



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๖๙ - ๗๒/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

ระหว่าง { นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เพราะเหตุเป็นตัวแทนเจรจาโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่น้อยกว่าเดิม จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน จ่ายเงินโบนัสและสิทธิประโยชน์อื่นที่มีสิทธิได้รับตามระเบียบของบริษัทฯ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กล่าวอ้างและนำสืบว่า ทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา วันเข้าทำงาน และอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ หยุดวันเสาร์วันเสาร์ ตามปฏิทินการทำงาน และหยุดวันอาทิตย์ กำหนดเวลาทำงานเป็นกะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๑๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. เวลาพัก ๑ ชั่วโมง ลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนโดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร สำหรับค่าตำแหน่ง ค่าดูแลสุขภาพ และค่าเช่าบ้าน จ่ายให้ประจำ

พร้อมกับค่าจ้างโดยไม่มีเงื่อนไข ส่วนการจ่ายโบนัสผู้ถูกกล่าวหาที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจะร่วมกันพิจารณากำหนดอัตราการจ่ายโบนัส เมื่อได้ข้อยุติผู้ถูกกล่าวหาที่จะประกาศให้ทราบในวันที่ ๑๐ ธันวาคมของทุกปี จ่ายปีละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นปีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีสถานะลูกจ้างถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายนของปีนั้น ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน มีรายละเอียดการทำงาน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นางสาว [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ อายุงาน ๒๐ ปี ๔ เดือน ๑๘ วัน สิ้นสุดทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๗,๐๒๘ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าดูแลสุขภาพเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ อายุงาน ๑๖ ปี ๗ เดือน ๑๖ วัน สิ้นสุดทำงานในตำแหน่ง พนักงานแผนกควบคุมชิ้นส่วน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๑๘๒ บาท ค่าดูแลสุขภาพเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ อายุงาน ๑๔ ปี ๗ เดือน ๒๐ วัน สิ้นสุดทำงานในตำแหน่ง พนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๔,๓๘๔ บาท ค่าดูแลสุขภาพเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๔ นางสาว [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ อายุงาน ๙ ปี ๙ เดือน ๒ วัน สิ้นสุดทำงานในตำแหน่ง พนักงานแผนกควบคุมชิ้นส่วน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๙๔๑ บาท ค่าดูแลสุขภาพเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๗.๕๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ได้ประกาศเรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างทั้งหมด รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ที่ออกกำลังกายก่อนเริ่มทำงาน ณ จุดออกกำลังกายรวมของบริษัทฯ ทราบ โดยจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างรายวันในอัตราค่ากลาง ๕.๕ เดือนกับเงินบวกเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท และลูกจ้างรายเดือนในอัตราค่ากลาง ๕.๕ เดือน ไม่มีเงินบวกเพิ่มและได้ชี้แจงสาเหตุที่ลูกจ้างรายเดือนไม่ได้รับเงินบวกเพิ่ม เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด - 19 ส่งผลให้ผลประกอบการลดลงร้อยละ ๓๐ ทำให้ลูกจ้างรายเดือนประมาณ ๓๐๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่พอใจที่ไม่ได้รับเงินบวกเพิ่มเหมือนลูกจ้างรายวัน จึงไม่ยอมเข้าไปทำงานและต้องการให้มีการทบทวนโบนัสอีกครั้งหนึ่ง นาย [REDACTED] ได้ประกาศให้ลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าไปทำงาน แต่ลูกจ้างทั้งหมดไม่กลับเข้าไปทำงาน จนกว่าจะมีการทบทวน ต่อมานาย [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป ได้แจ้งให้ลูกจ้างรายเดือนแต่งตั้งตัวแทนลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน ไปร่วมประชุมเจรจาแต่ไม่มีผู้อาสาเป็นตัวแทน นาย [REDACTED] จึงได้แจ้งอีกครั้งหนึ่งว่าลูกจ้างที่เป็นตัวแทนจะไม่มีควมผิด และไม่ผลต่อการจ่ายโบนัสหรือเลิกจ้าง จึงมีผู้อาสาเป็นตัวแทนลูกจ้าง ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เข้าร่วมประชุมเจรจา ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมเจรจาประกอบด้วย ตัวแทนลูกจ้าง ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ๕ คน และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา ๔ คน ได้แก่ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] กรรมการบริษัทฯ นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ล่ามภาษาญี่ปุ่น รวมทั้งหมด ๑๙ คน ในระหว่างเจรจากับช่วง ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ยอมรับว่าอาจโต้แย้งใช้เสียงดังมากกว่าปกติ แต่ก็ไม่ได้ถึงกับโต้เถียงหรือก้าวร้าวต่อนาย [REDACTED] และได้ส่งข้อมูลการเจรจาให้บุคคลภายนอกทราบ ในระหว่างที่ยังตกลงกันไม่ได้ นาย [REDACTED] ได้ขอให้ฝ่ายผู้กล่าวหา ไปแจ้งกับลูกจ้างที่รวมตัวกันกลับเข้าไปทำงานก่อนเพราะกระทบต่อการผลิตของผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ จึงได้ไปแจ้งลูกจ้างที่รวมตัวกันว่าการเจรจายังไม่สามารถตกลงกันได้ขอให้กลับเข้าไปทำงานก่อนแต่ลูกจ้างไม่ยอมกลับเข้าไปทำงานจนกว่าการเจรจาจะได้ข้อสรุป ผู้กล่าวหาจึงกลับไปแจ้งที่ประชุมทราบว่าลูกจ้างไม่ยอมกลับเข้าไปทำงานจนกว่าการเจรจาจะได้ข้อสรุป

หลังจากนั้นได้มีการเจรจากันต่อจนสามารถตกลงกันได้ โดยตกลงจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือนเท่ากันในอัตรากลาง ๕.๕ เดือน เงินบวกเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท แต่มีเงื่อนไขให้ลูกจ้างดำเนินการลดค่าใช้จ่าย (Cost down) ซึ่งจะมีผลต่อการปรับค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ กรณีสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ ๘ ล้านบาท จะปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕ กรณีลดค่าใช้จ่ายได้ ๔ ล้านบาท จะปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๒.๕ และกรณีลดค่าใช้จ่ายได้นอกเหนือจากนี้จะคำนวณร้อยละให้ตามสัดส่วน หลังการเจรจาแล้วเสร็จประมาณเวลา ๑๒.๐๐ น. นาย [redacted] ได้แจ้งผลการเจรจาให้ลูกจ้างที่ยังรวมตัวกันทราบ ลูกจ้างจึงยอม กลับเข้าไปทำงาน แต่นาย [redacted] ไม่ได้แจ้งเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่ายให้ลูกจ้างทราบ

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. นาย [redacted] ผู้จัดการโรงงานฟนสี/ฉีดพลาสติก - หลังคาชั้นรูป ได้เรียกตัวแทนของแผนกโรงงานฟนสีฯ ทุกแผนกประชุมหารือเกี่ยวกับเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่าย และแจ้งว่ามาตรการดังกล่าวไม่สามารถทำได้เพราะที่ผ่านมาสามารถลดค่าใช้จ่ายได้เพียง ๔ ล้านบาท ต่อมาเวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น. นาย [redacted] ได้เรียกลูกจ้างที่ทำงานประจำโรงงานฟนสีฯ ทั้งหมดประชุมกลางไลน์ผลิตเพื่ออธิบายมาตรการลดค่าใช้จ่าย และแจ้งว่าผู้จัดการโรงงานและผู้จัดการแผนกไม่สามารถกำหนดหัวข้อมาตรการในการลดค่าใช้จ่ายได้ พร้อมสอบถามลูกจ้างว่า ยังประสงค์จะรับเงินบวกเพิ่มหรือไม่ ซึ่งลูกจ้างทุกคนตอบว่ายังอยากได้ นาย [redacted] จึงไปหารือกับนาย [redacted] และต่อมาเวลาประมาณ ๒๐.๐๐ น. นาย [redacted] ได้เรียกลูกจ้างที่ทำงานประจำโรงงานฟนสีฯ ทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปประชุมที่ห้องประชุมชั้น ๒ ของบริษัทฯ นาย [redacted] ได้ชี้แจงเงื่อนไขการได้เงินบวกเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท ลูกจ้างจะต้องลดค่าใช้จ่ายให้ได้ตามเป้าหมาย มิเช่นนั้นจะส่งผลต่อการปรับค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ และให้ลูกจ้างทั้งหมดเสนอหัวข้อมาตรการลดค่าใช้จ่ายต่อผู้บริหาร ซึ่งได้มีลูกจ้างสอบถามว่า การไม่ปรับค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ถือเป็นมาตรการลดค่าใช้จ่ายหรือไม่ เพราะจะได้ไม่ต้องคิดหัวข้อการลดค่าใช้จ่าย นาย [redacted] ได้ตอบว่าแม้จะไม่มี การปรับค่าจ้าง ลูกจ้างก็ต้องคิดหัวข้อลดค่าใช้จ่ายเช่นเดิมและแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนลงชื่อในเอกสารว่าจะรับหรือไม่รับเงินบวกเพิ่ม ลูกจ้างทั้งหมดได้ปรึกษาหารือและตกลงกันว่าจะไม่รับเงินบวกเพิ่มและจะออกจากห้องประชุม นาย [redacted] ได้ประกาศให้ลูกจ้างทุกคนลงชื่อในเอกสารก่อน ทำให้ลูกจ้างไม่พอใจและส่งเสียงโห่ในห้องประชุม ส่งผลให้นาย [redacted] ไม่พอใจมาก

วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปพบตามลำดับ และแจ้งการเลิกจ้างโดยวาทาว่าผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เนื่องจากแสดงกิริยาวาทาไม่ดี ไม่สุภาพ และไม่เหมาะสมในการเจรจาเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ และให้มารับหนังสือเลิกจ้างวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ไปขอพบนาย [redacted] โดยขอให้พิจารณาลงโทษและขอทำงานต่อไป แต่นาย [redacted] ยืนยันว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน และผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นหนังสือลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง คำสั่งเลิกจ้างเพราะผิดวินัยร้ายแรงของบริษัทฯ โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน มีพฤติกรรมในระหว่างการประชุมเจรจาโบนัสเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญการประชุมให้บุคคลภายนอกทราบโดยไม่ได้รับอนุญาต และเมื่อมีคำสั่งจากนาย [redacted] ให้นำข้อสรุปจากการประชุมไปแจ้งแก่ลูกจ้างที่รวมตัวกันและยังไม่กลับเข้าไปทำงานทราบผลการทบทวนโบนัส แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน จงใจปิดบังข้อเท็จจริงเงื่อนไขการลดค่าใช้จ่ายเพื่อรับเงินบวกเพิ่มของลูกจ้างรายเดือน จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างโดยรวมเข้าใจผิดว่าผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินบวกเพิ่มโดยไม่มีเงื่อนไขและภายหลังรับทราบเงื่อนไข ต่างก็เข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหากำหนดเงื่อนไขดังกล่าวเพียงฝ่ายเดียว อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่พอใจผู้ถูกกล่าวหา ส่งผลให้นาย [redacted] ต้องเรียกประชุมในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อชี้แจง

มาตรการลดค่าใช้จ่าย ๘ ล้านบาท เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปรับค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ แต่ลูกจ้างไม่พอใจ ไม่รับฟังเหตุผลใด และไม่เคารพต่อนาย [REDACTED] ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของผู้ถูกกล่าวหาเป็นอย่างมาก ผู้ถูกกล่าวหา ถือว่าการกระทำของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ผิดวินัยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยวินัยและโทษทางวินัย หมวดที่ ๘ ข้อที่ ๓๗ (๑) พนักงานต้องรักษาเวลาทำงานอย่างเคร่งครัด ต้องปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ละจากจุดที่ทำงาน ของตนเองในเวลาทำงานหรือนำงานอื่นมาทำโดยไม่ได้รับอนุญาต และข้อที่ ๓๗ (๒๔) พนักงานต้องไม่ทำให้ระเบียบ วินัยของบริษัทปั่นป่วนและไม่ทำให้เสียชื่อเสียง ในฐานะของพนักงานบริษัทและถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและ เป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนตามมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และถือว่าการกระทำการอื่นไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมาย แห่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กระทำต่อผู้ถูกกล่าวหาได้สร้างความเสียหาย เป็นอย่างมาก กระทบต่อการทำงาน การผลิต เสียหายต่อระบบการปกครอง การบังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ไม่ดีแก่ลูกจ้างอื่น เป็นพฤติกรรมที่ไม่อาจร่วมงานกันได้โดยง่ายปกติสุข และไม่น่าไว้วางใจให้ร่วมงานได้อีกต่อไป จึงมีคำสั่งเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชย มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่ยอมรับการเลิกจ้างจึงไม่ลงชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ไปขอคำปรึกษาเรื่องดังกล่าวจากเจ้าหน้าที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี และเจ้าหน้าที่ได้ประสานขอให้บริษัทฯ มาพบเพื่อ เจริญไกลเกลี่ย ต่อมาวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้มาพบและแนะนำให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ขอโทษประธานบริษัทฯ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน จึงได้มีหนังสือถึงประธานบริษัทฯ ขอกลับเข้าไปทำงาน และขอโทษ ที่แสดงกิริยาไม่ดีในวันที่มีการเจรจาไต่สวนเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์และสถานการณ์พาไป จึงขอโทษและยอมรับผิด ขอกลับไปทำงาน ต่อมาวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ประธานบริษัทฯ ได้มาพบผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ที่สำนักงาน สวัสดิการฯ และได้มีการเจรจาไกลเกลี่ยแต่ยังไม่ได้ข้อสรุปว่าจะรับกลับเข้าทำงานหรือไม่ โดยขอไปพิจารณาก่อน และได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปคุยที่บริษัทฯ ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ พร้อมกับให้สวมใส่ชุดพนักงาน ไปด้วย แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่ไปพบตามกำหนดนัด ปัจจุบันผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้งานใหม่แล้ว

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ และเป็นประธานบริษัทฯ มีลูกจ้าง ๔๑๒ คน เป็นลูกจ้างรายวัน ๖๔ คน และรายเดือน ๓๔๘ คน แบ่งงานออกเป็น ๓ ส่วนงานคือ ส่วนงานโรงงานผลิตถังน้ำมัน พลาสติกมีลูกจ้าง ๑๕๗ คน ส่วนงานโรงงานฟนสี/ฉีดพลาสติก - หลังคาชั้นรูป มีลูกจ้าง ๒๐๑ คน และส่วนงาน สำนักงาน มีลูกจ้าง ๔๕ ผู้ถูกกล่าวหายอมรับว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เคยเป็นลูกจ้างทำงานประจำที่โรงงานฟนสี/ ฉีดพลาสติกฯ โดยมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่แตกต่างกันตามข้อเท็จจริงที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กล่าวอ้าง ส่วนโบนัสกำหนดจ่ายปีละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นปี โดยประกาศให้ลูกจ้างทราบทุกวันที่ ๑๐ ธันวาคม ของทุกปี ผู้ถูกกล่าวหาจะคิดโบนัสให้กับลูกจ้างที่คงสภาพการเป็นลูกจ้างถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคมของปีนั้น ๆ สำหรับโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เมื่อวันที่ ๒๔ และ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้ข้อยุติว่าโบนัสลูกจ้างรายวันกับค่ากลาง ๕.๕ เดือน เงินบวกเพิ่ม

๒๐,๐๐๐ บาท ส่วนลูกจ้างรายเดือนโบนัสเท่ากับค่ากลาง ๕.๕ เดือน ไม่มีเงินบวกเพิ่ม สาเหตุที่ลูกจ้างรายเดือนไม่มีเงินบวกเพิ่ม เนื่องจากบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจาก โควิด-19 ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องกำหนดให้ลูกจ้างหยุดงานเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๓ เดือนละ ๑๓ วัน สลับกันหยุด ลูกจ้างรายวันไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดงาน ส่วนลูกจ้างรายเดือนไม่มีการหักค่าจ้างในวันหยุดงาน ทำให้ลูกจ้างรายวันได้รับผลกระทบมากกว่าจึงพิจารณาเงินบวกเพิ่มให้เฉพาะลูกจ้างรายวัน

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๗.๕๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ได้ประกาศเรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างทุกคนที่รวมตัวออกกำลังกายก่อนเริ่มทำงานทราบ โดยลูกจ้างรายวันได้รับโบนัสค่ากลาง ๕.๕ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท ลูกจ้างรายเดือนได้รับโบนัสค่ากลาง ๕.๕ เดือน ไม่มีเงินเพิ่ม โดยฐานโบนัสตามเกรด ๗ เกรด ได้แก่ เกรด 5 เท่ากับ ๗ เดือน เกรด A เท่ากับ ๖ เดือน เกรด B1 เท่ากับ ๕.๘ เดือน เกรด B เท่ากับ ๕.๕ เดือน เกรด B2 เท่ากับ ๕ เดือน เกรด C เท่ากับ ๓ เดือน และเกรด D เท่ากับ ๑ เดือน ลูกจ้างทั้งหมดไม่พอใจที่ให้เงินบวกเพิ่มเฉพาะลูกจ้างรายวัน และไม่พอใจฐานโบนัสเกรด C และเกรด D ที่ต่ำมาก จึงไม่ยอมเข้าไปทำงานต้องการให้บททวนอีกครั้ง ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศขอให้ลูกจ้างทุกคนกลับเข้าไปทำงานก่อน แต่ลูกจ้างไม่ยอมเข้าไปทำงานจนกว่าจะทบทวนใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาได้ร่วมทบทวนกับคณะกรรมการสวัสดิการฯ แต่ลูกจ้างทั้งหมดก็ไม่ยอมกลับเข้าไปทำงาน นาย [REDACTED] จึงประกาศหาตัวแทนของลูกจ้างไปร่วมเจรจา และแจ้งอีกว่าผู้เป็นตัวแทนในการเจรจจะไม่ได้รับผลกระทบ ในเรื่องโบนัสหรือเลิกจ้างมีลูกจ้างยกมือขอเป็นตัวแทนการเจรจา จำนวน ๗ คน และเข้ามาร่วมการเจรจาอีก ภายหลังรวม ๑๐ คน โดยเป็นตัวแทนลูกจ้างจากโรงงานผลิตถังน้ำมันพลาสติก จำนวน ๔ คน และจากโรงงานพ่นสี จำนวน ๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๕ คน และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๔ คน รวมทั้งหมด ๑๔ คน เข้าร่วมการเจรจาโบนัส ตลอดระยะเวลาในการเจรจา ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้โต้แย้ง โต้เถียง เสียสติ แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่อผู้ถูกกล่าวหา รวมถึงไม่แสดงเหตุผลเป็นรูปธรรม ไม่ยอมรับข้อเสนอใด ไม่ประนีประนอม และสร้างปัญหาระหว่างการเจรจาตลอดเวลา ตลอดจนมีการใช้โทรศัพท์ในลักษณะสื่อสารข้อมูลการประชุมออกไปภายนอกห้องประชุมตลอดเวลา ซึ่งอาจเป็นกลุ่มบุคคลภายนอกที่คอยชักจูงให้เกิดความปั่นป่วนและไม่ยอมรับข้อเสนอใด ๆ ในขณะที่ตัวแทนจากโรงงานผลิตถังน้ำมันพลาสติก และคณะกรรมการสวัสดิการฯ กลับยอมรับเหตุผล ยินยอมประสานงาน สื่อสารให้ลูกจ้างในส่วนงานของตนเองรับรู้ผลการเจรจา และความเป็นไปได้ในการจ่ายโบนัสตามภาวะเศรษฐกิจที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบ นอกจากนี้ตั้งแต่เวลาประมาณ ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. สายการผลิตไม่สามารถผลิตชิ้นงานได้เพราะลูกจ้างยังรวมตัวไม่ยอมเข้าไปทำงานเพื่อรอผลการเจรจา ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ไปแจ้งร้องขอลูกจ้างที่ยังรวมตัวกันให้กลับเข้าไปทำงานก่อนเพื่อไม่ให้กระทบต่อการผลิตและการจัดส่งชิ้นงานให้กับลูกค้า เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ไปแจ้งลูกจ้างแต่ไม่ยอมจึงได้มาแจ้งที่ประชุมว่าไม่มีใครยอมกลับเข้าไปทำงาน และบอกว่าไม่สามารถควบคุมหรือสั่งใครได้ ต่อมาเมื่อการเจรจาสามารถตกลงกันได้ โดยได้ข้อสรุปว่า ลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือนจะได้รับโบนัสเท่ากับที่ค่ากลาง ๕.๕ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท และมีฐานโบนัสตามเกรด ได้แก่ เกรด 5 เท่ากับ ๗ เดือน เกรด A เท่ากับ ๕.๘ เดือน เกรด B1 เท่ากับ ๕.๖ เดือน เกรด B เท่ากับ ๕.๕ เดือน เกรด B2 เท่ากับ ๕.๓ เดือน เกรด C เท่ากับ ๕ เดือน และเกรด D เท่ากับ ๔.๘ เดือน และมีเงื่อนไขเพิ่มมาตรการลดค่าใช้จ่ายให้ลดลง จำนวน ๘ ล้านบาท หากทำไม่ได้จะส่งผลต่อการปรับค่าจ้าง ในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ กล่าวคือ ถ้าลดค่าใช้จ่ายลงได้จำนวน ๘ ล้านบาท จะปรับค่าจ้างร้อยละ ๕ ถ้าลดค่าใช้จ่ายได้ ๔ ล้านบาท จะปรับค่าจ้างร้อยละ ๒.๕ ถ้าลดค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากนี้ปรับค่าจ้างให้ตามสัดส่วนร้อยละของผลการลดค่าใช้จ่าย และผู้ถูกกล่าวหาหมอบหมายให้

นาย [] เป็นผู้ประกาศแจ้งผลการเจรจาเบื้องต้นให้กับลูกจ้างที่ยังรวมตัวกันรับทราบ ส่วนตัวแทนลูกจ้างให้เป็นผู้สื่อสารเนื้อหาข้อตกลงและเงื่อนไขทั้งหมดให้ลูกจ้างในส่วนของบริษัทของตนเองทราบ ภายหลังการเจรจายนาย [] ได้แจ้งผลการเจรจาให้กับลูกจ้างทั้งหมดทราบแต่ไม่ได้แจ้งเงื่อนไขการลดค่าใช้จ่ายลูกจ้างจึงยอมกลับเข้าไปทำงานในเวลาประมาณ ๑๑.๕๐ น. หลังการประกาศผลการเจรจา ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข่าวว่าลูกจ้างในส่วนโรงงานพนัสฯ ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่ทราบเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่าย ไม่พอใจเงื่อนไขและเข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหาสร้างเงื่อนไขขึ้นฝ่ายเดียว ผู้ถูกกล่าวหาจึงเรียกผู้บริหารคนไทยทั้งหมดมาชี้แจงเหตุผลที่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่ายและขอให้ไปชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้างในแต่ละหน่วยงาน ลูกจ้างทุกส่วนงานต่างยอมรับการจ่ายโบนัสและเงื่อนไขที่กำหนดมาจากการเจรจากับลูกจ้างในโรงงานพนัสฯ ที่ยังไม่ยอมรับเงื่อนไข กรณีเกิดเหตุลูกจ้างรวมตัวไม่ยอมกลับเข้าไปทำงานในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เกิดความเสียหายต่อกิจการต่อภาพลักษณ์ของผู้ถูกกล่าวหา เพราะมีการเผยแพร่รูปภาพลูกจ้างรวมตัวกันไม่เข้าทำงานออกไปภายนอกบริษัทฯ ทั้งที่เป็นข้อห้ามตามระเบียบของบริษัทฯ ในการถ่ายภาพบริเวณโรงงาน และการใช้โทรศัพท์ในเวลาทำงาน เสียโอกาสการผลิตในช่วงเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. เสียค่าใช้จ่ายในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นค่าไฟฟ้า ๒๔,๐๐๐ บาทต่อวัน และค่าทำงานล่วงเวลา ๙๑,๐๐๐ บาทต่อวัน เพื่อเป็นค่าทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างในโรงงานพนัสฯ ที่ต้องผลิตชดเชยในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ และเป็นภาพลักษณ์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ไม่ดีในมุมมองลูกจ้างคนไทยในการไม่ให้ความเท่าเทียมในการจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือน

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการทุกส่วนงาน รวมถึงคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และตัวแทนลูกจ้างที่เข้าร่วมประชุมเจรจาในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อชี้แจงสถานะของบริษัทฯ และเหตุผลที่กำหนดเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ในส่วนการจ่ายเงินบวกเพิ่ม เมื่อชี้แจงเสร็จผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดได้ร่วมกันลงลายมือชื่อรับทราบในประกาศโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ แต่ในส่วนงานโรงงานพนัสฯ ผู้จัดการ และตัวแทนลูกจ้างในการเจรจา ได้แจ้งกับผู้ถูกกล่าวหา ว่าลูกจ้างทั้งหมดยืนยันขอรับเงินบวกเพิ่ม แต่ไม่ต้องการเงื่อนไขลดค่าใช้จ่าย ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้เรียกลูกจ้างทั้งหมดมาพบเพื่อชี้แจงให้ลูกจ้างรับทราบด้วยตนเอง ต่อมาในเวลาประมาณ ๒๐.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา ได้ชี้แจงเหตุผลในการมีเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่าย เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นไม่ต้องการให้มีเงื่อนไข แต่ก็ยังขอรับเงินบวกเพิ่ม โดยที่ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ต้องปรับค่าจ้างก็ได้ ตลอดระยะเวลาในการชี้แจง ลูกจ้างได้แสดงความไม่พอใจ ไม่รับฟังเหตุผล ไม่ให้ความเคารพ รวมถึงมีการโห่ต่อว่าผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจมาก และเชื่อว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดความปั่นป่วน ยุ้ง ชักจูงให้ลูกจ้างไม่ยอมรับเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่าย และแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อผู้ถูกกล่าวหา รวมถึงยังไม่พอใจพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ที่แสดงออกในระหว่างการประชุมเจรจา เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ด้วย

วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ นาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปแจ้งเลิกจ้างโดยวาจาตามลำดับ และจากนั้นได้มีหนังสือเลิกจ้าง ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ อ้างเหตุเลิกจ้างว่าในระหว่างการประชุมเจรจาโบนัสเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญในการประชุมให้บุคคลภายนอกทราบโดยไม่ได้รับอนุญาต และเมื่อมีคำสั่งจากนาย [] ให้นำข้อสรุปจากการประชุมไปแจ้งให้ลูกจ้างที่รวมตัวกันและยังไม่กลับเข้าไปทำงานทราบ ในเหตุผลที่บริษัทแจ้งผลการทบทวนโบนัสใหม่แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน จงใจปิดบังข้อเท็จจริงเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินบวกเพิ่มให้แก่ลูกจ้างรายเดือนจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างโดยรวมเข้าใจผิดว่าผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินบวกเพิ่มโดยไม่มีเงื่อนไขและเมื่อรับทราบเงื่อนไข

ก็เข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดเงื่อนไขขึ้นฝ่ายเดียว เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่พอใจ ผู้ถูกกล่าวหาเป็นอย่างมาก จนทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเรียกประชุมชี้แจงมาตรการลดค่าใช้จ่าย เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการปรับค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ แต่ลูกจ้างก็ยัง ไม่พอใจ ไม่รับฟังเหตุผลใด และไม่เคารพต่อผู้ถูกกล่าวหาส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของผู้ถูกกล่าวหาอย่างร้ายแรง การกระทำของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ผู้ถูกกล่าวหาถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยวินัยและโทษทางวินัย หมวดที่ ๘ ข้อที่ ๓๗ (๑) พนักงานต้องรักษาเวลาทำงานอย่างเคร่งครัด ต้องปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ละจากจุดที่ทำงานของตนเองในเวลาดำเนินการหรือนำงานอื่นมาทำโดยไม่ได้รับอนุญาต และข้อที่ ๓๗ (๒๔) พนักงานต้องไม่ทำให้ระเบียบวินัยของบริษัทปั่นป่วนและไม่ทำให้เสียชื่อเสียงในฐานะของพนักงานบริษัท และถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และถือว่ากระทำการ อันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ตีลงทั้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กระทำต่อผู้ถูกกล่าวหาได้สร้างความเสียหาย เป็นอย่างมาก กระทบต่อการทำงาน การผลิต เสียหายต่อระบบการปกครอง การบังคับบัญชา เป็นแบบอย่าง ที่ไม่ดีแก่ลูกจ้างอื่น เป็นพฤติกรรมที่ไม่อาจร่วมงานกันได้อย่างปกติสุข และไม่ไว้วางใจให้ร่วมงานได้อีกต่อไป จึงมีคำสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชย มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่ยอมรับการเลิกจ้างจึงไม่ลงชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นผู้สื่อสารเหตุการณ์ในระหว่างการประชุมเจรจาให้กับบุคคลภายนอกทราบมีเพียงภาพลูกจ้างรวมตัวกันไม่ยอมกลับเข้าไปทำงานในสื่อออนไลน์เท่านั้น รวมถึงไม่มีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ที่สร้างความปั่นป่วนภายในบริษัทฯ และมีพฤติกรรมคอยยุยงลูกจ้างในส่วนโรงงานพ่นสีฯ ให้ไม่ยอมรับเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัส เป็นเพียงความเห็นของผู้ถูกกล่าวหาที่สังเกตจากพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ในระหว่างการเจรจาเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ก้าวร้าวเสียงดังไม่ยอมรับเหตุผลคัดค้านอยู่ตลอดเวลาจนถึงไม่แสดงเหตุผลอย่างเป็นรูปธรรมเพียงพอในระหว่างการเจรจา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้มีการจ่ายโบนัสประจำปีให้แก่ลูกจ้างปีละ ๑ ครั้ง จ่ายในวันสิ้นปี การพิจารณาโบนัสผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการฯ และเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๗.๕๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา ได้ประกาศอัตราการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ทราบ โดยลูกจ้างรายวันได้รับโบนัส ค่ากลาง ๕.๕ เดือน เงินบวกเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท ลูกจ้างรายเดือน ค่ากลาง ๕.๕ เดือน ไม่มีเงินบวกเพิ่ม เป็นเหตุให้ลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน รวมตัวกันไม่ยอมกลับเข้าไปทำงานเพราะไม่พอใจที่ไม่ให้เงินบวกเพิ่มเฉพาะลูกจ้างรายวัน และไม่พอใจฐานโบนัสเกรด C และเกรด D ที่ต่ำมาก ต้องการให้ผู้ถูกกล่าวหาทบทวนใหม่ แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะประกาศให้ลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าไปทำงานก่อนแต่ลูกจ้างยืนยันไม่กลับเข้าไปทำงานจนกว่าจะมีการทบทวนใหม่อีกครั้งหนึ่ง ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ได้ประกาศแจ้งให้ลูกจ้างรายเดือนแต่งตั้งตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมเจรจาโบนัสแต่ไม่มีผู้อาสาเป็นตัวแทน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ประกาศอีกครั้งหนึ่งว่า ผู้ที่เป็นตัวแทนเจรจาละทิ้ง

ความผิด ไม่มีผลต่อการจ่ายโบนัส หรือการเลิกจ้าง จึงมีลูกจ้าง จำนวน ๑๐ คน ของแต่ละโรงงานรวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๔ คน อาสาเป็นตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมเจรจากับผู้ถูกกล่าวหา และคณะกรรมการสวัสดิการฯ ซึ่งผู้กล่าวหา ทั้ง ๔ คน เป็นตัวแทนลูกจ้างจากโรงงานพ่นสีฯ ตลอดระยะเวลาการเจรจา ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้โต้แย้ง เสียงดัง มีพฤติกรรมก้าวร้าวต่อผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้แสดงเหตุผลเป็นรูปธรรม ไม่ประนีประนอม ไม่ยอมรับข้อเสนอดู สร้างปัญหาในการเจรจา และมีการใช้โทรศัพท์ในลักษณะสื่อสารข้อมูลออกไปนอกห้อง ประชุมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจเป็นบุคคลภายนอกที่คอยชักจูงให้เกิดความปั่นป่วน ในขณะที่ตัวแทนลูกจ้างจาก โรงงานผลิตถังน้ำมันพลาสติกและคณะกรรมการสวัสดิการฯ กลับรับฟังเหตุผล ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหลักฐาน ที่ชัดเจนว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นผู้สื่อสารมีเพียงหลักฐานภาพถ่ายลูกจ้างรวมตัวไม่ยอมกลับเข้าไปทำงานที่ ปรากฏจากสื่อออนไลน์ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้เผยแพร่ กรณีนี้ ผู้กล่าวหา ทั้ง ๔ คนยอมรับว่า ในการเจรจาบางช่วงอาจโต้แย้ง เสียงดังมากกว่าปกติ แต่ก็ไม่ได้ถึงกับโต้เถียงหรือก้าวร้าวต่อผู้ถูกกล่าวหา และไม่ได้ ส่งข้อมูลการเจรจาให้บุคคลภายนอกทราบแต่อย่างใด ต่อมาการเจรจาสามารถตกลงกันได้ โดยจ่ายโบนัสให้ลูกจ้าง รายวันและลูกจ้างรายเดือนเท่ากัน ค่ากลาง ๕.๕ เดือน เงินบวกเพิ่ม ๒๐,๐๐๐ บาท แต่มีเงื่อนไขมาตรการ ลดค่าใช้จ่ายจำนวน ๘ ล้านบาท ซึ่งจะผลต่อการปรับค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ เมื่อการเจรจาได้ข้อยุติ ผู้ถูกกล่าวหา ได้มอบหมายให้นาย [REDACTED] แจ้งผลการเจรจาให้ลูกจ้างที่ยังรวมตัวกันทราบ และให้ตัวแทน ลูกจ้างไปสื่อสารเงื่อนไขให้ลูกจ้างในส่วนของตนเองทราบผลการเจรจา เมื่อลูกจ้างทั้งหมดทราบผลการเจรจา จากนั้น [REDACTED] ก็กลับเข้าไปทำงานตามปกติ แต่นาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่ายให้ทราบ ภายหลังประกาศผลการเจรจากับลูกจ้างในโรงงานพ่นสีฯ ไม่พอใจเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่ายและเข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหา สร้างเงื่อนไขขึ้นฝ่ายเดียว เพราะส่วนใหญ่ยังไม่ทราบเงื่อนไข ผู้ถูกกล่าวหาจึงเรียกผู้บริหารคนไทยมาชี้แจงเหตุผล ที่กำหนดเงื่อนไข และมอบหมายให้ผู้จัดการโรงงานและผู้จัดการทั่วไป ชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้างในแต่ละส่วนงาน ซึ่งลูกจ้างทุกส่วนงานยอมรับเงื่อนไข ยกเว้นลูกจ้างโรงงานพ่นสีฯ ต่อมาวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา ได้ประชุมผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการทุกส่วนงาน คณะกรรมการสวัสดิการฯ และตัวแทนลูกจ้างที่ร่วมเจรจาเพื่อ ชี้แจงเหตุผลที่กำหนดเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่าย โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ลงลายมือชื่อรับทราบในประกาศ โบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ แต่ในส่วนโรงงานพ่นสีฯ ผู้จัดการโรงงานและตัวแทนเจรจา ได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหา ว่าลูกจ้างยืนยันขอรับเงินบวกเพิ่มแต่ไม่ต้องการเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่าย ต่อมาเวลา ๒๐.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างโรงงานพ่นสีฯ มาประชุมและได้ชี้แจงด้วยตนเองว่าเหตุผลที่กำหนดเงื่อนไข มาตรการลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้มีผลกระทบต่อค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ แต่ลูกจ้างไม่ต้องการเงื่อนไข และยืนยันขอรับเงินบวกเพิ่มเท่ากับลูกจ้างรายวันโดยไม่ปรับค่าจ้างในปีถัดไปได้ เมื่อชี้แจงเสร็จผู้ถูกกล่าวหา ได้แจ้งให้ลูกจ้างลงชื่อในเอกสารว่าจะรับหรือไม่รับเงินบวกเพิ่มเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่พอใจส่งเสียงโห่และเดินออก จากห้องประชุมโดยไม่มีข้อสรุปใด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าตลอดเวลาที่ชี้แจงลูกจ้างแสดงความไม่พอใจ ไม่รับฟัง เหตุผล และได้ส่งเสียงโห่ เป็นการไม่ให้ความเคารพต่อผู้ถูกกล่าวหา ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ในฐานะเป็นผู้บริหาร สูงสุดขององค์กร ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นผู้ที่มีส่วนในการทำให้เกิดความปั่นป่วน เพราะลูกจ้างโรงงานพ่นสีฯ เป็นส่วนงานเดียวที่ไม่ยอมรับผลการเจรจา และจากเหตุการณ์ดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปพบและแจ้งเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ จากนั้นได้ ให้หนังสือเลิกจ้าง ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า ในระหว่าง การประชุมเจรจาโบนัสเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญ ในการประชุมให้บุคคลภายนอกทราบโดยไม่ได้รับอนุญาต และเมื่อมีคำสั่งจากผู้ถูกกล่าวหา ให้นำข้อสรุป จากการประชุมไปแจ้งแก่ลูกจ้างที่รวมตัวกันและยังไม่กลับเข้าไปทำงานทราบเหตุผลที่บริษัทแจ้งผลการทบทวน โบนัสใหม่ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน จึงใจปิดบังเงื่อนไขมาตรการลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้สอดคล้องกับการจ่ายเงินบวกเพิ่ม

ให้แก่ลูกจ้างรายเดือน จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างโดยรวมเข้าใจผิดว่าผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินบวกเพิ่มโดยไม่มีเงื่อนไข และเมื่อรับทราบเงื่อนไขก็เข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหากำหนดเงื่อนไขขึ้นฝ่ายเดียวเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่พอใจมากทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเรียกประชุมชี้แจงที่เพิ่มมาตรการลดค่าใช้จ่าย เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ แต่ลูกจ้างก็ไม่พอใจ ไม่รับฟังเหตุผล และไม่เคารพต่อผู้ถูกกล่าวหา ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของผู้ถูกกล่าวหาอย่างร้ายแรง การกระทำของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ว่าด้วยวินัยและโทษทางวินัย หมวดที่ ๘ ข้อที่ ๓๗ (๑) พนักงานต้องรักษาเวลาทำงานอย่างเคร่งครัด ต้องปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ละจากจุดที่ทำงานของตนเองในเวลาทำงานหรือนำงานอื่นมาทำโดยไม่ได้รับอนุญาต และข้อที่ ๓๗ (๒๔) พนักงานต้องไม่ทำให้ระเบียบวินัยของบริษัทปั่นป่วนและไม่ทำให้เสียชื่อเสียง ในฐานะของพนักงานบริษัท และถือว่าการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และถือว่าการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้น เป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กระทำต่อผู้ถูกกล่าวหาได้สร้างความเสียหายเป็นอย่างมาก กระทบต่อการทำงาน การผลิต เสียหายต่อระบบการปกครอง การบังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ไม่ดีแก่ลูกจ้างอื่นเป็นพฤติกรรมที่ไม่อาจร่วมงานกันได้อย่างปกติสุข และไม่น่าไว้วางใจให้ร่วมงานได้อีกต่อไป จึงมีคำสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชย มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ปฏิเสธ ว่าไม่ได้กระทำการใดตามที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้างแต่เชื่อว่าการเลิกจ้างนั้นมาจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นตัวแทนในการเจรจาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิเคราะห์ข้อเท็จจริงข้างต้นแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ เห็นว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้เข้าร่วมเป็นตัวแทนในการเจรจาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกรณีการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ซึ่งเป็นสภาพการจ้าง เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นผู้แทนในการเจรจาดังกล่าว จึงถือได้ว่าเป็นตัวแทนในการเจรจาตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่การเลิกจ้างจะเป็นด้วยเหตุที่เป็นตัวแทนเจรจาหรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงรับกันว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้อาสาเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเจรจากับผู้ถูกกล่าวหาเกี่ยวกับโบนัสที่มีข้อขัดแย้งต่อกันร่วมกับลูกจ้างอื่นรวม ๑๐ คน ซึ่งภายหลังการเจรจาได้ข้อยุติแต่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีข้อเสนอให้มีมาตรการในการลดค่าใช้จ่าย ซึ่งลูกจ้างส่วนโรงงานพ่นสี/ฉีดพลาสติก-หลังคาชั้นรูป ไม่ยอมรับมาตรการดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่าการที่ลูกจ้างโรงงานพ่นสีฯ ไม่ยอมรับมาตรการดังกล่าวเป็นเพราะผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ปิดบังไม่อธิบายและอ้างถึงมาตรการดังกล่าวให้ลูกจ้างโรงงานพ่นสีฯ ทราบถึงเหตุผลในมาตรการดังกล่าว อีกทั้งประกอบกับระหว่างการเจรจา ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สร้างความปั่นป่วน และยุยงให้ลูกจ้างไม่ยอมรับเงื่อนไขในการลดค่าใช้จ่าย และได้เผยแพร่ข้อมูลซึ่งเป็นสาระสำคัญในการประชุมสื่อสารออกไปให้บุคคลภายนอกทราบโดยไม่ได้รับอนุญาต จึงนำเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้าง ซึ่งจากข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจนำสืบหรือนำพยานหลักฐานแสดงให้เห็นได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้กระทำการดังที่กล่าวตามหนังสือเลิกจ้างจึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กระทำการดังกล่าว

อันเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายจริง โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เป็นเพียงตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาเกี่ยวกับเงินโบนัส เมื่อได้จำนวนเงินตามที่ลูกจ้างต้องการแล้ว ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน และลูกจ้างอื่นพอใจ ส่วนเงื่อนไขอื่น ๆ เห็นว่าเป็นหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหาที่จะต้องอธิบายหรือทำความเข้าใจกับลูกจ้างอื่นเพราะเป็นเงื่อนไขใหม่ การที่ลูกจ้างไม่ยอมรับในเงื่อนไขใหม่จึงไม่ใช่ความผิดของผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เมื่อข้อเท็จจริงไม่อาจฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คนได้กระทำความผิดตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้าง จึงเชื่อได้ว่าเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน มาจากการเป็นตัวแทนในการเจรจา การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน มีความประสงค์ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่และได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าเดิม จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าสาเหตุในการเลิกจ้างเกิดขึ้น ในระหว่างการเจรจาโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ยอมรับว่าในบางช่วงอาจมีการโต้แย้งใช้เสียงดังมากกว่าปกติแต่ไม่ถึงขั้นโต้เถียงหรือก้าวร้าวต่อผู้ถูกกล่าวหา และไม่มีการส่งข้อมูลให้แก่บุคคลภายนอก แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้โต้แย้ง เสียงดัง ไม่ยอมรับเหตุผล คัดค้านอยู่ตลอดเวลา มีพฤติกรรมก้าวร้าวต่อผู้ถูกกล่าวหา ส่งผลต่อระบบการปกครอง เป็นพฤติกรรมที่ไม่อาจร่วมงานกันได้อย่างปกติสุข และไม่ไว้วางใจให้ร่วมงานได้อีกต่อไป หลังจากถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ขอพบผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอให้พิจารณาลงโทษและขอทำงานต่อไปแต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมรับกลับเข้าทำงาน หลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้ไปขอคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี และเจ้าหน้าที่ ได้ประสานให้ทั้งสองฝ่ายมาเจรจาไกล่เกลี่ย ๒ ครั้ง โดยในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้มาพบผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน และแนะนำให้ขอโทษประธานบริษัท ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน จึงได้เขียนจดหมายถึงประธานบริษัท ขอกลับเข้าไปทำงาน และขอโทษที่แสดงกิริยาไม่ดีในวันเจรจาโบนัสเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์และสถานการณ์พาไป ต่อมาในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ประธานบริษัท ได้มาพบผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ด้วยตนเองเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยแต่ยังไม่ได้ข้อสรุปขอกลับไปพิจารณาก่อนแต่ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไปคุยกันที่บริษัท ในวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ และให้สวมใส่ชุดพนักงานไปด้วย แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ไม่ไปพบตามกำหนดนัด อันแสดงให้เห็นว่าทั้งสองฝ่ายไม่มีการประนีประนอมไกล่เกลี่ยให้ได้ข้อยุติอันอาจมาจากการขาดความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกันและเป็นปัญหาเกิดขึ้นโดยตรงระหว่างผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจและเป็นประธานบริษัท กับผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน กลับเข้าทำงานอาจเกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับทั้งสองฝ่ายที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้ซึ่งไม่เกิดผลกับทั้งสองฝ่าย จึงเห็นสมควรให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ แทนการรับกลับเข้าทำงาน โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าเสียหายนั้นพิจารณาจากอายุการทำงานของผู้กล่าวหาโดยอายุการทำงานไม่เกิน ๑ ปี ให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน อายุการทำงานเกิน ๑ ปี เพิ่มค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ ๓๐ วัน ทั้งนี้ เศษของปีถ้าถึง ๖ เดือน ให้ถือว่าปีอายุการทำงาน ๑ ปี โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นจำนวนเงินรวมทั้งหมด ๑,๒๕๖,๔๐๙ บาท (หนึ่งล้านสองแสนห้าหมื่นหกพันสี่ร้อยเก้าบาทถ้วน)

สำหรับกรณีขอให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานเมื่อได้พิจารณาวินิจฉัยให้จ่ายค่าเสียหายแทนการรับกลับเข้าทำงานแล้วจึงไม่พิจารณาให้ตามที่ขอ และกรณีผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ขอให้จ่ายเงินโบนัสและสิทธิประโยชน์อื่นที่มีสิทธิได้รับตามระเบียบของบริษัทฯ นั้น การที่จะได้รับโบนัสและสิทธิประโยชน์ดังกล่าว ผู้กล่าวหาจะต้องมีสถานะเป็นลูกจ้างหรือมีคุณสมบัติตามระเบียบที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ได้ถูกเลิกจ้างแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่พิจารณาให้ตามที่ขอ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด ส่วนคำขออื่นให้ยก ดังนี้

๑. [REDACTED] จำนวน ๕๙๙,๐๘๘ บาท
๒. [REDACTED] จำนวน ๒๗๓,๒๗๖ บาท
๓. [REDACTED] จำนวน ๒๓๐,๑๔๔ บาท
๔. [REDACTED] จำนวน ๑๕๓,๙๐๑ บาท

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรรณพรเสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑ หรือมาตรา๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

บัญชีรายชื่อแบบท้าย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ค่าจ้าง	ค่าตำแหน่ง	วันเข้าทำงาน	อายุงาน	ค่าเสียหาย	หมายเหตุ
๑	นางสาวรัตนภรณ์ กิมมิตร	หัวหน้าแผนก ควบคุมคุณภาพ	๒๗,๐๒๘	๑,๕๐๐	๒๕ ก.ค. ๕๓	๒๐ ปี ๔ เดือน	๕๙๙,๐๘๘	
๒	นางสาวสุติมา จันทร์สุข	พนักงานแผนก ควบคุมชิ้นส่วน	๑๕,๑๘๒	-	๒๗ เม.ย. ๕๗	๑๖ ปี ๗ เดือน	๒๗๓,๒๗๖	
๓	นางสาวชัชฎา ยิ่งประเสริฐ	พนักงานแผนก ควบคุมคุณภาพ	๑๔,๓๘๔	-	๒๓ ม.ค. ๕๙	๑๔ ปี ๗ เดือน	๒๓๐,๑๔๔	
๔	นางสาวสุทธาทิพย์ ชนะหาญ	พนักงานแผนก ควบคุมชิ้นส่วน	๑๓,๙๙๑	-	๑๑ มี.ค. ๕๔	๙ ปี ๙ เดือน	๑๕๓,๙๐๑	

