



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๘๒/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหา

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

ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กรรมการลงชื่อผูกพันบริษัทฯ คือนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] หรือนาง [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] กรรมการสองในสามคนนี้ลงลายมือชื่อร่วมกัน ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการแจ้งข้อเรียกร้อง และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและสั่งให้บริษัทฯ รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน หรือหากผู้ถูกกล่าวหาไม่รับกลับเข้าทำงาน ขอให้จ่ายค่าเสียหายเป็นเงิน จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านบาทถ้วน)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของ บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา สถานประกอบการ
ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED]
ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายรถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์เอนกประสงค์ และชิ้นส่วนภายใต้แบรนด์
[REDACTED] โดยมี นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ สมัครเข้าทำงานเมื่อวันที่
๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๖ อายุงาน ๒๙ ปี ๒ วัน อายุตัว ๔๘ ปี โดยทำงานในตำแหน่งพนักงาน [REDACTED]
(พนักงานฝ่ายผลิต) รหัสประจำตัว [REDACTED] ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายรวม ๔๗,๗๔๔ บาท โดยทำงานตามปฏิทิน
การทำงานของบริษัท ปีละ ๒๕๐ วัน โดยการทำงานแบ่ง ๒ กะ กะเช้าตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก
๑๑.๒๐ - ๑๒.๑๐ น. กะบ่าย ๑๗.๐๐ - ๐๑.๓๐ น. เวลาพัก ๒๐.๔๐ - ๒๑.๒๐ น. โดยมีช่วงเวลาพักระหว่างวันอีก
๒ รอบ ๆ ละ ๑๐ นาที สลับกะสัปดาห์เว้นสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โอนผ่านบัญชี
ธนาคาร [REDACTED]

ในสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา มีสหภาพแรงงาน จำนวน ๑ สหภาพ เป็นสหภาพ
แรงงานประเภทกิจการผลิตอุปกรณ์การขนส่งคือ สหภาพแรงงาน [REDACTED] มีสมาชิกประมาณ
หกพันคน เป็นสมาชิกจากสถานประกอบการ ๒ แห่ง คือ ลูกจ้างจากบริษัท [REDACTED]
จำกัด และลูกจ้างบริษัท [REDACTED] ซึ่งสหภาพแรงงานกำหนดอัตราค่าบำรุงร้อยละหนึ่งต่อเดือน
โดยสหภาพแรงงานฯ กับบริษัทฯ ตกลงกันให้หักเก็บเงินค่าบำรุงจากเงินเดือนของสมาชิกตามที่ใดให้ความ
ยินยอม สมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นพนักงานของบริษัท [REDACTED] มีจำนวน ๒,๙๕๖ คน

ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๑๘ ตุลาคม
๒๕๓๗ จ่ายค่าบำรุงสมาชิกโดยบริษัทฯ เป็นผู้หักเก็บให้เป็นรายเดือน ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่
ของสหภาพแรงงานเป็นประจำทุกปี ยกเว้นปีที่ไม่ได้เข้าร่วมเนื่องจากมารดาเสียชีวิตในช่วงประชุมใหญ่ในเดือน
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ การสนับสนุนข้อเรียกร้องติดตามข่าวสารของสหภาพแรงงานอย่างใกล้ชิด หลายปีที่ผ่านมา
ผู้กล่าวหาไม่เคยแสดงความคิดเห็นในทางหยาบคาย เพิ่งมีการโพสต์ในปีนี้เป็นเนื่องจากมีการเจรจาข้อเรียกร้อง
ใช้ระยะเวลานาน มีความกดดัน อึดอัด ซึ่งผู้กล่าวหา เข้าใจว่านอกจากผู้กล่าวหา แล้วสมาชิกอื่นคงมีความรู้สึก
ไม่ต่างกัน จะเกี่ยวพันถึงเรื่องการจ่ายเงินโบนัสช่วงสงกรานต์จะต้องมีเงินกลับต่างจังหวัด

สหภาพแรงงานมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเป็นประจำทุกปี
การแจ้งข้อเรียกร้องครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงาน
ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน นัดไกล่เกลี่ย
จำนวนก็ครั้งผู้กล่าวหาไม่ทราบ แต่รู้ผลว่าตกลงกันได้เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จดทะเบียนเป็นข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ในระหว่างการ
เจรจาสหภาพแรงงานฯ มีวิธีการสื่อสารให้สมาชิกรับทราบโดยการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามจุดที่กำหนดภายใน
บริษัทฯ และแจ้งข่าวสารทางเฟซบุ๊กส่วนตัวของผู้แทนเจรจา แจ้งความคืบหน้าให้รับทราบเป็นระยะ โดยใช้ใน
รูปแบบนี้มาโดยตลอด

ผู้กล่าวหาทราบว่าในการเจรจาข้อเรียกร้องจะมีกติกาภายในสำหรับการพูดคุยกัน สำหรับ
ผู้แทนเจรจา ซึ่งผู้กล่าวหาเข้าใจว่าเป็นเรื่องของคนเจรจา ผู้กล่าวหาจะให้ความสนใจแต่ผลหรือความคืบหน้า
การเจรจา

ผู้กล่าวหา มีบัญชีเฟซบุ๊กส่วนตัว ชื่อว่า ฮิสเล่ [REDACTED] ที่ตั้งชื่อเฟซบุ๊กด้วยคำว่า ฮิสเล่
[REDACTED] เนื่องจากผู้กล่าวหาชื่นชอบทีมฟุตบอลของประเทศเยอรมัน

วันที่ ๑๒ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาโพสต์ข้อความในเฟซบุ๊กด้วยตนเอง และมีการแสดงความคิดเห็นในโพสต์ของเพื่อน เป็นการแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊กนอกเวลาทำงานเป็นข้อความตัดพ้อเกี่ยวกับการเจรจาซื้อเครื่องที่ยังไม่ยุติเสียที

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหา ไปแสดงความคิดเห็นในโพสต์ของเพื่อนสมาชิก ข้อความที่ ๑ “สู้ๆ ครบมาถึงขนาดนี้แล้ว ทำให้ผู้บริหารบางตัวที่เป็นวัวล้มดิน ให้มันสำนึกว่าตายไปก็เอาไปไม่ได้ ตำแหน่งจอมปลอม หัวโขนที่มีงสมใส่เขาก็ให้มันแขวนคอไว้ โอพวกกระยาไอ้เหี้ยๆๆๆ” ซึ่งเป็นโพสต์ในเฟซบุ๊กส่วนตัวของ นาย [REDACTED] ชื่อเฟซบุ๊ก [REDACTED] เป็นผู้แทนเจรจา เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งนาย [REDACTED] ได้ลบโพสต์นี้ไปแล้ว ผู้กล่าวหาจํารายละเอียดข้อความไม่ได้ชัดเจน แต่จําได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพูดคุยเจรจาเรื่องข้อพิพาทแรงงาน ความคืบหน้าการเจรจา ผู้กล่าวหาจําไม่ได้ว่ามีเพื่อนในกลุ่มกี่คน

- ข้อความที่ ๒ “อำนาจอยู่ในมือ ไอ้คนที่เคยฉ้อโกงสี มันช่างโหดร้ายจริงๆ ได้ข่าวว่ามันไม่มีลูกจิตใจมันถึงดำ ไม่เห็นใจเราชาวแรงงานไอ้ชั่ว ถ้ามันเกลียดชังขอให้จากไปอย่างเดียวตายไม่มีคิดถึงมีมีแต่สาปแช่ง สาปส่งมึงไอ้เหี้ยๆๆ ไอ้เนรคุณแผ่นดิน” ผู้กล่าวหา จําไม่ได้ว่าเป็นโพสต์ของใคร น่าจะเป็นโพสต์ของนาย [REDACTED] ซึ่งมีการลบโพสต์ไปแล้ว

- ข้อความที่ ๓ “ทำไมมันเรียกร้องยากจังวะ เงินเดือนกับเงินโบนัสที่อื่นเขาได้ทั้งประเทศแล้วทำไมมันไม่พอใจจัง ลูกไม่มีก็คนบาปแล้วยังทำบาปกับคนแรงงานอีก กูอยากถามมึงหน่อย มึงสมัครงานมาทำงานเหมือนพวกกูไหมหรือมึงเข้ามาเป็นผู้บริหารเลย มึงมันไม่มีหัวใจของชาวแรงงานเลย ไอ้สัตว์อ่อย ไอ้เหี้ยมึงจะเกลียดแล้วทำให้คนคิดถึงไม่ใช่ให้เขาสาปแช่งมึงไอ้ใจดำๆๆ” ผู้กล่าวหา ไปแสดงความคิดเห็นแต่จําไม่ได้ว่าเป็นโพสต์ของใคร คิดว่าน่าจะเป็นของนาย [REDACTED] ซึ่งมีการลบโพสต์ไปแล้ว

- ข้อความที่ ๔ “ได้ยื่นประธานสหภาพพูดให้ฟังเจ็บจัดเลย สหภาพ [REDACTED] ยังมีอยู่ไหม แล้วคุณเจรจาต่อรองเป็นสิบคุณคุยกับใครครับคุยกับลมหรือ หรือที่ได้ยินว่าพวกมึงจะมาล้มสหภาพหรือเปล่า มันมีเค้าความจริงแล้ว ถึงได้กล้าประกาศเงินเดือน+โบนัส สวนออกมาเพื่อให้พนักงานเข้าใจผิด หรือเคืองใจกับสหภาพพวกมึงจะได้หาโอกาสล้มล้างสหภาพ เพื่อการบริหารที่ง่ายตาย เงินเดือน+โบนัสได้เท่าไรก็ได้ แล้วแต่นักลงทุนใช้มัย แผนหลอกเด็กน้อย แต่ก็มีพวกอยากมีอำนาจ อยากเป็นใหญ่เลยลืมนึกถึงศรีของตัวเอง มอบจิตวิญญาณให้เป็นทาสเขยยันตายมึง โอ้พวกไม่มีสมอง โง่เหมือนควายให้เขาจูงมูก ไอ้ควายกลับชาติมาเกิด ถ้าไม่มีสหภาพเขาให้อยู่โบนัสปีละเดือนเหมือน [REDACTED] ใครอยากได้ ๑ เดือน ก็เลือกรองเท้าพวกนักลงทุนเลยเด้อ ไอ้ควายๆๆๆ” ผู้กล่าวหา ไปแสดงความคิดเห็น เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ในโพสต์ของนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้แทนเจรจา ผู้กล่าวหา จําข้อความไม่ได้ว่าโพสต์นั้นข้อความอะไร แต่มีคนเข้ามาแสดงความคิดเห็นของเจ้าของโพสต์จำนวนหลายคน

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหา มีการตรวจสอบพบว่ามีการโพสต์ข้อความในสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก ในชื่อ ฮิสเล่อ [REDACTED]

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและสอบสวนข้อเท็จจริง มีการบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริง โดยนาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และมีพยาน ๑ คน ชื่อนาย [REDACTED] เป็นผู้จัดการแผนกของผู้กล่าวหา ในวันนี้อย่างไม่มีการลงโทษ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าจะมีความผิด หรือการลงโทษอย่างไร

ผู้กล่าวหาไปแสดงความคิดเห็นในโพสต์ของนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นการโพสต์ข้อความเมื่อผลการเจรจาข้อเรียกร้องตกลงกันเรียบร้อยแล้ว โดยแสดงความคิดเห็นว่า “พี่และสหภาพทำได้ดีสุดแล้วครับ ได้เท่านี้ก็ดีแล้ว ถ้าจะโทษต้องโทษพวกที่มีสิทธิแล้วเขาจนหัวหด กลัวไม่ได้ตำแหน่ง ถ้าเราสามัคคีเหมือน [REDACTED] รวมใจไม่ทำโอ ๓ วันก็จบแล้ว รวมใจตั้งแต่หัวหน้าแผนก, หัวหน้างาน, พนักงานก็จบแล้วครับพี่” ซึ่งข้อความคำว่า พี่ หมายถึง นาย [REDACTED] ข้อความคนมีสิทธิ หมายถึง สักบัตรของพนักงานซึ่งบริษัทฯ จะกำหนดตำแหน่งงานออกเป็นสี ตามบัตรพนักงาน เช่น ตำแหน่งโพรมาน มีป้ายสีเหลือง พนักงานทั่วไปจะมีสีขาว โดยแสดงไว้ที่บัตรประจำตัวของพนักงาน, ข้อความ ถ้าเราสามัคคี...ไม่ทำงานล่วงเวลา เป็นการแสดงความคิดเห็นในฐานะของสมาชิกสหภาพแรงงาน มีเพื่อนสมาชิกหลายคนได้แสดงความคิดเห็นในโพสต์ของนาย [REDACTED] ด้วย เป็นข้อความทั่วไป ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นลงข้อความในเฟซบุ๊ก หลังจากที่ทำความตกลงกันและมีผลบังคับไปแล้ว ไม่มีผลทำให้ผลการเจรจาที่ได้ตกลงกันไว้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่นได้

คำว่า การโกงสี ผู้กล่าวหา ได้ยินข่าวมาว่าผู้บริหารโกงสี แต่ก็ไม่ทราบแน่ชัด ถ้าเป็นทีมผู้แทนเจรจาฝ่ายนายจ้างที่เป็นผู้บริหารหากมีการโกงจริงก็คงไม่ได้ทำงานอยู่ในบริษัทฯ

คำว่า ไม่มีลูก ผู้กล่าวหา หมายถึง ผู้บริหารของบริษัทโดยรวมทั่วไป ไม่ได้เจาะจงใคร

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ บริษัทฯ โดยนาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียกผู้กล่าวหามาพบ และแจ้งการเลิกจ้าง ให้มีผลวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาไม่ลงลายมือชื่อรับทราบในเอกสารหนังสือแจ้งการลงโทษ เพราะผู้กล่าวหาขอรับเรื่องการแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊กเป็นเจ้าของเฟซบุ๊ก แต่ไม่ยอมรับการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาได้มีหนังสือร้องทุกข์ต่อสหภาพแรงงานฯ และสหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาขอหารือกรณีมีคำสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหา ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือถึงประธานสหภาพแรงงานฯ ยืนยันการเลิกจ้างตามเดิม

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ระเบียบไม่ให้นำของใช้ส่วนตัว เช่น โทรศัพท์มือถือเข้าไปใช้ในระหว่างเวลาทำงาน โดยจัดสถานที่เก็บไว้ให้เป็นล็อกเกอร์รายบุคคล เพื่อป้องกันความลับของผู้ถูกกล่าวหาว่ารู้ไหม จะรับของคืนได้หลังจากเลิกงานแล้ว ในระหว่างวันตอนพักเที่ยงสามารถไปเปิดล็อกเกอร์ได้แต่ต้องลงบันทึกกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่ผู้กล่าวหา ไม่ได้ไปเปิดในช่วงเที่ยง

ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่เคยถูกลงโทษ หรือได้รับหนังสือเตือนจากบริษัทฯ ผู้กล่าวหาเคยได้รับหนังสือชมเชยด้านการทำงานไม่ขาด ลา มาสาย มาโดยตลอด ผู้กล่าวหาไม่เคยมีปัญหากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งผู้กล่าวหาหักเงินสะสมร้อยละ ๑๕ จึงได้รับเงินจำนวนประมาณ ๑.๘ ล้านบาท ผู้กล่าวหา สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. มีครอบครัวแล้ว ภรรยาเป็นแม่บ้าน มีบุตรชาย ๒ คน อายุ ๑๙ ปี และ ๑๔ ปี ค่าใช้จ่ายรายวันเงิน ๒ ล้านบาท ผู้กล่าวหาคิดคำนวณจากค่าจ้างจนถึงวันเกษียณอายุงาน รวมเงินโบนัสประจำปี และสวัสดิการ

ผู้กล่าวหาทราบว่าเดิมทางบริษัทฯ ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์หลายปีติดต่อกัน แต่ระยะหลัง ๆ ไม่ได้รับทราบว่ามีรางวัลประกวดหรือได้รับรางวัล ผู้กล่าวหาไม่มีความยินดีหากฝ่ายบริษัทฯ จะมีการพูดคุยเจรจาเพื่อหาทางออกร่วมกันในกรณีนี้

ข้อเท็จจริงของพยานผู้กล่าวหา

พยานปากที่ ๑ ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานให้ข้อเท็จจริงว่า เป็นหนึ่งในผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๕ และได้ทำหน้าที่เป็นผู้แทนเจรจา เป็นประจำทุกปี รวมประมาณ ๗ ครั้ง ก่อนการเจรจา

ข้อเรียกร้องประจำปี ฝ่ายบริษัทและผู้แทนเจรจาได้ลงนามในข้อตกลงร่วมสำหรับการปฏิบัติระหว่างการเจรจา ข้อเรียกร้องประจำปี เนื้อหารายละเอียดข้อมูลฝ่ายจัดการเป็นฝ่ายจัดทำขึ้นมา หากมีความเห็นร่วมกันก็ให้ฝ่ายผู้แทนเจรจาลงลายมือรับทราบ ซึ่งพยานมีความเข้าใจว่าในข้อตกลงร่วมสำหรับการปฏิบัติระหว่างการเจรจา ดังกล่าวเป็นข้อตกลงร่วมกันใช้สำหรับผู้ทำหน้าที่ผู้แทนเจรจาเท่านั้น ข้อตกลงร่วมนี้ไม่มีการนำไปประกาศในบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบโดยทั่วไป ส่วนผลความคืบหน้าการเจรจาจะนำไปตีตประกาศประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบโดยทั่วไป

การเจรจาข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๕ มีการเจรจารวมจำนวน ๑๗ ครั้ง มีการเจรจาในชั้นพนักงานประนอม ๒ - ๓ ครั้ง ในการเจรจาแต่ละครั้งจะมีการสื่อสารผ่านช่องทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ และสื่อสังคมออนไลน์ มีสมาชิกสหภาพแรงงานเข้ามาแสดงความคิดเห็นติดตามข่าวสาร ให้กำลังใจ พยานใช้สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) บัญชีชื่อ [REDACTED] ตั้งค่าเป็นสาธารณะทั่วไป ใช้ชื่อนี้มาโดยตลอดมีเพื่อนในเฟซบุ๊กประมาณหนึ่งพันคน ไม่เคยลบข้อความในโพสต์ของตนเอง และการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มกรรมการสหภาพแรงงาน กลุ่มสหภาพแรงงาน ไม่ได้โพสต์เกี่ยวกับเรื่องข้อเรียกร้องทุกครั้ง แต่จะมีการโพสต์แสดงความรู้สึกต่าง ๆ ในช่วงเวลานั้น ๆ มีเพื่อนในเฟซบุ๊ก ในชื่อ อิสเล่อ [REDACTED] มาแสดงความคิดเห็นด้วย การโพสต์ข้อความของเพื่อนในเฟซบุ๊ก ส่วนใหญ่จะโพสต์โดยรวม ไม่ได้เจาะจงใคร โดยเฉพาะ ไม่มีการตำใคร หรือบุคคลใดเป็นการส่วนตัว พยานได้อ่านข้อความของเพื่อนสมาชิกที่มาแสดงความคิดเห็นที่คาดว่าจะจะเป็นประเด็นในการเลิกจ้างผู้กล่าวหา นอกจากในโพสต์ของพยานแล้ว ยังมีข้อความอื่นด้วย

ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายละ ๗ คน โดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คนชุดเดิม ส่วนอีก ๒ คนมาจากฝ่ายชาย พยานรู้จักทีมเจรจาทั้ง ๗ คน ไม่สนิทกันมาก รู้จักคุณ [REDACTED] ทราบว่าแต่งงานมีครอบครัวแล้ว การโพสต์ข้อความของผู้กล่าวหา "...ไม่มีลูกก็บาปหนาแล้ว..." พยานไม่ได้คิดว่าจะเป็นคุณ [REDACTED]

วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ หลังจากการเจรจาจบแล้ว มีกระแสของสมาชิกได้ต่อว่ากรรมการ พยานจึงได้โพสต์ข้อความในเฟซบุ๊กส่วนตัว "ถ้าจะหาคนรับผิดชอบ ไม่ต้องไปหาที่ไหนจะต่อว่ากับผลที่เกิดลงที่รุ่นพี่คนนี้ได้เลย น้อมรับทุกคำติชม แต่ขอให้รักษ้องค์กรนี้ต่อไป" ซึ่งมีน้อง ๆ ที่เป็นสมาชิกมาแสดงความคิดเห็นมากมาย และเพื่อนสมาชิกที่ใช้ชื่อว่า อิสเล่อ [REDACTED] ได้เข้ามาพบและร่วมแสดงความคิดเห็นแนะนำถ้าเราทำแบบนี้หรือแบบนี้ในปีต่อไปน่าจะดี ข้อความ คนมีสี่ พยานไม่แน่ใจ แต่เข้าใจว่าน่าจะเป็นการแบ่งสีของตำแหน่งพนักงานในบริษัทฯ ที่ผ่านมาการเจรจาข้อเรียกร้องในแต่ละปีมีความใกล้เคียงกัน เพื่อนสมาชิกจะมาคอยติดตามความคืบหน้า บรรยายภาคการลั่น การแสดงอารมณ์ร่วม การสื่อสารโดยการตีป้ายประกาศในบอร์ดประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การโพสต์ข้อความต่าง ๆ ไม่ได้เจาะจงบุคคลรายใดรายหนึ่ง

ผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้าง และมีหนังสือร้องทุกข์ถึงสหภาพฯ ในเวลาเย็น พยานได้เลิกงานและกลับบ้านแล้ว แต่ทราบข่าวจากข้อความในไลน์กลุ่มของกรรมการสหภาพแรงงาน พยานมีความเห็นว่าก่อนการเลิกจ้างพนักงาน ควรใช้การทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ซึ่งเคยมีการใช้ร่วมกันตลอดมา กรรมการสหภาพแรงงานจะเข้าร่วมเป็นทีมงานในการทำงานจำนวน ๔ คณะ คือ ๑ คณะกรรมการค่าจ้าง ๒ คณะกรรมการสวัสดิการ ๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๔ คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การพิจารณาลงโทษพนักงาน ก่อนหน้าที่จะมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหา จะมีคณะทำงานร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยฝ่ายจัดการ และฝ่ายสหภาพแรงงาน ฝ่ายละ ๕ คน มีวาระ ๒ ปี จนกว่าจะมี

การประกาศเปลี่ยนแปลงรายชื่อคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการพิจารณาร่วมกันก่อนการลงโทษ ซึ่งล่าสุด พยาน ไม่ได้เข้าร่วมในคณะทำงานร่วมฯ การเลิกจ้างพนักงาน ถือว่าเป็นความรุนแรง ไม่มีความเป็นธรรม ควรมี การทำงานร่วมกันของคณะทำงานฝ่ายจัดการและฝ่ายสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างผู้กล่าวหา ฝ่ายบุคคลพิจารณา เพียงฝ่ายเดียว กระบวนการในช่วงนั้นไม่มีการประสานระหว่างกัน ทราบว่ามีการเรียกผู้กล่าวหาไปพบ และมี ผลการแจ้งเลิกจ้าง ทันที ซึ่งกรรมการสหภาพแรงงานไม่เห็นพ้องด้วย สหภาพแรงงานคัดค้านเรื่องการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหา ก่อนหน้านี้หากมีการพิจารณาลงโทษ มีการสอบสวน หากผิดจริง จะได้รับโทษ และมีการขอโทษกัน เรื่องก็จบ

ผู้ถูกกล่าวหา มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบความพึงพอใจของพนักงาน นโยบายของ บริษัทฯ หัวหน้างาน โดยให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ดำเนินการ แต่พยานไม่ทราบว่า มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ ในการตรวจสอบสื่อสังคมออนไลน์ หรือเป็นความลับพยานไม่ทราบ

พยานทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศชมเชยการทำงาน ชัด ล่า มาสาย สำหรับพนักงานที่ทำ คุณสมบัติได้ ๓ ปี ต่อเนื่องกัน จะได้รับเกียรติบัตรชมเชย เพื่อเป็นกำลังใจให้พนักงาน ส่วนพยานไม่เคยได้รับ รางวัล

พยานปากที่ ๒ ซึ่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงว่า พยานได้ร่วมก่อตั้งจัดทำรายละเอียด ข้อมูล นโยบาย การพิจารณาโทษร่วมกับฝ่ายจัดการ บริษัทฯ มีการ ควบคุมกิจการ ในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ เริ่มเข้าสู่โครงสร้างของบริษัทฯ ใหม่ ข้อบังคับการทำงานของบริษัท [REDACTED] เดิม กับบริษัท [REDACTED] ใหม่ มีส่วนคล้ายคลึงกับข้อบังคับเดิม

ข้อบังคับของบริษัท [REDACTED] มีการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยพิจารณาโทษ ๒ ลักษณะ คือ ๑. ความผิดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดี เช่น ยาเสพติด การพนัน หวয় ลักทรัพย์ ฯลฯ ๒. ความผิดต่อกฎหมายระเบียบข้อบังคับบริษัทฯ เช่น ละทิ้ง หน้าที่ (ขาดงาน) ลาป่วย ผิดระเบียบ วินัย มีโทษ การใช้สวัสดิการไม่สุจริต ฯลฯ

พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมสามารถยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับความทุกข์หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถยื่นคำร้องทุกข์ตามสายบังคับบัญชา ผ่านช่องทาง คือ ตัวแทนลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง/ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการฝ่ายบุคคล

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการกิจการของผู้ถูกกล่าวหา ประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายบริหาร ๕ คน ฝ่ายสหภาพแรงงาน ๕ คน ประกาศแต่งตั้งลงนามโดยประธานบริษัทฯ ที่ผ่านมา ไม่เคยเลิกจ้างพนักงาน ส่วนใหญ่จะพิจารณาโทษทางวินัยตามลำดับขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยที่ลูกจ้างมี ส่วนร่วม และล่าสุดมีการพิจารณาโทษทางวินัยการเลิกจ้างพนักงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีการ พิจารณารายละเอียดเชิงลึกเพื่อหาสาเหตุ เช่น พนักงานขาดงาน การตรวจสอบรู้ว่าบางคนป่วยโรคไบโพลาร์ พาร์กินสัน ให้พนักงานไปพักรักษาตัว มีใบรับรองแพทย์ และประเมินร่วมกันก่อนให้กลับเข้าทำงาน ในขณะที่ เกิดเรื่อง คณะกรรมการชุดนี้ยังมีสถานภาพอยู่ตามประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรายชื่อคณะกรรมการฯ ซึ่งปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง มีเรื่องให้พิจารณากรณีสุดท้าย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กรณีเลิกจ้างนาย [REDACTED] ไม่ได้นำเข้าสู่กระบวนการแรงงานสัมพันธ์

ปัจจุบันตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ๑. นาย [REDACTED] ๒. นาย [REDACTED]

๓. นาย [REDACTED] ๔. นาย [REDACTED] ๕. นาย [REDACTED]

กระบวนการสอบสวนความผิดของพนักงาน ฝ่ายบุคคลรวบรวมความผิดส่งเข้าสู่คณะกรรมการฯ ที่ผ่านมาส่งตลอด ต้องเกิดจากการร้องขอ หรือกรณีการเข้าสู่กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ เช่น โทษระดับต้น ๓ โทษแรก ฝ่ายบริษัทสอบสวน ลูกจ้างยอมรับ ก็จบไป การเลิกจ้าง ถือเป็นโทษหนัก เปรียบเสมือนการประหารชีวิต แม้ว่าการจ้างยอมรับผิดแล้วการลงโทษก็ควรต้องเข้าสู่กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ผ่านมาเคยมีกรณีพนักงานกระทำผิดและเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ถึงขั้นพิจารณาโทษเลิกจ้าง ฝ่ายตัวแทนลูกจ้างสหภาพแรงงานก็เห็นชอบร่วมในการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่ได้แย้งตามข้อเท็จจริงของการสอบสวนและการยอมรับของพนักงานที่กระทำผิด เนื่องจากการทำความผิดซ้ำซ้ำซ้อน

ผู้กล่าวหามาแจ้งในตอนเย็น ว่าถูกเลิกจ้างไม่ทราบรายละเอียดในการเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่มีหนังสือการเลิกจ้าง พยานได้ประสานฝ่ายจัดการเพื่อขอทราบรายละเอียดเหตุของการเลิกจ้าง ทราบว่ากรณีนี้ได้รายงานให้ประธานบริษัทฯ รับทราบแล้ว พยานขอให้มีการพิจารณาตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ปัจจุบันคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยังอยู่ในวาระ กรณีของผู้กล่าวหาควรจะต้องเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน สหภาพแรงงานมีความเข้าใจว่าอำนาจในการบริหารเป็นของบริษัทฯ แต่ที่ผ่านมามีกระบวนการของฝ่ายแรงงานสัมพันธ์พิจารณาในเบื้องต้น

พยานไม่ทราบว่ามีการพิจารณาลงโทษ อาจจะเป็นด้วยการปรับโครงสร้างของบริษัทฯ หลังการควบรวมกิจการ ที่ปรับเปลี่ยนโดยการที่มีฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายจัดการ นำเสนอประธานอนุมัติการเลิกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการรักษาข้อมูลเป็นความลับ ระเบียบสื่อสังคมออนไลน์ ใช้นักพนักงานทุกคน กำหนดขึ้นตาม พรบ. คอมพิวเตอร์ ผู้ถูกกล่าวหาทำให้มีความสับสนคลั่ง และมีการแจ้งเวียนให้นักพนักงานทราบ

การเจรจาข้อเรียกร้องล่าสุด พยานเป็นหัวหน้าทีมในการเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายสหภาพแรงงาน ฝ่ายบริษัทฯ คือคุณ [REDACTED] มีข้อตกลงเป็นกรอบกติกาให้ผู้แทนเจรจาทั้งสองฝ่ายรับรู้รับทราบก่อนการเจรจา ซึ่งข้อตกลงนี้ไม่ได้มีการประกาศ หรือติดบอร์ดให้พนักงานทั่วไปทราบ ส่วนผลหรือความคืบหน้าการเจรจาจะนำไปติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้พนักงานสมาชิกรับทราบ เอกสารสำหรับสื่อสารกับพนักงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารก่อน จะมีการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ตัวผู้แทนเจรจาหลังจากจบการเจรจาแล้ว จะไม่โพสต์ในเรื่องการเจรจา แต่อาจจะมีการโพสต์แสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งการสื่อสารของแต่ละฝ่ายก็มีสมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็นหลากหลาย

พยานมีบัญชีสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก มีเพื่อนสมาชิกเข้ามาแสดงความคิดเห็น ขึ้นชม ต่อว่า อาจตอบบ้างไม่ตอบบ้าง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมการห้ามใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ หรือสมาร์ตโฟนในเวลางาน การที่จะโพสต์อะไรต้องทำนอกเวลางาน พยานได้รับทราบข้อมูลของผู้กล่าวหาจากการพูดคุยกับเจ้าตัว และพูดคุยกับทางฝ่ายจัดการ ซึ่งแจ้งว่าผู้กล่าวหากระทำผิดซ้ำซ้อนเนื่องจากการแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊ก พยานได้คุยกับฝ่ายบุคคลว่าวันที่เรียกนาย [REDACTED] มาพบนั้น ทำไมไม่เรียกสหภาพแรงงานมาร่วมพูดคุยในกรณีดังกล่าวด้วย

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งเลิกจ้างนาย [REDACTED] ว่ากระทำผิดซ้ำซ้อน พยานอยู่ในเหตุการณ์ด้วย ต่อมาวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพฯ ทำหนังสือหาหรือผู้ถูกกล่าวหา กรณีเลิกจ้าง

นาย [] เนื่องจากนาย [] ไม่ได้รับหนังสือบอกเลิกจ้าง จึงไม่มีรายละเอียด และได้รับคำตอบจากผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการพูดคุยกัน เพื่อแก้ปัญหาของผู้กล่าวหา เนื่องจากทางผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตอบมาแล้ว

การพิจารณาโทษผู้กล่าวหา ยังอยู่ในวาระของคณะกรรมการ ซึ่งฝ่ายบริษัทฯ ได้แจ้งว่าจะจะต้องมีการปรับคณะกรรมการใหม่ ซึ่งรายชื่อคณะกรรมการชุดใหม่สหภาพแรงงานได้แต่งตั้งตัวแทน และส่งให้ฝ่ายบริษัทแล้ว

การแสดงข้อความคิดเห็นของสมาชิกพนักงาน ในห้วงเวลาการเจรจาที่ผ่านมา มีการแสดงอารมณ์ร่วม ผู้บริหารที่เติบโตมาจากฝ่ายโรงงานจะเข้าใจบรรยากาศ ความคาดหวัง และอารมณ์ของพนักงาน เมื่อจบการเจรจาก็จบไม่มีอะไรเกิดขึ้น

การเจรจาข้อเรียกร้องที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะจบก่อนเทศกาลสงกรานต์ เพื่อจะได้รับเงินโบนัส แต่ช่วงหลัง ๆ การเจรจาไม่สามารถยุติตามกรอบได้จะเลยช่วงเทศกาลสงกรานต์บ้าง พนักงานบางส่วนก็จะมี ความกังวล ปีนี้สหภาพแรงงานจึงขอเงินล่วงหน้าบางส่วนจากทางผู้ถูกกล่าวหาเพื่อให้พนักงานได้มีเงินใช้จ่าย เป็นค่าเดินทางกลับบ้านต่างจังหวัด คนละ ๒๐,๐๐๐ บาท (สองหมื่นบาท) แล้วนำไปหักออกจากเงินโบนัสของแต่ละคนหลังการเจรจาเงินโบนัสหาข้อยุติและตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้พนักงานทุกคนตามสัดส่วน ซึ่งการจ่ายเงินโบนัสประจำปีของเฉลี่ยปีละ ๖ - ๘ เดือน

ข้อความแสดงความคิดเห็น "...ได้ข่าวว่าฉันไม่มีลูกจิตใจมันถึงดำ..." "คนที่ไม่มีลูก" พยานไม่ทราบว่าหมายถึงบุคคลใด ในบริษัทฯ ก็มีจำนวนมากหลายคน หรือเป็นผู้บริหารก็ไม่ทราบว่าหมายถึงใคร ผู้บริหาร [] มีจำนวนมากมาย ทำให้ต้องระบุคนไม่มีลูก หมายถึงใครบางคน พยาน ว่าไม่สามารถระบุเจาะจงไปที่ใครคนใดคนหนึ่ง

การแสดงข้อความ "พี่และสหภาพทำได้ดีสุดยอดแล้วครับ ได้เท่านี้ก็ดีแล้ว ถ้าจะโทษต้องโทษพวกที่มีสีกแล้วเขาจนหัวหด กลัวไม่ได้ตำแหน่ง ถ้าเราสามัคคีเหมือน [] รวมใจไม่ทำโอ ๓ วันก็จบแล้วรวมใจตั้งแต่หัวหน้าแผนก, หัวหน้างาน, พนักงานก็จบแล้วครับพี่" เขาแสดงความคิดเห็นของเขคนเดียว ย้อนหลังการเจรจาจบไปแล้ว เขาไม่ได้มีบทบาทในการเป็นอนุกรรมการหรือผู้นำแรงงาน และในข้อความของเขาไม่มีเพื่อนสมาชิกคนใดมาแสดงการสนับสนุน และในห้วงเวลานั้น สหภาพแรงงานกับฝ่ายบริษัทฯ ก็มีการพูดคุยกันกับบริษัทฯ ในเรื่องการจะจัดงานเพื่อมอบรางวัลตอบแทนอายุงานให้กับพนักงานที่จะเกษียณก่อนวันจัดงานมอบรางวัลตอบแทนอายุงานในช่วงเดือนธันวาคม

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประกาศหรือเกียรติบัตรชมเชย การมาทำงาน ไม่ขาด ลา มาสาย พนักงานที่ทำคุณสมบัติได้จะได้รับเกียรติบัตร และปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบเป็นการให้รางวัล เช่น เงิน เสื้อแจ็คเก็ต ฯ

พยานทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการสอบถามความพึงพอใจของพนักงานในทุก ๆ ด้าน ส่วนการสำรวจข้อมูลกับลูกค้าที่เป็นบุคคลภายนอก พยานไม่ทราบ

คณะกรรมการให้คุณให้โทษ ไม่อยู่ในข้อบังคับการทำงาน พิจารณาการลงโทษพนักงาน

ข้อบังคับการทำงานใหม่ มีการลงโทษ ๖ สถาน ผู้มีอำนาจในการสั่งลงโทษ โดยใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ พยานไม่ทราบว่าพนักงานที่ถูกลงโทษก่อนคุณ [] หรือไม่ แต่ผู้ที่ถูกลงโทษโดยคณะกรรมการชุดนี้ไม่เคยมีมาก่อน การพิจารณาเลิกจ้างนาย [] ไม่ผ่านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงาน อยู่ระหว่างการควมรวมกิจการโครงสร้างบริหารใหม่ การสนับสนุนกิจกรรมสหภาพแรงงานยังมีเป็นปกติ เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูล

การปฏิบัติงานของกรรมการตามภารกิจ สถานที่ทำงานสภาพแรงงาน กิจกรรมต่าง ๆ เช่นฟุตบอล ท่องเที่ยว การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ฯ สภาพแรงงานมีความหวังที่จะให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ปัจจุบันมีความกังวลเกี่ยวกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหามีการประกวดสถานประกอบการกิจการด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยส่งเข้ามาตลอดเกือบ ๒๐ ปี แต่มีเหตุให้ต้องเริ่มนับใหม่เมื่อประมาณปี ๒๕๖๐ และ พยานเข้าร่วมเป็นกรรมการตรวจประเมินสถานประกอบการกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [REDACTED]

สภาพแรงงานไม่ได้มอบหมายงานภารกิจพิเศษให้กับผู้กล่าวหา เป็นเพียงสมาชิกธรรมดาทั่วไปเหมือนสมาชิกท่านอื่น ๆ ผู้กล่าวหาไม่มีนิสัยดี พฤติกรรมไม่เสียหาย ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ก่อนการถูกเลิกจ้าง ประมาณวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาตรวจพบเป็นโรคเส้นเลือดหัวใจตีบ ต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลทำบอลลูนหัวใจ และวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ไปพบแพทย์ตรวจติดตามอาการ สภาพแรงงานได้สอบถามเป็นประจำเพราะชีวิตส่วนตัวและครอบครัวมีความลำบากน่าสงสาร อีกเพียง ๕ ปีจะเกษียณ ภรรยาไม่มีรายได้ ผู้กล่าวหาประสบปัญหาสุขภาพ และไม่มียานทำ ไม่มีรายได้

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา สถานประกอบการตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายรถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ เอนกประสงค์ และชิ้นส่วนภายใต้แบรนด์ [REDACTED] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กรรมการลงชื่อผูกพันบริษัทฯ คือนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] กรรมการสองในสามคนนี้ลงลายมือชื่อร่วมกัน ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๑๐,๐๖๓ คน มีทั้งรายเดือนและรายวัน โรงงานผลิตมี ๒ โรง อยู่ที่นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ปฏิบัติการทำงานของบริษัทปีละ ๒๕๐ วัน โดยการทำงานแบ่ง ๓ กะ กะเช้าตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะบ่าย ๑๗.๐๐ - ๐๑.๓๐ น. และกะดึก ๐๐.๓๐ - ๐๘.๐๐ น. กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED]

ผู้ถูกกล่าวหาเดิมใช้ชื่อว่า บริษัท [REDACTED] ต่อมา มีการควบรวมกิจการ ได้จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาสมัครเข้าทำงาน เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๖ อายุ ๔๘ ปี มีอายุการทำงาน ๒๙ ปี ๒ วัน โดยทำงานในตำแหน่งพนักงาน [REDACTED] (พนักงานฝ่ายผลิต) รหัสประจำตัว [REDACTED] ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๗,๗๔๔ บาท โดยทำงานตามปฏิทินการทำงานของบริษัท ปีละ ๒๕๐ วัน โดยการทำงานแบ่ง ๓ กะ กะเช้าตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๑.๒๐ - ๑๒.๑๐ น. กะบ่าย ๑๗.๐๐ - ๐๑.๓๐ น. เวลาพัก ๒๐.๔๐ - ๒๑.๒๐ น. โดยมีช่วงเวลาพักระหว่างวันอีก ๒ รอบ ๆ ละ ๑๐ นาที และกะดึก ๐๐.๓๐ - ๐๘.๐๐ น. กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED]

ในสถานประกอบการกิจการของผู้ถูกกล่าวหา มีสภาพแรงงานจำนวน ๑ สภาพภาพ คือ สภาพภาพแรงงาน [REDACTED] มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกจากสถานประกอบการ ๒ แห่ง คือ ลูกจ้างจาก

บริษัท [REDACTED] และลูกจ้างบริษัท [REDACTED] โดยบริษัทฯ รับหักเงินเดือนจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นค่าบำรุงส่งให้สหภาพแรงงานเป็นรายเดือน อัตราร้อยละ ๑ ของเงินเดือน สมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นพนักงานของบริษัท [REDACTED] มีจำนวน ๒,๙๕๖ คน

การยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๗ ข้อ มีการตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายละ ๗ คน มีการเจรจากันเองประมาณ ๑๗ ครั้ง ตกลงกันได้เพียงบางข้อ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างประธานสหภาพแรงงานฯ หรือผู้แทนเจรจา กับผู้แทนเจรจาของบริษัท ในวันจันทร์ที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สามารถทำความตกลงกันได้ จดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งรายละเอียดการปฏิบัติและทำบันทึกแจ้งให้ทราบก่อนการเจรจา เป็นข้อตกลงร่วมสำหรับการปฏิบัติระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องประจำปี ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ หัวหน้าทีมเจรจาทั้งสองฝ่ายได้ลงลายมือชื่อรับทราบ มีรายละเอียดจำนวน ๕ ข้อ

ผู้ถูกกล่าวหาจะมีหน่วยงานที่เป็นทีมงานในการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับข้อมูลของบริษัทฯ ทั้งในส่วนของการคิดเห็นผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์ต่างๆ การโพสต์ข้อความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกล่าวหาตามปกติ โดยในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง ลูกจ้างอื่นจะมีการโพสต์ข้อมูลโดยทั่วไป เช่น สู้ต่อไปครับน้อง ๆ เพื่อนๆ จะได้ว่า เลือดกับน้ำอะไรจะชนะกว่ากัน “เรารักกัน เรารักกัน” เป็นต้น แต่ส่วนของผู้ถูกกล่าวหาได้โพสต์ข้อความลักษณะที่เป็นข้อความที่รุนแรงต่อว่า คำทอผู้บริหารที่ทำหน้าที่ผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทเสียหายผู้ถูกกล่าวหาได้โพสต์ในเฟซบุ๊กส่วนตัว ในชื่อ ฮิสเล่ [REDACTED] เผยแพร่เป็นสาธารณะ ทุกคนทั่วไปสามารถเข้าไปดูได้

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาตรวจพบโพสต์ จำนวน ๔ ข้อความ ซึ่งเป็นข้อความที่โพสต์ก่อนวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ต่อมาในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้เชิญผู้กล่าวหามาสอบถามว่าได้เป็นผู้โพสต์ในนาม ฮิสเล่ [REDACTED] หรือไม่ ผู้กล่าวหายอมรับว่าใช่ และผู้กล่าวหาทราบหรือไม่ว่าข้อความที่โพสต์ลงไม่มีความผิด ซึ่งผู้กล่าวหาไม่คิดว่าจะมีความผิดมาก และหลังจากนั้นผู้กล่าวหา มีการโพสต์ข้อความอีก ๑ ครั้งในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ปรากฏข้อความที่ ๑ - ๔ ดังนี้

ข้อความที่ ๑ “สู้ๆ ครับมาถึงขนาดนี้แล้ว ทำให้ผู้บริหารบางตัวที่เป็นวัวล้มดิน ให้มันสำนึก ว่าตายไปก็เอาไปไม่ได้ ตำแหน่งจอมปลอม หัวโขนที่มีงสมใส่เขาก็ให้มันแขวนคอไว้ ไอ้พวกกระยาไอ้เหี้ยๆๆๆ”

ข้อความที่ ๒ “อำนาจอยู่ในมือ ไอ้คนที่เคยฉ้อโกงสี มันช่างโหดร้ายจริงๆ ได้ข่าวว่ามันไม่มีลูกจิตใจมันถึงดำ ไม่เห็นใจเราชาวแรงงานไอ้ชั่ว ถ้ามันเกลียดขอให้จากไปอย่างเดียวตายไม่มีคิดถึงมันมีแต่สาปแช่ง สาปส่งมันไอ้เหี้ยๆๆ ไอ้เนรคุณแผ่นดิน”

ข้อความที่ ๓ “ทำไมมันเรียกร้องยากจังวะ เงินเดือนกับเงินโบนัสที่อื่นเขาได้ทั่วประเทศแล้ว ทำไมมันใจดำจัง ลูกไม่มีก็คนบาปแล้วยังทำบาปกับคนแรงงานอีก กูอยากถามมันหน่อย มันสมัครงานมาทำงานเหมือนพวกกูไหมหรือมันเข้ามาเป็นผู้บริหารเลย มันมันไม่มีหัวใจของชาวแรงงานเลย ไอ้สัตว์เอย ไอ้เหี้ยมันจะเกลียดแล้วทำให้คนคิดถึงมันให้เขาสาปแช่งมันไอ้จ๋าๆๆๆ”

ข้อความที่ ๔ “ได้ยื่นประธานสหภาพพูดให้ฟังเจ็บจัดเลย สหภาพ [REDACTED] ยังมีอยู่ไหม แล้วคุณเจรจาต่อรองเป็นสิบล้านคุยกับใครครับคุยกับลมหรือ หรือที่ได้ยินว่าพวกมันจะมาล้มสหภาพหรือเปล่า มันมีเค้าความจริงแล้ว ถึงได้กล้าประกาศเงินเดือน+โบนัส สวนออกมาเพื่อให้พนักงานเข้าใจผิด หรือเคืองใจกับ

สหภาพพวกมึงจะได้หาโอกาสล้างสหภาพ เพื่อการบริหารที่ง่ายตาย เงินเดือน+โบนัสได้เท่าไรก็ได้ แล้วแต่นักลงทุนไข่ม้อย แผนหลอกเด็กน้อย แต่ก็มีพวกอยากมีอำนาจ อยากเป็นใหญ่เลยลืมหืมตาของตัวเอง มอบจิตวิญญาณให้เป็นทาสเขายันตายมึง ไอ้พวกไม่มีสมอง โง่เหมือนควายให้เขาจูงจุมก ไอ้ควายกลับชาติมาเกิด ถ้าไม่มีสหภาพเขาให้อยู่โบนัสปีละเดือนเหมือน [REDACTED] ใครอยากได้ ๑ เดือน ก็เลียรองเท้าพวกนักลงทุนเลยเด้อไอ้ควายๆๆๆ”

ข้อความทั้ง ๔ ข้อความ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นข้อความทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย มีการกล่าวถึงผู้บริหาร ซึ่งเป็นทีมผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน ประกอบด้วย ๑) นาย [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป ๒) คุณ [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป ๓) คุณ [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป ๔) คุณ [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป ๕) คุณ [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป ๖) คุณ [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป และ ๗) คุณ [REDACTED] ผู้จัดการฝ่าย ซึ่งประธานบริษัทได้แต่งตั้งให้ทั้ง ๗ คน เป็นผู้แทนเจรจา โดยข้อความที่ ๑ หมายถึง ผู้แทนเจรจาทั้ง ๗ คน ส่วนข้อความที่ ๒ และ ๓ กรณีไม่มีลูก หมายถึงคุณ [REDACTED] ลำดับ ๒ - ๖ แต่งงานมีบุตร ลำดับที่ ๗ ยังไม่แต่งงาน ข้อความที่ ๔ หมายถึง ภาพรวมทั้ง ๗ คน

คณะกรรมการพิจารณาโทษ มีจำนวน ๑๒ คน ขณะอยู่ระหว่างการรวบรวมหลักฐานข้อมูล เพื่อส่งคณะกรรมการพิจารณา ต่อมาวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหามีการโพสต์ข้อความแสดงความคิดเห็น “พี่และสหภาพทำได้ดียอดแล้วครับ ได้เท่านี้ก็ดีแล้ว ถ้าจะโทษต้องโทษพวกที่มีสีกแล้วเขาจนหัวทก ลัวไม่ได้ตำแหน่ง ถ้าเราสามัคคีเหมือน [REDACTED] รวมใจไม่โอ ๓ วันก็จบแล้วรวมใจตั้งแต่หัวหน้าแผนก, หัวหน้างาน, พนักงานก็จบแล้วครับพี่” เป็นการโพสต์ข้อความดูหมิ่นผู้บริหาร การชักชวนพนักงานไม่ทำล่วงเวลา ข้อความคนมีสี ๆ ซึ่งบริษัทฯ จะกำหนดตำแหน่งงานออกเป็นสี ตามบัตรพนักงาน เช่น ตำแหน่งไฟร์แมน มีป้ายสีเหลือง หัวหน้าแผนกสีเขียว ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปสีฟ้า แสดงไว้ที่บัตรประจำตัวของพนักงาน โดยบริษัทฯ ได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดส่งให้คณะกรรมการพิจารณาจำนวน ๒ ครั้ง ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาบทลงโทษ โดยเห็นว่า เป็นข้อความที่อาจทำให้ผู้อ่านหลงเชื่อว่าผู้บริหารและบริษัทฯ มีเจตนาไม่ดีต่อพนักงาน ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร การกล่าวต่อว่าผู้บริหารที่เป็นตัวแทนบริษัทฯ ด้วยถ้อยคำหยาบคายในสื่อสังคมออนไลน์ เป็นการดูหมิ่นไม่ให้ความเคารพมีผลต่อการบังคับบัญชาในองค์กร เมื่อถูกเรียกมาทำการสอบสวนและทราบความผิดแล้วกลับกระทำความผิดต่อเนื่อง เป็นการแสดงถึงทัศนคติ พฤติกรรมเชิงลบที่มีต่อบริษัทฯ และผู้บริหารไม่สามารถไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่อไป การกระทำดังกล่าวยังถือเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้พิจารณาการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๗.๑ ข้อ ๗.๑.๒ ข้อ ๗.๑.๔๓ ข้อ ๗.๑.๔๔ ข้อ ๗.๑.๖๔ ข้อ ๗.๒ การลงโทษทางวินัย (๖) เลิกจ้าง ข้อ ๙.๒ ข้อยกเว้นที่บริษัทไม่จ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง (๑) เมื่อทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัทโดยแจ้งแก่ผู้กล่าวหาเป็นหนังสือเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ลงชื่อแต่เขียนข้อความในท้ายหนังสือว่า “คิดว่าตอบคอมเม้นไม่ได้เป็นคนโพสต์เองจะร้ายแรงขนาดนี้ ผมมารับทราบที่ผมได้ทำความผิดแล้วและสำนึกผิดแล้วครับ”

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศระเบียบการเผยแพร่ข้อมูลการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เกี่ยวกับการห้ามเผยแพร่ข้อมูลที่สามารถส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของผู้ถูกกล่าวหา หรือก่อให้เกิดความเสียหาย ระเบียบนี้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดตามระเบียบ และผู้ถูกกล่าวหา

ได้แจ้งผู้กล่าวหา มีการบันทึกคำให้การสอบสวนแต่พนักงานยังไม่ยอมรับ เข้าใจว่าโพสต์ได้ไม่ผิดกฎหมายแต่อาจผิดระเบียบบริษัท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงให้พนักงานรับทราบว่า การกระทำของพนักงานเป็นการกระทำ ความผิดทั้งต่อข้อบังคับและเป็นการกระทำผิดกฎหมายอาญารีกด้วย

ผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคล ได้รับความเสียหาย ได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] ไปแจ้ง ความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาล [REDACTED] กองบังคับการตำรวจนครบาล [REDACTED] กองบัญชาการตำรวจนครบาล เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อจะดำเนินคดี กับผู้กล่าวหา โทษฐานการหมิ่นประมาทเนื่องจากพนักงานทำความผิดอาญาต่อนายจ้าง จากเหตุการณ์โพสต์ ข้อความเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ในการโพสต์ข้อความทำให้ภาพลักษณ์ชื่อเสียงเสียหาย ทำให้ลูกค้า หรือผู้ที่ได้อ่านข้อความเข้าใจได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำกับลูกจ้างโดยไม่มีความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ หรือดูแลบังคับบัญชาลูกจ้างไม่ดี

ผู้กล่าวหาปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป ส่วนมีนินยเสียชื่อเสียงดัง ก้าวร้าว หรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่มีทัศนคติที่เป็นปรปักษ์กับนายจ้าง ไม่มีแนวทางที่จะ ปรับปรุง โดยพิจารณาจากการที่ผู้ถูกกล่าวหาชี้ให้เห็นว่าพนักงานได้กระทำผิดข้อบังคับและกฎหมายอาญา ในวันที่สอบสวน แต่ในภายหลังพนักงานยังคงมีพฤติกรรมโพสต์ซ้ำอีกครั้ง

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาหนังสือแจ้งการลงโทษผู้กล่าวหา และเชิญผู้กล่าวหา มารับทราบ แต่ผู้กล่าวหาไม่รับทราบแต่ไม่ลงลายมือชื่อ เนื่องจากโทษรุนแรงเกินไป

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานมีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาทักท้วงการลงโทษ ผู้กล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพูดคุยกับนอกรอบกับประธานสหภาพแรงงาน และกรรมการอีก ๓ คน อธิบายให้ทราบว่าพนักงานได้ทำความผิดอาญา ดูหมิ่นบริษัท ผิดข้อบังคับ ผิดกฎหมาย ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจ ยอมรับได้ซึ่งทางประธานสหภาพแรงงานขอให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาโทษที่เบากว่าเดิม และผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้ พิจารณาตามกระบวนการ ต่อมาทราบว่าลูกจ้างมาร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ผู้ถูกกล่าวหา มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจ่ายสมทบเริ่มต้นร้อยละ ๗ - ๑๕ สามารถสมัคร ได้เพียงครั้งเดียว เมื่อปีที่แล้วมีการควบรวบบริษัทจำนวนเงินกองทุนฝั่งลูกจ้างจึงเพิ่มมากขึ้น ลูกจ้างหลายคน ได้ลาออกจากกองทุนเพื่อรับเงินก้อน และผู้กล่าวหาได้ลาออกจากกองทุนด้วยเช่นกันเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ รอบปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัส ๖ เดือน บวกเงิน ๔๐,๐๐๐ บาท

ผู้ถูกกล่าวหา มีการประกาศรับสมัครงาน เดือนมกราคม ถึง กันยายน ๒๕๖๕ ได้รับพนักงาน เพิ่มจำนวนประมาณ ๑,๘๒๐ คน เป็นพนักงานสัญญาจ้าง และสามารถสอบบรรจุเป็นพนักงานประจำได้ รับสมัครพนักงานประจำ จำนวน ๕๗ คน อัตราการลาออกของพนักงานไตรมาส ๒ อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ ๑

ผู้ถูกกล่าวหาและสหภาพแรงงานมีการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกันต่อเนื่องทุกปี ได้สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงาน ปี ๒๕๖๔ (เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๕) จำนวนเงิน ๑,๐๓๐,๒๒๖ บาท ปี ๒๕๖๕ (เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖) จำนวนเงิน ๑,๔๘๕,๐๐๐ บาท มีห้องทำงานสำหรับสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน ๑๙ คน ทำงานสหภาพ แรงงานเต็มเวลา ๓ คน และ ๑๖ คน ทำงานบริษัท ช่วงเช้า (เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.) และทำงานสหภาพ แรงงานช่วงบ่าย (เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด

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

ประเด็นแรก ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ววินิจฉัยว่า สหภาพแรงงาน [REDACTED] แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๗ ข้อ มีการเจรจากันเองประมาณ ๑๗ ครั้ง ตกลงกันได้เพียงบางข้อ สหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยจนทั้งสองฝ่ายสามารถทำความเข้าใจกันได้ จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยในระหว่างที่การเจรจาข้อเรียกร้องยังไม่ได้ข้อยุติ สหภาพแรงงานฯ จะแจ้งผลหรือความคืบหน้าการเจรจาด้วยการนำไปติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้พนักงานและสมาชิกทราบ นอกจากนี้สมาชิกสหภาพแรงงานบางคนจะใช้วิธีสอบถาม หรือให้กำลังใจในช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ของผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เข้าไปแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของนาย [REDACTED] เป็นผู้แทนเจรจาใช้ชื่อเฟซบุ๊ก [REDACTED] ซึ่งหน่วยงานติดตามความเคลื่อนไหวในสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ถูกกล่าวหาพบในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ว่า มีการแสดงความคิดเห็น (comment) ๔ ข้อความ ที่อาจทำให้ผู้อ่านเข้าใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลภายในผู้ถูกกล่าวหา และนำมาซึ่งความเข้าใจผิดต่อผู้ถูกกล่าวหา ดังนี้

ข้อความที่ ๑ “สู้ๆ คุรรับมาถึงขนาดนี้แล้ว ทำให้ผู้บริหารบางตัวที่เป็นวัวล้มดิน ให้มันสำนึกว่าตายไปก็เอาไปไม่ได้ ตำแหน่งจอมปลอม หัวโขนที่มึงสวมใส่เขาก็ให้มึงแฉวนคอไว้ ไอ้พวกกระยาไอ้เหี้ยๆๆๆ”

ข้อความที่ ๒ “อ่านาจอยูในมือ ไอ้คนที่เคยฉ้อโกงสิ มันช่างโหดร้ายจริงๆ ได้ข่าวว่ามันไม่มีลูกจิตใจมันถึงดำ ไม่เห็นใจเราชาวแรงงานไอ้ชั่ว ถ้ามันเกลียดขอให้ออกไปอย่างเดียวตายไม่มีคิดถึงมึงมีแต่สาปแช่ง สาปส่งมึงไอ้เหี้ยๆๆ ไอ้เนรคุณแผ่นดิน”

ข้อความที่ ๓ “ทำไมมันเรียกร้องยากจังวะ เงินเดือนกับเงินโบนัสที่อื่นเขาได้ทั้งประเทศ แล้ว ทำไมมันใจดำจัง ลูกไม่มีก็คนบาปแล้วยังทำบาปกับคนแรงงานอีก กูอยากถามมึงหน่อย มึงสมัครงานมาทำงานเหมือนพวกกูไหมหรือมึงเข้ามาเป็นผู้บริหารเลย มึงมันไม่มีหัวใจของชาวแรงงานเลย ไอ้สัตว์เอย ไอ้เหี้ยมึงจะเกลียดแล้วทำให้คนคิดถึงไม่ใช่ให้เขาสาปแช่งมึงไอ้ใจดำๆๆๆ”

ข้อความที่ ๔ “ได้ยินประธานสหภาพพูดให้ฟังเจ็บจี๊ดเลย สหภาพ [REDACTED] ยังมีอยู่ไหม แล้วคุณเจรจาต่อรองเป็นสิบคุณคุยกับใครครับคุยกับลมหรือ หรือที่ได้ยินว่าพวกมึงจะมาล้มสหภาพหรือเปล่า มันมีเค้าความจริงแล้ว ถึงได้กล้าประกาศเงินเดือน+โบนัส สวนออกมาเพื่อให้พนักงานเข้าใจผิด หรือเคืองใจกับสหภาพพวกมึงจะได้หาโอกาสล้างสหภาพ เพื่อการบริหารที่ง่ายตาย เงินเดือน+โบนัสได้เท่าไรก็ได้ แล้วแต่นักลงทุนโช้ยยย แผนหลอกเด็กน้อย แต่ก็มีพวกอยากมีอำนาจ อยากเป็นใหญ่เลยลืมหึกกี้ศรีของตัวเอง มอบจิตวิญญาณให้เป็นทาสเขายันตายมั้ง ไอ้พวกไม่มีสมอง โง่เหมือนควายให้เขาจูงมุก ไอ้ควายกลับชาติมาเกิด ถ้าไม่มีสหภาพเขาให้อยู่โบนัสปีละเดือนเหมือน [REDACTED] ใครอยากได้ ๑ เดือน ก็เลียรองเท้าพวกนักลงทุนเลยเด้อ ไอ้ควายๆๆๆ”

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จึงเชิญผู้กล่าวหามาพบสอบถามกรณีการ แสดงความคิดเห็น (comment) ๔ ข้อความ ดังกล่าว ผู้กล่าวหารับว่า ชื่อเฟซบุ๊ก อีสเตอร์ เป็นของตนเอง และเป็นผู้โพสต์ แสดงความคิดเห็น (comment) ๔ ข้อความ ดังกล่าว และชี้แจงว่า โพสต์ลงไปโดยอารมณ์ชั่ววูบ มีอารมณ์ร่วมกับการเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งคิดว่าสามารถทำได้เนื่องจากเข้าใจว่าบริษัทฯ ห้ามเฉพาะเรื่องการโพสต์ ข้อมูลความลับทางการผลิต โดยผู้กล่าวหาคิดว่ากรณีนี้ไม่น่าผิดกฎหมาย แต่ก็อาจจะผิดระเบียบของบริษัทฯ ได้ และผู้กล่าวหาได้ลงชื่อในบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริง ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ต่อมาวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหามีการโพสต์ข้อความแสดงความคิดเห็นใน เฟซบุ๊ก (Facebook) บัญชีชื่อ [REDACTED] มีข้อความว่า “พี่และสหภาพทำได้สุดยอได้แล้วครับ ได้เท่านี้ก็ดีแล้ว ถ้าจะโทษต้องโทษ พวกที่มีสีกแล้วเขาจนหัวทกแล้วไม่ได้ตำแหน่ง ถ้าเราสามัคคีเหมือน [REDACTED] รวมใจไม่ทำโอ ๓ วันก็จบแล้วรวมใจ ตั้งแต่หัวหน้าแผนก, หัวหน้างาน, พนักงานก็จบแล้วครับพี่” ผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ลงโทษมาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐานและพิจารณาบทลงโทษ ซึ่งคณะกรรมการฯ เห็นว่า เป็นข้อความที่อาจทำให้ผู้อ่านหลงเชื่อว่าเป็นผู้บริหารและบริษัทฯ มีเจตนาไม่ดีต่อพนักงาน ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ขององค์กร การกล่าวต่อว่าผู้บริหารที่เป็นตัวแทนบริษัทฯ ด้วยถ้อยคำหยาบคายในสื่อสังคมออนไลน์ เป็นการดู หมิ่นไม่ให้ความเคารพมีผลต่อการบังคับบัญชาในองค์กร เมื่อถูกเรียกมาทำการสอบสวนและทราบความผิดแล้ว กลับกระทำความผิดต่อเนื่อง เป็นการแสดงถึงทัศนคติ พฤติกรรมเชิงลบที่มีต่อบริษัทฯ และผู้บริหารไม่สามารถ ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่อไปการกระทำดังกล่าวยังถือเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้พิจารณาการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๗.๑ ข้อ ๗.๑.๒ ข้อ ๗.๑.๔๓ ข้อ ๗.๑.๔๔ ข้อ ๗.๑.๖๔ ข้อ ๗.๒ การลงโทษทางวินัย (๖) เลิกจ้าง ข้อ ๙.๒ ข้อยกเว้น ที่บริษัทฯ ไม่จ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง (๑) เมื่อทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัทฯ โดยแจ้งแก่ผู้กล่าวหาเป็นหนังสือเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ลงชื่อแต่เขียนข้อความในท้าย หนังสือว่า “คิดว่าตอบคอมเมนต์ไม่ได้เป็นคนโพสต์เองจะร้ายแรงขนาดนี้ ผมมารับทราบที่ผมได้ทำความผิดแล้วและ สำนึกผิดแล้วครับ” ซึ่งการแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นนั้น ลูกจ้าง คนอื่นก็มีการแสดงความคิดเห็น แต่ไม่มีข้อความการแสดงความคิดเห็น ดังเช่นกรณีของผู้กล่าวหาที่ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเป็นความผิดอาญา ฐานหมิ่นประมาท การกระทำของผู้กล่าวหาจึงมีลักษณะเป็นการกระทำความผิดส่วนบุคคล มิได้เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาที่เข้าเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๓๗ โดยเป็นเพียงสมาชิกธรรมดาทั่วไป เหมือนสมาชิกคนอื่น ๆ อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาและสหภาพแรงงานมีการทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกัน ต่อเนื่องทุกปี ผู้ถูกกล่าวหาได้สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานกับสหภาพแรงงาน ตลอดมา การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาจึงรับฟังได้ว่ามีเหตุมาจากที่ผู้กล่าวหา มีการแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเป็นความผิดอาญาฐานหมิ่นประมาท มิใช่เพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการแจ้งข้อเรียกร้องตามที่ร้องกล่าวหา

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา มีสาเหตุมาจากผู้กล่าวหาที่มีการแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเป็นความผิดอาญารฐานหมิ่นประมาท มิใช่เพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการแจ้งข้อเรียกร้องตามที่ร้องกล่าวหา การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๓๗ และสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ต่อผู้ถูกกล่าวหาและสามารถเจรจาตกลงกันได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ การเลิกจ้างจึงอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ห้ามไม่ให้เลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่ลูกจ้างจะได้กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยเหตุแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเป็นความผิดอาญารฐานหมิ่นประมาท ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหารับว่า ตนเองใช้ชื่อเฟซบุ๊ก ฮิสเลอ [REDACTED] ซึ่งในช่วงที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาได้มีการแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นจำนวน ๔ ข้อความ เป็นเหตุให้ถูกสอบสวนในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้แสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่น จำนวน ๑ ข้อความ โดยข้อความที่แสดงความคิดเห็น ๔ ข้อความแรก เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเจรจาข้อเรียกร้องที่ยังไม่ได้ข้อยุติ ซึ่งมีลักษณะทำนอง แสดงความคิดเห็น ต่อว่า ใช้คำตำหนิบายคาย โดยไม่อาจจับความได้ว่า ผู้กล่าวหาตำหนิบุคคลใดเป็นการเฉพาะเจาะจง และข้อความสุดท้ายเป็นกรณีที่ข้อเรียกร้องสามารถเจรจาได้ข้อยุติแล้ว ซึ่งผู้กล่าวหาได้กล่าวถึงการร่วมกันไม่ทำงานล่วงเวลา (โอที) ซึ่งขณะนั้นเป็นช่วงเวลาที่กำลังเลยการจะดำเนินการตามที่พูดแล้วจึงเป็นเพียงการเล่าเรื่องย้อนเวลาเท่านั้นไม่สามารถทำให้เกิดผลตามที่พูดได้ เมื่อการแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นของผู้กล่าวหาไม่ปรากฏว่าได้ระบุถึงตัวบุคคลได้ชัดเจนว่าหมายถึงบุคคลใดและข้อความที่แสดงความคิดเห็นก็ไม่ได้เป็นข้อความที่จะเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงอันมีลักษณะเป็นการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สามที่จะทำให้เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง การแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นของผู้กล่าวหาจึงเป็นเพียงการใช้คำตำหนิบายคาย ไม่สุภาพโดยไม่อาจทราบได้ว่าระบุถึงตัวบุคคลได้ชัดเจนอันจะก่อให้เกิดความผิดฐานหมิ่นประมาท และหากผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่ากระทำความผิดของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงก็ควรรับแรงลงโทษในทันทีทันใด แต่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้ลงโทษในทันทีที่พบเห็นการกระทำ การกล่าวอ้างว่าเป็นความผิดร้ายแรงจึงไม่ควรแก่การรับฟัง การแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของบุคคลอื่นของผู้กล่าวหาไม่อาจถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา และเป็นความผิดอาญารฐานหมิ่นประมาทนายจ้างได้ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่เข้าข้อยกเว้น (๑) ถึง (๕) ของมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการฝ่าฝืน ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ .

อนึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาคำขอของผู้กล่าวหาตามที่ร้องขอโดยให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน หรือหากผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับกลับเข้าทำงาน ขอให้จ่ายค่าเสียหายซึ่งค่าเสียหายกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับกลับเข้าทำงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากอายุการทำงาน หากมีอายุการทำงานไม่เกิน ๑ ปี ให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน อายุการทำงานเกิน ๑ ปี เพิ่มค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ ๓๐ วัน ทั้งนี้ เศษของปีถ้าถึง ๖ เดือนให้ถือว่ามียุอายุการทำงาน ๑ ปี ซึ่งกรณีผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๖ และถูกเลิกจ้างมีผลวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีอายุการทำงาน ๒๘ ปี ๑๑ เดือน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๗,๗๔๔ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๑,๔๓๒,๓๒๐ บาท (หนึ่งล้านสี่แสนสามหมื่นสองพันสามร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

๒. ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานตามข้อ ๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายให้ผู้กล่าวหาเป็นเงิน ๑,๔๓๒,๓๒๐ บาท (หนึ่งล้านสี่แสนสามหมื่นสองพันสามร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อัมปประดิษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัสญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท) และเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ