คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑ - ๖/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔

ระหว่าง
- นางสาว[redacted] กับพวกรวม ๖ คน (บัญชีรายชื่อแนบท้าย) ผู้กล่าวหา
- บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
  โดยนาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔ และวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ นาง[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๖ ลูกจ้าง ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่าโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้งห้าคน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ นาง[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๕ ลูกจ้าง ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท[redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๕ ใช้ที่อยู่ของบริษัทในการส่งหรือรับเอกสารและพัสดุ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ กลับทำงานในหน้าที่เดิม (บรรจุชิ้นงาน โรงงาน ๑) และอนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๕ ใช้ที่อยู่ของบริษัทฯ ในการส่งหรือรับเอกสารและพัสดุ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งหกคน ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยมีวันเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนอัตราสุดท้ายแตกต่างกัน(รายละเอียดตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย) กำหนดจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ ทุกวันที่ ๒๖ ของเดือน วันทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. เวลาพักระหว่างการทำงาน ๑๒.๓๐ – ๑๓.๓๐ น.

สหภาพแรงงาน[redacted]ได้รับการจดทะเบียนจากสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๑ เลขทะเบียนที่[redacted] ตั้งอยู่เลขที่[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดปทุมธานี โดยมีนาง[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๑๕๐ คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๒๐๐ คน สหภาพแรงงานเป็นผู้จัดเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกกันเองทุกๆ ๖ เดือน ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๔๑ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๑ และผู้กล่าวหาที่ ๖ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๔๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๗ คนรวมผู้กล่าวหาที่ ๕ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ เป็นเพียงสมาชิกไม่มีบทบาทใดๆ และไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง โดยทั้งสองฝ่ายได้มีการเจราจาข้อเรียกร้องกันเองจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯ จึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๑ ครั้ง ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหามีคำสั่งบริษัทฯ ที่ ๓/๒๕๖๓ เรื่องการเปลี่ยนแปลงหน้าที่และมอบหมายงานให้พนักงาน โดยมีข้อความระบุว่า เนื่องด้วยบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหน้าที่งานของพนักงานบางท่านเพื่อความเหมาะสมในการประกอบธุรกิจองค์กร ทั้งนี้บริษัทฯ จะให้พนักงานทำการTraining ก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง โดยมีพนักงานปรับเปลี่ยนหน้าที่งานมีรายชื่อจำนวน ๑๐ คน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ รวมผู้กล่าวหาจำนวน ๕ คน (ที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖) จากพนักงานฝ่ายผลิตโรงงาน ๑ ทำหน้าที่บรรจุชิ้นงาน ย้ายไปอยู่ฝ่ายผลิตโรงงาน ๒ ทำหน้าที่เชื่อมตัวเบ็ด พร้อมทั้งเรียกพนักงานจำนวน ๑๐ คน ที่ถูกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่งานตามประกาศดังกล่าวมาชี้แจงโดยอ้างเหตุว่าต้องการให้พนักงานสามารถทำงานได้หลากหลาย เพื่อรองรับในเวลาที่พนักงานในแผนกเชื่อมเบ็ดเกษียณอายุการทำงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ให้ข้อเท็จจริงว่ามีประวัติการทำงานดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต อยู่โรงงาน ๒ มีหน้าที่หลอมเบ็ดห้องตะกั่ว จนถึงปีพ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อมาในปีพ.ศ. ๒๕๖๐ ถูกมอบหมายให้ทำหน้าที่งานเอกสารห้องตะกั่ว ต่อมาในปี ๒๕๖๑ ถูกมอบหมายงานให้ทำหน้าที่ ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน อยู่โรงงาน ๑ จนถึงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานเชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต้องใช้มือกด และใช้สายตาเพ่งชิ้นงาน มีกลิ่นของสารเคมี ในการทำงานนายจ้างได้จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ เช่น ถุงนิ้วมือ แว่นตากันแสง หมวกคลุมผม ปลอกแขน ผ้ากันเปื้อน ผ้าปิดจมูกซึ่งก่อนย้ายหัวหน้างานได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งกับ ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อให้พิจารณาย้ายกลับมาทำงานในหน้าที่เดิม จากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระบุว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นโรคภูมิแพ้ และได้นำใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลดังกล่าวยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหา (รักษาการฝ่ายทรัพยากรบุคล) แจ้งว่าใบรับรองแพทย์ดังกล่าวยังไม่หน้าเชื่อถือ จะพาไปพบแพทย์เฉพาะทางโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จึงให้ทำหน้าที่เชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต่อไป

ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๓๕ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต อยู่โรงงาน ๑ ทำหน้าที่ปั่นเบ็ด บรรจุชิ้นงาน ต่อมาประมาณปี ๒๕๖๒ ถูกย้ายให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด โรงงาน ๒ ประมาณ ๓ เดือน และจากนั้นถูกย้ายให้ไปทำหน้าที่ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน โรงงาน ๑ จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้าย ให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานเชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต้องใช้มือกด และ ใช้สายตาเพ่งชิ้นงาน มีกลิ่นของสารเคมี ในการทำงานผู้ถูกกล่าวหาได้จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ เช่น ถุงนิ้วมือ แว่นตากันแสง หมวกคลุมผม ปลอกแขน ผ้าปิดจมูก ผ้ากันเปื้อน ซึ่งก่อนย้ายหัวหน้างานได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งกับผู้ถูกกล่าวหาเพื่อพิจารณาย้ายกลับมาทำงานในหน้าที่เดิม โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ มีโรคนิ้วล็อค และแพทย์ให้รักษาโดยการผ่าตัดแต่ผู้กล่าวหาไม่พร้อมในการผ่าตัด เนื่องจากเกรงว่าผ่าแล้วจะทำงานไม่ได้ ซึ่งจากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลภัทร ธนบุรี ระบุว่านิ้วล็อค และได้นำใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลยื่นต่อ ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหา (รักษาการฝ่ายทรัพยากรบุคล) แจ้งว่าใบรับรองแพทย์ดังกล่าวยังไม่หน้าเชื่อถือ จะพาไปพบแพทย์เฉพาะทางโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ และให้ทำหน้าที่เชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต่อไป

ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ๑ ทำหน้าที่ปั่นเบ็ด บรรจุชิ้นงาน ต่อมาเดือนเมษายน ๒๕๕๗ ย้ายไปทำหน้าที่หลอมตะกั่ว โรงงาน ๓ และในปี ๒๕๖๒ ได้ให้ไปทำหน้าที่ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน โรงงาน ๑ จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต้องใช้มือกด และใช้สายตาเพ่งชิ้นงาน มีกลิ่นของสารเคมี ในการทำงานผู้ถูกกล่าวหาได้จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ เช่น ถุงนิ้วมือ แว่นตากันแสง หมวกคลุมผม ปลอกแขน ผ้าปิดจมูก ผ้ากันเปื้อน ซึ่งก่อนย้ายหัวหน้างานได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งกับ ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อพิจารณาย้ายกลับมาทำงานในหน้าที่เดิม จากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานี ระบุว่า มีโรคภูมิแพ้ และได้นำใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลไปยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหา (รักษาการฝ่ายทรัพยากรบุคล) แจ้งว่าใบรับรองแพทย์ดังกล่าวยังไม่หน้าเชื่อถือ จะพาไปพบแพทย์เฉพาะทางโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ และให้ทำหน้าที่เชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต่อไป

ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ๓ ทำหน้าที่หลอมตะกั่ว ต่อมาเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ได้ลาป่วยไปขูดมดลูกประมาณ ๑ สัปดาห์ ต่อมาเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ได้รับมอบหมายให้ไปทำงานที่เบาขึ้นโดยทำหน้าที่ บรรจุชิ้นงาน ปั่นเบ็ด จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต้องใช้มือกด และใช้สายตาเพ่งชิ้นงาน และมีกลิ่นของสารเคมี ในการทำงานนายจ้างได้จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ ซึ่งก่อนย้ายหัวหน้างานได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือนและหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งเพื่อพิจารณาย้ายกลับมาทำงานในหน้าที่เดิม ผู้กล่าวหาได้ไปพบแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช ระบุว่าผู้กล่าวหาที่ ๔ มีโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ มีอาการหายใจไม่สะดวก และได้นำใบรับรองแพทย์ทั้ง ๓ ฉบับไปยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหา (รักษาการฝ่ายทรัพยากรบุคคล) แจ้งว่าใบรับรองแพทย์ดังกล่าวยังไม่หน้าเชื่อถือ จะพาไปพบแพทย์เฉพาะทางโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ และให้ทำหน้าที่เชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต่อไป

ผู้กล่าวหาที่ ๖ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๓๒ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ๑ ทำหน้าที่ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน ปี ๒๕๖๐ ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่เชื่อมเบ็ด ใส่เบ็ด โรงงาน ๒ ต่อมาปี ๒๕๖๒ ได้ย้ายกลับไปโรงงาน ๑ ฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรง ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต้องใช้มือกด และใช้สายตาเพ่งชิ้นงาน มีกลิ่นของสารเคมี ในการทำงานนายจ้างได้จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ ซึ่งก่อนย้ายหัวหน้างานได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งกับผู้ถูกกล่าวหาเพื่อพิจารณาย้ายกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปพบแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานี จากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช ระบุว่าผู้กล่าวหาที่ ๖ มีโรคเกี่ยวกับสายตา ต้อลม และได้นำใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอกลับไปทำงานในหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหา (รักษาการฝ่ายทรัพยากรบุคคล) แจ้งว่าใบรับรองแพทย์ดังกล่าวยังไม่หน้าเชื่อถือ จะพาไปพบแพทย์เฉพาะทางโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ และให้ทำหน้าที่เชื่อมชิ้นงานเบ็ด ต่อไป

ผู้กล่าวหาที่ ๕ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๕ ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต และเป็นประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหายังไม่มอบหมายงานให้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงงาน ตั้งแต่สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้อง และนัดหยุดงานเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินเดือน ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท และเบี้ยขยันเดือนละ ๘๐๐ บาทให้ตามปกติ แต่ต้องมารายงานตัวและลงลายมือชื่อสัปดาห์ละครั้งทุกวันพุธ เวลา ๑๐.๐๐ น. ต่อมาวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้รับแจ้งจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้พนักงานส่งจดหมาย หรือพัสดุ และสิ่งของต่างๆ ที่เป็นของส่วนตัวมายังที่อยู่ของบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้ทำหนังสือคัดค้านไปยังผู้ถูกกล่าวหา และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี ต่อมาวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยกันทั้งสองฝ่าย ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลปรากฏว่าไม่สามารถตกลงกันได้ และต่อมาวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ ๓๗/๒๕๖๓ เรื่อง ไม่อนุญาตให้พนักงานส่งจดหมาย พัสดุ มายังที่อยู่บริษัทฯ ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ได้ใช้ที่อยู่ของบริษัทฯ ในการจัดส่งเอกสารสำคัญต่างๆ มายังที่อยู่ของบริษัทฯ ซึ่งที่ผ่านมาก็ใช้ที่อยู่ของบริษัทฯ ในการรับ ส่งเอกสารโดยตลอด และการประกาศดังกล่าวไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาง[redacted] ตำแหน่งเลขานุการผู้บริหารและรักษาการผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล นาย[redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน และนาย[redacted] ตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิต ชี้แจงข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดปทุมธานี ประกอบกิจการผลิตอุปกรณ์กีฬาตกปลา โดยมีนาย[redacted] และนาย[redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้บริหารประมาณ ๒๑๑ คน เฉพาะลูกจ้างฝ่ายผลิตมีจำนวน ๑๘๖ คน โดยฝ่ายผลิตแยกเป็นโรงงานที่ ๑ (F1) มีลูกจ้างจำนวน ๙๗ คน ซึ่งได้ส่งงานให้กับผู้รับเหมางานภายนอกทำบางส่วน โรงงานที่ ๒ (F2) มีลูกจ้างจำนวน ๖๗ คน มอบหมายให้ลูกจ้างประจำทำทั้งหมดเนื่องจากต้องใช้ทักษะในการทำงาน โรงงานที่ ๓ (F3) มีลูกจ้างจำนวน ๓ คน โรงงานที่ ๔ (D4) มีลูกจ้างจำนวน ๖ คน โรงงานที่ ๕ (G6) มีลูกจ้างจำนวน ๑๓ คน รับว่าผู้กล่าวหาทั้งหกคนเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาและในสถานประกอบกิจการมีสหภาพแรงงาน[redacted] ตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ โดยมีนาง[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นประธานสหภาพแรงงาน และเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันเองจำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ฝ่ายสหภาพแรงงานจึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๑ ครั้ง ผลปรากฏว่าไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้กับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นผู้แทนเจรจา ในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใด

เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา ได้มีคำสั่งบริษัทฯ ที่ ๓/๒๕๖๓ เรื่องการเปลี่ยนแปลงหน้าที่และมอบหมายงานให้ลูกจ้างฝ่ายผลิตโรงงาน ๑ บรรจุชิ้นงานจำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ไปทำงานฝ่ายผลิตโรงงาน ๒ ให้ทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องเร่งผลิตงานและกำหนดส่งสินค้าให้ทันตามความต้องการของลูกค้า แต่อัตรากำลังคนผลิตสินค้าโรงงาน ๒ ไม่พียงพอที่จะผลิตงานได้จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาย้ายหน้าที่งานของลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน เพื่อไปเสริมกับอัตรากำลังเดิมซึ่งเป็นดุลพินิจของบริษัทฯ ในการพิจารณาบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์และปริมาณงาน เพื่อให้กิจการบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างที่โยกย้ายให้ทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คนจะได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าหน้าที่วันละ ๓๕ บาท ซึ่งตำแหน่งอยู่ในระดับเดียวกับตำแหน่งเดิม โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีคนสอนงานและฝึกอบรมให้กับลูกจ้างทั้ง ๑๐ คนรวมผู้กล่าวหา ๕ คน ซึ่งการโยกย้ายดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับการทำงาน และมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างแต่ละคน โดยโรงงานที่ ๒ ทำหน้าที่เชื่อมเบ็ดเดิมมีลูกจ้างทำงานอยู่ ๔๐ คน ปัจจุบันมีลูกจ้างทำหน้าที่เชื่อมเบ็ดจำนวน ๕๔ คนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ซึ่งการทำงานที่โรงงาน ๑ ไม่ได้มีการใช้ทักษะในการทำงานมากผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ส่งงานให้กับผู้รับเหมางานภายนอกทำบางส่วน โดยได้ย้ายลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาจำนวน ๕ คน จากโรงงานที่ ๑ (F1) หน้าที่บรรจุผลิตภัณฑ์ ไปทำงานโรงงานที่ ๒ (F2) หน้าที่เชื่อมเบ็ด มีรายละเอียดการเป็นลูกจ้างของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีรายละเอียดเคยโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำสัญญาจ้างแรงงานเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๓๕๔ บาท เมื่อปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๕๙ ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตโรงงาน ๒ มีหน้าที่

หลอมเบ็ดห้องตะกั่ว ต่อมาปี ๒๕๖๐ ให้ทำหน้าที่งานเอกสารห้องตะกั่ว ต่อมาในปี ๒๕๖๑ มอบหมายงานให้ทำหน้าที่ปั่นเบ็ดและบรรจุชิ้นงาน โรงงาน ๑ จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด โดยก่อนย้ายงานหัวหน้าได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในตำแหน่งหน้าที่เชื่อมเบ็ดก่อน ๒ เดือน โดยจัดอุปกรณ์ป้องกันในการทำงานให้กับผู้กล่าวหาและลูกจ้างทุกคน ได้แก่ แว่นตา ผ้าปิดจมูก ปลอกแขน ปลอกถุงนิ้ว หมวกเก็บผม เป็นต้น และหากทำงานไม่ได้ หรือมีปัญหาเรื่องสุขภาพให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งเพื่อประกอบการพิจารณาย้ายกลับทำงานในหน้าที่เดิม ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ส่งใบรับรองแพทย์ โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๓ ฉบับ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ วันที่ ๓ และ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยใบรับรองแพทย์ระบุว่าผู้กล่าวหาเป็นโรคภูมิแพ้ ให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อมาวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้พาผู้กล่าวหาไปตรวจสุขภาพกับแพทย์เฉพาะทางที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี โดยออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐบาลที่มีความหน้าเชื่อถือ ซึ่งแพทย์ยังไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้ แต่ได้นัดตรวจโรคอีกครั้งในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และนัดฟังผลการวินิจฉัยโรคในวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำสัญญาจ้างแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๓๕ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๗๘๒ บาท ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ๑ ทำหน้าที่ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน ต่อมาประมาณปี ๒๕๖๒ ถูกย้ายให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด โรงงาน ๒ ประมาณ ๓ เดือน และจากนั้นถูกย้ายให้ไปทำหน้าที่ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน โรงงาน ๑ จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ ให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด โรงงาน ๒ โดยบริษัทฯ ได้จัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้กับผู้กล่าวหาที่ ๒ และลูกจ้างทุกคน ได้แก่ แว่นตา ผ้าปิดจมูก ปอกแขน ถุงนิ้ว หมวกเก็บผม เป็นต้น ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด โดยก่อนย้ายหัวหน้างานได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากทำงานไม่ได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งกับผู้ถูกกล่าวหาเพื่อพิจารณาย้ายกลับมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ส่งใบรับรองแพทย์ของโรงพยาบาลภัทร ธนบุรี ตามสิทธิประกันสังคม จำนวน ๑ ฉบับ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๓ โดยใบรับรองแพทย์ระบุว่ามีโรคนิ้วล็อค ให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบแล้ว ต่อมาวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้พาผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปตรวจสุขภาพกับแพทย์เฉพาะทางที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี โดยออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด โดยแพทย์มีความเห็นระบุว่า นิ้วชี้มือซ้ายล็อค มีอาการเจ็บที่โคนนิ้ว มักมีอาการเมื่อทำงานซ้ำๆ จึงเห็นสมควร ตรวจวันนี้ แนะนำฉีด Steroid นัดดูอาการ ๑ สัปดาห์ หากไม่ดีขึ้น แนะนำผ่าตัดปลอกหุ้มเส้นเอ็นนิ้วชี้มือซ้าย ซึ่งแพทย์ได้กล่าวโดยวาจาว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ สามารถทำงานได้ตามปกติ แต่ไม่ได้ระบุในใบสำคัญความเห็นแพทย์

ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำสัญญาแรงงานเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๗๘๗ บาท ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ๑ ทำหน้าที่ปั่นเบ็ด บรรจุชิ้นงาน และเดือนเมษายน ๒๕๕๗ ถูกย้ายให้ไปทำหน้าที่หลอมตะกั่ว โรงงาน ๓ และในปี ๒๕๖๒ ถูกย้ายให้ไปทำหน้าที่ปั่นเบ็ดและบรรจุชิ้นงาน โรงงาน ๑ จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๓ ให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด โดยก่อนย้ายหัวหน้างานได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากทำงานไม่ได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งกับผู้ถูกกล่าวหาเพื่อให้พิจารณาย้ายกลับมาทำงานในหน้าที่เดิม ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ส่งใบรับรองแพทย์จากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ซึ่งใช้สิทธิประกันสังคม จำนวน ๒ ฉบับ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยใบรับรองแพทย์ระบุว่ามีโรคภูมิแพ้ ยื่นให้กับฝ่ายบุคคล

ต่อมาวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกล่าวหาได้พาผู้กล่าวหาที่ ๓ ไปตรวจสุขภาพกับแพทย์เฉพาะทางที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี โดยออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐบาลที่มีความหน้าเชื่อถือ โดยแพทย์ยังไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้ และแพทย์นัดตรวจอีกครั้งในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และนัดฟังผลการวินิจฉัยโรคในวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ทำสัญญาแรงงานเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๔๙๕ บาท ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ๓ ทำหน้าที่หลอมตะกั่ว ต่อมาเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ได้ลาป่วยไปขูดมดลูกประมาณ ๑ สัปดาห์ และในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ได้ย้ายให้ไปทำงานที่เบาขึ้นในตำแหน่งฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ บรรจุชิ้นงาน ปั่นเบ็ด จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๔ ให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด ซึ่งก่อนย้ายงานหัวหน้าได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในหน้าที่ใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากทำงานไม่ได้ให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งเพื่อพิจารณาย้ายกลับมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ส่งใบรับรองแพทย์จากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำนวน ๓ ฉบับ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยใบรับรองแพทย์ระบุว่ามีโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ หายใจไม่สะดวกให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบแล้ว ต่อมาวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้พาผู้กล่าวหาไปตรวจสุขภาพกับแพทย์เฉพาะทางที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี โดยผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐบาลที่มีความหน้าเชื่อถือ โดยแพทย์ยังไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้ และแพทย์นัดตรวจโรคอีกครั้งในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และนัดฟังผลการวินิจฉัยโรคในวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ผู้กล่าวหาที่ ๕ นาง[redacted] ทำสัญญาแรงงานเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๕ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๑,๔๔๔ บาท ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มอบหมายงานให้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงงาน โดยจ่ายเงินเดือนให้ตามปกติ

ผู้กล่าวหาที่ ๖ นาง[redacted] ได้ทำสัญญาแรงงานเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๓๒ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๙๑๖ บาท ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ๑ ทำหน้าที่ปั่นเบ็ดและบรรจุชิ้นงาน ต่อมาปี ๒๕๖๐ ได้ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายผลิต ทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ใส่เบ็ด โรงงาน ๒ ต่อมาปี ๒๕๖๒ ได้ย้ายกลับไปโรงงาน ๑ ในตำแหน่งฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ปั่นเบ็ด และบรรจุชิ้นงาน จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๖ ให้ไปทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ที่โรงงาน ๒ ซึ่งลักษณะการทำงานต้องเชื่อมชิ้นงานเบ็ด ซึ่งก่อนย้ายงานหัวหน้าได้ชี้แจงว่าให้ไปทดลองทำงานในตำแหน่งใหม่ก่อน ๒ เดือน และหากทำงานไม่ได้ผู้ถูกกล่าวหาให้นำใบรับรองแพทย์มาแจ้งเพื่อพิจารณาย้ายกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม โดยผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้ส่งใบรับรองแพทย์จากการวินิจฉัยของแพทย์โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ซึ่งใช้สิทธิประกันสังคม จำนวน ๑ ฉบับ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๓ โดยแพทย์ระบุว่ามีโรคต้อลม ให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบแล้ว ต่อมาเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้พาผู้กล่าวหาไปตรวจสุขภาพกับแพทย์เฉพาะทางที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดโดยใบสำคัญความเห็นแพทย์ระบุว่า เยื่อบุตาอักเสบเฉียบพลันจากภูมิแพ้ จึงเห็นสมควรแนะนำใส่แว่นป้องกัน ซึ่งแพทย์ได้กล่าวโดยวาจาว่าผู้กล่าวหาที่ ๖ สามารถทำงานได้ตามปกติ แต่ไม่ได้ระบุในใบสำคัญความเห็นแพทย์ โดยบริษัทฯได้จัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้กับผู้กล่าวหาที่ ๖ และลูกจ้างทุกคน ได้แก่ แว่นตากันแสง ผ้าปิดจมูก ปอกแขน ถุงนิ้ว หมวกคลุมผม ผ้ากันเปื้อน

ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่ามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างเพื่อโยกย้ายหน้าที่งานของลูกจ้าง จำนวน ๑๐ คน ดังนี้

๑ ผลการทำงานของพนักงานที่ผ่านมาในรอบปี (เดือนมกราคม – สิงหาคม ๒๕๖๓) ต้องได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ – ๖๕ ก่อนที่จะย้ายงาน

๒ พนักงานที่ไม่เคยผ่านงานเชื่อมเบ็ดมาก่อน หรือมีประสบการณ์เชื่อมเบ็ดมาบ้าง เนื่องจากต้องการให้พนักงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ และให้พนักงานทำงานได้หลากหลาย เพื่อเตรียมแผนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการผลิต ตามคำสั่งของลูกค้าเป็นหลัก

๓ อายุและสายตาปกติ ต้องไม่สายตาสั้นหรือสายตายาว

๔ พนักงาน ไม่พบปัญหาสุขภาพในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา

๕ ความเหมาะสมในด้านต่างๆ

โดยลูกจ้างที่ถูกโยกย้ายตำแหน่งงานจากโรงงานผลิต ๑ (F1) ไปปฏิบัติงานที่โรงงานผลิต ๒ (F2) จำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีรายละเอียดดังนี้

ชื่อ – สกุล	ผลการปฏิบัติงาน	อายุ (ปี)	สายตา	สถิติลาป่วย
น.ส.[redacted] (ที่ ๑)	๖๙.๒๒	๒๖	ปกติ	๐ วัน
น.ส.[redacted] (ที่ ๒)	๔๓.๕๒	๔๗	ปกติ	๐ วัน
น.ส.[redacted] (ที่ ๓)	๕๗.๒๑	๓๗	ปกติ	๐ วัน
น.ส.[redacted] (ที่ ๔)	๓๓.๙๖	๒๖	ปกติ	๘ วัน (ตั้งครรภ์นอกมดลูก)
นาง[redacted] (ที่ ๖)	๕๔.๑๔	๕๑	ปกติ	๐ วัน
น.ส.[redacted]	๔๘.๕๔	๔๙	ปกติ	๐ วัน
น.ส.[redacted]	๕๘.๑๔	๕๐	ปกติ	๐ วัน
น.ส.[redacted]	๕๘.๙๕	๔๔	ปกติ	๒.๕ วัน
น.ส.[redacted]	๔๓.๖๙	๒๗	ปกติ	๐ วัน
น.ส.[redacted]	๔๕.๓๑	๒๘	ปกติ	๖ วัน

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ มีผลการตรวจสุขภาพย้อนหลังในรอบ ๒ ปี ไม่มีปัญหาทางสุขภาพแต่อย่างใด ซึ่งหลังจากการย้ายตำแหน่งงานผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้กับผู้กล่าวหาทราบว่าหากทดลองงานไปแล้ว ๒ เดือน และมีปัญหาด้านสุขภาพให้นำใบรับรองแพทย์มาแสดงว่ามีอาการแพ้สารเคมีอย่างไรในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่เชื่อมเบ็ด โรงงาน ๒ หากมีปัญหาด้านสุขภาพจะย้ายกลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ได้นำใบรับรองแพทย์ที่ได้ไปตรวจสุขภาพซึ่งใช้สิทธิประกันสังคม และไม่ได้ตรวจกับแพทย์เฉพาะทางจึงยังไม่มีผลตรวจที่แน่ชัดว่ามีอาการแพ้สารเคมีหรือไม่ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะพาผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ไปตรวจกับแพทย์เฉพาะทางว่าแพ้สารเคมีชนิดใดในโรงงาน กับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี หากผลการวินิจฉัยของแพทย์พบว่ามีการแพ้สารเคมีในโรงงานที่ ๒ ตำแหน่งเชื่อมเบ็ด ผู้ถูกกล่าวหายินดีพิจารณาย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมที่โรงงาน ๑ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้บริษัท[redacted] ตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมภายในสถานประกอบการของบริษัทฯ ซึ่งผลการตรวจวัดความเข้มข้นของสารเคมีในตำแหน่งตรวจวัด ห้องหลอมตะกั่ว ห้องเชื่อม (ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ปฏิบัติงานอยู่) ห้องบัดกรี ซึ่งผลการตรวจวัดคุณภาพอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้พนักงานส่งจดหมาย พัสดุ และสิ่งของต่างๆ ที่เป็นของส่วนตัวมายังที่อยู่บริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้ทำหนังสือคัดค้าน และแจ้งไปยังผู้ถูกกล่าวหา และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี ต่อมาเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยกันทั้งสองฝ่าย ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลปรากฏว่าไม่สามารถตกลงกันได้ และต่อมาวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ ๓๗/๒๕๖๓ เรื่อง ไม่อนุญาตให้พนักงานส่งจดหมาย พัสดุ มายังที่อยู่บริษัทฯ เนื่องจากที่ผ่านมาลูกจ้างได้มีการส่งของและพัสดุส่วนตัวมาเป็นจำนวนมากโดยใช้ที่อยู่ของบริษัทฯ โดยมีพฤติกรรมซื้อของออนไลน์ทำให้เกิดความยุ่งยากกับบริษัทฯ ในการจัดการ หากเป็นเอกสารสำคัญหรือเอกสารทางการเงิน สินเชื่อต่างๆเป็นเอกสารส่วนบุคคลลูกจ้างควรจัดส่งไปยังที่อยู่ของตนเอง ซึ่งก่อนหน้านี้เคยมีกรณีจดหมายสำคัญของบริษัทฯ สูญหายปะปนไปกับจดหมายของลูกจ้าง ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียค่าปรับเป็นเงินจำนวนมาก เช่น จดหมายที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เรื่องชำระค่าภาษีอากร โดยการรับจดหมายของลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาต้องจัดลูกจ้างให้ทำหน้าที่คอยรับจดหมายซึ่งไม่มีลูกจ้างเพียงพอที่จะทำหน้าที่คอยรับจดหมาย เนื่องจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีบุคลากรเพียง ๒ คน ซึ่งกรณีดังกล่าวเคยมีลูกจ้างได้สั่งผลไม้น้ำหนัก ๒๕ กิโลกรัมมาที่อยู่ของบริษัทเพื่อนำมาขายให้กับพนักงานในโรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการกระทำดังกล่าวไม่เหมาะสม และนับตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ลูกจ้างทุกคนในบริษัทฯได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๕ ปัจจุบันไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโรงงาน และผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้างให้กับผู้กล่าวหาที่ ๕ ตามปกติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๕ ใช้ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาในการส่งหรือรับเอกสารและพัสดุเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว ฟังได้ว่าสหภาพแรงงาน[redacted]ได้รับการจดทะเบียนจากสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๑ โดยมีนาง[redacted]ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๑๕๐ คน สหภาพแรงงานเป็นผู้จัดเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกเอง เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คนรวมผู้กล่าวหาที่ ๕ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ เป็นเพียงสมาชิกไม่มีบทบาทใด ๆ และไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง โดยทั้งสองฝ่ายได้มีการเจราจาข้อเรียกร้องกันเองจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ข้อเรียกร้องไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดทั้งสองฝ่ายมาเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๑ ครั้ง ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ จังหวัดปทุมธานี จึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหามีคำสั่งที่ ๓ /๒๕๖๓ เรื่องการ

เปลี่ยนแปลงหน้าที่และมอบหมายงานให้พนักงานจำนวน ๑๐ คนรวมผู้กล่าวหา ๕ คน (ที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖) จากพนักงานฝ่ายผลิตโรงงาน ๑ ทำหน้าที่บรรจุชิ้นงาน ย้ายไปอยู่ฝ่ายผลิตโรงงาน ๒ ทำหน้าที่เชื่อมตัวเบ็ด ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ อ้างว่าสาเหตุที่โยกย้ายหน้าที่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ส่วนผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีคำสั่งบริษัทฯ ที่ ๓/๒๕๖๓ เรื่องการเปลี่ยนแปลงหน้าที่และมอบหมายงานให้ลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ จากโรงงาน ๑ ทำหน้าที่บรรจุชิ้นงาน ไปอยู่โรงงาน ๒ ทำหน้าที่เชื่อมเบ็ด ให้มีผลวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องเร่งผลิตงานให้ทันตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ซึ่งอัตรากำลังคนที่ทำหน้าที่เชื่อมเบ็ดเดิมไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องพิจารณาย้ายหน้าที่งานของลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน เพื่อไปเสริมกับอัตรากำลังเดิมเพื่อให้งานผลิตทันความต้องการของลูกค้าเป็นการพิจารณาบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์และปริมาณงาน เพื่อให้กิจการบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีการรับลูกจ้างเพิ่ม ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ใหม่อยู่ในระดับเดียวกับตำแหน่งหน้าที่เดิม โดยผู้กล่าวหาได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม และได้รับเงินเพิ่มค่าหน้าที่เชื่อมเบ็ดวันละ ๓๕ บาทมีการสอนงานและฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงานให้กับลูกจ้างทั้ง ๑๐ คน ซึ่งการโยกย้ายดังกล่าวเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างแต่ละคน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การย้ายผู้กล่าวหา จากโรงงานที่ ๑ (F1) บรรจุผลิตภัณฑ์ ไปทำงานโรงงานที่ ๒ (F2) เชื่อมเบ็ด เป็นอำนาจการบริหารงานของผู้ถูกกล่าวหาที่จะกระทำได้เพื่อให้กิจการบรรลุผล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นการยื่นข้อเรียกร้องในนามของสหภาพแรงงาน ไม่ใช่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และการโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีจำนวน ๑๐ คน มิได้เลือกปฏิบัติเฉพาะผู้กล่าวหา นอกจากนี้ผู้กล่าวหา ไม่มีข้อเท็จจริงพยานหลักฐานใดมานำสืบสนับสนุนข้อกล่าวอ้างของตนเพื่อให้รับฟังเป็นจริงว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีบทบาทในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นที่ไม่พอใจของผู้ถูกกล่าวหา การโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ จึงมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหา ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามที่กล่าวอ้าง ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๕ อ้างว่า เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้พนักงานส่งจดหมาย พัสดุ และสิ่งของต่างๆ ที่เป็นของส่วนตัวมายังที่อยู่บริษัทฯ และต่อมาได้มีประกาศบริษัทฯ ที่ ๓๗/๒๕๖๓ เรื่อง ไม่อนุญาตให้พนักงานส่งจดหมาย พัสดุ มายังที่อยู่บริษัทฯ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นประธานสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจา ยื่นข้อเรียกร้อง นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าประกาศบริษัทฯ ที่ ๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นนโยบายให้ลูกจ้างทุกคนปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบริษัทฯ ไม่ได้เลือกปฏิบัติเฉพาะผู้กล่าวหาที่ ๕ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๕ ใช้ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาในการส่งหรือรับเอกสารและพัสดุ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๕ ใช้ที่อยู่บริษัทในการส่งหรือรับเอกสารและพัสดุ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน

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 งาดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ

(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๗- ๙ /๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔

ระหว่าง
- นาย[redacted] กับพวกรวม ๓ คน — ผู้กล่าวหา
- บริษัท[redacted] — ผู้ถูกกล่าวหา
- โดย นาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นาย[redacted] กับพวกรวม ๓ คน ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าบริษัท[redacted] โดย นาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้งผู้กล่าวหาทั้งสามให้ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ไม่ให้ทำงานในกะที่ ๒ ซึ่งได้ค่ากะ เพราะเหตุเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนการเจรจาเรียกร้อง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และขอให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกคำสั่งไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะที่ ๒ ให้สามารถทำงานได้ตามปกติ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบรวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย[redacted] เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ประจำไลน์การผลิตอะไหล่ดุมล้อหน้ารถไถ[redacted] มีระดับสกิลที่ ๒ ได้รับค่าจ้างรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑๒,๓๑๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย[redacted] เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ประจำไลน์การผลิตอะไหล่เทอร์โบ[redacted] มีระดับสกิลที่ ๒ ได้รับค่าจ้างรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑๒,๔๙๐ บาท และ

ผู้กล่าวหาที่ ๓ นาย[redacted] เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ประจำไลน์การผลิตอะไหล่ชิ้นส่วนช่วงล่างรถยนต์[redacted] ระดับสกิลที่ ๓ ได้รับค่าจ้างรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑๐,๕๙๐ บาท นอกจากค่าจ้างผู้กล่าวหาทั้งสามยังได้รับเงินค่าเช่าบ้านเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าข้าววันละ ๔๐ บาท ค่ากะวันละ ๑๐๐ บาท ค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์เดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าน้ำมันรถยนต์เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน จ่ายโดยวิธีโอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร กำหนดวันทำงานสัปดาห์ละ ๕ – ๖ วัน หยุดประจำสัปดาห์ ๑ – ๒ วัน ทุกวันเสาร์เว้นเสาร์ และทุกวันอาทิตย์ กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นกะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ – ๐๕.๐๐ น. พัก ๑ ชั่วโมง ลงเวลาทำงานโดยสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน[redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนจังหวัดชลบุรี เลขทะเบียนที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๐ มีกรรมการสหภาพแรงงาน ๑๔ คน ลาออกแล้ว ๖ คน ปัจจุบันมีกรรมการเพียง ๘ คน ผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] และได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้รับแต่งตั้งเป็นประธาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ได้รับแต่งตั้งเป็นรองประธาน และผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ได้รับแต่งตั้งเป็นเลขาธิการสหภาพฯ และผู้กล่าวหาทั้งสามยังเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย

ผู้ถูกกล่าวหาเคยให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานทั้งในกะที่ ๑ หรือกะกลางวัน และกะที่ ๒ หรือกะกลางคืน โดยหมุนเวียนรอบการทำงานทุก ๑๕ วัน ตามปกติ โดยการทำงานในกะที่ ๒ จะได้รับค่ากะ ๆ ละ ๑๐๐ บาท จนกระทั่งก่อนการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธาน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ เชิญผู้ถูกกล่าวหาร่วมรับประทานอาหารที่ร้านอาหารครัวสะตอ ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๒ เพื่อพูดคุยถึงสถานการณ์ของบริษัทและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๒ ป้องกันมิให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งข้อตกลงเดิมจะครบกำหนดในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหามีนาย[redacted] นาย[redacted] กรรมการบริษัท และนาย[redacted] ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายสหภาพแรงงานมีผู้กล่าวหาทั้งสาม ร่วมเป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน ในการพูดคุยและรับประทานอาหารร่วมกัน

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๒ ขณะที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในกะที่ ๑ ได้รับแจ้งโดยวาจาจากนาย[redacted] ตำแหน่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ไม่เปลี่ยนกะและไม่มีกำหนดสิ้นสุด โดยอ้างว่าเป็นคำสั่งของนาย[redacted] และนโยบายของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อลดต้นทุน ขณะนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นคนเดียวที่ได้รับแจ้งให้ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ต่อมาในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับแต่งตั้งให้ร่วมเป็นผู้แทนเจรจาขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับแต่งตั้งให้ร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ซึ่งขณะนั้นทำงานในกะที่ ๒ ก็ได้รับแจ้งโดยวาจาจากนาย[redacted] ตำแหน่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ให้เข้า

ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตลอดไปไม่มีกำหนดสิ้นสุด โดยอ้างว่าเป็นคำสั่งของนาย[redacted] ซึ่งขณะนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ต่างเข้าใจว่าเมื่อข้อเรียกร้องที่ยื่นไว้สามารถเจรจาทำข้อตกลงกันได้เช่นทุกปี ทั้งสองก็จะสามารถกลับไปทำงานในกะที่ ๒ ได้ตามปกติ แต่เมื่อข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาก็ยังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ เช่นเดิม

เมื่อถึงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานฯ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ ขอคำชี้แจงหรือเพิกถอนคำสั่งงดการทำงานกะที่ ๒ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ เพราะเห็นว่า เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ และทำให้ขาดรายได้ค่ากะ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ในวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ให้ทำงานในกะที่ ๑ ไปจนกว่างานเสียทั้งหมดในโรงงานจะหมดไป และเมื่อถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับแจ้งโดยวาจาจากนาย[redacted] ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไปอีก โดยไม่ให้เหตุผลและแจ้งกำหนดสิ้นสุดแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ เพียง ๔ คน คือ ผู้กล่าวหาทั้งสามและนาย[redacted] ซึ่งขณะนั้นเป็นรองประธานสหภาพแรงงาน แต่ปัจจุบันได้ลาออกจากกรรมการสหภาพแรงงานแต่ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ประสงค์ใช้สิทธิร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหา สหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธาน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ขอคำชี้แจงหรือเพิกถอนคำสั่งให้งดการทำงานกะที่ ๒ ของลูกจ้างทั้งสี่คนอีกครั้ง เพราะเห็นว่า เป็นการกระทำไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ และทำให้ขาดรายได้ค่ากะ ทั้งสองฝ่ายได้มีการประชุมหารือกันในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่าจะให้ผู้กล่าวหาทั้งสาม ทำงานในกะที่ ๑ จนกว่าปัญหางานเสียจะหมดไป จึงจะเปลี่ยนให้กลับมาทำงานในกะที่ ๒ ตามปกติ แต่ก็เป็นการมอบหมายงานโดยวาจาเท่านั้น เมื่อผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะที่ ๑ กลับทำหน้าที่ในงานเดิมมิได้รับผิดชอบงานเสียแต่อย่างใด ดังนั้น ผู้กล่าวหาทั้งสามจึงเห็นว่า การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการกลั่นแกล้งทำให้ขาดรายได้จากค่ากะการทำงานในกะที่ ๒ วันละ ๑๐๐ บาท เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง กรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ แต่เมื่อถึงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งสามและผู้ถูกกล่าวหาสามารถเจรจาตกลงกันได้ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะจัดการทำงานใหม่อย่างเท่าเทียมกันทั้งสองกะแก่ผู้กล่าวหาทั้งสามหลังจากสถานการณ์ยอดขายของผู้ถูกกล่าวหาดีขึ้น ซึ่งจะประเมินทุก ๓ เดือน ผู้กล่าวหาทั้งสามรับข้อตกลงจึงได้ถอนคำร้องกล่าวหาโดยไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการต่อไป

เมื่อผู้กล่าวหาทั้งสามถอนคำร้องกล่าวหาและครบกำหนดระยะเวลา ๓ เดือน ตามที่ตกลงกัน ผู้ถูกกล่าวหายังไม่พิจารณามีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้งสามเข้าทำงานในกะที่ ๒ สหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธาน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ขอเข้าพบผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อขอคำชี้แจงจากผู้ถูกกล่าวหา ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมประชุมหารือกันในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๓ โดยผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงผู้กล่าวหาทั้งสามว่า งานยังมีปัญหาแก้ไขยังไม่เสร็จ ขอให้ช่วยทำโปรเจคไคเซน SKC 06 และแก้ไข Material รั่วและร้าวให้เสร็จก่อน และได้เจรจาอีกครั้งในวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยชี้แจงต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่า ขอให้ช่วยทำโปรเจ็คไคเซน SKC 06 เสร็จก่อน จึงจะพิจารณาให้กลับมาทำงานในกะที่ ๒ แต่ก็ไม่

ได้กำหนดวันพิจารณา ได้แจ้งผู้กล่าวหาที่ ๒ ว่า งานที่รับผิดชอบยังมีปัญหาให้แก้ไข ขอให้เข้าทำงานในกะที่ ๑ ไปก่อน โดยไม่กำหนดวันเข้าทำงานในกะที่ ๒ แน่นอน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ แจ้งว่าได้รับหนังสือเตือนโดยวาจา กรณีไม่มาทำงานและไม่แจ้งลางานในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงไม่พิจารณาให้เข้าทำงานในกะที่ ๒

ผู้กล่าวหาทั้งสามเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่พิจารณาการทำงานในกะกลางคืนตามที่ตกลงกัน ทั้งได้สอบถามกับผู้ถูกกล่าวหาหลายครั้ง รวมถึงผู้ถูกกล่าวหามอบหมายให้ให้ผู้กล่าวหาทั้งสามมาทำงานในกะที่ ๑ ให้มาดูแลงานเสียแต่ก็ยังทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม ดูแลงานเสียเฉพาะเมื่อมีงานเข้ามาให้ซ่อมเท่านั้น ตลอดจนมีลูกจ้างอื่นเป็นคู่กะการทำงานในกะที่ ๒ อีก ๑ คน มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเดียวกัน แต่สลับเปลี่ยนกะการทำงาน เมื่อลูกจ้างดังกล่าวสลับเปลี่ยนกะจากกะที่ ๒ มาทำงานในกะที่ ๑ ลูกจ้างผู้นั้นก็จะไปทำหน้าที่อื่น มิได้ทำหน้าที่เดิม ส่วนในกะที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาก็จะมอบหมายให้ลูกจ้างคนอื่นอีกคนสลับเปลี่ยนกะไปทำงานแทน การกระทำดังกล่าวจึงเป็นการกลั่นแกล้ง เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นตัวแทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นครั้งที่ ๒ แต่เมื่อถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้ทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกันให้ผู้กล่าวหาทั้งสองกลับมาทำงานกะที่ ๒ ได้ตามรอบกะการทำงานและผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยรอบกะการทำงานกะที่ ๒ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ เริ่มในวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ จะเริ่มในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ ในขณะที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ยังไม่พิจารณาให้กลับมาทำงานในกะที่ ๒ ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้งสามขอให้นำข้อเท็จจริง คำให้การ และเอกสารหลักฐาน กรณีการยื่นคำร้องกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ มาเป็นเอกสารประกอบการพิจารณาในคดีนี้ด้วย

กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่พิจารณาให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ กลับมาทำงานในกะที่ ๒ เพราะผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำผิดวินัยการทำงาน ไม่มาทำงานและไม่แจ้งลางานนั้น เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๓ โทรศัพท์ไปลางานกับผู้บังคับบัญชา ชื่อ นาย[redacted]ตำแหน่ง ซุเปอร์ไวเซอร์ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปิดบอร์ดประกาศว่า ผู้กล่าวหาที่ ๓ จะต้องลากับผู้จัดการแผนกอื่น ซึ่งขณะนั้นไม่ทราบว่าจะต้องลากับผู้ใดแต่เดิมจะต้องลากับนาย[redacted]ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง กรณีนี้เมื่อผู้ถูกกล่าวหาขออนุญาตต่อศาลลงโทษตักเตือนโดยวาจาเมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ยอมรับในชั้นศาลว่าได้กระทำผิดจริง ศาลจึงอนุญาตให้ลงโทษตักเตือนโดยวาจา สำหรับประกาศของผู้ถูกกล่าวหา ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การทำงานล่วงเวลาและกะกลางคืน ซึ่งหากถูกลงโทษทั้งตักเตือนโดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร จะไม่ให้ทำงานล่วงเวลาและทำงานในกะกลางคืน ซึ่งก่อนที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ จะกระทำความผิด ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีประกาศในเรื่องนี้มาก่อน

ผู้กล่าวหาทั้งสามมีบทบาทในฐานะเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้าง และผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ จนถึงปัจจุบัน โดยในปี ๒๕๖๑ เมื่อผู้ถูกกล่าวหามีจดหมายแจ้งลูกจ้าง ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ กำหนดมาตรการรักษาสุขภาพให้ดีขึ้น กรณีลูกจ้างมาทำงานต่ำกว่าร้อยละ ๙๖ ในระยะเวลา ๔ เดือน ยกเว้นลาพักร้อน และกรณีลูกจ้างได้รับใบเตือนเกี่ยวกับการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยด้านสาธารณสุข ๑ ครั้ง ภายในระยะเวลา ๑ ปี จะไม่ให้ทำงานล่วงเวลาและ

ไม่ให้ทำงานในกะที่ ๒ หรือกะกลางคืนเป็นเวลา ๔ เดือน คณะกรรมการลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้งสามเห็นว่าประกาศยังไม่มีความชัดเจน อาจกระทบต่อสภาพการทำงาน การดำรงชีพและจิตใจของลูกจ้าง ตลอดจนยังมิได้มีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับประกาศดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้าง จึงได้ร่วมกันมีหนังสือขอเข้าพบผู้ถูกกล่าวหาเพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน จำนวน ๓ ครั้ง แต่ก็ยังไม่สามารถหาข้อสรุปในเรื่องนี้ร่วมกันได้ สหภาพแรงงานจึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ แจ้งเรื่องดังกล่าวเป็นข้อขัดแย้งต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเชิญคู่กรณีมาร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งแรกในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ ทั้งสองฝ่ายไม่มาพบพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า ไม่ประสงค์เจรจาไกล่เกลี่ย ส่วนสหภาพแรงงานแจ้งว่า ไม่สามารถเดินทางมาได้เพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตการลา จึงนัดไกล่เกลี่ยอีกครั้งในวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๑ ทั้งสองฝ่ายมาพบพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แต่ผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า ไม่ประสงค์เจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งกับสหภาพแรงงาน ขณะที่สหภาพแรงงานแจ้งยุติการเจรจาและไม่ประสงค์ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง โดยสหภาพแรงงานจะไปยื่นคำร้องกับหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายต่อไป

สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๑ ต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ โดยผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับการแต่งตั้งร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ สำหรับในปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้ร่วมปรึกษาหารือกับผู้ถูกกล่าวหาก่อนการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๒ ที่ร้านอาหารครัวสะตอ ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๒ เพื่อพูดคุยถึงสถานการณ์ของบริษัทและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๒ และได้รับการแต่งตั้งร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีส่วนร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องจนสามารถเจรจาตกลงกันได้ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ และในปี ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับการแต่งตั้งร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องซึ่งได้ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา ปัจจุบันยังไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ นอกจากนี้ผู้กล่าวหาทั้งสามมีบทบาทในฐานะผู้แทนสหภาพแรงงานในการเจรจาเรียกร้อง เรื่อง การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับรถรับส่ง เนื่องลูกจ้างได้ร้องทุกข์ต่อสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๓ ว่าผู้ถูกกล่าวหางดจัดรถรับส่งกะกลางคืนและช่วงการทำงานล่วงเวลา เพราะยอดการผลิตลดลงจากผลกระทบจากไวรัส Covid – 19 จึงจัดรถรับส่งให้เฉพาะกะกลางวันตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในกะกลางคืนมีปัญหาการเดินทางเป็นอย่างมาก สหภาพแรงงานจึงมีหนังสือลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงสาเหตุดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้งสามซึ่งเป็นผู้แทนสหภาพแรงงานได้ประชุมหารือกันในเรื่องดังกล่าวในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๓ แต่ก็ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯจึงได้ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีการเจรจาแล้ว ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แต่ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้

ผู้กล่าวหาทั้งสามรับทราบกรณีผู้ถูกกล่าวหามีประกาศเลขที่ บค.๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ระเบียบการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในกะดึก โดยประกาศฉบับนี้อ้างอิงจากประกาศเลขที่ บค.๐๐๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรการการทำงานล่วงเวลา โดยประกาศฉบับลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้ลูกจ้างที่มาปฏิบัติงานปกติไม่ไม่ถึงร้อยละ ๙๖ จะไม่ให้ทำงาน

ล่วงเวลา แต่หากมาปฏิบัติงานในเดือนถัดไปเกินร้อยละ ๙๖ ขึ้นไป จึงจะให้ทำงานล่วงเวลา และกรณีลูกจ้างได้รับการลงโทษทางวินัยตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในข้อ ๑๙.๒ ลูกจ้างที่ได้รับโทษทางวินัย คือ ตักเตือนด้วยวาจา และออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร จะไม่ได้รับอนุมัติให้ทำงานในกะกลางคืน แต่หากลูกจ้างปรับปรุงพฤติกรรมดีขึ้นและไม่ได้รับลงโทษทางวินัยซ้ำอีก จึงจะได้รับการพิจารณาในกะกลางคืน โดยอยู่ในดุลพินิจของหัวหน้างานและสถานการณ์ขณะนั้น โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งสหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธาน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ ขอเข้าพบเพื่อขอคำชี้แจงและหาข้อสรุปร่วมกันถึงประกาศของผู้ถูกกล่าวหาฉบับนี้ เพราะเห็นว่า ประกาศไม่มีความชัดเจนในหลายๆ ด้าน และอาจมีผลกระทบต่อการทำงาน การดำรงชีวิตและจิตใจของลูกจ้าง ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ชี้แจงต่อสหภาพแรงงานว่า ๑) ผู้ถูกกล่าวหาคำนึงถึงสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเป็นอันดับแรก โดยลูกจ้างที่มาปฏิบัติงานไม่ถึงร้อยละ ๙๖ คือ ลูกจ้างที่ลางานบ่อย เป็นผลมาจากลูกจ้างไม่แข็งแรง เกิดจากการเจ็บป่วยเมื่อยล้าจากการทำงาน หากให้ทำงานล่วงเวลาอาจส่งผลต่อสุขภาพของลูกจ้างโดยตรง จึงต้องให้ลูกจ้างรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง หากลูกจ้างมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงดีขึ้น และผลการทำงานของลูกจ้างเกินร้อยละ ๙๖ ลูกจ้างก็สามารถทำงานล่วงเวลาได้ตามปกติ ๒) การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ลูกจ้างเข้าทำงานในกะกลางคืนเพราะต้องบริหารจัดการตามคำสั่งซื้อของลูกค้าที่มีความจำเป็นเร่งด่วน แต่การเดินทางมาทำงานในกะกลางคืนอาจเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนได้ง่ายกว่ากลางวัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาต้องรับผิดชอบเพราะเป็นผู้จัดให้ลูกจ้างมาทำงาน จึงต้องจัดให้ลูกจ้างมาทำงานในกะกลางคืนให้น้อยที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุ และลูกจ้างที่ได้รับการลงโทษทางวินัยไม่ว่าเรื่องใดก็ตาม จะระงับการทำงานในกะกลางคืนชั่วคราว อีกทั้งการทำงานในกะกลางคืนไม่มีหัวหน้างานระดับ Supervisor ขึ้นไปกำกับดูแล จึงไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมได้ ส่วนในกะกลางวันจะมีหัวหน้างานระดับ Supervisor ถึงระดับ Manager ควบคุมอยู่ตลอดเวลา และสามารถสังเกตพฤติกรรมลูกจ้างว่ามีการปรับปรุงดีขึ้นหรือไม่ หากมีการปรับปรุงดีขึ้นแล้วก็จะพิจารณาให้กลับเข้าทำงานในกะดึกเช่นเดิม

ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายให้นางสาว[redacted] มาให้ข้อเท็จจริงว่า บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดชลบุรี ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนโลหะยานยนต์ โดยมีนาย[redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๑๙๐ คน ผู้ถูกกล่าวหารับว่า ผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตามสัญญาจ้างแรงงาน ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับมอบหมายให้ทำงานในฝ่ายผลิต โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย[redacted] ทำงานประจำไลน์การผลิต[redacted] ไลน์หลัก SKC 06 มีระดับสกิลที่ ๒ ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๓๑๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย[redacted] ทำงานประจำไลน์การผลิต TMTH - 29 มีระดับสกิลที่ ๒ ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๔๙๐ บาท และผู้กล่าวหาที่ ๓ นาย[redacted] ทำงานในแผนก TMTH - 25 ทำหน้าที่หลายหน้าที่หรือหลายไลน์ผลิต มีระดับสกิลที่ ๓ ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๕๙๐ บาท นอกจากค่าจ้างยังได้รับเงินค่าสกิลโดยในระดับที่ ๑ – ๒ ได้รับ๒๐ บาท ระดับที่ ๓ – ๔ ได้รับ ๓๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าข้าววันละ ๔๐ บาท ค่ากะวันละ ๑๐๐ บาท ค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์เดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าน้ำมันรถยนต์เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและเงินสวัสดิการเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน จ่ายโดยวิธีโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารของ

ผู้กล่าวหา กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๕-๖ วัน หยุด ๑-๒ วัน ทุกวันเสาร์เว้นเสาร์ และทุกวันอาทิตย์ กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นกะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. และกะที่ ๑ เวลา ๒๐.๐๐ – ๐๕.๐๐ น. พัก ๑ ชั่วโมง มีการเปลี่ยนกะทุกสองอาทิตย์ ลงเวลาการทำงานโดยสแกนลายนิ้วมือ

ผู้ถูกกล่าวหาให้เหตุผลกรณีมอบหมายให้ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ หรือกะกลางวัน ว่าเกิดจากสภาวะทางเศรษฐกิจชะลอตัว ยอดการผลิต และยอดขายลดลงร้อยละ ๗๕ ซึ่งมีผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัส Covid – 19 ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีมาตรการลดค่าใช้จ่าย ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา การทำงานกะกลางคืน การเช่าเครื่องมือต่าง ๆ และการเปลี่ยนวันทำงานจากวันทำการปกติเป็นมาทำงานในวันเสาร์ – อาทิตย์ เพื่อลดปริมาณการใช้ไฟฟ้า เป็นต้น และได้ปฏิเสธข้อกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสาม ว่ามิได้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติ และกลั่นแกล้งตามข้อกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสาม ดังนี้ กล่าวคือ กรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายให้มาทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่ประมาณเดือนกันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา เนื่องจากในไลน์การผลิต SKC – 06 ซึ่งผลิตอะไหล่ของ[redacted]เกิดปัญหา Material ร้าวและรั่ว ซึ่ง[redacted]แจ้งมาตรการเด็ดขาดให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ไขปัญหาให้เสร็จสิ้น จึงมอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำโครงการ Kaizen ในผลิตภัณฑ์ SKC – 06 และจำเป็นต้องให้ทำงานในกะที่ ๑ เพื่อแก้ไขปัญหางานเสียไปก่อน หากได้ข้อสรุปจากทาง[redacted]ก็จะพิจารณาเรื่องการทำงานในกะที่ ๒ อีกครั้ง ในขณะเดียวกันไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานอยู่นั้น ยังมีลูกจ้างคนอื่นทำงานที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกันหมุนเวียนมาทำงานในกะที่ ๒ แทนผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๒ คน คือ นาย[redacted]และนาย[redacted]ซึ่งลูกจ้างทั้งสองคนมีการสลับเปลี่ยนกะทำงาน โดยเมื่อลูกจ้างในกะที่ ๒ สลับมาทำงานกะที่ ๑ ลูกจ้างผู้นั้นก็จะไปทำหน้าที่อื่นมิได้ทำหน้าที่เดิมของตนหรือหน้าที่เดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อมาในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีบันทึกข้อตกลงระหว่างกันให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับมาทำงานในกะที่ ๒ ได้ตามรอบกะการทำงาน และตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย กรณีของผู้กล่าวหาที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายให้ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ในไลน์การผลิต TMTH - 29 ตั้งแต่ในช่วงประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นมา เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๒ มีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้นได้ และสามารถปฏิบัติงานในหลายรูปแบบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้มาทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ เพื่ออบรมพัฒนาทักษะในการทำงาน หากสอบผ่านก็จะได้รับค่าทักษะเพิ่มขึ้น และสามารถสอนงานให้กับพนักงานรับเหมาค่าแรงได้ ต่อมาในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ลูกค้าได้แจ้งโดยวาจาจะยกเลิกการสั่งซื้อสินค้า โมเดล TMTH – 29 ซึ่งหากยกเลิกการสั่งซื้อโมเดลนี้ผู้ถูกกล่าวจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก จึงทำการเจรจากับลูกค้ามิให้ยกเลิกการสั่งซื้อ ซึ่งในระหว่างเจรจาผู้ถูกกล่าวจึงมอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานในไลน์การผลิต TMTH – 29 ในกะที่ ๑ ไปก่อน แต่ถ้าหากยกเลิกการสั่งซื้อโมเดลนี้ ผู้ถูกกล่าวหาก็จะพิจารณาให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปทำงานในไลน์การผลิตอื่นและจะพิจารณาเรื่องการทำงานในกะที่ ๒ อีกครั้ง แต่อย่างไรก็ตามในไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานนั้น ยังมีลูกจ้างคนอื่นทำงานที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกันหมุนเวียนมาทำงานในกะที่ ๒ แทนผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๒ คน คือ นาย[redacted]และนาย[redacted]ซึ่งลูกจ้างทั้งสองคนมีการสลับเปลี่ยนกะทำงานทั้งสองกะ ต่อมาในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้มีบันทึกข้อตกลงระหว่างกันให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ กลับมาทำงานในกะที่ ๒ ได้ตามรอบกะการทำงาน และตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย กรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายให้ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ในไลน์การผลิต TMTH – ๒๕ ตั้งแต่ในช่วงประมาณเดือนธันวาคม

๒๕๖๒ เป็นต้นมา เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๒ มีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้นได้ และปฏิบัติงานในหลายรูปแบบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้มาทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ เพื่ออบรมพัฒนาทักษะในการทำงาน หากสอบผ่านก็จะได้รับค่าทักษะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ การทำงานในไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำงานนั้น ยังมีลูกจ้างคนอื่นทำงานที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกันหมุนเวียนมาทำงานในกะที่ ๒ แทนผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๒ คน คือ นาย[redacted] และนาย[redacted] ซึ่งลูกจ้างทั้งสองคนมีการสลับเปลี่ยนกะทำงานทั้งสองกะ แต่ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีไม่มาปฏิบัติงานในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และไม่แจ้งการลางานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหามีหนังสือเตือนด้วยวาจา ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่ด้วยผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงขออนุญาตต่อศาลลงโทษตักเตือนด้วยวาจาในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ยอมรับในชั้นศาลว่าได้กระทำผิดจริง ศาลจึงอนุญาตให้ลงโทษตักเตือนด้วยวาจา และกรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ถูกร้องเรียนเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ในเรื่องพฤติกรรมไม่เหมาะสมในเรื่องชู้สาว ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตต่อศาลเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ลงโทษโดยการตักเตือนด้วยวาจา ปัจจุบันยังอยู่ในการพิจารณาในชั้นศาล นอกจากนี้ยังพบว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ ลางานเป็นจำนวนมาก ทำให้ผลการมาปฏิบัติงานมีเพียงร้อยละ ๙๓ ต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้ ในกรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับการลงโทษทางวินัยโดยการตักเตือนด้วยวาจาในครั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเลขที่ บค.๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ระเบียบการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในกะดึก กำหนดให้ลูกจ้างที่มาปฏิบัติงานปกติไม่ไม่ถึงร้อยละ ๙๖ จะไม่ให้ทำงานล่วงเวลา แต่หากมาปฏิบัติงานในเดือนถัดไปเกินร้อยละ ๙๖ ขึ้นไป จึงจะให้ทำงานล่วงเวลา และในกรณีลูกจ้างได้รับการลงโทษทางวินัยตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในข้อ ๑๙.๒ ลูกจ้างที่ได้รับโทษทางวินัย คือ ตักเตือนด้วยวาจา และออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร จะไม่ได้รับอนุมัติให้ทำงานในกะกลางคืน แต่หากลูกจ้างปรับปรุงพฤติกรรมดีขึ้นและไม่ได้รับลงโทษทางวินัยซ้ำอีก จึงจะได้รับการพิจารณาในกะกลางคืนโดยอยู่ในดุลพินิจของหัวหน้างานและสถานการณ์ในขณะนั้น โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่พิจารณาอนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำงานในกะที่ ๒ จนกว่าพฤติกรรมจะดีขึ้น

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอส่งหนังสือชี้แจง โดยชี้แจงว่าได้พิจารณาแล้วมีความเห็นให้นาย[redacted] และนาย[redacted] กลับเข้าทำงานกะกลางคืนตามรอบของกะการทำงานของพนักงานและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งทั้งสองคนจะถึงรอบกะการทำงานในเดือนมกราคม ๒๕๖๔ โดยแนบบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้งสอง ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ส่วนกรณีนาย[redacted] ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้อนุมัติให้ทำงานกะกลางคืน เนื่องจากได้รับการตักเตือนในเรื่องการขาดงาน เนื่องจากมีกฎว่าหากทำการฝ่าฝืนกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงานจนได้รับการตักเตือนไม่ว่ากรณีใดๆจะไม่ได้รับอนุมัติให้ทำงานกะกลางคืน และมีการลางานเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานเพียง ๙๓ % ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นจำนวนมาก ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่สามารถพิจารณาให้ทำงานกะกลางคืนได้ในขณะนี้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ หรือกะกลางวัน ไม่ให้ทำงานในกะที่ ๒ หรือกะกลางคืนซึ่งได้ค่ากะ เป็นการกลั่นแกล้ง เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นผู้แทนการเจรจาเรียกร้องเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ - ๓ เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และวันที่๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ประจำไลน์การผลิต อะไหล่ดุมล้อหน้ารถไถ[redacted]อะไหล่[redacted] และอะไหล่ชิ้นส่วนช่วงล่างรถยนต์[redacted]โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ระดับสกิลที่ ๒ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ระดับสกิลที่ ๒ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ระดับสกิลที่ ๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑-๓ กำหนดวันทำงานสัปดาห์ละ ๕ – ๖ วัน หยุดประจำสัปดาห์ ๑ – ๒ วัน ทุกวันเสาร์เว้นเสาร์ และทุกวันอาทิตย์ กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นกะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ – ๐๕.๐๐ น. พัก ๑ ชั่วโมง ลงเวลาทำงานโดยสแกนลายนิ้วมือ โดยหมุนเวียนกะทุก ๑๕ วัน ผู้กล่าวหาที่ ๑-๓ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐และวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และ เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ อีกทั้งยังเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ แต่เดิมผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานทั้งในกะที่ ๑ หรือกะกลางวัน และกะที่ ๒ หรือกะกลางคืน โดยหมุนเวียนรอบการทำงานทุก ๑๕ วัน ตามปกติ โดยการทำงานในกะที่ ๒ จะได้รับค่ากะ ๆ ละ ๑๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้เชิญผู้ถูกกล่าวหาร่วมรับประทานอาหาร เพื่อพูดคุยถึงสถานการณ์ของบริษัทและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๒ ป้องกันมิให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งข้อตกลงเดิมจะครบกำหนดในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหามีนาย[redacted]นาย[redacted]กรรมการบริษัท และนาย[redacted] ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายสหภาพแรงงานมีผู้กล่าวหาทั้งสาม ร่วมเป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน ในพูดคุยและรับประทานอาหารร่วมกัน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้สั่งไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในกะที่ ๒ โดยให้ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ไม่เปลี่ยนกะและไม่มีกำหนดสิ้นสุด โดยอ้างว่าเป็นคำสั่งของนาย[redacted]และนโยบายของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อลดต้นทุน และเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับแต่งตั้งให้ร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ตลอดไปไม่มีกำหนดสิ้นสุด ซึ่งขณะนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ต่างเข้าใจว่าเมื่อข้อเรียกร้องที่ยื่นไว้สามารถเจรจาทำข้อตกลงกันได้เช่นทุกปี ทั้งสองก็สามารถกลับไปทำงานในกะที่ ๒ ได้ตามปกติ แต่เมื่อข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาก็ยังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ เช่นเดิม เมื่อถึงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธาน ได้มีหนังสือ ขอคำชี้แจงหรือเพิกถอนคำสั่งงดการทำงานกะที่ ๒ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ เพราะเห็นว่า เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ และทำให้ขาดรายได้ค่ากะ และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มิได้แจ้งกำหนด

ระยะเวลาสิ้นสุด โดยอ้างว่า ต้องการให้ผู้กล่าวหาทั้งสามมาช่วยแก้ไขปัญหางานเสีย ซึ่งทำให้ผู้กล่าวหาทั้งขาดรายได้จากค่ากะเนื่องจากการทำงานในกะที่ ๑ ไม่มีค่ากะผู้กล่าวหาทั้งสามได้สอบถามเหตุผลและระยะเวลาสิ้นสุดในการทำงานในกะที่๑แต่ก็ยังไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจนผู้กล่าวหาทั้งสามจึงยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธาน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ขอคำชี้แจงหรือเพิกถอนคำสั่งให้งดการทำงานกะที่ ๒ ของลูกจ้างทั้งสี่คนอีกครั้ง เพราะเห็นว่า เป็นการกระทำไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ และทำให้ขาดรายได้ค่ากะ ทั้งสองฝ่ายได้มีการประชุมหารือกันในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่าจะให้ผู้กล่าวหาทั้งสาม ทำงานในกะที่ ๑ จนกว่าปัญหางานเสียจะหมดไป จึงจะเปลี่ยนให้กลับมาทำงานในกะที่ ๒ ตามปกติ แต่ก็เป็นการมอบหมายงานโดยวาจาเท่านั้น เมื่อผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะที่ ๑ กลับทำหน้าที่ในงานเดิมมิได้รับผิดชอบงานเสียแต่อย่างใด ดังนั้น และเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายเจรจาตกลงกันได้ โดยผู้ถูกกล่าวหาตกลงจะจัดการทำงานใหม่อย่างเท่าเทียมทั้งสองกะภายหลังจากสถานการณ์ยอดขายดีขึ้น ซึ่งจะประเมินกันทุก ๓ เดือน ผู้กล่าวหาทั้งสามยอมรับข้อตกลงจึงถอนคำร้องกล่าวหาในวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ภายหลังถอนคำร้องกล่าวหาและครบกำหนดระยะเวลา ๓ เดือน ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหากลับไม่พิจารณาให้ทำงานในกะที่ ๒ ตามที่ตกลงกันผู้กล่าวหาทั้งสามได้มีการทวงถามและมีการประชุมหารือร่วมกับผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๓และวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่าขอให้ช่วยแก้ไขงานเสีย และทำโปรเจคไคเซน SKC 06 ให้แล้วเสร็จเสียก่อน จึงพิจารณาให้กลับมาทำงานงานในกะที่ ๒ แต่ก็มิได้กำหนดวันพิจารณา แจ้งผู้กล่าวหาที่ ๒ ว่า งานที่รับผิดชอบยังมีปัญหาให้แก้ไข ขอให้เข้าทำงานในกะที่ ๑ ไปก่อน โดยไม่กำหนดวันเข้าทำงานในกะที่ ๒ แน่นอน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ แจ้งว่าได้รับหนังสือเตือนโดยวาจา กรณีไม่มาทำงานและไม่แจ้งลางานในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และผู้ถูกกล่าวได้ขออนุญาตศาลแรงงานในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ลงโทษตักเตือนด้วยวาจา จึงยังไม่พิจารณาให้เข้าทำงานในกะที่ ๒ ผู้กล่าวหาทั้งสามเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันทั้งได้สอบถามกับผู้ถูกกล่าวหาหลายครั้ง จึงยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นครั้งที่ ๒

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาจากข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะที่ ๒ ทำให้ขาดรายได้จากค่ากะ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามเคยยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในครั้งแรก แต่เจรจาตกลงกันได้และผู้กล่าวหาทั้งสามถอนคำร้องกล่าวหา โดยมีเงื่อนไขตามข้อตกลงจะจัดการทำงานใหม่อย่างเท่าเทียมทั้งสองกะภายหลังจากสถานการณ์ยอดขายดีขึ้น ซึ่งจะประเมินกันทุก ๓ เดือน แต่ภายหลังถอนคำร้องกล่าวหาและครบกำหนดระยะเวลาการพิจารณาให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหากลับไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกัน ทำให้ผู้กล่าวหาทั้งสามต้องทวงถาม และแม้ต่อมาทั้งสองจะได้มีการประชุมหารือกัน ผู้ถูกกล่าวหากลับอ้างเหตุดังที่กล่าวมาข้างต้น ไม่พิจารณาให้ผู้กล่าวหาทั้งสามหมุนเวียนกะการทำงานตามปกติ และไม่กำหนดเวลารายละเอียดที่ชัดเจนแน่นอนว่าจะให้หมุนเวียนกะการทำงานตามปกติได้เมื่อใด เป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาทั้งสามมายื่นคำร้องกล่าวหาในเรื่องเดียวกันต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีกเป็นครั้งที่ ๒ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิเสธข้อกล่าวหาว่าการไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะที่ ๒ นั้น มิได้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเลือกปฏิบัติ และกลั่น

แกล้งผู้กล่าวหาทั้งสาม แต่เกิดจากสภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ยอดการผลิตและยอดขายลดลงร้อยละ ๗๕ จากการแพร่ระบาดของไวรัส Covid – 19 ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีมาตรการลดค่าใช้จ่าย ได้แก่ลดการทำงานล่วงเวลา ลดการทำงานกะกลางคืน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงข้างต้นแล้ว ผู้ถูกกล่าวหา มิได้นำสืบให้เห็นได้ชัดเจนเพียงพอว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบอย่างไร ถึงขนาดจะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องมีมาตรการลดค่าใช้จ่าย และการไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะ ๒ จะทำให้การดำเนินธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาดีขึ้นเพียงใด อีกทั้งในขณะที่มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานเฉพาะกะที่ ๑ ไม่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนกะ แต่ผู้กล่าวหากลับให้ทำงานในลักษณะเดิมไม่เป็นไปตามที่มอบหมาย หรือมีการให้ค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มเติมเพื่อไม่ให้แตกต่างจากเมื่อครั้งมีการหมุนเวียนไปทำงานในกะที่ ๒ แต่อย่างใด อีกทั้งยังปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างคนอื่นซึ่งทำงานในไลน์การผลิตเดียวกันผู้กล่าวหาทั้งสาม และมีลักษณะการทำงานอย่างเดียวกัน หมุนเวียนเปลี่ยนกะตามปกติ ต่อมาในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวได้แสดงหลักฐานว่าผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ มีบันทึกข้อตกลงระหว่างกันให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ กลับมาทำงานในกะที่ ๒ ตามรอบกะการทำงาน และตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยรอบกะการทำงานกะที่ ๒ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ เริ่มทำในวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ จะเริ่มทำในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ ขณะที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่พิจารณาให้กลับมาทำงานในกะที่ ๒ อ้างว่าได้รับโทษตักเตือนด้วยวาจา กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ทั้งสองฝ่ายยังมิได้แสดงหลักฐานว่าได้เริ่มการทำงาน หรือผู้กล่าวหาทั้งสองมาถอนคำร้องแต่อย่างใด ส่วนในกรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ซึ่งผู้กล่าวหานำเหตุได้รับโทษตักเตือนด้วยวาจา มาเป็นเหตุไม่พิจารณาให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำงานในกะที่ ๒ ตามประกาศเลขที่ บค.๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัยตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คือ ตักเตือนด้วยวาจา และเป็นลายลักษณ์อักษร จะไม่ได้รับอนุมัติให้ทำงานในกะกลางคืน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เห็นว่า การประกาศระเบียบเพื่อลงโทษย้อนหลัง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้กระทำเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ย่อมมิอาจใช้บังคับได้ ดังนั้น การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานในกะ ๒ จึงเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม และเป็นการเลือกปฏิบัติ อันส่งผลให้ผู้กล่าวหาทั้งขาดรายได้ค่ากะการทำงานในกะ ๒

สำหรับกรณีการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เห็นว่า ผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นผู้แทนการเจรจาข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน กรณีผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานเฉพาะกะที่ ๑ โดยก่อนการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานสหภาพแรงงานได้มีหนังสือเชิญผู้ถูกกล่าวหาร่วมรับประทานอาหารที่ร้านอาหารครัวสะตอในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๒ เพื่อพูดคุยถึงสถานการณ์ของบริษัทและข้อแนะนำในการจัดทำข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๒ แต่ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป เมื่อสหภาพแรงงานดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้กล่าวหาประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นผู้แทนการเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้ถูกกล่าวหาก็ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป และภายหลังข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

ผู้ถูกกล่าวหาก็ยังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ต่อไปเช่นเดิม และยังให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อีก นอกจากนี้ยังปรากฏข้อเท็จจริงว่า มีเพียงลูกจ้าง ๔ คน เท่านั้น ที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ คือ ผู้กล่าวหาทั้งสามและนาย[redacted]ซึ่งทั้งสี่คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๒ ปัจจุบันนาย[redacted]ได้ลาออกจาก กรรมการสหภาพแรงงานแต่ยังคงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมิได้ใช้สิทธิร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหา และนอกจากนี้ผู้กล่าวหาทั้งสามมีบทบาทในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานรับข้อร้องทุกข์จากลูกจ้าง กรณีการงด สวัสดิการรถรับส่งกะกลางคืน โดยเป็นผู้แทนลูกจ้างในนามของสหภาพแรงงานเจรจากับผู้ถูกกล่าวหา รวมถึง โต้แย้งกรณีผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเลขที่ บค.๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างที่ ถูกลงโทษทางวินัยตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คือ ได้รับโทษตักเตือนด้วยวาจา และเป็นลาย ลักษณ์อักษร จะไม่ได้รับอนุมัติให้ทำงานในกะกลางคืน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตลอดจนเป็นผู้แทนการเจรจาข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๓ ซึ่งปัจจุบันยังไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ จากข้อเท็จจริงที่ ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสามคนทำงานเฉพาะในกะที่ ๑ ไม่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนกะ ทั้งที่ลูกจ้างคนอื่น หมุนเวียนเปลี่ยนกะตามปกติ การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาทั้งสามได้รับรายได้ลดลง อันอาจ ทำให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ จึงมีเหตุให้ควรเชื่อได้ว่า เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานเฉพาะ ในกะที่ ๑ หรือกะกลางวันเพียงกะเดียว ไม่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนกะ เป็นเพราะผู้กล่าวหาทั้งสามสมาชิกสหภาพ แรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนการเจรจาเรียกร้อง การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็น การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท[redacted] โดย นาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา มอบหมายงานให้นาย[redacted] ผู้กล่าวหากับพวก ทั้งสามคน เข้าทำงานกะที่ ๑ หรือ กะกลางวันเพียงกะเดียว เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)และ(๒) แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายให้ผู้กล่าวหา ทั้งสามเข้าทำงานทั้งสองกะโดยหมุนเวียน ตามระเบียบการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น

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 ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัดเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๐/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

ระหว่าง
นางสา[redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ นางสา[redacted] ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่าบริษัท[redacted] นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวรับกลับเข้าทำงาน พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าตรวจหาสารเสพติด จำนวน ๓,๕๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาอ้างและนำสืบว่าเป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เข้าตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน Injection B กะ C มีหน้าที่ผลิตชิ้นงาน ตัดแต่งชิ้นงาน ตรวจสอบชิ้นงาน คัดแยกชิ้นงานดีและงานเสียออกจากกัน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นรายวันๆ ละ ๓๔๗ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๒,๓๖๐ บาท มีการจ่ายค่ากะ/กะเช้า ๒๕ บาท กะบ่าย ๔๐ บาท และกะดึก ๖๕ บาท มีเบี้ยขยันกรณีไม่ขาด ลา มาสาย เดือนละ ๘๒๕ บาท ค่าอาหารกะดึก ๒๕ บาท กำหนดการจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน (สำหรับการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๐ ถึงวันสิ้นเดือน) และวันที่ ๒๕ ของเดือน (สำหรับการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๕ ของเดือน) สำหรับค่าครองชีพกำหนดจ่ายเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน

สหภาพแรงงาน[redacted]ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๕ เลขทะเบียนที่[redacted]สำนักงานตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่บ้าน[redacted] ถนน[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๘๐๐ คน มีนาย[redacted] เป็นประธาน มีการเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานโดยผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักค่าบำรุงสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานปีละ ๕๐๐ บาท ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และไม่มีบทบาทสำคัญใดๆ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้มีการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องได้มีการชุมนุมกัน ในการนี้ผู้กล่าวหาได้ไปร่วมชุมนุมให้กำลังใจสหภาพแรงงานฯ ในระหว่างที่มีการเจรจา

ในการทำงานของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้มีการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างทุกคนเป็นประจำในทุกปี โดยไม่มีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ในการตรวจหาสารเสพติดดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้จ้างบริษัทเอกชนเข้ามาดำเนินการด้วยวิธีการตรวจจากเหงื่อ ซึ่งใช้วิธีการเก็บตัวอย่างเหงื่อจากกลางแผ่นหลัง ผู้กล่าวหาได้รับการตรวจหาสารเสพติดจากเหงื่อตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ในปีดังกล่าวตรวจไม่พบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหา ต่อมาปี ๒๕๖๒ ได้มีการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ตรวจเหงื่อของผู้กล่าวหาซ้ำอีกครั้งหนึ่งปรากฏว่ายังคงพบสารเสพติดแต่ผู้กล่าวไม่ยอมรับผลการตรวจ และได้แจ้งผู้ถูกกล่าวหาว่าได้ฉีดยาเนื่องจากเกิดภาวะอาหารเป็นพิษ ปวดเมื่อยตามร่างกาย เป็นเพียงการพูดคุยบอกเล่าไม่มีการบันทึกการสอบสวน หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ส่งตัวอย่างปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดี หลังจากนั้น ๑๕ วัน ผลการตรวจสารเสพติดปรากฏว่าไม่พบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้ผู้กล่าวหาทำงานตามปกติ

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๕.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้เข้ารับการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายประจำปี ๒๕๖๓ พร้อมกับลูกจ้างอื่นๆ ด้วยการเก็บตัวอย่างเหงื่อของลูกจ้างจากกลางแผ่นหลัง ผลการตรวจปรากฏว่าพบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธ เนื่องจากไม่เคยใช้สารเสพติด แต่ได้ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังเป็นประจำ และก่อนการตรวจเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๒๑.๐๐ น. ได้กินยาแก้ไข้ยี่ห้อทิฟฟี่ ๑ เม็ด และยี่ห้อดีคอลเจน ๑ เม็ด พร้อมกัน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ขอตรวจสารเสพติดจากเหงื่อของผู้กล่าวหาซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ผลการตรวจครั้งที่.๒ ยังคงพบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหาเหมือนเดิม ผู้ถูกกล่าวหาจึงเรียกผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุมและได้สอบสวนผู้กล่าวหาว่าได้เสพสารเสพติดมาหรือไม่หรือไปเที่ยวสถานบริการ (ผับ) มาหรือไม่ ผู้กล่าวหาปฏิเสธ ผู้ถูกกล่าวหาขอให้ผู้กล่าวหาลาออกถ้าไม่ลาออกจะเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาได้อธิบายรายละเอียดแล้วแต่ไม่รับฟังยืนยันจะเลิกจ้างและให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาไม่ลงลายมือชื่อผู้ถูกกล่าวหาจึงอ่านหนังสือเลิกจ้างให้ฟังแทนและได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทันทีโดยไม่ส่งปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดีเหมือนที่ผ่านมา หลังจากถูกเลิกจ้างในช่วงบ่ายวันเดียวกัน ผู้กล่าวหาได้ไปที่โรงพยาบาลบางนา ๒ เพื่อตรวจหาสารเสพติดในร่างกายอย่างละเอียด และทางโรงพยาบาลได้ทำการเจาะเลือดของผู้กล่าวหาเพื่อส่งไปตรวจที่โรงพยาบาลรามาธิบดี มีค่าใช้จ่ายในการตรวจเป็นเงิน ๓,๕๐๐ บาท ในวันตรวจสารเสพติดนอกจากผู้กล่าวหาแล้วยังมีนาง[redacted]ที่ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายเหมือนผู้กล่าวหา และนาง[redacted]ได้ปฏิเสธเหมือนกับผู้กล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้นำตัวอย่างปัสสาวะของ

นาง[redacted]ไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดี ต่างจากกรณีของผู้กล่าวหาที่ไม่ได้นำตัวอย่างปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียดแต่ได้เลิกจ้างทันที และต่อมาผลตรวจสารเสพติดในปัสสาวะอย่างละเอียดของนาง[redacted] ไม่พบสารเสพติดในร่างกายผู้ถูกกล่าวหาได้ให้นาง[redacted] ทำงานตามปกติ

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผลตรวจหาสารเสพติดของผู้กล่าวหาจากโรงพยาบาลรามาธิบดีออกมาปรากฏว่าไม่พบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหา และหลังจากทราบผลการตรวจ ผู้กล่าวหาได้ไปปรึกษาสหภาพแรงงานฯ และสหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงผู้ถูกกล่าวหา เพื่อขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน พร้อมแนบหลักฐานผลการตรวจเลือดจากโรงพยาบาลบางนา ๒ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการดำเนินการใดๆ

ผู้กล่าวหาไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหามีข้อปฏิบัติในการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ทราบแต่เพียงว่าถ้ามีการตรวจพบสารเสพติดจากการตรวจเหงื่อของลูกจ้างคนใดและลูกจ้างคนนั้นยอมรับลูกจ้างจะลาออกเอง แต่หากลูกจ้างที่ตรวจพบสารเสพติดแต่ไม่ยอมรับ ผู้ถูกกล่าวหาจะนำตัวอย่างปัสสาวะส่งไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลอีกครั้งหนึ่ง หากผลการตรวจปัสสาวะอย่างละเอียดไม่พบสารเสพติดจะไม่ถูกเลิกจ้าง แต่หากพบสารเสพติด ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้าง ส่วนกรณีของผู้กล่าวหาได้ตรวจพบสารเสพติดจากการตรวจเหงื่อในปี ๒๕๖๒ และได้ตรวจยืนยันอย่างละเอียดจากการตรวจปัสสาวะแล้ว ปรากฏว่าไม่พบสารเสพติดในร่างกายจึงได้ทำงานตามปกติ ต่อมาปี ๒๕๖๓ ตรวจพบสารเสพติดจากการตรวจเหงื่ออีกครั้งหนึ่ง ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการตรวจผู้ถูกกล่าวหากลับไม่ส่งปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจเพื่อยืนยันผลแต่ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทันที ซึ่งเป็นเพียงคนเดียวที่เคยปรากฏ ขั้นตอนในการตรวจหาสารเสพติดจากการตรวจเหงื่อนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจะให้ลูกจ้างเข้าแถวเรียงหนึ่งเดินเข้าไปที่จุดตรวจซึ่งเป็นรถตู้เปิดท้ายภายในจะมีอุปกรณ์และเครื่องมือตรวจหาสารเสพติดโดยมีเจ้าหน้าที่ ๑ คน ประจำเครื่องตรวจและมีเจ้าหน้าที่อยู่ด้านล่างอีก ๑ คน คอยเก็บตัวอย่างโดยใช้สำลีปาดเหงื่อที่บริเวณกลางแผ่นหลังของลูกจ้าง แล้วส่งให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่บนรถนำเข้าเครื่องตรวจหาสารเสพติด ซึ่งลูกจ้างจะรอผลการตรวจไม่ถึง ๑ นาที เจ้าหน้าที่จะแจ้งว่าพบสารเสพติดหรือไม่ หากลูกจ้างคนใดตรวจพบสารเสพติด เจ้าหน้าที่จะนำผลการตรวจเป็นกระดาษแสดงรูปกราฟให้ลูกจ้างที่ตรวจพบสารเสพติดดูและฝ่ายบุคคลจะนำตัวลูกจ้างที่ตรวจพบสารเสพติดขึ้นไปสอบสวนที่ห้องประชุม กรณีลูกจ้างที่ไม่พบสารเสพติดก็จะกลับเข้าทำงาน ผู้กล่าวหาเคยได้รับการแจกข้อบังคับการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงาน และผู้กล่าวหาทราบว่า มีข้อบังคับที่กำหนดไว้ข้อที่ ๓.๒.๙ ห้ามนำเข้าหรือใช้เสพหรือมีไว้ครอบครองซึ่งอาวุธ ยาเสพติด สิ่งมึนเมา หรือสิ่งที่ผิดกฎหมายภายในบริเวณบริษัท และข้อที่ ๓.๔.๗ พนักงานต้องไม่เสพสุราหรือยาเสพติดหรืออยู่ในอาการเสพเครื่องดองของเมาภายในบริเวณบริษัทหรือขณะปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาขอยืนยันว่าไม่เคยยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด แต่ได้ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังยี่ห้อเอ็ม ๑๕๐ และกาแฟเป็นประจำในทุกวัน

ผู้กล่าวหาได้นำสืบพยานบุคคลเข้าสืบคือ นาย[redacted] ประธานสหภาพแรงงาน[redacted] โดยพยานยืนยันว่าไม่เคยเห็นและไม่ทราบ ข้อปฏิบัติการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ ตามหนังสือ R-๐๙/๒๐๑๘ ฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยติดประกาศรวมทั้งไม่เคยแจ้งให้ลูกจ้างทราบแต่อย่างใด เดิมผู้ถูกกล่าวหาจะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาตรวจหาสารเสพติดจากปัสสาวะ ซึ่งถ้าพบสารเสพติดในปัสสาวะและลูกจ้างยอมรับ ผู้ถูกกล่าวหาจะส่งลูกจ้างที่พบสารเสพติดไปบำบัด แต่ในกรณีที่ตรวจพบสารเสพติดจากปัสสาวะแต่ลูกจ้างไม่ยอมรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ถูกกล่าวหาจะนำลูกจ้างคนดังกล่าวไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดีอีกครั้งหนึ่ง ต่อมาในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้บริษัท[redacted]

[redacted]เข้ามาดำเนินการตรวจหาสารเสพติดแทน ซึ่งพยานเห็นว่าบริษัทดังกล่าวไม่มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากใช้การตรวจจากเหงื่อ ใช้เวลาในการตรวจหาสารเสพติดไม่นาน และเจ้าหน้าที่ผู้ทำการตรวจไม่ใช่เจ้าหน้าที่ที่มาจากโรงพยาบาล ในการตรวจสารเสพติดของผู้ถูกกล่าวหาที่ผ่านมา ถ้าหากตรวจพบสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างครั้งแรกจะส่งพนักงานไปบำบัด แต่หากตรวจพบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างในปีที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างทันที พยานทราบว่ามีลูกจ้างบางคนชอบดื่มเครื่องดื่มชูกำลังเป็นประจำ และตรวจพบสารเสพติดในร่างกาย

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย[redacted]ผู้รับมอบอำนาจ กล่าวอ้างและนำสืบว่าบริษัท [redacted] จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่[redacted]สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่[redacted]หมู่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม[redacted] ถนน[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก โดยมีนาย[redacted]เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างประมาณ ๑,๒๐๐ คน วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ – วันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันอาทิตย์ เวลาทำงานแบ่งเป็น ๓ กะ กะที่ ๑ เวลา ๐๖.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๑๔.๓๐ – ๒๓.๓๐ น. กะที่ ๓ เวลา ๒๓.๓๐ – ๐๗.๓๐ น. ลงเวลาปฏิบัติงานโดยการสแกนบัตรพนักงาน

ผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ และทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted]เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานให้แก่สหภาพแรงงาน ปีละ ๑ ครั้ง โดยหักค่าบำรุงฯ ครั้งสุดท้ายประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ส่วนกรณีผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๖๓ จึงไม่ได้ถูกหักค่าบำรุงในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ และผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงาน[redacted]ฉบับลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว แต่มีนโยบายเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล โดยการตรวจหาสารเสพติดในร่ายกายลูกจ้างทุกคนปีละ ๑ ครั้ง ช่วงเดือนสิงหาคมถึงตุลาคมของทุกปี ก่อนการตรวจจะมีการแจ้งเป็นเอกสารว่าหากตรวจพบสารเสพติดจะทำอย่างไร มีการติดประกาศ และส่ง Email ให้แก่ผู้จัดการทราบ ตามหนังสือ ที่ Reg.๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๖ ชี้แจงการกระทำความผิดที่เป็นความผิดร้ายแรง ข้อที่ ๓.๒.๙ ห้ามนำเข้าหรือใช้เสพหรือมีไว้ครอบครองซึ่งอาวุธ ยาเสพติด สิ่งมึนเมา หรือสิ่งที่ผิดกฎหมายภายในบริเวณบริษัท ข้อที่ ๓.๔.๗ พนักงานต้องไม่เสพสุราหรือยาเสพติดหรืออยู่ในอาการเสพเครื่องดองของเมาภายในบริเวณบริษัทหรือขณะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อที่ ๓.๒.๙ มาจากข้อที่ ๓.๒ เรื่องระเบียบการเข้าออกบริเวณบริษัท ส่วนข้อที่ ๓.๔.๗ มาจากข้อที่ ๓.๔ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้กำหนดหมวดความผิดร้ายแรงไว้ แต่จะไปกำหนดไว้ในข้อที่ ๕ การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ข้อที่ ๕.๔ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของบริษัทโดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และบริษัทได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงบริษัทไม่จำเป็น ต้องตักเตือนเป็นหนังสือ โดยข้อบังคับดังกล่าวจะติดไว้ที่บอร์ดบริเวณโรงอาหารเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเปิดดูได้ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจกให้แก่ลูกจ้างทุกคน ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชาสัมพันธ์การติดป้ายต่อต้านยาเสพติด มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติดโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจากสถานีตำรวจภูธรบางเสาธง แต่ไม่ได้จัดอบรมทุกปี โดยในปี ๒๕๖๓ ไม่ได้จัดอบรม

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือชี้แจงเรื่องการกระทำความผิดที่เป็นความผิดร้ายแรงให้แก่ลูกจ้างทุกคน ทราบตามหนังสือ Reg.๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๖ ข้อที่ ๓.๒.๙ ห้ามนำเข้าหรือใช้เสพหรือมีไว้

ครอบครองซึ่งอาวุธ ยาเสพติด สิ่งมึนเมา หรือสิ่งที่ผิดกฎหมายภายในบริเวณบริษัท และได้ชี้แจงขยายความ "ห้ามนำเข้ามา" หมายถึง การพกพาเข้ามาภายในบริเวณบริษัท คำว่า "หรือใช้เสพ" หมายถึง การที่ลูกจ้างเสพสารเสพติดภายในบริเวณบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นการนำเข้ามาด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม คำว่า "มีไว้ครอบครอง" หมายถึง ตัวพนักงานเป็นเจ้าของสิ่งเสพติดนั้น โดยลูกจ้างที่จะมีความผิดตามข้อดังกล่าวหากตรวจพบว่ามีการนำเข้า เช่น มีการตรวจค้นและพบ หรือสอบสวนพิสูจน์ได้ว่าเป็นของลูกจ้าง ส่วนกรณีการเสพ เช่น มีการเสพสารเสพติดภายในบริษัทฯ หรือมีการสอบสวนพิสูจน์ได้ว่ามีการเสพสารเสพติดภายในบริษัท และข้อที่ ๓.๔.๗ พนักงานต้องไม่เสพสุรา หรือยาเสพติด หรืออยู่ในอาการเสพเครื่องดองของเมาภายในบริเวณบริษัทหรือขณะปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ไม่ว่าพนักงานจะเสพสุราหรือยาเสพติดหรือของมึนเมาจากที่ใดก็ตาม แต่มาพบอาการภายในบริเวณบริษัทฯ ก็ถือเป็นความผิดตามข้อดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหาได้เริ่มตรวจสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างทุกคนด้วยการตรวจจากปัสสาวะตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ โดยปี ๒๕๔๗ ถึง ๒๕๖๐ ทำการตรวจโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจาก สภ. บางเสาธง หากตรวจพบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างคนใด เจ้าหน้าที่ตำรวจและฝ่ายบุคคลจะร่วมกันชี้แจงลูกจ้างที่พบสารเสพติดและให้ลูกจ้างลาออก ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการส่งลูกจ้างที่ตรวจพบสารเสพติดไปบำบัดแต่อย่างใด ต่อมาปี ๒๕๖๑ ถึงปัจจุบัน ผู้ถูกกล่าวหาได้เปลี่ยนมาใช้วิธีการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างด้วยวิธีการเก็บตัวอย่างจากเหงื่อแทน เนื่องจากวิธีการตรวจจากเหงื่อใช้ระยะเวลาในการตรวจน้อยกว่า หากลูกจ้างคนใดเสพสารเสพติดในระยะเวลา ๗ – ๑๔ ก่อนวันตรวจ จะตรวจพบจากการตรวจเหงื่อ ซึ่งแตกต่างจากการตรวจปัสสาวะ ถ้าหากลูกจ้างคนใดเสพสารเสพติดในระยะเวลา ๒ - ๕ ก่อนวันตรวจ จะตรวจพบจากการตรวจปัสสาวะ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างให้บริษัท [redacted] เข้ามาดำเนินการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายจากเหงื่อ และบริษัทดังกล่าวได้ทำการตรวจหาสารเสพติดจากเครื่องตรวจสารเสพติด : DS-1100N การตรวจจากเหงื่อจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการตรวจปัสสาวะ คือตรวจจากเหงื่อจะเสียค่าใช้จ่าย ๑๐๐ บาทต่อคน ตรวจปัสสาวะจะเสียค่าใช้จ่าย ๓๐ บาทต่อคน

ปี ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจหาสารเสพติดด้วยวิธีการตรวจจากเหงื่อ เป็นการให้โอกาสลูกจ้างกรณีตรวจพบสารเสพติดในร่างการสองปีติดต่อกัน ซึ่งเป็นแนวคิดของประธานบริษัทฯ เรื่องหลักการให้โอกาสลูกจ้างกล่าวคือกรณีปีแรกยกตัวอย่างเช่นปี ๒๕๖๑ มีการตรวจพบสารเสพติดจากเหงื่อครั้งแรกแต่ลูกจ้างไม่ยอมรับผลการตรวจ ผู้ถูกกล่าวหาจะตรวจหาสารเสพติดจากเหงื่อของลูกจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่ง และหากยังตรวจพบอีกแต่ลูกจ้างไม่ยอมรับผลการตรวจ ผู้ถูกกล่าวหาจะส่งตัวอย่างปัสสาวะของลูกจ้างไปตรวจรับรองผลอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดีโดยผู้ถูกกล่าวหาจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการตรวจเป็นเงิน ๒,๕๐๐ บาท ถ้าผลตรวจอย่างละเอียดจากโรงพยาบาลดังกล่าวไม่พบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจะให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ ทั้งนี้ ฝ่ายบุคคลจะแจ้งเตือนว่าหากปีต่อไปมีการตรวจพบสารเสพติดจากเหงื่ออีกจะเลิกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชย กรณีผลตรวจอย่างละเอียดพบสารเสพติดผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ต่อมาในปี ๒๕๖๒ (ปีที่สอง) หากมีการตรวจพบสารเสพติดจากเหงื่อครั้งแรกแล้วลูกจ้างไม่ยอมรับ ผู้ถูกกล่าวหาจะให้ตรวจหาสารเสพติดจากเหงื่อซ้ำอีกครั้งหนึ่ง หากไม่พบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจะให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ หากพบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างครั้งที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่ส่งตัวอย่างปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาล แต่จะเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ตามหนังสือ Reg ๑/๒๕๕๖ ข้อ ๓.๒.๙,๓.๔.๗ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๕.๔ ที่กำหนดไว้ในข้อปฏิบัติการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ

R-๐๙/๒๐๑๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งออกโดยแนวคิดของประธานบริษัทฯ แต่ข้อปฏิบัติดังกล่าวนี้ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบ แต่ได้แจ้งให้หัวหน้างานทราบ นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้พูดคุยกับบริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] ยืนยันว่าผลการตรวจถูกต้องแม่นยำ ๑๐๐% เพราะเครื่องตรวจดังกล่าวได้รับการรับรองจากกองพิสูจน์หลักฐาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามหนังสือ ที่ ตช.๐๐๒๖๒/๔๖๗ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๖ และสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตามหนังสือที่ ๑๑๑๒/(ทส.)/๒๗๔๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าสามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่ตรวจพบสารเสพติดจากการตรวจเหงื่อในครั้งแรกได้เลย เพียงแต่ต้องการให้โอกาสลูกจ้าง

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้มีการตรวจสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ด้วยการตรวจจากเหงื่อ และได้ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหาแต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการตรวจ ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้ผู้กล่าวหาตรวจซ้ำอีกครั้งหนึ่งก็ยังพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาเช่นเดิม ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย[redacted] และเจ้าหน้าที่บริษัท[redacted] จึงได้เชิญผู้กล่าวหาไปที่ห้องประชุม ซึ่งผู้กล่าวหาได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่ทราบว่าพบสารเสพติดในร่างกายตนเองได้อย่างไร เนื่องจากไม่ได้เสพสารเสพติดและไม่ได้ไปสถานบันเทิง ในวันดังกล่าวผู้กล่าวหาไม่ได้แจ้งว่าได้กินยา หรือฉีดยา หรือดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง หรือกาแฟ ก่อนการตรวจ ผู้กล่าวหาได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาส่งตัวอย่างปัสสาวะ ไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาล แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ส่งตัวอย่างปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียด เนื่องจากเป็นการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาเป็นครั้งที่สอง เพราะปี ๒๕๖๒ ได้ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาถือว่าเป็นการตรวจพบครั้งที่หนึ่ง จึงเป็นไปตามข้อปฏิบัติในการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ ที่ R-๐๙/๒๐๑๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาติดต่อกันสองปี ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาประเภท Methamphetamine ครั้งที่ ๑ ปริมาณร้อยละ ๓๕.๐๑ และครั้งที่ ๒ ปริมาณร้อยละ ๕๘.๒๘ ซึ่งก่อนหน้านี้เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาประเภท Methamphetamine ครั้งที่ ๑ ปริมาณร้อยละ ๕๖.๔๓ และครั้งที่ ๒ ปริมาณร้อยละ ๘๙.๑๓ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้กล่าวหาได้ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดประเภทนี้อยู่ตลอดเวลาไม่ทางตรงก็ทางอ้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ คำสั่ง หรือหนังสือที่ Reg.๑/๒๕๕๖ เรื่อง การกระทำความผิดที่เป็นความผิดร้ายแรง ฉบับลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๖ ข้อ ๓.๒.๙ ห้ามนำเข้าหรือใช้เสพหรือมีไว้ครอบครองซึ่งอาวุธ ยาเสพติด สิ่งมึนเมา หรือสิ่งที่ผิดกฎหมายภายในบริเวณบริษัท และข้อ ๓.๔.๗ พนักงาน ต้องไม่เสพสุรา หรือยาเสพติด หรืออยู่ในอาการเสพเครื่องดองของเมาภายในบริเวณบริษัทหรือขณะปฏิบัติหน้าที่ และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕.๔ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของบริษัทฯ อันชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม และบริษัทฯ ได้ตักเตือน เป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน อีกทั้งเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้าง ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้าง ได้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วเห็นว่าความผิดที่ผู้กล่าวหาได้กระทำนั้นเป็นความผิดร้ายแรงจึงเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือแจ้งผู้ถูกกล่าวหาว่าเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ไปตรวจเลือดเพื่อหาสารเสพติดในร่างกายที่โรงพยาบาลบางนา ๒ ซึ่งผลการตรวจเลือดไม่พบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหา ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหามีหนังสือแจ้งสหภาพแรงงานฯ ว่าไม่รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน เนื่องจากบริษัท [redacted] ได้ยืนยันว่าการตรวจหาสารเสพติดในเลือดจะต้องตรวจในวันที่เสพ (สารเสพติดจะตกค้างได้ ๑ วัน) สำหรับกรณีที่ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาไปถูกตรวจพบสารเสพติดในร่างกายภายนอกโรงงานและเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ประสานกับผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอให้ส่งตัวลูกจ้างไปบำบัด ผู้ถูกกล่าวหาจะได้อนุญาตให้ลูกจ้างใช้สิทธิลากิจ หรือลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อไปบำบัด นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีสถิติการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ กล่าวคือ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ได้ตรวจหาสารเสพติดจากปัสสาวะของลูกจ้างจำนวน ๑,๒๒๔ - ๑,๓๔๒ และ ๑,๑๙๒ คน ตามลำดับ ผลการตรวจปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ ไม่พบสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้าง ปี ๒๕๖๐ พบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างจำนวน ๓ คน ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้ตรวจหาสารเสพติดจากเหงื่อของลูกจ้าง จำนวน ๑,๐๓๘ - ๑,๐๕๓ และ ๙๘๐ คน ตามลำดับ พบลูกจ้างที่มีสารเสพติดในร่างกายจำนวน ๑๗ - ๘ และ ๓ คน ตามลำดับ ในปี ๒๕๖๓ รวมผู้กล่าวหาด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับฟังข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า สหภาพแรงงาน[redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๕ เลขทะเบียนที่ สป[redacted] มีนาย[redacted] เป็นประธาน เก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ปีละ ๑ ครั้ง โดยผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และไม่มีบทบาทสำคัญใดๆ และในการตรวจหาสารเสพติดของผู้ถูกกล่าวหานั้นได้มีการตรวจหาสารเสพติดปีละ ๑ ครั้ง ตรวจให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่มีการเลือกปฏิบัติ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาไม่ใช่เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) กรณีการเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาให้การรับกันว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ – ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ และได้จัดให้มีการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างทุกคนปีละ ๑ ครั้ง ในปี ๒๕๔๗ ถึง ๒๕๖๐ เป็นการตรวจหาสารเสพติดจากปัสสาวะโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจากสถานีตำรวจภูธรบางเสาธง ต่อมาปี ๒๕๖๑ ถึงปัจจุบัน ผู้ถูกกล่าวหาได้เปลี่ยนวิธีการตรวจหาสารเสพติดมาเป็นวิธีการเก็บตัวอย่างจากเหงื่อแทน โดยอ้างว่าใช้เวลาในการตรวจน้อยกว่า กรณีลูกจ้างเสพสารเสพติดในระยะเวลา ๗ – ๑๔ ก่อนวันตรวจ จะตรวจพบการตรวจจากเหงื่อ ต่างจากกรณีการตรวจปัสสาวะ ถ้าลูกจ้างเสพสารเสพติดในระยะเวลา ๒ - ๕ ก่อนวันตรวจ จะตรวจพบจากการตรวจปัสสาวะ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างให้บริษัท[redacted] เข้ามาดำเนินการตรวจหาสารเสพติดจากเหงื่อของลูกจ้างจากเครื่องตรวจ

สารเสพติด : DS-1100N การเปลี่ยนมาตรวจหาสารเสพติดจากเหงื่อแทนนั้นเป็นเรื่องหลักการให้โอกาสลูกจ้าง ตามข้อปฏิบัติการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ R-๐๙/๒๐๑๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ กรณีตรวจพบสารเสพติดในร่างกายสองปีติดต่อกันคือถ้าตรวจพบสารเสพติดในปีแรกแล้วลูกจ้างไม่ยอมรับผลการตรวจผู้ถูกกล่าวหาจะส่งปัสสาวะลูกจ้างไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดีเพื่อยืนยันผลอีกครั้งหนึ่ง ถ้าผลการตรวจไม่พบสารเสพติดจะให้ทำงานตามปกติ ถ้าผลการตรวจพบสารเสพติดจะเลิกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หากตรวจพบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างอีกในปีที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและไม่ส่งปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียดเพื่อยืนยันผล เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้มีการตรวจสารเสพติดประจำปี ๒๕๖๓ และได้ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหาแต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการตรวจอ้างว่าไม่เคยใช้สารเสพติด แต่ได้ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังเป็นประจำ และเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้กินยาแก้ไข้ยี่ห้อทิฟฟี่ และยี่ห้อดีคอลเจนอย่างละ ๑ เม็ด พร้อมกัน ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้ผู้กล่าวหาตรวจซ้ำอีกครั้งหนึ่งก็ยังพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาเช่นเดิม ผู้ถูกกล่าวหาไม่ส่งตัวอย่างปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจอย่างละเอียดเนื่องจากเป็นการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาเป็นครั้งที่สอง เพราะในปี ๒๕๖๒ ได้ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาและผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการตรวจผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ส่งปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดีและผลการตรวจไม่พบสารเสพติดผู้กล่าวหาจึงได้ทำงานตามปกติถือเป็นการตรวจพบสารเสพติดครั้งที่หนึ่ง และได้ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาอีกในปี ๒๕๖๓ จึงเป็นการตรวจพบสารเสพติดครั้งที่สอง ตามข้อปฏิบัติในการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ R-๐๙/๒๐๑๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาประเภท Methamphetamine ครั้งที่ ๑ ปริมาณร้อยละ ๓๕.๐๑ และครั้งที่ ๒ ปริมาณร้อยละ ๕๘.๒๘ ซึ่งก่อนหน้านี้เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้กล่าวหาประเภท Methamphetamine ครั้งที่ ๑ ปริมาณร้อยละ ๕๖.๔๓ และครั้งที่ ๒ ปริมาณร้อยละ ๘๙.๑๓ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้กล่าวหาได้ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดประเภทนี้อยู่ตลอดเวลาไม่ทางตรงก็ทางอ้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนระเบียบคำสั่ง หรือหนังสือ Reg.๑/๒๕๕๖ เรื่อง การกระทำความผิดที่เป็นความผิดร้ายแรง ฉบับลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๖ ข้อ ๓.๒.๙ และข้อ ๓.๔.๗ และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕.๔ อีกทั้งเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓) ซึ่งการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นความผิดร้ายแรงจึงเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หลังจากถูกเลิกจ้าง ในช่วงบ่ายวันเดียวกัน ผู้กล่าวหาได้ไปโรงพยาบาลบางนา ๒ เพื่อตรวจหาสารเสพติดในร่างกายโดยโรงพยาบาลได้ทำการเจาะเลือดของผู้กล่าวหาส่งไปตรวจที่โรงพยาบาลรามาธิบดี ต่อมาวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผลการตรวจเลือดไม่พบสารเสพติดในร่างกายของผู้กล่าวหา ต่อมาวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน และวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งสหภาพแรงงานฯ ว่าไม่รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน เนื่องจากบริษัท[redacted]ได้ยืนยันว่าการตรวจหาสารเสพติดในเลือดจะต้องตรวจในวันที่เสพ (สารเสพติดจะตกค้างได้ ๑ วัน) ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างทางเหงื่อ ประจำปีของปี ๒๕๖๓ ผลการตรวจปรากฏว่าพบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้าง ๓ คน มีลูกจ้างที่ไม่ยอมรับผลการตรวจ ๒ คน คือนาง[redacted]กับผู้กล่าวหา กรณีของนาง[redacted]ได้ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายครั้งแรกและนาง[redacted]ไม่ยอมรับผลการตรวจ ผู้ถูกกล่าวหาจึงส่งปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียดเพื่อยืนยันผลที่โรงพยาบาลรามาธิบดี

ผลการตรวจไม่พบสารเสพติดนาง[redacted]จึงได้ทำงานตามปกติ กรณีของผู้กล่าวหานั้นได้ตรวจพบสารเสพติดครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการตรวจผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจอย่างละเอียดเพื่อยืนยันผลที่โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการตรวจไม่พบสารเสพติดผู้กล่าวจึงได้ทำงานตามปกติ ต่อมาปี ๒๕๖๓ ได้ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้ถูกกล่าวหาอีกเป็นตรวจพบสารเสพติดครั้งที่สองเป็นไปตามข้อปฏิบัติการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ R-๐๙/๒๐๑๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ส่งปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจอย่างละเอียด และได้เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและเงินอื่นใด ไม่ว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับสารภาพก็ตามเป็นตามผิดร้ายแรง ตามหนังสือที่ Reg.๑/๒๕๕๖ ข้อ ๓.๒.๙ และข้อ ๓.๔.๗ ประกอบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๕.๔ แม้ต่อมาในวันเดียวกันนั้นผู้กล่าวหาได้ไปตรวจหาสารเสพติดด้วยตนเองทางเลือดที่โรงพยาบาลบางนา ๒ และได้ส่งเลือดไปตรวจยืนยันอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดีและผลการตรวจเลือดไม่พบสารเสพติดก็ไม่รับกลับเข้าทำงาน จึงเห็นว่า การตรวจหาสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างเป็นเรื่องละเอียดอ่อนเมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้เปลี่ยนวิธีการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างทางเหงื่อตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ เป็นต้นมา และมีการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายแต่ไม่มีกรณีที่ลูกจ้างไม่ยอมรับผลการตรวจจนกระทั่งปี ๒๕๖๒ มีการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้างจำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการตรวจผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ส่งปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจอย่างละเอียดเพื่อยืนยันผลที่โรงพยาบาลรามาธิบดีผลการตรวจไม่พบสารเสพติดผู้กล่าวจึงได้ทำงานตามปกติ ต่อมาปี ๒๕๖๓ มีการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างสามคน มีสองคนไม่ยอมรับผลการตรวจคือผู้กล่าวหากับนาง[redacted]แต่กรณีของนาง[redacted] เป็นการตรวจพบสารเสพติดครั้งแรกและไม่ยอมรับผลการตรวจผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติเหมือนกรณีของผู้กล่าวหาในปี ๒๕๖๒ ส่งปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียดเพื่อยืนยันผล และผลการตรวจไม่พบสารเสพติดนาง[redacted]จึงได้ทำงานตามปกติ แต่กรณีผู้กล่าวหาเป็นการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายครั้งที่สองจึงถูกเลิกจ้างเนื่องจากเป็นไปตามข้อปฏิบัติในการตรวจสารเสพติดของบริษัทฯ R-๐๙/๒๐๑๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ จะเห็นได้ว่าเมื่อลูกจ้างไม่ยอมรับผลการตรวจในครั้งแรกทั้งผู้กล่าวและนาง[redacted]และผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งปัสสาวะของทั้งสองคนไปตรวจอย่างละเอียดที่โรงพยาบาลรามาธิบดี ปรากฏว่าผลการตรวจของทั้งสองคนไม่พบสารเสพติดซึ่งผลการตรวจไม่ตรงกันกับของผู้ถูกกล่าวหา ในการออกข้อปฏิบัติในการตรวจสารเสพติดฉบับดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยแจ้งให้ลูกจ้างทราบ โดยในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างนั้นจะต้องมีการยอมรับผลการตรวจทั้งสองฝ่ายในกรณีที่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการตรวจผู้กล่าวหาจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือพิสูจน์ให้เกิดการยอมรับและเกิดความชัดเจน เช่น การส่งปัสสาวะไปตรวจอย่างละเอียด เพื่อยืนยันผลอีกครั้งหนึ่งเหมือนที่ผ่านมาย่อมทำได้ หรือแม้ว่าหากมีการตรวจพบสารเสพติดในร่างการลูกจ้างจริงผู้ถูกกล่าวหาควรหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยการส่งตัวลูกจ้างไปบำบัดได้ตามความเหมาะสม ในกรณีของผู้กล่าวหาเมื่อตรวจพบสารเสพติดผู้กล่าวหาได้ไปตรวจเลือดเพื่อพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเองแล้วและผลการตรวจไม่พบสารเสพติดในร่างกาย ประกอบกับเครื่องตรวจสารเสพติด : DS -1100N ของบริษัท[redacted] ไม่พบว่ามีการรับรองของหน่วยงานอันเป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่ามีความแม่นยำเชื่อถือได้ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงยังเชื่อไม่ได้ว่าผู้กล่าวหากระทำการฝ่าฝืนระเบียบ คำสั่ง หรือหนังสือที่ Reg.๑/๒๕๕๖ ข้อ ๓.๒.๙ และข้อ ๓.๔.๗ และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๕.๔ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยที่ผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดอันเป็นข้อยกเว้นตาม (๑) – (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาขอให้จ่ายค่าตรวจหาสารเสพติดจำนวน ๓,๕๐๐ บาท นั้น เห็นว่า ค่าตรวจหาสารเสพติดเป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้กล่าวหาเองไม่ใช่ผู้ถูกกล่าวหาส่งไปตรวจจึงไม่พิจารณาให้ตามที่ขอ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน มอบหมายงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนคำขออื่นให้ยก

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 ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนส ไทยลวน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัดเกล้า เขาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๑ – ๑๒/๒๕๖๔

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

ระหว่าง
- นาย[redacted] ที่ ๑ — ผู้กล่าวหา
- นาย[redacted] ที่ ๒ — ผู้กล่าวหา
- บริษัท[redacted] — ผู้ถูกกล่าวหา
- โดยนาย[redacted] นางสาว[redacted] และนางสาว[redacted] กรรมการ
- โดยกรรมการสองคนลงลายมือชื่อร่วมกัน

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ นาย[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] นางสาว[redacted] และนางสาว[redacted] กรรมการโดยกรรมการลงลายมือชื่อสองคนร่วมกัน นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างเพราะเหตุทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างเป็นการขัดขวางหรือให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และสภาพการจ้างเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างรวมกับค่าเที่ยว รวมถึงสวัสดิการอื่นใดที่ได้รับขณะก่อนถูกเลิกจ้าง นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของค่าจ้างหรือสวัสดิการอื่นใดนับแต่แต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และให้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปีต่อๆ ไป นับแต่ปีที่เลิกจ้างจนถึงปีที่รับกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระจนครบถ้วน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๒ ก่อนเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งแก๊สเหลว ปฏิบัติงาน ณ ลานจอดรถสาขามาบข่า จังหวัดระยอง ซึ่งมีพนักงานขับรถประมาณ ๔๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๙๔๕ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๗๓๐ บาท นอกจากค่าจ้างแล้วยังได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ค่าเบี้ยกันดาร ๑,๒๐๐ บาทต่อเดือน ค่าเช่าบ้าน ๓,๓๔๐ บาทต่อเดือน และค่าเที่ยวตามที่จ่ายจริง ค่าเดินทางวันละ ๑๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โดยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร การทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะกลางวัน เวลา ๐๖.๐๐ น. – ๑๘.๐๐ น. กะกลางคืน เวลา ๑๘.๐๐ น. – ๐๖.๐๐ น.

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ สหภาพแรงงาน[redacted] ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ มีการจัดเก็บค่าบำรุงสมาชิกโดยผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกให้กับสหภาพแรงงานทุกๆ ๓ เดือนๆ ละ ๑๐๐ บาท รวมปีละ ๑,๒๐๐ บาท ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้มีบทบาทในสหภาพแรงงานแต่อย่างใด จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำงานในสาขามาบข่า มีจำนวนประมาณ ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ปัจจุบันถูกเลิกจ้าง ๔ คน คงเหลือ ๑๖ คน

วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๖ ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาจำนวนประมาณ ๔๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๒ (ระยอง) เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นเงิน ๑๑๗,๘๖๓ บาท และผู้กล่าวหาที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นเงิน ๑๓๕,๘๒๐ บาท ต่อมาวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘ ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาจำนวนประมาณ ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๒ (ชลบุรี) เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ เป็นเงิน ๘๙,๒๗๓ บาท ซึ่งต่อมาศาลแรงงานภาค ๒ (ชลบุรี) ได้มีคำสั่งให้รวมคดีที่ลูกจ้างและผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นโจทก์ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ (ระยอง) ในช่วงระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๒ (ชลบุรี) ลูกจ้างที่เป็นโจทก์ยื่นฟ้องได้ถอนคำฟ้องเหลือ ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และเมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ ศาลชั้นต้นได้พิพากษายกฟ้องเป็นคดีหมายเลขแดงที่ ๔๖๒ – ๔๗๔/๒๕๕๘ ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ศาลฎีกามีคำพิพากษาที่ ๗๕๗๐ – ๗๕๘๑/๒๕๖๒ และอ่านคำพิพากษาในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ และพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหานำค่าเที่ยวมารวมเป็นค่าจ้างและย้อนสำนวนมาให้ศาลชั้นต้นนำสืบข้อเท็จจริงว่า โจทก์จำนวน ๘ คน แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด โจทก์แต่ละคนทำงานเกินเวลาทำงานปกติกี่ชั่วโมง และมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติคนละเท่าไหร่ก่อน แล้วพิพากษาคดีเสียใหม่ตามรูปคดี ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๒ (ชลบุรี) ทั้งนี้ในวันอ่านคำพิพากษาศาลฎีกายังคงเหลือลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่กับผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๕ คน

ได้แก่ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน นาย[redacted] นาย[redacted] และนาย[redacted]

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีโครงการสมัครใจลาออก ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ จนกระทั่ง ปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ปี ๒๕๖๒ (Mutual Separtion Plan : MSP 2019) บริษัท[redacted] และบริษัทฯ ในเครือ โดยประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และในปี ๒๕๖๒ มีพนักงานขับรถในสาขาที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทำงานอยู่เข้าร่วมโครงการจำนวน ๓ คน โดยภายหลังจากที่มีการเปิดรับสมัครโครงการดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการให้บริษัทรับเหมาขนส่งแก๊สเข้ามาปฏิบัติงาน และในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับสมัครโครงการสมัครลาออก แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ทราบว่ามีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนเท่าใด และผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ได้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวแต่อย่างใด

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ช่วงเช้าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยเรียกพนักงานขับรถจำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพื่อชี้แจงว่าบริษัทฯ มีนโยบายปรับโครงสร้างองค์กร เนื่องจากได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID - 19) โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้าง ดังนี้ ๑. พิจารณาจากหนังสือเตือนย้อนหลัง ๓ ปี ๒. สถิติการประสบอุบัติเหตุ ๓. สถิติวันลาป่วย หลังจากนั้นได้มีการทยอยเรียกลูกจ้างจำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพื่อแจ้งเลิกจ้างพร้อมกับยื่นหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และให้การเลิกจ้างมีผลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ พร้อมกับจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ต่อมาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกนาย[redacted] กลับเข้าไปทำงานเนื่องจากตรวจพบว่านาย[redacted] เป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งในการเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทั้งนี้ลูกจ้างที่ดำเนินการฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลจนศาลได้มีคำพิพากษาและยังคงทำงานอยู่มีจำนวน ๕ คน ประกอบด้วยผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน นาย[redacted] นาย[redacted] และนาย[redacted] ซึ่งทั้ง ๓ คน ยังทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาจนถึงปัจจุบัน โดยสมาชิกสหภาพแรงงานที่ถูกเลิกจ้างพร้อมผู้กล่าวหา จำนวน ๒ คน ไม่ได้ดำเนินการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เนื่องจากได้งานใหม่

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน รับว่าการเลิกจ้างครั้งนี้ไม่ได้เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด และที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหามิได้มีการดำเนินการหรือพฤติการณ์ใดๆ บีบบังคับให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน หรือสมาชิกสหภาพแรงงานคนอื่นๆ ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ซึ่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน แต่เนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาจะดำเนินการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานแทนลูกจ้างประจำ โดยตั้งแต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กับพวกได้ดำเนินการฟ้องศาลในปี ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานแทนลูกจ้างประจำเรื่อยมา และปัจจุบันมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวนมาก ทำให้ลูกจ้างประจำมีงานลดน้อยลง หลังจากที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานในช่วงปี ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้รับเงินค่าเที่ยวประมาณเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท ถึง ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้รับเงินค่าเที่ยวลดลงเหลือประมาณเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ถึง ๖,๐๐๐ บาท ตั้งแต่มีการฟ้องร้องคดีต่อศาลแรงงานเป็นต้นมาจนถึงวันที่ถูกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้ลดจำนวนเวลาทำงานเกินเวลาทำงานปกติจากเดิม และไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน วิ่งงานในบริเวณที่ไม่ไกลทำให้ได้รับค่าเที่ยวต่อเดือนน้อยลงกว่าเดิม ทำให้รายได้ต่อเดือนลดลงเป็นจำนวนมาก เพื่อที่จะกดดันไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

ในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยได้รับหนังสือเตือน เรื่อง แก๊สรั่วไหล ๑ ครั้ง ซึ่งเกิดจากการเติมแก๊สเข้ารถซึ่งเป็นการรั่วซึมตามปกติที่เกิดขึ้นได้เนื่องจากหัวจ่ายแก๊สและอุปกรณ์เติมแก๊สชำรุด ไม่ได้เกิดจากความประมาทแต่อย่างใด และในปี ๒๕๖๒ เคยได้รับหนังสือเตือน เรื่อง การเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง เนื่องจากขับรถเข้าไปในสถานที่คับแคบที่ลูกค้าได้นำเศษเหล็กนำมาวางกีดขวางทางเข้าออก ในส่วนการลาป่วยไม่เคยลาป่วยเกิน ๑๐ ครั้งต่อปี ซึ่งได้ลาป่วยตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด และทุกครั้งที่ลาป่วยได้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบการลาและได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ในส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ จำไม่ได้ว่าเคยขับรถประสบอุบัติเหตุหรือไม่ และรับว่ามีการลาป่วยบ่อย เนื่องจากมีโรคประจำตัว โดยไม่สามารถจำรายละเอียดได้ว่าลาจำนวนกี่วัน ซึ่งได้ลาป่วยตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด และทุกครั้งที่ลาป่วยได้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบการลาและได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง กรณีที่ลูกจ้างขับรถประสบอุบัติเหตุ ผู้ถูกกล่าวหาจะดำเนินการโดยให้ลูกจ้างหยุดขับรถเป็นเวลา ๓ วัน เพื่อรอการสอบสวน หากพบว่ามีความผิดจริงจะให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในหนังสือตักเตือนและพักงานโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสา[redacted] นาย[redacted] และนาย[redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดมหาชน มีสำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการผลิต นำเข้า และขนส่งแก๊สอุตสาหกรรมและทางการแพทย์ โดยมีลานจอดรถ ๖ สาขา ได้แก่ ๑) สาขามาบข่า จังหวัดระยอง มีพนักงานขับรถประมาณ ๕๙ คน ๒) สาขาจังหวัดสระบุรี มีพนักงานขับรถประมาณ ๙ คน ๓) สาขาจังวัดสมุทรปราการ มีพนักงานขับรถประมาณ ๑๗ คน ๔) สาขาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพนักงานขับรถประมาณ ๑๔ คน ๕) สาขาจังหวัดสมุทรสาคร มีพนักงานขับรถประมาณ ๑ คน ๖) สาขาหาดใหญ่ มีพนักงานขับรถประมาณ ๔ คน

ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งแก๊สเหลว สาขามาบข่า จังหวัดระยอง ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าว สมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้มีการชุมนุมปิดงานหรือนัดหยุดงานแต่อย่างใด ต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกให้กับสหภาพแรงงานฯ

เนื่องจากบริษัท[redacted] ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของบริษัท[redacted] จำกัด และบริษัท[redacted] ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของบริษัท[redacted] ได้มีการรวมกิจการกันและได้มีการตั้งบริษัทในต่างประเทศขึ้นมาใหม่ชื่อว่า บริษัท[redacted] และมีการแลกหุ้นกัน ซึ่งในส่วนของประเทศไทยบริษัท[redacted] ได้มีการรวมกิจการโดยการโอนกิจการของบริษัท[redacted] ทั้งหมดมาดำเนินกิจการภายใต้ชื่อบริษัท[redacted] โดยเริ่มทยอยรับโอนลูกจ้างทั้งหมดของบริษัท[redacted] มาเป็นลูกจ้างของบริษัท[redacted] โดยได้ทยอยรับโอนลูกจ้างมาประมาณตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ โดยหลังจากการรวมกิจการของทั้งสองบริษัทในเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาและบริษัทในเครือได้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากเดิมที่มีพนักงานทั้งหมดของทั้ง ๒ บริษัทฯ และบริษัทฯ ในเครือทั้งหมดประมาณ

๑,๐๕๐ คน โดยในเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดเป้าหมายลดจำนวนลูกจ้างทั้งหมดให้เหลือประมาณ ๘๑๐ คน และในเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดเป้าหมายในการลดจำนวนลูกจ้างทั้งหมดให้เหลือประมาณ ๖๙๙ คน ทั้งนี้เดิมก่อนการรวมกิจการในเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ บริษัท[redacted] มีพนักงานทั้งหมดประมาณ ๖๓๒ คน โดยมีพนักงานขับรถสาขามาบข่า จังหวัดระยองทั้งหมดประมาณ ๔๒ คน ทั้งนี้พนักงานขับรถที่ทำงานในสาขามาบข่าเป็นพนักงานขับรถจัดส่งเฉพาะแก๊สเหลว และในเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ได้มีการทยอยรับโอนลูกจ้างจากบริษัท[redacted] จำนวนประมาณ ๒๒๓ คน โดยเป็นพนักงานขับรถส่งแก๊สเหลว จำนวนประมาณ ๕๙ คน และได้ให้พนักงานขับรถปฏิบัติงานที่สาขามาบข่า จำนวน ๒๗ คน ทำให้สาขามาบข่ามีพนักงานขับรถรวมทั้งหมดจำนวน ๖๙ คน จากการที่มีพนักงานขับรถเพิ่มขึ้นแต่ยอดขายสินค้าแก๊สเหลวลดลงอย่างมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับเส้นทางจัดส่งสินค้าและปรับอัตราพนักงานขับรถให้สอดคล้องกับธุรกิจในการจัดการขนส่งสินค้าแก๊สเหลว

หลังจากผู้ถูกกล่าวหารวมกิจการกับบริษัท[redacted] ทำให้มีลูกจ้างเพิ่มขึ้น ๒๒๓ คน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องปรับเส้นทางจัดส่งสินค้าใหม่ และปรับจำนวนพนักงานขับรถให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจในการจัดการขนส่งสินค้าแก๊สเหลว เนื่องจากปัจจุบันยอดขายแก๊สเหลวลดลงอย่างมาก ยอดในการขนส่งสินค้าแก๊สเหลวหายไปวันละประมาณ ๕๐๐ ตัน และมีรถบรรทุกจอดไม่ได้วิ่งเกือบ ๓๐ คัน โดยมีสาเหตุ ดังนี้

๑. ปริมาณการใช้แก๊สของโรงงานแช่แข็งกุ้งและปลาลดลง เนื่องจากประเทศคู่แข่งทำราคากุ้งในการส่งออกไปยังประเทศสหรัฐอเมริกาได้ถูกกว่าประเทศไทย

๒. รัฐบาลไทยเปลี่ยนกฎหมายยอมรับค่าความร้อนที่เพิ่มขึ้นในก๊าซธรรมชาติ ทำให้บริษัท[redacted] ซึ่งเป็นลูกค้าหลักของผู้ถูกกล่าวหา สั่งซื้อแก๊สน้อยลง

๓. กลุ่มธุรกิจยานยนต์ชะลอการผลิต อันมีสาเหตุมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และส่งผลให้ไม่มีการใช้แก๊สในการเชื่อม ขึ้นรูป และหลอม

๔. ราคาน้ำมันถูกกว่าราคาก๊าซธรรมชาติ ส่งผลให้ประชาชนหันไปเติมน้ำมันมากขึ้น เมื่อความนิยมก๊าซธรรมชาติลดลง จึงส่งผลให้ยอดสั่งซื้อแก๊สของผู้ถูกกล่าวหาลดลงไปด้วย

ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยเลิกจ้างลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานซ้ำซ้อนกันรวมประมาณ ๕๐ คน โดยไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานขับรถแต่อย่างใดและไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อเลิกจ้างเพียงแต่พิจารณาตามตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนเท่านั้น ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศโครงการออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ปี ๒๕๖๒ (Mutual Separation Plan : MSP 2019) มีลูกจ้างสมัครเข้าร่วม โครงการฯ จำนวน ๙๐ คน และได้รับการคัดเลือกจำนวน ๘๘ คน เป็นพนักงานขับรถ จำนวน ๒๒ คน โดยให้ทยอยลาออกตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ ต่อมาวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศโครงการออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ปี ๒๕๖๓ (Mutual Separation Plan : MSP 2020) โดยมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๔๙ คน และได้รับการคัดเลือกจำนวน ๔๐ คน เป็นพนักงานขับรถ จำนวน ๒๑ คน รวมพนักงานขับรถสาขามาบข่า จำนวน ๒ คน โดยให้การลาออกมีผลหลังจากส่งมอบงานเสร็จ หลังจากปิดรับสมัครโครงการออกจากงานฯ ก็ยังไม่สามารถลดจำนวนลูกจ้างได้ตรงตามเป้าหมายของปี ๒๕๖๓ โดยในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ได้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ประมาณ ๒๕ คน โดยเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานขับรถ จำนวน ๑๖ คน ซึ่งแยกเป็นพนักงานขับรถสาขามาบข่า จำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน พนักงานขับรถสาขาบางปู จำนวน ๗ คน และพนักงานขับรถสาขาหาดใหญ่ จำนวน ๑ คน โดยผู้ถูกกล่าวหา

ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อเลิกจ้าง ดังนี้ ๑. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ๒. สถิติการเกิดอุบัติเหตุแบบป้องกันได้ ย้อนหลัง ๓ ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ๓. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ย้อนหลัง ๓ ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ๔. ประวัติการลาป่วยเฉลี่ยต่อปี ย้อนหลัง ๓ ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ และ ๕. ทัศนคติ และพฤติกรรมการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้กรณีที่ลูกจ้างได้คะแนนเท่ากันจะนำข้อ ๕ มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา และเมื่อพิจารณาคะแนนพนักงานขับรถสาขามาบข่าจังหวัดระยอง จำนวน ๖๙ คน ปรากฏว่าลูกจ้างที่ได้คะแนนมากสุด ๕๐ คะแนน และคะแนนน้อยที่สุด ๑๘ คะแนน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คะแนนรวม ๒๒ คะแนน และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้คะแนนรวม ๒๖ คะแนน

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย[redacted] ได้ทยอยเรียกลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถ จำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มาพบและได้ชี้แจงว่าเนื่องจากมีการรวมกิจการทั้ง ๒ บริษัทฯ จึงทำให้ตำแหน่งงานซ้ำซ้อนกัน บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับลดจำนวนพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามแผนธุรกิจของบริษัทฯ โดยการเลิกจ้างในครั้งนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) แต่อย่างใด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจากจำนวนลูกค้า , เส้นทางที่สามารถเดินทางร่วมกันได้ , จำนวนรถบรรทุกที่มีมากกว่าพนักงานขับรถ และได้มีหนังสือแจ้งการเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งระบุเหตุผลในการเลิกจ้างว่าตามที่ได้มีการดำเนินการควบรมกิจการทั่วโลกผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายหลังการรวมกิจการจึงมีความจำเป็นต้องยกเลิกตำแหน่งของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และไม่สามารถพิจารณาตำแหน่งอื่นใดที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้กล่าวหาได้ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยภายหลังปรากฏว่านาย[redacted]เป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่สามารถเลิกจ้างได้ ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงงสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๘ คน จากที่ได้เรียกลูกจ้างมาชี้แจงเพื่อเลิกจ้างจำนวน ๙ คน โดยการเลิกจ้างผู้กล่าวทั้ง ๒ คน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้คำนึงว่าผู้กล่าวทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรืออยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหรือไม่ แต่เป็นการเลิกจ้างเพราะความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการรวมกิจการของทั้งสองบริษัทฯ ซึ่งปัจจุบันลานจอดรถสาขามาบข่า จังหวัดระยอง มีพนักงานขับรถอยู่ประมาณ ๕๙ คน และมีรถบรรทุกประมาณ ๔๔ คัน

หลังจากเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๕ คน ในปี ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมแต่อย่างใด อนึ่งหลังจากเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๘ คน รวม ผู้กล่าวหา ๒ คน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการรับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานในสาขามาบข่าแต่อย่างใด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างบริษัทรับเหมาขนส่งแก๊สที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดส่งแก๊สโดยเฉพาะ ซึ่งได้ดำเนินการมามากกว่า ๑๐ ปี ปัจจุบันได้ทำสัญญาว่าจ้างกับ ๕ บริษัทฯ โดยบริษัทดังกล่าวมีรูปแบบการให้บริการเป็น ๒ รูปแบบ รูปแบบที่ ๑ คือ บริษัทคู่สัญญาให้บริการทั้งรถและคนขับ และรูปแบบที่ ๒ บริษัทคู่สัญญาให้บริการโดยส่งคนขับรถมาขับรถของผู้ถูกกล่าวหา โดยปัจจุบันมีลูกจ้างจากบริษัทรับเหมาขนส่งจำนวนประมาณ ๑๗๔ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถยกเลิกสัญญากับบริษัทรับเหมาขนส่งได้เนื่องจากต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขตามสัญญาว่าจ้าง แต่ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับลดปริมาณงานกับคู่สัญญาแล้ว เช่น กรณีของบริษัท[redacted]ได้มีการลดจำนวนหัวลากจาก ๒๔ หัวลาก เหลือ ๑๙ หัวลาก ทั้งนี้ในส่วนของสาขามาบข่า จังหวัดระยอง มีการทำสัญญาจ้างขนส่งกับบริษัทรับเหมาขนส่ง โดยในสัญญาจ้างเป็นการรับจ้างขนส่งแก๊สเหลวที่คู่สัญญาจะเป็นผู้จัดหารถบรรทุกพร้อมคนขับในการขนส่ง ซึ่งในสัญญาจ้างแรกจะเริ่มต้น ๕ ปี และจะมีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่ ๑ ปี ถึง ๓ ปี แล้วแต่กรณี

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำพยานบุคคลเข้าสืบ จำนวน ๑ ปาก คือ

นาย[redacted] ทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดส่งและจัดจำหน่าย เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน หลังการรวมกิจการของทั้ง ๒ บริษัท ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพิจารณาปรับโครงสร้างองค์กรโดยกรณีปรับลดพนักงานขับรถ จะพิจารณาจากจำนวนลูกค้า , เส้นทางที่สามารถเดินทางร่วมกันได้ , จำนวนรถบรรทุกที่มีมากกว่าพนักงานขับรถ และผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถยกเลิกสัญญาบริษัทรับเหมาขนส่งได้เนื่องจากต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญา แต่ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับลดปริมาณงานกับคู่สัญญาแล้ว เช่น กรณีของบริษัท[redacted] ได้มีการลดจำนวนหัวลากจาก ๒๔ หัวลาก เหลือ ๑๙ หัวลาก ทั้งนี้ในส่วนของสาขามาบข่า จังหวัดระยอง มีการทำสัญญาจ้างขนส่งกับบริษัทรับเหมาขนส่ง โดยในสัญญาจ้างเป็นการรับจ้างขนส่งแก๊สเหลวที่คู่สัญญาจะเป็นผู้จัดหารถบรรทุกพร้อมคนขับในการขนส่ง ซึ่งในสัญญาจ้างแรกจะเริ่มต้น ๕ ปี และจะมีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่ ๑ ปี ถึง ๓ ปี แล้วแต่กรณี ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินและส่งผลการประเมินดังกล่าวให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลพิจารณา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะแจ้งผลคะแนนการประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด การเลิกจ้างเป็นการขัดขวางหรือให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

<u>ประเด็นที่ ๑</u> ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเนื่องจากสาเหตุใดนั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีบทบาทสำคัญใด และเคยได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นจำนวน ๔๔ คน ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ กรณีค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๒ โดยปัจจุบันยังคงเหลือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับคดีจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง ต่อมาปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรวมกิจการกับบริษัท[redacted] โดยรับโอนกิจการและลูกจ้างของบริษัท[redacted] มาดำเนินการทั้งหมดทำให้มีจำนวนลูกจ้างเกินกว่าปริมาณงาน ซึ่งมีการดำเนินการเพื่อลดกำลังคนลงให้สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยการเปิดโครงการออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ตั้งแต่กลางปี ๒๕๖๒ ต่อเนื่องมาถึงกลางปี ๒๕๖๓ แต่จำนวนลูกจ้างก็ยังมีจำนวนลูกจ้างเกินโครงสร้างองค์กรที่มีการปรับปรุงใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำต้องมีการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนจำนวน ๒๕ คน เป็นพนักงานขับรถส่งแก๊สเหลวจำนวน ๑๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง ซึ่งในจำนวน ๑๖ คน นั้น เป็นพนักงานขับรถส่งแก๊สเหลวที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สาขามาบข่า จังหวัดระยอง จำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและนำมาใช้กับลูกจ้างทุกคนทั้งลูกจ้างเดิมของผู้ถูกกล่าวหาและลูกจ้างของบริษัท[redacted] ที่รับโอนมาอย่างเสมอภาคกัน

จากข้อเท็จจริงข้างต้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงและเห็นว่า ในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองนั้นเป็นผลมาจากการรวมกิจการกับบริษัท[redacted] และรับโอนกิจการและลูกจ้างของบริษัท[redacted] มาดำเนินการทั้งหมดทำให้มีจำนวนลูกจ้างเกินกว่าปริมาณงาน ซึ่งมีการปรับโครงสร้าง

องค์กรใหม่ทั้งการเปิดโครงการออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกันตั้งแต่กลางปี ๒๕๖๒ ต่อเนื่องมา แต่จำนวนลูกจ้างยังคงเกินกว่าปริมาณงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างลงในทุกส่วนงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ใช้กับลูกจ้างทุกคนทั้งลูกจ้างเดิมและลูกจ้างที่รับโอนมาจากบริษัท [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองเข้าเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้าง จึงเชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างองค์กรมิได้เป็นการกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสอง และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๓ คน ส่วนลูกจ้างที่ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาทั้งสอง ที่ยังคงเหลืออยู่จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสองนั้น ยังคงทำงานอยู่อีก ๓ คน มิได้ถูกเลิกจ้าง ดังนั้นการเลิกจ้างจึงมิได้กลั่นแกล้งเนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งสองทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ สำหรับกรณีการขัดขวางหรือให้ผู้กล่าวหาทั้งสองออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ามีการกระทำดังกล่าวและผู้กล่าวหาทั้งสองไม่อาจพิสูจน์และนำสืบได้ให้เป็นจริง ดังนั้นการเลิกจ้างจึงฟังได้ว่ามาจากสาเหตุการปรับโครงสร้างองค์กรมิใช่เพราะเหตุตามที่ผู้กล่าวหาทั้งสองกล่าวอ้าง

<u>ประเด็นที่ ๒</u> ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสองได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน อีกทั้งการเลิกจ้างมิใช่เป็นการขัดขวางหรือให้ผู้กล่าวหาทั้งสองออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้นการเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted]ก่อนวันที่สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ข้อตกลงฯ มีผลบังคับใช้ ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้งสองจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นเพราะเหตุการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่อันเนื่องมาจากการรวมกิจการของผู้ถูกกล่าวหากับบริษัท[redacted] โดยที่ผู้กล่าวหาทั้งสองมิได้กระทำความผิดใดอันจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) – (๕) การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับโอนลูกจ้างของบริษัท[redacted]จำนวน ๒๓ คน มาเป็นลูกจ้างของตนและให้ไปปฏิบัติงานเป็นพนักงานขับรถส่งแก๊สเหลวสาขามาบข่าจำนวน ๒๗ คน ทั้งที่เดิมสาขามาบข่ามีพนักงานขับรถส่งแก๊สเหลวอยู่แล้วจำนวน ๔๒ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่ามีความจำเป็นต้องปรับเส้นทางจัดส่งสินค้าใหม่ให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจในการจัดการขนส่งสินค้าแก๊สเหลว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายหลังการรวมกิจการจึงมีความจำเป็นต้องยกเลิกตำแหน่งของผู้กล่าวหา และไม่สามารถพิจารณาตำแหน่งอื่นใดที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้กล่าวหาได้ ดังนั้นหากผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่านโยบายปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ด้วยการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมกับผู้ถูกล่าวหาย่อมเป็นสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาย่อมมีหน้าที่ที่ต้องดูแลและปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาทั้งสองในฐานะลูกจ้างด้วย และในสถานการณ์ที่กล่าวมายังไม่มีเหตุสมควรถึงขนาดจะต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง และไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาจัดหาตำแหน่งที่เหมาะสมให้ผู้กล่าวหาทั้งสองหรืออย่างน้อย

ให้ผู้กล่าวหาทั้งสองได้มีโอกาสเลือกหรือตัดสินใจว่าจะทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่อไปหรือไม่ ข้ออ้างการเลิกจ้างจึงยังไม่มีเหตุผลเพียงพอ อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหายังคงมีการว่าจ้างบริษัทรับเหมาขนส่งแก๊สและมีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๑๗๔ คน แต่ผู้ถูกกล่าวหาเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างของตนก่อนพิจารณายกเลิกสัญญากับบริษัทรับเหมาขนส่งแก๊ส ดังนั้นการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองจึงเป็นกรณีที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาเพียงฝ่ายเดียว มิใช่เหตุอันจำเป็นเพียงพอที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวทั้งสองได้ โดยไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีผู้กล่าวหาทั้งสองขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและสภาพการจ้างเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างรวมกับค่าเที่ยว รวมถึงสวัสดิการอื่นใดที่ได้รับขณะก่อนถูกเลิกจ้าง นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของค่าจ้างหรือสวัสดิการอื่นใดนับแต่แต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และให้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปีต่อๆ ไปนับแต่ปีที่เลิกจ้างจนถึงปีที่รับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระจนครบถ้วน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยแล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงเห็นควรสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้งสองกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนค่าเที่ยวและสวัสดิการอื่นพร้อมดอกเบี้ยนั้น เห็นว่าการที่ผู้กล่าวหาทั้งสองจะได้รับเงินสิทธิประโยชน์ดังกล่าวก็ต่อเมื่อผู้กล่าวหาทั้งสองยังคงทำงานอยู่และได้รับมอบหมายให้ขับรถส่งแก๊สเหลว เมื่อผู้กล่าวหาทั้งสองถูกเลิกจ้างจึงไม่มีสิทธิรับเงินสิทธิประโยชน์ดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ย ส่วนกรณีเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายโบนัสประจำปี ๒ ครั้ง คือในเดือนกุมภาพันธ์และเดือนธันวาคม และลูกจ้างได้รับเงินโบนัสจะต้องอยู่ทำงานจนถึงวันรับเงินโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อผู้กล่าวหาทั้งสองถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ก่อนที่จะถึงวันจ่ายเงินโบนัส คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่อาจสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสในเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] โดยนาย[redacted] นางสาว[redacted] และนางสาว[redacted] กรรมการ โดยกรรมการสองคนลงลายมือชื่อร่วมกัน ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย[redacted] และนาย[redacted] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนคำขออื่นให้ยก

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
(นายสุรชย ปลงสมบัติ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ