



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๘๓/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { นาย [REDACTED]
บริษัท [REDACTED]
โดย กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้กล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กรรมการลงชื่อผูกพันบริษัทฯ คือนาย [REDACTED] ประธานกรรมการแต่เพียงผู้เดียว ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัท หรือ นาย [REDACTED] หรือนาง [REDACTED] หรือนาง [REDACTED] ลงลายมือชื่อร่วมกับ นาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] หรือนางสาว [REDACTED] รวมเป็นสองคนและประทับตราสำคัญของบริษัท ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเหมือนเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] อาคาร [redacted] ชั้น [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] จังหวัด [redacted] มีโรงงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] โดยผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่โรงงานจังหวัด [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายเครื่องสุขภัณฑ์ในห้องน้ำ ภายใต้เครื่องหมายการค้า [redacted] และ [redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๒,๓๐๐ คน โดยผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๔ ตำแหน่งสุดท้าย ก่อนถูกเลิกจ้างทำงานในตำแหน่ง พนักงานแผนกเตรียมน้ำเคลือบ ได้รับค่าจ้างรายเดือนในอัตรา ๑๓,๗๖๘ บาท และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่าครองชีพ ๑,๔๐๐ บาท ค่าเบี้ยขยัน ๗๓๐ บาท วันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติตั้งแต่ ๐๗.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. มีเวลาพัก ๑ ชั่วโมง กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน

สหภาพแรงงาน [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจาก นายทะเบียนสำนักทะเบียนจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๓๘ มีนาย [redacted] ทำหน้าที่ประธาน สหภาพแรงงาน ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๑,๔๐๐ คน จากพนักงานทั้งหมดประมาณ ๒,๕๐๐ คน สหภาพ แรงงานเป็นผู้จัดเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิก โดยให้สมาชิกสหภาพแรงงานเลือกจ่ายเป็นรายเดือน เดือนละ ๒๐ บาท หรือรายปี ปีละ ๒๔๐ บาท เมื่อวันที่ [redacted] กรกฎาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้แจ้ง ข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงานเช่นกันในวันดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่าย ได้เจรจาตกลงกันได้ขึ้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไว้ต่อกันมีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยผู้กล่าวหา สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่มี บทบาทใด ๆ ในการเจรจาข้อเรียกร้องข้างต้น

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. ภรรยาของผู้กล่าวหาที่อยู่ร่วมกัน แต่ไม่ได้จดทะเบียนสมรส ซึ่งทำงานเป็นลูกจ้างเหมาบริการของที่ว่าการอำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] เท่าที่ผู้กล่าวหาทราบภรรยาทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ รับ - ส่ง เรื่องเอกสารต่าง ๆ ให้ปลัดอำเภอ ภรรยา ผู้กล่าวหาได้ส่งไฟล์ภาพหนังสือของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ที่นำเรียนนายอำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] เรื่อง การเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก ประมาณ ๒๖๐ คน โดยให้มีการเลิกจ้างในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ให้กับผู้กล่าวหาทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) โดยผู้กล่าวหาได้ตอบข้อความภรรยาไปว่า เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างคนละโรงงานกันกับที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ ประกอบกับผู้กล่าวหาคิดว่าที่ผ่านมา ปฏิบัติงานได้ดีมาโดยตลอด และหัวหน้างานไม่ได้มีการพูดคุยเรื่องการสมัครใจลาออก หรือการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาแต่อย่างใด ต่อมาเวลา ๑๔.๒๒ น. ช่วงพักเบรกผู้กล่าวหาได้ส่งไฟล์ภาพดังกล่าวให้กับเพื่อนร่วมงาน ในแผนกช้อนนางสาว [redacted] ทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเหมือนกัน และไม่มีบทบาทใด ๆ ในสหภาพแรงงาน เมื่อส่งไฟล์ภาพไปแล้วไม่ได้มีการพูดคุยในเรื่องดังกล่าวต่อ โดยนางสาว [redacted] อ่านเพื่อรับทราบเท่านั้น และผู้กล่าวหายืนยันว่าไม่ได้ส่งต่อไฟล์ภาพไปให้ลูกจ้างรายอื่น แต่อย่างใด ต่อมาในวันดังกล่าวช่วงเย็นผู้กล่าวหาได้รับโทรศัพท์จากภรรยาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้โทรศัพท์ ไปสอบถามกับเจ้าที่อำเภอ [redacted] ว่าหนังสือเรื่องการเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาถูกเผยแพร่ไปโดยไม่ได้

รับอนุญาตได้อย่างไร ซึ่งต่อมาภรรยาของผู้กล่าวหาได้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนจากเจ้าหน้าที่อำเภอ [redacted] ในเรื่องดังกล่าว และภรรยาผู้กล่าวหายอมรับว่าเป็นผู้เผยแพร่ แต่กรรมการสอบสวนเห็นว่าไม่ใช่กรณีร้ายแรง จึงไม่ได้มีการลงโทษแต่อย่างใด ต่อมาปลายเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ภรรยาผู้กล่าวหาได้ลาออกจากการเป็น ลูกจ้างเหมาบริการของที่ว่าการอำเภอ [redacted] เนื่องจากได้งานใหม่

สหภาพแรงงานมีเพจ Facebook ชื่อ "สหภาพแรงงาน [redacted]" ซึ่งประธานสหภาพ แรงงานเป็นผู้ดูแลการโพสต์ข้อความในเพจดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๓๘ น. ได้มีการโพสต์ข้อความตามปกติซึ่งเป็นการให้ความรู้เรื่องข้อกฎหมายแก่สมาชิกที่ติดตามเพจ Facebook โดยการโพสต์ข้อความดังกล่าวไม่เกี่ยวกับกรณีหนังสือเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างของผู้กล่าวหาที่ถูกเผยแพร่ และยืนยันว่าสหภาพแรงงานไม่ได้รับการส่งต่อหนังสือดังกล่าวข้างต้น และเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานไม่ทราบว่ามีผู้กล่าวหาที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างตามหนังสือดังกล่าวหรือไม่

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. ผู้กล่าวหาโดยนาย [redacted] ผู้จัดการฝ่ายกฎหมายและธุรการ ได้เชิญผู้กล่าวหาไปพบเพื่อสอบสวน เรื่องการเผยแพร่หนังสือการเลิกจ้างของ ผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาได้ให้การว่าได้รับไฟล์ภาพหนังสือเรื่องการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก มาจาก ภรรยาที่ทำงาน ณ ที่ว่าการอำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] และได้มีการส่งไฟล์ภาพต่อให้นางสาว [redacted] เพียงคนเดียว โดยผู้กล่าวหาได้แจ้งว่าการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับ การทำงาน ทำให้บริษัทฯ เสียหายเนื่องจากทำให้คู่แข่งทางการค้าทราบล่วงหน้าว่าบริษัทฯ จะเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวนหลายคน โดยให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกแต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธ ผู้กล่าวหาจึงได้เลิกจ้าง และให้ออกจากสถานประกอบกิจการ โดยไม่ได้รับหนังสือเลิกจ้างแต่อย่างใด ผู้กล่าวหายืนยันว่า ในการ สอบสวน ผู้กล่าวหาไม่ได้ให้การว่าภรรยาผู้กล่าวหาแจ้งว่าไม่ให้ส่งต่อให้ใคร และยืนยันว่าไม่ได้กล่าวหา นางสาว [redacted] เป็นผู้ส่งต่อไฟล์ภาพให้ลูกจ้างรายอื่น ซึ่งหลังจากสอบสวนแล้วเสร็จผู้กล่าวหาไม่ได้ให้ ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในบันทึกการสอบสวน หรืออ่านข้อความในบันทึกดังกล่าวให้ทราบ โดยผู้กล่าวหาทราบ ว่านางสาว [redacted] และนาย [redacted] ซึ่งทำงานในแผนกเดียวกันกับผู้กล่าวหาได้ถูกเรียกไปสอบสวน ในกรณีเดียวกัน เนื่องจากนางสาว [redacted] ได้ส่งไฟล์ภาพให้นาย [redacted] ส่วนนาย [redacted] ได้มีการส่งไฟล์ ภาพต่อให้ผู้ใดอีกนั้นผู้กล่าวหาไม่ทราบ ผู้กล่าวหาทราบเพียงว่าทั้งสองคนไม่ได้รับการถูกลงโทษเลิกจ้าง และปัจจุบันยังทำงานกับผู้กล่าวหาตามปกติ

ผู้กล่าวหาเห็นว่า การเลิกจ้างในครั้งนี้เป็น การเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดจนทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงแก่ผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหายืนยันว่าได้ส่งต่อไฟล์ภาพหนังสือเรื่องการเลิกจ้างข้างต้น ให้กับนางสาว [redacted] เพียงคนเดียว และไม่ได้เป็นผู้ที่เผยแพร่ความลับของบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่าหนังสือฉบับดังกล่าวไม่ได้เป็นความลับ เนื่องจากได้มีการส่งให้กับหน่วยงานราชการทราบ

ผู้กล่าวหาโดยนาย [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายกฎหมายและธุรการ ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [redacted] ผู้กล่าวหา เป็นนิติบุคคลประเภท บริษัทมหาชนจำกัด ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [redacted] กรรมการลงชื่อผูกพันบริษัทฯ คือนาย [redacted] ประธานกรรมการแต่เพียงผู้เดียวลงลายมือชื่อ

และประทับตราสำคัญของบริษัท หรือ นาย [REDACTED] หรือนาง [REDACTED] หรือนาง [REDACTED] ลงลายมือชื่อร่วมกับ นาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] หรือ นางสาว [REDACTED] รวมเป็นสองคนและประทับตราสำคัญของบริษัท สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] อาคาร [REDACTED] ชั้น [REDACTED] ซอยสุขุมวิท [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีโรงงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายเครื่องสุขภัณฑ์ในห้องน้ำ ภายใต้เครื่องหมายการค้า [REDACTED] และ [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำประมาณ ๒,๖๐๐ คน และไม่มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง โดยตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง รวมถึงการลดปริมาณการผลิตจากเดิมมีโรงงาน ๕ โรงงาน ปัจจุบันมีเพียง ๓ โรงงาน โดยโรงงานที่ยังมีการผลิตอยู่ ได้แก่ โรงงานที่ ๓ ที่ ๕ ที่ ๗ ซึ่งผู้กล่าวหาทำงานที่โรงงาน ๕ ซึ่งฐานลูกค้าของผู้ถูกกล่าวหาร้อยละ ๗๐ เป็นลูกค้าต่างประเทศ และร้อยละ ๓๐ เป็นลูกค้าในประเทศ

ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยรับเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๔ ตำแหน่งสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างทำงานในตำแหน่ง พนักงาน แผนกเตรียมน้ำเคลือบ โรงงาน ๕ ได้รับค่าจ้างรายเดือนในอัตรา ๑๓,๗๖๘ บาท มีสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่าครองชีพ จำนวน ๑,๔๐๐ บาท เบี้ยขยัน จำนวน ๗๓๐ บาท มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ และมีวันอาทิตย์เป็นหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติตั้งแต่ ๐๗.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. มีเวลาพัก ๑ ชั่วโมง กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๙ ของเดือน โดยผู้ถูกกล่าวหาทนายหมายให้ ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานที่โรงงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED]

ผู้ถูกกล่าวหารับว่ามีสภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยมี ๒ สภาพแรงงาน ซึ่งแบ่งเป็นสภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ โดยผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการเก็บค่าบำรุงสมาชิกเอง ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการให้เงินสนับสนุนสหภาพแรงงาน ปีละประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท และให้ที่ตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และฝ่ายนายจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนในวันดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายได้เจรจาทกลงกันได้ขึ้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน โดยให้มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นเพียงสมาชิกและไม่มีความหมายใด ๆ ในการเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าว

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้นำหนังสือ เรื่อง การเลิกจ้างพนักงานเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายผลิตประมาณ ๒๖๐ คน ในวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ นำเรียน นายอำเภอ [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ได้ถือหนังสือดังกล่าวไปนำเสนอให้กับนายอำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ณ ที่ว่าการอำเภอ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. และเจ้าหน้าที่ได้แจ้งให้ทราบว่านายอำเภอป่วยเนื่องจากติดเชื้อโควิด ๑๙ และปลัดอำเภอติดภารกิจ นาย [REDACTED] จึงได้นำส่งหนังสือให้กับกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหน้าห้องนายอำเภอและเจ้าหน้าที่ได้ลงรับหนังสือดังกล่าว และแจ้งให้ผู้รับหนังสือทราบด้วยวาจาว่าหนังสือดังกล่าวเป็นความลับ นอกจากนี้ได้มีหนังสือแจ้งนายอำเภอแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาายังได้มีหนังสือดังกล่าวถึงผู้บังคับการสถานีตำรวจภูธร [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] เพื่อขอให้ส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจมาช่วยดูรักษาความเรียบร้อยในวันเลิกจ้างเพื่อป้องกันความวุ่นวายเพราะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง

จำนวนมาก และได้แจ้งเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ด้วยวาจาให้ทราบว่า จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างข้างต้น สำหรับหนังสือที่นำเรียนนายอำเภอ [redacted] และผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีระบุข้อความในหนังสือฉบับ ว่า "Internal Communication : For internal & partner use only" โดยแปลความหมายว่า "เอกสารดังกล่าวนี้เป็นเอกสารภายใน เป็นความลับสำหรับ ผู้ที่ได้รับแจ้งในหนังสือเท่านั้น" ซึ่งจะระบุไว้ที่มุมซ้ายล่างของหนังสือ แต่ถ้าหากเป็นหนังสือหรือเอกสารทั่วไป ที่ไม่เป็นความลับจะไม่มีข้อความข้างต้นระบุที่มุมซ้ายหนังสือ ซึ่งสามารถประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปทราบได้

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๖.๑๖ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] ได้รับแจ้งจากผู้อำนวยการฝ่ายผลิตว่าได้มีการเผยแพร่เอกสารการ เรื่อง การเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๒๖๐ คน ข้างต้น ซึ่งเป็นการส่งไฟล์ภาพถ่ายที่มีการประทับรับหนังสือจากที่ว่าการอำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] โดยได้มีการส่งต่อกันตามแอปพลิเคชัน LINE ทั้งไลน์กลุ่ม และไลน์ส่วนตัวของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และในวันเดียวกันสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งมีเพจ Facebook ชื่อ "สหภาพแรงงาน [redacted]" ได้โพสต์ข้อความเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้โทรศัพท์ไปสอบถามเรื่องดังกล่าว กับเจ้าหน้าที่อำเภอ [redacted] ต่อมาเวลา ๑๗.๐๐ น. ปลัดอำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] โดยโทรศัพท์มาแจ้งว่า เจ้าหน้าที่ชื่อนางสาว [redacted] ซึ่งเป็นภรรยาของผู้กล่าวหาเป็นผู้ถ่ายภาพและส่งไฟล์ภาพให้กับ ผู้กล่าวหา เมื่อไฟล์ภาพดังกล่าวถูกเผยแพร่ออกไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายภายใน สถานประกอบกิจการ เนื่องจากลูกจ้างแตกตื่นกลัวว่าตนจะมีรายชื่อในการถูกเลิกจ้าง และหมดกำลังใจในการทำงาน ลูกจ้างบางรายลางานกลับก่อนเวลาเลิกงาน ทำให้แผนการผลิตในวันนั้นไม่เป็นไปตามแผนการผลิต ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ไปพบปลัดอาวุโส อำเภอ [redacted] และนางสาว [redacted] เพื่อสอบถามเรื่องการ เผยแพร่เอกสารดังกล่าว ซึ่งนางสาว [redacted] แจ้งว่าได้ส่งไฟล์ภาพดังกล่าวให้กับผู้กล่าวหา ซึ่งเป็นอดีตสามี ที่ยังส่งเสียเลี้ยงดูบุตรของตน โดยนางสาว [redacted] ได้กำชับว่าอย่าให้ผู้กล่าวหาส่งต่อให้กับใคร และต่อมา ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ นำเรียนนายอำเภอ [redacted] เรื่อง ข้อมูลบริษัท รั่วไหลไปยังบุคคลภายนอก และนายอำเภอ [redacted] ได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตอบกลับมา ซึ่งได้ระบุรายละเอียดว่าได้ตรวจสอบแล้วพบว่า มีเจ้าหน้าที่ในสังกัดได้เผยแพร่ข้อมูลออกไปยังบุคคลภายนอกจริง และระบุว่านางสาว [redacted] มิได้ปฏิบัติงาน ณ ที่ว่าการอำเภอ [redacted] แล้ว

วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้อोनเงินกับลูกจ้างที่มีรายชื่อถูกเลิกจ้างจำนวน ๒๖๐ คน ประกอบด้วย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งเลิกจ้างลูกจ้างเฉลี่ยทุกโรงงาน แต่โรงงาน [redacted] ที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่มีรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างประมาณ ๖ คน จากลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ในโรงงาน [redacted] ประมาณ ๔๐๐ คน และได้เชิญลูกจ้างตามแผนกต่าง ๆ ที่มีรายชื่อที่ถูกเลิกจ้างเข้ามาพบทีละคน โดยได้แจ้งกับลูกจ้างถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ และขอความร่วมมือให้เข้าร่วมโครงการ สมัคใจลาออกแทนการถูกเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาจะไม่มีภาระประกาศรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ให้ทราบล่วงหน้า ซึ่งมีเพียงลูกจ้าง ๑ ราย ที่ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการดังกล่าวโดยเป็นประธานสหภาพ แรงงานระดับผู้บังคับบัญชา และปัจจุบันได้มีการฟ้องร้องที่ศาลแรงงาน [redacted] ในเรื่องการเลิกจ้างดังกล่าว

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เชิญผู้กล่าวหา มาพบเพื่อสอบสวน เรื่อง การเผยแพร่หนังสือการเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาข้างต้น โดยผู้กล่าวหาได้ ให้การว่าได้รับไฟล์ภาพหนังสือมาจากภรรยาที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ว่าการอำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] และได้มี การส่งไฟล์ภาพต่อให้นางสาว [redacted] เพียงคนเดียว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าการกระทำของ

ผู้กล่าวหาเป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับการทำงาน ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย และได้ให้ผู้กล่าวหา
ลงลายมือชื่อในบันทึกคำให้การและในหนังสือลาออกแต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีหนังสือเลิกจ้าง
ฉบับลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ระบุว่า “ท่านได้รับข้อมูลทางแอปพลิเคชันไลน์เป็นภาพหนังสือของบริษัทฯ ที่ส่ง
ถึงนายอำเภอ [] เรื่องการเลิกจ้างพนักงานซึ่งเป็นข้อมูลภายในที่สำคัญจากนางสาว [] ลูกจ้าง
ชั่วคราวของที่ว่าการอำเภอ [] ซึ่งเป็นภรรยาของท่าน ข้อมูลดังกล่าวเป็นความลับของบริษัทฯ และท่านได้ส่ง
ภาพดังกล่าวทางแอปพลิเคชันไลน์ไปยังเพื่อนพนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ทำให้หนังสือดังกล่าวถูกส่งต่อไปยัง
บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ทำให้สหภาพแรงงานได้โพสต์ข้อความ Facebook ต่อต้านโครงการของบริษัทฯ รวมทั้ง
บริษัทคู่แข่งได้รับข้อมูลภายในบริษัทฯ เป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ด้วยเหตุผลดังกล่าว
บริษัทฯ จึงเลิกจ้างท่าน ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป” และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อแต่ผู้กล่าวหา
ปฏิเสธ ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้ผู้กล่าวหาออกจากสถานประกอบกิจการทันที และในวันดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้เชิญ
นางสาว [] มาพบเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงซึ่งนางสาว [] ระบุว่าได้รับไฟล์ภาพดังกล่าวจากผู้กล่าวหา
 และได้ส่งต่อไปให้นาย [] ต่อมาวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้เชิญนาย []
มาพบเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงโดยระบุว่าได้รับไฟล์ภาพมาจากนางสาว [] และไม่ได้ส่งไฟล์ภาพดังกล่าวต่อ
ให้กับผู้ใด และต่อมาวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ ได้เชิญนางสาว [] มาสอบถามปากคำอีกครั้งโดยระบุว่า
ส่งไฟล์ภาพให้นาย [] จริงและเตือนว่าอย่าส่งต่อไปให้ผู้ใด และได้ลงลายมือชื่อในบันทึกดังกล่าว
โดยผู้ถูกกล่าวหาพบว่าลูกจ้างได้ส่งต่อไฟล์ภาพดังกล่าวจำนวน ๓ คน ได้แก่นางสาว [] นาย []
[] และนาง [] โดยปัจจุบันทั้ง ๓ คน อยู่ระหว่างการพิจารณาลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์
อักษรหรือเลิกจ้าง โดยปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานกับผู้ถูกกล่าวหาตามปกติ

การเลิกจ้างนาย [] ผู้กล่าวหา เนื่องจากเป็นบุคคลต้นเรื่องในการเผยแพร่
ไฟล์ภาพให้กับลูกจ้างรายอื่น ซึ่งหนังสือดังกล่าวเป็นหนังสือความลับของบริษัทฯ ที่แจ้งให้นายอำเภอ []
จังหวัด [] ทราบเท่านั้น โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีระบุข้อความในหนังสือฉบับแล้วว่า “Internal
Communication : For internal & partner use only” โดยแปลความหมายว่า “เอกสารดังกล่าวนี้เป็น
เอกสารภายใน เป็นความลับสำหรับผู้ที่ได้รับแจ้งในหนังสือเท่านั้น” ซึ่งจะระบุไว้ที่มุมซ้ายล่างของหนังสือ และ
เมื่อถูกเผยแพร่ออกไปทำให้บริษัทฯ เกิดความเสียหายลดความน่าเชื่อถือและเสียชื่อเสียงเนื่องจากข้อมูล
ภายในบริษัทฯ ถูกเผยแพร่ออกไปสู่บุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต และหากเอกสารที่เป็นความลับดังกล่าว
ได้ถูกเผยแพร่ไปยังลูกค้าจะทำให้เสียหายต่อชื่อเสียง ลูกค้าขาดความเชื่อมั่นในการทำธุรกิจของบริษัทฯ และ
ขาดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพสินค้า และหากบริษัทคู่แข่งทางการค้าทราบความลับของบริษัทฯ จะทำให้เสียหาย
ต่อชื่อเสียง และทำให้บริษัทคู่แข่งทราบผลประกอบการและการผลิตที่ลดลง ประกอบกับทำให้เสียหายต่อ
การบริหารจัดการในการแจ้งเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งมีจำนวนมาก โดยขั้นตอนการเลิกจ้างเดิมผู้ถูกกล่าวหา
จะเรียกลูกจ้างให้มารับทราบการเลิกจ้างหรือการเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกโดยได้รับค่าชดเชย
ตามกฎหมายเป็นกลุ่ม กลุ่มละประมาณ ๓๐ - ๕๐ คน แต่เมื่อมีการเผยแพร่เอกสารความลับดังกล่าวออกไป
ก่อนวันเลิกจ้างทำให้ลูกจ้างเกิดความสับสน ประกอบกับสหภาพแรงงานได้โพสต์ข้อความ Facebook ต่อต้าน
และปลุกระดมให้ลูกจ้างต่อต้านการเลิกจ้างดังกล่าว ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเปลี่ยนแปลงการแจ้งเลิกจ้างหรือ
แจ้งการเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจากเดิมที่จะแจ้งเป็นกลุ่ม เป็นการแจ้งลูกจ้างเป็นรายบุคคล ซึ่งมีจำนวนมาก
ถึง ๒๖๐ คน โดยการกระทำดังกล่าวของผู้กล่าวหาเป็นการกระทำความผิดตามข้อบังคับของบริษัทฯ หมวดที่ ๘

วินัยและโทษ ข้อ ๒๗ เปิดเผยความลับของบริษัท และวินัยและโทษทางวินัยร้ายแรง ข้อ ๒ การกระทำใด ๆ ที่เป็นการจงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย หรือข้อ ๕ กระทำการประมาท เลินเล่อ เป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่เคยถูกลงโทษในเรื่องการกระทำความผิดข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และการกระทำความผิดในกรณีเดียวกันกับที่ผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดนั้นไม่เคยมีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ กระทำความผิดในกรณีนี้มาก่อน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาย้อนหลัง ในปี ๒๕๖๒ ได้เกรด C ปี ๒๕๖๓ ได้เกรด D และในปี ๒๕๖๔ ได้เกรด C ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ แบ่งเป็น ๕ เกรด ได้แก่ เกรด A = ดีมาก เกรด B = ดี เกรด C = พอใช้ เกรด D = ต่ำกว่ามาตรฐาน และเกรด F = ไม่ผ่านการประเมิน

ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาในครั้งนี้ไม่ได้มีเจตนากลั่นแกล้ง หรือเป็นการ เลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่เป็นการเลิกจ้างเนื่องจากผู้กล่าวหา ได้กระทำความผิดตามข้อบังคับของบริษัทอย่างร้ายแรง และหากไม่ลงโทษในสถานหนักจะเป็นปัญหาในการ บริหารจัดการในอนาคต.ความลับต่าง ๆ ของบริษัทฯ อาจถูกเปิดเผยจากลูกจ้างหรือบุคคลใด ๆ อีกหากไม่มี การถูกลงโทษในกรณีดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการ ผ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ และสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน เช่นกันในวันดังกล่าว ต่อผู้ถูกกล่าวหาและสามารถเจรจาตกลงกันได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เมื่อผู้ถูกกล่าวหามาเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ การเลิกจ้างจึงอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ห้ามไม่ให้เลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่ลูกจ้างจะได้กระทำ ความผิดเข้าข้อยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากเป็นบุคคลต้นเรื่องในการเผยแพร่ ไฟล์ภาพให้กับลูกจ้างรายอื่นเป็นหนังสือความลับของบริษัทที่แจ้งหน่วยงานราชการ นั้น มีข้อเท็จจริงมาจากการ ที่ผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงนายอำเภอ [REDACTED] แจ้งเรื่อง การเลิกจ้าง พนักงานเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ โดยแจ้งให้ทราบถึงจำนวนพนักงานที่ต้องลดลงในฝ่ายผลิตประมาณ ๒๖๐ คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมดประมาณ ๒,๖๐๐ คน กำหนดจะแจ้งเลิกจ้างพนักงานในวันจันทร์ที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ข้อความในหนังสือเป็นการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าถึงการ กิจ คือ การเลิกจ้างที่จะดำเนินการในภายหน้า จึงยังเป็นความลับอยู่ในขณะที่ยังไม่เปิดเผยหรือยังไม่ได้กระทำการ ดังกล่าว การที่ผู้กล่าวหาได้รับไฟล์ภาพหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงนายอำเภอ [REDACTED] และเผยแพร่ไฟล์ภาพให้กับลูกจ้างอื่น ถือได้ว่าผู้กล่าวหาเปิดเผยความลับในเรื่องการเลิกจ้าง แต่การเปิดเผย ความลับในเรื่องการเลิกจ้างก็มีข้อมูลให้ทราบเพียงจำนวนลูกจ้างที่ต้องการเลิกจ้าง วันที่จะดำเนินการเลิกจ้าง

อีกทั้งยังเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง ดังนั้น การเลิกจ้างลูกจ้างจึงมิใช่ความลับในลักษณะที่จะทำให้ธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง และข้อเท็จจริงที่ปรากฏผู้ถูกกล่าวหาที่สามารถดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่มีการขัดขวางจนก่อให้เกิดเหตุความวุ่นวายหรือรุนแรงใด ๆ การดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ ในเพจ Facebook ได้โพสต์ข้อความเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็เป็นเพียงการแจ้งสิทธิให้ลูกจ้างหรือสมาชิกทราบเท่านั้นเพราะไม่ได้มีการกระทำอื่นใดอีก การกระทำของผู้กล่าวหาจึงยังไม่อาจถือเป็นความผิดในฐานจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และกระทำการประมาท เลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตามที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างได้ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาด้วยเหตุดังกล่าวจึงเข้าข่ายยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม สภาพการจ้างสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เขวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้
เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหา
ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๘๔/๒๕๖๕

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหา ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกกลับเข้าทำงาน และมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิมนับอายุงานต่อเนื่อง ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันเรียกกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบรวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๓ ตำแหน่งสัปดาห์ตรวจเช็ค ได้รับค่าจ้างในอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๗๖๕ บาท ค่าตำแหน่ง ๒,๖๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๑,๐๕๐ บาท ค่าเบี้ยขยันเริ่มตั้งแต่ ๓๘๐ - ๑,๐๐๐ บาท (ไม่ขาด ลา มาสาย เว้นแต่ลาพักร้อน) และค่าความเสี่ยงภัยเดือนละ ๑๐๐ กว่าบาท (ต้องเข้าทำงานถึงจะได้รับ) จ่ายโดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED] ทุกวันสิ้นเดือน กำหนดเวลาทำงาน ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ทำงานปกติวันจันทร์-เสาร์ มีวันเสาร์เว้นเสาร์และวันอาทิตย์เป็นหยุดประจำสัปดาห์ ลงเวลาปฏิบัติงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ

เดิมผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ เป็นเพียงสมาชิก โดยสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลางเมื่อวันที่ [redacted] กันยายน ๒๕๕๒ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ซอย [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] และเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาพร้อมลูกจ้างอื่นประมาณ ๔๖ คน ให้มีผลวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยอ้างเหตุประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ ต่อมาผู้กล่าวหาทักไปทวงถาม ๒ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทกลับเข้าทำงาน พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน หลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือลงวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๖๔ ให้ผู้กล่าวหาทำรายงานตัวในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าเสียหายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงใช้สิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน [redacted] เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] ซึ่งในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิทางศาลผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าคดีจะถึงที่สุด โดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการที่ผู้กล่าวหาไม่มีสิทธิได้รับตามปกติ แต่ผู้กล่าวหาต้องไปรายงานตัวและสแกนลายนิ้วมือในช่วงเช้าเวลา ๐๘.๐๐ น. ช่วงเย็นเวลา ๑๗.๐๐ น. โดยให้ยึดตามปฏิทินการทำงานของบริษัท และต้องรายงานตัวกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ บริเวณป้อมยามรักษาการณ์ประตู ๑ โรงงาน [redacted] ต่อมาวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ศาลแรงงาน [redacted] มีคำพิพากษาว่าไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ [redacted] ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ยกฟ้องผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นโจทก์ เป็นคดีหมายเลขแดงที่ ร [redacted] ต่อมาในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์สอบถามเจ้าหน้าที่ศาลแรงงาน [redacted] ว่าผู้ถูกกล่าวหาขอทราบคำพิพากษาหรือไม่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ศาลแจ้งว่า ผู้ถูกกล่าวหาขอขยายระยะเวลาการยื่นคำขออุทธรณ์ไปจนถึงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ในระหว่างนี้ผู้กล่าวหายังคงไปรายงานตัวตามคำสั่งผู้ถูกกล่าวหาทุกวันตามเวลาทำการของบริษัท

ประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] และสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน โดยผู้กล่าวหาเป็นเพียงสมาชิกและผู้กล่าวหาทราบว่าสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ได้ทยอยลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ และมาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา โดยปัจจุบันมีลูกจ้างของบริษัทสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ประมาณ ๕๐๐ คน และสหภาพแรงงาน [redacted] ได้จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ และมีมติให้เลิกสหภาพแรงงาน และในวันเดียวกันสหภาพแรงงาน [redacted] ได้มีการประชุมใหญ่วิสามัญครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติให้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๕ ต่อผู้ถูกกล่าวหา และในวันที่ ๒๗ และ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้มีการสมมนาเพื่อการจัดทำข้อเรียกร้องซึ่งผู้กล่าวหาเป็นหนึ่งในผู้ร่วมจัดทำข้อเรียกร้องด้วย

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ฝ่ายบุคคล ได้โทรศัพท์แจ้งผู้กล่าวหาให้ไปที่บริษัทโดยให้รถมารับผู้กล่าวหาที่บ้านเวลา ๑๖.๐๐ น. เมื่อผู้กล่าวหาไปถึงบริษัทได้พบกับนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] พร้อมด้วยนางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] กรรมการสหภาพแรงงานที่รออยู่แล้วโดยนาย [REDACTED] ได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาอ้างเหตุเลิกจ้างว่าผู้กล่าวหา มีพฤติกรรมและทัศนคติไม่ดี ไม่ร่วมแรงร่วมใจ ไม่ใฝ่รู้ไม่พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ไม่มุ่งมั่นปรับปรุงประสิทธิภาพ ไม่มุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและคุณธรรม ไม่มีการประสานงานและการบริการ และไม่มีการสื่อสารหรือทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาขาดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันต่อไปได้ อีกทั้งไม่มีงานที่เหมาะสมกับผู้กล่าวหา จึงไม่อาจไว้วางใจให้ผู้กล่าวหาทำงานต่อไปได้ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือเลิกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้ลงลายมือชื่อแต่อย่างใด นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหายังได้โอนเงินกรณีเลิกจ้างให้กับผู้กล่าวหารวมจำนวน ๒๘๘,๔๖๘ บาท ต่อมาวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น. พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [REDACTED] ได้ร่วมเจรจาปรึกษาหารือปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างผู้แทนบริษัทกับผู้แทนสหภาพแรงงาน [REDACTED] กรณีผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา ผลการเจรจาปรึกษาหารือ ผู้แทนบริษัทแจ้งต่อพนักงาน ประνομข้อพิพาทแรงงาน และผู้แทนสหภาพแรงงาน ว่ายังคงยืนยันใช้สิทธิในการเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจาก ผู้กล่าวหาที่มีทัศนคติในการทำงานที่ไม่ตรงกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ผู้กล่าวหาขอยืนยันว่าที่ผ่านมา ได้ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทโดยไม่เคยขัดแย้ง หรือขัดขวาง และปฏิบัติงานตามคำสั่ง ของบริษัทด้วยดีมาตลอด และนอกจากนี้ผู้กล่าวหาไม่เคยได้รับหนังสือเตือนหรือถูกลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนสำหรับยานยนต์ สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] รับว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๔๓ ตำแหน่งหน้าที่ สุดท้ายสไลด์เดอร์ (Leader) ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๗๖๕ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน

จากสถานการณ์สภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำเมื่อปลายปี ๒๕๖๒ ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) ส่งผลให้ธุรกิจทั้งหมดรวมถึงธุรกิจยานยนต์ตกต่ำลงอย่างมากผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา อาทิเช่น การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ลดต้นทุนการผลิตและวัตถุดิบ ยกเลิกสัญญาจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดในเดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๓ และใช้มาตรการหยุดงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๓ และผู้ถูกกล่าวหาได้เปรียบเทียบยอดขายของบริษัทในเดือนเมษายน - สิงหาคม ของปี ๒๕๖๒ กับปี ๒๕๖๓ โดยในปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ มียอดขายต่ำสุด - สูงสุด เท่ากับ ๑๐๙ - ๑๒๗ ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบยอดขาย ช่วงเดียวกันของปี ๒๕๖๓ ที่มียอดขายต่ำสุด - สูงสุด เท่ากับ ๔๔ - ๘๐ ล้านบาท จะเห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา มียอดขายลดลงมาก โดยในเดือนเมษายน - สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการขาดทุนประมาณ ๗๓ ล้านบาท ซึ่งหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการมาตรการต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว เห็นว่าไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายต่อไปได้ จึงได้ตัดสินใจปรับลดจำนวนพนักงาน โดยจัดโครงการลดขนาดองค์กรครั้งที่ ๑ (สมัครใจลาออก) ซึ่งรับสมัครจากลูกจ้างจำนวน ๘ แผนก เป้าหมายจำนวน ๖๖ คน ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาเกี่ยวกับอายุงาน อายุตัว และตำแหน่ง โดยมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการ และเข้าหลักเกณฑ์จำนวน ๒๑ คน ซึ่งผู้กล่าวหาได้สมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าวด้วย แต่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ โดยมีลูกจ้างที่สมัครเข้าร่วมโครงการแต่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ทั้งสิ้นจำนวน ๘๗ คน ผู้ถูกกล่าวหา

จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและหาหรือการลดพนักงานเนื่องจากวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) เป็นผู้พิจารณา และได้คัดเลือกลูกจ้างเข้าร่วมโครงการเพิ่มอีก ๔๕ คน รวมผู้กล่าวหา แต่เมื่อผู้ถูกกล่าวหาส่งหนังสือแจ้งความประสงค์สมัครเข้าร่วมโครงการลดขนาดองค์กร ครั้งที่ ๑ (สมัครใจลาออก) ไปให้ผู้กล่าวหาอีกครั้ง ปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้เปลี่ยนใจไม่เข้าร่วมโครงการ รวมลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ คน แต่เนื่องจากแนวโน้มคำสั่งซื้อของผู้ถูกกล่าวหายังลดลงอย่างต่อเนื่องผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดทำโครงการลดขนาดองค์กร ครั้งที่ ๒ (เลิกจ้าง) โดยตั้งเป้าเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔๖ คน ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้าง ดังนี้

๑. ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ๓ ปี ย้อนหลัง ๓๐ คะแนน

๒. สถิติการขาด ลา มาสาย ๑๐ คะแนน

๓. ทักษะคดีที่มีต่อบริษัท ๔๐ คะแนน

หากมีลูกจ้างคนใดได้คะแนนรวมกันทั้ง ๓ ข้อ ต่ำกว่า ๒๐ คะแนนจะถูกเลิกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้คัดเลือก และผู้กล่าวหาเป็นหนึ่งในลูกจ้างจำนวน ๔๖ คน ที่ถูกพิจารณาเลิกจ้าง โดยผู้กล่าวหาได้คะแนน ๓ ข้อรวมกันเพียง ๑๙ คะแนน ได้แก่ คะแนนผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ๓ ปี ย้อนหลังได้ ๙ คะแนน สถิติการขาด ลา มาสายได้ ๑๐ คะแนน และทักษะคดีที่มีต่อบริษัทได้ ๐ คะแนน โดยเหตุผลที่ผู้กล่าวหาได้คะแนนทักษะคดีที่มีต่อบริษัทเท่ากับ ๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน เนื่องจากการที่ผู้กล่าวหาเคยขึ้นเวทีกล่าวโจมตีผู้ถูกกล่าวหาในช่วงที่มีการยื่นข้อเรียกร้อง ปี ๒๕๖๒ ยุยงให้ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลาจากสาเหตุดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าผู้กล่าวหาไม่มีความดีที่มีต่อบริษัท จึงแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหากับพวกรวม ๒ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าถูกเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และต่อมาเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ [REDACTED] ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหากับพวกรวม ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากับพวกรวม ๒ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นพ้องด้วยกับคำสั่ง และได้ใช้สิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [REDACTED] ซึ่งในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิทางศาลฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานชั่วคราวโดยได้รับค่าจ้าง และต่อมาเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ ศาลได้มีคำพิพากษายกฟ้องผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นโจทก์เป็นคดีหมายเลขแดงที่ ร [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์คำพิพากษา คดีถึงที่สุด จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาอีกครั้งเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้เหตุผลว่าจากพฤติกรรมของผู้กล่าวหาที่มีทัศนคติไม่ดี ไม่ร่วมแรงร่วมใจ ไม่ใฝ่รู้ ไม่พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ไม่มุ่งมั่นปรับปรุงประสิทธิภาพ ไม่มุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และคุณธรรม ไม่มีการประสานงานและการบริการ และไม่มีการสื่อสารหรือทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาขาดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับผู้กล่าวหา อีกทั้งไม่มีงานที่เหมาะสมกับผู้กล่าวหาและไม่ไว้วางใจให้ผู้กล่าวหาทำงานต่อไปได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป พร้อมทั้งจ่ายเงินชดเชยให้ผู้กล่าวหาตามกฎหมาย เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินค่าจ้างระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ และเงินค่าวันพักผ่อนคงเหลือรวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๘๘,๔๖๘ บาท จากเหตุผลดังกล่าว

ข้างต้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจไว้วางใจให้ผู้กล่าวหาทำงานร่วมกันต่อไปได้ และไม่ประสงค์จะรับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานอีกต่อไป จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณากำหนดค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทนการสั่งให้รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงสภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่จะทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น พึงได้ว่าประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน และลูกจ้างอื่นที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ทยอยลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ และสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี และมีมติให้เลิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] จากข้อเท็จจริงเมื่อผู้กล่าวหาได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีผลให้สมาชิกภาพของผู้กล่าวหาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] สิ้นสุดลง ผู้กล่าวหาจึงไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับใดกับสหภาพแรงงาน [REDACTED] อีกทั้งเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้จัดให้มีการประชุมใหญ่และมีมติให้เลิกสหภาพแรงงาน เมื่อสหภาพแรงงานที่ถือเป็นนิติบุคคลที่เป็นผู้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้าง ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างถือเป็นสัญญาอย่างหนึ่งเมื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] ที่เป็นผู้สัญญาเลิกแล้ว สัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ทำไว้กับผู้ถูกกล่าวหาจึงสิ้นสุดลงและสิ้นสุดบังคับใช้ไปด้วยนับตั้งแต่วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ที่สหภาพแรงงาน [REDACTED] มีมติให้เลิกสหภาพแรงงาน ดังนั้น เมื่อผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างให้ผลในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นภายหลังจากที่สมาชิกภาพของผู้กล่าวหาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] สิ้นสุดลงแล้ว และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับผู้ถูกกล่าวหาสิ้นสุดบังคับใช้แล้ว การเลิกจ้างจึงไม่อยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาจึงไม่ได้รับความคุ้มครองจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒๓ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายอนุชน วรินทร์เสถียร)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นางนิตยา อัยราวงศ์)	(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ (สำเร็จ ชนะสิทธิ์)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายเดชบุญ มาประเสริฐ)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายประสิทธิ์ จงอัครกุล)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายสนั่น อันประดิษฐ์)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายพนัส ไทยล้วน)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายชัยพร จันทนา)	(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ (นายอาวุธ ภิญโญยาง)
(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ (นายเจนวิทย์ ไชยโย)	

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
แทนผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน