



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐๒/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระหว่าง { นาย [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] นาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ สภาพการจ้างเดิม รวมทั้งให้นับอายุงานต่อเนื่องเสมือนมิได้ถูกเลิกจ้าง และให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ทำงานเป็นพนักงานทั่วไป แผนก [redacted] ทำหน้าที่ตัดฉนวนหุ้มสายไฟ ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตรารวันละ ๓๓๙ บาท และค่าทักษะการทำงานเดือนละ ๓๒๐ ถึง ๓๘๐ บาท โดยผู้ถูกกล่าวหากำหนดให้วันจันทร์ถึงวันเสาร์เป็นวันทำงานปกติ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. กำหนดเวลาพักเวลา ๑๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๓.๐๐ น. บันทึกเวลาการเข้า-ออกการทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๕

ของเดือนถัดไป ผู้กล่าวหาได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน โดยผู้กล่าวหาได้รับอนุญาตให้ทำงานครั้งสุดท้ายหลังสุดตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๑๓๘ คน รวมผู้กล่าวหาได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาด้วย ซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม วันที่ ๑๑ และ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างจึงขอยุติการเจรจาและแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๙ วันที่ ๒๔ มีนาคม และวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกันให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ โดยในการเจรจาผู้กล่าวหาเข้าร่วมในฐานะผู้แทนเจรจาทุกครั้ง มีเพียงการเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ เท่านั้นที่ไม่ได้เข้าเจรจาเนื่องจากถูกเลิกจ้างแล้ว

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ขอลาอีกด้วยวาจาต่อนาง [redacted] หัวหน้างาน โดยขออนุญาตลาจวันวันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ เพื่อจัดเตรียมงานและเข้าพิธีแต่งงานในวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๖ ที่บ้านฝ่ายหญิงหมู่บ้าน [redacted] เมือง [redacted] รัฐ [redacted] ประเทศ [redacted] แต่หัวหน้างานไม่สามารถตัดสินใจได้จึงพาไปพบนางสาว [redacted] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล แต่ก็ไม่สามารถตัดสินใจอนุญาตให้ลาได้ และวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ นางสาว [redacted] ได้พาผู้กล่าวหาไปพบนาย [redacted] กรรมการผู้จัดการ เพื่อพิจารณาอนุญาตการลาของผู้กล่าวหา แต่นาย [redacted] ไม่อนุญาต โดยอ้างเหตุผลเรื่องการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ และเสนอขอให้จัดพิธีที่ฝั่งไทย อีกทั้งยังแจ้งว่าหากอนุญาตผู้กล่าวหาแล้วลูกจ้างอื่นอาจขอลาอีกด้วยในเวลาดังกล่าวด้วย ซึ่งผู้กล่าวหายืนยันว่าเป็นความจำเป็นต้องลา นาย [redacted] จึงให้ผู้กล่าวหาถ่ายภาพงานแต่งพร้อมการ์ดงานแต่งส่งมาให้เป็นหลักฐานด้วย ซึ่งต่อมาวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหามีการประกาศห้ามลาหยุดต่อเนื่องช่วงวันหยุดสงกรานต์ โดยวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้หยุดงานเพื่อเดินทางไปประเทศ [redacted] สถานที่จัดงานแต่งงาน พร้อมกับฝ่ายหญิงที่ทำงานในพื้นที่อำเภอ [redacted] เช่นเดียวกัน แต่ทำงานอีกบริษัทหนึ่ง ซึ่งการเดินทางจากอำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ถึงสถานที่จัดงานใช้เวลาประมาณ ๙ ชั่วโมง และวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาและญาติฝ่ายหญิงได้จัดทำการ์ดงานแต่งเพื่อนำไปเชิญญาติทั้งสองฝ่ายร่วมงาน ต่อมาวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ดำเนินการเกี่ยวกับพิธีการแต่งงาน รวมถึงจัดพิธีสู่ขอและมอบสินสอดของหมั้นตามประเพณีท้องถิ่น ซึ่งผู้กล่าวหาได้กำหนดแผนการแต่งงานไว้ตั้งแต่ประมาณเดือนมกราคม ๒๕๖๖ โดยมีการพูดคุยเรื่องการจัดงานแต่งแต่ยังไม่ได้กำหนดวันแน่นอน ซึ่งต่อมาประมาณต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ทางญาติฝ่ายหญิงแจ้งกำหนดวันจัดงานในวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาจึงได้ขออนุญาตลาจากผู้ถูกกล่าวหาโดยเป็นการลาตามระเบียบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วัน เหตุที่ใช้การลาเนื่องจากไม่สามารถใช้สิทธิการลาพักผ่อนประจำปีได้ ซึ่งการลาพักผ่อนประจำปีผู้ถูกกล่าวหาจะเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง และภายหลังที่ได้มีการจัดทำการ์ดงานแต่งแล้วผู้กล่าวหาได้ถ่ายภาพการ์ดงานแต่งส่งให้เพื่อนร่วมงานเพื่อส่งต่อให้กับผู้ถูกกล่าวหารับทราบว่ามีการจัดพิธีแต่งงานจริง

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๐๐ น. ผู้กล่าวหาเข้าทำงานตามปกติ ต่อมาเวลาประมาณ ๐๘.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาอ้างเหตุผลทั้งห้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันตั้งแต่วันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ และเป็นการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยให้มีผลเลิกจ้างทันที ซึ่งผู้กล่าวหาทราบว่าการหยุดงาน ๓ วันติดต่อกันเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน แต่การหยุดงานของผู้กล่าวหาในครั้งนี้มีความจำเป็นโดยมีเหตุอันสมควร โดยในทุกปีที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้มีการหยุดงานต่อเนื่องก่อนหรือหลังเทศกาลสงกรานต์ ๒ ถึง ๓ วัน แล้วแต่ปีปฏิทิน ซึ่งมีการประกาศให้ทราบช่วงประมาณเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี แต่ปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีประกาศให้หยุดก่อนเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งผู้กล่าวหาเข้าใจว่าน่าจะมาจากการร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของลูกจ้างซึ่งข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๖ ลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องขอให้นายจ้างมีการประกาศวันหยุดต่อเนื่องก่อนหรือหลังวันสงกรานต์เป็นวันหยุดตามประเพณี แม้ว่าในปีที่ผ่านมานายจ้างจะประกาศให้เป็นวันหยุดแต่ไม่ได้ประกาศให้เป็นวันหยุดตามประเพณี แต่ข้อเรียกร้องข้อนี้ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ นอกจากนี้จากการที่ผู้กล่าวหาร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจา เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหา มีการเลือกปฏิบัติและกลั่นแกล้งผู้แทนเจรจา ได้แก่ ๑) หัวหน้างานมีการเข้ามาดูการทำงานของผู้แทนเจรจาย่อยครั้งแม้จะเป็นการเข้ามาดูการทำงานของลูกจ้างอื่น ๆ ด้วยก็ตาม ซึ่งแต่เดิมไม่เคยปฏิบัติเช่นนี้มาก่อนเพราะมีกล้องวงจรปิดอยู่แล้ว ๒) กรณีการลาป่วยจากเดิมไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ แต่เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้นำใบรับรองแพทย์มาประกอบการลาด้วยแม้จะลาป่วยเพียงวันเดียว เมื่อผู้กล่าวหาไม่สามารถนำใบรับรองแพทย์มาแสดงได้ จึงไม่ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยและผู้ถูกกล่าวหาถือเป็นการขาดงาน ส่วนลูกจ้างคนอื่นที่ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องสามารถลาได้โดยไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์ ๓) ผู้ถูกกล่าวหาจะมอบหมายให้ลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อและเป็นผู้แทนเจรจาทำงานล่วงเวลาเท่าที่จำเป็นหรือเร่งด่วนเท่านั้นประมาณเดือนละ ๒๐ ชั่วโมง แต่ลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องจะได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาประมาณเดือนละ ๔๘ ชั่วโมง นอกจากนี้ภายหลังการยื่นข้อเรียกร้องแล้วผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศด้วยวาจาให้ลูกจ้างต้องเข้างานก่อนเวลาเริ่มงาน ๕ นาที แต่ยังไม่เคยมีการลงโทษหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว ส่วนสาเหตุที่ผู้กล่าวหาต้องเดินทางไปจัดงานตั้งแต่ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ เนื่องจากระยะทางจากอำเภอ [] จังหวัด [] ไปถึงสถานที่จัดงานมีระยะทางไกลประมาณ ๔๐๐ กิโลเมตร และในช่วงดังกล่าวอยู่ในระหว่างสถานการณ์ความไม่สงบภายในประเทศ [] อาจส่งผลกระทบต่อเส้นทางที่จะเดินทางไปสถานที่จัดงานได้ และต้องเดินทางไปก่อนวันพิธีเนื่องจากต้องมีการเตรียมการสำหรับงานพิธี

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [] กรรมการผู้มีอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [] หมู่ที่ [] ตำบล [] อำเภอ [] จังหวัด [] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มีลูกจ้างประมาณ ๓๐๓ คน เป็นลูกจ้างชาว [] ร้อยละ ๙๕ กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน คือ วันจันทร์ ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ มีเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ ถึง ๑๗.๐๐ น. พัก ๑๒.๐๐ ถึง ๑๓.๐๐ น. บันทึกการลงเวลาทำงานเข้าและออก โดยวิธีสแกนลายนิ้วมือ กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป คำนวณค่าจ้างวันที่ ๑ ถึงวันสิ้นเดือนจ่ายเป็นเงินสด โดยลูกจ้างลงลายมือชื่อรับเงินในเอกสารการจ่ายค่าจ้าง

ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติ [] เป็นการจ้างงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน โดยเข้าทำงานครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่ง

พนักงานทั่วไป ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๓๙ บาท และค่าทักษะการทำงานวันละ ๑๕ บาท โดยผู้กล่าวหาได้รับอนุญาตทำงานครั้งหลังสุดระหว่างวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๖

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตลาพักด้วยวาจากับนาง [REDACTED] หัวหน้าแผนก เพื่อไปเข้าร่วมพิธีแต่งงานที่ประเทศ [REDACTED] แต่ไม่ยอมแสดงการแต่งงานหรือหลักฐานการแต่งงาน หัวหน้างานจึงไม่สามารถอนุญาตได้ จึงแจ้งให้ผู้กล่าวหาไปขออนุญาตกับนางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ไปขออนุญาตการลากับนางสาว [REDACTED] แต่นางสาว [REDACTED] ไม่สามารถอนุญาตให้ลาพักได้เช่นกัน จึงให้ผู้กล่าวหาไปขออนุญาตการลากับกรรมการผู้จัดการ โดยผู้กล่าวหาได้ไปขออนุญาตการลากับนาย [REDACTED] กรรมการผู้จัดการเมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้ให้เหตุผลว่า ผู้กล่าวหาไม่มีเอกสารแสดงการแต่งงาน ประกอบกับสถานการณ์การสู้รบภายในประเทศ [REDACTED] และช่วงเวลาดังกล่าวมีประกาศของประเทศ [REDACTED] ห้ามเข้าประเทศ และข่าวความไม่สงบด้วย ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยของผู้กล่าวหาจึงไม่อนุญาตให้ลาพัก ภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาลาพักผู้กล่าวหาได้เข้าทำงานปกติและได้หยุดงานไปตั้งแต่วันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ ส่วนวันที่ ๑๓ ถึง ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นวันหยุดเทศกาลสงกรานต์ และวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยผู้กล่าวหา กลับเข้ามาทำงานเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ขอหลักฐานหรือภาพถ่ายแต่งงานแต่งงาน แต่ผู้กล่าวหาไม่นำส่งอีกทั้งไม่เคยได้รับจากเพื่อนร่วมงานของผู้กล่าวหาโดยผู้ถูกกล่าวหาได้สอบถามผู้กล่าวหาหลายครั้งแต่ไม่ได้รับคำตอบใด ๆ ประกอบกับผู้กล่าวหาไม่มีประวัติการลาป่วย ลาพัก และขาดงานบ่อยครั้งการที่ไม่ได้มีเอกสารใดเกี่ยวกับพิธีแต่งงานมาแสดงจึงเกิดความไม่เชื่อใจว่ามีการลาเพื่อไปแต่งงานจริงหรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาเลิกจ้างให้ผลตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ซึ่งการไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาลาพักนั้นไม่เกี่ยวข้องกับการประกาศห้ามลาหยุดต่อเนื่องช่วงเทศกาลสงกรานต์ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศห้ามลาต่อเนื่องเทศกาลสงกรานต์เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตการลาแล้ว อีกทั้งการไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาลาพักไม่เกี่ยวกับกรณีที่ผู้กล่าวหาได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาถึงแม้มีฐานะเป็นผู้แทนเจรจาแต่ไม่ได้แสดงบทบาทใดในการเจรจา และผู้แทนเจรจาคนอื่น ๆ ที่มีประวัติการทำงานที่ดี ตั้งใจทำงานยังคงทำงานอยู่กับผู้ถูกกล่าวหาได้เป็นอย่างดี และที่ผ่านมา แม้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยเลิกจ้างหรือกลั่นแกล้งผู้แทนการเจรจาหรือลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง อีกทั้งมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งสวัสดิการ การทำงาน และการมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา

ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีนโยบายให้ลูกจ้างหยุดงานก่อนหรือหลังเทศกาลสงกรานต์ต่อเนื่องติดต่อกัน ๖ วัน มาโดยตลอดโดยกำหนดให้เป็นวันพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างทั้งโรงงาน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างทุกคนเพื่อปิดโรงงาน ซึ่งปี ๒๕๖๖ ลูกจ้างส่วนหนึ่งประมาณ ๑๐๐ คน ไม่ยินยอมให้นำวันหยุดพักผ่อนประจำปีมาเป็นวันหยุดต่อเนื่องช่วงเทศกาลสงกรานต์ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีประกาศวันหยุดช่วงเทศกาลสงกรานต์เพียง ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๑๓ ถึง ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาขอปฏิเสธว่า ไม่ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหา ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นผู้แทนเจรจา แต่เป็นการเลิกจ้างเนื่องมาจากการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของบริษัท มิได้เป็นการกลั่นแกล้งใด ๆ ต่อผู้กล่าวหาอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

และระหว่างวันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ ไม่มีลูกจ้างอื่นลาภักหรือขาดงาน มีเพียงลูกจ้างบางคนที่ย้อนุญาตลาป่วยในวันที่ ๑๐ และ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ เท่านั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกล่าว่าหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกล่าว่าหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกล่าว่าหาได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๑๓๘ คน รวมผู้กล่าวหาได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกล่าว่าหา โดยผู้กล่าวหาได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาด้วยซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างจึงขอยุติการเจรจาและแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๓ ครั้ง ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกันให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ ซึ่งในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตลาภักต่อผู้ถูกล่าว่าหาเพื่อเดินทางเข้าพิธีแต่งงานที่จัดขึ้นที่ประเทศ [REDACTED] ในวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๖ โดยผู้กล่าวหาได้แจ้งขอลาภักเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อขอลาตั้งแต่วันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ แต่ผู้ถูกล่าว่าหาไม่อนุญาตให้ลาภัก แต่เนื่องด้วยไม่สามารถที่จะเลื่อนหรือยกเลิกงานแต่งได้ผู้กล่าวหาจึงได้หยุดงานไประหว่างวันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ และได้นำส่งภาพถ่ายการแต่งงานแต่งให้เพื่อนร่วมงานเพื่อนำส่งให้ผู้ถูกล่าว่าหาทราบแล้วว่าผู้กล่าวหาได้หยุดงานไปเพื่อเข้าพิธีแต่งงานจริง ส่วนผู้ถูกล่าว่าหาทราบว่าผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตลาภักโดยอ้างว่าเพื่อเข้าพิธีแต่งงานที่ประเทศ [REDACTED] แต่ผู้กล่าวหาไม่มีเอกสารแสดงเกี่ยวกับการแต่งงาน ประกอบกับสถานการณ์การสู้รบภายในประเทศ [REDACTED] และช่วงเวลาดังกล่าวมีประกาศของประเทศ [REDACTED] ห้ามเข้าประเทศเพื่อความปลอดภัยจึงไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาลาภัก แต่ผู้กล่าวหาได้หยุดงานไปตั้งแต่วันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ ภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้กลับเข้าทำงานแล้ว ผู้ถูกล่าว่าหาได้ขอหลักฐานหรือภาพถ่ายงานแต่งแต่ผู้กล่าวหาไม่นำส่งอีกทั้งไม่เคยได้รับจากเพื่อนร่วมงานของผู้กล่าวหาโดยผู้ถูกล่าว่าหาได้สอบถามผู้กล่าวหาหลายครั้งแต่ไม่ได้รับคำตอบใด ๆ ประกอบกับผู้กล่าวหา มีประวัติการลาป่วย ลาภัก และขาดงานบ่อยครั้งการที่ไม่มีเอกสารสารใดเกี่ยวกับพิธีแต่งงานมาแสดงจึงเกิดความไม่เชื่อใจว่ามีการลาเพื่อไปแต่งงานจริงหรือไม่ ผู้ถูกล่าว่าหาจึงพิจารณาเลิกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างไม่เกี่ยวกับกรณีที่ผู้กล่าวหาได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาถึงแม้มีฐานะเป็นผู้แทนเจรจาแต่ไม่ได้แสดงบทบาทใดในการเจรจาและผู้แทนเจรจาคนอื่น ๆ ที่มีประวัติการทำงานที่ดี ตั้งใจทำงานยังคงทำงานอยู่กับผู้ถูกล่าว่าหาได้เป็นอย่างดีและที่ผ่านมาแม้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างผู้ถูกล่าว่าหาไม่เคยเลิกจ้างหรือกลั่นแกล้ง ผู้แทนการเจรจาหรือลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง

จากข้อเท็จจริงพิเคราะห์แล้วเห็นว่า การที่ผู้กล่าวหาทราบว่ามีการหยุดงานไปเมื่อวันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ นั้น ผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตลาภักล่วงหน้าตามระเบียบข้อบังคับแล้วเพื่อเข้าพิธีแต่งงานโดยพิธี

แต่งงานได้จัดขึ้นที่ประเทศ [REDACTED] ในวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๖ แต่ไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ถูกกล่าวหา และเหตุที่ต้องหยุดงานไปตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ ก็เพื่อจัดเตรียมพิธีต่าง ๆ ตามประเพณี อีกทั้งต้องใช้เวลาในการเดินทางกว่า ๙ ชั่วโมง จากอำเภอ [REDACTED] ถึงสถานที่จัดงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ให้เหตุผลในการไม่อนุญาตให้ลากิจว่าผู้กล่าวหาไม่มีเอกสารเกี่ยวกับการแต่งงานมาแสดง อีกทั้งข่าวความไม่สงบจากสถานการณ์การสู้รบภายในประเทศ [REDACTED] และช่วงเวลาดังกล่าวมีประกาศของประเทศ [REDACTED] ห้ามเข้าประเทศ ดังนั้น เพื่อความปลอดภัยของผู้กล่าวหาจึงไม่อนุญาตให้ลากิจ จากข้อเท็จจริงเห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบแล้วว่าเหตุที่ผู้กล่าวหาขออนุญาตลากิจเนื่องด้วยสาเหตุใดแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีความห่วงใยในความปลอดภัยของผู้กล่าวหาในการเดินทางไปประเทศ [REDACTED] ในสถานการณ์ที่ไม่สงบจากการสู้รบภายในประเทศ แต่สถานการณ์ดังกล่าวก็มิได้เกิดขึ้นในทุกพื้นที่ทั่วประเทศเป็นเพียงบางพื้นที่เท่านั้น และการจัดงานแต่งได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าตามฤกษ์ยามประเพณีท้องถิ่น แม้จะไม่มีเอกสารใดเกี่ยวกับการจัดงานแต่งงานมาแสดงเนื่องจากยังมิได้มีการจัดทำกรจัดงานแต่งแต่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้รับทราบแล้วว่าผู้กล่าวหาขออนุญาตลากิจเพื่อเข้าพิธีแต่งงานซึ่งเป็นการลากิจไปทำกิจเฉพาะตัวโดยแท้ นอกจากนี้ในทุก ๆ ปีผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนหยุดงานโดยใช้สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีในช่วงก่อนหรือหลังเทศกาลสงกรานต์ ผู้กล่าวหาจึงได้กำหนดให้มีการจัดพิธีแต่งงานในวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นช่วงเทศกาลสงกรานต์ โดยที่เข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหาจะกำหนดให้เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีในช่วงก่อนเทศกาลสงกรานต์ระหว่างวันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ แต่ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาจะมีได้กำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปีในช่วงดังกล่าวแต่ผู้กล่าวหาได้แจ้งการลากิจและเหตุผลถึงความจำเป็นในการลาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้ว แม้ว่าผู้กล่าวหาจะละทิ้งหน้าที่ไประหว่างวันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ถูกกล่าวหาแต่การละทิ้งหน้าที่ของผู้กล่าวหาไม่เหตุให้รับฟังได้ว่าเป็นเหตุอันสมควร ผู้กล่าวหาจึงไม่ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๕) ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจนำเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้ สำหรับกรณีขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา นั้น เห็นว่า ผู้กล่าวหาหยุดงานไปเป็นเหตุอันสมควรและผู้กล่าวหาได้หยุดงานไปเพียงคนเดียวไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายใดต่อผู้ถูกกล่าวหา จึงเป็นกรณีที่ไม่ร้ายแรง ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจาหรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงรับกันว่าเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๑๓๘ คน รวมผู้กล่าวหาได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาด้วยและในการเจรจาข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาเข้าร่วมในฐานะผู้แทนเจรจาทุกครั้งมีเพียงการเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นครั้งสุดท้ายก่อนที่จะตกลงกันได้เท่านั้นที่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมเจรจเนื่องจากถูกเลิกจ้างแล้ว จึงฟังได้ว่าผู้กล่าวหามีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและมีบทบาทในฐานะผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้างต้นแล้วว่า ผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตลากิจเพื่อไปแต่งงานโดยที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตและได้หยุดงานไประหว่างวันที่ ๑๐ ถึง ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุที่ไม่อนุญาตให้ลากิจส่วนหนึ่งมาจากผู้กล่าวหาไม่แสดงหลักฐานเกี่ยวกับการจัดงานแต่งและภายหลังจากที่ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานแล้วผู้ถูกกล่าวหาได้ขอหลักฐานเกี่ยวกับงานแต่ง แต่ผู้กล่าวหาหนึ่งเคยซึ่งกรณีนี้ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้ส่งภาพถ่ายการ์ดแต่งงานให้เพื่อนร่วมงานนำส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาแล้วแม้ผู้กล่าวหาจะพิสูจน์ไม่ได้ว่าเพื่อนร่วมงานได้นำหลักฐานการแต่งงานส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ แต่จากข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหาได้นำส่งภาพถ่ายการ์ดแต่งงานและภาพถ่ายงานแต่งของผู้กล่าวหาโดยอ้างว่านำมาจากเฟสบุ๊คของผู้กล่าวหา ซึ่งเมื่อตรวจสอบแล้วพบว่าภาพถ่ายงานแต่งและภาพถ่ายการ์ด

งานแต่งของผู้กล่าวหา นั้น ผู้กล่าวหาได้นำลงเฟซบุ๊กของผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๖ ก่อนที่ผู้กล่าวหาจะกลับเข้าทำงานและถูกเลิกจ้างโดยผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๖ จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบว่าการแต่งงานจริงก่อนที่จะเลิกจ้างซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามบันทึกข้อเท็จจริงฉบับลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ว่าหากผู้กล่าวหาไม่หลักฐานแสดงการแต่งงานก็จะไม่พิจารณาเลิกจ้าง ดังนั้น แม้ในเบื้องต้นขณะขออนุญาตลาสิกขาผู้กล่าวหาจะไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับงานแต่งแสดงต่อผู้ถูกกล่าวหาแต่ก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหา นั้น เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบถึงการแต่งงานของผู้กล่าวหาแล้วว่าการแต่งงานจริงเป็นไปตามที่ผู้กล่าวหาอ้างเพื่อขออนุญาตลาสิกขา เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาละทิ้งหน้าที่เพื่อไปแต่งงานซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วว่าเป็นเหตุอันสมควรและเป็นกิจเฉพาะตัวโดยแท้ และเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงกรณีดังกล่าวก่อนที่จะพิจารณาเลิกจ้างจึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าสาเหตุที่แท้จริงที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นเพราะผู้กล่าวหาได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาไม่มีการลาสิกขา ลาป่วยบ่อยครั้ง นั้น เห็นว่าการลาของผู้กล่าวหาได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ซึ่งเป็นกรณีต่างหากกับสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างในการเลิกจ้างผู้กล่าวหา ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าสาเหตุที่แท้จริงที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นเพราะผู้กล่าวหาได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องการเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดย นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสภาพการจ้างเดิม โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนคำขออื่นให้ยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒมายน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อ
ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๑



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐๓ - ๑๑๘/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๖ คน ผู้กล่าวหา
ตามรายชื่อท้ายคำสั่ง
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำความไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๖ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เพราะเหตุลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง ปี ๒๕๖๖ และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นเงินรวมจำนวน ๔๐๙,๐๘๐ บาท (สี่แสนเก้าพันแปดสิบบาทถ้วน)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๕ เดือน ถึง ๓ ปี ๑๑ เดือน ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน และได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ตั้งแต่วันที่ ๓๓๒ ถึง ๓๓๔ บาท ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติ [REDACTED] โดยกล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๑๖ ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้รับ

อนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้พิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวมีสิทธิทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๕๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจากจำนวนผู้แทนเจรจารวม ๗ คน ซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้แทนลูกจ้างจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ภายหลังจากการเจรจาไกล่เกลี่ยยุติแล้วผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างได้เข้าทำงานตามปกติ จากนั้นเวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เข้าพบและแจ้งเลิกจ้างด้วยวาจาให้มีผลการเลิกจ้างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งการเรียกไปแจ้งเลิกจ้างแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม กลุ่มที่ ๑ เป็นลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่จำนวน ๑๑ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๖ ถึงที่ ๑๖ โดยอ้างเหตุผลเลิกจ้างว่า ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องซึ่งได้เคยแจ้งไว้ก่อนแล้วว่าไม่ให้ร่วมลงลายมือชื่อ กลุ่มที่ ๒ เป็นลูกจ้างที่เป็นญาติกับผู้แทนเจรจาจำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๔ ซึ่งได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องด้วย และกลุ่มที่ ๓ เป็นลูกจ้างที่เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ และญาติผู้แทนเจรจาอีก ๑ คน คือผู้กล่าวหาที่ ๕ อ้างเหตุผลเลิกจ้างว่า เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องจากนั้นวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้นำหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ มามอบให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๒๐ คน โดยอ้างเหตุผลเลิกจ้างว่า เนื่องจากบริษัทประสบภาวะทางการเงินเรื่อยมานับแต่สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ยอดคำสั่งผลิตสินค้าจากลูกค้ามีจำนวนลดลง ทำให้การผลิตสินค้าลดน้อยลงอย่างมาก รายจ่ายของบริษัทไม่สอดคล้องกับรายได้ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยไม่ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับจากการเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอที่จะจ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๒๐ คน ในอัตราร้อยละ ๕๐ ซึ่งลูกจ้างทั้ง ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ปฏิเสธ โดยขณะนี้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ยังไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการถูกเลิกจ้าง

ผู้กล่าวหาได้ตรวจสอบผลประกอบการจากงบกำไรขาดทุนของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ปรากฏว่า ปี ๒๕๖๒ มีรายได้ ๑๑,๒๓๘,๐๘๙.๐๙ บาท มีกำไร ๑๑๒,๓๕๗.๒๗ บาท ปี ๒๕๖๓ มีรายได้ ๑๑,๗๙๐,๕๖๐.๗๓ บาท มีกำไร ๗๒,๑๔๓.๖๔ บาท ปี ๒๕๖๔ มีรายได้ ๘,๙๒๗,๒๔๑.๑๑ บาท มีกำไร ๔๘๐,๓๑๗.๓๒ บาท และปี ๒๕๖๕ มีรายได้ ๑๗,๐๖๘,๓๔๗.๖๕ บาท มีกำไร ๓๕๓,๓๕๑.๒๙ บาท ซึ่งเมื่อพิจารณาจากงบกำไรขาดทุนข้างต้นแล้วเห็นว่า ประการแรกรายได้ของผู้ถูกกล่าวหาในปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๔ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๙๓.๑๙ ซึ่งหากลูกค้าลดลง การผลิตลดลงผู้ถูกกล่าวหาต้องมีรายได้น้อยลงด้วย ประการที่สอง ในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหา มีรายได้ ๑๗,๐๖๘,๓๔๗.๖๕ บาท แต่ยื่นงบการเงินแสดงว่ามีผลกำไรเพียง ๓๕๓,๓๕๑.๒๙ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาตั้งข้อสังเกตในงบการเงินรอบปี ๒๕๖๕ ในส่วนหมายเหตุประกอบงบการเงินข้อ ๑๑ ว่า หากผู้ถูกกล่าวหา

มีการซื้อวัตถุดิบจำนวนเงิน ๔,๑๗๓,๓๖๘.๔๗ บาท เมื่อเทียบกับงบการเงินรอบปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ จะพบว่าก่อนหน้าปี ๒๕๖๕ ไม่เคยซื้อวัตถุดิบในลักษณะดังกล่าว ดังนั้น เห็นว่าเงินจำนวน ๔,๑๗๓,๓๖๘.๔๗ บาท ที่อ้างว่าซื้อวัตถุดิบนั้นควรนำไปรวมกับกำไรในปี ๒๕๖๕ เพื่อแสดงเป็นผลกำไรในปี ๒๕๖๕ นอกจากนี้ในหมายเหตุประกอบงบการเงินข้อ ๑๒ ค่าใช้จ่ายในการบริหารปรากฏ “ค่าตำแหน่ง” เป็นจำนวนเงิน ๔๘๐,๐๐๐ บาท ทั้งที่ไม่เคยปรากฏค่าใช้จ่ายดังกล่าวมาก่อน ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับลูกจ้างที่ต้องมีการจ่ายค่าตำแหน่ง หากมีการรับลูกจ้างเข้ามาใหม่ หรือมีการจ่ายค่าตำแหน่งให้แก่ลูกจ้างคนใด ย่อมแสดงให้เห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดรายจ่ายตามที่กล่าวอ้าง นอกจากนี้จากงบการเงินระหว่างปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหายังคงมีกำไรตลอดมา แม้ว่ามีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ประการที่สามนับตั้งแต่ประกอบกิจการมาผู้ถูกกล่าวหาอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาขั้นต่ำวันละ ๓ ชั่วโมง มาโดยตลอด นอกจากนี้ยังมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดด้วย แต่ภายหลังจากพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเข้ามาใกล้ชิดข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและสามารถตกลงกันได้แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายให้ลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องทำงานล่วงเวลา แต่ยังคงมอบหมายให้ลูกจ้างคนอื่นที่ไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องทำงานล่วงเวลาเช่นเดิม อีกทั้งยังมีการจ้างลูกจ้างภายนอกประมาณ ๕ ถึง ๗ คน เข้ามาทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันด้วย จะเห็นได้ว่าหากคำสั่งซื้อลดลงถึงขนาดต้องเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนถึง ๒๐ คน ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างต้องไม่มีการมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และก่อนนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามเลิกจ้างแกนนำลูกจ้างที่เตรียมการยื่นข้อเรียกร้องก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เพียงไม่กี่วันการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อจำนวน ๒๐ คน โดยไม่เลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อทั้งหมดจำนวน ๔๐ คน นั้น เห็นว่า หากผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมลงชื่อทั้งหมด ๔๐ คน จากจำนวนลูกจ้างประมาณ ๗๐ คน อาจมีผลกระทบต่อการผลิตสินค้าแต่ลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่ออีก ๒๐ คน ที่ยังคงทำงานอยู่นั้นถูกกดดันโดยไม่ให้ทำงานล่วงเวลาเลยจนถึงปัจจุบัน แต่ลูกจ้างที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องยังได้รับการมอบหมายให้ทำงานปกติ โดยก่อนที่จะมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างแกนนำในการยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๒ คน เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ โดยอ้างเหตุกระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง เรื่องการทำงานล่วงเวลา และเรื่องอื่น ๆ และอ้างว่าพฤติกรรมของลูกจ้างทั้ง ๒ คน เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถส่งสินค้าให้ลูกค้าได้ทันตามกำหนดเพราะไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งว่าการเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๒ คน ดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีคำสั่งให้รับลูกจ้างทั้ง ๒ คน กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๒ คน นอกจากนี้ในการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาเคยขอให้ลูกจ้างไม่ต้องยื่นข้อเรียกร้องโดยจะช่วยเหลือค่าครองชีพ เช่น ข้าวสารอาหารแห้งเพื่อแลกกับการไม่ยื่นข้อเรียกร้องแต่ลูกจ้างยังคงยื่นข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๕ ประกอบกับปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างเข้าใหม่จำนวน ๑๑ คน คือผู้กล่าวหาที่ ๖ ถึงที่ ๑๖ ไม่ให้เข้าร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง แต่ผู้กล่าวหาที่ ๖ ถึงที่ ๑๖ ยังคงร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและถูกเลิกจ้างในคราวนี้ นอกจากนี้ก็เชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพราะว่าลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ส่วนลูกจ้างที่ไม่ร่วมลงลายมือชื่อจะไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย เช่น ค่าจ้างเงินประกันการทำงาน ค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปี ซึ่งได้มีการบันทึกการหารือร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน

กรณีค่าเสียหายที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ร้องขอเป็นจำนวนเงินตามคำร้อง นั้น เนื่องจากเห็นว่าการเลิกจ้างเป็นการมุ่งเน้นทำลายล้างการรวมตัวของลูกจ้าง เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะปกป้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว เจริญต่อรอง และการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมของลูกจ้างซึ่งเกิดความเสียหายจากการถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมทำให้เกิดความเสียหายยิ่งกว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๔ จึงควรได้รับค่าเสียหายในอัตราที่สูงกว่า ประกอบกับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เข้ามาพำนักและทำงานในประเทศไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากทั้งจ่ายให้หน่วยงานราชการ นายหน้าหรือผู้นำพาเข้าประเทศและทำงาน หากถูกเลิกจ้างย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างหรือต้องกลับไปประเทศ [redacted] ซึ่งต้องใช้เงินจำนวนมาก โดยทั้งสิ้นหากผู้กล่าวหายังคงทำงานอยู่กับผู้ถูกกล่าวหาต่อไปย่อมยังทำงานได้อีกอย่างน้อย ๓ ปี ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน จึงคำนวณจากอัตราค่าจ้างต่อวัน ณ วันถูกเลิกจ้างมาคูณ ๒๖ วัน (คำนวณวันทำงานในแต่ละเดือน) และคูณ ๓๖ เดือน (๓ ปี)

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริง แก่ข้อกล่าวหาว่าบริษัท [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายรองเท้า ยี่ห้อ [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญ มีลูกจ้างประมาณ ๖๐ คน กำหนดให้วันจันทร์ ถึงวันเสาร์เป็นวันทำงานปกติ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และกำหนดเวลาทำงานเป็นกะจำนวน ๒ กะ โดยกะที่ ๑ (กะกลางวัน) เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. และกะที่ ๒ (กะกลางคืน) เวลา ๒๐.๐๐ น. ถึง ๐๕.๐๐ น. บันทึกเวลาการเข้า-ออกการทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาสัญญาชาติ [redacted] โดยได้มอบหมายให้ทำหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตรา วันละ ๓๓๒ ถึง ๓๓๔ บาท เป็นลูกจ้างต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้พิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวมีสิทธิทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีเพียงผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียน ทุก ๆ ๓ เดือน ซึ่งสาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน สืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางการเงิน มีจำนวนลูกจ้างไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานอันเนื่องมาจากยอดคำสั่งซื้อสินค้าลดลง และขาดเงินทุนหมุนเวียน จึงมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงประมาณ ๒๐ คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ๖๐ คน เพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างเป็นอำนาจเด็ดขาดของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้าง โดยลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน นั้น เป็นลูกจ้างเข้าใหม่จำนวน ๑๑ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างไว้แล้วตั้งแต่ประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ แต่เนื่องจากอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปี ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับกับผู้ถูกกล่าวหาจึงยังไม่มีเลิกจ้างในขณะนั้น ซึ่งในการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายให้กับลูกจ้างทั้ง ๒๐ คน เนื่องจากไม่อาจตกลงกันได้ในจำนวนเงินต่าง ๆ ตามสิทธิ

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน และลูกจ้างอื่นรวม ๔๐ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากดลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ด้วยวาจาเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งรับว่าเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ไม่ได้เป็นเพราะผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เกี่ยวข้องกับการลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง สำหรับผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๕ เมื่อพิจารณาจากงบดุลมีผลประกอบการขาดทุนในปี ๒๕๖๑ เพียงปีเดียว ส่วนในปี ๒๕๖๒ ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่กำไรมาโดยตลอดแต่ในความเป็นจริงระหว่างปี ๒๕๖๔ ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขาดสภาพคล่องทางการเงินไม่สามารถกู้เงินกับธนาคารเพื่อนำมาลงทุนได้ กรรมการผู้จัดการจึงใช้เครดิตส่วนตัวนำเงินไปซื้อโมลด์แม่พิมพ์เป็นเงินประมาณ ๗ ล้านบาท งบลงทุนดังกล่าวจึงไม่ปรากฏเป็นรายจ่ายในงบดุล ในส่วนการรับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงาน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างเข้ามาทำงานในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ประมาณ ๒๐ คน และกลางเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ อีกประมาณ ๑๓ คน แต่เป็นการการจ้างชั่วคราวมีระยะเวลาประมาณ ๒ ถึง ๓ เดือน เพื่อเข้ามาทำงานช่วยเก็บสินค้าที่ผลิตแล้วแต่ยังไม่ได้จัดส่งให้ลูกค้าใส่ถุงและช่วยงานในไลน์ผลิตบ้างกรณีมีงานเร่งด่วน ซึ่งเป็นการจ้างโดยไม่มีสัญญาจ้างและไม่ได้ขออนุญาตจากนายทะเบียนเนื่องจากเป็นการจ้างงานชั่วคราวและอยู่ระหว่างการอนุมัติของทางราชการ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เนื่องจากสาเหตุใด นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นลูกจ้างต่างตัวสัญญาชาติ [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๑๖ ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้พิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวมีสิทธิทำงานถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน โดยเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๔๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจากจำนวนผู้แทนเจรจารวม ๗ คน ซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ผู้แทนลูกจ้างจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดระยะเวลาให้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ภายหลังจากการเจรจาไกล่เกลี่ยยุติแล้วผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้างได้เข้าทำงานตามปกติ จากนั้นวันเดียวกันผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เข้าพบและแจ้งเลิกจ้างด้วยวาจาให้มีผลการเลิกจ้างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาเรียกไปแจ้งเลิกจ้างแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม กลุ่มที่ ๑ เป็นลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่จำนวน ๑๑ คน คือผู้กล่าวหาที่ ๖ ถึงที่ ๑๖ โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งได้เคยแจ้งไว้ก่อนแล้วว่าไม่ให้ร่วมลงลายมือชื่อ กลุ่มที่ ๒ เป็นลูกจ้างที่เป็นญาติกับผู้แทนเจรจาจำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๔ ซึ่งได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องด้วย และกลุ่มที่ ๓ เป็นลูกจ้างที่เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ และญาติผู้แทนเจรจาอีก ๑ คน คือผู้กล่าวหาที่ ๕ อ้างเหตุเลิกจ้างว่าเกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง จากนั้นวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้นำหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ มามอบให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน โดยอ้างเหตุเลิกจ้างเนื่องจากบริษัทประสบภาวะทางการเงินเรื่อยมานับแต่สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ยอดคำสั่งผลิตสินค้าจากลูกค้ามีจำนวนลดลงทำให้การผลิตสินค้าลดน้อยลงอย่างมากรายจ่ายของบริษัทไม่สอดคล้องกับรายได้ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยไม่ได้กล่าวถึงคำตอบแทนที่จะได้รับการเลิกจ้างและจนถึงวันที่ยื่นคำร้องกล่าวหาที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ยังไม่ได้รับคำตอบแทนจากการถูกเลิกจ้าง ส่วนผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่า สาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน สืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางการเงินมีจำนวนลูกจ้างไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานอื่นเนื่องมาจากยอดคำสั่งซื้อสินค้าลดลง และขาดเงินทุนหมุนเวียนจึงมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงประมาณ ๒๐ คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ๖๐ คน เพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างเป็นอำนาจเด็ดขาดของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างโดยลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน นั้น เป็นลูกจ้างเข้าใหม่จำนวน ๑๑ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างไว้แล้วตั้งแต่ประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ แต่เนื่องจากอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับผู้ถูกกล่าวหาจึงยังไม่มีเลิกจ้างในขณะนั้น ซึ่งในการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้จ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายให้กับลูกจ้างทั้ง ๒๐ คน เนื่องจากไม่อาจตกลงกันได้จำนวนเงินต่าง ๆ ตามสิทธิ และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องฉบับวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องด้วย แต่ขอปฏิเสธว่าการเลิกจ้างมิได้มีสาเหตุ มาจากที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องตามที่กล่าวอ้าง

จากข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า สาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เนื่องจากยอดคำสั่งซื้อสินค้าลดลง และขาดเงินทุนหมุนเวียน จึงมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงประมาณ ๒๐ คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ๖๐ คน เพื่อลดค่าใช้จ่ายโดยลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน นั้น เป็นลูกจ้าง เข้าใหม่จำนวน ๑๑ คน ซึ่งการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างเป็นอำนาจเด็ดขาดของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างและผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างไว้แล้วตั้งแต่ประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ แต่เนื่องจากอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับผู้ถูกกล่าวหาจึงยังไม่มีเลิกจ้างในขณะนั้น สำหรับผลประกอบการเมื่อพิจารณาจากงบการเงินรับว่ามีผลประกอบการขาดทุนในปี ๒๕๖๑ เพียงปีเดียว ส่วนในปี ๒๕๖๒ ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่กำไรมาโดยตลอด แต่ในความเป็นจริงระหว่างปี ๒๕๖๔

ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขาดสภาพคล่องทางการเงินไม่สามารถกู้เงินกับธนาคารเพื่อนำมาลงทุน ได้กรรมการผู้จัดการจึงใช้เครดิตส่วนตัวนำเงินไปซื้อโมลต์แม่พิมพ์เป็นเงินประมาณ ๗ ล้านบาท งบลงทุนดังกล่าว จึงไม่ปรากฏเป็นรายจ่ายในงบดุล จากข้อเท็จจริงกรณีจึงรับกันในเรื่องเกี่ยวกับผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา ว่านับแต่ปี ๒๕๖๒ ถึงปี ๒๕๖๕ มีกำไรมาโดยตลอด แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้คำสั่งซื้อลดน้อยลงก็ตาม แต่ผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาไม่กำไรทุกปี ทั้งหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน และลูกจ้างอื่นก็ได้แจ้งให้ลูกจ้างทุกคนทราบ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้อธิบาย หรือนำพยานที่เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างว่ามีลักษณะเข้าข่ายต้องถูกเลิกจ้างแตกต่างจาก ลูกจ้างอื่นที่ไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไร โดยชี้แจงเพียงว่าการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างเป็นอำนาจเด็ดขาดของผู้ถูกกล่าวหา ที่เป็นนายจ้างเท่านั้น นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้รับลูกจ้างเข้ามาทำงานในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ประมาณ ๒๐ คน ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน และลูกจ้างอื่นรวม ๒๐ คน ทั้งที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าระหว่างปี ๒๕๖๔ ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขาดสภาพคล่อง ทางการเงินไม่สามารถกู้เงินกับธนาคารเพื่อนำมาลงทุน อีกทั้งได้พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างจำนวน ๒๐ คน ไว้แล้วตั้งแต่ประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งหากประสพภาวะทางเศรษฐกิจจริงก็ไม่มีเหตุผลใดที่จะรับ ลูกจ้างเข้าใหม่ถึงจำนวน ๒๐ คน และภายหลังจากการเลิกจ้างแล้วประมาณกลางเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหายังรับลูกจ้างเข้ามาทำงานอีกประมาณ ๑๓ คน แม้เป็นการการจ้างชั่วคราวมีระยะเวลาประมาณ ๒ ถึง ๓ เดือน เพื่อเข้ามาทำงานช่วยเก็บสินค้าที่ผลิตแล้วแต่ยังไม่ได้จัดส่งให้ลูกค้าใส่ถุงและช่วยงานในไลน์ผลิตบ้าง กรณีมีงานเร่งด่วน แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงมีปริมาณงานที่ไม่น้อยลงไปกว่าปกติถึงขั้นที่จะต้องลดจำนวน ลูกจ้างลงถึง ๒๐ คน จากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ จึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าสาเหตุที่เลิกจ้างผู้กล่าวหา ทั้ง ๑๖ คน เนื่องมาจากการประสพภาวะทางเศรษฐกิจตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้าง แต่การเลิกจ้างจะเป็นเพราะเหตุ ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องหรือไม่ ซึ่งจากข้อเท็จจริง รับกันในกรณีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อ ยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจาจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ นอกจากนี้ผู้กล่าวหาที่ ๖ ถึง ที่ ๑๖ ได้ให้ข้อเท็จจริงว่า ก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้องผู้ถูกกล่าวหาเคยเรียกไปพบและแจ้งไม่ให้เข้าร่วม ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องแต่ผู้กล่าวหาที่ ๖ ถึงที่ ๑๖ ยังคงร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องจึงถูกเลิกจ้าง อีกทั้งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างล้วนมีความใกล้ชิดและเป็นเครือญาติกับผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน มาจากการร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และการเป็นผู้แทนเจรจา ข้อเรียกร้องของผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณา ในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เนื่องจากร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างจึงเป็นการ ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แต่จะเป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงทั้งได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากดลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน

จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และเมื่อการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เนื่องจากร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง โดยที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ไม่ได้กระทำความผิดใดอันจะเข้าข่ายยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน ได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินรวม ๔,๙๗๖,๗๑๒ บาท (สี่ล้านเก้าแสนเจ็ดหมื่นหกพันเจ็ดสิบบาทถ้วน) ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้จ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าเสียหายนั้น พิจารณาจากอายุการทำงานของผู้กล่าวหาโดยอายุการทำงานไม่เกิน ๑ ปี ให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน อายุการทำงานเกิน ๑ ปี เพิ่มค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ ๓๐ วัน ทั้งนี้ เศษของปีถ้าถึง ๖ เดือน ให้ถือว่ามียุการทำงาน ๑ ปี จากข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ มียุการทำงาน ๓ ปี ๑๐ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๓๔ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๕๐,๑๐๐ บาท (ห้าหมื่นหนึ่งร้อยบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๒ มียุการทำงาน ๒ ปี ๗ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๓๓ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๓๙,๙๖๐ บาท (สามหมื่นเก้าพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๔ มียุการทำงาน ๑ ปี ๖ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๓๒ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๒๙,๘๘๐ บาท (สองหมื่นเก้าพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๕ มียุการทำงาน ๑ ปี ๒ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๓๒ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท (หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน) และผู้กล่าวหาที่ ๖ ถึงที่ ๑๖ มียุการทำงาน ๗ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๓๒ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคิดเป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท (หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม [REDACTED] คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๖ คน เป็นเงินรวมจำนวน ๔๐๙,๐๘๐ บาท (สี่แสนเก้าพันแปดสิบบาทถ้วน) ดังนี้

๑. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นเงิน ๕๐,๑๐๐ บาท (ห้าหมื่นหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

๒. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นเงิน ๓๙,๙๖๐ บาท (สามหมื่นเก้าพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน)

๓. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นเงิน ๕๐,๑๐๐ บาท (ห้าหมื่นหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

๔. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นเงิน ๒๙,๘๘๐ บาท (สองหมื่นเก้าพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

๕. จ่ายให้แก่นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๖. จ่ายให้แก่นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๗. จ่ายให้แก่นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๘. จ่ายให้แก่นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๙. จ่ายให้แก่นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๙ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๐. จ่ายให้แก่นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๑. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๒. จ่ายให้แก่ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๓. จ่ายให้แก่ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๓ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๔. จ่ายให้แก่ นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๔ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๕. จ่ายให้แก่ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๕ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๖. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๖ เป็นเงิน ๑๙,๙๒๐ บาท
(หนึ่งหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(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
(นายสนั่น อ้นประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนาย)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทร์หา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยาง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหก เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๑๙/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กรรมการบริษัทประกอบด้วย นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการลงชื่อผูกพันบริษัทฯ คือนาย [REDACTED] ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัท ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการ และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งในระหว่างการเจรจา ข้อเรียกร้องเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลความลับหน้าเกี่ยวกับการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและสั่งให้บริษัทฯ รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่ง และหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตท่อเหล็กและท่อทองแดงเพื่อใช้เป็นชิ้นส่วน

ประกอบของอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป โดยผู้กล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ รวมอายุงาน ๖ ปี ๑๑ เดือน ในตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิตแผนก [REDACTED] งานเตรียมท่อ อัตราค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๑๒,๑๑๒ บาท มีค่าเช่าบ้านอัตราเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท (จ่ายให้ตามอายุงาน เริ่มที่ ๕๐๐ บาท จนถึง ๒,๐๐๐ บาท) นอกจากนี้มีค่าครองชีพเดือนละ ๖๐๐ บาท สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าเดินทาง ค่าอาหารช่วงทำงานล่วงเวลา จ่ายเฉพาะวันที่มาทำงาน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ เวลาทำงานปกติเวลา ๐๗.๑๐ - ๑๖.๔๐ น. กะที่ ๒ เวลาทำงานปกติเวลา ๑๙.๑๐ - ๐๔.๔๐ น.

ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ โดยสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] มีนาย [REDACTED] ทำหน้าที่ประธาน มีสมาชิกประมาณ ๒๑๐ คน ผู้กล่าวหาได้รับเลือกให้ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และได้แจ้งให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ตำแหน่งคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่เผยแพร่ผลการเจรจาให้ข้อมูลแก่สมาชิก หาสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นผู้ร่วมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวน ๑ ใน ๑๑ ของผู้เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาสามารถหาสมาชิกสหภาพแรงงานได้ประมาณ ๑๐ คน จากจำนวนสมาชิก ๒๐๐ กว่าคน สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาจำไม่ได้ว่าข้อเรียกร้องมีจำนวนกี่ข้อ เพราะไม่ได้เป็นผู้แทนในการยื่นข้อเรียกร้องและไม่ได้เป็นผู้แทนในการเจรจา เมื่อยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ผู้กล่าวหาติดตามข่าวสารของสหภาพแรงงานฯ และแจ้งให้สมาชิกสหภาพแรงงานทราบด้วยการพูดคุยด้วยวาจา การยื่นข้อเรียกร้องจำนวนกี่ข้อ ผู้กล่าวหาไม่ทราบ รู้แต่ว่าจบทุกข้อแล้ว เหลือเฉพาะเรื่องการจ่ายโบนัส และผู้กล่าวหาไม่ทราบว่า สาเหตุที่ยังเจรจาไม่ยุติเกิดปัญหาใด ผู้กล่าวหาทราบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาไม่เป็นการกรรมการลูกจ้าง ผู้กล่าวหาไม่เคยติดต่อกับบริษัทฯ ในฐานะกรรมการ มีแต่ประธานสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้ติดต่อผู้จัดการโรงงานเคยพูดกับผู้กล่าวหาว่า ไม่อยากให้ยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงานฯ ในส่วนของผู้จัดการโรงงานไปพูดคุยกับพนักงานคนอื่นหรือไม่ผู้กล่าวหาไม่ทราบ แต่รู้เฉพาะที่มาพูดกับผู้กล่าวหา จำนวน ๒ ครั้ง ผู้กล่าวหาได้เล่าให้ประธานสหภาพแรงงานฯ ทราบ ซึ่งประธานสหภาพแรงงานฯ บอกว่าให้ใจเย็นๆ และไม่คุยกันในช่วงตอนของการประชุมของสหภาพแรงงานฯ

ในหน่วยงานงานเตรียมท่อ มีพนักงานประจำ จำนวน ๓ คน และมีลูกจ้างเหมาค่าแรง จำนวน ๖ คน รวม ๙ คน พนักงานประจำ จำนวน ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ทั้งหมด โดยมีหัวหน้างาน นาย [REDACTED] เป็นกรรมการและเป็นผู้แทนในเจรจาและเป็นกรรมการลูกจ้าง

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการตรวจสอบสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการที่ทำงานกะเช้า ซึ่งขณะนั้นผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานอยู่และได้เข้ารับการตรวจหาสารเสพติด ซึ่งบริษัทฯ ไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ผู้ตรวจสอบสารเสพติดคือเจ้าหน้าที่จากภายนอก โดยการตรวจปัสสาวะ ผลการตรวจปัสสาวะของผู้กล่าวหา ผลการตรวจยาบ้าขึ้น ๒ ชีต ผลตรวจออกมาผ่าน ผลการตรวจกัญชา ผลขึ้น ๑ ชีต ผลตรวจไม่ผ่าน ผู้กล่าวหาแจ้งต่อบุคคลภายนอกที่มาตรวจว่าไม่ได้เสพ ต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เรียกผู้กล่าวหาไปพบเพื่อแจ้งให้ทราบว่าตรวจพบ

สารแคนนาบินอยด์ สารที่ออกฤทธิ์ที่สำคัญในกัญชา ในร่างกายของผู้กล่าวหาเกินปริมาณ ซึ่งนาย [REDACTED] ผู้จัดการโรงงานที่มารับทราบผลการตรวจปัสสาวะของผู้กล่าวหาด้วยได้เสนอว่าให้ลงโทษด้วยการเตือน หรือพักงาน ซึ่งนาย [REDACTED] จึงนำไปเสนอกรรมการผู้จัดการ

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและมีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ แจ้งว่า ผู้กล่าวหากระทำความผิดระเบียบวินัยบริษัทฯ ขั้นร้ายแรง จึงเห็นสมควรลงโทษทางวินัย โดยการเลิกจ้างมีจ่ายเงินค่าชดเชยใด ๆ ทั้งสิ้น ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาไม่เห็นด้วยกับการเลิกจ้างที่มีขอบนี้ จึงไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างดังกล่าว วันที่แจ้งเลิกจ้างมีประธานสหภาพแรงงานฯ และผู้จัดการนาย [REDACTED] ไปด้วย ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งเลิกจ้างในวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาจึงเก็บของออกมาจากโรงงาน

ผู้กล่าวหาเห็นว่า การตรวจสารเสพติดในร่างกายมีผลดังกล่าว น่าจะมาจากการใช้น้ำมันกัญชาหยอดได้ลิ้น จำนวน ๒ หยด ก่อนนอน โดยผู้กล่าวหาได้ซื้อน้ำมันกัญชาจากร้านขายยาสมุนไพร ที่ห้าง [REDACTED] สาขา [REDACTED] ราคาขวดละ ๓๕๐ บาท ผู้กล่าวหาสามารถเดินไปซื้อได้เลย โดยได้รับคำแนะนำวิธีการใช้การผู้ขาย ผู้กล่าวหาใช้ในการคลายเครียด โดยหยดติดต่อกันหลายวัน ผู้กล่าวหามีการสูบบุหรี่ กินเหล้า กินเบียร์วันละ ๒ ขวดเป็นประจำเกือบทุกวัน ถ้ามีการกินเหล้า กินเบียร์ จะไม่ใช้น้ำมันกัญชาในการช่วยให้นอนหลับ ผู้กล่าวหาใช้น้ำมันกัญชาเป็นครั้งแรก ในช่วง ๒ สัปดาห์ ก่อนวันตรวจปัสสาวะ การหยดสารกัญชาครั้งสุดท้ายของผู้กล่าวหาเป็นคืนก่อนวันตรวจสารเสพติด โดยน้ำมันกัญชาที่เหลือเมื่อเกิดปัญหาดังกล่าว ผู้กล่าวหาไม่ได้ใช้อีก และได้ทิ้งน้ำมันกัญชาส่วนที่เหลือดังกล่าวไปแล้ว จึงจำไม่ได้ว่าเป็นยี่ห้ออะไร

ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศเกี่ยวกับการใช้สารเสพติดฯ การใช้พืชกัญชา แต่ไม่ได้อ่านรายละเอียด และไม่ทราบว่าใช้สารปริมาณเท่าไรถึงจะเกินปริมาณ ผู้กล่าวหาได้รับทราบและยอมรับผลการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ และได้รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ

การตรวจสารเสพติดของผู้ถูกกล่าวหา มีการตรวจจำนวน ๒ อย่าง โดยนำปัสสาวะไปตรวจ ซึ่งเดิมมีการสุ่มตรวจทุก ๓ เดือน ผลการตรวจของผู้กล่าวหาออกมาผ่านการตรวจทุกครั้ง กรณีพนักงานที่ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างโดยให้เขียนใบลาออก

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงโดยรับว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเกาะ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตท่อเหล็กและท่อทองแดงเพื่อใช้เป็นชิ้นส่วนประกอบของอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป โดยมีนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการ โดยมีนาย [REDACTED] ประธานกรรมการ ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัท โดยบริษัทมีลูกจ้าง ๒๕๘ คน ชาย ๑๗๕ คน หญิง ๘๓ คน

ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ อายุงาน ๖ ปี ๑๑ เดือน ในตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต แผนก [REDACTED] อัตราค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๑๒,๑๑๒ บาท มีค่าเช่าบ้านจะจ่ายให้ตามอายุงาน

เริ่มที่ ๕๐๐ บาท จนถึง ๒,๐๐๐ บาท โดยผู้กล่าวหาได้ค่าเช่าบ้านในอัตรา ๑,๕๐๐ บาท นอกจากนี้มีค่าครองชีพ ๖๐๐ บาท สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าเดินทาง ค่าอาหารช่วงทำงานล่วงเวลา จ่ายเฉพาะวันที่มาทำงาน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ เวลาทำงานปกติเวลา ๐๗.๓๐ - ๑๖.๔๐ น. พักเวลา ๑๑.๓๐ - ๑๑.๕๕ น. กะที่ ๒ เวลาทำงานปกติเวลา ๑๙.๑๐ - ๐๔.๔๐ น. พักเวลา ๒๓.๑๐ - ๒๓.๕๕ น.

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำการตรวจสอบเอกสารแนบตามนโยบายของบริษัทฯ โดยตรวจพนักงานที่ทำงานในกะเช้า จำนวน ๒๗๓ คน เริ่มตรวจในเวลา ๐๗.๓๐ - ๐๙.๓๐ น. วิธีการใช้ตรวจเป็นการตรวจปัสสาวะทั้งหมด โดยจะตรวจสอบ ๒ ชนิด คือ ยาบ้า และกัญชา ถ้าผลปกติขึ้น ๒ ชิด ถ้าขึ้น ๑ ชิด มีสารเสพติดในร่างกาย และส่งไปตรวจที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยในวันตรวจสอบสารเสพติดผู้กล่าวหาไม่มีการตามตาดำ ผลตรวจปรากฏว่าในร่างกายของผู้กล่าวหาไม่พบสารแคนนาบินอยด์ และเจ้าหน้าที่ตรวจได้ทำการสอบถามผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาได้รับสารภาพว่าได้มีการใช้กัญชาจริง ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำการส่งตัวอย่างปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจวิเคราะห์ที่ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ ๖ [REDACTED] ซึ่งผลตรวจปรากฏว่าในร่างกายของผู้กล่าวหาไม่พบสารแคนนาบินอยด์มากกว่า ๕๐ นาโนกรัม/มิลลิลิตร

ผู้กล่าวหารับทราบและยอมรับผลตรวจหาสารเสพติดในร่างกายในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ และได้รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบว่าจะมีมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างได้บ้างตามที่ผู้กล่าวหาต้องการปรับสภาพจากเลิกจ้างเป็นการลาออกโดยไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้กล่าวหาได้ขอให้ช่วยเหลือโดยไม่ได้กำหนดเป็นตัวเลข เมื่อนำเรื่องไปรายงานผู้บริหารสามารถช่วยเหลือได้ประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาแจ้งยืนยันให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหนังสือเลิกจ้าง จึงไม่ได้แจ้งจำนวนตัวเลขที่จะช่วยเหลือแก่ผู้กล่าวหา

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ และมีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ แจ้งผู้กล่าวหากระทำความผิดระเบียบวินัยการป้องกันสารเสพติดภายในบริษัทฯ เลขที่ [REDACTED] ข้อ ๒ ห้ามพนักงานรับประทาน เสพหรือสูบ พืชที่เกี่ยวข้องกับกัญชา กัญชง พืชกระท่อม พืชฝิ่น พืชเห็ดขี้ควาย ฯลฯ โดยระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป อีกทั้งการกระทำดังกล่าวของผู้กล่าวหา ยังผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ข้อ ๔.๒๕ พนักงานต้องไม่ดื่มสุราหรือเสพของมึนเมา หรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทุกชนิด หรือมีสิ่งเสพติดผิดกฎหมายเพื่อการจำหน่ายจ่ายแจกหรือเพื่อการใช้เสพ ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานไม่ว่าจะในหรือนอกสถานที่ทำงานของบริษัทฯ การกระทำดังกล่าวของผู้กล่าวหาเป็นการกระทำความผิดระเบียบวินัยของบริษัทฯ ขั้นร้ายแรง บริษัทจึงเห็นสมควรลงโทษทางวินัย โดยการเลิกจ้างโดยมีจ่ายค่าชดเชยใด ๆ ทั้งสิ้น ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาไม่เห็นด้วยกับการเลิกจ้าง จึงไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้พนักงานรับทราบคำสั่งในวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. โดยมีผู้จัดการฝ่ายผลิต ประธานสหภาพแรงงาน และผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นพยาน ผ่านมาผู้กล่าวหา เคยได้รับหนังสือเตือน จำนวน ๓ ครั้ง เรื่องละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เตือนเรื่องยาเสพติด

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ขอบังคับการทำงาน ออกเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งใน ข้อ ๔.๒๕ กำหนดว่าพนักงานต้องไม่ดื่มสุราหรือเสพของมึนเมา หรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทุกชนิด หรือมีสิ่งเสพติดผิดกฎหมายเพื่อ

การจำหน่ายจ่ายแจกฯลฯ ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหา ได้มาประกาศเกี่ยวกับกับการใช้สารเสพติดในปี ๒๕๕๕ ไม่เป็นความผิดกรณีร้ายแรง เนื่องจาก เข้าโครงการโรงงานสีขาว เมื่อตรวจเจอสารเสพติดในร่างกายของพนักงานก็ได้ส่งไปบำบัดและกลับเข้าไปทำงานเป็นปกติ ต่อมาในปี ๒๕๕๖ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว จึงได้กำหนดเป็นความผิดกรณีร้ายแรง และใช้ต่อเนื่องเรื่อยมา

เมื่อมีประกาศปลดล๊อคกัญญาจากสารเสพติด ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีประกาศการใช้ยาเสพติดในบริษัทฯ เพิ่มเติมหากตรวจพบก็จะมีเลิกจ้าง หรือให้ลาออกแล้วแต่กรณี โดยประกาศได้กล่าวอ้างว่า ตามที่กระทรวงสาธารณสุขโดยความเห็นของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้มีการปลดล๊อคยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๕ บางส่วน เช่น กัญชา กัญชง พืชกระท่อม พืชฝิ่น และพืชเห็ดขี้ควาย เพื่อเป็นการป้องกันการใช้สารทุกประเภทของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทฯ และเป็นการป้องกันอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและจะได้รับความบาดเจ็บและเสียหายทั้งตัวพนักงานและบริษัทฯ ดังนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้ออกระเบียบการป้องกันสารเสพติดในบริษัทฯ (เพิ่มเติม) หมายเลขเอกสาร [REDACTED] โดยให้ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้พนักงานทราบ โดยปิดประกาศให้พนักงานทราบ และแจ้งในกลุ่มไลน์ของพนักงาน

ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มตรวจสอบสารเสพติดพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน เนื่องจากในการผลิตมีเครื่องจักรที่มีขนาดใหญ่ ในการขึ้นรูปท่อ ซึ่งการทำงานต้องใช้ความระมัดระวังในการทำงาน ซึ่งเคยมีการเกิดอุบัติเหตุใหญ่ พนักงานที่ควบคุมเครื่องจักร ต้องมีสติสัมปชัญญะ เครื่องจักรมีจำนวน ๕ เครื่อง มีพนักงานคุมเครื่องจักรละ ๑๐ คน โดยผู้กล่าวหาทำหน้าที่ในการตัดท่อขึ้นรูปตามแบบที่สั่งมา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเข้มงวดการตรวจสอบสารเสพติดเมื่อปี ๒๕๕๖ โดยการตรวจสอบสารเสพติดของพนักงานมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจ คือ หน่วยงานตำรวจ หน่วยงานสาธารณสุข โดยเมื่อตรวจพบสารเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสอบถามว่าได้ใช้สารเสพติดหรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาจะใช้หน่วยงานของเอกชนแต่เป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดการตรวจสอบสารเสพติดในแต่ละปีว่าตรวจปีละกี่ครั้ง

ระเบียบการทำงานของบริษัทฯ ควบคุมถึงสิ่งมีนเมาในการทำงาน กำหนดปริมาณสารเกินกว่า ๐.๒ นาโนกรัม/มิลลิลิตร จะมีความผิดขั้นร้ายแรง กรณีที่พนักงานถูกตรวจพบสารเสพติดในร่างกาย ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างพนักงานทั้งหมด หรือจะเรียกพนักงานมาปรับสภาพการทำงาน คือให้พนักงานลาออก

ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้ถูกกล่าวหา ทราบในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ และสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเจรจาตนเองทั้งสองฝ่ายโดยเหลือเฉพาะเรื่องเงินโบนัสประจำปีที่ยังไม่สามารถเจรจากกลงกันได้ ในเรื่องของโบนัสต้องรอผลประกอบการของบริษัทฯ ผู้แทนในการเจรจามีจำนวน ๗ คน ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้มีส่วนในการเป็นผู้เจรจาข้อเรียกร้อง การเจรจาไม่มีการเคลื่อนไหวหรือมีการชุมนุม โดยไม่ได้มีมาตรการบีบคั้น ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาไม่ตำแหน่งในสหภาพแรงงานจากเอกสารที่สหภาพแรงงานนำส่ง โดยผู้กล่าวหาไม่มีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกิจกรรมสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าสหภาพแรงงานฯ มีจำนวนสมาชิกจำนวนเท่าไร เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องผู้ถูกกล่าวหาได้ขอตรวจสอบจำนวนสมาชิกว่าเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ เมื่อได้คำตอบว่าจำนวนสมาชิกครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ก็ได้มีการเจรจาตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมหารือกับกรรมการลูกจ้าง ๒ เดือน ประชุม ๑ ครั้ง

ข้อมูลสรุปผลการตรวจสอบสารเสพติดของผู้ถูกกล่าวหา ย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖ กรณีพนักงานที่ถูกตรวจพบสารเสพติด เป็นพนักงานรับเหมาช่วงก็จะส่งคืนพนักงานนั้นกับต้นสังกัด ถ้าเป็นพนักงานประจำก็จะปรับสภาพการจ้างเป็นการลาออกหรือเลิกจ้างแล้วแต่กรณี

ในปี ๒๕๖๑ ดำเนินการตรวจ ๒ ครั้ง เป็นพนักงานประจำจำนวน ๒๗๕ คน พนักงานรับเหมาช่วงจำนวน ๙๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๖๕ คน พนักงานที่ตรวจพบสารเสพติดจำนวน ๒ คน เป็นสารเสพติดประเภทยาบ้า

ในปี ๒๕๖๒ ดำเนินการตรวจ ๑ ครั้ง เป็นพนักงานประจำจำนวน ๑๗๑ คน พนักงานรับเหมาช่วงจำนวน ๕๑ คน รวมทั้งสิ้น ๒๒๒ คน พนักงานที่ตรวจพบสารเสพติดจำนวน ๒ คน เป็นสารเสพติดประเภทยาบ้าและอื่นๆ

ในปี ๒๕๖๓ ดำเนินการตรวจ ๒ ครั้ง เป็นพนักงานประจำจำนวน ๒๖๐ คน พนักงานรับเหมาช่วงจำนวน ๒๓๓ คน รวมทั้งสิ้น ๔๙๓ คน พนักงานที่ตรวจพบสารเสพติดจำนวน ๓ คน เป็นสารเสพติดประเภทยาบ้า

ในปี ๒๕๖๔ ดำเนินการตรวจ ๒ ครั้ง เป็นพนักงานประจำจำนวน ๔๑๘ คน พนักงานรับเหมาช่วงจำนวน ๓๗๑ คน รวมทั้งสิ้น ๗๘๙ คน พนักงานที่ตรวจพบสารเสพติดจำนวน ๑๒ คน เป็นสารเสพติดประเภทยาบ้าจำนวน ๘ คน และกัญชาจำนวน ๔ คน

ในปี ๒๕๖๕ ดำเนินการตรวจ ๑ ครั้ง เป็นพนักงานประจำจำนวน ๑๕๙ คน พนักงานรับเหมาช่วงจำนวน ๑๑๔ คน รวมทั้งสิ้น ๒๗๓ คน พนักงานที่ตรวจพบสารเสพติดจำนวน ๓ คน เป็นสารเสพติดประเภทยาบ้าจำนวน ๑ คน และกัญชาจำนวน ๒ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด

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

ประเด็นแรก ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ววินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการตรวจสอบสารเสพติดพนักงานครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีพนักงานประจำและพนักงานรับเหมาช่วงเข้ารับการตรวจรวมทั้งสิ้น ๒๗๓ คน ผู้กล่าวหาเข้ารับการตรวจด้วยโดยผลการตรวจปัสสาวะจากชุดตรวจสอบสารเสพติดผลแสดงว่ามีสารเสพติดในชุดตรวจสอบสารกัญชา ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำการส่งตัวอย่างปัสสาวะของผู้กล่าวหาไปตรวจวิเคราะห์ที่ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ ๖ โดยผลตรวจปรากฏว่าในร่างกายของผู้กล่าวหาพบสารแคนนาบินอยด์ (สารออกฤทธิ์สำคัญในกัญชา) มากกว่า ๕๐ นาโนกรัม/มิลลิลิตร ซึ่งเป็นปริมาณที่มีสารเสพติดกลุ่มกัญชาในร่างกายตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการตรวจหรือทดสอบว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีสารเสพติดอยู่ในร่างกายหรือไม่ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ระเบียบการป้องกันสารเสพติดในบริษัทฯ (เพิ่มเติม) มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้มีการปลดล็อกยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๕ บางส่วน เช่น กัญชา กัญชง พืชกระท่อม พืชฝิ่น และพืชเห็ดขี้ควาย

ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเพื่อเป็นการป้องกันการใช้สารทุกประเภทของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทฯ และเป็นการป้องกันอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและจะได้รับความบาดเจ็บและเสียหายทั้งตัวพนักงานและบริษัทฯ ดังนั้นจึงได้ออกระเบียบการป้องกันสารเสพติดในบริษัทฯ (เพิ่มเติม) ดังกล่าว นอกจากผู้กล่าวหาแล้วยังมีพนักงานที่มีผลการตรวจแสดงผลมีสารกัญชา ๑ คน เมื่อตรวจซ้ำไม่พบสารแคนนาบินอยด์ และอีก ๑ คนเป็นสารยาบ้า โดยรายนี้ได้ขอลาออก ซึ่งทั้ง ๒ รายนี้เป็นพนักงานรับเหมาช่วง ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการดำเนินการตรวจสอบสารเสพติดพนักงานมาแล้วหลายปีติดต่อกันผู้กล่าวหาที่เป็นผู้รับการตรวจหลายครั้งก็ไม่พบสารเสพติด แต่มาพบในครั้งล่าสุดนี้ แม้การตรวจสอบสารเสพติดครั้งล่าสุดนี้จะมีขึ้นในช่วงที่พนักงานได้ร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน

โดยได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ และสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และทำการเจรจาต่อโดยการเจรจายังไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้กล่าวหาเป็นผู้ร่วมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวน ๑ ใน ๑๑ ของผู้เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ตำแหน่งคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่เผยแพร่ผลการเจรจาให้ข้อมูลแก่สมาชิก ซึ่งพนักงานที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและเข้ารับการตรวจสอบสารเสพติดนอกจากผู้กล่าวหาแล้วมีอีกจำนวน ๙ คน ผลการตรวจไม่พบสารเสพติดหรือสารกัญชา โดยในจำนวนนี้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๓ คน จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏการดำเนินการตรวจสอบสารเสพติดพนักงานของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการดำเนินการตามปกติที่ดำเนินการมาแล้วหลายครั้ง และในครั้งนี้ไม่พบว่ามีการกระทำที่เจตนาจะกลั่นแกล้งพนักงานที่เป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน เพราะพนักงานที่เป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นๆ ที่เข้ารับการตรวจก็มีผลการตรวจแสดงว่าไม่พบสารเสพติดก็ยังคงทำงานตามปกติ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาจึงมีสาเหตุมาจากการตรวจพบสารแคนนาบินอยด์ (สารออกฤทธิ์สำคัญในกัญชา) มากกว่า ๕๐ นาโนกรัม/มิลลิลิตร ซึ่งผู้ถูกกล่าวหากำหนดเป็นความผิดร้ายแรงตามระเบียบการป้องกันสารเสพติดในบริษัทฯ (เพิ่มเติม) ที่ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาที่มีสาเหตุมาจากการตรวจพบสารแคนนาบินอยด์ (สารออกฤทธิ์สำคัญในกัญชา) มากกว่า ๕๐ นาโนกรัม/มิลลิลิตร ซึ่งผู้ถูกกล่าวหากำหนดเป็นความผิดร้ายแรงตามระเบียบการป้องกันสารเสพติดในบริษัทฯ (เพิ่มเติม) ที่ประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ จากการเลิกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าวนี้ไม่ปรากฏว่ามีการเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้กล่าวหาจึงไม่มีข้อเท็จจริงสนับสนุนให้รับฟังได้ว่าการเลิกจ้างเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการ และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลความคืบหน้าเกี่ยวกับการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามที่ผู้กล่าวหาร้องกล่าวหา การเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา โดยกรรมการผู้มีอำนาจ เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๒๐ - ๑๒๒/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระหว่าง

นางสาว [REDACTED] กับพวกกรรม [REDACTED] คน
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย

ผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ นางสาว [REDACTED] กับพวกกรรม [REDACTED] คน ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่ากลั่นแกล้งโยกย้ายแผนกการทำงาน เพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ มีส่วนร่วมในกิจกรรมชี้แจงผลการเจรจาระหว่างผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้างหลังเวลาเลิกงาน ณ บริเวณหน้าบริษัทฯ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งการโยกย้ายแผนกการทำงานเป็นการบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากกรเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปทำงานในแผนกเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันเสาร์เว้นวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็นสองกะ กะที่หนึ่งเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะที่สองเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. มีเวลาพักระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมง โดยมีค่าจ้างงาน

กะกลางวัน ๔๐ บาท และค่าจ้างงานกะกลางคืน ๖๐ บาท บันทึกเวลาทำงานโดยการสแกนใบหน้า กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ทุกวันที่ ๒๘ ของทุกเดือน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๕๗ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] มีสมาชิกประมาณ [REDACTED] คน โดยจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน มีสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๓ บริษัท มีลูกจ้างบริษัท [REDACTED] เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๔๔๕ คน สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยสามารถเจรจาตกลงกันได้ และทั้งสองฝ่ายได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ได้มีส่วนในการเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าว

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๓๒๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ร่วมลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๖ ข้อ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องและไม่ทราบว่าผู้แทนเจรจาได้เจรจากับฝ่ายนายจ้างกี่ครั้งซึ่งระหว่างการยื่นข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ร่วมทำกิจกรรมบริเวณหน้าสถานประกอบกิจการหลายครั้ง และเดินขบวนจากบริเวณสถานประกอบกิจการถึงหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] แต่จำไม่ได้ว่าไปร่วมชุมนุมวันไหนบ้างและไม่ได้ไปทุกวัน ซึ่งกิจกรรมการเดินขบวนมีลูกจ้างเข้าร่วมประมาณ ๒๐๐ คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและในระหว่างเจรจาข้อเรียกร้องในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีความประสงค์ไม่ทำงานล่วงเวลา เนื่องจากอยู่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องและต้องเข้าร่วมชุมนุมทำกิจกรรมเกี่ยวกับข้อเรียกร้องดังกล่าว และต้องการให้ข้อเรียกร้องบรรลุผลการเจรจาให้แล้วเสร็จ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เชื่อว่าการที่ไม่ลงลายมือชื่อทำงานล่วงเวลาทำให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปร่วมชุมนุมทำกิจกรรมเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหลังเลิกงานบริเวณหน้าบริษัทฯ โดยการทำกิจกรรมชุมนุมเกี่ยวข้อเรียกร้องครั้งสุดท้ายสิ้นสุดเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เหตุการณ์เข้าสู่ภาวะปกติ หลังจากทำงานล่วงเวลาแล้วเสร็จ ผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ถูกหัวหน้างานชื่อนาย [REDACTED] ไม่ทราบนามสกุล ตำแหน่งหัวหน้างานเรียกไปพบและแจ้งว่าถ้าหากไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา จากนั้นนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้างาน ได้วิดีโอคอลแจ้งให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบว่าให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และลูกจ้างรายอื่นรวม ๕ คน ทำล่วงเวลาสัปดาห์ละ ๑ วัน ผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงได้ทำบันทึกขอสละสิทธิ์ในการทำงานล่วงเวลาหากได้ทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละ ๑ วัน สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่ได้ทำบันทึกดังกล่าวเนื่องจากไม่ยอมมีปัญหากับผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ทราบว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและได้ร่วมชุมนุมในแผนก [REDACTED] ได้ทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละกี่วัน และทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างเหมาค่าแรงมาปฏิบัติงานแทนผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

เดิมผู้ถูกกล่าวหาหมอบหมายให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ซึ่งอยู่ในแผนก [REDACTED] มีหน้าที่ตรวจสอบชิ้นงาน และต้องทำงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานเลนส์ใส่ห้อง [REDACTED] โดยปฏิบัติงาน ๑ คนต่อหนึ่งกะ สำหรับ

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำหน้าที่ตรวจสอบชิ้นงาน เช่น ถุงลมนิรภัย เดิมมีลูกจ้างปฏิบัติงาน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิบัติงาน ๒ คนต่อหนึ่งกะ ซึ่งก่อนถูกโยกย้ายมีลูกจ้างได้ลาออกไป ๒ คน และในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายลูกจ้างรายวันให้มาช่วยทำงานจำนวน ๑ คน เพื่อแก้ปัญหาที่ลูกจ้างปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้าย ผู้กล่าวหาที่ ๒ และผู้กล่าวหาที่ ๓ และวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ จากเดิมปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบชิ้นงานก่อนผลิตไปปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] โดยให้ทำหน้าที่บรรจุชิ้นงาน ลากชิ้นงาน เข้าเครื่องเก็บงาน ตัดแต่งชิ้นงาน ซึ่งทำให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เกิดความเสียหายเนื่องจากไม่มีประสบการณ์ และไม่มีควมถนัดในการปฏิบัติงานในแผนกใหม่ และยังต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการด้วย และรู้สึกว่าการถูกย้ายจากผู้ถูกกล่าวหาซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นเป็นงานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ลูกจ้างมีการลาออกจากงานดังกล่าวเรื่อย ๆ ซึ่งตั้งแต่วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ปฏิบัติงานตั้งแต่วเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และได้ทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละ ๒ วัน ต่อมาวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำงานล่วงเวลาตามปกติแล้ว และทำหน้าที่ตรวจสอบชิ้นงานของแผนก [REDACTED] การปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ทำให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้รับค่ากะ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ให้เหตุผลในการโยกย้ายครั้งนี้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เห็นว่าการถูกโยกย้ายแผนกครั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา ในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีสาเหตุมาจากหัวหน้างานให้ทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละ ๑ วัน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และร่วมชุมนุมทำกิจกรรมเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหลังเวลาเลิกงานหน้าบริษัท และกดดันแก่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้างรายอื่น และการโยกย้ายครั้งนี้เป็นการบังคับและขู่เข็ญโดยทางอ้อมให้ต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยืนยันว่ากลับไปทำงานในแผนก [REDACTED] ตามเดิม เนื่องจากมีความถนัด และมีประสบการณ์แตกต่างจากแผนก [REDACTED] ซึ่งไม่มีประสบการณ์ และไม่มีผู้สอนงาน ทักษะในการทำงานแตกต่างกันซึ่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็สามารถทำได้ ทำให้รู้สึกเหมือนถูกด้อยค่า จนทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED] ได้รับหนังสือเตือน ฉบับลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง การฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลงโทษตักเตือนด้วยวาจา โดยบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจาก Recheck แล้วหลุดปัญหา [REDACTED] ไปหา [REDACTED] ที่ [REDACTED] และหากยังทำงานในแผนกดังกล่าวต่อไปผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน อาจเกิดการ ทำงานผิดพลาดและถูกลงโทษจนเป็นเหตุให้ต้องถูกเลิกจ้าง หรือทนทำงานต่อไปไม่ไหวจนต้องลาออกในที่สุด

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] นาง [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนพลาสติกสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] แบ่งการทำงานเป็น ๑๖ แผนก เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ มีลูกจ้างประจำรายเดือน จำนวน ๔๐๗ คน ลูกจ้างประจำรายวัน จำนวน ๒๘๔ คน ไม่มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำรายเดือน จำนวน ๓๘๔ คน ลูกจ้างประจำรายวัน จำนวน ๑๓๓ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากบริษัท [REDACTED] จำนวน ๓๐๓ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอย

รับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ สำหรับลูกจ้างรายวันส่วนใหญ่ เดิมในปี ๒๕๖๕ จะมีเข้าทำงานและลาออกงานในอัตราประมาณร้อยละ ๒๐ ปัจจุบันตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ลูกจ้างรายวันมีอัตราการเข้าทำงานและลาออกงานลดลง ประกอบกับในช่วงยื่นข้อเรียกร้องลูกจ้างจำนวนมาก ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานเพื่อให้ผลิตชิ้นงานส่งให้กับลูกจ้างทันกำหนดเวลา

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า มีสหภาพแรงงาน [REDACTED] ในสถานประกอบกิจการ แต่ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน หรือลูกจ้างรายใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ โดยสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และต่อมาสามารถเจรจาตกลงกันได้ โดยได้ทำบันทึกข้อตกลงไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้มีส่วนในการเจรจาข้อเรียกร้อง

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ลูกจ้าง จำนวน ๓๒๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ร่วมลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๖ ข้อ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ชอบตามกฎหมายเนื่องจากยังมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่ยังบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เพื่อหารือว่าการยื่นข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ต่อมาวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีหนังสือแจ้งว่าการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าว ขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ และไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งระหว่างรอคำตอบจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันเอง ในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และได้เจรจาโดยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] ในระหว่างการเจรจาวันที่ ๖ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้แทนสหภาพแรงงานและลูกจ้างบริษัทฯ ได้มีการชุมนุมบริเวณหน้าบริษัทฯ ประมาณ ๒๐๐ คน ต่อมาวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้แทนสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้มีการเดินขบวนจากบริเวณหน้าบริษัทฯ ถึงหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] และมีการชุมนุมบริเวณหน้าบริษัทฯ วันที่ ๒๐ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้แทนสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้มีการเดินขบวนจากบริเวณหน้าบริษัทฯ ถึงหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาประมาณจากสายตาได้ว่ามีลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมประมาณ ๒๐๐ คน และไม่ทราบว่า มีลูกจ้างรายใดบ้างเข้าร่วมการชุมนุมและเดินขบวนดังกล่าว

ระหว่างวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๖ มีลูกจ้างจำนวน ๔๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ทำงานล่วงเวลา เพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ มีส่วนร่วมในการชุมนุมฟังคำชี้แจงผลการเจรจาระหว่างผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้าง หลังเวลาเลิกงานบริเวณหน้าบริษัทฯ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ วินิจฉัยชี้ขาดยกคำร้อง

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เดิมทำงานอยู่แผนก [REDACTED] ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน [REDACTED] และชิ้นงาน [REDACTED] ซึ่งแบ่งการทำงานเป็น ๒ โรงงาน และแบ่งส่วนงานเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ [REDACTED] , [REDACTED] , [REDACTED] และ [REDACTED] โดยมีลูกจ้างรวมทั้งหมด ๓๒ คน ในส่วนแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] มีลูกจ้างจำนวน ๑๒ คน และแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] มีลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน ไม่มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิบัติงานในส่วนโรงงาน [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ปฏิบัติงานในส่วนงาน [REDACTED] ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน และการขึ้นรูปชิ้นงานเลนส์ใส เดิมมีลูกจ้างทำงาน ๒ คน แบ่งการทำงานเป็นสองกะ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิบัติงานในส่วนงาน [REDACTED] ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน และการขึ้นรูปชิ้นงานเลนส์ดำ เดิมมีลูกจ้างทำงาน ๒ คน แบ่งการทำงานเป็นสองกะ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จะทำงานตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานตามเครื่องจักรของฝ่ายผลิต จำนวน ๗๒ เครื่อง โดยเครื่องจักรดังกล่าวจะปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำงานในแผนกดังกล่าวมาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ลูกจ้างทั้งหมด รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา และในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] มีลูกจ้างเพียง ๓ คน ที่ทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาโดยนาง [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้างาน ดูแลส่วนงานแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ได้ให้ลูกจ้างในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] มาช่วยงานโรงงาน [REDACTED] ในช่วงทำงานล่วงเวลา ซึ่งการทำงานโดยการมีลูกจ้างไม่เพียงพอทำให้เกิดงานเสียมากขึ้น ส่งผลต่อการผลิตชิ้นงานล่าช้า และส่งสินค้าให้กับลูกค้าไม่ทันตามกำหนด เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาต้องผลิตชิ้นงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากบริษัทภายนอกจำนวน ๒ คน มาทำงานล่วงเวลาแทน ซึ่งในเวลางานปกติจะให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไปเรียนรู้งานจากลูกจ้างประจำในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ต่อมาในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีการกำหนดแผนการทำงานล่วงเวลาให้กับลูกจ้างโดยทดลองให้ทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยสัปดาห์ละ ๑ วัน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา เว้นแต่เพียงลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ส่วนงาน [REDACTED] และส่วนงาน [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้ทำบันทึกขอสิทธิในการทำงานล่วงเวลา ฉบับลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ และต่อมาวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปทำงานแผนก [REDACTED] ซึ่งในแผนก [REDACTED] นอกจากการผลิตชิ้นงานแล้ว ยังมีการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน ซ่อมแซมชิ้นงาน การออกไปติดตามชิ้นงานกับลูกค้าที่รับซื้อชิ้นงาน ซึ่งเดิมการตรวจสอบคุณภาพในแผนก [REDACTED] มีลูกจ้างปฏิบัติงานเพียง ๒ คน ซึ่งทำให้มีจำนวนลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายลูกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปช่วยตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานในแผนก [REDACTED] ต่อมาในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ มีลูกจ้างลาออกจำนวน ๑ คน เดิมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ถูกมอบหมายให้ทำงานในช่วงเวลากลางวันเพียงอย่างเดียวเนื่องจากเป็นงานตรวจสอบคุณภาพที่แล้วเสร็จในในเวลาปกติ ซึ่งต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ มีลูกค้าร้องขอให้มีการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานทั้งกลางวันและกลางคืน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ เข้ากะทำงานสลับกันทั้งกลางวันและกลางคืน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังไม่สามารถมอบหมายให้สลับเข้ากะดึกได้ เนื่องจากเป็นตัวหลักในการตรวจสอบชิ้นงาน และต้องทำงานตรวจสอบชิ้นงานในกรณีที่ลูกค้าต้องการสินค้าอย่างเร่งด่วนในกะเช้า ประกอบกับยังไม่มีคู่กะ จึงต้องปฏิบัติงานในเวลาดังกล่าวไปก่อน และปัจจุบันได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำงานล่วงเวลาตามปกติแล้ว

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิบัติงานโดยมีรายละเอียดลักษณะงาน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นางสาว [REDACTED]

แผนก [REDACTED] (แผนกเดิม)	แผนก [REDACTED] (แผนกใหม่)
๑. ตรวจสอบชิ้นงานก่อนเริ่มการผลิตให้กับหน่วยงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานฉีดพลาสติกและงานใส	๑. [REDACTED] ตรวจสอบชิ้นงาน ๑๐๐% ก่อนส่งมอบให้ลูกค้า
๒. สุ่มตรวจชิ้นงานแต่ละชั่วโมงของการผลิต	๒. [REDACTED] งานที่มีปัญหาเคลมทั้งภายในและภายนอกบริษัท
๓. สุ่มตรวจชิ้นงานที่ผ่านการตรวจสอบ ๑๐๐% จากหน่วยงานผลิตก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า	๓. ทำการออกไป [REDACTED] งานภายนอกบริษัท
๔. ตรวจสอบเอกสารการลงบันทึกผลหลังการตรวจสอบชิ้นงานของพนักงาน [REDACTED] ในแต่ละวันที่มีการผลิต และทำการสแกนเอกสารเก็บในคอมพิวเตอร์	
๕. ตัดสินใจปัญหางานในกรณีที่เกิดงานแล้วพบปัญหาไม่เหมือนตัวอย่างที่ลูกค้าต้องการให้กับพนักงาน	

ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [REDACTED]

แผนก [REDACTED] (แผนกเดิม)	แผนก [REDACTED] (แผนกใหม่)
๑. ตรวจสอบชิ้นงานก่อนเริ่มการผลิตให้กับหน่วยงานฝ่ายผลิตและช่างน้ำหนักรองชิ้นงานโดยอ้างอิงจากลูกค้า	๑. [REDACTED] ตรวจสอบชิ้นงาน ๑๐๐% ก่อนส่งมอบให้ลูกค้า
๒. สุ่มตรวจชิ้นงานแต่ละชั่วโมงของการผลิต	๒. [REDACTED] งานที่มีปัญหาเคลมทั้งภายในและภายนอกบริษัท
๓. สุ่มตรวจชิ้นงานที่ผ่านการตรวจสอบ ๑๐๐% จากหน่วยงานผลิตก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า	๓. ทำการออกไป [REDACTED] งานภายนอกบริษัท
๔. เช็กค่าสีของชิ้นงานที่เป็นชิ้นส่วนยานยนต์ตามข้อกำหนดของลูกค้า	

ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED]

แผนก [REDACTED] (แผนกเดิม)	แผนก [REDACTED] (แผนกใหม่)
๑. ตรวจสอบชิ้นงานก่อนเริ่มการผลิตให้กับหน่วยงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานใส (ชิ้นงานเลนส์)	๑. [REDACTED] ตรวจสอบชิ้นงาน ๑๐๐% ก่อนส่งมอบให้ลูกค้า
๒. สุ่มตรวจชิ้นงานแต่ละชั่วโมงของการผลิต	๒. [REDACTED] งานที่มีปัญหาเคลมทั้งภายในและภายนอกบริษัท
๓. สุ่มตรวจชิ้นงานที่ผ่านการตรวจสอบ ๑๐๐% จากหน่วยงานผลิตก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า	๓. ทำการออกไป [REDACTED] งานภายนอกบริษัท

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ มาสอบถามว่าสามารถทำงานในแผนกใหม่ได้หรือไม่เนื่องจากในแผนกเดิมของผู้กล่าวหาได้มีลูกจ้างมาทำงานแทนแล้ว ซึ่งได้รับคำตอบว่าสามารถทำงานตามที่หัวหน้างานมอบหมายให้ทำได้ และไม่ได้มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน แต่อยากกลับไปทำงานในแผนกเดิม และได้รับการบันทึกข้อเท็จจริงและลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาสอบถามว่าสามารถทำงานในแผนกใหม่ได้หรือไม่ โดยได้รับคำตอบว่าเป็นงานที่ไม่ถนัดแต่ก็สามารถทำได้ และอยากกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิม ต่อมาวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มาสอบถามว่าหากโยกย้ายให้ไปทำงานแผนกเดิม ตำแหน่งเดิม แต่ปฏิบัติงานที่โรงงาน และต้องมีการสลับหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้สามารถทำงานได้ ในกรณีลูกจ้างอื่นไม่มาทำงาน และการทำงานล่วงเวลาเป็นไปตามแผนของแต่ละแผนก ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ตอบปฏิเสธ เนื่องจากอ้างว่าเป็นงานที่ไม่ถนัดเนื่องจากขึ้นงานต่างจากที่เคยทำ จึงอยากกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมที่โรงงาน และผู้ถูกกล่าวหาเสนอว่าหากให้ทำงานในแผนกใหม่ที่ทำอยู่ปัจจุบันและให้ทำงานล่วงเวลาเวลาตามการผลิตในแผนกนี้จะทำต่อไปหรือไม่ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ตอบว่าจะทำงานล่วงเวลาตามแผนที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดให้ แต่ยังยืนยันว่าต้องการกลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมที่เคยทำ และจะรอผลคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องไว้ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าเหตุผลหลักในการโยกย้ายแผนกในครั้งนี้มาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาในช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งลูกจ้างรายอื่นในแผนกได้ทำงานล่วงเวลาตามแผนการผลิตที่ได้กำหนดไว้ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังคงไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาตามแผนที่กำหนดให้ จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน อาจปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาอีก และผู้ถูกกล่าวหาต้องแก้ไขปัญหานี้ในเรื่องดังกล่าว ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และแผนกงานของลูกจ้างเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมตามกำลังคนและแผนการผลิตมาโดยตลอด

ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่าไม่ได้มีการบังคับขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งการโยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้างได้มีการโยกย้ายลูกจ้างตามความเหมาะสมในแต่ละปีอยู่แล้ว โดยขอยืนยันว่าการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้เป็นการกลั่นแกล้งเพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ และมีส่วนร่วมในการชุมนุมฟังคำชี้แจงผลการเจรจาระหว่างผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้างหลังเวลาเลิกงานบริเวณหน้าบริษัท และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งสาเหตุหลักในการโยกย้ายแผนกของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เพราะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และหลังจากลูกจ้างคนอื่นในแผนก กลับมาทำงานล่วงเวลาตามปกติ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังคงปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนกการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนกการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการบังคับโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่
๓. ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนกการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนกการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากสาเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาในแผนก [REDACTED] ในวันเวลาต่างกัน ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] จากลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นสมาชิกจำนวน ๔๔๕ คน ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงานฉบับลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๓๒๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อ ยื่นหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ จำนวน ๖ ข้อ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อผู้ถูกกล่าวหา ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้มีการเชิญ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาข้อเรียกร้องหลายครั้ง และช่วงเวลาหลังเลิกงานในวันที่ ๖ - ๑๐ และ ๒๐ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้แทนสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้มีการชุมนุมบริเวณหน้าบริษัท เพื่อชี้แจงผลการเจรจา ข้อเรียกร้องจากผู้แทนสหภาพแรงงาน และบางวันสหภาพแรงงานได้จัดกิจกรรมเดินขบวนจากบริเวณหน้า บริษัทฯ ถึงหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ในการชุมนุมหน้าบริษัทฯ มีลูกจ้างเข้าร่วมชุมนุม ประมาณ ๒๐๐ คน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน รับว่าไม่ได้เข้าร่วมชุมนุมทุกวันและจำไม่ได้ว่าได้เข้าร่วมชุมนุมวันใดบ้าง และก็ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใด และช่วงที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องมีลูกจ้างประมาณร้อยละ ๘๐ จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดรวมลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ได้ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้กล่าวหาที่รับว่า ในช่วงเวลาดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้มีรายชื่อให้ผู้กล่าวหา ทั้ง ๓ คน ทำงานล่วงเวลาตามปกติ แต่ผู้กล่าวหา ทั้ง ๓ คน มีความประสงค์ไม่ทำงานล่วงเวลาเนื่องจากเห็นว่าอยู่ในช่วงการเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เชื่อว่าการที่ไม่ลงลายมือชื่อทำงานล่วงเวลาดังแต่ปลายเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปร่วมชุมนุมทำกิจกรรมเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหลังเลิกงานบริเวณหน้าบริษัทฯ โดยมีการทำกิจกรรมชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้องครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ต่อมาวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างทั้งหมดรวมลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ได้ขอกลับมาทำงานล่วงเวลาตามปกติแต่เนื่องจาก ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดแผนการผลิตและแผนการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ไว้ล่วงหน้าแล้ว จึงได้ทยอยและทดลองให้ลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยสัปดาห์ละ ๑ วัน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ ในแผนก [REDACTED] ได้ตกลงและให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา แต่มีลูกจ้างประมาณ ๖ คน รวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๓ คน ที่ยังคงปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากให้เหตุผลว่าหากได้ทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละ ๑ วัน ขอสละสิทธิ์ยังไม่ทำงานล่วงเวลาและขอเสียสละให้ลูกจ้างรายอื่นทำงานล่วงเวลาก่อน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ มีบันทึกการให้ถ้อยคำขอปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาต่อผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ ต่อมาระหว่างวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๖ มีลูกจ้างจำนวน ๔๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ทำงานล่วงเวลา เพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ มีส่วนร่วมในการชุมนุมฟังคำชี้แจงผลการเจรจาระหว่างผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนลูกจ้าง หลังเวลาเลิกงาน บริเวณหน้าบริษัทฯ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำสั่ง ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ วินิจฉัยชี้ขาดยกคำร้อง เนื่องจากเห็นว่ากรณีที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔๙ คน ไม่ได้ทำงานล่วงเวลาในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ต่อเนื่องต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

มีสาเหตุจากการที่ลูกจ้าง รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔๙ คน ได้ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาในช่วงระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง และเป็นไปตามแผนการจัดสรรอัตรากำลังคนของผู้ถูกกล่าวหาที่ต้องให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มี และการวางแผนการผลิตที่ต้องกำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งการวางแผนการจัดสรรอัตรากำลังคนดังกล่าวก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๔๙ คน ได้ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลานั้นเอง และไม่ได้มีสาเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๔๙ คน ร่วมลงลายมือชื่อเพื่อยืนยันข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ เข้ารับฟังคำชี้แจงผลการเจรจาข้อเรียกร้องของผู้แทนสหภาพแรงงานในช่วงที่มีเหตุการณ์การชุมนุมหลังเวลาเลิกงานบริเวณหน้าบริษัทฯ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหาแบ่งการทำงานเป็น ๒ โรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เดิมทำงานอยู่แผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน [REDACTED] และชิ้นงาน [REDACTED] โดยแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] แบ่งการทำงานเป็น ๔ ส่วนงาน ได้แก่ [REDACTED] , [REDACTED] , [REDACTED] และ [REDACTED] แผนก [REDACTED] มีลูกจ้างรวมทั้งหมด ๓๒ คน แบ่งเป็นโรงงาน ๑ จำนวน ๑๒ คน และโรงงาน ๒ จำนวน ๒๐ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ปฏิบัติงานในส่วนงาน [REDACTED] ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน และการขึ้นรูปชิ้นงานเลนส์ใส มีลูกจ้างทำงานเพียง ๒ คน แบ่งการทำงานเป็นสองกะ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิบัติงานในส่วนงาน [REDACTED] ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน และการขึ้นรูปชิ้นงานเลนส์ดำ มีลูกจ้างทำงานเพียง ๒ คน แบ่งการทำงานเป็นสองกะ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จะทำงานตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานตามเครื่องจักรของฝ่ายผลิต จำนวน ๗๒ เครื่อง โดยเครื่องจักรดังกล่าวจะปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำงานในแผนกดังกล่าวมาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ในช่วงการเจรจาข้อเรียกร้องตั้งแต่ปลายเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ลูกจ้างทั้งหมดในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาโดยนาง [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้างานซึ่งดูแลส่วนงานแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ได้ให้ลูกจ้างในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] มาช่วยทำงานล่วงเวลาของส่วนงาน [REDACTED] และส่วนงาน [REDACTED] ซึ่งการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีลูกจ้างไม่เพียงพอทำให้เกิดงานเสียมากขึ้น ส่งผลให้การผลิตชิ้นงานล่าช้าจึงทำให้ส่งสินค้าให้ลูกค้าไม่ทันตามกำหนด เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาต้องผลิตชิ้นงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง ทำให้ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จึงมีความจำเป็นต้องรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากบริษัทภายนอกจำนวน ๒ คน มาทำงานล่วงเวลาแทน ซึ่งในเวลางานปกติจะให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไปเรียนรู้งานจากลูกจ้างประจำในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ และวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปทำงานแผนก [REDACTED] ซึ่งในแผนก [REDACTED] นอกจากการผลิตชิ้นงานแล้วยังมีการตรวจคุณภาพชิ้นงาน ซ่อมแซมชิ้นงาน การออกไปติดตามชิ้นงานกับลูกค้า ซึ่งเดิมการตรวจคุณภาพในแผนก [REDACTED] มีลูกจ้างปฏิบัติงานเพียง ๒ คน ซึ่งทำให้มีจำนวนลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายลูกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปช่วยในการทำงานตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานในแผนกดังกล่าว ต่อมาในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ มีลูกจ้างลาออกจำนวน ๑ คน เดิมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ถูกมอบหมายให้ทำงานในช่วงเวลากลางวันเพียงอย่างเดียวเนื่องจากลักษณะงานสามารถตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานให้แล้วเสร็จในเวลาปกติได้ ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ มีลูกจ้างร้องขอให้มีการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานทั้งกลางวันและกลางคืน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ เข้ากะทำงานสลับกันทั้งกลางวันและกลางคืน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังไม่สามารถมอบหมายให้สลับเข้ากะดึกได้ เนื่องจากเป็นตัวหลักในการตรวจสอบชิ้นงาน และต้องทำงานตรวจสอบชิ้นงานในกรณีที่ลูกค้าต้องการสินค้า

อย่างเร่งด่วนในกะเช้า ประกอบกับยังไม่มีคู่มือ จึงต้องปฏิบัติงานในเวลาดังกล่าวไปก่อน และปัจจุบันได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำงานล่วงเวลาตามปกติแล้ว

จากข้อเท็จจริงจึงเชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนกการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ในส่วนงาน [REDACTED] และในส่วนงาน [REDACTED] มีลูกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยแบ่งการทำงานจำนวน ๒ กะ ๆ ละ ๑ คน มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องจากแผนก [REDACTED] ซึ่งต้องมีการตรวจชิ้นงานตลอดช่วงระยะเวลาการทำงานปกติและต่อเนื่องในช่วงการทำงานล่วงเวลา โดยในต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างทั้ง ๒ ส่วนงาน จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ขอสละสิทธิ์การทำงานล่วงเวลา เพราะเหตุไม่พอใจในช่วงต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละ ๑ วัน จึงได้สละสิทธิ์การทำงานล่วงเวลาเรื่อยมาจนกระทั่งก่อนถูกโยกย้ายแผนก ซึ่งลูกจ้างรายอื่นในแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ได้ทำงานล่วงเวลาตามแผนการผลิตที่ได้กำหนดไว้ แต่ลูกจ้างของทั้ง ๒ ส่วนงาน จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังคงไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาตามแผนการผลิตที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดให้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการรับลูกจ้างเหมาค่าแรงมาทำงานล่วงเวลาแทนโดยในเวลาทำงานปกติให้ปฏิบัติงานแผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ประกอบกับในแผนก [REDACTED] ในส่วนงานตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานประสบปัญหาจำนวนลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากเดิมมีลูกจ้างเพียง ๒ คน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ย้ายลูกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ให้ไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนงานดังกล่าวโดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเหมือนเดิมทุกประการ ซึ่งการโยกย้ายแผนกการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กลั่นแกล้งเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ร่วมลงลายมือชื่อเพื่อยืนยันข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ เนื่องจากข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีลูกจ้างร่วมลงลายมือชื่อยืนยันข้อเรียกร้องจำนวน ๓๒๙ คน มิใช่มีเพียงผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้มีสาเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เข้ารับฟังคำชี้แจงผลการเจรจาข้อเรียกร้องของผู้แทนสหภาพแรงงานในช่วงที่มีเหตุการณ์การชุมนุมหลังเวลาเลิกงานบริเวณหน้าบริษัทฯ เนื่องจากข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายรับกันว่าในการชุมนุมในช่วงเวลาดังกล่าวมีลูกจ้างเข้าร่วมชุมนุมวันละประมาณ ๒๐๐ คน มิใช่มีเพียงผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่ามีลูกจ้างคนใดเข้าร่วมชุมนุมบ้างและผู้กล่าวหาเองก็ไม่ได้เข้าร่วมชุมนุมทุกวันและจำไม่ได้ว่าเข้าร่วมชุมนุมวันใดบ้าง และไม่ได้มีสาเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากมีลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๔๕๕ คน และลูกจ้างในแผนก [REDACTED] เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกือบทั้งหมดมิใช่มีเพียงผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ก็ไม่ได้มีบทบาทใดในสหภาพแรงงานและไม่ได้มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ แต่อย่างใด แต่การโยกย้ายแผนกการทำงานมีสาเหตุมาจากที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน สละสิทธิ์การทำงานล่วงเวลาดังแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อยมา ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ก็รับว่าเป็นเพราะสาเหตุดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้โยกย้ายแผนกการทำงานของลูกจ้างทั้ง ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปปฏิบัติงานที่แผนก [REDACTED] ในส่วนงานตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับลักษณะงานในแผนกเดิม ทั้งนี้การโยกย้ายแผนกการทำงานเพื่อให้สอดคล้อง คล่องตัวเหมาะสมตามกำลังคน และแผนการผลิตในแต่ละแผนกและเป็นไปตามความจำเป็นเพื่อให้กิจการของผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนกการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการบังคับโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มิได้ให้ข้อเท็จจริงหรือให้พยานหลักฐานว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด ๆ อันเป็นการบังคับ หรือขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งการโยกย้ายแผนการทำงานยังฟังไม่ได้ว่าเป็นการบังคับหรือขู่เข็ญให้ผู้กล่าวหาต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่การโยกย้ายแผนการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ และ ๒ แล้วว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ มีส่วนร่วมในการชุมนุมฟังคำชี้แจงผลการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการโยกย้ายแผนการทำงานไม่ได้เป็นการบังคับหรือขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายแผนการทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายแผนการทำงานของนางสาว [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำการใด ๆ อันเป็นการบังคับขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

[REDACTED]
ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED]
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED]
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญียง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อินประดิษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ เริ่มทำงาน	ค่าจ้าง รายเดือน (บาท)	วันที่เป็น สมาชิก สร.
๑	นางสาว [REDACTED]	[REDACTED]	● ส.ค. ๕๕	[REDACTED]	● ก.ย. ๖๕
๒	นาง [REDACTED]	[REDACTED]	● มี.ค. ๕๕	[REDACTED]	● ก.ย. ๖๕
๓	นางสาว [REDACTED]	[REDACTED]	● มี.ค. ๖๔	[REDACTED]	● พ.ย. ๖๕