



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ที่ ๒๑๘ - ๒๒๒/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ นาย [redacted] กับพวกรวม [redacted] คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน และอยู่ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นจำนวนเงินตั้งแต่ ๕๖๖,๕๘๐ - ๕,๑๔๐,๘๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันถูกเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่างวันเวลา กัน มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท เบี้ยขยันแบบขั้นบันไดเดือนละ ๔๐๐, ๕๐๐ และ ๖๐๐ บาท ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดจ่ายค่าจ้างและเงินสวัสดิการ

เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน กำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ตั้งแต่เวลา ๐๗.๓๐ - ๑๗.๐๐ น. ส่วนในวันเสาร์ตั้งแต่ เวลา ๐๗.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. เวลาพัก ๑ ชั่วโมง และลงเวลาการทำงานโดยสแกนบัตรพนักงาน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ก่อนการยื่นข้อเรียกร้องล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ เดิมสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๑๔๐ คน ปัจจุบันเหลือสมาชิกจำนวน ๔๓ คน มีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๕ ทำหน้าที่ประธาน กรรมการสหภาพแรงงานทั้ง ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๒ คน ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างในสัดส่วนของสหภาพแรงงานด้วย มีวาระตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ปัจจุบันมีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑ คน ที่ยังทำงาน อยู่กับผู้ถูกกล่าวหา สหภาพแรงงานให้สมาชิกจ่ายเงินค่าบำรุงโดยตรงกับสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุด และแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง และสามารถตกลงกันได้ การเจรจาเป็นไปด้วยความสัมพันธอันดีไม่มีข้อขัดแย้ง และได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ได้เรียกประชุมลูกจ้างทั้งหมดเพื่อชี้แจงเรื่องบริษัท [REDACTED] ผู้ถือหุ้น ของบริษัทจำนวนหนึ่งในสามได้ขายหุ้นทั้งหมดให้แก่บริษัท [REDACTED] เนื่องจากไม่ได้รับสัมปทานแหล่งปิโตรเลียมในประเทศไทย และสถานการณ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุน ต่อเนื่อง ๒ ปีติดต่อกัน รวมถึงเรื่องการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ทำให้ ปริมาณงานลดลงอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร และลดจำนวนลูกจ้างเหลือไว้เท่าที่จำเป็นให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งภายหลังจากวันประชุมก็มีการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง

เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้างทั้งหมด โดยได้แจ้งว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๕ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และนาย [REDACTED] กรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้าง และขอให้ทั้ง ๕ คน ลาออกจากกรรมการลูกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะได้จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย ถ้าหากมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุดก็ขอให้ลาหยุดทั้งหมด เพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่มีนโยบายจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อน ประจำปี แต่กรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ ไม่รับข้อเสนอเพราะเห็นว่ายังมีลูกจ้างเหลือ อีกประมาณ ๓๐๐ คน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีก ๔๓ คน ที่กรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงาน ต้องทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งในช่วงที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ยิ่งควรต้องอยู่ดูแลความ เรียบร้อย ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเรียกไปคุยอีกหลายครั้ง แต่ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ และในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๕, ๘ และ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นใบลาเพื่อไปประชุมคณะกรรมการ ประกันสังคมในนามของสหภาพแรงงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ลา จึงได้ทำหนังสือในนามสหภาพ แรงงาน ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เพื่อร้องเรียน กรณีดังกล่าว และกรณีไม่จัดกิจกรรมวันครอบครัวตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต่อมาในวันที่

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานภาค [redacted] ขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และนาย [redacted] โดยให้เหตุผลว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในปี ๒๕๖๒ ประสบปัญหาขาดทุนเป็นเงิน ๒๒๘,๒๙๙,๕๐๘ บาท และขาดทุนต่อเนื่องถึงปี ๒๕๖๓ โดยมีสาเหตุจากผู้ถูกกล่าวหาได้รับจ้างผลิตแทนผลิตนํ้ามันกลางทะเลให้แก่บริษัท [redacted] หรือบริษัทในเครือของบริษัท [redacted] ซึ่งได้รับสัมปทานให้ขุดเจาะนํ้ามันและก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทยจากรัฐบาลไทยมาตลอด แต่ในปี ๒๕๖๐ บริษัท [redacted] ไม่ชนะการประกวดราคาเพื่อต่อสัมปทานขุดเจาะนํ้ามันและก๊าซธรรมชาติในโครงการ [redacted] ซึ่งได้รับสัมปทานมาตลอด และเป็นโครงการที่ทำรายได้ให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ ๙๕ ของรายได้ทั้งหมดในแต่ละปี บริษัท [redacted] ได้ลดการผลิตลงเพื่อเตรียมส่งมอบโครงการให้แก่ผู้ชนะการประกวดราคา ทำให้รายได้ของผู้ถูกกล่าวหาลดลงอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ จนทำให้ขาดทุน ถึงแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะพยายามแก้ไขปัญหามาโดยในปี ๒๕๖๓ ได้เข้าร่วมการประกวดราคางานผลิตแทนผลิตนํ้ามันกลางทะเลให้แก่ผู้ประกอบการที่ได้รับสัมปทานต่อจากบริษัท [redacted] แต่ก็ไม่ชนะการประกวดราคา ประกอบกับเกิดภาวะราคานํ้ามันดิบมีราคาถูกติดต่อกันหลายปี และในปี ๒๕๖๓ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ส่งผลให้เกิดภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจในระดับโลกและประเทศไทยอย่างรุนแรง และได้ส่งผลให้ผู้ว่าจ้างยกเลิกสัญญาว่าจ้างงานก่อสร้างโครงการใหม่ รวมถึงผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ชะลอการประมูลงานโครงการใหม่ออกไป จึงไม่สามารถดำเนินงานตามแผนธุรกิจได้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีความพยายามใช้มาตรการต่าง ๆ มาใช้เท่าที่จำเป็น เกิดผลกระทบต่อกิจการน้อยที่สุด ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน ปรับโครงสร้างองค์กร และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงพิจารณาปรับลดค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ แต่ภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจ และการชะลอการลงทุนในอุตสาหกรรมนํ้ามันและก๊าซธรรมชาติ ไม่มีแนวโน้มสิ้นสุด จึงจำเป็นต้องดำเนินมาตรการปรับโครงสร้างองค์กร ลดกำลังแรงงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีในปัจจุบัน ต้องพิจารณาเลิกจ้างทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างสัญญาจ้างหลายอัตราให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบัน และที่คาดว่าจะมีในปี ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๕ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) พิจารณาจากจำนวนปริมาณงานที่จะมีเหลือ หลังจากเสร็จสิ้นงานก่อสร้างและส่งมอบชิ้นส่วนโครงสร้างหลักในโครงการขยายกำลังการผลิตนํ้ามันดิบแก่ลูกค้าที่ประเทศสหรัฐอเมริกาเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เมื่อพิจารณาแล้วต้องลดลูกจ้างในอัตราประมาณร้อยละ ๗๙ ของลูกจ้างทั้งหมด

(๒) ลูกจ้างที่คงไว้ประมาณร้อยละ ๒๑ ของลูกจ้างทั้งหมด พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างในตำแหน่งงานที่มีทักษะเฉพาะตรงกับงานที่มีอยู่ในแต่ละส่วนงาน

(๓) พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่ผลการปฏิบัติงานดีและได้รับการประเมินดีให้อยู่ทำงานต่อไปก่อนจนเต็มอัตราตามข้อ (๑) และ (๒)

เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ วาระของกรรมการลูกจ้างได้หมดลง และสหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึง ๑ ใน ๕ ยังไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกกรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ ซึ่งได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงานภาค [redacted] เพื่อเลิกจ้าง และผู้กล่าวหาที่ ๕ ไปพบเพื่อแจ้งการเลิกจ้างเป็นหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ภาวะชะลอตัวด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในระดับโลกและประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาอย่างรุนแรง เช่น การยกเลิกงานก่อสร้าง

โครงการใหม่ การชะลอการประมูลงานโครงการต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนธุรกิจที่วางไว้ แม้ผู้ถูกกล่าวหาพยายามใช้มาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เกิดผลกระทบต่อกิจจางน้อยที่สุด ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ในการดำเนินงาน ปรับโครงสร้างองค์กร และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน รวมถึงพิจารณาปรับลดค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นทุกส่วนงาน เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ แต่จากภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจ การชะลอการลงทุนในอุตสาหกรรมน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีแนวโน้มสิ้นสุดลง จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินมาตรการปรับโครงสร้างองค์กรเพิ่มเติม ลดกำลังแรงงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจต่อไป โดยให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ครบถ้วนแล้ว

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน รับทราบผลการประเมินผลงานประจำปีของตนที่ได้รับในระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเกรด D ในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ซึ่งสาเหตุที่ได้รับเกรดต่ำ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มอบหมายงานให้ทำเป็นกิจจะลักษณะ ส่วนใหญ่จะทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ งานคณะกรรมการความปลอดภัย และกิจกรรมที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกัน ไม่ทราบว่ามีการเลิกจ้างลูกจ้างกี่คน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ รับว่าได้เกรดการประเมินตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ได้เกรดต่ำ เนื่องจากเคยเป็นประธานสหภาพแรงงานมาก่อน และทำหน้าที่ในการเรียกร้องและเจรจากับผู้ถูกกล่าวหาอย่างเข้มข้น อาจส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจได้ ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันเหลือลูกจ้างทำงานประมาณ ๓ คน มีทั้งเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ไม่ทราบว่ามีการเลิกจ้างลูกจ้างกี่คน สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๕ รับว่าได้เกรด C ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกัน จากเดิมมีลูกจ้างประมาณ ๑๐๐ กว่าคน ปัจจุบันเหลือลูกจ้างประมาณ ๘ คน มีทั้งเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน รับทราบว่า การเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดมีทั้งเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน รับว่า ก่อนปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาเคยมีมาตรการลดค่าใช้จ่าย โดยนำมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้เนื่องจากปริมาณงานลดลง ส่วนในปี ๒๕๖๒ ซึ่งประสบปัญหาการขาดทุน ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการดำเนินมาตรการลดค่าใช้จ่าย เช่น ลดค่าใช้จ่ายสำนักงาน และเคยจ้างบริษัทที่ปรึกษามาแก้ไขปัญหา แต่ไม่ได้นำมาตราการอื่น ๆ มาใช้ สหภาพแรงงานเคยขอให้พิจารณานำมาตรการตามมาตรา ๗๕ มาใช้ หรือหากได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ก็สามารถหยุดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัยตามมาตรา ๗๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ รวมถึงเคยขอให้เปิดโครงการสมัครใจลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับข้อเสนอไปพิจารณาใช้ดำเนินการ นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหาทยอยเลิกจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างสัญญาจ้างตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ และไม่ต่อสัญญากับลูกจ้างสัญญาจ้างตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นมา ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานเคยสอบถามว่าจะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนกี่คน ได้รับแจ้งจากผู้ถูกกล่าวหาว่า จะเลิกจ้างลูกจ้างให้สัมพันธ์กับปริมาณงานที่มีในปัจจุบัน หากมีงานเพิ่มขึ้นในอนาคตก็จะจ้างลูกจ้างสัญญาจ้างมาทำงาน เนื่องจากลูกจ้างประจำมีค่าใช้จ่ายที่สูง และก่อนปี ๒๕๖๒ เคยเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้เกรด F ๒ ปี ติดต่อกัน ประมาณ ๖๐ คน ซึ่งการเลิกจ้างครั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้เคยพูดคุยปรึกษากับสหภาพแรงงาน ส่วนการเลิกจ้างหลังการขาดทุนปลายปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยแจ้งว่าใช้หลักเกณฑ์ใดในการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้ทราบข่าวทางสื่อออนไลน์

Facebook ชื่อ [REDACTED] ซึ่งเผยแพร่เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับสมัครลูกจ้างสัญญาจ้างผ่านบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาค่าแรง เช่น ตำแหน่งโพรมैन ข่างประกอบ เป็นต้น แต่ไม่ทราบว่าก่ออัตรา หรือเริ่มทำงานเมื่อใด และรับสมัครลูกจ้างสัญญาจ้างผ่านบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาค่าแรง เช่น ตำแหน่งโพรมैन ข่างงานโครงสร้าง เป็นต้น แต่ไม่ทราบว่าก่ออัตรา หรือเริ่มทำงานเมื่อใด แต่ประกาศดังกล่าวมีการเผยแพร่ข่าวทางสื่อออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากงบแสดงฐานะการเงินในปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหา มีทุนจดทะเบียน ๖๐ ล้านบาท แต่เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ มีทุนจดทะเบียน ๑,๐๘๕ ล้านบาท และในเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับงาน [REDACTED] เข้ามาให้ทำ แต่ผู้ถูกกล่าวหายังคงเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่รักษากฎการจ้างงานลูกจ้างไว้รอวันที่กำลังจะเข้ามา ผู้ถูกกล่าวหาพยายามที่จะหาวิธีเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง มีการเรียกพูดคุยหลายครั้ง และยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานภาค [REDACTED] โดยมีเหตุจากกรรมการลูกจ้าง และกรรมการสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการเจรจาเรียกร้องเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้ดีขึ้น ร้องเรียน ติดตามเรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นสาเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจและนำมาสู่การเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน รวมถึงอยู่ระหว่างที่สหภาพแรงงานร้องเรียนเรื่องสภาพการจ้างต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED]

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจช่วง ชี้แจงข้อเท็จจริง แก่ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการ ออกแบบ จัดซื้อ ประกอบ และติดตั้งแท่นชุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในทะเล ท่อก๊าซใต้ทะเล และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในทะเล และบนบก มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] อาคาร [REDACTED] อาคาร [REDACTED] ชั้น [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร และสำนักงานสาขา [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] เดิม ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีลูกจ้าง รวมจำนวน ๑,๖๕๙ คน เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๖๗๐ คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง (รับเหมาค่าแรง) จำนวน ๙๘๙ คน โดยทำงานประจำสำนักงาน จำนวน ๒๑๖ คน และทำงานก่อสร้าง จำนวน ๗๗๓ คน ผู้ถูกกล่าวหา ได้ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ รวมจำนวน ๑,๓๖๐ คน ปัจจุบัน เหลือลูกจ้างจำนวน ๒๙๙ คน เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๗๐ คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง (รับเหมาค่าแรง) จำนวน ๒๙ คน โดยทำงานประจำสำนักงาน จำนวน ๒๗ คน และทำงานในคลังสินค้า จำนวน ๒ คน

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเนื่องจากสหภาพแรงงาน ได้ยกเลิกไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาหักเงินค่าบำรุงสมาชิกมาประมาณ ๑๐ ปีแล้ว สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาทุกปี โดยก่อนปี ๒๕๕๐ ทั้งสองฝ่าย มีความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่น มีการนัดหยุดงาน และมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น แต่ภายหลังปี ๒๕๕๐ มีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น ทำให้การยื่นข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้ โดยไม่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ส่วนการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จากทั้งหมด ๗ คน ทั้งสองฝ่ายมีการปรึกษาหารือร่วมกันก่อนยื่นข้อเรียกร้องและสามารถตกลงกันได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งหรือเกิดข้อพิพาทแรงงานใด ๆ และได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

ผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาในปี ๒๕๖๑ มีกำไร ๒๕,๕๕๓,๗๓๔ ล้านบาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๒๒๘,๒๙๙,๕๐๘ บาท และปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๘๓๕,๗๓๓,๘๒๕ บาท ส่วนในปี ๒๕๖๔ จากข้อมูล ที่แจ้งต่อกรมสรรพากรเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีผลประกอบการกลางปีขาดทุน ๓๓๓,๕๒๕,๐๐๐ บาท และคาดว่าสิ้นปีจะขาดทุนรวม ๖๖๗,๐๕๐,๐๐๐ บาท ซึ่งข้อมูลของปี ๒๕๖๔ อาจเปลี่ยนแปลงเมื่อยื่นภาษี ณ วันสิ้นปี

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีลูกค้าหลัก คือ บริษัท [REDACTED] และบริษัท ในเครือ เป็นผู้ได้รับสัมปทานให้ขุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติใน [REDACTED] จากรัฐบาลไทยตลอดมา โดยในช่วง ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ มีปริมาณงาน ๑๙,๑๓๓ ๒๕,๖๐๙ และ ๑๘,๕๘๗ ตัน ตามลำดับ แต่ในปี ๒๕๖๐ บริษัท [REDACTED] ไม่ชนะการประกวดราคาเพื่อต่อสัมปทานในโครงการ [REDACTED] ที่เคยได้รับสัมปทานตลอดมา และเป็น โครงการที่ทำรายได้ให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๙๕ ของรายได้ทั้งหมดในแต่ละปี บริษัท [REDACTED] ได้ลดจำนวนการผลิตลงเพื่อเตรียมส่งมอบโครงการให้ผู้ชนะการประกวดราคา ทำให้ปริมาณงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ลดลงเหลือ ๑๐,๔๓๗ ๑๓,๑๑๖ ๑๑,๕๒๔ และ ๗,๘๒๗ ตัน ตามลำดับ และลดลง จำนวนมากในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เหลือเพียง ๑,๕๓๕ และ ๙๑๘ ตัน ตามลำดับ ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายาม แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ ได้เข้าประกวดราคางานของผู้ประกอบการรายใหม่ที่ได้รับสัมปทาน แต่ก็ไม่ชนะการประกวดราคา ประกอบกับเกิดภาวะราคาน้ำมันดิบมีราคาถูกติดต่อกันมาหลายปี รวมถึงในปี ๒๕๖๓ ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ส่งผลให้เกิดภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ในระดับโลกและประเทศไทย ทำให้บริษัท [REDACTED] ยกเลิกสัญญาว่าจ้างงาน ก่อสร้างโครงการใหม่ และผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ก็ชะลอการประมูลงานโครงการใหม่ออกไป ทำให้ไม่สามารถ ดำเนินงานตามแผนธุรกิจที่วางไว้ได้

ผู้ถูกกล่าวหาจ้างทำงาน ๓ ประเภท คือ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างสัญญาจ้าง (ลูกจ้างรับเหมา ค่าแรง) มีระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๑ ปี และลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง ([REDACTED]) ผู้ถูกกล่าวหาที่มีลักษณะ การทำงานเป็นผู้รับเหมาทำงานก่อสร้าง มีการบริหารกำลังคนตามปริมาณงานที่ลูกจ้างผลิต ในปี ๒๕๕๘ เกิดภาวะน้ำมันดิบราคาถูก ทิศทางการลงทุนเกี่ยวกับธุรกิจน้ำมันและก๊าซลดลง ลูกจ้างเริ่มลดกำลังการผลิต ผู้ถูกกล่าวหาที่มีปริมาณงาน ๒๕,๖๐๙ ตัน มีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน ๗,๙๙๔ คน รวมลูกจ้างประจำ ๑,๓๙๔ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้เริ่มปรับลดกำลังคนโดยเลิกจ้างลูกจ้างประจำระดับหัวหน้างานและลูกจ้างสำนักงาน ประมาณ ๑๐๐ กว่าคน ในปี ๒๕๕๙ มีปริมาณงานเหลือ ๑๘,๕๘๗ ตัน มีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน ๔,๘๓๗ คน รวมลูกจ้างประจำ ๑,๒๘๐ คน แต่การเลิกจ้างดังกล่าวยังไม่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในระดับช่างฝีมือประเภท เดียวกับผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เพราะบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นลูกค้าหลักมีนโยบายให้รักษากำลังคนในระดับ ช่างฝีมือไว้เพื่อให้มีทักษะคุณภาพของงาน แต่ด้วยลูกค้าหลักได้เริ่มลดคำสั่งจ้างผลิตในปี ๒๕๖๐ เนื่องจาก ไม่ได้รับการต่อสัมปทาน จึงไม่สามารถคาดการณ์ปริมาณงานที่จะเข้ามาในอนาคตได้ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน นโยบายการบริหารกำลังคนให้เหมาะสม ปรับให้มีการจ้างงานแบบรับเหมาช่วงมากขึ้น โดยในช่วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีปริมาณงานลดลงเหลือ ๑๐,๔๓๗ และ ๑๓,๑๑๖ ตัน ตามลำดับ จึงปรับลดทั้ง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างสัญญาจ้าง และลูกจ้างผู้รับเหมาช่วง โดยในปี ๒๕๖๑ เหลือลูกจ้างทั้งหมด ๒,๙๖๓ คน รวมลูกจ้างประจำ ๑,๐๑๐ คน แต่ด้วยตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ลูกค้าหลักได้ลดคำสั่งจ้างผลิตกว่าร้อยละ ๙๐ ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถรักษาการจ้างงานตามนโยบายเดิมได้ จึงมีการเลิกจ้างลูกจ้างประจำประมาณ ๒๐๐ คน โดยในปี ๒๕๖๓ เหลือลูกจ้างประจำ ๗๕๙ คน ส่วนลูกจ้างทั้งหมดในปี ๒๕๖๒ ลดลงเหลือ ๑,๗๗๘ คน และ

เพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๓ เป็น ๓,๑๖๓ คน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้ประมุขงานจากลูกค้ารายอื่น เป็นงานระยะสั้น จึงต้องเร่งผลิตให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ประกอบกับเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ในปี ๒๕๖๓ ต้องดำเนินนโยบายรักษาระยะห่างของลูกจ้าง และปรับเปลี่ยนกะการทำงานเป็น ๒ กะ จึงต้องจ้างลูกจ้างรับเหมา ค่าแรงและผู้รับเหมาช่วงเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาปริมาณงานในเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพียง ๑,๕๓๕ ต้น ไม่มีงานจากลูกค้าอีกตั้งแต่เดือนมีนาคม - ตุลาคม ๒๕๖๔ และจะเริ่มมีงาน [REDACTED] เข้ามาในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ต่อเนื่องถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ เพียง ๙๑๘ ต้น และหลังจากเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ยังไม่มีคำสั่งจ้างผลิต ผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินสถานการณ์จากปริมาณงาน ดังกล่าว มีความจำเป็นต้องลดลูกจ้างจำนวนมากและคัดเลือกลูกจ้างไว้เท่าที่จำเป็น จึงเริ่มลดลูกจ้างตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา โดยพิจารณาลดลูกจ้างในส่วนลูกจ้างสัญญาจ้างก่อน เดิมมีลูกจ้างสัญญาจ้าง จำนวน ๙๘๙ คน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้ลดลูกจ้างสัญญาจ้างรวมจำนวน ๙๓๒ คน เหลือ ๕๗ คน ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ สำหรับลูกจ้างประจำได้พิจารณาเลิกจ้างจำนวนมากในเดือน มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒๙๖ คน หลังจากนั้นก็ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างทั้งสองประเภทเรื่อยมา จนปัจจุบันเหลือ ลูกจ้างทั้งหมด ๒๙๙ คน เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๗๐ คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง จำนวน ๒๙ คน

ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินธุรกิจ ก่อนการพิจารณา เลิกจ้างลูกจ้าง ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ดังนี้

(๑) ปี ๒๕๕๙

(๑.๑) มีนโยบายการลดการจ้างชาวต่างชาติที่มีความชำนาญ (Expatriate) ที่มีค่าจ้างสูง เพื่อผลักดันและพัฒนาพนักงานคนไทยขึ้นมาแทน จากปี ๒๕๕๙ จำนวน ๔๓ คน เหลือ ๗ คน ในปี ๒๕๖๔

(๑.๒) ลดเวลาการทำงานในวันเสาร์ช่วงเช้าในช่วงที่มีปริมาณงานน้อย

(๒) ปี ๒๕๖๒

(๒.๑) เริ่มแผนงานลดการเข้าพื้นที่เก็บวัสดุภายนอกยาร์ดลงร้อยละ ๕๐ จาก ๖๐ ไร่ เหลือ ๓๐ ไร่ (แล้วเสร็จปี ๒๕๖๔)

(๒.๒) ศึกษาข้อมูลเรื่องเวลาการทำงานที่ไม่เกิดประโยชน์ ลดอัตราเวลาในคอยงาน เพิ่ม ทักษะการสื่อสารให้กับหัวหน้างาน เพื่อให้สามารถสร้างความมีส่วนร่วมจากพนักงานในการปรับปรุงงานและ ลดความสูญเสีย โดยได้กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของดัชนีชี้วัดประจำปีด้วย (โครงการ [REDACTED])

(๒.๓) การปรับปรุงกระบวนการภายใน - ลดความซ้ำซ้อน/ของเสีย โดยกำหนดเป็นส่วน หนึ่งของดัชนีชี้วัดประจำปีด้วย (โครงการ [REDACTED])

(๒.๔) ลดเวลาการทำงานล่วงเวลา โดยให้ทำงานล่วงเวลาเฉพาะงานที่จำเป็น

(๒.๕) ผลักดันนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมผ่านระบบไคเซ็นและ สิ้นชิกมา ลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ ๒๒ ล้านบาท

(๒.๖) ลดการเข้าพื้นที่สำนักงานกรุงเทพ [REDACTED] ร้อยละ ๒๕ ลดลูกจ้าง Outsources ลด การเข้าพื้นที่จ่อตรง ลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ ๘ ล้านบาทต่อปี

(๒.๗) ยกเลิกสำนักงาน [REDACTED]

(๒.๘) ใช้มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ภาคสมัครใจ สำหรับลูกจ้างบางส่วน ซึ่งแม้ลูกจ้างส่วนใหญ่จะให้ความร่วมมือดี แต่ก็มีลูกจ้างบางส่วนขอให้ใช้วิธีเลิกจ้าง

และจ่ายค่าชดเชยแทนการไ้มาตรา ๗๕ แต่มาตรการนี้ลดค่าใช้จ่ายในเรื่องสาธารณูปโภคเป็นหลัก แต่ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับลูกจ้างลดได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

(๒.๙) รณรงค์เรื่องการประหยัดพลังงาน

(๒.๑๐) ทบทวนนโยบายเกี่ยวกับอุปกรณ์สื่อสารต่างๆ อุปกรณ์สำนักงาน เพื่อลดต้นทุนในการจัดซื้อ

(๒.๑๑) ทบทวนนโยบายจัดหาที่พักและเบี้ยเลี้ยงการเดินทาง หาทางเลือกที่เหมาะสมและประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น ลดเพดานค่าเช่าโรงแรมที่พักลงร้อยละ ๒๕ รวมทั้งกำหนดให้ลดการเดินทางเพื่อประชุมโดยใช้การพูดคุยทางโทรศัพท์และออนไลน์แทน เป็นต้น

(๒.๑๒) เจรจาเงื่อนไขการชำระเงิน - ปรับปรุงกระแสเงินสดทั้งจากลูกค้าและผู้ขาย

(๒.๑๓) ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง Management of Change เพื่อจัดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มผลกำไรตอบแทน

(๒.๑๔) ปรับปรุงประสิทธิภาพการก่อสร้าง ลดลำดับขั้นของการกำกับดูแล พัฒนาความสามารถในการวางแผนการใช้ทรัพยากร

(๓) ปี ๒๕๖๓

(๓.๑) เปลี่ยนเกณฑ์ในการพิจารณาเงินจงใจพิเศษแทนการจ่ายโบนัส โดยใช้ตัววัดจากการปรับปรุงคุณภาพการผลิตและการลดต้นทุนมาแทนการอ้างอิงกำไรสุทธิ

(๓.๒) ปรับกลยุทธ์การรับเหมาช่วง ลดอัตราส่วนการจ้างงาน โดยลดจ้างงานลูกจ้างสัญญาจ้างเป็นลักษณะการจ้างเหมา ( ) เพื่อลดต้นทุนจากการจ้างงานระยะยาว

(๓.๓) ลดพื้นที่ทำงานสำนักงาน ( ) คัดพื้นที่ที่ ๑ และที่ ๒

(๓.๔) ปรับนโยบายการจัดหาวัสดุอุปกรณ์จากการซื้อเป็นการเช่าซื้อและต่อรองราคากับผู้ขาย

(๓.๕) รวมระบบงานรักษาความปลอดภัยกับบริษัทในเครือเพื่อจ่ายค่าใช้จ่ายร่วมกัน

(๓.๖) ลดต้นทุนการซ่อมบำรุงเครื่องจักรและอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

(๓.๗) ตัดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบันเทิงและการสนทนาทั้งหมด

(๓.๘) ทบทวนกลยุทธ์การจัดซื้อ เพื่อลดต้นทุนโครงการ

(๓.๙) เริ่มดำเนินการขายทอดตลาดวัสดุเหลือใช้ (มีขั้นตอนที่ยุ่งยากเนื่องจากเป็นเศษวัสดุที่ได้รับการยกเว้นภาษี)

(๓.๑๐) ผลักดันนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการมีส่วนร่วมผ่านระบบไคเซ็น และสีนชิคา ลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ ๔ ล้านบาท

(๔) ปี ๒๕๖๔

(๔.๑) ไม่มีการปรับเงินขึ้นประจำปีสำหรับพนักงาน

(๔.๒) เปลี่ยนเกณฑ์ในการพิจารณาเงินจงใจพิเศษแทนการจ่ายโบนัส โดยใช้ตัววัดจากการปรับปรุงคุณภาพการผลิตและการลดต้นทุน และการส่งมอบงานให้กับลูกค้าตามกำหนด

(๔.๓) ลดการเช่าพื้นที่สำนักงานกรุงเทพ ( ) รวมลดไปร้อยละ ๗๕ จากพื้นที่ ๓ ชั้น เหลือเพียง ๑ ชั้น ลดการเช่าพื้นที่จอดรถ ลดค่าใช้จ่ายได้ ๑๔ ล้านบาทต่อปี

(๔.๔) ลดการเช่าพื้นที่เก็บวัสดุภายนอกยาร์ดลงร้อยละ ๕๐ จาก ๖๐ ไร่ เหลือ ๓๐ ไร่ ลดค่าใช้จ่ายได้ ๓.๔ ล้านบาทต่อปี

- (๔.๕) ลดจำนวนรถรับส่งลูกจ้างจากรถบัส ๖ คัน เหลือ ๒ คัน ลดค่าใช้จ่ายได้ ๓ ล้านบาทต่อปี
- (๔.๖) ปรับปรุงกระบวนการเก็บเงินจากลูกค้า เพื่อเรียกเก็บเงินจากลูกค้าที่ค้างอยู่
- (๔.๗) ขายทอดตลาดวัสดุเหลือใช้
- (๔.๘) จัดประชุมสื่อสารกับลูกจ้างเพราะมีลูกจ้างขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างโดยจ่าย

ค่าชดเชยเพิ่มอีก

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะใช้มาตรการต่าง ๆ ข้างต้น แต่ก็ลดค่าใช้จ่ายได้บางส่วน เพราะยังมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เป็นค่าใช้จ่ายหลักและคงที่ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ค่าใช้จ่ายดังกล่าวที่ยังสูงมาก

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างตามปริมาณงานในปัจจุบันและที่คาดว่าจะมีในปี ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๕ ดังนี้

- (๑) พิจารณาจากจำนวนปริมาณงานที่จะมีเหลือ หลังจากเสร็จสิ้นงานก่อสร้างและส่งมอบชิ้นส่วนโครงสร้างเหล็กในโครงการขยายกำลังการผลิตน้ำมันดิบแก่ลูกค้าที่ประเทศสหรัฐอเมริกา เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เมื่อพิจารณาแล้ว จำเป็นต้องลดลูกจ้างในอัตราประมาณร้อยละ ๘๐ ของลูกจ้างทั้งหมด
- (๒) ลูกจ้างที่คงไว้ประมาณร้อยละ ๒๐ ของลูกจ้างทั้งหมด จะพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างในตำแหน่งงานที่มีทักษะเฉพาะตรงกับงานที่มีอยู่ในแต่ละส่วนงาน
- (๓) พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่ผลการปฏิบัติงานดีและได้รับการประเมินดีให้อยู่ทำงานต่อไปก่อน จนเต็มอัตราตามข้อ (๑) และ (๒)

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีโครงสร้างองค์กรในแผนกก่อสร้างก่อนการปรับโครงสร้างในปี ๒๕๖๓ เน้นกระบวนการทำงานก่อสร้างแทนชุดเจาะน้ำมันซึ่งเป็นงานของลูกค้าหลักเป็นสำคัญ แบ่งเป็น ๗ หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานเตรียมและประกอบ หน่วยงานประกอบติดตั้ง หน่วยงานบริการงานผลิต หน่วยงานไฟฟ้า เครื่องมือวัด และงานทดสอบระบบ หน่วยงานทดสอบแรงดันและงานปิดโครงการ หน่วยงานสีและฉนวนกันความร้อน และหน่วยงานวิศวกรรมก่อสร้าง ต่อมาในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับโครงสร้างองค์กรในแผนกก่อสร้างใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานใหม่ที่ต้องหาเพิ่มเข้ามา ลดอัตราการเพิ่มกำลังคน ควบคุมต้นทุน เสริมทักษะ ใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด และเกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนโยกย้ายกำลังคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่มีแตกต่างไปจากเดิม แบ่งเป็น ๘ หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานเชื่อมโลหะ หน่วยงานโครงสร้าง หน่วยงานบริการงานผลิต หน่วยงานท่อ หน่วยงานไฟฟ้า เครื่องมือวัด และงานทดสอบระบบ หน่วยงานวิศวกรรมก่อสร้าง หน่วยงานทดสอบแรงดันและงานปิดโครงการ และหน่วยงานสีและฉนวนกันความร้อน ถึงแม้การปรับโครงสร้างใหม่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น แต่ด้วยปริมาณงานลดลงมาก จึงมีความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปรับลดกำลังคนตามปริมาณงาน โดยเลิกจ้างลูกจ้างประจำในแต่ละตำแหน่งของแต่ละหน่วยงานในแผนกก่อสร้าง หน่วยงานก่อสร้าง [REDACTED] ดังนี้

- (๑) หน่วยงานเชื่อมโลหะ ลูกจ้าง ๘๖ คน เหลือลูกจ้าง ๒๓ คน
- (๒) หน่วยงานโครงสร้าง ลูกจ้าง ๑๑๓ คน เหลือลูกจ้าง ๓๔ คน
- (๓) หน่วยงานบริการงานผลิต ลูกจ้าง ๑๐๐ คน เหลือลูกจ้าง ๔๒ คน
- (๔) หน่วยงานท่อ ลูกจ้าง ๔๓ คน เหลือลูกจ้าง ๔ คน
- (๕) หน่วยงานไฟฟ้า เครื่องมือวัด และงานทดสอบระบบ ลูกจ้าง ๓๔ คน เหลือลูกจ้าง ๔ คน
- (๖) หน่วยงานวิศวกรรมก่อสร้าง ลูกจ้าง ๓๓ คน เหลือลูกจ้าง ๑๔ คน

(๗) หน่วยงานทดสอบแรงดันและงานปิดโครงการ ลูกจ้าง ๑๑ คน เหลือลูกจ้าง ๒ คน

(๘) หน่วยงานสีและฉนวนกันความร้อน ลูกจ้าง ๗ คน เหลือลูกจ้าง ๒ คน

นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหา ยังมีการเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่ทำงานในสำนักงาน [REDACTED] และ หน่วยงานก่อสร้าง [REDACTED] ในแผนกอื่น ๆ อีกด้วย ทำให้จากเดิมก่อนปรับโครงสร้างผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างรวม ๖๗๐ คน ปัจจุบันเหลือลูกจ้าง ๒๗๐ คน

การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาเลิกจ้างโดยมีหลักเกณฑ์พิจารณาจาก ปริมาณงานที่มีอยู่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ทักษะความชำนาญงาน และความจำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อการดำเนินธุรกิจภาพรวมสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหา ได้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งช่างประกอบท่อ A ที่มีอยู่จำนวน ๑๖ คน ทั้งหมด เพราะไม่มีงาน ในตำแหน่งนี้เหลืออยู่ ผู้กล่าวหาที่ ๒ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี เปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่น ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน ๗ คน คัดเลือกให้เหลือ ๔ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับเกรดการประเมินต่ำ มาตลอด ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๕ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี ทักษะความชำนาญงาน และความจำเป็นในตำแหน่งงานเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน ๒๕ คน คัดเลือก ให้เหลือ ๔ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๕ ได้รับผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน เกรด C มาทุกปี เช่นเดียวกับ นาย [REDACTED] ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและได้รับการคัดเลือกให้ทำงานต่อ เนื่องจากนาย [REDACTED] มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญงานเชื่อมอัตโนมัติ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็น ต่อการเชื่อมภายในท่อ รวมถึงมีใบรับรองการทำงานกับโครงการ [REDACTED] เป็นประจำและต่อเนื่องอยู่แล้ว ในขณะที่นาย [REDACTED] ซึ่งทำงานในตำแหน่งเดียวกัน มีผลการปฏิบัติงานดีและได้รับผลการประเมินสูง เกรด A และ B มาทุกปี แต่ก็พิจารณาเลิกจ้าง เนื่องจากมีคุณสมบัติความสามารถไม่ตรงกับงาน และไม่มี ใบรับรองการทำงานเชื่อมกับโครงการ [REDACTED] เพราะไม่ได้ทำงานนี้ต่อเนื่อง

| ที่ | ชื่อ - สกุล    | ตำแหน่ง                | หน่วยงาน   | ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน |      |      |      |
|-----|----------------|------------------------|------------|-----------------------------|------|------|------|
|     |                |                        |            | ๒๕๖๐                        | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |
| ๑   | นาย [REDACTED] | ช่างประกอบท่อ A        | โครงสร้าง  | D                           | D    | D    | D    |
| ๒   | นาย [REDACTED] | ช่างเชื่อม multi coded | เชื่อมโลหะ | D                           | C    | E    | D    |
| ๓   | นาย [REDACTED] | ช่างเชื่อม - ๖GR       | เชื่อมโลหะ | C                           | C    | C    | C    |
| ๔   | นาย [REDACTED] | ช่างเชื่อม - ๖GR       | เชื่อมโลหะ | C                           | C    | C    | C    |
| ๕   | นาย [REDACTED] | ช่างเชื่อม - ๖GR       | เชื่อมโลหะ | C                           | C    | C    | C    |

ผู้ถูกกล่าวหา มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของลูกจ้างประจำก่อนการ เลิกจ้างในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕.๒ ล้านบาท แต่หลังจากเลิกจ้างลูกจ้างสามารถลดค่าใช้จ่าย ดังกล่าวลงทำให้เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ เหลือ ๒๒.๐๕ ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๙ เมื่อคำนวณค่าใช้จ่าย ดังกล่าว ตลอดระยะเวลาที่ไม่มีการผลิตเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่จ่ายเป็นค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งหมดพบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าชดเชยสะสมรวมจำนวน ๑๔๓.๔๖ ล้านบาท ในขณะที่เดียวกันสามารถลด ค่าใช้จ่ายถึงช่วงระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม ๒๕๖๔ สะสมถึง ๑๓๗.๙๗ - ๑๖๑.๑๕ ล้านบาท

กรณีงาน [REDACTED] เป็นคำสั่งจ้างผลิตขาแท่นชุดเจาะ จำนวน ๒ ขา ที่จะเริ่มเข้ามาให้ทำ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ต่อเนื่องถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๙๑๘ ต้น ผู้ถูกกล่าวหารับว่า

บริษัท [ ] จะแบ่งโครงการก่อสร้างเป็นระยะเรียกว่าเฟส (Phase) แต่ละเฟสจะสั่งงานไม่เท่ากัน แต่จะคาดการณ์ล่วงหน้าและยืนยันคำสั่งจ้างผลิตอีกครั้ง ซึ่งในช่วงที่ผู้กล่าวหาทั้ง [ ] คน เป็นลูกจ้างนั้น บริษัท [ ] แจ้งคำสั่งผลิตในกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ต่อมามีการสั่งเลื่อนการผลิตในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดแผนการผลิตเป็นช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ แต่ก็มีปริมาณงานน้อยกว่าที่เคยสั่งผลิตในอดีต เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าจะลดลงถึงร้อยละ ๘๐ และยังต้องรองานกว่า ๘ เดือน และหลังจากงานแล้วเสร็จ ผู้ถูกกล่าวหาฯ ยังไม่มีงานในอนาคตของโครงการอื่นเข้ามาอีก นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหาฯ รับว่า การผลิตในงาน [ ] มีลูกจ้างไม่พอที่จะทำงานในบางงาน แต่ด้วยระยะเวลาการทำงานเพียง ๕ เดือน และกำลังคนงานที่ใช้ในแต่ละเดือนไม่เท่ากัน หลังจากนั้นก็ยังไม่มีงานเข้ามาให้ทำอีก จึงได้วางแผนการใช้กำลังคนในส่วนของแผนก่อสร้างโดยว่าจ้างผู้รับเหมาช่วง [ ] เข้ามาทำบางงานในแต่ละเดือนชั่วคราวตามความจำเป็น เพื่อลดต้นทุนการจ้างแรงงานระยะยาว

ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินมาตรการปรับกลยุทธ์การบริหารงาน การปรับโครงสร้างองค์กร และลดกำลังแรงงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีในปัจจุบัน โดยนำประเด็นสถานการณ์ปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประมูลโครงการต่าง ๆ การผลิต การลดต้นทุนการผลิต สถานการณ์ต่างๆ อนาคตของผู้ถูกกล่าวหา และการเลิกจ้างลูกจ้าง มาพูดคุยปรึกษาหารือในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง ในฐานะเป็นตัวแทนลูกจ้างทุกครั้ง และผู้กล่าวหาทั้ง [ ] คน ก็เป็นกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมการประชุมตลอดมา และการเลิกจ้างลูกจ้างครั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการตามที่เคยได้พูดคุยปรึกษารื้อกับคณะกรรมการลูกจ้าง โดยเริ่มจากยกเลิกสัญญาผู้รับเหมาช่วง เลิกจ้างลูกจ้างสัญญาจ้าง และเลิกจ้างลูกจ้างประจำ ตามลำดับ ส่วนการใช้มาตรการอื่น ๆ เช่น การหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ผู้ถูกกล่าวหาได้เคยนำมาตรานี้มาใช้ในช่วงปี ๒๕๖๒ แบบสมัครใจกับลูกจ้างบางส่วน แต่เมื่อนำข้อมูลที่เคยปฏิบัติมาพิจารณาพบว่า สามารถใช้กับบางงานและบางช่วงเวลาเท่านั้น ลดค่าใช้จ่ายได้ในอัตราค่อนข้างต่ำและมีผลกระทบกับรายได้ลูกจ้างโดยรวม รวมถึงจากข้อมูลของลูกจ้างผ่านหัวหน้างานและการสอบถามในช่วงที่มีการประชุมสื่อสารกับลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างส่วนใหญ่ขอให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างแทนการใช้มาตรา ๗๕ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ การเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว พบว่า การเลิกจ้างสามารถลดค่าใช้จ่ายในระยะยาวมากกว่าร้อยละ ๕๐ และมีความยืดหยุ่นในการจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีน้อยและไม่แน่นอนในกิจการก่อสร้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาต้องเผชิญอยู่ในปัจจุบัน สำหรับกรณีไม่ได้จัดทำโครงการสมัครใจลาออก เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเกรงว่าจะไม่สามารถรักษาลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงไว้ได้

ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามสื่อสารพูดคุยปรึกษาหารือกับลูกจ้างผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง ในฐานะเป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง [ ] คน ก็เป็นหนึ่งในกรรมการลูกจ้างด้วย เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาการดำเนินธุรกิจ รับฟังแนวทางการเลิกจ้างหากมีความจำเป็น รวมถึงรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอต่าง ๆ จากลูกจ้าง ไปพิจารณาบริหารงานแก้ไขปัญหาการดำเนินธุรกิจมาโดยตลอด และการเลิกจ้างลูกจ้างครั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาฯ ก็ได้เลือกปฏิบัติกับลูกจ้างคนหนึ่งคนใด ด้วยอคติอื่นใด หรือด้วยเหตุที่ลูกจ้างรายใด เป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการลูกจ้าง แต่พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างจากปริมาณงานที่มีอยู่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ทักษะความชำนาญงาน และความจำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจในภาพรวมสามารถดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด รวมผู้กล่าวหาทั้ง [ ] คน ไม่เข้าหลักเกณฑ์ให้อยู่ทำงานต่อได้

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นเมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ ประกอบด้วยผู้ถือหุ้น ๓ ราย คือ บริษัท [REDACTED] จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ หุ้น บริษัท [REDACTED] จำนวน ๒,๕๐๐,๐๐๐ หุ้น และบริษัท [REDACTED] จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ หุ้น ต่อมา เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างผู้ถือหุ้น ประกอบด้วยผู้ถือหุ้น ๓ ราย คือ บริษัท [REDACTED] จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ หุ้น บริษัท [REDACTED] จำนวน ๔,๔๙๙,๙๙๙ หุ้น และบริษัท จี [REDACTED] จำนวน ๑ หุ้น นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเปลี่ยนแปลงทุนจดทะเบียนนับแต่วันที่มีการจดทะเบียนนิติบุคคลก่อตั้งเมื่อปี ๒๕๔๓ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยเพิ่มเงินทุนครั้งที่ ๑ เมื่อปี ๒๕๔๔ เป็น ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท เพิ่มเงินทุนครั้งที่ ๒ เมื่อปี ๒๕๔๕ เป็น ๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท เพิ่มเงินทุนครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็น ๔๙๔,๙๙๙,๙๙๐ บาท และเพิ่มเงินทุนครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็น ๑,๐๙๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ สาเหตุการเพิ่มทุนครั้งล่าสุดเนื่องจาก ผู้ถูกกล่าวหาขาดทุนไม่มีเงินทุนที่จะใช้ในการดำเนินธุรกิจ เพราะต้องใช้เงินชำระหนี้สินเงินกู้ จ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง และใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เพราะเหตุใด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] จากการที่ทั้ง ๕ คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน จากทั้งหมด ๗ คน ปัจจุบันยังมีกรรมการสหภาพแรงงานอีก ๑ คน คือ นาย [REDACTED] ที่ไม่ถูกเลิกจ้างและยังคงทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา และผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ จากทั้งหมด ๗ คน ซึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และไม่มีข้อขัดแย้งหรือเกิดข้อพิพาทแรงงานใด ๆ โดยผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน และให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจและขาดทุน เนื่องจากในปี ๒๕๖๐ บริษัท [REDACTED] ไม่ชนะการประกวดราคาเพื่อต่อสัมปทานในโครงการ [REDACTED] ที่เคยได้รับสัมปทานตลอดมา และเป็นโครงการที่ทำรายได้ให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๙๕ ของรายได้ทั้งหมดในแต่ละปี บริษัท [REDACTED] ได้ลดจำนวนการผลิตลงเพื่อเตรียมส่งมอบโครงการให้ผู้ชนะการประกวดราคา ทำให้ปริมาณงานตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ลดลงเหลือ ๑๐,๔๓๗ ๑๓,๑๑๖ ๑๑,๕๒๔ และ ๗,๘๒๗ ตัน ตามลำดับ และลดลงจำนวนมากในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เหลือเพียง ๑,๕๓๕ และ ๙๑๘ ตัน ตามลำดับ ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ ได้เข้าประกวดราคางานของผู้ประกอบการรายใหม่ที่ได้รับสัมปทาน แต่ก็ไม่ชนะการประกวดราคา ประกอบกับเกิดภาวะราคาน้ำมันดิบมีราคาถูกติดต่อกันมาหลายปี รวมถึงในปี ๒๕๖๓ ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ส่งผลให้เกิดภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในระดับโลกและประเทศไทย ทำให้บริษัท [REDACTED] ยกเลิกสัญญาว่าจ้างงาน

ก่อสร้างโครงการใหม่ และผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ก็ชะลอการประมูลงานโครงการใหม่ออกไป ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนธุรกิจที่วางไว้ได้ ผลประกอบการของผู้ถูกล่าวทาในปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๒๒๘,๒๙๙,๕๐๘ บาท และปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๘๓๕,๗๓๓,๘๒๕ บาท ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ผู้ถูกล่าวทาได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินธุรกิจ ก่อนการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ก็ลดค่าใช้จ่ายได้บางส่วนเพราะยังมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เป็นค่าใช้จ่ายหลักและคงที่ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ ค่าใช้จ่ายดังกล่าวก็ยังคงสูงมาก จึงมีความจำเป็นต้องลดลูกจ้างในอัตราประมาณร้อยละ ๘๐ ของลูกจ้างทั้งหมด และคัดเลือกลูกจ้างไว้เท่าที่จำเป็นตามปริมาณงานในปัจจุบันและที่คาดว่าจะมีในปี ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๕

เดิมในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกล่าวทามีลูกจ้างจำนวน ๑,๖๕๙ คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๖๗๐ คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง (ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง) จำนวน ๙๘๙ คน ผู้ถูกล่าวทาได้ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ รวมจำนวน ๑,๓๖๐ คน โดยพิจารณาลูกจ้างในส่วนลูกจ้างสัญญาจ้าง (รับเหมาค่าแรง) ก่อน ปัจจุบันเหลือลูกจ้างจำนวน ๒๙๙ คน เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๗๐ คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง (รับเหมาค่าแรง) จำนวน ๒๙ คน โดยทำงานประจำสำนักงาน จำนวน ๒๗ คน และทำงานในคลังสินค้าจำนวน ๒ คน ในการพิจารณาเลิกจ้างผู้ถูกล่าวทาได้กำหนดหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่มีอยู่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี ทักษะความชำนาญงาน และความจำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน

เพื่อการดำเนินธุรกิจในภาพรวมสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในตำแหน่งช่างประกอบท่อ A ได้รับผลการประเมินย้อนหลัง ๔ ปี ได้เกรด D ทุกปี ผู้ถูกล่าวทาได้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งช่างประกอบท่อ A ที่มีอยู่ทั้งหมดจำนวน ๑๖ คน เพราะไม่มีงานในตำแหน่งนี้เหลืออยู่ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานในตำแหน่งช่างเชื่อม multi coded โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี เปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน ๗ คน คัดเลือกให้เหลือ ๔ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับเกรด D ในปี ๒๕๖๐ เกรด C ในปี ๒๕๖๑ เกรด E ในปี ๒๕๖๒ และได้เกรด D ในปี ๒๕๖๓ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๕ ทำงานตำแหน่งช่างเชื่อม - ๖GR พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี ทักษะความชำนาญงาน และความจำเป็นในตำแหน่งงานเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน ๒๕ คน คัดเลือกให้เหลือ ๔ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๕ ได้รับผลการประเมินเกรด C มาทุกปี คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายเห็นว่า สาเหตุการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เพราะเหตุผู้ถูกล่าวทาประสบปัญหาภาวะขาดทุน มีปริมาณงานลดลงต่อเนื่องและลดลงอย่างมากในปี ๒๕๖๔ โดยลดลงประมาณร้อยละ ๘๐ เมื่อเทียบกับ ปี ๒๕๖๓ เนื่องจากบริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นลูกค้าหลักไม่ได้สัมปทานในโครงการ [REDACTED] ที่เคยได้รับสัมปทานตลอดมา จึงมีความจำเป็นต้องลดลูกจ้างในอัตราประมาณร้อยละ ๘๐ ของลูกจ้างทั้งหมด มิได้เลิกจ้างเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องครั้งล่าสุด เนื่องจากที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องและมีบทบาทสำคัญตลอดเรื่อยมา และในการเจรจาข้อเรียกร้อง ๓ ปี ย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และ ที่ ๕ ก็เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องมาโดยตลอด ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นผู้แทนการเจรจาข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๔ แต่ในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ ไม่ปรากฏว่าได้เข้าร่วมการเจรจาในวันดังกล่าว ซึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๔ และย้อนไปหลังจากปี ๒๕๕๐ เป็นต้นมาทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ การเจรจาเป็นไปด้วยความสัมพันธ์อันดีไม่มีข้อขัดแย้ง หรือเกิดข้อพิพาทแรงงานใด ๆ และในการคัดเลือกลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เพื่อเลิกจ้างนั้น เป็นการพิจารณาจากปริมาณงานที่มีอยู่ และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี โดยมิได้เป็นการเลือกปฏิบัติ และลูกจ้างดังกล่าวมีทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีได้เลิกจ้างเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้รับเลือกเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตลอดเรื่อยมา แต่ก็ไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาให้มีการลั่นแกล้งใด ๆ ตลอดระยะเวลาที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงานหรือไม่อนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานลาไปประชุมหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในนามสหภาพแรงงานแต่อย่างใด หรือแม้แต่เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นมาก่อน อีกทั้งยังมีกรรมการสหภาพแรงงานอีก ๑ คน คือ นาย [ ] ที่ไม่ถูกเลิกจ้างและยังคงทำงานอยู่กับผู้กล่าวหา จากข้อเท็จจริงจึงเชื่อได้ว่าสาเหตุการเลิกจ้างเป็นเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาถูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างชัดเจน ไม่ได้เลือกปฏิบัติ หรือลั่นแกล้งลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเฉพาะ และมีใช่มาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงานตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้กล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน ดังนั้นการเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน สมควรเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [ ] ก่อนวันที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง ต่อผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ในวันดังกล่าวและได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มิได้กระทำความผิดอันจะเข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) - (๕) ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยกำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ ๕ ประการ แต่ก็มีได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากข้อยกเว้นดังกล่าวแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ ดังนั้นหากนายจ้างมีเหตุอื่นที่จำเป็นก็สามารถยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้างได้ กรณีนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหาประสบปัญหาภาวะขาดทุน ๒ ปี ติดต่อกัน โดยในปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๒๒๘,๒๙๙,๕๐๘ บาท และปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๘๓๕,๗๓๓,๘๒๕ บาท ส่วนในปี ๒๕๖๔ จากข้อมูลที่แจ้งต่อกรมสรรพากรเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีผลประกอบการกลางปี ขาดทุน ๓๓๓,๕๒๕,๐๐๐ บาท และมีปริมาณงานลดลงต่อเนื่องและลดลงอย่างมากในปี ๒๕๖๔ โดยลดลงประมาณร้อยละ ๘๐ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๓ เนื่องจากบริษัท [ ] ซึ่งเป็นลูกค้าหลักไม่ได้สัมปทานในโครงการ [ ] ที่เคยได้รับสัมปทานตลอดมา ประกอบกับผู้กล่าวหาที่มีลักษณะการทำงานเป็นผู้รับเหมาทำงานก่อสร้าง มีการบริหารกำลังคนตามปริมาณงานที่ลูกค้าจ้างผลิต ผู้กล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการปรับปรุงองค์กรเพื่อให้คงความอยู่รอด และต้องลดลูกจ้างในอัตราประมาณร้อยละ ๘๐ ของลูกจ้างทั้งหมด รวมตำแหน่งงานที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทำงานอยู่ โดยมีการพิจารณาจาก

ปริมาณงานที่มีอยู่ และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีผลการประเมินที่ต่ำอยู่ในลำดับที่ต้องถูกเลิกจ้าง กรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับงาน [REDACTED] ในปี ๒๕๖๔ และทราบจากผู้ถูกกล่าวหาได้รับสมัครถูกจ้างสัญญาจ้าง (รับเหมาค่าแรง) ผ่านบริษัทรับเหมาค่าแรง และมีการเพิ่มเงินทุนเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ฟังข้อเท็จจริงได้ว่า งาน [REDACTED] เป็นคำสั่งจ้างผลิตขาแท่นชุดเจาะ จำนวน ๒ ขา โดยกำหนดแผนการผลิตในช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ต่อเนื่องถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๙๑๘ ต้น ด้วยมีระยะเวลาการทำงานเพียง ๕ เดือน หลังจากนั้นก็ยังไม่มีงานใหม่เข้ามา ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็น ในการบริหารจัดการกำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยการว่าจ้างบริษัทอื่นที่มีลูกจ้างผู้รับเหมาช่วง ([REDACTED]) เข้ามาทำในบางงาน เพียงชั่วคราวตามความจำเป็นในแต่ละเดือน จึงเห็นได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวเพื่อลดต้นทุนการจ้างแรงงานระยะยาว เป็นการยืนยันให้เห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างลูกจ้างก็เพื่อมุ่งเน้นลดต้นทุนค่าแรงงานให้ต่ำลง ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง ส่วนการเพิ่มเงินทุน เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เป็นการเพิ่มทุนของผู้ถือหุ้นรายเดิมเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจและใช้ในการประมูลงานก่อสร้างใหม่ อีกทั้งสภาพแรงงานก็ทราบมาโดยตลอดว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางธุรกิจโดยในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเมื่อปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานก็ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องขอให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาหากจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างประจำขอให้ดำเนินการลดผู้รับเหมาช่วง ลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และลดลูกจ้างสัญญาจ้างชั่วคราวก่อน และยังได้มีการนำประเด็นนี้ไปพูดคุยปรึกษาหารือในการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ ด้วย ดังนั้นการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผล เป็นธรรม และมีความจำเป็น โดยมีได้กลิ่นแก๊สผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน แม้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จะมีได้กระทำความผิดอันจะเข้าข่ายยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ก็ตาม การเลิกจ้างจึงมิใช่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

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

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ  
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ  
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)  
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ  
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ  
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

| ที่         | ชื่อ - สกุล    | ตำแหน่ง                | วัน<br>เริ่มทำงาน | วัน<br>เลิกจ้าง | อายุงาน |       | อัตรา<br>ค่าจ้าง<br>สุดท้าย | ค่าเสียหาย<br>ตามคำขอ |
|-------------|----------------|------------------------|-------------------|-----------------|---------|-------|-----------------------------|-----------------------|
|             |                |                        |                   |                 | ปี      | เดือน |                             |                       |
| ๑           | นาย ██████████ | ช่างประกอบท่อ A        | ██████████        | ๓๓ ก.ค. ๖๔      | ๒๐      | ๒     | ██████████                  | ๕๖๖,๕๘๐               |
| ๒           | นาย ██████████ | ช่างเชื่อม multi coded | ██████████        | ๓๓ ก.ค. ๖๔      | ๒๐      | ๘     | ██████████                  | ๒,๕๓๘,๗๒๐             |
| ๓           | นาย ██████████ | ช่างเชื่อม - ๖GR       | ██████████        | ๓๓ ก.ค. ๖๔      | ๒๐      | ๘     | ██████████                  | ๒,๑๓๖,๒๐๐             |
| ๔           | นาย ██████████ | ช่างเชื่อม - ๖GR       | ██████████        | ๓๓ ก.ค. ๖๔      | ๑๗      | ๔     | ██████████                  | ๕๘๓,๓๘๐               |
| ๕           | นาย ██████████ | ช่างเชื่อม - ๖GR       | ██████████        | ๓๓ ก.ค. ๖๔      | ๒๐      | ๗     | ██████████                  | ๕,๑๔๐,๘๐๐             |
| รวมทั้งสิ้น |                |                        |                   |                 |         |       |                             | ๑๑,๐๐๕,๖๘๐            |