



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ที่ ๗๖/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างเพราะเหตุทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๕๗ ในตำแหน่งพนักงานขับรถ [REDACTED] ปฏิบัติงานที่คลังสินค้าบริษัท [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีหัวหน้างานกะ (ซีพ) ดูแลการทำงาน ๔ กะ จำนวน ๔ คน หมุนเวียนกันทำงาน และมีหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ๔ คน ผู้ถูกกล่าวหากำหนดวันทำงานปกติของพนักงานขับรถสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน โดยหมุนเวียนกันหยุด เวลาทำงานปกติวันละ ๖ - ๑๔ ชั่วโมง

ขึ้นอยู่กับระยะทางในการขนส่งสินค้า ได้แก่การขนส่งสินค้าระยะสั้นใช้เวลาประมาณ ๕ - ๖ ชั่วโมง มีพนักงานขับรถ ๑ คน การขนส่งสินค้าที่ใช้เวลาเกินกว่า ๑๑ ชั่วโมง มีพนักงานขับรถจำนวน ๒ คน ลงเวลาการทำงานโดยการบันทึกเวลาทำงานในระบบ [REDACTED] ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๑๐,๐๒๕ บาท มีสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ค่าเที่ยวเดือนละประมาณ ๑๑,๐๐๐ บาท เงินรางวัลประหยัดน้ำมันเดือนละประมาณ ๑๖,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์เดือนละประมาณ ๑,๐๐๐ บาท

ก่อนเริ่มปฏิบัติงานมีขั้นตอนการเตรียมตัวของพนักงานขับรถโดยต้องวัดปริมาณแอลกอฮอล์และต้องไปพบหัวหน้างานเพื่อรับงานวิ่งส่งสินค้าและหมายเลขรถ พร้อมกับรับกฎจราจร ตรวจสอบสภาพความพร้อมของรถ และแจ้งกับหัวหน้างานว่ารถที่ใช้ขนส่งพร้อมออกปฏิบัติงาน ซึ่งใช้เวลาตามขั้นตอนประมาณ ๔๕ นาที แต่หากรถที่ใช้ขนส่งมีการชำรุดเสียหายต้องรอซ่อมจะใช้เวลาประมาณ ๑ ชั่วโมง หรือมากกว่านั้นแล้วแต่อาการชำรุดของรถ และบางกรณีหากรถที่ใช้ขนส่งสินค้ายังไม่ถึงก็ต้องรอรถใช้เวลาประมาณ ๒ - ๓ ชั่วโมง และหลังจากขนส่งสินค้าแล้วเสร็จเมื่อกลับถึงคลังสินค้า พนักงานขับรถมีหน้าที่ทำตามขั้นตอนโดยนำรถไปที่โรงล้าง ซึ่งมีพนักงานล้างรถประจำเครื่องล้างประมาณ ๒ คน เมื่อล้างรถเสร็จต้องนำตู้คอนเทนเนอร์เปล่าลงจากรถ ๑๘ ล้อ และต้องนำรถไปต่อคิวเติมน้ำมันรถให้เต็มถึงซึ่งตู้จ่ายน้ำมันมีที่เดียวในคลังสินค้า ขั้นตอนทั้งหมดใช้เวลาประมาณ ๔๕ นาที แต่หากกรณีมีคิวรถเข้ามาพร้อมกัน ๑๐ คันขึ้นไป จะใช้เวลาตามขั้นตอนทั้งหมดประมาณ ๒ - ๓ ชั่วโมง โดยเป็นสภาพการปกติของทุกวัน เนื่องจากการขับรถขนส่งสินค้ามีเวลากำหนดในการขนส่งตามกฎหมายซึ่งส่วนใหญ่จะต้องนำรถ ๑๘ ล้อ กลับเข้าถึงคลังสินค้าในระยะเวลาใกล้เคียงกันทั้งเวลาในช่วงเช้าและช่วงเย็น เมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนแล้วเสร็จจึงจะได้กลับไปพักผ่อน โดยผู้กล่าวหาจะมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงตามกฎหมาย ผู้กล่าวหาจะใช้เวลาพักผ่อนเฉลี่ยประมาณครั้งละ ๑๔ ชั่วโมง จึงจะกลับมาทำงานใหม่ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่มีพยานหลักฐานในการแสดงเรื่องระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนหลังจากนำรถขนส่งสินค้าหลังจากปฏิบัติงานแล้วเสร็จ เนื่องจากไม่มีการบันทึกในระบบมีเพียงแต่การบันทึกเวลาตั้งแต่การนำรถออกจากคลังสินค้าและกลับมาถึงคลังสินค้าแล้วเท่านั้น

ผู้ถูกกล่าวหาใช้ระบบ [REDACTED] ในการลงเวลาปฏิบัติงานโดยให้ลูกจ้างโหลดแอปพลิเคชันลงในโทรศัพท์ที่อยู่ประจำรถเพื่อนับเวลาในการปฏิบัติงานโดยเริ่มใช้เมื่อประมาณพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะนับเวลาทำงานตั้งแต่เริ่มนำรถขนส่งสินค้าออกจากคลังสินค้า และนับเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จเมื่อนำรถขนส่งสินค้ามาถึงคลังสินค้า โดยเวลาการทำงานไม่ได้รวมเวลาในขั้นตอนการเตรียมรถขนส่งสินค้าทั้งก่อนและหลังการส่งสินค้า ซึ่งเดิมผู้ถูกกล่าวหาใช้ระบบลงเวลาแบบ [REDACTED] โดยวิธีการตอกบัตร และมีการเปลี่ยนเป็นการสแกนลายนิ้วมือ ซึ่งรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมรถเพื่อออกไปปฏิบัติงานและหลังจากนำรถกลับมาถึงคลังสินค้า ในการเริ่มทดลองใช้ระบบ [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เข้มงวดกับเวลาพักของลูกจ้างโดยให้ลูกจ้างพักผ่อนให้เพียงพอจึงเริ่มปฏิบัติงาน

เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ พนักงานขับรถจำนวน ๑๐๕ คน รวมผู้กล่าวหา ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๑๒ ข้อ พร้อมกับแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานจึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ ยกข้อเรียกร้องฝ่ายลูกจ้างข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๖ โดยให้ใช้สภาพการจ้างเดิม

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเรื่อง [REDACTED] ชั่วโมงการทำงาน  
ของพนักงานขับรถ ซึ่งประกาศดังกล่าวได้มีการเข้มงวดในชั่วโมงการทำงานซึ่งให้พักเพียง ๑๐ ชั่วโมง  
หลังจากเสร็จสิ้นการทำงานในแต่ละวัน เมื่อพักผ่อนครบ ๑๐ ชั่วโมง ต้องรายงานตัวต่อหัวหน้างาน และต้องกลับมา  
ปฏิบัติงานทันทีซึ่งประกาศฉบับดังกล่าวไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง สำหรับนโยบายความเหนื่อยล้าของผู้ถูกกล่าวหา  
เมื่อปี ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่ามีการนโยบายดังกล่าว วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ลูกจ้างจำนวน ๗ คน  
รวมผู้กล่าวหา ได้ทำหนังสือเรื่อง คัดค้านระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน และพักผ่อนของพนักงานประจำ  
คลังสินค้า [REDACTED] สาขา [REDACTED] ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด  
[REDACTED] ต่อมาวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ได้ร่วมลงลายมือชื่อ  
ในหนังสือเพื่อเชิญเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] มาร่วมประชุมหารือ  
กับฝ่ายลูกจ้างและผู้ถูกกล่าวหา เรื่อง เวลาเข้างาน เวลาทำงาน เวลาเลิกงาน และการทำงานเกินกว่า  
ที่กฎหมายกำหนด โดยมีลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบลงลายมือชื่อสนับสนุนประมาณ ๗๐ คน และในวันที่  
๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ลูกจ้างจำนวน ๖ คน รวมผู้กล่าวหา ได้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการร่วมหารือกับผู้ถูกกล่าวหา  
และพนักงานตรวจแรงงาน และบันทึกคำให้การของทั้งสองฝ่ายในกรณีคัดค้านแนวปฏิบัติและการพิจารณา  
โทษทางวินัยกรณีขาดงาน มาทำงานสายของพนักงานขับรถ ตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่  
๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งฝ่ายลูกจ้างได้ขอให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยการนับชั่วโมงเริ่มหยุดประจำสัปดาห์  
ว่าถูกต้องหรือไม่ เนื่องจากการทำงานของพนักงานขับรถมีการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถระบุเวลาได้จึงขอให้  
นายจ้างจัดเวลาพักและเวลาทำงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้แทนลูกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา ได้ให้การต่อพนักงาน  
ตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] กรณีเมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์  
๒๕๖๕ ได้ทำหนังสือคัดค้านเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เรื่องวันและเวลาการทำงานปกติ  
และการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าโทรศัพท์ เนื่องจากเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงบังคับใช้ประกาศฉบับลงวันที่  
๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ โดยพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ให้เขียนคำร้องเนื่องจากมีข้อเท็จจริงปรากฏตามหนังสือ  
คัดค้านข้างต้นแล้ว นอกจากนี้แล้วในวันดังกล่าวผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องเรียนต่อพนักงานแรงงานเรื่องให้  
นายจ้างยกเลิกหนังสือเตือนของผู้กล่าวหา ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้บันทึกคำให้การของผู้กล่าวหา  
และไม่ได้มีการเชิญผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหามาให้การในเรื่องดังกล่าว ประกอบกับผู้กล่าวหาไม่ได้ติดตาม  
การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาได้ทำ  
คำร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งพนักงานตรวจ  
แรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ที่ [REDACTED] ให้ผู้ถูกกล่าวหา  
กำหนดเวลาทำงานปกติ โดยเริ่มต้นนับเวลาการทำงานให้กับพนักงานขับรถเมื่อพนักงานขับรถมาถึงคลังสินค้า  
ไม่จำกัดเฉพาะเวลาที่ขับรถเท่านั้น ให้นายจ้างจัดเวลาพักประจำวันต้องมีไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงต่อเนื่อง  
ในระหว่างเวลาภายใน ๒๔ ชั่วโมงนับเริ่มต้นจากการทำงาน และให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน  
หลังจากที่ลูกจ้างทำงานครบ ๖ วัน นายจ้างต้องนับวันทำงานสุดท้ายครบ ๒๔ ชั่วโมงนับตั้งแต่เริ่มต้น  
การทำงาน และเริ่มต้นนับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ครบ ๒๔ ชั่วโมง เมื่อครบแล้วลูกจ้างจึงจะกลับมาทำงาน  
ตามปกติ โดยให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือรับทราบคำสั่ง  
ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

ในแต่ละเดือนผู้กล่าวหาได้กำหนดตารางการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างทุกคน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะแจ้งให้ทราบ ๓ วัน ก่อนเริ่มเดือนถัดไป และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบ โดยกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้จำนวน ๖ วัน ซึ่งการนับเวลาของวันหยุดจะนับเวลา ๒๔ ชั่วโมง ตั้งแต่ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นวิธีการรับงานของผู้กล่าวหาเมื่อพักผ่อนประมาณ ๑๔ ชั่วโมงแล้ว ผู้กล่าวหาจะโทรศัพท์ไปที่เบอร์ [REDACTED] หรือเบอร์ [REDACTED] เพื่อสอบถามหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ ถ้าไม่มีงานจะต้องลงคิวรับงานไว้ก่อนและหัวหน้างานจะโทรศัพท์ตามเมื่อถึงเวลาปฏิบัติงาน ถ้ามีงานหัวหน้างานจะแจ้งให้มาปฏิบัติงาน ส่วนวิธีอื่นผู้กล่าวหายืนยันว่าไม่มีช่องทางอื่นในการแจ้งรับคิวงานหรือรายงานตัวทางแอปพลิเคชันไลน์แต่อย่างใด ซึ่งผู้กล่าวหาอยู่ที่พักห่างจากคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานประมาณ ๓๕ กิโลเมตร ผู้กล่าวหาได้ใช้วิธีการเดินทางไปปฏิบัติงานโดยรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ส่วนตัว และใช้เวลาเตรียมตัวก่อนไปทำงานประมาณ ๑ ชั่วโมง เนื่องจากมีการจราจรติดขัดต้องดูแล แต่หลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ประกาศฉบับลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ปรากฏว่าเมื่อผู้กล่าวหาพักผ่อนครบ ๑๐ ชั่วโมง หากมีงานที่ต้องปฏิบัติแล้วผู้กล่าวหาโดยหัวหน้างานจะโทรศัพท์มาสอบถามผู้กล่าวหาด้วยประโยคที่ว่า “พร้อมจะรับงานหรือไม่ มีงานแล้วให้เข้ามารับงานได้เลย” ซึ่งโดยปกติหากผู้กล่าวหาพักผ่อนจะปิดเสียงโทรศัพท์และไม่ได้รับสายโทรศัพท์จากหัวหน้างาน เมื่อพักผ่อนเพียงพอแล้วจะติดต่อกลับไปหาหัวหน้างานเองในภายหลัง

ผู้กล่าวหาได้มีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้กล่าวหา จำนวน ๖ ฉบับ ดังนี้

๑) ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่องการขาดงาน ในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงานของผู้กล่าวหาซึ่งกลับมาจากจังหวัด [REDACTED] เวลา ๐๘.๔๓ น. ผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติตามขั้นตอนหลังจากขนส่งสินค้าแล้วเสร็จใช้เวลาประมาณ ๒ - ๓ ชั่วโมง และออกจากคลังสินค้าประมาณ ๑๑.๐๐ น. หากนับเวลาพักผ่อน ๑๐ ชั่วโมง ผู้กล่าวหาจะต้องได้พักถึงเวลา ๒๒.๐๐ น. ซึ่งอีก ๒ ชั่วโมง จะเป็นวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ผู้กล่าวหาจึงไม่ได้รายงานตัวกับหัวหน้างาน ต่อมาวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์ถามหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. หัวหน้างานได้โทรศัพท์แจ้งให้มาปฏิบัติงาน ซึ่งผู้กล่าวหาใช้เวลา ๑ ชั่วโมง ในการเดินทางจากที่พักมาถึงคลังสินค้า และเริ่มปฏิบัติงาน เวลา ๑๑.๐๔ น. ตามระบบ [REDACTED]

๒) ฉบับลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่องการมาทำงานสาย ผู้กล่าวหาได้รับหนังสือเตือนดังกล่าวในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบ ซึ่งในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงานของผู้กล่าวหาซึ่งกลับมาจากจังหวัด [REDACTED] เวลา ๐๗.๔๐ น. ผู้กล่าวหาได้พักผ่อนถึงเวลาประมาณ ๒๑.๐๐ น. ซึ่งระหว่างที่พักผ่อนผู้กล่าวหาไม่ได้รับโทรศัพท์จากหัวหน้างานเนื่องจากตั้งโทรศัพท์ในโหมดเงียบ และในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๐.๒๐ น. ได้โทรศัพท์กลับไปสอบถามหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ ซึ่งได้รับแจ้งว่าไม่มีงาน และได้มาปฏิบัติงานในดังกล่าว เวลา ๐๕.๐๕ น.

๓) ฉบับลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่องการมาทำงานสาย ผู้กล่าวหาได้รับหนังสือเตือนดังกล่าวในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบ ซึ่งในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงานของผู้กล่าวหา เวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อพักผ่อนเพียงพอไม่ได้ติดต่อไปหาหัวหน้างานเนื่องจากวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ต่อมาวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๐๐.๐๐ น. ได้โทรศัพท์สอบถามหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ได้รับคำตอบว่ายังไม่มี ต่อมาเวลา ๑๓.๕๕ น. ได้เริ่มปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาจำรายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

๔) ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่องการมาทำงานสาย ผู้กล่าวหาได้รับหนังสือเตือนดังกล่าวในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบ ซึ่งในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงานของผู้กล่าวหาซึ่งกลับมาจาก [REDACTED] เวลา ๑๒.๒๗ น. เมื่อพักผ่อนเพียงพอได้โทรศัพท์ถามหัวหน้าในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๐.๑๒ น. ว่ามีงานหรือไม่ได้รับคำตอบว่ายังไม่มี และเริ่มปฏิบัติงาน เวลา ๑๑.๑๐ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงานของผู้กล่าวหาซึ่งกลับมาจากจังหวัด [REDACTED] เวลา ๒๒.๔๕ น. วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และในวันดังกล่าวได้โทรศัพท์หาหัวหน้างานเวลา ๐๐.๑๖ น. แต่จํารายเอียดการพูดคุยไม่ได้ วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เริ่มปฏิบัติงาน เวลา ๒๓.๑๑ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

๕) ฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่องการขาดงาน ซึ่งในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงานของผู้กล่าวหาซึ่งกลับมาจากจังหวัด [REDACTED] เวลา ๐๔.๕๐ น. เมื่อพักผ่อนเพียงพอ จึงเริ่มปฏิบัติงานวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๗.๑๑ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

ผู้กล่าวหาชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการกระทำความผิดซ้ำคำเตือน ดังนี้

๑) วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงาน เวลา ๑๕.๐๙ น. วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ เริ่มปฏิบัติงานเวลา ๑๔.๕๘ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

๒) วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงาน เวลา ๐๖.๒๘ น. วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เริ่มปฏิบัติงานเวลา ๐๐.๑๕ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

๓) วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงาน เวลา ๑๑.๔๖ น. วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้ลาป่วย และวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ เริ่มปฏิบัติงานเวลา ๑๑.๒๖ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

๔) วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงาน เวลา ๑๔.๐๘ น. วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เริ่มปฏิบัติงานเวลา ๑๐.๐๙ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

๕) วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงาน เวลา ๐๓.๑๐ น. วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ เริ่มปฏิบัติงานเวลา ๒๐.๕๙ น. ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดไม่ได้ว่าเหตุใดจึงไปทำงานในเวลาดังกล่าว

๖) วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในระบบ [REDACTED] บันทึกเวลาเลิกงาน เวลา ๑๑.๐๐ น. วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และไม่ได้รับการติดต่อจากหัวหน้างาน

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ผู้กล่าวหาเข้าไปที่คลังสินค้าเพื่อรายงานตัวปฏิบัติงานปรากฏว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหนังสือเรื่อง บอกละเมิดสัญญาจ้างฉบับลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันดังกล่าว และไม่มีการจ่ายเงินชดเชยหรือค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งในหนังสือบอกละเมิดสัญญาจ้างระบุว่าผู้กล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีการขาดงาน และมาทำงานสาย ไม่มารับงาน เมื่อหยุดพักครบกำหนด จำนวนรวม ๖ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ลงโทษทางวินัยเป็นหนังสือเตือนให้กับผู้กล่าวหา ต่อมาระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้มีการกระทำความผิดทางวินัยเพิ่มอีก ๖ ครั้ง เรื่องการมาทำงานสาย

ผู้กล่าวหาเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนของพนักงานขับรถ ๑๘ ล้อ ผู้กล่าวหาจึงให้ความสำคัญกับการพักผ่อนให้เพียงพอเป็นหลักเพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติงานมากที่สุดเพื่อป้องกัน ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ถูกกล่าวหา รวมถึงการมาปฏิบัติงานผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รวมเวลาปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการเตรียมรถก่อนไปปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานแล้วเสร็จ โดยขั้นตอนการเตรียมตัวก่อนและหลัง ปฏิบัติงานดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาถือเป็นเวลาพักผ่อนของผู้กล่าวหา ซึ่งในหนังสือเลิกจ้างได้กล่าวหาว่าผู้กล่าวหา กระทำความผิดเรื่องมาทำงานสายจึงที่ไม่เป็นธรรมสำหรับผู้กล่าวหา

ผู้กล่าวหายืนยันว่าไม่ทราบว่ามีผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเรียกผู้กล่าวหาหรือลูกจ้างรายอื่นไปชี้แจง เหตุผลในกรณีเรื่องถูกลงโทษเป็นหนังสือเตือน ซึ่งหากมีเหตุผลที่เพียงพอที่จะยกเลิกโทษดังกล่าวให้ ประกอบกับ ผู้กล่าวหาได้รับการแจ้งให้ทราบว่าถูกลงโทษเป็นหนังสือเตือนหลังจากมีการกระทำผิดเป็นระยะเวลานาน ทำให้ไม่ทราบว่าได้รับหนังสือเตือนและกระทำความผิดเมื่อใดจึงไม่สามารถจำรายละเอียดได้ แต่ผู้กล่าวหาทราบว่า มีลูกจ้างรายอื่นที่ได้รับหนังสือเตือนได้เข้าชี้แจงเหตุผลการกระทำผิดต่อผู้ถูกกล่าวหาและได้รับการยกเลิก หนังสือเตือน และสำหรับผู้แทนลูกจ้างที่ได้ยื่นหนังสือคัดค้านจำนวน ๔ คน และลูกจ้างจำนวนประมาณ ๗๒ คน ที่ร่วมลงลายมือชื่อทำคำร้องต่อพนักงานตรวจ ผู้กล่าวหาทราบว่ามีบางคนถูกหนังสือเตือนแต่ไม่มีลูกจ้างรายใด ถูกเลิกจ้าง มีเพียงผู้กล่าวหาเท่านั้นที่ถูกเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาเห็นว่าลูกจ้างครั้งนี้เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหา ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้แทนลูกจ้างในการ ยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องมาโดยตลอด หากไม่มีผู้กล่าวหา ก็จะมีผู้นำลูกจ้างในการ ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และผู้กล่าวหาเห็นว่าลูกจ้างครั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ ที่ผู้กล่าวหาทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และยื่นคัดค้านประกาศฉบับลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นข้อขัดแย้งกับผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการขนส่งสินค้าให้กับห้างสรรพสินค้า [REDACTED] ทั่วประเทศ ยกเว้นจังหวัดทางภาคใต้ สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] อาคาร [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] มีหน่วยงานสาขาที่รับผิดชอบในการขนส่ง สินค้าให้กับห้างสรรพสินค้า [REDACTED] จำนวน ๗ แห่ง มีคลังสินค้าตั้งอยู่จังหวัด [REDACTED] [REDACTED] จำนวน ๒ แห่ง ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑,๒๐๐ คน เป็นลูกจ้างในตำแหน่งขับรถทั้งหมดประมาณ ๘๕๐ คน

ผู้กล่าวหาเป็นพนักงานขับรถหัวลาก ๑๘ ล้อ ปฏิบัติงานที่คลังสินค้าบริษัท [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ ๔ ตำบล [REDACTED] อำเภอบางบาล จังหวัด [REDACTED] ได้รับค่าจ้าง เดือนละ ๑๐,๐๒๕ บาท ซึ่งมีเพียงเงินเดือนเท่านั้นที่เป็นค่าจ้าง ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่ ค่าเที่ยวตามที่ได้ ปฏิบัติงานไม่เท่ากันทุกเดือนเฉลี่ยประมาณ ๖,๐๐๐ บาท เงินจูงใจ ๕ เดือนไซ ได้แก่ ค่าเที่ยวตามที่กำหนด , การประหยัดน้ำมันตามกำหนด , ระยะทางตามกำหนด , ไม่มีอุบัติเหตุในเดือนนั้น , ไม่ทำผิดระเบียบวินัย ประมาณ ๑๒,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ไม่ใช่ค่าจ้าง คลังสินค้า [REDACTED] มีลูกจ้างจำนวนประมาณ ๑๔๐ คน เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งพนักงานขับรถหัวลาก ๑๘ ล้อ ทั้งหมดประมาณ ๑๒๐ คน มีรถประมาณ ๕๐ คัน ซึ่งต่อวันจะมีการส่ง สินค้าประมาณ ๑๐๐ เที่ยวต่อวัน หรือประมาณ ๖๕๐ เที่ยวต่อสัปดาห์ ซึ่งรถที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับการขนส่ง สินค้าผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการจ้างผู้รับเหมาขนส่งพร้อมรถและคนขับช่วยในการขนส่งสินค้าทุกวัน

สภาพการทำงานปกติของพนักงานขับรถ ๑๘ ล้อ ทุกสาขาจะใช้ระเบียบปฏิบัติงานเดียวกัน โดยอ้างอิงตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ ออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๔ ข้อที่ ๕ และนโยบายความเหนื่อยล้าจากการขับรถบริษัท ฉบับลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ข้อ ๕.๐ ซึ่งการกำหนดเวลาทำงานปกติของพนักงานขับรถ ๑๘ ล้อ ไม่สามารถกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ เนื่องจากสภาพและลักษณะของงานจะต้องปฏิบัติงานขนส่งต่อเนื่องให้กับลูกค้าตลอด ๒๔ ชั่วโมงทุกวัน จึงไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเลิกงานได้ แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์ ตามกฎหมาย โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ ๘ ชั่วโมง พัก ๑ ชั่วโมง หากมีการทำงานล่วงเวลาจะไม่เกิน ๒ ชั่วโมง และกำหนดเวลาให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง แต่ไม่ควรเกิน ๑๕ ชั่วโมง เพื่อให้ครบเวลา ๒๔ ชั่วโมง มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งได้มีการรวมกับเวลาพักของวันก่อนหน้าอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง รวมเป็นประมาณ ๓๔ ชั่วโมง มีวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน โดยหมุนเวียนกันหยุด กรณีขับคนเดียวเวลาทำงานปกติวันละ ๘ ชั่วโมง พัก ๑ ชั่วโมง หากมีการทำงานล่วงเวลาจะไม่เกิน ๒ ชั่วโมง กรณีขับสองคนระยะทางยาว ๒ วันขึ้นไป เวลาทำงานปกติคนละ ๘ ชั่วโมง พัก ๑ ชั่วโมง สลับกันในการขับรถขนส่งสินค้า ซึ่งลูกจ้างที่ขับรถครบเวลาก็จะได้พักผ่อนในรถ ๑๐ ชั่วโมง ซึ่งให้ลูกจ้างถือปฏิบัติมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ โดยผู้กล่าวหาที่ทราบว่ามีหลักปฏิบัติดังกล่าว โดยในการทำงานของพนักงานขับรถผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งเวลาปฏิบัติงานให้ลูกจ้างมาล่วงหน้าเพื่อที่จะได้ขับรถขนส่งสินค้าตามเวลาที่ผู้ว่าจ้างกำหนด ซึ่งขั้นตอนการเริ่มปฏิบัติงานจะมีการวัดปริมาณแอลกอฮอล์ จากนั้นต้องไปพบหัวหน้างานเพื่อรับงานขนส่งสินค้าและหมายเลขรถ พร้อมกับรับกฎจราจร ตรวจสอบสภาพความพร้อมของรถ และแจ้งกับหัวหน้างานทราบเมื่อพร้อมออกปฏิบัติงานซึ่งใช้เวลาตามขั้นตอนหมดประมาณ ๓๐ นาที แต่หากมีคิวงานมากจะใช้เวลาประมาณ ๔๕ นาที ซึ่งจะนับเวลาเริ่มปฏิบัติงานเมื่อรถออกจากประตูคลังสินค้า โดยการลงเวลาปฏิบัติงานบันทึกเวลาการทำงานในระบบ [REDACTED] และนับเวลาการการปฏิบัติงานแล้วเสร็จเมื่อรถกลับถึงประตูคลังสินค้า โดยลูกจ้างที่ปฏิบัติงานแล้วเสร็จจะมีขั้นตอนการนำรถไปเติมน้ำมัน หรือนำรถไปล้างและคืนกุญแจปฏิบัติงาน ใช้เวลาประมาณ ๓๐ นาที การทำงานขนส่งสินค้ามีเวลาปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง หากลูกจ้างพักผ่อนอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมงแล้ว ต้องรายงานตัวกับหัวหน้างานเพื่อแจ้งให้ทราบว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และหากในวันหยุดประจำสัปดาห์ลูกจ้างพักผ่อนครบ ๒๔ ชั่วโมง จะต้องรายงานตัวต่อหัวหน้างานเพื่อแจ้งให้ทราบว่าพร้อมปฏิบัติงาน ทั้งนี้เวลาในการเตรียมตัวก่อนเริ่มทำงานและหลังเวลาทำงานผู้ถูกกล่าวหา มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนซึ่งระยะเวลาที่ใช้ทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับลูกจ้างแต่ละราย โดยเป็นส่วนหนึ่งในเวลาพัก ๑๐ ชั่วโมงของลูกจ้าง ซึ่งหากวันที่ปริมาณงานมากเมื่อลูกจ้างพักครบอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง หัวหน้างานจะโทรศัพท์แจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างมารับงานหลังจากที่พักเสร็จแล้ว และหากวันที่มีปริมาณงานน้อยเมื่อลูกจ้างพักครบอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง จะต้องมารายงานตัวกับหัวหน้างานหรือโทรศัพท์สอบถามหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ ซึ่งโดยเฉลี่ยพนักงานขับรถจะพักประมาณ ๑๒ - ๑๓ ชั่วโมง แต่ไม่ควรเกิน ๑๕ ชั่วโมง

เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเรื่อง [REDACTED] ชั่วโมงการทำงานของพนักงานขับรถ ในช่วงที่มีปริมาณงานมากในระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน และวันที่ ๑ พฤษภาคม ถึงวันที่ ๕ มกราคม ของทุกปี เนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลที่มีปริมาณงานมาก โดยกำหนดว่าพนักงานขับรถที่พักผ่อนครบ ๑๐ ชั่วโมงแล้ว ต้องมารายงานตัวกับหัวหน้างานว่าพร้อมรับงาน ซึ่งการรายงานตัวกับหัวหน้างานสามารถทำได้สามช่องทาง ได้แก่ การโทรศัพท์เช็กับหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ , เดินทางมารายงานตัวเพื่อรับงานด้วยตนเอง , รายงานตัวผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ของหัวหน้างาน โดยต้องรายงานตัว



ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ซึ่งกระบวนการทั้งหมดยังไม่ได้นับเป็นเวลาปฏิบัติงาน แต่นับเป็นเวลาพักผ่อน ของลูกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างปฏิบัติตามประกาศนับแต่วันประกาศจนถึงปัจจุบัน แต่ในช่วงที่มี ปริมาณงานน้อยผู้ถูกกล่าวหาได้ยืดหยุ่นให้ลูกจ้างพักได้ไม่เกิน ๑๕ ชั่วโมง ตามประกาศดังกล่าวไม่ได้เป็นการ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เนื่องจากชั่วโมงการทำงานอยู่ในนโยบายความเหนียวล้าที่ประกาศตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ประกาศดังกล่าวเป็นเพียงการยืดหยุ่นให้ลูกจ้างทราบถึงชั่วโมงการทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเวลาพักไม่ควร เกินกว่า ๑๕ ชั่วโมง เพื่อรวมเวลาให้ครบ ๒๔ ชั่วโมงใน ๑ วัน แต่หากมีปริมาณงานมากเมื่อพักตามกำหนดแล้ว ต้องมารายงานตัวเพื่อรับงาน จึงได้มีประกาศดังกล่าวการเพื่อตรวจสอบ และเพื่อเป็นการบริหารพนักงานขับรถ ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งปัจจุบันหลังจากมีประกาศดังกล่าวทำให้การปฏิบัติงานของลูกจ้างดีขึ้นและ จำนวนลูกจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน

เดิมผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาถูกลูกจ้างรายอื่นได้ทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อคัดค้านประกาศดังกล่าว ประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือจากพนักงานตรวจ แรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ว่า จะขอมาเข้าพบเพื่อพูดคุยเรื่อง เวลาทำงาน ณ ศูนย์กระจายสินค้า [REDACTED] โดยมีพนักงานตรวจแรงงานและผู้กล่าวหา ได้เข้าร่วมเจรจากับ ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งต่อมาเดือนเมษายน ๒๕๖๕ พนักงานตรวจแรงงานได้เชิญผู้ถูกกล่าวหาไปให้ข้อเท็จจริง เรื่องเวลาพักของพนักงานขับรถ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้ผู้ถูกกล่าวหา ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือรับทราบคำสั่ง ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่ง ดังกล่าวเรื่องพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจในการกำหนดเวลาเริ่มต้นหรือสิ้นสุดการทำงานต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัด [REDACTED] ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณา

ระหว่างวันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งหนังสือเตือนให้กับลูกจ้าง จำนวน ๕๕ คน รวมผู้กล่าวหา ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ โดยได้ส่งข้อความเพื่อให้ลูกจ้างรายทั้ง ๕๕ คน มาชี้แจงสาเหตุที่ถูกกล่าวหาในหนังสือเตือน พร้อมกับแนบไฟล์หนังสือเตือนด้วย ซึ่งลูกจ้างได้อ่านข้อความและ ได้เข้ามาชี้แจงเหตุผลให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาไม่อ่านข้อความดังกล่าวและไม่มาชี้แจง เหตุผลแก่ข้อกล่าวหาให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบแต่อย่างใด ซึ่งมีลูกจ้างได้รับการยกเลิกหนังสือเตือนจำนวน ๔๙ คน ผู้กล่าวหาถูกลงโทษเป็นหนังสือเตือนมากที่สุด และไม่มีการปรับปรุงตัวเหมือนลูกจ้างรายอื่นที่ถูกหนังสือเตือน เพียง ๑ ครั้ง ก็ได้มีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น

รายละเอียดการกระทำความผิดที่ผู้กล่าวหาได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร มีดังนี้

๑) ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เนื่องจากเมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ มีการขาดงาน โดยไม่มีเหตุอันควรและไม่ได้ขออนุมัติการลาจากผู้บังคับบัญชา โดยวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ปฏิบัติงานแล้วเสร็จ เวลา ๐๘.๔๓ น. เมื่อพักครบน้อย ๑๐ ชั่วโมง ต้องมาปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่เวลา ๑๘.๔๓ น. แต่ปรากฏว่า ผู้กล่าวหาไม่มาปฏิบัติงาน และได้ขออนุญาตลางานต่อผู้บังคับบัญชา วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ และมาปฏิบัติงานวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๔ น. รวมเวลาพักทั้งหมด ๕๐ ชั่วโมง ๒๐ นาที (รวมวันหยุด ๒๔ ชั่วโมง)

๒) ฉบับลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ เนื่องจากเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ มาทำงานสาย เป็นเวลา ๑๑ ชั่วโมง ๒๔ นาที ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานแล้วเสร็จวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๗.๔๐ น. เมื่อพักครบ



อย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง ควรต้องมาทำงานตั้งแต่เวลา ๑๗.๔๐ น. แต่ปรากฏว่ามาทำงานในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๕.๐๕ น. รวมเวลาพัก ๒๑ ชั่วโมง ๒๔ นาที (เวลาพักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง + มาสาย ๑๑ ชั่วโมง ๒๔ นาที)

๓) ฉบับลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เนื่องจากเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๑๗ ชั่วโมง ๕๕ นาที ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานแล้วเสร็จวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อพักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง ควรต้องมาทำงานวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ น. แต่ไม่มาทำงาน วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และจะต้องมาทำงานหลังจากพักครบ ๓๔ ชั่วโมง (วันหยุด ๒๔ ชั่วโมง + พักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง) ในวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๒๐.๐๐ น. แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหามาปฏิบัติงานวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๕๕ น. มาสาย ๑๗ ชั่วโมง ๕๕ นาที รวมเวลาพักทั้งหมด ๕๑ ชั่วโมง ๕๕ นาที

๔) ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เนื่องจากเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๑๒ ชั่วโมง ๔๓ นาที ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานแล้วเสร็จวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๒.๒๗ น. เมื่อพักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง ควรต้องมาทำงานตั้งแต่เวลา ๒๒.๒๗ น. แต่ปรากฏว่ามาทำงานในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๑.๑๐ น. รวมเวลาพัก ๒๒ ชั่วโมง ๔๓ นาที (พักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง + มาสาย ๑๒ ชั่วโมง ๔๓ นาที) และเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๑๔ ชั่วโมง ๒๕ นาที ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานแล้วเสร็จวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๒๒.๔๕ น. เมื่อพักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง ไม่ได้แจ้งหัวหน้างานเพื่อรับงาน วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ควรจะมาทำงานในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๔๕ น. แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาเริ่มงาน เวลา ๒๓.๑๑ น. มาสาย ๑๔ ชั่วโมง ๒๕ นาที รวมเวลาพัก ๔๘ ชั่วโมง ๒๕ นาที

๕) ฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เนื่องจากเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร และไม่ได้ขออนุญาตลางานต่อผู้บังคับบัญชา ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานแล้วเสร็จวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๔.๕๐ น. แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาเริ่มงานในวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๗.๑๑ น. ขาดงานรวมเวลา ๒๖ ชั่วโมง ๒๐ นาที หรือพิจารณาว่ามาทำงานสาย ๑๖ ชั่วโมง ๒๐ นาที หลังจากพักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง ของวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

สำหรับหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้กับผู้กล่าวหาทราบโดยหัวหน้างานอ่านข้อความในหนังสือเตือนให้ผู้กล่าวหาฟัง ในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยไม่ได้แจ้งเป็นข้อความทางแอปพลิเคชันไลน์ให้กับผู้กล่าวหาทราบเนื่องจากผู้กล่าวหาไม่อ่านข้อความที่ส่งไปทางแอปพลิเคชันไลน์ โดยผู้กล่าวหาไม่ลงลายมือชื่อรับทราบและไม่มาชี้แจงเหตุผลให้ทราบแต่อย่างใด สำหรับหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการแจ้งให้กับผู้กล่าวหาทราบโดยหัวหน้างานอ่านข้อความในหนังสือเตือนให้ผู้กล่าวหาฟัง ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบและไม่มาชี้แจงเหตุผลให้ทราบแต่อย่างใด

หลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนให้กับผู้กล่าวหาแล้ว ได้ให้โอกาสผู้กล่าวหาปรับปรุงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการทำงานของบริษัทฯ เช่นเดียวกับลูกจ้างรายอื่น ซึ่งเรื่องการกระทำผิดซ้ำคำเตือนถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างตามกฎหมายหากลูกจ้างมีการกระทำผิดซ้ำคำเตือน ๒ ครั้ง ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิในเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ซึ่งสามารถเลิกจ้างได้โดยสามารถเลิกจ้างผู้กล่าวหาในการกระทำ ความผิดซ้ำคำเตือนตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๕ แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้โอกาสผู้กล่าวหาในปรับปรุงตัว แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาไม่มีการปรับปรุงพฤติกรรมใด ๆ เมื่อพักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมง ไม่มีการรายงานตัวต่อ

หัวหน้างาน อีกทั้งยังตั้งตนเป็นปฏิปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา โดยการกระทำความผิดซ้ำอีก ๖ ครั้ง ดังนี้

- ๑) วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๑๓ ชั่วโมง ๔๙ นาที
- ๒) วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๗ ชั่วโมง ๔๖ นาที
- ๓) วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๑๓ ชั่วโมง ๔๑ นาที
- ๔) วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๑๐ ชั่วโมง
- ๕) วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ มาทำงานสายเป็นเวลา ๗ ชั่วโมง ๔๘ นาที
- ๖) วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ไม่มาทำงาน

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้กับผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเนื่องจากผู้กล่าวหากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เรื่องชั่วโมงการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๕ มีการขาดงาน มาทำงานสาย ไม่มาทำงานเมื่อหยุดพักครบกำหนด โดยได้รับการเตือนเป็นหนังสือแล้ว ๕ ครั้ง และต่อมาได้มีการกระทำความผิดทางวินัยเพิ่มเติม ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเนื่องจากกระทำความผิดซ้ำค่าเตือน ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาไม่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้กล่าวหาและลูกจ้างรายอื่นจำนวน ๕ คน เป็นผู้แทนลูกจ้างในการเข้าตรวจของพนักงานตรวจแรงงานที่บริษัทฯ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่องสภาพและเวลาทำงาน แต่อย่างใด ซึ่งผู้แทนยื่นคำร้อง จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา และลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อจำนวน ๗๒ คน มีเพียงผู้กล่าวหาที่ถูกเลิกจ้าง และมีลูกจ้างสาขาอื่นได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจเช่นกัน แต่ก็ไม่ได้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหากระทำความผิดซ้ำค่าเตือน ส่วนเหตุที่ผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างจำนวน ๑๐๕ คน ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยฝ่ายลูกจ้างได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งการเลิกจ้างก็ไม่ใช่เพราะเหตุดังกล่าวเนื่องจากระยะเวลาล่วงเลยมานานแล้ว การเลิกจ้างครั้งนี้เนื่องจากผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา

ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่ามีลูกจ้างที่ทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถสาขา [REDACTED] จำนวน ๕ คน ได้มีการยื่นหนังสือเป็นข้อขัดแย้งกับพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] กรณีเดียวกันกับพนักงานขับรถสาขา [REDACTED] โดยพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ย ปัจจุบันผู้แทนลูกจ้างยังคงทำงานตามปกติ ยกเว้นนาย [REDACTED] ถูกเลิกจ้างเนื่องจากเมาสุราทะเลาะวิวาทกับพนักงานรักษาความปลอดภัยของลูกค้า นอกจากนี้แล้วนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ทำงานที่สาขา [REDACTED] ได้มีการยื่นฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาหลายเรื่อง ปัจจุบันก็ยังทำงานตามปกติ และนาย [REDACTED] ที่ปัจจุบันมีการยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานปัจจุบันก็ยังทำงานตามปกติเช่นกัน การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจากการที่ผู้กล่าวหากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และผู้ถูกกล่าวหาได้ตกเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วในการณีการทำงานสาย ไม่มารายงานตัวหลังพักครบกำหนด

ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหามีการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทุกคน โดยเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ทำงาน ๒๐ เทียวก เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ทำงาน ๑๗ เทียว และเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ ทำงาน ๑๙ เทียว รวมทั้งหมดเพียง ๕๖ เทียว ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้มีการขออนุญาตลาพักผ่อน หรือลาป่วย และไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขับรถลากตู้คอนเทนเนอร์ในคลังสินค้าแต่อย่างใด ซึ่งมีลูกจ้างที่ทำงานสูงสุดรวม ๑๑๔ เทียว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากสาเหตุใด

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

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นพนักงานขับรถหว่าน ๑๘ ล้อ ปฏิบัติงานที่คลังสินค้า [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] เนื่องจากสภาพและลักษณะของงานขนส่งจะต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องเพื่อขนส่งสินค้าให้กับลูกค้าตลอด ๒๔ ชั่วโมง ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเลิกงานได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้กำหนดสภาพการทำงานปกติของพนักงานขับรถให้มีวันทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน โดยหมุนเวียนกันหยุด กรณีขับรถคนเดียวมีเวลาทำงานปกติวันละ ๘ ชั่วโมง พัก ๑ ชั่วโมง หากมีการทำงานล่วงเวลาจะไม่เกิน ๒ ชั่วโมง ในวันทำงานปกติเมื่อสิ้นสุดการทำงานกำหนดเวลาพักผ่อนอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมงก่อนที่จะรับงานเที่ยวถัดไป กรณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์กำหนดเวลาพักผ่อนอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมง โดยไม่นำชั่วโมงพัก ๑๐ ชั่วโมง มารวมกับ ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งการกำหนดวันและเวลาการทำงานเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและนโยบายความเหนียวแน่นจากการขับรถของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ โดยอ้างอิงตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ ออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก่อนเริ่มปฏิบัติงานพนักงานขับรถต้องวัดปริมาณแอลกอฮอล์ และต้องไปพบหัวหน้างานเพื่อรับงานวิ่งส่งสินค้าและหมายเลขรถ พร้อมกับรับกุญแจรถ ตรวจสอบสภาพความพร้อมของรถ และแจ้งกับหัวหน้างานว่ารถที่ใช้ขนส่งพร้อมออกปฏิบัติงาน ซึ่งใช้เวลาตามขั้นตอนประมาณ ๓๐ - ๔๕ นาที และหลังจากขนส่งสินค้าเสร็จแล้วเมื่อกลับมาถึงคลังสินค้า พนักงานขับรถมีหน้าที่ทำตามขั้นตอนโดยนำรถไปที่โรงล้าง เมื่อล้างรถเสร็จต้องนำตู้คอนเทนเนอร์เปล่าลงจากรถ ๑๘ ล้อ และต้องนำรถไปต่อคิวเติมน้ำมันรถให้เต็มถัง ขั้นตอนทั้งหมดใช้เวลาประมาณ ๓๐ - ๔๕ นาที วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเรื่อง [REDACTED] ชั่วโมงการทำงานของพนักงานขับ เพื่อเป็นการบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถให้สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยกำหนดว่าในช่วงเทศกาลที่มีปริมาณงานมากระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน และวันที่ ๑ พฤศจิกายน ถึงวันที่ ๕ มกราคม ของทุกปี พนักงานขับรถที่พักผ่อนครบ ๑๐ ชั่วโมงแล้ว ต้องรายงานตัวกับหัวหน้างานว่าพร้อมรับงาน ซึ่งการรายงานตัวกับหัวหน้างานสามารถทำได้สามช่องทาง ได้แก่การโทรศัพท์เช็กกับหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ , เดินทางมารายงานตัวเพื่อรับงานด้วยตนเอง , รายงานตัวผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ของหัวหน้างาน โดยต้องรายงานตัวอย่างใดอย่างหนึ่งตามช่องทางดังกล่าว แต่ผู้ถูกกล่าวหา มีการยึดหยุ่นให้กับลูกจ้างพักได้ไม่เกิน ๑๕ ชั่วโมง ซึ่งประกาศดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายความเหนียวแน่นที่ใช้มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ต่อมาวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างรายอื่นรวม ๗ คน ได้ทำหนังสือเรื่อง คัดค้านระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน และพักผ่อนของพนักงาน ประจำคลังสินค้า [REDACTED] สาขา [REDACTED] ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ระหว่างวันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนให้กับลูกจ้างจำนวน ๕๕ คน รวมผู้กล่าวหา โดยแจ้งผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ และส่งข้อความให้ลูกจ้างทั้ง ๕๕ คน มาชี้แจงสาเหตุที่ถูกกล่าวหาในหนังสือเตือน พร้อมกับแนบไฟล์หนังสือเตือนด้วย ซึ่งลูกจ้างได้อ่านข้อความและได้เข้ามาชี้แจงเหตุผลให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ แต่ปรากฏว่า

ผู้กล่าวหาไม่อ่านข้อความดังกล่าวและไม่มาชี้แจงเหตุผลแก้ข้อกล่าวหาให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบแต่อย่างใด ซึ่งมีลูกจ้างได้รับการยกเลิกหนังสือเตือน จำนวน ๔๔ คน

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างรายอื่นรวม ๕ คน ร่วมลงลายมือชื่อในหนังสือเพื่อเชิญเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] มาร่วมประชุมหารือกับฝ่ายลูกจ้างและผู้ถูกกล่าวหา เรื่อง เวลาเข้างาน เวลาทำงาน เวลาเลิกงาน และการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยมีลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนจำนวน ๗๒ คน รวมผู้กล่าวหา และในวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาและลูกจ้างรายอื่นรวม ๖ คน ได้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการร่วมหารือกับผู้ถูกกล่าวหา และมีพนักงานตรวจแรงงานร่วมหารือและบันทึกคำให้การของทั้งสองฝ่าย ซึ่งฝ่ายลูกจ้างได้ขอให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยการนับชั่วโมงเริ่มหยุดประจำสัปดาห์ว่าถูกต้องหรือไม่ เนื่องจากการทำงาน of พนักงานขับรถมีการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถระบุเวลาได้จึงขอให้นายจ้างจัดเวลาพักและเวลาทำงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้แทนลูกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา ได้บันทึกคำให้การต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] กรณีเมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้ทำหนังสือคัดค้านเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เรื่องวันและเวลาการทำงานปกติ และการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ คำโทรศัพท์ เนื่องจากเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงบังคับใช้ประกาศฉบับลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ที่ [redacted] ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติดังนี้ ๑) กำหนดเวลาทำงานปกติ โดยเริ่มต้นนับเวลาการทำงานให้กับพนักงานขับรถเมื่อพนักงานขับรถมาถึงคลังสินค้าไม่จำกัดเฉพาะเวลาที่ขับรถเท่านั้น ๒) ให้จัดเวลาพักประจำวันต้องมีไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงต่อเนื่องในระหว่างเวลาภายใน ๒๔ ชั่วโมงนับเริ่มต้นจากการทำงาน และ ๓) ให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานครบ ๖ วัน นายจ้างต้องนับวันทำงานสุดท้ายครบ ๒๔ ชั่วโมงนับตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน และเริ่มต้นนับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ครบ ๒๔ ชั่วโมง เมื่อครบแล้วลูกจ้างจึงจะกลับมาทำงานตามปกติ โดยให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือรับทราบคำสั่ง ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวโดยเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจในการกำหนดเวลาเริ่มต้นหรือสิ้นสุดการทำงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด [redacted] ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณา หลังจากที่ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕ แล้ว ก็ได้ชี้แจงเหตุผลกับผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด แต่ได้กระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดที่ ๘ ข้อ ๑๒ "พนักงานต้องไม่มาทำงานสาย ไม่กลับก่อนเวลาเลิกงาน ไม่ขาดงาน ไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ ไม่ลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และห้ามมิให้พนักงานออกไปนอกจุดที่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน เว้นแต่เพื่อธุรกิจของบริษัทฯ และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแล้ว และหมวดที่ ๑๐ ข้อ ๔.๔ "การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง หรือบริษัทฯ และนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว โดยหนังสือเตือนมีผลบังคับไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิดเว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตักเตือน" ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่องการขาดงาน มาทำงานสาย ไม่มาปฏิบัติงานเมื่อหยุดพักครบกำหนด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนกรณีเดียวกันจำนวนรวม ๕ ครั้ง คือ ๑) หนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒) ฉบับลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ ๓) ฉบับลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๔) ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และ ๕) ฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ต่อมาผู้กล่าวหาได้มีการกระทำผิดทางวินัยเพิ่มเติมในเรื่องเดียวกัน ระหว่างวันที่

๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ อีกจำนวน ๖ ครั้ง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีหนังสือเตือนอีกแต่ได้มีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยเนื่องจากเห็นว่า ผู้กล่าวหาฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหมวดที่ ๘ ข้อ ๓๘.๗ “ประพฤติดัวเป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงาน หรือต่อบริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชา หรือพนักงานที่มีหน้าที่บังคับบัญชา หรือสั่งการงาน หรือผู้มีอำนาจหน้าที่สอบสวนความผิดทางวินัย” ร่วมกับหมวดที่ ๑๐ ข้อ ๔.๔ “การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง หรือบริษัทฯ และนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว โดยหนังสือเตือนมีผลบังคับไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่พนักงาน ได้กระทำความผิดเว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตักเตือน”

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า สาเหตุการเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุผู้กล่าวหา ได้กระทำความผิดเรื่องการขาดงาน มาทำงานสาย ไม่มาปฏิบัติงานเมื่อหยุดพักครบกำหนด ซึ่งเป็นการกระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดที่ ๘ ข้อ ๑๒ และหมวดที่ ๑๐ ข้อ ๔.๔ และแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานขับรถตามนโยบายความเหนียวแน่นของ บริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ข้อ ๒ “ในวันทำงานปกติพนักงานขับรถต้องมีเวลาพักอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมงก่อนที่จะกลับมาทำงานในกะหรือวันทำงานถัดไป” และข้อ ๓ “ชั่วโมงการพักผ่อนจะเริ่มนับจากเวลาที่สิ้นสุดการทำงานของวันก่อนหน้า...” ซึ่งนโยบายดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาเข้าไปใช้กับพนักงานขับรถของผู้ถูกกล่าวหาในทุกสาขา โดยกรณีของผู้กล่าวหาหลังจากเสร็จสิ้นการทำงานในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ , วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ , วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕ , วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ , วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งการปฏิบัติงานในเที่ยวถัดไปผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามการใช้เวลาพักผ่อนในแต่ละครั้งเกิน ๒๐ ชั่วโมง ถึงแม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นในการเข้าทำงานเนื่องจากสภาพและลักษณะของงานขนส่งจะต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องเพื่อขนส่งสินค้าให้กับลูกค้าตลอด ๒๔ ชั่วโมง จึงไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเลิกงานได้ ซึ่งพนักงานขับรถทุกคนยกเว้นผู้กล่าวหาได้รับทราบและปฏิบัติตามประกาศและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หลังจากเสร็จสิ้นการทำงานและได้พักผ่อนอย่างน้อย ๑๐ - ๑๕ ชั่วโมงแล้ว ก็ต้องรายงานตัวกับผู้บังคับบัญชา โดยสามารถกระทำได้สามช่องทาง ได้แก่การโทรศัพท์เช็กกับหัวหน้างานว่ามีงานหรือไม่ , เดินทางมารายงานตัวเพื่อรับงานด้วยตนเอง , รายงานตัวผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ของหัวหน้างาน โดยต้องรายงานตัวอย่างใดอย่างหนึ่งตามช่องทางดังกล่าว ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับทราบเรื่องระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาพักผ่อนและการรับงานเที่ยวถัดไปอยู่แล้วโดยพิจารณาได้จากบันทึกคำให้การของผู้กล่าวหาและพวกรวม ๔ คน ต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๒.๑ ได้ระบุว่าบริษัทฯ ควรกำหนดเวลาพักหลังจากที่พนักงานสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน จำนวน ๑๔ - ๑๖ ชั่วโมง” แต่ผู้กล่าวได้ละเลยและไม่ปฏิบัติตามโดยมีพฤติการณ์ใช้เวลาพักผ่อนแต่ละครั้งเกิน ๑๖ ชั่วโมง กล่าวคือ ๑) วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เลิกงานเวลา ๘.๔๓ น. ถึงแม้ว่าวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอีกครั้งในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๑.๐๔ น. รวมเวลาพัก (ไม่รวมวันหยุด) ทั้งสิ้น ๒๖ ชั่วโมง ๔๐ นาที ๒) วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ เลิกงานเวลา ๗.๔๐ น. ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๕.๐๕ น. รวมเวลาพัก ๒๑ ชั่วโมง ๒๔ นาที ๓) วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เลิกงานเวลา ๑๐.๐๐ น. ถึงแม้ว่าวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอีกครั้งในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๕๕ น. รวมเวลาพัก (ไม่รวมวันหยุด) ทั้งสิ้น ๒๗ ชั่วโมง ๕๕ นาที ๔) วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เลิกงานเวลา ๑๒.๒๗ น. ผู้กล่าวหา

มารับงานในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๑.๑๐ น. รวมเวลาพัก ๒๒ ชั่วโมง ๔๓ นาที ๕) วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เลิกงานเวลา ๒๒.๔๕ น. ถึงแม้ว่าวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหามารับงานอีกครั้งในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๔๕ น. รวมเวลาพัก (ไม่รวมวันหยุด) ทั้งสิ้น ๒๔ ชั่วโมง ๒๕ นาที และ ๖) วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เลิกงานเวลา ๐๔.๕๐ น. ผู้กล่าวหามารับงานในวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๗.๑๑ น. รวมเวลาพัก ๒๖ ชั่วโมง ๒๐ นาที เมื่อพิจารณาพฤติการณ์ของผู้กล่าวหาพบว่าผู้กล่าวหาใช้เวลาพักมากกว่าลูกจ้างรายอื่นทำให้มีจำนวนเที่ยวที่วิ่งรถได้น้อยกว่าลูกจ้างรายอื่น ซึ่งผู้กล่าวหาที่ยอมรับว่าตนให้ความสำคัญกับการพักผ่อนเป็นหลัก และในช่วงเวลาการพักผ่อนผู้กล่าวหาจะตั้งค่าโทรศัพท์ไว้ที่โหมดเงียบโดยตลอดทำให้หัวหน้างานไม่สามารถติดต่อผู้กล่าวหาให้มารับงานได้ และการรับงานที่ยืดยาดไปขึ้นอยู่กับความพอใจของตนเป็นหลักกว่าพักผ่อนเพียงพอหรือไม่และพร้อมที่จะมารับงานเมื่อใด โดยผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายความเหนื่อยล้าจากการขับรถกรณีรายงานตัวต่อหัวหน้างานงานกรณีพักผ่อนครบไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง เพื่อรับงานใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรจำนวน ๕ ฉบับในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ ต่อมาในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดซ้ำอีกจำนวน ๖ ครั้ง ถึงแม้ว่าพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้มีคำสั่งที่ [redacted] ฉบับลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ กรณีที่ลูกจ้างจำนวน ๗๒ คน รวมผู้กล่าวหา ได้ขอให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยการนับชั่วโมงเริ่มหยุดประจำสัปดาห์ว่าถูกต้องหรือไม่ เนื่องจากการทำงาน of พนักงานขับรถมีการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถระบุเวลาได้ จึงขอให้นายจ้างจัดเวลาพักและเวลาทำงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งพนักงานตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้ ๑) นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยเริ่มต้นนับเวลาการทำงานให้กับพนักงานขับรถ เมื่อพนักงานขับรถมาถึงคลังสินค้า ไม่จำกัดเฉพาะเวลาที่ขับรถเท่านั้น ๒) นายจ้างจัดเวลาพักประจำวันต้องมีไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงต่อเนื่องในระหว่างเวลาภายใน ๒๔ ชั่วโมงนับเริ่มต้นจากการทำงาน และ ๓) ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน หลังจากที่ถูกจ้างทำงานครบ ๖ วัน นายจ้างต้องนับวันทำงานสุดท้ายครบ ๒๔ ชั่วโมงนับตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน และเริ่มต้นนับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ครบ ๒๔ ชั่วโมง เมื่อครบแล้วลูกจ้างจึงจะกลับมาทำงานตามปกติ โดยให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือรับทราบคำสั่ง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ในเรื่องจัดเวลาพักผ่อนประจำวันไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามอยู่แล้ว จึงถือว่ามิได้ปฏิบัติขัดกับกฎหมายหรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องดังกล่าว เพียงแต่ไม่เห็นด้วยเรื่องพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจในการกำหนดเวลาเริ่มต้นหรือสิ้นสุดการทำงาน จึงได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งต่อผู้ว่าราชการ [redacted] ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องนั้น เห็นว่า การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่เป็นพนักงานขับรถจำนวน ๑๐๕ คน รวมผู้กล่าวหา ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยมีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวได้ล่วงเลยระยะเวลาแล้วจนกระทั่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนผู้กล่าวหาในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ และกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าการเลิกจ้างเพราะเหตุยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานนั้น เห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวมีลูกจ้างร่วมสนับสนุนการยื่นคำร้องจำนวน ๗๒ คน รวมผู้กล่าวหา ถึงแม้ว่าผู้กล่าวหากับพวกรวม ๗ คน จะเป็นผู้แทนในการยื่นหนังสือ ร่วมเจรจาระหว่างพนักงานตรวจแรงงาน และผู้แทนผู้ถูกกล่าวหา และบันทึกคำให้การต่อพนักงานตรวจแรงงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีได้กลิ่นแกล้ง เจาะจง หรือเลือกปฏิบัติ โดยมีการแจ้งหนังสือเตือน

ต่อผู้กล่าวหาเพียงผู้เดียว แต่ได้มีหนังสือเตือนลูกจ้างทุกคนที่ใช้เวลาพักผ่อนมากกว่า ๑๕ ชั่วโมง ซึ่งลูกจ้างคนอื่น ยกเว้นผู้กล่าวหา ก็ได้ปรับปรุงตัวและประพฤติตนตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดไว้ นอกจากนี้แล้วพนักงานขับรถของบริษัทสาขา [REDACTED] ก็ได้มีการยื่นหนังสือร้องเรียนเรื่องเดียวกันกับพนักงาน ขับรถสาขา [REDACTED] ต่อพนักงานประνομซื้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งพนักงานขับรถสาขา [REDACTED] ได้ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการรายงานตัวเพื่อรับงานที่เยวต่อไปหลังจากพักผ่อนครบ ๑๐ ชั่วโมงแล้ว ไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการกลั่นแกล้ง หรือเลิกจ้างพนักงานขับรถสาขา [REDACTED] แต่อย่างใด และยังมีกรณี ที่ลูกจ้างรายอื่นก็ได้มีการยื่นฟ้องเป็นคดีความกับผู้ถูกกล่าวหา แต่ปรากฏว่าลูกจ้างที่ยื่นฟ้องก็ยังคงทำงาน ตามปกติ จากเหตุการณ์ที่ผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือเตือนลูกจ้างเรื่องการใช้เวลาพักผ่อนมากกว่าที่กำหนด ก็มีลูกจ้างคนอื่นไม่เห็นด้วยเช่นเดียวกันกับผู้กล่าวหา กล่าวคือกรณีนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นพนักงานขับรถ สาขา [REDACTED] ได้ยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ให้ยกเลิกหนังสือเตือน ซึ่งระหว่างการพิจารณาของศาลผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้มีการกลั่นแกล้งใด ๆ เพราะนาย [REDACTED] เองก็ได้ปฏิบัติ ตามระเบียบตลอดมา โดยที่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้มีการเลิกจ้าง จากข้อเท็จจริงจึงเชื่อได้ว่าสาเหตุการเลิกจ้าง เป็นเพราะเหตุผู้กล่าวหา มีพฤติการณ์ไม่มารับงานเมื่อหยุดพักครบกำหนดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และนโยบายความเหนื่อยล้าจากการขับรถของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งสอดคล้อง กับกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ ออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยผู้กล่าวหาใช้เวลาพักผ่อนมากกว่า ๒๐ ชั่วโมง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้มีหนังสือตักเตือนแล้ว แต่ผู้กล่าวหา ก็ยัง ประพฤติผิดซ้ำคำเตือนอีก ผู้ถูกกล่าวหา จึงได้เลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว มิใช่เหตุที่ผู้กล่าวหา ได้ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามที่ผู้กล่าวหา กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณา ในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหา ได้ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามที่ผู้กล่าวหา กล่าวอ้าง ดังนั้น การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

ลงชื่อ

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)



ลงชื่อ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายจรินทร์ งามตีสงวนนาม)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสนั่น อ้นประดิษฐ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอาวุธ ภิญโญยาง)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายเจนวิทย์ ไชโย)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน  
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ  
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ  
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ