



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๓ - ๑๕/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ระหว่าง	{	นาย [REDACTED] ที่ ๑	ผู้กล่าวหา
		นาย [REDACTED] ที่ ๒	
		นาย [REDACTED] ที่ ๓	
	{	บริษัท [REDACTED]	ผู้ถูกกล่าวหา
		โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ	

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม สวัสดิการต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เคยเป็นลูกจ้างของบริษัท [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (ปั๊มหัวฉีด) ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๑๔๓ คน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ ถึงวันวันศุกร์ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. มีวันเสาร์และวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งบางเดือน ต้องทำงานในวันเสาร์บ้างตามปฏิทินการทำงานของบริษัทฯ โดยมีวันเวลาเข้าทำงาน ตำแหน่งก่อนการถูกเลิกจ้าง และค่าจ้างอัตราสุดท้าย ดังนี้

๑. นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มีนาคม ๒๕๕๗ เดิมทำงาน ในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่เตรียมเครื่องจักร และต่อมาถูกโยกย้ายให้ทำงานในแผนก ๕ ส อัตราค่าจ้างสุดท้าย เดือนละ ๑๗,๘๘๘ บาท สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตำแหน่งเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๔๕ บาท (เฉพาะวันที่มาทำงาน)

๒. นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๕๘ เดิมทำงาน ในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่เตรียมเครื่องจักร และต่อมาถูกโยกย้ายให้ทำงานในแผนก ๕ ส อัตราค่าจ้างสุดท้าย เดือนละ ๑๗,๖๘๙ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๔๕ บาท (เฉพาะวันที่มาทำงาน)

๓. นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๕๘ เดิมทำงาน ในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่เตรียมเครื่องจักร และต่อมาถูกโยกย้ายให้ทำงานในแผนก ๕ ส อัตราค่าจ้างสุดท้าย เดือนละ ๑๕,๒๘๘ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๔๕ บาท (เฉพาะวันที่มาทำงาน)

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน ประจำจังหวัด [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสมัครเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] ตุลาคม ๒๕๖๑ สหภาพแรงงานได้มีการ จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก เมื่อวันที่ [redacted] ตุลาคม ๒๕๖๑ และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ สหภาพแรงงาน ร่วมกับกรรมการอื่นรวม ๙ คน เดิมมีสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๗๗ คน ปัจจุบันมีสมาชิก ประมาณ ๔๐ คน โดยสหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งแรก ประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นผู้แทนเจรจาร่วมกับลูกจ้างอื่นรวม ๗ คน ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากดลงกันได้ และการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากดลงกันได้ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นผู้แทน เสร็จจากข้อเรียกร้องดังกล่าว และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

หลังจากที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] ขึ้นแล้วและผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้รับ แต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผลให้ผู้ถูกกล่าวหากลับแก้งี้ ดังนี้

๑ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ประมาณเดือนมกราคม ๒๕๖๒ ถูกก๊อแล้งโยกย้ายจากฝ่ายผลิต ตำแหน่งหัวหน้างาน ให้ไปปฏิบัติงานในแผนก ๕ ส ซึ่งเป็นแผนกที่ตั้งขึ้นมาใหม่ มีหน้าที่ทำความสะอาดต่าง ๆ

ในสถานประกอบกิจการ และทาสีพื้น ทาสีรั้ว ขุดลอกคลอง และถูกกลั่นแกล้งประเมิณผลการปฏิบัติงานจากเดิมทำงานในฝ่ายผลิตได้ผลการปฏิบัติงานในเกรด C แต่เมื่อถูกโยกย้ายมาแผนก ๕ ส ได้ผลการปฏิบัติงานในเกรด F จนทำให้ไม่ได้ปรับค่าจ้าง ประจำปีในปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ และถูกหักค่าจ้างเนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อน ซึ่งในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน () เพื่อขออนุญาตลงโทษเลิกจ้างกรณีขาดงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการลูกจ้าง โดยศาลมีคำพิพากษาว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีความผิด จึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้างเพราะไม่ได้ถือว่าเป็นการขาดงาน แต่เป็นการลาพักผ่อน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามวันลาพักผ่อน ต่อมาวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน () เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้กักตัวจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จำนวน ๑๑ วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งศาลได้มีการไต่สวนแล้วให้ผู้ถูกกล่าวหาออกหนังสือรับรองการกักตัวเพื่อให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ใช้เป็นหลักฐานในการขอเบิกเงินช่วยเหลือจากสำนักงานประกันสังคม และวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ขาดงานละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควรแจ้งข้อมูลเท็จ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้โทรศัพท์แจ้งหัวหน้างานในเรื่องดังกล่าวแล้ว และถูกเลิกจ้างในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ ประมาณปี ๒๕๖๓ ถูกกลั่นแกล้งโยกย้ายจากแผนกไคเซ็น (แผนกในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางาน) ไปทำงานในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่นำชิ้นงานเข้าเครื่องจักร ซึ่งจากเดิมที่ทำหน้าที่ดูแลเครื่องจักรเท่านั้น ทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ต้องทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานจากการเดิมที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน แต่ผู้ถูกกล่าวหายังจ่ายเงินค่าตำแหน่งให้ตามเดิม ต่อมาประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน () ขอใช้สิทธิทางศาลเพื่อลงโทษเนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นกรรมการลูกจ้าง กรณีลาป่วยเท็จ ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ศาลได้ทำการไต่สวนแล้ว คดีสามารถตกลงกันได้โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ยอมรับว่าได้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องตามผู้ร้องกล่าวอ้างจริง อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและกระทำความผิดโดยเจตนาต่อผู้ถูกกล่าวหา และยินยอมให้ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ศาลจึงได้มีคำพิพากษาในวันดังกล่าวอนุญาตให้ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๒ โดยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และในปีดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี และไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง และถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในแผนก ๕ ส โดยต่อมาถูกเลิกจ้างในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

๓ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ประมาณต้นปี ๒๕๖๓ ถูกกลั่นแกล้งโยกย้ายจากแผนกไคเซ็น (แผนกในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางาน) ไปทำงานในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่นำชิ้นงานเข้าเครื่องจักร จากเดิมที่ทำหน้าที่ดูแลเครื่องจักร ทำให้ต้องทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานจากการเดิมที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน แต่ผู้ถูกกล่าวหายังจ่ายเงินค่าตำแหน่งให้ตามเดิม และไม่ได้ถูกปรับค่าจ้างประจำปีตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ ประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องศาลแรงงาน () ขออนุญาตเลิกจ้าง เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นกรรมการลูกจ้าง กรณีโพสข้อความเรื่องการโยกย้ายหน้าที่ลงในสื่อสังคมออนไลน์ ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ศาลได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ย และผู้ถูกกล่าวหาได้ขอแก้ไขคำฟ้องจากการเลิกจ้างเป็นการลงโทษเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ยอมรับว่าได้กระทำความผิดอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาจริง ได้กระทำการส่งข้อความจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (เฟซบุ๊ก) ไปยังบุคคลที่สาม

ในลักษณะแสดงความเห็นในเชิงกล่าวหาการบริหารงานโดยใช้อำนาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเกิดความเสียหาย ศาลจึงได้มีคำพิพากษาในวันดังกล่าวอนุญาตให้ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๓ โดยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และในปีดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ไม่ได้รับการปรับค่าจ้างและถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในแผนก ๕ ส โดยต่อมาถูกเลิกจ้างในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

สำหรับแผนก ๕ ส เป็นแผนกที่ตั้งขึ้นมาใหม่ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต้องทำหน้าที่ทำความสะอาด คราบน้ำมันที่พื้น และตักเศษเหล็กบริเวณเครื่องจักร ซึ่งมีเครื่องจักรจำนวน ๑๓๕ เครื่อง และนำเศษเหล็กไปทิ้ง และได้ถูกมอบหมายให้ทาสีรั้ว ทาสีถนน ในช่วงปีใหม่ และสงกรานต์ โดยใช้เวลาประมาณ ๒ - ๓ วัน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๕ ในเกรด F และไม่ได้รับการจ่ายเงินโบนัส

กรรมการสหภาพแรงงานชุดแรกจำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีนาย [REDACTED] ถูกเลิกจ้างหลังจากการเจรจาข้อเรียกร้องเมื่อปี ๒๕๖๑ กรณีพกพาโทรศัพท์ในที่ทำงานโดยการเลิกจ้างตกลงกันได้โดยได้เจรจากับผู้ถูกกล่าวหาและได้รับเงินชดเชย นาย [REDACTED] ถูกเลิกจ้างในปี ๒๕๖๒ โดยได้มีการเจรจากับผู้ถูกกล่าวหาและได้รับเงินค่าชดเชย และในช่วงการเจรจาข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๒ นาย [REDACTED] ได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างโดยไม่ทราบสาเหตุ ต่อมาประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียก นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงานในขณะนั้น และผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพูดคุยเพื่อให้หยุดการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หลังจากนั้นนาย [REDACTED] ได้ลาออกโดยไม่ทราบสาเหตุ และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงานต่อจากนาย [REDACTED] ที่ได้ลาออกไป เพื่อพูดคุยให้หยุดการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และเสนอเงินให้เพื่อลาออกแต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ยินยอมลาออก โดยภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ถูกเลิกจ้างแล้วกรรมการสหภาพแรงงานเหลือเพียง ๓ คน และต่อมาได้มีการลาออกหนึ่งคน ทำให้ปัจจุบันมีกรรมการสหภาพแรงงานเพียง ๒ คน นอกจากนี้หากมีลูกจ้างคนใดสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกหัวหน้างานกลั่นแกล้งประเมินผลการปฏิบัติงานให้ต่ำกว่าลูกจ้างรายอื่นทำให้ไม่มีลูกจ้างสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มเติม ส่วนคณะกรรมการลูกจ้างมีทั้งหมด ๗ คน เป็นกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง ๓ คน และสหภาพแรงงานแต่งตั้งตามสัดส่วน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต่อมาเมื่อกรรมการลูกจ้างจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานลาออก ๑ คน คงเหลือทั้งคณะ ๖ คน ประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ทราบจากเพื่อนพนักงานที่ทำงานในกะกลางคืนว่ากรรมการลูกจ้างตามสัดส่วนที่นายจ้างแต่งตั้งทั้ง ๓ คน ได้แก่ นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ได้นำเอกสารมาให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อเพื่อถอดถอนกรรมการลูกจ้างจำนวน ๓ คน ตามสัดส่วนของนายจ้าง โดยให้เหตุผลว่าไม่มีบทบาทอะไรในการเป็นกรรมการลูกจ้างจึงอยากลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยแจ้งว่าไม่ได้เกี่ยวข้องกับการถอดถอนกรรมการลูกจ้างตามสัดส่วนของสหภาพแรงงานจำนวน ๓ คน คือผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

กรณีการร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหาให้มีการจ่ายเงินค่าตำแหน่งให้แก่ลูกจ้างแต่มีได้นำค่าตำแหน่งมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาในการทำงาน นั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เป็นผู้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ในปี ๒๕๖๕ ให้ตรวจสอบสภาพการจ้างในกรณีดังกล่าว โดยวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ พนักงานตรวจแรงงานได้เชิญ

ผู้ถูกกล่าวหาทำให้ข้อเท็จจริง และต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยให้นำค่าตำแหน่งรวมเข้ากับเงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดด้วย ต่อมาวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปพบเพื่อให้เขียนใบลาออก โดยอ้างว่ามีลูกจ้างร้องเรียนถึงพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ว่าตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน ได้ละทิ้งงานและไม่ตั้งใจทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่มีความประสงค์ที่จะเขียนใบลาออก ผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้าง โดยจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย และโอนเงินเข้าบัญชีของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ และได้มอบหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริง แก่ข้อกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตบิ๊มหัวฉัตรถยนต์ มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำประมาณ ๑๔๑ คน กำหนดวันทำงานปกติ วันจันทร์ ถึงวันเสาร์ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. มีวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยบางเดือนจะมีวันหยุดในวันเสาร์บ้างตามปฏิทินการทำงานของบริษัท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาแต่ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างแล้ว โดยมีเวลาเข้าทำงาน ตำแหน่งก่อนการถูกเลิกจ้างและค่าจ้างอัตราสุดท้าย ดังนี้

๑ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๕๗ เดิมทำงานในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่เตรียมเครื่องจักร และต่อมาถูกโยกย้ายให้ทำงานในแผนก ๕ ส อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๗,๘๘๘ บาท สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตำแหน่งเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๔๕ บาท (เฉพาะวันที่มาทำงาน)

๒ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๕๘ เดิมทำงานในแผนกซ่อมบำรุง ส่วนงาน Kaizen และต่อมาถูกโยกย้ายให้ทำงานในแผนก ๕ ส อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๗,๖๙๙ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอาหาร วันละ ๔๕ บาท (เฉพาะวันที่มาทำงาน)

๓ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๕๘ เดิมทำงานในแผนกซ่อมบำรุง ส่วนงาน Kaizen และต่อมาถูกโยกย้ายให้ทำงานในแผนก ๕ ส อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๒๘๘ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอาหาร วันละ ๔๕ บาท (เฉพาะวันที่มาทำงาน)

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่ามีผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงาน โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นประธานสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ซึ่งสหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๖๑ และ ปี ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นผู้แทนเจรจาร่วมกับลูกจ้างอื่นรวม ๗ คน ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้ทำบันทึก

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับหลังสุดลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่ วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เดิมในสถานประกอบกิจการไม่มีแผนก ๕ ส ซึ่งการทำงาน ๕ ส ลูกจ้างทุกคนในสถาน ประกอบกิจการจะร่วมกันทำความสะอาด ๕ ส ต่อมาในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตั้งแผนก ๕ ส ขึ้นมา เพื่อให้ทำงานด้านรักษาความสะอาด ๕ ส โดยตรงซึ่งมอบหมายให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน รับผิดชอบงานในแผนก ๕ ส มีหน้าที่ทำความสะอาดสายการผลิต เช็ดคราบน้ำมันที่พื้น ตักเศษกลึงเหล็ก ทาสีตีเส้นรั้วและพื้น ดูแลเติมน้ำมัน เครื่องจักรตามแผนการทำงาน ซึ่งมีเครื่องจักรประมาณ ๑๐๐ กว่าเครื่อง โดยได้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ภายหลังจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้หัวหน้า สายการผลิตแต่ละสายการผลิตทำงาน ๕ ส แทนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน สาเหตุที่โยกย้ายให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปปฏิบัติงานในแผนก ๕ ส มีรายละเอียด ดังนี้

๑ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ในปี ๒๕๕๘ พบว่ามีผลตรวจสุขภาพประจำปีมีเชื้อไวรัสตับอักเสบบี ชนิดบีเป็นผลให้ต้องแยกออกจากการทำงานในสายการผลิต และแยกไม่ได้รับประทานอาหารร่วมกับลูกจ้างรายอื่น เพื่อป้องกันการติดต่อ และได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้ารับการรักษอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันยังไม่สามารถรักษา ได้หายขาด และต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้แจ้งว่ามีอาการปวดหลังเรื้อรัง ซึ่งต้องลาป่วยไปพบแพทย์เป็นประจำ ทำให้ไม่สามารถทำงานหนักหรือยกของหนักได้ ประกอบกับต้องพักผ่อนให้เพียงพอ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ปรับย้าย จุดทำงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ให้ผู้ดูแลเครื่องจักรเพราะมีประสบการณ์ทำงานกับเครื่องจักร รวมถึงรับผิดชอบในการทำความสะอาดสายการผลิต ๕ ส และงานอื่นตามที่ถูกกล่าวหาหมาย ซึ่งผลการ ปฏิบัติงานตลอดระยะเวลา ๓ ปี (ปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕) อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐาน มีปัญหา เกี่ยวกับการลางาน และกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานบ่อยครั้ง โดยเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] ขอลงโทษตกเดือน กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ หยุดงานโดยไม่ได้แจ้งผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ รับข้อเท็จจริงว่าได้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องอันเป็นการฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาจริง และยินยอมให้ลงโทษตกเดือนด้วยวาจา ศาลจึงมีคำพิพากษา ให้ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษตกเดือนด้วยวาจาและบันทึกเป็นหลักฐาน ต่อมาวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ กรณีลาถึงในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งอนุญาตให้ลาครึ่งวันเช้าและต้องกลับมาทำงานครึ่งวันบ่าย แต่ผู้กล่าวหาฝ่าฝืนคำสั่งไม่กลับมา ปฏิบัติงาน วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีผู้กล่าวหา ขาดงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตในวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มี หนังสือตกเดือนด้วยวาจา กรณีผู้กล่าวหากระทำการฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเจตนาไม่เข้าพบหัวหน้างาน เพื่อชี้แจงเรื่องงาน และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร กรณี กระทำผิดระเบียบข้อบังคับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากใช้สิทธิลาถึงเกินกำหนดถือเป็นการหยุดงาน โดยไม่อนุญาตและไม่มีเหตุอันควรละทิ้งหน้าที่และขาดงาน

๒ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ในปี ๒๕๖๑ มีปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาตามแผนการผลิต ประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ได้แจ้ง

กับผู้ถูกกล่าวหาว่ามีปัญหาด้านสุขภาพไม่สามารถทำงานในช่วงเวลากะกลางคืนได้เป็นผลให้ถูกจ้างรายอื่นในแผนกเดิมต้องทำงานในเวลากะกลางคืนยาวนานขึ้น นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หยุดงานก่อนเวลาทำให้ผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาต้องมีการว่ากล่าวตักเตือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไม่มีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น และไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาทำให้เกิดผลกระทบต่อเป้าหมายในการผลิตชิ้นงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ทำงานในแผนก ๕ ส และทำงานอื่น ๆ ตามที่ผู้ถูกกล่าวหามอบหมาย โดยผลการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลา ๓ ปี (ปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕) ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐาน และมีปัญหาทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา โดยกรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตักเตือนด้วยวาจา กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ พักเบรกเกินเวลาที่กำหนดในเวลาพักเที่ยงและก่อนเวลาเลิกงาน ต่อมาวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] ขอลงโทษเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ กรณีลาป่วยเท็จเพื่อให้ได้รับค่าจ้างในวันลา ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ศาลได้ไต่สวนโดยผู้ถูกกล่าวหาขอแก้ไขการลงโทษข้างต้นเป็นการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ยอมรับว่าได้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเจตนาและยินยอมให้ลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ศาลจึงมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยในหนังสือเตือนดังกล่าวได้ระบุเงื่อนไขไม่ประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ไม่ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ และไม่มีการปรับตำแหน่ง ต่อมาวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตักเตือนด้วยวาจาผู้กล่าวหาที่ ๒ กรณีกระทำการฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเจตนาไม่เข้าพบหัวหน้างานเพื่อชี้แจงเรื่องงาน สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตักเตือนด้วยวาจากรณีพักเบรกเกินเวลาที่กำหนดในเวลาพักเที่ยง และก่อนเวลาเลิกงาน ต่อมาวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] ขอลงโทษเลิกจ้างกรณีผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ส่งข้อความจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (เฟสบุ๊ค) กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาบริหารงานโดยใช้อำนาจ เตรียมปิดขอย [REDACTED] ได้เลย โดยส่งข้อความตอบโต้กับเพื่อน ๆ ในกลุ่มว่าผู้ถูกกล่าวหาบริหารควาย เป็นธรรมดาของผู้มีอำนาจในมือออกไปสู่สาธารณะในกลุ่มธุรกิจยานอุตสาหกรรมยานยนต์ทำให้บุคคลที่สามเข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหาใช้อำนาจบริหารงานไม่ดี และเอาเปรียบลูกจ้างทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเกิดความเสียหาย ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ศาลได้ไต่สวนโดยผู้ถูกกล่าวหาขอแก้ไขการลงโทษข้างต้นเป็นการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ยอมรับว่าได้กระทำความผิดจริงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และยินยอมให้ลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ศาลจึงมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยในหนังสือเตือนดังกล่าวได้ระบุเงื่อนไขไม่ประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ไม่ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ และไม่มีการปรับตำแหน่ง และวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือตักเตือนด้วยวาจาให้กับผู้กล่าวหาที่ ๒ กรณีผู้กล่าวหากระทำการฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเจตนาไม่เข้าพบหัวหน้างานเพื่อชี้แจงเรื่องงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจะแบ่งเป็น ๖ เกรด ได้แก่ A B C D E และ F โดยมี การประกาศหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี การจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างในสถานประกอบ

กิจการทราบ ซึ่งในการปรับค่าจ้างประจำปีจะมีการประเมินในเดือนเมษายนของทุกปี ส่วนการจ่ายเงินโบนัสประจำปีจะประเมินในเดือนธันวาคมของทุกปี ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหัวข้อการประเมินจำนวน ๑๕ หัวข้อ (ลูกจ้างระดับพนักงานจะถูกประเมินจากหัวหน้างาน) ๑๕๐ คะแนน แบ่งเป็น เกรด A คะแนน ๑๓๘ - ๑๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐ เกรด B คะแนน ๑๒๖ - ๑๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๒ - ๙๐.๙๙ เกรด C คะแนน ๙๙ - ๑๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๘ - ๘๑.๙๙ เกรด D คะแนน ๘๗ - ๙๘ คิดเป็นร้อยละ ๕๘ - ๖๗.๙๙ เกรด E คะแนน ๘๐ - ๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๕๒ - ๕๗.๙๙ และเกรด F คะแนน ๐ - ๘๐ คิดเป็นร้อยละ น้อยกว่า ๕๑.๙๙ และประเมินจากอายุงานคิดตามอายุงานจากวันที่เข้างานถึงวันที่ผ่านทดลองงานก่อนที่จะคำนวณอายุงานให้นำคะแนนประเมินจากหัวหน้างานแปลงเป็น ๑๐๐ ก่อน แล้วลบคะแนนการขาด ลา มาสายแล้วเทียบออกมาเป็นเกรดโดยเกรด C เป็นเกรดมาตรฐาน ซึ่งในปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเกรด F ปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเกรด F ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้เกรด E และในปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเกรด F

วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ไปให้ข้อเท็จจริงต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานได้ทำการตรวจสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา ๑๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งพบว่าผู้ถูกกล่าวหามีการจ่ายค่าตำแหน่งให้แก่ลูกจ้าง แต่มิได้นำค่าตำแหน่งมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาในการทำงานซึ่งกรณีดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่ามิถูกจ้างคนใดเป็นผู้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ โดยผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นการตรวจปฏิบัติหน้าที่ตามปกติของพนักงานตรวจแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้ผู้ถูกกล่าวหานำค่าตำแหน่งมารวมเข้ากับเงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดด้วย ต่อมาวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ และวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้างทั้ง ๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เรื่องคำนวณค่าล่วงเวลาโดยนำค่าตำแหน่งมาคิดรวมด้วยตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยได้มีการสำรวจความเห็นของลูกจ้างในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวซึ่งมีลูกจ้างไม่เห็นด้วยจำนวน ๑๑๔ คน เห็นด้วยจำนวน ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และมีลูกจ้างไม่เสนอความคิดเห็นจำนวน ๑๐ คน โดยผลสำรวจส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยและขอถอนถอนข้อร้องเรียนดังกล่าว แต่เนื่องด้วยไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นผู้ร้องเรียนจึงไม่สามารถถอนถอนข้อร้องเรียนได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ดำเนินการปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และได้แจ้งเป็นหนังสือเรื่องปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานตรวจแรงงานทราบ ต่อมาเมื่อประมาณกลางปี ๒๕๖๕ มีลูกจ้างจำนวนมากซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าเป็นบุคคลใด ร้องเรียนต่อผู้ถูกกล่าวหาให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากไม่ทำงาน ละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำงานไม่สมกับค่าจ้าง และทำให้เสียประโยชน์ในการทำงานส่วนเวลาที่น้อยลง ถูกงดการทำงานล่วงเวลา และขอให้ถอนถอนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จากการเป็นกรรมการลูกจ้าง และกรรมการสหภาพแรงงาน ต่อมาลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในร่วมลงลายมือชื่อมีมติถอนถอนกรรมการลูกจ้างทั้ง ๖ คน โดยมีลูกจ้างลงมติถอนถอนกรรมการลูกจ้างจำนวน ๑๒๑ คน มีลูกจ้างลงมติไม่ถอนถอน จำนวน ๓ คน มีลูกจ้างไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน ๕ คน และมีลูกจ้าง

ที่ไม่ได้ลงมติเนื่องจากผลงาน จำนวน ๑๑ คน จากจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทั้งหมด จำนวน ๑๔๐ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้กับพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ทราบ ในวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงกรณีลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการมีมติให้คณะกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง

จากเหตุการณ์ที่มีลูกจ้างจำนวนมากร้องเรียนต่อผู้ถูกกล่าวหาให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากไม่ทำงาน ละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำงานไม่สมกับค่าจ้าง และทำให้เสียประโยชน์ในการทำงาน ส่วนเวลาที่น้อยลง ถูกงดการทำงานส่วนเวลาผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างทุกคน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ย้อนหลัง ๓ ปี ในปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ พบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกรด F ติดต่อกัน ๓ ปี และไม่มีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ยกเว้นนาย [redacted] มีผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๔ อยู่ในเกรด E ซึ่งยังต่ำกว่ามาตรฐาน จึงเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ให้มีผลการเลิกจ้างวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ และได้จ่ายเงินค่าชดเชยให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ครบถ้วนตามกฎหมายแล้ว โดยผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากมีลูกจ้างได้ร้องเรียนพฤติกรรมการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ละทิ้งหน้าที่ ไม่ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปีที่ผ่านมาต่ำกว่ามาตรฐาน และเมื่อถูกลงโทษแล้วไม่ได้มีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น ไม่ใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้เจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เดิมทำงานในฝ่ายผลิตทำหน้าที่เตรียมเครื่องจักร ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ เดิมทำงานในแผนกซ่อมบำรุง ส่วนงาน Kaizen สำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน นั้น ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ร่วมเป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] ขึ้นในสถานประกอบกิจการ โดยได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๑ และได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตลอดมา ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเลือกตั้งให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ซึ่งภายหลังจากที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแล้ว สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจำนวน ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ร่วมเป็นผู้แทนเจรจาทั้ง ๒ ครั้ง และจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน และผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานที่แผนก ๕ ส ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ และมีเพียงผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กับกรรมการสหภาพแรงงานอีก ๑ คน เท่านั้นที่ถูกโยกย้ายให้มาทำงานที่แผนก ๕ ส โดยที่ผู้ถูกกล่าวหา มีการตั้งทีมงาน ๕ ส อยู่แล้ว และภายหลังจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และกรรมการสหภาพแรงงานอีก ๑ คน แล้ว ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้โยกย้ายลูกจ้างคนใดไปทำงานที่แผนก ๕ ส อีก ส่วนกรรมการสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกตั้งในชุดแรก จำนวน ๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน นั้น มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๔ คน ที่ลาออก

จากการเป็นลูกจ้างโดยได้รับเงินช่วยเหลือจากผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้กล่าวหาเคยเรียกไปพบ เพื่อให้ยุติการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนอกจากนี้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้ที่ทำหนังสือร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] กรณีผู้กล่าวหาไม่นำค่าตำแหน่งรวมเป็นค่าจ้างในการคำนวณคิดเป็นค่าทำงานล่วงเวลาอันเป็นเหตุให้นำไปสู่การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องตามที่กล่าวอ้าง เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ทราบผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน สำหรับสาเหตุการเลิกจ้าง นั้นสืบเนื่องจากมีลูกจ้างจำนวนมากร้องเรียนต่อผู้กล่าวหาให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากไม่ทำงาน ละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำงานไม่สมกับค่าจ้าง และทำให้เสียประโยชน์ในการทำงานล่วงเวลาที่น้อยลงถูกงดการทำงานล่วงเวลา ผู้กล่าวหาจึงได้มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างทุกคนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ย้อนหลัง ๓ ปี ในปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ พบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกรด F ติดต่อกัน ๓ ปี และไม่มีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ยกเว้นผู้กล่าวหาที่ ๒ มีผลการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๔ อยู่ในเกรด E ซึ่งยังต่ำกว่ามาตรฐาน จึงเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยได้จ่ายเงินค่าชดเชยให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ครบถ้วนตามกฎหมายแล้ว

จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธว่าไม่ทราบกรณีผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน แต่รับว่าเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งข้อเรียกร้องที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นผู้แทนเจรจานั้นเป็นการยื่นข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องได้จะต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อเรียกร้อง ส่วนกรณีการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธว่าไม่ทราบแต่จากข้อเท็จจริงที่ผู้กล่าวหาได้ให้ไว้ต่อคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ ในบันทึกการสอบสวนข้อที่ ๑๑ ว่า “ในปี ๒๕๖๒ ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้มีการลาออก ได้แก่ นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] (ประธานสหภาพแรงงาน) และนาย [redacted] โดยผู้กล่าวหาได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้กับลูกจ้างที่ลาออก โดยปัจจุบันมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๓ คน จาก ๗ คน รวมผู้กล่าวหาเนื่องจากได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ...” อีกทั้งนาย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกผลิต ฝ่ายผลิต พยานผู้กล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการในวันเดียวกันว่า “...ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีการเอาเปรียบลูกจ้างรายอื่นไม่ตั้งใจทำงาน ซึ่งพฤติกรรมนี้ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้กล่าวหาประพฤติมาตั้งแต่ก่อนเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน...” นอกจากนี้ก่อนที่จะมีการจดทะเบียนกรรมการของนายทะเบียน นั้น นายทะเบียนได้มีหนังสือถึงผู้กล่าวหาขอทราบตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของลูกจ้างที่ขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน พร้อมระบุชื่อลูกจ้างที่ขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน โดยครั้งหลังสุดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงผู้กล่าวหา เรื่อง ขอทราบตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของลูกจ้างที่ขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน ดังนั้นจึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน แต่การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จะเป็นด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องหรือไม่ นั้น เห็นว่า ภายหลังจากที่ถูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการแล้ว สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๓ โดยที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องด้วยทั้ง ๒ ครั้ง และยังได้รับเลือกตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงานตั้งแต่ครั้งแรก โดยในครั้งแรกมีผู้จ้างได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๔ คน รวมถึงประธานสหภาพแรงงานคนแรกด้วย ได้ลาออกจากการเป็นผู้จ้างโดยได้รับเงินช่วยเหลือจากผู้ถูกกล่าวหา ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ถูกโยกย้ายให้ไปทำงานที่แผนก ๕ ส ในปี ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นแผนกตั้งขึ้นใหม่มีหน้าที่ทำความสะอาดสายการผลิต เช็ครถน้ำมันที่พื้น ดักเศษกลิ้งเหล็ก ทาสีตีเส้นรั้วและพื้น ดูแลเติมน้ำมันเครื่องจักรตามแผนการทำงาน ซึ่งมีเครื่องจักรประมาณ ๑๐๐ กว่าเครื่อง ซึ่งการทำงาน ๕ ส เป็นหน้าที่ของผู้จ้างทุกคนร่วมกันทำความสะอาด ๕ ส โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการตั้งทีม ๕ ส มาโดยตลอด และภายหลังจากที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าได้มอบหมายให้หัวหน้าสายการผลิตแต่ละสายการผลิตทำหน้าที่แทนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่มีการโยกย้ายผู้จ้างอื่นมาทำงานแทนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการเฉพาะ ซึ่งการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปทำงานแผนก ๕ ส นั้น ผู้ถูกกล่าวหาให้เหตุผลว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อปี ๒๕๕๘ จากการตรวจสอบภาพประจำปีพบเชื้อไวรัสตับอักเสบบีชนิดบีเป็นผลให้ต้องแยกผู้กล่าวหาที่ ๑ ออกจากการทำงานในสายการผลิต และแยกไม่ให้ร่วมรับประทานอาหารกับผู้จ้างอื่นเพื่อป้องกันการติดเชื้อ และต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๑ แจ้งว่ามีอาการปวดหลังต้องลาพบแพทย์ เป็นประจำไม่สามารถทำงานหนักได้ จากข้อเท็จจริงเห็นว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตรวจพบเชื้อไวรัสตับอักเสบบีชนิดบีตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยที่ยังคงทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมมาตลอดจนถึงปี ๒๕๖๓ ที่มีการตั้งแผนก ๕ ส จึงมีการย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ มาทำงานที่แผนก ๕ ส สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ เข้ามาทำงานในฝ่ายผลิตเมื่อปี ๒๕๕๘ ในส่วนงาน [REDACTED] ต่อมาปี ๒๕๖๑ ได้โยกย้ายไปทำงานแผนกซ่อมบำรุงรับผิดชอบงานไคเซ็น เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อไปทำงานที่แผนกซ่อมบำรุงผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาและไม่สามารถเข้าทำงานกะกลางคืนได้ จึงต้องย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ไปทำงานแผนก ๕ ส ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้จ้างที่ผู้ถูกกล่าวหา ย้ายให้ไปทำงานที่แผนก ๕ ส นั้น มีแต่กรรมการสหภาพแรงงาน นอกจากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แล้วยังมีกรรมการสหภาพ อีกหนึ่งคนที่ถูกย้ายไปทำงานแผนก ๕ ส แต่ต่อมาได้ลาออกจากการเป็นผู้จ้าง อีกทั้งหลังจากมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แล้วก็ไม่ได้มีการโยกย้ายผู้จ้างอื่นมาทำงานแทน จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาตั้งแผนก ๕ ส ขึ้นมาเพื่อให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ย้ายไปทำงานที่แผนก ๕ ส แม้ว่าการจัดตั้งหรือยกเลิกแผนกใดภายในองค์กรจะเป็นอำนาจการบริหารของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างแต่การกระทำดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดยปกติในการบริหารจัดการไม่มีเจตนาที่จะทำเพื่อให้ผู้จ้างคนใดหรือกลุ่มใดได้รับผลกระทบจากการกระทำนั้น อีกทั้งผลการประเมินที่ได้เกรด F และ E ของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ก็เป็นช่วงที่ถูกย้ายให้ไปทำงานที่แผนก ๕ ส โดยที่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการแจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีการปรับปรุงตัวหรือลงโทษอย่างไรเพื่อให้ได้รับผลการประเมินที่ดีขึ้น ส่วนกรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน ได้ทำการตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา ๑๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งพบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการจ่ายค่าตำแหน่งให้แก่ผู้จ้างแต่ไม่ได้นำค่าตำแหน่งมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาในการทำงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้ผู้ถูกกล่าวหานำค่าตำแหน่งมารวมเข้ากับเงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

และค่าล่วงเวลาในวันหยุดด้วย ซึ่งกรณีดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้ไปร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อประมาณต้นปี ๒๕๖๕ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา ในกรณีดังกล่าว และผู้ถูกกล่าวหาได้ไปให้ข้อเท็จจริงต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อหารือกรณีการคำนวณค่าล่วงเวลาโดยนำ ค่าตำแหน่งมาคิดรวม ซึ่งรายละเอียดในรายงานการประชุมระบุว่า เนื่องจากมีลูกจ้างไปร้องเรียนที่สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่องขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในเรื่องดังกล่าว และจากการสอบถามความคิดเห็นของกรรมการลูกจ้างทั้ง ๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๓ คน ที่มาจากสัดส่วนของบริษัทให้ความเห็นว่าไม่เห็นด้วยที่จะนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือน เพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่เป็นกรรมการลูกจ้างที่มาจากสัดส่วนของสหภาพแรงงาน ให้ความเห็นว่าเห็นด้วยกับการนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้าง และวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างอีกครั้ง โดยกรรมการ ลูกจ้างแจ้งผลสำรวจของลูกจ้างเกี่ยวกับวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ซึ่งมีลูกจ้างไม่เห็นด้วย ที่จะให้มีการนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาและอยากถอดถอนข้อร้องเรียน ดังกล่าว จำนวน ๑๑๔ คน เห็นด้วยจำนวน ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และมีลูกจ้างไม่เสนอความคิดเห็น จำนวน ๑๐ คน โดยในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ยืนยันตามที่มีการร้องเรียนไปที่สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้ดำเนินการปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และได้แจ้งเป็นหนังสือเรื่องปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานตรวจแรงงานทราบ

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปแจ้งเลิกจ้างโดยอ้างว่า มีลูกจ้างจำนวนมากได้ร้องเรียนถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ว่าละทิ้งงานและไม่ตั้งใจ ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน มาโดยตลอด การกระทำดังกล่าวของผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม เป็นการประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติ หน้าที่ของตนให้สุจริตโดยถูกต้องและสุจริต หรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน เป็นการบกพร่องต่อหน้าที่ และเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีต่อลูกจ้างอื่นจึงไม่อาจไว้วางใจให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ร่วมทำงานอีกต่อไป โดยจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการระหว่างวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเบี้ยขยันประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งจากข้ออ้างที่ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน สืบเนื่องมาจากมีลูกจ้างจำนวนมากได้ร้องเรียนถึงพฤติกรรมการ ทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยขอให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากไม่ทำงาน ละทิ้งหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน ทำงานไม่สมกับค่าจ้าง และทำให้เสียประโยชน์ในการทำงานล่วงเวลาที่น้อยลง ถูกงดการทำงานล่วงเวลา

และขอให้ถอดถอนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จากการเป็นกรรมการลูกจ้าง และกรรมการสหภาพแรงงาน ต่อมาลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งได้ร่วมลงลายมือชื่อมีมติถอดถอนกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ จำนวน ๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จากกรณีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีสาเหตุมาจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นประธานสหภาพแรงงานได้ยื่นคำร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่นำค่าตำแหน่งมารวมเป็นค่าจ้างในการคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะเห็นได้จากเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยนำค่าตำแหน่งมารวมเข้ากับเงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อหารือกรณีการคำนวณค่าล่วงเวลาตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โดยแจ้งในที่ประชุมระบุว่า เนื่องจากมีลูกจ้างไปร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่องขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในเรื่องดังกล่าว ซึ่งจากการสอบถามความคิดเห็นของกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ จำนวน ๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยกรรมการลูกจ้างจำนวน ๓ คน ที่มาจากสัดส่วนของบริษัทให้ความเห็นว่าไม่เห็นด้วยที่จะนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่เป็นกรรมการลูกจ้างที่มาจากสัดส่วนของสหภาพแรงงานให้ความเห็นว่าเห็นด้วยกับการนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้าง และวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างอีกครั้ง โดยกรรมการลูกจ้างแจ้งผลสำรวจของลูกจ้างเกี่ยวกับวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ซึ่งมีลูกจ้างไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาและอยากถอดถอนข้อร้องเรียนดังกล่าว จำนวน ๑๑๔ คน เห็นด้วยจำนวน ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และมีลูกจ้างไม่เสนอความคิดเห็น จำนวน ๑๐ คน โดยในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ยืนยันตามที่มีการร้องเรียนไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และหลังจากนั้นปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวนมากร้องเรียนถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยขอให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากไม่ทำงาน ละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำงานไม่สมกับค่าจ้าง และทำให้เสียประโยชน์ในการทำงานล่วงเวลาที่น้อยลง ถูกงดการทำงานล่วงเวลา และขอให้ถอดถอนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จากการเป็นกรรมการลูกจ้าง และกรรมการสหภาพแรงงาน โดยข้อความที่ร้องเรียนมีลักษณะข้อความที่เหมือนกันซึ่งส่วนมากจะเป็นในเรื่องของการคำนวณค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างเห็นว่าเสียประโยชน์เมื่อผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งได้มีมติถอดถอนกรรมการลูกจ้างทั้งคณะโดยให้เหตุผลว่าจากการทำหน้าที่ที่ผ่านมาไม่มีผลงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม การปฏิบัติงานหน้าที่ประจำวันของคณะกรรมการลูกจ้างบางส่วนทำงานไม่เต็มที่เต็มความสามารถทำให้ภาพลักษณ์ของเขาสาดความน่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีในการทำงาน จึงลงความเห็นที่จะถอดถอนคณะกรรมการลูกจ้างชุดนี้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร

จากกรณีข้างต้นเกี่ยวกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้ผู้ถูกกล่าวหาหน้าค่าตำแหน่ง มารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาโดยผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นการตรวจปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ ของพนักงานแรงงานแต่จากการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งต่อ ที่ประชุมระบุว่า เนื่องจากมีลูกจ้างไปร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] และการ ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ คณะกรรมการลูกจ้างได้แจ้งผลสำรวจของลูกจ้าง เกี่ยวกับวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็น ด้วยที่จะนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณค่าล่วงเวลาและอยากขอถอนข้อเรียกร้องดังกล่าว แต่ไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดร้องเรียนจึงไม่สามารถขอถอนข้อเรียกร้องได้ จากข้อเท็จจริงจึงเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าเมื่อลูกจ้างไปร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องดังกล่าวเพราะมีการแจ้งต่อที่ประชุม คณะกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ว่ามีลูกจ้างไปร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด [redacted] และจากการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างนั้น กรรมการลูกจ้าง จำนวน ๓ คน จากสัดส่วน ของบริษัทไม่เห็นด้วยที่จะนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่เป็นกรรมการลูกจ้างที่มาจากสัดส่วนของสหภาพแรงงานเห็นด้วยกับการนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือน เพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้าง และจากการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังยืนยันที่จะให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาแม้ลูกจ้างส่วนใหญ่ จะไม่เห็นด้วยก็ตาม ซึ่งจากการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ นาย [redacted] ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต ได้ชี้แจงต่อคณะกรรมการลูกจ้างถึงสถานะเศรษฐกิจในเครือของยานยนต์ที่ใช้ น้ำมันมีแนวโน้ม ลดลงเรื่อย ๆ ทำให้คำสั่งซื้อของลูกค้านลดลงจากเดิมมาก แต่ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นหากการนำค่าตำแหน่งมารวม เป็นค่าจ้างแล้วนำมาคำนวณค่าล่วงเวลาผู้ถูกกล่าวหาก็ต้องปรับหลาย ๆ อย่าง เช่นการควบคุมการทำงานล่วงเวลา ที่จะต้องเข้มงวดขึ้น และจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังคงยืนยันที่จะให้เป็นไปตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นผลให้มีการร้องเรียนของลูกจ้างจำนวนมาก เกี่ยวกับการนำค่าตำแหน่งรวมเป็นค่าจ้างในการคำนวณค่าล่วงเวลาทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ และเรียกร้องให้ถอนถอน กรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงานชุดนี้ออก รวมทั้งให้มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงคณะกรรมการ ลูกจ้างทั้งคณะ จำนวน ๖ คน แล้ว เห็นว่ามีจำนวน ๓ คน ที่เป็นกรรมการลูกจ้างมาจากสัดส่วนของบริษัท และจำนวน ๓ คน คือผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่มาจากสัดส่วนของสหภาพแรงงาน และในเวลาต่อมาลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งได้มีมติให้กรรมการ ลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง โดยการดำเนินการให้มีมติดังกล่าว นั้น นาย [redacted] ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกผลิต ฝ่ายผลิต ที่เป็นกรรมการลูกจ้างในสัดส่วนของบริษัทให้ข้อเท็จจริงว่า นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ที่เป็นกรรมการ ลูกจ้างในสัดส่วนของบริษัทเป็นผู้จัดทำเอกสารให้ลูกจ้างมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจาก ต้องการยุติบทบาทในการเป็นกรรมการลูกจ้างของนาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงข้างต้น ทั้งหมดแล้วเห็นว่า ภายหลังจากที่พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] มีคำสั่ง ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยนำค่าตำแหน่งมารวมเข้ากับเงินเดือน เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้นำเรื่องดังกล่าว เข้าหารือในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างโดยกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๓ คน ที่มาจากสัดส่วนของบริษัทไม่เห็นด้วย

ที่จะนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ส่วนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่เป็นกรรมการลูกจ้างที่มาจากสัดส่วนของสหภาพแรงงานเห็นด้วยกับการนำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะชี้แจงถึงสถานะทางเศรษฐกิจและอาจมีผลกระทบต่อการทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังคงยืนยันที่จะให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา อันเป็นผลให้มีการร้องเรียนของลูกจ้างถึงพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และให้มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จึงมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจที่มีลูกจ้างไปร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องการคำนวณค่าล่วงเวลาที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา โดยในการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เห็นว่าให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา และจากการสำรวจความเห็นของลูกจ้าง จำนวน ๑๔๒ คน มีจำนวน ๑๑๔ คน ที่ไม่เห็นด้วยที่จะให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ที่จำนวน ๑๘ คน ที่เห็นด้วยที่จะให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา และมีจำนวน ๑๐ คน ที่ไม่แสดงความคิดเห็น โดยผลการสำรวจดังกล่าวได้มีการนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างอีกครั้ง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังยืนยันที่จะให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จากบทบาทของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการลูกจ้างที่มาจากสัดส่วนของสหภาพแรงงาน ประสงค์ที่จะให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา แม้ผลสำรวจของลูกจ้างส่วนมากจะไม่เห็นด้วย จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นผู้ไปร้องเรียนพนักงานตรวจแรงงานกรณีให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา จนนำไปสู่การร้องเรียนของลูกจ้างถึงการเสียประโยชน์ในการนำค่าตำแหน่งมารวมเงินเดือนเพื่อคำนวณค่าล่วงเวลา และพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน รวมทั้งให้มีถอดถอนกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงาน และให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งการดำเนินการในฐานะกรรมการลูกจ้างของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ติดต่อกันตลอดมาไม่ปรากฏว่ามีการสร้างความไม่พอใจให้กับลูกจ้างถึงขั้นให้มีการถอดถอนจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง แต่จากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ร่วมกันร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา เป็นสาเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจจนนำไปสู่การดำเนินการให้มีมติของลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งโดยการดำเนินการให้มีมติดังกล่าว นั้น เป็นการดำเนินการของนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ที่เป็นกรรมการลูกจ้างในสัดส่วนของบริษัท แม้จะกล่าวอ้างว่าต้องการยุติบทบาทการเป็นกรรมการลูกจ้างของตน ซึ่งหากนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ต้องการยุติบทบาทในการเป็นกรรมการลูกจ้างเพียงลาออกก็เป็นการพ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างแล้ว แต่เมื่อพิจารณาจากเอกสารที่นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ที่เป็นกรรมการลูกจ้างในสัดส่วนของบริษัทดำเนินการให้ลูกจ้างมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน พ้นจากตำแหน่ง ซึ่งภายหลังจากที่ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากไม่ได้เป็นกรรมการลูกจ้างแล้วไม่จำเป็นต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้าง โดยกล่าวอ้างเหตุเลิกจ้างว่า เนื่องจากมีลูกจ้างได้ร้องเรียนพฤติกรรมการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ละทิ้งหน้าที่ไม่ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปีที่ผ่านมาต่ำกว่ามาตรฐานและเมื่อ

ถูกลงโทษแล้วไม่ได้มีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างแล้วเห็นว่า เป็นผลมาจากการที่ผู้กล่าวหาได้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานในกรณีให้นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ร้องเรียน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เห็นด้วยที่จะให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นการสร้างความไม่พอใจกับผู้ถูกกล่าวหา จนนำไปสู่การร้องเรียนของลูกจ้างถึงพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และเหตุผลในการเลิกจ้างที่กล่าวอ้างถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปีที่ผ่านมาต่ำกว่ามาตรฐาน และเมื่อถูกลงโทษแล้วไม่ได้มีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น จากกรณีดังกล่าวเห็นว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ได้กำหนดในกรณีดังกล่าวไว้ว่าผู้ถูกกล่าวหาอาจเลิกจ้างลูกจ้างหากลูกจ้างได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานเกรด F หรือ ต่ำกว่ามาตรฐานเป็นระยะเวลา ๓ ปี ติดต่อกัน และผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีการแจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทราบว่าอาจถูกเลิกจ้างหากมีผลการประเมินเกรด F หรือ E ติดต่อกัน ๓ ปี อีกทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการลงโทษผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ในเรื่องผลการประเมินที่ต่ำกว่ามาตรฐานและไม่มีมีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นแต่อย่างใด จึงเชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ร่วมกันดำเนินการร้องเรียนผู้ถูกกล่าวหาต่อพนักงานตรวจแรงงานในกรณีไม่นำค่าตำแหน่งมารวมกับฐานเงินเดือนเพื่อคำนวณค่าล่วงเวลา ซึ่งทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจเพิ่มขึ้นเป็นเหตุให้ไม่พอใจผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จนนำไปสู่การเลิกจ้าง ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน กล่าวอ้างว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นผู้แทนเจรจา นั้น เห็นว่า สหภาพแรงงานมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๓ ซึ่งการเจรจาล้มเหลวไปด้วยดีสามารถตกลงกันได้ จากนั้นไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อกันอีกข้ออ้างดังกล่าวจึงไม่มีน้ำหนักให้รับฟังได้ ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ผู้ถูกกล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม สวัสดิการต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ .

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงค์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญียง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ 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 หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๖/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

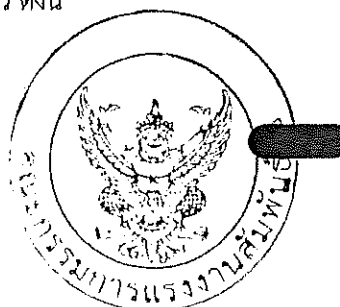
วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

ระหว่าง { นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดย กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการบริษัทจำนวน ๕ คน ได้แก่ (๑) นาย [REDACTED] (๒) นาย [REDACTED] (๓) นาย [REDACTED] และ (๔) นาย [REDACTED] เป็นกรรมการ มีนาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัทฯ กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างเพราะเหตุที่เป็นแกนนำในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นคนหาสมาชิกและสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีส่วนรวมในการชุมนุมฟังคำแถลงจากตัวแทนเจรจาชี้แจงความคับหน้าในการเจรจาข้อเรียกร้องและการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) มาตรา ๑๒๒ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหากลับเข้าไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้



ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหา เข้าทำงานกับบริษัท [REDACTED] จำกัด สาขา [REDACTED] ซึ่งต่อมาที่สาขา [REDACTED] มีการยุบหน่วยงาน และเลิกจ้างพนักงานโดยจ่ายค่าชดเชย ผู้กล่าวหา เป็นพนักงานในส่วนที่ถูกเลิกจ้างและได้รับค่าชดเชยดังกล่าว ผู้กล่าวหา มาสมัครเข้าทำงานและเริ่มงาน กับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ถูกผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างในวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ รวมอายุงาน ๑ ปี ๑๐ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่พนักงานฝ่ายผลิต มีหน้าที่ควบคุมคุณภาพชิ้นงาน ประจำแผนก [REDACTED] โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างสุดท้าย เดือนละ ๑๒,๐๒๒ บาท ได้ค่าเดินทาง วันละ ๒๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๓๐ บาท ค่ากะเช้า ๔๐ บาท กะกลางคืน ๖๐ บาท เบี้ยขยัน เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท จ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน โดยจ่ายเข้าบัญชีเงินฝากธนาคาร

ในระหว่างทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหา เคยถูกลงโทษตักเตือน จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งแรก เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่องทะเลาะวิวาท เป็นการเตือนด้วยวาจาจากผู้กล่าวหา ลงชื่อรับทราบ ครั้งที่ ๒ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่องการเล่นโทรศัพท์ เป็นการเตือนด้วยวาจาจากผู้กล่าวหา ลงชื่อรับทราบ โดยมี ผู้ถูกเตือนเรื่องเดียวกันจำนวนหลายคน ผู้กล่าวหา เริ่มเล่นแอปพลิเคชัน TIKTOK ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ โดยผู้กล่าวหา ได้เล่น TIKTOK มาตลอดจนกระทั่งออกจากงาน ผู้กล่าวหา ไม่ได้เล่น TIKTOK ในเวลาการทำงาน อาจจะเล่นเวลาไปเข้าห้องน้ำ ณ เวลานั้น

ผู้กล่าวหา เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งสมาชิก เป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ โดยมีเพื่อนในแผนกชักชวน เสียค่าสมัครแรกเข้า ๒๐ บาท พร้อมจ่ายเงินค่าบำรุงเดือนละ ๑๐๐ บาท ด้วยการโอนเงินเข้าบัญชี ของสหภาพแรงงาน ซึ่งในแผนก Clean Room มีลูกจ้างประมาณ ๔๒ คน ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน รวมผู้กล่าวหา ในจำนวนนี้มีลูกจ้างทดลองงานประมาณ ๑๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทุกคน ยกเว้นเพียงหัวหน้างาน (Super visor) ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่าย เจรจาข้อเรียกร้องต่อกันแต่ยังตกลงกันไม่ได้ ต่อมาวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ หลังเลิกงานกะกลางคืน ผู้กล่าวหา ได้ไปประชุมกับสหภาพแรงงานฯ มีผู้เข้าร่วมประชุมที่เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ประมาณ ๓๐ คน เป็นการประชุมนัดเจรจาส่งข้อเรียกร้อง เพื่อแจ้งการเจรจาส่งข้อเรียกร้องที่ยังไม่ยุติแก่สมาชิกมีประเด็นเรื่องโบนัส เงินค่ากะ การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ณ ศูนย์ [REDACTED] และมีสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทอื่นมาเข้าร่วมด้วย โดยศูนย์ [REDACTED] อยู่ห่างจากบริษัทฯ ประมาณ ๗ กิโลเมตร แต่หลังจากไปประชุมร่วมกับสหภาพแรงงานฯ แล้ว ในวันที่ ๒๘ ,๒๙ และ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหา เปิดการทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างที่จะทำงานล่วงเวลา จะต้องลงชื่อทำงานล่วงเวลาก่อนเวลา ๑๕.๐๐ น. ลูกจ้างแผนก [REDACTED] ทั้งแผนกรวมผู้กล่าวหา ไม่ลงชื่อ ทำงานล่วงเวลา และได้ไปชุมนุมหลังเลิกงานของวันที่ ๒๘ ,๒๙ และ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อฟังคำชี้แจง ของผู้แทนเจรจา เมื่อข้อเรียกร้องสามารถเจรจายุติทำข้อตกลงไว้ต่อกัน ก็เข้าทำงานล่วงเวลาเป็นปกติ โดยข้อเรียกร้องสามารถเจรจายุติทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับเป็นเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖



ผู้กล่าวหาทราบว่าในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างตำแหน่ง เอนจิเนียร์ โดยจ่ายเงินค่าชดเชย การเลิกจ้างเนื่องจากการใช้แอปพลิเคชัน TIKTOK ต่อมาผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศ เรื่องห้ามกระทำการเผยแพร่ข้อมูลภาพถ่ายกระบวนการผลิตของบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๔๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาเข้าไปพบ เพื่อแจ้งรายละเอียดในการกระทำความผิดว่าผู้กล่าวหาได้มีการเผยแพร่ข้อมูล โดยการโพสต์แอปพลิเคชัน TIKTOK ซึ่งผู้กล่าวหายอมรับว่าได้กระทำจริง ดังข้อความต่อไปนี้

๑) วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIK TOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “ย้ายมาทำงานที่ [REDACTED] ได้อะไรบ้างที่ผ่านมา ๑. ได้ใบเตือน HR เพราะมาหาเรื่องหมายามวิกาล ๒. ได้ทำงานคนเดียว ๓. ได้ไขว่กะขุ [REDACTED] เพราะชุมกล้องแกง ได้ตั้งแต่เรื่องดีๆ ทั้งนั้น”

๒) วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “ปีบพนักงานปิด OT ยุบไลน์บางแผนกจากเข้ากะ ก็เข้าเข้ายาวๆ เข้า ๐๘.๐๐ น. ออก ๑๙.๐๐ น. บริหารงานแบบนี้กำไรมันจะไปไหน เด็กขี้พเข้าๆ ออกๆ อยู่ได้ก็อยู่ อยู่ไม่ได้ก็ออก โจบบบ”

๓) วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “งานไม่แพลน เรียกเด็กขึ้นไปตำ แทมๆๆ ไร่เห็บหมา เงินเดือนเด็กลดลงมามีหน้ามาสั่ง จะเอาอดโอรสัสส”

๔) วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “งานดีเงินดี เราแนะนำ แต่บริหารไม่ดี จัดการไม่เด่น ก็ต้องยอมรับว่าเมิงเก่งแค้นรู้ ใจค่ะ!”

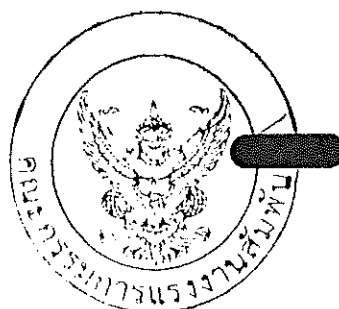
๕) วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIK TOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “งานสบายรายได้ดีดีจนผ่อนจักรยานไม่ไหว บางแผนก จาก๒++++ เหลือ ๑++++ ไม่เลือกงานไม่ยากจน มาเป็นครอบครัวเดียวกับเราค่ะ”

๖) วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “มีปันผลสิ้นปีให้เด็ก อย่าบอกว่าขาดทุน”

๗) วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาเผยแพร่ จุดติดตั้งวงจรปิดและกระบวนการ ผลิตของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมข้อความว่า “ใบเตือนที่ ๒ เริ่มทำงาน”

๘) เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “แผนการผลิต ให้พนักงานฟ้องกันเอง สักพักงาน สักพักงาน ส่งสายมาจับผิด เกาะกลุ่มใบเตือนงานหลุด ย้อนดูกล้อง แจกใบเตือน เดินไปแผนกอื่นใบเตือน”

๙) วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “งานไม่เก่ง เก่งเพราะพวกตน ไม่เคยเชื่อลูกน้อง แต่เื่อหมารับใช้ของตัวเอง”

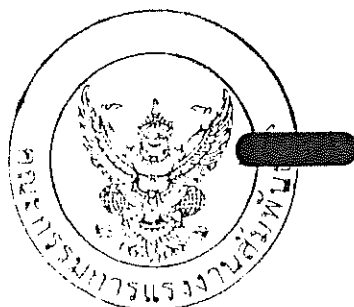


๑๐) วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาเผยแพร่ จดติดตั้งวงจรปิดของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมข้อความว่า “ความดีไม่มี ความชั่วย่อมปรากฏ”

ผู้กล่าวหาลงชื่อในหนังสือรับรองว่าได้กระทำจริง เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าไม่มีผลต่อการทำงาน และไม่มีผลใดๆ ต่อมาเวลา ๑๑.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นหนังสือ โดยให้มีผลการเลิกจ้างทันที ในวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ เหตุผลของการเลิกจ้าง คือ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมเนียมร้ายแรง กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมร้ายแรง กล่าวคือ เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๖ บริษัท ได้ตรวจพบว่าตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ต่อเนื่องถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ท่านมาเจตนาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK อันเป็นข้อความที่ยุยง ปลุกปั่นให้ร้าย ใส่ความต่อนายจ้าง กล่าวหานายจ้างกระทำการไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ และใช้ข้อความดูหมิ่นเสียดสีไม่ให้เกียรติก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชา เป็นการกระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง และท่านมีเจตนาใช้โทรศัพท์มือถือถ่ายภาพภายในกระบวนการผลิตของบริษัทฯ จากนั้นได้ส่งต่อ เผยแพร่หรือโพสต์ภาพสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK โดยเป็นภาพถ่ายภายในสายการทำงานฝ่ายผลิตของบริษัทฯ อันเป็นการละเมิดต่อความลับของบริษัทฯ และผิดต่อกฎหมาย การกระทำความผิดกล่าวถึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง ทั้งยังเป็นการกระทำไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกลังไป โดยถูกต้องและสุจริต ผู้กล่าวหาไม่ยอมลงชื่อในหนังสือเลิกจ้าง และได้ทำการร้องขอให้ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ เข้ามาพูดคุยถึงประเด็นปัญหานี้แต่ถูกปฏิเสธ

ผู้กล่าวหาเคยถูกหัวหน้างาน (Super visor) เตือนเมื่อประมาณวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่องการโพสต์แอปพลิเคชัน TIKTOK ไม่ให้ถ่ายภาพบริษัทฯ เผยแพร่ เมื่อมาถูกเลิกจ้างเรื่องการเล่น TIKTOK ผู้กล่าวหาไม่คิดว่าการเล่น TIKTOK ของผู้กล่าวหาเป็นสาเหตุการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาไม่เคยเห็นระเบียบเรื่องการเล่น TIKTOK มาก่อน จนกระทั่งมีประกาศบริษัทฯ เรื่องห้ามกระทำการเผยแพร่ข้อมูล ภาพถ่ายกระบวนการผลิตของบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ แต่ระเบียบทั่วไปผู้กล่าวหาไม่เคยเห็นมาก่อน ผู้กล่าวหาคิดว่าการโพสต์ TIKTOK ไม่เป็นการแสวงหาประโยชน์ได้แต่เพื่อนในการลงโพสต์ TIKTOK และเป็นงานของแผนกอื่น ซึ่งไม่ใช่แผนกตัวเอง

ผู้กล่าวหาเห็นว่า การโพสต์ TIKTOK ของผู้กล่าวหาไม่ได้หมายความว่าถึงบริษัทฯ เป็นความคิดของผู้กล่าวหา ไม่ระบุถึงตัวบุคคล กล่าวถึงเพื่อนร่วมงาน ไม่กล่าวถึงองค์กร ลูกจ้างของบริษัทฯ คนอื่นๆ ก็โพสต์ TIKTOK แต่มาจับผิดที่ผู้กล่าวหา โดยการโพสต์ TIKTOK ของผู้กล่าวหาตั้งเป็นสาธารณะ บุคคลภายนอกสามารถดูโพสต์ TIKTOK ของผู้กล่าวหาได้



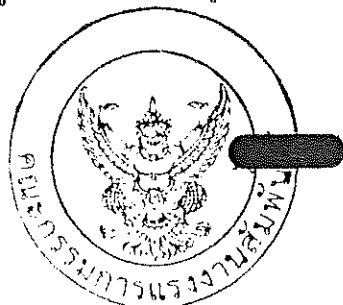
ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนพลาสติกฉีกขึ้นรูปสำหรับไฟฟ้าและยานยนต์ สำหรับ อุตสาหกรรมต่างๆ โดยมีกรรมการบริษัท จำนวน ๔ คน ได้แก่ (๑) นาย [REDACTED] (๒) นาย [REDACTED] (๓) นาย [REDACTED] และ (๔) นาย [REDACTED] เป็นกรรมการ โดยมีนาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] หรือนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] ingsลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัทฯ มีลูกจ้างประมาณ ๗๐๘ คน

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ อายุงาน ๑ ปี ๑๐ เดือน ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต มีหน้าที่ควบคุมคุณภาพชิ้นงาน ประจำแผนก [REDACTED] โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๐๒๒ บาท ค่าเดินทางวันละ ๒๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๓๐ บาท ค่ากะเช้า ๔๐ บาท กะกลางคืน ๖๐ บาท เบี้ยขยัน เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และหยุดวันเสาร์วันเสาร์ เวลาทำงานปกติ เป็น ๒ กะ คือ กะเช้าตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑ ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. และกะดึก ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. เวลาพัก ๑ ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา ๒๔.๐๐ - ๐๑.๐๐ น. บันทึกเวลาทำงานโดยการสแกนหน้า ตัดรอบการทำงานระหว่างวันที่ ๒๑ ของเดือนถึงวันที่ ๒๐ ของเดือนถัดไป กำหนดงดการจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน โดยจ่ายเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดห้ามลูกจ้างฝ่ายผลิตนำโทรศัพท์เข้าไปในไลน์การผลิต ยกเว้นลูกจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในแผนก QC ที่มีจำนวนประมาณ ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหา เมื่อเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้วผู้ถูกกล่าวหา จัดให้ลูกจ้างอื่นสลับมาช่วยทำงาน

กรณีเลิกจ้างลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] Engineer ที่โพสต์แอปพลิเคชัน TIKTOK นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งประมาณวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ ว่าลูกจ้างดังกล่าว ได้ใช้แอปพลิเคชัน TIKTOK โพสต์รูปภาพกระบวนการผลิต ชิ้นงานซึ่งเป็นความลับทางธุรกิจ หรือภาพในไลน์การผลิต ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทย ในส่วนของวินัยและการลงโทษ ข้อที่ ๗.๑.๒๙ ความว่า ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัทต่อบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต จากบริษัท ลูกจ้างย่อมรู้กฎระเบียบดังกล่าว แต่ยังคงฝ่าฝืนกระทำการดังกล่าว และการที่ลูกจ้างทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] ซึ่งมีการติดต่องาน [REDACTED] กับลูกจ้างเป็นจำนวนมาก รวมทั้งลักษณะการทำงานของลูกจ้างจะเป็นการทดลองผลิตชิ้นงาน [REDACTED] ใหม่ๆ ก่อนวางขายตลาด ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลความลับ ทางธุรกิจที่ลูกจ้างต้องการปกปิดคู่แข่งทางการค้าเพื่อการแข่งขันในตลาด จึงทำการสอบสวนลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งลูกจ้างยอมรับว่าเป็นผู้โพสต์ข้อความจริง และยอมรับเป็นการกระทำความผิด

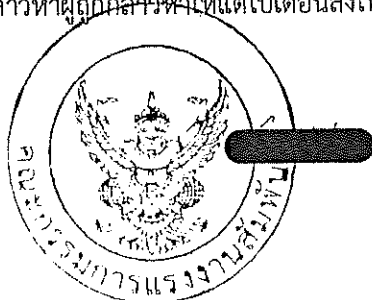


ตามที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้าง จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหา พิจารณาเลิกจ้างเพราะเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง เพราะเห็นว่าเป็นกรณีแรกและไม่อยากมีปัญหา ต่อมาเมื่อมีการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างลูกจ้างรายนี้แล้ว ลูกจ้างคนอื่นได้มีการเล่น TIKTOK เพิ่มขึ้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหา ออกประกาศฉบับลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ห้ามกระทำการเผยแพร่ข้อมูล ภาพถ่ายกระบวนการผลิตของบริษัทฯ

กรณีการใช้แอปพลิเคชัน TIKTOK ของผู้กล่าวหานั้น ผู้ถูกกล่าวหารับทราบในระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ เนื่องจากลูกจ้างแผนกธุรการมาแจ้งยังฝ่ายบุคคล ว่าผู้กล่าวหาได้โพสต์ภาพเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของบริษัทฯ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้บันทึกการแจ้งของลูกจ้างที่มาแจ้งดังกล่าว และได้ตรวจสอบพร้อมทั้งนำเรื่องนำเสนอผู้บริหารเป็นผู้พิจารณา ซึ่งในการค้นหาผู้ถูกกล่าวหาค้นหาคำว่า YPC แต่ไม่พบ จึงค้นหาชื่อผู้กล่าวหาจึงพบข้อมูลการโพสต์ของผู้กล่าวหา ทำให้ภาพลักษณ์ไม่ดี ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ผู้กล่าวหามาพบ ในวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ได้สอบถามการโพสต์ข้อความในแอปพลิเคชัน ซึ่งผู้กล่าวหายอมรับเป็นผู้โพสต์ทุกกรณี ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งการกระทำความผิดให้ผู้กล่าวหาทราบ และมีหนังสือเลิกจ้างในวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ด้วยเหตุจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมร้ายแรง กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมร้ายแรง กล่าวคือเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๖ บริษัท ได้ตรวจพบว่าตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ต่อเนื่องถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ท่านมาเจตนาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK อันเป็นข้อความที่ยุยง ปลุกปั่นให้ร้ายใส่ความต่อนายจ้าง กล่าวหานายจ้างกระทำการไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ และใช้ข้อความดูหมิ่นเสียตีสื่อไม่ให้เกียรติก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชา เป็นการกระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง และท่านมีเจตนาใช้โทรศัพท์มือถือถ่ายภาพภายในกระบวนการผลิตของบริษัทฯ จากนั้นได้ส่งต่อ เผยแพร่หรือโพสต์ภาพสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK โดยเป็นภาพถ่ายภายในสายการทำงานฝ่ายผลิตของบริษัทฯ อันเป็นการละเมิดต่อความลับของบริษัทฯ และผิดต่อกฎหมายการกระทำความผิดกล่าวถึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง ทั้งยังเป็นการกระทำไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริต

การเผยแพร่หรือโพสต์ภาพสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK ของผู้กล่าวหา มีรายละเอียดดังนี้

๑) เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหา มีเจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “ย้ายมาทำงานที่ [REDACTED] ได้อะไรบ้างที่ผ่านมา ๑.ได้เงินเดือน HR เพราะมาหาเรื่องหมายามวิกาล ๒.ได้ทำงานคนเดียว ๓.ได้ไขว่กะซุบ [REDACTED] เพราะซุ่มกล้องเก่งได้ตั้งแต่เรื่องดีๆ ทั้งนั้น” การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย บิดเบือนข้อเท็จจริงกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาให้แต่ใบเตือนลงโทษลูกจ้างไม่เป็นธรรมบุคคลภายนอก



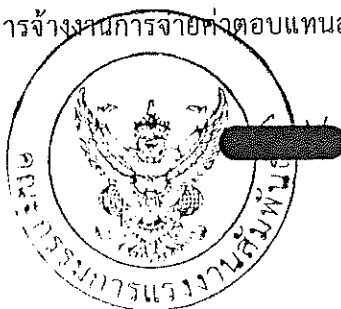
หรือลูกจ้างทั่วไปเข้าใจว่านายจ้างกระทำการไม่เป็นธรรม เอาเปรียบลูกจ้าง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน วินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดมเพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

๒) เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัท โดยมีข้อความว่า “บิ๊บนักงาน ปิด OT ยุบไลน์บางแผนก จากเข้ากะก็เข้าเช้ายาว ๆ เข้า ๐๘.๐๐ น. ออก ๑๙.๐๐ น. บริหารงานแบบนี้ถ้าใครมันจะไปไหน เด็กขี้แพ้เข้าๆ ออกๆ อยู่ได้ก็อยู่ อยู่ไม่ได้ก็ออก โจบบบ” การกระทำของผู้กล่าวหาตั้งกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ใช้ข้อความที่บิดเบือนข้อเท็จจริงให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหา ได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาบิ๊บนักงาน ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา ยุบการทำงานแผนกการผลิตเป็นการยุยง ปลุกปั่น กล่าวหานายจ้างกระทำการที่ไม่เป็นเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหา เป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง เอาเปรียบลูกจ้าง กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดม เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

๓) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัท โดยมีข้อความว่า “งานไม่ได้แพลน เรียกเด็กขึ้นไปค่าหมั๊ๆๆ ไอ้เห็บหมา เงินเดือน เด็กกลดลงมา ยังมีหน้ามาสั่ง จะเอายอดไอร์สัสส” การกระทำของผู้กล่าวหาตั้งกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย จงใจบิดเบือนข้อเท็จจริงกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาเรียกลูกจ้างไปคุดค่า ยุยง ปลุกปั่น กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหากระทำการที่ไม่เป็นเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหา และเป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง เอาเปรียบลูกจ้าง และใช้ถ้อยคำ “เด็กกลดลงมายังมีหน้ามาสั่ง จะเอายอดไอร์สัสส” อันถือเป็นการสบประมาทผู้ถูกกล่าวหาอย่างรุนแรง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดมเพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

๔) เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัท โดยมีข้อความว่า “งานดีเงินดี เราแนะนำ แต่บริหารไม่ดี จัดการไม่เด่น ก็ต้องยอมรับว่าเมิงเก่งแค่ในรู ใจคะ” การกระทำของผู้กล่าวหาตั้งกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย กล่าวหาการบริหารงานของบริษัทฯ ที่ไม่ดี ส่งผลต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน วินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดม เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายนายจ้าง

๕) เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัท โดยมีข้อความว่า “งานสบายรายได้ดี ดีจนผ่อนจักรยานไม่ไหว บางแผนก จาก 2++++เหลือ 1++++ ไม่เลือกงานไม่ยากจน มาเป็นครอบครัวเดียวกับเราสิคะ” การกระทำของผู้กล่าวหาตั้งกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย กล่าวหาการบริหารงานด้านการเงิน สภาพการจ้างงานการจ่ายค่าตอบแทนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่มีแต่ลดลง



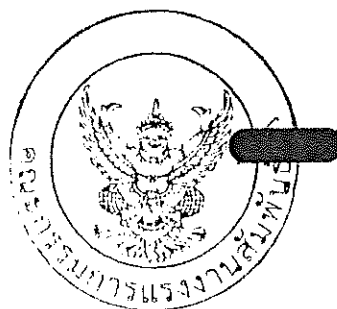
ทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความก้าวหน้า กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้ถูกกล่าวหา ส่งผลต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหา สบประมาทผู้ถูกกล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดม เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายนายจ้าง

๖) เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบ แอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “มีปืนผลลับให้แตก อย่าบอกว่าขาดทุน” การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหา อ้างเหตุผลประกอบการขาดทุน บิดเบือนข้อเท็จจริง ยุยง ปลุกปั่น สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดม เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายนายจ้าง

๗) เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “แผนการผลิต ให้นักงานฟ้องกันเอง สักพักงานส่งสายมาจับผิด เกาะกลุ่มไปเตือน งานหลุด ย้อนดูกล้อง แจกใบเตือน เดินไปแผนกอื่นไปเตือน” การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ใช้ข้อความที่บิดเบือนข้อเท็จจริงให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหา ได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง กล่าวหานายจ้างสั่งพักงาน ลงโทษลูกจ้างไม่เป็นธรรมยุยง ปลุกปั่น กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหากระทำการที่ไม่เป็นเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหา เป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง เอาเปรียบลูกจ้าง กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้ถูกกล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน วินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดม เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

๘) เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “งานไม่เก่ง เก่งเพราะพวกมัน ไม่เคยเชื่อลูกน้อง แต่เชื่อหมาจับของตัวเอง” การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหา ได้รับความเสียหาย กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหากระทำการไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง มีการแบ่งแยกลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีธรรมาภิบาล ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหา เป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง เอาเปรียบลูกจ้าง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดม เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายนายจ้าง

๙) เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบ แอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “เป็น QC เดินมากก็หาว่าว่าง นิ่งนานๆ ก็หาว่าเล่น มองงานนานๆ ก็หาว่าจับผิด โพสต์มาก ก็หาว่าความคิดติดลบ ตีแท้” การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ใช้ข้อความที่บิดเบือนข้อเท็จจริง ให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหา ได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง กล่าวหานายจ้างมีพฤติกรรมลงโทษ จับผิดลูกจ้าง



อย่างไม่เป็นธรรม เป็นการยุยง ปลุกปั่น ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้าง กับผู้ถูกกล่าวหา เป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน วินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสี ปลุกระดมเพื่อให้เกิด การแตกความสามัคคี ปลอมข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายนายจ้าง

๑๐) วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายกระบวนการผลิตของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK การกระทำ ของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการกระทำความผิดด้วยการ เปิดเผยภาพข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ โดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากภาพที่นำเผยแพร่เป็นวิธีขั้นตอนกระบวนการผลิตการทำงานของบริษัทฯ ในแผนกตรวจสอบผลิตภัณฑ์ (QC) ทั้งนี้ กระบวนการผลิตในแต่ละขั้นตอนของบริษัทฯ ถือเป็นสมบัติและลิขสิทธิ์ของเจ้าของข้อมูล ซึ่งถือเป็นความลับทางการค้า การนำไปเปิดเผยเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย อันเป็นการละเมิด ต่อความลับ รวมถึงความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ผู้กล่าวหาย่อมทราบดีว่าการส่งข้อความ และรูปภาพดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการบริหารของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ เลือกใช้บริการของลูกค้า และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๙ ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัทต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับอนุญาต จากบริษัทฯ

๑๑) วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบ แอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายกระบวนการผลิตของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK การกระทำ ของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการกระทำความผิดด้วยการ เปิดเผยภาพข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ โดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากภาพ ที่นำเผยแพร่เป็นวิธีขั้นตอนกระบวนการผลิตการทำงานของบริษัทฯ ในแผนกตรวจสอบผลิตภัณฑ์ (QC) ทั้งนี้ กระบวนการผลิตในแต่ละขั้นตอนของบริษัทฯ ถือเป็นสมบัติและลิขสิทธิ์ของเจ้าของข้อมูล ซึ่งถือเป็นความลับ ทางการค้า การนำไปเปิดเผยเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย อันเป็นการละเมิดต่อความลับ รวมถึงความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ผู้กล่าวหาย่อมทราบดีว่าการส่งข้อความและรูปภาพ ดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการบริหารของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ เลือกใช้บริการของลูกค้า และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัยข้อ ๗.๑.๒๙ ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัทต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับอนุญาต จากบริษัทฯ

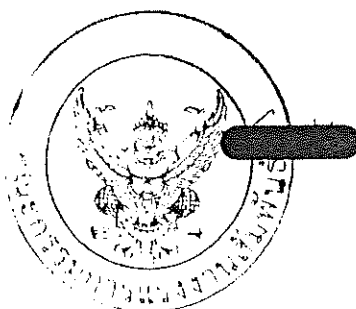
๑๒) เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้เจตนาเผยแพร่ กระบวนการผลิต ของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมข้อความว่า “ใบเตือน ที่ ๒ เริ่มทำงาน” การกระทำ ของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการกระทำความผิดด้วยการ เปิดเผยภาพข้อมูลส่วนบุคคล ของบริษัทโดยไม่ได้รับ อนุญาต เป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากภาพ ที่นำเผยแพร่เป็นวิธีขั้นตอนกระบวนการผลิตการทำงานของบริษัทฯ ในแผนกตรวจสอบผลิตภัณฑ์ (QC)



ทั้งนี้ กระบวนการผลิตในแต่ละขั้นตอนของบริษัทฯ ถือเป็นส่วนหนึ่งของเจ้าของข้อมูล ซึ่งถือเป็นความลับทางการค้า การนำไปเปิดเผยเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย อันเป็นการละเมิดต่อความลับ รวมถึงความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ผู้กล่าวหาอย่าลืมทราบว่าการส่งข้อความและรูปภาพดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ในการบริหารของบริษัทฯ ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของลูกค้า เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัยข้อ ๗.๑.๒๙ ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัทฯ ต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ

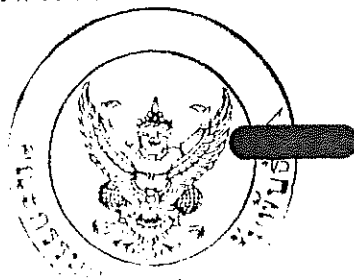
๑๓) เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้มีเจตนาเผยแพร่ จุดติดตั้งวงจรปิด ของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมข้อความว่า “ความดีไม่มี ความชั่วย่อมปรากฏ” การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการกระทำความผิดด้วยการ เปิดเผยภาพข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากภาพที่นำเผยแพร่เป็นจุดติดตั้งวงจรปิดภายในสถานประกอบการของบริษัทฯ ตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การติดตั้งกล้องวงจรปิดเป็นการรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัยข้อ ๗.๑.๒๙ ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัทฯ ต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ

๑๔) ผู้กล่าวหาได้มีเจตนาเผยแพร่ จุดติดตั้งวงจรปิด ของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมข้อความว่า “สิ้นปี ๒๐๒๒ เป้าหมายพันล้านโบนัส ๖ เดือน บวกพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท ทำได้ให้เลย ต้นปี ๒๐๒๓ งานลด No ot บางแผนกจ้างพนักงาน Sub และจะทยอยเอาออก “การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ใช้ข้อความที่บิดเบือนข้อเท็จจริงให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหา ได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง กล่าวหานายจ้าง ปี ๒๕๖๖ จะทำการลดกระบวนการผลิต ไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เลิกจ้างพนักงานเหมาแรงงานออกอย่างต่อเนื่องเป็นการยุยง ปลุกปั่น กล่าวหานายจ้าง กระทำการที่ไม่เป็นเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหา เป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง เอาเปรียบลูกจ้างกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง และกระทำความผิดด้วยการเปิดเผยภาพข้อมูลส่วนบุคคล ของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากภาพที่นำเผยแพร่ เป็นจุดติดตั้งวงจรปิดภายในสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา ตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การติดตั้งกล้องวงจรปิดเป็นการรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ดังนั้นการนำไปเปิดเผยเป็นการจงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย อันเป็นการละเมิดต่อความลับ รวมถึงความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสีปลุกระดม เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอ่ยข่าวข้อมูลในทางที่ไม่ดีเพื่อให้ร้ายผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัยข้อ ๗.๑.๒๙ ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัทฯต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ



๑๕) ผู้กล่าวหาที่มีเจตนาเผยแพร่ กระบวนการผลิต ของบริษัทฯ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวถือเป็นการกระทำความผิดด้วยการ เปิดเผยภาพข้อมูลส่วนบุคคล ของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากภาพที่นำเผยแพร่ เป็นกระบวนการผลิตของแผนก Clean Room ของบริษัทถือเป็นสมบัติ ของเจ้าของข้อมูล ซึ่งถือเป็นความลับทางการค้า การนำไปเปิดเผยเป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย รวมถึงความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๙ ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัท ต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ

การโพสต์ข้อความในแอปพลิเคชัน TIKTOK ของผู้กล่าวหาในเบื้องต้น ทำให้เกิดความเข้าใจ ผิดต่อแก่นายจ้าง ทำให้บุคคลภายนอกมองนายจ้างในทางที่ไม่ดี การดูหมิ่นเหยียดหยามหัวหน้างาน ว่าตามโพสต์เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่มีเจตนาใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “งานไม่แพน เรียกเด็กขึ้นไปตำ แหมๆๆ ไอ้เห็บหมา เงินเดือนเด็กลดลงมายังมีหน้ามาสั่ง จะเอายอดไอร์สัสส” และโพสต์เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่มีเจตนาใช้ข้อความเผยแพร่ เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK พร้อมภาพถ่ายภายในบริษัทฯ โดยมีข้อความว่า “บิ๊บบนงานบิต OT ยุบไลน์บางแผนกจากเข้ากะก็เข้าเข้ายาวๆ เข้า ๐๘.๐๐ น. ออก ๑๙.๐๐ น. บริหารงานแบบนี้กำไรมันจะไปไหน เด็กซัพเข้าๆ ออกๆ อยู่ได้ก็อยู่ อยู่ไม่ได้ก็ออก โจบบบ” ตามโพสต์ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้ภาพลักษณ์ของนายจ้างเสียชื่อเสียง การใช้ข้อความที่บิดเบือนข้อเท็จจริงให้ร้ายบริษัทฯ ได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง โดยแอปพลิเคชัน TIKTOK เป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีคนนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่ผู้กล่าวหากลับไม่สนใจดีในความเสียหาย ต่อชื่อเสียงของบริษัท ว่าจะต้องถูกสบประมาท หรือนายจ้างกระทำไม่เป็นเป็นธรรมกับลูกจ้าง แม้ว่าผู้กล่าวหาจะลบแอปพลิเคชัน TIKTOK ไปแล้ว แต่ก็เป็นที่ทราบและรู้ทั่วไปว่า แอปพลิเคชัน TIKTOK สามารถแพร่ข้อความและรูปถ่ายไปได้อย่างรวดเร็ว ในระยะเวลาสั้นๆ พฤติการณ์ดังกล่าว ถือเป็น การขาดความรับผิดชอบและความยับยั้งชั่งใจย่อมไม่ควรจะกระทำอย่างยิ่ง อันเป็นการกระทำความผิด ที่ร้ายแรง เมื่อข้อความต่างๆ ที่ใส่ร้ายบริษัท รวมถึงการเผยแพร่รูปภาพ ภายในกระบวนการผลิตของบริษัท และภาพจุดติดตั้งกล้องวงจรปิดของบริษัท ได้ออกสู่สาธารณะผ่านทางแอปพลิเคชัน TIKTOK ซึ่งเป็น สื่อออนไลน์ ที่ผู้ใช้งานใช้ในการติดต่อกับบุคคลอื่น และบุคคลอื่นสามารถเข้าถึงข้อความที่ผู้เขียนดังกล่าวได้ส่ง เป็นการทำให้ผู้อ่านเข้าใจว่า ผู้ถูกกล่าวหากำลังแกล้งลูกจ้าง เป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง เอาเปรียบลูกจ้าง และมีข้อความที่มีความหมายแสดงว่า ผู้ถูกกล่าวหา กำลังประสบปัญหาทางการเงิน ผู้กล่าวหาอย่ามทราบตี ว่าการส่งข้อความและรูปภาพดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการบริหารของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของลูกค้า การกระทำของผู้กล่าวหาจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ทั้งยังเป็นการกระทำอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกลงไปโดยถูกต้องและสุจริต ด้วยเหตุผลดังที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงรายละเอียดทั้งหมด การกระทำของผู้กล่าวหา



ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ กระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และ (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมร้ายแรง ทั้งยังเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ดังนั้นผู้ถูกกล่าวหาจึงกระทำการเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม

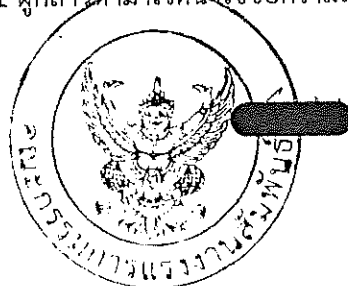
ในส่วนการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าใครเป็นผู้แทนในเจรจาข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานฯ มีการชุมนุมประมาณช่วงวันที่ ๒๘, ๒๙ และ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ไม่มีการทำงานล่วงเวลา ในช่วงการชุมนุมเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ผู้ถูกกล่าวหา ยังคงมีสินค้าคงคลังไม่มีผลกระทบจากเหตุดังกล่าว เมื่อข้อเรียกร้องเจรจายุติ ได้ทำข้อตกลงไว้ต่อกันเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา ด้วยสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) มาตรา ๑๒๒ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นแรก ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา ด้วยสาเหตุใด นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว วินิจฉัยว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ และได้ชักชวนลูกจ้างอื่นเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จนสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกครบตามจำนวนที่กำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง และแต่งตั้งผู้แทนเจรจา ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจา ในช่วงเจรจาข้อเรียกร้องสหภาพแรงงาน ได้จัดประชุมชี้แจงผลการเจรจาให้สมาชิกทราบ และในวันที่ ๒๘, ๒๙, ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ชี้แจงผลการเจรจาให้สมาชิกทราบบริเวณหน้าบริษัทฯ ในวันดังกล่าวลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรวมผู้กล่าวหา จึงไม่ทำงานล่วงเวลาและผู้ถูกกล่าวหาต้องยกเลิกการทำงานล่วงเวลา ต่อมาข้อเรียกร้องสามารถเจรจายุติ ได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ณ บัดลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับเป็นเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ เนื่องจากเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ได้ตรวจพบว่าตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ต่อเนื่องถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาหมกเม็ดนำใช้ข้อความเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK



อันเป็นข้อความที่ยุยง ปลุกปั่นให้ร้าย ใส่ความต่อนายจ้าง กล่าวหานายจ้างกระทำการไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบ สร้างความแตกแยกระหว่างลูกจ้างกับบริษัทฯ และใช้ข้อความดูหมิ่นเสียดสีไม่ให้เกียรติ ก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชา เป็นการกระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียง และผู้กล่าวหาที่มีเจตนา ใช้โทรศัพท์มือถือถ่ายภาพภายในกระบวนการผลิตของบริษัทฯ จากนั้นได้ส่งต่อ เผยแพร่หรือโพสต์ภาพสู่ระบบ แอปพลิเคชัน TIKTOK โดยเป็นภาพถ่ายภายในสายการทำงานฝ่ายผลิตของบริษัทฯ อันเป็นการละเมิด ต่อความลับของบริษัทฯ และผิดต่อกฎหมาย การกระทำดังกล่าวถือเป็นการจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง ทั้งยังเป็นการกระทำไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ ของตนให้ลุกลังไปโดยถูกต้องและสุจริต โดยก่อนแจ้งเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้สอบถามผู้กล่าวหาและผู้กล่าวหา รับว่าเป็นผู้โพสต์ภาพและข้อความเข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK ดังกล่าวที่ผู้ถูกกล่าวหานำมาเป็นเหตุ เลิกจ้างจริง เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงเหตุการณ์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหา ที่กล่าวอ้าง การหาสมาชิกสหภาพแรงงาน การร่วมประชุมกับสหภาพแรงงาน รวมทั้งการไม่ทำงานล่วงเวลาและขมขื่น รับฟังคำชี้แจงผลการเจรจาข้อเรียกร้อง นอกจากเหตุการณ์ตามที่ผู้กล่าวหาเล่าอ้างแล้วไม่ปรากฏการกระทำใด ของผู้ถูกกล่าวหาที่แสดงให้เห็นได้ว่าการกระทำที่เป็นกดดันผู้กล่าวหาจากความไม่พอใจในการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน อีกทั้งลูกจ้างที่เป็นผู้แทนเจรจา หรือลูกจ้างในแผนกเดียวกับผู้กล่าวหาที่เป็นสมาชิกและร่วมขมขื่น รับฟังคำชี้แจงผลการเจรจาข้อเรียกร้อง ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาทำการกระทำความผิดต่อบุคคลเหล่านั้น ที่แสดงได้ว่าไม่พอใจสถานะการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างหนึ่งรายเมื่อต้นเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ด้วยเหตุโพสต์ข้อความ ภาพถ่าย กระบวนการผลิตชิ้นงานซึ่งเป็นความลับทางธุรกิจ หรือภาพในไลน์การผลิตลงในแอปพลิเคชัน TIKTOK และออกประกาศฉบับวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ห้ามกระทำการเผยแพร่ข้อมูล ภาพถ่ายกระบวนการ ผลิตของบริษัทฯ เมื่อมาทราบว่าผู้กล่าวหาโพสต์ภาพเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของบริษัทฯ ลงในแอปพลิเคชัน TIKTOK ซึ่งผู้กล่าวหายอมรับเป็นผู้โพสต์ จากข้อความและภาพถ่ายที่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาว่าเป็นการทำให้ได้รับความเสียหายและฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมกรณีร้ายแรง จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ การเลิกจ้างผู้กล่าวหา ของผู้ถูกกล่าวหาจึงมีน้ำหนักให้รับฟังว่ามาจากการกระทำความผิดของผู้กล่าวหาจากการโพสต์ข้อความ ภาพถ่ายเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK มิใช่เหตุจากการร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) มาตรา ๑๒๒ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นแรกแล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหา ของผู้ถูกกล่าวหา มีสาเหตุมาจากผู้กล่าวหาจากการโพสต์ข้อความ ภาพถ่ายเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK โดยข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานไม่ปรากฏการกระทำความผิดของผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้รับฟังได้ว่าไม่พอใจ สถานะการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจนทำให้หาเหตุกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา แต่เหตุเลิกจ้างมีข้อเท็จจริงรับกันว่ามีกระทำความผิดของผู้กล่าวหาที่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาว่าเป็นการกระทำความผิด ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คือ การโพสต์ข้อความ ภาพถ่ายเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK



ดังกล่าว เหตุเลิศจ้างจึงไม่ใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและร่วมชุมนุมรับฟังคำชี้แจง ผลการเจรจาข้อเรียกร้อง ทั้งไม่ปรากฏมีผู้ใดมีการกระทำให้ผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ หรือบังคับขู่เข็ญ ให้ผู้กล่าวหาต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ตามที่ร้องกล่าวหา การเลิศจ้างผู้กล่าวหา ของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนการเลิศจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหา เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ และสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ต่อผู้ถูกกล่าวหาและสามารถเจรจาทกลงกันได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับเป็นเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ การเลิศจ้างจึงอยู่ในระหว่าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ห้ามไม่ให้เลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนอกจากลูกจ้างจะได้กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวอ้างการกระทำความผิดจากการโพสต์ข้อความ ภาพถ่ายเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง จึงต้องพิจารณาว่าผู้กล่าวหากระทำความผิดเข้าข้อยกเว้น ตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) หรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้กล่าวหารับว่าใช้ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK กำหนดสถานะสาธารณะ และเป็นผู้โพสต์ข้อความ ภาพถ่าย จำนวน ๑๕ ชุด ที่ผู้ถูกกล่าวหานำมาสอบสวน และอ้างเป็นเหตุเลิศจ้าง โดยผู้กล่าวหาชี้แจงว่าการโพสต์ TIKTOK ไม่ได้หมายความว่าถึงบริษัท เป็นความคิดของผู้กล่าวหา ไม่ระบุถึงตัวบุคคล กล่าวถึงเพื่อนร่วมงาน ไม่กล่าวถึงองค์กร เมื่อพิจารณาจากโพสต์ ข้อความ ภาพถ่ายเผยแพร่เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน TIKTOK ที่เป็นภาพเคลื่อนไหวของผู้กล่าวหาที่สวมเครื่องแบบ พนักงาน และมีทั้งที่สวมชุดสำหรับปฏิบัติงานเฉพาะทาง บางโพสต์ก็เป็นภาพผู้กล่าวหาขณะปฏิบัติงาน ในชุดสำหรับปฏิบัติงานเฉพาะทางลักษณะกำลังปฏิบัติงาน มีภาพเคลื่อนไหวที่ปรากฏการทำงาน ของลูกจ้างคนอื่น และภาพสถานที่ทำงานรวมถึงภาพที่ติดตั้งกล้องวงจรปิด การกระทำของผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัยข้อ ๗.๑.๒๙ “ไม่แสดงขั้นตอนการผลิต กระบวนการผลิต ภาพถ่ายสถานประกอบการ หรือข้อมูลของบริษัทต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัท” สำหรับข้อความโพสต์ มีลักษณะว่ากล่าวการบริหารงานไม่ดี ไม่วางแผนงาน การทำงานล่วงเวลา การจ้องจับผิด การลงโทษ หรือการเปรียบเทียบการเชื่อผู้อื่นเป็นการเชื่อหมารับใช้ของตัวเอง หรือคำที่ว่า ไอ้เห็บหมาบ้าง ไอ้สร้อยสร้อย บ้าง เป็นการใช้อภัยคำเหน็บแนม เสียดสี เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานวินัย ข้อ ๗.๑.๒๒ “สร้างความขัดแย้ง เหน็บแนม เสียดสีปลุกเร้าอารมณ์เพื่อให้เกิดการแตกความสามัคคี ปลอมข้อมูลในทางที่ไม่ดี เพื่อให้ร้ายผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน” เมื่อประกอบกับการโพสต์ในภาพในชุดเครื่องแบบพนักงาน สถานที่ทำงาน และข้อความลักษณะดังกล่าวและตั้งคำถามเป็นสาธารณะ ซึ่งบุคคลภายนอกเข้าไปดูได้ การกระทำของผู้กล่าวหา จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง การกระทำ ของผู้กล่าวหาเป็นความผิดเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๒) และ (๓) การเลิศจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม



อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) มาตรา ๑๒๒ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชค์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสนน อนปงะตษฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอาวุธ ภิญโญยง)

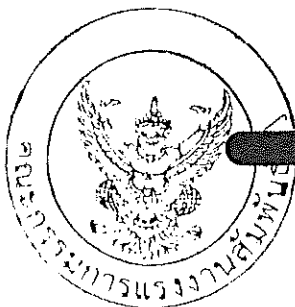
(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

