



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๔๕ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุกำลังจะกระทำการยื่นข้อเรียกร้องและจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑(๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาให้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหาย ค่าเสียประโยชน์ นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมนับอายุงานต่อเนื่อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาท้าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งสุดท้ายพนักงานรายวันฝ่ายผลิต แผนก Mixing-Direct (ผสมยาง) ได้รับค่าจ้างรายวันๆ ละ ๓๓๙ บาท ค่ากะวันละ ๓๒ บาท ค่าพาหนะวันละ ๒๑ บาท มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๖๐๐ คน วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ - วันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันอาทิตย์ เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ ดังนี้ (๑) กะกลางวัน เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และ (๒) กะกลางคืน เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาในทุกวันประมาณวันละ ๓ ชั่วโมง วิธีการจ่ายค่าจ้าง โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร เอกสารการจ่ายค่าจ้างเป็นสลิปเงินเดือน

ประมาณต้นเดือนกันยายน ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้มีการเตรียมการที่จะยื่นข้อเรียกร้องโดยผู้กล่าวหาได้พูดคุยกับกลุ่มพนักงานรายวันในแผนกเดียวกันและแผนกอื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังเตรียมจะยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ และได้มีการส่งภาพประวัติการทำงานกับสหภาพแรงงานเก่าของผู้กล่าวหา (สหภาพแรงงาน [REDACTED]) พร้อมแบบฟอร์มข้อเรียกร้องที่จะยื่นต่อ บริษัท [REDACTED] ให้แก่ นาย [REDACTED] (หัวหน้างาน) ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ นาย [REDACTED] ในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๒ และนาย [REDACTED] ในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ โดยส่งผ่านข้อความส่วนตัวทางเฟซบุ๊ก (Messenger) ต่อมาในเดือนเดียวกันผู้กล่าวหาได้รวบรวมรายชื่อ ของพนักงานผู้เข้าร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และในการรวบรวมรายชื่อดังกล่าวผู้กล่าวหาได้กระทำการอย่างเปิดเผย ไม่ได้เป็นความลับแต่อย่างใด โดยผู้กล่าวหาจะใช้วิธีการหาพนักงานผู้เข้าร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องในช่วงเวลาพัก ซึ่งในการหารายชื่อนั้นจะมีเพียงการลงชื่อในตารางลงชื่อ ไม่ได้มีข้อเรียกร้องแนบไปกับตารางลงชื่อแต่อย่างใด สำหรับรายชื่อของพนักงานผู้เข้าร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องทั้ง ๒๕ คน ที่ผู้กล่าวหาได้นำส่งต่อคณะกรรมการฯ เป็นเพียงรายชื่อของพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนกเดียวกันกับผู้กล่าวหา แต่ยังมีรายชื่อจากพนักงานในแผนกอื่นอีกรวม ๕๐ คน ที่ยังไม่ได้รวบรวมมาส่งให้แก่ผู้กล่าวหา เนื่องจากผู้กล่าวหาได้ถูกเลิกจ้างเสียก่อน

ในเดือนตุลาคมผู้กล่าวหาได้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และต่อมาผู้กล่าวหาได้รับเลือกให้เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประชุมพนักงานภายในบริษัทฯ ในที่ประชุมฯ ขณะที่กำลังจะปิดการประชุมผู้กล่าวหาได้สอบถามต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในที่ประชุมว่า บริษัทฯ เป็นบริษัทของต่างชาติใช่หรือไม่ รายได้ของบริษัทก็อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เหตุใดจึงไม่ปรับเปลี่ยนจากพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ตอบกลับผู้กล่าวหาไปว่า ทางบริษัทฯ ได้จ่ายเงินให้แก่พนักงานถูกต้องตามกฎหมายแล้ว หลังจากนั้นผู้กล่าวหาจึงได้อธิบายถึงเหตุผลว่าเหตุใดจึงต้องการให้บริษัทฯ ปรับพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน แต่ฝ่ายบุคคลก็ยังยืนยันเช่นเดิมว่า บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว หลังจากนั้นผู้กล่าวหาจึงได้แจ้งต่อไปว่าผู้กล่าวหาจะขอใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ ตามกฎหมายต่อไป

ต่อมาวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้โพสต์ข้อความลงในหน้าเฟซบุ๊กส่วนตัว โดยได้นำภาพข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของที่ทำงานเก่า มาลงไว้เพื่อเป็นตัวอย่างให้เพื่อนพนักงานที่เห็นโพสต์ดังกล่าวของผู้กล่าวหาได้ร่วมกันลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมากขึ้นจากเดิม และเพื่อต้องการที่จะสื่อสารให้เพื่อนพนักงานทราบว่ากำลังจะมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้กล่าวหา

ต่อมาวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๒.๐๐ น. รองผู้จัดการฝ่ายผลิต(ชื่อ [REDACTED]) ได้เชิญผู้กล่าวหาให้ไปพบนางสาว [REDACTED] (ผู้จัดการฝ่ายบุคคล) ที่ห้องประชุมของบริษัทฯ เมื่อถึงห้องประชุม ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ชี้แจงต่อผู้กล่าวหาถึงสาเหตุที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้กล่าวหาต่อไปได้ พร้อมกับถามผู้กล่าวหาว่า ทำไมผู้กล่าวหาจึงพูดแบบนั้นในที่ประชุม ทำไมถึงมีความคิดแบบนั้น เหตุใดจึงไม่มาพูดคุยกันก่อนในฐานะที่ผู้กล่าวหาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หลังจากนั้นผู้กล่าวหาจึงได้อธิบายถึงความเหลื่อมล้ำภายในบริษัทฯ ระหว่างพนักงานรายวันกับพนักงานรายเดือน และในเวลาต่อมา รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล(ชื่อ [REDACTED]) ได้นำเช็คและได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าว ได้อ้างเหตุถึงการที่ผู้กล่าวหาได้โพสต์ลงในหน้าเฟซบุ๊กส่วนตัว เกี่ยวกับประวัติการทำงานกับสหภาพแรงงานในที่ทำงานเก่า และได้อ้างเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่ตรงกับบริษัทฯ ผู้กล่าวหาไม่พบเหตุการณ์ที่ น่าไว้วางใจ ชี้นำ ยุยง ที่มุ่งก่อให้เกิดความแตกแยกที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์อันดี

ในหมู่พนักงานในบริษัทที่มีมาอย่างยาวนาน แต่ในความเป็นจริงผู้กล่าวหาเห็นว่าสาเหตุที่บริษัทเลิกจ้างผู้กล่าวหา นั้น เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหากำลังจะยื่นข้อเรียกร้องและจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ ภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างก็ไม่ได้มีการดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการรวบรวมรายชื่อพนักงานผู้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อจากผู้กล่าวหาแต่อย่างใด ซึ่งก่อนหน้านี้ภายในบริษัท ก็ไม่เคยมีการยื่นข้อเรียกร้องหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ มาก่อนแต่อย่างใด

ผู้กล่าวหาแจ้งว่าการที่ผู้กล่าวหาได้โพสรูปภาพหรือข้อความลงในหน้าเฟสบุ๊คส่วนตัวในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับประวัติการทำงานกับสหภาพเก่าว่าผู้กล่าวหาสามารถทำให้พนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนได้นั้น ไม่ได้มีพนักงานคนใดที่เข้ามาแสดงความคิดเห็นต่อจากการโพสข้อความดังกล่าว ในทำนองที่ไม่เห็นด้วยกับการโพสของผู้กล่าวหา และการที่ผู้กล่าวหาโพสรูปภาพหรือข้อความลงในหน้าเฟสบุ๊คส่วนตัวนั้น ก็ได้ก่อให้เกิดความแตกแยกในหมู่พนักงานแต่อย่างใด

ตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานมาก็ไม่เคยกระทำความผิดหรือถูกลงโทษใดๆ ผู้กล่าวหาไม่เคยมีความขัดแย้งใดๆ กับบริษัทฯ ส่วนประเด็นที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวอ้างในหนังสือเลิกจ้างนั้น ผู้กล่าวหาเห็นว่ามาจากเหตุการณ์ในวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ที่มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งผู้กล่าวหาได้สอบถามไปในที่ประชุมฯ ถึงเรื่องการขอปรับพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือน และการเตรียมที่จะยื่นข้อเรียกร้องและจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ

นอกจากเอกสารที่นำส่งต่อคณะกรรมการฯ แล้ว ผู้กล่าวหาแจ้งว่าสาเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่ได้นำส่งพยานเอกสารและไม่ประสงค์ที่จะอ้างพยานบุคคลใดๆ นั้น เนื่องจากเกรงว่าหากผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ามีพนักงานคนใดที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง อาจจะได้รับความสะดวกได้นั้น

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาไม่ถูกต้องเป็นธรรม เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และอยู่ระหว่างการรวบรวมลายมือชื่อเพื่อนพนักงานเพื่อยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาเป็นผู้ก่อการ นายจ้างจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวเท่านั้น

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลชี้แจงข้อเท็จจริงว่า บริษัท [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] เขตอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างประมาณ ๖๐๐ คน เป็นพนักงานรายเดือน ๓๗๐ คน และเป็นพนักงานรายวัน ๑๒๐ คน บริษัทฯ มีการคัดเลือกพนักงานรายวันให้ปรับเป็นพนักงานรายเดือนโดยจะคัดเลือกจากตำแหน่งที่ว่างของพนักงานรายเดือน บริษัทฯ มีวันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ - วันเสาร์ มีวันหยุดประจำปี ๓ ครั้ง คือ วันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติแบ่งเป็น ๒กะ ๑. กะกลางวันเริ่มเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ๒. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาในทุกวันประมาณวันละ ๓ ชั่วโมง บริษัทฯ มีการจ่ายโบนัสปีละ ๒ ครั้ง โดยพนักงานรายเดือนและพนักงานรายวันจะได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เท่าเทียมกัน

ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน แผนก Mixing - Direct (ผสมยาง) ได้รับค่าจ้างรายวันๆ ละ ๓๓๙ บาท เบี้ยขยันเริ่มตั้งแต่ ๖๐๐, ๘๐๐ และ ๑,๐๐๐ บาท ค่ากะวันละ ๓๒ บาท ค่าพาหนะวันละ ๒๑ บาท บริษัทฯ มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตและประกันสุขภาพแบบกลุ่ม

ตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานมาก็ไม่เคยกระทำความผิดหรือถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด ก่อนหน้านั้นก็เคยมีพนักงานที่ขอเสนอให้บริษัทฯ ปรับพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือน และก่อนที่ผู้กล่าวหาจะได้รับเลือกตั้งให้เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ ผู้กล่าวหาก็ได้หาเสียงโดยการอ้างว่า ถ้าผู้กล่าวหาได้รับเลือกตั้งให้เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ ผู้กล่าวหาจะสามารถทำให้พนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือนได้ทุกคน

เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๐๐ น. ในที่ประชุมพนักงานประจำเดือน ซึ่งมีพนักงานที่เข้าร่วมประชุมประมาณ ๓๐๐ คน ผู้กล่าวหาได้สอบถามต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลถึงเรื่องการขอปรับจากพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือน โดยให้เหตุผลว่า บริษัทฯ เป็นบริษัทของต่างชาติ เหตุใดจึงไม่ปรับพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือนทั้งหมด เพื่อจะได้เกิดความเท่าเทียมกัน ผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล จึงได้ชี้แจงต่อผู้กล่าวหาไปว่า บริษัทฯ ได้จ่ายเงินและสวัสดิการต่างๆ ที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว หลังจากนั้นผู้กล่าวหาจึงได้แจ้งกลับไปว่า ถ้าเช่นนั้นผู้กล่าวหาจะขอใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องและจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามกฎหมายต่อไปซึ่งจากการกระทำดังกล่าวของผู้กล่าวหาในที่ประชุมฯ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่บ่อนทำลาย ยุยง ชี้นำ และเป็นการกล่าวให้ร้ายแก่บริษัทฯ ทำให้เกิดการเข้าใจผิดในหมู่พนักงาน

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้มีการโพสต์ข้อความลงในหน้าเฟสบุ๊กส่วนตัว โดยอ้างว่าไม่มีใครสามารถไล่ผู้กล่าวหาออกได้ ซึ่งจากการที่ผู้กล่าวหาได้โพสต์ข้อความดังกล่าว ทำให้พนักงานในบริษัทฯ ที่เห็นข้อความดังกล่าวเกิดความสับสนว่ามีปัญหาภายในบริษัทฯ และได้มีพนักงานบางส่วนได้ส่งข้อความร้องเรียนมายังบริษัทฯ ทั้งๆ ที่บริษัทฯ ไม่ได้มีการพูดคุยหรือติดต่อใดๆ กับผู้กล่าวหาเลย

ต่อมาวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ นางสาว [REDACTED] (ผู้จัดการฝ่ายบุคคล) ได้เรียกผู้กล่าวหามาพบที่ห้องประชุม เพื่อพูดคุยถึงเรื่องที่ผู้กล่าวหาได้โพสต์ลงหน้าเฟสบุ๊กส่วนตัว ในทำนองที่อ้างว่าสามารถทำให้พนักงานรายวันปรับเป็นพนักงานรายเดือนได้และได้สอบถามผู้กล่าวหาว่า เหตุใดผู้กล่าวหาถึงไม่มาพูดคุยกันก่อนในฐานะที่ผู้กล่าวหาคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อหาทางออก เหตุใดจึงได้สอบถามถึงเรื่องการปรับจากพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือนในที่ประชุม ฝ่ายผู้กล่าวหาแจ้งนางสาว [REDACTED] ว่ามีความมุ่งมั่นที่จะต้องการให้บริษัทฯ ปรับพนักงานรายวันให้เป็นรายเดือนทั้งหมด โดยผู้กล่าวหาอ้างเหตุถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานรายวันกับพนักงานรายเดือน เช่น พนักงานรายวันไม่สามารถค้าประกันให้บุคคลอื่นได้ ซึ่งฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่า ก่อนหน้านั้นบริษัทฯ ได้มีการพิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว เนื่องจากเคยมีเพื่อนพนักงานคนอื่นๆ ได้เคยยกเรื่องดังกล่าวมาหารือกับบริษัทฯ แต่หากผู้กล่าวหามีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการจะปรับเป็นพนักงานรายเดือน เหตุใดผู้กล่าวหาจึงไม่สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือตำแหน่งฝ่ายผลิตรายเดือนด้านอื่นๆ ที่บริษัทฯ ได้มีการเปิดรับสมัครอยู่ในหลายๆ ครั้ง ผู้กล่าวหาแจ้งต่อนางสาว [REDACTED] ว่าไม่ต้องการสมัครงานในตำแหน่งที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอเนื่องจากผู้กล่าวหาไม่อยากเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบและไม่อยากเติบโตในสายอาชีพด้านฝ่ายผลิต ซึ่งผู้กล่าวหาต้องการที่จะปรับให้พนักงานรายวันทุกคนเป็นรายเดือนทั้งหมด หากบริษัทฯ ไม่สามารถทำได้ตามที่ผู้กล่าวหาร้องขอ ผู้กล่าวหา ก็จะใช้วิธีการตามที่ผู้กล่าวหาได้กระทำมาในอดีต จากการที่ได้พูดคุยกับผู้ถูกกล่าวหา ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถเล็งเห็นถึงการทำงานร่วมกันระหว่างผู้กล่าวหา กับบริษัทฯ ได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้นำข้อเท็จจริงต่างๆ เรียนต่อฝ่ายบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารได้ลงความเห็นให้เลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินช่วยเหลือบรรเทาการเลิกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากผู้กล่าวหา มีพฤติกรรมที่ไม่น่าไว้วางใจ ขึ้นมา ยุยง ที่มุ่งก่อให้เกิดความแตกแยกที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานในบริษัทที่มีมาอย่างยาวนาน เช่น การที่ผู้กล่าวหาโพสต์ข้อความลงในหน้าเฟสบุ๊กส่วนตัวโดยพาดพิงถึงเรื่องกิจการภายในบริษัท อ้างว่าบริษัทมีแผนที่จะไล่พนักงานผู้ที่สนับสนุนผู้กล่าวหาออก ยุยงกล่าวโทษบริษัทว่าไม่มีความเป็นธรรม โฆษณาชวนเชื่อว่าผู้กล่าวหาสามารถคุ้มครองพนักงานได้ และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้กล่าวหา มิใช่เพื่อเป็นการลดทอนความเข้มแข็งขององค์กรลูกจ้างซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่อย่างใด มิใช่เป็นการเลิกจ้างตามข้อกล่าวหาเนื่องจากผู้กล่าวหากำลังจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และกำลังจะจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการปิดกั้นการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ก่อนหน้าที่ผู้ถูกกล่าวหา จะรับพนักงานคนใดเข้าทำงานก็ไม่ได้มีการสืบประวัติของผู้สมัครงานก่อนรับเข้าทำงานแต่อย่างใด ซึ่งหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้โพสต์ข้อความลงในหน้าเฟสบุ๊กส่วนตัวในทำนองกล่าวโทษให้ร้ายบริษัทฯ ว่าบริษัทไม่มีความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ ก็ได้มีพนักงานในบริษัทฯ ที่มีความคิดเห็นต่างได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นและได้ถกเถียงกัน และก่อนที่ผู้กล่าวหาจะมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหาได้โทรมาสอบถามต่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลว่า เหตุที่บริษัทฯ เลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาพูดในที่ประชุมในวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ ใช่หรือไม่ ซึ่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้แจ้งต่อผู้กล่าวหากลับไปว่า สาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากผู้กล่าวหาโพสต์ข้อความให้ร้ายบริษัทฯ ลงในเฟสบุ๊กส่วนตัว ไม่ใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาต้องการที่จะยื่นข้อเรียกร้องหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาขอยืนยันและปฏิเสธข้อเสนอในการรับผู้กล่าวหากลับเข้ามาทำงานกันอีกต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งสุดท้ายพนักงานรายวัน ฝ่ายผลิต แผนก Mixing-Direct (ผสมยาง) ได้รับค่าจ้างรายวันๆ ละ ๓๓๙ บาท ค่ากะวันละ ๓๒ บาท ค่าพาหนะวันละ ๒๑ บาท วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์-วันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันอาทิตย์ เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ ดังนี้ (๑) กะกลางวัน เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และ (๒) กะกลางคืน เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาในทุกวันประมาณวันละ ๓ ชั่วโมง

ประมาณต้นเดือนกันยายน ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้พูดคุยกับกลุ่มพนักงานรายวันในแผนกเดียวกันและแผนกอื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังเตรียมจะยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา และได้มีการส่งภาพประวัติการทำงานกับสหภาพแรงงานเก่าของผู้กล่าวหา (สหภาพแรงงาน [REDACTED]) พร้อมแบบฟอร์มข้อเรียกร้องที่จะยื่นต่อ บริษัท [REDACTED] ให้แก่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานประมาณ ๓ คน ในระหว่างวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ โดยส่งผ่านข้อความส่วนตัวทางเฟสบุ๊ก (Messenger) ต่อมาในเดือนเดียวกันผู้กล่าวหาได้รวบรวมรายชื่อของพนักงานผู้เข้าร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และในการรวบรวมรายชื่อดังกล่าวผู้กล่าวหาอ้างว่าได้กระทำการอย่างเปิดเผย

ไม่ได้เป็นความลับแต่อย่างใด โดยผู้กล่าวหาจะใช้วิธีการหาพนักงานผู้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง ในช่วงเวลาพัก ซึ่งในการหารายชื่อนั้นจะมีเพียงการลงชื่อในตารางลงชื่อ ไม่ได้มีข้อเรียกร้องแนบไปกับตารางลงชื่อแต่อย่างใด ซึ่งมีลูกจ้างร่วมลงลายมือชื่อทั้งหมดประมาณ ๒๕ คน และผู้กล่าวหาได้โพสต์ข้อความลงในเฟสบุ๊คส์เกี่ยวกับประวัติของผู้กล่าวหาที่เคยทำงานกับสหภาพแรงงานมาก่อน วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้มีการประชุมพนักงานภายในบริษัทฯ ในที่ประชุมฯ ขณะที่กำลังจะปิดการประชุมผู้กล่าวหาได้สอบถามต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในที่ประชุมว่า บริษัทฯ เป็นบริษัทของต่างชาติมีรายได้ของบริษัทก็อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เหตุใดจึงไม่ปรับเปลี่ยนพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือน ซึ่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ชี้แจงว่าบริษัทฯ ได้จ่ายเงินและสวัสดิการต่างๆ ที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว หลังจากนั้นผู้กล่าวหาจึงได้แจ้งไปยังผู้กล่าวหาว่าจะขอใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายต่อไป ต่อมาวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้โพสต์ข้อความลงในหน้าเฟสบุ๊คส่วนตัว โดยได้นำภาพข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของที่ทำงานเก่ามาลงไว้เพื่อเป็นตัวอย่างให้เพื่อนพนักงานที่เห็นโพสต์ดังกล่าวของผู้กล่าวหาได้ร่วมกันลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมากขึ้นจากเดิม และเพื่อต้องการที่จะสื่อสารให้เพื่อนพนักงานทราบว่ากำลังจะมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา หลังจากที่ถูกกล่าวหาได้พูดในที่ประชุมบริษัทฯ ในวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ แล้วในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๒.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้ไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ชี้แจงต่อผู้กล่าวหาถึงสาเหตุที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้กล่าวหาต่อไปได้ พร้อมกับถามผู้กล่าวหาว่าทำไมผู้กล่าวหาจึงพูดแบบนั้นในที่ประชุม ทำไมถึงมีความคิดแบบนั้น เหตุใดจึงไม่มาพูดคุยกันก่อนในฐานะที่ผู้กล่าวหาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และผู้กล่าวหาได้อธิบายถึงความเหลื่อมล้ำภายในบริษัทฯ ระหว่างพนักงานรายวันกับพนักงานรายเดือน และในเวลาต่อมา รองผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้นำเช็คและได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าว ได้อ้างเหตุถึงการที่ผู้กล่าวหาได้โพสต์ลงในหน้าเฟสบุ๊คส่วนตัว เกี่ยวกับประวัติการทำงานกับสหภาพแรงงานในที่ทำงานเก่า และได้อ้างเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่มีความคิดที่ไม่ตรงกับบริษัทฯ ผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามที่ไม่น่าไว้วางใจ ขึ้นมา ยุยงที่มุ่งก่อให้เกิดความแตกแยกที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานในบริษัทที่มีมาอย่างยาวนาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่าไม่ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาอันเนื่องมาจากการเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องตามที่ผู้กล่าวหา กล่าวอ้าง และไม่ทราบว่าผู้กล่าวหากำลังเตรียมการในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า ข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาที่อ้างว่าเตรียมการที่จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา นั้น ผู้กล่าวหาไม่ได้พิสูจน์ตามข้อกล่าวอ้างให้ปรากฏเป็นจริงได้ว่า ได้ดำเนินการเตรียมการที่จะจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริง พยานหลักฐานว่าได้มีการพูดคุย ประชุมร่วมกับลูกจ้างอื่นๆ ในเรื่องดังกล่าว มิได้นำพยานบุคคลที่เป็นลูกจ้างที่ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างว่า ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องมานำสืบให้เป็นจริงตามข้อกล่าวอ้าง ทั้งเอกสารการลงลายมือชื่อดังกล่าว ก็มีได้มีข้อความเกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่จะแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าจะมีการแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องใดบ้าง ซึ่งผู้กล่าวหา รับว่าเอกสารการลงลายมือชื่อสนับสนุนการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น เป็นเพียงเอกสารที่มีตารางการลงชื่อ และลายมือชื่อเท่านั้น มิได้มีข้อความเกี่ยวกับข้อเรียกร้องแต่อย่างใด จากข้อเท็จจริงจึงยังไม่อาจเชื่อได้ว่า ผู้กล่าวหาได้ดำเนินการเตรียมการที่จะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาตามที่ กล่าวอ้าง แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้พูดในที่ประชุมร่วมกับผู้ถูกกล่าวหาว่า จะแจ้งข้อเรียกร้อง และจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งจากข้อเท็จจริงดังกล่าวยังไม่อาจรับฟังได้ว่าเป็นการเตรียมการที่จะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้จากข้อเท็จจริงที่ผู้กล่าวหา กล่าวอ้าง

ว่าได้ส่งภาพประวัติการทำงานเกี่ยวกับสภาพแรงงานเมื่อครั้งทำงานกับสถานประกอบกิจการก่อนนั้นให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งมีการทนายชื่อและลายมือชื่อพนักงานอื่นสนับสนุนข้อเท็จจริง โดยเปิดเผยแต่ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริง ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบในเรื่องหรือการกระทำดังกล่าวของผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาเองก็ไม่อาจพิสูจน์หรือนำสืบให้เป็นจริงรับฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาได้ดำเนินการดังกล่าวจริง ทั้งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิเสธว่าไม่ทราบเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการในการเตรียมการแจ้งข้อเรียกร้องของผู้กล่าวหา ตามที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้าง ดังนั้น เมื่อผู้กล่าวหาไม่อาจนำสืบให้ได้ความว่าได้กำลังจะกระทำการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบถึงการกำลังจะกระทำการนั้น ทั้งได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยเหตุกำลังจะกระทำการดังกล่าว การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดโชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยลวน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทรสว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิศ)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๕ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

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

อาลา

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน