



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๑๗/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED]
กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหา กลับเข้า
ทำงานและจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานและให้นับอายุงานต่อเนื่อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา
พร้อมกับแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงข้อเท็จจริง และนำพยานหลักฐานเข้าสืบรวมทั้งได้แต่งตั้ง
คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอ
ความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิต ประกอบ และจำหน่ายรถยนต์พลังงานไฟฟ้า โดยผู้กล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ (QA) ทำงานในตำแหน่งสุดท้าย เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายด้านเทคนิค ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ ๑๕,๒๔๔ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน วันทำงานปกติคือ วันจันทร์ - วันศุกร์ และวันเสาร์เว้นเสาร์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพักตั้งแต่ ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ลงเวลาการทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ

เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาได้ร่วมกันลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง จำนวน ๒๓ คน จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๕๐ คน ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พร้อมกับได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๓ คน ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นหนึ่งในผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าว มีการเจรจากันเอง ๓ ครั้ง ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาไปพบนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป และได้แจ้งให้ทราบว่าได้อินย้ายหน้าที่การทำงานจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ (QA) ที่ชั้น ๑ ไปทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายด้านเทคนิค แผนก Sales and marketing ที่ชั้น ๒ โดยให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบการโอนย้าย ซึ่งตำแหน่งใหม่มีหน้าที่จัดทำคู่มือรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าทุกรุ่น จัดทำรายละเอียดสเปครถยนต์และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า และจัดทำคู่มือรายละเอียดที่ตัดแปลงจากรถยนต์เชื้อเพลิงเป็นรถยนต์ไฟฟ้า ในวันดังกล่าวหลังจากได้รับแจ้งการโอนย้ายและมอบหมายงานใหม่ผู้กล่าวหาไม่ได้มีอาการเป็นลมทงตัวไม่ได้ หรือหมดสติลงนอนที่พื้น ตามหนังสือชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้ นาย [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป และเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แจ้งกับผู้กล่าวหาว่าให้ขึ้นไปนั่งเฉยๆ ที่แผนก Sales and marketing โดยไม่ต้องทำงานแต่อย่างใด หลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้ลาป่วยวันที่ ๒ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้เข้าไปทำงานในแผนก Sales and marketing สำหรับการทำงานผู้กล่าวหายังไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน แต่ให้ศึกษาเรื่องสเปครถยนต์ไฟฟ้า รถจักรยานยนต์ไฟฟ้า โดยมีเอกสารจำนวน ๒ แผ่น วางอยู่บนโต๊ะทำงาน ซึ่งโต๊ะทำงานไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการทำงาน และไม่มีการอบรมสอนงานจากหัวหน้างานให้แก่ผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาจึงจำเป็นต้องลงไปฝ่ายผลิตของโรงงานเพื่อไปศึกษาหาข้อมูลเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือรถยนต์ไฟฟ้าและรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้กล่าวหาได้ลงไปฝ่ายผลิตของโรงงานในระหว่าง ๕ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยไปพบนาย [REDACTED] กับนาย [REDACTED] ไม่ทราบชื่อและนามสกุลจริง โดยเฉลี่ยผู้กล่าวหานั่งอยู่ที่โต๊ะทำงานเพียง ๒-๓ ชั่วโมงต่อวัน ผู้กล่าวหาได้ลงไปฝ่ายผลิตของโรงงาน โดยไม่ได้รายงานให้หัวหน้างาน และแจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบ แต่ได้จกรายละเอียดรถยนต์เก็บไว้ ในวันที่ ๑๒ ๑๓ และ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ลาป่วยเนื่องจากปวดหลัง

ต่อมาวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรจากนาย [REDACTED] ว่าได้กระทำความผิด ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา โดยไม่ปฏิบัติตามที่โต๊ะทำงานที่จัดไว้ให้ ผู้กล่าวหาไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบคำเตือน เนื่องจากผู้กล่าวหาเห็นว่าไม่มีระเบียบกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างจากแผนกอื่นลงไปในพื้นที่ฝ่ายผลิตของโรงงาน และนาย [REDACTED] ไม่ได้มีการมอบหมายงานให้ทำแต่อย่างใด หลังจากได้รับหนังสือเตือน ในวันที่ ๑๕ - ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาไม่ได้ลงไปในพื้นที่ฝ่ายผลิตของโรงงานอีก

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๓๐ น. ผู้กล่าวหาได้ลงไปพบนาย [REDACTED] เพื่อสอบถาม เรื่องรถจักรยานที่ส่งซ่อมพร้อมส่งให้กับลูกค้าหรือไม่ สาเหตุที่ลงไปสอบถามเนื่องจากได้ยื่นพนักงานที่แผนกพูดคุยกัน ผู้กล่าวหาลงไปโดยไม่ได้นำแจ้งเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานทราบ จนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. ซึ่งเป็นเวลาเลิกงาน ผู้กล่าวหาได้สแกนลายนิ้วมือกลับบ้านโดยไม่ได้อัปไปที่แผนกอีก ต่อมาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ประมาณ ๑๖.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ ณ ห้องประชุมซึ่งภายในห้องมีตัวแทนของผู้ถูกกล่าวหา ๒ คน คือ นาย [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป และนางสาว [REDACTED] ฝ่ายบุคคล จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างเป็นหนังสือ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยอ้างเหตุว่าผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือนเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ซึ่งได้เตือนเป็นหนังสือว่าได้กระทำความผิดฐานไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ที่สั่งให้พื้นที่ โต๊ะทำงานที่บริษัทฯ จัดไว้ให้ที่แผนก Sales and Marketing ขึ้น ๒ และห้ามลงไปในพื้นที่ฝ่ายผลิตโดยไม่ได้รับอนุญาต และหากกระทำความผิดซ้ำอีก บริษัทฯ เลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ผู้กล่าวหาได้นำสืบพยานเรื่องที่ผู้กล่าวหาลงไปชั้นล่างเพื่อไปศึกษางานได้ความว่าช่วงวันที่ ๕ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ไปสอบถามเรื่องงานใช้เวลาเฉลี่ยวันละประมาณ ๑ ชั่วโมง ซึ่งในแผนก Sales and Marketing แผนกใหม่ที่ผู้กล่าวหาทำงานนั้นจะต้องมีความรู้เรื่องเทคนิคต่างๆ ของรถยนต์และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาจะได้มาใช้อุปกรณ์ที่โต๊ะทำงานของพยาน เนื่องจากโต๊ะทำงานของผู้กล่าวหา ในแผนกใหม่ไม่มีคอมพิวเตอร์ โดยผู้กล่าวหาต้องใช้คอมพิวเตอร์เพื่อหาข้อมูลรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของบริษัทอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบกับเอกสารที่ผู้กล่าวหาได้รับมอบหมาย และเรียนรู้เรื่องสเปคของรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า พยานเห็นผู้กล่าวหาลงมาฝ่ายผลิตของโรงงานหลายครั้ง เพื่อมาสอบถามกับนาย [REDACTED] แผนก service และนาย [REDACTED] แผนก assembly (ประกอบรถยนต์) แต่หลังจากที่ผู้กล่าวหาถูกเรียกไปเตือนก็ไม่ได้ลงมาอีก ผู้กล่าวหาได้เล่า ให้พยานฟังว่าปกติลูกจ้างที่เข้าไปทำงานใหม่จะต้องเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ประมาณ ๑๖.๓๐ น. พยานเห็นผู้กล่าวหาคุยกับนาย [REDACTED] ที่ฝ่ายผลิตของโรงงาน แต่ไม่ทราบว่าพูดคุยกันเรื่องอะไร ต่อมาจึงได้ทราบว่าผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้าง ซึ่งนอกจากผู้กล่าวหาแล้วลูกจ้างคนอื่นที่ทำงานแผนกเดียวกับผู้กล่าวหา เคยมาสอบถามเรื่องงานกับพยาน และขอให้พยานถ่ายรูปหน้าปัดดิจิตอลของรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อใช้ในการทำงาน ในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาเมียอดขาย ไม่เกิน ๑๐ คัน

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกกล่าวหานาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริง แก่ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่าบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา เริ่มเปิดกิจการประมาณเดือนพฤศจิกายน ปี ๒๕๖๑ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมืองจังหวัด [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิต ประกอบและจำหน่าย

รถยนต์และรถจักรยานยนต์พลังงานไฟฟ้า มีลูกจ้าง ๔๗ คน มีทั้งหมด ๘ แผนก ได้แก่ แผนกบัญชี แผนกการตลาด แผนกจัดซื้อ แผนกเชื่อม แผนกยิงทราย แผนกสี แผนกประกอบ และแผนกตรวจสอบคุณภาพ มีสวัสดิการ ค่าเดินทางเหมาจ่าย เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๔๕ บาท (ให้เฉพาะวันที่มาทำงาน) เบี้ยขยันเดือนละ ประมาณ ๘๐๐ บาท (ไม่มีการขาด / ลา/ สาย) กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือนวัน ทำงานปกติ คือ วันจันทร์ - ศุกร์ และวันเสาร์วันเสาร์ วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ลงเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ลูกจ้างจำนวน ๒๓ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อ สนับสนุนยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและต่อมาสามารถตกลงกันได้ และจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ผู้กล่าวหาทูลอ้าง ก่อนถูกโยกย้ายผู้กล่าวหาทำงาน ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ (QA) มีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพรถยนต์ไฟฟ้า โดยผู้กล่าวหาทำหน้าที่ เป็นหัวหน้าไลน์ QA ตรวจสอบเอกสารต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย (Final Check) แต่ถ้าวินโคนที่พนักงานในฝ่าย ลายหยุด ผู้กล่าวหาต้องปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้กล่าวหาได้ทำหน้าที่หัวหน้าไลน์ QA จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาที่มีปัญหาสุขภาพ และขอลาหยุดบ่อย จึงได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานผู้กล่าวหา จากหัวหน้าไลน์ QA มาเป็นพนักงานในไลน์ QA (แต่ไม่ได้มีการปรับลดเงินเดือนแต่อย่างใด) ให้ทำหน้าที่ เช็กระเบิดของน็อต โดยการตรวจสอบว่าน็อตขันแน่นหรือไม่ แผนกนี้มีลูกจ้างทั้งหมด ๖ คน รวมทั้งหัวหน้างาน ซึ่งเป็นชาวญี่ปุ่น ชื่อนาย [REDACTED] และลูกจ้างในแผนกนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง นอกจากหัวหน้างานแล้ว มีผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวที่เป็นผู้ชายลักษณะงานในแผนกนี้ ประกอบด้วย การเชื่อม การพันทรายไล่สนิมออก การชุบซิงค์ การประกอบและการเช็คน็อต เป็นต้น

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาเข้าพบและได้แจ้งให้ทราบว่าได้โอนย้ายผู้กล่าวหาไปเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายด้านขายเทคนิค แผนก Sales and Marketing ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาจากเหตุผลด้านสุขภาพตามสถิติการลาหยุดของผู้กล่าวหาในอดีต ที่ผ่านมาแล้วโดยมีข้อมูลสถิติวันลาของผู้กล่าวหาปี ๒๕๖๓ ลาป่วย ๒๘ วัน และปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาลาป่วย ๒๒ วัน ดังนั้น หากยังให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพรถยนต์ไฟฟ้าในฝ่ายผลิต ซึ่งมีเครื่องมือเครื่องจักร อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้กล่าวหาและอาจเกิดความสูญเสียในชีวิต และทรัพย์สิน จึงได้มีคำสั่งโอนย้ายผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานที่มีความสะดวก และปลอดภัยต่อสุขภาพของผู้กล่าวหา จึงเห็นสมควรมอบหมายหน้าที่งานใหม่ให้ผู้กล่าวหา คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายด้านเทคนิค ผู้ถูกกล่าวหาขอยืนยันว่า ไม่ได้เป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา เพราะเหตุเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ในวันที่ มีการชี้แจงการมอบหมายงานใหม่ผู้กล่าวหาไม่ได้เป็นสมทรวงตัวไม่ได้ หรือหมดสติ หลังจากได้รับแจ้งการมอบหมายงาน และขอยืนยันว่าไม่ได้มีการแจ้งกับผู้กล่าวหาให้ขึ้นไปนั่งที่ชั้น ๒ แผนก Sales and Marketing เลยๆ โดยไม่ต้องทำงาน เนื่องจากลูกจ้างทุกคนต้องทำงานให้กับนายจ้าง หลังจากผู้กล่าวหาได้รับแจ้งการมอบหมาย งานใหม่นั้น ต่อมาผู้กล่าวหาได้โทรมาแจ้งลาป่วยกับฝ่ายบุคคลวันที่ ๒ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

และผู้กล่าวหาได้ไปทำงานที่แผนก Sales and Marketing ในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ แผนก sales and Marketing มีนาย [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไปเป็นผู้กำกับดูแล และมีหน้าที่จัดทำคู่มือรถยนต์ไฟฟ้า และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า จัดทำรายละเอียดสเปกตรอนต์ไฟฟ้าและรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า มีลูกจ้างจำนวน ๕ คน โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ ดูแลเกี่ยวกับภาษี ดูแลเรื่องรับเคลม การประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ และตอบปัญหาลูกค้า โดยนาย [REDACTED] ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาศึกษาเรื่องสเปคของรถยนต์ไฟฟ้าทุกรุ่น เนื่องจากในอนาคตผู้กล่าวหาจะต้องออกไปทำงานร่วมกับพนักงานขายในแผนก และจะต้องตอบคำถามกับลูกค้า ทั้งในและนอกสถานที่รวมทั้งตอบคำถามเกี่ยวกับสเปคของรถยนต์และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าทางโทรศัพท์ด้วย แต่ยังไม่ได้มีการมอบหมายงานหลักให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติ และหากผู้กล่าวหา มีข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องงาน ให้สอบถามนางสาว [REDACTED] และได้มอบหมายให้นางสาว [REDACTED] นำเอกสารเกี่ยวกับสเปกตรอนต์ และเซลล์ลิสต์ จำนวน ๒ แผ่น ไปวางไว้ที่โต๊ะทำงานให้ผู้กล่าวหาเพื่อนำไปศึกษา สาเหตุที่โต๊ะทำงานของผู้กล่าวหาไม่มีคอมพิวเตอร์เนื่องจากมีความจำเป็น ต้องนำคอมพิวเตอร์ไปอัปเดตระบบใหม่ ในขณะที่ผู้กล่าวหา มาปฏิบัติงานที่แผนก Sales and marketing ทุกครั้งที่หัวหน้างานไม่อยู่ผู้กล่าวหาจะถูกลูกออกจากโต๊ะทำงานไปอยู่บริเวณข้างล่างซึ่งเป็นฝ่ายผลิตของโรงงานเสมอ เช่น แผนกสโตร์ แผนกพ่นสี โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้รายงานพฤติกรรมของผู้กล่าวหาให้ทราบ ประกอบกับเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันกับผู้กล่าวหา ก็ให้ข้อมูลถึงพฤติกรรมของผู้กล่าวหาในลักษณะเช่นเดียวกัน ซึ่งการลงไปที่ฝ่ายผลิตหรือแผนกอื่นๆ จะต้องแจ้งให้หัวหน้างานทราบ และเมื่อกลับขึ้นมาก็ต้องแจ้งความคืบหน้าของงานให้ทราบด้วยเช่นกัน แต่ผู้กล่าวหาไม่เคยแจ้งและรายงานให้ทราบ สำหรับคู่มือรถยนต์ภาคภาษาไทยทำเสร็จแล้วคงเหลือภาคภาษาอังกฤษ ข้อมูลสเปกตรอนต์จัดเก็บในไดรฟ์กลางของบริษัทฯ ลูกจ้างทุกคนสามารถเข้าไปดูได้ การไปศึกษางานที่ฝ่ายผลิตทุกครั้งจะไปจะต้องแจ้งผู้จัดการให้ทราบ ทุกครั้งและเมื่อกลับมาจะต้องรายงานความคืบหน้าให้ทราบโดยวาจาและหากผู้จัดการไม่อยู่ก็จะรายงานให้ทราบภายหลัง ตั้งแต่ผู้กล่าวหาย้ายเข้ามาจะอยู่ที่โต๊ะทำงานเฉพาะช่วงที่นาย [REDACTED] อยู่ หากนาย [REDACTED] ไม่อยู่ ผู้กล่าวหาจะลงไปฝ่ายผลิต โดยไม่ทราบว่าลงไปทำอะไร ในการทำงานหากผู้กล่าวหาไม่เข้าใจงานสามารถสอบถามเพื่อนร่วมงานได้ ตั้งแต่ผู้กล่าวหาย้ายมาไม่เคยพูดหรือสอบถามเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน มีเพียงครั้งเดียวถามเพื่อนร่วมงานว่าใครนำเอกสารมาวางที่โต๊ะทำงานผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาจะพูดคุยนเฉพาะเรื่องส่วนตัวทั่วไป

นาย [REDACTED] ได้รับแจ้งจากนาย [REDACTED] หัวหน้าฝ่าย QA ว่าผู้กล่าวหาลงไปฝ่ายผลิตหลายครั้ง ทำให้รบกวนการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายผลิตซึ่งนาย [REDACTED] ไม่อยากให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องและไม่ได้รับอนุญาต ลงไปในฝ่ายผลิตซึ่งจะก่อให้เกิดอันตรายได้ ประกอบกับงานที่ผู้กล่าวหาทำเป็นคนละหน้าที่กัน และผู้กล่าวหา ก็ได้ย้ายตำแหน่งไปทำงานที่ฝ่าย Sales and Marketing แล้ว นาย [REDACTED] จึงได้เรียกผู้กล่าวหา มาว่ากล่าว ตักเตือนด้วยวาจาจำนวน ๑ ครั้งเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๖.๐๐ น. ว่าไม่ให้ลงไปฝ่ายผลิตที่ชั้น ๑ อีก โดยไม่ได้รับอนุญาตเพื่อไม่ให้รบกวนการทำงานของผู้อื่น รวมทั้งเกรงว่าผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะไม่พอใจ แต่ผู้กล่าวหา ก็ไม่ได้ให้ความร่วมมือแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ออกหนังสือเตือนเนื่องด้วย เมื่อวันที่ ๒ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่/โอนย้ายให้ผู้กล่าวหาไปเป็น เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายด้านเทคนิค ตั้งแต่วันที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ใหม่ ผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายและไม่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่นั่งโต๊ะทำงานที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดเตรียมไว้ให้ ณ แผนก

sales & Marketing ชั้น ๒ โดยผู้กล่าวหาได้ลงไปฝ่ายผลิตทุกวันทำงานซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยหมวดที่ ๖ วินัย และโทษทางวินัย ข้อ ๖.๑.๒ พนักงานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาบริษัทฯ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้นและให้ปฏิบัติตามคำสั่ง/ประกาศ /ระเบียบ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ อย่างเคร่งครัดไม่ลงไปโดยไม่ได้รับอนุญาต หากผู้กล่าวหาฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามอีกผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาเลิกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ผู้กล่าวหาได้อ่านข้อความในหนังสือเตือนและถ่ายรูปหนังสือเตือนไว้ แต่ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบหนังสือเตือน โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ทราบ

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๓๐ น. ผู้กล่าวหาได้ลงไปแผนก Service ฝ่ายผลิตของโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและมอบหมายให้ลงไปในพื้นที่ดังกล่าว ถือเป็นการไม่เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ต่อมาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือบอกเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพราะเหตุกระทำผิดซ้ำคำเตือน ผู้กล่าวหาไม่ลงชื่อรับทราบ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้างของเดือนกรกฎาคมเต็มเดือนส่วนสิทธิประโยชน์อื่นๆ ผู้กล่าวหาไม่มีสิทธิได้รับ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงข้างต้นแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาได้ร่วมกันลงลายมือชื่อสนับสนุน จำนวน ๒๓ คน ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปีตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาจึงเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นหนังสือเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และมีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยที่มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นบัญญัติว่าในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง...เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะได้กระทำความผิดตาม (๑) ถึง (๕) ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยแล้วว่าการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่การเลิกจ้างจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ (QA) มีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพรถยนต์ไฟฟ้าในไลน์ประกอบรถยนต์ไฟฟ้า โดยผู้กล่าวหาทำหน้าที่เป็นหัวหน้าไลน์ QA ตรวจสอบเอกสารต่างๆในขั้นตอนสุดท้าย (Final Check) ปลายปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาประสบอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ล้มกรามหักและปวดหลัง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หยุดงานบ่อย ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นได้แจ้งให้ปรับปรุงตัว ต่อมาเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหามีปัญหาสุขภาพ จึงได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานให้เป็นพนักงานในไลน์ QA แต่ไม่ได้มีการปรับลดเงินเดือนแต่อย่างใดให้ทำหน้าที่เช็คแรงบิดของล้อ โดยการตรวจสอบว่าล้อตุนแน่นหรือไม่ เพียงหน้าที่เดียว และในวันที่

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้อิยย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายด้านเทคนิค แผนก Sales and marketing เนื่องจากปัญหาสุขภาพหากยังให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมจึงมีเครื่องมือ เครื่องจักร จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้กล่าวหาและอาจเกิดความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินได้ โดยให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบ และวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหา ไปทำงานที่แผนกใหม่โดยมีนาย [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไปเป็นผู้กำกับดูแลได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาศึกษาเรียนรู้ เรื่องสเปครถยนต์ไฟฟ้าและรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าทุกรุ่น และหากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องงานให้สอบถาม นางสาว [REDACTED] ในระหว่างวันที่ ๕ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ลงไปฝ่ายผลิตไปพบนาย [REDACTED] กับนาย [REDACTED] ไม่ทราบชื่อและนามสกุลจริงโดยอ้างว่าเพื่อไปศึกษาหาข้อมูลเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือ รถยนต์และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าเนื่องจากไม่มีการอบรมสอนงานจากหัวหน้าเฉลี่ยผู้กล่าวหาอยู่ที่โต๊ะทำงาน ประมาณ ๒ - ๓ ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งการลงไปที่ฝ่ายผลิต ผู้กล่าวหาไม่แจ้งให้หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หรือกลับมารายงานให้หัวหน้างานทราบแต่อย่างใด ประกอบกับนาย [REDACTED] ได้รับแจ้งจากหัวหน้าฝ่าย QA ว่าผู้กล่าวหาลงไปที่ฝ่ายผลิตบอยรบกวนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในฝ่ายผลิต นาย [REDACTED] ได้เตือนผู้กล่าวหา ด้วยวาจา ๑ ครั้ง ต่อมาวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนกรณีวันที่ ๕- ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวได้ลงไปที่ฝ่ายผลิตโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่เชื่อฟัง คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ไม่นั่งที่โต๊ะทำงานที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดเตรียมไว้ให้ ณ แผนก Sales and marketing ชั้น ๒ การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ (๖) วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๖.๑.๒ พนักงานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาบริษัทฯ ขอให้ผู้กล่าวหาปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้น และขอให้ปฏิบัติตามคำสั่ง/ประกาศ/ระเบียบ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยไม่ลงไป ที่ฝ่ายผลิตในส่วนของโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาตหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามอีก ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาเลิกจ้าง ทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ผู้กล่าวหาไม่ลงลายมือชื่อรับทราบคำเตือน เนื่องจากเห็นว่า ไม่มีระเบียบกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างจากแผนกอื่นลงไปในพื้นที่ฝ่ายผลิต หลังจากมีหนังสือเตือนผู้กล่าวหาไม่ได้ ลงไปในฝ่ายผลิตอีก ต่อมาวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๓๐ น. ผู้กล่าวหาได้ลงไปโรงงานที่แผนก Service ในฝ่ายผลิตเพื่อสอบถามเรื่องรถสปีดรีมที่ส่งซ่อม โดยไม่ได้แจ้งเพื่อนร่วมงานทราบหรือได้รับอนุญาต จากหัวหน้างาน จนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานผู้กล่าวหาได้สแกนนิ้วมือกลับบ้าน โดยไม่ได้ขึ้นไป ที่แผนก ต่อมาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือบอกเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพราะเหตุไม่นั่งที่โต๊ะทำงานที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดไว้ให้และลงไปในพื้นที่ฝ่ายผลิตโดยไม่ได้รับ อนุญาต การกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการขัดคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างซึ่งนายจ้างได้ตักเตือนแล้ว จึงเข้ากรณีข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๓) การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดย นาย [REDACTED]
กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของ
ผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน