



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑ / ๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหา  
บริษัท [redacted] จำกัด  
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ } ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้



ผู้กล่าวหา ชี้แจงข้อเท็จจริงและนำสืบว่าเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] เจ้าหน้าที่ควบคุมเอกสาร และจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต แผนก [REDACTED] โดยทำงานในตำแหน่งนี้คนเดียว ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ [REDACTED] บาท วันทำงาน วันจันทร์ ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์วันเสาร์ เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. มีวันอาทิตย์และวันเสาร์วันเสาร์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ระยะเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โดยโอนเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และในปี ๒๕๕๕ ได้โอนย้ายทะเบียนมาขึ้นทะเบียนกับนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เลขที่ [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้เปลี่ยนชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] เป็นสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานในประเภทกิจการเดียวกัน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันมีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ [REDACTED] คน ประกอบด้วยบริษัท [REDACTED] จำกัด บริษัท [REDACTED] จำกัด และบริษัท [REDACTED] จำกัด สำหรับบริษัท [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาทำงานมีสมาชิกจำนวน ๑๒ คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๕๐ คน (ปัจจุบันคงเหลือสมาชิกจำนวน ๑๐ คน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างจำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหา) โดยผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาได้ร่วมกันลงชื่อและลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง จำนวน ๒๓ คน รวมผู้กล่าวหา จากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๕๐ คน ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาครั้งแรกจำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา โดยในการเจรจาข้อเรียกร้องผู้กล่าวหา มีบทบาทในการเจรจา และเป็นผู้บันทึกการเจรจา ต่อมา มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาเพิ่มจำนวน ๔ คน โดยทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันเอง ซึ่งในการเจรจาครั้งที่ ๒ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ สำหรับผู้แทนเจรจาชุดแรก ได้ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหา และลาออกเองจำนวน ๑ คน โดยผู้กล่าวหา มีบทบาทในการเจรจา และเชิญชวนลูกจ้างให้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ [REDACTED] และได้มีมติแต่งตั้งกรรมการแรงงานสหภาพแรงงานเพิ่ม ๓ คน รวมผู้กล่าวหา และให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งสหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน และทะเบียนสมาชิกแรงงานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่ทราบว่า มีลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงาน ประกอบกับการจ่ายเงินบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาจ่ายค่าบำรุงสมาชิกโดยการโอนเงินเข้าบัญชีของสหภาพแรงงานโดยตรง ต่อมาวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ โดยสาขาบริษัท [REDACTED] ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คนรวมผู้กล่าวหา (เป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๕ คน) และที่ประชุมได้กำหนดวันแจ้งข้อเรียกร้องในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔



ต่อมาเมื่อถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๕๗ น. ผู้กล่าวหา และนางสาว [REDACTED] ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ ของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ไปยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำนวน ๑๐ ข้อ พร้อมแจ้งรายชื่อผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน (รวมผู้กล่าวหา) ซึ่งนางสาว [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับข้อเรียกร้องไว้แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับหนังสือ โดยนางสาว [REDACTED] ได้แจ้งว่าจะนำหนังสือเรียนประธานบริษัทฯ ให้ทราบต่อไป ผู้กล่าวหาและนางสาว [REDACTED] จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน หลังจากแจ้งข้อเรียกร้องแล้วผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และไม่ได้มีการนัดเจรจากันภายใน ๓ วัน สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงาน ให้กับพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ทราบ และข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ต่อมาผู้กล่าวหาทราบว่าจังหวัด [REDACTED] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป และนางสาว [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาให้ไปพบ ที่ห้องประชุม และนาย [REDACTED] ได้บอกเลิกจ้างผู้กล่าวหาอ้างเหตุผลหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ว่า บริษัทฯ มีการปรับโครงสร้างการบริหารและทบทวนอัตราค่าจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและ ภาวะตลาดในปัจจุบัน จึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยจะได้รับค่าจ้างงวด สุดท้ายตั้งแต่วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๘ วัน เป็นเงิน ๔,๔๕๕.๓๓ บาท เงินค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๓ เดือน เป็นเงิน ๔๓,๒๖๐ บาท และเงินค่าบอกกล่าว ล่วงหน้า ๓๐ วัน เป็นเงิน ๑๔,๔๒๐ บาท รวมทั้งหมดเป็นเงิน ๖๒,๑๒๕.๓๓ บาท (หกหมื่นสองพันหนึ่งร้อยยี่สิบห้าบาท สามสิบสามสตางค์) ผ่านเช็คธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงไม่รับเงินดังกล่าว และไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาได้เขียนข้อความด้านซ้ายว่า "ไม่รับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมในครั้งนี้" จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาเก็บของใช้ส่วนตัวและให้ออกจาก สถานประกอบกิจการในทันที การเลิกจ้างผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการชี้แจง หรือมีประกาศเรื่องการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้กับลูกจ้างทราบแต่อย่างใด เป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาไม่มี มาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ในการประเมิน หรือมาตรการในการลดค่าจ้างคนแต่อย่างใด เช่น การใช้มาตรา ๗๕ การหยุดกิจการบางส่วนหรือชั่วคราว ไม่มีโครงการสมัครใจลาออก หรือแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบล่วงหน้า เพื่อหาทางออกร่วมกันแทนการเลิกจ้าง และเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างในฝ่ายผลิต เพิ่มอีกจำนวน ๑ คน การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการกีดกันแกล้งเพราะเหตุเป็นตัวแทนยื่นหนังสือข้อเรียกร้อง ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นผู้แทนเจรจา เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

กรณีการเล่นแอปพลิเคชัน Tiktok ของผู้กล่าวหากับเพื่อนร่วมงานจะเล่นกันในเวลาพัก เช่นเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๕ น. หรือเวลาพักกลางวัน ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. หรือเวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๕ น. ซึ่งในการเล่นแอปพลิเคชัน Tiktok เป็นการเล่น เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ไม่ได้มีข้อความหรือ พฤติการณ์ใดๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด



ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล นาย [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้างาน และนาย [REDACTED] ทัศนคติ ขี้แฉงข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตรถยนต์ โดยเริ่มประกอบกิจการเมื่อต้นปี ๒๕๖๒ เดิมมีลูกจ้าง [REDACTED] คน และปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๕๐ คน แยกเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน ประมาณ ๑๐ คน และฝ่ายผลิต ประมาณ ๔๐ คน โดยเป็นลูกจ้างประจำทั้งหมด ไม่มีพนักงานเหมาค่าแรง ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเคยเป็น ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] ทำหน้าที่ ควบคุมเอกสาร ISO , ควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองส่วนโรงงาน และจัดเก็บบันทึกรายงาน ประจำวันของฝ่ายผลิต (ซึ่งในฝ่ายเอกสารจะแบ่งลูกจ้างเป็น ๒ คน โดยผู้กล่าวหาจะดูแลเรื่องเอกสารในส่วน ของฝ่ายโรงงานและมีนางสาว [REDACTED] ทำหน้าที่ดูแลเอกสารในส่วนของสำนักงาน ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหา ได้มอบหมายให้นาย [REDACTED] หัวหน้างานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่แทนผู้กล่าวหาหลังจากการเลิกจ้าง โดยได้รับ ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๔,๔๒๐ บาท และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเดินทาง ๑,๕๐๐ บาทต่อเดือน ค่าข้าว ๕๐ บาท เบี้ยขยันเดือนละ ๘๐๐ บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปทำงานนอกพื้นที่ ๒๐๐ บาท หากมีการทำงาน ล่วงเวลาจะได้รับค่าข้าวเพิ่ม ๕๐ บาท ขุดทำงาน ๒ ขุดต่อปี จ่ายค่าจ้างโดยโอนผ่านบัญชีธนาคารทุกวันที่ ๒๕ ของเดือนเวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. มีวันทำงานปกติวันจันทร์ - วันศุกร์ และวันเสาร์วันเสาร์ โดยมีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ อายุการทำงานของผู้กล่าวหา ๒ ปี ๔ เดือน

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ลูกจ้างจำนวน ๒๓ คนรวมผู้กล่าวหาได้ร่วมกันลงชื่อ และลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา และต่อมาได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาเพิ่มอีกจำนวน ๔ คน ในการเจรจาไกล่เกลี่ยครั้งที่ ๒ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ สำหรับ ผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน ได้ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒ คนรวมผู้กล่าวหา และลาออกเองจำนวน ๑ คน ซึ่งเป็น ผู้แทนเจรจาทั้ง ๓ คนตั้งแต่แรก โดยปัจจุบันยังคงมีผู้แทนเจรจาทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๔ คน ซึ่งในการ เสร็จข้อเรียกร้องดังกล่าว ผู้กล่าวหาไม่พบปัญหาในการพูดคุยเจรจาไกล่เกลี่ยจนได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] หรือกรรมการสหภาพแรงงาน ทราบแต่ว่ามีหนังสือขอตรวจสอบคุณสมบัติของผู้กล่าวหาจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อประมาณเดือนกันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างกลับไปให้กับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ติดตามว่าผู้กล่าวหาได้สมัคร เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ แต่อย่างใด

เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร ครั้งที่ ๐๑/๒๕๖๔ โดยที่ประชุมได้มีนโยบายปรับโครงสร้างกำลังพล เพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนการผลิต และคำสั่งซื้อ โดยจะตั้งเป้าไว้ ร้อยละ ๒๐ ของพนักงานทั้งหมด โดยจะปรับลดอัตรากำลังพลที่อ้างอิงจำนวนพนักงานตั้งแต่ เดือนมกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา คาดการณ์ว่าจะปรับลดอัตรากำลังพลไว้ ๑๐ อัตรา ได้แก่ แผนก HR&GA จำนวน ๑ คน แผนก QA จำนวน ๒ คน แผนก Warehouse จำนวน ๑ คน แผนก Sales & Marketing จำนวน ๑ คน แผนก Production จำนวน ๔ คน แผนกจัดซื้อ จำนวน ๑ คน โดยมีหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาปรับลดอัตรากำลังพล ดังนี้





๑. การขาด ลา มาสาย ๒. ลักษณะงานที่สามารถให้ผู้อื่นทำแทนได้ ๓. การปรับลดตามคำสั่งซื้อ ๔. สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนพนักงานได้ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรให้กับลูกจ้างทุกคน อย่างเป็นทางการแต่อย่างใด เนื่องจากเป็นบริษัท ขนาดเล็ก และหัวหน้างานได้รับทราบแล้ว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับลดจำนวนลูกจ้าง ดังนี้

| แผนก            | จำนวนลูกจ้างเดิม (คน) | แผนการปรับลดลูกจ้าง (คน) | จำนวนลูกจ้างปัจจุบัน (คน) | สาเหตุ         | หมายเหตุ                             |
|-----------------|-----------------------|--------------------------|---------------------------|----------------|--------------------------------------|
| HR&GA           | ๔                     | ๑                        | ๓                         | ลาออก          |                                      |
| QA              | ๖                     | ๒                        | ๔                         | เลิกจ้าง       | นาย [REDACTED]                       |
| Warehouse       | ๔                     | ๑                        | ๓                         | ลาออก          |                                      |
| Sales&Marketing | ๔                     | ๑                        | ๓                         | -              |                                      |
| Production      | ๒๐                    | ๔                        | ๑๖                        | ลาออก,เลิกจ้าง | เลิกจ้าง<br>ผู้กล่าวหา<br>ลาออก ๒ คน |
| จัดซื้อ         | ๒                     | ๑                        | ๑                         | -              |                                      |

ผู้ถูกกล่าวหาให้เหตุผลในการปรับโครงสร้างองค์กรในครั้งนี้เนื่องมาจากระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนกว่า ๑๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท จากปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) ประกอบกับรถไฟฟ้ายังไม่เป็นที่นิยม และขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากทางภาครัฐ การทำการตลาดจึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก และอยู่ในสภาวะขาดทุนมาโดยตลอด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้กับลูกจ้างทราบถึงปัญหาการขาดทุนในทุก ๆ ปี โดยผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเป้าหมายยอดขายปีละ ๑๐๐ คัน ปัจจุบันมีสินค้าที่คงค้าง ประมาณ ๑๑๐ คัน ซึ่งเริ่มผลิตรถยนต์ไฟฟ้าตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ มีลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๓ คัน และไม่สามารถจำหน่ายรถยนต์ไฟฟ้าได้ ผลประกอบการปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๓๓,๖๑๕,๐๗๖.๑๒ บาท แต่ไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง ต่อมาในปี ๒๕๖๓ มีลูกจ้างจำนวน ๔๕ คน ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๓๕ คัน จำหน่ายรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๑๗ คัน ผลประกอบการปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๔๑,๙๑๑,๒๒๑.๔๑ บาท แต่ไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง ต่อมาในปี ๒๕๖๔ มีลูกจ้างจำนวน ๕๐ คน ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๓๑ คัน จำหน่ายรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๑๕ คัน และนำเข้ารถจักรยานยนต์ไฟฟ้าสำเร็จรูปมาจำหน่ายได้ ๑๒ คัน ผลประกอบการ ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ขาดทุนประมาณ ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท และมีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒ คน(คือ นาย [REDACTED] เลิกจ้างเมื่อวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา และผู้กล่าวหาเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากปรับปรุงโครงสร้างองค์กร) และมีแผนที่จะลดจำนวนลูกจ้างตามแผนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แต่ได้ชะลอไว้ก่อนเมื่อมีลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาให้ไปพบที่ห้องประชุม และได้แจ้งการเลิกจ้างด้วยสาเหตุเนื่องจาก บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุน มีการปรับโครงสร้างการบริหารและทบทวนอัตรากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจและภาวะตลาดในปัจจุบันจึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย ค่าจ้างงวดสุดท้าย จำนวน ๘ วัน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๔,๔๔๕.๓๓ บาท ค่าชดเชย จำนวน ๓ เดือน เป็นเงิน ๔๓,๒๖๐ บาท และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน ๑๔,๔๒๐ บาท พร้อมให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง ผู้กล่าวหาจึงลงลายมือชื่อมอบซ้ายด้านล่าง และ เขียนข้อความว่า "ไม่รับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมในครั้งนี้" และไม่รับค่าชดเชยใด ๆ

ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาพิจารณาตามหลักเกณฑ์การปรับลดอัตรากำลังพล ดังนี้

๑. การขาด ลา มาสาย โดยพิจารณาจากการลาป่วย และลากิจ รวมกับลักษณะงาน ของลูกจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาที่มีสถิติการขาด ลา มาสาย จำนวน ๑๘ วัน โดยไม่ได้มากที่สุดในแผนก และมีลูกจ้างรายอื่น ที่ผลงานมากกว่า แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่ายังมีความจำเป็นที่ต้องจ้างลูกจ้างที่ลามากกว่าอยู่เนื่องจากเป็นงานที่ต้อง ใช้ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ส่วนตำแหน่งงานของผู้กล่าวหานาย [REDACTED] เป็นหัวหน้าหน้าที่แทนได้ ซึ่งที่ผ่านมาผู้กล่าวหาจะทำงานค่อนข้างช้า เนื่องจากผู้กล่าวหาจะไม่นั่งทำงานอยู่ที่โต๊ะทำงานโดยจะไปนั่งใน ส่วนงานของแผนกอื่น และไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาว่าจะไปไหนอย่างไรทำให้งานล่าช้า และที่ผ่านมาผู้กล่าวหาได้มี ปัญหาขัดแย้งกับหัวหน้างานนาย [REDACTED] ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ผู้ถูกกล่าวหา ต้องเปลี่ยนหัวหน้างานเป็นนาย [REDACTED] และหัวหน้างานได้มีการเรียกมาพูดคุยในเรื่องดังกล่าว แต่ไม่เคยมีการ ลงโทษหรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด

๒. ผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดผลการปฏิบัติงานไว้ ๕ เกรด ได้แก่ เกรด A ดีมาก , เกรด B ดี , เกรด C มาตรฐาน , เกรด D ต่ำกว่ามาตรฐาน , เกรด E ต้อง ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจากการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างทั้งหมด มีลูกจ้างได้เกรด A จำนวน ๒ คน เกรด B จำนวน ๓๐ คน และเกรด C จำนวน ๑๓ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่มีผลการปฏิบัติงานเกรด C โดยลูกจ้างที่ได้เกรด C ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒ คนรวมผู้กล่าวหา และลาออก ๑ คน ส่วนลูกจ้างอีก ๑๐ คน คงมีความจำเป็น ที่ต้องจ้างทำงานอยู่ต่อไป

๓. การปรับลดจำนวนลูกจ้างตามคำสั่งซื้อ และการผลิต โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ตั้งเป้า ยอดขายรถยนต์ไฟฟ้า ในปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๖๐ คัน แต่สามารถจำหน่ายได้เพียง ๑๕ คัน จึงจำเป็นต้องปรับลด จำนวนลูกจ้าง จำนวนร้อยละ ๒๐ โดยอ้างอิงจากจำนวนลูกจ้างตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔ คาดการไว้ ๑๐ อัตรา ซึ่งในแผนก [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาทำงานอยู่มีลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน กำหนดปรับลดจำนวนลูกจ้าง ๔ คน โดยได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา ๑ คน และมีลูกจ้างลาออก ๒ คน รวม ๓ คน

๔. การใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนลูกจ้างได้ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีโครงการที่จะปรับเปลี่ยน กระบวนการผลิตและปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ใหม่ คือจะปรับจากการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าเป็นการดัดแปลง เครื่องยนต์เป็นระบบรถยนต์ไฟฟ้า โดยใช้รถยนต์ของลูกค้าที่มีอยู่แล้วมาดัดแปลงตามคำสั่งซื้อของลูกค้า



นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ผู้กล่าวหาไม่พบพฤติกรรมการโพสต์วิดีโอลงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ TIKTOK ทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากผู้กล่าวหาได้ขุดพื้ในงานในขณะที่เล่นสื่อดังกล่าวในสถานที่ทำงาน และได้นำข้อมูลของผู้ถูกกล่าวหาส่งต่อบุคคลอื่นและเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นสื่อสาธารณะที่บุคคลทั่วไปเข้าถึงได้ เห็นว่าผู้กล่าวหาไม่เจตนาจงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาเกิดความเสียหาย และผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นไปตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรในการลดจำนวนลูกจ้าง และประกอบกับการยกเลิกตำแหน่งงานควบคุมเอกสาร ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นได้ จึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา แล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] ทำหน้าที่ควบคุมเอกสาร, ควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองส่วนโรงงาน และจัดเก็บบันทึกรายงานประจำวันของฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๔,๔๒๐ บาท เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาได้ร่วมกันลงชื่อและลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องจำนวน ๒๓ คนจากลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๕๐ คน ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาครั้งแรกจำนวน ๓ คนรวมผู้กล่าวหา โดยในการเจรจาข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาไม่พบท่าทีในการเจรจา และเป็นผู้บันทึกการเจรจา ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานในประเภทกิจการเดียวกัน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี และได้มีมติแต่งตั้งกรรมการแรงงานสหภาพแรงงานเพิ่ม ๓ คนรวมผู้กล่าวหา และให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งสหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน และทะเบียนสมาชิกแรงงานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่ทราบว่ามีลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงาน และการจ่ายเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาจ่ายค่าบำรุงสมาชิกโดยการโอนเงินเข้าบัญชีของสหภาพแรงงานโดยตรง



ต่อมาเมื่อถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๕๗ น. ผู้กล่าวหา ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง ประจำปี ๒๕๖๔ ของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ไปยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำนวน ๑๐ ข้อ พร้อมแจ้งรายชื่อผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน (ผู้กล่าวหาอยู่ลำดับที่ ๑) ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับข้อเรียกร้องไว้แต่ไม่ได้ลงลายมือชื่อรับหนังสือ ซึ่งนางสาว [REDACTED] ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องไปเรียนให้ประธานบริษัท ได้รับทราบแล้ว หลังจากรับข้อเรียกร้องแล้วผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และไม่ได้มีการนัดเจรจากัน ภายใน ๓ วัน สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานกับพนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ทราบ ขณะนี้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาให้ไปพบที่ห้องประชุม และได้บอกเลิกจ้างเป็นหนังสือโดยอ้างสาเหตุว่าบริษัท ประสบภาวะขาดทุน มีการปรับโครงสร้างการบริหารและทบทวนอัตราค่าจ้างคนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและภาวะตลาดในปัจจุบันจึงพิจารณาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยพิจารณาจ่ายเงินค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแก่ผู้กล่าวหา นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาในปี ๒๕๖๒ มีลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๓ คัน และไม่สามารถจำหน่ายรถยนต์ได้ ผลประกอบการขาดทุน ๓๓,๖๑๕,๐๗๖.๑๒ บาท ในปี ๒๕๖๓ มีลูกจ้างจำนวน ๔๕ คน ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๓๕ คัน จำหน่ายรถยนต์ได้จำนวน ๑๗ คัน ผลประกอบการขาดทุน ๔๑,๙๑๑,๒๒๑.๔๑ บาท ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่มีมาตรการในการปรับโครงสร้างหรือลดจำนวนลูกจ้าง หรือลดเวลาการทำงานของลูกจ้างให้สอดคล้องกับกำลังซื้อแต่อย่างใด และในปี ๒๕๖๔ มีลูกจ้างเพิ่มขึ้นจำนวนรวม ๕๐ คน ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าได้จำนวน ๓๑ คัน จำหน่ายรถยนต์ได้จำนวน ๑๕ คัน และนำเข้ารถจักรยานยนต์ไฟฟ้าสำเร็จรูปมาจำหน่ายได้ ๑๒ คัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ให้การว่า เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร ครั้งที่ ๐๑/๒๕๖๔ โดยที่ประชุมได้มีนโยบายปรับโครงสร้างกำลังพล เพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนการผลิต และคำสั่งซื้อ โดยจะตั้งเป้าไว้ร้อยละ ๒๐ ของพนักงานทั้งหมด โดยจะปรับลดอัตราค่าจ้างพลที่อ้างอิงจำนวนพนักงานตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔ แต่ก็ไม่ดำเนินการตามนโยบายอย่างใด ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๕๗ น. ผู้กล่าวหา ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ ของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ไปยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างพร้อมแจ้งรายชื่อผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องซึ่งมีผู้กล่าวหาอยู่ลำดับที่ ๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหา รับทราบ และวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้บอกเลิกจ้างเป็นหนังสือกับ ผู้กล่าวหา นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เชื่อได้ว่าการเลิกจ้างมาจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่ทบทวนในการ ยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจา ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามการโพสต์วิดีโอลงสื่อ อีเล็กทรอนิกส์ TIKTOK ทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของบริษัท เนื่องจากผู้กล่าวหาใส่ชุดพนักงานในขณะที่ เล่นสื่อดังกล่าวนั้น เป็นการกล่าวอ้างขึ้นภายหลังเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้ว และการเล่นแอปพลิเคชัน Tiktok ของผู้ถูกกล่าวหาที่เล่นกับเพื่อนๆ หลายคนในเวลาพัก ไม่มีข้อความหรือพฤติกรรมใดๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อผู้ถูกกล่าวหา





ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าการเลิกจ้างมาจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาหมิ่นพบาทในการยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องซึ่งมาตรา.๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติไว้ว่า ห้ามมิให้ (๑) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ... เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน... ยื่นข้อเรียกร้อง เจริจา ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน ฯลฯ การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างจำนวน ๒๓ คน ได้ร่วมกันลงชื่อและลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา และต่อมาได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาเพิ่มอีกจำนวน ๔ คน ในการเจรจาไกล่เกลี่ยทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาจึงเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นหนังสือเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ และให้ผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่าในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง... เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะได้กระทำความผิดตาม (๑) ถึง (๕) ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตาม (๑) ถึง (๕) ผู้กล่าวหาจึงได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิมพร้อมจ่ายค่าเสียหาย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

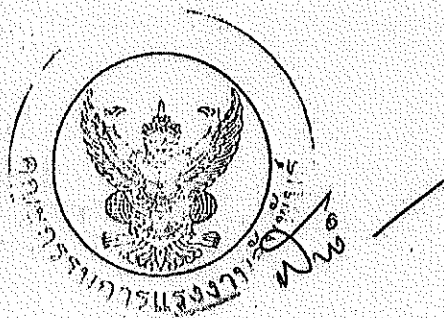
ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)



ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ  
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายจรินทร์ งามดีสุนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

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 ในกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม  
มาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น  
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้  
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ  
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน  
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐  
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ  
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ  
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

