



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๗๔/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สนับสนุนการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ ฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน ในเรื่องการปรับเกรดไม่เป็นธรรม และเลิกจ้างในระหว่างคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่เลิกจ้างจนถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ทำงานตำแหน่งสุดท้าย ช่างเทคนิค ฝ่าย [REDACTED] ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๑,๘๓๑ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท (จ่ายให้พนักงานทุกคน) ค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท (จ่ายให้พนักงานทุกคนไม่เท่ากัน) เหมากจ่าย เช่น พนักงานคุมเครื่อง ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๓๐๐ บาท (จ่ายให้เท่ากันทุกคนโดยไม่มีเงื่อนไข) พนักงานเดินทางไปทำงานเองโดยพาหนะส่วนตัว เหมากจ่ายรายเดือนไม่มีหักในวันที่ไม่ได้มาทำงานโดยสัญญาจ้างแรงงานมีผลการจ้างงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๔๙

มีวันทำงานวันจันทร์ถึง วันศุกร์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน คือวันเสาร์และอาทิตย์ เข้าทำงานตั้งแต่ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพักระหว่าง ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ลงเวลาการทำงานโดยการสแกนบัตร กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนตลอดการทำงานวันที่ ๒๑ เดือนปัจจุบัน ถึงวันที่ ๒๐ ของเดือนถัดไป โอนผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้าง การทำงานของบริษัทฯ มีการให้ทำลางเวลาบ้างในบางเดือน

ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๕๙ จ่ายค่าบำรุงสมาชิกโดยบริษัทฯ เป็นผู้หักรายปีประมาณปีละ ๕๐๐ บาท ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์งาน ช่วยเหลือกิจกรรมของสหภาพแรงงานในวันหยุดงาน หรือเวลาเลิกงาน ร่วมประชุมและรับฟังการชี้แจงของสหภาพแรงงานในเรื่องต่างๆ และเป็นผู้สนับสนุนการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔

ผู้กล่าวหา กับพวกประมาณ ๕๕ คน ได้ฟ้องต่อบริษัทฯ ต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่องการประเมินผลงาน ปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเห็นว่าจากพฤติกรรมการมาทำงาน ไม่มีการขาด ลา มาสาย จึงเข้าใจว่าต้องได้เกรดมากกว่าเกรด B คือต้องได้เกรด S และมีพนักงานที่ได้เกรดระดับเดียวกันแต่ไม่ได้ยื่นฟ้องก็มี โดยในแผนกออกแบบดีไซน์ มีพนักงานร่วมฟ้องร้องรวม ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ต่อมานายจ้างได้ทยอยเรียกพนักงานไปคุยเพื่อขอให้ถอนฟ้องเพราะทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย โดยนาง [REDACTED] ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล นาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนกออกแบบดีไซน์ และนายความ ได้เรียกผู้กล่าวหา กับเพื่อนรวม ๒ คน มาพบเพื่อเจรจาที่ละคนขอให้ถอนฟ้อง อ้างเหตุเนื่องจากบริษัทฯ ขาดทุน และส่วนต่างเงินของเกรด B กับ เกรด S ต่างกันไม่มากเพียงร้อยกว่าบาท ปีหน้าว่ากันใหม่ ซึ่งก่อนที่ผู้กล่าวหา กับพนักงานจะไปฟ้องได้คุยกับนาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายออกแบบดีไซน์ แต่ก็ไม่มีความชัดเจน จึงได้ปรึกษากับสหภาพแรงงานและมีการประชุมสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสมาชิกที่ไม่ฟังพอใจผลการประเมินผลงานไม่เป็นไปตามที่ประสงค์ให้ใช้สิทธิ์ทางศาล สหภาพแรงงานจัดหาทนายความรวบรวมเอกสารและรายชื่อ

ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมประชุมใหญ่ปี ๒๕๖๔ แต่ทราบว่าสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ ประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ ซึ่งการยื่นข้อเรียกร้องในหลายปีที่ผ่านมาเป็นการประชุมตกลงกันภายใน หากเจรจากันไม่ได้ก็ไปเจรจากับส่วนกลาง ซึ่งในปี ๒๕๖๔ เสร็จจากตกลงกันไม่ได้ จึงให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

บริษัทฯ มีโครงการสมัครใจลาออก ตั้งแต่การบริหารงานในชื่อบริษัท [REDACTED] มีการลดกำลังคนประจำปี พิจารณาจากอายุงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่พนักงานจะได้ ผู้กล่าวหาไม่เคยสมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ต่อมาในปี ๒๕๖๔ ได้เปลี่ยนเป็นบริษัท [REDACTED] ก็ไม่มีการประกาศโครงการสมัครใจลาออก ไม่มีการลดคน หรือการเลิกจ้าง

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๑๔.๓๐ น. นาง [REDACTED] นาย [REDACTED] และนายความ ได้เรียกผู้กล่าวหา มาพูดคุยเพียงคนเดียว อ้างว่าจะลดพนักงานลง เนื่องจากบริษัทฯ ขาดทุนติดต่อกันหลายปี ผู้กล่าวหาได้ถามว่า ทำไมต้องเป็นผม เรื่องการขาดทุนไม่น่าจะเกี่ยวกับพนักงาน น่าจะเป็นที่ผู้บริหารของบริษัทมากกว่า ผู้บริหารเป็นผู้ดูแลเรื่องยอดการผลิต การขาย น่าจะรู้ดี ลูกจ้างทำงานตามคำสั่ง ซึ่งทั้งสามคนตอบไม่ได้บอกเพียงว่า ผู้บริหาร [REDACTED] เป็นคนเลือก และขอให้ผู้กล่าวหาเซ็นชื่อในหนังสือเลิกจ้างพร้อมกับแจ้งว่า วันพรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงานแล้ว แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เซ็นชื่อในเอกสารหนังสือเลิกจ้างเพราะไม่มีเจตนาที่จะลาออกประสงค์ทำงานต่อไป นอกจากผู้กล่าวหาแล้วบริษัทฯ ยังได้เลิกจ้าง

พนักงานคนอื่นด้วย ในส่วนของฝ่ายออกแบบดีไซน์ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่ามีการเลิกจ้างพร้อมกันกี่คน ต่อมาผู้กล่าวหาทราบว่ามีพนักงาน ชื่อ [REDACTED] จะขอลาออก แต่บริษัทฯ มีแผนการเลิกจ้างอยู่แล้วจึงได้เลิกจ้างพนักงานคนดังกล่าวเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ รวมเป็น ๒ คน

ฝ่ายออกแบบดีไซน์ มีพนักงานจำนวนประมาณ ๒๖ คน รวมผู้จัดการคนไทย ๓ คน และคนจีน ๑ คน แบ่งการทำงานเป็น ๔ กลุ่มคือ ๑) ดีไซน์ [REDACTED] โมเดลใหม่ ๒) ดีไซน์ [REDACTED] ชื่อรุ่น คอมเพรสเซอร์ ๓) ดีไซน์ [REDACTED] โมเดลใหม่ของ [REDACTED] คอมเพรสเซอร์ตู้แช่ ผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า และ ๔) ดีไซน์มอเตอร์ ทำขดลวดมอเตอร์ส่งให้ดีไซน์คอมเพรสเซอร์เพื่อประกอบเป็นคอมเพรสเซอร์ส่งลูกค้า มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับ ดังนี้ ๑. ผู้จัดการใหญ่ [REDACTED] ๒. นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายออกแบบ แบ่งเป็น ๒ แผนก คือ ๑) แผนกดีไซน์คอมเพรสเซอร์ มีนาย [REDACTED] เป็นผู้จัดการ และ ๒) แผนกดีไซน์มอเตอร์ มีนาย [REDACTED] เป็นผู้จัดการ มีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้างานแยกกลุ่มงานออกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) คอมเพรสเซอร์ ไฟฟ้ากระแสตรง [REDACTED] มีนาย [REDACTED] เป็นช่างเทคนิค ๒) คอมเพรสเซอร์ไฟฟ้ากระแสสลับ [REDACTED] [REDACTED] มีนาย [REDACTED] เป็นวิศวกร และผู้กล่าวหาเป็นช่างเทคนิค ซึ่งลักษณะการทำงาน ไม่เหมือนกัน ไม่สามารถทำงานแทนกันได้และฝ่ายออกแบบดีไซน์มีพนักงานถูกเลิกจ้าง ๒ คน

ผู้กล่าวหาทราบว่า มีการเลิกจ้างพนักงานทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยมีการเลิกจ้างแผนกจัดซื้อจำนวน ๔ คน เป็นสมาชิกสหภาพ ๓ คน ไม่เป็นสมาชิก ๑ คน ไปฟ้องศาลแรงงานจำนวน ๑ คน แผนก [REDACTED] จำนวน ๑ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนั้นผู้กล่าวหาไม่รู้จัก และไม่ทราบข้อมูล

ผู้กล่าวหาทราบว่าประมาณปลายเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ บริษัทฯ ได้รับพนักงานตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายออกแบบดีไซน์เข้ามาใหม่ คือนาย [REDACTED] ซึ่งผู้จัดการคนดังกล่าวได้เคยลาออกจากบริษัทฯ ไปแล้วเมื่อปี ๒๕๖๔ และบริษัทไม่มีการประกาศรับสมัครงานอย่างเป็นทางการ แต่มีพนักงานเข้ามาทำงานใหม่ในฝ่ายขาย และแผนกจัดซื้อ เพิ่มจำนวนประมาณ ๒ คน

พนักงานที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดสหภาพแรงงานให้คำแนะนำให้ไปแจ้งกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ว่า ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ส่วนพนักงานคนอื่น ๆ ไม่มาฟ้องเพราะเห็นเอกสารลาออกและรับเงินเพิ่มอีก ๒ เดือน ผู้กล่าวหาได้รับข้อเสนอเงื่อนไขด้วยเหมือนกัน แต่ผู้กล่าวหาไม่ประสงค์จะออกจากงานมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีบุตรอายุเพียง ๘ เดือน บิดา มารดาแก่ชรา มีการผ่อนจ่ายหนี้สินจำนวนมาก

การคัดเลือกคนเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกของบริษัทฯ ไม่มีการคัดจากผลการทำงาน ไม่ดี ที่ผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างก็ไม่มีเหตุผลไม่ได้อธิบาย บอกเพียงว่าบริษัทฯ ขาดทุน ตั้งแต่เข้าทำงานผู้กล่าวหาไม่เคยเห็นปรากฏการณ์ที่นายจ้างเรียกลูกจ้างมาบอกเลิกจ้างกะทันหัน ผู้ที่สมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกส่วนใหญ่จะได้ออกเพราะมีความจำเป็น

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัท จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิต จำหน่าย คอมเพรสเซอร์ สำหรับตู้เย็นและตู้แช่ทำความเย็น โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๘๘๘ คน มีวันทำงานวันจันทร์ ถึง วันศุกร์มีวันหยุด

ประจำสัปดาห์ ๒ วันคือวันเสาร์และอาทิตย์ แบ่งการทำงานเป็น ๒กะ กะกลางวันเข้าทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพักระหว่าง ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. กะกลางคืนเข้าทำงานเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๕.๓๐ น. เวลาพัก ๐๐.๓๐ - ๐๑.๓๐ น. ลงเวลาการทำงานโดยการสแกนบัตร กำหนดจ่ายค่าจ้างก่อนวันสิ้นเดือน ๑ วัน ตัดรอบเวลาการทำงานวันที่ ๒๑ เดือนปัจจุบัน ถึงวันที่ ๒๐ ของเดือนถัดไป โอนเงินผ่านบัญชีธนาคารของลูกค้า

บริษัทนี้เดิมชื่อ บริษัท [REDACTED] กิจการของบริษัท
ขาดทุนจำนวนมากในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงได้ขายกิจการให้แก่ผู้ลงทุนและผู้ถือหุ้นรายใหม่เข้ามาซื้อกิจการ ต่อมา
เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงได้เปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เป็น บริษัท [REDACTED]

[REDACTED] การดำเนินงานของบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

รอบปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีรอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ สิ้นสุดรอบ
ระยะเวลาบัญชีวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ปรากฏว่า บริษัทฯ มียอดปริมาณการขาย ๑,๗๒๖,๐๐๐ ลูก มีมูลค่า
การขายประมาณ จำนวนเงิน ๒,๓๘๒,๔๑๙,๔๙๕ บาท กำไรจากอัตราแลกเปลี่ยน จำนวนเงิน ๑๘,๙๙๐,๓๒๒ บาท
รายได้อื่น จำนวนเงิน ๑๑,๔๗๕,๓๐๑ บาท รวมรายได้ ๒,๔๑๒,๘๘๕,๑๑๘ บาท หักค่าใช้จ่าย เป็นต้นทุนขาย
จำนวนเงิน ๒,๑๗๙,๖๑๔,๐๙๑ บาท ค่าใช้จ่ายในการขายและจัดจำหน่าย จำนวนเงิน ๑๔๘,๖๑๒,๐๕๐ บาท
ค่าใช้จ่ายในการบริหาร จำนวนเงิน ๑๕๖,๐๕๒,๖๖๗ บาท ค่าเพื่อการลดลงของมูลค่าสินทรัพย์ จำนวนเงิน
๗๐,๙๖๗,๙๕๐ บาท ค่าขาดทุนจากการจำหน่ายสินทรัพย์ จำนวนเงิน ๒๓,๗๗๕,๒๒๒ บาท ทำให้บริษัทฯ
มีผลประกอบการประจำปี ๒๕๖๒ ขาดทุนสุทธิ จำนวนเงิน - ๑๖๖,๑๓๖,๘๘๒ บาท

รอบปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีรอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ สิ้นสุด
รอบระยะเวลาบัญชีวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มียอดปริมาณการขาย ๑,๒๓๖,๐๐๐ ลูก มีมูลค่าการขายประมาณ
จำนวนเงิน ๑,๖๖๗,๑๖๙,๖๓๔ บาท กำไรจากอัตราแลกเปลี่ยน จำนวนเงิน ๖,๘๕๑,๓๗๔ บาท รายได้อื่น
จำนวนเงิน ๓,๑๑๐,๔๘๙ บาท รวมรายได้ ๑,๖๗๗,๑๓๑,๘๘๗ บาท หักค่าใช้จ่าย เป็นต้นทุนขายจำนวนเงิน
๑,๖๖๑,๖๒๘,๒๗๒ บาท ค่าใช้จ่ายในการขายและจัดจำหน่าย จำนวนเงิน ๑๑๑,๓๐๑,๒๗๙ บาท ค่าใช้จ่ายในการ
บริหาร จำนวนเงิน ๑๐๑,๒๘๖,๕๖๗ บาท ค่าเพื่อการลดลงของมูลค่าสินทรัพย์ จำนวนเงิน ๑,๑๓๙,๖๕๘,๔๓๑ บาท
ค่าขาดทุนจากการจำหน่ายสินทรัพย์ จำนวนเงิน ๘๘๖,๓๔๓ บาท ทำให้บริษัทฯ มีผลประกอบการประจำปี ๒๕๖๓
ขาดทุนสุทธิ จำนวนเงิน - ๑,๓๓๗,๖๒๙,๔๘๕ บาท

รอบปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีรอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ สิ้นสุดรอบ
ระยะเวลาบัญชีวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีรายได้ประจำปี ๒๕๖๔ นับแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่
๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ รายได้ ๑,๑๕๕,๔๖๖,๖๒๙ บาท โดยมีรายได้ลดลงจากงบการเงินปีที่ผ่านมา มีรายได้จำนวน
เงิน ๑,๖๖๗,๑๖๙,๖๓๔ บาท บริษัทฯ ประกอบกิจการขาดทุนสุทธิจำนวนเงิน -๒๙,๑๔๓,๖๘๘ บาท ทั้งนี้
สาเหตุที่รายจ่ายน้อยลง เนื่องจากเดิมบริษัทฯ มีลูกจ้าง ๑,๒๐๐ คน แต่ปัจจุบันมีลูกจ้างเพียง ๙๐๐ กว่าคน
และมีแนวโน้มลดอัตราค่าจ้างพนักงานลงเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ก่อนลดอัตราค่าจ้างคนบริษัทฯ ได้พยายามลด
ต้นทุนค่าใช้จ่ายโดยการประหยัดพลังงานทุกวิถีทาง และเปิดโครงการเกษียณก่อนอายุงานหลายครั้งแล้วแต่ยังไม่
เพียงพอ ทำให้มีความจำเป็นต้องลดอัตราค่าจ้างคนดังกล่าว เพื่อให้ค่าใช้จ่ายเพียงพอกับรายได้ของบริษัทฯ
ที่ลดลงเป็นจำนวนมาก หากบริษัทฯ ไม่ใช้วิธีการดังกล่าว อาจแบกรับภาวะขาดทุนต่อเนื่องต่อไปไม่ได้ และอาจทำให้
ไม่มีเงินจ่ายให้กับค่าจ้างของพนักงาน และมีความจำเป็นต้องปิดกิจการ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
หรือโควิด - 19 มีพนักงานติดเชื้อมากกว่าร้อยละ ๑๐ ทำให้พนักงานหายไปกระทบต่อการผลิต ในส่วนบริษัทฯ

มีผลประกอบการขาดทุนน้อยลง เนื่องจากบริษัทฯ เปลี่ยนรอบงบการเงิน และการลดอัตราค่าจ้างคน บริษัทฯ ไม่มีพนักงานรับเหมาค่าแรง เพราะเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการขาดทุนติดต่อกันเกินกว่า ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) และรายได้จากการสั่งซื้อลูกค้าลดลงมากกว่า ๕๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท บริษัทฯ พยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายยังไม่เพียงพอ บริษัทฯ จำเป็นต้องลดกำลังคนตามงบประมาณไตรมาสที่ ๒ จำนวน ๕๕ คน ขึ้นแรกบริษัทฯ พิจารณาจากพนักงานที่ขอใช้สิทธิขอลาออกก่อนเกษียณ มีพนักงานที่ลาออกก่อนเกษียณจำนวน ๓๓ คน บริษัทฯ ต้องลดกำลังคนอีกจำนวน ๒๒ คน เบื้องต้นลดกำลังคนครั้งแรกจำนวน ๑๒ คน จากพนักงานในส่วนสำนักงานออฟฟิศ ผู้กล่าวหาเป็น ๑ ใน ๑๒ คน ที่ถูกเลิกจ้าง โดยบริษัทฯ ใช้หลักเกณฑ์คัดเลือกผู้กล่าวหาออกจากงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นพนักงานที่ลางานมาก หลักเกณฑ์ผลการประเมินงานที่ผ่านมามีต่ำกว่าหลักเกณฑ์ ผู้กล่าวหา มีงานน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับงานคนอื่นที่ทำงานแผนกเดียวกัน และผู้กล่าวหาไม่สามารถทำงานแทนคนอื่นได้ แต่คนอื่นทำงานแทนผู้กล่าวหาได้ บริษัทฯ มีเป้าต้องลดกำลังคนเพิ่มอีก ๑๐ คน แต่ชะลอการเลิกจ้างพนักงานเพิ่มเติมเนื่องจากพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้เลิกจ้างอีก ๑๐ คน เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ต้องใช้กำลังในการผลิตคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นธุรกิจหลักของบริษัท

ฝ่ายออกแบบดีไซน์มีพนักงาน จำนวน ๒๕ คน รวมคนจีน ๒ คน เป็นผู้จัดการที่เป็นคนไทยจำนวน ๓ คน ผู้กล่าวหา เป็นพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคอาวุโส ฝ่ายออกแบบดีไซน์ ทำหน้าที่สนับสนุนมอเตอร์ ตามที่บริษัทฯ มีแผนการลดกำลังคน ในแผนกออกแบบดีไซน์กลุ่มย่อย ๓ คน ประกอบด้วย ตำแหน่งวิศวกร และช่างเทคนิค ๒ คน ผู้กล่าวหา มีผลการประเมินงานค่อนข้างต่ำกว่าพนักงานคนอื่นแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาไม่ถนัดในการทำงานออกแบบ บริษัทฯ จึงได้เลือกผู้กล่าวหาโดยพิจารณาจากผลการประเมินย้อนหลังของปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ เนื่องจากปัจจุบันช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งบริษัทฯ ไม่มีการประเมินผลงานในปี ๒๕๖๕ เพื่อปรับค่าจ้าง เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำชี้ขาดให้บริษัทปรับค่าจ้างอัตราร้อยละ ๑.๕ ของค่าจ้างพื้นฐานเท่ากันทุกคน โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับค่าจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว โดยบริษัทฯ ดูผลงานย้อนหลังของผู้กล่าวหา ณ วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ ได้รับการประเมินผลงานเทียบเท่าเกรด B คะแนน ๖๐ ถึง ๖๙ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ปี ๒๕๖๓ ได้เกรด C ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานอีก ๒ คน ในส่วนงานเดียวกันที่ได้เกรดประเมิน ๒ ปี ดังกล่าวคือ SS, A และ S, A ตามลำดับ และดูผลงานปี ๒๕๖๕ จากผลการปฏิบัติงาน รายงาน Design (Design Report) ของผู้กล่าวหาไม่มีเลย ขณะที่พนักงานอื่นมีอย่างน้อย ๔ หัวข้องาน และงาน Design Drawing มีเพียง ๓ ฉบับ เมื่อเทียบกับคนอื่นที่มีผลงานแตกต่างกันมาก ระบบการประเมินผลงาน พิจารณาจากเนื้องานซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานของพนักงานและคุณภาพในการปฏิบัติงาน ในทีมของผู้กล่าวหา มีจำนวน ๓ คน พนักงานคนอื่นสามารถออกแบบผลงานได้และสามารถทำงานครอบคลุมในส่วนงานของผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถทำงานด้านออกแบบ Design ด้านงานหลักได้ทำงานได้เพียง Support Motor นอกจากนี้ผู้กล่าวหายังเป็นพนักงานที่มีวันลาหยุดงานมาก

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหา ได้บอกเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหาอ้างเหตุประสพภาวะขาดทุนติดต่อกันหลายปีการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าลดลงส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ประกอบกับสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ได้ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจโดยรวมและส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับลดอัตราค่าจ้างคนจำเป็นต้องยกเลิกการจ้างงานของพนักงาน เพื่อให้องค์กรของบริษัทฯ โดยรวมสามารถประกอบกิจการอยู่รอดต่อไปได้ท่ามกลาง

วิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อประสิทธิภาพและความเหมาะสมในการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้อยู่รอดต่อไปได้ และบริษัทฯ ไม่อาจหางานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้พนักงานทำได้ บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างตามข้อบังคับการทำงานบริษัทฯ หมวดที่ ๑๐ ข้อ ๑ การลดจำนวนพนักงาน บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ที่จะลดจำนวนพนักงาน โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เนื่องจากฐานะการเงินของบริษัทฯ ตกต่ำประสบภาวะขาดทุนติดต่อกันเป็นเวลาหลายปี การสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าลดลงส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจ ประกอบกับวัตถุดิบขาดแคลน และมีราคาปรับตัวสูงมาก ทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงจำเป็นต้องปรับลดอัตราค่าจ้างคน โดยใช้หลักเกณฑ์วิธีลดจำนวนพนักงานตามความเหมาะสม เช่น พนักงานที่ลาหยุดงานมาก มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด พนักงานที่มีงานซ้ำซ้อนกับตำแหน่งงานอื่น เลือกลดจำนวนพนักงานในแผนกที่มีงานซ้ำซ้อนกัน มีจำนวนคนงานมากกว่างานที่ทำ และการลดจำนวนคนที่ไม่ได้กระทำการทำงาน เลือกลดจำนวนคนงานจากพนักงานออฟฟิศเป็นระดับผู้จัดการแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่อาวุโสที่ไม่ค่อยมีงาน สามารถเปลี่ยนให้กับพนักงานคนอื่นที่ยังปฏิบัติงานอยู่ได้ไม่มีการจ้างพนักงานเพิ่มเติมไม่ได้ลดจำนวนพนักงานผลิตภายในโรงงาน กรณีผู้จัดการแผนกขาย และชิปปิงมีผลงานดี เกรดดีมาก แต่งานขายไม่ดีเหมือนเดิมจำเป็นต้องลดพนักงาน ส่วนใหญ่พิจารณาจากผลการประเมิน และเนื่องจากจากการที่ผู้กล่าวหาไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ถูกกล่าวหาจึงขอการเลิกจ้างพนักงานเพิ่มเติมอีก ๑๐ คนไว้ก่อน

ผู้ถือหุ้นรายใหม่ [REDACTED] ได้เข้าดำเนินการเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ และผู้บริหารใหม่จำเป็นต้องปรับแผนการบริหารจัดการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายทั้งหมดเพื่อให้กิจการดำเนินการต่อไปได้ จึงต้องการลดต้นทุนของบริษัทฯ ไม่ให้เป็นภาระประสพภาวะการขาดทุนเช่นเดิม ดังนั้น ในปี ๒๕๖๔ มีการให้พนักงานใช้สิทธิลาออกก่อนเกษียณอายุ จำนวน ๔ ครั้ง โดยครั้งแรกมีผู้สมัครร่วมใช้สิทธิลาออกก่อนเกษียณอายุจำนวน ๒ คน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๓๗ คน ครั้งที่ ๓ จำนวน ๒๘ คน และครั้งที่ ๔ จำนวน ๓๒ คน รวม ๙๙ คน พนักงานลาออกจำนวน ๒๗ คน รวมจำนวน ๑๒๖ คน เป้าหมายการลดพนักงาน จำนวน ๑๒๐ คน เมื่อสามารถลดพนักงานได้เกินเป้าจึงไม่ได้มีการเลิกจ้าง ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ที่ยังบริหารงานภายใต้ชื่อ บริษัท [REDACTED] ก็มีการลดคนขนาดใหญ่ ประมาณ ๑๘๓ คน โดยการเปิดโครงการสมัครใจลาออก การจ่ายสิทธิประโยชน์ให้ผู้ร่วมโครงการฯ ในแต่ละปีไม่เท่ากันซึ่งแตกต่างกับการใช้สิทธิขอลาออกก่อนเกษียณอายุ

เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาพบกับพวกประมาณ ๕๕ คน ได้ฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานเป็นรายบุคคล เรื่องการประเมินผลงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาไม่พอใจผลการประเมินผลงาน ซึ่งผู้กล่าวหาเป็น ๑ ใน ๕๕ คน ที่ฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน และถูกเลิกจ้าง จากจำนวนผู้ที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างจำนวน ๑๒ คน นอกจากผู้กล่าวหายังมีหัวหน้างานอาวุโสแผนกจัดซื้อ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอาวุโส แผนกวางแผนการผลิต ที่ถูกเลิกจ้าง เป็นผู้ร่วมฟ้องร้องต่อศาลแรงงานเรื่องการปรับเกรดในวันที่เลิกจ้างได้อธิบายเรื่องราวได้ ค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ให้ทราบ ซึ่งพนักงานทั้งสองได้สอบถามว่า การเลิกจ้างนี้เกี่ยวกับเรื่องการฟ้องศาลปรับเกรดด้วยหรือไม่ ผู้แทนนายจ้างได้ตอบชัดเจนว่า ไม่เกี่ยวกับ และได้อธิบายให้พนักงาน ๕๕ คน ได้ทราบถึงนโยบายผู้บริหาร [REDACTED] เกี่ยวกับการให้ผลการประเมินผลงาน ทำให้มีผู้ฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ถอนฟ้องแล้ว ปัจจุบันเหลือเพียง ๔๖ คน ศาลนัดสืบพยานเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งพนักงานฝ่ายออกแบบ มีจำนวน ๒๓ คน ที่เป็นคนไทยมีคนที่ไปร้องศาลด้วยจำนวน ๔ คน มีเพียงผู้กล่าวหาที่ถูกเลิกจ้างส่วนอีก ๓ คน ยังคงทำงานในแผนกออกแบบ

ผู้กล่าวหาฟ้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากถูกผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง เพราะเหตุจำเป็นไม่ได้เป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การปรับค่าจ้าง ประจำปีไม่เกี่ยวกับการปรับเกรดประเมินผลงาน บริษัทฯ มีแบบการประเมินผลงานแบบเดิมที่เคยตกลงไว้ใน ข้อตกลงสภาพการจ้าง ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงประเมินใหม่ ช่วงที่พนักงานฟ้องต่อศาลแรงงานในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ ยังไม่มีแผนที่จะเลิกจ้างพนักงาน ยังคงใช้การเปิดรับใช้สิทธิขอลาออกก่อนเกษียณอายุตามปกติ และเป็นไปตามเป้าต้องลดกำลังคน ๑๒๐ คน มีคนสมัครใจลาออก ๙๙ คน พนักงานกระทำความผิดถูกเลิกจ้าง ๒ คน และเป็นพนักงานลาออกเองจำนวน ๒๗ คน มีคนออกจากรวม ๑๒๘ คน จึงไม่มีการเลิกจ้าง แต่ในปี ๒๕๖๕ มีแผนลดกำลังคนจำนวน ๕๕ คน เนื่องจากพนักงานที่สมัครใจลาออกเพียง ๓๓ คน จึงยังไม่เป็นไปตามแผนการ ลดกำลังคนที่วางเป้าไว้ทำให้ต้องเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๒๒ คน แต่ได้เลิกจ้างครั้งแรกจำนวน ๑๒ คนก่อน และผู้ร้องเป็น ๑ ใน ๒๒ คน ในการเลิกจ้างได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

ตามข้อบังคับการทำงานบริษัทฯ หมวดที่ ๑๐ ข้อ ๑ การลดจำนวนพนักงาน บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิที่จะลดจำนวนพนักงาน โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เนื่องจากฐานะการเงินของบริษัทฯ ตกต่ำ ประสิทธิภาพขาดทุนติดต่อกันเป็นเวลายาวนาน การสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าลดลงส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจ ประกอบกับ วิกฤติขาดแคลนและมีราคาปรับตัวสูงมาก ทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงจำเป็นต้อง ปรับลดอัตราค่าจ้างคน ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งการเลิกจ้างกับผู้กล่าวหาโดยให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ภายใต้กฎหมายแรงงาน และข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ เพื่อเป็นการตอบแทนการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย ดังนี้

(๑) ค่าชดเชยตามกฎหมาย จำนวนเงิน ๒๔๗,๓๑๐ บาท

(๒) ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวนเงินจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย นับแต่ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวนเงิน ๒๙,๖๗๗ บาท

(๓) ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ตามส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี) (กรณีที่ พนักงานยังใช้วันลาพักผ่อนไม่ครบ) นับวันลาพักผ่อนปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖ วัน และวันลาพักผ่อนประจำปี ตามสัดส่วนในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๖ วัน รวม ๑๒ วัน รวมจำนวนเงิน ๘,๗๓๒.๔๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๘๕,๗๑๙.๔๐ บาท (สองแสนแปดหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยสิบเก้าบาท สี่สิบสตางค์) บริษัทฯ ชำระเงินดังกล่าวทั้งหมดโดยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของผู้กล่าวหา เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่าย แล้ววินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างถูกจ้างจำนวน ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหา ให้มีผลเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ อ้างเหตุประสิทธิภาพขาดทุนติดต่อกันหลายปีการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าลดลงส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ ของบริษัทฯ ประกอบกับสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ได้ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจ โดยรวมและส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับลดอัตราค่าจ้างคนจำเป็นต้องยกเลิกการจ้างงาน ของพนักงาน เพื่อให้องค์กรของบริษัทฯโดยรวมสามารถประกอบกิจการอยู่รอดต่อไปได้ท่ามกลางวิกฤติเศรษฐกิจ

ในปัจจุบัน เพื่อประสิทธิภาพและความเหมาะสมในการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้อยู่รอดต่อไปได้ และบริษัทฯ ไม่อาจหางานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้พนักงานทำได้ บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างตามข้อบังคับการทำงานบริษัทฯ หมวดที่ ๑๐ ข้อ ๑ การลดจำนวนพนักงาน บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ที่จะลดจำนวนพนักงาน โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เนื่องจากฐานะการเงินของบริษัทฯ ตกต่ำประสบภาวะขาดทุนติดต่อกันเป็น เวลาหลายปี การสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าลดลงส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีสถานการณ์ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจ ประกอบกับวัตถุดิบขาดแคลน และมีราคาปรับตัวสูงมาก ทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงจำเป็นต้องปรับลดอัตรากำลังคน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการขาดทุนมาหลายปีติดต่อกันโดยปี ๒๕๖๒ ขาดทุนสุทธิจำนวนเงิน ๑๖๖,๑๓๖,๘๘๒ บาท ปี ๒๕๖๓ ขาดทุนสุทธิจำนวนเงิน ๑,๓๓๗,๖๒๙,๔๘๕ บาท ปี ๒๕๖๔ ขาดทุนสุทธิจำนวนเงิน ๒๙,๑๔๓,๖๘๘ บาท โดยในปีนี้ได้ปรับรอบระยะเวลาบัญชีและในการบริหารงานของผู้บริหารชุดใหม่ภายในปี ๒๕๖๔ มีการให้ พนักงานใช้สิทธิลาออกก่อนเกษียณอายุ จำนวน ๔ ครั้ง โดยครั้งแรกมีผู้สมัครร่วมใช้สิทธิลาออกก่อนเกษียณอายุ จำนวน ๒ คน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๓๗ คน ครั้งที่ ๓ จำนวน ๒๘ คน และครั้งที่ ๔ จำนวน ๓๒ คน รวม ๙๙ คน พนักงานลาออกจำนวน ๒๗ คน รวมจำนวน ๑๒๖ คน เป้าหมายการลดพนักงาน จำนวน ๑๒๐ คน เมื่อสามารถ ลดพนักงานได้เกินเป้าจึงไม่ได้มีการเลิกจ้าง การที่ผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการขาดทุนมาหลายปีติดต่อกัน และดำเนินการลดอัตรากำลังคนหลายครั้งตลอดมา เป็นข้อเท็จจริงที่แสดงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะ ทางด้านการเงินถึงขั้นขาดทุนหลายปีติดต่อกันจนต้องดำเนินการลดอัตรากำลังคนมาหลายครั้งโดยเดิมมีลูกจ้าง ๑,๒๐๐ คน แต่ปัจจุบันมีลูกจ้างเพียง ๙๐๐ กว่าคน จากสถานการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวทำให้รับฟังได้ว่า เป็นเหตุผลการจำเป็นในการใช้มาตรการเพื่อลดภาระของผู้ถูกกล่าวหา กรณีผู้กล่าวหาอ้างว่า การเลิกจ้าง เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สนับสนุนการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ ฟ้องร้องนายจ้างต่อ ศาลแรงงานในเรื่องการปรับเกรดไม่เป็นธรรม ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตั้งแต่วันที่ เมษายน ๒๕๕๙ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบเพราะผู้กล่าวหาจ่ายค่าบำรุง สหภาพแรงงานโดยยินยอมให้ผู้ถูกกล่าวหาหักจากรอบการจ่ายเงินเดือนตลอดมา เมื่อสหภาพแรงงานแจ้ง ข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ต่อนายจ้าง ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องดังกล่าว ซึ่งการเจรจาข้อเรียกร้องได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการฯ ได้ชี้ขาด ไปเรียบร้อยแล้ว ซึ่งข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่า การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหา การแจ้งข้อเรียกร้อง ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ของสหภาพแรงงาน มีเหตุพิพาทหรือการกระทำใด ๆ ของผู้ถูกกล่าวหา ที่จะรับฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหาจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ร่วมสนับสนุนข้อเรียกร้อง อีกทั้งการเลิกจ้างพนักงาน ๑๒ คน รวมผู้กล่าวหา เป็นพนักงานออฟฟิศเป็นระดับผู้จัดการแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่อาวุโส ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานน้อย ข้อกล่าวอ้างของ ผู้กล่าวหา ยังไม่มีเหตุให้รับฟังได้ตามที่กล่าวอ้าง กรณีผู้กล่าวหาได้ฟ้องต่อผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน

เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่องการประเมินผลงาน ปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๓ โดยมีพนักงาน ร่วมฟ้องร้องในกรณีเดียวกันประมาณ ๕๕ คน ปัจจุบันเหลือเพียง ๔๖ คน เนื่องจากบางคนใช้สิทธิลาออก ก่อนเกษียณอายุ และเป็นพนักงานที่ถูกเลิกจ้างครั้งนี้จำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้แทน นายจ้างเรียกผู้กล่าวหาไปเจรจาให้ถอนฟ้อง แต่จากข้อเท็จจริงที่รับฟังเป็นกรณีที่ผู้แทนนายจ้างเรียกไปอธิบาย ทำความเข้าใจให้เรื่องสามารถยุติได้ แต่เมื่อพนักงานคนใดไม่ตกลงก็ไม่ปรากฏว่ามีการกดดันหรือบังคับขู่脅ให้ต้อง

ยินยอม ทั้งการเลิกจ้างพนักงาน ๑๒ คน ที่เป็นพนักงานส่วนสำนักงานก็ไม่ได้เป็นการเจาะจงเฉพาะพนักงานที่ร่วมฟ้องร้องดังกล่าว ข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาจึงไม่มีเหตุให้รับฟังได้ตามที่กล่าวอ้าง การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] มาตั้งแต่วันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๕๙ และสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ [REDACTED] สิงหาคม ๒๕๖๔ ซึ่งข้อเรียกร้องไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้จนเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการฯ ได้ชี้ขาดเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ๑ ปี ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ การเลิกจ้างจึงอยู่ในระหว่างคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ห้ามไม่ให้เลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนอกจากลูกจ้างจะได้กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหา เมื่อรับฟังว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาไม่สาเหตุมาจากการล่อลวงกำลังคน สาเหตุการเลิกจ้างจึงไม่ใช่เพราะผู้กล่าวหากระทำความผิดเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แต่เหตุเลิกจ้างเนื่องจากการล่อลวงกำลังคนดังกล่าวจะเป็นเหตุผลความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏดังที่กล่าวมาแล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะทางการเงินถึงขั้นขาดทุนหลายปีติดต่อกันจนต้องดำเนินการล่อลวงกำลังคนมาหลายครั้งในงบประมาณไตรมาสที่ ๒ กำหนดจะล่อลวงกำลังคนลง ๕๕ คน แต่มีพนักงานที่ยื่นขอลาออกก่อนเกษียณจำนวน ๓๓ คน ต้องล่อลวงกำลังคนอีกจำนวน ๒๒ คน เบื้องต้นจึงล่อลวงกำลังคนครั้งแรกจำนวน ๑๒ คน การเลิกจ้างพนักงานครั้งนี้ได้ดำเนินการตามข้อบังคับการทำงานบริษัทฯ หมวดที่ ๑๐ ข้อ ๑ การลดจำนวนพนักงาน ข้อ ๑.๑ ฐานการเงินของบริษัทตกต่ำ ซึ่งการพิจารณาเลิกจ้างได้คัดเลือกจากพนักงานในส่วนสำนักงานเป็นระดับผู้จัดการแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่อาวุโส โดยกรณีของผู้กล่าวหาได้พิจารณาเปรียบเทียบกับพนักงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาว่าพนักงานที่ทำงานลักษณะงานใกล้เคียงกับผู้กล่าวหาไม่ผลการประเมินการปฏิบัติงานดีกว่าและสามารถทำงานหน้าที่อื่นได้มากกว่าผู้กล่าวหา เมื่อรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะทางการเงินถึงขั้นขาดทุนหลายปีติดต่อกันและต้องดำเนินการล่อลวงกำลังคนมาหลายครั้ง จึงเป็นเหตุผลความจำเป็นของผู้ถูกกล่าวหาที่ต้องดำเนินการเพื่อลดภาระจากปัญหาการขาดทุนติดต่อกันหลายปี การดำเนินการล่อลวงกำลังคนด้วยการเลิกจ้างพนักงานจึงมีเหตุผลให้รับฟังได้ เมื่อการพิจารณาเลิกจ้างรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากพนักงานส่วนสำนักงานมิได้เลือกเลิกจ้างโดยเจาะจงพนักงานคนหนึ่งคนใดโดยไม่มีหลักเกณฑ์ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาจึงมีเหตุผลความจำเป็นจากการประสบภาวะทางการเงินถึงขั้นขาดทุนหลายปีติดต่อกัน จึงดำเนินการล่อลวงกำลังคนและการคัดเลือกเลิกจ้างโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ และ มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ (นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายอนุชน วรินทร์เสถียร)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นางนิตยา อัยราวงค์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ (สำเริง ชนະສິຫີ)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายเดชพล มาประเสริฐ)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายประสิทธิ์ งามดีสงวนนาม)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายสนั่น อันประดิษฐ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายพนัส ไทยล้วน)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายชัยพร จันทนา)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายอาวุธ ภิญโญียง)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)	กรรมการและเลขานุการ		

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ