



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔๙ - ๕๐/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ระหว่าง { นาย [redacted] ที่ ๑ ผู้กล่าวหา
นาง [redacted] ที่ ๒
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดย นาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] และนาง [redacted] ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพราะเหตุเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๖ และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กลับทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสภาพการจ้างเดิม รวมทั้งให้นับอายุงานต่อเนื่อง เสมือนมิได้ถูกเลิกจ้าง และจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินโดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างนับแต่วันที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] สิงหาคม ๒๕๖๒ ทำงานในฝ่ายผลิตทำหน้าที่ฉีดน้ำและลมใส่เครื่องจักรที่อัดเม็ดพลาสติกขึ้นรูปรองเท้าเพื่อไม่ให้เกิดความร้อนสูง ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ ๓๓๔ บาท นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงาน เมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๖๒ ทำงานในฝ่ายผลิตทำหน้าที่ใส่รองเท้า ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ ๓๓๔ บาท โดยผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้วันจันทร์ถึงวันเสาร์เป็นวันทำงานปกติมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และกำหนดเวลาทำงานเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ (กะกลางวัน) ระหว่าง เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. และกะที่ ๒ (กะกลางคืน) ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๕.๐๐ น. บันทึกเวลาการเข้า-ออกการทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับอนุญาตให้ทำงานครั้งหลังสุดตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามประกาศ กระทรวงแรงงาน เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าว สัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้พิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวมีสิทธิทำงาน ถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับการพิจารณาต่อใบอนุญาตให้มีสิทธิทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ตลอดระยะเวลาของการทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีสัญญาจ้างที่ทำไว้ต่อกันเพียงฉบับที่ สมัครเข้าทำงานเพียงฉบับเดียวเท่านั้น หลังจากนั้นแม้ว่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานสิ้นสุดลง และมีการขออนุญาต ทำงานให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ต่อเนื่องมาก็มิได้จัดทำมีการทำสัญญาจ้างฉบับใหม่คงถือใช้ตามฉบับแรกเพียงฉบับเดียว

เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ลูกจ้างจำนวน ๓๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ร่วมกัน ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ไว้ต่อกันให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้แทนเจรจาด้วย ต่อมาวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ เวลาประมาณ ๑๗.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้จัดการโรงงาน ได้เรียกลูกจ้างทุกคนประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างทราบว่า มีลูกจ้างประมาณ ๓๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่จะต้องขอรับ การต่อใบอนุญาตการทำงานเข้ารับการตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล [REDACTED] ในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อนำผล ตรวจสุขภาพไปใช้ประกอบการขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงาน โดยนาย [REDACTED] ขอให้ลูกจ้างทุกคนเข้าทำงาน ในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และให้หยุดในวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันทำงานตามปกติ เป็นการสลับวันหยุดเพื่อไปตรวจสุขภาพประจำปี โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และลูกจ้างอื่นอีก ประมาณ ๕ คน เสนอต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าหากให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาต้องจ่ายค่าจ้างเป็นสองเท่า เนื่องจากเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาถึงในวันจันทร์ ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันทำงานปกติ แต่ไม่ได้รับค่าชี้แจงใด และนาย [REDACTED] ได้ถามลูกจ้างว่า “ตกลง จะทำงานไหม” ลูกจ้างทุกคนจึงปฏิเสธ ทำให้การประชุมยุติลง โดยไม่มีการทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ และเข้าทำงานในวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ภายหลังจากตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล [REDACTED] รีบเรียบร้อยแล้ว

ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ยืนยันว่าไม่ได้แสดงกิริยาก้าวร้าวหรือใช้วาจาหยาบคาย หรือการทำร้ายใด ๆ ต่อนาย [REDACTED] โดยวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. ลูกจ้างที่ไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล [REDACTED] ร่วมผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้กลับเข้าทำงาน และนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไปพบและได้แจ้งเลิกจ้าง ด้วยวาจาต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน โดยให้มีผลทันที ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สอบถามถึงสาเหตุการเลิกจ้าง นาย [REDACTED] แจ้งว่า “จากเหตุเมื่อวันเสาร์ (วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖) ที่มีการประชุม ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ พุดเรื่อง ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นจำนวนเงินสองเท่า ทำเป็นรู้ดี เกิดจากสาเหตุนี้แหละ” ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงถาม สาเหตุการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ซึ่งนาย [REDACTED] แจ้งว่า “ก็เป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังไง ก็รู้เห็นเป็นใจกัน อยู่แล้ว” ทั้งนี้ นาย [REDACTED] ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มารับค่าจ้างที่ค้างจ่ายในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้เข้าไปรับค่าจ้างค้างจ่ายจากผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งนาย [REDACTED] ได้จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย และมอบหนังสือเลิกจ้างที่เป็นภาษาไทยแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ลงลายมือชื่อ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน อ่านภาษาไทยไม่ได้จึงไม่ลงลายมือชื่อแต่ได้ถ่ายภาพหนังสือเลิกจ้างไว้ ซึ่งมาทราบ ภายหลังว่าหนังสือเลิกจ้างฉบับดังกล่าวระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ว่าอันเนื่องมาจากความผิด ร้ายแรงตามระเบียบของบริษัทฯ

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เชื่อว่าสาเหตุผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน นั้น มาจากการที่ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อเพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อปี ๒๕๖๕ และผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาข้อเรียกร้องนั้นด้วยจนนำไปสู่การจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และไม่พอใจที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ที่ได้เข้าร่วมประชุมกับองค์กรช่วยเหลือแรงงานชาว [REDACTED] [REDACTED] หรือ [REDACTED] ที่ศูนย์ให้ความรู้แรงงานที่บ้าน [REDACTED] เมื่อวันที่อาทิตย์ที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖ พร้อมลูกจ้างอื่นอีกประมาณ ๓๐ คน เพื่อเตรียมการที่จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในปี ๒๕๖๖ ต่อผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จะหมดอายุใช้บังคับในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งสถานที่ในการจัดประชุมดังกล่าวอยู่ห่างจากสถาน ประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาประมาณ ๕๐๐ เมตร จึงเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงการประชุมนั้น และผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นแกนนำในการเรียกร้องสิทธิให้กับลูกจ้างมาโดยตลอด นอกจากนี้ภายหลังจากที่มีการ ประชุมหารือแล้ว ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างที่เข้าใหม่ประมาณ ๑๐ คน ไปสอบถามและแจ้งว่าไม่ให้ ร่วมลงลายมือชื่อในการยื่นข้อเรียกร้อง จากนั้นประมาณวันที่ ๒๗ - ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ กลุ่มแกนนำรวม ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้เริ่มดำเนินการให้ลูกจ้างร่วมลงลายมือยื่นข้อเรียกร้อง และลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และทราบว่าข้อเรียกร้อง ดังกล่าวสามารถตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปี ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน และภายหลัง จากที่ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรียบร้อยแล้ว ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหามีการ เลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องประมาณ จำนวน ๒๐ คน ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๖ นั้น ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ปฏิเสธโดยยืนยันว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่เคย

ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา หรือชักชวนให้ลูกจ้างอื่นปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ซึ่งถ้าหากว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาผู้ถูกกล่าวหาจะลงโทษเตือนเป็นหนังสือต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยถูกลงโทษเตือนเป็นหนังสือกรณีไม่ทำงานล่วงเวลาเมื่อประมาณปี ๒๕๖๓

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการว่าบริษัท [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายรองเท้าayang [REDACTED] โดยมี นาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญ มีลูกจ้างประมาณ ๗๐ คน กำหนดให้วันจันทร์ถึงวันเสาร์ เป็นวันทำงานปกติมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และกำหนดเวลาทำงานเป็นกะจำนวน ๒ กะ ได้แก่ กะที่ ๑ (กะกลางวัน) ๐๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. และกะที่ ๒ (กะกลางคืน) ๒๐.๐๐ น. ถึง ๐๕.๐๐ น. บันทึกเวลาการเข้า-ออก การทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเป็นลูกจ้างสัญชาติ [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานฝ่ายผลิตทำหน้าที่ฉีดน้ำและลมใส่เครื่องจักรที่อัดเม็ดพลาสติกขึ้นรูปรองเท้าเพื่อไม่ให้เกิดความร้อนสูง เข้าทำงานครั้งแรกเมื่อวันที่ [REDACTED] สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ในอัตราวันละ ๓๓๔ บาท เป็นลูกจ้างต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามกฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ ได้ครั้งละไม่เกินสามเดือน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานฝ่ายผลิตทำหน้าที่ใส่รองเท้า เข้าทำงานครั้งแรกเมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๖๒ ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ ๓๓๔ บาท เป็นลูกจ้างต่างด้าวที่ได้รับการขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

ตามกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว กำหนดให้การขอใบอนุญาตทำงานจำเป็นต้องมีผลการตรวจสุขภาพและรับรองการตรวจโรคเท้าช้าง ซึ่งในกระบวนการตรวจวินิจฉัยโรคแพทย์จะให้ยารับประทานและทำการเจาะโลหิตเพื่อหาเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง ซึ่งเมื่อลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานหลังจากได้รับการตรวจสุขภาพแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับผลข้างเคียงจากยาที่ได้รับทำให้เกิดอาการมึนงงไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงขอให้ลูกจ้างเข้าทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และหยุดงานในวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันทำงานปกติ เนื่องจากวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างประมาณ ๓๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ จะต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้จัดการโรงงาน จึงมีการเรียกประชุมลูกจ้างทั้งหมดในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ และได้สอบถามความสมัครใจของลูกจ้างโดยจ่ายค่าจ้างเท่ากับอัตราการจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปสอบถามลูกจ้างคนอื่นว่ามีใครจะมาทำงานหรือไม่ แต่ลูกจ้างทุกคนเงียบไม่ตอบว่าอย่างไร และเมื่อนาย [REDACTED] สอบถามความสมัครใจของลูกจ้างอีกครั้ง ลูกจ้างทุกคนยังคงเงียบไม่ตอบว่าอย่างไร นาย [REDACTED] จึงแจ้งให้วันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นวันทำงานตามปกติ โดยกลับเข้าทำงานหลังจากการตรวจสุขภาพเสร็จสิ้นแล้ว และไม่มีการทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เข้ารับการตรวจสุขภาพเสร็จสิ้นแล้ว และกลับมาทำงาน นาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไปพบและแจ้งการเลิกจ้างผู้กล่าวหา

ทั้ง ๒ คน ด้วยวาจา โดยแจ้งว่า “ถ้าแกไม่เอาผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน” เพียงเท่านั้น ปฏิเสธว่าไม่ได้แจ้งหรือให้เหตุผลในการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน คัดค้านการขอความร่วมมือลูกจ้างทุกคนเข้าทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ และหยุดงานในวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ แต่สาเหตุการเลิกจ้างเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กระทำการอันเป็นปรีกษณ์ต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยแสดงกิริยาอันเป็นการละเมิดและดูหมิ่นผู้บังคับบัญชา รวมถึงการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ถือเป็นกระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในหมวด ๖ ข้อ ๖.๒ ข้อ ๖.๔ และข้อ ๖.๕ โดยข้อ ๖.๒ ระบุว่า “ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบ” หมายถึงที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาขอความร่วมมือลูกจ้างให้ปฏิบัติตามคำสั่งเรื่องการทำงานล่วงเวลา หรือเรื่องอื่น ๆ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จะคัดค้านโดยตลอด รวมทั้งผู้กล่าวหาที่ ๒ จะสนับสนุนการกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๑ และยังทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีพฤติกรรมข่มขู่ลูกจ้างอื่นเพื่อไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องต่าง ๆ ด้วย แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นปรีกษณ์กับผู้ถูกกล่าวหาเสมอมา ข้อ ๖.๔ ระบุว่า “ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่กลั่นแกล้งหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและลูกจ้างด้วยกันเอง” หมายถึงผลจากการพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ตามข้อ ๖.๒ เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถส่งสินค้าให้ลูกค้าได้ทันตามกำหนด เป็นผลจากการไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และข้อ ๖.๕ ระบุว่า “ลูกจ้างต้องปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์และเต็มความสามารถ” หมายถึงการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลา ซึ่งความผิดตามที่กล่าวมานั้น ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์ใด และให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ผู้ถูกกล่าวหารับว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน นั้น อยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องตามข้อตกลงฉบับดังกล่าว และผู้กล่าวหาที่ ๑ ร่วมเป็นผู้แทนเจรจาในข้อเรียกร้องด้วย แต่ขอปฏิเสธว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มิได้มีสาเหตุจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง ปี ๒๕๖๖ เนื่องจากก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีการเตรียมการดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ภายหลังจากที่มีการเลิกจ้างแล้ว การเลิกจ้างจึงมิได้เกี่ยวข้องกับการเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ประกอบกับหากผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพราะเหตุที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง นั้น ผู้ถูกกล่าวหาคงเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ตั้งแต่มีการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจากันตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ แล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าวที่มีสัญชาติ [REDACTED] และการจ้างงานระหว่างผู้กล่าวหาที่ ๑ กับผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างนั้น เป็นการจ้างงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานก่อนนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน ส่วนการจ้างงานระหว่างผู้กล่าวหาที่ ๒ กับผู้ถูกกล่าวหาเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้พิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวมีสิทธิทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการขออนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานครั้งหลังสุดตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการขออนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งกรณีสาเหตุการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเพราะเหตุเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง ปี ๒๕๖๖ โดยให้ข้อเท็จจริงว่าเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน พร้อมลูกจ้างอื่นอีกประมาณ ๓๐ คน ได้เข้าร่วมประชุมกับองค์กรช่วยเหลือแรงงานชาว [REDACTED] หรือ [REDACTED] ที่ศูนย์ให้ความรู้แรงงานที่บ้าน [REDACTED] เพื่อเตรียมการที่จะยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในปี ๒๕๖๖ ต่อผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จะหมดอายุใช้บังคับในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งสถานที่ในการจัดประชุมดังกล่าวอยู่ห่างจากสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาประมาณ ๕๐๐ เมตร จึงเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงการประชุมนั้น และไม่พอใจเนื่องด้วยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นแกนนำในการเรียกร้องสิทธิให้กับลูกจ้างมาโดยตลอด อีกทั้งภายหลังจากที่มีการประชุมหารือดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างที่เข้าใหม่ประมาณ ๑๐ คน ไปสอบถามและแจ้งว่าไม่ให้ร่วมลงลายมือชื่อในการยื่นข้อเรียกร้อง ส่วนผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มิได้มีสาเหตุจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเนื่องจากก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีการเตรียมการดังกล่าว แต่การเลิกจ้างนั้น เนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กระทำการอันเป็นปรีกษณ์ต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยแสดงกิริยาอันเป็นการละเมิดและดูหมิ่นผู้บังคับบัญชา รวมถึงการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ถือเป็นกระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจากข้อเท็จจริงข้างต้นผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน นำสืบแต่เพียงว่าภายหลังจากที่มีการประชุมกับองค์กรช่วยเหลือแรงงานชาว [REDACTED] หรือ [REDACTED] ที่ศูนย์ให้ความรู้แรงงานที่บ้าน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖ แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างที่เข้าใหม่ประมาณ ๑๐ คน ไปสอบถามและแจ้งว่าไม่ให้ร่วมลงลายมือชื่อในการยื่นข้อเรียกร้อง โดยที่ไม่มีการเรียกลูกจ้างอื่นที่เป็นแกนนำหรือผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไปพบเช่นเดียวกับลูกจ้างใหม่ประมาณ ๑๐ คน ที่กล่าวอ้างนั้น และไม่ปรากฏว่ามีการเลิกจ้างลูกจ้างอื่นนอกจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๖

ข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จึงไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะให้รับฟังเป็นจริงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และนำไปสู่การเลิกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าว ประกอบกับข้อเท็จจริงที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ให้ไว้ว่าเมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาเรียกประชุมลูกจ้างทั้งหมดเพื่อแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับการทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ที่เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และให้หยุดงานในวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ที่เป็นวันทำงานปกติแทนเนื่องจากวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างประมาณ ๓๐ คน ต้องไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างว่าได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าหากให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาต้องจ่ายค่าจ้างเป็นสองเท่า เนื่องจากเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาภิจในวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันทำงานปกติ เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ และวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไปพบและได้แจ้งเลิกจ้างด้วยวาจา ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สอบถามถึงสาเหตุการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า “จากเหตุเมื่อวันเสาร์ (วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖) ที่มีการประชุมที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ พูดเรื่องค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นจำนวนเงินสองเท่า ทำเป็นรู้ดี เกิดจากสาเหตุนี้แหละ” ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงถามสาเหตุการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า “ก็เป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังไม่รู้เห็นเป็นใจกันอยู่แล้ว” เห็นว่าข้อกล่าวอ้างดังกล่าวมีน้ำหนักที่เพียงพอให้รับฟังได้และมีระยะเวลาที่ต่อเนื่องใกล้เคียงกัน ส่วนข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่กล่าวอ้างว่าสาเหตุการเลิกจ้างเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กระทำการอันเป็นปรีกษณ์ต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยแสดงกิริยาอันเป็นการละเมิดและดูหมิ่นผู้บังคับบัญชา รวมถึงการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายถือเป็นกระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในหมวด ๖ ข้อ ๖.๒ ที่ระบุว่า “ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบ” หมายถึงที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาขอความร่วมมือลูกจ้างให้ปฏิบัติตามคำสั่งเรื่องการทำงานล่วงเวลา หรือเรื่องอื่น ๆ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จะคัดค้านโดยตลอด รวมทั้งผู้กล่าวหาที่ ๒ จะสนับสนุนการกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๑ และยังทราบว่ามีพฤติกรรมข่มขู่ลูกจ้างอื่นเพื่อไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องต่าง ๆ ด้วย แสดงให้เห็นถึงความเป็นปรีกษณ์กับผู้ถูกกล่าวหาเสมอมา ข้อ ๖.๔ ที่ระบุว่า “ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่กลั่นแกล้งหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและลูกจ้างด้วยกันเอง” หมายถึงผลจากพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ตามข้อ ๖.๒ เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถส่งสินค้าให้ลูกค้าได้ทันตามกำหนดเป็นผลจากการไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และข้อ ๖.๕ ที่ระบุว่า “ลูกจ้างต้องปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์และเต็มความสามารถ” หมายถึงการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลา เห็นว่าข้อกล่าวอ้างดังกล่าวนั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานมานำสืบหรือพิสูจน์ให้เป็นจริงได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีพฤติกรรมข่มขู่ลูกจ้างอื่นเพื่อไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการทำงานล่วงเวลาอันทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายตามที่กล่าวอ้าง และการไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน หากเป็นจริงก็ยังไม่อาจรับฟังได้ว่าเพียงลูกจ้างแค่สองคนที่ไม่ทำงานล่วงเวลาจะสามารถทำให้ผู้ถูกกล่าวหาถึงขั้นส่งสินค้าให้ลูกค้าได้ทันตามกำหนด นอกจากนี้การทำงานล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ วรรคแรกบัญญัติ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน
ล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป” และลักษณะหรือสภาพของงาน
ในกิจการของผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน ตามที่บัญญัติไว้
ในวรรคสอง ดังนั้น การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาจึงไม่เป็นความผิดใด ประกอบกับ
ข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งความต้องการจ้างตัวเข้ามาทำงานและเป็นผู้ดำเนินการขอใบอนุญาต
ทำงานให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ปรากฏหลักฐานเป็นใบเสร็จรับเงินของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
เล่มที่ [REDACTED] เลขที่ [REDACTED] ออก ณ ที่ทำการสำนักงานจัดหางานจังหวัด [REDACTED] ลงวันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
เลขรับคำขอที่ [REDACTED] เป็นค่าธรรมเนียมในการยื่นคำขอ จำนวนเงิน ๑๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน
อายุไม่เกิน ๓ เดือน จำนวนเงิน ๒๒๕ บาท รวมเป็นเงิน ๓๒๕ บาท ในกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ ส่วนในกรณีของ
ผู้กล่าวหาที่ ๒ ปรากฏหลักฐานเป็นใบเสร็จรับเงินของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เลขที่ [REDACTED]
ออก ณ ที่ทำการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ลงวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๖๖ เลขรับคำขอที่ [REDACTED]
[REDACTED] เป็นค่าธรรมเนียมในการยื่นคำขอ จำนวนเงิน ๑๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานอายุไม่เกิน ๑ ปี
จำนวนเงิน ๙๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท ซึ่งจากข้อเท็จจริงข้างต้นหากผู้ถูกกล่าวหาประสงค์จะเลิกจ้าง
ผู้กล่าวหาด้วยสาเหตุตามที่กล่าวอ้าง ซึ่งมีพฤติกรรมมาก่อนหน้านั้นก็ไม่ควรที่จะดำเนินการยื่นคำขอใบอนุญาต
ทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ และ
ผู้กล่าวหาที่ ๒ ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จึงมีเหตุให้รับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง
ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มิได้มีสาเหตุตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้าง ส่วนสาเหตุการเลิกจ้าง นั้น เมื่อพิจารณาจาก
ข้อเท็จจริงแล้วมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหาที่ ๑ มาจากเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม
๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาขอให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำ
สัปดาห์ และให้หยุดงานในวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันทำงานตามปกติแทน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑
ได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าหากจะให้ทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์
จะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนสองเท่าของค่าจ้างเนื่องจากการทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างอื่น ๆ เห็นด้วยกับ
ผู้กล่าวหาที่ ๑ อันเป็นเหตุให้ไม่มีการทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เนื่องจาก
เป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงถูกเลิกจ้างไปด้วย

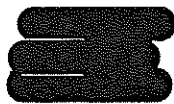
ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑(๑) และมาตรา ๑๒๓
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า
ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากไม่พอใจผู้กล่าวหาที่ ๑ มาจากเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม
๒๕๖๖ ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าหากจะให้ทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็น
วันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนสองเท่าเนื่องจากการทำงานในวันหยุดเป็นเหตุให้ไม่มีการ
ทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เนื่องจากเป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงถูกเลิกจ้างไปด้วย

มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เตรียมการยื่นข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๖ ตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กล่าวอ้าง การเลิกจ้าง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แต่จะเป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงพึงได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ไว้ต่อกันให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และเมื่อการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ ซึ่งคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากไม่พอใจผู้กล่าวหา ที่ ๑ มาจากเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาขอให้ถูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงานในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และให้หยุดงานในวันจันทร์ ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันทำงานปกติแทน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าหากจะให้ทำงานในวันอาทิตย์ ที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำ สัปดาห์จะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนสองเท่าเนื่องจากเป็นการทำงานในวันหยุดอันเป็นเหตุให้ไม่มีการทำงาน ในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เนื่องจากเป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงถูกเลิกจ้างไปด้วย มิใช่เป็นการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กระทำความผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณี ร้ายแรงตามที่ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้าง การเลิกจ้างจึงไม่เข้าข้อยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับผู้กล่าวหา ทั้ง ๒ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสภาพการจ้างเดิม โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้ายนับตั้งวันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันได้รับคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายประภาส ชัยวัฒนายาน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันท นานา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอาวุธ ภิญโญยง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายเจนวิทย์ ไชโย)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

แทนผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๑