



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒๒๕/๒๕๖๔

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

ระหว่าง { นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดย นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม สภาพการจ้างเดิม นับอายุงานต่อเนื่อง จ่ายค่าเสียหายเท่ากับ อัตราค่าจ้างสุดท้าย นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และจ่ายเงิน โบนัสประจำปี ๒๕๖๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล นำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ตำแหน่งสุดท้ายเป็น Operation ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๑๙,๐๗๗ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๒,๖๕๐ บาท และค่าชานาญการพิเศษเดือนละ ๓๕๐ บาท ซึ่งค่าครองชีพและค่าชานาญการพิเศษเป็นเงินได้รับประจำ ไม่มีเงื่อนไข รวมเป็นค่าจ้าง ๒๒,๐๗๗ บาทต่อเดือน โดยค่าครองชีพและค่าชานาญการพิเศษเป็นค่าจ้าง เนื่องจากผู้กล่าวหาจะได้รับ แม้ว่าจะหยุดงานหรือลางานก็ตาม แต่ไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาใช้เป็นฐานการคำนวณเงินโบนัสประจำปี หรือคำนวณค่าล่วงเวลา หรือไม่

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานนายทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยมีนาย [redacted] ทำหน้าที่ประธาน มีสมาชิกประมาณ ๒๗๐ คน ผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ [redacted] มีนาคม ๒๕๕๕ โดยสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๙.๓๗ น. ได้เกิดเหตุขณะที่ผู้กล่าวหา นั่งจัดเตรียมเอกสารรับงานเข้าคลังสินค้าที่โต๊ะทำงาน นาย [redacted] ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัท [redacted] ได้เข้ามาถามเรื่องการลงงานกับผู้กล่าวหาว่า “พี่ไปว่าน้ำ [redacted] ทำไม” ซึ่งนาย [redacted] เป็นหัวหน้างาน [redacted] แผนกขนส่ง ผู้กล่าวหาได้ตอบว่า “แล้วข้าว่า น้ำ [redacted] เรื่องอะไร พวกเอ็งมาเกี่ยวอะไร” นาย [redacted] ได้ตอบกลับว่า “ทำไมถึงไม่เกี่ยวละ น้ำ [redacted] มาต่อว่าผมอยู่” ผู้กล่าวหาได้ตอบกลับว่า “ข้าคุยเรื่องงานกับน้ำ [redacted] เกี่ยวอะไรกับเอ็ง ทำไมน้ำ [redacted] ไปว่าเอ็งเรื่องอะไร มันเป็นเรื่องงานระหว่างข้ากับน้ำ [redacted]” นาย [redacted] ได้พูดกลับไปว่า “มึงเป็นคว...อะไร” และทำท่ายกมือไปขกตอยกันหน้าโรงงาน ผู้กล่าวหาจึงพูดกลับไปว่า “พูดเรื่องงานกันทำไมเอ็งพูดแบบนี้” จากนั้น นาย [redacted] ก็เข้าไปขกตอยที่หน้าของผู้กล่าวหาขณะที่นั่งทำงานอยู่บนเก้าอี้ เมื่อขกเสร็จนาย [redacted] ก็เดินถอยหลัง ขณะเดียวกันนาย [redacted] ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัท [redacted] ซึ่งเป็นญาติกับผู้กล่าวหา และนั่งอยู่บนรถโฟล์คคลิฟต์ดูเหตุการณ์ก็ลงไปลื้อคตัวนาย [redacted] ห้ามปรามไว้ ผู้กล่าวหาจึงลุกขึ้นเดินเข้าไปหานาย [redacted] และพูดว่า “เอ็งทำแบบนี้ทำไม” พร้อมยกมือขึ้นในลักษณะป้องกันไม่ให้ นาย [redacted] เข้ามาตอยซ้ำอีก ขณะเดียวกันนาย [redacted] ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัท [redacted] เป็นเพื่อนกับนาย [redacted] ซึ่งยืนอยู่ข้าง ๆ ก็เข้าไปตอยผู้กล่าวหาอีกครั้งจนล้มลงกับพื้น นาย [redacted] จึงเข้าไปลื้อคตัวนาย [redacted] ไว้อีกคน ไม่ให้ทำร้ายผู้กล่าวหาซ้ำอีก เมื่อผู้กล่าวหาลุกขึ้นจากพื้นก็ได้ต่อว่าคู่กรณีทั้งสองคน และขู่ว่าจะแจ้งความต่อตำรวจ จากนั้น นาย [redacted] และนาย [redacted] ก็แยกย้ายจากที่เกิดเหตุไปทำงานตามหน้าที่ปกติ ส่วนผู้กล่าวหาได้แจ้งโทรศัพท์แจ้งนาย [redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก แต่ไม่ได้รับสาย จึงได้โทรศัพท์หานาย [redacted] ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน เพื่อให้มาสอบสวนเหตุการณ์ เมื่อนาย [redacted] ตรวจสอบกล้องวงจรปิดแล้วเสร็จ ก็แจ้งว่าจะพาผู้กล่าวหาไปแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่นาย [redacted] และนาย [redacted] คู่กรณี ได้เข้ามาขอโทษ เพราะทั้งสองคนรู้จักกับญาติ

ฝ่ายภรรยาของผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาจึงแจ้งกับนาย [REDACTED] ว่าไม่ประสงค์จะแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และได้แยกย้ายไปทำงานต่อตามหน้าที่ปกติ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเรียกนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัท [REDACTED] และนาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ในฐานะพยานผู้เห็นเหตุการณ์ นาย [REDACTED] และผู้กล่าวหา ในฐานะคู่กรณี มาสอบสวนข้อเท็จจริงที่ละคน ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ทราบผลการสอบสวนในส่วนคนอื่น แต่ในส่วนผู้กล่าวหา นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวหาว่า ผู้กล่าวหาร่วมทะเลาะวิวาทกับนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] คู่กรณี ซึ่งผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธ ไม่ได้ร่วมทะเลาะวิวาท แต่เป็นการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกทำร้ายจากคู่กรณี เมื่อสอบสวนแล้วเสร็จ คณะกรรมการได้มีรายงานสอบสวนทางวินัย ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ว่าผู้กล่าวหาให้การเกี่ยวกับการชกต่อยกับนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] คู่กรณี เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๙.๓๗ น. ตามกล้อง CCTV หมายเลข ๑๐ โดยมีเหตุมาจากนาย [REDACTED] กับผู้กล่าวหาถกเถียงกันเรื่องงาน จนเกิดเหตุให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เข้ามาชกต่อยผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาไม่ได้ทำการชกสวนกลับ แต่อ้างว่าเป็นการป้องกันตัว ซึ่งขัดแย้งกับคำให้การของนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] คู่กรณี ที่ยอมรับว่าได้ชกต่อยกับผู้กล่าวหาจริง โดยนาย [REDACTED] เป็นคนชกก่อน จากนั้นผู้กล่าวหาได้ชกสวนกลับ นาย [REDACTED] จึงเข้าไปชกซ้ำอีกครั้ง สอดคล้องกับคำให้การของนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] พยานผู้เห็นเหตุการณ์ สอดคล้องกับกล้อง CCTV หมายเลข ๑๐ เวลา ๑๙.๓๗.๓๐ น. ซึ่งจับภาพนาย [REDACTED] ที่เข้าไปชกผู้กล่าวหา และผู้กล่าวหาได้ชกสวนกลับ รวมถึงสอดคล้องกับกล้อง CCTV หมายเลข ๑๒ เวลา ๑๙.๓๗.๓๑ น. ซึ่งจับภาพผู้กล่าวหาเข้าไปชกต่อยกับนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] คณะกรรมการได้มีมติพิจารณาลงโทษเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป เนื่องจากกระทำของผู้กล่าวหา ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บทที่ ๙ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๙.๑.๕ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับระเบียบปฏิบัติ ประกาศ ตลอดจนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และที่จะประกาศใช้บังคับต่อไปในอนาคต และข้อ ๙.๔.๘ พนักงานจะต้องไม่ก่อการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายพนักงานด้วยกัน ผู้บังคับบัญชาหรือกับบุคคลภายนอกภายในบริเวณบริษัทฯ หรือในสถานที่ที่บริษัทฯ ได้มอบหมายให้พนักงานไปทำงานเป็นอันขาด อันเป็นการกระทำที่ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง แต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมลงลายมือชื่อในรายงานการสอบสวน ซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยอ้างเหตุจากรายงานผลการสอบสวน ว่าการทำของผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของบริษัท อันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมตามมาตรา ๑๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และยังเป็นกรกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริต ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธไม่ยอมลงลายมือชื่อ ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาเห็นว่า การที่ผู้กล่าวหาถูกทำร้ายและใช้มือปิดป้องเพื่อป้องกันตนเอง มีระยะเวลาไม่ถึง ๒ นาที ทั้งไม่ปรากฏว่าเกิดความเสียหาย มีผลกระทบต่อก้าวและผลิตภัณฑ์ของผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด แต่หากผู้กล่าวหาจะมีความผิดก็เป็นเพียงความผิดสถานเบา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ควรที่จะพิจารณาลงโทษสถานเบาตามโทษทางวินัยที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ ๔ สถาน

คือ การตกเดือนด้วยวาจา การตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน ๗ วัน และเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ผู้กล่าวหาจึงไม่ลงลายมือชื่อยอมรับการเลิกจ้างดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ไปแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร [redacted] จังหวัด [redacted] เพื่อลงบันทึกประจำวันไว้เป็นหลักฐาน ว่าผู้กล่าวหาถูกนาย [redacted] และนาย [redacted] ทำร้ายร่างกาย รวมถึงในวันดังกล่าว นาย [redacted] ได้ส่งข้อความขอโทษทางระบบไลน์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ผู้กล่าวหารับว่า เคยได้รับหนังสือเตือน เรื่อง การไม่ตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ก่อนเข้าไปปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเตือนหัวหน้าทุกระดับในโรงงานรวมทั้งผู้กล่าวหา แต่ไม่เคยถูกลงโทษตกเดือนเป็นหนังสือในเรื่องการทะเลาะวิวาทมาก่อน ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน และไม่มีปัญหาเรื่องขาดงาน ลา หรือมาสายแต่อย่างใด และที่ผ่านมาก็ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานเกรด C มาตลอด

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [redacted] นาย [redacted] นางสาว [redacted] นางสาว [redacted] นาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจจากผู้ถูกกล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหาว่า บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการ ให้บริการคลังสินค้าและส่งสินค้า โดยมีนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างประมาณ ๕๙๙ คน และลูกจ้างเหมาค่าแรงประมาณ ๒๘๐ คน

ผู้ถูกกล่าวหารับว่า ผู้กล่าวหาเคยทำงานเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ตำแหน่งสุดท้ายเป็น Operation [redacted] ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้าย ๑๙,๐๗๗ บาท นอกจากค่าจ้างแล้ว ผู้กล่าวหาได้รับสวัสดิการค่าครองชีพเดือนละ ๒,๖๕๐ บาท และค่าชานาญการพิเศษเดือนละ ๓๕๐ บาท ซึ่งค่าชานาญการพิเศษ มีเงื่อนไขได้รับหากลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ หากไม่ได้ขับก็จะไม่ได้เงินนี้ แต่มีได้นำมาเป็นฐานการคำนวณจ่ายโบนัสประจำปี กำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ ส่วนในวันเสาร์บางเสาร์เป็นวันทำงานหรือเป็นวันหยุดตามปฏิทินการทำงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และหยุดประจำสัปดาห์ในวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติเป็นกะ ๒ กะ กะเช้าตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และกะดึกตั้งแต่เวลา ๑๙.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา มีหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี โดยมีการพิจารณาประเมินผลจากการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ คือ การพิจารณาจากการทำงาน (การขาดงาน ลางาน และมาทำงานสาย) ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายนของปีก่อน ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายนของปีปัจจุบัน การพิจารณาจากผลการทำงาน (KPI) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีก่อนถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีปัจจุบัน การพิจารณาจากโทษทางวินัยตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายนของปีก่อน ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายนของปีปัจจุบัน และการพิจารณาจากพฤติกรรมที่กำหนดให้ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่หลักของลูกจ้าง ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ เนื่องจากมีกำหนดจ่ายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหารับว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ก่อนสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี

เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป เนื่องจากผู้กล่าวหาร่วมทะเลาะวิวาทกับนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งทั้งสองคนเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัท [REDACTED] โดยเกิดเหตุเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๙.๓๗ น. ต่อมาวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนเหตุการณ์ทะเลาะวิวาทที่เกิดขึ้น โดยเรียกนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ในฐานะพยานผู้เห็นเหตุการณ์ นาย [REDACTED] และผู้กล่าวหา ในฐานะคู่กรณี มาสอบสวนที่ละคนตามลำดับ โดยมีการบันทึกเสียงการสอบสวนไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งผลการสอบสวนพยานผู้เห็นเหตุการณ์ทั้งสามคนได้ให้การตรงกันว่า ผู้กล่าวหา กับนาย [REDACTED] ได้มีการโต้เถียงกัน และนาย [REDACTED] กับนาย [REDACTED] ได้ขกต้อยผู้กล่าวหาโดยมีนาย [REDACTED] เข้าไปห้ามปราม ส่วนนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้เห็นนาย [REDACTED] ขกผู้กล่าวหาก่อน สำหรับกรณีผู้กล่าวหา ได้มีการขกตอบโต้สวนกลับคู่กรณีทั้งสองคนหรือไม่ นั้น มีเพียงนาย [REDACTED] ที่เห็นผู้กล่าวหาขกตอบโต้สวนกลับ ส่วนผลการสอบสวนนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] คู่กรณีได้ให้การตรงกันว่า นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้ยินคนอื่นพูดว่า ผู้กล่าวหาโวยวายเรื่องการลงสินค้า ทั้งสองคนจึงไปอธิบายกับผู้กล่าวหา ว่าได้แจ้งกับ [REDACTED] ขอลงงานก่อนไม่ต้องรอให้ถึงเวลาเริ่มงานกะดึก จากนั้น นาย [REDACTED] ก็ถกเถียงกับผู้กล่าวหา นาย [REDACTED] จึงขกผู้กล่าวหาหนึ่งครั้งจนล้มลงกับพื้น จากนั้น ผู้กล่าวหาได้ลุกขึ้นขกสวนกลับแต่ไม่ถูกนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] จึงเข้าไปขกผู้กล่าวหาครั้งแรกแต่ไม่ถูกผู้กล่าวหา ทำให้ผู้กล่าวหาขกสวนกลับแต่ไม่ถูกนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] จึงเข้าไปขกซ้ำอีกครั้งหนึ่งครั้งถูกผู้กล่าวหา เมื่อพยานผู้เห็นเหตุการณ์ทั้งสามคนเข้าไปห้ามปราม เหตุการณ์จึงยุติลง สำหรับผลการสอบสวนผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาปฏิเสธว่าได้ขกตอบโต้สวนกลับ แต่เป็นเพียงการป้องกันตนเองเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการบันทึกเสียงการสอบสวนไว้ทั้งหมด ต่อมาคณะกรรมการได้นำผลการสอบสวนทั้งหมดมาจัดทำรายงานสอบสวนทางวินัยผู้กล่าวหา ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และรายละเอียดการสอบสวนการทะเลาะวิวาท คู่กรณีและพยานผู้เห็นการณ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยมีผลการสอบสวนว่า การขกต้อยมีสาเหตุมาจากนาย [REDACTED] เพราะถกเถียงกันเรื่องงาน จนทำให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เข้ามาขกต้อยผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้ขกสวนกลับ อ้างว่าเป็นการป้องกันตัวเท่านั้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ขัดแย้งกับคำให้การของนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นคู่กรณี นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นพยานผู้เห็นเหตุการณ์ ภาพจากกล้อง CCTV หมายเลข ๑๐ เวลา ๑๙.๓๗.๓๐ น. ซึ่งจับภาพนาย [REDACTED] เข้าไปขกผู้กล่าวหาและผู้กล่าวหาได้ขกสวนกลับ และภาพจากกล้อง CCTV หมายเลข ๑๒ เวลา ๑๙.๓๗.๓๑ น. ซึ่งจับภาพผู้กล่าวหาเข้าไปขกต้อยกับนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] สำหรับรายละเอียดการสอบสวนการทะเลาะวิวาทเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ทั้งในส่วนคู่กรณีและพยานผู้เห็นการณ ผู้ถูกกล่าวหา มิได้ให้คู่กรณีและพยานลงลายมือชื่อรับทราบรายละเอียดผลการสอบสวน ปัจจุบันมีเพียงนาย [REDACTED] ที่ลงชื่อรับทราบผลการสอบสวนในภายหลังและยังคงทำงานอยู่ นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพิจารณากรณีผู้กล่าวหาตอบโต้คู่กรณี โดยติดตามเข้าขกต้อยกับนาย [REDACTED] เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นบุคคลรูปร่างสูงใหญ่ หากไม่มีเจตนาทะเลาะวิวาทก็ย่อมสามารถแยกตัวจากที่เกิดเหตุ ในช่วงที่นาย [REDACTED] ล็อกตัวนาย [REDACTED] ไว้ ไม่สามารถถกก่อนอันตรายใด ๆ ให้กับผู้กล่าวหาได้แล้ว และดำเนินการแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาหรือร้องทุกข์กล่าวโทษ

ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ อันแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาสมัครใจเข้าร่วมทะเลาะวิวาท อันเป็นการกระทำที่ถือเป็นการผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บทที่ ๙ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๙.๑.๕ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับระเบียบปฏิบัติ ประกาศ ตลอดจนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันและที่จะประกาศใช้บังคับต่อไปในอนาคต และข้อ ๙.๔.๘ พนักงานจะต้องไม่ก่อการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายพนักงานด้วยกันผู้บังคับบัญชา หรือกับบุคคลภายนอกภายในบริเวณบริษัทฯ หรือในสถานที่ที่บริษัทฯ ได้มอบหมายให้พนักงานไปทำงานเป็นอันขาด แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะไม่ได้ระบุเรื่องการทะเลาะวิวาทเป็นความผิดกรณีร้ายแรง แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ห้ามการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายพนักงานด้วยกันภายในสถานที่ทำงานโดยเด็ดขาด ประกอบกับขณะเกิดเหตุมีลูกจ้างทำงานและเห็นเหตุการณ์อยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความเสียหายต่อการปกครองลูกจ้าง เป็นเยี่ยงอย่างการกระทำที่ไม่ดีต่อลูกจ้างคนอื่น ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และการดำเนินธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหา จึงถือว่าผู้กล่าวหากระทำความผิดกรณีร้ายแรง จึงพิจารณาลงโทษเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชย สำหรับนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งตัวกลับไปยังบริษัทต้นสังกัด และห้ามเข้ามาในสถานประกอบกิจการโดยเด็ดขาด นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาเคยถูกลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ กรณีผู้กล่าวหาไม่ตรวจวัดแอลกอฮอล์ลูกจ้างก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ทำให้ลูกจ้างที่มีปริมาณแอลกอฮอล์ในร่างกายเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และอยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมทำงานเข้าปฏิบัติงานจนเกิดอุบัติเหตุทรัพย์สินเสียหายเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้นำสืบภาพจากกล้อง CCTV หมายเลข ๑๐ และหมายเลข ๑๒ และไฟล์บันทึกเสียงการสอบสวนเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๕๑ ตำแหน่งสุดท้ายเป็น Operation [REDACTED] ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๕๕ โดยสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักนายทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ต่อมาเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๙.๓๗ น. ขณะที่ผู้กล่าวหาหนึ่งทำงานอยู่ที่โต๊ะทำงาน นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้มาพูดคุยเกี่ยวกับการลงสินค้ากับผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหากับนาย [REDACTED] ได้ถกเถียงกัน และนาย [REDACTED] ได้ขกหน้าของผู้กล่าวหา โดยมีนาย [REDACTED] ซึ่งนั่งอยู่บนรถโฟล์คลิฟท์ดูเหตุการณ์อยู่ลงไปถึงตัวนาย [REDACTED] ห้ามปรามไว้ เมื่อผู้กล่าวหาถูกขกก็ลุกจากเก้าอี้เข้าไปหานาย [REDACTED] ทันที

มีลักษณะท่าทางเป็นการตอบโต้ นาย [] จากการถูกชก แต่นาย [] ที่ยืนอยู่ข้าง ๆ ได้ชกผู้กล่าวหาถล่มลงกับพื้น จากนั้นเกิดเหตุการณ์ชุลมุนระหว่างผู้กล่าวหา นาย [] และนาย [] ซึ่งเพื่อนพนักงาน นาย [] นาย [] และนาย [] ซึ่งอยู่ในเหตุการณ์ช่วยกันแยกคู่กรณี เหตุการณ์จึงยุติเลิกรากันไป ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเหตุการณ์ โดยเรียกนาย [] นาย [] และนาย [] ในฐานะพยานผู้เห็นเหตุการณ์ นาย [] นาย [] และผู้กล่าวหา ในฐานะคู่กรณี มาสอบสวนที่ละคนตามลำดับ ซึ่งผลการสอบสวน นั้น การชกต่อมีสาเหตุมาจากการถกเถียงกันเรื่องงาน จนทำให้นาย [] และนาย [] เข้ามาชกผู้กล่าวหาขณะนั่งอยู่ที่โต๊ะทำงาน โดยนาย [] และนาย [] คู่กรณี และนาย [] พยานผู้เห็นเหตุการณ์ ให้การว่าผู้กล่าวหาชกตอบโต้สวนกลับ แต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธไม่ได้ชกสวนกลับ อ้างว่าเป็นเพียงการป้องกันตัว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าขัดแย้งกับคำให้การของนาย [] และนาย [] คู่กรณี นาย [] และนาย [] พยานผู้เห็นเหตุการณ์ รวมถึงหลักฐานภาพจากกล้อง CCTV หมายเลข ๑๐ เวลา ๑๙.๓๗.๓๐ น. ซึ่งจับภาพนาย [] ที่เข้าไปชกผู้กล่าวหา และผู้กล่าวหาชกสวนกลับ และภาพจากกล้อง CCTV หมายเลข ๑๒ เวลา ๑๙.๓๗.๓๑ น. ซึ่งจับภาพผู้กล่าวหาเข้าไปชกต่อยกับนาย [] และนาย [] รวมถึงได้พิจารณาจากพฤติการณ์ที่ผู้กล่าวหาติดตามเข้าชกต่อยกับนาย [] เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นบุคคลรูปร่างสูงใหญ่ หากไม่สมัครใจร่วมทะเลาะวิวาท ก็ย่อมสามารถแยกตัวจากที่เกิดเหตุในช่วงที่นาย [] ดึงตัวนาย [] ไว้ และดำเนินการแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาหรือร้องทุกข์กล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในภายหลังได้ จึงแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาสมัครใจเข้าร่วมทะเลาะวิวาท อันเป็นการกระทำที่ถือเป็นการผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะไม่ได้ระบุเรื่องการทะเลาะวิวาทเป็นความผิดกรณีร้ายแรง แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ห้ามการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายพนักงานด้วยกันภายในสถานที่ทำงานโดยเด็ดขาด ประกอบกับขณะที่เกิดเหตุมีลูกจ้างทำงานและเห็นเหตุการณ์อยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความเสียหายต่อการปกครองลูกจ้าง เป็นเยี่ยงอย่างการกระทำที่ไม่ดีต่อลูกจ้างคนอื่น ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และการดำเนินธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหา ถือว่าผู้กล่าวหากระทำความผิดกรณีร้ายแรง จึงพิจารณาลงโทษเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ผู้กล่าวหาเห็นว่า การที่ผู้กล่าวหาถูกทำร้ายและใช้มือปิดป้องเพื่อป้องกันตนเอง มีระยะเวลาไม่ถึง ๒ นาที ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย และมีผลกระทบต่อลูกค้าและผลิตภัณฑ์ของผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด ซึ่งหากผู้กล่าวหาจะมีความผิดก็เป็นเพียงความผิดสถานเบา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาควรพิจารณาลงโทษสถานเบาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและเมื่อถูกเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงฟังเป็นที่ยุติว่า ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานของตน นาย [] และนาย []

เข้ามาสอบถามผู้กล่าวหาเรื่องการลงสินค้า และเกิดการโต้เถียงระหว่างผู้กล่าวหา กับนาย [REDACTED] ทำให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ขกต้อยผู้กล่าวหา และได้เกิดเหตุการณ์ขมุนระหว่างผู้กล่าวหา กับคู่กรณี จากนั้น เพื่อนพนักงาน ที่อยู่ในเหตุการณ์ได้เข้าแยกทั้งสองฝ่าย แม้ผู้กล่าวหาจะตอบโต้คู่กรณีบ้าง แต่ก็ เป็นเพราะผู้กล่าวหาถูกกระทำก่อน จนเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาต้องกระทำการปกป้องในสิทธิและศักดิ์ศรีของตน โดยเหตุการณ์เกิดขึ้น ๑ - ๒ นาที ก็ยุติลง ไม่มีผู้ใดได้รับบาดเจ็บหรือทรัพย์สินของผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย และมีพนักงานอยู่ใน เหตุการณ์ประมาณ ๕ คน รวมคู่กรณี อีกทั้งเมื่อเหตุการณ์ยุติ ทั้งสองฝ่ายก็ไปทำงานต่อตามหน้าที่ปกติ ไม่มีปัญหาขัดแย้งกันอีก และเหตุการณ์ดังกล่าวไม่มีบุคคลภายนอกเห็นเหตุการณ์ อันอาจเป็นเหตุให้ ผู้ถูกกล่าวหาเกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการหรือกระทบต่อภาพลักษณ์ในการดำเนินธุรกิจของ ผู้ถูกกล่าวหา ส่วนการกระทำของผู้กล่าวหาอาจเสียหายต่อการปกครองหรือเป็นเยี่ยงอย่างที่ไม่ดีต่อลูกจ้างคน อื่นอยู่บ้าง แต่ก็ไม่ถึงกับเป็นกรณีร้ายแรง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอาจพิจารณาเลือกวิธีการลงโทษที่เหมาะสมอื่น ตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ ดังนั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องและอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยไม่เข้ากรณีข้อยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา มีหลักเกณฑ์พิจารณาประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ๔ หลักเกณฑ์ คือ พิจารณาจากผลการมาทำงาน (ขาด ลา มาสาย) ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายนของปีก่อน ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายนของปีปัจจุบัน พิจารณาจากผลการทำงาน (KPI) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีก่อน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีปัจจุบัน พิจารณาจากโทษทางวินัยตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายนของปีก่อน ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายนของปีปัจจุบัน และพิจารณาจากพฤติกรรมที่กำหนดให้ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่หลัก ของลูกจ้าง และผู้ถูกกล่าวหา กำหนดจ่ายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ เมื่อผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งยังไม่ถึงกำหนดการจ่ายโบนัส คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่อาจสั่งให้ตามที่ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย นับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับ เข้าทำงาน ส่วนคำขออื่นให้ยก

ทั้งนี้ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอรรถพร เหลลาวัณิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสุวรรณาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์