



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๓๕๐-๓๖๗ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๘ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๕ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ - ๑๕ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจผู้ถูกกล่าวหาว่าเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา ๑๒๑(๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑๖ - ๑๘ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจผู้ถูกกล่าวหาว่าเลิกจ้าง เพราะเหตุได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑(๑)(๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหาย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คนเคยเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED]
จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] มีนางสาว [REDACTED] เป็นกรรมการ
ผู้มีอำนาจ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เข้าทำงานที่บริษัท [REDACTED] ในเวลาแตกต่างกันทำงาน
ในฝ่ายจัดจำหน่ายทุกคน มีหน้าที่ขับรถส่งของตามหน้างาน ประจำอยู่สาขา [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน
อัตราค่าจ้างแตกต่างกัน กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน จ่ายผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED] นอกจากค่าจ้าง
แล้วได้รับค่าเที่ยวคิดเป็นกิโลเมตรละ ๑.๐๕ บาท (ค่าเที่ยวจ่ายเดือนละ ๒ ครั้งทุกวันที่ ๑๕ และวันที่ ๓๐ พร้อม
เงินเดือน) ค่าต่อสาย/สายละ ๕๐ บาท ค่าตัวคนละ ๘๐๐ บาทต่อเที่ยว ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน วันหยุดประจำ
สัปดาห์ ๑ วัน มีการทำงาน ๒ กะ กะเช้าเข้าก่อน ๐๕.๐๐ น. ได้ค่ากะ ๗๐ บาท กะที่สองตั้งแต่ ๑๖.๐๐ - ๒๐.๐๐ น.
ได้ค่ากะ ๖๐ บาท ทำงานกะละ ๘ ชั่วโมง ถ้าเข้ากะหลังเวลา ๐๕.๐๐ น. และ ๒๐.๐๐ น. ไม่ได้รับค่ากะ
มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่จังหวัด [REDACTED] มีสาขาอยู่ที่จังหวัด [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] และจังหวัด
[REDACTED]

สหภาพแรงงาน [REDACTED] จัดทะเบียนเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๕
เลขทะเบียนที่ [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED]
จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๑๒๐ คน ชำระ
ค่าบำรุงสมาชิกเดือนละ ๕๐ บาท สหภาพแรงงานเก็บเอง โดยจ่ายค่าบำรุงสมาชิกกับเหรียญ มีการออก
ใบเสร็จรับเงินให้ทุกเดือน เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา
เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้มีการจดทะเบียนข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน
๒๕๖๒ - วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหา ได้อ้างถึงการควมรวมกันแล้ว
ในต่างประเทศระหว่างบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นนิติบุคคลสัญชาติอเมริกัน เป็นบริษัทแม่ของบริษัท
[REDACTED] กับบริษัท [REDACTED] นิติบุคคลสัญชาติเยอรมันนี้ เป็นบริษัทแม่
ของบริษัท [REDACTED] จึงทำให้บริษัท [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED]
[REDACTED] ทั้งสองในประเทศไทยต้องควมรวมกันด้วย โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ให้พนักงานทุกคน
เขียนใบลาออกจากบริษัท [REDACTED] และให้ไปสมัครเป็นพนักงานบริษัท [REDACTED]
[REDACTED] ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ แต่ในข้อเท็จจริง
พนักงานยังคงทำงานตามปกติไม่ได้เขียนใบลาออกแต่อย่างใด

เมื่อต้นเดือนมกราคม ๒๕๖๓ มีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อสหภาพแรงงาน
[REDACTED] เรื่องการควมรวมบริษัท [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED] โดยให้ลาออกแล้วสมัครใหม่
ว่าการกระทำแบบนี้จะไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ ต่อมาวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้มี
หนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่อง ขอให้ตรวจสอบการดำเนินงานของ
บริษัท [REDACTED] เกี่ยวกับสัญญาจ้างและสภาพการจ้าง ความว่า “ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ บริษัทได้แจ้งเรื่อง
การควมรวมกับบริษัท [REDACTED] โดยนับอายุงานต่อเนื่อง แต่จะมีการลดสวัสดิการพร้อมแนบเอกสารการลาออก
โดยให้มีผลวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ แต่ในข้อเท็จจริงบริษัทยังคงดำเนินการอยู่แต่เปลี่ยนแปลงเอกสารที่ใช้ทำงาน
เป็นบริษัท [REDACTED] เช่น ใบส่งงาน สลิปเงินเดือน ฯลฯ ทำให้ลูกจ้างสับสน”

เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED]
ได้นัดบริษัทฯ นายจ้างและสหภาพแรงงาน ไปพบเพื่อเจรจาหาข้อยุติ และทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ โดย

บริษัทฯ นายจ้าง จะมีการเลิกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานกับ บริษัท [REDACTED] โดยมีกำหนดการเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยบริษัทฯ นายจ้าง ยินดีจ่ายค่าชดเชย และสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างพึงมีทุกประการ และในระหว่างที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ นายจ้างทั้งสองฝ่ายสัญญาว่าจะปฏิบัติต่อกันตามระเบียบขั้นตอนโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งสองฝ่ายเข้าใจตรงกัน สหภาพแรงงานฯ จึงขอยุติคำร้อง ต่อมาวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ กล่าวหาว่ามีหนังสือแจ้งความประสงค์ไม่ไปอยู่บริษัท [REDACTED] เนื่องจากมีสภาพการจ้างต่ำกว่าเดิม เช่น ยกเลิกค่าเช่าฟู้ด ๕,๐๐๐ บาท ค่าประหยัคน้ำมัน ๓,๐๐๐ บาท ค่าขับรถที่ใช้เชื้อเพลิงก๊าซวันละ ๑๐๐ บาท ค่าขับรถสามเเลาะ ๑๐๐ บาท และอัตราค่าเที่ยวลดลง ในขณะที่เดียวกันมีการปรับค่าจ้างสูงขึ้นจากรางแสดงค่าตอบแทนและสิทธิอื่น ๆ เปรียบเทียบของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือให้อ่านเท่านั้นแต่ไม่ให้กับลูกจ้างในรายละเอียดของหนังสือระบุว่า ผู้ใดประสงค์จะไปทำงานกับบริษัท [REDACTED] ให้ไปลงชื่อกับหัวหน้ากะ ปรากฏว่ามีลูกจ้าง จำนวน ๙ คน ลงชื่อไปทำงานกับบริษัท [REDACTED] ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เมื่อครบกำหนดได้รับแจ้งจากผู้ถูกกล่าวหาว่าบริษัท [REDACTED] ไม่รับโอนพนักงานจึงได้ทำงานต่อที่บริษัท [REDACTED] ตามปกติ จนกระทั่งวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งเลิกจ้าง โดยเรียกพบรายคน อ้างว่า “บริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของบริษัท [REDACTED] ได้มีการรวมกิจการกับบริษัท [REDACTED] ในต่างประเทศ ส่งผลให้บริษัทลูกในประเทศไทยต้องรวมกิจการกันและปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในประเทศไทย บริษัท [REDACTED] จำเป็นต้องไปรวมกิจการกับบริษัท [REDACTED] ปัจจุบันได้มีการโอนทรัพย์สินบางส่วนและพนักงานเกือบทั้งหมดไปยังบริษัท [REDACTED] แล้ว ซึ่งทุกคนได้รับสิทธิ และประโยชน์รวมรายได้รวมทั้งตำแหน่งรับผิดชอบไม่ต่ำกว่าเดิมอีกทั้งนับอายุงานให้อย่างต่อเนื่องแต่มีพนักงานบางส่วนไม่ยอมโอนไป รวมถึงท่านด้วย บริษัท [REDACTED] จึงมีความจำเป็นต้องขอเลิกจ้างท่าน ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยจะได้รับเงินตามกฎหมายแรงงานทุกประการ บริษัทฯ จะโอนเงินเข้าบัญชีภายในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓” แต่ผู้กล่าวหาไม่ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างบริษัท [REDACTED] จึงส่งหนังสือเลิกจ้างไปให้ทางไปรษณีย์ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ตรวจสอบไปยังนายทะเบียนกลางกระทรวงพาณิชย์ ปรากฏว่ายังไม่มีการควบรวมทะเบียนในประเทศไทย แต่ในต่างประเทศ ผู้กล่าวหาทราบว่ามีการควบรวมกิจการกันจริงประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้จัดการสาขาบางพลี (ปัจจุบันเป็นลูกจ้างบริษัท [REDACTED]) ได้เรียกนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาลำดับที่ ๑๖ - ๑๘ ไปพบและแจ้งเลิกจ้างโดยหนังสือเลิกจ้างลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีผลวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ มีข้อความในหนังสือเหมือนฉบับลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ได้อ่านรายละเอียดในหนังสือเลิกจ้างให้ฟังและให้ลงชื่อรับทราบแต่ผู้กล่าวหาทั้งสามไม่คนลงลายมือชื่อรับทราบการเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ส่งหนังสือเลิกจ้างไปที่บ้านตามที่อยู่บัตรประชาชน ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินค่าจ้างเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ และค่าชดเชยตามอายุงาน (ค่าชดเชยที่จ่ายคือ เงินเดือน + ค่าโทรศัพท์ ๖๐๐ บาท) ผู้ถูกกล่าวหาไม่นำค่าเที่ยวมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชย และได้โอนเงินให้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามคนภายหลังเนื่องจากทั้งสามคนเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา จึงไปขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง หลังจากนั้นวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาทราบว่าวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา มีพนักงานเหลืออยู่ ๒ คน ซึ่งหนึ่งคนจะเกษียณอายุในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ คงเหลืออีกหนึ่งชื่อนาย [REDACTED] อยู่สาขาสุมทราคร ไม่ทราบว่าอยู่ในสถานะใด นอกจากนั้นได้สมัครไปอยู่บริษัท [REDACTED] หมดแล้ว แต่ยังคงทำงานอยู่ที่เดิม

ผู้กล่าวหาที่ ๑ - ๑๕ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๑(๒) และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับตามมาตรา ๑๒๓ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑๖ - ๑๘ ยื่นคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) เนื่องจาก ได้ทำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผล ใช้บังคับตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีความประสงค์ให้คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและมีสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย โดยค่าเสียหายขอให้เท่ากับจำนวน รวมกับเงินเดือนด้วย(ค่าที่เสียคิดตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันเลิกจ้าง)

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสาว [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ให้ข้อเท็จจริงว่า บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] มีนางสาว [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เคยเป็นลูกจ้างของ ผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับสหภาพแรงงานสหภาพแรงงาน [redacted] ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ก่อนการรวมกิจการกับบริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้าง ๓๑๙ คน บริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] ซึ่งเป็นบริษัทแม่ใน ต่างประเทศมีการรวมกิจการตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ และตั้งบริษัทขึ้นมาใหม่ชื่อบริษัท [redacted] ผลจากการ รวมตัวกันของบริษัทแม่ทำให้บริษัทลูกในประเทศไทยจะต้องรวมกิจการด้วย บริษัท [redacted] จึงจำเป็นต้องรวมกิจการกับบริษัท [redacted] โดยเริ่มจากการโอนลูกจ้างก่อน เริ่มจากวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหา ได้ประกาศโครงการออกจางานด้วยความสมัครใจร่วมกัน เนื่องจากจะมีการโอนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาไปบริษัท [redacted] โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้ โดยกำหนดให้สมัคร ภายในวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ และจะแจ้งผลการอนุมัติภายใน ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ ในประกาศจะมีการ ลาออกโดยให้มีผลเร็วที่สุดในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ สำหรับตำแหน่งที่ไม่มีความซับซ้อนในการส่งมอบงานหรือ ตามวันที่กรรมการผู้จัดการและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดตามความจำเป็นในการส่งมอบงาน จากประกาศนี้มี ลูกจ้างสมัครเข้าโครงการ ๒๕ คน หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีการสื่อสารพูดคุยกับสหภาพแรงงานฯ และลูกจ้าง เกี่ยวกับการโอนย้ายไปเป็นลูกจ้างบริษัท [redacted] ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ฝ่ายบุคคลและกรรมการ ผู้จัดการบริษัท [redacted] ได้มาประชุมกับลูกจ้างสาขาบางพลี เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้าง จะได้รับเมื่อโอนไปอยู่บริษัท [redacted] หากมีข้อสงสัยให้สอบถามได้ โดยได้อธิบายวิธีการและขั้นตอนในการโอนไป บริษัท [redacted] ผู้ที่ไม่ประสงค์จะโอนไปผู้ถูกกล่าวหาที่มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างต่อไป โดยมีผู้กล่าวหาบางส่วนร่วมรับ ฟังคำชี้แจงด้วย ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งลูกจ้างพร้อมตารางเปรียบเทียบค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิอื่น ๆ พร้อมสัญญาจ้างจากบริษัท [redacted] เสนอให้กับลูกจ้างพิจารณาหากประสงค์จะไปอยู่ บริษัท [redacted] ให้ลงนามในสัญญาจ้างของบริษัท [redacted] ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ และมีการขยายเวลาไป จนถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ และผู้กล่าวหาได้ไปพบ พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างทุก คนที่ไม่ประสงค์โอนไปบริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน มีหนังสือแจ้งผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่ประสงค์ไปทำงานที่บริษัท

ต่อมาเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ มีผู้กล่าวหา ๙ คน แจ้งชื่อในแบบสำรวจพนักงานที่ต้องการเซ็นสัญญาเข้าเป็นพนักงานบริษัท (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓ ถึง ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ส่งให้หัวหน้างานชื่อนาย () ต่อมาบริษัท () ได้แจ้งว่าไม่สามารถเสนองานให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คนได้ เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คนไม่ตอบรับข้อเสนอภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ สัญญาจ้างงานสำหรับลูกจ้างที่ไปอยู่ที่บริษัท () จะนับอายุงานต่อเนื่องให้ระบุไว้ในสัญญาจ้างข้อ ๑ การรวมกิจการครั้งนี้จะเริ่มต้นด้วยการโอนลูกจ้างเป็นลำดับแรกไปก่อน หลังจากนั้นจะโอนทรัพย์สินและหนี้สินซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ ทั้งนี้ บริษัท () ได้ไปขอจดทะเบียนเพิ่มสาขาบางพลีของบริษัท () เป็นสาขาหนึ่งของบริษัท () พร้อมอีก ๔ สาขา แล้ว ลักษณะการรวมกิจการนั้น แม้ว่าเอกสารต่าง ๆ ที่ได้จัดทำขึ้นใช้คำว่าควบรวมกิจการ เนื่องจากแปลความจากคำว่า “Merger” ในภาษาอังกฤษซึ่งหมายถึงการรวมกิจการของบริษัทแม่ในต่างประเทศ และเพื่ออธิบายให้เข้าใจได้ง่าย จึงได้นำคำว่าควบรวมใช้ด้วยโดยมีวัตถุประสงค์เป็นเพียงคำสร้อยก่อนการโอนย้าย ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างจำนวน ๓๑๙ คน มีพนักงาน โอนย้ายไปบริษัท () ๒๒๓ คน เข้าโครงการลาออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกันจำนวน ๒๕ คน ลาออกจำนวน ๑๓ คน และเลิกจ้างจำนวน ๕๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นพนักงานขับรถสาขาบางพลี ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างที่เป็นพนักงานขับรถทั้งหมด ๑๑๐ คน โอนย้ายไปบริษัท () จำนวน ๕๙ คน เข้าโครงการลาออกฯ จำนวน ๑๖ คน ลาออกจำนวน ๔ คน และเลิกจ้างจำนวน ๓๑ คน ลูกจ้างที่โอนย้ายไปบริษัท () จะได้รับสิทธิประโยชน์ในภาพรวมไม่น้อยกว่าเดิม โดยเริ่มทยอยโอนลูกจ้างไปอยู่บริษัท () เป็นช่วงๆ โดยแยกเป็นแต่ละสาขาและทยอยปิดสาขา ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ คงเหลือลูกจ้าง ๔ คน ทำงานที่บริษัท () จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ไม่มีลูกจ้างบริษัท () แล้ว ซึ่งในการควบรวมกิจการเมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คนแจ้งความประสงค์ไม่โอนย้ายไปอยู่บริษัท () ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ - ๑๕ ก่อนเนื่องจาก บริษัท () ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของบริษัท () ได้มีการรวมกิจการกับบริษัท () ในต่างประเทศ ส่งผลให้บริษัทลูกในประเทศไทยต้องรวมกิจการกันและปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในประเทศไทย บริษัท () จำเป็นต้องไปรวมกิจการกับบริษัท () ปัจจุบันได้มีการโอนทรัพย์สินบางส่วนและพนักงานเกือบทั้งหมดไปยังบริษัท () แล้ว ซึ่งทุกคนได้รับสิทธิ และประโยชน์รวมรายได้รวมทั้งตำแหน่งรับผิดชอบไม่ต่ำกว่าเดิมอีกทั้งนับอายุงานให้อย่างต่อเนื่องแต่มีพนักงานบางส่วนไม่ยอมโอนไป รวมถึงผู้กล่าวหาด้วย ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นจะต้องขอเลิกจ้างผู้กล่าวหา ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยจะได้รับเงินตามกฎหมายแรงงานทุกประการ จะโอนเงินเข้าบัญชีภายในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑๖ - ๑๘ ให้มีผลวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ข้อความในหนังสือเหมือนฉบับลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นกรรมการ ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจึงไปขออนุญาตศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้าง ในการพิจารณาของศาลได้แนะนำให้ผู้กล่าวหาลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามได้โดยไม่ต้องมีคำอนุญาตจากศาลแรงงานภาค ๑ (พระนครศรีอยุธยา) ผู้กล่าวหาทั้งสามจึงทำหนังสือขอลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายได้ไปแถลงต่อศาลว่าผู้กล่าวหาทั้งสามคนได้ลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้างแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาจึงถอนคำร้องและในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ และได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยให้มีผลวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสิบแปดคน หรือไม่ เนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสิบแปดคน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑(๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสิบแปดคนหรือไม่ เนื่องจากสาเหตุใด

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสิบแปดคนเคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้กล่าวหา ทำงานในฝ่ายจัดจำหน่ายทุกคน มีหน้าที่ขับรถส่งของตามหน้างาน ประจำอยู่สาขาบางพลี และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสมัครเข้าเป็นสมาชิกในช่วงระหว่างปี ๒๕๕๕-๒๕๖๒ ซึ่งสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกประมาณ ๑๒๐ คน จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๓๑๙ คน โดยเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อนายจ้างซึ่งในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้ชุมนุมปิดงาน หรือนัดหยุดงาน ข้อเรียกร้องสามารถเจรจากตกลงกันได้และได้มีการจดทะเบียนข้อตกลงในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งการควมรวมกิจการของบริษัทแม่ในต่างประเทศระหว่างบริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] จึงทำให้บริษัท [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED] ทั้งสองในประเทศไทยต้องควบรวมกันด้วย โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ให้พนักงานทุกคนเขียนใบลาออกจากบริษัท [REDACTED] และให้ไปสมัครเป็นพนักงานบริษัท [REDACTED] ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ และเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ฝ่ายบุคคลและกรรมการผู้จัดการบริษัท [REDACTED] ได้มาประชุมกับลูกจ้างสาขาบางพลี เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อโอนไปอยู่บริษัท [REDACTED] หากมีข้อสงสัยให้สอบถามได้ โดยได้อธิบายวิธีและขั้นตอนในการโอนไปบริษัท [REDACTED] ผู้ที่ไม่ประสงค์จะโอนไปผู้ถูกกล่าวหา มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างต่อไป มีผู้กล่าวหาบางส่วนรับฟังคำชี้แจงด้วย เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งลูกจ้างพร้อมตารางเปรียบเทียบค่าจ้างค่าตอบแทน และสิทธิอื่นๆ พร้อมสัญญาจ้างจากบริษัท [REDACTED] เสนอให้กับลูกจ้างพิจารณาหากประสงค์จะไปอยู่บริษัท [REDACTED] ให้ลงนามในสัญญาจ้างของบริษัท [REDACTED] ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ และมีการขยายเวลาไปจนถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน ได้มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่อง ขอให้ตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัท [REDACTED] เกี่ยวกับสัญญาจ้างและสภาพการจ้าง ต่อมาวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์โอนไปบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน มีหนังสือแจ้งผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่ประสงค์ไปทำงานที่บริษัท [REDACTED] ต่อมาเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ มีผู้กล่าวหา ๙ คน แจ้งชื่อในแบบสำรวจพนักงานที่ต้องการเซ็นสัญญาเข้าเป็นพนักงานบริษัท [REDACTED] (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓ ถึง ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ส่งให้หัวหน้างานชื่อนาย [REDACTED] ต่อมาบริษัท [REDACTED] แจ้งว่าไม่สามารถเสนองานให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คนได้ เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คนไม่ตอบรับข้อเสนอภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ สัญญาจ้างงานสำหรับลูกจ้างที่ไปอยู่ที่บริษัท [REDACTED] จะนับอายุงานต่อเนื่องให้ระบุไว้ในสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน ได้มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่อง ขอให้ตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัท [REDACTED] เกี่ยวกับสัญญาจ้างและสภาพการจ้างและเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้นัดบริษัท [REDACTED] นายจ้างและ

สหภาพแรงงาน ไปพบเพื่อเจรจาหาข้อยุติ และทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ว่าบริษัทฯ นายจ้าง จะมีการเลิกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานกับบริษัท [redacted] โดยมีกำหนดการเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ นายจ้าง ยินดีจ่ายค่าชดเชย และสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างพึงมีทุกประการ และในระหว่างที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ นายจ้างทั้งสองฝ่ายสัญญาว่าจะปฏิบัติต่อกันตามระเบียบขั้นตอนโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งสองฝ่ายเข้าใจตรงกัน สหภาพแรงงานฯ จึงขอยุติคำร้อง ต่อมาวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่มีหนังสือแจ้งความประสงค์ไม่ไปอยู่บริษัท [redacted] เนื่องจากมีสภาพการจ้างต่ำกว่าเดิม ต่อมาเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือให้อ่านเท่านั้นแต่ไม่ให้กับลูกจ้างในรายละเอียดของหนังสือระบุว่า ผู้ใดประสงค์จะไปทำงานกับบริษัท [redacted] ให้ไปลงชื่อกับหัวหน้ากะ ปรากฏว่ามีลูกจ้าง จำนวน ๙ คน ลงชื่อไปทำงานกับบริษัทฯ ใหม่ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เมื่อครบกำหนดได้รับแจ้งจากผู้ถูกกล่าวหาว่าบริษัท [redacted] ไม่รับโอนพนักงานจึงได้ทำงานต่อที่บริษัท [redacted] ตามปกติ จนกระทั่งวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหา รวม ๑๕ คน โดยเรียกพบรายคนอ้างว่า "บริษัท [redacted] ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของบริษัท [redacted] ได้มีการรวมกิจการกับบริษัท [redacted] ในต่างประเทศ ส่งผลให้บริษัทลูกในประเทศไทย ต้องรวมกิจการกันและปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในประเทศไทย [redacted] บริษัท [redacted] จำเป็นต้องไปรวมกิจการกับบริษัท [redacted] ปัจจุบันได้มีการโอนทรัพย์สินบางส่วนและพนักงานเกือบทั้งหมดไปยังบริษัท [redacted] แล้ว ซึ่งทุกคนได้รับสิทธิ และประโยชน์รวมรายได้รวมทั้งตำแหน่งรับผิดชอบไม่ต่ำกว่าเดิมอีกทั้งนับอายุงานให้อย่างต่อเนื่องแต่มีพนักงานบางส่วนไม่ยอมโอนไป รวมถึงผู้กล่าวหาด้วย ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องขอเลิกจ้างผู้กล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และเมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งเลิกจ้างนาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน เลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ โดยอ้างสาเหตุเลิกจ้างอันเดียวกัน รวมเลิกจ้างผู้กล่าวหาจำนวน ๑๘ คน

จากข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาทั้งสิบแปดคนอ้างว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ส่วนผู้กล่าวหาชี้แจงว่า เลิกจ้างมีสาเหตุมาจากความจำเป็นที่ต้องรวมกิจการและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรด้วยการโอนลูกจ้างไปอยู่กับบริษัท [redacted] เนื่องจากการควบรวมของบริษัท [redacted] จำกัดและบริษัท [redacted] ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของทั้งสองบริษัทฯ ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นผลให้บริษัทในเครือหรือบริษัทลูกในประเทศไทยต้องมีการรวมกิจการกัน บริษัท [redacted] จำเป็นต้องไปรวมกับบริษัท [redacted] ซึ่งปัจจุบันได้มีการโอนพนักงานเกือบทั้งหมดและทรัพย์สินบางส่วนไปยังบริษัท [redacted] คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสิบแปดคน นั้น เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ร้องขอให้ตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัท [redacted] ต่อมาวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้นัดนายจ้างและสหภาพแรงงานฯ ไปพบเพื่อชี้แจงเจรจาหาข้อยุติ และทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยได้ทำบันทึกทั้งสองฝ่ายโดยข้อ ๒ ของบันทึกข้อตกลงว่าบริษัทฯ จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานกับบริษัท [redacted] โดยบริษัทฯ แจ้งกำหนดเวลาการเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ จึงขอถอนคำร้อง จึงไม่มีเหตุต้องวินิจฉัยกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑๖-๑๘ ร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเพราะเหตุทำคำร้อง ต่อมาวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งหมด ได้มีหนังสือแจ้งความประสงค์ไม่ไปอยู่บริษัท [redacted] เนื่องจากมีสภาพการจ้างต่ำกว่าเดิม ซึ่งต่อมาวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา รวม ๑๕ คน เนื่องจากไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานกับบริษัท [redacted] ตามที่ได้ตกลงกันไว้และเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้าง นาย [redacted] กับพวก รวม ๓ คน เนื่องจากไม่ประสงค์ไปทำงานกับบริษัท [redacted] ซึ่งเป็นการเลิกจ้างตามข้อตกลงโดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้คำนึงว่าผู้ถูกเลิกจ้างจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรืออยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เพราะมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการควบรวมกิจการของบริษัททั้งสองบริษัท เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท ที่จะต้องโอนกิจการและโอนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาไปบริษัท [redacted] การเลิกจ้างดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ตามที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้าง และในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างก็สามารถตกลงกันได้ด้วยดี ไม่มีเหตุอันแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายหรือไม่พอใจที่จะกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาเพราะเหตุดังกล่าว

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน เนื่องจากมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการควบรวมกิจการของทั้งสองบริษัท และต้องโอนพนักงานและทรัพย์สินไปรวมกับบริษัท [redacted] การเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) ส่วนจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น จากข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกันซึ่งข้อเรียกร้องนั้นทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่ทั้งสองฝ่ายจะทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ผู้กล่าวหาจึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่า มาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลหรือเหตุที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ เว้นแต่จะได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แต่มีได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุตามข้อยกเว้นดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ ซึ่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน ด้วยเหตุต้องการปรับโครงสร้างองค์กรเนื่องจากมีความจำเป็นต้องโอนลูกจ้างและทรัพย์สินของบริษัท [redacted] ไปรวมบริษัท [redacted] เนื่องจากมีการควบรวมของบริษัทแม่ในต่างประเทศ ซึ่งบริษัทฯ ของผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างก่อนการควบรวมกิจการจำนวน ๓๑๙ คน โดยได้โอนย้ายไปบริษัท [redacted] จำนวน ๒๒๓ คน เลิกจ้าง ๕๘ คน เข้าโครงการออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน จำนวน ๒๕ คน ลาออก จำนวน ๑๓ คน ซึ่งในฝ่ายพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งเป็นฝ่ายของผู้กล่าวหา มีพนักงานจำนวน ๑๑๐ คน ได้โอนย้ายไปบริษัท [redacted] จำนวน ๕๙ คน เลิกจ้าง จำนวน ๓๑ คน เข้าโครงการออกจากงานจำนวน ๑๖ คน ลาออกจำนวน ๔ คน และเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ไม่มีลูกจ้างของบริษัทฯ ผู้ถูกกล่าวหาแล้ว นอกจากนั้นได้มีการจดทะเบียนให้ที่ตั้งสำนักงานแห่งใหญ่ของบริษัท [redacted] และสำนักงานสาขาอีก รวม ๕ แห่งเป็นสำนักงานที่ตั้งของบริษัท [redacted] และขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อจดทะเบียนหยุดกิจการของบริษัท [redacted] จากข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการโอนย้ายพนักงานที่ต้องการโอนย้ายไปบริษัท [redacted] โดยมีการชี้แจงสิทธิประโยชน์ให้พนักงานทราบพร้อมทำสัญญานับอายุงานต่อเนื่องให้ และได้แสดงรายได้เปรียบเทียบของทั้งสองกิจการให้เห็นว่ารายได้ของผู้ที่ไปทำงานกับบริษัท [redacted] ไม่น้อยกว่าบริษัท [redacted] และมีพนักงานส่วนมากได้โอนย้ายไป มีเพียงกลุ่มของผู้กล่าวหาไม่ประสงค์จะโอนย้ายไป และผู้ถูกกล่าวหาได้ทำบันทึก

แจ้งไว้แล้วว่า ผู้ที่ไม่ประสงค์จะโอนย้ายไปบริษัท [REDACTED] จะถูกเลิกจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับทราบแล้วก่อนการเลิกจ้าง และมีการเลิกจ้างไปตามนั้น จึงเชื่อได้ว่า การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความจำเป็นยิ่งกว่าที่จะต้องโอนย้ายพนักงานและเลิกจ้างพนักงานที่ไม่ประสงค์จะโอนย้าย เพราะจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรและหยุดกิจการ จึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน อีกทั้งการเลิกจ้างดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา การเลิกจ้างดังกล่าวจึงมีเหตุอันสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คนได้โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวมสิบแปดคน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑(๑)(๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓๖๘ - ๓๗๕/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งแปดเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาต่างวันเวลา กัน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน มีวันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๐๐ ถึง ๑๗.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๓.๐๐ ถึง ๐๘.๐๐ น.

สหภาพแรงงาน [redacted] จัดทะเบียนเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๑๕๐ คน จากลูกจ้างทั้งหมด ๓๕๖ คน ผู้กล่าวหาทั้งแปดสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนวันที่

สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งต่อมาสหภาพแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาสามารถเจรจาและตกลงกันได้ โดยมีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยมีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ผู้กล่าวหาทั้งแปดเป็นลูกจ้างในแผนกผลิต Finishing และแผนกผลิต Casting ซึ่งในแผนกผลิต Finishing มีลูกจ้างรวมทั้งสองกะประมาณ ๘๐ คน และเป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ประมาณ ๒๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ส่วนในแผนกผลิต Casting จะมีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๔๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๕ ที่ ๗ และที่ ๘ ซึ่งในแผนกผลิต Finishing จะทำหน้าที่ตัดครีบกแต่งสินค้า ในกรณีที่มีงานที่แผนกผลิต Finishing ไม่มีงาน และหากแผนกผลิต Casting มีปริมาณงานมากหรือกำลังคนไม่พอ ผู้บังคับบัญชาก็จะนำลูกจ้างของแผนกผลิต Finishing ไปช่วยงานแผนกผลิต Casting

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน ๒ ครั้งต่อปี ในช่วงต้นปีและปลายปี โดยจะมีการตัดเกรดผลการปฏิบัติงานปีละหนึ่งครั้ง และในปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้งแปดมีสถิติการลา และเกรดผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๒๖.๕ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง สถิติการหยุดงานที่สูง ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๒๕ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง สถิติการหยุดงานที่สูง ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๒๓ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง สถิติการหยุดงานที่สูง ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๒๕ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง พบสารเสพติดในร่างกาย ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๓๗.๕ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง สถิติการหยุดงานที่สูง ผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๑๘ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง สถิติการหยุดงานที่สูง ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๑๖ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง สถิติการหยุดงานที่สูง และผู้กล่าวหาที่ ๘ ได้รับเกรดผลการปฏิบัติงานในเกรด D มีการลาป่วยและลากิจรวมกันเป็นจำนวน ๔๔ วัน ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง สถิติการหยุดงานที่สูง

เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๘ พร้อมลูกจ้างอื่นรวม ๑๐ คน ไปพบที่ห้องประชุมเล็ก เมื่อไปถึงพบว่ามีผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาประมาณ ๓ คน อยู่ในห้องประชุมเล็ก ซึ่งผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นหนังสือตักเตือน ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ให้กับทุกคนที่มีสถิติการหยุดงานที่สูงมากและมีผลประเมินการปฏิบัติงานที่ต่ำ และแจ้งให้ทุกคนปรับปรุงตนเองพร้อมกับให้ลงชื่อในหนังสือเตือนฉบับดังกล่าว ซึ่งในวันนั้นลูกจ้างทั้ง ๑๐ คน ได้สอบถามต่อผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาว่าหนังสือตักเตือนดังกล่าวมีผลกระทบใดๆ บ้าง ผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาได้ตอบว่าการลงชื่อใน

หนังสือฉบับดังกล่าวไม่มีผลใดๆ เพียงแต่ต้องการให้ลูกจ้างทั้ง ๑๐ คน ปรับปรุงตนเองเรื่องการลางานที่มีสถิติที่สูงโดยกำหนดให้ลางานตามจำนวนวันที่สามารถนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานให้ได้เกรด C

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลาช่วงเช้า ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างจำนวน ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งแปดไปพบ โดยผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะทางเศรษฐกิจเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 และมีความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มที่มีผลประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำเพื่อพยุงบริษัทให้อยู่รอด พร้อมกับยื่นซองสีขาวจำนวนคนละ ๒ ซอง โดยแจ้งว่าเป็นหนังสือเลิกจ้าง และให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป พร้อมทั้งแจ้งกับลูกจ้างทั้ง ๓๒ คนว่าไม่ให้แกล้งของ เมื่อผู้กล่าวหากลับบ้านจึงพบว่าหนังสือเลิกจ้างพร้อมรายละเอียดแสดงสิทธิประโยชน์ในการเลิกจ้าง ต่อมาในช่วงเย็นผู้ถูกกล่าวหาโอนเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในการเลิกจ้างให้แก่ผู้กล่าวหาทั้งแปดแล้ว

เดิมผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๗๐ คน ซึ่งทำงานประจำในแผนกต่างๆ โดยทำหน้าที่เสมือนลูกจ้างประจำ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะคำสั่งซื้อลดลงตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ และได้มีการใช้มาตรการให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยจะสลับกันหยุด และผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดประมาณหนึ่งสัปดาห์ก่อนหน้าที่จะเลิกจ้างลูกจ้างประจำจำนวน ๓๒ คน

ลูกจ้างประจำจำนวน ๓๒ คน ที่ถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๘ เป็นกลุ่มลูกจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาเรียกไปพบที่ห้องประชุมเล็ก และลงชื่อในหนังสือตักเตือนฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ยกเว้นนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ ที่ได้รับหนังสือตักเตือนฉบับลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่องที่มีประวัติเกี่ยวข้องกับการใช้ยาเสพติด และลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ถูกเลิกจ้างในวันดังกล่าวเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่ไม่ประสงค์จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ต่อมาประมาณปลายเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ หลังจากที่ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างประจำจำนวน ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งแปด ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับลูกจ้างเหมาค่าแรง จำนวนประมาณ ๕๐ คน เข้าไปทำงานแทนตำแหน่งที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปด ทั้งยังพบว่า บริษัท [REDACTED] ได้มีการประกาศรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าไปทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา และยังทราบจากสหภาพแรงงานว่าปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาที่มีคำสั่งซื้อสินค้าเพิ่มขึ้นจำนวนมาก มีการทำงานล่วงเวลาทุกวัน และผู้ถูกกล่าวหายังมีการสร้างโรงงานใหม่ที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิต [REDACTED] ประเภทอุปกรณ์เกี่ยวกับ [REDACTED] มีลูกค้าหลัก คือ บริษัทที่ผลิต [REDACTED] ยี่ห้อ [REDACTED] เดิมผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างรวม ๔๒๐ คน แบ่งเป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๓๖๙ คน และเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๕๑ คน ซึ่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะทำงานที่แผนกผลิตแคสติ้ง (Casting) แผนกผลิตแมคชีนนิ่ง (Machining) และแผนกคลังสินค้า (Warehouse) ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกันเช่นเดียวกันกับลูกจ้างประจำ โดยเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มาจากบริษัท [REDACTED] ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาแบ่งโครงสร้างองค์กรไว้ในส่วนการผลิต ๖ แผนก ดังนี้ แผนกผลิตแคสติ้ง มีลูกจ้างจำนวน ๑๐๙ คน

รวมผู้กล่าวหาทั้งแปด แผนกผลิตแมคชีนนิ่ง มีลูกจ้างจำนวน ๖๖ คน แผนกซ่อมบำรุงแม่พิมพ์ มีลูกจ้างจำนวน ๓๑ คน แผนกวิศวกรรมแคสติ้ง มีลูกจ้างจำนวน ๑๓ คน แผนกวางแผนการผลิต (คลังสินค้า) มีลูกจ้างจำนวน ๒๑ คน แผนกควบคุมคุณภาพ มีลูกจ้างจำนวน ๖๑ คน แผนกอื่นๆ มีลูกจ้างจำนวน ๖๘ คน ทั้งนี้ปัจจุบัน ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างจำนวน ๓๗๓ คน แบ่งเป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๓๒๓ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๕๐ คน

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยมีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าคุณกล่าวหาทั้งแปดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ จนกระทั่งเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจ มียอดคำสั่งซื้อลดลงจากภาวะปกติเกินร้อยละ ๕๐ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องใช้มาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น มาตรการประหยัดพลังงาน การยกเลิกการซ่อมเครื่องจักรเครื่องใช้สำนักงาน ตลอดจนการสร้างหรือต่อเติมอาคารโรงงาน ลดจำนวนอุปกรณ์ที่ใช้กับเครื่องจักร ลดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับลูกจ้าง โดยเริ่มใช้มาตรการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ต่อมาช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยในเดือนเมษายนให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นเวลา ๑๗ วัน ในเดือนพฤษภาคมให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นเวลา ๒๕ วัน ในเดือนมิถุนายนให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นเวลา ๒๓ วัน และในเดือนกรกฎาคมให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นเวลา ๑๓ วัน จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ผู้ถูกกล่าวหาได้รับนโยบายจากบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นให้ลดต้นทุนแรงงาน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง โดยเริ่มจากการเลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดจำนวน ๕๑ คน ที่จะสิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งสิ้นสุดสัญญาจ้างเหมาแรงงานสำหรับพนักงานรายวัน ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดหยุดปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ช่วงประมาณกลางเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมผู้จัดการแผนกทุกแผนก และได้มอบนโยบายว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีนโยบายที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ ของลูกจ้างฝ่ายผลิตทั้งหมด และในที่ประชุมได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างไว้ ๔ ข้อ คือ ๑) พิจารณาจากลูกจ้างที่ได้เกรด D ในการประเมินผลงานปี ๒๕๖๒ ทั้งหมด ๒) พิจารณาจากลูกจ้างที่มีสถิติการลางานสูง ๓) พิจารณาจากลูกจ้างที่เคยได้รับหนังสือตักเตือนจากบริษัทฯ เฉพาะหนังสือเตือนที่อยู่ในห้วงเวลาปี ๒๕๖๓ และ ๔) พิจารณาจากจำนวนคนเฉพาะในแผนกที่มีคนล้นงาน ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาจากลูกจ้างที่เข้าหลักเกณฑ์ทั้ง ๔ ข้อ และในที่ประชุมฝ่ายบุคคลได้เสนอให้จัดทำโครงการสมัครใจลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการทำงานโครงการดังกล่าว จะทำให้ได้ลูกจ้างที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาต้องการรักษาลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ ทั้งนี้ในการพิจารณา ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงในเรื่องที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้มีการสื่อสารเพื่อแจ้งลูกจ้างเรื่องดังกล่าวแต่อย่างใด

ต่อมาประมาณกลางเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้จัดการแผนกได้มีการประชุมร่วมกันกับฝ่ายบุคคล และได้คัดเลือกลูกจ้างที่เข้าเกณฑ์ในการเลิกจ้างโดยพิจารณาจากผลประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น

ลูกจ้างที่ได้รับเกรด D ในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๕ คน แต่พิจารณาเลิกจ้างจำนวน ๒๔ คน ส่วนลูกจ้างที่เหลืออีก ๖ คน ที่ไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากเป็นลูกจ้างที่ลาคลอดจำนวน ๒ คน เป็นลูกจ้างที่ลาป่วยเพราะมีภาวะแท้งคุกคามพร้อมกับลาคลอดจำนวน ๑ คน เป็นลูกจ้างที่ลาไปร่วมงานศพญาติจำนวน ๑ คน และเป็นลูกจ้างที่ได้รับหนังสือตักเตือนที่มีอายุเกินหนึ่งปีแล้วจำนวน ๒ คน และเป็นลูกจ้างที่ไม่ได้รับเกรด D แต่ได้รับหนังสือตักเตือนเฉพาะในห้วงเวลาปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓ คน

ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของปี ๒๕๖๒ เพื่อตัดเกรดผลการปฏิบัติงานสำหรับปรับค่าจ้างในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาจากสมรรถนะการปฏิบัติงานร้อยละ ๕๐ จากคะแนนเต็ม และพิจารณาจากสถิติการขาด ลา มาสาย อีกร้อยละ ๕๐ เพื่อประกอบการปรับค่าจ้างประจำปีเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสประจำปีแต่อย่างใด โดยมีการตัดเกรดจำนวน ๔ เกรด ได้แก่ เกรด A = ดีมาก, เกรด B = ดี, เกรด C = ปานกลาง, เกรด D = ต้องปรับปรุง ซึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการตัดเกรดนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจะมีเกณฑ์การหักคะแนนลูกจ้างที่ลาป่วย/ลากิจ ดังนี้ หากลาตั้งแต่ ๑ - ๔ วัน จะไม่โดนหักคะแนน, หากลาตั้งแต่ ๕ - ๑๐ วัน จะโดนหักวันละ ๑ คะแนน, หากลาตั้งแต่ ๑๑ - ๑๕ วัน จะโดนหักวันละ ๓ คะแนน, หากลาตั้งแต่ ๑๕ วันขึ้นไป จะโดนหักวันละ ๕ คะแนน ซึ่งการหักคะแนนจะพิจารณาตามจำนวนวันที่ลาและหักคะแนนเป็นขั้นบันไดตามที่กล่าวมา และหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้มีการใช้เมื่อปี ๒๕๖๒ ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่รับผิดชอบ ชื่อนาย [REDACTED] เป็นผู้รับผิดชอบคำนวณคะแนนดังกล่าว ปัจจุบันได้ลาออกไปแล้วเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๓ แต่เนื่องจากนาย [REDACTED] ได้คิดคำนวณวันลาเพื่อตัดคะแนนไม่เป็นไปตามหลักการที่บริษัทฯ กำหนดไว้ กล่าวคือ กรณีที่ลูกจ้างลาป่วย/ลากิจ จะนำจำนวนวันลาที่ตกบันไดในขั้นนั้นมาคูณจำนวนคะแนนที่หักในแต่ละวัน ยกตัวอย่างเช่น นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ มีจำนวนวันลาในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๖ วัน หากคิดตามนโยบายที่กำหนดไว้จะมีคะแนนที่หัก คือ จำนวน ๒๕ คะแนน แบ่งเป็น วันที่ ๕ - ๑๐ หักวันละ ๑ คะแนน วันที่ ๑๑ - ๑๕ หักวันละ ๓ คะแนน และวันที่ ๑๖ หักวันละ ๕ คะแนน แต่นาย [REDACTED] ได้หักคะแนนวันลาของนางสาว [REDACTED] โดยรวมวันลา ๑๖ วัน หักวันละ ๕ คะแนน เป็นจำนวน ๘๐ คะแนน ทำให้ในการประเมินผลตัดเกรดผลการปฏิบัติงานซึ่งในสถิติการหักคะแนนการขาด ลา มาสาย จำนวน ๕๐ คะแนน แต่นางสาว [REDACTED] มีคะแนนในส่วนผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๔๑ คะแนน ทำให้ได้เกรด D แต่หากมีการคิดสถิติการลาตามเป็นไปตามขั้นบันไดของบริษัทฯ จะทำให้นางสาว [REDACTED] มีการหักคะแนนในส่วนสถิติวันลาเพียง ๒๕ คะแนน เมื่อรวมกับคะแนนผลการปฏิบัติงานจำนวน ๔๑ คะแนน จะมีคะแนนอยู่ที่เกรด C ต่อมานาง [REDACTED] ตำแหน่งรองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหาร ผู้รับมอบอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ขอแก้ไขคำให้การ เรื่องการนำวันลามาตัดเกรดผลการปฏิบัติงาน โดยได้ไปสอบถามนาย [REDACTED] ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ แล้วปรากฏว่าในการนำวันลามาหักคะแนนเพื่อคำนวณในการตัดเกรดผลการปฏิบัติงาน ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้หักคะแนนสถิติวันลาเป็นไปตามขั้นบันได ซึ่งในกรณีดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีประกาศวิธีการคำนวณเอาไว้แต่เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารสูงสุด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ผู้จัดการแผนก ยึดแนวทางปฏิบัตินี้มาโดยตลอด และได้มีการกำหนดใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานปีที่ผ่านมาเพื่อตัดเกรดผลการปฏิบัติงาน โดยจะพิจารณาจากสมรรถนะการปฏิบัติงานร้อยละ ๕๐ จากคะแนนเต็ม และพิจารณาจากสถิติการขาด ลา มาสาย อีกร้อยละ ๕๐ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะใช้กับลูกจ้างระดับปฏิบัติการเท่านั้น และได้มีการกำหนดใช้มาเป็นระยะเวลา ๒ ปีแล้ว และที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยบางปีมี ๓ เกรด บางปีมี ๔ เกรด และบางปีมี ๕ เกรด

ผลประกอบการกิจการของผู้ถูกกล่าวหาในช่วง ๕ ปี ย้อนหลังมีกำไรมาโดยตลอด โดยในปี ๒๕๕๘ มีกำไรประมาณ ๑๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๕๙ มีกำไร ๓๓ ล้านบาท ในปี ๒๕๖๐ มีกำไรประมาณ ๑๑๘ ล้านบาท ในปี ๒๕๖๑ มีกำไรประมาณ ๑๙๒ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๒ มีกำไรประมาณ ๑๓๙ ล้านบาท โดยผู้ถูกกล่าวหา มีกำไรสะสมสุทธิ ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑๘๑ ล้านบาท ซึ่งต่อมาในปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาประสบ ปัญหาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนตั้งแต่เดือน เมษายนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้คาดการณ์ว่าตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จะมี คำสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ผลกำไรสุทธิ แต่ทั้งนี้ก็ยังทำให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุน โดยคาดว่าในปี ๒๕๖๓ จะขาดทุนประมาณ ๔๙ ล้านบาท

เมื่อกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการก่อสร้างโรงงานใหม่ ในพื้นที่บริเวณโรงงาน ซึ่งมี มูลค่าประมาณ ๑๔๐ ล้านบาท โดยการก่อสร้างโรงงานดังกล่าวเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงกับลูกค้าในการผลิต สินค้าของลูกค้ารายใหม่ที่ได้ทำขึ้นในปี ๒๕๖๐ ทั้งนี้การผลิตสินค้าของโรงงานใหม่นั้น เป็นการผลิตโดยใช้ เครื่องจักรทั้งหมด

หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างเมื่อธันวาคมเดือน ๒๕๖๒ นาย [REDACTED] ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ได้มอบหมายให้นาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จัดทำหนังสือเตือนให้กับ ลูกจ้างที่มีสถิติการลาสูง แต่เนื่องจากในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ทั้งเดือน นาย [REDACTED] ต้องเข้ารักษาตัวใน โรงพยาบาลจึงทำให้ไม่มีผู้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือน ฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ให้กับลูกจ้างที่มีสถิติการลาสูง ประมาณ ๓๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ซึ่งในการยื่น หนังสือเตือนฉบับดังกล่าว จะให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชี้แจงต่อลูกจ้างที่ได้รับหนังสือเตือนฉบับ ดังกล่าว ซึ่งในปีที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ลูกจ้างที่มีสถิติการลาสูง แต่อย่างใด มีเพียงการตักเตือนด้วยวาจาเท่านั้น

ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับลูกจ้างประจำเพิ่มในตำแหน่งวิศวกรจำนวน ๓ คน และไม่มี การรับลูกจ้างในระดับปฏิบัติการเข้าเป็นลูกจ้างประจำแต่อย่างใด แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจ้างลูกจ้างรับเหมา ค่าแรงของบริษัท [REDACTED] จำนวน ๒๐ คน เมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อรองรับ คำสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้นในช่วงนี้โดยมีสัญญาจ้างงานเพียง ๓ เดือน เพื่อรองรับคำสั่งซื้อในช่วงที่มีการจัดงานมอเตอร์ เอ็กซ์โป และปัจจุบันได้มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มอีกรวมเป็นจำนวน ๕๐ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของ ผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งแปดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนวันที่สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อ เรียกร้องฉบับลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งต่อมา ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาและตกลงกันได้และมีการทำ บันทึกลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทั้งแปดจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้กล่าวหาทั้งแปดถูกเลิกจ้าง เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ส่วนผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุการณ์เลิกจ้างว่า ตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ จนกระทั่งเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา

ประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ทำให้มียอดคำสั่งซื้อลดลงจากภาวะปกติเกินร้อยละ ๕๐ ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องใช้มาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาได้รับนโยบายจากบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นให้ลดต้นทุนแรงงาน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง โดยเริ่มจากการเลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดจำนวน ๕๑ คน ที่จะสิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และให้หยุดปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ในส่วนของลูกจ้างประจำผู้ถูกกล่าวหาเป็นนโยบายที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ ของลูกจ้างฝ่ายผลิตทั้งหมด เพื่อให้พอเหมาะกับปริมาณงานที่เหลืออยู่ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างไว้ ๔ ข้อ คือ ๑) พิจารณาจากลูกจ้างที่ได้เกรด D ในการประเมินผลงานปี ๒๕๖๒ ทั้งหมด ๒) พิจารณาจากลูกจ้างที่มีสถิติการลางานสูง ๓) พิจารณาจากลูกจ้างที่เคยได้รับหนังสือตักเตือนจากบริษัทฯ เฉพาะหนังสือเตือนที่อยู่ในห้วงเวลาปี ๒๕๖๓ และ ๔) พิจารณาจากจำนวนคนเฉพาะ ในแผนกที่มีคนล้นงาน ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาจากลูกจ้างที่มีสถิติการลาสูงจนส่งผลให้ได้รับเกรด D สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๙ คน และลูกจ้างที่ได้รับหนังสือตักเตือนในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัดเกรดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างโดยนำจำนวนวันที่ลาออกด้วยจำนวนคะแนนที่จะหักตามขั้นของวันลาที่กำหนดไว้ก็ตาม ซึ่งหากลูกจ้างคนใดลางานเกิน ๑๕ วันขึ้นไป จะทำให้ถูกหักคะแนนถึง ๕๐ คะแนน ส่วนอีก ๕๐ คะแนนที่เหลือจะเป็นคะแนนเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ส่งผลให้หากลูกจ้างคนใดมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รับคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานจำนวนเต็ม ๕๐ คะแนน แต่หากลาเกิน ๑๕ วันขึ้นไป ก็จะได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานเท่ากับเกรด D เท่านั้น ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ลาออกหรือลาป่วยจากภาวะแห่งความเครียดในปี ๒๕๖๒ ก็ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกรด D เช่นกัน จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิเคราะห์แล้วเห็นว่ามาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากสาเหตุ หรือเหตุที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุว่าประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ทำให้มียอดคำสั่งซื้อลดลงจากภาวะปกติ และคาดว่าจะประสบภาวะขาดทุนในปี ๒๕๖๓ แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้คาดการณ์ว่าตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จะมีคำสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสบผลกำไรสุทธิเพิ่มขึ้น แม้ว่าในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจะประสบภาวะปัญหาตามข้อเท็จจริงที่กล่าวมา แต่ปรากฏว่าผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาในช่วง ๕ ปี ย้อนหลังมีกำไรมาโดยตลอด และผู้ถูกกล่าวหาไม่กำไรสุทธิ ๓ เดือนธันวาคม ๒๕๖๒ มีจำนวนถึง ๑๘๑ ล้านบาท การที่ภาวะเศรษฐกิจโดยทั่วไปในปี ๒๕๖๓ ไม่สู้ดีนักก็ไม่ปรากฏชัดแจ้งว่าแนวโน้มการดำเนินธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาในปีต่อไป จะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ และยังปรากฏว่าหลังจากผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งหมด ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เข้ามาทำงานจนปัจจุบันมีจำนวนถึง ๕๐ คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างไปเสียอีก โดยเฉพาะการรับเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ที่มีการรับจำนวน ๒๐ คน เพื่อรองรับคำสั่งซื้องานมอเตอร์เอ็กซ์โป ซึ่งเป็นงานที่จัดให้มีขึ้นเป็นประจำทุกปี ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าจะทราบอยู่แล้วว่าจะต้องมีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมีการลงทุนสร้างโรงงานใหม่ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีมูลค่าถึง ๑๔๐ ล้านบาท จากข้อเท็จจริงเห็นว่าแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 แต่ก็มีแนวโน้มที่ดีขึ้นโดยมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าที่เพิ่มขึ้นทำให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถที่จะดำเนินกิจการต่อไปได้ยังไม่ถึงขั้นประสบภาวะทาง

เศรษฐกิจถึงขนาดต้องปรับลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ การเลิกจ้างด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงไม่ใช่เหตุผลสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดได้โดยไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ อีกทั้ง ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้จัดทำโครงการให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ทั้งหลักเกณฑ์ที่ใช้ ในการพิจารณาเลิกจ้างก็ได้ได้แจ้งให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างทุกคนทราบ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสามารถใช้ มาตรการบริหารจัดการในการบริหารกิจการ การสื่อสารระหว่างกัน หรือใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาทางปรับลดภาระค่าใช้จ่ายได้ โดยอยู่บนฐานข้อมูลที่เป็นจริงและบนหลักถ้อยที่ถ้อยอาศัยได้ ซึ่งการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้งแปดมีผลทำให้ต้องสูญเสียอาชีพและขาดเสียซึ่งรายได้ที่เคยมีเพื่อที่จะคุ้มครองเลี้ยงตนเองและ ครอบครัว ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้งแปดได้กระทำผิดอันเข้าข้อยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างย่อมเป็น การคำนึงแต่ประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาฝ่ายเดียว ดังนั้นจึงไม่ใช่เหตุผลสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหา ทั้งแปดได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงเป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [REDACTED] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ ผู้ถูกกล่าวหาปรับผู้กล่าวหาทั้งแปดกลับเข้าทำงาน มอบหมายงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่าย ค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

ร้อยเอก [REDACTED]

(สำเริง ชนะสิทธิ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๕ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 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
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๓๗๖ - ๔๔๙ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] นาย [redacted] กับพวกรวม ๗๔ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๔๖ คน และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๒๘ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คนเคยเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted]
ผู้ถูกกล่าวหา สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] นิคม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted]
จังหวัดชลบุรีและสาขาจังหวัด [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted]

ประกอบกิจการผลิต [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕๗ ทำงานที่สำนักงานใหญ่จังหวัด [redacted] และผู้กล่าวหาที่ ๕๘ ถึงที่ ๗๔ ทำงานที่สาขาจังหวัด [redacted] ผู้กล่าวหาทั้งหมด ๗๔ คน เข้าทำงานในระหว่าง ปี ๒๕๓๑ - ปี ๒๕๕๖ และได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยได้รับอัตราค่าจ้าง เป็นรายเดือนในอัตราตั้งแต่เดือนละ ๑๖,๖๐๐ บาท ถึงเดือนละ ๓๔,๕๖๑ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและเงิน สวัสดิการอื่นๆ ทุกกลางเดือนและวันสุดท้ายของเดือน ผู้ถูกกล่าวหาหมายให้ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานออกเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ น. - ๐๕.๐๐ น. ผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ทะเบียนเลขที่ [redacted] ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๙๐๐ คน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] สหภาพแรงงานฯ เป็นผู้ดำเนินการเก็บค่าบำรุงสมาชิกรายปีในอัตราร้อยละ ๘ ตามอัตราเงินเดือนของสมาชิกแต่ละคน สหภาพ แรงงานฯ ไม่ได้แจ้งบัญชีรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยแจ้งให้ทราบเพียงรายชื่อ กรรมการสหภาพแรงงานฯ เท่านั้น เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ในวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และได้รับการจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] ฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยในระหว่างการยื่นข้อเรียกร้องสหภาพแรงงานฯ ไม่ได้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาด้วยดีมาตลอด ต่อมาผู้ถูกกล่าวหา ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน โดยแยกเป็น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕๖ ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จังหวัด [redacted] โดยได้รับหนังสือแจ้งพ้นสภาพการเป็นพนักงานฉบับลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๕๗-นาย [redacted] ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จังหวัด [redacted] ได้รับ หนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๕๘ และที่ ๕๙ ปฏิบัติงาน ณ สาขาจังหวัด [redacted] ได้รับหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาที่ ๖๐ ถึงที่ ๗๔ ปฏิบัติงาน ณ สาขาจังหวัดระยอง ได้รับหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวมผู้กล่าวหาทั้งหมด ๗๔ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ระบุสาเหตุการเลิกจ้างว่าด้วย สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 ในประเทศไทยและทั่วโลก ทำให้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ เป็นเหตุให้อุตสาหกรรมยานยนต์ที่พึ่งพาการส่งออกไปต่างประเทศได้รับผลกระทบ อย่างรุนแรง ลูกค้านของบริษัทฯ ประกาศหยุดการผลิตรถยนต์เนื่องจากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้บริโภคทั้งใน ประเทศและต่างประเทศไม่มีความสามารถในการซื้อรถยนต์ได้เหมือนที่ผ่านมา ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นทำให้ ยอดการสั่งซื้อและยอดการผลิต [redacted] ของบริษัทฯ ลดลงร้อยละ ๘๐ ซึ่งทำให้หลายหน่วยงานของ บริษัทฯ ไม่มีงานอีกต่อไป บริษัทฯ จำเป็นต้องดำเนินการปรับโครงสร้างภายในบริษัทฯ ให้มีขนาดเล็กลง โดยต้อง ลดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับยอดการสั่งซื้อและยอดการผลิต [redacted] ที่ลดลง และตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ พนักงานไม่ต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งบริษัทฯ กำหนดให้เป็นการ หยุดงานโดยให้สิทธิพักร้อนสำหรับพนักงานที่มีสิทธิพักร้อนส่วนพนักงานที่ไม่มีสิทธิพักร้อนบริษัทฯ จะถือว่า

เป็นการหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินค่าชดเชยและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับผู้กล่าวหาทุกคนซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน ไม่ได้กระทำความผิดต่อผู้ถูกกล่าวหา หรือถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คนทราบล่วงหน้า ซึ่งก่อนการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยรับพนักงานเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานประมาณ ๓๐๐ คน และต่อมาได้เลิกจ้างพนักงานประจำประมาณ ๔๗๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน ซึ่งก่อนหน้านี้ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างพนักงานเหมาค่าแรงบางส่วนประมาณ ๓๐๐ คน เนื่องจากมีการใช้มาตรการหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และยุบกะทำงานจาก ๒ กะ เหลือ ๑ กะ ทำให้มีพนักงานเกินจำนวนงานที่ทำ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ทำสัญญากับบริษัทรับเหมาค่าแรง จำนวนประมาณ ๖ บริษัท โดยมีพนักงานเหมาค่าแรงในสำนักงานใหญ่จังหวัด [redacted] จำนวนประมาณ ๙๑๐ คน และสาขาจังหวัด [redacted] จำนวนประมาณ ๕๕๗ คน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายงานให้กับลูกจ้างทำงานทั้งในเวลาปกติและทำงานล่วงเวลา และได้หยุดใช้มาตรการหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งหัวหน้างานแต่ละแผนกจะเริ่มกำหนดแบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ ตามเดิมในช่วงประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ และที่ผ่านมามีผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาย้อนหลัง ๕ ปี จนถึงปัจจุบัน ไม่ได้ประสบภาวะขาดทุนแต่อย่างใด เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล ได้มีหนังสือนัดประชุมร่วมระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับคณะกรรมการลูกจ้าง (สร.) ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ของบริษัท ในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งในการประชุมดังกล่าวผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้สอบถามประเด็นเรื่องเหตุใดจึงต้องเลิกจ้าง จำนวนมาก โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างถึงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ที่ส่งผลกระทบทำให้ยอดการสั่งซื้อและยอดการผลิตลดลงกว่าร้อยละ ๘๐ ทำให้หลายหน่วยงานของบริษัทฯ ไม่มีงานอีกต่อไป จึงจำเป็นต้องให้พนักงานบางส่วนพ้นสภาพความเป็นพนักงานเพื่อสอดคล้องกับยอดการสั่งซื้อและยอดการผลิตที่มีอยู่ โดยจะแจ้งให้พนักงานที่จะพ้นสภาพความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ไม่ต้องเข้ามาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และพนักงานที่ยังคงมีวันลาพักผ่อนประจำปีเหลืออยู่ผู้ถูกกล่าวหาจะกำหนดให้ลาจนหมดภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และจะให้มีผลพ้นสภาพความเป็นพนักงานบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและค่าบอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และประเด็นเรื่องหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานที่ต้องพ้นสภาพความเป็นพนักงานของบริษัทฯ โดยผู้ถูกกล่าวหา มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ ๑) วันหยุดงาน ๒) เกรด C ย้อนหลังสามปี ๓) อัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น ๔) ตำแหน่งงาน ๕) อายุงาน ๖) อายุมากหรือใกล้เกษียณและประเด็นเรื่องขั้นตอนปฏิบัติในการแจ้งพนักงานที่พ้นสภาพความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีขั้นตอนดังนี้ ๑) เรียกพนักงานที่มีรายชื่อเข้าพบ ๒) แจ้งชื่อเข้ารับเอกสาร ได้แก่ หนังสือพ้นสภาพ มีขั้นตอนดังนี้ ๑) เรียกพนักงานที่มีรายชื่อเข้าพบ ๒) แจ้งชื่อเข้ารับเอกสาร ได้แก่ หนังสือพ้นสภาพ หนังสือผ่านงาน หนังสือส่งประกันสังคมสำหรับยื่นว่างงาน หนังสือชี้แจงข้อกฎหมาย มาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้เสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดทำโครงการสมัครใจลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าบริษัทฯ ไม่มีนโยบายจัดทำโครงการดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นาย [redacted] และนาย [redacted] มาให้ข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] นิคม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] และ

สำนักงานสาขาจังหวัดระยองตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิต [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำสำนักงานใหญ่จังหวัด [REDACTED] จำนวนประมาณ ๖๒๓ คน พนักงานเหมาค่าแรงจำนวนประมาณ ๔๙๐ คน และสำนักงานสาขา [REDACTED] มีลูกจ้างประจำจำนวนประมาณ ๔๖๐ คน พนักงานเหมาค่าแรงงานจำนวนประมาณ ๗๕๙ คน โดยก่อนการเลิกจ้างมีลูกจ้างประจำสำนักงานใหญ่จังหวัด [REDACTED] จำนวนประมาณ ๑,๐๐๐ คน สำนักงานสาขาจังหวัด [REDACTED] จำนวนประมาณ ๖๘๘ คน รวมทั้งสองสาขาจำนวนประมาณ ๑,๖๘๘ คน และมีการจ้างพนักงานเหมาค่าแรงจำนวน ๖ บริษัทฯ โดยสำนักงานใหญ่จังหวัด [REDACTED] จำนวนประมาณ ๖๐๐ คน และสำนักงานสาขาจังหวัด [REDACTED] จำนวนประมาณ ๘๐๐ คน รวมพนักงานเหมาค่าแรงจำนวนประมาณ ๑,๔๐๐ คน ซึ่งพนักงานเหมาค่าแรงจะรวมถึงนักศึกษาที่บริษัทฯ เหมาค่าแรงติดต่อกับสถานศึกษาที่มีนักศึกษาสนใจทำงาน และอีกส่วนหนึ่งเป็นพนักงานคนไทยทั่วไป รวมถึงแรงงานต่างด้าว โดยสัดส่วนที่เป็นนักศึกษามีประมาณร้อยละ ๒๐ ของพนักงานเหมาค่าแรงทั้งหมด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน เป็นลูกจ้างในระหว่างปี ๒๕๓๑ ปี ๒๕๕๖ มีการทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงาน ตำแหน่งสุดท้ายแตกต่างกัน เงินเดือนพื้นฐานสุดท้ายแตกต่างกัน กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ทุกกลางเดือน และวันสุดท้ายของเดือน โดยมอบหมายให้ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานออกเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ น. - ๐๕.๐๐ น. ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕๗ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่สาขาจังหวัด [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๕๘ ถึงที่ ๗๔ ปฏิบัติงาน ณ สาขาจังหวัด [REDACTED] โดยคำสั่งเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ (ผู้กล่าวหาที่ ๕๗ ถึงที่ ๕๙) และวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า มีสภาพแรงงาน [REDACTED] ในสถานประกอบการ ซึ่งในปี ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหาได้เก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกให้แก่สหภาพแรงงานฯ ต่อมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบันสหภาพแรงงานฯ ได้ดำเนินการจัดเก็บค่าบำรุงสมาชิกเอง ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ทราบว่า ลูกจ้างคนใดบ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ โดยทราบเพียงลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ เท่านั้น สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งสามารถเจรจาตกลงกันได้ในวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันโดยได้รับการจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ จนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนจำนวนประมาณ ๑๔๗,๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดล้านหนึ่งแสนบาท) ซึ่งที่ผ่านมาย้อนหลัง ๕ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยประสบปัญหาผลประกอบการขาดทุน แต่เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ส่งผลกระทบโดยตรงกับผู้ถูกกล่าวหาซึ่งรับจ้างผลิต [REDACTED] ทำให้ไม่มียอดสั่งซื้อรถยนต์ ไม่มีคำสั่งการผลิต เพื่อปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระบวนการผลิตผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ลดการทำงานจากปกติทำงาน ๒ กะ เหลือ ๑ กะ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. และประกาศหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประกาศหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) คือประกาศที่ SLAB.HR.๑๐๓/๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓-หยุดงานบางส่วนชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างให้ ร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างปกติ- เปิดทำงานเฉพาะในส่วนกะที่ ๑ กลางวัน ประกาศ เรื่อง การหยุดกิจการชั่วคราว ฉบับลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓- กำหนดให้เป็นการใช้สิทธิลาพักร้อน- ให้พนักงานใช้สิทธิ

ประกันสังคม- เปิดทำงานเฉพาะในส่วนกะที่ ๑ กลางวัน ประกาศเรื่อง การหยุดกิจการชั่วคราว ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓- กำหนดให้เป็นการใช้สิทธิลาพักร้อน- ให้พนักงานใช้สิทธิประกันสังคม- เปิดทำงานเฉพาะในส่วนกะที่ ๑ กลางวัน ประกาศเรื่อง เปิดการทำงานตามแผนการผลิตฉบับลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓- เปิดทำงานตามวันปกติเฉพาะในส่วนกะที่ ๑ กลางวัน ประกาศเรื่อง เปิดการทำงานตามแผนการผลิตฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓- เปิดทำงานตามวันปกติเฉพาะในส่วนกะที่ ๑ กลางวัน นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชะลอการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องมีการปรับค่าจ้างประจำปีในเดือนเมษายนของทุกปี การลดค่าจ้างและสวัสดิการ แต่ผลกระทบดังกล่าวยังไม่ได้ขึ้น ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่มีการหยุดการผลิต มีการหยุดงาน หรือเปิดงานเฉพาะบางส่วน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้มาตรการเกี่ยวกับบุคคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลขที่ HRQ ๐๑๙/๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างในการลดอัตราค่าจ้างพนักงาน ฉบับลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แจ้งให้กับผู้อำนวยการทุกสายงาน โดยให้ผู้อำนวยความสะดวกส่งรายชื่อพนักงานที่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลพิจารณาเลิกจ้าง ซึ่งมีรายละเอียดหลักเกณฑ์ คือ ๑ พิจารณาคำแหน่งที่ได้รับผลกระทบเนื่องจากอยู่ในภาวะที่ไม่มีงานทำ หรือปริมาณงานลดลงเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เป็นการพิจารณาพนักงานในระดับตำแหน่งเกรด ๑ - ๗ . ๒ พิจารณาโครงสร้างรายได้ในระดับตำแหน่งงานนั้น เป็นการพิจารณารายได้ปัจจุบันของพนักงานเปรียบเทียบกับโครงสร้างของรายได้ในระดับตำแหน่งนั้น ซึ่งพนักงานที่มีรายได้สูงกว่าค่าสูงสุดของโครงสร้างตำแหน่งนั้น ๓ พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยบริษัทจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งมีการกำหนดระดับการประเมินแบ่งเป็น ๕ เกรด และพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี โดยผลการประเมินระดับเกรด B หรือเกรด C อย่างน้อย ๑ ครั้ง . ๔ พิจารณาสถิติการหยุดงาน (ไม่รวมการหยุดพักร้อน ลาภิจ หรือลาตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด) โดยจะพิจารณาจากสถิติการหยุดงานของพนักงานตั้งแต่ ๑๕ วันต่อปีขึ้นไป ย้อนหลัง ๓ ปี ๕ พิจารณาพนักงานที่เข้าทำงานในปี ๒๕๖๓ โดยขอความร่วมมือต้นสังกัดทบทวนความจำเป็นของตำแหน่งงาน โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในช่วงระยะเวลาทดลองงานหรือพนักงานที่ปรับบรรจุแล้วก็ตาม โดยให้แต่ละงานปรับโครงสร้างการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับนโยบายการลดอัตราค่าจ้าง จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น หากลูกจ้างคนใดมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ข้อหนึ่งข้อใดเพียงข้อเดียวหรือมากกว่าผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาเลิกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวที่ทำงาน ณ สำนักงานใหญ่จังหวัด [redacted] สาขาจังหวัด [redacted] สาขาจังหวัด [redacted] และสาขาจังหวัด [redacted] รวมจำนวนประมาณ ๘๐๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน และให้การเลิกจ้างดังกล่าวมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ (ผู้กล่าวหาที่ ๕๗ ถึงที่ ๕๙) และวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕๖ และที่ ๖๐ ถึงที่ ๗๔) โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน และผู้ถูกกล่าวหาได้คืนพนักงานเหมาค่าแรงให้กับบริษัทเหมาค่าแรงจำนวนประมาณ ๔๐๐ คน และพนักงานเหมาค่าแรงบางส่วนลาออกเองจำนวนประมาณ ๓๐๐ คน รวมทั้งหมดประมาณ ๗๐๐ คน ซึ่งภายหลังจากการเลิกจ้างดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจสอบข้อมูลรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานที่เคยได้รับแจ้งให้ทราบเมื่อปี ๒๕๕๘ ปรากฏว่ามีลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนประมาณ ๑๓๔ คน การเลิกจ้างลูกจ้างประจำและพนักงานเหมาค่าแรง รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน เป็นการปรับโครงสร้างภายในบริษัทฯ ให้มีขนาดที่เล็กลงโดยการลดอัตราค่าจ้างคนลง ไม่ได้เฉพาะเจาะจงเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และเมื่อสถานการณ์กลับสู่

ภาวะปกติผู้ถูกกล่าวหามีความต้องการกำลังการผลิตเพิ่มเติม ผู้ถูกกล่าวหามีความยินดีที่จะรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างรวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน กลับมาร่วมทำงานกับบริษัทต่อไป

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเรื่องนัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับคณะกรรมการลูกจ้าง (สร.) ฉบับลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยนัดประชุมวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ บริษัท [REDACTED] ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ น. - ๑๔.๐๐ น. โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากเนื่องจากจำเป็นต้องปรับลดขนาดองค์กร หลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้าง และการขอเลื่อนการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ โดยกรรมการลูกจ้างได้เสนอให้มีการรับสมัครโครงการสมัครใจลาออก ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่าผลประโยชน์การลาออกจะได้น้อยกว่าการเลิกจ้างโดยเฉพาะสิทธิจากเงินประกันสังคม ประกอบกับหากลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าวขอกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งต้องคืนเงินที่ได้จากโครงการสมัครใจลาออกทั้งหมดให้กับผู้ถูกกล่าวหา ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหา มีการรับพนักงานเหมาค่าแรงเข้ามาทดแทนพนักงานเหมาค่าแรงงานที่ลาออกแต่ไม่ได้รับเพิ่มจากจำนวนที่เคยมีอยู่ เนื่องจากพนักงานเหมาค่าแรงงานมีอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างสูงและไม่ได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หากบริษัทรับเหมาค่าแรงส่งพนักงานเหมาค่าแรงงานเข้ามาทำงานทดแทน ผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งเป็นเอกสารและโทรศัพท์แจ้งให้ผู้จัดการแผนกทราบ รวมถึงการแจ้งพนักงานเหมาค่าแรงเข้าทำงานและลาออกผ่านทางระบบ E-Mail ของบริษัทฯ โดยการรับพนักงานเหมาค่าแรงไม่ได้เป็นการจ้างมาเพื่อทดแทนลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด และผู้ถูกกล่าวหาได้รับสมัครพนักงานเหมาค่าแรงที่มีความประสงค์จะสมัครเป็นลูกจ้างประจำอีกด้วย ซึ่งเหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหาเลือกที่จะจ้างพนักงานเหมาค่าแรง เนื่องจากค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆในการจ้างพนักงานเหมาค่าแรงถูกกว่าลูกจ้างประจำ พนักงานเหมาค่าแรงสามารถปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ค่าใช้จ่ายสำหรับลูกจ้างประจำหนึ่งคนสามารถจ้างพนักงานเหมาค่าแรงได้ประมาณ ๔ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คนในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ประจำทำงานในส่วนงานฝ่ายผลิตและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสมัครเข้าเป็นสมาชิกในช่วงระหว่างปี ๒๕๕๓ ถึงปี ๒๕๕๖ ซึ่งสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกประมาณ ๙๐๐ คน จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑,๖๘๘ คน โดยเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ทั้งสองฝ่ายได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกันซึ่งในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องสมาชิกสหภาพก็ไม่ได้ชุมนุม ปิดงาน นัดหยุดงานแต่อย่างใด โดยข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล ได้มีหนังสือเรื่องนัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับคณะกรรมการลูกจ้าง (สร.) ณ ห้องประชุมชั้น ๒ บริษัท [REDACTED] ในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งตัวแทนฝ่ายลูกจ้างสอบถามประเด็นเรื่องเหตุใดจึงต้องแจ้งพ้นสภาพความเป็น

พนักงานบริษัท จำนวนมาก โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างถึงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลกระทบทำให้ยอดขายการสั่งซื้อและยอดการผลิตลดลงกว่าร้อยละ ๘๐ ทำให้หลายหน่วยงานของบริษัทฯ ไม่มีงานอีกต่อไป จึงจำเป็นต้องให้พนักงานบางส่วนพ้นสภาพความเป็นพนักงานเพื่อสอดคล้องกับยอดขายการสั่งซื้อและยอดการผลิตที่มีอยู่ โดยจะแจ้งให้พนักงานที่จะพ้นสภาพความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ไม่ต้องเข้ามาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และพนักงานที่ยังคงมีวันลาพักผ่อนประจำปีเหลืออยู่ ผู้ถูกกล่าวหาจะกำหนดให้ลาจนหมดภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และจะให้ผลพ้นสภาพความเป็นพนักงานบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและค่าบอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และประเด็นเรื่องหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานที่ต้องพ้นสภาพความเป็นพนักงานของบริษัทฯ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ ๑) วันหยุดงาน ๒) เกรด C ย้อนหลังสามปี ๓) อัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น ๔) ตำแหน่งงาน ๕) อายุงาน ๖) อายุมากหรือใกล้เกษียณ และประเด็นเรื่องขั้นตอนปฏิบัติในการแจ้งพนักงานที่พ้นสภาพความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีขั้นตอนดังนี้ ๑) เรียกพนักงานที่มีรายชื่อเข้าพบ ๒) แจ้งชื่อเข้ารับเอกสาร ได้แก่ หนังสือพ้นสภาพ, หนังสือผ่านงาน หนังสือส่งประกันสังคมสำหรับยื่นว่างงาน หนังสือชี้แจงข้อกฎหมาย มาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้เสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดทำโครงการสมัครใจลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าบริษัทไม่มีนโยบายจัดทำโครงการดังกล่าว ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน โดยแยกเป็น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕๖ ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จังหวัด [REDACTED] โดยได้รับหนังสือแจ้งพ้นสภาพการเป็นพนักงานฉบับลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๕๗ นาย [REDACTED] ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จังหวัด [REDACTED] ได้รับหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๕๘ และที่ ๕๙ ปฏิบัติงาน ณ สาขาจังหวัด [REDACTED] ได้รับหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาที่ ๖๐ ถึงที่ ๗๔ ปฏิบัติงาน ณ สาขาจังหวัด [REDACTED] ได้รับหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวมผู้กล่าวหาทั้งหมด ๗๔ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้รับสาเหตุการเลิกจ้างว่าด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 ในประเทศไทยและทั่วโลก ทำให้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นเหตุให้อุตสาหกรรมยานยนต์ที่พึ่งพาการส่งออกไปต่างประเทศได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ลูกค้านของบริษัทฯ ประกาศหยุดการผลิตรถยนต์เนื่องจากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศไม่มีความสามารถในการซื้อรถยนต์ได้เหมือนที่ผ่านมา ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นทำให้ยอดขายการสั่งซื้อและยอดการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของบริษัทฯ ลดลงร้อยละ ๘๐ ซึ่งทำให้หลายหน่วยงานของบริษัทฯ ไม่มีงานอีกต่อไป บริษัทฯ จำเป็นต้องดำเนินการปรับโครงสร้างภายในบริษัทฯ ให้มีขนาดเล็กลง โดยต้องลดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับยอดขายการสั่งซื้อและยอดการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ลดลง และตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ พนักงานไม่ต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งบริษัทฯ กำหนดให้เป็นการหยุดงานโดยให้ใช้สิทธิพักร้อนสำหรับพนักงานที่มีสิทธิพักร้อน ส่วนพนักงานที่ไม่มีสิทธิพักร้อนบริษัทฯ จะถือว่าเป็นการหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินค่าชดเชยและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับผู้กล่าวหาทุกคน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน ไม่ได้กระทำความผิดต่อผู้ถูกกล่าวหา หรือถูกดักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน ทราบล่วงหน้า

ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ จนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนจำนวนประมาณ ๑๔๗,๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งร้อยสี่สิบล้านหนึ่งแสนบาท) ซึ่งที่ผ่านมาย้อนหลัง ๕ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยประสบปัญหาผลประกอบการขาดทุน แต่เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลกระทบโดยตรงกับผู้ถูกกล่าวหาซึ่งรับจ้างผลิต [REDACTED] ทำให้ไม่มียอดสั่งซื้อรถยนต์ ไม่มีคำสั่งการผลิตเพื่อปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระบวนการผลิตผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ลดการทำงานจากปกติทำงาน ๒ กะ เหลือ ๑ กะ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. และประกาศหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประกาศหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทั้งนี้ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชะลอการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องมีการปรับค่าจ้างประจำปีในเดือนเมษายนของทุกปี การลดค่าจ้างและสวัสดิการ แต่ผลกระทบดังกล่าวยังไม่ดีขึ้น ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีการหยุดการผลิต มีการหยุดงาน หรือเปิดงานเฉพาะบางส่วน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้มาตรการเกี่ยวกับบุคคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลขที่ HRQ ๐๑๙/๖๓ เรื่องหลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างในการลดอัตราค่าจ้างพนักงาน ฉบับลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แจ้งให้กับผู้อำนวยการทุกสายงาน โดยให้ผู้อำนวยการส่งรายชื่อพนักงานที่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลพิจารณาเลิกจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ถูกเลิกจ้างเป็นผู้ที่เข้าตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงได้มีการทยอยประกาศเลิกจ้างตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินตามสิทธิประโยชน์ที่ผู้กล่าวหาควรได้รับตามกฎหมายให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมดแล้ว

ส่วนกรณีมีการรับพนักงานเหมาค่าแรงเข้ามาทดแทนพนักงานเหมาค่าแรงงานที่ลาออกแต่ไม่ได้รับเพิ่มจากจำนวนที่เคยมีอยู่ เนื่องจากพนักงานเหมาค่าแรงงานมีอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างสูงและไม่ได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หากบริษัทรับเหมาค่าแรงส่งพนักงานเหมาค่าแรงงานเข้ามาทำงานทดแทน ผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งเป็นเอกสารและโทรศัพท์แจ้งให้ผู้จัดการแผนกที่รับ รวมถึงการแจ้งพนักงานเหมาค่าแรงเข้าทำงานและลาออกผ่านทางระบบ E-Mail ของบริษัทฯ โดยการรับพนักงานเหมาค่าแรงไม่ได้เป็นการจ้างมาเพื่อทดแทนลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด และผู้ถูกกล่าวหาได้รับสมัครพนักงานเหมาค่าแรงที่มีความประสงค์จะสมัครเป็นลูกจ้างประจำอีกด้วย ซึ่งเหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหาเลือกที่จะจ้างพนักงานเหมาค่าแรง เนื่องจากค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆในการจ้างพนักงานเหมาค่าแรงถูกกว่าลูกจ้างประจำ พนักงานเหมาค่าแรงสามารถปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ , ค่าใช้จ่ายสำหรับลูกจ้างประจำหนึ่งคนสามารถจ้างพนักงานเหมาค่าแรงได้ประมาณ ๔ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าทั้งสองฝ่ายรับกันว่าได้มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาจริง ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกันซึ่งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่จะทั้งสองฝ่ายจะทำการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องการเลิกจ้างอยู่ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ ผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คน จึงได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่า มาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่มีให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลหรือเหตุที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้

การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คนด้วยเหตุผลที่ผู้กล่าวหาต้องการปรับโครงสร้างองค์กร เนื่องจากกำลังซื้อลดน้อยลง งานมีน้อยเนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ และผู้ถูกกล่าวหาขาดทุนในปีนี้ โดยที่ย้อนหลังไปจำนวน ๕ ปี ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยขาดทุนและมีผลกำไรตลอดมา จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างประจำจำนวน ๑,๖๘๘ คน มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงาน จำนวน ๖บริษัท ประมาณ ๑,๔๐๐ คน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างประจำจำนวน ๖๖๕ คน คงเหลือ ๑,๐๘๓ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการจัดทำโครงการสมัครใจลาออกเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานประจำที่ประสงค์จะลาออกได้เข้าร่วมโครงการตามที่สหภาพแรงงานฯ ได้นำเสนอ โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าบริษัทไม่มีนโยบายจัดทำโครงการดังกล่าว และผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างพนักงานเหมาค่าแรงงานจำนวน ๑๕๑ คน คงเหลือ ๑,๒๔๔ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลิกจ้างพนักงานเหมาค่าแรงงานซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทภายนอกเพื่อลดจำนวนลูกจ้างก่อนแล้วจึงเลิกจ้างลูกจ้างประจำเพื่อลดจำนวนลูกจ้างเพื่อรักษาพนักงานประจำไว้ ซึ่งในการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างพนักงานประจำมากกว่าพนักงานผู้รับเหมาค่าแรงงาน โดยเห็นว่าเนื่องจากค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆในการจ้างพนักงานเหมาค่าแรงถูกกว่าลูกจ้างประจำ พนักงานเหมาค่าแรงสามารถปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ค่าใช้จ่ายสำหรับลูกจ้างประจำหนึ่งคนสามารถจ้างพนักงานเหมาค่าแรงได้ประมาณ ๔ คน และได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างที่ต้องการประสงค์จะเลิกจ้างโดยอาศัยเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นและไม่ปรากฏว่ากิจการของผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะทางเศรษฐกิจยากลำบากถึงขนาดต้องปรับลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ทั้งก่อนเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างเหมาค่าแรงงานมาทดแทนลูกจ้างที่ลาออกไป เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงมีปริมาณงานไม่ได้ประสบภาวะจนประกอบกิจการต่อไปไม่ได้และการเลิกจ้างมีผลทำให้ผู้ถูกกล่าวหาสูญเสียอาชีพและรายได้เลี้ยงตัวและครอบครัวทั้งที่ทำงานกับผู้กล่าวหามานานทั้งไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗๔ คนได้กระทำผิดอันเข้าข้อยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวย่อมเป็นการคำนึงแต่ประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาฝ่ายเดียว ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่อ้างว่าเลิกจ้างเพราะเหตุปรับโครงสร้างองค์กร เนื่องจากกำลังซื้อลดน้อยลง เนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ จึงรับฟังไม่ได้และเชื่อได้ว่ากรณีเลิกจ้างดังกล่าวไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๗๔ คน ได้โดยไม่ถือเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวมเจ็ดสิบสี่คน ผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดสิบสี่คนกลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่เดิม หรือ ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

(สำเริง ชนะสทธิ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรชัยปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทร์หา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕

ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้

ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๕ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

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)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐)