



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๖๗ - ๑๖๙ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ลูกจ้าง
ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา
โดยมี [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่
ผู้กล่าวหาทั้งสามเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา
ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการ
พิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงาน
เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ C ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๑,๒๕๐ บาท
นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ C
ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๒๕๐ บาท นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม
๒๕๕๖ ตำแหน่งรองหัวหน้างาน กะ C ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๕๕๐ บาท ในระดับปฏิบัติการที่ผู้กล่าวหา
ทั้งสามทำงานอยู่ มีวันทำงานปกติ ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่ม

เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติในระดับสำนักงาน ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลาและเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยวิธีการสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๗๔ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ และได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง ซึ่งฝ่ายนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะเจรจาต่อ สหภาพแรงงานฯ จึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ปัจจุบันข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวได้รับการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้เรียกกรรมการสหภาพแรงงาน ไปชี้แจงว่า บริษัทฯ ประสบปัญหาเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) จึงจำเป็นต้องลดขนาดองค์กรลง โดยบริษัทฯ จำเป็นต้องเลิกจ้างฯ พนักงานจำนวน ๙ คน ซึ่งในจำนวนดังกล่าว เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ๔ คน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ๕ คน เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีแบบสอบถามสำรวจความต้องการของพนักงาน ว่าพนักงานคนใดต้องการทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน หรือทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสาม กรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นอีกจำนวนรวม ๑๒ คน ได้ลงชื่อแสดงความจำนงขอทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ตามสภาพการจ้างเดิม ต่อมาวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีประกาศรายชื่อพนักงาน ว่าพนักงานคนใดมีวันและเวลาทำงานแบบใด ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับมอบหมายให้ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน เช่นเดิมตามที่ได้ลงชื่อไว้ในแบบสอบถาม แต่กลับถูกโยกย้ายกะเข้าทำงาน โดยให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถูกย้ายจากกะ C ไปทำงานที่กะ B และให้นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถูกย้ายจากกะ C ไปทำงานที่กะ A ซึ่งปัจจุบันผู้กล่าวหาทั้งสาม ยังไม่ได้เข้าไปปฏิบัติงานเลยหลังจากที่มีคำสั่งย้ายกะทำงาน เนื่องจากบริษัทฯ ประกาศใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเดิมพนักงานที่มีการทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน จะมีทั้งหมด ๓ กะ คือ กะ A จำนวน ๒๐ คน กะ B จำนวน ๒๐ คน และกะ C จำนวน ๒๐ คน ซึ่งในกะ C จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสิ้น และในแต่ละกะจะมีพนักงานทำงานจำนวน ๒๐ คน แต่ปัจจุบันพนักงานที่ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ในทั้งสามกะเหลือเพียง ๑๑ คน ซึ่งบริษัทฯ จะให้พนักงานที่ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน หยุดงานโดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เต็มเดือน และปัจจุบันพนักงานที่ทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน จะมีทั้งหมด ๒ กะ คือ กะ A จำนวน ๒๐ คน และกะ B จำนวน ๒๐ คน ซึ่งบริษัทฯ จะให้พนักงานที่ทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน มาทำงานประมาณ ๑๓ ถึง ๑๔ วัน ต่อเดือน และใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในวันที่เหลือ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามทราบดีว่าบริษัทฯ ไม่ได้โยกย้ายพนักงานอื่นใด มีเพียงการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งในกะ C กะเดิมที่ผู้กล่าวหาทั้งสามเคยทำงานอยู่ มีทั้งกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงเห็นว่าบริษัทฯ มีเจตนาที่ต้องการแยกตัวกรรมการสหภาพแรงงานออกจากกัน และจากการที่บริษัทฯ

ย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามไปทำงานในกะต่างๆ นั้น ทำให้ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับผลกระทบในเรื่องของการบริหารจัดการด้านเวลา ทำให้มีเวลาไม่ตรงกันกับครอบครัว เดิมครอบครัวของผู้กล่าวหาทั้งสามเคยมีวันทำงาน และวันหยุดที่พร้อมกัน ทำให้การเดินทางไปทำงานสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย และผู้กล่าวหาทั้งสามยังเห็นว่าเป็นเพราะเหตุที่พนักงานส่วนใหญ่ที่ทำงานแบบ ๕ วัน หยุด ๒ วัน ซึ่งทำงานอยู่ในกะ C นั้น เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อีกทั้งนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีสามี คือ นาย [REDACTED] ซึ่งทำงานอยู่ในกะ C และเป็นทั้งกรรมการสหภาพแรงงาน

บริษัท [REDACTED] ได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] กับพวก รวม ๖ คน เป็นผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงว่า บริษัท [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ๑๓๒๑๐ ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย [REDACTED] และทำเครื่องทำความเย็น มีลูกจ้างประมาณ ๑๓๕ คน วันทำงานปกติในระดับปฏิบัติการ ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติในระดับสำนักงาน ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลา และเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยการสแกนลายนิ้วมือ

ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาทั้งสาม เข้าทำงานเป็นลูกจ้างในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน รายละเอียดค่าจ้าง อายุงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ C ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๑,๒๕๐ บาท นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๒๕๐ บาท กะ C นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ตำแหน่งรองหัวหน้างาน กะ C ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๔๕๐ บาท

เนื่องจากบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) จึงได้มีการประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยใช้เวลา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยให้พนักงานที่มีวันทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน มาทำงานประมาณ ๑๐ วันต่อเดือน และใช้เวลา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในวันที่เหลือของเดือน บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้จำนวนพนักงานสอดคล้องกับยอดการผลิต บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะลดจำนวนพนักงานทั้งหมดประมาณ ๑ ใน ๓ บริษัทฯ จึงเปิดโครงการสมัครใจลาออก โดยมีเป้าหมายที่จะลดจำนวนพนักงาน ๒๗ คน เป็นระดับปฏิบัติการ ๒๕ คน ระดับสำนักงาน ๒ คน และได้มีพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๒๑ คน ระดับปฏิบัติการ ๒๐ คน ระดับสำนักงาน ๑ คน ต่อมาวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้ทำแบบสอบถามเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ว่าพนักงานคนใดต้องการที่จะทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน โดยจะมี ๒ ทีม คือ กะ A และกะ B หรือจะทำงานตามสภาพการจ้างเดิม คือ ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน โดยจะมี ๓ ทีม คือ กะ A กะ B และกะ C ปรากฏว่ามีพนักงานจำนวน ๑๒ คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งสาม ที่ไม่ยอมรับระบบการทำงานแบบ ๕ วัน หยุด ๒ วัน บริษัทฯ จึงให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวทำงานตามสภาพการจ้างเดิม คือ ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ซึ่งเริ่มใช้การบริหารจัดการในรูปแบบ

นับมาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สาเหตุที่ต้องย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามจากกะ C โดยย้ายนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ไปทำงานกะ B และย้ายนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปทำงานกะ A นั้น เพราะเหตุที่พนักงานในกะ A และกะ B ของพนักงานที่ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน นั้น มีจำนวนลดลง แต่พนักงานในกะ C ที่ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน นั้น ยังมีจำนวนที่มาก บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามเพื่อเป็นการเกลี่ยพนักงานในกะต่างๆ ทั้ง ๓ กะ ให้มีจำนวนที่เท่ากันและสามารถทำงานได้ โดยผู้กล่าวหาทั้งสามยังคงทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่แต่อย่างใด มีเพียงแต่การย้ายกะทำงานเพียงเท่านั้น บริษัทฯ ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นกรรมการสหภาพแรงงานสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ไม่ได้มีเจตนาที่จะโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้งสาม แต่เนื่องจากบริษัทฯ ต้องการที่จะให้ทั้ง ๓ กะ นั้น ทำงานได้ หากกรณีที่บริษัทฯ มียอดการสั่งซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น บริษัทฯ จะหมุนพนักงานทั้ง ๓ กะ ที่ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน ได้แก่ กะ A กะ B และกะ C มารองรับในกรณีที่กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน กำลังคนไม่พอ โดยจะสลับกันมาทำงานครบทั้ง ๓ กะ ซึ่งนอกจากที่บริษัทฯ ย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามแล้ว บริษัทฯ ก็ไม่ได้ย้ายพนักงานคนใดอีกเลย และในสถานการณ์เช่นนี้ บริษัทฯ เห็นว่าการจัดระบบการทำงานเช่นนี้เหมาะสมแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสาม และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายกะทำงานผู้กล่าวหาทั้งสาม เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริง พึงได้ว่าผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ C ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๑,๒๕๐ บาท นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ C ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๒๕๐ บาท นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ตำแหน่งรองหัวหน้างานกะ C ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๕๕๐ บาท ต่อมาได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๗๔ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ต่อมาเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา และได้มีการเจรจากันเองแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอม และต่อมาได้เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ พนักงานประนอมจึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวแล้ว ต่อมาในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๓

บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) จึงได้มีการประกาศหยุดกิจการชั่วคราว โดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้จำนวนพนักงานสอดคล้องกับยอดการผลิต โดยบริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะลดจำนวนพนักงานทั้งหมดประมาณ ๑ ใน ๓ จึงเปิดโครงการสมัครใจลาออก ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ และเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ตามลำดับ โดยมีเป้าหมายที่จะลดจำนวนพนักงานจำนวน ๒๗ คน เป็นระดับปฏิบัติการ ๒๕ คน ระดับสำนักงาน ๒ คน และได้มีพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสมัครใจ ลาออกจำนวน ๒๓ คน ต่อมาวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้ทำแบบสอบถามเรื่องการเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้าง ว่าพนักงานคนใดต้องการที่จะทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน โดยจะมี ๒ ทีม คือ กะ A และกะ B หรือจะทำงานตามสภาพการจ้างเดิม คือ ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน โดยจะมี ๓ ทีม คือ กะ A กะ B และกะ C ปรากฏว่ามีพนักงานจำนวน ๑๒ คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งสาม และเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา ได้มีคำสั่งย้ายกะทำงานผู้กล่าวหาทั้งสามคนโดยย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ไปทำงานที่กะ B และย้าย ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปทำงานที่กะ A ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าเพราะเหตุที่พนักงานในกะ A และกะ B ของพนักงาน ที่ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน นั้น มีจำนวนลดลง แต่พนักงานในกะ C ที่ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน นั้น ยังมีจำนวนที่มาก บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามเพื่อเป็นการเกลี่ยพนักงานในกะต่างๆ ทั้ง ๓ กะ ให้มีจำนวนที่เท่ากันและสามารถทำงานได้ โดยผู้กล่าวหาทั้งสามยังคงทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่แต่อย่างใด มีเพียงแต่การย้ายกะทำงานเพียงเท่านั้น ซึ่งพนักงานที่ไม่ยอมรับ ระบบการทำงานแบบ ๕ วัน หยุด ๒ วัน บริษัทฯ ให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวทำงานตามสภาพการจ้างเดิม คือ ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ซึ่งเริ่มใช้การบริหารจัดการในรูปแบบนี้มาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผลจากการเลือกวันทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้พนักงานที่เลือกวันทำงานทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน ได้เข้า ทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาเดือนละ ๑๓ ถึง ๑๔ วัน ส่วนวันที่เหลือให้หยุดงานชั่วคราวโดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ส่วนพนักงาน ที่เลือกวันทำงานทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ผู้ถูกกล่าวหาให้หยุดการทำงานตามประกาศหยุดกิจการชั่วคราว โดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา โดยไม่มีกำหนดจะให้กลับเข้าทำงานอีกเมื่อใด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าอาจจะต้องให้หยุดงานจนถึงสิ้นปี หรือจนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ปกติ และตั้งแต่ผู้กล่าวหาทั้งสามได้มีประกาศโยกย้ายกะทำงาน ผู้กล่าวหา ทั้งสามก็ยังไม่ได้ไปปฏิบัติงานในกะทำงานใหม่แต่อย่างใด เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาให้หยุดงานตามประกาศ หยุดกิจการชั่วคราวโดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่าข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามคนให้ไปทำงานในกะ A และกะ B และทราบ ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ แต่การโยกย้ายกะทำงานจะด้วยสาเหตุใดนั้น ผู้กล่าวหา ทั้งสามให้ข้อเท็จจริงว่า ถูกโยกย้ายเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

และยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสาม ทราบว่าบริษัท ไม่ได้โยกย้ายพนักงานอื่นใด มีเพียงการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งในกะ C กะเดิมที่ผู้กล่าวหาทั้งสามเคยทำงานอยู่ มีทั้งกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงเห็นว่าบริษัท มีเจตนาที่ต้องการแยกตัวกรรมการสหภาพแรงงานออกจากกัน และทำให้ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับผลกระทบในเรื่องของการบริหารจัดการด้านเวลา ทำให้มีเวลาไม่ตรงกันกับครอบครัว จากเดิมครอบครัวของผู้กล่าวหาทั้งสามเคยมีวันทำงานและวันหยุดที่พร้อมกัน ทำให้การเดินทางไปทำงานไม่สะดวกและเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย อีกทั้งนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีสามี คือ นาย [REDACTED] ซึ่งทำงานอยู่ในกะ C และเป็นทั้งกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าการโยกย้ายมีสาเหตุมาจากที่ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาจากการระบาดของไวรัส (โควิด - 19) ทำให้ยอดการผลิตลดลงและมีความจำเป็นต้องปรับองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสมจึงได้มีการลดจำนวนพนักงานลง และมีการโยกย้ายพนักงาน แต่พนักงานในกะ C ที่ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน นั้นยังมีจำนวนที่มาก ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามเพื่อเป็นการเกลี่ยพนักงานในกะต่างๆ ทั้ง ๓ กะ ให้มีจำนวนที่เท่ากันและสามารถทำงานได้ โดยผู้กล่าวหาทั้งสามยังคงทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่แต่อย่างใด มีเพียงแต่การย้ายกะทำงานเพียงเท่านั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเชื่อได้ว่ากรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งประสบปัญหาในยอดการผลิต ต้องลดกำลังการผลิต ต้องลดพนักงานลงเพื่อปรับองค์กรให้เหมาะสม และได้มีการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้งสามนั้น ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามหลังจากมีประกาศโยกย้ายหน้าที่แล้ว ก็ไม่ได้มีการไปปฏิบัติในหน้าที่ใหม่ ไม่มีการสูญเสียค่าใช้จ่าย และผลกระทบด้านเวลาทำงานที่แตกต่างจากเดิม ไม่สูญเสียความสัมพันธ์ในครอบครัว ลักษณะดังกล่าวไม่มีการกลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหา แต่เป็นการใช้อำนาจในการบริหารจัดการของฝ่ายบริหารเพื่อให้การทำงานเดินต่อไปได้ จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายหน้าที่ นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้งสาม

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

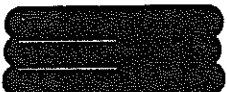
(ลงชื่อ)

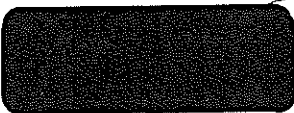
[REDACTED]

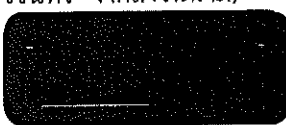
กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

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

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ) (นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน) (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ (ลงชื่อ)  กรรมการและเลขานุการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง) (นางสาวรัตเกล้า เชาวลิติ)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑หรือมาตรา ๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑หรือมาตรา ๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

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

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๗๐ - ๑๗๓/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓

ระหว่าง	{	นาย [REDACTED]	ที่ ๑	ผู้กล่าวหา
		นาย [REDACTED]	ที่ ๒	
		นาย [REDACTED]	ที่ ๓	
		นาย [REDACTED]	ที่ ๔	
		บริษัท [REDACTED]		ผู้ถูกกล่าวหา
		โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ		

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่เรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งสี่คน ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำเสนอว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งสุดท้ายหัวหน้างาน แผนกเชื่อมงานส่วนบน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๖๑๙ บาท และค่าทักษะเดือนละ ๖๐๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งสุดท้ายช่างสี แผนกงานพ่นสี ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๑,๔๖๒ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งสุดท้ายหัวหน้างาน แผนกประกอบงานส่วนล่าง ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๖๒๕ บาท และค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ตำแหน่งสุดท้ายช่างเทคนิค แผนกประกอบงานส่วนบน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๑,๑๖๑ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท วันทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ นาฬิกา ลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดการจ่ายค่าจ้างและเงินต่างๆ ทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน โอนเข้าบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์ของลูกจ้าง

เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ลูกจ้างจำนวน ๕๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๙ ข้อ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นผู้แทนเจรจายื่นข้อเรียกร้อง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และนาย [REDACTED] ลูกจ้างได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยมีนางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับข้อเรียกร้อง และทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันเองเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยมีบันทึกผลการเจรจาว่า ยังไม่ได้ข้อสรุปผลพิจารณาข้อเรียกร้อง ต่อมาวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายลูกจ้างได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อนัดเจรจาข้อเรียกร้องในวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๔ ได้นำหนังสือไปยื่นต่อนางสาว [REDACTED] ซึ่งปฏิเสธที่จะรับหนังสือ ผู้กล่าวหาที่ ๔ จึงได้บันทึกว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะเจรจาข้อเรียกร้อง และในวันเดียวกันได้ไปแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทได้นัดเจรจาเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ โดยผลการเจรจาสามารถตกลงกันได้จำนวน ๒ ข้อ ส่วนข้อเรียกร้องที่เหลือไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาเมื่อประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าวในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากได้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว ต่อมาทราบเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนเจรจาลูกจ้างประกอบด้วยนางสาว [REDACTED] กับลูกจ้างจำนวน ๗ คน และผู้ถูกกล่าวหา สามารถเจรจาประนีประนอมเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานระหว่างกันได้ โดยผู้ถูกกล่าวหาขอคงสภาพการจ้างเดิม สวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้กับลูกจ้าง ส่วนการปรับค่าจ้างประจำปี การจ่ายเงินโบนัสประจำปี และค่าครองชีพที่ขอเพิ่มขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายลูกจ้างจะมีการเจรจากันเองในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยจะพิจารณาตามผลประกอบการของบริษัทฯ แต่อย่างไรก็ตามแม้ผลประกอบการของบริษัทฯ ในปีที่ผ่านมาจะประสบภาวะขาดทุนมาตลอด แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่จ่ายโบนัสประจำปี และได้ปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างจึงขอถอนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ที่ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาและไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขอให้เรื่องเป็นอันยุติ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] โดยมีผู้เริ่มก่อการทั้งหมด ๑๕ คน รวมผู้กล่าวหา ๔ คน ผู้กล่าวหา ๔ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ มีสมาชิกประมาณ ๕๒ คน ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ณ [REDACTED] พื้นที่ปอวิน โดยที่ประชุมได้มีมติให้นางสาว [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน และในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้ยื่นหนังสือที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในบริษัท โดยนางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับหนังสือ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนได้พ้นสภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ นาฬิกา เป็นต้นไป ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ ได้ทยอยเรียกลูกจ้างจำนวน ๑๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปพบและแจ้งให้ทราบว่ามีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๑๓ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน โดยมีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเลิกจ้างพนักงานบางส่วนเพื่อปรับลดขนาดโครงสร้างองค์กรจากวิกฤตการณ์ของบริษัท ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (โควิด - 19) โดยในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวให้เหตุผลว่าบริษัท จำเป็นจะต้องเลิกจ้างท่านเนื่องจากบริษัท ประสบภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่องมาตลอด ๕ ปีที่เปิดดำเนินธุรกิจมา และในปีนี้ได้ประสบปัญหาอย่างหนักจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทำให้การผลิตไม่สามารถเดินตามแผนงานได้เหมือนเช่นเคย ลูกจ้างทั้งในประเทศและต่างประเทศเลื่อนการสั่งซื้อโดยไม่มีกำหนด ซึ่งที่ผ่านมาทางบริษัทฯ พยายามประคองสถานการณ์ของบริษัท มาระยะหนึ่งแล้ว แต่บริษัทฯ ประสบปัญหาแบกรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจจึงต้องมีการปรับขนาดโครงสร้างองค์กร เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ โดยให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เงินชดเชยตามกฎหมาย เงินวันหยุดพักผ่อนคงเหลือ เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวแต่อย่างใดเนื่องจากเห็นว่าไม่ได้กระทำความผิดหรือเคยถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรมาก่อนหลังจากนั้น ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ไปขอรับเงินผู้ประกันตนการเลิกจ้างจากสถานการณโควิด - ๑๙ เพราะเหตุสุดวิสัยจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง โดยจะได้รับเงินดังกล่าว ๗๐% จากฐานเงินเดือนสูงสุดไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖ เดือน และผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนได้พ้นสภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ แล้ว

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ ชี้แจงข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๗ ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] และเริ่มดำเนินการผลิตเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๙๐ คน คน รับว่าผู้กล่าวหาทั้งสี่คนเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งสุดท้ายที่ทำงาน แผนกเชื่อมงานส่วนบน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๖๑๙ บาท

ค่าทักษะเดือนละ ๖๐๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งสุดท้ายช่างสี แผนกงานพ่นสี ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๑,๔๖๒ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งสุดท้ายหัวหน้างานแผนกประกอบงานส่วนล่าง ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๖๒๕ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ตำแหน่งสุดท้ายช่างเทคนิค แผนกประกอบงานส่วนบน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๑,๑๖๑ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท วันทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ นาฬิกา ลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดการจ่ายค่าจ้างและเงินต่างๆ ทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน โอนเข้าบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์ของลูกจ้าง

เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ลูกจ้างบริษัท [REDACTED] จำนวน ๕๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ลงรายชื่อและลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำนวน ๙ ข้อ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นผู้แทนการเจรจายื่นข้อเรียกร้อง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องมายื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งนางสาว [REDACTED] ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ เป็นผู้รับหนังสือดังกล่าว และทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากัน เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ ต่อมาพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้มีการนัดเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง โดยตกลงกันได้ข้อที่ ๑ บริษัทฯ ตกลงจัดที่ออกกำลังกายให้กับลูกจ้างในเวลาพักเบรก ส่วนอีก ๘ ข้อ ยังไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาทครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ และครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ผลการเจรจาผู้ถูกกล่าวหาตกลงจัดวันพักร้อนให้กับลูกจ้างตามอายุงานแบบมีเงื่อนไข และในส่วนข้อเรียกร้องที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้จะมีการเจรจากันอีกครั้งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ทราบว่าพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว และเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างและผู้ถูกกล่าวหา สามารถเจรจาประนีประนอมเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานระหว่างกัน โดยผู้ถูกกล่าวหาขอคงสภาพการจ้างเดิม สวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้กับลูกจ้าง ส่วนการปรับค่าจ้างประจำปี การจ่ายเงินโบนัสประจำปีและค่าครองชีพ ผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายลูกจ้างจะมีการเจรจากันเองในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยจะพิจารณาตามผลประกอบการของบริษัทฯ แต่อย่างไรก็ตามแม้ผลประกอบการของบริษัทฯ ในปีที่ผ่านมาจะประสบภาวะขาดทุน ผู้ถูกกล่าวหาที่จ่ายโบนัสประจำปี และมีการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างจึงขอถอนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ที่ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาและไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดให้เรื่องเป็นอันยุติ

เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างจำนวน ๑๓ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน มาพบและมีหนังสือเลิกจ้างโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ด้วยสาเหตุความจำเป็นต้องปรับลดขนาดองค์กร ประกอบกับประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมา ๕ ปี ตั้งแต่เริ่มดำเนินธุรกิจ ดังนี้

ปีที่ดำเนินธุรกิจ	ขาดทุนสุทธิ
พ.ศ. ๒๕๕๙	๒๗,๕๔๕,๒๓๕.๖๖ บาท
พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๑๙,๕๙๔,๖๐๘.๔๐ บาท
พ.ศ. ๒๕๖๑	๘๙,๑๔๕,๕๘๓.๒๗ บาท
พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๑๑,๕๓๗,๐๔๓.๖๖ บาท

จากการประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่อง และผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ลูกค้านั้นในประเทศ และต่างประเทศเลื่อนคำสั่งซื้อสินค้าออกไปอย่างไม่มีกำหนด ทำให้ยอดขายลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ๒๕๖๑ มียอดจำหน่ายจำนวน ๑๘ คัน ปี ๒๕๖๒ มียอดจำหน่ายจำนวน ๑๙ คัน และในปี ๒๕๖๓ มียอดจำหน่ายจำนวน ๓ คัน ซึ่งปัจจุบันมีสินค้าในคลังจำนวนรวม ๓๘ คัน ส่งผลกระทบให้การผลิตไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ไม่จำเป็น เช่น การฝึกอบรม การชะลอการชำระหนี้ การขอยืดเวลาการชำระหนี้ การปรับลดและงดการทำงานล่วงเวลา การลดวันทำงานจากเดิม ๕ วัน เหลือ ๔ วัน โดยใช้สิทธิหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ และได้ทำการพิจารณาปรับลดพนักงานในฝ่ายผลิตลงร้อยละ ๒๐ จากจำนวน ๖๖ คน ให้คงเหลือจำนวน ๕๓ คน และยุบรวมกันในบางแผนก เช่นงานประกอบและงานเชื่อมซึ่งจากเดิมแยก บน - ล่าง ปรับรวมเป็นงานเดียว ซึ่งสามารถใช้หัวหน้างานคนเดียวเป็นผู้ดูแลงาน โดยได้มีหลักเกณฑ์การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน สถิติการขาด ลา มาสาย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความประพฤติ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งการเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๓ คน มีผู้แทนเจรจาขึ้นข้อเรียกร้องจำนวน ๖ คน โดยมี ๑ คน (นาย [REDACTED]) ไม่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งปัจจุบันยังทำงานอยู่กับผู้ถูกกล่าวหา ในตำแหน่งหัวหน้างานแผนกพ่นสี การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ผู้ถูกกล่าวหาที่มีเหตุผลในการคัดเลือกลงนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตำแหน่งหัวหน้างานเชื่อมส่วนบน เนื่องจากปรับลดขนาดองค์กรต้องยุบรวมแผนกงานเชื่อม ซึ่งหัวหน้างานในแผนกประกอบมีสองคน คือผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] โดยผู้ถูกกล่าวหาเลือกนาย [REDACTED] ให้ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวเพราะมีความสามารถในการทำงานมากกว่า โดยมีผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ ดีกว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ และมีความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์ในการทำงานได้ดี ผู้กล่าวหาที่ ๒ ตำแหน่งช่างสี เนื่องจากผลการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ (เกรด C) เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในแผนกเดียวกัน และทำผิดระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัท โดยได้รับการบันทึกการตักเตือนด้วยวาจา ๑ ครั้ง ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่องการขาดงาน และมีสถิติการขาดงาน มาสายบ่อย ผู้กล่าวหาที่ ๓ ตำแหน่ง หัวหน้างานประกอบงานส่วนล่าง เนื่องจากปรับลดขนาดองค์กรต้องยุบรวมแผนกงานประกอบ ซึ่งหัวหน้างานในแผนกประกอบมีสองคน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] โดยผู้ถูกกล่าวหาเลือกนาย [REDACTED] ให้ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานดังกล่าวเพราะมีความสามารถในการทำงานมากกว่า โดยมีผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ ดีกว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ และมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานได้ดี ผู้กล่าวหาที่ ๔ ตำแหน่งช่างเทคนิคแผนกประกอบงานส่วนบน เนื่องจากปรับขนาดองค์กรโดยในงานประกอบส่วนบนมีลักษณะงานคล้ายกัน มีช่างเทคนิคจำนวน ๖ คน สามารถทำงานทดแทนกันได้ ประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๔ มีอายุงานมากกว่าลูกจ้างรายอื่นในแผนกเดียวกัน สามารถจะได้รับเงินชดเชยมากกว่าลูกจ้างรายอื่น และมองถึงความเดือดร้อนจะได้รับผลกระทบน้อยกว่าคนอื่น .

ต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ได้ยื่นหนังสือที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งให้ทราบว่า มีสหภาพแรงงานในบริษัทฯ ให้กับผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบแล้วแต่ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ ประมาณเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ หลังจากปรับลดขนาดองค์กร ผู้ถูกกล่าวหาได้ตัดสินใจนำสินค้ามาผลิตเพื่อรองรับยอดการสั่งซื้อที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นการล่วงหน้าถึง ๒๕ เดือน ซึ่งเป็นการผลิตล่วงหน้าทั้งๆ ที่ยังไม่ได้รับคำยืนยันคำสั่งซื้อจากทางลูกค้าแต่อย่างใด เพื่อให้ลูกจ้างในฝ่ายผลิตมีงานทำและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันยอดการผลิตรถเครนเคลื่อนที่ในคลังสินค้า มีจำนวน ๓๘ คัน โดยในปี ๒๕๖๓ จำหน่ายไปได้เพียง ๓ คัน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถดำเนินการผลิตสินค้าตามแผนงานต่อไปได้จึงได้มีประกาศฉบับที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง โครงการ "จำใจจาก" (โครงการสมัครใจลาออก) เปิดรับสมัครลูกจ้างในฝ่ายผลิตทั้งหมดจำนวน ๕๓ คน ระหว่างวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ โดยลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับสิทธิประโยชน์ดังนี้ ๑. เงินค่าชดเชยตามกฎหมาย ๒. เงินค่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีคงเหลือ(กรณีที่ยังใช้ไม่หมด) ๓. เงินช่วยเหลือพิเศษคนละ ๕,๐๐๐ บาท ๔. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของแต่ละคน ๕. หนังสือรับรองการทำงาน (ใบผ่านงาน) ฯลฯ ปรากฏว่า ณ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวน ๓๘ คนรวม ประธานสหภาพแรงงาน และหากพ้นกำหนดโครงการดังกล่าวสถานการณ์ไม่ดีขึ้นผู้ถูกกล่าวหาจะมีแผนที่จะเลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายผลิตทั้งหมดเนื่องจากหยุดการผลิตอย่างไม่มีกำหนด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา แล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่คนเนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่คนเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่คนเนื่องจากสาเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว รับกันว่าเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ลูกจ้างบริษัทฯ จำนวน ๕๔ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ลงรายชื่อและลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๔ ข้อ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้มีการนัดเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๓ ครั้ง โดยตกลงกันได้ข้อที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาตกลงจัดที่ออกกำลังกายให้กับลูกจ้างในเวลาพักเบรก และข้อที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาตกลงจัดวันพักร้อนให้กับลูกจ้างตามอายุงานแบบมีเงื่อนไข ส่วนข้อเรียกร้องอื่นๆ ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างและผู้ถูกกล่าวหาสามารถเจรจาประนีประนอมเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานระหว่างกัน โดยผู้ถูกกล่าวหาขอคงสภาพการจ้างเดิม สวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้กับลูกจ้าง ส่วนการปรับค่าจ้างประจำปี การจ่ายเงินโบนัสประจำปี และค่าครองชีพที่ขอเพิ่มขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายลูกจ้างจะมีการเจรจากันเองในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยจะพิจารณาตามผลประกอบการของบริษัทฯ แต่อย่างไรก็ตามแม้ผลประกอบการของบริษัทฯ ในปีที่ผ่านมาจะประสบภาวะขาดทุน ผู้ถูกกล่าวหาที่จ่ายโบนัสประจำปี และมีการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างจึงขอถอนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ที่ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา และไม่ตั้งใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดให้เรื่องเป็นอันยุติ ต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ได้ยื่นหนังสือที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า มีสหภาพแรงงานในบริษัทฯ แล้ว แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ ส่วนผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายรถยนต์เคลื่อนที่เริ่มดำเนินการผลิตเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาตลอด โดยในปี ๒๕๖๑ มียอดจำหน่ายจำนวน ๑๘ คัน ปี ๒๕๖๒ มียอดจำหน่ายจำนวน ๑๙ คัน และในปี ๒๕๖๓ ได้รับผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้ลูกค้าเลื่อนคำสั่งซื้อสินค้าออกไปอย่างไม่มีกำหนด และมียอดจำหน่ายสินค้าลดลงจำนวนมากโดยในปี ๒๕๖๓ มียอดจำหน่ายเพียง ๓ คัน ซึ่งปัจจุบันมีสินค้าในคลังจำนวนรวม ๓๘ คัน ส่งผลกระทบให้การผลิตไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ จึงจำเป็นต้องปรับลดขนาดโครงสร้างองค์กรเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ โดยเมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาปรับลดพนักงานในฝ่ายผลิตลงร้อยละ ๒๐ จำนวน ๑๓ คน รวมผู้กล่าวหา ๔ คน ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนด โดยจ่ายเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เงินค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินวันหยุดพักผ่อนคงเหลือให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๑๓ คนรวมผู้กล่าวหา เพื่อให้การบริหารจัดการธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาดำเนินต่อไปได้ และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศฉบับที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องโครงการ [REDACTED] จำใจจาก” (โครงการสมัครใจลาออก) เปิดรับสมัครลูกจ้างในฝ่ายผลิตทั้งหมดที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการ ระหว่างวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ปรากฏว่า ณ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการจำนวน ๓๘ คนรวมประธานสหภาพแรงงาน และหากพนักงานกำหนดโครงการดังกล่าวสถานการณ์ไม่ดีขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาจะมีแผนเลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายผลิตทั้งหมดเนื่องจากหยุดการผลิตอย่างไม่มีกำหนดไม่ใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหา ๔ คน ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นผู้แทนเจรจายื่นข้อเรียกร้อง และไม่ใช่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด เนื่องจากลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างก็คงทำงานอยู่ และผู้กล่าวหา也不能พิสูจน์ได้ว่าเพราะเหตุใดที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจในเหตุดังกล่าวแต่อย่างใด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่คนเนื่องจากสาเหตุการปรับลดขนาดโครงสร้างองค์กรจากวิกฤตการณ์ของบริษัทฯ ที่ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาโดยตลอดและประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ไม่ใช่กลั่นแกล้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสี่คนลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่คนมาจากเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาปรับลดขนาดโครงสร้างองค์กรจากวิกฤตการณ์ของบริษัทฯ ที่ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องมาโดยตลอดและในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นอำนาจทางการบริหารงานเพื่อให้ธุรกิจดำเนินการต่อไปได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๖๕๙/๒๕๕๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรมจึงมี คำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

๑.ลา

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๒.ลา



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๗๔-๑๗๖ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา โดยมี [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามเพราะเหตุ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และยื่นข้อเรียกร้อง จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบรวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหานาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานกับผู้กล่าวหาตั้งแต่เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ B ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๓๕๐ บาท นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ A ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๐๕๐ บาท และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ A ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๑๕๐ บาท วันทำงานปกติในระดับปฏิบัติการ ๔ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ

กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางวันเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติในระดับสำนักงาน ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลาและเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยวิธีการสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๗๔ คน โดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีบทบาทสำคัญในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ ระหว่างคณะกรรมการสหภาพแรงงานกับเพื่อนสมาชิกที่ทำงานอยู่ในกะเดียวกัน เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ และได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง ซึ่งฝ่ายนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะเจรจาต่อ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อนักงานประนอมฯ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งปัจจุบันข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวได้รับการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ หัวหน้างานของผู้กล่าวหาทั้งสาม ได้เข้ามาพูดคุยว่าให้ผู้กล่าวหาทั้งสามลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ถ้าไม่ยอมก็มีปัญหา ซึ่งก่อนหน้านี้หัวหน้างานคนดังกล่าวได้เป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่ปัจจุบันได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ต่อมาวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีแบบสอบถามสำรวจความต้องการของพนักงาน ว่าพนักงานคนใดต้องการทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน หรือ ทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน ซึ่งในแบบสำรวจดังกล่าว ไม่มีรายชื่อของผู้กล่าวหาทั้งสาม ผู้กล่าวหาทั้งสามจึงได้เขียนรายชื่อของตนเองเพิ่มเติมลงไปตรงส่วนท้ายของแบบสอบถามดังกล่าว และได้เลือกทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ตามสภาพการจ้างเดิม ในวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๐๐ น. นาง [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบที่ห้องประธานบริษัทฯ พร้อมมีหนังสือเลิกจ้าง โดยอ้างว่าได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัส (โควิด ๒๐๑๙) และอ้างสถิติการขาด ลา มาสาย ของผู้กล่าวหาที่ ๑ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างแต่อย่างใด นาง [REDACTED] จึงได้เดินออกไป ต่อมาในเวลา ๑๘.๐๐ น. นาง [REDACTED] ได้กลับเข้ามาพร้อมบอกให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับบ้านไป เนื่องจากเป็นเวลาเลิกงานแล้ว ต่อมาในวันรุ่งขึ้น ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปทำงานตามปกติแต่พนักงานรักษาความปลอดภัยกลับไม่ให้เข้าบริษัทฯ พร้อมแจ้งว่านาง [REDACTED] ไม่ให้เข้าไปทำงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงได้ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน. ต่อมาวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๐๐ น. นาง [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไปพบที่ห้องประธานบริษัทฯ พร้อมมีหนังสือเลิกจ้าง โดยอ้างว่าได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และอ้างสถิติการขาด ลา มาสาย ของผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไม่ได้ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างแต่

อย่างไร้หลังจากนั้นเวลาประมาณ ๑๘.๑๐ น. นาง [REDACTED] ได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ กลับบ้านไป เนื่องจากเป็นเวลาเลิกงานแล้ว ต่อมาในวันรุ่งขึ้น ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ได้ไปทำงานตามปกติแต่พนักงานรักษาความปลอดภัยกลับไม่ให้เข้าบริษัท พร้อมแจ้งว่านาง [REDACTED] ไม่ให้เข้าไปทำงาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ จึงได้ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน ซึ่ง การเลิกจ้างในวันที ๒๒ และ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น บริษัทฯ ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสาม พร้อมพนักงานอื่นอีกรวม ๗ คน ไปพบเพื่อขอให้เซ็นชื่อเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก โดยเรียกพบทีละ ๒ คน แต่ผู้กล่าวหาทั้งสามไม่ยินยอมเซ็นชื่อเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกแต่อย่างใด ทราบแต่เพียงว่าพนักงานอื่นอีก ๔ คน ที่บริษัทฯ เรียกพบ ได้แก่ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ยินยอมเซ็นชื่อในหนังสือสมัครใจลาออกนั้น โดยบริษัทฯ ได้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ทั้งพนักงานอื่นอีก ๔ คน ที่เซ็นชื่อเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกนั้น ก็เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเช่นกัน และหลังจากนั้นบริษัทฯ จึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม และผู้กล่าวหาทั้งสามก็ไม่ได้รับเงินค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินโบนัสที่จะต้องจ่ายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ แต่อย่างใด ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามทราบว่าบริษัทฯ ไม่ได้มีการเลิกจ้างพนักงานคนใดอีกเลย และ ผู้กล่าวหาทั้งสาม ทราบว่าบริษัทฯ ใช้สถิติการลาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเพื่อเลิกจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามรับว่าไม่เคยมีประวัติการมาสาย ขาดงาน หรือถูกตักเตือนแต่อย่างใด ทั้งช่วงตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีประวัติการลาภิกในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓ วัน ลาป่วยเนื่องจากกักตัว ๕ วัน และลาพักผ่อนตามสิทธิ์ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่เคยลาป่วยหรือลาภิกใดๆ มีเพียงการลาพักผ่อน ๒ วัน และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ตั้งแต่เข้าทำงานมา มีประวัติการลาป่วยรวม จำนวน ๑๔ วัน ซึ่งในปี ๒๕๖๓ ลาป่วยเพียง ๑ วัน บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒ ครั้ง ช่วงก่อนรับโบนัสช่วงเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคมของทุกปี นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับผลการประเมินช่วงเดือนมิถุนายนและเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ในเกรด B โดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับผลการประเมินช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ในเกรด B และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับผลการประเมินช่วงเดือนมิถุนายนและเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ในเกรด B

เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคมว่า ผู้กล่าวหาทั้งสามลาออกจากบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งแท้จริงแล้วในวันดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้งสามยังคงปฏิบัติงานอยู่ ผู้กล่าวหาทั้งสาม ทราบว่ามีสมาชิกสหภาพแรงงานที่ถูกหัวหน้างานชักชวนให้ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งปัจจุบันพนักงานคนที่ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานคนดังกล่าวยังคงทำงานอยู่ และยังทราบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานที่ประสงค์จะลาออกจากการเป็นสมาชิก ได้ลงชื่อในแบบฟอร์มขอลาออก ซึ่งแบบฟอร์มดังกล่าวมีรูปแบบเหมือนกัน และได้นำมายื่นต่อสหภาพแรงงาน เช่น กรณีของนาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนาย [REDACTED] โดยได้ระบุเหตุผลในการขอลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานว่าไม่อยากมีปัญหา

ผู้กล่าวหาทั้งสาม เชื่อว่าบริษัท ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเนื่องจากช่วงที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน นาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน ได้มีการส่งข้อความทางไลน์แจ้งต่อคุณ [redacted] (เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล) ว่าได้มีพนักงานในบริษัท จำนวนร้อยละ ๙๕ ของบริษัท ที่ได้ลงลายมือชื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งจำนวนพนักงานงานดังกล่าว นั้น เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น ไม่ใช่พนักงานในระดับผู้บังคับบัญชา และยังเชื่อว่าพนักงานบางคนที่เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้ลาออกไปจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อาจแจ้งต่อบริษัท ว่าพนักงานคนใดที่ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และยังเชื่ออีกว่าบริษัท ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสาม เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นั้น เนื่องจากนาย [redacted] (โพรแมน) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันมานานและรู้ข้อมูลของผู้กล่าวหาทั้งสามดี นั้น เป็นผู้ให้ข้อมูลกับบริษัท และยังเป็นผู้ที่สนิทสนมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นอย่างดี และในวันที่นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถูกเลิกจ้างนั้น นาย [redacted] (ไม่ทราบนามสกุล) เป็นผู้มาเรียกให้ไปพบฝ่ายบุคคลผู้กล่าวหาทั้งสามได้นำสลิปพยานบุคคลจำนวน ๑ ปาก คือนาย [redacted] ตำแหน่งสืดเดอร์ ปัจจุบันเป็นประธานสหภาพแรงงาน พยานเชื่อว่าบริษัท ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสาม เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากช่วงที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พยาน ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน ได้มีการส่งข้อความทางไลน์แจ้งต่อคุณ [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชีและบุคคล ว่าได้มีพนักงานในบริษัท จำนวนร้อยละ ๙๕ ของบริษัท ได้ลงลายมือชื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งจำนวนพนักงานงานดังกล่าว นั้น เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น ไม่ใช่พนักงานในระดับผู้บังคับบัญชา และยังเชื่อว่าพนักงานบางคนที่เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้ลาออกไปจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อาจแจ้งต่อบริษัท ว่าพนักงานคนใดที่ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่

บริษัท [redacted] ได้มอบอำนาจให้นาย [redacted] กับพวกรวม ๖ คน เป็นผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงว่า บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ๑๓๒๑๐ ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย [redacted] มีลูกจ้างประมาณ ๑๓๕ คน วันทำงานปกติในระดับปฏิบัติการ ๔ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติในระดับสำนักงาน ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลาและเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยการสแกนลายนิ้วมือ ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาทั้งสาม เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดวันเข้าทำงาน ค่าจ้าง และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน โดยนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ อายุงาน ๒ ปี ๙ เดือน ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ B ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๓๕๐ บาท นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ อายุงาน ๑ ปี ๖ เดือน ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ A ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๐๕๐ บาท และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๑

อายุงาน ๒ ปี ๒ เดือน ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ A ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๑๕๐ บาท เนื่องจากบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) ซึ่งทำให้ยอดการสั่งซื้อของบริษัทฯ ลดลง ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน และคาดว่าจะเป็นอย่างนี้เป็นแบบนี้ไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร จึงได้เปิดโครงการสมัครใจลาออก โดยมีเป้าหมายที่จะลดจำนวนพนักงาน ๒๗ คน เป็นระดับปฏิบัติการ ๒๕ คน ระดับสำนักงาน ๒ คน ซึ่งมีพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๒๑ คน ระดับปฏิบัติการ ๒๐ คน ระดับสำนักงาน ๑ คน. เนื่องจากมีจำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกไม่เพียงพอ บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานรวม จำนวน ๖ คน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การขาดงาน การลาป่วย การลากิจ ลาอื่นๆ (ไม่รวมการลาพักผ่อน) และการมาสาย ระหว่างช่วงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และเหตุที่ใช้เกณฑ์การขาด การลา และการมาสาย มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างนั้น เนื่องจากลักษณะงานของบริษัทฯ เป็นลักษณะงานที่ต้องทำงานเป็นทีม และเหตุที่ไม่นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการเลิกจ้าง เนื่องจากหัวหน้างานบางคนมีความสนิทสนมกับลูกน้อง จึงอาจประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ลูกน้องโดยไม่เท่าเทียมกันได้ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสาม มีสถิติการขาด การลา และการมาสาย ที่อยู่ในระดับที่สูง โดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีสถิติรวม ๑๓ วัน นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีสถิติรวม ๑๕.๕ วัน และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ มีสถิติรวม ๑๘.๕ วัน สาเหตุที่บริษัทฯ ไม่ได้เลิกจ้างนาย [REDACTED] ทั้งที่มีสถิติการขาด การลา การมาสาย รวมอยู่ที่ ๒๐ วัน ซึ่งมากกว่าผู้กล่าวหาทั้งสาม อีกทั้งพนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลิกจ้างนั้น เนื่องจากบริษัทฯ เข้าใจว่าเป็นกรรมการลูกจ้าง บริษัทฯ จึงไม่ยกเลิกจ้างในที่นี้. ซึ่งในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามนั้น บริษัทฯ ได้ชี้แจงให้ผู้กล่าวหาทั้งสามฟังว่าผู้กล่าวหาทั้งสามมีสถิติการขาด การลา การมาสาย ที่สูง บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม แต่หากผู้กล่าวหาทั้งสามยอมรับ บริษัทฯ จะให้ผู้กล่าวหาทั้งสามเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก แต่เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งสามไม่ยอมรับ บริษัทฯ จึงได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม โดยได้อ่านให้ผู้กล่าวหาทั้งสามฟัง แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมเซ็นชื่อลงในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสามคน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

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

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหานาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานกับผู้กล่าวหาตั้งแต่เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ B ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๓๕๐ บาท นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ A ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๐๕๐ บาท และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กะ A ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๑๕๐ บาท

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงาน
ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED]
[REDACTED] เป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๗๔ คน โดยนาย [REDACTED]
ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ และ
นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีบทบาทสำคัญในการเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ ระหว่างคณะกรรมการสหภาพแรงงาน
กับเพื่อนสมาชิกที่ทำงานอยู่ในกะเดียวกัน เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อ
บริษัทฯ และได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง ซึ่งฝ่ายนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะเจรจาต่อ สหภาพแรงงานจึงแจ้ง
เป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมฯ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งปัจจุบันข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง
กันไม่ได้ดังกล่าวได้รับการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓
และ ช่วงประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ มีหัวหน้างานของผู้กล่าวหาทั้งสาม ได้เข้ามาพูดคุยขอให้ผู้กล่าวหาทั้ง
สามลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ถ้าไม่ยอมมีปัญหา ซึ่งก่อนหน้านี้หัวหน้างานคนดังกล่าวได้
เป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่ปัจจุบันได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วและต่อมาวันที่
๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีแบบสอบถามสำรวจความต้องการของพนักงาน ว่าพนักงานคนใดต้องการ
ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน หรือ ทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน ซึ่งในแบบสำรวจดังกล่าวไม่มีรายชื่อของผู้กล่าวหา
ทั้งสาม ผู้กล่าวหาทั้งสามจึงได้เขียนรายชื่อของตนเองเพิ่มเติมลงไปในตรงส่วนท้ายของแบบสอบถามดังกล่าว
และได้เลือกทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ตามสภาพการจ้างเดิมเมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้จัดการฝ่าย
บุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบที่ห้องประธานบริษัทฯ พร้อมมีหนังสือเลิกจ้าง โดยอ้างว่าได้รับผลกระทบ
จากการแพร่ระบาดของไวรัส (โควิด ๒๐๑๙) และอ้างสถิติการขาด ลา มาสาย ของผู้กล่าวหาที่ ๑ แต่
ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างแต่อย่างใด และ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๐๐ น.
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไปพบที่ห้องประธานบริษัทฯ พร้อมมีหนังสือเลิกจ้าง โดย
อ้างว่าได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด ๒๐๑๙ และอ้างสถิติการขาด ลา มาสาย ของ
ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไม่ได้ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างแต่อย่างใดการเลิกจ้างในวันที่
๒๒ และ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น บริษัทฯ ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสาม พร้อมพนักงานอื่นอีกรวม ๗ คน ไปพบ
เพื่อขอให้เซ็นชื่อเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก โดยเรียกพบที่ละ ๒ คน แต่ผู้กล่าวหาทั้งสามไม่ยินยอมเซ็นชื่อ
เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกแต่อย่างใด ทราบแต่เพียงว่าพนักงานอื่นอีก ๔ คน ที่บริษัทฯ เรียกพบและ
ยินยอมเซ็นชื่อในหนังสือสมัครใจลาออกนั้น โดยบริษัทฯ ได้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
และเงินโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ทั้งพนักงานอื่นอีก ๔ คนที่เซ็นชื่อเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกนั้น ก็
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเช่นกัน และหลังจากนั้นบริษัทฯ จึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม และผู้กล่าวหาทั้ง
สามก็ไม่ได้รับเงินค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินโบนัสที่จะต้องจ่ายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ แต่อย่างใด
ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามทราบว่าบริษัทฯ ไม่ได้มีการเลิกจ้างพนักงานคนใดอีกเลย ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าเนื่องจาก
บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (โควิด ๑๙) ซึ่งทำให้ยอดการสั่งซื้อของบริษัทฯ

ลดลงตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน และคาดว่าจะเป็นอย่างนี้เป็นแบบนี้ไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร จึงได้เปิดโครงการสมัครใจลาออก โดยมีเป้าหมายที่จะลดจำนวนพนักงาน ๒๗ คน. เนื่องจากมีจำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกไม่เพียงพอ บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานรวมจำนวน ๖ คน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การขาดงาน การลาป่วย การลากิจ ลาอื่นๆ (ไม่รวมการลาพักผ่อน) และการมาสาย ระหว่างช่วงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และเหตุที่ใช้เกณฑ์การขาด การลา และการมาสาย มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างนั้น เนื่องจากลักษณะงานของบริษัทฯ เป็นลักษณะงานที่ต้องทำงานเป็นทีม และเหตุที่ไม่นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการเลิกจ้าง เนื่องจากหัวหน้างานบางคนมีความสนิทสนมกับลูกน้อง จึงอาจประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ลูกน้องโดยไม่เท่าเทียมกันได้ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสาม มีสถิติการขาด การลา และการมาสาย ที่อยู่ในระดับที่สูง โดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีสถิติรวม ๑๓ วัน นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีสถิติรวม ๑๕.๕ วัน และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ มีสถิติรวม ๑๘.๕ วัน. ในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามนั้น บริษัทฯ ได้ชี้แจงให้ผู้กล่าวหาทั้งสามฟังว่าผู้กล่าวหาทั้งสามมีสถิติการขาด การลา การมาสาย ที่สูง บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม แต่หากผู้กล่าวหาทั้งสามยอมรับ บริษัทฯ จะให้ผู้กล่าวหาทั้งสามเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก แต่เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งสามไม่ยอมรับ บริษัทฯ จึงได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม โดยได้อ่านให้ผู้กล่าวหาทั้งสามฟัง แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมเซ็นชื่อลงในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าววันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานแต่ไม่ได้จ่ายแก่ผู้กล่าวหาทั้งสาม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่าข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามคน แต่การเลิกจ้างจะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้น ผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และยื่นข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาทั้งสาม เชื่อว่า บริษัทฯ ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเนื่องจากช่วงที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ได้มีการส่งข้อความทางไลน์แจ้งต่อคุณ [REDACTED] (เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล) ว่าได้มีพนักงานในบริษัทฯ จำนวนร้อยละ ๙๕ ของบริษัทฯ ที่ได้ลงลายมือชื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งจำนวนพนักงานงานดังกล่าว นั้น เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการทั้งสิ้นและยังเชื่อว่าพนักงานบางคนที่เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้ลาออกไปจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อาจแจ้งต่อ บริษัทฯ ว่าพนักงานคนใดที่ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และยังเชื่ออีกว่าบริษัทฯ ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นั้น เนื่องจากนาย [REDACTED] (โฟร์แมน) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันมานานและรู้ข้อมูลของผู้กล่าวหาทั้งสามดี นั้น เป็นผู้ให้ข้อมูลกับบริษัทฯ และยังเป็นผู้ที่สนิทสนมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นอย่างดี และในวันทีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถูกเลิกจ้างนั้น นาย [REDACTED] (ไม่ทราบนามสกุล) เป็นผู้มาเรียกให้ไปพบฝ่ายบุคคลและเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อ บริษัทฯ และได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง ส่วนผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าการเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากสาเหตุที่บริษัทฯ ประสบปัญหาจากไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้การผลิตลดลงและมีความจำเป็นต้องปรับองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสมจึงได้มีการลดจำนวนพนักงานลง และ. เนื่องจากมีจำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกไม่เพียงพอ บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานรวมจำนวน ๖ คน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การขาดงาน การลาป่วย การลากิจ ลาอื่นๆ (ไม่รวมการลาพักผ่อน) และการมาสาย ระหว่างช่วงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และเหตุที่ใช้เกณฑ์การขาด การลา และการมาสาย

มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างนั้น เนื่องจากลักษณะงานของบริษัทฯ เป็นลักษณะงานที่ต้องทำงานเป็นทีม และเหตุที่ไม่นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการเลิกจ้าง เนื่องจากหัวหน้างานบางคน มีความสนิทสนมกับลูกน้อง จึงอาจประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ลูกน้องโดยไม่เท่าเทียมกันได้ซึ่งผู้กล่าวหา ทั้งสาม มีสถิติการขาด การลา และการมาสาย ที่อยู่ในระดับที่สูง โดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีสถิติรวม ๑๓ วัน นายสุรัตน์ ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีสถิติรวม ๑๕.๕ วัน และนายอานนท์ ผู้กล่าวหาที่ ๓ มีสถิติรวม ๑๘.๕ วัน

ในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามนั้น บริษัทฯ ได้ชี้แจงให้ผู้กล่าวหาทั้งสามฟังว่า ผู้กล่าวหาทั้งสามมีสถิติการขาด การลา การมาสาย ที่สูง บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม แต่หากผู้กล่าวหาทั้งสามยอมรับ บริษัทฯ จะให้ผู้กล่าวหาทั้งสามเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก แต่เนื่องจาก ผู้กล่าวหาทั้งสามไม่ยอมรับ บริษัทฯ จึงได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสาม โดยได้อ่านให้ผู้กล่าวหาทั้งสามฟัง แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมเซ็นชื่อลงในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวและการเลิกจ้างนั้นผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่รู้ว่าผู้กล่าวหา ทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหา นำหลักเกณฑ์การขาดลา มาสายเพียงอย่างเดียวมาเป็นเป็นเกณฑ์ในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่มีการนำผล การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาในการเลิกจ้าง ทำให้ไม่ครอบคลุมเหตุผลในการเลิกจ้าง การเลิกจ้าง จึงมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามในวันที่ ๒๓-๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ก่อนวันถึงกำหนดจ่ายเงินโบนัสในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพียง ๑-๒ วัน ทำให้ให้ผู้กล่าว เสียสิทธิในการได้รับโบนัส เพราะไม่มีสภาพเป็นพนักงานจนถึงวันจ่ายเงินโบนัส มองว่าเป็นการกลั่นแกล้ง ผู้กล่าวหาให้ไม่ได้รับเงินโบนัส เป็นการไม่ยุติธรรมแก่ผู้กล่าวหา แต่จะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑(๑)(๒) ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ หรือไม่ เห็นว่า จากข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาไม่มีข้อเท็จจริงที่ แสดงได้ชัดเจนว่าผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนการเลิกจ้างและ ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่าไม่รู้ว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา ก็ เป็นการยื่นข้อเรียกร้องในนามสหภาพแรงงานไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้องในนามลูกจ้าง จึงไม่ปรากฏการเป็น สมาชิกสหภาพหรือการเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่จะสามารถพิสูจน์ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รู้ว่าผู้กล่าวหาทั้งสาม เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือยื่นข้อเรียกร้อง จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงเชื่อได้ว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง สามไม่ใช่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือยื่นข้อเรียกร้องตามที่กล่าวอ้าง การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้อง ผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์) (สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ) (นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน) (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นายสมิตร จันทร์สว่าง) (นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาการแทน 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



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๗๗ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา โดยมี [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหากกล่าวหาปรับลดตำแหน่ง และไม่จ่ายเงินโบนัสเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาย้ายผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม จ่ายเงินส่วนต่างของเดือนที่ลดลงเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากกล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒ ทำงานในตำแหน่ง (Operator) แผนก QA Technology ทำหน้าที่ตรวจสอบสินค้าตามที่ฝ่ายผลิตส่งมา ได้รับค่าจ้างเริ่มต้นเดือนละ ๑๒,๕๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน โดยแรกเริ่มเข้าทำงาน บริษัทฯ ได้มีการกำหนดการทดลองงานเป็นระยะเวลา ๑๒๐ วัน และผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานจนผ่านการทดลองงานแล้ว ในแผนกตรวจสอบคุณภาพที่ผู้กล่าวหาทำงานอยู่

จะมีคุณ [REDACTED] เป็นผู้จัดการแผนกตรวจสอบคุณภาพ และจะมีคุณ [REDACTED] เป็นซูเปอร์ไวเซอร์ ในระดับปฏิบัติการที่ผู้กล่าวหาทำงานมีวันทำงานปกติ ๔ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงาน แบ่งเป็น ๒กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติ ในระดับสำนักงาน ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มี การทำงานล่วงเวลาและการเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยวิธีการสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงาน ทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอยะ [REDACTED] จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๗๔ คน ผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ และได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง ซึ่งฝ่ายนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะเจรจาต่อ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ปัจจุบัน ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวได้รับการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ประกาศเลื่อนตำแหน่งพนักงาน โดยใน ประกาศดังกล่าวมีนาย [REDACTED] เป็นผู้ลงนาม ซึ่งมีพนักงานรวม ๓ คน ที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งจากพนักงาน ควบคุมคุณภาพ Operator ให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน QA Sub leader โดยผู้กล่าวหาเป็นหนึ่งในพนักงาน ทั้งสาม ซึ่งจากการปรับเลื่อนตำแหน่งขึ้น ผู้กล่าวหาจะได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท เป็นค่าจ้างจำนวน ๑๔,๐๕๐ บาท หลังจากที่บริษัทฯ ได้แต่งตั้งผู้กล่าวหาให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน ผู้จัดการฝ่าย บุคคลได้เสนอให้มีการทดลองงานผู้กล่าวหาเป็นระยะเวลา ๒ เดือน โดยให้พนักงานในแผนกเป็นผู้ประเมินผล การทดลองปฏิบัติงานของผู้กล่าวหา แต่ก็ได้มีการทดลองปฏิบัติงานแต่อย่างใด เนื่องจากคุณ [REDACTED] ผู้จัดการแผนกตรวจสอบคุณภาพนั้นไม่เห็นด้วย ซึ่งต่อมาในภายหลังช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ นาง [REDACTED] ผู้จัดการแผนกตรวจสอบคุณภาพได้ถูกบริษัทฯ จ้างให้ลาออกจากบริษัทฯ ไป ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีประกาศปรับลดตำแหน่งของผู้กล่าวหา จากผู้ช่วยหัวหน้างาน QA Sub leader เป็นพนักงานควบคุมคุณภาพ Operator โดยได้ระบุว่าพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา และปัจจุบันตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างานที่ผู้กล่าวหาถูกปรับลดลงมา ก็ได้มีพนักงานคนใดที่เข้าไปทำหน้าที่ ในตำแหน่งดังกล่าวแทน ซึ่งแท้จริงแล้วในปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด A ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ณ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เกี่ยวกับเรื่องที่บริษัทฯ ปรับลดตำแหน่งของ ผู้กล่าวหาจากผู้ช่วยหัวหน้างานลงมาเป็นพนักงานควบคุมคุณภาพ และบริษัทฯ ได้รับหนังสือขอส่งคำร้อง กล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องไว้ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเรียกผู้กล่าวหาไปพบ เพื่อแจ้งให้ผู้กล่าวหาทบทวนงาน อื่นซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรวม ๙ คน เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก แต่ผู้กล่าวหาที่ไม่ได้ลงชื่อ ยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกแต่อย่างใด ซึ่งต่อมาวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้จ่ายโบนัส

ให้แก่พนักงาน แต่ผู้กล่าวหาเป็นพนักงานเพียงคนเดียว ที่ไม่ได้รับเงินโบนัสดังกล่าว ผู้กล่าวหาเห็นว่าสาเหตุที่ถูกปรับลดตำแหน่งและไม่ได้รับโบนัส เนื่องจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาสนิทสนมกับคุณ [redacted] อดีตผู้จัดการแผนกตรวจสอบคุณภาพ และคุณ [redacted] คนดังกล่าว นั้น มีข้อขัดแย้งกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจจากการที่ผู้กล่าวหาได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา อีกทั้งก่อนหน้านี้เคยมีพนักงานที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งเป็นคนสนิทสนมกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล ที่ได้ถูกปรับลดตำแหน่งลงมาเป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพ ได้ร้องเรียนผู้กล่าวหาในเรื่องที่ผู้กล่าวหาได้ปรับเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน และเชื่อว่าเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องที่ถูกปรับลดตำแหน่ง จึงทำให้ผู้กล่าวหาไม่ได้รับโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งปัจจุบันผู้กล่าวหาทำงานอยู่ในกะ C และเป็นกลุ่มพนักงานที่บริษัท สั่งให้หยุดกิจการชั่วคราวโดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา รวมกับกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานที่ไม่ยินยอมเปลี่ยนเวลาทำงานจากทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน เป็นทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน และไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ผู้กล่าวหาได้นำสืบพยานบุคคลจำนวน ๑ ปาก คือ นาง [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการแผนกตรวจสอบคุณภาพในขณะนั้น ปัจจุบันไม่ได้ทำงานอยู่กับบริษัท แล้ว ซึ่งให้ข้อเท็จจริงว่าสาเหตุที่เสนอให้ผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยหัวหน้างานนั้น เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ สนใจในการทำงาน ทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้จะมีการหลงลืมในบางครั้ง และมีอายุงานเพียง ๑ ปี แต่เมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ แล้ว ผู้กล่าวหาของคุณสมบัติที่เหมาะสมกว่า ซึ่งในการแต่งตั้งผู้กล่าวหาให้ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างานนั้น ได้ปรึกษากับนาง [redacted] และนาง [redacted] ได้ตกลงทำเรื่องเสนอต่อผู้จัดการแผนก และได้เสนอต่อไปตามลำดับขั้นตอน ตามระเบียบการแต่งตั้งของบริษัท โดยไม่มีใครคัดค้านแต่อย่างใด ซึ่งในการแต่งตั้งครั้งนี้ มีพนักงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพจำนวน ๓ คน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน ซึ่งพนักงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะไม่มีการทดลองปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [redacted] กับพวกรวม ๖ คน เป็นผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงว่า บริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ๑๓๒๑๐ ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย [redacted] และทำเครื่องทำความเย็น มีลูกจ้างประมาณ ๑๓๕ คน วันทำงานปกติในระดับปฏิบัติการ ๔ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาดังแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาดังแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติในระดับสำนักงาน ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลาและการเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยการสแกนลายนิ้วมือ ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับนาย [redacted] ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒ ทำงานในตำแหน่ง Operator แผนก QA Technology ทำหน้าที่ตรวจสอบสินค้าที่ฝ่ายผลิตส่งมา ได้รับค่าจ้างเริ่มต้นเดือนละ ๑๒,๕๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน ก่อนหน้านั้นในแผนกควบคุมคุณภาพ QA Technology จะมีนาง [redacted] เป็นผู้จัดการแผนก มีนางสาว [redacted] นางสาว [redacted] และนางสาว [redacted] (มาทราบนามสกุล) เป็นซูเปอร์ไวเซอร์ ผู้กล่าวหาจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งไม่ตรงกับสายงานที่ทำ แต่เหตุที่รับผู้กล่าวหาเข้ามาทำงานเนื่องจากผู้กล่าวหาเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับงาน QA และเนื่องจากนาง [redacted] ซึ่งเป็นผู้จัดการแผนก

ในขณะนั้น เป็นผู้ขอให้ผู้กล่าวหาเข้ามาทำงาน โดยบริษัทฯ ได้มีการทดลองงาน ๑๑๕ วัน ปรากฏผลการประเมินผลการทดลองงานของผู้กล่าวหา นั้น คือ ไม่ผ่านการทดลองงาน หัวหน้างานจึงได้เสนอให้นาง [REDACTED] ต่อระยะเวลาการทดลองงานของผู้กล่าวหาไปอีก แต่นาง [REDACTED] ไม่ได้ต่อระยะเวลาการทดลองงานของผู้กล่าวหาแต่อย่างใด แต่กลับแก้ไขผลการทดลองงานของผู้กล่าวหา โดยให้ผลการทดลองงานของผู้กล่าวหาเป็นผ่านการทดลองงาน ซึ่งโดยอำนาจในการเสนอให้ใครผ่านการทดลองงานนั้น จะเป็นอำนาจของผู้จัดการแผนกกลั่นแกล้งและเสนอให้นายณัฐปอนนุติ ก่อนที่นาง [REDACTED] จะแต่งตั้งผู้กล่าวหาเป็น QA Sub leader นั้นนาง [REDACTED] ได้เข้ามาปรึกษากับนางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ว่าจะแต่งตั้งผู้กล่าวหาให้ไปเป็น QA Sub leader แต่นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ได้คัดค้านการที่จะเสนอให้ผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งเป็น QA Sub leader เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีการติดประกาศแต่งตั้งผู้กล่าวหาพร้อมพนักงานอื่นอีกรวม ๓ คน ขึ้นเป็น QA Sub leader โดยในประกาศไม่ได้แจ้งว่าพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งหลังจากที่มีประกาศแต่งตั้งดังกล่าวแล้ว ได้มีพนักงานบางส่วนมาร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลถึงเรื่องที่แต่งตั้งผู้กล่าวหาขึ้นเป็น QA Sub leader เนื่องจากผู้กล่าวหา มีอายุงานเพียง ๑ ปี ทั้งพนักงานคนอื่นๆ ที่มีอายุงานมากกว่า กลับไม่ได้รับการแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจึงได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้น โดยให้พนักงานในแผนกเป็นผู้ประเมิน และผลการประเมินของผู้กล่าวหา นั้น คือ ไม่ผ่านการปฏิบัติงานในตำแหน่ง QA Sub leader บริษัทฯ จึงได้ปรับลดตำแหน่งของผู้กล่าวหาลงมาตามเดิม ซึ่งก่อนหน้านี้บริษัทฯ เคยมีการปรับลดตำแหน่งพนักงานจาก QA leader ให้ลงมาเป็น Operator เนื่องจากขาดงานบ่อย ส่วนสาเหตุที่ปรับลดตำแหน่งผู้กล่าวหา เนื่องจากผู้กล่าวหาทำงานผิดพลาดจนเกิดความเสียหายเป็นจำนวนเงินประมาณ ๑๖๒,๗๐๔ บาท และในบริษัทฯ มีพนักงาน ๓ คน ที่ไม่ได้รับโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ส่วนในแผนกควบคุมคุณภาพ QA Technology มีผู้กล่าวหาเพียงคนเดียว ที่ไม่ได้รับโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ เนื่องจากผู้กล่าวหาได้รับผลการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์การจ่ายโบนัส ซึ่งเกณฑ์การจ่ายโบนัสของบริษัทฯ นั้น พนักงานจะต้องปฏิบัติงานโดยได้รับเกรด D ขึ้นไป แต่ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด E ซึ่ง บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ คือ ต้องเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานก่อนวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และอยู่ทำงานจนถึงวันจ่ายโบนัส คือ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เกรด S ถึง D

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาปรับลดตำแหน่งหน้าที่ผู้กล่าวหา ลดเงินเดือน และไม่จ่ายเงินโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหา เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒ ทำงานในตำแหน่ง (Operator) แผนก QA Technology ทำหน้าที่ตรวจสอบสินค้าตามที่ฝ่ายผลิตส่งมา ได้รับค่าจ้างเริ่มต้นเดือนละ ๑๒,๕๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน ในแผนกควบคุมคุณภาพ QA Technology จะมีนาง [REDACTED] เป็นผู้จัดการแผนก มีนางสาว [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] (มาทราบนามสกุล) เป็นซูเปอร์ไวเซอร์ ผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แต่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า

บริษัทฯ และหัวหน้างานไม่ทราบว่ามีผู้กล่าวหาได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ โดยแรกเริ่มเข้าทำงานบริษัทฯ ได้มีการกำหนดการทดลองงานเป็นระยะเวลา ๑๒๐ วัน และผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานจนผ่านการทดลองงานแล้ว ปรากฏผลการประเมินผลการทดลองงานของผู้กล่าวหาที่หัวหน้างานให้ไม่ผ่านการทดลองงาน หัวหน้างานจึงได้เสนอให้นาง [REDACTED] ต่อระยะเวลาการทดลองงานของผู้กล่าวหาไปอีก แต่นาง [REDACTED] ไม่ได้ต่อระยะเวลาการทดลองงานของผู้กล่าวหาแต่อย่างใด แต่ให้ผลการทดลองงานของผู้กล่าวหาเป็นผ่านการทดลองงาน ซึ่งโดยอำนาจในการเสนอให้ใครผ่านการทดลองงานนั้น จะเป็นอำนาจของผู้จัดการแผนกกลนวมและเสนอให้นายบุญปุ่นอนุมัติ ในปีแรกของการทำงานปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้ทำงานและเกิดความเสียหายคิดเป็นเงินจำนวนประมาณ ๑๖๒,๗๐๔ บาท ต่อมาวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีการติดประกาศแต่งตั้งผู้กล่าวหาพร้อมพนักงานอื่นอีกรวม ๓ คน ขึ้นเป็น QA Sub leader พร้อมปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก ๑๐๐๐ บาท โดยให้เหตุผลในการปรับเลื่อนตำแหน่งว่าเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้พนักงาน บริษัทฯ ขอปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงานตามนโยบายบริษัทฯ โดยมีนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง โดยในประกาศไม่ได้แจ้งว่าพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒ คุณ [REDACTED] ผู้จัดการแผนกควบคุมคุณภาพ ได้ลาออกไป ต่อมานางสาว [REDACTED] (หัวหน้างาน) ได้รับแต่งตั้งเป็นรองผู้จัดการแผนกควบคุมคุณภาพ และได้ปรึกษากับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายควบคุมคุณภาพ เห็นพ้องให้มีการปรับลดตำแหน่งผู้กล่าวหาจากตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นพนักงาน (Operator) โดยเห็นว่าคุณสมบัติของผู้กล่าวหายังไม่เหมาะสมในการปรับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน รวมถึงงานที่ทำงานยังมีข้อผิดพลาด ยังไม่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องงานได้ดีพอ ภาวะผู้นำยังต้องปรับปรุงอยู่ และตั้งแต่ผู้กล่าวหาทำงานผิดพลาดจนเกิดความเสียหายเป็นจำนวนเงินประมาณ ๑๖๒,๗๐๔,๔๖ บาท (ช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๒) และได้มีประกาศปรับลดตำแหน่งผู้กล่าวหาในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ พร้อมไม่จ่ายเงินค่าจ้างที่เพิ่ม จำนวน ๑๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาแจ้งว่าไม่เคยได้รับการแจ้งการประเมิน และตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาก็ไม่เคยก่อให้เกิดความเสียหายอันใด ต่อมาวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงาน ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้จ่ายโบนัสแก่ผู้กล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาให้เหตุผลว่าผู้กล่าวหาไม่มีการประเมินที่ไม่ถึงเกณฑ์การจ่ายโบนัส ซึ่งเกณฑ์การจ่ายโบนัสของบริษัทฯ นั้น พนักงานจะต้องปฏิบัติงานโดยได้รับเกรด D ขึ้นไป แต่ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด E และมีผู้กล่าวหาเพียงคนเดียว ที่ไม่ได้รับโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ในแผนกควบคุมคุณภาพ(QA)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่าข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับลดตำแหน่ง ไม่จ่ายค่าจ้างเพิ่ม และไม่จ่ายเงินโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ แก่ผู้กล่าวหาจริง แต่การกระทำดังกล่าวจะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้น ผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่า เพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง และได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ กรณีดังกล่าวฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจริง แต่ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าไม่ทราบว่ามีผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาก่อน กรณีการยื่นข้อเรียกร้องก็เป็นการยื่นในนามสหภาพแรงงานฯ จึงไม่ปรากฏการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ ส่วนกรณียื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ (กรณีไม่จ่ายเงินโบนัส) นั้น ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับเอกสารแจ้งการยื่นคำร้องของผู้กล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันที่เลยกำหนดการจ่ายเงินโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงสาเหตุการปรับลดตำแหน่งและไม่จ่ายเงินค่าจ้างเพิ่มแก่ผู้กล่าวหาว่า

เพราะคุณสมบัติของผู้กล่าวหายังไม่เหมาะสมในการปรับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้างานรวมถึงงานที่ยังมีข้อผิดพลาด ยังไม่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องงานได้ดีพอ ภาวะผู้นำยังต้องปรับปรุงอยู่ และตั้งแต่ผู้กล่าวหาทำงานผิดพลาดจนเกิดความเสียหายเป็นจำนวนเงินประมาณ ๑๖๒,๗๐๔.๔๖ บาท (ช่วงเมษายน ๒๕๖๒) ซึ่งกรณีดังกล่าวฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นพนักงานของผู้ถูกกล่าวหาและได้รับอนุมัติให้ผ่านการทำงานทดลองงาน ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน โดยผ่านกระบวนการกลั่นกรองของผู้มีอำนาจหน้าที่ตามขั้นตอนและประธานบริษัทฯ ได้มีประกาศแต่งตั้งแล้ว จึงถือได้ว่าการแต่งตั้งดังกล่าว เป็นไปโดยชอบและถูกต้องแล้ว การที่ต่อมาผู้กล่าวหาถูกปรับลดตำแหน่ง โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างคุณสมบัติและการกระทำ ความเสียหายที่เกิดขึ้นก่อนการได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งมาเป็นเหตุผลในการปรับลดตำแหน่ง โดยผู้กล่าวหา ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าหลังจากได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งแล้ว ได้กระทำความผิดหรือความเสียหาย แต่อย่างใดขึ้นอีก และการอ้างเอาสาเหตุดังกล่าวมาปรับลดตำแหน่งผู้กล่าวหา จึงเห็นว่าการปรับลดตำแหน่งดังกล่าวไม่เป็นธรรม ไม่ถูกต้อง และมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหา กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายโบนัส เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ แก่ผู้กล่าวหาโดยอ้างว่า ผู้กล่าวหาผลการประเมินที่ไม่ถึงเกณฑ์การจ่ายโบนัส ซึ่งเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสของบริษัทฯ นั้น พนักงานจะต้องปฏิบัติงานโดยได้รับเกรด D ขึ้นไป แต่ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด E เห็นว่าผลการประเมินดังกล่าว มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหา กลั่นแกล้งผู้กล่าวหาให้ไม่ได้รับโบนัส และเป็นผู้เดียวในแผนกควบคุมคุณภาพที่ถูกประเมินดังกล่าวและไม่ได้รับโบนัส แต่การกระทำดังกล่าวจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น จากข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่า ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนการปรับลดตำแหน่งผู้กล่าวหา และปรากฏข้อเท็จจริงว่าในกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับเอกสารแจ้งการยื่นคำร้องของผู้กล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันที่เลยกำหนดการจ่ายเงินโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ แล้ว และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงอื่นใดที่แสดงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบก่อนวันที่ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัส จึงไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง และเพราะได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จากข้อเท็จจริงดังกล่าว จึงเชื่อได้ว่าการปรับลดตำแหน่ง การลดเงินเดือน และการไม่จ่ายเงินโบนัสเดือน มิถุนายน ๒๕๖๓ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน ปรับลดตำแหน่ง การลดเงินเดือน และไม่จ่ายเงินโบนัสเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายจรินทร์ งามีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายสมิทร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ

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

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)

(๕) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๗๘ - ๑๘๒ /๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๕ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] นางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ
นาย [redacted] และนาง [redacted]

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๕ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา โดยมีนาย [redacted] นางสาว [redacted] นาย [redacted] และนาง [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคนเพราะเหตุ ยื่นคำร้องต่อพนักงาน ตรวจแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑(๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๑๒๖๐๐๐ บาท ที่ ๒ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ที่ ๓ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ที่ ๔ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ที่ ๕ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการ พิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนชี้แจงข้อเท็จจริงและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๕ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยผู้กล่าวหาทั้งห้าคน

ทำงานในตำแหน่ง Security Officer แผนกรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยของอากาศยาน [REDACTED] ซึ่งพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในทั่วประเทศมีจำนวนประมาณ ๑๗๐ คน ในเฉพาะสนามบิน [REDACTED] มีจำนวนประมาณ ๔๐ คน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเงินเดือน ๑๔,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท มีวันทำงานปกติ คือทำงาน ๒ วัน และวันหยุด ๒ วัน สลับกัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๔.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะดึกเริ่มเวลา ๑๖.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเงินเดือน ๑๔,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้รับเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท

เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ Supervisor ได้แจ้งทางกลุ่มไลน์แผนกโดยให้ลูกจ้างจำนวน ๑๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งห้าคน ลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา ๖ เดือน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไปและเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้กล่าวหาคนละ ๙,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ พนักงานจำนวน ๑๒ คนรวมผู้กล่าวหา ได้ยื่นหนังสือคัดค้านนโยบาย ต่อผู้จัดการแผนกรักษาความปลอดภัย เรื่องการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด และเรื่องที่บริษัทฯ ให้ผู้กล่าวหาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา ๖ เดือน ต่อมาวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ Supervisor ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ไปพบเพื่อรับทราบคำชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา จะมีการปรับโครงสร้างองค์กรโดยจะต้องลดจำนวนพนักงานลง แต่ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้ชี้แจงเรื่องที่ ได้ทำหนังสือคัดค้านไปทั้งการลาหยุดและการจ่ายค่าจ้างไม่ครบถ้วนและต่อมาวันที่ ๑๓ ถึง ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ ลูกจ้างจำนวน ๙ คนรวมผู้กล่าวหา ได้ยื่นร้องในระบบออนไลน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องที่บริษัทฯ ค้างจ่ายค่าจ้างในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ และต่อมาวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ ได้นัดให้ลูกจ้างที่ยื่นคำร้องทั้ง ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งห้าคน เข้าไปให้ข้อเท็จจริงตามที่ได้ทำคำร้องไว้ในเรื่องดังกล่าว ซึ่งในวันเดียวกัน พนักงานที่ยื่นคำร้องทั้ง ๙ คน รวมผู้กล่าวหาได้พบกับนางสาว [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้แจ้งเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ในช่วงเช้าผู้กล่าวหาทั้งห้าคน ได้เข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และในช่วงบ่ายวันเดียวกัน ผู้ถูกกล่าวหา ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาเข้าพบในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ แต่ผู้กล่าวหาไม่สะดวกที่จะเข้าพบบริษัทฯ ในวันดังกล่าว จึงขอเลื่อนวันเข้าพบไปเป็นวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และต่อมาในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งห้าคน ได้ถูกลบรายชื่อออกจากไลน์กลุ่มของฝ่ายรักษาความปลอดภัย

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๔ และที่ ๕ โดยได้รับมอบอำนาจจากผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ให้ไปพบบริษัทฯ แทน พร้อมด้วยนาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่สำนักแรงงานสัมพันธ์ ได้เข้าพบฝ่ายบุคคลของบริษัทฯ โดยฝ่ายบุคคลได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๕ ว่าบริษัทฯ ประสบปัญหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน โดยจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคน แต่ผู้กล่าวหาทั้งห้าได้ขอทำงานกับบริษัทฯ ต่อ และในเวลาต่อมาบริษัทฯ ได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้า พร้อมเอกสารแนบท้าย ซึ่งได้ระบุสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เช่น ค่าชดเชย โดยมี

ข้อความข้างท้ายว่าจะไม่ฟ้องร้องต่อบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งห้าไม่ได้เซ็นชื่อลงในหนังสือเลิกจ้าง และไม่ได้เซ็นต์เอกสารแนบท้ายดังกล่าวแต่อย่างใด ซึ่งในการเลิกจ้างครั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้งห้าทราบว่า บริษัทฯ จะเลิกจ้างเฉพาะพนักงานที่มี รหัส ๒๐๑๙ และรหัส ๒๐๒๐ (พนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดลองงานและพนักงานที่มีอายุงานไม่ครบ ๑ ปี) ซึ่งในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๔ และที่ ๕ ได้สอบถามต่อบริษัทฯ ว่าพนักงานอื่นที่ยื่นคำร้องร้อง คร. ๗ อีก ๓ คน เหตุใดจึงไม่เลิกจ้าง ซึ่งบริษัทฯ ได้แจ้งว่าได้เลิกจ้างพนักงานที่ไปยื่นคำร้องร้อง คร. ๗ จำนวน ๑ คน โดยเลิกจ้างในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ ชื่อนางสาว [REDACTED] ส่วนอีก ๓ คนที่ยื่นคำร้องร้อง คร. ๗ คือ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ยังคงทำงานอยู่ ต่อมา นาย [REDACTED] ได้ขอลาออกไป และยังได้สอบถามอีกว่าในแผนกอื่นๆ ได้มีการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) อีกหรือไม่ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ตอบว่า กำลังมอบหมายให้หัวหน้างานรวบรวมรายชื่ออีก ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งห้า ทราบในภายหลังอีกว่าในแผนกอื่นๆ ก็ได้มีการเลิกจ้างเช่นกัน

ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนทราบว่า บริษัทฯ ได้มีการทยอยเลิกจ้างพนักงานมาเป็นช่วงๆ โดยเริ่มตั้งแต่ ประมาณวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ โดยเป็นพนักงานที่เข้าทำงานในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ และบริษัทฯ ได้มีการเลิกจ้างพนักงานในลักษณะดังกล่าวเรื่อยมา ซึ่งหลังจากวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ก็ได้มีการเลิกจ้างพนักงานที่เข้าทำงานก่อนปี ๒๕๖๒ โดยไม่ทราบว่าจำนวนเท่าไร ซึ่งก่อนหน้านี้ บริษัทฯ ได้มีการประกาศโครงการสมัครใจลาออก ผ่านทางแอปพลิเคชันของบริษัทฯ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ แต่มีพนักงานเข้าร่วมโครงการจำนวนน้อย เนื่องจากบริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนซึ่งเท่ากับค่าชดเชย แต่มีเงื่อนไข ดังนี้ ๑. ถ้าพนักงานตกลงรับค่าชดเชยร้อยละ ๑๐๐ บริษัทฯ จะจ่ายใน ๑๒ งวด ๒. ถ้าพนักงานตกลงรับค่าชดเชยร้อยละ ๗๕ บริษัทฯ จะจ่ายใน ๖ งวด ๓. ถ้าพนักงานตกลงรับค่าชดเชยร้อยละ ๓๐ บริษัทฯ จะจ่ายในงวดเดียว นอกจากผู้กล่าวหาทั้งห้าคนกับพวกรวม ๙ คน ที่ไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ นั้น ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนยังทราบอีกว่ามีพนักงานในแผนกอื่นที่ไปยื่นคำร้อง คร. ๗ เกี่ยวกับเรื่องที่บริษัทฯ ค้างจ่ายค่าจ้าง แต่ไม่ทราบว่าพนักงานคนดังกล่าวได้ถูกเลิกจ้างหรือไม่ เกี่ยวกับการยื่นคำร้องนั้น ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนได้เคยสอบถามข้อมูลไปยัง พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ ซึ่งทราบว่าพนักงานตรวจแรงงานได้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งห้า และพนักงานอื่นรวม ๙ คน ได้ทำคำร้องในเรื่องของการที่บริษัทฯ ค้างจ่ายค่าจ้างในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ และได้นัดให้บริษัทฯ เข้ามาให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ พนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ เฉพาะสนามบิน [REDACTED] มีจำนวนประมาณ ๔๐ คน เป็นผู้หญิง ๘ คน ซึ่งถูกเลิกจ้างไปแล้ว ๕ คน ซึ่งก่อนหน้านี้ ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนไม่มีแนวโน้มที่จะถูกเลิกจ้างมาก่อน และเป็นพนักงานกลุ่มแรกที่ถูกบริษัทฯ เลิกจ้างเนื่องจากการยื่นคำร้อง คร. ๗

กรณีตามคำร้องของผู้กล่าวหาทั้งห้าคน ที่ได้รับจำนวนค่าเสียหายไว้ในคำร้องนั้น มีหลักเกณฑ์ที่คิดจากฐานเงินเดือน ค่าวิชาชีพเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่ากะเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท (โดยค่ากะบริษัทฯ จะจ่ายให้พนักงานทำงานในรอบหนึ่งเดือน ๑๕ วัน โดยทำงานวันละ ๑๓ ชั่วโมง รวมเวลาพัก บริษัทฯ

จะจ่ายค่ากะให้ไม่เกิน ๑๐ วัน วันละ ๓๐๐ บาท หากเดือนไหนทำงานไม่ครบ ๑๕ วัน หรือตามที่บริษัทฯ กำหนด จะถูกหักวันละ ๓๐๐ บาท) ค่าโทรศัพท์และค่าพาหนะเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท (โดยค่าโทรศัพท์และค่าพาหนะบริษัทฯ จะเหมาจ่ายทุกเดือนโดยไม่ต้องแสดงหลักฐานการจ่ายใดๆ หากลาป่วยหรือไม่สแกนนิ้วมือจะถูกหักวันละ ๕๐๐ บาท) ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งห้าคน นำมารวมเป็นค่าจ้างที่ใช้คำนวณค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บวกเพิ่มอีก ๑ เดือน ที่แต่ละคนจะได้รับ ส่วนที่เกินมาจากนั้นผู้กล่าวหาถือว่าเป็นค่าเสียโอกาสและค่าความเดือดร้อนที่ไม่ได้ทำงาน และผู้ร้องมีฐานเงินเดือนของผู้กล่าวหาทั้งห้าคนแต่ละคนมีดังนี้

- ๑ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ฐานเงินเดือน ๑๔,๐๐๐ บาท
- ๒ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ฐานเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท
- ๓ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ฐานเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท
- ๔ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ ฐานเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท
- ๕ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ ฐานเงินเดือน ๑๒,๖๐๐ บาท

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นางสาว [REDACTED] มาให้ข้อเท็จจริงว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการขนส่งผู้โดยสารทางอากาศ มีลูกจ้างประมาณ ๔,๖๐๐ คน โดยมีวันทำงานปกติ คือทำงาน ๒ วัน และวันหยุด ๒ วัน สลับกัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๔.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะดึกเริ่มเวลา ๑๖.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. บริษัทฯตกลงรับผู้กล่าวหาทั้งห้าคน เข้าทำงานเป็นลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย (Security officer) โดยมีรายละเอียดวันเข้าทำงาน ค่าจ้าง และอายุงานที่แตกต่างกันตามเอกสารแนบท้ายกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ซึ่งในบริษัทฯ จะมีหน่วยงานทั้งหมด ๗ ฝ่าย ซึ่งฝ่ายรักษาความปลอดภัยจะเป็นหนึ่งในเจ็ดฝ่ายนั้น ซึ่งมีหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่สำนักงานใหญ่ และรักษาความปลอดภัยบริเวณสนามบิน ซึ่งก่อนที่จะเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) มีพนักงานในฝ่ายรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศประมาณ ๒๐๐ คน แบ่งเป็นฝ่ายรักษาความปลอดภัยจำนวน ๑๒๐ คน และฝ่ายเซฟตี้ ๘๐ คน ซึ่งพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ จำนวน ๔๗ คนจะสามารถจะสลับเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้ ๓ ที่ คือ สำนักงานใหญ่ [REDACTED] สนามบิน [REDACTED] และศูนย์ฝึก [REDACTED] โดยจะทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ทำงานวันละ ๑๑ ชั่วโมง โดยจะมีการกำหนดตารางวันและเวลาทำงานไว้ก่อนล่วงหน้าหนึ่งเดือนในทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน ซึ่งพนักงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ ดอนเมืองและศูนย์ฝึก [REDACTED] จะไม่สามารถเปลี่ยนมาทำงานที่สนามบินได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องการทำงานและการอนุญาตให้เข้าพื้นที่

ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ มีสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 โดยบริษัทฯ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศหยุดการบินชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ บริษัทฯได้ปรับขนาดฝูงบินให้สอดคล้องกับจำนวนเที่ยวบินจากทั้งหมด ๓๔ ลำ เหลือปัจจุบันเพียง ๑๑ ลำ เมื่อวันที่ ๖

มีนาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ได้มีหนังสือถึงพนักงาน [REDACTED] ว่าเนื่องจากเหตุการณ์ไวรัส Covid-19 ที่มีผลต่อการท่องเที่ยว การเดินทางของผู้โดยสารที่ลดลง สายการบินมีมาตรการดังนี้ ๑.ผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ ปรับลดเงินเดือน ๒๕ - ๔๐ % ๒.พนักงานทุกแผนกใช้สิทธิลาแบบไม่รับค่าจ้างด้วยความสมัครใจ จำนวนวันลาขึ้นอยู่กับแต่ละแผนก ๓.ปรับลดค่าตอบแทนและสวัสดิการบางส่วนของผู้บริหารและพนักงาน มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ นางสาว [REDACTED] (กรรมการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ได้ส่งข้อความหนังสือ(mail) ถึงพนักงานทุกคนว่า บริษัทจะหยุดทำการบินตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป แต่บริษัทยังคงจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือนพื้นฐาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงาน ต่อมาวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ Supervisor แจ้งทางกลุ่มไลน์แผนก โดยให้พนักงานจำนวน ๑๙ คนรวมผู้กล่าวหา ลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นเวลา ๖ เดือน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาและพนักงานอื่นรวม ๑๒ คน ได้ยื่นหนังสือคัดค้านเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด และเรื่องที่บริษัท ให้พนักงานหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา ๖ เดือน โดยได้ยื่นหนังสือคัดค้านต่อผู้จัดการแผนกรักษาความปลอดภัย เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ บริษัทได้ส่งข้อความ (mail) ถึงพนักงานทุกคนเรื่องที่บริษัทได้ออกมาตรการ เรื่องมาตรการลดค่าใช้จ่าย(ประกาศที่ TLM/131/20/HR) ว่าเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสCovid-19 ที่รุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงกับสายการบิน ดังนั้นสายการบินมีความจำเป็นต้องออกมาตรการการปรับลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้สายการบินยังสามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป บริษัท ได้มีมาตรการ

๑. การปรับลดเงินเดือนในเดือนมีนาคม ว่า พนักงานทุกคนจะได้รับเงินเดือนสำหรับเดือนมีนาคม ในอัตราร้อยละ ๔๐ ของอัตราปัจจุบัน
๒. แนวทางการจ่ายค่า Allowance และ Fright pay สายการบินฯขอเลื่อนการจ่ายค่า Allowance และ Fright pay ประจำเดือนกุมภาพันธ์และเดือนมีนาคม จนกว่าจะได้รับเงินกู้กับภาครัฐและสถาบันการเงิน
๓. แนวทางการจ่ายเงินเดือนในเดือนเมษายนถึงมิถุนายน บริษัทฯจะจ่ายเงินเดือนในจำนวนที่น้อยลงชั่วคราว ในอัตราร้อยละของอัตราปัจจุบันตั้งแต่อัตรา ๘๐ - ๒๕ จากนั้นน้อยไปหามาก
๔. การปรับลดขนาดองค์กรและจำนวนพนักงาน สายการบินจะต้องปรับลดขนาดองค์กรและจำนวนพนักงานลง ดังนี้

๔.๑ โครงการสมัครใจลาออก พนักงานที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับค่าชดเชยและได้รับสิทธิพิเศษในการกลับเข้าร่วมงานกับสายการบินเมื่อสายการบินต้องการเพิ่มจำนวนพนักงาน

๔.๒ สายการบิน มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง ๑ ปี (พนักงานที่เริ่มนับอายุงานตั้งแต่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป) มาตรการดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๕. ประกาศโครงการสมัครใจลาออก ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ โดยให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีผลสิ้นสุดสัญญาตั้งแต่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าตอบแทนเท่ากับค่าชดเชย

๖. ประกาศโครงการสมัครใจลา ๖ เดือน โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งในระหว่างที่พนักงานลาโดยไม่รับค่าตอบแทน บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือให้เป็นจำนวนเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท

ในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีมาตรการต่างๆ เช่น การปรับลดชั่วโมงการทำงาน การลดค่าจ้าง และการให้พนักงานลาโดยไม่รับค่าจ้าง ซึ่งบริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการลาโดยไม่รับค่าจ้างเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท และมีพนักงานที่สมัครเข้าโครงการดังกล่าวประมาณ ๙๙๔ คน ต่อมาบริษัทฯ ได้เลิกจ้างกลุ่มพนักงานที่ยังทำงานไม่ผ่านการทดลองงาน และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง ๑ ปี รวมจำนวน ๑๐๗ คน โดยบริษัทฯ จะมีการคัดเลือกพนักงานในกลุ่มดังกล่าว ที่มีความรู้ความสามารถได้ไว้ประมาณ ๗ - ๘ คน พร้อมทั้งให้แผนกต่างๆ สำนักรวบรวมในแต่ละแผนกมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานจำนวนเท่าไร ต่อมาบริษัทฯ ได้มีประกาศโครงการสมัครใจลาออก ฉบับลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งจากโครงการดังกล่าว มีพนักงานสมัครจำนวน ๒๑๓ คน จากเป้าหมายที่บริษัทฯ ต้องการลดจำนวน ๒,๐๐๐ คน แต่บริษัทฯ ไม่ได้อนุมัติให้พนักงานทั้ง ๒๑๓ คน นั้นให้ลาออก โดยบริษัทฯ จะเก็บพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้

เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีการประชุมร่วมกับพนักงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อชี้แจงเรื่องที่บริษัทฯ ให้พนักงานหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กลง โดยลดจำนวนพนักงาน ซึ่งบริษัทฯ ทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เข้าร่วมประชุมด้วย ต่อมาวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ส่งอีเมลให้ผู้จัดการแผนกของผู้กล่าวหาทั้งห้า เพื่อให้แจ้งต่อผู้กล่าวหาทั้งห้าว่า ให้มาพบฝ่ายบุคคลในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. แต่ผู้กล่าวหาทั้งห้าไม่สะดวกเข้าพบในวัน และเวลาดังกล่าว จึงขอเลื่อนมาเข้าพบในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และในวันที่ผู้กล่าวหาทั้งห้า มาพบเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัทฯ ได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้า ฉบับลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ โดยได้จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายแล้ว ปัจจุบันบริษัทฯ ได้มีการทยอยเลิกจ้างพนักงานไปแล้วจำนวนประมาณ ๔๐๐ คน โดยบริษัทฯ ได้มีการจ่ายค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว และบริษัทฯ ยังจะมีการเลิกจ้างพนักงานต่อไปอีก เหตุที่บริษัทฯ เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้า เนื่องจากช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เริ่มมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด19) บริษัทฯ ได้มีนโยบายการปรับลดค่าใช้จ่าย ลดขนาดองค์กร เช่น การลดจำนวนเครื่องบิน การลดกำลังคน ซึ่งปัจจุบัน ณ วันที่ให้ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการฯ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้าง ๓,๗๐๐ คน เหตุที่บริษัทฯ ต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าก่อนนั้น เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งห้าคน มีรายชื่อที่ทางบริษัทฯ จะดำเนินการเลิกจ้างเนื่องจากเป็นจำนวนพนักงานที่เกินจากกำลังพลที่ต้องการและหลังจากที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้า บริษัทฯ ได้มีการเลิกจ้างพนักงานอีกจำนวน ๓ คน โดยมีพนักงานผู้ที่ถูกเลิกจ้าง ๒ คน คือ นาย [REDACTED] และ นาย [REDACTED] ซึ่งเป็นพนักงานผู้ที่เคยมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่จากสนามบิน [REDACTED] ไปศูนย์ฝึก [REDACTED] ซึ่งบริษัทฯ ได้แจ้งการเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และในช่วงสิ้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ นี้ บริษัทฯ ได้มีกำหนดที่จะเลิกจ้างพนักงานอื่นอีกประมาณ ๑,๐๐๐ คน

บริษัทฯ ทราบว่าพนักงานรวม ๑๒ คนรวมผู้กล่าวหาได้ยื่นหนังสือคัดค้านในเรื่องที่บริษัทฯ ให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา ๖ เดือน และบริษัทฯ ทราบว่าในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งห้า กับพนักงานอื่นรวม ๙ คน ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ เรื่องที่บริษัทฯ ค้างจ่ายค่าจ้างในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานได้มีหนังสือเชิญให้บริษัทฯ เข้าไปชี้แจงข้อเท็จจริง และต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่ายแก่ผู้กล่าวหาทั้งห้ากับพนักงานอื่นรวม ๙ คน ที่ได้ยื่นคำร้อง คร ๗ และบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว นอกจากผู้กล่าวหาทั้งห้าคนที่ไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว บริษัทฯ ทราบว่ามีพนักงานที่เป็นลูกเรือจำนวน ๓ คน ที่ถูกเลิกจ้างและได้ไปร้องขอค่าจ้างที่บริษัทฯ ค้างจ่ายต่อพนักงานตรวจแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่ง ซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว เหตุที่บริษัทฯ ต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคนก่อนนั้น เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งห้า มีรายชื่อที่ทางบริษัทฯ จะดำเนินการเลิกจ้างเนื่องจากเป็นจำนวนพนักงานที่เกินจากกำลังพลที่ต้องการ ในการเลิกจ้างพนักงานเพื่อลดกำลังคนของบริษัทยานั้นจะพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้ พนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดลองงาน พนักงานที่มีอายุงานไม่ครบ ๑ ปี และพนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล (โดยบริษัทฯ จะให้แต่ละแผนกสำรวจว่าจะใช้กำลังคนเท่าไรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน) ซึ่งผู้กล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้วตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ดังนี้ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างพนักงานอยู่ระหว่างทดลองงาน จำนวน ๑๐๗ คน พนักงานเกษียณอายุ ๗ คน พนักงานที่มีไข้กำลังพล ๕ คน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ๑ ปี ๑ คน ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า ๑ ปีจำนวน ๒๐๓ คน พนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล ๑๒ คน (ผู้ร้องกับพวก ๕ คน) พนักงานที่สมัครใจลาออก ๒ คน ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างพนักงานที่สมัครใจลาออก ๒๑๒ คน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ๑ ปี ๑๐ คน พนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล ๓ คน ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างพนักงานมิใช่กำลังพล ๑๒๘ คน ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างพนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล ๗๖ คน ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างพนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล ๓๒๔ คน (มีผล ๑ ส.ค.๖๓) ให้พนักงานลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ๙๙๔ คน ในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างพนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล ๖๓๗ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ทำงานในตำแหน่ง Security Officer แผนกรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยของอากาศยาน [REDACTED] มีพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในเฉพาะสนามบิน [REDACTED] มีจำนวนประมาณ ๔๐ คน เป็นผู้หญิง ๘ คน ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ที่มีผลกระทบต่อการท่องเที่ยวและกิจการสายการบินและผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศหยุดการบินตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และลดขนาดการบินของสายการบินลงจาก ๓๔ ลำ เหลือเพียง ๑๑ ลำ พร้อมได้แจ้ง

กำหนดมาตรการให้พนักงานทุกแผนกใช้สิทธิลาโดยไม่รับค่าจ้างด้วยความสมัครใจ โดยมีประกาศมาตรการต่างๆ ในวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ และในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีการส่งข้อความ(mail) แจ้งพนักงานว่าจะจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๔๐% ของค่าจ้างพื้นฐานและเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ Supervisor แผนกของผู้กล่าวหาได้แจ้งทางกลุ่มไลน์แผนกให้พนักงานจำนวน ๑๙ คนรวมผู้กล่าวหาทั้งห้าคนลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา ๖ เดือน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ต่อมาวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ พนักงานจำนวน ๑๒ คนรวมผู้กล่าวหา ได้ยื่นหนังสือคัดค้านเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด และเรื่องที่บริษัทฯ ให้พนักงานหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา ๖ เดือน โดยได้ยื่นหนังสือคัดค้านต่อผู้จัดการแผนกรักษาความปลอดภัย เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ บริษัทได้ส่งข้อความ(mail) ถึงพนักงานทุกคนเรื่องที่บริษัทฯ ได้ออกมาตรการ เรื่องมาตรการลดค่าใช้จ่าย(ประกาศที่ TLM/131/20/HR) เพื่อให้สายการบินยังสามารถดำเนินกิจการได้ต่อไปและมาตรการการปรับลดขนาดองค์กรและจำนวนพนักงานลง โดยมาตรการการเลิกจ้างพนักงานที่อยู่ระหว่างทดลองงาน ที่ทำงานยังไม่ถึงหนึ่งปีและผู้ที่ไม่ใช่กำลังพล การจัดโครงการสมัครใจลาออก โครงการสมัครใจลา ๖ เดือนโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนฯ โดยในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหากับพวกรวม ๑๒ คนไปรับฟังคำชี้แจงนโยบายในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๓ - ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ พนักงานรวม ๙ คนรวมผู้กล่าวหาทั้งห้าคน ได้ทำคำร้องในระบบออนไลน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องของการที่บริษัทฯ ค้างจ่ายค่าจ้างในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ และต่อมาวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ ได้นัดให้พนักงานที่ยื่นคำร้องทั้ง ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งห้าเข้าไปให้ข้อเท็จจริงต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ ต่อมาวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ในช่วงเช้า ผู้กล่าวหาทั้งห้าได้เข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และในช่วงเวลาบ่ายวันเดียวกัน บริษัทฯ ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้งห้าเข้าพบในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ แต่ผู้กล่าวหาทั้งห้าไม่สะดวกที่จะเข้าพบบริษัทฯ ในวันดังกล่าว ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนจึงขอเลื่อนวันเข้าพบไปเป็นวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และต่อมาในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งห้าได้ถูกลบรายชื่อออกจากไลน์กลุ่มของฝ่ายรักษาความปลอดภัย เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๔ และที่ ๕ โดยได้รับมอบอำนาจจากผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ให้ไปพบบริษัทฯ แทนโดยฝ่ายบุคคลได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๕ ว่าบริษัทฯ ประสบปัญหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง โดยจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคน แต่ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนได้ขอทำงานกับบริษัทฯ ต่อ และในเวลาต่อมาบริษัทฯ ได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้า พร้อมเอกสารแนบท้าย ซึ่งได้ระบุสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เช่น ค่าชดเชย โดยมีข้อความข้างท้ายว่าจะไม่ฟ้องร้องต่อบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งห้าไม่ได้เซ็นชื่อลงในหนังสือเลิกจ้าง และไม่ได้ลงนามในเอกสารแนบท้ายดังกล่าวแต่อย่างใด ซึ่งในการเลิกจ้างครั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้งห้าทราบว่า บริษัทฯ จะเลิกจ้างเฉพาะพนักงานที่มี รหัส ๒๐๑๙ และรหัส ๒๐๒๐ (พนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดลองงานและพนักงานที่มีอายุงานไม่ครบ ๑ ปี) ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๔ และที่ ๕ ได้สอบถามต่อบริษัทฯ ว่าพนักงานอื่นที่ยื่นคำร้อง คร. ๗ อีก ๓ คน เหตุใดจึงไม่เลิกจ้าง ซึ่งบริษัทฯ ได้แจ้งว่าได้เลิกจ้างพนักงานที่ยื่นคำร้องร้อง คร. ๗ จำนวน ๑ คน โดยเลิกจ้างในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ ชื่อนางสาว [REDACTED] ส่วนอีก ๓ คนที่ยื่นคำร้อง คร. ๗ คือนาย [REDACTED] นาย [REDACTED]

และนาย [REDACTED] ยังคงทำงานอยู่ ต่อมานาย [REDACTED] ได้ขอลาออกไป และยังได้สอบถามอีกว่า ในแผนกอื่นๆ ได้มีการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส (โควิด 19) อีกหรือไม่ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ตอบว่า กำลังมอบหมายให้หัวหน้างานรวบรวมรายชื่ออีก ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งห้า ทราบในภายหลังอีกว่าในแผนกอื่นๆก็ได้มีการเลิกจ้างเช่นกัน ปรากฏว่า ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา บริษัทฯผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยเลิกจ้างพนักงานที่อยู่ระหว่างการทดลองงานและพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึงหนึ่งปีและมีการเลิกจ้างพนักงานที่ไม่ใช่กำลังพลตลอดมาทุกเดือนจนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ และยังคงมีการเลิกจ้างต่อไปเพื่อให้ได้เป้าหมายตามมาตรการที่จะลดขนาดองค์กรและลดพนักงานลง และในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ที่มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคนนั้น ยังมีพนักงานอื่นที่ได้ยื่นคำร้องครวญครางเกี่ยวกับผู้กล่าวหายังทำงานต่อไปอีก ๓ คน โดยไม่ได้ถูกเลิกจ้างนอกจากนั้น หลังจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการดำเนินการตามมาตรการในปรับองค์กรและลดขนาดพนักงานลงเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้ต่อไปตามมาตรการที่วางไว้แล้วตามเป้าหมาย ในการเลิกจ้างพนักงานเพื่อลดกำลังคนของบริษัทฯ จะพิจารณาจากปัจจัยดังนี้ พนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดลองงาน พนักงานที่มีอายุงานไม่ครบ ๑ ปี พนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล (โดยบริษัทฯ จะให้แต่ละแผนกสำรวจว่าจะใช้กำลังคนเท่าไรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน) ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้วตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา จนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่า ข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคนจริง แต่การกระทำดังกล่าวจะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้นผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคนเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งห้าได้ทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๑๓ - ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงว่า สาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคนเป็นเพราะมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเดินทางทำให้กิจการสายการบินของผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบอย่างยิ่งยวดไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จนต้องหยุดการบินชั่วคราวในช่วงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และต้องลดขนาดการบินลงจาก ๓๔ ลำ เหลือเพียง ๑๑ ลำ และจำเป็นต้องปรับองค์กรและลดจำนวนพนักงานลงให้เหมาะสมให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีก โดยได้กำหนดมาตรการต่างๆเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเลิกจ้างพนักงานที่ทำงานอยู่ระหว่างการทดลองงาน ที่ทำงานยังครบหนึ่งปี พนักงานที่ไม่ใช่กำลังพล โครงการสมัครใจลาออก โครงการลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และการจ่ายค่าจ้างแก่พนักงาน ๔๐% ของค่าจ้างพื้นฐาน เป็นต้น ส่วนความจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งห้าคนก่อนนั้น เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งห้า มีรายชื่อที่ทางบริษัทฯ จะดำเนินการเลิกจ้างเนื่องจากเป็นจำนวนพนักงานที่เกินจากกำลังพลที่ต้องการ จากข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้ประสบปัญหาจนต้องหยุดการดำเนินกิจการชั่วคราวตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา และได้กำหนดมาตรการต่างๆเพื่อลดค่าใช้จ่ายและลดจำนวนพนักงานตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ จากการที่ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนได้ร้องคัดค้านการมีคำสั่งให้ลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างและจ่ายค่าจ้างจำนวน ๔๐% ของค่าจ้างพื้นฐาน อันเป็นมาตรการหนึ่งในหลายมาตรการเพื่อให้องค์กรอยู่ได้ของผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาทั้งห้าไม่เห็นด้วยและได้ไปร้องเรียนต่อส่วนราชการต่างๆรวมทั้งได้ไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ เกี่ยวกับค่าจ้างค้างจ่ายในวันที่ ๑๓ และ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๙ คน ต่อมาผู้ร้องจำนวน ๕ คนถูกเลิกจ้าง แต่ผู้ร้องอีก ๓ คนยังทำงานต่อไปไม่ได้ถูกเลิกจ้าง

และนอกจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คนแล้วยังมีการทยอยเลิกจ้างพนักงานอื่นอีกจำนวนมาก อันเป็นการดำเนินการตามมาตรการในการปรับองค์กรอันจำเป็นของผู้ถูกกล่าวหา การเลิกจ้างจึงไม่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงต่อผู้กล่าวหาและไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จึงเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-๑๙ และมีความจำเป็นต้องปรับขนาดองค์กรและลดจำนวนพนักงานให้เหมาะสมและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อันเป็นความจำเป็นยิ่งกว่า มิได้เกิดจากความไม่พอใจและกลั่นแกล้งเลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามที่กล่าวอ้าง การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จึงไม่เป็นเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [REDACTED] กับพวกรวม ๕ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องผู้กล่าวหาทั้งห้าคน

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายชินโชติ สงสังข์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสมจิตร จันทรมาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๘๓ - ๑๘๗/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

ระหว่าง

นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๕ คน
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง

ผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๕ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เคยเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าทำงานในระหว่างปี ๒๕๖๖ - ปี ๒๕๕๘ ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราแตกต่างกัน นอกจากเงินเดือนแล้วผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ยังได้ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๕๕๐ บาท ค่าที่พักเดือนละ ๕๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ ทุกวันที่ ๕ และวันที่ ๒๐ ของเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพและธนาคารกสิกรไทย กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๕ - ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนวันเสาร์จะทำงานวันเสาร์เว้นวันเสาร์ แบ่งการทำงานออกเป็น ๒กะ กะเช้าเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. กะกลางคืนเวลา ๒๐.๐๐ น. - ๐๕.๐๐ น.

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งสหภาพแรงงาน ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๑,๐๓๐ คน เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้และได้ทำบันทึกข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวได้กำหนด สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและครอบคลุมถึงการตัดแว่นสายตาให้แก่ลูกจ้างทุกคนรวมถึง ครอบครัว (บิดา/มารดา/สามี/ภรรยา/บุตร) ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในวงเงินจำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท โดยในส่วนของ การตัดแว่นสายตาให้มีเงื่อนไขที่เป็นการรักษาพยาบาลโดยแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งลงความเห็น ตามใบรับรองแพทย์ว่ามีความจำเป็นต้องใช้แว่นสายตาซึ่งรวมอยู่ในวงเงินค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาท ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชยใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งหนังสือเลิกจ้างระบุว่า ผู้กล่าวหากระทำการทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างโดยการฉ้อโกงเงินสวัสดิการ แว่นสายตา และ/หรือร่วมมือกับร้านตาเพื่อเบิกเงินสวัสดิการค่าแว่นสายตาไปโดยไม่มีการตัดแว่นสายตาจริง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หมวดที่ ๘ วินัยและการลงโทษข้อ ๒๓ (๑๔) ข้อ ๒๕.๔ (๑) หรือ (๒) หรือ (๔) และเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับที่ ๒) มาตรา ๑๑๔ (๑) หรือ (๒) หรือ (๔) และเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) และเป็นการกระทำความผิดตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้มีการตัดแว่นสายตาจริงโดยบางคนตัดแว่น สายตาให้กับตนเอง บางคนตัดแว่นสายตาให้กับครอบครัวและได้ใช้หลักฐานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในการเบิกเงินสวัสดิการตัดแว่นสายตา ได้แก่ ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่ง ใบเสร็จรับเงินจาก ร้านแว่นตาและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน โดยครอบคลุมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ถูกต้อง ตามกฎหมายมาเบิกเงินสวัสดิการกับผู้ถูกกล่าวหาตามสิทธิของตนโดยไม่ได้กระทำการทุจริตตามที่ ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างแต่อย่างใด โดยก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้มีการสอบสวน ข้อเท็จจริงและบันทึกถ้อยคำผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เนื่องจากตัดแว่นสายตากับร้านที่เข้าข่ายทุจริตสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลกรณีตัดแว่นสายตาโดยตลอดการให้ถ้อยคำในบันทึกข้อเท็จจริง ผู้ถูกกล่าวหาได้มีเจตนา ที่ไม่สุจริตใจกล่าวหาว่ากระทำการทุจริต ช่มชู้ เพื่อให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ยอมรับว่ากระทำการทุจริตในการ เบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีตัดแว่นสายตา อาทิเช่น ให้ปิดเสียงโทรศัพท์และให้อาออกมาวางไว้ บนโต๊ะไม่อนุญาตให้บันทึกเสียง กล่าวหาว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้แนะนำให้พนักงานรายอื่นไปตัดแว่นร้านที่เข้า ข่ายทุจริตใช้น้ำเสียงค่อนข้างดัง พูดขึ้นให้ยอมรับสภาพแล้วจะไม่ดำเนินคดีอาญา นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหา ได้สอบถามข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปี ๒๕๖๒ ในรายละเอียดเรื่องการตัดแว่นสายตา ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไม่สามารถให้ข้อเท็จจริงได้ในขณะนั้น และได้มีการขอให้นำแว่นสายตาที่ตัดมาแสดงต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ประสงค์นำมาแสดงต่อผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากเป็นทรัพย์สินส่วนตัว และเป็นสิทธิ ของผู้กล่าวหาว่าจะนำมาแสดงให้ดูหรือไม่ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่สามารถนำมาแสดงได้เนื่องจากแว่นตาชำรุด จากจักรยานยนต์ประสบอุบัติเหตุ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่สามารถนำแว่นตามาแสดงได้เนื่องจากเก็บไว้ที่บ้าน ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้นำแว่นสายตาที่ตัดแล้วมาแสดงต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาได้อายรูปแว่นตาเก็บไว้ และผู้กล่าวหาที่ ๕ ไม่ได้ให้ข้อเท็จจริงใดๆกับผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากการเบิกเงินสวัสดิการดังกล่าวทำตาม

ขั้นตอนถูกต้อง โดยหลังจากบันทึกข้อเท็จจริงแล้วเสร็จผู้ถูกกล่าวหาได้อ่านบันทึกถ้อยคำของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ให้ทราบ และแจ้งว่าจะลงลายมือชื่อในบันทึกดังกล่าวหรือไม่ก็ได้เพราะเป็นสิทธิของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไม่ขอลงลายมือชื่อเนื่องจากเกรงว่าจะมีความผิดเพราะเพื่อนพนักงานรายอื่นลงลายมือชื่อแล้วมีความผิด กรณีแว่นสายตาที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน สั่งตัด นั้น แต่ละอันจะมีราคาที่แตกต่างกัน ตามคุณภาพและการบริการของร้านขายแว่นตาแต่ละร้าน เช่น บริการหลังการขาย การรับประกัน ในระยะเวลาที่กำหนด การให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ซึ่งบริการข้างต้นทำให้ผู้กล่าวหาเกิดความพึงพอใจในการบริการจึงยอมตกลงราคาโดยไม่มีผู้ใดบีบบังคับ ซึ่งในการตัดแว่นสายตาผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้ใช้สิทธิในราคาที่ไม่เกินกว่าการเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีตัดแว่นสายตาตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ซอย [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วน [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๑,๔๒๐ คน ผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าทำงานในระหว่างปี ๒๕๒๖ - ปี ๒๕๔๘ มีการทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราแตกต่างกัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างมีผลในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ และรับว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลโดยครอบคลุมถึงการตัดแว่นสายตา ซึ่งรวมอยู่ในวงเงินค่ารักษาพยาบาลให้กับลูกจ้างทุกคนรวมถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมายโดยเริ่มใช้สวัสดิการดังกล่าวตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๕๔ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันสวัสดิการดังกล่าวกำหนดวงเงินไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาท โดยเงื่อนไขในการตัดแว่นสายตากรณีที่เป็นการรักษาพยาบาลต้องให้แพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งลงความเห็นตามใบรับรองแพทย์ว่ามีความจำเป็นต้องใช้แว่นสายตา โดยลูกจ้างที่จะสามารถเบิกเงินสวัสดิการตัดแว่นสายตาได้ต้องมีหลักฐานประกอบการเบิก ดังนี้ ๑) ใบรับรองแพทย์ ๒) ใบเสร็จรับเงินจากร้านแว่นตา ๓) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้ใช้สิทธิสวัสดิการตัดแว่นสายตา โดยระหว่างปลายปี ๒๕๖๒ จนถึงต้นปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจพบว่ามียอดการเบิกเงินสวัสดิการตัดแว่นสายตาของลูกจ้างมากผิดปกติ และใบเสร็จที่ใช้ในการประกอบการเบิกเงินนั้นมีความน่าสงสัย จึงจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบข้อเท็จจริง และพบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ทำการฉ้อโกงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของค่าตัดแว่นสายตา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED] รับว่าในปี ๒๕๖๒ ได้ตัดแว่นสายตาจำนวน ๑ อัน และนำใบเสร็จค่าแว่นสายตาจากร้าน [REDACTED] มาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของค่าตัดแว่นสายตาเป็นเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่สามารถชำระรายละเอียดค่าสายตาของตน ชนิด ยี่ห้อ ของแว่นตา อีกทั้งไม่ประสงค์นำแว่นสายตามาให้ผู้ถูกกล่าวหาตรวจสอบ และเป็นการตัดแว่นสายตาในช่วงเวลาใกล้สิ้นสุดตัดยอดเงินคงเหลือของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามที่ตกลงไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งยอดที่เบิกกับจำนวนเงินคงเหลือพอดีกัน และเมื่อพิจารณาจากใบเสร็จรับเงินระบุเพียงเป็นการเปลี่ยนเลนส์แว่นสายตาเท่านั้น ไม่ใช่การตัดแว่นสายตาตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ให้ถ้อยคำไว้ ประกอบกับแว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ชื่อนั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป

๒. ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [redacted] รับว่าในปี ๒๕๖๒ ได้ตัดแว่นสายตาและนำใบเสร็จค่าแว่นสายตาจากร้าน [redacted] มาเบิกค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวน ๑๙,๕๐๐ บาท แต่ไม่สามารถจ่ายรายละเอียดค่าสายตาของตน ชนิด ยี่ห้อ ของแว่นตา อีกทั้งไม่ประสงค์นำแว่นสายตามาให้ผู้ถูกกล่าวหาตรวจสอบโดยอ้างว่าแว่นตาชำรุดเสียหาย โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ อ้างว่าเป็นต้อเนื้อจำเป็นต้องใส่แว่นสายตา แต่เมื่อพิจารณาจากใบรับรองแพทย์ระบุไว้ว่า สายตาผู้สูงอายุเท่านั้นไม่ปรากฏว่าเป็นโรคต้อเนื้อแต่อย่างใด ประกอบกับแว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๒ ซื้อมานั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป และจากการสอบข้อเท็จจริงลูกจ้างรายอื่นที่มีความผิดในการนำใบเสร็จรับเงินร้าน [redacted] มาเบิกสวัสดิการอันเป็นเท็จ ซึ่งให้ข้อเท็จจริงว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้จัดหาใบเสร็จรับเงินค่าแว่นตาจากร้านสุขเกษมการแว่น โดยคิดค่าดำเนินการร้อยละ ๘ ของจำนวนเงินตามใบเสร็จรับเงิน

๓. ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [redacted] รับว่าในปี ๒๕๖๑ ตัดแว่นสายตาให้กับมารดา โดยพามารดา ไปทำการตรวจสายตาที่โรงพยาบาลจังหวัด [redacted] และตัดแว่นสายตาที่ร้านแว่นตาแห่งหนึ่งในจังหวัด [redacted] แต่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้นำหลักฐานที่เป็นชื่อของตนเองมาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวน ๑๙,๕๐๐ บาท โดยไม่ได้ใช้หลักฐานของมารดาตามที่กล่าวอ้าง ได้แก่ ใบเสร็จค่าแว่นตาจากร้าน [redacted] ซึ่งใบเสร็จดังกล่าวออกในนามของผู้กล่าวหาที่ ๓ สำเนาบัตรประชาชนใบรับรองแพทย์ ประกอบกับไม่สามารถจ่ายค่าสายตาของมารดา ราคาแว่นตา รวมถึงซื้อร้านที่ไปตัดแว่นสายตาได้ และเมื่อพิจารณาจากใบเสร็จรับเงินที่ออกโดยร้าน [redacted] ปรากฏว่า ร้านแว่นตาดังกล่าวตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และรับว่าในปี ๒๕๖๒ ตัดแว่นสายตาให้กับสามี โดยได้นำใบเสร็จค่าแว่นสายตาจากร้าน [redacted] มาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๒๒,๐๐๐ บาท แต่ไม่สามารถจ่ายยี่ห้อแว่นตาและราคาแว่นสายตาได้ ประกอบกับแว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๒ ซื้อมานั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป

๔. ผู้กล่าวหาที่ ๔ นางสาว [redacted] รับว่าในปี ๒๕๖๑ ได้ตัดแว่นสายตาและนำใบเสร็จค่าแว่นสายตาจากร้าน [redacted] มาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวน ๑๙,๐๐๐ บาท โดยผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าได้ทำการวัดสายตาประกอบแว่นเนื่องจากแพ้แสงแดด และแพ้ลม และได้ตัดแว่นสายตาที่ร้านโน้ลละแวก ถนน [redacted] พร้อมนำแว่นสายตามาแสดง แต่เมื่อพิจารณาจากใบเสร็จค่าแว่นตาแล้วไม่ตรงกับข้อมูลที่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ให้ไว้ ประกอบกับแว่นตาที่นำมาแสดงมียี่ห้อ และรุ่นไม่ตรงกับข้อมูลในใบเสร็จรับเงิน อีกทั้งมีราคาที่สูงกว่าท้องตลาดทั่วไป

๕. ผู้กล่าวหาที่ ๕ นาย [redacted] แสดงเจตนาไม่แก้ไขข้อสงสัย โดยวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้เบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีตัดแว่นสายตาจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้เบิกสวัสดิการจำนวน ๑๓,๐๐๐ บาท เมื่อพิจารณาหลักฐานการเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา นั้น แว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๕ ซื้อมานั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป อีกทั้งผู้กล่าวหาที่ ๕ ไม่เคยสวมใส่แว่นตาขณะปฏิบัติงานในบริษัท

ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาจากการสอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน โดยได้ทำการเปรียบเทียบใบเสนอราคาแว่นตาที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ตัดแว่นตากับร้านที่เข้าข่ายทุจริต (ร้าน [redacted] ร้าน [redacted] ร้าน [redacted]) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วมีราคาที่สูงกว่าร้านแว่นตาที่มีการเสนอราคาให้กับผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้ไปตรวจสอบร้าน [redacted] ตามที่อยู่ ใบเสร็จรับเงินปรากฏว่าที่อยู่ดังกล่าวเป็นอพาร์ทเมนต์ให้เช่า และจากการสอบถามเจ้าของอพาร์ทเมนต์ทราบว่าไม่มีร้านแว่นตาดังกล่าวเปิดในอพาร์ทเมนต์แห่งนี้ จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กระทำการ

ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยการฉ้อโกงเงินสวัสดิการแวนสายตา และ/หรือร่วมมือกับร้านแว่นตาเพื่อเบิกเงินสวัสดิการค่าแวนสายตาไป โดยไม่มีการตัดแวนสายตาจริง ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หมวดที่ ๘ วินัยและการลงโทษ ข้อ ๒๓ (๑๔) ข้อ ๒๕.๔ (๑) หรือ (๒) หรือ (๔) และเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) หรือ (๒) หรือ (๔) และเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) และเป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จึงมีหนังสือแจ้งเลิกจ้าง/ยกเลิกสัญญาจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ฉบับลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งการเลิกจ้างไม่ได้เกิดจากการกลั่นแกล้ง หรือเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน แต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณา ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาฉบับหลังสุด เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน โดยกล่าวอ้างว่า กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดโดยเจตนาต่อนายจ้าง ทำการฉ้อโกงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแวนสายตา และ/หรือร่วมกันกับร้านแว่นตาเพื่อเบิกสวัสดิการค่าแวนสายตาโดยไม่มีการตัดแวนสายตาจริง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หมวดที่ ๘ วินัยและการลงโทษ ข้อ ๒๓ (๑๔) ข้อ ๒๕.๔ (๑) หรือ (๒) หรือ (๔) และเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) หรือ (๒) หรือ (๔) และเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) และเป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ โดยก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการสอบข้อเท็จจริงและบันทึกถ้อยคำผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไว้ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกข้อเท็จจริงดังกล่าว ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๕ ไม่ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการสอบข้อเท็จจริง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้สอบถามข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปี ๒๕๖๒ ในรายละเอียดเรื่องการตัดแวนสายตา ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไม่สามารถให้ข้อเท็จจริงได้ในขณะนั้น สำหรับแวนสายตาที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน สั่งตัด นั้น ในแต่ละอันจะมีราคาที่แตกต่างกันตามคุณภาพ และการบริการของร้านขายแว่นตาแต่ละร้าน เช่น บริการหลังการขาย การรับประกันในระยะเวลาที่กำหนด การให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ซึ่งบริการข้างต้นทำให้ผู้กล่าวหาเกิดความพึงพอใจในการบริการจึงยอมตกลงราคาและการตัดแวนสายตาของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้ใช้สิทธิในราคาที่ไม่เกินกว่าสิทธิการเบิกจ่ายสวัสดิการตัดแวนสายตาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงสนับสนุนเหตุแห่งการเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ฉ้อโกงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแวนสายตา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ รับว่าในปี ๒๕๖๒ ได้ตัดแวนสายตาจำนวน ๑ อัน และนำไปเสริมค่าแวนสายตาจากร้าน [REDACTED] มาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแวนสายตาเป็นเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่สามารถ

จํารายละเอียดค่าสายตาของตน ชนิด ยี่ห้อ ของแว่นตา อีกทั้งไม่ประสงค์นำแว่นสายตามาให้ผู้ถูกกล่าวหาตรวจสอบ และเป็นการตัดแว่นสายตาในช่วงเวลาใกล้สิ้นสุดคดียอดเงินคงเหลือของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามที่ตกลงไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งยอดที่เบิกกับจำนวนเงินคงเหลือพอติดกัน และเมื่อพิจารณาจากใบเสร็จรับเงินระบุเพียงเป็นการเปลี่ยนเลนส์แว่นสายตาเท่านั้น ไม่ใช่การตัดแว่นสายตาตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ให้ถ้อยคำไว้ ประกอบกับแว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ชื่อมานั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป ผู้กล่าวหาที่ ๒ รับว่าในปี ๒๕๖๒ ได้ตัดแว่นสายตาและนำใบเสร็จค่าแว่นสายตาจากร้าน [REDACTED] การแว่น มาเบิกค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวน ๑๙,๕๐๐ บาท แต่ไม่สามารถจํารายละเอียดค่าสายตาของตน ชนิด ยี่ห้อ ของแว่นตา อีกทั้งไม่ประสงค์นำแว่นสายตามาให้ผู้ถูกกล่าวหาตรวจสอบโดยอ้างว่าแว่นตาชำรุดเสียหาย โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ อ้างว่าเป็นต่อเนื่องจำเป็นต้องใส่แว่นสายตา แต่เมื่อพิจารณาจากใบรับรองแพทย์ระบุไว้ว่า สายตาผู้สูงอายุเท่านั้นไม่ปรากฏว่าเป็นโรคต้อเนื้อ ประกอบกับแว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๒ ชื่อมานั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป และจากการสอบข้อเท็จจริงลูกจ้างรายอื่นที่มีความผิดในการนำใบเสร็จรับเงินร้าน [REDACTED] มาเบิกสวัสดิการอันเป็นเท็จ ซึ่งให้ข้อเท็จจริงว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้จัดหาใบเสร็จรับเงินค่าแว่นตาจากร้าน [REDACTED] โดยคิดค่าดำเนินการร้อยละ ๘ ของจำนวนเงินตามใบเสร็จรับเงิน ผู้กล่าวหาที่ ๓ รับว่าในปี ๒๕๖๑ ตัดแว่นสายตาให้กับมารดา โดยพามาตรวจสายตาที่โรงพยาบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ และตัดแว่นสายตาที่ร้านแว่นตาแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร แต่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้นำหลักฐานที่เป็นชื่อของตนเองมาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวน ๑๗,๕๐๐ บาท โดยไม่ได้ใช้หลักฐานของมารดาตามที่กล่าวอ้าง และเมื่อพิจารณาจากใบเสร็จรับเงินที่ออกโดยร้าน [REDACTED] ปรากฏว่าร้านแว่นตาดังกล่าวตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และรับว่าในปี ๒๕๖๒ ตัดแว่นสายตาให้กับสามี โดยได้นำใบเสร็จค่าแว่นสายตาจากร้าน [REDACTED] มาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๒๒,๐๐๐ บาท แต่ไม่สามารถจ่ายยี่ห้อแว่นตาและราคาแว่นสายตาได้ ประกอบกับแว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๒ ชื่อมานั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป ผู้กล่าวหาที่ ๔ รับว่าในปี ๒๕๖๑ ได้ตัดแว่นสายตาและนำใบเสร็จค่าแว่นสายตาจากร้าน [REDACTED] มาเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา เป็นเงินจำนวน ๑๙,๐๐๐ บาท โดยผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าได้ทำการวัดสายตาประกอบแว่นเนื่องจากแพ้แสงแดด และแพ้ลม และได้ตัดแว่นสายตาที่ร้านในละแวก ถนน [REDACTED] พร้อมนำแว่นสายตามาแสดง แต่เมื่อพิจารณาจากใบเสร็จค่าแว่นตาแล้วไม่ตรงกับข้อมูลที่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ให้ไว้ ประกอบกับแว่นตาที่นำมาแสดงมียี่ห้อ และรุ่นไม่ตรงกับข้อมูลในใบเสร็จรับเงิน อีกทั้งมีราคาที่สูงกว่าท้องตลาดทั่วไป และผู้กล่าวหาที่ ๕ แสดงเจตนาไม่แก้ไขข้อสงสัยโดยวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้เบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีตัดแว่นสายตาจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้เบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกรณีตัดแว่นสายตาจำนวน ๑๓,๐๐๐ บาท เมื่อพิจารณาหลักฐานการเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแว่นสายตา นั้น แว่นตา ประเภท ยี่ห้อ และชนิดเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๕ ชื่อมานั้นมีราคาสูงกว่าท้องตลาดทั่วไป อีกทั้งผู้กล่าวหาที่ ๕ ไม่เคยสวมใส่แว่นตาขณะปฏิบัติงานในบริษัท

จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ โดยทั้งสองฝ่ายรับกันว่าการเลิกจ้างนั้นอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓

แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลในส่วนการตัดแวนสายตาโดยมีสิทธิเบิกให้กับบิดา มารดา สามีน ภรรยา และบุตร ที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ด้วย ซึ่งจากข้อเท็จจริงตามบันทึกการสอบสวนของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งได้ บันทึกเสียงผู้กล่าวหาที่ ๓ ไว้ด้วยนั้น ฟังได้ว่าในปี ๒๕๖๑ ได้ใช้สิทธิในการตัดแวนให้กับมารดาโดยมีการตรวจ สายตาที่โรงพยาบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ และตัดแวนสายตาที่ร้านตัดแวนในจังหวัดพิจิตร ซึ่งมารดามีสิทธิในการ เบิกค่ารักษาในส่วนของการตัดแวนตา แต่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ใช้สิทธิเบิกในนามของตนเอง โดยนำหลักฐานที่เป็น ชื่อของตนเองมาใช้สิทธิเบิกค่ารักษาในส่วนของการตัดแวนตา และเอกสารใบเสร็จรับเงินออกโดยร้าน [REDACTED] ที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพฯ มิใช่จังหวัดพิจิตร ตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ กล่าวอ้าง ส่วนผู้กล่าวหา ที่ ๔ ในปี ๒๕๖๑ ได้ตัดแวนสายตาและนำใบเสร็จค่าแวนสายตาจากร้าน [REDACTED] มาเบิกสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแวนสายตาเป็นเงินจำนวน ๑๔,๐๐๐ บาท โดยผู้กล่าวหาได้นำแวนสายตา มาแสดงต่อผู้ถูกกล่าวหา แต่ปรากฏว่าแวนสายตาที่นำมาแสดงนั้น แสดงยี่ห้อ และรุ่นไม่ตรงกับข้อมูล ในใบเสร็จรับเงินที่ผู้กล่าวหาที่ ๔ นำมาเป็นหลักฐานในการเบิกสิทธิสวัสดิการ ข้อเท็จจริงจึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๔ ใช้สิทธิไม่สุจริตเพื่อให้ได้มาซึ่งค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแวนสายตาเป็นการ กระทำที่ทุจริตต่อหน้าที่ สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๕ นั้น เห็นว่าเมื่อผู้ถูกกล่าวหาสอบสวนข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการใช้สิทธิในการตัดแวนสายตาก็มิได้ให้ข้อเท็จจริงถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้สิทธิดังกล่าว และไม่ประสงค์ที่จะให้ผู้ถูกกล่าวหาตรวจสอบว่ามีการตัดแวนสายตาจริงหรือไม่ และมีคุณสมบัติตามที่ระบุ ในเอกสารการเบิกสิทธิสวัสดิการหรือไม่ เห็นได้ว่าเป็นการปกปิดไม่แก้ไขข้อสงสัยของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อเป็นการ ยืนยันในการใช้สิทธิโดยสุจริตของตน นอกจากนี้ราคาแวนสายตาที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ตัดมานั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหานำข้อมูลเกี่ยวกับแวนสายตาตามเอกสารที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน นำมาประกอบการเบิกสิทธิ สวัสดิการ ไปเปรียบเทียบกับร้านแวนตาอื่น ๆ ปรากฏว่ามีราคาที่สูงกว่ามาก อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับราคา ที่ลูกจ้างอื่นนำมาเบิกสิทธิสวัสดิการที่ตัดแวนสายตาจากร้านเดียวกันในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกันและเป็นแวน สายตาที่ชนิดเดียวกันพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงมีเหตุอันควรสงสัยและให้เชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ใช้สิทธิไม่สุจริตเพื่อให้ได้มาซึ่งค่ารักษาพยาบาลในส่วนของการตัดแวนสายตาเป็นการกระทำที่ทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จึงเป็นการกระทำอันเข้าข่ายกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ที่นายจ้างสามารถ เลิกจ้างลูกจ้างได้แม้อยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๕ คน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายอนุชน วรินทร์เสถียร)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นางนิตยา อัยราชวงศ์)	(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ (สำเริง ชนะสิทธิ์)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายเดชบุญ มาประเสริฐ)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายพนัส ไทยล้วน)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายชินโชติ แสงสังข์)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายชัยพร จันทนา)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายสมิตร จันทรสว่าง)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต) และเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๘๘ - ๑๙๙/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

ระหว่าง

นาง [REDACTED] กับพวกรวม ๑๒ คน
ตามรายชื่อท้ายคำสั่ง

ผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาง [REDACTED] กับพวกรวม ๑๒ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นอนุกรรมการ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน จ่ายค่าจ้างให้เดือนละ ๒ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๔ และ ๒๙ ของเดือน ทำงานวันจันทร์ - ศุกร์ มีวันเสาร์ - อาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับการทำงานปกติ ส่วนพนักงานเข้ากะทำงาน ๓ วัน หยุด ๑ วัน โดยมีรายละเอียดวันเข้าทำงาน ค่าจ้าง อายุงาน ที่แตกต่างกัน ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๑๐ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๙ และที่ ๑๑ ที่ ๑๒ ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงาน ในการแจ้งข้อเรียกร้องครั้งสุดท้ายนั้น สหภาพแรงงานมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา

ตามหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๒ ข้อ คือ ๑. ข้อตกลงฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ และ ๒. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่นใดที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้อย่างไรก็ตามสภาพการจ้างตามธรรมเนียม และประเพณีปฏิบัติ ขอให้ผลใช้บังคับต่อไป โดยข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ เดิมสภาพแรงงานมีการแจ้งข้อเรียกร้องทุกปี แต่ปีนี้ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องในส่วนของการลดหรือเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงสวัสดิการอื่นเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ปรับตัวสูงขึ้น ประกอบกับสภาพการจ้างการทำงานบางประการมีผลต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความมั่นใจและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยทั่วไปเพื่อคงสภาพการจ้าง

เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้แทนลูกจ้าง กับผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันกรณีที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ลูกจ้างชะลอการรับสินค้า ทำให้สินค้าที่ผลิตออกมาต้องหาที่จัดเก็บเพิ่มทำให้กระทบต่อต้นทุนดำเนินการ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กรในแต่ละแผนกมีการพิจารณาลดงานที่ไม่จำเป็น งานที่ซ้ำซ้อน หรือไม่เกิดคุณค่าเท่าที่ควร ควบรวมงานเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมและประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการภายในโดยแผนกดำเนินการปรับโครงสร้างดังกล่าว มีทั้งการปรับลดลูกจ้างและเพิ่มจำนวนลูกจ้างในบางแผนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในโครงสร้างใหม่ โดยอยู่ระหว่างการนำเสนอผู้บริหารสูงสุดพิจารณา ซึ่งจะใช้เวลาไม่นานในการอนุมัติและหากได้รับอนุมัติแล้วจะดำเนินการโดยเร็ว เนื่องจากหากล่าช้าจะเกิดผลกระทบที่รุนแรงมากขึ้นจึงขอให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามปกติ และในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีการประชุมร่วมกันอีกครั้งในเรื่องแนวทางการดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร และในวันที่ ๑๙ และ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ไปพบและแจ้งเลิกจ้างซึ่งอ้างเหตุผลหนังสือเลิกจ้างว่าปรับโครงสร้าง โดยจ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมาย พร้อมกับโบนัสตามอัตราส่วนซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เห็นว่า การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ตำแหน่งตามโครงสร้างเดิมหน้าที่แผนกตรวจสอบคุณภาพ แต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในแผนก เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพข้อเข่าเสื่อม ไม่สามารถขึ้นลงบันไดได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานแผนกคัดแยกของเสียที่ไม่ผ่านการผลิตและงานดังกล่าวยังคงมีอยู่ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑๐ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเนื่องจากยุบหน่วยงานทั้งนี้มีการให้ลูกจ้างแผนกอื่นมาปฏิบัติงานแทนทั้งที่ไม่มี ความชำนาญในงาน กรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้เคยไปช่วยปฏิบัติงานที่บริษัท [REDACTED] หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ไปปฏิบัติงานที่ประเทศมาเลเซีย เป็นระยะเวลา ๒ ปี ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ - ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยมีการชักชวนด้วยวาจาให้ต่อสัญญา จากทางประเทศมาเลเซีย อีก ๑ ปี แต่เนื่องจากใกล้จะเกษียณอายุแล้วจึงไม่ขอต่อสัญญา ทั้งไม่เคยมีประวัติขาดลามายา กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๔ งานในหน้าที่ที่ทำยังคงมีงานอยู่ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๙ และที่ ๑๑ ที่ ๑๒ ที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่ายุบหน่วยงานนั้น ข้อเท็จจริงยังคงมีการทำงานอยู่

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหา ว่าผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด (มหาชน) มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ซอย [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] และ [REDACTED] อื่น มีลูกจ้าง ๑,๐๔๗ คน โดยรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน

เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งในสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา มีสหภาพแรงงานจำนวน ๒ สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงาน [REDACTED] และสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยทั้ง ๒ สหภาพแรงงานมีสมาชิกรวมกันจำนวน ๗๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๒ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นสมาชิกของทั้ง ๒ สหภาพแรงงาน ในด้านแรงงานสัมพันธ์ นั้น ผู้ถูกกล่าวหา มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับสหภาพแรงงานทั้ง ๒ สหภาพแรงงาน และได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นติดต่อกันเป็นระยะเวลา ๑๓ ปี

เมื่อวันที่ ๑๗ และ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประชุมหารือร่วมกับผู้แทนลูกจ้าง โดยได้ชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็นในการปรับโครงสร้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับ ซึ่งผู้แทนลูกจ้างได้รับทราบและมีได้คัดค้านการดำเนินการปรับโครงสร้างในครั้งนี้แต่อย่างใด และระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับโครงสร้างโดยการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๖๕ คน ซึ่งในจำนวน ๖๕ คน นั้น เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๔๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน และมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๒๕ คน โดยมีเหตุผลและความจำเป็นในการปรับโครงสร้าง คือเป็นการลดตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนและเกินความจำเป็น ซึ่งเดิมผู้ถูกกล่าวหา มีสายการผลิตเป็นเตาหลอมแก้ว ขนาดใหญ่จำนวน ๕ เตา ต่อมาในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๑ ได้ลดกำลังการผลิตลงเหลือ ๔ เตา โดยมีได้มีการเลิกจ้างแต่ได้ย้ายลูกจ้างเตาหลอมที่ ๑ ที่ปิดไปทำงานในฝ่ายปฏิบัติการของเตาหลอมที่ ๒ ถึง ๕ ซึ่งมีลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว ทำให้เกิดจำนวนคนทำงานซ้ำซ้อนและเป็นการจ้างงานเกินอัตรากำลังจากงบประมาณที่กำหนดทำให้มีต้นทุนการผลิตสูงกว่าที่ควรจะเป็นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ จนถึงปัจจุบัน เป็นการลดขนาดธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มตลาดของธุรกิจ ซึ่งจะทำให้มีความสามารถในการคงสถานะทางธุรกิจขององค์กร และรักษาสถานะการจ้างงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ และนำพาให้องค์กรสามารถผ่านสถานการณ์และความท้าทายในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยนี้ไปได้รวมถึงสามารถบริหารจัดการธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว โดยในการเลิกจ้างครั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้ ๑) ตำแหน่งงานมีความซ้ำซ้อน ๒) ผลการประเมิน Performance Evaluation และสมรรถนะ (Competency) ย้อนหลัง ๓ ปี ๓) ฐานเงินเดือนสอดคล้องกับโครงสร้างค่าจ้างตามความสามารถและความรับผิดชอบ ๔) การประเมินทัศนคติ ๕) วินัย การขาดลามาสาย ๖) สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ใหม่/ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ๗) ประสบการณ์และสมรรถนะที่เหมาะสม ๘) จุดแข็งของพนักงาน ๙) ปัญหาทางด้านสุขภาพ

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ เดิมปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานตรวจสอบคุณภาพ ฝ่ายปฏิบัติการส่วนการผลิต - เตาหลอมที่ ๒ มีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ขวดแก้วที่ผ่านกระบวนการอบแล้ว เป็นพนักงานกะต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เจ็บป่วยด้วยโรคข้อเข่าเสื่อม ไม่สามารถเดินขึ้นลงเพื่อปฏิบัติงานในสายการผลิตซึ่งมี ๒ ชั้นได้ โดยเจ็บป่วยต่อเนื่องมาจนกระทั่งเดือนมกราคม ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาได้ช่วยเหลือโดยมอบหมายงานชั่วคราว ให้ไปช่วยงานอื่นไม่ต้องเดินขึ้นลงในการทำงาน และไม่ใช่งานกะ ซึ่งเป็นส่วนงานที่มีการจ้างงานเต็มอัตราอยู่ก่อนแล้ว ในขณะที่เดียวกันในส่วนตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ขวดแก้วผู้ถูกกล่าวหาต้องจัดให้ลูกจ้างอื่นทำงานล่วงเวลาทดแทนผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อเนื่องมาตั้งแต่วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๑ คิดเป็นมูลค่าการทำงานล่วงเวลาที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างอื่นถือเป็นค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มรวมทั้งสิ้น ๕๔๐,๐๐๐ บาท (รวมค่าใช้จ่ายตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ไม่รวมเงินเดือนผู้กล่าวหาที่ ๑) เมื่อมีการปรับโครงสร้างโดยลด

ขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ควบคุมและลดกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็น ตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ในส่วนการผลิต - เตาหลอมที่ ๒ ได้ลดจำนวนลงจากจำนวน ๓๖ อัตรา เหลือ ๒๘ อัตรา ด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเองได้ ประกอบกับผลการประเมินและสถิติการทำงานเปรียบเทียบกับลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกันพบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าลูกจ้างอื่น และมีสถิติการลาป่วยในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๔๖ วัน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ตามหลักเกณฑ์ที่ถือปฏิบัติในการปรับโครงสร้าง ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปปฏิบัติงานในส่วนการผลิตเตาหลอมอื่นได้ เนื่องจากปัญหาเรื่องสุขภาพ และในส่วนการผลิตดังกล่าวก็ได้มีการปรับลดอัตรากำลังไม่มีอัตรากำลังว่างที่จะย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าไปปฏิบัติงานได้อีก

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ชำนาญการเครื่องบรรจุหน้าราง ฝ่ายบริการเทคนิค และวิศวกรรม ส่วนกระบวนการหน้ารางและบริการ มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลงานด้านวิศวกรรมหน้ารางและการบรรจุขวด โดยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวกับวิศวกรรมหน้าราง และระบบเครื่องบรรจุขวดอัตโนมัติ ตามโครงสร้างเดิมมีลูกจ้างในฝ่ายกระบวนการหน้ารางจำนวน ๗ อัตรา ภายหลังการปรับโครงสร้างใหม่ได้ควบคุมฝ่ายกระบวนการหน้าราง ฝ่ายบริการปฏิบัติการขึ้นรูป และฝ่ายกระบวนการขึ้นรูป โดยปรับรวมให้เหลือเพียงฝ่ายเดียวคือ ฝ่ายบริการปฏิบัติการขึ้นรูป และบริการวิศวกรรมหน้ารางและโครงการ (Hot & Cold End Process & Project) โดยลดอัตรากำลังในโครงสร้างนี้ และลักษณะงานด้านวิศวกรรมบริการหน้ารางจากเดิม ๓ อัตรา ลดเหลือ ๑ อัตรา ทำงานในตำแหน่งงานใหม่ที่ควบคุม ๑ อัตรา (ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระบบวิศวกรรมหน้าราง Cold End System Specialist) และเลิกจ้าง ๑ อัตรา โดยไม่ได้มีการว่าจ้างลูกจ้างใหม่ ตามหลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างพบว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่ำกว่าลูกจ้างอื่นในตำแหน่งเดียวกัน

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญแผนกเปลี่ยนแปลงงาน ฝ่ายปฏิบัติการ ส่วนเปลี่ยนแปลงงาน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและติดตามผลผลิตจากการเปลี่ยนแปลงงาน ตรวจสอบคุณภาพขวดให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและได้มาตรฐาน ตามโครงสร้างเดิมมีงานในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน ๓ อัตรา ภายหลังการปรับโครงสร้าง โดยการควบคุมและลดกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็น ได้ลดอัตรากำลังเหลือ ๒ อัตรา เลิกจ้าง ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างพบว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าลูกจ้างอื่น และมีสถิติการลามากกว่าลูกจ้างอื่นในตำแหน่งเดียวกัน

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๔ ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างฟิต/ช่างเชื่อมอุปกรณ์เข้า ฝ่ายบริการเทคนิค และวิศวกรรม ส่วนวิศวกรรมเข้ามีหน้าที่ปรับแต่งซ่อมแซมอุปกรณ์เข้าที่ชำรุดเสียหายให้ได้มาตรฐานตามโครงสร้างเดิมในส่วนงานวิศวกรรมเข้าทั้งหมดมีจำนวน ๖๖ อัตรา ภายหลังการปรับโครงสร้างใหม่ลดอัตรากำลังเหลือ ๖๒ อัตรา มีอัตรากำลังเกิน ๔ อัตรา เลิกจ้าง ๒ อัตรา และอีก ๒ อัตรา เป็นตำแหน่งงานว่างตามหลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างพบว่าผู้กล่าวหาที่ ๔ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าลูกจ้างอื่นในตำแหน่งเดียวกัน และมีสถิติการลาป่วยในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๒๘ วัน สูงกว่าลูกจ้างอื่นในตำแหน่งเดียวกัน

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๕ ที่ ๖ ที่ ๘ ที่ ๑๑ และที่ ๑๒ ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องบรรจุประจำกะ ฝ่ายปฏิบัติการ ส่วนพิมพ์สี มีหน้าที่ตรวจสอบ ควบคุมการทำงานเครื่องบรรจุขวด ตรวจสอบคุณภาพขวดพิมพ์สีก่อนเข้ารางอบและก่อนการบรรจุตามโครงสร้างเดิม มีตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องบรรจุประจำกะจำนวน ๑๖ อัตรา ภายหลังการปรับโครงสร้างใหม่ หน่วยงานยุบเลิกตำแหน่งควบคุมเครื่องบรรจุประจำกะทั้งหมด ๑๖ อัตรา รวมทั้งผู้กล่าวหาที่ ๕ ที่ ๖ ที่ ๘ ที่ ๑๑ และที่ ๑๒ โดยมีสาเหตุจาก ๑) ลูกค้าปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ไม่ใช้การพิมพ์สีขวด ปริมาณงานในส่วนพิมพ์สีจึงลดลงอย่างต่อเนื่อง

ตามความต้องการของลูกค้า ๒) แผนการพิมพ์สีของลูกค้าไม่ชัดเจน ๓) พนักงานควบคุมเครื่องบรรจุประจำกะว่างงาน และ ๔) กรณีมีงานเข้ามาเป็นครั้งคราว หน่วยงานใช้ลูกจ้างเหมารายวัน มาทำงาน unskill แทน ได้เป็นกรณีๆ ไป

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๗ ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบกระบวนการอาวุโส ฝ่ายพัฒนากระบวนการ ส่วนตรวจสอบกระบวนการผลิตอย่างยั่งยืน มีหน้าที่เป็นผู้นำการตรวจติดตามกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องผลผลิตและคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งเป็นส่วนงานที่สร้างขึ้นมารองรับลูกจ้าง ตั้งแต่มีการเปิดเตา ๑ ตามโครงสร้างเดิมมีลูกจ้างในส่วนงานจำนวน ๔ อัตรา ภายหลังการปรับโครงสร้างใหม่ หน่วยงานยุบยกเลิกส่วนตรวจสอบกระบวนการผลิตอย่างยั่งยืนทั้งหมด ๔ อัตรา รวมทั้งผู้กล่าวหาที่ ๗ เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบงานตามระบบอยู่แล้ว จึงเป็นงานที่มีความซ้ำซ้อนและเป็นกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็น

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๘ ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดพื้นที่ขึ้นรูป ฝ่ายปฏิบัติการ ส่วนสนับสนุนการผลิต มีหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริเวณพื้นที่ปฏิบัติงานของหน่วยงาน โครงสร้างเดิมมีตำแหน่งงานนี้จำนวน ๑ อัตรา ตามโครงสร้างใหม่ ได้ยุบและยกเลิกตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดพื้นที่ขึ้นรูป เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้บริการบริษัท รับทำความสะอาดทุกพื้นที่อยู่ก่อนแล้ว จึงเป็นตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑๐ ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างเทคนิคเครื่องกล งานระบบวิศวกรรมโรงงาน ฝ่ายปฏิบัติการ ส่วนวิศวกรรมโรงงาน มีหน้าที่ตรวจสอบ ดูแลซ่อมบำรุงงานเครื่องกลของเครื่องจักร และอุปกรณ์ดูแลงานท่อและปั๊มน้ำต่างๆ ตามโครงสร้างเดิม ในส่วนงานมีช่างเทคนิคจำนวน ๒๐ อัตรา โดยแยกตามลักษณะงานเป็น ๔ ด้าน หน่วยงานได้ปรับโครงสร้างใหม่ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ควบรวมและลดกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็น และลดช่างเทคนิคจาก ๒๐ อัตรา ลงเหลือ ๑๕ อัตรา เลิกจ้าง ๕ อัตรา และมีการควบรวมงานทั้ง ๔ ด้าน จัดสรรงานใหม่ให้กับลูกจ้าง ๑๕ อัตรา ตามโครงสร้างใหม่ ซึ่งจะต้องมีหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ได้มีลูกจ้างใหม่มาปฏิบัติงานแทนตามหลักเกณฑ์ การปรับโครงสร้างพบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑๐ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าลูกจ้างอื่น และมีสถิติการลาป่วย ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๖๗ วัน สูงกว่าลูกจ้างอื่นในตำแหน่งเดียวกัน

ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ามีการจ้างลูกจ้าง Outsource ประมาณ ๒๑๘ คน โดยมีค่าใช้จ่าย ในการว่าจ้างโดยเฉลี่ยประมาณ ๑๕,๐๓๐ บาท ต่อคน/เดือน ซึ่งการว่าจ้าง Outsource มีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเป็นไปตามความจำเป็นทางธุรกิจ ซึ่งในการปรับโครงสร้าง มิได้พิจารณายกเลิกการจ้าง Outsource แทนการเลิกจ้างลูกจ้างประจำ โดยมีเหตุผล ๑) งาน Outsource มีลักษณะ แตกต่างจากงานของลูกจ้างประจำกล่าวคือ เป็นงานที่มีความไม่แน่นอน แปรผันตามความปริมาณงาน และเป็นงาน unskill ซึ่งลูกจ้างประจำมักไม่มีความประสงค์ที่จะทำงานในตำแหน่งงานของ Outsource ๒) งาน Outsource มีตำแหน่งแตกต่างจากลูกจ้างประจำ เนื่องจากเป็นตำแหน่งงาน unskill และอยู่นอกผังองค์กร การปรับโครงสร้าง จึงไม่มีผลต่อตำแหน่งงานของ Outsource ๓) ผู้ถูกกล่าวหาสามารถปรับลดลูกจ้าง Outsource ได้ในช่วง ที่กำลังการผลิตลดลง ตามเงื่อนไขในสัญญา จึงไม่จำเป็นต้องมีการยกเลิกสัญญาการจ้าง Outsource แต่ผู้ถูกกล่าวหา ได้ปรับลดจำนวนการว่าจ้างลง

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานทุก ๆ ปี มีผลใช้บังคับ มาโดยตลอด และมีการต่ออายุทุกครั้งที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง แต่ในการแจ้งข้อเรียกร้อง ของสหภาพแรงงานครั้งหลังสุดเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้และได้ทำบันทึก

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยข้อตกลงดังกล่าวมิได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เป็นการตกลงให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปอีก ๓ ปี ซึ่งตามมาตรา ๑๒ วรรค ๒ กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีอยู่แล้ว เป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับต่อไปอีก ๓ ปี แต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อไม่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่ได้รับการคุ้มครอง ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งการเลิกจ้างลูกจ้างรวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๑๒ คน ในครั้งนี้มิใช่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือผู้กล่าวหาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน อีกทั้งในครั้งนี้อย่างผู้กล่าวหาได้ช่วยเหลืออย่างเต็มกำลัง โดยการจ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ตามที่กฎหมายกำหนด และ จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ เงินโบนัส ตามสัดส่วนเดือนที่ทำงาน ในอัตรา ๓.๕ เดือน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด นั้น ข้อเท็จจริง รับกันว่า ผู้ถูกกล่าวหาทราบดีว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๑๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานแจ้งรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานให้ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อหักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานส่งให้กับสหภาพแรงงาน ส่วนการเป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงาน ของผู้กล่าวหาอีก ๑๐ คน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบ เนื่องจากรายชื่ออนุกรรมการสหภาพแรงงานที่สหภาพ แรงงานแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาไม่มีรายชื่อของผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๙ และที่ ๑๑ ที่ ๑๒ โดยในสถาน ประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาที่มีสหภาพแรงงาน ๒ สหภาพแรงงาน มีจำนวนสมาชิกรวมกัน ๗๔๖ คน ซึ่งสมาชิกบางคนเป็นสมาชิกทั้ง ๒ สหภาพแรงงาน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ๑,๐๔๗ คน และลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๖๕ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๔๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ไม่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานจำนวน ๒๕ คน ซึ่งหลักเกณฑ์ในการนำมาพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้นำมาใช้ ในการเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาเลิกจ้างกับลูกจ้างทุกคนในส่วนงานที่มีความจำเป็นต้องลด หรือยุบตำแหน่งงาน อันเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างที่ได้รับผลกระทบจากภาวะทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นผลให้มีปริมาณงานลดลงไม่สอดคล้องกับจำนวนปริมาณลูกจ้างที่มีอยู่ โดยหลักเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาในการปรับโครงสร้างองค์กร นั้น มิได้นำมาเป็นการเลือกปฏิบัติใช้เฉพาะ กับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเฉพาะกับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เท่านั้น จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าการ เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นเพราะการปรับโครงสร้างมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน

เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๑๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๙ และที่ ๑๑ ที่ ๑๒ เป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงาน ทั้งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ไม่อาจนำสืบให้ได้ความว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างตนนั้นเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน หรือ อนุกรรมการสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และ มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เพราะเหตุที่กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๑๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๙ และที่ ๑๑ ที่ ๑๒ เป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงรับกันว่า เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นสมาชิกอยู่ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยกรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งว่า ข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ ดังกล่าวมิได้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ แต่อย่างใด แต่เป็นการตกลงให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับ ๓ ปี เพราะตามมาตรา ๑๒ วรรค ๒ กำหนดไว้ว่าในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีอยู่แล้ว เป็นไปตามกฎหมายไม่จำเป็นต้องแจ้งข้อเรียกร้องให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๓ ปี แต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อมิได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาเพียง ๒ ข้อ โดยไม่มีการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอื่นใด นั้น โดยเล็งเห็นถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและเพื่อแรงงานสัมพันธ์ที่ทั้งสองฝ่ายดีต่อกันมาโดยตลอด เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้คงสภาพการจ้างเดิมไว้ และสภาพการจ้างเดิมนั้นก็เป็นสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาต่อกันและตกลงกันได้จนนำไปสู่การทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน และได้ทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวไปจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นผู้ซึ่งอธิบัตินอบหมาย จึงเห็นว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องถูกเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงข้างต้นมีผลใช้บังคับอยู่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่ามาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุ หรือเหตุที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ด้วยเหตุต้องการปรับโครงสร้างในตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนและเกินความจำเป็นโดยไม่ปรากฏว่ากิจการของผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะทางเศรษฐกิจยากลำบากถึงขนาดต้องปรับลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ โดยปรากฏยังคงมีกำไรสำหรับปี ๕๔๓ ล้านบาท และ ๓๑๙ ล้านบาท ในปี ๒๕๖๑

และปี ๒๕๖๒ ตามลำดับ และปรากฏยังมีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๒๑๘ คน โดยกล่าวว่าเป็นตำแหน่งงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ และอยู่นอกผังองค์กรแต่ก็มีค่าใช้จ่ายเป็นค่าจ้างโดยเฉลี่ยประมาณ ๑๕,๐๓๐ บาท ต่อคน/ปี เมื่อรวมทั้งหมดแล้วมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าจ้างกว่า ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือน ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้แสวงหาทางเลือกอื่นก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง และตำแหน่งงานที่ยุบหรือที่ซ้ำซ้อนนั้นก็ยังคงมีการทำงานอยู่ แม้จะลดน้อยลง โดยมีการนำลูกจ้างรับเหมารายวันมาทำแทนหากมีงาน ทั้งตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาที่ ๙ ที่ทำหน้าที่ทำความสะอาดพื้นที่ ที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่ายุบตำแหน่งเพราะซ้ำซ้อนนั้นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการว่าจ้างบริษัทภายนอกที่รับทำความสะอาดทุกพื้นที่ จึงเห็นว่าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหา เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้คำนึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ต้องสูญเสียอาชีพและรายได้เลี้ยงตัวและครอบครัว ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้กระทำผิดอันเข้าข้อยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว จึงไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้จ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าเสียหายนั้น พิจารณาจากอายุการทำงานของผู้กล่าวหา โดยอายุการทำงานไม่เกิน ๑ ปี ให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน อายุการทำงานเกิน ๑ ปี เพิ่มค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ ๓๐ วัน ทั้งนี้ เศษของปีถ้าถึง ๖ เดือน ให้ถือว่ามียอายุการทำงาน ๑ ปี จากข้อเท็จจริง นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ มียอายุการทำงาน ๒๗ ปี ๕ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๑๐๒ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๔๒๒,๘๕๖ บาท (สี่แสนสองหมื่นสองพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ มียอายุการทำงาน ๒๗ ปี ๑๑ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๓๗,๙๖๑ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๑,๑๐๐,๘๖๙ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนแปดร้อยหกสิบบาทถ้วน) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ มียอายุการทำงาน ๓๖ ปี ๔ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๐,๕๖๒ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๑,๕๐๐,๗๙๔ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนเจ็ดร้อยเก้าสิบบาทถ้วน) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ มียอายุการทำงาน ๒๓ ปี ๖ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๖,๔๑๙ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๔๑๐,๔๗๕ บาท (สี่แสนหนึ่งหมื่นสี่ร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน) นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ มียอายุการทำงาน ๒๓ ปี ๙ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๖๕๓ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๓๙๑,๓๒๕ บาท (สามแสนเก้าหมื่นหนึ่งพันสามร้อยยี่สิบบาทถ้วน) นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ มียอายุการทำงาน ๒๔ ปี ๒ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๘,๑๙๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๔๕๔,๗๕๐ บาท (สี่แสนห้าหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ มียอายุการทำงาน ๒๙ ปี ๓ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๓๔,๖๗๖ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๑,๐๔๐,๒๘๐ บาท (หนึ่งล้านสี่หมื่นสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน) นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘ มียอายุการทำงาน ๒๗ ปี ๓ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๔,๒๕๖ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๓๙๙,๑๖๘ บาท (สามแสนเก้าหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยหกสิบบาทถ้วน) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๙ มียอายุการทำงาน ๒๕ ปี ๕ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๖,๖๗๔ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๔๓๓,๕๒๔ บาท

(สี่แสนสามหมื่นสามพันห้าร้อยยี่สิบสี่บาทถ้วน) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ มีอายุการทำงาน ๒๗ ปี ๕ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๗,๗๙๒ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๔๙๘,๑๗๖ บาท (สี่แสนเก้าหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบหกบาทถ้วน) นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ มีอายุการทำงาน ๒๗ ปี ๓ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๘๗ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๔๒๒,๔๓๖ บาท (สี่แสนสองหมื่นสองพันสี่ร้อยสามสิบหกบาทถ้วน) นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ มีอายุการทำงาน ๒๗ ปี ๓ เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๗,๗๓๖ บาท เมื่อคำนวณ ค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๔๙๖,๖๐๘ บาท (สี่แสนเก้าหมื่นหกพันหกร้อยแปดบาทถ้วน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [REDACTED] กับพวกรวม ๑๒ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหา ทั้ง ๑๒ คน เป็นจำนวนเงินรวม ๗,๕๗๑,๒๖๑ บาท (เจ็ดล้านห้าแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันสองร้อยหกสิบเอ็ดบาทถ้วน) ดังนี้

๑. จ่ายให้แก่นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นเงิน ๔๒๒,๔๓๖ บาท (สี่แสนสองหมื่นสองพันแปดร้อยห้าสิบหกบาทถ้วน)

๒. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นเงิน ๑,๑๐๐,๘๖๙ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนแปดร้อยหกสิบเก้าบาทถ้วน)

๓. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นเงิน ๑,๕๐๐,๗๙๔ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนเจ็ดร้อยเก้าสิบสี่บาทถ้วน)

๔. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นเงิน ๔๑๐,๔๗๕ บาท (สี่แสนหนึ่งหมื่นสี่ร้อยเจ็ดสิบห้าบาทถ้วน)

๕. จ่ายให้แก่ นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นเงิน ๓๙๑,๓๒๕ บาท (สามแสนเก้าหมื่นหนึ่งพันสามร้อยยี่สิบห้าบาทถ้วน)

๖. จ่ายให้แก่ นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ เป็นเงิน ๔๕๔,๗๕๐ บาท (สี่แสนห้าหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

๗. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นเงิน ๑,๐๔๐,๒๘๐ บาท (หนึ่งล้านสี่หมื่นสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

๘. จ่ายให้แก่ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘ เป็นเงิน ๓๙๙,๑๖๘ บาท (สามแสนเก้าหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาทถ้วน)

๙. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๙ เป็นเงิน ๔๓๓,๕๒๔ บาท (สี่แสนสามหมื่นสามพันห้าร้อยยี่สิบสี่บาทถ้วน)

๑๐. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ เป็นเงิน ๔๙๘,๑๗๖ บาท (สี่แสนเก้าหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบหกบาทถ้วน)

๑๑. จ่ายให้แก่ นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ เป็นเงิน ๔๒๒,๔๓๖ บาท (สี่แสนสองหมื่นสองพันสี่ร้อยสามสิบหกบาทถ้วน)

๑๒. จ่ายให้แก่นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ เป็นเงิน ๔๕๖,๖๐๘ บาท
(ใส่แผนกหักหนี้หักพันทร้อยแปดบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

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

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัครกุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๐๐-๓๔๘/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๔๙ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๘๗ คน วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๔ คน และวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๕๘ คน ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่เรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน เป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานในวันเวลาที่แตกต่างกัน มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน กำหนดการจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน วันทำงานวันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันเสาร์ - วันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒กะ กะแรกเวลา ๘.๐๐ - ๑๗.๓๐ น. กะที่สองเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๓๐ น.

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน สำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่
[REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีนาย [REDACTED] เป็นประธาน มีสมาชิก
จำนวน ๙๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน และมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑๕ คน โดยผู้กล่าวหา
ที่ ๙๕ ที่ ๑๐๑ ที่ ๑๓๐ และที่ ๑๔๙ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ต่อมาวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน
ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๑๒ ข้อ และข้อเรียกร้องสามารถ
ตกลงกันได้เมื่อวันที่ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน
มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน สมัครเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงานก่อนวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อันเป็นวันที่แจ้งข้อเรียกร้องฉบับล่าสุด ตามหลักฐาน
ใบสมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานได้เรียกเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกเป็นรายปี
ปีละ ๖๐๐ บาทต่อคน ในเดือนธันวาคมของทุกปี

หลังจากเริ่มมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ผู้ถูกกล่าวหา
ได้มีมาตรการดังนี้ ๑) ให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา ๗๕ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีทั้งหยุดบางหน่วยงาน และหยุดทั้งหมด ๒) ให้ลูกจ้างใช้สิทธิ
ลาพักผ่อนประจำปีตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ และ ๓) มีการยุบกะการทำงานจาก ๒ กะ เหลือเพียงกะเดียว
ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ และเดิมผู้ถูกกล่าวหาได้จ้างลูกจ้างเหมาค่าแรงจำนวน ๒ บริษัทคือ บริษัท [REDACTED]
และบริษัท [REDACTED] ต่อมาเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา
ได้จ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มอีก ๒ บริษัท คือ บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] รวม
ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๒๘๓ คน ต่อมาเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างรับเหมา
ค่าแรงจำนวน ๑๔๕ คน ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างจำนวน ๑,๑๕๘ คน เป็นลูกจ้าง ประจำ
จำนวน ๑,๐๒๒ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๓๖ คน ต่อมาเมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ผู้กล่าวหาเห็นว่าในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีการประกาศใช้มาตรา ๗๕ แล้ว
เหตุใดผู้ถูกกล่าวหายังคงรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่ม

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างโดยมีวาระ
การประชุมเรื่อง บริษัทฯ มีนโยบายการเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงต่อที่ประชุมว่ายังไม่สามารถ
ตอบได้ต้องประเมินสถานการณ์เดือนต่อเดือน คณะกรรมการลูกจ้างจึงได้เสนอว่าหากผู้ถูกกล่าวหา มีความจำเป็น
ในการเลิกจ้างขอให้เปิดโครงการสมัครใจลาออก เนื่องจากสภาพแรงงานฯ ทราบว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง
ชุดแรกในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือเชิญผู้ถูกกล่าวหา
ประชุมเรื่องดังกล่าวในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาประชุม

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างประมาณ ๑๕๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑
ถึงที่ ๙๑ คน พบผู้บริหารเป็นชุดๆ ละ ๘ คน เรียกเป็นรายบุคคล มีผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาประจำอยู่ทุกโต๊ะและ
ได้แจ้งเลิกจ้าง "ตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งเลิกจ้าง/ยกเลิกสัญญาจ้าง โดยอ้างว่า
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทั้งในและต่างประเทศส่งผลกระทบต่อธุรกิจ

ของบริษัทฯ อย่างมากทำให้ปริมาณงานลดลงร้อยละ ๕๐ ส่งผลให้ปริมาณงานมีน้อยกว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่
ในปัจจุบัน ทำให้พนักงานบางส่วนไม่มีงานมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทฯ
พยายามลดค่าใช้จ่ายรวมทั้งมาตรการอื่น เช่น กำหนดให้พนักงานหยุดงานชั่วคราวและจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕
กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้พนักงานหยุดงาน โครงการลาออกภาคสมัครใจ แต่มาตรการดังกล่าวก็ยังไม่
สามารถช่วยพยุงธุรกิจการค้าให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ อีกทั้งการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
ทำให้ทิศทางในการสั่งซื้อสินค้าจนถึงสิ้นปีมีปริมาณน้อยมาก บริษัทฯ จึงไม่มีทางเลือกอื่นใดที่จะทำให้ธุรกิจ
ทางการค้าดำเนินการต่อไปได้การบริหารจัดการให้จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับงานจึงเป็นเรื่องจำเป็น
อย่างยิ่งจึงพิจารณาตัดจำนวนพนักงานบางส่วนเพื่อเลิกจ้างและผู้กล่าวหาเป็นบุคคลหนึ่งที่ถูกคัดเลือก
ให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๗.๓๐ น.
เป็นต้นไป ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในหมวดที่ ๙ การพ้นสภาพการเป็นพนักงาน การเลิกจ้างโดยจ่าย
ค่าชดเชยตามข้อ ๙.๒.๓ และข้อ ๙.๒.๔ โดยให้ผู้กล่าวหาสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย รวมถึงเงินช่วยเหลือ
พิเศษอื่นๆ หากถูกจ้างคนใดไม่ยินยอมลงชื่อในหนังสือเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาที่เสนอให้ลงชื่อในหนังสือลาออก
ตามโครงการสมัครใจลาออกจากกันด้วยดี โดยเสนอเงินเพิ่มให้อีกร้อยละ ๒๐ ของค่าชดเชยที่ได้รับตามกฎหมาย
ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึง ๙๑ ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อทั้งในหนังสือเลิกจ้างและหนังสือลาออก และมีลูกจ้างจำนวน
๕๙ คน ที่ลงลายมือชื่อลาออกตามโครงการดังกล่าว สำหรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับเงินสิทธิประโยชน์ดังนี้
๑) เงินวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒) เงินค่าชดเชยตามกฎหมาย ๓) สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๔) เงินสมทบ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๕) เงินช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเป็น เงินโบนัสกลางปี ส่วนเงินพิเศษอื่นผู้ถูกกล่าวหา
ไม่ได้จ่ายให้ทั้งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและลูกจ้างที่สมัครใจลาออก โดยอ้างว่าจัดทำเอกสารผิดพลาด ต่อมาวันที่
๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างจำนวน ๑๓๑ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๙๒ ถึง ๑๔๙ และ
ได้ยื่นข้อเสนอเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาที่ ๙๒ - ๑๔๙
ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อทั้งในหนังสือเลิกจ้างและหนังสือลาออกส่วนลูกจ้างอีก ๗๓ คน ยินยอมเข้าร่วมโครงการ
สมัครใจลาออกจากกันด้วยดี และให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ลาออก
มีทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ในวันที่ถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้สอบถาม
ผู้ถูกกล่าวหาว่ามีหลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือกลูกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่สามารถให้คำตอบได้อ้างแต่เรื่อง
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีประกาศแจ้งเรื่องโครงการ
สมัครใจลาออกให้ลูกจ้างทุกคนทราบแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินเกรดสำหรับการจ่ายโบนัส
ปีละ ๒ ครั้ง คือครั้งที่ ๑ เดือนตุลาคม - มีนาคม และครั้งที่ ๒ เดือนเมษายน - กันยายน และนำคะแนน
การประเมินเกรดการจ่ายโบนัสทั้งสองครั้งมารวมกันและหารสอง เพื่อตัดเกรดเพื่อการปรับค่าจ้างในเดือน
มิถุนายนของทุกปีซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่มีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ซึ่งในแบบ
ประเมินมีหัวข้อเกี่ยวกับทัศนคติ ความสามารถ ความร่วมมือ และนำวันขาด ลา มาสาย มาใช้ประกอบในการ
ประเมินด้วยแต่ที่ผ่านมาลูกจ้างบางคนลาหยุดงานมากก็ได้รับการประเมินมากกว่าลูกจ้างที่ลางานน้อยกว่า
นอกจากนี้ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศรับลูกจ้างเหมาค่าแรงเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓
แต่ไม่ทราบว่าได้มีการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาแล้วหรือไม่ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้รับมอบอำนาจผู้กล่าวหาได้รับจาก

ผู้กล่าวหาที่ ๘๘ โดยทราบจากเพื่อนที่ไม่ทราบชื่อแต่อยู่หอพักเดียวกันซึ่งเพื่อนคนดังกล่าวเห็นป้ายรับสมัครงานของบริษัท [REDACTED] ที่รับสมัครลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของผู้ถูกกล่าวหาและเพื่อนคนดังกล่าว ได้ถ่ายรูปไว้และเขียนใบสมัครทิ้งไว้ แต่อย่างไรก็ตามในการดำเนินธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหา นั้นจะผลิตสินค้าตามยอดคำสั่งซื้อของลูกค้า และส่วนหนึ่งก็จะเก็บไว้สต็อกซึ่งยอดการผลิตสินค้าลดลงตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ และเริ่มมีคำสั่งซื้อสินค้าเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ อีกทั้ง ผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา ๗ ปี ที่ผ่านมามีกำไรมาโดยตลอดซึ่งงบกำไรขาดทุนของผู้ถูกกล่าวหาปีสิ้นสุดวันที่ ๓๑ มีนาคม ของทุกปี โดยปี ๒๕๖๓ กำไรสุทธิ ๑๖๐,๘๘๘,๔๑๔ บาท ปี ๒๕๖๒ กำไรสุทธิ ๑๘๓,๗๘๖,๔๑๔ บาท ปี ๒๕๖๑ กำไรสุทธิ ๒๑๗,๔๐๗,๖๘๕ บาท ปี ๒๕๖๐ กำไรสุทธิ ๑๙๙,๖๔๒,๓๒๗ บาท และปี ๒๕๕๙ กำไรสุทธิ ๒๔๗,๖๔๔,๑๒๖ บาท ปี ๒๕๕๘ กำไรสุทธิ ๑๙๑,๘๐๗,๓๕๕ บาท ปี ๒๕๕๗ กำไรสุทธิ ๓๗๖,๒๒๒,๓๑๙ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นการเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน ไม่ได้กระทำความผิดตามข้อยกเว้น (๑) - (๕) ประกอบกับที่ผ่านมามีผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา มีกำไรมาโดยตลอดสามารถดำเนินการกิจการต่อไปได้

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจกล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] นิคม [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเภทใช้คัพของรถยนต์ ๔ ล้อ และรถจักรยานยนต์ ๒ ล้อ มีกลุ่มลูกค้า เช่น [REDACTED] จัดส่งจำหน่ายให้ทั้งในและต่างประเทศ โดยในช่วงสถานการณ์ปกติก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างจำนวน ๑,๓๐๘ คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๑,๐๒๒ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๒๘๖ คน

ผู้ถูกกล่าวหาเรียกว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และทราบว่าสหภาพแรงงาน [REDACTED] จัดตั้งเมื่อปี ๒๕๕๕ และรับว่าผู้ถูกกล่าวหาและสหภาพแรงงาน ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ทราบว่า มีลูกจ้างเป็นกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑๒ คน เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นผู้จัดเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกเอง

ตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบด้านปริมาณการผลิตอย่างมากอันเนื่องมาจากการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกากับจีน โดยส่วนใหญ่เป็นสินค้าที่ส่งออกไปต่างประเทศ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เริ่มใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒ วัน และเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำนวน ๔ วัน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ แบบไม่ทันตั้งตัวทำให้ยอดการผลิตลดลงร้อยละ ๔๕-๕๐ จากสถานการณ์ปกติ และส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องทางการเงินตามมา โดยผู้ถูกกล่าวหา มียอดขายครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑,๙๗๑ ล้านบาท ยอดขายครึ่งปีหลังจำนวน ๑,๙๑๕ ล้านบาท และมียอดขาย ๓ เดือนแรกของปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๔๔ ล้านบาท ในส่วนต้นทุนแรงงาน

ครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๑๒ ล้านบาท ต้นทุนแรงงานครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๗๑ ล้านบาท และต้นทุนแรงงาน ๓ เดือนแรกของปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๑๕ ล้านบาท จะเห็นว่าต้นทุนด้านแรงงานครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๒ ลดลงประมาณ ๔๑ ล้านบาท เนื่องจากใน ๖ เดือนแรกมีการทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนมาก เมื่อนำต้นทุนด้านแรงงานเปรียบเทียบกับยอดขายจะพบว่า ครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๑๕.๙ ครึ่งปีหลังร้อยละ ๑๔.๒ และใน ๓ เดือนแรกของปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๕.๙ ซึ่งใน ๓ เดือนแรกของปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา มีต้นทุนคงที่สูงแต่รายได้ลดลงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องลดต้นทุนด้านแรงงานด้วยการลดอัตราค่าจ้างคนเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้เปรียบเทียบกับยอดการผลิตกับอัตราค่าจ้างคนพบว่าสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาต้องใช้ลูกจ้างสำหรับการผลิตจริงจำนวน ๑,๓๐๘ คน สำหรับการผลิต ๕๙๙,๕๓๓ ชิ้นต่อเดือน ต่อมาเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ยอดการผลิตลดลงเหลือ ๒๖๑,๔๓๕ ชิ้นต่อเดือน เมื่อคำนวณหาค่ามาตรฐานที่จะใช้อัตราค่าจ้างคนพบว่าต้องใช้จำนวน ๖๒๗ คน ซึ่งเกินความต้องการ ๖๗๖ คน เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา จึงยกเลิกสัญญาจ้างเหมาค่าแรงจำนวน ๑๔๕ คน ทำให้เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างที่ทำงานจริงจำนวน ๑,๑๕๘ คน แต่มียอดการผลิตจำนวน ๓๐๐,๒๕๕ ชิ้น และเมื่อคำนวณหาค่ามาตรฐานที่จะใช้อัตราค่าจ้างคนพบว่าต้องใช้คนจำนวน ๗๒๑ คน มีลูกจ้างที่เกินความต้องการจำนวน ๔๓๗ คน ต่อมาเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ จึงยกเลิกสัญญาจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๓ คน พร้อมกับเลิกจ้างลูกจ้างประจำจำนวน ๑๔๗ คน ทำให้มีลูกจ้างคงเหลือ ๙๙๘ คน มีลูกจ้างที่เกินความต้องการจำนวน ๔๓๗ คน ต่อมาเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ มียอดการผลิตจำนวน ๓๒๘,๓๙๔ ชิ้น และเมื่อคำนวณหาค่ามาตรฐานที่จะใช้อัตราค่าจ้างคนพบว่าต้องใช้คนจำนวน ๗๘๘ คน มีลูกจ้างที่เกินความต้องการจำนวน ๒๑๐ คน และผู้ถูกกล่าวหาจะรักษาระดับจำนวนลูกจ้างที่จำนวน ๗๘๘ คน จนถึงสิ้นปี

เมื่อธุรกิจได้รับผลกระทบผู้ถูกกล่าวหาได้แก้ไขปัญหาโดยเริ่มใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒ วัน และเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำนวน ๔ วัน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มมีผลดำเนินการขาดทุน และได้ใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ และให้ลูกจ้างใช้สิทธิวันลาพักกร่อนรวมทั้งใช้มาตรการอื่นเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายโดยสั่งระงับโครงการที่ไม่จำเป็นทั้งหมด เช่น การชะลอซื้อเครื่องจักรใหม่ การลดของเสีย ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักร ลดการใช้วัตถุดิบในการผลิต ให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๓ ลดวันทำงานตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างทุกคนหยุดงานในวันศุกร์โดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ยุบกะกลางคืนทั้งหมดและให้สลับกันมาทำงานกับกะกลางวันโดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ นอกจากนี้ยังได้มีแผนกิจกรรมลดต้นทุนตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔ คือ ๑) ลดค่าใช้จ่ายโดยการส่งเสริมและควบคุมการลาพักกร่อน ๒) ลดจำนวนแม่บ้าน ๓) ลดจำนวน รปภ. ๔) ยกเลิกค่าทักษะพนักงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม ๕) ยกเลิกการเช่าอมตะแมนชั่น ๖) ยกเลิกแจกผ้าเย็นโรงงาน ๗) ลดจำนวนครั้งในการทำบีกคลีนนิ่ง และ ๘) ต่อรองค่าเช่า/ค่าบำรุงรักษารายปี เครื่องล้างจาน/แก้ว แต่มาตรการดังกล่าวยังไม่สามารถลดค่าใช้จ่ายได้เพียงพอ เนื่องจากจำนวนลูกจ้างมีมากกว่าจำนวนงานที่มีอยู่ในปัจจุบันจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ หากดูจากแผนการผลิตตามยอดการสั่งซื้อสินค้าไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาจะมีผลประกอบการขาดทุน ๒๒๓ ล้านบาท ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องเร่งด่วนต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายต้นทุนคงที่ถาวรให้สอดคล้องกับปริมาณการผลิต

โดยต้องลดจำนวนลูกจ้างลง ๕๑๕ คน เมื่อเทียบกับสัดส่วนการผลิตของปีที่ผ่านมา แต่เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างจึงได้ลดจำนวนลูกจ้าง ๔๓๖ คนก่อน สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ ๙๙ ล้านบาท ผลประกอบการยังขาดทุนอีก ๑๒๔ ล้านบาท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะพยายามไม่ลดจำนวนลูกจ้างอีกเพื่อไม่ให้ลูกจ้างเดือดร้อนและตกงาน นอกจากนี้ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งยกเลิกสัญญาลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] จำนวน ๑๔๕ คน และเดือนมิถุนายนได้ยกเลิกสัญญาจ้างรับเหมาค่าแรงอีกจำนวน ๑๓ คน ปัจจุบันมีลูกจ้างเหมาค่าแรงคงเหลือจำนวน ๑๑๐ คน ซึ่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมีลักษณะการทำงานเดียวกับลูกจ้างประจำ ซึ่งมาตรการที่กล่าวทั้งหมดช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายได้ระดับหนึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาผ่านพ้นวิกฤตดังกล่าวไปได้

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดโครงสร้างองค์กรจำนวน ๑๐ ฝ่าย ซึ่งก่อนเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างจำนวน ๑,๐๒๒ คน ประกอบด้วย ๑) ฝ่ายบุคคลจำนวน ๑๗ คน ๒) ฝ่ายวางแผนธุรกิจจำนวน ๑๕ คน ๓) ฝ่ายจัดซื้อจำนวน ๑๐ คน ๔) ฝ่ายขายจำนวน ๑๓ คน ๕) ฝ่ายควบคุมการผลิต (PC) จำนวน ๑๓๓ คน ๖) ฝ่ายการผลิต (PD) จำนวน ๖๖๔ คน ๗) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ (QA) จำนวน ๖๔ คน ๘) ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง (PE) จำนวน ๘๕ คน ๙) ฝ่ายส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (SP & E) จำนวน ๘ คน และ ๑๐) ฝ่ายบริหารจำนวน ๑๓ คน ต่อมาเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา มีนโยบายให้ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจ โดยแจ้งหลักเกณฑ์ให้ผู้จัดการทั่วไปแต่ละฝ่ายเป็นผู้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ ๓ คือ ๑) กลุ่มลูกจ้างที่ไม่มีงานมอบหมาย หรือ ๒) มีผลการประเมินที่ต่ำใน ๓ ปีซ้อนหลัง หรือ ๓) มีสถิติการลาสูง และให้ผู้จัดการทั่วไปคัดและส่งมาที่ฝ่ายบุคคลปรากฏว่ามีจำนวน ๒๗๕ คน ประกอบด้วย ๑) ฝ่ายบุคคลจำนวน ๒ คน ๒) ฝ่ายควบคุมการผลิต (PC) จำนวน ๒๑ คน ๓) ฝ่ายการผลิต (PD) จำนวน ๒๓๐ คน ๔) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน ๑๐ คน (QA) และ ๕) ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง จำนวน จำนวน ๑๒ คน หลังจากนั้นฝ่ายบุคคลได้เสนอขอให้กรรมการผู้จัดการและประธานบริษัทฯ ในการพิจารณาเลิกจ้างซึ่งจะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อรวมกันก็ได้

ผู้ถูกกล่าวหาจึงตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างประจำเนื่องจาก ๑) ยอดการผลิตลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลประกอบการขาดทุนในเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๓ ขาดทุน ๖๔.๑๘ ล้านบาท ๒) ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ มีแผนที่จะยุบกะกลางคืนอย่างถาวรทำให้ปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน ๓) ผู้ถูกกล่าวหาได้ยุบไลน์การผลิต [REDACTED] เพราะมีต้นทุนการผลิตด้านแรงงานสูงมากไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าได้ ทำให้ขาดทุนมาโดยตลอด โดยย้ายการผลิตร้อยละ ๙๐ ไปที่บริษัทในเครือประเทศเวียดนาม ส่วนอีกร้อยละ ๑๐ ที่เหลือนำมาประกอบที่ประเทศไทย ซึ่งย้ายไปแล้วร้อยละ ๖๐ ของลูกค้า คือ [REDACTED] และ [REDACTED] ปัจจุบันคงเหลือเฉพาะของ [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีแผนจะย้ายไปทั้งหมดในเดือนเมษายน แต่เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงจำเป็นต้องเลื่อนไปเป็นเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ๔) ผลต้นทุนค่าแรงจากการเปรียบเทียบต้นทุนด้านแรงงานกับยอดขายพบว่าครึ่งปีแรกเดือนเมษายนถึงกันยายน ๒๕๖๒ มีอัตราร้อยละ ๑๕.๙ เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงมีนาคม ๒๕๖๓ มีอัตราร้อยละ ๑๔.๓ และเดือนเมษายนถึงมิถุนายน ๒๕๖๓ มีอัตราร้อยละ ๒๕.๙ ทำให้ปริมาณงานกับจำนวนคนไม่สัมพันธ์กัน โดยผู้ถูกกล่าวหา มีจำนวนลูกจ้างมากเกินไปกำลังการผลิตเป็นจำนวนมาก ผู้ถูกกล่าวหาต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต้นทุนด้านแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้ธุรกิจทางการค้าของผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินการธุรกิจต่อไปได้

การลดจำนวนลูกจ้างลงให้เหมาะสมกับปริมาณการผลิตจึงเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วน และ ๕) ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประเมินยอดคำสั่งซื้อกับผลประกอบการหากไม่ลดอัตรากำลังคนจะขาดทุน ๒๒๓ ล้านบาท และหากเลิกจ้างลูกจ้างแล้วจะขาดทุนลดลงเหลือ ๑๒๔ ล้านบาท ผู้ถูกกล่าวหาสามารถลดต้นทุนค่าแรงงานได้ ๙๙ ล้านบาท

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเรียกลูกจ้างไปพบจำนวน ๑๔๔ คน แจ้งเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๙๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๙๑ คน และให้ลูกจ้างเข้าโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๔๘ คน “ตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งเลิกจ้าง/ยกเลิกสัญญาจ้าง โดยอ้างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๗.๓๐ น. เป็นต้นไป ตามข้อ ๙.๒.๓ และข้อ ๙.๒.๔ โดยให้ได้รับเงินตามกฎหมาย รวมถึงเงินช่วยเหลือพิเศษอื่นๆ” ต่อมาวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเรียกลูกจ้างไปพบจำนวน ๑๓๑ คน และแจ้งเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๕๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๙๒ ถึง ๑๔๙ และให้ลูกจ้างเข้าโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๗๒ คน รายละเอียดในหนังสือเลิกจ้างมีข้อความเดียวกันกับการเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๗.๓๐ น. เป็นต้นไป รวมลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและเข้าโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๒๗๕ คน ในวันเลิกจ้างฝ่ายบุคคลได้ทยอยเรียกลูกจ้างไปพบผู้จัดการทั่วไปแต่ละฝ่าย และได้เสนอให้ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจก่อนหากลูกจ้างตกลงก็จะจ่ายเงินให้เพิ่มร้อยละ ๒๐ ของค่าชดเชยตามกฎหมาย หากลูกจ้างคนใดไม่สมัครใจลาออกก็จะยื่นหนังสือเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยเพิ่มให้ร้อยละ ๑๐ ของค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งมีลูกจ้างบางคนก็สอบถามเหตุผลในการเลิกจ้าง ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างประจำเหลืออยู่ ๗๕๗ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๑๐ คน การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เหลืออยู่ ๑๑๐ คน เนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวมีทักษะและมีในการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างหรือให้ลาออก และมีสถิติการลาที่ต่ำกว่า ทั้งนี้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำ มีการจ่ายโบนัสในอัตราที่เท่ากัน และมีสวัสดิการเหมือนกับลูกจ้างประจำ ส่วนที่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคือ ประกันสุขภาพ รถรับส่ง และในการเลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้จ่ายเงินค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย แต่ไม่ได้จ่ายเงินพิเศษอื่นให้

ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าไม่เคยแจ้งให้สหภาพแรงงาน [REDACTED] และลูกจ้างทราบกรณี ที่ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างหรือมีโครงการให้ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งในการประชุมร่วมกันกับ คณะกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งต่อที่ประชุมในวันนั้นว่าขณะนั้นยังไม่ทราบว่าจะมีการเลิกจ้างหรือไม่ เพียงการประทับประคองให้ผ่านพ้นวิกฤตไปได้ กรณีการรับลูกจ้างเพิ่มนั้นในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ มีผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายควบคุมวัตถุดิบลาออกจำนวน ๑ ตำแหน่ง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ว่าจ้างลูกจ้างมาทดแทนตำแหน่งในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ และไม่ได้รับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มมาอีก รวมทั้งยืนยันว่าตั้งแต่เดือนเมษายนถึงปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยให้บริษัทรับเหมาค่าแรงประกาศรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งที่ผ่านมาหากผู้ถูกกล่าวหาต้องการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากบริษัทรับเหมาค่าแรงผู้รับจ้าง บริษัทรับเหมาค่าแรงจะมีวิธีการประกาศหาลูกจ้างในหน้าเพจเฟซบุ๊ก และจะประกาศที่อื่นๆ หรือไม่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบ แต่ผู้ถูกกล่าวหาเคยเห็นในเฟซบุ๊กว่ามีหน้าเพจเฟซบุ๊กของ บริษัทรับเหมาค่าแรงที่ประกาศ รับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเมื่อปีที่แล้วและมีคนไปคอมเมนต์ในโพสต์ดังกล่าวทำให้ประกาศยังอยู่ในข่าวล่าสุดของหน้าเฟซบุ๊ก ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้บริษัทรับเหมาค่าแรงลบข้อความดังกล่าวแล้วเพื่อไม่ให้เกิดการเข้าใจผิด

การเลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างลาออกครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินสิทธิประโยชน์ ดังนี้ ๑) เงินวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒) เงินค่าชดเชยตามกฎหมายซึ่งคำนวณจากค่าจ้างพื้นฐาน ๓) สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๔) เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๕) เงินช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเป็น เงินโบนัสกลางปี เงินช่วยเหลือพิเศษ (จากกันด้วยดี) โดยคำนวณจากร้อยละ ๑๐ ของค่าชดเชยตามกฎหมายรวม เงินสวัสดิการ และเงินพิเศษอื่น (เงินสวัสดิการพิเศษ) คำนวณเงินจากสวัสดิการคูณด้วยจำนวนวันตามอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งในวันดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้คำนวณจำนวนเงินในหนังสือเลิกจ้างหรือหนังสือลาออกตามข้อ ๒) เงินค่าชดเชยตามกฎหมาย ผิดพลาดโดยนำเงินสวัสดิการพิเศษไปรวมคำนวณด้วย ซึ่งเป็นการคำนวณที่ซ้ำซ้อนกับเงินพิเศษอื่น (เงินสวัสดิการพิเศษ) ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายในข้อ ๕) อยู่แล้ว ซึ่งทำให้จำนวนเงินรวมทั้งสิ้นที่โอนจริงให้กับลูกจ้างไม่ตรงกับหนังสือเลิกจ้างหรือหนังสือลาออก ต่อมาการเลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างลาออกในครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการคำนวณเงินในข้อ ๒) เงินค่าชดเชยตามกฎหมาย โดยไม่ได้นำเงินพิเศษอื่น (เงินสวัสดิการพิเศษ) มาคำนวณด้วย ซึ่งเงินสิทธิประโยชน์ที่โอนให้ลูกจ้างตรงกับหนังสือเลิกจ้างหรือลาออก

การเลิกจ้างลูกจ้าง รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน เป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้หามาตรการลดค่าใช้จ่ายแทบทุกด้านแล้วและไม่มีทางเลือกอื่นใดอีกต่อไป จึงต้องเลิกจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างจึงเป็นเหตุผลที่จำเป็นสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินการต่อไปอีกได้ จึงไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมอันเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่อย่างใด การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน ได้ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยและสั่งให้รับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานนั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นพ้องด้วยเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากรับกลับเท่ากับเป็นการซ้ำเติมให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องแบกภาระในสถานการณ์อันลำบากยิ่งขึ้นไปอีก และผู้ถูกกล่าวหาไม่มีงานที่จะมอบให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน ทำ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับฟังข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาแล้วฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่สหภาพแรงงานจะมีการแจ้งข้อเรียกร้องฉบับหลังสุด โดยทั้งสองฝ่ายรับกันว่าสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และได้จดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีกำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๙ คน จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ฟังได้ว่าตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ ธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบด้านปริมาณการผลิตจากสถานการณ์การค้าระหว่างสหรัฐอเมริกากับจีนเพราะส่วนใหญ่เป็นสินค้าส่งออกไปต่างประเทศ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เริ่มใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ ในธันวาคม ๒๕๖๒ และเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ แบบไม่ทันตั้งตัวส่งผลให้ยอดการผลิตลดลงร้อยละ ๔๕-๕๐ จากสถานการณ์ปกติ ผู้ถูกกล่าวหาได้เปรียบเทียบยอดการผลิตกับอัตรากำลังคนพบว่าสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาต้องใช้ลูกจ้างสำหรับการผลิตจริงจำนวน ๑,๓๐๘ คน กับยอดการผลิต ๕๙๙,๕๓๓ ชิ้นต่อเดือน

ต่อมาเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ยอดการผลิตลดลงเหลือ ๒๖๑,๔๓๕ ชิ้น จึงคำนวณหาค่ามาตรฐานที่จะใช้อัตรา กำลังคนพบว่าต้องใช้คนจำนวน ๖๒๗ คน ซึ่งเกินความต้องการ ๖๗๖ คน ต่อมาเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ เมื่อธุรกิจได้รับผลกระทบผู้ถูกกล่าวหาเริ่มมีผลดำเนินการขาดทุน และได้ใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น ใช้มาตรา ๗๕ และให้ลูกจ้างใช้สิทธิวันลาพักร้อน รวมทั้งใช้มาตรการอื่นเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายโดยระงับโครงการที่ไม่จำเป็น ทั้งหมด ให้ลูกจ้างทุกคนหยุดงานในวันศุกร์ ยุบกะกลางคืนและให้สลับกันมาทำงานกับกะกลางวัน อีกทั้งยังมี กิจกรรมลดต้นทุนอื่น เป็นต้น แต่ยังไม่สามารถลดค่าใช้จ่ายได้เนื่องจากจำนวนลูกจ้างมีมากกว่าจำนวนงานที่มีอยู่ ในปัจจุบันจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ จากแผนการผลิตตามยอดการสั่งซื้อสินค้าไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ นั้น ผู้ถูกกล่าวหา จะมีผลประกอบการขาดทุน ๒๒๓ ล้านบาท ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย ต้นทุนคงที่ถาวรให้สอดคล้องกับปริมาณการผลิตโดยจะลดจำนวนลูกจ้าง ๔๓๖ คนก่อน สามารถลดค่าใช้จ่าย ได้ ๙๙ ล้านบาท ผลประกอบการยังขาดทุนอีก ๑๒๔ ล้านบาท ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้ง ยกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๔๔ คน และเดือนมิถุนายนอีกจำนวน ๑๓ คน คงเหลือลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงคงเหลือจำนวน ๑๑๐ คน ซึ่งมาตรการที่กล่าวทั้งหมดช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายได้ระดับหนึ่งยังไม่ เพียงพอที่จะทำให้ธุรกิจของผ่านพ้นวิกฤตไปได้ ต่อมาเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเสนอให้ลูกจ้าง ลาออกโดยสมัครใจ โดยแจ้งหลักเกณฑ์ให้ผู้จัดการทั่วไปแต่ละฝ่ายเป็นผู้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ ๓ คือ ๑) กลุ่มลูกจ้างที่ไม่มีงานมอบหมาย หรือ ๒) มีผลการประเมินที่ต่ำใน ๓ ปีซ้อนหลัง หรือ ๓) มีสถิติการลาสูง และให้ผู้จัดการทั่วไปคัดและส่งมาที่ฝ่ายบุคคลปรากฏว่ามีจำนวน ๒๗๕ คน และฝ่ายบุคคลได้เสนอชื่อ ให้ผู้ถูกกล่าวหาในการพิจารณาเลิกจ้างซึ่งจะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อรวมกันก็ได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างประจำเนื่องจากผลประกอบการขาดทุนในเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อลดต้นทุนด้านแรงงาน โดยในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างลูกจ้างประจำจำนวน ๑๔๔ คน และวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เลิกจ้างลูกจ้างประจำอีก ๑๓๑ คน รวมเลิกจ้าง ๒๗๕ คน แบ่งเป็น(เลิกจ้าง ๑๔๔ คน-รวมผู้กล่าวหา-๑๔๔ คน-และมีลูกจ้างเข้าโครงการสมัครใจลาออก-๑๒๐ คน) ในการเลิกจ้างนั้น ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหารับกันว่าไม่เคยแจ้งให้สหภาพแรงงาน [REDACTED] และลูกจ้างทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างหรือมีโครงการให้ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจ อีกทั้งผู้กล่าวหาเห็นว่าเพราะเหตุใด ผู้ถูกกล่าวหาถึงไม่เลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๑๐ คน ให้หมดเสียก่อนแล้ว แล้วเปิดให้มีโครงการ ลาออกโดยสมัครใจ ประกอบกับที่ผ่านมาผลประกอบการตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๓ มีกำไรมาโดยตลอด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงเหตุที่ไม่เลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้หมดเสียก่อนเนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวมีทักษะและ มีการทำงานดีกว่าลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างหรือให้ลาออก และมีสถิติการลาที่ต่ำกว่า กรณีการเลิกจ้างลูกจ้าง รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๔ คน เป็นเรื่องที่ย่ำแย่อย่างยิ่งที่จะทำให้ธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหายังสามารถดำเนินการ ต่อไปอีกได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วมีประเด็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา ทั้ง ๑๔๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เห็นว่า ตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมาธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบด้านปริมาณการผลิตจากสถานการณ์ การค้าระหว่างสหรัฐอเมริกากับจีน ต่อเนื่องมาถึงปี ๒๕๖๓ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อโรค

ไวรัสโคโรนา-2019 ทำให้ยอดการผลิตของผู้ถูกกล่าวหาลดลงร้อยละ ๔๕- ๕๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการลดต้นทุนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย แต่ยังไม่เพียงพอเนื่องจากแผนการผลิตตามจำนวนยอดการสั่งซื้อสินค้าไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ จำนวนลูกจ้างมีมากกว่าจำนวนงานที่มีอยู่ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาคาดว่าหากไม่มีการลดจำนวนลูกจ้างลงจะทำให้มีผลประกอบการขาดทุนคิดเป็นเงิน ๒๒๓ ล้านบาท ผู้ถูกกล่าวหาจึงตัดสินใจลดจำนวนลูกจ้างบางส่วนที่เป็นลูกจ้างประจำของผู้ถูกกล่าวหาและลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้สอดคล้องกับปริมาณการผลิต แต่การดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนั้นควรมีขั้นตอนการดำเนินการที่มีส่วนร่วมจากภาคแรงงาน เช่น การร่วมปรึกษารัฐบาลหรือกับสหภาพแรงงาน หรือการดำเนินการตามมาตรการและแนวทางการบรรเทาการเลิกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หากดำเนินการแล้วยังไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างได้ ควรพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดเป็นลำดับแรกเสียก่อนจึงจะพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่ได้ร่วมกันทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา มาแต่ต้นโดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมกับลูกจ้างทุกคน แต่ผู้ถูกกล่าวหากลับให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๑๑๐ คน ยังคงทำงานอยู่แล้วคัดเลือกลูกจ้างของตนเองเพื่อเลิกจ้างจำนวน ๒ ครั้ง นอกจากนี้การเลิกจ้างลูกจ้างในครั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างไว้ ๓ ข้อ คือ ๑) กลุ่มลูกจ้างที่ไม่มีงานมอบหมาย หรือ ๒) มีผลการประเมินที่ต่ำใน ๓ ปีซ้อนหลัง หรือ ๓) มีสถิติการลาสูง โดยให้ผู้จัดการทั่วไปคัดเลือกและส่งมาที่ฝ่ายบุคคลปรากฏว่ามีจำนวน ๒๗๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๔๔ คน และหลักเกณฑ์ดังกล่าวหากลูกจ้างมีพฤติกรรมเข้าข้อใดข้อหนึ่งผู้ถูกกล่าวหา ก็จะเลิกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าหลักเกณฑ์ทั้ง ๓ ข้อ เป็นหลักเกณฑ์เพียง ๒ ข้อ คือข้อ ๒ และข้อ ๓ ส่วนข้อ ๑ คือกลุ่มลูกจ้างที่ไม่มีงานมอบหมายนั้นเห็นว่าไม่ใช่หลักเกณฑ์เป็นเพียงเหตุผลในการอ้างเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างผู้ใดก็ได้แม้ว่าลูกจ้างนั้นจะไม่เข้าหลักเกณฑ์ข้อ ๒ และข้อ ๓ ก็ตาม ซึ่งเห็นว่าไม่เป็นธรรม ยกตัวอย่างเช่น กรณีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘๗ ถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่มีงานมอบหมาย มีผลการประเมิน ๓ ปีซ้อนหลังได้เกรด B,C,C ดีกว่า นาย [REDACTED] ที่ทำงานในฝ่ายเดียวกัน ได้เกรด C,C,C ไม่ถูกเลิกจ้าง หรือกรณีนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒๘ ถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่มีงานมอบหมาย มีผลการประเมิน ๓ ปีซ้อนหลังได้เกรด C,C,C ดีกว่านางสาว [REDACTED] ซึ่งอยู่ฝ่ายเดียวกันได้เกรด D,C,C ไม่ถูกเลิกจ้าง และกรณีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒๒ ถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่มีงานมอบหมาย มีผลการประเมิน ๓ ปีซ้อนหลังได้เกรด B,C,B ดีกว่านาย [REDACTED] ซึ่งอยู่ฝ่ายเดียวกันได้เกรด C,C,C ไม่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดขึ้นเอง ซึ่งไม่เป็นธรรมกับผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกเลิกจ้าง ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๔๔ คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๔๔ คน ไม่ได้กระทำความผิดอันเป็นข้อยกเว้นตาม (๑) - (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๔๙ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้งหนึ่งร้อยสี่สิบเก้ากลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสมิทร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓๔๙ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้อง
กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ
ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผล
ใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
ขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา
ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบ
การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดย
เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นมา ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายพนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์

(operator) มีอายุงาน ๖ ปี ๑๑ เดือน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๒,๑๕๑ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่ากะวันละ ๑๔๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๔๐๐ บาท เบี้ยขยัน ๖๐๐ - ๑,๒๐๐ บาท (ในกรณีไม่ขาด ลา มาสาย) กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน โดยโอนผ่านธนาคารบัญชีของลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาต้องเข้าทำงานในกะเช้าแต่ผู้กล่าวหามีอาการผื่นขึ้นตามตัวจึงได้โทรศัพท์เพื่อขออนุญาตลาป่วยก่อนนาย [REDACTED] หัวหน้างาน ซึ่งนาย [REDACTED] รับทราบแต่ก็มีได้ว่ากล่าวอะไร ต่อมาวันที่ ๒๙ และวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันหยุดตามตารางการทำงาน ผู้กล่าวหาได้เดินทางกลับบ้านที่จังหวัดอุดรธานี และในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์หานาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] (ไม่ทราบชื่อ - สกุลจริง) หัวหน้าสำนักงานออฟฟิศ เพื่อที่จะขอลากิจต่ออีก ๔ วัน ตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ แต่ปรากฏว่าไม่มีใครรับสาย จากนั้นผู้กล่าวหาจึงได้โทรศัพท์แจ้งนางสาว [REDACTED] หัวหน้างาน ซึ่งนางสาว [REDACTED] เป็นหัวหน้างานในแผนกที่ผู้กล่าวหาทำงานอยู่ เพื่อให้ส่งข้อความลงในกลุ่มไลน์คลังสินค้า (Warehouse) เพื่อแจ้งให้ทราบว่าผู้กล่าวหาขอลากิจต่ออีก ๔ วัน เพื่อที่จะได้หาพนักงานอื่นมาทำงานแทนผู้กล่าวหา ต่อมาวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันหยุดตามตารางการทำงานของผู้กล่าวหา โดยในวันดังกล่าว ผู้กล่าวหายังคงอยู่ที่จังหวัดอุดรธานี แต่ไม่สามารถหารถโดยสารเพื่อเดินทางกลับมาทำงานที่จังหวัดชลบุรี ในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเพื่อนในแผนกของผู้กล่าวหาได้ส่งข้อความทางไลน์แจ้งผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ว่า “อย่าลืมโทรมาบอกหัวหน้าละ เดี่ยวเขาแทงออกกะนะ” จากนั้นเวลา ๑๐.๓๗ น. ผู้กล่าวหาจึงได้โทรศัพท์หานางสาว [REDACTED] เพื่อแจ้งการลางานของวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งนางสาว [REDACTED] ได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าให้โทรศัพท์แจ้งก่อนนาย [REDACTED] และต่อมาในเวลา ๑๒.๕๙ น. ผู้กล่าวหาได้ส่งข้อความหานางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก ว่า “ผมเพิ่งจะได้รถกลับ โทรหาใครก็ไม่มีใครรับ” ซึ่งนางสาว [REDACTED] ได้ตอบกลับมามีว่า “ (ชื่อเล่นผู้กล่าวหา) บริษัทฯ ได้ทำการปลดออกจากการเป็นพนักงานบริษัทฯ แล้ว เนื่องจากขาดงาน ๓ วัน” จากนั้นผู้กล่าวหาได้พยายามโทรศัพท์หานาย [REDACTED] ตั้งแต่ช่วงเช้าจนกระทั่งเวลา ๒๐.๔๕ น. จึงสามารถติดต่อได้ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่า นาย [REDACTED] ผู้จัดการบริษัท ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้ว และได้มีประกาศจากบริษัทฯ เรื่อง รายงานสรุปพนักงานที่สิ้นสภาพการเป็นพนักงาน โดยมีรูป รหัสพนักงาน และส่วนงานของผู้กล่าวหาประกาศติดไว้ที่บอร์ด ณ จุดสแกนลายนิ้วมือ ณ บัลลังวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๑๐/ครส/๐๓๕๗ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เชิญผู้กล่าวหาเข้าพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้ข้อเท็จจริง ในวันที่

๑ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่เมื่อถึงกำหนดนัดผู้กล่าวหาไม่ได้มาพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามนัดหมาย ซึ่งในวันเดียวกัน อนุกรรมการและเลขานุการ ได้โทรศัพท์ไปที่เบอร์ [REDACTED] ซึ่งเป็นเบอร์โทรศัพท์ที่ผู้กล่าวหาให้ไว้ตามคำร้อง แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้รับสาย อนุกรรมการและเลขานุการ ได้โทรศัพท์ไปที่เบอร์ [REDACTED] ซึ่งเป็นเบอร์โทรศัพท์ของภรรยาผู้กล่าวหา และได้รับแจ้งจากภรรยาของผู้กล่าวหาว่า ปัจจุบันผู้กล่าวหาได้พักอาศัยอยู่ที่จังหวัดอุดรธานี และไม่อาจเดินทางไปให้ข้อเท็จจริงได้ตามที่นัดหมาย

และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๑๐/กรส/๐๓๙๔ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ เชิญผู้กล่าวหาพบ ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับหนังสือเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ แต่ไม่ได้มาพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่ได้นัดหมายและไม่ได้แจ้งสาเหตุขัดข้องใดๆ

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจได้ให้ข้อเท็จจริงว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๕๕๘ คน วันและเวลาทำงานในระดับสำนักงาน คือ วันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ เสาร์และอาทิตย์ เวลาทำงานปกติในสำนักงานเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๒๐ น. ลงเวลาการปฏิบัติงานโดยวิธีการสแกนโครงสร้างมือ วันและเวลาทำงานในส่วนของบริษัทพนักงานที่ผู้กล่าวหาทำงาน แบ่งเป็น ๒ กะ คือ กะเช้าและกะบ่าย กะเช้าเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๒๐ น. กะบ่ายเวลา ๑๖.๐๐ - ๐๐.๑๕ น. หมุนเวียนกัน โดยพนักงานจะทำงานตามตารางการทำงานกะ คือ ทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน และทำงาน ๔ วัน หยุด ๑ วัน

ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖ โดยเริ่มงานในตำแหน่ง Operator ทำหน้าที่ซิปรลไฟล์คลิฟท์เคลื่อนย้ายสินค้า แพนกคลั่งสินค้า ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๑๕๑ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และทราบว่าสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกประมาณ ๔๐๐ คน เนื่องจากทางสหภาพแรงงานขอให้ผู้ถูกกล่าวหา เก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานให้กับทางสหภาพแรงงาน และผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าสหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องในทุกปีซึ่งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับใช้อยู่ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ กรณีของผู้กล่าวหาที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้า โดยมีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้างาน นาย [REDACTED] เป็นผู้จัดการส่วนงานคลังสินค้า และนาง [REDACTED] เป็นผู้จัดการแผนกซึ่งนาง [REDACTED] จะเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติการลาต่างๆ

โดยเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งขอลาป่วยต่อนาย [REDACTED] หัวหน้างาน เนื่องจากเป็นวันที่แขนและขา ซึ่งนาย [REDACTED] ได้อนุมัติให้ลาป่วยในวันดังกล่าว ส่วนวันที่ ๒๙ และวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นวันหยุดตามตารางงานของผู้กล่าวหา ต่อมาวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันทำงานของผู้กล่าวหาแต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงานโดยได้โทรศัพท์ถึงนาย [REDACTED] ในเวลา ๐๙.๒๐ น. แต่นาย [REDACTED] ไม่ได้รับสาย เนื่องจากผู้กล่าวหาใช้เบอร์โทรศัพท์ของบุคคลอื่น ไม่ใช่เบอร์โทรศัพท์ส่วนตัวที่ใช้ติดต่อในบริษัท ต่อมาเวลา ๑๒.๑๐ น. ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์ถึงนางสาว [REDACTED] เพื่อนร่วมงาน ว่าขอลาอีก ๔ วัน แต่นางสาว [REDACTED] ได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าให้โทรแจ้งการลาต่อนาย [REDACTED] เนื่องจากตนเองไม่มีอำนาจอนุมัติให้ลา ต่อมาเวลาประมาณ ๑๒.๑๕ น. นางสาว [REDACTED] ได้โทรสรุปถ่ายหน้าจอที่ผู้กล่าวหาขอลาอีก ๔ วัน คือ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ลงในกลุ่มไลน์ คลังสินค้า นาง [REDACTED] ได้พบโพสต์ในไลน์ของกลุ่มคลังสินค้าที่นางสาว [REDACTED] โพสต์ว่าผู้กล่าวหาขอลาหยุดงาน ๔ วัน ต่อมานาย [REDACTED] ได้โทรศัพท์แจ้งนาง [REDACTED] ว่าผู้กล่าวหาจะขอลางาน แต่ยังไม่ทราบรายละเอียด นาง [REDACTED] จึงบอกให้นาย [REDACTED] สอบถามผู้กล่าวหาว่าจะกลับมาทำงานเมื่อใด เนื่องจากจะต้องหาคนมาทำงานแทน และให้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าไม่สามารถให้ลาได้ เนื่องจากหากผู้กล่าวหาต้องการจะลาอีก จะต้องลาล่วงหน้าตามระเบียบ อีกทั้งยังไม่ใช้กิจธุระจำเป็นเร่งด่วน โดยนาย [REDACTED] ได้พยายามติดต่อผู้กล่าวหาแต่ไม่สามารถติดต่อได้ แต่ต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์ถึงนาย [REDACTED] ว่าขอลาอีก ๔ วัน โดยนาย [REDACTED] แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าถ้าลาอีกจะต้องแจ้งล่วงหน้า เนื่องจากไม่ใช่เรื่องเร่งด่วน และได้แจ้งว่าจะต้องรายงานผู้ใหญ่ ต่อมาเวลา ๑๓.๐๐ น. นาย [REDACTED] ได้เรียกประชุมพร้อมด้วยนาง [REDACTED] นาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งเห็นว่าหากผู้กล่าวหาไปทำธุระอินที่ดินน่าจะใช้เวลาเพียง ๑ ถึง ๒ วัน ก็น่าจะเสร็จแล้ว ไม่น่าจะลาถึง ๔ วัน ต่อมาเวลา ๑๔.๐๘ น. นาย [REDACTED] ได้โทรศัพท์ติดต่อผู้กล่าวหา ปรากฏว่าแม่ภรรยาของผู้กล่าวหารับสาย ซึ่งนาย [REDACTED] ได้สอบถามเรื่องที่ผู้กล่าวหาทำธุระอินที่ดิน แต่แม่ภรรยาของผู้กล่าวหาแจ้งว่าไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาจะมาอินที่ดิน โดยแม่ภรรยาของผู้กล่าวหาแจ้งว่าจะให้ผู้กล่าวหาติดต่อกลับในภายหลัง และเวลา ๑๖.๐๙ น. นาย [REDACTED] ได้โทรศัพท์ติดต่อผู้กล่าวหาอีกครั้ง ซึ่งสามารถติดต่อผู้กล่าวหาได้ โดยผู้กล่าวหาได้แจ้งว่าไม่ได้มาอินที่ดิน แต่มาดูการรังวัดที่ดินของภรรยา นาย [REDACTED] จึงได้แจ้งกับผู้กล่าวหาว่าถ้าธุระไม่จำเป็นไม่สามารถลาอีกได้ และสอบถามว่าจะกลับมาเมื่อไหร่ ผู้กล่าวหาอ้างว่ากำลังปลุกกล้วย ยุ่งอยู่ ตอนเย็นจะแจ้งรายละเอียด แต่ก็ไม่ได้ติดต่อกลับมาอีกเลย และวันที่ ๒ และวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันทำงานตามตารางของผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงานโดยไม่แจ้งใดๆ ต่อผู้กล่าวหา ส่วนวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นวันหยุดตามตารางของผู้กล่าวหา ต่อมาวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันทำงานตามตารางของผู้กล่าวหา เวลา ๑๓.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้ส่งข้อความถึงนาย [REDACTED] และได้แจ้งว่าตนเองเพิ่งทราบกลับมาทำงานได้ แต่ในวันดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศเลิกจ้างผู้กล่าวหาจากการเป็นพนักงาน พร้อมทั้งได้ส่งข้อความเพื่อแจ้งการเลิกจ้างต่อผู้กล่าวหา อ้างว่าผู้กล่าวหาขาดงานติดต่อกัน ๓ วัน โดยไม่ได้มีการลาตามระเบียบ และไม่ได้รับการอนุมัติ ทั้งการลา ก็ไม่ได้เป็นกิจธุระจำเป็นเร่งด่วนใดๆ โดยให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้โอนค่าจ้างในส่วนที่ผู้กล่าวหาได้ทำไว้เข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาแล้ว ซึ่งปกติผู้กล่าวหาจะมีประวัติการขาดงานครั้งละ ๑ ถึง ๒ วัน แต่ผู้กล่าวหาไม่เคยขาดงาน

ติดต่อกันเช่นกรณีนี้ และในภายหลังจากที่บริษัทฯ ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหา ก็ไม่ได้ไปฟ้องร้องใดๆ นอกจากมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริง ฟังได้ว่าผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นมา ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ (operator) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๒,๑๕๑ บาท ค่าเช่าบ้าน ๑,๖๐๐ บาท ค่ากะวันละ ๑๔๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๙๐๐ บาท เบี้ยขยัน ๖๐๐ - ๑,๒๐๐ บาท (ในกรณีไม่ขาด ลา มาสาย) และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการเลิกจ้างอยู่ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการหยุดงานของผู้กล่าวหารับกันว่า เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งขอลาป่วย ส่วนวันที่ ๒๙ และ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นวันหยุดของผู้กล่าวหา ส่วนวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงาน โดยผู้กล่าวหาอ้างว่าขอลากิจ แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการลากิจต้องลาล่วงหน้า และเหตุที่ผู้กล่าวหาอ้างในการลากิจนั้นไม่เป็นกิจอันจำเป็น จึงไม่อนุมัติการลา และได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยอ้างว่าขาดงาน ๓ วันทำงาน โคนไม่มีเหตุอันสมควร ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนวันที่สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาจะทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้ผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่าแม้ว่ามาตรา ๑๒๓ จะเป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง แต่ก็มีได้หมายความว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ หากลูกจ้างกระทำการใดอย่างหนึ่งตามอนุมาตรา ๑ ถึง ๕ นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งกรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาว่าละทิ้งหน้าที่กว่า ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งข้อเท็จจริงรับกันว่าผู้กล่าวหาได้หยุดงานไปตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาขอลาป่วย ซึ่งผู้ถูกกล่าวหารับทราบแล้ว และวันที่ ๒๙ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นวันหยุดของผู้กล่าวหา โดยตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น ผู้กล่าวหา

ขอลาพักโดยการโทรศัพท์แจ้งการลาต่อหัวหน้างาน ซึ่งผู้ถูกล่าหาลาได้สอบถามผู้กล่าวหาทางโทรศัพท์ ถึงสาเหตุการลา ได้รับแจ้งว่าลาเพื่อดูการรังวัดที่ดินของภรรยาที่จังหวัดอุดรธานี โดยผู้ถูกล่าหาพิจารณาแล้ว เห็นว่าเหตุผลการลาดังกล่าวไม่เป็นกิจอันจำเป็นเร่งด่วน อีกทั้งผู้กล่าวหาไม่ได้เขียนใบลาล่วงหน้าตามระเบียบ จึงแจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าไม่อนุมัติการลาพักของผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหา ก็ได้หยุดงานไป ผู้ถูกล่าหาจึงแจ้ง เลิกจ้างผู้กล่าวหาทางโทรศัพท์เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ด้วยเหตุผลทั้งหน้าที่กว่า ๓ วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งกรณีนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีหนังสือเชิญให้ผู้กล่าวหาเข้าพบเพื่อให้ ข้อเท็จจริงจำนวน ๒ ฉบับ โดยเชิญให้เข้าพบในวันที่ ๑ และ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา จึงมีเพียงเท่าที่ได้ให้ไว้ต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ขณะที่ยื่นคำร้อง เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เท่านั้น ดังนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณาข้อเท็จจริงเท่าที่ปรากฏ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาได้หยุดงานจริงเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยขอลาพักต่อหัวหน้างานทางโทรศัพท์ โดยอ้างว่าเพื่อดูการรังวัดที่ดินของภรรยาที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้กล่าวหาได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าเหตุการณ์ลาพักดังกล่าวไม่เป็นกิจอันจำเป็นเร่งด่วน ส่วนวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นวันหยุดของผู้กล่าวหาต่อมาวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันทำงานของผู้กล่าวหาแต่ผู้กล่าวหา ก็ไม่ได้เข้าทำงาน ผู้กล่าวหาจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตามเหตุผลข้างต้น ซึ่งจากข้อเท็จจริงเห็นว่าการลาพักตามข้อบังคับการทำงานที่กำหนดไว้ในบทที่ ๕ วันหยุด พิเศษ ข้อ ๔๓ ลาพัก กล่าวคือ เมื่อพนักงานประสงค์จะลาหยุดเนื่องจากเหตุผลส่วนตัว ยกเว้น การลาหยุด พักผ่อนประจำปี และการลาพิเศษตามข้อ ๓๓ ถึงข้อ ๔๒ พนักงานจะต้องยื่นคำขอลาพักตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนดต่อหัวหน้าแผนกล่วงหน้า หากได้รับอนุมัติจึงจะมีสิทธิลาพักดังกล่าวได้ ทั้งนี้บริษัทฯ จะไม่จ่ายค่าจ้างให้ ในกรณีดังกล่าว แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาไม่ได้ลาให้เป็นไปตามข้อบังคับที่กำหนด และมีได้รับการอนุมัติจาก ผู้ถูกล่าหา การที่ผู้กล่าวหาหยุดงานไปเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ แม้ว่า วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ จะเป็นวันหยุดคั่นก็ตาม ถือได้ว่าผู้กล่าวหาได้ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร อันเป็นการกระทำที่เข้าข่ายยกเว้นตามอนุมาตรา ๔ มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การที่ผู้ถูกล่าหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] ผู้ถูกล่าหา โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ เลิกจ้างนาย [redacted] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ให้ยกคำร้องผู้กล่าวหา

ลงชื่อ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

กรรมการ

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [redacted] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน