



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๕๘/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดย นางสาว [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจผู้ถูกกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่และขอให้นายจ้างย้ายกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม ต่อมาได้ร้องเพิ่มเติมว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเพราะเหตุให้หลักฐานและทำคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน และทำคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่าผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ตำแหน่งงานสุดท้าย [REDACTED] มีหน้าที่ดูแลระบบประปา ไฟฟ้า สระว่ายน้ำ ระบบแอร์ โดยได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๕,๐๐๐ บาท กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนโดยโอนเข้าบัญชีธนาคาร มีเอกสารการจ่ายค่าจ้างเป็นสลิปเงินเดือน

ในแผนกช่างของบริษัทฯ จะมีพนักงานในแผนกนี้ทั้งหมด ๔ คน ได้แก่ หัวหน้าช่าง ๑ คน ผู้ช่วยหัวหน้าช่าง ๑ คน และช่างปกติ ๒ คน โดยมีเวลาทำงานปกติ ๓ กะ กะแรก ทำงานเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะสอง ทำงานเวลา ๑๔.๐๐ - ๒๓.๐๐ น. และกะสาม ทำงานเวลา ๒๓.๐๐ - ๐๘.๐๐ น. ซึ่งเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๓ รัฐบาลประกาศให้กิจการประเภทโรงแรมหยุดกิจการ เนื่องจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ผู้ถูกกล่าวกล่าวจึงได้จัดเวลาทำงานใหม่ โดยในแต่ละเดือนจะให้พนักงานมาทำงานคนละ ๑๕ วัน ซึ่งในแผนกช่างมีพนักงานจำนวน ๔ คน โดยจะแบ่งมาทำงาน ๑๕ วันๆ ละ ๒ คน และหยุด ๑๕ วัน ได้รับค่าจ้างร้อยละ ๕๐ โดยในเดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาจะมาทำงานในระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ ของเดือน ซึ่งเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๒๒.๐๔ น. บริษัทฯ โดยรองผู้จัดการ (นาง [REDACTED]) ได้โทรศัพท์หาภรรยาของผู้กล่าวหาเพื่อแจ้งให้ผู้กล่าวหาเข้ามาตรวจเช็คระบบแอร์ห้องลูกค้า เนื่องจากในวันดังกล่าวเกิดพายุ ฝนตก ทำให้ไฟฟ้าดับ แต่ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาเคอร์ฟิว ภรรยาของผู้กล่าวหาจึงแจ้งว่าผู้กล่าวหาไม่สามารถออกไปได้ โดยให้เหตุผลว่าถ้าออกไปแล้วโดนตำรวจจับใครจะรับผิดชอบ ซึ่งวันดังกล่าวเป็นช่วงที่ผู้กล่าวหาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ประกอบกับกลัวว่าถ้าออกไปแล้วจะโดนตำรวจจับ ผู้กล่าวหาจึงไม่ได้ออกไป ต่อมาวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเข้าไปทำงานตามตารางเวลาที่ถูกกล่าวหาได้กำหนด หัวหน้าแผนกช่างได้โทรศัพท์หาแจ้งให้ผู้กล่าวหามาพบเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล (ชื่อ [REDACTED] ไม่ทราบนามสกุล) เมื่อผู้กล่าวหามาพบ ได้รับแจ้งว่าให้ผู้กล่าวหาย้ายไปทำงานในแผนกแม่บ้าน โดยให้เหตุผลว่าผู้กล่าวหาไม่มีประสิทธิภาพในการเป็นช่าง ผู้กล่าวหาจึงได้สอบถามไปว่าเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่เข้ามาตรวจเช็คระบบไฟฟ้าในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ที่เกิดพายุใช่หรือไม่ ซึ่งได้รับคำตอบกลับมาว่า ไม่เกี่ยวกับเหตุการณ์ดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐ น. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ พร้อมกับให้ผู้กล่าวหาลงชื่อรับทราบในหนังสือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่จากผู้ช่วยช่างไปทำงานในแผนกแม่บ้าน ซึ่งต่อมาในวันเดียวกัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของพนักงานกรณีโยกย้ายผู้กล่าวหา จากตำแหน่ง [REDACTED] ไปทำงานตำแหน่ง [REDACTED] โดยมีผลวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เพื่อขอคำปรึกษาและเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้บันทึกการให้คำปรึกษาปัญหากฎหมายแรงงานไว้ และวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบเพื่อหาทางออกเกี่ยวกับเรื่องการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว โดยได้เสนอแนวทางให้แก่ผู้กล่าวหา ดังนี้ ๑) ให้ผู้กล่าวหากลับไปเป็นช่างตามเดิม ๒) ให้ผู้กล่าวหาย้ายไปทำงานในแผนกแม่บ้าน และ ๓) ให้ผู้กล่าวหาไปดำเนินการฟ้องร้องสิทธิเอาเอง แต่ผู้กล่าวหาที่ไม่ได้ให้คำตอบใดๆ ต่อมาวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๐๐ น. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ พร้อมแจ้งว่าให้ผู้กล่าวหาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันนี้จนถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาไม่กำหนดวันทำงาน คือ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึง ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เพื่อยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้มีหนังสือร้องเรียนต่อศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] กรณีผู้กล่าวหาถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และกรณีผู้ถูกกล่าวหาได้ทำการเปิดให้บริการลูกค้าในช่วงเวลาที่รัฐบาลประกาศให้ปิดกิจการประเภทธุรกิจโรงแรม วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ยเรื่องการโยกย้ายดังกล่าว แต่ผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ที่จะพบกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างตามที่เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้นัดหมาย เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวคุณ [redacted] วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐ น. ซึ่งเป็นวันที่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานตามปกติหลังจากที่ถูกกล่าวหาให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ปรากฏว่าในวันดังกล่าวฝ่ายบุคคลฯ ได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และในหนังสือเลิกจ้างได้ระบุสาเหตุในการเลิกจ้างว่าผู้กล่าวหาไปร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และร้องเรียนต่อศูนย์ดำรงธรรม เป็นการจงใจทำให้บริษัทฯ เกิดความเสียหาย แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้ลงชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวแต่อย่างใด หลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้เดินทางไปสถานีตำรวจภูธร [redacted] เพื่อลงบันทึกประจำวันไว้เป็นหลักฐานว่าผู้กล่าวหาได้ถูกเลิกจ้าง ต่อมาในวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เดินทางไปสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เพื่อยื่นทำคำร้องตามแบบ คร. ๗ ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียกร้องค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย ซึ่งในการทำงานปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเคยได้รับหนังสือตกเตือนรวม ๒ ฉบับ เรื่องการทำความสะอาดสระว่ายน้ำ และเรื่องเข้าห้องพักของลูกค้าโดยพลการ

ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริง โดยรับว่าผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้าง ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้หยุดกิจการตามประกาศของรัฐบาล มีเพียงพนักงานที่ต้องเข้ามาทำความสะอาดและช่าง โดยในแผนกช่าง จะสลับกันมาทำงานวันละ ๒ คน ในทุกๆ ๑๕ วัน โดยได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้ผู้กล่าวหาเข้าทำงาน ช่วงวันที่ ๑ - ๑๕ (ครึ่งเดือนแรก) และเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาหยุดงานจนถึงสิ้นเดือน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาได้มีการฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องต่างๆ โดยเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่ปลอดภัย ต่อผู้ถูกกล่าวหา จึงจำเป็นต้องให้ผู้กล่าวหาหยุดงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาทำให้โรงแรมเกิดความเสียหาย

ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ทางโรงแรมได้โทรศัพท์ให้ผู้กล่าวหาเข้ามาตรวจเช็คระบบไฟฟ้า เนื่องจากเกิดไฟฟ้าดับ แต่ผู้กล่าวหา กลับไม่มา ทั้งที่ก่อนหน้านี้ทางโรงแรมเคยประชุมชี้แจงแล้วว่าถ้าเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน พนักงานช่างจะต้องเข้ามา ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นผู้ที่มีบ้านพักอยู่ใกล้โรงแรมที่สุด กลับไม่เข้ามาดูแล แต่ให้ลูกน้องซึ่งมีบ้านพักอยู่ไกลกว่าต้องเข้ามาดูแลแทน ทางโรงแรมจึงเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่มีจิตใจที่เป็นผู้นำทั้งที่ผู้กล่าวหาในขณะนั้นมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าช่าง

สาเหตุที่ยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในแผนกแม่บ้านเนื่องจากที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทำงานผิดพลาดบ่อย และได้รับหนังสือตกเตือนในหลายๆ ครั้ง ซึ่งบางครั้งผู้กล่าวหาทำงานผิดพลาดโดยสามารถคิดเป็นค่าเสียหายได้เป็นเงินหลักแสน แต่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่ได้หักเงินหรือให้ผู้กล่าวหารับผิดชอบค่าเสียหายแต่อย่างใด มีเพียงการให้หนังสือตกเตือนเท่านั้น และเหตุที่ต้องย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานแผนกแม่บ้านนั้น เนื่องจากแผนกแม่บ้านไม่มีพนักงานที่เป็นผู้ชายเลย ซึ่งพนักงานชายในแผนกแม่บ้านนั้นว่างมาเป็นเวลา ๒ - ๓ ปีแล้ว จึงจำเป็นต้องหาพนักงานผู้ชายเพื่อเข้าไปงานในแผนกดังกล่าว เพราะพนักงานในบางครั้งจำเป็นต้องใช้แรงงาน เช่น การยกเตียง การเปลี่ยนหลอดไฟ การตรวจเช็คห้องพักหลังจากลูกค้าเช็คเอาท์ โดยให้ผู้กล่าวหาไปเป็นช่างในแผนกแม่บ้านโดยไม่เกี่ยวข้อง กับเหตุการณ์ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้โทรศัพท์ให้ผู้กล่าวหาเข้ามาตรวจเช็คระบบไฟฟ้า เนื่องจากเกิดไฟฟ้าดับ แต่ผู้กล่าวหาไม่มา ทั้งที่ก่อนหน้านี้ทางโรงแรมเคยประชุมชี้แจงแล้วว่าถ้าเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน พนักงานช่างจะต้องเข้ามา ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นผู้ที่มีบ้านพักอยู่ใกล้โรงแรมที่สุด กลับไม่เข้ามาดูแล แต่ให้ลูกน้องซึ่งมีบ้านพักอยู่ไกลกว่าต้องเข้ามาดูแลแทน ทางโรงแรมจึงเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่มีจิตใจที่เป็นผู้นำทั้งที่ผู้กล่าวหาในขณะนั้นมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าช่าง

สำหรับสาเหตุที่จำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นช่วงที่รัฐบาลประกาศให้ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมต้องหยุดกิจการเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ซึ่งทางโรงแรมได้หยุดกิจการตามประกาศ เพื่อซ่อมแซมปรับปรุงโรงแรม โดยให้ทีมวิศวกรที่เข้ามาทำงานสามารถพักในโรงแรมได้ แต่ผู้กล่าวหา กลับคิดว่าทีมวิศวกรที่เข้ามาปรับปรุงซ่อมแซมโรงแรมในช่วงดังกล่าวเป็นลูกค้าที่เข้ามาพักในโรงแรม และผู้กล่าวหาได้ถ่ายรูปทีมวิศวกรดังกล่าว ถ่ายรูปรถพร้อมทะเบียนรถ และคัดถ่ายข้อมูลต่างๆ ภายในโรงแรม เช่น รายงานการทำความสะอาดของแม่บ้านในโรงแรม โดยได้นำไปเผยแพร่จนทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่า ทางโรงแรมแอบเปิดให้บริการลูกค้าเข้าพักในช่วงที่รัฐบาลประกาศให้หยุดกิจการ ทำให้โรงแรมเกิดความเสียหาย และผู้กล่าวหา ยังได้นำข้อมูลดังกล่าวไปฟ้องร้องต่อหน่วยงานต่างๆ และศูนย์ดำรงธรรม โดยผู้ถูกกล่าวหา ระบุสาเหตุการเลิกจ้างในหนังสือเลิกจ้างว่า มาจากการที่ผู้กล่าวหา นำเรื่องคารโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ไปร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและร้องเรียนที่ศูนย์ดำรงธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

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

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่า กรณีที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ว่าผู้ถูกกล่าวหา กลับกลังโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาจากตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไปแผนกช่าง ไปทำหน้าที่แผนกแม่บ้านตามคำสั่งลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้มีผลวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยขอให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายกลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาให้ผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ กรณีตามคำร้องเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่ของผู้กล่าวหาจึงไม่มีความจำเป็นที่จะวินิจฉัยว่าเป็นการกลับกลังหรือไม่ เพราะผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างแล้ว คงมีประเด็นที่พิจารณาเพียงว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ดำเนินการฟ้องร้องหรือให้พยานหลักฐานต่อพนักงานตรวจแรงงานและกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน กรณีผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยพนักงานตรวจแรงงานได้นัดผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาเจรจาไกล่เกลี่ยในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือชี้แจงลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กรณีดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงาน และวันเดียวกันผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งพักงานผู้กล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผ่านสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้ายหน้าที่และผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือส่งคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมเมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา กรณีดังกล่าวคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า นับตั้งแต่ผู้กล่าวหาได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กรณีถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ผู้ถูกกล่าวหาได้สั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยไม่มีความผิดตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แม้ว่าตารางการทำงานในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ของผู้กล่าวหาจะต้อง

ทำงานระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ว่า เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาได้มีการฟ้องร้องในเรื่องต่างๆ ทำให้โรงแรมรู้สึกไม่ปลอดภัย ซึ่งข้อเท็จจริงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นั้น ผู้กล่าวหาได้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เพียงแห่งเดียว และทั้งนี้เมื่อครบกำหนดพักงานผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทันที โดยที่ทราบตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แล้วว่าผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อีกทั้งประเด็นแห่งการเลิกจ้างตามที่ระบุในหนังสือเลิกจ้างก็ระบุชัดเจนว่ามาจากการที่ผู้กล่าวหาไปร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและร้องเรียนต่อศูนย์ดำรงธรรมจากข้อเท็จจริงดังกล่าว จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าการดำเนินการของผู้กล่าวหา ที่ไปร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จนนำไปสู่การยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นการสร้างความไม่พอใจให้กับผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา การที่ผู้กล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหาย ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้จ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าเสียหายนั้น พิจารณาจากอายุการทำงานของผู้กล่าวหา โดยอายุการทำงานไม่เกิน ๑ ปี ให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน อายุการทำงานเกิน ๑ ปี เพิ่มค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ ๓๐ วัน ทั้งนี้ เศษของปีถ้าถึง ๖ เดือน ให้ถือว่ามียอายุการทำงาน ๑ ปี ซึ่งจากข้อเท็จจริงนาย [redacted] เข้าทำงานวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ นับถึงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ มียอายุการทำงาน ๑๐ ปี ๓ เดือน ๑๑ วัน และได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว จะได้รับค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๑ X ๓๐ วัน รวมเป็น ๓๓๐ วัน คิดเป็นเงิน ๑๖๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน เลิกจ้าง [redacted] ลูกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่นาย [redacted] ผู้กล่าวหา เป็นเงินจำนวน ๑๖๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[redacted]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายโคชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๖๓ วันพุธที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจิรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๕๙ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำสืบว่าผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่เหลาเบ็ด ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๑๑๘ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท ค่าเบี้ยขยันเดือนละ ๕๐๐ - ๘๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๔๐ บาท วันทำงานปกติ วันจันทร์ - วันเสาร์ และมีวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๗.๐๐ นาฬิกา เวลาพักระหว่างการดำเนินงานตั้งแต่เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ นาฬิกา ลงเวลาปฏิบัติงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๖ ของเดือน มีเอกสารการจ่ายค่าจ้างเป็นสลิปเงินเดือน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้างาน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๑ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาง [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เป็นเพียงสมาชิกไม่มีบทบาทใดๆ ในสหภาพแรงงาน และการเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิก สหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการเอง มีสมาชิกประมาณ ๒๓๐ คน เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และได้มีการชุมนุม และสหภาพแรงงานได้มีการนัดหยุดงานในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ต่อมาข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถเจรจาทกลงกันได้เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ด้วยกัน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๒.๓๐ นาฬิกา ซึ่งเป็นเวลาพักกลางวัน ผู้กล่าวหาได้ขับรถจักรยานยนต์ออกไปนอกบริษัท โดยไม่ได้เขียนใบขออนุญาตออกนอกบริษัทเพื่อไปทำธุระเกี่ยวกับสินเชื่อรถจักรยานยนต์ ต่อมาประมาณเวลา ๑๓.๒๐ นาฬิกา ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งต่อนาย [REDACTED] (หัวหน้างาน) ว่า "กลับเข้ามาทำงานไม่ทัน" เมื่อหัวหน้างานรับสายโทรศัพท์ได้แจ้งให้กลับเข้ามาทำงาน และผู้กล่าวหา ก็ได้กลับเข้ามาทำงานในเวลา ๑๔.๐๐ นาฬิกา ต่อมาวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ เวลาประมาณ ๑๖.๐๐ นาฬิกา หัวหน้างานได้เรียกให้ไปพบที่ห้อง โดยมีนาย [REDACTED] ผู้จัดการผลิตนั่งอยู่ด้วย และได้มีการสอบสวนผู้กล่าวหา กรณีเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ ว่าทำไมออกนอกบริษัท แล้วทำไมไม่เขียนแบบฟอร์มการขออนุญาตออกภายนอก อีกทั้งยังไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างาน และกลับเข้ามาทำงานสาย ซึ่งผู้กล่าวหาได้ตอบว่า "ออกไปทำธุระและคาดว่าจะกลับเข้ามาทำงานทันในช่วงเวลา ๑๓.๓๐ นาฬิกา แต่กลับไม่ทัน" หัวหน้างานได้ชี้แจงให้ผู้กล่าวหาทราบเรื่องการทำงานต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ทั้งเรื่องการลา และการหยุดงาน จากนั้นได้มีหนังสือตักเตือนผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่องการละทิ้งหน้าที่ของผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดวินัย และโทษทางวินัย ข้อ ๓.๑.๓ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ข้อ ๓.๒.๓ พนักงานที่จะออกจากสถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานและเวลาพักของตนเองไม่ว่ากรณีใดต้องปฏิบัติตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดทุกครั้ง และกรณีที่เป็นการออกจากบริษัทฯ โดยไม่กลับมาอีก ให้บันทึกเวลาด้วย และข้อ ๓.๔.๑๓ ห้ามละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงาน ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้ยื่นใบลากิจวัตรที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เพื่อไปงานบวชเพื่อนที่จังหวัดกำแพงเพชร ต่อนาย [REDACTED] (หัวหน้างาน) แต่ต่อมาวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ นาย [REDACTED] ได้เดินมาบอกผู้กล่าวหาว่า นาย [REDACTED] ไม่อนุญาตให้ลา พร้อมทั้งแจ้งว่าการลากิจจะลาได้

เฉพาะกรณีไปติดต่อราชการ ผู้กล่าวหาจึงได้นำเรื่องดังกล่าวไปแจ้งต่อประธานสหภาพแรงงาน (ซึ่งอยู่นอกโรงงาน) และประธานสหภาพได้โทรศัพท์พูดคุยกับนาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ให้ทราบเรื่องดังกล่าว ปัจจุบันนาย [REDACTED] ได้ลาออกจากบริษัทฯ แล้ว ซึ่งประธานสหภาพแรงงานแจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าให้หยุดได้เลย ผู้กล่าวหาจึงได้หยุดงานในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ ต่อมาวันจันทร์ที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ นาย [REDACTED] หัวหน้างานพร้อมนาย [REDACTED] ได้เรียก ผู้กล่าวหาไปพบ และได้มีหนังสือตักเตือน ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ว่าเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ ขาดงานเนื่องจากยังไม่ได้รับการอนุมัติจากหัวหน้างาน และผู้บริหารในสายบังคับบัญชา ตามระเบียบของบริษัท เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดวินัย และโทษทางวินัย ข้อ ๓.๑.๓ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ข้อ ๓.๓.๓ พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลา หรือการหยุดงานโดยเคร่งครัด และข้อ ๓.๔.๑๓ ห้ามละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงาน ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

ต่อมาเมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๒๒.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้ประสบอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ชนฟุตบอลล้ม และได้เข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาล [REDACTED] แพทย์ได้ทำแผลบริเวณหัวเข่าและข้อศอก ต่อมาวันศุกร์ที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๘.๑๐ น. ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งหัวหน้างาน เพื่อขอลาป่วยในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันจันทร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเข้าไปทำงานตามปกติ และได้ยื่นใบรับรองแพทย์ต่อหัวหน้างาน ซึ่งใบรับรองแพทย์ได้ระบุให้ผู้กล่าวหาหยุดงานจำนวน ๒ วัน (วันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓) ต่อมาวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน และนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ และได้มีการสอบสวนถึงเรื่องการเกิดอุบัติเหตุในวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ตั้งข้อสงสัยว่า เหตุใดวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาจึงขาดงานและไม่ได้โทรศัพท์รายงานต่อหัวหน้างานจากนั้นผู้ถูกกล่าวหา ได้มีหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยอ้างเหตุว่า เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันและเวลาทำงานปกติ ได้หยุดงานโดยไม่มีเหตุอันควร และเมื่อพิจารณาจากประวัติการทำงานแล้ว ผู้กล่าวหาได้ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ และวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ไม่ปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน กระทำผิดซ้ำคำเตือน จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายใดๆ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้ Mr. [REDACTED] ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคดูแลการผลิตทั้งหมด นาง [REDACTED] ตำแหน่งเลขาผู้บริหาร และรักษาการงานฝ่ายบุคคล นาย [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้างาน และนาย [REDACTED] ตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย ชี้แจงข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตอุปกรณ์ตกปลา มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๓๐๐ คน วันทำงานปกติวันจันทร์ - วันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๐๐ นาฬิกา มีเวลาพักระหว่างการทำงานตั้งแต่เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ นาฬิกา ลงเวลาปฏิบัติงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่เหลาเบ็ด ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๐,๑๑๘ บาท และค่าครองชีพทุกเดือนๆ ละ ๑,๔๐๐ บาท ค่าเบี้ยขยันเดือนละ ๕๐๐ - ๘๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๔๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๖ ของทุกเดือน มีเอกสารการจ่ายค่าจ้างเป็นสลิปเงินเดือน บริษัทฯ มีสหภาพแรงงาน โดยมีนาง [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน แต่ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพ

แรงงานหรือไม่ เนื่องจากสภาพแรงงานเป็นผู้เก็บค่าบำรุงสมาชิกกันเอง ในการทำงานทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ที่ ๑ และที่ ๓ ของเดือน ก่อนเริ่มทำงานหัวหน้างานจะได้มีการประชุมหน้าแถวเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องของการทำงาน ระเบียบการลาต่างๆ และข่าวสารจากฝ่ายบุคคลให้ลูกจ้างทุกคนทราบ

เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๒๐ นาฬิกา นาย [REDACTED] ซึ่งเป็นหัวหน้างานได้รับโทรศัพท์จากผู้กล่าวหาแจ้งว่า “ออกไปนอกบริษัท ไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ทัน เนื่องจากกำลังติดต่อธุระกับธนาคาร” ต่อมาในเวลา ๑๔.๐๐ นาฬิกา ผู้กล่าวหาจึงกลับเข้ามาทำงาน ต่อมาวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ ก่อนถึงเวลาเริ่มทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหามาพบที่ห้องเพื่อสอบถามว่าเหตุใดผู้กล่าวหาจึงไม่เขียนใบอนุญาตออกนอกบริษัท ซึ่งผู้กล่าวหาได้บอกว่าออกไปทำธุระช่วงกลางวัน และคิดว่าจะกลับเข้ามาทำงานทันซึ่งตามระเบียบของบริษัทฯ ได้กำหนดไว้ ดังนี้ข้อ ๓.๑.๓ พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของบริษัทที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ข้อ ๓.๒.๓ พนักงานที่จะออกจากสถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานและเวลาพักของตนเองไม่ว่ากรณีใดต้องปฏิบัติตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดทุกครั้ง และในกรณีที่เป็นการออกจากบริษัท โดยไม่กลับมาอีกให้บันทึกเวลาด้วย ข้อ ๓.๔.๒๔ พนักงานต้องไม่ไปจากที่ทำงานในระหว่างชั่วโมงทำงานของตนเองโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้เป็นหัวหน้า จากนั้นนาย [REDACTED] ได้แจ้งต่อผู้บริหารและฝ่ายบุคคลทราบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีหนังสือตักเตือนผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ ให้ผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือตักเตือนดังกล่าว

ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้ยื่นใบอนุญาตขอลากิจต่อนาย [REDACTED] หัวหน้างานขอลากิจในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เพื่อไปงานบวชเพื่อน ซึ่งหัวหน้างานได้เซ็นรับทราบแล้วในใบลากิจดังกล่าว จากนั้นหัวหน้างานได้นำไปยื่นต่อนาย [REDACTED] ผู้ดูแลด้านการผลิตทั้งหมดเพื่อให้ลงนามอนุญาตการลากิจของผู้กล่าวหา แต่นาย [REDACTED] ไม่อนุญาตการลากิจให้แก่ผู้กล่าวหา ต่อมาวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ หัวหน้างานจึงได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่านาย [REDACTED] ไม่อนุญาตให้ลากิจ พร้อมทั้งแจ้งว่าการลากิจจะลาได้เฉพาะกรณีไปติดต่อราชการ ต่อมาประธานสหภาพแรงงานได้โทรศัพท์มาพูดคุยกับนาย [REDACTED] เรื่องการลากิจของผู้กล่าวหาซึ่งเป็นลูกชาย และนาย [REDACTED] ได้แจ้งต่อประธานสหภาพแรงงานว่าต้องไปแจ้งต่อ นาย [REDACTED] ก่อน และต่อมาในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหามาพบพร้อมอธิบายว่า ผู้กล่าวหาไม่ได้ถูกต้องตามประเภทการลาจึงไม่อนุญาตให้ลาได้ เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อการผลิต แต่ผู้กล่าวหาก็ยังขาดงานในวันดังกล่าว จากการที่ผู้กล่าวหาขาดงานในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ ทำให้บริษัทฯ ต้องหยุดการผลิตในส่วนที่ผู้กล่าวหารับผิดชอบ ต่อมาวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบพร้อมกับมีหนังสือตักเตือน ฉบับลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ จากการที่ผู้กล่าวหาขาดงานในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการกระทำความผิดระเบียบบริษัทฯ ข้อ ๓.๑.๓ พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ข้อ ๓.๓.๓ พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลา หรือการหยุดงานโดยเคร่งครัด ข้อ ๓.๔.๑๓ ห้ามละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงาน ซึ่งผู้กล่าวหา ก็ได้ลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือตักเตือนดังกล่าว

เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ก่อนเวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา นาย [REDACTED] หัวหน้างานได้รับโทรศัพท์จากผู้กล่าวหาแจ้งว่า “ผู้กล่าวหาได้ประสบอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ล้มในคืนวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อขอลาป่วย” และนาย [REDACTED] ได้อนุญาตให้ลาป่วยในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาไม่ได้มาทำงาน และไม่ได้มีการโทรศัพท์มาขอลางานแต่อย่างใด วันจันทร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ หัวหน้างานจึงได้เรียกผู้กล่าวหามาพบเพื่อสอบถามว่าเหตุใดจึงขาดงานในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม

๒๕๖๓ และได้โทรศัพท์มาลางาน ผู้กล่าวหาตอบว่า “ได้โทรศัพท์ไปหาทางสหภาพแรงงานแล้ว และทางสหภาพแรงงานบอกว่าไม่ต้องโทรศัพท์มาลา” จากนั้นผู้กล่าวหาได้ยื่นใบรับรองแพทย์ ซึ่งใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาล [redacted] ได้ระบุว่าให้ผู้กล่าวหาหยุดงาน ๒ วัน (วันที่ ๒๒ และ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓) ต่อมาวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหามาพบ และได้มีหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ สาเหตุว่า เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันที่ผู้กล่าวหาหยุดงานโดยไม่มีเหตุอันควร และเมื่อพิจารณาจากประวัติการทำงานแล้ว บริษัทฯ เคยตกเตือนเป็นหนังสือในความผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ และวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นการกระทำความผิดซ้ำคำเตือนเพิกเฉยไม่ยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ จึงพิจารณาเลิกจ้าง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้มารับเงินค่าจ้างงวดวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๘,๘๗๖.๕๐ บาท ด้วยตนเอง พร้อมได้ลงลายมือชื่อในใบรับเงิน ฉบับลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยยอมรับผิดว่าถูกเลิกจ้างจากการกระทำผิดวินัยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ และไม่ติดใจเรียกร้อง ฟ้องร้องบริษัท ทั้งคดีแพ่งและอาญาก็ต่อไป และผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินดังกล่าวเป็นเงินสดแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

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

ประเด็นพิจารณา ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๑๑๘ บาท และค่าครองชีพทุกเดือนๆ ละ ๑,๔๐๐ บาท ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เป็นเพียงสมาชิกไม่มีบทบาทใดๆ ในสหภาพแรงงาน การเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการเอง ที่ผ่านมาไม่เคยมีเหตุผู้ถูกกล่าวหาถกเถียงหรือกระทำการใดๆ เพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงมิใช่เพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๑ ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ การเลิกจ้างจึงอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง นอกจากจะได้กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) ซึ่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ระบุสาเหตุว่าเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาหยุดงานโดยไม่มีเหตุอันควร และเมื่อพิจารณาจากประวัติการทำงานแล้ว

ผู้กล่าวหาเคยได้รับหนังสือตักเตือนในความผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ และวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนเพิกเฉยไม่ยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ จึงพิจารณาเลิกจ้างนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วฟังได้ว่า การออกไปนอกบริษัทฯ ในระหว่างพักกลางวันเวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ นาฬิกา สามารถออกไปได้โดยไม่ต้องเขียนใบขออนุญาตแต่ต้องเข้าทำงานให้ทันเวลา กรณีเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๒๐ นาฬิกา ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งหัวหน้างานแล้วว่า “ออกไปนอกบริษัทฯ ไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ทัน เนื่องจากกำลังติดต่อยุติธรรมกับธนาคาร” และต่อมาในเวลา ๑๔.๐๐ นาฬิกา ผู้กล่าวหาได้กลับเข้ามาทำงานตามปกติแล้วถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ ๓๐ นาที ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ออกหนังสือตักเตือนผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่องการละทิ้งหน้าที่ของผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ ส่วนกรณีผู้กล่าวหาขาดงานวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ นั้น ผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตลาปฏิบัติงานตามระเบียบของบริษัทฯ แล้ว แต่ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาจะไม่อนุญาตก็ตามแต่ได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาในวันที่ใกล้เคียงวันที่ผู้กล่าวหาขอลาพักไว้แล้วจึงเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาจำเป็นต้องขาดงานในวันดังกล่าว ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาได้ขอลาป่วยในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากประสบอุบัติเหตุทางรถจักรยานยนต์ และเข้ารับรักษาตัวที่โรงพยาบาล ซึ่งในใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลได้ระบุให้ผู้กล่าวหาหยุดงาน ๒ วัน คือวันที่ ๒๒ และ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นการป่วยจริงและมีเหตุอันควร การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่หนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา อ้างว่ากระทำความผิดซ้ำคำเตือนเพิกเฉยไม่ยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ จึงพิจารณาเลิกจ้างนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วกรณีการกระทำความผิดของผู้กล่าวหาไม่เป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน โดยที่ความผิดครั้งแรกเป็นการละทิ้งหน้าที่ ครั้งที่สองเป็นการขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร และครั้งที่สามเป็นกรณีที่ผู้กล่าวหาป่วยจริงโดยมีหนังสือรับรองของแพทย์ยืนยันและผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งผู้ถูกกล่าวหาในวันแรกที่ลาป่วยแล้วแม้จะไม่ได้แจ้งว่าลาป่วย ๒ วันก็ตามยังไม่ถือว่าผู้กล่าวหากระทำความผิด ส่วนกรณีเอกสารใบรับเงินค่าจ้างระบุงวดวันที่ ๑๖ พฤษภาคม - วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๘,๘๗๖.๕๐ บาท ฉบับลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเตรียมไว้ และให้ผู้กล่าวหาลงชื่อก็เพื่อแสดงเจตนาว่าผู้กล่าวหาลงชื่อรับเงินค่าจ้างของผู้กล่าวหาที่ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้จ่ายเท่านั้น แม้จะมีข้อความระบุว่ายอมรับผิดชอบผิดว่าถูกเลิกจ้างจากการกระทำผิดวินัยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ และไม่ตั้งใจเรียกร้อง ฟ้องร้องบริษัทฯ ทั้งคดีแพ่ง และอาญาอีกต่อไปก็ตาม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า เป็นกรณีสละสิทธิ์เฉพาะในเรื่องค่าจ้างตามที่ระบุไว้ในหนังสือเท่านั้น มิได้หมายความว่าถึงเงินอื่นที่นอกเหนือไปจากที่ผู้กล่าวหาได้รับในวันที่เลิกจ้างผู้กล่าวหา เมื่อผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้จ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าเสียหายนั้น พิจารณาจากอายุการทำงานของผู้กล่าวหา โดยอายุการทำงานไม่เกิน ๑ ปี ให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน อายุการทำงานเกิน ๑ ปี เพิ่มค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ ๓๐ วัน ทั้งนี้ เศษของปีถ้าถึง ๖ เดือน ให้ถือว่ามียุทธการทำงาน ๑ ปี จากข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาทำอายุการทำงาน ๒ ปี ๔ เดือน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๑๘๘ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๓๔,๕๕๕ บาท (สามหมื่นสี่พันห้าร้อยห้าสิบบาท)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายให้แก่ผู้กล่าวหาเป็นเงิน ๓๔,๕๕๕ บาท (สามหมื่นสี่พัน ห้าร้อยห้าสิบบาท)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัฐญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทร์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน 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



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๖๐ - ๑๖๕/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๖ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๖ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า บริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยคู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริง พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างสุดท้ายแตกต่างกัน จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือนผ่านบัญชีธนาคารกสิกรไทย วันทำงานปกติ สัปดาห์ละ ๕ วัน ถึง ๖ วัน วันจันทร์ - วันศุกร์ และวันเสาร์เว้นเสาร์ โดยมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒กะ กะแรกเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะที่สอง เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. มีเวลาพัก
ระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมงบันทึกเวลาโดยการสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] เดิมชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED]
[REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ
เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๒ เลขทะเบียน [REDACTED] ต่อมาเมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๗ ได้โอนย้ายทะเบียน
จากจังหวัดสมุทรปราการไปจังหวัด [REDACTED] และได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด [REDACTED] เลขทะเบียน [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น
[REDACTED] ตามมติที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ ๒๔/๒๕๕๑
โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีสมาชิก ๘,๙๑๕ คน สำหรับสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของ
ผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๑,๔๐๓ คน มีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงานสาขา [REDACTED]
สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒
ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓๑
ตุลาคม ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี นับแต่วันที่ตกลงกันได้ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน
สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระหว่างปี ๒๕๕๔ - ปี ๒๕๖๐ และเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๓ ไปพบที่ห้องประชุมฝ่ายบุคคล
และได้สอบถามว่ามีปัญหาในการทำงานหรือไม่เพราะลาป่วยบ่อย โดยเสนอเงินให้จำนวนหนึ่งหรือจะทำงานต่อ
ให้กลับไปคิดแล้วแจ้งผลการตัดสินใจในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา
ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๔ ถึงที่ ๖ เข้าพบที่ห้องประชุม และได้สอบถามปัญหาในการทำงาน ปัญหาสุขภาพ
และแจ้งให้ทราบว่าทั้งหมดมีสถิติการหยุดงานบ่อยโดยเสนอทางเลือกให้ว่าจะให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างและ
จ่ายเงินชดเชยหรือจะปรับปรุงตัวเพื่อทำงานต่อไป ให้กลับไปคิดและแจ้งผลการตัดสินใจในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓
ซึ่งในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ได้เข้าทำงานตามปกติและได้ไปรอพบผู้ถูกกล่าวหาที่โรงอาหาร
แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มาพบจนกระทั่งเวลา ๑๖.๐๐ น. นาย [REDACTED] (ไม่ทราบนามสกุล) ผู้จัดการหน่วยงานได้แจ้ง
ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน กลับไปทำงานตามปกติ

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เข้าพบที่ละคน
ที่ห้องประชุม ซึ่งในห้องประชุมมีผู้บริหารจำนวน ๑๒ คน ตามหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓
ในหนังสือระบุสาเหตุการเลิกจ้างว่าผู้กล่าวหาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงพิจารณาเลิกจ้าง
และให้วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นวันทำงานสุดท้ายและพ้นสภาพการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๓
เป็นต้นไป โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินสิทธิประโยชน์อื่นโอนย้าย
เงินคืนวันลาพักผ่อนประจำปี โดยจะจ่ายเงินผ่านธนาคารกสิกรไทยภายใน ๓ วันนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งในท้าย
หนังสือระบุข้อความว่า “ข้าพเจ้า (ชื่อผู้กล่าวหา) ได้รับทราบและยอมรับการเลิกจ้างของบริษัทฯ และรายละเอียด
การจ่ายเงิน รวมถึงยินยอมให้บริษัทฯ จ่ายเงินที่ได้รับเข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน โดยไม่ทำการ
ฟ้องร้องใด ๆ ทั้งสิ้น จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน” ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ลงลายมือชื่อ
ในหนังสือเลิกจ้างโดยไม่ให้อีกาสผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ในการปรับปรุงตัวเพื่อทำงานต่อไป และไม่มีทางเลือกอื่นให้
ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าแม้ไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างอย่างไรก็ถูกเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน รู้สึกกดดันมาก

จึงจำเป็นต้องลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวซึ่งเหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถูกเรียกพบคนแรก ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าไม่ต้องการให้ทำงานต่อไปผู้กล่าวหาจะขอไปคุยกับสหภาพแรงงานก่อน แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าไม่ต้องการเนื่องจากได้มีหนังสือเลิกจ้างพร้อมจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เรียบร้อยแล้วแม้ไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างก็สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานไม่ได้ในการพูดคุยใช้เวลาประมาณ ๑๐ นาที จึงได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างโดยไม่ได้อ่านรายละเอียดในหนังสือเลิกจ้าง

ผู้กล่าวหาที่ ๔ ถูกเรียกพบคนที่สอง ผู้กล่าวหาได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าจะขอยุ่ทำงานต่อ แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าเสียใจด้วยไม่จ้างทำงานต่อและยื่นหนังสือเลิกจ้างให้ลงลายมือชื่อ ถ้าไม่ลงลายมือชื่อก็สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานไม่ได้ และจะไม่ได้รับเงินใด ๆ ในการพูดคุยใช้เวลาประมาณ ๑๐ นาที จึงลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างได้อ่านหนังสือเลิกจ้างแต่ไม่ได้อ่านรายละเอียดเนื่องจากรู้สึกกดดันได้เห็นแต่ตัวเงินที่เสนอ

ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถูกเรียกพบคนที่สาม ถูกสอบถามว่ารู้แล้วใช่ไหมว่าเรียกมาทำไม เพื่อนบอกหรือยังรวมทั้งได้สอบถามว่ามีหนี้สินอะไรบ้าง ผู้กล่าวหาตอบว่าเป็นหนี้ผู้ถูกกล่าวหา ๑๐๐,๐๐๐ บาท และหนี้ธนาคาร ๓๐,๐๐๐ บาท หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาให้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาได้สอบถามว่าไม่มีทางเลือกอื่นเลยหรือ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าไม่มีและได้อ่านรายละเอียดในหนังสือเลิกจ้างให้ฟัง และผู้กล่าวหาเองก็ได้อ่านหนังสือเลิกจ้างด้วย แต่ไม่ได้อ่านสองบรรทัดสุดท้ายใช้เวลาในการพูดคุยประมาณ ๑๐ นาที จึงได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถูกเรียกพบคนที่สี่ โดยผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าได้ถูกเลิกจ้างแล้วและให้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาได้สอบถามเรื่องทางเลือกแต่ได้รับการปฏิเสธ ขอโทรศัพท์ถามสหภาพแรงงาน ได้รับแจ้งว่าไม่ต้องเพราะถูกเลิกจ้างแล้ว ผู้กล่าวหารู้สึกตกใจที่ถูกกดดันจึงได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างแต่ไม่ได้อ่านรายละเอียด

ผู้กล่าวหาที่ ๖ ถูกเรียกพบคนที่ห้า และผู้กล่าวหาคนที่ ๕ ถูกเรียกพบคนที่หก โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างและให้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาได้สอบถามเรื่องทางเลือกแต่ได้รับการปฏิเสธ ขอโทรศัพท์ถามสหภาพแรงงาน โดยได้รับแจ้งว่าไม่ต้องเพราะถูกเลิกจ้างแล้ว ผู้กล่าวหารู้สึกตกใจที่ถูกกดดันจึงได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างแต่ไม่ได้อ่านรายละเอียด

ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน รับว่าได้ใช้สิทธิลางานป่วยจริง ซึ่งในการลาแต่ละครั้งผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ได้มีการลาตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีมีการลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไปจะนำไปรับรองแพทย์มาแสดงเป็นหลักฐานเพื่อประกอบการลาและได้รับการอนุญาตให้ลาทุกครั้งผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ไม่เคยถูกลงโทษเรื่องการลา หรือถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่ได้กระทำความผิดที่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานร้ายแรงแต่อย่างใดอีกทั้งในการลาก็กไม่ส่งผลกระทบต่อผลผลิต การวางแผนการผลิต และเป้าหมายการผลิต เนื่องจากถ้ามีการลางานจะมีผู้มาทำงานแทน แต่การที่แผนการผลิตไม่ได้ตามเป้าหมายส่วนใหญ่จะมาจากเครื่องจักรขัดข้อง และปัญหาจากวัตถุดิบ สาเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน มีสถิติการลางานป่วยเนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ลาเพื่อดูแลบุตรเนื่องจากได้หย่ากับสามีต้องดูแลบุตรเพียงลำพัง และได้แก้ปัญหาโดยให้บุตรไปอาศัยอยู่กับพ่อแม่สามีใหม่ เพื่อทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้กล่าวหาทำงานได้ดีมาโดยตลอดและได้รับการโปรโมทให้เลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้างาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ลาเพื่อดูแลมารดาที่สูงอายุและมีโรคประจำตัว ประกอบกับพี่ชายเป็นผู้ป่วยติดเตียงปัจจุบันได้เสียชีวิตแล้ว จึงแก้ปัญหาด้วยการให้พี่สาวมาช่วยดูแลมารดา

เพื่อทำงานได้อย่างเต็มที่ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ลาป่วยในปี ๒๕๖๒ ด้วยโรคกระดูกสันหลังข้อที่ ๔ และที่ ๕ ทรมาน การลาป่วยได้นำใบรับรองแพทย์มาแสดงต่อผู้ถูกกล่าวหาและได้รับการอนุมัติให้ลาทุกครั้ง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ ย้ายผู้กล่าวหาทำงานในออฟฟิศของฝ่ายผลิตเพื่อพักฟื้นอาการป่วยประมาณ ๔ เดือน และต่อมาได้ให้กลับไป ทำงานในไลน์ผลิตวาล์วบดดี ส่งผลให้อาการป่วยกำเริบขึ้นมาจึงต้องลาป่วยบ่อย ประกอบกับต้องดูแลบุตร เพียงลำพังเนื่องจากหย่ากับสามี ผู้กล่าวหาที่ ๔ กระเพาะปัสสาวะอักเสบ และสะบักหลังด้านซ้ายอักเสบ การลาทุกครั้งได้นำใบรับรองแพทย์มาแสดงเพื่อประกอบการลาและได้รับการอนุมัติทุกครั้ง และเนื่องจาก อาการป่วยผู้กล่าวหาได้ขอย้ายตำแหน่งงานเพื่อให้อาการป่วยหายเป็นปกติ แต่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธที่จะย้าย ผู้กล่าวหาเพื่อไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ผู้กล่าวหาที่ ๕ ปี ๒๕๖๐ ประสบอุบัติเหตุทางรถจักรยานยนต์ ได้รับบาดเจ็บรุนแรงต้องหยุดพักรักษาประมาณ ๑ เดือน หลังจากสิ้นสุดการรักษายังคงมีอาการปวดหลังเรื้อรัง และแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวเป็นระยะ ทุกครั้งที่ลาป่วยได้นำใบรับรองแพทย์มาประกอบการลาและได้รับการ อนุมัติทุกครั้ง ก่อนถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหายังอยู่ในช่วงพักฟื้นร่างกายตามคำสั่งแพทย์จากการผ่าตัดฝีที่บริเวณต้นขาขวา ผู้กล่าวหาที่ ๖ ปี ๒๕๕๘ เป็นโรครุมตอยด์ ซึ่งเป็นโรคเรื้อรังทำให้ต้องลางานบ่อย โดยเมื่อปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหา ได้ให้ผู้กล่าวหาไปทำงานในส่วนสำนักงาน ทำให้สถิติการลางานน้อยลง ประมาณปี ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาย้าย ผู้กล่าวหาไปทำงานฝ่ายผลิตเหมือนเดิม จึงทำให้อาการป่วยกำเริบขึ้น ทำให้ลางานบ่อย

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการว่า ผู้ถูกกล่าวหา จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่แห่งตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] มีลูกจ้าง ๑,๗๐๐ คน และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยเข้าทำงานระหว่างปี ๒๕๔๔ - ปี ๒๕๕๖ ทั้งทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เนื่องจาก ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามรายชื่อที่สหภาพแรงงานได้นำส่งให้กับผู้ถูกกล่าวหา และรับว่าการเลิกจ้างครั้งนี้อยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ

ในปี ๒๕๖๑ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ปรากฏว่ามีลูกจ้างหลายคนลางานบ่อยส่งผลกระทบต่อ การผลิต โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการวางแผนเป้าหมายการผลิตในแต่ละวันไว้ล่วงหน้า และมีการแจ้งให้ลูกจ้าง ทุกคนทราบ หากลูกจ้างหยุดงานผู้ถูกกล่าวหาต้องให้ลูกจ้างในส่วนงานอื่นเข้ามาช่วยในส่วนการผลิตที่ลูกจ้าง ลางานทำให้ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย และจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลามากขึ้น ทำให้เกิดความเสียหาย ในส่วนของผลผลิต และลูกจ้างที่ต้องมาทำงานแทนลูกจ้างที่ลางานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ต่อมาปี ๒๕๖๓ ได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีนโยบาย ในการควบคุมการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้กับลูกจ้างทุกคนทราบถึง สถานการณ์ของบริษัทฯ ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการสำรวจข้อมูลลูกจ้างที่มีผลการ ปฏิบัติงานได้เกรด E ติดต่อกัน ๒ ปี และการขาดงาน ลาป่วย ลากิจ มาสาย โดยรวมคะแนนการลาดังกล่าวต่ำกว่า ร้อยละ ๙๖ มีลูกจ้างจำนวน ๘๗ คน อยู่ในเงื่อนไขที่สำรวจ โดยมีการแบ่งเกรด ดังนี้ เกรด A ผลงานดีเลิศ เกรด B ผลงานดีมาก เกรด C ผลงานดี เกรด D ผลงานพอใช้ และเกรด E ผลงานต้องปรับปรุง เพื่อนำมากำหนดเป็น หลักเกณฑ์สำหรับการเลิกจ้าง ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพในการมีลาป่วย โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งเป็น

ลายลักษณ์อักษรหรือประกาศให้ลูกจ้างทราบ ต่อมาวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างที่มีรายชื่อจากการสำรวจข้อมูลจำนวน ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหา ๖ คน เข้าพบที่ละคนเพื่อพูดคุยสอบถามถึงสาเหตุที่มีสถิติการลางานบ่อยและปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน โดยให้ลูกจ้างจำนวน ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน กลับไปคิดทบทวนว่าสามารถปรับปรุงตัวเพื่อปฏิบัติงานต่อไปได้หรือไม่ หรือจะเลือกรับเงินพิเศษจากผู้ถูกกล่าวหากรณีลาออก โดยให้เวลาตัดสินใจและไม่ต้องมาทำงานซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติตั้งแต่วันที่ ๒๕-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และให้แจ้งผลการตัดสินใจวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาขอเลื่อนการนัดหมายดังกล่าวเนื่องจากอยู่ในระหว่างพิจารณาหลักเกณฑ์การเลิกจ้าง และให้ผู้กล่าวหากลับไปทำงานตามปกติ ซึ่งวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างคือผลการปฏิบัติงานประจำปีได้เกรด E สองครั้งติดต่อกัน การขาดงานลาป่วย ลากิจ มาสาย ได้คะแนนรวมต่ำกว่าร้อยละ ๙๖ และไม่ได้เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพในการมีลาป่วยผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่ามี ความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด จากนั้นวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างจำนวน ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน มาพบเพื่อแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงในการเลิกจ้างซึ่งลูกจ้างทั้ง ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน มีพฤติกรรมการลางานบ่อย และได้คะแนนผลการปฏิบัติงานเกรด E สองปีติดต่อกันต่ำกว่าเป้าหมายจึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง ซึ่งลูกจ้างทั้ง ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ไม่เคยถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรกรณีมีพฤติกรรมการลา ขาดงานแต่อย่างใดแต่มีการแจ้งให้ทราบทุกครั้งที่มีการประเมินผล โดยการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเป็นหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้อ่านรายละเอียดตามหนังสือเลิกจ้างให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน รับทราบและเปิดโอกาสให้สอบถามเหตุผลที่เลิกจ้าง สิทธิประโยชน์ที่ได้รับคือเงินค่าชดเชยตามอายุงาน ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เงินสิทธิประโยชน์โอนย้าย เงินคืนค่าวันลาพักผ่อนประจำปีที่จะได้รับเงินดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาจ่ายผ่านธนาคารกสิกรไทยภายใน ๓ วัน นับแต่วันเลิกจ้าง โดยในท้ายหนังสือเลิกจ้างได้ระบุข้อความว่า “ข้าพเจ้า (ชื่อผู้กล่าวหา) ได้รับทราบและยอมรับการเลิกจ้างของบริษัทฯ และรายละเอียดการจ่ายเงิน รวมถึงยินยอมให้บริษัทฯ จ่ายเงินที่ได้รับเข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน โดยไม่ทำการฟ้องร้องใดๆ ทั้งสิ้น จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน” และให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างโดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการบังคับ ทุ้อทุดี แต่อย่างใด ในระหว่างที่ชี้แจงรายละเอียดการเลิกจ้างได้เปิดโอกาสให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้โทรศัพท์ปรึกษากับสหภาพแรงงาน ซึ่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดขึ้นมาใหม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วมีประเด็นต้องวินิจฉัยว่าตามที่ถูกกล่าวหาทั้ง ๖ คน ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ และท้ายหนังสือเลิกจ้างมีข้อความว่า “ข้าพเจ้า (ชื่อผู้กล่าวหา) ได้รับทราบและยอมรับการเลิกจ้างของบริษัทฯ และรายละเอียดการจ่ายเงินตามรายละเอียดด้านบน รวมถึงยินยอมให้บริษัทฯ จ่ายเงินที่ได้รับเข้าบัญชีเลขที่บัญชีของผู้กล่าวหาโดยไม่ทำการฟ้องร้องใด ๆ ทั้งสิ้น จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน” ถือว่าเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความหรือไม่นั้น เห็นว่าหนังสือเลิกจ้างฉบับดังกล่าวมีส่วน ส่วนแรกได้กล่าวถึงเหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างและเงินที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน จะได้รับ ส่วนที่สองจะกล่าวถึงเงินที่ผู้กล่าวหาจะได้รับซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินที่ได้รับผ่านธนาคารกสิกรไทยภายใน ๓ วันนับแต่วันเลิกจ้าง และส่วนที่สามคือการรับทราบและยอมรับการเลิกจ้าง การจ่ายเงิน และลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน กรณีที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ไม่พอใจการเลิกจ้างยังมีเวลาอีก ๓ วัน ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน สามารถจัดทำหนังสือโต้แย้งการเลิกจ้างเพื่อเป็นหลักฐานแสดงได้ การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างที่มีข้อความ

“ข้าพเจ้า...ได้รับทราบและยอมรับการเลิกจ้างและรายละเอียดการจ่ายเงิน รวมถึงยินยอมให้ทางผู้ถูกกล่าวหา
จ่ายเงินที่ได้รับเข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหา โดยไม่ทำการฟ้องร้องใดๆทั้งสิ้น จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน”
ซึ่งในขณะที่ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ทราบว่าถูกเลิกจ้างแล้ว ย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะ
ที่จะต้องเกรงกลัวหรือถูกบังคับจากผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด เพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างแล้ว
หนังสือที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ลงลายมือชื่อไว้จึงมีผลผูกพันผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอม
ยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๐ ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน จึงไม่มีสิทธิเรียกร้อง
ค่าตอบแทนใด ๆ อีก ซึ่งหมายความว่ารวมถึงค่าเสียหายหรือให้รับกลับเข้าทำงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน จึงไม่อาจ
ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นางสาว [REDACTED] กับพวกรวม ๖ คน ผู้กล่าวหา
ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างที่มีข้อความว่ารับทราบและยอมรับการเลิกจ้างโดยไม่ทำการฟ้องร้องใด ๆ
ทั้งสิ้นมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๐
ไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้ จึงมีคำสั่งยกคำร้องผู้กล่าวหา
ทั้ง ๖ คน

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจิรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสมจิตร จันทร์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน(ฉบับที่๒)พ.ศ.๒๕๕๐
มาตรา๑๙ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.ล๑

(๔)คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

มติที่ประชุมครั้งที่ ๒๐/๒๕๖๓ วันพุธที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นางสาว [REDACTED] กับพวกรวม ๖ คน ผู้กล่าวหา ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างที่มีข้อความว่ารับทราบและยอมรับการเลิกจ้างโดยไม่ทำการฟ้องร้องใดๆทั้งสิ้น มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ ไม่อาจยื่นคำร้อง กล่าวหาบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้ จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทร์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๖๖/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง {
นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาง [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา อายุ ๕๓ ปี ๕ เดือน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นเงิน ๖๓๗,๑๓๐ บาท (หกแสนสามหมื่นเจ็ดพันหนึ่งร้อยสามสิบบาทถ้วน)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริง และนำเสนอว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๕ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ลำสุดเป็นหัวหน้าไลน์การผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๑,๙๗๐ บาท เงินค่าผลงานการผลิตเดือนละประมาณ ๑,๒๐๐ บาท เงินค่าเข้ากะเข้าจำนวน ๒๕ บาท ค่าเข้ากะบ่ายจำนวน ๕๐ บาท และค่าเข้ากะกลางคืนจำนวน ๑๐๐ บาท วันทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การทำงานแบ่งเป็น ๓ กะ โดยกะเช้าทำงานตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๕.๐๐ นาฬิกา กะบ่ายทำงานตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ - ๒๓.๐๐ นาฬิกา และกะกลางคืนทำงานตั้งแต่เวลา ๒๓.๐๐ - ๐๗.๐๐ นาฬิกา หมุนเวียนทุกสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๔ มีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นเพียงสมาชิกไม่มีบทบาทใดๆ ในสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานมีการเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกกันเอง เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และข้อเรียกร้องสามารถเจรจากลางกันได้ และทั้งสองฝ่ายได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับตามวันที่ได้ตกลงในแต่ละข้อ จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาเริ่มมีอาการป่วยจึงไปพบแพทย์ และตรวจพบว่าเป็นโรคมะเร็งในเม็ดเลือดขาวเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงลาป่วยหยุดพักรักษาตัวต่อเนื่องจนถึงเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๑ โดยพักรักษาที่โรงพยาบาลประมาณ ๑ เดือน และได้พักรักษาต่อเนื่องเรื่อยมา โดยหยุดงาน และใช้สิทธิลาป่วยซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้างให้จำนวน ๑ เดือน หลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้กลับเข้าไปทำงาน กลางเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ก่อนป่วยเป็นมะเร็งในเม็ดเลือดขาวผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่งไลน์สลิเดอร์ ฝ่ายผลิต มีหน้าที่ควบคุมฝ่ายการผลิตทั้งหมด หลังจากทีกลับเข้ามาทำงานผู้จัดการฝ่ายผลิตให้ผู้กล่าวหาเข้าทำงาน กะเช้าตลอด และเป็นลูกจ้างสำรองในการทำงานแทนลูกจ้างที่ขาดงานหรือลางาน หรือหากลูกจ้างในไลน์การผลิตมาครบก็จะให้ผู้กล่าวหาทำหน้าที่ช่างนำหน้ากวดดูการผลิต

เมื่อวันที่ ๑๒ และ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และนาย [REDACTED] ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ และชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถจ้างต่อไปได้เพราะจะมีการปรับโครงสร้างการบริหารงาน การนำเครื่องจักรใหม่เข้ามากระบวนการ หรือกำหนดเวลาการทำงานเพื่อให้ผลงานดี และมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานและบริษัทฯ พร้อมกับเสนอให้ผู้กล่าวหาลาออกซึ่งผู้กล่าวหาไม่ตกลงด้วย ผู้ถูกกล่าวหาจึงแจ้งว่าถ้าไม่ลาออกก็จะเลิกจ้าง หลังวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหายืนยันจะขอทำงานให้ต่อไป ต่อมาเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้นำผู้กล่าวหาไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล [REDACTED] ซึ่งแพทย์ตรวจผล X-Ray ทรวงอก พบว่าผิดปกติ หัวใจโตเล็กน้อย พบจุดแคลเซียมที่ปอดขวา และได้แสดงความเห็นในใบรับรองตรวจสุขภาพ ว่าไม่แนะนำให้ทำงานเข้ากะแต่อาจทำงานช่วงเวลาได้เล็กน้อย ต่อมาวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาล [REDACTED] คือนายแพทย์ [REDACTED] โรงพยาบาล [REDACTED] ได้ตรวจสุขภาพให้ผู้กล่าวหาลำสุด เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และพบว่า “มะเร็งเม็ดเลือดขาวเรื้อรัง ผลตรวจเลือดปกติ มะเร็งหายแล้วในปัจจุบัน”

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ และได้มีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ระบุว่าผู้กล่าวหาที่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพที่มีผลกระทบต่อการทำงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรปฏิบัติให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในตำแหน่ง Line leader ได้ เมื่อได้พิจารณาถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดจากปัญหาสุขภาพของผู้กล่าวหาอย่างรอบคอบแล้ว จึงเห็นสมควรให้พ้นสภาพการเป็นพนักงาน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง ๔๐๐ วัน ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๐ วัน ค่าจ้างในการทำงานของวันที่ ๑-๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และเงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มจำนวน ๑๒๐ วัน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๑๓,๔๐๒.๘๓ บาท ผู้กล่าวหาเห็นว่า การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาจำนวน ๖๓๗,๑๓๐ บาท ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่เคยขาดงานหรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และลาตามสิทธิโดยไปพบแพทย์เฉลี่ยแล้วเดือนละสามวัน และผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ขอกลับเข้าทำงานแล้ว

ผู้กล่าวหานำพยานบุคคลเข้าสืบ จำนวน ๑ ปาก คือนาย [REDACTED] ตำแหน่งพนักงานซ่อมบำรุง ทำงานมาแล้ว ๒๖ ปี ปัจจุบันเป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่มีบทบาทใดๆ ในสหภาพแรงงาน พยานไม่ทราบสาเหตุว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะสาเหตุใด แต่พยานเชื่อว่าผู้กล่าวหาสามารถทำงานให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ และไม่ได้มีปัญหาสุขภาพใดๆ จนไม่สามารถทำงานได้

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ขี้แจงข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลข [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร โรงงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตเครื่องสำอาง [REDACTED] และ [REDACTED] มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๕๗๐ คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๔๐๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๗๐ คน รับว่าผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๕ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ล่าสุดเป็นหัวหน้าไลน์การผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๑,๘๗๐ บาท การทำงานแบ่งเป็น ๓ กะ โดยกะเช้าทำงานตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๕.๐๐ นาฬิกา กะบ่ายทำงานตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ - ๒๓.๐๐ นาฬิกา และกะกลางคืนทำงานตั้งแต่เวลา ๒๓.๐๐ - ๐๗.๐๐ นาฬิกา หมุนเวียนการทำงานกะทุกสัปดาห์

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าในโรงงานมีการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ ซึ่งที่ผ่านมาความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานฯ และผู้ถูกกล่าวหาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีมาโดยตลอด ล่าสุดสหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ และทั้งสองฝ่ายได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ตามวันที่ได้ตกลงในแต่ละข้อจนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

เมื่อปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาทราบจากผู้กล่าวหาว่า ผู้กล่าวหาตรวจพบว่าตนป่วยเป็นมะเร็งเม็ดเลือดขาว ซึ่งในปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้ลาป่วยเพื่อรักษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ซึ่งก่อนและหลังพักรักษาตัวระยะยาวผู้ถูกกล่าวหาได้อนุญาตให้ผู้กล่าวหาลาป่วยเพื่อรักษาตัวและจ่ายค่าจ้างตามระเบียบที่กำหนดไว้มาโดยตลอด หลังจากกลับมาทำงานผู้กล่าวหาก็ยังคงทำงานตำแหน่งหัวหน้าสายการผลิต แม้ผู้กล่าวหาจะสามารถมาปฏิบัติงานได้บ้าง แต่ร่างกายก็อยู่ในสภาพที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ปกติตามลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ถูกจ้างดำรงอยู่ ไม่สามารถเข้าทำงานกะตามเงื่อนไขในการทำงานของลูกจ้างทั่วไปที่บริษัทฯ กำหนดไว้ แต่เพื่อเป็นการช่วยเหลือไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้กล่าวหาเท่าที่จะทำได้ ทางผู้บังคับบัญชาจึงได้พยายามมอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานเฉพาะกะเข้ามาโดยตลอด และให้ทำงานในลักษณะที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และอัตราค่าจ้างปัจจุบันของผู้กล่าวหา โดยงานที่ได้มอบหมาย คือ มีหน้าที่รับผิดชอบหลักทำหน้าที่เสมือนพนักงานสนับสนุนฝ่ายผลิตทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบสนับสนุนงานการผลิตโรลออน ไม่มีหน้าที่ประจำสายการผลิตหรือจุดรับผิดชอบงานเป็นการประจำ ตลอดจนไม่ต้องทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานแต่อย่างใด เช่น ช่วยตรวจสอบคุณภาพทั่วไป ช่วยเตรียมงานพิมพ์บาร์โค้ด เขียนรายงานในกรณีที่มีคนลา ซึ่งในช่วงระยะเวลานี้ผู้กล่าวหาไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผลของการรักษาก็ยังไม่ได้ดีขึ้นต้องมีการหยุดงานเพื่อพบแพทย์หรือหยุดพักรักษาตัวอยู่อย่างต่อเนื่อง การประกอบธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๑ เป็นต้นมาไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ตามแผนการดำเนินธุรกิจ ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนการผลิตและกำลังคน เพื่อควบคุมต้นทุนให้เหมาะสมกับแผนการจัดจำหน่ายตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยได้ดำเนินโครงการชื่อ Blue Print ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังคน และคุณสมบัติของบุคลากรในแผนกผลิต (Operations) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับได้เกิดสถานการณ์โควิด - 19 ยิ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคนจึงถูกทบทวนเป็นอันดับแรก ด้วยเหตุนี้จึงเกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดองค์กร จากการแบ่งตามภาระหน้าที่ คือ Fill & Pack และ Compounding เป็นการแบ่งงานตามโครงสร้าง FIT ผลิตภัณฑ์ (Roll-on, Tube/Tin/Jar, Bottle, Compounding EPB, Compounding NPB) จากโครงสร้างองค์กรใหม่นี้ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถมองเห็นถึงความต้องการด้านกำลังคนอย่างชัดเจนมากขึ้น ในด้านอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับแผนการดำเนินงานและโครงสร้างองค์กรใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องปรับลดจำนวนลูกจ้างให้เหมาะสมกับแผนการผลิต และเพื่อมิให้เกิดผลกระทบกับลูกจ้างประจำ จึงได้พิจารณาปรับลดจำนวนลูกจ้างในส่วนของรับเหมาค่าแรงเป็นอันดับแรก จากเดิมที่มีอยู่ประมาณ ๔๐๐ คน เหลืออยู่จำนวน ๑๗๐ คน สำหรับลูกจ้างประจำ ผู้ถูกกล่าวหาพยายามที่รักษาตำแหน่งงานของลูกจ้างประจำไว้ให้ได้มากที่สุด จึงได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอยู่เสมอ โดยคำนึงความจำเป็นของลักษณะงานต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่ควรจะเป็นของตำแหน่งงานตามที่กำหนดไว้ ลักษณะการทำงานของแผนกผลิตที่ผู้กล่าวหาทำงานได้มีการผลิตตลอด ๒๔ ชั่วโมง สิ่งที่เป็นประการหนึ่งของลูกจ้างแผนกผลิตที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการทำงานกับเครื่องจักร อุปกรณ์หรือระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่แล้ว คือ ความสามารถในการทำงานตามเวลาตามที่กำหนดไว้ คือ กะเช้า ป้าย ดึก หมุนเวียนกันไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้พิจารณาคุณสมบัติของลูกจ้างในเงื่อนไขที่ว่า ทุกๆ ตำแหน่งมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานในลักษณะเป็นกะได้ด้วย ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลูกจ้างประจำแผนกผลิตทุกคน ซึ่งรวมถึงหัวหน้าสายการผลิต (Line Leader) จะต้องเข้าทำงานตาม

เวลาที่กำหนดไว้ และในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ถูกกล่าวหาให้
ความสำคัญในการพิจารณาหมายงานให้กับลูกจ้าง การที่ลูกจ้างมีสุขภาพที่ไม่พร้อมในการทำงานอาจจะ
เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในการทำงานต่อตัวลูกจ้างเองหรือเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเป็นความเสี่ยงต่อผู้ถูกกล่าวหา
ที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง

โรคที่ผู้กล่าวหาเป็นอยู่แพทย์แผนปัจจุบันก็ไม่สามารถคาดคะเนได้ว่าผู้กล่าวหาจะมีสุขภาพที่
สามารถกลับมาปฏิบัติงานตามปกติได้เมื่อใด เมื่อได้พิจารณาถึงผลกระทบต่อการผลิตของบริษัทฯ ที่อาจจะ
เกิดขึ้นจากปัญหาสุขภาพของผู้กล่าวหาอย่างรอบคอบแล้ว ประกอบกับบริษัทฯ ไม่มีงานที่สามารถโยกย้ายให้
ไปปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ตรงกับคุณสมบัติหรือสถานการณ์ในปัจจุบันของผู้กล่าวหาได้ เนื่องจาก
ผู้กล่าวหาไม่ได้มีทักษะอื่นที่จำเป็นในการปฏิบัติในตำแหน่งอื่นได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องให้ผู้กล่าวหาพ้น
สภาพจากการเป็นลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๘ การสิ้นสุดสภาพ
พนักงาน โดยได้รับค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ ข้อ ๑.๕ การเลิกจ้าง ระบุว่า “บริษัทอาจพิจารณาให้
พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้ ข้อ ๑.๕.๓ พนักงานมีปัญหา
ทางด้านสุขภาพจนไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทได้ต่อไปตามปกติ” โดยก่อนพิจารณาเลิกจ้าง
ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาไปตรวจสุขภาพจากแพทย์ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ ได้นำผู้กล่าวหาไปตรวจ
สุขภาพที่โรงพยาบาล [REDACTED] ซึ่งแพทย์ตรวจผล X-Ray ทรวงอก พบว่าผิดปกติ หัวใจโตเล็กน้อย
พบจุดแคลเซียมที่ปอดขวา และในวันเดียวกันก็ให้นายแพทย์ [REDACTED] ซึ่งเป็นแพทย์ที่เข้ามาตรวจ
สุขภาพให้ลูกจ้างของบริษัทฯ เดือนละ ๒ ครั้ง ได้ตรวจสุขภาพผู้กล่าวหาและได้แสดงความเห็นในใบรับรอง
ตรวจสุขภาพว่าไม่แนะนำให้ทำงานเข้ากะแต่อาจทำงานล่วงเวลาได้เล็กน้อย

ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ด้วยเหตุผลที่
ผู้กล่าวหามีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพเรื้อรังตลอดระยะเวลา ๒ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ซึ่งมีผลกระทบต่อ
การทำงานโดยตรงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และ
ความรับผิดชอบของตนเองได้ ไม่ได้มีมูลเหตุจูงใจแห่งการเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ
ต้องการขัดขวางมิให้ผู้กล่าวหาได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจา ตกลงกัน
ระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกอยู่แต่อย่างใด ซึ่งการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีปัญหาทาง
สุขภาพนี้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งถือ
เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเงื่อนไขของสัญญาจ้างแรงงานที่ลูกจ้างทุกคนทำไว้กับบริษัทฯ โดย
ความสมัครใจ และผู้กล่าวหาซึ่งทำงานกับบริษัทฯ มานานได้ทราบที่อยู่แล้วว่ามิใช่ข้อตกลงเช่นว่านี้ การเลิกจ้าง
ผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือที่มากกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ พร้อมกับสวัสดิการ
ในการรักษาพยาบาลต่อเนื่องหลังจากการเลิกจ้างโดยให้ใช้สิทธิประกันกลุ่มสุขภาพที่ทำให้ลูกจ้างทุกคน ซึ่ง
เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ตกลงยินยอมรับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง ๔๐๐ วัน ค่าบอกกล่าว
ล่วงหน้าจำนวน ๓๐ วัน ค่าจ้างในการทำงานของวันที่ ๑-๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ วัน และเงิน
ช่วยเหลือพิเศษเพิ่มจำนวน ๑๒๐ วัน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๑๓,๔๐๒.๘๓ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตาม
แคชเชียร์เช็คเลขที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ยอดเงินหลังจากหักภาษี
ณ ที่จ่ายผู้กล่าวหาได้รับเงินจำนวน ๔๐๐,๘๒๗.๕๑ บาท ปัจจุบันผู้กล่าวหาอายุ ๕๓ ปี ๔ เดือน จะเกษียณเมื่อ
อายุ ๕๕ ปี แต่ผู้กล่าวหาที่ยังยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เพื่อขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าเสียหายอีกทางหนึ่ง น่าจะถือว่าเป็นการใช้สิทธิที่ไม่สุจริต เมื่อปลายปี ๒๕๕๙ มีลูกจ้างชื่อนาย [REDACTED] ซึ่งประสบกับปัญหาทางด้านสุขภาพเรื้อรังเช่นกัน จนไม่สามารถรักษาตัวให้หายกลับมาทำงานได้ตามปกติ ต่อมาเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ยื่นข้อเสนอให้ลูกจ้างมีหนังสือขอลาออก และได้จ่ายสิทธิประโยชน์ และเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย เหมือนดังเช่นกรณีของผู้กล่าวหา โดยบริษัทฯ ได้มีการบริหารจัดการหรือปฏิบัติกับลูกจ้างทุกคนด้วยวิธีการเดียวกัน ไม่ได้มีการเลือกปฏิบัติเฉพาะคนใดคนหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างทุกคน

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำสืบพยานบุคคลจำนวน ๑ ปาก คือ นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต ทำงานมาแล้วประมาณ ๒๐ ปี มีหน้าที่ควบคุมการผลิตทั้งหมด มีผู้ใต้บังคับบัญชาประมาณ ๕๐ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่งหัวหน้าสายการผลิต เดิมก่อนป่วยผู้กล่าวหาทำงานในไลน์ที่ ๖ ในส่วนงาน Packing มีหน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุนงานการผลิตโรลออน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีหน้าที่ในการบังคับบัญชาและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน Packing ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของการปฏิบัติงานทางด้านความปลอดภัยและคุณภาพ เช่น เขียนใบรายงานการผลิตในส่วนการตรวจสอบที่ฝั่ง Packing ทำการตรวจสอบเครื่องจักรประจำวัน และการเตรียมเครื่องจักรให้พร้อมสำหรับการผลิตตามกระบวนการ ตั้งค่าเครื่องปรีน ใส่ชิ้นงานที่บรรจุผลิตภัณฑ์ สุ่มเก็บตัวอย่างผลิตภัณฑ์ส่งให้ QC ป้อนข้อมูล ในระบบ MDC ตรวจสอบคุณภาพสินค้าระหว่างการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด แก้ไขงาน Rework หลังจากที่ถูกกล่าวหากลับมาจากพักรักษาตัวในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้กลับมาทำงาน พยานก็ยังคงให้ผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่งหัวหน้าสายการผลิตเช่นเดิม แม้ผู้กล่าวหาจะสามารถมาปฏิบัติงานได้บ้าง แต่ร่างกายก็อยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมปฏิบัติงานได้ปกติตามลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหา พยานจึงให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานนอกไลน์การผลิต เพราะเกรงว่าหากผู้กล่าวหายังคงทำงานหน้าที่เช่นเดิมก่อนป่วยเป็นมะเร็งเม็ดเลือดขาว อาจจะส่งผลต่อสุขภาพของผู้กล่าวหา เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และส่งผลต่อการผลิตในภาพรวมของไลน์การผลิต พยานจึงได้ให้ลูกจ้างคนอื่นเข้ามาทำงานแทนผู้กล่าวหา และไม่ให้เข้ากะตามเงื่อนไขในการทำงานของลูกจ้างทั่วไปที่บริษัทฯ กำหนดไว้ แต่เพื่อเป็นการช่วยเหลือไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้กล่าวหาเท่าที่จะทำได้ พยานจึงได้พยายามมอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานนอกไลน์การผลิต และทำงานเฉพาะกะเข้ามาโดยตลอด โดยมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบหลังมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ คือ มีหน้าที่รับผิดชอบหลักทำหน้าที่เสมือนพนักงานสนับสนุนฝ่ายผลิตทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบสนับสนุนงานการผลิตโรลออน ไม่มีหน้าที่ประจำสายการผลิตหรือจุดรับผิดชอบงานเป็นการประจำ ตลอดจนไม่ต้องทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา แล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตเครื่องสำอาง การทำงานฝ่ายผลิตแบ่งเป็น ๓ กะ โดยกะเช้าทำงานตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๕.๐๐ นาฬิกา กะบ่ายทำงานตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ - ๒๓.๐๐ นาฬิกา และกะกลางคืนทำงานตั้งแต่เวลา ๒๓.๐๐ - ๐๗.๐๐ นาฬิกา หมุนเวียนทุกสัปดาห์ ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๕ ตำแหน่งล่าสุดเป็นหัวหน้าไลน์การผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๑,๙๗๐ บาท เงินค่าผลงานการผลิตเดือนละประมาณ ๑,๒๐๐ บาท เงินค่าเข้ากะเช้าจำนวน ๒๕ บาท ค่าเข้ากะบ่ายจำนวน ๕๐ บาท และค่าเข้ากะกลางคืนจำนวน ๑๐๐ บาท วันทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เมื่อปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาตรวจพบว่าป่วยเป็นมะเร็งเม็ดเลือดขาว ผู้กล่าวหาได้ลาป่วยเพื่อรักษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ซึ่งก่อนและหลังพักรักษาตัวระยะยาวผู้ถูกกล่าวหาได้อนุญาตให้ผู้กล่าวหาลาป่วยเพื่อรักษาตัวและจ่ายค่าจ้างตามระเบียบที่กำหนดไว้มาโดยตลอด หลังจากกลับมาทำงานผู้กล่าวหา ก็คงทำงานตำแหน่งหัวหน้าสายการผลิต แต่ไม่สามารถเข้าทำงานในไลน์การผลิตตามเงื่อนไขในการทำงานที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดไว้ และคงมีลาป่วยเพื่อไปพบแพทย์ประจำ แม้ผู้กล่าวหาจะสามารถมาปฏิบัติงานได้บ้าง แต่ร่างกายก็อยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมปฏิบัติงานได้ตามปกติของลักษณะงานในตำแหน่งหัวหน้าสายการผลิต(Line Leader) ผู้ถูกกล่าวหาต้องบริหารงานและบริหารคนให้มีประสิทธิภาพในการผลิต จึงจำเป็นต้องพิจารณาบอกเลิกจ้างผู้กล่าวหาในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ด้วยเหตุผลที่ผู้กล่าวหา มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพเรื้อรังตลอดระยะเวลา ๒ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๘ การสิ้นสุดสภาพพนักงาน ข้อ ๑.๕ การเลิกจ้าง ระบุว่า “บริษัทอาจพิจารณาให้พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้ ข้อ ๑.๕.๓ พนักงานมีปัญหาทางด้านสุขภาพจนไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทได้ต่อไปตามปกติ” ซึ่งผู้กล่าวหาได้ตกลงยินยอมรับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง ๔๐๐ วัน ค่าบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน ๓๐ วัน ค่าจ้างในการทำงานของวันที่ ๑-๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ วัน และเงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มจำนวน ๑๒๐ วัน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๑๓,๔๐๒.๘๓ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามเลขชี้รายชื่อเลขที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ยอดเงินหลังจากหักภาษี ณ ที่จ่ายผู้กล่าวหาได้รับเงินจำนวน ๔๐๐,๘๒๗.๕๑ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาเองก็ไม่ประสงค์กลับไปทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหา นั้น เป็นเพราะเหตุป่วยเป็นโรคมะเร็งในเม็ดเลือดขาวตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ และเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ แพทย์ได้เอ็กซเรย์ทรวงอก พบว่าผิดปกติ หัวใจโตเล็กน้อย พบจุดแคลเซียมที่ปอดขวา ไม่แนะนำให้ทำงานกะ ผู้กล่าวหาจึงไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้ ไม่ใช่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่ได้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และไม่ได้มีบทบาทใดๆ ในสหภาพแรงงานที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจในเหตุดังกล่าวแต่อย่างใด

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหา มาจากเหตุที่ผู้กล่าวหา มีปัญหาด้านสุขภาพ ป่วยเป็นโรคมะเร็งในเม็ดเลือดขาวตั้งแต่ปี ๒๕๖๐

และเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ แพทย์ได้อีกขเรย์ทรวงอก พบว่าผิดปกติ ผู้กล่าวหาหัวใจโตเล็กน้อย พบจุด
แคลเซียมที่ปอดขวา ไม่แนะนำให้ทำงานกะ ผู้กล่าวหาจึงไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควร
ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้ ประกอบกับตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงาน หมวดที่ ๘ การสิ้นสุดสภาพพนักงาน โดยได้รับค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ ข้อ ๑.๕ การเลิกจ้าง
ระบุว่าให้บริษัทอาจพิจารณาให้พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทได้ และผู้ถูกกล่าวหาได้
จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มให้ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๒๐ วัน การเลิกจ้างผู้กล่าวหาไม่ใช่เพราะเหตุเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงาน แม้การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จะอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่ผู้กล่าวหาแจ้งต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าไม่ประสงค์กลับเข้าทำงาน
กับผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกับการเจ็บป่วยต้องรักษาตัวและไปพบแพทย์ตามนัด ไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติงาน
ในไลน์การผลิตได้ หรือทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของ
ตนเองได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นอำนาจทางการบริหารงาน
ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็น
ธรรม(ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ [REDACTED])

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED]
[REDACTED] และนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [REDACTED]
ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำ
อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทรมาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐) ๕๑) ๕๒) ๕๓) ๕๔) ๕๕) ๕๖) ๕๗) ๕๘) ๕๙) ๖๐) ๖๑) ๖๒) ๖๓) ๖๔) ๖๕) ๖๖) ๖๗) ๖๘) ๖๙) ๗๐) ๗๑) ๗๒) ๗๓) ๗๔) ๗๕) ๗๖) ๗๗) ๗๘) ๗๙) ๘๐) ๘๑) ๘๒) ๘๓) ๘๔) ๘๕) ๘๖) ๘๗) ๘๘) ๘๙) ๙๐) ๙๑) ๙๒) ๙๓) ๙๔) ๙๕) ๙๖) ๙๗) ๙๘) ๙๙) ๑๐๐)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐) ๕๑) ๕๒) ๕๓) ๕๔) ๕๕) ๕๖) ๕๗) ๕๘) ๕๙) ๖๐) ๖๑) ๖๒) ๖๓) ๖๔) ๖๕) ๖๖) ๖๗) ๖๘) ๖๙) ๗๐) ๗๑) ๗๒) ๗๓) ๗๔) ๗๕) ๗๖) ๗๗) ๗๘) ๗๙) ๘๐) ๘๑) ๘๒) ๘๓) ๘๔) ๘๕) ๘๖) ๘๗) ๘๘) ๘๙) ๙๐) ๙๑) ๙๒) ๙๓) ๙๔) ๙๕) ๙๖) ๙๗) ๙๘) ๙๙) ๑๐๐)

มติที่ประชุมครั้งที่ ๒๐/๒๕๖๓ วันพุธที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ จงอภัยกุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทรสว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสมจิตร์ จันทรมา)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์