



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔๖/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ด้วยเหตุให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามหนังสือสภาพแรงงาน [REDACTED] ที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ และว่าด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อตกลง ข้อที่ ๔ บริษัทฯ จัดให้มีประกันอุบัติเหตุให้พนักงานทุกคน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหาย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย บัดนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ฝ่ายผู้กล่าวหา

ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่า บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กรรมการซึ่งลงชื่อผูกพันบริษัท คือ นาย [redacted] และนาย [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้าง ๑,๑๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๗ (ไม่มีหลักฐาน) มีการเขียนใบสมัคร มีการทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงาน ทำงานในหน้าที่สุดท้ายพนักงานซ่อมบำรุง แผนกซ่อมบำรุง วันทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์วันอาทิตย์ เวลาทำงาน ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ นาฬิกา เวลาพักระหว่างการทำงาน ๑๒.๐๐ - ๑๒.๕๐ นาฬิกา พักช่วงเช้า ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๐ นาฬิกา และพักช่วงบ่าย ๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๐ นาฬิกา วิธีการลงเวลาทำงานโดยการสแกนนิ้วมือ ได้รับค่าจ้างสุดท้ายอัตราเดือนละ ๑๐,๑๖๙.๗๒ บาท ค่าข้าววันละ ๒๕ บาท และเบี้ยขยันเดือนละ ๔๐๐, ๕๐๐, ๖๐๐ บาท กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และรายได้อื่น ๆ ทุกวันที่ ๑ ของเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารกสิกรไทย

สหภาพแรงงาน [redacted] จัดทะเบียนที่สำนักทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] ประเภทกิจการ [redacted] สำนักงานเลขที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ผู้กล่าวหาเป็นประธานสหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๕ หมดวาระตั้งแต่ ปี ๒๕๕๕ ปัจจุบันมีผู้กล่าวหา รักษาการประธานสหภาพแรงงานฯ และยังไม่มีการประชุมใหญ่ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน และยังไม่มีการเลือกตั้ง สหภาพแรงงานฯ ยังไม่ได้ถูกยกเลิกโดยนายทะเบียน วิธีหักเก็บค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานฯ โดยสหภาพแรงงานฯ เก็บเดือนละ ๒๐ บาท สหภาพแรงงานฯ มีสมาชิกประมาณ ๔๐๐ คน ในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีอายุ ๓ ปี นับแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ต่อมาในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีอายุ ๒ ปี นับแต่วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้ใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง บริษัทฯ จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ ผู้กล่าวหาเป็น ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางตั้งแต่ ปี ๒๕๔๗ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ปัจจุบันไม่ได้เป็นผู้พิพากษาสมทบเนื่องจากหมดวาระ การไปเป็นองค์คณะพิจารณาคดีผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการตั้งเตือนว่ากล่าวแต่อย่างใด

เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือสหภาพแรงงาน [redacted] ฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ ถึง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เรื่อง การละเมิดบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ระหว่างบริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งนางสาว [redacted] ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ลงลายมือชื่อรับเอกสาร ต่อมาผู้กล่าวหาได้ส่งสำเนาถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ โดยยื่นกับนาย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล

วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ ได้โทรหาผู้กล่าวหา ว่า ขอเลื่อนวันและเวลาในการพูดคุยเรื่องร้องเรียนดังกล่าว เนื่องจากอยู่ในระหว่างที่ต้องออกตรวจการประกวดสถานประกอบการกิจการดีเด่น และขอนัดอีกครั้งภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และแจ้งให้บริษัทฯ

ทราบ และให้บริษัทฯ เจริญกับผู้กล่าวหาเพียงสองฝ่ายก่อน

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคล มาแจ้งผู้กล่าวหาว่า นาย [REDACTED] ประธานบริษัทฯ เรียกเข้าพบวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมของบริษัทฯ

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ผู้กล่าวหาได้ไปพบนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ตำแหน่งเลขาประธานบริษัท ณ ห้องประชุมของบริษัทฯ โดยนาย [REDACTED] ได้ต่อว่าผู้กล่าวหาเรื่องร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ผู้กล่าวหาได้ตอบนาย [REDACTED] ว่าได้รับการร้องเรียนต่าง ๆ หลายเรื่องจากลูกจ้าง ดังนี้ ๑) การลาคลอดบริษัทฯ จ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดให้กับพนักงานหลังกลับมาทำงานครบ ๑ เดือนซึ่งเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย และนาง [REDACTED] ได้ตอบว่าบริษัทฯ ได้จ่ายตามนั้นจริง ซึ่งนาย [REDACTED] ได้พูดว่า ให้ไปดูว่าบริษัทอื่นจ่ายอย่างไร และ ๒) การประกันอุบัติเหตุในงานและนอกงาน บริษัทฯ จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน เมื่อได้เงินจากบริษัทประกันอุบัติเหตุ บริษัทฯ ได้นำเงินดังกล่าวเข้าบริษัทฯ โดยไม่ให้พนักงาน นาย [REDACTED] พูดปฏิเสธว่า " ไม่ทำให้ ไม่อยากให้ " ๓) ไม่ปรับเงินเดือนให้ลูกจ้างที่เงินเดือนต้นปีเป็นการขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้กล่าวหาได้ยื่นเอกสารโครงสร้างเงินเดือน (Salary structure) ๒๐๒๐ บอกว่ากฎหมายไม่มีเงินเดือนต้นปี นาย [REDACTED] พูดว่าให้ออกจากบริษัทและไม่ต้องทำงาน พรุ่งนี้ให้มาสแกนนิ้วเข้าทำงานก่อนเวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา แต่ไม่ให้ผู้กล่าวหาเข้าทำงาน และเวลาเลิกงานเวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา ก็ให้ผู้กล่าวหาสแกนนิ้วอีกครั้งหลัง ๑๗.๐๐ , ๒๐.๐๐ , ๒๑.๐๐ นาฬิกา หรือเวลาใดก็ได้แต่หลัง ๑๗.๐๐ นาฬิกา ถ้าผู้กล่าวหาไม่สแกนนิ้วต้องเขียนใบลา

วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปยื่นหนังสือ ถึง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่อง ขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานตามปกติ โดยมีนางสาว [REDACTED] เจ้าหน้าที่ลงลายมือชื่อรับ

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๕.๐๐ นาฬิกา นาง [REDACTED] ได้โทรศัพท์ถึงผู้กล่าวหาว่า วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ หลังจากสแกนนิ้วเสร็จแล้วให้ผู้กล่าวหาไปที่บิโอมยามหน้าบริษัทฯ และในวันนั้นประมาณเวลา ๘.๔๐ นาฬิกา นาง [REDACTED] ได้ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยพาผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุมซึ่งในห้องประชุมมีนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ต่อมานาง [REDACTED] ได้แจ้งแก่ผู้กล่าวหาว่า นาย [REDACTED] ไม่พอใจอย่างมาก และหลังจากที่ให้หยุดงานก็ยังไปร้องเรียนแรงงาน บริษัทฯ ให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และให้มีผลทันที และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้ลงลายมือชื่อ หนังสือเลิกจ้างมีสาระว่า ตามที่นาย [REDACTED] พนักงานซ่อมบำรุง ทำงานในตำแหน่งพนักงานรายเดือนตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๓๗ ถึงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รวมระยะเวลา ๒๕ ปี ๕ เดือน ปรากฏว่า ตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมา นาย [REDACTED] ได้ฝ่าฝืนกฎระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ของบริษัทหลายครั้งมาโดยตลอด รวมถึงการขาดงานเกินความจำเป็นในแต่ละเดือน แต่ละปีการทำงาน ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง แต่นาย [REDACTED] ก็ไม่ได้ปฏิบัติทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบกับนาย [REDACTED] ยังได้ฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บริหาร ฝ่าฝืนกฎระเบียบบริษัทฯ เป็นนิจ เป็นเหตุให้บริษัทเกิดความเสียหาย ไม่สามารถบริหารและสั่งการพนักงานให้อยู่ในกฎระเบียบการจ้างงาน และกรอบกฎหมาย จึงทำให้บริษัทฯ ไม่มีประสิทธิภาพเทียบเท่าองค์กรอื่นได้ เหตุนี้เพื่อให้ทางบริษัทฯ สามารถทำงานอยู่ด้วยกันด้วยความสามัคคี และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน และให้บริษัทฯ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงขอเลิกจ้าง นาย [REDACTED] นับตั้งแต่วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

โดยบริษัทฯ ได้จ่ายเงินตามกฎหมาย ซึ่งเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะ ผู้กล่าวหาไม่มีสิทธิการหยุดงานใน ปี ๒๕๖๒ รวมทั้งสิ้น ๗๐ วันซึ่งผิดระเบียบในข้อบังคับ ๖.๒

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๐๒.๔๐ นาฬิกา ผู้ถูกกล่าวหามีการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารกสิกรไทย ของผู้กล่าวหาจำนวน ๕๒,๗๑๔.๙๒ บาท (ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชย ๑๓๕,๕๙๖ บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๐,๑๙๖.๗๒ บาท เงินค่าจ้างงวดวันที่ ๑ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จำนวน ๒,๓๗๒.๙๓ บาท ผู้ถูกกล่าวหาหักเงินผ่อนรถจักรยานยนต์ ๙๕,๗๓๐ บาท)

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาไปที่บริษัทฯ พบนาย [REDACTED] ขอรับหนังสือเลิกจ้างเพื่อนำไปขึ้นทะเบียนว่างงาน และนาย [REDACTED] ได้แจ้งว่ารายละเอียดเกี่ยวกับการโอนเงินเข้าบัญชีอยู่ในหนังสือเลิกจ้าง

ผู้กล่าวหาไม่มีสิทธิการลาใน ปี ๒๕๖๐ ลาพักผ่อน ๙ วัน ลาป่วย ๑๔ วัน ลาอื่น ๆ (ลาไปทำหน้าที่ในศาลแรงงาน) ๒๙ วัน สติติการลา ในปี ๒๕๖๑ ลาพักผ่อน ๙ วัน ลาป่วย ๕ วัน ลาอื่น ๆ (ลาไปทำหน้าที่ในศาลแรงงาน) ๔๙ วัน สติติการลา ในปี ๒๕๖๒ ลาพักผ่อน ๙ วัน ลาป่วย ๘ วัน ลาอื่น ๆ (ลาไปทำหน้าที่ในศาลแรงงาน) ๕๒ วัน ผู้กล่าวหาทราบจากผู้บริหารระดับผู้จัดการว่า จะมีการลดพนักงาน ลดกะ และลดการทำงานล่วงเวลา

ผู้กล่าวหาเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง เพราะเหตุให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามหนังสือ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ ถึง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ว่าผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดล่าช้า โดยจ่ายหลังจากลูกจ้างกลับมาทำงานครบ ๑ เดือน และละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อที่ ๔ บริษัทฯ จัดให้มีประกันอุบัติเหตุให้พนักงานทุกคน โดยบริษัทฯ สำรองจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน เมื่อได้เงินจากบริษัทประกันอุบัติเหตุ บริษัทฯ นำเงินดังกล่าวเข้าบริษัทฯ โดยไม่ให้พนักงาน

ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา โดย นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจของบริษัท [REDACTED] ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [REDACTED] ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] กรรมการซึ่งลงชื่อผูกพันบริษัท คือ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] มีลูกจ้าง [REDACTED] คน

บริษัท [REDACTED] ตกลงรับนาย [REDACTED] เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๓๗ ทำงานในหน้าที่สุดท้ายแผนกซ่อมบำรุง วันทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันหยุดประจำปีสัปดาห์วันอาทิตย์ เวลาทำงาน ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ นาฬิกา พักช่วงเช้าเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๐ นาฬิกา เวลาพักระหว่างการทำงาน ๑๒.๐๐-๑๒.๕๐ นาฬิกา พักช่วงบ่ายเวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๐ นาฬิกา วิธีการลงเวลาทำงานโดยการสแกนนิ้วมือ ได้รับค่าจ้างสุดท้ายอัตราเดือนละ ๑๐,๑๖๙.๗๒ บาท ค่าข้าววันละ ๒๕ บาท ต่อวัน และเบี้ยขยันเดือนละ ๔๐๐, ๕๐๐, ๖๐๐ บาท (ตามลำดับโดยพิจารณาจากการขาดลามาสาย)

กำหนดการจ่ายค่าจ้าง และรายได้อื่นๆ ทุกวันที่ ๑ ของเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารกรุงไทย

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าบริษัทฯ มีสหภาพแรงงาน [redacted] สำนักงานเลขที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอเมือง [redacted] จังหวัด [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าปัจจุบัน มีนาย [redacted] รักษาการประธานสหภาพแรงงาน และวิธีหักเก็บค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีอายุ ๓ ปีตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน มีอายุ ๒ ปีตั้งแต่วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ และหลังจากนั้นจนถึงปัจจุบันยังไม่มีกรจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เพื่อร้องเรียนเรื่อง การละเมิดบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ระหว่าง บริษัท [redacted] กับสหภาพแรงงาน [redacted] เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] รับหนังสือร้องเรียน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] ตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท นาง [redacted] ตำแหน่งเลขาธิการบริษัท และนาย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคล ได้เรียกผู้กล่าวหามาพูดคุย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าจ้างวันลาคลอด และเรื่องการประกันอุบัติเหตุ โดยนาย [redacted] ได้พูดกับผู้กล่าวหาว่าทำไมไม่มาพูดคุยกันก่อนที่จะทำหนังสือร้องเรียน ปกติเรื่องต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ จะต้องพูดคุยกับนาย [redacted] ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ แต่วันดังกล่าวนาย [redacted] ป่วย นาย [redacted] จึงได้มาพูดคุยแทน หลังจากนั้นนาย [redacted] พูดคุยเรื่องร้องเรียนเสร็จ ในวันนั้นนาย [redacted] ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ จึงยังไม่ได้บอกเลิกสัญญาจ้างกับผู้กล่าวหา หลังจากนั้นนาย [redacted] ให้ผู้กล่าวหาออกจากบริษัทฯ ไม่ต้องทำงาน แต่ให้มาสแกนนิ้วเข้าทำงานก่อนเวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา และเลิกงานเวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา ให้ผู้กล่าวหา สแกนนิ้วอีกครั้ง โดยนาย [redacted] ไม่ได้กำหนดระยะเวลาให้ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานเมื่อใด แต่ยังคงจ่ายค่าจ้างตามปกติ

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคล ได้ไปสอบถามที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ว่า ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการฯ แจ้งว่าผู้กล่าวหาไม่ได้เป็นกรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน [redacted] ได้สิ้นสภาพไปแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๕๕

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาง [redacted] และนาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปบอกเลิกจ้างมีผลทันที พร้อมกับให้ลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง ประวัติการทำงานผู้กล่าวหาไม่เคยกระทำผิดหรือถูกลงโทษทางวินัย กรณีที่ผู้กล่าวหาไปทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะมีหนังสือแจ้งจากศาลแรงงานกลางมาแสดง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อนุมัติให้ไปทุกครั้ง แต่บางครั้งผู้กล่าวหาอาจจะไปปฏิบัติหน้าที่ก่อนและจะนำส่งหนังสือมาแสดงภายหลัง

ในปี ๒๕๖๑ บริษัทฯ มียอดขาย จำนวน ๑,๕๘๗,๖๐๖,๑๕๐ บาท มีกำไรสุทธิ จำนวน

๑๑๙,๒๔๒,๕๑๕ บาท ในปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ มียอดขาย ๑,๕๒๒,๔๑๑.๗๔๙.๖๒ บาท มีกำไรสุทธิ จำนวน ๕๘,๓๕๔,๐๗๑.๓๙ บาท ในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ มียอดขาย ๑,๒๑๕,๐๓๙.๐๘๐ บาท (ไม่มีกำไรขาดทุนสุทธิ) ซึ่งเหตุที่ ปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ มียอดขายขาดทุนสุทธิลดลง เนื่องจากผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจ ผู้ถูกกล่าวหา จำเป็นต้องการปรับลดจำนวนพนักงานให้เหมาะสมจึงจำเป็นต้องปรับลดและเลิกจ้างพนักงานบางส่วน โดยเมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ ได้มีการประชุมระดับรองผู้จัดการขึ้นไปเรื่องสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี ผู้ถูกกล่าวหาต้องปรับลดและเลิกจ้างพนักงานบางส่วน และปรับปรุงขั้นตอนการผลิตเพื่อใช้บุคคลกรให้น้อยลง และให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ แต่สาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะ ผู้กล่าวหาไม่มีความสามารถในการทำงาน ในปี ๒๕๖๒ รวมทั้งสิ้น ๗๐ วัน ซึ่งผิดระเบียบในข้อบังคับ ๖.๒ ผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาและจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้กล่าวหา ในปีก่อน ๆ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างเพราะยังไม่ประสบปัญหาสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี ในปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้าง ๒ คน รวมผู้กล่าวหา เพราะมีความสามารถในการทำงานเกิน ๓๐ วันขึ้นไป นอกจากนั้นไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่มีลูกจ้างจำนวน ๗๐ คน ลาออกเอง เกษียณอายุ และไม่ต่ออายุในการทำงานลูกจ้างสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ภายหลังจากมีโรคโควิด-๑๙ ระบาดผู้ถูกกล่าวหาไม่เป้าหมายการลดลูกจ้างให้เหลือประมาณ ๘๕๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจากปริมาณงานในแต่ละแผนก และไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ตลอดจนลดภาระในการทำงานลง ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาบุคคลมีวันลาเกิน ๓๐ วัน ยกเว้นกรณีลาคลอด นอกจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาจะมีการนำเครื่องจักรอัตโนมัติมาใช้แทนลูกจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รับฟังข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายเห็นว่า ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ถูกกล่าวหา และผู้กล่าวหาเกิดขึ้นจาก เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือสหภาพแรงงาน [redacted] ฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ ถึง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เพื่อร้องเรียน เรื่อง การละเมิดบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และได้ส่งสำเนาถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ซึ่งต่อมาในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ นาย [redacted] ตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท นาง [redacted] ตำแหน่งเลขาประธานบริษัท และนาย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคล ณ ห้องประชุมของบริษัทฯ เพื่อสอบถามกรณีผู้กล่าวหาที่มีหนังสือร้องเรียนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาชี้แจงว่าได้รับการร้องเรียนต่าง ๆ หลายเรื่องจากลูกจ้าง ในที่ประชุมจึงมีการพูดคุยในประเด็นการประกันอุบัติเหตุในงานและนอกงาน บริษัทฯ จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน เมื่อได้เงินจากบริษัทประกันอุบัติเหตุ บริษัทฯ นำเงินดังกล่าวเข้าบริษัทฯ ไม่จ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอุบัติเหตุ นาย [redacted] ให้ถ้อยคำกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ จึงยังไม่บอกเลิกสัญญาจ้าง เพียงแต่ให้ผู้กล่าวหาออกจากบริษัทฯ และไม่ต้องมาทำงาน แต่ให้มาสแกนนิ้วตามเวลาเข้าและเลิกงานเวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา และในเวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา ทั้งไม่ได้กำหนดระยะเวลาให้ผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงาน แต่จะจ่ายค่าจ้างตามปกติ ต่อมาในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคล ได้ไปสอบถามที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ทราบว่าผู้กล่าวหาไม่กรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ต่อมาในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา

โดย นาง [] และนาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหามารับหนังสือเลิกจ้างและจ่ายเงินตามกฎหมายโดยโอนเข้าบัญชีผู้กล่าวหา ในหนังสือเลิกจ้างอ้างความผิดของผู้กล่าวหาฝ่าฝืนกฎระเบียบของผู้ถูกกล่าวหาอย่าง เป็นนิจ และขาดงานเกินความจำเป็น ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ชี้แจงข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหาว่ามีสถิติการหยุดงานรวมในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๗๐ วัน ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ข้อ ๖.๒ แต่บริษัทฯ ยังได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๔๕,๗๙๒.๗๒ บาท การเลิกจ้างผู้กล่าวหาไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากได้รับคำตอบจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [] ว่า สภาพแรงงาน [] สิ้นสภาพไปแล้วเมื่อปี ๒๕๕๕ และนาย [] นาย [] และนาง [] ยังให้ปากคำต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ว่าสาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจถดถอยกล่าวคือในปี ๒๕๖๑ มียอดขาย จำนวน ๑,๕๘๗,๖๐๖,๑๕๐ บาท มีกำไรสุทธิจำนวน ๑๑๙,๒๔๒,๕๑๔ บาท ในปี ๒๕๖๒ มียอดขาย ๑,๕๒๒,๔๑๑,๗๔๙.๖๒ บาท มีกำไรสุทธิจำนวน ๕๘,๓๕๔,๐๗๑.๓๙ บาท ในปี ๒๕๖๓ มียอดขาย ๑,๒๑๕,๐๓๙,๐๙๐ บาท (ไม่มีกำไรขาดทุนสุทธิ) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการปรับลดจำนวนพนักงานให้เหมาะสม และปรับปรุงขั้นตอนการผลิตเพื่อใช้บุคลากรให้น้อยลงเพื่อให้บริษัทดำเนินธุรกิจต่อไปได้โดยคัดเลือกลูกจ้างที่มีพฤติกรรมหยุดงานมาก ผู้กล่าวหาที่มีสถิติการหยุดงานในปี ๒๕๖๒ รวมทั้งสิ้น ๗๐ วัน ซึ่งฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๖.๒ โดยในปี ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหา เพราะมีสถิติการหยุดงานเกิน ๓๐ วันขึ้นไป นอกจากนั้นไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างใด ๆ เพียงแต่ไม่ต่อสัญญาให้ลูกจ้างที่ครบสัญญา จำนวน ๗๐ คน เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุเลิกผู้กล่าวหาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบคำสั่งของผู้บริหาร หยุดงานขาดงานเกินความจำเป็น ผู้ถูกกล่าวหาประสพภาวะเศรษฐกิจจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง พิจารณาแล้วข้ออ้างของผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งของผู้บริหารเป็นนิยต์เป็นการกล่าวอ้างลอย ๆ ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุน ส่วนการขาดงานนั้นปรากฏข้อเท็จจริงว่าในปี ๒๕๖๐ ลาพักผ่อน ๙ วัน ลาป่วย ๑๔ วัน ลาอื่น ๆ (ลาไปทำหน้าที่ในศาลแรงงาน) ๒๙ วัน สถิติการลาปี ๒๕๖๑ ลาพักผ่อน ๙ วัน ลาป่วย ๕ วัน ลาอื่น ๆ (ลาไปทำหน้าที่ในศาลแรงงาน) ๔๙ วัน และสถิติการลาปี ๒๕๖๒ ลาพักผ่อน ๙ วัน ลาป่วย ๘ วัน ลาอื่น ๆ (ลาไปทำหน้าที่ในศาลแรงงาน) ๕๒ วัน การลาดังกล่าวเห็นได้ว่าเป็นไปตามระเบียบการของผู้ถูกกล่าวหา กรณีที่ผู้กล่าวหาไปทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะมีหนังสือแจ้งจากศาลแรงงานกลางมาแสดง แต่บางครั้งผู้กล่าวหาอาจจะไปปฏิบัติหน้าที่ก่อนและจะนำส่งหนังสือมาแสดงภายหลังซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อนุญาตทุกครั้ง ส่วนที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าประสพปัญหาเศรษฐกิจถดถอยนั้น จากคำให้การของผู้ถูกกล่าวหา เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้อยู่ในฐานะที่ขาดทุนเพียงแต่กำไรลดลงเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ ทั้งการอ้างว่าต้องปรับโครงสร้างจำนวนลูกจ้างนั้น ไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการใด ๆ เพื่อเป็นการปรับโครงสร้าง หรือเลิกจ้างลูกจ้างอื่นใด ยกเว้นลูกจ้าง ๒ คนซึ่งรวมถึงผู้กล่าวหาด้วย ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่าข้ออ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่อ้างว่า เลิกจ้างเพราะเหตุต้องการปรับลดจำนวนลูกจ้างนั้นไม่มีน้ำหนักที่จะรับฟังได้

สำหรับประเด็นที่ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [] ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งยังได้สำเนาหนังสือดังกล่าวให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกให้ผู้กล่าวหาไปพบนาย [] ตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท ในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ และในวันเดียวกันนั้นนาย [] ได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาออกจากบริษัทฯ และไม่ต้องทำงาน แต่ยังคงให้มาสแกนนิ้วมือตามเวลาเข้าและเลิกงานของบริษัท

เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น ต่อมาเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ได้เข้าไปสอบถามสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ว่าผู้กล่าวหาได้เป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือไม่ และได้ทราบว่าผู้กล่าวหาไม่ได้เป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ลี้ภัยไปแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ พิจารณาแล้วเห็นว่าระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๓ ร้องเรียนว่าผู้ถูกกล่าวหาละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจนกระทั่งถึงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อันเป็นวันเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นระยะเวลาที่ใกล้ชิดกัน ตลอดจนในระหว่างนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาออกจากบริษัท ไม่ให้ทำงาน แต่ให้สแกนนิ้วมือตามเวลาเข้าและเลิกงานของบริษัทฯ รวมทั้งตรวจสอบสถานะการเป็นกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงาน แสดงให้เห็นชัดเจนว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความประสงค์จะเลิกจ้างผู้กล่าวหา ประกอบกับถ้อยคำของผู้ถูกกล่าวหาที่ให้ไว้ในชั้นสอบข้อเท็จจริงว่าที่ยังไม่เลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะไม่แน่ใจว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่เจตนาจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันที่ได้มีการพูดคุยกันในเรื่องที่ผู้กล่าวหาได้ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] จึงเป็นที่น่าเชื่อว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED]

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า สหภาพแรงงาน [REDACTED] จัดทะเบียนเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ มีผู้กล่าวหาเป็นรักษาการประธานสหภาพแรงงาน ไม่ปรากฏว่านายทะเบียนได้มีคำสั่งยกเลิกสหภาพแรงงานดังกล่าว ผู้กล่าวหาจึงยังคงมีฐานะเป็นสมาชิกและรักษาการกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือสหภาพแรงงาน [REDACTED] ถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ร้องเรียนว่าผู้ถูกกล่าวหาละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องประกันอุบัติเหตุ จึงเป็นการร้องเรียนและให้พยานหลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายให้ผู้กล่าวหาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นเงิน ๒๖๔,๔๑๒.๗๒ บาท (สองแสนหกหมื่นสี่พันสี่ร้อยสิบสองบาทเจ็ดสิบสองสตางค์)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงค์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายวิทย์พร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ