



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๓/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ นาย [redacted] ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงาน จ่ายค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และนับอายุงานต่อเนื่องจากเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแถลงเหตุผล นำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่า ทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ตำแหน่ง พนักงานออฟฟิศ แผนกขนส่ง ได้รับค่าจ้างรายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๔,๙๔๒ บาท นอกจากค่าจ้างได้รับเงินค่าครองชีพเดือนละ ๓๐๐ บาท เงินช่วยเหลือที่อยู่อาศัยเดือนละ ๕๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือพิเศษเดือนละ ๔๕๐ บาท โดยเงินดังกล่าวเป็นเงินได้ประจำ ไม่มีเงื่อนไขการจ่าย ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดวันทำงานปีละไม่เกิน ๒๕๐ วัน วันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ - วันเสาร์ หยุดในวันเสาร์ซึ่งบางสัปดาห์เป็นวันหยุดและบางสัปดาห์เป็นวันทำงานตามปฏิทินการทำงาน และหยุดประจำ

สัปดาห์ในวันอาทิตย์ และเวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๙ ของเดือน โดยวิธีโอนผ่านบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เลขทะเบียน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๖ เคยมีบทบาทการเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเมื่อปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ระหว่างวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ปัจจุบันเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างนับแต่วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป อ้างเหตุเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาทำงาน ตำแหน่ง พนักงานออฟฟิศ แผนกขนส่ง ได้รับมอบหมายให้ทำงานรับผิดชอบการขนส่งสินค้าที่ถูกค้างและตรงเวลาที่ลูกค้าต้องการ แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จลุ้งตามเป้าหมายที่กำหนดหลายเรื่อง ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานผิดพลาดหลายครั้ง ผลการทำงานไม่เป็นที่พอใจ และละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งบ่อยครั้ง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวกล่าวตักเตือนหลายครั้ง แต่ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานเช่นเดิม ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และจงใจขัดคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาจิม หรือกระทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุ้งไปโดยถูกต้องและสุจริต จึงไม่อาจไว้วางใจให้ทำงานได้ต่อไป โดยผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และรายได้อื่น ๆ ให้แก่ผู้กล่าวหาตามรายละเอียดการจ่ายเงินที่แนบกับหนังสือเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาไม่ลงชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้างเพราะไม่ยอมรับการเลิกจ้าง แต่ลงชื่อรับเงินในเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงิน จำนวน ๒๔๕,๖๑๖.๓๕ บาท และรับเงินดังกล่าวแล้ว ผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงเหตุการณ์วันที่บอกเลิกจ้างว่าเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๖.๓๐ น. นาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกขนส่ง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุม และมีผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาพร้อมอยู่ด้วยอีก ๓ คน คือ นาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป นาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน และนางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยนางสาว [REDACTED] เป็นผู้แจ้งการเลิกจ้าง และให้ผู้กล่าวหาลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างและเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงิน ผู้กล่าวหาอ้างว่าไม่ทราบข้อกฎหมาย จึงขอคำแนะนำกับนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงานสาขา ซึ่งแนะนำว่าสามารถลงชื่อรับเงินได้ ผู้กล่าวหาจึงไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้างเพราะไม่ยอมรับการเลิกจ้าง แต่ลงชื่อรับเงินในเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงิน จำนวน ๒๔๕,๖๑๖.๓๕ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับเงินดังกล่าวแล้ว ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธข้อกล่าวหาที่อ้างเป็นเหตุเลิกจ้างว่า ไม่เป็นไปตามที่กล่าวอ้าง ไม่ปรากฏว่าทำผิดพลาดวันใด หรือไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องอะไรหรือทำงานผิดพลาดหลายครั้งในงานส่วนไหน ผู้กล่าวหารับแต่เพียงเรื่องไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาบางครั้งเท่านั้น กล่าวคือ แผนกที่ผู้กล่าวหาทำงานมีผู้จัดการจากแผนกอื่นย้ายมาเป็นผู้จัดการแผนกขนส่งคนใหม่ คือ นาย [REDACTED] ซึ่งยังไม่เข้าใจกระบวนการทำงานแต่ผู้กล่าวหาทำงาน

ในแผนกนี้นานกว่าจึงเข้าใจกระบวนการทำงานมากกว่า ทั้งยังเคยเกิดการโต้แย้งในเรื่องการทำงาน และการตรวจสอบชิ้นงาน เช่น การสั่งให้ตรวจสอบชิ้นงานทุกชิ้นงาน ซึ่งผู้กล่าวหาโต้แย้งว่าไม่สามารถที่จะตรวจสอบทุกชิ้นงานได้เพราะทำให้เสียเวลา และแผนก QC ได้ตรวจสอบมาแล้ว เพราะว่า การทำงานตามปกติ ผู้กล่าวหาจะตรวจสอบเฉพาะชิ้นงานส่วนหัวกับชิ้นงานส่วนท้ายในพาเลท แต่ผู้กล่าวหาที่ไม่ทราบวาลักษณะงาน (Job Description) ต้องเช็คทุกชิ้นงานหรือไม่ ภายหลังการโต้แย้งก็กลับมาตรวจสอบชิ้นงานตามคำโต้แย้งของ ผู้กล่าวหา และตลอดระยะเวลาการทำงานผ่านมาผู้กล่าวหาที่ส่งชิ้นงานให้กับลูกค้าถูกต้องตามจำนวนและตรงตามเวลาที่ลูกค้าต้องการ ไม่เคยกระทบต่อการผลิตของลูกค้า หรือผู้ถูกกล่าวหาถูกปรับจากการส่งชิ้นงานล่าช้า ทั้งยังไม่เคยทำผิดกฎระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือได้รับหนังสือเตือนแต่อย่างใด และนอกจากนี้ ผู้กล่าวหา ยังไม่เคยขาดงาน ไม่เคยมาทำงานสาย แต่เคยลาป่วยและลากิจไม่เกิน ๑๐ วัน โดยสถิติการลาในปี ๒๕๖๑ มีเพียงการลาพักร้อน ๑๐ วัน และลาพักร้อนฉุกเฉิน ๑.๕ วัน เท่านั้น ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมิน ๕ เกณฑ์ A B C D และ E ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินในระดับ C เกือบทุกปี และเคยได้ระดับ B จำนวน ๑ ครั้ง ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาเข้าใจว่าการเลิกจ้างครั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากความไม่พอใจของผู้จัดการ คือ นาย [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาเป็นคนพูดจาตรงไปตรงมาเสียงดัง ไม่ยอมในเรื่องที่ไม่ถูกต้องและ ไม่มีเหตุผล ตลอดจนเคยเข้าพบผู้บริหารชาวต่างชาติเพื่อขอความชัดเจนเรื่องสถานการณ์ของแผนกและคำสั่งการทำงานบางคำสั่ง จึงอาจทำให้ผู้จัดการไม่พอใจและส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างกรณีนี้ขึ้น

ผู้กล่าวหาทำงานในแผนกขนส่ง มีลูกจ้างทำงานรวม ๗ คน ประกอบด้วยผู้จัดการ ๑ คน พนักงานออฟฟิศ ๓ คน รวมผู้กล่าวหา และพนักงานปฏิบัติหน้างาน ๓ คน ผู้กล่าวหาทำหน้าที่รับคำสั่งซื้อ แผนกหลังการรถยนต์จากลูกค้าผู้ผลิตรถยนต์ยี่ห้อ [REDACTED] และอีกหลายยี่ห้อ มาจำแนกรายละเอียดส่งให้แผนกที่เกี่ยวกับการผลิตและเร่งรัดการผลิต รวมถึงประสานงานกับแผนกต่าง ๆ และลูกค้า เพื่อให้ผลิตและส่งชิ้นงานตามคำสั่งซื้อให้ทันกำหนดเวลา รวมถึงตรวจสอบความถูกต้องการจัดส่งชิ้นงานตามคำสั่งซื้อ โดยกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของชิ้นงานนั้น เมื่อฝ่ายผลิตผลิตสินค้าเสร็จ ฝ่าย QC จะตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานให้ถูกต้องร้อยละ ๑๐๐ หลังจากนั้นพนักงานปฏิบัติหน้างานของแผนกก็จะนำชิ้นงานเข้าเลนรอจัดส่งให้กับลูกค้า ผู้กล่าวหาจะมาตรวจสอบความถูกต้องจำนวนสินค้า นำป้ายชิ้นงานมาติดที่พาเลท และจัดสินค้าขึ้นรถขนส่งที่มารับสินค้า รวมถึงจัดเตรียมสติกเกอร์สินค้าในชิ้นงานที่เสร็จก่อนกำหนดรอการจัดส่ง ส่วนผู้จัดการจะเข้ามากำกับดูแลการทำงานของลูกจ้างทุกฝ่าย แก้ไขปัญหา และเจรจากับลูกค้าเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการจัดส่งชิ้นงาน ผู้กล่าวหาเคยทำงานผิดพลาดในเรื่องการส่งชิ้นงานผิดรุ่น เช่น ๑) พาเลทมีชิ้นงานหลายชิ้นเรียงกัน แต่หลังจากตรวจเช็ครุ่นที่ผลิตทั้งหมดในพาเลทกลับมีใช้รุ่นเดียวกับป้ายที่ติด ซึ่งเป็นความผิดของแผนกขนส่ง ๒) พาเลทที่มีป้ายชื่อรุ่นชิ้นงานอาจมีชิ้นงานผิดรุ่นปะปนในพาเลทจะเป็นความผิดของฝ่าย QC ๓) ฝ่ายผลิตส่งชิ้นงานมาให้แผนกขนส่งไม่ทันรถลูกค้าที่มารับชิ้นงาน ทำให้ต้องจัดส่งด้วยรถขนส่งของผู้ถูกกล่าวหาเป็นความผิดของฝ่ายผลิต ๔) ตรวจสอบสินค้าที่เตรียมส่งรุ่นหนึ่งแต่เช็คสติกเกอร์ผิดพลาดไปเป็นอีกรุ่น เมื่อถึงเวลาจัดส่งจึงไม่มีสินค้าส่งให้ลูกค้า เป็นความผิดของแผนกขนส่งโดยตรง สำหรับความผิดพลาดที่กล่าวมาทั้งหมดมีผลกระทบร้ายแรงต่อลูกค้าทั้งสิ้น เพียงแต่แผนกขนส่งจะสามารถเจรจาต่อรองแก้ไขความผิดพลาดและรีบจัดส่งให้ได้ทันเวลาได้มากน้อยเพียงใด ผู้กล่าวหาเคยถูกร้องเรียนทางอีเมลจากลูกค้า และบางกรณีมีการร้องเรียนถึงผู้จัดการและฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้จัดการจะเรียกประชุมแผนกและติดตามว่าผิดพลาดในจุดใดเพื่อแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นร่วมกัน ส่วนกรณีความผิดพลาดในส่วนที่ผู้กล่าวหารับผิดชอบ หากเกิดความผิดพลาดผู้กล่าวหาจะมีการแก้ไขปัญหาแต่ไม่เคยทำผิดพลาดร้ายแรงถึงขั้นจัดส่งให้ลูกค้าไม่ทัน ซึ่งการจัดส่งให้ลูกค้า

ไม่ทันอาจเกิดการขอร์ตไลน์ผลิตของลูกค้า และมีการปรับเงินค่าเสียหาย แต่อย่างไรก็ตามผลการประเมินคะแนนการจัดส่งจากลูกค้า คือ [REDACTED] และ [REDACTED] ได้ประเมินให้ผู้ถูกกล่าวหาได้คะแนนเกือบร้อยละ ๑๐๐

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจช่วง ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการ ผลิตแผงบุหลังคารถยนต์ โดยมีนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ นาย [REDACTED] เป็นผู้จัดการทั่วไป และนาย [REDACTED] เป็นผู้จัดการฝ่ายโรงงาน ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๑๗๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาทำงานเป็นลูกจ้าง มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามที่ ผู้กล่าวหาทักท้วง และรับทราบจากผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยก่อนการเลิกจ้างผู้กล่าวหา สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ทั้งสองฝ่ายเจรจาตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี และภายหลังเลิกจ้างผู้กล่าวหา สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี กรณีโบนัสตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ กำหนดเรื่องการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ จ่ายให้พนักงานทุกคนที่มีสิทธิได้รับ กำหนดจ่ายพร้อมค่าจ้างงวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ โดยหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์เดิมและภายหลังเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดเรื่องการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ จ่ายให้พนักงานทุกคนที่มีสิทธิได้รับ มีกำหนดจ่ายพร้อมค่าจ้างงวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ โดยหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์เดิมที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ประกอบด้วยอายุงานพนักงานประจำให้นับตั้งแต่แรกเข้าทำงานถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ของทุกปีที่จ่ายเงินโบนัส ซึ่งถือปฏิบัติตามจนถึงข้อตกลงฉบับล่าสุด

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่ง พนักงานออฟฟิศ แผนกขนส่ง ได้รับมอบหมายให้ทำงานรับผิดชอบการขนส่งสินค้าที่ถูกต้องและตรงเวลาที่ลูกค้าต้องการ แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จลุ่วงตามเป้าหมายที่กำหนดหลายเรื่อง ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานผิดพลาดหลายครั้ง ผลการทำงานไม่เป็นที่พอใจ กล่าวคือ ส่งงานไม่ตรงรุ่น ไม่ตรงเวลา และละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งบ่อยครั้ง กล่าวคือ ผู้กล่าวหาไม่ประสานงานจัดส่งสินค้ากับลูกค้าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เช่น ไม่ติดตามงานทั้งในหน่วยงานและสาขาของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งมีอยู่ในจังหวัดระยอง อาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเกิดความเสียหาย ได้แก่ อาจถูกหักคะแนน (score) ลดความน่าเชื่อถือจากลูกค้า และอาจไม่ได้รับการพิจารณาว่าจ้างจากลูกค้าในการผลิตต่อไป และอาจทำให้เสียค่าปรับหากส่งสินค้าไม่ทัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวโต้เถียงหลายครั้ง แต่ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานเช่นเดิม ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และจงใจขัดคำสั่งของผูถูกกล่าวหาอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาจฉิน หรือกระทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุ่วงไป โดยถูกต้องและสุจริต จึงไม่อาจไว้วางใจให้ทำงานได้ต่อไป โดยผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ผู้กล่าวหาตามเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงินที่แนบกับหนังสือเลิกจ้าง

โดยเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุม มีผู้อยู่ในเหตุการณ์ขณะบอกเลิกจ้าง ๕ คน คือ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และผู้กล่าวหา ซึ่งนางสาว [REDACTED] ได้อ่านข้อความตามหนังสือเลิกจ้างเพื่อแจ้งการเลิกจ้าง โดยในท้ายหนังสือเลิกจ้างย่อหน้าที่ ๔ ระบุว่า “บริษัทฯ จึงมีหนังสือฉบับนี้เพื่อเลิกจ้างท่าน โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้าง นับแต่วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ท่าน โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแสดงรายการจ่ายเงินที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้” และอ่านเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงินช่วยเหลือซึ่งเป็นค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และยื่นเอกสารให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบ แต่ผู้กล่าวหาขอโทรศัพท์ไปปรึกษาสหภาพแรงงานฯ หลังปรึกษาแล้วเสร็จ ผู้กล่าวหาไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง แต่ลงลายมือชื่อในเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงินค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และนางสาว [REDACTED] แจ้งว่าจะโอนเงินค่าชดเชย และเงินต่าง ๆ ให้ในวันถัดไป หลังเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งนางสาว [REDACTED] ว่า ได้ปรึกษาสหภาพแรงงานฯ แล้ว ผู้กล่าวหาขอเรียกค่าเสียหาย ๑ ล้านบาท เพื่อจบเรื่อง แต่นางสาว [REDACTED] แจ้งว่าจ่ายให้ได้เฉพาะเงินโบนัสเท่านั้น ทั้งนี้ ก่อนการเลิกจ้างผู้กล่าวหา เมื่อประมาณวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีการประชุมหารือกันในเรื่องนี้ที่แผนก Design ของโรงงาน โดยมีนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] และได้เชิญตัวแทนสหภาพแรงงานฯ คือ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ร่วมประชุมและแจ้งว่าผู้กล่าวหาไม่ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ประมาท และ/หรือจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายเป็นความผิดวินัยในการทำงาน ประสงค์จะเลิกจ้าง ตัวแทนของสหภาพแรงงานฯ แจ้งว่า เป็นสิทธิที่ผู้ถูกกล่าวหาจะดำเนินการ ต่อมาในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] ได้หารือกับฝ่ายกฎหมายของบริษัท [REDACTED] คือ นาย [REDACTED] ที่ตึก [REDACTED] ในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และวินัยการทำงาน ซึ่งลูกจ้างทำผิดวินัยในข้อบังคับที่ ๖.๓ ชุด ค. ข้อ ๘ โดยนาย [REDACTED] แนะนำว่า เป็นเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และเรื่องวินัยการทำงาน หากเลิกจ้างก็ควรจ่ายค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ตามสิทธิ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาฟ้องร้องภายหลัง ต่อมานาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ก็ตัดสินใจเลิกจ้างผู้กล่าวหา และจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายถือเป็นการเมตตาปราณีไม่ให้เกิดปัญหา และเชื่อว่าผู้กล่าวหาจะพอใจไม่ฟ้องร้องในอนาคต นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงกรณีเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาทำผิดวินัยตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดเป็นข้อยกเว้นให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างได้ โดยไม่ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยไม่เป็นธรรม กรณีลูกจ้างได้กระทำความผิดตาม (๒) และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง... กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน โดยผู้กล่าวหาทำผิดตามข้อบังคับในการทำงานตามหมวด ๖ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๖.๓ วินัยและบทลงโทษชุด ค. ข้อย่อยที่ ๘ ห้ามกระทำความผิดด้วยความประมาท หรือจงใจก็ตาม ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย ซึ่งบทลงโทษในการฝ่าฝืนวินัยข้อใดข้อหนึ่งของชุด ค. คือ ผ่าฝืนครั้งที่ ๑ เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย (สถานเดียว) กรณีการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นความผิดถึงขั้นร้ายแรงและทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหา แต่ด้วยเมตตาธรรมและต้องการให้จากกันด้วยมิตรไมตรี จึงจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหา

เข้าไปเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้กล่าวหาจึงไม่อาจร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ ถือว่าผู้กล่าวหาใช้สิทธิโดยไม่สุจริตขัดต่อกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดลักษณะงาน (Job Description) ตำแหน่งพนักงานออฟฟิศ ซึ่งผู้กล่าวหาต้องปฏิบัติตามที่กำหนด เพื่อควบคุมการจัดส่งชิ้นงานให้ครบตามจำนวนและเวลาที่ลูกค้าต้องการ โดยมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ควบคุมการจัดส่งชิ้นงานและสรุปปัญหาการจัดส่งในกรณีที่ Delay ๒) วางแผนการผลิตชิ้นงาน ๓) รับผิดชอบข้อมูลการจัดส่งและจัดทำ Invoice ในการจัดชิ้นงานแก่ลูกค้า ๔) Control TAG Label ๕) Design packaging ๖) Quotation, Drawing packaging ๗) Follow TPS system ๘) Follow claim & Return claim และ ๙) Special order นอกจากนี้ นาย [REDACTED] ยังมอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาทำตามตารางงานรายสัปดาห์ โดยรับผิดชอบศูนย์อะไหล่ (Service Part) ทุกยี่ห้อ และยี่ห้ออื่นตามลักษณะงาน กรณีความผิดของผู้กล่าวหาที่เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างนั้น เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ - พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ทำผิดซ้ำกันหลายครั้ง แต่มีความผิดสำคัญ ๆ ดังนี้

(๑) ระหว่างวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ - ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหารับผิดชอบศูนย์อะไหล่ทุกยี่ห้อ แต่ไม่ตอบคำถามอีเมลของลูกค้า [REDACTED] ที่สอบถามเรื่องการจัดส่งชิ้นงานตามคำสั่งซื้อ หรือตอบเมื่อเลยกำหนดการจัดส่งชิ้นงาน ทำให้ลูกค้า [REDACTED] ให้คะแนน (Score) งานการขนส่งสินค้า ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เพียง ๙๑ คะแนน ซึ่งจากเดิมในแต่ละเดือนจะได้คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ความผิดครั้งนี้ นาย [REDACTED] ได้ตักเตือนโดยวาจา และแจ้งให้ตอบอีเมลลูกค้าทันตามกำหนดเวลา พร้อมแจ้งทางอีเมลในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อกำชับผู้กล่าวหา และพนักงานในแผนก ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอีก แต่ผู้กล่าวหาก็ยังคงทำผิดเรื่องเดิมซ้ำอีกในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓

(๒) เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาส่งชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ [REDACTED] ผิดงาน ผิดรุ่นจำนวน ๓ กรณี คือ กรณีที่ ๑ ลูกค้าต้องการชิ้นส่วน B02A หมายเลข 3HYOA จำนวน ๔๐ ตัว แต่จัดส่งชิ้นส่วน P02F หมายเลข 5RYOB จำนวน ๑๔ ตัว กรณีที่ ๒ ลูกค้าต้องการชิ้นส่วน P02F หมายเลข 5RYOA จำนวน ๑๔ ตัว แต่จัดส่งชิ้นส่วน P02F หมายเลข 5RYOB จำนวน ๑๔ ตัว และกรณีที่ ๓ ลูกค้าต้องการชิ้นส่วน [REDACTED] หมายเลข 3HYOA จำนวน ๔๐ ตัว แต่จัดส่งชิ้นส่วน B02A หมายเลข 1HJ1A จำนวน ๔๐ ตัว

กรณีนี้ นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาและพนักงานในแผนกมากำชับไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก แต่หลังจากนั้นในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาก็ยังส่งชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ [REDACTED] ผิดอีก คือลูกค้าต้องการชิ้นส่วน [REDACTED] หมายเลข [REDACTED] จำนวน [REDACTED] ตัว แต่จัดส่งชิ้นส่วน [REDACTED] หมายเลข [REDACTED] จำนวน [REDACTED] ตัว ในขณะที่ Tag Label ผิดรุ่นเป็นหมายเลข [REDACTED] กรณีข้อผิดพลาดครั้งนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาเพราะหยิบชิ้นงานผิดรุ่น และผิดจำนวนทั้งพาสท นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหา และพนักงานในแผนกมากำชับไม่ให้เกิดขึ้นอีก กรณีนี้ลูกค้ายังห้อย [REDACTED] ยังไม่มีการหัก Score และยังไม่ถึงขั้นเกิดการชอร์ตไลน์ผลผลิตของลูกค้า แต่ผู้บริหารมีความกังวลเป็นอย่างมากเพราะอาจเกิดปัญหานี้ขึ้นได้ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงและนาย [REDACTED] ได้ไปชี้แจงต่อผู้บริหารของ [REDACTED] สำหรับกรณีความผิดพลาดในการตรวจสอบชิ้นงานถูกต้องเฉพาะชิ้นงานส่วนหัวกับชิ้นงานส่วนท้ายในพาสท แต่ชิ้นงานช่วงกลางเป็นคนละรุ่นตามที่ผู้กล่าวหาอ้าง ไม่เคยปรากฏกรณีนี้มาก่อน

(๓) ระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓ ลูกค้า [REDACTED] ได้ส่งอีเมลร้องเรียนเรื่องการจัดส่งชิ้นงานเกินเวลาที่ลูกค้ากำหนดหลายครั้ง ทำให้ลูกค้า [REDACTED] มีหนังสือทางอีเมลถึงนาย [REDACTED] ในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งเตือนว่า หากมีการร้องเรียนไปยังศูนย์รับเรื่อง

ร้องเรียน [redacted] เรื่องจะส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของ [redacted] จะเป็นเรื่องใหญ่มาก ซึ่งเรื่องนี้ นาย [redacted] ได้รายงานต่อผู้บริหารทราบเรื่องแล้ว

ผู้กล่าวหาทำงานผิดพลาดหลายครั้ง และมีพฤติกรรมเกี่ยวกับความผิดในการทำงานเกี่ยวกับการส่งสินค้าไม่ทันตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกล่าวหาให้หมดความน่าเชื่อถือจากลูกค้า ถูกลูกค้าปรับลดการสั่งซื้อ ถูกตัดคะแนน ส่งผลต่อการยกเลิกคำสั่งซื้อ Order ในอนาคต เสียค่าจัดส่งในการนำสินค้าที่ส่งผิดกลับมาและส่งสินค้าใหม่ ซึ่งนาย [redacted] ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาโดยตรง ได้ตักเตือนโดยวาจาหลายครั้ง แต่โทษทางวินัยในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่มีการกำหนดโทษตักเตือนโดยวาจาไว้ ดังนั้นพนักงานที่ถูกตักเตือนด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานผิดพลาดจึงไม่ได้เป็นโทษตามข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งในการพิจารณาความผิดในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาหลายครั้ง นาย [redacted] ได้รายงานพฤติกรรมต่อผู้บริหารมาโดยตลอด และเคยแจ้งต่อผู้บริหารให้ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ผู้บริหารแจ้งว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่การตักเตือนต้องผ่านการเห็นชอบจากสหภาพแรงงานฯ ซึ่งจะยุ่งยากและจะถูกปฏิเสธจากสหภาพแรงงานฯ การออกไปเตือนจึงไม่ใช่ทางแก้ไขปัญหาและพนักงานไม่ประสงค์ลงชื่อรับทราบใบเตือนและเดิมนาย [redacted] เคยเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต และเคยออกไปเตือนกับพนักงานในฝ่ายผลิต ตำแหน่งสลิเตอร์ ทำให้สหภาพแรงงานฯ ขอให้ผู้บริหารย้ายมาอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการแผนกขนส่ง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นพิจารณาว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลเลิกจ้างนับแต่วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๓ อ้างเหตุเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่ง พนักงานออฟฟิศ แผนกขนส่ง ได้รับมอบหมายให้ทำงานรับผิดชอบการขนส่งสินค้าที่ถูกต้องและตรงเวลาที่ลูกค้าต้องการ แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จลุ่วงตามเป้าหมายที่กำหนดหลายเรื่อง ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานผิดพลาดหลายครั้ง ผลการทำงานไม่เป็นที่พอใจ และละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งบ่อยครั้ง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวตักเตือนหลายครั้ง แต่ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานเช่นเดิม ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และจงใจขัดคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาจิม หรือกระทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุ่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จึงไม่อาจไว้วางใจให้ทำงานได้ต่อไป โดยผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ผู้กล่าวหาตามเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงินที่แนบกับหนังสือเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาไม่ลงชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้างเพราะไม่ยอมรับการเลิกจ้าง แต่ลงชื่อรับเงินในเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงิน จำนวน ๒๔๕,๖๑๖.๓๕ บาท และได้รับเงินดังกล่าวแล้ว ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธข้อกล่าวหาที่อ้างเป็นเหตุเลิกจ้างว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวอ้างไม่ปรากฏว่าทำผิดพลาดวันใด หรือไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องอะไร หรือทำงานผิดพลาดหลายครั้งในงานส่วนไหน ผู้กล่าวหาได้รับเพียงเรื่องไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาบางครั้งเท่านั้น กล่าวคือ แผนกที่ผู้กล่าวหาทำงานมีผู้จัดการจากแผนกอื่นย้ายมาเป็นผู้จัดการแผนกขนส่ง คือนาย [redacted] ซึ่งยังไม่เข้าใจกระบวนการทำงาน แต่ผู้กล่าวหาทำงานในแผนกนี้นานกว่า จึงเข้าใจกระบวนการทำงานมากกว่า ทั้งยังเคยเกิดการโต้แย้งในเรื่องการทำงาน การตรวจสอบชิ้นงาน และเคยเข้าพบผู้บริหารชาวต่างชาติเพื่อขอความชัดเจนเรื่องสถานการณ์ของแผนกและคำสั่งการทำงานบางคำสั่งอาจทำให้ผู้จัดการไม่พอใจและส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างกรณีนี้ขึ้น นอกจากนี้ผู้กล่าวหา

ยืนยันว่าตลอดระยะเวลาการทำงานผ่านมา มีการส่งชิ้นงานให้กับลูกค้าถูกต้องและตรงตามเวลาไม่เคยกระทบต่อการผลิตของลูกค้า หรือถูกปรับเนื่องจากการส่งชิ้นงานล่าช้า ทั้งไม่เคยทำผิดกฎระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือเคยได้รับหนังสือตักเตือนแต่อย่างใด ส่วนของผู้ถูกล่ามำหาได้ให้ข้อเท็จจริงกรณีนี้ว่า ผู้กล่าวหา มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงาน (Job Description) ที่ผู้ถูกล่ามำหาที่กำหนด ควบคุมการจัดส่งชิ้นงานให้ถูกต้องครบถ้วนตามจำนวนและเวลาที่ลูกค้าต้องการ และยังต้องทำงานตามที่นาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามอบหมายตามตารางงานรายสัปดาห์ โดยผู้กล่าวหารับผิดชอบศูนย์อะไหล่ (Service Part) ทุกยี่ห้อ และยี่ห้ออื่นตามลักษณะงาน ความผิดของผู้กล่าวหาที่เป็นเหตุเล็กจ้านั้น เกิดขึ้นตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา เนื่องจากผู้กล่าวหาทำความผิดซ้ำกันหลายครั้ง โดยมีความผิดสำคัญ ๓ กรณี ได้แก่ กรณีแรกลูกค้า [REDACTED] ส่งอีเมลสอบถามผู้กล่าวหาซึ่งรับผิดชอบศูนย์อะไหล่ เรื่องการจัดส่งชิ้นงาน แต่ไม่ตอบอีเมลของลูกค้าหรือตอบอีเมลเลย กำหนดเวลา ระหว่างวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ - ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ทำให้ลูกค้า [REDACTED] ให้คะแนน (Score) งานการขนส่งสินค้า ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เพียง ๙๑ คะแนน ซึ่งจากเดิมแต่ละเดือนจะได้คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ความผิดครั้งนี้ นาย [REDACTED] ได้ตักเตือนโดยวาจาและกำชับไม่ให้ทำผิดพลาดอีก พร้อมแจ้งขั้นตอนการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ผู้กล่าวหาก็ยังคงทำผิดเรื่องเดิมซ้ำอีกในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓ กรณีที่สองผู้กล่าวหาส่งชิ้นส่วนให้ลูกค้า [REDACTED] ผิดพลาดในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๓ รุ่น นาย [REDACTED] ได้ตักเตือนโดยวาจาและกำชับไม่ให้ทำผิดพลาดอีก แต่ผู้กล่าวหาก็ยังส่งชิ้นส่วนให้ลูกค้า [REDACTED] ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผิดพลาดซ้ำอีก โดยความผิดพลาดครั้งหลัง นาย [REDACTED] ก็ยังลงโทษเพียงตักเตือนโดยวาจาและกำชับไม่ให้ทำผิดพลาดซ้ำอีกเท่านั้น กรณีนี้ลูกค้า [REDACTED] ยังไม่หักคะแนน (Score) และไม่ถึงขั้นเกิดการขอรต์ไลน์การผลิตของลูกค้า แต่ผู้บริหารกังวลใจมากเพราะอาจจะเกิดปัญหานี้ได้ และกรณีที่สามเป็นความผิดในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากลูกค้า [REDACTED] ได้ส่งอีเมลโรงเรียนเรื่องการส่งชิ้นงานเกินเวลาที่กำหนดหลายครั้ง ทำให้ลูกค้า [REDACTED] ส่งอีเมลถึงนาย [REDACTED] ในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งเตือนว่า หากเกิดการร้องเรียนไปยังศูนย์รับเรื่องร้องเรียน [REDACTED] เรื่องจะส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของ [REDACTED] ซึ่งจะเป็นเรื่องใหญ่มาก เรื่องนี้นาย [REDACTED] ได้รายงานให้ผู้บริหารทราบแล้ว นอกจากนี้ การทำผิดของผู้กล่าวหาซ้ำกันหลายครั้ง ทั้งงานวางแผนการผลิต การส่งอีเมลแจ้งฝ่ายผลิต การตอบอีเมลลูกค้า และการติดตามงานลูกค้า ซึ่งผู้กล่าวหารับผิดชอบ นาย [REDACTED] ได้รายงานพฤติกรรมต่อผู้บริหารมาโดยตลอด ทั้งยังเคยแจ้งต่อผู้บริหารให้พิจารณาออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร เพราะพฤติกรรมการทำงานของผู้กล่าวหาจะส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกล่าวหาหมดความเชื่อถือจากลูกค้า ถูกปรับ และถูกตัดคะแนน (Score) ซึ่งอาจส่งผลให้มีการยกเลิกคำสั่งซื้อ (Order) ในอนาคต ตลอดจนต้องเสียค่าใช้จ่ายใหม่ กรณีที่น่าสลดที่ส่งผิดกลับและจัดส่งสินค้าใหม่ให้แก่ลูกค้าแต่ผู้บริหารแจ้งว่า องค์กรมีวัฒนธรรมการตักเตือนลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรต้องผ่านการเห็นชอบสหภาพแรงงานก่อนจะมีความยุ่งยากและจะถูกปฏิเสธ ซึ่งการออกใบเตือนไม่ใช่หนทางแก้ไขปัญหา และพนักงานไม่ประสงค์ที่จะลงชื่อรับทราบใบเตือน ประกอบกับแต่เดิมนาย [REDACTED] เคยเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต และเคยออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรกับพนักงานฝ่ายผลิตตำแหน่งลีดเดอร์ ทำให้สหภาพแรงงานเข้ามาคุยกับผู้บริหาร และถูกย้ายมาเป็นผู้จัดการแผนกขนส่ง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้วมีประเด็นพิจารณาว่า การที่ผู้ถูกล่ามำหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาและผู้ถูกล่ามำหาให้การรับกันว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของ ผู้ถูกล่ามำหา โดยผู้กล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๖ - ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ สดท้ายทำงานในตำแหน่งพนักงาน

ออฟฟิศ แผนกขนส่ง และผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๖ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตลอดมาจึงเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เว้นแต่ผู้กล่าวหาได้มีการกระทำเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) จึงมีประเด็นพิจารณาต่อการเลิกจ้างผู้กล่าวหาฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดซ้ำกันหลายครั้งและความผิดสำคัญอันเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างนั้นเกิดขึ้นระหว่างวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ - ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ คือไม่ตอบคำถามอีเมลของลูกค้า [REDACTED] หรือตอบเมื่อเลยกำหนดทำให้ลูกค้า [REDACTED] ให้คะแนน (Score) เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เพียง ๙๑ คะแนน จากเดิมได้คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ส่งชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ [REDACTED] ผิดงาน ผิดรุ่น จำนวน ๓ กรณี วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ส่งชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ [REDACTED] ผิดอีกข้อผิดพลาดครั้งนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาเพราะหยิบชิ้นงานผิดรุ่น และผิดจำนวนทั้งพาเลท กรณีนี้อีกค้ายังไม่มีการหัก Score และยังไม่ถึงขั้นเกิดการชอร์ตไลน์ผลิตของลูกค้า และกรณีลูกค้า [REDACTED] ได้ส่งอีเมลร้องเรียนเรื่องการจัดส่งชิ้นงานเกินเวลาที่ลูกค้ากำหนดหลายครั้งและแจ้งเตือนผู้ถูกกล่าวหาว่าหากมีการร้องเรียนไปยังศูนย์รับเรื่องร้องเรียน [REDACTED] เรื่องจะส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของ [REDACTED] จะเป็นเรื่องใหญ่มาก กรณีนี้ได้มีการรายงานต่อผู้ถูกกล่าวหาทราบเรื่องแล้ว ความผิดของผู้กล่าวหาได้มีการตักเตือนโดยวาจา และมีการเรียกมาทำข้อบกพร่องไม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งความผิดที่เกิดขึ้นผู้ถูกกล่าวหามีความกังวลเป็นอย่างมากเพราะอาจเกิดปัญหานี้ขึ้นได้อีก พฤติกรรมการทำงานของผู้กล่าวหา เป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด ๖ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๖.๓ วินัยและบทลงโทษชุด ค. ข้อย่อยที่ ๘ ห้ามกระทำความผิดด้วยความประมาท หรือจงใจก็ตามซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย ซึ่งบทลงโทษของการฝ่าฝืนวินัยข้อใดข้อหนึ่งของชุด ค. คือ ฝ่าฝืนครั้งที่ ๑ เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และนอกจากนี้ยังเป็นการทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และ (๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง...กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือนอันเป็นข้อกำหนดยกเว้นให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ต่อมาวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ทำงานรับผิดชอบการขนส่งสินค้าที่ถูกต้องและตรงเวลาที่ลูกค้าต้องการ แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดหลายเรื่อง ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานผิดพลาดหลายครั้ง ผลการทำงานไม่เป็นที่พอใจ และละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งบ่อยครั้ง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ว่ากล่าวตักเตือนหลายครั้ง แต่ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานเช่นเดิม ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และจงใจขัดคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาชญา หรือกระทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จึงไม่อาจไว้วางใจให้ทำงานได้ต่อไป คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหา นำเหตุความผิดของผู้กล่าวหาหลายสาเหตุมาเป็นเหตุในการเลิกจ้าง โดยมีได้ระบุสาเหตุความผิดใดที่ชัดเจนมาเป็นเหตุในการเลิกจ้าง แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะยกกรณีผู้กล่าวหาทำความผิดครั้งสำคัญ ๓ กรณี เป็นหลักฐานสนับสนุนอ้างเป็นเหตุเลิกจ้าง ซึ่งในกรณีแรกเป็นลูกค้า [REDACTED] และกรณีที่สองเป็นลูกค้า [REDACTED] แต่ได้มีการเรียก

ผู้กล่าวหาติดเดือนโดยวาจาและกำชับไม่ให้ทำผิดพลาดแล้ว ส่วนกรณีที่สามเป็นลูกค้า [redacted] กรณีนี้เป็นคำเตือนจากลูกค้าที่แจ้งให้เห็นถึงความผิดพลาดและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น หากมีการร้องเรียนไปยังศูนย์รับเรื่องร้องเรียน [redacted] การกระทำความผิดของผู้กล่าวหาที่เกิดขึ้นซ้ำกันหลายครั้งนับแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบเรื่องจากอีเมลของลูกค้าที่เกิดปัญหา ได้มีการเรียกผู้กล่าวหาติดเดือนโดยวาจากำชับไม่ให้ทำผิดพลาด แจ้งขั้นตอนการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีลักษณะเป็นเพียงการตักเตือนเรื่องไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน การขาดประสิทธิภาพ และไม่มีวินัยการทำงาน ซึ่งการตักเตือนโดยวาจามีใช้โทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่อย่างใด รวมถึงความผิดที่ผู้กล่าวหาได้กระทำได้มีการรายงานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบทุกครั้ง ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบความผิดพลาดและปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่งสามารถพิจารณาแก้ไขปัญหารื้อลงโทษได้ตามขั้นตอนของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของผู้กล่าวหาได้ หรือแม้แต่ว่าจะปรับเปลี่ยนสายงานตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอันอาจจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถูกกล่าวหาในอนาคตได้ ย่อมเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหาที่จะกระทำได้ แต่ไม่ได้ดำเนินการใด ๆ นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบมาตั้งแต่ต้นจากคำแนะนำก่อนการเลิกจ้างของฝ่ายกฎหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้กล่าวหาว่า เป็นเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน และวินัยการทำงาน หากเลิกจ้างก็ควรจ่ายค่าชดเชย และเงินอื่นตามสิทธิ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการฟ้องร้องในอนาคต ดังนั้น เมื่อความผิดของผู้กล่าวหามีลักษณะเป็นเพียงเรื่องไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน การขาดประสิทธิภาพ และไม่มีวินัยการทำงาน และที่ผ่านมายังไม่พบการกระทำผิดถึงขั้นที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายและถูกปรับหรือถูกยกเลิกคำสั่งซื้อการกระทำของผู้กล่าวหาจึงยังไม่เพียงพอที่จะถือว่าเป็นการกระทำที่จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างกรณีร้ายแรงที่ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้ทันที จึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่ผู้ถูกกล่าวหาจะสามารถเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๒) และ (๓) ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้าง การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยที่ผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดอันเป็นข้อยกเว้นตาม (๑) - (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีผู้กล่าวหามีความประสงค์ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงาน จ่ายค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ พร้อมดอกเบี้ย นับแต่วันที่เลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงาน จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และนับอายุงานต่อเนื่องจากเดิม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานอายุงานย่อมต้องนับต่อเนื่องจากเดิม ส่วนกรณีสวัสดิการต่าง ๆ พร้อมดอกเบี้ยนั้น การที่ผู้กล่าวหาจะได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ ก็ต่อเมื่อผู้กล่าวหายังคงทำงานอยู่ เมื่อผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างจึงไม่มีสิทธิในเรื่องสวัสดิการพร้อมดอกเบี้ย สำหรับกรณีเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ลูกจ้างที่ได้รับต้องทำงานถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเมื่อผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่อาจสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ได้ ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาได้รับเงินค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และรายได้อื่น ๆ ที่ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายให้ไปแล้วนั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นควรให้ผู้กล่าวหาคืนเงินค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และรายได้อื่น ๆ ทั้งหมดให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาด้วย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึง วันรับกลับเข้าทำงาน 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 อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสัชพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส เทยลวน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๕) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน