



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๒๗ - ๕๒๘/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

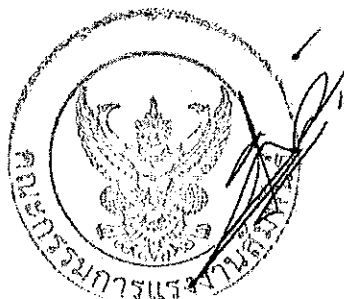
ระหว่าง { นาง [redacted] ที่ ๑ ผู้กล่าวหา
นาย [redacted] ที่ ๒
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ นาง [redacted] และนาย [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา โดย นาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหาล้มเหลวให้หยุดงานชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ขอให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกการหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ให้ผู้กล่าวหาทำตามปกติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

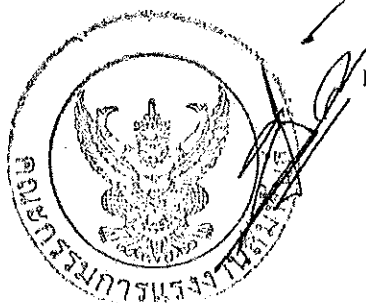
ผู้กล่าวหาทั้งสองกล่าวอ้างและนำสืบว่า ทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ ตำแหน่ง พนักงานตรวจสอบคุณภาพ งาน QC Incoming ตรวจสอบ รับสินค้าเข้า แผนก QC ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๖๕๕ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๐ ตำแหน่ง พนักงานตรวจสอบคุณภาพ งาน QC Outcoming ตรวจสอบงานก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า แผนก QC ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ได้รับค่าจ้างรายวันอัตราสุดท้าย วันละ ๓๓๖ บาท นอกจากเงินเดือนแล้ว ผู้กล่าวหาทั้งสองยังได้รับสวัสดิการเป็นค่าครองชีพเดือนละ ๔๐๐ บาท



ค่าอาหารเดือนละ ๓๒๐ บาท และเบี้ยขยันเดือนละ ๓๐๐ , ๔๐๐ และ ๕๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ - เสาร์ หยุดประจำสัปดาห์ในวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ประเภทกิจการเดียวกัน โดยมีนางสาว [REDACTED] ลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๑ คน และกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยมีกรรมการมาจากผู้แทนของลูกจ้างจากบริษัทในเครือ ๔ บริษัท คือ บริษัท [REDACTED] บริษัท [REDACTED] บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ผู้กล่าวหาทั้งสองสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ตำแหน่ง เลขานุการ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงานประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ ถึงประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ และเคยเป็นประธานสหภาพแรงงานเมื่อประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ถึงประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ปัจจุบันผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา มีมาตรการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบการหยุดงาน อ้างว่าลูกค้าลดกำลังการผลิต จึงมีงานให้น้อยลง เริ่มให้หยุดงานครั้งแรกในระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และใช้มาตรการดังกล่าวเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เริ่มหยุดงานนับแต่มีมาตรการครั้งแรกตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยเป็นลูกจ้างรายเดียวที่หยุดงานต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ซึ่งแต่เดิมในแผนก QC ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานนั้น มีลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๓ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างทั้งสองแล้วเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ และเดือนกันยายน ๒๕๖๓ คงเหลือผู้กล่าวหาที่ ๑ เพียงคนเดียว สำหรับกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๒ แต่เดิมในแผนกที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานนั้น มีลูกจ้างจำนวน ๑๒ คน รวมทั้งหัวหน้างาน ในช่วงแรกผู้กล่าวหาที่ ๒ และลูกจ้างในแผนกสลับกันหยุดงานทุก ๑๕ วัน ผู้กล่าวหาที่ ๒ เริ่มหยุดครั้งแรกตั้งแต่วันที่ ๔ - ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ หยุดงานครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ หยุดงานครั้งที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ มีการเลิกจ้างลูกจ้างและลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในแผนกรวม ๕ คน และในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เลิกจ้างอีก ๒ คน คงเหลือลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ แต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดงานเป็นครั้งที่ ๔ ต่อเนื่องทั้งเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นการหยุดงานต่อเนื่องทั้งเดือนเป็นครั้งแรก และยังให้หยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ - ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ขณะที่ลูกจ้างอื่นในแผนกจำนวน ๔ คน ผู้ถูกกล่าวหาให้ทำงานตามปกติ นอกจากนี้ผู้กล่าวหาทั้งสองยังอ้างว่าเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเคยเรียกผู้กล่าวหาทั้งสองแจ้งการเลิกจ้างโดยจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย แต่ผู้กล่าวหาทั้งสองไม่ยอมรับการเลิกจ้างเนื่องจากไม่ได้ทำ ความผิดร้ายแรง พร้อมแจ้งความประสงค์ที่จะทำงานต่อกับผู้ถูกกล่าวหาต่อไป ผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยร่วมกับนางสาวเยาวภา ประทุมเนตร ประธานสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนสหภาพแรงงานใกล้เคียงข้อขัดแย้งกับ



ผู้ถูกกล่าวหา กรณีสหภาพแรงงานร้องเรียนเป็นหนังสือต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๒ ครั้ง หนังสือร้องเรียนฉบับแรก ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีหักค่าครองชีพ ค่าอาหาร และเบี้ยขยัน ในวันที่ให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแต่เดิมไม่เคยหัก เป็นการหักโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ต่อมาพนักงานประνομ ข้อพิพาทแรงงาน มีหนังสือลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เชิญคู่กรณีไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และนางสาว [REDACTED] เป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน และนาย [REDACTED] เป็นผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอของสหภาพแรงงาน ไปหารือกับผู้บริหารและยินยอมปฏิบัติตามข้อเสนอ และหนังสือร้องเรียนฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาขัดขวางการทำงานของสหภาพแรงงาน กรณีให้กรรมการลูกจ้าง ๔ คน ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] (เดิมชื่อ นางสาว [REDACTED] ลูกจ้างทั้งสองคนหลัง เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] หยุดงานตามมาตรา ๗๕ ซึ่งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน มีหนังสือลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ เชิญคู่กรณีไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ โดยลูกจ้าง ทั้งสี่คนรวมผู้กล่าวหาทั้งสอง ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง เป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน และนาย [REDACTED] เป็นผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ร่วมไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ผลการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้ให้ลูกจ้าง ทั้งสี่คนหยุดงานชั่วคราวตามที่หัวหน้างานแจ้งรายชื่อ รวมถึงยังมีการให้ลูกจ้างทุกคนหยุดงานชั่วคราวทุกวันเสาร์ เนื่องจากคำสั่งข้อขัดแย้ง ทั้งนี้ ลูกจ้างทั้งสี่คนได้แจ้งผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาขอให้ผู้ถูกกล่าวหาทบทวนการให้หยุดงาน ระยะเวลาต่อเนื่อง โดยอ้างว่างานที่ลูกจ้างทั้งสี่คนทำนั้น ยังมีลูกจ้างคนอื่นทำงานตามปกติ จึงเสนอให้สลับกันหยุด กับลูกจ้างอื่น เพราะเป็นงานที่ทำแทนกันได้ และการหยุดงานระยะยาวต่อเนื่องนั้น ส่งผลให้รายได้ลดลงต่อเนื่อง นับแต่ช่วงต้นปีที่เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 รวมถึงกระทบต่อการทำหน้าที่ผู้แทนลูกจ้างและ สมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน เสนอแนะให้ผู้ถูกกล่าวหาทบทวน การบริหารจัดการเกี่ยวกับการหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ โดยควรเป็นการหยุดงานระยะสั้นและสลับ สับเปลี่ยนกันหยุดเพื่อลดความเดือดร้อน เนื่องจากเป็นงานเกี่ยวกับการผลิตทั่วไปสามารถสลับทำแทนกันได้ ผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอไปหารือกับผู้บริหาร แต่ผู้ถูกกล่าวหายังคงให้ลูกจ้างทั้งสี่คนรวมผู้กล่าวหา ทั้งสองหยุดงานเช่นเดิมต่อเนื่องถึงปัจจุบัน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสถานประกอบการแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ซอย [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการผลิต [REDACTED] โดยมีนาง [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ โดยบริษัทฯ ถือเป็นนิติบุคคลหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างรวม ๒๔๖ คน ประกอบด้วย บริษัท [REDACTED] จำนวน ๙๖ คน บริษัท [REDACTED] จำนวน ๑๔๕ คน บริษัท [REDACTED] จำนวน ๑๙ คน และบริษัท [REDACTED] จำนวน ๓๖ คน กลุ่มอุตสาหกรรม [REDACTED] มีสถานที่ทำงาน ๒ แห่ง ในกรุงเทพมหานครเป็นส่วนของงานสำนักงาน แม่พิมพ์ และโรงงานผลิต และในจังหวัดฉะเชิงเทรามีเฉพาะในส่วนโรงงานผลิต โดยผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสอง เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ได้มอบหมายหน้าที่ให้ผู้กล่าวหาทั้งสองทำงานในฝ่ายควบคุมคุณภาพ แผนก QC ที่โรงงานผลิตในกรุงเทพมหานคร กรณีการให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานชั่วคราวนั้น ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่า



มิได้กลั่นแกล้งลูกจ้างคนใดคนหนึ่งไม่ให้ทำงาน แต่จำเป็นต้องลดกำลังการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า จึงต้องให้ลูกจ้างหยุดงาน ดังนี้

๑. เกิดเหตุสวีสัยจากสถานการณ์โควิด - 19 ทำให้ประสิทธิภาพขาดทุน และปัจจุบันคำสั่งซื้อ ลดน้อยลงเป็นจำนวนมาก

๒. จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลง ลดจำนวนลูกจ้าง และเลิกจ้างบางส่วน

๓. ให้ลูกจ้างที่ไม่มีงานบางส่วนหยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ระหว่างยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง ตามคดีหมายเลขดำที่ ร. ๔๗๑๗/๒๕๖๓ และ ร. ๔๗๑๘/๒๕๖๓ ศาลนัดไต่สวนคำร้องวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาตมการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้ทราบการหยุดงานนับแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ดังนี้

๑. เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๑ ครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงาน รวม ๑๓ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓

๒. เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๓ ครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๔ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๑๙ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๔ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๔ - ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๓. เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒๑ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๘๖ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

๔. เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒๕ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๑๗๙ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๕. เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๑๕ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๕๔ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

๖. เดือนกันยายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๔ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๑๐ คน โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๗. เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๕ คน โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๘. เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๑ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๕ คน โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงกรณีให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานว่า งานประจำของผู้กล่าวหาทั้งสองไม่สามารถทำได้เต็มวัน และที่ผ่านมายังดำเนินการได้แม้ผู้กล่าวหาทั้งสองจะหยุดงาน โดยงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ งาน QC Incoming ตรวจสอบรับสินค้าเข้า มีงานให้น้อยมากและไม่ได้ทำทุกวัน จึงให้นางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง พนักงาน แผนกสอบเทียบและตรวจวัด ฝ่ายควบคุมคุณภาพ มาทำงานแทน ส่วนงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ งาน QC Final ตรวจสอบงานก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า มีงานให้ทำต่อน้อยมากเมื่อเทียบปริมาณงานกับจำนวนคน



ต่อวันและบางวันไม่มีงาน จึงให้ลูกจ้างในงาน QC Final แพนก QC อีก ๒ คน หมุนเวียนมาทำงานแทน โดยปัจจุบันมีลูกจ้างในแพนก QC ฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน ๖ คน เป็นหัวหน้างาน QC จำนวน ๑ คน พนักงาน QC Incoming จำนวน ๑ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ พนักงาน QC Final จำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ และพนักงาน QC Line จำนวน ๑ คน นอกจากผู้กล่าวหาทั้งสองมีลูกจ้างระดับพนักงานในแพนก QC จำนวน ๓ คน หยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

๑. นางสาว [REDACTED] พนักงาน QC Final หยุดงาน ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๓ วันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒. นาย [REDACTED] พนักงาน QC Final หยุดงาน ๔ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๘ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓ ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๔ วันที่ ๑๖ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๓. นาง [REDACTED] พนักงาน QC Line หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

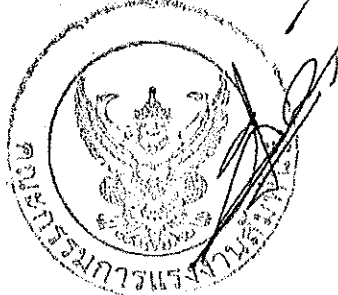
ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบจากผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และเป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด - 19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ประมาณต้นปี ๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน การได้รับผลกระทบจากเหตุสุดวิสัยดังกล่าวทำให้ต้องหยุดกิจการทั้งหมดชั่วคราวตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ และปฏิบัติตามคำสั่งของทางราชการที่ประกาศให้หยุดการดำเนินกิจการ แต่หลังจากที่ทางราชการอนุญาตให้กลับมาดำเนินกิจการ กลับไม่สามารถดำเนินกิจการต่อได้ตามปกติ ประสบปัญหาขาดทุนเรื่อยมา จึงดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการปรับโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลง ให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด รวมถึงประสานงานกับบริษัทคู่ค้าให้มีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เพราะทุกบริษัทต่างก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องใช้วิธีลดวันและชั่วโมงการทำงาน ลดลูกจ้างมาทำงาน หยุดกิจการชั่วคราวและบางส่วน และลดค่าจ้างบางส่วนตามกฎหมาย รวมถึงมีนโยบายให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกก่อนการเกษียณอายุการทำงาน ลดจำนวนลูกจ้างที่ไม่มีงานหรือปริมาณงานที่ลดลง ตลอดจนย้ายการผลิตไปรวมกับบริษัทในเครือ ส่วนลูกจ้างที่ไม่สมัครใจเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาความจำเป็นการจ้างงานตามโครงสร้างใหม่ และปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคตที่มีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ หากสถานการณ์ไม่ดีขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาและบริษัทในเครือจำเป็นต้องทยอยเลิกกิจการ ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นลูกจ้างหรือผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างในกลุ่มไม่มีงานทำ จำเป็นต้องให้หยุดงานชั่วคราว โดยยังจ่ายค่าจ้างให้ตามกฎหมายและจะดำเนินการเลิกจ้างต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสอง และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการกลั่นแกล้งเพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อีกทั้งเคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยอ้างเหตุผลกล่าวอ้างการลดกำลังการผลิตจึงมีงานให้ทำน้อยลง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งการหยุดงานให้ลูกจ้างทราบนับแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เริ่มการหยุดงานนับแต่มีมาตรการครั้งแรกตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และ



หยุดงานต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๒ เริ่มหยุดครั้งแรกตั้งแต่วันที่ ๔ - ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ หยุดงานครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ หยุดงานครั้งที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ หยุดงานครั้งที่ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นการหยุดงานต่อเนื่องทั้งเดือนเป็นครั้งแรก และยิ่งหยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยร่วมกับนางสาว [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งกับผู้ถูกกล่าวหา กรณีสหภาพแรงงานร้องเรียนเป็นหนังสือต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๒ ครั้ง โดยมีหนังสือร้องเรียนฉบับแรก ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีหักค่าครองชีพ ค่าอาหาร และเบี้ยขยัน ในวันที่ให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแต่เดิมไม่เคยหักเป็นการหักโดยลูกจ้างไม่ยินยอม โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และนางสาว [REDACTED] เป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน ร่วมไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งกับผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอของผู้แทนสหภาพแรงงานไปหารือกับผู้บริหารและยินยอมปฏิบัติตาม และหนังสือร้องเรียนฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาขัดขวางการทำงานของสภาพแรงงาน กรณีให้กรรมการลูกจ้าง ๔ คน ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ซึ่งสองคนหลังเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] หยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ส่งผลกระทบกระเทือนกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรง จนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนหยุดทำงานเป็นการชั่วคราวโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้นายจ้างได้มีโอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาลง แต่นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน อย่างไรก็ตามแม้กฎหมายจะให้สิทธิแก่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ได้ แต่นายจ้างมีอาจกระทำไปได้โดยอิสระ โดยหากปรากฏในภายหลังว่านายจ้างยังกล่าวอ้างยกเหตุความจำเป็นนั้นเป็นความเท็จเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง หรือความจำเป็นที่กล่าวอ้างได้ทุเลาเบาบางหรือหมดสิ้นไปแล้ว ลูกจ้างก็ย่อมสามารถใช้สิทธิฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หากมีตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือให้นายจ้างยุติการใช้สิทธิหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ เพื่อความเป็นธรรมได้ กรณีผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา โดยอ้างว่า ลูกจ้างกำลังการผลิตส่งผลให้มีงานให้ทำน้อยลง และให้ลูกจ้างหยุดงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่องถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่มีลูกจ้างหยุดงานสูงสุดทั้งเดือน ๑๗๙ คน ในเดือนถัดมาผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานลดลงอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ให้หยุดงาน ๑๐ คน เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ หยุดงาน ๕ คน และเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ หยุดงาน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสองมิได้สลับสับเปลี่ยนกับลูกจ้างคนอื่น ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาอาศัยเหตุแห่งความจำเป็นหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการ ซึ่งเชื่อได้ว่าทุเลาเบาบางลงนับแต่ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวลดลงตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา แต่ยังคงให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานต่อเนื่องอีก ซึ่งอาจกระทบต่อรายได้ที่ผู้กล่าวหาทั้งสองพึงมีสิทธิได้รับหากมาทำงาน ประกอบกับปรากฏข้อเท็จจริงว่า



ในขณะที่ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้บุคคลอื่นมาทำหน้าที่แทน โดยอ้างว่างานประจำของผู้กล่าวหาทั้งสองไม่สามารถทำได้เต็มวันและที่ผ่านมายังดำเนินการได้แม้ผู้กล่าวหาทั้งสองจะหยุดงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่พบเหตุการณ์เลือกปฏิบัติมิให้ผู้กล่าวหาทั้งสองมาทำงานให้หยุดงานต่อไป โดยมอบหมายให้บุคคลอื่นทำแทน แม้จะมีงานที่ผู้กล่าวหารับผิดชอบให้ทำก็ตาม ส่วนกรณีการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เห็นว่าผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อีกทั้งเคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นเลขานุการ และผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นประธานสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาให้หยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาโดยตลอดตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ จากเดิมมีการหยุดงานสลับกับลูกจ้างอื่น ๑๕ วันต่อครั้ง ก็มีการให้หยุดทั้งเดือนและภายหลังจากที่สหภาพแรงงานได้มีหนังสือร้องเรียนอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองก็ได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดงานชั่วคราวตลอดต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันไม่มีการสลับกับลูกจ้างอื่น ทั้งที่มีการให้ลูกจ้างหยุดงานเพียง ๔ ถึง ๕ คน ซึ่งในการเจรจาตามหนังสือร้องเรียนฉบับลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ร่วมเจรจา ส่วนหนังสือฉบับลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมในการเจรจาด้วย จากข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานชั่วคราวตลอดต่อเนื่องไม่มีการสลับกับลูกจ้างอื่น ทั้งที่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาทั้งสองยังมีอยู่ แม้จะมีน้อยไม่เพียงพอที่จะทำตลอดทั้งวันก็ตาม แต่ก็ควรที่จะให้มีการสลับกับลูกจ้างอื่นบ้าง การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาอาจเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาทั้งสองได้รับค่าจ้างลดลง อันอาจทำให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ จึงมีเหตุให้ควรเชื่อได้ว่า เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้มาตรา ๗๕ กับผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีส่วนร่วมในการทำหนังสือร้องเรียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ให้นาง [REDACTED] ที่ ๑ และนาย [REDACTED] ที่ ๒ ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราว เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่หากมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติและมีการสลับหมุนเวียนกัน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ



(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

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

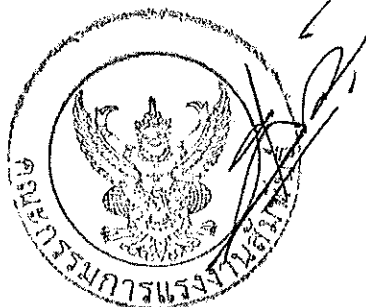
(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

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



หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร มีนางสาว [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถเจรจาตกลงกันได้ และมีการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ และ ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานปีละ ๖๐๐ บาท โดยผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงิน ในช่วงที่สหภาพแรงงานมีการยื่นข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๒ และเป็นข้อพิพาทแรงงานนั้น ลูกจ้างมีการนัดชุมนุมบริเวณหน้าบริษัทฯ และไม่ทำงานล่วงเวลา ในการนี้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ขึ้นไปปราศรัยในที่ชุมนุม ๑ ครั้ง เรื่องเกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน ไม่ได้ใช้คำหยาบคายแต่อย่างใดซึ่งได้ใช้คำพูดว่า “ลูกทำงานให้พ่อเต็มร้อย แต่พ่อให้ได้เพียงเท่านี้เองหรือ” สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๒ ขณะนั้นเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนสำรองในการเจรจาข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าว และได้ลาออกจากกรรมการสหภาพแรงงานในเวลาต่อมา

[REDACTED] มีบริษัทในเครือ ๓ บริษัท ได้แก่ บริษัท [REDACTED] บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] โดยลูกจ้างทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน ใส่ชุดยูนิฟอร์มเหมือนกัน เพียงแต่ลูกจ้างของแต่ละบริษัทจะทำงานในแผนกแตกต่างกัน ผู้กล่าวหาทั้งสองคนไม่ทราบว่าแผนกไหนขึ้นตรงกับบริษัทใด เมื่อช่วงต้นปี ๒๕๖๓ ทั้งสามบริษัทมีลูกจ้างประจำรวมกันประมาณ ๑,๑๐๐ คน และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๑๐๐ คน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะทำหน้าที่เช่นเดียวกันกับลูกจ้างประจำ ซึ่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เข้าทำงานใหม่จะฝึกงาน ๑ วัน ก็สามารถทำงานได้โดยมีลูกจ้างประจำในแต่ละแผนกเป็นผู้ควบคุมการทำงาน กรณีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคนใดมีประสบการณ์มากขึ้นสามารถเข้าไปทำงานกับเครื่องจักรต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งซื้อลดลงเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ จึงทำให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาน้อยลง ต่อมาช่วงปลายปี ๒๕๖๒ ถึงช่วงต้นปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือ COVID - 19 ต่อมาเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมด คงเหลือเฉพาะลูกจ้างประจำ ต่อมาเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ลูกจ้างมาทำงานสัปดาห์ละ ๒ - ๓ วัน ส่วนวันที่หยุดงานจ่ายค่าจ้างให้ร้อยละ ๗๕ ต่อมาวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศคิควากรูปี HR-ER-๐๔๐ เรื่อง โครงการลดขนาดองค์กร ครั้งที่ ๑ โดยเปิดรับสมัครลูกจ้าง ๘ แผนกรวมแผนกที่ผู้กล่าวหาทั้งสองคนทำงานอยู่คือ แผนก AL และแผนก FNFL โดยมีเงื่อนไขเกี่ยวกับอายุงาน อายุตัว และตำแหน่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๖ คน และให้ลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการได้ตั้งแต่วันที่ ๙ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยจะแจ้งผลให้ทราบภายในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ลูกจ้างที่สมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าวจะได้รับเงินช่วยเหลือ และเงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มให้เท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๖๐ วัน ผู้กล่าวหาทั้งสองคนไม่ได้สมัครเข้าร่วมโครงการ แต่ทราบว่ามีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการประมาณ ๘๕ คน และผู้ถูกกล่าวหาประกาศให้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจำนวน ๖๖ คน ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ [REDACTED] ที่ HR-ER-๐๕๓ เรื่อง โครงการลดขนาดองค์กร ครั้งที่ ๒ ด้วยการโอนย้าย

ลูกจ้างของบริษัท [redacted] ไปทำงานกับบริษัท [redacted] จำนวน ๑๐ คน ซึ่งแจ้งให้ลูกจ้างทราบในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนของบริษัท [redacted] และ [redacted] ประมาณ ๔๐ คน โดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย และจะแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกลูกจ้างทราบในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกคณะกรรมการลูกจ้างประชุมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างใช้หลักเกณฑ์ ๓ ข้อ ดังนี้ ๑) ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ๓ ปีย้อนหลังได้เกรด C ๒) สถิติการขาด ลา มาสาย และ ๓) ของลูกจ้างที่มีต่อบริษัท

วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ช่วงเช้า ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างจำนวน ๓๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบฝ่ายบุคคลเพื่อแจ้งการเลิกจ้างและให้ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้าง “ตามหนังสือ [redacted] ฉบับลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เลิกจ้างเนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID 19) อ้างว่า จากสถานการณ์ระบาด COVID 19 ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตของลูกค้านหลักของบริษัทฯ เช่น บริษัท ฮอนด้า ทำให้ยอดคำสั่งซื้อลดลงเป็นอย่างมาก ส่งผลให้บริษัทฯ ได้ลดแรงงานจ้างเหมาและได้มีการประกาศหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังที่ทราบแล้วนั้น แม้ว่าบริษัทฯ จะได้พยายามประคับประคองสถานการณ์โดยการปรับลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในทุกวิถีทางอย่างถึงที่สุดแล้วก็ตามบริษัทฯ เล็งเห็นว่าไม่สามารถจะแบกรับค่าใช้จ่ายดังเช่นที่เป็นอยู่ในสถานะที่เป็นอยู่ปัจจุบันต่อไปได้ ดังนั้นบริษัทฯ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับลดกำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ บริษัทฯ จึงได้มีโครงการลดขนาดองค์กร ครั้งที่ ๒ ด้วยเหตุดังกล่าวบริษัทฯ จึงให้นาง [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ พ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัทฯ และให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าชดเชย เงินช่วยเหลือพิเศษ และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า รวมทั้งให้ลงลายมือชื่อรับทราบหนังสือเลิกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ลงลายมือชื่อ” และให้กลับบ้าน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินสิทธิประโยชน์ให้ในวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ช่วงบ่าย ต่อมาวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ช่วงเช้า ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปพบฝ่ายบุคคลเพื่อแจ้งการเลิกจ้าง “ตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง และให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓” ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินสิทธิประโยชน์ให้ในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ช่วงเช้าง่อนการแจ้งเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อนของผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ยังคงทำงานอยู่ได้ส่งข้อความเข้าไปไลน์กลุ่มว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับลูกจ้างเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานตั้งแต่วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ทราบจากเฟสบุ๊คแฟนเพจ UNITY จัดหาแรงงานอมตะนครชลบุรีว่ามีการรับสมัครลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงานของบริษัท [redacted] จำนวน ๙ คน ให้เริ่มงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาที่ ๑ มีผลการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๐ ได้เกรด C ปี ๒๕๖๑ ได้เกรด A และปี ๒๕๖๒ ได้เกรด B สถิติการขาด ลา มาสาย ไม่มี มีเพียงการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยผู้ถูกกล่าวหาให้สิทธิลาพักร้อน ๑๔ วันต่อปี ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีผลการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๒ ได้เกรด C ส่วนปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำไม่ได้ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่เคยได้เกรด D สถิติการขาด ลา มาสาย ไม่มี มีเพียงการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ผู้กล่าวหาได้นำนางสาว [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน [redacted] เข้าสืบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลิกจ้าง โดยพยานอ้างว่าเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้พูดคุยกับผู้ถูกกล่าวหาเรื่องหลักเกณฑ์ที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่ามีหลักเกณฑ์ ๓ ข้อคือ ๑) ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ๓ ปีย้อนหลังต้องได้เกรด C ๒) สถิติการขาด ลา มาสาย และ ๓) ทศนคติที่มีต่อบริษัท วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

พยานได้สอบถามนาย [REDACTED] ว่าเหตุใดผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงถูกเลิกจ้างเนื่องจากมีผลการปฏิบัติงาน และสถิติการขาด ลา มาสาย ไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะเลิกจ้างตามที่เคยพูดคุยกันเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ และได้รับแจ้งว่าต้องทำตามผู้ใหญ่ซึ่งเป็นผู้พิจารณา พยานได้แจ้งว่าทำแบบนี้ไม่ยุติธรรมกับลูกจ้าง และนาย [REDACTED] แจ้งพยานให้ไปว่ากันตามกฎหมาย ต่อมาวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงานเข้ามาทำงานประมาณ ๗๐ คน และวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ พยานได้ประชุม นอกรอบกับผู้ถูกกล่าวหาและได้สอบถามว่าเหตุใดจึงเลิกจ้างลูกจ้างประจำและรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงาน เข้ามาทำงานแทน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าเนื่องจากมีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้นซึ่งคำสั่งซื้อจะมีการประเมินเดือนต่อเดือน และพยานได้สอบถามเพิ่มเติมว่าหากมีคำสั่งซื้อลดลงจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างอีกหรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า หากคำสั่งซื้อลดลงจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างอีก ตามโครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๑ เป้าหมาย ๖๖ คน มีลูกจ้าง สมัครเข้าร่วมโครงการ ๑๔๖ คน ผู้ที่มีคนที่มีความสัมพันธ์ตามหลักเกณฑ์ ๒๔ คน ส่วนอีก ๔๒ คน ผู้ถูกกล่าวหา จะคัดเลือกจากลูกจ้างที่คุณสมบัติไม่ครบให้เข้าร่วมโครงการ และเหลือผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกอีก ๘๐ คน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ กล่าวอ้างและนำสืบว่า บริษัท [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วน [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสองคนเป็นลูกจ้าง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๓ ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายตำแหน่งสัลดเดอร์ ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๗๖๕ บาท และ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้าง สุดท้ายเดือนละ ๑๑,๘๐๑ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าในบริษัทฯ ได้มีการจัดตั้ง สหภาพแรงงานไทยศิวิล และทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงิน ค่าบำรุงสหภาพแรงงานให้แก่สหภาพแรงงานในเดือนมกราคมของทุกปี เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพ แรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถ เจริญจากตกลงกันได้ในช่วงพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้มีการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องนั้นสภาพแรงงานได้มีการชุมนุมกันภายนอกบริษัทฯ โดยไม่ได้มีเหตุการณ์ใดๆ เกิดขึ้น ในวันที่ทั้งสองฝ่ายจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันนั้น ทั้งฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ได้มีการเตรียมที่จะยื่นหนังสือปิดงาน และนัดหยุดงาน แต่ต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากันได้

[REDACTED] มีบริษัทในเครือ ๓ บริษัท ปัจจุบันมีลูกจ้างรวมทั้งหมดประมาณ ๘๘๐ คน ได้แก่ บริษัท [REDACTED] บริษัท [REDACTED] บริษัท [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๔๖ คน และบริษัท [REDACTED] (SWP) มีลูกจ้างประมาณ ๓๗ คน เดิมผู้ถูกกล่าวหาที่มีลูกจ้างรวมประมาณ ๙๙๕ คน มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงานประมาณ ๑๐๐ คน ส่วนใหญ่ จะทำงานในบริษัท [REDACTED] ทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

ปลายปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจากสภาพเศรษฐกิจโลกตกต่ำ และ ต่อเนื่องมาถึงปี ๒๕๖๓ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID 19) ธุรกิจยานยนต์ตกต่ำลงมาก ส่งผลให้คำสั่งซื้อลดลงมากผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาโดยการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง

เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ และของใช้สิ้นเปลืองทุกประเภท เป็นต้น ลดต้นทุนการผลิตและวัตถุดิบลง เช่น ยกเลิกการทำงานล่วงเวลา ยกเลิกสัญญาจ้างเหมาของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดในเดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเฉลี่ยคนละ ๑ เดือน และใช้มาตรการหยุดงานตามมาตรา ๗๕ ช่วงเดือนเมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๓ หยุดการผลิตกะเช้าและกะดึกจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๘๐ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ใช้มาตรา ๗๕ เพิ่มเติมและจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้เปรียบเทียบกับยอดขายช่วงเดือนเมษายน - สิงหาคม ๒๕๖๒ กับปี ๒๕๖๓ โดยช่วงดังกล่าวในปี ๒๕๖๒ ยอดขายต่ำสุด - สูงสุดระหว่าง ๑๐๙ - ๑๒๗ ล้านบาท เทียบกับยอดขายของปี ๒๕๖๓ ยอดขายต่ำสุด - สูงสุดอยู่ระหว่าง ๔๔-๘๐ ล้านบาท ซึ่งมียอดขายลดลงมาก แต่เดือนกันยายน - ตุลาคม ๒๕๖๓ มีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้นกะทันหันเนื่องจากมีงานมอเตอร์โชว์ส่งผลให้มียอดขายสูงขึ้น ๑๑๐ - ๑๑๔ ล้านบาทตามลำดับ ขณะนั้นมีลูกจ้างประจำ ๗๗๓ คน เมื่อเทียบกับเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ มียอดขาย ๑๐๗ ล้านบาท แต่มีลูกจ้างประจำ ๙๑๕ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงาน ๑๒๕ คน ดังนั้น ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๗๐ คน (ทำสัญญาจ้างเดือนต่อเดือน) ต่อมาเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๓ มีคำสั่งซื้อลดลงอีก ภาพรวมผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาปี ๒๕๖๓ ขาดทุนประมาณ ๗๓ ล้านบาท กล่าวคือในเดือนเมษายน - สิงหาคม ขาดทุน ๑๕,๑๘, ๑๒,๑๑ และ ๑๖ ล้านบาท ตามลำดับ และผลประกอบการที่ผ่าน ๕ ปี มีกำไรแต่เป็นกำไรในอัตราที่ลดลงทุกปีคือปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ กำไร ๑๕,๒๔,๒๔,๑ และ ๘ ล้านบาทตามลำดับ หลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ แล้วสถานการณ์ยังไม่ดีขึ้นคำสั่งซื้อยังคงลดลงเป็นจำนวนมากเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ปรับลดจำนวนลูกจ้าง โดยได้มีประกาศคิววกรับที่ HR-ER-๐๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง โครงการลดขนาดองค์กร ครั้งที่ ๑ เป้าหมาย ๖๖ คน โดยมีเงื่อนไขคือ ลูกจ้างต้องมีอายุงาน อายุตัว ตำแหน่งงาน และอยู่ใน ๘ แผนก มีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการและเข้าเงื่อนไขที่กำหนดจำนวน ๒๑ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าวแต่ไม่เข้าเงื่อนไข ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้สมัครเข้าร่วมโครงการ ต่อมาสหภาพแรงงานฯ ได้พูดคุยกับผู้ถูกกล่าวหาว่ามีลูกจ้างสนใจเข้าร่วมโครงการจำนวน ๘๗ คน ที่ไม่เข้าเงื่อนไข ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้คัดเลือกลูกจ้างที่สนใจเพิ่มอีกจำนวน ๔๕ คน โดยมีเงื่อนไขผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี การขาด ลา มาสาย และทัศนคติ ต่อบริษัท ผู้ถูกกล่าวหา จึงได้มีประกาศ [redacted] ที่ HR-ER-๐๔๔ - ๒๒๐ เรื่อง ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและหาชื่อของการลดพนักงาน เนื่องจากวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID 19 ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ถูกคัดเลือกและผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งหนังสือแจ้งความประสงค์สมัครเข้าร่วมโครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๑ ให้ตอบรับแต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เปลี่ยนใจไม่เข้าร่วมโครงการ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้คัดเลือกลูกจ้างเพิ่ม ๑ คน เพื่อทดแทนผู้กล่าวหาที่ ๑ กรณีลูกจ้างที่สมัครใจลาออกจะมีผลในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ คงเหลือลูกจ้างที่สนใจเข้าร่วมโครงการแต่ไม่ถูกคัดเลือกอีก ๔๒ คน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าแนวโน้มของการสั่งซื้อยังมีการลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีประกาศ [redacted] ที่ HR-ER-๐๕๓ เรื่อง โครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยมีการย้ายลูกจ้างบางส่วนจำนวน ๑๐ คน จากบริษัท [redacted] ไปทำงานที่บริษัท [redacted] และจะแจ้งผลให้ลูกจ้างทราบวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ กับเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนจำนวน ๔๐ คน จากบริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณา ๓ ข้อคือ ๑) ผลการปฏิบัติงาน ๓ ปีย้อนหลัง คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน แบ่งเป็น ๕ เกณฑ์ ได้แก่ S=๑๐, A=๖, B=๓, C=๐, D=๐ ๒) สถิติการขาด ลา มาสาย คะแนนเต็ม ๑๐ คือ ๐-๑ วัน = ๑๐, ๒-๕ วัน = ๘, ๖-๑๐ วัน = ๕ และ ๑๑ วันขึ้นไป = ๐

และ ๓) ทศนคติต่อบริษัทคะแนนเต็ม ๕๐ แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ A=๔๐, B=๒๐, C=๐ รวมคะแนนทั้งหมด ๘๐ คะแนน กรณีลูกจ้างคนใดได้คะแนนรวมต่ำกว่า ๒๐ คะแนน จะถูกเลิกจ้าง โดยมีคณะกรรมการตามประกาศ HR-ER-๐๔๔-๒๒๐ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นผู้พิจารณา และให้มีผลเลิกจ้างในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ [redacted] ที่ HR-ER-๐๕๗ เรื่อง โครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๒ (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพิ่มจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้างประมาณ ๔๕ คน ต่อมาวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เลิกจ้างเนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID 19) โดยสถานการณ์ระบาดของโรคดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตทำให้ยอดคำสั่งซื้อลดลงเป็นอย่างมากจึงมีความจำเป็นต้องปรับลดกำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ จึงเลิกจ้างลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสองคนและให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือให้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คนไม่หลงซื้อรับทราบหนังสือเลิกจ้าง การเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองคนเนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ๙ คะแนน การขาด ลา มาสาย ๑๐ คะแนน และทัศนคติ ได้ ๐ คะแนน มีคะแนนรวม ๑๙ คะแนน และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ๓ คะแนน การขาด ลา มาสาย ๕ คะแนน และคะแนนทัศนคติ ๐ มีคะแนนรวม ๘ คะแนน ต่ำกว่าเกณฑ์การพิจารณา ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเคยมีบทบาทสำคัญในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยขึ้นเวทีปราศรัยโจมตีบริษัทในช่วงที่มีการยื่นข้อเรียกร้อง ในปี ๒๕๖๒ ยุยงให้ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าวทำให้เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท และผู้กล่าวหาที่ ๒ เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงานปัจจุบันได้ลาออกแล้ว ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และยุยงให้ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เห็นว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท ผู้กล่าวหาทั้งสองคนจึงได้รับคะแนนทัศนคติ ๐ คะแนน ซึ่งในจำนวนลูกจ้างที่ถูกพิจารณาเลิกจ้างรวมทั้ง ๔๖ คน จะมาจาก ๘ แผนก ตามประกาศที่ HR-ER-๐๔๐ เรื่องโครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๑ เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นำพนักงานที่สมัครเข้าโครงการที่เหลือจำนวน ๔๒ คน มาเลิกจ้างเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาต้องการคัดเลือกที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีออก และรักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ และในการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการระบาดของ COVID 19 ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตที่ลดลงและคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมากเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการอยู่ต่อไปได้ จึงปรับลดกำลังคนและเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองคน ไม่ได้เลือกปฏิบัติและไม่ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองคนในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการรับลูกจ้างเพิ่มแต่อย่างใดหลังจากมีการเลิกจ้าง ต่อมาต้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับพนักงานรับเหมาค่าแรงงานจำนวน ๗๐ คน โดยมีการต่อสัญญาจ้างเดือนต่อเดือนเนื่องจากมีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้นจากงานมอเตอร์โชว์ ปัจจุบัน ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีพนักงานรับเหมาค่าแรงงานจำนวน ๗๐ คน โดยก่อนจะมีการรับพนักงานรับเหมาค่าแรงงานในต้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องแจ้งให้บริษัทรับเหมาค่าแรงทราบก่อนล่วงหน้า ๒ สัปดาห์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับฟังข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาพร้อมพยาน หลักฐานแล้ว มีประเด็นต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้งสองคนและผู้ถูกกล่าวหาให้การรับกันว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองคนเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๓ สิ้นสุดทำงานในตำแหน่งลิคเตอร์ แผนกตรวจเช็ค ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๗๖๕ บาท

และผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ สิ้นสุดทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต แผนก เตาหลอม ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๑,๘๐๑ บาท และผู้กล่าวหาทั้งสองคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ และผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพ แรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถเจรจากลงกันได้ และมีการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้งสองคนจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับ ความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพิจารณาต่อว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองคนเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่าตั้งแต่ ปลายปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองคนมีคำสั่งซื้อลดลงเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ได้รับ ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID - 19 ส่งผลให้คำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก ผู้ถูกกล่าวหาได้แก้ไข ปัญหาโดยใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ลดต้นทุนการผลิตและวัตถุดิบ ยกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงทั้งหมดเดือนเมษายน-พฤษภาคม และใช้มาตรา ๗๕ ในเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๓ ในส่วน ของยอดขายนั้นเดือนเมษายน-สิงหาคม ๒๕๖๓ มียอดขายต่ำสุด-สูงสุด = ๔๔-๘๐ ล้านบาท เมื่อเทียบกับยอดขาย ช่วงเดียวกันของปี ๒๕๖๒ มียอดขายต่ำสุด-สูงสุด = ๑๐๔-๑๒๗ ล้านบาท แต่เดือนกันยายน-ตุลาคม ๒๕๖๓ มียอดขายเพิ่มขึ้น ๑๑๐-๑๑๔ ล้านบาท เนื่องจากมีงานมอเตอร์โชว์ หลังจากนั้นยอดขายลดลง และเดือน เมษายน-สิงหาคม ๒๕๖๓ มีผลประกอบการขาดทุนประมาณ ๗๓ ล้านบาท หลังจากได้ใช้มาตรการต่าง ๆ แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายต่อไปได้จึงตัดสินใจปรับลดกำลังคน โดยจัดทำโครงการลดขนาด องค์กรครั้งที่ ๑ เปิดรับสมัครลูกจ้างจาก ๘ แผนก มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอายุงาน อายุตัว และตำแหน่ง เป้าหมาย จำนวน ๖๖ คน มีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการและเข้าหลักเกณฑ์ ๒๑ คน และได้ปรากฏหลักฐานว่าผู้กล่าวหา ที่ ๑ สมัครเข้าร่วมโครงการแต่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้สมัครเข้าร่วมโครงการ และยังมีลูกจ้าง ที่สมัครเข้าร่วมโครงการแต่ไม่เข้าหลักเกณฑ์อีก ๘๗ คน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและหารือ ของการลดพนักงาน เนื่องจากวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของ COVID 19 เป็นผู้พิจารณา และได้คัดเลือกลูกจ้าง เข้าร่วมโครงการเพิ่มอีก ๔๕ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ แต่เมื่อผู้ถูกกล่าวหาส่งหนังสือแจ้งความประสงค์สมัครเข้าร่วม โครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๑ ไปให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตอบแบบเข้าร่วมโครงการปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เปลี่ยนใจ ไม่เข้าร่วมโครงการ รวมลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นจำนวน ๖๖ คน แต่แนวโน้มของการสั่งซื้อ ยังลดลงอย่างต่อเนื่อง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดทำโครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๒ โดยเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔๖ คน ทั้งนี้ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้พูดคุยกับผู้ถูกกล่าวหาเรื่องหลักเกณฑ์การเลิกจ้าง และ ผู้ถูกกล่าวหา แจ้งว่ามีหลักเกณฑ์ ๓ ข้อคือ ๑) ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ๓ ปีย้อนหลังต้องได้เกรด C ๒) สถิติการขาด ลา มาสาย และ ๓) ทักษะที่มีต่อบริษัท แต่เมื่อผู้ถูกกล่าวหาจัดทำโครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๒ ปรากฏว่า ได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ๓ ปีย้อนหลัง คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน แบ่งเป็น ๕ เกรด ได้แก่ S=๑๐, A=๖, B=๓, C=๐, D=๐ สถิติการขาด ลา มาสาย คะแนนเต็ม ๑๐ คือ ๐-๑ วัน = ๑๐, ๒-๕ วัน = ๘, ๖-๑๐ วัน = ๕, ๑๑ วันขึ้นไป = ๐ และทักษะต่อบริษัทคะแนนเต็ม ๔๐ แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ A=๔๐, B=๒๐, C=๐ รวมทั้งหมด ๘๐ คะแนน หากลูกจ้างได้คะแนนรวมต่ำกว่า ๒๐ คะแนน จะถูกเลิกจ้าง โดยมีคณะกรรมการ ตามประกาศ HR-ER-๐๔๔-๒๒๐ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองคนเป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในจำนวน

๔๖ คน ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ๙ คะแนน การขาด ลา มาสาย ๑๐ คะแนน และทัศนคติต่อบริษัท ๐ คะแนน คะแนนรวม ๑๙ คะแนน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ๓ คะแนน การขาด ลา มาสาย ๕ คะแนน และทัศนคติต่อบริษัท ๐ คะแนน คะแนนรวม ๘ คะแนน ผู้กล่าวหาทั้งสองคนมีคะแนนรวมต่ำกว่า ๒๐ จึงถูกเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยขึ้นเวทีปราศรัยโจมตีบริษัทในช่วงที่มีการยื่นข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๒ ยุยงให้ลูกจ้าง ไม่ทำงานล่วงเวลาจากสาเหตุดังกล่าวทำให้เห็นว่ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท และผู้กล่าวหาที่ ๒ เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงานปัจจุบันได้ลาออกแล้ว ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และยุยงให้พนักงานไม่ทำงานล่วงเวลา จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เห็นว่ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีคำสั่งฉบับลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ “เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองคนเนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID 19) จำเป็นต้องปรับลดกำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้โดยให้มีผลในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓” จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ ต่อเนื่องถึงปี ๒๕๖๓ มีคำสั่งซื้อลดลงผลประกอบการเริ่มขาดทุน จึงได้ใช้มาตรการต่าง ๆ ด้วยการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ลดต้นทุนการผลิต ยกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมด และสุดท้ายปรับลดขนาดองค์กรให้เล็กลงด้วยการปรับลดกำลังคน ๒ ครั้ง เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ปรับลดขนาดองค์กรซึ่งครั้งที่ ๑ นั้นเป็นเรื่องของการสมัครใจลาออก แต่ครั้งที่ ๒ เป็นการเลิกจ้างในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นโดยการเลิกจ้างนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ๓ ข้อ คะแนนรวม ๘๐ คะแนน คือ ๑) ผลการปฏิบัติงาน ๓ ปีย้อนหลัง ๓๐ คะแนน ๒) สถิติการขาด ลา มาสาย ๑๐ คะแนน และ ๓) ทัศนคติต่อบริษัท ๔๐ คะแนน หากลูกจ้างคนใดได้คะแนนรวมทั้ง ๓ ข้อต่ำกว่า ๒๐ คะแนน จะถูกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดขึ้นเองและได้กำหนดระดับคะแนนต่างกันมากโดยเฉพาะคะแนนผลการปฏิบัติงาน ๓ ปีย้อนหลัง กับการขาด ลา มาสาย สองข้อรวมกัน ๔๐ คะแนน เท่ากับคะแนนทัศนคติต่อบริษัทข้อเดียว ๔๐ คะแนน จึงเห็นว่าเป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ไม่เป็นธรรมเนื่องจากได้คะแนนทัศนคติต่อบริษัทสูงซึ่งทัศนคติดีมีลักษณะคล้ายคลึงพินิจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างคนใดก็ได้แม้ลูกจ้างจะมีคะแนนสองข้อแรกอยู่ในระดับดีก็ตาม ยกตัวอย่างเช่น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถูกเลิกจ้าง ได้คะแนนรวม ๑๙ คะแนน โดยได้เกรด B, B, B = ๙ คะแนน ขาด ลา มาสาย = ๑๐ คะแนน ทัศนคติต่อบริษัท = ๐ คะแนน และผู้กล่าวหาที่ ๒ ถูกเลิกจ้าง ได้คะแนนรวม ๘ คะแนน โดยได้เกรด C, B, C = ๓ คะแนน ขาด ลา มาสาย = ๕ คะแนน ทัศนคติต่อบริษัท = ๐ คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งสามข้อแล้วผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองคนมีคะแนนรวมต่ำกว่า ๒๐ คะแนน ในขณะที่ Mr. [REDACTED] ไม่ถูกเลิกจ้าง ได้เกรด C, C, C = ๐ คะแนน ขาด ลา มาสาย = ๐ คะแนน ทัศนคติต่อบริษัท = ๒๐ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน Mr. [REDACTED] ไม่ถูกเลิกจ้าง ได้เกรด C, C, C = ๐ คะแนนขาด ลา มาสาย = ๐ คะแนนทัศนคติต่อบริษัท = ๒๐ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน และ Mr. [REDACTED] ไม่ถูกเลิกจ้าง ได้เกรด C, C, C = ๐ คะแนน ขาด ลา มาสาย = ๐ คะแนนทัศนคติต่อบริษัท = ๒๐ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน เป็นต้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองคนได้คะแนนทัศนคติ = ๐ เนื่องจากมีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าการกำหนดคะแนนประเมินไม่เป็นธรรมโดยเฉพาะคะแนนทัศนคติต่อบริษัทมีลักษณะคล้ายคลึงพินิจที่จะให้ลูกจ้างคนใดออกก็ได้มีระดับคะแนนสูงเกินไปจึงไม่เป็นธรรมกับผู้กล่าวหาทั้งสองคน ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองคนซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยที่ผู้กล่าวหาทั้งสองคนไม่ได้กระทำความผิดอันเป็นข้อยกเว้นตาม (๑) - (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้งสองกลับเข้าทำงาน มอบหมายงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่าย ค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุมิตร จันทรวง)

(ลงชื่อ) [REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๓๑ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] โดยนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน ผู้ถูกกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ และ System Control พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน แจ้งขึ้นทะเบียนผู้กล่าวหาต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพวิชาชีพ ประจำสถานประกอบกิจการเลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดฉะเชิงเทรา ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ผู้กล่าวหาขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กำหนดค่าเสียหายเป็นเงิน ๓,๒๓๔,๘๔๐ บาท รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหา ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงาน

สัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริงและนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย จป.วิชาชีพ และ System Control ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๖,๙๕๗ บาท รวมอายุงาน ๕ ปี ๑๗ วัน

บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่พื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และมีสำนักงานสาขาอยู่พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีลูกจ้างทั้งสองโรงงาน ประมาณ ๒๐๐ คน โดยไม่มีพนักงานรับเหมาค่าแรง และไม่มีการจ้างพนักงานต่างด้าว มีวันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์วันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงานเริ่มเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. มีวิธีการลงเวลาปฏิบัติงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ

ประมาณปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือจาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าไปชี้แจงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ พร้อมทั้งนำเอกสารต่างๆ ไปชี้แจง ซึ่งหนึ่งในนั้นมีทะเบียนลูกจ้าง โดยนาง [REDACTED] ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหานำเอกสารที่เกี่ยวข้องไปชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งผู้กล่าวหาพบว่า มีพนักงานจำนวน ๒๐ คน ที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

ในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 จึงได้มีมาตรการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ กล่าวคือ สั่งให้หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยจ่ายค่าจ้าง ๗๕% พร้อมมีการเลิกจ้างพนักงานประมาณ ๘๐ คน ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ให้พนักงานมาทำงานวันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดี และให้พนักงานหยุดงานวันศุกร์ถึงวันอาทิตย์ โดยจ่ายค่าจ้าง ๗๕% พร้อมมีการเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๔ คน ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้พนักงานมาทำงานวันจันทร์ถึงวันพุธ และสั่งให้หยุดงานวันพฤหัสบดีถึงวันอาทิตย์ โดยจ่ายค่าจ้าง ๗๕% พร้อมมีการเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๑ คน เมื่อต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ให้พนักงานมาทำงานทุกวันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดีและให้พนักงานหยุดงานวันศุกร์ถึงวันอาทิตย์ โดยจ่ายค่าจ้าง ๗๕% และปลายเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ให้พนักงานมาทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และสั่งให้หยุดงานวันเสาร์ถึงวันอาทิตย์ โดยจ่ายค่าจ้าง ๗๕% เมื่อวันที่ ๒๒ ถึง ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ออกประกาศเรื่อง การแสดงความสมัครใจร่วมลดค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยเริ่มตั้งแต่รอบการคิดค่าจ้างในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้พนักงานสมัครใจร่วมลดภาระค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ดังนี้ ลูกจ้างระดับ ๒ - ๖ ค่าตำแหน่งและค่าสวัสดิการ รวมฐานค่าจ้างจ่าย ๑๐๐% วันทำงาน และจ่าย ๗๕% ในวันที่สั่งหยุด ลูกจ้าง ระดับ ๗ - ๙ ค่าตำแหน่งและค่าสวัสดิการหัก ๕๐% รวมฐานค่าจ้างจ่าย ๑๐๐% วันทำงาน และจ่าย ๗๕% ในวันที่สั่งหยุด (โดยผู้กล่าวหาอยู่ในระดับดังกล่าว) สำหรับพนักงานรายเดือนและผู้บริหาร ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด (วันอาทิตย์เป็นจำนวน ๔ วัน ต่อเดือน) จากประกาศฉบับดังกล่าวปรากฏว่ามีพนักงาน ๗ คน

รวมทั้งผู้กล่าวหาที่ไม่ยินยอมลงชื่อ เนื่องจากผู้กล่าวหาเห็นว่าเป็นสิทธิของผู้กล่าวหา เป็นการเอาเปรียบพนักงานมากเกินไป ทั้งที่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้ประสบปัญหาถึงขั้นการขาดทุน

เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ทำแบบบันทึกการให้คำปรึกษาปัญหากฎหมายแรงงาน (กร. ๒) และทำคำร้องเรียนงานตรวจแรงงาน โดยผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าว พร้อมแนบเอกสารทะเบียนประวัติพนักงานประจำเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อเป็นหลักฐาน ต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ ณ สำนักงานเขตมีนบุรี ที่มีการจัดงานศาลแรงงานเคลื่อนที่ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบ เรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด และผู้ถูกกล่าวหาคิดเงินค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้อง เนื่องจากลูกจ้างบางส่วนของผู้ถูกกล่าวหาได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด แต่สำหรับตัวผู้กล่าวหาได้รับค่าจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่ได้รับค่าล่วงเวลาที่ไม่ถูกต้อง ต่อมาวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ คุณ [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบริหาร ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ พร้อมแจ้งว่าขณะนี้ มีพนักงาน ๒ คน ที่ไม่ยอมลงชื่อในประกาศดังกล่าว ทั้งบอกอีกว่าให้ผู้กล่าวหาตัดสินใจใหม่ ถ้าหากไม่ลงชื่อ ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่จ่ายโบนัส และไม่ปรับเงินเดือนเป็นเวลา ๕ ปี ต่อมาวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ยินยอมลงชื่อตามประกาศเรื่อง การแสดงความสมัครใจร่วมลดค่าใช้จ่ายของบริษัท เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าไปชี้แจงข้อเท็จจริง และเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นาง [redacted] เข้าไปชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องการจ่ายค่าจ้าง และเรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหาขอลดค่าจ้างสวัสดิการ ซึ่งหลังจากที่นาง [redacted] ได้กลับมาจากชี้แจงข้อเท็จจริงต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ แล้ว นาง [redacted] ได้แจ้งต่อเพื่อนพนักงานบางคนและนาง [redacted] ว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนบริษัท โดยสามารถบอกรายละเอียดของคำร้องเรียนที่ผู้กล่าวหาได้ทำไว้ได้อย่างชัดเจน เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาทราบเรื่องที่ผู้กล่าวหาเป็นผู้ทำคำร้องเรียนจึงได้มอบหมายให้นาง [redacted] ดำเนินการเลิกจ้างผู้กล่าวหาและนาง [redacted] ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างด้วยตนเอง ซึ่งโดยปกตินาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ จะเป็นผู้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง และในช่วงเย็นของวันดังกล่าวผู้กล่าวหา ก็ทราบว่าตนเองถูกเลิกจ้างจึงทำให้ผู้กล่าวหาเกิดอาการเครียดเป็นอย่างมาก เป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาลาป่วยในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นการลาป่วยครั้งแรกในรอบปีของผู้กล่าวหา ต่อมาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาง [redacted] ได้เดินทางไปที่โรงงานสาขาอะเชิงเทรา โดยเรียกนาง [redacted] นาย [redacted] และผู้กล่าวหาไปพบ และได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยในหนังสือเลิกจ้างอ้างเหตุว่าเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวในปัจจุบัน และเนื่องจากมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ทั้งอ้างว่าตำแหน่งงานที่ผู้กล่าวหาทำงานอยู่เป็นตำแหน่งที่ซ้ำซ้อน โดยบริษัทจะจ่ายเงินค่าจ้าง เงินค่าชดเชย และเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวแต่อย่างใด ซึ่งต่อมาในช่วงเย็นวันดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ให้แก่ผู้กล่าวหา ซึ่งแท้จริงแล้วเหตุการณ์ในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่นาง [redacted] นาง [redacted] นาย [redacted] และผู้กล่าวหาได้สนทนากัน ผู้กล่าวหาอ้างว่านาง [redacted] ได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน

โดยมีใจความตามบันทึกการสนทนาและคลิปเสียงการสนทนาที่ผู้กล่าวหาได้นำส่งต่อคณะกรรมการเพื่อประกอบการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งตามคลิปเสียงการสนทนาดังกล่าว ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้สนทนากับคุณ [REDACTED] ว่า “หนูเข้าใจคะ ที่พี่พูด แต่จริงๆ แล้วหนูอยากรู้ว่า สาเหตุจริงๆ ของการคัดออกคืออะไร หนูมองว่าถ้ามันมาถึงจุดนี้แล้วนะ เปิดออกคุยกันไปเลยก็ได้คะพี่” คุณ [REDACTED] ตอบว่า “ดาจะยอมรับความจริงได้ไหม ถึงการคัดออกถ้าเป็นเหตุผลจริงๆ” ผู้กล่าวหาพูดอีกว่า “มันมาถึงจุดนี้ ผู้บังคับบัญชาหนูต้องเคารพพี่คะ” คุณ [REDACTED] ตอบว่า “พี่เข้าใจ แต่เคสนี้มันเป็นเรื่อง ซึ่งดาก็คงไม่อยากให้พี่เดือดร้อนประมาณนี้ ตรงนี้พี่ใหญ่ก็อาจจะให้คุยรวมๆ แต่ดาอาจจะมองว่าไม่ยุติธรรม มันอาจจะไม่สมเหตุผลของการถูกเลือก เพราะฉะนั้นอันนี้เปิดใจคุยกัน ก็คือพี่มองว่าบริษัทเค้าทราบว่ามีเอกสารมาจากแรงงาน บริษัทรู้ว่าเป็นใคร บังเอิญแรงงานเค้าหลงจริงว่าให้เห็นเรื่องการแจ้ง แรงงานเขามีหนังสือมาว่าเราจ่ายค่าจ้างไม่ตามกฎหมาย ก็เรียกให้เข้าไปชี้แจง เรียกเอกสารตรวจ ว่าจ่ายค่าจ้างเดือนที่ผ่านมาอย่างไร ในมาตรการตรงนี้ทำอย่างไร ก็มี ๒ เรื่อง คราวนี้ก็คิดว่ามันเป็นประเด็น คือถ้าถามแรงงานงาน เขาก็มีเจตนาไม่บอกใจ ฝ่ายบุคคล HR เห็น ทีมเราเห็นใจ และก็ถามเขาว่าเขาจำลายมือได้ไหม และก็ไปลงชื่อ ไปแจ้งเป็นเอกสารแจ้ง ที่นี้ก็ยิ่งลำบากใจไปใหญ่ละซี มันมีตัวตนใจ แต่ถ้าแจ้งออนไลน์ อยู่ดีๆ เรียกไปตรวจ พี่อาจจะเหมารวมคนตั้งร้อยคนใครจะแจ้งก็แจ้งได้ ดา แต่พี่เอามากลับมาใหม่แล้ว อันนี้เล่าให้ฟังเลยนะ จริงๆ เลย คือ หน้าแรกเป็นการแจ้งเรื่องแรงงานขึ้นต่ำกับการคำนวณ OT หน้าที่สอง เป็นเรื่องมาตรา ๗๕ แต่นั่นมาตรา ๗๕ เค้าไม่ยุ่งเค้าบอกขึ้นศาลแรงงานยังงั้นมันเป็นข้อตกลงร่วมกัน ยังไงบริษัทก็ทำถูก เพราะมีบันทึกข้อตกลง แต่ที่ผิดคือเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ บริษัทต้องมีหน้าไปจ่ายย้อนหลังกับต้องรอผลการตรวจ อันนี้เป็นใบบันทึกการตรวจอยู่แล้ว ก็เลยเป็นที่มาที่ไป แต่พี่การรายงานพี่ใหญ่เค้าก็ถามเป็นใครรู้ไหม เรารู้เพราะมันเห็นแต่มันเป็นเอกสารเอามาไม่ได้อยู่แล้ว เวลาเราขอการเค้าตรวจแต่เห็นใจเอกสารการแจ้ง ฐานะเรา คือ ดาก็เคารพพี่ พี่ก็เห็นดาเป็นน้อง เป็นผู้บังคับบัญชา อันนี้พี่พูดหมดร้อยเปอร์เซ็นต์เลยนะ พี่ไม่มีกั๊ก” หลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้แจ้งต่อคุณ [REDACTED] ว่า “ประเด็นที่หนูแจ้ง หนูก็บอกกับพี่ตรงๆ แล้วกันว่าหนูไม่มีส่วนได้ส่วนเสียอะไรกับหนูหรอก” คุณ [REDACTED] แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่า “พี่รู้ดาไม่ได้ทำเพื่อตัวเองเลย” อีกทั้งผู้กล่าวหาได้ผลการทำงานที่ดี การประเมินผลการปฏิบัติงานได้เกรด A มาโดยตลอดทุกปี นอกจากจะทำงานในตำแหน่ง จป.วิชาชีพ แล้วผู้กล่าวหาายังทำงานในหน้าที่ผู้ประสานงาน เหตุเพราะเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ บริษัทฯ ไม่ผ่านการตรวจประเมินระบบประกันคุณภาพของบริษัท [REDACTED] ผู้ตรวจประเมินเห็นถึงปัญหาจึงเสนอชื่อผู้กล่าวหาต่อบริษัทฯ ให้ทำหน้าที่แทนผู้ประสานงานคนเดิม และในเดือนมกราคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาผู้กล่าวหาได้เสนอตนเองต่อคุณ [REDACTED] ขอให้ทีมงานให้ผู้กล่าวหาได้เข้าไปทำงานในส่วนงานแอดเซสอย่างเต็มตัว โดยผู้กล่าวหาหวังว่าหากการตรวจประเมินผ่าน จะส่งผลให้ผู้กล่าวหาที่มีความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากถ้าการตรวจประเมินไม่ผ่าน บริษัทฯ จะไม่ได้รับสิทธิ์ได้รับงานพาร์ทไทม์ จากบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นลูกค้ารายสำคัญของบริษัทฯ ประกอบกับการที่เข้าไปทำงานในส่วนนี้จะเป็นการเกื้อหนุนให้การทำงานด้านความปลอดภัยที่ผู้กล่าวหาทำอยู่ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทางบริษัทฯ จึงอนุญาตให้ผู้กล่าวหาทำหน้าที่ผู้ประสานงาน เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ให้ผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่ง System Control อีกตำแหน่ง จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ก็ผ่านการประเมินระบบประกันคุณภาพอย่างเป็นทางการ โดยเมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้รับใบรับรอง Supplier ANPQP Representative (S.A.R.) ซึ่งในข้อกำหนด



ของระบบประกันคุณภาพนั้น บริษัทฯ จะต้องมียุติบัตรอย่างน้อย ๑ คน ที่สอบผ่านใบรับรองนี้ โดยก่อนหน้านี้ บริษัทฯ ได้ส่งพนักงาน ๒ คน ไปสอบแต่ไม่ผ่าน จึงส่งให้ผู้กล่าวหาไปสอบแทน

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นาง [REDACTED] นาง [REDACTED] ใจชื่อและนาย [REDACTED] มาให้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ซอย [REDACTED] แยก [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] จังหวัดกรุงเทพมหานคร และมีสำนักงานสาขาอยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิต [REDACTED] ประเภท [REDACTED] มีลูกค้ารายใหญ่คือ บริษัท [REDACTED] วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์วันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติเริ่มเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานโดยวิธีการสแกนลายนิ้วมือ

เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีลูกจ้างทั้งสองโรงงานรวมจำนวน ๒๕๖ คน แบ่งเป็น โรงงานที่สาขารุงเทพฯ จำนวน ๑๒๑ คน และโรงงานที่สาขาสฉะเชิงเทรา ๑๒๕ คน หลังจากที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๘๙ คน คงเหลือลูกจ้างทั้งสองโรงงานจำนวน ๑๕๗ คน แบ่งเป็นโรงงานสาขารุงเทพฯ จำนวน ๘๘ คน และโรงงานสาขาสฉะเชิงเทราจำนวน ๖๙ คน ปัจจุบัน ณ เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับลูกจ้างเพิ่มโดยมีลูกจ้างทั้งสองโรงงานประมาณ ๑๙๓ คน แบ่งเป็นโรงงานที่สาขารุงเทพฯ จำนวน ๙๔ คน และโรงงานที่สาขาสฉะเชิงเทราจำนวน ๙๙ คน เนื่องจากมีคำสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้น

ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหา เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยทำงานในตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จบ.วิชาชีพ) ปฏิบัติงานที่โรงงานสาขารุงเทพฯ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๔,๙๕๗ บาท ค่าตำแหน่ง ๑,๐๐๐ บาท ค่าสวัสดิการ ๑,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนผู้ถูกกล่าวหาได้มีลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่ง จป.วิชาชีพ เพียงคนเดียว คือ ผู้กล่าวหาซึ่งทำหน้าที่ดูแลงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควบคุมงาน ตามที่ลูกจ้างกำหนดเพื่อให้ได้มาตรฐาน และกำกับดูแลเรื่อง ๕ ส. โดยขึ้นตรงกับฝ่ายบริหาร ซึ่งมีนาง [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบริหาร เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง โดยผู้กล่าวหาจะปฏิบัติงานที่โรงงานสาขาสฉะเชิงเทรา ๓ วัน และจะมาปฏิบัติงานที่โรงงานสาขารุงเทพฯ ๓ วัน ผู้กล่าวหาได้ขึ้นทะเบียนเป็น จป.วิชาชีพ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ แต่ที่โรงงานสาขาสฉะเชิงเทรายังไม่มีลูกจ้างในตำแหน่ง จป.วิชาชีพ แต่อย่างใด ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างผ่อนผันมาโดยตลอด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ส่งนาง [REDACTED] ที่ทำงานฝ่ายบุคคล ไปเรียนหลักสูตรอาชีวอนามัย ที่มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ซึ่งหากลูกจ้างคนดังกล่าวเรียนจบมาแล้วจะได้ขึ้นทะเบียนที่เป็น จป.วิชาชีพ ประจำโรงงานสาขาสฉะเชิงเทรา ปัจจุบันลูกจ้างคนดังกล่าวได้เรียนจบหลักสูตรแล้ว แต่ยังไม่ได้อัปทะเบียนเป็น จป.วิชาชีพ ที่โรงงานสาขาสฉะเชิงเทราแต่อย่างใด เนื่องจากรอเอกสารใบรับรองการจบหลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ประมาณปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาไปพบเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราประมาณ ๒ ครั้ง เพื่อส่งเอกสารรายงานการซ้อมดับเพลิง รายงานการตรวจสอบสุขภาพ ต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบเนื่องจากคำสั่งซื้อของลูกค้าลดลง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีมาตรการต่างๆ โดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เรื่อยมาเกี่ยวกับลูกจ้างในทุกแผนก ควบคู่ไปกับการเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นชุดๆ รวม ๘๙ คน ดังนี้ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้าง ๒๒ คน เป็นพนักงานทดลองงาน เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้าง ๒๓ คน เป็นพนักงานที่อายุงานไม่เกิน ๓ ปี และผลการปฏิบัติงานไม่ดี มีสถิติขาด ลา มาสาย สูง เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้าง ๓๖ คน เป็นพนักงานที่หัวหน้างานคัดเลือก โดยจะเลือกดูว่างานส่วนใดมีคนล้นงาน เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้าง ๕ คน เป็นพนักงานที่หัวหน้างานคัดเลือก โดยจะเลือกดูว่างานส่วนใดมีคนล้นงาน เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา ๑ คน เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้าง ๒ คน เป็นช่างซ่อมบำรุง โดยเหตุที่การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากไวรัสโควิด - 19 ทำให้ยอดการสั่งซื้อลดลงจึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างอื่นๆ รวมผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ฐานเงินเดือนที่สูง หากเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งทำงานตำแหน่ง จป.วิชาชีพ ๑ คน ก็สามารถที่จะจ้างลูกจ้างอื่นได้อีก ๒ คนและเมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างไปจำนวน ๘๙ คนแล้ว ทำให้จำนวนลูกจ้างทั้งสองโรงงานมีจำนวนเหลือไม่ถึง ๑๐๐ คน ซึ่งตามกฎหมายแล้ว ไม่ต้องมี จป. วิชาชีพ ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นลูกค้ารายใหญ่ที่ส่งงานให้ประมาณร้อยละ ๖๕ ได้มีการกำหนดระบบการควบคุมการบริหาร การผลิต และความปลอดภัย โดยจะมีเจ้าหน้าที่จากบริษัท [REDACTED] เข้ามาประเมิน (audit) และกำหนดให้บริษัทดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ที่กำหนด เพื่อให้มีมาตรฐาน และเมื่อถึงเวลาที่จะมาตรวจสอบมาตรฐานอีกครั้ง โดยจะมีนาย [REDACTED] เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการตามมาตรฐานต่างๆ ตามที่บริษัท [REDACTED] กำหนด และจะมีผู้กล่าวหาอยู่ในทีมดังกล่าวด้วย ซึ่งหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลการประเมิน ซึ่งปรากฏว่าอยู่ใน Rank C ถือว่าผ่านการประเมิน โดยทางบริษัท [REDACTED] ได้มีการกำหนดว่า พนักงานผู้ที่จะทำงานในด้าน System control จะต้องเข้าอบรมเพื่อรองรับระบบ A N P Q P จึงจะสามารถรับงานของบริษัท [REDACTED] ได้ ซึ่งปัจจุบันมีเพียงนาย [REDACTED] และผู้กล่าวหา ที่เป็นผู้ผ่านการอบรมดังกล่าวแล้ว และปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยส่งพนักงานที่เหลือเข้าอบรมต่อไป

ประมาณต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศขอความร่วมมือให้พนักงานยินยอมลดค่าจ้างในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ พร้อมได้มีแบบฟอร์มให้พนักงานลงชื่อยินยอมลดค่าจ้างตามประกาศดังกล่าว ปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ไม่ยินยอม ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มอบหมายให้หัวหน้างานไปพูดคุยกับลูกจ้างที่ไม่ยินยอมลดค่าจ้างทั้ง ๔ คน โดยขอความร่วมมือให้ยินยอมลดค่าจ้างตามประกาศดังกล่าว โดยคุณ [REDACTED] ได้เข้าไปพูดคุยกับผู้กล่าวหาเพื่อขอความร่วมมือให้ผู้กล่าวหายินยอม

ลดค่าจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาแจ้งว่าขอกลับไปคิดตัดสินใจก่อน และต่อมาผู้กล่าวหาได้ส่งแบบฟอร์มพร้อมลงชื่อ ยินยอมลดค่าจ้างในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นาง [REDACTED] ไปพบเจ้าหน้าที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ เพื่อนำส่งเอกสารต่างๆ เช่น เอกสาร การจ่ายค่าจ้าง เอกสารการขอลดค่าจ้างสวัสดิการ ซึ่งในวันดังกล่าวที่นาง [REDACTED] ได้ไปพบเจ้าหน้าที่ ได้มีเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงไม่ทราบชื่อเข้ามารับเอกสารพร้อมให้กรอกเอกสารเป็นข้อมูลทั่วไปพร้อมให้นาง [REDACTED] ลงชื่อ นาง [REDACTED] จึงได้สอบถามเจ้าหน้าที่คนดังกล่าวว่าเป็นการเรียกสอบประจำปีตามปกติ ใช่หรือไม่ เจ้าหน้าที่ตอบกลับว่าไม่ใช่การเรียกสอบประจำปีตามปกติ ต่อมาเจ้าหน้าที่จึงให้นาง [REDACTED] รอพบเจ้าหน้าที่อีกคนชื่อคุณ [REDACTED] ซึ่งคุณ [REDACTED] ได้สอบถามเรื่องการจ่ายค่าจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่จ่าย ค่าจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยผู้ถูกกล่าวหาได้คำนวณการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างรายเดือนไม่ถูกต้อง เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาใช้ ๒๘ วัน X ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งตามกฎหมายแล้วจะต้องใช้ ๓๐ วัน X ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหารับว่าจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างรายเดือนไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังทำให้การจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่ถูกต้องไปด้วย และคุณ [REDACTED] ได้สอบถามเรื่องการใช้มาตรา ๗๕ ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งใช้พร้อมกับ ที่มีประกาศ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความร่วมมือให้พนักงานลดค่าจ้างและสวัสดิการลง เนื่องจากผลกระทบจากโควิด - 19 ที่มีพนักงานที่ยินยอมลงชื่อลดค่าจ้าง โดยในระหว่างที่นาง [REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงต่อเจ้าหน้าที่นั้นไม่ได้พบเห็นเอกสารใดๆ ของเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด ซึ่งต่อมาเจ้าหน้าที่ได้มีคำสั่ง ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามกฎหมาย โดยให้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาให้ถูกต้อง และปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติ ถูกต้องแล้ว ต่อมาหลังจากที่นาง [REDACTED] ได้ให้ข้อเท็จจริงต่อเจ้าหน้าที่ นาง [REDACTED] ได้กลับมาแจ้งต่อ คุณ [REDACTED] ว่าบริษัท ได้ถูกร้องเรียนแต่ไม่ทราบว่าเป็นลูกจ้างคนใดที่ร้องเรียน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาคาดว่า น่าจะมาจากลูกจ้างภายในบริษัท และต่อมาในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้นำเอกสารการ จ่ายค่าจ้างต่างๆ ที่ถูกต้องไปนำเสนอต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑๐ ตามที่เจ้าหน้าที่ได้ขอเอกสารดังกล่าว

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงงานสาขาฉะเชิงเทรา นาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบพร้อมได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา และต่อมาเวลา ประมาณ ๑๑.๐๐ น. นาง [REDACTED] ได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาเพื่อชี้แจงเหตุเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยใช้เป็นเวลา ประมาณ ๓๐ นาที ซึ่งผู้กล่าวหาได้ถามต่อนางวาสนา ว่าเหตุใดจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหา นาง [REDACTED] จึงได้แจ้งว่า ตำแหน่งงานที่ผู้กล่าวหาเป็นตำแหน่งที่ซ้ำซ้อน เนื่องจากหากนาง [REDACTED] ที่กำลังเรียนหลักสูตรอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ซึ่งหากจบมา ตำแหน่งจะซ้ำซ้อนกันกับผู้กล่าวหา และเนื่องจากปัจจุบันบริษัทได้รับ ผลกระทบจากไวรัสโควิด - 19 และปัจจุบันบริษัทมีค่าใช้จ่ายที่สูง ซึ่งในวันดังกล่าวไม่ได้มีการสนทนากัน ในเรื่องที่ถูกจ้างได้ไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ แต่อย่างใด

ผู้กล่าวหาได้นำส่งไฟล์คลิปเสียงที่อ้างว่าเป็นการสนทนาพร้อมข้อความการสนทนาในวันที่ มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหา วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อวันที่ ๒๗

พฤษภาคม ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เชิญผู้ถูกกล่าวหาพบ โดยได้เชิญนาง [REDACTED] นาย [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาอ้างว่าเป็นบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์ในวันดังกล่าว พร้อมเปิดคลิปเสียงการสนทนาดังกล่าวให้ผู้ถูกกล่าวหาฟัง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิเสธว่าเสียงในคลิبدังกล่าวไม่ใช่เสียงของตน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

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

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย จป.วิชาชีพ และ System Control โดยได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๖,๙๕๗ บาท (รวมค่าตำแหน่ง ๑,๐๐๐ บาท ค่าสวัสดิการ ๑,๐๐๐ บาท) รวมอายุงาน ๕ ปี โดยผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่พื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และมีสำนักงานสาขาอยู่พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีลูกจ้างทั้งสองโรงงานประมาณ ๒๐๐ คน โดยไม่มีพนักงานรับเหมาค่าแรง และไม่มีการจ้างพนักงานต่างด้าว มีวันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์วันเสาร์ และวันอาทิตย์ เวลาทำงานเริ่มเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. มีวิธีการลงเวลาปฏิบัติงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ ในระหว่างการทำงานผู้กล่าวหาไม่ผลงานการทำงานที่ดี การประเมินผลงานได้เกรด A โดยตลอดทุกปี นอกจากการทำงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพแล้ว ยังทำงานในหน้าที่ผู้ประสานงาน และได้เข้าไปทำงานในส่วนงานแอดเซสอย่างเต็มตัว ผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่ง System Control อีกตำแหน่งหนึ่ง และผู้กล่าวหาได้ไปรับรอง Supplier ANPQP Representative (S.A.R.) ซึ่งในข้อกำหนดของระบบประกันคุณภาพนั้น บริษัทผู้ถูกกล่าวหาจะต้องมีตัวแทนอย่างน้อย ๑ คน ที่สอบผ่านการรับรองนี้ และมีผลทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ผ่านการประเมินระบบประกันคุณภาพอย่างเป็นทางการ ในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 และได้ดำเนินการมาตรการโดยการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก และได้ใช้มาตรการสั่งให้พนักงานหยุดงานโดยจ่ายเงินให้ ๗๕ เปอร์เซ็นต์ ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึง สิงหาคม ๒๕๖๓ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ออกประกาศเรื่อง การแสดงความสมัครใจร่วมลดค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยเริ่มตั้งแต่รอบการคิดค่าจ้างในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้พนักงานสมัครใจร่วมลดภาระค่าใช้จ่ายของบริษัท แต่ผู้กล่าวหากับพวก ๗ คน ไม่ยอมลงลายมือชื่อยินยอม เนื่องจากผู้กล่าวหาเห็นว่าเป็นสิทธิของผู้กล่าวหา เป็นการเอาเปรียบพนักงานมากเกินไป ทั้งที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้ประสบปัญหาถึงขั้นขาดทุนจนนางวาสนาได้แจ้งว่าถ้าหากไม่ลงชื่อ ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่จ่ายโบนัสและไม่ปรับเงินเดือนเป็นเวลา ๕ ปี ผู้กล่าวหาจึงได้ลงลายมือชื่อยินยอม และเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปปรึกษาและร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานว่าบริษัทผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและจ่ายค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้องต่อมาวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ พนักงานตรวจแรงงานได้เรียกผู้ถูกกล่าวหาไปพบเพื่อดำเนินการตามคำร้องเรียน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นาง [REDACTED] ไปพบพนักงานตรวจแรงงานและเมื่อกลับมาผู้กล่าวหาอ้างว่า นาง [REDACTED] ได้บอกแก่เพื่อนหลายคนและนาง [REDACTED] ว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้ร้องเรียนและบอกรายละเอียดตามคำร้องเรียน ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานและจะเลิกจ้างผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาเกิดการเคลียดจึงได้ขอลาป่วย

ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาง [REDACTED] นาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและบอกเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยผู้กล่าวหาอ้างว่าในการสนทนาในการเลิกจ้างดังกล่าว [REDACTED] ได้กล่าวถึงการที่รู้ว่าผู้กล่าวหาได้ไปร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานจนพนักงานตรวจแรงงานได้เรียกผู้ถูกกล่าวหาไปพบเพื่อให้ข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา แต่ในหนังสือเลิกจ้างได้ระบุว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด -19 แต่ผู้กล่าวหาที่ไม่ได้ลงชื่อขอรับทราบหนังสือเลิกจ้างดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาจริง แต่ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุการณ์ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้ต้องลดต้นทุนการผลิตและลดกำลังคน โดยตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบเนื่องจากคำสั่งซื้อของลูกค้าลดลง จนต้องดำเนินการในการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก และได้ใช้มาตรการสั่งให้พนักงานหยุดงานโดยจ่ายเงินให้ ๗๕ เปอร์เซ็นต์ ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึง สิงหาคม ๒๕๖๓ ควบคู่ไปกับการเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นชุดๆ รวม ๘๙ คน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ออกประกาศเรื่อง การแสดงความสมัครใจร่วมลดค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยเริ่มตั้งแต่รอบการคิดค่าจ้างในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้พนักงานสมัครใจร่วมลดภาระค่าใช้จ่ายของบริษัท เหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากไวรัสโควิด - 19 ทำให้ยอดการสั่งซื้อลดลงจึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างอื่นๆ รวมผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาที่มีฐานเงินเดือนที่สูง หากเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งทำงานตำแหน่ง จป.วิชาชีพ ๑ คน ก็สามารถที่จะจ้างลูกจ้างอื่นได้อีก ๒ คน และเมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างไปจำนวน ๘๙ คนแล้ว ทำให้จำนวนลูกจ้างทั้งสองโรงงาน มีจำนวนเหลือไม่ถึง ๑๐๐ คน ซึ่งตามกฎหมายแล้วไม่ต้องมี จป. วิชาชีพ ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงงานสาขาฉะเชิงเทรา นาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบพร้อมได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา และต่อมาเวลาประมาณ ๑๑.๐๐ น. นาง [REDACTED] ได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาเพื่อชี้แจงเหตุเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยใช้เป็นเวลาประมาณ ๓๐ นาที ซึ่งผู้กล่าวหาได้ถามต่อนาง [REDACTED] ว่าเหตุใดจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหา นาง [REDACTED] จึงได้แจ้งว่าตำแหน่งงานที่ผู้กล่าวหาเป็นตำแหน่งที่เข้าซ้อน เนื่องจากหากนาง [REDACTED] ที่กำลังเรียนหลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งหากจบมา ตำแหน่งจะเข้าซ้อนกันกับผู้กล่าวหา และเนื่องจากปัจจุบันบริษัทได้รับผลกระทบจากไวรัสโควิด - 19 และปัจจุบันบริษัทมีค่าใช้จ่ายที่สูง ซึ่งในวันดังกล่าวไม่ได้มีการสนทนากันในเรื่องที่ลูกจ้างได้ไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ แต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่า เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีลูกจ้างทั้งสองโรงงานรวมจำนวน ๒๔๖ คน แบ่งเป็นโรงงานที่สาขากรุงเทพฯ จำนวน ๑๒๑ คน และโรงงานที่สาขาฉะเชิงเทรา ๑๒๕ คน โดยมีผู้กล่าวหาทำงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับวิชาชีพเพียงคนเดียว และตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เนื่องจากคำสั่งซื้อของลูกค้าลดลง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีมาตรการต่างๆ โดยใช้มาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เรื่อยมากับลูกจ้างในทุกแผนก ควบคู่ไปกับการเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นชุดๆ รวม ๘๙ คน ในช่วง

ปลายเดือนของทุกเดือนตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา จนถึงปลายเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ โดยคัดเลือกจากพนักงานที่เป็นพนักงานทดลองงาน เป็นพนักงานที่อายุงานไม่เกิน ๓ ปี เป็นพนักงานมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี มีสถิติขาด ลา มาสาย สูง เป็นพนักงานที่หัวหน้างานคัดเลือกโดยจะเลือกดูว่างานส่วนใดมีคนล้นงาน จนทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีพนักงานมีจำนวนน้อยกว่าแต่ละ ๑๐๐ คนตั้งแต่การเลิกจ้างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ต่อมาเมื่อกลางเดือนวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพียงคนเดียว โดยอ้างว่ามีผลจากการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 นอกจากนั้นในการเลิกจ้างผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาเป็นตำแหน่งที่ซ้ำซ้อน เนื่องจากนาง [] กำลังเรียนหลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งหากจบมาตำแหน่งจะซ้ำซ้อนกันกับผู้กล่าวหาเห็นว่า ไม่ซ้ำซ้อนเนื่องจากในขณะที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นผู้กล่าวหาเท่านั้นที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และไม่ปรากฏว่านาง [] ได้เรียนจบหลักสูตรแล้วและมีวุฒิภาวะในการขึ้นทะเบียนเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพแต่อย่างใด กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหา มีฐานเงินเดือนที่สูง หากเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งทำงานตำแหน่ง จป.วิชาชีพ ๑ คน ก็สามารถที่จะจ้างลูกจ้างอื่นได้อีก ๒ คน นั้น เห็นว่าในการเลิกจ้างเนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ผ่านมามีพนักงานที่ถูกเลิกจ้างที่เงินเดือนสูงกว่าผู้กล่าวหาเพียงหนึ่งคน และยังมีพนักงานอื่นที่มีเงินเดือนสูงกว่าผู้กล่าวหาอีกหลายคนที่ยังทำงานอยู่และไม่ถูกเลิกจ้าง นอกจากนั้นในการเลิกจ้างพนักงานที่ผ่านมา ผู้ถูกกล่าวหาอ้างเพียงว่า คัดเลือกจากพนักงานที่เป็นพนักงานทดลองงาน เป็นพนักงานที่อายุงานไม่เกิน ๓ ปี เป็นพนักงานมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี มีสถิติขาด ลา มาสาย สูง เป็นพนักงานที่หัวหน้างานคัดเลือกโดยจะเลือกดูว่างานส่วนใดมีคนล้นงานเท่านั้น ข้อกล่าวอ้างเพื่อเลิกจ้างดังกล่าวจึงฟังไม่ขึ้น ส่วนกรณีที่อ้างว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาที่มีจำนวนพนักงานลดลงน้อยกว่าแต่ละ ๑๐๐ คนนั้น เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างพนักงานซึ่งทำให้พนักงานมีจำนวนน้อยกว่า ๑๐๐ คน ตั้งแต่สิ้นเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหา จนเมื่อมีเหตุการณ์ที่ผู้กล่าวหาอ้างว่า เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปปรึกษาและร้องเรียนเป็นหนังสือต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑๐ และต่อมาวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ข้อเท็จจริง และวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและบอกเลิกจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งจากข้อเท็จจริง เหตุการณ์และระยะเวลาดังกล่าวเกิดขึ้นใกล้ชิดและต่อเนื่องจากการร้องเรียนของผู้กล่าวหา ประกอบกับคลิปการสนทนาและข้อความการถอดบทสนทนาที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าเป็นคำสนทนาที่นางวาสนา นาง [] และนาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบเพื่อบอกกล่าวการเลิกจ้างในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงานสาขาอะเซียงเทรานั้น มีถ้อยคำที่กล่าวอ้างถึงการที่ผู้กล่าวหายื่นคำร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑๐ และมีข้อความแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้ยื่นคำร้องเรียนดังกล่าว ซึ่งทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจและเลิกจ้างผู้กล่าวหา จากข้อเท็จจริงดังกล่าว จึงมีมูลเหตุเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะมีมูลเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน การเลิกจ้างผู้กล่าวหาดังกล่าวจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่า เดิมและจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุมิตร จันทรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑. การ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๒. การ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๕๓๒ - ๕๔๕/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๒๐ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำความไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๒๐ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เพราะเหตุ ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้าง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานใน ตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้อง กล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ชี้แจงข้อเท็จจริง และนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา วันที่เข้า ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน แตกต่างกันตามบัญชีรายชื่อเอกสารแนบท้าย วันทำงานสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง หรือวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า ๑ วัน โดย หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุดให้กับพนักงานเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อธุรกิจของ โรงแรมซึ่งจะแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีสมาชิก ๘๕ คน โดยมีนาย [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงานมีจำนวน ๑๕ คนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๔ กรรมการลูกจ้างมีจำนวน ๑๐ คน ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระหว่างปี ๒๕๔๐ ถึง ปี ๒๕๖๑ สหภาพแรงงานมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับบริษัทฯ ล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยไม่ได้ระบุว่ามิผลใช้บังคับถึงเมื่อใด

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาแต่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ หลังจากนั้นได้มีการเจรจาเกี่ยวกับการเรียกร้องเงินโบนัสควบคู่กันไปด้วย โดยสหภาพแรงงานขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสในอัตราร้อยละ ๒.๒ เท่าของเงินเดือน แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าสามารถจ่ายเงินโบนัสในอัตราร้อยละ ๑.๒๕ เท่าของเงินเดือน ผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานเห็นว่าปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาทำกำไรมาก จึงได้ส่งหนังสือถึงผู้บริหารระดับสูงในต่างประเทศ ทราบ เพื่อให้จ่ายเงินโบนัสสูงกว่าอัตราที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งมา ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๑.๘ เท่าของเงินเดือน

เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาให้หัวหน้างานแต่ละแผนกนำเอกสารเรื่องโครงการช่วยลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ขอรับค่าจ้าง ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การหักเงินค่าจ้างในช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยระบุในประกาศว่า พนักงานระดับ ๑ ถึง ๖ หักเงินค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๒๕ ของเงินค่าจ้างปกติ ระดับที่สูงขึ้นไปก็หักตามสัดส่วน และให้พนักงานลงลายมือชื่อยินยอมพนักงานส่วนหนึ่งยินยอมลงลายมือชื่อเพราะกลัวถูกเลิกจ้างปรากฏว่ามีพนักงานระดับ ๑ ถึง ๔ จำนวน ๑๐๔ คน ซึ่งในจำนวนนี้มีสมาชิกสหภาพแรงงาน ๙๗ คน กรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย จำนวน ๖ คน และพนักงานที่มีใช้สมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๑ คน ไม่ลงลายมือชื่อยินยอมให้ผู้ถูกกล่าวหาหักเงินค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๒๕ ของเงินค่าจ้างปกติรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน สาเหตุที่ไม่ลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าวเป็นเพราะเห็นว่าฝ่ายบริหารไม่เป็นธรรมหักเงินค่าจ้างพนักงานระดับ ๑ ถึง ๒ ซึ่งได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท หรือมากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทเล็กน้อย และระดับ ๓ และ ๔ ได้รับค่าจ้างเดือนละไม่ถึง ๒๐,๐๐๐ บาท ในอัตราร้อยละ ๒๕ เท่ากับพนักงานระดับ ๕ และ ๖ ซึ่งได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๐,๐๐๐-๑๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกับในช่วงเวลาดังกล่าวพนักงานระดับ ๑ ถึง ๔ ได้ให้ความร่วมมือกับบริษัท โดยเข้าร่วมโครงการหยุดงานจำนวน ๕ วัน ได้รับเงินค่าจ้างจำนวน ๔ วันมาแล้วทำให้รับความลำบากทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ประธานสหภาพแรงงานได้ขอเจรจากับนาย [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ต่อมาวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้จัดการทั่วไปได้เรียกประธานสหภาพแรงงานให้เข้าไปพบ ซึ่งประธานสหภาพแรงงานเสนอว่า ขอให้หักเงินค่าจ้างพนักงานระดับ ๑ และ ๒ ในอัตราร้อยละ ๑๕ และระดับ ๓ และ ๔ ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของเงินค่าจ้างปกติ ซึ่งผู้จัดการทั่วไปได้รับไปพิจารณา การที่ผู้ถูกกล่าวหาออกประกาศ และให้หัวหน้างานนำเอกสารมาให้พนักงานลงลายมือชื่อยินยอมให้หักเงินค่าจ้างดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่ยังไม่ทราบผลการเจรจาว่า ผู้ถูกกล่าวหาตกลงลดอัตราการหักค่าจ้างให้หรือไม่ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน กับพนักงานอีกบางส่วนจึงไม่ลงลายมือชื่อเพื่อรอผลการเจรจายุติก่อน ต่อมาวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้จัดการทั่วไป ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ตอบว่าข้อเสนอหักเงินค่าจ้างพนักงานระดับ ๑ ถึง ๔ ตามที่เสนอมานั้นทาง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลง แต่ปรากฏว่าเมื่อพนักงานไม่ลงลายมือชื่อหัวหน้างานก็นำเอกสารกลับไปทำให้ไม่สามารถลงลายมือชื่อได้อีก

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประกาศหยุดงานชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้หยุดตั้งแต่วันที่ ๒๒ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ สำหรับเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ จะสั่งให้สลับการทำงานกับพนักงานอื่นต่อไป ซึ่งผู้ที่มีรายชื่อตามประกาศคือพนักงานที่มีได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเรื่องให้เข้าร่วมโครงการช่วยลดค่าใช้จ่ายโดยไม่รับค่าจ้างจำนวน ๙๘ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ต่อมาวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประกาศยกเลิกการใช้มาตรา ๗๕ อ้างเหตุว่าการระบาดของโรคโควิด 19 เป็นเหตุสุดวิสัย มิใช่เป็นเพียงเหตุจำเป็นอันจะหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ อีกต่อไป จึงขอประกาศให้หยุดกิจการบางส่วนเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย โดยประกาศสรุปว่า พนักงานที่ไม่ได้ร่วมโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่ต้องมาทำงานชั่วคราว และจะไม่ได้รับค่าจ้างหรือเงินใดๆ จากโรงแรมในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนี้ และให้ไปปรับสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ในอัตราร้อยละ ๖๒ ของค่าจ้างรายวันโดยคิดจากฐาน ๑๕,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๙๐ วัน สำหรับพนักงานผู้เข้าร่วมโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างกับโรงแรมนั้น แม้โรงแรมจะต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยก็ตาม แต่โรงแรมจะช่วยเหลือพนักงานผู้เข้าร่วมโครงการต่อไปตามความจำเป็นและเหมาะสม จากประกาศดังกล่าวผู้กล่าวหาเห็นว่าไม่เจตนาถ่วงล่าช้าให้ลูกจ้างจำนวน ๙๘ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนให้ได้รับเงินน้อยที่สุด และหากเงินไม่พอเลี้ยงชีพก็ต้องลาออกเองโดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ต้องจ่ายเงินใดๆ ให้เลยเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาทราบอยู่แล้วว่าลูกจ้างจำนวน ๙๘ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนนั้นจะได้รับเงินจากสำนักงานประกันสังคมไม่เกิน ๙๐ วัน ซึ่งจะครบในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓

ต่อมาวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๙๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้เป็นหนังสือรับรองการทำงาน อ้างสาเหตุการเลิกจ้างว่าเนื่องจากธุรกิจโรงแรมได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid 19) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อธุรกิจโรงแรมอย่างต่อเนื่องทำให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง โดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยตามกฎหมาย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ ค่าจ้างวันที่ ๒๔ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ เพราะผู้ถูกกล่าวหาประสงค์ที่จะขจัดหรือตัดทอนสิทธิของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน และลูกจ้างอื่นที่ถูกเลิกจ้างพร้อมกัน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกือบทั้งหมด การเลิกจ้างดังกล่าวส่งผลให้สมาชิกสหภาพแรงงานลดลงเป็นจำนวนมาก ประกอบกับเมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ สมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหนังสือลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๔๙ คน ปัจจุบันคงเหลือสมาชิกสหภาพแรงงาน ๘๕ คน จากจำนวนสมาชิก ๓๕๐ คน ซึ่งส่งผลต่อสถานะความเข้มแข็งและการแสดงบทบาทของสหภาพแรงงาน เช่น การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างในอนาคตการเจรจาต่อรอง ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะผูกพันพนักงานทั้งหมด และบทบาทในการปกป้องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ของสมาชิกโดยส่วนรวม รวมทั้ง การใช้สิทธิของสหภาพแรงงานในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพราะหากมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่ง ก็จะสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ การที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า เลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๖ ที่ ๘ ที่ ๑๔ และที่ ๑๙ เคยถูกลงโทษตักเตือนนั้นเป็นการลงโทษตักเตือนด้วยวาจาเพียงครั้งแรก ซึ่งปกติจะเป็นการตักเตือนภายในแผนกไม่ต้องรายงานให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบ ดังจะเห็นได้จาก ผู้กล่าวหาที่ ๘ ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เลื่อนจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เลื่อนจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ ซึ่งหากฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบว่ามีการลงโทษตักเตือนจะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นดังกล่าวดังนั้นในขณะที่มีการเลิกจ้างฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงยังไม่ทราบข้อมูลการลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๖ ที่ ๘ ที่ ๑๔ และที่ ๑๙ ในการพิจารณาเลิกจ้างจึงมิได้นำข้อมูลนี้

มาพิจารณาแต่อย่างใด นอกจากนี้ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา ระบุว่า กรณีลงโทษสถานเบา หากทำผิดครั้งแรกให้ลงโทษตักเตือนด้วยวาจาเป็นบันทึกหรือเป็นลายลักษณ์อักษร หากจะมีเลิกจ้างต้องกระทำผิดถึง ๓ ครั้งจึงจะเลิกจ้างได้ การลงโทษดังกล่าวจึงถือเป็นความผิดเล็กน้อยมาก และภายในแผนกที่ถูกกล่าวหาที่ ๖ ที่ ๘ ที่ ๑๔ และที่ ๑๕ ทำงานอยู่ก็มีพนักงานที่ได้รับการลงโทษที่มากกว่าหรือเท่ากัน หรือมีบางคนที่ยางงานบ่อย ลาบ่อย หรือมาทำงานสายบ่อย แต่ไม่ถูกเลิกจ้างด้วยในส่วนที่อ้างว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือขาดงาน ลางาน มาทำงานสายบ่อย นั้นเป็นการกล่าวอ้างภายหลังจากที่ถูกกล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในขณะที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ไม่เคยกล่าวถึง เหตุดังกล่าว

นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ได้รับประกาศนียบัตรจากผู้ถูกกล่าวหาว่าทำงานดีตรงเวลาและได้รับรางวัลการทำงานดีเด่นทุกคน และให้ความร่วมมือกับผู้ถูกกล่าวหาโดยตลอดระยะเวลาหลายสิบปีที่ทำงานร่วมกัน มาเนื่องจากการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน มิได้เกิดจากการวางแผนปรับปรุงโครงสร้างองค์การอย่างแท้จริง ห้องอาหารที่ถูกกล่าวหาที่ ๑ ทำงานอยู่นั้น เป็นห้องอาหารเดียวที่เปิดทำการอยู่ในขณะที่ห้องอาหารอื่นต้องปิดตามคำสั่งรัฐบาล เนื่องจากเป็นห้องอาหารที่ทำอาหารให้พนักงานของผู้ถูกกล่าวหารับประทาน ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหาไม่เจตนาจะเลิกจ้างคนทำอาหารจริงก็ควรพิจารณาจากห้องอาหารอื่นที่ไม่ใช่ส่วนงานที่ยังดำเนินงานอยู่อย่างต่อเนื่องแสดงให้เห็นได้ว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีลักษณะผิดปกติ ไม่สมเหตุสมผล อาทิ ส่วนงานพนักงานครัวกระเป๋ เมืองงานส่วนห้องพักไม่สามารถเปิดให้ลูกค้าเข้าพักได้ พนักงานในส่วนนี้จึงไม่ได้ทำงาน ซึ่งพนักงานมีทั้งหมดจำนวน ๓๒ คน กลับเลิกจ้างเพียง ๑ คนเท่านั้น พนักงานซ่อมบำรุง จำนวน ๔๑ คน ไม่เลิกจ้างเลย พนักงานห้องอาหารฟรีส ๑๘ คนเลิกจ้างเพียง ๒ คน ในขณะที่ห้องอาหารไทยมีจำนวน ๖ คน แต่เลิกจ้าง ๓ คน ห้องอาหารอิตาลี ๕ คนเลิกจ้าง ๒ คน พนักงานห้องอาหารปิ้งย่างริมน้ำจำนวน ๕ คนไม่เลิกจ้างเลย เป็นต้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีเหตุจำเป็น ถึงขนาดต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเนื่องจากเป็นบริษัทใหญ่ มีรายได้กำไรต่อปีมาโดยตลอดตามงบการเงินประจำปี ๒๕๕๙ ถึงปี ๒๕๖๒ เฉพาะกิจการโรงแรมของผู้ถูกกล่าวหาที่ผ่านมาดังนี้

งบการเงินประจำปี	รายได้รวม(บาท)	กำไรสุทธิหลังหักภาษี(บาท)
พ.ศ.๒๕๕๙ (ณ ๓๑ ธ.ค.๒๕๕๙)	๙๔๑,๘๐๒,๓๘๘	๑๒๖,๘๙๙,๐๖๔
พ.ศ.๒๕๖๐(ณ ๓๑ ธ.ค.๒๕๖๐)	๙๓๙,๖๓๓,๗๘๓	๑๑๔,๗๙๑,๕๘๖
พ.ศ.๒๕๖๑(ณ ๓๑ ธ.ค.๒๕๖๑)	๙๘๓,๖๔๗,๓๗๔	๑๒๙,๕๔๘,๘๓๗
พ.ศ.๒๕๖๒ (ณ ๓๑ ธ.ค.๒๕๖๒)	๑,๐๒๖,๘๕๕,๑๒๙	๑๓๕,๘๔๗,๕๓๕
๒๕๖๓ (มกราคม-กันยายน)	๒๑๔,๓๖๘	(๑๑๙,๙๓๐,๐๐๐)

หมายเหตุ : ที่มาข้อมูลงบการเงินปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๒ : เว็บไซต์ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จากงบการเงินของผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า มีรายได้ต่อปีรวม ๑,๐๐๐ ล้านบาท มีกำไรต่อเนื่องมากกว่า ๕ ปี ปีละกว่า ๑๐๐ ล้านบาท ซึ่งแม้ว่าในปีพ.ศ. ๒๕๖๓ จะมีวิกฤติการณ์จากเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีภาวะขาดทุนก็ตาม แต่เมื่อเทียบกับกำไรสุทธิหลังหักภาษีในแต่ละปีแล้ว จะพบว่าขาดทุนในปีนี้น้อยกว่ากำไรสุทธิเมื่อปีพ.ศ. ๒๕๖๒ นอกจากนี้ เมื่อปีพ.ศ. ๒๕๕๗ เกิดวิกฤติการณ์ทางการเมือง ผู้ถูกกล่าวหาขาดทุนเป็นเงิน ๑๖๒ ล้านบาทเศษ แต่ไม่เคยเลิกจ้างพนักงานแม้แต่คนเดียว

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาง [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๓๗ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการ [REDACTED] ปัจจุบัน

มีลูกจ้างประมาณ ๓๖๖ คน และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งสาเหตุการเลิกจ้างเนื่องจากเมื่อช่วงต้นปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมาได้เกิดการแพร่ระบาดใหญ่และรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยเริ่มต้นและเกิดขึ้นอย่างรุนแรงที่ประเทศจีนและส่งผลกระทบไปทั่วโลก เป็นเหตุให้นักท่องเที่ยวทั่วโลกโดยเฉพาะนักท่องเที่ยวชาวจีนซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าหลักของผู้ถูกกล่าวหาลดลงจำนวนมาก จำนวนผู้เข้าพักในโรงแรมเหลือเพียงไม่เกินร้อยละ ๕ เท่านั้น ปริมาณงานที่จะมอบหมายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมดจึงเหลืออยู่น้อยมาก ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางวิกฤตการณ์ดังกล่าวและประคับประคองลูกจ้างทุกคนไปพร้อมกัน จึงได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ ขอความร่วมมือจากลูกจ้างเข้าโครงการลาโดยไม่รับค่าจ้าง ซึ่งเป็นโครงการที่ขอความร่วมมือจากลูกจ้างโดยสมัครใจ โดยมีสาระสำคัญคือลูกจ้างยินยอมลดวันทำงานในแต่ละเดือนและลดค่าจ้างตามจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับวันทำงานจริงกับปริมาณงานที่ลดลงเป็นอย่างมาก โดยลูกจ้างส่วนใหญ่ มากกว่าร้อยละ ๘๐ ทราบดีถึงปัญหากี่ร่วมทุกขั้วร่วมสุขในยามยากลำบากนี้โดยให้ความร่วมมือในการสมัครใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ช่วงเดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๓ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ทวีความรุนแรงและต่อเนื่องอันส่งผลกระทบต่อการประกอบการโรงแรมของบริษัทอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งปิดสถานที่ต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งรวมถึงร้านอาหารและเครื่องดื่ม บาร์ สระว่ายน้ำ ฟิตเนส ห้องประชุม ห้องจัดเลี้ยง และส่วนอื่นๆ ของโรงแรม ประกอบกับที่รัฐบาลมีคำสั่งห้ามมิให้มีการเดินทาง และ/หรืออากาศยานทำการบินเข้าสู่ประเทศไทย จึงทำให้ไม่มีลูกค้าเข้าพักที่โรงแรมของผู้ถูกกล่าวหา ส่งผลให้ปริมาณงานของโรงแรมและรายได้ของบริษัทฯ เกือบไม่มีเหลืออยู่ เกิดภาวะคนล้นงานเป็นอย่างยิ่ง และไม่มีแนวโน้มว่าสถานการณ์จะดีขึ้น ปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวนหนึ่งแม้ในยามที่บริษัทฯ ต้องประสบกับความยากลำบากอย่างที่สุด ก็ไม่ให้ความร่วมมือโดยไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน โดยประสงค์ที่จะรับค่าจ้างเต็มจำนวนทั้งที่ปริมาณงานเกือบไม่มีเหลืออยู่เลยก็ตามทำให้บริษัทฯ ต้องแบกรับภาระค่าจ้างของลูกจ้างดังกล่าวมากเกินไปเกินสมควรเมื่อเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และอาจเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาโดยไม่รับค่าจ้าง ด้วยเหตุจำเป็นนี้ บริษัทฯ จึงใช้สิทธิตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คือประกาศหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวเนื่องจากเหตุจำเป็นต่อลูกจ้างที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อประคับประคองกิจการ ให้ดำเนินต่อไปได้และไม่เป็นการเอาเปรียบต่อลูกจ้างรายอื่นๆ ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ต่อมาวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงานได้ประกาศกฎกระทรวง เรื่องการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีสาระสำคัญคือข้อกำหนดให้ภัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเหตุสุดวิสัย ดังนั้น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงมีใช่เป็นเพียงกรณีเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ๒๕๔๑ บริษัทฯ จึงยกเลิกการใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ และได้ขอใช้สิทธิปฏิบัติตามกฎกระทรวงดังกล่าว โดยประกาศหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับลูกจ้างที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างจำนวน ๑๐๗ คนรวมผู้กล่าวหา ๒๐ คน จากลูกจ้างทั้งหมดในขณะนั้น ๕๘๒ คน โดยให้ลูกจ้างไปรับเงินช่วยเหลือโดยตรงตามกฎหมายจากสำนักงานประกันสังคม ในอัตราร้อยละ ๖๒ คำนวณจากฐานอัตราค่าจ้างรายเดือนสูงสุดไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน

ต่อมาช่วงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก็ไม่มีแนวโน้มว่าจะดีขึ้น และลูกค้าของโรงแรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวจีน ก็แทบไม่มีการเข้าพัก เนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีคำสั่งปิดสถานที่ต่างๆ รวมถึงบางส่วนของโรงแรมของบริษัทฯ ประกอบกับรัฐบาลยังคงมีการควบคุมอย่างเข้มงวดและมีคำสั่งห้ามในบางกรณีให้มีการเดินทาง และ/หรืออากาศยานทำการบินเข้าสู่ประเทศไทย จนทำให้บริษัทฯ มีจำนวนผู้เข้าพักประมาณร้อยละ ๓ กล่าวคือ จากปกติ มีผู้เข้าพักประมาณเกือบ ๗๐๐ ห้อง ลดลงจนเหลือเพียงจำนวนสิบกว่าห้องเท่านั้น ทำให้บริษัทฯ ได้รับกระทบอย่างหนักหน่วงยิ่งขึ้น แทบจะไม่มีงานเหลืออยู่ให้แก่ลูกจ้างแล้ว บริษัทฯ ยังต้องขาดรายได้มากกว่าร้อยละ ๔๕ หรือหากคิดเป็นรายเดือน บริษัทฯ ต้องขาดทุนในแต่ละเดือนไม่น้อยกว่า ๑๙ ล้านบาท ส่งผลให้บริษัทฯ ประสบกับปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน และเกิดวิกฤตขาดทุนสะสมในปี ๒๕๖๓ นี้อย่างสาหัสและไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนช่วงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ คณะผู้บริหาร ได้ประชุมและมีนโยบายให้ลดกำลังคนของบริษัทฯ ลงโดยให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด และสำหรับลูกจ้างที่ต้องเลิกจ้างนั้น ก็ต้องพยายามหาเงินมาจ่ายการเลิกจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็น ค่าชดเชยตามกฎหมาย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนที่ยังไม่ได้ใช้ และเงินอื่นๆ ตามระเบียบที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔๘ คนรวมผู้กล่าวหาจำนวน ๒๐ คน มิได้เป็นการกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงาน แต่เป็นการเลิกจ้างเกิดจากเหตุสุดวิสัยอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยคำนึงถึงปริมาณงานที่เหลืออยู่ในแต่ละแผนก และ/หรือฝ่ายเป็นสำคัญก่อน กล่าวคือ แผนก และ/หรือฝ่ายใดมีงานเหลืออยู่เท่าใดก็ให้มีกำลังคนคงไว้เหลือเท่ากับสัดส่วนของงาน และลดกำลังคนในส่วนที่ไม่มีงานออกหรือแผนก และ/หรือฝ่ายไม่มีงานเหลืออยู่เลย ก็ให้ลดกำลังคนทั้งแผนก และ/หรือฝ่ายนั้นๆ เช่น ฝ่ายแกะสลักน้ำแข็ง และฝ่ายจัดดอกไม้ เป็นต้น เมื่อบริษัทฯ พิจารณาสัดส่วนของงานและความต้องการกำลังคนแล้ว เป็นสัดส่วนเท่าใด บริษัทฯ พิจารณาถึงศักยภาพ ผลการทำงาน และประวัติการทำงานและการปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่ละรายควบคู่กันไป ภายใต้หลักว่าลูกจ้างทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่ใช่การเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรม จากเดิมมีลูกจ้างจำนวน ๔๘๒ คน และได้มีการลดกำลังคนมาเป็นระยะตามปริมาณงานที่มีและตามความเหมาะสม ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๓๘๓ คน ซึ่งจำนวนคนคงเกินกว่าปริมาณงานที่เหลืออยู่จริง บริษัทฯ จึงได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพด้วย เนื่องจากกรณีไม่มีงานเหลืออยู่สำหรับลูกจ้างดังกล่าวจำนวน ๑๔ คน อีกทั้งยังมีลูกจ้างบางส่วนขอเกษียณอายุก่อนกำหนดในวันดังกล่าวอีกเป็นจำนวน ๒๑ คน เพื่อช่วยเหลือบริษัทฯ ให้ผ่านวิกฤตการณ์ในครั้งนี้ โดยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเงื่อนไขของโครงการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยเมื่อได้จ่ายเงินตามกฎหมายเนื่องจากการเลิกจ้างแล้ว บริษัทฯ ได้เยียวยาเป็นเงินเพิ่มเติมเท่าจำนวนเงินในกรณีที่จ้างลูกจ้างจนครบระยะเวลาตามโครงการ (สิ้นเดือนกันยายน ๒๕๖๓) ให้แก่ลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ ในการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔๘ คนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนนั้น บริษัทฯ ได้ชี้แจงถึงเหตุผลทั้งหมดในการเลิกจ้างและจ่ายเงินตามกฎหมายที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้ลูกจ้างทราบแล้ว และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็เข้าใจ รับรู้รับทราบถึงสถานการณ์ และให้ความร่วมมือในการดำเนินการเลิกจ้างเป็นอย่างดี กรณีไม่เกี่ยวข้องกับการที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงาน ต่อบริษัทฯ แต่อย่างใด ประกอบกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ได้ตกไปแล้วทั้งหมด การเลิกจ้างพิจารณาจากปริมาณงานที่เหลืออยู่ รวมไปถึงศักยภาพ ผลการทำงาน และประวัติการทำงาน การปฏิบัติงานของลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา ได้จัดทำสรุปข้อมูลผลกำไร/ขาดทุนเงินปันผล อัตราผู้เข้าพัก และเงินโบนัสที่จ่ายให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึง กันยายนปี ๒๕๖๓ ปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

ปี พ.ศ.	กำไร/ขาดทุน (ล้านบาท)	เงินปันผลจ่ายแก่ผู้ถือหุ้น ตามกฎหมายและมติที่ ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น (ล้านบาท)	อัตราผู้เข้าพักคำนวณ เป็นร้อยละของจำนวน รวม ๗๒๖ห้อง	จำนวนเงินโบนัสที่ จ่ายให้แก่ลูกจ้าง (เดือน)
๒๕๖๐	กำไร ๑๑๔.๗	๑๑๒	๘๒.๔๒	๒.๒
๒๕๖๑	กำไร ๑๒๕	๑๒๕	๘๑.๖๐	๒.๒
๒๕๖๒	กำไร ๑๓๕.๘	๑๓๔	๘๔.๘	๑.๘
เดือน มกราคม - กันยายน ๒๕๖๓	ขาดทุน ๑๑๙.๙	-	๗.๕๓	-

เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของอย่างรุนแรงและต่อเนื่องของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบโดยตรงและอย่างหนักหน่วงต่อผู้ถูกกล่าวหา จึงประเมินสถานการณ์และมีนโยบาย/แนวทางการบริหารจัดการสรุปข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดและอัตราจำนวนลูกจ้างตามการบริหารจัดการในแต่ละแนวทางปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

นโยบาย/แนวทาง บริหารจัดการอัตรา ลูกจ้าง	ช่วงเวลา	รายละเอียด	จำนวนลูกจ้าง
๑. การเลิกจ้างลูกจ้าง ประเภทจ้างเหมา แรงงาน (Outsource)	๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	สำหรับลูกจ้างประเภทจ้าง เหมาแรงงาน (Outsource) กล่าวคือ พนักงานรักษาความ ปลอดภัย, พนักงานแผนก วิศวกรรม และแม่บ้านทำ ความสะอาด บริษัทฯ ได้ ยกเลิกสัญญาจ้างเหมา แรงงานกับคู่สัญญาตาม ข้อตกลงในสัญญา ปรากฏ ตามสัญญาจ้างเหมาแรงงาน และหนังสือแจ้งยกเลิกสัญญา	ลูกจ้างซึ่งเป็น วิศวกรจำนวน ๗ คน พนักงานรักษาความ ปลอดภัยจำนวน ๑๖ คน แม่บ้านทำความสะอาด จำนวน ๑๐ คน
๒. โครงการสมัครใจลา โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ตั้งแต่วันที่ ๓.- ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓	ลูกจ้างตกลงลดวันทำงานลง เหลือร้อยละ ๗๕ และรับ ค่าจ้างลดลงเหลือในอัตราร้อย ละ ๗๕	มีลูกจ้างไม่เข้าร่วมจำนวน ๑๐๗ คนจากลูกจ้าง ทั้งหมดขณะนั้น ๕๘๒ คน
๓. การเลิกจ้างลูกจ้างที่ ยังอยู่ในระหว่างการ ทดลองงาน	๑๔ เมษายน ๒๕๖๓	ลูกจ้างที่ยังอยู่ในระหว่างการ ทดลองงานทั้งหมด บริษัทฯ ไม่บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างจำนวน ๗ คน

๔. การหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	แจ้งต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓	เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในจำนวนของค่าจ้างและพียงให้กิจการต่อไป โดยไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างที่ไม่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง บริษัทฯ จึงใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ลูกจ้างจำนวน ๑๐๗ คน
๕. การหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยตามกฎหมายแรงงาน เรื่อง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓	แจ้งเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓	เมื่อคณะกรรมการดังกล่าวมีผลบังคับใช้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ และเพื่อพียงกิจการของบริษัทฯ ต่อไป โดยไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างที่รับค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ตามมาตรา ๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อยู่ นั้น บริษัทฯ จึงแจ้งยกเลิกและมาใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าวแทน เพื่อให้ลูกจ้างไปรับเงินในอัตราร้อยละ ๖๒ เป็นระยะเวลา ๙๐ วัน	ลูกจ้างจำนวน ๙๗ คน (มีลูกจ้างบางส่วนจากจำนวน ๑๐๗ คนเดิม ขอกลับเข้าทำงานโดยผลัดเปลี่ยนวันทำงานและวันหยุดตามที่บริษัทฯ กำหนด และตกลงลดค่าจ้างของตนเองลงให้เหลือร้อยละ ๗๕)
๖. การเลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า ๑ ปี	๒๘ เมษายน ๒๕๖๓	ลูกจ้างที่อายุน้อยกว่า ๑ ปี และได้บรรจุเป็นพนักงานแล้ว	ลูกจ้าง ๒๗ คน
๗. โครงการให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือสมัครใจลาออก	เดือนเมษายนถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓	ในกรณีที่ลูกจ้างที่เข้าเกณฑ์เกษียณอายุก่อนกำหนดกล่าวคือ อายุตัว ๕๕ ปี อายุงาน ๑๕ ปี และมีปัญหาด้านสุขภาพโดยมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันหรือในกรณีที่ลูกจ้างที่ประสงค์หรือสมัครใจจะลาออกนั้น บริษัทฯ ก็จะอนุมัติตามใบลาออกและจ่ายเงินชดเชยเทียบเคียงค่าชดเชยตามกฎหมาย	จำนวน ๔๑ คน

๘. การเลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายสปา	๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓	เนื่องจากรัฐบาลมีคำสั่งให้ปิดกิจการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับสปาทั้งสิ้น จนถึงปัจจุบันฝ่ายสปาของบริษัทฯ ก็ไม่ได้เปิดให้บริการแต่อย่างใด ดังนั้นบริษัทฯ จึงเลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายนี้ทั้งหมด	ลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน
๙. การเลิกจ้างลูกจ้าง	๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓	เมื่อบริษัทฯ ได้ประเมินสถานการณ์ในภาพรวมแล้วเห็นว่า เกิดปัญหาขาดสภาพคล่องและวิกฤติขาดทุนสะสมรายเดือน ประมาณเดือนละ ๑๔ ล้านบาทกรณีจึงจำเป็นต้องมีนโยบายเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการของบริษัทฯ ต่อไป โดยเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างจะชี้แจงในลำดับต่อไป	ในการเลิกจ้างดังกล่าว มีลูกจ้างที่อยู่ในข่ายเลิกจ้างรวมทั้งสิ้น ๙๘ คน โดยไม่ได้คำนึงว่าลูกจ้างจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ และการเลิกจ้างนั้นก็ได้ไม่ได้อยู่ในระหว่างการเจรจาและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแต่อย่างใด กล่าวคือ มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพจำนวน ๘๖ คน และที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพอีกจำนวน ๑๒ คน

รายการ	จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง	หมายเหตุ
รวม	๙๘ คน	ปัจจุบัน คงเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีก ๘๐ คนจากจำนวนลูกจ้างคงเหลือทั้งหมด(หลังเลิกจ้างและสิ้นสุดสัญญาจ้างตามแนวทางทั้งหมดแล้ว) รวม ๓๖๘ คน
เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	๑๔ คน	เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๗ คน
ไม่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	๘๔ คน	เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๗๑ คน

ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า การบริหารจัดการภายใต้วิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รวมไปถึงจนถึงนโยบายการลดกำลังคนหรือการเลิกจ้างของบริษัทฯ นั้น อ้างอิงและสอดคล้องกับนโยบายของ [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทที่ผู้ถูกกล่าวหา ได้ว่าจ้างเข้ามาบริหารจัดการและควบคุมดูแลกิจการโรงแรมของบริษัทฯ ซึ่ง [REDACTED] ได้บริหารจัดการกิจการโรงแรมชั้นนำทั่วโลก เพื่อให้โรงแรมต่างๆ รวมถึงโรงแรมของผู้ถูกกล่าวหา มีมาตรฐานและคุณภาพในระดับสากล โดยภายใต้วิกฤติการณ์นี้ [REDACTED] ก็มีนโยบายถึงโรงแรมที่ [REDACTED] บริหารจัดการ ให้จำเป็นต้องออกมาตราการหรือนโยบายลดกำลังคนลง เพื่อพยุงและประคับประคองธุรกิจต่อไป ซึ่งบริษัทฯ ก็ได้ยึดถือตามนโยบายดังกล่าวผนวกเข้ากับข้อเท็จจริงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลิกจ้างข้างต้น

ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างล่าสุดที่มีผลบังคับใช้ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทฯ ตามข้อตกลงก็จัดให้ลูกจ้างอย่างครบถ้วนและสูงกว่าสถานประกอบการอื่นที่ประกอบกิจการอย่างเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงานก็มีความสัมพันธ์ที่ดีมาตลอด ไม่เคยมีข้อโต้แย้งหรือกรณีข้อพิพาทแรงงานแต่อย่างใด แต่เมื่อประธานสหภาพแรงงานคนเดิมได้ลาออกจากตำแหน่ง และมีประธานสหภาพแรงงานคนใหม่ขึ้นดำรงตำแหน่ง ก็มีเหตุปรากฏชัดว่า สหภาพแรงงานมีแนวโน้มและทิศทางในการเจรจาและเรียกร้องที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ เรียกร้องสวัสดิการหรือให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สูงจนเกินควร รวมไปถึงจนถึงเกิดการร้องเรียนต่อหน่วยงานราชการหรือกระทรวงแรงงานในหลายประเด็น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นประเด็นที่ไม่สร้างสรรค์และไม่เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในยามที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันฟันฝ่าวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของอย่างรุนแรงของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และปัญหาขาดสภาพคล่องและวิกฤติทางการเงินอย่างร้ายแรงนี้ไปให้ได้ สำหรับกรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับ บริษัท [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาชี้ขาดแล้วว่า สหภาพแรงงานมิได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเนื่องจากสาเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหามีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นรายเดือนโดยมีรายละเอียดวันเริ่มทำงาน ได้รับค่าจ้าง และอายุการทำงานที่แตกต่างกันตามเอกสารแนบท้าย สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลางเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ มีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงานมีจำนวน ๑๕ คนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๔ กรรมการลูกจ้างมีจำนวน ๑๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ ล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยไม่ได้รับว่ามีผลใช้บังคับถึงเมื่อใด ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาแต่ไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ เมื่อต้นปี ๒๕๖๓ เศรษฐกิจของประเทศไม่ดีและได้เกิดการแพร่ระบาดใหญ่และรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยเริ่มต้นและเกิดขึ้นอย่างรุนแรงที่ประเทศจีน และส่งผลกระทบไปทั่วโลก เป็นเหตุให้นักท่องเที่ยวทั่วโลกโดยเฉพาะนักท่องเที่ยวชาวจีนซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าหลักของโรงแรมผู้ถูกกล่าวหาลดน้อยลงเป็นอย่างมาก กล่าวคือจำนวนผู้เข้าพักในโรงแรมของบริษัทฯ ลดลงจนเหลือเพียงไม่เกินร้อยละ ๕ เท่านั้น ดังนั้น ปริมาณงานที่จะมอบหมายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมดนั้นจึงเหลืออยู่น้อยมาก ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงประเมินสถานการณ์ และมีนโยบาย แนวทางการบริหารกำลังลูกจ้างของบริษัทตามลำดับดังนี้ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เลิกจ้างลูกจ้างประเภทจ้างเหมาแรงงานจำนวน ๓๓ คน เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ลดวันทำงานลงเหลือร้อยละ ๗๕ จำนวน ๑๐๗ คน จากลูกจ้างทั้งหมด ๕๘๒ คน และรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๗๕

การหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุงานน้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๒๗ คน เดือนเมษายน ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โครงการให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือสมัครใจลาออก จำนวน ๔๑ คน เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ เลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายสปา จำนวน ๑๐ คน เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างที่สมัครใจลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างและไม่เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาหยุดจำนวน ๔๘ คนรวมกล่าวหาทั้ง ๒๐ คน มาพบเพื่อบอกเลิกจ้างและให้มีผลในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากปริมาณคนมากกว่าปริมาณงานตามหลักเกณฑ์ที่พิจารณาโดยจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยตามกฎหมาย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ใช้ ค่าบริการ และเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โอนเข้าบัญชีลูกจ้างทุกคนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๘๖ คน และไม่เป็นสมาชิกจำนวน ๑๒ คน เพื่อให้บริษัท สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางวิกฤตการณ์ดังกล่าวและประคับประคองลูกจ้างทุกคนไปพร้อมกัน และเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดแล้วว่าสหภาพแรงงานมิได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงรับกันว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนจริงแต่การเลิกจ้างจะเป็นด้วยสาเหตุใดนั้น ผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๔ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่า การเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงเนื่องจากธุรกิจโรงแรมได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด (Covid 19) อย่างรุนแรงและต่อเนื่องทำให้ลูกค้าและผู้เข้าพักในโรงแรมลดลงจำนวนมาก มิใช่เพราะเหตุตามที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้าง กรณีนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นการยื่นข้อเรียกร้องในนามของสหภาพแรงงาน มิใช่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และการบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๔๘ คน มีทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนอกจากนี้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ไม่มีข้อเท็จจริงพยานหลักฐานใดมานำสืบสนับสนุนข้อกล่าวอ้างของตนเพื่อให้รับฟังเป็นจริงว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน มีบทบาทในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นที่ไม่พอใจของผู้ถูกกล่าวหา การเลิกจ้างจึงมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๔ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนมิใช่เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๔ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น จากข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระหว่างปี ๒๕๕๐

ถึงปี ๒๕๖๑ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ ต่อผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับบริษัท [REDACTED] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดแล้วว่า สหภาพแรงงานมิได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อเรียกร้องย่อมไม่มีผลและตกไป เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน ถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ การเลิกจ้างจึงไม่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๒๐ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[Redacted]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[Redacted]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[Redacted]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

[Redacted]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[Redacted]

กรรมการ

(นายสุมิตร จันทรวงศ์)

(ลงชื่อ)

[Redacted]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๒๐ คน

ผู้ กล่าวหา ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย	เริ่มทำงาน	อายุงาน	ค่าจ้าง	วันที่ถูกเลิกจ้าง
๑	นาย [REDACTED]	ผู้ช่วยกึ่ง ทำอาหาร	๑ มี.ค. ๓๙	๒๔ปี๙เดือน๒๓วัน	๑๖,๙๓๖	๒๔-ก.ค.-๖๓
๒	นาง [REDACTED]	จัดจ่าย ซ่อมแซมชุดพนักงาน	๒๐ ก.ค. ๓๗	๒๖ปี๔วัน	๑๗,๔๘๕	๒๔-ก.ค.-๖๓
๓	นางสาว [REDACTED]	พนักงานเสิร์ฟ	๑๒ พ.ค. ๔๐	๒๓ปี๒เดือน๑๒วัน	๑๖,๗๘๔	๒๔-ก.ค.-๖๓
๔	นางสาว [REDACTED]	ทำความสะอาดห้องพักลูกค้า	๑๔ ก.พ. ๕๕	๙ปี๕เดือน๑๐วัน	๑๓,๖๗๑	๒๔-ก.ค.-๖๓
๕	นาย [REDACTED]	ซึก อบ ริด	๑๗ มี.ค. ๔๐	๒๓ปี๔เดือน๗วัน	๑๖,๕๔๗	๒๔-ก.ค.-๖๓
๖	นาย [REDACTED]	เสิร์ฟอาหารบนห้องพัก	๑ ก.ย. ๓๙	๒๓ปี๑๐เดือน๒๓วัน	๑๘,๘๘๘	๒๔-ก.ค.-๖๓
๗	นางสาว [REDACTED]	ผสมเครื่องดื่ม	๒๒ ต.ค. ๒๘	๓๔ปี๙เดือน๒วัน	๑๘,๗๔๐	๒๔-ก.ค.-๖๓
๘	นาย [REDACTED]	หัวหน้างานบริการอาหาร-เครื่องดื่ม	๑ ก.ย. ๓๙	๒๔ปี๑๐เดือน๒๓วัน	๑๙,๕๕๗	๒๔-ก.ค.-๖๓
๙	นางสาว [REDACTED]	ดูแลทำความสะอาดพื้นที่รร.	๑ พ.ค. ๓๑	๓๒ปี๒เดือน๒๓วัน	๑๘,๒๔๒	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๐	นางสาว [REDACTED]	รับส่งอาหารทางโทรศัพท์	๑ พ.ค. ๓๒	๓๑ปี๒เดือน๒๓วัน	๑๗,๘๕๗	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๑	นางสาว [REDACTED]	ให้บริการลูกค้า	๒๔ มี.ค. ๔๐	๒๓ปี๔เดือน	๒๐,๐๐๐	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๒	นาง [REDACTED]	พนักงานประจำสระน้ำ	๑ ก.ค. ๓๗	๒๖ปี๒๓วัน	๑๘,๕๙๒	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๓	นางสาว [REDACTED]	ดูแลทำความสะอาด	๑๖ ต.ค. ๓๙	๒๓ปี๙เดือน๗วัน	๑๕,๕๑๐	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๔	นาง [REDACTED]	ดูแลทำความสะอาด	๑๖ ส.ค. ๓๙	๒๓ปี๑๑เดือน๗วัน	๑๕,๘๙๗	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๕	นาง [REDACTED]	ดูแลทำความสะอาด	๑๓ ธ.ค. ๓๖	๒๖ปี๗เดือน๑๑วัน	๑๗,๓๙๙	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๖	นาง [REDACTED]	ดูแลทำความสะอาด	๓ มี.ค. ๔๐	๒๓ปี๔เดือน๒๓วัน	๑๕,๘๑๑	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๗	นาย [REDACTED]	หัวหน้างานดูแลจัดเก็บอุปกรณ์ภายในครัว	๒๐ ธ.ค. ๕๐	๑๒ปี๗เดือน๔วัน	๑๔,๐๐๐	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๘	นาย [REDACTED]	บริการเสิร์ฟอาหาร	๑ มี.ย. ๕๕	๙ปี๑๒เดือน๓วัน	๑๖,๙๓๐	๒๔-ก.ค.-๖๓
๑๙	นาย [REDACTED]	รักษาความสะอาดทั่วไป	๑ เม.ย. ๔๘	๑๕ปี๓เดือน๒๓วัน	๑๓,๕๗๔	๒๔-ก.ค.-๖๓
๒๐	นางสาว [REDACTED]	ครูฝึกห้องออกกำลังกาย	๑ ม.ค. ๖๐	๓ปี๖เดือน๒๓วัน	๑๐,๖๘๒	๒๔-ก.ค.-๖๓



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๕๒ - ๕๕๓/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

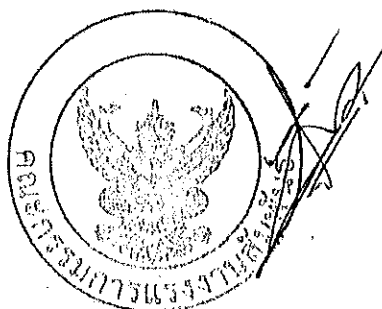
ระหว่าง { นางสาว [redacted] ที่ ๑ ผู้กล่าวหา
 นางสาว [redacted] ที่ ๒
 บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
 โดยนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] และนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาทำผิดให้หยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขอให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกการหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมให้ผู้กล่าวหาทำตามปกติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

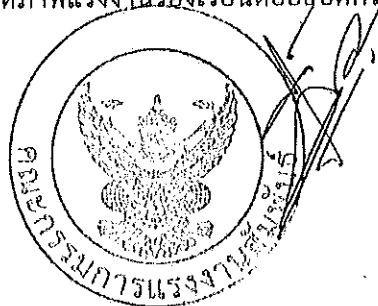
ผู้กล่าวหาทั้งสองกล่าวอ้างและนำสืบว่า ทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แผนกพัสดุ ฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง มีหน้าที่รวบรวมคำสั่งซื้อจากลูกค้าส่งให้พนักงานจัดสินค้า สแกนบาร์โค้ดสินค้าที่พนักงานจัดสินค้าจัดเตรียมสินค้า นำรายการสินค้าที่สแกนบาร์โค้ดส่งให้ฝ่ายบัญชีเปิดบิลสินค้า นำสินค้าให้ฝ่ายจัดส่งส่งให้กับลูกค้า ดูแลสต็อกสินค้า และบันทึกใบรายงานรับสินค้าเข้าและออก ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๔,๘๘๕ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แผนกพัสดุ ฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง



มีหน้าที่วางแผนจัดซื้อวัตถุดิบในการผลิต และเปิดใบสั่งจ้างผลิตงานชุบสี ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้าย เดือนละ ๑๔,๖๐๘ บาท นอกจากเงินเดือนแล้ว ผู้กล่าวหาทั้งสองได้รับสวัสดิการเป็นค่าครองชีพเดือนละ ๔๐๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๓๒๐ บาท และเบี้ยขยันเดือนละ ๓๐๐ ๔๐๐ และ ๕๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ - เสาร์ หยุดประจำสัปดาห์ในวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ

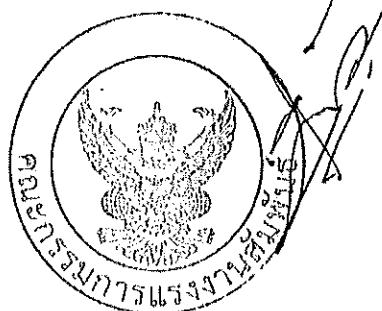
สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ประเภทกิจการเดียวกัน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๑ คน และกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง ซึ่งกรรมการมาจากผู้แทนของลูกจ้างจากบริษัทในเครือ ๔ บริษัท คือ บริษัท [REDACTED] บริษัท [REDACTED] บริษัท [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ต่อมาได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธาน เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ และเป็นกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ เคยได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่เหรัญญิก เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ และเป็นกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ ปัจจุบันเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีมาตรการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบการหยุดงาน อ้างเหตุว่าลูกค้าลดกำลังการผลิต จึงมีงานให้ทำน้อยลง เริ่มให้หยุดงานครั้งแรกในระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ และใช้มาตรการดังกล่าวเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานพร้อมกันตามคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๕ ครั้ง ครั้งแรก ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ สำหรับลูกจ้างคนอื่นในฝ่ายที่ผู้กล่าวหาทั้งสองทำงานยังคงมาทำงานตามปกติ ยกเว้นในกรณีของ นาย [REDACTED] ตำแหน่งพนักงานแผนกพัสดุ ๑ ที่มีการหยุดงานทั้งเดือนตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ต่อเนื่องถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากเป็นผู้มีความพิการที่มือและสมัครใจที่จะหยุดงานตามมาตรา ๗๕ ซึ่งในแผนกที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงาน แต่เดิมมีลูกจ้างทำงานอยู่ ๒ คน คือ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยบรรจุภัณฑ์สินค้า และผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงาน จึงเลื่อน นางสาว [REDACTED] ทำงานเพียงคนเดียวและทำงานแทนในงานที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ รับผิดชอบ และต่อมาได้ทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ลูกจ้างในหน่วยบรรจุภัณฑ์สินค้าอีก ๑ คน มาช่วยทำงาน สำหรับในแผนกที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงาน แต่เดิมมีลูกจ้างทำงานอยู่ ๒ คน คือ นาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๒ โดยนาย [REDACTED] ทำหน้าที่จัดซื้อในส่วนบริษัท [REDACTED] ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำหน้าที่จัดซื้อในส่วนบริษัท [REDACTED] เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายหน้าที่ทั้งหมดให้กับนาย [REDACTED] ทำแทนทั้งหมด ผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน ได้มีหนังสือสหภาพแรงงานร้องเรียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



จำนวน ๒ ฉบับ ฉบับแรก ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีหักค่าครองชีพ ค่าอาหาร และเบี้ยขยัน ในวันที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา ๗๕ ซึ่งแต่เดิมไม่เคยหัก เป็นการหักโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เชิญคู่กรณีมาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาง [REDACTED] สมาชิกสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] [REDACTED] เป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน และนาย [REDACTED] เป็นผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ซึ่งผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอของผู้แทนสหภาพแรงงานไปหารือกับผู้บริหารและยินยอมปฏิบัติตามข้อเสนอ และหนังสือฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาขัดขวางการทำงานของสหภาพแรงงาน กรณีให้กรรมการลูกจ้าง ๔ คน ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] สองคนหลังเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] [REDACTED] หยุดงานตามมาตรา ๗๕ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ เชิญคู่กรณีมาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ลูกจ้างทั้งสองคนรวมผู้กล่าวหาทั้งสอง เป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน และนาย [REDACTED] เป็นผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ผลการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้ให้ลูกจ้างทั้งสองคนรวมผู้กล่าวหาทั้งสอง หยุดงานชั่วคราวตามที่หัวหน้างานแจ้งรายชื่อ รวมถึงยังให้ลูกจ้างทุกคนหยุดงานชั่วคราวทุกวันเสาร์เนื่องจากคำสั่งซื้อลดลง ทั้งนี้ลูกจ้างทั้งสองคนได้แจ้งผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาทบทวนการให้หยุดงานระยะยาวต่อเนื่อง โดยอ้างว่างานที่ลูกจ้างทั้งสองคนทำนั้น ยังมีลูกจ้างคนอื่นทำงานตามปกติ จึงเสนอให้สลับกันหยุดกับลูกจ้างอื่น เพราะเป็นงานที่ทำแทนกันได้ และการหยุดงานระยะยาวต่อเนื่องนั้น ส่งผลให้รายได้ลดลงต่อเนื่องนับแต่ช่วงต้นปีที่เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 รวมถึงกระทบต่อการทำหน้าที่ผู้แทนลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานยังเสนอแนะให้ผู้ถูกกล่าวหาทบทวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ โดยควรเป็นการหยุดงานระยะสั้นและสลับสับเปลี่ยนกันหยุดเพื่อลดความเดือดร้อน เพราะเป็นงานเกี่ยวกับการผลิตทั่วไปสามารถสลับทำแทนกันได้ ผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอไปหารือกับผู้บริหาร แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ยังคงให้ลูกจ้างทั้งสองคนรวมผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานเช่นเดิมต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ การจัดทำหนังสือทั้งสองฉบับนั้นผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้อ้างว่า ตนมีส่วนร่วมเป็นผู้จัดทำและพิมพ์หนังสือทั้งสองฉบับ

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสถานประกอบกิจการแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการผลิต [REDACTED] โดยมีนาง [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจมีลูกจ้าง ๑๙ คน ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดเป็นนิติบุคคลหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างรวม ๒๙๖ คน ประกอบด้วย บริษัท [REDACTED] จำนวน ๙๖ คน บริษัท [REDACTED] จำนวน ๑๔๕ คน บริษัท [REDACTED] จำนวน ๑๙ คน และบริษัท [REDACTED] จำนวน ๓๖ คน กลุ่มอุตสาหกรรม [REDACTED] มีสถานที่ทำงาน ๒ แห่ง คือ กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นส่วนของงานสำนักงาน แม่พิมพ์ และโรงงานผลิต



และในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีเฉพาะในส่วนโรงงานผลิต ผู้ถูกกล่าวหาได้มีมาตรการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้ทราบการหยุดงาน นับแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ดังนี้

๑. เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๑ ครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงาน รวม ๑๓ คน

๒. เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๓ ครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๔ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๑๙ คน

๓. เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒๑ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๘๖ คน

๔. เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒๕ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๑๗๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๕. เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๑๕ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๕๔ คน

๖. เดือนกันยายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๔ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๗. เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๘. เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างหยุดงาน ๑ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้างหยุดงานรวม ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

กรณีการให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานชั่วคราวนั้น ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่ามีได้กลับแกล้งลูกจ้าง คนใดคนหนึ่งไม่ให้ทำงาน แต่จำเป็นต้องลดกำลังการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าจึงต้องให้ลูกจ้างหยุดงาน ดังนี้

๑. เกิดเหตุสุดวิสัยจากสถานการณ์โควิด - 19 ทำให้ประสบภาวะขาดทุน และปัจจุบันคำสั่งซื้อ ลดน้อยลงเป็นจำนวนมาก

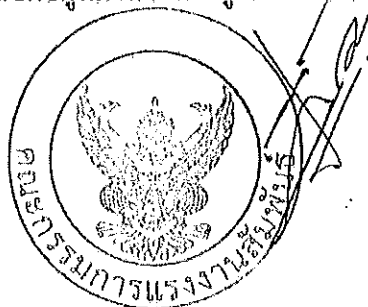
๒. จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลง ลดจำนวนลูกจ้าง และเลิกจ้างบางส่วน

๓. ให้ลูกจ้างที่ไม่มีงานบางส่วนหยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๔. ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ระหว่างยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง ตามคดีหมายเลขดำที่ ร. ๔๗๑๙/๒๕๖๓ และ ร. ๔๗๒๐/๒๕๖๓ ศาลนัดไต่สวนคำร้องวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วย แผนกพัสดุ ๒ ฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง ลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] และเป็นหัวหน้างาน ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งทำงานประจำที่โรงงานกรุงเทพมหานคร ทำงานแทน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้มอบหมายให้นาย [REDACTED] ตำแหน่ง วิศวกร แผนกวางแผนผลิต ฝ่ายควบคุมการผลิต บริษัท [REDACTED]

[REDACTED] ซึ่งทำงานประจำอยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ทำงานแทน โดยให้เหตุผลในการมอบให้ลูกจ้างคนอื่น มาทำงานแทนผู้กล่าวหาทั้งสองว่า งานที่ผู้กล่าวหาทั้งสองทำมีน้อย จึงมอบหมายให้ลูกจ้างคนอื่นซึ่งทำหน้าที่ ได้หลากหลายกว่ามาทำแทน แต่ถ้าหากสลับกับผู้ที่มาทำแทน ผู้กล่าวหาทั้งสองไม่สามารถทำงานในหน้าที่



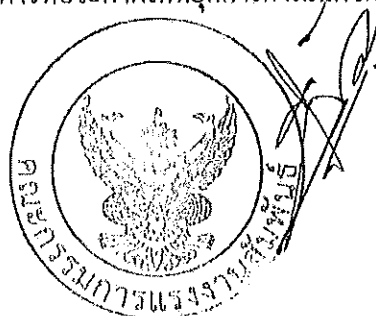
หัวหน้างานของนางสาว [REDACTED] และวิศวกรของนาย [REDACTED] ได้ นอกจากให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานแล้ว ผู้ถูกกล่าวหา ยังได้ให้ลูกจ้างคนอื่นในฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง ทั้งในแผนกพัสดุและแผนกจัดส่งจำนวน ๑๓ คน หยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

๑. นาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่จัดส่ง หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๒. นาย [REDACTED] พนักงานจัดส่ง หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๓. นาย [REDACTED] พนักงานจัดส่ง หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๔. นาย [REDACTED] หัวหน้าหน่วยจัดส่ง หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๕. นาย [REDACTED] ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยพัสดุ ๑ หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๖. นาย [REDACTED] พนักงานพัสดุ ๑ หยุดงาน ๑๖ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ - ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๘ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๕ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๒ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๕ วันที่ ๒๙ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๖ วันที่ ๑ - ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๗ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๘ วันที่ ๗ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๙ วันที่ ๑๓ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑๐ วันที่ ๒๐ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑๒ วันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑๓ วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑๔ วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑๕ วันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๑๖ วันที่ ๑ - ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

๗. นาง [REDACTED] พนักงานพัสดุ ๑ หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๘. นางสาว [REDACTED] พนักงานพัสดุ ๑ หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๙. นางสาว [REDACTED] พนักงานพัสดุ ๑ หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๑๐. นาย [REDACTED] พนักงานพัสดุ ๑ หยุดงาน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๑๑. นาย [REDACTED] หัวหน้าหน่วยพัสดุ ๑ หยุดงาน ๕ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ - ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๗ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๑๓ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๕ วันที่ ๒๐ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑๒. นางสาว [REDACTED] พนักงานพัสดุ ๒ หยุดงาน ๗ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๕ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๒ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๗ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๕ วันที่ ๒๐ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๖ วันที่ ๓ - ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๗ วันที่ ๑๗ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑๓. นางสาว [REDACTED] หัวหน้าหน่วยพัสดุ ๒ หยุดงาน ๔ ครั้ง ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ทั้งนี้ ลูกจ้างในฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่งส่วนใหญ่จะหยุดงานตามมาตรา ๗๕ เฉพาะในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ยกเว้นในกรณีของนางสาว [REDACTED] หยุดงานชั่วคราวเพิ่มอีกในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ และในกรณีของนาย [REDACTED] ที่หยุดงานทั้งเดือนในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ และยังหยุดต่อเนื่องถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหา ยังรับทราบ ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และเป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างยื่นคำร้องขออนุญาโตตุลาการแรงงานกลาง โดยอ้างเหตุ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด - 19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ประมาณต้นปี ๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน การได้รับผลกระทบจากเหตุสุดวิสัยดังกล่าว ทำให้ต้องหยุดกิจการทั้งหมดชั่วคราวตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของทางราชการที่ประกาศให้หยุดการดำเนินกิจการ แต่หลังจากที่ทางราชการ



อนุญาตให้กลับมาดำเนินการ กลับไม่สามารถดำเนินการต่อได้ตามปกติ ประสบปัญหาขาดทุนเรื่อยมา จึงแก้ไขปัญหาโดยการปรับโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลงให้การทำงานมีประสิทธิภาพ รวมถึงประสานกับบริษัทคู่ค้า ให้มีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เพราะทุกบริษัทต่างก็ประสบปัญหาเช่นกัน ผู้ถูกกล่าวหา จำต้องลดวันและชั่วโมงทำงาน สดลูกจ้างมาทำงาน หยุดกิจการชั่วคราวและลดค่าจ้างบางส่วนตามกฎหมาย ลดจำนวนลูกจ้างที่ไม่มีงานหรือที่ปริมาณงานลดลง ตลอดจนย้ายการผลิตไปรวมกับบริษัทในเครือ รวมถึงมีนโยบายให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกก่อนเกษียณอายุการทำงาน ส่วนลูกจ้างที่ไม่สมัครใจเข้าโครงการก็พิจารณาความจำเป็นในการจ้างงานตามโครงสร้างใหม่ ซึ่งปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคตที่มีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ แต่ถ้าหากสถานการณ์ไม่ดีขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาและบริษัทในเครือจำเป็นต้องทยอยเลิกกิจการ ด้วยเหตุผลข้างต้น ลูกจ้างหรือผู้กล่าวหาทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างในกลุ่มไม่มีงานทำ จำเป็นต้องให้หยุดงานชั่วคราวโดยผู้ถูกกล่าวหา ยังจ่ายค่าจ้างให้ตามกฎหมายและจะดำเนินการเลิกจ้างต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสอง และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการกลั่นแกล้งเพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อีกทั้งเคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยอ้างเหตุผลกล่าวอ้างถึงการผลิตจึงมีงานให้ทำน้อยลง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งการหยุดงานให้ลูกจ้างทราบนับแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา โดยผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองหยุดงานครั้งแรกในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ หยุดงานครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และผู้ถูกกล่าวหาให้หยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน ได้มีหนังสือสหภาพแรงงานร้องเรียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๒ ฉบับ ฉบับแรก ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีหักค่าครองชีพ ค่าอาหาร และเบี้ยขยันในวันที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา ๗๕ ซึ่งแต่เดิมไม่เคยหักเป็นการหักโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาง [REDACTED] สมาชิกสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] เป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งกับผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอของผู้แทนสหภาพแรงงานไปหารือกับผู้บริหารและยินยอมปฏิบัติตามตามข้อเสนอและหนังสือฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาขัดขวางการทำงานของสภาพแรงงาน กรณีให้กรรมการลูกจ้าง ๔ คน ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งสองคนหลังเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] หยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยลูกจ้างทั้งสองสัคนรวมผู้กล่าวหาทั้งสอง เป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน เข้าร่วมไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งกับผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ในวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งลูกจ้างทั้งสองสัคนรวมผู้กล่าวหาทั้งสองได้แจ้งผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาทบทวนการให้หยุดงานระยะยาวต่อเนื่อง เนื่องจากงานที่ลูกจ้างทั้งสองสัคนทำนั้นยังมีลูกจ้างคนอื่นทำงานตามปกติ เสนอให้สลับกันหยุดกับลูกจ้างอื่นเพราะเป็นงานที่ทำแทนกันได้และการหยุดงานระยะยาวต่อเนื่องนั้น ส่งผลกระทบให้รายได้ลดลงต่อเนื่องนับแต่ช่วงต้นปีที่เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19



รวมถึงกระทบต่อการทำหน้าที่ผู้แทนลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอไปหารือกับผู้บริหาร แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ยังคงให้ลูกจ้างทั้งสองคนรวมผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานเช่นเดิมต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ในการจัดทำหนังสือทั้งสองฉบับนั้นผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้อ้างว่า มีส่วนร่วมเป็นผู้จัดทำและพิมพ์หนังสือทั้งสองฉบับ ส่วนผู้กล่าวหาอ้างว่าการให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานเนื่องจากงานที่ผู้กล่าวหาทั้งสองทำมีน้อย จึงมอบหมายให้ลูกจ้างอื่นที่ทำงานได้หลากหลายกว่าทำแทน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๕ มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤติการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ส่งผลกระทบกระเทือนกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรง จนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนหยุดทำงานเป็นการชั่วคราวโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้นายจ้างได้มีโอกาสแก้ไขวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาลง แต่นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน อย่างไรก็ตามแม้กฎหมายจะให้สิทธิแก่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อแก้ไขวิกฤติการณ์ได้ แต่นายจ้างมีอำนาจทำได้โดยอิสระ โดยหากปรากฏในภายหลังว่านายจ้างกล่าวอ้างยกเหตุความจำเป็นนั้นเป็นความเท็จเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง หรือความจำเป็นที่กล่าวอ้างได้ทุเลาเบาบางหรือหมดสิ้นไปแล้ว ลูกจ้างก็ย่อมสามารถใช้สิทธิฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หากมีตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือให้นายจ้างยุติการใช้สิทธิหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ เพื่อความเป็นธรรมได้ กรณีผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา โดยอ้างว่า ลูกจ้างลดกำลังการผลิตส่งผลให้มีงานให้ทำน้อยลง และให้ลูกจ้างหยุดงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่องถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีลูกจ้างหยุดงานสูงสุดทั้งเดือน ๑๗๙ คน ในเดือนถัดมาผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานลดลงอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ให้หยุดงาน ๑๐ คน เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ หยุดงาน ๕ คน และเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ หยุดงาน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสองมิได้สลับสับเปลี่ยนกับลูกจ้างคนอื่น ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาอาศัยเหตุแห่งความจำเป็นหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเพื่อแก้ไขวิกฤติการณ์ในการดำเนินกิจการ ซึ่งเชื่อได้ว่าทุเลาเบาบางลงนับแต่ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวลดลงตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา แต่ก็ยังคงให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานต่อเนื่องอีก ซึ่งอาจกระทบต่อรายได้ที่ผู้กล่าวหาทั้งสองพึงมีสิทธิได้รับหากมาทำงาน ประกอบกับปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในขณะที่ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้บุคคลอื่นมาทำแทน โดยอ้างว่า งานที่ผู้กล่าวหาทั้งสองทำมีน้อย จึงมอบหมายให้ลูกจ้างคนอื่นซึ่งทำหน้าที่ได้หลากหลายกว่าทำแทน แต่หากสลับกับผู้ที่มาทำแทน ผู้กล่าวหาทั้งสองไม่สามารถทำงานในหน้าที่หัวหน้างานหรือวิศวกรที่ทำแทนได้แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาลักษณะงานในฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่งของผู้กล่าวหาทั้งสอง ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวเนื่องกับการผลิตทั่วไป มิได้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวเป็นพิเศษอันจะทำให้ไม่สามารถสลับสับเปลี่ยนทำแทนกันได้ ทั้งยังปรากฏว่าลูกจ้างคนอื่นที่ทำงานในฝ่ายเดียวกันก็ยังคงมาทำงานปกติ ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขเลือกปฏิบัติ มิให้ผู้กล่าวหาทั้งสองมาทำงานให้หยุดงานต่อไป โดยมอบหมายให้บุคคลอื่นทำแทนแม้จะมีงานที่ผู้กล่าวหารับผิดชอบให้ทำก็ตาม ส่วนกรณีการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เห็นว่าผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นประธานสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๒



เคยเป็นเหรียญกษาปณ์ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีมาตรการให้หยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นับแต่ครั้งแรกในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งมีลูกจ้างหยุดงานตามมาตราดังกล่าวจำนวนมากต่อเนื่องถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานเพียงครั้งเดียวในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เท่านั้น ต่อมาเมื่อสภาพแรงงานได้มีหนังสือร้องเรียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานสหภาพแรงงานและเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยกับผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานตามมาตรา ๗๕ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ต่อเนื่องทั้งเดือน และสภาพแรงงานได้มีหนังสือร้องเรียน ฉบับลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยกับผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานต่อเนื่องไปอีกตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ติดต่อกันมาตลอด ในขณะที่ลูกจ้างคนอื่นในฝ่ายเดียวกับผู้กล่าวหาทั้งสองมาทำงานตามปกติ โดยไม่มีการสลับกับลูกจ้างคนอื่น ทั้งที่ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา มีการให้ลูกจ้างหยุดงานเพียง ๔ ถึง ๕ คน เท่านั้น จากข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานชั่วคราวตลอดต่อเนื่องไม่มีการสลับกับลูกจ้างอื่น ทั้งที่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาทั้งสองยังคงมีอยู่แม้จะมีน้อยก็ตาม แต่ก็ควรที่จะให้มีการสลับกับลูกจ้างคนอื่นบ้าง การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาอาจเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาทั้งสองได้รับค่าจ้างลดลง อันอาจทำให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ จึงมีเหตุให้ควรเชื่อได้ว่า เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้มาตรา ๗๕ กับผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นเพราะผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีส่วนร่วมในการทำหนังสือร้องเรียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

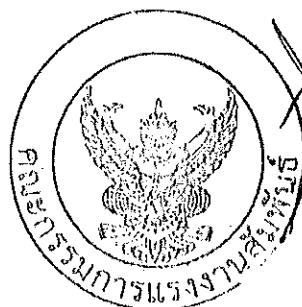
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ให้นางสาว [REDACTED] ที่ ๑ และนางสาว [REDACTED] ที่ ๒ ผู้กล่าวหา หยุดงานชั่วคราว เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาขอหมายงานให้แก่ผู้กล่าวหาทั้งสองทำในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่หากมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่มีการสลับหมุนเวียนกัน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ



(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จ ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

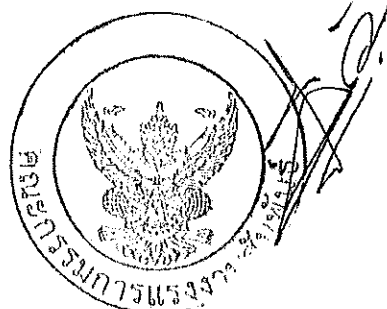
(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

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



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

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน





คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๕๔ /๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน ผู้ถูกกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหา ถูกกล่าวหาเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิมและจ่ายค่าเสียหายหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบรวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริงและนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๓ ตำแหน่งสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างทำงานแผนก DIE CAST หน่วยงานซ่อมแม่พิมพ์ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ทำงานวันละ ๒ กะ กะแรกทำงานเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. พักเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๐ น. เวลา ๑๑.๔๕ - ๑๒.๓๕ น. และเวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๐ น. กะที่สองทำงานเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. พักเวลา ๐๐.๐๐ - ๐๑.๑๐ น. ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๗,๖๕๒ บาท ได้รับเบี้ยขยัน ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน ค่ากะ ๑๑๐ บาทต่อวัน ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท

ค่าความร้อนวันละ ๕๐ วัน ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าทักษะเดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าเดินทางวันละ ๓๐ บาท และค่าอาหารวันละ ๕๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โดยโอนเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพ สาขาบางพลี

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนเลขที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๗ ณ สำนักงานทะเบียนจังหวัดชลบุรี มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัดชลบุรี โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ สหภาพแรงงานฯ สหภาพแรงงานเป็นสหภาพแรงงานที่ถูกจ้างทำงานประเภทเดียวกัน ในส่วนของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างบริษัท [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๓ และบริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ ต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ในแผนก DIE CAST ที่ผู้กล่าวหาทำงานอยู่มีลูกจ้างประมาณ ๓๐ กว่าคน ซึ่งส่วนงานแผนกซ่อมแม่พิมพ์มีลูกจ้างจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา โดยมีนาย [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้างาน และเป็นหัวหน้างานประจำกะเพียง ๑ คน เรื่อยมาตลอดระยะเวลา ๓ - ๔ ปี นาย [REDACTED] มีอายุประมาณ ๔๕ ปี ส่วนผู้กล่าวหา มีอายุประมาณ ๓๑ ปี ที่ผ่านมามีผู้กล่าวหาไม่เคยมีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] ทั้งในและนอกเวลางาน ซึ่งเคยมีเรื่องถกเถียงเฉพาะเรื่องงานเท่านั้นแต่ไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งกัน โดยที่ผ่านมานาย [REDACTED] เคยทำงานซ่อมแม่พิมพ์ก่อนผู้กล่าวหาและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าผู้กล่าวหา

เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๗.๕๑ น. ขณะผู้กล่าวหาปฏิบัติงานซ่อมแม่พิมพ์อยู่ในพื้นที่แผนก DIE CAST ซึ่งขณะนั้นผู้กล่าวหาอยู่ระหว่างซ่อมแม่พิมพ์ MT8 โดยซ่อมมาตั้งแต่เข้างานจนกระทั่งถึงเวลาทำงานล่วงเวลา ต่อมาผู้กล่าวหาได้สอบถามนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการว่าต้องการซ่อมให้เสร็จหรือไม่ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้สั่งให้ผู้กล่าวหาดำเนินการประกอบเครื่องได้เลยโดยไม่ต้องซ่อมให้เสร็จ ขณะนั้นนาย [REDACTED] ได้ยืนอยู่อยู่บริเวณใกล้ๆ กัน ซึ่งนาย [REDACTED] ได้สอบถามผู้กล่าวหาว่าทำไมไม่ซ่อมให้เสร็จก่อนที่จะประกอบเพราะควรหันหน้าต้องกลับมาซ่อมอีกเป็นการพูดในลักษณะเชิงตำหนิผู้กล่าวหาว่าทำงานตั้งแต่เมื่อเช้าและเพราะเหตุใดยังไม่เสร็จ ผู้กล่าวหาได้แจ้งว่าตนเหนื่อยเพราะทำมาแล้วทั้งวัน ผู้กล่าวหาจึงมีอาการมือไหม้และขาดสติจึงได้ใช้มือซ้ายฟาดไปที่ด้านช่วงคอบริเวณด้านหลังของนาย [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นผู้อยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานและเห็นเหตุการณ์ด้วย แต่ไม่มีลูกจ้างคนอื่นเห็นเหตุการณ์ จากนั้นผู้กล่าวหาได้วิ่งออกจากพื้นที่การทำงานไปเนื่องจากมองเห็นนาย [REDACTED] มีลักษณะท่าทางจะหยิบท่อนเหล็กมาเพื่อต่อสู้กับผู้กล่าวหา ต่อมาหลังจากนั้นประมาณ ๓ นาที ผู้กล่าวหาได้กลับมาที่แผนกและพบกับนาย [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาได้ยกมือไหว้และกล่าวขอโทษและทำงานตามปกติ แต่เนื่องจากผู้กล่าวหาทำงานไปด้วยความไม่สบายใจจึงขออนุญาตนาย [REDACTED] ออกจากงานก่อนในเวลาประมาณ ๑๘.๓๐ น.

วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๙.๓๐ น. นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] ไปพบที่ออฟฟิศแผนก DIE CAST เพื่อว่ากล่าวตักเตือนและให้ลงลายมือชื่อรับทราบการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อในหนังสือจำนวน ๓ ฉบับ ประกอบด้วย ใบเสนอโทษทางวินัย

จำนวน ๑ ฉบับ ซึ่งได้ระบุว่า ผู้กล่าวหาได้ทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ และได้เลิกงานก่อนเวลากำหนดโดยไม่มีเหตุผลสมควรและให้มีการลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และใบลงโทษทางวินัยจำนวน ๒ ฉบับ คือ ฉบับแรกได้ระบุว่า ผู้กล่าวหาได้ทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] ขณะปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖ โดยให้ลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หากกระทำซ้ำอีกให้พักงานหรือพิจารณาเลิกจ้าง และฉบับที่สองได้ระบุว่า เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ หัวหน้างานได้แนะนำวิธีปฏิบัติงานแต่ไม่เชื่อฟังและไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ โดยมีการลงโทษเตือนเป็นหนังสือ ทั้งนี้ผู้กล่าวหาได้ลงชื่อไว้ทั้งสามฉบับพร้อมกับถ่ายรูปด้วยโทรศัพท์มือถือไว้ทั้งสามฉบับ แต่ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าจะขึ้นตอนหลังจากการลงชื่อไปแล้วผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการอย่างไร ส่วนนาย [REDACTED] ได้ลงชื่อจำนวน ๒ ฉบับ จากนั้นได้แยกย้ายกันไปทำงานตามปกติ ต่อมาช่วงปลายนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่สำนักงานฝ่ายบุคคล เมื่อผู้กล่าวหาไปถึงพบว่ามีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจำนวน ๑ คน นาย [REDACTED] ผู้แทนสหภาพแรงงาน นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งนาย [REDACTED] ได้สอบถามผู้กล่าวหากรณีเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ พร้อมกับให้ดูภาพบันทึกเหตุการณ์จากกล้องวงจรปิดด้วย หลังจากนั้นกลับไปทำงานปกติ กระทั่งวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๐.๑๐ น. นาย [REDACTED] ได้เดินมาหาผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] ที่แผนกฯ พร้อมให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในเอกสารเสนอโทษทางวินัยที่ระบุว่า เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้ทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] ขณะปฏิบัติงาน โดยลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ เมื่อผู้กล่าวหาได้อ่านข้อความจึงนำไปเสนอโทษดังกล่าวไปสอบถามนาย [REDACTED] ตำแหน่งประธานสหภาพแรงงาน ที่แผนกโม่ล ซึ่งนาย [REDACTED] ได้แนะนำว่าอย่าลงชื่อในหนังสือฉบับดังกล่าว ซึ่งผู้กล่าวหาที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อตามคำแนะนำของนาย [REDACTED] เนื่องจากไม่ยอมรับกับเนื้อหาบทลงโทษตามเนื้อหาที่ระบุในเอกสาร ทั้งที่ก่อนหน้านี้แผนกได้มีการลงโทษผู้กล่าวหากับนาย [REDACTED] ไปแล้ว ทั้งนี้ นาย [REDACTED] ก็ไม่ยอมลงลายมือชื่อเช่นกัน จากนั้นผู้กล่าวหา ก็ยังคงทำงานตามปกติต่อเนื่องมาประมาณ ๒ สัปดาห์

วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาให้ไปพบที่ห้องประชุมใหญ่ของสำนักงาน เมื่อไปถึงพบว่าในห้องประชุมมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้หญิงจำนวน ๒ คน อยู่ในห้องพร้อมนาย [REDACTED] และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๓ คน ได้มีการพูดคุยเรื่องเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นนาย [REDACTED] ได้นำหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เลิกจ้างผู้กล่าวหาอ้างเหตุกระทำผิดข้อบังคับของบริษัทฯ ข้อ ๑๐.๕.๘ ริดเอาทรัพย์สิน หรือขู่เชิญ ทำร้าย ให้อภัย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน หรือยุยงก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในบริษัทฯ แพร่ข่าวลือให้ผู้อื่น หรือบริษัทฯ เสียหาย ทะเลาะวิวาทหรืออื้ออึง หรือทำร้ายร่างกายกันทั้งในและนอกเวลา ทำงานภายในบริษัทฯ หรือสถานที่ที่บริษัทฯ รับผิดชอบในการจัดงาน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ อันเป็นเหตุร้ายแรงและไม่จ่ายค่าชดเชยการทำงาน โดยให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และได้แยกย้ายกันออกจากห้องไปโดยที่ผู้กล่าวหา ยังไม่ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างแต่อย่างใดและ ผู้กล่าวหาขอปฏิเสธตามข้อกล่าวหาตามหนังสือเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และเห็นว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งที่ก่อนหน้านี้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพิจารณาโทษผู้กล่าวหาเป็นหนังสือเตือนไปแล้วแต่ผู้ถูกกล่าวหา กลับมาพิจารณาโทษใหม่อีกครั้ง และเป็นการลงโทษผู้กล่าวหาเพียงฝ่ายเดียวไม่มีการเปลี่ยนแปลงการลงโทษนาย [REDACTED] ใหม่เช่นเดียวกับผู้กล่าวหา และผลการปฏิบัติงาน

ย้อนหลัง ๓ ปี ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ได้เกรดบี ปี ๒๕๖๒ ได้เกรดซี เนื่องจากได้หนังสือเตือนตักเตือนด้วยวาจา เนื่องจากแต่งกายไม่เรียบร้อยเมื่อปลายปี ๒๕๖๒ และเก็บมะพร้าวของโรงงานในช่วงทำงานล่วงเวลาเมื่อกลางปี ๒๕๖๒

ผู้กล่าวหาได้นำสืบพยานบุคคลจำนวน ๑ ปาก เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน พยานทำงานกับผู้ถูกกล่าวหามาแล้ว ๙ ปี ปัจจุบันทำงานฝ่ายผลิตแม่พิมพ์ และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงานเมื่อปี ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้มีบทบาทใดๆ ที่ผ่านมามีเหตุการณืทะเลาะเบาะแว้งในโรงงานจนถึงขั้นการเลิกจ้าง มีเพียงแต่เหตุการณืงานเลี้ยงของบริษัทฯ นอกบริเวณงาน โดยเป็นเหตุการณืที่มีการดื่มสุราและโต้เถียงแต่ไม่ถึงขั้นลงไม้ลงมือกัน ในการสอบสวนผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ช่วงบ่าย ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์ให้ผู้กล่าวหาไปฟังการสอบสวนจากนาย [REDACTED] เมื่อไปถึงพบว่ามีการกรรมการสหภาพแรงงานอีก ๑ คน คือนางสาว [REDACTED] นั่งอยู่ในห้องสอบสวนแล้ว ซึ่งพยานได้สอบถามนางสาว [REDACTED] ว่าเพราะเหตุใดนาย [REDACTED] จึงไม่เรียกกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นด้วย ซึ่งนางสาว [REDACTED] ได้ตอบว่า ผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดจริงตามบันทึกของกล้องวงจรปิด ต่อมาวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๓ ในช่วงสาย ผู้กล่าวหาได้นำหนังสือเสนอโทษทางวินัยที่ระบุว่ามีวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] ขณะปฏิบัติงาน โดยลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ มาให้พยานดู ซึ่งพยานได้แนะนำว่าไม่ให้ลงชื่อรับทราบในหนังสือฉบับดังกล่าวเนื่องจากพยานเห็นว่า ผู้กล่าวหาได้ลงชื่อในใบเสนอโทษเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว ซึ่งพยานเห็นว่าหากลงชื่อแล้ว กรณีข้อความที่ระบุว่าจะลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับรู้โทษซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอาจลงโทษใดๆ ตามระเบียบข้อบังคับได้ พยานเห็นว่าเหตุการณืการทะเลาะเบาะแว้งของผู้กล่าวหากับนาย [REDACTED] เป็นการทะเลาะที่ไม่ถึงขั้นเลือดตกยางออก ซึ่งทั้งสองฝ่ายก็ไม่ตั้งใจและได้มีการขอโทษขอโพยกันแล้ว และตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๗ ที่ระบุว่า ผู้แทนบริษัทตกลงให้กรรมการลูกจ้างร่วมรับฟังการพิจารณาการลงโทษทางวินัยในโทษตั้งแต่การพักงานขึ้นไป และในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในปีต่อมา ก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกี่ยวกับข้อดังกล่าว ซึ่งพยานมาทราบจากผู้ถูกกล่าวหาลงโทษโดยการเลิกจ้างผู้กล่าวหาในเช้าวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งพยานให้ทราบ ซึ่งพยานและประธานสหภาพแรงงานได้เข้าไปร่วมฟังการเลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วย โดยนาย [REDACTED] ได้แจ้งเลิกจ้างและยื่นหนังสือเลิกจ้างซึ่งเป็นการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยในการทำงาน โดยปกติ ผู้กล่าวหาเป็นคนที่ทำงานดีและไม่เคยมีการทะเลาะเบาะแว้งกับลูกจ้างอื่นมาก่อน ในปีที่ผ่านมาการพิจารณาโทษโดยการพักงานลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ประธานสหภาพแรงงานในฐานะประธานกรรมการลูกจ้างด้วย ให้เข้าไปรับฟังด้วย ซึ่งประธานสหภาพแรงงานได้เข้าไปรับฟังพร้อมกรรมการลูกจ้างอีก ๒ คน และในปี ๒๕๖๓ มีการลงโทษพักงานลูกจ้าง แต่พยานไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ให้กรรมการลูกจ้างเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาโทษด้วยหรือไม่ โดยปกติการลงโทษลูกจ้างด้วยการตักเตือนด้วยวาจาผู้จัดการแผนกก็จะสามารถดำเนินการลงโทษได้ในฐานะผู้จัดการแผนก แต่ถ้าการลงโทษด้วยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแผนกจะเสนอการพิจารณาลงโทษไปที่ฝ่ายบุคคล

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นาย [REDACTED] มาให้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และให้ข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจะทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] เพราะเหตุใด

ตั้งอยู่เลขที่ [] หมู่ที่ [] ถนน [] ตำบล [] อำเภอ [] จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการ [] ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำจำนวน ๒๓๔ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๗๙ คน ก่อนถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาทำงานแผนก DIE CAST หน่วยงานซ่อมแม่พิมพ์ทำงาน มีหน้าที่ซ่อมบำรุงแม่พิมพ์ทั่วไปตามสภาพอายุการใช้งานและหากมีการชำรุด โดยมีผู้บังคับบัญชาคือ นาย [] ตำแหน่งหัวหน้างาน นาย [] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ นาย [] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ นาย [] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [] เนื่องจากสหภาพแรงงานได้ให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานในช่วงปลายปีของทุกปี ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ในส่วนบริษัท [] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๓ และบริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ ต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๗.๕๑ น. ในช่วงทำงานล่วงเวลาขณะผู้กล่าวหาปฏิบัติงานซ่อมแม่พิมพ์อยู่ในพื้นที่แผนก DIE CART และมีนาย [] ตำแหน่งหัวหน้างาน โดยมีนาย [] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ นาย [] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ อยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานด้วย ซึ่งนาย [] เป็นผู้สอนและอธิบายวิธีการซ่อมแม่พิมพ์ซึ่งทั้งสองคนมีการโต้แย้งในเรื่องวิธีการซ่อม และผู้กล่าวหาเกิดอารมณ์โมโหจึงใช้มือฟาดไปบริเวณหน้าถึงข้างศรีษะด้านขวาของนาย [] จำนวน ๑ ครั้ง และได้วิ่งหนีออกไป โดยนาย [] ได้พยายามหยิบท่อนเหล็กแต่ตั้งไม่ขึ้นและพยายามวิ่งตามผู้กล่าวหาแต่ไม่ทัน และนาย [] ได้วิ่งตามนาย [] เพื่อไปห้าม ซึ่งผู้กล่าวหาและนาย [] ได้สแกนนิ้วออกงาน และได้ละทิ้งหน้าที่ทั้งสองคน โดยผู้กล่าวหาสแกนนิ้วออกงานเวลา ๑๘.๓๑ น. และนาย [] สแกนนิ้วออกงานเวลา ๑๘.๑๑ น. ต่อมาเวลาประมาณ ๑๙.๐๐ น. นาย [] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก ได้โทรศัพท์แจ้งนาย [] ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน ว่าลูกจ้างในแผนกได้เกิดการทะเลาะวิวาทกัน และในช่วงบ่ายวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ นาย [] ได้เรียกนาย [] และนาย [] และนาย [] มาพบ และให้ทั้งสามเล่าเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ฟัง โดยไม่ได้มีการบันทึกการสอบสวนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งนาย [] ได้ให้นาย [] และนาย [] ไปดำเนินการจัดทำบันทึกเหตุการณ์และนำมาให้นาย [] ในภายหลังด้วย ทั้งสองคนแจ้งว่าเบื้องต้นแผนกต้นสังกัดได้เรียก ผู้กล่าวหาและนาย [] มาปรับความเข้าใจกันแล้วและแผนกได้ลงโทษทั้งสองคนตามระเบียบของบริษัทฯ โดยเสนอให้ฝ่ายบุคคลออกหนังสือเตือนแล้วเมื่อช่วงเช้าวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามหนังสือบันทึกข้อความของนาย [] และนาย [] ฉบับลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ และหนังสือใบเสนอโทษทางวินัยของผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ส่วนบันทึกข้อความของนาย [] นาย [] ไม่ได้บันทึกเอาไว้มีเพียงวิดีโอบันทึกเสียง ในส่วนของนาย [] ได้เล่าให้ฟังว่า ตนเองได้อธิบายขั้นตอนการทำงานตามปกติแต่ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเกิดอารมณ์โมโหเพราะเหตุอะไร ซึ่งนาย [] ได้สอบถามนาย [] ว่าเคยทะเลาะเบาะแว้งกันมาก่อนหรือไม่ ซึ่งนาย [] ไม่ได้ตอบ และนาย [] ได้เล่าให้นาย [] ฟังว่าเคยมีเคยเหตุการณ์ทะเลาะนาย [] ขณะดื่มเหล้าหลังเลิกงานและเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนอกบริเวณโรงงาน

หลังจากนั้นในวันเดียวกันนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหามาสอบถามเช่นเดียวกัน พร้อมด้วย [REDACTED] นาย [REDACTED] และผู้แทนสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน เข้ารับฟังการสอบสวนด้วย และนาย [REDACTED] ได้บันทึกเสียงเอาไว้ โดยสอบถามผู้กล่าวหาถึงเหตุการณ์ในวันดังกล่าว ซึ่งผู้กล่าวหาได้ยอมรับว่ากระทำจริงแต่เป็นการหยอกล้อกันเล่น ซึ่งนาย [REDACTED] ได้ให้ทุกคนดูบันทึกจากกล้องวงจรปิดด้วย และได้ชี้แจงทุกคนว่าหากดูจากวิดีโอที่บันทึกไว้ไม่ใช่ลักษณะของการหยอกล้อกันเล่น หลังจากนั้นนาย [REDACTED] ได้เรียกนาย [REDACTED] เพื่อสอบถามอีกครั้ง พร้อมด้วย [REDACTED] นาย [REDACTED] และผู้แทนสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน ซึ่งนาย [REDACTED] ได้สอบถามว่าเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นเหตุการณ์ที่ทะเลาะเบาะแว้งกันหรือไม่ซึ่งนาย [REDACTED] ได้ปฏิเสธว่าไม่ใช่เป็นการทะเลาะเบาะแว้งกันแต่เป็นการหยอกล้อกัน ทั้งนี้ นาย [REDACTED] ได้ถามนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ว่าตกลงเป็นการทะเลาะเบาะแว้งหรือเป็นการหยอกล้อกัน ซึ่งทั้งสองคนก็ยังยืนยันว่าเป็นการทะเลาะเบาะแว้งและยืนยันตามข้อเท็จจริงตามบันทึกที่ได้ให้ไว้ ในวันเดียวกันนาย [REDACTED] ได้เรียกนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งรักษาการผู้จัดการฝ่ายบุคคล มาพบ และสอบถามจากเหตุการณ์ดังกล่าวผู้กล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อบังคับของบริษัทฯ ข้อ ๑๐.๕.๘ ริดเอาทรัพย์สิน หรือขู่ข่มขู่ ทำร้าย ให้อาย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน หรือยุยงก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในบริษัทฯ แพร่ข่าวลือให้ผู้อื่น หรือบริษัทฯ เสียหาย ทะเลาะวิวาทหรืออื้ออึง หรือทำร้ายร่างกายกันทั้งในและนอกเวลา ทำงานภายในบริษัทฯ หรือสถานที่ที่บริษัทฯ รับผิดชอบในการจัดงาน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้แจ้งให้นางสาว [REDACTED] ออกหนังสือบันทึกตักเตือนเป็นหนังสือ เลขที่ ๐๑๕/๖๓ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งในหนังสือเตือนฉบับดังกล่าวมีลักษณะให้เสนอลงโทษตนเองโดยการเลิกจ้าง ในช่วงบ่ายได้เรียกผู้กล่าวหามาพบแต่ผู้กล่าวหาไม่มา และนาย [REDACTED] ได้ปรึกษาทนายประจำบริษัทฯ ซึ่งทนายได้ให้คำแนะนำว่าไม่จำเป็นต้องออกหนังสือเตือนฉบับดังกล่าวแต่ให้ทำหนังสือเลิกจ้างได้เลย

โดยปกติใบเสนอโทษทางวินัยของแต่ละแผนกหากมีการเสนอโทษทางวินัยไปที่ฝ่ายบุคคลจะต้องให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับลงชื่อด้วย แต่ใบเสนอโทษทางวินัยของผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ที่แผนกได้เสนอมานั้น นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน มิได้ลงชื่อในแบบฟอร์มดังกล่าวเนื่องจากในวันดังกล่าวอยู่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

เดิมการลงโทษถูกจ้างใช้เฉพาะใบลงโทษทางวินัยเท่านั้น และเพิ่งมาเริ่มใช้ใบเสนอโทษทางวินัยเมื่อ ๓ - ๔ เดือนที่ผ่านมา ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหา และที่ผ่านมาในการลงโทษวินัยตามระเบียบข้อบังคับ ข้อ ๑๐.๑ ลักษณะโทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ ๑๐.๑.๑ ตักเตือนด้วยวาจา ๑๐.๑.๒ ตักเตือนเป็นหนังสือ ๑๐.๑.๓ การพักงานไม่เกิน ๗ วัน ๑๐.๑.๔ การเลิกจ้างโดยโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งการลงโทษเป็นหนังสือ ผู้บังคับระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปมีอำนาจลงโทษตามข้อ ๑๐.๑.๑ ถึง ๑๐.๑.๒ โดยผู้จัดการฝ่ายจะต้องทำใบเสนอโทษทางวินัยเสนอไปที่ฝ่ายบุคคลและมีผู้บังคับบัญชาตามลำดับลงชื่อในแบบฟอร์มด้วย ซึ่งฝ่ายบุคคลจะรวบรวมข้อเท็จจริงและพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับและเสนอข้อเท็จจริงและความเห็นต่อผู้จัดการโรงงานในแบบฟอร์มบันทึกตักเตือนเป็นหนังสือ โดยผู้จัดการโรงงานจะเป็นผู้พิจารณาว่าควรลงโทษประการใดถ้าเห็นชอบตามที่ฝ่ายบุคคลเสนอก็จะพิจารณาอนุมัติในหนังสือเตือนดังกล่าว ตามระเบียบข้อบังคับ ข้อ ๑๐.๒.๔ ที่ระบุว่า ให้ผู้จัดการฝ่ายเสนอเรื่องการกระทำผิดทางวินัยดังกล่าวต่อผู้จัดการโรงงานเพื่อตั้งคณะกรรมการ ซึ่งจะประกอบไปด้วยผู้แทนทุกฝ่ายต่างๆ ดังนี้คือ ฝ่ายต้นสังกัดของพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดไม่เกิน ๒ คน ฝ่ายบุคคลและธุรการ ๑ คน ฝ่ายคณะกรรมการถูกจ้าง ๒ คน ทั้งนี้คณะกรรมการ

ดังกล่าวจะต้องมีตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป เว้นแต่ฝ่ายลูกจ้างให้คณะกรรมการลูกจ้างแทนได้ คณะกรรมการดังกล่าวจะต้องทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อสรุปผล ตลอดจนเสนอความเห็นให้แก่ผู้มีอำนาจในการลงโทษ การพักงานไม่เกิน ๗ วัน และการเลิกจ้างต่อไป ซึ่งตามระเบียบข้อดังกล่าว นาย [REDACTED] รับว่า ในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ตั้งคณะกรรมการตามระเบียบข้อบังคับข้อ ๑๐.๒.๔ เพียงแต่การสอบข้อเท็จจริงเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดำเนินการสอบโดย นาย [REDACTED] และมีการเรียกนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้แทนสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน และนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้าแผนกฝ่ายบุคคลและธุรการ ในการสอบสวนด้วย โดยไม่มีการบันทึกเป็น ลายลักษณ์อักษรเอาไว้

เมื่อปีที่แล้วผู้กล่าวหาเคยได้หนังสือเตือนแต่นาย [REDACTED] ไม่แน่ว่าเป็นการเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร โดยผู้จัดการแผนกเป็นเสนอโทษตามแบบฟอร์มของบริษัทฯ แล้วส่งที่ฝ่ายบุคคล ดำเนินการตามขั้นตอน แต่เนื่องจากหนังสือเตือนมีอายุเกิน ๑ ปี แล้ว ฝ่ายบุคคลจึงไม่ได้เก็บไว้และทำลายเอกสารไปแล้วและตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๗ ที่ระบุว่า ผู้แทนบริษัทตกลงให้กรรมการลูกจ้างร่วมรับฟังการพิจารณาการลงโทษทางวินัยในโทษตั้งแต่การพักงานขึ้นไป และในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในปีต่อๆ มา ก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกี่ยวกับข้อดังกล่าว ซึ่งตามข้อตกลงดังกล่าวที่ผ่านมาหากมีการลงโทษลูกจ้างตั้งแต่การพักงานขึ้นไปผู้ถูกกล่าวหาจะให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังการสอบสวนพิจารณาด้วย ซึ่งกรณีของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้แทนสหภาพแรงงานจำนวน ๓ คน คือนาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] เข้าร่วมรับฟังการสอบสวนพิจารณาเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ ด้วย หลังจากสอบสวนแล้วนาย [REDACTED] ได้ถามความเห็นฝ่ายบุคคลว่าความผิดของผู้กล่าวหาจะต้องถูกลงโทษตามระเบียบข้อบังคับอย่างไร ซึ่งฝ่ายบุคคลได้เสนอความเห็นว่าจะสมควรถูกเลิกจ้างและ นาย [REDACTED] จึงได้พิจารณาตัดสินใจเลิกจ้างผู้กล่าวหา และให้ฝ่ายบุคคลดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

กรณีลงโทษลูกจ้างตั้งแต่พักงานขึ้นไป ส่วนใหญ่หากมีผู้แทนสหภาพแรงงานเข้ากะทำงานนาย [REDACTED] ก็จะเรียกผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาสอบสวนด้วย โดยให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้แจ้งนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งเลขาสหภาพแรงงาน เพื่อส่งผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาสอบสวน แต่ส่วนใหญ่นางสาว [REDACTED] ก็จะเข้าร่วมด้วยตนเอง และตามตัวอย่างหนังสือพักงานกรณีการสอบสวนพิจารณาโทษพักงานนางสาว [REDACTED] เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ไม่แน่ใจว่าในการสอบสวนพิจารณาได้ให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมด้วยหรือไม่

นาย [REDACTED] ไม่ทราบว่าการจัดการแผนกได้มีการลงโทษผู้กล่าวหาหรือไม่ นาย [REDACTED] ได้รับเพียงหนังสือใบเสนอโทษทางวินัยจากผู้จัดการแผนกเฉพาะของผู้กล่าวหาเท่านั้น ซึ่งใบเสนอโทษดังกล่าวให้ระบุให้บริษัทฯ ลงโทษตามระเบียบของบริษัทฯ

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำสืบพยานบุคคลจำนวน ๒ ปาก คือ

นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก DIE CAST เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหา ทำงานมาแล้วประมาณ ๑๑ ปี เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ช่วงเย็นขณะทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิบัติงานซ่อมแม่พิมพ์อยู่ในพื้นที่แผนก DIE CAST ได้เกิดเหตุการณ์ที่ผู้กล่าวหาทำร้ายร่างกาย นาย [REDACTED] เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่พอใจที่นาย [REDACTED] ดาบทากรรมที่ไม่ซ่อมแม่พิมพ์ MT8 ให้เรียบร้อยก่อน

ประกอบ โดยขณะเกิดเหตุมีผู้อยู่ในเหตุการณ์ทั้งหมด ๔ คน คือผู้กล่าวหา นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และพยาน นอกจากนี้ไม่มีลูกจ้างคนใดเห็นเหตุการณ์ดังกล่าว หลังจากนั้นทั้งสองคนไม่ได้กลับมาทำงาน พยานไม่ได้เป็นผู้อนุญาตให้ทั้งสองคนออกจากงานก่อนเวลาเลิกงาน ต่อมาในเวลาประมาณ ๑๙.๐๐ น. พยานได้โทรศัพท์แจ้งนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก เพื่อรายงานเรื่องดังกล่าว วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ ช่วงเช้าขณะประชุมเช้าแถวก่อนเริ่มงาน นาย [REDACTED] ได้มีการแจ้งเรื่องการทะเลาะวิวาทระหว่างผู้กล่าวหา กับ นาย [REDACTED] ให้ลูกจ้างคนอื่นทราบพร้อมกับแจ้งว่าจะมีการลงโทษโดยการให้หนังสือเตือนและเสนอฝ่ายบุคคล ตามขั้นตอน ซึ่งนาย [REDACTED] เป็นผู้ดำเนินการออกหนังสือเตือนแก่ผู้กล่าวหา แต่พยานไม่แน่ใจหนังสือเตือนวันที่ ๙ หรือ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น. ผู้จัดการโรงงานและฝ่ายบุคคลได้เรียกพยาน และนาย [REDACTED] ไปสอบสวนเรื่องดังกล่าว ซึ่งฝ่ายบุคคลได้ให้พยานและนาย [REDACTED] ลงชื่อรับทราบในบันทึก ในวันดังกล่าวด้วย โดยฝ่ายบุคคลได้เขียนข้อความในบันทึกมาก่อนแล้วพยานเพียงแค่เป็นผู้ลงชื่อเท่านั้น ผู้กล่าวหาเป็นคนใจร้อน และพยานทราบจากนาย [REDACTED] ว่าผู้กล่าวหาเคยทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] ขณะดื่มสุรานอกเวลางานด้วย แต่ผู้กล่าวหาไม่เคยทะเลาะวิวาทกับลูกจ้างอื่นในโรงงาน และที่ผ่านมาไม่เคยมี เหตุการณ์ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันในเวลางานมาก่อน

นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก DIE CAST เป็นผู้บังคับบัญชาของ ผู้กล่าวหา ทำงานมาแล้วประมาณ ๒๑ ปีเศษ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๗.๕๐ น. ขณะ ทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิบัติงานซ่อมแม่พิมพ์อยู่ในพื้นที่แผนก DIE CAST ได้เกิดเหตุการณ์ที่ผู้กล่าวหา ทำร้ายร่างกายนาย [REDACTED] เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่พอใจที่นาย [REDACTED] ตำหนิกรณีที่แม่พิมพ์ MT8 ให้เรียบร้อยก่อนประกอบ โดยนาย [REDACTED] ได้พูดว่า ตั้งแต่เข้าทำได้แค่นี้เธอ และผู้กล่าวหาพูดว่า “แล้วไง” โดยขณะเกิดเหตุมีผู้อยู่ในเหตุการณ์ทั้งหมด ๔ คน คือผู้กล่าวหา นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และพยาน นอกจากนี้ ไม่มีลูกจ้างคนใดเห็นเหตุการณ์ดังกล่าว ต่อมาในเวลาประมาณ ๑๙.๐๐ น. นาย [REDACTED] ได้โทรศัพท์แจ้งนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก เพื่อรายงานเรื่องดังกล่าว วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ ช่วงเช้า ขณะประชุมเช้าแถวก่อนเริ่มงาน พยานได้ให้แจ้งคิดกับผู้บังคับบัญชาการทำงานร่วมกันต้องมีกระตือรือร้น ทั้งกันให้อยู่ด้วยกันด้วยความเข้าอกเข้าใจกันแต่ไม่ได้รับรู้ว่าเกิดเหตุการณ์การทำร้ายร่างกายกันไปถึงการลงโทษ กรณีทำร้ายร่างกาย และในวันเดียวกันแต่พยานจำเวลาไม่ได้ นาย [REDACTED] ได้เรียกพยานไปสอบสวน ข้อเท็จจริงกรณีเหตุการณ์ดังกล่าวประมาณ ๒ ครั้ง ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลชื่อเล่นว่า [REDACTED] ได้บันทึกการประชุม และให้พยานลงชื่อ ๒ ครั้ง โดยในวันดังกล่าวนาย [REDACTED] ไม่ได้ถามความเห็นพยานว่า ควรพิจารณาโทษ ผู้กล่าวหาสถานใด และไม่ได้แจ้งพยานว่าควรพิจารณาโทษเช่นไร วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ในช่วงเช้านาย [REDACTED] ได้ให้พยานและนาย [REDACTED] เขียนเล่าเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ในบันทึกข้อความฉบับลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ และได้ระบุว่าหลังเหตุการณ์ดังกล่าวเบื้องต้นได้เรียกทั้งสองคนมาปรับความเข้าใจกัน เรียบร้อยแล้วและทางต้นสังกัดได้ลงโทษทั้งสองคนตามระเบียบบริษัทฯ ออกใบเตือนตามฐาน ความผิดเรียบร้อยแล้ว ต่อมาพยานได้เรียกผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] มาพบ และพยานได้ให้ทั้งสองคนลงชื่อ ในใบลงโทษทางวินัย โดยทั้งสองคนลงโทษกรณีออกงานก่อนเวลาได้ระบุว่า ให้ตักเตือนด้วยวาจา และอีกฉบับ ของผู้กล่าวหากรณีทำร้ายร่างกายได้ระบุว่า ให้ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หลังจากทั้งสองคนลงชื่อแล้วก็ได้นำใบลงโทษทางวินัยของทั้งสองคนไปเสนอกับนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก ซึ่งนาย [REDACTED] ได้แย้งว่าแบบฟอร์มเดิมใช้ไม่ได้แล้วให้ใช้แบบฟอร์มใหม่ ซึ่งพยานได้จัดทำใบเสนอโทษโดยได้เขียนเล่าเหตุการณ์ การทะเลาะวิวาทและออกงานก่อนเวลา ซึ่งได้ระบุว่า ให้ลงโทษตามระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้พยานได้เรียกทั้งสองคนมาพบและแจ้งว่าใบลงโทษฉบับเดิมใช้ไม่ได้ ซึ่งทั้งสองคนปฏิเสธที่จะลงชื่อในใบเสนอโทษทางวินัย ซึ่ง

พยานขอยืนยันว่าการพิจารณาลงโทษทั้งสองคนที่ดำเนินการโดยพยานและเสนอผู้จัดการแผนกตามสายงานคือใบเสนอโทษทางวินัยที่ระบุว่า ให้ลงโทษตามระเบียบข้อบังคับที่พยานเป็นผู้เขียนแล้วเรียกให้ทั้งสองคนมาลงชื่อแต่ทั้งสองคนปฏิเสธเท่านั้น ตามบันทึกตกเดือนเป็นหนังสือเลขที่ ๐๑๕/๖๓ ที่ได้ระบุว่าให้มีการลงโทษผู้กล่าวหาโดยการเลิกจ้างนั้น เนื่องจากฝ่ายบุคคลเป็นผู้จัดทำบันทึกดังกล่าวแล้วให้พยานลงชื่อ ซึ่งพยานจำวันที่ที่ลงชื่อไม่ได้ แต่พยานขอปฏิเสธว่า พยานมิได้นำบันทึกฉบับดังกล่าวไปให้ผู้กล่าวหาลงชื่อในช่อง “ผู้กระทำความผิด” เหตุที่พยานได้มีการระบุลงโทษผู้กล่าวหาในครั้งแรกว่า ให้ตกเดือนเป็นสายลักษณะอักษรเนื่องจากพยานมีความเห็นอกเห็นใจเนื่องจากทำงานด้วยกันมานาน แต่พยานไม่ใช่ผู้มีอำนาจการลงโทษเด็ดขาดในทางปฏิบัติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใดนั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๓ ตำแหน่งสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างทำงานแผนก DIECAST หน่วยงานซ่อมแม่พิมพ์ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ทำงานวันละ ๒ กะแรกทำงานเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. พักเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๐ น. เวลา ๑๑.๔๕ - ๑๒.๓๕ น. และเวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๐ น. กะที่สองทำงานเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. พักเวลา ๐๐.๐๐ - ๐๑.๑๐ น. ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๗,๖๕๒ บาท ได้รับเบี้ยขยัน ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน ค่ากะ ๑๑๐ บาทต่อวัน ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าความร้อนวันละ ๕๐ วัน ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าหักชะเดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าเดินทางวันละ ๓๐ บาท และค่าอาหารวันละ ๔๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โดยโอนเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพ สาขาบางพลีแผนก DIECAST มีลูกจ้างประมาณ ๓๐ กว่าคน ซึ่งส่วนงานแผนกซ่อมแม่พิมพ์มีลูกจ้างจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา โดยมีนาย [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้างานและเป็นหัวหน้างานประจำกะเพียง ๑ คน เรื่อยมาตลอดระยะเวลา ๓ - ๔ ปี นาย [REDACTED] มีอายุ ๔๕ ปี ส่วนผู้กล่าวหา มีอายุ ๓๑ ปี ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่เคยมีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] ทั้งในและนอกเวลางาน มีเพียงเรื่องถกเถียงเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น โดยที่ผ่านมานาย [REDACTED] เคยทำงานซ่อมแม่พิมพ์ก่อนผู้กล่าวหาและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๗.๕๑ น. ขณะผู้กล่าวหาปฏิบัติงานซ่อมแม่พิมพ์อยู่ในพื้นที่แผนก DIECAST ซึ่งขณะนั้นผู้กล่าวหาอยู่ระหว่างซ่อมแม่พิมพ์ MT8 โดยซ่อมมาตั้งแต่เช้าจนกระทั่งถึงเวลาทำงานล่วงเวลาต่อมาผู้กล่าวหาได้สอบถามนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการว่าต้องการซ่อมให้เสร็จหรือไม่ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้สั่งให้ผู้กล่าวหาประกอบเครื่องได้เลยโดยไม่ต้องซ่อมให้เสร็จ ขณะนั้นมีนาย [REDACTED] ได้ยืนอยู่อยู่บริเวณใกล้ๆ ได้สอบถามผู้กล่าวหาว่าทำไมไม่ซ่อมให้เสร็จก่อนประกอบเพราะคร่าวหน้าต้องกลับมาซ่อมอีกเป็นการพูดในลักษณะเชิงตำหนิผู้กล่าวหา ว่าทำงานตั้งแต่เมื่อเช้าเพราะเหตุใดยังไม่เสร็จ ผู้กล่าวหาได้แจ้งว่าตนเหนื่อยเพราะทำงานมาแล้วทั้งวัน และมีอารมณ์โมโหและขาดสติจึงใช้มือซ้ายฟาดไปที่ด้านข้างคอบริเวณด้านหลังของนาย [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นผู้อยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานและเห็นเหตุการณ์ด้วยไม่มีลูกจ้างคนอื่นเห็นเหตุการณ์ จากนั้นผู้กล่าวหาได้วิ่งออกจากพื้นที่การทำงานไปเนื่องจาก

มองเห็นนาย [] มีลักษณะท่าทางจะหยิบท่อนเหล็กมาเพื่อต่อสู้กับผู้กล่าวหา ต่อมาหลังจากนั้นประมาณ ๓ นาทีผู้กล่าวหาได้กลับมาที่แผนกและพบกับนาย [] ซึ่งผู้กล่าวหาได้ยกมือไหว้กล่าวขอโทษและทำงานตามปกติแต่เนื่องจากผู้กล่าวหาทำงานไปด้วยความไม่สบายใจจึงขออนุญาตนาย [] ออกจากก่อนในเวลาประมาณ ๑๘.๓๐ น. เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ นาย [] ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่สำนักงานฝ่ายบุคคล เมื่อผู้กล่าวหาไปถึงพบว่ามีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจำนวน ๑ คน นาย [] ผู้แทนสหภาพแรงงาน นาย [] และนาย [] ซึ่งนาย [] ได้สอบถามผู้กล่าวหากรณีเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ พร้อมทั้งให้ดูภาพบันทึกเหตุการณ์จากกล้องวงจรปิดด้วย หลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้กลับไปทำงานปกติกระทั่งวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๐.๑๐ น. นาย [] ได้เดินมาหาผู้กล่าวหา และนาย [] ที่แผนกฯ พร้อมให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในเอกสารเสนอโทษทางวินัยที่ระบุว่า เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้ทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [] ขณะปฏิบัติงาน โดยลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท เมื่อผู้กล่าวหาได้อ่านข้อความจึงนำไปเสนอโทษดังกล่าวไปสอบถามนาย [] ประธานสหภาพแรงงาน ที่แผนกโม่ล ซึ่งนาย [] ได้แนะนำว่าอย่าลงชื่อในหนังสือฉบับดังกล่าวซึ่งผู้กล่าวหาที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อตามคำแนะนำ เนื่องจากไม่ยอมรับกับเนื้อหาบทลงโทษในเอกสาร ทั้งที่ก่อนหน้านี้แผนกได้มีการลงโทษผู้กล่าวหากับนาย [] ไปแล้ว จากนั้นผู้กล่าวหาก็ยังทำงานตามปกติต่อเนื่องมาประมาณ ๒ สัปดาห์และเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. นาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุมใหญ่ของสำนักงาน เมื่อไปถึงพบว่าในห้องประชุมมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้หญิงจำนวน ๒ คน อยู่ในห้องพร้อมนาย [] และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๓ คน ได้มีการพูดคุยเรื่องเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นนาย [] ได้นำหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เลิกจ้างผู้กล่าวหาอ้างเหตุการณ์ทำผิดข้อบังคับของบริษัทฯ ข้อ ๑๐.๕.๘ ริดเอาทรัพย์สิน หรือขู่เข็ญ ทำร้าย ให้ร้าย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน หรือยุยงก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในบริษัทฯ แพร่ข่าวลือให้ผู้อื่น หรือบริษัทฯ เสียหาย ทะเลาะวิวาทหรืออื้ออึง หรือทำร้ายร่างกายกันทั้งในและนอกเวลาทำงานภายในบริษัทฯ หรือสถานที่ที่บริษัทฯ รับผิดชอบในการจัดงาน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ อันเป็นเหตุร้ายแรงและไม่จ่ายค่าชดเชยการทำงาน โดยให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ก่อเหตุทะเลาะวิวาทกันอันเป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรงตามข้อ ๑๐.๕.๘

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ก่อเหตุทะเลาะวิวาทกันอันเป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรงตามข้อ ๑๐.๕.๘ ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [] ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ สหภาพแรงงาน [] เป็นสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างทำงานประเภทเดียวกัน ในส่วนของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างบริษัท [] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๓ และบริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ ต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาจึงเป็น

ผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จากข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นหนังสือเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ และมีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เว้นแต่จะได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ซึ่งกรณีการเลิกจ้างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากกระทำความผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่การเลิกจ้างจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ อนุมาตรา ๑ ถึง ๕ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๙.๓๐ น. นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] ไปพบที่แผนกDIECASTเพื่อว่ากล่าวตักเตือนและให้ลงลายมือชื่อรับทราบการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อในหนังสือจำนวน ๓ ฉบับ ประกอบด้วยใบเสนอโทษทางวินัยจำนวน ๑ ฉบับ ซึ่งได้ระบุว่า ผู้กล่าวหาได้ทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ และได้เลิกงานก่อนเวลากำหนดโดยไม่มีเหตุผลสมควรและให้มีการลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและใบลงโทษทางวินัยจำนวน ๒ ฉบับ คือ ฉบับแรกได้ระบุว่า ผู้กล่าวหาได้ทะเลาะเบาะแว้งกับนาย [REDACTED] ขณะปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖ โดยให้ลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หากกระทำซ้ำอีกให้พักงานหรือพิจารณาเลิกจ้างและฉบับที่สองได้ระบุว่า เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ หัวหน้างานได้แนะนำวิธีปฏิบัติงานแต่ไม่เชื่อฟังและไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ โดยมีการลงโทษเตือนเป็นหนังสือ ดังนั้นความผิดที่ผู้กล่าวหาได้กระทำให้ข้างต้นถือได้ว่าเป็นการลงโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไปแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจนำความผิดที่ผู้กล่าวหาได้กระทำให้ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษแล้วมาลงโทษซ้ำอีกด้วยการเลิกจ้าง จึงเป็นการลงโทษที่ซ้ำซ้อนไม่อาจกระทำได้นอกจากนี้ตามระเบียบข้อบังคับข้อ ๑๐.๒.๔ ที่ระบุว่า ให้ผู้จัดการฝ่ายเสนอเรื่องการกระทำผิดทางวินัยต่อผู้จัดการโรงงานเพื่อตั้งคณะกรรมการ ซึ่งจะประกอบไปด้วยผู้แทนทุกฝ่ายต่างๆ ดังนี้คือ ฝ่ายต้นสังกัดของพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดไม่เกิน ๒ คน ฝ่ายบุคคลและธุรการ ๑ คน ฝ่ายคณะกรรมการลูกจ้าง ๒ คน ทั้งนี้คณะกรรมการดังกล่าวจะต้องมีตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป เว้นแต่ฝ่ายลูกจ้างให้คณะกรรมการลูกจ้างแทนได้ คณะกรรมการดังกล่าวจะต้องทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อสรุปผล ตลอดจนเสนอความเห็นให้แก่ผู้มีอำนาจในการลงโทษ การพักงานไม่เกิน ๗ วัน และการเลิกจ้างต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ไม่ได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อสอบสวนผู้กล่าวหาตามระเบียบดังกล่าวมีเพียงแต่การสอบข้อเท็จจริงเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดำเนินการโดยนาย [REDACTED] และมีการเรียกนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้แทนสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน และนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้าแผนกฝ่ายบุคคลและธุรการ ร่วมสอบสวนด้วย โดยไม่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเอาไว้ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๙.๐๐ น. นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาให้ไปพบที่ห้องประชุมใหญ่ของสำนักงานฯ เมื่อไปถึงพบว่าในห้องประชุมมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้หญิงจำนวน ๒ คนอยู่ในห้องพร้อมนาย [REDACTED] และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๓ คน ได้มีการพูดคุยเรื่องเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสอบสวนโดยไม่เป็นไปตามระเบียบการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา
เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานและมอบหมายงาน
ในตำแหน่งและหน้าที่เดิมและจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหาเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับ
กลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(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

(เดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัสญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

(นายสมิทร จันทร์สว่าง)

กรรมการ (ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ