



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๗๗ - ๘๑ / ๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง	นางสาว [redacted]	ที่ ๑	ผู้กล่าวหา
	นางสาว [redacted]	ที่ ๒	
	นางสาว [redacted]	ที่ ๓	
	นาย [redacted]	ที่ ๔	
	นาย [redacted]	ที่ ๕	
	บริษัท [redacted]		ผู้ถูกกล่าวหา
	โดยมีนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ		

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ นางสาว [redacted] กับพวกรวม ๕ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ร้องกล่าวหาว่าบริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ บังคับ ชูเชิญให้นางสาว [redacted] ที่ ๒ และนางสาว [redacted] ที่ ๓ ลงลายมือชื่อในใบลาออก ถือเป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่กรรมการ และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ และสั่งพักงานนาย [redacted] ที่ ๔ และนาย [redacted] ที่ ๕ ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ในระหว่างการขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิม โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม นับอายุงานต่อเนื่อง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างในอัตราสุดท้ายจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ เป็นเงิน ๒๙๔,๓๓๘ บาท และ ๓๗๘,๓๔๒ บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี และมอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๔ และ ๕ ทำในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการไม่ได้ทำงาน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กล่าวอ้างและนำสืบว่า เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยมีวันเริ่มทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และได้รับค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๔๖ ถึงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รวมอายุงาน ๑๙ ปี ๒ เดือน ทำงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้าย เดือนละ ๑๘,๑๖๐ บาท ค่าครองชีพ เดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าความสามารถ เดือนละ ๖๐๐ บาท ค่าเดินทาง เดือนละ ๑๔๕ บาท รวมเป็นค่าจ้าง เดือนละ ๒๐,๐๐๕ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๒ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รวมอายุงาน ๑๖ ปี ๘ เดือน ทำงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้าย เดือนละ ๑๕,๗๖๙ บาท ค่าครองชีพ เดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าความเสี่ยง เดือนละ ๓๐๐ บาท ค่าเดินทาง เดือนละ ๑๔๕ บาท รวมเป็นค่าจ้าง เดือนละ ๑๗,๓๑๔ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๓ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รวมอายุงาน ๑๗ ปี ๑ เดือน ทำงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานควบคุมคุณภาพ ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้าย เดือนละ ๑๗,๗๗๔ บาท ค่าครองชีพ เดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าตำแหน่ง เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าความสามารถ เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าเดินทาง เดือนละ ๑๔๕ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๒๑,๐๑๙ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๔ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๕๓ ทำงานในตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้าย เดือนละ ๑๙,๔๗๕ บาท ค่าครองชีพ เดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าความสามารถ เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าเดินทาง เดือนละ ๑๔๕ บาท รวมเป็นค่าจ้าง เดือนละ ๒๒,๒๒๐ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๕ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๕๓ ทำงานในตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือนอัตราสุดท้าย เดือนละ ๑๙,๗๓๗ บาท ค่าครองชีพ เดือนละ ๑,๑๐๐ บาท ค่าความสามารถ เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าเดินทาง เดือนละ ๑๔๕ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๒๒,๔๘๒ บาท

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสหภาพแรงงาน ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนประจำสำนักงานทะเบียนกลาง เลขทะเบียนที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] สิงหาคม ๒๕๔๘ มีสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๓๑๑ คน และกรรมการ จำนวน ๑๗ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ เป็นกรรมการสหภาพสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้เก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานโดยหักจากค่าจ้างของสมาชิกลำส่งให้กับสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้แทนเจรจาสำรอง ทั้งสองฝ่ายเจรจากันเอง จำนวน ๙ ครั้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ใช้เหตุผลในการเจรจาโดยไม่มีการโต้เถียงรุนแรง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาดกกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ไว้ต่อกันมีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาการดำเนินธุรกิจเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ประสบปัญหาขาดทุนและยอดการสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลง ต้องลดจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และมีโครงการสมัครใจลาออกมีพนักงานเข้าร่วมโครงการ ประมาณ ๖๐ คน ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สถานการณ์เริ่มดีขึ้น มีคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าและการผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาทยอยรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มขึ้น และไม่มีโครงการสมัครใจลาออก ส่วนในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศโครงการสมัครใจลาออกอีกครั้ง รับสมัครลูกจ้างเข้าร่วมโครงการระหว่างวันที่ ๔ ถึงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยมีเป้าหมายรับสมัครลูกจ้างเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๐๐ คน แต่มีผู้สมัคร จำนวน ๓๕ คน ผ่านการพิจารณา จำนวน ๓๓ คน โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไม่ได้สมัครเข้าร่วมโครงการ และไม่ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติมจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ซึ่งลูกจ้างอีก ๒ คน ยอมรับเงินช่วยเหลือและเขียนใบลาออกคือ นางสาว [REDACTED] เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง และนางสาว [REDACTED] เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน สำหรับกรณีของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน นั้น เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๕ ไปพบที่ห้องประชุมของโรงงานที่ละคน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เรียกไปพบในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ถูกคัดเลือกเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ปี ๒๕๖๕ เพิ่มเติม เนื่องจากผู้สมัครเข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยป่วยเป็นโรคมะเร็งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ถูกเปลี่ยนให้มาทำงาน On Hold มีหน้าที่ตรวจสอบชิ้นงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ไม่สามารถมอบหมายงานยกของหนักหรือทำงานที่หนักเกินไปได้ แต่ไม่ได้แจ้งว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มีข้อผิดพลาดในการทำงานหรือทำผิดวินัยอื่นแต่อย่างใด ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ แจ้งว่า อาการป่วยได้รักษาหายดีแล้ว เนื่องจากยังมีภาระหนี้สินจำนวนมากจึงไม่สมัครเข้าร่วมโครงการ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนใบลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน พร้อมแจ้งอีกว่าหากไม่ยอมเขียนใบลาออก ผู้ถูกกล่าวหาที่จะเลิกจ้าง และจะต้องไปดำเนินการเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายเอง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิเสธเขียนใบลาออก ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป อ้างเหตุเลิกจ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้รับโครงสร้างองค์กรเนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 และได้เปิดโครงการสมัครใจลาออก ปี ๒๕๖๕ แต่มีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังไม่ได้รับค่าชดเชยจนถึงปัจจุบัน ต่อมาวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อเรียกร้องเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย รวมทั้งยื่นคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในวันเดียวกัน ต่อมาวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ถอนคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพียงทางเดียว ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้แจ้งว่า ผู้ถูกกล่าวหายังมีลูกจ้างอื่น ๑ คน เคยป่วยเป็นโรคมะเร็ง แต่ได้สมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้ว รวมถึงมีลูกจ้างอื่นที่เจ็บป่วยและถูกเปลี่ยนหน้าที่เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๑ แต่ไม่ถูกคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับว่าตนเคยกระทำความผิดวินัยการทำงาน

โดยถูกตักเตือนด้วยวาจา ๒ ครั้ง กรณีสวมรองเท้าแตะในพื้นที่ปฏิบัติงานในโรงงาน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และลืมนับที่ก เวลาเข้างาน เมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๔ แต่ไม่เคยทำความผิดร้ายแรงใด ๆ ตลอดการทำงานที่ผ่านมา

ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับเกรด D ทั้ง ๒ ปี แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ประสงค์ลาออก และได้แจ้งว่าไม่มีประวัติขาด ลา และมาทำงานสาย ส่วนการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานเกรด D ๒ ปี ติดต่อกัน เป็นเพราะหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินให้ ซึ่งตนเองไม่เห็นด้วยแต่ก็ไม่ได้คัดค้าน เพราะไม่ต้องการให้เกิดผลกระทบกับการทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินเพิ่มพิเศษ ๒ เดือน หากไม่ยอมเขียนใบลาออก ผู้ถูกกล่าวหา ก็จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ต้องไปฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยเอง ซึ่งต้องใช้เวลา ๑ - ๒ ปี และหากแพคดีก็จะไม่รับเงินใด ๆ ผู้กล่าวหาที่ ๒ นำโทรศัพท์ติดตัวไปด้วย ได้อนุญาตให้โทรศัพท์มือถือปรึกษากับสามีประมาณ ๑๐ นาที ว่าถูกให้ออกจากงานและให้มารับที่หน้าโรงงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ติดตามไปด้วย เมื่อกลับมาที่ห้องประชุมผู้กล่าวหาที่ ๒ ยอมเขียนใบลาออก มีผลลาออกตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป อีกทั้ง ผู้ถูกกล่าวหายังได้ชี้แจงหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ แจงเงินคงเหลือหลังหักกลบหนี้แล้ว ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ เห็นว่า มีการบีบบังคับลงชื่อในใบลาออก เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาใช้คำพูดในลักษณะ จะไม่ได้รับสิทธิใด ๆ หากไม่เขียนใบลาออก จึงกลัวว่าจะไม่ได้รับเงินใด ๆ เนื่องจากมีการต้องเลี้ยงดูบุตร อีกทั้งในระหว่างพูดคุยประมาณ ๓๐ นาที ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ปรึกษากับบุคคลอื่น และให้อยู่แต่ในห้องประชุม โดยในการพูดคุยนั้น ไม่มีการพูดข่มขู่ ใช้กำลัง หรือใช้วาจาที่ไม่สุภาพแต่อย่างใด เมื่อเขียนใบลาออกแล้ว ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ไปเก็บของใช้ส่วนตัวและกลับมาที่สำนักงานเพื่อรับเช็คเงินสดจากฝ่ายบัญชี ซึ่งได้นำสำเนาเอกสารที่มีรายละเอียดเป็นเช็คเงินสด และบัตรประชาชนมาให้เขียนข้อความในเอกสารว่า “ข้าพเจ้าได้รับเงินถูกต้อง และครบถ้วน และจะไม่เรียกร้องสิทธิใด ๆ กับผู้ถูกกล่าวหาอีก” พร้อมลงลายมือชื่อในเอกสาร โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้สอบถามฝ่ายบัญชีว่ามีความจำเป็นต้องเขียนข้อความนี้หรือไม่ ซึ่งฝ่ายบัญชียืนยันว่าการรับเช็คจะต้องเขียนข้อความดังกล่าวด้วย ผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงเขียนข้อความและลงลายมือชื่อในเอกสารเพื่อรับเช็คเงินสด

ผู้กล่าวหาที่ ๓ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับเกรด D และเกรด C ตามลำดับ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่ประสงค์ที่จะลาออก อีกทั้งไม่เคยมีประวัติขาด ลา และมาทำงานสาย ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าการได้รับเกรด D ปีเดียว ก็มีสิทธิถูกคัดเลือก ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินเพิ่มพิเศษ ๒ เดือน ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้สอบถามเหตุผลที่ไม่เลือกลูกจ้างอื่นที่ได้รับเกรด D แต่ไม่ได้รับคำตอบ แต่แจ้งว่าหากไม่ยอมเขียนใบลาออกผู้ถูกกล่าวหา ก็จะเลิกจ้าง เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๓ อยู่ในกลุ่มลูกจ้างที่จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ต้องไปฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยเอง ซึ่งต้องใช้เวลา ๑ - ๒ ปี และหากแพคดีก็จะไม่ได้รับเงินใด ๆ จึงเกิดความตกใจและหวาดกลัวที่จะไม่ได้รับเงินใด ๆ ประกอบกับมีการต้องดูแลมารดา ผู้กล่าวหาที่ ๓ จึงยอมรับข้อเสนอและเขียนใบลาออก ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยไม่ได้ขอปรึกษากับบุคคลอื่น แต่ในการพูดคุยนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพูดข่มขู่ ใช้กำลัง หรือพูดจาไม่สุภาพแต่อย่างใด มีเพียงการพูดหวานล่อมให้ยินยอมเขียนใบลาออกเท่านั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ แจงจำนวนเงินคงเหลือหลังหักกลบหนี้แล้ว ภายหลังเขียนใบลาออกแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอบัตรประชาชนเพื่อไปทำเรื่องจ่ายเงิน และได้ไปรับเช็คเงินสดที่ฝ่ายบัญชี โดยฝ่ายบัญชีได้นำสำเนาเอกสารที่มีรายละเอียดเช็คเงินสด และบัตรประชาชนในเอกสารฉบับเดียวกัน มาให้เขียนข้อความว่า “ข้าพเจ้าได้รับเงินถูกต้อง

และครบถ้วน และจะไม่เรียกร้องสิทธิใดๆ กับผู้ถูกกล่าวหาอีก” พร้อมลงลายมือชื่อในเอกสาร โดยไม่ได้สอบถามรายละเอียดใด ๆ เนื่องจากอยู่ในภาวะตกใจ จึงเขียนข้อความและลงลายมือชื่อในเอกสารเพื่อรับเช็คเงินสด

ผู้กล่าวหาที่ ๔ ถูกเลือกให้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจากมีผู้สมัครไม่ครบตามเป้าหมาย ผู้ถูกกล่าวหาขอให้เขียนใบลา โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมาย บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ไม่ตกลงด้วย ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ ครั้ง ๆ ละ ๒ เดือน รวมเป็น ๖ เดือน แต่ก็ไม่ยอมตกลงด้วยทั้ง ๒ ครั้ง ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอเงินเพิ่มพิเศษครั้งสุดท้ายอีก ๑ เดือน รวมเป็น ๗ เดือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ ก็ปฏิเสธเช่นเดิม และได้เสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจ่ายเงินจำนวน ๘๐๐,๐๐๐ บาท จึงจะยอมเขียนใบลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงด้วย และมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลตั้งแต่วันดังกล่าวเป็นต้นไป โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ในระหว่างที่ยื่นขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานโดยไม่ต้องมาสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออก ในวันทำงาน ผู้กล่าวหาที่ ๔ รับว่า ผู้ถูกกล่าวหาเคยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานขออนุญาตลงโทษเรื่องไม่ได้สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานและไม่ได้แจ้งแก้ไข ภายใน ๓ วัน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ กับผู้ถูกกล่าวหาตกลงกันได้และยอมรับโทษตกเดือนด้วยวาจาตามหนังสือ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ และเคยมีบันทึกแจ้งเรื่องการใช้โทรศัพท์ในที่ทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบ ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ อีกทั้งได้ปฏิเสธว่าตนไม่เคยมีพฤติกรรมปลุกปั่นลูกจ้างอื่นให้กระทำความเสียหายให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา

ผู้กล่าวหาที่ ๕ มีสถิติการลาป่วยหลัง ๒ ปี เป็นจำนวนมาก โดยไม่ได้ชี้แจงรายละเอียดการลาให้ทราบ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๕ ยืนยันว่าเป็นการลาตามสิทธิ อีกทั้งยอมรับว่าเคยถูกตกเดือนเรื่องการลาป่วยเกิน ๓ วัน โดยไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตลงโทษตกเดือนต่อศาลแรงงาน และศาลอนุญาตให้ลงโทษ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ลงโทษตกเดือนด้วยวาจา ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ลาออก และมีการเสนอจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินช่วยเหลือพิเศษอีกจำนวนหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๔ รวมเป็น ๗ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๕ ไม่ยอมรับ และเสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจ่ายเงินจำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท จึงจะยอมเขียนใบลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงด้วย และมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ในระหว่างที่ยื่นขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน โดยไม่ต้องมาสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออก ในวันทำงาน อีกทั้งผู้กล่าวหาที่ ๕ ปฏิเสธว่าตนไม่ได้มีพฤติกรรมปลุกปั่นลูกจ้างอื่นให้กระทำความเสียหายให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา

นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ให้ข้อเท็จจริงในฐานะพยานของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ว่า เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากไวรัสโควิด -19 มีการดำเนินมาตรการหยุดงานชั่วคราว มีการลดจำนวนลูกจ้างประจำ และได้ลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณร้อยละ ๘๐ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สถานการณ์การดำเนินธุรกิจดีขึ้น มีการทำงานล่วงเวลามากขึ้น มีการจ่ายโบนัส ๔.๘ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๒๓,๐๐๐ บาท ซึ่งสูงกว่าปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่จ่ายโบนัส ๓ เดือน บวกเงินเพิ่ม ๑๕,๐๐๐ บาท กรณีโครงการสมัครใจลาออก ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น สหภาพแรงงานเคยสอบถามเหตุผล การเปิดโครงการ ได้รับคำตอบเพียงว่าเป็นนโยบายของผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนด้านแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานก็ไม่ขัดข้อง หากลูกจ้างได้รับเงินสูงกว่าค่าชดเชย อีกทั้งเคยเสนอให้เพิ่มเงินเพิ่มพิเศษขึ้นจากเดิมอีก ๒ เดือน แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่สนองตอบ เมื่อเปิดโครงการมีลูกจ้างสมัครเข้าโครงการ ๓๕ คน คัดเลือกเหลือ ๓๓ คน ต่อมาคัดเลือกลูกจ้างอีก ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน โดยสหภาพแรงงานไม่ทราบรายละเอียด เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการปรึกษารื้อกับสหภาพแรงงาน ซึ่งนาย [REDACTED] มาทราบเรื่องดังกล่าว

เมื่อมีคำสั่งพักงานผู้กล่าวหาที่ ๔ แล้ว ต่อมาวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือสอบถาม เหตุผลการเลิกจ้างและพักงานลูกจ้าง ได้รับคำตอบว่าเป็นนโยบายลดลูกจ้างประจำและลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ให้เหลือ ๖๐๐ คน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ แต่อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างครั้งนี้ เกิดขึ้นในช่วงสถานการณ์ธุรกิจ ของผู้ถูกกล่าวหาดีขึ้น มีการทำงานล่วงเวลาโดยตลอด และมีการรับลูกจ้างประจำและลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ทั้งที่มีโครงการสมัครใจลาออกและเลิกจ้างลูกจ้าง โดยจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงาน ตั้งแต่เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕ พบว่า เดือนเมษายน มีลูกจ้างรวม ๖๘๐ คน ลาออก ๒๖ คน รับเข้าทำงาน ๑๕ คน เดือนพฤษภาคม มีลูกจ้างรวม ๖๙๔ คน ลาออก ๑๓ คน รับเข้าทำงาน ๒๗ คน เดือนมิถุนายน มีลูกจ้างรวม ๖๘๒ คน ลาออก ๕๒ คน รับเข้าทำงาน ๔๐ คน เดือนกรกฎาคม มีลูกจ้างรวม ๖๗๖ คน ลาออก ๓๒ คน รับเข้าทำงาน ๒๖ คน เดือนสิงหาคม มีลูกจ้างรวม ๗๐๖ คน ลาออก ๓๑ คน รับเข้าทำงาน ๖๑ คน และเดือนกันยายน มีลูกจ้างรวม ๗๖๗ คน ลาออก ๒๓ คน รับเข้าทำงาน ๘๔ คน นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหา ยังรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานเพิ่มในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต และช่างเทคนิค ไม่ทราบจำนวน ผ่านบริษัท [REDACTED] โดยรับสมัครผ่านเฟซบุ๊ก กำหนดเริ่มทำงานในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ประกอบกิจการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่ภายในนิคม [REDACTED] มีลูกจ้างรวมทั้งหมด ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๗๗๕ คน เป็นลูกจ้างประจำ ๔๖๕ คน มีลูกจ้างรับเหมา ค่าแรง ประมาณ ๓๑๐ คน โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสังกัดบริษัท [REDACTED]

ผู้ถูกกล่าวหารับว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยมีวันเริ่มทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และอัตราค่าจ้าง ตามข้อเท็จจริงที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กล่าวอ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการ สหภาพแรงงานและผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่ได้มีบทบาทใด ๆ ในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกลงให้แก่สหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงานมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจา ตกลงกันได้ในระบบทวิภาคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และไม่มีการนัดชุมนุมแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างจำแนกรายเดือน ณ วันสิ้นเดือน ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๔ ถึงกันยายน ๒๕๖๕ มีจำนวนลูกจ้าง ซึ่งรวมทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เดือนมกราคม ๒๕๖๔ มีจำนวนลูกจ้าง ๖๙๔ คน และเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ มีจำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นเป็น ๗๒๙ คน เดือนมกราคม ๒๕๖๕ มีจำนวนลูกจ้าง ๗๑๔ คน และเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ มีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือ ๖๘๕ คน จากนั้น เดือนกันยายน ๒๕๖๕ มีจำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นเป็น ๗๗๕ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีการลดจำนวนลูกจ้างประจำลง ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๕ จากจำนวน ๕๒๑ คน คงเหลือ ๔๖๕ คน ในเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ส่วนลูกจ้าง รับเหมาค่าแรง เดือนมกราคม ๒๕๖๔ มีจำนวน ๑๗๓ คน เดือนธันวาคม ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๒๑๓ คน จากนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ลดลงเหลือ ๑๙๒ คน และเพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๐ คน ในเดือนกันยายน ๒๕๖๕

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาการดำเนินกิจการอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด -19 ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินธุรกิจ มีคำสั่งซื้อสินค้าลดลง มีผลประกอบการ ขาดทุน ๒๗๖,๓๘๙,๐๕๒.๐๘ บาท ผู้ถูกกล่าวหาได้มีมาตรการประกาศหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่งคืนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้แก่บริษัทต้นสังกัด ประมาณ ๒๐๐ คน และเปิดโครงการสมัครใจลาออก ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเป้าหมายลูกจ้างเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน แต่มีลูกจ้างสมัคร จำนวน ๖๒ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด สามารถลดลูกจ้างประจำ และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง รวมประมาณ ๓๐๐ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการ กำไร ๑๗๘,๘๙๑,๐๔๕.๖๓ บาท และไม่มีโครงการสมัครใจลาออก ส่วนในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ เดือนมิถุนายน มีผลประกอบการ กำไร ๗๔,๕๕๙,๑๓๔.๖๗ บาท และได้มีโครงการสมัครใจลาออก เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๔ - ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีเป้าหมายลูกจ้างเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๐๐ คน คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ คือ มีอายุงานครบ ๑๒๐ วัน ขึ้นไป ลูกจ้างทุกระดับและทุกแผนกสมัครเข้าร่วมโครงการ โดยผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคัดเลือกและอนุมัติตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อการดำเนินธุรกิจ หากจำนวนลูกจ้างผู้เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาคัดเลือกตามเงื่อนไขที่กำหนด และจะประกาศให้ทราบ กำหนดคำตอบแทนผู้เข้าร่วมโครงการเป็นเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย เมื่อสิ้นสุดโครงการมีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๕ คน แต่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๓ คน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลไปพิจารณาร่วมกับหัวหน้างาน โดยผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาหลักเกณฑ์ฝ่ายเดียว ไม่มีผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมพิจารณา และไม่ได้ประกาศให้ลูกจ้างทราบ มีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย

๒. ประวัติ Attendance ย้อนหลังปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เช่น การขาดงาน การลา กิจ การลาป่วย และการมาทำงานสายเป็นประจำ

๓. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าค่ากลางหรือค่ามาตรฐานย้อนหลังปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. การหย่อนสมรรถภาพการทำงาน เช่น การเจ็บป่วยเรื้อรังไม่สามารถปฏิบัติงานให้กับผู้ถูกกล่าวหา ได้อย่างเต็มที่

๕. อื่น ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมการทำงานไม่ดี

ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ โดยพิจารณาจากลูกจ้างได้รับเกรด C ลงมา จำนวน ๒๘ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับผลการประเมินเกรด C ทั้ง ๒ ปี ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับผลการประเมินเกรด D ทั้ง ๒ ปี ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับผลการประเมินปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เกรด C และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เกรด D ผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ ได้รับการประเมินเกรด C ทั้ง ๒ ปี ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงได้ เนื่องจากมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องไม่ต่ำกว่าค่ากลาง

ผู้ถูกกล่าวหาได้คัดเลือกลูกจ้างทั้งหมด ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จากลูกจ้างประจำทั้งหมด ประมาณ ๔๐๐ คน เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพิ่มเติม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

โดยไม่ได้พิจารณาจากการเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างอื่นที่ถูกคัดเลือก ๒ คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง ๑ คน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ๑ คน ยอมเขียนใบลาออกและรับเงินช่วยเหลือไม่คิดใจเรียกร้องสิทธิใด ๆ จากผู้ถูกกล่าวหา ยกเว้นผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน โดยเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๕ มาพบที่ห้องประชุมโรงงานทีละคน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เรียกมาพบในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ถูกคัดเลือกเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติม เนื่องจากผู้สมัครไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และให้เหตุผลในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ป่วยเป็นโรคมะเร็งเต้านม ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ แม้จะทำการรักษาผ่าตัดแล้ว แต่แพทย์เห็นว่า มิให้ยกของหนักและไม่ให้ทำงานหนักเกินไป จึงปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้มาทำงานนั่งตรวจนับชิ้นงาน (On Hold) อย่างเดียวตลอด ๕ ปี ที่ผ่านมา ซึ่งถือว่าลูกจ้างหย่อนสมรรถภาพการทำงาน ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๖๖ เลิกจ้าง การพิจารณาเลิกจ้างพนักงาน โดยได้รับคำบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยตามกฎหมาย ในกรณี ข้อ ๖๖.๒ พนักงานเจ็บป่วยหรือมีปัญหาทางสุขภาพ ที่ต้องใช้เวลาพักรักษาตัวนานเกินกว่า ๑๘๐ วัน ติดต่อกัน ข้อ ๖๖.๓ หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หรือลาป่วยบ่อยครั้ง มีวันลาป่วยหลาย ๆ ครั้ง รวมกันเกินกว่า ๖๐ วันในรอบปี อีกทั้งกรณีเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยว่าด้วยการสวมใส่รองเท้านิรภัยในบริเวณโรงงานตลอดเวลา โดยสวมใส่รองเท้าแตะในพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาถูกร้องเรียนจากลูกค้า ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับผิด แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และกรณีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ สลัมบันทีกเวลาเข้างานและไม่ได้ดำเนินการยืนยันการมาทำงานในระบบภายใน ๓ วัน ตามที่บริษัทกำหนดให้ดำเนินการภายใน ๓ วัน ซึ่งถือเป็นความผิด และผู้ถูกกล่าวหาได้บันทึกการทำความผิดไว้ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิเสธ จึงได้มีหนังสือเลิกจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ที่จัดเตรียมไว้และกรรมการผู้จัดการลงนามไว้แล้ว โดยให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป พร้อมจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ยอมรับการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้จนถึงปัจจุบัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องเงินค่าชดเชยต่อพนักงานตรวจแรงงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [redacted] และยื่นคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาได้ถอนคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเนื่องจากประสงค์ใช้สิทธิตามคำร้องกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพียงทางเดียว

ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ ได้รับเกรด D ทั้ง ๒ ปี ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้อนุญาตให้เพื่อนร่วมงานนำโทรศัพท์มือถือของผู้กล่าวหาที่ ๒ มาให้เพื่อโทรศัพท์ปรึกษากับสามีประมาณ ๑๐ นาที ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็ยินยอมเขียนใบลาออก ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลเป็นการลาออกตั้งแต่วันที่ดังกล่าวเป็นต้นไป ผู้ถูกกล่าวหา ยังได้ชี้แจงเกี่ยวกับหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ แจ้งเงินคงเหลือหลังหักลบกลบหนี้แล้ว รวมถึงเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย โดยผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่า ทั้งสองฝ่ายพูดคุยกันประมาณ ๓๐ นาที แต่ไม่ได้พูดบับังคับหรือข่มขู่แต่อย่างใด นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังแจ้งว่ามีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก

ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มาแต่แรก แต่ไม่ได้สมัครเนื่องจากไม่พอใจจำนวนเงินช่วยเหลือ ภายหลังเขียนใบลาออกแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอสำเนาบัตรประชาชนเพื่อดำเนินการจ่ายเงินและแจ้งให้ไปเก็บของใช้ส่วนตัว ต่อมาฝ่ายบัญชีได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปรับเช็คเงินสดหลังหักเงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นเงิน ๘๓,๘๒๐.๑๒ บาท และให้เขียนข้อความในเอกสารสำเนาเช็คเงินสดว่า “ข้าพเจ้าได้รับเงินถูกต้องและครบถ้วน และจะไม่เรียกร้องสิทธิใด ๆ กับผู้ถูกกล่าวหาอีก” พร้อมลงลายชื่อในเอกสารรับเช็คเงินสด ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๓ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้รับเกรด D เนื่องจากได้คะแนนจากผลการปฏิบัติงาน ๕๗ คะแนน และคะแนน Attendance ๑๒ คะแนน เนื่องจากมีวันลาิจจำนวน ๕ วัน และลาป่วย จำนวน ๓ วัน ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้ลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ยอมรับข้อเสนอของผู้ถูกกล่าวหาและตกลงเขียนใบลาออก ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลเป็นการลาออกตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเกี่ยวกับหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ แจ้งเงินคงเหลือหลังหักลบกลบหนี้แล้ว รวมถึงเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย โดยผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่า ทั้งสองฝ่ายพูดคุยกันประมาณ ๓๐ นาที แต่ไม่ได้พูดบับบังคับหรือข่มขู่แต่อย่างใด อีกทั้งผู้กล่าวหาที่ ๓ ก็ไม่ได้ร้องขอที่จะปรึกษาบุคคลอื่น ภายหลังการเขียนใบลาออกแล้วเสร็จ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอสำเนาบัตรประชาชนเพื่อดำเนินการจ่ายเงิน และแจ้งให้ไปเก็บของใช้ส่วนตัว ต่อมาฝ่ายบัญชีได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๓ ไปรับเช็คเงินสดหลังหักเงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นเงิน ๑๑๒,๘๘๖.๖๓ บาท และให้เขียนข้อความในเอกสารสำเนาเช็คเงินสดว่า “ข้าพเจ้าได้รับเงินถูกต้องและครบถ้วน และจะไม่เรียกร้องสิทธิใด ๆ กับผู้ถูกกล่าวหาอีก” พร้อมลงลายชื่อในเอกสารรับเช็คเงินสดในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๔ เคยทำความผิดสัมผัสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออกงาน และไม่ได้แจ้งภายใน ๓ วัน เป็นการขัดขึ้นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษต่อศาลแรงงาน ต่อมาศาลได้มีคำพิพากษาตามคดีหมายเลขแดงที่ ร. ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ อนุญาตให้ลงโทษตักเตือนด้วยวาจา และมีการบันทึกการเตือนเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ กรณีเคยทำความผิดกรณีใช้โทรศัพท์มือถือติดต่อเรื่องส่วนตัวในเวลางาน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ ยอมรับและได้เขียนบันทึกการทำความผิด ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และกรณีมีสถิติการลางานเป็นจำนวนมาก โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ลาิจ ๕ วัน และลาป่วย ๕ วัน รวม ๑๐ วัน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ลาิจ ๑๐ วัน ลาป่วย ๑๐ วัน รวม ๒๐ วัน และปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกรกฎาคม ลาิจ ๘.๕ วัน ลาป่วย ๑๔.๕ วัน รวม ๒๓ วัน จึงเสนอให้เขียนใบลาออก โดยจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมาย บวกเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ไม่ตกลงด้วย จึงได้เสนอเงินเพิ่มพิเศษอีก ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๒ เพิ่มอีก ๒ เดือน ครั้งที่ ๓ เพิ่มอีก ๒ เดือน และครั้งที่ ๔ เพิ่มอีก ๑ เดือน รวมเป็น ๗ เดือน เพื่อไม่ต้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ก็ปฏิเสธข้อเสนอมทุกครั้ง โดยให้เหตุผลว่าไม่เพียงพอกับภาระหนี้สินและเจรจาขอเงินช่วยเหลือจำนวน ๔๐ เดือน หรือประมาณ ๘๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงตามข้อเสนอดังกล่าว จึงมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลพักงานตั้งแต่วันที่ดังกล่าวเป็นต้นไป โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ และไม่ต้องมาสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออก ในวันทำงาน ในระหว่างยื่นขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน เพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร. ภายหลังมีคำสั่งพักงานผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้าง ๑๘,๗๓๗ บาท ค่าครองชีพ ๑,๑๐๐ บาท ค่าความสามารถ ๑,๕๐๐ บาท และค่าพาหนะ

๑๔๕ บาท เบี้ยขยัน ๖๓๐ บาท และค่าอาหาร ๗๒๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒๓,๘๓๒ บาท ตามสลิปเงินเดือน ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๕ เคยลาป่วย ๓ วัน โดยไม่มีใบรับรองแพทย์ เนื่องจากไปฉีดวัคซีนป้องกันเชื้อ โควิด - 19 เป็นการขัดขวางคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาต ลงโทษต่อศาลแรงงานภาค ๒ ต่อมาศาลได้มีคำพิพากษาตามคดีหมายเลขแดงที่ ร [REDACTED] ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ อนุญาตให้ลงโทษตกเดือนด้วยวาจา และมีบันทึกการเตือนเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ และกรณีมีสถิติการลางานเป็นจำนวนมาก โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ลาถึง ๑๑ วัน ลาป่วย ๑๑.๕ วัน รวม ๒๒.๕ วัน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ลาถึง ๑๘ วัน ลาป่วย ๘ วัน รวม ๒๖ วัน และปี ๒๕๖๕ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงกรกฎาคม ลาถึง ๒ วัน ลาป่วย ๗ วัน รวม ๙ วัน จึงมีข้อเสนอให้เขียนใบลาออกโดยจ่ายเงินช่วยเหลือ เท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมาย บวกเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๕ ไม่ตกลงด้วย ผู้ถูกกล่าวหา ได้เสนอเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๒ เพิ่มอีก ๒ เดือน และครั้งที่ ๓ เพิ่มอีก ๒ เดือน รวมเป็น ๖ เดือน เพื่อไม่ต้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๕ ก็ปฏิเสธข้อเสนอทุกครั้ง และได้เจรจา ขอเงินช่วยเหลือเป็นเงิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงตามข้อเสนอดังกล่าว จึงมีคำสั่งพักงาน เป็นหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลพักงานตั้งแต่วันดังกล่าวเป็นต้นไป โดยจ่ายค่าจ้าง ให้ตามปกติ และไม่ต้องมาสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออก ในวันทำงาน ในระหว่างยื่นขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [REDACTED] ภายหลังมีคำสั่งพักงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้าง ๑๙,๔๗๕ บาท ค่าครองชีพ ๑,๑๐๐ บาท ค่าความสามารถ ๑,๕๐๐ บาท และค่าพาหนะ ๑๔๕ บาท เบี้ยขยัน ๗๓๐ บาท และค่าอาหาร ๗๒๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒๓,๖๗๐ บาท ตามสลิปเงินเดือนของวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕

กรณีผู้ถูกกล่าวหายื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ นั้น ศาลได้นัดไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลได้กำหนดวันพิจารณาอีกครั้งในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ สาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งพักงานในระหว่าง ขออนุญาตเลิกจ้างนั้น เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความกังวลว่า อาจมีการปลุกปั่นลูกจ้างและทำความเสียหาย ให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากในอดีตเคยมีบทบาทชักชวนให้ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลาในระหว่างการยื่นข้อเรียกร้อง มาแล้ว ส่วนกรณีลูกจ้างมีอาการเจ็บป่วย มีโรคประจำตัว ตั้งครรภ์ และมีใบรับรองแพทย์ ผู้ถูกกล่าวหา จะปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้ลูกจ้างทำงานตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้าง ซึ่งที่ผ่านมาผู้กล่าวหา ไม่ใช้เพียงหลักเกณฑ์การเจ็บป่วยมาพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ยังพิจารณาจากหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ กับความเห็นหัวหน้างานของลูกจ้างด้วย นอกจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังมีลูกจ้างอื่นที่ป่วยเป็นมะเร็งในลักษณะเดียวกัน จำนวน ๘ คน ซึ่งถูกพิจารณาเลิกจ้างไปแล้ว ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ รวม ๓ คน และอยู่ระหว่างการ พิจารณาเลิกจ้างในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ อีก ๑ คน เหลือลูกจ้างอีก ๔ คน ยังไม่พิจารณาเลิกจ้าง เนื่องจาก ยังสามารถปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่เดิมได้หลังจากเข้ารับการรักษาแล้ว นอกจากนี้ผู้กล่าวหาถือว่า มีลูกจ้าง ที่มีอาการป่วยหรือโรคประจำตัว และได้รับการปรับเปลี่ยนหน้าที่มอบหมายงานนั่งตรวจนับชิ้นงานเช่นเดียวกับ ผู้กล่าวหาที่ ๑ อีก ๔ คน แต่ยังไม่พิจารณาเลิกจ้าง เนื่องจากจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำหน้าที่นั้น และลูกจ้าง ทั้ง ๔ คน ยังไม่เข้าหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างด้วย ซึ่งภายหลังพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างทั้ง ๗ คน เข้าร่วมโครงการแล้วนั้น ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างอื่นเข้าร่วมโครงการอีก เนื่องจากตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ มีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น จึงชะลอการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างไปก่อน

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาบีบบังคับขู่เข็ญให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ให้ลงลายมือชื่อในใบลาออกหรือไม่ และเป็นการเลิกจ้าง หรือไม่
๓. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ หรือไม่
๔. ผู้ถูกกล่าวหาพักงานผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เนื่องจากสาเหตุใด นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาพบเพื่อชี้แจงว่าถูกคัดเลือกเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติม เนื่องจากผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ มีจำนวนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และแจ้งเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกกว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ป่วยเป็นโรคมะเร็งเต้านม มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบวินัยในการทำงาน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งทั้งสองครั้งไม่ได้มีการลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ประสงค์สมัครเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากภาระหนี้สินมีเป็นจำนวนมาก ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนใบลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ปฏิเสธ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งได้จัดเตรียม และกรรมการผู้จัดการได้ลงนามไว้แล้ว โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป กรณีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ นั้น ผู้ถูกกล่าวหารับทราบ bahwa ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทำหน้าที่กรรมการ โดยไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มีการกระทำใดในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ อันจะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ อีกทั้งการเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องสำรองของผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายเจรจากันเอง จำนวน ๙ ครั้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ใช้เหตุผลในการเจรจาโดยไม่มีการโต้เถียงรุนแรง จนสามารถเจรจาทกลงกันได้ และผู้กล่าวหาที่ ๑ ก็มีได้บทบาทสำคัญในการเจรจาที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ อีกทั้งผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานใดมานำสืบสนับสนุนข้อกล่าวอ้างของตนเพื่อได้รับฟัง เป็นจริงได้ การเลิกจ้างจึงมิใช่เป็นเพราะเหตุผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่เป็นกรรมการ สหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาบิบบังคับขู่เข็ญให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ให้ลงลายมือชื่อในใบลาออกหรือไม่ และการเลิกจ้างหรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ มาชี้แจงว่าถูกคัดเลือกเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติม เนื่องจากผู้สมัครเข้าร่วมโครงการมีจำนวนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และแจ้งเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับเกรด D ทั้ง ๒ ปี และขอให้ลาออก โดยเสนอจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน โดยผู้ถูกกล่าวหาใช้คำพูดในลักษณะจะไม่ได้รับสิทธิใด ๆ หากผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่เขียนใบลาออก จึงกลัวว่าจะไม่ได้รับเงินใด ๆ เพราะยังมีภาระ

ต้องเลี้ยงดูบุตร อีกทั้งในระหว่างพุดคุยประมาณ ๓๐ นาที ไม่ได้รับอนุญาตให้ปรึกษากับบุคคลอื่น โดยให้อยู่ในห้องประชุมตลอด จึงเป็นการบีบบังคับให้ลงชื่อในใบลาออก แต่ก็รับว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการพุดชมชู้ ใช้กำลังหรือใช้วาจาที่ไม่สุภาพแต่อย่างใด อีกทั้งก่อนที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ จะเขียนใบลาออก ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ อนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ใช้โทรศัพท์มือถือปรึกษากับสามีประมาณ ๑๐ นาที ว่าถูกให้ออกจากงานและให้มารับที่หน้าโรงงาน จากนั้นผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงยอมรับข้อเสนอและเขียนใบลาออกด้วยลายมือของตนเอง มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปรับเช็คเงินสดจากฝ่ายบัญชี ก็ได้เขียนข้อความในสำเนาเอกสารที่มีรายละเอียดเช็คเงินสด และบัตรประชาชนว่า “ข้าพเจ้าได้รับเงินถูกต้องและครบถ้วน และจะไม่เรียกร้องสิทธิใดๆ กับผู้ถูกกล่าวหาอีก” พร้อมลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าว ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ นั้น มีเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกว่า ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับเกรด D ต่ำกว่ามาตรฐาน และเกรด C ตามลำดับ และได้มีข้อเสนอให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ เขียนใบลาออก โดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน โดยผู้กล่าวหาที่ ๓ อ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า หากไม่ยินยอมเขียนใบลาออกก็จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ต้องไปฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยด้วยตนเอง ซึ่งต้องใช้เวลา ๑ ถึง ๒ ปี และหากแพ้คดีก็จะไม่ได้รับเงินใด ๆ ทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ตกใจและหวาดกลัวที่จะไม่ได้รับเงินใด ๆ ประกอบกับมีการจะต้องดูแลมารดา จึงยอมรับข้อเสนอและเขียนใบลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยไม่ได้ขอปรึกษากับบุคคลอื่น ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้พุดชมชู้ ใช้กำลัง หรือพุดจาไม่สุภาพแต่อย่างใด มีเพียงพุดหวานล่อมให้ยินยอมเขียนใบลาออกเท่านั้น เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ไปรับเช็คเงินสดจากฝ่ายบัญชี ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้เขียนข้อความในสำเนาเอกสารที่มีรายละเอียดเช็คเงินสด และบัตรประชาชนว่า “ข้าพเจ้าได้รับเงินถูกต้องและครบถ้วน และจะไม่เรียกร้องสิทธิใดๆ กับผู้ถูกกล่าวหาอีก” พร้อมลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าว เพื่อรับเช็คเงินสด จากข้อเท็จจริง แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะพุดหวานล่อมให้ยอมรับข้อเสนอและเขียนใบลาออก อันอาจทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ตกใจกลัวว่าจะไม่ได้รับสิทธิใด ๆ หรือเกิดความยุ่งยากในการดำเนินการเรียกร้องสิทธิที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ก็ยอมรับเองว่าการพุดของผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีลักษณะเป็นการชมชู้ ใช้กำลัง หรือพุดจาไม่สุภาพแต่อย่างใด ประกอบกับเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไปรับเช็คเงินสดที่ฝ่ายบัญชี ก็มีการเขียนข้อความในสำเนาเอกสารที่มีรายละเอียดเช็คเงินสด และบัตรประชาชนว่า “ข้าพเจ้าได้รับเงินถูกต้องและครบถ้วน และจะไม่เรียกร้องสิทธิใดๆ กับผู้ถูกกล่าวหาอีก” พร้อมลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าวด้วยตนเอง อันแสดงถึงความประสงค์ของผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ที่จะสละสิทธิเรียกร้องใด ๆ ที่มีอยู่ ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ตกลงยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอให้ จึงเป็นการตกลงยินยอมที่จะลาออกโดยสมัครใจ มิใช่การเลิกจ้าง

ประเด็นที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ การเลิกจ้าง มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่สหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งสุดท้ายครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ไว้ต่อกัน มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง นอกจากลูกจ้างจะได้กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) เห็นได้ว่ามาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุหรือเหตุผลที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาคัดเลือกผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติม อันเนื่องมาจาก เมื่อปี พ. ศ. ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาการดำเนินกิจการจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินธุรกิจ มีคำสั่งซื้อสินค้าลดลง มีผลประกอบการขาดทุน ๒๗๖,๓๘๙,๐๕๒.๐๘ บาท ผู้ถูกกล่าวหาได้มีมาตรการประกาศหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่งคืนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้แก่บริษัทต้นสังกัด ประมาณ ๒๐๐ คน และเปิดโครงการสมัครใจลาออก ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเป้าหมายลูกจ้างเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน แต่มีลูกจ้างสมัคร จำนวน ๖๒ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด สามารถลดลูกจ้างประจำ และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง รวมประมาณ ๓๐๐ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการดีขึ้น กำไร ๑๗๘,๘๙๑,๐๔๕.๖๓ บาท ไม่มีโครงการสมัครใจลาออก ส่วนในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ เดือนมิถุนายน มีผลประกอบการ กำไร ๗๔,๕๕๙,๑๓๔.๖๗ บาท และได้มีโครงการสมัครใจลาออก เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๔ - ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีเป้าหมายลูกจ้างเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๐๐ คน คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ คือ มีอายุงานครบ ๑๒๐ วัน ขึ้นไป ลูกจ้างทุกระดับและทุกแผนกสมัครเข้าร่วมโครงการ โดยผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคัดเลือกและอนุมัติตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อการดำเนินธุรกิจ หากจำนวนลูกจ้างผู้เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาคัดเลือกตามเงื่อนไขที่กำหนด และจะประกาศให้ทราบต่อไป กำหนดค่าตอบแทนผู้เข้าร่วมโครงการเป็นเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย เมื่อสิ้นสุดโครงการมีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๕ คน แต่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๓ คน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เพื่อคัดเลือกเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติม เนื่องจากผู้สมัครเข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างจาก ๑) ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ๒) ประวัติ Attendance ย้อนหลังปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เช่น การขาดงาน การลาป่วย และการมาทำงานสายเป็นประจำ ๓) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าค่ากลางหรือค่ามาตรฐานย้อนหลังปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๔) การหย่อนสมรรถภาพการทำงาน เช่น การเจ็บป่วยเรื้อรังไม่สามารถปฏิบัติงานให้กับผู้ถูกกล่าวหาได้อย่างเต็มที่ และ ๕) อื่น ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมการทำงานไม่ดี แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการเกิดขึ้นในช่วงที่ผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการกำไรต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๔ และมีการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มจำนวนมากขึ้น โดยในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒๐๕ คน เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒๒๖ คน และเดือนกันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๓๑๐ คน เมื่อการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ อยู่ในช่วงที่มีผลประกอบการกำไรและมีการรับพนักงานรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานจำนวนมาก และการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยมีได้กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ย่อมเป็นการค้ำประกันแต่ประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาเพียงฝ่ายเดียว ไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๒ แล้วว่า ได้ยอมรับข้อเสนอของผู้ถูกกล่าวหาและการลงลายมือชื่อในใบลาออกเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอให้เป็นการตกลงยินยอมที่จะลาออกโดยสมัครใจ มิได้เป็นการบังคับ ชูเชิญ หรือเลิศจ้าง จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ หรือไม่

ประเด็นที่ ๔ ผู้ถูกกล่าวหาพนักงานผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ มาชี้แจงว่าถูกคัดเลือกเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกเพิ่มเติม เนื่องจากผู้สมัครเข้าร่วมโครงการมีจำนวนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และแจ้งเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกกว่า ผู้กล่าวหาที่ ๔ เคยกระทำความผิด และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ขออนุญาตลงโทษ เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษานุญาตให้ลงโทษตกเดือนด้วยวาจา และได้มีการบันทึกการเตือนเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ กรณีความผิดเมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และกรณีมีสถิติการลาจำนวนมาก จึงมีข้อเสนอให้เขียนใบลาออกโดยจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย บวกเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ไม่ตกลงด้วย จึงเสนอเงินเพิ่มพิเศษอีก ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๒ เพิ่มอีก ๒ เดือน ครั้งที่ ๓ เพิ่มอีก ๒ เดือน และครั้งที่ ๔ เพิ่มอีก ๑ เดือน รวมเป็น ๗ เดือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ ก็ปฏิเสธข้อเสนอทุกครั้ง โดยให้เหตุผลว่าไม่เพียงพอกับภาระหนี้สิน และเจรจาขอผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นจำนวน ๔๐ เดือน หรือประมาณ ๘๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงด้วย ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๕ นั้น เคยกระทำความผิด และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ขออนุญาตลงโทษ เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษานุญาตให้ลงโทษตกเดือนด้วยวาจา และมีบันทึกการเตือนเป็นหนังสือ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ และกรณีมีสถิติการลาจำนวนมาก จึงมีข้อเสนอให้เขียนใบลาออกโดยจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย บวกเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๕ ไม่ตกลงด้วย ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอเงินเพิ่มพิเศษอีก ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๒ เพิ่มอีก ๒ เดือน และครั้งที่ ๓ เพิ่มอีก ๒ เดือน รวมเป็น ๖ เดือน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๕ ก็ปฏิเสธข้อเสนอทุกครั้ง และได้มีการเจรจาขอเงินช่วยเหลือเป็นเงิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงด้วย หลังจากผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ ปฏิเสธข้อเสนอ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือคำสั่งพักงาน ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่กล่าวเป็นต้นไป โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ และไม่ต้องมาสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออก ในวันทำงาน ในระหว่างยื่นขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน ต่อมา เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาเขียนคำร้องต่อศาลแรงงาน [redacted] เพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] และผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] ภายหลังมีคำสั่งพักงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนตามที่มีสิทธิได้รับตามปกติ จากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า สภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา มีความความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถเจรจาข้อเรียกร้องยุติได้ ไม่เกิดขัดแย้งต่อกัน จนเกิดการกระทำอันมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งกับอีกฝ่าย แต่กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งพักงานผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ โดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้ตามปกติ ทั้งยังไม่ต้องมาสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออก ในวันทำงาน เนื่องมาจากต้องการปรับลดพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ อยู่ในข่ายที่จะถูกรับลด แต่เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ เป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งการจะเลิกจ้างหรือลงโทษใด ๆ ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนและผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการขออนุญาตต่อศาลแรงงาน [redacted] เพื่อเลิกจ้างแล้ว ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งพักงานผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ เนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การมีคำสั่ง

พนักงานผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ จึงเชื่อได้ว่ามีสาเหตุมาจากผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งอยู่ในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน ซึ่งเป็นกระทำที่มีสาเหตุให้รับฟังได้ ไม่เป็นการกระทำที่ปราศจากสาเหตุ และเป็นการป้องกันเหตุที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ การมีคำสั่งพนักงานผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อนึ่งคำขอของผู้กล่าวหาที่ ๑ กรณีดอกเบี้ยยในอัตราร้อยละ ๑๕ จากค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง ในอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้กำหนดเรื่องดอกเบี้ยจากค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และค่าเสียหายดังกล่าว เป็นการเยียวยาในช่วงที่ยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน กรณีมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงาน จึงเห็นควรไม่พิจารณาให้ดอกเบี้ยตามคำขอ ส่วนกรณีคำขอให้รับอายุงานต่อเนื่องนั้น เมื่อมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานแล้ว อายุงานย่อมนับต่อเนื่องกันไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท โดยนาย กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ การเขียนหนังสือลาออกของนางสาว ผู้กล่าวหาที่ ๒ และนางสาว ผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่มีการกระทำใด เป็นการบังคับ ชูเชิญ ต่อผู้กล่าวหาทั้งสอง ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการสั่งพนักงาน นาย ผู้กล่าวหาที่ ๔ และนาย ผู้กล่าวหาที่ ๕ โดยจ่ายค่าจ้างในระหว่างการขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงาน และมอบหมายงานให้ทำ ในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม สภาพการจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนคำขออื่นให้ยก

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๕

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ



ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัสฎากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญะ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายไชยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นายเจนรบชัย เขียวโย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
แทนผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐) ๕๑) ๕๒) ๕๓) ๕๔) ๕๕) ๕๖) ๕๗) ๕๘) ๕๙) ๖๐) ๖๑) ๖๒) ๖๓) ๖๔) ๖๕) ๖๖) ๖๗) ๖๘) ๖๙) ๗๐) ๗๑) ๗๒) ๗๓) ๗๔) ๗๕) ๗๖) ๗๗) ๗๘) ๗๙) ๘๐) ๘๑) ๘๒) ๘๓) ๘๔) ๘๕) ๘๖) ๘๗) ๘๘) ๘๙) ๙๐) ๙๑) ๙๒) ๙๓) ๙๔) ๙๕) ๙๖) ๙๗) ๙๘) ๙๙) ๑๐๐)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมาย
ว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

