวนและนำเสนอเรื่องเสนอในที่ประชุมใหญ่ต่อไปรับรอง และกรณีสมาชิกสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรสหภาพแรงงานชุดที่ ๗ ไม่ให้ความช่วยเหลือสมาชิกที่ถูกเลิกจ้างแต่อย่างใดซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่สมควรอย่างยิ่ง และกรณีที่ผู้กล่าวหายินยอมให้นายจ้างนำชื่อไปเป็นพยานต่อศาลแรงงานกรณีการเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งถือว่าเป็นปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน และเป็นการการกระทำที่ผิดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานและกรณีที่ผู้กล่าวหาพ้นสภาพจากคณะกรรมการถูกจ้างแล้วแต่ยังรับค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการถูกจ้างตามข้อตกลงของบริษัทฯ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๐ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ เป็นเงินเดือนละ ๕๐๐ บาท ทั้งที่รู้ว่าไม่มีสิทธิ์ที่จะได้รับและไม่มีการโต้แย้งแต่อย่างใดทำให้มีผลกระทบในเชิงการบริหารงานสหภาพแรงงาน และลดความน่าเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ

เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [REDACTED] ชุดที่ ๘ ได้จัดให้มีการประชุมวิสามัญ เพื่อพิจารณาและมีมติให้ผู้กล่าวหาพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่สามารถบริหารงานหรือควบคุมพฤติกรรมในการทำงานของสหภาพแรงงานได้ ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน [REDACTED] แห่งประเทศไทย ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ หมวด ๔ ข้อ ๙ สมาชิกสภาของสมาชิกสิ้นสุดลงด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง (๕) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบของสหภาพแรงงาน หรือกระทำตนเป็นปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานหรือประพฤติดนเป็น ที่เสื่อมเสียแก่สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสหภาพแรงงานมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสอง ในสามของคณะกรรมการ และเมื่อได้ดำเนินการแล้วให้รายงานให้ที่ประชุมใหญ่ทราบ ซึ่งคณะกรรมการยังไม่ได้ ดำเนินการรายงานผลให้ที่ประชุมใหญ่รับทราบ เนื่องจากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๐ คาดว่าจะจัดให้ มีการประชุมในวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แต่อย่างไรก็ตามผู้ถูกกล่าวหาได้ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันระหว่าง ลูกจ้างด้วยกัน และให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้มีการประชุมวิสามัญและคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานได้ มีมติให้พิจารณาเพิกถอนหนังสือที่ สร.ยสท ๐๖๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ และทำหนังสือขอโทษ ผู้กล่าวหาตามหนังสือ ที่ สร.ยสท ๑๑๗/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ แล้ว

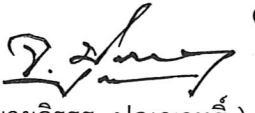
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของ ผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาหนังสือให้ผู้กล่าวหาพ้นจากการ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการบังคับหรือขู่เข็ญโดยตรง หรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาต้องออกจากการเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่าย แล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อปี ๒๕๕๕ และเคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ ประธานสหภาพแรงงานในช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๗ ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ ต่อมาที่ประชุมวิสามัญ คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [REDACTED] แห่งประเทศไทยชุดที่ ๘ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติให้ ผู้กล่าวหาพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหากระทำการไม่เหมาะสมในช่วงที่เป็นสมาชิก และมีตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงานชุดที่ ๗ ได้กระทำการที่ฝ่าฝืนข้อบังคับของสหภาพแรงงานหลายครั้ง ไม่สามารถบริหารงาน หรือควบคุมพฤติกรรมในการบริหารจัดการในการทำงานของสหภาพแรงงานได้ สร้างความ

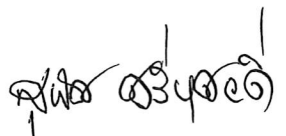
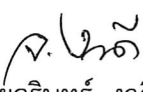
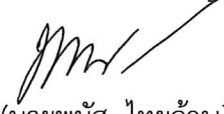
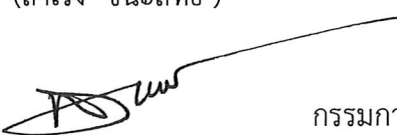
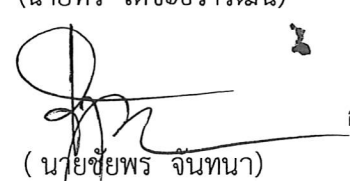
เสื่อมเสียแก่สหภาพแรงงานและสมาชิก เช่น ได้มีการแจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษสมาชิกสหภาพแรงงานต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรปลวกแดงในคดีหมิ่นประมาท ได้ละเลยการบริหารงานสหภาพแรงงานทำให้สมาชิกในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๙ ไม่รับรองงบการเงินประจำปี ๒๕๕๙ และกรณีพ้นสภาพจากคณะกรรมการถูกจ้างแล้วแต่ยังรับเงินค่าเบี้ยประชุม เดือนละ ๕๐๐ บาท ช่วงระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ทั้งที่รู้อยู่แล้วว่าไม่สมควรจะได้รับและไม่มีการโต้แย้งแต่อย่างใด และได้ยินยอมให้นายจ้างนำชื่อไปอ้างเป็นพยานต่อศาลแรงงานกรณีบริษัทเล็กจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งข้อบังคับของสหภาพแรงงาน [redacted] แห่งประเทศไทย ฉบับลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ กำหนดไว้ในข้อ ๙ สมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลงด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (๕) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบของสหภาพแรงงาน หรือกระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงานหรือประพฤติดนเป็นที่ยเสื่อมเสียแก่สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสหภาพแรงงานมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการ และเมื่อได้ดำเนินการแล้วให้รายงานให้ที่ประชุมใหญ่ทราบ ข้อ ๖ สมาชิกที่สิ้นสุดลงตามข้อ ๙ (๕) อาจยื่นอุทธรณ์ต่อประธานสหภาพแรงงานได้ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่มามีมติให้ออก ซึ่งผู้กล่าวหาสามารถใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์แต่อย่างใด และผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้แจ้งการพ้นจากการเป็นสมาชิกภาพให้นายจ้างหรือที่ประชุมใหญ่ทราบแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ดำเนินการเรียกประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาเพิกถอนหนังสือที่ สร.ยสท ๐๖๔/๒๕๖๐ เรื่อง ให้พ้นจากการเป็นสมาชิกภาพ ฉบับลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ ให้ถือว่าผู้กล่าวหา ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ และได้มีหนังสือขอโทษผู้กล่าวหา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] แห่งประเทศไทยได้ดำเนินการในการมีมติให้ ผู้กล่าวหาพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากเห็นว่าผู้กล่าวหากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับสหภาพแรงงาน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวของคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นไปตามขั้นตอนของข้อบังคับสหภาพแรงงาน โดยไม่มีข้อเท็จจริงใดๆ ที่จะฟังได้ว่าเป็นการบังคับ หรือขู่เชิญโดยทางตรง หรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาต้องพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งผู้กล่าวหา ก็ไม่สามารถนำสืบได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการใดอันเป็นการบังคับขู่เชิญให้ผู้กล่าวหาต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อเท็จจริงจึงยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] แห่งประเทศไทย โดยนาย [redacted] ประธานกรรมการ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้บังคับ หรือขู่เชิญโดยทางตรง หรือทางอ้อมให้นาย [redacted] ประสงค์ธรรม ผู้กล่าวหา ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)


(นายจิรธร ปุณญฤทธิ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)  (นางสาวสุพิศ ศรีบุญยติ)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายอิทธิพล แผ่นเงิน)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายพนัส ไทยล้วน)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ร้อยเอก  (สำเริง ชนะสิทธิ์)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายชัยพร จันทนา)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายอาทิตย์ มีปากดี)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายอนันต์ บวรเนารักษ์) และเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์	กรรมการ

หมายเหตุ - พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๐ วันพุธที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า คณะกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] แห่งประเทศไทย โดยนาย [redacted] ประธานกรรมการ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้นาย [redacted] ประดิษฐ์ธรรม ผู้กล่าวหา ต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหา

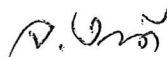
(ลงชื่อ)  ประธานกรรมการ
(นายจิรธร ปุญญฤทธิ์)

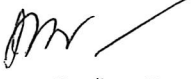
(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

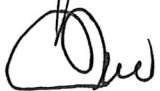
(ลงชื่อ) ร้อยเอก  กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ จนถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ อายุงาน ๘ ปี ๗ เดือน ๙ วัน ตำแหน่งสุดท้ายเจ้าหน้าที่ไอที ปฏิบัติงานสาขา ๑ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๙ หมู่ ๘ ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครราชสีมา ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๗๓๐ บาท และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ จนถึงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ อายุงาน ๑๙ ปี ๕ เดือน ๑๖ วัน ตำแหน่งสุดท้ายหัวหน้ากลุ่มงานบริหารเครื่องจักร ปฏิบัติงานสาขา ๓ ตั้งอยู่เลขที่ ๔๔ หมู่ ๑๕ ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครราชสีมา ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๑๒๐ บาท ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองกำหนดสภาพการจ้างให้ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน คือ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา ๐๗.๕๕ น. ถึง ๑๖.๕๕ น. เวลาพัก ๑๑.๕๕ น. ถึง ๑๒.๕๕ น. กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๗ และวันที่ ๒๒ ของเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาทั้งสอง

สหภาพแรงงานรัฐสีมาได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ เพื่อรับรองข้อบังคับสหภาพแรงงาน และเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งในการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกมีนาง [redacted] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาเข้าร่วมสังเกตการณ์ด้วย ซึ่งในการประชุมมีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเลือกให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับเลือกตั้งให้ทำหน้าที่รองประธานสหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาทั้งสองสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และสหภาพแรงงานได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ แจ้งเรื่องสหภาพแรงงาน โดยส่งเอกสารสำเนาใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน [redacted] ใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน [redacted] และใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนข้อบังคับสหภาพแรงงาน [redacted] ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๓๐๐ คน

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] ไม่ทราบนามสกุล ผู้จัดการโรงงาน นาง [redacted] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นางสาว [redacted] ไม่ทราบนามสกุล ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสองไปพบที่ห้องประชุมโรงงาน ๓ และสอบถามถึงสาเหตุที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองแจ้งว่าเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้มีการโยกย้ายลูกจ้างโดยไม่แจ้งสาเหตุหากลูกจ้างไม่ไปก็จะให้หนังสือเตือนและมีการเปลี่ยนแปลงเวลารับส่งหรือไม่ก็ยุบสายการเดินรถนั้นไปเลย นอกจากนี้ยังมีการโยกย้ายหน้าที่ของพนักงานเย็บให้ไปทำหน้าที่อื่นที่พนักงานเย็บไม่สามารถทำได้ โดยจะถูกต่อว่าและย้ายหน้าที่ไปเรื่อยทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ก็จะมีลาออกไปประมาณ ๓๐ - ๔๐ คน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองเคยแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาแล้ว แต่ไม่มีการแก้ไขปรับปรุงยังคงบีบให้ลูกจ้างลาออกอยู่ตลอดเวลา หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเรียกผู้กล่าวหาทั้งสองไปพูดคุยอีกหลายครั้ง และมีการเสนอเงินให้ผู้กล่าวหาทั้งสองเพื่อลาออกจากการเป็นลูกจ้างและเลิกยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงานแต่ผู้กล่าวหาทั้งสองไม่ยอมรับ ต่อมาวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้นำข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไปยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อให้รับไว้พิจารณาและดำเนินการพูดคุยในเบื้องต้นซึ่งยังไม่ใช้การยื่นแบบทางการ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการแต่งตั้งนาย [redacted] มาทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นตำแหน่งใหม่เพื่อพูดคุยกับสหภาพแรงงานในเรื่องการยื่นข้อเรียกร้อง

และมีการพูดคุยกันระหว่างผู้กล่าวหาทั้งสองกับนาย [redacted] หลายครั้งแต่ก็ไม่มีอะไรคืบหน้า โดยนาย [redacted] อ้างว่าเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงินต้องพูดคุยกับผู้มีอำนาจก่อน แต่หลังจากนั้นก็ไม่มีผลการพิจารณาของผู้บริหารมาแจ้งต่อผู้กล่าวหาทั้งสองแต่ยังคงมีการเสนอให้ผู้กล่าวหาทั้งสองลาออกจากการเป็นลูกจ้างแต่ไม่ระบุว่าจะจำนวนเงินเท่าใด ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองปฏิเสธ และนาย [redacted] อ้างว่าประมาณวันที่ ๑๕ หรือ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ จะให้คำตอบว่าจะได้ตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ ต่อมาวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น. นาง [redacted] นาย [redacted] และนาง [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างอื่นรวม ๓๐ คน รวมกรรมการสหภาพแรงงานทั้งหมด ๑๕ คน ด้วยขึ้นไปประชุมเรื่องการเพิ่มผลผลิต แต่ก่อนที่จะมีการประชุมผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้งสองมาพบนาง [redacted] นาย [redacted] และนางสาว [redacted] อีกห้องหนึ่ง และแจ้งเลิกจ้าง อ้างเหตุว่ามีพฤติกรรมทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เรียกรับผลประโยชน์ที่มีควรได้ ให้มีผลเลิกจ้างในทันทีพร้อมกับนำผู้กล่าวหาทั้งสองไปที่โต๊ะทำงานเพื่อเก็บของใช้ส่วนตัวและนำคีย์การ์ดของลูกจ้าง [redacted] จากนั้นนำผู้กล่าวหาทั้งสองไปส่งหน้าประตูโรงงาน ส่วนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาเรียกมาประชุม นั้น ผู้กล่าวหาทั้งสองได้ทราบจากลูกจ้างคนอื่นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการประชุมเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตแต่อย่างใด แต่เป็นการแจ้งให้กับลูกจ้างที่ร่วมประชุมว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองแล้ว และแจ้งว่าหากใครมีพฤติกรรมกระด้างกระเดื่องเหมือนผู้กล่าวหาทั้งสองก็จะถูกเลิกจ้างและดำเนินคดีอาญา ซึ่งในช่วงเวลาที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองมีบุคคลภายนอกเป็นชายฉกรรจ์แต่งกายคล้ายตำรวจครึ่งท่อนอยู่ในห้องประชุมประมาณ ๒ - ๓ คน และบริเวณประตูทางเข้าออกหน้าโรงงานประมาณ ๔ - ๕ คน และยังมีอยู่บริเวณในสำนักงานฝ่ายบุคคลที่อยู่โรงงาน ๓ และที่โรงงาน ๑ ด้วย แต่ไม่ทราบจำนวน ซึ่งชายฉกรรจ์ดังกล่าวยังคงอยู่ภายในบริษัท ประมาณ ๑ สัปดาห์นับแต่วันเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง

กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองว่ากรรโชกทรัพย์เรียกเงินจากผู้ถูกกล่าวหา นั้นผู้กล่าวหาทั้งสองขอปฏิเสธว่าไม่เป็นความจริง และไม่ทราบว่ากรรโชกทรัพย์ที่ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้างนั้นเป็นกรณีใด ส่วนการเรียกรับเงินจากผู้ถูกกล่าวหาเพื่อเลิกจ้างการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น ผู้กล่าวหาทั้งสองขอปฏิเสธว่าไม่เป็นความจริง ผู้กล่าวหาทั้งสองไม่เคยกระทำการดังกล่าว มีแต่ผู้ถูกกล่าวหาที่เสนอเงินให้ผู้กล่าวหาทั้งสองเพื่อลาออกจากการเป็นลูกจ้าง และนอกจากนี้ยังมีการเสนอเงินให้กรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นๆ เพื่อลาออกจากการเป็นลูกจ้างด้วยแต่ทุกคนก็ปฏิเสธ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยนำไปยื่นต่อนาง [redacted] แต่นาง [redacted] ไม่ยอมรับ โดยแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบว่ารับข้อเรียกร้องหลังวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ภายหลังจากที่มีการพูดคุยกับผู้กล่าวหาทั้งสองแล้ว ซึ่งผู้แทนสหภาพแรงงานได้โทรศัพท์แจ้งต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ถึงกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่รับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้โทรศัพท์ไปสอบถามผู้ถูกกล่าวหาและได้รับแจ้งว่าจะรับข้อเรียกร้องหลังวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองนั้น เชื่อได้มาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นแกนนำในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ มีบทบาทในการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และในวันที่มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้ดำเนินการประชุมและได้รับเลือกตั้งเป็นประธานสหภาพแรงงาน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมด้วย

จึงรับทราบถึงบทบาทของผู้กล่าวหาที่ ๑ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ มีบทบาทในฐานะเป็นรองประธานสหภาพแรงงานที่มีเพียงคนเดียว และในตำแหน่งหน้าที่งานเป็นหัวหน้าช่างดูแล ๓ โรงงาน ปัจจุบันเหลือเพียง ๒ โรงงาน อีกทั้งผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานมาร่วม ๒๐ ปีแล้ว มีความคุ้นเคยกับลูกจ้างเป็นที่เชื่อใจของลูกจ้าง ซึ่งหากเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองแล้วอาจทำให้ลูกจ้างคนอื่นๆ เกรงกลัวและไม่กล้าที่จะดำเนินการเกี่ยวกับสหภาพแรงงานต่อ

ผู้กล่าวหาทั้งสองได้ฟังแผ่นบันทึกเสียงการสนทนาระหว่างผู้กล่าวหาทั้งสองกับผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาตามแผ่นบันทึกเสียงที่ผู้ถูกกล่าวหานำส่ง ผู้กล่าวหาทั้งสองรับว่าเป็นเสียงของผู้กล่าวหาทั้งสองจริง แต่จำไม่ได้ว่าเป็นเหตุการณ์เมื่อวันที่เท่าใด และเป็นการพูดคุยกับใคร เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกคุยกับผู้กล่าวหาทั้งสองหลายครั้ง และหลายคน แต่ผู้กล่าวหาทั้งสองขอปฏิเสธว่าไม่เคยเรียกเงินจากผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด และผู้กล่าวหาที่ ๑ ขอยืนยันว่าไม่มีโปรแกรมไลน์ในโทรศัพท์มือถือจึงเป็นไปไม่ได้ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ จะมีการพูดคุยในโปรแกรมไลน์กับผู้บริหารผู้ถูกกล่าวหาชื่อนาย [REDACTED] รองกรรมการผู้จัดการหรือผู้บริหารคนอื่น ๆ

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ทอมน้อย ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๙ หมู่ ๘ ถนนมิตรภาพ ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอมะนิษ พระเกียรตินครราชสีมา ประกอบกิจการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างประมาณ ๕๐๐ คน มีสำนักงานสาขาที่ ๑ ตั้งอยู่เลขที่ ๔๔ หมู่ ๑๕ ถนนมิตรภาพ ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอมะนิษ พระเกียรตินครราชสีมา มีลูกจ้างประมาณ ๔๐๐ คน และสำนักงานสาขาที่ ๒ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๕๘ อาคาร ๒ ซอยนนทบุรี ตำบลตลาดขวัญ อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีลูกจ้างประมาณ ๓๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ ตำแหน่งสุดท้ายเจ้าหน้าที่ด้านไอที สังกัดหน่วยงานไอที ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๗๓๐ บาท และผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงาน เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ตำแหน่งสุดท้ายหัวหน้ากลุ่มงานบริหารเครื่องจักร สังกัดกลุ่มงานบริหารเครื่องจักร ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๑๒๐ บาท สาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเนื่องมาจากช่วงระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๐ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาทั้งสองกระทำการทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อผู้ถูกกล่าวหาหลายครั้งหลายหน โดยในช่วงระหว่างปลายเดือนเมษายนถึงต้นเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ ที่ผู้กล่าวหาทั้งสองกับลูกจ้างอื่นร่วมกันดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐสีมาอยู่นั้น ผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมกันแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยเรียกรับเอาเงินหรือประโยชน์จากผู้ถูกกล่าวหาด้วยการเรียกร้องผ่านนาย [REDACTED] ผู้จัดการโรงงาน โดยผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมกันเรียกรับเงินจากผู้ถูกกล่าวหาโดยเรียกร้องว่า หากผู้ถูกกล่าวหายอมจ่ายเงินให้แก่ผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างรายอื่นที่ร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงานจำนวน ๑๙ คน เป็นจำนวนเงินคนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานจะเขียนใบลาออก และนำไปยื่นกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งจะมีผลทำให้การจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานรัฐสีมาไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ หรือหากสหภาพแรงงานได้จดทะเบียนจัดตั้งเรียบร้อยแล้ว ผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานรายอื่นจะไปดำเนินการล้มการจัดตั้งสหภาพแรงงานดังกล่าวได้เช่นกัน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้บอกกับ

นาย [redacted] ว่าสภาพแรงงานตั้งขึ้นมาได้ก็ล้มได้ ผู้กล่าวหาทั้งสองยังได้พูดชมชู้ว่าหากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมตกลงจ่ายเงินดังกล่าว ซึ่งจะเป็นการยอมเสียเงินก้อนเดียวประมาณเก้าล้านห้าแสนบาททางสภาพแรงงานก็จะยื่นข้อเรียกร้องเรื่องเบี้ยขยัน ซึ่งถ้าคำนวณแล้วผู้ถูกกล่าวหาที่จะเสียหายมากกว่า รวมทั้งข้อเรียกร้องอื่นและโทษ ๆ ซึ่งหากปิดบริษัท ก็คงยิ่งโดนหนักและเสียหายมากกว่านี้ หลังจากจดทะเบียนสภาพแรงงานเรียบร้อยแล้ว ผู้กล่าวหาทั้งสองยังมีพฤติกรรมเรียกรับผลประโยชน์และข่มขู่เช่นเดิม ทั้งเมื่อวันที่ ๘ และ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ส่งข้อความผ่านโปรแกรมไลน์เข้าโทรศัพท์มือถือของนาย [redacted] รองกรรมการผู้จัดการ เรียกรับผลประโยชน์เพื่อล้มสภาพแรงงานรัฐสภา โดยมีข้อความว่า "...สวัสดีครับคุณ [redacted] ผม [redacted] (IT) นะครับ... ขอโทษนะครับที่ต้องคุยทางไลน์ เพราะได้คุยแต่ตัวแทนคุณ [redacted] เลยไม่รู้อันไหนจริงและไม่จริงนะครับ...เรื่องสภาพ นะครับ... ทุกอย่างตั้งได้ ก็ล้มได้ ครับ...อยู่ที่คุณ [redacted] ครับ...ซึ่งนาย [redacted] ตอบว่า "ผมว่าคุณ [redacted] คงเข้าใจผิดแล้ว ผมไม่เคยพูดว่าต้องการให้มีการล้มสภาพ จึงอยากทราบว่า คุณ [redacted] ต้องการอะไรจากผมครับ..."

เหตุการณ์ในวันที่สภาพแรงงานประชุมใหญ่วิสามัญครั้งแรกนั้นนาง [redacted] กรรมการผู้จัดการแผนกแรงงานสัมพันธ์ ได้ยื่นสังเกตการณ์ที่ป้อมยามห่างจากที่ประชุมประมาณ ๒๐ เมตร แต่ไม่ทราบข้อเท็จจริงว่าประชุมเรื่องอะไร หลังจากนั้นวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐ นาง [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้จัดการโรงงาน ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสองมาสอบถามเรื่องการประชุมในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ โดยผู้กล่าวหาทั้งสองได้นำลูกจ้างอื่นมาด้วยรวม ๒๗ คน เป็นพนักงานช่างจำนวน ๒๔ คน พนักงานไอที ๑ คน พนักงานแผนกวิจัยและพัฒนา ๒ คน อ้างว่าจะมาเล่าปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่เกิดขึ้นในโรงงาน โดยยังไม่มีการพูดคุยในการจัดตั้งสภาพแรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ เวลา ๒๓.๐๐ น. นาย [redacted] ไม่ทราบนามสกุล พนักงานช่าง ได้โทรศัพท์มาแจ้งต่อนาย [redacted] ว่า ต้องการให้ล้มสภาพแรงงานใหม่ มันต้องใช้เงินนะ ซึ่งนาย [redacted] ฟังแล้วไม่เข้าใจว่าหมายถึงอะไร จึงนัดให้มาพูดคุยกันในวันรุ่งขึ้น และวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. นายมงคล ได้พบนาย [redacted] และได้สอบถามว่าเมื่อคืนจะพูดคุยในเรื่องอะไร ซึ่งนาย [redacted] แจ้งว่าให้พูดคุยกับผู้กล่าวหาทั้งสองได้เลย จากนั้นนาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสองมาพูดคุยสอบถามว่ามีเรื่องอะไรกัน จากการพูดคุยสรุปได้ว่า ลูกจ้างได้มีการจัดตั้งสภาพแรงงานแล้วโดยผู้กล่าวหาทั้งสองร่วมกับลูกจ้างอื่นอีก ๑๙ คน ทั้งแจ้งว่าหากผู้ถูกกล่าวหาต้องการล้มสภาพแรงงานต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้ก่อการจัดตั้งสภาพแรงงานจำนวน ๑๙ คน เป็นเงินคนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท และช่วงระหว่างวันที่ ๑ - ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ นาง [redacted] กรรมการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้มีการพูดคุยกับผู้กล่าวหาทั้งสอง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองได้บอกว่า สภาพแรงงานตั้งได้ก็ล้มได้ ตอนนี้อยู่ระหว่างการเจรจาพูดคุยกับผู้ใหญ่ ถ้าหากผู้ใหญ่ไม่ตกลง ก็จะดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องซึ่งไม่อยากทำเพราะเรื่องมันจะยาว ซึ่งนาง [redacted] ได้พูดว่า ให้ทบทวนไตร่ตรอง และปรึกษาผู้รู้ดี ๆ ว่าสิ่งที่กำลังกระทำอยู่เป็นสิ่งที่สามารถทำได้หรือไม่ จะทำอะไรก็ตามอย่าให้ตนเองและบริษัท เดือดร้อน และวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๑.๐๐ น. นาย [redacted] ไม่ทราบนามสกุล หัวหน้ากลุ่มงานช่างโรงงานสาขา ๓ ได้ขอคุยกับนางณชนกฯ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ห้องประชุม ๒ สาขา ๓ นาย [redacted] บอกว่าสภาพตั้งได้ก็ล้มได้ล้มได้ไม่ยาก โดยให้พี่เค้าเขียนใบลาออก แล้วก็จ่ายเงินให้พี่เค้าไป แค่นี้เรื่องก็จบ นางณชนกฯ บอกว่าเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ นอกจากจะได้ยินได้ฟังจากปากของผู้กล่าวหาทั้งสอง และในวันเดียวกันเวลาประมาณ ๑๖.๔๕ น. นาง [redacted] ได้เข้าไปติดตามงานที่โรงงานสาขา ๑ บริเวณหน้าห้อง PQO ผู้กล่าวหา

ที่ ๑ ได้เข้ามาคุยและได้บอกกับนาง [] ว่า สหภาพแรงงานตั้งได้ก็ล้มได้ ผมกับพี่ [] (ผู้กล่าวหาที่ ๒) จะเขียนใบลาออกให้ถูกต้องตามระเบียบ แล้วก็จ่ายเงินให้ผม ๒ คน แค่นี้เรื่องก็จบ ซึ่งนาง [] ถามย้ำไปว่า ทำได้จริงหรือไม่ผิดกฎหมายแน่ะ แล้วได้คุยเรื่องนี้กับใครไปบ้างหรือยัง ผู้กล่าวหาที่ ๑ บอกว่า คุยกับพี่ [] และคุยกับผู้บริหารไปแล้ว แต่เรื่องก็ยังเงียบอยู่ จึงอยากให้พี่ช่วยตามให้ นาง [] จึงขออนุญาตพร็อมกันอีกในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ที่ห้องโหลว์รูม โรงงานสาขา ๓ พอถึงเวลานัดดังกล่าว มีผู้เข้าร่วมประชุม ๕ คน คือ ผู้กล่าวหาทั้งสอง นาย [] นาง [] และนาง [] สรุปรายละเอียดการพูดคุย ดังนี้ ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นประธานและรองประธานสหภาพแรงงานยินดีที่จะเขียนใบลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งการตั้งสหภาพจะมีในส่วนของที่ตั้งสำนักงานสหภาพแรงงานในกรณีที่เจ้าของที่ตั้งพื้นที่สภาพการเป็นลูกจ้างก็เท่ากับสหภาพแรงงานล้มไปด้วย ในกรณีที่ประธานกับรองประธานออกจากการเป็นลูกจ้างคณะกรรมการก็จะออกอัตโนมัติ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ต้องกลัวเรื่องของสมาชิกสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสหภาพ เพราะถ้าไม่มีประธานและรองประธานสหภาพ สหภาพก็อ่อนแอและล้มไปเอง ส่วนเงินช่วยเหลือให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าคนละ ๔ ถึง ๕ แสนบาท เพราะถ้าขอคนละ ๑ ล้านก็จะดูเห็นแก่ได้มากเกินไป โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ แจ้งว่า ขอคำตอบไม่เกินวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ หากคำตอบไม่เป็นไปตามที่ต้องการก็จะดำเนินการเปิดศึกเลย วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เตรียมรับเลย ก่อนเลิกประชุม นาง [] รับว่าจะแจ้งความต้องการดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารได้รับทราบเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้ร้องขอไม่ว่าผลการพิจารณาจะออกมาอย่างไรขออย่าให้ผู้กล่าวหาทั้งสองมีการติดค้างหรือเอาคืน การแค้นเคืองใด ๆ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองแล้ว นางณชนกฯ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารคนอื่น ๆ ได้ถูกข่มขู่จากผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๐.๒๐ น. นาย [] ผู้จัดการแผนกแรงงานสัมพันธ์ ได้รับโทรศัพท์จากผู้กล่าวหาที่ ๒ ข่มขู่ว่าจะสั่งให้ลูกจ้างตดน้ำ ตดไฟในโรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ไปแจ้งความลงบันทึกประจำวันไว้เป็นหลักฐาน ต่อมาวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๐๙.๓๐ น. นาง [] ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับแจ้งจากนาง [] ผู้จัดการแผนกแรงงานสัมพันธ์ ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้โทรศัพท์เข้ามาในมือถือของนาย [] ไม่ทราบนามสกุล พนักงานขับรถโรงงานเพื่อสอบถามเส้นทางเดินทางไปบ้านของนาง [] ทำให้นาง [] เกิดความกลัว และเกรงว่าจะไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จึงได้ไปแจ้งความลงบันทึกประจำวันไว้เป็นหลักฐาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา ตลอดจนพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายนำสืบโดยตลอดแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณา วินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [] ซึ่งได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นผู้ร่วมก่อการจัดตั้งด้วย และสหภาพแรงงานมีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ เพื่อรับรองข้อบังคับสหภาพแรงงาน และเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานด้วยจากจำนวนกรรมการทั้งหมด ๑๕ คน และผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเลือกให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับเลือกให้ทำหน้าที่

รองประธานสหภาพแรงงาน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบถึงการมีสหภาพแรงงานและมีการพูดคุยกับผู้กล่าวหาทั้งสองเรื่องสหภาพแรงงานหลายครั้ง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองกล่าวอ้างว่าการพูดคุยทุกครั้งเป็นการเสนอเงินให้ผู้กล่าวหาทั้งสองเพื่อให้ลาออกจากสหภาพแรงงานและยกเลิกการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทั้งมีการเสนอเงินให้ผู้ก่อการคนอื่น ๆ เพื่อยกเลิกการจัดตั้งสหภาพแรงงานด้วย ส่วนผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่าไม่ได้มีการเสนอเงินให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหรือผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานคนอื่น ๆ เพื่อแลกกับการยกเลิกการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่สาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้งสองกระทำการทุจริตต่อหน้าที่และกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อผู้ถูกกล่าวหาหลายครั้งหลายหน โดยผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมกันแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยเรียกรับเอาเงินจากผู้ถูกกล่าวหาหากผู้ถูกกล่าวหายอมจ่ายเงินให้แก่ผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างรายอื่นที่ร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงานจำนวน ๑๙ คน เป็นจำนวนเงินคนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานจะเขียนใบลาออก และนำไปยื่นกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งจะมีผลทำให้การจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานรัฐสีมาไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ หรือหากสหภาพแรงงานได้จดทะเบียนจัดตั้งเรียบร้อยแล้วผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานรายอื่นจะไปดำเนินการเลิกล้มการจัดตั้งสหภาพแรงงานดังกล่าวได้เช่นกัน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างว่าสหภาพแรงงานตั้งขึ้นมาได้ก็ล้มได้ ทั้งผู้กล่าวหาทั้งสองยังได้พูดข่มขู่ว่าหากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมตกลงจ่ายเงินดังกล่าว ซึ่งจะเป็นการยอมเสียเงินก้อนเดียวประมาณเก้าล้านห้าแสนบาททางสหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องเรื่องเบียดเบียน ซึ่งถ้าคำนวณแล้วผู้ถูกกล่าวหาที่จะเสียหายมากกว่า รวมทั้งข้อเรียกร้องอื่นและโหด ๆ ซึ่งหากปิดบริษัทฯ ก็จะมีโดนหนักและเสียหายมากกว่านี้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงข้างต้นแล้วเห็นว่า การมีสหภาพแรงงาน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาทั้งสอง นั้นผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบและมีการพูดคุยกับผู้กล่าวหาทั้งสองสอบถามถึงการมีสหภาพแรงงาน ทั้งประสงค์ที่จะให้ยกเลิกสหภาพแรงงานแต่ปฏิเสธว่าไม่ได้เสนอเงินให้ผู้กล่าวหาทั้งสองเพื่อเลิกล้มสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาทั้งสองอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอเงินจำนวนหนึ่งให้ผู้กล่าวหาทั้งสองเพื่อเลิกล้มการจัดตั้งสหภาพแรงงาน รวมถึงการเสนอเงินให้ผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่น ๆ เพื่อเลิกล้มการจัดตั้งสหภาพแรงงานเช่นกัน แต่จากคำให้การของพยานสองปากที่ผู้กล่าวหาทั้งสองนำสืบซึ่งพยานทั้งสองปากเป็นผู้ร่วมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานและได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานด้วยได้ความว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยเรียกพยานทั้งสองปากไปพบเพื่อเสนอเงินแลกกับการเลิกล้มสหภาพแรงงานตามที่ผู้กล่าวหาทั้งสองกล่าวอ้างทั้งไม่เคยได้รับทราบถึงกรณีดังกล่าวมาก่อน ข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาทั้งสองในประเด็นดังกล่าวจึงไม่มีพยานหลักฐานให้รับฟังเป็นจริงได้ แต่จากพยานหลักฐานแผ่นบันทึกเสียงและเอกสารที่ถอดข้อความบันทึกการสนทนาระหว่างผู้กล่าวหาทั้งสองกับนาย [redacted] ผู้จัดการโรงงาน ที่ผู้ถูกกล่าวหานำสืบและผู้กล่าวหาทั้งสองยอมรับว่าเสียงที่ปรากฏในแผ่นบันทึกเสียงเป็นเสียงของผู้กล่าวหาทั้งสองจริง ซึ่งจากแผ่นบันทึกเสียงและเอกสารที่ถอดข้อความบันทึกการสนทนาที่ได้สนทนากันถึงการณการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยที่ผู้กล่าวหาทั้งสองได้อธิบายถึงขั้นตอนการจัดตั้งสหภาพแรงงานและวิธีการเลิกล้มสหภาพแรงงาน โดยที่ผู้กล่าวหาทั้งสองได้นำเสนอต่อนาย [redacted] ถึงวิธีการเลิกล้มสหภาพแรงงานโดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินให้ผู้กล่าวหาทั้งสองและผู้ก่อการคนอื่นรวม ๑๙ คน เป็นเงินคนละ

๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) รวมเป็นเงิน ๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท (เก้าล้านห้าแสนบาทถ้วน) ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองจะไปพูดกับผู้ก่อการอื่นเพื่อให้ยอมรับเงินแลกกับการเลิกล้มสหภาพแรงงานและลาออกจากการเป็นลูกจ้าง ทั้งผู้กล่าวหาทั้งสองยังแจ้งต่อนาย [redacted] ว่าผู้ถูกกล่าวหาต้องยอมถ้าไม่ยอมตอนนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะเสียหายมากกว่านี้ จากพยานหลักฐานข้างต้นจึงมีข้อเท็จจริงเพียงพอรับฟังได้อันแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้กล่าวหาทั้งสองได้รวมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นภายในสถานประกอบกิจการแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่พอใจและไม่ต้องการให้มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้น แต่ผู้กล่าวหาทั้งสองที่เป็นถึงประธานสหภาพแรงงานและรองประธานสหภาพแรงงานตามลำดับได้กระทำการอันไม่เหมาะสมกับการที่สมาชิกสหภาพแรงงานไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ประธานและรองประธานสหภาพแรงงานโดยใช้ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในการเรียกร้องผลประโยชน์แก่ตนหรือบุคคลอื่นเพื่อเลิกล้มสหภาพแรงงาน พฤติกรรมดังกล่าวของผู้กล่าวหาทั้งสองก่อให้เกิดถึงความไม่สุจริตในการแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยความที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธานและรองประธานสหภาพแรงงานอย่างผิดทำนองคลองธรรมและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสองเรียกรับเงินจากผู้ถูกกล่าวหาเพื่อแลกกับการเลิกล้มสหภาพแรงงาน มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [redacted] พนักงานที่ ๑ นาย [redacted] พนักงานที่ ๒ ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้งสอง

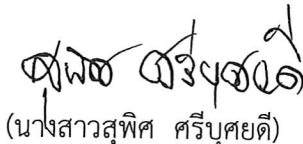
(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

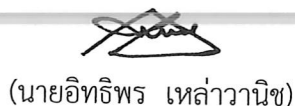
(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

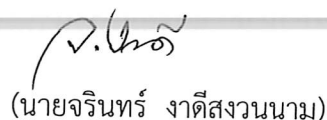
(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

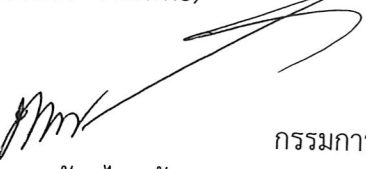
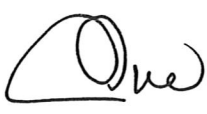
กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)  (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ร้อยเอก  (สำเร็จ ชนะสิทธิ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายพนัส ไทยล้วน)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายชัยพร จันทนา)	กรรมการ	(ลงชื่อ)  (นายอาทิตย์ มีปากดี)	กรรมการ
(ลงชื่อ)  (นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์) ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์		กรรมการและเลขานุการ	

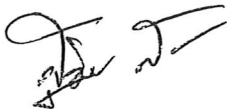
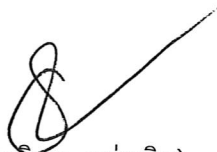
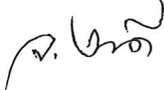
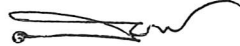
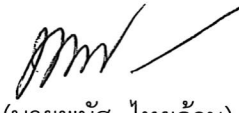
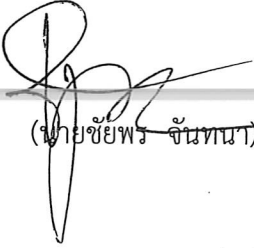
หมายเหตุ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้
ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๓๑/๒๕๖๐ วันพุธที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท ██████ จำกัด โดยนาย ██████ กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย ██████ ที่ ๑ นาย ██████ ที่ ๒ ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้งสอง

(ลงชื่อ)		ประธานกรรมการ
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยติ)	(นายสุวิทย์ สุมาลา)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยติ)	(ลงชื่อ)	กรรมการ
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	(ลงชื่อ)	กรรมการ
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)		
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)	(ลงชื่อ) ร้อยเอก	กรรมการ
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)	(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)		
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	(ลงชื่อ)	กรรมการ
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)		
(ลงชื่อ)		กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)	(ลงชื่อ)	กรรมการ
(ลงชื่อ)		กรรมการและเลขานุการ
(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)		
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์		



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒๖๖/๒๕๖๐

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ระหว่าง

นาย [REDACTED]

ผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED] จำกัด
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะเหตุฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานภาค ๑ และร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งก๊าซ ประจำสาขาสระบุรีเช่นเดิม ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดิม และจ่ายค่าเสียหายจากการขาดรายได้เฉลี่ยละ ๔๔,๖๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเขาทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งก๊าซ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๖ ตำแหน่งพนักงานขับรถหาลาก ประจำสาขาสระบุรี ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๒๑,๐๒๐ บาท ค่าทำงานต่างจังหวัดเดือนละ ๔,๒๐๔ บาท ซึ่งจ่ายเป็นลักษณะเหมาจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติและค่าจ้างตามผลงาน

ซึ่งเรียกว่าค่าเที่ยวและค่าเติมลิควิต โดยแบ่งเป็นโซนตามระยะทางใกล้ไกลในแต่ละเที่ยวเฉลี่ยเดือนละ ๒๖,๐๐๐ บาท ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุด โดยพนักงานขับรถมีหลายประเภท เช่น ประเภทรถสี่ล้อ หกล้อ รถบรรทุกสี่ล้อ และขับรถหัวลาก ซึ่งพนักงานขับรถหัวลากสามารถขับรถได้ทุกประเภท

ปี ๒๕๕๗ ผู้กล่าวหาเกี่ยวกับลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นพนักงานขับรถประเภทสี่ล้อเล็กขึ้นไปประมาณ ๓๐ คน ได้เป็นโจทก์ยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ (สระบุรี) กรณีไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาการทำงานปกติ โดยเห็นว่าเงินค่าทำงานต่างจังหวัดและค่าเที่ยวเป็นค่าจ้าง จึงขอให้ศาลพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาปกติ ซึ่งศาลแรงงานภาค ๑ ได้พิพากษาว่าเงินค่าทำงานต่างจังหวัดเป็นสวัสดิการและเงินค่าเที่ยวเป็นค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาการทำงานปกติตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน เงินค่าเที่ยวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง พihakชายยกฟ้อง โดยในขณะที่ศาลตัดสินคงเหลือลูกจ้างในคดีจำนวน ๒๖ คน ซึ่งต่อมาผู้กล่าวหาเกี่ยวกับลูกจ้างจำนวน ๒๖ คน ได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาคืออยู่ระหว่างการพิจารณา โดยผู้ถูกกล่าวหายังคงมอบหมายงานให้ลูกจ้างจำนวน ๒๖ คน ตามปกติ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเงื่อนไขใหม่โดยปรับลดค่าเที่ยวลงให้เท่ากันทุกคนซึ่งแต่เดิมค่าเที่ยวจะแตกต่างกันเนื่องจากสำหรับพนักงานรุ่นแรกๆ จะมีค่าเที่ยวที่สูงกว่า ซึ่งในระหว่างที่มีการฟ้องคดีผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างบริษัทภายนอกมารับงานส่งสินค้าแทน และรับพนักงานขับรถเพิ่มอีก ๕ คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการจ้างประมาณ ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน และต่อสัญญาไปเรื่อย ๆ หรือว่าจ้างคนใหม่ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกพนักงานพูดคุยกว่าถ้าใครรับเงื่อนไขในเรื่องค่าเที่ยวที่ปรับใหม่ได้ก็ทำงานต่อไป ถ้าใครรับไม่ได้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีเงินช่วยเหลือโดยให้สมัครใจลาออก โดยมีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก คงเหลือพนักงานขับรถประจำเพียง ๑๔ คน โดยเป็นลูกจ้างที่ฟ้องคดี ๗ คน

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] พนักงานขับรถบรรทุกซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ได้ยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ เป็นคดีหมายเลขดำ ที่ ๒๘๒/๒๕๕๙ ในเรื่องไม่ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาปกติย้อนหลังไป ๒ ปี (ช่วงเวลาทำงานระหว่างกลางปี ๒๕๕๗ ถึงกลางปี ๒๕๕๙) ซึ่งในขณะที่ยื่นฟ้องนาย [REDACTED] ไม่ได้เป็นลูกจ้างเพราะครบกำหนดสัญญาจ้างแล้ว ต่อมาศาลแรงงานภาค ๑ ได้นัดสืบพยานทั้งสองฝ่ายและศาลพิจารณาเห็นว่า คดีที่ผู้กล่าวหายื่นฟ้องทั้งสองคดีมีประเด็นเดียวกัน ศาลจึงให้คู่ความตกลงกันเป็นคำทำ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ว่าหากศาลฎีกาได้มีคำวินิจฉัยกลับในคดีแรก (คดีหมายเลขแดงที่ ๑๙-๔๔/๒๕๕๙) ว่าเงินค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างก็จะพิพากษาให้ผู้กล่าวหาชดเชยคดีโดยไม่จำเป็นต้องสืบพยานใด ๆ และจ่ายเงินตามฟ้องพร้อมดอกเบี้ย แต่หากศาลฎีกาพิพากษายืนตามศาลชั้นต้น ศาลก็จะพิพากษายกฟ้อง โดยให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบชั่วคราวจนกว่าจะมีคำพิพากษาของศาลฎีกา โดยในระหว่างนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้พักการมอบหมายงานขนส่งก๊าซให้ผู้กล่าวหาไว้พลางก่อนจนกว่าศาลฎีกาจะมีคำพิพากษา ซึ่งจำนวนลูกจ้างในคดีแรกจำนวน ๒๖ คน ได้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก คงเหลือลูกจ้างที่ร่วมฟ้องคดีอยู่จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่เป็นพนักงานขับรถหัวลาก อีกสองคนเป็นพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งในจำนวนนี้ลูกจ้าง ๖ คน ได้ขับรถตามปกติ ยกเว้นผู้กล่าวหาที่ฟ้องเป็นคดีที่สองที่ไม่ได้รับมอบหมายงาน ให้ขับรถตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เป็นต้นมา จึงเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหามายื่นคำร้องกล่าวหา เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ว่าผู้ถูกกล่าวหาล้มเหลวไม่มอบหมายงานขับ

รถขนส่งก๊าซ เพราะเหตุยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ เห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องพักการมอบหมายงานขับรถขนส่งสินค้าก๊าซเหลวไว้พลางก่อน มิได้เป็นการกลั่นแกล้งเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาไปยื่นคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ เนื่องจากผู้กล่าวหายื่นคำฟ้องคดีแรกตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๕๗ และคดีที่สองเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นๆ ที่เคยร่วมฟ้องคดี ก็ยังคงได้ทำงานขับรถขนส่งก๊าซตามปกติ แต่เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาพักการมอบหมายงานขับรถขนส่งก๊าซเหลวเป็นการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการงานบุคคล ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหายังคงมอบหมายงานขนส่งก๊าซก็จะมีปัญหาให้ผู้กล่าวหานำคดีมาฟ้องร้องให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาปกติต่อไปไม่สิ้นสุด การสั่งพักมอบหมายงานของผู้ถูกกล่าวหาจึงมีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา ต่อมาวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นคดีหมายเลขดำที่ ๓๒๐๒/๒๕๖๐

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ปรับโครงสร้างองค์กรโดยยุบเลิกหน่วยงานขับรถหั่วลาก โดยได้ไปว่าจ้างให้ผู้ประกอบการขนส่งภายนอกเป็นผู้รับผิดชอบงานขนส่งก๊าซแทน และมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งเป็นโครงการที่บริษัทอนุญาตให้พนักงานขับรถขนส่งก๊าซเหลวของหน่วยงานหั่วลาก BSC และผู้ถูกกล่าวหาที่มีเงินช่วยเหลือให้จำนวนหนึ่งโดยผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือ เป็นพนักงานขนส่งก๊าซเหลวของหน่วยของ BSC และต้องเป็นพนักงานประจำเท่านั้น และมีความประสงค์ขอลาออกโดยขอเข้าร่วมโครงการและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการ กล่าวคือ พนักงานต้องยินยอมลงนามในหนังสือสละสิทธิ์เรียกร้องต่าง ๆ ในอนาคตต่อบริษัท และยินยอมลงนามในหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงาน โดยมีผลในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ หรือตามวันที่บริษัทอนุมัติใบสมัคร และวันลาออกของพนักงานตามโครงการนี้ โดยพนักงานที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการให้แจ้งความจำนงค์ต่อผู้จัดการแผนกและลงนามในเอกสารให้แล้วเสร็จภายในเวลา ๑๗.๓๐ น. ของวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยจะให้พนักงานทำงานจนถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เท่านั้น โดยผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมแผนกและชี้แจงให้พนักงานขับรถหน่วยงานหั่วลากทราบถึงโครงการดังกล่าวในช่วงอาทิตย์ที่ ๓ ของเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีพนักงานจำนวน ๕ คน ได้เข้าร่วมโครงการดังกล่าว คงมีเพียงผู้กล่าวหาที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ โดยก่อนหน้านี้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีโครงการนี้ได้มีพนักงานขับรถหั่วลากจำนวน ๑ คน คือ นายจารุพันธ์ แจ่มวัฒนพงษ์ ได้ลาออกจากการเป็นพนักงานและได้รับเงินช่วยเหลือจากผู้ถูกกล่าวหา จึงคงเหลือลูกจ้างประจำที่เป็นพนักงานขับรถ จำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหา แต่มีเพียงผู้กล่าวหาคนเดียวที่ไม่ได้รับมอบหมายให้ขับรถหั่วลาก

ประมาณปลายเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้เปิดรับสมัครพนักงานให้เข้ารับการทดสอบเป็นผู้ฝึกสอน ซึ่งมีพนักงานเข้าร่วมทดสอบ จำนวน ๔ คน ปรากฏว่านาย [redacted] และนาย [redacted] ได้รับการคัดเลือก ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมทดสอบแต่อย่างใด ต่อมาประมาณต้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศรับสมัครเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฝ่ายลูกจ้าง จำนวน ๕ คน โดยกำหนดให้มีการเลือกตั้งในวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีผู้สมัคร ๙ คน รวมสี่ไซ้ทำงาน ปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการโดยมีคะแนนเป็นอันดับสองรวม ๒๙ คะแนน

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้บอกเลิกสัญญาจ้างผู้กล่าวหา โดยให้มีผลทันที พร้อมทั้งได้จ่ายเงินค่าชดเชย ๓๐๐ วัน ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินค่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๕๒,๕๔๐.๓๓ บาท โดยโอนเงินเข้าบัญชีผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาเห็นว่า การเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา สาเหตุมาจากที่ไม่พอใจที่ผู้กล่าวหาไปฟ้องร้อง ผู้ถูกกล่าวหาให้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาปกติต่อศาลแรงงานภาค ๑ ทั้งสองคดี โดยผู้ถูกกล่าวหาพยายามให้ผู้กล่าวหาถอนฟ้อง แต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอม เป็นเหตุให้นายจ้างไม่พอใจ จึงได้เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานใหม่ ทำให้รายได้ลดลงกว่าเดิมประมาณเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท และก่อนที่จะมีการเลิกจ้างก็ได้พยายามพูดคุยผ่านเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ผู้กล่าวหาลาออกโดยเสนอเงินช่วยเหลือให้ สำหรับการปรับโครงสร้างองค์กรก็ไม่เป็นความจริงแต่อย่างใด โดยตำแหน่งงานเดิมคือพนักงานขับรถหั่วลากของผู้กล่าวหา ยังมีการปฏิบัติงานตามปกติจากพนักงานขับรถที่เป็นลูกจ้างประจำที่เหลืออยู่จำนวน ๘ คน (เป็นลูกจ้างที่ร่วมฟ้องคดีแรกด้วยกัน ๖ คน คือ นาย [REDACTED] (ขับสิบล้อเท่านั้น) นาย [REDACTED] (ขับสิบล้อเท่านั้น) นาย [REDACTED] (ขับสิบล้อเท่านั้น) นาย [REDACTED] (ขับสิบล้อเท่านั้น) นาย [REDACTED] (ขับสิบล้อเท่านั้น) และนาย [REDACTED] (ขับสิบล้อเท่านั้น))

เดิมรถบรรทุกหั่วลากมีทั้งหมด ๒๑ คัน กระทั่งถึงปี ๒๕๖๐ คงเหลือ ๖ คัน ใช้วิ่งงาน ๓ - ๔ คัน สลับวิ่งกับรถของบริษัทขนส่งกรณีที่ไม่เพียงพอ โดยมีนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน สำหรับนาย [REDACTED] กับนาย [REDACTED] เป็นผู้ฝึกสอน แต่หากมีงานเร่งด่วนก็สามารถไปขับแทนได้ แต่ปัจจุบันคงเหลือรถบรรทุกหั่วลากเพียงหนึ่งคันหมายเลข ๒๑ ยังคงวิ่งงานอยู่กรณีที่รถขนส่งบริษัทภายนอกไม่เพียงพอ โดยให้พนักงานขับรถสี่คนที่เหลือหมุนเวียนกัน หากคนใดไม่ได้ขับรถบรรทุกหั่วลากก็ไปขับรถประเภทอื่นแทน สำหรับรถบรรทุกหั่วลากอีก ๕ คัน ผู้กล่าวหาได้รับทราบมาว่าผู้ถูกกล่าวหา กำลังดำเนินการปิดประกาศขาย สำหรับหน่วยงานรถหั่วลาก BSC จะประจำอยู่ที่สาขาหนองแคเท่านั้นไม่มีที่สาขาอื่น หากสาขาอื่นจะใช้บริการขนส่งก็ใช้บริการจากสาขาหนองแค สำหรับค่าที่เกี่ยวระหว่างรถบรรทุกสิบล้อกับรถบรรทุกหั่วลากมีอัตราเท่ากันจากเดิมที่มีอัตราต่างกันจากเดิมที่คิดค่าที่เกี่ยวตามพื้นที่แล้วมีสูตรในการคิดคำนวณโดยนำฐานเงินเดือนมาประกอบ ปัจจุบันคิดคำนวณตามหลักกิโลเมตร คือ กิโลเมตร ที่ ๑ - ๑๙๙ จะได้รับค่าที่เกี่ยว ๑๕๐ บาท แต่ถ้าระยะทางวิ่ง ๒๐๐ กิโลเมตรขึ้นไปจะได้รับค่าที่เกี่ยวจำนวน ๒๐๐ บาท และบวกเพิ่มขึ้นอีกกิโลเมตรละ ๑.๕๐ บาท ซึ่งผู้กล่าวหายอมรับได้มาตั้งแต่ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับอัตราค่าที่เกี่ยวลงเมื่อประมาณต้นปี ๒๕๕๙ เพื่อให้การทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าเป็นไปอย่างราบรื่น สำหรับผลการปฏิบัติงานประจำปีย้อนหลังผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับซี ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จะได้ในระดับซี จะมีเพียงสองคนที่ได้รับการประเมินในระดับเอหรือบี โดยจะประเมินในช่วงเดือนธันวาคมและได้รับการขึ้นเงินเดือนในเดือนมกราคมของทุกปี โดยมีนายกิตติ เจริญสุข หัวหน้างานของผู้กล่าวหาเป็นผู้ประเมิน

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการผลิตและแปรรูปก๊าซทุกชนิด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๘๔๔ อาคารวรวิวัฒน์ ชั้น ๑๔ ๑๔๐๑-๑๔๐๒ ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีสำนักงานสาขา ๓ สาขา คือ สำนักงานสาขามาดาทพุด จังหวัดระยอง สำนักงานสาขาหนองแค จังหวัดสระบุรี และสำนักงาน

สาขาแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๖ ตำแหน่ง พนักงานขับรถหัวลาก ประจำสำนักงานสาขาหนองแค จังหวัดสระบุรี ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๑,๐๒๐ บาท ค่าทำงานต่างจังหวัดเดือนละ ๔,๒๐๔ บาท ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้กับพนักงานที่ทำงานประจำสำนักงานสาขา

ในการประกอบกิจการผู้ถูกกล่าวหาจะจำหน่ายก๊าซชนิดต่างๆ แก่ลูกค้า โดยลูกค้าอาจตกลงนำยานพาหนะมารับมอบก๊าซจากโรงงาน หรืออาจตกลงเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาขนส่งก๊าซไปส่งมอบให้แก่ลูกค้าที่โรงงานของลูกค้าก็ได้ ซึ่งการดำเนินการขนส่งก๊าซของผู้ถูกกล่าวหาไม่ใช้การประกอบกิจการขนส่งของบริษัทแต่เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าเท่านั้น สำหรับการขนส่งก๊าซไปให้แก่ลูกค้านั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างพนักงานขับรถขนส่งก๊าซแบ่งประเภทตามงานขนส่งไว้ ๒ ประเภท คือ พนักงาน ขับรถหัวลากและพนักงานขับรถบรรทุก โดยในปี ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ้างพนักงานขับรถหัวลากประมาณ ๒๐ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาซึ่งจำนวนพนักงานขับรถทั้งสองประเภทได้ลดจำนวนลงเรื่อยๆ และในปลายปี ๒๕๕๙ มีพนักงานขับรถหัวลากคงเหลืออยู่เพียง ๘ คน และพนักงานขับรถบรรทุกสืบลือคงเหลือ ๖ คน

ระหว่างปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๕๙ สภาพเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาลดลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการป้องกันการขาดทุนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจการให้ดีขึ้น ตลอดจนควบคุมค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการ ผู้ถูกกล่าวหาจึงเริ่มพิจารณาใช้บริการขนส่งจากผู้ประกอบการให้บริการขนส่งประเภทขับรถหัวลากเพื่อให้มาดำเนินงานในส่วนที่เป็นงานอำนวยความสะดวกในการส่งมอบก๊าซให้แก่ลูกค้าของบริษัท จึงได้ว่าจ้างให้ผู้ประกอบการดังกล่าวขนส่งผลิตภัณฑ์ของบริษัทแบบผลิตเปลี่ยนกับพนักงานขับรถหัวลากของบริษัทเรื่อยมาและพบว่าการใช้บริการขนส่งจากผู้ประกอบการช่วยให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจการของบริษัทได้มากขึ้น ซึ่งในช่วงระยะเวลานี้เมื่อมีกรณีที่พนักงานขับรถหัวลากลาออกหรือสิ้นสุดสถานะ การจ้างแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จ้างพนักงานใหม่เพิ่มขึ้นแต่อย่างใด แต่ได้ใช้บริการจากสถานประกอบการขนส่งจากภายนอกแทน ซึ่งปรากฏว่าหลังจากที่ได้ใช้บริการจากสถานประกอบการขนส่งภายนอกทำให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายได้ และมีสถิติความปลอดภัยที่ลดลง โดยในปลายปี ๒๕๕๙ พนักงานขับรถหัวลากคงเหลืออยู่เพียง ๘ คน รวมผู้ถูกกล่าวหา มีรถหัวลากคงเหลือ จำนวน ๔ คัน

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ ผู้บริหารของบริษัทได้ประชุมหารือเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการขนส่งก๊าซเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจการและความปลอดภัยในการทำงานขนส่งก๊าซให้มากขึ้น ตลอดจนเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการ ผู้ถูกกล่าวหาจึงปรับโครงสร้างองค์กรของบริษัท โดยยุบเลิกหน่วยงานขนส่งประเภทหัวลากทั้งหมด โดยจะว่าจ้างผู้ประกอบการขนส่งภายนอกดำเนินการแทนซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปี ๒๕๖๐

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ถูกกล่าวหาได้เริ่มดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรแต่ยังไม่ได้แจ้งกับพนักงานว่าจะยุบเลิกหน่วยงานขับรถหัวลาก นาย [redacted] แจ้งวัฒนะ พนักงานขับรถหัวลาก ได้มีหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการบริษัท ขอให้บริษัทพิจารณาอนุมัติการเกษียณอายุก่อนกำหนด

เป็นกรณีพิเศษ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือและให้พนักงานลาออกพร้อมทั้งสละสิทธิเรียกร้องฟ้องร้องหรือดำเนินการทางกฎหมายใดๆ ต่อบริษัท ซึ่งนาย [REDACTED] ได้รับเงินช่วยเหลือหลังจากหักภาษี ณ จ่าย เป็นเงิน ๒๒๘,๔๒๒.๑๗ บาท และได้ลาออกจากการเป็นพนักงานบริษัทเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยเริ่มในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นโครงการที่บริษัทอนุญาตให้พนักงานขับรถขนส่งก๊าซเหลวของหน่วยงานหัวลาก BSC โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่มีเงินช่วยเหลือให้จำนวนหนึ่ง ซึ่งผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นพนักงานขนส่งก๊าซเหลวของหน่วยงานของ BSC และต้องเป็นพนักงานประจำเท่านั้น และมีความประสงค์ขอลาออกโดยขอเข้าร่วมโครงการและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการ กล่าวคือ พนักงานต้องยินยอมลงนามในหนังสือสละสิทธิเรียกร้องต่าง ๆ ในอนาคตต่อบริษัท และยินยอมลงนามในหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงาน โดยมีผลในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ หรือตามวันที่บริษัทอนุมัติใบสมัครและวันลาออกของพนักงานตามโครงการนี้ โดยพนักงานที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการให้แจ้งความจำนงค์ต่อผู้จัดการแผนก และลงนามในเอกสารให้แล้วเสร็จภายในเวลา ๑๗.๓๐ น. ของวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐

สำหรับเงินช่วยเหลือมีวิธีการคิดคำนวณ ดังนี้

๑. เงินช่วยเหลือในอัตราเทียบเท่ากับเงินชดเชย คำนวณจากฐานเงินเดือนพนักงานและวันมีผลบังคับในหนังสือลาออก
๒. เงินช่วยเหลือเพิ่มเติมตามอายุงานของพนักงานนับถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ หรือวันที่ได้รับอนุมัติ โดยคำนวณอายุการทำงานจริงคูณด้วยครึ่งหนึ่งของฐานเงินเดือน
๓. เงินช่วยเหลือนี้เป็นเงินได้ที่ต้องเสียภาษีตามฐานรายได้ของพนักงาน
๔. กรณีพนักงานมีภาระหนี้กับสหกรณ์ออมทรัพย์แอร์ลิควิด บริษัทจะทำการหักชำระหนี้สินดังกล่าว

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตกลงทำสัญญาให้บริการขนส่งก๊าซ กับบริษัท [REDACTED] จำกัด มีกำหนดระยะเวลาสองปี และเมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความจำเป็นต้องใช้รถหัวลากอีกต่อไป จึงได้เริ่มเตรียมการขายรถหัวลากทั้งหมด ๖ คัน โดยจะดำเนินการจำหน่ายรถทั้งหมดให้เสร็จสิ้นภายในสิ้นปี ๒๕๖๐ แต่ผู้ถูกกล่าวหายังมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานกับก๊าซเพื่อทำหน้าที่ผู้ฝึกสอนให้แก่พนักงานขับรถหัวลากของผู้ประกอบการขนส่งภายนอกในการขนถ่ายผลิตภัณฑ์ จึงได้เปิดโอกาสให้พนักงานขับรถหัวลาก จำนวน ๘ คน เข้าทำการทดสอบเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ฝึกสอน จำนวน ๒ คน โดยมีพนักงานขับรถหัวลากจำนวน ๔ คน เข้าสมัครรับการคัดเลือกซึ่งปรากฏว่ามีนาย [REDACTED] แสงชาติ และนาย [REDACTED] สัมมา เป็นผู้สมัครและได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ฝึกสอน โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้สมัครเข้าร่วมทดสอบ

เมื่อคงเหลือพนักงานขับรถหัวลากเพียง ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามหาตำแหน่งงานอื่นที่เหมาะสมให้แต่ก็ไม่สามารถหาได้เนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานว่างเหลืออยู่เลย จึงได้เสนอให้พนักงานส่วนนี้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งมีพนักงาน ๔ คน ตกลงเข้าร่วมโครงการมีเพียงผู้กล่าวหาที่ปฏิเสธเข้าร่วมโครงการ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีทางเลือกและมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งก่อนที่จะเลิกจ้างก็ได้เสนอให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดเพื่อรับประโยชน์ตอบแทน

มากกว่าสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมายหากถูกเลิกจ้างแต่ผู้กล่าวหาก็ยังยืนยันปฏิเสธที่จะเข้าร่วมโครงการ ปัจจุบันพนักงานขับรถหัวลากไม่มีแล้วทั้งสาขาหนองแคและสาขาแหลมฉบัง โดยในปี ๒๕๕๙ พนักงานขับรถหัวลากสาขาแหลมฉบังมี ๒ คน ได้ลาออกเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ คน และได้เข้าร่วมโครงการเกษียณฯ เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ คน

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพื่อให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามโครงการอีกครั้งแต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้บอกเลิกสัญญาจ้างผู้กล่าวหาโดยให้มีผลทันที พร้อมทั้งได้จ่ายเงินค่าชดเชย ๓๐๐ วัน ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินค่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๕๒,๕๙๐.๓๓ บาท

ปัจจุบันรถสิบล้อคงเหลืออยู่จำนวน ๖ คัน และมีพนักงานขับรถสิบล้อ ๖ คน คือ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และ นาย [REDACTED] แต่ไม่ได้รับงานพร้อมกันทุกคันแล้วแต่งานที่ได้รับเข้ามา สำหรับรถหัวลากคงเหลือ จำนวน ๑ คัน หมายเลข ๒๑ เหลือไว้เพื่อใช้ในช่วงเปลี่ยนผ่านงานของผู้ถูกกล่าวหาให้แก่บริษัท [REDACTED] จำกัด กรณีที่ใช้รถขนส่งของบริษัท มนต์ทรานสปอร์ต จำกัด ไม่เพียงพอหรือมีเหตุฉุกเฉินจำเป็นในกรณีอื่น โดยใช้คนขับรถจำนวน ๒ คน คือ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้ฝึกสอน โดยงานขนส่ง มีเฉพาะที่สาขาหนองแคและสาขาแหลมฉบัง ซึ่งขณะนี้สาขาแหลมฉบังไม่มีรถหัวลากและพนักงานขับรถหัวลากประจำอยู่แล้ว เหลือเพียงรถสิบล้อ จำนวน ๓ คัน และพนักงานขับรถสิบล้อ จำนวน ๓ คน อีกทั้งปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาที่มีนโยบายที่จะจำหน่ายรถสิบล้อและรถหัวลากทั้งหมด เมื่อบริษัท มนต์ทรานสปอร์ต จำกัด บริหารจัดการขนส่งจนสามารถดำเนินการเองได้แล้ว สำหรับรถหัวลากที่เหลืออยู่ที่บริษัทฯ จำนวน ๑ คัน นั้น เหตุที่บริษัทฯ ยังมีความจำเป็นต้องเก็บรถหัวลากคันดังกล่าวไว้ใช้งานอยู่ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ จนถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น เป็นเพราะแม้บริษัทฯ ได้เริ่มดำเนินการใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งภายนอกมาตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ แล้วก็ตาม แต่ช่วงเวลาดังกล่าวจนถึงปัจจุบันนี้ ยังอยู่ในระยะการเปลี่ยนผ่านงานอยู่ บริษัทฯ จึงยังคงมีความจำเป็นต้องเก็บรถหัวลากเอาไว้จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ประกอบการขนส่งภายนอกเกิดปัญหาไม่สามารถจัดรถขนส่งมาให้บริการแก่บริษัทฯ ได้ตามตารางงานที่บริษัทฯ ได้แจ้งไว้ หรือในกรณีเร่งด่วนที่บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องขนส่งก๊าซเหลวไปส่งมอบให้แก่ลูกค้า โดยเร็วอันเป็นงานที่นอกเหนือจากตารางงานที่บริษัทฯ ได้แจ้งไว้ บริษัทฯ จะดำเนินการใช้งานรถหัวลากดังกล่าวเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปก่อน หากพิจารณาจากปริมาณการใช้รถหัวลากในช่วงระหว่างเดือน มกราคม ๒๕๖๐ จนถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ จะพบว่าปริมาณการใช้รถหัวลากดังกล่าวลดจำนวนลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยในเดือนมกราคม ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้ใช้งานรถหัวลากของบริษัทฯ เพื่อวิ่งส่งก๊าซเหลวจำนวน ๒๐๘ เที่ยว เป็นระยะทาง ๓๙,๗๖๖ กิโลเมตร ต่อมาเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่บริษัทฯ ได้ใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งภายนอกอย่างเต็มรูปแบบแล้ว บริษัทฯ ได้ใช้งานรถหัวลากเพื่อวิ่งส่งก๊าซเหลวจำนวน ๓๖ เที่ยว เป็นระยะทาง ๔,๕๓๒ กิโลเมตร และเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ใช้งานรถหัวลากเพื่อวิ่งส่งก๊าซเหลว เหลืออยู่เพียงจำนวน ๔๘ เที่ยว (เที่ยวการวิ่งงานระยะสั้น) เป็นระยะทาง ๑,๙๗๙ กิโลเมตร เท่านั้น

สาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่ให้ผู้กล่าวหาไปทำงานเป็นพนักงานขับรถสิบล้อ มีดังนี้

๑) ไม่มีตำแหน่งพนักงานขับรถสิบล้อว่างเหลืออยู่เนื่องจากตำแหน่งงานเต็มอัตราแล้ว ก่อนที่จะมีการปรับโครงสร้างองค์กรนั้น เดิมผู้ถูกกล่าวหาขับรถสิบล้ออยู่จำนวน ๖ คัน อันเป็นจำนวนเท่ากับพนักงานขับรถสิบล้อจำนวน ๖ คน เมื่อได้ยุบหน่วยงานขนส่งประเภทงานขับรถหว่าลากลง จึงส่งผลให้จำนวนพนักงานขับรถสิบล้อมีจำนวนเท่าปริมาณรถสิบล้อของบริษัทฯ แล้ว จึงไม่สามารถมอบหมายให้ผู้ถูกกล่าวหาทำงานขับรถสิบล้อได้ เพราะไม่มีตำแหน่งงานว่างในหน่วยงานขนส่งประเภทขับรถสิบล้อให้ผู้กล่าวหาทำ

๒) ผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลากไม่ใช่พนักงานขับรถสิบล้อ ผู้กล่าวหาทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลาก (Driver-Trailer) จริง โดยขณะที่ผู้ถูกกล่าวหาได้สมัครเข้าทำงานกับบริษัทฯ เมื่อปี ๒๕๓๖ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลาก (หรือเรียกอีกชื่อว่าพนักงานขับรถกึ่งพ่วง) ซึ่งบริษัทฯ ก็จัดให้ผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลากมาโดยตลอดแม้บริษัทฯ จะไม่ได้จัดทำแผนผังโครงสร้างพนักงานที่ทำงานในแผนกขนส่งอย่างชัดเจนว่าพนักงานคนใดทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลาก และพนักงานคนใดทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถสิบล้อ (Driver-Truck) แต่ในอดีตเมื่อมีการประกาศโบนัสประจำปี บริษัทฯ จะประกาศชื่อผู้มีสิทธิได้รับโบนัสและพร้อมระบุตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับทุกครั้ง ดังจะเห็นได้จากเมื่อปี ๒๕๔๑ บริษัทได้ประกาศให้โบนัสประจำปีแก่พนักงานของบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงผู้กล่าวหาโดยบริษัทฯ ได้ระบุว่าผู้กล่าวหาที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานขับรถหว่าลาก ทั้งนี้ พนักงานอีกจำนวน ๖ คน ของบริษัทฯ ที่ปัจจุบันทำงานเป็นพนักงานขับรถสิบล้อนั้น ได้เริ่มทำงานกับบริษัทฯ ในตำแหน่งพนักงานขับรถสิบล้อมาตั้งแต่ต้นไม่ได้เริ่มทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลากเช่นเดียวกับผู้กล่าวหา โดยปกติแล้วในการรับสมัครพนักงาน ให้เข้ามาทำงานประเภทขับรถในบริษัทนั้น บริษัทฯ จะบรรจุพนักงานขับรถที่เพิ่งเข้ามาทำงานให้ทำงานขับรถประเภทรถสิบล้อก่อน จากนั้นหากตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลากว่างลง บริษัทฯ จึงจะพิจารณาคัดเลือกพนักงานขับรถสิบล้อที่ทำงานอยู่ให้มาทำงานเป็นพนักงานขับรถหว่าลากแทน ซึ่งตั้งแต่พนักงานขับรถสิบล้อจำนวน ๖ คน เข้ามาทำงานกับบริษัทฯ นั้น ยังไม่เคยเกิดกรณีที่บริษัทฯ ได้ประกาศปรับตำแหน่งพนักงานขับรถสิบล้อจำนวน ๖ คน นี้ ให้มาทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถหว่าลากแต่อย่างใด ด้วยเหตุดังกล่าว ในการพิจารณาเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๑ คน ที่เกินกว่าตำแหน่งงานนั้น หากบริษัทฯ พิจารณาคัดเลือกเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๑ คน ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานขนส่งประเภทขับรถสิบล้อ เพื่อจะได้หาตำแหน่งงานว่างให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา กรณีย่อมไม่เป็นธรรมกับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถสิบล้อ บริษัทฯ จึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาแทนการเลิกจ้างพนักงานขับรถสิบล้อจำนวน ๖ คน

๓) ผู้กล่าวหาที่มีข้อจำกัดในการทำงานขับรถขนส่งประเภทขับรถสิบล้อมากกว่าพนักงานขับรถสิบล้ออีกจำนวน ๖ คน เหตุผลทางกายภาพ การทำงานขับรถขนส่งนั้น แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ การทำงานขับรถขนส่งประเภทรถหว่าลาก และการทำงานขับรถขนส่งประเภทรถสิบล้อ โดยการขับรถขนส่งประเภทรถสิบล้อซึ่งใช้รถญี่ปุ่นนั้น จะมีช่วงล่างที่แข็งแรงกว่ารถขนส่งประเภทรถหว่าลากซึ่งใช้รถยุโรปเป็นอย่างมาก เพราะรถสิบล้อใช้ช่วงล่างรับแรงกระแทกเป็นแนบเหล็ก แต่รถหว่าลากใช้ช่วงล่างรับแรงกระแทกเป็นถุงลม จึงทำให้แรง

กระแทกขณะขับรถสปีดนั้นมากกว่าแรงกระแทกขณะขับรถหัวลากเช่นกัน นอกจากนี้ รถสปีดนั้น จะมีตัวถังบรรจุก๊าซติดติดอยู่กับตัวรถซึ่งต่างกับรถหัวลากที่ตัวถังบรรจุก๊าซจะติดอยู่กับส่วนต่อลากไม่ได้เชื่อมติดอยู่กับตัวรถหัวลาก ดังนั้น เมื่อรถสปีดเกิดแรงกระแทกความหนักของตัวถังจะกระแทกลงมาที่ตัวรถโดยตรง ซึ่งต่างกับรถหัวลากที่เมื่อเกิดแรงกระแทกความหนักของตัวถังจะไม่กระแทกมาที่ตัวรถแต่จะกระแทกที่ตัวเชื่อม ทำให้ในการขับรถสปีดมีแรงกระแทกมากกว่า รถหัวลากด้วยเช่นกัน ดังนั้น ในการทำงานขับรถสปีดจึงต้องอาศัยพนักงานที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และเป็นคนมีอายุน้อยในการขับจึงจะเหมาะสมกว่า และเหตุผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการตารางการทำงาน เนื่องจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ก๊าซเหลวชนิดต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้า ซึ่งส่วนใหญ่จะผลิตเป็นก๊าซออกซิเจนเพื่อจำหน่ายให้อุตสาหกรรมการแพทย์อันประกอบด้วยโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมรักษาผู้ป่วยเป็นหลัก ซึ่งการสั่งซื้อก๊าซเหลวประเภทออกซิเจนจากลูกค้าประเภทนี้มีโอกาสที่จะเกิดความต้องการเร่งด่วนได้ ซึ่งกระบวนการผลิตสินค้าของลูกค้าของบริษัทฯ หลาย ๆ รายนั้นต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดทั้งสัปดาห์ไม่อาจหยุดพักได้ ในการจำหน่ายก๊าซเหลวของบริษัทฯ ให้แก่ลูกค้า นั้น บริษัทฯ จึงต้องจัดจำหน่ายและนำส่งให้ตามแต่ที่ลูกค้าจะมีคำสั่งโดยเฉพาะลูกค้าในกลุ่ม **อุตสาหกรรมแพทย์** ทั้งวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์และวันอาทิตย์ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธไม่ยอมทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์เลย ในขณะที่พนักงานคนอื่น ๆ ที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานขับรถสปีดยินดีที่จะทำงานขับรถขนส่งในวันเสาร์และวันอาทิตย์ นอกจากนี้ ก่อนที่บริษัทฯ จะมอบหมายให้พนักงานคนใดไปทำงานขับรถขนส่งก๊าซเหลวให้แก่ลูกค้าแต่ละรายนั้น บริษัทฯ จะจัดทำตารางการทำงานเพื่อแจ้งแก่พนักงานแต่ละคนเพื่อให้ทราบล่วงหน้าว่าจะต้องดำเนินการขับรถขนส่งก๊าซเหลวในวันเวลาใดบ้าง อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีบริษัทฯ อาจมีเหตุด่วนซึ่งทำให้บริษัทฯ ต้องมอบหมายให้พนักงานไปทำงานนอกเหนือจากตารางที่กำหนดไว้หรืออาจต้องให้พนักงานทำงานขนส่งหลังเวลา ๑๗.๐๐ น. เพื่อไปส่งก๊าซเหลวตามคำสั่งของลูกค้า ซึ่งพนักงานขับรถสปีดอีกจำนวน ๖ คน นั้น ยินดีที่จะทำงานเร่งด่วน งานนอกเหนือจากตารางการทำงาน หรืองานที่ต้องทำภายหลังเวลา ๑๗.๐๐ น. แต่ผู้กล่าวหา ไม่ยินยอมที่จะทำงานต่าง ๆ ดังกล่าวให้แก่บริษัทฯ

๔) ผู้กล่าวหาถูกพักการมอบหมายงานไว้ บริษัทฯ จึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานขับรถขนส่งได้ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ มาจนถึงขณะที่บริษัทฯ พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ นั้น บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องพักการมอบหมายงานวิ่งรถของลูกจ้างไว้ก่อนเพื่อป้องกันปัญหาการฟ้องร้องคดีระหว่างลูกจ้างและบริษัทฯ ซึ่งสาเหตุในการพักการมอบหมายงานนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาและวินิจฉัยว่าบริษัทฯ สามารถพักการมอบหมายงานได้ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด

จากสาเหตุดังกล่าวประกอบกับนอกจากบริษัทฯ จะได้ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรโดยยุบเลิกหน่วยงานขนส่งประเภทรถหัวลากซึ่งได้จัดทำไปแล้วนั้น บริษัทฯ ยังมีแผนการจะปรับโครงสร้างองค์กรโดยยุบเลิกหน่วยงานขนส่งประเภทรถสปีดด้วย โดยบริษัทฯ มีแผนจะขายรถสปีดที่เหลืออยู่จำนวน ๖ คัน ให้แล้วเสร็จภายในต้นปี ๒๕๖๑ ด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุดังกล่าว เมื่อบริษัทฯ ได้ยุบเลิกหน่วยงานขับรถสปีดลงซึ่งกำลังจะดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในต้นปี ๒๕๖๑ บริษัทฯ ย่อมไม่มีงานว่างให้ลูกจ้างรวมถึงพนักงานขับรถสปีดทำ และย่อมต้องพิจารณาให้พนักงานขับรถสปีดเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดด้วยเช่นกัน บริษัทฯ จึงพิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่ว่าจะคัดเลือกเลิกจ้างพนักงานรายใดในท้ายที่สุดบริษัทฯ ย่อมต้องให้พนักงานทั้งหมด ๗ คน อันประกอบด้วยลูกจ้างและพนักงานขับรถสปีดจำนวน ๖ คน ออกจากการทำงาน

ดังนั้น หากบริษัทฯ คัดเลือกเลิกจ้างพนักงานขับรถสบล้อจำนวน ๑ คน จากจำนวน ๖ คน ออกแทนลูกจ้าง ย่อมทำให้บริษัทฯ ขาดกำลังคนงานในการขับรถสบล้อไปจำนวน ๑ คน เพราะบริษัทฯ ไม่สามารถจัดงานให้ ลูกจ้างทำได้ ดังนั้น บริษัทฯ จึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาแทนพนักงานคนอื่น และพนักงานขับรถสบล้อ จำนวน ๖ คน ที่ยังคงทำงานอยู่ ณ ปัจจุบันนั้น ก็ล้วนแล้วแต่เป็นพนักงานที่เคยฟ้องร้องบริษัทในคดีพิพาทที่ ๑ มาแล้วทั้งสิ้น จึงเป็นไปได้ที่บริษัทฯ จะเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างฟ้องร้องบริษัทฯ มิฉะนั้นแล้ว บริษัทฯ ย่อมต้องเลิกจ้างพนักงานขับรถสบล้อทั้ง ๖ คน นี้ด้วยเช่นกัน สำหรับพนักงานขับรถหาลากที่บริษัทฯ ได้ให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนหนตรอบเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ก็ไม่ได้เป็นพนักงานที่ฟ้องร้องบริษัท ในคดีพิพาทที่ ๑ หรือคดีพิพาทที่ ๒ แต่อย่างใด บริษัทฯ ก็ยังคงให้พนักงาน ๔ คน ดังกล่าวเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดด้วย กรณีจึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการปรับโครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ และการพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหานั้นไม่ได้เกี่ยวข้องใด ๆ กับการที่ผู้กล่าวหาฟ้องร้องบริษัทฯ เป็นคดีพิพาทที่ ๑ และคดีพิพาทที่ ๒ แต่อย่างใด หรือยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัทฯ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด แต่เหตุที่บริษัทฯ เลิกจ้างลูกจ้างนั้นเป็นเพราะไม่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาคัดเลือกจากพนักงานขับรถทั้งหมดแล้ว การที่บริษัทฯ พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างแทนการเลิกจ้างพนักงานขับรถสบล้อจำนวน ๑ คน จากจำนวน ๖ คน ก็ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและมีเหตุผลอันสมควร และเมื่อพิจารณาจากระยะเวลาที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา มีระยะเวลาห่างจากวันที่ผู้กล่าวหาฟ้องคดีเป็นเวลาเกือบหนึ่งปี และมีระยะเวลาห่างจากวันที่ผู้กล่าวหาทำยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกือบหกเดือน อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาได้ยุบเลิกหน่วยงานขับรถหาลากพร้อมทั้งยุติสัญญาจ้างแรงงานกับพนักงานคนอื่น ๆ ด้วยวิธีสมัครใจเข้าโครงการสมัครใจลาออกทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติแต่อย่างใด จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาคำร้องของผู้กล่าวหา

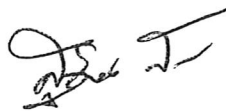
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่าย แล้ววินิจฉัยว่า ผู้กล่าวหาร่วมกับลูกจ้างจำนวนหนึ่งฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ ในเรื่องค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ซึ่งศาลแรงงานได้มีคำพิพากษายกฟ้อง คดีหมายเลขแดงที่ ๑๙ - ๔๔ /๒๕๕๙ ต่อมาผู้กล่าวหากับผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาอีกหนึ่งคน ได้ฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ คดีหมายเลขดำที่ ๒๘๑ - ๒๘๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ในเรื่องเดียวกับคดีแรก โดยใช้ช่วงเวลาการทำงานต่างกัน ซึ่งในคดีนี้ได้ตกลงทำกันให้ตัดสินตามผลคำพิพากษาชั้นฎีกาของคดีแรก นอกจากนี้ผู้กล่าวหา มีเหตุมาฟ้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในเรื่องไม่ได้รับมอบหมายงานขับรถ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ ยกคำร้อง เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจากการปรับโครงสร้างองค์กร โดนมีข้อเท็จจริงว่า ได้ลดจำนวนรถหาลากลงเหลือเพียง ๑ คัน เพราะใช้วิธีจัดจ้าง บริษัทภายนอกมาดำเนินการ ลูกจ้างที่เป็นพนักงานขับรถหาลาก จำนวน ๕ คน ได้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด อีก ๒ คน เข้า

รับการคัดเลือกได้เป็นผู้ฝึกสอน โดยสอนวิธีการทำงานแก่ลูกจ้างของบริษัทที่มารับจ้างส่งสินค้า และขับรถหัวลาก จำนวน ๑ คัน สำรองงานจากบริษัทที่มารับจ้าง คงเหลือเพียงผู้กล่าวหาที่ไม่เข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดและการเป็นผู้ฝึกสอน การปรับโครงสร้างองค์กรในส่วนพนักงานขับรถหัวลากจึงรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการจริง ในส่วนพนักงานขับรถสบล้อนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุงานไม่มากจึงไม่ได้เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวนพนักงานขับรถสบล้อมีเท่ากับจำนวนรถ ทั้งลูกจ้างที่เป็นพนักงานขับรถสบล้อ ทั้ง ๖ คน ก็ได้ร่วมฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาในคดีแรกเช่นเดียวกับผู้กล่าวหา ลูกจ้างที่เป็นพนักงานขับรถหัวลาก จำนวน ๕ คน ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ก็ไม่ได้มีเหตุฟ้องร้องใดๆ กับผู้ถูกกล่าวหา จากข้อเท็จจริงจึงไม่อาจรับฟังว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจากเหตุตามที่ร้องกล่าวหาการเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [บริษัท (ประเทศไทย) จำกัด] โดยนาย [นาย (ประเทศไทย) กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย (ประเทศไทย) ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพล ผ่านเงิน)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพล เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

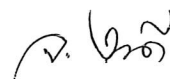
(ลงชื่อ)



กรรมการ

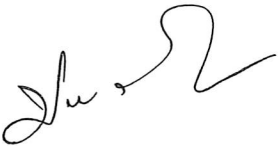
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

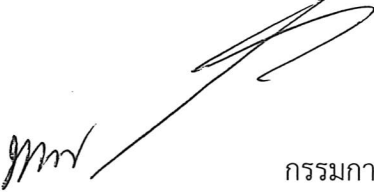


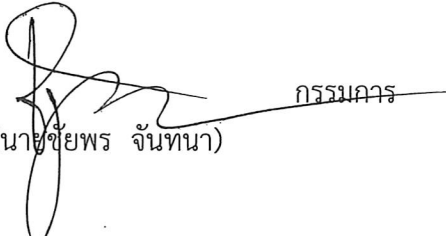
กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) 
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายพนัส ไทยล้วน) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายไชยพร จันทนา) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอาทิตย์ มีปากดี) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์) กรรมการและเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

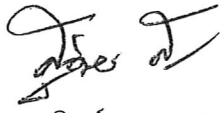
หมายเหตุ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้
ฯลฯ

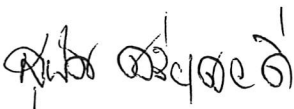
(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๐ วันพุธที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท **แอร์ ลีควิด (ประเทศไทย) จำกัด** โดยนาย **จฟพริย์ กานี**
กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย **จิรัช ศรีสง** ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)  ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) 
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

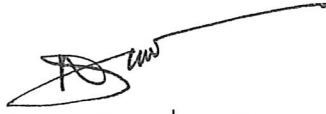
(ลงชื่อ) 
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรัชชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายประสิทธิ์ จงอัฐยากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๖๗/๒๕๖๐

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ระหว่าง { นาย [redacted] [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ นาย [redacted] [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และถูกเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจนถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน และขอให้นายจ้างนับอายุงานต่อเนื่องจากอายุงานเดิม ตำแหน่งหน้าที่เดิม ค่าจ้างและสวัสดิการคงเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๓๔ ตำแหน่งช่าง แผนก GA มีหน้าที่ซ่อมบำรุง ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๓๐,๐๗๘ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท และค่าอาหารวันละ ๑๗ บาท ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างกะกลางวันคือ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และลูกจ้างกะดึกทำงานเวลา

๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหากำหนดวันทำงานปกติวันจันทร์ - วันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ มีการหมุนเวียนเปลี่ยนกะทุกๆ ๒ สัปดาห์ ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซัมมิท โอโตบอดี้ อินดัสตรี จากสมาชิกประมาณ ๘๐๐ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาหักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาผ่านบัญชีค่าจ้าง ผู้กล่าวหาได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกสหภาพแรงงานจากการประชุมใหญ่เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ เป็นกรรมการสหภาพแรงงานวาระปัจจุบันตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ จากกรรมการสหภาพแรงงานทั้งหมด ๑๑ คน และได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างวาระตั้งแต่วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ จากกรรมการลูกจ้างทั้งหมด ๑๓ คน

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ โดยขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ) คดีหมายเลขดำที่ สป. ๒๘๗/๒๕๕๗ โดยอ้างเหตุว่าผู้กล่าวหาหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ต่อมาศาลได้มีคำสั่ง คดีหมายเลขแดงที่ สป. ๗๑๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘ โดยยกคำร้องของผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาล และผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙ แจ้งให้ผู้กล่าวหากลับไปปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

ผู้กล่าวหาได้เข้ารับการรักษายป่วยเป็นโรคไส้ติ่งอักเสบ(แตก) ที่โรงพยาบาลปิยะมินทร์ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และต่อมาแผลผ่าตัดเป็นหนองและอักเสบ แพทย์ให้ผู้กล่าวหาหยุดพักรักษาตัวต่อตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งก็ยังไม่สามารถกลับไปปฏิบัติงานได้เนื่องจากยังไม่หายเป็นปกติแพทย์จึงให้ผู้กล่าวหาหยุดพักรักษาตัวต่อตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์การชุมนุมของลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่อย่างใด หลังจากที่ถูกกล่าวหา รักษาตัวจนหายป่วยแล้วผู้กล่าวหา ก็กลับมาทำงานตามปกติ ซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เรื่องระงับการมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวระหว่างการสอบสวน โดยให้กรรมการสหภาพแรงงานทุกคน จำนวน ๑๑ คน รวมผู้กล่าวหา ระงับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่ยังคงมีการจ่ายค่าจ้างตามปกติ โดยอ้างเหตุว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์การชุมนุมเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ทั้งนี้ระหว่างที่พักรักษาอาการป่วยผู้กล่าวหาไม่ได้มีการติดต่อกับกรรมการสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในเหตุการณ์การชุมนุมดังกล่าวแต่อย่างใด และยืนยันว่าไม่ได้แสดงความเห็น หรือโพสต์ข้อความต่างๆ ในโซเชียลเน็ตเวิร์ค เช่น แอปพลิเคชันไลน์ เฟสบุ๊ค เกี่ยวกับการไปชุมนุมของกลุ่มลูกจ้างและไม่ได้เป็นผู้ชักชวนให้กลุ่มลูกจ้างออกมาชุมนุมแต่อย่างใด

เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ ศาลมีคำพิพากษาให้อนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างจำนวน ๗ คน จากทั้งหมด ๑๓ คน ตามวาระตั้งแต่วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งกรรมการลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๗ คน ก็เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หลังจากนั้นสหภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินการจัดประชุมกรรมการสหภาพแรงงานได้เนื่องจากคงเหลือกรรมการสหภาพแรงงานเพียง ๔ คน ทำให้ไม่ครบองค์ประชุมตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ต่อมาวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานที่เหลือ ๔ คน รวมผู้กล่าวหา โดยอ้างเหตุว่าได้กระทำความผิดอาญาและขัดต่อระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ ข้อ ๕๙ (๑) (๒) (๘) และข้อ ๖๒ (๔) โดยข้อ ๖๒ (๔) ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ โดยอ้างเหตุการณ์การชุมนุมของลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นการชุมนุมภายในบริเวณบริษัทฯ และกระทำในระหว่างเวลาปฏิบัติงาน ถือเป็นการก่อความวุ่นวาย

ละทิ้งหน้าที่ในการทำงาน อีกทั้งการกระทำดังกล่าวมีลักษณะเป็นการข่มขืนใจให้บริษัทฯ ต้องจ่ายเงินโบนัสในอัตราตามที่พนักงานต้องการ ซึ่งหากบริษัทฯ ไม่สามารถส่งมอบงานให้กับผู้ว่าจ้างได้ทันกำหนดเวลา และเป็นผลให้ผู้ว่าจ้างอาจยกเลิกสัญญาจ้างได้ การกระทำข้างต้นทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก และให้ผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ซึ่งการเลิกจ้างดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีการสอบสวนลูกจ้างแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] นามสกุล [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ผู้ถูกกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๓๒ - ๓๓ หมู่ที่ ๑๗ ถนนบางนา - ตราด ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๙๐๐ กว่าคน

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจาก เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ กลุ่มลูกจ้างได้ทำการชุมนุมในบริเวณบริษัทฯ และกระทำในระหว่างเวลาปฏิบัติงานถือเป็นการก่อความวุ่นวาย ละทิ้งหน้าที่ในการทำงาน ถือว่าขัดต่อระเบียบข้อบังคับของบริษัท คือ ข้อ ๕๙(๑) เคารพและปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ โดยเคร่งครัด ข้อ ๕๙ (๒) เชื้อเพลิง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ข้อ ๕๙ (๘) ไม่ละทิ้งหน้าที่ ขาดงาน หรือ หยุตงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือ มาสายบ่อยครั้ง หรือออกจากสถานที่ทำงานในเวลาทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ข้อ ๖๒ (๔) ก. ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่บริษัทฯ ข. จงใจให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย ซึ่งตามข้อ ๖๒(๔) บริษัทฯ สามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใด อีกทั้งการกระทำดังกล่าวยังมีลักษณะเป็นการข่มขืนใจให้บริษัทฯ ต้องจ่ายเงินโบนัสในอัตราตามที่ลูกจ้างต้องการ ซึ่งหากบริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามข้อเรียกร้องดังกล่าวลูกจ้างก็จะไม่กลับเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการไม่ปฏิบัติงานก็จะทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถส่งงานให้กับผู้ว่าจ้างได้ทันตามกำหนดเวลา และเป็นผลให้ผู้ว่าจ้างอาจยกเลิกสัญญาว่าจ้างได้ การกระทำข้างต้นทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก ซึ่งต่อมาบริษัทฯ ได้พบพยานหลักฐานที่ทำให้เชื่อว่าผู้กล่าวหามีส่วนเกี่ยวข้องกับการชุมนุมในครั้งนี้ โดยการชุมนุมหยุดงานดังกล่าวไม่ได้กระทำโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง บริษัทฯ สามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ผู้กล่าวหาอ้างว่าถูกเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๕๙ ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ดังกล่าว ถือว่าเป็นสัญญาประเภทหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “เรื่องนิติกรรมสัญญา” (อ้างอิงคำพิพากษาฎีกา ๒๑๒๗/๒๕๕๕) ที่เกิดจากบริษัทฯ กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] ในฐานะเป็นผู้แทนของพนักงานทำขึ้น ซึ่งการทำสัญญาต้องเป็นการกระทำโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายจึงจะมีผลผูกพันได้ตามกฎหมาย แต่ปรากฏว่าวันที่ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๕๙ ฉบับนี้ ลูกจ้างของบริษัทฯ ได้ออกมาชุมนุมภายในบริเวณบริษัทฯ เพื่อเรียกร้องให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสตามอัตราที่ลูกจ้างต้องการ โดยมีลูกจ้างออกมาชุมนุมระหว่างเวลาปฏิบัติงานและหากบริษัทฯ ไม่ตกลงตามที่ลูกจ้างเรียกร้องลูกจ้างก็จะไม่ปฏิบัติงาน อันถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ การกระทำดังกล่าวทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย เนื่องจากหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติงานบริษัทฯ ก็ไม่สามารถส่งงานให้กับผู้ว่าจ้างได้ทันตามกำหนดเวลาและทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก กรณีดังกล่าวมีลักษณะเป็นการข่มขู่บริษัทฯ ให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อทรัพย์สินและเป็นการกดดันบริษัทฯ ให้ต้องปฏิบัติตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง ผลจาก

การชุมนุมทำให้บริษัทฯ ต้องตกลงทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าว และเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือถึงสหภาพแรงงานเรื่องขอบอกล้างโมฆียกรรมการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๕๙ เฉพาะข้อความที่ระบุว่า “บริษัทตกลงไม่เอาผิดกับพนักงานที่จับกลุ่มชุมนุมและผลงานในบริษัท เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙” ต่อมาสหภาพแรงงานได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ถึงผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอคัดค้านการบอกโมฆียะและโมฆะกรรมของผู้ถูกกล่าวหา

เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานทั้งวาระเดิมและวาระปัจจุบันจำนวนรวม ๗ คน โดยศาลชั้นต้นอนุญาตเลิกจ้างได้ ซึ่งมีสาเหตุจากเดิมสหภาพแรงงานฟ้องอาญาบริษัทฯ ว่าไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งศาลอาญาทั้งศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ได้ยกฟ้องคดีดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงานมีเจตนาเป็นปฏิปักษ์กับบริษัทฯ จึงได้นำเหตุดังกล่าวขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๗ คน ต่อศาลแรงงานซึ่งศาลอนุญาตให้เลิกจ้างได้ ส่วนกรรมการสหภาพแรงงานที่เหลืออีก ๔ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เลิกจ้างนั้นเนื่องจากกรรมการสหภาพแรงงานทั้ง ๔ คน ไม่ได้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่มีมติให้ฟ้องอาญาบริษัทฯ

เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเพิกการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานที่เหลือจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา สืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาทราบจากสำนวนคดีที่ผู้ถูกกล่าวหาฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และในสำนวนดังกล่าวลูกจ้างที่ชุมนุมได้กล่าวอ้างว่าเหตุที่ออกมาชุมนุมเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เนื่องจากสหภาพแรงงานได้มีการเชิญชวนผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้พบพยานหลักฐานที่ทำให้เชื่อว่าผู้นำสหภาพแรงงานรวมผู้กล่าวหา มีส่วนเกี่ยวข้องกับการชุมนุมในวันดังกล่าว โดยการชุมนุมหยุดงานดังกล่าวไม่ได้กระทำโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

ผู้ถูกกล่าวหาทราบและยอมรับว่า ผู้กล่าวหาได้เข้ารับการรักษายป่วยเป็นโรคไส้ติ่งอักเสบ(แตก) ในช่วงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และไม่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในวันดังกล่าว ซึ่งเป็นวันที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องและมีการชุมนุมของกลุ่มลูกจ้างในวันดังกล่าว ซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เรื่องระงับการมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวระหว่างการสอบสวน โดยให้กรรมการสหภาพแรงงานทั้ง ๑๑ คน รวมผู้กล่าวหาระงับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่ยังคงมีการจ่ายค่าจ้างตามปกติ ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่าผู้กล่าวหาทราบและติดตามเหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่มลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มาโดยตลอดโดยทราบข้อมูลข่าวสารจากโซเชียลเน็ตเวิร์คและแอปพลิเคชันไลน์ เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานและเป็นผู้ร่วมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่า การชุมนุมของกลุ่มลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ สหภาพแรงงานมีส่วนรู้เห็น สนับสนุน หรือยุยงให้ลูกจ้างออกมาชุมนุมในวันดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

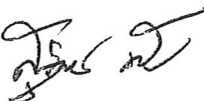
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว วินิจฉัยว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] และเป็นการบริหารสหภาพแรงงาน มาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานและต่อเนื่องเรื่อยมา โดยวาระล่าสุดได้รับเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ จะครบวาระในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ เมื่อปี ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาขอเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่เป็นกรรมการ ลูกจ้างต่อศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ) เป็นคดีหมายเลขดำที่ สป. ๒๘๙/๒๕๕๗ กรณีหย่อนสมรรถภาพในการ ปฏิบัติงาน ต่อมาศาลมีคำสั่งในคดีหมายเลขแดงที่ สป. ๗๑๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘ ยกคำร้อง ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิอุทธรณ์คำร้องดังกล่าว ซึ่งคดีอยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณา โดยช่วง ระหว่างดำเนินการร้องขอเลิกจ้างผู้กล่าวหาต่อศาลแรงงานผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาหยุดงานมาตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ มาให้กลับเข้าทำงานตามปกติเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อ เรียกร้อง ฉบับลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาไม่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อ เรียกร้อง และในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ที่เกิดเหตุกลุ่มลูกจ้างผลงานชุมนุมในบริษัท เป็นช่วงที่ ผู้กล่าวหาใช้สิทธิลาป่วยจากการเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาลปิยะมิตร และแพทย์ให้หยุดพัก ๓ ครั้ง รวม ๓๐ วัน (วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐) เมื่อผู้ถูกกล่าวหามาเลิกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยอ้างเหตุเป็น ตัวการที่ทำให้เกิดเหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่มลูกจ้างในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เพราะรับทราบจากลูกจ้าง ที่ร่วมชุมนุมอ้างว่า ออกมาชุมนุมตามที่สหภาพแรงงานเชิญชวน ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานจึงต้อง รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ดังกล่าวด้วย จากข้อเท็จจริงนั้นไม่ปรากฏว่า สหภาพแรงงานโดยกรรมการสหภาพแรงงานได้ มีการประชุมมีมติให้สมาชิกร่วมชุมนุม หรือผู้กล่าวหาได้ส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์เชิญชวนสมาชิกสหภาพ แรงงานให้ออกมาชุมนุม อีกทั้งผู้กล่าวหาไม่ได้มาร่วมชุมนุมในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ด้วยเพราะพักรักษาตัว จากการผ่าตัดไส้ติ่งอักเสบ (แตก) จากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานยังไม่อาจรับฟังว่า ผู้กล่าวหาเป็นตัวการที่ทำให้ เกิดการชุมนุมได้ เมื่อผู้กล่าวหาไม่ได้ร่วมชุมนุมและไม่ปรากฏข้อเท็จจริงใดในการกระทำให้เกิดการชุมนุม แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานต้องร่วมรับผิดชอบในเหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่ม ลูกจ้าง การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงรับฟังว่า มาจากเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

นอกจากนี้การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ของผู้ถูกกล่าวหายังเป็น การเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๑ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยสหภาพ แรงงาน [redacted] เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยเหตุที่กล่าวอ้างว่าเป็นตัวการทำให้เกิด เหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่มลูกจ้างในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งไม่อาจรับฟังได้ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้กล่าวหาจึงไม่มีความผิดตามเหตุเลิกจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้าง ทั้งการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้ร่วมชุมนุมในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาจึงไม่ใช่ลูกจ้างที่จะต้องได้รับประโยชน์จากข้อความไม่เอาผิดลูกจ้างที่ร่วมชุมนุม ในท้ายบันทึกของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ การบอกกล่าวไม่ชี้แจงกรรม ข้อความในท้ายข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่เกี่ยวข้องกับผู้กล่าวหา การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหา ไม่มีความผิดตามที่กล่าวอ้าง จึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกละเลิกจ้างจนถึงวัน รับกลับเข้าทำงาน

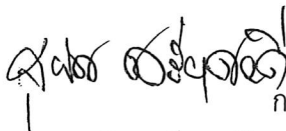
ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)


(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

ร้อยเอก 
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

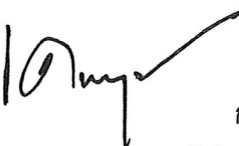
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายประสิทธิ์ จงอัสฏากุล)

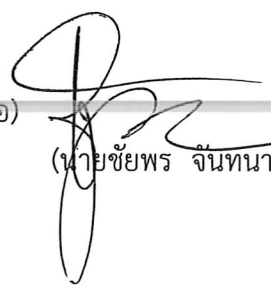
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๐ วันพุธที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [redacted] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกละเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

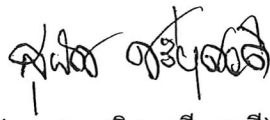
ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

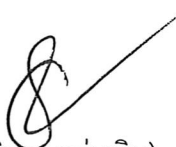
ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)


(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพล เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

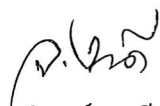
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒๖๘ - ๒๘๐/๒๕๖๐

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ระหว่าง

นาย [redacted] กับ [redacted] กับพวกรวม ๑๓ คน
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย

ผู้กล่าวหา

บริษัท [redacted] จำกัด
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ นาย [redacted] กับพวกรวม ๗ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ และเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ นาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๘ ถึง ๙ และเมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ นาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ ถึง ๑๑ และเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ นาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ และที่ ๑๓ ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหาถูกล้างโยกย้ายหน้าที่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน กลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ชี้แจงข้อเท็จจริง และนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ - ปี ๒๕๕๖ ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงๆ ละ ๕๐.๗๕ บาทถึง ๑๐๒.๕๐ บาท และได้รับค่าครองชีพคนละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน ค่าทักษะฝีมือคนละ ๒๐๐ - ๓๐๐ บาทต่อเดือน และเงินค่ากะบายกะดึกเพิ่มคนละ ๒ ชั่วโมง การทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน คือ วันจันทร์-วันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ ฝ่ายผลิตเวลาทำงาน แบ่งเป็น ๓ กะ กะที่ ๑ เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. กะที่ ๒ เริ่มตั้งแต่เวลา ๑๖.๐๐ - ๒๔.๐๐ น. กะที่ ๓ เริ่มตั้งแต่เวลา ๒๔.๐๐ - ๐๘.๐๐ น. กรณีมีการทำงานล่วงเวลาจะทำงานต่ออีก ๔ ชั่วโมงของแต่ละกะ ลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๓ และวันที่ ๒๘ ของเดือน ปัจจุบันผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน รายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐ โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงาน ได้แจ้งรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมดให้ผู้ถูกกล่าวหาหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๒๐๐ คน และนำส่งให้สหภาพแรงงาน

ประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๖๐ พนักงานในสายการผลิตประมาณ ๓๐๐ คน ไม่มาทำงานในวันหยุด เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจาก ๑๒ ชั่วโมงเหลือ ๘ ชั่วโมง ในเดือนเมษายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แจ้งด้วยวาจาผ่านหัวหน้างานให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตที่ประสงค์จะทำงานล่วงเวลาให้ขึ้นไปพบผู้บริหารตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ปรากฏว่าพนักงานส่วนใหญ่ขึ้นไปพบและแจ้งความประสงค์ขอทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและในวันหยุด และมีพนักงานจำนวน ๕๒ คน (รวมผู้กล่าวหา ๑๓ คน) ที่ไม่ขึ้นไปพบผู้บริหาร เนื่องจากไม่ประสงค์ที่จะทำงานในวันหยุด ซึ่งพนักงาน ๕๒ คน (ประกอบด้วยกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๙ คน และเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๔๓ คน) ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานจำนวน ๕๒ คน เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีระยะเวลากำหนด ๓ เดือน เริ่มอบรมตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ทราบว่าหลังจากการอบรมแล้วมีพนักงานจำนวน ๒๗ คน เข้าทำงานตามปกติ และได้มีคำสั่งย้ายพนักงานจำนวน ๑๓ คน (ผู้กล่าวหา) ไปปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ และมีพนักงานอบรมต่อจำนวน ๑๒ คน (เป็นกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๙ คน) ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ตั้งแต่เข้าทำงานได้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรของโรงงาน สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มาโดยตลอด ต่อมาเมื่อวันที่ ๘ และวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ โรงงานสาขาจังหวัดระยอง เพื่อ Set up เครื่องจักรดังกล่าวเป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี โดยให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ให้ไปรายงานตัวที่จังหวัดระยองในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ และผู้กล่าวหาที่ ๔ ที่ ๕ ที่ ๖ ที่ ๗ ให้ไปรายงานตัวที่จังหวัดระยองในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ โดยได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน และเงินช่วยเหลือเพิ่มเติม จำนวน ๕,๐๐๐ บาท(จ่ายครั้งเดียว) และเงินช่วยเหลือจำนวน ๓๐๐ บาท ในการกลับมาเยี่ยมบ้านทุกๆ สองสัปดาห์ ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ได้มีหนังสือขออุทธรณ์ยืดระยะเวลาการรายงานตัวที่โรงงานสาขาระยองออกไปอีก ๖๐ วันเนื่องจากความ

ไม่พร้อมด้านครอบครัว เมื่อพิจารณาคำอุทธรณ์และได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ซึ่งเดิมปฏิบัติงานแผนกหุ้มสายไฟฟ้า และผู้กล่าวหา ที่ ๔ ที่ ๖ ซึ่งเดิมปฏิบัติงานแผนกกริด-ดีเกลียว ได้ทราบแล้วได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในแผนกสแควร์ป โรงงานบางพลี ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๕ ที่ ๗ เดิมปฏิบัติงานแผนกกริด-ดีเกลียว ได้ไปรายงานตัวที่โรงงานสาขาระยองแล้ว และแจ้งความประสงค์ขอกลับทำงานที่โรงงานสาขาบางพลี ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคำร้องแล้วจึงได้มอบหมายให้ไปทำงานที่แผนกสแควร์ป โรงงานบางพลี และเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๘ ที่ ๑๐ ที่ ๑๒ ที่ ๑๓ ไปทำงานที่แผนกฟีด โรงงานบางพลี พนักงานผู้ช่วยช่าง ซ่อมบำรุงอาคารและสนาม ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๙ ที่ ๑๑ มอบหมายให้ทำงานแผนกสแควร์ป โรงงานบางพลี โดยทำงานปกติเวลา ๐๘.๐๐ น.- ๑๗.๐๐ น. และไม่จัดให้มีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่าการย้ายให้ไปทำงานจังหวัดระยองนั้น มีระยะทางห่างจากสถานที่ทำงานเดิม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประมาณ ๑๕๐ กิโลเมตร ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปกลับได้ มีผลกระทบต่อการเดินทางในชีวิตอันเป็นปกติ เนื่องจากมีครอบครัวอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ การโยกย้ายสถานที่ทำงานเป็นเหตุให้ต้องแยกอยู่กับครอบครัว และทราบว่าในระหว่างที่มีการโยกย้าย ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างพนักงานบางส่วน ปัจจุบันเหลือพนักงานทำงานอยู่ประมาณ ๓๘ คน จากจำนวน ๕๒ คน

ผู้กล่าวหาได้นำพยานบุคคลเข้าสืบจำนวน ๒ ปาก ดังนี้

๑. นาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน และ ๒. นาย [redacted] กรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่นายทะเบียน ได้ร่วมกันให้ข้อเท็จจริงว่าจากเหตุการณ์ที่หัวหน้างานได้มีการแจ้งด้วยวาจาว่า ผู้ถูกกล่าวหามีการเปลี่ยนแปลงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจาก ๑๒ ชั่วโมงเหลือ ๘ ชั่วโมง และให้ขึ้นไปพบผู้บริหารเพื่อแจ้งความประสงค์ที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นาย [redacted] พนักงานแผนกหุ้มสายไฟแรงสูง นาย [redacted] (กรรมการสหภาพแรงงาน) และนาย [redacted] (สมาชิกสหภาพแรงงาน) พนักงานแผนกกริด-ดีเกลียว อุดมรัมย์ ได้ขึ้นไปพบผู้บริหารเมื่อประมาณวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เพื่อรับฟังคำชี้แจงการเปลี่ยนแปลงการทำงานล่วงเวลา นาย [redacted] ได้มีการสอบถามกับนาย [redacted] ผู้อำนวยการฝ่ายโรงงานบางพลี เรื่องการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หากมีธุระไม่สามารถมาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดสามารถแจ้งงดทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้หรือไม่ นาย [redacted] ได้ตอบว่าได้ โดยต้องแจ้งล่วงหน้า ซึ่งในวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ นาย [redacted] มีธุระจึงได้แจ้งล่วงหน้าต่อหัวหน้างานว่าไม่ทำงานล่วงเวลาในวันดังกล่าว หัวหน้ารับทราบ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือโต้ตอบภายในบริษัท ฉบับลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ส่งพนักงานเข้ารับการอบรม คือ นาย [redacted] ให้เข้าอบรมเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ และนาย [redacted] มาทราบภายหลังว่า มีนาย [redacted] และนาย [redacted] ก็เข้ารับการอบรมด้วย ที่ห้องอาคารอเนกประสงค์ ที่โรงงานสาขาบางพลี และการที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน นั้น พยานทั้งสองเห็นว่า เป็นการบีบบังคับให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะไม่จัดให้มีการทำงานกะ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. ไม่มีการให้ทำงานล่วงเวลา ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ นายสุเมธฯ เป็นประธานสหภาพแรงงาน มา ๓ วาระ สหภาพแรงงานฯ มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑๑ คน (เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออำนาจศาลแรงงานกลางสมุทรปราการลงโทษกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๖ คน และเข้ารับการอบรมพัฒนาฝีมือจำนวน ๒ คน อีก ๒ คน ทำงานตามปกติแผนกตรวจสอบคุณภาพ และขอลาออกจำนวน ๑ คน)

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้ นาย [redacted] แจ้งข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๑๕๙ หมู่ที่ ๑๐ ซอยวัดบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีลูกจ้างประมาณ ๔๐๐ คน โรงงานสาขที่ตั้งอยู่เลขที่ ๙/๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีลูกจ้างประมาณ ๑๖๐ คนประกอบกิจการ ผลิตสายไฟฟ้า สายเคเบิลและสายโทรศัพท์ มีนาย [redacted] และนาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม

สืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาหมิ่นนโยบายและแผนกลยุทธ์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและขนาดกำลังการผลิตสายไฟฟ้าชนิดแรงดันต่ำ (Low Voltage) ที่โรงงาน สาขาระยอง และที่โรงงาน สาขาบางพลีจะมุ่งเน้นการผลิตสายไฟฟ้าชนิดแรงดันสูง (Medium Voltage / High & Extra - High Voltage) สายโทรศัพท์ และการผลิตสายไฟฟ้าที่ใช้ล้อยบรจุขนาดใหญ่ แต่ปรากฏว่าที่โรงงานสาขาบางพลี ประสบปัญหาด้านการจัดการวางแผนการผลิต ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย อันเนื่องมาจากไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานบางคน บางแผนกที่ลาบ่อย หรือไม่ทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะแผนกหุ้ม และแผนกรีด-ตีเกลียว ซึ่งเป็นต้นทางของขบวนการผลิต ดังนั้นตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งด้วยวาจาแจ้งผ่านผู้จัดการแผนก และหัวหน้างาน ให้แจ้งพนักงานในฝ่ายผลิตทั้งหมดประมาณ ๒๐๐ คน ให้ทยอยขึ้นไปพบนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ โรงงานบางพลี ช่วงระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๐ เพื่อชี้แจงรับฟังเหตุผล และความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการพิจารณาการทำงานล่วงเวลาในวันปกติหรือวันหยุด พนักงานส่วนใหญ่ได้ขึ้นมาพบ แต่ปรากฏว่ามีพนักงานจำนวน ๕๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เพิกเฉยไม่แจ้งสาเหตุและไม่ขึ้นไปพบผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการโรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดอบรมหลักสูตร “การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน เพื่อการพัฒนาตนเอง และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ระหว่างวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐ ให้แก่พนักงานจำนวน ๕๒ คน และให้พนักงานรับเหมาค่าแรงมาทำงานแทนพนักงานที่เข้ารับการอบรม และได้มีการย้ายเครื่องจักร เครื่องหุ้ม เครื่องตีเกลียวจากโรงงานสาขาบางพลี ไปติดตั้งที่โรงงานสาขาจังหวัดระยอง หลังจากอบรมแล้วพนักงานจำนวน ๑๔ คน ได้เข้าทำงานปกติ และมีพนักงานขอลาออกและเลิกจ้างจำนวน ๑๓ คน ยังอบรมต่อจำนวน ๑๒ คน (เป็นกรรมการลูกจ้าง ๖ คน ขณะนี้ขออำนาจศาลแรงงานกลางเลิกจ้างตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘) ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เมื่อวันที่ ๘ และ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีหนังสือแจ้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ โรงงานสาขาจังหวัดระยอง เพื่อ Set up เครื่องจักรดังกล่าวเป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี โดยให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ให้ไปรายงานตัวที่จังหวัดระยองในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ และผู้กล่าวหาที่ ๔ ที่ ๕ ที่ ๖ ที่ ๗ ให้ไปรายงานตัวที่จังหวัดระยองในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ โดยได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน และเงินช่วยเหลือเพิ่มเติม จำนวน ๕,๐๐๐ บาท(จ่ายครั้งเดียว) และเงินช่วยเหลือ ๓๐๐ บาท ในการกลับมาเยี่ยมบ้านทุกๆ สองสัปดาห์ ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ได้มีหนังสือขออุทธรณ์ยืดระยะเวลาการรายงานตัวที่โรงงานสาขาระยองออกไปอีก ๖๐ วันเนื่องจากยังไม่พร้อมด้านครอบครัว เมื่อพิจารณาคำอุทธรณ์ และได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ แล้ว ได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในแผนกสะแครง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๕ ที่ ๗ ได้ไปรายงานตัวที่โรงงานสาขาระยองแล้ว และแจ้งความประสงค์ขอกลับทำงานที่โรงงานสาขาบางพลี ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคำร้องแล้วจึงได้มอบหมายให้ไปทำงานที่แผนกสะแครง และเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๘ ที่ ๑๐ ที่ ๑๒ ที่ ๑๓ ไปทำงานที่แผนกฟီอ พนักงานผู้ช่วยช่างซ่อมบำรุงอาคารและสนาม ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๙ ที่ ๑๑ มอบหมายให้ทำงานแผนกสะแครง โดยทำงานปกติเวลา ๐๘.๐๐ น.- ๑๗.๐๐ น. ก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไปปฏิบัติงานที่แผนกสะแครง และแผนก ฟီอ (อาคารสนาม) ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพูดคุยด้วยวาจากับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ยินยอมสมัครใจไปทำงานในหน้าที่ใหม่ โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ตามปกติ

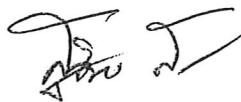
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่การทำงานของผู้กล่าวหาทั้งสิบสาม เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่การทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๓ สืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาเป็นนโยบายและแผนกลยุทธ์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและขนาดกำลังการผลิตสายไฟฟ้าชนิดแรงดันต่ำ (Low Voltage) ที่โรงงาน สาขาระยอง และที่โรงงาน สาขาบางพลี จะมุ่งเน้นการผลิตสายไฟฟ้าชนิดแรงดันสูง (Medium Voltage / High & Extra - High Voltage) สายโทรศัพท์ และการผลิตสายไฟฟ้าที่ใช้ล่อบรรจุขนาดใหญ่ แต่ปรากฏว่าที่โรงงานสาขาบางพลี ประสบปัญหาด้านการจัดการวางแผนการผลิต ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย อันเนื่องมาจากไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานบางคน บางแผนกที่ลาป่วย หรือไม่ทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะแผนกหุ้ม และแผนกกรีด-ตีเกลียว ซึ่งเป็นต้นทางของขบวนการผลิต ดังนั้นตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งด้วยวาจาแจ้งผ่านผู้จัดการแผนก และหัวหน้างาน ให้แจ้งพนักงานในฝ่ายผลิตทั้งหมดประมาณ ๒๐๐ คน ให้ทยอยขึ้นไปพบนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ โรงงานบางพลี ช่วงระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๐ - พฤษภาคม ๒๕๖๐ เพื่อชี้แจงรับฟังเหตุผล และความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในการพิจารณาการทำงานล่วงเวลาในวันปกติหรือวันหยุด ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ได้ขึ้นไปพบ แต่ปรากฏว่ามีพนักงานจำนวน ๕๒ คน (รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน) เพิกเฉยไม่แจ้งสาเหตุและไม่ขึ้นไปพบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดอบรมหลักสูตร “การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน เพื่อการพัฒนาตนเอง และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ขึ้นระหว่างวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐ ให้แก่พนักงานจำนวน ๕๒ คน และให้พนักงานรับเหมาค่าแรงมาทำงานแทนพนักงานที่เข้ารับการอบรม และได้มีการย้ายเครื่องจักรเครื่องหุ้ม เครื่องตีเกลียวจากโรงงานสาขาบางพลี ไปติดตั้งที่โรงงานสาขาจังหวัดระยอง หลังจากอบรมแล้วพนักงาน จำนวน ๑๔ คน ได้เข้าทำงานปกติ และมีพนักงานขอลาออกและเลิกจ้าง จำนวน ๑๓ คน ยังอบรมต่อจำนวน ๑๒ คน (เป็นกรรมการลูกจ้าง ๖ คน ขณะนี้ขออำนาจศาลแรงงานกลางเลิกจ้างตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘) ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เมื่อวันที่ ๘ และ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีหนังสือแจ้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ โรงงานสาขาจังหวัดระยอง เพื่อ Set up เครื่องจักรดังกล่าวเป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี โดยให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ให้ไปรายงานตัวที่จังหวัดระยองในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ และผู้กล่าวหาที่ ๔ ที่ ๕ ที่ ๖ ที่ ๗ ให้ไปรายงานตัวที่จังหวัดระยองในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ โดยได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน และเงินช่วยเหลือเพิ่มเติม จำนวน ๕,๐๐๐ บาท(จ่ายครั้งเดียว) และเงินช่วยเหลือจำนวน ๓๐๐ บาทต่อคน ในการกลับมาเยี่ยมบ้านทุกๆ สองสัปดาห์ ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ได้มีหนังสือขออุทธรณ์ยืดระยะเวลาการรายงานตัวที่โรงงานสาขาระยองออกไปอีก ๖๐ วันเนื่องจากยังไม่พร้อมด้านครอบครัว เมื่อพิจารณาคำอุทธรณ์และได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ แล้วได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในแผนกสะแครง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๕ ที่ ๗ ได้ไปรายงานตัวที่โรงงานสาขาระยองแล้ว และแจ้งความประสงค์ขอกลับทำงานที่โรงงานสาขาบางพลี ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคำร้องแล้วจึงได้มอบหมายให้ไปทำงานที่แผนกสะแครง และเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๘ ที่ ๑๐ ที่ ๑๒ ที่ ๑๓ ไปทำงานที่แผนกฟီอี่ พนักงานผู้ช่วยช่าง ซ่อมบำรุงอาคารและสนาม ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๙ ที่ ๑๑ มอบหมายให้ทำงานแผนกสะแครง โดยทำงานปกติเวลา ๐๘.๐๐ น.- ๑๗.๐๐ น. ก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไปปฏิบัติงานที่แผนกสะแครงและแผนก ฟီอี่ (อาคารสนาม) ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพูดคุยด้วยวาจากับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ยินยอมสมัครใจไปทำงานในหน้าที่ใหม่ โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ตามปกติ ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน อ้างเหตุโยกย้ายหน้าที่การทำงานเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า การโยกย้ายหน้าที่เป็นอำนาจในการบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหา

เพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้ มิได้กลั่นแกล้งเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ประกอบกับการโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้ปฏิบัติเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ในหมวด ๒ การจ้าง การรับเป็นพนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ข้อ ๑ บริษัทมีนโยบายในการโอนย้ายพนักงานไปยังบริษัทในเครือ หรือสาขาของบริษัท ตามที่บริษัทพิจารณาเห็นสมควร และพนักงานจะต้องพร้อมไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการโอนย้ายระหว่างฝ่าย พนักงานอาจได้รับการโอนย้ายจากแผนก/ฝ่ายหนึ่งไปยังแผนก/ฝ่ายหนึ่งได้ ตามที่บริษัทพิจารณาเห็นสมควร และการโอนย้ายนี้อาจจะเป็นการโอนย้ายชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ และการที่พนักงานจำนวน ๕๒ คน (รวมผู้กล่าวหา ๑๓ คน) ไม่ขึ้นไปพบ ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการโรงงาน แสดงให้เห็นถึงความไม่สนใจในความร่วมมือหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานจึงส่งเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร เมื่อพนักงานคนใดแม้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ก็จะได้รับพิจารณากลับเข้าทำงานต่อไป โดยไม่มีข้อเท็จจริงใดที่จะฟังได้ว่าการโยกย้ายหน้าที่เป็นเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ผู้กล่าวหาทั้งสิบสามไม่มีข้อเท็จจริงใดนำสืบได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่อื่นเนื่องมาจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรณีจึงเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน มิใช่เป็นการกลั่นแกล้งเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่ผู้กล่าวหา ทั้งสิบสามกล่าวอ้าง ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายหน้าที่ นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๓ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน

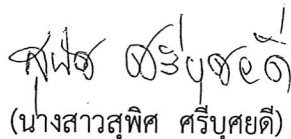
(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

(ลงชื่อ)



(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

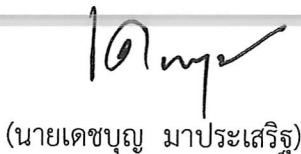
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)



(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

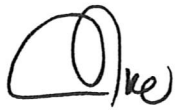
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) 
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชัยพร จันทนา) กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก 
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอาทิตย์ มีปากดี) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอนันต์ บวรเนารักษ์)
กรรมการและเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

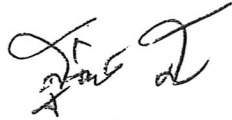
(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๓๓ / ๒๕๖๐ วันพุธที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท ~~ฟาร์มส คอสด์-อินเตอร์เนชันแนล (ไทยแลนด์) จำกัด~~ จำกัด โดยนาย ~~สมชาย งามวิจิตร~~ และนาย ~~ประจักษ์ งามวิจิตร~~ กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายหน้าที่ นาย ~~สมชาย งามวิจิตร~~ กับพวกรวม ๑๓ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน

(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

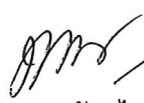
(ลงชื่อ)



(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายประสิทธิ์ จงอัศฎากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๘๑/๒๕๖๐

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐

ระหว่าง { นาง [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ นาง [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งลงโทษว่ากล่าวตักเตือน เป็นหนังสือเพราะเหตุทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) ขอให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกหนังสือเตือน และเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องเพิ่มเติมว่าผู้ถูกกล่าวหาให้หยุดงานชั่วคราวเพราะเหตุ ที่ผู้กล่าวหาทำคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาอธิบายงานให้ทำ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้อง กล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอ ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘ ได้รับ ค่าจ้างวันละ ๓๐๘ บาท ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต แผนก CVC ทำหน้าที่ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ วัน - เวลาทำงานปกติ สัปดาห์ละ ๕ - ๖ วัน มีวันเสาร์ และวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การทำงาน

แบ่งเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๔๕ น. กะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๔.๔๕ น. มีเวลาพัก ๑ ชั่วโมง ๕ นาที เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาและและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ยังไม่ได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ได้ทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสเช่นเดียวกับลูกจ้างที่บรรจุแล้วทั่วไป ซึ่งลูกจ้างประจำจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนลูกจ้างที่ยังไม่ได้บรรจุจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน โดยในการทำคำฟ้องต่อศาล นั้น ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่ามีเอกสารใดท้ายฟ้องบ้าง โดยเข้าใจเบื้องต้นว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อให้ได้รับเท่าเทียมกับลูกจ้างที่บรรจุแล้วทั่วไป และในการดำเนินการทางคดีผู้กล่าวหาได้มอบอำนาจให้ทนายความเป็นผู้ดำเนินการแทนซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้จัดหาทนายความให้ ส่วนเอกสารต่างๆ ท้ายฟ้องสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทุกอย่าง ในวันที่ศาลนัดพิจารณาผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าเป็นวันใด เนื่องจากการดำเนินการทุกอย่างทนายความเป็นผู้ดำเนินการแต่ได้ทราบจากสหภาพแรงงานว่าทนายความได้อ่านฟ้องคดีจากศาลแรงงานภาค ๑ แล้ว และผู้ไกล่เกลี่ยประจำศาลขอให้เรื่องเอกสารอันเป็นเท็จนั้นจบเพียงเท่านี้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ตกลงที่จะไม่ดำเนินการในเรื่องเอกสารเป็นเท็จอีกต่อไป และผู้ถูกกล่าวหารับว่าจะพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับการบรรจุผู้กล่าวหาและลูกจ้างที่ยื่นฟ้องเป็นลูกจ้างประจำ ต่อมาวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาและลูกจ้างที่ร่วมกันทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ รวม ๖ คน ไปพบพร้อมกับแจ้งว่าผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ได้ยื่นเอกสารอันเป็นเท็จในการทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ จึงลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือ ผู้กล่าวหาเห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาทำหนังสือเตือนผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน นั้นเนื่องมาจากเหตุที่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่าการเตือนดังกล่าวเป็นการกลั่นแกล้งและไม่พอใจเนื่องจากในการไกล่เกลี่ยที่ศาล นั้น คดีได้ยุติแล้วและผู้ถูกกล่าวหาได้รับว่าไม่ติดใจในกรณีเอกสารท้ายฟ้องเป็นเท็จ และวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวโดยกล่าวอ้างว่าเหตุที่ให้หยุดงานนั้นเนื่องจากผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงเห็นสมควรให้หยุดงานชั่วคราวเพื่อให้สามารถดำเนินการพิสูจน์ความถูกต้องตามคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยยังคงจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการตามระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้างเดิมทุกประการ ในจำนวนลูกจ้างที่ไปทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ จำนวน ๖ คน และถูกลงโทษเตือนเป็นหนังสือนั้น มีลูกจ้างจำนวน ๒ คน คือ ผู้กล่าวหาและนางสาว [REDACTED] [REDACTED] ที่ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และผู้ถูกกล่าวหาให้หยุดงานชั่วคราว ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ไปแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธรอุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อลูกจ้างทั้ง ๖ คน ในข้อหาปลอมแปลงเอกสารอีกทั้งได้ทำคำฟ้องต่อศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ในความผิดอาญาต่อลูกจ้างทั้ง ๖ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งศาลมีคำสั่งนัดไต่สวนมูลฟ้องวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. กรณีเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๓ ตามคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

ตามคดีแรงงานหมายเลขดำที่ ๓๑๗/๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาไม่เคยเห็นเอกสารดังกล่าว เนื่องจากมอบอำนาจให้ทนายความเป็นผู้ดำเนินการหาเอกสารแนบท้ายฟ้องให้ จึงไม่ทราบว่าเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๓ ตามที่ผู้ถูกล่าวหาอ้างว่าเป็นเอกสารปลอมนั้น เป็นเอกสารปลอมหรือไม่อย่างไร แต่มาทราบในภายหลังจากทนายความว่าเป็นเอกสารที่คัดลอกมาจากเว็บไซต์จัดหางานชื่อ Job thai หลังจากที่ผู้ถูกล่าวหา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาและนางสาว [REDACTED] หยุดงานชั่วคราวแล้ว ผู้กล่าวหาทราบว่านางสาว [REDACTED] ได้ขอลोनคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินเรื่องต่อไป และทราบว่านางสาว [REDACTED] ได้กลับเข้าไปทำงานตามปกติแล้ว และการที่ผู้ถูกล่าวหา ถูกหนังสือเตือนนั้นอาจมีผลกระทบต่อการได้รับโบนัสประจำปีหรือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ อันพึงได้รับ ส่วนการที่ผู้ถูกล่าวหาถูกสั่งให้หยุดงานชั่วคราวโดยได้รับเพียงค่าจ้างวันละ ๓๐๘ บาทเท่านั้น สำหรับสวัสดิการอื่นๆ อาทิเช่น เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร ผู้กล่าวหา ยังไม่ทราบว่าจะได้รับหรือไม่ เนื่องจากยังไม่ได้รับค่าจ้างประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ แต่สิ่งที่ผู้ถูกล่าวหาจะไม่ได้รับและเป็นเหตุ ทำให้รายได้ลดลงนั้น ได้แก่ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาวันละ ๓ ชั่วโมง และค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดรวมเป็นเงินประมาณ ๘,๐๐๐ - ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน

ผู้ถูกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริง ว่ามีผู้ถูกล่าวหาที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่เลขที่ ๑/๘๐ หมู่ที่ ๕ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลคานหาม อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๘,๐๐๐ คน ผู้ถูกล่าวหาทราบว่าผู้ถูกล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวแบบมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘ โดยมีการต่อสัญญาตลอดมา และได้บรรจุผู้ถูกล่าวหาเป็นลูกจ้างประจำเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งพนักงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุจะไม่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี ตามที่ผู้ถูกล่าวหาได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกล่าวหาได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยลงโทษตัดเงินเดือนผู้ถูกล่าวหาเป็นหนังสือเพราะเหตุเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกล่าวหาได้ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้ผู้ถูกล่าวหา จัดสวัสดิการที่เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ทั้งนี้ผู้ถูกล่าวหาขอปฏิเสธว่าไม่เป็นความจริง เนื่องจากเหตุในการลงโทษตัดเงินเดือนผู้ถูกล่าวหาเป็นเพราะเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ลูกจ้างจำนวน ๖ คน รวมผู้ถูกล่าวหาได้ยื่นฟ้องผู้ถูกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) โดยกล่าวอ้างว่าผู้ถูกล่าวหา มีประกาศรับสมัครงานโดยตกลงจ่ายโบนัสให้ตามเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๓ ผู้ถูกล่าวหา รวมลูกจ้างอื่นจำนวน ๖ คน สนใจจึงสมัครเข้าทำงาน ซึ่งต่อมาผู้ถูกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสให้เฉพาะลูกจ้างอื่นโดยไม่จ่ายให้ลูกจ้างจำนวน ๖ คนรวมผู้ถูกล่าวหา ลูกจ้างทั้ง ๖ คนจึงไปยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้มีคำพิพากษาให้ผู้ถูกล่าวหาจ่ายโบนัสค้างจ่ายในปี ๒๕๕๘ และปี ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ถูกล่าวหาพร้อมดอกเบี้ย และเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกล่าวหาได้ไปศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) ในคดีหมายเลขดำที่ ๓๑๗/๒๕๖๐ แต่ลูกจ้างทั้ง ๖ คน รวมผู้ถูกล่าวหา ที่ยื่นคำฟ้อง ไม่ได้ไปศาลมีเพียงทนายความผู้รับมอบอำนาจของลูกจ้างไปศาล ซึ่งผู้ถูกล่าวหาได้สอบถาม

ทนายความเกี่ยวกับเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๓ ได้มาจากที่ใดเนื่องจากไม่ใช่เอกสารรับสมัครงาน ที่ถูกต้องของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งทนายความของลูกจ้างได้ขอตัวออกไปโทรศัพท์สอบถามผู้กล่าวหา จากนั้น ได้กลับเข้ามาแจ้งว่าเป็นเอกสารที่ส่งต่อๆ กันมาทางแอปพลิเคชันไลน์ไม่ทราบที่มาชัดเจน ผู้ถูกกล่าวหา จึงแจ้งว่าการนำเอกสารที่เป็นเอกสารเท็จมายื่นฟ้องทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย อาจจำเป็นต้องดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญากับผู้กล่าวหาและลูกจ้างที่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทนายความลูกจ้างจึงแถลงต่อศาลขอถอนฟ้องศาลมีคำสั่งอนุญาตให้ถอนฟ้อง โดยวันดังกล่าวไม่ได้มีการพูดคุยเจรจากันว่าจะไม่ดำเนินการลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างที่นำเอกสารเท็จ ดังกล่าวมายื่นฟ้อง อีกทั้งผู้ใกล้ชิดก็ไม่ได้มีการพูดคุยในเรื่องดังกล่าวด้วย ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการ พิจารณาว่าการที่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน นำข้อความและเอกสารเท็จมากล่าวอ้างเรียกร้อง โบนัสเป็นเรื่องที่ต้อง และจะยุติเรื่องไปเฉยๆ ไม่ได้ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาถูกลูกจ้างที่ต้องดูแลเป็น จำนวนมาก จึงเห็นสมควรให้มีการสอบสวนหาข้อเท็จจริงกรณีดังกล่าว จากการสอบสวนได้ข้อเท็จจริง ว่าเหตุที่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างรวม ๖ คน ฟ้องผู้ถูกกล่าวหาเพราะต้องการให้บรรจเป็นลูกจ้างประจำ มากกว่าอยากได้เงินโบนัสเนื่องจากทราบดีอยู่แล้วว่าพวกตนเป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับโบนัส แต่ที่ยื่นฟ้องเพราะเป็นการฟ้องแบบเผื่อได้ โดยเอกสารการฟ้องและการดำเนินการต่างๆ กรรมการ สหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการจัดหา จากเหตุดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การนำ เอกสารเท็จ ข้อความเท็จ มากล่าวอ้างให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้ทั้งที่ทราบดีว่าพวกตนไม่มีสิทธิได้รับ จึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือความผิดอาญาโดยเจตนาต่อผู้ถูกกล่าวหา จึงขอให้ผู้ถูกกล่าวหา ที่เป็นนายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและคำสั่งอันชอบ ด้วยกฎหมายเป็นกรณีร้ายแรงตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙(๑) (๒) (๔) ซึ่งสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังให้โอกาส ลูกจ้างดังกล่าวเนื่องจากเห็นว่าไม่ได้เป็นผู้ริเริ่มกระทำความผิดด้วยตนเอง แต่เป็นเพราะถูกยุยง จากบุคคลอื่นให้เข้าใจหลงผิดและรู้ว่าเป็นการกระทำที่ผิดแต่เพื่อไม่ให้ลูกจ้างอื่นนำไปเป็นเยี่ยงอย่าง และเพื่อป้องปรามบุคคล หรือลูกจ้างอื่นที่อยู่เบื้องหลัง จึงจำเป็นต้องลงโทษทางวินัยด้วยการตักเตือน เป็นหนังสือ ซึ่งถือว่าเป็นคุณกับผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นๆ มากกว่า ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างดังกล่าว ได้ลงลายมือชื่อยอมรับการตักเตือนเป็นหนังสือแล้วโดยไม่ได้คัดค้านใดๆ การที่ผู้ถูกกล่าวหา ลงโทษ ตักเตือนผู้กล่าวหาไม่ใช่เพราะผู้กล่าวหาได้ทำการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) แต่อย่างใด แต่เป็นเพราะที่ผู้กล่าวหาใช้สิทธิในการฟ้องร้องที่ไม่สุจริต เห็นว่าความในมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีการคุ้มครองเฉพาะการฟ้องร้องที่ถูกต้อง ตามกฎหมายด้วยความสุจริตเท่านั้น ซึ่งเรื่องนี้ผู้กล่าวหารู้อยู่แล้วว่าการฟ้องร้องของผู้กล่าวหา เป็นมูลเหตุให้ถูกลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานและคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและฝ่าฝืนกฎหมายจริงจึงเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต คำร้อง กล่าวหาที่ยื่นเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ของผู้กล่าวหาจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการฟ้องคดีอาญากับผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน

ต่อศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา กรณีปลอมเอกสารและใช้เอกสารปลอม และเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาขายคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้ผู้กล่าวหาสามารถดำเนินการพิสูจน์ความจริงได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้างตามเดิมตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จนกว่าผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งให้กลับเข้าทำงานตามปกติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา ตลอดจนพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายนำสืบโดยตลอดแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษเตือนผู้กล่าวหาเป็นหนังสือ และให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิเคราะห์ข้อเท็จจริงข้างต้นแล้วเห็นว่า เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ยังไม่ได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ได้ทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสเช่นเดียวกับลูกจ้างที่บรรจุแล้วทั่วไป ซึ่งลูกจ้างประจำจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนลูกจ้างที่ยังไม่ได้บรรจุจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน โดยในการทำคำฟ้องต่อศาลนั้น ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่า มีเอกสารใดท้ายฟ้องบ้าง โดยเข้าใจเบื้องต้นว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อให้ได้รับเทียบเท่ากับลูกจ้างที่บรรจุแล้วทั่วไป และในการดำเนินการทางคดี ผู้กล่าวหาได้มอบอำนาจให้ทนายความเป็นผู้ดำเนินการแทนซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้จัดหาทนายความให้ ส่วนเอกสารต่างๆ ท้ายฟ้องสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทุกอย่าง ซึ่งในวันที่ศาลนัดพิจารณาผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าเป็นวันใดเนื่องจากการดำเนินการทุกอย่างทนายความเป็นผู้ดำเนินการแต่ได้ทราบจากสหภาพแรงงานว่าทนายความผู้รับมอบอำนาจได้ถอนฟ้องคดีจากศาลแรงงานภาค ๑ แล้วเนื่องจากเอกสารท้ายฟ้องเป็นเท็จ ผู้ไกล่เกลี่ยประจำศาลขอให้เรื่องเอกสารอันเป็นเท็จนั้นจบเพียงเท่านี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตกลงที่จะไม่ดำเนินการในเรื่องเอกสารเป็นเท็จอีกต่อไป และผู้ถูกกล่าวหาได้รับว่าจะพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับการบรรจุผู้กล่าวหาและลูกจ้างที่ยื่นฟ้องเป็นลูกจ้างประจำ ต่อมาวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกให้ผู้กล่าวหาและลูกจ้างที่ร่วมกันทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ รวม ๖ คน ไปพบพร้อมกับแจ้งว่าผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ได้ยื่นเอกสารอันเป็นเท็จในการทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ จึงลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือ และวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาและนางสาว [REDACTED] หยุดงานชั่วคราวโดยกล่าวอ้างว่าเหตุที่ให้หยุดงานนั้นเนื่องจากผู้กล่าวหาและนางสาว [REDACTED] ได้ทำคำฟ้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงเห็นสมควรให้หยุดงานชั่วคราวเพื่อให้สามารถดำเนินการพิสูจน์ความถูกต้องตามคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยให้หยุดงานชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และยังคงได้รับจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการตามระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้างเดิมทุกประการ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าตามที่ผู้กล่าวหาได้เข้าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวแบบมีกำหนดระยะเวลา มีการต่อสัญญา

มาตลอด ต่อมาได้บรรจุผู้กล่าวหาเป็นพนักงานประจำเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งลูกจ้างที่ยังไม่ได้
รับการบรรจุจะไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี แต่จากการที่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ได้ทำ
คำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสค้างจ่าย
ในปี ๒๕๕๘ และปี ๒๕๕๙ ซึ่งในวันนัดพิจารณาและไกล่เกลี่ยผู้ถูกกล่าวหาไปศาลแต่ผู้กล่าวหา
และลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ไม่ได้ไปศาลมีเพียงทนายความไปศาล โดยผู้ถูกกล่าวหาได้สอบถาม
ทนายความฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๓ ได้มาจากที่ใด เนื่องจากไม่ใช่เอกสาร
รับสมัครงานที่ถูกต้องของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งทนายโจทก์ได้ขอตัวออกไปโทรศัพท์สอบถามลูกจ้าง จากนั้น
ได้กลับเข้ามาแจ้งว่าเป็นเอกสารที่ส่งต่อๆ กันมาไม่ทราบที่มาชัดเจนทนายความจึงแถลงต่อศาลขอถอนฟ้อง
ศาลมีคำสั่งอนุญาตให้ถอนฟ้อง และวันดังกล่าวไม่ได้มีการพูดคุยเจรจากันว่าจะไม่ดำเนินการลงโทษ
ทางวินัยกับลูกจ้างที่นำเอกสารเท็จดังกล่าวมายื่นฟ้อง ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพิจารณาว่าการที่
ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน นำเอกสารเท็จมาฟ้องเรียกโบนัสเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง และจะยุติ
เรื่องไปเฉยๆ ไม่ได้ จึงทำการสอบสวนข้อเท็จจริงพิจารณาแล้วเห็นว่าการนำเอกสารปลอมมากล่าวอ้าง
ให้จ่ายโบนัสให้ทั้งที่ทราบดีว่าพวกตนไม่มีสิทธิได้รับเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือความผิดอาญา
โดยเจตนาต่อผู้ถูกกล่าวหา จึงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานและคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายเป็นกรณีร้ายแรง ซึ่งสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้อง
จ่ายค่าชดเชย แต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังให้โอกาสลูกจ้างดังกล่าวเนื่องจากเห็นว่าไม่ได้เป็นผู้ริเริ่มกระทำ
ความผิดด้วยตนเอง แต่เป็นเพราะถูกยุยงจากบุคคลอื่นให้เข้าใจหลงผิดแต่เพื่อไม่ให้ลูกจ้างอื่นนำไปเป็น
เยี่ยงอย่าง และเพื่อป้องปรามบุคคล หรือลูกจ้างอื่นที่อยู่เบื้องหลัง จึงจำเป็นต้องลงโทษทางวินัยด้วยการ
ตักเตือนเป็นหนังสือซึ่งถือว่าเป็นคุณกับผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นๆ มากกว่า ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างดังกล่าวก็ได้
ลงลายมือชื่อยอมรับการตักเตือนเป็นหนังสือแล้วโดยไม่ได้คัดค้านใดๆ และเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน
๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทำร้ายคำร้อง
ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้กล่าวหาสามารถดำเนินการพิสูจน์ความจริงได้อย่างเต็มที่
โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้างตามเดิมตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน
๒๕๖๐ จนกว่าผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งให้กลับเข้าทำงานตามปกติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่ากรณี
ที่ผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือเตือนผู้กล่าวหา นั้นสืบเนื่องมาจากผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ได้ทำคำฟ้อง
ผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) เพื่อเรียกร้องเงินโบนัสโดยในวันนัดพิจารณา
และไกล่เกลี่ยผู้ถูกกล่าวหาได้สอบถามทนายความถึงเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๓ ว่าได้มาอย่างไร
เพราะเห็นว่าไม่ได้เป็นเอกสารที่มาจากผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งทนายโจทก์แจ้งว่าได้ส่งต่อๆ กันมาโดยไม่ทราบ
ที่มาและขอถอนฟ้องศาลอนุญาต กรณีดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน
ได้ใช้เอกสารปลอมในการทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ และเพื่อไม่ให้เป็นอย่างแก่ลูกจ้างอื่น
จึงพิจารณาลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือแก่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน จึงเชื่อได้ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหา

ลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือแก่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน เป็นเพราะผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๓ ที่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๖ คน ทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) เป็นเอกสารปลอม มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาดำเนินการทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) ตามที่กล่าวอ้าง

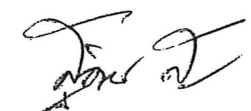
กรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวโดยอ้างว่าตามที่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้กล่าวหาสามารถดำเนินการพิสูจน์ความจริงได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้างตามเดิม ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จนกว่าผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งให้กลับเข้าทำงานตามปกติ นั้น เห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวเพื่อให้ผู้กล่าวหาสามารถดำเนินการพิสูจน์ความจริงตามที่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยที่มิได้กำหนดว่ามีระยะเวลาเท่าใดและการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงานแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม แต่การไม่ได้เข้าทำงานนั้นก็เห็นเหตุให้ผู้กล่าวหาขาดรายได้บางส่วนจากการที่อาจได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดที่แต่เดิมได้รับเป็นประจำ และการที่ผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นเพราะเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกลงโทษเตือนเป็นหนังสือ จึงเป็นการใช้สิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และการเข้าพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้ข้อเท็จจริงก็มีได้กระทำทุกวันอันจะเป็นผลกระทบต่อการทำงาน จึงเห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวมาจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ลงโทษตักเตือนนาง [redacted] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราว เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาอนุญาตให้ผู้กล่าวหาทำในตำแหน่งหน้าที่เดิม
๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาในส่วนคำร้องกรณีการลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ

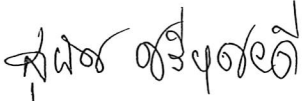
ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

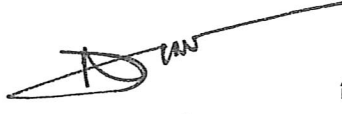
(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

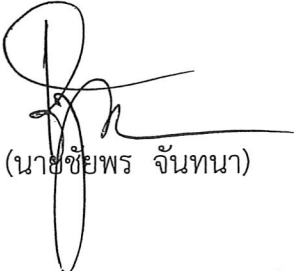
(ลงชื่อ) ร้อยเอก  กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

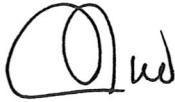
(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)  กรรมการและเลขานุการ
(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๓๔ /๒๕๖๐ วันพุธที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐

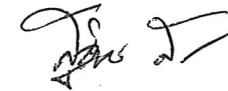
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑(๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] ได้ฟ้องกล่าวหา ลงโทษตกเตือนนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นหนังสือ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราว เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาทำในตำแหน่งหน้าที่เดิม

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาในส่วนคำร้อง กรณีการลงโทษตกเตือนเป็นหนังสือ

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง

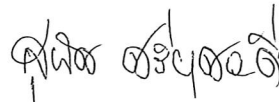
(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นางสาวสุพิศ ศรีบุศยดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

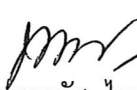
(ลงชื่อ) ร้อยเอก



กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

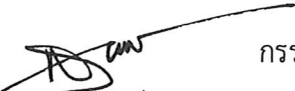
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

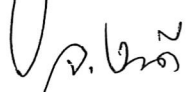
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑ - ๒ / ๒๕๖๑

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑

ระหว่าง { นาย [redacted] ที่ ๑ ผู้กล่าวหา
นาย [redacted] ที่ ๒
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นาย [redacted] และ [redacted] ลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ประจำสายพานประกอบชิ้นส่วนในสายการผลิต [REDACTED] เป็นหัวหน้างาน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๙๖๖ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ขึ้นรูปชุดคลัช มีนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ เป็นหัวหน้างาน แผนก Case Stamping ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙,๔๙๕ บาท กำหนดวันทำงานวันจันทร์ – วันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ การทำงานมี ๒ กะ กะเช้าเริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. กะดึกเริ่มตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ น. ถึง ๐๕.๐๐ น. เข้าทำงานโดยวิธีสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดชลบุรีเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๐ โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เป็นเพียงสมาชิก และผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานโดยได้เริ่มต้นหักเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๐ ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อปี ๒๕๕๙ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งหลังสุดเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับ ๑ ปีนับแต่วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ป่วยเป็นไข้หวัด ปวดกล้ามเนื้อ จึงไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา แพทย์ได้ให้ยามารับประทานและออกใบรับรองแพทย์ให้พัก ๑ วัน แต่อาการไม่ดีขึ้น วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงไปพบแพทย์อีกครั้งซึ่งแพทย์ได้ให้ความเห็นว่าให้พักรักษาตัว ๑ วัน แต่อาการก็ไม่ดีขึ้น จึงหยุดพักต่อในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ อีก ๑ วันและในวันเดียวกันเวลาประมาณ ๑๒.๐๐ น. นางสาว [REDACTED] หัวหน้างาน ได้โทรศัพท์มาสอบถามว่า “ทำไมไม่มาทำงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ตอบว่า “ไม่สบาย” หัวหน้างานจึงได้แจ้งว่าหากกลับมาเข้าทำงาน ให้นำใบรับรองแพทย์มายื่นที่หัวหน้างานด้วย ต่อมาวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ อาการยังไม่ดีขึ้นประมาณช่วงบ่าย จึงได้ไปพบแพทย์อีกครั้งและแพทย์ได้ให้ใบรับรองแพทย์โดยมีความเห็นให้พัก ๑ วัน โดยในวันที่ ๗ และ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ สาเหตุที่ไม่ได้โทรศัพท์แจ้งหัวหน้างานเนื่องจากโทรศัพท์ไม่มีเงิน ต่อมาวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เข้าทำงานกะเช้าเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. นาย [REDACTED] ไม่ทราบนามสกุล ตำแหน่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ ได้เข้ามาสอบถามทำไมไม่มาทำงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงตอบไปว่าไม่สบาย นาย [REDACTED] จึงแจ้งว่าเมื่อถึงเวลาพักให้ไปเขียนใบลาพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๒.๓๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปเขียนใบลาพร้อมแนบใบรับรองแพทย์โดยยื่นให้นางสาว [REDACTED] ลงชื่อในใบลาของผู้ปฏิบัติงานแทน และนำไปยื่นให้นาย [REDACTED] อนุมัติ และกลับเข้ามาทำงานตามปกติ เวลาประมาณ ๑๕.๓๐ น. นางสาว [REDACTED] ได้มาแจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เมื่อไปที่ฝ่ายบุคคลได้พบกับนางสาว [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งว่า “เข้ามาทำงานได้อย่างไร ไม่มีใครแจ้งหรือว่าบริษัทฯ เลิกจ้างแล้ว” และได้ยื่นหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ อ่าน อ้างเหตุกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด ๙ ข้อ ๙.๔.๑ เรื่องขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นเวลา ๓ วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

โดยผู้กล่าวหาได้ส่งหนังสือเลิกจ้างไปที่ภูมิลำเนาจังหวัดอุดรดิตถ์แล้ว จากนั้นนางสาว [redacted] ได้ขอบัตรประจำตัวพนักงานและไม่ให้เข้าพื้นที่ทำงาน หลังจากนั้นเวลาประมาณ ๑๖.๓๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปพบประธานสหภาพแรงงาน เพื่อขอให้ช่วยเจรจากับกรณีถูกเลิกจ้าง ทราบว่าประธานสหภาพแรงงานได้โทรศัพท์พูดคุยกับนางสาว [redacted] เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ถึงกรณีดังกล่าว ซึ่งได้แจ้งว่ามีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปแล้ว ปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ลาป่วยประมาณ ๑๐ วัน โดยมีหนังสือรับรองแพทย์ทุกครั้ง เนื่องจากมีอาการปวดเข่าเป็นประจำ สำหรับแนวปฏิบัติการลา หากไม่มาทำงานจะต้องแจ้งต่อหัวหน้างานทุกครั้ง และเมื่อกลับมาทำงานจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๕ วันลาและหลักเกณฑ์การลา กล่าวคือ การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไป ลูกจ้างจะต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือสถานพยาบาลของทางราชการก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ พนักงานผู้ใดกระทำการทุจริตแจ้ง หรือแจ้งเท็จในการลาป่วยพนักงานผู้นั้นจะถูกลงโทษทางวินัยสถานหนักถึงขั้นไล่ออกจากงาน พนักงานที่ลาป่วยจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบภายในวันแรกที่หยุดงาน ทั้งอาจเป็นการแจ้งทางโทรศัพท์ โทรสาร โทรเลข หรือฝากจดหมายให้ผู้อื่นมาแจ้งแทนและต้องยื่นใบลาป่วยภายในวันแรกที่กลับเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ และตั้งแต่เริ่มทำงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่เคยมีประวัติเกี่ยวกับสารเสพติดแต่อย่างใด ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับว่าได้หยุดงานติดต่อกันสามวันจริงแต่มีเหตุอันควรเนื่องจากป่วยเป็นไข้หวัด ปวดกล้ามเนื้อ จึงไปพบแพทย์และมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา จึงเห็นว่าไม่ควรได้รับการลงโทษรุนแรงจนถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เข้าทำงานกะดึก ในช่วงเวลาพัก ๒๒.๐๐ - ๒๒.๐๐ น. ได้ไปเข้าห้องน้ำและเมื่อเสร็จกิจธุระได้เดินออกมาสวนกับนาย [redacted] ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จึงได้ถามว่า “มีบุหรี่ไหม” นาย [redacted] ตอบว่า “มี” จึงได้ขอบุหรี่และเดินกลับเข้าไปสูบบุหรี่ด้วยกันในห้องน้ำ เสร็จแล้วเปิดประตูออกมาได้พบกับนาย [redacted] ตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์แผนกปั๊ม (Press) ผู้ดูแลกะดึก ด้วยความตกใจจึงรีบเดินอย่างรวดเร็วกลับไปยังสถานที่ทำงาน ต่อมานาย [redacted] ได้เดินมาหาที่เครื่องทำงานและเรียกไปพูดคุยสอบถามว่าได้สูบบุหรี่หรือไม่ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยอมรับว่าสูบบุหรี่ จากนั้นนาย [redacted] จึงได้อธิบายให้ฟังถึงเรื่องการห้ามสูบบุหรี่ และกฎระเบียบของบริษัทฯ ใช้เวลาประมาณ ๓๐ นาที โดยมีนาย [redacted] ร่วมรับฟังด้วย จากนั้นให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ กลับไปทำงานต่อจนถึงเวลา ๐๘.๐๐ น. จึงอนุญาตให้กลับบ้านพัก ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานกะดึก เวลา ๒๐.๐๐ น. หลังจากเลิกการประชุม นาย [redacted] หัวหน้าแผนก ได้พาไปพบกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ซึ่งนางสาว [redacted] ได้แจ้งว่า “คุณรู้ใช่ไหมว่าสูบบุหรี่ในโรงงานมีโทษออกสถานเดียว” ผู้กล่าวหาที่ ๒ ตอบว่า “รู้ แต่จะต้องถึงขั้นลงโทษไล่ออกเลยหรอพี่” และได้พูดขอให้ลงโทษพักงานได้ไหมนางสาว [redacted] ตอบว่า “ไม่ได้” และแจ้งว่าขนาดนาย [redacted] ก็ให้ออกจากงานเช่นกัน ผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงได้แจ้งไปว่าขอไปปรึกษากับสหภาพแรงงานหน่อยได้ไหมเนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งนางสาว [redacted] แจ้งว่า “สหภาพแรงงานก็ช่วยอะไรไม่ได้” อีกทั้งเป็นเวลาทำงานสหภาพแรงงานออกมาพบไม่ได้ จากนั้นนางสาว [redacted] ได้โทรศัพท์แจ้งนางสาว [redacted] [redacted] เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้นำเอกสารใบลาออกจากงานมาให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ลงนาม โดยแจ้งว่าถ้าเขียนใบลาออกจะจ่ายค่าจ้างให้ถึงสิ้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ และออกหนังสือผ่านงานให้ และได้รับรองว่าอย่าลงโทษถึงขั้นไล่ออกได้ไหม นางสาว [redacted] ตอบว่า “ไม่ได้” พร้อมกับขอบัตรประจำตัวพนักงานคืน หลังจากนั้นเวลา ๒๒.๐๐ น. ซึ่งเป็นเวลาพักผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ขอไปพบกับคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งบริษัทฯ ไม่ยอมให้พบอ้างว่าไม่มีบัตรประจำตัวพนักงานแล้ว จะเข้าไปในบริเวณโรงงานไม่ได้ หลังจากนั้นได้เรียกให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยพาผู้กล่าวหาที่ ๒ ออกนอกโรงงานไปส่งที่บ้านพัก ต่อมาวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เวลา ๐๙.๐๐ น. ประธานสหภาพแรงงานได้พาผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปที่โรงงานแต่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่ให้เข้าทำงาน เวลาประมาณ ๐๙.๔๙ น. ประธานสหภาพแรงงานจึงพาผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปลงบันทึกระยะเวลาที่สถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยองว่าเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เวลา ๒๐.๑๐ น. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นางสาว [redacted] ได้แจ้งด้วยวาจาให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดปฏิบัติงานและออกไปจากโรงงาน อ้างว่าได้ทำผิดระเบียบข้อบังคับโดยสูบบุหรี่ในห้องน้ำ ต่อมาวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ไปโรงงานเพื่อทำงานตามปกติปรากฏว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่ให้เข้าไปภายในโรงงานจึงให้พนักงานสอบสวนลงบันทึกลงไว้เป็นหลักฐาน ต่อมาประมาณวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้รับหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยมารดาส่งมาให้จากจังหวัดนครราชสีมาเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งไปที่ภูมิลำเนา จังหวัดนครราชสีมา แต่ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้พักอาศัยกับภรรยาอยู่ที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งการเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยไม่ได้รับค่าชดเชย ซึ่งเดิมผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานในฐานะพนักงานรับเหมาค่าแรงทำงานได้ประมาณ ๓ ปี ต่อมาวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ ได้เข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และรับทราบถึงนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับ “การห้ามสูบบุหรี่ในโรงงาน” เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยพนักงานและเป็นการช่วยเหลือพนักงานทุกคนที่ยาก ลด ละ เลิก บุหรี่ ซึ่งหากพนักงานไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ก็จะลงโทษทางวินัย ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับฯ กำหนดโทษการสูบบุหรี่เป็นความผิดขนาดกลาง แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับโทษถึงขั้นเลิกจ้างเป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินเหตุ

[redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ได้ให้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่าประมาณปี ๒๕๕๖ ประธานสหภาพแรงงานก็เคยสูบบุหรี่ที่บริเวณศาลาพักผ่อนภายในบริเวณโรงงาน ได้รับการลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ และเมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ นาย [redacted] พนักงานฝ่ายผลิต สมาชิกสหภาพแรงงาน ก็เคยสูบบุหรี่บริเวณห้องน้ำส่วนล้างมือในช่วงเวลาปฏิบัติงาน ได้รับการลงโทษพักงาน ๗ วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยให้สหภาพแรงงานได้เข้าพูดคุยขออย่าให้มีการลงโทษปลดออก และประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ กรณีมีพนักงานรับเหมาค่าแรงสูบบุหรี่ที่บริเวณห้องน้ำแล้วนาย [redacted] ผู้จัดการฝ่ายผลิต แผนกStamping ได้พบเจอและถูกลงโทษตักเตือนด้วยวาจาเท่านั้น และทราบว่าไม่เคยมีการลงโทษพนักงานถึงขั้นเลิกจ้างเพราะเหตุกระทำความผิดครั้งแรกจากการสูบบุหรี่ในบริเวณที่ทำงาน จึงเห็นว่าการลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงขั้นเลิกจ้างนั้นรุนแรงเกินไป ประกอบกับตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๙ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๙.๒ ลักษณะความผิดสถานปานกลาง ข้อ ๙.๒.๗ สูบบุหรี่ในบริเวณห้ามสูบบุหรี่ โดยกำหนดมาตรฐานการลงโทษทางวินัยไว้ว่า หากถูกจ้างกระทำความผิดวินัยหรือว่าฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๙.๒ จะถูกลงโทษตามความหนักเบาการกระทำความผิด จะพิจารณาจากเจตนา สภาพแวดล้อม การให้ความร่วมมือในการทำงาน และคุณความดีในอดีต ตามความร้ายแรงสถานใดสถานหนึ่งไว้ดังนี้ ๑) ตักเตือนด้วยวาจาแล้วลงบันทึกลงไว้ ๒) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ๓) ภาคทัณฑ์ ๔) งดการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีหรืองดการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีนั้นหรือดทั้งสองอย่าง ๕) พักงาน นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหากระทำความผิดโดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และ ๖) เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ในโรงงานมีประกาศณรงคให้พื้นที่บริเวณโรงงานปลอดบุหรี่ และป้ายปิดประกาศพื้นที่ห้ามสูบบุหรี่ทุกจุดในบริเวณโรงงาน และมีพื้นที่สำหรับสูบบุหรี่อยู่บริเวณทางเข้าหน้าโรงงานใกล้ลานจอดรถ สำหรับถังแก๊สแอลพีจีเพื่อใช้ในการกระบวนการผลิตอยู่ห่างจากห้องน้ำที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปสูบบุหรี่ ประมาณ ๔๐๐ - ๕๐๐ เมตร ส่วนเครื่องเผาเหล็กแผ่นกเพลสซออยู่ใกล้กับถังแก๊สประมาณ ๑๕ เมตร มีกำแพงกั้นการทำงานจะมีเปลวไฟตลอดเวลา

ในกระบวนการผลิตซึ่งมีโอกาสเกิดเหตุไฟฟ้าไหม้ได้มากกว่า ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้กระทำความผิดจากการสูบบุหรี่ในห้องน้ำเป็นครั้งแรกซึ่งห่างจากจุดถังแก๊สแอลพีจีประมาณ ๔๐๐ - ๕๐๐ เมตร จึงมีความเสี่ยงน้อยกว่าจุดดังกล่าว สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาเป็นไปด้วยดี โดยจัดให้มีห้องทำงานสภาพแรงงาน เพื่อให้คำปรึกษาแก่สมาชิก แต่มีได้อนุญาตให้กรรมการสภาพแรงงานทำงานสภาพแรงงานเต็มเวลา คณะกรรมการบริหารสภาพแรงงานจึงต้องบริหารจัดการ โดยการหมุนเวียนให้กรรมการสภาพแรงงานมานั่งประจำในเวลาพัก

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้ [REDACTED] ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัท มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่เลขที่ ๕๔ หมู่ที่ ๔ ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิตเครื่องปรับอากาศรถยนต์ ส่วนประกอบและอะไหล่เครื่องปรับอากาศรถยนต์ทุกชนิด และผลิตชิ้นส่วนสำหรับโมดูลส่วนหน้า ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งสุดท้ายพนักงานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ประกอบชิ้นส่วน แผนกผลิตมีนางสาว [REDACTED] เป็นหัวหน้างาน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๙๖๖ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ ตำแหน่งสุดท้ายพนักงานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ขึ้นรูปชุดคลัช แผนกผลิตมีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้างาน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙,๔๙๕ บาท ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์การทำงานมี ๒ กะ กะเช้าเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะดึก เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. ลงเวลาทำงานโดยวิธีสแกนลายนิ้วมือ

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้หยุดงานและส่งข้อความมาขอลาป่วยกับนางสาว [REDACTED] หัวหน้างาน และได้หยุดงานต่อเนื่องในวันที่ ๓๐ กันยายน - วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นวันเสาร์อาทิตย์และเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ต่อมาวันจันทร์ที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้กลับมาทำงานโดยไม่ได้เขียนใบลาของวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ ส่งตามกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ต่อมาวันอังคารที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้หยุดงานโดยไม่มีการแจ้งกับหัวหน้างานแต่อย่างใด ซึ่งหัวหน้างานได้พยายามติดต่อกับผู้กล่าวหาที่ ๑ แล้วแต่ไม่สามารถติดต่อได้ ต่อมาวันพฤหัสบดีที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการตรวจสอบสวาระกับพนักงาน แต่ไม่พบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มาทำการตรวจจึงได้สอบถามในกลุ่มไลน์หัวหน้างาน ซึ่งนาย [REDACTED] ตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์ได้แจ้งตอบกลับมาทางโปรแกรมไลน์ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้มาทำงานเป็นเวลา ๓ วัน คือ ตั้งแต่วันที่ ๓ - ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ และต่อมาเวลา ๑๐.๓๐ น. นางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้เชิญ [REDACTED] หัวหน้างาน [REDACTED] ผู้บริหารฝ่ายผลิต [REDACTED] ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล [REDACTED] ผู้ดูแลควบคุมเวลาการทำงานได้พูดคุยกันถึงกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ขาดงานไปตั้งแต่วันที่ ๓ - ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ ว่าได้มีการติดต่อกับผู้กล่าวหาที่ ๑ หรือไม่อย่างไร ซึ่งนาย [REDACTED] ได้แจ้งว่าได้พยายามติดต่อกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ทางโทรศัพท์มือถือ หมายเลข ๐๘๐ - ๗๘๐๑๓๒๑ แต่ไม่สามารถติดต่อได้ ที่ประชุมจึงได้ให้นางสาว [REDACTED] นำสถิติวันลาของผู้กล่าวหาที่ ๑ มาดู พบว่าตั้งแต่วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ลาป่วย ๘ วัน ขาดงาน ๑๐ วัน โดยมีความเห็นว่าไม่เคยมีพนักงานสายการผลิตมีการลาป่วยมากขนาดนี้ เนื่องจากว่าพนักงานที่ขาดงานมากจะมีผลกระทบต่อการผลิตเนื่องมีการวางแผนการผลิตล่วงหน้า หลังจากนั้นได้เชิญนาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายผลิตได้ร่วมให้ความเห็นตรงกันว่าสมควรพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ และให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด ๙ ข้อ ๙.๔ ลักษณะความผิดถึงขั้นปลดออกสถานเดียว ข้อ ๙.๔.๑

เรื่องขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นเวลา ๓ วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้เลิกจ้าง มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งต่อมาทราบว่าในช่วงบ่ายของวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ นางสาว [REDACTED] หัวหน้างานสามารถโทรศัพท์ติดต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้และแจ้งว่าไม่สบาย และไม่มีเงินในโทรศัพท์

เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เนื่องมาจากสาเหตุขาดงานตั้งแต่วันที่ ๓ - ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ รวมเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร โดยอาศัยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท หมวดที่ ๙ ข้อ ๙.๔ ลักษณะความผิดถึงขั้นปลดออกสถานเดียว ข้อ ๙.๔.๑ เรื่องขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นเวลา ๓ วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรประกอบกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกรณียกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรด้วยเหตุดังกล่าว และได้ส่งจดหมายเลิกจ้างไปตามที่อยู่จังหวัดอุดรธานี ต่อมาวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้กลับมาทำงานและส่งใบลาพร้อมเอกสารใบรับรองแพทย์ของโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา จำนวน ๓ ฉบับ คือวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ระบุพบแพทย์เวลา ๑๗.๓๘ น. วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ ระบุพบแพทย์เวลา ๑๗.๑๘ น. และวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ระบุพบแพทย์เวลา ๑๗.๒๓ น. ส่งให้กับฝ่ายบุคคล เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเห็นใบลาของผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงได้สอบถามกับนางสาว [REDACTED] ว่าพนักงานคนนี้ได้ถูกเลิกจ้างแล้วทำไมถึงมีใบลาป่วย นางสาว [REDACTED] จึงได้โทรศัพท์ไปสอบถามที่นาย [REDACTED] ว่า ยังไม่ได้แจ้งผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้ทราบหรืออย่างไร จึงให้นาย [REDACTED] แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มาพบที่ฝ่ายบุคคลเพื่อชี้แจงถึงการเลิกจ้างดังกล่าว เมื่อมาพบกับนางสาว [REDACTED] ได้แจ้งว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ แล้ว มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยได้ส่งหนังสือเลิกจ้างทางไปรษณีย์ตามที่อยู่บัตรประชาชนจังหวัดอุดรธานี หลังจากนั้นจึงได้ขอบัตรประจำตัวพนักงานคืน และพนักงานได้เดินกลับไปเก็บของกลับบ้านพัก ซึ่งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการลา กำหนดอยู่ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๕ วันลา และหลักเกณฑ์การลาล่าคือ พนักงานที่ลาป่วยจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบ ภายในวันแรกที่หยุดงาน ทั้งนี้อาจเป็นการแจ้งทางโทรศัพท์ โทรสาร โทรเลข หรือฝากจดหมายให้ผู้อื่นมาแจ้งแทน และต้องยื่นใบลาป่วยภายในวันแรกที่กลับมาทำงานกับบริษัท พนักงานผู้ใดกระทำการทุจริต หรือแจ้งเท็จในการลาป่วยพนักงานผู้นั้นจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัยสถานหนักถึงขั้นไล่ออกจากงาน สำหรับใบรับรองแพทย์ผู้กล่าวหาได้ไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๗.๓๘ น. แพทย์วินิจฉัยว่าเป็นไข้หวัดและมีความเห็นให้พักผ่อน วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ สำหรับวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๗.๑๘ น. แพทย์วินิจฉัยว่าคออักเสบ มีความเห็นให้พักผ่อน ในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ และสำหรับวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๗.๒๓ น. แพทย์วินิจฉัยว่าคออักเสบมีความเห็น โดยไม่สามารถอ่านลายมือแพทย์ได้ระบุวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดทำประกันชีวิตกลุ่มให้กับพนักงานโดยจัดทำกับบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา จำกัด ซึ่งหากพนักงานเจ็บป่วยสามารถเข้ารับการรักษาตัวได้ที่โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา หรือสถานพยาบาลใดก็ได้โดยจ่ายให้ครั้งละไม่เกิน ๖๕๐ บาท และไม่เกิน ๓๐ ครั้งต่อปี ในวันที่ ๓ - ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มาทำงาน หัวหน้างานได้จัดให้พนักงานประกอบชิ้นส่วนแผนกผลิตมาทำงานแทน ซึ่งโดยปกติถ้าพนักงานไม่มาทำงานต้องแจ้งล่วงหน้าให้หัวหน้างานทราบล่วงหน้า เพื่อที่จะได้จัดเตรียมพนักงานทดแทนและวางแผนการผลิต

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๒๒.๐๐ น. นาย [REDACTED] ซุปเปอร์ไวเซอร์ แผนกผลิต ได้เดินไปเข้าห้องน้ำและได้กลิ่นบุหรี่ยิ่งเข้าไปที่ห้องน้ำ พบควันบุหรี่ยลอยออกจากห้องน้ำห้องแรกติดผนัง จึงใช้โทรศัพท์มือถือถ่ายวิดีโอไว้ เห็นผู้กล่าวหาที่ ๒ และนาย [REDACTED] พนักงานรับเหมาค่าแรง ได้ทำการสูบบุหรี่ในห้องน้ำ ซึ่งเป็นพื้นที่ห้ามสูบบุหรี่ โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้เดินหนีออกจากห้องน้ำอย่างรวดเร็ว และได้สอบถามกับนาย [REDACTED] ว่า “ได้สูบบุหรี่หรือไม่” ซึ่งนาย [REDACTED] รับว่าได้สูบบุหรี่จริง และสอบถามว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้สูบบุหรี่หรือไม่ นาย [REDACTED] ตอบว่าสูบบุหรี่ หลังจากนั้น นาย [REDACTED] ได้เรียกพนักงานทั้งสองคนได้มาสอบสวนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งครั้งแรกผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับ จน นาย [REDACTED] จึงได้นำคลิปวิดีโอให้ดู จึงได้ยอมรับว่าได้ทำการสูบบุหรี่ในห้องน้ำจริง และในเวลา ๒๓.๔๐ น. นาย [REDACTED] ได้รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแก่นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายผลิต ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๒.๐๐ น. นาย [REDACTED] ได้แจ้งต่อนางสาว [REDACTED] ถึงกรณีดังกล่าว ซึ่ง นางสาว [REDACTED] ได้ขอดูหลักฐานคลิปวิดีโอ เพื่อประกอบการพิจารณา ต่อมาเวลา ๑๖.๓๐ น. นาย [REDACTED] ได้นำคลิปวิดีโอมาส่งให้นางสาว [REDACTED] จนถึงเวลา ๒๐.๐๐ น. นางสาว [REDACTED] ได้เรียกให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ และนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] มาพบและทำการสอบสวน ซึ่งทั้งสองคนได้ยอมรับว่าได้ทำการสูบบุหรี่ในห้องน้ำจริง เนื่องจากไม่สามารถเดินไปยังสถานที่ที่จัดไว้ให้ด้านนอกไม่ทันภายในเวลาพัก ๑๐ นาที ซึ่งระยะทางประมาณ ๓๐๐ เมตร นางสาว [REDACTED] ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ เขียนใบลาออกเพื่อจะได้ไม่เสียประวัติโดยจะจ่ายค่าจ้างให้ถึงสิ้นเดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยินยอมและต้องการปรึกษากับสหภาพแรงงาน ซึ่ง นางสาว [REDACTED] แจ้งว่าขณะนี้เป็นเวลาทำงานสหภาพแรงงานไม่สามารถออกมาพบได้ และสามารถคุยได้ หลังจากนั้น และได้อธิบายถึงกฎระเบียบของบริษัทว่าการสูบบุหรี่ในห้องน้ำซึ่งเป็นพื้นที่ที่บริษัทห้ามสูบเป็นฝ่าฝืนกฎระเบียบของบริษัท เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก รวมถึงเคร่งครัดมาโดยตลอด ใช้เวลาพูดคุยประมาณสองชั่วโมง ขณะพูดคุยผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้วิ่งหายไป นางสาว [REDACTED] ได้ให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไปตามหา ซึ่งนางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] รอคอยไม่ไหว จึงได้กลับบ้านไปก่อนโดยนาย [REDACTED] ได้ยินยอมเขียนใบลาออกซึ่งที่ผ่านมาได้มีพนักงานที่สูบบุหรี่ในบริเวณที่ห้ามสูบบุหรี่ยินยอมเขียนใบลาออกจำนวน ๒ ราย วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างอ้างเหตุสูบบุหรี่ในห้องน้ำและได้ให้การยอมรับการกระทำความผิดนี้และเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบบริษัท ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๙ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๙.๒. ลักษณะความผิดสถานปานกลาง ข้อ ๙.๒.๗ สูบบุหรี่ในบริเวณห้ามสูบบุหรี่ โดยกำหนดมาตรฐานการลงโทษทางวินัยไว้ว่าหากลูกจ้างกระทำความผิดวินัยหรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๙.๒ จะถูกลงโทษตามความหนักเบาการกระทำผิดจะพิจารณาจากเจตนา สภาพแวดล้อม การให้ความร่วมมือในการทำงาน และคุณความดีในอดีต ตมความร้ายแรงสถานใดสถานหนึ่งไว้ดังนี้ ๑) ตักเตือนด้วยวาจาแล้วลงบันทึกไว้ ๒) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ๓) ภาคทัณฑ์ ๔) งดการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีหรืองดการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีนั้นหรือดทั้งสองอย่าง ๕) พักงาน นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหากระทำความผิด โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และ ๖) เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ข้อ ๘.๑๓ หมวด ๙ วินัยและโทษทางวินัย ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่ากรณีนี้ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีเจตนากระทำความผิด โดยในครั้งแรกได้วิ่งหนีออกไป ประกอบกับมีโครงการลด ละ เลิก บุหรี่ และนับถอยหลัง [REDACTED] เขตปลอดบุหรี่ ซึ่งได้ประกาศให้พนักงานรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยพนักงานและเป็นการช่วยเหลือพนักงานทุกคนที่อยากลด ละ เลิก บุหรี่ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปยังภูมิลำเนาที่จังหวัดนครราชสีมา ผู้ถูกกล่าวหาเคยประสบปัญหาไฟไหม้บริเวณอาคารการผลิตเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๘.๑๕ น. และเวลา ๑๘.๕๐ น. สาเหตุเกิดประกาย

ไฟขณะที่ผู้รับเหมาทำการรื้อถอนสายไฟบนรางด้านบน และในโรงงานมีถังบรรจุก๊าซแอลพีจี ซึ่งอยู่ใกล้กับบริเวณที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ สูบบุหรีประมาณ ๔๐๐ เมตร ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จัดพื้นที่ให้สูบบุหรีอยู่บริเวณด้านหน้าโรงงานใกล้กับป้อมรักษาความปลอดภัย อยู่ห่างจากบริเวณเก็บถังบรรจุแก๊สแอลพีจีประมาณ ๘๐๐ เมตร อยู่ห่างจากห้องน้ำที่ผู้กล่าวหาสูบบุหรีเกินกว่า ๘๐๐ เมตร และห่างจากจุดที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานประมาณ ๘๐๐ เมตร จากกรณีที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ สูบบุหรีในห้องน้ำทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานที่มาใช้บริการห้องน้ำ และเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของบริษัท เรื่อง การสูบบุหรีในโรงงานที่ผ่านมา ผู้ถูกกล่าวหาเคยพบพนักงานรับเหมาค่าแรงสูบบุหรีในที่ห้ามสูบ จำนวน ๓ คน ซึ่งถือเป็นการฝ่าฝืนต่อนโยบายเรื่องการห้ามสูบบุหรีภายในโรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เรียกมาพูดคุยและยินยอมเขียนใบลาออกแต่พนักงานประจำยังไม่มีกระทำการฝ่าฝืน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ทั้งสอง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองแล้ววินิจฉัยว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ โดยผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเนื่องจากเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ และสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ และเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ การเลิกจ้างจึงอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง นอกจากจะได้กระทำความผิดอันเข้าข่ายกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) ซึ่งกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้หยุดงานในวันที่ ๓ และ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เนื่องจากป่วยเป็นไข้หวัด เจ็บคอ จึงไปพบแพทย์ ที่โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา และวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ อาการก็ยังไม่ดีขึ้นจึงไม่สามารถไปทำงานได้ แต่ไม่ได้โทรศัพท์แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๒.๐๐ น. นางสาว [redacted] หัวหน้างาน ได้โทรศัพท์สอบถามผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงการไม่ไปทำงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ แจ้งว่าป่วยเป็นไข้แพทย์มีความเห็นให้พักผ่อน และแจ้งว่าไม่มีเงินในโทรศัพท์จึงไม่สามารถโทรลาป่วยได้ ต่อมาวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปพบแพทย์โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาอีกครั้ง ซึ่งแพทย์วินิจฉัยว่าคออักเสบ ส่วนวันที่ ๗ และ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ต่อมาวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปทำงาน และส่งใบลาป่วยพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ฉบับลงวันที่ ๓ , ๔ และ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ แล้วตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ อ้างเหตุขาดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกัน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบใบรับรองแพทย์ของผู้กล่าวหา เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปพบแพทย์ในวันที่ ๓ , ๔ และ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ และแพทย์มีความเห็นให้หยุดงานจริง ดังนั้นจากข้อเท็จจริงจึงเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงานนั้นเนื่องมาจากป่วยและได้ไปพบแพทย์จึงมีเหตุผลอันสมควร มิได้เป็นการขาดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันตามที่ถูกกล่าวหาอ้าง แม้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ จะไม่ได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบในวันที่ลาป่วยก็เป็นกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการลาถือไม่ได้ว่าเป็นการ

ขาดงาน อีกทั้งในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ หัวหน้างานก็ได้โทรศัพท์ติดต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ และทราบว่า ลาป่วย และเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้กลับเข้าทำงานก็ได้เขียนใบลาพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ตามระเบียบทันที กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๒ รับว่าเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๒๒.๐๐ น. ได้กระทำการสูบบุหรี่ใน ห้องน้ำซึ่งเป็นพื้นที่ห้ามสูบบุหรี่จริงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติ ฉบับลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ประกอบกับมีโครงการลด ละ เลิก บุหรี่และนั้บถอยหลังสู่ [redacted] ปลอด บุหรี่ ซึ่งได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้พนักงานรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยพนักงานและเป็นการช่วยเหลือพนักงานทุกคน การที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ สูบบุหรี่ ในห้องน้ำอันมิใช่สถานที่ที่จัดไว้สำหรับสูบบุหรี่ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง จึงมีหนังสือเลิกจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นั้น เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ ได้แก่ คอมเพรสเซอร์ ชุดคลัทช์ ซึ่งไม่สามารถติดไฟได้ง่าย และสถานที่ที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ สูบบุหรี่ นั้นเป็นห้องน้ำและอยู่ห่างจากวัตถุไวไฟมากทั้งไม่มีวัตถุใดในบริเวณที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ สูบบุหรี่ที่เป็นวัตถุไวไฟ อันจะทำให้เกิดเพลิงไหม้ได้ การกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงยังฟังไม่ได้ว่าเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับใน กรณีร้ายแรง นอกจากนี้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีสูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบได้กำหนดเป็นโทษ ความผิดสถานปานกลาง ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่อาจเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ทันที ดังนั้นเมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้งสองในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยที่ผู้กล่าวหาทั้งสองเกี่ยวข้องข้อ ข้อ เรียกร้อง จึงได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ เมื่อผู้กล่าวหาทั้งสองมิได้กระทำความผิดอันเข้าข่ายยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนางยา [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย [redacted] และ [redacted] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้งสองกลับเข้าทำงาน และจ่าย ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

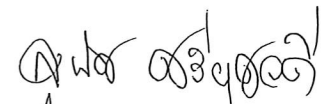
(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุศยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

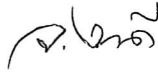
(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

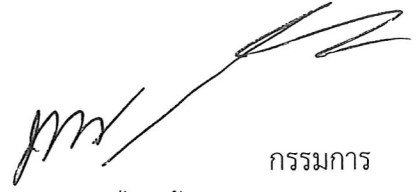
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายจรินทร์ งามสงวนนาม)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชินชาติ แสงสังข์)

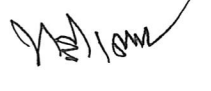
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

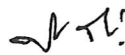
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม
มาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอัน
ระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหา ไม่
ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหก
เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

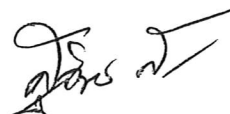
ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท ~~สโตนวอลล์ (ประเทศไทย) จำกัด~~ จำกัด โดย ~~นายสุวิทย์ สุมาลา~~ และ ~~นางสาวสุพิศ ศรีบุญยิต~~ กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย ~~นายสุวิทย์ สุมาลา~~ และ ~~นายสุวิทย์ สุมาลา~~ ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

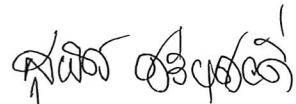
ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)


(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยิต)

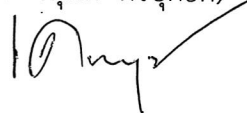
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพล เหล่าวานิช)

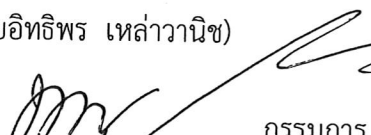
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก


(สำเริง ชนะสิทธิ์)

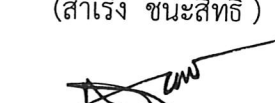
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชินชาติ แสงสังข์)

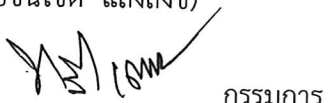
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

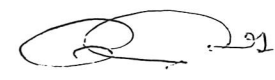
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

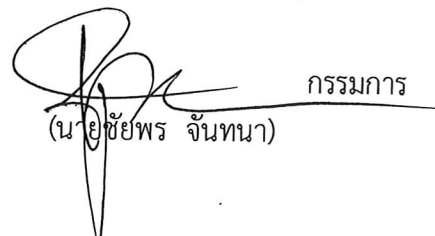
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอาทิตย์ มีปากดี)

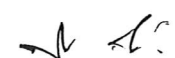
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยเข้าทำงานช่วงระหว่างปี ๒๕๔๐ ถึงปี ๒๕๕๔ ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนละ ๑๑,๔๗๕ บาท ถึง ๑๕,๘๑๔ บาท และได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ วัน เวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสหภาพ [REDACTED] ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่รองประธานสหภาพแรงงานและนายทะเบียนตามลำดับ ปัจจุบันมีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๕๐๐ คน

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานตำแหน่งช่างเทคนิค แผนกโปรดัคชัน ๑ ส่วนงาน SMT Engineer โดยกำหนดวันทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน หมุนเวียนกันหยุด แบ่งการทำงานออกเป็น ๒ กะ คือ กะเช้า เวลา ๐๗.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. กะกลางคืน เวลา ๑๙.๐๐ – ๐๔.๐๐ น. เวลาพักรับประทานอาหาร ๔๐ นาที และมีเวลาพักย่อย ๑๐ นาที เมื่อทำงานครบ ๒ ชั่วโมง เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๑.๓๐ น. นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก SMT Engineer และนาย [REDACTED] ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบุคคลและบริหาร ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบที่ห้องประชุม และแจ้งว่า เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเวลา ๐๗.๐๐ น. และออกงานเวลา ๑๖.๐๐ น. แต่เมื่อเวลา ๑๘.๑๑ น. พนักงานตรวจสอบชิ้นงานตรวจพบว่า มีชิ้นงานที่ไม่ถูกต้องในกระบวนการผลิต โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นคนทำ และจะลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ แต่เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการลูกจ้างจึงได้ดำเนินการขออนุญาตศาล กรณีดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๑ ขอให้ข้อเท็จจริงว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เข้าไปดูเครื่องจักรหมายเลข KE 2080 โลว์ SMT-J6 ในเวลา ๑๕.๕๐ น. โดยได้รับคำสั่งจากนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ลีดเดอร์ ซึ่งเป็นหัวหน้างาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เข้าไปวัดความสูงของชิ้นงานที่จะนำไปวางไว้บนเครื่องจักรเพื่อให้สามารถทำการผลิตได้แต่ไม่สามารถที่จะซ่อมได้ และแจ้งต่อนาย [REDACTED] ว่าไม่สามารถทำได้และผู้กล่าวหาที่ ๑ จะต้องไปพบแพทย์ซึ่งได้ลาไว้ก่อนแล้ว หลังจากนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ ก็ได้บันทึกบัตรลงเวลาออกงานในเวลา ๑๖.๐๐ น. และจากการตรวจสอบระบบบันทึกข้อมูลการทำงานของเครื่องจักรพบว่าในช่วงเวลา ๑๖.๑๓ น. หลังจากที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ออกจากงานไปแล้วมีนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ลีดเดอร์ ได้เข้าไปดูแลเครื่องจักรดังกล่าว จากนั้นได้ปรากฏว่ามีชิ้นงานเสียในเวลา ๑๘.๑๑ น. ซึ่งจะเห็นได้ว่ากรณีงานเสียนั้นไม่ได้เกิดจากการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปรับแต่งเครื่องจักรแต่อย่างใด แต่เหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับต่อหัวหน้างานว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้ทำการซ่อมแซมเครื่องจักรในวันดังกล่าว นั้น เนื่องจากคิดว่าผู้ถูกกล่าวหาจะลงโทษตักเตือนผู้กล่าวหาที่ ๑ ด้วยวาจา แต่เมื่อพูดคุยกับนาย [REDACTED] ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบุคคลและบริหาร โดยนาย [REDACTED] แจ้งว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ จงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เห็นว่าเป็นกรณีร้ายแรง จึงได้ปฏิเสธว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าไปดูเครื่องในช่วงเวลาข้างต้นนั้นไม่ได้ไปปรับแต่งเครื่องแต่อย่างใดและขอปฏิเสธว่าไม่ได้เป็นผู้ทำให้ชิ้นงานเสียหายจากนั้นวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เปลี่ยนแปลงการทำงานจากเดิม

ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน เป็นเข้าทำงานกลางวันอย่างเดียวยังตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๔๐ น. โดยให้ทำงาน ๕ วัน วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และมีวันเสาร์บางเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และไม่ได้มอบหมายงานให้ทำ โดยให้นั่งอยู่ประจำที่โต๊ะของหัวหน้างานบนชั้นลอยและมีหัวหน้างานอื่น ๆ นั่งรวมอยู่ด้วยประมาณ ๘ คน เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ต้องการจะเข้าห้องน้ำหรือทำธุระอื่นก็จะแจ้งกับหัวหน้างานที่นั่งอยู่ในห้องนั้นรับทราบทุกครั้ง และนับตั้งแต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถูกโยกย้ายตั้งแต่เดือนกันยายนจนถึงปัจจุบันรวมระยะเวลาประมาณ ๔ เดือน ผู้ถูกกล่าวหาที่ยังไม่ได้มอบหมายงานใดๆ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำ เป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีรายได้ลดลงประมาณเดือนละ ๕,๐๐๐ ถึง ๘,๐๐๐ บาท สำหรับการเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานในแผนกผลิต ๑ มีผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างเพียงคนเดียว มีสมาชิกสหภาพแรงงานในแผนกประมาณ ๒๐๐ คนที่ต้องดูแล โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ จะเป็นผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์ในแผนกโดยนำปัญหาต่างๆ ไปพูดคุยกับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกในเบื้องต้นเพื่อให้รับทราบถึงปัญหา โดยที่ผ่านมาเคยได้รับการดำเนินจากผู้จัดการแผนกว่าเข้าไปก้าวก่ายส่วนงานอื่นโดยนำเรื่องการร้องเรียนจากสมาชิกสหภาพแรงงานไปหารือกับแผนกอื่น ๆ ด้วย ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจและหาเหตุที่จะกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาที่ ๑

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต (Relief) ประจำไลน์การผลิต ที่ ๑๑ แผนกManufacturing Engineer ได้รับอัตราเงินเดือน ๆ ละ ๑๑,๕๒๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๗๐๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๓๕๐ บาท โดยกำหนดวันทำงาน ๕ วัน วันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์บางเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานออกเป็น ๒ กะ คือ กะเช้าเวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๔๐ น. กะกลางวันเวลา ๑๙.๐๐ - ๐๔.๔๐ น. เวลาพักรับประทานอาหาร ๔๐ นาที และมีเวลาพักย่อย ๑๐ นาที เมื่อทำงานครบ ๒ ชั่วโมง ค่ากะกลางวัน ๑๕ บาท และค่ากะกลางคืน ๓๐ บาท วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. นาง [REDACTED] ไม่ทราบนามสกุล ผู้จัดการและนาย [REDACTED] ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบุคคลและบริหาร ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปพบที่ห้องประชุมและแจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหา มีนโยบายลดจำนวนลูกจ้างในไลน์การผลิตจึงย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ จากฝ่ายผลิต ไลน์การผลิตที่ ๑๑ ไปทำงานในส่วนงานสำนักงานและมอบหมายให้ทำไฟล์วิดีโอฟรีเซนเทชั่น ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานเป็นเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๔๐ น. ไม่มีการเข้าทำงานกะและไม่มีการทำงานล่วงเวลา โดยแจ้งว่าถ้าทำไฟล์วิดีโอเสร็จจะให้กลับมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ซึ่งตั้งแต่ได้รับมอบหมายงานจัดทำไฟล์วิดีโอผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้จัดทำไปแล้ว ๑๒ ไฟล์ แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ยังไม่ได้โยกย้ายกลับไปเข้าไลน์การผลิต การที่ผู้ถูกกล่าวหา ย้ายให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ มาทำงานในหน้าที่ดังกล่าวทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีรายได้ลดลงประมาณเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท และปัจจุบันการทำไฟล์วิดีโอมีน้อยมากบางวันก็ไม่มีการให้ทำเลย สำหรับเพื่อนร่วมงานที่ถูกยุบไลน์การผลิตประมาณ ๘ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้เข้าทำงานในไลน์การผลิตและเข้าทำงานเป็นกะตามเดิมมีรายได้ตามปกติ มีผู้กล่าวหาที่ ๒ เพียงคนเดียวที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ย้ายเข้าไป

ทำงานในไลน์การผลิตที่ต้องเข้าทำงานกะ โดยงานทำไฟลัวีดีโอนั้นผู้กล่าวหาที่ ๒ รับว่าได้เคยทำมาก่อน เมื่อครั้งที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้ารับการผ่าตัดหลัง ต่อมาเมื่อพนักงาน Relief ในสายการผลิตไลน์ที่ ๑๑ ขาด จึงได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ กลับไปประจำที่สายการผลิตไลน์ที่ ๑๑ เหมือนเดิม ต่อมาปี ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ประสบอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ล้ม ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปทำงานในส่วนสำนักงาน ทำไฟลัวีดีโออีกประมาณ ๒ เดือน หลังจากนั้นก็กลับมาอยู่ที่ไลน์ ๑๑ เหมือนเดิม จนกระทั่งถูกโยกย้าย ในครั้งนี้ สำหรับบทบาทการเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่เป็นกรรมการ สหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างเพียงคนเดียวในไลน์การผลิตที่ ๑๑ ที่มีสมาชิกสหภาพแรงงาน ประมาณ ๒๐ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ จะเป็นผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์และนำปัญหาต่าง ๆ ไปพูดคุย กับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกในเบื้องต้นเพื่อให้รับทราบถึงปัญหา ถ้าหากพูดคุยในฐานะที่เป็น กรรมการสหภาพแรงงานไม่ได้ผลก็จะนำเข้าสู่การประชุมร่วมกับผู้ถูกกล่าวหาในฐานะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจและต้องการที่จะให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ มาประจำทำงานกลางวัน ในส่วนสำนักงานเพื่อที่จะควบคุมดูแล โดยจะมีผู้จัดการแผนกต่าง ๆ นั่งรวมอยู่ด้วยประมาณ ๔ คน ซึ่งการเข้าทำงานในกะกลางคืนผู้จัดการแผนกและซูเปอร์ไวเซอร์ไม่ได้เข้าทำงานด้วย จึงไม่สามารถ ที่จะควบคุมดูแลที่จะไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ พบปะกับสมาชิกสหภาพแรงงานได้

ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ทำงานแผนก Auto Insertion (เอไอ) ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน รูปแบบ ๓ กลุ่ม ๒ กะ กะเช้าเวลา ๐๗.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. กะกลางคืน เวลา ๑๙.๐๐ – ๐๔.๐๐ น. เวลาพัก รับประทานอาหาร ๔๐ นาที และมีเวลาพักย่อย ๑๐ นาที เมื่อทำงานครบ ๒ ชั่วโมง และมีการทำงาน ล่วงเวลาวันละ ๔ ชั่วโมง รวมทั้งได้ค่าฝีมือและค่าทักษะเดือนละประมาณ ๑๕๐ – ๒๐๐ บาทวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ ใกล้เวลาเลิกงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งกับลูกจ้างที่เข้าทำงานกะเช้าให้ย้ายไปอยู่ แผนก Pickup และไม่ต้องมาทำงานที่แผนกเอไอ ซึ่งในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้ง กับลูกจ้างกะเอไอเช่นเดียวกับพนักงานกะเช้า และในวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้แจ้งการโยกย้ายกับลูกจ้าง กะบีเช่นเดียวกัน รวมมีลูกจ้างถูกโยกย้ายจำนวน ๑๘ คน และผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมลูกจ้าง ทั้ง ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ แจ้งกำหนดวันทำงานเป็น ๕ – ๖ วัน โดยทำงานวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ วันเสาร์ครึ่งวัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ รูปแบบ ๒ กลุ่ม ๒ กะ กะเช้า เวลา ๐๗.๐๐ – ๑๖.๔๐ น. กะกลางคืน เวลา ๑๙.๐๐ – ๐๔.๔๐ น. ในแต่ละวันกำหนดการทำงานในแต่ละกะไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ๓๐ นาที โดยให้เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และให้ผู้กล่าวหา ที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ นั่งรอที่อยู่ห้องประชุมโดยไม่ให้เข้าไปทำงานที่ไลน์การผลิต ต่อมาวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้มีการพูดคุยเรื่องการโอนย้ายกันอีก แต่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ไม่ยินยอมที่จะโอนย้าย จนกระทั่งเวลา ๑๖.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ได้แจ้งว่าถ้าใครไม่ยินยอมโอนย้าย ก็จะถูกลงโทษเตือนเป็นหนังสือฐานฝ่าฝืนคำสั่งโดยจะให้ใบเตือนทุก ๆ วัน หากยังไม่ปฏิบัติตามและได้รับ หนังสือเตือนครบ ๓ ใบ จะถูกเลิกจ้างรวม ทั้งมีการฉายแสดงตัวอย่างหนังสือลงโทษเตือนของนาย [REDACTED] [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๗ จากนั้นผู้กล่าวหากับพวกได้ร่วมปรึกษาหารือกัน และเห็นว่าหากไม่ยินยอม

โอนย้ายเกรงกลัวว่าจะได้รับหนังสือเตือนและจะถูกเลิกจ้าง จึงยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมโอนย้าย โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ไปช่วยงานที่แผนกPickup และแจ้งว่าอีกสามเดือนจะยุบแผนกPickup เพื่อขายต่อให้กับบริษัทในเครือ แต่เมื่อยุบแผนกPickup แล้วก็จะไม่ได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ กลับไปทำงานที่แผนกเดิม แต่จะไม่มีกรเลิกจ้างแน่นอน จากการที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ย้ายไปทำงานแผนกPickup รูปแบบ ๕ วัน หยุด ๒ วัน ทำให้มีวันทำงานมากขึ้นจากเดิมที่ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน และเวลาทำงานในแต่ละวันเพิ่มขึ้นวันละ ๔๐ นาที และหากมีการทำงานล่วงเวลาก็จะมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาลดลงวันละ ๔๐ นาที ทำให้มีรายได้ลดลงจากเดิมเดือนละประมาณ ๔,๐๐๐ บาท อีกทั้งลักษณะการทำงานผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ยังไม่มีความชำนาญเท่ากับลูกจ้างที่ทำอยู่ก่อนที่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างอายุน้อยและเป็นนักศึกษา โดยลักษณะชิ้นงานจะเล็ก ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ มีอายุมากแล้วสายตาอาจดีไม่เท่ากับลูกจ้างที่อายุน้อยจึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำงานได้ช้าลง และถูกหัวหน้างานเรียกไปว่ากล่าวตักเตือนให้เร่งการทำงานขึ้น ซึ่งหากถูกว่ากล่าวตักเตือนบ่อยๆ จะทำให้ถูกลงโทษได้ กรณีการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ เป็นมาตั้งแต่เริ่มต้นก่อตั้งสหภาพแรงงานเมื่อปี ๒๕๕๔ และผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากเคยนัดหยุดงานร่วมกับสมาชิกสหภาพแรงงานคนอื่น ๆ ในการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อปี ๒๕๕๔ และผู้ถูกกล่าวหาได้ปิดงานผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ด้วยเช่นกัน การโยกย้ายครั้งนี้หากผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปและลาออกก็จะทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวนน้อยลง โดยบทบาทในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น จะมีหน้าที่ไปชักชวนให้ลูกจ้างอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานให้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริง ว่าผู้ถูกกล่าวหา มีสถานประกอบการตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องเสียงติดรถยนต์ มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างประมาณ ๒,๕๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นลูกจ้าง เข้าทำงานระหว่างปี ๒๕๔๐ ถึงปี ๒๕๕๔ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนแตกต่างกันไป มีสภาพการทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันศุกร์ วันหยุดประจำสัปดาห์ คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงานเริ่ม ๐๘.๐๐ - ๑๗.๔๐ น. พักกลางวันเวลา ๑๒.๑๐ - ๑๓.๑๐ น. กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหน้าที่ลูกจ้างทั้งหมด ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ซึ่งปัจจุบันได้ลาออกไป ๑ คน และอีกหนึ่งคนยอมรับการโยกย้าย ซึ่งการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นไปตามสภาวะของธุรกิจและคำสั่งซื้อของลูกค้าที่ปัจจุบันสถานการณ์ของผู้ถูกกล่าวหายังอยู่ในภาวะที่ไม่สู้ดีนักจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเงินและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๑ ข้อ ๖. ในการดำเนินกิจการของบริษัทนั้นบริษัทมีอำนาจเปลี่ยนแปลง หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และ/หรือสถานที่ทำงานประจำในการทำงานของพนักงานเมื่อใดก็ได้เพื่อความเหมาะสมและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

และมีสิทธิให้พนักงานไปปฏิบัติงานภายนอกสถานที่ที่พนักงานทำงานเป็นประจำอยู่ได้ การเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายบริษัทฯ จะใช้สิทธิและอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ในส่วนกรณีวันทำงาน เวลาทำงานปกติ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ หมวดที่ ๓ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก ข้อ ๑. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก ว่าด้วย ๑.๑ พนักงานปกติ ข้อ ๒ พนักงานกะ แบ่งเป็น ๒ ประเภท ด้วย ๑.๒.๑ พนักงานกะแบบ ๒ กลุ่ม ๒ กะ ๑.๒.๒ พนักงานแบบ ๓ กลุ่ม ๒ กะ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเช่นกัน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่รับทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๕๐๐ คน จากลูกจ้างประจำทั้งหมดประมาณ ๒,๔๐๐ คน และไม่ทราบว่ามีลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบ้าง ผู้ถูกกล่าวหาให้การโยกย้ายงานลูกจ้างในหลายหน่วยงานเพื่อให้เพิ่มผลการผลิตให้ได้มากที่สุดตามนโยบายกรณีการทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน เพื่อที่จะให้มีพนักงานดูแลหรือทำงานกับเครื่องตลอดเวลา ๒๔ ชั่วโมง โดยไม่มีการหยุดเครื่องจักร สำหรับการทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน คือการทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์และมีวันเสาร์ วันอาทิตย์เป็นวันหยุด อีกทั้งได้มีการสื่อสารพูดคุยกับลูกจ้างถึงการโยกย้ายและนโยบายความจำเป็นถึง ๓ วันก่อนที่จะมีการโยกย้าย ซึ่งมีประธานสหภาพแรงงานได้เข้าร่วมรับฟังและเห็นด้วยกับผู้ถูกกล่าวหา และทุกคนยอมรับการโยกย้ายพร้อมทั้งลงลายมือชื่อในเอกสารการโยกย้ายหน้าที่ สำหรับรายได้พื้นฐานของผู้กล่าวหาไม่ลดลง แต่รายได้จากการทำงานล่วงเวลามีการลดลงบ้างจากการที่ไม่ได้ทำงานล่วงเวลาเหมือนเช่นเดิม นโยบายที่สำคัญที่สุดของผู้ถูกกล่าวหาไม่ต้องการเลิกจ้างลูกจ้างแต่จะให้ลูกจ้างอยู่ด้วยกันให้ได้มากที่สุดโดยมีนโยบายเพื่อประคองให้สถานะของผู้ถูกกล่าวหาได้อยู่รอดต่อไป และลูกจ้างยังคงมีการทำงานล่วงเวลาอยู่บ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาบางส่วนอาจจะไปอยู่ส่วนงานที่ไม่มีการทำงานล่วงเวลาทั้งสายการผลิต สำหรับยอดการสั่งซื้อถ้ามีเข้ามามากก็อาจทำให้มีการทำงานล่วงเวลามากขึ้นเช่นกัน ซึ่งการทำงานล่วงเวลาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังคงทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่อยู่ในความควบคุมดูแลของหัวหน้างานและผู้ถูกกล่าวหา กำลังดำเนินการขออนุญาตศาลแรงงานภาค ๑ เพื่อลงโทษ เนื่องจากกระทำความผิดเกี่ยวกับกระบวนการผลิตไม่ได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการผลิต โดยมีได้ปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความเสียหาย หากศาลแรงงานภาค ๑ มีความเห็นอย่างไรผู้ถูกกล่าวหา ก็จะปฏิบัติตามคำสั่งศาล สำหรับกรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้เริ่มปฏิบัติงานกับผู้ถูกกล่าวหาที่ไลน์ L-12 และ L -11 อย่างต่อเนื่องเสมอมา โดยเป็นลูกจ้างที่ทำงานทดแทนลูกจ้างที่ขาดในแต่ละวันไม่ได้เป็นลูกจ้างประจำในสายการผลิต จากนั้นเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากคำสั่งซื้อจากลูกค้าทำให้ยอดการผลิตลดลง จึงได้ทำการยุบไลน์ L-11 ลง และได้โยกย้ายให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปปฏิบัติงานที่ส่วนกลางแผนก ME มีหน้าที่จัดทำวิดีโอฟรีเซนเซอร์ เพื่อนำเสนอผลงานเนื่องจากมีความรู้ความสามารถในด้านงานดังกล่าว ประกอบกับมีประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการย้ายครั้งนี้ได้ทำการย้ายลูกจ้างรวมทั้งสิ้น ๘ คน ในคราวเดียวกัน ย่อมแสดงให้เห็นว่าเป็นการย้ายตามสภาพงานและการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจสอบกับหัวหน้างาน

ต้นสังกัดแล้วได้รับทราบว่างานฟรีเซนเทชั่นมีทำอยู่ทุกวัน เนื่องจากมีลูกค้าต่างประเทศเข้ามาดูงานเป็นประจำและเป็นงานที่สำคัญ ไม่ได้มีเจตนาแอบแฝงที่จะกลั่นแกล้งแต่อย่างใด ซึ่งเดิมก่อนหน้านั้นผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็เคยช่วยทำงานฟรีเซนเทชั่นมาก่อน

เดิมผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน เริ่มทำงาน ๐๗.๐๐ น.- ๑๖.๑๐ น. เวลาทำงานล่วงเวลา ๑๖.๑๐ - ๑๙.๐๐ น. ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ๔ ชั่วโมง แต่เมื่อย้ายมาแผนกPickup ทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน เริ่มทำงาน เวลา ๐๗.๐๐ น. - ๑๖.๔๐ น. เวลาทำงานล่วงเวลา ๑๖.๔๐ - ๑๙.๐๐ น. ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ๓ ชั่วโมง ๓๐ นาที ซึ่งเป็นการจ่ายเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว และลูกจ้างในแผนกPickup มีประมาณ ๑๔๐ คน เป็นพนักงานประจำ ๙๘ คน อายุเฉลี่ยประมาณ ๔๕ ปี เป็นนักศึกษาประมาณ ๓๐ คน ที่เหลือประมาณ ๑๒ คน เป็นพนักงานรับเหมาค่าแรง สำหรับการย้ายแผนกจะให้เวลาปรับตัวประมาณ ๔ เดือน หากทำไม่ได้ก็จะปรับกระบวนการจนกว่าจะสามารถทำงานได้ดี ในกระบวนการใด ซึ่งในช่วง ๓ เดือนย้อนหลังผู้ถูกกล่าวหาได้มีการโยกย้ายลูกจ้างประมาณ ๖๐๐ คน โดยลูกจ้างที่ถูกย้ายไปแผนกที่ไม่มีค่าทักษะก็จะไม่ได้รับค่าทักษะเช่นกัน เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการชี้แจงกับผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ถึงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเกิดความสูญเสียหากลูกจ้างยังคงนั่งเฉย ๆ ไม่ยอมโยกย้ายไปทำงานที่แผนกPickup จึงได้ยกตัวอย่างและเปิดกฎระเบียบโดยฉายผ่านจอให้ดูว่าหากกระทำผิดจะถูกลงโทษอย่างไรบ้าง โดยไม่ได้มีการฉายตัวอย่างหนังสือเตือนให้ดูแต่อย่างใด ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประกาศที่จะยุบแผนกPickup ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ แต่เมื่อมีการยุบแผนกPickup ก็จะย้ายลูกจ้างไปทำงานที่แผนกอื่นๆ ที่มีปริมาณงานมากโดยไม่มีนโยบายที่จะเลิกจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาตลอดจนพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายนำสืบโดยตลอดแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวันเวลาการทำงานและไม่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำ โยกย้ายหน้าที่และเปลี่ยนแปลงรูปแบบวันเวลาการทำงานผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘ เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไฟโอเนียร์แห่งประเทศไทยโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่รองประธานสหภาพแรงงานและนายทะเบียนตามลำดับ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ ได้เข้าทำงานระหว่างเวลา ๐๗.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น. และได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ไปซ่อมเครื่อง KE 2080 ไลน์ SMT- J6 เมื่อเวลาประมาณ ๑๕.๕๐ น. แต่ไม่สามารถซ่อมได้ และได้ออกจากที่ทำงานในเวลา ๑๖.๐๐ น. โดยได้แจ้งต่อหัวหน้างานแล้วว่าไม่สามารถซ่อมเครื่องได้ แต่ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ออกจากสถานที่ทำงานไปโดยไม่แจ้งต่อหัวหน้างาน

ว่าไม่สามารถซ่อมเครื่องจักรได้เป็นเหตุให้เครื่องจักรผลิตชิ้นงานและเกิดความเสียหาย จึงจำเป็นต้องโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานในกะกลางวันเพียงอย่างเดียวช่วงเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๔๐ น. ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ หยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์ จากเดิมที่เข้าทำงานเป็นกะช่วงเวลา ๐๗.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น. และ ๑๙.๐๐ น. - ๐๔.๐๐ น. ทำ ๔ วัน หยุด ๒ วัน เพื่อรอการพิจารณาของศาล โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตลงโทษต่อศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการลูกจ้าง จากการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงานแบบกะเป็นเหตุให้ขาดรายงานได้จากการทำงานล่วงเวลา ทำให้รายได้ลดลง กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยุบไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำอยู่ และได้ย้ายลูกจ้างอื่นจำนวน ๘ คน ไปทำงานในไลน์ต่าง ๆ มีเพียงผู้กล่าวหาที่ ๒ คนเดียวที่ผู้ถูกกล่าวหาย้ายให้ไปทำงานในสำนักงานทำหน้าที่จัดทำไฟล์วีดิโอฟรีเซนเทชั่น ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานจากเข้าทำงานกะ ช่วงเวลา ๐๗.๐๐ น. - ๑๙.๐๐ น. และเวลา ๑๙.๐๐ น. - ๐๔.๔๐ น. เป็นเข้าทำงานเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๔๐ น. ไม่มีการเข้ากะ และการทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าสาเหตุที่โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ เนื่องจากยุบไลน์การผลิตและผู้กล่าวหาที่ ๒ มีความสามารถในการจัดทำไฟล์วีดิโอฟรีเซนเทชั่น และเคยทำหน้าที่ดังกล่าวมาก่อนเมื่อครั้งที่ป่วยและประสบอุบัติเหตุและงานดังกล่าวมีความสำคัญ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ถูกโยกย้ายหน้าที่จากแผนกAuto Inserction ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ช่วงเวลา ๐๗.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น. และ เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๐๔.๐๐ น. ไปทำงานแผนกPickup ทำงาน ๕ วัน วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์ครึ่งวัน เข้าทำงานช่วงเวลา ๐๗.๐๐ น. - ๑๖.๔๐ น. และเวลา ๑๙.๐๐ น. - ๐๔.๔๐ น. จากการเปลี่ยนแปลงวันและเวลาการทำงานทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ต้องทำงานเพิ่มขึ้นวันละ ๓๐ นาที และได้รับค่าทำงานล่วงเวลาลดลงเป็นเหตุให้มีรายได้ลดลง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเป็นไปตามสภาวะทางเศรษฐกิจและคำสั่งซื้อของลูกค้า ซึ่งการโยกย้ายเป็นการใช้อำนาจทางการบริหารเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมิได้ก่อกวนกีดกันอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่า กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นกรรมการลูกจ้างโดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนการทำงานเป็นเหตุทำให้งานเสียหาย ซึ่งในเบื้องต้นผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับและผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษต่อศาลแรงงานภาค ๑ จึงได้มีการย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ออกจากแผนกเดิม จนกว่าคดีจะถึงที่สุด เห็นว่าการโยกย้ายนั้น มีเหตุอันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ มิใช่เป็นการก่อกวนกีดกันอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ เห็นว่าไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานอยู่นั้น ได้ถูกยุบและย้ายลูกจ้างทั้งหมดไปปฏิบัติงานในไลน์อื่น ๆ แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ มีความสามารถในการด้านทำไฟล์วีดิโอฟรีเซนเทชั่นจึงได้ย้ายให้ไปทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งงานในหน้าที่ทำไฟล์วีดิโอฟรีเซนเทชั่นนั้น ปฏิบัติงานที่ส่วนกลางโดยเข้าทำงานเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๔๐ น. ไม่ต้องเข้ากะ ซึ่งงานทำไฟล์วีดิโอ

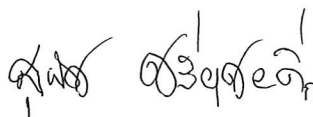
พรีเซนเทชั่นผู้กล่าวหาที่ ๒ เคยทำมาก่อนเมื่อครั้งที่ป่วยและประสบอุบัติเหตุ เห็นว่าการโยกย้ายนั้น มีสาเหตุมาจากการยุบไลน์การผลิตและผู้กล่าวหาที่ ๒ เคยปฏิบัติงานดังกล่าวมาก่อนและสามารถ ปฏิบัติงานหน้าที่ดังกล่าวได้ จึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าการโยกย้ายเป็นการกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจาก ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน สำหรับกรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายลูกจ้างจำนวน ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ จากแผนกAuto Inserction ไปทำงานแผนกPickup โดยลูกจ้าง ๑ คน ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานยอมรับการโยกย้าย อีก ๑ คน ขอลาออก ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ไม่ยินยอมโยกย้ายในเบื้องต้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจง ต่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ และประธานสหภาพแรงงานถึงความจำเป็น โดยต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึง ที่ ๑๘ ยินยอมลงลายมือชื่อโยกย้ายในเอกสารการโยกย้าย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ อ้างว่าถูกบังคับ หากไม่ยินยอมจะถูกเตือนเป็นหนังสือมิได้ยินยอมด้วยความสมัครใจ จากข้อเท็จจริงเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ เป็นการใช้อำนาจทางการบริหารในการปรับเปลี่ยนหน้าที่ตามสภาวะ ทางเศรษฐกิจโดยมิได้ลดค่าจ้าง แม้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานก็เป็นไปตามเวลาการทำงาน ของหน่วยงานที่โยกย้ายไป และได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ทั้งผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ ก็ไม่อาจพิสูจน์หรือนำสืบให้ได้ความผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ มีบทบาท หรือได้กระทำการใดอันเกี่ยวเนื่องกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอันเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ และได้กลั่นแกล้งตนเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง จึงยังไม่อาจรับฟัง ให้เป็นจริงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๘ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เปลี่ยนแปลงรูปแบบ วันเวลาการทำงานและไม่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำ โยกย้ายหน้าที่และเปลี่ยนแปลง รูปแบบวันเวลาการทำงานผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราช บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา ทั้ง ๑๘ คน

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

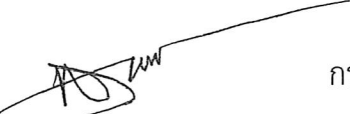
(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

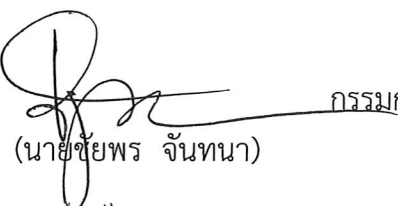
(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

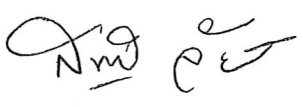
(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายไชยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางสมจิตร จันทรมาค)และเลขานุการ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
สัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตาม
กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการ
ประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๘ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งให้ ยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน

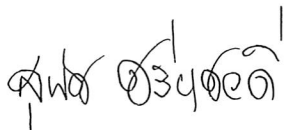
(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

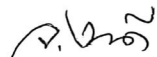
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

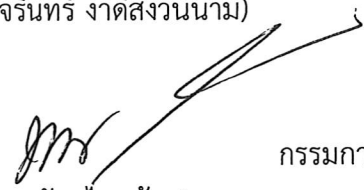
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

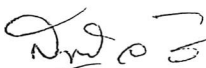
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นางสมจิตร จันทรมาภ)

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒๑-๒๖ / ๒๕๖๑

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๖ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] (ประเภท [redacted]) จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ให้เข้าทำงาน และไม่มอบหมายงานแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน แม้จะยินยอมตามข้อเรียกร้องของนายจ้างแล้วเป็นการก่อกวนก่อกำลังเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องร่วมชุมนุม ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และจ่ายโบนัสปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนเข้าทำงานในตำแหน่งงานและได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนแตกต่างกัน (ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย) เบี้ยต่างจังหวัดเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท สภาพการทำงาน วันทำงานปกติ วันจันทร์ - วันศุกร์ วันหยุดประจำสัปดาห์วันเสาร์และวันอาทิตย์ ทำงานกะแบ่งเป็น ๓ กะ กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีของลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดชลบุรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และได้โอนย้ายมาจังหวัดระยองเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ สมาชิกของสหภาพฯ มีเฉพาะลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัด และบริษัท [REDACTED] จำกัด ปัจจุบันมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ประมาณ ๑๒๓ คน และของบริษัท [REDACTED] จำนวน ๗ คน เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีกรรมการบริหารสหภาพแรงงานจำนวน ๙ คน มีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน โดยกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๖ คน (รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๕) ยื่นข้อเรียกร้อง และใช้สิทธิปิดงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ ส่วนกรรมการ ๓ คนได้ทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ในบริษัทตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๖ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ โดยขอเพิ่มวันทำงานเป็น ๖ วัน รวมวันเสาร์ด้วย มีการเจรจากันแต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ได้ใช้สิทธินัดหยุดงานโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิปิดงานในวันเดียวกัน สหภาพแรงงานจึงได้มีการชุมนุมกันอยู่หน้าบริเวณบริษัท ตั้งแต่วันที่ ๘ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ผู้กล่าวหา ได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔๒ คน(รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน) ลูกจ้างจำนวน ๔๒ คน ได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ว่านายจ้างเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๖๙ - ๑๑๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖ ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ เลิกจ้างเพราะเหตุผู้กล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุม จึงสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหากับพวกไปรายงานตัวที่ [REDACTED] และยื่นขอเอกสารให้แก่ผู้กล่าวหาแต่ละคน โดยในซองจะมี (๑) ค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน (๒) หนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ จำนวน ๑๑ ข้อ และได้แนบรายชื่อลูกจ้างจำนวน ๓๔ คน(รวมผู้กล่าวหา ๖ คน) พร้อมทั้งแจ้งชื่อผู้แทนเจรจาฝ่ายนายจ้างจำนวน ๔ คน และได้แจ้งให้ลูกจ้างแต่งตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้าง ๗ คน เพื่อร่วมการเจรจากับตัวแทนฝ่ายนายจ้างภายใน ๓ วันนับแต่วันที่รับข้อเรียกร้องนี้ พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งโครงการสมัครใจลาออกกรณีพิเศษและรายละเอียดการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนเลือกขอกลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แบ่งลูกจ้างที่ขอกลับเข้าทำงานเป็น ๓ กลุ่ม เพื่อไปฝึกอบรมที่สถานที่ฝึกอบรมหน่วยราชการทหารเรือสัปดาห์จำนวน ๕ วันทำงานติดต่อกัน คือ วันที่ ๑๘ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ , วันที่ ๒ - ๔ และ

วันที่ ๖ และ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑๖ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๖ เมื่ออบรมเรียบร้อยแล้วก็ไม่ให้กลับเข้าทำงาน แต่แจ้งให้ไปรอที่บ้านพัก ส่วนผู้กล่าวหาไม่ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ประมาณต้นเดือนมกราคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนไปรายงานตัวที่สนามกอล์ฟพัฒนากอล์ฟคลับในวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ จึงได้รับหนังสือเรื่องประกาศปิดงาน ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ โดยอ้างสาเหตุว่า ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ปรากฏว่า ฝ่ายลูกจ้างได้มีการแต่งตั้งตัวแทนเจรจาภายในระยะเวลาที่กำหนดจนระยะเวลาล่วงเลยมาถึงขั้นเป็นข้อพิพาทแรงงาน และข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกาศปิดงานต่อลูกจ้างผู้ได้รับหนังสือข้อเรียกร้องของบริษัทฯ โดยให้ผลเป็นการปิดงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๗.๓๐ น. เป็นต้นไป ต่อมาวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง เรื่อง แจ้งความประสงค์ขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน มีการเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๕ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีการเจรจากัน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยอมตามรับข้อเรียกร้อง จำนวน ๑๑ ข้อ และประสงค์ขอกลับเข้าทำงานตามปกติ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างรับข้อเสนอเพื่อนำไปแจ้งให้ผู้บริหารไปพิจารณาและจะแจ้งผลให้ทราบต่อไป ตามบันทึกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานฉบับลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ฝ่ายนายจ้างขอเลื่อนเนื่องจากติดภารกิจไปต่างประเทศ โดยพนักงานประโนมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ฝ่ายนายจ้างไม่มา โดยพนักงานประโนมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ ต่อมาพนักงานประโนมฯ โทรแจ้งเลื่อนเป็นวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ฝ่ายนายจ้างมีหนังสือขอยกเลิกประชุมไกล่เกลี่ย ให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควร และไม่เหมาะสมที่บริษัทฯ จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องของบริษัทฯ กับผู้กล่าวหา พนักงานประโนมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๕ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เมื่อถึงวันนัดฝ่ายนายจ้างมีหนังสือแจ้งปฏิเสธประชุมไกล่เกลี่ยให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควรและไม่เหมาะสมที่จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้อง

ต่อมาเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหา เรื่อง ขอยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมดทุกข้อโดยไม่มีเงื่อนไขและขอกลับเข้าทำงานให้ผลตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ต่อมาวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือถึงผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างเหตุว่าการยอมรับข้อเรียกร้องและขอกลับเข้าทำงานฉบับลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ นั้นตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดว่า ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้วให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างและลูกจ้าง และจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ซึ่ง ณ บัดนี้ยังมิได้ดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวแต่อย่างใด วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ขอให้วินิจฉัยและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย ปัจจุบันก็ยังไม่ได้รับคำตอบ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง ติดตามทวงถามขอให้มีความวินิจฉัยและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย หนังสือดังกล่าวส่งเนาให้ปลัดกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหา เรื่อง ขอให้มอบหมายงานและจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑๘ เดือน ๑๙ วัน เป็นเงิน ๑๖๘,๖๓๑ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕

ต่อปี ผู้ถูกกล่าวหาาก็ได้ตอบแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้รับมอบอำนาจของผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ได้มีหนังสือขอยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทุกข้อโดยไม่มีเงื่อนไขเช่นกัน และขอกลับเข้าทำงาน และขอให้บริษัทฯ มอบหมายงานให้ทำ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ผู้กล่าวหา ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาแจ้งการแต่งตั้งตัวแทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๓ คน ประกอบด้วย นาย [REDACTED] เป็นผู้แทนเจรจาไกล่เกลี่ยและมอบอำนาจให้ นาย [REDACTED] เป็นผู้รับมอบอำนาจของลูกจ้างทั้งหมด และส่งสำเนาเรียนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ ปรากฏว่าผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้มีหนังสือขอเลื่อนนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน อ้างเหตุการณ์แต่งตั้งผู้แทนลูกจ้างและการยอมรับข้อเรียกร้องของลูกจ้างทั้งสองบริษัทไม่ชอบด้วยกฎหมาย และในส่วนผู้ถูกกล่าวหาทำลงดำเนินการสรรหาผู้แทนเจรจาชุดใหม่ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และสภาพการจ้างเดิมและจ่ายค่าเสียหายรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และจ่ายโบนัสปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐ นับแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป และผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๒ - ที่ ๖ กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และสภาพการจ้างเดิมและจ่ายค่าเสียหายรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และจ่ายโบนัสปี ๒๕๖๐ นับแต่วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา และส่งเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ตำบลปลวกแดง อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบกิจการ ผลิตและประกอบเครื่องยนต์ มีลูกจ้างประมาณ ๓๐๐ คน มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม การทำงานมีหลายรูปแบบ คือ (๑) สัปดาห์ละ ๖ วัน วันจันทร์ - วันเสาร์ แบ่งการทำงานเป็น ๓กะ หมุนเวียนกะทั้งสองสัปดาห์ (๒) สัปดาห์ละ ๕ วัน วันจันทร์ - วันศุกร์ วันหยุดประจำสัปดาห์วันเสาร์และวันอาทิตย์ การทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ หมุนเวียนกะทั้งสองสัปดาห์ โดยผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลือกรูปแบบการทำงานตามความเหมาะสมกับยอดการผลิต และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นลูกจ้างเข้าทำงานระหว่างวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ - ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๙,๒๔๐ - ๑๓,๕๐๐ บาท เบี้ยต่างจังหวัด ๒,๔๐๐ บาท/เดือน

เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๖ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ในระหว่างเจรจาผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวน เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ โดยขอเพิ่มวันทำงานเป็น ๖ วันรวมวันเสาร์ การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ได้ใช้สิทธินัดหยุดงานโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาจึงใช้สิทธิปิดงานเฉพาะสหภาพแรงงานในวันเดียวกัน ซึ่งสหภาพแรงงานได้มีการชุมนุมกันอยู่หน้าบริเวณบริษัท ตั้งแต่วันที่ ๘ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ระหว่างที่มีการปิดงานและนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานมีการชุมนุมในพื้นที่ของผู้ถูกกล่าวหา ใช้เครื่องขยายเสียงโจมตีให้ร้ายบริษัทฯ และผู้บริหารของบริษัทฯ

ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่ชุมนุมออกจากพื้นที่ของผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้ชุมนุมไม่ยอมออกไป ผู้ถูกกล่าวหาต้องฟ้องละเมิดและขอคุ้มครองชั่วคราว และเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ศาลแรงงานภาค ๒ (ชลบุรี) อนุญาตให้คุ้มครองชั่วคราวให้ผู้บุกรุกทั้งหมดออกจากพื้นที่ แต่ผู้ชุมนุมก็ยังแข็งขันไม่นำพาต่อคำสั่ง จนศาลมีคำสั่งชี้ ผู้ชุมนุมจึงยอมออกจากพื้นที่ของบริษัทฯ เมื่อเดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่ประสงค์จะตกลงกับผู้ถูกกล่าวหาเรื่องการทํางาน สามารถแสดงเจตนารับข้อเสนอของผู้ถูกกล่าวหา โดยทำหนังสือขอกลับเข้าทำงานและยินยอมเปลี่ยนสภาพการจ้างได้ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ไม่ขอกลับเข้าทำงาน ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้กล่าวหาได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและขอกลับเข้าทำงานพร้อมให้จ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาขอตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดของผู้กล่าวหาก่อน ต่อมาวันที่ ๑๙ , ๒๐ และ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหากับพวกรวม ๔๒ คน ผู้กล่าวหากับพวกรวม ๔๒ คน ได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ว่านายจ้างเลิกจ้างเป็นการกระทำไม่เป็นธรรม ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๖๙ - ๑๑๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖ ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เลิกจ้างเพราะเหตุผู้กล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุม และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากับพวกรวม ๔๒ คน กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ ผู้กล่าวหาไปรายงานตัวที่ สโมสรกอล์ฟพัฒนากอล์ฟคลับ และยื่นของเอกสารให้ผู้กล่าวหาแต่ละคน โดยในของจะมี (๑) ค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (๒) หนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ จำนวน ๑๑ ข้อแก่ลูกจ้างที่มีรายชื่อแนบท้ายจำนวน ๔๒ คน(รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน) พร้อมทั้งได้แจ้งผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้างจำนวน ๔ คน และได้แจ้งให้ลูกจ้างแต่งตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้าง ๗ คน เพื่อร่วมการเจรจากับตัวแทนฝ่ายนายจ้างภายใน ๓ วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนี้ และผู้ถูกกล่าวหาได้มีการชี้แจงโครงการสมัครใจลาออกกรณีพิเศษ พร้อมรายละเอียดการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการ และมีหนังสือรายละเอียดการจ่ายเงินสำหรับพนักงานที่ต้องการกลับเข้าทำงานปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนเลือกขอกลับเข้าทำงาน หลังจากนั้นได้พิจารณาแบ่งพนักงานที่ขอกลับเข้าทำงานเป็น ๓ กลุ่ม เพื่อไปฝึกอบรมที่สถานที่ฝึกอบรมหน่วยราชการทหารเรือสัปดาห์จำนวน ๕ วันทำงานติดต่อกัน ระหว่างเวลา ๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. คือวันที่ ๑๘ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ , วันที่ ๒ - ๔ และวันที่ ๖ และ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ , วันที่ ๑๖ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๖ โดยมีรถรับส่ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เข้ารับการฝึกตามกำหนดเรียบร้อยแล้วได้แจ้งให้ผู้กล่าวหากลับไปพักที่บ้านโดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตามปกติ ต่อมาวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๓๔ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ พนักงานประโนมฯ ได้มีหนังสือเชิญผู้แทนเจรจาฝ่ายนายจ้างและผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างไปพบพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ปรากฏว่าในวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไม่มาพบ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน นัดเจรจาในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ แต่ผู้แทนลูกจ้างไม่ได้เข้าร่วมเจรจา และวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๗ ผู้แทนลูกจ้างไม่ได้เข้าร่วมเจรจา จึงเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ดังนั้น เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างจำนวน ๔๒ คน รวมผู้กล่าวหาไปรายงานตัวที่สโมสรกอล์ฟพัฒนากอล์ฟคลับ และได้แจ้งหนังสือเรื่องประกาศปิดงานฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ ให้กับลูกจ้างทั้งกลุ่มรวมถึงผู้กล่าวหา โดยได้

ยื่นประกาศให้แต่ละบุคคลรับทราบรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ คน โดยอ้างสาเหตุตามที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ปรากฏว่า ฝ่ายลูกจ้างมิได้มีการแต่งตั้งตัวแทนเจรจาภายในระยะเวลาที่กำหนด จนระยะเวลาล่วงเลยมาถึงขั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกาศปิดงานต่อพนักงานผู้ได้รับหนังสือข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยให้มีผลปิดงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๗.๓๐ น. เป็นต้นไป สำเนาหนังสือแจ้งปิดงานได้ส่งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ต่อมาพนักงานประนอมฯ ได้นัดเจรจากันอีกเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๗ วันที่ ๓ และ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ปรากฏว่า ฝ่ายลูกจ้างไม่ได้มาเข้าร่วมการเจรจาแต่อย่างใด วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองแจ้งความประสงค์ขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมฯ ได้มีหนังสือแจ้งนัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน มีการเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๕ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีการเจรจากัน โดยมีนางนันทกาญจน์ ดอกปาน เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยอมตามรับข้อเรียกร้องพร้อมปฏิบัติตามเงื่อนไขตามข้อเรียกร้อง จำนวน ๑๑ ข้อ ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นต่อลูกจ้าง และประสงค์ขอกลับเข้าทำงานตามปกติ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างรับข้อเสนอเพื่อนำไปแจ้งให้ผู้บริหารไปพิจารณาและจะแจ้งผลให้ทราบต่อไป ตามบันทึกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานฉบับลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ฝ่ายนายจ้างขอเลื่อนเนื่องจากติดภารกิจไปต่างประเทศ โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทนัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๓ ฝ่ายนายจ้างขอเลื่อนนัดเนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลวันคริสต์มาส และวันปีใหม่ ผู้บริหารไปต่างประเทศ โดยพนักงานประนอมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ แต่ไม่มีการเจรจาเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาขอเลื่อน ต่อมาพนักงานประนอมฯ โทรแจ้งเลื่อนเป็นวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ฝ่ายนายจ้างมีหนังสือขอยกเลิกประชุมไกล่เกลี่ยให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควรและไม่เหมาะสมที่จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องของบริษัทฯ กับผู้กล่าวหา พนักงานประนอมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๕ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เมื่อถึงวันนัดฝ่ายนายจ้างมีหนังสือแจ้งปฏิเสธประชุมไกล่เกลี่ย ให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควร และไม่เหมาะสมที่บริษัทฯ จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องของบริษัทฯ กับผู้กล่าวหา ซึ่งในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาขอยอมรับข้อเรียกร้องและขอกลับเข้าทำงาน โดยในหนังสือได้ระบุว่าให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ต่อมาวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตอบผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่า ตามที่ท่านได้ส่งหนังสือขอยอมรับข้อเรียกร้องและขอกลับเข้าทำงาน ฉบับลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ นั้น ตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดว่า ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อนายจ้างและลูกจ้างและจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ซึ่ง ณ บัดนี้ยังมิได้ดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวแต่อย่างใด วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายร่วมหารือเพื่อยุติปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ไม่สามารถหาข้อยุติได้ และเมื่อปี ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนรวมกับลูกจ้างจำนวน ๑๔ คน ได้ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ เป็นคดีหมายเลขดำ ๑๖๕๕- ๑๖๖๘/๒๕๕๙ กรณีผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องและปิดงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลแรงงานภาค ๒ ได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ ๑๔๙-๑๖๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ว่าผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องและปิดงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย และไม่ต้องรับ

ลูกจ้างทั้ง ๑๔ คน(รวมผู้กล่าวหา)กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและสภาพการจ้างเดิม ไม่มีสิทธิฟ้องเพิกถอนสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และเพิกถอนหนังสือปิดงานของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าลูกจ้างได้มีการอุทธรณ์คำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับคำอุทธรณ์ของลูกจ้างทั้ง ๑๔ คน เนื่องจากเป็นยื่นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง กรณีที่ผู้กล่าวหายื่นคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาในศาลมีทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ซึ่งศาลได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ย ฝ่ายลูกจ้างได้เรียกร้องขอเงินเพื่อยุติข้อพิพาททั้งหมดเป็นเงิน ๓๐๐ เดือน ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือฉบับลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จากผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ขอยอมรับข้อเรียกร้องทั้งหมดของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เพื่อขอกลับเข้าทำงาน และขอให้ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ทำ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าในการยื่นข้อเรียกร้องต่อกลุ่มลูกจ้างรวม ๔๒ คน(รวมผู้กล่าวหา ๖ คน)ในวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายและความประสงค์ของผู้ถูกกล่าวหา จะเจรจา ข้อเรียกร้องกับกลุ่มลูกจ้างทั้งกลุ่มไม่ใช่เพียงคนใดคนหนึ่ง เพื่อให้ข้อพิพาทเสร็จสิ้นไปในภาพรวม ดังนั้นเมื่อผู้ถูกกล่าวหายื่นข้อเรียกร้องต่อกลุ่มลูกจ้างรวม ๔๒ คนแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามกระบวนการเจรจาและไกล่เกลี่ยกันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดทุกคนจะต้องแต่งตั้งหรือเลือกตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎกระทรวงฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อปรากฏว่าในปัจจุบันจำนวนลูกจ้างที่ถูกปิดงานเหลือจำนวน ๗ คน ดังนั้น การประชุมเพื่อแต่งตั้งหรือเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาของลูกจ้างต้องกระทำโดยลูกจ้างทั้งหมด ๗ คนเท่านั้น จึงจะเป็นการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาที่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาเองก็เคยยื่นหนังสือโต้แย้งคัดค้านการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาของลูกจ้างไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแล้วว่าไม่ถูกต้อง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อผู้แทนลูกจ้างมิใช่ผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายจึงไม่มีอำนาจเจรจาหรือตกลงยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาแทนกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดแต่อย่างใด การยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องเป็นการยอมรับโดยชอบของกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดทุกคนเท่านั้น ถึงแม้ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน จะมีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาเพื่อยอมรับข้อเรียกร้องและขอกลับเข้าทำงาน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ก็ไม่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหา มีหน้าที่ต้องเจรจา และ/หรือรับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาเพียงห้าคนไม่สามารถยอมรับข้อเรียกร้องแทนกลุ่มลูกจ้างทั้งหมด ๗ คนได้ ฉะนั้น สิทธิในการปิดงานของผู้ถูกกล่าวหายังคงมีอยู่ ซึ่งในระหว่างการปิดงาน สภาพการจ้างหยุดลงชั่วคราว ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่มีหน้าที่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาและไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่ผู้กล่าวหา และเมื่อการปิดงานของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามที่ศาลจังหวัดระยอง และศาลแรงงานภาค ๒ ได้เคยมีคำพิพากษาไว้แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่มีความรับผิดชอบในค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายก่อนถูกปิดงานรวมถึงสวัสดิการอื่นใด นับแต่วันปิดงานจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้าง และโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ นั้น ผู้กล่าวหาก็กไม่มีสิทธิได้รับเนื่องจาก ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเงื่อนไขว่าลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปีนั้น ต้องได้รับมอบหมายงานและได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่จริงอย่างต่อเนื่อง และผลงานของพนักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งแห่งผลสำเร็จรวมประจำปีแต่ละไตรมาสร่วมกับผู้ถูกกล่าวหาปรากฏตามเงื่อนไขการได้รับเงินโบนัสในข้อ ๒. ของสำเนาประกาศเรื่อง การปรับปรุงสวัสดิการพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เมื่อผู้กล่าวหาอยู่ระหว่างการปิดงาน จึงไม่มีการได้รับมอบหมายให้ทำงานจริง ไม่ได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พนักงานจริง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกิน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่

๒. ผู้ถูกล่าวหาไม่รับผู้กล่าวหาทั้งหกเข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกิน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า การปิดงานดังกล่าวถือเป็นมาตรการของบริษัทฯ ที่กีดกันลูกจ้างให้ยินยอมตามข้อเรียกร้องของตน เพื่อตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นข้อเรียกร้องฝ่ายนายจ้างจึงมีลักษณะเป็นข้อเสนอเพื่อให้อีกฝ่ายตกลงทำคำสนองให้เกิดสัญญาขึ้น เมื่อปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกล่าวหาทุกประการโดยไม่มีเงื่อนไขเมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ถือว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ตกลงทำคำสนองตอบรับคำเสนอของฝ่ายผู้ถูกล่าวหาสัญญายอมเกิดขึ้นแล้วนับแต่เวลาที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ แสดงเจตนาไปถึงผู้ถูกล่าวหาแม้ผู้ถูกล่าวหาจะอ้างว่ายังไม่มี การดำเนินการจัดทำข้อตกลงและนำไปจดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม ดังนั้นเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ตกลงยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกล่าวหาทุกประการแล้วข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการที่ผู้ถูกล่าวหา ยื่นข้อเรียกร้องยอมยุติลง สิทธิของผู้ถูกล่าวหาในอันที่จะปิดงานย่อมระงับตามไปด้วย เมื่อผู้ถูกล่าวหายังคงปิดงานต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ให้เข้าทำงานเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่พึงควรได้รับจึงถือได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้เสียหายอันเกิดจากการกระทำของผู้ถูกล่าวหานับแต่วันที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกล่าวหา ผู้กล่าวหาที่ ๑ ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๑๒๔ โดยต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนคือวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกล่าวหาทุกประการโดยไม่มีเงื่อนไข อันเป็นวันที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้างว่าถูกกระทำโดยต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน คือวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๙ เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จึงเป็นการยื่นคำร้องเกินกว่า ๖๐ วัน การที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ สิทธิในการยื่นคำร้องผู้กล่าวหาที่ ๑ ย่อมระงับไป ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกล่าวหาไม่รับผู้กล่าวหาทั้งหกเข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนจึงไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกล่าวหาไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๑ และไม่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ การยื่นคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหายังคงอยู่ในระยะเวลา ๖๐ วันตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ถือว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ตกลงทำคำสนองตอบรับคำเสนอของฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา สัญญายอมเกิดขึ้นแล้วนับแต่เวลาที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ แสดงเจตนาไปถึงผู้ถูกกล่าวหา แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะอ้างว่ายังไม่ได้มีการดำเนินการจัดทำข้อตกลงและนำไปจดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม ดังนั้นเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ตกลงยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทุกประการแล้วข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการที่ผู้ถูกกล่าวหา ยื่นข้อเรียกร้องย่อมยุติลง สิทธิของผู้ถูกกล่าวหาในอันที่จะปิดงานย่อมระงับตามไปด้วย การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำการกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ แต่จะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้นข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหา มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และทั้งสองฝ่ายใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงานเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ต่อมาผู้กล่าวหากับพวกได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้สิทธินัดหยุดงานของผู้กล่าวหากับพวกต่อผู้ถูกกล่าวหาสิ้นสุดลง ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ จึงได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ว่านายจ้างเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๖๙ - ๑๑๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖ ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งและได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้กล่าวหากับพวกจนไปสู่การปิดงานและการยอมรับในข้อเรียกร้องของผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ในเวลาต่อมา แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีได้ยกเลิกการปิดงานต่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ไม่ดำเนินการรับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ เข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งจากข้อเท็จจริงข้างต้น เชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยกเลิกการปิดงานต่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ มาจากการที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ รวมถึงลูกจ้างอื่น ๆ ได้ยื่นข้อเรียกร้องและมีการชุมนุมกันหน้าโรงงานจนนำไปสู่การปิดงานและนัดหยุดงานต่อกัน แม้ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ จะได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อต้องการเข้าทำงานแต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ และมีการปิดงาน โดยไม่ประสงค์จะรับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ กลับเข้าทำงาน รวมถึงการที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีการเลิกจ้าง และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน การที่ผู้ถูกกล่าวหายังคงปิดงานและไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ กลับเข้าทำงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นคำร้องขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ยื่นคำร้องขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิปิดงานซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเงื่อนไขว่าลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐ นั้น ต้องได้รับมอบหมายงานและได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่จริงอย่างต่อเนื่อง

และผลงานของพนักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งแห่งผลสำเร็จรวมประจำแต่ละไตรมาสร่วมกับผู้ถูกกล่าวหาปรากฏตามเงื่อนไขการได้รับเงินโบนัสในข้อ ๒. ของสำเนาประกาศ เรื่อง การปรับปรุงสวัสดิการพนักงานประจำปี ๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เมื่อผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างการปิดงาน จึงไม่มีการได้รับมอบหมายให้ทำงานจริง ไม่ได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พนักงานจริง และไม่มีผลงานเป็นส่วนหนึ่งแห่งผลสำเร็จรวมร่วมกับบริษัท ผู้กล่าวหาจึงไม่เข้าเงื่อนไขในการได้รับโบนัสและไม่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปีแต่อย่างใด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนจึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนกรณีผู้ถูกกล่าวหายังคงปิดงานไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ เข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรมดา จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานส่วนค่าชดเชยอื่นให้ยก

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๑

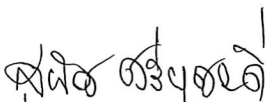
ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)


(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

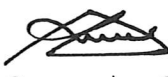
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

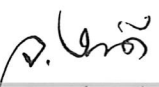
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

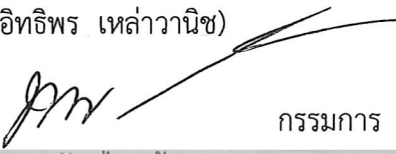
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายจรินทร์ จาดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก 
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

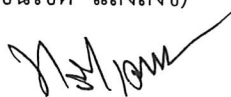

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

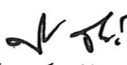
(ลงชื่อ) 
(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายปรามิทธิ์ ชัยศาสตรศิลป์)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม
มาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอัน
ระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน
หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] มอเตอร์ส พหุกิจ จำกัด โดย [redacted] และนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนจึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนกรณี ผู้ถูกกล่าวหายังคงปิดงานไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ เข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานส่วนค่าชดเชยให้ยก

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๑

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมลาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุศยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

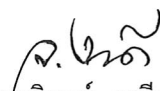
(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

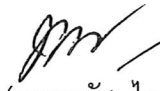
(ลงชื่อ)



(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒๗ - ๙๒ / ๒๕๖๑

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๖๖ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ นาย [redacted] มีหนังสือ
ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖๖ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted]
[redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนางสาววรรณวิมล จาตุญญิต กรรมการ ผู้มีอำนาจ
นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ให้เข้าทำงาน และไม่มอบหมายงานแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน แม้จะยินยอม
ตามข้อเรียกร้องของนายจ้างแล้วเป็นการก่อกวนก่อกวนเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง ร่วม
ชุมนุม ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายรวมถึง
สวัสดิการต่าง ๆ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และจ่ายโบนัสปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา
ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คนเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คนเข้าทำงานในตำแหน่งงานและได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนแตกต่างกัน (ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย) เบี้ยต่างจังหวัดเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท สภาพการทำงาน วันทำงานปกติ วันจันทร์ - วันศุกร์ วันหยุดประจำสัปดาห์วันเสาร์และวันอาทิตย์ทำงานกะ แบ่งเป็น ๓ กะ กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีของลูกจ้าง

.....ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดชลบุรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และได้โอนย้ายมาจังหวัดระยองเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ สมาชิกของสหภาพฯ มีเฉพาะลูกจ้างของบริษัท..... จำกัด และบริษัท..... ปัจจุบันมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท..... ประมาณ ๑๒๓ คน และของบริษัท..... จำนวน ๗ คน เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีการรวมการบริหารสหภาพแรงงานจำนวน ๙ คน มีนาย..... ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๑๑ ที่ ๔๓ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ถึงที่ ๔๒ และผู้กล่าวหาที่ ๔๔ ถึงที่ ๖๖ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๖ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ โดยขอเพิ่มวันทำงานเป็น ๖ วันรวมวันเสาร์ด้วย มีการเจรจากันแต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ได้ใช้สิทธินัดหยุดงานโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิปิดงานในวันเดียวกัน สหภาพแรงงานจึงได้มีการชุมนุมกันอยู่หน้าบริเวณบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ ๘ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ต่อมาผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน ได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๙๖ คน (รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน) ลูกจ้างจำนวน ๒๙๖ คน ได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ว่านายจ้างเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๑๑๑ - ๔๐๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖ ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ เลิกจ้างเพราะเหตุผู้กล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุม จึงสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหากับพวกไปรายงานตัวที่สนามกอล์ฟพัฒนาอล์ฟคลับ และยื่นของเอกสารให้แก่ผู้กล่าวหาแต่ละคน โดยในของจะมี (๑) ค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน (๒) หนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ จำนวน ๑๑ ข้อ และได้แนบรายชื่อลูกจ้างจำนวน ๒๗๕ คน(รวมผู้กล่าวหา ๖๖ คน) พร้อมทั้งแจ้งชื่อผู้แทนเจรจาฝ่ายนายจ้างจำนวน ๔ คน และได้แจ้งให้ลูกจ้างแต่งตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้าง ๗ คน เพื่อร่วมการเจรจากับตัวแทนฝ่ายนายจ้างภายใน ๓ วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนี้ พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งโครงการสมัครใจลาออกกรณีพิเศษและรายละเอียดการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คนเลือกขอกลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แบ่งลูกจ้างที่ขอกลับเข้าทำงานเป็น ๓ กลุ่ม เพื่อไปฝึกอบรมที่สถานที่ฝึกอบรมหน่วยราชการทหารเรือสัตหีบจำนวน ๕ วันทำงานติดต่อกัน คือ วันที่ ๑๘ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ , วันที่ ๒ - ๔ และวันที่ ๖ และ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑๖ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๖ เมื่ออบรมเรียบร้อยแล้วก็ไม่ให้กลับเข้าทำงาน แต่แจ้งให้

ไปรอที่บ้านพัก ส่วนผู้กล่าวหาไม่ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ประมาณต้นเดือนมกราคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีข้อความ SMS และหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๙๖ คนไปรายงานตัวที่สนามกอล์ฟพัฒนาออล์ฟคลับ ในวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ จึงได้รับหนังสือเรื่องประกาศปิดงาน ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ โดยอ้างสาเหตุว่าตามที่ถูกกล่าวหาแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ปรากฏว่า ฝ่ายลูกจ้างมิได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาภายในระยะเวลาที่กำหนดจนระยะเวลาล่วงเลยมาถึงขึ้นเป็นข้อพิพาทแรงงาน และข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกาศปิดงานต่อลูกจ้างผู้ได้รับหนังสือข้อเรียกร้องของบริษัทฯ โดยให้ผลเป็นการปิดงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๗.๓๐ น. เป็นต้นไป ต่อมาวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยอง เรื่อง แจ้งความประสงค์ขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน มีการเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๕ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีการเจรจากัน โดยมีนาง [REDACTED] เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยอมตามรับข้อเรียกร้อง จำนวน ๑๑ ข้อ และประสงค์ขอลูกจ้างเข้าทำงานตามปกติ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างรับข้อเสนอเพื่อนำไปแจ้งให้ผู้บริหารไปพิจารณาและจะแจ้งผลให้ทราบต่อไป ตามบันทึกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานฉบับลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ฝ่ายนายจ้างขอเลื่อนเนื่องจากติดภารกิจไปต่างประเทศ โดยพนักงานประโนมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ฝ่ายนายจ้างไม่มา โดยพนักงานประโนมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ ต่อมาพนักงานประโนมฯ โทรแจ้งเลื่อนเป็นวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ฝ่ายนายจ้างมีหนังสือขอยกเลิกประชุมไกล่เกลี่ย ให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควร และไม่เหมาะสมที่บริษัทฯ จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องของบริษัทฯ กับผู้กล่าวหา พนักงานประโนมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๕ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เมื่อถึงวันนัดฝ่ายนายจ้างมีหนังสือปฏิเสธประชุมไกล่เกลี่ย ให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควรและไม่เหมาะสมที่จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้อง

ต่อมาเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหา เรื่อง ขอยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมดทุกข้อโดยไม่มีเงื่อนไขและขอลูกจ้างเข้าทำงานให้ผลตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ต่อมาวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือถึงผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างเหตุว่าการยอมรับข้อเรียกร้องและขอลูกจ้างเข้าทำงานฉบับลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ นั้นตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดว่า ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้วให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างและลูกจ้าง และจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ซึ่ง ณ บัดนี้ยังมิได้ดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวแต่อย่างใด วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ขอให้วินิจฉัยและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย ปัจจุบันก็ยังไม่ได้รับคำตอบ ต่อมาวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีหนังสือถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ขอให้วินิจฉัยให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย ปัจจุบันยังไม่ได้รับคำตอบ ต่อมาวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๒ - ที่ ๖๖ ได้มีหนังสือยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ทั้งหมดโดยไม่มีเงื่อนไข โดยขอลูกจ้างเข้าทำงาน และมอบหมายงานให้ทำ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขอให้

เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๖ สหภาพ [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ในระหว่างเจรจาผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ โดยขอเพิ่มวันทำงานเป็น ๖ วันรวมวันเสาร์ การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ได้ใช้สิทธินัดหยุดงานโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาจึงใช้สิทธิปิดงานเฉพาะสหภาพแรงงานในวันเดียวกัน ซึ่งสหภาพแรงงานได้มีการชุมนุมกันอยู่หน้าบริเวณบริษัท ตั้งแต่วันที่ ๘ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ระหว่างที่มีการปิดงานและนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานมีการชุมนุมในพื้นที่ของผู้ถูกกล่าวหา ใช้เครื่องขยายเสียงโจมตีให้ร้ายบริษัท และผู้บริหารของบริษัท ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่ชุมนุมออกจากพื้นที่ของผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้ชุมนุมไม่ยอมออกไป ผู้ถูกกล่าวหาต้องฟ้องละเมิดและขอคุ้มครองชั่วคราว และเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ศาลแรงงานภาค ๒ (ชลบุรี) อนุญาตให้คุ้มครองชั่วคราวให้ผู้บุกรุกทั้งหมดออกจากพื้นที่ แต่ผู้ชุมนุมก็ยังแข็งขันไม่นำพาต่อคำสั่ง จนศาลมีคำสั่งชี้ ผู้ชุมนุมจึงยอมออกจากพื้นที่ของบริษัทฯ เมื่อเดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่ประสงค์จะตกลงกับผู้ถูกกล่าวหาเรื่องกะการทำงาน สามารถแสดงเจตนารับข้อเสนอของผู้ถูกกล่าวหา โดยทำหนังสือขอกลับเข้าทำงานและยินยอมเปลี่ยนสภาพการจ้างได้ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน ไม่ขอกลับเข้าทำงาน ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้กล่าวหาได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและขอกลับเข้าทำงานพร้อมให้จ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาขอตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดของผู้กล่าวหา ก่อน ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑

กับพวกรวม ๒๙๖ คน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑๙ , ๒๖ และ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ลูกจ้างจำนวน ๒๙๖ คนรวมผู้กล่าวหา ได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ว่านายจ้างเลิกจ้างเป็นการกระทำไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๑๑๑ - ๔๐๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖ ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ เลิกจ้างเพราะเหตุผู้กล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุม สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากับพวกรวม ๒๙๖ คน กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างทั้ง ๒๙๖ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน ไปรายงานตัวที่สนามกอล์ฟพัฒนากอล์ฟคลับ และยื่นซองเอกสารให้ โดยในซองจะมี (๑) ค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (๒) หนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ จำนวน ๑๑ ข้อแก่ลูกจ้างที่มีรายชื่อแนบท้าย จำนวน ๒๙๖ คน(รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน) พร้อมทั้งได้แจ้งผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้างจำนวน ๔ คน และแจ้งให้ลูกจ้างแต่งตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้าง ๗ คน เพื่อร่วมการเจรจากับตัวแทนฝ่ายนายจ้างภายใน ๓ วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนี้ และผู้ถูกกล่าวหาได้มีการชี้แจงโครงการสมัครใจลาออกพร้อมรายละเอียดการจ่ายเงิน และมีหนังสือรายละเอียดการจ่ายเงินสำหรับพนักงานที่ต้องการกลับเข้าทำงาน โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คนเลือกขอกลับเข้าทำงาน หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาแบ่งพนักงานที่ขอกลับเข้าทำงานเป็น ๓ กลุ่ม เพื่อไปฝึกอบรมที่สถานที่ฝึกอบรมหน่วยราชการทหารเรือสัตหีบ จำนวน ๕ วันทำงานติดต่อกัน ระหว่างเวลา ๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. คือวันที่ ๑๘ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ , วันที่ ๒ - ๔ และวันที่ ๖ และ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ , วันที่ ๑๖ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๖ โดยมีรถรับส่ง เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน เข้ารับการฝึกตามกำหนดเรียบร้อยแล้วได้แจ้งให้ผู้กล่าวหากลับไปพักที่บ้านโดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ให้ตามปกติ ต่อมาวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๓๔ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ได้มีหนังสือเชิญผู้แทนเจรจาฝ่ายนายจ้างและผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างไปพบพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ในวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ปรากฏว่า ในวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไม่มาพบ พนักงานประνομ นัดเจรจาในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ แต่ผู้แทนลูกจ้างไม่ได้เข้าร่วมเจรจา และวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๗ ผู้แทนลูกจ้างไม่ได้เข้าร่วมเจรจา จึงเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ดังนั้น เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือให้ลูกจ้างจำนวน ๒๙๖ คน รวมผู้กล่าวหาไปรายงานตัวที่สนามกอล์ฟพัฒนากอล์ฟคลับและได้แจ้งหนังสือเรื่องประกาศปิดงาน ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ ให้กับลูกจ้างทั้งกลุ่มรวมถึงผู้กล่าวหา โดยได้ยื่นประกาศให้แต่ละบุคคลรับทราบรวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๙๖ คน โดยอ้างสาเหตุตามที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ปรากฏว่า ฝ่ายลูกจ้างมิได้มีการแต่งตั้งตัวแทนเจรจากภายในระยะเวลาที่กำหนด จนระยะเวลาล่วงเลยมาถึงขึ้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกาศปิดงาน ต่อลูกจ้างได้รับหนังสือข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยให้มีผลเป็นการปิดงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๗.๓๐ น. เป็นต้นไป สำเนาหนังสือแจ้งปิดงานได้ส่งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ต่อมาพนักงานประνομ ข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดเจรจากันอีกเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๗ และในวันที่ ๓ และ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ปรากฏว่าฝ่ายลูกจ้างไม่ได้เข้าร่วมการเจรจา

แต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดระยองแจ้งความประสงค์ขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมฯ ได้มีหนังสือแจ้งนัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๕ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีการเจรจากัน โดยมี นาย [REDACTED] ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยอมตามรับข้อเรียกร้องพร้อมปฏิบัติตามเงื่อนไขตามข้อเรียกร้อง จำนวน ๑๑ ข้อ ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นต่อลูกจ้าง และประสงค์ขอกลับเข้าทำงานตามปกติ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างรับข้อเสนอเพื่อนำไปแจ้งให้ผู้บริหารไปพิจารณาและจะแจ้งผลให้ทราบต่อไป ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ฝ่ายนายจ้างขอเลื่อนเนื่องจากติดภารกิจไปต่างประเทศ โดยพนักงานประνομข้อพิพาทนัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๓ ฝ่ายนายจ้างขอเลื่อนเนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลวันคริสต์มาส และวันปีใหม่ ผู้บริหารไปต่างประเทศ โดยพนักงานประนอมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ฝ่ายนายจ้างมีหนังสือขอยกเลิกประชุมไกล่เกลี่ย ให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควร และไม่เหมาะสมที่บริษัทฯ จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องของบริษัทฯ กับผู้กล่าวหา พนักงานประนอมฯ นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๕ เมื่อถึงวันนัดฝ่ายนายจ้างมีหนังสือแจ้งปฏิเสธประชุมไกล่เกลี่ย ให้เหตุผลว่ายังไม่มีเหตุอันสมควร และไม่เหมาะสมที่บริษัทฯ จะประชุมไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องของบริษัทฯ กับผู้กล่าวหา ซึ่งในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาขอยอมรับข้อเรียกร้องโดยไม่มีเงื่อนไขและขอกลับเข้าทำงาน โดยในหนังสือได้ระบุว่าให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ต่อมาวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตอบผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่า ตามที่ท่านได้ส่งหนังสือขอยอมรับข้อเรียกร้องและขอกลับเข้าทำงาน ฉบับลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ นั้น ตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดว่า ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อนายจ้างและลูกจ้างและจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ซึ่ง ณ บัดนี้ยังมิได้ดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวแต่อย่างใด วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ลูกจ้างจำนวน ๑๕๗ คน(รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน) ได้ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ เป็นคดีหมายเลขดำที่ ๑๖๖๙- ๑๘๒๕/๒๕๕๙ กรณีผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องและปิดงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลแรงงานภาค ๒ ได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ ๑๖๓-๓๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องและปิดงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างทั้ง ๑๕๗ คนไม่มีสิทธิฟ้องเพิกถอนสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และเพิกถอนหนังสือปิดงานของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าลูกจ้างได้มีการอุทธรณ์คำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับคำอุทธรณ์ของลูกจ้างทั้ง ๑๕๗ คน เนื่องจากการยื่นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง กรณีที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คนได้มีการยื่นคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาในศาลมีทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ซึ่งศาลได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ย ฝ่ายลูกจ้างได้เรียกร้องขอเงินเพื่อยุติข้อพิพาททั้งหมดเป็นเงิน ๓๐๐ เดือน ต่อมาวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดทั้งสองฝ่ายร่วมหารือเพื่อยุติปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ไม่สามารถหาข้อยุติได้ ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือฉบับลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จากผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ขอยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ทุกประการโดยไม่มีเงื่อนไข เพื่อขอกลับเข้าทำงานและขอให้มอบหมายงานให้ทำซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าในการยื่นข้อเรียกร้องต่อกลุ่มลูกจ้างจำนวน ๒๙๖ คน(รวมผู้กล่าวหา ๖๖ คน) ในวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายและความประสงค์

ของผู้ถูกกล่าวหาจะเจรจาข้อเรียกร้องกับกลุ่มลูกจ้างทั้งกลุ่มไม่ใช่เพียงคนเดียวหนึ่ง เพื่อให้ข้อพิพาทเสร็จสิ้นไป ในภาพรวม ดังนั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหายื่นข้อเรียกร้องต่อกลุ่มลูกจ้างรวม ๒๙๖ คนแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามกระบวนการเจรจาและไกล่เกลี่ยกันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดทุกคนจะต้องแต่งตั้งหรือเลือกตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎกระทรวงฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อปรากฏว่าในปัจจุบันจำนวนลูกจ้างที่ถูกปิดงานเหลือจำนวน ๑๑๒ คน ดังนั้น การประชุมเพื่อแต่งตั้งหรือเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาของลูกจ้างต้องกระทำโดยลูกจ้างทั้งหมด ๑๑๒ คนเท่านั้น จึงจะเป็นการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาที่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาเคยยื่นหนังสือโต้แย้งคัดค้านการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาของลูกจ้างไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแล้วว่าไม่ถูกต้อง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อผู้แทนลูกจ้างมิใช่ผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายจึงไม่มีอำนาจเจรจาหรือตกลงยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาแทนกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดแต่อย่างใด การยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา จึงต้องเป็นการยอมรับโดยชอบของกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดทุกคนเท่านั้น ถึงแม้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ จะมีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาเพื่อยอมรับข้อเรียกร้องและขอกลับเข้าทำงาน ฉบับลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ก็ไม่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหน้าที่ต้องเจรจา และ/หรือรับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาเพียง ๖๕ คนไม่สามารถยอมรับข้อเรียกร้องแทนกลุ่มลูกจ้างทั้งหมด ๑๑๒ คนได้ ฉะนั้น สิทธิในการปิดงานของผู้ถูกกล่าวหา ยังคงมีอยู่ ซึ่งในระหว่างการปิดงาน สภาพการจ้างหยุดลงชั่วคราว ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่มีหน้าที่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาและไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่ผู้กล่าวหา และเมื่อการปิดงานของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามที่ศาลจังหวัดระยองและศาลแรงงานภาค ๒ ได้เคยมีคำพิพากษาไว้แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่มีความรับผิดชอบในค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายก่อนถูกปิดงานรวมถึงสวัสดิการอื่นใด นับแต่วันปิดงานจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้าง และ โบนัสประจำปี ๒๕๖๐ นั้น ผู้กล่าวหาที่ไม่มีสิทธิได้รับเนื่องจาก ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเงื่อนไขว่าลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปีนั้น ต้องได้รับมอบหมายงานและได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่จริงอย่างต่อเนื่อง และผลงานของพนักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งแห่งผลสำเร็จรวมประจำปีแต่ละไตรมาสร่วมกับผู้ถูกกล่าวหาปรากฏตามเงื่อนไขการได้รับเงินโบนัสในข้อ ๒. ของสำเนาประกาศ เรื่อง การปรับปรุงสวัสดิการพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เมื่อผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างการปิดงาน จึงไม่มีการได้รับมอบหมายให้ทำงานจริง ไม่ได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พนักงานจริง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกิน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาไม่รับผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คนเข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เกิน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า การปิดงานดังกล่าวถือเป็นมาตรการของบริษัทฯ ที่กีดกันลูกจ้างให้ยินยอมตามข้อเรียกร้องของตน เพื่อตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นข้อเรียกร้องฝ่ายนายจ้างจึงมีลักษณะเป็นข้อเสนอเพื่อให้อีกฝ่ายตกลงทำข้อเสนอให้เกิดสัญญาขึ้น เมื่อปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทุกประการโดยไม่มีเงื่อนไขเมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ถือว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ตกลงทำข้อเสนอตอบรับข้อเสนอของฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาสัญญาย่อมเกิดขึ้นแล้วนับแต่เวลาที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ แสดงเจตนาไปถึงผู้ถูกกล่าวหาแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะอ้างว่ายังไม่มีการดำเนินการจัดทำข้อตกลงและนำไปจดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม ดังนั้นเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ตกลงยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทุกประการแล้วข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นข้อเรียกร้องยอมนุติลง สิทธิของผู้ถูกกล่าวหาในอันที่จะปิดงานย่อมระงับตามไปด้วย เมื่อผู้ถูกกล่าวหายังคงปิดงานต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ให้เข้าทำงานเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่พึงควรได้รับจึงถือได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้เสียหายอันเกิดจากการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา นับแต่วันที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาที่ ๑ ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๑๒๔ โดยต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนคือวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทุกประการโดยไม่มีเงื่อนไข อันเป็นวันที่ผู้กล่าวหาก่อกล่าวอ้างว่าถูกกระทำโดยต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน คือวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๙ เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จึงเป็นการยื่นคำร้องเกินกว่า ๖๐ วัน การที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดนับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ สิทธิในการยื่นคำร้องผู้กล่าวหาที่ ๑ ย่อมระงับไป ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่รับผู้กล่าวหาทั้งหกเข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนจึงไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๑ และไม่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ การยื่นคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหายังคงอยู่ในระยะเวลา ๖๐ วันตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ถือว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ตกลงทำข้อเสนอตอบรับข้อเสนอของฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา สัญญาย่อมเกิดขึ้นแล้วนับแต่เวลาที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ แสดงเจตนาไปถึงผู้ถูกกล่าวหา แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะอ้างว่ายังไม่มีการดำเนินการจัดทำข้อตกลงและนำไปจดทะเบียน

ตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม ดังนั้นเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ตกลงยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทุกประการแล้วข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นข้อเรียกร้องย่อมยุติลง สิทธิของผู้ถูกกล่าวหาในอันที่จะปิดงานย่อมระงับตามไปด้วย การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำการกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ แต่จะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้นข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และทั้งสองฝ่ายใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงานเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ต่อมาผู้กล่าวหากับพวกได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้สิทธินัดหยุดงานของผู้กล่าวหากับพวกต่อผู้ถูกกล่าวหาสิ้นสุดลง ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะอ้างว่ายังไม่มีผลการดำเนินการจัดทำข้อตกลงและนำไปจดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม ดังนั้นเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ตกลงยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาทุกประการแล้วข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นข้อเรียกร้องย่อมยุติลง สิทธิของผู้ถูกกล่าวหาในอันที่จะปิดงานย่อมระงับตามไปด้วย การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำการกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ แต่จะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้นข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และทั้งสองฝ่ายใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงานเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ต่อมาผู้กล่าวหากับพวกได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้สิทธินัดหยุดงานของผู้กล่าวหากับพวกต่อผู้ถูกกล่าวหาสิ้นสุดลง ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๙๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ จึงได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ว่า นายจ้างเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๑๑๑ - ๔๐๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖ ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งและได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้กล่าวหากับพวกจนไปสู่การปิดงานและการยอมรับในข้อเรียกร้องของผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ในเวลาต่อมา แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ยกเลิกการปิดงานต่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ไม่ดำเนินการรับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำ ซึ่งจากข้อเท็จจริงข้างต้นเชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยกเลิกการปิดงานต่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ มาจากการที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ รวมถึงลูกจ้างอื่นๆ ได้ยื่นข้อเรียกร้องและมีการชุมนุมกันหน้าโรงงานจนนำไปสู่การปิดงานและนัดหยุดงานต่อกัน แม้ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ จะได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อต้องการเข้าทำงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ และมีการปิดงาน โดยไม่ประสงค์จะรับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ กลับเข้าทำงาน รวมถึงการที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีการเลิกจ้าง และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน การที่ผู้ถูกกล่าวหายังคงปิดงานและไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ กลับเข้าทำงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๖ คน ได้ยื่นคำร้องขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิปิดงานซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเงื่อนไขว่าลูกจ้าง ที่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๐ นั้น ต้องได้รับมอบหมายงานและได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่

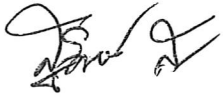
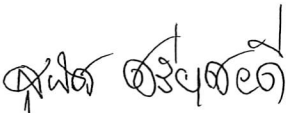
จริงอย่างต่อเนื่อง และผลงานของพนักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งแห่งผลสำเร็จรวมประจำแต่ละไตรมาสร่วมกับผู้ถูกกล่าวหาปรากฏตามเงื่อนไขการได้รับเงินโบนัสในข้อ ๒. ของสำเนาประกาศ เรื่อง การปรับปรุงสวัสดิการพนักงานประจำปี ๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เมื่อผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างการปิดงานจึงไม่มีการได้รับมอบหมายให้ทำงานจริง ไม่ได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พนักงานจริง และไม่มีผลงานเป็นส่วนหนึ่งแห่งผลสำเร็จรวมร่วมกับบริษัทฯ ผู้กล่าวหาจึงไม่เข้าเงื่อนไขในการได้รับโบนัสและไม่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปีแต่อย่างใด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [REDACTED] (ประเภท [REDACTED]) จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนจึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนกรณีผู้ถูกกล่าวหายังคงปิดงานไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ เข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานส่วนค่าชดเชยให้ยก

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๑

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)		ประธานกรรมการ
	(นายสุวิทย์ สุมาลา)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)	(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นายจรินทร์ จาติสงวนนาม)	(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



กรรมการ

(ลงชื่อ)

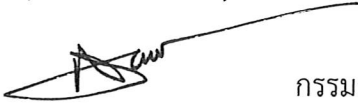


กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(ลงชื่อ)

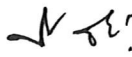


กรรมการ

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม
มาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอัน
ระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน
หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.ล๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

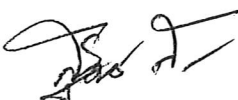
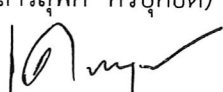
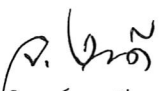
มติที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนางสาววรรณวิมล จารุกุล กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนจึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนกรณีผู้ถูกกล่าวหายังคงปิดงานไม่รับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ เข้าทำงานและมอบหมายงานให้ทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรมดา จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖๖ กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงานส่วนค่าชดเชยอื่นให้ยก

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๑

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)		ประธานกรรมการ
	(นายสุวิทย์ สุมลาลา)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(สำเริง ชนะสิทธิ์)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)	
(ลงชื่อ)		กรรมการ (ลงชื่อ)
	(นายอาทิตย์ มีปากดี)	
(ลงชื่อ)		กรรมการและเลขานุการ
	(นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์)	
	ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์	

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมลาลา)

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

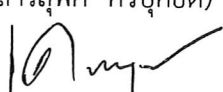
(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

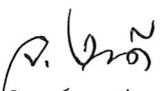
(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

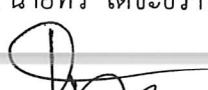
(ลงชื่อ)



(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายปิยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๙๓-๒๐๗ / ๒๕๖๑

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๑

ระหว่าง { นาย [redacted] (ไม่มีนามสกุล) กับพวกรวม ๑๑๕ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
[redacted] ห้างหุ้นส่วนจำกัด [redacted]
โดยนางสาว [redacted] หุ่นส่วนผู้จัดการมีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๑๕ คน สัญชาติพม่า ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา ห้างหุ้นส่วนจำกัด [redacted] โดยนางสาว [redacted] หุ่นส่วนผู้จัดการมีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน คนละ ๖๐,๐๐๐ บาทถึง ๑๕๐,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน ได้มอบอำนาจให้นาย [redacted] นาย [redacted] และนาย [redacted] ชี้แจงข้อเท็จจริง และนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานไม่พร้อมกันเริ่มตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๐ ในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน คือ ตำแหน่งหัวหน้าไลน์ ผู้ช่วยหัวหน้า พนักงานเย็บผ้า พนักงานรีดผ้า พนักงานตัดผ้า พนักงานบรรจุสินค้า พนักงานตรวจสอบคุณภาพสินค้า พนักงานติดกระดุม คนทำสวน แม่ครัวและแม่บ้าน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันละ ๑๑๐ - ๑๙๕ บาท วันทำงาน

วันจันทร์-วันอาทิตย์ มีวันหยุดเดือนละ ๒ วัน ทุกวันที่ ๑ และวันที่ ๑๑ ของเดือน (หรือวันถัดจากวันจ่ายค่าจ้าง) เวลาทำงานปกติ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. มีการลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือแม่โป้งข้างขวา กำหนดการจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน จ่ายเป็นเงินสด ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง มีหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง โดยให้ลูกจ้างพิมพ์ลายนิ้วมือรับเงินในบัญชีการจ่ายค่าจ้าง ก่อนปี ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาจะได้รับค่าจ้างจากผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] วิศวกรเครื่องจักร ผู้จ่ายค่าจ้าง ต่อมาในปี ๒๕๕๘ ทราบว่าตัวแทนของบริษัท [REDACTED] จำกัด ซึ่งมีสำนักงานอยู่กรุงเทพมหานคร จะมาจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทั้งหมดทุกวันที่ ๑๐ ของเดือนเมื่อกลางเดือนกันยายน ๒๕๖๐ หัวหน้าไลน์แจ้งว่าขอให้ลูกจ้างทุกคนขยันทำงาน เพื่อส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าได้ทันตามกำหนด พร้อมทั้งแจ้งว่านายจ้างจะพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ แต่ไม่ทราบว่าปรับเพิ่มขึ้นคนละเท่าไร ต่อมาวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ หลังจากลูกจ้างทั้งหมด ๑๓๐ คน สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานแล้วเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คนไม่ทำงานได้รวมตัวกันอยู่บริเวณโรงงานเพื่อขอเพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท และขอให้ [REDACTED] ผู้จัดการโรงงานออกจากงาน เนื่องจากพูดจาไม่ดี ขอบว่ากล่าวลูกจ้างต่อม [REDACTED] ซึ่งเคยทำหน้าที่ผู้จัดการโรงงาน ได้เดินออกมาสอบถามกลุ่มลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดที่ชุมนุมว่าต้องการอะไร ขอให้เขียนเป็นหนังสือมา จากนั้นนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘๒ ได้เขียนหนังสือเป็นภาษาพม่าซึ่งไม่ได้เขียนแปลเป็นภาษาไทยจำนวน ๒๑ ข้อ มีสาระสำคัญในเรื่อง(๑) ขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท (๒) ขอให้นายจ้าง [REDACTED] ออกจากงาน (๓) การลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ อย่ายให้ [REDACTED] เกือบเครื่องสแกนในเวลา ๐๗.๕๕ น. ทำให้ลูกจ้างสแกนลายนิ้วมือไม่ทัน ก็จะไม่เข้าทำงาน (๔) การต่อบัตรผ่านแดน ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๔ กำหนดว่า คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดน หรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวที่สามารถใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักร อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลา หรือตามฤดูกาล และในท้องที่ที่กำหนดได้ ดังนั้นเมื่อผู้กล่าวหาทั้งหมดมีสัญชาติพม่าจึงต้องไปประทับตราต่อบัตรผ่านแดนที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกเดือน ซึ่งนายจ้างสามารถไปดำเนินการแทนได้ในทางปฏิบัติหากผู้กล่าวหาไปต่อเองก็จะเสียเวลาไม่ได้ทำงานในวันนั้น จึงให้นายจ้างไปดำเนินการให้แต่ฝ่ายนายจ้างจะคิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อคนๆ ละ ๒๕๐ บาท โดยสามเดือนแรกนายจ้างได้ออกเงินช่วยเหลือให้คนละ ๑๐๐ บาท ซึ่งนายจ้างช่วยเหลือเพียงแค่ ๓ เดือนแรกเท่านั้น ลูกจ้างจึงต้องการให้นายจ้างออกเงินค่าใช้จ่ายในการต่อบัตรผ่านแดนคนละครั้ง โดยผู้กล่าวหาที่ ๘๒ เป็นผู้ยื่นหนังสือเสนอความต้องการทั้ง ๒๑ ข้อ ให้กับ [REDACTED] ที่เคยเป็นผู้จัดการโรงงานไม่ทราบชื่อและนามสกุลจริง จากนั้น [REDACTED] ให้หัวหน้าไลน์ที่อ่านภาษาพม่าได้ แปลเป็นภาษาไทยให้ฟัง จากนั้นลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดชุมนุมที่หน้าโรงงานจนถึง ๑๒.๐๐ น. จึงพักรับประทานอาหารที่โรงอาหาร ต่อมา [REDACTED] แจ้งกับกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดว่าจะนำปัญหาและความต้องการของลูกจ้างจำนวน ๒๑ ข้อ แจ้งให้นายจ้างทราบซึ่งผู้กล่าวหาเข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหา เป็นนายจ้าง และหัวหน้าไลน์ก็แจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นนายจ้างด้วย จากนั้นเวลา ๑๓.๐๐ น. ลูกจ้างที่ร่วมชุมนุมได้กลับเข้าไปในโรงงาน อยู่จนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. ต่อมาวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดเข้าทำงานตามปกติ [REDACTED] ได้บันทึกวิดีโอการทำงานของลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดจนกระทั่งวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. [REDACTED] ได้ปิดไฟภายในโรงงานไลน์ที่ ๓ เมื่อเห็นไลน์อื่นๆ

ไม่ทำงานจึงตะโกนว่าไม่อยากทำงานกันใช่ไหม? พี่จึงสั่งปิดไลน์ที่ ๑ และไลน์ที่ ๔ แต่ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหา ยังคงนั่งอยู่บริเวณภายในโรงงานจนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. จึงแยกย้ายกันกลับที่พัก ต่อมาวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดได้เข้าทำงาน เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งต่อพนักงาน ในไลน์ทั้งหมดว่าไม่สามารถทำตามข้อเสนอได้ทุกข้อ เช่น เรื่องให้เพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท เรื่องขอให้นายจ้าง ไล่พี่ไปทำงานตำแหน่งอื่น ที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน การทำบัตร CI (ใบรับรองสถานะบุคคล) และเรื่อง ขอให้นายจ้างช่วยออกเงินค่าบัตรผ่านแดนตามมาตรา ๖๔ ส่วนข้อเสนออื่นๆ นายจ้างรับว่าจะไปดำเนินการให้ จากนั้นเวลา ๑๗.๐๐ น. ผู้กล่าวหาบางคนได้ไปปรึกษาเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ (NGOs) เพื่อช่วยเหลือตามที่ไต่ขึ้น หนังสือข้อเสนอความต้องการของลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ จากนั้นผู้กล่าวหาได้กลับไปลารายชื่อ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหา โดยนาย (ผู้กล่าวหาที่ ๔๒) และ นาย (ผู้กล่าวหาที่ ๑) ได้ชี้แจงด้วย วาจาว่าตามที่ยื่นข้อเสนอจำนวน ๒๑ ข้อ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ นายจ้างไม่สามารถทำตามข้อเสนอได้ ทั้งหมด ซึ่งทางเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ ให้ความเห็นว่าหากจะปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต้องร่วมกันลงลายมือชื่อ เนื่องจากโรงงานเราไม่มีสหภาพแรงงาน จากนั้นลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาร่วมกันลารายชื่อลูกจ้างได้ทั้งหมดจำนวน ๑๓๐ คน โดยลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาร่วมลงลายมือชื่อเสร็จในเวลาประมาณ ๒๓.๐๐ น. แต่ยังไม่ได้จัดทำหนังสือ แจ้งข้อเรียกร้องลูกจ้าง

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ก่อนเวลา ๐๘.๐๐ น. ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๓๐ คน เดินเข้าไปในบริเวณโรงงาน ได้ชุมนุมพูดคุยกันว่าจะให้ใครเป็นผู้แทนเจรจา และคัดเลือกผู้แทนเจรจาจำนวน ๑๐ คน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑, ผู้กล่าวหาที่ ๔๒, ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ และผู้กล่าวหาที่ ๔๔ ได้ลางานช่วงเช้าระหว่าง เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. เพื่อไปจัดทำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ณ สำนักงานองค์กรอิสระ (NGOs) มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ ฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ มีจำนวน ๑๒ ข้อ จากนั้นเวลา ๑๑.๔๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๔๒ และ ที่ ๔๓ ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง ไปยื่นให้กับผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งกำลังพักผ่อนหลับอยู่จึงวางไว้ ไม่ได้ให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับเอกสาร ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๔๔ ได้นำสำเนาหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างจำนวน ๑๒ ข้อ ไปยื่นที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดตาก (แม่สอด) ต่อมาวันที่ ๒๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหายังคงเข้าทำงานตามปกติ นายจ้างไม่ได้มีการเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้กล่าวหาได้ ทำหนังสือแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ได้เข้าไปยังโรงงาน เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง ใกล้เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ตามที่ ผู้กล่าวหาไต่ขึ้นไว้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ มีการเจรจาใกล้เกลี่ยแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งในบันทึก คำให้การผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าจะไม่เลิกจ้างตัวแทนลูกจ้าง หรือลูกจ้างทั้งหมดเพราะสาเหตุแจ้งข้อเรียกร้องแต่ อย่างไม่ใด ต่อมาวันที่ ๔ - ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ นายจ้างได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน ซึ่งวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างของงวดตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยผู้ถูกกล่าวหา ได้จัดโต๊ะไว้ ๒ โต๊ะ โต๊ะหนึ่งเพื่อจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทั้งหมด ส่วนอีกโต๊ะหนึ่งนายจ้างได้วางเอกสารและผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าถ้า ลูกจ้างคนใดประสงค์จะทำงานต่อให้แจ้งความประสงค์ลงลายมือชื่อในเอกสารที่จัดเตรียมไว้ให้ ซึ่งมีลูกจ้าง จำนวน ๓ คนได้ลงลายมือชื่อแจ้งความประสงค์เข้าทำงาน ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน ไม่ลงลายมือชื่อแจ้งความ ประสงค์เข้าทำงานเนื่องจากเห็นเป็นกระดากเปล่า

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้เข้าไปในโรงงานผ่านประตูแรกแต่ไม่สามารถเข้าประตูด้านในซึ่งเป็นไลน์การผลิตได้ แต่ทราบว่าลูกจ้าง ๓ คนที่ยอมลงลายมือชื่อได้เข้าทำงานอยู่ในไลน์การผลิต ผู้กล่าวหาจึงเคาะประตูเรียก ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้เดินออกมาพร้อมกับล่าม ได้แจ้งว่าเนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้ลงลายมือชื่อประสงค์เข้าทำงานจึงไม่สามารถเข้าทำงานได้ จากนั้นได้ยื่นเอกสารซึ่งมีข้อความว่า “ข้อตกลงระหว่างพนักงานกับโรงงาน” จำนวน ๕ ข้อดังนี้ (๑) พนักงานทุกคนยินดีทำตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง (๒) ตามกฎหมายจะไม่เกิดเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นอีกต่อไป (๓) กรณีเกิดความไม่เข้าใจกันไม่ว่าระหว่างคนงานกับคนงาน หรือคนงานกับหัวหน้างาน หรือคนงานกับทางโรงงาน ต้องยื่นเอกสารให้ทางออฟฟิศก่อนทุกครั้งจะไม่ตัดสินใจทำเองโดยภาระการ เช่น นัดกันหยุดงาน (๔) หากพนักงานคนไหน หรือกลุ่มไหนก่อความวุ่นวาย (ประท้วง) ทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ทางบริษัทสามารถให้พ้นจากการเป็นพนักงานได้ทันทีและจะไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ ทั้งสิ้น (๕) พนักงานทุกคนรับทราบ (เช่นได้รับทราบตามเอกสารที่แนบ) ซึ่งลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คนได้แจ้งตอบว่า ระหว่างที่เราเรียกร้องกันอยู่ ถ้าจะให้เซ็นตเอกสารจะต้องให้มีทั้ง ๒ ภาษา เพื่อให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองความถูกต้องก่อนจึงจะยอมลงลายมือชื่อได้ ต่อมาวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตัวแทนลูกจ้างได้มายื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าได้แสดงเจตนาเข้าทำงานตามปกติ แต่ไม่สามารถเข้าทำงานได้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกไว้เป็นหลักฐาน จากนั้นผู้กล่าวหาไม่สามารถเข้าทำงานได้ จนถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาเข้าใจว่าพวกตนจะต้องได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ปรากฏว่าลูกจ้างทั้งหมดได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เท่านั้น ต่อมาวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คน ได้มายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่านายจ้างเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่ายตามค่าจ้างขั้นต่ำย้อนหลัง ๒ ปี ค่าทำงานในวันหยุด ประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดตามประเพณีย้อนหลัง ๒ ปี รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหากับพวกรวม ๑๑๕ คนได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าเสียหายรวมเป็นเงิน ๗,๘๕๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านแปดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสาว [redacted] หัวหน้า [redacted] หัวหน้าผู้จัดการผู้มีอำนาจได้ชี้แจงข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ตำบลแม่กุ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เปิดกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ เป็นต้นมา โดยจ้าง รับจ้างตัดเย็บเสื้อผ้าให้แก่ผู้ว่าจ้างหลายราย ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ว่าจ้างเพียงรายเดียว คือ บริษัท [redacted] จำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ถนนนาคนิวาส เขตตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีนางสาว [redacted] เป็นกรรมการผู้จัดการ โดยบริษัทฯ ตกลงว่าจ้างให้ผู้ถูกกล่าวหา ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปหลายแบรนด์ เช่น Mc CC&OO โดยบริษัทฯ มีหน้าที่จัดส่งวัตถุดิบ อาทิ ผ้า ด้าย ตลอดจนอุปกรณ์ตกแต่งทั้งหมดให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อดำเนินการตัดเย็บและประกอบเป็นชิ้นงาน ไม่มีกำหนดจ่ายค่าจ้าง แต่ส่วนใหญ่หลังจากทำการส่งมอบงานและวางบิลเรียบร้อยแล้ว บริษัทฯ ผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินโดยโอนเข้าบัญชีของผู้ถูกกล่าวหาทันที

ทั้งนี้ ไม่เคยทำสัญญากับผู้ว่าจ้างแต่อย่างใด เป็นเพียงการตกลงว่าจ้างด้วยวาจาเท่านั้น ต่อมาประมาณต้นปี ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงแจ้งบริษัทฯ ว่าจะทำการปิดกิจการ ซึ่งนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้จัดการของบริษัทฯ แจ้งว่าจะเข้ามาทำการซื้อกิจการต่อจากผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ว่าจ้างตกลงรับโอน ลูกจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๔๓ คนและตกลงเช่าอาคารสถานที่ทำงานจำนวน ๑ หลัง จักรเย็บผ้า อาคารห้องพัก ในอัตราเดือนละ ๗๕,๐๐๐ บาท โดยโอนเข้าบัญชีส่วนตัวของผู้ถูกกล่าวหา ทุกสิ้นเดือนพร้อมกับค่าภาษี ค่าน้ำ ค่าไฟ(ค่าสาธารณูปโภค) รวมเป็นเงินทั้งสิ้นประมาณแสนกว่าบาท ทั้งนี้ บริษัทฯ ผู้ว่าจ้างเป็นผู้รับสมัครลูกจ้าง เข้าทำงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยส่งตัวแทนของบริษัทฯ มารับสมัครลูกจ้างและควบคุมการทำงานเองทั้งหมด การจ่ายค่าจ้าง การหักเดือน และลงโทษ บริษัทฯ ผู้ว่าจ้างจะจัดส่งเจ้าหน้าที่ มาบริหารจัดการและควบคุมการทำงานของลูกจ้างเอง สำหรับการยื่นขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ขออนุญาตโรงงาน ยื่นชำระภาษีตามกฎหมาย ตลอดจนติดต่อหน่วยงานราชการ บริษัทฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ เป็นผู้จัดเตรียมเอกสาร ทุกอย่างและให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อ จากนั้นเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ จะเป็นผู้ดำเนินการยื่นต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเอง สำหรับการจ่ายค่าจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาทราบแต่เพียงว่าบริษัทฯ กำหนดจ่ายทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน โดยในช่วงปี ๒๕๕๘ นาง [REDACTED] กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ จะเดินทางมาจากกรุงเทพฯ เพื่อมาจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างเองจนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๐ แต่หลังจากนั้นไม่ทราบว่า มอบหมายให้ผู้ใดเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้าง ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวบางเดือนจึงไม่ได้อยู่แม่สอดโดยระหว่าง วันที่ ๓ - ๖ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาไปดูงานที่จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี ซึ่งจัดโดยสำนักงานคลัง จังหวัดตาก ส่วนวันที่ ๗ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ ไปดูแลมารดาซึ่งป่วยอยู่ที่กรุงเทพฯ ต่อมาวันที่ ๒๓ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้เดินทางไปประเทศเมียนมา กับกรรมการหอการค้าจังหวัดตากและบริษัทท่องเที่ยวในประเทศไทยเข้าไปสำรวจแหล่งท่องเที่ยวในประเทศเมียนมา ในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้อยู่ที่แม่สอดนั้นจะ ได้รับข้อมูลจากนางสาว [REDACTED] ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานกับผู้ถูกกล่าวหามานาน ว่าลูกจ้างของ บริษัทฯ มีการ ประท้วง หยุดงาน รวมตัวกันอยู่หน้าโรงงาน และเกิดปัญหาต่างๆ ในโรงงานแม่สอด ให้ ผู้ถูกกล่าวหาทราบดังนี้ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ หัวหน้างานของบริษัทฯ ได้เรียกประชุมหัวหน้าไลน์ เพื่อ ขอให้ลูกจ้างทุกคนเร่งทำงาน เนื่องจากผลการทำงานล่าช้า เพื่อจะได้ส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าตรงตามกำหนดเวลา พร้อมทั้งแจ้งว่านายจ้างจะพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ แต่ไม่ทราบว่า จะปรับเพิ่มให้คนละเท่าไร ต่อมาวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. พี่ [REDACTED] (นางสาว [REDACTED] จ่านามสกุล ไม่ได้) ผู้จัดการโรงงาน ซึ่งเข้ามาทำงานได้ประมาณ ๔ เดือน ได้เรียกประชุมเฉพาะหัวหน้าแผนกโดยแจ้งว่า บริษัทฯ จะมีการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างให้ จึงแจ้งให้หัวหน้างานแต่ละไลน์ไปดำเนินการเก็บสถิติ ผลการทำงาน ของแต่ละคนว่าทำงานได้วันละกี่ชิ้น เนื่องจากก่อนหน้านี้ ผลการทำงานของลูกจ้างในแต่ละไลน์ ได้ปริมาณและ คุณภาพไม่เท่ากัน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างแต่ละคนตามความสามารถ ทราบ ว่าหัวหน้าไลน์ ๔ ได้คิดดำเนินการตามนโยบายของบริษัทฯ ก่อน โดยได้นำกระดาดเปล่าไปแจกให้ลูกจ้างในไลน์ แต่ละคนเพื่อจดบันทึกผลการทำงานของตนเอง ลูกจ้างไลน์ ๓ จึงไม่พอใจและได้เรียกลูกจ้างในไลน์การผลิต ทั้งหมดมารวมตัวกันอยู่บริเวณหน้าโรงงาน โดยลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คนได้รวมตัวชุมนุมตั้งแต่ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ต่อมาเวลา ๑๓.๐๐ น. มีตัวแทนลูกจ้างได้ยื่นข้อเสนอด้วยวาจาจำนวน ๒๑ ข้อ (เขียนเป็นภาษาพม่า) มีสาระสำคัญเรื่องขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท เรื่องขอให้นายจ้างไล่พี่ [REDACTED] ออกจากการทำงาน เรื่องการลงเวลาทำงาน และเรื่องขอให้นายจ้างช่วยออกเงินค่าต่อบัตรผ่านแดนตามมาตรา ๖๔

ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก่ลูกจ้าง ซึ่งปกตินายจ้างจะช่วยเหลือให้คนละ ๑๐๐ บาท ทราบว่าคนดูแลโรงงานจะนำเรื่องไปเสนอให้ผู้บริหารที่กรุงเทพฯ ทราบต่อไป ซึ่งในระหว่างนั้น ลูกจ้างได้หยุดทำงานเพื่อรอฟังคำตอบจากนายจ้างจนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. จึงแยกย้ายกันกลับที่พัก ในระหว่างวันที่ ๒๔ ถึง ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างเข้ามาทำงานจนถึงเวลา ๑๓.๐๐ น. ลูกจ้างทั้งหมดได้ประท้วงและไม่ทำงานอีก ต่อมาวันที่ ๒๖ - ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาเดินทางกลับจากประเทศเมียนมาและได้รับการร้องขอจากนางสาว [REDACTED] เจ้าของบริษัท [REDACTED] จำกัด ให้ช่วยไกล่เกลี่ยลูกจ้างที่ทำงานโรงงานแม่สอดให้ด้วย วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ช่วงเช้า ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมลูกจ้างทุกคนพร้อมชี้แจงว่าจะดำเนินการแจ้งข้อเสนอของลูกจ้างจำนวน ๒๑ ข้อ ให้นายจ้างตัวจริงคือบริษัท [REDACTED] จำกัด พิจารณาจากนั้นผู้กล่าวหาทั้งหมดก็ไม่ทำงานแต่อย่างใด ช่วงบ่ายผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าลูกจ้างได้มีการผลงานรวมตัวกันอยู่หน้าอาคารโรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๘.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งผลการพิจารณาข้อเสนอของลูกจ้างผ่านหัวหน้าไลน์ทราบ แต่ผู้กล่าวหาทั้งหมดไม่ยอมรับฟัง ผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องแจ้งผลการพิจารณาของ บริษัท [REDACTED] จำกัด ให้แก่ลูกจ้างทราบด้วยตนเองว่า บริษัทฯ จะพิจารณาปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างตามผลงานของแต่ละคน และนายจ้างจะช่วยออกเงินค่าต่อบัตรผ่านแดนตามมาตรา ๖๔ ให้ลูกจ้างคนละ ๑๐๐ บาท ส่วนข้อเสนออื่นๆ นายจ้างยินดีปฏิบัติตามข้อเสนอ พร้อมทั้งแจ้งว่าหากพนักงานคนใดเห็นด้วยกับข้อพิจารณาของนายจ้าง ให้สแกนลายนิ้วมือกลับเข้าไปทำงานตามปกติ ซึ่งมีพนักงานกลับเข้าไปทำงานประมาณ ๑๐๐ คน จากนั้นเวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือเรื่องแจ้งข้อเรียกร้องลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ แล้วไม่ได้ดำเนินการนัดเจรจาเนื่องจากเข้าใจว่าได้ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบแล้วแต่ลูกจ้างก็เฉื่อยงาน ต่อมาวันที่ ๒๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานตามปกติ แต่มีพฤติกรรมเฉื่อยงานมาโดยตลอด จนกระทั่งวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ได้เข้าไปยังโรงงาน เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง เนื่องจากได้รับสำเนาแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีการบันทึกข้อเท็จจริง ณ สถานประกอบกิจการและได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทฯ ระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับตัวแทนลูกจ้างจำนวน ๗ คน ผลการเจรจาไกล่เกลี่ยสามารถตกลงกันได้จำนวน ๑๐ ข้อ แต่ตกลงไม่ได้จำนวน ๒ ข้อ คือ เรื่องการปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการต่อบัตรผ่านแดนตามกฎหมาย จากนั้นลูกจ้างได้แยกย้ายไปทำงานแต่มีพฤติกรรมเฉื่อยงานมาโดยตลอด ต่อมาวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายค่าจ้างงวดวันที่ ๑-๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ บริษัทฯ มอบหมายให้ผู้ถูกกล่าวหาช่วยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างโดยมีผู้แทนของบริษัทฯ เป็นผู้เตรียมเงินค่าจ้างใส่ซองให้แก่ลูกจ้าง และแจ้งให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อแสดงความประสงค์เข้าทำงานและให้คำสัญญาว่าจะไม่มีการประท้วงหรือหยุดงานอีก เพื่อขอออเดอร์งานจากลูกค้าเพื่อยืนยันว่าลูกจ้างประสงค์ทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าสามารถผลิตสินค้าได้ทันตามกำหนด แต่ผู้กล่าวหากับพวก ๑๑๕ คน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหา จึงได้ปิดประตูทางเข้าด้านหน้าอาคารผลิต เนื่องจากกลัวว่าทรัพย์สินภายในอาคารจะสูญหาย และเปิดประตูด้านข้างเพียงด้านเดียวเท่านั้น เพื่อให้ลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อแสดงเจตนาว่าทำงานซึ่งมีจำนวน ๒ คนทำหน้าที่บรรจุสินค้าสามารถเข้าไปในโรงงานผลิตได้ ส่วนผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คน ไม่ยอมลงลายมือชื่อในเอกสารที่จัดเตรียมไว้เพื่อนำไปขอคำสั่งซื้อจากลูกค้าและไม่เข้าทำงานแต่อย่างใด แต่มานั่งรออยู่ในบริเวณภายในรั้วโรงงาน และไม่มีการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ต่อมาวันที่

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องปิดประตูโรงงาน เนื่องจากบริษัท [redacted] จำกัด ได้แจ้งยกเลิกเช่าโรงงานแล้ว และระหว่างมีการประท้วงหยุดงาน คนงานไม่มีการทำความสะอาดภายในโรงงาน ห้องน้ำส่งกลิ่นเหม็นมาก และเพื่อความปลอดภัยของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งมีบ้านพักอาศัยอยู่ด้านหลังโรงงานจำเป็นต้องปิดประตูโรงงานดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๕ คนได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าผู้ถูกกล่าวหา ค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าทำงานวันหยุด ค่าชดเชย ย้อนหลัง ๒ ปี ต่อมาวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๑ ได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ ว่าผู้ถูกกล่าวหาและบริษัท [redacted] จำกัด ร่วมกันเป็นนายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๕ คน ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ต้องร่วมจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าทำงานวันหยุด ย้อนหลัง ๒ ปี ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ให้แก่ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๕ คน จำนวนประมาณ ๒๐ ล้านบาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่ามีความประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

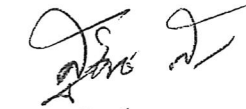
ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าปี ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางการเงิน บริษัท [redacted] จำกัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างในการตัดเย็บเสื้อผ้าและประกอบชิ้นงาน จึงเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง เดือนกันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างมีการเถียงงาน หัวหน้าไลน์การผลิตจึงร้องขอให้ลูกจ้างทุกคนขยันทำงาน เพื่อส่งสินค้าได้ทันตามกำหนด วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาทั้งหมดได้สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานแล้วเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ผู้กล่าวหาทั้งหมดไม่ทำงานและได้รวมตัวกันอยู่บริเวณโรงงานเนื่องจากไม่พอใจผู้จัดการโรงงานและได้มีการเรียกร้องด้วยวาจาขอให้ผู้จัดการโรงงานออก และขอให้เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างคนละ ๒๐ บาท รวมทั้งให้นายจ้างออกเงินค่าใช้จ่ายในการต่อบัตรผ่านแดน โดยผู้กล่าวหาที่ ๘๒ ได้เขียนหนังสือเป็นภาษาพม่าจำนวน ๒๑ ข้อเพื่อนำเสนอความต้องการให้นายจ้างทราบ วันที่ ๒๔ และ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาเข้าทำงานแต่เถียงงานมาตลอด วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้เดินทางกลับจากประเทศเมียนมาและได้รับการร้องขอจากบริษัท [redacted] จำกัด ให้ช่วยเจรจากับลูกจ้างทั้งหมดที่อยู่โรงงานแม่สอดเนื่องจากลูกจ้างไม่ทำงาน และไม่ฟังคำสั่งหัวหน้างาน ในเวลา ๐๙.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาจึงชี้แจงต่อผู้กล่าวหาทั้งหมดว่าจะดำเนินการแจ้งให้นายจ้างตัวจริงคือบริษัท [redacted] จำกัด พิจารณาข้อเสนอของลูกจ้างจำนวน ๒๑ ข้อ จากนั้นผู้กล่าวหาทั้งหมดก็ไม่ทำงานแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าลูกจ้างได้มีการรวมตัวกันอยู่หน้าอาคารโรงงานและผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์เลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใดแต่ขอให้ ผู้กล่าวหาทั้งหมดทำงานตามปกติเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องาน ให้ลูกจ้างรับรองว่าจะไม่ผลงานประท้วงอีก เพื่อให้บริหารงานต่อไปได้จึงต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อแจ้งความประสงค์เข้าทำงาน ซึ่งปรากฏว่าลูกจ้างคนใดลงลายมือชื่อก็เข้าทำงานได้ตามปกติ มิได้ก่อกวนก่อกบฏเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ส่วนผู้กล่าวหา ๑๑๕ คนอ้างว่าไม่สามารถเข้าทำงานได้เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า การยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

ของลูกจ้างจำนวน ๑๓๐ คนรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คนนั้นมีการล่ำรายชื่อ ก่อนจัดทำข้อเรียกร้อง ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและเจตนารมณ์ของกฎหมายตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับบริษัท ฯ ลูกจ้างขาดความเชื่อมั่น จึงไม่จัดส่งวัตถุติด ตลอดจนอุปกรณ์ตกแต่งทั้งหมดให้แก่โรงงาน แม่สอด เพื่อดำเนินการตัดเย็บและประกอบเป็นชิ้นงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมิได้กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า ~~ผู้กล่าวหาไม่มีความผิด~~ โดยนางสาว ~~ผู้กล่าวหา~~ หนึ่งส่วนผู้จัดการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย ~~ผู้กล่าวหา~~ กับพวกรวม ๑๑๕ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน

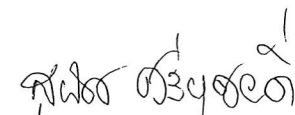
(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

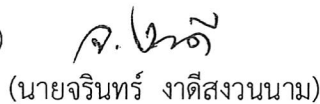
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

(ลงชื่อ)



(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)



(นายสุรัชชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)



(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)



(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

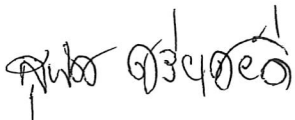
ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัด [redacted] โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [redacted] กับพวกรวม ๑๑๕ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรม จึงมี คำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน

(ลงชื่อ) 
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

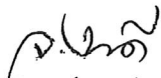
ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

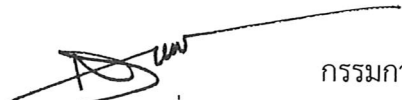
กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรัชชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก 
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

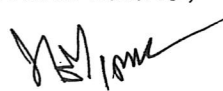
กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ

วันจันทร์-วันอาทิตย์ มีวันหยุดเดือนละ ๒ วัน ทุกวันที่ ๑ และวันที่ ๑๑ ของเดือน (หรือวันถัดจากวันจ่ายค่าจ้าง) เวลาทำงานปกติ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. มีการลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือแม่โป้งข้างขวา กำหนดการจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน จ่ายเป็นเงินสด ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง มีหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง โดยให้ลูกจ้างพิมพ์ลายนิ้วมือรับเงินในบัญชีการจ่ายค่าจ้าง ก่อนปี ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาจะได้รับค่าจ้างจากผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] จักรวรรดิ [REDACTED] ผู้จ่ายค่าจ้าง ต่อมาในปี ๒๕๕๘ ทราบว่าตัวแทนของบริษัท [REDACTED] จำกัด ซึ่งมีสำนักงานอยู่กรุงเทพมหานคร จะมาจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทั้งหมดทุกวันที่ ๑๐ ของเดือนเมื่อกลางเดือนกันยายน ๒๕๖๐ หัวหน้าไลน์แจ้งว่าขอให้ลูกจ้างทุกคนขยันทำงาน เพื่อส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าได้ทันตามกำหนด พร้อมทั้งแจ้งว่านายจ้างจะพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ แต่ไม่ทราบว่าปรับเพิ่มขึ้นคนละเท่าไร ต่อมาวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ หลังจากลูกจ้างทั้งหมด ๑๓๐ คน สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานแล้วเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คนไม่ทำงานได้รวมตัวกันอยู่บริเวณโรงงานเพื่อขอเพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท และขอให้ [REDACTED] ผู้จัดการโรงงานออกจากงาน เนื่องจากพูดจาไม่ดี ขอบว่ากล่าวลูกจ้างต่อม [REDACTED] ซึ่งเคยทำหน้าที่ผู้จัดการโรงงาน ได้เดินออกมาสอบถามกลุ่มลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดที่ชุมนุมว่าต้องการอะไร ขอให้เขียนเป็นหนังสือมา จากนั้นนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘๒ ได้เขียนหนังสือเป็นภาษาพม่าซึ่งไม่ได้เขียนแปลเป็นภาษาไทยจำนวน ๒๑ ข้อ มีสาระสำคัญในเรื่อง(๑) ขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท (๒) ขอให้นายจ้างไล่ [REDACTED] ออกจากงาน (๓) การลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ อย่าให้ [REDACTED] เกือบเครื่องสแกนในเวลา ๐๗.๕๕ น. ทำให้ลูกจ้างสแกนลายนิ้วมือไม่ทัน ก็จะไม่เข้าทำงาน (๔) การต่อบัตรผ่านแดน ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๔ กำหนดว่า คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดน หรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวที่สามารถใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักร อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลา หรือตามฤดูกาล และในท้องที่ที่กำหนดได้ ดังนั้นเมื่อผู้กล่าวหาทั้งหมดมีสัญชาติพม่าจึงต้องไปประทับตราต่อบัตรผ่านแดนที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกเดือน ซึ่งนายจ้างสามารถไปดำเนินการแทนได้ในทางปฏิบัติหากผู้กล่าวหาไปต่อเองก็จะเสียเวลาไม่ได้ทำงานในวันนั้น จึงให้นายจ้างไปดำเนินการให้แต่ฝ่ายนายจ้างจะคิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อคนๆ ละ ๒๕๐ บาท โดยสามเดือนแรกนายจ้างได้ออกเงินช่วยเหลือให้คนละ ๑๐๐ บาท ซึ่งนายจ้างช่วยเหลือเพียงแค่ ๓ เดือนแรกเท่านั้น ลูกจ้างจึงต้องการให้นายจ้างออกเงินค่าใช้จ่ายในการต่อบัตรผ่านแดนคนละครั้ง โดยผู้กล่าวหาที่ ๘๒ เป็นผู้ยื่นหนังสือเสนอความต้องการทั้ง ๒๑ ข้อ ให้กับ [REDACTED] ที่เคยเป็นผู้จัดการโรงงานไม่ทราบชื่อและนามสกุลจริง จากนั้น [REDACTED] ให้หัวหน้าไลน์ที่อ่านภาษาพม่าได้ แปลเป็นภาษาไทยให้ฟัง จากนั้นลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดชุมนุมที่หน้าโรงงานจนถึง ๑๒.๐๐ น. จึงพักรับประทานอาหารที่ร้านอาหาร ต่อมา [REDACTED] แจ้งกับกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดว่าจะนำปัญหาและความต้องการของลูกจ้างจำนวน ๒๑ ข้อ แจ้งให้นายจ้างทราบซึ่งผู้กล่าวหาเข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหา เป็นนายจ้าง และหัวหน้าไลน์ก็แจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นนายจ้างด้วย จากนั้นเวลา ๑๓.๐๐ น. ลูกจ้างที่ร่วมชุมนุมได้กลับเข้าไปในโรงงาน อยู่จนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. ต่อมาวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดเข้าทำงานตามปกติ [REDACTED] ได้บันทึกวิดีโอการทำงานของลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดจนกระทั่งวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. [REDACTED] ได้ปิดไฟภายในโรงงานไลน์ที่ ๓ เมื่อเห็นไลน์อื่นๆ

ไม่ทำงานจึงตะโกนว่าไม่อยากทำงานกันใช่ไหม? พี่จึงสั่งปิดไลน์ที่ ๑ และไลน์ที่ ๔ แต่ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหา ยังคงนั่งอยู่บริเวณภายในโรงงานจนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. จึงแยกย้ายกันกลับที่พัก ต่อมาวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งหมดได้เข้าทำงาน เวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งต่อพนักงาน ในไลน์ทั้งหมดว่าไม่สามารถทำตามข้อเสนอได้ทุกข้อ เช่น เรื่องให้เพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท เรื่องขอให้นายจ้าง ไล่พี่ไปทำงานตำแหน่งอื่น ที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน การทำบัตร CI (ใบรับรองสถานะบุคคล) และเรื่อง ขอให้นายจ้างช่วยออกเงินค่าต่อบัตรผ่านแดนตามมาตรา ๖๔ ส่วนข้อเสนออื่นๆ นายจ้างรับว่าจะไปดำเนินการให้ จากนั้นเวลา ๑๗.๐๐ น. ผู้กล่าวหาบางคนได้ไปปรึกษาเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ (NGOs) เพื่อช่วยเหลือตามที่ไต่ยื่น หนังสือข้อเสนอความต้องการของลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ จากนั้นผู้กล่าวหาได้กลับไปลารายชื่อ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหา โดยนาย (ผู้กล่าวหาที่ ๔๒) และ นาย (ผู้กล่าวหาที่ ๑) ได้ชี้แจงด้วย วาจาว่าตามที่ยื่นข้อเสนอจำนวน ๒๑ ข้อ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ นายจ้างไม่สามารถทำตามข้อเสนอได้ ทั้งหมด ซึ่งทางเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ ให้ความเห็นว่าหากจะปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต้องร่วมกันลงลายมือชื่อ เนื่องจากโรงงานเราไม่มีสหภาพแรงงาน จากนั้นลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาร่วมกันลารายชื่อลูกจ้างได้ทั้งหมดจำนวน ๑๓๐ คน โดยลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาร่วมลงลายมือชื่อเสร็จในเวลาประมาณ ๒๓.๐๐ น. แต่ยังไม่ได้จัดทำหนังสือ แจ้งข้อเรียกร้องลูกจ้าง

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ก่อนเวลา ๐๘.๐๐ น. ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๓๐ คน เดินเข้าไปในบริเวณโรงงาน ได้ชุมนุมพูดคุยกันว่าจะให้ใครเป็นผู้แทนเจรจา และคัดเลือกผู้แทนเจรจาจำนวน ๑๐ คน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑, ผู้กล่าวหาที่ ๔๒, ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ และผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ได้ลางานช่วงเช้าระหว่าง เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. เพื่อไปจัดทำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ณ สำนักงานองค์กรอิสระ (NGOs) มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ ฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ มีจำนวน ๑๒ ข้อ จากนั้นเวลา ๑๑.๔๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๔๒ และ ที่ ๔๓ ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง ไปยื่นให้กับผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งกำลังพักผ่อนหลับอยู่จึงวางไว้ ไม่ได้ให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับเอกสาร ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๔๕ ได้นำสำเนาหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างจำนวน ๑๒ ข้อ ไปยื่นที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดตาก (แม่สอด) ต่อมาวันที่ ๒๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหายังคงเข้าทำงานตามปกติ นายจ้างไม่ได้มีการเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้กล่าวหาได้ ทำหนังสือแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ได้เข้าไปยังโรงงาน เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง โกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ตามที่ ผู้กล่าวหาไต่ยื่นไว้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ มีการเจรจาไกล่เกลี่ยแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งในบันทึก คำให้การผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าจะไม่เลิกจ้างตัวแทนลูกจ้าง หรือลูกจ้างทั้งหมดเพราะสาเหตุแจ้งข้อเรียกร้องแต่ อย่างใด ต่อมาวันที่ ๔ - ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ นายจ้างได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน ซึ่งวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างของงวดตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยผู้ถูกกล่าวหา ได้จัดโต๊ะไว้ ๒ โต๊ะ โต๊ะหนึ่งเพื่อจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทั้งหมด ส่วนอีกโต๊ะหนึ่งนายจ้างได้วางเอกสารและผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าถ้า ลูกจ้างคนใดประสงค์จะทำงานต่อให้แจ้งความประสงค์ลงลายมือชื่อในเอกสารที่จัดเตรียมไว้ให้ ซึ่งมีลูกจ้าง จำนวน ๓ คนได้ลงลายมือชื่อแจ้งความประสงค์เข้าทำงาน ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน ไม่ลงลายมือชื่อแจ้งความ ประสงค์เข้าทำงานเนื่องจากเห็นเป็นกระดาดเปล่า

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้เข้าไปในโรงงานผ่านประตูแรกแต่ไม่สามารถเข้าประตูด้านในซึ่งเป็นไลน์การผลิตได้ แต่ทราบว่าลูกจ้าง ๓ คนที่ยอมลงลายมือชื่อได้เข้าทำงานอยู่ในไลน์การผลิต ผู้กล่าวหาจึงเคาะประตูเรียก ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้เดินออกมาพร้อมกับล่าม ได้แจ้งว่าเนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้ลงลายมือชื่อประสงค์เข้าทำงานจึงไม่สามารถเข้าทำงานได้ จากนั้นได้ยื่นเอกสารซึ่งมีข้อความว่า “ข้อตกลงระหว่างพนักงานกับโรงงาน” จำนวน ๕ ข้อดังนี้ (๑) พนักงานทุกคนยินดีทำตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง (๒) ตามกฎหมายจะไม่เกิดเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นอีกต่อไป (๓) กรณีเกิดความไม่เข้าใจกันไม่ว่าระหว่างคนงานกับคนงาน หรือคนงานกับหัวหน้างาน หรือคนงานกับทางโรงงาน ต้องยื่นเอกสารให้ทางออฟฟิศก่อนทุกครั้งจะไม่ตัดสินใจทำเองโดยภาระการ เช่น นัดกันหยุดงาน (๔) หากพนักงานคนไหน หรือกลุ่มไหนก่อความวุ่นวาย (ประท้วง) ทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ทางบริษัทสามารถให้พ้นจากการเป็นพนักงานได้ทันทีและจะไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ ทั้งสิ้น (๕) พนักงานทุกคนรับทราบ (เซ็นรับทราบตามเอกสารที่แนบ) ซึ่งลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คนได้แจ้งต่อนาง [REDACTED] ว่า ระหว่างที่เราเรียกร้องกันอยู่ ถ้าจะให้เซ็นเอกสารจะต้องให้มีทั้ง ๒ ภาษา เพื่อให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองความถูกต้องก่อนจึงจะยอมลงลายมือชื่อได้ ต่อมาวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตัวแทนลูกจ้างได้มายื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าได้แสดงเจตนาเข้าทำงานตามปกติ แต่ไม่สามารถเข้าทำงานได้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกไว้เป็นหลักฐาน จากนั้นผู้กล่าวหาไม่สามารถเข้าทำงานได้ จนถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาเข้าใจว่าพวกตนจะต้องได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ปรากฏว่าลูกจ้างทั้งหมดได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เท่านั้น ต่อมาวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คน ได้มายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่านายจ้างเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่ายตามค่าจ้างขั้นต่ำย้อนหลัง ๒ ปี ค่าทำงานในวันหยุด ประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดตามประเพณีย้อนหลัง ๒ ปี รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหากับพวกรวม ๑๑๕ คนได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าเสียหายรวมเป็นเงิน ๗,๘๕๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านแปดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสาว [REDACTED] หัวหน้าผู้จัดการผู้มีอำนาจได้ชี้แจงข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ตำบลแม่กุ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เปิดกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ เป็นต้นมา โดยจ้าง รับจ้างตัดเย็บเสื้อผ้าให้แก่ผู้ว่าจ้างหลายราย ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ว่าจ้างเพียงรายเดียว คือ บริษัท [REDACTED] จำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนนนาคนิวาส เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีนางสาว [REDACTED] เป็นกรรมการผู้จัดการ โดยบริษัทฯ ตกลงว่าจ้างให้ผู้ถูกกล่าวหา ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปหลายแบรนด์ เช่น Mc CC&OO โดยบริษัทฯ มีหน้าที่จัดส่งวัตถุดิบ อาทิ ผ้า ด้าย ตลอดจนอุปกรณ์ตกแต่งทั้งหมดให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อดำเนินการตัดเย็บและประกอบเป็นชิ้นงาน ไม่มีกำหนดจ่ายค่าจ้าง แต่ส่วนใหญ่หลังจากทำการส่งมอบงานและวางบิลเรียบร้อยแล้ว บริษัทฯ ผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินโดยโอนเข้าบัญชีของผู้ถูกกล่าวหาทันที

ทั้งนี้ ไม่เคยทำสัญญากับผู้ว่าจ้างแต่อย่างใด เป็นเพียงการตกลงว่าจ้างด้วยวาจาเท่านั้น ต่อมาประมาณต้นปี ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงแจ้งบริษัทฯ ว่าจะทำการปิดกิจการ ซึ่งนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้จัดการของบริษัทฯ แจ้งว่าจะเข้ามาทำการซื้อกิจการต่อจากผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ว่าจ้างตกลงรับโอน ลูกจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๔๓ คนและตกลงเช่าอาคารสถานที่ทำงานจำนวน ๑ หลัง จักรเย็บผ้า อาคารห้องพัก ในอัตราเดือนละ ๗๕,๐๐๐ บาท โดยโอนเข้าบัญชีส่วนตัวของผู้ถูกกล่าวหา ทุกสิ้นเดือนพร้อมกับค่าภาษี ค่าน้ำ ค่าไฟ(ค่าสาธารณูปโภค) รวมเป็นเงินทั้งสิ้นประมาณแสนกว่าบาท ทั้งนี้ บริษัทฯ ผู้ว่าจ้างเป็นผู้รับสมัครลูกจ้าง เข้าทำงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยส่งตัวแทนของบริษัทฯ มารับสมัครลูกจ้างและควบคุมการทำงานเองทั้งหมด การจ่ายค่าจ้าง การหักเดือน และลงโทษ บริษัทฯ ผู้ว่าจ้างจะจัดส่งเจ้าหน้าที่ มาบริหารจัดการและควบคุมการทำงานของลูกจ้างเอง สำหรับการยื่นขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ขออนุญาตโรงงาน ยื่นชำระภาษีตามกฎหมาย ตลอดจนติดต่อกับหน่วยงานราชการ บริษัทฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ เป็นผู้จัดเตรียมเอกสาร ทุกอย่างและให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อ จากนั้นเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ จะเป็นผู้ดำเนินการยื่นต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเอง สำหรับการจ่ายค่าจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาทราบแต่เพียงว่าบริษัทฯ กำหนดจ่ายทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน โดยในช่วงปี ๒๕๕๘ นาง [REDACTED] กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ จะเดินทางมาจากกรุงเทพฯ เพื่อมาจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างเองจนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๐ แต่หลังจากนั้นไม่ทราบว่า มอบหมายให้ผู้ใดเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้าง ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวบางเดือนจึงไม่ได้อยู่แม่สอดโดยระหว่าง วันที่ ๓ - ๖ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาไปดูงานที่จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี ซึ่งจัดโดยสำนักงานคลัง จังหวัดตาก ส่วนวันที่ ๗ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ ไปดูแลมารดาซึ่งป่วยอยู่ที่กรุงเทพฯ ต่อมาวันที่ ๒๓ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้เดินทางไปประเทศเมียนมา กับกรรมการหอการค้าจังหวัดตากและบริษัทท่องเที่ยวในประเทศไทยเข้าไปสำรวจแหล่งท่องเที่ยวในประเทศเมียนมา ในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้อยู่ที่แม่สอดนั้นจะ ได้รับข้อมูลจากนางสาว [REDACTED] ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานกับผู้ถูกกล่าวหามานาน ว่าลูกจ้างของ บริษัทฯ มีการ ประท้วง หยุดงาน รวมตัวกันอยู่หน้าโรงงาน และเกิดปัญหาต่างๆ ในโรงงานแม่สอด ให้ ผู้ถูกกล่าวหาทราบดังนี้ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ หัวหน้างานของบริษัทฯ ได้เรียกประชุมหัวหน้าไลน์ เพื่อ ขอให้ลูกจ้างทุกคนเร่งทำงาน เนื่องจากผลการทำงานล่าช้า เพื่อจะได้ส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าตรงตามกำหนดเวลา พร้อมทั้งแจ้งว่านายจ้างจะพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ แต่ไม่ทราบว่า จะปรับเพิ่มให้คนละเท่าไร ต่อมาวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. พี่ [REDACTED] (นางสาว [REDACTED] จำนามสกุล ไม่ได้) ผู้จัดการโรงงาน ซึ่งเข้ามาทำงานได้ประมาณ ๔ เดือน ได้เรียกประชุมเฉพาะหัวหน้าแผนกโดยแจ้งว่า บริษัทฯ จะมีการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างให้ จึงแจ้งให้หัวหน้างานแต่ละไลน์ไปดำเนินการเก็บสถิติ ผลการทำงาน ของแต่ละคนว่าทำงานได้วันละกี่ชิ้น เนื่องจากก่อนหน้านี้ ผลการทำงานของลูกจ้างในแต่ละไลน์ ได้ปริมาณและ คุณภาพไม่เท่ากัน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างแต่ละคนตามความสามารถ ทราบ ว่าหัวหน้าไลน์ ๔ ได้คิดดำเนินการตามนโยบายของบริษัทฯ ก่อน โดยได้นำกระดาษเปล่าไปแจกให้ลูกจ้างในไลน์ แต่ละคนเพื่อจดบันทึกผลการทำงานของตนเอง ลูกจ้างไลน์ ๓ จึงไม่พอใจและได้เรียกลูกจ้างในไลน์การผลิต ทั้งหมดมารวมตัวกันอยู่บริเวณหน้าโรงงาน โดยลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คนได้รวมตัวชุมนุมตั้งแต่ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ต่อมาเวลา ๑๓.๐๐ น. มีตัวแทนลูกจ้างได้ยื่นข้อเสนอด้วยวาจาจำนวน ๒๑ ข้อ (เขียนเป็นภาษาพม่า) มีสาระสำคัญเรื่องขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างคนละ ๒๐ บาท เรื่องขอให้นายจ้างไล่พี่ [REDACTED] ออกจากการทำงาน เรื่องการลงเวลาทำงาน และเรื่องขอให้นายจ้างช่วยออกเงินค่าต่อบัตรผ่านแดนตามมาตรา ๖๔

ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก่ลูกจ้าง ซึ่งปกตินายจ้างจะช่วยเหลือให้คนละ ๑๐๐ บาท ทราบว่าคนดูแลโรงงานจะนำเรื่องไปเสนอให้ผู้บริหารที่กรุงเทพฯ ทราบต่อไป ซึ่งในระหว่างนั้น ลูกจ้างได้หยุดทำงานเพื่อรอฟังคำตอบจากนายจ้างจนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. จึงแยกย้ายกันกลับที่พัก ในระหว่างวันที่ ๒๔ ถึง ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างเข้ามาทำงานจนถึงเวลา ๑๓.๐๐ น. ลูกจ้างทั้งหมดได้ประท้วงและไม่ทำงานอีก ต่อมาวันที่ ๒๖ - ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาเดินทางกลับจากประเทศเมียนมาและได้รับการร้องขอจากนางสาว [REDACTED] เจ้าของบริษัท [REDACTED] จำกัด ให้ช่วยไกล่เกลี่ยลูกจ้างที่ทำงานโรงงานแม่สอดให้ด้วย วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ช่วงเช้า ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมลูกจ้างทุกคน พร้อมชี้แจงว่าจะดำเนินการแจ้งข้อเสนอของลูกจ้างจำนวน ๒๑ ข้อ ให้นายจ้างตัวจริงคือบริษัท [REDACTED] จำกัด พิจารณาจากนั้นผู้กล่าวหาทั้งหมดก็ไม่ทำงานแต่อย่างใด ช่วงบ่ายผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าลูกจ้างได้มีการผลงานรวมตัวกันอยู่หน้าอาคารโรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๘.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งผลการพิจารณาข้อเสนอของลูกจ้างผ่านหัวหน้าไลน์ทราบ แต่ผู้กล่าวหาทั้งหมดไม่ยอมรับฟัง ผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องแจ้งผลการพิจารณาของ บริษัท [REDACTED] จำกัด ให้แก่ลูกจ้างทราบด้วยตนเองว่า บริษัทฯ จะพิจารณาปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างตามผลงานของแต่ละคน และนายจ้างจะช่วยออกเงินค่าต่อบัตรผ่านแดนตามมาตรา ๖๔ ให้ลูกจ้างคนละ ๑๐๐ บาท ส่วนข้อเสนออื่นๆ นายจ้างยินดีปฏิบัติตามข้อเสนอ พร้อมทั้งแจ้งว่าหากพนักงานคนใดเห็นด้วยกับข้อพิจารณาของนายจ้าง ให้สแกนลายนิ้วมือกลับเข้าไปทำงานตามปกติ ซึ่งมีพนักงานกลับเข้าไปทำงานประมาณ ๑๐๐ คน จากนั้นเวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือเรื่องแจ้งข้อเรียกร้องลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ แล้วไม่ได้ดำเนินการนัดเจรจาเนื่องจากเข้าใจว่าได้ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบแล้วแต่ลูกจ้างก็เฉื่อยฉาน ต่อมาวันที่ ๒๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานตามปกติ แต่มีพฤติกรรมเฉื่อยฉานมาโดยตลอด จนกระทั่งวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ได้เข้าไปยังโรงงาน เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง เนื่องจากได้รับสำเนาแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีการบันทึกข้อเท็จจริง ณ สถานประกอบกิจการ และได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทฯ ระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับตัวแทนลูกจ้างจำนวน ๗ คน ผลการเจรจาไกล่เกลี่ยสามารถตกลงกันได้จำนวน ๑๐ ข้อ แต่ตกลงไม่ได้จำนวน ๒ ข้อ คือ เรื่องการปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำบัตรผ่านแดนตามกฎหมาย จากนั้นลูกจ้างได้แยกย้ายไปทำงานแต่มีพฤติกรรมเฉื่อยฉานมาโดยตลอด ต่อมาวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายค่าจ้างงวดวันที่ ๑-๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ บริษัทฯ มอบหมายให้ผู้ถูกกล่าวหาช่วยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างโดยมีผู้แทนของบริษัทฯ เป็นผู้เตรียมเงินค่าจ้างใส่ซองให้แก่ลูกจ้าง และแจ้งให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อแสดงความประสงค์เข้าทำงานและให้คำสัญญาว่าจะไม่มีการประท้วงหรือหยุดงานอีก เพื่อขอออเดอร์งานจากลูกค้าเพื่อยืนยันว่าลูกจ้างประสงค์ทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าสามารถผลิตสินค้าได้ทันตามกำหนด แต่ผู้กล่าวหากับพวก ๑๑๕ คน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหา จึงได้ปิดประตูทางเข้าด้านหน้าอาคารผลิต เนื่องจากกลัวว่าทรัพย์สินภายในอาคารจะสูญหาย และเปิดประตูด้านข้างเพียงด้านเดียวเท่านั้น เพื่อให้ลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อแสดงเจตนาว่าทำงานซึ่งมีจำนวน ๒ คนทำหน้าที่บรรจุสินค้าสามารถเข้าไปในโรงงานผลิตได้ ส่วนผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คน ไม่ยอมลงลายมือชื่อในเอกสารที่จัดเตรียมไว้เพื่อนำไปขอคำสั่งซื้อจากลูกค้าและไม่เข้าทำงานแต่อย่างใด แต่มานั่งรออยู่ในบริเวณภายในรั้วโรงงาน และไม่มีการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ต่อมาวันที่

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องปิดประตูโรงงาน เนื่องจากบริษัท [redacted] จำกัด ได้แจ้งยกเลิกเช่าโรงงานแล้ว และระหว่างมีการประท้วงหยุดงาน คนงานไม่มีการทำความสะอาดภายในโรงงาน ห้องน้ำส่งกลิ่นเหม็นมาก และเพื่อความปลอดภัยของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งมีบ้านพักอาศัยอยู่ด้านหลังโรงงานจำเป็นต้องปิดประตูโรงงานดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๕ คนได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าผู้ถูกกล่าวหา ค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าทำงานวันหยุด ค่าชดเชย ย้อนหลัง ๒ ปี ต่อมาวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๑ ได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ ว่าผู้ถูกกล่าวหาและบริษัท [redacted] จำกัด ร่วมกันเป็นนายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๕ คน ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ต้องร่วมจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าทำงานวันหยุด ย้อนหลัง ๒ ปี ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ให้แก่ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๕ คน จำนวนประมาณ ๒๐ ล้านบาท

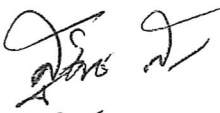
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่ามีความประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

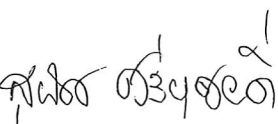
ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าปี ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางการเงิน บริษัท [redacted] จำกัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างในการตัดเย็บเสื้อผ้าและประกอบชิ้นงาน จึงเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง เดือนกันยายน ๒๕๖๐ ลูกจ้างมีการเถียงงาน หัวหน้าไลน์การผลิตจึงร้องขอให้ลูกจ้างทุกคนขยันทำงาน เพื่อส่งสินค้าได้ทันตามกำหนด วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาทั้งหมดได้สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานแล้วเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ผู้กล่าวหาทั้งหมดไม่ทำงานและได้รวมตัวกันอยู่บริเวณโรงงานเนื่องจากไม่พอใจผู้จัดการโรงงานและได้มีการเรียกร้องด้วยวาจาขอให้ผู้จัดการโรงงานออก และขอให้เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างคนละ ๒๐ บาท รวมทั้งให้นายจ้างออกเงินค่าใช้จ่ายในการต่อบัตรผ่านแดน โดยผู้กล่าวหาที่ ๘๒ ได้เขียนหนังสือเป็นภาษาพม่าจำนวน ๒๑ ข้อเพื่อนำเสนอความต้องการให้นายจ้างทราบ วันที่ ๒๔ และ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาเข้าทำงานแต่เถียงงานมาตลอด วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้เดินทางกลับจากประเทศเมียนมาและได้รับการร้องขอจากบริษัท [redacted] จำกัด ให้ช่วยเจรจากับลูกจ้างทั้งหมดที่อยู่โรงงานแม่สอดเนื่องจากลูกจ้างไม่ทำงาน และไม่ฟังคำสั่งหัวหน้างาน ในเวลา ๐๙.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาจึงชี้แจงต่อผู้กล่าวหาทั้งหมดว่าจะดำเนินการจ้างให้นายจ้างตัวจริงคือบริษัท [redacted] จำกัด พิจารณาข้อเสนอของลูกจ้างจำนวน ๒๑ ข้อ จากนั้นผู้กล่าวหาทั้งหมดก็ไม่ทำงานแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก(แม่สอด) ว่าลูกจ้างได้มีการรวมตัวกันอยู่หน้าอาคารโรงงานและผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์เลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใดแต่ขอให้ ผู้กล่าวหาทั้งหมดทำงานตามปกติเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องาน ให้ลูกจ้างรับรองว่าจะไม่ผล่งงานประท้วงอีก เพื่อให้บริหารงานต่อไปได้จึงต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อแจ้งความประสงค์เข้าทำงาน ซึ่งปรากฏว่าลูกจ้างคนใดลงลายมือชื่อก็เข้าทำงานได้ตามปกติ มิได้ก่อกวนแกล้งเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ส่วนผู้กล่าวหา ๑๑๕ คนอ้างว่าไม่สามารถเข้าทำงานได้เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า การยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

ของลูกจ้างจำนวน ๑๓๐ คนรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑๕ คนนั้นมีการล่ำรายชื่อ ก่อนจัดทำข้อเรียกร้อง ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและเจตนารมณ์ของกฎหมายตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับบริษัท ฯ ลูกค้านขาดความเชื่อมั่น จึงไม่จัดส่งวัตถุติด ตลอดจนอุปกรณ์ตกแต่งทั้งหมดให้แก่โรงงานแม่สอด เพื่อดำเนินการตัดเย็บและประกอบเป็นชิ้นงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมิได้กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] หัวหน้าส่วนผู้จัดการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๑๕ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน

(ลงชื่อ) 
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

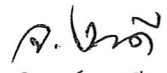
(ลงชื่อ) 
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

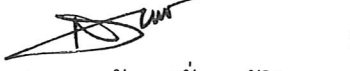
(ลงชื่อ) 
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก 
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

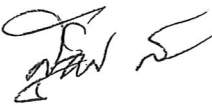
ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

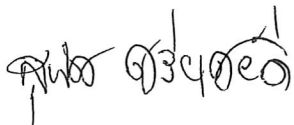
ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัด [redacted] โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [redacted] กับพวกรวม ๑๑๕ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมี คำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑๕ คน

(ลงชื่อ) 
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

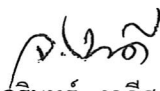
ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

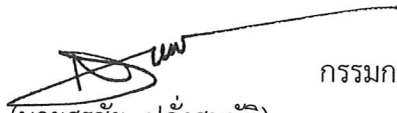
กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

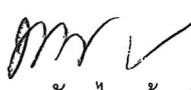
กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรัชชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก 
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

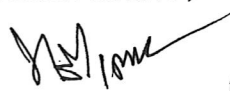
กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชินโชติ แสงสังข์)

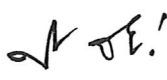
กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๐๘/๒๕๖๑

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑

ระหว่าง { นาง [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ นาง [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีคดีอยู่ระหว่างศาลฎีกา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมไม่ต่ำกว่าเดิม สวัสดิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม นับอายุงานต่อเนื่องเสมือนไม่ได้ถูกเลิกจ้างและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๓๘ ตำแหน่งสุดท้ายผู้จัดการเขตนวัตกรรม ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๐,๒๔๐ บาท โดยถูกเลิกจ้างครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๕๔ มีเหตุมาจากเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๔ ลูกจ้างจำนวน ๒๖๖ คน รวมผู้กล่าวหา

ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา แต่จำนวนลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละสิบห้าตามกฎหมายจึงตกไป และในระหว่างการยื่นข้อเรียกร้องนั้นผู้กล่าวหาได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา โดยได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ และผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๔

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๓ คน โดยอ้างว่ากระทำผิดระเบียบข้อบังคับการทำงาน ซึ่งผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์คำสั่งที่ ๓๖๔ - ๓๖๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ ว่าการเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากการยื่นข้อเรียกร้องและการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๓ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เป็นโจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ซึ่งศาลแรงงานได้มีคำพิพากษายกฟ้องโจทก์ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๓ คน กลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้กล่าวหาได้อุทธรณ์คำพิพากษาศาลฎีกาต่ออยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา

หลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานโดยมอบหมายให้ผู้กล่าวหาอ่านบทเรียนที่จะให้พนักงานเรียนตามระดับและให้สรุปแนวทางข้อสอบปรับปรุงบทเรียน ส่วนพนักงานอีกสองคนมอบหมายดูแลเรื่องการตลาดและดูแลการซ่อมบำรุง แต่ไม่ได้ให้ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่แต่อย่างใด โดยได้จัดโต๊ะที่สำนักงานแยกให้อยู่ต่างหากจากพนักงานอื่นและมีกล้องวงจรปิด ในระหว่างนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามเสนอให้ลาออกโดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับข้อเสนอ แต่ลูกจ้างอีก ๒ คน ได้ยอมรับข้อเสนอในการลาออกและรับเงินช่วยเหลือ อีกทั้งได้มีการปรับลดพนักงานโดยเสนอเงินช่วยเหลือให้พนักงานลาออกเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาต้องการปรับโครงสร้างให้เล็กลง เพื่อต้องการขายแฟรนไชส์ ซึ่งมีพนักงานลาออกไปจำนวน ๕๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๓๐ คน ซึ่งเมื่อผู้กล่าวหาได้ถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้ขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ผู้กล่าวหาจึงได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] และสมัครเป็นสมาชิก [redacted] และได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่ง [redacted] เป็นสหภาพแรงงานระดับปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในปี ๒๕๕๘ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงานตลอดมา ซึ่งทั้งสองสหภาพแรงงานเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน

ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามกดดันและบีบบังคับให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้โดยไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง ไม่จัดสวัสดิการต่างๆ และได้มีการเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานบางส่วน โดยรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าไปทำงานแทน ซึ่งผู้กล่าวหาในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานได้มีหนังสือร้องเรียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อไม่ต้องการให้เกิดกรณีบังคับจิตใจให้พนักงานลาออก อีกทั้งผู้กล่าวหาก็ยังได้ดูแลช่วยเหลือแนะนำพนักงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานให้ได้รับสิทธิอะไรบ้าง

ประมาณเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับรูปแบบธุรกิจ ลดการลงทุน ขยายสาขา เปลี่ยนใช้แฟรนไชส์ขายธุรกิจ โดยขยายสาขา [redacted] ให้กับบริษัท [redacted] จำกัด (RDCL) ประมาณ ๑๓๐ สาขา แบ่งเป็นภาคใต้ ๔๗ สาขา กรุงเทพฯและปริมณฑล ๘๓ สาขา มีผลเดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กดดันเร่งรัดให้ลูกจ้างยินยอมโอนย้ายไปอยู่กับนายจ้างใหม่ หากไม่ยินยอมก็จะย้ายข้ามภูมิภาค ซึ่งในภาคใต้มีพนักงานประมาณ ๓,๘๐๐ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๙๐๐ คน ในช่วงการขายแฟรนไชส์ของภาคใต้บริษัทได้มีสัญญาการโอนย้าย ซึ่งสหภาพแรงงานเห็นว่าสัญญาการโอนย้ายไม่เป็นธรรมจึงได้ทำหนังสือมาที่กระทรวงแรงงานและคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นัดให้มีการการเจรจา ซึ่งท้ายสุดมีพนักงาน ๓๑ คน ไม่ยอมเซ็นสัญญาย้าย และผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายพนักงาน ๖ คน มาทำงานที่กรุงเทพมหานคร ต่อมาในการเจรจา ผู้ถูกกล่าวหาได้ยอมแก้ไขข้อความในหนังสือสัญญาการโอนจ้าง พนักงานร้าน [redacted] จำนวน ๒๔ คน ได้กลับไปทำงานตามสัญญาโอนย้าย สำหรับพนักงาน ๖ คน มีพนักงาน ๑ คน ยอมไปทำงานยังสาขาที่รับโอน อีก ๑ คน ได้ลาออกและได้รับเงินช่วยเหลือ ส่วนอีก ๔ คน ได้ดำเนินการฟ้องศาลแรงงานกลางกรณีถูกโยกย้ายไม่เป็นธรรมอยู่ระหว่างการเจรจาเรื่องการแก้ไขหนังสือสัญญาการโอนจ้าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการเขตร้านนวัตกรรมใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับ ๖ เหมือนเดิม โดยผู้กล่าวหาได้ไปเรียนรู้การทำงานรูปแบบใหม่ประมาณ ๖ สัปดาห์ เมื่อฝึกเสร็จได้ให้ไปประจำที่สาขาโคมสแควร์ และได้ปรับขึ้นค่าจ้างให้ร้อยละ ๔ เมื่อไปทำงานที่สาขาโคมสแควร์ได้เพียง ๘ วัน ทางห้างได้ฟ้องผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากไม่จ่ายค่าเช่า จึงได้ดำเนินการปิดร้านที่ตึกโคมสแควร์ซึ่งผู้กล่าวหาได้ดูแลการปิดเสร็จสมบูรณ์ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้เปิดร้านที่สาขารามอินทรา ๘๓ ซึ่งเป็นร้านประเภทนวัตกรรมใหม่แบบไทรฟรุ ๒๔ ชั่วโมง โดยในระหว่างนี้ผู้กล่าวหายังต้องเคลียร์งานดูแลพนักงานของร้านที่โคมสแควร์ ซึ่งมีพนักงานบางคนลาออก พนักงานบางคนไปอยู่สาขาใกล้เคียง โดยผู้กล่าวหาได้ไปประจำที่ร้านสาขารามอินทรา ๘๓ ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ ซึ่งคำสั่งดังกล่าวถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างลักษณะงานของผู้จัดการเขตเดิมจะดูแลรับผิดชอบประมาณ ๖ สาขา แต่ผู้กล่าวหารับผิดชอบเพียงสาขารามอินทราเพียงสาขาเดียว และยังคงเข้ากะ ซึ่งผู้กล่าวหาได้มีหนังสือมาที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถึงกรณีดังกล่าว สำหรับการมีหนังสือมานั้นเพียงเพื่อต้องการให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับทราบถึงการถูกกระทำดังกล่าว แต่ผู้กล่าวหายืนยันติปฏิบัติงานดังกล่าว ต่อมาประมาณกรกฎาคม ๒๕๖๐ สาขาตะวันออกเกิดได้เปิดทำการ ผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ไปดูแลสาขาดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบแล้วตั้งแต่นั้น โดยทั้งสองสาขาเป็นร้านนวัตกรรมใหม่ไทรฟรุ และนอกจากผู้กล่าวหาจะต้องดูแลบริหารร้านปกติทั่วไปแล้ว ยังต้องดูแลโปรเจกต์ ที่ร่วมทำการทดลองทดสอบอุปกรณ์ทั้งสองสาขานี้ก่อนที่จะนำไปใช้ทั่วประเทศ เช่น ตู้เย็นเก็บอาหารรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาจากต่างประเทศจะต้องมีการเก็บข้อมูลทุกชั่วโมง แผ่นฟิวเตอร์กรองน้ำมันรุ่นใหม่จะขับน้ำมันได้ดีทำให้งานเร็วขึ้นหรือไม่ ซึ่งการทำงานแบ่งเป็น ๓ กะ พนักงานสาขาละ ๘ คน ซึ่งสาขารามอินทรา ๘๓ สามารถทำกำไรได้ดีมาก โดยในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับค่าจ้างให้ผู้กล่าวหาร้อยละ ๕ รวมการปรับสองครั้งได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ หลังจากที่ไม่ได้รับการปรับค่าจ้างมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๔

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [redacted] จำกัด ซึ่งผู้กล่าวหาได้เข้าร่วมเจรจาด้วยในฐานะประธานสหภาพแรงงาน ข้อเรียกร้องไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยตกลงกันได้ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันกำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๒ ปี นับแต่วันที่ตกลงกัน แต่ผู้กล่าวหาได้ถูกเลิกจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ ก่อนที่ข้อเรียกร้องจะตกลงกันได้ และวาระการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานครั้งสุดท้ายของผู้กล่าวหา มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ และปัจจุบันทั้งสองสหภาพแรงงานได้มีการเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งเรื่องการขายแฟรนไชส์ให้กับบริษัท [redacted] จำกัด (มหาชน) ภายใต้การบริหารของบริษัท [redacted] จำกัด [redacted] ทั้งหมดประมาณ ๒๕๐ สาขา รวมสาขาที่ผู้กล่าวหาดูแลอยู่ และผู้บริหารได้เริ่มทยอยเรียกพนักงานประจำสำนักงานชี้แจงเตรียมการโอนย้าย รวมถึงผู้จัดการเขตและผู้จัดการอื่น ๆ แต่ไม่ได้เรียกผู้กล่าวหาเข้าชี้แจงเพียงคนเดียว ซึ่งผู้กล่าวหาได้สอบถามกับนาย [redacted] ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ได้รับคำตอบว่าจะเป็นผู้ดูแลเอง และรับรู้ถึงความผิดปกติว่าทำไมถึงไม่เรียกผู้กล่าวหาไปพูดคุยรับรู้ข้อมูลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาพูดคุยกับพนักงานที่ร้าน ซึ่งต่อมาได้รับทราบว่าได้มีการนัดหมายพนักงานสาขาที่ผู้กล่าวหาดูแลไปพูดคุยเกี่ยวกับการโอนจ้างโดยที่ไม่ได้แจ้งผู้กล่าวหา และไม่ได้รับการติดต่อเรื่องการโอนจ้างแต่อย่างใด

ประมาณวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นาย [redacted] ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาเข้าไปสัมภาษณ์กับบริษัท [redacted] โดยแจ้งว่าผู้จัดการเขตและผู้จัดการภาคทั้งหมดจะต้องเข้ารับการสัมภาษณ์ ต่อมาวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้เข้าไปสัมภาษณ์งานโดยเป็นการแนะนำตัว เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นประมาณ ๑๐ นาที โดยผู้กล่าวหาได้เข้ารับการสัมภาษณ์เกือบจะคนสุดท้ายจากผู้จัดการเขตทั้งหมด ๔๘ คน ผู้สัมภาษณ์คือเจ้าหน้าที่จากบริษัท [redacted] รองกรรมการผู้จัดการสายงานธุรกิจอาหาร บริษัท [redacted] จำกัด (มหาชน) และไม่ทราบชื่ออีกสองคน แต่ทราบหนึ่งในผู้สัมภาษณ์นั้นเคยเป็นฝ่ายบุคคลเก่าของบริษัท [redacted] ใช้เวลาพูดคุยประมาณ ๑๐ นาที โดยเป็นการแนะนำตัวและสอบถามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำอยู่ปัจจุบัน

วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาเข้าพบและแจ้งว่าไม่ผ่านการสัมภาษณ์งานของบริษัท [redacted] จำกัด และผู้ถูกกล่าวหา มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจึงไม่มีตำแหน่งงานให้ผู้กล่าวหาทำ โดยได้เสนอจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างจำนวน ๒๑ เดือน และเงินตามที่ผู้กล่าวหาได้เป็นโจทก์ฟ้อง ซึ่งคดีอยู่ระหว่างฎีกาจำนวน ๒ ล้าน ๘ แสน รวมเป็นเงินที่จะได้รับประมาณ ๔ ล้านบาท แต่ผู้กล่าวหาต้องลาออกและขอลอนฎีกาในคดีที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นฎีกาไว้ ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธที่จะรับข้อเสนอนี้ ต่อมาวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ และไม่ต้องเข้าไปทำงานอีกตั้งแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยกล่าวอ้างเหตุผลเลิกจ้างว่าด้วยผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งจากบริษัท [redacted] จำกัด ว่าไม่สามารถหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

ให้แก่ผู้กล่าวหาได้ประกอบด้วยเหตุผลการโอนขายกิจการ จึงมีผลกระทบกับตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาโดยไม่มีตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาในบริษัทผู้ถูกกล่าวหาอีกต่อไป โดยผู้กล่าวหาได้สอบถามว่าไม่ผ่านการสัมภาษณ์เพราะอะไร ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าไม่ทราบต้องไปสอบถามกับบริษัท [redacted] เอง และได้มีการต่อรองให้ทำงานจนถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ซึ่งผู้กล่าวหาได้มีหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานถึงกรณีดังกล่าว และได้มีการพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยท้ายที่สุดผู้กล่าวหาได้คืนทรัพย์สินให้ผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และนั่งทำงานต่อจนถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เข้าบัญชีผู้กล่าวหา

ผู้กล่าวหาทราบว่าพนักงานอีก ๒ คน คือ [redacted] ไม่ผ่านการสัมภาษณ์เนื่องจากมีปัญหาสุขภาพและปัญหาทางการเงิน แต่ไม่ทราบว่าได้ไปสมัครงานใหม่กับบริษัท [redacted] หรือไม่ แต่ทราบว่าพนักงานในส่วนสำนักงานบางส่วนได้ไปสมัครงานกับบริษัท [redacted] และการดำเนินการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจะให้บริษัท [redacted] ที่เป็นบริษัทที่สำรวจข้อมูลการปรับโครงสร้างโดยหาว่าตำแหน่งงานส่วนงานไหนที่มีเกินความจำเป็นส่วนงานไหนที่จะต้องลดพนักงานลงตามสูตรเมื่อบริษัท [redacted] ได้ข้อมูลทั้งหมดมาแล้วก็จะมาพูดคุยกับบริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อทำการเลิกจ้างสำหรับผู้กล่าวหาอยู่ในส่วนโอเปอเรชั่นที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ขายแฟรนไชส์ไปทั้งหมดทั้งคนทั้งร้าน ไม่ได้อยู่ในส่วนสำนักงานที่จะต้องปรับลดโครงสร้าง สำหรับการขายแฟรนไชส์ให้กับบริษัท [redacted] และการปรับโครงสร้างในส่วนของผู้ถูกกล่าวหา ได้มีการประกาศให้พนักงานทราบเป็นระยะโดยนาย [redacted] กรรมการผู้จัดการ และนาย [redacted] ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในขณะนั้น โดยส่วนสาขาก็จะมีการแจ้งให้ผู้จัดการทราบและแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับทราบต่อไป ซึ่งผู้กล่าวหาได้ไปยื่นหนังสือถึงบริษัท [redacted] สอบถามถึงกรณีการไม่ผ่านสัมภาษณ์แต่ยังไม่ได้รับคำชี้แจงจากบริษัท [redacted] แต่อย่างใด

ผู้กล่าวหาเห็นว่าสาขาเดิมที่ผู้กล่าวหาดูแลอยู่ได้ถูกขายแฟรนไชส์ไปด้วย แต่ทำไมไม่มีตำแหน่งงานให้ผู้กล่าวหาทำ อีกทั้งในบริษัท [redacted] ยังมีตำแหน่งงานอื่น ๆ ในสำนักงาน เช่น การตลาด คิวเองานบุคคล เหตุใดจึงผู้กล่าวหาเข้าไปทำงานที่สำนักงาน ซึ่งก่อนหน้านั้นผู้ถูกกล่าวหายังเคยจัดให้ผู้กล่าวหานั่งทำงานอยู่ในสำนักงาน โดยผู้กล่าวหาจบการศึกษารัฐศาสตรสาขบริหาร มหามบัณฑิต สามารถที่จะไปช่วยงานที่ฝ่ายบุคคลหรือที่ฝ่ายคิวเอได้ ทั้งเคยมีประสบการณ์ออกไปตรวจร้านและได้รับการทาบทามให้ไปอยู่ที่ฝ่ายบุคคล สำหรับฝ่ายการตลาดผู้กล่าวหาคิดว่าสามารถทำงานในฝ่ายนี้ได้ เพราะมีประสบการณ์การดูแลร้านมาเป็นเวลานาน ซึ่งทราบจากเพื่อนพนักงานว่ามีคนเข้ามาสัมภาษณ์งานทุกวันแต่ไม่ทราบว่าเพื่อนพนักงานระดับใดบ้าง อีกทั้งในสื่อออนไลน์ยังได้ลงข่าวว่า [redacted] ได้ปรับโครงสร้างองค์กรครั้งใหญ่และได้เปิดตัว Brand [redacted] ศูนย์กลางการบริหารแบรนด์และแฟรนไชส์ของแบรนด์เคเอฟซีแห่งแรกของโลก โดย Brand Center ทำหน้าที่วางกลยุทธ์แบรนด์ การตลาด สนับสนุนและควบคุมมาตรฐานแฟรนไชส์และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ พร้อมปรับวัฒนธรรมและขนาดองค์กรให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การเลิกจ้างพนักงานในส่วนสำนักงานได้เริ่มทยอยเลิกจ้างตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ จากพนักงาน ๒๘๐ คน คงเหลือประมาณ ๘๐ คน และทราบมาว่าพนักงานที่ถูกเลิกจ้างจากบริษัท [redacted] [redacted] ได้ทยอยเข้าไปสัมภาษณ์ที่บริษัท [redacted] หลายคนโดยไปเริ่มต้นงานใหม่ เพราะมี

โครงการเปิดเป็น ๘๐๐ สาขา ในปี ๒๕๖๓ ซึ่งปัจจุบันบริษัท [REDACTED] ยังบริหารสำนักงานที่สุโขทัยและ
คอลเซนเตอร์ ๑๑๕๐ โดยมีพนักงานประมาณ ๑๐๐ คน และยังเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงยอดขายผลกำไรของ
บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ก่อนส่งผลกำไรไปที่สหรัฐอเมริกา
ซึ่งยังมีตำแหน่งที่จะสามารถรับผู้กล่าวหาหากกลับเข้าไปทำงานได้

สำหรับกรณีคำร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะเหตุยื่นคำร้องต่อ
เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกรณีที่ผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงานได้ทำหนังสือถึง
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหลายครั้งในเรื่องต่าง ๆ เช่น ปี ๒๕๕๗ กรณีให้พนักงานเขียนใบลาออก
ล่วงหน้าหากผลงานสาขานั้น ๆ ต่ำกว่ามาตรฐาน ปี ๒๕๕๘ กรณีนางสาว [REDACTED] พนักงานประจำ
[REDACTED] ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ถูกเลิกจ้างอ้างเหตุใช้สินค้าคงคลังหมดอายุ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและ
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ขณะนี้ยังต่อสู้คดีที่ศาลแรงงานกลาง และกรณีเลิกจ้างนาย [REDACTED]
ผู้จัดการเขตภาคเหนือ ซึ่งทั้งสองคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำหน้าที่สำคัญในการหาสมาชิกในเขต
ภาคเหนือ ปี ๒๕๕๙ การปรับชุดพนักงานโดยให้พนักงานจัดหากางเกงยีนส์และรองเท้าให้เสียเพียงอย่าง
เดียว ๓ ตัว ซึ่งทุกกรณีได้มีการนัดพูดคุยเจรจากันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกครั้ง เป็นเหตุให้
ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหา และกรณีผู้กล่าวหาทำสำเนาหนังสือถึงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรณี
คัดค้านการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ไปดูแลประจำที่สาขารามอินทรา ๘๓ ซึ่งเป็นร้าน
ประเภทนวัตกรรมใหม่แบบไตร์ฟรุ ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งคำสั่งดังกล่าวถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
ลักษณะงานของผู้จัดการเขตเดิมจะดูแลรับผิดชอบประมาณ ๖ สาขา แต่ผู้กล่าวหารับผิดชอบเพียงสาขา
รามอินทราเพียงสาขาเดียวและต้องเข้ากะ สำหรับการมีหนังสือมานั้นเพียงเพื่อต้องการให้กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานรับทราบถึงการถูกกระทำดังกล่าวแต่ผู้กล่าวหายินดีปฏิบัติตามดังกล่าว เป็นเหตุให้
ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหา

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้รับข้อความทางโปรแกรมไลน์จากพนักงานที่ได้รับ
ข้อความดังกล่าว โดยได้กล่าวถึงกรณีที่นาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้กล่าวหา ได้ส่งข้อความและรูปภาพไป
ยังผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการที่สาขาของบริษัท [REDACTED] ทั่วประเทศรวมถึงพนักงาน [REDACTED] ว่าให้
ระวังผู้กล่าวหาจะไปปั่นป่วนและให้หลีกเลี่ยงการพูดคุยให้ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งผู้กล่าวหาเชื่อว่าอาจเป็นเหตุผลหนึ่ง
ที่บริษัท [REDACTED] ไม่รับผู้กล่าวหาเข้าทำงาน

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ และ [REDACTED] สกส
ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำเสนอเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา
ประกอบกิจการ แฟรนไชส์แบรนด์ [REDACTED] สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ห้องเลขที่ ๑-๕ อาคาร
[REDACTED] แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ในอดีตการ
บริหารงานของผู้ถูกกล่าวหา คือ ๑) ดูแลบริหารสาขาร้าน [REDACTED] และ ๒) ให้สิทธิดำเนินธุรกิจ (แฟรนไชส์)
ต่อมาบริษัทแม่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีนโยบายให้ขายสาขาทั้งหมด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ทำการทยอยขาย
แฟรนไชส์ให้ ๒ กลุ่มบริษัท คือ บริษัท [REDACTED] จำกัด ประมาณ ๑๓๐ สาขา และบริษัท
[REDACTED] จำกัด (OSA) จำนวน ๒๕๐ สาขา

ก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะขายแฟรนไชส์ให้กับบริษัท [redacted] [redacted] จำกัด [redacted] มีพนักงานตำแหน่งผู้จัดการภาค ๗ คน ผู้จัดการเขต ๔๑ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้จัดการสาขา ๒๕๐ คน ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา/หัวหน้ากะ ๘๐๒ คน พนักงานสาขา ๕,๒๙๑ คน รวมทั้งหมด ๖,๓๙๑ คน เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้บรรลุข้อตกลงทางธุรกิจในการให้สิทธิดำเนินการธุรกิจ (แฟรนไชส์) กับ บริษัท [redacted] [redacted] จำกัด โดยจะโอนสาขาร้าน [redacted] ทั้งหมด จำนวน ๒๕๐ สาขา ในประเทศไทยไปยังบริษัท [redacted] โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานสาขาทั้งหมดจะโอนการจ้างงานไปบริษัท [redacted] และพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานบางส่วนจะสิ้นสุดสัญญาจ้างเนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานอีกต่อไป

พนักงาน ๖,๓๙๑ คน มีพนักงานที่โอนการจ้างงาน จำนวน ๖,๓๘๓ คน และไม่ได้โอนการจ้าง ๗ คน โดยพนักงานสาขาบางส่วนที่ไม่ได้โอนการจ้างไปบริษัท [redacted] มีสาเหตุดังนี้

ไม่ผ่านการสัมภาษณ์งาน ๓ คน คือ ผู้จัดการภาค ๑ คน ผู้จัดการเขต ๒ คน รวมผู้กล่าวหา พนักงานไม่ประสงค์โอนการจ้างเอง ๔ คน คือ ผู้จัดการสาขา ๓ คน และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ๑ คน

กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานประจำสำนักงานประมาณ ๒๐๔ คน จะสิ้นสุดสัญญาจ้างจำนวน ๑๐๙ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และให้การช่วยเหลือจ่ายเงินเพิ่มพิเศษภายใต้เงื่อนไขที่บริษัทกำหนด แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ สิ้นสุดการทำงานในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยพนักงานทุกคนจะได้รับการแจ้งทราบถึงวันที่มีผลล่วงหน้าก่อน ๓๐ วัน พร้อมด้วยรายละเอียดแพ็คเกจที่จะได้รับ

กลุ่มที่ ๒ จะสิ้นสุดการทำงานในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นเวลาเดียวกันกับการโอนร้านสาขาโดยพนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงวันที่มีผลล่วงหน้าก่อน ๓๐ วัน พร้อมด้วยรายละเอียดแพ็คเกจที่จะได้รับ

กลุ่มที่ ๓ จะสิ้นสุดการทำงานหลังจากที่การโอนสาขาดำเนินเสร็จสิ้นแล้ว โดยพนักงานทุกคนจะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงวันที่มีผลล่วงหน้าก่อน ๓๐ วัน พร้อมด้วยรายละเอียดแพ็คเกจที่จะได้รับ

สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานที่บริษัทสิ้นสุดสัญญาจ้าง และพนักงานที่ไม่ผ่านการสัมภาษณ์งานกับบริษัท [redacted] [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดกิจกรรมการเพิ่มเติมเพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานนอกเหนือจากการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินช่วยเหลือที่มากกว่ากฎหมายกำหนด ได้แก่ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับการเขียนประวัติการทำงานที่น่าสนใจ และเทคนิคการสัมภาษณ์งานที่มีประสิทธิภาพ จัดวันนัดพบระหว่างพนักงานกับบริษัทจัดหางานในระดับแนวหน้า และบริษัทแฟรนไชส์ในการรับสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ และจัดอบรมให้ความรู้การจัดการด้านภาษีอากรและสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคมโดยเชิญวิทยากรจากกรมสรรพากรและสำนักงานประกันสังคมให้ความรู้แก่พนักงาน

ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างพนักงาน จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา มีจำนวน ๓ คน ที่ไม่ผ่านการสัมภาษณ์จากบริษัท [redacted] [redacted] จำนวน ๓ คน คือ นาง [redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการภาค ดูแลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นาง [redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการเขต ดูแลพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้กล่าวหาตำแหน่ง ผู้จัดการเขต ดูแลพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๒ สาขา คือ สาขา

รามอินทรา ๘๓ และสาขาตะวันนา และอีก ๔ คน คือ นาง [redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการสาขาโลตัส พระราม ๒ นาย [redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการสาขาพาสีโอ นาย [redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการสาขา อ่างทอง และ นาย [redacted] ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาฟิตติลิ่งชั่น ไม่ประสงค์การจ้างโอนไปยังบริษัท [redacted] โดยผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไปยังบัญชีเงินเดือนพนักงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว สำหรับการสัมภาษณ์ผู้จัดการเขต ๓๖ คน ผู้จัดการภาค ๗ คน ซึ่งบุคคลที่ผ่านการสัมภาษณ์ผู้ถูกกล่าวหา จะให้ใบประสงค์โอนและให้พนักงาน ลงนามนำไปให้กับผู้รับโอน สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งระดับต่ำกว่านั้น ก็จะได้รับใบประสงค์โอนโดยอัตโนมัติ

ปัจจุบันโครงสร้างของผู้ถูกกล่าวหา จากเดิม ๒๑๙ คน คงเหลือเพียงพนักงานในส่วนของ สำนักงาน ๘๕ คน โดยได้เลิกจ้างพนักงานในส่วนของสำนักงาน จำนวน ๑๓๔ คน หลังจากที่มีการขายแฟรนไชส์ ให้กับบริษัท [redacted] เนื่องจากไม่มีสาขาที่ต้องบริหารจัดการ และได้จ่ายสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับ พนักงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว สำหรับฝั่งองค์กร มีดังนี้

ฝ่ายสำนักกรรมการ มีขอบเขตหน้าที่ ประสานงานกับบริษัทแม่และสำนักงานภูมิภาคในงาน ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและผู้บริหาร ช่วยผู้บริหารในการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกบริษัท เดิมมี ๒ คน คงเหลือ ๒ คน

ฝ่ายกฎหมาย มีขอบเขตหน้าที่ จัดทำเอกสารทางกฎหมาย สัญญาต่าง ๆ ระหว่างบริษัทและ แฟรนไชส์ ดูแลงานด้านกฎหมายภายในบริษัทรวมถึงให้ความช่วยเหลืองานด้านกฎหมายแก่ แฟรนไชส์ เดิมมี ๓ คน ลดลง ๒ คน คงเหลือ ๑ คน

ฝ่ายการตลาด มีขอบเขตหน้าที่ วางแผนนำสินค้าใหม่ออกสู่ตลาดวางแผนการส่งเสริมการขาย และการโฆษณา วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลลูกค้าเพื่อทราบและวางแผนการตลาดให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริง ของลูกค้า เดิมมี ๒๒ คน ลดลง ๓ คน คงเหลือ ๑๙ คน เป็นพนักงานเดิมทั้งหมด หากเป็นผู้บริหารจะต้องมี ประสบการณ์ทางด้านค้าปลีกและอยู่กับบริษัทต่างชาติมาก่อน และต้องมีความคิดสร้างสรรค์ทำอะไรถึงจะใช้ ข้อมูลมาแปลเพื่อทำการตลาด และทำงานร่วมกับฝ่ายนวัตกรรมเทคโนโลยีอาหาร ดูแลสื่อต่าง ๆ ที่บริษัทมี เช่น เฟสบุ๊ค ต้องเข้าไปชี้แจงข้อมูลในสื่อสังคมออนไลน์ ดูแลพลาซ่าองค์กร เหตุที่ไม่สามารถให้ ผู้กล่าวหา ทำงานในหน้าที่ได้เพราะไม่มีตำแหน่งว่างและยังไม่มีประสบการณ์ตรง ซึ่งฝ่ายการตลาดจะมีเจ้าหน้าที่ที่มี ประสบการณ์สูง ซึ่งผู้กล่าวหาจะทำงานในส่วนโอเปอเรชั่นที่มีความชำนาญในการบริหารร้านและเติบโตมา ทางด้านนี้ จึงไม่สามารถให้ไปทำงานในฝ่ายตลาดและฝั่งโอเปอเรชั่นใหม่นี้ได้

ฝ่ายบริหารจัดการส่ง มีขอบเขตหน้าที่ บริหารจัดการและวางแผนงานศูนย์คอลเซ็นเตอร์ ๑๑๕๐ ที่รับสายลูกค้าทั่วประเทศ บริหารจัดการพนักงานภายในศูนย์เพื่อให้เพียงพอต่อการบริการลูกค้า เดิมมี ๒ คน เพิ่มขึ้น ๒ คน รวมเป็น ๔ คน ซึ่งจะต้องวางแผนงานศูนย์คอลเซ็นเตอร์และการโฆษณา วิเคราะห์ข้อมูล ลูกค้าเพื่อทราบและวางแผนการตลาดให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าจะต้องคิดกลยุทธ์ว่าจะทำ อย่างไรให้การจัดส่งถึงมือลูกค้าตามเวลาที่กำหนด

ฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการร้านค้าที่เป็นเลิศ มีขอบเขตหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการร้าน [redacted] ให้ได้ตามมาตรฐานทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาตรฐานร้าน [redacted] ระดับโลกมาประยุกต์กับร้าน [redacted] ของแฟรนไชส์ประเทศไทย วางแผนงานด้านการควบคุมคุณภาพสินค้า และมาตรฐานของร้าน [redacted] ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของบริษัทแม่และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องเดิมมี ๗๔ คน ลดลง ๖๓ คน คงเหลือ ๑๑ คน ซึ่งผู้กล่าวหารวมอยู่ในกลุ่มนี้ สำหรับพนักงานจำนวน ๖๓ คน ได้โอนย้ายไปบริษัท [redacted]

ประมาณ ๔๐ คนที่เหลือผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างเอง และเมื่อดูแลตามแผนผังงานโอเปอเรชั่น จำนวน ๑๑ คน จะเป็นตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะ เช่น เกษตรกรที่มีความรู้ ด้านมาตรฐานอาหาร วิศวกร เป็นต้น เป็นหน่วยงานที่คิดค้นร่วมกับฝ่ายการตลาดและฝ่ายพัฒนาธุรกิจว่าจะเพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ รสชาติใหม่ ๆ ออกสู่ตลาด สำหรับการวิเคราะห์ประกันคุณภาพ จะต้องมีความรู้ด้านเคมี ทางด้านวิทยาศาสตร์อาหาร ประสานงานกับซัพพลายเออร์ว่าสินค้าที่ส่งเข้ามาจะมีคุณภาพมากแค่ไหน สำหรับผู้จัดการวางแผนปฏิบัติการ จะต้องวางแผนกลยุทธ์ภาพใหญ่คิดและวางแผนประมาณ ๖ เดือน ถึงจะออกผลิตภัณฑ์ใหม่ออกมาสู่ตลาด ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นเพียงผู้ปฏิบัติการที่ร้านยังไม่มีประสบการณ์ ด้านการวางแผนไม่มีพื้นฐานหรือวิธีการวางแผน ด้านการวางแผนกลยุทธ์หรือเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์อาหารดีพอ

ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขอบเขตหน้าที่ ออกแบบระบบสารสนเทศ ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ในองค์กรและหน้าร้าน [redacted] บริหารจัดการฐานข้อมูลต่างๆ ของร้านให้เชื่อมโยงและประมวลผล ในการตัดสินใจได้ เดิมมี ๑๓ คน ลดลง ๔ คน คงเหลือ ๙ คน

ฝ่ายการเงิน มีขอบเขตหน้าที่ จัดทำและควบคุมงบประมาณการเงินและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ควบคุมการใช้เบิกจ่ายบริหารงบประมาณ เดิมมี ๓๑ คน ลดลง ๒๒ คน คงเหลือ ๙ คน ฝ่ายการเงินปัจจุบันมีจำนวน ๙ คน เป็นพนักงานเดิมที่มีอายุเกิน ๗ ปี และมีประสบการณ์ตรงและมีความรู้ด้านภาษาเนื่องจากต้องติดต่อกับบริษัทแม่ที่ต่างประเทศ และรับทดแทนพนักงานเดิม ๑ คน โดยต้องมีความรู้ประสบการณ์ตรงวิเคราะห์งบการเงินได้

ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ มีขอบเขตหน้าที่ วางแผนเปิดสาขาร่วมกับแฟรนไชส์ สรรหาพื้นที่และทำเล เพื่อให้แฟรนไชส์เปิดสาขา ออกแบบร้านค้า [redacted] ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เดิมมี ๒๙ คน ลดลง ๒๓ คน คงเหลือ ๖ คน เป็นพนักงานเดิม ซึ่งต้องมีคุณสมบัติมีความรู้ผสมผสานระหว่างเศรษฐศาสตร์กับการตลาด โดยจะต้องวางแผนว่าจะขายอย่างไรทำให้แฟรนไชส์ขยายไปในส่วนไหน และต้องดูนโยบายของรัฐบาลด้วยที่จะไปส่งเสริมการลงทุนทำเลที่ไหนเพื่อขยายการตลาด สาเหตุที่ลดพนักงานจำนวนมากเนื่องจากเดิมมีร้านเป็นของตัวเองจะต้องมีพนักงานที่ทำการสร้างร้านแต่ปัจจุบันไม่มีร้านที่ต้องดูแลแล้ว

ฝ่ายจัดซื้อ มีขอบเขตหน้าที่ วางแผนสรรหาและคัดเลือกซัพพลายเออร์ให้ได้ตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด ควบคุมตรวจสอบให้ซัพพลายเออร์สามารถส่งวัตถุดิบให้ร้านเคเอฟซีได้ตามกำหนด เดิมมี ๗ คน ลดลง ๓ คน คงเหลือ ๔ คน เป็นพนักงานเดิมทั้งหมดที่มีอายุงานเกิน ๗ ปี

ฝ่ายนวัตกรรมเทคโนโลยีอาหาร มีขอบเขตหน้าที่ คิดค้น พัฒนา นวัตกรรมด้านอาหารใหม่ และนำเสนอผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมด้านอาหารเพื่อให้ฝ่ายการตลาด นำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ผู้บริโภค เดิม ๑๐ คน เพิ่มขึ้น ๑ รวมเป็น ๑๑ คน โดยใช้ห้องแล็บในวิเคราะห์อาหาร และต้องมีวุฒิการศึกษาทางด้านฟู้ดไซน์

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีขอบเขตหน้าที่ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนาและการรักษานักงาน จัดทำแผนพัฒนาองค์กรและพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกับแฟรนไชส์ เดิมมี ๒๖ คน ลดลง ๑๗ คน คงเหลือ ๙ คน ประกอบด้วย นาย [redacted] ผู้อำนวยการ ระดับ ๑๒ ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล ๒ คน ผู้จัดการสำนักงาน ๑ คน พนักงานต้อนรับ/ธุรการผู้จัดการทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้จัดการฝึกอบรมแฟรนไชส์ จะนำหลักสูตรจากต่างประเทศมาอบรมให้กับแฟรนไชส์เพื่อรักษามาตรฐานแบรนด์ เช่น โก๋หมตอายุจะต้องทิ้งไม่นำมาใช้เพื่อรักษา

ชื่อเสียงแบรนด์ ผู้จัดการฝึกอบรม ๑ คน ผู้ประสานงานอบรม ๑ คน และผู้จัดการทรัพยากรบุคคลคอลเซ็นเตอร์ ๑ คน กำลังอยู่ระหว่างการสรรหาสัมภาษณ์ ซึ่งแต่เดิมไม่มีตำแหน่งนี้ โดยทำหน้าที่วางแผนกำลังคนฝ่ายคอลเซ็นเตอร์ วิเคราะห์ว่าจะต้องสรรหาคนทำอะไรให้พนักงานพัฒนาการรับโทรศัพท์ให้ดีขึ้นจะต้องมีประสบการณ์ตรงด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับธุรกิจคอลเซ็นเตอร์ พูดภาษาอังกฤษได้ดี เนื่องจากผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติ และเดิมฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีพนักงานถึง ๒๖ คน จะช่วยกันดูแลในส่วนนี้ แต่ปัจจุบันกรอบอัตราคงเหลือ ๙ คน จึงจำเป็นต้องสรรหาใหม่ อีกทั้งพนักงานที่ประจำอยู่ปัจจุบันก็เป็นพนักงานเดิม สำหรับตำแหน่งผู้จัดการฝึกอบรมและผู้ประสานงานอบรม เป็นตำแหน่งที่รับพนักงานมาใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรู้ด้านไอที มีหน้าที่ในการดูแลการจัดทำสื่อข้อมูลจากต่างประเทศเพื่อแปลข้อมูลและจัดส่งข้อมูลไปยังสาขาเพื่อให้พนักงานประจำสาขาเรียนรู้ทางออนไลน์ (E-Learning) สำหรับพนักงานต้อนรับอยู่ในระดับ ๔ บริษัทได้รับพนักงานใหม่และเริ่มทำงานเรียบร้อยแล้ว

ปัจจุบันการบริหารงานของผู้ถูกกล่าวหา คือ การดูแลตราสินค้า ดูแลมาตรฐานการทำงาน ดูแลการตลาด เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเป็นเจ้าของแบรนด์ต้องกำกับดูแลเพื่อไม่ให้เสียชื่อเสียง ส่วนการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ของกลุ่มบริษัทที่ซื้อแฟรนไชส์ไปดูแลเอง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้รับค่าสิทธิการใช้แฟรนไชส์ ร้อยละ ๖ ของยอดขายจากเจ้าของแฟรนไชส์ที่ซื้อไป สำหรับสัญญาการขายแฟรนไชส์นั้นผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถมาแสดงให้ดูได้ตามที่คณะอนุกรรมการฯ ได้เรียกดู เนื่องจากมีข้อสัญญาที่ไม่ให้เปิดเผยแต่ให้สามารถให้ข้อเท็จจริงแก่คณะอนุกรรมการฯ ได้ว่าเป็นการขายทรัพย์สินให้กับบริษัทผู้ซื้อ และผลักดันให้ผู้ซื้อรับพนักงานไปทั้งหมดโดยความยินยอมพร้อมใจของบริษัทที่รับซื้อกับพนักงานด้วย สำหรับผู้จัดการภาคและผู้จัดการเขตผู้รับซื้อขอเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตัวเอง เนื่องจากเป็นพนักงานระดับสูง เว้นแต่พนักงานระดับผู้จัดการร้านลงไป ผู้ซื้อยินยอมรับไปโดยปริยาย ซึ่งมีพนักงานจำนวน ๔ คน ที่ไม่ยินยอมโอนการจ้างไปผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้าง แต่จะมีฐานะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบ สำหรับการขายแฟรนไชส์เป็นการขายทรัพย์สินไม่ได้เป็นการควบรวมกิจการ สำหรับพนักงานระดับผู้จัดการเขต/ผู้จัดการภาคขึ้นไป บริษัท [redacted] ผู้รับซื้อแฟรนไชส์ขอสงวนสิทธิให้มีการสัมภาษณ์โดยผู้รับซื้อ สำหรับใบรับโอนผู้รับซื้อจะให้พนักงานระดับผู้จัดการร้านลงมารอกแบบใบรับโอน หากพนักงานที่ไม่ประสงค์จะโอนไปก็ต้องกรอกแบบใบรับโอน และอำนาจการตัดสินใจในการรับพนักงานเป็นของบริษัท [redacted] แต่เพียงผู้เดียว และการซื้อขายแฟรนไชส์มีมูลค่ามหาศาล และเป็นเรื่องของธุรกิจ มิใช่จะทำขึ้นเพื่อลบล้างสภาพแรงงานแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาขอยืนยันว่า การเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการกลั่นแกล้งแต่อย่างใด เนื่องจากได้ออกรายการสาขา [redacted] ให้เหลือทั้งหมดไปยังบริษัท [redacted] ทำให้ไม่มีตำแหน่งงานของผู้ถูกกล่าวหาในบริษัท และผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้ผู้ถูกกล่าวหาทำในบริษัท อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ผ่านการสัมภาษณ์งานจากบริษัท [redacted] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เป็นหุ้นส่วนหรือมีอำนาจในการบริหารใด ๆ ในบริษัทดังกล่าว เป็นอำนาจการตัดสินใจของบริษัท [redacted] แต่เพียงผู้เดียว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

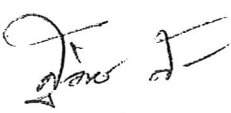
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่าย แล้ววินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ซึ่งผู้กล่าวหากับพนักงาน อีก ๒ คน ที่ถูกเลิกจ้างจากสาเหตุเดียวกันได้มายื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าการ เลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ได้ดำเนินการและมีคำสั่งที่ ๓๖๔-๓๖๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ โดยพิเคราะห์ว่าการ เลิกจ้างมีเหตุมาจากการยื่นข้อเรียกร้องและการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหา กับพวกกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้สิทธิขอเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ คดีหมายเลขดำที่ ๔๐๑๕/๒๕๕๔ ซึ่งผู้กล่าวหาได้เข้าเป็นผู้ร้องสอดในคดี โดยศาลแรงงาน กลางได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๖ คดีหมายเลขแดงที่ ๓๙๐/๒๕๕๖ ยกฟ้องผู้ถูกกล่าวหาที่เป็น โจทก์ในคดี และยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่เป็นผู้ร้องสอดในคดี ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้อุทธรณ์ต่อศาลฎีกาขณะนี้ คดีอยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาของศาลฎีกา

สำหรับการรับผู้กล่าวหากับพวกกลับเข้าทำงานนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้ามาทำงาน แต่ไม่ได้ให้ทำงานหน้าที่เดิมโดยให้เหตุผลว่ามีผู้มาปฏิบัติหน้าที่แทนแล้ว โดยให้ผู้กล่าวหากับพวกประจำทำงาน ที่สำนักงาน มอบหมายงานบ้างเป็นครั้งคราว และผู้บริหารในขณะนั้นได้พยายามเจรจาให้ผู้กล่าวหากับพวก ยินยอมรับเงินช่วยเหลือและลาออกจากการเป็นพนักงานหลายครั้ง จนกระทั่งพนักงาน ๒ คน ทอยอดตกลง ยินยอม คงเหลือแต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมรับเงินช่วยเหลือแม้ภายหลังจะได้รับข้อเสนออีกก็ยังคงปฏิเสธเช่นเดิม ผู้กล่าวหาถูกจัดให้ทำงานที่สำนักงานเรื่อยมาไม่ได้ปฏิบัติงานเดิมที่ต้องดูแลร้านสาขาจำนวนหลายร้าน จนมา ได้รับมอบหมายให้ดูแลร้านสาขาเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๙ รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงานในหน้าที่ผู้จัดการเขตเกือบ ๕ ปี ซึ่งในช่วงเวลานี้ผู้กล่าวหาไม่ได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี สวัสดิการและไม่ให้เข้าร่วมกิจกรรม ประจำปีต่างๆ ตามปกติเหมือนพนักงานอื่น การกระทำที่ผู้ถูกกล่าวหาเมื่อต่อผู้กล่าวหาจึงมีลักษณะเป็นการ กดดันให้ผู้กล่าวหาทนทำงานต่อไปไม่ได้ตลอดมา การมามอบหมายงานแก่ผู้กล่าวหาให้ทำงานในหน้าที่ผู้จัดการเขต เมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ก็เป็นช่วงที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่แผนในการจะทยอยขายร้านสาขาที่มีอยู่ทั้งหมด โดยขายไป ในปลายปี ๒๕๕๙ ประมาณ ๑๓๐ สาขา และขายอีก ๒๕๐ สาขา ที่เหลือปลายปี ๒๕๖๐ เป็นการที่ผู้ถูกกล่าวหา ทราบดีอยู่แล้วว่าร้านสาขาจะไม่อยู่ในการดูแลของตนเองจึงจัดผู้กล่าวหากลับไปทำงานหน้าที่เดิม ทั้งที่ ไม่ยินยอมดำเนินการมาเป็นเวลาเกือบ ๕ ปี และเมื่อบริษัทที่มารับซื้อร้านสาขาไม่รับโอนผู้กล่าวหาไปด้วยโดย ให้เหตุผลว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้จัดการเขตที่ดูแลร้านนวัตกรรมใหม่ ๒ สาขา ซึ่งในส่วนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ยังเป็น ส่วนงานของผู้ถูกกล่าวหาผู้รับซื้อร้านสาขาคงเพียงขายผลิตภัณฑ์เท่านั้น จึงไม่มีตำแหน่งงานของผู้กล่าวหา ดังนั้นลักษณะงานของผู้กล่าวหายังคงอยู่กับผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ ด้วยเหตุที่ไม่มีตำแหน่งงาน ข้อเท็จจริงจึงรับฟังไม่สอดคล้องลักษณะเป็นการผลักภาระแก่ ลูกจ้าง แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะดำเนินการลดพนักงานในส่วนสำนักงานก็ตาม แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงาน อื่นๆในสำนักงานแก่ผู้กล่าวหาเป็นเวลาเกือบ ๕ ปี และกลับมามอบงานผู้จัดการเขตนวัตกรรมใหม่ แก่ผู้กล่าวหานั้นแสดงให้เห็นว่าการสรรหาตำแหน่งงานแก่ผู้กล่าวหาแม้จะไม่ตรงกับประสบการณ์ความสามารถ

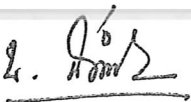
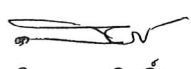
ผู้ถูกกล่าวหาสามารถบริหารจัดการได้ตลอดมาและผู้กล่าวหาที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตลอดมา เมื่อพิจารณาถึงการกระทำที่ผู้ถูกกล่าวหาเมื่อผู้กล่าวหาด้วยการปฏิบัติที่ไม่ปกติเช่นพนักงานอื่นเรื่อยมา การมีบทบาทการเป็นผู้นำแรงงานที่ผู้กล่าวหาได้แสดงออกตลอดมาที่กลับเข้าไปทำงาน ทั้งการดูแลพนักงานที่ถูกเลิกจ้างโดยเฉพาะในส่วนที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเจรจาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสวัสดิการ การเจรจาข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่สมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ได้ยื่นต่อ นายจ้างของสมาชิกส่วนนั้นซึ่งผู้กล่าวหาเป็นประธานสหภาพแรงงาน การมีหนังสือถึงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหลายครั้ง เช่น การย้ายพนักงานจากสาขาโซนภาคใต้ เป็นต้น การกระทำที่ผู้ถูกกล่าวหาเมื่อผู้กล่าวหาเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในตัวผู้กล่าวหาตลอดมา การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาจึงรับฟังว่ามาจากเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน มีบทบาทเป็นประธานสหภาพแรงงานและยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง [redacted] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม ค่าจ้าง สวัสดิการสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมโดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)  ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช) (นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ) ร้อยเอก  กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์) (สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท ~~บริษัท เจริญรุ่งเรือง อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด~~ โดยนาย ~~นาย ประสงค์ หงษ์พรหม~~ กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย ~~นาย อภิสิทธิ์ เจริญศักดิ์~~ ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม ค่าจ้าง สวัสดิการสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตรา สุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

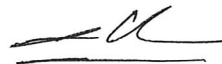
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

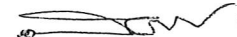
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

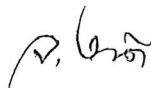
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสุรัชชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒๐๙ - ๒๕๓ / ๒๕๖๑

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวก รวม ๔๕ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๔๒ และวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ ถึงที่ ๔๕ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔๔ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีบทบาทในการหาสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๔๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔๕ เพราะเหตุเป็นภริยาประธานสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ - ที่ ๕ , ที่ ๗ - ที่ ๑๑ , ที่ ๑๓ - ที่ ๑๕ ที่ ๑๗ - ที่ ๓๑ , ที่ ๓๓ - ที่ ๔๐ และที่ ๔๒ - ๔๔ กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาที่ ๖ ที่ ๑๒ ที่ ๑๖ ที่ ๓๒ ที่ ๔๑ และที่ ๔๕ ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๕ คน ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำเสนอว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตามวัน เดือน ปี ตำแหน่งหน้าที่ และได้รับค่าจ้างแตกต่างกัน รายละเอียดตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย วันทำงานปกติ สัปดาห์ละ ๕ วัน วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลาทำงานปกติ เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๓๐ น. โดยการสแกนบัตร กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือนผ่านบัญชีธนาคารกรุงเทพของลูกจ้างแต่ละคน

ผู้กล่าวหาได้ร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] ขึ้น โดยสหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ และดำเนินการจัดประชุมใหญ่สามัญ ครั้งแรก เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย จังหวัด สมุทรปราการ ซึ่งขณะนั้นมีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๑๕๐ คน มีสมาชิกเข้าประชุม ๑๓๔ คน ผู้กล่าวหา ที่ ๑ ผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นประธานการประชุม ที่ประชุมได้เลือกตั้งกรรมการบริหารสหภาพ แรงงาน จำนวน ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ - ที่ ๔ และที่ ๔๓ โดยที่ประชุมมีมติให้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็น ประธานการประชุมตามอำนาจหน้าที่ ในวาระที่ ๗ เรื่องแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบุคคล และเรื่องขอมติแจ้ง ข้อเรียกร้อง ซึ่งที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้สหภาพแรงงานดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างแทนลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกได้เมื่อสหภาพแรงงานมีสมาชิกครบหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๑๕ แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้กล่าวหาที่ ๑ - ที่ ๔๔ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และได้ร่วมกันเชิญชวนหาสมาชิกสหภาพแรงงานกันมา ตลอด ซึ่งวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สหภาพแรงงานได้แต่งตั้งอนุกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๔๘ คน เพื่อช่วยเหลือการจัดหาสมาชิก (รวมผู้กล่าวหาที่ ๕ - ที่ ๔๒) จนกระทั่งวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สหภาพ แรงงาน [redacted] มีสมาชิกจำนวน ๒,๘๑๒ คน จึงได้ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา ส่วนผู้กล่าวหา ที่ ๔๕ ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นลูกจ้างในตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นตำแหน่ง ระดับบังคับบัญชาที่มีอำนาจให้คุณให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจุบันสหภาพแรงงานมีสมาชิกประมาณ ๕,๘๐๐ คน

เมื่อปี ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุสมัมพันธ์โครงการอะจิลิตี้ (Agility) ซึ่งเป็นโครงการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อพัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการเติบโตในอนาคต โดยการปรับเปลี่ยนโยกย้ายคนในแผนกต่างๆ แต่ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องการเลิกจ้าง โดยมีการสื่อสารผ่านวิทยุเสียงตามสายของบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ เวลาประมาณตอนค่ำ ผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้รับข้อความจากแอปพลิเคชันไลน์ จากนางสาว [redacted] ชื่อเล่นว่า [redacted] ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล โดยแจ้งว่า “พรุ่งนี้ว่างมั๊ย ขอนัดคุยตอนเก้าโมงที่อาคาร ALE ชั้น ๓” ต่อมาวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๘.๐๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้ไปพบคุณ [redacted] ตามที่นัดกันไว้ ซึ่งคุณ [redacted] ได้ สอบถามผู้กล่าวหาที่ ๖ ว่า รู้สึกอย่างไรกับภาวะปัจจุบันของบริษัท และรู้เรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือไม่ โดยผู้กล่าวหาที่ ๖ ตอบกลับไปว่า “ทราบแล้ว” คุณ [redacted] ถามต่อว่า “ดีหรือไม่” ผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้ตอบกลับว่า “คิดว่าดี” และคุณ [redacted] ได้ถามต่อว่า “รู้หรือไม่ว่ามีใครบ้างที่ไปลงรายชื่อ” ผู้กล่าวหาที่ ๖ ตอบกลับว่า “รู้จาก โซเชียลเน็ตเวิร์ค” ต่อมาวันศุกร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๖.๓๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ ซึ่งมีบทบาทในการ ลงชื่อโซเชียลเน็ตเวิร์ค ได้ถูกเลิกจ้างโดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างสาเหตุว่ามี การปรับโครงสร้างองค์กรและได้ยื่นหนังสือ ให้จำนวน ๒ ฉบับ ซึ่งเป็นใบแจ้งเลิกจ้างและหนังสือสมัครใจลาออก ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ ไม่ยินยอมลงชื่อใน หนังสือทั้ง ๒ ฉบับ หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้ไปตักดูยูเอชทีล็อกเกอร์และนำกระเป๋าส่วตัว มาให้ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ พร้อมกับพาออกไปจากบริษัท ทั้งนี้ก่อนถูกเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ ได้มีการโพสต์ ข้อความทางเฟสบุ๊คเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ต่อมาวันจันทร์ที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ช่วงเช้า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้นำข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [redacted] ฉบับลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ไปยื่นให้กับผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [redacted] ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายวิศวกรรมเป็นผู้รับ ณ ห้องเอนกประสงค์ ชั้น ๑ ตึก TJM ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม อัญธานี โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๑๓ ข้อ พร้อมกับใบจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เชิญนาย [redacted] และผู้กล่าวหาที่ ๑ ทั้งสองมาพบกัน ผู้กล่าวหาที่ ๑ แจ้งว่าวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ จำเวลาไม่ได้ช่วงเช้า ได้รับโทรศัพท์จากหัวหน้างานให้ไปรอที่ ตึก TJM ชั้น ๑ พอไปถึงเห็นมีลูกจ้างนั่งรออยู่ประมาณ ๑๐ คนอยู่ก่อน แล้วเนื่องจากห้องเป็นกระจกใส เห็นนาย [redacted] ยืนอ่านประกาศเรื่องการปรับโครงสร้างและเหตุผลในการเลิกจ้างพนักงาน จากนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ เห็นนาย [redacted] เดินออกมาอีกห้องหนึ่งจึงยื่นซองจดหมายสีขาวพูดว่า “ฝากให้ผู้บริหารด้วยครับ” และไม่เห็นนาย [redacted] ปิดจดหมายอ่านในขณะนั้น และผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา ๔๔ คนในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ น. โดยฝ่ายบุคคลได้เรียกไปพบและให้ใบแจ้งเลิกจ้างบางคนได้รับการแจ้งผ่านข้อความ SMS จากโทรศัพท์มือถือ โดยไม่มีการประกาศรายชื่อให้ทราบก่อนแต่อย่างใด และบางคนส่งหนังสือแจ้งเลิกจ้างไปตามที่อยู่ภูมิลำเนาต่างจังหวัดและในเวลาประมาณ ๑๐ นาฬิกาเศษ นาย [redacted] ตำแหน่งไดเรกเตอร์ฝ่ายผลิต นาย [redacted] ไม่ทราบนามสกุล และนาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ซึ่งเป็นภรรยาประธานสหภาพแรงงาน (ผู้กล่าวหาที่ ๑) ไปพบและแจ้งเลิกจ้างอ้างเหตุการปรับโครงสร้างของบริษัทฯ หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินค่าจ้างระหว่างวันที่ ๑-๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย เข้าบัญชีธนาคารผู้กล่าวหาทั้ง ๔๕ คน ในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ผู้กล่าวหาและพวกมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างผู้กล่าวหากับพวกทั้ง ๔๕ คน เนื่องจากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นสมาชิก และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เนื่องจากเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๖ ไปพบ และสอบถามเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และที่ผ่านมาสหภาพแรงงานได้มีการเชิญชวนและแจ้งข่าวเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้กับลูกจ้างทั้งหมดทราบโดยเปิดเผยผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ค เช่น เฟสบุ๊ก และมีการโพสต์ข้อความมาโดยตลอด เช่น เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔๓ ได้โพสต์ข้อความว่า “เปิดรับสมัครสมาชิกสหภาพหน้าตลาดสดเจมูทุกวันค่ะ” และวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้โพสต์ข้อความว่า “รับสมัครสมาชิกสหภาพ” เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๘ น. นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้โพสต์ข้อความและแท็กนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ว่า “เปิดรับสมัครสมาชิกสหภาพ สนใจสมัครทักแชทได้เลยคับ” เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๙.๐๙ น. นาย [redacted] ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและปัจจุบันถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑ ได้โพสต์ข้อความและแท็กนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และอีก ๒ คน ว่า “ใกล้มาแล้วกับการเปิดตัวอย่างเต็มรูปแบบของสหภาพแรงงานเร็วๆ นี้” เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๒๒.๑๑ น. นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๕ ได้โพสต์ข้อความและแท็กนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ และนาง [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ว่า “เตรียมพบกับกาเปิดรับสหภาพแรงงานเต็มรูปแบบกันเร็วๆ นี้นะคะ” เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๒๐.๐๓ น. นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ ได้โพสต์ข้อความและแท็กนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ กับคนอื่นอีก ๗ คน ว่า “เปิดรับสมัครสมาชิกสหภาพเจอกันที่หน้าเจมูนะคะ จ๊ัพพ” และวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๐๐.๒๐ น. นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ ได้โพสต์ข้อความและแท็ก

กับนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ กับคนอื่นอีก ๕ คน ว่า “พຽ່ນນີ້!!!!!! ຍັງຮັບສົມຄຸນສຸກພາ ຢູ່ນະ ທີ່ເດີມມີໃຈກໍຕາມມາ” และเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๘.๓๐ น. นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ได้โพสต์ข้อความว่า “สนใจสมัครสมาชิกสหภาพ ระดับพนักงาน TL-TM สามารถสมัครได้ที่หน้าโม่ นะคะ เปิดทุกวันคะ” หลังจากที่ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นัดเจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใด จนกระทั่งผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้มาพบพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เพื่อแจ้งข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ได้มีหนังสือนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ส่งหนังสือไปทางโทรสารของบริษัทฯ พร้อมกับยื่นหนังสือนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานฉบับจริงให้นาย [REDACTED] ตำแหน่งรองประธานสหภาพแรงงาน ไปยื่นให้ผู้ถูกกล่าวหาโดยได้นำหนังสือไปยื่นกับนาย [REDACTED] ตำแหน่งรองประธานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อมาได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งแรกในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และมีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และสามารถเจรจาข้อเรียกร้องตกลงกันได้ ๖ ข้อ ส่วนข้อเรียกร้องที่เหลือจะมีการนัดเจรจาครั้งต่อไปในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] กรรมการบริหารฝ่ายบุคคล และนางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ซึ่งจดทะเบียนกับสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยมีนาย [REDACTED] กรรมการบริหารฝ่ายการผลิต เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ประกอบกิจการผลิต ผสม ประกอบเครื่องประดับทุกชนิดที่ทำจากทอง นาก เงิน เพชร พลอย อัญมณี และโลหะมีค่าอื่นๆ วัตถุประสงค์หลักคือผลิตและสินค้าสำเร็จรูป รวมทั้งทำการเจียระไนเพชร พลอย รวมทั้งวัตถุประสงค์กล่าว มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑๒,๐๐๐ คน มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศเดนมาร์ก อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ และมีผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นชาวเดนมาร์ก

นับตั้งแต่บริษัทฯ ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ประเทศเดนมาร์ก บริษัทฯ มีผลประกอบการและการเติบโตอยู่ในเกณฑ์ดีมาโดยตลอด จนกระทั่งปี ๒๕๕๗ มีอัตราการเติบโตของผลกำไรลดลงร้อยละ ๑๒ และในปี ๒๕๕๘ มีอัตราการเติบโตของผลกำไรลดลงร้อยละ ๑๕ และการเติบโตลดลงอย่างชัดเจนในปี ๒๕๖๐ ลดลงร้อยละ ๔๐ และยังมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ จนผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ได้ตั้งข้อสังเกตถึงปัญหาในการแข่งขันทางด้านการตลาด และเน้นเรื่องคุณภาพสินค้าที่ต้องยกระดับมาตรฐานให้แข่งขันกับตลาดในประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้ จนเป็นนโยบายที่จำต้องปรับเปลี่ยน และ/หรือปรับปรุงกระบวนการผลิต หรือปรับปรุงโครงสร้างให้มีการพัฒนาด้านการผลิตเพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของโครงการอะจิลิตี้ (Agility) โดยในปี ๒๕๕๘ บริษัทฯ ทั่วโลก ได้จัดทำโครงการอะจิลิตี้ (Agility) ซึ่งเป็นโครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตการบริหารจัดการ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ บริษัทฯ จำกัด ประเทศไทยได้ประกาศโครงการอะจิลิตี้ เพื่อที่จะพัฒนากระบวนการผลิต โดยลดหรือเพิ่มบางหน่วยงาน และควบรวมหลายๆ หน่วยงานเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อความคล่องตัว ความว่องไวในการบริหารจัดการงาน และบริหารจัดการคนโดยได้มีการประชาสัมพันธ์ออกอากาศผ่านวิทยุกระจายเสียงภายในบริษัท (เรดิโอ [REDACTED]) และวิดีโอทางโทรทัศน์ภายในโรงอาหาร (ทีวี [REDACTED]) อินทราเน็ตภายใน (อินฟรา [REDACTED]) เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างทุกคนทราบ และเมื่อ

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ ได้ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๒ สัปดาห์ ต่อมาวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีโครงการสมัครใจโอนย้ายพนักงานจากโรงงานกรุงเทพฯ ไปยังโรงงานสาขาลำพูน เพื่อไม่ต้องรับพนักงานใหม่ โดยมีการโอนย้ายพนักงานตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นจำนวนประมาณ ๒,๐๐๐ คน ซึ่งบริษัทฯ ได้จ่ายเงินสวัสดิการโอนย้าย เช่น ค่าขนย้าย ค่าที่พัก เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่างพื้นที่ และเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ได้ประกาศโยกย้าย หน่วยงานตรวจสอบสินค้าภายในกระบวนการผลิต จำนวน ๖๕ คน ไปปฏิบัติงานที่สายงานการผลิต เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ และได้ประกาศรับสมัครพนักงานที่ประสงค์โอนย้ายจากกรุงเทพฯ ไปสาขาลำพูนเพิ่มเติมอีก ๓๗๖ คน ซึ่งพนักงานที่โอนย้ายไปโรงงานลำพูนจะมาจากหลายส่วนงานตามความจำเป็นและเหมาะสม และเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้บริหารได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาโยบายบริหารพนักงานที่ผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และพนักงานที่เคยได้รับหนังสือเตือนเนื่องจากการขาด ลา มาสาย ไม่ตั้งใจในการผลิตชิ้นงาน โดยที่ประชุมมีมติคือให้ดำเนินการออกหนังสือเตือน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรับปรุงการปฏิบัติงานและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีให้หัวหน้าต้นสังกัดพิจารณาพนักงานในกลุ่มนี้ เข้าร่วมโครงการเร่งรัดพัฒนาทักษะและความรู้งาน และให้ทุกสายงานทบทวนความเหมาะสมของโครงสร้างในสายงาน รวมทั้งจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับแผนงาน และแนวโน้มทางธุรกิจของบริษัทฯ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้นำระบบการผลิตแบบไหลผ่านๆ Flow Line เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต และในวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้เลิกจ้างจำนวนพนักงาน จำนวน ๓๒ คน และเดือนมกราคม ๒๕๖๑ เลิกจ้างพนักงานระดับบริหาร ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก จำนวน ๔ คน และในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ ผู้บริหารได้มีมติให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง และพิจารณาเลิกจ้างตามความจำเป็นเท่านั้น โดยในเดือนมกราคม ๒๕๖๑ ผู้บริหารของบริษัทฯ ได้ประชุมเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร และเลิกจ้างพนักงานฝ่ายบริหาร ตำแหน่งระดับผู้จัดการ ฝ่ายไอที จำนวน ๑ คน และต่อมาในวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑ ได้ประกาศปรับโครงสร้างฝ่ายไอทีให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจมากยิ่งขึ้น จะเห็นว่า การที่บริษัทฯ มีการปรับลดกำลังพนักงาน เป็นไปตามสถานการณ์การดำเนินธุรกิจ มิได้นำเรื่องการที่พนักงานส่วนหนึ่งจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ซึ่งตามหลักจรรยาบรรณ (code of ethics) เรื่องจริยธรรมในการทำธุรกิจของบริษัทฯ ก็ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ตลอดมา การปรับลดหรือเพิ่มจำนวนพนักงาน ก็ต้องเป็นไปตามความจำเป็นของธุรกิจและมีระบบในการพิจารณาคัดเลือกเป็นขั้นเป็นตอนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ในการเลิกจ้างทุกกรณีบริษัทฯ มิได้แจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เนื่องจากสินค้าของบริษัทฯ เป็นสินค้าที่มีมูลค่าสูง จำต้องมีการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด และต้องรักษาคุณภาพให้เป็นที่เชื่อถือของลูกค้าทั่วโลก โดยได้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง โดยได้จ่ายเงินค่าชดเชย และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ว่าตำแหน่งงานนั้นจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานทั่วไปก็มีหลักในการปฏิบัติเช่นเดียวกันตลอดมา ซึ่งการพิจารณาปรับลดอัตรากำลังตามการปรับโครงสร้างนั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่หลักเกณฑ์และเหตุผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่ได้เลือกปฏิบัติ คือ (๑) บริษัทฯ ได้ระงับการจ้างงานแม้ว่าจะมีพนักงานบางส่วนลาออกไปก็ตาม (๒) เป็นพนักงานที่มีทักษะไม่ตรงตามความคาดหวังในตำแหน่งงาน และ/หรือไม่มีความพยายามปรับปรุงตัวให้เข้ากับระบบงานใหม่ (๓) เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยม และ/หรือการเปลี่ยนแปลงของบริษัทฯ (๔) เป็นพนักงานที่มีสถิติการขาดงาน สาย ลาป่วยบ่อย มีใบเตือนเนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย (๕) เป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ (๖) เป็นพนักงานที่มีอายุงานตำแหน่งน้อย และ (๗) เป็นพนักงานที่มีทักษะการทำเครื่องประดับเพียงทักษะเดียว ไม่สามารถโยกย้ายหรือเปลี่ยนไปทำงานหน้าที่อื่นได้

ต่อมาวันอาทิตย์ที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลาประมาณ ๒๒.๔๕ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศปรับโครงสร้างในระดับองค์กร สายงานการผลิต สายงานประกันคุณภาพ และโครงสร้างฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานและฝ่ายรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาใช้วิธีแจ้งทางอีเมลถึงลูกจ้างทุกคนในประเทศไทยที่มีอีเมลของบริษัทฯ และได้ประกาศติดที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัทในเช้าของวันจันทร์ที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และในวันเดียวกันผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๗๒ คนรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๔๔ คน ยกเว้นนางสาว [REDACTED] ได้เลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ พร้อมจ่ายค่าชดเชยให้ตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว โดยบริษัทฯ ได้มีระบบคัดเลือก เปรียบเทียบคุณสมบัติของพนักงาน โดยคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยเป็นผู้อนุมัติในลำดับสุดท้าย อันเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้บริหารระดับล่างซึ่งอาจมีอคติต่อพนักงานคนใดคนหนึ่งเป็นผู้พิจารณาเท่านั้น ต่อมาวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๑ คน ในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๑ บริษัทฯ ประกาศปรับโครงสร้างสายงานจัดซื้อ โดยการโอนย้ายหน่วยงานบริหารผู้รับเหมาช่วงการผลิต (Outsourcing) และพนักงานในสังกัด จากสายงานจัดซื้อไปฝ่ายโลจิสติกส์ สายงานการวางแผน ผู้ถูกกล่าวหาขอยืนยันว่า การปรับลดพนักงานหรือเลิกจ้างเป็นไปตามโครงการอะจิลิตี้ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ซึ่งมีตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์ เคยกระทำผิดวินัยมีคำสั่งลงโทษ ตามคำสั่งที่ ๐๖ - ๐๑๕ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เนื่องจากได้กระทำความผิดฝ่าฝืนวินัย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๗.๒๐ น. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตรวจพบกระดาชโยทวยอยู่ในสมุดโน้ตพนักงาน โดยพิจารณาลงโทษโดยการให้พักงานโดยมิได้รับค่าจ้าง เป็นระยะเวลา ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ และผู้กล่าวหาได้ฝ่าฝืนวินัยขั้นต้นคือไม่บันทึกเวลาทำงานเข้าหรือออกในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๘ ครั้ง และมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงานคนอื่นในฐานะหัวหน้างาน จึงได้นำเหตุดังกล่าวมาประกอบในการพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ด้วย หลังจากที่ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างสายงานการผลิตจำนวน ๗๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔๕ คน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการรับลูกจ้างใหม่มาทำงานแทนตำแหน่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา แล้วเห็นว่าประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๕ คน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีบทบาทในการหาสมาชิกสหภาพแรงงาน เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง และเพราะเหตุผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๔๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่าย ฟังได้ว่าปี ๒๕๕๘ บริษัท [REDACTED] ทั่วโลก ได้จัดทำโครงการอะจิลิตี้ (Agility) ซึ่งเป็นโครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตการบริหารจัดการ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหา ได้ประกาศโครงการอะจิลิตี้ อย่างเป็นทางการโดยได้มีการประชาสัมพันธ์ออกอากาศผ่านวิทยุกระจายเสียงภายในบริษัท และวิดีโอทางโทรทัศน์ภายในโรงอาหารของบริษัท เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างทราบ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีโครงการสมัครใจโอนย้ายพนักงานจากโรงงาน กรุงเทพฯ ไปทำงานที่โรงงานสาขาลำพูน ในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ จำนวนประมาณ ๒,๐๐๐ คน และเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศโยกย้ายหน่วยงานตรวจสอบสินค้าภายในกระบวนการผลิตจำนวน ๖๕ คน ไปปฏิบัติงานที่สายงานการผลิต และวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ และได้ประกาศรับสมัคร

พนักงานที่ประสงค์โอนย้ายจากโรงงานกรุงเทพฯ ไปทำงานที่โรงงานลำพูนเพิ่มเติมจำนวน ๓๗๖ คน เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้บริหารของบริษัทฯ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาโยบายบริหารพนักงานที่ผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และพนักงานที่เคยได้รับหนังสือเตือนเนื่องจากการขาด ลา มาสาย ไม่ตั้งใจในการผลิตชิ้นงาน โดยที่ประชุมมีมติคือ ให้ดำเนินการออกหนังสือเตือน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสปรับปรุงการปฏิบัติงานและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีให้หัวหน้าต้นสังกัดพิจารณาพนักงานในกลุ่มนี้ เข้าร่วมโครงการเร่งรัดพัฒนาทักษะและความรู้งาน และให้ทุกสายงานทบทวนความเหมาะสมของโครงสร้างในสายงาน รวมทั้งจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับแผนงานและแนวโน้มทางธุรกิจ และในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้นำระบบการผลิตแบบไหลผ่าน Flow Line เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต และในวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้เลิกจ้างจำนวนพนักงาน จำนวน ๓๒ คน และเดือนมกราคม ๒๕๖๑ เลิกจ้างพนักงานระดับบริหาร ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก จำนวน ๔ คน และในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ ผู้บริหารได้มีมติให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง และพิจารณาเลิกจ้างตามความจำเป็นเท่านั้น ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔๓ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และในวันอาทิตย์ที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ ฉบับที่ [REDACTED] เรื่อง การปรับโครงสร้างองค์กร ครั้งที่ 1/2018 และผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔๒ และที่ ๔๔ ที่ ๔๕ ในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ทั้งนี้โดยไม่มีการประกาศรายชื่อให้ทราบมาก่อน แจ้งสาเหตุมาจากความเหมาะสมด้านการบริหารงาน และ อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและหน่วยงานของผู้กล่าวหาเป็นหน่วยงานที่มีการทบทวนโครงสร้างและความจำเป็นของลักษณะงานซึ่งพิจารณาแล้วผู้กล่าวหาทั้ง ๔๕ คน ไม่อยู่ในบริบทของโครงสร้างใหม่ โดยส่งหนังสือเลิกจ้างไปตามภูมิลำเนาของผู้กล่าวหาแต่ละคน และโอนเงินจ่ายค่าจ้าง ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เข้าบัญชีถูกจ้างของแต่ละคนในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าผู้กล่าวหาได้ร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ และได้จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๘.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งขณะนั้นมีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๑๕๐ คน มีสมาชิกเข้าประชุม ๑๓๔ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นประธานการประชุม ซึ่งที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้สหภาพแรงงานดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้เมื่อสหภาพแรงงานมีสมาชิกครบหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๕ คน ได้มีบทบาทในการเชิญชวนหาสมาชิกโดยเปิดเผยทั้งทางสื่อผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์คเช่น เฟสบุ๊ก และมีการโพสต์ข้อความมาโดยตลอด และผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔๔ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๔๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔๕ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่เป็นภรรยาผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔๔ จึงรับฟังได้ว่าเป็นเพราะเหตุมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเชิญชวนหาสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๔๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔๔ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่การเลิกจ้าง นาง [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ,ที่ ๗ ถึงที่ ๑๑ ,ที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ ที่ ๑๗ ถึงที่ ๓๑ ที่ ๓๓ ถึงที่ ๔๐ และที่ ๔๒ ถึงที่ ๔๔ กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

๒. ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาที่ ๖ ที่ ๑๒ ที่ ๑๖ ที่ ๓๒ และที่ ๔๑ ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๓๓,๕๑๐ บาท (หกแสนสามหมื่นสามพันห้าร้อยสิบบาทถ้วน) ดังนี้

๒.๑ จ่ายให้แก่ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๖ เป็นเงิน ๒๖๓,๗๓๖ บาท (สองแสนหกหมื่นสามพันเจ็ดร้อยสามสิบบาทถ้วน)

๒.๒ จ่ายให้แก่ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ เป็นเงิน ๑๐๑,๐๔๕ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งพันสี่สิบบาทถ้วน)

๒.๓ จ่ายให้แก่ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๖ เป็นเงิน ๑๘๔,๔๑๐ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นสี่พันสี่ร้อยสิบบาทถ้วน)

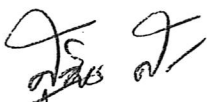
๒.๔ จ่ายให้แก่ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓๒ เป็นเงิน ๓๓,๐๗๕ บาท (สามหมื่นสามพันเจ็ดสิบบาทถ้วน)

๒.๕ จ่ายให้แก่ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔๑ เป็นเงิน ๕๑,๒๔๔ บาท (ห้าหมื่นหนึ่งพันสองร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

๓. ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๔๕

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

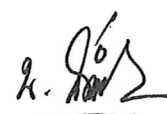
กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอนชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

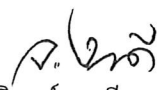

(นางนิตยา อัยราวังค์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

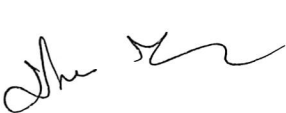
(ลงชื่อ) 
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ (ลงชื่อ)

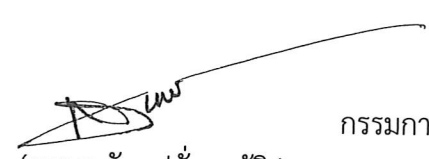

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์) กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก 
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์) กรรมการ (ลงชื่อ)


(นายชัยพร จันทนา) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายประสิทธิ์ จงอศัญกุล) กรรมการ (ลงชื่อ)


(นายอาทิตย์ มีปากดี) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ) กรรมการ (ลงชื่อ)


(นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์) กรรมการและ
เลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม
มาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็น
อันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔๔ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม แต่การเลิกจ้าง นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔๕ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๔๕

๒. ให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ , ที่ ๗ ถึงที่ ๑๑ , ที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ ที่ ๑๗ ถึงที่ ๓๑ ที่ ๓๓ ถึงที่ ๔๐ และที่ ๔๒ ถึงที่ ๔๔ กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

๓. ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาที่ ๖ ที่ ๑๒ ที่ ๑๖ ที่ ๓๒ และที่ ๔๑ ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๓๓,๕๑๐ บาท (หกแสนสามหมื่นสามพันห้าร้อยสิบบาทถ้วน) ดังนี้

๓.๑ จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ เป็นเงิน ๒๖๓,๗๓๖ บาท (สองแสนหกหมื่นสามพันเจ็ดร้อยสามสิบบาทถ้วน)

๓.๒ จ่ายให้แก่ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ เป็นเงิน ๑๐๑,๐๔๕ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งพันสี่สิบบาทถ้วน)

๓.๓ จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๖ เป็นเงิน ๑๘๔,๔๑๐ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นสี่พันสี่ร้อยสิบบาทถ้วน)

๓.๔ จ่ายให้แก่ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓๒ เป็นเงิน ๓๓,๐๗๕ บาท (สามหมื่นสามพันเจ็ดสิบบาทถ้วน)

๓.๕ จ่ายให้แก่ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔๑ เป็นเงิน ๕๑,๒๔๔ บาท (ห้าหมื่นหนึ่งพันสองร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางนิตยา อัยราวงค์)

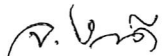
กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ)
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

 กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

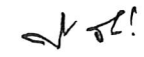
(ลงชื่อ) ร้อยเอก  กรรมการ (ลงชื่อ)
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

 กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ)
(นายประสิทธิ์ จงอัศฎากุล)

 กรรมการ
(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ)
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

 กรรมการและ
(นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์) เลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๕๔/๒๕๖๑

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ระหว่าง	{	นาย [redacted]	ผู้กล่าวหา
		บริษัท [redacted] จำกัด	ผู้ถูกกล่าวหา ที่ ๑
		โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ	กรรมการผู้มีอำนาจ
		นาย [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการอาคาร	ผู้ถูกกล่าวหา ที่ ๒
		นาย [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง	ผู้ถูกกล่าวหา ที่ ๓

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นาย [redacted] ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ และนางสาวเจตินภรณ์ ธรรมพวนวิริยะ กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ว่า โยกย้ายสถานที่ทำงานเพราะเหตุดำเนินคดีและเป็นพยานศาลอาญบุรี เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ได้กระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินรวม ๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุกๆ ๗ วัน นับแต่วันทีละเมิด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำเสนอว่าเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ในตำแหน่ง Maintenance office 1 มีหน้าที่ซ่อมแซมดูแลสำนักงานเช่น เปลี่ยนหลอดไฟ ซ่อมชักโครก ซ่อมโต๊ะ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๘,๐๐๐ บาท ทำงานวันจันทร์ – วันศุกร์และวันเสาร์วันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๓๐ – ๑๗.๓๐ น. กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน การเข้าทำงานในสัญญาจ้างไม่มีการกำหนดระยะเวลาทดลองงาน ซึ่งในการสมัครงาน ผู้กล่าวหาได้แนบสำเนาบัตรประจำตัวที่ปรึกษาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ในใบสมัครงาน ผู้กล่าวหาได้สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งช่าง หรือหัวหน้าช่าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้คัดค้าน ผู้กล่าวหาจึงถือว่ารับผู้กล่าวหาเข้าทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วย ตำแหน่งสุดท้ายเจ้าหน้าที่ดูแลทรัพย์สิน

เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้รับหมายเรียกจำเลยของศาลจังหวัดฉะเชิงเทรา หมายเรียกจำเลยที่ ๑ และผู้กล่าวหา [redacted] เป็นจำเลยที่ ๒ คดีหมายเลขดำที่ [redacted] คดีหมายเลขแดง [redacted] โดยการปิดหมายเรียกดังกล่าวไว้หน้าบ้านของผู้กล่าวหาบ้านเลขที่ [redacted] ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทำให้ผู้กล่าวหาทราบว่าบ้านพร้อมที่ดินของผู้กล่าวหาจะถูกบังคับจำนอง ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้ลากิจกับผู้ถูกกล่าวหาโดยระบุเหตุผลว่าเพื่อติดต่อราชการ (โดยได้รับค่าจ้าง) ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาให้อนุญาต และได้ไปที่ศาลจังหวัดฉะเชิงเทราตามหมายเรียก ต่อมาประมาณปลายเดือนมกราคม ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง ได้เรียกให้ผู้กล่าวหาทำงานในส่วนของสำนักงาน โดยให้ทำหน้าที่จัดเก็บแยกเอกสาร หลังจากนั้นอีกประมาณ ๑ สัปดาห์ นาย [redacted] ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำหน้าที่ดูแลทรัพย์สิน จัดทำบัญชีประเภทอุปกรณ์ เช่น หลอดไฟ แบตเตอรี่ เชื้อ อุปกรณ์สุขภัณฑ์ อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น ประมาณต้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นาย [redacted] ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาไปทำงานกับบริษัทในเครือซึ่งตั้งอยู่ที่ย่านพระราม ๓ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหามีการปรับโครงสร้าง แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถไปได้เนื่องจากต้องเดินทางเป็นระยะทางไกลจากบ้านพัก และมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาจะให้ผู้กล่าวหาออกโดยไม่มี ความผิด บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าเสียหายในการเลิกจ้างเป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งนาย [redacted] ไม่ยอมจ่าย ประกอบกับเวลาเย็นการเจรจาจึงยุติ โดยมีนาย [redacted] ไม่ทราบนามสกุล ชื่อเล่น [redacted] อยู่ร่วมรับฟังอยู่ด้วย ต่อมานาย [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการอาคาร และนาย [redacted] ได้เรียกช่างทั้งหมดมาประชุม ซึ่งผู้กล่าวหานั่งทำงานอยู่ในห้องดังกล่าวแล้ว ซึ่งผู้กล่าวหาได้ยืนยันว่านาย [redacted] แจ้งช่างที่ร่วมประชุมว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการปรับโครงสร้างองค์กร ซึ่งต้องให้ช่างไปปฏิบัติงานประจำสาขาต่างๆ สาขาละ ๑ คน และมีช่างบางคนพูดว่าขอค่าเดินทางและค่าเช่าบ้าน และนาย [redacted] ได้แจ้งว่าค่าจ้างที่ให้ไว้ถือว่าพอแล้ว ต่อมาผู้กล่าวหาได้เดินออกจากห้องดังกล่าวไปทำงานอย่างอื่น หลังจากนั้นประมาณ ๓ – ๔ วัน ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มมีการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา โดยการให้ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของผู้กล่าวหา เช่น ซ่อมเครื่องปรับอากาศ ช่วยกวาดน้ำที่ลานจอดรถ ซึ่งนาย [redacted] ได้พูดกล่าวหาว่าผู้กล่าวหาทำงานล่าช้า โดยที่งานนั้นผู้กล่าวหาไม่ได้ร่วมทำแต่ให้ผู้กล่าวหารับผิดชอบด้วย คืองานซ่อมเครื่องปรับอากาศโดยมีลูกจ้างคนอื่นร่วมทำกัน ๔ คน ต่อมาได้มีหนังสือเตือนลงโทษพนักงานผู้กล่าวหาแต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือเตือน และนาย [redacted] หัวหน้าสายงานพูดว่า ไม่เอาผู้กล่าวหาแล้วและไม่มอบหมายงานให้ทำเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ต่อมาวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นาย [redacted] และนาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพูดคุยที่ห้องทำงานเพื่อให้ยอมรับการลงโทษพนักงาน ๓ วัน แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อ และผู้กล่าวหาได้ยื่นใบลาเพื่อไป

ติดต่อราชการในวันที่ ๒๑ และ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เพื่อเตรียมสำนวนและรวบรวมเอกสารในการต่อสู้คดี เรื่องที่ดินของตนเองและไปติดต่อศาลจังหวัดธนบุรี และในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้ง [REDACTED] ตำแหน่งธุรการ เพื่อขอลากิจเพื่อยืนยันคำร้องกับคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ และได้เขียนใบลากิจในวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาให้ ผู้กล่าวหา ทำงานที่เดิมและให้นั่งทำงานในห้องพักที่มีเครื่องปรับอากาศของพนักงานขับรถ หากมีงาน [REDACTED] จะ โทรศัพท์แจ้งให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงาน

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] มีลูก ชี้แจงข้อเท็จจริง ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนนลาดพร้าว แขวง พลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐ โดยมีนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ประกอบกิจการ จัดจำหน่ายรถยนต์นำเข้าจาก ต่างประเทศ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๕๐๐ คน

ตามหนังสือสัญญาการจ้างงาน ฉบับลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็น ลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งช่างซ่อมบำรุง ฝ่ายและแผนก Building & Maintenance มี หน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ เช่น ซ่อมแซมอาคาร ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๘,๐๐๐ บาท โดยมีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้างาน ปัจจุบันมีช่างประจำ สำนักงานใหญ่ทั้งหมดจำนวน ๑๒ คนรวมผู้กล่าวหา ประมาณปลายเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง ได้รับแจ้งจากนาย [REDACTED] ว่าผู้กล่าวหามีปัญหาในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานและทำงานล่าช้าไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในทีมได้ และมีพฤติกรรมที่เข้ากับเพื่อน ร่วมงานไม่ได้ นาย [REDACTED] จึงมอบหมายงานที่มีลักษณะงานที่ผู้กล่าวหาทำคนเดียวได้ เช่น เดินตรวจสอบแสงสว่าง เปลี่ยนหลอดไฟ คัดแยกเอกสารต่างๆ เป็นต้น หลังจากนั้นอีกประมาณ ๑ สัปดาห์ ได้ให้ผู้กล่าวหา ทำหน้าที่ ดูแลทรัพย์สิน จัดทำบัญชีประเภทอุปกรณ์ เช่น หลอดไฟ แบบพิมพ์เขียว อุปกรณ์สุขภัณฑ์ อุปกรณ์สำนักงาน เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นาย [REDACTED] และนายเทพพิทักษ์ ดวงชัย ตำแหน่งผู้จัดการอาคาร ได้เรียกช่าง ทุกคนรวมผู้กล่าวหามาประชุมพร้อมกันเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา มีนโยบายปรับเปลี่ยนการทำงานใหม่ โดยจะให้ ช่างทุกคนไปประจำบริษัทในกลุ่มธุรกิจซึ่งมีอยู่จำนวน ๙ แห่ง ๆ ละ ๑ คน จากการประชุมร่วมกันที่ประชุมมี มติว่า ขอให้ชะลอส่งช่างไปประจำในกลุ่มธุรกิจไว้ก่อน แต่หากมีงานเร่งด่วนก็ให้ส่งช่างไปดำเนินการให้โดยไม่ ต้องอยู่ประจำ หลังจากนั้นนาย [REDACTED] ได้ให้ช่างทุกคนลงชื่อรับทราบในรายงานการประชุม แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมลง ชื่อรับทราบในรายงานการประชุม ต่อมาวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น. นาย [REDACTED] ได้มอบหมายเป็นใบงานให้ผู้กล่าวหาไปตรวจสอบเครื่องปรับอากาศในห้องประชุมของอาคารยูสการ์เนื่องจากได้รับ แจ้งว่าคอยด์ร้อนของเครื่องปรับอากาศมีเสียงดัง ซึ่งผู้กล่าวหา ก็ได้ไปตรวจสอบเครื่องปรับอากาศต่อมาเวลา ๑๗.๓๐ น. นาย [REDACTED] ได้เดินไปหาผู้กล่าวหาได้รับแจ้งจากผู้กล่าวหาว่า คอยด์ร้อนอาจจะพัง ซึ่งนาย [REDACTED] ได้สังเกตว่าผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานโดยไม่ตั้งคัตเอาท์ลงเพื่อตัดไฟ และดึงสายไฟนิวตรอนออก ซึ่งอาจจะทำให้เกิด ความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ ปรากฏว่าในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นาย [REDACTED] ได้รับแจ้งจากลูกค้ำว่า เครื่องปรับอากาศไม่เย็น นาย [REDACTED] จึงให้ช่างคนอื่นไปตรวจสอบเครื่องปรับอากาศปรากฏว่า ช่างได้เสียบ สายไฟนิวตรอนเข้าไปเครื่องปรับอากาศก็เย็นตามปกติ ส่วนอาการเสียงดังของคอยด์ร้อนเนื่องจากน็อตโครง ตะแกรงฝาครอบหลวมซึ่งช่างคนอื่นเพียงขันน็อตให้แน่นก็ไม่มีเสียงดังแล้ว จากการทำงานผู้กล่าวหา มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยตามหลักวิชาชีพของช่าง

มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและพนักงานผู้ให้บริการ เช่น ผู้ใช้บริการแจ้งเปลี่ยนหลอดไฟจำนวน ๔ หลอด แต่ผู้กล่าวหาเปลี่ยนให้เพียง ๒ หลอดแต่ได้พุดขอให้ผู้ให้บริการลงชื่อรับในใบปิดงาน และพุดจาแสดงอาการไม่เหมาะสมกับผู้ให้บริการ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เรียกผู้กล่าวหามาพุดคุยพร้อมขอให้ผู้กล่าวหาปรับปรุงพฤติกรรมแต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับต่อการกระทำความผิด มีท่าทีที่แข็งกร้าว และแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชาในสถานที่ทำงานต่อหน้าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือลงโทษพักงานในวันที่ ๒๓, ๒๖ - ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับคำสั่งการพักงาน ยังคงมาปฏิบัติงานตามปกติ ในวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล จึงได้เรียกผู้กล่าวหาพุดคุย ว่าเหตุใดผู้กล่าวหา ยังคงเข้ามาปฏิบัติงานเนื่องจากยังอยู่ระหว่างคำสั่งการพักงานซึ่งถือว่าขัดคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาโต้แย้งว่าคำสั่งดังกล่าวไม่เป็นคุณกับผู้กล่าวหา จึงไม่ยอมรับ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้ลาป่วยจำนวน ๑๑ วัน และลากิจจำนวน ๑๑ วัน ซึ่งข้อบังคับในการทำงานของบริษัทได้กำหนดว่าให้ลูกจ้างลากิจโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๔ วัน กรณีการโยกย้ายนั้นผู้ถูกกล่าวหา มีหลายหน่วยงานที่ถูกจ้างต้องดูแลในหน้าที่ของตน และในข้อ ๔.๘ ของสัญญาจ้างก็ระบุว่าสามารถโยกย้ายหน้าที่ได้ ผู้ถูกกล่าวหาขอยืนยันว่าการโยกย้ายไม่ได้เป็นการกลั่นแกล้งแต่เป็นการย้ายตามระเบียบ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งยังคงทำงานอยู่สถานที่เดิม การลาไปศาลของผู้กล่าวหาเป็นการลาในเรื่องส่วนตัวผู้ถูกกล่าวหาได้อนุญาตทุกครั้ง ส่วนกรณีการลงโทษลูกจ้างนั้นเป็นการลงโทษเพราะลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ไม่ยอมรับความผิด และมีการโต้เถียงผู้บังคับบัญชา เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน ปัจจุบันผู้กล่าวหา ทำงานตามตำแหน่งช่างซ่อมบำรุง และได้มอบหมายให้ทำงานตามปกติ มีห้องทำงานซึ่งสามารถเข้าออกได้ แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมนั่งในห้องทำงานของช่าง แต่ไปนั่งที่ห้องพนักงานขับรถ ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งงานหรือพุดคุยเรื่องงานได้ หากจะสั่งงานก็ต้องใช้โทรศัพท์ตาม

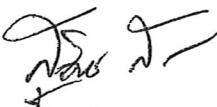
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่าประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ โยกย้ายสถานที่ทำงานของผู้กล่าวหา เพราะเหตุไปดำเนินคดีและไปเป็นพยานศาลอาญบุรี เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ และผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ได้ร่วมกันกระทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ เป็นการ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ โยกย้ายสถานที่ทำงานของผู้กล่าวหาเพราะเหตุฟ้องดำเนินคดีและไปเป็นพยานในศาล และนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการอาคาร ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ และนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๓ ได้พุดจาดูหมิ่นเหยียดหยามผู้กล่าวหาต่อหน้าผู้อื่นเป็นการกระทำความผิดเป็นธรรมนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการที่ผู้กล่าวหาลากิจโดยระบุเหตุผลเพื่อไปติดต่อราชการ(โดยได้รับค่าจ้าง)นั้น เป็นกรณีไปศาลจังหวัดอาญบุรีตามหมายเรียกเกี่ยวกับคดีแพ่งเนื่องจากบ้านพร้อมที่ดินของผู้กล่าวหาจะถูกบังคับจำนอง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อนุญาตให้ลาทุกครั้ง ต่อมาวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ได้เรียกช่างทุกคนรวมผู้กล่าวหา มาประชุมพร้อมกันเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา มีนโยบายการบริหารงานด้านการบริการให้มีประสิทธิภาพขึ้น โดยประสงค์ให้ช่างทุกคนไปทำงานประจำบริษัทในกลุ่มธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งมีอยู่จำนวน ๙ แห่ง แห่งละ ๑ คน

ปรากฏว่าเมื่อได้ประชุมกันแล้ว ที่ประชุมมีมติว่า ขอให้ชะลอการส่งช่างไปประจำในกลุ่มธุรกิจไว้ก่อน แต่หากมีงานเร่งด่วนก็ให้ส่งช่างไปดำเนินการโดยเร็วและไม่ต้องอยู่ประจำ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๓ จึงได้ให้ช่างทุกคนลงชื่อรับทราบในรายงานการประชุม ปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมเดินออกนอกห้องประชุมไม่สนใจการประชุม และตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้ ลาป่วยจำนวน ๑๑ วัน และลากิจจำนวน ๑๑ วัน ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ก่อนการลาโดยได้รับค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่วนกรณีลาอีก จะได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๔ วัน ตามที่ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ กำหนดไว้ เนื่องจากผู้กล่าวหามีปัญหาในการทำงานเป็นทีม และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนในการทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๓ จึงต้องมอบหมายงานที่ผู้กล่าวหาสามารถทำงานคนเดียวได้ เช่น เดินตรวจสภาพแสงสว่าง เปลี่ยนหลอดไฟ คัดแยกเอกสารต่างๆ เป็นต้น กรณีการโยกย้ายหน้าทีนั้น ในสัญญาจ้างข้อ ๔.๘ ระบุว่า สามารถโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และหน้าที่ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ปัจจุบันผู้กล่าวหาคงทำตำแหน่งช่าง ดังนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงฟังยุดีว่า การที่ผู้กล่าวหาไปฟ้องร้องดำเนินคดีและไปเป็นพยานในศาลเป็นเรื่องส่วนตัวของผู้กล่าวหาไม่เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด และการดำเนินการดังกล่าวของผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามไม่มีข้อเท็จจริงใดๆ ที่ฟังได้ว่าเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาจากเหตุตามคำร้อง ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ โยกย้ายสถานที่ทำงานนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ และนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๓ ไม่ได้ร่วมกันกระทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)


(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

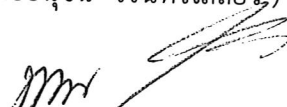
กรรมการ

(ลงชื่อ)

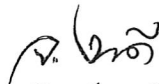

(นางนิตยา อัยราวังศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

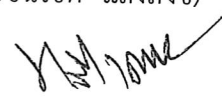

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก 
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)


(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายปรโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ โยกย้าย สถานที่ทำงานนาย [redacted] ผู้กล่าวหาไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และนาย [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ และนาย [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๓ ไม่ได้ ร่วมกันกระทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

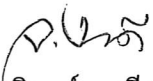
(ลงชื่อ)



(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายชินชาติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายประสิทธิ์ จงอัฏฐากุล)

กรรมการ

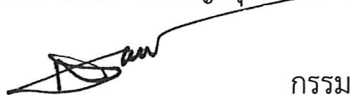
(ลงชื่อ)



(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

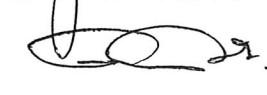
(ลงชื่อ)



(นายสุรัชชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอาทิตย์ มีปากดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑/๒๕๖๑

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑

ระหว่าง { ลูกจ้างบริษัท [redacted] จำกัด ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดยนาย [redacted]
หรือ [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ด้วยเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จากจังหวัดชลบุรีระหว่างลูกจ้างบริษัท [redacted] จำกัด กับบริษัท [redacted] จำกัด เพื่อพิจารณาวินิจฉัยตามมาตรา ๒๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย บัดนี้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาศรีราชาจำนวน ๑๔๗ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อสนับสนุนยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

๑. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทเปลี่ยนเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าเรพหยัตน้ำมันโดยให้บริษัทจ่ายเงินค่าเรพหยัตน้ำมันให้พนักงานแบบเหมาจ่ายเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท

๒. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์ให้พนักงานทุกคนเดือนละ ๕๐๐ บาท

๓. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทจ่ายค่าเสี่ยงภัยให้กับพนักงานทุกคนจำนวน ๒๐๐ บาท

ต่อท้าย

๔. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทกำหนดเงื่อนไขการรับพนักงาน โดยกำหนดให้พนักงานที่จะมาสมัครให้กับบริษัทต้องมีประสบการณ์การขับรถขนส่งน้ำมันมาไม่ต่ำกว่า ๒ ปี

๕. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทตัดเครื่องแบบพนักงานประจำปีให้กับพนักงานทุกคน ปีละ ๓ ชุด โดยเครื่องแบบประกอบด้วย เสื้อยืด ชั๊วใน เสื้อคลุม กางเกงและรองเท้าเซฟตี้

ข้อเรียกร้องไม่ได้มีการเจรจากันภายในเวลา ๓ วัน นับแต่วันรับข้อเรียกร้อง ต่อมาวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้เชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แต่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบเลื่อนนัดเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ จากการไกล่เกลี่ยผู้แทนทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถเจรจากตกลงกันได้ เนื่องจากกิจการของบริษัทฯ เป็นกิจการตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ จังหวัดชลบุรีโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว จะได้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง เรทประหยัดน้ำมัน

ผู้แทนลูกจ้างชี้แจงว่า เดิมเคยได้รับค่าเรทประหยัดน้ำมันโดยไม่มีการหักลดใด ๆ ทั้งสิ้น เป็นการเหมาจ่าย ต่อมามีการนำเรทค่าประหยัดน้ำมันมาตั้งเป็นเกณฑ์ในการหักเงินค่าเรทประหยัดน้ำมัน จึงเห็นว่าเกิดความไม่เป็นธรรมต้องการร้องขอให้ใช้สภาพการเหมาจ่ายเหมือนเดิม คือ ไม่มีการหักตัดลดใด ๆ และไม่มีเรทวิ่งตามเส้นทางที่บริษัทกำหนด ซึ่งทางผู้บริหารได้ออกกฎเกณฑ์มาบังคับใช้โดยไม่มีการพูดคุยหรือตกลงกันก่อน ทำให้พนักงานต้องถูกหักเงินค่าเรทประหยัดน้ำมันไปจาก ๑๐,๐๐๐ บาท ที่เคยได้รับต่อเดือน

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า เริ่มต้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ บริษัทมีเส้นทางวิ่ง ๑ เส้นทาง คือ เส้นทางจากคลังไทยออยล์ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไปคลังปทุมออยล์ จังหวัดปทุมธานี โดยมีรถบรรทุกขนส่งน้ำมัน จำนวน ๕ คัน ต่อมาต้นปี ๒๕๕๘ ได้วิ่งเส้นเพิ่ม ๔ เส้นทาง ประกอบด้วย เส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังหนองแค สระบุรี เส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังแม่กลอง สมุทรสงคราม เส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังนครสวรรค์ และเส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังพิษณุโลก โดยมีรถบรรทุกขนส่งน้ำมันจำนวน ๔๓ คัน ต่อมาปี ๒๕๕๙ วิ่งเพิ่มอีก ๔ เส้นทาง ประกอบด้วย เส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังลำปาง เส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังปักธงชัย นครราชสีมา เส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังขอนแก่น และเส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังชุมพร โดยมีรถบรรทุกน้ำมัน จำนวน ๑๐๐ คัน ต่อมาปี ๒๕๖๐ ไม่มีการเพิ่มเส้นทางแต่เพิ่มรถบรรทุกขนส่งน้ำมันจำนวน ๕๐ คัน รวมเป็นทั้งหมด ๑๕๐ คัน ต้นปี ๒๕๖๑ มีคำสั่งซื้อเพิ่มให้วิ่งอีก ๒ เส้นทาง ประกอบด้วยเส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังสุรินทร์ ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาทำสัญญาว่าจ้างระหว่างบริษัทกับผู้ว่าจ้าง และเส้นทางคลังไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังสุราษฎร์ธานี ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาทำสัญญาว่าจ้างขนส่งระหว่างบริษัท กับลูกค้า หรือผู้ว่าจ้าง จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นบริษัทได้เพิ่มเส้นทางวิ่งตามคำสั่งของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง โดยในปี ๒๕๕๘ มีคำสั่งซื้อเป็นกรณีเร่งด่วน บริษัทจึงจัดให้มีรถด่วนวิ่งงาน ๑ คลัง คือ เส้นทางไทยออยล์ ศรีราชา ไปคลังหนองแค

สระบุรี ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาเดียวที่ลูกค้าต้องการ บริษัทจึงไม่ได้นำมาคำนวณเงินรางวัลค่าเรทประหยัดน้ำมัน ซึ่งในปี ๒๕๖๑ งานเร่งด่วนไม่มีความต้องการจากลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างแล้ว การที่บริษัทได้กำหนดเงินรางวัลค่าเรทประหยัดน้ำมันมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานขับรถตระหนักถึงการขับรถอย่างปลอดภัยและช่วยกันประหยัดน้ำมัน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานขับรถทุกคนตามความสามารถในการขับรถของแต่ละบุคคล ซึ่งที่ผ่านมาการจ่ายเงินรางวัลค่าเรทประหยัดน้ำมันให้กับพนักงานจะมีจำนวนมากกว่าค่าต้นทุนน้ำมันที่ประหยัดได้จากการขับรถของพนักงาน และพนักงานขับรถจะได้รับเงินรายได้และสวัสดิการเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน โดยพนักงานขับรถของบริษัทฯ ได้รับประมาณ ๓๐,๐๐๐ - ๓๑,๗๕๐ บาทต่อเดือน บริษัท [REDACTED] ได้รับประมาณ ๒๙,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน บริษัท [REDACTED] ได้รับประมาณ ๒๕,๐๐๐ - ๒๗,๐๐๐ บาทต่อเดือน บริษัท [REDACTED] ได้รับประมาณ ๒๕,๐๐๐ - ๒๖,๐๐๐ บาทต่อเดือน และบริษัท [REDACTED] ได้รับประมาณ ๑๖,๐๐๐ - ๒๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่บริษัทได้กำหนดเงินรางวัลค่าเรทประหยัดน้ำมันมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานขับรถตระหนักถึงการขับรถอย่างปลอดภัยและช่วยกันประหยัดน้ำมันเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานขับรถทุกคนตามความสามารถในการขับรถของแต่ละบุคคล และก่อนที่จะมีการกำหนดเรทประหยัดน้ำมันนั้น บริษัทได้ทำการสำรวจทดลองในการขับรถบรรทุกขนส่งน้ำมันในเส้นทางที่ต้องใช้ในการขนส่งร่วมกับเจ้าหน้าที่ของวอลโว่ และอีซูซุแล้วว่าในเรทที่กำหนดใช้อยู่ นั้นสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจากข้อมูลปรากฏว่ามีพนักงานกว่าร้อยละ ๙๐ สามารถปฏิบัติตามเรทที่กำหนด และแม้ว่าพนักงานคนใดที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเรทสูงสุดก็ยังได้รับเงินรางวัลในจำนวนลดหลั่นลงมาตามเรทที่กำหนด หากเป็นการจ่ายแบบเหมาโดยที่ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงยังไม่มีเหตุผลใดที่จะวินิจฉัยให้ตามข้อเรียกร้องของลูกค้า แต่ถึงอย่างไรเพื่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเห็นควรให้ทั้งสองฝ่ายหารือร่วมกันในการสำรวจทดลองเพื่อกำหนดเรทประหยัดน้ำมันที่ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจและยอมรับร่วมกัน

๒. เรื่อง เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์

ผู้แทนลูกค้าชี้แจงว่า เนื่องจากบริษัทมีการส่งงานทางโปรแกรมไลน์มาตั้งแต่เปิดบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร ประสานงานต่าง ๆ เพื่อความรวดเร็ว การเรียกร้องค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่นี้ ได้เคยมีการเรียกร้องไปแล้ว แต่บริษัทอ้างว่าพนักงานได้เงินเดือนสูงแล้ว แต่ในเมื่อลักษณะงานมีการส่งงานทางโปรแกรมไลน์ และบางครั้งต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุ ยางแบน ยางรั่วให้บริษัททราบจึงเห็นสมควรที่จะได้รับค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่เพื่อช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายในการเติมอินเทอร์เน็ตเพราะมีความจำเป็นต้องใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในการติดต่อสื่อสารเพื่อความรวดเร็ว อีกทั้งบริษัทอื่นก็ได้รับค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่เช่นกันทุกที่ได้มามากน้อยตามสมควรและเหมาะสม จึงประสงค์ให้บริษัทช่วยเหลือค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่เดือนละ ๕๐๐ บาท เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า การส่งงานของบริษัทและการรับงานของพนักงานโดยปกติในแต่ละวันบริษัทจะเป็นผู้ติดต่อไปยังพนักงานแต่ละคน พนักงานขับรถจะนำรถกลับเข้ามารับงานและอีกช่องทางหนึ่งบริษัทได้ตั้งโปรแกรมไลน์กลุ่มของพนักงานขับรถให้ได้รับทราบแผนงาน โดยบริษัทไม่ได้บังคับว่าทุกคนต้องมีโปรแกรมไลน์และการเข้าโปรแกรมไลน์กลุ่มบริษัทก็ไม่ได้อัปคับ แต่เป็นความสมัครใจและเป็นความสะดวกของพนักงานในการรับรู้ข้อมูลระหว่างพนักงานด้วยกันเอง สำหรับการ

ติดต่อกรณีเกิดอุบัติเหตุพนักงานจะต้องรายงานมาที่หัวหน้างาน ซึ่งสามารถรายงานทางโปรแกรมไลน์ได้ด้วย กรณีโทรศัพท์บริษัทจะทำการตัดสายและโทรกลับหาพนักงานเอง ซึ่งพนักงานจะไม่มีค่าใช้จ่ายในส่วนของการใช้ติดต่อทางโทรศัพท์แต่อย่างใด สำหรับการใช้อินเทอร์เน็ตโปรแกรมไลน์บริษัทไม่ได้บังคับว่าจะมีหรือไม่มีก็ได้ ซึ่งมีพนักงานที่ใช้โปรแกรมไลน์ติดต่อกับบริษัทประมาณร้อยละ ๗๐ เมื่อบริษัทนำข้อมูลในกลุ่มธุรกิจขนส่งน้ำมัน จำนวน ๒๐ สถานประกอบการในประเทศไทยพบว่ามี ๑๙ สถานประกอบการหรือคิดเป็นร้อยละ ๙๕ ไม่มีการจ่ายค่าโทรศัพท์ มีเพียง ๑ สถานประกอบการหรือคิดเป็นร้อยละ ๕ ที่มีการจ่ายค่าโทรศัพท์จำนวน ๒๐๐ บาทต่อเดือน และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานประกอบการที่จ่ายค่าโทรศัพท์พบว่ารายได้เฉลี่ยของพนักงานอยู่ที่ ๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าภาพรวมรายได้ที่พนักงานของบริษัทได้รับประมาณ ๓๐,๐๐๐ - ๓๑,๗๔๐ บาท ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงผลประโยชน์รายได้ของบริษัทการลงทุน และจุดคุ้มทุนในการประกอบกิจการ ซึ่งหากกำหนดให้บริษัทจ่ายค่าโทรศัพท์ให้พนักงานตามข้อเรียกร้องของพนักงานจะทำให้บริษัทมีภาระต้นทุนที่สูงขึ้นเกิดความเสี่ยงในการประกอบกิจการ ซึ่งอาจไม่เกิดผลดีกับบริษัทจึงไม่สามารถตกลงตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปัจจุบันโทรศัพท์เคลื่อนที่จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในชีวิตของมนุษย์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร มนุษย์ต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของตน ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริษัทได้ยอมรับว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างบริษัทกับพนักงานขับรถนั้นจะติดต่อกันทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ไม่ว่าจะเป็นการสั่งงานของฝ่ายจัดการ หรือรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ ของพนักงานขับรถขณะปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น ยางรั่ว ยางแบน ยางแตก หรือการเกิดอุบัติเหตุ แม้บริษัทจะกล่าวอ้างว่าหากมีเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้น พนักงานขับรถจะโทรแจ้งกับฝ่ายจัดการแต่ฝ่ายจัดการจะตัดสายและเป็นฝ่ายโทรกลับหาพนักงาน พนักงานจะไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ แต่การกระทำเช่นนั้นหากเป็นกรณีที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วนหรือในทันที ก็จะไม่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการอันอาจเกิดเหตุการณ์อื่น ๆ ตามมาภายหลังได้ หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเพื่อให้ทราบถึงเหตุการณ์อันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานด้านสภาพการจราจร เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งนี้บริษัทได้ให้ข้อเท็จจริงว่านอกจากการสื่อสารกับพนักงานทางโทรศัพท์เคลื่อนที่แล้วยังมีการติดต่อกันทางโปรแกรมไลน์ที่มีลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคล และแบบกลุ่ม ซึ่งการสื่อสารทางโปรแกรมไลน์นั้นมีจำนวนพนักงานที่ใช้ติดต่อสื่อสารกันกว่าร้อยละ ๗๐ การสื่อสารทางโปรแกรมไลน์เป็นการสื่อสารได้ทั้งด้วยคำพูด ตัวอักษร กริยาท่าทาง และภาพกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปฏิบัติงานทั้งฝ่ายบริษัท และลูกจ้าง นอกเหนือจากประโยชน์ดังกล่าวแล้วบริษัทสามารถใช้การสื่อสารทางโปรแกรมไลน์ในด้านการประชาสัมพันธ์ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย ข้อกำหนด หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และยังสามารถตรวจสอบประสามติหรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่การที่จะใช้การสื่อสารทางโปรแกรมไลน์นั้น ต้องมีค่าใช้จ่าย นอกเหนือจากค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่ปกติ ในการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต แต่เมื่อมองเห็นถึงประโยชน์ของการสื่อสารดังกล่าว จึงเห็นสมควรที่จะให้บริษัทช่วยเหลือเป็นสวัสดิการด้านค่าใช้จ่ายบางส่วนเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่แก่พนักงานขับรถบรรทุกขนส่งน้ำมันเป็นเงินจำนวนเดือนละ ๒๐๐ บาท โดยให้พนักงานขับรถบรรทุกขนส่งน้ำมันนำไปเสริมรับเงินค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่มาแสดงต่อบริษัท

๓. เรื่อง ค่าเสี่ยงภัย

ผู้แทนลูกจ้างชี้แจงว่า เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ คือการขับรถขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งเป็นวัตถุไวไฟ การใช้ชีวิตอยู่บนท้องถนนขับรถขนส่งวัตถุอันตรายหรือวัตถุไวไฟเสี่ยงต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงการกินอยู่หลับนอนบนรถในระหว่างการทำงานเกือบ ๒๔ ชั่วโมง สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถที่มีบทบาทในการช่วยลดอุบัติเหตุได้หากว่าพนักงานขับรถมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ทั้งนี้ก็มีผลมาจากสภาพการจ้างงานที่ดีและคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ จึงเห็นสมควรที่ขอให้บริษัทจ่ายเงินค่าเสี่ยงภัยให้กับพนักงานขับรถเป็นเงิน ๒๐๐ บาทต่อเที่ยว

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า บริษัทได้คำนึงถึงความปลอดภัยโดยบริษัทได้ใช้รถบรรทุกน้ำมันใหม่และเป็นรถที่ดีที่สุด คุณภาพดีที่สุด ระบบการซ่อมบำรุงให้ดีที่สุด มีระบบความปลอดภัยสูงมีมาตรฐานระดับโลก อีกทั้งยังติดตั้งระบบการควบคุมดูแลด้วย GPS และกล้อง MDVR ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อตรวจสอบและดูแลการขับรถของพนักงานว่าขับอยู่ในเส้นทางหรือไม่ ขับรถเร็วเกินกำหนดหรือไม่ มีพฤติกรรมเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ และบริษัทยังได้ทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุให้พนักงานขับรถทุกคนทั้งขณะปฏิบัติงานและไม่ปฏิบัติงานด้วยวงเงินสูงสุด ๓๕๐,๐๐๐ บาท และจัดทำประกันภัยรถชั้นหนึ่งเพื่อคุ้มครองบุคคลที่อยู่ในรถและบุคคลภายนอกรวมทั้งตัวรถ ทั้งส่วนหัวรถ ส่วนพ่วงรถ และแท่งค้ำน้ำมันไว้ ซึ่งในส่วนนี้ก็เป็นหลักประกันความปลอดภัยของพนักงาน อีกทั้งยังมีเงินรางวัลความปลอดภัย (เซฟตี้) ให้พนักงานสูงสุด ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือนกรณีไม่มีอุบัติเหตุ โดยในเดือนมกราคม ๒๕๖๑ มีพนักงานจำนวน ๒๐๗ คน ได้รับค่าเซฟตี้ ๓,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๕ พนักงานจำนวน ๒๕ คน ได้รับค่าเซฟตี้ ๒,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙ พนักงานจำนวน ๒๐ คน ได้รับค่าเซฟตี้ ๑,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗ และพนักงานจำนวน ๒๕ คน ไม่ได้รับค่าเซฟตี้ คิดเป็นร้อยละ ๙ แยกเป็นเกิดอุบัติเหตุ ๒ คน ลาออก ๑๑ คน เข้าใหม่ ๑๒ คน (ไม่ครบรอบ ๓๐ วัน) รวมบริษัทจ่ายเงินค่าเซฟตี้ในเดือนมกราคม ๒๕๖๑ เป็นเงินจำนวน ๖๙๑,๐๐๐ บาท สำหรับเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ มีพนักงานจำนวน ๒๒๗ คน ได้รับค่าเซฟตี้ ๓,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๙ พนักงานจำนวน ๑๙ คน ได้รับค่าเซฟตี้ ๒,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗ พนักงานจำนวน ๑๙ คน ได้รับค่าเซฟตี้ ๑,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗ และพนักงานจำนวน ๒๑ คน ไม่ได้รับค่าเซฟตี้ คิดเป็นร้อยละ ๗ แยกเป็นเกิดอุบัติเหตุ ๑ คน ลาออก ๓ คน เข้าใหม่ ๑๗ คน (ไม่ครบรอบ ๓๐ วัน) รวมบริษัทจ่ายเงินค่าเซฟตี้ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เป็นเงินจำนวน ๗๓๘,๐๐๐ บาท ดังนั้นในเรื่องความปลอดภัยบริษัทได้มีสวัสดิการในส่วนนี้อยู่แล้วหากจะมีการกำหนดค่าเสี่ยงภัยให้กับลูกจ้างตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างก็จะเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนให้กับบริษัทขึ้นอีกและจะเป็นการซ้ำซ้อนกับสวัสดิการความปลอดภัยที่บริษัทจัดไว้ให้แล้วบริษัทจึงไม่สามารถตกลงตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทได้จัดให้มีสวัสดิการเงินรางวัลความปลอดภัย (เซฟตี้) ให้พนักงานสูงสุด ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกรณีไม่มีอุบัติเหตุ และบริษัทยังได้ทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุให้พนักงานขับรถทุกคนทั้งขณะปฏิบัติงานและไม่ปฏิบัติงานด้วยวงเงินสูงสุด ๓๕๐,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงาน และจัดทำประกันภัยรถชั้นหนึ่งเพื่อคุ้มครองบุคคลที่อยู่ในรถ และบุคคลภายนอกรวมทั้งตัวรถ ทั้งส่วนหัวรถ ส่วนพ่วงรถ และแท่งค้ำน้ำมันไว้ มีการติดตั้งระบบการควบคุมดูแลด้วย GPS และกล้อง MDVR ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อตรวจสอบดูแลการขับรถของพนักงานว่าขับอยู่ในเส้นทางหรือไม่ ขับรถเร็วเกินกำหนดหรือไม่ มีพฤติกรรมเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับหนึ่ง ซึ่งในเดือนมกราคม ๒๕๖๑ บริษัทได้จ่ายสวัสดิการ

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้
ฯลฯ

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิ
อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้
ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัย
อุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๑๓๒ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์
แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัย
อุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
การประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑
วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

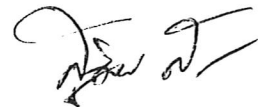
เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผลและได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง ลูกจ้างบริษัท [redacted] จำกัด ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [redacted] จำกัด โดย [redacted] ราชกิจประกาศ กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์ให้พนักงานขับรถบรรทุกทุกคนส่งน้ำมัน เดือนละ ๒๐๐ บาท โดยให้นำใบเสร็จรับเงินมาแสดงต่อบริษัท
๒. ให้บริษัทปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนส่งน้ำมัน ตามข้อกำหนดของบริษัทที่ใช้อยู่
๓. ให้บริษัทจัดชุดทำงานให้แก่พนักงานขับรถบรรทุกทุกคนส่งน้ำมันตามข้อกำหนดของบริษัทที่ใช้อยู่
๔. ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ และข้อที่ ๓

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยตั้งแต่วันที่คำวินิจฉัยเป็นต้นไป

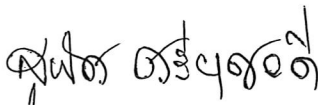
(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

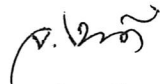
(ลงชื่อ) ร้อยเอก



(สำเริง ชนะสิทธิ์)

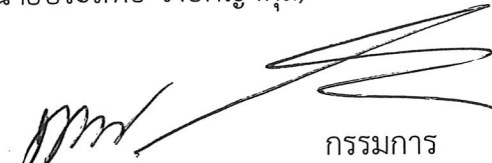
กรรมการ


(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ) กรรมการ


(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายประสิทธิ์ จงอศัญากุล) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายพนัส ไทยล้วน) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชินโชติ แสงสังข์) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายชัยพร จันทนา) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายอาทิตย์ มีปากดี) กรรมการ

(ลงชื่อ) 
(นายปรามทย์ ชัยศาสตรศิลป์) และเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒/๒๕๖๑

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
โดย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้รับข้อเรียกร้อง
โดย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ด้วยเมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] กับบริษัท [redacted] จำกัด ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยตามมาตรา ๒๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานต่างๆ แล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ สหภาพแรงงาน [redacted] โดย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [redacted] โดย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ สถานประกอบการตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ตำบลแสนภูดาษ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๑๙ ข้อ ดังนี้

๑. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับค่าจ้างเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๘ % ให้กับพนักงานทุกคน

๒. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๒ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๘ เดือนของค่าจ้างเงินเดือนให้กับพนักงานทุกคน

๓. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษสงกรานต์ ซึ่งไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนและการจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส)

๔. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาขยายระยะเวลาการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน จำนวน ๒,๕๐๐ บาทต่อเดือน ให้กับพนักงานทุกคน ตามหลักเกณฑ์ของบริษัท เป็นระยะเวลาอีกหนึ่งปี

๕. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๕ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินค่าจ้างพิเศษให้แก่พนักงานอายุงาน ๑๕ ปีขึ้นไป เข้าไปในฐานเงินเดือน ๕๐๐ บาท

๖. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๖ ขอให้บริษัทฯ มอบทอง ๑ บาท ให้แก่พนักงานอายุงาน ๑๕ ปีขึ้นไป เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับพนักงานที่ทำงานอยู่นานกับบริษัท

๗. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาเพิ่มวันลาพักร้อนให้แก่พนักงานอายุงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวนวันพักร้อนเพิ่ม ๖ วัน

๘. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๘ ขอให้บริษัทฯ ปรับเงินช่วยเหลือค่าอาหารจากเดิมเดือนละ ๑,๗๐๐ บาท เพิ่มเป็นเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท

๙. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๙ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับเพิ่มเงินค่าทันตกรรม หรือตัดแว่น สำหรับพนักงานจากเดิม ๓,๐๐๐ บาทต่อปี เพิ่มเป็น ๑๐,๐๐๐ บาทต่อปี

๑๐. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๐ ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าห้องของผู้ป่วยในจากเดิม ๑,๓๐๐ บาท เป็น ๓,๐๐๐ บาท

๑๑. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกจากเดิม ๖๐๐ บาท เป็น ๑,๕๐๐ บาท

๑๒. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ ขอให้บริษัทฯ เพิ่มสวัสดิการเงินแสดงความเสียใจให้แก่ครอบครัว พนักงานที่เสียชีวิต เพิ่มเป็นจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท และสำหรับพนักงานเพิ่มเป็นจำนวนเงิน ๒๕,๐๐๐ บาท

๑๓. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๓ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาการจ่ายเงินค่ากะสำหรับพนักงานขับรถ ที่เข้างานกะกลางคืน ตามหลักเกณฑ์ของบริษัท

๑๔. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๔ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดจากวันละ ๒๓๐ บาท เป็นวันละ ๓๕๐ บาท

๑๕. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๕ ขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยง CNG จากวันละ ๓๘๕ บาท เป็น วันละ ๔๐๐ บาท

๑๖. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๖ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับเกษียณอายุของพนักงานจากเดิม เกษียณอายุ ๕๕ ปี เป็นเกษียณอายุ ๕๘ ปี ซึ่งแล้วแต่ความสมัครใจของพนักงาน (สำหรับพนักงานที่อายุ ๕๕ ปี สามารถขอเกษียณอายุได้) โดยให้บริษัทฯ พิจารณาหลักเกณฑ์ในเรื่องสุขภาพ และการขาดลามาสาย ของพนักงาน

๑๗. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๗ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาให้พนักงานที่อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป เกษียณอายุก่อนกำหนดได้ โดยได้รับค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์ของบริษัท

๑๘. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๘ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานในกรณี เสียชีวิต เท่ากับอายุงานของพนักงาน

๑๙. ข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๙ สภาพการจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ใดของพนักงาน ที่เคยได้รับอยู่แล้ว และไม่ได้อยู่แล้ว และไม่ได้อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้ปฏิบัติไว้คงเดิม

ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงขอยุติการเจรจา และแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต่อมาวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๑ จากการไกล่เกลี่ยผู้แทนทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ แต่เนื่องจากกิจการของบริษัทฯ เป็นกิจการตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัย

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้แจ้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทราบว่าจะสามารถเจรจาทกลงกันได้และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ดังนี้

๑. บริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๕.๒๕ % โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

๒. บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๕.๓ เท่า ของค่าจ้างให้กับพนักงานทุกคน โดยแบ่งจ่ายพร้อมงวดการจ่ายค่าจ้างในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑ ในอัตรา ๒.๘ เท่า และงวดการจ่ายค่าจ้างในเดือนธันวาคม ๒๕๖๑ ในอัตรา ๒.๕ เท่า

๓. บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินพิเศษสงกรานต์ ซึ่งไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน และการจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี เป็นเงินจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท ให้กับพนักงานทุกคน โดยจะจ่ายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๔. บริษัทฯ ตกลงเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานที่มีอายุงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จากเดิม ๑๓ วัน เป็น ๑๔ วัน

๕. สภาพการจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ โดของพนักงานที่เคยได้รับอยู่แล้ว และไม่ได้อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้ปฏิบัติไว้คงเดิม ส่วนข้อเรียกร้องอื่นที่ไม่มีในข้อตกลงฉบับนี้ให้นำไปปรึกษารื้อกันในการประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้างในการประชุมทุกสามเดือนครั้ง

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณาวินิจฉัยให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ ๕. เฉพาะในส่วน “สภาพการจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ โดของพนักงานที่เคยได้รับอยู่แล้ว และไม่ได้อยู่ในข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้ปฏิบัติไว้คงเดิม” คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ปรากฏว่าเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานหรือประโยชน์ใด จึงไม่มีสถานะเป็นสภาพการจ้างตามนัยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่อาจวินิจฉัยได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] โดย [redacted] ขบวนการ [redacted] รักษาการประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [redacted] [redacted] (ประเทศไทย) จำกัด โดย [redacted] [redacted] หรือ นายโคจิ ทาเคอิ กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๕.๒๕ % โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

๒. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๕.๓ เท่า ของค่าจ้างให้กับพนักงานทุกคน โดยแบ่งจ่ายพร้อมงวดการจ่ายค่าจ้างในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑ ในอัตรา ๒.๘ เท่า และงวดการจ่ายค่าจ้างในเดือนธันวาคม ๒๕๖๑ ในอัตรา ๒.๕ เท่า

๓. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษสงกรานต์ ซึ่งไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน และการจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี เป็นเงินจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท ให้กับพนักงานทุกคนในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๔. ให้บริษัทฯ เพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานที่มีอายุงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จากเดิม ๑๓ วัน เป็น ๑๔ วัน

๕. ให้ทั้งสองฝ่ายนำข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๘ ถึงข้อที่ ๑๘ ไปปรึกษาหารือกัน ในการประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้างในการประชุมทุกสามเดือนครั้ง

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยตั้งแต่วันที่ที่มีคำวินิจฉัยเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

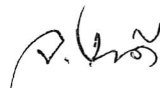
(ลงชื่อ)



(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายประสิทธิ์ จงอัฐยากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(ลงชื่อ)

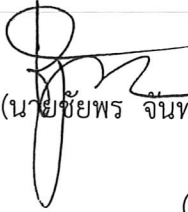


กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

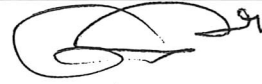
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

ฯลฯ

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับ ข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๑๓๒ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์ แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

มติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
การประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๖๖๑
วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจงเหตุผลและได้ตรวจสอบเอกสารประกอบแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [redacted] [redacted] รักษาการประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับบริษัท [redacted] จำกัด โดย [redacted] กรรมการผู้มีส่วนได้เสีย [redacted] กรรมการผู้มีส่วนได้เสีย กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ดังนี้

๑. ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๕.๒๕ % โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑
๒. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๑ ในอัตรา ๕.๓ เท่า ของค่าจ้างให้กับพนักงานทุกคน โดยแบ่งจ่ายพร้อมงวดการจ่ายค่าจ้างในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑ ในอัตรา ๒.๘ เท่า และงวดการจ่ายค่าจ้างในเดือนธันวาคม ๒๕๖๑ ในอัตรา ๒.๕ เท่า
๓. ให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษสงกรานต์ ซึ่งไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน และการจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี เป็นเงินจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท ให้กับพนักงานทุกคนในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑
๔. ให้บริษัทฯ เพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานที่มีอายุงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จากเดิม ๑๓ วัน เป็น ๑๔ วัน
๕. ให้ทั้งสองฝ่ายนำข้อเรียกร้องข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๘ ถึงข้อที่ ๑๘ ไปปรึกษาหารือกัน ในการประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้างในการประชุมทุกสามเดือนครั้ง

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยตั้งแต่วันที่มามีคำวินิจฉัยเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)



(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

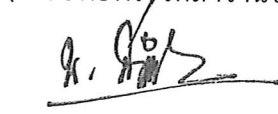
(ลงชื่อ)



(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นางนิตยา อัยราวงค์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก



กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

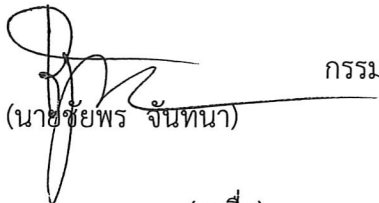
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอาทิตย์ มีปากดี)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายปราโมทย์ ชัยศาสตรศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์