



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำความผิดเป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือเตือนผู้กล่าวหาว่ากระทำความผิด โดยให้พนักงานประสานการขาย (Sales Coordinator) ทำงานแทนในการตกลงราคาซื้อขายกับลูกค้าบริษัท [REDACTED] ซึ่งไม่มีผลความจริงและไม่มีการพิสูจน์ข้อกล่าวหามาก่อน มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานทุกวัน เวลา ๐๘.๓๐ น. เพียงผู้เดียวและมีคำสั่งให้ติดตั้ง GPS ที่รถยนต์ของผู้กล่าวหาเพียงผู้เดียว เพราะเหตุที่ ผู้กล่าวหายื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าคอมมิชชั่น เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกหนังสือเตือน ยกเลิกคำสั่งให้มาปฏิบัติงานที่สำนักงานทุกวัน และยกเลิกการติดตั้ง GPS ที่รถยนต์ส่วนตัวของผู้กล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง และนำส่งพยานหลักฐาน รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง พนักงานขาย (Sales and Service Engineer) แผนกขาย (Sales) ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท และมีสวัสดิการอื่น ได้แก่ค่าคอมมิชชั่น ค่าน้ำมันจ่ายตามจริง และค่าเสื่อมสภาพรถยนต์ กิโลเมตรละ ๓ บาท/เดือน ไม่เกินเดือนละ ๑๑,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน

โดยโอนผ่านบัญชีเงินฝากธนาคาร ทำงานปีละ ๒๖๔ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ - ศุกร์ และวันเสาร์บางวันตามปฏิทินการทำงานของบริษัท มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ลงเวลาการทำงานโดยการสแกนบัตร เฉพาะแผนกขาย (sales) ผู้ถูกกล่าวหาให้เข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานเฉพาะวันจันทร์กับวันศุกร์ โดยไม่ต้องสแกนบัตรเพื่อเข้ามาประชุมช่วงเช้า ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. หลังจากนั้นก็ออกไปปฏิบัติงานตามพื้นที่หรือเคลียร์งานขาย ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการขายเครื่องจักรและอุปกรณ์เพื่อใช้ในงานอุตสาหกรรม มีลูกจ้าง จำนวน ๑๕ คน เป็นพนักงานขาย จำนวน ๔ คน

ผู้กล่าวหาทำหน้าที่รับผิดชอบในการขายอุปกรณ์เจาะและตัดเดือนโลหะ และบริการหลังการขายให้แก่ลูกค้าภายในประเทศ มีนาย [redacted] รองผู้จัดการฝ่ายขาย เป็นหัวหน้างาน ผู้กล่าวหาทำหน้าที่เข้าไปขายและให้บริการที่บริษัท [redacted] ในวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ โดยผู้ถูกกล่าวหาตั้งเป้าหมายยอดขายสำหรับบริษัท [redacted] จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท/เดือน ส่วนวันอังคารและวันพฤหัสบดีไปพบลูกค้ารายย่อยอื่น ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาตั้งเป้าหมายยอดขายอีก ๒๐๐,๐๐๐ - ๔๐๐,๐๐๐ บาท/เดือน โดยผู้กล่าวหาเป็นผู้วางแผนและหาลูกค้าเอง จัดทำแผนเข้าพบลูกค้าเพื่อขายและบริการเป็นรายสัปดาห์ และส่งแผนดังกล่าวทางอีเมลก่อนเข้าวันศุกร์ให้นาย [redacted] ผู้จัดการทั่วไป และสำเนาให้นาย [redacted] กราบเพื่อประชุมในวันศุกร์ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของแต่ละวันให้นาย [redacted] และสำเนาให้นาย [redacted] ภายหลังทำงานเสร็จ ช่วงเที่ยงคืนถึงตีหนึ่ง ในเดือนกรกฎาคมถึงธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทำเป้าได้รวมลูกค้าทุกรายจำนวน ๑๒,๐๒๔,๖๐๔ บาท กรณีที่ทำไม่ได้ตามเป้าไม่มีการตกเดือนแต่อย่างใดเพียงแต่บอกให้ทำให้ได้ตามเป้า

ในการประชุมวันจันทร์และวันศุกร์ จะเป็นการประชุมของพนักงานขายของบริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา และบริษัท [redacted] บริษัทในเครือ โดยวันจันทร์เป็นการประชุมของฝ่ายบริหาร มีพนักงานเข้าร่วมประชุม จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการทั่วไป รองผู้จัดการฝ่ายขาย พนักงานบัญชี พนักงานประสานการขาย และล่ามภาษาญี่ปุ่น และในวันศุกร์จะมีพนักงานเข้าร่วมประชุม จำนวน ๙ คน ประกอบด้วย พนักงานขาย และการตลาด มีผู้บริหารทั้งสองบริษัทเข้าร่วมประชุมด้วย สำหรับบริษัทของผู้ถูกกล่าวหา มีนาย [redacted] นาย [redacted] เข้าร่วมประชุมด้วย เป็นการรายงานผลการดำเนินงานของสัปดาห์ที่ผ่านมาและแผนการทำงานในสัปดาห์ต่อไป โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานด้วยตนเอง ที่ผ่านมาผู้กล่าวหายังไม่เคยถูกตำหนิเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ในการประชุมประจำสัปดาห์ นาย [redacted] ได้แจ้งเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าคอมมิชชั่น ตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งอัตราการจ่ายแตกต่างจากเดิมกล่าวคือ เดิมยอดขาย ๒๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป จะได้ค่าคอมมิชชั่นร้อยละ ๒ โดยนับรวมลูกค้าทุกราย และได้มีการเปลี่ยนมาเป็นยอดขาย ๓๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ได้ค่าคอมมิชชั่นร้อยละ ๐.๓ และยอดขาย ๑,๐๐๐,๐๐๑ - ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท ได้ค่าคอมมิชชั่นร้อยละ ๐.๖ และยอดขาย ๑,๕๐๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป ได้ค่าคอมมิชชั่นร้อยละ ๐.๙ ยกเว้นยอดขายของบริษัท [redacted] ให้คำนวณค่าคอมมิชชั่นเพียง ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ในอัตราร้อยละ ๕๐ ของอัตราร้อยละ ๐.๓ ๐.๖ หรือ ๐.๙ แล้วแต่ยอดขาย ผู้กล่าวหาไม่เห็นด้วยจึงได้โต้แย้งการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ดังกล่าวที่ทำให้ได้รับผลประโยชน์ลดลง และได้เสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาสำรวจความคิดเห็นพนักงาน และทบทวนหลักเกณฑ์ในการจ่าย แต่นาย [redacted] ได้แจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาทำถูกต้องแล้ว โดยมีการพูดเป็นนัยว่าอาจย้ายให้ผู้กล่าวหาไปรับผิดชอบลูกค้ารายอื่นที่ไม่ใช่รายใหญ่แทน

ทั้งได้ส่งเอกสารหลักเกณฑ์การจ่ายค่าคอมมิชชั่นแบบใหม่ให้พนักงานทุกคนลงลายมือชื่อรับทราบรวมผู้กล่าวหา หลังจากประชุมเสร็จได้มีการพูดคุยกันในแผนกขาย ได้ข้อสรุปว่าให้นาย [] ไปเจรจากับนาย [] เพื่อให้บทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าคอมมิชชั่นอีกครั้งหนึ่ง แต่ผลปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหา ยังคงยืนยันที่จะเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าคอมมิชชั่น ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อขอให้ศาลมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าคอมมิชชั่นส่วนต่างของเดือนกันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๗,๕๐๒.๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันที่ผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ เป็นคดีหมายเลขคำที่ ร [] และศาลแรงงานกลางได้นัดพิจารณาในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ซึ่งผู้กล่าวหาได้นำส่งหลักฐานไปรษณีย์ตอบรับว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับหมายศาล เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาง [] แผนกบัญชี ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุม ซึ่งประกอบด้วยนาย [] นาง [] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นาง [] และนาย [] ลามแปลภาษาญี่ปุ่น โดยนาย [] ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือเตือนผู้กล่าวหา และได้อ่านให้ฟังว่าเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่แต่ผู้กล่าวหาละเลยในงาน ส่วนของตนเอง และได้ให้พนักงานประสานการขายทำงานแทนในเรื่องของการตกลงราคาซื้อขายกับลูกค้า บริษัท [] ถ้าทำผิดซ้ำค่าเตือนจะเลิกจ้าง ซึ่งพนักงานประสานการขายมีหน้าที่ช่วยสนับสนุนงานขายของ พนักงานขาย ดูต้นทุน ทำราคาขาย ดูวันจัดส่ง โดยจะประจำที่สำนักงาน แต่ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำความผิดดังกล่าว ผู้กล่าวหาได้หักท้วงว่าการออกหนังสือเตือนฉบับนี้ขาดการพิสูจน์ความผิดมาก่อน ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบหนังสือเตือน แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบเพราะไม่ทราบว่าเตือนเรื่องอะไรเนื่องจากไม่เห็นหนังสือเตือน นาย [] จึงแจ้งว่าจะเปลี่ยนข้อกล่าวหาใหม่ จากนั้นผู้กล่าวหาได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่องร้องเรียนการออกหนังสือเตือนไม่เป็นธรรม เพื่อให้ดำเนินการช่วยเหลือและแก้ไขแต่ไม่ได้รับคำตอบ สำหรับกรณีลูกค้าบริษัท [] ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างในหนังสือเตือนนั้น ผู้กล่าวหาได้เป็นผู้ติดตามและรายงานความคืบหน้าให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยตลอดเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ ไปพบลูกค้าและแจ้งสต็อกสินค้า เร่งรัดให้ลูกค้าเปิดใบสั่งซื้อ ต่อมาวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ไปพบลูกค้าเพื่อเร่งรัดให้เปิดใบสั่งซื้อ และได้รับแจ้งว่ายอดการผลิตน้อยเนื่องจากได้รับผลกระทบจากโควิด - 19 ส่งผลให้ใบสั่งซื้อล่าช้า และในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๔ ก็ได้ปรับปรุงสต็อกสินค้าและระยะเวลาการผลิต จนกระทั่งวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ จึงได้รับใบสั่งซื้อจากลูกค้าทางอีเมล ต่อมาวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔ ไปพบลูกค้า และส่งสินค้าและได้รับแจ้งว่ามีราคาสินค้าบางรายการไม่ถูกต้อง และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ไปพบลูกค้าและแจ้งการปรับราคาสินค้า ต่อมาวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ไปพบลูกค้าแจ้งให้ลูกค้าเคลียร์สต็อกสินค้าเนื่องจากสินค้าจะขึ้นราคาและไปส่งของรวมทั้งได้มีการแจ้งราคาใหม่เพิ่มเติมทางไลน์

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาง [] ได้เรียกให้ผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุมอีกครั้งหนึ่งในห้องประชุมมีนาย [] กรรมการผู้จัดการ เป็นประธาน โดยนาย [] ได้แจ้งสาเหตุที่มีหนังสือเตือนว่าผู้กล่าวหาได้ให้พนักงานประสานการขาย ทำงานแทนเรื่องการตกลงราคากับลูกค้าบริษัท [] แต่ผู้กล่าวหา ยังคงปฏิเสธและยืนยันว่าไม่ได้กระทำความผิด นาย [] จึงได้ถือว่าผู้กล่าวหาว่ากระทำความผิดต้องไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเตือน และถ้าหากไม่ลงลายมือชื่อจะมีผลต่อการประเมินการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๔ ซึ่งจะประเมินผลในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ และกล่าวหาว่าผู้กล่าวหาไม่ได้ออกไปพบลูกค้า ซึ่งผู้กล่าวหาได้แย้งว่า

ได้ไปพบลูกค้าจริงและรายงานให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ทราบทุกวัน นาย [REDACTED] จึงมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหา มาทำงานตามเวลาปกติของบริษัทฯ และให้ติดตั้ง GPS ที่รถยนต์ส่วนตัวของผู้กล่าวหาแต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอม และได้แจ้งไว้ในที่ประชุม ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สั่งให้ผู้กล่าวหาเข้าบริษัทฯ ทุกวัน โดยอ้างว่าเพื่อให้ปรับปรุงและแก้ไขการทำงาน โดยให้ผู้กล่าวหาเข้าบริษัทฯ ในเวลา ๐๘.๒๐ น. เพื่อออกกำลังกาย และเริ่มทำงานตามปกติเวลา ๐๘.๓๐ น. แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีข้อสั่งการหรือมอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาทำแต่อย่างใด ส่วนการเข้าบริษัทฯ ในวันจันทร์และวันศุกร์ ซึ่งผู้กล่าวหาได้เข้ามาเพื่อประชุมตามปกติอยู่แล้วเดิม จากคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาเข้าบริษัทฯ ทุกวันนั้น ส่วนพนักงานขายคนอื่นไม่ต้องเข้าบริษัทฯ ทุกวัน การเข้าบริษัทฯ ทุกวันส่งผลกระทบต่อการเดินทางไปพบลูกค้าซึ่งต้องใช้เวลามากขึ้นเนื่องจากบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร แต่ผู้กล่าวหาพักอาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ลูกค้าส่วนใหญ่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้กล่าวหา ก็อยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ต่อมาวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ และแจ้งว่า ได้รับหมายเรียกจากศาลแรงงานกลางแล้ว และกล่าวเพิ่มเติมว่าผู้กล่าวหาทราบแล้วใช่หรือไม่ว่าการยื่นคำฟ้อง ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับผลอย่างไร

ผู้กล่าวหานำสืบพยานคือ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง พนักงานประสานการขาย (Sales coordinator) พยานชี้แจงว่า หน้าที่การตกลงราคากับลูกค้าสำหรับสินค้า special คือสินค้าที่ออกแบบ เพื่อใช้กับลูกค้าเฉพาะราย เช่น ในกรณีลูกค้าบริษัท [REDACTED] นั้น เป็นหน้าที่ของพนักงานขายในการตกลงราคา ซื้อขายลูกค้าเท่านั้น พนักงานประสานการขายไม่สามารถตกลงราคาแทนได้ ในกรณีที่พนักงานขายตกลงราคา ได้แล้วจะเสนอผ่านมาที่พนักงานประสานการขายเพื่อออกใบเสนอราคา กรณีมีเหตุล่าช้าพนักงานขาย จะประสานกับลูกค้าเอง พยานเคยประสานงานกับผู้กล่าวหาในรายชื่อลูกค้าบริษัท [REDACTED] ไม่เคยมีปัญหาเรื่อง การทำงานล่าช้า ที่ผ่านมาในกรณีที่ใบเสนอราคามีปัญหา ลูกค้าจะส่งอีเมลมาหาพนักงานประสานการขาย และพนักงานประสานการขายจะแจ้งพนักงานขายเพื่อเจรจากับลูกค้าว่ามีปัญหาอะไรและตกลงราคาใหม่ พนักงานประสานการขายจะไม่ตกลงราคาสินค้ากับลูกค้าเอง พยานไม่ทราบว่าการทำงานของพนักงาน ประสานการขายคนอื่นเมื่อพบปัญหาแบบนี้จะเป็นผู้ตกลงราคาเองหรือไม่ ส่วนพยานถ้าเกิดมีปัญหาการตกลง ราคาล่าช้าจะรายงานให้นาย [REDACTED] ทราบ เพื่อให้แจ้งพนักงานขายว่าลูกค้าได้ตามสินค้า

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงว่า บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ซอย [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการขายเครื่องจักร และอุปกรณ์เพื่อใช้ในงานอุตสาหกรรม มีลูกจ้าง จำนวน [REDACTED] คน โดยปัจจุบันมีพนักงานขาย จำนวน ๕ คน รวมนาย [REDACTED] ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายขาย และเป็นหัวหน้าของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้รับ ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕ [REDACTED] รหัสพนักงาน [REDACTED] ตำแหน่งพนักงานขาย (Sales and Service Engineer) แผนกขาย (Sales) ตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน สวัสดิการอื่นได้แก่ ค่าคอมมิชชั่น ค่าน้ำมันจ่าย และค่าเสื่อมสภาพรถยนต์ กำหนดจ่ายค่าจ้าง เป็นไปตามที่ผู้กล่าวหาอ้างกำหนด วันทำงานปีละ ๒๖๔ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ - ศุกร์ และวันเสาร์บางวันตามปฏิทินการทำงาน วันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ลงเวลาการทำงานโดยการสแกนบัตร

เฉพาะแผนกขาย (Sales) ให้เข้ามาทำงานเฉพาะวันจันทร์กับวันศุกร์ หรือในกรณีผู้บริหารเรียกมาประชุมเป็นครั้งคราว โดยไม่ต้องสแกนบัตร การทำงานต้องเข้าสำนักงานในวันจันทร์ และวันศุกร์ ช่วงเช้าเพื่อประชุม หลังจากนั้น ต้องออกไปปฏิบัติงานตามพื้นที่หรือเคลียร์งานขายแล้วแต่กรณี

ผู้กล่าวหาที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการขายอุปกรณ์เจาะและตัดเดือนโลหะและบริการหลังการขาย ให้แก่ลูกค้าภายในประเทศ โดยต้องเข้าไปขายและให้บริการที่บริษัท [REDACTED] ในเช้าวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาตั้งเป้าหมายยอดขายไว้เดือนละ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ส่วนบริษัทอื่นที่เป็นลูกค้ารายย่อยตั้งเป้าหมายยอดขายเดือนละ ๒๐๐,๐๐๐ - ๔๐๐,๐๐๐ บาท ผู้กล่าวหาต้องไปหาลูกค้าในอีก ๒ วันที่เหลือโดยวางแผนและหาลูกค้าเอง และจัดทำแผนการเข้าพบลูกค้าเพื่อขายและบริการเป็นรายสัปดาห์ และส่งแผนดังกล่าวทางอีเมลก่อนเข้าวันศุกร์ ให้นาย [REDACTED] และสำเนาให้นาย [REDACTED] ทราบ เพื่อประชุมในวันศุกร์ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของแต่ละวัน ทุกวันภายหลังทำงานเสร็จหลังเลิกงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ตั้งเป้าหมายยอดขายไว้ ๑๒ ล้านบาท/เดือน พนักงานขายแต่ละคนจะได้รับเป้าหมายประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท/คน/เดือน ผู้กล่าวหารับผิดชอบพื้นที่ กรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ได้รับเป้าหมาย ๔๐๐,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท แต่ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทำยอดขายได้ประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ ยอดขายของบริษัท [REDACTED] ที่ขายได้เดือนละ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท เป็นการซื้อขายกันเองระหว่างบริษัท ไม่ใช่ผลงานของผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหารับผิดชอบเพียงการเข้าไปบริการส่งสินค้าและรับสินค้าไปซ่อม ต้องเข้าไปทุกวันจันทร์ วันพุธ และศุกร์ ส่วนอีก ๒ วัน ต้องเข้าไปดูแลลูกค้ารายอื่น

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] พนักงานประสานการขาย ได้นำเอกสารการเปลี่ยนราคาสินค้าของลูกค้าบริษัท [REDACTED] ให้นาย [REDACTED] ทำให้ทราบว่าผู้กล่าวหาไม่ได้ทำงานเอง จึงนำไปสู่การออกหนังสือเตือนผู้กล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รายละเอียดหนังสือเตือนประกอบด้วย เรื่อง คำเตือนพนักงานที่กระทำความผิดครั้งที่ ๑/๒๐๒๑ ด้วยปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน ระเบียบวินัย หมวด ๔ ข้อ ๔ พนักงานทุกคนต้องตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เต็มความสามารถด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาทอันจะเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อตัวพนักงาน เพื่อนร่วมงาน หรือทรัพย์สินของบริษัทฯ เหตุเกิดเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เนื่องจากผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่ แต่ผู้กล่าวหาละเลยในงานส่วนของตนเองและได้ให้ Sales coordinator ทำงานแทน ในเรื่องของการตกลงราคาซื้อขายของบริษัท [REDACTED] (ที่ถูกต้องคือบริษัท [REDACTED] จั๊งลงโทษด้วยการตัดเดือนด้วยวาจาโดยบันทึกเป็นหนังสือ และมีมาตรการแก้ไขโดยให้ผู้กล่าวหาทำการปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย หากยังไม่เห็นการแก้ไขภายใน ๑ เดือนจะเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหมายเรียกจากศาลแรงงานกลางกรณีผู้กล่าวหายื่นคำฟ้องเรื่องส่วนต่างค่าคอมมิชชั่นประมาณวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และได้เรียกผู้กล่าวหามารับทราบคำเตือนในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยนาย [REDACTED] เป็นผู้อ่านหนังสือเตือนให้ผู้กล่าวหาทราบ ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธข้อกล่าวหาและไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบหนังสือเตือน ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้มอบหนังสือเตือนให้แก่ผู้กล่าวหา ในการออกหนังสือเตือนนั้นผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้สอบสวนหรือสอบถามผู้กล่าวหา เนื่องจากได้สอบถามจากนางสาว [REDACTED] แล้ว เป็นการเตือนด้วยวาจาโดยบันทึกเป็นหนังสือไม่มีบทลงโทษ ในการนี้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาได้รายงานผลปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทางอีเมลจริงแต่นาย [REDACTED] เห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องใส่ใจ และต้องการการรายงานผลด้วยตนเองในที่ประชุม เพราะเป็นเรื่องสำคัญไม่สามารถส่งเพียงอีเมลได้ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้เรียกประชุมอีกครั้งหนึ่ง และได้

ชี้แจงเหตุผลในการออกหนังสือเตือนให้ผู้กล่าวหาทราบว่า ผู้กล่าวหาไม่ไปพบลูกค้า และมีการโต้เถียงในที่ประชุม เป็นเหตุให้นำไปสู่การมีคำสั่งฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้ผู้กล่าวหาปรับปรุงและแก้ไข เนื่องจากการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้บริหารได้สั่งให้ผู้กล่าวหาทำงานตามเวลาปกติของบริษัทฯ แต่ผู้กล่าวหาบ่ายเบี่ยงและปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ หากไม่มีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติ ดังนี้ ๑) ให้เข้าบริษัทฯ เป็นปกติทุกวันโดยเริ่มตั้งแต่ออกกำลังกายเวลา ๘.๒๐ น. และเริ่มงาน ๘.๓๐ น. ตามประกาศเรื่องเวลาทำงาน เวลาพัก และเวลาออกกำลังกาย ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๒) ให้กำหนดแผนงานและแผนการเข้าพบลูกค้าส่งให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ทราบก่อนทุกวันศุกร์ และ ๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานในระหว่างวันให้แจ้งนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ทันที และหรือหากมีการเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานวันถัดไปให้แจ้งนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ทราบ ภายในวัน ก่อนเวลา ๑๗.๓๐ น. ทั้งนี้ ให้มีผลทันทีหลังจากได้รับจดหมายแจ้ง ซึ่งจากเดิมผู้กล่าวหาจะเข้าประชุมแค่วันจันทร์และวันศุกร์ สำหรับประเด็นการติด GPS ในรถยนต์ส่วนตัวของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการออกคำสั่งติดตั้ง เป็นเพียงการพูดคุยกันในที่ประชุมเท่านั้นไม่มีผลที่ต้องปฏิบัติ

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำสืบพยาน ๓ คน คือ นาง [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนาย [REDACTED] มีข้อเท็จจริงดังนี้

นาง [REDACTED] พยานและผู้รับมอบอำนาจ เกี่ยวข้องกับกรณีการมีหนังสือเตือนผู้กล่าวหา กล่าวคือเมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาง [REDACTED] ได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายขายของบริษัทในเครือ (ทำหน้าที่แปล) นางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้กล่าวหา โดยนาย [REDACTED] เป็นผู้อ่านหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้ผู้กล่าวหาทราบ ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธ ข้อกล่าวหาและไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบหนังสือเตือน ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้มอบหนังสือเตือนให้แก่ผู้กล่าวหา ในที่ประชุมในวันดังกล่าว นาย [REDACTED] ได้ขีดฆ่าหนังสือเตือนทั้งฉบับ เพื่อที่จะไปแก้ไขข้อความว่า “หากไม่เห็นการแก้ไขภายใน ๑ เดือน จะเลิกจ้าง” แต่เมื่อผู้กล่าวหาไม่ยินยอมลงลายมือชื่อผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้มีการแก้ไข หนังสือเตือน เพียงนำไปพริ้นท์ใบใหม่และต่อมาเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้เรียกประชุมอีกครั้งหนึ่ง โดยผู้เข้าประชุมชุดเดียวกันกับวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งนาย [REDACTED] ประธาน ได้ชี้แจงเหตุผลในการมีหนังสือเตือนว่าผู้กล่าวหาไม่ไปพบลูกค้า และมีการโต้เถียงในที่ประชุม จึงนำไปสู่การมีคำสั่ง ให้ผู้กล่าวหาเข้าบริษัทฯ ทุกวัน ซึ่งจากเดิมเข้ามาประชุมเฉพาะวันจันทร์และวันศุกร์ สำหรับประเด็นการติดตั้ง GPS ในรถยนต์ส่วนตัวของผู้กล่าวหา นั้น ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้มีการออกคำสั่งติดตั้งเป็นเพียงการพูดคุยโต้เถียงกัน ในที่ประชุมเท่านั้น โดยปกติการทำงานของพนักงานขายจะเข้าบริษัทฯ ในวันจันทร์ และวันศุกร์เท่านั้นเพื่อเข้าประชุม ส่วนวันอื่นเป็นไปตามความจำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

นางสาว [REDACTED] พยาน ทำงานในตำแหน่งพนักงานประสานการขาย มีหน้าที่หลักในการ จัดทำใบเสนอราคา และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขาย เปิดใบสั่งซื้อ ออกใบกำกับภาษี สอบถามราคา และเป็นบุคคลที่ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้างว่าทำงานแทนผู้กล่าวหาชี้แจงว่าเมื่อประมาณวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ ได้รับใบสั่งซื้อทางอีเมลจากลูกค้าบริษัท [REDACTED] ส่งมาให้ และสำเนาส่งให้ผู้กล่าวหา ซึ่งในคำสั่งซื้อ มีทั้งหมด ๖ รายการ แต่มีอยู่จำนวน ๓ รายการที่มีปัญหา เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องราคา และจำนวนการสั่งซื้อ เนื่องจากเป็นรายการพิเศษ (Special) ไม่สามารถสั่งซื้อเจ้าประจำที่ผู้ถูกกล่าวหาเคยสั่งซื้อได้ และผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีสินค้าในสต็อกจึงต้องสั่งซื้อจากบริษัทผู้ผลิต (supplier) ซึ่งเป็นสินค้าที่ต้องผลิตตามคำสั่งซื้อเท่านั้น

และเป็นสินค้าที่กำลังจะขึ้นราคา ซึ่งปกติจะเป็นหน้าที่ของพนักงานขายต้องประสานงานกับบริษัทผู้ผลิต และประสานงานกับนาย [] เพื่อไปเจรจากับผู้บริหารของบริษัทผู้ผลิตโดยตรงเพื่อต่อรองราคา ไม่ใช่หน้าที่ของ พนักงานประสานการขาย พยานได้พยายามติดต่อกับผู้กล่าวหาแต่ไม่คืนหน้า และไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจนว่า ลูกค้าน่าจะต้องสั่งซื้อรายการละไม่ต่ำกว่า ๒๐๐ ชิ้น จึงจะได้ราคาเดิมหรือไม่ กรณีเช่นนี้หากลูกค้าผู้ถูกกล่าวหา อาจจะถูกรับได้ ต่อมาวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ส่งอีเมลล์ ให้นางสาว [] เพียงคนเดียวโดยขอให้ไป ติดต่อกับบริษัทผู้ผลิต เพื่อขอให้คิดราคาพิเศษให้โดยใช้ราคาเดิม ในจำนวนรายการสั่งซื้อที่ไม่ถึง ๒๐๐ ชิ้น เป็นไปตาม ใบสั่งซื้อลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ พยานจึงได้ส่งอีเมลล์ ไปถามพนักงานของบริษัทผู้ผลิต แต่ไม่ได้รับคำตอบ จึงไปแจ้งนาย [] เพื่อให้ไปติดต่อกับระดับผู้บริหารด้วยกัน หากได้รับคำตอบพยานก็จะจัดทำใบเสนอราคา หากลูกค้าตกลงก็จะทำคำสั่งซื้อไปยังบริษัทผู้ผลิต ต่อมาวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ นาย [] ได้ส่งอีเมลล์ตารางราคา โดยบริษัทผู้ผลิตยังคงยืนยันว่าต้องมีรายการสั่งซื้อจำนวนที่ไม่ต่ำกว่า ๒๐๐ ชิ้น จึงจะได้ราคาเดิม พยานจึงได้แจ้ง ผู้กล่าวหาผ่านนาย [] หัวหน้างานผู้กล่าวหา แต่ไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน พยานจึงได้ติดต่อกับลูกค้าเอง โดยส่งใบเสนอราคาที่ยังมีปัญหาย่อยไปให้ แต่ลูกค้าไม่ตอบกลับมาจึงส่งอีเมลล์ไปให้ลูกค้าอีกครั้งหนึ่งแต่ลูกค้า ก็ไม่ตอบกลับมา สุดท้ายจึงโทรศัพท์ไปหาลูกค้าและสามารถติดต่อกับลูกค้าได้ จากนั้นลูกค้าได้ส่งอีเมลล์มาให้เสนอ ราคาอีกครั้งหนึ่ง โดยคิดราคาสินค้าตามปกติ (Standard Price) ตามจำนวนชิ้นที่ลูกค้าขอมาราคาสั่งซื้อ พยานจึง ได้ทำใบเสนอราคาใบใหม่ ทำให้การสั่งซื้อสำเร็จ ๑ รายการ คือ DRILL [] จำนวน ๒๐ ชิ้น ทั้งนี้ พยานไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนผู้กล่าวหาว่าทราบในภายหลัง ต่อมาวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้แจ้งพยานให้ทำใบเสนอราคาไปให้กับลูกค้าบริษัท [] และหลังจากนั้นก็ได้รับอีเมลล์ ใบสั่งซื้อสินค้าอีก ๒ รายการ คือ MSE [] และ MSE [] ตามรายการที่ ๕ และที่ ๖ ของใบสั่งซื้อ ฉบับลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ แต่จำนวนชิ้นไม่ตรงกัน พยานจึงได้ทำใบเสนอราคาให้ลูกค้าดังกล่าว ซึ่งลูกค้า ได้ตกลงตามใบเสนอราคาของพยาน จึงได้ทำคำสั่งซื้อไปที่บริษัทผู้ผลิตตามจำนวนและราคาที่ตกลงกัน โดยพยานยืนยันว่าไม่ได้มีเหตุไคร่ข้องเกี่ยวกับผู้กล่าวหาแต่อย่างใด

นาย [] ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย พยานมีหน้าที่หลัก คือ กำกับ ดูแล พนักงานขายซึ่งมีจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา พยานไม่แน่ใจว่าหนังสือเตือนด้วยวาจาจะมีโทษตามข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ แต่ทราบว่าเมื่อผลการประเมินโบนัสประจำปี ลักษณะการทำงานของพนักงานขาย คือ สร้างยอดขาย โดยเพิ่มยอดขาย รักษาฐานลูกค้าเก่า และหาลูกค้าใหม่ ซึ่งยอดขายในปี ๒๕๖๔ พยานได้รับ ยอดมา ๑๒ ล้านบาท/เดือน มีการแบ่งการทำงานเป็น ๔ โซน ผู้กล่าวหารับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร และสมุทรปราการ มีเป้าหมายลูกค้าบริษัท [] จำนวน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท เป้าหมายลูกค้าอื่น จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท เวลาทำงานปกติของบริษัทฯ คือวันจันทร์ถึงศุกร์ และวันเสาร์ แต่พนักงานขายจะเข้าทำงาน เฉพาะวันจันทร์ และวันศุกร์ โดยปกติผู้กล่าวหาจะเข้าบริษัทฯ ในวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เนื่องจากต้องมา ประชุม จัดทำเอกสาร และมาเบิกของไปส่งบริษัท [] หน้าที่ของพนักงานขายจะต้องติดต่อกับลูกค้า เพื่อเสนอราคาขาย และหากมีการต่อรองราคาเป็นหน้าที่ของพนักงานขายที่ต้องดำเนินการให้ได้ราคาที่สามารถ ซื้อขายกันได้ ทั้งนี้ พนักงานขายจะมอบหมายให้พนักงานประสานการขายจัดทำเอกสารใบเสนอราคาเมื่อได้ ราคาขายแล้ว และทำใบสั่งซื้อจากบริษัทฯ ส่งให้บริษัทผู้ผลิต พนักงานขาย มีหน้าที่รายงานผลการทำงานทุกวัน โดยจัดทำเป็นไฟล์ Excel ส่งอีเมลล์รายงานให้พยาน และนาย [] ทราบ และจัดทำแผนงานรายสัปดาห์ส่งให้ นาย [] และพยาน ก่อนวันศุกร์ ส่วนพนักงานประสานการขาย มีหน้าที่ สนับสนุนการขายของพนักงานขาย โดยทำใบเสนอราคาและส่งใบเสนอราคาถึงลูกค้า และหากได้ราคาขายแล้วก็จะทำใบสั่งซื้อส่งให้บริษัทผู้ผลิต โดยการตกลงราคาเป็นหน้าที่ของพนักงานขายซึ่งอาจจะเกิดก่อนการทำใบเสนอราคา หรือมีการต่อรองภายหลัง จากการเสนอราคา สำหรับกรณีบริษัท [] พยานได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาไปดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน หรือกรกฎาคม ๒๕๖๔ และผู้กล่าวหาได้รายงานให้ทราบตามระเบียบของบริษัทมาโดยตลอด เพียงแต่

บริษัท [] เป็นบริษัทที่ติดต่อยาก ส่งผลให้การสรุปใบเสนอราคายืดเยื้อ และพยายามไม่ทราบสาเหตุที่นางสาว [] ติดต่อลูกค้าเพื่อทำใบเสนอราคาเอง โดยปกติการตกลงราคาซื้อขายกับลูกค้าเป็นหน้าที่ของผู้กล่าวหา นางสาว [] เป็นเพียงพนักงานประสานการขายมีหน้าที่จัดทำใบเสนอราคาและส่งให้แก่ลูกค้าเท่านั้น ในการติดต่อกับลูกค้าบริษัท [] พยายามเคยได้รับการประสานจากนางสาว [] เพื่อไปแจ้งผู้กล่าวหาเกี่ยวกับปัญหาใบสั่งซื้อ และพยายามได้แจ้งผู้กล่าวหาทราบ เพียงแต่ผู้กล่าวหาอาจไม่มีการติดตามอย่างใกล้ชิด และรายงานให้พยานทราบตลอดเวลา ในการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหา มีการรายงานผลงาน (Daily report) ให้พยานทราบทุกวัน และเห็นว่าผู้กล่าวหาเป็นพนักงานขายที่เข้าใจผลิตภัณฑ์ และมีผลการปฏิบัติงานค่อนข้างดี ไม่เคยได้รับการเตือนเรื่องการปฏิบัติงาน ในกรณีที่ผู้กล่าวหาได้รับหนังสือเตือน พยานทราบจากที่ประชุมระดับผู้จัดการบริษัทประมาณวันจันทร์ปลายเดือนพฤศจิกายนหรือต้นเดือนธันวาคมปี ๒๕๖๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วมีประเด็นการพิจารณาว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือเตือนกรณีผู้กล่าวหาให้พนักงานประสานการขายทำงานแทนในการตกลงราคาซื้อขายของบริษัท [] มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานทุกวัน และมีคำสั่งให้ติดตั้ง GPS ในรถยนต์ของผู้กล่าวหา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘ ในตำแหน่ง พนักงานขาย ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท และมีสวัสดิการอื่น ได้แก่ ค่าคอมมิชชั่น ค่าน้ำมัน และค่าเสื่อมสภาพรถยนต์ทำงานปีละ ๒๖๔ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ - ศุกร์ และวันเสาร์บางวัน เวลาทำงานปกติ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ตามปฏิทินการทำงานของบริษัท มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ลงเวลาการทำงานโดยการสแกนบัตร ส่วนแผนกขายให้เข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานเฉพาะวันจันทร์กับวันศุกร์ โดยไม่ต้องสแกนบัตร เพื่อเข้ามาประชุมช่วงเช้า หลังจากนั้นก็ออกไปปฏิบัติงานตามพื้นที่หรือเคลียร์งานในบริษัท ผู้กล่าวหา มีหน้าที่รับผิดชอบการขายอุปกรณ์เจาะและตัดเดือนโลหะ และบริการหลังการขายให้แก่ลูกค้าภายในประเทศ มีนาย [] รองผู้จัดการฝ่ายขายเป็นหัวหน้างาน มีพนักงานขาย จำนวน ๔ คน หน้าที่ของผู้กล่าวหาต้องเข้าไปพบลูกค้าและให้บริการแก่ลูกค้าบริษัท [] ในวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ สำหรับอีก ๒ วันที่เหลือคือวันอังคาร และวันพฤหัสบดี ผู้กล่าวหาจะออกไปพบลูกค้ารายย่อยอื่น ผู้กล่าวหาเป็นผู้วางแผนและหาลูกค้าเอง มีการจัดทำแผนการเข้าพบลูกค้าเพื่อขายและบริการเป็นรายสัปดาห์ และส่งแผนดังกล่าวทางอีเมลก่อนเข้าวันศุกร์ให้นาย [] และสำเนาให้นาย [] ทราบเพื่อประชุมในวันศุกร์ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของแต่ละวันในทุกวัน ภายหลังทำงานเสร็จ ผู้ถูกกล่าวหา มีการกำหนดเป้าหมายให้แผนกขายและพนักงานขาย หากทำไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดผู้กล่าวหาไม่เคยถูกตักเตือนจากผู้ถูกกล่าวหา เพียงแต่แจ้งให้ทำให้ได้ตามเป้าหมายเท่านั้นและมีการจ่ายค่าคอมมิชชั่นตามยอดขายในอัตราแตกต่างกัน พนักงานขายมีหน้าที่ติดต่อกับลูกค้าเพื่อเสนอราคาขาย และหากมีการต่อรองราคาเป็นหน้าที่ของพนักงานขายที่ต้องดำเนินการให้ได้ราคาที่สามารถซื้อขายกันได้เมื่อตกลงราคาได้แล้วพนักงานขายจะประสานพนักงานประสานการขายจัดทำเอกสารใบเสนอราคา

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้มีการประชุมประจำสัปดาห์ นาย [] ได้แจ้งเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าคอมมิชชั่นมีอัตราแตกต่างกันไป ตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งอัตราการจ่ายแตกต่างจากเดิมส่งผลให้พนักงานขายและผู้กล่าวหาได้รับผลประโยชน์ลดลง ผู้กล่าวหาไม่เห็นด้วยและได้มีการโต้แย้งการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าคอมมิชชั่น และได้เสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน และทบทวนหลักเกณฑ์การจ่าย แต่ผู้ถูกกล่าวหา

มิได้เปลี่ยนแปลงตามที่เสนอ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าคอมมิชชั่นส่วนต่างของเดือนกันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๗,๕๐๒.๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันที่ผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ แก่ผู้กล่าวหา เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร. [REDACTED] โดยศาลแรงงานกลางได้นัดพิจารณาในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหมายศาลเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ประมาณเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ดูแลลูกค้าบริษัท [REDACTED] โดยมีหน้าที่เสนอราคาขาย และหากมีการเจรจาต่อรองราคาให้เป็นหน้าที่ของพนักงานขาย ซึ่งในการติดต่อกับลูกค้าดังกล่าวมีปัญหาเกี่ยวกับราคาและจำนวนการสั่งซื้อ เนื่องจากเป็นสินค้าที่ไม่มีในสต็อก และไม่สามารถสั่งซื้อจากบริษัทเจ้าประจำที่เคยสั่งซื้อได้ จึงต้องสั่งซื้อจากบริษัทผู้ผลิตโดยตรงเท่านั้น บริษัท [REDACTED] ต้องสั่งซื้อขั้นต่ำจำนวน ๒๐๐ ชิ้น จึงจะได้ราคาพิเศษ (Special Price) อีกทั้งเป็นสินค้าที่กำลังจะขึ้นราคา จึงเป็นหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่จะต้องประสานงานกับบริษัทผู้ผลิต หรือนาย [REDACTED] เพื่อไปเจรจากับผู้บริหารของบริษัทผู้ผลิตโดยตรง ไม่ใช่หน้าที่ของพนักงานประสานงานขาย ผู้กล่าวหาได้ติดตามลูกค้าในบริษัท [REDACTED] ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ แต่ยังไม่สามารถสรุปคำสั่งซื้อของลูกค้าได้ และปรากฏหลักฐานการส่งอีเมลเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ จากผู้กล่าวหาให้นางสาว [REDACTED] ติดต่อกับบริษัทผู้ผลิตเพื่อขอให้คิดราคาพิเศษให้โดยใช้ราคาเดิมในจำนวนรายการสั่งซื้อที่ไม่ถึง ๒๐๐ ชิ้น ซึ่งการติดต่อทางอีเมลดังกล่าวเป็นหน้าที่ของพนักงานขายคือ ผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาได้มอบให้พนักงานประสานการขายติดต่อกับผู้ผลิตแทน แม้สุดท้ายจะสามารถตกลงซื้อขายกับลูกค้าบริษัท [REDACTED] สำเร็จก็ตาม แต่ก็ต้องใช้ระยะเวลานานประมาณ ๘ เดือน (ตกลงสำเร็จประมาณต้นเดือนมกราคม ๒๕๖๕) ต่อมาวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหามาพบและแจ้งว่าได้มีหนังสือเตือนผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เนื่องจากผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่แต่ผู้กล่าวหาละเลยในงานส่วนของตนเอง โดยมอบให้พนักงานประสานการขายทำงานแทนในการตกลงราคาซื้อขายในรายบริษัท [REDACTED] อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา หมวด ๙ ข้อ ๙ และให้ผู้กล่าวหาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย หากยังไม่เห็นการแก้ไขภายใน ๑ เดือน จะเลิกจ้าง เป็นการเตือนด้วยวาจาโดยบันทึกเป็นหนังสือต่อมาเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้เรียกประชุมอีกครั้งหนึ่ง และได้ชี้แจงเหตุผลในการมีหนังสือเตือนผู้กล่าวหาว่าไม่ไปพบลูกค้า และผู้กล่าวหาได้โต้แย้งในที่ประชุม จึงนำไปสู่การมีคำสั่งในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้ผู้กล่าวหาเข้าบริษัททุกวัน สำหรับประเด็นการติด GPS ในรถยนต์ส่วนตัวของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการออกคำสั่งติดตั้ง เป็นเพียงการพูดคุยกันในที่ประชุมเท่านั้นไม่มีผลที่ต้องปฏิบัติ

ประเด็นที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนด้วยวาจา กรณีผู้กล่าวหาให้พนักงานประสานการขายทำงานแทนในการตกลงราคาซื้อขายของบริษัท [REDACTED] เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาได้ติดต่อลูกค้าบริษัท [REDACTED] เพื่อให้สั่งซื้อสินค้าทั้งได้รายงานให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ทราบเป็นระยะ แต่ยังไม่สามารถตกลงราคาซื้อขายได้ครบทุกรายการ และเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ส่งอีเมลให้นางสาว [REDACTED] พนักงานประสานการขายทำงานแทน ให้ไปติดต่อกับบริษัทผู้ผลิตเพื่อขอให้คิดราคาพิเศษและราคาเดิม ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้กล่าวหาในฐานะพนักงานขาย ส่วนพนักงานประสานการขายมีหน้าที่เพียงประสานงานและจัดทำเอกสารใบเสนอราคาเมื่อพนักงานขายและลูกค้าตกลงราคากันได้แล้วเท่านั้น ดังนั้น การกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาอย่าอ้อมมีอำนาจที่จะตักเตือนผู้กล่าวหาได้ การกระทำดังกล่าวจึงไม่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ผู้ถูกล่าวทาหามีคำสั่งเป็นหนังสือลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และแจ้งให้ผู้กล่าวหา ปฏิบัติ ๓ ข้อ โดยข้อ ๑ ให้เข้าบริษัท เป็นปกติทุกวัน เริ่มตั้งแต่มาออกกำลังกายเวลา ๘.๒๐ น. และเริ่มงาน ๘.๓๐ น. ตามประกาศเรื่องเวลาทำงาน เวลาพัก และเวลาออกกำลังกาย ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สืบเนื่องจากผู้ถูกล่าวทาได้เรียกผู้กล่าวหามารับทราบหนังสือเตือนในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แต่ผู้กล่าวหา ได้โต้แย้งว่าไม่ได้ทำผิดตามที่ผู้ถูกล่าวทากล่าวอ้างและไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบหนังสือเตือน ต่อมา วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกล่าวทาได้เรียกผู้กล่าวหาชี้แจงเหตุผลในการมีหนังสือเตือนผู้กล่าวหาอีกครั้งหนึ่ง แต่ผู้กล่าวหายังคงปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำความผิด และมีการโต้เถียงกัน ส่งผลให้ผู้ถูกล่าวทา มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง ขอให้ปรับปรุงและแก้ไขการทำงาน มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกล่าวทา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาเข้าบริษัท ทุกวัน โดยให้มาออกกำลังกาย เวลา ๐๘.๒๐ น. และเริ่มงานเวลา ๐๘.๓๐ น. เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เห็นว่า ผู้ถูกล่าวทา กำหนดวันและเวลาทำงานปกติ วันจันทร์ถึงศุกร์ และวันเสาร์บางวันตามปฏิทินการทำงาน เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. แต่สำหรับพนักงานขายจะเข้าบริษัท เฉพาะวันจันทร์กับวันศุกร์ เพื่อเข้าร่วมประชุมรายงานผลการปฏิบัติงาน และแผนปฏิบัติงานสัปดาห์ต่อไป แต่ผู้ถูกล่าวทา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาเข้าบริษัท ทุกวัน ตั้งแต่เวลา ๐๘.๒๐ น. เพื่อออกกำลังกาย หลังจากนั้นจึงเริ่มทำงาน และออกไปพบลูกค้าตามปกติ ส่วนพนักงานขายรายอื่นไม่ต้องเข้าบริษัท ทุกวัน เห็นว่างานของพนักงานขายส่วนใหญ่คือการออกไปติดต่อกับลูกค้า การเข้าบริษัท ทุกวัน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้กล่าวหาในการเดินทางไปพบลูกค้า เนื่องจากบริษัท ตั้งอยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร แต่ผู้กล่าวหาพักอาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ลูกค้าส่วนใหญ่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาอยู่ในจังหวัด สมุทรปราการ เมื่อพิจารณาประกอบกับในคำสั่งดังกล่าวผู้ถูกล่าวทา ยังสั่งให้ผู้กล่าวหาต้องปฏิบัติตามข้อ ๒ ให้กำหนด แผนงานและแผนการเข้าพบลูกค้าส่งให้นาย [redacted] และนาย [redacted] ทราบก่อนทุกวันศุกร์ และข้อ ๓ หากมีการเปลี่ยนแปลง ตารางการทำงานในระหว่างวันให้แจ้งนาย [redacted] และนาย [redacted] ทันที และหรือหากมีการเปลี่ยนแปลงตารางการทำงาน วันถัดไปให้นาย [redacted] และนาย [redacted] ทราบ ภายในวัน ก่อนเวลา ๑๗.๓๐ น. ซึ่งในข้อเท็จจริง ไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหา ไม่จัดทำแผนงาน หรือไม่รายงานการแผนการเข้าพบลูกค้า ซึ่งนาย [redacted] รองผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ของผู้กล่าวหาได้ให้การว่าผู้กล่าวหาได้จัดทำแผนและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยตลอด คำสั่งดังกล่าว ข้างต้นเป็นเพียงข้ออ้างเพื่อให้คำสั่งที่ให้ผู้กล่าวหาเข้ามาปฏิบัติงานที่บริษัท ทุกวัน ตั้งแต่เวลา ๐๘.๒๐ น. เป็นไป โดยชอบธรรมเท่านั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า คำสั่งที่ให้ผู้กล่าวหาต้องเข้ามาปฏิบัติงานที่บริษัท ทุกวัน เป็นคำสั่งที่สร้างภาระโดยไม่จำเป็นแก่ผู้กล่าวหา ทำให้ผู้กล่าวหาเกิดความไม่สะดวกในการไปพบลูกค้า อีกทั้งเมื่อได้ ความว่าผู้กล่าวหาและผู้ถูกล่าวทาเคยมีข้อขัดแย้งในเรื่องการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าคอมมิชชั่น อันมีผลทำให้ ผู้กล่าวหาได้รับค่าคอมมิชชั่นน้อยลง โดยในวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้เป็นโจทก์ฟ้องผู้ถูกล่าวทาต่อ ศาลแรงงานกลางเพื่อเรียกร้องค่าคอมมิชชั่นส่วนต่าง ซึ่งผู้ถูกล่าวทาได้รับสำเนาคำฟ้องและหมายเรียกของศาล แรงงานกลาง ในคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงเชื่อได้ว่าการที่ผู้ถูกล่าวทา ได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ในข้อ ๑ ให้เข้าบริษัท เป็นปกติทุกวัน อันอาจเป็นผลทำให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อเรียกร้องค่าคอมมิชชั่นส่วนต่าง การกระทำของผู้ถูกล่าวทาจึงเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม สำหรับประเด็นการติดตั้ง GPS ในรถยนต์ส่วนตัวของผู้กล่าวหาที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเพียงการพูด ในที่ประชุมไม่มีผลในทางปฏิบัติ จึงเห็นสมควรให้ยกคำขอ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาปฏิบัติเรื่อง ขอให้ปรับปรุงและแก้ไข ข้อ ๑ ให้เข้าบริษัทฯ เป็นปกติทุกวัน โดยเริ่มตั้งแต่มาออกกำลังกายเวลา ๘.๒๐ น. และเวลาเริ่มงาน ๘.๓๐ น. ตามประกาศเรื่องเวลาทำงาน เวลาพัก และเวลาออกกำลังกาย ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกกรณีที่ให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติในข้อ ๑ ตามหนังสือฉบับดังกล่าวข้างต้น โดยให้ปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาเช่นเดียวกับพนักงานชายคนอื่น ส่วนค่าชดเชยอื่นให้ยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิศยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัยปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญมาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๔ - ๕/๒๕๖๕

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ข่มขู่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำให้เกิดความหวาดกลัวและหลอกให้ลงชื่อเพื่อให้ได้ข้อมูลการรับฝากซื้อขายที่ดินและให้เขียนใบลาออก ถือเป็นการเลิกจ้างในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องและในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องและในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ และเป็นการบังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงและทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้งสองต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้งสองกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และสภาพการจ้างเดิม จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งสอง กล่าวอ้างและนำสืบว่า ทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๑,๔๕๓ บาท ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๓,๔๖๐ บาท

ผู้กล่าวหาทั้งสอง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งได้รับจดทะเบียนจากนายทะเบียนประจำจังหวัดชลบุรี ทะเบียนเลขที่ ขบ [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๙๓๗ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหา มาทราบภายหลังว่าผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาเจรจาทางออกเรื่องผู้กล่าวหาทั้งสองเกี่ยวข้องกับการเล่นพนัน หวยใต้ดิน สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยผู้กล่าวหาทั้งสองไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องหรือมีบทบาทใด ๆ ในการเจรจา ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องในครั้งนี้ด้วยความสัมพันธ์อันดี ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งใด ๆ สามารถตกลงกันได้และจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ต่อเนื่องจากข้อตกลงฉบับเดิม ฉบับลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้พบนาย [REDACTED] ตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต ใช้โทรศัพท์มือถือขณะทำกิจกรรม ๕ ส. ซึ่งผิดกฎระเบียบของผู้ถูกกล่าวหาที่ห้ามลูกจ้างพกพาและใช้โทรศัพท์ในเวลาทำงาน โดยให้เก็บในล็อกเกอร์และใช้ได้เฉพาะในเวลาพักเท่านั้น ต่อมาได้มีการรายงานให้นาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ทราบตามขั้นตอนและมีการสอบสวนพร้อมทั้งตรวจสอบโทรศัพท์ของนาย [REDACTED] แล้ว พบหลักฐานเป็นสลิปการโอนเงินค่าหวยใต้ดิน งวดวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อมาวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาสอบสวนที่ห้องสอบสวนซึ่งเป็นห้องกระจกมีม่านมู่ลี่ ปิด - เปิด โดยบุคคลภายนอกไม่สามารถเห็นเหตุการณ์ได้ โดยมีนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ตำแหน่ง หัวหน้างานแผนกพื้นที่ อยู่ก่อนแล้ว นาย [REDACTED] ได้สอบถามผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่าเป็นเจ้าของรับซื้อหวยใต้ดินหรือไม่ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิเสธว่า เป็นเพียงผู้รับฝากซื้อหวยใต้ดินจากเพื่อนร่วมงานและรับส่วนแบ่งตามที่เจ้ามือแบ่งให้นาย [REDACTED] ได้แจ้งว่า นาย [REDACTED] ได้บอกแล้วว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นเจ้าของรับซื้อหวยใต้ดินและมีหลักฐานการซื้อหวยใต้ดินจากนาย [REDACTED] ด้วย อีกทั้งได้สอบถามถึงโทรศัพท์ของผู้กล่าวหาที่ ๑ รวมถึงสอบถามถึงผู้ที่ฝากซื้อหวยใต้ดิน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ แจ้งว่า ไม่ชอบบอกว่าใครบ้าง ส่วนโทรศัพท์อยู่ในกล่องเก็บของที่ห้องคนตั้งครุฑ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ กำลังตั้งครุฑได้ประมาณ ๕ เดือน ได้เปลี่ยนไปอยู่ที่ห้องดังกล่าว แต่ยังไม่ล็อกเกอร์ นาย [REDACTED] ได้พูดซ้ำว่า หากไม่เปิดเผยข้อมูลก็จะโทรศัพท์แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ อีกทั้งนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] มีการพาผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปเอาโทรศัพท์มาจากห้องคนตั้งครุฑ เปลี่ยนห้องสอบสวนและเรียกนาย [REDACTED] ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกพื้นที่ และนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วน มาร่วมสอบสวนด้วย โดยนาย [REDACTED] ได้กล่าวหาผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่ารับซื้อหวยในเวลางานและให้เปิดเผยข้อมูล หากไม่เปิดเผยก็จะโทรศัพท์แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อผู้ร่วมสอบสวนกลับไปทำงาน

เหลือเพียงนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] นาย [redacted] ได้พาผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] มาที่ห้องสอบสวนเดิม พร้อมกับให้นาย [redacted] ไปรอนอกห้อง เหลือเพียงผู้กล่าวหาที่ ๑ นั่งอยู่บนโซฟาในห้อง ส่วนนาย [redacted] ยืนห่างจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ประมาณ ๒ เมตร นาย [redacted] ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เปิดเผยข้อมูลในโทรศัพท์ ในตอนแรกผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ยอมเพราะละเมิดสิทธิส่วนบุคคล นาย [redacted] จึงพูดข่มขู่โดยใช้เสียงแข็ง แต่ไม่ถึงกับตะคอกหรือดุด่า ว่า หากไม่ให้ข้อมูลตามจริงก็จะเอาผิดและแจ้งความดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่หากบอกว่า มีใครเกี่ยวข้องบ้างก็จะไม่เอาผิดหรือดำเนินคดีใด ๆ ทั้งต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ และเพื่อนที่ฝากชื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ หลงเชื่อยอมเปิดเผยข้อมูลในแอปพลิเคชัน Messenger ในเฟซบุ๊กของโทรศัพท์ จึงได้พบหลักฐานคำสั่งซื้อขายที่ดินงวดวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ของเพื่อนร่วมงาน ๕ คน คือ นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] นางสาว [redacted] และผู้กล่าวหาที่ ๒ และได้เลื่อนดูในโทรศัพท์ข้อมูลการซื้อขายที่ดิน โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังไม่ได้รับอนุญาต และให้เจ้าหน้าที่มาถ่ายรูปด้วย อีกทั้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนบันทึกรับสารภาพ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ด้วยลายมือของตนเอง ตามคำบอกของนาย [redacted] มีเนื้อหาว่า ได้รับซื้อขายที่ดินจากเพื่อนร่วมงานทางเฟซบุ๊กในโทรศัพท์ส่งต่อให้กับพี่ที่บ้าน ได้รับส่วนแบ่งร้อยละ ๒๐ มีเพื่อนร่วมงานซื้อขายที่ดิน ๕ คน คือ นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] นางสาว [redacted] และผู้กล่าวหาที่ ๒ โดยรับซื้อขายที่ดินมาประมาณ ๑ ปี และยินยอมให้ถ่ายรูปข้อมูลในโทรศัพท์ อีกทั้งระบุว่า เป็นการให้การด้วยความสุจริตใจ โดยไม่มีการบังคับขู่เข็ญแต่อย่างใด นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังอ้างว่า ไม่สามารถติดต่อสหภาพแรงงานหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อขอคำปรึกษาได้ เพราะนาย [redacted] ไม่ให้เจ้าหน้าที่ออกจากห้องสอบสวน หลังจากสอบสวนแล้วเสร็จ นาย [redacted] ได้เชิญผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและล่ามมาพูดคุยเรื่องนี้ โดยให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] อยู่นอกห้องแต่ให้แยกกันอยู่ จากนั้นนาย [redacted] ได้เปลี่ยนห้องสอบสวน และได้ยื่นใบลาออกให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนลาออก และพูดว่าหากไม่เขียนใบลาออกก็จะเลิกจ้างและดำเนินคดีตามกฎหมาย ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ขอให้ลงโทษโดยตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก่อน เนื่องจากกำลังตั้งครรภ์ น่าจะหางานใหม่ลำบาก แต่นาย [redacted] ปฏิเสธ อ้างว่าผู้บริหารชาวญี่ปุ่นไม่ยอม ประกอบกับใกล้เวลาเลิกงาน และนาย [redacted] ห้ามไม่ให้ออกจากห้องสอบสวนจนกว่าจะลงลายมือชื่อในเอกสารทั้งหมด ทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ อยู่ในภาวะกดดันและเกรงกลัวถูกดำเนินคดีข้อหาเล่นพนันหายที่ดิน จึงตัดสินใจเขียนใบลาออกโดยระบุเหตุผลการลาออกว่าเป็นเรื่องส่วนตัวตามคำบอกของนาย [redacted] ให้มีผลลาออกตั้งแต่วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป และถูกบังคับให้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลือทั้งหมด และลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ ในการให้การต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ระบุว่าในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [redacted] ส่งคำสั่งซื้อขายที่ดินในเวลา ๐๘.๕๗ น. ได้ตอบรับคำสั่งซื้อในเวลา ๐๙.๕๖ น. ซึ่งเป็นเวลาพัก ผู้กล่าวหาที่ ๒ ส่งคำสั่งซื้อในเวลา ๑๑.๒๓ น. นางสาว [redacted] ส่งคำสั่งซื้อในเวลา ๑๒.๐๕ น. และนาย [redacted] มีคำสั่งซื้อในเวลา ๑๒.๑๖ น. ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ จะเปิดดูคำสั่งซื้อเฉพาะในช่วงเวลาพัก ไม่ได้เปิดดูในเวลาทำงาน

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [redacted] และนางสาว [redacted] ไปสอบสวนเรื่องการซื้อขายที่ดิน โดยมีนาย [redacted] และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้สอบสวน ซึ่งถูกจ้างทั้งสามรวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับสารภาพ และให้เขียนบันทึกรับสารภาพ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ด้วยลายมือของตนเองส่งให้กับนาย [redacted] มีเนื้อหารับว่า ได้เล่นหายที่ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยเล่นก่อนเริ่มทำงาน เวลาพัก หรือนอกบริษัท ไม่ได้เล่นในเวลาทำงาน นอกจากนี้ นาย [redacted] ยังให้เขียนบันทึกอีก ๑ ฉบับ มีเนื้อหา

คล้ายกันว่า เป็นการเขียนด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกบังคับขู่เข็ญใด ๆ โดยอ้างว่า จะนำไปให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น พิจารณา พร้อมกับแจ้งว่า เมื่อกลับเข้าไปทำงานห้ามนำเรื่องนี้ไปพูดกับใคร ไม่เช่นนั้นก็จะจัดการให้ถึงที่สุด ซึ่งในวันเดียวกันนั้น ลูกจ้างทั้งหก รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ทุกคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้ไปร้องทุกข์ ต่อสหภาพแรงงาน ต่อมาวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมเจรจา ทางออกเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ยืนยันที่จะลงโทษตามเดิม หากสหภาพแรงงานช่วยเหลือ สมาชิกที่ถูกลงโทษ ผู้ถูกกล่าวหาจะขยายผลไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการซื้อหวยใต้ดินเพิ่มเติม

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [] นางสาว [] และนาย [] ไปพบเพื่อแจ้งผลการพิจารณาโทษว่า ผู้ถูกกล่าวหาจะลงโทษตกเดือนเป็นหนังสือและพักงาน ๕ วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งในตอนแรกทุกคนไม่ยอมรับการลงโทษ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้โทรศัพท์แจ้งรองประธาน และเลขาธิการสหภาพแรงงาน ให้ไปรอที่หน้าสถานีตำรวจภูธร [] จังหวัด [] ต่อมานาย [] แจ้งว่าจะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมาดำเนินการ ทำให้นาย [] นาย [] และนางสาว [] ยอมรับโทษ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษ โดยเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาควรลงโทษเพียงพักงานเท่านั้น อีกทั้งการได้รับ หนังสือเดือนจะถูกหักโบนัส ๑ เดือน จะขอคุยกับสหภาพแรงงานก่อน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมและได้ติดต่อ ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมาเกลี้ยกล่อมให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยอมรับโทษ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยืนยันไม่ยอมรับโทษเช่นเดิม ต่อมาเวลาประมาณ ๑๙.๓๐ น. นาย [] จึงแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำตัวไปที่สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง และมีผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าไปร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยจนถึงเวลา ๒๒.๓๐ น. แต่ไม่ได้ข้อยุติ จึงได้พาผู้กล่าวหาที่ ๒ กลับมาทำงานตามปกติ โดยไม่ได้ลงบันทึกประจำวันแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา ได้ประชุมหารือกับผู้แทนสหภาพแรงงานในเรื่องนี้อีกครั้ง แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า การลงโทษเหมาะสมแล้ว ต่อมาวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. นาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปพูดคุย และแจ้งให้ลงลายมือชื่อในหนังสือลงโทษทางวินัย โดยมีนาย [] อยู่ด้วย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังคงไม่ยอมรับ โทษ และขอให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังด้วย แต่นาย [] ไม่ยินยอมและแจ้งว่าหากผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษก็จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย จากนั้นเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. นาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ มาพบอีกครั้ง โดยมีนาย [] และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล รวมประมาณ ๖ คน อยู่ด้วย และแจ้งให้โอกาสครั้งสุดท้าย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็ยังคงไม่ยอมรับโทษอีก นาย [] จึงได้นำหนังสือเลิกจ้างมาให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ลงลายมือชื่อ รับทราบ ในตอนแรกผู้กล่าวหาที่ ๒ ยินยอมเขียนว่า “รับเอกสาร” แต่เห็นว่า เป็นหนังสือเลิกจ้าง จึงเขียนว่า “ไม่รับทราบเอกสาร” นาย [] จึงอ่านหนังสือเลิกจ้างต่อหน้าพยาน ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

นาย [] ให้การเป็นพยานว่า เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้พบ ตนเองใช้โทรศัพท์ในขณะที่ทำกิจกรรม ๕ ส. ต่อมาในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. นาย [] ได้เรียกนาย [] มาสอบสวน ในตอนแรกตนเองได้แจ้งว่า ได้ใช้โทรศัพท์โอนเงินให้กับแม่ แต่เมื่อมีการตรวจสอบโทรศัพท์ก็ได้พบหลักฐานการโอนเงินให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ เพื่อเป็นค่าซื้อหวยใต้ดิน และพบคำสั่งซื้อหวยใต้ดินด้วย จากนั้นได้เชิญผู้กล่าวหาที่ ๑ มาสอบสวน มีการให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปเอาโทรศัพท์ ที่ห้องคนตั้งครุฑ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปเพียงคนเดียวโดยไม่มีการคุมตัวไป เนื่องจากห้องสอบสวนอยู่ติดกับ ห้องคนตั้งครุฑ มีการให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เปิดเผยข้อมูลในโทรศัพท์ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ นิงเฉยไม่ยินยอม

นาย [] จึงได้พูดกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่า ให้เปิดเผยข้อมูลมาเถิด ซึ่งทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมเปิดเผยข้อมูลเฉพาะบางคน มีการเปลี่ยนห้องสอบสวน ๒ - ๓ ครั้ง ในระหว่างการสอบสวน มีการแยกสอบสวนผู้กล่าวหาที่ ๑ ประมาณ ๑ ชั่วโมง ส่วนนาย [] อยู่ด้านนอก เมื่อสอบสวนผู้กล่าวหาที่ ๑ แล้วเสร็จ นาย [] ได้มาพูดขอให้นาย [] รับสารภาพ ซึ่งตนเองก็ยอมรับสารภาพ ยอมให้ถ่ายรูปข้อมูลการซื้อหวยใต้ดินในโทรศัพท์ และเขียนบันทึกรับสารภาพ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ตามคำบอกของนาย [] และแจ้งว่าจะนำไปหาหรือกับผู้บริหารชาวญี่ปุ่น จากนั้นประมาณครึ่งชั่วโมงก็เรียกนาย [] เข้าไปในห้องประชุมซึ่งมีผู้กล่าวหาที่ ๑ นั่งรออยู่ก่อนแล้ว จากนั้นนาย [] ก็แจ้งว่า ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นไม่ให้ทำงานต่อแล้ว และยื่นแบบฟอร์มใบลาออกให้นาย [] และผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนลาออก พร้อมกับแจ้งให้ไปหางานทำใหม่ นาย [] จึงร้องขอว่าอย่าให้ถึงขั้นออกจากงาน แต่นาย [] แจ้งว่า หากไม่เขียนใบลาออก ก็จะต้องแจ้งความดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และต้องกลับมาเขียนใบลาออกเช่นเดิม ซึ่งนาย [] ก็รับทราบว่าการเล่นหวยใต้ดินผิดกฎหมายียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และด้วยความเกรงกลัวว่าจะถูกดำเนินคดี จึงตัดสินใจเขียนใบลาออก อีกทั้งยืนยันว่านาย [] ไม่ได้พูดข่มขู่ แต่ก็มี การพูดว่าหากไม่รับสารภาพหรือเขียนใบลาออกก็จะดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งได้มีการพูดว่า แม้ไปโรงพักกลับมาก็ต้องลาออกอยู่ดี ซึ่งทำให้นาย [] และผู้กล่าวหาที่ ๑ กลัวว่าจะถูกดำเนินคดี จึงตัดสินใจเขียนใบลาออก

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [] เป็นผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [] นิคมอุตสาหกรรม [] เขตประกอบการเสรี ถนน [] หมู่ที่ [] ตำบล [] อำเภอ [] จังหวัด [] ประกอบกิจการ ผลิตเครื่องปรับอากาศ โดยมีนาย [] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้าง จำนวน ๑,๗๒๖ คน

ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหาทั้งสองเคยทำงานเป็นลูกจ้าง โดยมีวันเริ่มเข้างานและสภาพการจ้างตามข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้งสอง สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๑ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ไปสังกัดแผนก Special Line เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ กำลังตั้งครรภ์ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [] เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงานไม่มีข้อตกลงไว้ต่อกัน ให้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกส่งให้กับสหภาพแรงงาน แต่มาทราบภายหลังเมื่อได้มีการหารือกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการลงทะเบียนผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองที่เกี่ยวข้องกับการเล่นหวยใต้ดิน ผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงานมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันครั้งล่าสุด ฉบับลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ต่อเนื่องจากข้อตกลงฉบับเดิมซึ่งหมดอายุเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งการกำหนดให้ข้อตกลงมีผลใช้บังคับย้อนหลัง นั้น เนื่องจากต้องการให้ข้อตกลงมีอายุต่อเนื่องกันตามที่เคยปฏิบัติกันมา

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [] ทราบเรื่องของนาย [] เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ในเวลาประมาณ ๐๙.๓๐ น. เมื่อนาย [] ได้เสนอเรื่องการลงทะเบียนนาย [] ให้รับทราบตามขั้นตอน จึงได้เชิญนาย [] มาสอบถามเหตุการณ์ ตอนแรกทราบว่าเป็นความผิดเรื่องการใช้โทรศัพท์ในเวลาทำงาน ซึ่งนาย [] อ้างว่าจะโอนเงินให้กับแม่ แต่นาย [] เห็นว่าการลงทะเบียนตกเดือนเป็นหนังสือมันจะต้องสอบสวน

เสียก่อนว่าลูกจ้างมีเรื่องจำเป็นเร่งด่วนหรือไม่ จึงเชิญนาย [redacted] มาสอบสวน กลับพบหลักฐานการโอนเงินเป็นค่าชื้อห่วยไต้ดินและค่าส่งชื้อห่วยไต้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ในสถานที่ทำงาน ทั้งในและนอกเวลางานหลายครั้ง ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ส่งค่าส่งชื้อผ่านเฟซบุ๊กในเวลา ๐๗.๔๒ น. เป็นเงินจำนวน ๘๐๐ บาท แต่ไม่ปรากฏการตอบรับค่าส่งชื้อของผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๐.๓๐ น. นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาสอบสวน โดยมีนาย [redacted] และนาย [redacted] ซึ่งทั้งสามเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาที่ ๑ อยู่ด้วย ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับว่า ได้รับฝากชื้อห่วยไต้ดินจากนาย [redacted] และเพื่อนร่วมงาน จึงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนบันทึกรับสารภาพ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ตามข้อเท็จจริงจากการสอบสวน โดยที่ไม่ได้บังคับชื้อให้เขียนแต่อย่างใด มีการให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปนำโทรศัพท์ที่ล็อคเกอร์มาตรวจสอบข้อมูลการชื้อห่วยไต้ดิน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างว่ามีโทรศัพท์อยู่ที่ตัวเพราะเพิ่งย้ายมาอยู่ที่ห้องคนตั้งครุฑ ไม่มีล็อคเกอร์เก็บโทรศัพท์ เมื่อเปิดเผยข้อมูลการชื้อห่วยไต้ดินก็พบว่า มีลูกจ้างชื้อห่วยไต้ดิน จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ตามที่รับสารภาพ นาย [redacted] ได้ขออนุญาตถ่ายรูปข้อมูลการชื้อห่วยไต้ดิน เมื่อถึงเวลาประมาณก่อนเที่ยง ก็ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับไปทำงานตามปกติและคืนโทรศัพท์ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. ของวันดังกล่าว นาย [redacted] ก็เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาพบเพื่อขอถ่ายรูปข้อมูลการชื้อห่วยไต้ดินหลังเพิ่มเติม โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้ขัดขืนแต่อย่างใด จากนั้นนาย [redacted] ได้ไปประชุมกับผู้บริหารและกลับมาที่ห้องประชุมในเวลา ๑๕.๐๐ น. ซึ่งถ่ายรูปเสร็จแล้วแต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังอยู่ที่ห้องประชุม จึงแจ้งให้กลับไปทำงานก่อน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ก็ได้มีการสอบถามว่า จะลงโทษถึงขั้นให้ออกจากงานหรือไม่ ซึ่งนาย [redacted] ได้แจ้งว่าจะต้องไปปรึกษากับผู้บริหาร ขาวญี่ปุ่นก่อน เมื่อได้ไปปรึกษาแล้ว ผู้บริหารขาวญี่ปุ่น เห็นว่า จะต้องให้ลูกจ้างทั้งสองออกจากงาน นาย [redacted] จึงเรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] มาพบเวลาประมาณ ๑๖.๓๐ น. โดยมีนาย [redacted] นาย [redacted] และนาย [redacted] อยู่ด้วย นาย [redacted] ได้แจ้งผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] เล่นการพนันห่วยไต้ดินในสถานที่ทำงาน เป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โทษสูงสุด คือ เลิกจ้าง และเป็นการทำผิดกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ซึ่งที่ผ่านมาเมื่อมีลูกจ้างเล่นการพนันในสถานที่ทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะมอบให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินคดีทุกราย แต่ในกรณีนี้ นาย [redacted] แนะนำให้ลาออกแทน เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมกรณีว่างงาน รับเงินสมทบ - สะสมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อให้ได้รับสิทธิค่าเช่าบ้าน ซึ่งหากเลิกจ้างจะไม่ได้รับสิทธิเหล่านี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] เห็นด้วย จึงตัดสินใจลาออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้พูดข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว และหลอกลวงให้หลงเชื่อแต่อย่างใด โดยที่ทั้งสองก็ไม่ได้ติดต่อให้สหภาพแรงงานมาร่วมเจรจาหรือโทรศัพท์ไปปรึกษาคนอื่น นาย [redacted] จึงได้นำแบบฟอร์มใบลาออกและใบลาพักผ่อนประจำปี มาให้เขียนด้วยตนเอง ให้มีผลลาออกตั้งแต่วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยที่นาย [redacted] ไม่ได้บอกให้เขียนแต่อย่างใด

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [redacted] และนางสาว [redacted] มาสอบสวน ซึ่งทุกคนยอมรับผิด และเขียนบันทึกรับสารภาพ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รับว่าได้เล่นห่วยไต้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นการ เล่นก่อนเริ่มทำงาน ในเวลาพัก และนอกสถานที่ทำงาน ส่วนนาย [redacted] ได้เรียกมาสอบสวนภายหลัง เพราะทำงานอยู่คนละกะ ซึ่งก็ยอมรับผิดเช่นเดียวกัน แต่ไม่ได้เขียนบันทึกรับสารภาพไว้ ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [redacted] ได้เรียกลูกจ้างทั้งสี่ รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ มาพบเพื่อแจ้งผลการพิจารณาโทษทางวินัยที่ได้มีการปรึกษากับผู้บริหารขาวญี่ปุ่นแล้ว คือ การตักเตือนเป็นหนังสือและพักงาน

โดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน ซึ่งทุกคนทราบว่าการตักเตือนเป็นหนังสือจะถูกหักเงินโบนัส ๑ เดือน ซึ่งนาย [redacted] นางสาว [redacted] และนาย [redacted] ได้ยอมรับโทษ ยกเว้นผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ปฏิเสธไม่ยอมรับโทษ นาย [redacted] จึงแจ้งว่า หากปฏิเสธไม่ยอมรับโทษก็จะดำเนินการเลิกจ้างและดำเนินคดีข้อหาเล่นการพนันห่วยได้ดิน พร้อมกับโทรศัพท์ไปแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจให้นำตัวผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปที่สถานีตำรวจ [redacted] โดยมีผู้แทนสหภาพแรงงาน มารอเจรจาไกล่เกลี่ย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็ยังคงปฏิเสธไม่ยอมรับโทษดังกล่าว และได้มีการเจรจาให้นำเรื่องนี้ มาพูดคุยกันต่อในที่ทำงาน พร้อมกับพาผู้กล่าวหาที่ ๒ กลับมาทำงานตามปกติ โดยนาย [redacted] ไม่ได้แจ้งความ ดำเนินคดี และได้มีการแจ้งให้สหภาพแรงงานทำหนังสือขอปรึกษาหารือกับผู้กล่าวหาในเรื่องนี้ เมื่อมีการ ประชุมหารือกันระหว่างผู้กล่าวหาที่ ๒ กับสหภาพแรงงานในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ฝ่ายสหภาพแรงงาน ได้เสนอให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ให้ลงโทษเพียงตักเตือนด้วยวาจา แต่ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธข้อเสนอ ต่อมาวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. นาย [redacted] และ นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ มาพบเพื่อสอบถามเหตุการณ์ที่ได้กระทำความผิดและแจ้งให้ยอมรับโทษ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังไม่สำนึกผิดโดยปฏิเสธไม่ยอมรับโทษ อ้างว่าเป็นการทำผิดเล็กน้อย การลงโทษดังกล่าว รุนแรงเกินไป อีกทั้งมีลูกจ้างเล่นห่วยได้ดินกันทั้งโรงงาน ต่อมาเวลา ๑๖.๐๐ น. นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ มาพบเพื่อให้โอกาสยอมรับโทษอีกครั้งเป็นครั้งสุดท้าย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังไม่สำนึกผิดอีกโดยปฏิเสธที่จะลงลายมือชื่อ รับทราบการลงโทษทุกกรณี นาย [redacted] จึงไปปรึกษาผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและได้ข้อสรุปว่าจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [redacted] จึงได้มาจัดทำหนังสือเลิกจ้าง ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ อ้างเหตุเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ เล่นการพนันข้อหาห่วยได้ดินงวดวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ หมายเลข ๔๗๔ = ๑๐๐x๑๐๐x๑๐๐ , ๗๔ = ๕๐x๕๐ , ๔๗ = ๕๐x๕๐ , ๔๔ = ๕๐x๕๐ โดยส่งข้อความข้อหาวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๑.๓๔ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งวันดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๒ มาทำงานโดยบันทึกเวลาเข้าทำงาน ๐๖.๔๓ น. และเวลาออกจากงาน ๑๘.๕๑ น. และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ยอมรับเป็นหนังสือลงลายมือชื่อว่า เล่นการพนันข้อหาห่วยได้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ในสถานที่ทำงานจริง รวมถึงงวดก่อนหน้าหลายงวด ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๑๐ ข้อ ๔) เลิกจ้าง ข้อ ๔.๒.๑๓ เล่นการพนันภายในบริษัท เป็นการฝ่าฝืนสัญญาจ้าง แรงงาน ข้อ ๕ พนักงานต้องไม่ประพฤติชั่ว ประพฤติผิดศีลธรรมอันดี ไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงานหรือนอกเวลา ทำงานก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓) ซึ่งการเล่นการพนันเป็นความผิดอาญา ไม่อาจไว้ใจให้ทำงานได้อีก จึงลงโทษทางวินัยเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ลงชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง นาย [redacted] จึงอ่านหนังสือเลิกจ้างและชี้แจงเอกสาร ระบุความผิดให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ รับทราบต่อหน้าพยานแทน ซึ่งนาย [redacted] อ้างว่า การลงโทษเลิกจ้างผู้กล่าวหา ที่ ๒ นั้น ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดโทษทางวินัยสำหรับความผิดนี้ คือ การเลิกจ้าง แต่ด้วยลูกจ้าง ทั้งสี่ รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ร้องขอไม่ให้ลงโทษถึงขั้นเลิกจ้าง เมื่อผู้กล่าวหาพิจารณาโทษตามที่ร้องขอแล้ว ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังไม่ยอมรับการพิจารณาลงโทษ จึงเห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่รักษาคำพูดตามที่ร้องขอมาแต่แรก จึงลงโทษขั้นสูงสุดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ผู้ถูกกล่าวหา ได้นำสืบพยาน ๒ ปาก คือ นาย [redacted] และนาย [redacted] ทั้งสองอยู่ในเหตุการณ์สอบสวนผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] โดยนาย [redacted] ให้การว่า เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ในช่วงเช้า นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [redacted] มาสอบสวนข้อเท็จจริง พร้อมกันเกี่ยวกับการเล่นพนันหวยใต้ดิน โดยนาย [redacted] ได้รับสารภาพว่าซื้อหวยใต้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ รับสารภาพว่า รับซื้อหวยใต้ดินผ่านทางโทรศัพท์ อีกทั้งได้อื่นผู้กล่าวหาที่ ๑ ร้องขออนุญาต ไม่อยากออกจากงาน เนื่องจากอยู่ระหว่างตั้งครรภ์ เห็นเหตุการณ์ที่นาย [redacted] ขอดูโทรศัพท์ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างว่าโทรศัพท์อยู่กับตนเองและได้อื่นโทรศัพท์ให้ตรวจสอบ โดยไม่มีท่าทีว่าขัดข้องแต่อย่างใด อีกทั้งไม่พบว่านาย [redacted] มีพฤติกรรมข่มขู่หรือบังคับหรือพูดว่า หากไม่รับสารภาพก็จะแจ้งความดำเนินคดี ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่อย่างใด ในระหว่างการสอบสวนมีการปล่อยให้ผู้ถูกจำทั้งสองรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ พักเบรก และพักรับประทานอาหารกลางวัน ซึ่งนาย [redacted] อยู่ร่วมสอบสวนในช่วงเช้าจนถึงประมาณเที่ยงวัน ส่วนช่วงบ่าย ไม่ได้ร่วมสอบสวนด้วย และกลับมาอีกครั้งเมื่อสอบสวนแล้วเสร็จในเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. เพื่อเป็นพยาน ในการเขียนใบลาออก ส่วนนาย [redacted] นั้น ได้ให้ข้อเท็จจริงว่า นาย [redacted] ได้เรียกให้มาร่วมสอบสวนในเวลา ประมาณ ๑๐.๐๐ - ๑๑.๔๐ น. เมื่อเรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาสอบสวนก็ได้รับสารภาพว่า รับซื้อหวยใต้ดินจาก นาย [redacted] จริง โดยที่นาย [redacted] ไม่ได้บังคับหรือข่มขู่ว่า หากไม่รับสารภาพก็จะดำเนินคดีตามกฎหมาย แต่อย่างใด จากนั้นนาย [redacted] ได้ขอโทรศัพท์ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งมีโทรศัพท์อยู่กับตัว เมื่อสอบสวนแล้วเสร็จ ในเวลาประมาณ ๑๑.๔๐ น. ก็ปล่อยให้ไปรับประทานอาหารกลางวัน ส่วนในช่วงบ่ายนาย [redacted] ต้องไปประชุม ไม่ได้อยู่ร่วมสอบสวนด้วย แต่กลับมาที่ห้องสอบสวนอีกครั้งในเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. เห็นผู้กล่าวหาที่ ๑ กับนาย [redacted] เขียนบันทึกรับสารภาพด้วยลายมือของตนเองตามข้อเท็จจริงตามคำบอกของนาย [redacted] ซึ่งในขณะที่เขียนนั้น ก็ได้สอบถามทั้งสองว่า ได้ปรึกษากับทางสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างหรือไม่ ได้รับคำตอบว่ายังไม่ได้ปรึกษา จึงกล่าวเชิงตำหนิว่า มีที่ปรึกษาเป็นสหภาพแรงงานอยู่แล้ว ทำไมไม่ใช้สิทธิของตนเอง แต่ทั้งสองก็ไม่ได้ติดต่อสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างแต่อย่างใด เมื่อเขียนบันทึกรับสารภาพ เรียบร้อยแล้ว ก็มีการยื่นใบลาออกให้ทั้งสองมาเขียนลาออกโดยไม่ได้ขัดข้องแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสอง และคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหา มีการข่มขู่ บังคับให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนใบลาออก หรือไม่
๒. ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองด้วยสาเหตุใด
๓. ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๔. ผู้ถูกกล่าวหา บังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้งสอง ต้องออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหา มีการข่มขู่ บังคับให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนใบลาออก หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายแล้ว พึงได้ว่า เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาพบนาย [redacted] ใช้โทรศัพท์ในเวลาทำงานขณะทำกิจกรรม ๕ ส. ซึ่งผิดกฎระเบียบข้อบังคับของ ผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] ได้มีการเรียกนาย [redacted] มาสอบสวนและตรวจสอบข้อมูลในโทรศัพท์ จึงได้พบหลักฐานการโอนเงินออนไลน์ในเฟซบุ๊กให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑

เพื่อเป็นค่าชื้อห่วยไต้ดิน และคำสั่งชื้อห่วยไต้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ งวดล่าสุดเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รวมถึงงวดที่ผ่านมาหลายครั้ง ซึ่งนาย [REDACTED] รับสารภาพและเขียนบันทึกรับสารภาพด้วยลายมือตนเอง ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ว่าได้ชื้อห่วยไต้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ในสถานที่ทำงานทั้งในและนอกเวลางาน รวมถึงนอกสถานที่ทำงานด้วย นาย [REDACTED] จึงเรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาสอบสวนที่ห้องสอบสวนในเวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. ของวันดังกล่าว โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ รับว่าได้รับชื้อห่วยไต้ดินจากเพื่อนร่วมงานซึ่งส่งคำสั่งชื้อผ่านเฟซบุ๊ก ในโทรศัพท์ในสถานที่ทำงานทั้งในและนอกเวลางาน หรือนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เปิดดูคำสั่งชื้อ ในโทรศัพท์เฉพาะในช่วงเวลาพักเท่านั้น แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ กล่าวอ้างว่า ในการสอบสวนนั้น นาย [REDACTED] ได้พูดข่มขู่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ หลายครั้ง ทั้งในช่วงให้เปิดเผยข้อมูลการชื้อห่วยไต้ดินในโทรศัพท์ ให้รับสารภาพ และให้เขียนใบลาออก ถ้าหากไม่ทำตามก็จะแจ้งความดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีการพาผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปนำโทรศัพท์มาจากห้อง คนตังครรภ์ มีการแยกตัวสอบสวน มีการหลอกลวงหากบอกว่ามีใครเกี่ยวข้องจะไม่เอาผิดหรือดำเนินคดีใด ๆ ทั้งต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ และเพื่อนที่ฝากชื้อ ทำให้หลงเชื่อยอมเปิดเผยข้อมูลโทรศัพท์ โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่สามารถติดต่อขอคำปรึกษาสภาพแรงงานหรือเพื่อนร่วมงานได้ เพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้นำโทรศัพท์ออกจาก ห้องสอบสวน ทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ อยู่ในภาวะกดดันและเกรงกลัวว่าจะถูกดำเนินคดีข้อหาเล่นการพนันห่วยไต้ดิน จึงตัดสินใจเขียนใบลาออก ให้มีผลลาออกตั้งแต่วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ระบุเหตุผลการลาออกว่า เรื่องส่วนตัว ตามคำบอกของนาย [REDACTED] ในขณะที่นาย [REDACTED] ให้การว่า นาย [REDACTED] ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เปิดเผย ข้อมูลในโทรศัพท์ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ นิ่งเฉยไม่ยินยอม จึงได้พูดกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่า ให้เปิดเผยข้อมูลมาเถิด กรณีมีการข่มขู่ผู้กล่าวหาที่ ๑ หรือไม่นั้น ยืนยันว่านาย [REDACTED] ไม่ได้พูดข่มขู่ แต่ก็มีกรพูดว่าหากไม่รับสารภาพ หรือเขียนใบลาออก ก็จะดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งพูดว่า แม้ไปโรงพักกลับมาก็ต้องลาออกอยู่ดี ซึ่งคำพูดดังกล่าวทำให้เกิดความกลัวว่าจะถูกดำเนินคดี จึงตัดสินใจเขียนใบลาออก ส่วนกรณีพาผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปเอาโทรศัพท์ที่ห้องคนตังครรภ์นั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้ไปเอาโทรศัพท์เพียงคนเดียว ไม่มีการคุมตัวไป เนื่องจาก ห้องอยู่ติดกัน ในส่วนของผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ได้ปฏิเสธว่า เมื่อนาย [REDACTED] เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาสอบสวนและยอมรับว่าได้รับชื้อห่วยไต้ดินจากเพื่อนร่วมงานและเขียนบันทึกรับสารภาพด้วยลายมือของตนเอง ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยไม่มีการบังคับขู่เข็ญแต่อย่างใด และไม่ได้พาผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปนำโทรศัพท์ มาจากห้องคนตังครรภ์ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ มีโทรศัพท์อยู่กับตัว เมื่อถ่ายรูปข้อมูลการชื้อห่วยไต้ดิน ในโทรศัพท์ก็ขออนุญาตก่อนและคืนโทรศัพท์ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อหารือกับผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและได้ข้อสรุปว่า จะต้องให้ออกจากงาน ก็ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] มาพบเพื่อแจ้งผลการพิจารณาโทษทางวินัย โดยมีนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของทั้งสองอยู่ด้วย ได้แจ้งว่า การเล่นการพนัน ห่วยไต้ดินในสถานที่ทำงานเป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีโทษถึงขั้นเลิกจ้าง และผิดกฎหมาย ที่มีโทษทางอาญา ซึ่งที่ผ่านมาเมื่อมีลูกจ้างเล่นการพนันในสถานที่ทำงานก็จะมอบให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินคดี ทุกราย แต่กรณีนี้แนะนำให้ลาออกแทนเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมกรณีว่างงาน รับเงินสมทบ - สะสมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้ลาพักผ่อนประจำปีเพื่อให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านด้วย ถ้าหากเลิกจ้าง จะไม่ได้รับสิทธิเหล่านี้ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] ก็เห็นด้วย จึงตัดสินใจลาออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้พูดข่มขู่ทำให้เกิดความหวาดกลัวและหลอกลวงให้หลงเชื่อแต่อย่างใด เมื่อนำแบบฟอร์มใบลาออกและใบลา พักผ่อนประจำปีมาให้เขียน นาย [REDACTED] ก็ไม่ได้บอกให้เขียนแต่อย่างใด รวมถึงทั้งสองก็ไม่ได้ขอติดต่อสภาพ แรงงานให้เข้ามาร่วมเจรจาหรือขอโทรศัพท์โทรไปปรึกษาคนอื่นด้วย นอกจากนี้ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED]

ซึ่งอยู่ในเหตุการณ์สอบสวนช่วงเช้า และช่วงบ่ายที่มาเป็นพยานในการเขียนใบลาออก ก็ให้การสอดคล้องกันว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีโทรศัพท์อยู่ติดตัวและมีการยื่นโทรศัพท์ให้นาย [REDACTED] ตรวจสอบข้อมูล อีกทั้งไม่มีการพูดข่มขู่หรือบังคับหรือพูดว่า หากไม่รับสารภาพก็จะแจ้งความดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า แม้ผู้กล่าวหาที่ ๑ จะอ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] มีการข่มขู่หลายครั้งในระหว่างการสอบสวนว่าจะแจ้งความดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และมีพฤติกรรมอื่นอันมีลักษณะเป็นการข่มขู่ รวมถึงมีการหลอกลวงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ หลงเชื่อว่า หากบอกว่ามีใครเกี่ยวข้องจะไม่เอาผิดหรือดำเนินคดีใด ๆ ต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ และเพื่อนที่ฝากชื่อ จึงยอมเปิดเผยข้อมูลโทรศัพท์ ทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ อยู่ในภาวะกดดันและเกรงกลัวว่าจะถูกดำเนินคดีขอหาเล่นการพนันห่วยใต้ดิน จึงตัดสินใจเขียนใบลาออก ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าเป็นการข่มขู่ อีกทั้งจากพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาที่ผ่านมา กรณีมีลูกจ้างเล่นการพนันในสถานที่ทำงานจะมอบให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินคดีทุกราย ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายตามปกติข่มขู่ที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนที่เล่นการพนันในสถานที่ทำงาน เพราะนอกจากจะเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ยังเป็นความผิดทางอาญาด้วย กรณีจึงไม่ถือเป็นการข่มขู่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๕ ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหาหลอกลวง หากบอกว่ามีใครเกี่ยวข้อง ก็จะไม่เอาผิดหรือดำเนินคดีใด ๆ ทั้งต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ และเพื่อนที่ฝากชื่อ จึงทำให้หลงเชื่อยอมเปิดเผยข้อมูลโทรศัพท์ เห็นว่า เป็นการดำเนินการตามสิทธิในการสอบสวนสอบถามเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงหลักฐานต่าง ๆ ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้กระทำ อันเป็นขั้นตอนตามปกติอยู่แล้ว ดังนั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่มีพฤติการณ์ใดที่เป็นการข่มขู่ทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกิดความหวาดกลัวและหลอกลวงให้หลงเชื่อเพื่อให้ได้ข้อมูลการรับฝากชื่อห่วยใต้ดินและเขียนใบลาออกแล้ว กรณีจึงเป็นการสมควรใจลาออกเอง จึงไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองด้วยสาเหตุใด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมควรใจลาออกเองและไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ด้วยสาเหตุใด ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายแล้ว ฟังได้ว่า ภายหลังจากการสอบสวนนาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๑ ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ รับสารภาพว่า มีผู้เกี่ยวข้องกับการซื้อห่วยใต้ดินอีก ๔ คน คือ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๒ ต่อมาวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนายชัยวัฒน์ได้เรียกนาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๒ มาสอบสวน ลูกจ้างทั้งสามรวมผู้กล่าวหาที่ ๒ รับสารภาพและเขียนบันทึกรับสารภาพด้วยลายมือของตนเอง ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีเนื้อหา ยอมรับว่า เล่นห่วยใต้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ในสถานที่ทำงาน ก่อนเริ่มทำงาน เวลาพัก หรือนอกสถานที่ทำงาน เป็นการเขียนรับสารภาพด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกบังคับขู่เข็ญใด ๆ ส่วนนาย [REDACTED] ได้เรียกมาสอบสวนภายหลัง เพราะทำงานอยู่คนละกะ ก็ยอมรับผิดเช่นเดียวกันแต่ไม่ได้เขียนบันทึกรับสารภาพไว้ ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้เรียกนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๒ มาพบเพื่อแจ้งผลการพิจารณากำหนดโทษทางวินัย คือ ตักเตือนเป็นหนังสือและพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน ในตอนแรกทุกคนไม่ยอมรับการลงโทษ แต่นาย [REDACTED] แจ้งว่าจะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมาดำเนินการ จึงทำให้นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ยอมรับโทษดังกล่าว ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษ โดยเห็นว่าควรลงโทษเพียงพักงานเท่านั้น อีกทั้งการได้รับหนังสือเตือนจะถูกหักโบนัส ๑ เดือน จึงขอคุยกับสหภาพแรงงานก่อน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมและติดต่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมาเกลี้ยกล่อมให้ยอมรับโทษ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังยืนยัน

ไม่ยอมรับโทษเช่นเดิม เวลาประมาณ ๑๙.๓๐ น. นาย [] จึงให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำตัวไปที่สถานีตำรวจภูธร [] และมีผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าไปเจรจาไกล่เกลี่ยจนถึงเวลาประมาณ ๒๒.๓๐ น. แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังคงปฏิเสธไม่ยอมรับโทษ และเจรจามาเรื่อยๆ มาคุยกันต่อไปในที่ทำงาน พร้อมพาผู้กล่าวหาที่ ๒ กลับมาทำงานตามปกติ โดยไม่ได้แจ้งความดำเนินคดีแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. นาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปพูดคุยและแจ้งให้ลงลายมือชื่อในหนังสือลงโทษทางวินัย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษ นาย [] จึงแจ้งว่าหากผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษก็จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หลังจากนั้นเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. นาย [] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ มาพบเพื่อให้โอกาสเป็นครั้งสุดท้าย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังคงไม่ยอมรับโทษอีก นาย [] จึงได้นำหนังสือเลิกจ้างมาให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ลงลายมือชื่อรับทราบ ในตอนแรกผู้กล่าวหาที่ ๒ เขียนว่า “รับเอกสาร” แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ เห็นว่า เป็นหนังสือเลิกจ้าง จึงเขียนว่า “ไม่รับทราบเอกสาร” นาย [] จึงอ่านหนังสือเลิกจ้างให้ทราบต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่สำนึกผิดทั้งที่ให้ออกสหลายครั้ง อ้างว่าเป็นการทำผิดเล็กน้อย อีกทั้งมีลูกจ้างเล่นห่วยได้ดินทั้งโรงงาน การลงโทษรุนแรงเกินไป จึงปฏิเสธไม่ยอมรับโทษที่ผู้ถูกกล่าวหาทำหนดมาแต่แรก คือ ตักเตือนเป็นหนังสือและพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน นาย [] จึงปรึกษาผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและตัดสินใจเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [] จึงจัดทำหนังสือเลิกจ้าง ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ อ้างเหตุเลิกจ้างว่า เล่นการพนันซื้อห่วยได้ดินงวดวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ หมายเลข ๔๗๔ = ๑๐๐x๑๐๐x๑๐๐ , ๗๔ = ๕๐x๕๐ , ๔๗ = ๕๐x๕๐ , ๔๔ = ๕๐x๕๐ โดยส่งข้อความซื้อห่วยวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๑.๓๔ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งในวันดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเวลา ๐๖.๔๓ น. ออกจากงานเวลา ๑๘.๕๑ น. และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ยอมรับเป็นหนังสือลงลายมือชื่อว่า ได้เล่นการพนันซื้อห่วยได้ดินกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ในสถานที่ทำงาน รวมถึงงวดก่อนหน้าหลายงวด การกระทำความผิดดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๑๐ ข้อ ๔.๒.๑๓ เล่นการพนันภายในบริษัท มีโทษทางวินัย คือ เลิกจ้าง เป็นการฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงาน ข้อ ๕ พนักงานต้องไม่ประพฤติชั่ว ประพฤติผิดศีลธรรมอันดี ไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงานก็ตาม รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓) ซึ่งการเล่นการพนันเป็นความผิดอาญา ไม่อาจไว้ใจให้ทำงานได้อีก จึงลงโทษเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ลงชื่อรับทราบหนังสือเลิกจ้าง นาย [] จึงอ่านหนังสือเลิกจ้างและชี้แจงเอกสารระบุความผิดให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทราบต่อหน้าพยาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้สอบสวนนาย [] นาย [] นางสาว [] และผู้กล่าวหาที่ ๒ เกี่ยวกับการเล่นห่วยได้ดินในสถานที่ทำงาน ซึ่งทุกคนยอมรับสารภาพ ต่อมาในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณากำหนดโทษทางวินัยแล้ว คือ การตักเตือนเป็นหนังสือและพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน ซึ่งนาย [] นาย [] นางสาว [] ยอมรับโทษดังกล่าว แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษ อีกทั้งมีการเรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ มาเจรจาพูดคุยเกลี้ยกล่อมให้ยอมรับโทษหลายครั้ง แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็ไม่ยอมรับโทษ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่สำนึกผิดจึงเปลี่ยนเป็นการลงโทษขั้นสูงสุดตามฐานความผิดนี้ คือ การเลิกจ้าง ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๔.๒.๑๓ เล่นการพนันภายในบริษัท เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณากำหนดโทษไปแล้ว คือ การตักเตือนเป็นหนังสือและพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน แต่ต่อมาเปลี่ยนเป็นการลงโทษเลิกจ้าง โดยมีสาเหตุเลิกจ้างที่แท้จริงมาจากผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษการตักเตือน

เป็นหนังสือและพนักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน อันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาที่ ๒ เล่นพนันห่วยได้ดินในสถานที่ทำงาน ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๔.๒.๑๓ กรณีร้ายแรง มีใช้เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แม้จะอยู่ระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง

ประเด็นที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมควรใจลาออกเอง จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๒ แล้วว่า การเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษการตักเตือนเป็นหนังสือและพนักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน อันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาที่ ๒ เล่นพนันห่วยได้ดินในสถานที่ทำงาน ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๔.๒.๑๓ กรณีร้ายแรง การเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงมีใช้เพราะเหตุเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ไว้ต่อกัน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ แม้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ จะเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเพราะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งเป็นการเลิกจ้างเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ สิ้นสุดไปแล้ว ส่วนการที่สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จะสิ้นสุด ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันจนสามารถตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยได้ตกลงกันให้มีผลใช้บังคับย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ แต่ก็ก็เป็นกรณีที่สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาประสงค์ให้การจ่ายสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีความต่อเนื่องจากข้อตกลงฉบับเดิมไม่ขาดช่วง หรือมีการติดขัดเกิดขึ้นเท่านั้น จากข้อเท็จจริงที่กล่าวมา จะถือว่าลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ ย้อนหลังไปจนถึงวันที่ข้อตกลงฉบับเดิมสิ้นสุดลงหาได้ไม่ และจะถือว่า การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา ๑๒๓ ก็หาได้ไม่ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงไม่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๔ ผู้ถูกกล่าวหาบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้งสอง ต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมควรใจลาออกจากการเป็นลูกจ้าง จึงไม่มีพฤติการณ์ใดที่จะรับฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาบังคับขู่เข็ญให้ต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้พิจารณาแล้วว่า การเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ยอมรับโทษการตักเตือนเป็นหนังสือและพนักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ๕ วัน เพราะเหตุเล่นพนันห่วยได้ดินในสถานที่ทำงาน ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๔.๒.๑๓ กรณีร้ายแรง จึงรับฟังไม่ได้ว่า เป็นการบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงและทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมิได้กระทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีพฤติการณ์ใดที่เป็นการข่มขู่ทำให้นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกิดความหวาดกลัวและหลอกลวงให้ลงชื่อเพื่อให้ได้ข้อมูลการรับฝากซื้อขายที่ดินและเขียนใบลาออก จึงไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ การเลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ และไม่ได้กระทำการใด ๆ อันเป็นการบังคับหรือขู่เข็ญโดยตรงและทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ต้องออกจากกรเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงมิได้กระทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้งสอง

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญานั้น ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๖ - ๒๔/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ นาย [redacted] กับพวกรวม [redacted] คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่ากลั่นแกล้งไม่ปรับตำแหน่งและไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง เป็นการเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับเปลี่ยนตำแหน่งและปรับขึ้นค่าจ้างร้อยละ ๕ นับตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าทำงานในระหว่างปี ๒๕๓๗ - ปี ๒๕๔๘ ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราแตกต่างกัน กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๕ วัน มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] และได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธาน

ปัจจุบันมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๒๒ คน เป็นพนักงานรายวัน ๓ คน พนักงานรายเดือน ๑๙ คน คือผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ซึ่งสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ มีสมาชิกประมาณ ๗,๐๐๐ คน

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาปรับระดับงานลูกจ้างรายเดือนระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๕ ถึง A๖ ขึ้นเป็น ระดับ C๓ หรือระดับ A๖ จำนวน ประมาณ ๓๐๐ คน พร้อมกับปรับเงินเดือน ร้อยละ ๕ ยกเว้นผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่เป็นลูกจ้างรายเดือนระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๕ ถึง A๖ ซึ่งการปรับ ระดับลูกจ้างรายเดือนดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ได้รับทราบมาก่อนแล้วจากผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ทราบเมื่อครั้งการประชุม ข้าราชการปี ๒๕๖๓ ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีการปรับโครงสร้างเงินเดือน โดยจะมีการปรับระดับงานลูกจ้าง รายเดือนระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๕ ถึง A๖ ขึ้นเป็น ระดับ C๓ หรือระดับ A๖ แต่ไม่มีการพูดถึง เรื่องของเพดานเงินเดือน และให้ลูกจ้างกรอกแบบฟอร์ม Personnel Action Form ซึ่งแบบฟอร์มดังกล่าวออกโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อลงลายมือชื่อแล้วส่งกลับให้ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ได้ขอรับแบบฟอร์ม ดังกล่าวประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๔ แต่ยังไม่ได้ส่งแบบฟอร์มคืนให้ผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากรอหัวหน้างานแจ้งก่อน จากนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีการสอบถามนาย [REDACTED] รองประธานฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล ถึงการ ปรับระดับงานและการปรับขึ้นเงินเดือนของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน แต่นาย [REDACTED] แจ้งว่า ให้รอก่อนโดยขอปรับระดับงานให้กับลูกจ้างอื่นก่อนแล้วจึงจะปรับระดับงานให้กับกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่มีการปรับระดับงานและปรับขึ้นเงินเดือนแก่ลูกจ้างรายเดือนระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๕ ถึง A๖ ทุกคน โดยไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับเรื่องเพดานเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สอบถามเรื่องการปรับระดับงานกับนาย [REDACTED] ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ตลอดมา แต่ได้รับคำตอบว่าให้รอ ไปก่อนโดยในเดือนกันยายนและตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สอบถามผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ ของนาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ได้ยื่นเอกสาร Personnel Action Form ให้นาย [REDACTED] ไว้ด้วยแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการปรับระดับงานซึ่งการปรับระดับงานเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๒ โดยลูกจ้างที่มีการปรับระดับงานจะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนร้อยละ ๕ การที่ผู้ถูกกล่าวหาปรับระดับงาน ให้กับลูกจ้างรายเดือนอื่นประมาณ ๓๐๐ คน ยกเว้นผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการ เลือกปฏิบัติ และกลั่นแกล้ง อันเนื่องมาจากที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่ กรรมการสหภาพแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชน จำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วน [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๙,๘๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหา ทั้ง ๑๙ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับระดับงาน ของลูกจ้างรายเดือนระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๕ ถึง A๖ ปรับระดับขึ้นเป็นลูกจ้างรายเดือนระดับ C๓ หรือระดับ A๖ ในปัจจุบัน จำนวน ๓๒๐ คน เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างองค์กร กล่าวคือลูกจ้างรายเดือน จะต้องมีการกำหนดเพดานเงินเดือนตามที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด การปรับขึ้นเงินเดือนสำหรับลูกจ้างรายเดือน ระดับ C๓ หรือระดับ A๖ ในปัจจุบันที่เงินเดือนเกินเพดาน (Salary Ceiling) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหา

จะมีการจ่ายเงินก้อน (Lump sum pay) ให้กับลูกจ้างตามจำนวนร้อยละของการประเมินผลงานประจำปี ร้อยละของเกรดที่ลูกจ้างได้คุณฐานเงินเดือนคุณ ๑๒ เดือน เท่ากับเงินก้อน (Lump sum pay) ซึ่งเงินก้อน (Lump sum pay) จะรวมอยู่ในงบประมาณการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีในแต่ละปี อย่างไรก็ตามลูกจ้างรายเดือนที่ปรับระดับงานขึ้นมาต้องมีโครงสร้างเพดานเงินเดือนซึ่งลูกจ้างรายเดือนระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๔ ถึง A๕ ยังไม่มีโครงสร้างเพดานเงินเดือน โดยเฉพาะผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ไม่มีโครงสร้างเพดานเงินเดือนประกอบกับเงินเดือนของผู้กล่าวหาแต่ละคนยกเว้นผู้กล่าวหาที่ ๑๔ คือ นางสาว [REDACTED] ที่มีเงินเดือนต่ำกว่าเพดานเงินเดือน หากมีการปรับระดับงานย่อมทำให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ต้องมีเพดานเงินเดือนเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ปฏิเสธการปรับระดับขึ้นตามโครงสร้างองค์กรเหตุเพราะไม่ต้องการเข้าสู่ระบบเพดานเงินเดือนโดยเป็นการตกลงกันด้วยวาจา ดังนั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาทำการปรับระดับลูกจ้างรายเดือนจำนวน ๓๐๑ คน ระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๔ ถึง A๕ ขึ้นเป็นลูกจ้างรายเดือนระดับ C๓ หรือระดับ A๖ และมีการปรับเงินเดือนขึ้นร้อยละ ๕ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขเพดานเงินเดือน ซึ่งการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ไม่ได้รับการปรับระดับงานและปรับเงินเดือนมิใช่เป็นเพราะผู้ถูกกล่าวหาเลือกปฏิบัติ หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ปฏิเสธการการปรับระดับขึ้นตามโครงสร้างองค์กรเพราะไม่ต้องการเข้าสู่ระบบเพดานเงินเดือน โดยผู้ถูกกล่าวหาขอปฏิเสธว่าภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะผู้แทนของผู้กล่าวหาอีก ๑๘ คน ปฏิเสธที่จะปรับระดับงานและปรับเงินเดือนตามโครงสร้างองค์กรใหม่แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีการพูดคุยเกี่ยวกับการปรับระดับงานและการปรับเงินเดือนกับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน อีกเลย

ในส่วนข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่กล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหากลับแกลังเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีพฤติการณ์ที่เป็นพิรุณ มีข้อสงสัย เป็นข้อสังเกต และเป็นเท็จเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริตในการกำหนดวันขึ้นมาเอง เมื่อผู้ถูกกล่าวหาทำการปรับระดับลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ไม่ได้รับการปรับระดับย่อมต้องรู้ในเดือนมีนาคมหรือเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ในขณะที่ผู้ถูกกล่าวหาทำการปรับระดับหรือภายหลังการปรับระดับหนึ่งเดือนต่อมา ซึ่งต้องมีการทวงถามหรือคัดค้านในห้วงระยะเวลาดังกล่าวแต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน มิได้ทวงถามหรือคัดค้านหรือใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๔ บัญญัติว่า เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน หาได้กระทำไม่กลับปล่อยระยะเวลาล่วงเลยเกินกว่าหกสิบวันซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีการรอระยะเวลาในการปรับเลื่อนระดับพนักงานที่แน่นอนคือห้วงเวลาเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายนของทุกปี โดยหัวหน้างานและผู้ถูกกล่าวหาจะเป็นผู้พิจารณาการปรับระดับ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ใช้อภิสิทธิ์เหนือกว่าลูกจ้างรายเดือนคนอื่นที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างเพดานเงินเดือนและต้องการที่จะขอให้ผู้ถูกกล่าวหาทำการปรับระดับในเวลาใดก็ได้ตามอำเภอใจ นอกจากนี้ การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้นั้น มิเป็นความจริงเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาให้การสนับสนุนเงินให้กับคณะกรรมการสหภาพแรงงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารงานตามประกาศที่ ER ๐๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์

๒๕๖๔ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ โดยประธานสหภาพแรงงานได้รับเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท รองประธาน เลขานุการและรองเลขานุการสหภาพแรงงานได้รับคนละ ๔,๐๐๐ บาท/เดือน เภรฎุญกและกรรมการสหภาพแรงงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รับคนละ ๓,๐๐๐ บาท/เดือน และกรรมการสหภาพแรงงานได้รับคนละ ๑,๕๐๐ บาท/เดือน รวมเป็นเงินทั้งสิ้นเดือนละ ๕๕,๐๐๐ บาท ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหากระทำการใด ๆ อันเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาคงไม่ให้เงินสนับสนุนแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาถูกลั่นแกล้งไม่ปรับระดับงาน และไม่ปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับระดับงานของลูกจ้างรายเดือนระดับ C๑ ถึง C๒ หรือระดับ A๔ ถึง A๕ ปรับระดับขึ้นเป็นลูกจ้างรายเดือนระดับ C๓ หรือระดับ Ab ในปัจจุบันจำนวน ๓๒๐ คน เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างองค์กร กล่าวคือลูกจ้างรายเดือนจะต้องมีการกำหนดเพดานเงินเดือนตามที่ถูกกล่าวหาทำหนด โดยกรณีดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน รับทราบมาก่อนแล้วจากผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ทราบเมื่อครั้งการเจรจาข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๓ ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีการปรับโครงสร้างเงินเดือน และได้รับทราบว่าจะมีการปรับระดับงานตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ได้แจ้งให้ลูกจ้างรายเดือนจำนวน ๓๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน รับทราบถึงการปรับระดับงานซึ่งลูกจ้างจำนวน ๓๐๑ คน ยอมรับการปรับระดับงาน แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ปฏิเสธที่จะปรับระดับงานเนื่องจากการปรับระดับงานจะต้องเข้าสู่ระบบเพดานเงินเดือนโดยผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ไม่ประสงค์ที่จะเข้าสู่ระบบเพดานเงินเดือน ซึ่งกรณีนี้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ให้ข้อเท็จจริงว่าไม่ได้ปฏิเสธการปรับระดับงานแต่ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] รองประธานฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล แจ้งว่าให้รอก่อนโดยขอปรับระดับงานให้กับลูกจ้างอื่นก่อนแล้วจึงจะปรับระดับงานให้กับกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สอบถามเรื่องการปรับระดับงานกับนาย [REDACTED] ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ตลอดมาแต่ได้รับคำตอบว่าให้รอไปก่อนเช่นเดิม โดยในเดือนกันยายนและตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สอบถามผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ของนาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ได้ยื่นเอกสาร Personnel Action Form ให้นาย [REDACTED] ไว้ด้วยแล้วแต่ยังไม่ได้รับการปรับระดับงาน

จากข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับระดับงานและปรับขึ้นเงินเดือนให้กับลูกจ้างรายเดือนอื่นจำนวน ๓๐๑ คน เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ทราบถึงกรณีดังกล่าว แต่มีประเด็นปัญหาที่โต้แย้งกันว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ปฏิเสธการปรับระดับงานเนื่องจากไม่ประสงค์ที่จะเข้าสู่ระบบ

เพดานเงินเดือนตามข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกล่าวทา หรือผู้ถูกล่าวทาให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่เป็นกรรมการ สหภาพแรงงานรอกการปรับระดับงานไปก่อนตามข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ซึ่งจากข้อเท็จจริง ตามข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่อ้างว่ามีการสอบถามเรื่องการปรับระดับงานกับนาย [REDACTED] ตั้งแต่ เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ตลอดมาแต่ได้รับคำตอบว่าให้รอไปก่อนนั้น โดยข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ไม่มีพยานหลักฐานใดมาสสนับสนุนให้รับฟังเป็นจริงได้ว่ามีการดังกล่าวจริง ส่วนกรณีที่ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๙ คน กล่าวอ้างว่าในเดือนกันยายนและตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สอบถามผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ ของนาย [REDACTED] เกี่ยวกับการปรับระดับงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ซึ่งกรณีดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้นำส่ง ข้อความที่มีการพูดคุยกับนาย [REDACTED] ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์โดยมีข้อความเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นกรณีที่นาย [REDACTED] ขอนัดพูดคุยกับผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นการส่วนตัวแต่ไม่ปรากฏว่าเป็นการพูดคุยกันในเรื่องใด และข้อความเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๕๑ น. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ส่งข้อความถึงนาย [REDACTED] ว่า “พี่ครับผมรับปรับตำแหน่งตามนโยบายบริษัทฯ ไม่ทราบว่าจะเดือนนี้มีผลเลยไหมครับเพราะคนอื่น ๆ เขาปรับกันหมดแล้วเหลือแต่กรรมการสหภาพแรงงานฝากพี่ช่วยประสานด้วยนะครับ ขอขอบคุณครับพี่” ซึ่งนาย [REDACTED] ได้อ่านข้อความดังกล่าวแล้วแต่ไม่มีข้อความตอบกลับแต่อย่างใด จากข้อเท็จจริงดังกล่าวฟังได้ว่ามี ลักษณะเป็นการยอมรับตามเงื่อนไขของผู้ถูกล่าวทาในการปรับระดับงานไม่มีลักษณะเป็นการทวงถามตามที่ถูก กล่าวหาที่ ๑ กล่าวอ้าง จากข้อเท็จจริงจึงไม่ปรากฏว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหา ทั้ง ๑๙ คน ที่ว่าตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ มีการสอบถามผู้ถูกล่าวทาถึงการปรับระดับงานและการปรับขึ้น เงินเดือน มีเพียงหลักฐานจากข้อความผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์กับนาย [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ที่ขอนัดพูดคุยกันเป็นการส่วนตัว และข้อความเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ขอรับการปรับ ระดับงานตามนโยบายของผู้ถูกล่าวทาเท่านั้น ซึ่งจากพยานหลักฐานข้างต้นจึงยังไม่อาจรับฟังให้เป็นจริงได้ว่า ผู้ถูกล่าวทาได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ว่าให้รอการปรับระดับงานและปรับขึ้น เงินเดือนไปก่อน ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้ถูกล่าวทาได้มีการแจ้งต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ให้รอ การปรับระดับงานและการปรับขึ้นเงินเดือนไปก่อนตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยที่ทราบ ว่าผู้ถูกล่าวทาได้มีการปรับระดับงานและปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างรายเดือนอื่นตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ แต่มิได้มีการปรับระดับงานและปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เห็นว่า เป็นการกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๔ ที่บัญญัติว่า “เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน” หากผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ประสงค์จะยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณี ดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน จะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทาต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๖๐ วัน ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการมิได้ปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนของกฎหมายที่กำหนดไว้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน จึงไม่อาจยื่นคำร้อง

กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหากลับแล้งไม่ปรับระดับงาน และไม่ปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน จึงไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยในประเด็นที่ ๒ ว่า ผู้ถูกกล่าวหากลับแล้งไม่ปรับตำแหน่ง และไม่ปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๙ คน ผู้กล่าวหา มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน จึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๙ คน

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงค์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัครกุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ

[Redacted Signature]

กรรมการ

(นายสมิตร จันทสว่าง)

ลงชื่อ

[Redacted Signature]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแบบหักคำสั่ง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	อายุงาน (ปี)	อายุตัว (ปี)	เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
๑	นาย [REDACTED]	๒๒	๔๖	๕๖,๗๑๔	
๒	นาย [REDACTED]	๑๙	๕๑	๖๕,๘๒๗	
๓	นาย [REDACTED]	๒๓	๕๐	๖๔,๔๓๐	
๔	นาย [REDACTED]	๒๔	๕๑	๖๓,๑๗๔	
๕	นาย [REDACTED]	๑๗	๔๕	๔๘,๑๑๘	
๖	นาย [REDACTED]	๒๖	๔๙	๗๔,๘๘๒	
๗	นาย [REDACTED]	๒๕	๕๐	๖๘,๗๖๘	
๘	นาย [REDACTED]	๑๘	๔๒	๕๑,๒๐๕	
๙	นาย [REDACTED]	๒๖	๔๘	๗๙,๕๙๗	
๑๐	นาย [REDACTED]	๒๐	๔๖	๕๒,๖๑๖	
๑๑	นาย [REDACTED]	๑๘	๔๑	๔๓,๗๘๐	
๑๒	นาย [REDACTED]	๑๗	๔๕	๗๔,๘๔๙	
๑๓	นาย [REDACTED]	๒๔	๔๔	๔๙,๕๕๖	
๑๔	นาง [REDACTED]	๒๔	๔๗	๒๖,๓๙๗	
๑๕	นาย [REDACTED]	๑๘	๔๔	๔๔,๙๒๗	
๑๖	นาย [REDACTED]	๒๘	๔๗	๕๐,๑๑๘	
๑๗	นาย [REDACTED]	๒๐	๔๑	๔๙,๗๕๗	
๑๘	นาย [REDACTED]	๒๖	๔๙	๖๗,๑๒๔	
๑๙	นาย [REDACTED]	๒๑	๕๑	๔๘,๒๘๕	