



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔๕๐ - ๔๕๗/๒๕๖๓

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวก รวม ๘ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] กับพวก รวม ๘ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับผู้กล่าวหาทั้งแปดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์และสภาพการจ้างเดิม รวมทั้งให้นับอายุงานต่อเนื่องเสมือนมิได้ถูกเลิกจ้าง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งแปดเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่างวันเวลาต่างกัน มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่แตกต่างกัน ค่ากะกลางคืนวันละ ๒๓๐ บาท ค่าข้าววันละ ๓๕ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท กำหนดการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน (คำนวณค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ของเดือนที่ผ่านมาถึงวันที่ ๑๕ ของเดือนปัจจุบัน) โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคารกรุงเทพ

ผู้กล่าวหาทั้งแปดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสมัคร
เข้าเป็นสมาชิกช่วงระหว่างปี ๒๕๔๔ ถึงปี ๒๕๖๒ จากสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED]
ทั้งหมดประมาณ ๓,๔๒๑ คน สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลง
สภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ และผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพ
แรงงานเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เช่นกัน ซึ่งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และได้ทำ
บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑
ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ระหว่างวันที่ ๗ พฤษภาคม ถึง วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศโครงการ
สมัครใจลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างที่ได้กำหนดรายชื่อไว้แล้วรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เข้าพบ
และกดดันให้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก โดยอ้างว่ามีผลการประเมินการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี ไม่ดี
หากไม่สมัครใจลาออกจะถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเช่นลูกจ้างที่สมัครใจลาออก หากลูกจ้าง
ตกลงสมัครใจลาออกก็จะให้ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกทันที ถ้าลูกจ้างคนใดไม่ตกลงสมัครใจลาออกจะมี
การเรียกเข้าพบหลายครั้งจนกว่าจะยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งเมื่อปิดโครงการแล้วมีลูกจ้าง
ทั้งที่สมัครใจและไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาออกประมาณ ๗๐๐ คน โดยเป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานประมาณ ๖๐๐ คน สำหรับผู้กล่าวหาทั้งแปดภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาปิดโครงการแล้วยังคงเรียก
ผู้กล่าวหาทั้งแปดไปพบเพื่อกดดันให้ลาออก แต่ผู้กล่าวหาทั้งแปดไม่ประสงค์ที่จะลาออก ผู้ถูกกล่าวหา
จึงมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยอ้างเหตุว่า สืบเนื่องจากปัญหา
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และผลกระทบจากสถานการณ์ภาวะถดถอย
ทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศทั่วโลก อันส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะพนักงานล้นงาน ถึงแม้ผู้ถูกกล่าวหา
ได้กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย อาทิเช่น การหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวและให้ลูกจ้าง
หยุดงานชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้าง ยกเลิกการทำงานกะกลางคืน
การลดเงินเดือนของผู้บริหาร และการเปิดโครงการสมัครใจลาออก แต่จากการประเมินสถานการณ์ปัญหา
เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นดังกล่าวยังไม่มีความโน้มถ่วงที่จะกลับเข้าสู่สภาวะปกติได้เมื่อใด จึงมีความจำเป็นต้องลดอัตรา
กำลังคนในสายการผลิต และสายงานสนับสนุนในบางส่วนเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายและอัตราค่าจ้างคน
ให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อเป็นการพยุงฐานะให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้
โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งแปดเชื่อว่า เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง
ผู้กล่าวหาทั้งแปด นั้น แท้จริงเป็นเพราะไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ไม่ใช่เหตุตามหนังสือ
เลิกจ้าง อีกทั้งลูกจ้างที่ถูกกดดันให้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกทั้ง ๆ ที่ไม่มีใครต้องการตกงานในช่วง
การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) อย่างแน่นอนเพราะไม่สามารถสมัครงานที่ใหม่ได้
และปรากฏว่าลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนประมาณ ๖๐๐ คน จากจำนวน
ลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นประมาณ ๗๐๐ คน ทำให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานลดลงเหลือ
เพียงประมาณ ๓,๔๐๐ คน ทำให้เชื่อได้ว่าเหตุผลที่แท้จริงในการเลิกจ้างสืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์
ที่จะจัดหรือตัดทอนสิทธิของผู้กล่าวหาทั้งแปด ในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงานที่จะใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากนี้ภายหลังจากที่มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดแล้ว นั้น ประมาณเดือน
กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับสมัครลูกจ้างเข้าใหม่จำนวน ๖๐๐ - ๗๐๐ คน ซึ่งแม้จะเป็นลูกจ้างประเภท

สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาที่ตาม แต่โดยปกติตลอดมาผู้ถูกกล่าวหาจะมีลูกจ้าง ๒ ประเภท คือ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา โดยลูกจ้างทั้งสองประเภททำงานในกระบวนการผลิตเหมือนกันทุกประการ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะต่อสัญญาจ้างไปเรื่อย ๆ เดิมผู้ถูกกล่าวหาจะมีลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาจำนวนประมาณ ๒,๑๐๐ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่ามีความจำเป็น ที่จะต้องจ้างลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา เพราะเป็นแรงงานประเภทยืดหยุ่น หากช่วงใดงานน้อยจะบอกเลิกสัญญาจ้างได้ แต่ปรากฏว่าในช่วงที่มีโครงการสมัครใจลาออกและเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปดผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเพียง ๑,๘๐๐ คน ยังคงเหลืออีกประมาณ ๓๐๐ คน และมีการต่อสัญญาจ้างบางส่วนให้ทำงานถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ อีกด้วย สำหรับกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปด มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๓ ปี ย้อนหลังไม่ดี นั้น ในทางปฏิบัติผู้ถูกกล่าวหาจะนำผลการประเมินไปพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนและจ่ายโบนัสเท่านั้น ไม่เคยนำไปพิจารณาประกอบในการเลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด อีกทั้งก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยประกาศว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างและไม่เคยประกาศว่าหากลูกจ้างคนใดมีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ไม่ดีจะต้องถูกพิจารณาเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิต [REDACTED] ตามคำสั่งซื้อของลูกค้าโดยส่งออกไปยังลูกค้า ๑๓๐ ประเทศทั่วโลก มีมูลค่าการส่งออกคิดเป็นร้อยละ ๗๐ และผลิตเพื่อขายในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของยอดขายรวมในแต่ละปี ซึ่งผลประกอบการที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาทำกำไรสุทธิหลังหักภาษีในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑๓,๘๕๗,๖๖๕,๔๔๗ บาท ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๗,๑๒๑,๓๔๑,๔๓๗ บาท และปี ๒๕๖๒ จำนวน ๙,๙๐๒,๐๓๕,๖๙๗ บาท และมีกำไรสุทธิสะสมจำนวน ๓ ปีย้อนหลังเป็นเงินกว่า ๔ หมื่นล้านบาท แม้ในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ระหว่างเดือนมีนาคม ถึงกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจะมีคำสั่งซื้อลดลงประมาณร้อยละ ๕๐ ของยอดขายเดิมแต่ในเดือนสิงหาคม ถึงกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มมีการผลิตมากขึ้น มีการเปิดกะทำงานตามปกติเป็น ๒ กะทำงานแล้ว

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหา ว่าผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] อาคาร [REDACTED] อาคาร ๑ ชั้น ๙ ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการ [REDACTED] มีลูกจ้างในทุกสาขาจำนวน ๕,๖๑๖ คน และรับว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปดเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยปฏิบัติงานที่สำนักงานสาขที่ตั้งอยู่ที่อำเภอ [REDACTED] จังหวัดชลบุรี ซึ่งสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจภายในและภายนอกประเทศ ที่ชะลอตัวมาตั้งแต่กลางปี ๒๕๖๒ ส่งผลให้กำไรสุทธิของผู้ถูกกล่าวหาลดลงถึงร้อยละ ๓๗ หรือ ๕,๗๐๘ ล้านบาท ขณะที่ต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๗ หรือ ๙๑๖ ล้านบาท และจากวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงต้นปี ๒๕๖๓ อันเป็นผลมาจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งทางการค้าของชาติมหาอำนาจ ภาวะค่าเงินบาทแข็งตัว และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลให้ประมาณการยอดคำสั่งซื้อจากลูกค้าตลาดในประเทศและต่างประเทศลดลงอย่างมากถึงร้อยละ ๓๔ หรือ ๕,๗๐๐ ล้านบาท ประมาณการผลกำไรลดลงถึงร้อยละ ๔๖ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพลูกจ้างล้าหน้าเป็นเหตุให้มีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลงโดยเริ่มจากการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว และให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้างเดิม ยกเลิกการทำงานกะกลางคืน

ลดการทำงานล่วงเวลา ลดการทำงานในวันหยุด ลดเงินเดือนของผู้บริหารลง แต่อย่างไรก็ตามจากการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันยังไม่มีแนวโน้มว่าผู้ถูกกล่าวหาจะสามารถพลิกฟื้นกลับคืนสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลาอันใกล้ ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วเพื่อรักษาให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จึงมีความจำเป็นอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ที่จะต้องลดอัตราค่าจ้างลงประมาณ ๑,๐๐๐ คน (รวมลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทในเครือที่ [REDACTED] เพื่อลดค่าใช้จ่ายและจัดการกับภาวะลูกจ้างล้นงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยในลำดับแรกผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาที่จะเลิกจ้างโดยการปลดลูกจ้าง (Lay-off) ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงานในสถานการณ์และความจำเป็นในการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจากความประพฤติ พฤติกรรม ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับผิดชอบของลูกจ้างก่อนเป็นลำดับแรก ซึ่งในเบื้องต้นมีลูกจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับต่ำอยู่ในเกณฑ์การเลิกจ้างจำนวน ๒๓๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งแปด โดยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๑๘๘ คน และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๔๕ คน อย่างไรก็ตามจากการประชุมหารือร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างโดยรวมเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างลูกจ้างและช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีผลกระทบน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้ถูกกล่าวหาได้เปิดโครงการสมัครใจลาออกเพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากเงินช่วยเหลือพิเศษเท่ากับเงินเดือนสูงสุดถึง ๓๕ เดือน พร้อมกับการเสนอช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ โดยได้ชี้แจงทำความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการลดจำนวนลูกจ้างรายละเอียดยของเงินช่วยเหลือ และการช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ เพื่อให้ลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกหลายครั้งหลายหน แต่ปรากฏว่ามีลูกจ้างในกลุ่มดังกล่าวส่วนหนึ่งรวมผู้กล่าวหาทั้งแปดที่ไม่สมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครโครงการสมัครใจลาออก ต่อมาในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงเรียกลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวมาเพื่อแจ้งให้ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่ได้ขอที่จะเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพื่อรับเงินช่วยเหลือพิเศษและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แทนการถูกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงยินยอมที่จะอนุมัติให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการดังกล่าวได้เข้าร่วมโครงการเช่นเดียวกันกับลูกจ้างอื่น ๆ ซึ่งมีลูกจ้างส่วนหนึ่งยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกคงมีเพียงผู้กล่าวหาทั้งแปดที่ปฏิเสธไม่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกและยืนยันให้เลิกจ้าง โดยสรุปจึงมีลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้างจำนวน ๒๒๕ คน เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก รวมกับลูกจ้างอื่นที่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกทั้งสิ้น ๖๑๒ คน ด้วยเหตุผลและความจำเป็นในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนของนายจ้างให้แก่ผู้กล่าวหาทั้งแปดครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมายทุกประการ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดจึงไม่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กรณีจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

สำหรับนโยบายในการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของผู้ถูกกล่าวหา นั้น เริ่มจากการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวและให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้างเดิมของลูกจ้าง การลดเงินเดือนของผู้บริหารลง และการเปิดโครงการสมัครใจลาออก ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหา

มีค่าใช้จ่ายลดลง โดยคิดคำนวณถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๓ เป็นเงินจำนวน ๓๕๙,๒๗๔,๐๔๕.๙๗ บาท (สามร้อยห้าสิบเก้าล้านสองแสนเจ็ดหมื่นสี่พันสี่สิบบาทเก้าสิบเจ็ดสตางค์) และคาดว่าจะจนถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ จะสามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้เป็นเงินจำนวน ๗๙๘,๒๖๖,๔๔๔.๙๔ บาท (เจ็ดร้อยเก้าสิบแปดล้านสองแสนหกหมื่นหกพันสี่ร้อยสี่สิบบาทเก้าสิบสี่สตางค์) นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาที่จะไม่ต่อสัญญาจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา เพื่อลดค่าใช้จ่ายและประคับประคองให้สามารถผ่านพ้นสถานการณ์และวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนี้ได้ ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถควบคุมต้นทุน ค่าใช้จ่ายได้ อาจเป็นผลให้จำเป็นต้องดำเนินการลดจำนวนลูกจ้างเพิ่มเติมเพื่อป้องกันการขาดทุน และมีความจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่นเพื่อให้สามารถประกอบกิจการได้ต่อไป ซึ่งปัจจุบัน ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจ้างตามสัญญาจ้างจำนวน ๗๐๒ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๔๒๙ คน และในช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานในฝ่ายผลิตจำนวน ๕๕๐ คน เพื่อรองรับการผลิต [REDACTED] ที่เพิ่มขึ้นชั่วคราวในช่วงปลายปีโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างคนละ ๖ เดือน ในตำแหน่ง Po ซึ่งมีลักษณะหน้าที่การทำงานแตกต่างจากผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งแปด และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปด เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปด เนื่องจากสาเหตุใด นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปดเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสมัครเข้าเป็นสมาชิกในช่วงระหว่างปี ๒๕๔๙ ถึงปี ๒๕๖๒ เป็นเพียงสมาชิก ซึ่งสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ประมาณ ๓,๔๒๑ คน จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๕,๖๑๖ คน ต่อมาช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการสมัครใจลาออกอันเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) โดยก่อนที่จะมีโครงการดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้มีมาตรการต่าง ๆ ในการลดค่าใช้จ่าย แต่ยังไม่เพียงพอผู้ถูกกล่าวหาจึงได้คัดเลือกลูกจ้างจำนวน ๒๓๓ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปดเพื่อเลิกจ้างเป็นการลดจำนวนลูกจ้างอันเนื่องมาจากคนล้นงาน แต่เพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากเงินช่วยเหลือพิเศษ และหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอให้ลูกจ้างที่มีรายชื่อที่จะเลิกจ้างเพื่อเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งมีลูกจ้างจำนวน ๒๒๕ คน ยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกก็มีเพียงผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปดที่ไม่ประสงค์จะสมัครใจลาออกผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) แล้ว เห็นว่าสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบทั่วโลกเป็นเหตุให้ยอดคำสั่งซื้อทั้งในและต่างประเทศลดลงถึงร้อยละ ๓๔ หรือประมาณ ๕,๗๐๐ ล้านบาท กำไรลดลงถึงร้อยละ ๙๖ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ และในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างรวมผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปดเพื่อเลิกจ้าง นั้น เป็นการพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๓ ปี ย้อนหลัง โดยมีได้เป็นการเลือก

ปฏิบัติ และลูกจ้างดังกล่าวมีทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จากข้อเท็จจริง จึงมีเหตุผลให้รับฟังได้ว่าผู้กล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดสืบเนื่องมาจากได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นอกจากนี้ผู้กล่าวหาทั้งแปด ไม่มีข้อเท็จจริงพยานหลักฐานใดมานำสืบสนับสนุนข้อกล่าวอ้างของตนเพื่อให้รับฟังเป็นจริงได้ว่าผู้กล่าวหาทั้งแปดมีบทบาทในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นที่ไม่พอใจของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้าง การเลิกจ้าง จึงมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งแปดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดนั้นมิใช่เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งแปด เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น จากข้อเท็จจริง ทั้งสองฝ่ายได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อกันเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ซึ่งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ซึ่งผู้กล่าวหาแปดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่ทั้งสองฝ่ายจะทำบันทึก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันผู้กล่าวหาทั้งแปดจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และการเลิกจ้าง อยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาทั้งแปดจึงได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่า มาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติ คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุ หรือเหตุที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาแปดด้วยเหตุได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงให้สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยที่ไม่ปรากฏว่ากิจการของผู้ถูกกล่าวหาประสบสภาวะทางเศรษฐกิจยากลำบากถึงขนาดต้องปรับลดจำนวน ลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ทั้งก่อนเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการสมัครใจลาออกและมีลูกจ้าง สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนและผู้ถูกกล่าวหาได้อนุมัติให้ลาออกจำนวน ๖๑๓ คน และลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทในเครืออีกจำนวน ๑๒๐ คน รวมทั้งสองบริษัทมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วม โครงการจำนวน ๗๓๓ คน อีกทั้งมีการปรับลดลูกจ้างสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา และลูกจ้างรับเหมา ค่าแรงเมื่อรวมแล้วกว่า ๑,๐๐๐ คน เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้ถูกกล่าวหาประสงค์ในการลดจำนวนลูกจ้างลง แต่ผู้ถูกกล่าวหาทั้งแปดได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดแม้ว่าผู้กล่าวหาทั้งแปดจะมีรายชื่ออยู่ในรายชื่อที่จะถูกเลิกจ้าง มาก่อน และผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ผู้กล่าวหาทั้งแปดเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกแต่ผู้กล่าวหาทั้งแปด ไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงข้างต้นแล้วเห็นว่า แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจทำให้คำสั่งซื้อลดน้อยลง แต่ผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา มีกำไรทุกปีโดยปี ๒๕๖๑ มีกำไรสุทธิ ๑๕,๒๒๗ ล้านบาท ปี ๒๕๖๒ มีกำไรสุทธิ ๙,๕๑๙ ล้านบาท สำหรับ ปี ๒๕๖๓ คาดการณ์ว่าจะมีผลกำไรลดลงเหลือเพียง ๓๔๑ ล้านบาท โดยที่ผู้ถูกกล่าวหายังคงมีการจ้างลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจำนวน ๗๐๒ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๔๒๙ คน อีกทั้งภายหลัง เมื่อมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับสมัครลูกจ้างเข้ามาอีกจำนวน ๕๕๐ คน

เพื่อรองรับการผลิต [REDACTED] ที่เพิ่มขึ้นชั่วคราวในช่วงปลายปีโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างคนละ ๖ เดือน ในตำแหน่ง Po เพื่อปฏิบัติงานทั้งบริษัทผู้ถูกกล่าวหาและบริษัท [REDACTED] แม้ลูกจ้างที่รับเข้าใหม่จะมีลักษณะหน้าที่การทำงานแตกต่างจากผู้กล่าวหาทั้งแปดก็ตาม แต่ก็มีค่าใช้จ่ายเป็นค่าจ้างที่สูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย ดังนั้น การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวย่อมเป็นการคำนึงถึงแต่ประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงผู้กล่าวหาทั้งแปดที่เป็นลูกจ้างที่ต้องสูญเสียอาชีพและรายได้เลี้ยงตัวและครอบครัว แม้ว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบแต่มีใช่เพียงผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น ลูกจ้างเองก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน และเป็นการยากที่จะหางานใหม่ในช่วงเวลานี้ ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้งแปดได้กระทำผิดอันเข้าข้อยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งแปดได้โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา ๘ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)
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

๑) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๑



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๔๕๘/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาให้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์และสภาพการจ้างเดิม รวมทั้งให้นับอายุงานต่อเนื่องเสมือนมิได้ถูกเลิกจ้าง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ได้รับมอบหมายในตำแหน่งช่างเทคนิค แผนกผลิตเครื่องยนต์ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑๗,๗๘๐ บาท ค่ากะกลางคืนวันละ ๒๓๐ บาท ค่าข้าววันละ ๓๕ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท กำหนดการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน (คำนวณค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ของเดือนที่ผ่านมาถึงวันที่ ๑๕ ของเดือนปัจจุบัน) โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคารกรุงเทพ

ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๕ จากสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ประมาณ ๖๓๔ คน สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ และผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เช่นกัน ซึ่งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ระหว่างวันที่ ๗ พฤษภาคม ถึง วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศโครงการสมัครใจลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างที่ได้กำหนดรายชื่อไว้แล้วรวมผู้กล่าวหาเข้าพบและกดดันให้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก โดยอ้างว่ามีผลการประเมินการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี ไม่ดีหากไม่สมัครใจลาออกจะถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเช่นลูกจ้างที่สมัครใจลาออก หากลูกจ้างตกลงสมัครใจลาออกก็จะให้ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกทันที ถ้าลูกจ้างคนใดไม่ตกลงสมัครใจลาออกจะมีการเรียกเข้าพบหลายครั้งจนกว่าจะยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งเมื่อปิดโครงการแล้วมีลูกจ้างทั้งที่สมัครใจและไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาออกประมาณ ๑๒๐ คน โดยเป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๖๖ คน สำหรับผู้กล่าวหาภายหลังจากผู้ถูกกล่าวหาปิดโครงการแล้วยังคงเรียกผู้กล่าวหาไปพบเพื่อกดดันให้ลาออก แต่ผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ที่จะลาออก ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยอ้างเหตุว่า สืบเนื่องจากปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และผลกระทบจากสถานการณ์ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศทั่วโลก อันส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะพนักงานล้นงาน ถึงแม้ผู้ถูกกล่าวหา ได้กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย อาทิเช่น การหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวและให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้าง ยกเลิกการจ้างงานกะกลางคืนการลดเงินเดือนของผู้บริหาร และการเปิดโครงการสมัครใจลาออก แต่จากการประเมินสถานการณ์ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นดังกล่าวยังไม่มีแนวโน้มว่าจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้เมื่อใด จึงมีความจำเป็นต้องลดอัตรากำลังคนในสายการผลิต และสายงานสนับสนุนในบางส่วนเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายและอัตรากำลังคนให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อเป็นการพยุฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งผู้กล่าวหาเชื่อว่าเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา นั้น แท้จริงเป็นเพราะไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ไม่ใช่เหตุตามหนังสือเลิกจ้าง อีกทั้งลูกจ้างที่ถูกกดดันให้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกทั้ง ๆ ที่ไม่มีใครต้องการตงานในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) อย่างแน่นอนเพราะไม่สามารถสมัครงานที่ไหนได้ และปรากฏว่าลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนประมาณ ๖๖ คน จากจำนวนลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นประมาณ ๑๒๐ คน ทำให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานลดลงเหลือเพียงประมาณ ๕๘๖ คน ทำให้เชื่อได้ว่าเหตุผลที่แท้จริงในการเลิกจ้างสืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหา มุ่งประสงค์ที่จะขจัดหรือตัดทอนสิทธิของผู้กล่าวหาในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงานที่จะใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากนี้ภายหลังจากที่มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้ว นั้น ประมาณเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับสมัครลูกจ้างเข้าใหม่จำนวน ๖๐๐ - ๗๐๐ คน ซึ่งแม้จะเป็นลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาก็ตาม แต่โดยปกติตลอดมาผู้ถูกกล่าวหาจะมีลูกจ้าง ๒ ประเภท คือ ลูกจ้างประจำ

และลูกจ้างประเภทสัญญาที่กำหนดระยะเวลา โดยลูกจ้างทั้งสองประเภททำงานในกระบวนการผลิตเหมือนกันทุกประการ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะต่อสัญญาจ้างไปเรื่อย ๆ เดิมผู้ถูกกล่าวหาว่าลูกจ้างประเภทสัญญาที่กำหนดระยะเวลาจำนวนประมาณ ๒,๑๐๐ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่ามีความจำเป็นที่จะต้องจ้างลูกจ้างประเภทสัญญาที่กำหนดระยะเวลา เพราะเป็นแรงงานประเภทยืดหยุ่น หากช่วงใดงานน้อยจะบอกเลิกสัญญาจ้างได้ แต่ปรากฏว่าในช่วงที่มีโครงการสมัครใจลาออกและเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างประเภทสัญญาที่กำหนดระยะเวลาเพียง ๑,๘๐๐ คน ยังคงเหลืออีกประมาณ ๓๐๐ คน และมีการต่อสัญญาจ้างบางส่วนให้ทำงานถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ อีกด้วย สำหรับกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการประเมินการปฏิบัติงาน ๓ ปี ย้อนหลังไม่ถี่ นั้น ในทางปฏิบัติผู้ถูกกล่าวหาจะนำผลการประเมินไปพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนและจ่ายโบนัสเท่านั้น ไม่เคยนำไปพิจารณาประกอบในการเลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด อีกทั้งก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยประกาศว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง และไม่เคยประกาศว่าหากลูกจ้างคนใดมีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ไม่ดีจะต้องถูกพิจารณาเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิต [redacted] ตามคำสั่งซื้อของลูกค้าโดยส่งออกไปยังลูกค้า ๑๓๐ ประเทศทั่วโลก มีมูลค่าการส่งออกคิดเป็นร้อยละ ๗๐ และผลิตเพื่อขายในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของยอดขายรวมในแต่ละปี ซึ่งผลประกอบการที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่กำไรสุทธิหลังหักภาษีในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑,๙๘๔,๐๔๓,๖๕๔ บาท ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒,๓๗๖,๙๓๘,๘๓๑ บาท และปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒,๐๕๗,๒๐๑,๙๕๐ บาท และมีกำไรสุทธิสะสมคำนวณ ๓ ปีย้อนหลังเป็นเงินกว่า ๓ หมื่นล้านบาท แม้ในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ระหว่างเดือนมีนาคม ถึงกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจะมีคำสั่งซื้อลดลงประมาณร้อยละ ๕๐ ของยอดขายเดิมแต่ในเดือนสิงหาคม ถึงกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มมีการผลิตมากขึ้นมีการเปิดกะทำงานตามปกติเป็น ๒ กะทำงานแล้ว

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดชลบุรี ประกอบกิจการ [redacted] มีลูกจ้างในทุกสาขาจำนวน ๙๖๙ คน และรับว่าผู้ถูกกล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยปฏิบัติงานที่สำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอ [redacted] จังหวัดชลบุรี ซึ่งสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจภายในและภายนอกประเทศที่ชะลอตัวมาตั้งแต่กลางปี ๒๕๖๒ ส่งผลให้กำไรสุทธิของผู้ถูกกล่าวหาลดลงถึงร้อยละ ๓๗ หรือ ๕,๗๐๘ ล้านบาท ขณะที่ต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๗ หรือ ๙๑๖ ล้านบาท และจากวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงต้นปี ๒๕๖๓ อันเป็นผลมาจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งทางการค้าของชาติมหาอำนาจ ภาวะค่าเงินบาทแข็งตัว และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลให้ประมาณการยอดขายคำสั่งซื้อจากลูกค้าตลาดในประเทศและต่างประเทศลดลงอย่างมากถึงร้อยละ ๓๔ หรือ ๕,๗๐๐ ล้านบาท ประมาณการผลกำไรลดลงถึงร้อยละ ๙๖ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพลูกจ้างลดลง เป็นเหตุให้มีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลงโดยเริ่มจากการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวและให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้างเดิม ยกเลิกการทำงานกะกลางคืน ลดการทำงานล่วงเวลา ลดการทำงานในวันหยุด ลดเงินเดือนของผู้บริหารลงแต่อย่างไรก็ตามจากการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันยังไม่มีแนวโน้มว่าผู้ถูกกล่าวหาจะสามารถพลิกฟื้น

กลับคืนสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลาอันใกล้ ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วเพื่อรักษาให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จึงมีความจำเป็นอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ที่จะต้องลดอัตราค่าจ้างลูกจ้างลงประมาณ ๑,๐๐๐ คน (รวมลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทในเครือที่ประกอบ [REDACTED] เพื่อลดค่าใช้จ่ายและจัดการกับภาวะลูกจ้างล้นงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยในลำดับแรกผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาที่จะเลิกจ้างโดยการปลดลูกจ้าง (Lay-off) ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงานในสถานการณ์และความจำเป็นในการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจากความประพฤติ พฤติกรรม ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับผิดชอบของลูกจ้างก่อนเป็นลำดับแรก ซึ่งในเบื้องต้นมีลูกจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับต่ำอยู่ในเกณฑ์การเลิกจ้างจำนวน ๗๒ คน รวมผู้กล่าวหา โดยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๖๖ คน และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๖ คน อย่างไรก็ตามจากการประชุมหารือร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างโดยรวมเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง ลูกจ้างและช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีผลกระทบน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้ถูกกล่าวหาได้เปิดโครงการสมัครใจลาออกเพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากเงินช่วยเหลือพิเศษเท่ากับเงินเดือนสูงสุดถึง ๓๕ เดือน พร้อมกับการเสนอช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ โดยได้ชี้แจงทำความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการลดจำนวนลูกจ้าง รายละเอียดของเงินช่วยเหลือ และการช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ เพื่อให้ลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกหลายครั้งหลายหน แต่ปรากฏว่ามีลูกจ้างในกลุ่มดังกล่าวส่วนหนึ่งรวมผู้กล่าวหาที่ไม่สมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครโครงการสมัครใจลาออก ต่อมาในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงเรียกลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวมาเพื่อแจ้งให้ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่ได้ขอที่จะเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพื่อรับเงินช่วยเหลือพิเศษและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แทนการถูกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงยินยอมที่จะอนุมัติให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการดังกล่าวได้เข้าร่วมโครงการเช่นเดียวกันกับลูกจ้างอื่น ๆ ซึ่งมีลูกจ้างส่วนหนึ่งยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกคงมีเพียงผู้กล่าวหาที่ปฏิเสธไม่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกและยืนยันให้เลิกจ้าง โดยสรุปจึงมีลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้างจำนวน ๗๑ คน เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก รวมกับลูกจ้างอื่นที่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกทั้งสิ้น ๑๒๐ คน ด้วยเหตุผลและความจำเป็นในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนของนายจ้างให้แก่ผู้กล่าวหาครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมายทุกประการ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กรณีจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

สำหรับนโยบายในการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของผู้ถูกกล่าวหา นั้น เริ่มจากการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวและให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้างเดิมของลูกจ้าง การลดเงินเดือนของผู้บริหารลง และการเปิดโครงการสมัครใจลาออก ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหา มีค่าใช้จ่ายลดลง โดยคิดคำนวณถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๓ เป็นเงินจำนวน ๓๕๙,๒๗๔,๐๔๕.๙๗ บาท (สามร้อยห้าสิบเก้าล้านสองแสนเจ็ดหมื่นสี่พันสี่สิบห้าบาทเก้าสิบเจ็ดสตางค์) และคาดว่าจะจนถึงเดือนมีนาคม

๒๕๖๔ จะสามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้เป็นเงินจำนวน ๗๙๘,๒๖๖,๔๔๔.๙๔ บาท (เจ็ดร้อยเก้าสิบแปดล้าน-สองแสนหกหมื่นหกพันสี่ร้อยสี่สิบสี่บาทเก้าสิบสี่สตางค์) นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาที่จะไม่ต่อสัญญาจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา เพื่อลดค่าใช้จ่ายและประคับประคองให้สามารถผ่านพ้นสถานการณ์และวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนี้ได้ ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถควบคุมต้นทุน ค่าใช้จ่ายได้ อาจเป็นผลให้จำเป็นต้องดำเนินการลดจำนวนลูกจ้างเพิ่มเติมเพื่อป้องกันการขาดทุน และมีความจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่นเพื่อให้สามารถประกอบกิจการได้ต่อไป ซึ่งปัจจุบัน ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างตามสัญญาจ้างจำนวน ๗๐๒ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๔๒๙ คน และในช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้มีประกาศรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานในฝ่ายผลิตจำนวน ๕๕๐ คน เพื่อรองรับการผลิต [REDACTED] ที่เพิ่มขึ้นชั่วคราวในช่วงปลายปีโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างคนละ ๖ เดือน ในตำแหน่ง Po ซึ่งมีลักษณะหน้าที่การทำงานแตกต่างจากผู้ถูกกล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากสาเหตุใด

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

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากสาเหตุใด นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสมัครเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นเพียงสมาชิก ซึ่งสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ประมาณ ๖๓๔ คน จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๙๖๙ คน ต่อมาช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการสมัครใจลาออกอันเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยก่อนที่จะมีโครงการดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้มีมาตรการต่าง ๆ ในการลดค่าใช้จ่าย แต่ยังไม่เพียงพอ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้คัดเลือกลูกจ้างจำนวน ๗๒ คน รวมผู้กล่าวหาเพื่อเลิกจ้าง เป็นการลดจำนวนลูกจ้างอันเนื่องมาจากคนล้นงาน แต่เพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากเงินช่วยเหลือพิเศษและหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอให้ลูกจ้างที่มีรายชื่อที่จะเลิกจ้างเพื่อเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งมีลูกจ้างจำนวน ๗๑ คน ยินยอมเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกคงมีเพียงผู้กล่าวหาที่ไม่ประสงค์จะสมัครใจลาออก ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) แล้ว เห็นว่าสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั่วโลกเป็นเหตุให้ยอดคำสั่งซื้อทั้งในและต่างประเทศลดลงถึงร้อยละ ๓๔ หรือประมาณ ๕,๗๐๐ ล้านบาท กำไรลดลงถึงร้อยละ ๙๖ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ และในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาเพื่อเลิกจ้าง นั้น เป็นการพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๓ ปี ย้อนหลัง โดยมิได้เป็นการเลือกปฏิบัติ และลูกจ้างดังกล่าวมีทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จากข้อเท็จจริงจึงมีเหตุผลให้รับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาสืบเนื่องมาจากได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นอกจากนี้ผู้กล่าวหาไม่มีข้อเท็จจริงพยานหลักฐานใดมานำสืบสนับสนุนข้อกล่าวอ้างของตนเพื่อให้รับฟังเป็นจริงได้ว่าผู้กล่าวหาประสบปัญหาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นที่ไม่พอใจของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้าง การเลิกจ้าง จึงมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหา นั้น มิใช่เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น จากข้อเท็จจริง ทั้งสองฝ่ายได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกันเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ซึ่งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่ทั้งสองฝ่ายจะทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาจึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่า มาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุหรือเหตุที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยเหตุได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงให้สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยที่ไม่ปรากฏว่ากิจการของผู้ถูกกล่าวหาประสบสภาวะทางเศรษฐกิจยากลำบากถึงขนาดต้องปรับลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ทั้งก่อนเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการสมัครใจลาออกและมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนและผู้ถูกกล่าวหาได้อนุมัติให้ลาออกจำนวน ๑๑๙ คน และลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทในเครืออีกจำนวน ๖๑๓ คน รวมทั้งสองบริษัทมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวน ๗๓๓ คน อีกทั้งมีการปรับลดลูกจ้างสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเมื่อรวมแล้วกว่า ๑,๐๐๐ คน เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้ถูกกล่าวหาประสงค์ในการลดจำนวนลูกจ้างลง แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาแม้ว่าผู้กล่าวหาจะมีรายชื่ออยู่ในรายชื่อที่จะถูกเลิกจ้างมาก่อน และผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกแต่ผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงข้างต้นแล้วเห็นว่า แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจทำให้คำสั่งซื้อลดน้อยลง แต่ผลประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาไม่กำไรทุกปีโดยปี ๒๕๖๑ มีกำไรสุทธิ ๒,๓๗๖,๙๓๘,๘๓๑ บาท ปี ๒๕๖๒ มีกำไรสุทธิ ๒,๐๔๓,๕๘๖,๔๘๘ บาท สำหรับปี ๒๕๖๓ คาดการณ์ว่าจะมีผลกำไรลดลงเหลือเพียง ๓๔๑ ล้านบาท โดยที่ผู้ถูกกล่าวหายังคงมีการจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจำนวน ๗๐๒ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๔๒๙ คน อีกทั้งภายหลังเมื่อมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับสมัครลูกจ้างเข้ามาอีกจำนวน ๕๕๐ คน เพื่อรองรับการผลิต [REDACTED] ที่เพิ่มขึ้นชั่วคราวในช่วงปลายปีโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างคนละ ๖ เดือน ในตำแหน่ง Po เพื่อปฏิบัติงานทั้งบริษัทผู้ถูกกล่าวหาและบริษัท [REDACTED] แม้ลูกจ้างที่รับเข้าใหม่จะมีลักษณะหน้าที่การทำงานแตกต่างจากผู้กล่าวหาก็ตาม แต่ก็มี

ค่าใช้จ่ายเป็นค่าจ้างที่สูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย ดังนั้น การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวย่อมเป็นการคำนึงถึงแต่ประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึง ผู้กล่าวหาที่เป็นลูกจ้างที่ต้องสูญเสียอาชีพและรายได้เลี้ยงตัวและครอบครัว แม้ว่าการแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบแต่มีค่าใช้จ่ายเพียงผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น ลูกจ้างเองก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน และเป็นการยากที่จะหางานใหม่ในช่วงเวลานี้ ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำความผิดอันเข้าข่ายยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้ถูกกล่าวหาให้กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายไชยพร จันทร์ทา)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ)

[Redacted Signature]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)

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



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔๕๙ - ๔๗๘/๒๕๖๓

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๒๐ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนางสาว [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๒๐ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

เนื่องจากยังมีข้อเท็จจริงที่จะต้องสอบหาเพิ่มเติม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน ๙๐ วัน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ จึงได้ขอขยายระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ ให้ขยายระยะเวลาชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องนี้ออกไปอีก ๓๐ วัน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาช่วงระหว่างปี ๒๕๓๕ ถึง ปี ๒๕๔๔ มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนตั้งแต่เดือนละ ๑๐,๓๐๐ บาท ถึง ๒๐,๖๓๐ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ซึ่งมีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๑๒๕ คน โดยเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ ข้อที่ ๑. ขอให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้างที่ลูกจ้างได้ร่วมลงชื่อยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่อไปอีก ๑ ปี และ ข้อที่ ๒. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้วหรือที่ไม่มีในข้อเรียกร้องนี้ขอให้ถือว่าสภาพการจ้างนั้นยังมีผลบังคับใช้ต่อไป ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ในช่วงพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานและได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเลขที่ ๐๑๖/๒๕๖๓ เรื่อง คำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว ๑๖ วัน ซึ่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และให้ลูกจ้างยื่นเอกสารเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม ร้อยละ ๖๒ ภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีลูกจ้างจำนวน ๘๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ไม่ได้ยื่นเอกสารดังกล่าวในการที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคมร้อยละ ๖๒ ต่อมาวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเลขที่ ๐๑๗/๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งเตือนให้ยื่นเอกสารประกันสังคม ซึ่งมีลูกจ้างจำนวน ๕๒ คน ได้ยื่นเอกสารเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม ร้อยละ ๖๒ แต่มีลูกจ้างจำนวน ๓๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ที่ไม่ได้ยื่นเอกสารเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมร้อยละ ๖๒ ต่อมาวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ ๐๒๐/๒๕๖๓ เรื่อง คำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวเป็นเวลา ๑๖ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และให้ลูกจ้างยื่นเอกสารเพื่อรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมร้อยละ ๖๒ กรณีเหตุสุดวิสัยซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน รวมลูกจ้างอื่นได้ยื่นเอกสารเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม พร้อมทั้งยื่นเอกสารเพื่อขอรับสิทธิของการหยุดงานเมื่อวันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ด้วย โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ได้รับเงินสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมจากการหยุดงานช่วงวันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และจากการหยุดงานช่วงวันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยก่อนหน้านี้เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งอยู่ระหว่างการประกาศหยุดงานชั่วคราว ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งต่อลูกจ้างจำนวน ๓๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ให้เข้าไปพบผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีลูกจ้างประมาณ ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๗ คน ที่เข้าไปพบผู้ถูกกล่าวหาตามที่ได้รับแจ้งยกเว้น ผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๖ และที่ ๙ ไม่ได้เข้าไปพบผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งเลิกจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งมีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ส่วนอีก ๕ คน อยู่ระหว่างดำเนินการขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานเนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยกล่าวอ้างเหตุเลิกจ้างว่าจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินกิจกรรมของผู้ถูกกล่าวหาคือยอดการสั่งซื้อจากลูกค้าผู้ประกอบการ ยานยนต์ลดน้อยลงอย่างมากและลูกค้าบางรายไม่มีการสั่งซื้อเข้ามาเลย ด้วยเหตุสุดวิสัยดังกล่าวทำให้

ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติจึงต้องให้พนักงานหยุดการทำงานตั้งแต่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยในระหว่างหยุดงานชั่วคราวผู้ถูกกล่าวหาทางจ่ายค่าจ้างและขอให้ลูกจ้างไปขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน เนื่องจากเหตุสุดวิสัยซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคมไม่เกินร้อยละ ๖๒ ของค่าจ้าง โดยให้ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ยื่นเอกสารในการขอรับเงินดังกล่าวให้ฝ่ายบุคคลภายในวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ปรากฏว่าเมื่อถึงกำหนดให้ยื่นเอกสารผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ไม่ยื่นเอกสารในการที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคม ร้อยละ ๖๒ ของค่าจ้าง แต่สหภาพแรงงานกลับจัดให้มีการประชุมสมาชิกสหภาพแรงงานและขอมติในที่ประชุมไม่ให้ขอใช้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม ซึ่งที่ประชุมได้มีมติไม่ขอใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน ร้อยละ ๖๒ จากสำนักงานประกันสังคม ถือได้ว่าเป็นการกระทำความผิดฝ่าฝืนประกาศ ระเบียบ และการลงโทษทางวินัยที่ประกาศเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ ข้อ ๑.๑ พนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบสนใจและรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับในการทำงาน ตลอดจนคำสั่งของบริษัทฯ เป็นข้อปฏิบัติ โดยจะปฏิเสธว่าไม่ทราบไม่ได้ เป็นการขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและเป็นการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้ถูกกล่าวหาอันเป็นการกระทำเป็นปรปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งในการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่นพึงได้ตามกฎหมายโดยการโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาแต่ละคนในวันที่เลิกจ้าง

สาเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ไม่ยื่นเอกสารขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งในครั้งแรกนั้น เนื่องจากในเบื้องต้นยังขาดความเข้าใจในรายละเอียดและหลักเกณฑ์ ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบและได้มีการสอบถามสำนักงานประกันสังคมแล้ว ทางสำนักงานประกันสังคม แจ้งว่าไม่เข้าข่ายที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ อีกทั้งยังได้สอบถามทางหัวหน้างานแล้วก็ไม่ได้รับคำตอบที่ทำให้ เข้าใจได้ ซึ่งข้างท้ายเอกสารมีข้อความว่าถ้าให้ข้อมูลอันเป็นที่จะมีโทษทางอาญา อีกทั้งหากรับสิทธิประโยชน์ จากสำนักงานประกันสังคมจะทำให้ได้รับค่าจ้างน้อยลงเนื่องจากอัตราค่าจ้างที่สำนักงานประกันสังคม ใช้คำนวณอยู่ที่อัตราร้อยละ ๖๒ ของอัตราค่าจ้างไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งบางคนมีฐานค่าจ้างที่สูงกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จึงไม่ได้ยื่นเอกสารดังกล่าว แต่หลังจากทราบว่าลูกจ้างที่ยื่นเอกสารเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ จากสำนักงานประกันสังคมได้รับเงินดังกล่าวแล้ว และผู้ถูกกล่าวหาให้ยื่นเอกสารอีกเป็นครั้งที่สอง ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ก็ได้ยื่นเอกสารขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้ถูกกล่าวหา ว่าผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดปทุมธานี ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๓๓๕ คน และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งสาเหตุแห่งการ เลิกจ้างเนื่องด้วยการระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาลได้มีการสั่งปิดสถานประกอบการ เพื่อระงับการแพร่ระบาดของเชื้อโรคดังกล่าว พร้อมทั้งได้มีนโยบายช่วยเหลือเยียวยาความเดือดร้อน ของประชาชนและสถานประกอบการต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคนี้อีก รัฐบาลได้ให้กระทรวง แรงงานดำเนินการช่วยเหลือสถานประกอบการและแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อน โดยกระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงว่า “การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการ

ระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งในข้อ ๔ ของกฎกระทรวง ได้กำหนดว่า “ในกรณีมีเหตุสุดวิสัยถึงขนาดที่นายจ้างต้องหยุดประกอบกิจการไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่บางส่วน เป็นการชั่วคราว และลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีว่างงานไม่สามารถทำงานได้และไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น ไม่ว่านายจ้างจะหยุดประกอบกิจการเองหรือหยุดประกอบกิจการตามคำสั่งของทางราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อหรือกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ ในสถานการณ์ฉุกเฉินก็ตาม ให้ลูกจ้างดังกล่าวซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ในอัตราร้อยละ ๖๖ ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับตลอดระยะเวลาที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการแต่ไม่เกิน ๙๐ วัน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ หรือตามระยะเวลาที่รัฐมนตรี ประกาศโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี และในข้อ ๗ ว่า “ให้นายจ้างออกหนังสือรับรองการขอรับ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากที่มีเหตุสุดวิสัยซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการตามหนังสือรับรองที่แนบ ท้ายกฎกระทรวงนี้” โดยให้สำนักงานประกันสังคม ทำการจ่ายเงินช่วยเหลือลูกจ้างของสถานประกอบการ ที่ได้รับความเดือดร้อนต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้ การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน เนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๖๓ วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓ ต่อมาการระบาดของโรคดังกล่าวยังคงมีการระบาดรุนแรง รัฐบาลจึงมีการขยาย ระยะเวลาการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร อีกครั้ง โดยมีกำหนดตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ การที่มีการระบาดของโรคระบาดและรัฐบาลได้ประกาศ สถานการณ์ฉุกเฉิน มีการประกาศเคอร์ฟิวในบางเวลา จึงทำให้บริษัทฯ คู่ค้าของผู้ถูกกล่าวหาที่ประกอบธุรกิจ ผลิต [REDACTED] ที่ส่งอุปกรณ์ [REDACTED] จากผู้ถูกกล่าวหาได้ปิดทำการผลิต [REDACTED] ด้วย จึงไม่มีการส่งสินค้ากับผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ยอดการขายสินค้า [REDACTED] ของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ลดลงเป็นจำนวนมาก จากที่มี ยอดขายเดือนละประมาณ ๕๐,๐๐๐ วง ลดลงเหลือเพียงประมาณ ๒๕,๐๐๐ วง และเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ปริมาณลดลงเหลือเพียงประมาณ ๑๕,๙๐๐ วง และไม่มีกระแสเงินสดเข้ามา จากกรณีที่บริษัทฯ ไม่มีการส่ง สินค้าเข้ามาให้ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องเลิกกิจการ จึงมีคำสั่งให้พนักงานหยุดงานชั่วคราวตามนโยบายช่วยเหลือ ของรัฐบาลตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นเวลา ๑๖ วัน เพื่อเป็นการ ลดผลกระทบ โดยในระหว่างหยุดงานชั่วคราวดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายค่าจ้างและขอให้พนักงานไปขอรับ สิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย โดยเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา ได้มีประกาศเลขที่ ๐๑๖/๒๕๖๓ เรื่อง คำสั่งให้พนักงานหยุดงานชั่วคราว ๑๖ วัน โดยแจ้งลูกจ้างรวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๒๐ คน ให้ทราบถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมาก ต่อการดำเนินกิจกรรมของผู้ถูกกล่าวหาคือยอดการสั่งซื้อจากลูกค้าผู้ประกอบการ [REDACTED] ลดน้อยลง ไปอย่างมากและลูกค้าบางรายไม่มีการสั่งซื้อสินค้าเข้ามาเลย ด้วยเหตุสุดวิสัยดังกล่าวทำให้ผู้ถูกกล่าวหา ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติจึงต้องให้ลูกจ้างหยุดการทำงานตั้งแต่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยในระหว่างหยุดงานชั่วคราวผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายค่าจ้างและขอให้ลูกจ้างไปขอรับสิทธิ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน เนื่องจากเหตุสุดวิสัยซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงาน ประกันสังคมไม่เกินร้อยละ ๖๖ ของค่าจ้าง โดยให้ลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ยื่นเอกสารในการขอรับเงิน ดังกล่าวให้ฝ่ายบุคคลภายในวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ปรากฏว่าเมื่อถึงกำหนดให้ยื่นเอกสารมีลูกจ้าง จำนวน ๘๙ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ไม่ยื่นเอกสารในการที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากสำนักงาน

ประกันสังคมร้อยละ ๖๒ ของค่าจ้าง และสภาพแรงงานได้จัดให้มีการประชุมสมาชิกสหภาพแรงงานและขอ
มติในที่ประชุมไม่ขอให้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม ซึ่งในที่ประชุมได้มีมติไม่ขอให้สิทธิ
ประโยชน์ทดแทนร้อยละ ๖๒ จากสำนักงานประกันสังคม ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีประกาศเลขที่ ๐๑๗/๒๕๖๓
เรื่องแจ้งเตือนให้ยื่นเอกสารต่อสำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ อีกครั้ง ปรากฏว่า
มีลูกจ้างจำนวน ๕๒ คน ยื่นเอกสารขอใช้สิทธิ ยังคงเหลือลูกจ้างอีก ๓๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ที่ไม่ให้
ความร่วมมืออันถือว่าได้แสดงตนเป็นปรปักษ์กับองค์กร ซึ่งลูกจ้างส่วนมากให้ความร่วมมือเห็นใจและเข้าใจ
กับสถานการณ์การประกอบธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาว่าประสบปัญหาการขาดทุนมาโดยตลอดไม่มีการสั่งซื้อสินค้า
จากลูกค้าบางรายยอดคำสั่งซื้อสินค้าลดลง จากเหตุดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ได้กระทำความผิดฝ่าฝืน
ตามประกาศ ระเบียบวินัยและการลงโทษทางวินัย ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๖ โดยกำหนด
ในข้อ ๑.๑ พนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบและรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับในการ
ทำงาน ตลอดจน คำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาเป็นข้อปฏิบัติโดยจะปฏิเสธว่าไม่ทราบไม่ได้การกระทำของผู้กล่าวหา
ทั้ง ๒๐ คน เป็นการขัดคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและเป็นการ
กระทำที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้ถูกกล่าวหาอันเป็นการกระทำเป็นปรปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้อง
เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน และอยู่ระหว่างขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน
จำนวน ๕ คน เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ได้ทำงานให้กับผู้ถูกกล่าวหาเป็นระยะเวลาอันสมควร จึงจ่ายค่าชดเชย
และค่าบอกกล่าวล่วงหน้าทั้งสิทธิประโยชน์อันพึงได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) โดยการโอนเงินดังกล่าวให้ผ่านธนาคารในวันที่เลิกจ้าง

ในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน นั้น มิได้เป็นการกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหา
ทั้ง ๒๐ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงาน แต่เป็นการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการที่
ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน จงใจที่จะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเพราะผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน จงใจที่จะขอรับเงิน
ช่วยเหลือจากวิกฤติโควิด - 19 จากผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างทั้งที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน มีสิทธิขอรับเงินจาก
สำนักงานประกันสังคม แต่กลับปฏิเสธที่จะขอรับเงินร้อยละ ๖๒ จากสำนักงานประกันสังคม ประสงค์ขอรับ
เงินดังกล่าวจากผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น โดยเล็งเห็นผลที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ถึงแม้ผู้ถูกกล่าวหา
จะยังไม่ได้รับความเสียหายจากการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ก็ตาม แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการ
จงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว เมื่อผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้กล่าวหา
ทั้ง ๒๐ คน และลูกจ้างอื่นที่ได้ยื่นขอรับสิทธิประโยชน์เงินทดแทนกรณีเหตุสุดวิสัยกับทางสำนักงาน
ประกันสังคมและได้รับเงินดังกล่าว ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน จึงได้ขอเงินร้อยละ ๖๒ จากสำนักงานประกันสังคม
ด้วยตนเองและสำนักงานประกันสังคมก็ได้จ่ายให้ แสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน รู้อยู่แล้วว่าสามารถที่จะ
ขอรับเงินจากสำนักงานประกันสังคมได้ แต่จงใจที่จะขอรับเงินจากผู้ถูกกล่าวหาเพื่อประสงค์ที่จะให้นายจ้าง
ได้รับความเสียหาย

กรณีที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาขอโต้แย้งว่าข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ไม่ได้เป็น
ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เนื่องด้วยข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่สหภาพแรงงาน

แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ ข้อที่ ๑. ขอให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ลูกจ้างได้ร่วมลงชื่อยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่อไปอีก ๑ ปี และข้อที่ ๒. สภาพการจ้างอื่นใดที่มีอยู่แล้ว หรือที่ไม่มีอยู่ในข้อเรียกร้องนี้ขอให้ถือว่าสภาพการจ้างนั้นยังมีผลบังคับใช้ต่อไป ซึ่งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน มิใช่ข้อเรียกร้อง ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่อย่างใด เพราะการ แจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต้องเป็นกรณีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ให้คำนิยาม “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน และนิยามคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือ สมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จากข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายข้อเรียกร้องทั้ง ๒ ข้อ ของสหภาพแรงงานมิได้แจ้งเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใดเพราะข้อเรียกร้องทั้ง ๒ ข้อ เป็นไป ตามผลของกฎหมายที่บังคับอยู่แล้วตามมาตรา ๑๒ ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นข้อตกลงที่มีการตกลงกันเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ให้มีผลบังคับถึงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงไม่ได้เป็นข้อตกลงที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องที่ขอด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน จึงไม่ได้รับคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อีกทั้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเป็นการเอาข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหา ได้ทำไว้ กับลูกจ้างมาบังคับเป็นสภาพการจ้างของสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยเพื่อต้องการที่จะให้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างอันจะทำให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น โดยเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ลูกจ้างจำนวน ๓๙๖ คน จากจำนวนลูกจ้าง ๔๓๔ คน ในขณะนั้น ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยข้อเรียกร้องดังกล่าวมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ผู้ถูกกล่าวหาจึงปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวกับลูกจ้างทุกคนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน และสมาชิกสหภาพ แรงงานคนอื่นด้วย ซึ่งแสดงถึงการแจ้งข้อเรียกร้องโดยไม่สุจริตใจ ไม่มีเจตนาที่แท้จริงที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างแต่อย่างใด นอกจากนี้ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน นั้น ไม่มีการเจรจากับผู้ถูกกล่าวหา แต่อย่างใดและมีได้มีการยื่นหนังสือเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีที่ไม่ได้ มีการเจรจายภายใน ๓ วัน หรือเจรจาแล้วตกลงกันไม่ได้ถือเป็นข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งฝ่ายเรียกร้องมิได้มีหนังสือ แจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายในยี่สิบชั่วโมงเพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานภายในกำหนดห้าวัน ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจึงไม่เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนที่ชอบด้วยกฎหมายการที่ผู้ถูกกล่าวหาทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นเพียงข้อเสนอของสหภาพแรงงานที่มีต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งเห็นว่าข้อเสนอดังกล่าวรับได้จึงทำข้อตกลง เป็นสัญญาทางแพ่งเท่านั้น ดังนั้น ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่ใช่ข้อตกลงตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน จะได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน กล่าวอ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณา ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๔ ถึงที่ ๒๐ เป็นเพียงสมาชิก ซึ่งสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกประมาณ ๑๒๕ คน และเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ขึ้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่จะทำบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแต่จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น ซึ่งกรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งว่าข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ของสหภาพแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่เป็นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจาก ข้อเรียกร้องทั้ง ๒ ข้อที่สหภาพแรงงานแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหา นั้น ไม่เป็นข้อเรียกร้องที่เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเป็นการนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ที่ผู้ถูกกล่าวหาทำไว้กับลูกจ้างมาเป็นข้อเรียกร้องของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนรวมถึงสมาชิกสหภาพแรงงานและผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เนื่องด้วยจำนวนลูกจ้างที่รวมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด

จากข้อเท็จจริงข้างต้นพิเคราะห์แล้วเห็นว่าเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ลูกจ้างจำนวน ๓๘๖ คน จากลูกจ้างทั้งหมดจำนวน ๕๓๕ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อสนับสนุนแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยที่จำนวนลูกจ้างที่รวมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง นั้น เกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ วรรคสองได้บัญญัติให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ กับลูกจ้างทุกคนรวมถึงลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องและผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างที่รวมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แล้ว มีเพียงประมาณ ๓๘ คน เท่านั้นที่ไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง และเมื่อพิจารณาจากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประมาณ ๑๒๕ คน จะเห็นได้ว่ามีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานกว่า ๑๐๐ คน ที่ลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าวร่วมกับลูกจ้างอื่นด้วย ซึ่งภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาทำกับลูกจ้างได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันแล้วสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยที่ผู้ถูกกล่าวหายังคงปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวอยู่ และมีระยะเวลาห่างจากวันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำบันทึก

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับลูกจ้างประมาณ ๓ เดือน จึงเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ซ้ำซ้อน อีกทั้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในข้อเรียกร้องที่ ๑ เป็นการนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาทำไว้กับลูกจ้างและผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติอยู่แล้วมาเป็นข้อเรียกร้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานทั้งสองข้อแล้วเห็นว่าไม่เป็นข้อเรียกร้องที่เป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ซ้ำซ้อน ไม่มีเจตนาโดยแท้จริงเพื่อให้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่่มุ่งหวังให้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต แม้ว่าข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจะเจรจากันได้กับผู้ถูกกล่าวหาและทำบันทึกข้อตกลงไว้ต่อกัน แต่เมื่อข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไม่เป็นข้อเรียกร้องที่ขอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๘ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวก รวม ๒๐ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ ร้อยเอก [redacted] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชอพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔๗๙ - ๔๘๒/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน 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 ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๔ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายพร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริง และนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยมีรายละเอียดวันเข้าทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่แตกต่างกันตามเอกสารแนบท้าย วันทำงาน วันจันทร์ - วันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ โดยสลับกะการทำงานทุก ๒ สัปดาห์ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ ทำงานอยู่โรงงานที่ ๒ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดระยอง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔ ทำงานอยู่โรงงานที่ ๑ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดระยอง

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดระยอง เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๑ มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑๑ คน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานมีข้อตกลงให้บริษัทฯ เป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกส่งเข้าบัญชีของสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่มีบทบาทใดๆ ในสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเอง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนโดยให้อยู่ที่บ้านและได้รับค่าจ้างร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จากสถานการณ์การระบาดเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ซึ่งการกำหนดวันหยุดงานชั่วคราวเป็นช่วงๆ เป็นดุลยพินิจของหัวหน้างานและผู้จัดการแต่ละแผนกพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนเท่าไร โดยมีการแจ้งทางโทรศัพท์ และผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ของลูกจ้าง ซึ่งปกติก่อนเริ่มการทำงานหัวหน้างานจะมีการเรียกประชุม เพื่อแจ้งการทำงาน และยอดการผลิตงานแต่ละวัน และทุกวันที่ ๒ ของสัปดาห์บริษัทฯ จะมีการเรียกพนักงานประชุมใหญ่ทั้งโรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่ทราบว่ามีโครงการลาออกภาคสมัครใจ แต่ลูกจ้างคนอื่นๆ จะทราบหรือไม่ ไม่ทราบ เพราะมีการกำหนดวันหยุดทำงานชั่วคราวเป็นช่วงๆ ให้กับลูกจ้าง

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ลาสุดทำหน้าที่ขึ้นรูปปลายท่อ ยอมรับว่าเมื่อปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑ ผลการประเมินอยู่ในระดับ D ปี ๒๕๖๒ ระดับ C ปี ๒๕๖๓ ระดับ C และทำงานอยู่ฝ่ายผลิต หัวหน้างานเคยย้ายเปลี่ยนหน้าที่การทำงานผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยในปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑ ทำหน้าที่เลเซอร์ ปี ๒๕๖๒ ย้ายไปทำหน้าที่อบยาง และปี ๒๕๖๓ ย้ายมาฝ่ายผลิตท่อส่งน้ำมันเชื้อเพลิง ในปี ๒๕๖๑ ลาป่วย ๒๑ วัน ปี ๒๕๖๒ ลาป่วย ๕ วัน ปี ๒๕๖๓ ลาป่วย ๕ วันในการทำงานผู้กล่าวหาเคยเล่นโทรศัพท์ในเวลางานเนื่องจากบริษัทไม่ได้ห้ามให้นำโทรศัพท์เข้าไปในที่ทำงาน และหัวหน้างานเคยกล่าวตักเตือน เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเข้ามาทำงาน เวลาประมาณ ๑๕.๓๐ น. หัวหน้างานแจ้งให้ขึ้นไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคล เมื่อขึ้นไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้แจ้งเลิกจ้างตามหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ว่าเหตุสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ เป็นอย่างมาก

ปริมาณงานลดลงมากกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ทำให้งานมีน้อยกว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ส่งผลให้พนักงานบางส่วนไม่มีงานให้ทำ ซึ่งบริษัทพยายามลดค่าใช้จ่ายต่างๆ แล้ว รวมถึงมาตรการอื่นๆ เช่น กำหนดให้พนักงานหยุดงานชั่วคราว และจ่ายค่าจ้างให้ ๗๕ เปอร์เซ็นต์ แต่ก็ไม่สามารถพยุงธุรกิจต่อไปได้ อีกทั้งการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศนั้น ทำให้การสั่งซื้อสินค้าจนถึงสิ้นปีลดลงมาก บริษัทฯ จึงไม่มีทางเลือกอื่นๆ เพื่อจะให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ การบริหารจัดการให้จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต้องคัดพนักงานออกและ ผู้กล่าวหาเป็นบุคคลหนึ่งที่ถูกคัดเลือกให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานนับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๐๐ นาฬิกา เป็นต้นไป ซึ่งการเลิกจ้างเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๘ ในหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๓๑.๑ ที่ระบุว่า หากปริมาณธุรกิจของบริษัทฯ ลดลง หรือบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กร หรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงานภายในบริษัทฯ ในกิจการบางส่วนหรือทั้งหมด หรือประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน และข้อที่ ๓๑.๒ มีวันลาป่วย ลากิจมากหรือปฏิบัติงานได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจ บริษัทฯ จึงเลิกจ้าง โดยได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินพักผ่อนประจำปีส่วนคงเหลือ และเงินพิเศษ รวมเป็นเงินจำนวน ๑๔๔,๒๑๗.๖๔ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับทราบแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อต่อมาวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้โทรศัพท์แจ้งให้ผู้กล่าวหามารับเช็คจำนวนเงินดังกล่าว แต่ผู้กล่าวหาแจ้งว่าไม่สะดวกและแจ้งว่าจะเข้ามารับเช็คในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่พอถึงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งฝ่ายบุคคลว่าไม่ขอรับเช็คแล้วแต่จะไปดำเนินการทางกฎหมายตามสิทธิ ต่อมาวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งฝ่ายบุคคลว่าขอให้โอนเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แทนการจ่ายเป็นเช็คเข้าบัญชีธนาคาร ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคลได้โทรศัพท์แจ้งผู้กล่าวหาว่าโอนเงินค่าชดเชยและเงินอื่นๆ เข้าบัญชีธนาคารให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ แล้ว เหตุที่มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประสงค์จะขอกลับเข้าทำงาน เนื่องจากอายุ ๓๔ ปีแล้วไม่สามารถหางานที่อื่นทำได้และแผนกที่ทำงานอยู่ที่จังหวัดระยอง

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำหน้าที่พนักงานขับรถส่งงานไปยังบริษัทลูกค้า ยอมรับว่าเมื่อปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑ ผลการประเมินอยู่ในระดับ D ปี ๒๕๖๒ ระดับ B ปี ๒๕๖๓ ระดับ C และส่วนใหญ่จะมาไม่ทันกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าและ KYT ในเวลา ๐๗.๕๕ น. และเคยได้รับการตักเตือนกรณีการใช้รถส่วนบุคคลเข้ามาทำงานไม่มีใบขับขีประกอบการขอสตีกเกอร์เข้ามาในพื้นที่บริษัทฯ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ แต่ผู้กล่าวหาที่นำรถเข้ามาทำงานโดยไม่มีสตีกเกอร์เนื่องจากไม่มีเวลาไปทำใบขับขีประมาณวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาอยู่ในช่วงหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และได้รับค่าจ้างร้อยละสิบห้าของค่าจ้าง ผู้จัดการแผนกได้โทรศัพท์ถึงผู้กล่าวหาที่ ๒ โดยสอบถามว่าอยู่ที่ไหนผู้กล่าวหาแจ้งว่า “มาทำธุระที่ต่างจังหวัด” ต่อมาวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้เข้าไปทำงานเวลาประมาณ ๑๒.๐๐ น. ผู้จัดการแผนกได้แจ้งให้ไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคลเมื่อขึ้นไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้แจ้งเลิกจ้าง ตามหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ว่าด้วยเหตุสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ เป็นอย่างมาก ปริมาณงานลดลงมากกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ทำให้งานมีน้อยกว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ส่งผลให้พนักงานบางส่วนไม่มีงานให้ทำ ซึ่งบริษัทพยายามลดค่าใช้จ่ายต่างๆ แล้ว รวมถึงมาตรการอื่นๆ เช่น กำหนดให้พนักงานหยุดงานชั่วคราว และจ่ายค่าจ้างให้ ๗๕ เปอร์เซ็นต์ แต่ก็ไม่สามารถพยุงธุรกิจต่อไปได้ อีกทั้งการ

ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศนั้น ทำให้การสั่งซื้อสินค้าจนถึงสิ้นปีลดลงมาก บริษัทฯ จึงไม่มีทางเลือกอื่นๆ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ การบริหารจัดการให้จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต้องคัดพนักงานออกและผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นบุคคลหนึ่งที่ถูกคัดเลือกให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานนับตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๒.๐๐ นาฬิกา เป็นต้นไป ซึ่งการเลิกจ้างเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๘ ในหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๓๑.๑ ที่ระบุว่า หากปริมาณธุรกิจของบริษัทฯ ลดลง หรือบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กร หรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงานภายในบริษัทฯ ในกิจการบางส่วนหรือทั้งหมด หรือประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน และข้อที่ ๓๑.๒ บริษัทฯ จึงเลิกจ้างโดยได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินพักผ่อนประจำปีส่วนคงเหลือ และเงินพิเศษ รวมเป็นเงินจำนวน ๑๔๙,๖๐๖.๖๙ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับทราบแล้วแต่ไม่ลงลายมือชื่อ ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้โอนเงินค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เงินพักผ่อนประจำปีส่วนที่เหลือ เงินพิเศษ (เงินสวัสดิการพิเศษ) ตามกฎหมายเข้าบัญชีธนาคารผู้กล่าวหา รวมเป็นเงินจำนวน ๑๔๙,๖๐๖.๖๙ บาท ผู้กล่าวหาเห็นว่ารูด บัตร จำนวน ๒ คั่น และรูดกระเป๋ ๑ คั่น ยังจอดอยู่ในบริษัทฯ แสดงว่าผู้ถูกกล่าวหายังมีงานอยู่แต่ให้รถยนต์ จากภายนอกมารับสินค้าแทนแล้วเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ เหตุที่ย้ายคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประสงค์จะขอกลับเข้าทำงาน เนื่องจากอายุ ๓๔ ปีแล้วไม่สามารถหางานที่อื่นทำได้

ผู้กล่าวหาที่ ๓ มีตำแหน่งเป็น Sub-Leader รองหัวหน้างาน ซึ่งมีทั้งหมด ๔ คน ผู้กล่าวหาที่ ๓ ยอมรับว่าปี ๒๕๖๐ ผลการประเมินอยู่ในระดับ D ปี ๒๕๖๑ ระดับ D ปี ๒๕๖๒ ระดับ C ปี ๒๕๖๓ ระดับ E C และส่วนใหญ่จะไม่ทันกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าและการประชุมของแผนกเวลา ๐๗.๕๕ น. เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาอยู่ในช่วงหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และได้รับค่าจ้างร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. หัวหน้างานได้โทรศัพท์แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าไปในบริษัทฯ ผู้กล่าวหาแจ้งว่าขอเข้าไปในเวลา ๑๓.๐๐ น. เมื่อไปถึงผู้จัดการแผนกได้แจ้งให้ไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคลเมื่อขึ้นไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้แจ้งเลิกจ้างอ้างตามหนังสือเลิกจ้างลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ว่าด้วยสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ เป็นอย่างมากปริมาณงานลดลงมากกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ทำให้งานมีน้อยกว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ส่งผลให้พนักงานบางส่วนไม่มีงานให้ทำ ซึ่งบริษัทพยายามลดค่าใช้จ่ายต่างๆแล้ว รวมถึงมาตรการอื่นๆ เช่น กำหนดให้พนักงานหยุดงานชั่วคราว และจ่ายค่าจ้างให้ ๗๕ เปอร์เซ็นต์ แต่ก็ไม่สามารถพยุงธุรกิจต่อไปได้ อีกทั้งการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศนั้น ทำให้การสั่งซื้อสินค้าจนถึงสิ้นปีลดลงมาก บริษัทฯ จึงไม่มีทางเลือกอื่นๆ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ การบริหารจัดการให้จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต้องคัดพนักงานออกและ ผู้กล่าวหาเป็นบุคคลหนึ่งที่ถูกคัดเลือกให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานนับตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา เป็นต้นไป ซึ่งการเลิกจ้างเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๘ ในหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๓๑.๑ ที่ระบุว่า หากปริมาณธุรกิจของบริษัทฯ ลดลง หรือบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กร หรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงานภายในบริษัทฯ ในกิจการบางส่วนหรือทั้งหมด หรือประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน และข้อที่ ๓๑.๒ บริษัทฯ จึงเลิกจ้างโดยได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

เงินพักผ่อนประจำปีส่วนคงเหลือ และเงินพิเศษ รวมเป็นเงินจำนวน ๒๑๙,๙๓๑.๘๔ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับทราบแล้วแต่ไม่ลงลายมือชื่อ ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้โอนเงินค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เงินพักผ่อนประจำปีส่วนที่เหลือ เงินพิเศษ (เงินสวัสดิการพิเศษ) ตามกฎหมายเข้าบัญชีธนาคาร ผู้กล่าวหา รวมเป็นเงินจำนวน ๒๑๙,๙๓๑.๘๔ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๔ อยู่ฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ ยอมรับว่าปี ๒๕๖๐ ผลการประเมินอยู่ในระดับ B ปี ๒๕๖๑ ระดับ D ปี ๒๕๖๒ ระดับ C ปี ๒๕๖๓ ระดับ D เมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาอยู่ในช่วงหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และได้รับค่าจ้างร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคล ได้โทรศัพท์ สอบถามว่าสะดวกจะเข้าบริษัทฯ วันไหน ผู้กล่าวหาตอบว่า “สะดวกเข้าไปพบวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓” ต่อมาวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. เมื่อขึ้นไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้แจ้งเลิกจ้างตามหนังสือเลิกจ้างลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ว่าด้วยสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ เป็นอย่างมาก ปริมาณงานลดลงมากกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ทำให้งานมีน้อยกว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ส่งผลให้พนักงานบางส่วนไม่มีงานให้ทำ ซึ่งบริษัทพยายามลดค่าใช้จ่ายต่างๆแล้ว รวมถึงมาตรการอื่นๆ เช่น กำหนดให้พนักงานหยุดงานชั่วคราว และจ่ายค่าจ้างให้ ๗๕ เปอร์เซ็นต์ แต่ก็ไม่สามารถพยุงธุรกิจต่อไปได้ อีกทั้งการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด- 19 ทั้งในและต่างประเทศนั้น ทำให้การสั่งซื้อสินค้าจนถึงสิ้นปีลดลงมาก บริษัทฯ จึงไม่มีทางเลือกอื่นๆ เพื่อจะให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ การบริหารจัดการให้จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยั้งต้องคัดพนักงานออกและ ผู้กล่าวหาเป็นบุคคลหนึ่งที่ถูกคัดเลือกให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานนับตั้งแต่วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา เป็นต้นไป ซึ่งการเลิกจ้างเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๘ ในหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๓๑.๑ ที่ระบุว่า หากปริมาณธุรกิจของบริษัทฯ ลดลง หรือบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กร หรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงานภายในบริษัทฯ ในกิจการบางส่วนหรือทั้งหมด หรือประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน และข้อที่ ๓๑.๒ บริษัทฯ จึงเลิกจ้างโดยได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินพักผ่อนประจำปีส่วนคงเหลือ และเงินพิเศษ รวมเป็นเงินจำนวน ๒๑๙,๙๓๑.๘๔ บาทซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้รับทราบแล้วแต่ไม่ลงลายมือชื่อ ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้โอนเงินค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เงินพักผ่อนประจำปีส่วนที่เหลือ เงินพิเศษ (เงินสวัสดิการพิเศษ) เข้าบัญชีธนาคารผู้กล่าวหา รวมเป็นเงินจำนวน ๒๑๔,๐๓๔.๑๔ บาท ผู้กล่าวหาทราบว่าหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ที่เคยขับอยู่ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้หัวหน้างานมาทำหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์แทน และไม่มีพนักงานรับเหมาค่าแรงในแผนก

บริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ได้มีบันทึกข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยข้อที่ ๕ ทั้งสองฝ่ายตกลงกันคือ ๑. การรับพนักงานรับเหมาค่าแรง (เหมาช่วง) เพื่อเข้าทำงานกับบริษัทฯ ให้รับได้ในอัตราไม่เกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของพนักงานบริษัท [REDACTED] ทั้งหมดในช่วงเวลานั้นๆ ๒. เพื่อเป็นการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้แทนบริษัทฯ กับคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ทำการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในเรื่องสัดส่วนการรับพนักงานรับเหมาค่าแรง (เหมาช่วง) ในเวทีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย ๓ เดือนต่อครั้ง

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และ นาย [REDACTED] ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภท บริษัทจำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดระยอง และโรงงาน ๒ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิต และจำหน่ายอุปกรณ์ชิ้นส่วน และอะไหล่ [REDACTED] ประเภท [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] และชิ้นส่วนโลหะ สำหรับ [REDACTED] มีลูกค้าเป็นบริษัทประกอบ [REDACTED] จัดส่งจำหน่ายทั้งใน และต่างประเทศ โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อพร้อมประทับตราสำคัญ ของบริษัทฯ เพื่อกระทำการผูกพันบริษัทฯ ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างประจำประมาณ ๖๐๖ คน ลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงประมาณ ๒๗๐ คน รับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีตำแหน่ง หน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายละเอียดวันเข้าทำงาน ค่าจ้าง อายุงาน ที่แตกต่างกันตาม เอกสารแนบท้าย วันทำงาน วันจันทร์ - วันเสาร์ มีวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การทำงานแบ่งเป็น ๒กะ โดยสลับกะการทำงานทุก ๒ สัปดาห์ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ ทำงานอยู่โรงงานที่ ๒ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดระยอง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔ ทำงาน อยู่โรงงานที่ ๑ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดระยอง

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๑๐๓ บาท และเงินสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๑,๖๒๐ บาท ค่าอายุงานเดือนละ ๑,๐๘๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๐๙๔ บาท และเงินสวัสดิการ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ๒,๔๐๐ บาท ค่าอาหาร ๑,๖๒๐ บาท ค่าโบนัส ๑,๐๐๐ บาท ค่าอายุงาน ๑,๐๘๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ค่าจ้างอัตรา สุดท้ายเดือนละ ๑๘,๙๗๖ บาท และเงินสวัสดิการ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ๒,๔๐๐ บาท ค่าอาหาร ๑,๖๒๐ บาท ค่า โบนัส ๑,๐๐๐ บาท ค่าตำแหน่ง ๑,๐๐๐ บาท ค่าอายุงาน ๑,๓๘๐ บาท และผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ค่าจ้างอัตรา สุดท้ายเดือนละ ๑๘,๓๑๗ บาท และเงินสวัสดิการ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ๒,๔๐๐ บาท ค่าอาหาร ๑,๖๒๐ บาท ค่าอายุงาน ๑,๓๐๕ บาท

ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากคำสั่งซื้อของ ลูกค้าลดลงร้อยละ ๑๕ - ๒๐ ผู้ถูกกล่าวหาจึงแจ้งให้หัวหน้างานของแต่ละแผนกทราบว่าหากมีลูกจ้างที่ ประสงค์จะลาออกภาคสมัครใจให้ยื่นใบลาออกจะได้รับเงินค่าชดเชยและได้รับเงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ เพิ่ม จำนวน ๒ เดือน โดยไม่ได้ทำเป็นโครงการและไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้สามารถยื่นความประสงค์ได้ตลอด ปรากฏว่าถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างแจ้งความประสงค์ลาออกภาคสมัครใจจำนวน ๑๘ คนเท่านั้น ประกอบกับตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ สถานการณ์ทางด้านการผลิตก็ยังไม่ดีขึ้น ธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับ ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - ๑๙ ระบาดอย่างหนักทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ ธุรกิจยานยนต์ได้รับผลกระทบแบบไม่ทันตั้งตัว ยอดการสั่งซื้อของลูกค้าลดลงอย่างรวดเร็วร้อยละ ๕๐ ทำให้ สภาพคล่องทางการเงินเริ่มได้รับผลกระทบตามมา ผลดำเนินการขาดทุนอย่างมากและต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้อง ดำเนินการตามมาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยในเดือนเมษายน ถึงมิถุนายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาลดอัตรา พนักงานรับเหมาค่าแรงจำนวน ๘๙ คน และประกาศหยุดการผลิตเป็นการชั่วคราวใช้มาตรา ๙๕ ตั้งแต่วันที่ ๖ ถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑๓ ถึงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓ เดือนพฤษภาคม หยุดวันที่ ๑๓ ถึง

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ วันที่ ๑๘ ถึงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๕ ถึงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นวันหยุดโดยจ่ายค่าจ้างให้พนักงานร้อยละ ๗๕ ส่วนสวัสดิการอื่นๆ คงจ่ายให้พนักงานเต็มจำนวนตามเดิม โดยให้หัวหน้างานและผู้จัดการในแต่ละแผนกพิจารณาและคำนึงถึงคำสั่งซื้อของลูกค้าเป็นหลักที่จะพิจารณาให้พนักงานหยุดตามสถานการณ์เป็นจริงซึ่ง บริษัทฯ ได้มีการประชุมหารือกันตลอด เพื่อลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ เช่น ระบุโครงการต่างๆ ที่ไม่จำเป็น ลดค่าใช้จ่ายประจำ ลดวันทำงานโดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ และแจ้งยกเลิกสัญญาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง แต่ไม่เพียงพอที่จะทำให้ธุรกิจของบริษัทฯ ผ่านพ้นวิกฤติไปได้เนื่องจากมีคำสั่งซื้อลดลง และมีระงับการสั่งซื้อในช่วงเวลาที่ลูกค้าหยุดการผลิตเพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโควิด - ๑๙ ทำให้ผลดำเนินการของบริษัทฯ ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ มีผลการขาดทุนรวม ๖๐ ล้านบาท ลูกค้าในประเทศแจ้งขอลดปริมาณการสั่งซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่องและยาวไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ ทำให้ปริมาณงานกับจำนวนคนไม่สัมพันธ์กัน ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานสูง เพื่อให้ธุรกิจทางการค้าดำเนินต่อไปได้ การลดจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณการผลิตจึงเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วน ต่อมาวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ จึงมีระเบียบที่ ๐๐๑/๒๕๖๓ เรื่องโครงการลาออกจากงานภาคสมัครใจ ซึ่งบริษัทฯ มีเงินจำนวน ๒๐ ล้านบาท สามารถเลิกจ้างได้ประมาณ ๗๐ คน ให้กับแผนกที่มีปริมาณพนักงานมากกว่าปริมาณงาน พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน พนักงานที่มีสถิติการหยุดงานมากเข้าร่วมโครงการ โดยบริษัทฯ จะจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ๒๕๔๑ และให้เงินสินน้ำใจเพิ่มอีกจำนวน ๒ เดือน พร้อมเงินช่วยเหลือพิเศษโดยคำนวณจากเงินสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละเดือน เช่นค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ค่าใบขับขี่ ค่าตำแหน่งและค่าอายุงาน คูณจำนวนเดือนของอายุงานลูกจ้างแต่ละคน ได้รับสิทธิประโยชน์เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทฯ ในอัตราร้อยละ ๑๐๐ ปรากฏว่ามีลูกจ้างแจ้งความประสงค์ประมาณ ๑๒๐ คน บริษัทฯ พิจารณาคุณสมบัติเข้าร่วมโครงการจำนวน ๖๔ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๕๔ คน และไม่เป็นสมาชิก ๑๐ คนแต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนมีคุณสมบัติที่ต้องเข้าร่วมโครงการแต่ไม่ยอมเข้าร่วมโครงการลาออกภาคสมัครใจ ผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนที่เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ในหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๓๑.๑ ที่ระบุว่า หากปริมาณธุรกิจของบริษัทฯ ลดลง หรือบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กรในกิจการบางส่วนหรือทั้งหมด หรือประสิทธิภาพเศรษฐกิจตกต่ำ หรือปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน และข้อที่ ๓๑.๒ มีวันลาป่วย ลาเกิน ๓๐ วัน เข้าทำงานสายบ่อย หรือการทำงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ให้พนักงานการเป็นพนักงานได้ ในการพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๔ มีนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตอาวุโส เป็นผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้น แล้วเสนอฝ่ายบุคคลเพื่อเสนอต่อผู้บริหารต่อไป โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความจำเป็นหน้างาน และการบังคับบัญชา ผู้กล่าวหาที่ ๒ และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสแผนกควบคุมการผลิต เป็นผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้น แล้วเสนอฝ่ายบุคคลเพื่อเสนอต่อผู้บริหารต่อไป โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความจำเป็นหน้างาน และการบังคับบัญชา เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๒ มีหน้าที่ขับรถส่งงานไปที่บริษัทฯ ลูกค้า ลูกค้ายกเลิกการส่งสินค้า และลูกค้าบางบริษัทจะส่งรถมารับสินค้าเอง

เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคลแจ้งหัวหน้างานให้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] และได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการเลิกจ้างตามหนังสือแจ้งเลิกจ้าง/ยกเลิกสัญญาจ้างฉบับลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ รับทราบแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อ

ต่อมาวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้โทรศัพท์แจ้งให้ผู้กล่าวหามารับเช็คจำนวนเงิน ๑๔๙,๒๑๗.๖๔ บาท แต่ผู้กล่าวหาแจ้งว่าไม่สะดวกและแจ้งว่าจะเข้ามารับเช็คในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แทน แต่พอถึงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งฝ่ายบุคคลว่าไม่ขอรับเช็คแล้ว ประสงค์ให้โอนเงินการเลิกจ้างเข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาที่ ๑

เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคลแจ้งหัวหน้างานให้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ และผู้กล่าวหาที่ ๓ ไปพบนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] และได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ในการเลิกจ้าง ตามหนังสือแจ้งเลิกจ้าง/ยกเลิกสัญญาจ้างฉบับลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ รับทราบ แล้วแต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไม่ลงลายมือชื่อ ผู้ถูกกล่าวหาจึงโอนเงินเข้าบัญชีของผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวนเงิน ๑๔๙,๖๐๖๐.๖๙ บาท และโอนเข้าบัญชีของผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวนเงิน ๒๑๙,๙๓๑.๘๔ บาท ต่อมาวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคลแจ้งหัวหน้างานให้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๔ ไปพบนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] โดยได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการเลิกจ้างตามหนังสือแจ้งเลิกจ้าง/ยกเลิกสัญญาจ้างฉบับลงวันที่ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ไม่ลงลายมือชื่อผู้ถูกกล่าวหาจึงโอนเงินเข้าบัญชีของผู้กล่าวหาที่ ๔ จำนวนรวม ๒๑๔,๐๓๔.๑๔ บาท ครบถ้วนแล้ว

ผลประกอบการของบริษัทฯ ปี ๒๕๕๙ ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง กันยายน ๒๕๕๙ ขาดทุน ๓๑,๑๐๙,๓๙๖.๗๙ บาท ปี ๒๕๖๐ กำไร ๔๓,๕๔๔,๖๒๔.๙๐ บาท ปี ๒๕๖๑ กำไร ๙๗,๙๒๘,๘๕๔.๑๐ บาท ปี ๒๕๖๒ กำไร ๙๐,๖๑๙,๒๓๔.๐๗ บาท ปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๙๑ ล้านบาท

ปัจจุบันบริษัทฯ ไม่มีการรับพนักงานเพิ่ม ส่วนพนักงานรับเหมาค่าแรงเป็นไปตามสัดส่วนที่ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับทางสหภาพแรงงานฯ ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓ บริษัทฯ มีลูกจ้างประจำจำนวน ๕๓๖ คน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวน ๑๘๖ คน ตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนแจ้งว่าจะขอให้ทางสหภาพแรงงานฯ พุดคุยกับผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น บริษัทฯ ได้ให้ทางสหภาพแรงงานฯ ได้เข้าพบในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนกับทางสหภาพแรงงานแล้ว รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ความร่วมมือกับทางบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กรณีการขาด ลา มาสาย ผลการประเมินซึ่งทางสหภาพแรงงานฯ ได้รับทราบ และได้มีการเรียกร้องใดๆ อีก ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เนื่องจากสหภาพแรงงานให้บริษัทฯ เป็นผู้จัดเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานโดยจัดเก็บต้นเดือนธันวาคมของทุกปี ร้อยละ ๑ ของอัตราเงินเดือนของสมาชิกสหภาพแรงงาน นำส่งเข้าบัญชีของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานฯ แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ และมีการเจรจากันเองและจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑๑ คน ปัจจุบันทำงานอยู่กับบริษัท จำนวน ๑๐ คน กรรมการ ๑ คน เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้ขออนุญาตศาลแรงงานภาค ๒ (ระยอง) เลิกจ้างเนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย เพราะเหตุผลเดียวกับที่พิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหมวดที่ ๙ ข้อที่ ๓๑.๑ และข้อ ๓๑.๒ โดยได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายรวมทั้งเงินช่วยเหลือพิเศษอื่นๆ เช่นกัน ซึ่งศาลแรงงานภาค ๒ (สาขาระยอง) มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ อนุญาตให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างได้ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาคัดเลือกลูกจ้างพนักงานจำนวนมากเนื่องจากรายได้ของบริษัทลดลงมากกว่าร้อยละ ๕๐ จากสถานการณ์การระบาดเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ และมีประวัติการมาทำงานสาย ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำสุดตลอดเวลา ๔ ปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เนื่องจากสาเหตุใด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิต และจำหน่ายอุปกรณ์ชิ้นส่วน และอะไหล่ [REDACTED] สำหรับ [REDACTED] และชิ้นส่วนโลหะสำหรับ [REDACTED] ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน วันเข้าทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันตามเอกสารแนบท้าย วันทำงานวันจันทร์ - วันเสาร์ มีวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การทำงานแบ่งเป็น ๒กะ โดยสลับกะการทำงานทุก ๒ สัปดาห์ จากข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาหมิ่นบาทหาอื่นใดในสหภาพแรงงาน ที่ผ่านมาไม่เคยมีเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งหรือกระทำการใด เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มได้รับผลกระทบจากคำสั่งซื้อของลูกค้าลดลงร้อยละ ๑๕ - ๒๐ และตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ได้รับความเสียหายหนักทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ธุรกิจได้รับผลกระทบแบบไม่ทันตั้งตัว ยอดการสั่งซื้อของลูกค้าลดลงอย่างรวดเร็วร้อยละ ๕๐ ทำให้สภาพคล่องทางการเงินของผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องดำเนินการมาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย เมื่อเดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาลดอัตราพนักงานรับเหมาค่าแรงจำนวน ๘๙ คน และประกาศให้พนักงานหยุดงานชั่วคราวโดยใช้มาตรา ๗๕ เป็นวันหยุดโดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ส่วนสวัสดิการอื่นๆ คงจ่ายให้พนักงานเต็มจำนวน ตั้งแต่วันที่ ๖-๑๐ เมษายน และ ๑๓-๑๗ เมษายน ๒๕๖๓ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ หยุดวันที่ ๑๓-๑๕ พฤษภาคม วันที่ ๑๘ - ๒๓ พฤษภาคม และ ๒๕ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๑-๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยให้หัวหน้างานและผู้จัดการในแต่ละแผนกพิจารณา แต่มาตรการดังกล่าวยังไม่สามารถช่วยพยุงธุรกิจทางการค้าให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ อีกทั้งการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น ทำให้ทิศทางการสั่งซื้อสินค้าจนถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ มีปริมาณน้อยมาก ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีทางเลือกอื่นใดเพื่อจะทำให้ธุรกิจทางการค้าดำเนินต่อไปได้ การบริหารจัดการพนักงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีโครงการลาออกจากราชการสมัครใจ ตามระเบียบที่ ๐๐๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งบริษัทฯ มีวงเงินจำนวน ๒๐ ล้านบาท สามารถเลิกจ้างได้ประมาณ ๗๐ คน ให้พิจารณากับแผนกที่มีคนล้นงาน พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน พนักงานที่มีสถิติการหยุดงานมากเข้าร่วมโครงการ โดยบริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ให้ตามกฎหมาย และให้เงินสินน้ำใจเพิ่มจำนวน ๒ เดือน พร้อมเงินช่วยเหลือพิเศษโดยคำนวณจากเงินสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละเดือน เช่นค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ค่าใบขับขี่ ค่าตำแหน่ง และค่าอายุงาน คูณจำนวนเดือนของอายุงานลูกจ้างแต่ละคน ได้รับสิทธิประโยชน์เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทฯ ในอัตรา ร้อยละ ๑๐๐ ปรากฏว่ามีลูกจ้างแจ้งความประสงค์จำนวน ๑๒๐ คนและพิจารณาคณะสมมติให้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๖๔ คน มีทั้งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน

มีคุณสมบัติที่ต้องเข้าร่วมโครงการแต่ไม่แจ้งชื่อเข้าโครงการลาออกภาคสมัครใจ ผู้ถูกกล่าวหาจึงเรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนให้ไปพบเพื่อแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหา ๔ ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งการเลิกจ้างนั้นเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ในหมวดที่ ๔ การพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ข้อที่ ๓๑.๑ ที่ระบุว่า หากปริมาณธุรกิจของบริษัทฯ ลดลง หรือบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กรในกิจการบางส่วนหรือทั้งหมด หรือประสิทธิภาพเศรษฐกิจถดถอย หรือปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน และข้อที่ ๓๑.๒ มีวันลาป่วย ลา กิจ เข้าทำงานสายบ่อย และมีผลการประเมินผลงานประจำปียู่ในเกณฑ์ที่ต่ำสุดตลอดเวลา ๔ ปี ให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานได้ โดยให้ผู้กล่าวหาที่มีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายรวมถึงเงินช่วยเหลือพิเศษอื่นๆ จากข้อเท็จจริงจึงมีเหตุผลรับฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เนื่องมาจากรายได้ของบริษัทฯ ลดลงมากกว่าร้อยละ ๕๐ จากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ จึงพิจารณาคัดเลือกเลิกจ้างพนักงานจำนวนมากในแผนกต่างๆ ที่มีปริมาณคนมากกว่าปริมาณงานรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนที่มีการหยุดงาน ลางาน มีการเข้าทำงานสาย และมีผลการประเมินผลงานประจำปียู่ในเกณฑ์ที่ต่ำสุดตลอดระยะเวลา ๔ ปีที่ผ่านมาซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ ในหมวดที่ ๔ การพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ข้อที่ ๓๑.๑ และข้อที่ ๓๑.๒ โดยจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย รวมถึงเงินช่วยเหลือพิเศษอื่นๆ

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เนื่องมาจากรายได้ของบริษัทฯ ลดลงมากกว่าร้อยละ ๕๐ จากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ มีผลการขาดทุนรวม ๖๐ ล้านบาท เพื่อจะทำให้ธุรกิจทางการค้าดำเนินต่อไปได้ จึงพิจารณาคัดเลือกเลิกจ้างพนักงานจำนวนมากในแผนกต่างๆ ที่มีปริมาณคนมากกว่าปริมาณงานรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนที่มีการหยุดงาน ลางาน มีการเข้าทำงานสาย และมีผลการประเมินผลงานประจำปียู่ในเกณฑ์ที่ต่ำสุดตลอดระยะเวลา ๔ ปีที่ผ่านมา แม้การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน จะอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่เป็นการพิจารณาเลิกจ้างตามความจำเป็นในสถานการณ์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เป็นอำนาจทางการบริหารงานตามข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ ในหมวดที่ ๔ การพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ข้อที่ ๓๑.๑ และข้อที่ ๓๑.๒ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม(ตามแนวคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒(สาขาระยอง) คดีหมายเลขแดงที่ รย ๑๒๓/๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [redacted] กับพวกรวม ๔ คน ผู้กล่าวหาไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ ร้อยเอก

[Redacted]

กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการ

(นายสมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ

[Redacted]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔๘๓ - ๕๒๕/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔๓ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓๗ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา และเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๖ คน ลูกจ้างผู้กล่าวหาจำนวนรวม ๔๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เพราะเหตุ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายพร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสี่ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้อง กล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอ ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน ชี้แจงข้อเท็จจริง และนำเสนอว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา วันที่เข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยมีรายละเอียดวันเข้าทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่แตกต่างกันตามรายชื่อเอกสารแนบท้าย และมีสวัสดิการค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ผู้กล่าวหาบางคนก็มีเงินประจำตำแหน่ง และมีเบี้ยขยันหากไม่ขาด ลา มาสาย วันทำงานปกติวันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การทำงานแบ่งเป็น ๒กะ กะเช้าเริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ นาฬิกา กะดึกเริ่มตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ นาฬิกา กรณีมีการทำงานล่วงเวลา กะเช้าเริ่มตั้งแต่เวลา ๑๗.๓๐ - ๒๐.๐๐ นาฬิกา กะดึกเริ่มตั้งแต่เวลา ๐๕.๓๐ - ๐๘.๐๐ นาฬิกา โดยสลับกะการทำงานทุก ๒ สัปดาห์

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ต่อมาได้โอนย้ายทะเบียนไปที่สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ ปัจจุบันมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๒๘๐ คน จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๕๐๐ คน ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่จำไม่ได้ว่าเป็นสมาชิกเมื่อไร และมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีกรรมการลูกจ้างจำนวน ๑๑ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ และผู้กล่าวหาที่ ๓ ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้งสามคนไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบหรือไม่ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ เป็นกรรมการลูกจ้าง และวันที่ผู้ถูกกล่าวหาบอกเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามคนไม่ได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า เป็นกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน มีการเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานโดยขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักบัญชีการจ่ายค่าจ้างของสมาชิกในเดือนตุลาคมของทุกปี

เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวกับลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นขอใช้สิทธิต่อสำนักงานประกันสังคมเพื่อขอรับเงินช่วยเหลือร้อยละ ๖๒ ของค่าจ้าง อันเนื่องมาจากสถานประกอบกิจการได้รับผลกระทบไม่สามารถประกอบกิจการได้ด้วยเหตุสุดวิสัยตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้เดิมผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงแต่ได้ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ จนถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้จัดการแผนกหรือหัวหน้างานได้ทยอยเรียกลูกจ้างจำนวน ๓๐ คน รวมผู้กล่าวหา ๒๔ คน (ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๒๖) ให้ไปพบที่ห้องประชุม เมื่อไปถึงก็พบผู้จัดการแผนก หรือหัวหน้างานและนาง [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล อยู่ในห้องประชุม และผู้ถูกกล่าวหาได้บอกเลิกสัญญาจ้างตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เนื่องจากได้เกิดสถานการณ์ภาวะโรคระบาดโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้บริษัทฯ ขาดสภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินธุรกิจ และประสบภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่องโดยให้ผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยผู้ถูกกล่าวหายินดียใจค่าชดเชย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินเดือนระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เข้าบัญชีเงินเดือนธนาคารกสิกรไทยของลูกจ้างแต่ละคนในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างเพิ่มจำนวน ๒๘ คน รวมผู้กล่าวหา ๑๙ คน (ผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ และที่ ๒๗ ถึงที่ ๕๓) ให้ไปพบและได้มีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้ผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าชดเชย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินเดือนระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เข้าบัญชีเงินเดือนธนาคารกสิกรไทยของลูกจ้างแต่ละคนในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้วันที่ถูกเลิกจ้าง

ผู้กล่าวหาบางคนได้สอบถามว่าเพราะเหตุใดจึงบอกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าเนื่องจากสถานการณ์ภาวะโรคระบาดโคโรนา 2019(COVID-19) บริษัทขาดสภาพคล่องทางการเงิน และประสบภาวะขาดทุน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าพิจารณาจากจำนวนคนมากกว่าปริมาณงาน หรือการขาด ลา มาสาย พร้อมแจ้งว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดใดๆ ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้อ่านหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้ฟัง และผู้กล่าวหาทุกคนได้อ่านข้อความในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างเช่นกันจึงยินยอมลงลายมือชื่อไว้ในหนังสือทุกคน ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนได้รับเงินสิทธิประโยชน์เป็นเงินค่าชดเชย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินอื่นๆ ตามกฎหมายครบถ้วนแล้ว จากนั้นผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน ได้ไปขึ้นทะเบียนเพื่อรับประโยชน์ทดแทนกรณีถูกเลิกจ้างเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด - 19 ซึ่งจะได้รับเงินจากสำนักงานประกันสังคมจำนวนร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้าง โดยผู้กล่าวหาทั้งหมดได้รับมาแล้วจำนวน ๒ เดือน ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนจริงหรือไม่ แต่ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายโบนัสประจำปี ละ ๒ ครั้ง โดยแบ่งจ่ายให้ในเดือนธันวาคม และเมษายนของทุกปี ทั้งนี้โบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายโบนัสให้ลูกจ้างประมาณคนละ ๘.๘ เดือน โดยแบ่งจ่าย ๒ ครั้ง คือเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ และเมษายน ๒๕๖๓ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง คือประมาณเดือนพฤศจิกายนเพื่อสำหรับการจ่ายโบนัสประจำปี และประเมินในเดือนมีนาคม เพื่อการปรับค่าจ้างประจำปี ล่าสุดเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เกรดซี ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้เกรดซี ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้เกรดซี ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้เกรดซี ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้เกรดบี ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้เกรดบี และผู้กล่าวหาที่ ๙ ได้เกรดซี(ซึ่งเป็นผู้รับมอบอำนาจผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน) เดิมบริษัทฯ ให้ลูกจ้างบางแผนกทำงานล่วงเวลา หลังจากเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดแล้วไม่มีการรับลูกจ้างเพิ่มแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาง [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภท บริษัทจำกัด สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการผลิต [REDACTED] และ [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน ๔๑๙ คน และไม่มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งในปี ๒๕๖๒ มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๗๐ คน แต่ได้ทยอยลาออกเรื่อยมาเนื่องจากไม่สามารถสอบเข้าทำงานเป็นลูกจ้างประจำได้และได้งานใหม่ทำแล้ว ผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และผู้กล่าวหาทุกคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เนื่องจากสหภาพแรงงาน ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักบัญชีการจ่ายค่าจ้างในเดือนตุลาคมของทุกปี มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๙ คนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ และที่ทางอนุกรรมการให้ผู้ถูกกล่าวหาไปตรวจสอบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ เป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่หากเป็นต้องไปขออำนาจศาลแรงงานเลิกจ้างก่อนตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังเป็นกรรมการลูกจ้างอยู่ ดังนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ฉบับถึงผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ เรื่องขอให้มารายงานตัวกลับเข้าทำงานภายใน ๑๐ วันทำการนับแต่ได้รับหนังสือ โดยนำหนังสือทั้งสามฉบับไปให้ประธานสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อส่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คนปรากฏว่าวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประธานสหภาพแรงงานยังมิได้ส่งหนังสือทั้งสามฉบับให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้นำส่งหนังสือทั้งสามฉบับโดยทางไปรษณีย์ EMS ณ ที่ทำการไปรษณีย์บางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แล้ว และผู้กล่าวหายังไม่ได้มารายงานตัวกลับเข้าทำงานแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงานฯ ได้มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ โดยไม่ได้ระบุว่ามีผลใช้บังคับตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใด

เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมา จนถึงปี ๒๕๖๓ อย่างต่อเนื่อง มีผลทำให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาการขาดทุนตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน ประกอบกับเมื่อต้นปี ๒๕๖๓ ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างหนัก เป็นผลให้ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ลูกค้ามีการลดจำนวนคำสั่งซื้ออย่างมากต่อเนื่อง และบางรายได้ขอยกเลิกคำสั่งซื้อ เพราะเหตุลูกค้าบางรายต้องนำส่งไปขายต่อต่างประเทศแต่ไม่สามารถส่งสินค้าออกต่างประเทศได้เนื่องจากการปิดประเทศ และรัฐบาลไม่ให้นำเข้าสินค้าและห้ามส่งสินค้าออกนอกประเทศ ทำให้สภาพคล่องทางการเงินของผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ประกอบกับที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนสะสมต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖๖,๗๗๕,๔๗๔.๙๖ บาท และปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม - กรกฎาคม ๒๕๖๓ ขาดทุนต่อเนื่องเป็นเงินจำนวน ๔๕,๑๙๙,๖๘๕.๖๒ บาท ทั้งนี้ยอดขายรายเดือนปี ๒๕๖๓ เปรียบเทียบกับยอดขายรายเดือนของปี ๒๕๖๒ มีจำนวนลดลงตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ และลดลงเกินร้อยละ ๕๐ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ และลดลงสูงสุดในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยลดลงร้อยละ ๗๗.๓๓ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้อูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ จนถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ และได้มีการยุบกะการทำงานเหลือเพียงกะเช้าตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ และเริ่มมีการให้อูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และให้อูกจ้างหยุดงานทุกวันศุกร์ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๓ และมีประกาศให้อูกจ้างรับค่าจ้างจากสำนักงานประกันสังคมจำนวนร้อยละ ๖๒ ของค่าจ้าง ตามมาตรา ๓๓ และให้อูกจ้างหยุดงานคนละ ๑ เดือนสลับกัน โดยได้รับค่าจ้างจากประกันสังคมของรายได้ต่อวัน รวมไม่เกิน ๙๐ วัน สลับกันหยุดตามประกาศที่ ๒๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ดังนี้ รอบที่ ๑ จำนวน ๑๔๕ คน ตามรอบเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ รอบที่ ๒ จำนวน ๑๒๖ คน ตามรอบเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และรอบที่ ๓ จำนวน ๕๗ คน ตามรอบเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

หลังจากดำเนินการมาตรการต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้วผู้ถูกกล่าวหาที่ยังมีต้นทุนด้านแรงงานมากกว่ายอดขาย โดยพิจารณาจากยอดรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนของต้นเดือนบริษัทฯ พร้อมทั้งเงินสดที่ใช้ในการหมุนเวียนจึงตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๖๐ คน และมีการคิดคำนวณยอดเงินเดือน และเงินชดเชยที่ต้องจ่ายลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งไม่สามารถทำการเลิกจ้างในรอบเดียวได้ เนื่องจากมีเงินสดในบัญชีไม่พอจ่าย และมียอดการจ่ายเงินในแต่ละเดือนอื่นๆ อีก จึงต้องพิจารณาเลิกจ้างเป็น ๒ รอบๆ ละประมาณ ๓๐ คน เพื่อช่วยให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ผู้บริหารจึงมอบนโยบายฝ่ายบุคคลดำเนินการเลิกจ้างรอบแรกเฉพาะฝ่ายผลิตจำนวน ๓๐ คน เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคลจึงได้ดำเนินการประชุมโดยมีผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และผู้แทนสหภาพแรงงาน เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างโดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากการผลงาน (ลาภกิจ ลาป่วย ลาภกิจอื่นๆ การขาดงาน) ที่มีจำนวนวันลาสูงสุด ย้อนหลัง ๒ ปี ตั้งแต่ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ จัดเรียงลำดับของแต่ละแผนก โดยพิจารณาเลิกจ้างจำนวน ๓๐ คน โดยมีแผนกผสมยาด้วยยา (PM) ๕ คน แผนกประกันคุณภาพระหว่างการผลิต(QA) ๘ คน แผนกโลจิสติกส์ (LG) ๔ คน แผนกรีดชิ้นงาน (PX) ๕ คน แผนกปั๊มชิ้นงาน (PP) ๔ คน และแผนกดีโฟม (PD) ๔ คน รวม ๓๐ คน พร้อมกับให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเรื่องนโยบายการเลิกจ้างต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วย และได้จัดทำประกาศที่ ๒๘/๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการเลิกจ้างพนักงาน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างหนัก ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อบริษัทฯ ไม่สามารถเปิดการผลิตได้ตามปกติ ประสบภาวะขาดทุนสะสมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดสภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินธุรกิจ จึงมี

ความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานบางส่วนในฝ่ายผลิตตามแผนกต่างๆ จำนวน ๖ แผนก ต่อมาวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายบุคคลและผู้จัดการแผนกได้ทยอยเรียกลูกจ้างที่ละแผนกตามหลักเกณฑ์ที่ประชุมพิจารณาไว้ให้มาพบจำนวน ๓๐ คนรวมผู้กล่าวหา ๒๔ คน(ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๒๖) และได้บอกเหตุผลความจำเป็นที่ต้องเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยจ่ายสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายพร้อมกับให้ลูกจ้างรับรู้รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งหมดได้ลงชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง และบริษัทฯ ได้โอนเงินค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เข้าบัญชีของลูกจ้างทุกคนตามกฎหมายแล้ว

เมื่อประมาณวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายบุคคลได้ดำเนินการประชุมผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และผู้แทนสหภาพแรงงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างรอบที่ ๒ ซึ่งที่ประชุมมีมติให้แต่ละแผนกไปพิจารณาจาก ๑. ประสิทธิภาพการทำงานหรือทักษะที่พนักงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ ๒. อัตราค่าจ้างคน (คนล้นงาน) ของแต่ละแผนกในออฟฟิศและฝ่ายผลิต ๓. พิจารณาจากการขาด ลาป่วย ลากิจ ลากิจอื่นๆ ๔. พฤติกรรมโดยมีหนังสือเตือนลายลักษณ์อักษรหรือเตือนวาจา และ ๕. ความผิดพลาดในงานหรือเกิดมูลค่าความเสียหายแก่บริษัทฯ โดยให้แต่ละแผนกนำเสนอด้วยฝ่ายบุคคลต่อไป ต่อมาวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีการประชุมกันอีกครั้ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละแผนกเสนอชื่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้างรวมจำนวน ๒๘ คนรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๑๙ คน(ผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ และที่ ๒๗ ถึงที่ ๔๓) ซึ่งผู้จัดการฝ่ายแต่ละหน่วยงานเป็นผู้คัดเลือกลูกจ้างเลิกจ้างทั้ง ๒๘ คน และในการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๒๘ คน ที่ประชุมได้ให้แต่ผู้จัดการแต่ละแผนกใช้ดุลพินิจในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับตามหลักเกณฑ์ ๕ ข้อที่กล่าวมา จะพิจารณาหลักข้อใดข้อหนึ่งก็ได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีประกาศที่ ๓๑/๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องการเลิกจ้างพนักงาน (รอบที่ ๒) โดยเป็นลูกจ้างฝ่ายผลิตจำนวน ๑๗ คน และเป็นลูกจ้างประจำสำนักงานจำนวน ๑๑ คน ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๘ คน ตามหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๓ คน คือนาง [REDACTED] นายอ [REDACTED] นางสาว [REDACTED] ตั้งแต่เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับลูกจ้างประจำและลูกจ้างรับเหมาค่าแรงแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เนื่องจากสาเหตุใดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิต [REDACTED] และ [REDACTED] ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน วันเข้าทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันตามเอกสารแนบท้าย วันทำงานวันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันเสาร์ และวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การทำงานแบ่งเป็น ๒กะ โดยสลับกะการทำงานทุก ๒ สัปดาห์ จากข้อเท็จจริงสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ต่อมาได้โอน

ย้ายทะเบียนไปที่สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่จำไม่ได้ว่าเป็นสมาชิกเมื่อไร และที่ผ่านมาไม่เคยมีเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาถูกลั่นแกล้งหรือกระทำการใดเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ในปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำต่อเนื่องตลอดมา ประกอบกับในปี ๒๕๖๓ ได้เกิดภาวะโรคระบาดโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) เป็นจำนวนมากและมากขึ้นตามลำดับทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมาลูกค้าลดจำนวนคำสั่งซื้อลงอย่างมาก และลูกค้าบางรายได้ขอยกเลิกคำสั่งซื้อเพราะไม่สามารถส่งออกไปขายต่อต่างประเทศได้ เนื่องจากรัฐบาลไม่ให้นำเข้าสินค้าและห้ามส่งสินค้าออกนอกประเทศเพราะมีการปิดประเทศ ทำให้ขาดสภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนสะสมต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖๖,๗๗๕,๔๗๔.๙๖ บาท และปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม - กรกฎาคม ๒๕๖๓ ขาดทุนต่อเนื่องเป็นเงินจำนวน ๔๕,๑๙๙,๖๘๕.๖๒ บาท ทั้งนี้ยอดขายรายเดือนปี ๒๕๖๓ เปรียบเทียบกับยอดขายรายเดือนของปี ๒๕๖๒ มีจำนวนลดลงตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ และลดลงเกินร้อยละ ๕๐ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ และลดลงสูงสุดในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยลดลงร้อยละ ๗๗.๓๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องดำเนินการตามมาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยไม่มีการจ้างผู้รับเหมาค่าแรง ยุบการทำงานจาก ๒ กระหลือเพียงกะเช้า ไม่มีการทำงานล่วงเวลาให้ลูกจ้างหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และให้ลูกจ้างหยุดทำงานคนละ ๑ เดือนสลับกัน โดยได้รับค่าจ้างจากสำนักงานประกันสังคมตามประกาศที่ ๒๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ดังนี้ รอบที่ ๑ จำนวน ๑๔๕ คน ตามรอบเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ รอบที่ ๒ จำนวน ๑๒๖ คน ตามรอบเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และรอบที่ ๓ จำนวน ๕๗ คน ตามรอบเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ หลังจากดำเนินการตามมาตรการต่างๆ แล้วสถานการณ์ก็ไม่ได้ดีขึ้น ไม่สามารถเปิดการผลิตได้เต็มที่ตามปกติ ประสบภาวะขาดทุนสะสมมาอย่างต่อเนื่อง มีต้นทุนด้านแรงงานมากกว่ายอดขายเพื่อช่วยให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ จึงมีความจำเป็นต้องตัดสินใจเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๖๐ คน แต่เนื่องจากมีเงินสดในบัญชีไม่พอจ่ายเป็นค่าเงินเดือน และเงินค่าชดเชยตามกฎหมายจึงต้องพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างเป็น ๒ รอบ รอบแรกเลิกจ้างตามประกาศที่ ๒๘/๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เลิกจ้างพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน ๓๐ คน ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และผู้แทนสหภาพแรงงาน พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างโดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากการลางานมากย้อนหลัง ๒ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ปี ๒๕๖๒ จัดเรียงลำดับของแต่ละแผนก โดยมีแผนกผสมยาตัวยา (PM) ๕ คน แผนกประกันคุณภาพระหว่างการผลิต (QA) ๘ คน แผนกโลจิสติกส์ (LG) ๔ คน แผนกรีดชิ้นงาน (PX) ๕ คน แผนกปั๊มชิ้นงาน (PP) ๔ คน และแผนกตีโฟม (PD) ๔ คน รวม ๓๐ คน ต่อมาวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายบุคคลและผู้จัดการแผนกได้ทยอยเรียกลูกจ้างที่ละแผนกมาพบจำนวน ๓๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๒๖ จำนวน ๒๔ คนพร้อมแจ้งเลิกจ้างรายละเอียดตามหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และลูกจ้างทั้ง ๓๐ คนรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๒๔ คนได้ลงชื่อยอมรับการเลิกจ้างและบริษัทฯ ได้โอนเงินค่าชดเชยค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เข้าบัญชีของลูกจ้างทุกคน ต่อมาวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ ๓๑/๒๕๖๓ เรื่องการเลิกจ้างพนักงาน (รอบที่ ๒) จำนวน ๒๘ คนเป็นลูกจ้างฝ่ายผลิตจำนวน ๑๗ คน และเป็นลูกจ้างประจำสำนักงานจำนวน ๑๑ คน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบแล้วนั้น โดยได้ทยอยเรียกลูกจ้างแต่ละแผนกมาพบในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และบอกเลิกสัญญาจ้างตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และลูกจ้างทั้ง ๒๘ คนรวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ที่ ๒๗ ถึงที่ ๔๓ จำนวน ๑๙ คนได้ลงชื่อยอมรับการเลิกจ้างและบริษัทฯ ได้โอนเงินค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และสิทธิประโยชน์อื่นๆเข้าบัญชีของลูกจ้างทุกคนแล้วมิได้เลือกปฏิบัติและลูกจ้างดังกล่าวมีทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จากข้อเท็จจริงจึงมีเหตุผลเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๕๘ คนรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๔๓ คนเพราะเหตุสถานการณ์ภาวะโรคระบาด ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เป็นจำนวนมาก และมากขึ้นตามลำดับทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ธุรกิจลดตัวลงอย่างต่อเนื่อง ปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน ประสบภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ขาดสภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนไม่มีข้อเท็จจริงพยานหลักฐานใดมานำสืบสนับสนุนข้อกล่าวอ้างของตนเพื่อให้รับฟังเป็นจริงว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนมีบทบาทในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นที่ไม่พอใจของผู้ถูกกล่าวหาการเลิกจ้างจึงมิใช่เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนมิใช่เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑(๒) ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น จากข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ ล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ โดยไม่ได้ระบุว่ามิผลใช้ตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใดนั้นให้ถือว่าใช้บังคับ ๑ ปีซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนจึงได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ เห็นว่ามาตรา ๑๒๓ เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควร เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน เนื่องมาจากเหตุสถานการณ์ภาวะโรคระบาด ๒๐๑๙ (COVID-19) เป็นจำนวนมากขึ้นตามลำดับทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ธุรกิจประสบภาวะขาดทุนสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖๖,๗๗๕,๔๗๔.๙๖ บาท และปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม - กรกฎาคม ๒๕๖๓ ขาดทุนต่อเนื่องเป็นเงินจำนวน ๔๕,๑๙๙,๖๘๕.๖๒ บาท ทั้งนี้ยอดขายรายเดือนปี ๒๕๖๓ เปรียบเทียบกับยอดขายรายเดือนของปี ๒๕๖๒ มีจำนวนลดลงตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ และลดลงเกินร้อยละ ๕๐ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ และลดลงสูงสุดในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยลดลงร้อยละ ๗๗.๓๓ และขาดสภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินธุรกิจ จึงมีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนเพื่อลดการขาดทุนดังกล่าวและพยุงธุรกิจให้ดำเนินต่อไปได้ทั้งก่อนเลิกจ้างได้ดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ที่จำเป็นแล้ว การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คนจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม(ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๘/๒๕๕๗)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔๓ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๔๓ คน

(ลงชื่อ) [REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๒๖/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

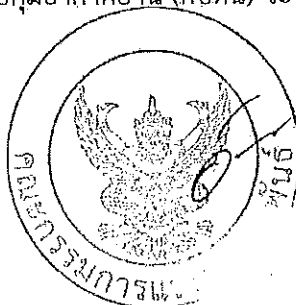
ระหว่าง { นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาทำร้ายร่างกาย เลิกตารางการบินเพราะเหตุทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดทำตารางการบินกลับคืนตามปกติ และค่าบินที่จะได้รับระหว่างวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ถึง ๙ กันยายน ๒๕๖๓ โดยเฉลี่ย ๑๘ วัน เป็นเงินจำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ในตำแหน่งนักบินผู้ช่วย [redacted] ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งนักบินผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒ แต่ได้รับเงินเดือน ๑๓๐,๐๐๐ บาท อัตรานักบินผู้ช่วย นอกจากค่าจ้างแล้วยังได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเดินทาง ๑,๐๐๐ บาทต่อเที่ยว ค่าบินตามระยะทาง ๘๐,๐๐๐ - ๑๕๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ซึ่งเงินเดือนผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) จะได้รับเดือนละประมาณ ๑๘๐,๐๐๐ บาท



ผู้กล่าวหาเริ่มปฏิบัติหน้าที่ผู้ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒ โดยผ่านการประเมิน การฝึกอบรม และแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกัปตัน และได้กำหนดลงในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่กัปตัน (Endorsed License) ประจำเครื่องบินแบบ [REDACTED] เพียงแต่ยังไม่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจากผู้ถูกกล่าวหา แต่ในรายละเอียดต่าง ๆ เช่น บัตรประจำตัวนักบินระบุตำแหน่งกัปตัน โดยในบัตรประจำตัวนักบินระบุชื่อ [REDACTED] ซึ่งรหัส [REDACTED] คือตำแหน่ง CAPTAIN บินเครื่อง [REDACTED] และทุกเที่ยวบินผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายในเอกสารทำการบินระบุตำแหน่งนักบินที่ ๑ ให้ผู้กล่าวหา มีอำนาจในการตัดสินใจในเที่ยวบินนั้น สำหรับขั้นตอนในการจะได้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่กัปตันต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ ๑) ต้องมีชั่วโมงบินประมาณสามพันถึงสี่พันชั่วโมงตามกฎหมาย ๒) ต้องทำงานอยู่กับบริษัท อย่างน้อย ๕ ปี ๓) ต้องผ่านการสอบคัดเลือกทั้งทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติ ๔) ได้รับการเสนอชื่อเข้าที่ประชุมของบริษัท ๕) มีคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนระดับเป็นผู้ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) ๖) ได้รับสัญญาใหม่ในตำแหน่งผู้ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) จากคุณสมบัติที่กล่าวมาผู้กล่าวหา ยังไม่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งตามข้อ ๕) และยังไม่ได้รับการเสนอสัญญาใหม่ตามข้อ ๖) ในขณะที่นักบินที่เข้าทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกันกับผู้กล่าวหาได้รับการปรับเงินเดือนในตำแหน่งกัปตัน แต่ผู้กล่าวหา ยังคงได้รับเงินเดือนในตำแหน่งนักบินผู้ช่วย และเป็นคนเดียวที่ยังไม่ได้ปรับฐานเงินเดือนให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางโดยเป็นโจทก์ฟ้องผู้ถูกกล่าวหาเป็นจำเลยเพื่อเรียกร้องสิทธิ หรือค่าจ้างที่ควรได้รับ ต่อมาวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบเรื่องที่ได้ดำเนินการต่อศาลแรงงานกลาง และตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาถูกงดเว้นการปฏิบัติหน้าที่การบินด้วยการระงับตารางการบินที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว โดยตารางการบินจะกำหนดไว้เดือนต่อเดือน และตารางการบินของเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดตั้งแต่เดือนมิถุนายน ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างวันที่ ๑๕ ถึง ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จะเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๑๗, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๓๐ และ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวม ๑๐ วัน จำนวน ๓๒ เที่ยวบิน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ระงับตารางบินดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน ก่อนหน้านั้นในเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นช่วงที่ผู้กล่าวหาทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางแต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ทราบเรื่อง ผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๑๖, ๑๘, ๒๔ และ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ รวม ๔ วัน จำนวน ๑๒ เที่ยวบิน และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๑๘, ๒๒, ๒๓, ๒๕, ๒๗ และ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ รวม ๖ วัน จำนวน ๒๐ เที่ยวบิน นับตั้งแต่ถูกระงับตารางการบิน ผู้กล่าวหาไม่ต้องไปปฏิบัติงานที่บริษัท ยกเว้นการไปประชุมนักบินเดือนละหนึ่งครั้ง/ครั้งละหนึ่งวัน ไปเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานนักบิน ๖ เดือนต่อครั้ง จำนวน ๒ วัน และในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เข้ารับการทดสอบทักษะการควบคุมเครื่องบินแบบไม่มีผู้โดยสารในตำแหน่งผู้ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) ซึ่งผลการทดสอบผ่านเกณฑ์ตามปกติ ตั้งแต่ผู้ถูกกล่าวหาถูกระงับตารางการบินผู้ถูกกล่าวหา ยังคงจ่ายเงินเดือนให้ผู้กล่าวหา

วันที่ ๘ และ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เข้าไปขอคำชี้แจงจากหัวหน้านักบิน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล และได้รับคำชี้แจงว่าการที่ผู้กล่าวหาถูกระงับตารางบิน เนื่องจากผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง อาจจะทำให้เกิดความเครียดและไม่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่จนอาจเป็นเหตุให้เครื่องบินของผู้ถูกกล่าวหาเสียหาย หรือเกิดอันตรายต่อผู้โดยสาร ต่อมาเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีการนัดเจรจาไกล่เกลี่ย

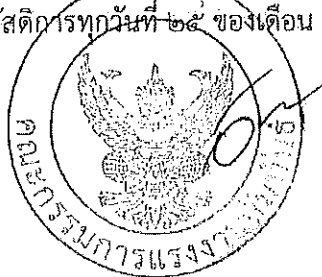


โดยผู้ถูกล่าวหาจะเสนอสัญญาจ้างให้ใหม่ หากผู้ถูกล่าวหาถอนคำฟ้องจากศาลแรงงานกลางแต่สัญญาจ้างใหม่
ที่ผู้ถูกล่าวหาอ้างจะด้อยกว่าสัญญาจ้างเดิมที่ได้รับ โดยจะลดเงินเดือนลงค่อนข้างมาก ผู้ถูกล่าวหาเห็นว่า
สัญญาดังกล่าวไม่เป็นธรรมจึงปฏิเสธ ที่ผ่านมามีตั้งแต่ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน ผู้ถูกล่าวหา
ได้ส่งลายมือชื่อรับเงินเดือนร้อยละ ๓๐ ตามนโยบายของผู้ถูกล่าวหา และทราบว่าผู้ถูกล่าวหาได้เลิกจ้าง
นักบินไปบางส่วนแล้ว ผู้ถูกล่าวหายืนยันว่าไม่มีปัญหาทางจิตใจ ไม่มีความเครียด อันจะเป็นเหตุให้ไม่มีความพร้อม
ในการปฏิบัติหน้าที่นักบินจากการที่ผู้ถูกล่าวหาไปทำคำฟ้องผู้ถูกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลางในการทำคำฟ้อง
ก็เพื่อเรียกร้องสิทธิที่ควรจะได้รับ โดยที่ผ่านมามีผู้ถูกล่าวหาปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีและไม่เคยถูกลงโทษร้ายแรง
ไม่เคยถูกระงับตารางการบิน หรือถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หากผู้ถูกล่าวหาเห็นว่าสภาพจิตใจของ
ผู้ถูกล่าวหาไม่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เหตุใดจึงไม่เรียกไปประเมินสภาพจิตใจหรือส่งตัวเข้ารับการตรวจสุขภาพจิต
การที่ผู้ถูกล่าวหาจะระงับตารางการบินจะส่งผลให้ใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ของผู้ถูกล่าวหาหมดอายุลง เนื่องจาก
ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อเนื่องอันจะทำให้ผู้ถูกล่าวหาเป็นบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการประกอบ
วิชาชีพนักบินและอาจเป็นเหตุให้ผู้ถูกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกล่าวหาได้

ผู้ถูกล่าวหาได้นำนาย [REDACTED] เข้าสืบเป็นพยานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การระงับตาราง
การบิน โดยพยานเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ทำงานตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุม
อากาศยาน (กัปตัน) ประมาณ ๒๑ ปี พยานทราบว่ากรณีของบริษัท [REDACTED] นั้นได้มีระเบียบและข้อกำหนด
ในการระงับการบินเมื่อมีเหตุให้เกิดความเสียหาย ยกตัวอย่างเช่น นักบินปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ติดจนทำให้เกิด
ความเสียหาย หรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ปัญหาการปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม เช่น การลาโดยไม่มีเหตุผล
เป็นเหตุให้เที่ยวบินเกิดความเสียหาย ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมาหากสงสัยว่านักบินมีความเครียด บริษัท [REDACTED]
จะให้นักบินเข้ารับการประเมินทางสภาพจิตใจจากแพทย์เฉพาะทางของโรงพยาบาล [REDACTED] หรือโรงพยาบาลที่ได้รับ
การรับรองจากกรมการบินพลเรือน เพื่อให้ได้รับความเห็นจากแพทย์ว่านักบินมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
หรือไม่ โดยจะอ้างอิงจากความเห็นของแพทย์วินิจฉัยว่านักบินจะถูกระงับการบินหรือให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้
ซึ่งการระงับตารางการบินจะมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม และติดตามผลเพื่อประเมินสภาพจิตใจและร่างกาย
ของนักบินอย่างเป็นระบบ หลังจากนั้นจะมีการทดสอบการปฏิบัติหน้าที่ว่าจะสามารถควบคุมเครื่องบินต่อไปได้
หรือไม่ แต่พยานไม่สามารถนำระเบียบหลักเกณฑ์มาแสดงได้

ผู้ถูกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจกล่าวอ้างและนำสืบว่าบริษัท
[REDACTED] ผู้ถูกล่าวหา จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED]
สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] กรุงเทพมหานคร
ประกอบกิจการ [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑,๔๐๐ คน
มีลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งนักบินผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) ประมาณ ๒๐๐ คน

ผู้ถูกล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกล่าวหาเป็นลูกจ้างโดยตกลงทำสัญญาจ้างรับผู้ถูกล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่ววันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ในตำแหน่งนักบินผู้ช่วย ต่อมาวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกล่าวหาได้สอบผ่านตำแหน่ง
นักบินผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมอากาศยาน (กัปตัน) แต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งและทำสัญญาในตำแหน่งกัปตัน และ
ผู้ถูกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้ถูกล่าวหาทำงานในตำแหน่งกัปตันเป็นบางครั้ง ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓๐,๐๐๐ บาท
และสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ค่าเดินทาง ๑,๐๐๐ บาทต่อเที่ยว ค่าบินตามระยะทาง ๘๐,๐๐๐ - ๑๔๐,๐๐๐ บาท
ต่อเดือน กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน ด้วยการโอนเข้าบัญชีธนาคารของผู้ถูกล่าวหา



ผู้ถูกกล่าวหาได้รับว่าได้รับบัตรรายการบินของผู้กล่าวหาประมาณเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ สืบเนื่องจากเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพราะความกังวลอันเนื่องมาจากการทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกับเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างนาย [REDACTED] น้องชายของผู้กล่าวหาเพราะเหตุ สอบมาตรฐานการบินไม่ผ่าน ๒ ครั้ง และปฏิเสธการสอบครั้งที่ ๓ จึงทำให้ผู้กล่าวหาไม่มีความพร้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่ เช่น การตัดสินใจ การสื่อในการปฏิบัติหน้าที่ และการโต้ตอบในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อ ๕ ปีที่ผ่านมา มีสายการบินของประเทศเยอรมันได้เกิดอุบัติเหตุเครื่องบินตกสืบเนื่องจากนักบินมีสภาพจิตใจไม่พร้อม แต่ในกรณี ของผู้ถูกกล่าวหาจะไม่เคยมีกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาคำนี้ถึงความปลอดภัยของผู้กล่าวหาและผู้โดยสาร เป็นหลักจึงจำเป็นต้องป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุดังกล่าว สำหรับองค์ประกอบในการบินของนักบินนั้น ผู้ถูกกล่าวหา ใช้หลักการ Fit To Fly กล่าวคือความพร้อมของสภาพจิตใจ ร่างกาย และความรับผิดชอบเพียงแต่ไม่มีกำหนด ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือหลักเกณฑ์ทางการแพทย์ ในการประเมินนักบินจะใช้ ดุลยพินิจของหัวหน้านักบิน และความเห็นของฝ่ายรักษาความปลอดภัย โดยถือปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติการบิน และมาตรฐานการบินระดับนานาชาติ ประเมินความเสี่ยงในการขึ้นบินของนักบิน ซึ่งผู้กล่าวหาไม่มีความพร้อม ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องป้องกันความเสี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถูกกล่าวหา และผู้โดยสารในเที่ยวบิน ที่ผู้ถูกกล่าวหาขึ้นทำการบิน แต่อย่างไรก็ตามแม้จะรับบัตรรายการบินของผู้กล่าวหาแต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังคงจ่าย เงินเดือนให้กับผู้กล่าวหาทุกเดือนเพียงแต่ไม่ได้จ่ายเงินค่าเที่ยวบินเนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้ขึ้นบิน

ประมาณปลายเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อ ศาลแรงงานกลาง ต่อมาเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] หัวหน้านักบินได้ประเมินความพร้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่นักบินของผู้กล่าวหา และเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ได้แจ้งทาง E-Mail ให้กับฝ่ายจัดการการบินขอให้ยกเลิกตารางการบินของผู้กล่าวหาเนื่องจากมีคดีฟ้องร้องบริษัทอาจส่งผลกระทบต่อ การบินได้ และได้รับบัตรรายการบินเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ของผู้กล่าวหา หลังจากได้รับบัตรรายการบินแล้ว ได้มีการพูดคุยเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานและเห็นว่าผู้กล่าวหาที่มีความเครียดและยังไม่มีความพร้อม ทางด้านสภาพจิตใจ โดยมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจของนักบิน ซึ่งอ้างอิงจากมาตรฐานสถาบัน ความเครียดประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น การเสียชีวิตของสามีภรรยา ปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว การถูกไล่ออกจากงาน การแต่งงาน การตั้งครรภ์ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้าง และการมีคดีความกับนายจ้าง เป็นต้น โดยหลักการดังกล่าวผู้กล่าวหาจะทราบได้อยู่แล้ว เนื่องจากอยู่ในหลักสูตรการเรียน (Human Factor) ของ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในอากาศยานทุกปี ซึ่งนักบินและลูกเรือต้องเข้ารับการเรียนหลักสูตรดังกล่าวปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทขึ้นมาผู้ถูกกล่าวหาเคยได้รับบัตรรายการบินของนักบินในกรณีเรื่องความปลอดภัย เช่น การลงจอดไม่ปลอดภัยซึ่งในแต่ละปีจะรับบัตรรายการบินกรณีดังกล่าวประมาณ ๒ คน โดยนักบินจะเป็น ผู้ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจรับการบินด้วยตนเองหากเหตุการณ์นั้นกระทบต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน แต่กรณี ของผู้กล่าวหาเนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้ขอรับการบินด้วยตนเอง และการทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลาง ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ผู้ถูกกล่าวหาจึงตัดสินใจในรับบัตรรายการบินของผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาได้รับว่าหาก ผู้กล่าวหาไม่ได้ทำการขึ้นบินภายในระยะเวลา ๒๔ เดือน ผู้กล่าวหาจะต้องเข้ารับการทบทวนการบินใหม่ โดยใช้เวลาประมาณ ๑ เดือน เพื่อที่จะกลับมาปฏิบัติหน้าที่นักบินอีกครั้ง และใบอนุญาตการเป็นนักบิน มีอายุ ๕ ปี โดยผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาจัดการตารางการบินให้ผู้กล่าวหาหลังจากคดีฟ้องผู้ถูกกล่าวหาได้ยุติแล้ว



เพราะเห็นว่าเรื่องดังกล่าวอาจจะทำให้สภาพจิตใจของผู้กล่าวหาไม่พร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาไม่เคยกระทำความผิดหรือถูกลงโทษ หรือเคยถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ที่ผ่านมานี้ปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธการบินร้อยละ ๓๐ ของเที่ยวบินที่ผู้กล่าวหาต้องปฏิบัติหน้าที่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาระงับตารางการบินของผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับมอบหมายเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ในตำแหน่งนักบินผู้ช่วยได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓๐,๐๐๐ บาท และได้รับสวัสดิการอื่นอีกด้วย ต่อมาวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้สอบผ่านตำแหน่งนักบินผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมอากาศยาน หรือกัปตัน เพียงแต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งกัปตันและยังไม่ได้มีการทำสัญญาในตำแหน่งกัปตัน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติหน้าที่กัปตันบางครั้งจึงยังคงได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการในตำแหน่งนักบินผู้ช่วย แต่ในรายละเอียดเกี่ยวกับการบิน เช่น บัตรประจำตัวนักบินได้รับบุตำแหน่งกัปตัน ต่อมาวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาจึงได้ทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลางเรียกค่าจ้างที่ควรจะได้รับหลังจากทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางแล้วก็ได้ปฏิบัติหน้าที่นักบินต่อเนื่องมาโดยตลอดการปฏิบัติหน้าที่ราบรื่นปกติไม่มีเหตุอันตรายใดเกิดขึ้นจากการบิน จนกระทั่งประมาณปลายเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบเรื่องที่ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางต่อมาวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งฝ่ายจัดการตารางการบิน “ขอให้ยกเลิกตารางบินการของผู้กล่าวหาเนื่องจากมีคดีฟ้องบริษัทอาจส่งผลกระทบต่อการบินได้” และได้ระงับตารางการบินของผู้กล่าวหาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาจัดการตารางการบินให้ผู้กล่าวหาเมื่อคดีฟ้องศาลแรงงานกลางยุติลง สำหรับองค์ประกอบในการบินของนักบินนั้นผู้ถูกกล่าวหาใช้หลักการ Fit To Fly กล่าวคือความพร้อมของสภาพจิตใจ ร่างกาย และความรับผิดชอบ แต่ไม่มีกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือหลักเกณฑ์ทางการแพทย์ ในการประเมินนักบินจะใช้ดุลยพินิจของหัวหน้านักบิน และความเห็นของฝ่ายรักษาความปลอดภัย ซึ่งถือปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติการบินและมาตรฐานการบินระดับนานาชาติ เมื่อประเมินความเสี่ยงในการขึ้นบินของนักบินแล้วเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่มีความพร้อม ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องป้องกันความเสี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถูกกล่าวหาและผู้โดยสารในเที่ยวบินที่ผู้กล่าวหาขึ้นทำการบิน โดยไม่มีการส่งผู้กล่าวหาเข้ารับการประเมินสภาพจิตใจจากแพทย์เฉพาะทางหรือโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองจากกรมการบินพลเรือนว่าผู้กล่าวหาไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

จากข้อเท็จจริงข้างต้นพิเคราะห์แล้วเห็นว่าภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กรณีผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้อง จากนั้นได้ปฏิบัติหน้าที่นักบินตามที่ได้รับมอบหมายต่อเนื่องมาโดยตลอดโดยได้ทำการบินระหว่างวันที่ ๑๕ ถึง ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ คือวันที่ ๑๖, ๑๘, ๒๘ และ ๒๙ รวม ๔ วัน และทำการบินต่อเนื่องถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ คือวันที่ ๑๘, ๒๒, ๒๓, ๒๕, ๒๗ และวันที่ ๒๙ รวม ๖ วัน ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีเหตุอันตรายเกิดขึ้นและไม่ปรากฏว่ามีอาการเครียด อันอาจมีผลกระทบต่อการบินจนกระทั่งปลายเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบเรื่องที่ถูกกล่าวหา



ได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง ต่อมาวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งฝ่ายจัดการการบิน “ขอให้ยกเลิกตารางบินของผู้กล่าวหาเนื่องจากมีคดีฟ้องร้องบริษัทอาจส่งผลกระทบต่อการบินได้” และได้ระงับ ตารางการบินของผู้กล่าวหาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันโดยอ้างเหตุว่าผู้กล่าวหา เกิดความเครียดอันเนื่องมาจากทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลางทำให้ไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหลักฐานทางการแพทย์มาแสดงเพียงกล่าวอ้างว่าได้มีการประเมินความพร้อมของผู้กล่าวหา โดยเป็นดุลยพินิจของหัวหน้านักบินและฝ่ายรักษาความปลอดภัย จากข้อเท็จจริงจะเห็นได้ว่า ภายหลังจาก มีการเลิกจ้างน้องชายผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะทราบเรื่องผู้กล่าวหา ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำการบินในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึง มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหามีความเครียด หรือหัวหน้านักบินและฝ่ายรักษาความปลอดภัย จะตรวจพบถึงอาการเครียดของผู้กล่าวหาและไม่ปรากฏถึงความผิดปกติในการปฏิบัติหน้าที่ หากช่วงดังกล่าว ผู้กล่าวหาที่มีความเครียดส่งผลให้ไม่มีความพร้อมที่จะทำการบิน ผู้กล่าวหาย่อมรับรู้ถึงสภาพภายในของร่างกาย และจิตใจของตนเองหากไม่พร้อมก็สามารถขอระงับตารางการบินของตนเองได้ และไม่ปรากฏว่าได้มี การประเมินสภาพทางจิตใจจากแพทย์เฉพาะทางหรือจากโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองจากกรมการบินพลเรือน เพื่อให้ได้รับความเห็นจากแพทย์ว่าผู้กล่าวหาไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาจะระงับตารางการบินของผู้กล่าวหาเป็นเพราะเหตุทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลาง ซึ่งการระงับตารางการบินดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้กล่าวหาโดยอาจทำให้ใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ของ ผู้กล่าวหาหมดอายุลง เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อเนื่องอันจะทำให้ผู้กล่าวหาเป็นบุคคลที่ไม่มี คุณสมบัติครบถ้วนในการประกอบวิชาชีพนักบินอันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ การกระทำของผู้ถูกกล่าวหา จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยเรื่องค่าบิน ที่จะได้รับระหว่างวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ โดยเฉลี่ย ๑๘ วัน หากมีการบินตามตาราง การบิน เป็นเงินจำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาทนั้น เห็นว่าเมื่อผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่นักบินย่อมไม่ได้รับค่าบิน ซึ่งเงินดังกล่าวเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นักบินกรณีมีการบิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ยกเลิกตารางการบินนางสาว [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา เพราะเหตุทำคำฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา พิจารณาจัดการการการบินให้กับผู้กล่าวหาด้วยความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ของผู้ถูกกล่าวหา

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ



ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงค์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [redacted] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

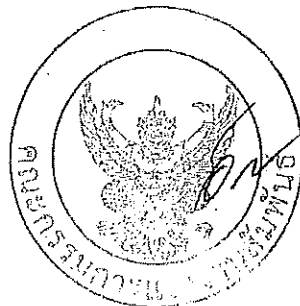
ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายไยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทร์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



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

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

ฯลฯ

(๕) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

